

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

113年度訴字第251號

114年12月11日辯論終結

原告 林宏明

訴訟代理人 劉安桓 律師

複代理人 李宜恩 律師

訴訟代理人 周仲鼎 律師

複代理人 劉慧如 律師

被告 教育部

代表人 鄭英耀(部長)

訴訟代理人 黃旭田 律師

賴秋惠 律師

上列當事人間撤職等事件，原告不服行政院中華民國113年1月3日院臺訴字第1135000256號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件起訴時，被告代表人為潘文忠，於訴訟進行中變更為鄭英耀，並經新任代表人具狀聲明承受訴訟(本院卷一第171頁)，經核並無違誤，應予准許。

二、爭訟概要：

(一)原告為陸軍少校，原服務耕莘健康管理專科學校(下稱學校)擔任軍訓教官，前經學校教師檢舉於民國110年4月6日在學校停車場與學校滿16歲之未成年學生(下稱甲生，真實姓名年籍詳卷)疑涉校園性別平等(下稱性平)事件(下稱前事件)，經學校性平教育委員會(下稱性平會)110年5月4日會議

01 決議性騷擾不成立，惟仍有行為時校園性侵害性騷擾或性霸
02 凌防治準則(113年3月6日修正名稱為：校園性別事件防治準
03 則，下稱防治準則)第7條第1項違反專業倫理規定情事，另
04 就原告懲處部分，經學校110年5月12日軍訓教官人事評審會
05 (下稱軍訓教官人評會)會議決議：依「高級中等以上學校軍
06 訓人員獎懲作業要點」(114年8月12日改稱「教育部軍訓教
07 官獎懲作業要點」，下稱獎懲作業要點)第11點第1款「處理
08 公務執行不力、敷衍塞責或有疏失，情節輕微」之規定，核
09 記申誡1次。學校並以110年9月24日耕學字第1100007724號
10 函，建議依獎懲作業要點第11點第1款及陸海空軍懲罰法(下
11 稱懲罰法)第15條第14款規定，核予原告申誡1次，報經被告
12 以110年10月20日臺教學(一)字第1100132459號令(下稱被告11
13 0年10月20日令)，核予申誡1次懲處在案。

14 (二)原告復於111年9月26日經學校教師檢舉，與甲生仍有交往等
15 情事(下稱系爭事件)，學校性平會組成調查小組，並於111
16 年11月15日作成第2247007號校園性別事件調查案調查報告
17 (下稱系爭調查報告)，認定原告與甲生確有交往及發生性行
18 為之事實，並以：原告已於前事件經認定違反防治準則第7
19 條第1項規定之教師專業倫理，竟再違反專業倫理規定，且
20 情節重大，建議予以撤職，且終身不得介派為軍訓教官與擔
21 任教育人員。經學校111年11月15日性平會會議決議，同意
22 系爭調查報告結果，並依調查小組建議及相關辦法辦理。嗣
23 學校111年12月22日軍訓教官人評會會議決議，原告因違反
24 教師專業倫理，且非初犯，情節重大，違反防治準則第7條
25 第1項規定，依懲罰法第15條第14款所定「其他違失行為違
26 反已送立法院備查或國防部頒定之法令」及「專科學校軍訓
27 教官編制員額資格遴選辦法」(下稱遴選辦法)第6條第11款
28 所定「行為違反相關法規，有撤職及終身不得介派為軍訓教
29 官之必要」，應予撤職且建議終身不得介派為軍訓教官，原
30 告向學院提起申復，學校性平會召開申復審議會議，認申復
31 為無理由，於112年2月8日作成申復無理由之申復審議決定

(下稱申復審議決定)，並以112年2月16日耕學字第1120001271號函通知被告。嗣被告112年3月14日軍訓教官人評會會議決議核予原告記大過2次處分。其後被告常務次長批示復議，經被告以112年6月13日人評會會議復議重新審議，並決議：原告因違反防治準則第7條第1項規定，依法撤職且終身不得介派為軍訓教官，及撤其軍官現職並停止任用3年。被告遂作成112年6月30日臺教學(六)字第1122803349號令(下稱原處分)，以：原告違反防治準則第7條第1項規定，依懲罰法第15條第14款及遴選辦法第6條第11款規定，由被告軍訓教官人評會決議原告撤職，且終身不得介派為軍訓教官。原告不服原處分，提起訴願，經行政院以113年1月3日院臺訴字第1135000256號訴願決定駁回，原告猶為不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張及聲明：

(一)主張要旨：

1.原處分認定原告與甲生發生交往關係及合意性行為，然甲生母親已於系爭調查報告陳述甲生與原告之間應無男女之情，甲生所有事情都會告訴原告，原告也會注意甲生情緒，若甲生想不開時，原告會通知甲生母親要留意等語，甲生母親更曾向被告陳情原處分懲處過重，可見原告與甲生間僅係輔導關係，並無逾越師生分際及違反教師專業倫理，原處分係基於錯誤之事實認定及不完全之資訊作成，應非適法。且前事件原告僅係有「並肩行走、牽手及疑似親吻之行為」，並未構成性騷擾，亦無與甲生發展為交往關係及發生合意性行為，原處分認定原告係再犯違反教師專業倫理規定，情節重大，亦有違誤。

2.原處分作成之依據均有違誤：

(1)原處分引用懲罰法第15條第14款「其他違失行為違反已送立法院備查或被告頒定之法令」之規定，然被告所稱原告之違失行為，所違反之法令為防治準則第7條第1項及遴選辦法第6條第11款規定，均屬被告頒布之命令，非已送立法院備查

或國防部頒定之法令，非屬懲罰法第15條第14款規定之範疇。

(2)防治準則第7條第1項固規定，教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。然防治準則係性平教育法第20條授權用以規範性侵害、性霸凌及性騷擾等情事之子法。本件既不涉及性侵害、性霸凌及性騷擾情事，應無防治準則之適用。又防治準則第7條主要是規範教師利用身分關係與學生產生權力不對等之地位，發生性侵害、性霸凌及性騷擾之情事，然甲生為專科四年級學生，而原告擔任年級輔導教官為二、三年級，原告非甲生之輔導教官，原告對甲生並無教學指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作上機會之關係，僅係基於朋友身分上的聯繫，不符合該條之規定。況系爭事件係師生戀，未涉性侵害、性騷擾、性霸凌之情形，實務上無性平教育法第25條第1項及防治準則之適用。

(3)遴選辦法第6條第11款規定軍訓教官行為違反相關法規，經被告軍訓教官人評會議決議，得為撤職，且終身不得介派為軍訓教官。然遴選辦法係由專科學校法第20條第1項授權訂定，惟專科學校法並無明確授權遴選辦法得訂定關於撤職之規定，違反授權明確性原則，進而違反法律保留原則，被告不應自行以命令方式剝奪原告擔任軍訓教官之權利；且遴選辦法第6條第11款所指「違反相關法規」，範圍十分空泛，有違法律明確性原則；另參照同條第6款規定，涉及性侵害、性霸凌或性騷擾之嚴重案件，始得為撤職，系爭事件與同條其他各款情形既不相符也不相類，嚴重程度有所落差，被告引用遴選辦法第6條第11款作成撤職處分，違反平等原則，剝奪原告工作權，有裁量濫用之違法，未就原告有利不利事實一併注意。

3.申復審議決定之審議小組之組成成員並無法律專業人員，有3位雖為被告性侵害、性騷擾及性霸凌調查人才庫成員，但

01 非法律系專任教師或律師，不符合防治準則第31條第3項第2
02 款之規定。且申復審議決定之內容自行增加系爭調查報告所
03 無之「校安通報及學生輔導法」等理由，又未給予原告陳述
04 意見之機會，逾越審查小組之權限。另申復審議小組自行認
05 定原告違反國軍軍風紀維護實施規定(下稱國軍風紀規定)第
06 31條第2項所定違反不當情感關係、未尊重性別互動分際情
07 事，惟此應屬政風單位之權限，顯有適用法律錯誤。

08 4.被告112年3月14日軍訓教官人評會會議決議時，系爭調查報
09 告等資料已全部陳報，並經委員充分考量下作出記2大過之
10 決定，依復議理由亦可知該次會議並無違法之處，僅係結果
11 不符長官預期，始另召開112年6月13日軍訓教官人評會會
12 議，並經復議決議為撤職且終身不得介派為軍訓教官，然被
13 告常務次長以權責長官之地位進行復議，然其應不具復議權
14 限，自無權踐行復議程序；且復議之事由以112年3月14日會
15 議投票單上多列其他顯與案情不相當，且差異過大之開放性
16 選項，致誤導投票委員，然原處分所援引之法條對於原告懲
17 處並無硬性規定應列何選項，自應由委員充分討論後自行選
18 擇，從而，被告112年6月13日軍訓教官人評會會議，復議理
19 由強調原告為累犯，且投票限縮於是否同意學校所作成之懲
20 處建議，有侵害委員自由投票之權利以及誤導之情。

21 5.系爭事件並非性侵害、性騷擾、性霸凌等嚴重校園性平事
22 件，且案發時被害人已經年滿16歲，且與原告已無權力不對
23 等關係，與利用權勢關係之情形有別，原處分逕以撤職且終
24 身不得介派為軍訓教官之最嚴厲處分，影響原告工作權利，
25 被告未考量以其他替代處分，不具妥適性，有違比例原則。
26 被告112年6月13日軍訓教官人評會會議中業務單位亦報告，
27 如涉強制性交者受撤職以及終身不得介派為軍訓教官之處
28 分；如涉合意性行為之性平事件，係記2大過之懲處，透過
29 不適服汰除等語。被告112年6月13日軍訓教官人評會會議僅
30 憑原告及甲生口頭承認，未審酌原告行為情節之輕重，逕核

01 定最嚴重之撤職處分，亦未敘明理由，有違責罰相當之比例
02 原則。

03 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

04 四、被告答辯及聲明：

05 (一)答辯要旨：

06 1.系爭調查報告認定原告與甲生交往及發生性行為，違反專業
07 倫理，且原告於前事件已與甲生互動未遵守分際，經被告核
08 以申誡處分仍再次與甲生發展師生以外之關係，情節嚴重，
09 為原處分所據事實，合於性平教育法第35條第1項、防治準
10 則第29條第1項規定；復依懲罰法第15條第14款、防治準則
11 第7條第1項、遴選辦法第6條第11款規定，核予原告撤職及
12 終身不得介派為軍訓教官，並無違誤。甲生母親雖表達原告
13 與甲生間應無男女之情之意見或者向被告陳情，均為甲生母
14 親個人之意見，不足以作為對原告之有利事證。又原處分屬
15 軍職人員考核評量，為高度屬人性之決定，被告之判斷並無
16 恣意或其他違法情事。

17 2.原告固以原處分所據防治準則第7條第1項以及遴選辦法第6
18 條第11款規定未合於懲罰法第15條第14款規定等語，惟：

19 (1)依陸海空軍軍官士官任職條例(下稱任職條例)第17條本文及
20 其施行細則第23條第3款規定，倘有任務需要，國防部得依
21 據相關規定將軍職人員調任至非軍事機構服務，是原告固因
22 調任學校擔任軍訓教官而變更服務地點，惟仍具備軍職身
23 分，自應受懲罰法等相關軍事法令之適用。

24 (2)遴選辦法第6條第11款規定，軍訓教官行為違反相關法規，
25 有撤職及終身不得介派為軍訓教官之必要，由被告軍訓教官
26 人評會議決撤職，軍訓教官與一般軍官性質不同，係於學校
27 任職，應與學校教師及其他人員之消極資格一致，爰軍訓教
28 官除應適用懲罰法、任職條例等國軍相關規定外，基於學校
29 教育環境之特別考量，並應適用遴選辦法所定消極資格條
30 件，被告並訂定獎懲作業要點，其第2點即規定被告得依懲
31 罰法對有違失人員為懲戒。

01 (3)依系爭調查報告原告為成年人又具師長身分，有維護學生身
02 心發展之義務，應嚴守師生分際，於學生對於師長之情感超
03 乎專業倫理時，有導正學生之責任。惟原告前因與甲生之前
04 事件已經懲處，更於系爭事件與甲生發展為交往關係，並發
05 生性行為，已違反專業倫理規定，詳述原告違反防治準則第
06 7條第1項規定之理由，且防治準則已由被告於101年5月24日
07 送立法院備查，尚合於懲罰法第15條第14款規定。

08 3.原告雖復以被告常務次長不具復議權限，無權踐行懲罰法第
09 30條第5項規定之復議程序，惟依懲罰法施行細則第2條第1
10 項第2款、第2項規定，軍職人員倘於國防部以外機關(構)及
11 行政法人任職，即得由相當層級之主管行使懲罰法第30條第
12 4項、第5項之懲罰權責；原告之級職為陸軍少校，依懲罰法
13 施行細則所附陸海空軍各級指揮官或主官懲罰權責劃分表，
14 則得核定原告受大過懲處之核定長官級職至少為上校，復參
15 陸海空軍軍官士官任官條例第2條第2項規定及陸海空軍軍官
16 士官官等官階與公務人員職等對照表，上校之級職對照公務
17 人員之職等為簡任十職等，是批示交回軍訓教官人評會復議
18 之被告常務次長，其職等為簡任第十四職等，顯高於簡任十
19 職等，具有復議之權限至明，故復議程序並無違誤。又被告
20 112年3月14日軍訓教官人評會採取開放式選項，且其決議為
21 2大過，與先前學校111年12月22日軍訓教官人評會所建議之
22 撤職處分有重大變更，復未能具體敘明理由，有不符比例原
23 則之虞，經被告常務次長依懲罰法第30條第5項規定提起復
24 議，倘若軍訓教官人評會會議表決後仍不同意學校之懲罰建
25 議，委員仍得於敘明理由後通過適當之懲罰，自無原告所述
26 投票方式侵害表意自由情事。至被告112年3月14日軍訓教官
27 人評會會議中，原告已到場陳述意見，自無程序保障不足之
28 情。

29 4.原處分並無違反比例原則及平等原則：

30 (1)遴選辦法第6條第11款規定，軍訓教官之行為如違反相關法
31 規，有撤職及終身不得介派為軍訓教官之必要者，應由被告

01 軍訓教官人評會議決撤職且終身不得介派為軍訓教官，已明
02 定適用要件事實及被告軍訓教官人評會之裁量權限。

03 (2)軍訓教官依防治準則第9條第2項第1款規定，為適用行為時
04 之性平教育法第2條第7款及防治準則之教師，再參行為時教
05 師法第14條第1項第11款或第15條第1項第5款規定，教師與
06 學生發生性平案件時，被告得將教師解聘，而解聘相當於懲
07 罰法第12條第1款所定之撤職，故軍訓教官有相同行為時，
08 即應核予相當之懲罰，與平等原則無違。

09 (3)原告未記取前事件經核予申誡1次懲罰處分之教訓，忽視或
10 曲解防治準則第7條第1項已明定，師長於輔導時，在與性或
11 性別有關之人際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關
12 係，欲以輔導學生之名義，為自身錯誤行為開脫。況記大過
13 2次依陸海空軍軍官士官服役條例第15條第1項第5款規定，
14 被告軍訓教官人評會需再考核原告是否適服現役；如經考核
15 為適服現役，原告仍有機會返校服務，經考量原告與甲生於
16 性或性別有關之人際互動上，特別是原告已非初犯，可見仍
17 有再次違反專業倫理關係之風險，故應將原告撤職，始為妥
18 適。

19 (二)聲明：原告之訴駁回。

20 五、本件如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明在卷，並
21 有原處分(本院卷一第165頁至167頁)、行政院113年1月3日
22 院臺訴字第1135000256號訴願決定(第229頁至245頁)、前事
23 件申誡處分(原處分卷第266至268頁)、系爭調查報告(原處
24 分卷第210頁至213頁)、學校111年11月15日性平會會議會議
25 紀錄(原處分卷第193頁至199頁)、學校111年12月22日軍訓
26 教官人評會會議紀錄(原處分卷第272頁至274頁)、申復審議
27 決定(原處分卷第290頁至299頁)、被告112年3月14日軍訓教
28 官人評會會議紀錄(本院卷一第405頁至第421頁)、被告112
29 年3月16日學生事務及特殊教育司簽呈(本院卷一第469頁)、
30 112年6月13日人評會會議開會通知單、委員簽到冊、會議紀
31 錄、會議資料(原處分卷第1至187頁)在卷可稽，堪信屬實。

01 六、本件爭點為：被告依被告112年6月13日軍訓教官人評會會議
02 之決議，認定原告「因110年至111年間與甲生發展為交往關
03 係，並發生合意性行為，經學校性平會調查屬實，因前事件
04 處置告誡後仍再犯，不思反省，行為已嚴重違反教師專業倫
05 理規定，情節重大」之系爭事件，違反防治準則第7條第1項
06 規定，合於懲罰法第15條第14款所定「其他違失行為違反已
07 送立法院備查或國防部頒定之法令」之違失，依遴選辦法第
08 6條第11款由被告核定撤職及終身不得介派為軍訓教官之原
09 處分，是否適法？

10 七、本院之判斷：

11 (一)行為時即112年8月16日修正前性平教育法第2條第3、4、5款
12 規定：「本法用詞定義如下：……□性侵害：指性侵害犯罪
13 防治法所稱性侵害犯罪之行為。□性騷擾：指符合下列情形
14 之一，且未達性侵害之程度者：(一)以明示或暗示之方式，從
15 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
16 他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。(二)以性或
17 性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習
18 或工作有關權益之條件者。□性霸凌：指透過語言、肢體或
19 其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別
20 認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。」第25
21 條第1項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校
22 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
23 加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、
24 不續聘或其他適當之懲處。」第31條第2項、第3項規定：
25 「(第2項)性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告
26 及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。
27 (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，
28 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
29 處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、
30 檢舉人及行為人。」第32條第1項規定：「申請人及行為人
31 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

01 日起20日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。」據
02 上可知，行為人自須構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事
03 件，經學校或主管機關調查屬實後，始有依性平教育法第25
04 條第1項規定，依相關法律或法規規定自行或將加害人移送
05 其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其
06 他適當之懲處，而對於該處理結果，申請人及行為人如有不
07 服，得以向學校或主管機關申復。次依行為時性平教育法第
08 20條第1項規定：「為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性
09 霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸
10 凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與
11 人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機
12 制、程序及救濟方法。」被告基此授權訂定之行為時即113
13 年3月6日修正前防治準則第7條規定：「(第1項)教師於執行
14 教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會
15 時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫
16 理之關係。(第2項)教師發現其與學生之關係有違反前項專
17 業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」其立法理由為
18 「教師與學生之間，多隱含因行使專業職責所導致之權力差
19 異，爰於第1項規範學校教師應謹守專業倫理，以避免引發
20 校園性侵害或性騷擾爭議。」可知上開防治準則為防範校園
21 性侵害或性騷擾事件之發生，就學校教師於執行教學、指
22 導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，規定
23 教師在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫
24 理之關係。同準則第29條規定：「(第1項)基於尊重專業判
25 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
26 侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會
27 之調查報告。(第2項)性平會召開會議審議調查報告認定性
28 侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主
29 管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附
30 經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳
31 述意見。(第3項)前項行為人不於期限內提出書面陳述意見

者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第32條第3項所定之情形外，不得重新調查。(第4項)學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第32條第3項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。」第30條第1項及第2項規定：「(第1項)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依本法第25條第1項規定，對行為人予以申誡、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。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關議處；……。 (第2項)本法第25條第2項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。」參諸上揭規定，明定校園性侵害、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。是如行為人經依前揭規定調查後，認為不構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，自無依前揭規定懲處或移送其他權責機關懲處之適用。惟如經調查該行為可能涉及其他權責機關得懲處之規定時，並非不能移送該權責機關予以適法處理。至112年8月16日修正公布、113年3月8日施行之性平教育法第3條第3款第4目規定：「本法用詞，定義如下：……□校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：……(四)校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」係於原告行為後所增訂公布施行，立法院將防治準則第7條增列於性平教育法第3條第3款第4目，將

01 教師違反防治準則第7條認屬校園性別事件，應由性平會調
02 查，均係原告行為後所增訂公布施行之規定，於本件並不適
03 用。最高行政法院113年度上字第252號、109年度判字第395
04 號判決參照。

05 (二)任職條例施行細則第28條第5款規定：「調部外單位任職之
06 軍官、士官，人事處理規定如下：……□調部外單位任職之
07 軍官、士官，其獎懲、考績考核、休假、婚姻、撫卹、保險
08 等，由部外單位依有關規定辦理。……」114年8月5日修正
09 發布、114年8月6日施行前懲罰法(下同)施行細則第2條第2
10 項規定：「於國防部以外機關(構)及行政法人任職、服役之
11 中將以下現役軍人，其懲罰權責，由所屬機關(構)及行政法
12 人準用前項規定，由相當層級之主官核定。」專科學校法第
13 20條第1項規定：「專科學校置軍訓室主任、軍訓教官；其
14 編制、員額、資格及遴選事項之辦法，由教育部會同國防部
15 定之；其職掌、介派、遷調、進修、申訴及其他相關事項之
16 辦法，由教育部定之。」被告依前開授權發布訂定遴選辦
17 法，其第2條規定：「本辦法所稱軍訓教官，指經教育部(以
18 下簡稱本部)會同國防部遴選，由本部介派至專科學校(以
19 下簡稱學校)服務之軍職人員。」軍訓教官為被告遴選、介派
20 至學校單位之現役軍人，被告對軍訓教官具有實際管理考核
21 權責。被告為嚴肅軍訓人員之工作紀律，獎優懲劣，增進工
22 作效能與效率，依職權訂定獎懲作業要點。該要點第2點規
23 定：「高級中等以上學校軍訓人員獎懲，依陸海空軍軍官士
24 官任職條例及其施行細則、陸海空軍獎勵條例及其施行細
25 則、陸海空軍懲罰法及其施行細則、陸海空軍勳賞條例及其
26 施行細則、國軍勳賞獎懲作業實施要點等有關人事法令及本
27 要點之規定辦理。」第4點第2款規定：「獎懲種類：……(二)
28 懲罰：撤職、記大過、記過、罰薪、檢束及申誡。」第5點
29 規定：「□獎懲權責：(一)建議單位及機關：1. 各高級中等以
30 上學校。2. 各直轄市政府教育局。3. 各縣(市)聯絡處。4. 本
31 部國民及學前教育署。5. 本部。(二)核定機關：本部。」由此

01 可知，軍訓教官之獎懲權責，各高級中等以上學校、各直轄
02 市政府教育局、各縣(市)聯絡處、被告所屬國民及學前教育
03 署有建議權，被告具有最終核定權限。懲罰法第30條第7項
04 規定：「於國防部以外機關(構)或行政法人任職、服役之現
05 役軍人，其評議會之組成及召集，得依各該組織特性自訂規
06 定辦理，不受前項規定之限制。」被告為使各機關學校所設
07 軍訓人評會辦理其軍訓教官人事作業符合公正、公平及公開
08 之要求，依職權訂定軍訓教官人評會設置要點，依行為時即
09 111年6月24日修正發布該要點第5點第1款及第6款規定：
10 「評審規定：(一)審議事項除特殊案件外，均以會議方式行
11 之。……(六)各級軍訓人評會之職掌劃分，依附表之規定。」
12 附表明定各級軍訓人評會執掌項目為：「……□陸海空軍懲
13 罰法第30條第7項……規定應召集之評議會議。」上開執掌
14 事項之權責劃分學校具有建議陳報之權限，被告則具有決議
15 核定之權限，最高行政法院111年度上字第529號判決參照，
16 則被告應有作成原處分之權限，應屬無疑。

17 (三)經查，原告為陸軍少校，於原服務學校擔任軍訓教官，前因
18 有與甲生並肩行走、牽手及疑似親吻之前事件，經學校性平
19 會認定性騷擾不成立，惟仍有防治準則第7條第1項違反專業
20 倫理規定情事，經學校110年5月12日軍訓教官人評會會議決
21 議，被告遂以110年10月20日令，核予申誡1次。原告復於11
22 1年9月26日經學校教師檢舉，與甲生仍有交往，學校性平會
23 遂依性平教育法第30條規定組成調查小組，於111年11月15
24 日作成系爭調查報告，其內容略以：原告坦承於甲生16歲以
25 後有與甲生發生性行為，另無證據顯示雙方於甲生16歲以前
26 有發生性行為及猥褻行為。原告為已婚身分，並知悉甲生為
27 未成年人且身心狀況不穩，亦理解前事件遭懲處，仍與甲生
28 發生交往關係，甚至發展性行為，違反防治準則第7條第1項
29 之專業倫理規定，情節重大，建議予以撤職，且終身不得介
30 派為軍訓教官與擔任教育人員，有系爭調查報告可參(原處
31 分卷第212、213頁)。嗣經學校111年11月15日性平會會議決

01 議，同意系爭調查報告結果，並依調查小組建議及相關辦法
02 辦理，復經學校111年12月22日軍訓教官人評會會議決議，
03 原告因違反教師專業倫理，且非初犯，情節重大，違反防治
04 準則第7條第1項規定，依懲罰法第15條第14款所定「其他違
05 失行為違反已送立法院備查或國防部頒定之法令」及遴選辦
06 法第6條第11款所定「行為違反相關法規，有撤職及終身不
07 得介派為軍訓教官之必要」，應予撤職且建議終身不得介派
08 為軍訓教官；被告112年3月14日軍訓教官人評會會議雖曾決
09 議核予原告記大過2次處分，然經被告常務次長批示復議，
10 經被告以112年6月13日人評會會議復議重新審議，並決議：
11 原告因違反防治準則第7條第1項規定，依法撤職且終身不得
12 介派為軍訓教官，及撤其軍官現職並停止任用3年，被告遂
13 依上開決議以：原告違反防治準則第7條第1項規定，依懲罰
14 法第15條第14款及依遴選辦法第6條第11款規定，由被告軍
15 訓教官人評會決議原告撤職，且終身不得介派為軍訓教官作
16 成原處分，有前引學校111年11月15日性平會會議會議紀錄、
17 學校111年12月22日軍訓教官人評會會議紀錄、被告112
18 年3月14日軍訓教官人評會會議紀錄、被告112年3月16日學
19 生事務及特殊教育司簽呈、112年6月13日人評會會議紀錄在
20 卷可參。依上情可知，無論是系爭調查報告之調查結果、學
21 校111年11月15日性平會會議或是被告112年6月13日軍訓教
22 官人評會決議，均未認定原告構成校園性侵害、性騷擾或性
23 霸凌態樣，並為被告所自承(本院卷二第63、64頁)，準此原
24 告既無構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌，核無行為時性平
25 教育法第25條第1項所定，依相關法律或法規規定自行或將
26 加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、
27 不續聘或其他適當之懲處等校園性平事件程序規定之適用；
28 復參諸學校111年12月22日軍訓教官人評會及被告112年6月1
29 3日軍訓教官人評會會議紀錄，均是逕為引用系爭調查報告
30 之調查結果及學校性平會之會議決議作為審議基礎，未再有
31 其他調查事項，亦即仍係踐行校園性平事件之程序規定，可

見原告經學校性平會調查後，並未因可能涉及其他權責機關得懲處之規定時，而移送該權責機關調查並予以適法處理，而係依性平教育法第25條規定所為之懲處，本件原告所涉系爭事件，既不構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，已如前述，被告仍依性平教育法規定作成撤職及終身不得介派為軍訓教官，程序即有違誤。

(四)次查，被告認原告違反防治準則第7條第1項，合於懲罰法第15條第14款，乃依遴選辦法第6條第11款之規定，復經被告軍訓教官人評會決議撤職，且終身不得介派為軍訓教官，有前引原處分可參。而就原處分所依據懲罰法第15條第14款指涉的法令為何，被告陳稱係防治準則第7條第1項，有言詞辯論筆錄可參(本院卷二第64頁)。然防治準則係被告依行為時性平教育法第20條第1項為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所授權訂定之法規命令，性質上仍係以預防與處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件之法令。行為時即113年3月6日修正前防治準則(第2章校園安全規劃)第7條規定，學校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，規定教師在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係，應係為防止校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件發生所規定之預防措施，違反該預防措施並不因此即構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。直至112年8月16日修正公布、113年3月8日施行之性平教育法第3條第3款第4目，立法者始將違反原防治準則第7條第1項規定之行為類型，增列為「校園性別事件」，並於113年3月6日修正發布子法時，將原「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」改稱「校園性別事件防治準則」，而將上述師生戀類型增加納入校園性別事件，然禁止或限制師生戀，是基於師生間權力不對等關係，以維護教師專業倫理及校園公平性之觀點出發，故除非涉及權勢性騷擾之性騷擾事件類型，否則實難逕依行為時性平教育法歸類為性侵害、性騷擾或性霸凌事件。要言之，行為時之性平教育法及防治準則，並未

將上述一般稱為師生戀之類型歸於校園性平事件，是若將單純違反防治準則第7條規定之行為謂係應屬校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，並依校園性平事件程序處置，亦違反法律保留原則。

(五)再參懲罰法第15條第13款及第14款規定：「現役軍人有下列違失行為之一者，應受懲罰：……十三、實施性侵害、性騷擾或性霸凌，經調查屬實者。十四、其他違失行為違反已送立法院備查或國防部頒定之法令。」遴選辦法第6條第3、4、5、6、7、8、10、11款規定：「軍訓教官有下列各款情形之一者，應由本部軍訓教官人事評審會議決撤職，且終身不得介派為軍訓教官：……□犯性侵害犯罪防治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定。□經各主管機關或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。□經各主管機關或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，有撤職及終身不得介派為軍訓教官之必要。□受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經各主管機關或學校性別平等教育委員會確認，有撤職及終身不得介派為軍訓教官之必要。□經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，有撤職及終身不得介派為軍訓教官之必要。□知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經各主管機關或學校查證屬實。……□體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十一、行為違反相關法規，有撤職及終身不得介派為軍訓教官之必要。」可知懲罰法第15條第1款至第13款及遴選辦法第6條第1款至第10款所定應受懲罰，尤其是受撤職，且終身不得介派為軍訓教官之懲罰要件，為例示規定，而懲罰法第15條第14款及遴選辦法第6條第11款則為概括規定。有關概括規定之法律解釋，須由前所列舉之例示規定中，觀察其彼此間之

01 類似性、共通性或相當性，以此推尋概括規定之應有範圍，
02 此乃一般法律解釋方法。觀諸懲罰法第15條第13款規定，實
03 施性侵害、性騷擾或性霸凌，經調查屬實者，應受懲罰；遴
04 選辦法第6條第3、4、5、6、7、8、10款應由被告軍訓教官
05 人事評審會議決撤職，且終身不得介派為軍訓教官者，均屬
06 性侵害、性騷擾、性霸凌或其他導致學生身心受到侵害之嚴
07 重態樣；另參行為時性平教育法第27條之1第1、2、3、8項
08 規定：「(第1項)學校聘任、任用之教育人員或進用、運用
09 之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關
10 委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免
11 職、終止契約關係或終止運用關係：□有性侵害行為，或有
12 情節重大之性騷擾或性霸凌行為。□有性騷擾或性霸凌行
13 為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關
14 係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決1年至4年不得
15 聘任、任用、進用或運用。(第2項)有前項第1款情事者，各
16 級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進
17 用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運
18 用關係；有前項第2款情事者，於該議決1年至4年不得聘
19 任、任用、進用或運用期間，亦同。(第3項)非屬依第1項規
20 定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，
21 有性侵害行為或有情節重大之性騷擾、性霸凌、違反兒童及
22 少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，
23 經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、
24 進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解
25 聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之
26 性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及
27 少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查
28 證屬實並議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用者，於
29 該議決期間，亦同。……(第8項)第1項至第3項之人員適用
30 教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍
31 相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依

各該法律規定辦理，並適用第4項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。」可知學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，均針對性侵害、性騷擾、性霸凌或侵害情節更為嚴重之事件，然本件系爭事件係原告違反行為時防治準則第7條第1項防止性侵害、性騷擾、性霸凌發生之預防措施，即使原告之系爭事件屬違反一種禁止誡命，但與遴選辦法第6條第11款以外其他各款情節相較為輕微，性質亦不相同，被告以原告違反行為時防治準則第7條第1項，即謂屬懲罰法第15條第14款之其他違失行為，而依遴選辦法第6條第11款逕處以撤職處分及終身不得介派軍訓教官，亦有違明確性原則與責罰相當性原則。至原告系爭事件是否另違反如國軍風紀規定等情，應與行為時性平教育法事件無涉。

(六)從而，被告認定原告之系爭事件，違反防治準則第7條第1項規定，經學校性平會調查認定後認合於懲罰法第15條第14款所定「其他違失行為違反已送立法院備查或國防部頒定之法令」之違失，遂依遴選辦法第6條第11款由被告核定撤職及終身不得介派為軍訓教官之原處分，難謂合法。

八、綜上所述，原處分既有前開違法情事，訴願決定未予糾正，亦有違誤。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

十、結論：本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

審判長法 官 許麗華

法 官 林家賢

法 官 郭淑珍

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

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
02 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
03 繕本）。

04 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，
05 逕以裁定駁回。

06 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
07 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
09

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	

01

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 115 年 1 月 8 日

03

書記官 劉聿菲