

訴願人：○○○

上訴願人因教師解聘事件，不服○○○103 年 10 月 16 日孝中人字第 1031003934 號函，提起訴願，本府依法決定如下：

主 文

原處分撤銷。

事 實

一、緣訴願人為原處分機關聘任教師，聘期自 102 年 8 月 1 日起至 103 年 7 月 31 日止，訴願人曾與案外人喻姓女學生發生性關係，原處分機關 103 年 3 月 31 日召開 102 學年第 2 次教師評審委員會議，決議先行停聘訴願人。嗣後原處分機關先於 102 年 6 月 27 日召開 102 學年第 5 次教師評審委員會議，決議解聘訴願人。嗣訴願人補附臺灣桃園地方法院檢察署 103 年度偵字第 9269 號不起訴處分書，要求原處分機關復聘訴願人並補發薪資，原處分機關復於 103 年 9 月 29 日召開 103 學年第 1 次教師評審委員會議，同意維持 102 學年第 5 次教師評審委員會議決議，依據教師法第 14 條第 1 項第 13 款及同法第 17 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定，解聘訴願人，經本府以 103 年 10 月 14 日府教學字第 1030158926 號函復核准該解聘案，並由原處分機關書面通知送達訴願人之日起算。原處分機關遂以系爭函號通知訴願人，訴願人不服，遂於 103 年 11 月 12 日提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯到府。茲摘敘訴辯意旨如次。

二、訴願意旨略謂：

(一)訴願人之行為私德上有可議，然依法論法，並不符教師法第 14 條第 1 項第 13 款之規定及第 14 款後段之規定：

1. 教師法第 14 條第 1 項第 13 款有關違反相關法令規定，並非漫無限制。學者李惠宗著作「教育行政法要義」內有關教師公德與私德應有不同的要求，教師私人感情係屬個人私領域，教項則屬公的領域，若不至於「以私害公」，尚不該當於本款之「有損師道」之觀點，以為論證。

2. 訴願人業經臺灣桃園地方法院檢察署檢察官以 103 年度偵字第

9269 號為不起訴處分，原處分機關性別平等教育委員會亦認定訴願人不符性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，亦即認定不符教師法第 14 條第 1 項第 8、9 款之事由，應不得再以同條第 13 款之事由論處。

3. 原處分機關及該校性別平等委員會雖稱，訴願人於 101 年 9 月起任教於桃園縣治平高中，並擔任喻生之導師，兩人曾互為口頭邀約看電影，但此僅係閒聊，且訴願人係與班上數名學生談論，且未實際成行，試問全臺灣之教師有幾人未曾參與學生之電影、KTV 唱歌、聚餐等活動？如此豈非均違反教師倫理？

4. 訴願人與喻生交往之際，喻生並非原處分機關所屬學校，而訴願人亦已離開喻生所屬學校，並非喻生之老師，則訴願人並不違反原處分機關服務規約第 23 條規定：「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。」及全國教師自律公約規定：「為維持校園師生倫理，教師與其學校學生不應發展違反倫理之情感愛戀關係。」，自不符教師法第 14 條第 1 項第 14 款後段有關違反聘約情節重大之規定。

(二) 原處分機關並未行使有關情節是否重大、比例原則等裁量權，有裁量瑕疵：

1. 憲法第 15 條有關人民工作權等應予保障及 23 條有關第 15 條列舉之自由權利，除憲法列舉之各項情形外，不得以法律限制之規定。行政程序法第 7 條及釋字第 476 號等規定，說明行政行為、國家刑罰之實現應合乎憲法第 23 條所要求之目的正當性、手段必要性、限制妥當性等比例原則。
2. 訴願人熱愛教學工作，在專業領域上戮力負責，頗受學生、家長愛戴。日常生活熱心公益，本性實屬良善。本案中之行政處分所採取之方法係解聘訴願人，且兩年內不得擔任教師之手段，是否即可維護校譽，發揚師道及專業精神之目的，實有疑問。
3. 原處分機關以訴願人與已無師生關係之喻生，不足二月之交往情事，逕予解聘訴願人，且於兩年內不得聘任為教師，並未符合最小

侵害手段，實屬裁罰過重。

4. 原行政處分為維持抽象之校譽及師道，以不確定法律概念奪訴願人擔任教師之資格，嚴重影響其工作權，原行政處分所造成之損害與欲達成目的之利益間顯失均衡，故不符合狹義比例原則。

(三) 綜上，原行政處分決議訴願人於兩年內無法擔任教師一職，未針對具體個案之一切情狀行使比例原則之裁量權，不符行政處分之目的正當性、手段必要性及限制妥當性，恐有裁罰過重之情事。懇請依法撤銷原行政處分，以維訴願人工作權保障云云。

三、答辯意旨略謂：

(一) 查「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」，原係規定於教師法第 14 條第 1 項規定中，有關教師聘任後解聘、停聘或不續聘之依據款次第 7 款。次查上述款次規定，業經教育部因應 101 年 7 月 27 日司法院釋字第 702 號解釋意旨，修正為：「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」，即本案訴願人解聘之法令依據之一；另教育部同時亦修正教師法第 14 條第 2 項規定，將「教師有行為違反相關法令，經有關機關查證屬實之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者」，修正為：「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」。上開修正條文並經總統 102 年 7 月 10 日華總一義字第 10200131131 號令公布施行在案。

(二) 另查前開教師法第 14 條第 1 項修正條文所依據之大法官第 702 號解釋理由書，述及：「…。98 年 11 月 25 日修正公布之教師法第 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：…六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。』(101 年 1 月 4 日修正增訂同條第 1 項第 3 款，原條文移列同項第 7 款；下稱系爭規定一) 其以『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實』為解聘、停聘或不續聘之構成要件，係因行為人嚴重違反為人師表之倫理規範，致已不宜繼續擔任教職。惟法律就其具體內涵尚無從鉅細靡遺詳加規定，乃以不確定法律概念加以表述，而其涵義於個案中尚非不能經由適當組成、立場公正之機構

，例如各級學校之教師評審委員會（教師法第 11 條、第 14 條第 2 項、大學法第 20 條及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法參照），依其專業知識及社會通念加以認定及判斷；而教師亦可藉由其養成教育及有關教師行為標準之各種法律、規約（教師法第 17 條、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、全國教師自律公約等參照），預見何種作為或不作為將構成行為不檢有損師道之要件。…。綜上，系爭規定一之行為不檢有損師道，其意義非難以理解，且為受規範之教師得以預見，並可經由司法審查加以確認，與法律明確性原則尚無違背。…。故系爭規定三對行為不檢而有損師道之教師，予以解聘、停聘、不續聘，其所為主觀條件之限制，並無其他較溫和手段可達成同樣目的，尚未過當，自未牴觸憲法第 23 條之比例原則，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。…。系爭規定二一律禁止終身再任教職，而未針對綱常，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。有關機關應依本解釋意旨於本解釋公布之日起一年內完成系爭規定二之檢討修正，逾期未完成者，該部分規定失其效力。」

準此，上述大法官第 702 號解釋尚未否定教師法第 14 條第 1 項有關「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之原規定，而係解釋上述原規定之涵義得經由適當組成、立場公正之機構，如教師評審委員會，依其專業知識及社會通念加以認定及判斷；而教師亦可藉由其養成教育及有關教師行為標準之各種法律、規約（教師法第 17 條、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、全國教師自律公約等參照），預見何種作為或不作為將構成行為不檢有損師道之要件。教育部據此，將「行為不檢有損師道」修正為「行為違反相關法令」，當屬具體客觀。而本校確實調查王師與喻生交往進而發生性行為乙事之經過，提出詳盡之「新竹縣忠孝國民中學性別平等委員會調查小組性平會第 1030331 號性平事件調查報告」，案並提請本校合法組成之教師評審委員會審議，及獲致三分之二以上委員投票表決，同意依據現行教師法第 14 條第 1 項第 13 款及同法第 17 條第 1 項第 1 款及第 6 款等規定，解聘王師，核與上述大法官

第 702 號解釋洽合，萬無訴願人訴願書所指「漫無限制」之弊。訴願人於列席本校教師評審委員會議及訴願書，均引述學者李惠宗有關教師私德、公德之見解，認其與成年後之喻生發生性行為，係為該學者所稱私德，並未違反公德(教師倫理)，故其行為不該當教師法第 14 條第 1 項第 13 款之事由乙節。因查上述李姓學者之論點，目前尚未經臺灣社會所共遵，亦未具體形諸於各教育法令規定，或經相關確定判例所援引，故屬該學者個人學術見解，本校教師評審委員會委員審酌後，均認本案王師與喻生之交往與性行為，無法逕以上述教師私德概括認定無害於教師倫理而予認同。

(三) 至於訴願人一再強調其與喻生交往及發生性行為時，喻生非其任教之學生，且已滿 18 歲成年乙節，揆諸本校教師服務規約第 23 條規定所依據之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 7 條規定：「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。…」，並未就教師與學生之互動，賦予今昔分野之不同規範。又喻生自未成年起，訴願人即擔任其導師指導、輔導其學習成長，至喻生甫滿 18 歲成年，旋即發展成男女朋友交往並與之發生性行為。嗣訴願人又漠視其當時為已婚之身分，猶於列席本校教評會說明時，直言其與喻生 2 人交往及發生性行為，為雙方兩情相悅使然，而渾然未覺其行已違臺灣社會共同遵循之家庭倫理固有綱常。本校教評會依據調查報告，認定訴願人違反教師法第 14 條第 1 項第 13 款有關「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」規定而予解聘，當屬合法、妥適。

(四) 再者，本校決議解聘訴願人同時，併審酌案件情節，議決其 2 年內不得聘任為教師，既符合教師法第 14 條第 2 項規定，亦體現大法官 702 號解釋，有關解聘教師核予再受聘任之合理相隔期間，待其客觀上可判斷確已改正，仍有機會再任教職之良善美意。是以，本校教評會決議解聘訴願人之處分，對於其工作權絕不生扼斷之效果，亦未逾比例原則云云。

理 由

- 一、按教師法第 14 條第 1 項第 13 款：「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。」、同法第 14 條第 2 項：「教師有前項第 12 款至第 14 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 13 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。」、同法第 14 條之 1 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。」、同法第 33 條：「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。」、教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 13 款：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」
- 二、卷查訴願人擔任原處分機關教師期間，因與訴外人喻姓女學生發生性關係，原處分機關遂組成性別平等委員會組成調查小組，該小組於 103 年 5 月 26 日完成調查，依調查報告：「本件性侵害及性騷擾不成。」，會議決議：「訴願人行為有嚴重瑕疵，教評會應審慎考慮後續聘約問題。」。原處分機關於 103 年 6 月 27 日召開 102 學年第 5 次教師評議委員會，教師評議委員會委員合計 11 人，當日出席 10 人已超過法定出席人數，會議決議解聘訴願人，於 2 年內不得聘任為教師。嗣後因訴願人提出臺灣桃園地方法院檢察署 103 年度偵字第 9269 號不起訴處分書，要求原處分機關復聘訴願人並補發薪資，原處分機關復於 103 年 9 月 29 日召開 103 學年第 1 次教師評審委員會議，教師評議委員會委員合計 11 人，當日出席 10 人已超過法定出席人數，會議決議依據教師法第 14 條第 1 項第 13 款及同法第 17 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定，解聘訴願人，並於 2 年內不得聘任為教師，此有原處分機關所屬性別平等委員會調查小組

報告、性別平等委員會會議紀錄、教師評議委員會會議紀錄及原處分機關前揭各函影本附卷可稽。

三、惟查訴願人主張業經臺灣桃園地方法院檢察署檢察官以 103 年度偵字第 9269 號為不起訴處分確定，原處分機關性別平等教育委員會亦認定訴願人不符性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，亦即認定不符教師法第 14 條第 1 項第 8、9 款之事由，應不得再以同條第 13 款之事由論處云云。按教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定之解聘事由「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，係於由原教師法第 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」所修正，因「行為不檢」之定義僅僅用「經有關機關查證屬實」此一不確定法律概念，容易產生疑義，修正後「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，將教師行為侷限於違反法令為限，而法令包括經立法院制定的法律，及依據法律授權由行政機關訂定之法規命令。原處分機關 103 年 10 月 3 日教師解聘決議通知暨理由書載明解聘訴願人之解聘依據為教師法第 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」，其將上述所稱行為違反相關法令解釋為教師法第 17 條第 1 項第 1 款及第 6 款。然按教師法第 17 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」、同法第 18 條規定：「教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」，是違反教師法第 17 條教師義務之法律效果應為同法第 18 條由聘任學校送交教師評審委員會評議後，再依據各該法令規定處理，非謂違反教師法第 17 條教師義務，即為構成教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令」之解聘事由，原處分適用法令，尚不無疑義。

四、復按校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條規定：「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。

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。」、新竹縣立忠孝國民中學服務規約第 23 點規定：「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。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。」，原處分機關 103 年 10 月 3 日教師解聘決議通知暨理由書解聘理由第 1 點認定訴願人行為違反教師法第 17 條、第 18 條、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條及聘約，已該當教師法第 14 條「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」、「違反聘約情節重大」等規定。惟原處分機關解聘理由所引「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」、「違反聘約情節重大」係分別規範於教師法第 14 條第 1 項第 13 款及第 14 款，原處分機關究係認訴願人違反教師法第 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」？抑或教師法第 14 條第 1 項第 14 款「違反聘約情節重大」？其違反法律效果亦有所不同，且如係行為違反相關法令，所違反之法令為何？又若違反聘約情節重大，所認重大之具體情事及理由為何？原處分機關並未於解聘理由書中充分說明，逕以訴願人違反教師法第 14 條第 1 項第 13 款解聘訴願人，並依據教師法第 14 條第 2 項做成訴願人 2 年內不得聘任為教師之決議，其認事用法，尚難謂屬妥適。為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷。至於兩造其餘攻擊防禦方法，核與本件訴願結果不生影響，無庸一一斟酌，併此敘明。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，爰依訴願法第 81 條第 1 項之規定，決定如主文。