臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第288號
112年度訴字第488號
114年3月6日辯論終結

原　　告　邱丞宇(原名邱林茂)

訴訟代理人　顏　寧律師
複 代理 人　房佑璟律師
被　　告　新北市立義學國民中學

代　表　人　施青珍
訴訟代理人　吳錫欽律師
　　林佩賢
被　　告　新北市政府教育局

代　表　人　張明文
訴訟代理人　李宗翰
　　黃右嘉
　　林佩賢

上列當事人間解聘事件，原告關於解聘爭議，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項(有關本院112年度訴字第288號部分，下稱112訴288號)：被告新北市政府教育局(下稱教育局)經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情事，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：原告原為被告新北市立義學國民中學（下稱義學國中）之教師，於民國110年11月26日經媒體報導其於97年3月間任教義學國中○○教師時，疑似對該校女學生乙生有親吻及撫摸胸部等行為（下稱系爭行為）。經義學國中性別平等教育委員會（下稱性平會）於110年12月1日決議受理本案並成立調查小組進行調查。嗣調查小組提出「110學年度性別平等教育委員會性平第1101201號案（校安第1848978號）調查報告」（下稱系爭調查報告），認定原告系爭行為構成行為時性別平等教育法(下稱性平法)第2條第3款、性侵害犯罪防治法第2條第1項、刑法第227條第4項及第228條第2項規定，性侵害乙生行為屬實，提經義學國中性平會111年3月7日第5次會議決議(下稱111年3月7日決議）同意系爭調查報告之事實認定，原告系爭行為已構成性侵害，經查證屬實，依教師法第14條第1項第4款規定解聘原告，且終身不得聘任為教師，及應接受心理輔導與8小時性別平等教育相關課程。案經教育局111年5月12日新北教特字第1110839810號函（下稱111年5月12日函)核定，義學國中並以111年5月20日新北義中學字第1119304140號函(下稱111年5月20日函)檢送系爭調查報告予原告，並請其陳述意見。原告於111年5月31日提出陳述意見書，義學國中性平會遂於111年6月21日召開第6次會議，會議決議：調查程序無重大瑕疵，且無新事實及證據足以影響原調查認定，不再重新調查，並同意依循111年3月7日決議之懲處建議（下稱111年6月21日會議決議）。義學國中遂以111年6月23日新北義中學字第1119304140號函(下稱111年6月23日函)通知原告調查結果屬實，性侵害事件成立，及依性平會111年6月21日會議審議結果，㈠原告應接受心理輔導與8小時性別平等教育相關課程。㈡原告行為已符合性侵害行為之定義，依教師法第14條第1項第4款及第3項辦理。原告不服，於111年6月30日提起申復，經義學國中以111年7月18日新北義中學字第1119304670號函檢送「申復無理由」之申復決定書(下稱申復決定)予原告，副本並送教

育局，教育局則以111年8月25日新北教中字第1111607005號函對義學國中性平會決議解聘原告且終身不得聘任為教師核定同意核定在案（下稱111年8月25日函或終身不得聘任處分）。義學國中乃以111年8月31日新北義中學字第1119305705號函（下稱111年8月31日函或解聘通知）通知原告予以解聘且終身不得聘任為教師。原告不服終身不得聘任處分，提起訴願，經新北市政府112年1月12日案號：1110011097號訴願決定駁回；另原告不服申復決定，提起申訴，經新北市政府教師申訴評議委員會以111年10月14日新北市教申㈦字第111017號評議書（下稱申訴決定）駁回申訴後，提起再申訴，亦經教育部中央教師申訴評議委員會112年3月27日再申訴評議書（下稱再申訴決定）駁回再申訴。原告仍不服訴願決定及再申訴決定，遂提起本件行政訴訟（有關解聘及終身不得聘任處分部分，本院受理案號為112訴288號；有關系爭調查報告暨原告應接受心理輔導與8小時性別平等教育相關課程部分，本院受理案號為112年度訴字第488號，下稱112訴488號）。

三、原告主張：依系爭調查報告內容可知，義學國中對於原告之系爭行為，於97年3月間即已知悉，總計有導師C師、輔導老師E師、組長F師、學務處G師及教務主任D師等人知情，故義學國中於97年3月間即已知悉原告具有最高行政法院110年度上字第215號判決所稱之「已具足不適任教職之法定效果，服務學校享有之終止聘約權利」。惟義學國中除未依性平法第21條規定通報，明顯違法失職外，更盡其隱匿之能事，怠於行使其對原告之終止聘約權利，不但持續與原告締約，更連續給予原告考績甲等，使原告相信義學國中不再行使其對原告之終止聘約權。詎義學國中遲至111年8月31日即事發後14年又5月有餘，方對原告行使其終止聘約權，顯有違反行政程序法第4條及第8條規定之誠實信用、信賴保護原則，其終止聘約權已權利失效，有權利濫用之違法等語。並聲明：㈠1.確認原告與義學國中間之聘任關係存在。2.教育局終身

不得聘任處分及訴願決定均撤銷(112訴288號)。㈡義學國中111年6月23日函(包含調查報告及義學國中之處置行為即接受心理輔導與8小時性別平等教育相關課程)、申復決定、申訴決定及再申訴決定均撤銷(112訴488號)。

四、義學國中則以：

㈠依教師法施行細則第27條第1項規定及立法說明，係明定教師法修正施行前教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，主管機關及學校均應依施行後之教師法規定辦理。又所稱「尚未生效」，指教師解聘、不續聘、停聘及資遣決定尚未送達當事人而發生外部效力。義學國中於110年11月26日接獲檢舉立即啟動後續性平會調查程序，嗣以111年8月31日函通知原告解聘，原告於111年9月1日親自簽收，並於送達次日即111年9月2日解聘生效，所有行政程序均於109年6月30日教師法修正施行後完備，揆諸前揭規定，義學國中依教師法第14條第1項第4款及同條第3項解聘原告，並無違誤。

㈡次依教育部109年12月10日臺教人㈢字第1090144887號函釋示，依教師法所為之解聘，並無時效期間適用之意旨。又依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第4項規定：「依前2項規定對教師所為之懲處，自違失行為終了之日，屬1次記2大過之行為，無懲處權行使期間限制……」舉輕明重，依教師法第14條第1項各款應予解聘，且終身不得聘任為教師之處分，亦無懲處權時效限制。另參照最高行政法院110年度上字第215號判決意旨，現行法令並非將服務學校解聘教師定性為行政罰或懲戒罰，自不得類推適用行政罰裁處權之時效或懲戒罰之行使期間等規定，作為限制服務學校行使終止權之期間規範。

㈢本件經調查認定原告於97年3月16日性侵害乙生行為成立，依教師法第14條第1項規定，公立學校之教師有校園性侵害行為，該當應予解聘要件者，因涉及維護學生受教權之公共利益，服務學校並無不予解聘之裁量餘地。另參照最高行政法院92年度判字第275號、102年度判字第518號等判決意旨

可知，本件與權利失效要件不符，原告主張義學國中行使終止聘約權顯有違誠信原則，對原告之終止聘約權已權利失效，顯非適法云云，有悖法理及教師法立法意旨，顯不足採等語，資為抗辯。

㈣並聲明：駁回原告之訴。

五、教育局則以：原告遭義學國中解聘係因其約於97年任教期間，疑似有性侵害或性騷擾女學生之系爭行為，而於110年11月26日遭檢舉。經義學國中性平會之調查小組調查後，認定原告系爭行為違反行為時即93年6月23日公布施行之性平法第2條第3款、性侵害犯罪防治法第2條第1項、刑法第227條第4項及第228條第2項規定，性侵害行為屬實，提經義學國中性平會決議報請教育局核准解聘原告且終身不得聘任。經教育局以111年8月25日函同意核定在案。原告涉及「師對生」重大性侵性騷擾案件，義學國中之調查及程序，均無違誤，教育局依教師法第14條第1項第4款規定，作成終身不得聘任處分並轉知原告知悉，符合法令之規定等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

六、本院之判斷：

㈠前提事實：

前揭事實概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有校園性侵害或性騷擾事件申請/檢舉調查表、義學國中性平會110年12月1日1848978案第1次會議紀錄、系爭調查報告、義學國中性平會111年3月7日會議決議(112訴288卷第165-169、185-205、207-210頁)、教育局111年5月12日函、義學國中111年5月20日函、原告111年5月28日陳述意見書、義學國中111年6月21日會議決議(112訴288卷第211-214頁、112訴288原處分可閱卷第6-8頁)、義學國中111年6月23日函（即原告應接受心理輔導與8小時性別平等教育相關課程）、原告111年6月30日申復書、義學國中111年7月18日函暨申復決定、教育局111年8月25日函（即終身不得聘任處分）、義學國中111年8月31日函（即解聘通知）、申訴決定、再申訴決

定、訴願決定（112訴288原處分可閱卷第4-5、9-23、24-33、35-39、41-63頁）及原告刑事案件相關卷宗、資料及歷審刑事判決影本（112訴288卷第299-308頁、外放卷）等件在卷可稽，此部分之事實，為可確認之事實。

㈡應適用之法令及法理：

1.教師法第14條第1項第4款、第3項規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……四、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。……（第3項）教師有第1項第4款至第6款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第20條第1項及專科學校法第27條第1項規定之限制。」教師法施行細則第27條第1項規定：「本法中華民國109年6月30日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依本法修正施行後之規定辦理。」

2.行為時性平法第2條第3款及第5款規定：「本法用詞定義如下：……三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。……。五、校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」第6條第5款規定：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：……五、調查及處理與本法有關之案件。」第9條第1項規定：「學校之性別平等教育委員會，置委員5人至21人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數2分之1以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」第22條規定：「（第1項）學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。（第2項）當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。」第25條規定：「（

第1項）校園性侵害或性騷擾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定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。（第2項）學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾事件之懲處時，並得命加害人為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。二、接受8小時之性別平等教育相關課程。三、接受心理輔導。四、其他符合教育目的之措施。（第3項）第1項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」第30條第1項至第3項規定：「（第1項）學校或主管機關接獲前條第1項之申請或檢舉後，除有前條第2項所定事由外，應於3日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。（第2項）學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。（第3項）前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數2分之1以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害或性騷擾事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數3分之1以上……。」第31條規定：「（第1項）學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。（第2項）性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。（第3項）學校或主管機關應於接獲前項調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。（第4項）學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。」第32條規定：「（第1項）申請人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。（第2項）前項申復以1次為限。（第3項）學校或主管

機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。」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。」

3.行為時（即94年2月5日公布、94年8月5日施行）性侵害犯罪防治法第2條第1項規定：「本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第221條至第227條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。」是刑法第228條第2項所稱對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為猥褻之行為者，亦屬行為時性平法第2條第3款所稱之「性侵害」。

㈢原告確有對乙生為性侵害行為：

1.綜合上開法規範意旨，可知依行為時性平法規定所設之性平會或調查小組，均應具有性別平等意識及相關專業能力，故其提出之調查報告具專業性，學校及主管機關對於其就性平法事件有關之事實認定，應以該調查報告為依據，方符性平法調查權與懲處權分離之原則。換言之，就性平法事件應由具調查專業之性平會認定事實，即對於與性平法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告，再由具懲處裁量權之相關權責單位決定懲處。決定懲處之權責單位應尊重權限劃分，並依據性平會認定之事實，斟酌應為如何之懲處，不應自行調查。茲依前揭規定可知，就學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，乃性平會之權責，故就相關事實之認定，即應依據其所設之性平會之調查報告。

2.又行政機關依證據認定事實，不以直接證據為必要，倘綜合各項調查所得之直接、間接證據，本於合理之推論而為判斷，只要無違於經驗法則、論理法則，於法並無不可。又我國行政程序法對於補強證據之種類，並無設何限制，故不問其

為直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，均得為補強證據之資料。再者，校園性侵害或性騷擾事件之特性，其事實面上之特徵多具有場所隱密性、時間持續性、加害者與被害人間權力不對等性，直接證據之取得相當困難，加以被害人惟恐此類事件對外公開不利其名節，易於產生試圖遺忘及自我隱瞞之之心理反應，以壓抑其尊嚴受創傷後之情緒，致使被害人於事後指訴時，其記憶隨時間經過而喪失細節或陷於片段，不易完整還原事實之全貌。是以，為達成促進性別地位之實質平等，消除性別歧視之性平法立法目的，考量校園性侵害或性騷擾事件之特性，關於被害事實之認定，不採取相當於刑事程序之嚴格證據法則，而傾向較為寬鬆緩和之採證標準。

3.按確認公法上法律關係成立或不成立之訴訟，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，行政訴訟法第6條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，致原告在公法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高行政法院103年度判字第67號判決意旨參照）。本件原告原為義學國中教師，義學國中為系爭解聘意思表示後，原告主張義學國中解聘違法，其與義學國中間聘任關係存在，為義學國中所否認，可見原告與義學國中就聘任關係是否合法解聘確有爭執，致原告基於教師法所生公法上聘任關係之法律上地位有受侵害之危險，原告確認與義學國中間聘任關係存在，有利於其繼續擔任教師及適用教師法相關規定，原告在教師法上之地位受侵害之危險得以本件確認判決除去，應認原告提起確認之訴有確認利益，其訴應為合法。

4.經查：

⑴原告原為義學國中之教師，於110年11月26日經媒體報導其於97年3月間任教義學國中○○教師時，疑似對該校女學生乙生有親吻及撫摸胸部等系爭行為。經義學國中性平會於110年12月1日決議受理本案並成立調查小組進行調查。調查小

組成員為：陳玟君（女性，新北市達觀國民中學主任，新北市政府校園性侵害，性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫之成員）、蘇迎臨（女性，新北市政府教育局西區學生輔導諮詢中心學校社工師督導）、劉志忠（男性，執業律師）。調查小組組成員符合性平法第30條第3項及防治準則第22條規定，則調查小組之組成及進行調查程序，均屬合法。

⑵義學國中性平會調查小組於110年10月28日及111年1月22日訪談原告時，原告就媒體報導所載其前妻指控其於97年間單獨載女學生出遊，並有親密行為一事，均予以否認，且於調查過程中，調查小組成員詢問是否認識乙生？有無載女學生至觀音山？對女學生親吻及撫摸女學生胸部？原告表示不記得乙生，並否認有載女學生出遊及親吻、撫摸胸部之事。惟調查小組依據下列事證，認定原告有違反乙生之意願，對乙生為親吻及撫摸胸部等系爭行為：

①乙生於訪談中陳述，原告有約其至觀音山，當日原告騎重機載乙生，至觀音山一個類似涼亭的地方，原告就親上來，手也撫摸胸部的地方，當時乙生太驚恐，乙生嘴巴閉超緊，原告親其嘴巴的時間不是很短，摸胸部的方式是揉的方式，不是碰一下等語。審酌乙生已畢業，擁有穩定工作與生活，並無誣陷原告、捏造事實之動機，且陳述時之負面害怕情緒明顯，調查小組採信乙生所述原告有對乙生為親嘴及揉胸部之猥褻行為。

②C師於97年3月21日乙生之輔導資料紀錄表記載，乙生向C師陳述A男子約其出去玩，而有動手的行為，令其感覺不舒服。C師並於調查小處進行訪談調查時，陳述A男子就是原告，學生家長與原告已經和解，家長不願追究等情，與乙生111年1月20日書面補充說明所載：「老師有帶禮盒向媽媽道歉」相符，亦可證原告對乙生有為猥褻之行為，並於事發後向乙生母親道歉，尋求和解。

③原告原擔任乙生班級之資訊老師，於本件事發後，該班資訊老師更換為D師，有乙生之訪談紀錄、書面補充說明及D師之

書面說明可參。可認定因本件性侵害事件，義學國中為避免乙生再於資訊課與原告碰面，故而為課程調整、更換資訊老師。

④準此，調查小組不採信原告所述之完全不知情、原告前妻係憑空捏造等詞。

⑶原告雖於調查小組調查時，否認對乙生有為系爭行為，惟原告之系爭行為經教育局函送臺灣新北地方檢察署偵辦（下稱新北地檢署，受理案號：112年度偵字第22148號），而原告於檢察官偵查中，坦承其曾為乙生所屬班級之○○老師，並曾騎乘重型機車搭載乙生至新北市觀音山，且於騎乘重型機車過程中，與乙生有肢體接觸，案發後因乙生向學校反應不適，經學校調離乙生所屬班級○○老師之職位等情，檢察官並傳喚乙生等相關證人，偵查結果認定原告確有「前於97年3月間，擔任義學國中之○○老師，指導乙生所屬之班級。詎原告為成年人，明知乙生於97年3月間，為14歲以上未滿18歲之少年，且屬其因教育而受自己監督、扶助、照護之人，先利用以重型機車搭載乙生觀覽風景為由，於97年3月16日下午某不詳時間，與乙生相約在新北市泰山區之明志國小公車站，騎乘重型機車搭載乙生前往新北市觀音山上，並於騎乘重型機車過程中，不斷牽引乙生之手環抱原告，藉此與乙生有肢體接觸。嗣原告搭載乙生抵達新北市觀音山上某涼亭內，見四下無人，竟基於利用權勢猥褻之犯意，在該涼亭內，接續親吻乙生之嘴唇、撫摸乙生之胸部，以此方式對乙生猥褻得逞，乙生因當場一時受驚、畏懼而未反抗。」等犯罪事實，據而對原告以涉有成年人故意對因教育關係受自己監督之少年犯利用權勢猥褻罪嫌而提起公訴。原告於臺灣新北地方法院（下稱新北地院）審判中，對上揭犯罪事實皆坦承不諱，經新北地院認定原告成立刑法第228條第2項故意對少年利用權勢猥褻罪，判處有期徒刑7月、緩刑3年、並應交付乙生新臺幣16萬元確定在案，有新北地檢署檢察官112年度偵字第22148號起訴書、新北地院112年度侵訴字第152號

刑事判決附卷可按。而有關乙生於調查小組調查時所為之陳述，與其在系爭刑事案件之偵、審中之陳述大致相同。

⑷綜觀上情，堪信原告對乙生確實有親吻及撫摸胸部等系爭行為，由於乙生為00年0月出生，於案發時間即97月3月間，乙生為已滿14歲未滿15歲之未成年少女，原告之系爭行為構成行為時性平法第2條第3款規定之性侵害，原告之言行亦已違反行為時校園性侵害或性騷擾防治準則（現行名稱為「校園性別事件防治準則」，下稱防治準則）第7條第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」之規定。核其情節已符合行為時性侵害犯罪防治法第2條第1項、行為時性平法第2條第3款所規定之性侵害、依行為時教師法第14條第1項第4款規定，已達應變更原告教師身份之程度，至為明確。

⑸義學國中性平會調查小組除訪談被害人乙生及行為人原告，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯的機會外，並訪談當時相關關係人C師，經審酌上開人等之陳述及乙生輔導資料紀錄表、乙生書面補充說明及D師書面說明等資料，形成心證，據以作為認定之事實及理由，因而認定原告性侵害行為成立。調查小組係覈實考量訪談結果及相關事證，並於系爭調查報告內詳論心證形成之過程，據以認定原告符合行為時性平法第2條第3款之性侵害行為，核與論理法則、證據法則及經驗法則，並無不符。堪認原告確有性侵害乙生之行為，當屬明確。

㈣義學國中性平會以系爭調查報告之調查結果確認原告對乙生有性侵害行為屬實，依行為時教師法第14條第1項第4款規定，決議解聘原告，並依性平法第25條第2項規定，決議原告應接受心理輔導與8小時性別平等教育相關課程；教育局依行為時教師法第14條第1項第4款規定，對原告為終身不得聘任處分，均無違誤：

1.按有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，於涉及公立大學不續聘教師時，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有別（憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨參照）。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，惟教師之工作權為憲法第15條所保障，教師依教師法第9條規定取得教師資格，並由教育部發給教師證書，得應聘於學校從事教學工作，公立國中與教師間具有聘約關係，與公立大學及其教師間的基礎法律關係，並無不同。公立國中得選擇與符合聘任資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，故公立國中對其所屬教師所為解聘行為的性質，自與不續聘教師之意思表示性質相同，均屬基於聘任契約所為之意思表示。因此教師認為學校之解聘不合法，即屬於對聘任契約法律關係存否之爭執，應對該公立國中提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。

2.次按學生之受教權乃受憲法保障之權益，而教育品質除良好之教學內容、方法外，亦應包含良好品質之教師。蓋學生對教師之尊崇與學習，不以學術技能為限，教師之學識及行為舉止均係學生之學習典範，有良好品質之教師始能培養良好之學生，為國家作育英才。是以，教師之言行如有嚴重悖離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響至鉅，其經傳播者，更可能有害於社會之教化（司法院釋字第702號解釋理由書意旨參照）。

3.查原告為人師表，本該遵循教育法令規章，嚴守教師倫理及紀律，並為學生之表率。然原告卻違反專業倫理，為前開所述對乙生為親吻及撫摸胸部等系爭行為，造成乙生於就讀義學國中期間感到焦慮、心生畏懼，影響乙生之學習與生活，核未尊重乙生身體自主權，足認原告之行為違反行為時防治準則第7條及教師法第14條第1項第4款規定無訛。義學國中性平會於111年3月7日第5次會議、111年6月21日第6次會議，審酌系爭調查報告，認為原告對乙生所為，確實構成校園性侵害行為之定義，依行為時教師法第14條第1項第4款、第3項規定，作成解聘原告，及依性平法第25條規定，作成原告應接受心理輔導之處置與8小時性別平等教育相關課程之決議，核屬有據。從而，義學國中依性平會之決議所為解聘通知，及命原告應接受心理輔導之處置與8小時性別平等教育相關課程，於法並無不合；教育局審認原告性侵害行為屬實，依行為時教師法第14條第1項第4款規定，據以作成終身不得聘任處分，於法亦無不合。

㈤原告雖主張義學國中對於其之系爭行為，於97年3月間即已知悉，卻怠於行使對原告之終止聘約權利，遲至13年後始對原告行使，違反行政程序法第4條及第8條規定之誠實信用、信賴保護原則，義學國中之終止聘約權已權利失效，有權利濫用之違法云云，惟按，公立學校依教師法第14條等規定對教師為解聘意思表示者，係以作成意思表示方式行使終止聘約權利，並非對教師行使裁罰權或懲戒權。換言之，教師法第14條第1項賦予公立學校於教師具有該項各款所列之情形者，得行使終止聘約權利，性質上並非對教師之違反特定義務行為予以制裁，而係因其違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，顯示已不適任教師職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的，所為公法上意思表示。故教師因有性侵害行為，符合教師法第14條第1項第4款規定之情形，已具足不適任教職之法定效果，服務學校享有之終止聘約權利，除具有法定不得行使終止權之事由外，因現行法令並非將服務學校解

聘教師定性為行政罰或懲戒罰，自不得類推適用行政罰裁處權之時效或懲戒罰之行使期間等規定，作為限制服務學校行使終止權之期間規範。故依教師法所為之解聘意思表示，並無裁處權之時效或懲戒罰之行使期間適用（最高行政法院109年度上字第734號、110年度上字第215號判決意旨參照）。查原告係經義學國中性平會於110年12月1日組成調查小組進行調查後，作成系爭調查報告，認定原告於97年間，曾對乙生為親吻及撫摸胸部等性侵害情事，已如前述。揆諸前開說明，原告既確有系爭調查報告所載之性侵害行為，則義學國中對原告之系爭行為是否該當教師法第14條第1項第4款規定之解聘要件，不得擱置不予處理，其續行適用相關法令處理原告之解聘事項，自為法所許。原告主張義學國中終止聘約權已權利失效，有權利濫用之違法云云，並無可採。又於97年間，原告行為時之教師法第14條第1項已有第6款規定「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」（嗣於101年10月25日移列為第7款，下稱有損師道條款），所謂有損師道之行為，依一般社會通念認知，係指違反為人師表倫理規範者之行為，如論文抄襲、考試舞弊、不當體罰、校園性騷擾等或其他類此行為均屬之（最高行政法院108年度判字第507號判決意旨參照）。且有損師道之用語，其意義非難以理解，且為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，無違反法律明確性原則之問題（司法院釋字第702號解釋文參照）。嗣教師法於102年7月10日修正公布時，依情節輕重及比例原則區分第14條第1項（應予解聘，且終身不得聘任為教師）及第15條第1項（應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師）。教師法於98年11月25日修正公布時，雖新增第9款「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實。」（即相當於現行法第14條第1項第4款）；但上開新增條款僅能認為是原「有損師道」條款之具體化，本即在修正前教師法第14條之規範效力範圍內，自不生違反誠實信用、或信賴保護原則之問題。原告主張，亦無可採。

七、綜上所述，原告主張，均無可採。原告確有對乙生為親吻及撫摸胸部等系爭行為，應成立性平法所稱之性侵害無誤，義學國中據此，依行為時教師法第14條第1項第4款規定，所為解聘原告之意思表示，及依性平法第25條第2項規定，命原告應接受心理輔導與8小時性別平等教育相關課程；教育局據以，依行為時教師法第14條第1項第4款規定，對原告為終身不得聘任處分，認事用法俱無違誤，訴願決定及申訴決定、再申訴決定分別予以維持，均無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　17　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　鄧德倩

法　官　魏式瑜

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

㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　17　　日

書記官　林俞文