裁判字號：最高行政法院 110 年度上字第 19 號 行政判決
裁判日期：民國 112 年 06 月 15 日
案由摘要：解聘

最高行政法院判決　　110 年度上字第 19 號
上　訴　人　國立○○大學
代　表　人　趙○○
訴訟代理人　李蒼棟　律師
被 上訴 人　吳○○
訴訟代理人　賴淳良　律師
　　陳家偉　律師
上列當事人間解聘事件，上訴人對於中華民國 109 年 10 月 29 日臺北高等行政法院 108 年度訴字第 220 號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理　由

一、事實概要：

㈠被上訴人原係上訴人教師，上訴人於民國 105 年 8 月 10 日接獲甲生以被上訴人藉詞工作上教學，於 105 年 8 月 1 日及 4 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，經上訴人性別平等教育委員會（下稱性平會）受理，編為 10 50810 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，提交上訴人 10 5 學年度第 1 學期第 3 次性平會，決議通過原調查報告，認定被上訴人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被上訴人心理狀況，採取必要輔導措施、被上訴人應完成 8 小時之性別平等教育相關課程、給予被上訴人留支原薪 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，遞經上訴人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，由上訴人以 106 年 4 月 10 日東秘字第 0000000000 號函(下稱 106 年 4 月 10 日函)檢附原調查報告，通知被上訴人。

㈡嗣上訴人接獲教育部106年9月18日臺教學(三)字第0000000000號函(下稱教育部106年9月18日函)，略以被上訴人薪點為770點，為教授到頂薪級，無再升薪點空間，被上訴人留支原薪1年，無實質處分意義，請上訴人依行為時(下同)性別平等教育法(下稱性平法)第25條第1項規定釐正被上訴人之議處事宜。上訴人性平會乃於106年10月30日召開106學年度第1學期第2次性平會，決議：對被上訴人所為留支原薪1年之處置，無實質處分意義，又被上訴人是否如期完成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，且被上訴人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)，移請上訴人教評會審議。上訴人復接獲教育部106年12月6日臺教學(三)字第0000000000號函(下稱教育部106年12月6日函)，謂被上訴人犯性騷擾防治法第25條第1項之罪，經臺灣○○地方法院000年度○字第000號刑事判決判處被上訴人共2罪，各處有期徒刑5月(下稱○○地院刑事判決)，請上訴人併同該刑事判決核實審認被上訴人違法行為之議處。上訴人性平會乃召開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。嗣經上訴人三級教評會，決議依行為時教師法第14條第1項第13款及第2項規定解聘被上訴人，且1年不得聘任為教師，經上訴人以106年12月25日東秘字第0000000000號函（下稱上訴人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被上訴人，並告以另報教育部核准中。

㈢被上訴人對上訴人106年12月25日函不服，提起申復，經上訴人申復決定駁回。被上訴人乃提起申訴，其間，上訴人以107年7月17日東人字第0000000000號函（下稱107年7月17日函）通知被上訴人：其因違反行為時教師法第14條第1項第13款規定案件，經報奉教育部107年7月5日臺教人(三)字第0000000000號函(下稱107年7月5日函)予以核准，自該函送達之翌日起解聘生效。被上訴人乃於申訴及再申訴均遭駁回後，

向臺北高等行政法院(下稱原審)提起行政訴訟，經原判決將再申訴決定、申訴決定、申復決定及上訴人107年7月17日函均撤銷，上訴人不服，遂提起上訴。

二、被上訴人起訴主張及上訴人在原審答辯，均引用原判決所載。

三、原審為上訴人不利之判決，係以：

㈠教育部對上訴人寄發106年12月6日函，乃因該部於同年11月23日收受○○地院刑事判決，請上訴人併同該判決所載犯罪事實，核實審認被上訴人違法行為之議處事宜，係因發現足以影響原調查認定之新事證，要求上訴人重新調查。惟上訴人性平會並未依性平法第33條規定另組調查小組，即於106年12月8日開會，參酌該判決內容後，決議修正原調查報告，並建議依性平法第25條第1項、行為時教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實及第14條第2項規定，移送本校教評會審議」，核已違反性平法第33條規定。

㈡上訴人○○○○○系於106年11月30日召開106學年度第1學期第5次系教評會，決議請性平會再行斟酌；該次列席人員包括被上訴人；惟該次系教評會召開時間，係在上訴人性平會106年12月8日決議修正原調查報告之事實認定及對被上訴人之處理建議以前。另系教評會及院教評會係分別於106年12月6日及5日，以電子郵件對被上訴人寄送106年12月11日上午10時及106年12月11日中午12時10分召開教評會之列席通知；又上訴人係以106年12月5日東人字第0000000000號函(下稱106年12月5日函），請被上訴人列席106年12月13日（原判決誤載為106年12月23日）校教評會。上述各級教評會之開會及列席通知，記載被上訴人得以書面陳述意見，形式上雖符合性平法第25條第4項及行為時(下同)校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱防治準則)第29條第2項第1款等規定，惟均在上訴人性平會106年12月8日開會前即對被上訴人寄送，自無可能預先在通知信函內，記載該次性平會決議參酌○○地院刑事判決所認定事實修正原調查報告，及建議依性平法第25條第1項、行為時教師法第14條第1項第13款及第2項等規定

，將被上訴人移送教評會審議之事，實際上等同未給予被上訴人答辯之機會。上訴人性平會於 106 年 12 月 8 日決議修正原調查報告，該日為星期五，且被上訴人主張其未受通知出席該次性平會，則被上訴人在不知悉性平會開會結果之情況下，顯無可能在已訂於隔週星期一召開之系、院教評會開會前，即向上訴人申請閱覽修正調查報告。又校教評會之開會日係訂於系、院教評會開會後 2 日，被上訴人即便因出席系、院教評會而得知原調查報告業經修正之事，且隨即依行政程序法第 46 條規定向上訴人申請閱覽，仍須待上訴人作成准許之決定，未必能在校教評會開會前即知悉修正調查報告內容；縱於校教評會開會前取得，要求被上訴人在不足 2 日之內，立即核對原調查報告與修正報告之差異後，提出對己有利之答辯，亦屬強人所難。從而，上訴人於 106 年 12 月 11 日及 13 日所召開三級教評會，因未事先提供被上訴人任何將受解聘懲處之相關資訊，乃實質上剝奪被上訴人在受足以改變身分之懲處前，應有之書面陳述意見機會，自與性平法第 25 條第 4 項規定及防治準則第 29 條第 2 項第 1 款所定正當程序有違等語，為其判斷之基礎。

四、本院按：

㈠國家為保障大學教師之工作權益與生活，以提升教師專業地位，對大學與其所屬教師之權利義務，以及教師之解聘、不續聘、停聘等之要件與程序等事項，於教育人員任用條例及教師法均有明文規範，並藉須經主管機關核准，予以監督（教育人員任用條例第 31 條、教師法第 14 條、108 年 6 月 5 日修正公布教師法第 14 條至第 16 條、第 18 條及第 22 條規定參照）。又大學法第 19 條及教師法第 14 條第 1 項第 14 款及第 2 項等規定（現行教師法為第 16 條），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，業經憲法法庭 111 年憲判字第 11 號判決意旨闡釋甚明，具有拘束各機關及人民之效力，法院應依憲法法庭判決意旨為裁判。又上開憲法法庭判決核係變更本院 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因具有當時教師法第 14 條第 1 項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，係屬行政處分之見解，而改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。

㈡本件係被上訴人認為上訴人之解聘不合法並對另受議決 1 年不得聘任為教師部分，循序提起行政訴訟。本庭經評議後，認為有關公立大學以其教師具有行為時教師法(於下列所述徵詢法律見解部分，均簡稱為教師法)第 14 條第 1 項各款事由之一予以解聘，該解聘之法律性質將影響教師應提起何種類型之行政訴訟，及教師因解聘之事由所另受議決一定期間不得聘任為教師之處分，應以何者為被告等原則重要性法律問題，均有隨上開憲法法庭判決意旨，一併重新檢討之必要，乃將本庭擬採為裁判基礎之下列法律見解，提具本院 112 年度徵字第 2 號徵詢書，徵詢本院其他庭意見，業經受徵詢庭均回復同意本庭擬採之法律見解：

1.關於訴訟類型部分：

憲法法庭判決意旨雖僅闡示公立大學不予續聘教師之法律性質，惟教師之工作權為憲法第 15 條規定之工作權所保障，教師依教師法第 9 條規定取得教師資格，並由教育部發給教師證書，得應聘於學校從事教學工作，而公立大學對於教師之聘任係受憲法第 11 條保障之大學自治事項，公立大學得選擇與符合聘任資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，是公立大學對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，自與不續聘教師意思表示之性質相同，均屬基於聘任契約所為意思表示。因此教師認為學校之解聘不合法，即係對聘任契約法律關係存否之爭執，應對該公立大學提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。

2.關於教師因解聘之事由所另受議決一定期間不得聘任為教師之處分，應以何者為被告部分：

⑴102 年 7 月 10 日修正公布前之教師法，對於因法定事由經解聘、停聘或不續聘之教師，不得聘任為教師，此乃依當時教師法第 14 條第 3 項規定之法律效果。102 年 7 月 10 日教師法修正公布後，方有經學校教評會議決並報教育部核准後，不得聘任為教師之規定。依教師法第 14 條第 2 項及第 3 項規定，教師有同條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事，經教評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；教師有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 12 款或同條第 2 項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。是依上開規定所為不得聘任為教師之行為，具有剝奪教師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，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍內事項，核為單方具有規制效力之行政處分。

⑵公立大學以其所屬教師具有教師法第 14 條第 1 項各款之事由，而本於契約當事人地位對其為解聘之意思表示者，僅得使該教師退出該校之現任教職。惟為維護學生受教育之權利，對於具有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 12 款情事，或因第 13 款事由且情節重大遭解聘之教師，立法者認其已不適任於教職，乃以教師法第 14 條第 3 項之規定，使其終身不得再任教師，以維護公益。至於立法者基於比例原則之考量，就因教師法第 14 條第 1 項第 13 款之事由遭到解聘，除情節重大者外，規定教評會應併審酌案件情節，依教師法第 14 條第 2 項規定，議決教師 1 年至 4 年不得聘任為教師，報經教育部核准，此雖非終身禁止再任教師，惟亦限制教師於一定期間內選擇職業之自由，並對其他學校聘任該教師之契約自由形成拘束，亦於學生受教權有重大影響，而為單方令該教師於一定期間退出教師職場之決定。其中應經學校教評會於解聘事件中併同議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之程序，乃基於學校對該解聘事實情節最熟知之考量，惟學校於教評會議決後仍應將議決報請主管教育行政機關核准，其旨即因此已非單純屬於原學校與其聘任教師間之聘任法律關係，而是使教師於一定期

間內全面退出教師職場，限制教師工作權之重大事項，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。從而，公立大學將教育部對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該 1 年不得聘任為教師之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之主管教育行政機關教育部為被告。

㈢關於本案之解聘部分：

1.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，乃因司法院釋字第 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。

2.次按「(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。」等規定，可知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，而至懲處決定階段，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。

3.「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，被上訴人因涉對甲生校園性騷擾之系爭性平事件，前經上訴人

性平會決議，由 3 名委員組成調查小組於 105 年 12 月 23 日完成原調查報告，提交上訴人性平會 105 學年度第 1 學期第 3 次會議決議認定被上訴人有性騷擾甲生之行為，嗣經上訴人三級教評會決議通過性平會之原調查報告，並對被上訴人為下列處置：⑴給予被上訴人留支原薪 1 年之處分；⑵被上訴人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被上訴人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，由上訴人性平會議定交相關單位處理，並由上訴人以 106 年 4 月 10 日函檢附原調查報告，通知被上訴人，為原判決確定之事實。而教育部 106 年 9 月 18 日函，係將被上訴人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上訴人，並請上訴人依性平法第 25 條第 1 項規定釐正本案「議處」事宜；另教育部 106 年 12 月 6 日函雖檢送○○地院刑事判決予上訴人，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，似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，而是依據原調查報告之事實認定促請上訴人核實審認議處事宜，果爾，則教育部上開 2 函能否認係依性平法第 32 條第 3 項規定要求上訴人性平會重新調查？又上訴人性平會就甲生申訴遭被上訴人性騷擾之事實，不論原調查報告與修正調查報告，似均僅認定被上訴人僅成立 105 年 8 月 4 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(同年 5 月 26 日、6 月 8 日、8 月 1 日)則不構成性騷擾(見原審卷第 108-112 頁、第 170-173 頁)，經核與○○地院刑事判決(見再申訴卷第 105-122 頁)認定被上訴人於 105 年 8 月 1 日及 8 月 4 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。是上訴人性平會似未變更其事實認定，則修正調查報告是否僅係原調查報告之理由增補，而非在重啓調查程序之重新調查，即非無疑。原判決未釐清上情，逕認教育部係因發現足以影響原調查認定之新事證，而要求上訴人重新調查，並以上訴人未另組調查小組並依性平法相關規定為重新調查之處理程序，有違性平法第 33

條規定之違法，進而為不利於上訴人之判決，即有未依職權調查證據並使當事人就事實上及法律上為適當完全辯論之違誤。上訴意旨主張原判決上開認定理由不備，並有不適用行政訴訟法第 125 條之違法，即非無據。

4.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。據上訴人 106 年 4 月 10 日函及教育部 106 年 9 月 18 日函提及上訴人宜請被上訴人完成強制外部諮商一事出具相關證明文件，俾提供上訴人性平會追縱評估，若未能據予有效執行，則請上訴人確實移送教評會議處等語(見原審卷第 371 頁)，似謂上訴人原對被上訴人所為關於完成 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？又上訴人如係因被上訴人未完成外部諮商，尤其因給予被上訴人留支原薪 1 年並無實質規制意義，故而本於性平法第 25 條規定及教師法第 14 條賦予之權責，將本案移交教評會審議，即非無據。再者本件如非因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，因上訴人本即有依據性平會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。上訴人如僅將議處部分送請性平會檢視，只具徵詢性平會參考意見之意義，並無礙上訴人職權之行使。

5.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，則在被上訴人接獲原調查報告後，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被上訴人得知其內容並有表達意見之機會。且被上訴人嗣經三級教評會決議依教師法第 14 條第 1 項第 13 款及第 2 項規定予以解聘，且 1 年不得聘任為教師，並由上訴人以 106 年 12 月 25 日函檢附修正調查報告，將上開教評會決議結果通知被上訴人，經核已涉及被上訴人身分之改變，依性平法第 25 條第 4 項及防治準則第 29 條第 2 項第 1 款規定，教評會於召開會議審議前，應就其開會「涉及身分改變」之事由通知被上訴人提出書面陳述意見，並使被上訴人對修正調查報告之修正部分有表示意見之機會。原判決認定被上訴人在不知悉 106 年 12 月 8 日(星期五)性平會開會結果之情形下，未必能在校教評會開會前即知悉修正調查報告內容，而得對該修正調查報告表示意見，固非無見。惟如前述，依性平法調查權與懲處權分離之原則，決定懲處之權責單位應尊重權限劃分，固應依據性平會認定之事實，斟酌應為如何之懲處，不應另行調查，然性平會調查報告既已認定教師構成性騷擾行為，則後續學校依該事實，於涵攝該教師之行為是否該當教師法第 14 條第 1 項第 13 款之規定，而為適任與否之處理，及依性平法第 25 條規定為如何之懲處決定，則不受性平會懲處建議之拘束。因此如於涉及改變教師身分之過程中已給予教師書面陳述意見之機會，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。經查，據原判決引用之上訴人 106 年 12 月 5 日函，上訴人於系爭性平事件召開校教評會前，曾以該函告知被上訴人有關性平法第 25 條涉及改變身分應以書面陳述意見之規定內容，並請其於 106 年 12 月 12 日前提出書面陳述意見，則該函是否有送達被上訴人？被上訴人有無出席校教評會陳述意見？上訴人校教評會開會過程中有無提示或告知被上訴人修正調查報告內容？凡此攸關被上訴人在涉及改變其身分之程序有無提出書面陳述意見之機會之事實認定，此外，依申訴評議決定於理由

四援引防治準則第 31 條第 3 項第 5 款規定為論據觀之（見原處分卷第 91 頁），似謂申復審議時亦已主動給予被上訴人陳述意見之機會，則此有無行政程序法第 114 條第 1 項第 3 款規定有關陳述意見補正之適用之事實，亦屬不明。原審就上述各情未詳調查，逕認修正調查報告之屬性為性平法第 32 條第 3 項及第 33 條之重新調查結果，且未告知被上訴人將受解聘之相關資訊使其得有提出書面陳述意見之機會，遽為上訴人不利之判決，亦有未憑完整之證據資料認定事實之違誤。上訴意旨主張原判決就陳述意見部分有違行政訴訟法第 125 條、第 133 條之違背法令情事，亦非無據。

㈣關於本案被上訴人所另受議決 1 年不得聘任為教師部分：

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，公立大學將教育部對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該 1 年不得聘任為教師之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之主管教育行政機關教育部為被告，已如前述。從而，本件被上訴人不服教育部 107 年 7 月 5 日函核准其 1 年不得聘任為教師之行政處分，以上訴人為被告提起撤銷上開行政處分，自屬被告不適格，原審未及依行政訴訟法第 107 條第 2 項規定向被上訴人闡明使其補正教育部為被告，並曉諭被上訴人就此部分撤銷之標的為適當之聲明，而仍依被上訴人之聲明及所列被告為判決，自有違誤。

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。又依被上訴人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。」是以被上訴人不服教育部107年7月5日函核准其所受議決1年不得聘任為教師之行政處分，既已於提起本件行政訴訟前向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(原審卷第205-215頁)，應認被上訴人就該行政處分業已踐行起訴前之先行程序，併此敘明。

㈤綜上所述，原判決既有上開可議之處，且影響判決之結果，不論上訴論旨業已指摘與否，本院不受其上訴理由拘束，仍應認上訴為有理由，爰將原判決廢棄。且因本件事實未明尚待調查並闡明正確訴訟類型、補正適格被告及為正確訴之聲明，均有由原審調查審認之必要，爰將原判決廢棄，發回原審，另為妥適之裁判。

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260條第1項，判決如主文。

中　華　民　國　112　年　6　月　15　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　王　碧　芳

法官　蔡　紹　良

法官　蔡　如　琪

法官　簡　慧　娟

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　112　年　6　月　15　日

書記官　蕭　君　卉

資料來源：司法院司法院公報第65卷8期391-405頁最高行政法院大法庭制度之裁判書彙編（二）（112年10月版）第435-453頁