

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
111年度訴更一字第79號
112年12月27日辯論終結

原告 梁崇民
被告 教育部
代表人 潘文忠(部長)

訴訟代理人 張家川律師

上列當事人間聘任事件，原告不服行政院中華民國108年1月25日院臺訴字第1080162972號訴願決定，提起行政訴訟，經最高行政法院廢棄發回更為審理。本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要

原告原係輔助參加人（下稱參加人）輔仁大學學校財團法人輔仁大學（下稱輔大）教師，參加人前於民國105年間因先後接獲該校學生A女（調查案號：1050001號，真實姓名年籍詳卷）、B女（調查案號：1050005號，真實姓名年籍詳卷）申請，反映原告對彼等有性騷擾行為，遂進行校安通報。嗣經參加入性別平等教育委員會（下稱性平會）組成調查小組進行調查，分別作成1050001號案調查報告（下稱系爭調查報告一）、1050005號案調查報告（下稱系爭調查報告二）各1份，並於106年1月17日提經參加入性平會105學年度第12次會議決議：原告行為已達性騷擾情節重大，依處分時（即108年6月5日修正前，下同）教師法第14條第1項第9款及第4項規定，予以解聘，於解聘尚未生效前，移送該校教師評審委員會（下稱教評會）予以停聘，參加人乃於106年1月20日函知原告，並於同年月24日函報被告，旋經被告核准參加人依處分

時教師法第14條第1項第9款規定解聘原告，解聘生效日期以該校書面通知送達原告次日起生效，並以106年6月13日臺教人（三）字第1060084102號函（下稱原處分）復參加人，及請參加人依不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第3條規定，辦理不適任教師人員通報事宜。參加人乃以106年6月16日輔校人字第1060013250號函（下稱106年6月16日函）通知原告其解聘案已經被告同意，解聘效力自該函送達之次日起生效。原告對原處分不服，循序提起撤銷訴訟，經本院以108年度訴字第370號判決（下稱前審判決）駁回原告之訴，原告不服提起上訴，經最高行政法院以109年度上字第243號判決廢棄前審判決，發回本院更為審理。

二、原告起訴主張略以：

（一）原告遭參加人以違反處分時教師法第14條第1項第9款為由，函報被告核准解聘，被告雖以原處分同意照辦，但依處分時教師法第14條第4項文義，處理程序乃先經教評會審核通過予以停聘，並經教育主管機關核准，繼而調查，如調查屬實，再經教評會審議後，方能報請主管教育行政機關核准解聘，程序上不能分割。況且，處分時教師法第14條之1亦規定，學校教評會依第14條規定作成解聘、停聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准。是被告98年12月4日台人（二）字第0980205883號函（下稱98年12月4日函）、99年9月14日台人（二）字第0990152624號函（下稱99年9月14日函）、103年11月28日臺教人（三）字第1030172774號函（下稱103年11月28日函）、104年12月3日臺教人（三）字第1040143906號函（下稱104年12月3日函）等函釋認教師涉有教師法第14條第1項第9款之情形，停聘不需報請主管教育行政機關核准，以及如經性平會查證屬實者，不需經教評會審議，即可報請主管教育行政機關核准後予以解聘等理由，顯將教師法第14條第4項之規定予以分割，亦即停聘、解聘為不同之處理模式，牴觸處分時教師法

01 第14條之1第1項規定，自屬無效，本件參加人之解聘程序不
02 合法，被告不應為核准之行政處分。

03 (二)參加人性平會雖於106年1月9日召開105學年度第11次會議及
04 同年月17日召開第12次會議，但吳志光教授並非性平會委員
05 卻參與會議，是參加人性平會組織不合法。又參加人性平會
06 事實上於第11次會議已作成懲處建議之決議，亦即認定原告
07 性騷擾情節重大。參加人性平會105學年度第12次會議雖請
08 原告到場陳述意見，並為3點決議，但該次會議認定原告性
09 騷擾行為情節重大之理由，似是而非。其中，A女、B女是否
10 皆為大陸地區交換學生之身分，實與行為動機、目的及受害
11 人所受影響因素之認定無關。再者，關於行為態樣因素，參
12 加人性平會是認定A女部分原告已經涉及性騷擾防治法第25
13 條第1項之刑事責任，然實際上此部分已經臺灣新北地方檢
14 察署（原名臺灣新北地方法院檢察署，下稱新北地檢署）檢
15 察官為不起訴處分確定，且檢察官亦因A女為誣告罪之嫌疑
16 人予以通緝，可見調查小組之報告不實。至於行為人犯後態
17 度因素，參加人性平會係認原告對B女提出妨害名譽案之告
18 訴為「無端興訟」，藉此恐嚇被害人，犯後毫無悔意，態度
19 可議，但此顯與憲法保障人民有訴訟權相悖，原告為捍衛名
20 譽提出告訴以維清白，何以可認屬於「情節重大」？

21 (三)處分時教師法第14條1項第9款之解聘要件，除須確認有性騷
22 擾或性霸凌行為外，尚須情節重大，必須兩要件具備，並非
23 只要有性騷擾行為就當然屬於情節重大。參加人函報被告解
24 聘原告之理由，顯將「性騷擾行為情節重大」連結成只要有
25 性騷擾行為情節就重大，參加人顯然誤解處分時教師法第14
26 條第1項第9款之條文規定。又處分時教師法第14條第4項必
27 須先停聘而後才能解聘，參加人係先報請被告核准解聘原
28 告，繼而報請被告同意停聘原告，其處理程序為先解聘後停
29 聘，此顯與處分時教師法第14條第4項、第14條之1之規定牴
30 觸。參加人未依處分時教師法第14條第3項第2款、第4項規
31 定辦理，造成停聘未經被告核准及未履行停聘程序即已解聘

之不符法律規定之處。另參加人停聘原告未經被告核准，並不合法。被告未核准停聘調查，即核准參加人解聘原告，係登載不實、使公務員登載不實。被告未糾正參加人，尚以原處分同意解聘，顯有違法。

(四)就本案而言，依據參加人性平會A女案調查小組訪談原告之訪談紀錄，該調查小組成員為吳志光、劉雪珍、莊文芳三位委員，吳志光委員身分不明，且不知何委員為處分時（即107年12月28日修正施行前，下同）性別平等教育法（下稱性平法）第30條第3項、處分時（即108年12月24日全文修正公布前，下同）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱校園性騷擾防治準則）第22條第1項所定「具有調查專業素養之專家學者」此部分自應由參加人負舉證之責。

(五)本件吳志光教授並非參加人性平會委員，參加人性平會及教評會沒有開會，資料造假，且處分時性平法第27條第3項立法理由強調應給予行為人改正機會。況本件並無性騷擾。校安通報A女案與原告完全無關，未依行政程序法進行，未經性平會審議就任意進行錄音訪談，還有不相關之人在場，B女案記載的並非原告的出生「年」，顯然記載不實，性平會是調查主體，被告及參加人共同偽造、變造性平會議，並且違反國家機密保護法，顯係為了隱瞞調查不屬實。

(六)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯略以：

(一)本件因涉及校園性騷擾事件，經學生A女、B女2人向參加人申請調查，參加人性平會受理後組成調查小組調查。又調查小組成員本即可一部或全部外聘，而本件參加人性平會調查小組是由吳志光、莊文芳、劉雪珍3位委員組成，吳志光教授為被告校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫之人員，具有調查性平事件之專長與專業。莊文芳助理教授、劉雪珍副教授則均為參加人性平會委員，莊文芳助理教授為性別平等教育相關領域專家學者，劉雪珍副教授則已通過性別事件調查專業人員進階培訓，該調查小組成員性別比例為

01 2女1男，具有調查專業素養之專家學長至少有2位，是參加
02 人性平會調查小組之組成及調查程序，符合處分時性平法第
03 21條第3項、第30條第2項、第3項、處分時校園性騷擾防治
04 準則第22條第1項、輔仁大學性侵害性騷擾或性霸凌防治作
05 業要點（下稱輔大性騷擾防治要點）第12條等規定，並無原
06 告所稱違法情事。

07 （二）參加人性平會調查事實調查程序合法嚴謹，並尊重原告應有
08 權益，就原告所涉校園性平事件參酌相關事證及原告陳述
09 後，詳予調查方得出結論。參加人性平會乃具有性別平等意
10 識及專業能力委員組成，其所作成之報告也需符合專業、公
11 正及中立之要求，是依處分時性平法第35條規定，不僅學校
12 及主管機關就校園性騷擾事件之事實認定，應依據性平會之
13 調查報告，且法院亦應審酌性平會之調查報告，是前審判決
14 以參加人性平會調查報告為重要之事實認定及職權調查基
15 礎，實屬有理。

16 （三）本件事實發生於105及106年間，依處分時教師法第14條第4
17 項規定，該條第1項第8款及第9款所定解聘事由（即有性侵
18 害行為、有性騷擾行為情節重大），係以學校性平會為調查
19 主體，調查屬實者，即由學校報請被告同意解聘，無須經由
20 學校教評會審議，為立法者就校園性別平等事件之特別立
21 法。其立法理由在於，教師如有違反教育基本法、性平法相
22 關規定，已不適任教育現場，應儘速使其離開校園，以保障
23 學生權益，故立法者考量校園性別平等事件中教師相較於學
24 生居於優勢地位之特殊性，對於此等教師之解聘，僅由學校
25 性平會審議即可，無須再經由教評會審議。實務上被告103
26 年11月28日函、104年12月3日函均重申此旨，此見解亦為最
27 高行政法院100年度裁字第1266號裁定及107年度判字第103
28 號判決、110年度上字第19號判決所參採。又教師法於108年
29 修法後，就學校教師涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌平事
30 件，已明文規定只經學校性平會調查屬實者，直接由學校報
31 請被告同意解聘教師，無須經由教評會審議。另本件依處分

01 時教師法第14條第4項規定，既無須經教評會審議即可將原
02 告解聘，自無適用處分時教師法第14條之1規定之餘地。是
03 原告因涉及處分時教師法第14條第1項第9款解聘事由，經參
04 加人性平會組成調查小組查證屬實，認情節重大，並作成調
05 查報告。嗣經參加人性平會開會決議解聘原告，參加人依處
06 分時教師法第14條第4項報請被告核准解聘，適法有據，並
07 未違反大學自治原則，亦無涉學術自由範疇。大學性平會依
08 教師法、性平法等規定之調查、審議教師是否有性騷擾或性
09 霸凌行為，是由有性別平等專業訓練之委員組成委員會為客
10 觀、公正評斷，並儘速使不適任教師離開校園，原告主張解
11 聘未經教評會審議即屬違法，有礙大學自治乙節，當非可
12 採。

13 (四)被告對於學校送交之解聘教師資料，僅就學校內部規範、解
14 聘教師事由、性平會組成、程序踐行為適法性審查，倘有疑
15 義，被告會發回學校再為調查，但被告並無更改學校性平會
16 事實調查或認定之權限。本件被告審查後，認為參加人性平
17 會認事用法並無違誤，因此被告尊重參加人性平會之專業判
18 斷。又通報程序與原告是否構成處分時教師法第14條第1項
19 解聘事由之認定無關，是否有解聘事由，係由參加人性平會
20 調查及審議，參加人性平會已進行調查確認原告有處分時教
21 師法第14條第1項第9款解聘事由屬實，是原告所稱申報人別
22 有誤，實無理由。另本件被告、參加人均依法定程序處理，
23 不存在原告主觀臆測被告教唆多人違法、偽造、變造證據資
24 料情事，原告以其對法令之誤解，多年來屢屢對不同人員無
25 端起訴，並非妥當。此外，原告屢提出保全證據聲請，未敘
26 明聲請理由、待證事實及與本案關聯性，僅一味堅持自己誤
27 解法令之主張，誣指被告或參加人偽造變造資料，甚而無端
28 對依法經辦人員興訟，徒耗司法資源。至原告所為諸多證據
29 調查之聲請，並未敘明原因與待證事實及關聯性，且原告已
30 取得相關資料可為訴訟攻防，均無調查必要。

31 (五)聲明：原告之訴駁回。

01 四、參加人陳述略以：

02 (一)依處分時性平法第30條第2項、第3項、第35條第2項規定，
03 性平會之調查報告是由符合法定資格之人員經法定程序作
04 成，且法院對於與性平法有關事實之認定，應審酌性平會之
05 調查報告。參加人性平會作成系爭調查報告一、二已認定原
06 告對A女及B女為性騷擾行為屬實，且該等調查報告之內容均
07 已明確敘明調查之過程及得心證之理由，法院自應予以審
08 酌；原告如提出與該等調查報告之內容相悖之主張，甚或聲
09 請調查證據，除非能夠證明有何特殊事由，必須由法院全部
10 重新調查之外，否則依行政訴訟法第176條準用民事訴訟法
11 第286條規定，皆無調查之必要。

12 (二)參加人性平會所成立之調查小組及所遴選之專業委員，符合
13 處分時性平法第30條第3項之規定。又調查小組組成後，就
14 本案於105年10月26日至同年12月28日期間總計曾召開6場調
15 查會議，對於原告、A女、B女及相關證人進行訪談，並詳細
16 紀錄，且均由受訪談人確認後簽名之，並已給予原告充分陳
17 述意見之機會，參加人後續程序均依處分時性平法及教師法
18 等相關規定及被告函釋辦理，並無違誤。另A女、B女均對受
19 原告性騷擾之情節指證歷歷，輔以事件發生後立即傳送予友
20 人之語音訊息、向證人C女傾訴事實時崩潰大哭等情況證
21 據，相互印證，足信皆屬真實。反觀原告於受訪談時僅稱
22 「本案無『性』，與性無關」（並未否定有A女所稱之行
23 為）、「她只要有零點一秒的反應，我就會立刻停止」（並
24 未否認有揉捏B女的手之行為），可見原告於受行政調查時，
25 充其量僅否認「邀約B女一同出國」此行為，惟於調查小組
26 詢問其是否可提出有利之證據時，其卻稱「不是現在」、
27 「法庭舉證」等語，原告充其量僅表示否認，並未提出任何
28 不同於A女或B女陳述之合理說法，調查小組於斯時亦未取得
29 任何有利於原告之說法或證據，是參加人性平會調查小組作
30 成不利於原告之結論，自無違誤。至原告後續雖陸續提出若
31 干證據，但細繹其內涵，均不足以作為對其有利認定之基

01 礎。尤有甚者，原告於訴訟中所提出之主張，仍無法提出證
02 據以實其說，是原告說詞實有可疑。

03 (三)如直接涉及研究與教學之學術重要事項，屬於大學自治範
04 圍，大學自治之具體內容應由立法機關制定相關法律始得實
05 現，故即使以法律加以規範，只要立法者制定之法律未違反
06 大學自治之制度性保障，即與憲法保障大學自治之意旨無
07 違。是以，本件所涉及教師解聘程序應由何內部組織進行調
08 查、審議等節揆諸憲法法庭111年憲判字第11號判決理由，
09 應屬大學自治範疇。處分時教師法第14條第4項已明定涉及
10 同條第1項第8款、第9款解聘事由，經調查屬實者，即由服
11 務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘，比對同條第
12 2項及第4項文字，該條第4項未如第2項明示應經教評會議決
13 解聘或不續聘等文字，可見立法者於立法時，已考量處分時
14 教師法第14條第1項第8款及第9款解聘事由之特殊性，以及
15 性平會較教評會更具有性別平等事件之專業性、組成員更具
16 多元性，可有效降低教評會因同儕壓力而造成程序延宕，甚
17 至動搖性平會基於專業所為調查及審議結果之風險等因素，
18 故選擇於性平會調查屬實後即逕報教育部核准解聘，與憲法
19 保障大學自治之意旨尚無牴觸，難謂未經教評會審議即屬違
20 反大學自治，是參加人性平會已審酌本案具體情節，綜合原
21 告、被害人、行為侵害之法益、行為態樣及犯後態度等一切
22 情狀，認定原告性騷擾行為情節重大，依處分時教師法第14
23 條第4項規定報請被告核准後解聘原告，於法無違。

24 五、本件前提事實及爭點

25 如事實概要欄所載事實，除參加人是否有召開性平會、參加
26 人性平會調查認定是否屬實等節外，為兩造所不爭執，並有
27 被告校園安全暨災害防救通報處理中心105年10月17日通報
28 表影本1份、105年12月14日通報表影本1份及參加人校園性
29 侵害性騷擾或性霸凌事件調查申請書影本2份(見本院訴更一
30 字卷一第116至121頁)、參加人性平會105學年度第7次會議
31 紀錄暨簽到單影本(見本院訴更一字卷一第369至373頁)、參

01 加人性平會106年1月3日輔校學三字第1060000051號函、參
02 加人性平會105學年度第11次會議紀錄暨簽到單影本、參加
03 人性平會106年1月10日輔性平字第1060000666號函影本、系
04 爭調查報告一、二影本、參加人性平會105學年度第12次會
05 議紀錄暨簽到單影本、參加人106年1月20日輔性平字第1060
06 001459號函影本、參加人106年1月24日輔校人字第10600017
07 10號函影本各1份（見再申訴卷第199頁，本院訴字卷第99至
08 113頁，本院訴更一字卷一第374至379頁、第380至384
09 頁）、原處分、參加人106年6月16日函及訴願決定影本各1
10 份（見本院訴字卷37至53頁、第114至116頁）在卷可憑，堪信
11 為真實。又兩造既以前詞爭執，經歸納整理雙方之陳述，本
12 件爭點應為：

13 （一）參加人性平會及調查小組之組成是否合法？

14 （二）被告未經參加人教評會審議即作成原處分核准解聘原告，是
15 否適法？

16 六、本院之判斷

17 （一）參加人性平會及調查小組之組成合法

- 18 1. 處分時性平法第9條規定：「（第1項）學校之性別平等教育
19 委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任
20 委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具
21 性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表
22 及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。（第2項）前
23 項性別平等教育委員會每學期應至少開會1次，並應由專人
24 處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定
25 之。」第30條第2項、第3項規定：「……（第2項）學
26 校……之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查
27 小組調查之。（第3項）前項小組成員應具性別平等意識，
28 女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分
29 小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所
30 成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件
31 調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三

分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。」又參加人訂有「輔仁大學性別平等教育委員會設置辦法」（下稱輔大性平會設置辦法）。處分時該辦法第2條第1項至第3項規定：「（第1項）性平會置委員（以下簡稱委員）二十一人，其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，委員由校長遴聘之。（第2項）校長得聘具有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3項）性平會置主任委員，由校長擔任；並置副主任委員，由主任秘書擔任。……」第7條第1項規定：「委員採任期制，任期為一年，期滿得續聘之。」第8條規定：「性平會由校長為會議主席，校長不能出席會議時，由副主任委員代理主席職務；副主任委員亦不能出席會議時，由出席委員互推一人代理主席職務。」第11條規定：「性平會非有委員過半數之出席，不得開會；非有出席委員過投票半數之同意，不得決議。可否同數時，由主席裁決之。」另參加人依性平法第20條第1項、校園性騷擾防治準則第34條規定，復訂定輔大性騷擾防治要點，該要點第12條第1項、第3項至第5項規定：「（第1項）性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之，其成員以三人或五人為原則。……（第3項）調查小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上；具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例，應占成員總數三分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。（第4項）前項所稱具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合防治準則第二十二條規定之資格。（第5項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。……」準此，參加人為處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應依上開規定組

01 成性平會調查，且性平會為處理校園性侵害、性騷擾及性霸
02 凌事件，更得成立調查小組調查之。又依上述性平法第30條
03 第3項、輔大性騷擾防治要點第12條第1項、第3項規定，參
04 加人性平會調查小組以3人或5人為原則，必要時，部分調查
05 小組成員可以外聘。上述關於性平會（包含調查小組）之組
06 織、決議程序，參加人性平會於調查校園性侵害、性騷擾及
07 性霸凌事件時，自應加以遵守。

- 08 2. 查本件參加人接獲A女、B女性騷擾事件調查之申請後，即依
09 規定通報，並交由參加人性平會調查處理，有被告校園安全
10 暨災害防救通報處理中心通報表、參加人校園性侵害性騷擾
11 或性霸凌事件調查申請書2份、參加人性平會105學年度第7
12 次會議紀錄在卷可憑（見本院訴更一字卷一第116至121頁、
13 第369至373頁）。又觀之卷附參加人性平會105學年度委員
14 名單（見本院訴更一字卷一第393頁），參加人性平會105學
15 年度性平會委員共計21人，男性10人，女性11人，女性委員
16 占委員總數二分之一以上，且聘有教師代表、家長代表、職
17 工代表及具性別平等教育相關領域之專家學者為委員，堪認
18 參加人性平會之組成確實符合處分時性平法第9條第1項、輔
19 大性平會設置辦法第2條第1項至第3項規定，是參加人性平
20 會之組成自屬合法。又依前述處分時性平法第30條第2項已
21 經明定學校性平會處理校園性騷擾事件時得成立調查小組調
22 查，而觀之前述參加人性平會105學年度第7次會議紀錄及出
23 席簽到單、105學年度第11次會議紀錄及出席簽到單顯示
24 （見本院訴更一字卷第369至379），此2次會議出席委員均
25 已過半數，且參加人性平會已同意由吳志光教授、劉雪珍副
26 教授、莊文芳助理教授成立調查小組調查原告所涉性騷擾事
27 件（3人均非A女、B女之輔導人員）。其中，劉雪珍副教
28 授、莊文芳助理教授均為女性，且為參加人105學年度性平
29 會委員，劉雪珍副教授並已通過性別事件調查專業人員進階
30 培訓（見本院訴字卷第468頁），莊文芳助理教授則係以性別
31 平等教育相關領域專家學者而受參加人性平會聘任（見本院

訴字卷第343頁)。而吳志光教授則為被告校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫所列人員(見本院訴字卷第466頁),合於處分時校園性騷擾防治準則第22條第1項所定具有調查性別平等事件專長與專業之要件,為具有性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者,是本件參加人性平會調查小組成員性別比例既為2女1男,具有調查之專業素養之專家學者至少有1位,外聘之調查委員僅1人(即吳志光教授),堪認符合處分時性平法第30條第2項、第3項、處分時校園性騷擾防治準則第22條第1項、處分時輔大性騷擾防治要點第12條第1項、第3項至第5項等規定,參加人性平會調查小組之組成亦屬適法。

3. 參加人性平會調查小組調查後,已作成系爭調查報告一、二提請參加人性平會105學年度第11次會議及第12次會議審議,並建議參加人性平會應對A女、B女兩案一併考量,有系爭調查報告一、二各1份在卷可憑(見本院訴字卷第101至109頁)。又細繹卷附參加人性平會105學年度第11次會議及該次會議簽到單之記載(見本院訴更一字卷一第374至378頁),該次會議共有14位委員出席(主任委員公出,由副主任委員即主任秘書吳文彬擔任主席),出席委員全數同意依調查報告之建議認定原告性騷擾情節重大(即該次會議懲處建議之甲案),並決議於106年1月17日再召開會議,及請原告到場陳述意見。另觀之卷附參加人性平會105學年度第12次會議及該次會議簽到單之記載,該次會議共有13位委員出席(主任委員請假,由副主任委員即主任秘書吳文彬擔任主席),經原告充分陳述意見後,出席委員全數同意認定原告性騷擾情節重大,並決議依教師法第14條第1項第9款、第4項予以解聘。是由上述參加人性平會認定原告性騷擾成立,且情節重大之歷程觀之,其程序亦合於處分時性平法第30條第2項、輔大性平會設置辦法第8條、第11條規定,自亦難認參加人性平會認定原告性騷擾成立之程序有何違誤。

01 4. 原告雖主張：參加人105學年度性平會第11次及第12次會議
02 時，吳志光教授並非性平會委員卻參與會議，故參加人性平
03 會組織不合法。且吳志光教授身分不明，且不知何委員為
04 「具有調查專業素養之專家學者」云云。然依前述說明，本
05 件參加人性平會於調查原告有無對A女及B女為性騷擾行為
06 時，已同意成立調查小組進行調查，並外聘吳志光教授擔任
07 調查小組成員，吳志光教授自有調查原告所涉性騷擾事實之
08 權責。又觀之參加人105學年度性平會第11次及第12次會議
09 紀錄及簽到單（見本院訴更一字卷第374至384頁），吳志光
10 教授於這兩次會議僅是列席，並未參與表決，則吳志光教授
11 雖非參加人性平會105學年度性平會委員，但其既為調查小
12 組外聘成員，受性平會聘任負有調查事實之責，其本即可以
13 調查小組成員身分列席參加人性平會議，自難以吳志光教授
14 有列席參加人105學年度性平會第11次及第12次會議即謂參
15 加人性平會之組織不合法。又吳志光教授為具有性騷擾或性
16 霸凌事件調查專業素養之專家學者；劉雪珍副教授、莊文芳
17 助理教授均為參加人性平會委員，分別已通過性別事件調查
18 專業人員進階培訓，及係以性別平等教育相關領域專家學者
19 而受參加人性平會聘任，已經本院詳述如前，原告仍昧於相
20 關事證，一再執與事證資料相悖之事任意指摘性平會調查小
21 組之組成不合法，自無足取。

22 5. 原告固又稱：參加人性平會未開會，資料造假，本件未經性
23 平會審議就任意進行錄音訪談，還有不相關之人在場，B女
24 案記載的並非原告的出生「年」，顯然記載不實，性平會是
25 調查主體，被告及參加人共同偽造、變造性平會議會議紀
26 錄，並且違反國家機密保護法，顯係為了隱瞞調查不屬實云
27 云，然本件參加人已經提出性平會105學年度性平會第7次、
28 第9至12次會議紀錄及簽到單原本，並經本院當庭勘驗與卷
29 附上開會議紀錄及簽到單影本相符（見本院訴更一字卷一第
30 369至384頁，本院訴更一字卷二第267至268頁、第461至473
31 頁，本院訴更一字卷三第68頁），觀之上開會議紀錄及簽到

單上，各出席或列席人員筆跡均不相同，且每次出席及列席人員亦有出入，其中參加人105學年度性平會第12次會議簽到單上更有原告之簽名，可見上開會議均有真實開會，並無原告所稱參加人性平會未開會而假造資料之情事。再者，處分時性平法第30條第2項既規定學校之性平會於處理校園性騷擾事件時，得成立調查小組調查之，可見性平會調查小組本來即負有調查校園性騷擾事件之權責，其自可依職權對於相關人員進行錄音訪談，至於訪談時是否有不相關人士在場，以及對於原告出生年份是否記載有誤，均與訪談內容記載是否屬實毫不相干，是原告以本件未經性平會審議就任意進行錄音訪談，訪談時有不相關之人在場，且B女案記載的並非原告的出生「年」為由，指摘訪談紀錄記載不實、被告及參加人偽造、變造性平會會議紀錄，違反國家機密保護法，調查不屬實等節，顯係其妄自猜測及推諉之詞，毫不可採。

(二)被告未經參加人教評會決議即核准解聘原告，程序不合法

1. 處分時性平法第20條第1項規定：「為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。」第21條第3項規定：「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」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31條第2項、第3項規定：「……（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二個月內，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。」另依處分時性平法第20條第1項授權所訂定之處分時校園性騷擾防治準則第29條第1項亦規定：「基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。」綜上法令規定可知，性平法係採調查權與懲處權分離原則，學校對於校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，應交由學校依性平法設立具有調查專業之性平會進行調查，性平會進行調查時負有公正客觀義務，對於有利及不利受調查人之事項均應一律注意，且對於有利及不利受調查人之證據均應詳加調查。而性平會於調查完成後，應提出調查報告及處理建議；學校則應依據調查報告之「事實認定」，依性平法及相關法令規定涵攝法律概念進行議處，並將處理結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。亦即，就性平法事件應由具有調查專業之性平會進行調查認定事實，再由具懲處裁量權之相關權責單位依據性平會所認定之事實，就懲處部分涵攝法律概念並決定懲處內容。決定懲處之權責單位應尊重權限劃分，不得自行調查事實或為相歧異之事實認定。同理，性平會亦僅能對於行為人有無性騷擾事實加以認定，但不能對於行為人應受何種懲處或處置作成決定，對於行為人之懲處或處置，仍須由權責機關依相關法令為之，此由處分時性平法第31條第2項僅係規定性平會應提出「懲處建議」而非作成「懲處決定」即可得到印證。

2. 憲法第11條明定：「人民有言論、講學、著作及出版之自由。」又憲法第11條關於講學自由之規定，係對學術自由之制度性保障；就大學教育而言，應包含研究自由、教學自由及學習自由等事項。學術自由與教育之發展具有密切關係，

就其發展之過程而言，免於國家權力干預之學術自由，首先表現於研究之自由與教學之自由，其保障範圍並應延伸至其他重要學術活動，舉凡與探討學問，發現真理有關者，諸如研究動機之形成，計畫之提出，研究人員之組成，預算之籌措分配，研究成果之發表，非但應受保障並得分享社會資源之供應。研究以外屬於教學與學習範疇之事項，諸如課程設計、科目訂定、講授內容、學力評定、考試規則、學生選擇科系與課程之自由，以及學生自治等亦在保障之列（司法院釋字第380號解釋文及解釋理由書參照）。可知，大學教師受到憲法第11條所定講學自由之保障，而為使大學教師之講學自由得以獲得落實，不用因顧慮能否繼續從事教職而對於講學內容畏縮不前，噤若寒蟬，立法者乃於大學法第20條第1項明定：「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。」其目的不僅僅是藉由同儕參與審查，以擔保大學教師聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣之適切性，更是藉此避免國家恣意利用聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣為手段，箝制大學教師之講學自由乃至學術發展空間，否則講學自由無異空談。

3. 處分時教師法第14條第1項第3款、第8款、第9款、第2項、第3項、第4項規定：「（第1項）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：……三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。……八、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侵害行為屬實。九、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，且情節重大。……。 （第2項）教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，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；其有第十三款規定之情事，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

01 為教師，並報主管教育行政機關核准。……（第4項）教師
02 涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日
03 起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候
04 調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准
05 後，予以解聘。」處分時教師法第14條第4項雖然是規定教
06 師涉有該條第1項第8款、第9款情形者，服務學校應於知悉
07 之日起1個月內經教評會審議通過後予以停聘，並靜候調
08 查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准
09 後，予以解聘，但由教師法第3條、第2章資格檢定及審定等
10 規定可知，教師法所規範之教師範圍，係指於公立及已立案
11 之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之
12 專任教師，包括專科以上學校之教師及高級中等以下學校之
13 教師，此與大學法上之教師乃專指「大學教師」（分為教
14 授、副教授、助理教授、講師四等，大學法第17條第1項規
15 定參照）相較，範圍顯然更廣，故教師法應屬對於教師權益
16 之一般性規範，而大學法關於大學教師之聘任、解聘、停聘
17 等規定則屬特別規範，除非立法者另有特別規定，否則應優
18 先適用大學法。是以，上揭大學法第20條第1項既特別規定
19 大學教師之解聘應經教評會審議，且處分時教師法或其他法
20 律並未明文排除大學法第20條第1項規定之適用，解釋上處
21 分時教師法第14條第4項所定「教師」自應限縮，不包括大
22 學教師，故大學教師如有處分時教師法第14條第1項第8款、
23 第9款所定解聘事由，依大學法第20條第1項規定，自仍應經
24 由教評會審議後，始得解聘。蓋若非如此解釋，則處分時教
25 師法第14條第1項第3款所定解聘事由之情節顯然較同條項第
26 8款、第9款所定解聘事由更為嚴重（因為已經由法院為有罪
27 判決），卻因不在處分時教師法第14條第4項規範範圍內，
28 依大學法第20條第1項規定，須經教評會審議始能解聘，而
29 大學教師有情節較輕之處分時教師法第14條第1項第8款、第
30 9款解聘事由時，主管機關反可不經教評會審議即將大學教
31 師解聘，輕重失衡，至為明顯。遑論解釋上處分時教師法第

14條第1項第3款所定解聘事由本來即可包含同條項第8款之解聘事由，行為人同時有此兩款解聘事由亦屬常見，則在大學教師同時有教師法第14條第1項第3款、第8款之解聘事由時，如仍認可適用教師法第14條第4項規定，無異一方面承認只要性平會調查有性侵害行為屬實，即可不經教評會審議報由主管機關將大學教師解聘，另一方面卻又要求縱使大學教師犯性侵害罪經法院判決有罪確定，仍須經教評會審議始得解聘，此勢將造成法律體系及價值之紊亂。從而，本件被告未經參加人教評會審議即以原處分核准解聘乙節，既為兩造所不爭執，已足認被告作成原處分違反法定程序，容有違誤。

4. 被告雖辯稱：依處分時教師法第14條第4項規定，該條第1項第8款、第9款所定解聘事由，係以學校性平會為調查主體，調查屬實者，即由學校報請被告同意解聘，無須經由學校教評會審議，為立法者就校園性別平等事件之特別立法。大學性平會依教師法、性平等法等規定之調查、審議教師是否有性騷擾或性霸凌行為，是由有性別平等專業訓練之委員組成委員會為客觀、公正評斷，並儘速使不適任教師離開校園。教師法於108年修法後，亦以明文規定學校教師涉及校園性平事件，經學校性平會調查屬實者，直接由學校報請被告同意解聘教師，無須經由教評會審議，故原處分適法有據云云，且參加人亦陳稱：處分時教師法第14條第4項已明定涉及同條第1項第8款、第9款解聘事由，經調查屬實者，即由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。立法者於立法時，已考量處分時教師法第14條第1項第8款及第9款解聘事由之特殊性，選擇於性平會調查屬實後即逕報教育部核准解聘，難謂未經教評會審議即屬違反大學自治等詞，相互應和。然而：

- (1) 教師法應屬對於教師權益之一般性規範，大學法對於大學教師解聘之程序既已有特別規範，除非立法者另有規定，否則應優先適用大學法，而無再適用處分時教師法第14條

第4項之餘地，故處分時教師法第14條第4項所定「教師」應為限縮解釋，不包括大學教師，否則將造成輕重失衡、體系及價值紊亂之結果等情，已經本院詳述如前，是被告、參加人前揭辯解及陳述，對處分時教師法第14條第2項之解釋容有誤解，已難憑採。

(2)被告固提出教師法立法理由、被告98年12月4日函、99年9月14日函、103年11月28日函、104年12月3日函等函釋及前述行政法院相關實務見解以佐其說。但觀之被告所提出之教師法第14條98年11月25日修正時之立法資料（見本院訴字卷第192至208頁），教師法第14條第4項之立法緣起，是立法委員黃昭順認為當時發生數起校園性侵害案都僅被學校先處以停聘，只要停聘期滿就可以恢復教職，因此提案增訂教師第14條第4項，其提案條文文字為「有第一項第六款情形者（按：即行為不檢有所損師道，有關機關查證屬實者。）」，如有涉及性侵害之行為者，一律停聘靜候調查。凡經學校性別平等教育委員會調查有性侵害屬實者，應立即解聘或不續聘，不得停聘。」惟上開提案經被告研議後，於教育及文化委員會併案審查時，被告斯時政務次長呂木琳明確表示：立法委員黃昭順等之提案尚可推動，惟為避免因誣控爛告影響教師權益，爰建議教師如有涉性侵害之行為，仍應經由服務學校教評會審議通過後停聘，惟不需報主管教育行政機關核准，於停聘期間不適用第14條之3發給半數本薪（年功俸）規定。又以教師解聘、停聘、不續聘，因涉及教師重大權益事項，經學校性別平等會調查有性侵害行為屬實，仍應由服務學校教評會審議通過，並報主管教育行政機關核准，予以解聘或不續聘，俾臻周妥等語。嗣因與會委員對於校園性侵害事件之調查程序、處分權責等，經反覆研議仍無法達成共識，經朝野協商後，方將修正條文文字定為「教師涉有第一項第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，

01 由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」由
02 前述修法過程可知，該次修法未見與會委員針對大學教師
03 之特殊性及所增訂條文與大學法第20條第1項之關係有何
04 討論，且被告已表明對於僅經性平會即停聘、解聘之疑
05 慮，而相較於黃昭順等委員之原始提案，朝野協商後之條
06 文，顯然也未採取只要性平會調查性侵害屬實即應立即解
07 聘或不續聘之模式，而該次修法立法院雖作成4項附帶決
08 議，亦僅提及重視性侵害專業調查人力培訓、縮短性侵害
09 事件調查時間、性平會組成應考量專業性及代表性、對於
10 學校知情不報應加重懲處等事項，並無任何一項附帶決議
11 提及只要大學教師遭教評會停職，並經調查性侵害行為屬
12 實，即可不經教評會逕行報由主管教育機關核准解聘，是
13 從上述立法資料實無從認定處分時教師法第14條第4項有
14 排除大學法第20條第1項之意，難以執為有利被告之認
15 定。

16 (3)教師法雖於108年6月5日全文修正，將原條文第4項改列第
17 3項，並修正為：「教師有第一項第四款至第六款規定情
18 形之一者（按：即經學校性平會或依法組成之相關委員會
19 調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任
20 為教師之必要；受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，
21 或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經學校性平
22 會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要；經各級社
23 政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處
24 罰，並經學校教評會確認，有解聘及終身不得聘任為教師
25 之必要），免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機
26 關核准後，予以解聘，不受大學法第二十條第一項……之
27 限制。」然撤銷訴訟之裁判基準時，係原處分作成時，故
28 教師法於原處分作成後之修法，實與原處分之合法性認定
29 無涉。遑論比較教師法第14條於108年6月5日修正前後之
30 條文，修正後之教師法第14條第1項第5款文字為「經學校
31 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，『有解聘及終身不得聘任為教師之必要』。」顯然與處分時教師法第14條第9款規定不同，已經明確賦予性平會可以審酌有無解聘教師必要之權限。且考之上揭條文修正理由為：「……四、依大學法第20條第1項……規定，大學教師……之解聘應經教評會審議。……五、第三項由原條文第四項移列修正。教師如有第一項第四款至第六款規定情形之一者，因該等案件係屬性別平等相關案件，且業經學校性平會或依法組成之相關委員會審議通過，以其相關事證及處理涉及性別平等專業之判斷，已無再由教評會審議之必要，爰於第三項明定免經教評會審議。……。」益徵立法者係於108年6月5日教師法修法後，始賦予性平會審議教師有無解聘必要之權限，而有以性平會取代教評會之意，並明文排除大學法第20條第1項規定之適用，是尚難以教師法第14條108年6月5日修正後之條文內容遽認該條修正前立法者即有排除大學法第20條第1項規定適用之意，故被告所稱教師法第14條於108年6月5日已為上揭修正，可見原處分合法等節，容有誤會，尚難憑採。

- (4) 細繹被告所提出之上述函釋內容，雖認教師涉有性騷擾行為經教評會決議停聘後，如調查屬實，即可由學校逕報主管機關解聘，然被告之函釋顯未注意大學法第20條第1項就大學教師解聘程序已有特別規定，且未就教師類型予以區分，依前述說明，被告所提出之函釋至多僅能適用於大學教師以外之其他教師，如涉及大學教師解聘之個案，因有牴觸大學法第20條第1項規定之疑慮，難為本院參採。至被告所提出之最高行政法院100年度裁字第1266號裁定及107年度判字第103號判決、110年度上字第19號判決，其中最高行政法院100年度裁字第1266號裁定、107年度判字第103號判決所涉及之案例事實，分別為國立高級中學教師及軍事專科教師校園性騷擾事件，且最高行政法院107年度判字第103號有關教育事務事件中，該案教師尚且曾

經教評會為不續聘決議，均與本件案情容有差異，已難比附援引。又最高行政法院110年度上字第19號判決，則是在闡釋102年7月10日教師法修正公布後，方有經教評會議決並報教育部核准後，不得聘任為教師之規定，教育部核准不得聘任為教師之行為，性質上為行政處分，使教師於一定期間內全面退出教師職場，限制教師工作權，故公立大學將教育部對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對不得聘任為教師之處分，應以教育部為被告等旨，實與本件爭議無涉，是被告對於上揭裁判容有誤會，仍難執為有利被告之認定。

5. 末按，處分時教師法第14條第1項第9款規定：「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，且情節重大。」其中，情節重大與否，為解聘要件之一，且屬於不確定法律概念，為抽象的價值評價而非事實認定，依處分時性平法第35條、校園性騷擾防治準則第29條第1項等規定，性平會所為決議，既僅在事實認定之範圍內拘束學校及主管機關，則性平會就情節重大與否之認定，並無拘束學校及主管機關之效力，被告對於原告遭認定為性騷擾「情節重大」之基礎有無錯誤，自仍應盡審查之責。參酌本件參加人性平會認定原告性騷擾情節重大之理由為：「查A女案及B女案行為人之性騷擾行為之所以情節重大，其理由如下：(1)行為動機、目的及受害人所受影響：……(2)行為態樣：A女案中，行為人有擦過胸、私處，以及緊抱被害人等動作，已該當於性騷擾防治法第25條第1項乘機觸摸罪之要件，……。……性騷擾與性侵害有程度上輕重之別，性騷擾原則上並無刑事責任。惟性騷擾防治法第25條第1項乘機觸摸罪，係性騷擾各種類型中唯一定有刑事責任者（亦為A女案中行為人所犯者），顯見立法者認為此種性騷擾行為相較於其他性騷擾行為，對被害人之權益侵害較為嚴重，遂以刑罰相繩之。(3)行為人犯後態度：……」此有參加人性平會105學年度第12次會議紀錄影本1份在卷可憑（見

01 本院訴更一字卷一第383至384頁），足徵可見參加人及其性
02 平會係基於「原告已該當性騷擾防治法第25條第1項性騷擾
03 罪要件而有刑事責任，且原告對A女既犯性騷擾罪，對於A女
04 權益侵害嚴重」此一重要事實基礎，認定原告性騷擾「情節
05 重大」。然參加人性平會並非刑事偵審機關，其驟然認定原
06 告已該當性騷擾防治法第25條第1項性騷擾罪要件而有刑事
07 責任，已逾越法定權限而有可議之處。遑論A女事後雖對原
08 告提出涉犯性騷擾防治法第25條第1項性騷擾罪之告訴，且A
09 女指訴原告之犯罪情節，與參加人性平會所認定之性騷擾事
10 實幾乎一致（A女於偵查中復指訴原告有以手拍打其臀部）。
11 但經檢察官傳喚原告、A女及相關證人調查後，已經
12 認定原告犯罪嫌疑不足，而依刑事訴訟法第252條第1項第10
13 款規定對原告為不起訴處分確定等情，亦有新北地檢署檢察
14 官106年度偵字第3543號不起訴處分書存卷可參（見本院訴
15 更一字卷三第23至27頁），依刑事訴訟法第260條規定，已
16 生實質確定力。是本件即難以認定原告有對A女犯性騷擾防
17 治法第25條第1項性騷擾罪而有刑事責任，被告未糾正參加
18 人未經教評會決議解聘之程序疏漏已有未洽，其對於原告是
19 否確有對A女犯性騷擾防治法第25條第1項性騷擾罪而有刑事
20 責任乙事（為認定情節重大之基礎）亦未加確認，即遽為核
21 准解聘之處分，同有可議。是本件原處分經本院撤銷後，不
22 論是參加人或被告於審酌是否解聘或核准解聘原告時，均應
23 注意檢察官已就原告對A女所涉性騷擾防治法第25條第1項性
24 騷擾罪部分為不起訴處分確定，並為適切之認定，附此敘
25 明。

26 (三)結論

- 27 1. 本件參加人性平會及調查小組之組成雖然合法，但大學法第
28 20條第1項既特別規定大學教師之解聘應經教評會審議，且
29 依前述說明，處分時教師法或其他法律難認有排除大學法第
30 20條第1項適用之意，故處分時教師法第14條第4項所定「教
31 師」自應限縮解釋，不包括大學教師，大學教師如有處分時

教師法第14條第1項第9款所定解聘事由，依大學法第20條第1項規定，仍應經由教評會審議後，學校始得報請被告核准解聘。本件參加人未經參加人教評會審議即作成解聘意思表示乙節，違反法定程序，原處分就此未予審查，即有未洽。又本件涉及原告性騷擾情節是否重大之重要基礎為「原告對A女所為已該當性騷擾防治法第25條第1項性騷擾罪要件而有刑事責任」，但此部分已經檢察官依刑事訴訟法第252條第10款為不起訴處分確定，依同法第260條生實質確定力，被告未審究於此，即驟然作成原處分核准解聘原告，同有違誤。訴願決定未加糾正，仍予維持，容有未洽，原告執前詞予以指摘，為有理由，自應由本院將原處分及訴願決定一併撤銷。

2. 至本件原告於本院審理時，雖一再陳稱吳志光教授操弄程序，參加人性平會歷次時序及簽到單、第9次會議明顯造假且有偽造變造之虞云云，並一再以「保全證據」為由，聲請「保全」參加人性平會105學年度第1、3、7至13次會議紀錄、電磁檔及原始簽呈、參加人性平會防治組提案、防治組第1至15次會議紀錄及原始簽名、105年12月16日會議通知、會議紀錄及原始簽名、校安通報序號105677及105777資料、系爭調查報告一原始電磁檔及紙本、參加人性平會調查小組105年10月26日、105年11月2日、105年11月4日、105年12月21日、105年12月23日、105年12月28日訪談原始錄音錄影檔及原始逐字稿、調查結果及建議、參加人性平會105學年度第1至15次會議彩色原始簽名、吳志光教授歷年參加人性平會顧問聘書、調查委員聘書、保密協定、教育部訴願會原始簽名及會議紀錄、調查小組調查之錄音、錄影電磁檔、保密協定及吳志光、劉雪珍、莊文芳3位調查小組成員、參加人性平會工作人員蔡欣雅之簽名及參加人生活輔導組組員陳秋媛簽名、參加人性平會105年預算及決算報告、A女所提供之通訊軟體截圖畫面原始電磁紀錄、教育部秘書處檔號106/420508/S/6/6文號1060040291原告停聘案、檔號106/420508/S/3/5文號10600013982原告解聘案、檔號106/420508/S/30/12文號10642138648、檔號10

8/46030403/S/1/9文號10800053297聘任訴訟等等證據資料，另聲請通知性平法專家焦興鎧教授、被告再申訴事件承辦人張綺心、被告所屬人員高瑞蓮、參加人性平會時任主任委員江漢聲、副主任委員吳文彬、委員聶安達、參加人化學系教授周善行、吳志光教授、劉雪珍副教授、莊文芳助理教授、葉玫萱秘書、陳秋媛、蔡欣雅、文上賢教官、林宜君先生、陳若琳女士到庭作證。然行政訴訟法上保全證據，必須釋明應保全證據的應證事實及保全證據的理由，且保全證據之立法意旨，係鑑於證據之調查，本應於訴訟繫屬後已達調查之程度，且有調查必要者，始得為之，但於此之前，如該證據有滅失或有礙難使用之虞，卻不能立即調查，將因證據之滅失或情事變更而礙難使用，致影響日後裁判之正確性，故特設此制以為預防。是倘本案訴訟已繫屬於法院，且已達可以調查證據之程度者，即無聲請保全證據之必要(最高行政法院110年度抗字第220號裁定意旨參照)。本院於審理時已經闡明保全證據與聲請調查證據之差異，且原告先前已以相同或類似之理由一再聲請保全證據經本院裁定駁回，原告卻仍僅空泛陳稱其所指欲保全之證據有偽造變造之虞，並未具體指明應保全證據之理由及其必要性，並提出能即時調查之證據以為釋明。況且，原告與相對人間之本案訴訟已繫屬於本院審理中，而原告所指欲保全之證據，均可藉由調查證據之方式為之，自難認有何保全證據之必要，難以准許其保全證據之聲請。又本件性平會及調查小組之組成並無違誤乙情，已經本院詳述如前，而原告前揭聲請調查之證據，或與本件案情毫不相關，或未釋明待證事實及與本件爭點有何關聯性，且因本件事證已明，本院認均無調查之必要，無從准許其調查證據之聲請，併此敘明。

七、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，末予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 1 日
審判長法 官 楊得君

法 官 高維駿

法 官 彭康凡

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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. 上訴人或其代表人、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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、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者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、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，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

4. 上訴人為公法人、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者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴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。

02

中 華 民 國 113 年 2 月 1 日

03

書記官 陳可欣