臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
112年度訴更一字第62號
114年8月28日辯論終結

原　　告　吳賢財

訴訟代理人　賴淳良　律師
　　胡孟郁　律師
被　　告　國立東華大學

代　表　人　徐輝明（校長）
訴訟代理人　李蒼棟　律師
被　　告　教育部
代　表　人　鄭英耀（部長）
訴訟代理人　鍾宛蓉　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國107年12月21日臺教法㈢字第1070189843號函送該部中央教師申訴評議委員會107年12月17日再申訴評議決定，提起行政訴訟，經最高行政法院判決廢棄發回更為審理，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用均由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件被告國立東華大學（下稱東華大學）、教育部代表人分別原為趙涵捷、潘文忠，訴訟進行中分別變更為徐輝明、鄭英耀，業據其等新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷一第197、489頁），核無不合，應予准許。

二、按行政訴訟法第111條規定：「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異

議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：一、訴訟標的對於數人必須合一確定，追加其原非當事人之人為當事人。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。」查原告起訴時以東華大學為被告，並聲明：「一、再申訴決定（按指被告教育部中央教師申訴評議委員會民國107年12月17日再申訴評議決定）、申訴決定（按指被告東華大學教師申訴評議委員會107年7月31日申訴評議決定）、申復決定（按指107年1月19日被告東華大學性別教育事件申復審議決定）及被告東華大學107年7月17日東人字第1070013826號函（原審稱之為原處分）均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」（本院前審卷第11、13頁）。又於本件最高行政法院判決廢棄發回更為審理後，追加教育部為被告（本院卷一第35頁），迭經變更訴之聲明（本院卷一第35至36、479至480頁），於113年5月31日具狀變更為：「一、確認被告東華大學與原告之間的聘任法律關係存在。二、確認被告教育部107年7月5日臺教人㈢字第1070103522號函（下稱被告教育部107年7月5日函）、被告教育部107年12月4日臺教人㈢字第1070212866號函核准關於原告1年不得聘任為教師部分（下稱原處分）違法。三、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷一第479至480頁），經核係因最高行政法院110年度上字第19號判決（下稱最高行判決）闡釋意旨而為變更，其請求之基礎事實不變，且經被告東華大學同意（本院卷一第512頁，本院卷二第48、188至190頁），亦不妨礙被告之防禦，故其訴之追加應予准許。

貳、事實概要：

一、原告原係被告教師，被告東華大學於000年0月00日接獲甲生（真實姓名年籍均詳卷）以原告藉詞工作上教學，於000年0月0日及0日對其有肢體碰觸，申請校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查案，經被告東華大學性別平等教育委員會（下稱

性平會）受理，編為0000000號案件（下稱系爭性平事件），並組成調查小組調查，嗣於完成調查報告（下稱原調查報告）後，提交被告東華大學105學年度第1學期第3次性平會，決議通過原調查報告，認定原告有性騷擾甲生之行為，惟情節輕微，建議由心理諮商中心評估原告心理狀況，採取必要輔導措施、原告應完成8小時之性別平等教育相關課程、給予原告留支原薪1年之處分、應「強制諮商」並循優先適用外部諮商原則辦理等措施。上開性平會調查結果及處理建議，遞經被告東華大學三級教師評審委員會（教師評審委員會下稱教評會）決議通過，由被告東華大學以106年4月10日東秘字第0000000000號函(下稱被告東華大學106年4月10日函)檢附原調查報告，通知原告。

二、嗣被告東華大學接獲被告教育部106年9月18日臺教學(三)字第0000000000號函(下稱被告教育部106年9月18日函)，略以原告薪點為770點，為教授到頂薪級，無再升薪點空間，原告留支原薪1年，無實質處分意義，請被告東華大學依行為時（下同）性別平等教育法（下稱性平法）第25條第1項規定釐正原告之議處事宜。被告東華大學性平會乃於106年10月30日召開106學年度第1學期第2次性平會，決議：對原告所為留支原薪1年之處置，無實質處分意義，又原告是否如期完成8小時性別平等教育相關課程及進行外部心理諮商，尚有疑慮，且原告行為損及教師之專業尊嚴，違反為人師表之倫理規範，建議依性平法第25條第1項及行為時即103年1月8日修正公布教師法（下稱行為時教師法）第14條第1項第13款規定（教師法後於108年6月5日修正公布，並於109年6月30日施行），移請被告東華大學教評會審議。被告東華大學復接獲被告教育部106年12月6日臺教學㈢字第0000000000號函(下稱被告教育部106年12月6日函），謂原告犯性騷擾防治法第25條第1項之罪，經臺灣花蓮地方法院000年度○字第000號刑事判決判處原告共2罪，各處有期徒刑5月(下稱相關刑案一審判決)，請被告東華大學併同相關刑案一審判決

核實審認原告違法行為之議處。被告東華大學性平會乃召開106年12月8日106學年度第1學期第3次性平會，決議修正原調查報告(下稱修正調查報告)，移請教評會審議。嗣經被告東華大學三級教評會，決議依行為時教師法第14條第1項第13款及第2項規定解聘原告，且1年不得聘任為教師，經被告東華大學以106年12月25日東秘字第0000000000號函（下稱被告東華大學106年12月25日函）檢附修正調查報告，將上開校教評會決議結果通知原告，並告以另報被告教育部核准中。

三、原告對被告東華大學106年12月25日函不服，提起申復，經被告東華大學申復決定駁回。原告乃提起申訴，其間，被告東華大學以107年7月17日東人字第0000000000號函（下稱被告東華大學107年7月17日函）通知原告：其因違反行為時教師法第14條第1項第13款規定案件，經被告教育部107年7月5日函予以核准，自該函送達之翌日起解聘生效。原告乃於申訴及再申訴均遭駁回後，提起行政訴訟，經本院108年度訴字第220號判決（下稱本院前審判決）將再申訴決定、申訴決定、申復決定及被告東華大學107年7月17日函均撤銷。被告不服，提起上訴，經最高行判決將本院前審判決廢棄，發回本院更為審理。

參、本件原告主張：

一、甲生原為被告東華大學○○○○○○○學生，於000學年度取得○○○○畢業後（該學年度之終期為000年0月00日），於000年0月0日起任職於○○○○股份有限公司（下稱○○公司）擔任○○○○助理，甲生申請調查之系爭性平事件發生於000年0月0日，其當時已不具性平法第2條第7款規定之學生身分，雙方僅屬職場上同事之關係，若有性騷擾之糾紛，應循性別平等工作法處理，被告東華大學性平會依照性平法第29條第1款規定，不具有處理權限，受理甲生之申請顯有當事人不適格之重大瑕疵而有違法，調查報告、教評會、申訴審議委員會對此未調查，自有違誤。

二、原告因系爭性平事件，已受被告東華大學留支原薪1年處分，並依原調查報告完成8小時性平教育課程，然被告東華大學又逕自重啟調查，並作成修正調查報告，移送教評會審議，又決議解聘、1年內不得聘為教師，違反一事不二罰、一事不再理原則。

三、比對原調查報告及修正調查報告同為60頁，「調查依據」、「調查過程」、「事實認定」均屬相同，共有59頁內容一字不差，並無所謂新事實、新事證，被告東華大學並未另為調查，即修正原調查報告之結論，欲對原告另行論處，又修正調查報告第59頁記載關於原告的處理建議提到相關刑案一審判決、「教師法第14條第1項第13款行為違反法令，經有關機關查證屬實」，為原調查報告所未提及，顯然受相關刑案一審判決影響才為修正調查報告，被告東華大學訴訟代理人亦於本院前審程序中坦認上情，然卻未踐行重組調查小組等程序，違反性平法第33條之規定，再者，倘原調查報告、修正調查報告認定事實相同，無任何新事實、新證據證明原告系爭性平事件情節加重或次數增加，被告東華大學性平會逕自更改原調查報告之處理建議，而作成修正調查報告，顯然違反禁反言原則、正當法律程序。

四、被告東華大學2次性平會會議均未通知原告到場陳述意見，即逕將修正調查報告移送教評會，原告係於106年12月11日上午前不久始接獲系教評會開會通知，但通知案由僅說明就系爭性平事件進行審議，原告參與系教評會、院教評會均不知如何說明，又匆促召開校教評會，被告東華大學三級教評會召開前未告知詳細事由，事後未告知決議內容，違反程序正義，原告遲於106年12月26日才接獲被告東華大學106年12月25日函檢附修正調查報告，修正調查報告為原告答辯之重要依據，竟事後始提供翻閱，依最高行政法院111年度抗字第280號行政裁定意旨，該行政行為之決定自屬違法。

五、聲請通知證人賴○○、蕭○○、蔡○○，證明被告東華大學於106年12月8日召開之性平會，已將相關刑案一審判決納入

實質考慮，修正調查報告屬重啟調查程序。

六、並聲明：

㈠確認被告東華大學與原告之間的聘任法律關係存在。

㈡確認被告教育部107年7月5日函、原處分違法。

㈢訴訟費用由被告東華大學及被告教育部負擔。

肆、被告東華大學答辯意旨略以：

一、甲生雖於000年0月○○○○考試，但直至000年0月0日始繳交○○○○，並於當日完成離校手續領取學位證書，故於系爭性平事件事發時間即000年0月0日，仍具有學生身分，原告為被告東華大學之專任教師，符合性平法第2條第7款規定要件，故本件屬校園性騷擾事件。

二、被告東華大學106年12月25日函之內容，明顯寓含對原告留支原薪1年之被告東華大學106年4月10日函，無法達成對原告懲處之目的，乃依行政程序法第117條規定，依職權撤銷該處分意旨，故本件並無違反一事不二罰原則。

三、被告東華大學並未認原調查程序有何瑕疵，係因接獲被告教育部106年9月18日函，要求性平會就留支原薪1年之被告東華大學106年4月10日函重為決定議處，並非因新事實、新證據等，而重新踐行調查程序，被告東華大學於106年10月30日召開106學年度第1學期第2次性平會時，相關刑案尚未一審判決，則斯時並無新事證（按指相關刑案一審判決）存在。又系爭性平事件屬公眾周知之事實，被告教育部106年12月6日函請被告東華大學併同相關刑案一審判決核實審認原告違法行為之議處，被告東華大學性平會106年12月8日106學年度第1學期第3次性平會，認相關刑案一審判決不足以影響原調查報告之認定結果，並非新事實或新證據，並未重啟調查程序，僅就原調查報告理由增補，作成修正調查報告，故無適用性平法第33條規定另組調查小組之必要。

四、被告東華大學以106年12月5日東人字第0000000000號函通知原告就系爭性平事件陳述意見，及可出席106年12月13日召開校教評會，該函於106年12月8日由原告親自收受，原告列

席106年12月13日校教評會。且被告東華大學前已送達原調查報告予原告，又相關刑案一審判決已於106年12月13日校教評會前送達原告，原告於106年12月13日校教評會時足已知悉開會原因，況於申復、申訴、再申訴程序中，原告已以書面表示意見，依最高行政法院102年度判字第774號判決意旨，被告東華大學已給予原告陳述意見機會。

五、並聲明：求為判決駁回原告之訴。

伍、被告教育部答辯意旨略以：

一、現行性平三法適用順序為性平法、性別平等工作法、性騷擾防治法，系爭性平事件可適用性平法，故應優先適用性平法。

二、被告教育部依性平法、教師法之授權，對系爭性平事件調查處理及教師適任性審議行使最後實質審查權，被告東華大學對原告留支原薪1年之被告東華大學106年4月10日函，未經教育部同意而尚未確定，以被告教育部106年9月18日函請被告東華大學釐正原告議處事宜，被告東華大學依此召開三級教評會決議通過解聘原告，並報經被告教育部核准，合於法令規定，並未違反一事不再理原則。

三、被告教育部106年9月18日函係附理由請被告東華大學釐正議處部分，並未要求被告東華大學性平會重新調查，況本件查無足以影響原調查報告之程序重大瑕疵或新事證，故修正調查報告僅增補原調查報告之理由，故本件無涉重啟調查程序，無依性平法第33條規定另組調查小組之必要。

四、原告於被告東華大學三級教評會召開前，已取得原調查報告及相關刑案一審判決，可知悉三級教評會議處之資料，且有於三級教評會陳述意見之機會，況其後於申復審議階段亦給予原告陳述意見機會，符合行政程序法第114條第1項第3款之規定。

五、並聲明：求為判決駁回原告之訴。

陸、如事實概要欄所載之事實，有被告東華大學106年4月10日函（原處分卷一第1至2頁）、原調查報告（本院前審卷第57至

115頁）、被告教育部106年9月18日函（本院前審卷第369至373頁）、被告教育部106年12月6日函（本院前審卷第375至377頁）、相關刑案一審判決（再申訴卷一第105至122頁）、性平會106學年度第1學期第2次會議紀錄（原處分卷二第175至185頁）、性平會106學年度第1學期第3次會議紀錄（原處分卷二第186至189頁）、修正調查報告（本院前審卷第119至178頁）、被告東華大學電機工程學系106學年度第1學期第6次系教評會會議紀錄（原處分卷二第73頁）、被告東華大學理工學院106學年度第1學期教師評審委員會第2次會議紀錄（原處分卷二第74至74頁）、被告東華大學校教評會106學年度第1學期第3次會議紀錄（原處分卷二第76至78頁）、申復決定（原處分卷三第32至36頁）、被告教育部107年7月5日函（本院卷一第91至93頁）、原處分（本院卷一第127至128頁）、被告東華大學107年7月17日函（本院前審卷第191至192頁）、申訴決定（原處分卷一第82至91頁）、再申訴決定（原處分卷一第94至105頁）附卷可稽，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

柒、本院之判斷：

一、應適用之法令及法理：

㈠行為時教師法第14條第1項第9款、第13款、第2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：……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。……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……。(第2項)教師有……第13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1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」其修正緣由，乃因司法院釋第702號解釋於101年7月27日宣告101年1月4日修正之教師法第14條第3項前段「有第1項第1款至第8款、第10款及第11款情事之一者，不得聘任為教師」規定，違反憲法第23條規定之比例原

則，應自解釋公布之日起至遲於1年內失其效力。教師法第14條乃據此於102年7月10日修正，修正後第14條第1項，係以第9款「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11款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」及第12款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」之規定取代修法前「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。」之規定。因性騷擾及性霸凌行為、體罰或霸凌學生僅為「行為不檢有損師道」之部分態樣，為確保師生權益之平衡，乃將「性騷擾及性霸凌行為情節重大」及「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」分別列款規定。是以，公立大學教師構成校園性騷擾者，而其性騷擾行為情節重大者，依行為時教師法第14條第1項第9款規定，於經性平會調查確認者，不須經教評會審議，即由服務學校予以解聘，並報主管教育行政機關核准，且不得再聘為教師；至構成性騷擾或性霸凌行為然其情節尚非重大者，雖不符第14條第1項第9款之要件，無從適用該款規定處置，惟仍屬構成性騷擾或性霸凌之違反法令規定行為，應適用第12款（103年1月8日修正移列為第13款，即行為時）「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之規定處理。又教師有行為時教師法第14條第1項第13款之情事，究應對教師為解聘、停聘或不續聘，為教評會決議法律效果之選項，且其情節非屬重大者，則應併予審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並均應報主管教育行政機關核准。

㈡按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，定有性平法。依該法第2條第4款、第7款規定：「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。㈡以性或性別有關之行為，作為自己

或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。……七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」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。」行為時第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。」行為時第30條第1項、第2項、第3項、第6項規定：「（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）前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數2分之1以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，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之人數比例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6項）性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。」次按依性平法第20條第1項授權訂定之行為時（108年12月24日修正前）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第9條第2項第3款規定：「本法第2條第7款之名詞定義如下：……三、學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。」第30條第1項前段規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。……」。

㈢另按「(第1項)申請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20日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。(第2項)前項申復以1次為限。(第3項)學校或主管機關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。」「性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。」雖為性平法第32條及第33條所規定，惟依同法第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條第1項規定：「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。(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，應命加害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3項)校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。(第4項)第1項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。(第5項)第2項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。」及防治準則第29條規定：「(第1項)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。(第2項)加害人依本法第25條第4項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。……(第3項)加害人前項所提書面意見，除有本法第32條第3項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。」「學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」為防治準則第36條第3項所規定。

㈣依前揭規定可知，學校或主管機關於接獲校園性騷擾事件調查申請或檢舉，除有性平法第29條第2項所定之事由外，應交由所設性平會調查處理，性平會於處理時，得成立調查小組為調查，性平會調查完成後，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，學校或主管機關應於接獲報告後2個月內自行或移送相關權責機關依規定議處，學校及主管機關對於其就性平法事件有關之事實認定，應以該調查報告為依據，至懲處決定階段，若涉及改變加害人身分時，應通知加害人就此提出書面陳述意見。換言之，性平會之決議對學校及主管機關之拘束力僅限於事實認定部分，至其對行為人之處置建議，則為供學校及主管機關斟酌應為如何之懲處之參考。而性平法第25條第2項乃獨立於第1項之處置措施，旨在併用第2項之措施，使其有機會學習檢視並反省個人之性別態度，達到促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，厚植性別平等教育環境等目的，故大學依性平法第25條第2項規定，對於性騷擾教師所為之處置，自與大學從事教學、研究之任務有別，並非教師與學校聘約間之法律關係。

㈤再者，申請人及行為人對於議處結果不服，得提出申復；另學校或主管機關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，得要求性平會重新調查，此際

依性平法第33條規定，性平會係「應」另組調查小組為調查，且依其立法理由：「為確保調查結果之公正性，明定性別平等教育委員會因前條所列原因被學校或主管機關要求重新調查時，應另組調查小組，其調查處理程序仍應依循本法之相關規定。」可知重啟調查程序之目的，係在確保調查結果之公正性，則學校或主管機關自應嚴格遵守，始符行政正當程序之要求。

㈥又校園性騷擾事件經學校調查屬實，將加害人移送權責機關所為懲處，如涉及加害人身分之改變，屬對其權利之重大侵害，為使其得以向權責機關充分提出答辯，以主張或維護其權利，行為時性平法第25條第4項及防治準則第29條第2項第1款，因而規定決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。此等規定既係為保障加害人之答辯權利而設，則權責機關在通知加害人以書面陳述意見時，自須對加害人說明懲處之原因及懲處方式，俾加害人能針對被懲處事由提出對己有利之答辯。

二、關於被告東華大學解聘（訴之聲明一）部分：

㈠甲生原為被告東華大學○○○○○○○○學生，於000年0月0日辦理離校手續前，具有被告東華大學學籍，有學籍系統紀錄（原處分卷三第3至4頁）附卷可稽，是甲生於申請被告東華大學調查之系爭性平事件於000年0月0日及0日發生時，具有被告東華大學學籍，依前引行為時防治準則第9條第2項第3款規定，其為性平法第2條第7款所稱之學生。又原告於系爭性平事件發生時，為被告東華大學電機工程學系專任教授，則為兩造所不爭執。是系爭性平事件之雙方當事人，既分別為被告東華大學學校之教師與學生，該事件即屬性平法第2條第7款規定之校園性騷擾事件，其調查、處理程序應適用性平法相關規定。原告主張於甲生自000年0月0日起任職於○○公司擔任○○○○助理，甲生申請調查之系爭性平事件發生於000年0月0日，當時已不具性平法第2條第7款規定之學生身分，雙方僅屬職場上同事之

關係，與原告間之糾紛應循性別平等工作法處理，被告東華大學性平會依性平法第29條第1款規定受理甲生之申請，並非合法云云，尚無可採。

㈡「學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」為防治準則第36條第3項所規定。經查，原告因涉對甲生校園性騷擾之系爭性平事件，前經被告東華大學性平會決議，由蕭○○、賴○○、蔡○○等3名委員組成調查小組於105年12月23日完成原調查報告，提交被告東華大學性平會105學年度第1學期第3次會議決議認定原告有性騷擾甲生之行為，嗣經被告東華大學三級教評會決議通過性平會之原調查報告，並對原告為下列處置：⑴給予原告留支原薪1年之處分；⑵原告應自收到調查結果通知書起6個月內，完成8小時之性別平等教育相關課程及強制諮商，並優先適用外部諮商原則辦理；⑶原告對申請人與其他本事件有關人士不得有報復行為，如經查證報復行為屬實，由被告東華大學性平會議定交相關單位處理，並由被告東華大學以被告東華大學106年4月10日函檢附原調查報告，通知原告等節，業經認定如前。而觀諸卷附被告教育部106年9月18日函（本院前審卷第369至373頁），係將原告薪點已達教授到頂薪級，無再升薪點空間，對其留支原薪1年，顯無實質意義之情事告知被告東華大學，並請被告東華大學依性平法第25條第1項規定釐正本案「議處」事宜；另被告教育部106年12月6日函（本院前審卷第375至377頁）雖檢送相關刑案一審判決予被告東華大學，惟該函文表明：「本案仍維持認定該教師性騷擾屬實，但未達情節重大」等語，並非以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，而係依據原調查報告之事實認定促請被告東華大學核實審認議處事宜，則被告教育部106年9月18日函、106年12月6日函應非依性平法第32條第3項規定要求被告東華大學性平會重新調查。又細繹卷附原調查報告（本院前審卷第57至11

5頁）、修正調查報告（本院前審卷第119至178頁）7.3.3.1之記載，均係認定原告僅成立000年0月0日對甲生肢體碰觸之性騷擾行為，至甲生申訴其他3次「原始點」按壓肢體碰觸(按指同年0月00日、0月0日、0月0日)則不構成性騷擾(本院前審卷第108至112頁、第170至173頁)，經核與相關刑案一審判決(再申訴卷第105至122頁)認定原告於000年0月0日及0月0日各有性騷擾甲生1次之行為而成立2罪之情形顯然不同，足認被告東華大學性平會之修正調查報告並未變更其事實認定，修正調查報告第59頁固關於原告的處理建議增載相關刑案一審判決、「教師法第14條第1項第13款行為違反法令，經有關機關查證屬實」，並未變更其事實認定，應僅係原調查報告之理由增補，並非在重啓調查程序之重新調查甚明。原告主張修正調查報告第59頁上開增載，被告東華大學應另組調查小組、依性平法相關規定為重新調查之處理程序，違反性平法第33條規定云云，並不可採。

㈢行為時教師法第14條規定教師須具備教師法第14條第1項各款事由之一，並經法定程序方得予以解聘、停聘或不續聘，除在保障大學教師之工作權益與生活外，亦寓有學校及主管機關應對不適任教師處理之義務，以保障學生之受教權。學校依教師法其對教師予以解聘、停聘、不續聘雖亦為性平法第25條第1項所稱之懲處種類，惟與性平法第25條第2項對於構成性騷擾行為教師之處置，規範目的有別。據被告東華大學106年4月10日函及被告教育部106年9月18日函提及被告東華大學宜請原告完成強制外部諮商一事出具相關證明文件，俾提供被告東華大學性平會追縱評估，若未能據予有效執行，則請被告東華大學確實移送教評會議處等語(本院前審卷第371頁)，被告東華大學原對原告所為完成8小時之性別平等教育相關課程及強制諮商，並優先適用外部諮商原則辦理並留支原薪1年等處置，僅係依性平法第25條第2項之處置措施而無涉同條第1項之懲處及行為時教師法第14條第1項第13款事由之法律效果選擇。其後，因被告教育部106年9月18

日函（本院前審卷第369至373頁）告知被告東華大學給予原告留支原薪1年並無實質規制意義，故而被告東華大學本於性平法第25條規定及教師法第14條賦予之權責，乃於106年10月30日召開106學年度第1學期第2次性平會（原處分卷二第17至27頁），將系爭性平事件移交教評會審議，嗣後經被告東華大學三級教評會決議依性平會認定之事實，依行為時教師法第14條第1項第13款及第2項規定，解聘原告，且1年不得聘任為教師，於法有據，並無不當。再者，本件並非因被告東華大學或被告教育部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，因被告東華大學本即有依據性平會修正調查報告認定之事實，行使其議處之權責，衡諸性平法第25條、第32條第3項及第33條規範意旨，並無再經性平會審議之必要，則原告主張被告東華大學逕自重啟調查、作成修正調查報告，移送教評會審議，又決議解聘、1年內不得聘為教師，違反一事不二罰、一事不再理原則云云，亦難採憑。

㈣性平法第25條第1項之懲處程序，亦屬行政程序，除法律別有規定外，應受行政程序法規定之一般法律原則之拘束，履踐使教師得在教評會作成決定前有陳述意見機會之義務，而得藉此程序保障協助作出實體法上正確決定。復因性平事件有關性騷擾事實認定部分，應以性平會之調查報告為依據，則在原告接獲原調查報告後，性平會又召開會議修正原調查報告文字，縱其結果未變更原有事實認定，仍應使未參與該程序之原告得知其內容並有表達意見之機會。經查，被告東華大學106年12月5日東人字第1060024085號函（下稱被告東華大學106年12月5日函）告知原告，有關性平法第25條涉及改變身分應以書面陳述意見之規定，將於106年12月13日召開106學年度第1學期第3次校教評會，請其於106年12月12日前提出書面陳述意見（本院卷一第323至324頁），該函於106年12月8日送達原告，原告又於同日寄送電子郵件與被告東華大學理工系、請之轉知院長、院教評會委員，已提及「一

審判決雖然不利於我」，又原告已列席上開106年12月13日校教評會陳述意見，另原告收受被告東華大學106年12月25日檢附修正調查報告後，於107年1月11日以電子郵件提出申復書表示意見，又於申訴時，提出申訴書就修正調查報告表示意見等節，有被告東華大學送達證書（本院卷一第325頁）、106學年度第1學期第3次校教評會會議紀錄（原處分卷二第76至77頁）、原告106年12月8日電子郵件（本院前審卷第464至468頁）、原告107年1月11日電子郵件（本院前審卷第249頁）、原告申訴書（再申訴卷一第24至27頁）在卷可考，復為兩造所均不爭執（原告部分：本院卷一第515至516頁、本院卷二第9頁；被告部分：本院卷一第515至516頁），可知被告東華大學106年12月5日函已告知原告有關性平法第25條涉及改變身分應以書面陳述意見之規定，該函於106年12月8日送達原告，又原告於同日寄送電子郵件提及「一審判決雖然不利於我」，參以原告先前已收取、知悉原調查報告，其列席上開106年12月13日校教評會前，實已知悉被告東華大學其後三級教評會據以議處涉及改變其身分之程序資料，被告東華大學校教評會開會過程中縱無提示或告知原告修正調查報告內容，亦不影響其陳述意見，況原告收受修正調查報告後，循序提出申復、申訴，均已就涉及改變其身分之程序有提出書面陳述意見之機會，已依行政程序法第114條第1項第3款規定補正給予原告陳述意見之機會，尚難謂違反性平法第25條第4項及防治準則第29條第2項第1款規定。原告主張被告東華大學逕將修正調查報告移送教評會，原告於106年12月11日、12月13日參加系教評會、院教評會均不知如何說明，違反程序正義、行政訴訟法第125條、第133條之違背法令情事云云，亦不可採。

㈤綜上所述，修正調查報告認定原告成立性騷擾行為，僅係原調查報告理由之增補，被告東華大學性平會召開106年12月8日106學年度第1學期第3次性平會，決議將修正調查報告移請教評會審議，嗣經被告東華大學三級教評會，決議依行為

時教師法第14條第1項第13款及第2項規定解聘原告，且1年不得聘任為教師，經被告東華大學106年12月25日函檢附修正調查報告，並將上開校教評會決議結果通知原告，繼而被告東華大學107年7月17日函為不續聘通知，經核於法並無不符。原告此部分訴請確認其與被告東華大學間聘任聘任法律關係存在，並無理由，應予駁回。

㈥至原告聲請通知證人賴○○、蕭○○、蔡○○，欲證明被告東華大學於106年12月8日召開之性平會，已將相關刑案一審判決納入實質考慮，並以此為基礎作成修正調查報告云云，然查，修正調查報告並非重啟調查程序業經說明如前，本院認並無調查之必要，附此敘明。

三、關於被告教育部核准解聘及1年不得聘任為教師（訴之聲明二確認違法）部分：

㈠關於被告教育部107年7月5日函核准解聘部分：

按公立學校教師之聘用屬於行政契約關係，公立大學對所屬教師之不續聘措施，其性質係公立大學單純立於聘約當事人地位所為之契約上意思表示，而非行政處分，業經憲法法庭111年度憲判字第11號判決意旨闡釋在案。準此，教師對不續聘之合法性及其效力有爭執，認為不得不續聘，自得提起確認聘任法律關係存在之訴。又聘任關係係存在於學校與教師間，教育主管機關並非契約當事人，且教師之不續聘等事項由學校發動，教育主管機關依行為時教師法第14條之1第1項規定就不續聘決議部分所為事後之核准，係為慎重保障教師權益之覆核，僅為核准契約效力終止之行政監督措施，為終止聘任契約生效要件，該事後核准不會產生任何規制效力，也不直接影響教師之法律地位，並非獨立對外發生法律效果之行政處分，自不得對該核准另提起撤銷訴訟（最高行政法院110年度上字第664號判決、111年度上字第607號判決意旨參照）。從而原告對被告東華大學107年7月17日函所為不續聘通知不服，自僅得以東華大學為被告提起確認兩造聘任法律關係存在之訴，被告教育部107年7月5日函僅為終止

聘任契約生效要件，非行政處分，原告此部分對被告教育部訴請確認被告教育部107年7月5日函違法，核屬當事人不適格，且原告既已為訴之聲明一（按指確認其與被告東華大學間聘任關係存在），則此部分無即受確認判決之法律上利益可言，況被告東華大學107年7月17日函所為不續聘通知於法並無不合（已如前述），則原告此部分訴之聲明，縱非不合法亦無理由，應予駁回。

㈡關於被告教育部核准1年不得聘任為教師（按指原處分）部分：

1.因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，而屬主管教育行政機關之行政處分。是以，公立大學將被告教育部對此作成之核准決定轉知原告知悉，原告對該1年不得聘任為教師之處分（按指原處分），循序提起行政訴訟，本應以核准之被告教育部為被告，提起撤銷原處分之行政訴訟，然核准不得聘任原告為教師之1年期間（按指原處分），係自107年7月19日起至108年7月18日止，有被告教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統名單列印畫面（本院卷二第231頁）在卷可考，復為兩造所均不爭執，是原處分已執行完畢而無回復原狀之可能，則原告訴之聲明關於確認原處分違法部分，符合行政訴訟法第6條第1項後段之規定，核先敘明。

2.再按「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」「教師不服申訴決定者，得提起再申訴。」「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。」為行為時教師法第29條第1項、第31條第2項前段及第33條所明定。準此，教師不服主管教育行政機關對其個人之措施，選擇循申訴、再申訴程序救濟

而不服再申訴結果時，毋庸向行政院提起訴願，即得直接提起行政訴訟。又依原告提起再申訴時之教師申訴評議委員會組織及評議準則第9條第1項第5款規定：「教師提起申訴、再申訴之管轄如下：……五、對於教育部之措施不服者，向中央主管機關申評會提起申訴，並以再申訴論。」是以原告不服被告教育部107年7月5日函核准解聘、原處分核准1年不得聘任為教師，既已於提起本件行政訴訟前向被告教育部申訴評議委員會提起再申訴，並經再申訴決定予以駁回，有該再申訴評議書可稽(本院前審卷第205至215頁)，應認原告就原處分業已踐行起訴前之先行程序，併此敘明。

3.被告東華大學性平會召開106年12月8日106學年度第1學期第3次性平會，決議將修正調查報告移請教評會審議，嗣經被告東華大學三級教評會，決議依行為時教師法第14條第2項規定1年不得聘任為教師，繼而被告東華大學107年7月17日函告知原告上情，嗣經原處分核准1年不得聘任為教師，經核於法並無不符。原告此部分訴請確認原處分違法，並無理由，應予駁回。

四、從而，被告東華大學107年7月17日函所為不續聘通知、被告教育部107年7月5日函核准解聘、原處分均無違法，核無不合。原告訴請確認其與被告東華大學聘任關係存在、被告教育部107年7月5日函及原處分違法，均為無理由，應予駁回。

捌、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

玖、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　18　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　李毓華

法　官　蔡如惠

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。 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。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　18　　日

書記官　陳湘文