高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第291號
民國114年9月16日辯論終結

原　　告　○○○
訴訟代理人　翁國彥　律師
被　　告　嘉義縣政府
代　表　人　翁章梁
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113年5月6日臺教法（三）字第1120102402號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟，行政訴訟法第4條第1項定有明文。而所謂行政處分係指中央或地方行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為，此觀訴願法第3條第1項及行政程序法第92條第1項規定即明。

二、就本件程序標的及起訴之程序合法性部分，原告主張：被告依教育人員任用條例第31條第1項第9款作成民國112年7月31日府教幼密字第0000000000號函（下稱乙證2函文；見本院卷第203頁至第204頁）後，其法律效果直接連結國民教育法第18條第2項不得回任之規定，被告一方面終止與原告間之校長聘任關係，另一方面亦有終身禁止原告再擔任教師之外溢效果；其提起本件撤銷訴訟是針對被告令其終身不得獲聘

任為教師之行政處分部分表示不服而訴請撤銷，不及於被告終止與其間校長聘任關係部分；教育部在訴願決定中亦認定乙證2函文具有使原告終身不得任教之效果，確屬侵害教師工作權之行政處分而予以受理。被告則抗辯：乙證2函文只是解聘通知，其112年7月31日府密教學特字第0000000000號函（下稱乙證1函文；見本院卷第201頁至第202頁）才是處理結果通知（包含調查結果及議處結果），依最高行政法院見解，調查報告及解聘在性質上均非屬行政處分，處理結果通知性質上始為行政處分；原告對非屬行政處分之乙證2函文提起本件撤銷之訴並不合法。經查：

1、觀諸乙證1函文之主旨記載：「臺端於112年7月21日下午3時54分提出陳述意見，經本縣性別平等教育委員會審酌，詳如說明，請查照。」其說明一記載該函係依被告112年7月25日性別平等教育委員會（下稱性平會）審議結果辦理；說明二表示就原告於112年7月21日下午3時54分提出陳述意見經被告性平會審酌內容，實質討論結論為原告之陳述意見內容無提及新事實與新證據，爰維持原調查結果；說明三載明：依被告性平會委託調查小組之調查結果認定其性騷擾行為情節重大，應依教育人員任用條例第31條第1項第9款規定，應予以解聘之處分；說明四則命原告不得以任何方式與各被害人、關係人聯絡或接觸，並不得有任何報復、騷擾之行為；說明五則記載：如原告對於調查處理結果不服，依性別平等教育法（下稱性平法）第32條第1項規定，得於該函文送達次日起20日內以書面具明理由向被告提出申復（見本院卷第201頁）。對照乙證2函文之主旨欄記載：「臺端行為因違法教育人員任用條例第31條第1項第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。』予以解聘，自本函送達之次日起生效，請查照。」其說明一記載該函係依被告112年7月25日召開「112年度性平會第6次會議」決議事項辦理；說明二則援引行政程序法第110條第1項規定，表明依該規定送達之內容

對其發生效力；說明三則重申前揭乙證1函文所載被告性平會經審酌原告之陳述意見，維持原調查報告及處理結果，並說明被告已於同日以乙證1函文通知原告得依性平法第32條第1項規定於收到該函文送達次日起20日內以書面具明理由提起申復（見本院卷第203頁）。嗣被告於112年11月22日另以府教幼密字第0000000000號函（下稱112年11月22日函）更正乙證2函文生效日期為送達當日即000年0月00日生效（見本院卷第131頁）。

2、被告既係於112年7月31日同一天作成乙證1、乙證2函文送達原告以通知前揭事項，由乙證1函文之記載內容及教示條款以觀，堪認乙證1係被告處分時依性平法第31條第3項將該性平事件處理結果以書面載明事實及理由通知原告；乙證2函文則係被告依112年7月25日性平會決議內容以具體載明解聘生效日之方式踐行解聘通知程序，堪認乙證2函文除具有基於公法上聘任契約所為解聘意思表示之性質外，亦兼有確認原告之行為該當於教育人員任用條例第31條第1項第9款所定「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」情事之效力。對照教育人員任用條例第36條規定：「（第1項）各級學校校長均採任期制，其任期應依相關法規規定。（第2項）前項校長卸任後，持有教師證書者，得免經教師評審委員會審議，依下列規定回任教師：……二、高級中等以下學校校長：依各級各類學校法律之規定辦理。」國民教育法第18條第1項、第2項規定：「（第1項）公立學校現職校長具有教師法所定教師資格願意回任教師者，由各該主管機關分發學校，或公立師資培育之大學安排原校任教；其回任程序不受教師法、教育人員任用條例應經學校教師評審委員會審議相關規定之限制。（第2項）前項公立學校現職校長，經主管機關審查認定具有教師法、教育人員任用條例所定解聘或不續聘之情事者，不得回任。」堪認被告作成乙證2函文亦致生原告不得回任教師之法律效果，依首揭說明，其性質上自

屬行政處分無疑，原告如認該行政處分違法且損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定者，自得向行政法院提起撤銷訴訟。事實上原告於收受乙證1、乙證2函文後，確已於112年8月17日（收文日）依前揭教示條款提起申復，經被告於同年9月15日駁回申復（下稱申復決定）後；原告不服亦依被告112年9月15日府教學特字第1120226267號函（下稱112年9月15日函；見本院卷第49頁）之教示條款於同年10月16日提起訴願；復經教育部訴願決定關於終身不得聘任為教育人員部分訴願駁回；其餘部分訴願不受理等情，有其校園性平事件申復理由書（見本院卷第207頁至第208頁）、訴願理由書（見訴願卷第44頁至第63頁）、被告112年9月15日函（見本院卷第49頁）、申復決定（見本院卷第51頁至第85頁）及訴願決定（見本院卷第87頁至第101頁）附卷可稽，由原告提起申復及訴願所據書面理由以觀，其明確對於被告就系爭性平事件之調查認定結果及處理結果均表不服，且其已遵期踐行各項前置行政救濟程序，堪認其提起本件撤銷訴訟請求撤銷使其終身不得回任教師之行政處分（下稱原處分）在程序上應屬適法。被告僅因其同日分別作成乙證1、乙證2函文即由形式上加以切割觀察，並未慮及該2件函文在行政程序及法令依據上之緊密關聯性，亦未慮及原告為表示不服所已循序踐行諸項前置行政救濟程序，其抗辯難謂符合憲法保障人民訴訟權意旨，尚難遽採。故本院自應續行實體審理。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

（一）原告前為嘉義縣○○鄉○○國民小學（下稱○○國小）校長，聘期自108年8月1日起至112年7月31日止。被告於112年4月6日獲報指稱原告在擔任嘉義縣○○鄉○○國民小學（下稱○○國小）校長期間對該校乙生（真實姓名年籍詳卷）有疑似性騷擾行為，被告乃於同日進行校安通報並於同年月12日召開112年度性平會第2次委員會議決議組成調

查小組進行調查。嗣經調查小組調查後於同年7月7日作成校安通報序號2524060號校園性別平等事件調查報告書（下稱系爭調查報告），認定原告於乙生就讀○○國小5、6年級期間，對乙生有下列行為：①上課時在學校走廊、教室或其他場所，有摟腰、搭肩、摸臉、摸手、觸胸，並對乙生說「你的手好嫩喔！是不是沒有做過什麼家事」等言行；②放學後在校長室，讓乙生坐在其大腿上幫忙點看公文及查閱、回覆郵件；③放學後在校長室後方之隱蔽空間或其他場所，至少2次對乙生施以頸、肩、背部之按摩行為，其中1次伸入乙生之衣服內，另1次觸碰乙生之背部；④太鼓舞訓練時，站在正休息蹲在地上之乙生後方，低頭窺看乙生領口敞開內胸部（以下合稱系爭行為），構成處分時性平法第2條第4款第1目性騷擾行為且情節重大，建議依教育人員任用條例第31條第1項第9款、第3項規定予以解聘。被告乃於同日召開112年度性平會第5次委員會議決議通過系爭調查報告，繼於同年月12日發函檢送系爭調查報告通知原告調查結果並給予書面陳述意見機會。

（二）嗣經原告於112年7月21日提出書面陳述意見後，被告於同年月25日召開112年度性平會第6次委員會議審議，決議依系爭調查報告之事實認定及處理建議辦理，認定原告系爭行為成立性騷擾，情節重大，依教育人員任用條例第31條第1項第9款規定予以解聘，並報主管教育行政機關核准。被告乃於同年月31日作成乙證1、乙證2函文通知原告。原告不服，提起申復，被告於112年9月15日駁回其申復；原告不服而提起訴願；經教育部作成訴願決定關於終身不得聘任為教育人員部分訴願駁回；其餘部分訴願不受理。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、不問系爭調查報告認定原告之性騷擾行為是否屬實，乙生所述性騷擾行為極可能距調查時已超過10年，逾越教師懲處權時效；被告基於逾越懲處權時效之事實解聘原告，應屬違法：

⑴現行教師法或教育人員任用條例對教師懲處權時效雖無明文規定，然教育部已明示應類推適用公務人員相關規定：①教育部106年2月6日臺教人（三）字第0000000000號函釋：「三、有關公立高級中等以下學校及國立大專校院教師懲處權行使期間，參照上開公務人員之規定，亦類推適用公懲法相關規定，自違失行為終了之日起逾10年者，即不予追究。」②教育部107年11月5日臺教人（三）字第0000000000號函釋：「三、綜上，考量公立學校教師懲處權責及相關機制之規範，國立大專校院教師部分，應由學校按其懲處類型及情節自行訂定懲處權行使期間，至於公立高級中等以下學校教師部分，應參照前述公務人員之規定辦理，並適時修正相關法規。」③教育部107年8月15日臺教人（三）字第0000000000號函釋更直接就該案所涉校園性別事件所衍生懲處措施，指出此類案件中教師懲處權之行使期間，應比照公務人員，類推適用公務員懲戒法相關規定，自違失行為終了之日起逾10年者，不予追究。

⑵教育部前揭函釋強調學校對教師懲處權之行使應有時效限制，無非考量校園性別事件經常高度依賴證人之單方面證述，一旦案件發生時間過於久遠，證人之記憶若非無法回復，就是容易流於模糊或出現錯誤，為避免徒增行政調查成本，或不慎造成錯誤冤抑，若教師之違失行為或被指控之校園性別事件發生於00年以前，即不應再予追究。依司法院釋字第583號解釋意旨，公務人員考績法所設之免職懲處處分實質上等同於懲戒處分，若未設有懲處權之行使期間，對公務員權益之保障顯然不周，更可能侵害法秩序之安定。本案所涉教師解聘處分同樣涉及國家對公立學校教師工作權與身分保障之侵害，自應比照公務員懲戒、懲

處案件所設定之時效規定，超過10年以前之事實不應再納入懲處範圍，以維護法安定性及當事人權益，並避免認定事實之證據基礎過於薄弱粗糙。

⑶觀諸系爭調查報告認定乙生所檢舉之行為發生在其就讀國小5、6年級期間，依其學籍資料即101年8月1日至103年7月31日。被告係於112年4月6日接獲乙生現就讀大學之移送資料而開始調查，依上開教育部函釋意旨及教師懲處權時效制度之精神，縱使被告欲對原告涉及之性平案件施以懲處，至多只能以受理調查前10年內之事實作為範圍，即發生於000年0月以後迄今之事件；至於102年4月以前之事件，不論乙生所述是否屬實，均已罹於10年懲處權時效，不得再納入作為解聘原告之事實基礎。惟被告未詳細界定範圍，遽將乙生指述之所有事件、包括極可能發生於00年前之事實納入作為處分基礎，參照行政法院實務見解及教育部函釋意旨，應認系爭處分之事實基礎有部分已逾越懲處權時效而有重大違法瑕疵。

⑷申復決定引用最高行政法院110年度上字第215號等判決意旨，認為解聘處分性質並非對教師違反特定義務之行為予以制裁，而是因當事人違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，已不適任教師職務，乃以終止聘約之方式所為之不利管制性措施，不得類推適用裁處權時效或懲戒罰行使期間之規定。惟申復決定一方面引用最高行政法院判決意旨，認為解聘「並非對教師之違反特定義務行為予以制裁」，沒有懲處權時效之適用，另一方面卻認為被告依教育人員任用條例第31條第1項第9款解聘原告「本質上亦係對校長之違反特定義務行為予以制裁」，前後立場互相矛盾。反面言之，申復決定既肯定系爭處分乃對原告違反特定義務之行為給予制裁，參照其引用之最高行政法院判決意旨，性質即屬裁罰權或懲戒權之行使，應有懲處權時效之限制。原處分納入之事實顯然涵蓋發生在102年4月以前之事

件，本有罹於懲處權時效之違法疑義，申復決定猶認無懲處權時效之適用，與原處分同屬違法，應予撤銷。

⑸申復決定引用之最高行政法院判決意旨認定教師解聘處分係因當事人已不適任教師職務，為維護學生受教權而為之不利管制性措施，沒有懲處權時效之適用，本身即有法理上可議之處。舉例而言，教師法第14條第1項各解聘事由，最常見者當屬第11款「行為違反相關法規，經有關機關查證屬實」，而同一事由亦出現在同法第15條第1項第5款（法律效果為解聘且1年至4年不得聘任為教師）及第18條（法律效果為終局停聘）中，則涉及此類事由之教師若如申復決定所稱「其違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，顯示已不適任教師職務」，理應永遠退出校園，何以現行教師法仍容許該等教師有機會再任教職？若教師法第15條、第18條設計1年至4年不得聘任為教師及終局停聘之法律效果，是給予當事人一段期間沉澱省思與再出發之機會，性質自屬對特定職業當事人停止執行職務之懲戒罰或裁罰，應有懲處權時效之適用。此在近年引發社會輿論討論「富商翁茂鍾與司法人員不當飲宴、收受餽贈案」中涉案之前法官都被懲戒法院認定有懲戒必要，但均因逾越10年追懲時效，經判決免議，若性質非常相近之法官懲處案件與教師懲處案件，同屬當事人違反義務行為所呈現之人格缺陷特質顯示其已不適任現職，法官有懲處權時效之適用，教師卻無此限制而可追究10年以前之違失行為，顯有違論理邏輯法則，更將引來司法機關「嚴以律人、寬以待己」之譏，足見最高行政法院上開判決意旨明顯不當，原處分與申復決定均有未正確適用懲處權時效規定之瑕疵，實屬違法，應予撤銷。

2、系爭調查報告指原告有校園性騷擾行為之事實認定，仍存在諸多正確性與可信度之錯誤疑慮，證據強度未達足以排除合理懷疑之程度：

⑴原告對乙生摟腰、搭肩、摸臉、摸手、觸胸部分：

①原告已在行政調查及嗣後救濟程序中，反覆強調絕無對乙生實施上開行為，記憶中至多只有出於對年幼學生激勵鼓勵之意，拍拍乙生之肩頭或頭頂，實無性意味、更未碰觸隱私部位。

②乙生明確表達在原告摸手及按摩當下不會感到不舒服、覺得沒什麼問題。對於按摩之動作，則單純感覺是因肩頸壓力大而「按一按」之玩笑動作。甚至在調查小組成員特別追問、請乙生確認案發當下其未覺得不舒服，係因原告將她當女兒看待，抑或此碰觸確未讓其感覺不舒服？乙生猶表達原告之動作未讓其感覺不舒服。性平法第2條明揭性騷擾要件之一為當事人感到「不受歡迎」，縱原告確有乙生指述之行為，但乙生明確表達在行為當下其未感受到不舒服或不受歡迎，此部分行為恐不符校園性騷擾行為之法定要件。退步言之，案發時乙生係因年幼而未有不舒服感受，直到成年後回想起才感覺不受歡迎而提出本件檢舉，但此亦顯示原告確實是基於關心、激勵鼓勵之意才會碰觸乙生肩頭、頭頂或簡單按摩肩頸，且乙生描述之發生地點均在校內公開場所，並非原告蓄意營造只有2人獨處之隱密情境，乙生在當下才會感覺原告把其等當女兒看待、「感覺是你肩頸壓力大，按一下按一下那種玩笑」，事後原告固應承擔此舉目前令乙生有不舒服感受之責，但行為情節顯未達重大程度，不應逕行課以終身不得受聘任之最嚴厲責任，否則懲處手段與原告行為情節失衡而有違比例原則。

⑵原告讓乙生坐在大腿上點看公文、查閱與回覆郵件部分：

①原告在調查階段已反覆強調不可能同意或讓乙生坐上大腿，實際狀況應是乙生基於好奇而欲協助電腦操作，在原告不及反應下快速、短暫靠近，依法應不構成校園性騷擾行為。不論原告有無上開性騷擾行為，乙生就此在受訪時係表示當時「我覺得很像在玩遊戲，就是老師指派你一項工作，就覺得好像自己了不起，然後好像其他

的小孩都沒有這樣的特權可以去完成這樣的任務」，可見不但乙生自始均未論及「坐在大腿上操作電腦」一事有何令其感覺不舒服或不受歡迎，反而還強調「很像在玩遊戲」「覺得好像自己了不起或有特權」，顯無性意味存在，不符性平法第2條第4款關於性騷擾之法定要件。調查報告全面引用乙生之陳述認定原告此部分構成性騷擾行為，卻疏未確認乙生是否因此感到不舒服或不受歡迎、有無符合性騷擾之法定要件，此部分事實認定實嫌速斷。

②依性平法施行細則第2條第2項，參照目前校園性別事件調查普遍採用之「合理被害人」判斷標準，以及由一般相同狀態之國小學生觀點觀察，原告縱使「讓乙生坐在大腿上點看公文」師生互動分際有所不當，但乙生當下並未表達感覺不舒服，原告也無違反意願或施加強制力之狀況，更不是濫用權力優勢所實施，應不具有性意味，不符性騷擾之法定要件。調查報告內並未敘明何以上開行為具有性意味，也未臚列乙生表示此事令其感到不受歡迎之證詞，遽認原告行為構成性騷擾，此事實認定有不適用法律之重大瑕疵。

③乙生對於「原告讓其坐在大腿上點看公文」一事，多次指出係其放學後主動到校長室找原告，並非原告刻意命其前來校長室、營造2人獨處機會，乙生也不曾表達被脅迫或遭藉詞引誘至校長室；不論在案發當下或接受訪談時，乙生均未主張此情有令其感受到不舒服或不受歡迎，不符性騷擾之法定要件。申復決定指稱上開事件發生時乙生尚無防範意識，摸背之事發生後才覺得原告此舉不對，反觀B生防範意識很強烈，故不太跟原告接觸，此等見解形同以B生對原告之敵意，逕行取代乙生之個人主觀感覺，不但出現「B生覺得不妥與構成性騷擾，故乙生為此一性騷擾行為之被害人」之認定邏輯，更直接架空校園性平事件向來採取之「合理被害人」標

準，改為調查小組單憑一己心證取代被害人明確表達之主觀感受。更有甚者，縱事發時乙生因年幼而無明確意識或感受，然其接受被告性平會調查時早已成年，仍未向調查小組表達「坐在原告大腿上點看公文」一事令其感覺不舒服，個案判斷上不能任意忽視乙生此部分主觀感受與態度之表達。申復決定採取上開見解，顯有悖性平法及處分時校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）對性騷擾法定要件之明文，適用法令不當，應予撤銷。

⑶放學後在校長室後方之小房間內，至少2次對乙生施以按摩行為，其中1次伸入乙生衣服內，1次觸碰乙生背部：

①原告反覆強調絕無對乙生實施上開行為，記憶中至多只有乙生曾在校長室中表達要幫原告按摩，嗣原告出於關心、亦有出於激勵鼓勵之意而幫乙生按摩簡單肩膀與後背，實無性意味，更未碰觸隱私部位。原告面對被告性平會調查訪談時，大可全盤否認乙生所有指控，或辯稱不可能讓乙生任意進入校長室，但原告擔心係因乙生當時年幼而記憶有誤或懷有誤解，更不願任意揣測或指摘乙生，故選擇正面釐清事實，表達對乙生指控實無印象，甚至主動對調查小組坦誠記得乙生經常至校長室內找其談話，也確曾有簡單按摩乙生肩頸之行為，但僅是出於關心之意，絕未碰觸到隱私部位。

②原告接受被告性平會訪談時表明上開按摩行為之接觸部位為乙生之肩膀及頸部且時間甚為短暫，僅有關懷打氣之意，實無性意味可言。退步言之，若乙生在按摩當下曾感受到不舒服，但乙生指稱原告是按摩其肩頸及後背，則原告身處乙生背後，顯無法得知其主觀上有何不舒服感受，乙生未立即向原告明確表達感受，即逕行離開校長室，原告自無從察覺幫學生簡單按摩之行為已使其感受不舒服；反之，原告之按摩行為並非出於性騷擾意圖，但乙生當下若向原告表達不舒服之意，原告知情

後必立即鄭重道歉，故原告在案發時未準確接收到乙生之主觀感受，應係屬實。此即原告所強調該項性騷擾指控恐怕是源於雙方認知出現差距之誤會，原告無意苛責乙生在事發當下未透過言語或動作表達反對之意，更願意承擔此一對學生簡單按摩行為所衍生之行政責任，惟被告對雙方主觀感受有所落差之誤會情境，逕用最嚴厲之終身不得聘任處分，實屬牴觸比例原則之舉，對原告更難謂公允。

⑷太鼓舞訓練時，原告站在正休息蹲在地上之乙生後方，低頭窺看乙生領口敞開內胸部之行為：

①乙生明確表示是事後經朋友告知，調查小組就此事之認定也全數引用B生說詞，足見此事，自始僅有B生提及，連乙生都是事後聽聞B生轉知，自應檢視B生說詞是否合理與符合論理邏輯。

②B生指述事發時學生在走廊排隊，乙生蹲在地上，原告走過來蹲下幫乙生按摩肩膀，B生則站在乙生後面，發現乙生領口很鬆，可以看到衣服裡面，原告則一直蹲在乙生後面，B生於是走到乙生前面看著她、對她眨眼，而原告仍蹲在乙生後面。惟依B生描述之現場互動位置，乙生係蹲在地上，原告則蹲在乙生後面、並非前方，原告如何從乙生背後看到其衣服內之胸部？就此已有疑義。當時B生蹲或站在原告更後方，可知B生與乙生間還間隔原告之成人身形，則B生視線如何跳過原告，知道乙生領口很鬆、可以看到衣服裡面？B生站在原告背後，又如何得知原告視線一直在窺視乙生領口內之胸部？B生陳述具有明顯不符論理邏輯法則之情形。

③B生指稱事發時原告蹲在乙生背後按摩肩膀，而乙生則表示「當下我沒有發覺他站在我後面，不知道我衣領敞開這件事情，是我朋友看到等他離開以後，我朋友就跟我講這件事情」。惟乙生從未提及其蹲著時原告有幫她按摩，甚至表示不曉得原告站在其身後，若B生所言屬

實，乙生豈會對原告按摩之事毫無所悉？又乙生表示當時服裝為平口，若原告曾為其按摩，必直接碰觸皮膚，乙生理應印象深刻，何以在接受訪談時乙生卻全完未提及原告按摩之事、甚至表示「當下我沒有發覺他站在我後面」？B生之說詞與乙生互不一致、存有邏輯矛盾，不得徒以B生之單方面證詞認定原告有此性騷擾行為。

④退步言之，若不論B生上開諸多說詞不合理之處，惟乙生在事發當下既毫不知情，縱調查小組認有此性騷擾行為之存在，也應優先採用B生證詞，方符合論理邏輯法則。惟B生接受訪談時強調原告當時「一直蹲在乙生後面」，並非站在乙生後面，已存在原告應無法看到乙生衣服內胸口之狀況，但調查小組卻採納當時對此事渾然不覺之乙生說詞，認定「太鼓舞訓練時，原告站在正休息蹲在地上之乙生後方」，則究竟原告是「蹲在」或「站在」乙生後方，事實認定顯然前後矛盾，也與目擊證人之陳述相牴觸，刻意扭曲B生意見，忽略有利原告之證據。實則B生指出當時學生共同在走廊排隊，若原告企圖站著從後方窺視蹲著之乙生衣內胸口，勢必要特意屈身、彎腰探頭向前，動作顯將非常刻意而不自然，何以在當時戶外公共空間下，包括乙生在內之其他師生均無人發現原告之古怪姿勢？被告性平會自行判定原告站著窺視乙生衣服內胸部，不但與目擊證人B生之說詞不符，更欠缺證據基礎，此等事實認定顯有重大錯誤。

⑤至申復決定針對被告性平會調查報告此部分事實認定，認定案發時只有B生及乙生在場，且依B生之觀察，原告雖蹲在乙生後面，但成人與兒童間有身高落差，不排除B生觀察屬實，故系爭調查報告之認定不違反論理、經驗與證據法則。此事件唯一目擊證人為B生，而B生接受訪談時表示當時練習太鼓舞之學生在學校新移民學習中心外面走廊排隊，嗣又指稱「我只知道（原告）有幫乙生按過，因為那時只有我跟乙生在場」，惟若事發時現

場學生只有乙生與B生等2人，何需排隊？如何能稱為排隊？又申復決定指稱不排除B生觀察屬實，意味在證據判斷上無法排除B生可能觀察錯誤或有所誤會，甚至存在B生可能誤認之合理懷疑存在，參照法院判決意旨，學校若欲對教師作成解聘處分，其取得之證據內容強度必須幾近於確實、達到高度蓋然性之程度，才能認定當事人符合教師法之解聘事由。本案認定原告窺視乙生胸口一事，自始僅有B生1人提出指控，被告對於B生證詞之可信度，自應謹守上開證據法則，盡可能排除各種合理懷疑，但B生就此部分之證詞存在前述互相矛盾、不符經驗法則之狀況，被告徒以具有瑕疵、未排除合理懷疑之B生證詞，作為認定原告涉及性騷擾行為之基礎，顯然違反教師解聘事件之證據法則，應屬違法。

⑸本案其他事實認定疑義：

①B生明確表示事發後與乙生一同向班導師反映原告窺視乙生胸部之事，但擔任乙生5、6年級導師之F師在接受訪談時卻表示：「沒有聽乙生提過發生什麼事……，我記得帶孩子去舞蹈表演應該沒比賽，沒有聽過校長舉動怎樣怪怪的。」衡諸原告當時任職學校規模甚小、平均每班只有4至5名學生，若有學生對導師表示遭到校長性騷擾，且如同B生所述導師還進一步向校長反映，衡情導師理應印象非常深刻，但F師卻篤定表示從未聽聞學生提及遭原告性騷擾之情形。又審酌F師接受被告性平會訪談時，與原告分屬不同學校任教，並無行政上監督從屬關係，足認F師接受調查訪談時係基於自由意志陳述，實無顧慮或袒護原告之可能性，F師之證詞應有相當可信度。但對F師此部分明顯有利原告之證詞，系爭調查報告全未回應，亦未說明何以不足採信，逕行捨棄、採取與F師證詞相矛盾之B生意見，此等事實認定具有牴觸有利不利一律注意原則之重大違誤。

②乙生接受訪談時表示：「事後我有跟朋友說這件事，那好像也有學妹把這件事跟他講，就是說我討厭校長這件事情，所以他之後就也沒有再來主動接近我或做什麼事情……」但遍閱系爭調查報告均未提及有何學妹、同學或教師將「乙生討厭校長」之事告訴原告，原告也從未被告知有此情形。對照乙生上開陳述之疑義及F師之證詞，可知B生指述原告窺視乙生衣服內胸部之事是否屬實，存在諸多彈劾證據，真實性有高度疑義。

③被告性平會調查小組於訪談B生時，B生毫不避諱表達「因為我很討厭校長」，又與B生相當要好之乙生對此事之理解，B生之所以厭惡原告並非因本件校園性平事件，而是因為B生覺得原告「很虛偽，她跟我不太一樣就是她小時候就不太喜歡校長」。換言之，B生自幼討厭原告，其證詞可信度本有疑慮，特別在B生指述原告窺視乙生衣服內胸部一事，調查小組明知B生與原告素有怨隙，猶完全採納B生之單方說詞作為認定事實之基礎，拒絕檢視其證詞之正確性、是否有違邏輯經驗法則，此等事實認定更有誤判之高度風險。

④乙生在性平會調查小組成員訪談之初即表示：「（原告）他在學校很受小朋友尊敬跟喜愛的一個校長，對那時候對我來講也是蠻尊重跟崇拜他的，因為他為人和善跟小朋友互動也很好，就是非常有親和力的一位校長，他在學校作風不管是對整個學校很多事都蠻盡心盡力的，所以人緣算蠻好的，至少印象中低年級的弟弟妹妹就是都蠻喜歡他的……。」目前任職鹿草國小之賴奕志主任，與原告先後在3所不同學校共事超過11年，長時間近距離觀察原告之人格特質與行事作風，也指出原告歷來在各校都獲學生、家長及教職員同仁之讚賞好評，賴主任更從未見過原告有任何逾越師生之禮、人際互動之違法行為。以原告擔任教職20餘年之工作經歷，固無法勉強每位師生家長都肯定其待人風格，甚至B生認為

原告很虛偽，原告也只能尊重並自我檢討反省，但由此亦凸顯B生是多年來極少數明顯表露厭惡原告之學生，在此涉及教師身分保障及工作權之案件中，被告既明知B生自幼厭惡原告，即不宜引用其證詞作為判定原告涉及性騷擾之唯一事證，更應對B生證詞可信度有所保留，否則證據基礎之可信度恐有動搖風險。惟被告未查明此節，遽採B生說詞作為認定原告涉及性騷擾行為之直接證據及補強證據，實有重大違誤。

3、系爭調查報告認定原告涉及性騷擾行為達「情節重大」程度，被告乃依教育人員任用條例第31條第1項第9款規定作成解聘及終身不得再任教師之處分，惟此事實認定存在未審酌法定要件、裁量怠惰、牴觸比例原則之重大瑕疵，應屬違法：

⑴最高行政法院近期針對校園性別事件之行為人懲處方式，揭示「調查權與懲處權分離原則」，性平會建議解聘當事人之決定對議處權責機關並無拘束力。被告完全引用系爭調查報告之懲處建議作為依據，未由教師身分保障之角度實質評估、審議有無令原告終身不得擔任教師之必要性，系爭處分具有裁量怠惰、不備理由、未審查法定要件及牴觸比例原則之違法瑕疵。

①依最高行政法院110年度上字第19號判決意旨，縱當事人經性平會調查確認行為成立性騷擾，性平會之懲處建議並無拘束力，當事人有無解聘必要性之法定審查權限仍專屬議處單位，後者須實質審議討論有無剝奪當事人教師身分之必要性，或有無其他可達到相同目的之侵害較小手段可資選擇，不得逕以「議處單位只能在性平會調查報告之懲處建議基礎上作成解聘決議」之理由，拒絕審查當事人有無解聘必要性。

②被告性平會調查報告認定原告成立性騷擾行為、情節重大，即逕行交由被告依教育人員任用條例第31條第1項第9款規定單方面作成系爭解聘。被告係由其性平會在1

12年7月25日112年度第6次委員會議中通過系爭解聘決議，但僅敘明維持原調查報告及處理結果，未呈現性平會在作成決議前，曾實質評估原告行為情節態樣是否達到只能解聘之程度，及有無依性平法第26條審酌停聘等其他較輕懲處手段，就此已有未審酌解聘法定要件及牴觸比例原則之違法瑕疵。此外，系爭調查報告第25頁之懲處建議係針對原告之「校長」身分進行指摘，並認定已不適任校長職務，核有解聘必要。姑不論此懲處建議是否妥適，惟系爭處分效力既涵蓋剝奪原告之教師身分保障、終身不得再任教師，則被告依系爭調查報告作成懲處決定時，即須進一步由教師法第13條以下之規範角度，實質論斷原告是否適任教師職務。惟被告就上開各節均無明確說明，徒以性平會調查報告作為認定原告應予解聘、終身不得獲聘為教師之基礎，有未敘明解聘必要性、處分理由不備之違法瑕疵。

③系爭解聘適用教育人員任用條例第31條第1項第9款規定，內容等同修正前教師法第14條第1項第9款，只要教師經調查認定涉及校園性騷擾行為且情節重大，即可能遭到解聘且終身不得再任教師。相較於教師涉及性騷擾行為、但被認定情節未達重大程度時，可能即不會面臨被解聘之命運，顯示在教育人員任用條例第31條第1項第9款之規範架構下，原告之性騷擾行為是否達到「情節重大」程度，直接關乎其是否會被限制終身不得任教及其工作權保障，茲事體大，被告自應本於裁量權限詳予實質審議討論，且不應受性平會調查報告中懲處建議之拘束。對此，原處分對此節並無任何說明，也未交待被告性平會作成建議解聘決議時所涵攝與審酌之因素，包括被告是否認為只能依系爭調查報告內懲處建議作成解聘決議？被告有無從教師身分保障之角度實質審議是否有令原告終身不得再任教師之必要性？有無詳細考量

採取其他較輕之懲處措施？原處分有裁量怠惰、不備理由、未審查法定要件、牴觸比例原則之重大違法瑕疵。

④對原處分是否牴觸比例原則之爭點，申復決定指稱：相較於教師法第14條、第15條之規範模式，本案針對校長所適用之教育人員任用條例第31條第1項第9款規定，只要經調查認定涉及性騷擾且情節重大，即應由主管機關予以解聘，終身不得聘任為教師，並無解聘且1年至4年不得獲聘或停聘之選擇，顯示相較於教師，校長之變更身分措施給予主管機關之裁量自屬有限。惟申復決定刻意區隔當事人之「教師」或「校長」身分，分別適用教師法與教育人員任用條例之不同規範模式與法律效果，將出現諸多嚴重違反論理邏輯與事理衡平之情形。舉例而言，近年實務上發生數宗校長在任職期間遭檢舉涉犯校園性騷擾事件，經主管機關解除校長職務、令回任教師，嗣後經調查確認成立性騷擾，即依教師法第14條、第15條規定作成解聘、終身或1年至4年不得聘任為教師之決議，顯示實務運作狀況不是申復決定所稱校長適用之教育人員任用條例懲處規定較嚴格，並無教師法第15條或第18條之適用空間。例如原證8臺中市校長連續性侵案，該名黃姓校長所涉之第3起性騷擾案件，最後任教學校之懲處即為解聘與4年不得聘任為教師；又原證9監察院近期調查某發生在臺東縣之校長性騷擾案件，該位曹姓校長在案發後遭到停職，最終被國教署決議解聘、2年不得聘任為教師。上開2案之行為人均為校長，但懲處法令依據均非被告宣稱之只能適用教育任用條例第31條規定，更不是只有「終身不得再任教育人員」作為唯一懲處選項；甚至該位曹姓校長嗣遭法院判刑定讞，涉案情節猶較原告更嚴重，依被告答辯意旨，國教署理應令其終身不得任教，何以只給予2年不得獲聘之懲處？

⑤被告辯稱現職校長只要經調查認定涉及性騷擾且情節重大，即應給予終身不得聘任為教師之處分，主管機關並無裁量餘地，顯然背離法律解釋及實務運作。觀諸上開2件分別發生在臺中市及臺東縣之校長性騷擾案例，當事人在被檢舉或事件爆發當下，因行為情節極為嚴重或違法事證較明顯，乃遭到主管機關停止校長職務、命回任教師，事後調查確認涉及性騷擾行為時，即有機會適用教師法所列較輕之懲處效果。相較之下，本案在被告性平會開始調查之初，原告被檢舉之行為情節相對輕微，被告因而未調整校長職務，最終原告卻在調查結束時因不具備教師身分，被告即堅持只能依教育人員任用條例第31條給予最嚴厲之終身不得任教懲處，法律效果與行為情節間之關係顯輕重失衡，涉案情節較重者獲得較輕懲處、原告被檢舉之內容較輕微卻被迫承受最嚴厲懲處，殊屬不公。申復決定此等見解若可採納，此類案件行為人只要在東窗事發、開始調查前主動請辭校長、回任教師，即有機會適用較有利之教師法規定，規避申復決定所稱較嚴格之教育人員任用條例第31條規定，形同大開「主動請辭校長以規避嚴厲懲處」等方便之門，顯不合理。縱不問被告性平會認定之性騷擾事實有無錯誤，被告在審議對原告之懲處手段時，顯誤以為原告為現職校長，故只有解聘、終身不得任教之唯一法律效果可以選擇，據此作成系爭解聘，卻漏未審酌考量原告行為情節、是否已達到必須剝奪教師身分之程度等因素，原處分有裁量怠惰、未審酌法定裁量因素、牴觸比例原則之重大違法瑕疵，應予撤銷。

⑵針對涉及校園性騷擾案件教師是否行為已達「情節重大」程度而應予解聘，教育部曾以106年7月26日函釋詳細臚列性平會調查小組必須實際涵攝之各項因素，並應將判斷結果記載在調查報告內。但本案被告性平會未在調查報告中依教育部之要求詳細審酌，即以寥寥數語逕行認定原告行

為情節重大，被告依此懲處建議作成系爭解聘，實有未依法定要件進行審查及裁量怠惰之違法瑕疵。

①本案適用之教育人員任用條例第31條第1項第9款規定，內容等同於修正前之教師法第14條第1項第9款，且教師涉及性騷擾行為是否達到「情節重大」之程度，牽涉當事人是否終身不得再任教師，此判斷至為關鍵重要，故主管機關教育部先前曾以106年7月26日臺教學（三）字第0000000000號函釋（下稱教育部106年7月26日函）指出：「有關該『情節重大』之定義與判斷基準，按『情節重大』係屬不確定法律概念，事件之事實該當情節重大與否，由學校性平會（或依法組成之相關委員會，調查教師法第14條第1項第9款其他性騷擾事件者）組成調查小組調查後，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），且經學校性平會審議確認通過：（一）行為人：與被害人之關係（是否直接指導）、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。（二）被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。（三）行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。（四）行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。（五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」依教育部106年7月26日函意旨，教師涉及性騷擾行為是否達到「情節重大」之程度，直接影響當事人能否再任教師之工作權保障，學校或主管機關性平會在處理具體個案時，負有義務在調查

報告中實際審酌個案情節及一切情狀，依該函釋臚列之5項基準實際判斷性騷擾行為是否達到「情節重大」之程度，並明確記載在調查報告內。雖現行教師法108年修正第14條第1項第5款及第15條第1項第1款關於涉及校園性騷擾行為之解聘事由，改以「解聘必要性」作為處分基準，已無「情節重大」之概念，但本案所適用之教育人員任用條例第31條第1項第9款目前仍保留「情節重大」之解聘要件，應認若性平會調查報告在判定當事人行為是否「情節重大」而應予解聘時，未實際適用教育部106年7月26日函意旨，據此作成解聘即有裁量怠惰、未依法定要件進行審酌之違法瑕疵。

②系爭調查報告不論在事實認定或懲處建議欄位均未提及教育部106年7月26日函或引用作為指摘原告行為達到「情節重大」程度之基礎，更未依該函釋之要求「針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段）」。反之，調查報告只在第25頁以寥寥7行之簡短文字抽象、空泛認定原告涉及性騷擾且情節重大，全未依教育部106年7月26日函所列之各項因素，審酌縱原告行為構成性騷擾，何以達到「情節重大」之程度，應認調查報告此部分判斷本身即有未依主管機關函釋要求、未依法定要件進行審酌之違法瑕疵；被告逕行引用調查報告認定原告行為「情節重大」及懲處建議而作成系爭解聘，亦有裁量怠惰之違法，應予撤銷。

③依教育部106年7月26日函所臚列之各項判斷因素，本案縱認原告行為構成性騷擾，亦難以認定已達到「情節重大」之程度而應予解聘、終身不得再任教師，包括：在行為人部分，原告並非乙生之授課教師，並無直接指導關係，又原告在乙生檢舉之行為發生前10餘年、行為後至今也超過10年，都從未遭人檢舉涉及任何校園性別事件，也從無任何師生、同事或家長認為原告具有從事違

反他人意願、實施性騷擾行為之傾向；在行為侵害之法益部分，被告性平會認定之被害人僅有1人；在行為態樣部分，縱依調查報告之事實認定，原告接觸到乙生身體之時間均甚為短暫，且原告並非採取強迫、脅迫等暴力手段壓制乙生意願，調查小組亦未認定原告有何無視乙生反抗行為而繼續加害之情事。對照教育部106年7月26日函臚列諸多要求調查小組應詳予盤點、評估與審酌之判斷因素，被告性平會在認定原告行為達到情節重大程度時，調查報告第25頁只以寥寥數語提出判斷理由，顯僅採納教育部函釋所列其中一小部分因素而已，另有諸多依法應審酌、甚至有利原告之因素都未納入考量與實際盤點。被告性平會調查報告以此等粗糙率斷之方式指摘原告行為情節重大，不符教育部函釋所要求之正當法律程序，系爭處分更有裁量怠惰之違法瑕疵。

④系爭調查報告認定原告行為情節重大，部分理由係指摘原告「行為有反覆實施之虞」、「違反義務行為所呈現之人格缺陷特質」。若調查報告上開認定屬實，衡諸一般人情事理及具有此類人格缺陷之當事人行為模式，應會在任教期間一犯再犯、留下多項前案紀錄；但原告在乙生指述之案發時間前10餘年任教期間、此案發時間至今已超過10年，從未涉及任何校園性別事件，實不知調查小組究竟依何等具體事證認定原告「行為有反覆實施之虞」及原告具有「人格缺陷特質」？本案調查小組成員都不是具有精神醫學、犯罪矯正或心理學背景之專家學者，在欠缺專業論證資料、復未提出具體評估數據之狀況下，任意判定原告行為有反覆實施之虞、有人格缺陷特質，據此指摘原告行為「情節重大」，此調查結論實與卷證資料不符，牴觸一般公認之價值判斷。惟被告仍遽然選擇採納作為基礎，應認系爭處分亦存有重大違法瑕疵，應予撤銷。

4、系爭調查報告逕行降低校園性別事件之證據認定門檻，無視當事人之陳述存有矛盾歧異、或未能排除合理懷疑，仍採為認定原告涉及性騷擾之事證，此等向檢舉人傾斜之證據法則及舉證責任分配模式，對原告殊屬不公，更違反行政法院要求之證據門檻：

⑴由臺北高等行政法院（下稱北高行）107年度訴更一字第113號判決意旨可知，學校或主管機關性平會調查後，在調查報告中認定當事人之性騷擾行為成立，由於涉及教師工作權及身分保障之剝奪，行政機關必須就性騷擾成立之事實認定正確性負擔保責任，不但不能以性平會調查小組享有專業能力而主張就事實認定享有判斷餘地、獲得較低密度之審查，更應確保相關證據之證明度達到排除合理懷疑，確信性騷擾事實存在、且達到高度蓋然性之程度。反之，若調查報告提出之事證仍無法排除合理懷疑、有無性騷擾之事實真偽不明，即應由學校或主管機關承擔行政救濟敗訴之風險。依此見解，本案被告性平會認定原告行為成立性騷擾，自應擔保此事實認定之合法性與正確性，包括提出之證據應足以達到確信性騷擾行為存在、高度蓋然性之程度；對於現有證據或證人證詞存有不合理或矛盾之處，調查小組也應予調查釐清、說明合理懷疑如何業已排除，更不能以案發年代久遠、證人記憶容易失準作為理由，降低此認定事實之證據門檻。

⑵被告性平會調查報告大量引用乙生及證人之證述作為認定原告行為成立性騷擾之依據，但相關陳述內容存在諸多互相矛盾牴觸、或完全倚賴單一證述而欠缺補強證據之情形。

⑶校園性別事件中被害人陳述與其他證人聽聞而來之轉述證詞部分：關於校園性別事件中事實認定只有被害人之單方面陳述，其他證人證詞都是聽聞被害人轉述之狀況，此時證據應如何採酌方符合論理法則，由北高行107年度訴更一字第113號判決見解可知，證人聽聞被害人轉述之證

詞，性質上僅屬「與被害人陳述具有同一性之累積證據」，並非獨立於被害人陳述以外之獨立證據或補強證據，欠缺足夠證明力作為認定事實之佐證基礎；調查報告若僅憑「聽他人轉述」內容即認定事實，極可能被認定事實認定基礎強度不足，進而動搖行政處分之合法性。被告認定原告涉及第1項性騷擾行為即「對乙生摟腰、搭肩、摸臉、摸手，並說『你的手好嫩喔！是不是沒有做過什麼家事』之言詞」，目前直接證據僅有乙生之證詞，其餘證人都是事後聽聞乙生轉述，參照上開判決見解，不能徒以證人證述即認定第1項性騷擾行為確實發生。

⑷校園性別事件中被害人單一陳述之可信度調查部分：乙生單獨1人之陳述，固仍可作為校園性別事件中認定事實之證據，但須留意其陳述中存在之錯誤、矛盾或合理懷疑，蓋一旦被害人之單一陳述具有瑕疵，除此之外復無其他補強證據，即可能導致事實認定錯誤甚至冤抑。本案乙生所述之事件發生距今超過10年，時間甚為久遠，當事人對案情經過之記憶準確度、可信度均有疑問，甚至存在流於模糊、回憶錯誤之高度風險，原告也在申復程序與訴願程序中，指出本案相關事證仍存在「合理懷疑」與未達到「高度蓋然性」的程度。對此，被告性平會在調查報告中，指稱乙生之陳述雖有部分細節因時間經過而記憶模糊，或因其年齡或心智程度之表達能力限制，致部分回答內容稍有歧異或部分細節無法完整陳述，但仍具有相當之憑信性，尚難以乙生之陳述稍有瑕疵而不足採信；申復決定也認為證人陳述若有部分前後不符或相互歧異，調查小組得本於自由心證予以斟酌，並非謂一有不符或矛盾，即認為其全部均為不可採信。惟被告性平會調查報告與申復決定採取此證據法則，不但明顯牴觸目前行政法院判決見解，且若確實以此證據標準認定個案事實，將致被害人或證人之說詞縱互相歧異矛盾，又縱原告指出證詞內之合理懷疑或尚未達到高度蓋然性程度之狀況，都可輕易以時間久遠作為

理由豁免審查，不啻大幅降低此類案件之證據門檻，顛覆性平會應擔保事實認定合法性與正確性之義務，並有造成誤判冤抑之高度風險。

⑸校園性別事件中嚴重向檢舉人一方傾斜、對行為人顯屬不公之證據法則：

①原告指出系爭調查報告所列4項性騷擾事實認定，存在諸多證詞互相矛盾、違反論理經驗法則、有彈劾證據及無法排除合理懷疑之處，但都因調查報告採取之證據法則與舉證責任分配方式，動輒以年代久遠為理由放棄不去檢視乙生或證人證詞內在之矛盾歧異，形同大幅降低性騷擾案件之證據門檻，並使舉證責任優勢完全倒向檢舉人一方，對校園性別事件行為人或本案原告實屬極為不公。又舉例而言，B生明確表示事後曾向班導師反映原告窺視乙生胸部之事，但擔任乙生5、6年級導師之F師接受訪談時，卻表示從未聽聞乙生提過此事，此等對原告明顯有利之證據，足以針對B生證詞產生彈劾效果，卻遭到系爭調查報告恝置不論，被告在訴願答辯階段甚至指稱F師係害怕被指摘違反校園性別事件通報義務，故接受訪談時不敢承認曾接獲B生反映，形同「話都是你們在說」，不管原告取得何等有利證據，都是徒勞、無從獲得有利之事實認定，顯屬不公。本案事發至今超過00年，乙生對原告之陳述指控未有相關補強證據，被告性平會認定乙生之陳述具有可信度，主要理由之一即為乙生符合PTSD之受創後反應，但乙生陳述其近年之心理反應，明顯不同於PTSD之症狀診斷，被告仍堅持採信乙生單方面說詞，申復決定更以「原調查報告縱有速斷，原告主張亦不足採」之疏懶態度面對此質疑，亦未要求被告重新調查，對原告即顯然不公。

②目前校園性別事件採取此類嚴重向檢舉人傾斜、對行為人顯屬不公之證據法則，縱全無補強證據（例如認定原告窺視乙生胸口，自始只倚賴B生1人說詞）、或縱證詞

存有齟齬矛盾(例如B生主張事後曾向F師報告此事，但F師否認)，都不影響作成性騷擾成立之結論。但在此證據法則之下，性平事件行為人或原告方面之舉證責任卻仍維持一般原則，被要求必須提出完全準確、毫無瑕疵歧異之反證，方能推翻性騷擾之指控。但以本案為例，乙生在學階段之時間久遠，調查小組亦無法查知、特定乙生指控之事件發生日期，實際上包括原告在內之任何人，都不可能提出10年前某日之不在場證明、或尋覓在場證人協助釐清，等同於原告完全無法舉反證推翻此一性騷擾認定之可能性。因此，被告與申復決定採取之證據法則，舉證責任分配標準嚴重向檢舉人傾斜，不但對原告而言極不公允適當，縱使原告欲提出反證以自證清白，更形同「不可能的任務」，顯非公平合理。

③實則在北高行107年度訴更一字第113號案件所涉之背景事實中，學校調查距離案發時亦有相當間隔，但行政法院仍正面處理證人證詞之瑕疵矛盾之處，並確認仍有合理懷疑存在，無法遽採為認定行為人涉及校園性侵害、性騷擾行為之基礎，而非徒以年代久遠或被害人年齡限制作為理由，放棄檢視審查事實認定之證據內涵是否已經達到高度蓋然性。本案被告徒以案件發生時間較為久遠，即逕行降低證據認定門檻，主張證人說詞縱使稍有歧異或無法完整陳述，亦非全部不可採信，導致就算原告提出再多反證、或指出證人說詞矛盾之處，亦毫無證明自身清白之效果，蓋調查小組只需搬出「年代久遠」、「人的記憶不可能以原貌完整呈現」之理由，即可輕易接受具有瑕疵之證人陳述，全面推翻原告主張。此等證據法則對原告顯然不公，陷入永遠無法自證清白之困境，凸顯原告所陳「教師懲處權時效」制度存在之必要性，以避免學校或主管機關任意利用10餘年前之陳年舊案，以證人具有瑕疵之證詞作為解聘教師之基礎，甚至讓教師陷入毫無自我辯護與舉出反證自清之困境。

本案被告性平會調查報告採取之證據法則，導致舉證責任分配嚴重向檢舉人歪斜，且毋須擔保認定性騷擾成立之證據內容達到排除合理懷疑之程度，已牴觸行政法院判決揭示之基本原理，並致系爭處分亦屬違法，應予撤銷。

⑹原告臚列被告性平會事實認定、解聘手段與所採取證據法則之諸多違法瑕疵，但原告仍尊重乙生在本案之各項陳述主張，亦無意質疑其檢舉動機，惟被告所採取之證據結構與事實認定標準，對行為人殊屬不公，不但原告難以舉證推翻發生在10餘年前之指控事實，淪為被告全面採納檢舉人之主張，且成立性騷擾時法律賦予之法律效果更極為嚴厲。原告可以理解在校園性別事件中，若要求被害人必須舉證到類似刑事案件之「毫無合理懷疑」門檻，確有一定難度，惟此類案件中行為人之教師身分與工作權亦有保障必要，故個案處理上若欲衡平此類案件之舉證責任分配，唯有適度調整「事實認定範圍」與「法律效果」，包括：超過懲處權時效之事實，應排除不予審酌；尚未超過懲處權時效，但時間亦屬久遠者，應適度降低懲處手段，以避免舉證責任不平衡所衍生之個案過苛、違反比例原則狀況；事實認定仍須維持一定證據門檻，縱使毋庸達到毫無合理懷疑程度，性平會仍須在調查報告中詳細說明何以證人陳述之矛盾歧異、相關彈劾證據與合理懷疑，不足以動搖性騷擾成立之事實認定結論，而非類似本案申復決定與訴願決定，選擇採取極不負責任之方式來回應原告之諸多質疑。被告性平會本應就性騷擾成立之結論合法性負擔舉證責任與擔保義務，但在相關事證仍無法排除合理懷疑、事實真偽不明之狀況下，被告仍堅持認定原告涉及性騷擾行為，並據以作成處分，即屬違法，應予撤銷。

⑺針對乙生指控原告在校長室內小房間幫其按摩時，將手伸入衣服內乙節，除乙生陳述外，並無其餘補強證據。C生固曾與乙生一同前往校長室內小房間，然其接受訪談時表

示僅看到原告幫乙生按摩頸背，但未看到原告將手伸入乙生衣服內，此部分C生陳述與原告陳述相符；至E生雖表示在交換日記時，知悉乙生曾遭原告觸碰身體，但此亦屬E生聽聞乙生轉述，交換日記內容與乙生陳述屬於具有同一性之累積證據，未有補強乙生陳述之效果，亦無法作為認定事實之基礎。因此，關於「原告將手伸入乙生衣服內」乙節，除乙生自述外，尚無其他補強證據，故縱認原告有在校長室內小房間按摩乙生頸背之行為，也不宜遽認原告同時將手伸入乙生衣服內。參照被告認定原告涉及校園性騷擾之4項事實中，「原告將手伸入乙生衣服內」應屬實務判準中情節較嚴重者，乙生也指稱此事令其做惡夢、記錄在給E生之交換日記內，但原告一再表達案發時僅係基於關懷鼓勵打氣之意而幫乙生簡單按摩，並未伸入衣服內碰觸其身體，若本案欠缺充分證據認定「原告將手伸入乙生衣服內」，勢必影響事實認定之範圍、原告行為之情節輕重程度，以及被告採取令原告終身不得受聘為教師之最嚴厲懲處，是否有不合比例、手段過重之疑義。

⑻從被告性平會訪談關係人之逐字稿可知，本件案發為規模相當小之國民小學，原告擔任校長期間均認識每位校內同學，相處方式也較無距離感，包括乙生提及原告任職期間深受小朋友尊敬與喜愛，與學生互動良好、非常有親和力，學生甚至可自由進出校長室。參照原告擔任教職20餘年，除本案之外從未被檢舉涉及任何校園性別事件，唯獨本案經乙生提出檢舉，可能是原告基於關心鼓勵之意，對學生採取搭肩、摸臉、摸手、按摩肩頸之互動模式，但因每位學生認知不同而衍生使部分學生有不舒服感受之結果。縱在校園性別案件中調查機關應尊重被害人之感受，原告也須為其採取此種師生互動模式而負擔可能引起誤會之責任，但原告相關行為既是出於關心鼓勵之善意，並非惡意進行性騷擾，被告在認定原告涉及性騷擾後、決定懲

處手段時，實不應遽認行為情節重大，也不宜逕行選擇解聘等極嚴厲手段，否則實有不符比例原則之嫌。

⑼檢視歷年行政法院審理涉及校園性別事件之教師解聘案，已有法院認定事實調查未能完全排除合理懷疑、進而判定學校懲處處分違法之案例。例如本院104年度訴字第280號解聘案件，法院判決即指出被害人之陳述有諸多不合理之處，學校調查報告未審酌有利行為人之事證、拒絕深入調查，即逕行認定校園性侵害事件成立，相關懲處處分難謂適法；又於北高行105年度字第347號案件中，法院甚至指出「侵害犯罪案件因具有隱密性，通常僅有加害人及被害人2人在場，倘雙方又存有一定之監督照護關係，被害人除生理上受到傷害外，心理層面上所受之傷害亦匪淺，被害人因而罹患『創傷後壓力症候群』或相關精神、心理疾病之比例甚高，固有其特殊，但限於『性侵害事件只有被害人供述而無其他證據可供參酌時』，因被害人具有創傷後症後群，其證詞更值得採信而已，若同時存在有利加害人之其他重大證據可供參考，即不能僅因被害人具有創傷後症後群，即完全採信被害人之說法，而無視於其他重大證據。」本案被告性平會調查報告固引用乙生心理諮商紀錄，認定其因原告行為而有罹患「創傷後壓力症」之診斷，足以認定原告涉及性騷擾行為，然一則乙生表示其在夢境中係「與原告友好互動」，甚至成年後持續從臉書關注、追蹤原告，顯然迥異於一般罹患「創傷後壓力症」者之病症表現，二則本案確實存在有利原告之重要證據，參照上開判決意旨，本案尚無法排除各種合理懷疑，被告性平會調查報告之事實認定實嫌速斷。被告依此作成原處分令原告終身不得再任教師，應予撤銷。

⑽針對系爭調查報告相關附件資料之意見：

①乙生與A生訊息對話截圖、乙生與E生之交換日記內容、乙生就讀大學階段之個別諮商紀錄摘要，均屬乙生將其個人意見告知、轉述予他人之文件紀錄，參照北高行10

7年度訴更一字第113號判決見解，此類交換日記或網路訊息內容「性質仍屬與被害人陳述有同一性之累積證據，而非獨立於被害人證述此項證據方法以外之證據」，並無補強被害人接受性平會調查訪談時陳述意見之效果，證明力尚有不足，亦不能徒以上開3項證據，即認原告被檢舉之性騷擾行為確實發生。乙生與E生之交換日記內容中固有標註日期，約為乙生就讀國中階段寫下不愉快之夢境與生活經驗，但乙生並未在日記中提及加害人身分；縱乙生與E生在接受被告性平會訪談時，指稱其等指涉之行為人即為原告，但此類證詞亦可置換為指涉其他教師，實難徒以該日記內容遽認原告即為日記中指稱之行為人。

②系爭調查報告認定乙生指控原告涉及性騷擾之陳述具有可信度之理由之一，係指稱乙生「亟欲回歸平靜、正常生活，而不願觸碰此一痛苦、不快之經驗……，正符合此類性侵犯被害人之受創後反應。」惟乙生接受性平會調查訪談時，表示「我再夢裡並不是討厭他的情緒，是還很友好的再跟他互動。……（問：也就是說你從國中開始會做夢這件事，從國中高中一直到大學夢到都是很友好的狀況嗎？）對。」乙生此陳述已迥異於此類案件之被害人心理表現；依系爭調查報告密件19之個別諮商紀錄摘要，乙生在112年2月20日接受第1次諮商時，指出「寒假期間曾多次夢到與國小校長相談甚歡的畫面」，在系爭調查報告密件18之交換日記內容中，姑不論乙生在日記中究竟指涉何人，惟乙生仍表達「有那麼點的對他喜歡」，凡此都不似調查報告所認定乙生極不願碰觸此痛苦、不快之經驗；乙生接受性平會調查訪談時，自承就讀大學後仍會在臉書搜尋原告之帳號，就此調查委員亦提出質疑：「（問：我想了解你不很不喜歡甚至厭惡，為什麼還搜尋他的訊息？）為什麼嗎？我不清楚為什麼。」則乙生在夢境中係與原告友好互動，甚

至成年後持續透過臉書關注、追蹤原告，均顯迥異於「創傷後壓力症」患者之病症表現。參照本院104年度訴字第280號判決見解，此類校園性別事件不能徒以被害人有創傷後症候群之症狀，即全盤將其證詞採為認定事實之基礎而無視於其他有利行為人之重要證據。系爭調查報告始終未解釋何以乙生自陳之近年心理反應不同於PTSD之症狀診斷，即採納為原處分之基礎，未能排除各種合理懷疑，實嫌速斷，應予撤銷。

③依系爭調查報告密件19個別諮商紀錄摘要，乙生在112年2月20日接受第1次諮商時，針對在校長室內遭到原告性騷擾乙節，表示「國六時曾被校長猥褻（以按摩為由，將手從後方伸進衣服內），隨後有推開校長，逃離案發地點（校長休息室）。」對照乙生接受被告性平會訪談時之陳述，係表示其感覺被原告摸到皮膚後，即「坐起來」、並向原告表示「校長我有事情要回家了」；當時同在校長室小房間內之C生，接受訪談時則表示看到原告對乙生按摩肩膀，但未見到原告將手伸進乙生衣服內，更未提及乙生有「逃離案發地點（校長休息室）」情形。換言之，乙生表示案發當下其「逃離」校長室之過程若屬實，衝情應屬相當尷尬或極具衝突性之場景，必然讓在場C生有深刻印象，但C生接受訪談時卻全未提及此過程，足見乙生陳述仍存有合理懷疑。

④本案指控原告窺視乙生衣服內胸部之B生，在接受訪談時明確陳稱：「我後來結束跟乙生講，我們有討論好我們去跟班導說。（問：你確定有向班導說？）有，確定有。……（班導）說這件事有點嚴重，叫我們不要講出去，他會跟校長反映看有沒有這個狀況。」又依系爭調查報告密件19之個別諮商紀錄摘要，乙生在112年2月20日接受第1次諮商時，指稱「國二時在考場遇到該名校長監考，因而湧現過往厭惡情緒，也因聽聞學妹曾遭受相似待遇，便將此事件以學弟妹的經驗進行包裝，告知

國小班導……。」易言之，本案迄被告性平會開始調查前，乙生將此案事實告知其導師至少2次，但F師在接受性平會調查小組訪談時，明確表示「沒有聽乙生提過發生什麼事……，我記得帶孩子去舞蹈表演應該沒比賽，沒有聽過校長舉動怎樣怪怪的。」衡諸一般生活經驗與邏輯法則，以及原告當時任職學校規模甚小、平均每班均不到10名學生，若有學生對導師反映遭到校長性騷擾，且還是同名學生先後二度告知，F師理應有深刻印象，但F師卻篤定表示從未聽聞學生提及原告涉及性騷擾之事，足見乙生所述之事件發生時間甚為久遠，當事人記憶、陳述均有諸多誤差與不相符之處，尚有合理懷疑存在，無法遽認原告確有調查報告所指性騷擾行為。

⑤F師上開有利原告之陳述，應足以動搖乙生與B生證詞之可信度，惟系爭調查報告內均未說明不足採信之理由，此等事實認定應有牴觸有利不利一律注意原則之重大違誤。被告雖辯稱F師知悉本案後未依法進行通報，故在接受訪談時，可能害怕被質疑違反通報義務、才表示未曾聽聞B生反映之事，其陳述不足採信。惟被告若判定乙生與B生所述為真，則F師理應負擔未依法通報之行政責任，然被告作於性平法主管機關，並未依法對F師進行究責或裁罰，則被告一方面不認為F師違反通報義務，另一方面又拒斥F師有利原告之陳述，認定事實之標準難認一致，且未確實排除本案事證中存在之合理懷疑，系爭調查報告之事實認定及原處分之作成實屬違法。被告依系爭調查報告內容，認定原告涉及校園性騷擾行為且情節重大而作成原處分，在事實認定及懲處手段之選擇上均存在諸多重大違法瑕疵，應予撤銷。

（二）聲明：訴願決定、申復決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、立法者有意不規定校園性別事件之追訴期限：

⑴處分時性平法第29條第2項並無校園性別事件若超過10年應不予受理之規定。立法者為落實校園安全維護及實踐校園性別正義，有意不規定校園性別事件之追訴期限，故無論發生於多久前之校園性別事件、無論行為人是否仍在職，只要行為人行為時具有教育人員身分且尚未死亡，均應按性平法調查處理及議處。

⑵乙生於000年0月00日申請調查，其於102學年度（102年8月1日至103年7月31日）就讀國小0年級，乙生於受訪時清楚表示0年級下學期期間（103年2月11日開學日後至103年6月30日休業式止），原告在校長室將手伸入其衣服中摸到其內衣下緣、皮膚，乙生嚇到，可認本案性騷擾行為最後發生時間至乙生申請調查時，並未超過10年。從而，原告宣稱至多只能受理調查前10年內之事實，於法無據，不足採取。

2、依歷來教育部函釋及行政法院判決見解，肯認現行法令並非將解聘定性為行政罰或懲戒罰，不得類推適用行政罰裁處權之時效或懲戒罰之行使期間等規定作為限制服務學校行使終止權之期間規範：

⑴教育部109年12月10日臺教學（三）字第0000000000號函、教育部109年12月10日臺教人（三）字第0000000000號書函認為解聘之性質屬聘任教師之消極資格條件；教師離職後，仍要求學校應審議其是否有法定不適任情形；依法解聘者尚無行使期間規範。最高行政法院110年度上字第215號判決表示：「教師法第14條第1項賦予公立學校於教師具有該項各款所列之情形者，得行使終止聘約權利，性質上並非對教師之違反特定義務行為予以制裁，而係因其違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，顯示已不適任教師職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的，所為不利管制性措施。故教師因有性侵害、性騷擾行為，符合教師法第14條第1項第8款、第9款或第13款規定之情形，已具足不適任教職之法定效果，服務學校享有之終止聘約權

利，除具有法定不得行使終止權之事由外，因現行法令並非將服務學校解聘教師定性為行政罰或懲戒罰，自不得類推適用行政罰裁處權之時效或懲戒罰之行使期間等規定，作為限制服務學校行使終止權之期間規範。」本院111年度訴字第194號判決：「公立學校依教師法第15條規定對教師為解聘意思表示者，係以作成意思表示方式行使終止聘約權利，並非對教師行使裁罰權或懲戒權。換言之，教師法第15條第1項賦予公立學校於教師具有該項各款所列之情形者，得行使終止聘約權利，性質上並非對教師之違反特定義務行為予以制裁，而係因其違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，顯示已不適任教師職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的，所為公法上意思表示。故教師因有性騷擾行為，符合教師法第15條第1項第1款、第5款規定之情形，已具足不適任教職之法定效果，服務學校享有之終止聘約權利，除具有法定不得行使終止權之事由外，因現行法令並非將服務學校解聘教師定性為行政罰或懲戒罰，自不得類推適用行政罰裁處權之時效或懲戒罰之行使期間等規定，作為限制服務學校行使終止權之期間規範。」

⑵基上法理，被告依教育人員任用條例第31條第1項第9款規定解聘原告，發生限制擔任教育人員之消極資格效果，本質上係對原告違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，顯示已不適任校長職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的所為不利管制性措施，無時效制度之適用。教師工作特性為教育、保護未成年學生，教師經常單獨接觸未成年學生並對學生有管教權限，故性平法特重學生受教權之保護；對照法官工作之特性為審判，通常接觸者為成年人，例外始接觸未成年人，且接觸未成年人時，通常尚有法定代理人或社工師在場，並非獨處，故教師與法官工作性質上並非相近。從而，原告宣稱法官懲處案件與教師懲處案件相近，於法無據，不足採取。

3、立法者考量校園性別事件之特殊性，特以性平法及防治準則規範學校調查處理校園性別事件之組織及程序，就性平會及調查小組成員設有「性別」、「法定專業資格」等要求，且就調查原則及調查程序詳加規範，故性平法規定關於校園性平事件之事實認定，應審酌性平會之調查報告。本案調查小組性質上屬獨立專家委員會，全由外聘資深調查專業人才組成，基於性平法令之專業素養及調查校園性別事件之豐富實務經驗，經過審慎調查後，提出詳附理由之調查報告，並經性平會以合議制審議通過。若查無程序重大瑕疵，亦無足以影響原調查認定之新事證，無要求性平會重新調查之法定事由，應尊重性平法規範之調查處理制度，尊重調查小組及性平會就調查處理校園性別事件之專業性判斷。

⑴教育部就各級學校處理校園性侵害或性騷擾事件適用說明一覽表第7項表示：「調查程序之重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事實、新證據，如何認定？一、調查程序之重大瑕疵：（一）性平會或調查小組組織不適法（如：性別或專業人才比例不符性平法或防治準則之規定）。（二）未給予當事人任一方陳述意見之機會。（三）有應迴避而未迴避之情形。二、足以影響原調查認定之新事實、新證據：所謂新事實或新證據，係指原調查程序時已存在，但於該程序內未經調查斟酌者而言。至於新事實或新證據是否足以影響原調查認定，由學校依個案判斷。」

⑵本案調查小組成員為：黃木姻校長（女性、教育部校園性別事件調查專業素養人才庫成員、國小校長、曾任教育部性平會委員）、魏素鄉督學（女性、教育部校園性別事件調查專業素養人才庫成員、聘任督學、曾任國小校長、現任教育部性平會委員）及桑銘忠律師（男性、教育部校園性別事件調查專業素養人才庫成員、執業律師、長期擔任各地培訓校園性別事件調查專業素養人才庫成員之講師），故由調查小組之組成觀察，性質上屬獨立專家委員

會，全由外聘資深調查專業人才組成，符合客觀、公正、專業原則，基於性平法令之專業素養及調查校園性別事件之豐富實務經驗，經過審慎調查後，提出詳附理由之調查報告並經性平會審議通過，調查處理程序上查無瑕疵。原告亦未舉證本案調查處理程序有何重大瑕疵。

⑶原告所提賴奕志之聲明書內容，僅稱賴奕志未見過原告做出逾越師生之禮之違法行為，與乙生申請調查之性騷擾爭議事實無關，無法證明本案性騷擾爭議事實存否，顯非足以影響原調查認定之新事實、新證據。況關係人A生證稱原告也曾不只1次手碰到A生的胸部；關係人B生證稱有目睹原告牽乙生的手並摸乙生的手評論很軟，也目睹原告幫乙生按摩肩膀並窺視胸部；關係人C生證稱有目睹原告對乙生搭肩、拍背或按摩，並目睹原告在寢室裡幫乙生按摩，可信原告多次在欠缺合理性及必要性情況下，有觸碰乙生身體之性騷擾行為，僅賴奕志未目睹而已，故其出具之聲明書並非足以影響原調查認定之新事實、新證據。

⑷性騷擾爭議的核心在於「尊重」，性騷擾的本質其實並非出於性慾，而是基於權力差距之脈絡，致權力較大之一方在性或性別上施加不利益於較弱之一方。本案發生於000年、103年間，當時原告為校長，乙生為未滿12歲之學童且來自弱勢單親家庭，當事人間有明顯之權力差距。乙生因年幼且礙於原告因校長身分及過往互動建立之信任關係，乙生難以在身體自主權遭受侵犯當下立即判斷自己遭受被性騷擾之情況並表露負面之感受，合於常情。況原告身為國小校長，原告言行應為教師及學童之表率，具有帶領成長、行為示範之功效，原告本應以身作則，更加尊重他人之身體自主權，教導兒童對他人隨意觸碰身體之行為保持警覺，懂得維護自己的身體自主權，同時，懂得尊重他人的身體自主權，故原告應以校長身分，對受其教育之國小學童進行性侵害、性騷擾或性霸凌之防治教育才對。又原告自承「將學生當作自己孩子」、「我跟孩子互動就

跟家人一樣，所謂乙生所陳述的摸她摟她，在我主觀意識裡是想給他加油鼓勵」，然校長應嚴守與學生之身體界線分際，校長與學生間之關係是教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，非親人之人際互動關係。若師長將學生視為子女家人，錯誤定位自身身分，導致錯誤之師生互動，即屬違反教師專業倫理，又維持師生分際與專業倫理為成年教師之責任而非未成年學生之責任。若師生之互動產生特殊性或有超越師生分際之虞，教師應主動迴避，並陳報學校處理。性平法於93年6月23日公布時，即於性平法第9條第1項規定，校長為學校性平會主任委員，應具備性別平等意識，在師生「權力不對等」下，教師應更尊重弱勢兒童之身體自主權，原告基於其應具之教育專業及專業倫理，言行上更加注意尊重學生感受，主動避免爭議言行，不應藉詞出於關愛、鼓勵、無性騷擾意圖等合理化對學生有失尊重並形成學生長期心理陰影之肢體接觸。按經驗法則，若原告無事先向年幼學童表達允許，學童不太可能私自進入校長室，更不太可能會主動與校長有肢體接觸，而是否同意學生進入校長室甚至後方房間、是否同意學生坐原告大腿，原告完全可以決定與掌控，故當事人間有權力差距下，若發生違反專業倫理之互動，應由權力較大之一方負責避免。從而，性騷擾之認定應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，是否構成性騷擾。北高行103年訴字第1818號判決表示：「有關性騷擾行為之認定，除應從事件發生之背景、環境、當事人之關係及行為人之言詞等客觀情狀綜合研判之外，尚應考量被害人之主觀感受及認知，至行為人是否有侵犯意圖則非絕對之要件。」按上述法令規定及判決見解，原告「無性騷擾意圖之抗辯」不足採取。

⑸況依系爭調查報告記載，原告當時對學生之肢體接觸行為無必要性，且與同時期之其他男性教師相較，明顯具有差

異性，並非當時師生間互動常情，足令被害人及相關人感到怪異與困惑，被害人及相關人因此分別各自產生負面感受並主動疏離原告，非僅被害人1人有類似之想法、感受與自我保護行動。乙生所述屢次遭原告不必要之肢體接觸，亦有其他學童也有遭原告以類似肢體接觸行為模式騷擾，且有目擊證人，故乙生陳述之肢體接觸可信為真實，且乙生對原告「欠缺必要性而有違專業倫理之肢體接觸」，一開始雖以「像父女之說詞」合理化，但乙生心中存有困惑，日積月累之困惑，於原告趁乙生不備之際把手伸進乙生衣服裡進行肌膚直接性接觸後，乙生突然醒覺不對勁，馬上跳開，之後即與原告保持距離並出現厭惡情緒反應，乙生於○○0年級下學期時即提醒學妹及友人要與原告保持距離，以策安全，並表達討厭原告等舉動。就此，申復決定第28頁、訴願決定第12頁認為：「兒童受性騷擾時，是否有足夠之性自主意識識別此種不當行為係性騷擾，而有違反意願或不受歡迎之感受：乃受其年紀、智識、教育或環境等因素之影響，應審酌整體情狀認定。故依乙生表示，因訴願人（指原告）屢次表示係以父女係與其相處，其對訴願人並無防範意識，及至訴願人伸入乙生之衣服內，始發覺訴願人所為係性騷擾行為。」又被害人及關係人均明確指出原告當時對學生之肢體接觸行為，其實沒有必要，且與同時期之其他男性教師相較，具有差異性，堪認原告當時對學生之肢體接觸行為，非當時當地師生互動常情，屬於濫用教師權勢、過度侵害學生身體自主權之性騷擾行為，令當時尚屬年幼之被害人及相關人紛紛感到怪異與困惑，並使被害人及相關人因此分別產生負面感受並主動疏離原告，非僅被害人1人有產生類似想法、感受與自我保護行動，因此，原告所為足使被害人耿耿於懷迄今，造成難以抹滅之深遠負面影響。又被害人及關係人均自本校畢業多年，無虛構事實誣指原告之必要。被告

經由其等供述，審議原告擔任教育人員之適任性，合於法令規定及社會公益。

⑹系爭調查報告表示：「參照聯合國『兒童權利公約』第19條第1項規定之意旨、『公民與政治權利國際公約』第24條第1項、『經濟社會文化權利國際公約』第10條第3項及後二公約施行法第2條等規定，應依保護未滿14歲被害人之角度而為解釋，倘行為人對7歲以上、未滿14歲之兒童或少年，非合意而為性騷擾行為，即應評價為妨害其『性自主決定』之意思自由，自應認定不受乙生歡迎而違反乙生之主觀意願，而損及乙生之人格尊嚴及影響學習意願，形成敵意的教育環境，均應成立性平法第2條第4款第1目規定之性騷擾行為。」「經斟酌本案行為人甲校長，擔任一校之領導者，享有社會崇高地位，本該遵循教育法令規章，嚴守教育倫理及紀律，理應有更高的道德標準，並為全體師生之表率，然其卻違反專業倫理，利用校長職務機會之便，並利用兩造雙方權力不對等，被害人未成年身心狀況無法應變及反抗，一再恣意性騷擾乙生，行為有反覆實施之情形，其行為影響被害人身心狀況至今（戊大學諮商紀錄佐證），足認甲校長違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，性騷擾情節重大，顯示已不適任校長職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的，核有解聘之必要。（參調查報告第61頁倒數第6-13行）」認定原告對乙生構成性騷擾且性騷擾情節重大，有解聘之必要，依教育人員任用條例第31條第1項第9款規定，予以解聘，合於法令規定及經驗法則，並無違誤。

⑺系爭調查報告理由已考量被害人身心狀況、被害人所受影響、侵害次數多寡、雙方之權力差距、利用權勢或職務上之機會等因素，尚無判斷或裁量違法或顯然不當之情事，自應予以尊重。縱依教育部112年9月26日臺教學（三）字第00000000000號函釋判準審查，本案情節亦符合情節重大。因本案行為人與被害人有直接之教育關係、被害人年

齡為年幼兒童、被害人身心狀況無法應變或反抗、被害人所受心理負面影響深遠且反覆噩夢持續多年、侵害之次數為多次、由權力較大之一方主動、有利用校長權勢或職務上之機會加害，故系爭調查報告之結論正確，應予維持。

⑻就太鼓舞訓練時窺視胸部部分，原告宣稱若在場學生只有乙生與B生2人，何需「排隊」。此處「排隊」之文義，按前後文脈絡應指「等待」之意，是指在走廊等待，並非指很多人。申復決定第29頁認為：「依B生觀察，其係一開始是站乙生後面，乙生領口很鬆所以看得到裡面，其發現申復人（指原告）一直蹲在乙生後面，故認其得到裡面是光的等語。按申復人（指原告）雖係蹲在乙生後面，惟就成人與兒童身高落差，自不排除B生觀察屬實。且就B生尚強調為提醒乙生，後來走到乙生面前一直看著她，跟她眨眼睛，她就沒理我等環節綜合觀之，原調查報告之認定，經核尚未違背論理法則、經驗法則或證據法則。」又關係人F師表示沒有回想到什麼，也沒有察覺到什麼，訴願決定第12頁認為：「雖乙生導師F師及訴願人（指原告）同事賴○志表示未曾聽聞訴願人有系爭行為，惟性騷擾行為具有隱密性，未可因他人未曾聽聞即認訴願人未為系爭行為。」關係人F師之證言與被害人及其他關係人本於親身經歷之陳述相較，價值較低，故認關係人F師之證言不足以影響認定，甚為合理。又原告在當地為資深校長具有之人脈及影響力，且曾為F師上司，縱訪談時已非同校，仍足以令F師有所顧慮或不願意多說或得罪，合於常情。

⑼本案既無程序重大瑕疵，亦無足以影響原調查認定之新事證，故無得要求性平會重新調查之事由，應尊重性平法規範之調查處理制度，於審查時適用判斷餘地法理或採取低密度審查，聚焦於有無足以影響原性騷擾屬實認定之新事實、新證據或調查程序之重大瑕疵，避免重複審議，尊重獨立專家委員會調查小組及性平會就校園性別事件調查之專業判斷，避免破壞性平法之調查處理制度。

4、原告援引原證8之性騷擾案件，經調查後認定性騷擾屬實但未認定情節重大，與本案不同；該案申請調查時，行為人已回任教師，非校長，與本案情況顯不相同，故無援引價值。本案被害人遭害時為幼童，原告援引原證9之案件被害人遭害時為成年教師，該案為校長於某日接續觸碰教師身體之職場性騷擾事件，經調查後認定性騷擾屬實但未認定情節重大。本案為校長於不同日期多次持續觸碰學童身體之校園性騷擾事件，經調查後認定性騷擾屬實且認定情節重大，當事人狀態、適用法令及性騷擾情節均不相同，故無援引價值。

5、乙生與B生、E生提及受害事實及如何處理實，屢屢表現出做惡夢、哭泣、情緒低落、不知所措等負面情緒反應，均屬適格之補強證據：

⑴原告援引北高行107年訴更一字第113號判決之事實，係因性侵害事實係發生於行為人無學校教師身分後，於107年12月30日性平法第27條之1修正施行前，學校性平會並無受理與調查認定之權限，故該判決認為學校應將此部分申請調查事項移轉由其他行政管轄機關或刑事偵審管轄機關處理。該案行為人在補習班對被害人性侵害部分，經法院認定犯刑法第227條第5項、第3項所定「對於14歲以上未滿16歲之女子為性交行為未遂」罪，判處有期徒刑6月，該案刑事判決確定，故該案行為人雖因不構成教師法第14條第1項第8款事由，但確構成同條項第3款所稱「曾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」之事由，仍直接因此發生「不得聘任為學校各類教師」的法律效果。本案與該案情況顯不相同，該判決於本案並無援引價值。況該判決僅為北高行個別法庭見解，並無拘束本院效力。

⑵E生除聽聞乙生陳述被觸碰身體之被害事實外，且自交換日記知悉乙生有做惡夢之負面反應；E生自主觀察到乙生有情緒低落跟不知所措等負面情緒反應，上開情況證據與

一般性侵被害人於陳述身體遭侵犯過程時情緒上低落、難過等負面生理反應相符，均足以補強乙生證述之真實性。

⑶原告主張F師之證詞未影響B生證詞，原告在當地為資深校長具有人脈及影響力，且曾為F師之上司，足令F師有所顧慮，不願意多說或擔心得罪，合於常情。此外，性平法規定教師知悉疑似校園性別事件，應於24小時內通報，否則應予以罰鍰及懲處。乙生表示當時F師臉色凝重跟乙生、B生說她會再觀察看看，由此可知F師當時未依性平法進行通報，故若F師現在承認當時乙生、B生有告知F師關於原告疑似窺視乙生胸部很久，F師即涉及遲延通報疑似校園性別事件，恐須接受行政調查及懲處。從而，F師為避免遭追究遲延通報責任，故有表示印象中沒有聽乙生提過之動機，以合於其個人利益，按經驗法則F師陳述之內容不足影響原認定。

6、乙生與A生訊息對話截圖、乙生與E生交換日記內容、乙生大學階段之個別諮商紀錄摘要，均屬適格之補強證據：

⑴乙生與A生訊息對話截圖除記載被害人陳述遭原告性騷擾之個人經歷外，尚記載A生陳述原告多次碰到A生的身體（包含A生胸部）之親身經歷，故A生證詞可佐證原告確有屢次無故觸碰學童之慣性模式，足以補強乙生證稱原告會對女性學童有摟腰摸臉等性騷擾行為之陳述可信為真實。

⑵參酌最高法院110年度台上字第5203號刑事判決見解，乙生與E生交換日記內容係乙生105年10月24日當時日常生活之忠實紀錄，書寫當時不會預料日後將為訴訟證據使用，其可信性高；該日記內容除記載被害人陳述又想到原告、想到以前被惡狼盯上之個人經歷外，尚記錄乙生因想到原告、想到以前被惡狼盯上之經歷後，引發乙生討厭、倒楣、厭惡、真的很痛苦、好累好累等負面情緒反應，描述想忘卻忘不了之心理狀態。對乙生而言，其國小時因信任校長（即原告）而遭到性騷擾之經歷，為造成乙生心理重大創傷事件，故乙生記憶深刻、難以遺忘，乙生因此經常

想起並感到痛苦。該日記內容可佐證乙生當時有向E生陳述此事及表達痛苦及疲累等負面情緒，E生亦證稱其觀察到乙生當時反應為情緒低落跟不知所措。乙生對證人E生陳述被害事實當時之情緒反應，係E生親自見聞，被害人之情緒反應與所指證之被害事實具有關聯性，故E生見聞乙生情緒反應之陳述，得作為補強乙生證言實在之補強證據。原告主張乙生未在與E生的交換日記內容中提及加害人身分，宣稱乙生、E生證詞可置換為指涉其他教師，惟審酌E生證稱國中時乙生說加害人是國小老師，且B生亦證稱國中後乙生很常跟B生說做惡夢夢到校長（指原告），故原告此主張無足採取。

⑶乙生大學階段之個別諮商紀錄摘要，除記載被害人陳述遭原告性騷擾之個人經歷外，尚記載：「案主（指被害人乙生）在性平事件調查中，因需回想國小被性騷擾的經驗，引發焦慮、低落的情緒反應，會責怪自身何以不逃避校長的觸碰，對校長產生矛盾的情緒感受。」「案主多次責怪自身何以要享受校長給予的特權（如：可自由進出校長室、可坐在校長腿上辦公、校長會托老師詢問案主是否要參與各項活動）」「案主對於提出性平調查申請感到後悔，沒想到回想此事件對自身的影響頗大，從週六結束調查後，直到晤談時，都處在情緒低落的情緒中」「案主在性平調查後，被喚起更多國小時的焦慮不安、矛盾糾結的感受，會責怪自身」「案主一開始申請諮商的原因，是想談論自身的焦慮與低落憂鬱情緒，後揭露出國小曾被性騷的事件。案主在人際、伴侶與家庭關係中容易自我譴責，多將問題歸於與自身，易感到不自信與在意外在評價的。在接受諮商與性平調查後，因重新喚起過去經驗，才逐漸意識到國小被性騷的事件對自身的影響頗大，案主先前多以忽視、壓抑的方去處理創傷與負向的情緒感受。」參酌最高法院110年度台上字第5203號刑事判決見解，乙生對心理師陳述被害事實當時之情緒反應，係心理師親自見

聞，被害人之情緒反應與所指證之被害事實具有關聯性，故證人黃子柔心理師見聞乙生情緒反應之陳述，得作為補強乙生證言實在可信之補強證據。上開諮商摘要為適格之補強證據。

7、原告主張乙生夢到與原告友好的狀況、在日記中表達有那麼點的對他喜歡、還搜尋原告臉書帳號，主張乙生之心理反應迥異於創傷後壓力症患者之病症表現，未能排除合理懷疑云云，顯不足採：

⑴本案被害人係幼年時遭熟識且信任之師長加害，該等案件之特徵為加害人利用被害人對師長之信任關係，並將騷擾包裝在關懷之下，使年幼單純之兒童難以辨別行為人係善意關懷或係惡意騷擾。被害兒童縱對於加害人的某些特殊行為感到有些困惑不安，仍因信任師長而一直幫加害人合理化，直到加害行為明顯到驚嚇到被害人，導致信任澈底破裂，被害人驚覺師長中也有壞人，被害人希望是誤會但又知道不可能是誤會，被害人因受驚嚇而再難以與師長建立合理之人際信任關係，造成深遠負面影響。被害人在痛苦中，仍懷念信任破裂前的美好，從而乙生夢到之前與原告友好的狀況，傳遞乙生潛意識希望回到關係未破壞前的狀態，乙生希望阻止破壞關係的那件事不要發生，故在夢中雖然友好，但乙生感到非常緊張，因為擔心下一秒就是加害的那個剎那，乙生感到驚嚇，所以將夢到與原告友好狀態的夢歸類於惡夢，很合乎常理，亦不難理解。

⑵乙生在國中日記中、受訪時均陳述國小時，曾對原告很信任、喜歡、崇拜、沒有防備心，直到原告做出讓乙生覺得很奇怪的行為，乙生才為自我保護而與原告保持距離。按被告訴訟代理人鑽研性平法20年，調查數百件校園性別事件之實務經驗，能夠對被害學生性侵害或嚴重性騷擾的老師，通常都是被害學生喜歡的老師，學生非常信任老師，不排斥單獨去找老師，在獨處情況下被害。乙生若國小時沒有喜歡原告，豈可能跑到原告可以掌握的地方安心地睡

覺？就是因加害人當時獲得被害人全然信任，被害人才會給加害人機會獨處，被害剎那被害人心理嚴重受創。乙生國小時喜歡原告，陸續跟數名女同學陳述遭原告性騷擾，到大學申請諮商談論自身的焦慮與低落憂鬱情緒，才揭露出本案，顯見乙生沒有誣指原告之動機，且乙生想忘懷但難以忘懷這件印象深刻的事，乙生難以擺脫這件事引起的負面影響。

⑶這件事既對乙生造成深遠負面影響，甚至導致乙生常做惡夢夢到原告，則乙生搜尋原告臉書帳號想知悉原告後續情況，亦符合常情。有相當比例之被害兒童長大之後，會搜尋加害人行蹤，想知道加害人還有沒有在教育界、有沒有受到懲罰。若被害人查知加害人還在教育界，有相當比例之被害人會申請調查，希望阻止加害人再任教職避免其他兒童遭同一加害人傷害，為被害人之正義模式。乙生在受訪時表達覺得原告不適任校長，覺得原告有騷擾自己及學妹A生，很有可能會性騷擾其他兒童，希望撤銷原告校長職務，此舉符合類此被害人之通常反應。

8、乙生受訪時之陳述與對心理師之陳述大致相符，都是原告將手伸入乙生衣服內，有皮膚接觸，乙生有自保反應，避免原告更多觸碰，並迅速離開現場。被害人的記憶常隨時間經過及情境逐漸推移而趨於模糊淡忘，致發生其等陳述的若干細節有不甚精確、前後不符或相互歧異等情形，如被害人對被性騷擾的基本事實已為具體描述，經調查其他補強證據可擔保其真實性，自得採為判斷依據。乙生陳述原告將手伸入乙生衣服內時，當場只有乙生跟原告2人；C生陳述自己沒去校長室時，乙生也可能會單獨去校長室找原告，可見發生原告將手伸入乙生衣服內之爭議事實時，C生不在場；原告既為形象良好之校長，F師當時極可能不相信乙生、B生陳述且根本沒有放在心上，經過數年忘記此事；F師亦可能擔心被追究相關責任而宣稱沒有聽聞此事。F師對相關事實都回答得很籠統、保守，其證述並無

價值。況傳詢F師是因乙生、A生陳述在國小時告訴過F師，認為F師為有利證人，由此脈絡觀察，若乙生、A生在國小時沒有告訴過F師，實無必要為如此陳述。無論F師是忘記或不想說，本案縱無F師之證詞，亦有其他補強證據得以補強乙生指述之真實性。

9、被告調查處理本案之組織及程序均合於法令規定，性平會依性平法授權目的，調查確認原告有性騷擾行為且情節重大。而原告未提出足以影響原調查認定之新事證或程序重大瑕疵，故其本件訴訟為無理由，應予駁回。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）被告認定原告系爭行為成立處分時性平法第2條第4款第1目所定性騷擾行為，有無違誤？

（二）被告認定原告該當教育人員任用條例第31條第1項第9款所定情事，有無違誤？

五、本院之判斷：

（一）爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有被告108年7月29日府教幼字第1080160021號聘書（見本院卷第133頁）、被告112年度性平會第2次委員會議紀錄及簽到表（見原處分卷第25頁至第31頁）、系爭調查報告（見本院卷第104頁至第129頁）、被告112年度性平會第5次委員會議紀錄及簽到表（見原處分卷第32頁至第36頁）、被告112年度性平會第6次委員會議紀錄及簽到表（見原處分卷第65頁至第68頁）、被告112年11月22日函（見本院卷第131頁）、乙證1函文（見本院卷第201頁至第202頁）、乙證2函文（見本院卷第203頁至第204頁）、申復決定（見本院卷第51頁至第85頁）及訴願決定（見本院卷第87頁至第101頁）附卷可稽，自堪認定。

（二）應適用之法令：

1、教育人員任用條例第31條第1項第9款、第3項：「（第1項）具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用

者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：……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3項）第1項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第8款或第9款之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。」

2、國民教育法第18條第2項：「前項公立學校現職校長，經主管機關審查認定具有教師法、教育人員任用條例所定解聘或不續聘之情事者，不得回任。」

3、處分時性平法（111年1月19日修正）

⑴第2條第4款第1目、第7款：「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。……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。」

⑵第8條第1項：「直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員9人至23人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數2分之1以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數3分之1以上。」

⑶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，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2項）學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。」

⑷第21條第3項：「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，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」

⑸第22條：「（第1項）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2項）當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。」

⑹第25條第1項、第5項：「（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5項）第1項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」

⑺第27條之1第1項第1款、第2項前段、第8項：「（第1項）學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。……。（第2項）有前項第1款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；……。（第8項）第1項至第3項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，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。」

⑻第28條第2項、第3項：「（第2項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。（第3項）任何人知悉前2項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」

⑼第30條：「（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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法於中華民國107年12月30日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。（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；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。（第4項）性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。（第5項）行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。（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。（第7項）性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。」

⑽第31條第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。」

⑾第35條：「（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。」

4、處分時性平法施行細則（108年4月2日修正）

⑴第1條：「本細則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第37條規定訂定之。」

⑵第2條第2項：「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。」

⑶第16條：「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。」

⑷第17條：「性別平等教育委員會依本法第31條第2項規定提出報告，其內容應包括下列事項：一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。四、相關物證之查驗。五、事實認定及理由。六、處理建議。」

5、處分時防治準則（108年12月24日修正）

⑴第1條：「本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第20條第1項規定訂定之。」

⑵第10條第1項：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。」

⑶第15條第1項：「接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於7個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。」

⑷第21條第1項：「事件管轄學校或機關之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。調查小組以3人或5人為原則，其成員之組成，依本法第30條第3項規定。」

⑸第22條第1項：「本法第30條第3項所定具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。二、曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。」

⑹第29條：「（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）性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主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。」

⑺第31條第1項「事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。」

（三）被告認定原告對乙生之系爭行為成立處分時性平法第2條第4款第1目所定性騷擾行為，並無違誤：

1、按處分時性平法第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，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」同法第28條第2項、第3項規定：「（第2項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。（第3項）任何人知悉前2項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」同法第30條第1項至第3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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法於中華民國107年12月30日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。（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；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。」同法第31條第2項規定：「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。」同法第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。」對照處分時防治準則第29條第1項、第2項規定：「（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）性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學

校或主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述意見。」準此，性平法係採調查權與懲處權分離原則，主管機關受理校園性騷擾事件應交由依法設立之性平會進行調查；性平會於調查完成後，則應提出調查報告及處理建議，由主管機關依據該調查報告之事實認定，依性平法及相關法令規定進行後續處理，並將結果以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

2、查被告於112年4月6日接獲通報指稱原告在擔任○○國小校長期間對當時就讀該國小之乙生有疑似性騷擾行為，被告乃於同年月12日召開性平會，該性平會委員共計15名（包含8名女性委員、7名男性委員），當日出席委員8名，作成決議受理本案並外聘3位符合資格之調查委員組成調查小組；嗣經外聘黃木姻委員、魏素鄉委員、桑銘忠委員組成調查小組（2位女性及1位男性委員），其等均為教育部校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫之專業學者等情，此觀被告112年4月12日性平會第2次委員會議委員名單、會議紀錄及簽到表（見原處分卷第24頁至第31頁）、系爭調查報告（見原處分卷第37頁至第62頁）即明，其程序及組織核符處分時性平法第8條第1項、第21條第3項、第30條第1項至第3項、處分時防治準則第21條第1項、第22條第1項等規定。嗣經調查小組訪談原告、乙生及關係人A生、B生、C生、D生、E生、F師後，於112年7月7日作成系爭調查報告，認定原告成立處分時性平法第2條第4款第1目所定校園性騷擾行為情節重大，並建議應依教育人員任用條例第31條第1項第9款規定予以解聘；被告於同日召開性平會第5次委員會議決議通過系爭調查報告；被告繼於同年月12日發函檢送系爭調查報告予原告並通知其陳述意見；原告乃於112年7月21日提出書面陳述意見，被告於112年7月25日召開性平會第6次委員會議進行審議後，決議認定原告陳述意見內容並無提及新

事實與新證據，仍決議同意依調查小組調查證據及事實認定之處理建議辦理，被告乃據以作成乙證1及乙證2函文等情，有被告112年7月7日性平會第5次委員會議紀錄及簽到表（見原處分卷第32頁至第36頁）、被告112年7月12日府密教學特字第0000000000號函（見本院卷第103頁）、系爭調查報告（見本院卷第104頁至第129頁）、被告112年7月25日性平會第6次委員會議紀錄及簽到表（見原處分卷第65頁至第68頁）、乙證1函文（見本院卷第201頁至第202頁）、乙證2函文（見本院卷第203頁至第204頁）等在卷可稽，足見被告性平會調查小組於調查程序中已逐一訪談相關師生釐清事實，並給予原告陳述意見之機會，所作成之系爭調查報告，內容載明調查過程、證據資料、訪談內容、事實認定及理由、處理建議等事項，核符處分時性平法第22條、第31條第2項、第35條第1項、處分時性平法施行細則第17條、處分時防治準則第29條、第31條第1項等規定，堪認被告及其性平會作成系爭調查報告之調查及相關處理程序，核屬適法。

3、按性平法係以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，為其立法目的，此觀該法第1條即明。對照前揭處分時性平法第2條第4款及第7款之定義規定，可知校園性騷擾之行為態樣並不限於敵意性、歧視性或侵犯性之言行，凡校長、教師、職員、工友或學生，以明示或暗示從事不受學生歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響其人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者，皆屬之。準此，校長倘對學生有不當觸摸或言行，依一般社交意涵理解具有性意味且該行為不受歡迎，致影響學生人格尊嚴、學習表現者，自屬於校園性擾騷範疇。參照校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其事實面上之特徵多具有場所隱密性、時間持續性、加害者與被害人間權力不對等性，且被害人經常為心智尚未完全成熟之未成年人，再加上被害人經常

因基於將此類事件對外公開之恐懼心理而衍生試圖遺忘及隱瞞之情緒反應，致使被害人之供述隨時間經過而喪失細節或陷於片段，更不易還原歷史事實之全貌，此等情形常會讓同時涉及刑事責任之此類案件的定罪倍感困難。性平法考量到此類事件待證事實之證明難度，而認刑事案件中被嚴格適用之證據法則若逕為適用在校園內此類事件之認定將造成過多實際上確有性侵害、性騷擾或性霸凌行為，因上開採證困難而被認定為無法證明，致性平法第1條所揭示之立法目的無法落實，乃將校園性侵害、性騷擾或性霸凌行為之認定權限，授予包含具有心理學、社會學或教育學專業知識等背景之專家所組織之性平會及調查小組，並使其調查結果具教育行政法上之效力，俾使前揭性平法之立法目的能在教育領域被充分落實。因而，處分時性平法第30條第7項規定：「性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距」之條款。準此，行政法院在此類案件之調查及認定結果有無認定事實錯誤及其判斷違反一般公認之價值判斷標準，或其他違法情事時，應特別衡酌上情而在證據法則上採取相對於刑事案件較為緩和之標準，此亦為教育人員任用條例第31條案件調查及認定所應參酌適用之標準。而處分時性平法第35條既規定學校及主管機關對於與該法事件有關之事實認定，應依據其所設性平會之調查報告；法院對於前項事實之認定，應審酌性平會之調查報告。故本院自應續為審酌被告性平會作成之系爭調查報告內容並踐行證據調查及斟酌全辯論意旨以形成心證而為事實認定。

4、查被告性平會調查小組作成系爭調查報告認定原告成立處分時性平法第2條第4款第1目所定校園性騷擾行為，係經比對原告與乙生2人調查訪談紀錄之說詞，並審酌乙生於000年0月00日接受訪談時就其於國小5、6年級期間，原告有對其為系爭行為均堅指不移，調查小組衡酌乙生當時之年齡、社會經驗及心智程度，其若非親身經歷，實無法憑

空編造整個事件過程及細節，雖有部分細節因時間經過記憶模糊，或因其年齡或心智程度之表達能力限制，致部分回答內容稍有歧異之處，或就部分細節無法完整陳述，然就原告對其身體予以觸碰之關鍵事項等重要情節大致陳述明確，並非憑空虛構，實難以想像有無端構陷原告之理，則乙生之陳述已具有相當之憑信性，調查小組乃認為尚難以乙生陳述稍有瑕疵而不足採信（見原處分卷第58頁至第59頁）。本院審酌乙生於000年0月00日在其所就讀大學之學生心理諮商與輔導中心與心理師進行晤談時，即已向心理師表示其自小學5年級開始，原告即有包括摸掌心、摸臉頰、摸頭、按摩等多次身體接觸行為，直至原告自後方伸手進衣服內其始意識到是性騷擾行為，且因其與原告之子相識而對於是否要啟動調查感到猶豫；乙生復於同年3月6日在其所就讀大學之學生心理諮商與輔導中心進行晤談時，仍猶豫是否要填寫性平通報之申請書，其擔心原告知道是自身進行通報，亦對於進入法律流程感到擔心，也猶豫是否要告知其父親，且其自高三至晤談這段期間重複出現低落情緒，先即有尋求身心科協助，後因擔心藥物副作用而停藥等情，有乙生就讀大學所檢送之個別諮商紀錄摘要（見本院卷第431頁至第433頁）在卷可稽，足見乙生在正式申請調查系爭性騷擾事件之前已向心理師揭露原告對其所為前揭行為，甚至對於是否要依循法定程序申請調查系爭性騷擾事件仍感猶豫且不安，堪認其對心理師揭露此事之初顯非出於惡意設詞誣陷原告，應足徵其晤談時所為陳述之真誠性及憑信性，並無可疑，此與其後續接受調查小組訪談時所述主要情節（見本院卷第309頁至第310頁）大致相符。就系爭行為①、行為③部分，對照原告於112年5月19日接受訪談時表示其確實曾有對學生摸臉、摸手、摟肩膀、量身高等行為，但其本意是想要讓學生感到被重視、希望給學生加油打氣、把學生當自己小孩（見原處分卷不可閱覽第117頁、第119頁、第122頁；該部分原

處分卷雖經被告標示為不可閱覽，然嗣經被告將部分去識別化後提供原告閱覽，原告亦自陳已閱得其2次接受調查小組訪談紀錄，見本院卷第272頁準備程序筆錄）等詞；原告於112年6月6日接受訪談時，亦表示其有時候為了幫孩子加油打氣而有按摩行為，比如說練習書法時幫他鬆肩膀（見原處分卷不可閱覽第125頁、第131頁）等語，核與乙生接受訪談時指稱原告曾有對其為摸臉、摸手、按摩等行為（見本院卷第309頁）等情相符；參以關係人C生接受訪談時亦明確表示曾看到原告與乙生搭肩拍背、幫乙生按摩（見本院卷第366頁、第369頁）等情；且乙生所指述按摩過程伸手進入衣服內觸碰後背之行為，發生時間為放學後、地點為校長室後方的小房間的床上（見本院卷第329頁至第334頁）等情，與關係人C生所述其與乙生放學後等待家長接送時，曾與乙生一起躺在校長室後方儲藏室的單人床上，看過原告曾對乙生為按摩行為（見本院卷第369頁至第370頁）等詞在處所及行為態樣等節相符。再對照原告亦自陳其校長室後方確有1間儲藏室，裡面有放1張單人床（見原處分卷不可閱覽第114頁）、乙生會進去儲藏室裡面並躺在床上休息（見原處分卷不可閱覽第129頁）等節，足徵乙生指述此部分情節應非憑空杜撰，系爭調查報告認定原告確曾對乙生實施系爭行為①、③，並非無據。而就系爭行為②部分，乙生接受訪談時表示其在國小6年級時，曾於放學後走進校長室內，原來是站著，原告叫乙生坐在其腿上幫他處理公文，點開公文後往下滑，重要的就按特定按鍵、不重要的就滑掉（見本院卷第338頁至第340頁）等語。對照原告接受訪談時固稱其不記得此事（見原處分卷不可閱覽第118頁），然其亦自陳若小孩提出請求希望嘗試，其有時會讓小孩操作電腦（見原處分卷不可閱覽第120頁）；印象中乙生會自動跳上來並幫他操作電腦，但其不可能摟著乙生過來坐在腿上，如乙生主動親近原告會立刻起來，重點是其不可能拉她過來（見原

處分卷不可閱覽第133頁至第134頁）等詞。本院審酌乙生所指述事發處所在校長室內，當時為放學後亦僅乙生與原告2人單獨在該空間相處，乙生所指述原告該行為態樣亦難有其他直接客觀跡證得以留存，惟由前述原告曾在校長室內較隱密處所對乙生為接觸身體之按摩行為，以及原告自陳其確可能同意學生嘗試幫忙操作電腦等情以觀，自難認乙生所指述原告要其坐在腿上操作電腦、處理公文等節，悖於其當時乙生原來經常出入校長室與原告互動之情形，且乙生事發多年以後在接受調查小組時仍對於其坐在腿上點閱公文乙事得明確陳述原告主動要求乙生坐在其腿上、其當時坐的位置、處理公文方式等細部環節，堪認乙生指述此部分情節亦屬其印象特為深刻部分，自具相當憑信性，系爭調查報告認定原告確曾對乙生實施系爭行為②，亦非無據。而就系爭行為④部分，B生於000年0月00日接受調查小組訪談時指稱：「之前有跳泰國舞，衣服是穿平口，小學生穿就很大件，我們那時在新移民學習中心外面走廊排隊，那時是蹲著，校長走出來蹲下幫他按肩膀，一開始我是站乙生後面，可是領口很鬆他這樣是看得到裡面，我那時候看到可是校長一直蹲在乙生後面，我很傻眼，因為我自己都看得到是光的，裡面完完全全看的到，後來我走到乙生面前一直看著她，跟她眨眼睛，她就沒理我，校長一直蹲在她後面幫他按肩膀和他說話」（見本院卷第353頁），且事後其曾告知乙生並討論好一起去跟導師反應（見本院卷第356頁）等詞；核與乙生接受調查小組訪談時表示：「那時候舞蹈比賽我們服裝是平口，我蹲在地上休息，也沒發現衣服敞開，裡面應該有穿小可愛平口的那種，B生說他站在我後面看很久，可是我那時沒發現後面有人，我忘記我蹲多久，他離開後B生才跟我說這件事，然後他當時就拉著我跟導師講這件事」（見本院卷第341頁）等語大致相符，由B生對於當日原告窺看乙生領口敞開內胸部行為及當時乙生係蹲姿、衣著為平口且

衣領寬鬆、B生有對乙生眨眼示意，事後其曾告知乙生且結伴告知導師等節均指證明確，堪認其證詞係出於對於特殊事件之深刻記憶，應較可採。而乙生與B生當時導師F師於接受調查小組訪談時固表示其在接受調查小組訪談前曾聽聞乙生轉述與心理師晤談後通報性騷擾之事，其聽聞後感到錯愕但未回想起什麼事（見本院卷第389頁至第390頁）等詞，然本院審酌乙生於接受調查小組訪談時表示其與B生跟F師告知此事時F師臉色凝重跟乙生、B生說她會再觀察看看等情，而由此事件係多年後由乙生提出申請始展開性平法調查以觀，F師當時顯然並未將乙生、B生所投訴原告疑似校園性騷擾行為依法加以通報，迄其接受調查小組訪談時就此以不復記憶或模糊其詞之方式回應，無非係出於恐遭究責非難之動機，其說詞之真誠性即有可疑，故F師陳述內容，尚難動搖系爭調查報告就原告曾對乙生實施系爭行為④之認定。本院審酌系爭調查報告係經被告聘任3名具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫資格之調查委員籌組調查小組進行調查，檢閱原告書面陳述意見及相關書證，及斟酌訪談原告、乙生及關係人A生、B生、C生、D生、E生、F師後所作成；再經本院踐行證據調查程序，並審酌系爭調查報告之內容及全辯論意旨後，堪認被告前揭調查結果已盡其調查能事並對原告之書面意見、被行為人乙生及其他相關人陳述均予審酌，以審認本件發生之背景、環境、當事人間之關係，且參酌乙生之年齡、心智、對系爭行為之認知程度及事後表現徵兆，並審酌雙方說詞之可信度、同儕對乙生言行與情緒之觀察等因素綜合論斷，認定原告確有對乙生實施系爭行為之事實存在，揆諸前揭關於行政法院就此類事件審查所應採取證據法則標準之說明，尚難認被告所為上開調查結果有何違反證據法則及事實認定錯誤，或其他違法之情事。

5、原告固主張：系爭調查報告指其有校園性騷擾行為之事實認定，仍存在諸多正確性與可信度之錯誤疑慮，證據強度

未達足以排除合理懷疑之程度；校園性別事件中之證據法則嚴重向檢舉人一方傾斜、對行為人顯屬不公；乙生與A生訊息對話截圖、E生與乙生交換日記、乙生就讀大學階段之個別諮商紀錄摘要均屬聽聞乙生轉述內容之文件紀錄，與乙生陳述屬於具有同一性之累積證據，未有補強乙生陳述之效果，亦無法作為認定事實之基礎；乙生表示在其摸手及按摩當下，不會感到不舒服；亦未提及「坐在大腿上操作電腦」有何令其感覺不舒服或不受歡迎，反而還強調「很像在玩遊戲」「覺得好像自己了不起或有特權」，顯無性意味，不符性平法第2條第4款性騷擾之要件；其至多只有乙生曾在校長室中表達要幫原告按摩，嗣後原告出於關心、亦出於激勵鼓勵之意而幫乙生按摩簡單肩膀與後背，實無性意味，更未碰觸隱私部位，該項性騷擾指控恐是源於雙方認知出現差距之誤會；乙生表示其在夢境中係「與原告友好互動」，甚至成年後持續從臉書關注、追蹤原告，顯然迥異於一般罹患「創傷後壓力症」者之病症表現，乙生表達「有那麼點的對他喜歡」不似調查報告所認定乙生極不願碰觸此一痛苦、不快之經驗；關於舞蹈表演窺看乙生胸部之認定僅有B生單方面陳述，連乙生都是事後聽聞B生轉知，B生陳述具有明顯不符論理邏輯法則之情形，系爭調查報告對F師有利原告之證詞全未回應，亦未說明何以不足採信，逕行捨棄、採取與F師證詞相矛盾之B生意見，被告以具有瑕疵、未排除合理懷疑之B生證詞作為認定其涉及性騷擾行為之基礎，應屬違法云云。然按處分時性平法第2條第4款已就性騷擾行為之構成要件設有明文規定。而是否構成「性騷擾」，則應以「合理被害人」（因隨個人的性別差異、性向傾向差異、成長背景、思想觀念、人際互動模式、當下情境等條件，而可能發生迥異的看法及感受），即受害人主觀感受作為衡酌基準；至於加害行為人之「意圖」尚非構成「性騷擾」之必備要件。且校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其事實

面上之特徵多具有場所隱密性、時間持續性、加害者與被害人間權力不對等性，直接證據之取得相當困難，加以被害人惟恐此類事件對外公開對其不利，致使被害人於事後指訴時，其記憶隨時間經過而喪失細節或陷於片段，不易完整還原事實之全貌；為落實性平法促進性別地位之實質平等，消除性別歧視之立法目的，考量校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之特性，在事實認定上應採相對緩和之採證標準，業如前述，此種具有存在面基礎之當為證據法則要求，實難謂對行為人有何不公；其縱證據之取捨與當事人所希冀者不同，致認定事實異於當事人主張，亦不得即謂行政機關必然有違背行政程序法第9條及第36條所定對當事人有利及不利事項一律注意之規定。衡諸性騷擾事件之加害人常趁單獨與被害人相處之場合為之，如未經他人目睹，被害人之證詞當為主要證據，而因被害人之記憶常隨時間經過及情境逐漸推移，而趨於模糊淡忘，致發生其陳述之若干細節有不甚精確，或前後相互歧異之情形，如被害人對被騷擾基本事實已為具體描述，經調查其他補強證據得擔保其真實性，自得採為判斷之依據。法院經調查相關證據情況，苟本於經驗法則、論理法則，經依一般人正常認知，合理推敲取捨被害人所述被性騷擾之各個情節，可信其指訴具真實性者，自不得徒挑剔被害人陳述有細節性之瑕疵，即摒棄其全部證詞不予採信。查乙生針對行為①、③部分雖陳稱：「因為我記得不只一次摸手跟類似這樣的言論，就是說你是不是都沒在做家事，然後手很細，但其實我當下沒什麼特別感覺」（見本院卷第319頁）等詞；其就系爭行為②部分曾表示：當時「我覺得很像在玩遊戲，就是老師指派你一項工作，就覺得好像自己了不起，然後好像其他的小孩都沒有這樣的特權可以去完成這樣的任務」等語，然對照乙生自陳其本來很喜歡、崇拜原告，但自從原告按摩時把手伸進其衣服內觸碰後背一事發生後，便開始有意識的與原告保持距離、沒有再與原

告有所接觸（見本院卷第309頁）等詞，足見乙生前述其國小當時之感受，無非係因其當時年幼而對性別分際認知未臻成熟，對於原告摸臉、摸手之行為，以為是其平常行為而未特別防範，亦會疑惑原告所為是不小心抑或是有意之舉，僅因觸碰輕微而傾向認為原告乃不慎所為（見本院卷第344頁），迄乙生隨著年齡增長而逐漸建立性別意識，經回想始覺得原告許多肢體接觸舉止均非必要，否則乙生又何以會陳稱其後來參加英檢考試時看到原告監考時會感到噁心和討厭；足見原告屢稱乙生不會感到不舒服、覺得沒什麼問題，其拍拍乙生之肩頭或頭頂，實無性意味、更未碰觸隱私部位，僅係對年幼學生激勵、鼓勵之意，不符性騷擾之要件云云，純以行為人主觀角度審視，忽視受害人主觀感受，不符前揭合理被害人之判斷基準，自無可採。況原告作為男性校長身分欲關心、鼓勵女性學童，並非必然均需與該女性學童有所肢體接觸，對照關係人A生接受調查小組訪談時即曾表示：「就是可以不用肢體接觸的事情，可是他好像都會就是可能會突然碰到之類的，確認過幾次之後發現他好像真的會這樣……就是有機會講到話的時候，他可能就會摸頭啊，靠很近講話這樣……就是覺得說其他老師都不會這樣」（見本院卷第292頁至第293頁）等詞；關係人B生接受調查小組訪談時亦表示其曾親眼看到原告對乙生有摟肩、摸手、按摩等行為，且絕非乙生主動要求原告按肩膀（見本院卷第354頁、第359頁）等語；關係人C生接受調查小組訪談時亦表示：「（問：你剛剛說校長會搭你肩你覺得感覺是什麼？）答：可能覺得校長跟學生不用這樣」「（問：乙生有要求校長幫他按摩嗎）答：沒有（問：你們有說累嗎）答：我沒有說累阿，乙生好像也沒有」（見本院卷第367頁、第369頁）等語；乙生於接受調查小組訪談時則表示原告摸完其手還想摸B生的手，但B生直接把原告的手拍開（見本院卷第317頁），足認原告作為男性校長，對女性

學童肢體之此類碰觸，對於當時就讀原告任職學校之小學5、6年級女生而言，已屬從事不受歡迎且具有性意味之行為，並非均如其主觀上所自認係受女性學童歡迎，其在與性別有關之人際互動上難謂未有任何逾越分際，在乙生隨著年齡增長而逐漸建立性別意識後，回憶原告對其之肢體接觸行為確屬不受歡迎且具有性意味之行為，確致影響其人格尊嚴及身心發展健康，原告主張其行為僅係出於關心學生之意，不構成性騷擾云云，自非可採。而就乙生所述與原告有關之夢境部分，乙生係表示：「……很奇怪的事情就是每次夢到就會再想起這件事情，那我覺得最可怕的事情是我再夢裡並不是討厭他的情緒，是還是很友好的再跟他互動。這樣的一個夢境反而讓我覺得最噁心的部分，我很討厭他可是在我的夢裡確不是抱持一個討厭他的態度，所以才讓我很困惑跟匪夷所思，然後加上大學時期比較頻繁在做夢所以我才打算去跟諮商師聊聊這件事」（見本院卷第315頁）等詞；參以乙生於訪談時表示其於國小當時很崇拜原告、受原告喜愛等情，但乙生嗣後與E生105年10月24日交換日記載稱：「……昨晚在床上睡覺前，又想到了那個最討厭的人，很倒楣，考英檢碰到他，好厭惡以前的自己，被惡狼盯上了還不知道，也是腦袋壞了，有那麼點的對他喜歡，那一些想忘卻又忘不了的記憶。昨晚真的很痛苦……好累，好累……E生，我今天真的好累哦。」（見本院卷第425頁）等情，足見乙生在現實中已因其隨著年齡增長逐漸建立性別意識後而對原告在其年幼時所為感覺厭惡，夢中情境卻與原告仍處於友好狀態，其面對此種衝突與落差感到困惑始欲尋求心理諮商協助，自難僅以乙生關於夢境之陳述即謂其毫無創傷後壓力症之情，原告徒以乙生於夢裡與其為友好狀態、於臉書搜尋原告個人資訊、交換日記載有「有那麼點的對他喜歡」，即謂乙生迥異於此類案件之被害人心理表現，顯屬斷章取義，並不可採。而關於原告所稱重複性之累積證據不能作

為補強證據乙節，核屬刑事訴訟上所採證據法則，且刑事訴訟在採證上倘該證人所述內容係供為證明被害人之心理狀態、認知或所造成之影響者，仍認為此乃證人之親身體驗，屬於情況證據，如與待證之指訴具有關聯性，仍可作為補強證據，亦非一概加以排除其作為補強證據，故原告質疑乙生與A生訊息對話截圖、乙生與E生之交換日記內容、乙生就讀大學階段之個別諮商紀錄摘要等證明力不足，亦不可採。至原告質疑B生證詞明顯不符論理邏輯法則部分，行政法院就此類事件審查應採取相對於刑事案件為緩和標準，業如前述，對於被告性平會調查結果是否有認定事實錯誤之判斷，尚非僅以被害人及關係人陳述內容有無細微枝節差異為斷，且其陳述所親身經歷事實之內容，均係於事發多年後，於性平會調查小組訪談時始為陳述，受限於人之記憶能力及言語表達能力有限，及詢問者之提問順序及方式，本難期於各次陳述時，均能鉅細無遺完全供述呈現其所經歷之事實內容，故自應著重於被害人及關係人對於待證事實主要內容之先後陳述有無重大歧異，藉此以判斷其陳述之證明力高低，不得僅因其所陳述之部分內容不確定，或於詢問過程中，就同一問題之回答有先後更正或不一致之處，即全盤否認其陳述之真實性。故其陳述前後雖稍有參差，法院尚非不可本於經驗法則，斟酌其他間接證據或情況證據，通觀事務全貌以判斷其指述關於性騷擾行為成立要件之主要情節是否可採。本院審酌B生陳述系爭行為④之情詞，顯示B生原本是站在乙生後面，原告是後來始走來幫乙生按肩膀，B生在原告幫乙生按肩膀之前，即可能已因所站位置、視野角度不同而知悉當日舞蹈表演領口很鬆、容易看到內衣之情形，亦可能自原告後方觀察得知原告之視線，是其證詞並非全然悖於經驗法則及論理法則；又原告聲稱B生與其素有怨隙，被告完全採納B生之單方面說詞作為該部分認定事實之基礎，拒絕檢視其證詞之正確性，事實認定有誤判之高度風險云

云，惟由B生接受調查小組訪談之陳述前後脈絡以觀，B生討厭原告無非係因其覺得原告很變態（見本院卷第353頁），對於原告肢體碰觸早已有所防範；對照乙生於受訪時曾表示原告摸完其手還想摸B生的手，但B生直接把原告的手拍開（見本院卷第317頁）等情，堪認B生係因聽聞原告對同校女性學童時有肢體接觸行為始對此舉感到厭惡，並非原告所稱「素有怨隙」而欲憑空虛構事實以誣陷原告，故其執此質疑B生證詞之憑信性，亦無可採。

6、綜觀前情，原告當時既為乙生就讀國小時之校長，雙方間顯然存在之地位、知識、年齡、體力、身分、資源之不對等狀況，當時乙生與原告在校內互動較為頻繁，經常出入校長室，原告利用乙生對師長之信任關係，以及年幼單純之國小學童難以辨別原告係善意關懷或惡意騷擾之分際，遂行其前揭性騷擾行為，明顯逾越一般校園師生正常互動，並致乙生事後意識及此而隨年齡漸長重複出現低落情緒且需尋求身心科協助等影響學生人格尊嚴及學習表現情形，故被告依其所設性平會之調查報告認定原告對乙生之系爭行為成立處分時性平法第2條第4款第1目所定性騷擾行為，並無違誤。

（四）被告認定原告該當教育人員任用條例第31條第1項第9款所定情事，核無違法：

1、教育人員任用條例第31條第1項第9款規定：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：……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。」對照該條歷次修正之立法理由分別載明：「為落實杜絕有性侵害犯行之加害人進入校園擔任教職，並配合性別平等教育法增列第36條之1解聘或免職之規定，於第1項增列第3款及第9款之規，並作款次之調整。」「為使於本條例本次修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或

免職之教育人員，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令，且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或免職一定期間後得再任教育人員，以維護渠等人員工作權益，爰增訂第6項規定。」足見立法者考量教育人員之工作性質，職務上易與學生有長時間且密切之接觸，基於保障兒童及少年權益，避免在該場域發生性侵害、損害兒童及少年權益等行為而為前揭條款規定，堪認其立法意旨與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件相關規範具有相同考量，且立法者亦已明確針對性騷擾行為且情節重大之情形，特別排除得於解聘或免職一定期間後得再任教育人員。而該款所稱「情節重大」係屬不確定法律概念，該當情節重大與否應依個案具體情節審酌行為人與被害人之關係、行為侵害之法益、行為態樣及其他相關情狀綜合判斷。

2、查被告依系爭調查報告及性平會決議認定原告原告對乙生之系爭行為成立處分時性平法第2條第4款第1目所定性騷擾行為且情節重大，乃是認原告擔任學校領導者，享有社會崇高地位，本該遵循教育法令規章，嚴守教育倫理及紀律，理應有更高的道德標準，並為全體師生之表率，然其卻違反專業倫理，利用校長職務機會之便，並利用兩造雙方權力不對等，被害人未成年身心狀況無法應變及反抗，屢次乘機遂行性騷擾乙生之行為，其行為迄今仍對被害人身心狀況造成持續性影響，此有乙生個別諮商紀錄摘要（見本院卷第432頁至第433頁)在卷可佐，足認其性騷擾行為情節重大，確已不適任校長職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的而有解聘必要，此觀系爭調查報告（見本院卷第128頁）即明。本院審酌原告在被告於112年4月6日接獲通報時仍擔任鹿草國小校長；被告性平會於同年7月7日作成系爭調查報告認定原告對乙生所為系爭行為成立性騷擾，均如前述，其該當於教育人員任用條例第31條第1項第9款前段所定「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行為」之情形，自無疑義。而就教育人員任用條例第31條第1項第9款所定「情節重大」要件之部分，被告實係依據性平會之事實調查結果而作成前揭判斷。原告就此固主張被告完全引用系爭調查報告之懲處建議作為依據，未由教師身分保障之角度實質評估、審議有無令其終身不得擔任教師之必要性，系爭處分具有裁量怠惰、不備理由、未審查法定要件及牴觸比例原則之違法瑕疵，並主張援引教育部106年7月26日函（見本院卷第143頁至第145頁）有關修正前教師法規定中「情節重大」之定義與判斷基準，作為本件教育人員任用條例第31條第1項第9款所定「情節重大」之審查依據。實則教育人員任用條例第31條第1項第9款所定「情節重大」之規定即係使用不確定法律概念加以表述，其是否該當於該條所稱「情節重大」之要件，涉及教育專業及相關教育現場實務經驗之高度屬人性判斷。就本件事實該當「情節重大」與否，已由被告性平會組成調查小組調查後，調查小組針對調查過程所蒐集資訊，考量本個案具體情節，審酌一切情狀，並依行為人、被害人、行為侵害之法益、行為態樣及其他等基準論明載錄於調查報告，且經被告性平會審議確認通過，並再移由被告基於性平會所作成之調查報告而為相同認定並依法定程序作成決議，其作成程序及組織尚無違反法定之正當程序、組織不合法之情事，且被告基於性平會前揭審議結果作成事實認定亦無錯誤情事，均如前述，足見被告實已經審酌系爭調查報告所載原告擔任校長卻未能遵循教育法令規章、嚴守教育倫理及紀律等節，並表明對於擔任校長應採更高標準加以要求，其為達成維護學生受教權之公共利益目的，始肯認其性騷擾情節重大而作成原告所為已該當於教育人員任用條例第31條第1項第9款所定情事之決定，被告當已慮及原告將因此不得回任教師之法律效果；況此係被告認定原告該當於教育人員任用條例第31條第1項第9款所定要件後依法

所當然衍生之法律效果，核屬立法裁量之結果，被告就此法律效果並無裁量空間，自無裁量怠惰可言，原告此部分主張，容有誤解，並不可採；其所援引其他法院個案認定結果及法律效果，各有其具體情節及所適用法令出入，核屬各該法院就個案獨立審判之結果，亦難逕於本案加以比附援引。此外，本院審酌原告所援引之教育部106年7月26日函說明五記載：「有關該『情節重大』之定義與判斷基準，按『情節重大』係屬不確定法律概念，事件之事實該當情節重大與否，由學校性平會（或依法組成之相關委員會，調查教師法第14條第1項第9款性騷擾事件者）組成調查小組調查後，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），且經學校性平會審議確認通過：（一）行為人：與被害人之關係(是否直接指導）、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。（二）被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。（三）行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。（四）行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。（五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」（見本院卷第144頁）等節，原係針對修正前教師法第14條等相關法令所定「情節重大」要件所作成之函釋，核其規範事件類型確與教育人員任用條例第31條第1項第9款前段所定「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行為」之情形相似，原告主張其得作為認定及涵攝教育人員任用條例第31條第1項第9款所定「情節重大」

之審查參考，確有其事件類型特徵及規範構造相近之處，非無可採。惟本院審酌原告於行為時係擔任乙生所就讀國小之校長，理應肩負保障學生受教權及保護學童身心發展，落實性別平等教育，作為全校師生之表率，詎其竟未能謹守性別分際、尊重學生之身體自主權，利用乙生對其之信任，屢次以關愛學生之名而行肢體性騷擾之實；在校長室內假借按摩機會將手伸進乙生衣服內直接碰觸私密身體部位始讓乙生警覺而向其他同學及學弟妹告知盡量跟原告保持距離（見本院卷第374頁）；事後接受被告性平會調查訪談時仍以小型學校師生關係緊密、其把學生當作自己孩子、所為是為關心及鼓勵孩子等節為己卸責，實則為達成此目的仍非必然需要與學童有過度肢體接觸，自難認其犯後態度良好；乙生之身心狀況亦因此年幼時之性騷擾事件而在往後成長過程反覆夢見原告、偶然碰到原告會覺得厭惡、甚至產生憂鬱低落情緒因此需接受心理諮商等情，亦有前揭乙生寫給E生交換日記（見本院卷第425頁）、乙生個別諮商紀錄摘要（見本院卷第432頁至第433頁）在卷可憑，參考前揭「情節重大」之判斷基準，堪認被告認定原告該當教育人員任用條例第31條第1項第9款所定「情節重大」情事，亦無違誤。故原告所執前詞，仍不足以動搖原處分之適法性。

3、原告另主張：現行教師法或教育人員任用條例對教師懲處權時效雖無明文規定，但教育部函釋已明示應類推適用公務人員相關規定，自違失行為終了之日起逾10年者，不予追究；不問系爭調查報告認定原告之性騷擾行為是否屬實，乙生所述性騷擾行為發生在其就讀國小5、6年級期間，極可能距調查時已超過10年，逾越教師懲處權時效，被告基於逾越懲處權時效之事實解聘原告，應屬違法云云。然按類推適用係指關於某種事項法律應為積極規定而卻無明文規定，基於同一法律上理由而比附援引其他類似法規之法律適用方法而言。且按裁罰性不利處分係對過去

違反行政法上義務行為之非難，與管制性不利處分係為向未來維持行政秩序而為行政行為性質上有所區別；管制性不利處分之主要目的既不在對過去違反行政法上義務行為之非難，自無裁處權時效或懲戒罰行使期間之適用可言。對照教育人員任用條例第3條規定：「教育人員之任用，應注意其品德及對國家之忠誠；其學識、經驗、才能、體能，應與擬任職務之種類、性質相當。各級學校校長及社會教育機構、學術研究機構主管人員之任用，並應注重其領導能力。」同條例第31條第1項第9款規定：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：……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。」足見各級學校校長作為教育人員，在任用時即應注意其品德，其有經學校性平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者，不得任用為教育人員；其已任用者，發現有該款情事，即應報請主管教育行政機關核准後予解聘，無非係為防止學生暴露於高風險學習環境，影響學生受教權，核其規範目的係為向將來維持行政秩序所必要，避免不適任人員擔任教育人員所帶來高風險學習環境，以保障學生受教權與保護學生身心發展，其所採法律效果尚非著重對過去不法行為之制裁。準此，被告認定原告該當於教育人員任用條例第31條第1項第9款所定情形而解聘原告，並作成乙證1、乙證2函文通知原告而依前揭國民教育法第18條第2項規定發生使原告終身不得回任教師之法律效果，寓有防止危害發生之目的，均係為向未來維持行政秩序所為行政行為，而非對原告過去違反行政法上義務行為所為非難，依前揭說明，其回任限制自屬管制性不利處分之性質，依其規定之規範目的及性質，與教師懲處權之行使係針對教師過去違反行政法上義務行為所為非難，尚乏相似性；原告所舉教育部函釋既均係針對教師懲處權行

使期間所為，自無從類推適用於本案。故原告此部分主張，亦無從作為對其有利認定之佐憑。

六、綜上所述，原告之主張，並不可採。被告認定原告系爭行為成立性騷擾行為並據以作成原處分認定原告該當教育人員任用條例第31條第1項第9款所定情事，核無違法；申復決定及訴願決定遞予維持，均無不合。從而，原告訴請撤銷訴願決定、申復決定及原處分，均無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，核於判決結果不生影響，自無逐一論述必要，併此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　17　　日

審判長法官　孫　奇　芳

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

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，	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

得不委任律師為訴訟代理人	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　　10　　月　　17　　日

書記官　林　幸　怡