臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴更二字第6號
114年2月20日辯論終結

原　　告　王大德

被　　告　臺灣警察專科學校

代　表　人　方仰寧（校長）
被　　告　內政部
代　表　人　劉世芳（部長）
共　　同
訴訟代理人　李漢中　律師
　　葉曉宜　律師

上列當事人間聘任事件，原告就被告臺灣警察專科學校提起行政訴訟，經最高行政法院以111年度上字第481號判決就不予續聘部分發回更審，原告併追加被告內政部核定不得聘任為教師年限部分，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用，由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：被告臺灣警察專科學校（下稱警專學校或警專）代表人於訴訟進行中變更為方仰寧，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院113年度訴更二字第6號卷【下稱更二卷】第51頁、第57、58頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

㈠事實經過一：

1.原告王大德原係被告警專學校聘任之專任教師，該校學生甲女(年籍詳卷)於民國100年10月26日向被告警專學校提出校園性侵害或性騷擾事件調查申請書(下稱性騷擾調查申請書)，指稱原告於100年6月至10月間多次寄發要甲女當原告的第三者之簡訊內容給甲女，令甲女感到厭煩與不堪其擾等語，警專學校性別平等教育委員會（下稱性平會）乃組成調查小組進行調查，並提出101年1月3日「TPC1001026專案調查小組報告」（下稱系爭調查小組報告），認定原告行為已構成「違反教師專業倫理」，性騷擾成立，經性平會於101年1月13日召開100學年第1學期第2次會議（下稱101年1月13日性平會議）決議尊重調查小組調查結果，性騷擾成立，建議自101年8月1日起不續聘原告，移由教師評審委員會（下稱教評會）審議等語，並作成101年1月20日「TPC1001026專案調查報告」（下稱系爭性平會調查報告）。嗣警專學校教評會（下稱校教評會）於101年3月15日決議原告行為符合101年1月4日修正公布之教師法第14條第1項第7款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」規定予以解聘，被告警專學校乃以101年3月22日警專人字第1010601589號書函（下稱101年3月22日書函）通知原告，並於報經主管機關即被告內政部101年7月26日台內密源警字第10108716032號函（下稱101年7月26日函）復同意照辦後，再以101年7月31日警專人字第10100036360號書函（下稱101年7月31日書函）通知原告解聘。原告不服，提起申訴，經警專學校教師申訴評議委員會（下稱校申評會）於101年11月22日決議：「申訴有理由」，請被告警專學校依據性平會之調查報告，審查原告「行為不檢」之情節，是否已達「有損師道」之嚴重程度，另為適法之決定。

2.嗣校教評會於101年12月24日召開會議，仍決議維持原解聘處分，並由被告警專學校以102年1月9日警專人字第1020607781號書函（下稱102年1月9日書函）通知原告，然報

經被告內政部以102年5月2日內授警字第1020871718號函（下稱102年5月2日函）復略以：教評會並未踐行當事人陳述意見之程序，對當事人權利保障未盡完備，請重新召開會議並踐行此項程序後再報部辦理等語。

3.校教評會補正程序後，於102年5月16日召開教評會議決議維持原解聘處分，由被告警專學校以102年5月31日警專人字第1020603191號書函（下稱102年5月31日書函）通知原告，並報經被告內政部以102年7月12日台內密源警字第10208723931號函（下稱102年7月12日函）同意後，再以102年7月24日警專人字第1020003810號書函（下稱102年7月24日書函）通知原告予以解聘。原告提起申訴遭駁回後，提起再申訴，經內政部教師申訴評議委員會（下稱內政部申評會）以申訴決定就解聘處分是否符合比例原則一節未詳加論述，顯有理由不備為由，以103年5月30日再申訴評議書作成「再申訴有理由，原申訴評議決定不予維持，警專申評會應依本評議書之意旨另為適法之評議決定。」之決定。校申評會爰於103年10月24日決議：「申訴有理由」，請被告警專學校依據性平會之調查報告，審查原告「行為不檢」之情節，是否已達「有損師道」之嚴重程度，就內政部申評會評議仍有不備之處詳予審酌，並就有利不利於原告主張，說明採憑或不足採信之理由。

4.被告警專學校乃於103年12月24日召開校教評會議，決議依修正後教師法（按：應係指103年1月8日修正後教師法）第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之規定，維持解聘處分，被告警專學校並以104年1月7日警專人字第1040600141號書函（下稱104年1月7日書函）通知原告，然報經被告內政部以104年2月9日內授警字第1040870391號函（下稱104年2月9日函）復略以：本案有未依修正後教師法（按：應係指103年1月8日修正後教師法）第14條第2項後段規定併審酌情節重大與

否及不得聘任為教師之年限等瑕疵，請被告警專學校重新召開教評會並補正相關程序後再議。

5.被告警專學校於104年3月13日召開教評會議，決議有關原告行為是否達情節重大程度，移請性平會審議。案經性平會於104年3月23日審議評定原告行為屬情節重大，並經教評會於同年4月2日審議，認定原告行為符合103年1月8日修正後教師法第14條第1項第13款之情節，屬情節重大，決議同意解聘案，被告警專學校並以104年4月9日警專人字第1040602299號書函（下稱104年4月9日書函）通知原告，然報經被告內政部以104年5月27日內授密仁警字第1040871470號函（下稱104年5月27日函）復略以：原告遭解聘之性騷擾行為，既經性平會確認為情節重大，則本解聘案應為第14條第1項第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。」之適用，請被告警專學校重新審認後再議等語。

6.校教評會旋於104年6月12日再度召開會議，決議本案依103年6月18日修正後教師法第14條第1項第9款規定予以解聘後，被告警專學校以104年6月22日警專人字第1040604206號書函（下稱104年6月22日書函）通知原告，並報請被告內政部核定。經被告內政部於104年10月20日召開教師審議小組會議，決議：「104年6月12日召開之教評會，雖僅為程序補正，無涉具體事實之調查或補充，惟該次教評會決議事項涉及教師王大德解聘案適用法條變更，為確保審議程序之周全，請學校就本解聘案再次重新召開教評會，以補正通知當事人到場陳述之程序，並依行政罰法第5條規定，一併檢視適用法條是否妥適後再議。」等語，被告內政部乃以104年11月2日台授密仁警字第1040873237號函（下稱104年11月2日函）檢送該會議紀錄，請被告警專學校補正相關程序後再議。

7.被告警專學校於104年11月13日再度召開教評會議，因認性平會對於原告性騷擾行為達情節重大程度之決議程序有瑕疵，爰決議請性平會再次審議後再議。性平會於104年11月27日召開會議重新審議後，認定原告性騷擾行為未達情節重大程度。嗣校教評會於105年2月25日召開會議決議略以：本案原解聘處分適用102年6月27日（按：於102年7月10日公布）教師法修正前條文，仍依教師法（舊法）第14條第1項第7款：「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」解聘。惟本校104年11月27日性平會認定原告性騷擾行為未達情節重大程度，爰依教師法（新法）第14條第6項規定，原告於解聘生效後起算逾4年起得聘任為教師等語，被告警專學校除以105年3月3日警專人字第1050601440號書函(下稱105年3月3日書函)通知原告外，於報經被告內政部以105年5月18日台內密仁警字第10508712552號函（下稱105年5月18日函）同意後，再以105年5月23日警專人字第1050003525號書函（下稱105年5月23日書函）通知月23日書函）通知原告。原告不服，提起訴願遭駁回後，提起行政訴訟，訴請撤銷被告警專學校105年5月23日書函及其訴願決定，經本院以105年度訴字第1918號判決：「訴願決定及原處分均撤銷」，並經最高行政法院以107年度判字第381號判決駁回被告警專學校之上訴確定在案（下稱最高行前確定判決），並指明原告行為後，教師法第14條已有修正，自應依103年1月8日修正後教師法第14條第1項規定，核實認定該當於何款之規定，方能決定應再依同條第2項至第5項之何款規定，審酌原告之解聘或不續聘期間；另原告聘約原至101年7月31日即到期且未獲續聘，則校教評會於105年2月25日所為之解聘決議，其真意究何所指？欲解何時之「聘」？被告警專學校105年5月23日書函未予論明，於法亦有未合。

㈡事實經過二：被告警專學校依據最高行前確定判決，於107年9月13日召開107學年度第1學期教評會第1次會議決議略

以：適用教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之規定，自101年7月31日聘約到期後不續聘原告，不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）等語，被告警專學校爰以107年10月15日警專人字第1070608596號函（下稱107年10月15日函1）通知原告，並以同日警專人字第10706085961號函（下稱107年10月15日函2）報由被告內政部召開107年11月20日教師審議小組會議後，以107年12月5日台內密勇警字第10708735671號函（下稱107年12月5日函）同意照辦，被告警專學校乃據以107年12月12日警專人字第1070008298號函（下稱107年12月12日函）通知原告略以：校教評會議決議不續聘案，業奉內政部同意照辦等語。原告不服被告警專學校107年12月12日函，提起訴願，經被告內政部以108年4月23日台內訴字第1080420163號訴願決定（下稱108年4月23日訴願決訴願決定）駁回，原告仍不服，遂提起行政訴訟，經本院108年度訴字第844號判決駁回其訴，嗣經最高行政法院109年度上字第67號判決廢棄該判決並發回本院，經本院110年度訴更一字第27號判決（下稱更一判決）將被告警專學校107年12月12日函及其訴願決定均撤銷，被告警專學校上訴後，經最高行政法院111年度上字第481號判決（下稱發回判決）將更一判決廢棄，其中關於不予續聘部分發回本院更為審理，其餘原告之訴駁回確定。嗣原告於訴訟中對被告內政部107年12月5日函提起訴願，經行政院以113年6月12日院臺訴5011365號訴願決定書（下稱113年6月12日訴願決定）駁回定）駁回後，原告於本更二審程序追加內政部為被告。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠原告在最初接受性平調查時，就指出原告與甲女係自100年6月間開始有簡訊互動，自100年6月3日至同年10月17日止，原告共傳送230則簡訊給甲女，甲女則傳送188則簡訊給原告。若甲女對原告傳送之訊息內容感到不受歡迎，大可不予回覆或向被告警專學校申請調查，何以持續回傳簡訊給原

告？性平會調查小組未深入調查甲女之真意為何，有調查未盡之嫌。再者，調查小組只將甲女所提供之無法代表兩人互動真實情形之10則簡訊(原告所發)，列為成立性騷擾之證據，甲女遂有機會以揀選方式隱匿不利自己之簡訊，只提供呈現不利原告之證據，不但無法完整了解雙方簡訊對話之脈絡，事實證據調查更嚴重不足。然調查小組除審酌所有簡訊內容外，亦審酌其他所有該當衡量之事實、證據，最後得出原告動機並非出自惡意之結論，此等結論自應予以尊重。

㈡調查報告關於原告性騷擾行為之事實認定，屬情節輕微：

1.本件調查報告雖有調查小組版與性平會版兩種，但不代表本件經2次調查，因而有兩種不同之事實認定。調查小組成員為性平會所挑選之適當人才，亦最了解案情，故除調查程序有重大瑕疵之情形外，性平會通常會採用調查小組之事實認定。調查小組與性平會既本諸相同事實認定作出處理建議，處理建議通常也會相同，即便有不同，亦不至於違反比例原則。懲處建議比例極為懸殊，乃本件與其餘性平事件真正之差異所在。

2.本件調查小組所為事實認定，系爭性平會調查報告一字未改加以沿用，其中指出原告多以簡訊文字表達追求之意、其動機並非出自惡意、事後承認過錯，深表悔意等語，故給予原告「三至五年不得升等、不得晉級」、「接受相當時數之性別平等教育」之懲處建議；而系爭調查小組報告之事實認定與懲處建議息息相關，則調查小組關於原告性騷擾行為之事實認定，應屬情節輕微無疑，系爭性平會調查報告既沿用調查小組之事實認定，則校教評會給予原告不續聘之處分，顯有裁量逾越與濫用之違法，並違反性別平等教育法（下稱性平法）關於事實認定應依據調查報告之規定，無異於架空調查報告制度。

3.本件處理建議部分，一改再改，從系爭調查小組報告之若干年不得升等之輕微懲處建議，至系爭性平會調查報告之不續聘原告，再至104年11月27日性平會回歸系爭調查小

組報告之事實認定而決議情節未達重大程度，惟校教評會予以漠視，仍決議不續聘原告並附加4年不得聘任教師之期限，然性平法並非規定事實認定應依據性平會乃至教評會會議之決議，而係應依據調查報告。

㈢不續聘處分有牴觸比例原則、裁量怠惰之違法：

1.具有性平調查專業之調查小組成員，並未建議被告警專學校解聘或不續聘原告，也不認為剝奪原告教師身分是符合比例之適當懲處措施，而係提出多項符合教育目的之懲處建議。事實認定依法「應」依據調查報告，性平會或教評會會議決議亦不可漠視或牴觸調查報告關於事實認定之部分。調查小組對於原告行為不檢之事實認定，並未達到可給予不續聘之嚴重程度，則校教評會未依事實認定做成不續聘處分，即屬違法。

2.104年11月27日性平會指出多項有利原告之事實，包括資訊不對等、甲女主動傳簡訊予原告、原告行為動機並非出於惡意等，本應納入校教評會作成懲處決議時之審酌因素；另該次性平會議亦指出：「做出解聘的處分過重，乙男多以簡訊文字表示，連手都沒摸到，做這樣的處分，相當於警察單位的免職，不符合比例原則。」等語，惟校教評會完全未考量此方面之專業意見，仍對原告作成不續聘處分，已違反比例原則，並有故意忽略有利原告因素之裁量怠惰違法。

3.學校對教師作成實質上令教師終身不得再任教職之最嚴厲處分，應適用於涉案教師已難以改正其行為，或需要保護特殊重大公共利益，方符合比例原則之精神。本件調查小組、101年11月22日、103年10月24日校申評會均指出原告事後深表悔意；在歷次校教評會審議過程中，原告多次表達不但願意接受符合比例之校內懲處，事發後原告也深刻檢討悔過。校教評會應基於最小侵害手段之比例原則考量，依調查小組、性平會議建議，給予原告（修正前）性平法第25條所列之其他懲處措施。惟被告警專學校卻逕予

原告不續聘之最嚴厲懲處，縱使同時給予原告4年不得聘任為教師之期間，也已導致原告在期間屆滿後，毫無機會再獲得任何學校之聘任，實質上原告將終身不得再獲聘任為教師，不續聘處分顯然有違比例原則，牴觸司法院釋字第702號解釋（下稱釋字第702號解釋）。

4.縱使系爭性平會調查報告內所列之事實完全無誤，所認定性騷擾之事實也僅止於動機並無惡意之原告透過間接之簡訊文字方式與甲女互動，完全沒有直接面對面、口頭言語等不受歡迎之性騷擾行為，更無任何肢體接觸。觀察目前實務上諸多被認定構成校園性騷擾行為之案例，行為態樣多屬明確違反被害人意願或不受歡迎程度更強烈之肢體接觸型態，而原告則是被認定簡訊內容不受歡迎。若前者之懲處措施多為解聘或不續聘，本件即不宜對原告作成相同程度之剝奪教師身分之懲處，否則即違反比例原則。又即使原告確實有為不受歡迎之簡訊行為，實務上已有諸多程度相類似，甚至行為情節更嚴重之案例，最終學校並未對涉案教師作成解聘或不續聘等剝奪教師身分之懲處，是對於教師違反專業倫理、追求女學生之行為，並無必然應予不續聘之理。被告警專學校未採取可以達到相同目的且侵害較輕之懲處手段，顯然違反比例原則。

5.迄本件發生時，原告已在警專任教達17年，從未被學生或第三人指控性騷擾，原告實係因行為時與配偶之婚姻關係瀕臨破裂，一時迷失而不慎陷入泥淖，原告並非完全欠缺性別意識、毫無改善可能之不適任教師。被告警專學校若能避免給予原告解聘或不續聘，而依調查小組建議之懲處措施，一方面可讓原告悔過、反省，另方面也維護學生權益，可謂兩全其美，被告警專學校堅持不續聘原告，顯有違比例原則及裁量怠惰之違法。

㈣允許不續聘之意思表示溯及既往，與法理未合：

1.校申評會101年11月22日、103年10月24日申訴評議書，均明確要求被告警專學校應另為適法之決定，或要求校教評

會應詳細審查原告行為不檢之情節是否已達到有損師道之嚴重程度。校教評會均未提起再申訴，反而重新召開教評會，審查原告之涉案情節後作成決議，甚至變更法律適用條款，足見被告警專學校原先作成之解聘決議，確實已被校申評會撤銷而不復存在，當然發生遮斷解聘處分之效力。故校教評會在教師法修正前作成之解聘決議，已被校申評會撤銷、又被被告警專學校依據申訴評議決定重新作成之解聘決議所遮蓋而歸於消滅。

2.又被告警專學校以105年5月23日書函解聘原告，因適用法律錯誤，經本院撤銷，最高行前確定判決亦駁回被告警專學校上訴確定，最高行前確定判決難道無法遮斷處分效力，產生處分被撤銷之法律效果？若不續聘效力溯及既往，形同讓被告警專學校先前之解聘決議因遭撤銷所生遮斷效果，重新「死而復生」，在新法公布施行後還回溯適用舊法之解聘事由。更有甚者，校教評會前後8度作成解聘或不續聘決議，依被告邏輯，扣除本次爭訟標的之最後一次不續聘處分，其餘7次解聘決議均未被校申評會或最高行政法院撤銷，難道全案共有8個仍有效存在之解聘或不續聘處分？且發回判決意旨已明示發生溯及之結果與意思表示效力發生之法理顯有未合，自應予以尊重。

㈤聲明：（更二卷第525頁）

1.關於被告警專學校部分：確認自101年8月1日起原告與被告警專學校間教師聘任關係存在。

2.關於被告內政部部分：確認被告內政部107年12月5日函關於核定不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）部分違法。

四、被告警專學校答辯及聲明：

㈠被告警專學校與原告間聘任關係早已於101年7月31日屆滿解消，被告警專學校未曾為任何續聘之意思表示，兩造自斯時起聘任關係不存在：參諸行政程序法第149條及民法第102條第2項規定，行政契約定有存續期限者，除兩造間有續約意

思表示之合意，或契約訂有自動續期之相關條款，否則契約效力應於期限屆滿時解消。原告原係被告警專學校聘任之專任教師，聘期本至101年7月31日止，因性平會於100年10月26日接獲檢舉指稱原告對女學生有性騷擾行為，嗣經性平會調查後作成調查報告，認定原告有性騷擾事實。校教評會依調查報告所調查之事實及證據，認定原告行為不檢，乃決議予以解聘，難謂有恣意濫權之情事；且事實上於101年7月31日聘期屆滿後，被告警專學校未曾對原告有續聘之意思表示，尤以原告自承自該日起即離開學校，未擔任教職，為最高行前確定判決所認定，原告於準備程序亦表示：「我原來的教師聘約於101年7月31日到期，到期後被告就沒有續聘我，一直到現在。」等語，是雙方自斯時起即無教師聘約之關係，原告若認兩造間聘約關係仍存在，自應提出相關具體事證以實其說，是原告所提起確認兩造間聘任關係存在之訴，並無理由。

㈡校教評會決議與法規範無違，原告空言泛指懲處過重，違反比例原則及裁量怠惰等語，概屬無稽：

1.本件校教評會經與會委員綜合參酌系爭性平會調查報告確認之事實、原告之答辯陳述及懲處建議，並考量被告警專學校與一般大專院校有異，係教育訓練未來基層執法人員之學校，學生入校後，除研習專業知識外，並被賦予較高要求，以養成具團隊精神、服從長官命令、守法、守紀之基層員警，是教師具有較高威嚴，學生則拳拳服膺教導，教師與學生之權力不對等情形，於被告警專學校特別明顯，因而認為應予以較重之懲處，而作出不續聘及附帶4年不得聘任之決議，要無出於不正確之事實或資訊。

2.再細究甲女於性平會調查會議之陳述，更可認原告有追求甲女之事實，甲女因礙於師生關係只能隱忍，不敢明確拒絕，並造成其極度不安之感受。原告一再諉稱雙方只是單純師生、朋友間互動等語，對於自身利用教師權勢關係滿足私慾之行為，毫無悔意！而被告身負培養警察專門人才

之任務，為提升警政素質，使社會治安、警察形象及執法威信得以維持或改善，因而給予教師較嚴厲懲處，作成不續聘決議，所選擇之手段難謂違反比例原則；尤以考量原告性騷擾行為，不只悖離其擔任教師之基本素養及專業形象，使社會多數共通之道德標準及善良風俗，產生負面影響，若任其繼續擔任教職，將使負有維護國內治安之基層眾多學子，對道德廉恥等滋生認知偏誤，故被告警專學校做出不續聘及附帶4年不得聘任之決議，實無違誤。至於性騷擾情節是否重大，係評價應適用教師法第14條第1項第9款及同條第3項規定，抑或應適用教師法第14條第1項第13款規定之問題，非謂性騷擾行為情節非屬重大即不得議決不得聘任為教師，是原告主張違反比例原則及裁量怠惰之違法等節，自非可取。

㈢聲明：原告之訴駁回。

五、被告內政部答辯及聲明：

㈠校教評會所為判斷及裁量內容並無任何違法或瑕疵情事，自當尊重其判斷餘地：教評會所為之判斷，主要在於教師行為所表彰之教師專業及應備道德品行，是否仍具備教師適格之評價，法律既授權教評會行使職權，自當予以尊重其按照法定程序所為判斷，相關處置非基於錯誤事實、亦非出於恣意、濫用，則對於教評會之決議，即應予以尊重。本件依系爭性平會調查報告之認定，原告確對女學生有不當追求行為，校教評會亦依此事實為後續之處置決議，此經被告警專學校107年10月15日函2敘明在案。嗣報經被告內政部教師審議小組就本件具體事實、校教評會之設置辦法(按：臺灣警察專科學校教師評審委員會組織規程)及其審議過程、適用法條等進行審議，認尚無任何出於錯誤事實認定或違法、濫權裁量等情事，而作成同意對原告不續聘及附帶不得聘任4年(自101年8月1日至105年7月31日)之決議，程序上亦屬適法，被告內政部以107年12月5日函同意照辦，對於校教評會所為專業判斷予以尊重，亦難認有何違誤。原告固辯稱不續

聘處分實質上等同於令教師終身無法任教等語，惟此僅為原告之主觀感受，決議結果雖不利原告，然校教評會既對原告不利認定已具體說明之，而被告內政部所為107年12月5日函亦無違誤，原告前開所述，實應歸咎於原告自身行為不當，要不因原告之感受而認不續聘處分違反比例原則。

㈡被告警專學校前作成105年5月23日書函，經本院105年度訴字第1918號判決認應適用修正後教師法規定而予以撤銷，並經最高行前確定判決駁回上訴確定。是因原告陸續爭執不續聘處分之程序瑕疵而延宕至今，被告內政部作成107年12月5日函乃係依歷次校申評會之決議、行政法院判決意旨等，而對原告所爭執之不續聘及不得聘任為教師年限為4年之決定，所為程序補正後之最終決定。不續聘之實體事實既與先前處分相同，且於調查過程中，被告警專學校已訪談原告、充分給予答辯機會，原告顯非毫不知悉事實內容或全無答辯機會，其自有可預測性，是被告內政部所為同意核予原告不得聘任為教師之時間為4年（不得聘任之起訖時間為101年8月1日至105年7月31日），要與誠信原則無違。

㈢聲明：原告之訴駁回。

六、本院之判斷：

㈠關於原告為訴之追加部分：

1.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。」行政訴訟法第111條第1項定有明文。

2.本件原告於更一審即本院110年度訴更一字第27號聘任事件中，係訴請撤銷被告警專學校107年12月12日函（110年度訴更一字第27號卷【下稱更一卷】第199頁、第310頁），而該107年12月12日函主旨欄固僅載稱：「臺端（按：即原告）因違反教師法第14條第1項第13款規定，經本校（按：即被告警專學校）107年第1學期第1次教師評審委員會會議決議不續聘案，業奉內政部同意照辦…。」等語，說明欄第2點至第4點亦僅摘錄相關救濟規

定之條文而為救濟教示(更一卷第135、136頁)，然說明欄第1點已載明「依據內政部107年12月5日台內密勇警字第10708735671號函辦理。」等語，而被告內政部係在接獲被告警專學校「107年10月15日函2」(原處分卷第135頁至第138頁)之陳報後，旋於107年11月20日召開教師審議小組第7次會議決議：「經各出席委員充分討論和投票表決後，通過臺灣警察專科學校教師評審委員會107年9月13日對該校前專任教師王大德之『不續聘』決議及議決附帶事項（王師不得聘任為教師之時間為1-4年；不得聘任之起訖時間為101年8月1日至105年7月31日）案」（更二卷第244頁至第252頁），爰以107年12月5日函針對被告警專學校「所報貴校專任教師違反性別平等教育法，經貴校教師評審委員會決議符合教師法第14條第1項第13款規定，核予『不續聘』處分案」，予以同意照辦(原處分卷第139頁)；再觀諸前述被告警專學校「107年10月15日函2」主旨欄雖僅載為：「有關本校專任教師違反性別平等教育法，經本校教師評審委員會決議符合教師法第14條第1項第13款『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實』之情節，核予『不續聘』案，請鑒核。」等語，然該函說明欄第1點已敘明「依據本校107學年第1學期第1次教師評審委員會會議決議辦理。」等語，該函所附「教師解聘、停聘或不續聘事實表」並已詳述本案具體事實及校教評會審議過程，其中即包括107年9月13日校教評會議（即107學年第1學期教評會第1次會議）議決情形為通過「乙男(按：即原告)行為符合教師法第14條第1項第13款『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實』之情節，自101年7月31日聘約到期是否予以『不續聘』」之提案，並議決附帶事項即原告「不得聘任為教師之起訖時間為101年8月1日至105年7月31日(4年)」等情(原處分卷第135頁至第138頁)，可見不論是被告警專學校「107年10月15日函2」、107年12月12日函所稱之「不續聘案」，或被告內政部107年12月5

日函所稱之「不續聘處分案」，應均包括不續聘原告、原告不得聘任為教師之年限為4年等事項，此由被告警專學校報請內政部核定時，另以「107年10月15日函1」通知原告「臺端於民國100年間行為違反性別平等教育法案，業經本校性別平等教育委員會認定『校園性騷擾事件』申請調查案成立，並經本校107年教評會決議：『適用教師法第14條第1項第13款《行為違反相關法令，經有關機關查證屬實》之規定，予以不續聘之處分，不得聘任為教師年限為4年(101年8月1日起至105年7月31日止)。』並於報請內政部核准後生效。」等語(原處分卷第133、134頁)，亦可印證。

3.承上，經原告於更一審指為「原處分」之被告警專學校107年12月12日函所包含之內容已包含不續聘原告、原告不得聘任為教師之年限為4年等事項，其中不得聘任為教師部分，因本件發回判決參照最高行政法院110年度上字第19號判決關於「主管教育行政機關依教師法第14條第2項規定對公立大學教評會議決教師於一定期間不得聘任為教師之核准，始對該教師產生於一定期間內不得聘任為教師之規制效果。從而，公立大學將教育部對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該1年不得聘任為教師之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之主管教育行政機關教育部為被告」之意旨，審認本件關於不得聘任處分與該案為同類爭議，雖係存在於公立專科學校與教師之間，惟法理與公立大學與教師之間並無不同，自應依照前揭已經最高行政法院統一之見解，依警察法第3條第1項、第4條規定以內政部為上訴人(按：即被告警專學校，下同)之教育主管機關，為本件關於不得聘任處分之作成機關。被上訴人（按：即原告，下同)應以之為被告提起行政訴訟，以為救濟。又本件訴願機關應為行政院，被上訴人向內政部提出訴願，顯未完成訴願程序。被上訴人以上訴人為原處分機關，其被告為不適格，縱發回原審闡明被上訴人應變更

被告為內政部，惟本件既尚未完成訴願程序，依行政訴訟法第111條第4項規定，被上訴人亦不得追加或變更被告，自無發回之必要。從而，被上訴人起訴前未踐行合法之先行程序，其起訴不合法，爰就原判決（按：即更一判決，下同）關於被上訴人受不得聘任為教師之處分，自為判決，將原判決此部分廢棄，並駁回被上訴人在第一審之訴（見發回判決第9、10頁、第16頁）。嗣原告即依前述發回判決之見解，就被告內政部107年12月5日函提起訴願，經行政院113年6月12日訴願決定以有關警專不予續聘原告部分，非本件訴願審究範圍；內政部107年12月5日函關於原告4年不得聘任為教師部分，尚無違誤等語為由，駁回訴願（更二卷第147頁至第162頁）。準此，關於不得聘任原告為教師之年限為4年(101年8月1日起至105年7月31日止)部分，本即為更一審訴訟程序中兩造所爭執之標的並在更一判決審理之範圍（見更一判決第14、15頁），且原告既已就被告內政部107年12月5日函踐行訴願程序，則原告於本更二審程序追加內政部為被告，並因不得受聘為教師之年限（101年8月1日起至105年7月31日止）4年業已屆滿，而訴請確認被告內政部107年12月5日函關於核定不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）部分違法（更二卷第525頁），因卷證資料共通，不生延滯訴訟之問題，且有助於糾紛一次解決，原告所為訴之追加應屬適當，爰予准許，合先敘明。又原告就不得聘任為教師(年限為4年)部分，以警專為被告而訴請撤銷被告警專學校107年12月12日函，其被告適格性，於法原無不合，然因發回判決依循憲法法庭111年憲判字第11號判決、最高行政法院依大法庭徵詢程序獲得一致見解後作成之110年度上字第19號判決意旨，而認原告此部分之訴訟有被告不適格之不合法情事，則因實務見解變更而衍生之程序上不利益，自不應由原告負擔。是原告於113年1月12日(機關收文日)方就被告內政部107年12月5日函

提起訴願(行政院之可閱覽訴願卷第1頁、第59頁)，尚難認有何訴願逾期而有未經合法訴願之情事，附此敘明。

㈡如事實概要欄所載之事實，有性騷擾調查申請書、甲女所具之陳述報告(本院108年度訴字第844號卷【下稱844號卷】第505、506頁、第513、514頁)、系爭調查小組報告（更二卷第259頁至第279頁）、101年1月13日性平會議紀錄（更二卷第281頁至第295頁）、系爭性平會調查報告(原處分卷第23頁至第41頁)、被告警專學校101年3月22日書函（本院105年度訴字第1918號卷【下稱前審卷】第190頁至第192頁）、被告內政部101年7月26日函(前審卷第194頁)、被告警專學校101年7月31日書函（844號卷第219頁）、校申評會101年11月22日申訴評議書（前審卷第196頁至第200頁）、被告警專學校102年1月9日書函（前審卷第213頁至第215頁）、被告內政部102年5月2日函（前審卷第219、220頁）、被告警專學校102年5月31日書函（前審卷第224頁至第226頁）、被告內政部102年7月12日函（前審卷第227頁）、被告警專學校102年7月24日書函（前審卷第228頁、第230頁）、校申評會102年11月15日申訴評議書（前審卷第231頁至第235頁）、內政部申評會103年5月30日再申訴評議書（前審卷第242頁至第247頁）、校申評會103年10月24日申訴評議書（前審卷第248頁至第256頁）、被告警專學校104年1月7日書函（前審卷第257頁至第264頁）、被告內政部104年2月9日函（前審卷第266、267頁）、104年4月2日校教評會會議紀錄及其表決單(原處分卷第91頁至第103頁)、被告警專學校104年4月9日書函（前審卷第123頁至第125頁）、被告內政部104年5月27日函（前審卷第126頁）、校教評會104年6月12日會議紀錄及簽到表(原處分卷第105頁至第111頁)、被告警專學校104年6月22日書函（前審卷第127、128頁）、被告內政部104年11月2日函及所附教師審議小組會議紀錄（前審卷第274頁至第280頁）、校教評會104年11月13日會議紀錄(原處分卷第113頁至第119頁)、性平會104年11月27日會議紀錄、簽到表及

表決單（844號卷第225頁至第233頁）、校教評會105年2月25日會議紀錄(內政部訴願卷第72頁至第75頁)、被告警專學校105年3月3日書函（前審卷第294頁至第296頁）、被告內政部105年5月18日函（前審卷第302頁）、被告警專學校105年5月23日書函（前審卷第303、304頁）、校教評會107年9月13日會議紀錄(原處分卷第125頁至第132頁)、被告警專學校107年10月15日函1、107年10月15日函2及所附事實表(原處分卷第133頁至第138頁)、被告內政部教師審議小組107年11月20日第7次會議紀錄(更二卷第244頁至第252頁)、被告內政部107年12月5日函(原處分卷第139頁)、被告警專學校107年12月12日函(原處分卷第141、142頁)、內政部108年4月23日訴願決定（844號卷第59頁至第66頁）及行政院113年6月12日訴願決定（更二卷第147頁至第162頁）在卷可稽，此部分之事實，可以認定。

㈢被告警專學校認定原告確有性騷擾行為，並無違誤：

1.按107年12月30日修正施行前性平法（以下如無特別指明，所稱性平法，係指107年12月30日修正施行前性平法）第2條第4款第1目規定：「本法用詞定義如下：…。四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：㈠ 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。」第25條第1項規定：「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加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。」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項至第3項規定：「（第1項）學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，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。（第3項）前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，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之人數比例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；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。」第31條第2項、第3項規定：「（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32條第1項、第3項規定：「（第1項）申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。…。（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。」準此，學校於接獲違反性平事件之調查申請或檢舉時，除有應予不受理之情事外，即應依法踐行調查處理程序並將處理之結果通知申請人、檢舉人及行為人，俾行後續救濟程序；學校或主管機關原則上不得要求性平會重新調查，且鑑於性平會調查小組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，應以性平會之調查報告為依據，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，再由具處分裁量權之相關權責單位依據性平會之調查報告決定處分內容。決定處分內容之權責單位應尊重權限劃分，並依據性平會認定之事實，斟酌應為如何之處分，不應自行調查。次按108年12月24日修正發布前之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第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。」參諸其訂定理由乃謂：「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，爰於第一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。」等語，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，且負有主動迴避或陳報學校處理之義務，以避免校園性侵害或性騷擾事件之發生。

2.經查，本件性平會依系爭調查小組報告所認定原告對甲女為性騷擾行為之事實及其理由略以：「㈠調查小組一致認為，甲女所申請調查之性騷擾行為成立，理由如下：1.由於甲女提出乙男（按：即原告，下同）所傳簡訊，係保留於手機之中的原始證據，並依其內容可以確認乙男有邀約甲女進行感情交往的意圖，即以9月23日『在警專跟老師交往，這就更見生命的活潑』…乙則為例，乙男以『生命活潑性』為立論，顯有嘗試鼓勵甲女突破所謂『規範性思考』，而願意與之交往的企圖。2.然甲女於調查中堅持未與乙男有所交往，且即使甲女同意乙男依記憶記錄下之簡訊內容會令『在一般人看到這樣的東西，會認為他們在師

生戀』，但因甲女否認曾收到乙男所指稱於10月16日所傳送的簡訊內容，因此不可能回應乙男交往之邀約。3.乙男雖提出民國100年6月至10月雙方簡訊則數與時間的通聯紀錄，證明雙方互動頻繁，並以回憶記錄甲女曾經傳送之數則簡訊內容，欲進一步證明雙方互動，乃至情感交往，並無脅迫甲女情形。不過，由於乙男業將甲女所傳簡訊全數刪除，而無法提供直接的證據，自難為調查小組完全採信。4.針對乙男指稱甲女於修課結束後仍與乙男有頻繁之簡訊互動，而甲女以避免得罪乙男之答辯而言，本小組考量學生與教師之間存在『權力不對等』的身分關係之前提下，認為甲女所述應可採信。5.甲女既提出直接證據之簡訊證明乙男有追求之企圖，且於接受調查訪談時表明不受其歡迎（『我覺得他對我的簡訊已經到我覺得噁心的狀態』）之意思，惟因懼於乙男的教師身分，而不敢直接拒絕而已，該當構成性平法第2條第1項第4款第1目所定義之『性騷擾』；相對於乙男僅提出證據力較弱的通聯紀錄，以及憑個人記憶所得甲女所傳簡訊內容的情形下，實不足以反證甲女所提『性騷擾』行為不成立。㈡其次，即便接受乙男對9月21日13:58傳給甲女的簡訊提及邀約做小三的交易，『是開玩笑的』的說詞，但由於甲女提供乙男所傳多封簡訊內容觀之，乙男所為確有違反『防治準則』第7條第1項…及第8條『教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，…。』之情形，至少，乙男亦未曾依據第7條第2項規定…，做出適當的處置。因此，調查小組一致認為，乙男行為已構成『違反教師專業倫理』之樣態。」等語，有該系爭調查小組調查報告（更二卷第276頁）、系爭性平會調查報告(原處分卷第39、40頁)在卷可稽；而上開事實認定，互核與相關簡訊內容（更二卷第311頁至第339頁、第371頁至第396頁）、原告與甲女在調查之陳述內容（844號卷第281頁、第290、291頁、第300頁、第399、400頁【以上為甲女陳述部

分】；844號卷第316頁至第318頁、第328頁、第332頁、第341頁）相符，原告對於其確有以簡訊向甲女表達追求之意的事實，亦不爭執（更二卷第530頁）。準此，原告確有以多則簡訊向甲女表達追求之意的行為，然不為甲女所接受，並使甲女產生噁心之感，且老師對於學生表達情愫，不僅有違教師之專業倫理，並常招致物議，一般人處於與甲女相同之情境，亦可能心生反感，而屬不受歡迎且具有性意味之行為，系爭性平會調查報告上認定原告之舉確已構成性騷擾行為，難謂違反論理及經驗法則，其判斷亦未悖於一般公認之價值判斷標準，應屬可採。

3.原告固主張性平會調查小組有調查未盡之嫌等語。然查，原告所稱自100年6月3日至同年10月17日止，原告共傳送230則簡訊給甲女，甲女則傳送188則簡訊給原告一情，固據其提出通聯紀錄為證（參見外放之原告所提「附件1-16」卷之附件15、附件16）。然此部分通聯紀錄充其量僅能證明原告與甲女間確有互相以簡訊為通訊之情，然兩人間之通訊內容，並無從窺知，且原告為甲女之國文老師（844號卷第281頁、第313頁），兩人屬師生關係，兩人間於短期間內有大量簡訊之往來，雖非尋常，究難據此推認確有原告所指甲女對其有好感、甲女可以接受簡訊戀愛等情（844號卷第333頁）。再者，甲女於調查時陳稱：我發給他(按：指原告)的簡訊，我都沒有留，因為手機容量滿了，所以我就把簡訊都刪掉了等語（844號卷第304、305頁），原告亦於調查時陳稱：她(按：指甲女)寄給我的簡訊，我都沒有保留；她回傳我都沒有留下來等語（844號卷第321頁、第323頁），可見甲女自稱其沒有保留其所寄給原告之簡訊一節，不論是否可採，原告本於收受簡訊之一方，亦可提出甲女所傳送之簡訊，作為有利於己之憑據，其自稱自己未保留相關簡訊，卻反指甲女以揀選方式隱匿不利自己之簡訊，只提供呈現不利原告之證據，並進

而主張性平會調查小組未深入調查甲女之真意為何，有調查未盡之嫌等語，均顯無可採。

㈣被告警專學校不續聘原告及被告內政部以107年12月5日函核准不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止），於法均無不合：

1.按102年7月10日修正前教師法第14條第1項第7款、第3項本文原規定：「（第1項）教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：…。七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。…。（第3項）有第一項第一款至第八款、第十款及第十一款情事之一者，不得聘任為教師；…。」因釋字第702號解釋（於101年7月27日公布）宣告前開關於「不得聘任為教師」之規定適用於「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之情形，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，就該部分對人民工作權之限制實已逾越必要之程度，有違憲法第23條之比例原則，有關機關應依解釋意旨於該解釋公布之日起1年內檢討修正，逾期未完成者，該部分規定失其效力。教師法乃於102年7月10日修正，並增列第6項規定，令於102年6月27日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾4年之教師，有機會再任教師。足見該次修正係因應釋字第702號解釋而為，經與101年1月4日修正之教師法第14條內容比照觀之，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，因性騷擾及性霸凌行為僅為「行為不檢有損師道」之態樣之一，為確保師生之權益之平衡，乃將性騷擾及性霸凌行為情節重大者單獨列款規定，一經性平會或依法組成之相關委員會調查確認者，經服務學校調查屬實者，即報主管教育行政機關核准後，予以解聘，且不得再聘為教師；至性騷擾或性霸凌行為情節尚非重大之情形，既不符第14條第1項第9款之要件，即無從適用該款規定處置，而應適用第12款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」之規定處理，應經教評會之審議，並有教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過；如經教評會議決解聘或不續聘者，應併審酌案件情節，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（同條第2項規定參照）。若屬情節輕微者，則依性平法第25條第3項規定處理。嗣教師法於103年1月8日修正時，於第1項增列第11款「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。」規定，其餘款次則依序順延，故第12款順延為第13款，規定內容並未改變，故應為相同解釋。又參諸102年7月10日教師法第14條規定修正之立法意旨及精神可知，若教師之行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，而遭為解聘或不續聘之處分，該處分於行政救濟程序中，適逢教師法第14條修正，則處分機關即應將教師之行為具體涵攝於當時有效之規定。

2.由事實概要欄所載事實可知，被告警專學校原係適用102年7月10日修正前教師法第1項第7款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之規定而解聘原告（105年5月23日書函），然經最高行前確定判決指明本案應適用103年1月8日修正後教師法第14條第1項規定，以核實認定原告之行為該當於何款之規定，而駁回被告警專學校之上訴(即撤銷105年5月23日書函)確定；被告警專學校遂於107

年9月13日再召開教評會，決議適用103年1月8日修正公布教師法第14條第1項第13款、第2項規定：「（第1項）教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：…。十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。…。（第2項）教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應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；其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」作成自101年7月31日聘約到期後不續聘原告，不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）之決議，於報經被告內政部以107年12月5日函核准後，由被告警專學校以107年12月12日函通知原告。

3.按教師之解聘、停聘、不續聘，涉及教師資格之剝奪，關係工作權之保障至為重大；所及之行為態樣及法律效果，其判斷應考慮師生關係、學校行政及社會觀感等因素，具有經驗法則、多元價值及專業性之特性，在此特殊之行政領域應容許判斷餘地之存在，乃法律規定將此判斷委由教評會行之，司法審查則受有一定之限制。就此，司法院釋字第553號解釋提出對於判斷餘地進行司法審查之密度，有如下各點可資參酌：1.事件之性質影響審查之密度，單純不確定法律概念之解釋與同時涉及科技、環保、醫藥、能力或學識測驗者，對原判斷之尊重即有差異。又其判斷若涉及人民基本權之限制，自應採較高之審查密度。2.原判斷之決策過程，係由該機關首長單獨為之，抑由專業及獨立行使職權之成員合議機構作成，均應予以考量。3.有無應遵守之法律程序？決策過程是否踐行？4.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無錯誤？5.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。6.是否尚有其他重要事項漏未斟酌等。次按專科學校法第27條第1

項、第2項規定：「（第1項）專科學校教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。（第2項）前項教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施，其組成之任一性別委員應占委員總數三分之一以上。」又按警專學校教師評審委員會組織規程第2條第1款規定：「本委員會職掌如左：一、評審有關教師之新聘、改聘、不續聘、延長服務、解聘等事項。」第3條規定：「本委員會置委員十五至十九人，除主任秘書、教務主任、訓導主任及各科科主任為當然委員外，餘由校長就本校具有副教授以上資格之教師中遴聘之，聘期一年，期滿得續聘。其在任期內因故出缺時，得另行改聘委員補足任期。」第4條規定：「本委員會置主任委員、副主任委員及執行秘書各一人，分別由教育長、主任秘書及人事主任兼任之」第5條規定：「本委員會依職掌視需要召開會議。開會時應有委員三分之二以上出席，議決事項應有出席委員二分之一以上同意；但升等、不續聘、解聘等重要事項，應有出席委員三分之二以上之同意。委員公出或請假不得由其他人員代理；遇有關其本人及其三親等內親屬提會評審事項應行迴避。」（更一卷第163、164頁）。考諸被告警專學校訂定上開組織規程之依據，乃93年1月14日修正前專科學校法第24條：「專科學校設教師評審委員會…；其組織規程，由學校擬訂，報請教育部核備。」之規定，被告警專學校復考量其學校屬性之特殊，而有不同於一般學校教評會遴選委員來源及方式之規範，並經內政部報由教育部以84年7月22日教育部台(84)技035715號函核備（更一卷第227頁至第257頁）；再參諸109年6月28日修正發布前教師法施行細則第3條規定：「軍警學校依教育人員任用條例規定聘任之專任教師，除法律另有規定者外，適用本法。」（現行法已提升為法律位階而規定於教師法第3條第2項），即容許軍警學校依其特性需要，就其

與聘任專任教師間之法律關係，另定不同於教師法之規定。是被告警專學校於訂定上開組織規程之初，既有法律為憑，亦基於其學校性質之特殊性，而裁量訂定由校長遴選教評會委員及其來源之規範，難謂有何不當。經查，被告警專學校107學年度教評會委員共有15名，其中男、女各為8名、7名；主任委員、副主任委員分別由教育長、主任秘書擔任，其餘委員包括教務處主任、訓導處主任、兼任主任之教授、副教授、教官，以及未兼任主任之副教授，此有警專學校107學年度教評會委員名冊在卷可查（更一卷第191、192頁），經核校教評會之組成符合前揭規定；而本件所涉之警專學校107年9月13日107學年度第1學期教評會第1次會議，共有13名委員出席，會議進行中有2名委員因事先行離席，故於表決時在場委員為11名，針對「王大德老師行為是否適用教師法第14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」、「王大德老師自101年7月31日聘約到期是否『不續聘』」、「是否同意不得聘任王員為教師時間為4年？不得聘任王員為教師之起訖時間為101年8月1日至105年7月31日(4年)」等事項進行表決，均全數以11票獲得通過等情，亦有該次會議簽到表（更二卷第169頁）、會議紀錄(原處分卷第125頁至第132頁)附卷可憑，是就被告警專學校不續聘原告、不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）等事項，亦均經2/3以上委員出席、出席委員2/3以上之同意。

4.又本件經最高行前確定判決維持一審撤銷被告警專學校105年5月23日書函之結果後，被告警專學校未再經性平會另為任何調查，即逕由教評會於107年9月13日召開會議作成自101年7月31日聘約到期後不續聘原告、不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）等決議。該決議所依據者為性平會104年11月27日重新審議認定原告性騷擾行為未達情節重大程度之決議（844號卷

第225頁至第233頁），而此性平會重新審議又係基於系爭性平會調查報告所認定之事實，則後續處分裁量權責單位自應以系爭性平會調查報告、審議結果為基礎作成處分，而不得自為調查認定。本件被告警專學校考量該校係教育訓練未來基層執法人員之學校，學(員)生入校後，除研習學業知識外，並被賦予較高品格要求，以陶養成具團隊精神、服從長官命令、守法、守紀之基層警(隊)員，是教師在該校特殊環境下，具有較高威嚴(權)，學(員)生則應拳拳服膺教導，教師與學生之權力不對等情形，於該校特別明顯等情(原處分卷第138頁)，而依103年1月8日修正公布教師法第14條第1項第13款、第2項規定，自101年7月31日聘約到期後不續聘原告，且基於其對不續聘事實情節最熟知之考量，於校教評會議決不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）後，將此議決報請主管教育行政機關即被告內政部以107年12月5日函核准(原處分卷第139頁)核准，上開處置措施，乃係為了契合警專之特殊屬性而對於教師品格之高度要求，以利其教育目的之實現，於原告之聘約到期後不予續聘，自有助於此目的之達成，且原告性騷擾行為之情節，非經性平會認定為輕微，自無性平法第25條第3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前項規定為必要之處置。」之規定的適用（此規定所稱前項規定之必要處置，包括命加害人接受心理輔導之處置；經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉；接受八小時之性別平等教育相關課程；其他符合教育目的之措施），是上開處置措施也不是屬於「非最小侵害手段」，故難認有何逾越權限或濫用權力而為違法裁量或違反比例原則之情事存在。

5.至原告主張系爭性平會調查報告所認定性騷擾之事實也僅止於動機並無惡意之原告透過間接之簡訊文字方式與甲女互動，完全沒有直接面對面、口頭言語等不受歡迎之性騷

擾行為，更無任何肢體接觸，校教評會應基於最小侵害手段之比例原則考量，依調查小組、性平會議建議，給予原告性平法第25條所列之其他懲處措施等語。惟依性平會104年11月27日會議紀錄的記載可知，於會議中有委員表達「過了暑假後，甲女又主動傳簡訊給乙男(按：即原告，下同)，顯見並非乙男單方面的意思表示，對於乙男做出這麼重的處罰確實有失比例原則」（844號卷第229頁）、「我認為做出解聘的處分過重，乙男多以簡訊文字表示，連手都沒摸到，做這樣的處分，相當於警察單位的免職，不符合比例原則」（844號卷第230頁）等意見，可見對於原告所涉本件性騷擾行為之情節嚴重程度，業經委員於會議中討論，然最終則決議「未達情節重大」，而非「情節輕微」，則校教評會本於性平會之審議結果而為不續聘原告之決議，而未適用性平法第25條第3項、第2項規定，予以輕微之處置，於法並無不合。又原告主張有性平調查專業之調查小組成員，並未建議被告警專學校解聘或不續聘原告，也不認為剝奪原告教師身分是符合比例之適當懲處措施，而係提出多項符合教育目的之懲處建議等語。然原告所指之系爭調查小組報告雖提出「三至五年不得申請升等、不得晉級」、「接受相當時數的性別平等教育」等處分建議（更二卷第278頁），然經核此輕微之處分建議，乃性平會調查小組3人於101年1月3日所出具，並非性平會101年1月20日調查報告，即前者乃依性平法第30條第2項成立調查小組協助調查事實之書面報告；後者方是同法第31條第2項由性平會完成向被告警專學校提出之調查報告。而依同法第35條第1項規定，有關性平事件之事實認定應以性平會之調查報告，而非性平會調查小組之報告，更不及於調查小組之處分建議，是原告上開主張，均有誤會。另原告主張4年不得聘任為教師之期間，已導致原告在期間屆滿後，毫無機會再獲得任何學校之聘任，實質上原告將終身不得再獲聘任為教師等語，然如前所述，教師

法第14條第2項、第6項之設，即在於因應釋字第702號解釋所指原規定有過度限制人民工作權之情，而分就案件情節是否重大以定終身不得聘任及得再受聘為教師之間隔時間，原告既經校教評會依性平會所審議認定性騷擾情節並非重大，而作成不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止），被告內政部並依被告警專學校之陳報而以107年12月5日函予以核准，則在上開期間屆滿後，原告自仍有再獲聘為教師之機會，至原告實際上能否順利謀得教職，乃屬另事，是原告此部分之主張，亦無可採。

㈤被告不續聘原告之意思表示應自101年8月1日起生效：

1.按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日修正公布教師法第14條、108年6月5日修正公布教師法【下稱現行教師法】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，須經學校教評會審議，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有別，業經憲法法庭111年憲判字第11號判決闡釋甚明。上開憲法法庭判決意旨已變更最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議關於公立學校教師因具有當時教師法第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。又依憲法訴訟法第38條第1項前段規定，憲法法庭判決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.次按現行教師法第14條前固經多次修正，然該條第1項本文均規定為：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：…」（於108年6月5日修正公布之教師法第14條第1項本文始規定為「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：…」）；於92年1月15日修正公布之教師法並增訂第14條之1規定：「（第1項）學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。（第2項）教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」（本條規定於現行教師法已變更條次為第26條）。是教師原聘任期滿，應以續聘為原則，縱教師有108年6月5日修正公布前教師法第14條第1項各款之事由存在，惟在學校組成教評會決議解聘或不續聘前，學校仍不得片面為解聘或不續聘之意思表示，必待由教評會決議解聘或不續聘，並經教育部核准後，學校始得為解聘或不續聘之意思表示，主管機關未核准前，不生契約關係消滅，或發生解聘或不續聘之法律效果。再按警察法第3條第1項規定：「警察…教育…及其他全國性警察法制，由中央立法並執行之，或交由直轄市、縣（市）執行之。」第4條規定：「內政部掌理全國警察行政，並指導監督各

直轄市警政、警衛及縣（市）警衛之實施。」已明定以內政部為警察學校之教育主管機關，是警察學校教評會所為解聘或不續聘之決議，所陳報核准之機關為內政部。

3.復按行政訴訟法第260條規定：「（第1項）除別有規定外，經廢棄原判決者，最高行政法院應將該事件發回原高等行政法院或發交其他高等行政法院。（第2項）前項發回或發交判決，就高等行政法院應調查之事項，應詳予指示。（第3項）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。」蓋最高行政法院原則上為法律審，除別有規定外，必因原判決經上訴之部分有不適用法規或適用不當之情形，始得將之廢棄，故其廢棄理由應有法律上之判斷，受發回或發交之高等行政法院應受此項判斷之拘束，不許更持相異之見解，以收統一法令見解之效果。本件發回判決係指摘更一判決未及依契約法理，依教師法之規定論斷被告警專學校107年12月12日函所表示之意思並無違法，有適用法規不當之違誤，並說明略以：依被告警專學校之主張，其不予續聘原告之意思，經以107年12月12日函送達於原告所發生之效力，為101年7月31日原告聘期屆滿後，被告警專學校即不續聘原告，兩造間自101年8月1日起無聘任關係。具體而言，被告警專學校不予續聘之意思實際上發生溯及之結果，與意思表示效力發生之法理顯有未合。惟教師與學校間既有行政契約，彼等間關於教師法之適用或其他解消聘約關係之效力發生，如另有其他約定而未違反強制規定，仍得依約定內容以定之。原審就此關係兩造間聘約得否溯及解消及聘約存在與否之重要爭點，因未及適用契約法理而未予以調查判斷，亦有應予調查之事項未予調查而生理由未備之違誤等語（見發回判決第14、15頁）。是本件原告與被告警專學校間之聘約關係是否解消及何時解消，自為本更二審所應調查判斷之重點。

4.經查：

⑴被告警專學校於99年8月1日聘任原告為專任副教授，其聘約有效期間自99年8月1日至101年7月31日等情，為兩造所不爭執，並有聘書1紙在卷可稽（內政部訴願卷第54頁）。該聘書固約明：「不予續聘時於聘期屆滿一個月前書面通知當事人。教師擬於聘約期限屆滿後不再應聘時，應於聘約屆滿一個月前書面通知學校。」然此部分僅係關於當事人之一方不續聘或不再續行應聘時應履行之事前通知義務，無涉不續聘之事由或其他關於不續聘效力之約定；而觀諸被告警專學校所訂定之專任教師聘任要點（更二卷第121、122頁），亦未有相關解聘或不續聘事由或其他關於解聘、不續聘效力之明文，故本件自應本於契約法理，以定被告警專學校不續聘原告之效力。

⑵按公立學校與教師間之聘約關係，其訂約目的在聘請適任者到校園執教，為莘莘學子傳道授業解惑，滿足人民依憲法第21條受教權之保障，一般通說認為其性質應屬行政契約。而行政程序法第149條規定：「行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定。」民法第95條第1項前段規定：「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。」是非對話而為意思表示者，表意人所欲發生之法律效果於到達相對人時發生，自此表意人受其所表示意思之拘束。

⑶查本件被告警專學校早在甲女提出性騷擾事件調查申請後，即啟動性平調查處理、教評會審議等程序，並報經被告內政部以101年7月26日函復同意「解聘」原告後，由被告警專學校以101年7月31日書函通知原告，揆諸前揭108年6月5日修正公布前教師法第14條之1第1項、民法第95條第1項前段等規定，被告警專學校解聘原告之意思表示於到達原告時業已發生效力。

⑷此後本案來回擺盪於性平會、校申評會、教評會、內政部、法院之間，其事由分別為被告警專學校應審查原告

「行為不檢」之情節是否已達「有損師道」之嚴重程度（校申評會101年11月22日申訴評議書，前審卷第200頁）、校教評會未踐行當事人陳述意見之程序（被告內政部102年5月2日函，前審卷第219頁）、對有利於原告之主張或說明未敘明何以不足採憑，原告行為不檢有損師道之嚴重性是否達到修正前教師法第14條第1項其他各款事由相當之程度、得否有其他不同處置、本件是否足認為已達到應予停聘（按：應為「解聘」之誤）之程度、原告「行為不檢」之情節是否已達「有損師道」之嚴重程度、（內政部申評會103年5月30日再申訴評議書，前審卷第247頁；校申評會103年10月24日申訴評議書，前審卷第255頁）、本案有未依修正後教師法第14條第2項後段規定併審酌情節重大與否及不得聘任為教師之年限等瑕疵（被告內政部104年2月9日函，前審卷第266頁）、原告遭解聘之性騷擾行為，既經性平會確認為情節重大，則本解聘案應為第14條第1項第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。」之適用，請被告警專學校重新審認後再議（被告內政部104年5月27日函，前審卷第126頁）、校教評會決議事項涉及原告解聘案適用法條變更，請補正通知當事人到場陳述之程序（被告內政部104年11月2日函及所附教師審議小組會議紀錄，前審卷第274頁、第280頁）、原告行為後，教師法第14條已有修正，自應依103年1月8日修正後教師法第14條第1項規定，核實認定該當於何款之規定，方能決定應再依同條第2項至第5項之何款規定，審酌原告之解聘或不續聘期間(最高行前確定判決)等情。可見，被告警專學校原所為101年7月31日書函之解聘通知，多係因程序上或說理未臻充分、或請被告警專學校再行考量原告「行為不檢」之情節是否已達「有損師道」之嚴重程度、有無不同處置之可能等，甚至係因教

師法修正而發生適用法律之瑕疵，而上開瑕疵均經被告警專學校予以事後補正，尚難認其原解聘之意思表示有何不成立，或因違反強制或禁止規定、背於公序良俗、不依法定方式為之而無效等情（民法第71條至第73條規定參照）。又被告警專學校報請被告內政部核准後所作成之102年7月24日書函（前審卷第228、230頁）、105年5月23日書函（前審卷第303、304頁）等通知解聘函，均僅在重申原解聘之意思表示(被告警專學校101年7月31日書函)，此由原告經以101年7月31日書函通知遭解聘後，即未曾在被告警專學校任教，而有何須再另以意思表示予以解聘之情，即可知之；而因過往實務見解係將公立學校所為之解聘或不續聘定性為行政處分，是最高行前確定判決固維持本院105年度訴字第1918號判決將105年5月23日書函撤銷之結論，然本諸契約法理，意思表示之撤銷應由為意思表示之當事人為之，而非第三人所得撤銷，尚難謂被告警專學校原解聘之意思表示(被告警專學校101年7月31日書函)因最高行前確定判決而發生撤銷意思表示之法律效果。

⑸承上，被告警專學校105年5月23日書函之「行政處分」，因前述之適用法律違誤而遭行政法院判決撤銷確定後，107年9月13日校教評會依（103年1月8日修正公布後）教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之規定，而決議自101年7月31日聘約到期後「不續聘」原告（另不得聘任原告為教師之年限為4年），並由被告警專學校報請被告內政部核准後，以107年12月12日函（原處分卷第141、142頁）通知原告。「不續聘」與「解聘」於法律上之意義固有所不同(依109年6月28日修正前教師法施行細則第16條規定，解聘係指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，終止聘約；而不續聘則指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘)，然被告警

專學校不願與原告維持專任教師聘約關係之意則一，且解聘對於教師之不利程度甚於不續聘，則解釋上應認被告警專學校嗣後所為之不續聘應可為原解聘之意思表示(101年7月31日書函)所涵蓋，此由校教評會決議或107年12月12日函均已表示「自101年7月31日聘約到期後不續聘」原告，即可明確知悉被告警專學校所企圖形成其與原告間之權利義務關係，乃是自101年8月1日起，其不再與原告有專任教師聘約關係。原告主張允許不續聘之意思表示溯及既往，與法理未合等語，除本件並無關意思表示效力之溯及既往外，其所為有利於己之主張，純屬其一己之法律見解，尚不為本院所採。

㈥綜上所述，原告主張，均無足採。本件被告警專學校業已自101年8月1日起不續聘原告；被告內政部107年12月5日函關於核定不得聘任原告為教師之年限為4年（101年8月1日起至105年7月31日止）部分，於法並無違誤，行政院訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　13　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　彭康凡

法　官　李明益

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　3　月　13　日

書記官　范煥堂