

校園性別事件裡人事人員如何避免「踩到雷」？

【序言】

☞ 學校處理所屬教師涉及校園性別事件，從性平會作成案件成立的調查報告起，即有可能涉及對行為人作成懲處措施，此時案件將逐步進入交由人事人員接手辦理的階段，人事單位必須上緊發條，留意各種可能出現的狀況，並需要相當熟悉各種極為細緻的行政法規、中央主管機關教育部的函釋與法院判決見解，以避免誤踩地雷。

☞ 學校讓熟悉教育行政法令或校園人事法規的法律專業人士，在校內處理階段就開始介入、提供協助甚至列席相關會議，亦屬必要。當案件接著進入行政救濟程序，牽涉法令解釋適用的對抗攻防，學校直接委任律師擔任爭訟案件的代理人，更有助於確保相關懲處決定獲得維持。

☞ 學校處理校園性別事件的結果，若涉及對行為人的懲處，行為人經常會選擇提起法律救濟。一旦行政救濟機關判定學校的行政程序違法，不但衝擊事件處理結果的正確性，甚至可能衍生各種行政責任與國家賠償責任。因此，行政人員處在校園性別事件的程序後端，必須留意各種法令上的正當程序要求——簡言之，必須留意各種不能踩到的「雷」。換句話說，這堂課程不只是告訴學校人事人員此時「可以怎麼做」，而是要留意「不能做什麼」。教育部日前以 113 年 9 月 23 日臺教人(三)字第 1134202814 號函發布「專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案作業流程圖、作業流程檢覈表及『常見錯誤態樣一覽表』」，這些實務上常觸犯的行政錯誤類型，其實也都會發生在公立高中以下學校的類似案件裡，學校人事人員不可不慎。

壹、性平會調查報告完成後

性平會調查小組完成調查報告，建議給予行為人解聘的處置，性平會應如何提供當事人陳述意見的機會？

【法規】防治準則第 30 條

(第 2 項)性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

(第 3 項)前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除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、新證據情形外，不得重新調查。

(第 5 項)前項審議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

(第 6 項)第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

注意事項

一、性平會調查報告內對行為人的「處理建議」，涉及解聘、停聘、不續聘等改變教師身分的懲處時，學校必須依序：

(1)性平會須檢附調查報告初稿給行為人閱覽，通知陳述意見。

(2)若行為人有提出陳述意見，性平會須再次開會審酌其意見；若審酌後仍維持相同懲

處建議，性平會調查報告即屬定稿，再移送權責單位進行議處。

(3)若性平會維持建議解聘懲處，後續教評會開會審議前，須檢附性平會通過的確定版調查報告，再通知行為人陳述意見。

二、換言之，性平會調查報告內的「處理建議」，若涉及解聘、停聘、不續聘等改變教師身分的懲處時，性平會務必檢附調查報告通知行為人陳述意見。若行為人有提出陳述意見書，性平會勢必至少要開兩次會；再加上後續教評會審議解聘案，學校至少要開三次會。

三、性平會通過定稿版調查報告，不論處理建議是否涉及解聘行為人，抑或只是較輕的移送考核會懲處或要求接受性平課程，議處單位都必須通知被害人陳述意見

疑義討論

一、若性平會調查小組在調查報告內提出的「處理建議」，不涉及解聘教師(例如要求接受性平教育課程、心理諮商輔導或向被害人道歉等)，則性平會開會確認前，還需要依據上述法規預先提供調查報告、通知行為人陳述意見嗎？

錯誤案例：某台中市立學校…

說明：

- 一、依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第11條規定暨113年6月18日本校性別平等教育委員會決議事項辦理。
- 二、依校園性別事件防治準則第30條第6項規定略以，議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見，本校於前次教評會未完成上述程序，爰於本次重新召開會議審議，以符程序；另依該準則第24條規定，當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊，併予敘明。
- 三、為保障臺端權益，請臺端於旨揭所訂日期、時間、地點，列席會議陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，並得委託他人到場。倘委託他人或偕同輔佐人，請依行政程序法第24條至第31條規定辦理。

貳、教評會作成議處決定後

性平會調查小組完成調查報告，建議給予行為人解聘的處置，教評會收到性平會的調查報告後，應如何提供行為人陳述意見的機會？

【法規】性平法第 26 條第 1 項與第 5 項、防治準則第 30 條第 5 項

(第 26 條第 1 項)校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

(第 26 條第 5 項)處第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

(第 30 條第 5 項)前項審議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

注意事項

一、如上所述，性平會作成定稿版調查報告後，其中對行為人的「處理建議」涉及解聘、停聘、不續聘等改變教師身分的懲處時，教評會必須在開會前檢附定稿版的調查報告，通知行為人在期限內提出陳述意見。

二、換句話說，在法律上公立學校準備對教師作成議處決定，依法通知行為人提出陳述意見，該陳述意見是「權利」，不是「義務」，且已脫離調查階段，當事人有權選擇放棄、不向教評會提出意見陳述，學校通知陳述意見公文不應列出性平法第 43 條第 4 項「不配合調查」的裁罰規定。

錯誤案例：某台北市立學校…，請問什麼是「性別平等法」？？

開會事由：召開臺北市 國民小學113學年度第二學期性別平等委員會

開會時間：中華民國114年3月26日(星期三)下午3時0分

開會地點：樓1樓會議室

主持人：校長

聯絡人及電話：生教組長 02- 轉

出席者：先生

列席者：

副本：

備註：

一、據「性別平等法」第43條第4項：「行為人違反第二十六條第六項不配合執行第二項序文、第二款、第三款之處置，或第三十三條第五項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止」。

二、依據「行政程序法」第39條及第74條，請務必親自出席會議並進行說明，未親自出席會議後果自行負責。

性平會調查小組完成調查報告，建議給予行為人解聘的處置，教評會收到性平會的調查報告後，通知行為人到場陳述意見時，開會通知單的應記載事項為何？

【法規】行政程序法第 104 條第 1 項、教師法施行細則第 9 條

(行政程序法第 104 條第 1 項)行政機關依第 102 條給予相對人陳述意見之機會時，應以書面記載下列事項通知相對人，必要時並公告之：一、相對人及其住居所、事務所或營業所。二、將為限制或剝奪自由或權利行政處分之原因事實及法規依據。三、得依第 105 條提出陳述書之意旨。四、提出陳述書之期限及不提出之效果。五、其他必要事項。

(教師法施行細則第 9 條)教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見及申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗之相關規定。

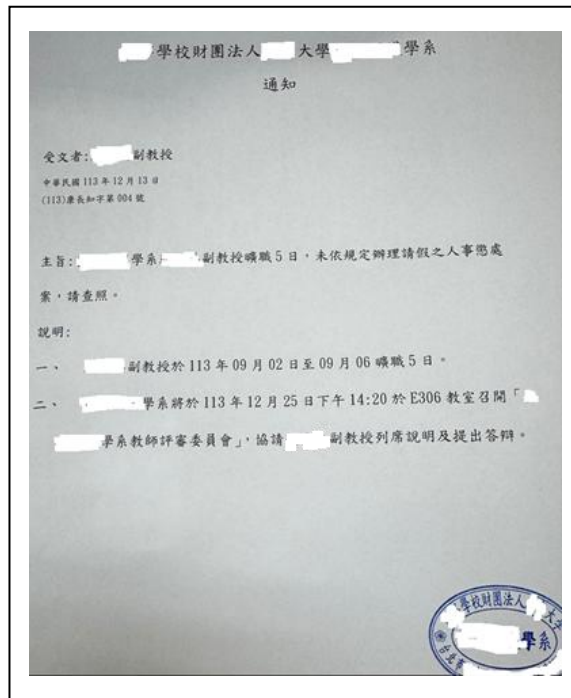
注意事項

一、目前教育部在所公布的學校處理教師解聘案件 SOP 流程中，均要求教評會在審議

解聘、停聘、不續聘或資遣案時，必須通知行為人限期以書面或言詞陳述意見。又依據行政程序法第 104 條第 1 項規定，學校教評會此時通知行為人陳述意見時，必須以書面方式通知，故學校顯然必須準備開會通知單，並送達或寄交給行為人簽收。而在此份開會通知單上，依據同條項規定，應記載事項至少包括解聘案的「原因事實」、「法規依據」、「得陳述意見的意旨與放棄陳述的效果」、「陳述期限與方式」。其中關於原因事實部分，若屬於校園性別事件衍生的解聘案，可以用檢附性平會調查報告的方式取代，其餘各個應記載事項，就必須由人事人員確實填載。

二、解聘案件在教評會審議階段讓行為人陳述意見，目的無非是讓行為人有機會表達有利意見、對案情的解釋說明讓教評會委員參考，以確保解聘決議的過程中有參酌各種有利、不利當事人的資訊與因素。為了落實陳述意見此一正當行政程序的要求，教評會開會通知單也就必須確實記載上述各個必要事項，否則行為人無從得知解聘案的審議方向、審酌的事實內容與裁量因素，必然影響其陳述意見的充分性與有效性。舉例而言，若屬於教師法第 15 條第 1 項第 1 款的解聘案，其解聘要件包括「經性平會調查確認涉及性騷擾行為」、「有解聘之必要(即解聘必要性)」、「議決一年至四年不得聘任教師」，則教評會除了檢附性平會調查報告外，開會通知單即至少還要記載教師法的條文規定，以便行為人知悉此一議案的法律效果可能涉及教師身分的剝奪，並可針對有無「解聘必要性」的部分特別陳述有利自己的意見，或提出相關事證給教評會委員參考。

💡 錯誤案例：某台北市私立技職院校，這解聘案到底是適用教師法第 15 條第 1 項第 5 款還是第 16 條第 1 項第 2 款??...



性平會調查小組完成調查報告，建議給予行為人解聘的處置，教評會收到性平會的調查報告後，通知行為人限期陳述意見，應在幾天前完成通知？應給予行為人幾天的準備陳述時間？

【函釋】教育部 103 年 04 月 23 日臺教授國部字第 1030039021 號

經本部邀集相關單位及學者專家等就監察院所提審核意見召開會議積極研討後認基於為期減少程序瑕疵及申訴情形，宜明確規範相當期限之答辯期限（或就審期間），以使當事人具備充分陳述意見之機會，經參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限（或就審期間）以 7 日為原則。

📌 注意事項

一、依據中央主管機關教育部及下述監察院的糾正案文見解，學校教評會審議教師解聘案件，通知當事人陳述意見時，應給予至少 7 天的準備陳述時間，亦即教評會應提

前至少 7 天通知當事人針對解聘議案陳述意見。若屬於校園性別事件的解聘案，學校還必須依據防治準則第 30 條第 5 項規定，一併提前檢附性平會審議通過的定稿版調查報告給行為人參考。

二、若教評會在審議解聘案前，給予行為人準備陳述的時間少於 7 天，可能導致當事人無法充分閱讀調查報告、研究分析陳述方向，侵害當事人適時陳述意見的權利，更恐將影響後續懲處處分的適法性。

疑義討論

一、上開教育部函釋關於就審期間的要求，是針對「教評會」審議解聘案的程序，那麼在其他像「性平會」審議調查報告(包含處理建議是解聘行為人的案件)、性騷擾成立但情節輕微而移送「考核會」懲處的狀況，是否應比照相同的法制精神，只要給予行為人陳述意見的機會，就要給予至少給 7 天的準備期間？

錯誤案例：監察院 112 教正 021 案糾正台中市政府…，另可參考監察院 109 教正

007 案糾正意見。

(四)通知行為人陳述意見期限不足：

1、性平會之處理建議或學校之懲處涉及行為人身分之改變，其提出書面陳述意見之時機點：

(1) 性平法第25條第5項規定：「第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」防治準則第29條第2項規定：「性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。」

(2) 教育部95年函¹³釋略以，查教師法施行細則第9條規定：「教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議解聘、不續聘、停聘案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見……之相關規定。」為維護教師權益及確保學校措施之正確性，教評會審議時，除有行政程序法第103條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依上開規定通知當事人陳述意見，並視實務需要預留

其合理之準備期間（第一次陳述意見，以7日為原則）。當事人列席教評會陳述之意見及教評會對陳述意見之回應，應於會議紀錄詳實載明，以完備教評會審議過程。教育部103年4月23日函¹³釋略以：參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限（或就審期間）以7日為原則。

2、臺中市政府於111年9月2日函¹⁴送A生案調查報告書給行為人，命其於111年9月7日前以書面陳述意見，明顯低於7天合理準備之答辯期限。

性平會調查小組完成調查報告，建議給予行為人解聘的處置，教評會收到性平會的調查報告後，通知行為人到場陳述意見時，行為人能否委任律師「代理」列席陳述？行為人能否請求由律師「陪同」到會議現場一起口頭陳述意見？

【法規】行政程序法第 24 條第 1 項、第 3 項

(第 1 項)當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。

(第 3 項)代理權之授與，及於該行政程序有關之全部程序行為。但申請之撤回，非受特別授權，不得為之。

【函釋】教育部 112 年 11 月 30 日臺教人(三)字第 1120113271 號

茲以教師解聘、不續聘、停聘、資遣案件涉及其身分與工作等重大事項，應充分維護教師權益並踐行正當法律程序，教評會審議是類案件並作成決定前，除有法令規定得不給予當事人陳述意見之情形外，應以書面通知當事人，依前開規定給予當事人陳述及申辯之機會，旨為使教評會作成決議前，對當事人有利之證據，得以儘量呈現於會中，以確保教評會作成公正、正確之判斷；又為尊重當事人受第三人協助之權利，學校得許當事人委任第三人（如律師）陪同或代為列席陳述意見或回應委員提問，詢畢後即依議程規範或主席指示退席。另如學校衡酌教評會議事程序順利進行之必要性，可於書面通知教師陳述意見時，敘明議程之規範與時間限制，俾使當事人之代理人知悉，並於議事開始時，由主席再予提醒其配合辦理事項，避免影響議事進行。

📌 注意事項

一、依據中央主管機關教育部的函釋見解，學校教評會審議教師解聘案件，通知當事人到會議現場陳述意見時，應容許當事人委託律師以代理人的身分，一起列席到教評會提出陳述。由於教師法與性平法等相關法律並無明確規定，故此處的法律依據即行

政程序法第 24 條，包括當事人原本即有權利在行政程序中「委任代理人」，且此一代理權的行使範圍「及於該行政程序有關之全部程序行為」，亦即只要機關允許當事人本人可以做的行為，代理人也就有權利可以做。在此類教師解聘案例中，若教評會通知行為人限期提出陳述意見，行為人即可委由律師代理提出陳述意見書；同理，若教評會通知行為人到會議現場列席陳述意見，行為人也有權委託律師以代理人的身分列席教評會提出口頭陳述。

二、又教育部在上開函釋中，指出「學校得許當事人委任第三人（如律師）陪同或代為列席陳述意見」，可知當事人可以：(1)選擇自己不到場，全權委託律師在教評會現場「代表」陳述意見；(2)選擇一起列席教評會，由律師「陪同」陳述意見。換言之，學校若主張「代理」是指「本人未到、才可以請代理人到場陳述」，強制當事人與律師「只能留下一人」在會議現場，將顯然抵觸代理制度的本質，不符教育部函釋見解，更侵害當事人在行政程序中獲得法律專業協助的權利。

三、最後，教育部函釋使用「學校得許當事人委任第三人（如律師）陪同或代為列席陳述意見」的文字，似乎有空間解釋為教評會享有裁量權限，可視情形同意或不同意當事人委託律師到場陳述意見。不過從正當法律程序的精神來看，並對照行政程序法第 24 條的立法意旨，此處應解釋為只要當事人表達希望委請程序代理人，學校即「應」容許其委任律師到場陳述意見。

疑義討論

一、行政程序法第 24 條第 1 項但書所稱「但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。」是指什麼狀況下當事人不得委任律師擔任程序代理人？

二、教育部函釋關於當事人在程序中委任代理人的權利，是針對「教評會」審議解聘案的程序，那麼在其他像「性平會」審議調查報告(包含處理建議是解聘行為人的案件)、性騷擾成立但情節輕微而移送「考核會」懲處的狀況，是否應比照相同的法制精神，只要給予行為人陳述意見的機會，就要容許當事人委任律師列席陳述？

❸ 錯誤案例：某新北市立學校禁止律師陪同當事人列席教評會陳述…。

(3) 惟申復人既合法委任之代理律師，除非本校僅同意申復人以書面陳述意見，否則一旦給予申復人到場陳述意見之機會，自焉有命申復人單獨到場向各委員陳述意見，或由代理律師單獨說明之理。此舉自嚴重侵害申復人委任代理人、由法律層面協助陳述意見之權利，並抵觸正當法律程序原則。

教評會收到性平會建議解聘行為人的調查報告，開會審議解聘案時，若有委員曾在調查程序中擔任證人，是否應主動迴避？若部分委員與行為人間有訴訟爭議，是否應主動迴避？委員迴避時，除不得參加表決外，是否也不得參與討論？

【法規】行政程序法第 32 條第 4 款、第 33 條第 1 項第 2 款

(第 32 條第 4 款)公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：…四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(第 33 條第 1 項第 2 款)公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：…二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。

【判決】臺北高等行政法院 110 年度訴字第 149 號判決(本判決雖遭上訴審法院廢棄，惟以下法律見解有獲得維持)、臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1449 號判決(尚未確定)、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 271 號判決

(臺北高等行政法院 110 年度訴字第 149 號判決)被告以原處分核定原告記過 1 次及申誡 2 次，係先後經過被告 109 年 1 月 21 日 108 學年度第 8 次教評會及 109 年 5 月 29 日 108 學年度第 5 次考核會等 2 次會議審議決議後而作成。然第 2 次調查報告中所出現之 B 及 C 師，B 師為當時輔導主任○○○，C 師為當時生教組長●●●，即為本件

教師懲處事件之事實調查過程之證人；又依被告 109 年 1 月 21 日 108 學年度第 8 次教評會委員名單及會議簽到表所示，○○○委員曾出席被告 109 年 1 月 21 日 108 學年度第 8 次教評會開會及決議，因其係第 2 次調查報告中之 B 師，即為本件教師懲處事件之事實調查過程之證人，符合行政程序法第 32 條第 4 款所定應自行迴避之事由，○○○委員於上開會議中應自行迴避而未迴避，已違反行政程序法第 32 條第 4 款規定，揆諸前揭說明，應認本件原處分之作成，並未遵守正當法律程序，係屬違法。

(臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1449 號判決)系爭考核會所討論之第 2 案（即學生所簽署之連署書係原告預先準備，且未完整告知學生，請學生簽名，過程中似涉有不實言論或不當行為，已損害教育人員聲譽），考核委員雖認定該案與原告對○○○等 5 人提出告訴之事由無關，乃決議考核委員 A、B 及 C 無須迴避，然經本院綜合前揭事證，原告與 A、B 及 C 等考核委員相互提出刑事告訴，原告並對其等陳情新北市教育局，在陳情及訴訟期間即 110 年 2 月至 112 年間，適逢系爭考核會召開（即 110 年 7 月），按諸一般社會通念，自難期待 A、B 及 C 等考核委員在與原告相互提告之情形下，其等參與原告第 2 案記過 1 次懲處之決議無偏頗之虞，系爭考核會決議 A、B 及 C 等考核委員無須迴避，於法有違。原告申請 A、B 及 C 等考核委員迴避，其等未迴避，顯然牴觸考核辦法第 18 條第 2 項第 2 款規定保障考核程序公正性之本旨，故該決議作成之程序具有嚴重瑕疵。

(臺北高等行政法院 101 年度訴字第 271 號判決)申評會係藉由合議制之組織，共同參與並匯整多方意見後作成決定，是以同準則第 18 條有利害關係之委員應自行迴避不得參與評議，其目的既在避免決策人員因利益衝突或預設立場，於合議制之組織，有利害關係之委員除評議決定外，就決定前之評議程序，自亦不得參與，否則難謂無發生影響評議決定之效果。…況依該次會議結論，尚推派含○○○委員在內之 3 位委員擔任審查小組先行審查，並於審議會議提出審查結果，經該審查小組於同年 10 月 28 日調查，並於同年 11 月 24 日原告再申訴案第 2 次會議中針對調查結論提出報告，有會議紀錄及簽到表可參，顯見○○○委員於本件再申訴評議決定前，就與其有利害關係

之服務學校之申訴案件等，除實質參與合議組織之討論及意見交換外，亦以審查小組身分提出審查意見供作申評會評議決定之重要參考，此舉顯已違反迴避制度之精神，是本件再申訴評議既經有利害關係者參與評議，已違反前開準則第 18 條第 1 項之規定，亦難期為公平之再申訴評議。」

注意事項

一、依據行政程序法第 32 條第 4 款規定，若教評會按照性平會調查報告審議教師解聘案，但有教評會委員已在性平會調查階段接受訪談，即屬於此一校園性別事件的「證人」，該位委員會被視為已經涉入案情，無法公正客觀執行教評會審議職務，後續必須自行迴避教評會的審議程序，包括不得參與討論、投票表決。反面而言，若該位委員執意參加會議程序，教評會並進而作成解聘決議，即會導致決議牴觸正當法律程序，而屬違法。

二、依據行政程序法第 33 條第 1 項第 2 款規定，公務員執行職務若「有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞」，當事人得申請其迴避該行政程序。此一事由可能是實務運作上最常見的申請迴避事由，不過個案中判斷標準並不明確，不少當事人主張「我過去和該位委員相處不睦、屢有摩擦」的案例，經常都被認定事證不足以明確到有迴避的必要性。少數經行政法院判定有構成「有偏頗之虞」的具體事實，是當事人與會議委員有官司爭訟，因此在臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1449 號判決的案例中，被移送懲處的老師與考核會內的幾位委員發生互相控告刑事犯罪的爭議，縱使考核會決議認為「提告案情與懲處事由無關」、毋庸迴避，但法院認定衡諸一般社會通念，考核會委員遭到該位當事人提告，即難以期待他們在行使考核會委員職權、評估是否給予懲處時，還能秉持公正、客觀的立場作成判斷，故考核會未讓這幾位委員迴避即做成懲處決議，已違反迴避規定的正當法律程序。

三、最後，教評會審議教師解聘案件，若委員會決議某委員具備法定迴避事由、應迴避該解聘案的審議，此一迴避應同時包括不得參加「討論」與「投票表決」。換言之，

委員只要具備迴避事由，不但意謂其無法秉持公正、客觀的立場透過投票表達意見，也包括此位委員可能在會議討論過程中，傳達偏袒特定人或不利被解聘教師的資訊，導致會議現場的討論基礎流於不平衡，並可能進一步影響、污染委員心證。在臺北高等行政法院 101 年度訴字第 271 號判決中，法院即認為只要會議屬於合議制性質，具有利害關係而應迴避的委員，應連同表決前的評議程序都不得參與，以確保決議結果的正確合法。

教評會收到性平會建議解聘行為人的調查報告，開會審議解聘案時，討論與表決議案應如何安排？

【法規】教師法第 15 條第 1 項第 1 款、教師法施行細則第 11 條；教師法第 16 條第 1 項第 1 款、教師法施行細則第 13 條第 1 項

(教師法第 15 條第 1 項第 1 款)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。…

(教師法施行細則第 11 條)教師評審委員會依本法第十五條第二項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之一年至四年期間為限。

(教師法第 16 條第 1 項第 1 款)教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。…

(教師法施行細則第 13 條第 1 項)本法第十六條第一項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第一項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。

 注意事項

一、在校園性別事件中，若性平會調查報告內的懲處建議，是依據教師法第 15 條第 1 項第 1 款解聘行為人，由於同條第 2 項要求此類解聘案必須送交教評會審議通過，教評會在審議解聘案時，即可能出現「討論與表決議案應如何安排」的難題？若留意該款規定的架構，是行為人「應予解聘」及「(教評會)應議決一年至四年不得聘任為教師」，可知教評會至少要討論與表決兩個議案，即「行為人是否應予解聘？(即解聘必要性)」及「若予解聘，附帶不得聘任為教師的期間是一年、二年、三年或四年？」不過，依據教師法施行細則第 11 條規定，教評會在審議此類涉及校園性別事件的解聘案時，審議範圍必須限於「議決該教師不得受聘任期間為一年至四年」，可知教評會收到性平會移送過來的調查報告與懲處建議時，恐怕無法再討論解聘必要性，也沒有空間再作成「不予解聘」的決議，而只能在確定要解聘行為人的基礎上，單獨討論、表決「附帶不得聘任為教師的期間是一年、二年、三年或四年？」的議案。

二、附帶一提者，是實務上頗常見的教師法第 16 條第 1 項第 1 款當事人涉及「教學不力不能勝任工作」的案件類型(即俗稱「不適任教師」)，該款規定此類當事人是否應予解聘、不續聘，須由教評會審議通過；但若情節以資遣為宜者，屬於教師法施行細則第 13 條第 1 項所稱其不適任情形「非出於教師本人之惡意者」，教評會則可以考慮以資遣方式取代解聘、不續聘。換言之，此時教評會需討論、表決的議案數量更多，至少包括三個議案即「行為人是否確實教學不力不能勝任工作？」、「是否應予解聘或不續聘？」、「若予解聘或不續聘，是否以資遣為宜？行為人的情形是否出於其本人的惡意？」

三、如下一題目所討論，教師法針對每一種解聘案型都設有特殊要件，教評會並有義務逐一討論通過後，再詳細記載在會議記錄內，讓後續行政救濟機關有檢驗確認的機會。是以教評會在審議上述二種解聘案時，承辦人員都必須預先詳細列舉需要委員討論的解聘要件，以及需要交付表決的投票議案與投票單，不但議案缺一不可，且必須依據邏輯順序逐一表決。以教師法第 16 條第 1 項第 1 款的不適任教師解聘案為例，若教評會逕行表決「應對當事人解聘、不續聘或資遣？」，而未表決「當事人是否具有解

聘或不續聘的必要性？」，此一議案安排方式不但可能有漏未審酌法定要件的違法，且形同教評會直接選擇手段最激烈的剝奪教師身分，進而連帶使決議抵觸比例原則。

疑義討論

一、教師法施行細則第 11 條規定涉及校園性別事件的解聘案，教評會只需審議限制聘任期間的長短，毋庸審議解聘必要性，那麼由校事會議移送而來的解聘案(包括教學不力、體罰或霸凌等案型)，教評會依據校事會議調查報告審議時，是否還要審議解聘必要性？

正確案例：某新北市立學校審議教師法第 16 條第 1 項第 1 款的教學不力解聘案...

五、審議及表決事項：

第一案：有關「教師疑似教學不力或不能勝任工作，其具體事實是否符合教育部核釋令所列之情形，請討論。」

◎說明：

一、核釋令略以，教師法第十六條第一項第一款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教師法第十四條或第十五條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，

二、本案「教師疑似教學不力或不能勝任工作之具體事實，經委員討論，認為「教師疑似教學不力或不能勝任工作之情形，應符合核釋令第 5 點『教學行為失當，明顯損害學生學習權益』、第 7 點『班級經營欠佳，有具體事實』及第 11 點『有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實』等情形(本校前函報新北市政府資料，誤植為第 6 點，特此更正)。爰提案表決。」

◎提案：有關「教師疑似教學不力或不能勝任工作之具體事實，是否同意符合核釋令第 5 點、第 7 點及第 11 點之情形，請審議。」

◎決議：同意「教師疑似教學不力或不能勝任工作，其具體事實符合核釋令第 5 點『教學行為失當，明顯損害學生學習權益』、第 6 點『教師溝通不良，且主要可歸責於教師』及第 11 點『有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實』。」

第二案：有關本校於 110 學年度進行「教師之教學輔導案，經評估教學輔導改善並無成效，是否同意符合教師法第 16 條教學不力或不能勝任工作有具體事實予以解聘，請討論。」

◎說明：

一、依據教師法第 16 條及資選辦法第 7 條、第 18 條等規定審議。

二、有關本校 110 學年度再進行「教師教學輔導情形，已如前述，即經過本校疑似不適任教師教學輔導小組進行輔導流程及 111 年 3 月 25 日召開結案會議審議、評估，「教師教學輔導改善並無成效。本再於 111 年 4 月 20 日提交校事會議審議決議，「教師教學輔導改善並無成效。」

三、嗣後資遣辦法第8條第2項第6款規定略以，經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教師評審委員會審議決議。

四、再依據教師法第16條：「(第1項)教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。(第2項)教師有前項各款規定情形之一者，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。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」。

③提案：有關「教師疑似教學不力或不能勝任工作之具體事實，是否同意符合教師法第16條規定予以解聘，請審議。」

③表決

③決議：同意依教師法第16條規定予以解聘。

第三案：有關本校於110學年度進行，教師之教學輔導案，經評估教學輔導改善並無成效，是否同意符合教師法第16條教學不力或不能勝任有具體事實，教師法施行細則第13條等規定予以資遣，請討論

◎說明：

一、依據教師法第16條規「(第1項)教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。(第2項)教師有前項各款規定情形之一者，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。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」。

二、同法施行細則第13條：「本法第十六條第一項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第一項各款情形之一，且非出於教師本人之同意者。」

三、另依據教師法第27條：「(第1項)教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。三、受監禁宣告或輔助宣告，尚未撤銷。…」。

四、再依行政程序法第9條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」

教評會收到性平會建議解聘行為人的調查報告，開會審議解聘案時，若投票通過解聘行為人，會議紀錄要如何記載？

【判決】最高行政法院 104 年度判字第 320 號判決

教師評審委員會依前揭教師法第14條第1項第8款規定就『教師違反聘約情節重大』案加以審議時，除審查其是否確有違反聘約情事外，並應依據與違反聘約相關之具體事證，考量其情節是否達於重大程度，必須違反聘約情節重大，始得決議及選擇予以解聘、停聘或不續聘。且上開對於違反聘約之情節是否重大之審議係專屬教師評審委

員會的判斷餘地範圍，如其有漏未審查情形，尚非得由學校行政部門代為斟酌及補充理由。

注意事項

一、在校園性別事件中，若性平會調查報告內的懲處建議，是依據教師法第 15 條第 1 項第 1 款解聘行為人，由於同條第 2 項要求此類解聘案必須送交教評會審議通過，即出現類似上述行政法院判決的狀況，教評會必須審議行為人是否符合該款要求「有解聘之必要」的要件。換句話說，最高行政法院在上開判決中指出，教師法所列的解聘要件乃「專屬教評會的判斷餘地範圍」，只能由教評會委員進行認定、涵攝事實證據與作成結論。在後階段的行政救濟程序中，特別是行政法院常會審查教評會是否實際討論、審議這些解聘要件；若被行政救濟機關發現教評會漏未審查相關解聘要件，學校不得事後由不屬教評會委員的人事單位、主管或訴訟代理律師，代為補充當事人應予解聘的理由。縱使學校企圖事後補破網，自行追補認定符合解聘要件的理由，也可能會被判定不是教評會委員所親自審酌，而不予採納。

二、因此，學校人事人員在協助教評會審議教師涉及性騷擾案件的解聘案時，會議紀錄的文字記載方式即非常關鍵重要，不但必須臚列最基本的案由、說明、調查報告所列事實與處置建議、法令依據、討論議案與表決票數，一旦最終投票結果是通過解聘案，即必須進一步在會議紀錄中，針對教師法第 15 條第 1 項第 1 款的要件包括「解聘必要性」與「議決一年至四年不得聘任」，詳細臚列教評會的審酌考量因素、行為情節輕重與裁量理由，以便在後續行政救濟程序中應付原告與行政救濟機關的查證，並避免「臨時抱佛腳」、導致行政部門事後被迫進行理由的追補。對此，人事人員也應盡可能協助教評會主席落實「在會議紀錄內記明理由」的責任，包括在會議現場請委員充分討論決定解聘或不解聘的理由，或請投票支持解聘案的委員協助提供其心證理由，以確保解聘決議的通過經得起事後檢驗。

疑義討論

一、如果解聘案通過後，教評會主席在會議現場要求支持解聘的委員必須說明理由，是否會破壞「無記名投票」的要求？若支持解聘的委員拒絕提供理由，會議主席或列席的人事人員怎麼處理？能否交由人事人員在會後自行針對討論過程的內容進行摘錄擷取？

二、承上情境，若主席裁示請支持解聘案的委員，在投票單上手寫註明理由，是否可行？主席裁示請支持解聘案的委員，於會議結束後以私訊或電子郵件方式提供支持理由，再由主席彙整為會議紀錄內的解聘理由，是否可行？

教評會收到性平會建議解聘行為人的調查報告，開會審議解聘案時，要以何種方式進行表決？是否一定要無記名投票？

【法規】內政部會議規則第 55 條

(第 1 項)表決之方式 表決應由主席就左列方式之一行之，但出席人有異議時，應徵求議場多數之意見決定之：…(五)投票表決。

(第 2 項)前項第五款，除對人之表決應採無記名投票外，對事之表決，以記名投票表示負責為原則。

【判決】臺北高等行政法院 111 年度訴字第 255 號判決、最高行政法院 112 年度上字第 312 號判決

(臺北高等行政法院 111 年度訴字第 255 號判決)考績委員會組織規程第 6 條第 5 款已明定「考績委員會之會議紀錄，應記載備詢人姓名及詢答要點」，但被告 110 年甄審暨考績委員會第 2 次會議紀錄並未記載備詢人姓名及詢答要點，亦未記載表決之方式為何（不記名或記名投票）？本院無從認定其投票程序正當。蓋會議中常存在著「從眾效

應」，只要有較高地位之委員發言贊成，其他委員可能因為沒把握，或者怕被指責，或者服從權威，或者因沒人發言反對已造成群體壓力，導致其不敢發言反對，更不敢在「記名表決」時公然反對，故「記名表決」只能用在「爭議性低」的議案。在爭議性高之重要事項，以「記名表決」代替無記名表決，實有違正當程序。

(最高行政法院 112 年度上字第 312 號判決)惟依○○○警局 109 年第 7 次考績委員會會議決議內容記載略以：「經與會委員充分討論並一致決議，同意人事室審查意見，○員涉犯妨害風化等罪案件，言行失檢，嚴重損害公務人員聲譽，事證明確，核有考績法第 12 條第 3 項第 5 款規定一次記兩大過情事，爰依警察人事條例第 31 條第 1 項第 6 款規定核予○員免職，免職未確定前先行停職，並依規定程序陳報市政府核辦。」但該次會議就討論事項僅記載以「經與會委員充分討論並一致決議」，從而○○○警局 109 年第 7 次考績委員會會議是否經正當法律程序作成對上訴人之免職決議，即屬事實不明。...再者於主席詢問委員有無異議後，亦有○○○、○○○及○○○等 3 位委員再次發表意見，表達仍有加強論述之必要，惟之後未見主席再次詢問各委員有無異議，即作成決議「經與會委員充分討論並一致決議...」，從而該會議主席對於就上訴人之免職議案究竟有無提付表決？倘有提付表決，則於提付表決前是否已表示將以何等方式為決議或曾徵詢全體與會委員將以無異議認可方式通過該決議，其徵詢結果究竟有多少人贊成、多少人反對或棄權，抑或全體出席委員均無異議而同意，致該會議決議之表決方法、表決結果有無瑕疵，均有未明。

注意事項

一、學校教評會在審議性平會移送建議將行為人解聘的校園性別事件時，由於教師法第 15 條第 2 項明確設定此類案件的教評會委員出席門檻及表決通過門檻，故實務上絕大多數教評會都會交付讓出席委員進行表決，並依據委員名單及簽到冊計算是否符合法定的決議門檻。又由於在後端把關的主管機關審查學校所報的解聘案時，通常都會細究教評會的決議程序及表決票數，目前已鮮少聽聞投票方式或表決票數計算錯誤的

案例。

二、不過在實務運作上，承辦教評會業務的人事人員仍必須留意會議主席將解聘案交付「記名表決」或「共識決」，進而出現程序違法疑義。首先，內政部會議規則第 55 條要求「對人的表決」應採取無記名投票，目的無非是讓在場委員可以沒有壓力、包袱地充分表達意見臧否，毋庸擔心人情壓力，更避免主管不當施壓，而解聘案是標準的「對人議案」，本應交付無記名表決。退步而言，就算內政部會議規則不算是具有拘束力的正式行政命令，但上開臺北高等行政法院 111 年度訴字第 255 號判決即指出，共識決的表決方式容易出現「從眾效應」，畢竟會議主席通常都是機關或單位主管，一旦主席或擔任主管的資深委員在會議中「帶風向」，力推應對當事人作成解聘決議，其他委員可能出於服從權威的下意識反應，或不敢強出頭、率先表達反對之意，甚至害怕公然提出反對意見而未來會被秋後算帳，此時會議若又採取「共識決」的方式作成決議，未實際經過無記名投票，解聘決議雖然形式上獲得通過，實質上卻未必有獲得多數委員的認同、欠缺充分溝通，因而極可能牴觸正當法律程序。

三、因此教評會在解聘案件的審議上，既然必須遵循教師法明訂的表決門檻，並符合內政部會議規則要求「對人議案」應無記名投票的原則，主席自應將議案交付無記名表決，並避免共識決或有記名投票的做法，一方面能保留投票單以便事後檢驗決議的正確性、合法性，二方面也有助於保護委員表達意向的獨立性。反面而言，在上述最高行政法院 112 年度上字第 312 號關於警察免職案的判決中，某警察機關考績委員會決議將當事人一次記二大過免職時，會議紀錄僅簡單記載「經與會委員充分討論並一致決議」通過免職案，即遭到法院質疑未見到投票單，無從確認主席有無交付表決？是否已達到過半數同意的法定門檻？在行政救濟的程序運作上，若行政機關無法證明處分的作成有達到法定決議門檻，將必須揹負舉證責任的不利益，進而可能使處分遭到行政救濟機關撤銷。

疑義討論

一、若教評會審議教師解聘案時，因故採取「視訊會議」的方式進行，主席應如何交付表決？若請委員在視訊會議畫面中以口頭或舉手表達投票意向，或將意見寫在留言區內，是否違反對人議案應無記名投票的原則？

❗ 錯誤案例：台北市警局警員二大過免職案 vs. 某新竹市立學校審議教師解聘案...

決議：經與會委員充分討論並一致決議，同意人事室審查意見，員涉犯妨害風化等罪案件，言行失檢，嚴重損害公務人員聲譽，事證明確，核有考績法第 12 條第 3 項第 5 款規定一次記二大過情事，爰依警察人事條例第 31 條第 1 項第 6 款規定核予 員免職，免職未確定前先行停職，並依規定程序陳報市政府核辦。

人事主任：全體委員應出席教評委員 13 人、出席委員 12 人、迴避委員 0 人，同意書面不記名投票 12 票，同意書面紀名投票 0 票，全數通過會議表決案以書面不記名投票。

委員：110 學年教評會我們其實是不記名投票，可是因為表示慎重請大家簽名，第 2 個討論針對她是不是惡意，因為 說明惡意是知不可為而為之。

人事主任：委員投票單另外有 2 張，一張是解聘，一張是資遣。

教評會收到性平會建議解聘行為人的調查報告，開會審議解聘案時，主席能否交付讓委員「舉手表決」或「共識決」？

【判決】臺北高等行政法院 112 年度訴字第 454 號判決(尚未確定)

(衛生福利部預防接種受害救濟審議小組)既係以合議制方式為之，其審議判斷有賴具各項專業之委員實質參與審議程序予以把關，經指定或委託進行初步鑑定之委員、專

家除必須具備特定專業領域之要求外，審議小組並應依法進行合於事務本質之審查及決定，否則即易形成由投票部隊完成名實不符判斷之流弊，雖受害救濟辦法並未明訂審議小組召開會議之最低出席人數、表決方式及決議通過之最低同意比例門檻等，然審議小組如事前未能掌控、調查出席委員之人數，復不論委員是否親自出席或線上簽到，亦不論是否全程參與，均以「共識決」之方式形成決議，但從事後製作之會議紀錄內容僅記載最終之決議，無從事後驗證決議之內容是否係確實經委員實質討論、審議後所形成之「共識決」，將可能使審議程序流於形式、空洞化，甚至淪為橡皮圖章，即與受害救濟辦法第 10 條規定設置審議小組之立法意旨相背離，且有違正當法律程序。

從被告提供審議小組第 191 次會議簽到資料對照以觀，顯示該次會議實體出席簽到者僅有審議小組召集人邱南昌委員、李禮仲委員、周聖傑委員等 3 名委員，其餘 16 名委員均是線上出席；請假未到者為張濱璿委員等 5 名委員。又線上出席之委員中有多位委員均未全程參與會議，例如：陳宜雍、呂俊毅、李禮仲及蘇錦霞等委員之出席時間分別為 21 分鐘、58 分鐘、53 分鐘、71 分鐘，且李禮仲於會議當日因有外務，無法準時赴會，故同時有實體及線上簽到之紀錄，此為被告具狀敘明，在此情形下，既有多名委員因請假或有外務無法全程與會，則審議小組第 191 次會議最終鑑定之結論是否確經絕大多數之委員實質參與討論所形成之「共識決」，顯非無疑；又前揭審議小組第 191 次會議紀錄僅簡要記載審議之結果，並無其他會議紀錄或開會錄音檔案，以供事後驗證決議之內容是否係確實經委員實質討論、審議後所形成之「共識決」…，由此足徵該次會議所踐行之審議程序有違受害救濟辦法第 10 條規定設置審議小組廣納各相關專業領域專家共同決定之立法意旨。

注意事項

一、學校教評會在審議教師解聘案時，不論採取實體會議或線上會議，都可能出現委員遲到進入會議室，或提前離席、離線的狀況，此一方面會影響會議是否全程符合開

會法定門檻的合法性，另一方面也容易導致委員是否有針對具爭議性的議案進行「實質」討論，面臨來自當事人或行政救濟機關的質疑。在上述案例中，行政法院強調衛生福利部「預防接種受害救濟審議小組」既然屬於合議制單位，應該落實實質審議討論，但該次發生爭議的會議紀錄僅記載以「共識決」方式作成決議，偏偏多位線上出席的委員上線時間甚為短暫，無法證明委員們有經過實質審議討論，更可能流於投票部隊與橡皮圖章。法院最後認定衛福部無法提供該次會議的錄音、錄影檔案，證明決議結果有經過委員的實質討論，等於訴訟上未落實舉證責任，自應負擔處分遭到撤銷的敗訴結果。

二、由以上判決見解可知，學校教評會在審議教師解聘案時，不論採取實體會議或線上會議，至少在「形式上」必須確保大多數委員全程都在會議室內，否則即容易引來委員未經過實質審議討論的質疑。若屬於實體會議，人事人員須請委員盡可能全程在場，不宜「簽到、領便當」即行離席；若屬於視訊會議，更必須請委員一進入會議室即完成線上簽到，勿拖延到會議結束時才補簽到，以免停留在會議室內的時間過短而引來質疑。而學校對於委員會的實質討論更必須負擔訴訟上的舉證責任，包括完整留存會議錄音、錄影檔案，至少在必須證明委員會經過實質討論時，可以提出供行政救濟機關進行檢驗。

教評會依據性平會的調查報告作成解聘行為人的決議，以公文通知行為人，應在何時告知若有不服，可以依規定提起申復？亦即學校告知行為人可以透過申復進行救濟的時間點為何時？

【法規】性別平等教育法第 37 條第 1 項、防治準則第 32 條第 1 項、第 2 項

(性別平等教育法第 37 條第 1 項)申請人、被害人及行為人對於前條第 3 項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 30 內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。

(防治準則第 32 條第 1 項、第 2 項)事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

(防治準則第 32 條第 1 項、第 2 項)前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及處理結果。

【函釋】教育部 101 年 04 月 09 日臺訓(三)字第 1010039771 號(該函文作成於舊法時代，所列均為修正前的教師法、性平法規定)

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，應屬性別平等教育法第 31 條第 3 項所定「處理結果」，得就之提起申復（即學校依據教師法第 14 條之 1 規定，於作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，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時，當事人即得提起申復）。

【判決】111 年度高等行政法院法律座談會第 2 號提案、112 年度高等行政法院法律座談會第 1 號提案

(111 年度高等行政法院法律座談會第 2 號提案)學校就校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，始為最終作成具體決定而對外發生法律規制效力之行政機關，性平會作成之調查報告及處理建議，非屬行政處分，不得對之提起行政救濟及行政訴訟。行為人對於調查報告認定之事實或學校之處理結果不服者，應以學校作成處理結果之行政處分，提起申復及性平法第 34 條規定提起行政救濟。

(112 年度高等行政法院法律座談會第 1 號提案)公立學校發生校園性騷擾事件，經校方性平會調查結果認定性騷擾成立，因情節輕微，並建議依性別平等教育法為必要之處置。嗣學校檢附性平會決議通過之調查報告及處理建議發函通知行為人，並載稱上開

性騷擾事件業經性平會依法完成調查報告，且援引性平法規定，敘明不服學校處理結果，得於收到書面通知次日起 20 日內，向學校提出申復。該函文直接影響行為人權利義務關係，且實際上已對外發生效力，並有教示救濟之記載，應認係行政處分。

注意事項

一、依據性平法第 37 條第 1 項規定，教評會依據性平會的調查報告對行為人作成解聘決議，行為人若有不服，可針對「處理之結果」提起申復；防治準則第 32 條也有類似規範文字，明確課予學校此時負有對當事人「教示救濟」的義務。不論性平法、防止準則、教育部函釋與行政法院的見解，顯然全部認為行為人提起申復救濟的對象，應該是學校予以解聘等議處的結果，而非性平會調查報告本身；學校告知當事人可以提起申復的時間點，也就應該是以公文告知學校已經作成解聘決議時，而非性平會檢附調查報告時。換句話說，上述性平會在調查小組甫完成調查報告初稿，懲處建議涉及解聘而必須依據防治準則第 30 條通知行為人陳述意見時，雖然要檢附調查報告初稿給行為人閱覽與表示意見，但此時教評會還未正式作成解聘等具體懲處決議，尚無性平法所稱的「處理結果」，自然不應過早在此時告知行為人可以提起申復；學校應等候行為人向性平會陳述意見，性平會聽取意見後仍維持建議解聘，教評會進而作成解聘決議時，學校再以公文通知當事人被解聘的結果，並告知若有不服，可依規定提起申復救濟。

二、同理，若性平會調查報告的處置建議並非建議解聘行為人，而是建議移送考核會給予申誡、記過等懲處，則同樣應以考核會最後作成懲處決定時，才是性平法所稱的作成「處理結果」，應由考核會在將懲處令送達行為人時，一併告知不服懲處時可依規定提起申復。

三、目前實務運作上，仍常見學校在檢附性平會調查報告初稿時，即告知行為人可在期限內提起申復作為救濟，不但不符法令規定，更非常容易誤導行為人在收到性平會提供調查報告時立即提起第一次申復，嗣後收到學校檢附的教評會解聘決議時又提起

第二次申復，違反性平法第 37 條第 2 項「申復以一次為限」的規定，且兩件申復案同時進行，徒然讓法律關係治絲益棼。實際上從防治準則第 32 條第 2 項的文字也可以察知，行為人針對學校「處理結果」提起申復，此一處理結果的內容須包含解聘等「議處結果」，則學校自然必須等候教評會正式作成解聘決議後，再通知當事人不服時可以提起申復。

四、又依據防治準則第 32 條的規範文字，學校通知行為人可以提起申復的時間點，是在學校作成解聘等「處理結果」後，其實毋庸再等候主管機關核准。換句話說，在教師法第 15 條第 1 項第 1 款涉及性騷擾的教師被學校教評會決議解聘的狀況，縱使解聘決議還要等候主管機關核准才會正式生效，但學校仍應在教評會決議後以書面通知行為人，並告知不服時可以提起申復。在目前實務運作上，主管機關收到學校所報的解聘案，且行為人已提起申復時，通常會選擇等候申復結果出爐(依據防治準則第 32 條第 4 項第 1 款規定，申復審議期間為 1 個月)；若申復審議小組維持解聘措施，主管機關也認為該案的調查、議處程序無誤，再予以核准解聘。

五、不過，在現行法制運作下，仍有部分狀況是學校性平會調查認定行為人成立性騷擾、提供調查報告時，即必須同步進行「教示救濟」，告知行為人不服時可提起申復。詳言之，參照上述 112 年度高等行政法院法律座談會第 1 號提案的討論結果，若當事人涉及的性騷擾行為情節輕微，性平會認為應依據性平法第 26 條要求行為人接受心理輔導、性平課程或向被害人道歉，依規定此類處置措施直接由性平會負責執行，且後續不會再有其他權責單位作成議處措施，屬於性平法第 37 條第 1 項所稱的學校「處理結果」，行為人若有不服，此時即可直接針對性平會的通知提起申復。因此在此一狀況下，性平會提供定稿版的調查報告、並告知行為人須人接受心理輔導、性平課程或向被害人道歉時，即應同步「教示救濟」，告知行為人不服時可提起申復。

錯誤案例：某台北市立學校…

柒、處理建議

一、關於被申請調查人甲師：

(一)本案性騷擾屬實，甲師性騷擾行為成立已達情節重大，建議依各級學校專任運動教練聘任管理辦法第14條第1項第1款第「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證有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。」，學校得依第2項「專任運動教練有前項第一款或第二款規定情形之一者，克經審委會審議，由學校退報各該主管機關核准後，予以解聘。」解聘之，且應議決一年至四年不得聘任為專任運動教練。

(二)甲師應接受心理輔導6次、性別平等與法治教育課程8小時。有關心理輔導部份，可以提升人際敏感度、尊重他人為主題；性別平等教育課程可側重於尊重身體自主權、人際互動、性別平等意識之主題。關於性別平等教育課程，甲師應主動參與校外相關研習並提交研習證明給本校性平會；關於心理輔導部份，由本校輔導單位評估執行方式。

(三)甲師須調整自己的教學、輔導、治療運動選手的方式，不得有逾越身體界線之行為，並尊重選手之感受不得再犯。

二、關於受害人乙生、丙生、丁生、戊生：

建議持續關心乙生等人學習及身心狀況，並在尊重乙生等人意願下，持續提供輔導資

源，紓解因本事件所生之負面情緒，降低本事件之負面影響。

三、關於學校：

(一)學校應明確落實對專任教練之管理機制並參考「專任運動教練輔導及管理辦法」之各項規定予以檢核。

(二)學校應持續辦理性別平等教育活動，宣導師生之間性別互動原則，提升全校學生對人我互動之尊重原則與尊重他人身體自主權之意識。

此致

臺北市立 國民小學性別平等教育委員會

中華民國114年3月10日

若申請調查人及被申請調查人對處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校申復。學校經申復審議結果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。

大魔王難題：教評會依據性平會的調查報告作成解聘行為人的決議，以公文通知行為人若有不服，可提起的救濟程序為何？若是告知行為人不服時可提起申復，經申復審議小組認定申復無理由後，後續救濟途徑為何？

【法規】性別平等教育法第37條第1項、行政程序法第98條第3項

(性別平等教育法第37條第1項)申請人、被害人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起30內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。

但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。

(行政程序法第98條第3項)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，如自處分書送達後一年內聲明不服時，視為於法定期間內所為。

【判決】最高行政法院 110 年度上字第 19 號判決

公立大學得選擇與符合聘任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，是公立大學對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，自與不續聘教師意思表示之性質相同，均屬基於聘任契約所為意思表示。因此教師認為學校之解聘不合法，即係對聘任契約法律關係存否之爭執，應對該公立大學提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。…是依上開規定所為不得聘任為教師之行為，具有剝奪教師受聘於全國其他各級學校之職業選擇自由而影響其工作權之效力，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍內事項，核為單方具有規制效力之行政處分。…立法者基於比例原則之考量，就因教師法第 14 條第 1 項第 13 款之事由遭到解聘，除情節重大者外，規定教評會應併審酌案件情節，依教師法第 14 條第 2 項規定，議決教師 1 年至 4 年不得聘任為教師，報經教育部核准，此雖非終身禁止再任教師，惟亦限制教師於一定期間內選擇職業之自由，並對其他學校聘任該教師之契約自由形成拘束，亦於學生受教權有重大影響，而為單方令該教師於一定期間退出教師職場之決定。其中應經學校教評會於解聘事件中併同議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之程序，乃基於學校對該解聘事實情節最熟知之考量，惟學校於教評會議決後仍應將議決報請主管教育行政機關核准，其旨即因此已非單純屬於原學校與其聘任教師間之聘任法律關係，而是使教師於一定期間內全面退出教師職場，限制教師工作權之重大事項，故賦予主管教育行政機關統籌對學校之議決為實質審查以作成最終決定之權責。是以，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。

注意事項

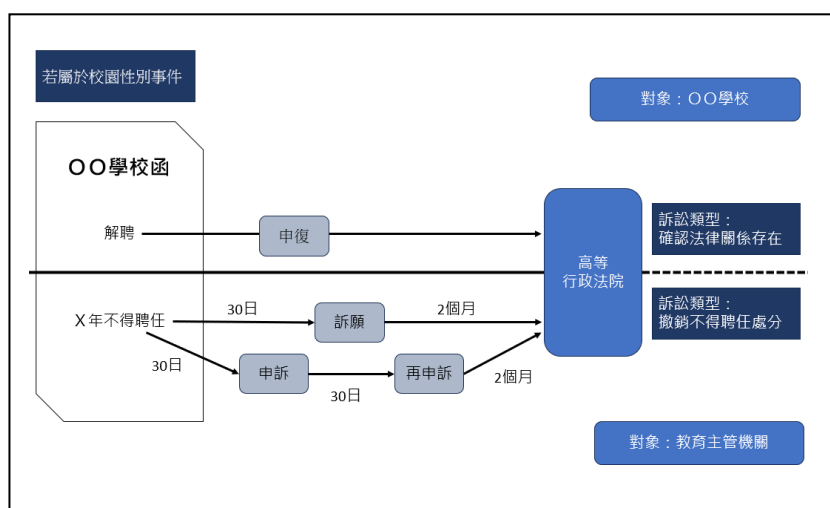
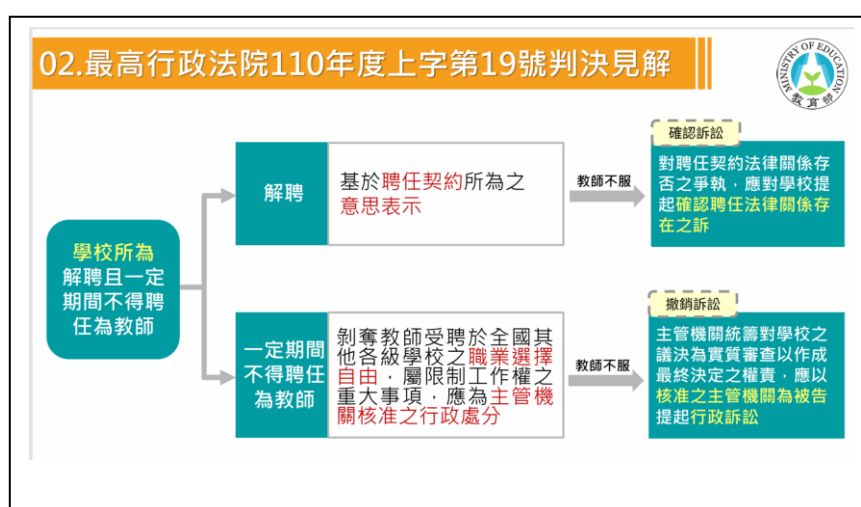
一、依據性平法第 37 條第 1 項規定，教評會依據性平會的調查報告對行為人作成解聘決議，行為人若有不服，可針對「處理之結果」提起申復。依此，教評會依據教師法第 15 條第 1 項第 1 款規定對行為人作成解聘決議，學校在通知行為人解聘結果時，即必須在公文中「教示救濟」，告知若有不服，可依據性平法上開規定提起申復。換句話說，教師涉及校園性別事件而遭到學校解聘，不論任教於公立或私立學校，也不論法律依據是教師法第 14 條、第 15 條或第 18 條，更不論有無附帶終身或一至四年不得受聘為教師(詳下述)，其第一關的救濟途徑都是申復，不會是申訴、訴願或行政訴訟，學校切勿在通知解聘結果時，在公文中告知錯誤的救濟途徑。反過來說，依據行政程序法第 98 條第 3 項規定，學校若在解聘公文中告知錯誤的救濟途徑，會讓受解聘教師可以取得長達 1 年的救濟期間(舉例而言，學校若在 1 月 1 日送達的解聘公文中，告知行為人可提起訴願或申訴，因告知救濟途徑錯誤，行為人在同年底 12 月 31 日前提起申復，均屬合法)，等於變相延長救濟期間，並讓解聘案件難以在短時間內歸於確定，對學校的行政作業將有非常不利的影響。

二、承上所述，校園性別事件行為人不符解聘決議，提起申復，若遭到申復審議小組駁回，學校在申復審議決定中如何告知下一步的救濟程序，牽涉目前實務上極為複雜的公立學校教師解聘案件法律性質爭議。依據近期最高行政法院透過大法庭徵詢程序作成的 110 年度上字第 19 號判決意旨，教師遭到學校教評會決議解聘，若同時牽涉被要求終身或一年至四年不得受聘，此處的法律效果必須區分為「學校解聘意思表示」，以及「主管機關核准一定期間不得聘任為教師的行政處分」等二部分：

(1)前者學校作成解聘決定，性質為「終止聘約的意思表示」，並非行政處分，教師若不服，應以學校為被告，直接向行政法院提起確認聘任法律關係存在之訴，毋庸、也不得對學校的解聘決定提起訴願(但可以提起申訴)。是以學校依據教師法第 14 條、第 15 條對涉及校園性別事件的教師作成解聘決定，行為人提起申復被駁回後，學校在寄

發申復無理由的公文給行為人時，「教示救濟」應是告知行為人可逕行向法院提起確認聘任法律關係存在之訴(或提起申訴)，切勿告知可提起訴願。

(2)後者主管機關對教師作成終身或一年至四年不得聘任的決定，性質屬於行政處分，教師若不服，應以主管機關為被告，依序提起訴願或教師申訴，仍被駁回後再向法院提起撤銷訴訟。是以主管機關依據教師法第 14 條、第 15 條規定，對涉及校園性別事件的教師作成終身或一年至四年不得聘任的處分，主管機寄發處分公文內的「教示救濟」，應是告知行為人可在收到公文之次日起 30 日內，依法提起訴願或申訴。



三、又依據性平法第 26 條第 1 項及教師法第 18 條規定，涉及校園性別事件的教師，若行為情節未達到應予解聘的程度，學校教評會亦可選擇給予終局停聘 6 個月至 3 年

的懲處措施。而依據教師法施行細則第 7 條第 3 項規定，終局停聘是指暫停教師聘約的執行效力，其性質與上述學校依據教師法第 14 條、第 15 條予以解聘相當類似，都是針對教師聘約內容所為的「意思表示」，並非行政處分，故行為人不服終局停聘的懲處，提起申復被駁回後，也是直接向行政法院提起確認聘任法律關係存在之訴(或提起申訴)，學校不得再告知教師此時可提起訴願。同理，在教師法第 16 條行為人因為教學不力不能勝任工作、違反聘約情節重大，而遭到學校教評會決議解聘或不續聘，雖然不涉及校園性別事件，但此時學校的解聘、不續聘決議性質同樣屬於「終止聘約的意思表示」，不會附帶給予終身或一定期間不得聘任為教師的法律效果，且與主管機關無關，故教師不服時，也是直接對學校提起確認聘任法律關係存在之訴(或申訴)，不用、也不得再提起訴願。

疑義討論

一、公立學校教師涉及觸犯刑法乘機猥褻罪，經法院判刑確定(給予緩刑)，任教學校依據教師法第 14 條第 1 項第 3 款規定予以解聘、終身不得任教，且依據同條第 2 項規定，毋須經教評會審議，也毋庸報經主機關核准，即逕行以公文通知當事人「解聘、終身不得任教」的結果。然而依據上述最高行政法院 110 年度上字第 19 號判決意旨，限制教師終身或一定期間不得聘任的處分，其處分權限應專屬主管機關，何以本案學校可以對涉案教師作成「限制終身不得聘任」的處分？

 **錯誤案例：**某台中市立學校…，校園性別案件處理結果的第一關救濟應是申復；實際上學校處理結果是「停聘」，教師不服時的救濟方式恐怕也不是訴願。

主旨：臺端行為違反教師法第18條規定情形，經本校教師評審委員會決議【停聘6個月】之處分，請查照。

說明：

- 一、依據本校113年7月11日教師評審委員會112學年度16次會議決議事項及教師法第26條規定辦理。
- 二、本次會議係補正113年6月27日教師評審委員會112學年度第15次會議程序，先予陳明。臺端因校園性別事件(校安通報序號2780454)違反教師法第18條第1項規定，經本校查證屬實，且於113年7月11日教師評審委員會112學年度第16次會議審議，經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之決議通過予以停聘6個月之處分。
- 三、臺端對本案所為之決定或處置措施，認為違法或不當，致損其權益，得依教師法第42條規定，應於收受本函之次日起30日內，向本府教師申訴評議委員會提起申訴。提起申訴後，不得復依訴願法提起訴願。或依訴願法第1條及第14條規定，應於收受本函之次日起30日內，向本府提起訴願。

參、當事人提起行政救濟後

學校教評會依據性平會的調查報告作成解聘行為人的決議，行為人不服，提起申復被駁回後，繼續提起教師申訴、訴願或行政訴訟，此時學校依據教師申評會、訴願會或行政法院的指示進行答辯，應提供的卷證資料與範圍為何？

【法規】訴願法第 49 條第 1 項、第 51 條、教師申訴評議準則第 23 條、行政訴訟法第 163 條、第 165 條第 1 項

(訴願法第 49 條第 1 項)訴願人、參加人或訴願代理人得向受理訴願機關請求閱覽、抄錄、影印或攝影卷內文書，或預納費用請求付與繕本、影本或節本

(訴願法第 51 條)左列文書，受理訴願機關應拒絕前二條之請求：一、訴願決定擬辦之文稿。二、訴願決定之準備或審議文件。三、為第三人正當權益有保密之必要者。四、其他依法律或基於公益，有保密之必要者。

(教師申訴評議準則第 23 條)申訴人或代理人得向申評會請求閱覽、抄錄、複印或攝錄有關資料或卷宗，或預納費用請求付與繕本、影本或節本。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。前項運作事項，準用訴願法第四十九條至第五十一條規定。

(行政訴訟法第 163 條)下列各款文書，當事人有提出之義務：一、該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法律規定，得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。四、就與本件訴訟關係有關之事項所作者。五、商業帳簿。

(行政訴訟法第 165 條第 1 項)當事人無正當理由不從提出文書之命者，行政法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。

【判決】112 年度高等行政法院法律座談會提案第 3 號、最高行政法院 109 年度上字第 294 號判決、最高行政法院 109 年度上字第 790 號判決

(112 年度高等行政法院法律座談會提案第 3 號)行政訴訟法第 164 條第 2 項明文，機關為當事人時，其所掌管之文書，除有妨害國家「高度機密」者外，不得拒絕提出，以利

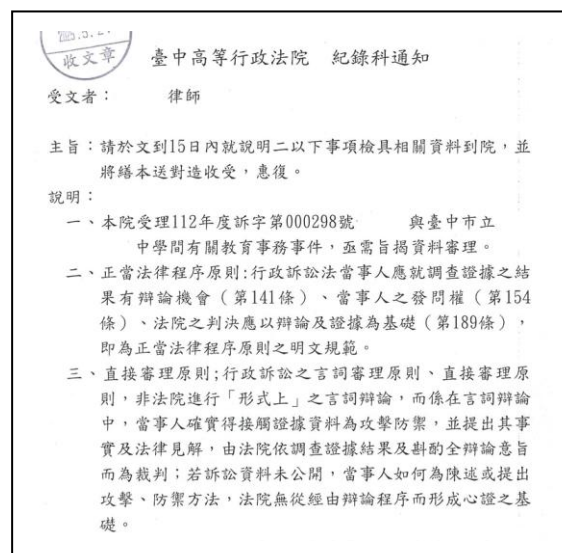
發現真實，確保國家依法行政。此乃立法者權衡公文書內容之保密（國家安全、個人資訊隱私及營業機密等）與訴訟權落實（釋字第 482 號所示含聽審、公正程序、公開審判請求權及程序上之平等權等）後，於行政訴訟制度上所為之立法選擇。亦即，為確保國家行政權之合法行使，文書內容縱屬國家機密（未達高度者）、個人資訊及營業機密，如為訴訟心證形成之所必要者，也必須提交法院為辯論之資料。從而，被告機關所保管之文書，既屬行政訴訟法第 163 條各款所示，而為形成正確心證之所必要，除非其內容之開示妨害國家高度機密，均不得拒絕提出。但有拒絕提出時，法院尚不得搜索扣押，而是依同法第 165 條第 1 項、第 2 項規定，法院經辯論，得審酌情形，認對造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。

(最高行政法院 109 年度上字第 294 號判決)被上訴人否准提供系爭會議紀錄，未適用分離原則提供部分紀錄，及未於程序中依政府資訊公開法第 18 條之分離原則公開系爭會議紀錄之部分內容，致上訴人於再審議程序未能實質攻防主張，損害其程序利益，被上訴人所為否准閱卷及退伍處分均有違法，無可維持，訴願決定未予糾正，亦有未合。...又本件既有程序之未備，依已確定之事實，本院已可自為判決，爰廢棄原判決除確定以外部分，並撤銷此部分之訴願決定及原處分，著由被上訴人依本判決之見解，本於分離原則重為裁量，以妥適之方式分離可能引起其所顧慮可能干擾委員之資訊後，作成准許公開其餘部分之適法處分。

(最高行政法院 109 年度上字第 790 號判決)行政機關於行政訴訟中，應負有提出與訴訟有關文書之義務，行政機關雖得以保密或其他維護國家利益之理由拒絕，但拒絕理由成立與否應由行政法院判斷之，無正當理由不從提出文書之命者，行政法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。...至於經行政機關提出於法院，得進行公開辯論而為裁判基礎之證據資料，當然應提供當事人閱覽而為辯論，此乃人民訴訟權之基本保障。被上訴人於原審提出答辯狀前，先行檢附原處分卷 2 宗，其中原處分卷一經原審於卷面記載「可調閱」，原處分卷二卷面則記載「不可調閱」。嗣於原審 109 年 1 月 14 日準備程序時，經原審詢及被上訴人提出性平事件調查

報告所引用之相關附件及訪談人之個人彌封資料是否未提出時，被上訴人訴訟代理人當庭表示將提出及聲請以不可閱卷方式編列，並於 109 年 2 月 20 日以北藝大秘字第 1090001033 號函檢送性平事件調查報告第 14 至 15 頁所載之機密附件一至十三（下合稱機密附件），且於該函說明二表示機密附件僅供法院閱覽，不可供當事人閱覽。原審將機密附件全部以不可閱卷，彌封於證物袋內存放，並逕行援引證物袋內之機密附件三、四、五、八等證據資料，作為原判決認定事實之基礎。…原審既未將其援為裁判基礎之前揭證據分別提示予上訴人訴訟代理人閱覽，使上訴人訴訟代理人就該等證據之證據能力及證明力為辯論，參照上揭規定及說明，原審進行訴訟程序，顯違反當事人卷宗閱覽、直接審理及言詞審理之行政訴訟正當法律程序原則，核有判決不適用法規之違誤…。

【近期法院做法】某台中市立學校作成解聘教師決議，臺中高等行政法院審理時要求被告學校提出案件資料的做法…



四、行政機關於行政訴訟中，應為事實主張及證據之提出：

- 1、依行政訴訟法第163條、第164條、第165條第1項等規定，為當事人之行政機關於行政訴訟中，應負有提出與訴訟有關文書之義務，行政機關僅得以妨害國家高度機密之理由拒絕，拒絕理由成立與否應由行政法院判斷之，無正當理由不從提出文書之命者，行政法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實（最高行政法院 110 年度上字第692號判決）。
- 2、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第24條第3項本文規定：「學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓

1

名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。」

五、本件被告聲請調閱資料，經 於114年4月14日以字第1140001931號函提出，惟註明應保密。請被告及就本件程序下列事項具狀表意，上開資料請原告與 互相協調後：

- 1、就足資識別而應予保密之資料為適當遮蔽或不予提出，其餘部分請提出予被告及本院。
- 2、如未能依上提出，就 是否輔助參加本件訴訟，具狀表意。
- 3、其它。

六、原定114年6月4日準備程序期日取消另定。

正本： 律師、臺中市立 中學
副本： 律師

中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

🔑 注意事項

一、學校教評會處理校園性別事件，作成解聘決議，行為人不服，提起申復後仍遭到駁回，繼續提起申訴、訴願或行政訴訟時，學校作為被告機關，會需要依據申評會、訴願會或行政法院的指示提出答辯理由與案件資料，此時即經常衍生一項程序爭議：學校要提出的資料範圍與項目為何？學校可否主張卷證資料都不能對行為人公開，而直接列為「不供教師閱覽的卷宗」，或將提供給教師的資料以馬賽克方式大幅遮蔽？若要如此處理，法令依據為何？

二、目前在教師解聘案的行政爭訟實務運作上，學校逕行將卷證資料列為「不可供教師閱覽卷」，或大幅遮蔽卷宗內的特定段落等作法，可謂屢見不鮮，但此一作法恐怕在

法令依據上大有疑問。以上述訴願法、教師申訴評議準則為例，學校若要主張作成解聘決議的教評會會議紀錄、性平會調查報告所根據的證據或訪談逐字稿，都不准許供行為人閱覽，恐怕無法在這些法律、法令中找到處理依據；而案件若進行到行政訴訟階段，依據行政訴訟法第 163 條中，上述資料甚至會直接符合第 1 款「當事人於訴訟程序中曾經引用」或第 4 款「就與本件訴訟關係有關之事項所作」的規定，學校甚至負有義務提出給法院與原告參考。反面而言，若學校仍舊拒絕不提供給原告閱覽，法院有權力考慮適用行政訴訟法第 165 條第 1 項規定，認定學校端沒有正當理由卻拒絕配合提出這些文書資料，則卷宗內既然找不到通過解聘決議的教評會會議紀錄或解聘決議所根據的被害人訪談逐字稿，就當作學校未合法召開教評會與未取得被害人的訪談證詞，直接導致解聘決議欠缺基礎，學校將會招致敗訴的後果。

三、也因此，近年行政法院在卷證資料的公開上已有大幅改變，目前縱使是涉及當事人大量隱私資訊的校園性別事件，法院也會要求作為被告機關的學校應配合提出「所有」卷證資料，除非是涉及國家高度機密或可供辨識當事人身分的資訊，才可以選擇拒絕提出或予以遮蔽。此參照上述各個行政法院判決或高等行政法院座談會的見解，均認為除非涉及國家高度機密，否則只要是「被告機關所保管之文書，既屬行政訴訟法第 163 條各款所示，而為形成正確心證之所必要，除非其內容之開示妨害國家高度機密，均不得拒絕提出」。若學校在行政救濟程序中，拒絕提出類似性平會或教評會的會議紀錄全文，也不願意遮蔽當事人個資後揭露部分內容給原告閱覽，將會導致校內程序違法，甚至連帶使拒絕原告閱卷的教師申訴、訴願等前置程序亦有違法瑕疵。在我們近期處理教師解聘案件的經驗中，已有行政法院法官會當庭直接表明「學校方面若堅持這些資料不可供原告閱覽，請攜回不要放入法院卷宗」；我們近期處理某台中市立學校教師涉及性騷擾的解聘案行政訴訟程序中，台中高等行政法院的函文也清楚要求學校必須提出與案情有關的卷證資料，並揭露讓原告閱覽，法院並指出這些都是審理時與形成心證判斷的必要資料，甚至「語帶威脅」引用行政訴訟法第 165 條第 1 項規定，指出若學校還是不願意揭露資料讓原告閱覽，法院將有權力認定原告的起訴主

張有理由、被告學校的解聘決議違法。

四、承上所述，學校在此類教師解聘案件中，既然負有義務提出全部的卷證資料給法院、給原告閱覽，除非是涉及「國家高度機密」的資料才可以拒絕讓原告閱覽，其他卷證資料最多只能遮蔽涉及當事人個資的段落。此即行政法院在判決中提到的「資訊分離原則」，例如性平會調查報告的各項附件中，當事人身分與代號對照表即涉及當事人個資，學校可以遮蔽或拒絕讓原告閱覽；但訪談紀錄則只能遮蔽受訪者身分或以代號取代，其他逐字稿則必須全數揭露、不得遮蔽。又例如性平會或教評會會議紀錄的全部內容，包括委員名單、簽到單與發言逐字稿，直接牽涉會議召開、進行與審議過程的合法性，學校都有義務揭露讓原告閱覽；學校最多只能依據資訊分離原則在逐字稿中遮蔽發言委員的身分，目的是讓委員可以沒有顧慮地充分發言、提出對當事人的評價意見。

五、同理，既然解聘案件進行到後階段的行政訴訟，學校都必須依法或依據法院指示提出全部卷證資料，則在尚未進入訴訟前的教師申訴或訴願階段，法令上也找不到不讓申訴人或訴願人閱覽全部資料的依據，學校自然應比照行政訴訟法的規定處理卷證資料揭露事宜，畢竟「你遲早都要交出資料的，還不如一開始在申訴 / 訴願階段就老實交出資料」…。目前教師法律救濟的實務運作上，動輒見到學校在申訴或訴願程序中拒絕提供「全部」資料讓教師方面閱卷，甚至引用政府資訊公開法第 18 條第 1 項(特別是第 3 款「政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業」的事由)或行政程序法第 46 條第 2 項(特別是第 1 款「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」的事由)規定，作為不讓教師閱覽的依據。但從政府資訊公開法第 2 條與行政程序法第 3 條第 1 項規定可知，此二部法律都是「普通法」，適用順序在「特別法」之後，故教師申訴與訴願程序的閱卷事宜，本應優先適用教師申訴評議準則與訴願法的相關規定，其實學校並無權力與法令依據在此二個前置程序中，拒絕揭露全部卷證資料讓教師閱覽。

六、最後，教師申訴評議準則第 17 條第 2 項規定「學校或主管機關應自前項書面通知

達到之次日起二十日內，擬具說明書連同關係文件送申評會，並應將說明書抄送申訴人。」；訴願法第 58 條第 3 項、第 4 項也規定「原行政處分機關不依訴願人之請求撤銷或變更原行政處分者，應儘速附具答辯書，並將必要之關係文件，送於訴願管轄機關。原行政處分機關檢卷答辯時，應將前項答辯書抄送訴願人。」依據此二條規定，學校在依據申評會、訴願會的指示提出答辯時，似乎需要同步提出答辯書與關係文件證物，但提供給教師方面的資料，則只需要包含答辯書本文，而毋庸提供關係文件證物。不過從申訴與訴願程序簡便、對等進行的角度來看，這顯然不是一個好的規範方式。

㊟ 錯誤案例：某新北市立學校在申訴階段拒絕提供全部卷證資料讓教師閱覽 vs 某國立大學在行政訴訟階段拒絕提供卷證資料給原告卻遭到法官當庭打臉…

三、附件（依據行政程序法第 46 條第 2 項第 1、3 款及政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 3、6 款規定，全部附件均不提供申訴人。）

附件一：校安通報紀錄。

附件二：校事會議第 1 次至第 3 次會議紀錄(含簽到表)

附件三：校事會議調查報告

附件四：本校 112 學年度第 4 次教師成績考核會會議紀錄暨本校 113 年 4 月 23 日新北 小人字第 1138252487 號函報教育局公文(含陳述意見通知單)。

附件五：本校 112 學年度第 6 次教師成績考核會會議紀錄暨簽請校長鑒核之公文。

附件六：本校 112 學年度第 8 次教師成績考核會會議紀錄暨本校 113 年 4 月 23 日新北 小人字第 1138252487 號函報教育局公文(含陳述意見通知單)。

附件七：局函核定 師申誠 1 次(113 年 8 月 15 日新北教特字第 1131586625 號函)、師懲處令(113 年 8 月 28 日新北 小人字第 1138255246 號令)及其簽收表。

03 序有重大瑕疵，應予撤銷。

04 法官

05 被告答辯理由？

06 被告訴訟代理人

07 詳如答辯狀所載，並稱：

08 一、本件有請教育部參加訴訟之必要。

09 二、關於原告聲請閱覽的部分，依據政府資訊公開法第 18 條
10 第 1 項第 3 款規定，會議紀錄屬於內部單位之擬稿或其他
11 準備作業，故不予提供。

12 (法官向被告將會議紀錄遮隱後提供予原告閱覽。)