

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

111年度訴更一字第36號

113年1月17日辯論終結

原告 莊曄年

訴訟代理人 蔡進良 律師

黃冠中 律師

被告 桃園市立中壢家事商業高級中等學校

代 表 人 莊祿崇（校長）

訴訟代理人 鍾宛蓉 律師

上列當事人間解聘事件，原告不服桃園市政府中華民國107年10月15日府法訴字第1070257965號訴願決定，提起行政訴訟，經本院判決駁回，原告提起上訴，經最高行政法院廢棄原判決，發回本院更審，本院判決如下：

主 文

確認被告與原告間自民國107年5月24日起教師聘任法律關係繼續存在。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項

（一）按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。經查：原告更審後訴之聲明原為：訴願決定、原處分（分別乃107年4月20日壠家商人字第1070003241號函【下稱107年4月20日函】、107年5月18日壠家商人字第1070004189號函【下稱107年5月18日函】，以及107年9月3日壠家商人字第107000719

01 1號函【下稱107年9月3日函】，以上三函合稱為原處分）均
02 撤銷（本院卷第51頁）；嗣原告以112年6月14日辯論意旨
03 （續）狀變更為：(一)主位聲明：訴願決定、原處分（即被告
04 107年9月3日函，與107年5月18日函、107年4月20日函）均
05 撤銷。(二)備位聲明：確認被告與原告間自107年5月24日起教
06 師聘任法律關係存在（本院卷第333-335頁）。復於112年8
07 月9日、113年1月17日言詞辯論期日最終變更為：確認被告
08 與原告間自107年5月24日起聘任關係繼續存在（本院卷第42
09 5頁、第551頁），核其請求之基礎不變，且被告於訴之變更
10 並無異議，而為本案之言詞辯論，依據前開規定，原告為訴
11 之變更，本院認為尚屬適當，應予准許。

12 (二)至於原告於113年1月11日「變更訴之聲明暨追加被告狀」及
13 113年1月17日言詞辯論期日，追加「桃園市政府教育局」、
14 「桃園市政府」為被告，並變更訴之聲明為：「(一)撤銷被告
15 桃園市政府教育局107年5月15日桃教高字第1070033347號
16 函、107日10月18日桃教高字第1070084676號函核准處分及
17 訴願決定均撤銷。」（本院卷第533-534、549-550、553
18 頁），此部分經本院另為裁定，不在本件判決範圍，併予說
19 明。

20 二、事實概要：

21 原告原為被告學校專任教師(自106年8月1日至107年5月23
22 日)，原告曾於104年8月25日至105年7月2日擔任國立○○○
23 ○高級中學代理教師，復於105年8月29日至106年7月15日擔
24 任台北市立○○○○高級中學代理教師。被告於106年11月1
25 日接獲國立○○○○高級中學（下稱○○女中）轉送原告所
26 涉校園性別事件（下稱系爭性平事件）調查申請表（事件態
27 樣：疑似性侵害），故原告自107年1月20日起停聘(至同年5
28 月23日)，經被告性別平等教育委員會（下稱性平會）成立
29 調查小組，於107年4月20日作成性平第1203221號案調查報
30 告書（下稱系爭調查報告）後，移送被告教師評審委員會
31 （下稱教評會），教評會於107年4月20日以原告具有行為時

(108年6月5日修正前，下同)教師法第14條第1項第13款之行為違反相關法令【教師法第17條第1項第6款及第10款、被告教師約定要項第20點至第23點、刑法第320條、第318條、第318條之1、第318條之2、行為時（下同，即108年4月24日修正前）兒童及少年福利與權益保障法（下稱兒少法）第49條第15款（現行法為第49條第1項第15款）】，經有關機關查證屬實之事由，且屬情節重大，決議解聘，被告遂以107年4月20日函報請桃園市政府教育局核准並副知原告，另於107年4月23日以壢家商學字第1070003286號函檢送性別事件處理結果通知書及系爭調查報告予原告，原告於107年5月24日離職。解聘部分則經桃園市政府教育局以107年5月15日桃教高字第1070033347號函核准後，復由被告以107年5月18日函通知原告。原告不服上開解聘之意思表示，提起申復未獲救濟，復以107年6月15日訴願書對於被告107年5月18日函提起訴願，嗣再以107年6月21日訴願書對於被告107年4月20日函提起訴願。本件訴願程序中，被告主張經教評會於107年8月29日決議依訴願法第58條第2項規定及系爭調查報告，以107年9月3日函變更法令依據為教師法第14條第1項第13款、第17條第1項第6款及第10款、行為時（108年12月24日修正前，下同）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱校園防治準則）第7條、兒少法第49條第15款等規定，並維持原解聘之意思表示，爰以107年9月3日函報請桃園市政府教育局核准，並副知原告(桃園市政府教育局於107年10月18日以桃教高字第1070084674號函核准)。嗣原告之訴願經駁回，續提行政訴訟，經本院107年度訴字第1619號判決駁回（下稱原判決）；原告不服，提起上訴，經最高行政法院以109年度上字第811號判決將原判決廢棄，發回本院更為審理。

三、本件原告主張：

- (一)從系爭調查報告、被告教評會107年4月20日、107年8月29日教評會決議會議紀錄，可知被告教評會決議係以系爭性平會及其處理結果建議與調查報告，作為認定原告系爭行為事實

01 及其該當教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，
02 經有關機關查證屬實」及第2項「情節重大」之法律構成事
03 實基礎，則於此所謂查證屬實之有關機關可謂是被告性平
04 會，教評會本身並無自行查認並將其理由敘明，亦未就「情
05 節重大」一節敘明判斷理由，且教評會委員中也有性平會委
06 員，難期公正、無偏頗之虞，則揆諸本件發回判決意旨，系
07 爭解聘之意思表示有關性平法及校園防治準則相關規定之適
08 用，於法自有違誤。

09 (二)從行為時（下同，即107年12月28日修正前）性別平等教育
10 法（下稱性平法）體系、校園防治準則第7條第1項立法理
11 由，可知係欲規範在校園或學校中校長教職員工與學生間有
12 關性或性別關係，且教師不得利用於執行教學等相關職務活
13 動機會，發展有違專業倫理關係，故不論校內外教學等活
14 動，仍須滿足校園或學校師生身分關係以及執行教學等(公
15 法)職務機會等要素，始足當之。原告任職甲女(姓名、年
16 籍，詳卷)就學之○○女中期間是104年8月25日至105年7月2
17 日(擔任代理教師職務)，且直到105年8月29日始任職於○
18 ○女中(擔任代理教師職務)，亦即於105年7月3日至8月28
19 日期間並無教師身分。原告與甲女縱有如系爭調查報告指稱
20 之發展男女朋友關係一事，斯時原告並無教師身分，或已非
21 甲女就讀學校○○女中之老師，是原告與甲女間並無學校師
22 生關係，更無所謂利用執行教學等職務機會之問題，顯非在
23 校園師生關係下發展不倫關係，應不該當校園防治準則第7
24 條第1項之要件。

25 (三)性平會非兒少主管機關，並無權限審認，卻於調查報告予以
26 認定原告違反兒少法第49條第1項第15款，系爭二次教評會
27 及系爭解聘之意思表示逕予以援用，並未自行調查審認，遑
28 論亦非兒少法之主管機關，即不該當以此為解聘事由之教師
29 法第14條第1項第13款規定查證屬實之「有關機關」，是系
30 爭解聘之意思表示以此為由亦不合法。

01 (四)依系爭性平會調查報告認定原告違法之行為事實斷斷續續發
02 生於105年8、9月間至106年2、3月間，其時，原告或無教師
03 身分，或任職於○○女中代理教師，已如前述，則依教師法
04 第35條第2項規定，自無同法第17條第1項第6款及第10款規
05 定之適用，系爭解聘之意思表示認定原告系爭行為違反上開
06 規定，適用法律顯有錯誤。何況，系爭解聘之意思表示並未
07 具體說明如何該當教師法第17條第1項第6款規定，遑論同條
08 第10款之概括規定，是系爭解聘之意思表示以此作為認定事
09 實有關違法之根據，顯不足採。

10 (五)系爭性平調查報告書有關甲女供述記載略以，「訪談之初，
11 甲女原先說法與用詞與乙師(按：即原告)如出一轍，甲女與
12 乙師在訪談前已有聯繫，兩人顯有串證，但說詞不合常理且
13 漏洞百出，之後甲女坦承與乙師為男女朋友，以下摘要甲女
14 改變說詞後之陳述內容」；惟最初訪談甲女之紀錄何在；性
15 平會作成調查報告書，其中相關證人或當事人之供述內容，
16 既屬證據資料，那怕證人供述內容真的是「說詞不合常理且
17 漏洞百出」，均應完全記載，是性平會於行政調查階段根本
18 無任何權限可就證人供述內容，自行刪除或隱匿，且如此結
19 果，也就當然違反行政調查時應就當事人有利及不利事項一
20 律注意之義務，何況，性平會並未就其認定甲女與原告串證
21 一事舉證以實其說，足見性平會之調查已有偏頗且調查程序
22 違法，則其作成系爭調查報告書與最後認定原告違法事實，
23 依法自不得採認。

24 (六)系爭教評會決議及被告解聘之意思表示均未審酌情節重大，
25 此已為發回判決所審認；而縱認被告所欲追求目的符合重要
26 公益，於尚有記大過等懲處手段或解聘1-4年不得擔任教師
27 等較輕微手段可資採取之情形下，如此解聘終身不得擔任教
28 師之法定最後手段，顯非對原告同樣可以達成重要公益目的
29 之最小侵害手段(必要)，甚至對被告學校而言，難謂維護
30 公益與手段間均衡(狹義比例原則)，即違反比例原則。

01 (七)至於被告指摘原告曾於102年間偷竊女用內衣褲事件，該刑
02 事竊盜罪判決拘役50日並緩刑2年確定，早已緩刑期滿而緩
03 刑未經撤銷，刑之宣告依法失其效力。何況，本件系爭解聘
04 之意思表示對原告而言已屬最重懲處且因此自被告學校離
05 職，被告又如何就此議處。是前開102年間之事件，於本件
06 自不得再予審究等語。並聲明：確認被告與原告間自107年5
07 月24日(自107年1月20日至同年5月23日業經被告停聘)起教
08 師聘任法律關係繼續存在。

09 四、被告則以：

10 (一)○○女中於106年11月1日知悉本案，即依性平法第21條第1
11 項規定，就疑似性平事件進行通報，並告知本案被行為人甲
12 女有權申請調查；另因事涉教師適任性具有公益性質，若無
13 人申請調查，得由他人以檢舉方式開啟行政調查程序，甲女
14 乃填寫申請調查書，於事件態樣欄記載：「疑似性侵害」，
15 並於事件經過之過程簡述欄記載：「交往後發生性關係」；
16 ○○女中依性平法第28條第2項前段、校園防治準則第15條
17 第1項規定將本案移送被告處理。被告性平會調查小組調查
18 後，認本件缺乏積極事證足以證明原告性侵害甲女屬實，惟
19 斟酌相關事證，甲生當時未滿18歲，非屬單純教師私德爭議
20 案件，認定本件為原告違反校園防治準則第7條事件，並已
21 構成教師法第14條第1項第13款且情節重大，性平會乃依性
22 平法第31條第3項、校園防治準則第31條第1項、教師法第14
23 條等規定，移請學校教評會審議懲處。

24 (二)從校園防治準則第7條文義觀之，該法條要件需判斷「是否
25 與性或性別有關」、「有無師生權力差距」等議題，顯屬與
26 性平意識、性平法有關，是「教師違反校園防治準則第7條
27 事件」，亦屬與性平法有關之案件，即屬校園性別事件，依
28 性平法第35條規定，應交由性平會調查及認定事實，再由教
29 評會議處。又針對「教師違反校園防治準則第7條事件」此
30 類事涉性、性別及情感隱私之案件，性平法第22條第1項但
31 書規定：「應避免重複詢問。」，以降低事件造成之傷害。

01 本件因被告前已聘任具有調查性平事件專業資格之外聘專業
02 人才組成調查小組進行調查，於耗費大量資源後，取得當事
03 人及相關人厚達數百頁之訪談紀錄及相關書證，並給予當事
04 人及相關人充分陳述意見之機會，經性平會調查小組提出厚
05 達51頁之詳盡調查報告，詳述認定原告所為無法認定為性侵
06 害，但原告與甲女發展男女關係有違教師專業倫理，原告犯
07 後態度不佳、於調查期間持續騷擾施壓於他人、否認曾於10
08 2年間因偷竊女用內衣褲遭受刑事判決（臺灣臺南地方法院1
09 03年3月24日以102年度簡字第2739號刑事判決處拘役50日，
10 並緩刑2年）一事，原告顯然欠缺教師應有之是非判斷能
11 力、行為管控能力，品行有重大瑕疵，不堪為人師表等情節
12 重大之事實、理由及法令依據，是教評會於閱覽原告書面意
13 見、聆聽原告陳述意見後，認本件調查已經完備，無再為調
14 查、重複詢問之必要，就性平會調查所得資料及原告陳述意
15 見，認為原告對未成年學生具有高度風險，為保護未成年學
16 生，審議本案之懲處為決議解聘原告，並無違誤。從而，教
17 評會審議本件性平法事件時，本得依照性平會決議之調查報
18 告為依據，縱使對於性平會調查及認定本案事實有疑慮，應
19 依照職權附理由移請性平會續為調查，而非「自為調查」，
20 以符合性平法調查權與懲處權分離之原則。

21 (三)原告於104年8月1日至105年7月31日任職於○○女中，於104
22 學年度擔任甲女高一時英文科教師，教授甲女英文科，原告
23 自○○女中離職後，於105年8月1日至106年7月31日任職於
24 ○○女中、於106年8月1日起任職於被告學校，繼續擔任教
25 師職務；原告與甲女於受訪時語多保留，但縱使兩人開始交
26 往之時間難以確認，因原告與甲女在105年間、106年11月
27 前，各自為性平法定義之「教師」與「學生」之身分，雙方
28 並自原告從○○女中離職後，繼續以家教形式，維持實質上
29 之師生關係，原告繼續與甲女發展逾越師生關係之男女交往
30 關係，屬違反校園防治準則第7條之規定。

01 (四)綜上所述，本件事涉教育重大公益非單純私人間之爭議，不
02 應受原告或甲女意見之拘束。而就本件事實部分，並無性平
03 法第32條第3項得要求性平會重新調查之事由，故本件雖經
04 最高行政法院以109年度上字第811號判決將原判決廢棄發回
05 本院審理，但最高行政法院見解有誤，不僅違反最高行政法
06 院向來判決見解，教育部也已經就違反校園防治準則第7條
07 事件歸屬性平法事件，應交由性平會認定；懲處決定部分，
08 被告解聘原告且限制原告不得再任教師，係基於維護重大公
09 益所為之專業性、屬人性之判斷與裁量等語，資為抗辯。並
10 聲明：駁回原告之訴。

11 五、上開事實概要欄所述之事實經過，關於原告曾於104年8月25
12 日至105年7月2日擔任○○女中代理教師，復於105年8月29
13 日至106年7月15日擔任台北市立○○○○高級中學代理教
14 師；又原告原為被告學校專任教師，被告於106年11月1日接
15 獲○○女中轉送原告所涉系爭性平事件調查申請表，經被告
16 性平會成立調查小組，於107年4月20日作成系爭調查報告
17 後，移送被告教評會，教評會於107年4月20日以原告具有教
18 師法第14條第1項第13款之行為違反相關法令，經有關機關
19 查證屬實之事由，且屬情節重大，決議解聘(原告於107年5
20 月24日離職)，嗣後被告以107年5月18日函通知原告。經原
21 告就上開解聘之意思表示，提起救濟後，於本件訴願程序
22 中，被告主張經教評會於107年8月29日決議依訴願法第58條
23 第2項規定及系爭調查報告，以107年9月3日函變更法令依據
24 為教師法第14條第1項第13款、第17條第1項第6款及第10
25 款、校園防治準則第7條、兒少法第49條第15款等規定，並
26 維持原解聘之意思表示等情，為兩造所不爭執，並有原告於
27 被告任教之教師聘書(被告卷證一第1頁)、離職證明書(本
28 院卷第115頁)、原告○○女中離職證明書(本院卷第111
29 頁)、○○女中校園性別事件申請／檢舉調查表(被告卷證
30 一第3-4頁)、被告107年3月16日106學年度第2學期第12032
31 21案第2次性平會會議紀錄暨簽到單(被告卷證一第56-58

頁）、被告107年4月20日106學年度第10次教評會會議紀錄暨簽到單（被告卷證一第59-64頁）、被告107年4月20日函（原判決卷一第49頁）、被告107年4月23日壠家商學字第1070003286號函（原判決卷一第67-69頁）、被告性別事件處理結果通知書（原判決卷一第71頁）、系爭調查報告（原判決卷一第73-126頁）、被告107年5月18日函（原判決卷一第127-129頁）、桃園市政府教育局107年5月15日桃教高字第1070033347號函（被告卷證一第66-67頁）、被告107年6月1日壠家商圖字第1070004750號函（原判決卷一第131頁）、被告性平會第1203221號案性平事件申復決定書（被告卷證一第70-82頁）、被告107年8月29日106學年度第16次教評會會議紀錄暨簽到單（被告卷證一第83-86頁）、被告107年9月3日函（原判決卷一第133-135頁）、桃園市政府教育局107年10月18日桃教高字第1070084676號函（被告卷證一第89至90頁）、訴願決定（原判決卷一第51-66頁）；原告○○女中104學年度1年11班課表（本院卷第173-175頁）、○○女中111年10月19日函（本院卷第177頁）附卷可稽，洵堪認定。經核本件爭點厥為：被告依照教師法第14條第1項13款解聘原告，是否違法？

六、本院得判斷之心證

(一)按有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議認公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，具有行政處分之性質。惟憲法法庭於111年7月29日作成111年憲判字第11號判決，認最高行政法院106年6月份第2次庭長法官聯席會議決議，關於公立大學就不予維持其不續聘教師措施之再申訴決定，不得循序提起行政訴訟部分，牴觸憲法第11條保障學術自由及第16條保障訴訟權之意旨，應自該判決公告之日起不再援用。上開判決理由載明：「……

大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予聘任，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質（司法院釋字第462號解釋參照）有別。」核係變更最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議意旨，關於公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，係屬行政處分之見解，而改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。上開憲法法庭判決雖僅就公立大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。而聘期中聘約關係之消滅，除合意外，若有前述教師法第14條第1項各款法定事由發生時，係由校方予以解聘。是公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之意思相同，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。（最高行政法院110年度上字第429號判決、110年度上字第263號判決意旨參照）。是最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議定性解聘為行政處分之見解，則為憲法法庭上揭判決所不採。又公立高級中學與其教師間之法律關係，與公立大學並無二致，則公立高級中學解聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭判決意旨，認解聘為契約一造之學校以自己之意思為之，尚非行政機關單方以高權作用作成行政處分，自不得對該核准另提起

01 撤銷訴訟。是主管教育行政機關依教師法第14條第2項規定
02 對公立學校教評會議決教師於一定期間不得聘任為教師之
03 核准，始對該教師產生於一定期間內不得聘任為教師之規制
04 效果，而屬主管教育行政機關之行政處分。從而，若因解
05 聘、停聘或不續聘發生爭執，致聘任之公法法律關係成立、
06 不成立或存在、不存在不明，應循確認訴訟救濟之。

07 (二)性平法第25條第1項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌
08 事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規
09 定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解
10 聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。」第31條第2項、第3
11 項規定：「……（第2項）性別平等教育委員會調查完成
12 後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管
13 機關提出報告。（第3項）學校或主管機關應於接獲前項調
14 查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關
15 法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及
16 理由通知申請人、檢舉人及行為人。……」第32條第1項規
17 定：「申請人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服
18 者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向學
19 校或主管機關申復。」（註：現行性平法第26條第1項增列
20 免職、終止契約關係、終止運用關係等方式。行為時第31條
21 第2項、第3項規及第32條第1項規定同現行法。）據上可
22 知，行為人構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，經學校
23 或主管機關調查屬實後，始有依性平法第25條第1項規定，
24 依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，
25 予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處，
26 而對於該處理結果，申請人及行為人如有不服，得以向學校
27 或主關機關申復。次依性平法第20條規定：「為預防與處理
28 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校
29 園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校
30 安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、
31 性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。」教育部基

此授權訂定之校園防治準則第7條規定：「（第1項）教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。（第2項）教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」其立法理由為「教師與學生之間，多隱含因行使專業職責所導致之權力差異，爰於第1項規範學校教師應謹守專業倫理，以避免引發校園性侵害或性騷擾爭議。」可知上開防治準則為防範校園性侵害或性騷擾事件之發生，就學校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，規定教師在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業之倫理關係。同準則第29條規定：「（第1項）基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。（第2項）加害人依本法第25條第4項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：□決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。□教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。（第3項）加害人前項所提書面意見，除有本法第32條第3項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。」第30條規定：「（第1項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關懲處；……（第2項）本法第25條第2項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。……」參諸上揭規定，明定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關

01 法律或法規規定懲處。是如行為人經依前揭規定調查後，認
02 為不構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，自無依前揭
03 規定懲處或移送其他權責機關懲處之適用。惟如經調查該行
04 為可能涉及其他權責機關得懲處之規定時，並非不能移送該
05 權責機關予以適法處理。

06 (三)教師法第14條第1項13款、第2項規定：「(第1項)教師聘
07 任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：
08 ……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……

09 (第2項)教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，應
10 經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以
11 上之審議通過；其有第13款規定之情事，經教師評審委員會
12 議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情
13 節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關
14 核准。」第17條第1項第6款、第10款規定：「教師除應遵守
15 法令履行聘約外，並負有下列義務：……六、嚴守職分，本
16 於良知，發揚師道及專業精神。……十、其他依本法或其他
17 法律規定應盡之義務。」教師是否構成違反教師法第14條第
18 1項13款規定，涉及個案情節認定，教師法為保護教師權
19 益，將此種認定委由教評會審議，教評會自應依相關事證及
20 踐行正當程序並合於比例原則認定之。

21 (四)兒少法第1條規定：「為促進兒童及少年身心健全發展，保
22 障其權益，增進其福利，特制定本法。」第6條規定：「本
23 法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市
24 政府；在縣(市)為縣(市)政府。」第49條第15款規定：
25 「任何人對於兒童及少年不得有下列行為：……十五、其他
26 對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。
27 ……」第97條規定：「違反第49條各款規定之一者，處新臺
28 幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱。」
29 上開兒少法第49條第15款所稱其他不正當之行為，參照同條
30 第1款至第14款，應係指如同前14款所定，使兒童或少年受
31 有身心之傷害或痛苦，不利於身心健全成長，或客觀上使兒

童或少年生命、身體、健康陷於遭受惡害之危險之行為。又教師行為是否構成兒少法第49條第15款之其他不正當之行為，損及教師專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，合致教師法第14條第1項第13款解聘事由，依其文義即知並非以教師有其他不正當之行為經兒少法主管機關另予裁罰為要件，而須以有關機關查證屬實為要件。又行政訴訟法第260條第3項規定：「受發回或發交之高等行政法院，應以最高行政法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判決基礎。」本件為經最高行發回更審之案件，本院在此個案中，自應受最高行109年度上字第811判決所表示個案法律意見之拘束(詳上述(二)至(四)見解)，並依其提示之法律意見，據以為解釋法律之指針。從而，依前揭規定意旨，本院自應以上開最高行判決之法律上判斷為本件判決之基礎，爰先指明。

(五)因此，依前引性平法第25條規定及校園防治準則第30條規定可知，行為人須構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，經學校或主管機關調查屬實後，始有依性平法第25條第1項規定，依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以為解聘等行為。從而，以本件而言，原告經被告移送性平會調查後，認為其行為可能涉及其他權責機關得解聘等規定時，並非不能移送該權責機關予以適法處理，惟此與依性平法第25條規定，應屬無涉；本件原告經被告依教師法第14條第1項第13款規定所為之意思表示，既與性平法第25條規定之無涉，則就該相關事實之認定，亦應由權責機關依職權調查之，並無性平法第35條規定「(第1項)學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。(第2項)法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。」之適用。

(六)經查：

01 依照教師法第14條第1項第13款可知，係以行為違反相關法
02 令，經有關機關查證屬實為要件，從而，依照被告於訴願程
03 序中之更正法令依據為教師法第14條第1項第13款、第17條第
04 1項第6款及第10款、校園防治準則第7條、兒少法第49條第15
05 款，應可得知教師法第14條第1項第13款「違反相關法令」乃
06 前述校園防治準則第7條、兒少法第49條第15款以及教師法第
07 17條第1項第6款及第10款，本院以為，被告教評會就校園防
08 治準則第7條、兒少法第49條第15款部分並未經過有關機關確
09 認，另教師法第17條第1項第6款及第10款之認定事實錯誤，
10 涵攝明顯有誤，均有違法，以下分別探討之：

- 11 1. 依照教師法第14條第1項13款、第2項規定，教師是否構成違
12 反教師法第14條第1項13款規定，涉及個案情節認定，教師法
13 為保護教師權益，將此種認定委由教評會審議，教評會自應
14 依相關事證及踐行正當程序並合於比例原則認定之。同時，
15 參照兒少法第1條規定之立法目的，以及第49條第15款規定：
16 「任何人對於兒童及少年不得有下列行為：……十五、其他
17 對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。
18 ……」教師行為是否構成兒少法第49條第15款之其他不正當
19 之行為，損及教師專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範
20 或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，合致教師法第1
21 4條第1項第13款解聘事由，依其文義即知並非以教師有其他
22 不正當之行為經兒少法主管機關另予裁罰為要件，而須以有
23 關機關查證屬實為要件（參照校園防治準則第7條規定：
24 「（第1項）教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔
25 導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動
26 上，不得發展有違專業倫理之關係。（第2項）教師發現其與
27 學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學
28 校處理。」以及其立法理由為「教師與學生之間，多隱含因
29 行使專業職責所導致之權力差異，爰於第1項規範學校教師應
30 謹守專業倫理，以避免引發校園性侵害或性騷擾爭議。」亦
31 同）

01 2. 關於校園防治準則第7條、兒少法第49條第15款部分

02 由於本件被告所屬性平會成立調查小組，並於107年4月20日
03 作成系爭調查報告，且未認定原告構成校園性侵害、性騷擾
04 或性霸凌事件，並將系爭性平事件移送至教評會乙事，為兩
05 造所不爭執。又揆諸前述見解可知，因本件性平會並未認定
06 原告構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，而無性平法第2
07 5條第1項規定之適用，被告教評會自非僅適用系爭調查報告
08 即可認定事實，觀諸被告107年4月20日106學年度第10次教評
09 會會議紀錄暨簽到單（被告卷證一第59-64頁），被告並未再
10 有何其他調查事項，且參本院準備程序、言辯程序中，經本
11 院向被告確認其解聘原告之過程，被告也一再陳稱：本件審
12 議程序並無錯誤，因性平會較為專業，為了避免重複詢問，
13 教評會可以直接斟酌系爭調查報告以及原告書面陳述意見進
14 行評議；另因本件屬於性平法案件，教評會本得依據性平會
15 調查資料審議，且教評會認為不用再行調查，況教評會並無
16 調查性平法案件之專業，最高行政法院109年度上字第811號
17 判決見解有誤，不為教育部所接受等語（本院卷第53-54頁、
18 第144-145頁、第427頁），被告更於112年8月7日行政更審答
19 辯（四）狀表示教評會審議本件性平法事件時，本得依照性平
20 會決議之調查報告為依據，縱使對於性平會調查及認定本案
21 事實有疑慮，應依照職權附理由移請性平會續為調查，而非
22 「自為調查」等語（本院卷第383頁）。故而，性平會本已敘明
23 原告並不構成校園性侵害等事件，且移由教評會續行調查，
24 但關於校園防治準則第7條、兒少法第49條第15款屬於其他機
25 關專責者，又「確實並未經有關機關查證」，尚難認為違反
26 上開規範，被告遽以系爭調查報告而依照教師法第14條第1項
27 第13款解聘原告，其認定自屬違法。

28 3. 教師法第17條第1項第6款、第10款（其他依本法或其他法律規
29 定應盡之義務）

30 (1)有別於上述校園防治準則第7條、兒少法第49條第15款，關
31 於教師法第17條第1項第6款、第10款，固然屬於教評會自行

審議認定之權責，然仍應適用相關事證及踐行正當程序並合於比例原則認定之條款，且就原告經解聘相關事實之認定，應依職權調查之。因被告已經自承其教評會並未調查其他事項，僅以「系爭調查報告」為之，已如前述。觀諸系爭調查報告雖認定原告與甲女乃男女朋友關係，並參照A生、G生以及C生之陳述，推論原告與甲女「衡酌常理，兩人交往應有一段時間的情感發展，故不能排除在乙師(即原告)還在嘉女擔任甲女的英文老師時，兩人就已有情愫，並發展為男女朋友」，更依照B生之陳述認定原告在○○女中擔任過甲女老師，就不能跟甲女交往，太沒職業道德等情(被告卷證一第49-50頁)，因而認定原告與甲女交往期間乃原告任教○○女中時期，進而認為原告與甲女具有教育訓練關係。

(2)然而，原告於○○女中任教期間係到105年7月2日(本院卷第111頁)，又參照系爭調查報告於106年11月27日訪談甲女關於原告與甲女何時交往一事，甲女本已經表示略以：我們真正交往是原告離開○○女中學校，乃105年暑假即我升高二時，另外我高二那時候有借住在C生、G生家，有介紹原告給他們認識，我跟原告應該是暑假期間比較曖昧，105年9月15日正式交往；此外，原告已經到台北，我就問他我們到底是甚麼關係以及我說你到底把我看成什麼，我是這樣問他，然後原告說我們是男女朋友這樣等語(被告卷證一第247頁以下)，故甲女已經敘明其與原告交往期間，原告已經非○○女中老師；而系爭調查報告關於A生、B生、G生以及C生之陳述均係原告與甲女105年暑假至106年時之證詞，亦即原告從105年7月2日離開○○女中時間，其中A生於106年11月27日陳稱：我們叫他英文名字叫paul，我知道他姓莊，這件事情會整個出來是因為是甲女帶原告來我們宿舍，她開別人的房間讓他進去，所以全部的事情才會被說出來，我沒有親眼看到原告本人，但我看到那鞋子是他的沒有錯；還沒有發現這事情之前，應該是106年7月多，他們好像在吵架的時候吵得說要分手之類的她有過來跟我講等語(被告卷證二第4至7

頁)；B生於106年11月27日陳稱：甲女有說過跟原告即男朋友吵架，也有提過發生過性行為，我知道原告搬去宿舍，是大約106年9月，也有看到一雙男鞋，才知道甲女又跟原告交往等語(被告卷證二第24頁、第25-26頁)；C生於106年11月27日陳稱：我有聽過甲女跟我講她跟原告交往，我知道是甲女升高二的時候，但我清楚他們在嘉女時就交往，大約105年暑假見過原告，甲女有說是她男友等語(被告卷證二第29-31頁)；另外G生於106年12月25日陳稱：我最早知道原告跟甲女交往是升高二的暑假，他們進來我們房間之後是兩個人就坐在旁邊的地板上，就各自在玩各自的手機，並未做別的事情等語(被告卷證二第67頁、第70至71頁)；此外，尚有甲女與於105年之中秋節(105年9月15日)被其父親毆打後，曾於105年9月17日與他人(K師)發臉書訊息，並表示中秋節晚上，其和男朋友一起看電影後，被其父親發現並因而毆打甲女，隔天原告跟甲女提分手等語，亦有上開訊息之對話紀錄(被告卷證一第285至286頁)在卷可查(另詳細訪談稿，106年11月27日A生第一次訪談逐字稿即被告卷證二第3-19頁、106年11月27日B生第一次訪談逐字稿即被告卷證二第21-28頁、106年11月27日C生訪談逐字稿即被告卷證二第29-44頁、106年12月25日G生第一次訪談逐字稿即被告卷證二第65-117頁)。從而，對於本案上開原告與甲女實際交往期間，不論從甲女自身陳述其與原告交往期間乃甲女升上高中二年級即原告離開○○女中後，或者A生、B生、G生以及C生關於見到甲女與原告交往期間證詞，也為原告離開○○女中之期間，甚而甲女經其父親發現與原告交往時間點也乃105年9月，故均未能如調查報告認定原告與甲女實際交往期間為原告任教○○女中期間，系爭調查報告之事實認定自屬有誤。

(3)換言之，上開之證據均非可證明原告與甲女實際交往期間發生在原告任教○○女中期間，則原告若已經離開任教之學校，自難認定原告任教○○女中期間並未嚴守職分，本於良

01 知，發揚師道及專業精神等教師法規定(教師法第17條第1項
02 第6款、第10款規定)，被告教評會卻逕予依照調查報告錯誤
03 之「推論」認定原告與甲女實際交往期間乃原告任教○○女
04 中時期，其認定事實有誤，因而不符教師法第17條第1項第6
05 款、第10款規定，涵攝明顯錯誤，自難認為原告違反上開規
06 範而屬於教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法
07 令」。故而，被告自非得依照教師法第14條第1項第13款解
08 聘原告，此部分亦屬違法。

09 (七)被告與原告間自107年5月24日起教師聘任法律關係繼續存在
10 經查，觀諸原告離職證明書(本院卷第115頁)，原告於107年
11 5月24日自被告離職，而高級中等以下學校教師之聘任，分
12 初聘、續聘及長期聘任(教師法第11條第1項參照)。又依照
13 同法第13條可知高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一
14 年，續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年，續聘三次以
15 上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二審
16 查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會統
17 一訂定之。換言之，行為時教師法既已規範教師與公立學校
18 間係基於聘約關係形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限
19 屆至時決定是否繼續聘任。然而依照教師法第14條第1項13
20 款規定可知，以教師聘任後除有該項各款之一者外，不得解
21 聘、停聘或不續聘，因而，就教師實務運作而言，倘若該教
22 師並無涉及教師法第14條至第15條之1相關事由，本均以續
23 聘為原則(此結構，由現行教師法第13條規定：「教師除有
24 第14條至第16條、第18條、第19條、第21條及第22條情形之
25 一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」更為明確)。故而，
26 本件被告既非得依照教師法第14條第1項第13款解聘原告，
27 告，被告與原告間自107年5月24日起教師聘任法律關係仍屬
28 繼續存在。

29 七、綜上所述，被告並未能證明原告違反教師法第14條第1項第1
30 3款之「行為違反相關法令」，故其所為解聘原告之意思表

示實屬違法。是原告主張原告與被告間自107年5月24日起教師聘任法律關係繼續存在，為有理由，爰判決如主文所示。

八、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 29 日

審判長法 官 高愈杰

法 官 孫萍萍

法 官 周泰德

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師 為訴訟代理人 之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。

	3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 113 年 2 月 29 日

書記官 徐偉倫