高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第254號
民國113年7月4日辯論終結

原　　告　辜○恒

被　　告　臺南市立中○國民中學
代　表　人　林國斌
訴訟代理人　許世烜　律師
　　葉賢賓　律師

上列當事人間懲處事件，原告不服教育部中華民國112年6月27日臺教法(三)字第1120029426號函附112年6月19日再申訴決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、本件於民國111年6月22日修正公布、112年8月15日施行之行政訴訟法施行前已繫屬於本院，於修正行政訴訟法施行後尚未終結，依行政訴訟法施行法第18條第1款前段規定，應適用舊法（即修正前行政訴訟法）審理，合先敘明。

二、原告起訴後變更聲明為：「申訴決定、再申訴決定及原處分關於記過部分均撤銷。」（本院卷第198頁）經核原告請求之基礎相同，無礙於訴訟終結，且被告就原告變更之訴，並無意見，且已為本案之言詞辯論，依行政訴訟法第111條第2項及第3項第2款規定，爰予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

(一)原告係被告所屬專任教師兼資訊組長，因該校學生甲女之家長向被告反映原告於101年5月12日參加在國立成功大學舉辦

之同人誌活動時，疑似對甲女為肢體上不當之接觸行為，並向甲女索取行動電話號碼及臉書帳號，事後傳送不當訊息（下合稱系爭行為）。被告性別平等教育委員會（下稱性平會）於101年5月22日決議受理，並組成調查小組調查。嗣由調查小組提出性平調查報告（編號第431176號校安事件），經性平會於101年6月5日決議通過，認定原告性騷擾成立，並移由被告教師評審委員會（下稱教評會）議處。原告就上開性平會決議結果不服，提起申訴，經被告申復審議會議於101年7月17日決議申復不成立。

(二)而被告依性平會之決議，於101年6月25日召開教評會並決議解聘原告，惟經臺南市政府教育局（下稱臺南市教育局）審認該次決議未達解聘案之法定可決數，程序有瑕疵；被告復於101年8月3日召開教評會決議解聘原告，並報經臺南市教育局核准，先後以101年8月8日中山中人字第0000000000號函、101年8月24日中山中學字第0000000000號函通知原告（下稱系爭解聘行為）。原告不服系爭解聘行為，循序提起行政救濟，經本院106年度訴更一字第16號判決（更審前為本院105年度訴字第356號事件，下稱前審事件）撤銷被告系爭解聘行為及其申訴決定、再申訴決定（最高行政法院109年度判字第371號判決駁回被告上訴確定）。

(三)其後，被告就原告性騷擾事件於110年7月29日召開校園事件處理會議（下稱校事會議）並決議組成調查小組，經調查小組於110年9月23日作成校事調查報告略以：原告成立性騷擾，經最高行政法院上開確定判決認解聘自始無效，且原告109年11月27日報到後，調用至臺南市政府體育處（現改制為臺南市政府體育局），工作表現尚屬正常，建議原告所涉性騷擾移請性平會依性別平等教育法（下稱性平法）第25條第2項規定處理，及學校教師成績考核委員會（下稱考核會）依情節輕重處理等語，並經校事會議110年9月28日決議通過。被告於111年9月5日召開性平會，決議就原告性騷擾事件，為下列處置建議：依性平法第25條第2項規定，原告

應於2個月內接受8小時性平相關課程並繳交心得感想，並至少1次之自費心理輔導，獎懲部分移請被告考核會辦理並建議「記過1次」之懲處。被告遂依性平會之決議，移由考核會為懲處審議，經被告考核會111年9月21日決議，依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）第6條第1項第4款第2目（即110年7月28日修正之第6條第2項第5款第2目）「有不當行為，致損害教育人員聲譽」之規定，核予原告「記過2次」之懲處。被告乃於111年10月11日以原處分通知原告前開處理結果。原告不服，循序提起申復、申訴、再申訴，均遭駁回，其仍有不服，遂向本院提起行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、被告係先對原告處以相當於公務員懲戒法所定免職、撤職懲戒之解聘行為，系爭解聘行為經撤銷確定後，再對原告處以記過2次之懲處，性質上均與公務員懲戒處分相當，參諸司法院釋字第583號解釋及公務員懲戒法第22條第1項規定，自應有同一行為不受二次懲戒規定之適用。

2、考核辦法第6條第4項、第5項，定有教師懲處權行使期間之規定。而考核辦法之懲處事件，非屬違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰，並無行政罰法之適用餘地。另依教育部107年11月5日臺教人(三)字第00000000000號函釋，關於國立大專校院及公立高級中等以下學校教師懲處權行使期間之見解，可知教師懲處類型、情節及懲處權行使期間，確應類推適用公務員懲戒法之規定。

3、再者，原告行為時（101年5月12日）或系爭解聘行為經判決撤銷而須另為懲處確定時（109年7月9日）之考核辦法（109年2月20日發布生效），均無時效中斷或重行起算之相關規定，自不得逕行創設或類推適用。且依行政程序法第118條、第132條規定，違法行政處分經撤銷即溯及既往失效，

並無時效中斷之適用餘地，原中斷之時效亦視為不中斷而併入計算時效經過期間。

4、本件原告涉及校園性騷擾事件發生於000年0月00日，被告至遲於101年5月22日召開性平會時即已知悉，迄至原措施即110年9月23日校事調查報告及111年9月21日考核會決議時，已逾10年之久，且依考核辦法第6條第4項、第5項規定，亦逾記過行為之懲處權行使期間3年，依法應不予追究。被告竟仍就前揭違失行為，核予原告記過2次處分，顯非適法。

5、被告固援引110年7月28日修正即現行之考核辦法第6條第6項規定，主張原處分未罹於時效。惟109年2月20日修正即行為時考核辦法，尚無現行第6條第6項之規定，該條項亦無溯及適用之特別規定。被告竟貿然以現行規定溯及適用，而就本件依舊法已逾懲處權行使期間3年之行為重行懲戒處分，顯非適法。

6、退萬步言，縱認原告被指控之行為或有不當之處，亦顯非情節重大，僅因原告遭逢此變故之初為維護自身權益而對相關人員興訟，致遭挾怨報復以重複審議之方式作成解聘決議，然時隔10年人事已變，被告實無需違反時效規定繼續追究。

(二)聲明：申訴決定、再申訴決定及原處分關於記過部分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、原告確有成立性騷擾行為：原告前於解聘事件中，曾請求撤銷被告性平會依系爭調查報告決議有關其成立性騷擾之事實認定，然經本院106年度訴更一字第16號判決肯認被告性平會認定原告性騷擾成立並無違誤，而駁回原告之請求，故應認定原告確有成立性騷擾行為。

2、被告對原告所為記過處分屬行政罰：被告就原告性騷擾行為所為之系爭解聘行為，雖因程序瑕疵而經撤銷，惟無礙於原告性騷擾行為之成立，原告依法仍應接受懲處。被告依性平

會111年9月5日、考核會111年9月21日決議，對原告處以記過2次，性質上屬裁罰性處分，為行政罰。

3、原處分未罹於時效：行政罰法與其他有裁罰規定之行政法間，係屬普通法與特別法之關係，就行為時考核辦法未規定之部分，行政罰法自得基於其普通法之屬性予以補充。輔以現行考核辦法第6條第6項之立法理由，更可知悉是項規定增訂前，因特別法之考核辦法就裁罰經撤銷後須另為懲處時，其懲處權行使期間應如何起算時點未為規定，故應回歸適用普通法即行政罰法第27條第4項之規定，即懲處權之行使期間應自原懲處被撤銷確定之日起算。本件被告依性平法及考核辦法命原告應接受輔導教育措施及核定記過等處分，其懲處權時效為3年，因系爭解聘行為係於109年7月9日經判決撤銷確定，故被告之懲處權時效應自109年7月9日起算3年至112年7月8日止，則被告於111年10月11日作成原處分，應合於時效規定。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)原處分是否違反一行為不二罰原則？是否已逾越裁處權行使期間？

(二)原處分有無違反比例原則？裁量是否合法？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，已經兩造分別陳述在卷，並有被告性平會101年6月5日會議紀錄（本院105年度訴字第356號原處分卷，下稱前審事件原處分卷，第156至157頁）、性平調查報告書（前審事件原處分卷第158至164頁）、系爭解聘行為（前審事件原處分卷第79頁、第82頁背面）、最高行政法院109年度判字第371號判決（本院卷第43至51頁）、被告110年7月29日校事會議紀錄（本院卷第79至81頁）、110年9月23日校事調查報告（本院卷第87至95頁）、被告110年9月28日校事會議紀錄（本院卷第83至85頁）、111年9月5日性

平會會議紀錄（本院卷第125至131頁）、111年9月21日考核會會議紀錄（本院卷第133至135頁）、原處分（本院卷第137至138頁）、被告111年11月22日中山中學字第0000000000號函附申復審議決定（本院卷第141至151頁）、申訴決定（本院卷第24至29頁）及再申訴決定（本院卷第32至42頁）附卷可稽，堪予認定。

(二)應適用之法令：

1、107年12月28日修正之性平法

(1)第1條：「（第1項）為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。（第2項）本法未規定者，適用其他法律之規定。」

(2)第2條第4款第1目：「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：（一）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。」

(3)第6條第5款：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：五、調查及處理與本法有關之案件。」

(4)第25條第1項、第2項：「（第1項）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2項）學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。二、接受八小時之性別平等教育相關課程。三、其他符合教育目的之措施。」

2、110年7月28日修正發布之考核辦法

(1)第6條：「（第1項）教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於第2項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。（第2項）獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：五、有下列情形之一者，記過：（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。（第3項）前項各款所列記大功、記功、嘉獎、記大過、記過、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。（第4項）依前二項規定對教師所為之懲處，自違失行為終了之日起，屬一次記二大過之行為，無懲處權行使期間限制；屬記一大過之行為，已逾5年者，不予追究；屬記過或申誡之行為，已逾3年者，不予追究。（第5項）前項行為終了之日，指教師應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指學校知悉之日。（第6項）懲處處分經訴願、行政訴訟或其他救濟程序予以撤銷而須另為懲處者，第4項期間，自原懲處被撤銷確定之日起算。」

(2)第8條第1款：「辦理教師成績考核，高級中等學校應組成考核會；國民小學及國民中學應組成考核委員會（以下併稱考核會），其任務如下：一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。」

(3)第10條第1項：「考核會會議時，應有全體委員2分之1以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員3分之2以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」

(三)原告系爭行為成立性騷擾

經查，原告對於性騷擾行為成立之事實並不爭執（本院卷第198、238頁）。依前審事件卷宗資料，本院亦認為，所謂性騷擾包括未達性侵害之程度而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。自應以「合理被害人」標準加以檢視，亦即：以被騷擾者認知之觀點加以

認定，而非依行為人本身之主觀看法為據。依卷附性平會調查小組之調查報告所載內容（前審事件原處分卷第154、155頁）、證人甲女、B生、C生所述、原告在臉書上對甲女之留言內容及原告所傳送給甲女之標題為「37戀情」小說內容及照片（前審事件原處分卷第23、165至172頁），並衡酌原告作為男性教師之身分，其於101年5月12日當天與甲女合照時身體近距離接觸舉止及逕行按摩腳部之行為、在臉書中諸多非屬通常師生關係之對話內容、寄送含有男女情愛內容之小說「37戀情」等之舉措、言語；再參酌甲女於調查時已自行陳述並表明事發當時對原告之舉措、言語在其主觀上感覺不舒服等情，此有該調查報告中甲女陳述部分在卷可憑（前審事件原處分卷第159頁），堪認原告所為對於當時年僅13歲且為原告任教學校之學生甲女而言，已屬從事不受歡迎且具有性意味之言詞或行為，其在與性或性別有關之人際互動上逾越教師專業倫理之界線，足以影響甲女之人格尊嚴、學習之機會或表現。被告性平會調查小組斟酌當事人及證人全部陳述與調查事實及證據之結果，認定原告對甲女成立性騷擾，並無違誤。原告系爭行為成立性騷擾，應可認定。

(四)已經完結之解聘懲處處分法律關係，不因事後法律見解變更而受影響；原處分並未罹於行使期間

1、在前審事件中，依照當時穩定而一致之行政法院實務見解，系爭解聘行為是行政處分（最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議要旨、同院99年度判字第611號判決意旨參照）。又依性平法第25條第1項規定，校園性騷擾事件之調查結果，涉及對性騷擾行為人（即加害人）之懲處，包括變更其身分在內；行為人構成校園性騷擾事件，經學校或主管機關調查屬實後，始有依性平法上開規定，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（最高行政法院110年度上字第718號、109年度上字第811號判決意旨參照）。足見在前審事件中，系爭解聘行為乃具有懲處性質之

行政處分，應可認定。直至111年7月29日憲法法庭111年憲判字第11號判決公布後，依該判決意旨，行政法院實務見解才變更認為教師法既已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。而聘期中聘約關係之消滅，除合意外，若有教師法第14條第1項各款法定事由發生時，係由校方予以解聘。是公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之性質相同，教師對之不服，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟（最高行政法院109年度上字第186號、109年度上字第1066號、110年度上字第19號、110年度上字第263號、110年度上字第394號、110年度上字第524號、111年度上字第481號、111年度上字第889號、112年度上字第343號判決意旨參照）。上述法律見解之變更，應僅及於尚未完結（erledigt）之事件；如在見解變更前所為之解聘處分法律關係業已完結，自不因事後見解變更而受影響，以維護法安定性。經查，系爭解聘行為原為具懲處性質之行政處分，於107年11月6日經本院106年度訴更一字第16號判決撤銷，復於109年7月9日經最高行政法院109年度判字第371號實體判決駁回上訴確定。故系爭解聘行為之法律關係（即具懲處性質之行政處分）業經法院撤銷而完結，依前揭說明，自不因事後上述法律見解變更而改變已完結解聘處分之定性，故原告於上開判決確定後，即處於「原懲處處分遭撤銷，尚未受懲處」之狀態，應可認定。

2、次按撤銷訴訟判斷行政處分合法性之基準時，原則上應以原處分作成時之事實狀態及法律狀態為判斷基準時點（最高行政法院111年度上字第947號判決意旨參照）。原處分為記過之懲處處分，屬一次性行政處分，依上說明，原處分是否合法，乃取決於處分作成時之事實或法律狀態。依原處分作成時之考核辦法第6條第6項規定「懲處處分經訴願、行政訴訟

或其他救濟程序予以撤銷而須另為懲處者，第4項期間，自原懲處被撤銷確定之日起算。」依前揭說明，系爭解聘行為既屬於經行政訴訟撤銷之懲處行政處分，該行政處分之法律關係業經法院撤銷而完結，不因事後上述法律見解變更而受影響，故系爭解聘行為仍該當上開規定之「經行政訴訟而撤銷之懲處處分」；原告既處於「原懲處處分遭撤銷，尚未受懲處」之狀態，自無因同一行為受到二次懲處之情形，則被告依考核辦法上開規定，自109年7月9日起算3年內，仍可另為懲處，其於111年10月11日作成原處分，並無罹於懲處權行使期間，亦可認定。原告主張系爭解聘行為相當於懲戒，適用一行為不受二次懲戒、應類推適用公務員懲戒法、被告應適用行為時（101年5月12日）或系爭解聘行為經判決撤銷而須另為懲處確定時（109年7月9日）之考核辦法（109年2月20日發布生效）、原處分罹於行使期間等語，尚有誤會，均無可採。又考核辦法所規定之懲處處分（如記大過、記過、申誡等），目的在維持教師團體內部之紀律，是一種紀律措施，依具體表現出來的行為優劣進行考核，按情節輕重對應給予不同之處置。懲處所著重者，在於考核教師具體表現出來的行為優劣以維持理想教師之圖像，本質上並非行政罰（行政罰法第1條、第2條參照），自不適用行政罰法。被告認為原處分為行政罰，其法律見解並不正確，併予指明。

(五)原處分認事用法，並無違誤，裁量亦無瑕疵

1、依考核辦法第6條規定，平時考核係隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處，故教師考核事件，涉及高度屬人性之判斷，更涉及教育專業領域知識，故先由學校內掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管、教師會代表及票選教師代表等教育專業人員組成之考核會進行初核，繼由監督教師職務行使之校長進行覆核，再報由教育主管機關核定，倘校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得註明事實及理由即變更之。可知教師考核為「高度屬人

性」事項，且涉及教育專業領域知識所為之判斷，法院基於對學校本於專業及對事實真相之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重（司法院釋字第736號解釋理由書參照）。從而，被告就考核決定享有判斷餘地。惟針對此類由學校機關享有判斷餘地事件之司法審查，行政法院對此採較低之審查密度，就教師平時考核之懲處決定，有無違反法定程序、判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或考核有濫用權力或其他違法情事，予以審查。

2、原告因有上開性騷擾行為，被告於110年7月29日召開校事會議並決議組成調查小組，經調查小組於110年9月23日作成校事調查報告。被告於111年9月5日召開性平會，被告依性平會之決議，移由考核會為懲處審議，經原告列席說明，被告考核會於111年9月21日決議，以原告「有不當行為，致損害教育人員聲譽」之事由，核予原告「記過2次」之懲處。被告乃於111年10月11日以原處分通知原告前開處理結果，均有卷附相關資料可佐（本院卷第125至130、133至138頁），被告考核會之審認，已具體審酌相關事證，且其決議符合法定程序，且無違反比例原則或裁量瑕疵，對此富有高度屬人性之懲處決定，本院予以尊重。是被告依上開考核會之決議，予以原告記過2次，應可支持。原告主張情節非屬重大，無須追究等語，核無可採。至於上開事由原規定於考核辦法第6條第1項第4款第2目，嗣於110年7月28日修正移列至第6條第2項第5款第2目，僅屬條次變更，對本件適用並無影響，附此敘明。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，被告以原告有上揭事由，作成原處分，於法並無違誤，申訴、再申訴決定遞予維持，亦無不合，原告主張，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　29　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　黃　堯　讚

法官　黃　奕　超

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1.當事人或其代表人、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。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1.當事人之配偶、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。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。

	4.當事人為公法人、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。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　29　　日

書記官　李　佳　芮