最　高　行　政　法　院　判　決

113年度上字第502號

上　訴　人　辜○恒

訴訟代理人　陳昱良　律師

被 上訴 人　○○○○○○國民中學

代　表　人　○○○

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，上訴人對於中華民國113年7月29日高雄高等行政法院112年度訴字第254號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、原判決廢棄。

二、申訴決定、再申訴決定及原處分關於記過部分均撤銷。

三、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理　由

一、上訴人係被上訴人所屬○○教師兼○○組長，因該校學生甲女之家長向被上訴人反映上訴人於民國101年5月12日參加在○○○○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(下合稱系爭性騷擾行為)。經被上訴人之性別平等教育委員會(下稱性平會)決議受理，組成調查小組調查，嗣由調查小組提出性平調查報告，業經性平會決議通過，認定上訴人性騷擾成立，並移由被上訴人之教師評審委員會(下稱教評會)議處。上訴人就上開性平會決議結果不服，提起申復，經被上訴人之申復審議會議決議申復不成立。被上訴人依性平會之決議召開教評會並決議解聘上訴人，惟經○○市政府教育局(下稱教育局)審認該次決議未達解聘案之法定可決人數，程序有瑕疵。被上訴人復召開教評

會決議解聘上訴人，並報經教育局核准，先後以101年8月8日○○中人字第1010003002號函、101年8月24日○○中學字第1010003245號函通知上訴人(下稱系爭解聘函)。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經高雄高等行政法院(下稱原審)106年度訴更一字第16號判決撤銷被上訴人系爭解聘函及其申訴決定、再申訴決定，並經本院109年7月9日109年度判字第371號判決駁回被上訴人上訴而確定(下稱前案判決)。其後，被上訴人就上訴人性騷擾事件於110年7月29日召開校園事件處理會議(下稱校事會議)並組成調查小組，經調查小組作成校事調查報告：建議上訴人所涉性騷擾事件移請性平會依112年8月16日修正公布前性別平等教育法(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，經校事會議110年9月28日決議通過。被上訴人嗣於111年9月5日召開性平會，決議就上訴人性騷擾事件為下列處置建議：依性平法第25條第2項規定，上訴人應於2個月內接受8小時性平相關課程並繳交心得感想，及至少1次之自費心理輔導，獎懲部分移請考核會辦理並建議記過1次之懲處。被上訴人遂依性平會之決議，移由考核會為懲處審議，經考核會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2項第5款第2目(即110年7月28日修正發布前之第6條第1項第4款第2目)「有不當行為，致損害教育人員聲譽」之規定，核予上訴人記過2次之懲處(其他事項欄記載：上訴人應於2個月內接受8小時性平相關課程並繳交心得感想，及至少1次之自費心理輔導)。被上訴人於111年10月11日以○○中人字第1111023813號令(下稱原處分)通知上訴人該處理結果，上訴人不服，循序向原審提起行政訴訟，並聲明：申訴決定、再申訴決定及原處分關於記過部分均撤銷。經原審以112年度訴字第254號判決(下稱原判決)駁回，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯，均引用原判決之記載。

三、原審駁回上訴人在第一審之訴，係以：㈠上訴人對於性騷擾行為成立之事實並不爭執，衡酌上訴人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；參酌甲女於調查時表明事發當時對上訴人之舉措、言語在其主觀上感覺不舒服等情，堪認上訴人所為，對於當時年僅13歲且為上訴人任教學校之學生甲女而言，已屬不受歡迎且具有性意味之言詞或行為，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。是被上訴人該調查小組認定上訴人對甲女成立性騷擾，並無違誤。㈡在前案判決，依當時穩定之行政法院實務見解，系爭解聘函之性質是行政處分。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，法律見解方生變更，而法律見解之變更應僅及於尚未完結之事件，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，系爭解聘函原為具懲處性質之行政處分，經原審106年度訴更一字第16號判決撤銷，復於109年7月9日經本院前案判決駁回上訴確定。系爭解聘函之法律關係(即具懲處性質之行政處分)業經法院撤銷而完結，自不因事後法律見解變更而改變其處分定性，故上訴人於上開判決確定後，即處於「原懲處處分遭撤銷，尚未受懲處」之狀態。按記過之懲處處分，屬一次性行政處分，其是否合法，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，上訴人既處於「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2次懲處之情形，則依該考核辦法，自109年7月9日起算3年內，仍可另為懲處，被上訴人於111年10月11日作成原處分，並無罹於懲處權行使期間。又考核辦法所規定之懲處處分，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，自不適用行政罰法之規定。㈢參照司法院釋字第736號解釋理由書，被上訴人就考核決定享有判斷餘地，行政法院對此採取較低之審查密度。上訴人因有性騷擾行為，被上訴人依性平會決議移由考核會為懲處審議，經上訴人列席說明，考核會於111年9月21日決議，以上訴人「有不當行為，致損害教育人員聲譽」事由，核其記過2次之懲處，被上訴人乃於111年10月11日以原處分通知上訴人。上開考核會已具體審酌相關事證，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，原審予以尊重。是被上訴人依考核會之決議，予以上訴人記過2次，應可支持，原處分認事用法並無違誤，裁量亦無瑕疵等語，為其判斷之基礎。

四、本院查：

㈠性平法第1條規定：「(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。」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6條第5款規定：「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。」第25條第1項、第2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。」「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。」

㈡112年9月21日修正發布前之考核辦法第1條規定：「本辦法依高級中等教育法第三十三條及國民教育法第十八條第二項規定訂定之。」第6條規定：「(第1項)教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於第二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：……㈡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，已逾五年者，不予追究；屬記過或申誡之行為，已逾三年者，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，第四項期間，自原懲處被撤銷確定之日起算。」其中第4項及第5項規定係於109年2月20日修正發布時所增列，立法理由為：「三、為符合司法院釋字第五八三號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法(下稱公懲法)相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，各機關對公務人員所為之懲處依銓敘部一百零六年三月二十七日部法二字第一〇六四二〇九一八三號令，明定不同懲處種類之懲處權行使期間。四、為避免對涉有違失之教師應否予以懲處長期處於不確定狀態，爰增訂第三項對教師不同懲處種類之懲處權行使期間，及第四項行為終了之日之定義，以維護教師權益及法秩序之安定。」第6項規定係於110年7月28日修正發布時所增列，立法理由

為：「第六項參酌行政罰法第二十七條第四項規定：『行政罰之裁處因訴願、行政訴訟或其他救濟程序經撤銷而須另為裁處者，第一項期間自原裁處被撤銷確定之日起算。』明定懲處因訴願、行政訴訟或其他救濟程序經撤銷而須另為懲處者，其懲處權之行使期間起算時點，以利實務執行計算更為明確。」

㈢74年5月3日修正公布公懲法第25條第3款規定：「懲戒案件有左列情形之一者，應為免議之議決：……三、自違法失職行為終了之日起，至移送公務員懲戒委員會之日止，已逾十年者。」前經司法院釋字第583號解釋指明：「憲法第18條規定人民有服公職之權，旨在保障人民得依法擔任一定職務從事公務，國家自應建立相關制度予以規範。國家對公務員違法失職行為應予懲罰，惟為避免對涉有違失之公務員應否予以懲戒，長期處於不確定狀態，懲戒權於經過相當期間不行使者，即不應再予追究，以維護公務員權益及法秩序之安定。公務員懲戒法第25條第3款規定，懲戒案件自違法失職行為終了之日起，至移送公務員懲戒委員會之日止，已逾10年者，公務員懲戒委員會應為免議之議決，即本此意旨而制定。公務人員經其服務機關依中華民國79年12月28日修正公布之公務人員考績法第12條第1項第2款規定所為免職之懲處處分，實質上屬於懲戒處分，為限制人民服公職之權利，未設懲處權行使期間，有違前開意旨。為貫徹憲法上對公務員權益之保障，有關公務員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定。又查公務員懲戒法概以10年為懲戒權行使期間，未分別對公務員違法失職行為及其懲戒處分種類之不同，而設合理之規定，與比例原則未盡相符，有關機關應就公務員懲戒構成要件、懲戒權行使期間之限制通盤檢討修正。公務人員考績法有關懲處之規定亦應一併及之，附此指明。」嗣104年5月20日修正公布、105年5月2日施行之公懲法第20條規定因而修正為：「(第1項)應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬公務員懲戒委員會之日止，已

逾十年者，不得予以休職之懲戒。(第2項)應受懲戒行為，自行為終了之日起，至案件繫屬公務員懲戒委員會之日止，已逾五年者，不得予以減少退休(職、伍)金、降級、減俸、罰款、記過或申誡之懲戒。(第3項)前二項行為終了之日，指公務員應受懲戒行為終結之日。但應受懲戒行為係不作為者，指公務員所屬服務機關或移送機關知悉之日。」對於公立高級中等以下學校教師之懲處處分，於109年2月20日修正發布考核辦法第6條第4項及第5項之前，原無懲處權行使期間之規定，為貫徹憲法上對教師權益之保障，依上開大法官解釋意旨，則應類推適用公懲法懲戒權行使期間之相關規定。

㈣經查，上訴人係被上訴人所屬○○教師兼○○組長，因於101年5月12日參加同人誌活動，疑似對該校學生甲女為系爭性騷擾行為。嗣經被上訴人之性平會組成調查小組調查，並於101年6月5日決議通過由該小組所提出性平調查報告，認定上訴人性騷擾成立。被上訴人即於101年8月3日召開教評會決議解聘上訴人，報經教育局核准，並以系爭解聘函通知上訴人。上訴人循序提起行政訴訟，經原審106年度訴更一字第16號判決撤銷系爭解聘函及其申訴決定、再申訴決定，本院並以109年7月9日前案判決駁回被上訴人上訴而確定。被上訴人嗣就上訴人性騷擾事件於110年7月29日召開校事會議組成調查小組，經調查小組作成校事調查報告：建議移請性平會依性平法第25條第2項規定處理，及考核會依情節輕重處理等語，亦經校事會議決議通過。被上訴人嗣召開性平會，就上訴人性騷擾事件獎懲部分決議移請考核會辦理。嗣經考核會111年9月21日決議，依考核辦法第6條第2項第5款第2目核予上訴人記過2次之懲處，被上訴人於111年10月11日以原處分通知上訴人等情，為原審依法確定之事實，經核與卷證資料相符。原判決係認：依前案判決當時之實務見解，系爭解聘函係具懲處性質之行政處分，其法律關係於109年7月9日經本院前案判決確定時即已完結，並不受111年7

月29日憲法法庭111年憲判字第11號判決公布後，實務見解變更所影響。上訴人既處於「原懲處處分遭撤銷，尚未受懲處」之狀態，則依考核辦法第6條第6項規定，自109年7月9日起算3年內，仍可另為懲處，被上訴人於111年10月11日作成原處分，並無罹於懲處權行使期間等語，固非無見。惟查：

1. 有關懲處事由、懲處種類及懲處權行使期間，均屬實體規定，為免受懲處人因法規修正而受到無法預期之不利益，除修正施行後之規定有利於被懲處人之外，自應適用行為時之規定。本件上訴人前經101年6月5日被上訴人之性平會決議通過其調查小組提出之性平調查報告，認定上訴人性騷擾成立，足認上訴人系爭性騷擾行為至遲於101年6月5日之前業已終了。是其懲處權行使期間，依上開規定及說明，自應類推適用行為時即74年5月3日修正公布之公懲法第25條第3款規定，即以上訴人違失行為終了日起算10年，懲處權如未行使即不應再予追究。至於104年5月20日修正公布、105年5月2日施行之公懲法第20條，及109年2月20日修正發布之考核辦法第6條第4項及第5項規定，對於最(較)重之懲戒(處)手段均無行使期間之限制；110年7月28日修正發布之考核辦法第6條第6項規定，則為懲處權行使期間重新起算之規定，相較之下，均不利於上訴人而無從類推適用或適用。是上訴人系爭性騷擾行為既於101年6月5日之前終了，自此起算10年懲處權行使期間，至遲於111年6月4日即已屆滿，則被上訴人於111年10月11日作成記過2次之原處分，顯逾懲處權行使期間而屬違法。原判決遽以考核辦法第6條第6項規定，而認被上訴人仍得重新起算懲處權行使期間，自非妥適，已有判決適用法規不當之違背法令。

2. 考核辦法第6條第2項所規定之懲處，僅指記大過、記過及申誡，並未包括解聘。是110年7月28日修正發布時增列之考核辦法第6條第6項，其有關「懲處處分」經訴願、行政

訴訟或其他救濟程序予以撤銷，及行使期間自「原懲處」被撤銷確定之日起算等規定，解釋上均不包括系爭解聘函。是原判決逕以系爭解聘函係具懲處性質之行政處分，得適用考核辦法第6條第6項規定，而認被上訴人自109年7月9日系爭解聘函遭判決撤銷確定時起算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等語，與考核辦法第6條第2項規定顯有不符，亦有判決適用法規不當之違背法令。

㈤綜上所述，原判決既有上開違背法令事由，且其違法情事足以影響判決結果，上訴論旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由，應予准許。又因本件事實已臻明確，且關於懲處權行使期間之爭點，已經兩造於原審充分攻防，本院自為判決，並不會對兩造造成突襲，故由本院本於原審確定之事實，將原判決廢棄，並撤銷申訴決定、再申訴決定及原處分關於記過部分。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　27　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　高　愈　杰

法官　林　麗　真

法官　林　秀　圓

法官　楊　坤　樵

法官　李　明　益

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　27　　日

書記官　章　舒　涵