臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
113年度訴字第398號
114年5月29日辯論終結

原　　告　曹學仁
訴訟代理人　朱敏賢　律師
　　陳新傑　律師
被　　告　教育部
代　表　人　鄭英耀（部長）

訴訟代理人　劉昆銘　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中央教師申訴評議委員會中華民國113年1月22日申訴評議決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

一、確認被告與原告間民國112年7月31日國立臺東高級商業職業學校校長之聘任關係存在。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告、被告各負擔二分之一。

事實及理由

壹、程序方面

被告教育部之代表人於民國113年5月20日由部長潘文忠變更為鄭英耀，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷1第143頁、乙證1），經核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

㈠原告係被告所聘任國立臺東高級商業職業學校（下稱臺東高商）前校長（聘期自108年8月1日至112年7月31日），因原告於108年11月16日對同校教職員A女（姓名年籍詳卷）犯行為時性騷擾防治法（下稱性騷法）第25條第1項之性騷擾罪（下稱系爭性騷擾罪）案件（下稱系爭刑事案件），經臺灣

臺東地方法院（下稱臺東地院）111年6月1日110年度易字第18號刑事判決（下稱系爭刑事一審判決）判處有期徒刑6月，得易科罰金，嗣經國立高級中學學校校長成績考核小組（下稱校長成績考核小組）111年9月30日111學年度第1次會議（下稱111年9月30日會議）審議，決議原告之行為符合公務人員懲戒法（下稱公懲法）第2條第2款規定，並得依同法第24條第1項規定移送監察院審查，被告乃以111年11月29日臺教授國部字第1110152408號函（下稱111年11月29日函）檢陳移送書及相關佐證資料，移送監察院進行彈劾審查。

㈡嗣系爭刑事案件經臺灣高等法院花蓮分院（下稱花蓮高分院）112年3月31日111年度上易字第49號刑事判決駁回原告之上訴確定（下稱系爭刑事確定判決），經校長成績考核小組112年4月14日111學年度第2次會議（下稱112年4月14日會議）審議，決議依公懲法第5條第3項規定，先行停止原告之校長職務，由被告以112年5月5日臺教授國部字第1120051901號函通知原告（下稱原措施1）。被告所屬國民及學前教育署（下稱國教署）112年度性騷擾及性別歧視申訴評議委員會（下稱性騷擾申評會）另就系爭刑事案件原告所犯系爭性騷擾罪，是否構成教育人員不適任事實案，先後召開112年7月27日第1次會議、112年8月22日第2次會議及112年8月29日第3次會議（下依序稱112年7月27日會議、112年8月22日會議、112年8月29日會議）審議，並於112年8月22日會議決議原告未符教育人員任用條例第31條第1項第9款規定；復經112年8月29日會議衡酌教師衡平性，認定原告符合教育人員任用條例第31條第1項第13款所定之消極資格，並建議移請校長成績考核小組依同條第2項規定，續為該案管制不得聘任為教育人員年限之審議，後經校長成績考核小組112年9月12日112學年度第1次會議（下稱112年9月12日會議）審議，決議原告解聘，自000年0月00日生效，並自送達次日起2年不得聘任為教育人員，由被告以112年9月15日臺教授國部字第1120125006號函通知原告（下稱原措施2）。

㈢原告不服原措施1、2，於112年10月2日提起申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會（下稱中央教師申評會）113年1月22日申訴評議決定書決定申訴駁回（下稱申訴評議決定），原告仍有不服，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告所作成原措施1，以及原措施2關於「2年內不得聘任為教育人員」部分，性質上均屬行政處分，原告於踐行訴願前置程序後，循序提起撤銷訴訟，應屬合法；又原措施2關於「解聘校長」部分，參照憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨，其性質上屬終止校長聘約之公法上意思表示，影響原告112年7月31日校長身分、當日薪給及原告後續得否以教師身分退休及退休金計算等權益，具有確認利益，原告自得提起確認訴訟。

2.原告遭A女指摘對其有不當舉止一事，前經國教署性騷擾申評會進行調查、決議性騷擾行為成立，並送校長成績考核小組決議予以申誡1次，由被告以109年7月29日臺教授國字第1090084996號令核定原告申誡1次（下稱109年7月29日令）。惟被告函請監察院彈劾原告校長職務審查案，業經監察院以112年8月8日112年劾字第12、14號彈劾案審查決定書決定彈劾不成立（下稱系爭彈劾案審查決定），足見監察院業認定原告並無被告所指摘之違法、失職，亦不認系爭刑事案件之判決為正確，或認為原告之行為縱經刑事判決確定，仍屬情節輕微，無予彈劾之必要，顯見原措施1、2之認事用法皆有違誤。

3.原措施1係於系爭刑事確定判決後方作成，斯時已無責任未明或對責任釐清有影響之情事，並無停職之必要性，且原告之行為情節並非重大，與公懲法第5條第3項所定先行停職之要件未盡相符，原措施1應屬違法。

4.校長成績考核小組係依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法（下稱校長成績考核辦法）第10條規定組成，依該辦法

第2條規定僅得辦理成績考核，並不及於變更身分之「解聘」事項，校長成績考核小組自不得審議校長「解聘」事項，被告又未踐行相當於高級中等教育法第14條第5項規定之程序，復未於作成原措施2前通知原告就涉及教育人員任用條例第31條第1項第13款規定之事項陳述意見，即逕依校長成績考核小組之決議作成原措施2，有違正當法律程序。

5.教育人員任用條例第31條第1項第9款及第13款規定，與教師法第14條第1項第5款及第11款規定相仿，自應與上揭教師法之解釋相同，亦即教育人員如涉及性騷擾情節非屬重大，而無適用教育人員任用條例第31條第1款第9款規定時，除另有違反相關法令之情形外，不得再以同條項第13款「違反相關法令」為由予以解聘。被告恣意否決國教署112年度性騷擾申評會112年8月22日會議決議，依教育人員任用條例第31條第1項第13款規定作成原措施2，顯然架空教育人員任用條例第31條第1項第9款限於「情節重大」之法定要件，對所有涉及校園性騷擾案之教育人員，不問情節輕重均予解聘，未通盤考量原告擔任校長期間之貢獻，及擔任校長適格性等相關資料，亦違反正當法律程序、比例原則、法律保留原則、依法行政原則，並有裁量怠惰之違法。

㈡聲明：

1.原措施1、原措施2關於2年內不得聘任為教育人員（含校長及教師）部分及申訴評議決定主文第1項部分，均撤銷。

2.確認原告與被告間112年7月31日臺東高商校長之聘任關係存在。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原措施2解聘之意思表示是否符合相關法令，與原告得否自願退休，係屬二事；況原告並未申請自願退休，難認原告提起確認訴訟具有確認利益。

2.原告所犯系爭性騷擾罪與國教署性騷擾申評會認定原告違反行為時性別工作平等法（現名稱為性別平等工作法，下稱性

工法）第12條第1項第1款規定，對A女之性騷擾行為成立，為不同之法令。又彈劾權係監察院依憲法增修條文第7條第1項規定，對於違法失職之中央或地方公務人員向掌理罷免、懲戒或懲罰機關，提出控訴並要求予以懲處之權力。故監察院是否認定公務人員有違法失職之事實，而發動彈劾權，與司法刑事判決認定之犯罪事實無必然絕對認定事實之關係，不能混為一談。

3.原告因涉犯系爭性騷擾罪，經臺東地院以系爭刑事一審判決判處罪刑後，經被告依公懲法第24條第1項規定，以111年11月29日函移送監察院審查，花蓮高分院嗣以系爭刑事確定判決駁回原告之上訴確定，引起社會關注，考量事實層面嚴重損害政府聲譽，造成臺東高商校務行政運作執行困難，審酌原告經歷，應知其行為所涉性別平等教育法（下稱性平法）及教師法等相關規定，經校長成績考核小組參酌上情審議後綜合評定，原告確符合公懲法第5條第3項所定情形，方決議先行停止原告職務，故被告以原措施1先行停止原告校長職務，於法有據。

4.公立高級中等學校（下稱公立高中）校長，係採取遴選聘任制，由主管機關召開遴選會遴選合格人員後，再由主管機關予以聘任，並對其辦學成績予以考核及獎懲，其如有不適任之事實，依高級中等教育法第17條前段規定，係由主管機關依法解除其職務、改任其他職務或為其他適當之處理，無庸踐行與遴選校長時相同之程序。是校長成績考核小組之任務，既然是在「考核」現職校長之成績，則其考核之項目，即不限於現職校長之年終成績、另予成績及平時考核獎懲，其他有關現職校長考核之核議或長官交議考核之事項，只要在不違反法令限制之前提下，均可能成為校長成績考核小組核議之範圍。又被告以112年9月8日臺教授國部字第1120119773A號函通知原告列席校長成績考核小組112年9月12日會議之開會通知（下稱112年9月8日函），已具體就審議事實及法條表示為有無教育人員任用條例第31條規定等情事，自包

括該條第13款規定；況原告已於校長成績考核小組112年9月12日會議中列席陳述意見，其所提出書面意見，亦已就教育人員任用條例第31條第1項第13款規範之適用表示意見，足見被告並未違反行政程序法第102條本文規定之情事。

5.現行教育人員任用條例第31條係於103年1月13日修正公布，其修正理由即已指出係為配合103年6月18日教師法第14條之修正，以免兩法適用產生扞格，而依103年6月18日修正之教師法第14條立法過程及相關實務見解可知，該條第1項第9款與第13款未存有互斥關係，亦即性騷擾事件如認為情節未達重大而不成立第9款事由，仍有第13款適用餘地，教育人員任用條例第31條第1項第9款與第13款自應為相同之解釋。至於108年6月5日修正、109年6月30日施行即現行之教師法，將原教師法規定解聘或不續聘之法律效果：終身不得聘任為教師、1年至4年不得聘任為教師及僅在原服務學校不得聘任為教師，分別於第14條、第15條及第16條規範，並將教師法第14條第13條規定移列第15條，因教育人員任用條例並未隨同修正，自不能以現行教師法第14條之規定，解釋修正前教師法第14條第1項第13款規定隱含「情節重大」之要件。被告因原告業經刑事法院認定犯系爭性騷擾罪，並判處有期徒刑6月，得易科罰金確定，而與國教署性騷擾申評會原認定違反行為時性工法第12條第1項第1款規定所具侵害身體性自主程度顯不相當，經校長成績考核小組考量相關判決前例，審酌刑期與不得運用期間之衡平，始決定以2年不得聘任為教育人員為適當，已注意原告一切有利不利事項，原措施2並無原告所指違反比例原則、法律保留原則、依法行政原則及有裁量怠惰之違法。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原告就原措施1，是否已於法定期間內提起申訴？

㈡原告就解聘部分提起確認訴訟，是否具有確認利益？

㈢原措施1是否合法？

㈣原措施2認原告有教育人員任用條例第31條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事，其認事用法是否違誤？

㈤被告解聘原告之校長職務未踐行與遴選校長時之相同程序，是否違反正當法律程序？被告以原措施2溯及自112年7月31日解聘生效，是否合法？

㈥原措施2關於「2年內不得聘任為教育人員」部分，有無裁量怠惰及違反有利不利一律注意原則、法律保留原則及比例原則之違法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上開爭訟概要欄所述之事實，除本件爭點外，為兩造所不爭執，並有被告108年7月30日臺教授國字第1080078692號聘書（下稱系爭聘書）、校長成績考核小組111年9月30日會議紀錄及簽到表〔申訴卷2上方頁碼（下同）第134-142頁〕、被告111年11月29日函（申訴卷2第143-144頁）、系爭刑事確定判決（本院卷1第173-183頁）、校長成績考核小組112年4月14日會議紀錄及簽到表（申訴卷2第145-152頁）、原措施1（原證5）、國教署性騷擾申評會112年7月27日會議紀錄及簽到表、112年8月22日會議紀錄及簽到表、112年8月29日會議紀錄及簽到表（申訴卷2第169-183頁）、校長成績考核小組112年9月12日會議紀錄及簽到表（申訴卷2第187-194頁）、原措施2（原證6）、申訴評議決定（原證7）可查，並經本院調取系爭刑事案件全卷審明，堪信屬實。

㈡原告就原措施1，應視為於法定期間內已有申訴之提起：

1.教師法第42條第1項、第3項規定：「（第1項）教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。……（第3項）申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起30

日內以書面為之。……」第44條第1項第2款、第3項、第4項及第6項規定：「（第1項）教師申訴之程序分為申訴及再申訴二級如下：……二、高級中等以下學校分直轄市、縣（市）及中央二級。但中央主管機關所屬學校為中央一級，其提起之申訴，以再申訴論。……（第3項）教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於10日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。（第4項）教師依訴願法提起訴願後，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。……（第6項）原措施性質屬行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。」第50條規定：「各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。」又行政程序法第98條第3項規定：「處分機關未告知救濟期間或告知錯誤未為更正，致相對人或利害關係人遲誤者，如自處分書送達後1年內聲明不服時，視為於法定期間內所為。」準此，各級學校校長對主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得準用教師申訴之規定提起申訴，或依訴願法提起訴願；若主管機關未於處分書為救濟期間之教示或告知錯誤未為更正，致處分相對人或利害關係人遲誤其救濟期間者，其於1年內聲明不服時仍視為於法定期間內所為。

2.觀之被告於112年5月5日作成之原措施1，其救濟教示規定僅記載：「如不服本處分，得自本處分送達翌日起30日內，繕具訴願書逕送本部，並由本部函轉行政院提起訴願」等語（原證5），而漏未告知原告亦得依教師法第50條準用第42條規定，於收受送達翌日起30日內，向中央教師申評會提起申訴，且未經被告更正。而原告就原措施1並未提起訴願，係於112年10月2日併同原措施2向中央教師申評會提出申

訴，其救濟期間雖有遲誤，然因原措施1告知之救濟程序既有前述未為更正之錯誤，且原告已於1年內對之聲明不服，依前揭說明，應視為已於法定期間內提起申訴。

㈢公立高中校長係採遴選聘任制，由主管機關召開遴選會遴選合格人員後，再由主管機關予以聘任，並對其辦學成績予以考核及獎懲，其如有不適任之事實，則由主管機關依法解除其職務、改任其他職務或為其他適當之處理：

1.教育人員任用條例第1條規定：「教育人員之任用，依本條例行之。本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」所稱「任用」，是採廣義，包括聘任及派任在內（立法理由參照）。同條例第2條規定：「本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師……。」第6條第1項規定：「高級中等學校校長應持有中等學校教師證書，並具下列資格之一：……。」高級中等教育法第3條前段規定：「本法之主管機關：在中央為教育部；……」第4條第1項、第2項第1款規定：「（第1項）高級中等學校由中央政府、直轄市政府、縣（市）政府或由私人依私立學校法設立之。（第2項）高級中等學校依其設立之主體為中央政府、直轄市政府、縣（市）政府或私人，分為國立、直轄市立、縣（市）立或私立；其設立、變更或停辦，依下列規定辦理：一、國立：由中央主管機關核定。……」第5條規定：「高級中等學校分為下列類型：一、普通型高級中等學校：提供基本學科為主課程，強化學生通識能力之學校。二、技術型高級中等學校：提供專業及實習學科為主課程，包括實用技能及建教合作，強化學生專門技術及職業能力之學校。三、綜合型高級中等學校：提供包括基本學科、專業及實習學科課程，以輔導學生選修適性課程之學校。四、單科型高級中等學校：採取特定學科領域為核心課程，提供學習性向明顯之學生，繼續發展潛能之學校。」第14條第2項前段、第3項及第5項規定：「……（第2項）公立高級中等學校校長，由各該主管機關遴選合格人員聘任之；……（第3項）高級中等學校校

長應採任期制。公立學校校長1任4年，參與遴選之現職校長應接受辦學績效考評，經遴選會考評結果績效優良者，得在同一學校連任1次或優先遴選為出缺學校校長；……（第5項）各該主管機關……為辦理第2項遴選事宜，應召開遴選會；其遴選會之組成與遴選方式、程序、基準、校長辦學績效考評、聘任及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。……」第15條第1項規定：「現職公立高級中等學校校長未獲遴聘，或因故解除職務，其具有教師資格願回任教師者，除有教師法所定解聘、停聘或不續聘情事者外，由各該主管機關逕行分發學校任教，免受教師評審委員會審議。」第16條規定：「各該主管機關應組成考核小組，對公立高級中等學校校長辦理年度成績考核；考核小組之組成與任務、考核程序、考核等級、獎懲類別、考核結果之通知、申訴及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」第17條前段規定：「高級中等學校校長有不適任之事實者，公立學校校長由各該主管機關依法解除職務、改任其他職務或為其他適當之處理；……」

2.基於上述規定可知，公立高中校長係採遴選聘任制，由主管機關召開遴選會遴選合格人員後，再由主管機關予以聘任，而與受聘任之校長締結行政契約，委由受聘任校長管理校務，並由主管機關對其辦學成績予以考核及獎懲，公立高中校長如有不適任之事實，則由主管機關依法解除其職務、改任其他職務或為其他適當之處理。

㈣被告以原措施2解聘原告，為基於聘任契約所為之意思表示，原告就此部分，提起聘任法律關係存在之訴，為正確之訴訟類型，並具有確認利益：

1.依憲法法庭111年憲判字第11號判決理由書所闡釋：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、行為時教師法第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。」又依行為時教師法第14條第1項第14款及第2項規定（現行教師法為第16條），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，其法律效果只是使教師在原受聘學校不予聘任，性質為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，是受委託行使公權力，而為行政處分之性質（司法院釋字第462號解釋參照）有別。上述憲法法庭判決意旨具有拘束各機關及人民之效力，法院應依憲法法庭判決意旨為裁判。

2.上述憲法法庭判決意旨，雖僅闡釋公立大學不予續聘教師之法律性質，但校長之工作權亦為憲法第15條所保障，高中校長持有中等學校教師證書，依教育人員任用條例第6條第1項及高級中等教育法第14條第2項規定取得聘任資格，並由教育主管機關聘任為公立高中校長，教育主管機關與公立高中校長間具有公法聘約關係，與公立大學與其教師間之基礎法律關係，亦相類似。教育主管機關得遴選符合公立高中校長聘任資格之教師訂立公法聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，故教育主管機關對公立高中校長所為解聘校長職務行為之性質，自與公立學校不續聘教師之意思表示性質相同，均屬基於公法聘任契約所為之意思表示，而非行政處

分。因此公立高中校長認為教育主管機關所為解聘校長職務之行為不合法，即屬於對公法聘任契約法律關係存否之爭執，應對該教育主管機關提起確認聘任校長法律關係存在之訴，以為救濟。

3.被告以系爭聘書聘任原告為臺東高商校長，聘期自108年8月1日至112年7月31日止，嗣經被告以原措施2作為其自112年7月31日起解聘原告之意思表示；但原告主張被告違法解聘，其與被告間就112年7月31日臺東高商校長聘任關係是否存在即有爭執，致原告校長身分及薪給等聘任關係之法律上地位有受侵害之危險，且此危險得以原告訴請確認其與被告間112年7月31日臺東高商校長之聘任關係存在予以除去，應認原告提起本件確認之訴具有確認利益；至於原告另主張之自願退休權益能否透過本件確認訴訟排除其法律地位可能受侵害之危險，對於本件確認訴訟合法性之判斷已無影響。是被告辯稱原告既未申請自願退休，其確認訴訟即屬欠缺確認利益等語，尚非可採。

㈤校長成績考核小組之任務，不限於現職校長之年終成績、另予成績及平時考核獎懲的初核或核議，其他有關現職校長考核的核議或長官交議考核之事項，只要在不違反法令限制之前提下，均可能成為校長成績考核小組核議之範圍：

1.高級中等教育法第16條前段雖僅規定各該主管機關應組成考核小組，對公立高中校長辦理年度成績考核，但就校長成績考核小組之任務，則概括授權被告訂定相關辦法加以規範。被告據此訂定之校長成績考核辦法第2條規定：「本辦法所定校長成績考核類別及方式如下：一、年終成績考核：以等第評定之。二、另予成績考核：以等第評定之。三、平時考核：以獎懲功過、嘉獎、申誡方式為之。」第9條第1款規定：「校長之考核程序如下：一、國立學校校長，由教育部考核定之。……」第10條第1項規定：「各該主管機關辦理所屬高級中等學校校長成績考核，應組成考核小組，辦理所屬國民小學及國民中學校長成績考核，應組成考核委員會

（以下併稱考核小組）；其任務如下：一、校長年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、其他有關考核之核議事項及本機關長官交議考核事項。……」第11條規定：「（第1項）考核小組由委員9人至17人組成，由機關首長就本機關有關人員中遴派之，並指定1人為主席。……（第2項）任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但前項本機關有關人員任一性別人數少於委員總數三分之一者，不在此限。（第3項）委員之任期自當年9月1日至次年8月31日止。」第12條規定：「考核小組開會時，應有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議校長年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之獎懲時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」第14條規定：「（第1項）考核小組於審查受考核校長擬考列丙等或懲處事項時，應以書面通知該校長陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。（第2項）考核小組基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得否委託他人到場。」第16條規定：「校長成績考核經核定後，應由考核機關以書面通知受考核校長，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。」

2. 可知，校長成績考核小組主要任務，係在「考核」現職校長之成績，包括年終成績、另予成績，平時考核（獎懲功過、嘉獎、申誡）之初核及核議，以及其他有關「考核」的核議及長官交議「考核」之事項。換言之，校長成績考核小組之任務，既係在「考核」現職校長之成績，則其考核之項目，即不限於現職校長之年終成績、另予成績及平時考核獎懲，其他有關現職校長考核之核議或長官交議考核之事項，只要在不違反法令限制之前提下，均可能成為校長成績考核小組核議之範圍（最高行政法院112年度上字第437號判決意旨參

照）；又其成員之組成、性別比例、陳述意見及處理程序，並應依遵守前揭相關程序規定。

㈥原措施1係被告依公懲法第5條第3項規定所為之合法裁量行為：

1.公懲法之立法目的，在於整飭官箴，澄清吏治，維持公務之紀律，以提高行政效率，確保人民權益，維護國家法紀尊嚴，其第2條第2款規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：……二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」其立法理由略以：「……公務員非執行職務之違法行為，須致嚴重損害政府之信譽時，始得予以懲戒。至於違法卻未嚴重損害政府信譽之行為，則排除於懲戒事由之外，以避免公務員於私領域之行為受過度非難。至於公務員非執行職務之違法行為，是否致嚴重損害政府之信譽，係以其違法行為是否將導致公眾喪失對其執行職務之信賴為判斷標準。」第5條第3項規定：「……主管機關對於所屬公務員，依第24條規定送請監察院審查或懲戒法院審理而認為有免除職務、撤職或休職等情節重大之虞者，亦得依職權先行停止其職務。……」第22條第2項規定：「……同一行為已受刑罰或行政罰之處罰者，仍得予以懲戒。……」第24條第1項規定：「各院、部、會首長，省、直轄市、縣（市）行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員有第2條所定情事者，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。……」準此，公務人員於行政責任確定前，為利行政責任之調查及公益之維護，得先行停止公務人員之職務。

2.承前所述，公立高中校長係採取遴選聘任制，而為教育行政機關所聘任，且依公立各級學校校長及教師兼任主管人員職務加給表，公立高中校長之性質相當於簡任十職等之公務員（申訴卷2第137頁、原證19-6、本院卷2第337頁），另參酌被告108年7月3日臺教授國部字第1080061503號函：「……司法院院字第2757號解釋文意旨略以，公立學校校長受有俸

給者，為公務員服務法上之公務員、公務員懲戒委員會75年3月24日75臺會議字第0474號函略以：『中等學校及大專院校教師，如其所兼任之行政工作係經教育行政機關派任，亦為公務員懲戒法懲戒之對象。』且司法院105年5月印行之公務員懲戒新制問答集指出實務上公務員應受彈劾懲戒對象之適用範圍，係採廣義公務員說，即以公務員服務法第24條所指『受有俸給之文武職公務員』，為憲法第97條、監察法第6條及公懲法第1條、第2條規定應受彈劾及懲戒之對象。此外，依司法院釋字第262號、第305號解釋及院解字第2986號解釋，公懲法之懲戒對象應包括公立學校校長。爰公立學校校長有公務員服務法及公務員懲戒法之適用。……」之意旨，公立高中校長如有違法失職情事，自有公懲法之適用。

3.被告作成原措施1之始末：

⑴103年7月21日訂定之「教育部國民及學前教育署性騷擾防治申訴及處理要點」（嗣於109年12月3日修正為「教育部國民及學前教育署性騷擾及性別歧視防治處理要點」，下稱國教署性騷擾防治要點）第7點第1項規定：「本署為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會……」（本院卷2第154、158頁）；又依被告性別平等專案小組107年9月3日107年第2次會議之決議，有關國立高級中等以下學校校長涉性工法加害人事件，係由國教署人事室主辦，送國教署性騷擾申評會調查及決定（本院卷2第274、285、286頁）。

⑵臺東高商教職員A女於108年11月18日書具陳訴書並檢附對話截圖，向臺東縣政府提出疑似性騷擾之申訴，經臺東縣政府於108年11月19日函轉被告移文國教署，國教署乃依公務人員保障及培訓委員會107年3月9日公保字第1071060076號函略以，所屬機關之首長如涉及性騷擾事件，應交由具指揮監督權限之機關決定之意旨（本院卷2第283-284頁），及行為時國教署性騷擾防治要點之規定受理，並組成調查小組調查，於109年1月15日作成國教署108年第002號性騷擾事件申訴調查報告書（下稱系爭調查報告），認定原告於108年11

月16日晚間用手觸摸A女右邊的腰一下再按一下之行為（下稱系爭行為）屬實，已違反行為時性工法第12條第1項第1款規定，該當行為時國教署性騷擾防治要點第2條第1項第1款第1目所稱之性騷擾行為，提經國教署108年11月21日召開之性騷擾申評會第3次會議決議，原告對A女之性騷擾行為成立，另移送校長成績考核小組審議系爭調查報告所建議，以校長成績考核辦法第7條第1項第6款第5目之規定，給予申誡1次之懲處（原證2、申訴卷2第121-124頁）。嗣經校長成績考核小組109年7月14日109年度第3次會議（下稱109年7月14日會議）審議，決議依行為時性工法第12條第1項第1款及行為時國教署性騷擾防治要點第2條第1項第1款第1目規定，原告經調查認定性騷擾成立，依校長成績考核辦法第7條第1項第6款第5目「有不當行為致有損校譽」規定，予以申誡1次（申訴卷2第125-133頁），並經被告以109年7月29日令核定原告申誡1次（原證3）。

⑶嗣因原告之系爭行為涉犯系爭性騷擾罪，經臺東地院於111年6月1日以系爭刑事一審判決判處罪刑，校長成績考核小組乃於111年9月23日召開111年度第3次會議決議，依該判決所認定原告性騷擾行為之違失情節，符合公懲法第2條第2款「非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽」，並得依公懲法第24條第1項規定移送監察院審議，續經校長成績考核小組召開111年9月30日會議，由原告列席陳述意見後，決議移送監察院審查，被告並以111年11月29日函移送監察院審查（申訴卷2第134-142頁、第143-144頁）。

⑷原告不服系爭刑事一審判決，提起上訴，經花蓮高分院於112年3月31日作成系爭刑事確定判決駁回原告之上訴確定，因監察院斯時尚未就原告之彈劾案作成決定，校長成績考核小組遂召開112年4月14日會議審議原告所涉性騷擾事件，是否依公懲法第5條第3項規定先行停職，經原告列席陳述意見，並當場於會議前提供書面意見後，決議原告上開違失行為係涉及性別平等案件；因其擔任校長一職，負有綜理校務、領

導全體教職員工之權責，後續此案已引發社會輿情高度關注，並同時受到監察、立法機關之調查及關心；而此案之事實層面，已經花蓮高分院判決有罪定讞，確已嚴重損害政府聲譽，並造成臺東高商校務運作執行困難；另審酌原告為一校之長，且為臺東高商性別平等教育委員會主任委員（本院卷2第293頁），又曾任輔導教師（原證19-2），其對於性平觀念、社會通念及道德智識之認知，應知其行為所涉性平法及教師法等相關規定，經綜合考量上情，而認原告難以再有效領導校務運作及發展，係屬有免除職務、撤職或休職等情節重大之虞之案件，爰依公懲法第5條第3項規定，先行停止其職務（申訴卷2第145-152頁），被告並據此作成原措施1，且於112年5月8日送達原告（原證5、申訴卷1第31頁）。

⑸經核其校長成績考核小組之組成（申訴卷2第205、206頁）、性別比例、陳述意見及處理程序等，均符合前揭校長考核辦法相關規定；又公務員相關法律所謂「停職」，乃「停止公務員職務」，核非懲戒或懲處公務員之處分，係為調查公務員行政責任、刑事責任時，所必要之附屬性暫時措施，並非藉由停職處分以達懲戒或懲處公務員之目的。被告依已知之資料認定原告所涉系爭性騷擾罪已構成公懲法第2條第2款規定違法、失職等懲戒事實，並依前述理由認屬同法第5條第3項規定「情節重大」，而為原措施1之停職處分，並非無據，此核屬被告之裁量行為（最高行政法院103年度判字第620號判決意旨參照），並無不法。縱使原告之彈劾案，嗣經監察院以系爭彈劾案審查決定彈劾不成立，然此僅為原告上開違失行為毋須移送職務法庭進行懲戒程序而已，尚難憑此遽認被告原措施1之裁量即為違法。是原告主張原措施1係於系爭刑事確定判決後方作成，斯時已無責任未明或對責任釐清有影響之情事，並無停職之必要性，且原告行為情節並非重大，與公懲法第5條第3項先行停職之要件未盡相符，原措施1應屬違法等語，並不足採。

㈦原措施2認原告有教育人員任用條例第31條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事，其認事用法並無違誤：

1.觀諸84年8月9日初始制定教師法時，即於第14條第1項規定，教師聘任後，除有該項各款所列情形之一者外，不得解聘、停聘或不續聘。而「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。」始終為其中之一，該條雖曾於98年11月25日、101年1月4日修正，並未將之刪除，僅調整款次而已。至有損師道之行為，依一般社會通念認知，係指違反為人師表倫理規範之行為，如論文抄襲、主導考試舞弊、不當體罰、校園性騷擾等或其他類此行為。另教師「行為不檢有損師道」（101年1月4日修正公布之教師法列為第14條第1項第7款）之行為經查證屬實者，無論情節即不得聘為教師，若於聘任經解聘者亦同，即終身不得再為人師。嗣101年7月27日公布之司法院釋字第702號解釋，一方面認為上開教師行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實時，報請主管教育行政機關核准後，據以解聘、停聘或不續聘該教師之規定，對人民職業自由之限制，並未牴觸憲法第23條比例原則，亦與憲法保障人民工作權之意旨無違，另方面則以同法第14條第3項前段「有第1項第1款至第8款、第10款及第11款情事之一者，不得聘任為教師」規定，一律禁止終身再任教職，而未針對行為人有改正可能之情形訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，使客觀上可判斷確已改正者，仍有機會再任教職，該部分對人民工作權之限制已逾越必要之程度違反憲法第23條規定之比例原則，自解釋公布之日起至遲於1年內失其效力。依上開解釋意旨，教師法第14條再於102年7月10日修正，參照101年1月4日修正之教師法第14條內容觀之，可知102年7月10日教師法第14條第1項修正時，係以第9款「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，且情節重大。」第11款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。」及第12款「行為違反相關法令，經

有關機關查證屬實。」之規定取代修法前「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。」之規定。至性騷擾或性霸凌行為情節尚非重大，或體罰、霸凌學生，惟未造成其身心嚴重侵害，尚不構成第1項第9款或第11款之要件，即無從適用該款規定處置，則應適用第12款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之規定處理，即依教師法第14條第2項規定，應經教評會之審議（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），如教評會議決解聘或不續聘，其屬情節重大者，終身不得聘為教師；非屬情節重大者，則應併予審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准，已依情節是否重大而區別應禁止終身再任教或限制1年至4年不得聘任為教師，業符合上開解釋意旨。嗣103年1月8日修正教師法第14條，將上開第1項第12款移列為第13款，第2項僅配合款次修正，相關內容並無改變，自應為同上之解釋。又依上開說明可知，前揭教師法第14條第1項第9款、第13款所列之具體情形係屬個別之構成要件，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之構成要件而用，彼此間並非互相排斥之關係（最高行政法院109年度上字第395號判決意旨參照）。

2.參諸立法院第8屆第4會期司法及法制、教育及文化委員會於102年12月11日審查行政院及考試院會銜函請審議「教育人員任用條例第31條條文修正草案」案審查報告及審查會通過之條文對照表說明（本院卷2第319-327頁），可知教育人員任用條例第31條係規範教育人員任用之消極資格條件，為因應前述教師法第14條因司法院釋字第702號解釋所為之修正，避免兩法適用產生扞格，教育人員任用條例第31條乃於103年1月22日修正公布，將原教育人員任用條例第31條第1項第8款前段「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之規定，修正為第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，並增列第9款「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，且情

節重大」之規定，而與教師法之修正一致，成為現行之規定，故現行即103年1月22日修正之教育人員任用條例第31條第1項第9款及第13款之解釋適用，自應與103年1月8日修正之教師法第14條第9款及第13款規定為相同之解釋。

3.至於108年6月5日修正公布、自109年6月30日施行之現行教師法，則因考量原教師法規定解聘或不續聘之終身不得聘任為教師、1年至4年不得聘任為教師及僅在原服務學校不得聘任為教師之三種法律效果，其構成要件、處理程序有異，為使規範明確，爰就不同法律效果之情形，分別於第14條、第15條及第16條規範，而將由原條文第14條第1項第1款、第13款及第2項後段所定「情節重大」整併規範，並酌作文字修正為第11款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」，並將原條文第14條第1項第1款、第4款及第13款及第2項後段規定移列修正為第15條第5款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」規定（現行教師法第14條、15條及第16條立法理由參照），惟教育人員任用條例第31條草案目前尚未配合完成修法程序（申訴卷2第180頁）。故就現行教育人員任用條例第31條第1項第9款及第13款之解釋適用，仍應參照修正前教師法第14條第1項第9款及第13款規定，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之構成要件而用，彼此間並非互相排斥之關係，且現行教育人員任用條例第31條第1項第13款規定，亦不以情節重大為要件。是原告主張教育人員任用條例第31條第1項第9款及第13款規定，與現行教師法第14條第1項第5款及第11款規定相仿，應相同之解釋，其法定要件均僅限於「情節重大」等語，並不足取。

4.被告作成原措施2之經過：

⑴109年12月3日修正之國教署性騷擾防治要點第8點第2項規定：「……（第2項）本會置委員9人，其中1人為召集人，由署長指定副署長或主任秘書1人兼任，其餘委員署長聘（派）本署員工、社會公正人士及專家學者兼任。（第3

項）前項委員人數，女性應占委員總數二分之一以上，男性應占委員總數五分之一以上。（第4項）本會委員任期2年，期滿得續兼。……（第5項）本會會議，由召集人召集並為主席；……本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會。有出席委員過半數之同意，始得決議……」（本院卷2第148-149頁）。

⑵原告之系爭行為所涉性騷擾事件前經國教署性騷擾申評會調查小組調查，經調查小組於系爭調查報告書認定原告違反行為時性工法第12條第1項第1款規定，該當行為時國教署性騷擾防治要點第2條第1項第1款第1目所稱之性騷擾行為，提經國教署108年11月21日會議決議原告對A女之性騷擾行為成立，並建議以行為時校長成績考核辦法第7條第1項第6款第5目之規定，給予申誡1次之懲處，嗣經校長成績考核小組109年7月14日會議決議，依行為時校長成績考核辦法第7條第1項第6款第5目之規定，予以申誡1次之懲處，並經被告以109年7月29日令核定原告申誡1次，詳如前述。

⑶因原告之系爭行為另犯系爭性騷擾罪，經花蓮高分院以系爭刑事確定判決判處罪刑定讞，國教署性騷擾申評會因認本案性騷擾之認定有新事實，而召開112年7月27日會議討論原告所犯系爭性騷擾罪是否構成教育人員不適任之事實，經決議本案基礎事實未變，系爭刑事案件判決針對原告系爭行為之同一事實認定已臻明確，無須籌組調查小組再行調查，惟為認定本案是否該當教育人員任用條例第31條第1項第9款所稱「情節重大」，應給予當事人充分陳述意見之機會，遂另擇期召開會議審議（申訴卷2第169-173頁）。嗣國教署以112年8月3日臺教國署人字第1120101689號函請原告就所涉性騷擾案是否該當教育人員任用條例第31條第1項第9款所稱「情節重大」，於112年8月11日前以書面表示意見（原證12）後，經國教署性騷擾申評會108年8月22日會議就系爭調查報告、臺東地院系爭刑事一審判決、花蓮高分院系爭刑事確定判決等相關事證，參照被告106年7月26日臺教學㈢字第1060

092113號函釋，以性別事件事實論及「情節重大」之定義與判斷基準綜合評估並充分審議，決議本案相關事證原告確有性騷擾行為，惟未符合教育人員任用條例第31條第1項第9款所稱「情節重大」（申訴卷2第174-178頁）。至於該次會議紀錄經簽奉示：「考量與教師的衡平性，請就任用條例再予考量。」（申訴卷2第179頁），核屬被告針對教育人員任用條例第31條第9款與第13款之解釋適用，基於該法與教師法之主管機關，及上下機關之行政監督立場，提醒所屬國教署注意再酌，並非推翻或否決國教署性騷擾申評會108年8月22日會議之決議，尚無不法；而國教署性騷擾申評會因考量本案業經其審認確有性騷擾行為，惟未符合教育人員任用條例第31條第1項第9款所稱「情節重大」，法律效果為「無須解聘」，衡酌學校教師與本案相同違失情形之個案，有違反修正前性騷法第20條處罰鍰新臺幣3萬元，經解聘且2年不得聘任為教師；亦有違反性騷法第25條經解聘1年或終身不得聘任為教師等處置情形之衡平性，以及教育人員任用條例修法精神及體例（增列情節未達終身解聘，惟仍有解聘之必要，得議決1-4年不得任用為教育人員），有關原告是否適任校長職務，是否具有教育人員任用條例第31條所定之消極資格，確須再予審酌，爰再召開112年8月29日會議討論，並未違反正當法律程序；又該次會議討論，經與會委員就系爭調查報告、臺東地院系爭刑事一審判決、花蓮高分院系爭刑事確定判決等相關事證綜合評估，衡酌教師衡平性並充分審議，以無記名單記法方式投票，達出席人員過半數同意，認本案相關事證原告已該當教育人員任用條例第31條第1項第13款所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，爰具教育人員任用條例第31條所定消極資格，並依同條第2項規定，建議移請校長成績考核小組，續為審議本案管制不得聘任為教育人員之年限（申訴卷2第179-183頁）。

⑷嗣國教署所屬校長成績考核審議小組即被告所屬校長成績考核小組之初審單位（本院卷2第249-252頁），為討論原告之

系爭行為所犯系爭性騷擾罪，經國教署性騷擾申評會決議具教育人員任用條例第1項第13款所定之消極資格，有關原告不得聘任為教育人員之年限，乃訂於112年8月30日16時召開112年度第2次會議審議，並由國教署以112年8月29日臺國教署人字第1120116553A號函通知原告列席會議或提出書面說明（原證10），原告於會議當日以電子郵件提供書面意見2份（被證1），並於16時34分至16時42分列席陳述意見後，經校長成績考核審議小組決議建議原告2年不得聘任為教育人員，並提請校長成績考核小組會議審議（申訴卷2第184-187頁），經校長成績考核小組訂於112年9月12日11時召開會議審議，並由被告以112年9月8日函載明開會時間、地點及「臺端因涉及性騷擾事件，為審議該違失行為有無教育人員任用條例第31條規定等情事，請臺端務必準時列席會議……如有書面資料請自行攜帶……」等說明，通知原告列席陳述意見或提出書面說明（原證11），原告於會議當日11時45分至11時56分列席陳述意見，並於會議中提供記載：「……教育人員任用條例第31條於103年之修法理由『為使教育人員有改正機會，教育人員有第1項第13款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第14條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核准，爰增訂第2項規定。』可見立法者有意給予教育人員改過遷善之機會，並非一旦發生性騷擾事件即不分情節輕重予以解聘。……」等語之書面意見1份（被證2），堪認已就教育人員有第1項第13款規定之適用，給予原告陳述意見之機會；嗣經當日校長成績考核小組出席委員10人充分討論，以原告之系爭行為業經國教署性騷擾申評會112年8月22日會議審認確有性騷擾行為，又經臺東地院及花蓮高分院判決原告犯系爭性騷擾罪，處有期徒刑6月（未宣告緩刑），並得易科罰金定讞，符合教育人員任用條例第31條第1項第13款所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，具教育人員任用條例第31條

所定之消極資格，參以教師涉性騷擾解聘、涉性騷擾懲戒判決先例，審酌刑期不得任用期間之衡平，經出席委員9人同意解聘（決議前1人因公離席），自000年0月00日生效，且2年不得聘任為教育人員（申訴卷2第188-194頁），被告乃據此作成原措施2（原證6），認定原告有教育人員任用條例第31條第1項第13款所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事。

⑸經核其國教署性騷擾申評會及校長成績考核小組成員之組成（申訴卷2第204-207頁、本院卷1第171-240頁、外放附件卷附件5、6）、性別比例、陳述意見及處理程序等，符合前述國教署性騷擾防治要點及校長成績考核辦法之相關規定，被告以原措施2認定原告有教育人員任用條例第31條第1項第13款所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事，其認事用法並無違誤，原告主張被告恣意否決國教署性騷擾申評會108年8月22日會議之決議，又未於作成原措施2前，通知其就涉及教育人員任用條例第31條第1項第13款規定之事項陳述意見，違反正當法律程序等語，難認可採。

㈧被告解聘原告之校長職務未踐行與遴選校長時之相同程序，並未違反正當法律程序，被告以原措施2為其終止聘約之意思表示，應於達到原告時始發生聘約關係向後失效之法律效果：

1.依高級中等教育法第17條前段規定，各該主管機關對於不適任之公立高中校長，依法解除職務、改任其他職務或為其他適當的處理時，無庸踐行與遴選校長時相同之程序：

⑴憲法所定人民之自由及權利範圍甚廣，基於保障人民自由及權利之考量，法律規定之實體內容固不得違背憲法，其為實施實體內容之程序，以及於基本權利受干預時提供適時之救濟途徑，除憲法就人身自由已於第8條所明定者外，其餘程序規範，仍應符合法治國之正當法律程序原則，始與憲法保障人民自由及權利之意旨無違（司法院釋字第488號解釋參照）。而憲法上正當法律程序原則之內涵，除考量憲法有無

特別規定外，應依事物領域，視所涉及基本權利之種類、限制之強度及範圍、所欲追求之公共利益、決定機關之功能合適性、有無替代程序及各項可能程序之成本等因素綜合考量，由立法者制定相應之法定程序（司法院釋字第689號、第709號、第739號及第797號解釋參照）。因此，行政機關作成各種限制人民自由或權利之行政行為，除應符合憲法第23條所要求之法律保留原則及比例原則外，其所應踐行之程序，原則上是依據立法者綜合上述各種因素後所制定相應之法定程序。

⑵依教育人員任用條例第26條第1項第1款規定，高級中等以下學校教師除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之合格人員中，提請教師評審委員會（下稱教評會）審查通過後聘任；至於不適任教師的解聘，依同條例第31條第1項、第2項及教師法第14條第1項規定，則依其不適任的事實是否曾經法院判決確定而已相當明確、是否涉及性別平等專業之判斷而經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會審議通過、教評會有無審酌空間等情形，而分別踐行：①免經教評會審議及免報主管機關核准、②免經教評會審議但須報主管機關核准、③應經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上審議通過並報主管機關核准、④應經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上審議通過並報主管機關核准等4種不同程序後，予以解聘。可見，教育人員之聘任與解聘，並非均須踐行相同程序，始符合正當行政程序，毋寧是屬於立法形成空間，由立法者綜合審酌各項因素，本於立法裁量後予以決定（包括自為規定或授權立法），並在不違反憲法特別規定或憲法原則之前提下，執法者（包括行政機關及司法機關）均應予尊重。

⑶關於公立高中校長之任用程序，原規定於修正前教育人員任用條例第24條，嗣因高級中學法第12條已有規範，故該規定於100年11月30日修正公布時刪除；後又因推動12年國民基本教育，102年7月10日公布之高級中等教育法，已將高級中

學法、職業學校法之規定整合規範，且先後自102年9月1日、103年8月1日施行，故依中央法規標準法第21條第4款規定，於105年5月11日廢止高級中學法（廢止理由參照）。因此，關於公立高中校長之聘任、現職校長未獲遴聘及解除職務等程序，即應依高級中等教育法第14條、第15條及第17條等規定辦理。而公立高中校長如有不適任之事實，依高級中等教育法第17條前段規定，係由主管機關依法解除其職務、改任其他職務或為其他適當之處理，已如前述。且因高級中等教育法第三章關於校長聘任及考核之規定中，僅規定各該主管機關於辦理公立高中校長遴選事宜時應召開遴選會，至於各該主管機關解除公立高中校長職務時，應踐行如何之程序，則並無規範。參酌上述說明，此種解除校長職務之規範模式，顯非立法疏漏，而是立法者於斟酌解除校長職務限制工作權之強度、解除不適任校長職務所欲追求保障學生受教權、教職員良好工作環境及學校聲譽等公共利益、由各該主管機關決定之功能合適性及時效性、各項可能替代程序之成本等各項因素後，而有意將解除不適任公立高中校長職務之權限，委由各該主管機關行使，且無庸踐行與遴選校長時相同之程序，且經本院審查結果，客觀上並未形成上述規定違反憲法上正當法律程序原則之確信，則參酌前述說明，本院自應據以為判決之基礎（最高行政法院112年度上字第437號判決意旨參照）。

⑷校長成績考核小組之任務，既然是在「考核」現職校長之成績，故其考核的項目，尚包括其他有關校長考核之核議或長官交議考核等事項，業如前述。而現職校長是否不適任，本質上即屬成績考核之範圍。因此，當被告發現原告所涉性騷擾事件，另涉犯系爭性騷擾罪，並經刑事法院判處罪刑確定時，雖依前述高級中等教育法第17條前段規定（公立學校校長不適任之事實，包括違法、不當行為等情形，其立法理由參照），被告本即有自行認定事實及依法解除原告校長職務、改任其他職務或為其他適當處理之權限，但為求慎重，

仍依校長成績考核辦法第10條第1項第2款規定，交由校長成績考核小組審議相關事證，確認原告具有教育人員任用條例第31條第1項第13款所定「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之消極資格，被告始依高級中等教育法第15條第1項、第17條及教育人員任用條例第31條第3項規定，以原措施2通知原告解聘等情，參酌前述規定及說明，被告以原措施2解聘原告所踐行之程序，並未違反正當法律程序。原告主張校長成績考核小組僅得辦理校長之成績考核，不得審議校長「解聘」事項，被告又未踐行相當於高級中等教育法第14條第5項規定之程序，其以原措施2解聘原告，有違正當法律程序等語，尚難憑採。

2.被告以原措施2為其終止聘約之意思表示，應於達到原告時始發生聘約關係向後失效之法律效果：

⑴公立高中校長屬教育人員任用條例第2條所稱之教育人員，係採遴選聘任制，由主管機關召開遴選會遴選合格人員後，再由主管機關予以聘任，而與受聘任之校長締結行政契約，委由受聘任校長管理校務，主管機關對公立高中校長所為解聘校長職務行為之性質，與公立學校不續聘教師之意思表示性質相同，均屬基於公法聘任契約所為之意思表示，而非行政處分，均如前述。原告為被告以系爭聘約聘任之臺東高商校長，被告因原告於系爭聘約期間涉及系爭刑事案件，經臺東地院系爭刑事一審判決及花蓮高分院系爭刑事確定判決認定犯系爭性騷擾罪定讞，構成教育人員任用條例第31條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事，而以單方之意思表示向原告為解聘之表示，形成契約效力之終止，具有契約終止權之性質。

⑵關於行政契約終止權之行使事項，如聘約別無約定，又觀之行政程序法亦無規定，自應準用民法之規定。依民法第263條規定：「第258條及第260條之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之。」即民法上終止契約之行使方法準用解除權之規定；依同法第258條第1項規定：「解除權之行

使，應向他方當事人以意思表示為之。」再依同法第95條第1項本文規定：「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。」準此，被告以措施2之公函型式解聘原告，固合於準用前揭民法規定以意思表示行使終止權之要求，惟其屬於非對話為意思表示，其效力即應於到達原告時始告發生。再「法律行為之撤銷與解除契約不同，前者係指該行為有法定撤銷之原因事實存在，經撤銷權人行使撤銷權而使該法律行為溯及歸於無效；後者則係契約當事人依雙方之合意訂立契約，使原屬有效之契約歸於消滅；而終止契約，僅使契約自終止之時起向將來消滅，並無溯及效力，當事人原已依約行使、履行之權利義務不受影響。」最高法院99年度台上字第818號民事判決意旨參照。亦即契約一旦經合法終止，其效果為契約自終止之時起向將來消滅（最高行政法院110年度上字第660號判決意旨參照）。

⑶系爭聘約並無關於契約終止權行使事項之約定（本院卷1第280頁），依前揭說明，被告於112年9月15日以原措施2為其終止系爭聘約之意思表示，自應於達到原告即112年9月19日（申訴卷1第35頁）時，始發生聘約關係向後失效之法律效果；又公立高中校長採遴選聘任制及任期制，校長任期屆滿，並非於同一學校當然連任（高級中等教育法第14條、校長成績考核辦法第11條規定參照），而原措施2作成時，系爭聘約早已於112年7月31日因聘期屆滿而消滅，亦不生終止系爭聘約之問題，故被告以原措施2溯及自112年7月31日起解聘原告臺東高商校長，並不合法，原告訴請被告與原告112年7月31日國立臺東高級商業職業學校校長之聘任關係存在，為有理由。

㈨原措施2關於「2年內不得聘任為教育人員」部分，並無裁量怠惰及違反有利不利一律注意原則、法律保留原則及比例原則之違法：

1.承前所述，教育人員任用條例第31條第1項第9款及第13款規定，應參照修正前教師法第14條第9款及第13款規定，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之構成要件而用，彼此間並非互相排斥之關係，教育人員任用條例第31條第1項第13款規定，亦不以情節重大為要件；又依高級中等教育法第15條、教育人員任用條例第31條第1項至第3項規定可知，公立高中校長具有教育人員任用條例第31條第1項所定之消極資格者，應由主管教育行政機關予以解聘，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教育人員（含校長及教師）。

2.公立高中校長經聘任後，有教育人員任用條例第31條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之情形，經主管教育行政機關予以解聘，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教育人員（含校長及教師）之處分，涉及裁量權之行使，是否有濫權違法情事，法院自得審查，除不得逾越法定裁量範圍外，尚應積極審酌個案相關情節，選擇符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法。

3.原告於系爭聘約期間因有系爭行為，涉犯系爭性騷擾罪，經刑事法院判處罪刑確定，經國教署性騷擾申評會112年8月22日、112年8月29日會議認定原告相關事證，認雖不符合教育人員任用條例第31條第1項第9款所稱「情節重大」，但符合第13款所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之情事，而具有教育人員任用條例第31條所定之消極資格，復由校長成績考核小組112年9月12日會議決議，基於原告之系爭行為經國教署性騷擾申評會112年8月22日會議審認確有性騷擾行為，又經臺東地院及花蓮高分院判決原告犯系爭性騷擾罪，處有期徒刑6月（未宣告緩刑），並得易科罰金定讞，符合教育人員任用條例第31條第1項第13款所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，具教育人員任用條例第31條所定之消極資格，並經校長成績考核小組出席委員

10人充分討論後，以原告犯系爭性騷擾罪，業經刑事法院判決有罪定讞，參以教師涉性騷擾解聘、涉性騷擾懲戒判決先例，審酌刑期不得任用期間之衡平，經出席委員9人（決議前1人因公離席）議決2年不得聘任為教育人員，詳如前述。經核校長成績考核小組就其具體判斷依據及為前開決議所審酌情由等，均有詳細討論暨說明；況原告之系爭刑事案件係經由刑事司法嚴謹之正當程序，認定其犯有系爭性騷擾罪確定，業經本院調取系爭刑事案件全卷查明，且系爭刑事確定判決原告以有刑事訴訟法第421條所定足生影響於判決之重要證據漏未審酌，及同法第420條第1項第6款所定發現新事實或新證據，足以推翻原確定判決等再審事由，聲請再審並聲請調查證據，亦經花蓮高分院113年6月27日112年度聲再字第5號刑事裁定認原告之再審意旨，不符前開再審事由，其再審之聲請為無理由，而駁回其再審之聲請確定（本院卷1第185-190頁），益證原告之系爭行為，確已構成刑事犯罪，而具有教育人員任用條例第31條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事，是上開校長成績考核小組會議決議所為判斷及裁量之考量內容，尚難認有何判斷違法或裁量逾越、濫用或恣意等情事，或有違反有利不利一律注意原則、法律保留原則及比例原則之違法，故被告據以原措施2，予以原告自原措施2送達次日起2年內不得聘任為教育人員之處分，尚無原告所指有裁量怠惰及違反比例原則、法律保留原則、依法行政原則之違法。

㈩綜上所述，被告所作成原措施1及原措施2關於2年內不得聘任為教育人員（含校長及教師）部分，其認事用法均無違誤，申訴評議決定就此部分予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由：又被告以原措施2所為解聘之意思表示，屬契約終止之意思表示，其效力應於112年9月19日到達原告後，始向後發生，並無溯及效力，被告以原措施2溯及自112年7月31日起解聘，自不合法，原告訴請確認其與被告間112年7月31日臺東高商校長之聘任關係存在，為有理由。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

七、結論：原告之訴為一部無理由、一部有理由，並判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　26　　日

審判長法　官　洪慕芳

法　官　郭銘禮

法　官　孫萍萍

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　　6　　月　　26　　日

書記官　林劭威