

吳○衡釋憲聲請書

主 旨：為就聲請人受最高行政法院 100 年度裁字第 01289 號終局裁定，該確定裁定就適用教師法第 14 條第 1 項第 6 款、同條第 3 項規定，不法侵害聲請人受憲法第 15 條所保障之工作權、憲法第 7 條之平等權、憲法第 23 條比例原則及憲法第 171 條規定之疑義，爰依司法院大法官審理案件法第 5 條第 1 項第 2 款之規定，聲請貴院大法官憲法解釋，以維護聲請人之權益。

說 明：

一、聲請釋憲之目的。

(一) 按人民之工作權受憲法第 15 條規定所保障，其內涵包含職業選擇自由，用以維持人民基本生計。是對於從事一定職業其應具備之資格或其他條件，雖得以法律為適當之限制，惟需符合憲法第 23 條所定之限度內，洵屬適法，至為顯然。

(二) 詎料最高行政法院 100 年度裁字第 1289 號裁定（附件一），適用教師法第 14 條第 1 項第 6 款、同條第 3 項規定，不法侵害聲請人受憲法第 15 條所保障之工作權、憲法第 7 條之平等權及憲法第 23 條比例原則等規定，依照憲法第 171 條第 1 項規定應屬無效，爰聲請貴院解釋並賜准解釋如下，使聲請人得據以為再審：「教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定」及「教師法第 14 條第 3 項規定」違反

憲法第 7 條之平等權、第 15 條保障之職業選擇自由權及牴觸憲法第 23 條規定之比例原則及第 171 條規定之憲法優位原則，致侵害聲請人於憲法上所保障之權利，應屬無效。

二、疑義之性質與經過及本件所涉及之憲法條文

(一) 本件訴訟經過：

1. 緣聲請人自國立師範大學體育學系畢業，即在學校任職，迄遭本件不續聘為止，資歷長達十三年之久。自民國（下同）94 年起，聲請人擔任○○○○○○○○體育科專任教師，教授體育等相關課程。98 年 7 月學校暑假期間，聲請人與 A 女合意發生婚外情，學校以聲請人符合教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢，有損師道」為由，決議自 00 學年度起，不予續聘聲請人，並報請教育部核准生效。
2. 惟聲請人認為適用教師法第 14 條第 1 項第 6 款及同條第三項之規定結果，任何學校依上揭教師法規定，均不得再聘用聲請人擔任教師，形同終身剝奪聲請人之任教權，因此認為上揭教師法規定嚴重侵害聲請人受憲法第 15 條所保障之工作權、第 7 條之平等權，且不符憲法第 23 條比例原則之要件，先後提起申訴、行政訴訟尋求救濟。然申訴結果（附件二）以及臺北高

等行政法院 99 年訴字第 2331 號判決（附件三）結果，均認定原處分適法，其後聲請人遵期提起上訴，日前亦遭最高行政法院 100 年度裁字第 1289 號裁定駁回（同附件一）。

3. 細鐸臺北高等行政法院判決理由，無非以原處分並未剝奪聲請人教師之資格，且學校依照教師法之規定經法定程序予以不續聘，乃法律規定之當然法律效果，無裁量空間更無違反比例原則或裁罰過重等情事，全未斟酌不分行為不檢之態樣及輕重一律剝奪教師終身於其他學校任教之機會，不啻違反平等原則及比例原則；再者，教師法尚有其他條款（如：教師法第 14 條第 1 項第 8 款『違反聘約情節重大』，用此條款解聘或不續聘，不適用同條第 3 項規定，即不會剝奪聲請人於其他學校之任教權益），已違反比例原則。是本件最高行政法院確定終局裁定所適用之教師法法律規定，乃將聲請人至他校擔任教師職務之工作權利，不分行為不檢，有損師道之情節輕重一律予以終生剝奪，故教師法上揭條文已然涉及憲法所保障之基本權利核心範圍，至為酌然。聲請人爰依司法院大法官審理案件法第 5 條第 1 項第 2 款之規定，聲請貴院大法官解釋上揭教師法

第 14 條第 1 項第 6 款、第 14 條第 3 項之規定，牴觸憲法第 7 條、第 15 條、第 23 條及第 171 條等規定。

三、聲請解釋憲法之理由及聲請人對本案所持立場與見解

(一) 查人民、法人或政黨於其憲法上所保障之權利，遭受不法侵害，經依法定程序提起訴訟，對於確定終局裁判所適用之法律或命令發生有牴觸憲法之疑義者，得聲請解釋憲法，乃司法院大法官審理案件法第 5 條第 1 項第 2 款所明定。按本件聲請解釋憲法之理由及聲請人對本案所持立場與見解如下說明：

1. 本件涉及人民職業選擇自由之客觀要件，且不分情節輕重一律終身禁止學校聘用，違反憲法第 23 條比例原則：

(1) 目的並不具有妥當性：

A. 按依教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定：「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。」、同法第 3 項規定：「教師有第一項第一款至第七款及第九款情形者，不得聘任為教師。」是以教師一旦遭學校依照教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢，有損師道」為由解聘、停聘及不續聘，其他學校依照同法第 3 項規定，亦

不得再聘任該名教師，形同剝奪其終身擔任教師之職業選擇自由甚明。

B. 按依貴院大法官釋字第 404 號、第 411 號及第 462 號解釋均指出，憲法第 15 條規定人民之工作權應予保障，故人民得選擇工作及職業，以維持生計。是以職業自由與個人人格自由發展及生存利益可說密不可分，因此如需加以限制，僅有為增進公共利益之必要下，以法律為適當之限制洵屬適法。姑且不論教師法之立法意旨，依照第 1 條所揭櫫為「明定教師之權利及義務，保障教師工作與生活」，而教師法第 14 條第 1 項第 6 款搭配同法第 3 項之結果，剝奪教師終身任教機會顯然抵觸當初立法原意及目的不論。本條所欲保護之公共利益為何指？是所謂抽象觀念認為教師負有「傳道、授業及解惑」之固有傳統形象，還是所謂師道尊嚴？如果屬實，則透過法律之規範目的為維護此種抽象之師道尊嚴之利益，已屬不當立法、甚至違反平等原則甚為顯然（蓋廚師、律師、農

夫均有其所謂職業道德及尊嚴存在，為何單僅就違反師道需終身剝奪其至他校之任教權利？)。縱本條立法目的在於維護學生之受教權，防止不適任老師重返校園進而造成學生人身安全或受教權之侵害核屬重大公共利益。惟對於「行為不檢，有損師道」不分情節輕重一律隔絕於學校之外，不得再擔任教職之妥當性為何？實令人質疑。

- C. 再者，禁止「行為不檢，有損師道」之教師再至其他學校擔任教職，就能夠保護學生人身安全、防止其受教權之侵害甚而端正學生品行？具有暴力傾向之老師，或是教學態度不良，上課只會唸課文之老師，對於學生人身安全及受教權之侵害，實不亞於「行為不檢，有損師道」之老師；甚而日前轟動一時補教人生戲碼天天上演、政治人物咒罵髒話、打群架以及演藝圈人士荒誕事蹟屢攻占新聞媒體焦點，透過媒體放送對學子潛移默化效果，均比「行為不檢，有損師道」遭解聘或不續聘之教師，危害更劣及更甚。是終身禁止「行為不檢，有損

師道」之教師至其他學校任教，實無法作為有效保護公共利益之手段，至為顯然。

(2) 手段不符必要性：

A. 按「行為不檢，有損師道」之教師，教師法明定會有終身不得聘任之法律效果，與貴院大法官會議釋字第 531 號解釋及第 584 號解釋極為類似，或謂此種所謂「狼師」即對學生為性侵害、性騷擾之老師，在校園封閉、權力不對等之環境下，再犯機率頗高，抑或是對學生身心健全發展之考量，所為不得不然之作法。

B. 惟「行為不檢，有損師道」之教師，並非全部都是屬於對學生為性侵害或性騷擾之老師，姑且不論是否再犯率是否均很高，高到需對此種教師剝奪其終身任教權，對於情節輕微、甚而不會再犯（例如：婚外情事件），此種不分情節輕重一律剝奪終身任教權之規定是否合憲？容非無疑。

C. 再者，縱然「行為不檢，有損師道」之教師可能再犯，惟立法者亦應建立相關機制，例如定期監督、考核

建立不適任教師淘汰退場機制，而非不分情節輕重一律剝奪教師終身任教機會方是。且退萬步言之，對於教師涉犯性騷擾（按一般社會觀念中，教師涉犯性騷擾即屬行為不檢，有損師道之典型類型），於性別平等教育法第 25 條（附件四），也容許學校選擇最輕微的「道歉」到最重懲罰「改變加害人身分」之五種不同輕重之懲處方式，更足以證明教師法第 14 條第 1 項第 6 款及同條第 3 項不分情節輕重，一律終身剝奪任教權規定之不當，以及違反比例原則。

- (3) 參酌貴院釋字第 531 號及第 584 號解釋意旨，對於已經悔改或不具特別危險時，應適時解除此等終身不得任教之限制。

按貴院大法官曾作出釋字第 531 號及第 584 號解釋，其針對肇事逃逸之人，是否終身不得再考駕照，作出：「對於吊銷駕駛執照之人已有回復適應社會能力或改善可能之具體事實者，是否應提供於一定條件或相當年限後，予肇事者重新考領駕駛執照之機會，有關機關應就相關規定一併

儘速檢討……」。釋字第 584 號解釋針對涉犯重罪之受刑人，服刑出來之後，是否不得讓其擔任計程車司機作出：「……自應隨營業小客車管理，犯罪預防制度之發展或其他制度之健全，就其他較小限制替代措施之建立，隨時檢討改進；且若已有方法證明曾犯此等犯罪之人對乘客安全不具特別危險時，即應解除其駕駛營業小客車職業之限制。」是以對於「行為不檢，有損師道」之教師，亦應針對不同行為態樣（例如：對於涉犯公然侮辱罪之教師或性侵害之教師），給予不同的法律效果，對於已經悔改或行為不檢教師不具特別危險時（例如：兩情相悅之婚外情等），更應解除其終身不得擔任教職規定方是。

2. 教師法第 14 條第 1 項第 6 款及第 3 項規定違反憲法第 7 條平等原則。

(1) 按我國憲法第 7 條的平等原則或平等權保障，係保障人民在法律上地位之實質平等。且容許立法者有斟酌規範事物性質之差異為合理差別待遇的空間。惟不分情節輕重，一律禁止「行為不檢，有損師道」之教師，至其他學校任教，不但手段有涵蓋過廣之

虞，且實質上亦難謂具有正當合理之
關連。

(2)再者，就其他職業而言，諸如道德要求比教師更高之法官或檢察官，亦無類此「行為不檢，有損師道」即終身剝奪其職業機會之規定。甚而就律師而言，即便剝奪律師職業資格，人民依然可以再次通過律師考試之方式，取得律師執照重新執業，均證諸上揭教師法之規範違反憲法第7條之平等原則甚矣！

四、綜上所述，聲請人遭最高行政法院100年度裁字第1289號終局裁定，適用教師法第14條第1項第6款「行為不檢，有損師道」及同條第3項之規定，以致終身不得被其他學校聘任為教師，此均屬違憲，侵害人民基本權利之法律業如前述，懇請貴院大法官作出違憲解釋，俾維護人民依憲法規定享有之基本權利。

五、關係文件之名稱與件數。

附件、委任書正本乙件。

附件一、最高行政法院100年度裁字第1289號裁定。

附件二、教育部00年9月29日台申字第0000000000號檢附申訴駁回評議書。

附件三、臺北高等行政法院99年度訴字第2331號判決。

附件四、性別平等教育法全文。

此 致

司 法 院

聲請人：吳○衡

代理人：陳金泉 律師

中華民國 100 年 7 月 29 日

(附件一)

最高行政法院裁定

100 年度裁字第 1289 號

上 訴 人 吳○衡

被 上 訴 人 ○○○○○○○○

代 表 人 ○○○

上列當事人間有關教育事務事件，上訴人對於中華民國 100 年 2 月 10 日臺北高等行政法院 99 年度訴字第 2331 號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。—

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第 242 條定有明文。依同法第 243 條第 1 項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同條第 2 項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第 243 條第 1 項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀

或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院解釋或本院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第 243 條第 2 項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

- 二、本件上訴人對於臺北高等行政法院 99 年度訴字第 2331 號判決（下稱原判決）提起上訴，雖略以：被上訴人所屬性別平等教育委員會（下稱性平會）依法僅能調查是否有校園性侵害或性騷擾之事實，倘性平會查證確有上開事實，方得依性別平等教育法第 25 條規定，自行或將加害人移送其他機關懲處，然本件非屬校園性騷擾及校園性侵害事件，為原審認定之事實，且為兩造所不爭執，被上訴人所屬性平會作出上訴人並無性侵害及性騷擾之認定後，竟違法越權提出所謂「懲處建議」（該懲處建議涉及改變上訴人之教師身分），並移送教師評審委員會（下稱教評會）審議，被上訴人所屬教評會竟依據上揭違法建議開啟本件教師不續聘程序，自屬違法，原判決認定本件性平會之懲處建議僅是發動本件原處分程序之開端，僅為被上訴人內部發動本件原處分之行政措施，故認定上訴人主張本件原處分程序、實體違法要求撤銷，亦有誤會乙節，顯未審酌性別平等教育法第 25 條規定，而有判決不適用法規之違法；又上訴人遭被上訴人依教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，予以不續聘處

分，雖未剝奪上訴人教師資格，然依該法條第 3 項規定，無論公立或私立學校均不能聘任上訴人擔任教師，上訴人雖未被剝奪教師資格，但確實因原處分之法律效果，剝奪上訴人終身擔任教職工作之權利，原判決認原處分未剝奪上訴人終身擔任教職工作之權利，顯有適用法規不當之違法，原判決對於上訴人上開主張全然未予論及，亦有判決不備理由之違法；另原處分終身剝奪上訴人任教之權益，除屬過重，違反比例原則外，更違反被上訴人當初欲懲處之原意，原判決對此均恣置未論，徒以被上訴人係依法定程序不予續聘，乃法律規定之當然法律效果，並無裁量空間，更無裁量有無違反比例原則或恣意裁量問題，亦無裁罰過重情事云云，顯有判決適用法規不當之違法等語，為其論據。惟核上訴狀所載內容，或係重述其在原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，或係執其歧異之見解，就原審所為論斷或駁斥其主張之理由，泛言原判決有不備理由、判決不適用法規或適用法規不當之違法，而未具體表明原判決究竟有如何合於不適用法規或適用不當，或有行政訴訟法第 243 條第 2 項所列各款之情形，尚難認為已對原判決之如何違背法令有具體之指摘。依首揭規定及說明，應認其上訴為不合法，應予駁回。

三、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第 249 條第 1 項前段、第 104 條、民事訴訟法第 95 條、第 78 條，裁定如主文。

中 華 民 國 1 0 0 年 5 月 1 9 日

(附件三)

臺北高等行政法院判決

99 年度訴字第 2331 號

原 告 吳○衡

訴訟代理人 陳金泉 律師

李瑞敏 律師

顏邦峻 律師

被 告 ○○○○○○○○

代 表 人 ○○○○○○○○

訴訟代理人 鍾宛蓉 律師

上列當事人間有關教育事務事件，原告不服教育部中華民國 00 年 9 月 29 日台申字第 0000000000 號函所附中華民國 99 年 9 月 27 日申訴評議，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、事實概要：

(一) 被告受教育部委託民國(下同)98 年 7 月 4 日至 7 月 10 日間辦理「○○○○○○○○○○○○○○○○○○」活動(下稱○○○○○)，而原告擔任該活動輔導員，負責輔導所屬小隊員。98 年 7 月 11 日被告接獲檢舉，擔任輔導員之原告與擔任結訓學員返營服務(回饋學員)之某大學女生(下稱 A 女)，發生 2 次性行為；其中第 2 次性行為，疑有違反 A 女意願之性侵害情事。被告接獲檢舉後，召開被告性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)及

成立調查小組，作成調查報告及建議案，送交被告於 00 年 8 月 24 日召開之 00 學年度第一次性別平等委員會審議，並作成決議；被告再以 00 年 8 月 26 日○○字第 0000000000 號函將上開調查報告結果通知原告後；嗣再於 00 年 9 月 3 日召開被告 00 學年度第 1 學期第 1 次教師評審委員會（下稱教評會）會議，審議通過被告性平會 00001 號懲處建議，即自 00 學年度起不續聘原告案；被告乃以 00 年 9 月 7 日○○○○第 0000001277 號函原告，略以原告任職期間「行為不檢有損師道」情節重大，依教師法第 14 第 1 項第 6 款規定，自 00 學年度起予以不續聘，並檢附「行為不檢有損師道」之具體事實及理由；另再以 00 年 9 月 10 日○○○○第 0000001200 號函將前開審議通過函報教育部中部辦公室，經該室 00 年 9 月 24 日○○○○第 0000000000 號書函函復：本案先行補正法定程序選出家長會代表，重新召開教師評審委員會評議後，再行函報該辦公室。

(二) 被告經依上開教育部函示補正法定程序後，於 00 年 10 月 28 日重新召開報 00 學年度第 1 學期教評會第 2 次會議，經被告性平會代表報告及原告出席陳述意見，及討論審議後，通過同意被告性平會之懲處建議，以 00 年 11 月 3 日○○○○第 0000000000 號函知原告略以……聘期至 00 年 7 月 31 日屆滿，……自 00 學年度起不予續聘……

台端任教本校期間，行為不檢有損師道，情節重大，依教師法第 14 條第 1 項第 6 款之規定……不予續聘。」並送往教育部核准。原告不服前開處分，於同年 12 月 8 日遵期向教育部中央教師評審委員會提起申訴；嗣教育部以 00 年 12 月 22 日部授教中（人）字第 0000523224B 號函予以核准上開不予續聘之處分，被告乃以 00 年 12 月 28 日○○○○第 0000000000 號函知原告在案（下稱原處分）。

- （三）就原告提起申訴部分，教育部認為本案係屬性別平等教育法所定性別平等事件，故依照性別平等教育法第 32 條規定，認原告應先向被告提起申復，故以 00 年 5 月 11 日部授教中（行）字第 0000000000 號函知原告前揭申訴移轉管轄至被告審議。經被告 00 年 5 月 20 日及 00 年 5 月 28 日申復會議決議：「未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，申復駁回」，被告業於 00 年 5 月 31 日○○○○第 0000000851 號函復原告在案。原告不服，於 00 年 6 月 11 日向教育部提起申訴，亦遭申訴評議駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張略以：

- （一）原處分剝奪原告擔任教師之身分，影響情節重大，原告自得於申訴駁回後，提起本件行政訴訟尋求救濟。

1. 按教師法第 29 條第 1 項、第 31 條第 1 項、第

33 條之規定，我國教師法針對學校教師之權利保障，係採申訴、再申訴之特別救濟途徑。又公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位（司法院釋字第 382 號解釋理由書第 2 段參照）。公立學校教師與學校間之聘任關係，雖為行政契約，惟依照最高行政法院 00 年度 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議之見解，原告自得就本件不續聘行政處分，依法提出救濟。

2. 是以，本件因被告學校所屬主管機關為教育部，故向教育部中央教師申訴評議委員會所提之申訴，依照教師申訴評議委員會組織及評議準則第 11 條、第 9 條第 2 款，應以提起再申訴論。以故原告於 00 年 11 月 6 日接獲被告 00 年 11 月 3 日 ○○○○ 第 0000000000 號函知不予續聘之處分，即依法遵期於三十日法定不變期間於同年 12 月 8 日向教育部提起申訴，雖教育部誤認本件為性別平等教育法所定性別平等事件，認應先向學校提起申復而移轉管轄，惟仍不影響原告先前合法提起申訴之效力（且其後原告亦遵期針對被告駁回之申復決定提起申訴）。是依照上揭最高行政法院 00 年度 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議之意旨，本件起訴程序洵屬適法，要無疑問。
3. 其後該不續聘處分案業經教育部審議，且嗣後經教育部以 00 年 12 月 22 日部授教中（人）

字第 0000523224B 號函核准，原告原應針對業經報部核准生效之被告 00 年 12 月 28 日新中人字第 0000001917 號不續聘處分函提起行政救濟，俾保原告權益。惟原告先前業已針對尚未報部核准被告 00 年 11 月 3 日○○○○第 0000000000 號函遵期提起申訴救濟已如前述，依照上揭最高行政法院 00 年度 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議之意旨，雖被告於 00 年 11 月 3 日○○○○第 0000000000 號不續聘之行政處分嗣後經教育部核准而發生效力，惟仍不影響原告先前已依法進行之行政救濟程序甚明。故無論被告 00 年 11 月 3 日○○○○第 0000000000 號函或 00 年 12 月 28 日○○○○第 0000000000 號函，其不續聘之處分均已剝奪原告擔任教師之身分，對其權益影響重大，原告既遵期依法提起申訴嗣後遭駁回在案，揆諸教師法第 33 條之規定及最高行政法院 00 年 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議意旨，自得於法定期間內，依照行政訴訟法第 4 條第 1 項規定提起本件撤銷訴訟，請求撤銷原處分及原申訴決定。

(二) 本件並非校園性侵害或性騷擾事件，被告依照性別平等教育法對原告為懲處已有違誤，嗣後教育部誤認針對原處分應向被告提申復救濟，其程序均有瑕疵。

1. 按性別平等教育法第 2 條之規定，查本件 A 女

係屬成年人，與原告亦無校園性侵害或性騷擾防治準則（下稱校園性騷擾防治準則）第 7 條所定之關係，是以兩人於 00 年 7 月間合意發生性關係，非屬校園性侵害或性騷擾，而係偶發之兩情相悅事件，合先敘明。

2. 復按校園性騷擾防治準則第 24 條之規定，被告依法僅有在調查並確認案件屬校園性侵害或性騷擾事件後，方有後續移送權責機關懲處或依法懲處之問題。然本件屬偶發之兩情相悅婚外情事件，並非性別平等教育法所定義校園性侵害或性騷擾事件，且經被告調查確認並自承在案，則被告再依據性平會建議而認定原告行為已屬「行為不檢，有損師道」，且情節重大，移請校內教評會依教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，建議將原告列為不適任教師，變更其教師身分云云，除於法無據外，其移送程序顯有重大瑕疵致侵害原告擔任教師之工作權利甚明。
3. 本件既非性別平等教育法所定校園性侵害或校園性騷擾案件，則被告不續聘處分剝奪原告擔任教師權利影響重大，依照教師法第 33 條之規定及最高行政法院 00 年 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議意旨，原告於 00 年 12 月 8 日向教育部教師申訴評議委員會提起申訴尋求救濟，程序並無違誤。詎料教育部並未詳查，誤認本件屬性別平等教育法所定性別平等事

件，依照性別平等教育法第 32 條應先向被告提申復，故依照行政程序法第 17 條規定，將原告上揭申訴案移轉管轄至被告處理；被告針對原告之申訴案亦誤以為係屬性別平等教育法所定之申復程序，於 00 年 5 月 31 日 0000 第 0000000851 號函予以駁回處分。是被告及教育部誤認本案為性別平等教育法所定性別平等事件，致本案延宕近一年之久，致使原告不斷重複提起申訴救濟，渠等程序瑕疵已然侵害原告於憲法所保障之訴訟權。

(三) 原告當年考績因婚外情事件已受被告懲處考績列為丙等，被告就同一事件再為剝奪原告終身擔任教職權利之懲處顯屬過重，且違反一事不二罰之法理。

1. 按司法院釋字第 503 號解釋、第 604 號解釋均肯認一事不二罰為法治國家憲法位階之原理原則。是一事不二罰原則經司法院大法官解釋確認，係具有憲法位階之原理原則，其效力自得拘束所有國家機關，舉凡法令之制(訂)定、解釋或適用，皆應受一事不二罰原則之拘束，合先敘明。

2. 查原告自任職被告教師以來，93 年度至 97 年度年年考績均屬甲等，惟 00 年 7 月發生該事件，且經被告性平會調查認定兩造係合意性交之婚外情事件後，當年度考績即遭被告列為丙等(按原告從事教職以來向來認真負責，年年

考績均列甲等，發生此事後，即遭受懲處改列為丙等)。原告因認發生此事乃自己一時失慮所致，愧對家人及身為老師所應有之表率，故坦然承認並接受被告應有之處分。詎料被告竟又進一步召開被告教評會，以原告之行為符合教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢，有損師道」為由，再對原告作出不續聘之處分。而依照教師法第 14 條第 3 項之規定，被告以教師法第 14 條第 1 項第 6 款對原告予以不續聘之懲處，將導致原告除終身無法再擔任任何教職外，更因教育部未來擬將所謂行為不檢（亦即曾遭申訴性侵害或性騷擾，因而停聘、解聘或不續聘）之老師列為所謂「狼師」列入檔案管理。如此一來，原告連進入校園擔任社團老師或受學校外聘擔任校隊教練之權利亦遭剝奪，而學經歷背景皆以教學為唯一專長的原告，日後將因此完全不能再擔任老師，形同終身工作權、生存權皆因此而無存。原告並非涉犯校園性侵害或性騷擾之行為，且事發之後亦坦然面對錯誤接受被告考績丙等之懲處。故被告再就同一事件，以教師法第 14 條第 1 項第 6 款對原告作出不予續聘之懲處，實屬過重且違反前揭司法院釋字第 503 號、第 604 號解釋所揭繫一事不二罰之法治國原則。

(四) 被告認定原告不適任教師之理由與事實不符，其決議顯有瑕疵。

1. 查被告 00 學年度第 1 學期教評會第 2 次會議紀錄決議認定：「原告因執行公務期間，責任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理」云云。
2. 惟原告擔任教師以來，均克盡職守，年度考績均為甲等且記獎無數，且就其於 00 年 7 月間協助教育部委託被告辦理○○○○○期間，亦無所謂被告所指有怠忽職守之情事。縱然期間因一時迷失而與 A 女發生性關係，惟原告並未因此忘記、怠忽其本來之工作職守，還因盡心盡力辦理人才培育營之活動，使該活動成功圓滿落幕，事後被告還頒發感謝狀予原告。是被告校評會認定原告於執行公務期間，責任觀念薄弱怠忽職守云云，已然悖離客觀事實，其據以作成決議內容亦有瑕疵甚明。

(五) 本件被告僅因原告婚外情事件，率然作出剝奪原告終身擔任教職之不續聘之決定違反比例原則。

1. 按教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢，有損師道」係屬抽象不確定之法律概念。又被告以該款對教師作出不予續聘之處分，因涉及憲法保障教師工作權之核心範圍（蓋依據教師法第 14 條第 3 項之規定，此係永久剝奪原告從事教職之權利），故應檢驗被告作成之處分是否違反公法上之比例原則、禁止恣意等相關原理原則，以保護原告受憲法所保障基本之工作權。且查高中教師職務主要之核心內容為教

學工作，依照前司法院大法官王澤鑑於「民法學說與判例研究」第七冊一書之見解：「教師從事工作之時間、地點、授課時數、擔任之課程或行政事務係由學校決定，應屬居於從屬地位而提供勞務。……依照學校之指示，受學校之監督其從屬性不因此受影響。準此而言，教師受僱於私立學校，非僅是僱傭契約，而是勞動基準法所稱之勞動契約」。是以學校如欲依照教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 7 款、第 9 款予以解聘、停聘或不續聘教師，應如同我國勞動法上雇主採取勞動基準法第 12 條懲戒解僱勞工一般，需具備最後手段性，亦即僅有該違規行為已悖離其職務之核心內容，且無法期待雇主採取對勞工權益影響較輕之措施，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工違規行為在程度上須屬相當等，方符憲法保障人民工作權之意旨。故原告是否符合教師法所定「行為不檢，有損師道」，自應參酌原告行為不檢態樣，損害師道情節嚴重程度、違規情節輕重、原告對學校及學生之貢獻以及其犯後態度等等綜合判斷，合先陳明。

2. 雖說師者，所以傳道、授業、解惑也，教師係以作育英才為己任，除傳授己身知識外，尤重品格之陶冶，故社會一般均要求需有良好品德之修養，固有其歷史意義。惟我國教師訓練過程中，僅有專業倫理之訓練，並無一般道德之

薰陶，且學生道德之培養，亦與老師私德無涉。復以學校在聘任教師時，均以教師是否具有專業倫理而非以其道德高尚作為聘任標準，再參諸國外美國大學教授協會之專業倫理規範守則，其對於教師之規範標準甚為嚴格，惟其規範對象亦僅限於教師校內行為且與教師行使職權有關，並未規範教師私生活領域。因此教師法上所謂「行為不檢，有損師道」，應視原告之行為是否違反其身為教師之「專業倫理」為依據，不應無限上綱，用完美道德主義強加諸在教師身上，恣意介入教師私生活領域方是。蓋有誰道德終生完美無瑕？觀美國前總統柯林頓、我國的前行政院長張俊雄、立法委員吳育昇、政大莊國榮教授等前例，均足證教師私領域只要不影響其專業倫理，其對於校園道德之危險性，並非嚴重到一般人不能接受之程度，均不符合教師法所定「行為不檢，有損師道」之要件。是以教師之私生活領域若與其教學之專業無關，且亦未損害個人或公共利益，被告不應自詡為道德評價者過度介入、干涉教師之私生活領域範疇，甚至以此作為剝奪原告終身任教之權益。

3. 再查，公立學校與教師之間關係，就受學校指示、監督提供勞務之本質與一般雇主、勞工關係無異。而關於雇主對員工業務外非行的懲戒權行使界限，我國勞動法學者劉志鵬先生於所

著勞動法理論與判決研究書中關於雇主人事管理權與勞工私生活之分際乙文中，其認為雇主對於勞工之私生活宜予最大之尊重，避免雇主廣泛介入、干預勞工之私生活；而最高法院 82 年度台上字第 1876 號判決、臺灣高等法院 93 年度勞上字第 38 號判決亦同此見解。查本件原告發生婚外情之時間點係在暑假，而非於學期中，且 A 女為成年人亦非原告之學生，本事件與原告之教學良窳毫無關連，亦未損害被告學校之社會評價，揆諸前揭勞動法學者劉志鵬先生以及最高法院 82 年度台上字第 1876 號判決、臺灣高等法院 93 年度勞上字第 38 號判決之見解，雇主即被告對於原告此等私生活領域之範疇，應給予最大尊重，縱然認其行為不當需施以懲戒，亦可選擇其他較輕方式為之（如記過、輔導教育、勞動服務等其他方式）。而被告率以「行為不檢、有損師道」為由，懲處原告不予續聘，對僅具體育專長，且數十年均犧牲奉獻在體育界之原告而言，剝奪其終身擔任教師之權利，無異宣判其死刑，此一處分實已逾越比例原則甚矣！

4. 末需陳明者，雖然原告發生婚外情之事件，就其道德層面固然有所瑕疵，然考量本件屬偶發之合意性交事件，且於暑假期間而非學期內發生，原告係於一時失慮下之初犯，再者原告事後立即承認錯誤並坦然接受懲處，其配偶亦願

意原諒原告不予追究等情狀，人非聖賢，孰能無過？過而能改，善莫大焉。人的一生均有可能犯錯，但能承認錯誤並改正錯誤，更彌足珍貴，原告受此一教訓亦可成為學生之案例教材。況現今社會對於迷途知返之更生人均願意寬容重新接納，對於坦然認錯願意接受懲處之原告，被告卻不願意再給予改過彌補，讓其繼續留在教育界奉獻所學之機會，全然漠視先前原告在被告學校內及對教育界之貢獻，更剝奪其終身擔任教職之權利，對於教育界（包括原告與被告）一再教導學生知錯、認錯、改錯之觀念，豈非自相矛盾？又豈是身為教育人員所應有諄諄教誨之師長風範？

（六）本案不續聘處分係於 00 年 11 月 3 日作出，依照司法院釋字第 287 號解釋意旨，並無適用教育部 00 年 11 月 19 日函釋之餘地甚明。

1. 查被告主張依據教育部 00 年 11 月 19 日台訓（三）字第 0000100269 號函釋：「有屬教師私德爭議案件（如遭檢舉婚外情或與 18 歲以上學生發生師生戀等），請學校仍應依教師法之精神，循相關機制調查，若委請性平會調查，應經學校性平會同意，性平會應將調查結果還送學校續處，如查證確有『行為不檢，有損師道』情事者，仍應依教師法第 14 條之規定予以懲處。」並以高雄高等行政法院 00 年度訴字第 813 號判決認定縱然原告上揭行為不符合性騷

擾行為，然已構成教師法第 14 條第 1 項第 6 款之解聘事由，被告依照該款事由予以解聘，即屬有據；故被告性平會雖認定原告無性侵害之事實，然其調查結果仍可作為被告教評會評價原告是否為不適任教師之依據云云。

2. 查本件並非校園性侵害亦非校園性騷擾事件，此有被告性平會 00001 號案調查報告中，業已認定本案非屬性別平等教育法第 2 條第 3 款及第 4 款所稱校園性侵害及校園性騷擾事件。再查被告學校所舉教育部台訓（三）字第 0000100269 號函釋意旨，係於 00 年 11 月 19 日公（發）布，惟本案之不續聘處分係於 00 年 11 月 3 日作出（按：被告機關更早於 00 年 9 月 7 日即作出不續聘之處分），按司法院釋字第 287 號解釋意旨，法不溯及既往為法治國原則之一，教育部之函釋係於被告學校作出不續聘處分後始公（發）布，依法不得適用本案甚明。更遑論本案自始並非校園性侵害或校園性騷擾案件，性平會提出懲處建議於法無據已業如前述外，被告學校意欲適用發布在後之函釋正當化其先前違法之程序，殊無可採甚明。
3. 至若被告引用高雄高等行政法院 00 年度訴字第 813 號判決，其案件事實，係為助理教授對學生為性騷擾，經學校性平會調查屬實後作出：「性騷擾成立，建議被申訴人解聘之處分，並移請相關單位卓處。」之建議，實與本案迥

然殊異，要難比附援引作為性平會之調查結果，甚至進而作為被告教評會評價原告為不適任教師之合法依據，敬請本院參酌。

(七) 退步言之，縱認本案應適用性別平等教育法之規定，惟原告發現本件作出決議之性平會委員，與駁回申復之委員竟有重複而未迴避之情況產生。雖性別平等教育法或校園性騷擾防治準則並未規定迴避原則，然「正當法律程序」(即避免先入為主，球員兼裁判等不公平情況發生)既法治國原則之一，況本件性平會之決議為剝奪原告之教師身分，影響原告權益重大，若於申復時，先前性平會之委員重複參與申復審議，除難期待其客觀公平審議原告申復案件外，對原告之程序保障實有未洽。是以教育部於 00 年 8 月 30 日台訓(三)字第 0000000000 號函釋意旨亦重申斯旨，調查小組及權責單位成員(含性平會委員)應迴避審議申復程序。詎料被告作成申復決議時，先前參與性平會之成員應迴避而未為迴避，其後亦未提供申復程序之出席委員名單及會議紀錄供本院及原告查證，為此原告依據行政訴訟法第 108 條第 2 項之規定，請求本院命被告提出申復出席委員名單及會議紀錄，以查明事實真相。

(八) 教師並非均屬道德完人，況原告承認錯誤並幡然悔悟，並非不能再從事教職。

1. 查被告主張教師除為經師，亦為人師，其言行對學生影響至為深遠，社會對教師之品德要求

自然比一般人高，婚外情或是未據配偶告訴之通姦行為，尚非社會一般大眾願接受係屬教師個人私德之範疇，況子弟若授其門下，為人師表者又如何以對上開行為？恐是原告應為深切省思之課題云云。

2. 教師在現代社會裡，係屬社會分工下之一門職業，師道、師德固為職業道德，但老師只要能克盡己責，做好本份工作，恪遵法紀即已足矣，有個性缺點、有道德瑕疵之老師，依然也能成為一個稱職之好老師。傳統觀念認為學生會受到老師之影響，老師非得是聖人或者是完人，否則不足以教導學生，甚至作為學生之表率及模範。惟事實上，現代學生能夠從不同管道接受多樣化之資訊，以不同方式表達自己的意見，過度介入或干涉老師私德領域，強要老師成為完人或聖人，否則不足以為人師表之觀念已不可行，日前校園新聞事件頻傳之桃園八德國中，其獲獎紀錄連連，但仍屢屢發生學生霸凌衝突之事件，足證老師之道德或私德與學生之品行並無絕對關連，要難作為指摘原告不適任教師之依據是也。

3. 再者，教師個人道德應與教師職業道德分開，對於學生之教育來說，老師之職業道德與其有密切之相關性，因此需受相關法治之規範及拘束；然對於教師的個人道德（即其私生活領域），若無涉教學之專業，亦未損害個人或公共

利益，被告實不應自詡為道德評價者過度干涉、介入，蓋何謂道德高尚？其概念不但抽象難以理解，更難有明確標準予以劃定及實踐，且強求老師需道德高尚，更有過度侵犯人性尊嚴及個人隱私之疑慮。況原告自從犯下此等錯誤之後，除立即承認並坦然願意接受懲處外，更無時無刻不深切反省其一時失慮造成之錯誤，希能有一個彌補、改正之機會。縱原告之個人道德有瑕疵，然已受到應有之懲罰，即便是最嚴重之刑罰，司法機關都需就犯罪行為人之手段、犯意、犯後態度予以通盤考量，施以刑罰之目的更以復歸社會為考量，手段更須遵守比例原則。為何被告對於僅有教學體育專長，且奉獻教育界長達十餘年，且對此事件勇於承認錯誤且幡然悔悟之原告，卻要終身剝奪其擔任教師之權利？被告願意原諒學生之錯誤，但卻對於原告之錯誤無法容忍，甚至不願給予任何改錯、彌補之機會，其顯然有悖教育界之教育理念，自不待言。

(九) 被告如認原告僅不適合在其學校任教，並未有剝奪其終身任教權利之意思，原處分更應撤銷，另為處分洵符法義。

1. 查被告主張其僅就原告是否適合繼續在該校任教，作出決定，原告若對此決定不服，應在此範圍內申訴其法律上之理由，而非擴大至被告職權以外之情事為論述云云。

2. 按教師法第 14 條規定，是以教師只要遭學校依照教師法第 14 條第 1 項第 6 款予以停聘、解聘或不續聘，依照教師法第 14 條第 3 項之規定，終身不得擔任教師，其法律效果甚為嚴重，剝奪原告在憲法受保障之工作權，對於其僅有教學體育專長，且大半輩子都奉獻給教育之原告而言，一旦終身不得任教，無異宣判其死刑，故適用上更應審慎考量，方符教師法第 14 條第 1 項制定之立法意旨。況縱然是性騷擾，於性別平等教育法第 25 條，也容許學校選擇最輕微的「道歉」到最重懲罰「改變加害人身分」之五種不同輕重之懲處方式，更何況本件並非是性騷擾，亦非是性侵害案件，其對於已然承認錯誤並願意改過之原告，仍執意為不續聘之處分，終身剝奪原告擔任教職之懲處，實屬過重。
3. 又查被告稱其僅就原告是否適合繼續在學校任教，作出決定，對於衍生在他校不得聘任為教師之效果，為立法者之自由形成，與本事件並無關連云云。按教師法第 14 條第 3 項已清楚明白規定，教師有第 14 條第 1 項第 1 款至第 7 款及第 9 款情形者，不得聘任為教師，故被告於作成處分前，自應衡量原告之行為，是否需予以終身不得擔任教職之懲處，始符比例原則，故其稱不續聘或不得聘任教師兩者不能混為一談云云，顯然無視教師法之規定，殊無

可採之外，其認為關於工作權之爭議，應另闢救濟程序，參考司法院釋字第 531 號、第 584 號解釋云云，亦與本案有別，蓋立法者無論針對肇事逃逸者限制其終身不得考領駕照，或是涉犯重罪不得擔任計程車司機，均係基於其行為與所欲執行之業務相關連，且該行為具有再犯率高之特性，為保障社會大眾之公共利益，基於比例原則之考量下，為不得已之限制。然本件原告並非於教學上有任何失職，其行為亦不構成性騷擾或性侵害，並未損害或影響被告學校之評價，被告縱對原告之行為予以懲處，也應考量比例原則，洵屬適法。

4. 再查，被告既然認為其處分不續聘，目的使原告轉換環境，兼顧情、理、法之抉擇。既被告僅係認為原告不適合在其學校任教，但又未有剝奪其終身任教權利之意思，此亦如同政大莊國榮案件一般，政大認為莊國榮之言行已不適合在政大繼續擔任教職，然其仍可到其他學校任職而決議依照教師法第 14 條第 1 項第 6 款不予續聘，惟教育部認為政大適用法條顯有瑕疵，撤銷原不續聘處分，退回政大重為適法之處分一般。本案應比照莊國榮案件一般，撤銷原告不續聘之處分，洵符被告原意（亦即使原告轉換環境，但不剝奪其終身擔任教職之權利），而原告亦願意於原不續聘處分撤銷後，終止與被告之間公法上契約關係，如此兼顧教師

法第 14 條之法義、原告工作權之保障及被告教學宗旨之目標，不啻為最佳之結果。

(十) 按司法院許玉秀大法官釋字第 584 號解釋不同意見書之引言，本案例與釋字第 584 號解釋之案例事實雖有不同，但就終身被剝奪工作權此點而言，卻無二致。是否只要犯過錯，縱然悔改以後不再犯錯，仍需終身剝奪原告擔任教職以作為懲罰？查臺灣在升學主義掛帥、成績至上之功利主義下，體育之人才培養殊為不易，原告半生可說都奉獻在體育及教學中，不敢妄稱有多少貢獻，但卻因為曾經犯錯，就將其先前之努力及奉獻全部抹煞，剝奪其繼續奉獻學校、學生及國家社會之機會，實在令已經受到懲罰之原告情何以堪？此又是教師法第 14 條第 1 項第 6 款欲保障學生受教權，淘汰不適任教師之立法意旨？

(十一) 綜上所述，本件被告原處分實有諸多違法之處，依法應予撤銷，復以申訴決定對此亦未詳加審酌，亦應一併撤銷之。原告依法提起撤銷訴訟，並聲明求為判決：1. 撤銷申訴決定及原處分。2. 訴訟費用由被告負擔。

三、被告抗辯則以：

(一) 法令依據：

1. 依據教師法第 14 條規定：「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：……六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。教師有前項第六款……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過半數之審議通過。有第一項第一款至第七款及第九款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣，及第九款情形者，依第四項規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」

2. 教育部 00 年 10 月 16 日台訓(三)字第 0000176141 號函，貴府函請本部就校園性騷擾防治準則第 23 條第 3 項「學校」認定之權責單位疑義釋疑乙節，依據性別平等教育法第 31 條第 3 項規定，學校於接獲調查報告 2 個月內，自行移送權責機關依本法或相關法律或法規規定議處。依此程序由性平會或調查小組已完成第一階段之調查工作，並由學校內負責懲處之權責單位接辦後續懲處審議事宜；懲處涉及改變加害人身分時，依性平法及校園性騷擾防治準則規定，限於以書面方式陳述，係為避免權責單位介入事實認定（事實認定為性平會權責），為公平公正審查前揭書面意見，亦不應由校長或相關個人為之，建議學校由負責懲處之權責單位召開相關會議（如教評會）審查之。

(二) 原告主張被告性平會認為非校園性侵害或性騷擾事件，該會建議移送教評會程序，侵害原告擔任教師之工作權云云，被告說明如下：

1. 依據性別平等教育法第 31 條第 3 項規定，學

校於接獲調查報告 2 個月內，自行移送權責機關依本法或相關法律或法規規定議處。依此程序由性平會或調查小組已完成第一階段之調查工作，並由學校內負責懲處之權責單位接辦後續懲處審議事宜；懲處涉及改變加害人身分時，依性平法及校園性騷擾防治準則規定，限於以書面方式陳述，係為避免權責單位介入事實認定（事實認定為性平會權責），為公平公正審查前揭書面意見，亦不應由校長或相關個人為之，建議學校由負責懲處之權責單位召開相關會議（如教評會）審查之。

2. 教育部 00 年 11 月 19 日台訓（三）字第 0000100269 號函釋：「有屬教師私德爭議案件（如遭檢舉婚外情或與 18 歲以上學生發生師生戀等），請學校仍應依教師法之精神，循相關機制調查，若委請性平會調查，應經學校性平會同意，性平會並應將調查結果還送學校續處，如查證確有『行為不檢，有損師道』情事者，仍應依教師法第 14 條之規定予以懲處。」
3. 另觀高雄高等行政法院 00 年度訴字第 813 號判決意旨「……被告性別平等教育委員會調查小組評價原告性騷擾案成立，縱有未洽，然其查證之基礎事實屬實，仍非不得作為被告系、院、校教評會作成決議之證據。從而，被告以原告行為違反教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，予以解聘，即無違誤。」故被告性平會雖

認定原告無性侵害之事實，然其調查結果仍可作為被告教評會評價原告是否為不適任教師之依據。

4. 再查「行為不檢有損師道」雖為一不確定之法律概念，然法律所規定構成要件之事實，雖其用語可能因具有一般性、普遍性或抽象性，而不够明確，惟在涵攝（將抽象的法規適用於該當之具體事實關係之過程）事實關係時，若已先將該不確定之法律概念，經過解釋判斷並予以具體化，使之合理適用，即為正確之裁量，自當發生合法之法律效果。若行政機關委由代表組成之獨立且未聽任何指示之委員會所為之決定，並將抽象之不確定法律概念，適用於具體的事實關係，而得自由判斷之情形，學理上謂之判斷餘地。被告教評會依上開所述之情形，據被告獨立且未聽任何指示之性平會調查報告，進而依教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，對原告作成不予續聘之決定，過程同樣亦是獨立且未聽任何指示之教評會為之；故原告之行為是否具備「行為不檢有損師道」之構成要件，依司法院釋字第 432 號和第 545 號解釋指出，對於專門職業人員的不當行為，雖採用不確定法律概念，但只要能由適當組成之機構依專業知識與社會通念判斷，並沒有違背法律明確性原則以觀，本件業經上開程序嚴謹探討、解釋、多數決之判斷，而予以具體化並合

理適用，應屬正確之裁量，於法有據自是無違。

(三) 原告稱教育部誤認本案為性別平等教育法所定性別平等事件，要求申復，已侵害原告憲法所保障訴訟權云云，被告說明如下：

1. 本件原告係因疑似校園性侵害事件交由被告性平會調查，雖結果未認定原告有性侵害之事實，然鑑於性平法之相關程序不宜割裂適用，原告仍應提起申復之先行程序。故當事人應提申復卻誤提教師申訴時，學校或主管機關應依行政程序法第 17 條之規定移轉管轄，以確保當事人之程序利益（教育部 00 年 1 月 24 日台訓（三）字第 0000009237 號函參照）。
2. 按依性平法第 21 條規定，學校應將校園性侵害或性騷擾事件交由所設之性平會調查處理，對於與該法事件有關之事實認定，依該法第 35 條之規定，學校及主管機關應依據性平會之調查報告。申請人及行為人如對第 31 條第 3 項之處理（議處）結果有不服者，方得依第 32 條第 1 項規定提起申復；對申復結果再有不服，再依其身分別，依性平法第 34 條各款提起救濟。此之申復應屬考量類此案件之性質，而於性平法特別規定之救濟程序，考量落實性平法之立法意旨，此一「申復」救濟程序之法律性質為各種行政救濟程序之先行程序，其目的在於令原處分機關有重新自我審查之機會，亦常見於其他各種行政法規（例如稅法之復查），尚

未聞因此有已侵害人民憲法所保障訴訟權之質疑。

(四)原告稱其 97 年度考績已列為丙等，應屬懲處，被告教評會不予續聘，違反一事二罰法理云云，被告說明如下：

1. 依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 3 條規定，屆滿一學年者，應予年終成績考核。另第 4 條規定，按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形覈實辦理考核。被告辦理原告之年終考核，乃依據原告服務 97 學年一整學年期間之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，於年度終了所為之綜合評量。原告擔任營隊輔導教師工作發生於學年結束前，且原告在營隊期間的表現納入 97 學年度服務表現之綜合評量並無違誤。
2. 依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款規定，被告於 00 年 8 月 25 日召開教師成績考核委員會（以下簡稱被告考績會）會議，僅得知 00 年 8 月 24 日被告性平會調查結果，原告於營隊辦理期間與回饋學員發生婚外性行為，但是否有違教師法第 14 條規定，屬被告教評會職權，在被告教評會會議未召開前，被告考績會暫依考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款，以「品德生活較差，情節尚非重大者」考核原告，且此決議尚未及記過處分，更與懲處無關。

3. 但依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 4 條第 3 項規定，「教師如有教師法第 14 條第 1 項各款規定情事之一或教育人員任用條例第 31 條各款規定情事之一者，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。」故被告教評會後續依法定程序，決議原告違反教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」不予續聘，依法有據，並無兩相扞格，一事二罰情形。

(五) 原告稱其歷年服務成績均為甲等，自述營隊期間克盡職守獲頒感謝狀，並無「執行公務期間，責任觀念薄弱，怠忽職守」等情云云，被告說明如下：

1. 依「國立暨臺灣省私立高級中等學校學生新世紀領導人才培育營實施計畫」，該活動由被告校長帶領行政主管及各處室工作人員約二十餘位，全力投入策劃、執行及支援工作。被告於營隊完成後依規定予以獎勵及感謝，申訴書中之感謝狀為本案事件遭檢舉前所頒發，業已函請繳回。另辦理營隊活動中，配合學校指揮完成工作，本為教師之基本責任及態度，不能據此合理化其在營隊中之不當行為。

2. 原告於執行公務期間藉機與回饋學員發生有違倫常行為，性平會調查屬實，認定其「執行公務期間，責任觀念薄弱，怠忽職守」自無違誤。

(六) 原告稱本案僅為其婚外情即剝奪擔任教職之不續聘，違反比例原則云云，被告說明如下：

1. 依據校園性侵害或性騷擾防治準則第 7 條，原告在被告承辦○○○○○活動，擔任營隊輔導教師，無視自己 6 月甫新婚身分，在 7 月營隊活動辦理期間，藉機於夜間及隔天上午營隊活動尚在進行時，與擔任回饋學員的大學生 A 女接續發生兩一次性行為，其中一次 A 女自認並非出於自願之情，而心生不快，舉發原告。事後還導致 A 女懷孕、墮胎。
2. 參加之輔導老師本應以身作則，而原告於執行教育部委託之公務期間，責任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理，發展不正常男女關係，違反社會倫常之行為。
3. 被告性平會調查結果，雖尚難認定原告有性侵害或性騷擾事實，但認為教師除為經師，亦為人師，肩負傳道、授業、解惑之重責大任。教師之言行對學生影響至為深遠，社會對教師之品德要求自然比一般人高，原告在活動過程未能嚴守師道且在與性或性別有關之人際互動上，已有違專業倫理之關係，除責任觀念薄弱，怠忽職守外，亦足證其行為不檢，有損師道並無爭議。原告稱婚外情應屬個人私德範疇，似與師道之公德標準無涉等語，然依司法院釋字第 554 號解釋意旨，顯見全非如原告所稱係屬個人私德範疇；再者，本院 92 年度訴更一字第

104 號判決亦持相同之見解；足證婚外情或是未據配偶告訴之通姦行為，尚非社會一般大眾願接受係屬教師個人私德之範疇，況子弟若授其門下，為人師表者又如何以對上開行為？恐是原告應為深切省思之課題。

4. 另「不續聘」與「不得聘任為教師」實屬兩事：首先，按「教師有第一項第一款至第七款及第九款情形者，不得聘任為教師。」固為教師法第 14 條第 2 項前段之規定，或許是原告爭執本事件之焦點所在。姑不論上開立法政策是否妥適，然原告以本事件之結果衍生其他效果，從而論述本事件決定之違法或不當，顯屬倒果為因之論理。「不續聘」與「不得聘任為教師」，兩者在法律評價、法益，或是權利主、客體及行政目的皆不相同，自難混為一談。
5. 被告教評會已就主、客觀要件為探討，依法對原告作成不續聘之決定已如前述；至於不續聘之結果，衍生原告在他校不得聘任為教師之效果，實非被告所得置喙之範疇。況且原告於行為之初，對於上開結果或效果規定之意義，應非難以理解，且為所得預見之情事，然仍決意為之，自應受到法規範之評價，當無疑義。被告僅就原告是否適合繼續在被告任教，作出決定，原告若對此決定不服，應在此範圍內申訴其法律上之理由，而非擴大至非被告職權範圍以外之情事為論述，始符法制。

6. 原告因被告教評會不續聘之決定，從而衍生在他校不得聘任為教師之效果，原告是否從事教職之工作權，終身受到扼殺？乃立法者之自由形成，而行政機關僅能依法行政，始符法治國之立憲精神。原告所說不符比例原則，應指在另一層次的救濟程序，與本事件並無關聯，原告未來工作權之爭議，應另闢救濟程序。

(七) 經查原告所犯婚外性行為，屬於行為不檢有損師道情節重大。被告教評會依據教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢有損師道」為由，對作出 00 學年度起不續聘原告之決議，應屬合法且適當。

1. 關於學校如何調查教師行為不檢，法律並未明文，由學校自行決定如何調查。被告為教育機關，原告受被告聘任執行教育事務。被告本有權調查原告於執行職務期間，涉犯婚外性行為，行為不檢有損師道事件，並依據教師法予以懲處。無待教育部 00 年 11 月 19 日台訓(三)字第 0000100269 號函釋之授權，始得調查、懲處，被告並非依據該函調查、懲處。

2. 被告於答辯時提出上述教育部 00 年 11 月 19 日函，僅說明目前教育部處理類似案件之看法。教育部對於學校如何調查非校園性侵害或性騷擾事件之教師私德爭議案件，允許學校將案件委請性別平等教育委員會調查，性別平等教育委員會並應將調查結果還送學校續處，如查證確有行為不檢，有損師道情事者，仍應依

教師法第 14 條規定予以懲處。且依司法院釋字第 287 號解釋意旨，教育部 00 年 11 月 19 日函應自性別平等教育法生效之日(93 年 6 月 23 日)起有其適用。

3. 被告經檢舉知悉，原告在擔任○○○○○輔導員期間，竟對回饋學員 A 女性交二次。考量 A 女認為原告第二次性交係趁她昏睡時為之，屬性侵害。故被告以調查校園性侵害事件之高標準調查程序，按性別平等教育法之規定，交由被告性平會，聘請教育部認可之專家進行調查。原告對第 000001 號案調查報告所認定之事實並無爭執。
4. 第 000001 號案調查報告認定本件非屬性別平等教育法定義之校園性侵害，但原告之婚外性行為仍屬行為不檢有損師道。被告認為第 000001 號案調查程序公正、嚴謹、專業，無另組調查單位進行調查之必要，故將第 000001 號案調查報告送交被告教評會開會討論。
5. 被告教評會認為本件原告婚外性行為之事實，已屬行為不檢有損師道情節重大，故依據教師法第 14 條第 1 項第 6 款，作出不續聘原告之決議，應屬合法且適當。

(八) 本件不適用申復制度，原為兩造所不爭執。但教育部誤認本案性質，而以 00 年 5 月 11 日部授教中(行)字第 0000507542 號函，將原告之申訴移轉管轄，令被告辦理申復程序，被告始辦理申復。

1. 自性別平等教育法之立法體系觀察，第四章為校園性侵害或性騷擾之防治（第 20 至 27 條）、第五章為申請調查及救濟（第 28 至 35 條）。故性平法第 32 條之申復制度，係針對「校園性侵害或性騷擾事件」處理之特殊救濟程序。
2. 本件既為教師涉犯婚外性行為事件應不適用申復制度。原告不服教評會以其行為不檢有損師道不予續聘，應依教師法提起申訴，而非申復。
3. 本件不適用申復制度，原為兩造所不爭執。原告依教師法提起申訴後，因教育部誤認本案性質，而以 00 年 5 月 11 日部授教中（行）字第 0000507542 號函，將原告之申訴移轉管轄，令被告辦理申復程序，被告始辦理申復。
4. 性平法未規定申復單位、組織及程序，如何申復由學校自行決定。依據性平法第 32 條第 3 項規定，申復程序係讓原調查機關以書面再次審查，法定審查範圍限於：調查程序有無重大瑕疵、有無足以影響原調查認定之新事實、新證據。若無，即駁回申復；若有，應重新調查。
5. 被告於 00 年 5 月 20 日、28 日召開申復會議，由於原告未爭執第 000001 號案調查程序有瑕疵，亦未提出足以影響原調查認定之新事實、新證據，故決議駁回原告之申復。教育部 00 年 8 月 30 日台訓（三）字第 0000000000 號函頒布時，被告已完成申復程序，故無適用。

6. 退步言之，本件本不應適用申復，若原告以被告00年5月20日、28日申復小組之組成，未達教育部00年8月30日台訓(三)字第0000000000號函之標準，要求被告另組申復小組再行申復，被告另組之申復小組亦僅能審查第000001號案調查有無程序瑕疵、有無新事證。原告不爭執調查程序及事實認定，僅就懲處部分不服，不可能經由申復達到救濟目的。再行申復反會造成拖延救濟之結果。

(九) 原告身為已婚(000年5月23日結婚)資深教師，竟罔顧教師工作倫理、婚姻制度，在執行教育部中部辦公室委託之教育事務期間，擔任○○○○輔導員期間，為發洩一己性慾，見營隊回饋學員A女年輕識淺，在未戴保險套之情況下，對A女性交二次。原告在性交後還以自己已婚為由，要求A女不要打電話，記得吃事後避孕藥。顯見原告並不愛惜A女，只把A女當作性交對象，未考量對A女可能造成之傷害。原告在被告調查期間，試圖掩飾犯行，騷擾、要求A女製造假證據，以保護原告，顯示原告犯後態度不佳。A女因此懷孕、墮胎，重創A女身心，原告卻僅擔心自己的婚姻、工作，顯示原告自私之心態。

1. 00年7月9日晚上，原告藉酒意主動觸碰A女的腳，發覺後仍不停止。00年7月10日凌晨，原告藉著酒意將A女帶到原告的車上親吻、性交。00年7月10日近午，原告在意識清醒下，

難以控制自己的慾望，潛入學員休息室，對正在睡覺的 A 女親吻、性交。原告與 A 女在年齡、地位、智識程度、社會經驗上均不對等，加上整個過程都是原告主動，本案雖因證據不足，難以認定原告行為構成性平法定義之性侵害，但亦非兩情相悅。

2. 任何人在○○○○活動期間，與任何人發生性行為，都不恰當，何況原告是以輔導員之身分，在回饋學員半推半就下發生婚外性行為，原告責任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理，不適任教育工作至為顯然。
3. 被告於 00 年 7 月 11 日知悉此事並展開調查，原告因恐懼被告之懲處，從 00 年 7 月 12 日開始以 MSN 及 E-mail 騷擾 A 女，並要求 A 女製造假證據。顯見原告事後並不願意誠實面對調查，試圖隱匿、假造證據，態度不佳。
4. 此事導致 A 女懷孕、墮胎。對原告而言，只是滿足一時的慾望，魯莽地對 A 女性交二次，對 A 女卻造成了一輩子的傷害。原告在行為時根本未考量其行為對他人、學校、社會造成的傷害。

(十) 各校價值觀念及道德標準不同，故立法者將改變教師身分之權限，交予各校教評會。被告身為○○首屈一指之學府，當地○○○○之○○，豈能將被告與補習班等同視之？被告校訓嚴謹、校風純樸，學生以於此就讀為榮，教師亦以於此任教

為榮。被告學校教評會所有委員與原告均無恩怨，基於公正之立場，充分討論本案情節後，仍難以接受原告荒唐之行為，亦難以認同原告低度之道德標準，故決議不續聘原告。

1. 被告認為人品道德比知識重要。原告強辯、合理化其對年輕女學生婚外之性交行為，原告個人之道德標準實在太低，被告難以認同。原告行為不檢有損師道之情節重大，且犯後態度不佳，被告已無法信賴原告之品格。被告負有教育及保護未成年學生之責，於依法裁量後，行使教師法賦予教評會之權限，不再續聘道德標準過低之原告。
2. 原告所犯婚外性行為，是在執行教育事務期間、對其他執行教育事務之人員性交，並非在原告下班後、對社會人士性交，故本件原告之行為除有損個人道德外，亦無職業道德。
3. 原告不斷援引無關之婚外情事件，企圖合理化其婚外性行為，顯見原告對其婚外性行為並不感到羞恥，並無知錯、改錯之情況。原告主張婚外性行為並沒有什麼，即使亂搞男女關係，仍可不減地位，甚至更受愛戴？觀乎原告恣意、偏頗之言論，可知原告判斷是非之能力低落、道德觀念淡薄，顯見原告不適合擔任中學教師。
4. 至原告稱教師私生活領域若與其教學之專業無關，且亦未損害個人或公共利益，所舉其他

國內外人士專業倫理與私德事件之案例，均與本案無涉，不足為採。

- (十一) 綜上所述，本件原告之訴均無理由，爰為此狀，資為抗辯。並聲明求為判決：1. 駁回原告之訴。
2. 訴訟費用由原告負擔。

四、本件應適用之法律及本院見解：

- (一) 按公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位（司法院釋字第 382 號解釋理由書第 2 段參照）。公立學校教師之聘任，為行政契約。惟在行政契約關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，俾限制行政契約當事人之部分契約自由而維護公益。公立學校教師於聘任後，如予解聘、停聘或不續聘者，不僅影響教師個人權益，同時亦影響學術自由之發展與學生受教育之基本權利，乃涉及重大公益事項。是教師法第 14 條第 1 項規定，教師聘任後，除有該項各款法定事由之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，乃為維護公益，而對公立學校是否終止、停止聘任教師之行政契約，以及是否繼續簽訂聘任教師之行政契約之自由與權利，所為公法上限制。除該項教師解聘、停聘或不續聘法定事由之限制外，該法另定有教師解聘、停聘或不續聘之法定程序限制（教師法第 14 條第 2、3 項、同法施行細則第 16 條各款參照）。是公立學校教師因具有教師法第 14 條第 1 項各款事由之一，經該

校教評會依法定組織（教師法第 29 條第 2 項參照）及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者，應係該公立學校依法律明文規定之要件、程序及法定方式，立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生法律效果之單方行政行為，具有行政處分之性質。公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘之行政處分，其須報請主管教育行政機關核准者，在主管機關核准前，乃法定生效要件尚未成就之不利益行政處分，當事人以之作為訴訟對象提起撤銷訴訟，其訴訟固因欠缺法定程序要件而不合法。惟鑑於上開解聘、停聘或不續聘之行政處分影響教師身分、地位及名譽甚鉅，如俟主管教育行政機關核准解聘、停聘或不續聘之行政處分後始得救濟，恐失救濟實益，而可能影響學術自由之發展與學生受教育之基本權利，故法律如另定其特別救濟程序，亦屬有據。從而本件被告將原告解聘之原處分核屬行政處分，應先敘明。

（二）次按「（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：……（第 6 款）六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。……九、經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實。……（第 2 項）教師有前項第 6 款或第 8 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過

半數之審議通過。(第3項)教師有第1項第1款至第7款及第9款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第7款情形者，依規定辦理退休或資遣，及第9款情形者，依第4項規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」「教師涉有第1項第9款情形者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」「(第1項)學校教師評審委員會依第14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10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。」教師法第14條第1項第6款、第2項及第3項及第14條之1第1項定有明文。

- (三) 又按：「(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。」性別平等教育法第22條定有明文。而其立法意旨則以：「一、第1項明定學校及主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件之原則。為避免被害人一再被詢問造成二度傷害，應避免重複詢問。二、為保護被害人免於二度傷害，爰參照性侵害

犯罪防治法第 10 條規定，於第 2 項明定對當事人之姓名及身分資料應予保密。又為防檢舉人遭人報復，乃擴及保護範圍至檢舉人。尤其應保護依兒童及少年福利法、家庭暴力防治法或性侵害犯罪防治法施行細則等規定負有通報義務者。」又性別平等教育法第 25 條第 1 項及第 4 項分別規定：「(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 4 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。」同法第 30 條第 2 項則規定：「(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。」是以，校園發生性騷擾事件時，即應由學校設立之性別平等教育委員會調查處理，並應秉持客觀、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；如權責機關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。

(四) 又教育部 00 年 11 月 19 日台訓(三)字第 0000100269 號函釋略以：「有屬教師私德爭議案件(如遭檢舉婚外情或與 18 歲以上學生發生師生戀等)，請學校仍應依教師法之精神，循相關機制調查，若委請性平會調查，應經學校性平會同意，性平會應將調查結果還送學校續處，如查證確有『行為不檢，有損師道』情事者，仍應依教

師法第 14 條之規定予以懲處。」上開函釋乃教師法主管機關，重申依具體事實認公立學校教師有教師法第 14 條所謂「行為不檢有損師道」依法予以懲處，並未就法律規定意旨增刪，核無違反法律保留原則，是被告據為本件原處分，本院自予尊重。原告陳稱上開函釋違法云云，即有誤會。

五、本件兩造對事實概要欄記載及下開事實均不爭執，並有原告提出之原告擔任被告○○社、○○社等社團指導老師聘書、原告於 00 學年度至 00 學年度擔任被告○○校隊教練，參與高級中等學校○○乙級聯賽得獎證明及原告歷年帶隊比賽得名資料表、原告培訓鐵人三項之選手○○○於 0000 年榮獲○○組第三名之佳績獎狀、被告 00 年 2 月 23 日○○○○第 00000117 號令、被告 00 年 6 月 23 日○○○○第 0536 號令、被告 00 年 2 月 22 日○○○○第 0134 號令、被告 00 年 1 月 22 日○○○○第 0105 號令、被告 97 年 1 月 14 日○○○○第 0052 號令、被告 97 年 12 月 29 日○○○○第 1300 號令、○○縣政府 92 年 5 月 26 日獎狀、任教學生寫給原告之卡片、原告 2009 體育運動學術團體聯合年會暨學術研討會青年學者碩士論文獎、被告 00 年 8 月 26 日○○○○第 0000000000 號函附第 00001 號案調查結果通知書、被告 00 年 9 月 7 日○○○○字第 000001277 號函、被告 00 年 11 月 3 日○○○○第 0000000000 號函、原告 00 年 12 月 8 日申訴書、被告 00 年 12 月 28 日新中人字第 0000000000 號函、教育部 00 年 5 月 11 日部授教中（行）字第 0990507542 號函、被告 00 年 5 月 31 日以

○○○○第 0000000851 號函申復評議書、原告 00 年 6 月 11 日申訴第二次補充理由書、原告 00 年 7 月 8 日教育部中央教師申訴評議委員會申訴書、申訴評議書、被告 93 年 7 月 (93) ○○○○第 0675 號敘薪通知書、被告 00 年 8 月 30 日 ○○○○第 0487 號教職員成績考核通知書、被告 00 年 9 月 4 日 ○○○○第 0874 號教職員成績考核通知書、被告 00 年 8 月 28 日 ○○○○第 0006 號教職員成績考核通知書、被告 00 年 9 月 1 日 ○○○○第 0000 號教職員成績考核通知書、被告 00 年 9 月 7 日 ○○○○第 1244 號教職員成績考核通知書、被告 00 年 7 月 10 日感謝狀、原告之自述、教育部 00 年 8 月 30 日台訓(三)字第 0000000000 號函；及被告提出之被告 00 年 8 月 26 日 ○○○○第 0000000000 號函、被告 00 學年度第 1 學期教師評審委員會第 2 次會議紀錄及議程、被告性別平等教育委員會校園性侵害或性騷擾事件第 00001 號案調查結果報告書、被告 00 年 11 月 3 日 ○○○○第 0000000000 號函、原告 00 年 10 月 26 日報告書、00 年 10 月 28 日被告 00 學年度教師評審委員會簽名單及委員名單、被告教師評審委員會設置要點、被告 00 學年度第 1 學期臨時校務會議紀錄、教育部 00 年 12 月 22 日部授教中(人)字第 0000523224B 號函、被告 00 年 12 月 28 日 ○○○○第 0000000000 號函、00 年度國立暨臺灣省私立高級中等學校新世紀領導人才高階培育營結訓學員返營服務研習計畫、課程表、活動時間一覽表、00 年度國立暨臺灣省私立高級中等學校學生新世紀領導人才培育計畫、被告 00 年 5 月 31 日 ○○○○第

0000000851 號函申復評議書、教育部 00 年 9 月 29 日台申字第 0000000000 號函申訴評議書、被告 00 年 3 月 8 日 〇〇〇〇 第 0000000359 號函、被告學務主任說明函、原告 00 年 9 月 2 日信函（均為影本）附本院卷及原處分卷可查；自足認為真實。

- （一）原告 97 學年度成績考核，經被告以 00 年 9 月 7 日 〇〇〇〇 第 1244 號成績考核通知書核定薪額、核定獎懲等均為「留支原薪」（晉本薪並給與一個月薪給總額之一次獎金）。
- （二）原告於本件事件發生前於 00 年 5 月 23 日剛結婚。
- （三）本件性平會專案調查小組於 00 年 8 月 12 日提出之調查報告中，調查結果及處理建議略以：雖未認定本件為性平法第 2 條第 3 款及第 4 款所稱之校園性侵害或性騷擾事件，然認定之事實仍得作為被告相關權責單位評價原告是否為不適任教師之依據。……原告之婚外性行為，尚屬其個人私德之範疇，惟原告係於教育部委辦活動尚在進行期間，發生此一情事，足證其責任觀念薄弱，怠忽職守，無視基本工作倫理。爰建議性平會應斟酌原告之行為動機、手段及行為後之態度，具體向貴校相關權責單位提出以下方式之一之懲處建議：一、若認原告之行為已屬「行為不檢有損師道」，且情節重大，則應依教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，將原告列為不適任教師，變更其教師身分……。

(四) 原告疑有性侵等事實，被告組成之性平會及調查小組之組成及審議過程，及嗣後教評會之組成及審議過程，均合於法令(另詳訴願卷第 00 頁以下 000000 不適任教師處理程序檢覈表及佐證資料)。

1. 性平會委員會議 00 年 8 月 24 日之會議，參與會議之實到 11 名委員中，除主席未投票，另一委員遲到致未投票外，其餘 9 位委員中，有 8 位委員認原告所為已屬「行為不檢有損師道」，且情節重大，依教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，將原告列為不適任教師，變更其教師身分。僅 1 位委員認為原告所為記大過一次處分即足。嗣被告於 00 年 8 月 26 日 0000 第 0000000000 號函附上開第 00001 號案調查結果通知書予原告，並於說明欄內表明，本件會議結果，未認定為性別平等教育法第 2 條第 3 款及第 4 款所稱之校園性侵害或性騷擾事件。然認定之事實仍得作為被告相關權責單位評價原告是否為不適任教師之依據等。

2. 被告於 00 年 10 月 28 日重新召開 00 學年度第 1 學期教評會第 2 次會議(增加家長會代表)，經被告性平會代表報告調查報告及原告出席陳述意見，及討論審議後，同意原告所為符合教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」為 12 票，不同意為 3 票，無效票為 1 票，應認原告所為符合

教師法第 14 條第 1 項第 6 款不續聘情事；嗣並決議通過不續聘原告。

3. 00 年 12 月 8 日原告向教育部中部辦公室教師申訴評議委員會提出申訴書，略以本件原告所為並不構成強制性交等罪責，且 97 年度考績已列丙等，原告無故意過失，且不應一事二罰，請求能戴罪立功，繼續為學校服務等語。
4. 嗣被告經教育部核准後始為原處分，詳如事實概要欄。

(五) 原告對原處分並另提出其他行政救濟程序；嗣教育部 00 年 5 月 11 日部授教中(行)字第 0000507542 號函，略以有原告不服被告不續聘事件所提申訴案，請被告依性別平等教育法第 32 條等相關規定辦理，並依行政程序法第 17 條之規定移轉管轄。被告遵照上級機關即教育部前函指示於 00 年 5 月 20 日、28 日召開被告 00 學年度申復案件處理小組會議(即申復會議)，由於原告未爭執第 000001 號案調查程序有瑕疵，亦未提出足以影響原調查認定之新事實、新證據，故決議駁回原告之申復(原告受通知後提出申復書，見本院卷第 193 頁以下)。被告乃以 00 年 5 月 31 日○○○○字第 0000000851 號函通知原告，駁回原告申復並附申復評議書(即原證 14，見本院卷第 55 頁以下)。

(六) 00 年 6 月 11 日原告向教育部提出申訴第二次補充理由書，請求撤銷被告不續聘之決議；並於同

年 7 月 18 日以收受被告措施日為 00 年 5 月 31 日(即被告 00 年 5 月 31 日 ○○○○ 第 0000000851 號函及所附之申復評議書)為標的，向教育部中央教師申訴評議委員會提出申訴書；嗣經教育部中央教師評議委員會第 9 屆第 53 次會議(00 年 9 月 27 日)決議將原告申訴駁回，並以 00 年 9 月 29 日台申字第 0000000000 號函附申訴評議書交付原告，原告對上開申復評議不服，始提起本件訴訟。

- (七)本件原處分乃以原告所為有教師法第 14 條第 1 項第 6 款之「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」為由不續聘，而非以同條項第 9 款之「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實」為由不予續聘。

六、程序上事項：

- (一)再按教師法第 29 條第 1 項規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」第 31 條第 1 項規定：「教師申訴之程序分申訴及再申訴二級。」同條第 2 項前段規定：「教師不服申訴決定者，得提起再申訴。」是教師得提起申訴、再申訴之對象，依教師法第 29 條第 1 項規定為「主管教育行政機關或學校有關其個人之措施」，而公立學校解聘、停聘或不續聘之行政處分，在主管機關核准前，應屬學校有關教師個人措施之一種，故公立學校教

師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起申訴、再申訴以資救濟，乃上開法律所為特別規定。另查教師法第 33 條規定：「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。」其中所謂「按其性質」，首應區分學校與教師間之聘約關係屬私法契約或行政契約。公立學校教師之聘任屬行政契約，自不適用普通法院救濟途徑，相關爭議自應「依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。」又由於上開第 33 條前段規定「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者」，得按其性質依訴願法或行政訴訟法請求救濟。是公立學校教師就學校有關教師個人之措施不服，得按其性質選擇循申訴、再申訴（視為訴願）、行政訴訟途徑；或按其性質逕提訴願、行政訴訟，以資救濟，乃法律特別規定之救濟途徑及當事人就不同救濟途徑間之自由選擇權。公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起申訴、再申訴以資救濟，乃教師法第 29 條第 1 項所為特別規定，已如前述，則作為法律明定之另一救濟途徑選項（即按其性質逕提訴願、行政訴訟），其具行政處分性質者之爭議，自無限制解釋為須俟法定生效要件成就後始得提起之理，否則即與教師法第 33 條前段明定申訴、再申訴（視為訴願）、行政訴訟，與逕提訴願、行

政訴訟，乃當事人得依其意願自由選擇救濟途徑之意旨不符。故公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起訴願、行政訴訟以資救濟，乃教師法第 33 條所為之特別規定。至當事人循序提起行政訴訟時，其被告機關之記載與訴訟類型，應與法定生效要件成就後之不利益行政處分之救濟程序相同，即以學校為被告，提起撤銷訴訟，俾於教師法在一般救濟程序外另定特別救濟途徑，且明定當事人有救濟途徑自由選擇權之現制下，使個案救濟程序不致愈趨複雜，以符有效法律保護之法治國家基本原則。而公立學校教師對生效要件尚未成就之解聘、停聘或不續聘處分所進行之行政救濟程序進行中，各該不利益行政處分因經主管教育行政機關核准而發生完全效力者，當事人之前已依法進行之行政救濟程序即轉正為一般行政救濟程序，故不生單獨對主管教育行政機關之核准進行行政救濟問題；至當事人不服公立學校解聘、停聘或不續聘之行政處分，但未利用法定特別程序救濟（或遲誤法定特別救濟程序相關期限），而俟主管教育行政機關核准該行政處分後，始依教師法第 29 條第 1 項、第 31 條第 2 項前段及第 33 條規定提起申訴、再申訴（視為訴願）或依法逕提訴願後，再以學校為被告依法提起撤銷訴訟者，亦無不合。最高行政法院 00 年 7 月 14 日 98 年度 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議即採相同見解。

- (二) 如前述事實概要欄及本院認定事實記載，本件原告雖對被告尚未報經主管機關教育部核准，即尚未發生效力之被告 00 年 11 月 3 日 〇〇〇〇 第 0000000000 號函提出申訴，惟在不予續聘之原處分於 00 年 12 月 28 日送達原告發生效力後，申訴評議尚未作成，參照上開公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起申訴、再申訴以資救濟，乃上開法律所為特別規定等說明，本件原告提起之申訴及訴願程序，依法並無不合，應先敘明。
- (三) 再查本件如前述原告自始即對被告之不續聘處分提出申訴，並未對性平會之調查報告不服，參照前開法律說明，被告依教育部函示，依性別平等教育法第 32 條等相關規定辦理之申復，核亦與本件原告之救濟程序無關，不能因此認原告提起行政訴訟權益受到影響；且原告於本院審理時經本院詢問後，亦明確表明縱申訴、再申訴等程序有誤，原告同意放棄程序利益，由本院逕行審理判決，亦應敘明。
- (四) 再依據教師法第 29 條第 2 項規定授權訂定之「教師申訴評議委員會組織及評議準則」第 9 條第 2 款規定：「教師提起申訴、再申訴之管轄如下：……二、對於高級中等以下學校之措施不服者，向學校所屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向其上級主管機關申評會提起再申訴。但學校所屬主管機關為教育部者，向中

央主管機關申評會提起之申訴，以再申訴論。……」，本件原告為○○○○○○○○之教師，因此原告依教師法第 29 條規定，提起之申訴，以再申訴論。末查原告亦於本院審理時明確表明，縱提起本件行政訴訟前之前置程序有誤，亦同意放棄程序利益，由本院逕行審理，亦應敘明。

(五) 綜上，本件原告提起行政救濟之權限並未受任何影響，原告以被告及教育部誤認本件為性別平等教育法事件，致延宕一年之久，並使原告不斷重複提起申訴救濟，被告等程序瑕疵已影響其訴訟權云云，核無理由，應先敘明。

七、本件兩造聲明陳述詳如上述，是本件首要爭點乃被告不予續聘之原處分是否合法？

(一) 按行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1. 行政機關所為之判

斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。

2. 法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。
3. 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。
4. 行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。
5. 行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。
6. 行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。
7. 作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。
8. 行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第 382 號、第 462 號、第 553 號解釋理由書參照）。本件原告所為是否構成教師法第 14 條第 6 款之「行為不檢有損師道」，並未有其他法律詳細具體內容，核屬不確定之法律概念，且為高度屬人性之評定；又依照教師法第 14 條第 2 項之規定可知，判斷教師是否有「行為不檢有損師道」應由被告所屬教師組成之教師評審委員會依法定程序審認之，故被告依據依法組成之教師評審委員會決議所為之裁量，亦擁有專業上判斷餘地；因此本件本院僅對原處分合法性採「較低之審查密度」應先敘明。

1. 查被告為原處分前，歷經二次之教師評審委員會審查，而該教師評審委員會之組成、決議，通知原告答辯及議決等程序，並無何違反法令詳如上述，復為兩造所不爭，且查原處分並無

違反正當法律程序、亦未有錯誤之事實認定及適用解釋法律、亦無違反一般公認之價值判斷標準及不當連結之禁止原則，又未違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等，是原處分並未違法，參照前述本院僅對原處分採「較低之審查密度」，從而原告泛稱原處分違法云云，容有誤會，應先敘明。

2. 又原告雖經被告性平會調查結果，認原告並無性侵害及涉嫌性騷擾詳如上述，且原告亦坦承於婚後不久即於被告受委託辦理之活動期間中，與回饋學員發生性關係，並導致該學員懷孕、墮胎（詳被告提出外放證物卷第 88 頁，原告於 00 年 9 月 2 日致被告性平會委員書），被告經接獲檢舉即召開性平會成立調查小組展開調查並作出結論，經性平會審議通過等事實，亦為兩造所不爭執。因此：

本件被告以原告於被告執行教育部委託之公務期間，應以身作則，但原告無視全國教師自律公約（訴願卷第 143 頁以下）之教師專業倫理之規準，於公務期間，責任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理，發展不正常男女關係，當然違反社會倫常之行為；並以教師除為經師，亦為人師，肩負傳道、授業、解惑之重責大任。教師之言行對學生影響至為深遠，社會對教師之品德要求自然比一般人高，原告在活動過程未能嚴守師道且在與性或性

別有關之人際互動上，違反專業倫理之關係，除「責任觀念薄弱，怠忽職守」外，亦有「行為不檢，有損師道」情事等語，參照前開有關判斷餘地之說明，本件被告認定事實並未錯誤（即被告並未以原告有性侵害或性騷擾為本件處分之事實基礎）經由上開法定程序，認定被告不予續聘，並無認定事實錯誤問題；且原處分核亦無違反比例原則、更無違反不當連結原則之可言。

3. 原告雖主張解釋教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢有損師道」，不應適用完美道德主義，介入教師個人私生活領域，本件被告為原處分認定事實有誤云云，然查：

(1) 原告在被告執行教育部委託之公務期間，為本件婚姻關係外之性行為，經檢舉為性侵害（包含「被害人」亦認為性侵害），經被告組成之性平會經過訪談原告、「被害人」及其他證人後，確定之事實如性侵害調查報告所示，原告對於上開調查報告認定之事實，並未不服（調查報告認定之事實對原告有利，認原告所為原告並無性侵害及性騷擾），並於本院審理時，一再陳稱確實在教育部委辦活動期間，與回饋學員 A 女發生二次性行為；而本件原處分事實基礎，即以上開調查報告認定事實為據，核無認定事實錯誤問題。

(2)又本件原告發生婚姻關係外之性行為，除在教育部委辦活動進行期間外，亦造成「被害人」A女身體（因此懷孕而墮胎）及精神上之不適，原告於被告性平會調查期間，仍以簡訊及電子郵件要求「被害人」A女出面作證（詳閱調查報告之附件），是原告主張此種婚姻關係外之性行為純屬私領域範疇云云，除有爭議外，亦與教師法第14條第1項第6款之要件無涉。

(3)本件有無行為不檢有損師道之定義範圍，如前述，本院審查密度較低，且被告又無錯誤認定事實及違反一般公認之價值判斷標準等之違法，綜上，原告此部分主張核無理由。

(二)再查本件性侵害調查小組調查結果及處理建議（含性平會之決議），僅提出「懲處建議」，而被告接獲該懲處建議後，始發動本件為原處分之程序詳如前述，故該「懲處建議」僅是發動本件原處分程序之開端而已，即僅為被告內部發動本件處分之行政措施，並非原處分之本身，是原告一再將懲處建議與性平會會議決議（即原告無性侵害及性騷擾行為結論；而該結論對檢舉人或「被害人」言，為「不利」行政處分，可提出申訴、再申訴等救濟程序）與本件原處分間關係相互混淆，進而主張本件原處分程序、實體違法請求撤銷云云，亦有誤會。且查本件原告對被告性平

會及調查小組，依法定調查程序及調查後，認定本件原告並無性侵害及性騷擾之結論，並未不服，同時上開性平會之調查決議對原告言，實屬有利，原告別無提起救濟程序之可能，亦應敘明。

(三)原告雖主張因本件事實致97年考績被打丙等，再為原處分後，顯違反行政罰「一行為不二罰」之原則云云。

1. 按行政罰法第1條前段規定：「違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰之處罰時，適用本法。」該條之立法說明第2點謂：「本法所稱之行政罰，係指行政秩序罰而言，不包括『行政刑罰』及『執行罰』在內。至於『懲戒罰』與『行政罰』之性質有別，懲戒罰著重於某一職業內部秩序之維護，故行政罰之規定非全然適用於懲戒罰，從而行政罰法應無納入懲戒罰之必要。」

2. 依司法院釋字第492號解釋，公務人員一次記二大過免職之規定，為限制人民服公職之權利，實質上屬於懲戒處分，並非行政罰。本件原告為公立學校教師，雖非公務員，但參酌上開解釋，亦足認上開不予續聘之處分之性質為懲戒處分。又原處分既屬懲戒處分，本非全然適用行政罰法上之一行為不二罰原則，應先敘明；故原告主張本件原處分違反一行為不二罰云云，並無理由。

3. 依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦

法第 3 條規定，教師教學屆滿一學年者，應予年終成績考核。另第 4 條規定教師成績考核應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形覈實辦理考核。其中同條（第 4 條）第 1 項第 3 款規定：「在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：（一）教學成績平常，勉能符合要求者。（二）有曠課、曠職紀錄者。（三）事、病假期間，未依照規定補課或請人代課者。（四）未經校長同意，擅自在外兼課兼職者。（五）品德生活較差，情節尚非重大者。」另同條第 3 項規定：「教師有教師法第十四條第一項各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一條各款規定情事之一者，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。」查本件被告辦理原告 97 年之年終考核，即將原告於 97 學年度末擔任營隊輔導教師工作發生之本件事件，納入 97 學年度服務表現之綜合評量，而評定原告為留支原薪，原告對此評定並未不服。因此原告主張依上開教師成績考核辦法所為之考核屬行政罰法上之行政罰云云，自有誤解；同理上開考績並非行政罰法上之行政罰，別無適用行政罰法上一行為不二罰之原則，亦併敘明。

4. 未按行政罰法第 26 條規定：「一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。但其行為應處以其他種類行政罰

者或得沒入之物未經法院宣告沒收者，亦得裁處之。」其立法說明第 2 點謂：「……但罰鍰以外之沒入或其他種類行政罰，因兼具維護公共秩序之作用，為達行政目的，行政機關仍得併予裁處，故為第一項但書規定。」足見行為應處以其他種類行政罰者，為達行政目的及維護公共秩序，行政機關仍得併罰。本件原告所指之「考績」及原處分，均非刑事刑罰，本無適用行政罰法第 26 條第 1 項前段一行為不二罰之可能。退步言，縱認原處分及原告所指之考績丙等核均為行政罰，參酌上開規定但書及前述說明，亦足證本件行政罰各有不同之行政目的及所欲維護之公共秩序，被告予以併罰，亦無不法。綜上，本件原告主張原處分，違反行政罰「一行為不二罰」之原則云云，顯有嚴重誤會。

(四) 原告又主張本件僅因婚外情事件，即剝奪原告終身擔任教職之不續聘決定，違反比例原則等云云。然查：

1. 本件原處分僅是被告自 00 學年度起不續聘原告，並未剝奪原告教師之資格。
2. 且按教師聘任後有「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之事實，學校經依法定程序不予續聘，乃法律規定之當然法律效果，並無裁量空間，更無裁量有無違反比例原則或恣意裁量問題，亦無原告所指「裁罰過重」情事。

3. 綜上可知，原告此部分主張原處分剝奪其終身擔任教職工作云云，認事容有誤會，又原告認原處分違反比例原則、恣意裁量即懲罰過重云云，亦誤解法律規定及法律效果而不足採。

(五) 本件原告雖提出記嘉獎等資料，說明其並無「執行公務期間，責任觀念薄弱，怠忽職守」等情云云，然查本件原處分，係以原告有「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」，始依法為不予續聘之行政處分；至於上開「執行公務期間，責任觀念薄弱，怠忽職守」等乃指原告承辦人才培育營活動，擔任營隊輔導教師，無視自己甫新婚身分，在營隊活動辦理期間，藉機於夜間及隔天上午營隊活動尚在進行時，與擔任回饋學員的大學生 A 女接續發生兩次性行為，其中一次 A 女自認並非出於自願之情，而心生不快，舉發原告；事後還導致 A 女懷孕、墮胎之事；與原告所稱歷年來擔任教師克盡職守，獲獎無數，考績均為甲等無涉。因此原告未明瞭原處分基礎事實及相關法律，而逕以原處分以其歷年來任教師工作均有「執行公務期間，責任觀念薄弱，怠忽職守」而不予續聘，並進而認原處分認定事實及理由不符云云，亦有誤會，應併敘明。

(六) 末查本件原處分與性平會（含性侵害調查小組）會議調查結果，並未認定原告所為有性別平等教育法第 2 條第 3 款及第 4 款所稱之校園性侵害或性騷擾事件；雖作成建議事項，惟該建議事項僅

為本件原處分基本事實認定之發端，從而原告請求本院查閱本件性平會委員及調查小組成員，是否與本件教評會委員重疊云云，核與原處分程序是否違法無涉；且原告原為被告教師，自應知悉被告依程序選任之性平會委員為何人，從而原告聲請本院命被告提出性平會委員之姓名等，核無必要，應予駁回。又本件事證已經明確，至兩造間其餘攻擊防禦方法，提出未經斟酌之證據，核與判斷結果無涉，爰不一一敘明。

八、綜上，被告以原告為學校教師，其言行對學生影響至為深遠，社會對教師之品德要求自然比一般人高。而原告身為學校教師，未能嚴守師道應有之倫理、分際，已然不該，尚且嚴重違反自尊尊人之要求，於承辦活動期間與「回饋學員」先後發生性關係，一次發生在停車場，一次發生在房間，對於異性學生竟有應避免、能避免而未避免，且易引人非議之不當舉措，且經被告性平會調查屬實，確屬考慮不周，言行不檢，其有損教師形象及師道尊嚴，符合「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之要件，乃依法定程序為不予續聘之原處分，並無不法，申訴評議予以維持，理由雖不完備，但結論並無二致，核亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

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

中 華 民 國 1 0 0 年 2 月 1 0 日
(本件聲請書其餘附件略)