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666號
114年7月3日辯論終結

原　　告　○○○

訴訟代理人　郭美春律師
　　賴佳慧律師
被　　告　宜蘭○○○○國民中學

代　表　人　○○○
訴訟代理人　黃豪志律師

上列當事人間有關教育事務事件，原告提起行政訴訟，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：

按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款規定：「（第1項）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。（第3項）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。」查原告於起訴時原聲明訴請：1.被告民國111年8月2日○○人字第1110002668號函（下稱被告111年8月2日函）、111年8月4日○○人字第1110002677號函（下稱被告111年8月4日函）、111年8月23日○○人字第1110002920號函（下稱被告111年8月23日函）暨宜蘭縣政府（下稱宜縣府）112年4月14日府訴字第1110132569號訴願決定（下稱訴願決定）關於終局停聘1年處置部分，及訴願決定關於被告111年11月29日○○人字第111

0020569號令（下稱被告111年11月29日令）訴願不受理部分均撤銷。2.被告111年11月29日令關於書面警告及以書面方式向3生進行道歉之處分均撤銷。3.確認被告111年11月29日令關於接受8小時性別平等教育課程違法。於本院訴訟進行中多次變更及追加聲明。嗣於114年7月3日變更聲明為訴請：1.確認原告與被告間自111年7月28日至112年7月27日止之終局停聘1年之法律關係不存在。2.被告應給付原告新臺幣（下同）62萬2,658元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷五第179頁），經核此部分之變更，請求之基礎不變，應予准許。

二、本件經過：

㈠、被告於111年2月21日接獲校園性騷擾事件檢舉，疑似原告對學生有性騷擾行為（下稱11102號案），便於111年2月24日召開性別平等教育委員會（下稱性平會）110學年度第3次會議（下稱性平會第3次會議），決議受理並組成調查小組進行調查。嗣被告於111年3月7日再接獲校園性騷擾事件檢舉，疑似原告對學生有言語性騷擾行為（下稱11103號案），於111年3月10日召開性平會110學年度第4次會議（下稱性平會第4次會議），決議受理並組成調查小組進行調查。另被告再於111年4月14日接獲校園性騷擾事件檢舉，疑似原告對學生有肢體性騷擾行為（下稱11104號案），遂於111年4月19日召開性平會110學年度第7次會議（下稱性平會第7次會議），決議受理並組成調查小組進行調查。案經11103號案調查小組於111年5月5日完成該案之第1884155號案調查報告（下稱1884155號案調查報告）並送交性平會，性平會隨即於111年5月6日召開110學年度第8次會議（下稱性平會第8次會議），決議通過1884155號案調查報告之事實認定，並決議處理方式略以：原告性騷擾甲生屬實，惟非情節重大，應移送被告教師成績考核委員會（下稱考核會）議處並接受8小時性別平等教育課程；而原告對學生不妥適之言論，請原告以書面方式向其道歉；並請原告在師生互動上應

考量學生年齡及性別差異，避免學生錯誤認知等語。又11104號案調查小組於111年5月30日完成該案之第1907579號案調查報告（下稱1907579號案調查報告）並送交性平會，性平會隨後於111年6月1日召開110學年度第9次會議（下稱性平會第9次會議），決議通過1907579號案調查報告之事實認定，並決議處理方式略謂：原告不成立校園性騷擾，請被告持續加強教職員工生性別平等教育等語。另11102號案調查小組亦於111年5月30日完成該案之11102號案調查報告（下稱11102號案調查報告）並送交性平會，性平會同時於111年6月1日召開110學年度第10次會議（下稱性平會第10次會議），決議通過該案調查報告之事實認定，並決議處理方式略謂：本案無法認定原告有性侵害或性騷擾之事實。然原告之行為已成立行為時（即113年3月6日修正訂定前）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱行為時防治準則）第7條規定之有違教師專業倫理，請被告教師評審委員會（下稱教評會）依據教師法第18條規定，審酌情節是否達到終局停聘程度。若未達終局停聘程度，則移請考核會依據公立高級中學以下學校教師成績考核辦法研議懲處等語。

㈡、其間，教評會於111年3月18日召開110學年度第2次會議（下稱教評會第2次會議），決議依教師法第22條第1項規定對原告暫時予以停聘，被告便以111年3月21日○○人字第1110000966號函（下稱被告111年3月21日函）通知原告暫時停聘期間自111年3月21日至111年7月31日止。嗣教評會於111年6月7日召開110學年度第4次會議（下稱教評會第4次會議），就11102號案依性平會決議，審議原告是否依教師法第18條規定予以終局停聘6個月。經該次會議全體委員9人出席，出席委員卻4人中途離席，僅5人表決不同意，審議結果未達出席委員3分之2以上；惟出席委員僅剩5人，未達委員總人數之3分之2，該次表決無效，擇期再議。又原告已於111年6月2日向被告申請復聘（下稱原告復聘申請書），該次會議再依教師法第23條第4項規定進行審議，雖出席委員4人中途離席，

因5人表決同意，審議結果達出席委員2分之1以上而通過該復聘案。被告便以111年6月8日○○人字第1110001963號函（下稱被告111年6月8日函）通知原告略謂：因調查結果終結，暫時停聘事由消滅，自111年6月8日起復聘等語。然被告因該次會議退席委員表示終局停聘案未表決，不可審議復聘案，且有2位委員因立場偏頗須迴避等事由，遂以111年6月9日○○人字第1110002003號函（下稱被告111年6月9函）註銷被告111年6月8日函並通知原告，嗣以111年6月15日○○人字第1110002069號函（下稱被告111年6月15日函）請宜縣府釋疑。宜縣府以111年6月21日府教學字第1110092142號函（下稱宜縣府111年6月21日函）復略謂：申請復聘之會議表決人數尚符教師法第23條規定，惟111年6月7日會議是否符合程序，若尚有未盡周妥而得補正者，請儘速釐清並完備相關程序，以維教師權益。就程序之迴避，依高級中學以下學校教師評審委員會設置辦法第9條第1項、第2項、第4項分別為應自行迴避、當事人申請迴避、職權迴避事項，請檢視是否踐行相關規定等語。另考核會於111年6月22日召開110學年度第5次會議（下稱考核會第5次會議），就11103號案依性平會決議審議，並請原告到場陳述意見。該次會議決議移交教評會併案處理，如未達解聘或終局停聘，視需要再交考核會審議。嗣後被告以111年6月28日○○人字第1110002254號函（下稱被告111年6月28日函）向宜縣府說明教評會部分委員擔任案件相關證人應自行迴避，會議人數未達委員總數2分之1而無法召開及進行決議，並請求釋疑後續處置事宜。宜縣府則以111年6月29日府教學字第1110100127號函（下稱宜縣府111年6月29日函）復略謂：請於文到3日內召開教評會審議本案並將決議送達宜縣府，倘未依法召開會議審議或決議，務請敘明理由並一併檢附完整調查報告及各會議紀錄等資料，將逕行提交宜蘭縣教師專業審查會（下稱專審會）審議等語。被告再以111年6月30日○○人字第1110002311號函（下稱被告111年6月30日函）復宜縣府略謂：原告

涉11102號、11103號及11104號等3案件，均按法定期程辦理，無延宕情事，並請宜縣府提交專審會審議，以完備相關程序等語。

㈢、案經專審會於111年7月18日召開第2屆第7次會議（下稱系爭專審會會議）審議11102號案，並請當事人到場陳述意見。該次會議認原告確成立行為時防治準則第7條規定之有違教師專業倫理，依據教師法第18條規定，處分原告終局停聘1年；11103號案性騷擾情事屬實，請被告依性平會決議，移送考核會議處，並接受8小時性別平等教育課程。宜縣府嗣以111年7月27日府教學字第1110116037C號函（下稱宜縣府111年7月27日函）通知被告上開專審會會議決議結果，被告先後以111年8月2日函及111年8月4日函通知原告終局停聘1年，並以111年8月11日○○人字第1110002703號函（下稱被告111年8月11日函）報請宜縣府核准。經宜縣府以111年8月17日府教學字第1110125416號函（下稱宜縣府111年8月17日函）復核准原告終局停聘1年，被告再以111年8月23日函通知原告終局停聘1年，另以111年9月23日○○人字第1110003380號函（下稱被告111年9月23日函）註銷被告111年8月2日函及111年8月4日函。惟原告不服被告111年8月4日函，分別於111年8月24日及111年8月25日提起訴願及申復；再於111年9月19日對被告111年8月23日函提起訴願。嗣後考核會於111年11月3日召開111學年度第1次會議（下稱考核會111學年度第1次會議），就11103號案決議略謂：原告性騷擾雖屬實，惟此案非情節重大，原告以書面警告懲處，並接受8小時性別平等教育課程及以書面方式向學生道歉等語。被告乃以111年11月8日○○人字第1110020383號函（下稱被告111年11月8日函）送該會議紀錄等文件予宜縣府，經宜縣府以111年11月15日府教學字第1110175142號函（下稱宜縣府111年11月15函）復，被告嗣以原處分對原告處以書面警告，並接受8小時性別平等教育課程及以書面方式向學生道歉。原

告提起申復及訴願，分別經決定原處分不受理及被告111年8月2日函駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠、11102號、11103號、11104號3案，程序上應併案審理，實質上被告歷來審議過程亦併案討論，被告稱3案各自獨立，終局停聘1年處置僅針對11102號案，與卷證不符，原告主張終局停聘1年之基礎事實包含11103號案：

1.被告主張終局停聘1年處置僅針對11102號案，自應舉證為何不成立性騷擾之11102號案處以終局停聘1年，被告主張11102號案處以終局停聘1年之法律依據為教育部111年4月6日臺教人㈢字第1110028590號函釋（下稱教育部111年4月6日函）中適用「情節重大」之加重懲罰事由，已自為矛盾。忠於客觀事實，依現有證據，終局停聘1年係併議3案而來，不容被告扭曲事實、恣意否認。

2.被告雖主張11102號案依據被告111年8月23日函、11103號案依據考核會112年2月15日111學年度第2次會議及被告112年3月3日○○人字第1120000638號令（下稱被告112年3月3日令）云云，惟被告112年3月3日令係重複懲處，依據自有不同：

⑴考核會第5次會議已決議11103號案移交教評會與11102號案併案處理，後續被告回覆宜縣府迴避議題，皆以2案合併計算應迴避之教評會成員人數；宜縣府111年6月29日函請被告召開教評會，未註明被告只須針對11102號案召開，況且11102號案調查結果並無違反行為時（即112年8月16日修正公布前）性別平等教育法（下稱行為時性平法）。直到被告函請宜縣府提交專審會審議前，被告與宜縣府間函文往來未限於11102號案程序釋疑，反之，因考核會第5次會議決議併案處理，被告將全部案件函請宜縣府提交專審會。

⑵依歷來時序、現有證據，終局停聘1年係併議3案而來，惟3案綜整評價處終局停聘1年欠缺明確，更違反比例原則，蓋11104號案不成立性騷擾；11102號案性平調查報告結論無性

騷擾事實，不成立性騷擾，惟違反教師專業倫理，僅建議若認為違反教師法第18條，至多則停聘6個月，甚可以記大過處分；11103號案雖認為構成性騷擾，然非情節重大，建議向學生道歉。終局停聘1年從何加重？

⑶適用教育部111年4月6日函之「情節重大」必須為「確認有性騷擾或性霸凌行為，且性平調查小組依前揭基準涵攝論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），經學校性平會審議確認通過」，11102號案不成立性騷擾、調查報告未就情節重大要件逐一涵攝、性平會更無討論情節重大與否、調查報告僅建議被告教評會決議是否達到停聘程度，如有，建議終局停聘6個月，如無，則建議記大過。換言之，被告以該函判準作為不成立性騷擾之11102號案處以終局停聘1年之法律依據，適用法規錯誤，專審會係一併審酌成立性騷擾之11103號案，方有教育部111年4月6日函之適用，即使併案審議，終局停聘1年仍違反比例原則。

㈡、11102號案並無撤換調查小組之事由與法律上理由，性平會111年4月31日110學年度第6次性平會議（下稱性平會第6次會議）決議撤換調查小組成員違法，違法重組之調查小組111年5月30日出具之調查報告，類推適用毒樹果實理論，無法作為不利原告之證據：

1.被告原以事涉公益為由，由陳○○教師為檢舉人，性平會第3次會議決議採1男2女共3位調查小組成員，全數外聘學者專家或律師，原調查小組組成無違法。性平會111年3月24日110學年度第5次會議，僅有業務單位口頭報告撤銷決議，突稱上開外聘決議應予撤銷，並無表決過程，已有疑義，且該次會議被告未邀請性平會與會。惟11102號案已開始調查並訪談，法無明文得以「為求周延為由而全數改重組」，該次性平會會議由業務單位單方面口頭認為應撤銷先前外聘小組決議，無法律上事由及依據，該次會議決議尚無結論。

2.性平會第6次會議依然違法決議撤換調查小組成員，撤換後之調查小組人數上無何更周延之處，且橫生對地方國中校園

生態不熟悉之疑慮，與性平會第6次會議決議撤換之理由顯然扞格，目的不達，違法明甚。

3.有無必要重組調查小組重點在於「調查小組成員中其中1人於開始訪談後、出具調查報告前補正委任狀」是否構成無法治癒之程序瑕疵，以致調查欠缺正當性？性平調查無如訴訟法規定受任者應於最初行為時提出委任書，原調查小組被告代表張○○律師縱使先行調查，事後被告已出具證明有委任之真意，定是事先合法推派，並非無權或越權調查，縱認程序有瑕疵，亦因補正而治癒調查正當性之疑慮，並無全數撤換調查小組之必要。

4.11102號案疑似被害人並無調查意願，被告強行立案調查，於調查1個多月近尾聲時，性平會第6次會議決議違法全數撤換調查小組成員，新調查小組缺乏正當性，決議即屬違法，違法重組後之性平調查小組出具之調查報告，類推適用刑事毒樹果實理論，不得採為不利原告之證據。

㈢、本件不該當提交專審會決議之要件，無專審會介入之理由：被告函請宜縣府提交專審會，不符合教師法第26條第2項、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（下稱專審會運作辦法）第2條及第14條規定。本件因宜縣府教育處長受訪問表示會儘速要求被告將案件提交專審會、毋枉毋縱，專審會迫於輿論介入，無法律上理由。

㈣、本件並無教評會委員迴避爭議，被告更未依職權命委員迴避，全體委員均應計入出席與表決人數。被告辯稱111年6月6日110學年度教評會第3次會議（下稱教評會第3次會議）、教評會第4次會議、111年7月1日110學年度教評會第5次會議（下稱教評會第5次會議）教評會因迴避問題而無法作成有效決議始提交專審會云云，原告否認：

1.教師法及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第9條規定，並無曾為證人應予迴避之規定。被告自始未依行政程序法第33條第5項規定命任何委員迴避。

2.倘性平調查程序曾接受訪談之人，均應於教評會審議迴避，則性平會委員曾接受訪談，亦應於性平會審議迴避。性平會第10次會議委員9人，其中5人同為性平委員，通過11102號案調查報告之決議為無效，後續終局停聘1年之決議失所附麗。否則，教評會與性平會委員均為9人、5人有迴避事由，為何教評會應迴避，性平會毋庸迴避，道理何在？

㈤、教評會第3次會議，開會合法；教評會第4次會議，開會與決議合法，然事後未經開會修改會議決議不合法；教評會第5次會議，因不符合正當法律程序而無召開必要，效果應回歸教評會第4次會議決議結果，並非遽然提交專審會審議；退步言，縱認教評會第5次會議開會合法，然宜縣府教育處卻又未闡明程序，告以復議或重行開會決議，逕代為提交專審會受理之作法違反正當法律程序：

1.揆諸實務見解，教評會第3、4、5次三次教評會議效力應如下：

⑴教評會第3次會議，被告從未提該次會議未達法定出席人數，則應認開會人數合法，該日會議未有具體結論，擇期再議，會議決議有效。

⑵教評會第4次會議，開會與決議合法，然事後未經開會修改會議決議不合法，應以正式開會決議為據：

①如前述，被告自始未說明部分成員應迴避之具體情形為何，又從未依法依職權命任何成員迴避，倘有性平受訪即不能參與教評會之疑慮，則應自始設法解決，而非一而再召開教評會決議。

②該日表決結果全體教評委員9人出席，就原告復聘案，表決結果：「本次會議出席人數9人，參加投票人數5人，中途離席未參加投票人數4人。表決結果：同意復聘5票、不同意復聘0票，同意票數超過出席委員二分之一，本案表決結果通過復聘申請。」表決合法。

③揆諸高雄高等行政法院109年度訴字第201號判決、高雄高等行政法院高等庭112年度訴更一字第29號判決意旨，按教師

法第18條第1項終局停聘，受終局停聘之教師於停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教，於該停聘期間辭職者，仍不得在學校任教，應俟期限屆滿後始得在學校任教，影響教師權益非輕，而於第1項決議後應報主管機關核准，則該次教評會亦針對停聘原告不通過之後，如何處理後續行政管制事宜作成決定，顯然該次教評會確有作成不停聘原告之真意無疑，則應依性平調查小組建議未達終局停聘之程度，探討是否決定記大過之處分，教評會所為前揭不予停聘決議一旦作成，對內即具相當拘束力，非經正當法律程序不得任意透過會議重新召開、反覆投票逕予變更。

④然查，被告私下修改決議內容，即以1.教師法第18條終局停聘6個月表決，表決結果不通過改為表決無效。2.復聘案雖通過表決，然改由報請主管機關釋疑是否適法。是事後未經復議或相關議事規則即私下修改教評會決議，並不符正當法律程序而不合法，應以開會決議即終局停聘6個月表決結果不通過，後續以11102號案調查報告建議，若未達停聘程度，建議交由考核會，探討是否決定記大過之處分為是。

⑶教評會第5次會議，係再行審議如何懲處原告，非經正當法律程序不得任意透過會議重新召開、反覆投票逕予變更，是無召開必要，開會雖不合法然效果應回歸教評會第4次會議決議結果，並非遽然提交專審會審議：

①未有法定程序就教評會第4次會議提出復議之情形下，僅因宜縣府111年6月29日函即召開教評會第5次會議逕行重新作成外聘委員解聘決議（原告3案性平無一構成解聘事由、無一建議解聘，然議案仍以教師法第14、15條、第9條第3項即法條規定性騷擾查證屬實，為擬解聘原告而外聘委員之依據，而原告11102號案不成立性騷擾，11103號案成立但非情節重大，該臨時動議討論解聘原告當屬違法），依前揭說明，自有違正當法律程序，實無庸召開本次會議討論解聘原告。

②宜縣府111年6月29日函告以依被告前來函疑有委員未迴避之瑕疵，要求被告3日內召開教評會審議，是被告召開111年7月1日教評會應先釐清迴避爭議，被告卻突襲式開會在臨時動議中重新審議解聘原告，遂9名教評委員中有4人請假不及與會，與會委員竟自行宣布適法，違背正當法律程序明甚。

③然縱使本次會議違法召開，然效果應是回到教評會第4次會議正式決議，而非提交專審會，已如前述。

2.宜縣府對被告函請釋疑，未闡明程序規定或告以復議、重行開會決議，逕代為提交專審會受理，作法有違法瑕疵：

⑴查，宜縣府受媒體輿論壓力主動介入提交專審會，實非可取，蓋宜縣府111年6月21日函復被告釋疑時猶表示復聘合法，其餘程序有無爭議由被告自行釐清，然新聞事件後，宜縣府111年6月29日函要求被告應於3日內召開教評會，1周後突改稱「審議過程顯有瑕疵」，宜縣府卻又未具體指明瑕疵為何、指導被告改正瑕疵。

⑵次查，宜縣府已知被告教評會決議反覆，即應指導釐清歷次教評會召開有無前開內部拘束效力、前後決議效力得否相互取代或違背正當法律程序而不得取代之、迴避程序有無理解錯誤等，且依上開裁判意旨如有內部議事規則得以復議或重新決議，否則教評會第5次會議即違反正當法律程序，效果應回到教評會第4次會議決議結果。

⑶退步言，如有程序瑕疵則應先行補正、重開議決。然宜縣府在毫未追究下內部逕行提交專審會審議，不僅未告知被告錯解迴避規定不影響出席人數，又未告知3案調查報告皆未建議解聘，則教評會第5次會議違法決議尚未退回再開，被告111年7月4日○○教字第1110002328號函（下稱被告111年7月4日函）請專審會決議即無理由等，宜縣府內部決定提交專審會當有違法怠惰。

㈥、關於性平會認定之事實，其中11102號案調查報告認為不構成校園性侵害、性騷擾，然違反教師專業倫理，實際上性平

調查並未遵守行政程序法第36條有利不利一律注意，及同法第43條行政行為應斟酌全部調查事證之結果：

11102號案調查報告中不乏多位師生、家長給予原告正面評價，甚至受訪教師多不認為原告逾越師生界線，反凸顯該調查報告充滿矛盾與偏頗，未注意有利原告之事證，亦未具理由說明不足採之緣故，而宜蘭○○○○○臉書社團，不乏正義之士引述當地已故教師當年同樣有請學生吃零食、吃飯、聽學生訴苦，不可置信地稱當年老師豈不同犯性騷擾之罪，為原告發聲，或有原告教過之校友留言力挺，甚至應是○女見有人關心此案，主動聯絡該人，透過網友再說明事實，鄭重表示自己一直想出面說明，更不認同人本基金會以及立委在未經查證之下擅自為其發聲，後面衍生的紛擾導致伊睡不好與痛苦，可知確實因為異議人士自恃專斷與掌握媒體資源，打著保護學生名號行傷害學生之實，原告帶學生補習、怕學生餓肚子營養不良影響學習而帶去吃飯，實不解違反何等教師專業倫理，由11103號案申訴學生家長○○○發文澄清孩子話語遭惡意帶風向誤導，顯見原告所涉性平案件可為有心人士惡意曲解操弄。

㈦、另11103號案之1884155號案調查報告認為原告對該案甲生（非11102號案之甲生）構成性騷擾，然該案之啟動即有私設調查而強行立案之違法，違反行為時性平法第21條第3款、行為時防治準則第23條第8款（現為校園性別事件防治準則），且經由違法調查所啟動之檢舉事實恐已失真，難謂正當，據此而來無論第1版或第2版之1884155號案調查報告，即應有類似毒樹果實理論更不應採為不利原告之證據：

1.本案發端乃11102號案檢舉不久後，某日校內兼任宜蘭縣性平案件之○○教師陳○○私自調查，藉由上課空檔以誘導方式詢問一群女學生有無遭原告言語或肢體性騷擾，言談中陳姓教師逕針對原告過往言行斷章取義，3月7日因該師違法私設調查而接獲本案檢舉（經當事學生鍾〇〇之家長告知），致性平會110學年第4次性平會議決議受理11103號案，不久

後某日被告再接獲原告以收教室日誌時藉故摸學生手指案（11104號案，乃學生於11103號案受訪過程提及此事，最後係在老師「鼓勵」下始提出檢舉），密集接獲3案檢舉，著實無奈。

2.是以，11103號案之啟動調查違反行為時性平法第21條第3款、行為時防治準則第23條第8款規定私設調查，執意入原告於罪，本案自始當事學生與家長皆無調查意願，以師對生之性平案件而言實為罕見，且經由違法調查所啟動之檢舉內容亦與事實不符，違法明甚，據此而來之性平調查報告即應有類似毒樹果實理論更不應採為不利被告之證據。

㈧、11103號案實體上原告亦無性騷擾事實，謹忠於客觀證據，主張專審會作成終局停聘1年時已一併審酌11103號案錯誤實體事實：

1.11103號案檢舉事實如下：

⑴第一部分檢舉事實為「原告於111年2月14日西洋情人節當日拿巧克力給該案甲生，並稱『這是我的心意』」，然1884155號案調查報告無法證明原告有說「這是我的心意」，且甲生受訪表示未感受到男女喜歡之意，最後也沒收下巧克力，調查結果只有2月14日當天原告給班上包含甲生在內之多位學生巧克力，此一客觀事實而已，試問諸多學生中為何甲生部分成立性騷擾，並作為原告成立性騷擾之具體事實？甚為毫未探究為何事發時三名學生皆無申請調查意願？

⑵第二部分檢舉事實為「原告曾誇甲生『眼睛很大、很漂亮，我很喜歡』」，被告仍無法具體陳明在本案有何特殊背景環境，縱算被告能證明原告曾誇甲生「眼睛很大、很漂亮」，然「眼睛很大、很漂亮」之字眼與帶有性意味並構成性騷擾之理由，要屬二事。

⑶第三部分檢舉事實為「原告曾因甲生問原告住哪，而回應『住你心裡』」，然調查報告第20頁僅以C生一人曾在課堂聽聞而認定有此事，然D生受訪時卻表示沒聽過，為何僅採對原告不利之C生一人之詞？況退步言之，假設原告曾有此

語，又如前甲生班導師○○○表示甲生與原告（○○老師）互動並無減損，則「住你心裡」一語如何帶有性意味並構成性騷擾之理由？

2.調查報告其餘指控雖非成立性騷擾，然智慮尚淺之國中生面對陳姓教師誘導而為之指控多有矛盾不符實情之處，反佐原告所述課堂舉例遭扭曲始為事實。調查報告中其他有證人錯置及誘導詢問等違誤，然調查報告不僅未具理由說明為何學生有利證詞不足採信之緣故，反倒悖於事證於結論稱令申訴學生聯想到追求、曖昧之意云云，雖性平會仍作出成立性騷擾僅情節非屬重大之結論，在在彰顯恣意行政未一併審究有利當事人部分，違法明甚。

3.準此，性平調查小組無視學生間陳述互有牴觸扞格，或未能呈現完整事實，或甲生本身表達噁心之真意，未善盡職權調查義務，遽採不利原告之認定，已足認有違反有利不利一律注意原則、客觀義務及未盡職權調查義務之違誤。

㈨、再者，縱以1884155號案調查報告所認曾有誇獎學生眼睛很大、很漂亮、我很喜歡，或於情人節給巧克力，或稱住在你心裡云云，然均無事證涵攝或析論如何影響甲生之人格尊嚴或表現，理由付之闕如，顯見亦無該當性騷擾構成要件：

1.如前述，調查報告對於證人陳述不一及時間、地點、次數等皆無釐清，便逕為不利原告認定，然對於原告教學風格，性平訪談中有學生補充原告就是舉例看到誰就說誰而已，有時是同學跟老師開玩笑，由於本案為校園事件，應站在教育者角度探討師生互動關係，事發時究竟在何種場合、對話之中，甲生是否出於個人對老師之好惡而發表「噁心」、為何原告教學20年卻在此際始爆出案件？倘今日對話為女師對學生，結果有無不同？倘教師年齡再更長，結果有無不同？性騷擾成立與否需端視事件背景與雙方環境，本案性平調查報告僅是摘錄訪談便下結論認定性騷擾成立，就事件核心欠缺對於完整事實脈絡之調查，反之，甚者甲生平時便常將噁心

當口頭禪，課後還是會找老師互動，在此之下則已難逕謂影響人格尊嚴、學習表現，自不該當校園性騷擾構成要件。

2.退步言，11102號案調查報告懲處建議終局停聘6個月或記大過、11103號案懲處建議為向學生道歉及上課，為何專審會審酌11103號案事實後加重懲處至終局停聘1年？二案性平調查報告均有建議可達相同目的而侵害較小之手段，專審會為何捨此不為？懲處不當、違反比例原則明甚。

㈩、關於11103號案，另有本院地股112年度訴字第885號判決11103號案之檢舉事實不成立性騷擾。

□、專審會決議原告終局停聘1年，違反比例原則，而在原告申復後之第二次提交專審會維持終局停聘1年，同有違法，依被告答辯主張，恐亦有適用法規錯誤、裁量逾越之違法：

1.原告3案除不成立之11104號案以外，依性平調查報告最嚴重之處置建議為終局停聘六個月。本案終局停聘1年決議均毫無任何具體理由使原告知悉為何足以達到停聘要件，是專審會決議加重終局停聘1年之理由為何？有最小侵害之方式如停聘六個月或記過處分卻不採，亦已違反比例原則。甚者，被告現均辯稱終局停聘1年處分僅針對11102號案，則常理不成立性騷擾之11102號案處以停聘1年，成立性騷擾之11103號案卻只要上課道歉即可，試問專審會決議標準何在？顯見專審會決議違反比例原則明甚。

2.性平調查認為11102號案不成立性騷擾，11103號案雖成立性騷擾但非情節重大，故根本無適用教育部111年4月6日函有關「情節重大」之餘地，專審會逕以終局停聘1年處分之決議，法律依據何在？所謂相同時期發生相關案件情事，案件事實為何？得否與本案比擬？毫無任何書證得以檢驗。再加上不成立性騷擾之11104號案，3案態樣竟為專審會悖於法理、悖於事實而為終局停聘原告一年懲處，當有違反比例原則，甚有適用法規錯誤及裁量逾越之違法。

□、被告並無核定專審會決議之權限，111年8月23日函如認屬行政處分，則逾越法定權限所為核定終局停聘1年處分之效

果，應屬原處分機關缺乏事務權限或具重大明顯瑕疵，自始無效：

1.被告111年8月23日函目的在核定前揭系爭專審會會議決議。惟專審會運作辦法所定程序乃主管機關將專審會決議結果通知學校而已，而無學校核定專審會決議此一要件。專審會運作辦法言專審會決議性質視同教評會之決議，然檢視母法教師法第26條第1項有關教評會終局停聘決議，亦是學校教評會決議後報主管機關核准，而非以學校內部核定為最終程序。

2.準此，無論母法教師法或授權子法之專審會運作辦法，似均未見專審會決議後由原學校核定決議之程序，則被告核定專審會終局停聘1年處分並作成行政處分通知原告，對外產生法律效果，恐於法無據，違反法律保留原則更構成行政程序法第111條第6款缺乏事務權限及第7款之重大明顯瑕疵，被告111年8月23日函應為無效。

□、被告辯稱111年8月23日函僅針對11102號案評價，則被告未依專審會運作辦法第16條、第17條規定受基礎事實認定之拘束，未經正當法律程序開會變更決議即獨立就11102號案自為核定，即為無效：

查，如前所述，終局停聘1年應係評價原告所涉11102、11103、11104號3案性平而來，惟被告臨訟均改稱終局停聘1年僅有針對11102號案，此主張不僅違背專審會運作辦法，且倘專審會綜整3案決議後被告仍僅針對11102號案，則按正當法律程序原則如欲推翻地位與教評會決議相當之專審會決議，自應有相關教評會或考核會開會表決，然被告內部並未見專審會決議後有任何開會決議只針對11102號案處終局停聘1年，顯然被告稱終局停聘1年之基礎事實只有11102號案之說法並非事實，未經正當法律程序開會變更決議即獨立就11102號案自為核定，即為無效。

□、教師法第25條、第18條第2項已明確規定終局停聘期間不發給待遇及不得申請退休、資遣或在學校任教，其中「在學校

任教」指不得在任何學校從事兼任、代理、代課、及其他教學或輔導工作（參教育部111年4月6日函），是終局停聘期間不得從事教職工作，受有工作權及財產權之限制，已臻酌然。

□、於確認原告與被告間自111年7月28日至112年7月27日之間聘任關係存在，或確認終局停聘1年處置違法後，被告應給付上開期間未發給之本薪62萬2,658元：

查，終局停聘屬懲處，故即使停聘期間經過後仍不得補發薪資，此由教師法第25條第1項規定及教師待遇條例第19條第3項僅救濟確定後回復聘任關係者始應予補發即明，基於兩造聘任契約之法律關係，被告應負有給付薪資予原告之義務，是倘經確認兩造111年7月28日至112年7月27日間之聘任關係存在，或確認停聘處分違法，則原告應得依行政訴訟法第8條第1項規定，併同請求停聘期間（即1年）之本薪，原告於111年7月停聘生效前之本薪為每月4萬9,875元，111年8月1日起調整為每月5萬1,910元，職此，被告應給付予原告622,658元（計算式：4萬9,875÷31天=1608.87；5萬1,910÷31天=1674.52；則111年7月28日至31日共4天為1608.87×4=6435.48、111年8月至112年6月共11個月為5萬1,910×11=57萬1,010、112年7月1日至27日共27天為1674.52×27=4萬5,212.04；則停聘期間應發給本薪為6435.48+57萬1,010+4萬5,212.04=62萬2,657.52，取小數點以下四捨五入為62萬2,658元）暨法定遲延利息等語。

□、並聲明：

1.確認原告與被告間自111年7月28日至112年7月27日止之終局停聘1年之法律關係不存在。

2.被告應給付原告62萬2,658元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

3.訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯略以：

㈠、11102號案調查報告認原告違反教師專業倫理，有教師法第18條第1、2項之適用。被告依教師法第18條第1項規定，以宜縣府111年7月27日函作成111年8月23日函予原告終局停聘1年並無違法。調查報告均依法組調查小組調查，調查詳善並均有說明理由及判斷依據，並無調查欠備、矛盾謬誤及不備理由等之違法。11102、11103號案調查報告案情不相同，受侵害態樣、行為人及被害人亦不相同，並無恣意濫用、重覆處分、加重懲處之違法。

㈡、11102號案、11103號案（本院112年度訴字第885號）性平會成員不同，性平會決議作成時間不同，事實發生時間、地點及過程內容均不相同，被害女童亦非同一人，被告依不同情節及調查結果而作成不同決定，明顯屬於不相同之事實上或法律上之原因，不存有基礎事實相牽連之情形，原告將3案時序混同，造成本案攻防複雜化，無助事實釐清。

㈢、宜縣府111年7月27日函說明欄分為第2、3、4項，第2項說明逕行提交專審會之過程、第3項即本件之依據教師法第18條決議停聘1年，第4項說明11103、11104號案後續處理方式，可知並無併案討論及審理。

㈣、11102號案係於性平會第3次會議決議組成調查小組，事後發現未通知另一行為人○○○○老師所屬宜蘭○○○○國民中學（下稱○○國中），而有瑕疵，違反行為時防治準則第11條第1項規定，故性平會第6次會議決議重組調查小組。

㈤、本件該當提交專審會決議之要件：

依教師法第17條第1項、第26條第2項、行政程序法第32條規定，教評會第4次會議雖決議復聘，惟教評會委員中5人因於本件調查報告擔任證人，依行政程序法第32條規定應迴避而未迴避，教評會委員9人中有5人不得出席及決議，符合學校教評會未依規定召開、審議或決議之情形。被告111年6月28日函請宜縣府釋疑及處置，經宜縣府111年6月29日函要求被告於文到3日內再召開教評會審議，符合主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議之情形。因教評會

委員9人中有5人不得出席及決議，被告111年7月4日函說明因迴避問題無法作成合法有效之決議而未依法審議或復議，請送宜縣府專審會審議，符合屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議之情形。

㈥、11102號案調查報告，係委由王○○教授、黃○○退休教授/諮商心理師、張○○教授，符合行為時性平法第30條規定，調查小組組成後，對當事人、行為人、相關證人等進行調查訪談後，上開調查報告內容詳實而客觀，詳細記載決議之理由及法規，並無未遵守有利不利一律注意、行政行為應斟酌全部調查事證之結果之情形。

㈦、11102號案之調查，係被告接獲○○某國中通知發現疑似師生之校園性平案件，並依行為時性平法立案，並無私設調查，且與11103號案係屬二事，無法共同評價。

㈧、11102號案依法送專審會，專審會決議理由依據教育部111年4月6日函有關「情節重大」之定義與判斷標準、11102號案調查報告建議、被行為人兒少權益等綜合考量，核予終局停聘1年，並無違反比例原則。

㈨、被告先收受宜縣府111年7月27日函，次月收受宜縣府111年8月17日函核准，被告111年8月23日函所謂「核定」終局停聘1年，係指執行系爭專審會決議，符合教師法第26條第2項及專審會運作辦法之規定，並無逾越權限或自行核定。

㈩、被告依法終局停聘1年，原告不得請求停聘期間之本薪；且原告於停聘期間未到校執行職務，縱認兩造於停聘期間存在聘任關係，因原告無提供勞力，其請求本薪亦無理由等語。

□、並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

五、本院之判斷：

㈠、應適用之法令及說明：

1.行為時性平法第1條規定：「（第1項）為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。（第2項）本法未規定者，適用其他法律之規定。」第2條：「本法用詞定義如

下：……二、學校：指公私立各級學校。……四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。（二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。……七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌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，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，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25條規定：「（第1項）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，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。（第2項）學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其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、接受八小時之性別平等教育相關課程。三、其他符合教育目的之措施。……（第4項）校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。……」第29條第1項規定：「學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。」第30條第1至5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，應於三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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。……（第3項）調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。（第4項）性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。（第5項）行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。」第31條第1至3項規定：「（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二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，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二個月內，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。」

2.教師法第1條規定：「為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，特制定本法。」第9條規定：「（第1項）高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：一、依師資培育法規定分發之公費生。二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。（第2項）前項教師評審委員會之組

成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。……（第4項）前三項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」第13條規定：「教師除有第十四條至第十六條、第十八條、第十九條、第二十一條及第二十二條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」第14條第1項第5款規定：「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：五、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騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」第15條第1項第1款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。」第17條第1項規定：「主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第一項第一款及第二十六條第二項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第二十六條第二項提交教師專業審查會審議之案件。」第18條第1項規定：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」第26條第1至3項規定：「（第1項）學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。（第2項）高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議

或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。（第3項）前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。」

3.行為時（即113年6月20日修正發布前）教師法施行細則第7條第3項規定：「本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其停聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。」

4.按行為時性平法第20條第1項規定：「為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。」行為時防治準則係基於行為時性平法第20條第1項規定授權訂定，該準則第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。第2項明定教師若與學生發展即將可能有違專業倫理關係時，應主動迴避相關情況等語，可知行為時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，教師發現其與學生之關係有違反專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

5.行為時防治準則第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）性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。（第3項）前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第32條第3項所定之情形外，不得重新調查。（第4項）學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第32條第3項所定之情形外，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依本法第25條第1項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關議處；……（第2項）本法第25條第2項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。……」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法律或法規規定懲處。是如行為人經依前揭規定調查後，認為不構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，自無依前揭規定懲處或移送其他權責機關懲處；惟如經調查該行為可能涉及其他權責機關得懲處之規定時，並非不能移送該權責機關予以適法處理。

6.按教師法第26條第1至3項規定：「（第1項）學校教師評審委員會……，或依第十八條規定作成教師終局停聘之決議

後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。（第2項）高級中等以下學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。（第3項）前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。」次按現行（108年6月5日修正、109年6月30日施行）教師法，其修法重點在於教育主管機關主動行使行政監督權及強化教育主管機關專審會權限等規定，為修法後新增之規定。其中教師法第26條第2項規定，乃立法機關為因應社會對於教評會處理違反法律、教學不力或不能勝任現職之教師（俗稱不良教師）過於消極，對於教評會組織之不信任，為強化不適任教師之淘汰機制，於現行教師法所新增，賦予教育主管機關主動之行政監督權限，除規範教育主管機關認學校教評會之決議有違法之虞，即得敘明理由交回學校審議或復議；並在一定條件下，可由教育主管機關所設專審會之決議取代學校教評會之決議，此等重大變革有別於行為時教師法著重於學校聘任教師之自主性，及教師權利義務之身分保障的立法目的（最高行政法院111年度上字第757號判決意旨參照）。準此，高級中等以下學校設置之目的在於實現國民基本教育權，而教育事務富有其自主性、多元性及整合性與非權力性之特質，主管教育行政機關對於學校在專業自主管理事項上之決定，除非該判斷有違法情事，否則應予尊重，俾學校得於法律範圍內自我展現及負責，以適應現代多元社會的發展，培養學生養成自我實現人格。是以，是否解聘、不續聘或終局停聘教師，基於自主管理之精神，本應由學校教評會決定，如果教評會不能處理違反相關法規、教學不力或不能

勝任現職之教師，無法發揮自主管理之功能，教育主管機關得本於行政監督權限，將不適任教師事件逕行交由專審會審議取代學校教評會，以健全不適任教師之淘汰機制。學校如以斷然、無轉寰改變餘地之態度，表示無法召開教評會，由教評會自主管理之基礎已不復存在，當屬學校教評會未依規定召開、審議或決議之情形，主管機關於學校教評會屆期未審議時，自得逕行提交專審會審議。

7.按大學得與符合聘用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，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。惟國家為保障大學教師之工作權益與生活，以提升教師專業地位，對大學與其所屬教師之權利義務，以及教師之解聘、不續聘、停聘等之要件與程序等事項，於教育人員任用條例及教師法均有明文規範，並藉須經主管機關核准，予以監督〔教育人員任用條例第31條、103年1月8日修正公布教師法（下稱103年教師法）第14條、108年6月5日修正公布教師法第14條至第16條、第18條及第22條規定參照〕。就大學於聘約期限屆至時是否續聘教師而言，大學法第19條規定：「大學除依教師法規定外，……得基於學術研究發展需要，另定教師……不續聘之規定，……並納入聘約。」又依103年教師法第14條第1項第14款及第2項規定，大學就是否不續聘教師，須經教評會審議，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（憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨參照）。準此，關於公立學校教師因具有教師法第18條第1項規定情

形，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以終局停聘一定期間，核屬基於聘任契約所為在聘約存續期間內停止聘約執行之意思表示。準此，教師對終局停聘之合法性及其效力有爭執，認為不得終局停聘，自得提起確認終局停聘法律關係不存在之訴，以為救濟。又終局停聘關係係存在於學校與教師間，教育主管機關並非契約當事人，且教師之終局停聘等事項由學校發動，教育主管機關依教師法第18條規定就終局停聘決議部分所為事後之核准，係為慎重保障教師權益之覆核，為核准契約效力終止之行政監督措施，乃終局停聘教師之生效要件。

8.按教師法第18條第1項、第26條第1項至第3項、行為時教師法施行細則第7條第3項規定，已如前述，依此，為保障教師之工作權益與生活，以提升教師專業地位，教師法規定有終局停聘之要件與程序等事項，教師聘任後，除具有終局停聘之法定事由外，不得停止聘約之執行，且須經學校教評會依法定組織及法定程序審議及報主管機關核准等法定程序，如有教師法第26條第2項規定情形，專審會之決議視同學校教評會之決議（學校階段，下稱終局停聘之學校階段法定程序；提交專審會審議階段，下稱終局停聘之專審會階段法定程序；主管機關核准階段，下稱終局停聘之主管機關階段法定程序，下合稱終局停聘之法定程序）。

㈡、如本件經過欄所示事實，有性平會110年第3次會議紀錄（本院卷二第63至71頁，本院卷四第29至37頁）、性平會110年第4次會議紀錄（本院卷一第305至309頁，本院卷二第279至283頁，本院卷四第242至246頁）、性平會110年第7次會議紀錄（本院卷二第471至478頁，本院卷四第440至447頁）、1884155號案調查報告（本院卷一第117至141、311至335頁，本院卷二第285至309頁，本院卷四第248至272頁）、性平會110年第8次會議紀錄（本院卷二第311至316頁，本院卷四第274至279頁）、1907579號案調查報告（本院卷一第109至116頁，本院卷二第479至486頁，本院卷四第448至455

頁）、性平會110年第9次會議紀錄（本院卷二第487至489頁，本院卷四第456至458頁）、性平會110年第10次會議紀錄（本院卷二第91至97頁，本院卷四第120至125頁）、11102號案調查報告（本院卷一第363至425頁，本院卷二第99至161頁，本院卷四第57至118頁）、教評會第2次會議紀錄（本院卷二第73頁，本院卷四第39頁）、被告111年3月21日函（本院卷二第75頁，本院卷四第41頁）、教評會第4次會議紀錄（本院卷二第167至171頁，本院卷四第134至137頁）、原告復聘申請書（本院卷二第171頁，本院卷四第128頁）、被告111年6月8日函（訴願可閱覽卷第138頁，本院卷二第173頁，本院卷四第138頁）、被告111年6月9函（訴願可閱覽卷第139頁，本院卷二第181頁，本院卷四第146頁）、被告111年6月15日函（訴願可閱覽卷第140至141頁，本院卷二第183至184頁，本院卷四第148至149頁）、宜縣府111年6月21日函（訴願可閱覽卷第142至143頁，本院卷二第185至187頁，本院卷四第150至152頁）、考核會第5次會議紀錄（本院卷二第189至196、319至327頁，本院卷四第282至290頁）、被告111年6月28日函（訴願可閱覽卷第144至145，本院卷二第197至198、329至330、491至492頁，本院卷四第162至163、292至293、460至461頁）、宜縣府111年6月29日函（訴願可閱覽卷第146頁，本院卷二第199、331、493頁，本院卷四第164、294、462頁）、被告111年6月30日函（訴願可閱覽卷第147至150頁，被告證據卷第1至4頁，本院卷二第201至204、333至336、495至498頁，本院卷四第166至169、296至299、464至467頁）、系爭專審會會議紀錄（本院卷二第548至549頁）、宜縣府111年7月27日函（被告證據卷第5至6頁，本院卷二第211、337至338、605至606頁，本院卷四第176、300至301頁）、被告111年8月2日函（訴願可閱覽卷第46至47頁，本院卷一第63至64頁）、被告111年8月4日函（訴願可閱覽卷第48頁，被告證據卷第7頁，本院卷一第65頁，本院卷二第213至214頁，本院卷四第178至179頁）、被

告111年8月11日函（訴願可閱覽卷第49頁，被告證據卷第8頁，本院卷二第215頁，本院卷四第180頁）、宜縣府111年8月17日函（訴願可閱覽卷第50至51頁，被告證據卷第9至10頁，本院卷二第217頁，本院卷四第182至183頁）、被告111年8月23日函（訴願可閱覽卷第52頁，被告證據卷第11頁，本院卷一第67頁，本院卷二第219至220頁，本院卷四第184至185頁）、被告111年9月23日函（被告證據卷第12頁，本院卷二第221頁，本院卷四第186頁）、考核會111年度第1次會議紀錄（本院卷二第339至347頁，本院卷四第302至310頁）、被告111年11月8日函（訴願可閱覽卷第204頁，本院卷二第349頁，本院卷四第312頁）、宜縣府111年11月15函（訴願可閱覽卷第205頁，本院卷二第351頁，本院卷四第314頁）、被告111年11月29日令（訴願可閱覽卷第206頁，本院卷一第247頁，本院卷二第353至354頁，本院卷四第316頁）、性平會111年9月24日11102號案申復審議決定（訴願可閱覽卷第194至201頁，本院卷二第225至232頁，本院卷四第190至197頁）、訴願決定（訴願可閱覽卷第1至20頁，被告證據卷第70至88頁，本院卷一第71至89頁，本院卷二第249至267、427至445頁，本院卷四第214至232、398至416頁）在卷可稽，堪以認定。

㈢、被告就原告終局停聘1年，核無違誤：

1.查⑴11102號案疑似受害人甲生、疑似行為人乙師、丙師、相關人A生、B生、C師、D師、E生、F生、H生、I師、J師、K師、L女、M師、P生、Q師、R生、S生等之陳述內容均如附件所示11102號調查報告參、調查訪談結果所載，此有11102號案調查報告（本院卷一第363至425頁，本院卷二第99至161頁，本院卷四第57至118頁）在卷可佐。⑵系爭專審會會議紀錄略以：「案由二：教師法第26條第2項逕行提交專審會審議案（11102案），提請討論。討論摘要：一、○○國中○師性評案計有3案（11102、11103、11104），本次係針對11102案○○國中教評會無法召開會議，專審會依據『專審

會運作辦法』第16條第1項第4款規定召開審議。二、本案為求謹慎，經委員討論由○○國中外聘之性平案件調查小組召集人到場說明調查結果及處置建議，經調查小組依書面及訪談等證據顯示，無具體事證認定○師有性侵害、性騷擾之事實，應無教師法第15條之適用，然○師確有違『行為時防治準則』第7條所述之有違教師專業倫理，屬教師法第18條或公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第2項第4款第7目之適用範圍，並由本會審議。三、為了解學校處理過程，請當事人到場陳述意見，並請家長代表、學校校長及學校性評委員會執行秘書到場補充說明，經出席委員充分討論，認○師懲處可綜整3案整體考量研判。決議：一、依教師法第18條規定，議決終局停聘1年處分。二、11103案、11104案經學校委託之調查小組調查結果，認定11103案性騷情事屬實、11104案未成立，請學校依據性平會決議，移送考核會議處，並接受8小時性別平等教育課程。三、學校調查過程產生之洩密爭議、不當接觸被行為人及各項爭議，請學校提報檢討報告並追究相關人員責任，於111年8月30日前報府。四、另為免損及○師權益，有關其與學校教師聘約期限部分，請學校依據教師法第26條及教師法施行細則第17條規定辦理。」等語，有系爭專審會會議紀錄在卷可稽（本院卷二第548至549頁）。是以，系爭專審會會議依據上開證據資料，據以認為原告行為有違教師專業倫理，經核上開認定並無違背經驗法則及論理法則。系爭專審會基此事實，作成終局停聘1年之決議，被告依據系爭專審會決議結果，以被告111年8月2日函通知原告終局停聘1年，期間自111年7月28日起至112年7月27日止（下稱系爭期間，於系爭期間終局停聘1年，下稱系爭終局停聘1年措施），並經宜縣府以111年8月17日函復被告核准，認事、用法均無違誤之處。

2.觀諸11102號案調查報告已詳載調查小組對於行為人、受害人、檢舉人、相關證人等訪談內容，包括原告所主張有利於其之證人證述及原告陳述內容在內（原告行政訴訟辯論意旨

（一）狀第65至81頁，見本院卷五第69至85頁），且系爭專審會會議，經11102號案調查小組召集人說明本案調查結果及處置建議，由當事人到場陳述意見及家長代表、被告校長及性平會執行秘書到場補充說明，參酌11102號案調查報告所載書面及訪談等證據，經專審會委員充分討論後，作成對原告為終局停聘1年之決議，是以，系爭專審會會議已審酌11102號案調查小組對於原告、疑似受害人、疑似受害人、檢舉人、相關證人等訪談內容，斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，作成上開決議。原告主張11102號案調查報告違反有利不利應一律注意、行政行為應斟酌全部調查事證結果之規定云云，尚無可採。

3.系爭專審會會議討論過程中說明因被告教評會就11102號案無法召開會議，故逕行提交專審會召開會議審議，且性平會調查小組召集人說明性平會認為依調查結果無具體事證認定原告有性侵害或或性騷擾行為，性平會不得依教師法規定決定是否解聘原告，足見該次專審會並未限制委員議決終局停聘期間若干，未限制除終局停聘1年外，別無擇定教師法第18條所定之其他終局停聘期間之裁量空間，系爭專審會會議議決過程，係令出席委員針對個案情節，得就不同終局停聘期間決定有裁量空間。是以，系爭專審會會議對原告作成終局停聘1年之決議結果，認事用法及裁量權之行使，於法並無不合。是原告主張系爭專審會會議決議違反比例原則、有裁量逾越之違法云云，尚無可採。

4.系爭專審會會議於111年7月18日作成終局停聘1年決議，被告於111年7月28日收受宜縣府111年7月27日函通知上開系爭專審會會議決議，該專審會作成終局停聘1年之決議視同被告教評會之決議，被告自111年7月28日起受該終局停聘1年決議之拘束。嗣被告以111年8月2日函通知原告於系爭期間終局停聘1年，乃將其終局停聘原告1年之法律效果的意思表示於外，核屬以書面方式通知原告終局停聘1年之意思表示，且該終局停聘1年之意思表示已發出並到達原告，使原

告知悉被告已由專審會作成終局停聘1年之決議並報請宜縣府核准，學校受其意思表示之拘束。雖被告隨後作成111年8月4日函，惟該函文僅重申被告111年8月2日函所為於系爭期間終局停聘1年之意旨，並無設定其他法律效果之意思，核屬觀念通知。又系爭終局停聘1年措施，經宜縣府111年8月17日函核准，業經主管機關完成終局停聘之主管機關階段之法定程序，終局停聘教師之法定要件已完備，其終局停聘之意思表示因法定要件完足而生效，是被告111年8月23日函通知原告系爭終局停聘1年措施經宜縣府核准而生效。再者，被告111年8月23日函亦載明系爭專審會終局停聘1年決議經宜縣府111年8月17日函核准，被告111年8月23日函自非在核准系爭專審會終局停聘1年之決議。原告主張被告核定專審會決議云云，容有誤解。又被告自111年7月28日經宜縣府通知形同教評會決議之專審會決議，本應同時以書面附理由通知原告（教師法第26條第1項規定參照），因行政作業之故而遲至112年8月2日以函文通知原告上情，惟被告既自112年7月28日起受專審會終局停聘決議之拘束，不應將延後終局停聘期滿期間之不利益歸於原告承擔，是被告112年8月2日函通知原告終局停聘1年期間為自111年7月28日起至112年7月27日止，核無違誤。

㈣、至原告主張11102號案並無撤換性平調查小組之事由與法律上理由，性平會第6次會議所為撤換調查小組成員之決議違法，且違法重組後之性平調查小組111年5月30日出具之調查報告，應基於類推適用毒樹果實理論之法理，同無法作為不利原告之證據云云。惟：

1.按行為時防治準則第11條第1項規定：「事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。」準此，事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查。次按行為時防治準則第37條第1項、第3項規定：「（第1項）事件管轄學校於校園性侵

害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。（第3項）學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」行為時性平法第32條第3項規定：「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。」準此，主管機關對所屬學校調查處理校園性騷擾事件具有督導權責，於學校調查處理校園性騷擾事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正，且對於性平會調查結果，有行政審查權限，於發現學校調查程序有重大瑕疵時，得要求性平會重新調查，以確認性平會調查結果之正確性。

2.查性平會第3次會議略以：「提案討論：有關本校學生○○○與被告教師○○○、○○國中教師○○○○性別平等教育事件檢舉調查1案。……決議：一、依性平法規定受理本案。二、組調查小組，採1男2女共計3位調查小組成員，全數外聘學者專家或律師辦理。……。」等語，有性平會第3次會議紀錄在卷可佐（本院卷二第63至66頁，本院卷四第29至32頁），性平會第6次會議略以：「壹、主席致詞：召開是否重組調查小組會議。貳、業務報告：……二、111年3月29日處長裁示如下：學校組調查小組有瑕疵，沒有在第一時間請○○國中遞交委託書給本校，讓調查小組沒有符合《行為時防治準則》第11條第1項之規定，雖然○○國中事後有出具委託書委託其中一位，程序可能有瑕疵，這個瑕疵是否有大到影響調查公平性，由本校再召開性平會判斷。……參、提案討論：案由一：有關撤銷本案調查小組成員1案，詳如說明，提請討論。說明：依據第3次開會之第二項決議『組調查小組，採1男2女共計3位調查小組成員，全數外聘

學者專家或律師辦理。』然該項決議不符《行為時防治準則》第11條第1項之規定，故依上開規定，原決議應予以撤銷。決議：為確保行政程序之公正性，並避免調查結果受到質疑，增加調查方式補充內容，所以撤銷本案原調查小組成員。」等語，有性平會第6次會議紀錄在卷可稽（本院卷二第83至86頁），是以，該案涉及教師包括原告及非被告所屬教師，依行為時防治準則第11條第1項規定，應以書面通知○○○○所屬○○國中派代表參與調查，惟被告未通知○○國中，性平會第3次會議決議組成調查小組後，於調查處理性騷擾事件時，被告經宜縣府教育處對其為適法監督指示應判斷組成調查小組之瑕疵是否影響調查公正性，性平會參酌上開建議，認為原組成調查小組之決議有重加研討之必要，乃召開110學年度第6次會議，討論上開瑕疵是否已致應撤銷原組成調查小組之決議及是否應重新組成調查小組，決議撤銷原組成調查小組之決議及重新組成調查小組，揆諸上揭法令及說明，性平會第6次會議之召開事由及作成決議之程序及理由，難認有何違法之處。

㈤、至原告主張本件不該當提交專審會之法律要件，亦無專審會介入之法律上理由。本件並無迴避爭議，全體教評會委員均應計入出席與表決人數云云。惟：

1.查原告所涉11102號案非屬行為時性平法之校園性侵害或性騷擾事件，原告是否有教師法第18條第1項規定「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要」之情事，應由教評會審議通過，亦即，原告是否符合停聘事由，應由教評會就個案具體事實秉權責認定之。

2.次查：⑴教評會第4次會議紀錄略以：「○○○教師依教師法第18條終局停聘案，提請討論。……決議：一、林○○委員提議『本案情節重大應以教師法第15條第1項第1款，經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要』辦理，劉○○委員、陳○○委員、

洪○○委員附議，本案併同案由一，分二階段表決，第一階段表決適用教師法第15條（解聘，並議決1年至4年不得聘任為教師）或適用教師法第18條（終局停聘6個月），再就第一階段表決通過之法條進行第二階段審議與表決。二、本次會議出席人數為9人，參與投票表決人數9人。三、第一階段表決：（一）贊成適用教師法第15條：4票、反對適用教師法第15條：5票。（二）贊成適用教師法第18條：5票、反對適用教師法第15條：4票。（三）表決結果：本案處理適用教師法第18條票數超過半數通過。四、第二階段表決：（一）依據教師法第18條表決是否同意給予○○○教師終局停聘6個月。（二）本次會議出席人數9人，參與第二階段投票人數5人，中途離席未參與第二階段投票人數4人。（三）表決結果：同意0票、不同意5票，同意票數未超過出席委員三分之二，本案表決結果不通過。……」等語（本院卷二第167至171頁，本院卷四第134至137頁）；㈡被告111年6月15日函略以：「主旨：為本校○○○教師通過復聘案適法性申請釋疑，請鑒核。說明：一、本校於111年6月7日召開110學年度教評會第4次會議，審議○○○教師依教師法第18條終局停聘、○○○教師依教師法第23條復聘等2案合先敘明。二、表決○○○教師依教師法第18條終局停聘結果：同意0票、不同意5票，同意票數未超過出席委員三分之二，惟表決時4人離席、出席人數剩5人，未達委員總人數三分之二，本次表決無效，擇期再議；表決○○○教師依教師法第23條復聘結果：表決時4人離席、出席人數剩5人同意復聘5票、不同意復聘0票，出席委員超過委員人數二分之一且同意票數超過出席委員二分之一，本案表決結果通過復聘申請。三、○師11102案調查委員認為案情均無法據以認定有性侵害或性騷擾之事實惟○師之行為構成《行為時防治準則》第7條所述之教師專業倫理，與會過二分之一委員認為停聘事由消滅也通過復聘案，惟退席委員認為終局停聘未表決不可審議復聘案且有二位委員須迴避（認為立場偏頗），另○師

在11103案調查委員有提及性騷擾甲生屬實（惟此案非情節重大，調查委員提議移送考核會議處並接受8小時性別平等教育課程），質疑停聘事由是否消滅。四、本案當初○○○教師停聘是依據教師法第22條第1項決議通過，請鈞府釋疑本次通過○○○教師復聘案是否合法律效益。」等語，有被告111年6月15日函在卷可佐（訴願可閱覽卷第140至141頁，本院卷二第183至184頁，本院卷四第148至149頁）；⑶宜縣府111年6月21日函略以：111年6月7日會議是否符合程序，若尚有未盡周妥而得補正者，請盡速釐清並完備相關程序，以維教師權益等語，此有宜縣府111年6月21日函（訴願可閱覽卷第142至143頁，本院卷二第185至187頁，本院卷四第150至152頁）在卷可佐；⑷被告111年6月28日函略以：「主旨：本校教評會部分委員擔任案件相關證人應自行迴避，會議人數未達委員總數二分之一門檻無法召開及進行決議1案，請鈞府惠予釋疑後續處置事實，請鑒核。說明：一、本校於調查○○○教師性平案件過程中，調查小組訪談部分教評會委員，並列為案件相關證人（詳附件一、附件二）共計6位，名單如下：（一）11102案相關證人：吳○○校長、劉○○會長、賴○○主任、洪○○教師及張○○教師等5位教評會委員。（二）11103案相關證人：李○○教師1位教評會委員。……三、本校110學年度教評會置委員9人，其中6人於該事件，曾為相關證人身分，應自行迴避，無迴避事項委員僅3名。四、本校教評會扣除應迴避委員，於執行本案可能引用之法條時，均無法達成出席與決議委員比例，無法進行後續審議事宜，……。」等語，有被告111年6月28日函（訴願可閱覽卷第144至145，本院卷二第197至198、329至330、491至492頁，本院卷四第162至163、292至293、460至461頁）存卷可稽；⑸宜縣府111年6月29日函略以：「主旨：貴校應於文到3日內召開教評會審議○○○教師疑似違反性別平等教育法案（以下簡稱本案），請依說明段辦理，請查照。說明：一、依據教師法第26條第2項、專審會運作辦法

第14條規定及本府111年6月21日函續辦。二、本案自111年2月發生迄今，貴校處理程序延宕、調查過程又發生各項瑕疵與爭議，遲至111年6月7日召開教評會審議本案，復又衍生委員迴避等爭議，審議過程顯有暇疵，經本府以上開函文請貴校釐清並完備相關程序，先予敘明。三、另依貴校111年6月15日函文，教評會開會時疑有瑕疵，有委員未依行政程序法第32條規定應自行迴避之情形，請於文到3日內召開教評會審議本案並將決議送達本府，倘未依法召開會議審議或決議者，務請敘明理由並一併檢附完整調查報告及各會議紀錄等資料，本府將逕行提交專審會審議，並追究學校相關人員責任。」等語，有宜縣府111年6月29日函（訴願可閱覽卷第146頁，本院卷二第199、331、493頁，本院卷四第164、294、462頁）在卷可參；⑹被告111年6月30日函略以：「主旨：本校辦理○○○教師違反性別平等教育案件（以下簡稱本案），暨教評會審議相關疑義，復如說明段，請鑒核。說明：……三、有關本校教評會會議過程中委員迴避事項說明如下：……（三）本案111年6月6日本校110學年度教評會議第3次會議，劉○○委員提出賴○○委員、李○○委員有執行職務時足認有不公之事實，要求兩位委員迴避之意見。經檢視『高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法』暨『行政程序法』第33條第1項規定，會議審查事項當事人為○○○教師，○○○教師未提出該2位委員迴避『有具體事實，足認其執行任務有偏顧之虞』之申請，劉○○委員非本次會議審查事項之當事人，爰未符合迴避申請之要件，是日亦未有本案相關決議與表決事項。……四、本校依鈞府111年6月21日函說明五，進行本案教評會委員是否應行迴避之相關法令與現況通盤檢視後，發現本校教評會6位委員擔任本案相關證人，依『行政程序法』第32條第1項第4款規定『於該事件，曾為證人、鑑定人者』應自行迴避，扣除應自行迴避委員，會議人數未能達委員總數二分之一門檻，無法召開教評會及進行決議，……。五、承說明四，本校於完成所有案件

性平會審議（111年6月1日）後，於111年6月6日、111年6月7日分別召開110學年度教評會議第3次會議及110學年度教評會議第4次會議審議本案，惟111年6月22日經通盤檢視迴避事項後，有6位委員於審議本案時，有行政程序法第32條第1項第4款應自行迴避事項，致使無法達審議本案法定出席人數之比例，亦無法進行教師法第14條、第15條或第18條審議之出席與決議人數比例，繼續由本校教評會審議本案有違法之虞，相關決議如經當事人提起申訴，亦有決議無效之疑慮，非屬本校教評會未依規定召開、審議或決議之情形。六、懇請鈞府惠允依專審會運作辦法第14條規定提交本縣專審會審議本案，以完備相關程序。……。」等語，有被告111年6月30日函（訴願可閱覽卷第147至150頁，被告證據卷第1至4頁，本院卷二第201至204、333至336、495至498頁，本院卷四第166至169、296至299、464至467頁）存卷可佐，足堪認定。

3.足見⑴教評會雖於111年6月7日召開110學年度第4次會議審議原告是否依教師法第18條規定予以停聘，卻因4位委員中途離席、表決無效而未完成決議。⑵被告111年6月15日函說明教評會表決原告依教師法第18條終局停聘結果：表決無效，擇期再議；表決原告依教師法第23條復聘結果：通過復聘申請。惟有委員認為終局停聘未表決，不可審議復聘案，請求宜縣府釋疑。⑶宜縣府111年6月21日函復略以：申請復聘之會議表決人數尚符教師法第23條規定，惟111年6月7日會議是否符合程序，若尚有未盡周妥而得補正者，請儘速釐清並完備相關程序，以維教師權益。就程序之迴避，依高級中學以下學校教師評審委員會設置辦法第9條第1項、第2項、第4項分別為應自行迴避、當事人申請迴避、職權迴避事項，請檢視是否踐行相關規定等語。⑷被告111年6月28日函向宜縣府說明教評會部分委員擔任案件相關證人應自行迴避，會議人數未達委員總數二分之一而無法召開及進行決議，並請宜縣府釋疑後續處置事宜。⑸宜縣府111年6月29日

函復略謂：被告處理程序延宕，調查過程又發生各項瑕疵與爭議；復又衍生委員迴避等爭議，審議過程顯有瑕疵。請於文到3日內召開教評會審議本案並將決議送達宜縣府，倘未依法召開會議審議或決議，務請敘明理由並一併檢附完整調查報告及各會議紀錄等資料，將逕行提交專審會審議等語，是宜縣府再次通知被告儘速召開教評會審議，否則將逕行提交專審會審議。⑹被告復以111年6月30日函再次向宜縣府說明教評會部分委員應自行迴避，扣除該部分委員，會議人數未達委員總數二分之一而無法召開教評會及進行決議，並請宜縣府提交專審會審議。⑺綜上可知，教評會本應依上開教師法規定就原告所涉11102號案召開會議進行審議及決議，惟教評會111年6月7日召開會議卻因委員退席而未能就是否終局停聘原告作成決議，經宜縣府111年6月21日函促請被告儘速召開，被告以111年6月28日函向宜縣府表示無法召開教評會，經宜縣府以111年6月29日函敘明理由命被告召開教評會審議，惟被告以111年6月30日函再次表示無法召開教評會並請宜縣府提交專審會，是以，教評會雖曾召開會議，卻因部分委員中途離席、表決無效而未完成決議，又多次以斷然、無轉寰改變餘地之態度，表示因部分委員有迴避事由而無法召開教評會，難期教評會召開、審議或決議是否終局停聘原告，由教評會自主管理之基礎已不存在，是以，宜縣府基於教育主管機關之行政監督權限，逕行將11102號案提交專審會審議，尚無違誤。至於部分委員是否符合行政程序法第32條規定之自行迴避事由，不影響被告多次表示無法召開教評會之認定，宜縣府自得提交專審會。則原告此部分主張，不足採據。

㈥、至原告主張系爭專審會會議作成終局停聘1年決議之基礎事實包含11103號案錯誤實體事實云云。惟：

1.查：⑴系爭專審會會議略以：「案由二：教師法第26條第2項逕行提交專審會審議案（11102案），提請討論。討論摘要：一、○○國中○師性平案計有3案（11102、11103、111

04），本次係針對11102案○○國中教評會無法召開會議，專審會依據『專審會運作辦法』第16條第1項第4款規定召開審議。二、本案為求謹慎，經委員討論由○○國中外聘之性平案件調查小組召集人到場說明調查結果及處置建議，經調查小組依書面及約談等證據顯示，無具體事證認定○師有性侵害、性騷擾之事實，應無教師法第15條之適用，然○師確有違『行為時防治準則』第7條所述之有違教師專業倫理，屬教師法第18條或公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第2項第4款第7目之適用範圍，並由本會審議。三、為了解學校處理過程，請當事人到場陳述意見，並請家長代表、學校校長及學校性平委員會執行秘書到場補充說明，經出席委員充分討論，認○師懲處可綜整3案整體考量研判。決議：一、依教師法第18條規定，議決終局停聘1年處分。二、11103案、11104案經學校委託之調查小組調查結果，認定11103案性騷情事屬實、11104案未成立，請學校依據性平會決議，移送考核會議處，並接受8小時性別平等教育課程。三、學校調查過程產生之洩密爭議、不當接觸被行為人及各項爭議，請學校提報檢討報告並追究相關人員責任，於111年8月30日前報府。四、另為免損及○師權益，有關其與學校教師聘約期限部分，請學校依據教師法第26條及教師法施行細則第17條規定辦理。」等語，有系爭專審會會議紀錄在卷可佐（本院卷二第548至549頁）；⑵宜縣府111年7月27日函略以：「主旨：本府逕行提交本縣專審會審議貴校○○○教師終局停聘一案，請查照。說明：一、依據教師法第26條第2項及本縣專審會第2屆第7次會議決議辦理。二、本府前以111年6（該函漏載『6』）月29日府教學字第1110100127號函請貴校召開教評會審議旨案並將決議送達本府，未依法召開會議審議或決議者，本府將逕行提交專審會審議，先予敘明。三、貴校未依法召開會議審議或決議旨案，經本府逕行提交專審會審議，依據教師法第18條規定，議決○師終局停聘1年處分。四、另貴校○師性平案計有3案，應辦理情

形如下：（一）經學校委託之調查小組調查結果，認定11103案性騷情事屬實、11104案未成立，11103案請學校依據性平會決議，移送考核會議處，並接受8小時性別平等教育課程。（二）學校調查過程產生之洩密爭議、不當接觸被行為人及各項爭議，請學校提報檢討報告並追究相關人員責任，於111年8月30日前報府。（三）另為免損及○師權益，有關其與學校教師聘約期限部分，請學校依據教師法第26條及教師法施行細則第17條規定辦理。」等語，有宜縣府111年7月27日函在卷可參（本院卷二第605至606頁）；⑶專審會第2屆第8次會議略以：補正說明第2屆第7次會議決議，補正文字：「本案係參酌教育部106年7月26日臺教學字第1060092113號函示有關『情節重大』之定義與判斷標準、學校性平調查小組調查報告建議、被行為人兒少權益等；綜合考量相同時期發生相關案件情事之比例。故依據教師法第18條審議，核予終局停聘1年處分之決議。」等語，有專審會第2屆第8次會議在卷可稽（本院卷二第607至608頁）。

2.依系爭專審會會議案由及討論摘要一及二所載，可知因為被告教評會無法就11102號案召開會議，故召開該次專審會會議。依討論摘要三所載，可知該次專審會會議為了解被告處理過程，有請當事人、家長代表、被告校長、性平會執行秘書等到場陳述意見及說明，衡諸專審會為釐清被告處理過程，必然知悉11102、11103、11104號案等案件之處理過程。該次會議決議二，說明11103、11104號案之性平會調查小組調查結果，請被告依性平會決議辦理，並無就11103、11104號案另為與性平會調查小組或性平會不同之決議，決議三係基於主管教育行政機關之監督權，請被告提報調查過程中之爭議事項以及追究相關人員責任，足見決議二至四，乃係在原提案討論事項即由專審會審議主管機關逕行提交之案件以外，另外作成其他決議。綜上，足見系爭專審會會議決議一，係針對11102號案所為決議，決議四則係告知被告依法辦理終局停聘之法令依據，該次會議討論過程中所稱綜整

3案整體考量研判，乃係因專審會釐清被告處理過程，已知悉第11102、11103、11104號案等案件之處理過程，故而系爭專審會會議，除就原提案討論事項作成決議以外，另外作成其他決議。嗣宜縣府111年7月27日函通知被告關於逕行提交專審會審議原告終局停聘案（即11102號案）之專審會議決結果，另參酌上開專審會會議決議二至四之決議，基於主管教育行政機關之監督權，命被告依照11103號案性平會決議辦理、提報檢討報告及追究相關人員責任及告知教師聘約期限相關規定。是原告主張專審會作成終局停聘1年決議之基礎事實包含11103號案之事實，尚非可採。

㈦、至原告主張被告應給付終局停聘期間未發給之本薪云云。惟按教師法第3條第1項規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」教師法第25條第1項規定：「依第十八條第一項……停聘之教師，停聘期間不發給待遇。」第31條第1項第2款規定：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。」第36條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」教師法第25條第1項規定108年6月5日立法意旨略以：依教師法第18條規定終局停聘之教師，因該停聘具懲處性質，且教師未實際執行教師工作，明定教師於該停聘期間不發給待遇等語。次按教師待遇條例第2條規定：「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。」第4條規定：「本條例用詞，定義如下：一、本薪：指教師應領取之基本給與。二、年功薪：指高於本薪最高薪級之給與。……五、加給：指本薪（年功薪）以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。……。七、獎金：指為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與。」第19條第1項、第3項規定：「（第1項）依法停聘之教師，於停聘期間及停聘原因消滅後回復聘任者，依教師法規定發給本薪（年功薪）。（第3項）停

聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發。」其立法理由略以：為使規範明確，於第3項定明停聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復其聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發等語。準此可知，教師之終局停聘處分經行政救濟予以撤銷（舊實務見解所採行政處分說）或教師經學校予以終局停聘經行政法院確認學校與教師間終局停聘關係不存在（新實務見解所採基於聘任契約所為之意思表示說），學校與教師間自該終局停聘期間，回復其聘任關係，學校應補發該段期間之本薪（年功薪）。教師之終局停聘處分未經行政救濟予以撤銷或教師與學校間終局停聘關係未經行政法院確認不存在，因終局停聘具有懲處性質，且教師未實際執行教師工作，教師於該停聘期間自不享有待遇，學校自不用發給本薪。查原告與被告間於上開期間雖具有聘任關係，惟處於終局停聘關係，亦未回復此期間之聘任關係，被告自無須發給其本薪。原告此部分主張，為無理由。

六、綜上所述，原告上揭主張，均無足採。本件兩造間自111年7月28日起至112年7月27日止具有終局停聘關係，被告於上開停聘期間毋庸發給待遇予原告，原告訴請確認其與被告間於上開期間之終局停聘1年法律關係不存在，及請求給付上開期間薪資，為無理由，應予駁回。

七、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。

八、據上論結，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　31　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　林季緯

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　　7　　月　　31　　日

書記官　王月伶