最　高　行　政　法　院　判　決

114年度上字第45號

上　訴　人　蔡尚達

訴訟代理人　張績寶　律師

被 上訴 人　臺中市立中山國民中學

代　表　人　王蒲寧

被 上訴 人　臺中市政府教育局

代　表　人　蔣偉民

共　　同

訴訟代理人　林羣期　律師

上列當事人間有關教育事務事件，上訴人對於中華民國113年12月5日臺中高等行政法院112年度訴字第302號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、被上訴人臺中市立中山國民中學(下稱中山國中)之代表人由翁麗鳳變更為王蒲寧，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合。

二、上訴人為被上訴人中山國中聘任之棒球專任運動教練。被上訴人中山國中於民國111年9月28日回收球隊每位學生填寫之校園生活問卷後，發現有9位學生寫到上訴人曾辱罵「被狗幹」、「給別人幹」等用語，經檢舉疑似性騷擾事件，乃移由被上訴人中山國中性別平等委員會（下稱性平會）於111年9月30日受理「性平字第2251832號」校園性別事件，經調查小組調查後於111年12月30日完成調查報告，認上訴人對其中甲生、B生、E生、I生、C生、G生(下稱甲生等6人)有性

騷擾行為，建議：㈠依行為時(111年7月18日修正發布，下同)各級學校專任運動教練聘任管理辦法(下稱教練聘任管理辦法)第14條第1項第1款規定，解聘及1年不得聘任為專任運動教練；㈡依行為時(111年1月19日修正公布，下同)性別平等教育法(下稱性平法)第25條第2項規定，自費接受性別平等教育課程4小時（性別平等意識及法治觀念各2小時）及自費心理諮商6小時，經被上訴人中山國中性平會於112年1月9日決議通過(上訴人對㈡部分未有不服，非本件審理範圍)，並檢送調查報告書予上訴人。上訴人於112年1月19日提出書面陳述，經被上訴人中山國中同日召開111學年度第1學期第5次性平會，決議維持原決議，以112年1月31日中學字第1120000418號函通知上訴人。被上訴人中山國中報經被上訴人臺中市政府教育局（下稱教育局）以112年5月18日中市教體字第1120041121號函（下稱原處分）核准解聘且1年不得聘任為專任運動教練，被上訴人中山國中遂以112年5月19日中人字第1120002855號函(下稱112年5月19日函)通知上訴人。上訴人不服原處分提起訴願，經決定駁回，提起行政訴訟，聲明：㈠確認上訴人與被上訴人中山國中間聘任關係存在。㈡訴願決定及原處分均撤銷，經臺中高等行政法院(下稱原審)112年度訴字第302號判決(下稱原判決)駁回，遂提起本件上訴。

三、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。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：被上訴人中山國中性平會決議受理「性平字第2251832號」事件，性平會及調查小組組成與作成之程序，符合性平法第9條第1項、第30條第3項及第33條規定。依B生、E生、I生、C生、G生、甲生、A生及F生訪談陳述摘要，上訴人確有於訓練時因學生未符合預期等因素，對球隊學生甲生等6人以被狗幹、去給狗幹、去旁邊給狗幹、被人幹等言語辱罵等事實。上訴人雖稱上揭學生對於上訴人辱罵內容為被狗幹、去給狗幹、去旁邊

給狗幹；辱罵之對象有時針對個人、有時針對全體；發生之頻率有稱1天至少1次、1天1至2次、1天5至6次、1週1至2次、1週2至3次等相異證述，並不可採云云。惟依上揭學生所述，上訴人係於練球時因學生未符合預期等因素，即以1週1至2次甚或1天數次之頻率，對不特定之球隊學生甚或全隊為辱罵，因場所屬開放場地，辱罵行為緣由、態樣、頻率反覆不定，上揭學生自難明確就細節等情詳予區分說明，又衡情於上訴人為辱罵行為時，上揭學生處於各自進行訓練狀態，關注上訴人言詞狀況，亦有不同，則各別學生對上訴人辱罵行為對象及內容之印象，衡情容有不同之差異，上揭學生對上訴人為「頻繁辱罵」及主要辱罵用詞如「被狗幹」、「被人幹」等，均屬一致，縱有上訴人所指細節部分些微差異，要難逕認上揭學生所述不可採。參酌上訴人為教練，而甲生等6人僅係國中學生，所述受到上訴人上開辱罵亦多有心裡不舒服、不能接受之感受，或因畏於上訴人為教練而有不敢講等情，審酌上訴人與甲生等6人關係，存有師生權力不對等之狀態，行為時點、情境雖為球員表現不符教練之期待，惟上訴人仍非不得以正向指導方式使球員知悉，應認上訴人上開辱罵言詞，係屬性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為。本件經性平會審酌調查報告具體情節，認有將上訴人解聘及1年不得聘任為專任教練之必要，經111學年度第1學期第5次會議決議通過，被上訴人中山國中據此審酌上訴人行為之情節輕重，依教練聘任管理辦法第14條第2項規定，免經教練評審委員會審議，由學校報經被上訴人教育局以原處分核准後，以112年5月19日函轉知上訴人，業已審酌上訴人係長期言語性騷擾、言行影響學生深遠、對教師、教練之品德要求較高、其行為對象為少年、多人等情，難認有違比例原則。被上訴人中山國中以上訴人上開行為已構成教練聘任管理辦法第14條第1項第1款規定之要件，在法規所訂1年至4年期間不得聘任為專任運動教練，依其情節輕重以1年不得聘任為專任運動教練之決定，已屬最輕微之處分，被上訴

人教育局認該決定並無違誤而以原處分核准，並無違誤。綜上，上訴人訴請確認上訴人與被上訴人中山國中間聘任關係存在，及撤銷原處分及訴願決定，均無理由，爰判決駁回上訴人於原審之訴。

五、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。茲就上訴理由再予論述如下：

(一)按行為時(106年9月20日修正公布)國民體育法第16條第1項規定：「專任運動教練之任用，依教育人員任用條例之規定；其資格、待遇、服勤、職責、解聘、停聘、不續聘、申訴、福利、進修、成績考核、獎懲、年資晉薪及其他權益事項之辦法，由中央主管機關定之。……」教育人員任用條例第22條之1規定：「各級學校專任運動教練之資格，由中央體育主管機關定之；聘任程序及聘期，由中央主管機關定之。」第40條第1項規定：「學校校長、教師及運動教練之職務等級表，由教育部定之；……」教育部依上開授權修正發布教練聘任管理辦法，第2條規定：「本辦法所稱各級學校專任運動教練，指依各級學校專任運動教練資格審定辦法審定合格，並取得教育部(以下簡稱本部)學校專任運動教練證書(以下簡稱專任運動教練證)，由公立各級學校(以下簡稱各級學校)聘任之編制內，按月支給待遇，專門從事運動團隊之訓練或比賽指導之專業人員。」第14條第1項、第2項規定：「(第1項)專任運動教練有下列各款情形之一者，學校應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為專任運動教練：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。……。(第2項)專任運動教練有前項第1款……規定情形之一者，免經審委會審議，由學校逕報各該主管機關核准後，予以解聘。」訂定理由係考量依性平法第27條之1規定，性別平等相關案件應由性平會並經審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用，第1項第1款之情形，因該等案件係屬性別平等相關案件，故應由學校性平會或依法組成之相關委員

會調查確認，並審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教練，爰於第2項予以明定免經審委會審議；又專任運動教練，如涉及解聘、不續聘、停聘事由，亦有踐行相關調查、處理程序之需求，實務上亦常見各校參照教師解聘辦法規定辦理，為使各校辦理前揭程序有所依據，爰新增第23條之準用規定：「高級中等以下學校接獲檢舉或知悉專任運動教練疑似有……第14條第1項……規定情形者，其調查、輔導、解聘、不續聘及停聘處理程序，準用高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第2條至第4條、第5條第1項、第2項、第6條、第7條、第8條第2項、第3項、第9條至第17條、第18條第1項、第2項、第19條至第23條規定辦理。」是高級中等以下學校接獲檢舉或知悉專任運動教練疑似有性騷擾行為，免經審委會(即教練評審委員會)審議，而另行特別之程序，由學校性平會或相關委員會行調查確認有無性騷擾行為，相關調查、解聘等處理程序，係準用高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(下稱高中以下教師解聘辦法)，倘性平會認有解聘之必要時，由學校逕報各該主管機關核准後，予以解聘。此與教練聘任管理辦法第6章第30條至第37條就專任運動教練任職至學年度終了滿1學年者，進行年終成績考核，或因情事連續任職已達6個月而未滿1學年進行之另予成績考核，所為平時考核之獎(記大功、記功、嘉獎)懲(記大過、記過、申誡)，性質屬年度一般性考核，程序上由審委會初核後，報請校長覆核再由主管機關核定，二者所欲達到之目的與踐行之程序不同，且後者之懲處事由相較於前者之解聘事由，程度上顯然較輕。是教練聘任管理辦法第32條關於行為違反法令或不當行為係屬記大過或記過、申誡之懲處事由，倘行為人違反法令或不當行為已構成性騷擾而達解聘必要之程度，無庸再進行平時考核，同法第30條第1項後段即規定，專任運動教練於考核年度內有第14條第1項事由經解聘者，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。

(二)又依行為時(109年6月28日發布，下同)高中以下教師解聘辦法進行之調查與處理程序，第2條規定：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第14條第1項……規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……二、涉及本法……第15條第1項第1款：依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。……。」第3條規定：「學校應於接獲檢舉後20日內，以書面通知檢舉人是否受理……」第21條規定：「主管機關接獲學校報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，應即進行處理；……」第22條第1項規定：「主管機關就前條第1項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校：……三、核准解聘、不續聘或終局停聘。」而前開所謂本法，按第1條規定係指教師法。此外，性平法已明定之調查、處理程序，於第9條規定：「學校之性別平等教育委員會，置委員5人至21人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數2分之1以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」第22條第1項規定：「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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25條規定：「(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1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8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。……。」第30條規定：「(第1項)學校或主管機關接獲前條

第1項之申請或檢舉後，除有前條第2項所定事由外，應於3日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。(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……。(第3項)調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數2分之1，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數3分之1以上，於主管機關應占成員總數2分之1以上；……」第31條規定：「……(第2項)性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。(第3項)學校或主管機關應於接獲前項調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。……。」第35條規定：「(第1項)學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。(第2項)法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。」可知，性平法就學校性平事件調查權與懲處權採分離之原則，亦即，學校對於校園性平事件，係交由學校內部設立之性平會調查處理，性平會於調查完成後，應提出調查報告及處理建議，且其提出之調查報告具專業性，學校及主管機關對於性平事件有關之事實認定，應以該調查報告為依據，關於後續之處理，應以調查報告認定的事實為基礎。然法院基於行政訴訟就事實之認定職權調查原則，必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，依性平法第35條第2項規定，法院對於相關事實之認定，只是「應審酌」各級性平會之調查報告，而不是受其拘束，法院就該調查報告之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心證。

(三)關於性騷擾之認定，性平法第2條規定：「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：(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。」立法理由說明性騷擾定義所謂不受歡迎且具有性意味之言語或行為，係指被害人所不喜歡而與性有關之接觸，如性意味之言語或行為如三字經、黃色笑話、取笑異性身材、展示色情圖片、暴露狂等。行為時(108年4月2日修正發布)性別平等教育法施行細則第2條第2項並規定：「本法第2條第4款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」第16條規定：「本法第30條第7項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。」再者，事實認定乃事實審法院之職權，證據之證明力如何或如何調查事實，事實審法院有衡情斟酌之權，如事實之認定已斟酌全辯論意旨及調查證據結果，未違背論理及經驗法則或證據法則，縱證據之取捨與當事人所希冀者不同，致認定的事實異於當事人之主張，亦不得謂原判決有違背法令之情形。

(四)另依教練聘任管理辦法第39條規定：「(第1項)專任運動教練對主管機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得提起申訴。(第2項)前項申訴，準用教師法之相關規定……」是準用教師法第42條第1項、第44條第1項、第2項前段、第3項、第4項、第6項規定結果，學校或主管機關對專任運動教練所為措施，區分是否具行政處分性質者，為相應之申訴、再申訴或訴願之先行程序後，提起行政訴訟請求救濟。因此，依上開規定，倘有違反教練聘任管理辦法第14條第1項第1款之情形，而有解聘之必要，經性平會決議解聘，報由主管教育行政機關核准後予以解聘，所發生一定期間內不得聘任為教練之法律效果，具有剝奪教練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，已非教練與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍內事項，而是使教練於一定期間內全面退出學校職場，限制教練

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同法第14條第2項規定，對公立學校報經性平會議決一定期間不得聘任為專任運動教練之核准，對該教練產生於一定期間內不得聘任為教練之規制效果。則公立學校將主管教育行政機關對此作成之核准決定轉知教練知悉，教練對該一定期間不得聘任為教練之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之主管教育行政機關為被告。

(五)有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，憲法法庭111年憲判字第11號判決，認大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予聘任，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質（司法院釋字第462號解釋參照）有別，是本院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議關於「公立學校教師經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，具有行政處分性質」之意旨，而予變更。前開憲法法庭判決雖僅就公立大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教練聘任管理辦法(前揭第2條及第2章參照)既已規範專任運動教練與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約本於教練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，若有同法第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專任運動教練所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之意思相

同，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。

(六)本件被上訴人中山國中將被上訴人教育局作成核准解聘暨1年不得聘任為專任運動教練之決定轉知上訴人知悉，上訴人對1年不得聘任為專任運動教練之原處分，業經訴願後提起撤銷訴訟，並以核准之被上訴人教育局為被告；復上訴人認被上訴人中山國中所為之解聘不合法，以被上訴人中山國中為被告，提起確認聘任法律關係存在之訴，均屬正確訴訟類型，倘經救濟後法院認上訴人與被上訴人中山國中間之聘任法律關係存在，原處分非無回復原狀之可能，是原審據以為實體判決，並無違誤。

(七)查上訴人為被上訴人中山國中聘任之棒球專任運動教練，被上訴人中山國中接獲被上訴人教育局函陳情反映教練疑似言語霸凌情事，遂請球隊每位學生填寫校園生活問卷，發現有9位學生寫到上訴人曾辱罵「被狗幹」、「給別人幹」等用語，乃移由被上訴人中山國中性平會於111年9月30日決議受理性平字第2251832號校園性別事件，調查小組調查後認上訴人對甲生等6人有性騷擾行為，建議依教練聘任管理辦法第14條第1項第1款規定，解聘及1年不得聘任為專任運動教練，經被上訴人中山國中性平會於112年1月9日決議通過並檢送調查報告書予上訴人。上訴人於112年1月19日提出書面陳述，經被上訴人於同日由性平會決議維持原決議，並通知上訴人。被上訴人中山國中報經被上訴人教育局以原處分核准，被上訴人中山國中遂以112年5月19日函通知上訴人等情，為原審依法認定之事實，經核與卷內證據資料相符。

(八)原審斟酌全辯論意旨及調查證據結果，論明：1.被上訴人中山國中性平會於111年9月30日受理，並同意由外聘劉O倫心理師(女)、桑O忠律師(男)2人，及許O梅主任(女)等3人組成調查小組，前2者為教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫專業人員，占成員總數3分之1以上，女性占成員總數2分之1以上，且性平會委員13人，男性為5人，

女性8人已占委員總人數2分之1以上，符合性平法第9條、第30條第3項、第33條規定；2.依性平會調查小組訪談B生、E生、I生、C生、G生、甲生、A生及F生結果，認上訴人確有於訓練時因學生未符合預期等因素，即以1週1至2次甚或1天數次之頻率，對球隊學生含甲生等6人以被狗幹、去給狗幹、去旁邊給狗幹、被人幹等言語辱罵；3.上訴人身為教練，而甲生等6人僅係國中學生，所述受到上訴人上開辱罵亦多有心裡不舒服、不能接受之感受，審酌上訴人與甲生等6人關係存有師生權力不對等之狀態，行為情境雖為球員表現不符教練之期待，惟上訴人非不得以正向指導方式使球員知悉，上訴人上開辱罵言詞，係屬性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為等情，核其認定並無違背證據法則、論理法則及經驗法則。參諸原判決所引調查申請書、被上訴人111學年度第1學期第2次性平會會議紀錄及調查報告書，性平會於111年9月30日經人檢舉後同日即決議受理，調查小組於調查程序中，已充分給予上訴人陳述意見之機會，對於其有利與不利之情形，亦均已調查及審酌，並無違法或偏頗情事，經原審審酌學校性平會調查報告及訪談紀錄，依調查證據之辯論結果，詳述得心證之理由，並就上訴人主張上揭學生對於上訴人辱罵內容、對象、頻率等為相異之證述而不可採，何以不足為有利於上訴人之認定，予以論駁甚明，經核與卷內證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則或理由不備之情事。上訴意旨以原審未調查有何其他證據予以補強，並令被上訴人中山國中舉證，以臆測推論上訴人上開言詞構成性騷擾為由，核係就其於原審提出而為原判決所不採之主張，復執陳詞爭議，及就原審認定事實、取捨證據之職權行使，指摘原判決不當，並不可採。

(九)原判決並敘明：調查報告認上訴人為專任教練，當知悉教練與學生間，不得對學生有言語之性騷擾行為，且球隊在學校乃採團隊、團體生活，師生之生活、訓練、學習幾乎都在一起，教練之於球員，其言行影響學生深遠，加上社會對教

師、教練之品德要求自然較一般人高，上訴人得預見於師道尊嚴之損害，未能導引甲生等6人適性發展並培養其健全人格，以長期公然言語性騷擾學生，損及學校校譽，更傷害甲生等6人人格尊嚴，罔顧社會大眾對於教練之信任與期待；若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響至鉅，尤其少年身心成長均未完成，較不具保護自己及判斷能力，少年與教練接近的時間長，耳濡目染教練之言行及價值取捨，人格成長易受影響，因而最需要受到法律與社會的充分保護，以維護其身心安全及人格健全成長發展；教練適任與否的重要考量應以是否對少年身心安全及人格健全發展造成威脅而定；綜觀本案具體情節，審酌避免未成年學生繼續受害，以確保受教之少年學生有良好之受教權及實現憲法第158條規定之教育目的，有將上訴人解聘及1年不得聘任為專任運動教練之必要。被上訴人中山國中性平會委員審酌上情作成決議，被上訴人中山國中據依教練聘任管理辦法第14條第2項規定，免經教練評審委員會審議，報經被上訴人教育局以原處分核准後轉知上訴人，業已審酌上訴人係長期言語性騷擾、言行影響學生深遠、對教練之品德要求較高、其行為對象為少年、多人等節，判斷難認有違比例原則，且1年不得聘任為專任運動教練，屬教練聘任管理辦法第14條第1項規定之最輕微處分等語。從而，被上訴人中山國中性平會業審酌上訴人之情節非屬輕微，有解聘之必要，而決議解聘及1年不得聘任為專任運動教練，核無基於錯誤之事實認定、資訊不完足或有與事實無關之考量，亦無判斷及裁量濫用、違反比例原則、組織或程序不合法等違法情事。原判決認定被上訴人中山國中所為解聘決定並無違反比例原則，應無違誤，尚不因被上訴人中山國中性平會決議解聘而非以平時考核予以申誡、記過等較輕微之懲處，即可謂為違反比例原則。上訴意旨曲解原判決就被上訴人教育局核准1年不得聘任專任運動教練處分為最輕微處分，當作原判決有認定解聘為最輕微處分之理由，自無可採。上訴人另主張被上訴人中山國中性平

會僅以抽象情詞作為解聘上訴人之理由，原判決未說明上訴人性騷擾行為已達解聘必要程度，且誤認1年不得聘任為專任運動教練為最輕微之處分，有判決不適用法規、適用法規不當及判決不備理由云云，核屬其一己主觀見解，亦不可採。

六、綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　15　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳

法官　王　俊　雄

法官　鍾　啟　煒

法官　陳　文　燦

法官　羅　月　君

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　15　　日

書記官　林　郁　芳