臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
111年度訴字第589號
113年8月8日辯論終結

原　　告　徐世勳

訴訟代理人　翁國彥　律師
　　林旭峰　律師
被　　告　國立○○大學
代　表　人　○○○
訴訟代理人　陳琬渝　律師
　　嚴紹瑜　律師
被　　告　教育部
代　表　人　鄭英耀
訴訟代理人　張雙華　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國111年3月24日臺教法㈢字第1110005696號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序部分：

㈠、被告國立○○大學（下稱被告○○）代表人原為○○○，訴訟進行中變更為○○○，茲據其聲明承受訴訟（本院卷二第363至364頁）；被告教育部代表人原為潘文忠，訴訟進行中變更為鄭英耀，茲據其承受訴訟（本院卷三第265至266頁），核無不合，應予准許。

㈡、按行政訴訟法第111條第1項規定：「（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。」查原告於起訴時，原以被告

○○為被告，訴請撤銷被告○○110年8月23日校人字第1100058755A號函作成解聘且2年不得聘任為教師之處分、申復決定及訴願決定，113年3月1日本院行準備程序時，變更聲明為確認原告與被告○○間之聘任法律關係存在，並追加教育部為被告及追加聲明確認被告教育部所為之110年9月13日臺教人㈢字第1100118784號函違法。茲本院考量共通爭點、訴訟資料利用及訴訟經濟等節，認原告就被告○○部分變更聲明、就被告教育部為訴之追加為適當，應予准許。

二、事實概要：

原告前為被告○○○○○○○系教授，因遭檢舉有對學生性騷擾之行為，經被告○○性別平等教育委員會（下稱性平會）組成調查小組進行調查，調查小組於110年1月21日提出第1090929號調查報告（申請調查人為甲女，下稱原調查報告一，如附件一）、第1090930號調查報告（申請調查人為丙女，下稱原調查報告二，如附件二）認定原告對甲女（第1090929號）、丙女（第1090930號）構成107年12月28日修正公布之性別平等教育法（下稱行為時性平法）第2條第4款第1目規定之性騷擾，並分別建議依教師法第18條第1項規定，予以停聘至少2年、1年之懲處，被告○○性平會110年1月21日第17屆第2次會議（下稱性平會第2次會議），決議通過原調查報告一及二；經被告教育部於110年3月4日認原告涉2案，且原調查報告一及二既載明「整體情節難謂輕微」，即應依被告教育部106年7月26日臺教學㈢字第1060092113號函（下稱106年7月26日函）所列基準，併原告所涉2案逐項論明性騷擾行為是否情節重大，載錄於調查報告，經性平會評估其行為情節，並依教師法提出懲處建議而予退回。俟被告○○性平會調查小組於110年3月17日提出第1090929號調查報告（申請調查人為甲女，下稱修正調查報告一Ⅰ，如附件三）、第1090930號調查報告（申請調查人為丙女，下稱修正調查報告二Ⅰ，如附件四）認定原告自109年6月中旬至9月下旬對甲女之諸項行為構成行為時性平法第2條

第4款第1目規定之性騷擾，並審酌原告利用權勢關係騷擾甲女，肢體、言語騷擾及傳送訊息次數頻繁且時間長達3個月，情節雖非重大，然亦非輕微，及審酌原告利用權勢關係言語及文字騷擾丙女，時間自109年7月中旬至8月中旬，情節雖非重大，然亦非輕微，並分別建議依教師法第15條第1項及行為時性平法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少2年內、1年內不得聘任為教師（即修正調查報告一Ⅰ及二Ⅰ之處理建議之關於原告㈠部分），被告○○性平會於110年3月17日召開第17屆第3次委員會議（下稱性平會第3次會議），決議同意修正調查報告一Ⅰ及二Ⅰ。因涉及改變身分，經被告○○通知原告陳述意見，原告提出書面陳述意見，被告○○性平會於110年4月22日召開第17屆第4次會議（下稱性平會第4次會議），審酌原告書面陳述意見，決議同意修正調查報告一Ⅰ及二Ⅰ之調查結果及處理建議（即性騷擾成立，予以解聘，且至少2年內、1年內不得聘任為教師。同意調查結果14票，不同意調查結果0票；同意處理建議14票，不同意處理建議0票），並就兩案為同一行為人，涉及改變教師身分之處理建議，投票表決結果為同意予以解聘，且兩案合計至少2年內不得聘任為教師為適當7票；同意予以解聘，且兩案合計至少3年內不得聘任為教師為適當：6票；廢票：1票。被告○○於110年5月7日因認上述投票結果均未達三分之二以上同意之決議門檻（參被告○○性別平等教育委員會設置辦法第6條第2項規定），非屬合法有效之決議，倘若逕送校教評會審議，校教評會將欠缺有效之性平會處分建議作為判斷依據，因解聘教師實屬重大影響教師身分權益之處分，建議性平會應重為有效之決議，且將決議內容及理由記載明確，再送教評會審議。被告○○性平會於110年6月9日召開第17屆第5次會議（下稱性平會第5次會議），決議同意兩案合計至少2年內不得聘任為教師（同意13票，不同意1票），並決議修正調查報告一Ⅰ及修正調查報告二Ⅰ兩案調查報告皆應加上應命原告自行於校外專業諮商機構

接受心理輔導，費用自付，次數由輔導單位評估（即110年6月9日第1090929號調查報告〔下稱修正調查報告一Ⅱ，如附件五〕之處理建議之關於原告㈢部分、110年6月9日第1090930號調查報告〔下稱修正調查報告二Ⅱ，如附件六〕之處理建議之關於原告㈢部分。修正調查報告一Ⅱ、修正調查報告二Ⅱ，除處理建議之關於原告㈢部分以外，均與修正調查報告一Ⅰ、修正調查報告二Ⅰ相同）。被告○○（校）教師評審委員會（下稱校教評會）於110年8月12日召開110學年度第1次臨時會會議（下稱校教評會第1次臨時會），按被告○○性平會前開決議，依教師法第15條第1項第1款規定，決議解聘原告，及2年不得聘任為教師，復由被告○○以110年8月23日校人字第1100058755A號函（下稱系爭解聘通知）通知原告，迨經被告○○將上開校教評會決議結果報請被告教育部核復，被告教育部以110年9月13日臺教人㈢字第1100118784號函（下稱原處分）核准，嗣由被告○○以110年9月17日校人字第1100067614號函（下稱原處分通知函）通知原告，於110年9月28日解聘生效。原告不服系爭解聘通知，提出申復，經被告○○申復審議小組以110年10月14日調字第1090929號、第1090930號案申復審議決定申復無理由而駁回，原告仍不服申復審議決定，提起訴願，經被告教育部以111年3月24日臺教法㈢字第1110005696號訴願決定駁回，原告仍不服系爭解聘通知，提起本件行政訴訟，原以○○為被告，訴請撤銷系爭解聘通知，後變更為確認聘任法律關係存在，嗣追加教育部為被告，並追加原處分為程序標的，請求確認違法。

三、原告主張略以：

㈠、按教師法第14條、第15條之解聘、不續聘、停聘及資遣事件時，由於學校具有專業自主之決定權，故學校內部單位於作成相關決定時，主管機關應尊重校內單位作成之決定結果，主管教育機關不僅並無單獨作成處罰措施之權力，更無逕行將案件退回學校、命學校重新審查之權限。若原先決議已合

法作成，亦無法再由主管機關將案件退回學校、要求就同一事件重新審議，推翻原本最初之決議結果。於此情形，在後作成之決議將具有違法瑕疵、難認合法，依法應以最初通過之決議作為處理依據。被告○○性平會前於第2次會議決議，建議給予原告停聘之懲處，其後被告○○性平會如欲再就同一案件為決議，即應依內政部會議規範第78條與第79條等規定，經復議程序始得為之。被告○○一再以被告教育部退回被告○○性平會第2次會議決議為由，作為其可重啟決議程序之辯詞，惟行為時性平法並未規定性平會決議須經主管機關許可，僅需將相關資料、紀錄「報」主管機關即可，故法制上並不存在主管機關「退回」學校性平調查報告或性平會決議之制度，108年12月24日修正發布之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱行為時防治準則）第37條第3項所稱主管機關得為適法監督或予糾正，僅係被告教育部與學校間內部指揮監督事項之規範，非謂得據以推翻既有之決議，縱認被告教育部依行為時防治準則第37條第3項有監督權限，亦僅屬適法性監督，惟被告教育部退回被告○○性平會第2次會議決議之理由係屬適當性監督，而非指摘該決議有何違法，顯然逸脫其監督權之行使範圍；則被告教育部既無退回權限，本件仍應依被告○○性平會第2次會議決議認定之事實及懲處建議為被告○○校教評會決議之基礎。縱認被告教育部得依教師法第26條第4項將案件退回被告○○重新處理，被告○○仍應依內政部會議規範，透過復議重啟審議程序，被告○○以被告教育部退回為辯詞，未循正當復議程序，顯非適法。退萬步言之，縱認本件無內政部會議規範之適用，被告○○性平會第2次會議決議通過之原調查報告一、二及建議停聘原告之決定，於未經撤銷前，效力仍繼續存在，被告○○性平會仍應依會議決議或其他程序，解消該次決議之效力，嗣後始得再交由調查小組調查，被告○○僅憑性平會副主委1人之指示，即逕將案件交回調查小組重新審酌，顯然牴觸性平會合議制之正當程序要求。

㈡、依據教師法第26條第4項規定修正理由，學校依據教師法第14條至第16條、第18條規定等作成解聘、停聘、不續聘決定時，須經過三級教評會審議之程序。被告○○教師懲處要點（下稱教師懲處要點）係經被告○○校務會議通過，被告○○教師懲處案件處理作業流程（下稱教師懲處作業流程）則係經被告○○行政會議通過，校務會議為大學法明文之會議單位，行政會議則否，故校務會議層級較行政會議為高，校務會議通過之教師懲處要點應屬上位規範；教師懲處要點已明訂，教師解聘應經三級教評會審議，被告○○卻逕依僅屬下位規範之教師懲處作業流程，以原告解聘案屬有性騷擾或性霸凌行為、未達情節重大者為由，將原告解聘案逕送校教評會審議，無庸經系教評會及院教評會審議，牴觸上位規範賦予教師之正當法律程序之保障，違反法律優位及法律保留原則之精神，解聘決定據以作成實屬違法。

㈢、學校教評會方為議決解聘案之權責機關，於審議教師解聘案件時，應由教評會確實審酌教師行為情節有無解聘必要性，並於會議紀錄中詳述應予解聘之理由。學校及主管機關議決解聘、停聘、不續聘或1年至4年不得聘任為教師時，涉及裁量權之行使，就法律效果之選擇上，學校教評會應積極審酌個案情節，選擇符合比例原則與平等原則之方式作成決定，且必須於會議紀錄詳細說明其據以選擇法律效果之依據及理由，否則即有判斷違法或裁量逾越、濫用或恣意及違反比例原則之瑕疵。本件解聘決定之作成，被告○○未於校教評會會議紀錄中詳細記載、討論解聘必要性、是否有較輕微之手段可資採取，系爭解聘決議有裁量怠惰、違反比例原則之違法瑕疵。被告○○校教評會第1次臨時會完全未就原告是否具有解聘必要性、本件個案情節輕重、手段與目的是否符合比例原則等節，詳予討論說明，並基於合義務性之裁量認定應適用之法律效果。被告○○校教評會決議有裁量怠惰之瑕疵。本件原告行為情節，相較於其他類似校園性平案件，顯有情輕法重之疑慮，原告遭解聘之時已年屆00歲，系爭解聘

決定導致原告無法任教、請領退休金，不符解聘之必要性，違反比例原則。況甲女已與原告達成協議，甲女已撤回對原告之民事訴訟及刑事告訴，本件是否仍有對原告作成最嚴厲之系爭解聘通知之必要，致使原告失去公立學校教師之退休給付權益，即有審酌餘地。

㈣、並聲明：

1.確認原告與被告○○間之聘任法律關係存在。

2.確認被告教育部所為之原處分違法。

四、被告○○答辯略以：

㈠、大學法及教師法並未強制規定教師懲處案件應經過幾級幾審教評會始得審議決定，而係授權大學本於大學自治自行決定。教師解聘固屬教師懲處事項，惟仍須區分案件性質適用不同程序規定，被告○○考量性平事件需儘速調查，以免侵害學生、員工權益，如經三級教評會將耗時冗長，況上級教評會可推翻下級教評會決議，遂於教師懲處作業流程第3點第4款第2目規定，教師涉性平爭議案件之懲處係直接由校教評會決定，毋須先經過系、院教評會審議。原告雖主張教師懲處作業流程僅係經被告○○行政會議通過，應優先適用經被告○○校務會議通過之教師懲處要點，經三級教評會後始得作成解聘、停聘、不續聘或資遣措施云云，實屬對於被告○○制訂法規程序、效力及校內各類會議之定位詮釋有所誤解；被告○○制訂法規係以適用對象及事件性質來區分審議單位或會議，只要是依法定審議單位或會議通過之法規，對被告○○均有相同拘束力，校務會議並非被告○○最高決策機關，此由大學法94年修法時刪除「校務會議為校務最高決策會議」之文字可明，是以並非經校務會議通過之教師懲處要點位階即當然高於教師懲處作業流程；況教師懲處要點第2點第3項及第4項已明訂，有關教師涉性平爭議案件，另依相關規定辦理，作業流程另訂定之，經行政會議通過後施行，被告○○乃據性平會認定原告有性騷擾行為、雖情節未達重大但仍有解聘必要之事實認定，依教師懲處作業流程第

3點第4款第2目規定，送校教評會審議懲處事宜，自屬有據。

㈡、依行為時性平法第27條之1第1項、第35條第1項及教師法第14條第1項第3至6款及第3項、第15條第1項、第2項暨同法施行細則第11條等規定，教師是否有性騷擾或性霸凌行為、情節是否重大、有無解聘必要性等事項，均屬性平會事實認定之範疇，倘性平會調查結果認定教師確有性騷擾、性霸凌行為，非屬情節重大而有必要解聘，學校教評會即應作成解聘決議，並無變更性平會調查結果之餘地，僅能就該教師不得聘任為教師之1年至4年期限為裁量。被告○○性平會調查小組作成之原調查報告一及二認定原告確有性騷擾事實且整體情節難謂輕微，惟並未就情節是否重大為認定，被告教育部乃請被告○○依被告教育部106年7月26日函所列基準，於調查報告逐案論明原告行為情節是否重大，經被告○○性平會評估其行為情節，並依教師法相關規定提出懲處建議；由於被告教育部並未針對調查報告認定事實不足之退回程序訂有相關規範，被告○○性平會副主委乃基於被告教育部退回之理由係指摘「調查報告」未據其106年7月26日函釋所示基準進行評價，而將案件退回調查小組，調查小組並未變動事實證據，而係依據被告教育部106年7月26日函釋揭櫫之基準，審認原告之語言與肢體性騷擾的多重態樣、時間長短、人數、與學生間權力不對等之關係、利用學生修業年限在即之壓力以及自己之權力與教學資源，傳遞利益交換之訊息，導致學生身心受創，其情節態樣雖非情節重大致應解聘終身不予錄用，但絕非情節輕微，實已不適任為教師，乃認定停聘尚不足以處罰原告而有解聘之必要，故變更處置建議而提出第2版調查報告，送經性平會作成最後決議，並未侵害原告程序權益，縱認本件不應先送調查小組而應由性平會直接重審（假設，被告○○否認之），被告○○性平會最終仍追認調查小組修正後之調查報告，而應認程序瑕疵業經補正。又被告○○性平會僅屬內部單位，經性平會決議通過之調查報

告並未直接對原告發生效力，尚待被告○○校教評會作成決議並由被告○○以書面通知原告，始對原告生效，縱被告○○性平會之處置建議於提供予校教評會前曾經修正，對於校教評會決議之效力仍無影響。目前並無法文明定被告○○於收到被告教育部退回意見後，應依內政部會議規範提請復議程序，原告援引之判決均係針對教評會之決議，情節與本件不同，尚難比附援引。依教師法第26條立法理由及行為時防治準則第37條等規定可知，被告教育部為大學主管機關，對於教評會是否未依規定召開、審議決議有無違法之虞等事項，有依法監督之權限，倘被告教育部基於行政監督立場，對於大學教評會針對個案教師作成有關停聘、解聘、不續聘或資遣之決議，提出未依規定審議或決議之疑義，大學自應依被告教育部所提監督意見對該個案進行重審議，毋須循內政部會議規範為復議程序。

㈢、被告○○性平會行政人員草擬之參考資料均經性平會調查小組委員審閱、修改及確認後，始送至性平會，並無原告所稱未經調查小組同意而有違反正當程序之情。再者，原告稱被告○○性平會考量誹謗、原告仍會去系館等錯誤資訊云云，實則原告之誹謗案不起訴處分係於性平會後作成，無從作為被告○○性平會之考量，而被告○○經陳情人表示原告未因性平案件而暫時遭停聘，仍未離開系館，造成陳情人心理壓力，使陳情人無法安心踏入校園，被告○○性平會依109年7月20日至9月26日期間之28段錄音檔，內容包括原告來回撫摸學生手部、提及將學生弄到大學教書、香火延續並詢問月薪夠不夠等內容，涉及交換式性騷擾，乃認陳情人之陳述清楚展現當性騷擾涉及師生權力不對等時之內在衝突、焦慮與壓迫是如何嚴重影響被騷擾者身心狀況、生活及最基本受教權，甚至當原告遭停聘後仍未離開系館，使兩位受害學生因恐懼還會在系上見到原告，只能選擇迴避，無法到校學習，一位情緒崩潰、放棄論文離開學校，另一位提出更換指導教授之要求，可見停聘無法達到懲處效果，確有解聘必要，被

告○○性平會之認定並未基於錯誤事實，亦無違比例原則。上開資訊並經被告○○校教評會第1次臨時會審議，被告○○以系爭解聘通知通知原告時，亦一併檢附上開校教評會會議紀錄節錄版，足見系爭解聘通知作成自屬有據。原告遭被告○○解聘後，不得辦理退休，解聘2年期間屆滿後，原告已超過00歲，得至私校任職但不得於公立學校任職等節，均為被告○○校教評會委員已知悉且充分審酌之資訊，原告稱系爭解聘通知之法律效果等同教師法第14條之解聘、終身不得聘任云云，顯與事實不符，且無疑係以原告違規行為年齡作為判斷解聘期間之依據，顯不足採。

㈣、被告○○性平會調查小組已就有利與不利於原告之情形一併注意，調查報告認定之事實俱屬有據，且於調查報告作成後依法通知原告提出意見，經審酌原告書面意見後，被告○○性平會第4次會議仍決議維持調查報告之調查結果及處理建議，並無原告指摘調查不中立之違法。原告並未提出事證證明檢舉人指控為不實，被告○○性平會調查小組審酌案關性平事件全部陳述及調查事證之結果，依論理經驗法則及證據法則判斷事實真偽，對於本件性騷擾要件事實已盡查證之責；原告逕稱其與時任系主任之丁師素有嫌隙、被告○○性平會調查小組不應採信其說法云云，顯係出於自己主觀歧見，不足採憑。被告○○校教評會所附之參考資料「教師懲處案件歷年案例彙整表」，僅係記載行為人涉及性平事件、但調查結果尚未出爐前之暫時停聘與否案例，本件原告則係校教評會於性平會調查決議後，依教師法第15條規定作成最終處分，該表所載案例之事實情節與本案不同，自無從依據該彙整表判斷系爭解聘通知是否有違平等原則或比例原則等語。

㈤、並聲明：原告之訴駁回。

五、被告教育部答辯略以：

㈠、行為時防治準則第37條第1項規定，調查報告經性平會決議後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平

會之會議紀錄報所屬主管機關。被告教育部於原調查報告一及二經性平會議決後，於「教育部校園性侵害性騷擾及性霸凌回復填報系統/統計管理系統」上傳調查報告及性平會會議紀錄等資料，被告教育部收悉被告○○上傳之資料後，依行為時防治準則第37條第3項規定，先由承辦人依行為時性平法、行為時防治準則及相關函釋進行檢核，倘學校有資料不齊備、誤填入當事人個人資訊、事實認定顯有適法疑義、調查報告論理不備，或議處建議有失比例原則、不符法律規定等情事，承辦人經請示長官獲核准後，再以管理系統敘明理由退回學校，由學校依被告教育部退回意見為適法處理；倘學校接獲被告教育部退回通知後不為處理，被告教育部仍會以公文督導，請學校確實就退回意見予以說明或依法辦理。行為時性平法第27條之1就學校聘任、任用之教育人員所成立之性騷擾，仍區分情節重大與否而異其處理；依管理系統顯示之退回理由為：本案行為人涉2案，經調查報告認定性騷擾屬實，且調查報告載明「整體情節難謂輕微」，請依被告教育部106年7月26日函所列基準，併本案行為人所涉2案逐項論明行為人性騷擾行為是否情節重大，載錄於調查報告，經被告○○性平會評估其行為情節，並依教師法提出懲處建議等語，可知被告教育部係以調查報告雖載有「整體情節難謂輕微」，但未見是否曾依被告教育部106年7月26日函釋所列基準評價情節是否重大，恐有論理不備之情況，方將之退回被告○○，請被告○○就退回意見予以說明或為適法處理，退回理由並無「被告○○應對原告為重新審議、加重懲處」或「重啟審查」之意涵等語。被告教育部基於監督糾正立場，請被告○○予以釐清，誠屬有據。被告教育部退回意旨旨在釐清原告行為是否構成情節重大，而有解聘必要，並未要求被告○○應為如何之懲處，並無原告主張被告教育部對被告○○不當施壓之情形。

㈡、被告○○就原告經性平會調查確認有性騷擾行為，依教師法第15條第1項第1款決議解聘，並經校教評會議決2年不得聘

任為教師乙節，以110年8月23日校人字第1100058755號函告被告教育部，並檢呈檢覈表、提案表及相關佐證資料，被告教育部審查被告○○校教評會審議依據、成員性別比例、是否通知原告陳述意見及校教評會委員出席與決議人數，被告○○性平會及調查小組之組成、調查處理程序，及被告○○性平會議決解聘及2年不得聘任為教師部分，校教評會對有無解聘必要曾請性平會予以說明，性平會亦就「關於變更處理建議之法規依據」、「關於性平會解聘之考量依據」及「關於解聘之必要性及有無違反比例原則之依據與相關判例」均詳予說明，且被告○○校教評會第1次臨時會經充分討論，均符合相關規定，被告教育部乃為予以尊重之決定。

㈢、並聲明：原告之訴駁回。

六、本院之判斷：

㈠、應適用之法令及法理之說明：

1.行為時性平法第2條第4款第1目及第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。……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22條第1項規定：「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。」第25條第1項、第5項規定：「（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）第一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。」第27條之1第1項第2款、第2項規定：

「（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：……二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用。（第2項）……；有前項第2款情事者，於該議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。」第30條第2項、第3項規定：「（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。……（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二分之一，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三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；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31條第2項、第3項規定：「（第2項）性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。（第3項）學校或主管機關應於接獲前項調查報告後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32條第1項規定：「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。」

2.教師法第15條第1項第1款、第2項規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要。

（第2項）教師有前項第1款……規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」第22條第1項第2款、第3項規定：「（第1項）教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；……經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：……二、第15條第1項第1款或第2款情形。……（第3項）前2項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」第26條第1項、第5項規定：「（第1項）學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議……後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起10日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。……（第5項）教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」

3.101年10月24日修正發布之性別平等教育法施行細則（下稱行為時性平法施行細則）第2條第2項規定：「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。」

4.109年6月28日修正發布之行為時教師法施行細則（下稱行為時教師法施行細則）第11條規定：「教師評審委員會依本法第15條第2項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之1年至4年期間為限。」

5.被告教育部依行為時性平法第20條第1項規定授權訂定之行為時防治準則第7條規定：「（第1項）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。（第2項）教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」第8條規定：「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」第21條第1項規定：「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。」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。」第31條第2項、第3項規定：「（第2項）申請人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；……。（第3項）學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於30日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員3人或5人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。……」第37條第1項、第3項規定：「（第1項）事件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。

……（第3項）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。」

6.被告○○教師懲處要點第2點第3項、第4項規定：「（第3項）有關教師涉性平爭議及學術倫理案件，另依相關規定辦理。（第4項）作業流程另訂定之，經行政會議通過後施行。」

7.被告○○教師懲處作業流程第2點規定：「經相關單位來函、用人或行政單位提出或經人檢舉教師疑涉案件後，應依案件性質區分為性平爭議案件及一般案件，為適當之處置。」第3點第3款、第4款第2目規定：「性平爭議案件處理流程：……㈢調查程序另依本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點、性騷擾防治要點及工作場所性別歧視案件處理要點辦理。㈣調查結果：……2、確認有性騷擾或性霸凌行為，未達情節重大：⑴提校教師評審委員會審議懲處事宜。⑵經校教師評審委員會審議先予停聘者，其復職應提校教師評審委員會審議。⑶將處理結果知會人事室辦理回復或陳報事宜。」

8.被告教育部106年7月26日函就性平法涉及情節重大之定義與判斷基準，闡釋略以：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：㈠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。㈡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。㈢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。㈣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。㈤其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。上開函釋乃教師法中央主管機關即被告教育部為協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實、及行使裁量權，而訂頒之解釋性規定及裁量基準，使行政裁量有一客觀審酌情狀之基準，以免專斷或有差別待遇，核無違反法律保留原則，自得參酌。

9.按有關學校所函有關教師一定期間內不得聘任為教師部分，因該處置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。而主管教育行政機關依教師法規定對學校教評會決議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，核屬主管教育行政機關之行政處分。是以，學校將教育部對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該一定期間不得聘任為教師之處分，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（最高行政法院110年度上字第696號判決意旨參照）。查本件被告教育部依教師法規定對被告○○報請對原告於一定期間不得聘任為教師之核准，性質上屬於行政處分。

㈡、如事實概要欄所載事實，有被告○○調字第1090929號性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查表（本院卷二第55至56頁）、被告○○調字第1090930號性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查表（本院卷二第57至58頁）、原調查報告一（申復卷第24至37頁，訴願卷上第71至97頁，訴願卷下第321至347頁，本院卷一第125至151頁）、原調查報告二（申復卷第38至49頁，訴願卷下第348至371頁，本院卷一第153至176頁）、被告教育部案件審核歷程—退回意見（原處分可閱

覽卷第8頁，訴願卷上第98頁，本院卷一第403頁）、被告教育部106年7月26日函（本院卷一第571至573頁，本院卷二第31至33頁）、修正調查報告一Ⅰ（申復卷第53至66頁，訴願卷下第377至403頁，本院卷一第183至209頁）、修正調查報告二Ⅰ（申復卷第67至78頁，訴願卷下第404至427頁，本院卷一第211至234頁）、修正調查報告一Ⅱ（原處分可閱覽卷第9至22頁，訴願卷上第103至129頁，本院卷一第405至431頁）、修正調查報告二Ⅱ（原處分可閱覽卷第23至34頁，本院卷一第433至456頁）、被告○○性平會第2次會議紀錄及簽到表（本院卷二第65至67頁）、被告○○性平會第3次會議紀錄及簽到表（訴願卷上第99至102頁，本院卷二第69至71頁）、被告○○性平會第4次會議紀錄及簽到表（本院卷二第73至76頁）、被告○○性平會第5次會議紀錄及簽到表（本院卷二第79至82頁）、被告○○性平會第6次會議紀錄及簽到表（本院卷二第97至103頁）、被告○○校教評會第1次臨時會會議紀錄及簽到單（申復卷第83至86頁，訴願卷下第282至289、435至442頁，本院卷一第239至246頁，本院卷二第107至117頁）、被告○○110年8月23日校人字第1100058755號函（本院卷一第457頁）、系爭解聘通知（原處分可閱覽卷第61至62頁，申復卷第22至23頁，訴願卷下第279至281頁，本院卷一第63至67、459至461、577至579頁）、原處分（原處分可閱覽卷第65頁，本院卷一第467至468頁）、原處分通知函（原處分可閱覽卷第66頁，本院卷一第469至470、587至588頁）、申復審議決定（申復卷第99至114頁，訴願卷下第290至320頁，本院卷一第69至100、514至543、597至598頁）、訴願決定（本院卷一第101至123、291至313、547至569頁）在卷可稽，且為兩造所不爭執，堪以認定。

㈢、系爭解聘通知、原處分均無違誤：

1.修正調查報告一Ⅰ事實認定及理由記載略以：原告自109年6月13日起，以LINE訊息或電子郵件送含有「漂亮寶貝」、「Sweet girl」、「You are so sweet」、「You are so l

ovely」、「My sweet girl」、「My lovely girl」予甲女；甚或屢次建議甲女穿特定服裝（如裙裝）或調整髮型。自109年6月起，頻繁要求甲女至其研究室討論論文研究與助理工作，多次拉住甲女之手來回撫摸並表示「好漂亮的手」或拍肩、搭肩；109年7月10日，發送LINE訊息「漂亮寶貝……你愈來愈美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳、或抱抱妳，或許可能激發彼此的靈感或創意，絕無惡意，希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意」；以上皆有LINE訊息、電子郵件、錄音、錄影等實體證據、經丙女或原告訪談中證實或同意確有其事可稽。於6月中旬前漂亮寶貝等用語僅出現於內文、6月中旬後以甲女名字加上漂亮寶貝稱之、7月20日後則僅以漂亮寶貝稱之，直至10月甲女離校後才又回到只稱呼甲女名字且內文不再出現漂亮寶貝等用語；以及9月前於內文提及「You are so sweet」、「You are so lovely」，而9月後進一步出現具擁有意涵之「My sweet girl」、「My lovely girl」用語，可證甲女於訪談時指摘原告之「循序漸進」確有所本。況原告於109年7月10日LINE訊息除了明證其有肢體接觸甲女之行為，亦顯示其了解該等行為並非尋常，很可能造成甲女不舒服。故原告利用權勢對甲女不當言詞及肢體接觸逾越師生分際之行為，構成行為時性平法第2條第4款之性騷擾，單項情節雖非重大，但行為頻繁且行為期間長達3個多月，造成甲女於9月下旬情緒崩潰，憤而放棄論文研究而離開學校，整體情節難謂輕微等語（修正調查報告一Ⅰ第24至26頁），調查報告並詳載甲女、丙女、原告（即乙男）、丁師之訪談摘要內容及原告以即時通訊軟體LINE、電子郵件等方式傳送予甲女之訊息內容及證據資料為甲女之訪談摘要、丙女之訪談摘要、原告之訪談摘要、丁師之訪談摘要、甲女提供之錄音、錄影與LINE、Email紀錄（修正調查報告一Ⅰ第3至26頁），足見修正調查報告一Ⅰ依甲女、丙女、原告、丁師之訪談摘要及原告以即時通訊軟體LINE、電子郵件等方式傳送予甲女之訊息等調查

結果，據以認為原告有於109年6月中旬至9月下旬對甲女為上揭行為，衡酌原告上揭行為造成甲女不舒服，甲女於訪談中多次表達負面情緒影響以及對於老師行為之因應無效之後，最後只能選擇用影響學習權益的方式，離開研究室等情，據以認定上揭行為符合行為時性平法第2條第4款之性騷擾，並審酌原告上揭行為頻繁且長期循序漸進，據以認為原告上揭性騷擾行為，符合行為時性平法第27條之1第1項第2款規定之有性騷擾行為，非屬情節重大，而有解聘之必要。修正調查報告二Ⅰ事實認定及理由記載略以：丙女指摘原告於指導其碩士論文研究時期，請其至辦公室討論論文進展相關事宜，過程中會不斷說其「性感」、「漂亮」，且於LINE訊息發送「漂亮成熟」、「大美女」、「大美人兒」，並經常關注其穿著打扮，令其感到不適。又於訪問鄉公所期間，原告曾表示想來參觀渠等房間，讓丙女及甲女感到極為不妥且緊張，2人於行程期間均不敢分開行動等。故原告自109年7月中旬至8月中旬對丙女之諸項行為已符合行為時性平法第2條第4款之性騷擾與行為時性平法施行細則第2條第2項所強調之「著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖」，單項情節雖非重大，但考量原告逾越師生分際，利用權勢關係以言語及文字騷擾丙女，行為次數及期間已造成丙女不適，並於109年8月18日提出更換指導教授之要求，且丙女已為原告第2個性騷擾對象，考慮師生權力關係之不對等，整體情節難謂輕微等語（修正調查報告二Ⅰ第23至24頁），調查報告並詳載甲女、丙女、原告、丁師之訪談摘要內容及證據資料為甲女之訪談摘要、丙女之訪談摘要、原告之訪談摘要、丁師之訪談摘要、丙女提供之LINE、Email紀錄（修正調查報告二Ⅰ第2至22頁），足見修正調查報告二Ⅰ依甲女、丙女、原告、丁師之訪談摘要及原告以即時通訊軟體LINE、電子郵件等方式傳送予丙女之訊息等調查結果，據以認為原告有於109年7月中旬至8月中旬對丙女為上揭行為，衡酌丙女於訪談中多次表達「受到冒犯」、「很不舒

服」、「特別不舒服」、「很害怕再看到他」等負面情緒之描述，據以認定上揭行為符合行為時性平法第2條第4款之性騷擾，並審酌原告上揭行為情節逐項雖非重大，但次數頻繁且行為期間長達1個月，造成丙女於8月18日提出更換指導教授之要求，考慮丙女已為1090929案甲女之外的第二個原告性騷擾對象以及師生權力關係之不對等，情節難謂輕微，據以認為原告上揭性騷擾行為，符合行為時性平法第27條之1第1項第2款規定之有性騷擾行為，非屬情節重大，而有解聘之必要。被告○○性平會第3次會議據修正調查報告一Ⅰ及修正調查報告二Ⅰ並決議「……重新提出調查報告之建議二、關於乙男㈠部分，修正為：審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立。另審酌乙男利用權勢關係騷擾被害人，肢體、言語騷擾及傳送訊息次數頻繁且時間長達3個月，認為情節雖非重大，然亦非輕微。故建議依據教師法第15條第1項及性別平等教育法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少2年內不得聘任為教師為適當。……同意此份調查報告」、「……重新提出調查報告之建議二、關於乙男㈠部分，修正為：審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立。另審酌乙男利用權勢關係言語及文字騷擾被害人，時間自109年7月中旬至8月中旬，認為情節雖非重大，然亦非輕微。故建議依據教師法第15條第1項及性別平等教育法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少1年內不得聘任為教師為適當。……同意此份調查報告」，被告○○性平會第4次會議據修正調查報告一Ⅰ及二Ⅰ，並審酌原告之陳述意見後，決議同意修正調查報告一Ⅰ及二Ⅰ之調查結果及處理建議（即性騷擾成立，予以解聘，且至少2年內、1年內不得聘任為教師。同意調查結果14票，不同意調查結果0票；同意處理建議14票，不同意處理建議0票），被告○○性平會第5次會議據修正後調查報告一Ⅰ及二Ⅰ並審酌原告之陳述意見後，決議同意兩案合計至少2年內不得聘任為教師並作成修正調查報告一Ⅱ及二Ⅱ，經核被告○○性平會第3次、第4

次、第5次會議決議認定如修正調查報告一Ⅰ、二Ⅰ、一Ⅱ及二Ⅱ所載原告自109年6月中旬至9月下旬對甲女為前揭諸項行為、自109年7月中旬至8月中旬對丙女為前揭諸項行為之事實，無違背經驗法則及論理法則，並決議原告性騷擾成立，予以解聘，且至少2年內、1年內不得聘任為教師，兩案合計至少2年內不得聘任為教師，其認事、用法均無違誤之處。又修正調查報告一Ⅰ、二Ⅰ、一Ⅱ及二Ⅱ之調查小組成員為男性1人、女性委員2人，且皆符合被告教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫成員，且調查期間給予原告陳述意見之機會；上開被告○○性平會主任委員為校長，教務長、總務長、學務長為當然委員，教授1人為副主任委員，教授9人為教師委員，技工1人及組長1人為職工委員，學生5人為學生委員等情，性平會第3次會議投票結果為同意修正調查報告一Ⅰ15票，不同意修正調查報告一Ⅰ0票，同意修正後調查報告二Ⅰ15票，不同意修正調查報告二Ⅰ0票，性平會第4次會議，審酌原告書面陳述意見後，投票結果為同意第1090929案調查結果14票，不同意調查結果0票，同意處理建議14票，不同意處理建議0票，同意第1090930案調查結果14票，不同意調查結果0票，同意處理建議14票，不同意處理建議0票，性平會第5次會議，審酌原告書面陳述意見後，投票結果為同意兩案合計至少2年內不得聘任為教師，同意13票，不同意1票等情，有上開被告○○性平會會議簽到表、會議紀錄在卷可佐，足見被告○○性平會調查小組女性成員人數比例占成員總數2分之1以上，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亦占成員總數3分之1以上，且調查期間給予原告陳述意見之機會，符合行為時性平法第22條第1項、第30條第2項、第3項及行為時防治準則第21條第1項之規定，被告○○性平會委員21人，以校長為主任委員，女性委員占委員總數二分之一以上，並聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、學生代表等為委員，經上開性平會委員出席並審議

通過，符合行為時性平法第25條第1項、第5項、第27條之1第1項第2款、第2項、行為時防治準則第29條第1項、第2項之規定，綜上，上開被告○○性平會調查小組之組成、調查程序、性平會之組成、作成決議等程序、性平會決議內容之認事、用法，均無違誤。

2.被告○○性平會於110年7月26日召開第17屆第6次會議（下稱性平會第6次會議），決議就關於變更處理建議之法律依據、解聘之考量依據、解聘之必要性及有無違反比例原則之依據與相關判例、身分改變者陳述意見之法定形式等補充說明（內容詳如附件七之六、性平會擬回復教評會內容說明如下，提請委員討論所載），被告○○校教評會第1次臨時會據被告○○性平會第3次、第4次、第5次會議審議通過之修正調查報告一Ⅰ、二Ⅰ、一Ⅱ、二Ⅱ及被告○○性平會第6次會議決議之補充說明並決議略以「通過以下處分（同意15票，不同意9票，已達出席委員二分之一以上同意）……本會決議徐師『2年』不得聘任為教師。」有上開被告○○性平會第3次、第4次、第5次會議紀錄、校教評會第1次臨時會會議記錄、被告○○性平會第6次會議紀錄在卷可稽（本院卷二第97至103頁），經核被告○○校教評會第1次臨時會決議原告2年不得聘任為教師，符合教師法第15條第1項第1款、行為時教師法施行細則第11條之規定，於法有據。又被告○○校教評會第1次臨時會會議，教評委員35人中有25人出席，經出席委員24人投票（主席不投票），同意15票，不同意9票，決議原告2年不得聘任為教師等情，有上開被告○○校教評會簽到簿、會議記錄在卷可佐，足見被告○○校教評會委員35人，經上開校教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，是以，上開校教評會之組成、作成決議等程序，符合教師法第15條第2項、被告○○教師懲處要點第2點第3項、被告○○教師懲處作業流程第2點、第3點第4款第2目之規定，尚無違誤。

3.被告教育部就被告○○所報有關解聘原告且2年不得聘任為教師，審認被告○○性平會及調查小組之組成，其調查處理程序係符合規定，議決解聘及2年不得聘任為教師部分，審酌校教評會對有無解聘必要曾請性平會予以說明，而性平會第6次會議分就「關於變更處理建議之法規依據」、「關於性平會解聘之考量依據」及「關於解聘之必要性及有無違反比例原則之依據與相關判例」均詳予說明下，且於校教評會第1次臨時會經充分討論，被告教育部基於尊重大學自治範圍之適當行政監督以原處分予以核准，尚無違誤。

4.綜上，被告○○性平會第3次、第4次、第5次會議、校教評會第1次臨時會，其判斷尚無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷標準、違反法定之正當程序、組織不合法、違反不當聯結禁止原則或比例原則等重大瑕疵情形，是以，被告○○據以作成系爭解聘通知，被告教育部以原處分核准原告2年不得聘任為教師，經核尚無違誤。

㈣、至原告主張學校對原告之解聘，僅經過校教評會審議，而未踐行三級三審教評會決議之程序保障云云。惟：

1.按憲法第11條講學自由之規定，以保障學術自由為目的，學術自由之保障，應自大學組織及其他建制方面，加以確保，亦即為制度性之保障。又為達保障大學之學術自由，應承認大學自治之制度，對於研究、教學及學習等活動，擔保其不受不當之干涉，使大學享有組織經營之自治權能，個人享有學術自由。而有關大學內部組織、教師聘任及資格評量，均為大學之自治權限範圍（司法院釋字第380號解釋意旨參照）。準此，大學本於憲法賦與之自治權，自得就大學教師聘任、停聘、解聘等相關程序及實體事項之權利義務予以規定。大學法第20條規定僅規範與聘任、停聘、解聘、不續聘等相關原因之認定，應經教評會審議，另教師法第26條規定規範學校教評會、性平會等作成教師解聘、不續聘、終局停聘之決議，應報主管機關核准，以及學校教評會未依規定召

開、審議或決議有違法之虞時，主管機關得送交學校審議或復議，上開規定均未敘明應仿司法程序設置三級三審之審級制度。又審級制度為訴訟程序之一環，有糾正下級審裁判之功能，乃司法救濟制度之內部監督機制，其應經若干之審級，得由立法機關衡量訴訟案件之性質及訴訟制度之功能等因素定之，尚難謂其為訴訟權保障之核心內容（司法院釋字第396號、第442號、第512號等解釋參照）。準此，司法救濟制度應經若干審級，立法機關享有立法裁量空間，而未要求任何訴訟案件均得上訴於第三審，始與憲法保障人民訴訟權之意旨相符。是以，行政體系內部救濟程序，自非任何行政救濟案件，於行政體系內均須經三審救濟程序。

2.教師法第26條第4項規定：「專科以上學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得追究學校相關人員責任。」其立法理由略以：基於專科以上學校教評會係仿司法制度設三級，除可收集思廣益之效，並有類似司法審理制度發揮內部監督機制，有糾正下級（指科、系、院層級）教評會認事用法之功能，故專科以上學校應以最後層級之教評會決定為最終決議內容，始合於教評會設置功能及目的；倘教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，惟下級教評會審議未通過，仍應提經上級教評會審議，上級教評會並得逕依規定審議變更等語，乃在說明因專科以上學校及高級中等以下學校之內部組織分層制度不同，高級中等以下學校為科、組等層級，專科以上學校有院、系（所）、科、組等層級，且多就各層級設教評會（即校、院、系〔所〕教評會），專科以上學校各級教評會之決議不同時，應以最後層級之教評會決定為最終決議內容，非謂專科以上學校教師涉有教師法第14條至第16條或第18條規定之情形時，必須經三級教評會決議。

3.94年12月28日修正施行前大學法第20條規定：「（第1項）大學設校、院、系（所）教師評審委員會，評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘等事宜。（第2項）前項各級教師評審委員會之組成方式，由各大學組織規程訂定之。」現行（即94年12月28日修正施行）大學法第20條規定：「（第1項）大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。（第2項）學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」其立法理由略以：賦予教師評審委員會之分級較大自主性，明定教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施等語，足見大學就教評會分級、組成方式等享有自主性，並非必設有校、院、系（所）等層級教評會，則於大學未設有三級教評會時，自無可能經三級教評會決議，復益可徵教師法第26條第4項規定之立法理由當非要求專科以上學校教師涉有上開情事時，非經三級教評會決議，始為合法。

4.綜上，被告○○依教師懲處要點第2點第3項、教師懲處作業流程第1點、第2點、第3點第4款第2目規定，以原告涉性平爭議案件，且調查結果確認有性騷擾行為，但未達情節重大，逕提校教評會審議，揆諸上開規定及說明，屬大學自治範圍，亦無違反大學法第20條、教師法第26條規定之情形。原告此部分主張，尚不足採。

㈤、至原告主張被告○○校教評會未審議解聘必要性，僅針對1至4年年限進行審議，系爭解聘通知之作成，欠缺權責機關之必要討論云云。惟按：

1.按行為時性平法第27條之1第1項第2款規定：「學校聘任、任用之教育人員……，經學校性別平等教育委員會……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：……二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決1年至4年不得聘

任、任用、進用或運用。」該條項原為行政院所提修正草案，其立法理由略以：「為保障學生安全，無論係透過何種法律關係成為校園內部之人員，一旦經學校性別平等教育委員會……調查確認……有性騷擾或性霸凌行為非屬情節重大，而有必要予以解聘……者，學校均應予解聘……」等語。行為時性平法第27條之1第1項規定，係於107年12月28日增訂（該條規定於111年1月19日修正時，第1項未修正，112年8月16日修正時，條次變更至性平法第29條，文字酌予修正），當時除行政院修正草案，另有其他立法委員提出修正草案，立法院教育及文化委員會審查結果認為行政院擬具之行為時性平法第27條之1規定，除同條第3項、第8項、第9項規定酌予修正外，其餘照行政院修正草案通過。準此，依行為時性平法第27條之1第1項第2款之規定，調查確認為非屬情節重大而有必要予以解聘之性騷擾行為，學校即應予以解聘。

2.教師法第15條第1項第1款、第2項規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要。……（第2項）教師有前項第1款……規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」可知教師法第15條第1項第1款規定未區分是否為情節重大之性騷擾行為，僅以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行為且有解聘之必要即可。職此可知，學校性平會或依法組成之相關委員會有權調查確認教師法第15條第1項第1款規定「有性騷擾行為，有解聘之必要」，惟學校性平會等得調查確認者，不包括不得聘任為教師之期間。次按108年6月5日修正前教師法第14條第1項第9款規定：「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。」修正後之現行教師法第14條第1項第5款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：五、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」修正後之現行教師法第15條第1項第1款規定，已如前述，足見修正後之現行教師法第15條第1項第1款規定新增「有解聘之必要」，刪除「且情節重大」，關於「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」則未修正，準此，有權調查確認「有解聘之必要」者為「學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認」，而非教評會。是以，性平會調查確認有性騷擾行為且有解聘之必要後，教評會無庸審議解聘之必要性，僅審議不得聘任為教師之期間。

3.職此之故，行為時教師法施行細則第11條規定：「教師評審委員會依本法第15條第2項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之1年至4年期間為限。」其立法理由略以：性別事件有關之事實認定，及應否解聘屬學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會之權限，而教師評審委員會依教師法第15條第2項規定審議之事項，僅限於議決該教師不得聘任為教師之時間長短，其主要理由如下：㈠教師法第14條第3項規定：「教師有第1項第4款至第6款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘」，可知因涉性平案件而終身不得聘任為教師之解聘，免經教師評審委員會審議。㈡新舊法規定之構成要件不同，有權作成解聘決定之單位自然也因而不同。依108年6月5日修正公布前之教師法第14條規定，學校性平會或依法組成之相關委員會之權限，乃是調查確認有無性侵害、性騷擾或性霸凌行為；而依教師法第15條規定，學校性平會或依法組成之相關委員會除了調查確認有無性騷擾、性霸凌等行為之外，尚須決定有無「解聘之必要」。㈢性別平等教育法第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。」同法第27條之1第1項規定略以：「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」，可知性別事件有關之事實認定，及應否解聘屬學校性平會或依法組成之相關委員會之權限等語。綜上可知，教師法施行細則第11條規定符合教師法之立法意旨，尚未逾越教師法之授權，且未增加教師法所無對人民自由或權利之限制，自得援予適用。

4.綜上，依行為時性平法第35條第1項及第27條之1第1項規定，學校對性平事件之認定，應依據性平會調查報告；學校聘任之教育人員，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，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，性別事件有關之事實認定，及應否解聘屬學校性平會或依法組成之相關委員會之權限。又依教師法第15條規定，學校性平會或依法組成之相關委員會除了調查確認有無性騷擾行為之外，尚需決定有無「解聘之必要」，而學校教評會依同條第2項規定審議之事項，僅限於議決該教師不得聘任為教師之時間長短。原告此部分主張，尚不足採。

㈥、至原告主張被告○○性平會既已審議通過調查小組第1次作成之調查報告，如非循內政部所訂之會議規範，經復議程序，自不可再次開會變更調查報告內容、加重對原告之懲處，被告○○亦不得以被告教育部之職權監督意見作為再次召開性平會而規避復議程序之理由云云。惟：

1.按內政部訂定之會議規範第78條：「議案經表決通過或否決後，如因情勢變遷或有新資料發現而認為原決議案確有重加研討之必要時，得依第79條之規定提請復議。」第79條：「（第1項）決議案之復議，應具備左列條件：㈠原決議案

尚未著手執行者。㈡具有與原決議案不同之理由者。㈢須提出於同次會或同一會期之下次會，提出於同次會，須有他事相間，提出於下次會，須證明提出人係屬於原決議案之得勝方面者，如不能證明，應得議決該案之會次出席人10分之1以上之附議，並列入再下次會議事日程。（第2項）前款附議人數，如另有規定者，從其規定。」準此，所謂復議係針對議案經表決後，因情勢變遷或發現新資料，經由一定條件下，得再為決議。若原議案業經表決通過後，嗣因原議案未依主管機關函釋所列基準逐項論明是否該當法律規定之要件，在證據資料相同、事實認定一致之情況下，為檢視個案事實情節是否該當法定要件而自行檢視原審議決定是否適法，而再為決議時，因非情勢變遷或發現新資料，自與前開復議情況不同。

2.查被告○○性平會第2次會議審議原調查報告一，原調查報告一之證據資料為：⑴甲女之訪談摘要；⑵丙女之訪談摘要；⑶原告之訪談摘要；⑷丁師之訪談摘要；⑸甲女提供之錄音、錄影與LINE、Email紀錄，事實認定及理由、處理建議詳如附件一之伍、事實認定及理由及陸、處理建議所載；被告○○性平會第3次、第4次、第5次會議分別審議修正調查報告一Ⅰ、修正調查報告一Ⅰ行為人所提書面陳述意見案件調查報告及審酌該案之調查處理結果及處理建議、修正調查報告一Ⅰ行為人所提書面陳述意見案件調查報告及審酌該案之處理建議，被告○○性平會第5次會議並作成修正調查報告一Ⅱ，而修正調查報告一Ⅰ及一Ⅱ之證據資料為：⑴甲女之訪談摘要；⑵丙女之訪談摘要；⑶原告之訪談摘要；⑷丁師之訪談摘要；⑸甲女提供之錄音、錄影與LINE、Email紀錄，事實認定及理由、處理建議詳如附件二之伍、事實認定及理由及陸、處理建議。被告○○性平會第2次會議審議原調查報告二，原調查報告二之證據資料為：⑴甲女之訪談摘要；⑵丙女之訪談摘要；⑶原告之訪談摘要；⑷丁師之訪談摘要；⑸丙女提供之LINE、Email紀錄，事實認定及理

由、處理建議詳如附件三之伍、事實認定及理由及陸、處理建議；被告○○性平會第3次、第4次、第5次會議分別審議修正調查報告二Ⅰ、修正調查報告二Ⅰ行為人所提書面陳述意見案件調查報告及審酌該案之調查處理結果及處理建議、修正調查報告二Ⅰ行為人所提書面陳述意見案件調查報告及審酌該案之處理建議，被告○○性平會第5次會議並作成修正調查報告二Ⅱ，而修正調查報告二Ⅰ及二Ⅱ之證據資料為：⑴甲女之訪談摘要；⑵丙女之訪談摘要；⑶原告之訪談摘要；⑷丁師之訪談摘要；⑸丙女提供之LINE、Email紀錄，事實認定及理由、處理建議詳如附件四之伍、事實認定及理由及陸、處理建議，經核原調查報告一、修正調查報告一Ⅰ、修正調查報告一Ⅱ、原調查報告二、修正調查報告二Ⅰ、修正調查報告二Ⅱ之內容，除關於原告之處理建議部分有所不同外，其餘包括案由、調查過程、訪談內容摘要、證據資料、事實認定及理由、處理建議（關於甲女、丙女、學校部分）等部分內容均相同，是以，被告○○性平會據以作成決議之如原調查報告一、二及修正調查報告一Ⅰ、一Ⅱ、二Ⅰ、二Ⅱ所載證據資料均相同，其自行檢視原審議決定是否適法，尚非情勢變遷或發現新資料之情形，與復議情況有別，被告○○未依復議之會議規範重提性平會討論，召開性平會第3次、第4次、第5次會議，並無違誤。

㈦、至原告主張被告教育部無將性平案退回被告○○性平會重新審議之權限，被告教育部濫用系統退回之方式，要求被告○○重行審議、調整調查報告或加重對教師之懲處云云。惟：

1.按行為時性平法第27條之1第1項第1款、第2款規定，已如前述，該條就性騷擾行為，以經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認且區分「是否屬情節重大」而為分別規定，有情節重大之性騷擾行為，學校應予解聘等，有非屬情節重大之性騷擾行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任等，足見性騷擾行為是否屬情節重大，影響應適用上揭條

文何款規定，各款之適用要件、效果等均不同。又行為時性平法施行細則第17條規定：「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。」足見性平會調查報告應記載事實認定及理由、處理建議等事項，且是否為情節重大之性騷擾行為，影響應適用行為時性平法第27條之1第1項第1款或第2款規定，從而影響適用要件及效果，是以，調查報告內容自應記載說明性騷擾行為是否屬「情節重大」，又被告教育部106年7月26日函闡釋性平法涉及情節重大之判斷基準，學校自應依該函所示基準論明載錄於調查報告，以敘明性騷擾行為是否屬情節重大。

2.按性平法第11條規定：「主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；……。」行為時防治準則第37條第1項、第3項規定，已如前述，準此，學校於校園性騷擾調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。主管機關於學校調查處理校園性騷擾時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。查被告教育部管理系統顯示之退回理由為：本案行為人涉2案，經調查報告認定性騷擾屬實，且調查報告載明「整體情節難謂輕微」，請依被告教育部106年7月26日函所列基準，併本案行為人所涉2案逐項論明行為人性騷擾行為是否情節重大，載錄於調查報告，經被告○○性平會評估其行為情節，並依教師法提出懲處建議等語，足見被告教育部係以原調查報告一及二雖載有「整體情節難謂輕微」，惟未見是否曾依被告教育部106年7月26日函所列基準評價情節是否重大，認被告○○原調查報告一及二有論理不備之情形，遂將之退回被告○○，請被告○○就

退回意見予以說明或為適法處理，是以，被告教育部，乃係基於主管機關地位，對被告○○調查處理校園性騷擾事件時，所為之適法性監督，且未要求被告○○應對原告為重新審議、加重懲處或重啟審查。

3.按行為時性平法第32條第1項、第3項規定：「（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。」前開規定係為確認性平會調查結果之正確性，賦予學校或主管機關行政審查權限及提供當事雙方救濟機會，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。查被告教育部退回理由，係請被告○○依照上述基準就原告性騷擾行為是否情節重大論明載錄於調查報告，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、新證據為由，又本件原調查報告一、二及修正調查報告一Ⅰ、二Ⅰ、一Ⅱ、二Ⅱ之證據資料相同、事實認定一致，被告○○性平會並未變更事實認定，自無重啟調查程序之重新調查。

㈧、至原告主張本件解聘決定之作成，被告○○未於會議紀錄中詳細記載、討論解聘必要性、是否有較輕微之手段可資採取，有裁量怠惰、違反比例原則之違法瑕疵云云。惟查：

1.被告○○性平會第3次、第4次、第5次會議通過之修正調查報告一Ⅰ、Ⅱ、修正調查報告二Ⅰ、Ⅱ關於事實認定及理由、處理建議所載如附件三至六，有上開被告○○性平會會議記錄、調查報告在卷可稽，足見被告○○性平會就調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌原告利用直接指導之權勢關係，以肢體、言語、訊息等方式，頻繁地分別騷擾甲女約3個月、丙女約1個月，且造成甲女情緒崩潰，因而放棄論文研究而離開學校、造成丙女提出更換指導教授之要

求，又原告性騷擾之對象已非單一等一切情狀，認為原告之兩案性騷擾行為之情節雖非重大，亦非輕微，是以，被告○○性平會已就原告有無解聘之必要為衡酌，並無裁量濫用或違反比例原則之情事。

2.被告○○校教評會第1次臨時會據被告○○性平會第3次、第4次、第5次會議審議通過之修正調查報告一Ⅰ、二Ⅰ、一Ⅱ、二Ⅱ及被告○○性平會第6次會議決議之補充說明並決議原告2年不得聘任為教師，其中被告○○性平會第6次會議就解聘之必要性部分說明「考量老師言語與肢體性騷擾的多重樣態、時間長短、人數與學生間權力不對等之關係、並利用學生修業年限在即的壓力以及自己的權力與教學資源，傳遞利益交換的訊息，導致學生身心受創按其情節樣態，雖非為情節重大之案件至解聘終生不錄用，但絕非輕微，實已不適任為教師，故性平會認為解聘有其必要性，且合併計算兩年以上並無違反比例原則」等語，並援引行為時性平法第27條之1規定及相關案例為佐，足見被告○○校教評會業已審酌原告利用直接指導之權勢關係，以肢體、言語、訊息等方式，頻繁地分別騷擾甲女約3個月、丙女約1個月，且造成甲女情緒崩潰，因而放棄論文研究而離開學校、造成丙女提出更換指導教授之要求，又原告性騷擾之對象已非單一等一切情狀，並衡酌被告○○性平會第6次會議決議之補充說明所載某軍事院校研究所教師、某市立國中教師、某大學教師、某老師等案例，據此決議原告2年不得聘任為教師，是以，被告○○校教評會已就原告不得聘任為教師之期間若干為權衡，並無裁量濫用或違反比例原則之情事。

㈨、按行政訴訟法第4條第1項規定：「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，或提起訴願逾三個月不為決定，或延長訴願決定期間逾二個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」第6條第1項、第3項規定：「（第1項）確認行政處分無效及確認公法上法律關係成立或不成立之訴訟，

非原告有即受確認判決之法律上利益，不得提起之。其確認已執行而無回復原狀可能之行政處分或已消滅之行政處分為違法之訴訟，亦同。……（第3項）確認訴訟，於原告得提起或可得提起撤銷訴訟、課予義務訴訟或一般給付訴訟者，不得提起之。」準此，對於違法之行政處分，人民應依限提起訴願及撤銷訴訟，以為救濟，僅於該違法之行政處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，始得提起或變更為確認行政處分違法之訴訟；如公法上法律關係因行政處分而發生，則當事人應直接對該行政處分提起撤銷訴訟，亦不得逕提起確認法律關係存否之訴，此即為確認訴訟補充性原則。因此，當事人主張行政處分違法，如未依限提起訴願或撤銷訴訟，無論該行政處分是否已執行完畢或因其他事由而消滅者，亦不得提起確認該行政處分違法，或確認公法上法律關係成立或不成立之訴訟。次按依行為時教師法第29條第1項、第31條第2項及第33條規定，教師不服主管教育行政機關對其個人之措施，應踐行申訴、再申訴或訴願之先行程序後，提起行政訴訟請求救濟。查本件被告教育部依教師法規定對被告○○報請對原告於2年不得聘任為教師之核准，性質上屬於行政處分，已如前述，是以，原告主張原處分違法，本應依限提起訴願及撤銷訴訟，惟其未經訴願程序（本院卷三第163頁），逕提起本件確認原處分違法訴訟，依前開規定及說明，違反行政訴訟法第6條第3項所定之確認訴訟補充性原則，於法未合，附此敘明。

七、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告○○經性平會決議解聘原告而為系爭解聘通知，被告○○校教評會決議原告2年不得聘任為教師，被告教育部經被告○○函報上開校教評會決議而以原處分核准原告2年不得聘任為教師，認事用法，俱無違誤。併其中關於確認被告教育部所為原處分違法部分，如前所述，亦有就行政處分未提起訴願、撤銷訴訟而逕提起確認違法訴訟之不合法之情。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　13　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　林季緯

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　13　　日

書記官　王月伶

附件一：國立○○大學110年1月21日第1090929號調查報告（原調查報告一）

壹、案由

（略）

貳、調查過程

（略）

參、訪談內容摘要（依訪談順序）

（略）

肆、證據資料

（略）

伍、事實認定及理由

一、本案所涉及之法規依據，茲列舉如下：

(一)性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾：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。

(二)性平法施行細則第2條第2項明定，性騷擾事件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。且性騷擾之認定應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。

(三)教師法第15條明定，(第一項)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要…(第二項)教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

二、事實認定與認定理由

本小組歸納受訪者之說詞，基於經驗法則及論理法則，於充分討論後認定乙男之行為確已構成性平法第2條第1項第4款所指「性騷擾」。其理由如下：

(一)甲女指摘之『乙男自109年6月13日起，以LINE訊息或電子郵件發送含有「漂亮寶貝」、「Sweet girl」、「You are so sweet」、「You are so lovely」、「My sweet girl」、「My lovely girl」予甲女』；『自109年6月起，乙男頻繁要求甲女至其研究室討論論文研究與助理工作，多次拉住甲女之手來回撫摸並表示「好漂亮的手」或拍肩、搭肩』；『109年7月10日，乙男發送LINE訊息「漂亮寶貝…你越來越美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳或抱抱妳…希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意」』；『109年7月16-17日，乙男帶甲女與丙女赴〇〇鄉訪問，考察前後多次向二女表示入住之旅 館有泳池…希望他們帶泳裝；抵達旅館後又要求至二女入住之房間參觀遭二女婉拒。此舉導致二女感到惶恐，將房門…反鎖並於房內討論乙男之行為，始知丙女亦有與甲女類似之遭遇。丙女隨後於109年8月變更指導教授。』；『乙男於109年7-9月間變本加厲，不但要求增加甲女進入其研究室之頻率，亦增加撫摸手部、搭肩、拍肩之頻率…甚至屢次建議甲女穿特定服裳(例如裙裝)或調整髮型』；『109年9月26日，乙男再次撫摸甲女手部』皆有實體證據可稽(包括LINE訊息、錄音、錄影參見密件八)、或經丙女於訪談中證實、或經乙男於訪談中同意確有其事(惟以「把她當作女兒來看待」、「絕對沒有什麼惡意」、或「誤解」作為解釋)。甲女於訪談中亦多次表達了負面情緒的影響，如「擔心無法畢業」、「真的讓我很害怕」、「只要踏出家門來學校，我就是沒辦法面對。可是我就告訴自己說，我是來學習，我要為自己做努力」、「我怕我

拒絕或是拉回手這個行動，會對我不利」、「非常非常恐懼，然後我知道自己…不能再撐下去了，就是不可以讓自己再這樣了」以及對於老師行為之因應無效之後，最後只能選擇用影響學習權益的方式，離開研究室，如：「我就把這些飾品拿下來…我以為我可以避免掉這一些，但是他後來就是不提飾品，直接開口說，「讓老師來摸摸手」，就會抓著我的手，然後一直摸』、「我知道我自己被騷擾，然後我很害怕，然後可是就是很多的東西讓我不敢開口說：『老師你可以不要這樣很奇怪』。我雖然在家練習很多次，但是面對他的時候說不出口」、「我一定要保護自己…就是要更注意…我之前在騙自己。…我就開始很害怕…可是我還是想來學校…完成自己的學業。所以我還是來學校…我不敢待太晚…只要能走，我就會選擇離開那個辦公室」、等。以上情節符合性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾與性平法施行細則第2條第2項所強調之「著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖」。

(二)乙師傳送至甲女之文字訊息之演化可整理如下表：（如附表）

1.6/17之前「漂亮寶貝」僅出現於內文，6/14仍稱呼甲女名字，6/22之後即與甲女名字相連作為稱呼，7/20之後名字不見而逕稱「漂亮寶貝」，至十月份甲女離校後又回到只稱呼甲女名字且不再於內文中出現「漂亮寶貝」；6/17內文中首次出現「Sweet girl」，7/10內文中首次出現「You are so sweet」，9/3內文中首次出現「You are so lovely」，9/7以後即進一步出現(具“擁有”意涵之)「My sweet girl」與9/21出現「My lovely girl」。基於此，甲女於訪談時指摘之「循序漸進」確有所本。

2.7/10內文中之「妳愈來愈美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳、或抱抱妳，或許可能激發彼

此的創意，絕無惡意，希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意」除了明證乙師有肢體接觸甲女之行為，亦顯示乙師的確瞭解此行為並非尋常，很可能已造成甲女不舒服。

(二)上述性騷擾情節逐項而言雖非重大，但次數頻繁且行為期間長達三個多月，造成甲女於九月下旬情緒崩潰，憤而放棄論文研究而離開學校，整體情節難謂輕微。

(三)其餘各人攻防主張因無涉本案事實之認定，爰不逐一予以論述。

據上論結，本小組根據各項實體證據與受訪者之陳述，認定乙男自109年六月中旬至九月下旬對甲女之諸項行為構成性平法第2條第1項第4款所指之「性騷擾」；本案性騷擾成立，單項情節雖非重大，但行為頻繁且長期循序漸進，整體情節難謂輕微。

陸、處理建議

一、關於甲女：

建議學校主動關懷甲女，依甲女之意願提供心理諮商輔導及未來論文研究方面之協助。

二、關於乙男：

(一)乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立，情節雖非重大，亦非輕微。爰依教師法第18條第一項，建議予以停聘至少二年之懲處。

(二)此外，乙男須接受性別平等教育相關課程8小時，內容應著重於「人際關係」與「性別相關法律議題」，並將學習時數佐證(上課證明)提交性平會備查。

三、關於學校：

建議學校加強教師之性平精神與相關法律之宣導，尤其應強調性平意識之建立與師生分際之維護，以減少類似事件之發生。

附件二：國立○○大學110年1月21日第1090930號調查報告（原調查報告二）

壹、案由

（略）

貳、調查過程

（略）

參、訪談內容摘要（依訪談順序）

（略）

肆、證據資料

（略）

伍、事實認定及理由

一、本案所涉及之法規依據，茲列舉如下：

(一)性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾：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。

(二)性平法施行細則第2條第2項明定，性騷擾事件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。且性騷擾之認定應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。

(三)教師法第15條明定，（第一項)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要…(第二項)教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

二、事實認定與認定理由

本小組歸納受訪者之說詞，基於經驗法則及論理法則，於充分討論後認定乙男之行為確已構成性平法第2條第1項第4款所指「性騷擾」。其理由如下：

(一)丙女指摘之『乙男於指導我碩士論文研究時期，請我至其辦公室討論論文進展相關事宜，過程中會不斷說我「性感」、「漂亮」…讓本人感到十分尷尬、噁心。乙男並會經常關注我的打扮以及項鍊等。』；『乙男帶我與學姊甲女去〇〇鄉公所訪問，還要求我和學姊帶泳裝至飯店穿，並在飯店時向我和學姊表示想來參觀房間，讓我和學姊都感到極為不妥而予婉拒。但我和學姊都非常緊張，因此在〇〇的全程我和學姊都待在一起不敢分開』等，或有實體證據可稽(LINE訊息中之「漂亮成熟」、「大美女」、「大美人兒」等與，參見密件九)、或經甲女於訪談中指證、或經乙男於訪談中同意確有其事(惟以「也把她當作女兒來看待」、「沒有什麼惡意」、或「誤會」作為解釋)。丙女於訪談中亦多次表達了「受到冒犯」、「很不舒服」、「特別不舒服」、「很害怕再看到他」等負面情緒之描述。以上情節符合性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾與性平法施行細則第2條第2項所強調之「著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖」。

(二)上述言語與文字性騷擾情節逐項而言雖非重大，但次數頻繁且行為期間長達一個月，造成丙女於八月18日提出更換指導教授之要求；考慮丙女已為1090929案甲女之外的第二個乙師性騷擾對象以及師生權力關係之不對等，情節亦難謂輕微。

(三)其餘各人攻防主張因無涉本案事實之認定，爰不逐一予以論述。

據上論結，本小組根據各項實體證據與受訪者之陳述，認定乙男自109年七月中旬至八月中旬對丙女之諸項行為構成性平法第2條第1項第4款所指之「性騷擾」；本案性騷擾成立，單項情節雖非重大，但行為頻繁且長期，且丙女已為1090929案甲女之外乙師的第二個性騷擾對象，考慮師生權力關係之不對等，整體情節難謂輕微。

陸、處理建議

一、關於丙女：

建議學校主動關懷丙女，依丙女之意願提供心理諮商輔導。

二、關於乙男：

(一)乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立，情節雖非重大，亦非輕微。爰依教師法第18條第一項，建議予以停聘一年之懲處。

(二)此外，乙男須接受性別平等教育相關課程8小時，內容應著重於「人際關係」與「性別相關法律議題」，並將學習時數佐證(上課證明)提交性平會備查。

三、關於學校：

建議學校加強教師之性平精神與相關法律之宣導，尤其應強調性平意識之建立與師生分際之維護，以減少類似事件之發生。

附件三：國立○○大學110年3月17日第1090929號調查報告（修正調查報告一Ⅰ）

壹、案由

（略）

貳、調查過程

（略）

參、訪談內容摘要（依訪談順序）

（略）

肆、證據資料

（略）

伍、事實認定及理由

一、本案所涉及之法規依據，茲列舉如下：

(一)性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾：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。

(二)性平法施行細則第2條第2項明定，性騷擾事件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。且性騷擾之認定應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。

(三)教師法第15條明定，(第一項)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要…(第二項)教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

二、事實認定與認定理由

本小組歸納受訪者之說詞，基於經驗法則及論理法則，於充分討論後認定乙男之行為確已構成性平法第2條第1項第4款所指「性騷擾」。其理由如下：

(一)甲女指摘之『乙男自109年6月13日起，以LINE訊息或電子郵件發送含有「漂亮寶貝」、「Sweet girl」、「You are so sweet」、「You are so lovely」、「My sweet girl」、「My lovely girl」予甲女』；『自109年6月起，乙男頻繁要求甲女至其研究室討論論文研究與助理工作，多次拉住甲女之手來回撫摸並表示「好漂亮的手」或拍肩、搭肩』；『109年7月10日，乙男發送LINE訊息「漂亮寶貝…你越來越美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳或抱抱妳…希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意」』；『109年7月16-17日，乙男帶甲女與丙女赴〇〇鄉訪問，考察前後多次向二女表示入住之旅 館有泳池…希望他們帶泳裝；抵達旅館後又要求至二女入住之房間參觀遭二女婉拒。此舉導致二女感到惶恐，將房門…反鎖並於房內討論乙男之

行為，始知丙女亦有與甲女類似之遭遇。丙女隨後於109年8月變更指導教授。』；『乙男於109年7-9月間變本加厲，不但要求增加甲女進入其研究室之頻率，亦增加撫摸手部、搭肩、拍肩之頻率…甚至屢次建議甲女穿特定服裳(例如裙裝)或調整髮型』；『109年9月26日，乙男再次撫摸甲女手部』皆有實體證據可稽(包括LINE訊息、錄音、錄影參見密件八)、或經丙女於訪談中證實、或經乙男於訪談中同意確有其事(惟以「把她當作女兒來看待」、「絕對沒有什麼惡意」、或「誤解」作為解釋)。甲女於訪談中亦多次表達了負面情緒的影響，如「擔心無法畢業」、「真的讓我很害怕」、「只要踏出家門來學校，我就是沒辦法面對。可是我就告訴自己說，我是來學習，我要為自己做努力」、「我怕我拒絕或是拉回手這個行動，會對我不利」、「非常非常恐懼，然後我知道自己…不能再撐下去了，就是不可以讓自己再這樣了」以及對於老師行為之因應無效之後，最後只能選擇用影響學習權益的方式，離開研究室，如：「我就把這些飾品拿下來…我以為我可以避免掉這一些，但是他後來就是不提飾品，直接開口說，「讓老師來摸摸手」，就會抓著我的手，然後一直摸』、「我知道我自己被騷擾，然後我很害怕，然後可是就是很多的東西讓我不敢開口說：『老師你可以不要這樣很奇怪』。我雖然在家練習很多次，但是面對他的時候說不出口」、「我一定要保護自己…就是要更注意…我之前在騙自己。…我就開始很害怕…可是我還是想來學校…完成自己的學業。所以我還是來學校…我不敢待太晚…只要能走，我就會選擇離開那個辦公室」、等。以上情節符合性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾與性平法施行細則第2條第2項所強調之「著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖」。

(二)乙師傳送至甲女之文字訊息之演化可整理如下表：（如附表）

1.6/17之前「漂亮寶貝」僅出現於內文，6/14仍稱呼甲女名字，6/22之後即與甲女名字相連作為稱呼，7/20之後名字不見而逕稱「漂亮寶貝」，至十月份甲女離校後又回到只稱呼甲女名字且不再於內文中出現「漂亮寶貝」；6/17內文中首次出現「Sweet girl」，7/10內文中首次出現「You are so sweet」，9/3內文中首次出現「You are so lovely」，9/7以後即進一步出現(具“擁有”意涵之)「My sweet girl」與9/21出現「My lovely girl」。基於此，甲女於訪談時指摘之「循序漸進」確有所本。

2.7/10內文中之「妳愈來愈美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳、或抱抱妳，或許可能激發彼此的創意，絕無惡意，希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意」除了明證乙師有肢體接觸甲女之行為，亦顯示乙師的確瞭解此行為並非尋常，很可能已造成甲女不舒服。

(二)上述性騷擾情節逐項而言雖非重大，但次數頻繁且行為期間長達三個多月，造成甲女於九月下旬情緒崩潰，憤而放棄論文研究而離開學校，整體情節難謂輕微。

(三)其餘各人攻防主張因無涉本案事實之認定，爰不逐一予以論述。

據上論結，本小組根據各項實體證據與受訪者之陳述，認定乙男自109年六月中旬至九月下旬對甲女之諸項行為構成性平法第2條第1項第4款所指之「性騷擾」；本案性騷擾成立，單項情節雖非重大，但行為頻繁且長期循序漸進，整體情節難謂輕微。

陸、處理建議

一、關於甲女：

建議學校主動關懷甲女，依甲女之意願提供心理諮商輔導及未來論文研究方面之協助。

二、關於乙男：

(一)審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立。另審酌乙男利用權勢關係騷擾被害人，肢體、言語騷擾及傳送訊息次數頻繁且時間長達三個月，認為情節雖非重大，然亦非輕微。故建議依據教師法第15條第1項及性別平等教育法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少2年內不得聘任為教師為適當。

(二)此外，乙男須接受性別平等教育相關課程8小時，內容應著重於「人際關係」與「性別相關法律議題」，並將學習時數佐證(上課證明)提交性平會備查。

三、關於學校：

建議學校加強教師之性平精神與相關法律之宣導，尤其應強調性平意識之建立與師生分際之維護，以減少類似事件之發生。

附件四：國立○○大學110年3月17日第1090930號調查報告（修正調查報告二Ⅰ）

壹、案由

（略）

貳、調查過程

（略）

參、訪談內容摘要（依訪談順序）

（略）

肆、證據資料

（略）

伍、事實認定及理由

一、本案所涉及之法規依據，茲列舉如下：

(一)性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾：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。

(二)性平法施行細則第2條第2項明定，性騷擾事件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。且性騷擾之認定應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。

(三)教師法第15條明定，(第一項)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要…(第二項)教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

二、事實認定與認定理由

本小組歸納受訪者之說詞，基於經驗法則及論理法則，於充分討論後認定乙男之行為確已構成性平法第2條第1項第4款所指「性騷擾」。其理由如下：

(一)丙女指摘之『乙男於指導我碩士論文研究時期，請我至其辦公室討論論文進展相關事宜，過程中會不斷說我「性感」、「漂亮」…讓本人感到十分尷尬、噁心。乙男並會經常關注我的打扮以及項鍊等。』；『乙男帶我與學姊甲女去〇〇鄉公所訪問，還要求我和學姊帶泳裝至飯店穿，並在飯店時向我和學姊表示想來參觀房間，讓我和學姊都感到極為不妥而予婉拒。但我和學姊都非常緊張，因此在〇〇的全程我和學姊都待在一起不敢分開』等，或有實體證據可稽(LINE訊息中之「漂亮成熟」、「大美女」、「大美人兒」等與，參見密件九)、或經甲女於訪談中指證、或經乙男於訪談中同意確有其事(惟以「也把她當作女兒來看待」、「沒有什

麼惡意」、或「誤會」作為解釋)。丙女於訪談中亦多次表達了「受到冒犯」、「很不舒服」、「特別不舒服」、「很害怕再看到他」等負面情緒之描述。以上情節符合性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾與性平法施行細則第2條第2項所強調之「著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖」。

(二)上述言語與文字性騷擾情節逐項而言雖非重大，但次數頻繁且行為期間長達一個月，造成丙女於八月18日提出更換指導教授之要求；考慮丙女已為1090929案甲女之外的第二個乙師性騷擾對象以及師生權力關係之不對等，情節亦難謂輕微。

(三)其餘各人攻防主張因無涉本案事實之認定，爰不逐一予以論述。

據上論結，本小組根據各項實體證據與受訪者之陳述，認定乙男自109年七月中旬至八月中旬對丙女之諸項行為構成性平法第2條第1項第4款所指之「性騷擾」；本案性騷擾成立，單項情節雖非重大，但行為頻繁且長期，且丙女已為1090929案甲女之外乙師的第二個性騷擾對象，考慮師生權力關係之不對等，整體情節難謂輕微。

陸、處理建議

一、關於丙女：

建議學校主動關懷丙女，依丙女之意願提供心理諮商輔導。

二、關於乙男：

(一)審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立。另審酌乙男利用權勢關係言語及文字騷擾被害人，時間自109年7月中旬至8月中旬，認為情節雖非重大，然亦非輕微。故建議依據教師法第15條第1項及性別平等教育法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少1年內不得聘任為教師為適當。(此部分為110年3月17日版本修正)

(二)此外，乙男須接受性別平等教育相關課程8小時，內容應著重於「人際關係」與「性別相關法律議題」，並將學習時數佐證(上課證明)提交性平會備查。

三、關於學校：

建議學校加強教師之性平精神與相關法律之宣導，尤其應強調性平意識之建立與師生分際之維護，以減少類似事件之發生。

附件五：國立○○大學110年6月9日第1090929號調查報告（修正調查報告一Ⅱ）

壹、案由

（略）

貳、調查過程

（略）

參、訪談內容摘要（依訪談順序）

（略）

肆、證據資料

（略）

伍、事實認定及理由

一、本案所涉及之法規依據，茲列舉如下：

(一)性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾：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。

(二)性平法施行細則第2條第2項明定，性騷擾事件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。且性騷擾之認定應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。

(三)教師法第15條明定，(第一項)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要…(第二項)教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

二、事實認定與認定理由

本小組歸納受訪者之說詞，基於經驗法則及論理法則，於充分討論後認定乙男之行為確已構成性平法第2條第1項第4款所指「性騷擾」。其理由如下：

(一)甲女指摘之『乙男自109年6月13日起，以LINE訊息或電子郵件發送含有「漂亮寶貝」、「Sweet girl」、「You are so sweet」、「You are so lovely」、「My sweet girl」、「My lovely girl」予甲女』；『自109年6月起，乙男頻繁要求甲女至其研究室討論論文研究與助理工作，多次拉住甲女之手來回撫摸並表示「好漂亮的手」或拍肩、搭肩』；『109年7月10日，乙男發送LINE訊息「漂亮寶貝…你越來越美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳或抱抱妳…希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意」』；『109年7月16-17日，乙男帶甲女與丙女赴〇〇鄉訪問，考察前後多次向二女表示入住之旅 館有泳池…希望他們帶泳裝；抵達旅館後又要求至二女入住之房間參觀遭二女婉拒。此舉導致二女感到惶恐，將房門…反鎖並於房內討論乙男之行為，始知丙女亦有與甲女類似之遭遇。丙女隨後於109年8月變更指導教授。』；『乙男於109年7-9月間變本加厲，不但要求增加甲女進入其研究室之頻率，亦增加撫摸手部、搭肩、拍肩之頻率…甚至屢次建議甲女穿特定服裳(例如裙裝)或調整髮型』；『109年9月26日，乙男再次撫摸甲女手部』皆有實體證據可稽(包括LINE訊息、錄音、錄影參見密件八)、或經丙女於訪談中證實、或經乙男於訪談中同意確有其事(惟以「把她當作

女兒來看待」、「絕對沒有什麼惡意」、或「誤解」作為解釋）。甲女於訪談中亦多次表達了負面情緒的影響，如「擔心無法畢業」、「真的讓我很害怕」、「只要踏出家門來學校，我就是沒辦法面對。可是我就告訴自己說，我是來學習，我要為自己做努力」、「我怕我拒絕或是拉回手這個行動，會對我不利」、「非常非常恐懼，然後我知道自己…不能再撐下去了，就是不可以讓自己再這樣了」以及對於老師行為之因應無效之後，最後只能選擇用影響學習權益的方式，離開研究室，如：「我就把這些飾品拿下來…我以為我可以避免掉這一些，但是他後來就是不提飾品，直接開口說，「讓老師來摸摸手」，就會抓著我的手，然後一直摸』、「我知道我自己被騷擾，然後我很害怕，然後可是就是很多的東西讓我不敢開口說：『老師你可以不要這樣很奇怪』。我雖然在家練習很多次，但是面對他的時候說不出口」、「我一定要保護自己…就是要更注意…我之前在騙自己。…我就開始很害怕…可是我還是想來學校…完成自己的學業。所以我還是來學校…我不敢待太晚…只要能走，我就會選擇離開那個辦公室」、等。以上情節符合性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾與性平法施行細則第2條第2項所強調之「著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖」。

(二)乙師傳送至甲女之文字訊息之演化可整理如下表：（如附表）

1.6/17之前「漂亮寶貝」僅出現於內文，6/14仍稱呼甲女名字，6/22之後即與甲女名字相連作為稱呼，7/20之後名字不見而逕稱「漂亮寶貝」，至十月份甲女離校後又回到只稱呼甲女名字且不再於內文中出現「漂亮寶貝」；6/17內文中首次出現「Sweet girl」，7/10內文中首次出現「You are so sweet」，9/3內文中首次出現「You are so lovely」，9/7以後即進一

步出現(具“擁有”意涵之)「My sweet girl」與9/21出現「My lovely girl」。基於此，甲女於訪談時指摘之「循序漸進」確有所本。

2.7/10內文中之「妳愈來愈美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳、或抱抱妳，或許可能激發彼此的創意，絕無惡意，希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意」除了明證乙師有肢體接觸甲女之行為，亦顯示乙師的確瞭解此行為並非尋常，很可能已造成甲女不舒服。

(二)上述性騷擾情節逐項而言雖非重大，但次數頻繁且行為期間長達三個多月，造成甲女於九月下旬情緒崩潰，憤而放棄論文研究而離開學校，整體情節難謂輕微。

(三)其餘各人攻防主張因無涉本案事實之認定，爰不逐一予以論述。

據上論結，本小組根據各項實體證據與受訪者之陳述，認定乙男自109年六月中旬至九月下旬對甲女之諸項行為構成性平法第2條第1項第4款所指之「性騷擾」；本案性騷擾成立，單項情節雖非重大，但行為頻繁且長期循序漸進，整體情節難謂輕微。

陸、處理建議

一、關於甲女：

建議學校主動關懷甲女，依甲女之意願提供心理諮商輔導及未來論文研究方面之協助。

二、關於乙男：

(一)審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立。另審酌乙男利用權勢關係騷擾被害人，肢體、言語騷擾及傳送訊息次數頻繁且時間長達三個月，認為情節雖非重大，然亦非輕微。故建議依據教師法第15條第1項及性別平等教育法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少2年內不得聘任為教師為適當。

(二)此外，乙男須接受性別平等教育相關課程8小時，內容應著重於「人際關係」與「性別相關法律議題」，並將學習時數佐證(上課證明)提交性平會備查。

(三)應命乙男自行於校外專業諮商機構接受心理輔導，費用自付，次數由輔導單位評估，並應將輔導記錄與成效評估，提交性平會備查。

三、關於學校：

建議學校加強教師之性平精神與相關法律之宣導，尤其應強調性平意識之建立與師生分際之維護，以減少類似事件之發生。

附件六：國立○○大學110年6月9日第1090930號調查報告（修正調查報告二Ⅱ）

壹、案由

（略）

貳、調查過程

（略）

參、訪談內容摘要（依訪談順序）

（略）

肆、證據資料

（略）

伍、事實認定及理由

一、本案所涉及之法規依據，茲列舉如下：

(一)性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾：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。

(二)性平法施行細則第2條第2項明定，性騷擾事件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。且性騷擾之認定應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。

(三)教師法第15條明定，(第一項)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要…(第二項)教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

二、事實認定與認定理由

本小組歸納受訪者之說詞，基於經驗法則及論理法則，於充分討論後認定乙男之行為確已構成性平法第2條第1項第4款所指「性騷擾」。其理由如下：

(一)丙女指摘之『乙男於指導我碩士論文研究時期，請我至其辦公室討論論文進展相關事宜，過程中會不斷說我「性感」、「漂亮」…讓本人感到十分尷尬、噁心。乙男並會經常關注我的打扮以及項鍊等。』；『乙男帶我與學姊甲女去〇〇鄉公所訪問，還要求我和學姊帶泳裝至飯店穿，並在飯店時向我和學姊表示想來參觀房間，讓我和學姊都感到極為不妥而予婉拒。但我和學姊都非常緊張，因此在〇〇的全程我和學姊都待在一起不敢分開』等，或有實體證據可稽(LINE訊息中之「漂亮成熟」、「大美女」、「大美人兒」等與，參見密件九)、或經甲女於訪談中指證、或經乙男於訪談中同意確有其事(惟以「也把她當作女兒來看待」、「沒有什麼惡意」、或「誤會」作為解釋)。丙女於訪談中亦多次表達了「受到冒犯」、「很不舒服」、「特別不舒服」、「很害怕再看到他」等負面情緒之描述。以上情節符合性平法第2條第1項第4款定義之性騷擾與性平法施行細則第2條第2項所強調之「著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖」。

(二)上述言語與文字性騷擾情節逐項而言雖非重大，但次數頻繁且行為期間長達一個月，造成丙女於八月18日提出更換指導教授之要求；考慮丙女已為1090929案甲女之外的第二個乙師性騷擾對象以及師生權力關係之不對等，情節亦難謂輕微。

(三)其餘各人攻防主張因無涉本案事實之認定，爰不逐一予以論述。

據上論結，本小組根據各項實體證據與受訪者之陳述，認定乙男自109年七月中旬至八月中旬對丙女之諸項行為構成性平法第2條第1項第4款所指之「性騷擾」；本案性騷擾成立，單項情節雖非重大，但行為頻繁且長期，且丙女已為1090929案甲女之外乙師的第二個性騷擾對象，考慮師生權力關係之不對等，整體情節難謂輕微。

陸、處理建議

一、關於丙女：

建議學校主動關懷丙女，依丙女之意願提供心理諮商輔導。

二、關於乙男：

(一)審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立。另審酌乙男利用權勢關係言語及文字騷擾被害人，時間自109年7月中旬至8月中旬，認為情節雖非重大，然亦非輕微。故建議依據教師法第15條第1項及性別平等教育法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少1年內不得聘任為教師為適當。(此部分為110年3月17日版本修正)

(二)此外，乙男須接受性別平等教育相關課程8小時，內容應著重於「人際關係」與「性別相關法律議題」，並將學習時數佐證(上課證明)提交性平會備查。

(三)應命乙男自行於校外專業諮商機構接受心理輔導，費用自付，次數由輔導單位評估，並應將輔導記錄與成效評估，提交性平會備查。

三、關於學校：

建議學校加強教師之性平精神與相關法律之宣導，尤其應強調性平意識之建立與師生分際之維護，以減少類似事件之發生。

附件七：國立○○大學性別平等教育委員會第17屆第6次委員會會議紀錄（節錄版）

壹、本次會議報告案：略

貳、行政討論案

第一案

案由：有關性平調字第1090929(校安通報序號：1695302)號及1090930(校安通報序號：1696085)案，回復教師評審委員會之補充說明，提請討論核備。

說明：

一、性平會於110年月21日第17屆第2次會議決議通過本案調查報告原先之懲處建議，並將調查報告上傳教育部。依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第37條之規定：「事件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。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」。因申請人多次向教育部提出陳情，教育部110年3月4日審核本案調查報告後，退回意見表示：「一.本案行為人涉2案（校安通報事件序號：1695302、1696085)疑似校園性騷擾事件，其行為（傳送訊係次數頻繁，且行為期間分別長達1個、3個多月等）經調查認定性騷擾屬實，且調查報告載明「整體情節難謂輕微」。二.仍請依教育部106年7月26日臺教學（三）字第1060092113號函（諒達)所列基準，併本案行為人所涉2案逐項論明行為人性騷擾行為是否情節重大，載錄於調查報告，經貴校性別平等教育委員會評估其行為情節，並依教師法提出懲處建議」。故性平會依據教育部之監督糾正，於第17屆第3次會議重新審酌本案。

二、經性平會110年3月17日第17屆第3次會議重新考量教育部退回本案調查報告之建議後，再次審酌第1090930與第1090929案所有客觀具體事證，依據調查報告之客觀事實，審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立，另審酌乙男利用權勢關係騷擾被害人，肢體、言語騷擾及傳送訊息次數頻繁且時間長達三個月（及一個月），重新決議懲處由停聘更改為解聘。

三、110年4月22日第17屆第4次大會會議，依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第29條規定略以：「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。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，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。」。因案1090929及1090930號涉及改變教師身分，依上述規定，性平會應給予行為人書面陳述意見之機會，經本會委員審慎審酌行為人書面陳述意見且充分討論後。決議「投票表決結果：同意予以解聘，且兩案合計至少2年內不得聘任為教師為適當：7票；同意予以解聘，且兩案合計至少3年內不得聘任為教師為適當：6票；廢票：1票。」作為移送教評會之建議。

四、本案依上述建議經簽核校教評會依程序續處。人事室表示意見為：「上述投票結果均未達2/3以上同意之決議門檻（參本校性別平等教育委員會設置辦法第6條第2項規定），非屬合法有效之決議，倘若逕送校教評會審議，校教評會將欠缺有效之性平會處分建議作為判斷依據。因解聘教師實屬重大影響教師身分權益之處分，建議性平會應重為有效之決議，且將決議內容及理由記載明確，再送教評會審議」。故110年6月9日第17屆第5次大會決議以「案1090929，解聘2年，案1090930，解聘1年，且兩案合計至少2年內不得聘任為教師」作為性平會提供教評會之建議懲處。

五、經教師評審委員會109學年度第8次會議紀錄決議表示「性平會說明調查報告之事實認定並未變更，但處理建議卻由停聘變為解聘，其變更之理由為何？又本件性騷擾案應予解聘之必要性為何？與本校過往的性平案例相較是否衡平？是否有違比例原則？另解聘事項涉及教師權益，性平會應於調查過程中給予行為人說明之機會。待前開事項完足說明後，再提本會審議。」。請性平會說明。

六、性平會擬回復教評會內容說明如下，提請委員討論：

(一)關於變更處理建議之法規依據：

性平會於110年1月21日第17屆第2次會議決議通過本案調查報告原先之懲處建議，並將調查報告上傳教育部。依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第37條之規定：「事件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。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」。茲因申請人向教育部提出陳情，教育部110年3月4日審核本案調查報告後，退回意見表示：「一.本案行為人涉2案（校安通報事件序號：1695302、1696085)疑似校園性騷擾事件，其行為（傳送訊係次數頻繁，且行為期間分別長達1個、3個多月等）經調查認定性騷擾屬實，且調查報告載明「整體情節難謂輕微」。二.仍請依教育部106年7月26日臺教學（三）字第1060092113號函(諒達）所列基準，併本案行為人所涉2案逐項論明行為人性騷擾行為是否情節重大，載錄於調查報告，經貴校性別平等教育委員會評估其行為情節，並依教師法提出懲處建議」。故性平會依據教育部之監督糾正，於第17屆第3次會議重新審酌本案並無適法性之問題，合先敘明。

(二)關於性平會解聘之考量依據：

1.經性平會110年3月17日第17屆第3次會議重新考量教育部退回本案調查報告之建議後，再次審酌第1090930與第1090929案所有客觀具體事證，在7/20-9/26三個月間共計有28段有關錄音檔，其中23次為與來回摸手有關（平均每個月約7-8次，有時一天2次）、某些段落甚至提及要將學生弄到大學去教書、香火延續並詢問月薪夠不夠等內容，涉及交換式的性騷擾（錄音檔摘要如附件1)、一段雙手緊握撫摸申請人手部之錄影（撫摸手部錄影之截圖，如下所附)，及109年6月至9月等長時間不恰當言語之Line對話截圖、E-mail(摘要如附件2)，本會節錄部分內容如下：

⑴109/7/10 Line對話：「行為人：你愈來愈美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳或抱抱妳，或許可能激發彼此的靈感與創意希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意。」

⑵109/7/20錄音對話：「行為人：明年要趕快畢業，應該可以啦，拚一拚啦，多加油，唉唷這個這個，來老師摸摸手（拍擊及撫摸手掌之聲）。」。

⑶109/7/27錄音對話：「行為人：我看要怎麼弄把你弄到○○大學去教書…喔阿，牽牽…申請人：（尷尬狀）好謝謝謝謝…行為人：（拍擊及撫摸手掌之聲）還好吼」。

⑷109/8/5錄音對話：「行為人：○○真的…真的越來越漂亮…。申請人：有嗎，老師沒有，越來越邋遢…。行為人：（拍擊及撫摸手掌之聲）看到你就有靈感寫…○○很漂亮欸，真的是比以前漂亮」。

⑸109/8/7錄音對話：「行為人：因為我那時候，呵呵，跟○長在聊這個香火怎麼延續，呵呵呵，然後我跟他說這是要○○(指甲生)啊，這個這個寶貝，呵呵呵，啊然後他也同意阿」。

⑹109/8/10錄音對話：「行為人：這個這個香火…○長想說香火怎麼繼續，呵呵呵(拍擊及撫摸手掌之聲）申請人：（尷尬狀）老師謝謝謝謝!行為人：（拍擊及撫摸手掌之聲）」。

⑺109/9/3雙手緊握申請人手部並拍擊之錄影截圖畫面如下：行為人對話內容：我看你這個…很漂亮的手（邊拍並來回撫摸）

2.性平會綜合判斷上述客觀證據之內容，決議行為人利用上下不對等之權勢關係(本案行為人與兩名申請人皆原為指導關係，其中一名申請人甲生為行為人指導多年)性騷擾被害人（親暱的稱呼與言語表達，多重身體部位的肢體碰觸，如來回撫摸手部、搭肩拍肩、拍擊大腿）以及涉及利益交換的暗示，時間總計長達三個月（及一個月）以上。其中第1090929案之女學生因博士訓練投入長達多年，考量博士班修習畢業將至只能選擇隱忍，卻因長期遭受指導教授的性騷擾，再加上發現學妹竟然也同樣受害，認為這已經不是個人的問題且為了博士論文研究及可能的學術生涯而隱忍已經不能解決問題，只能放棄論文，向學校提出申請調查，才能避免還有其他女學生受害。對於博士生對自己的指導教授要提出申請調查其實難上加難，其所必須付出的代價跟風險極高，甲生要承受的壓力不是一般人所可以想像的。甲生於訪談時數度落淚，泣不成聲，一度難以陳述自身所遭受到的不當對待與身心壓力，並表達因身心已崩潰，影響正常功能，已至身心科就診；而第1090930號案女同學則已提出更換指導教授之要求，放棄已有進展的研究進度，以保全自己的受教權益與身心健康。故性平會第17屆第3次會議依據調查報告之客觀事實，「審酌乙男逾越師生分際，本案性騷擾成立。另審酌乙男利用權勢關係騷擾被害人，肢體、言語騷擾及傳送訊息次數頻繁且時間長達三個月(及一個月），認為「情節雖非重大，

然亦非輕微」，重新決議懲處，「依據教師法第15條第1項及性別平等教育法第27條之1第1項第2款規定，予以解聘，且至少2年(及1年）內不得聘任為教師為適當」，並於第17屆第5次會議決議，「兩案合計至少2年內不得聘任為教師」作為性平會提供教評會之建議懲處。

3. 案1090929申請人學生自性平事件發生後，於109年10月陳情監察院，110年2月陳情學校，110年3月及4月陳情教育部，110年7月再次陳情學校（陳情內容詳見附件3)，摘要內容表示：「礙於師生關係，並考量博士班畢業修業將至，僅能對於老師的行為長期隱忍，於109年9月底強忍著創傷和恐懼，並在行為人在校任教的壓力下向性平會申請調查，然從舉報後不斷遭受到行為人公開的毀謗，造成申請人身心嚴重創傷，罹患憂鬱症，長期活在恐懼中，更難過的是，因此失去受教的權利」。案1090930申請人亦於110年2月陳情學校表示不敢前往學校，無法安心踏入校園。

兩名申請人於調查及陳情時的陳述，清楚展現當性騷擾涉及師生關係權力不對等的時候，內在的衝突，焦慮，與壓迫是如何嚴重影響被騷擾者的身心狀況，生活，以及最基本的受教權。甚至在老師遭到暫時停聘後，並未離開系館，令得兩位受害學生因恐懼還會在系上見到老師，只能選擇迴避，無法到校學習，可見停聘無法達到懲處效果而有解聘之必要。

(三)關於解聘之必要性及有無違反比例原則之依據與相關判例

綜上考量老師言語與肢體性騷擾的多重樣態、時間長短、人數與學生間權力不對等之關係、並利用學生修業年限在即的壓力以及自己的權力與教學資源，傳遞利益交換的訊息，導致學生身心受創按其情節樣態，雖非為情節重大之案件至解聘終生不錄用，但絕非輕微，實已不適任為教師，故性平會認為解聘有其必要性，且合併計算兩年以上

並無違反比例原則。另，依據107年12月28日華總一義字第10700140861號，總統茲增訂性別平等教育法第27條之1條文，條文明定「…二.有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」參照下列類似案例，本案性平會並無違反比例原則：

1. 109年6月新聞報導：某軍事院校研究所老師遭控多次性騷擾(肢體觸摸）三名女研究生，全案調查報告送交性平會審議後，決議性騷擾事實成立，該校並於召開教師評審會審議，決議將其解聘，三年不得聘任為教師。
2. 台北高等行政法院109年訴字第544號判決：台北市某國中一名男老師在職期間涉及拍肩摟腰、打大腿及摸手等性騷擾學生之行為，校方調查後予以解聘。老師認為校方解聘違反比例原則，因而向台北高等行政法院提出訴訟。法官審理認定「解聘有理」，判決老師敗訴。
3. 最高行政法院104年判字第631號判決：某大學教師性騷擾女研究生兼助理，行為人來回摸女同學的手及手臂，遭教評會不續聘。最高行政法院指出，認定「原處分無誤」，駁回其訴。
4. 臺灣高等法院臺南分院109年重勞上更一字第1號民事判決：某老師於班上開黃色笑話，遭學校予以解聘。法院判決「行為人主張學校所為解聘之行為無效，自不可採」。

故依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第29條第一項規定略以「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」，敬請教評會尊重性平會審議通過之調查報告與決議。

(四)關於身分改變者陳述意見之法定形式：

依據性別平等教育法第25條第五項規定：「第一項懲處涉及行為人身份之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」次依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第29條第二項規定：「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。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，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。」。因本案涉及改變教師身分，依上述規定，本會於第17屆第4次大會給予行為人書面陳述意見之機會，並經本會委員審慎審酌行為人陳述意見且充分討論所做出之決議，並無侵害行為人之權益。

決議：本案同意以說明段第六點移送教師評審委員會進行回覆說明及後續行政處遇。

附表：原調查報告一、修正調查報告一Ⅰ及Ⅱ所載「伍、事實認定及理由」之「二、事實認定與認定理由」之「(二)乙師傳送至甲女之文字訊息之演化可整理如下表」部分：

日期時間	傳送方式	稱呼	不當內文
5/29(五)18:29	email	無(直接回函)	你也是漂亮寶貝
6/10(三)09:27	Email	無	漂亮寶貝!
6/10(二)11:15	Email	無	漂亮寶貝!
6/11(四)17:25	Email	無	漂亮寶貝!
6/14(日)21:16	LINE	○○(甲女名字)	
6/17(二)10:10	Email	無	Sweet girl!
6/17(三)19:54	Email	無	漂亮寶貝!
6/22(一)08:00	LINE	○○，漂	

		亮寶貝	
6/23(三)23:08	Email	○○，漂亮寶貝	
6/24(三)13:46	Email	○○，漂亮寶貝	
6/24(三)16:27	Email	無	漂亮寶貝!
6/29(一)07:07	Email	○○，漂亮寶貝	
6/29(一)19:26	LINE	○○，漂亮寶貝	
6/30(二)12:34	Email	無	漂亮寶貝!
6/30(二)13:41	Email	○○，漂亮寶貝	
7/01(三)09:30	Email	○○，漂亮寶貝	
7/03(五)15:54	Email	無	漂亮寶貝!
7/06(一)18:23	Email	○○，漂亮寶貝!	
7/07(二)17:22	Email	○○，漂亮寶貝	
7/08(三)19:34	LINE	○○，漂亮寶貝	漂亮寶貝
7/08(三)20:12	LINE		漂亮寶貝
7/09(四)09:35	Email	無	漂亮寶貝!
7/09(四)18:20	Email	○○，漂亮寶貝!	
7/10(五)17:21	LINE	○○，漂亮寶貝	你愈來愈美麗大方動人，老師有時會有莫名的衝動要摸摸妳、或抱抱妳，或許可能激發彼

			此的創意，絕無惡意，希望不會造成妳的困擾，也希望妳不要介意
7/10(五)18:15	LINE		You are so sweet.
7/11(六)22:20	LINE	○○，漂亮寶貝	
7/12(日)09:40	LINE		漂亮寶貝!
7/12(日)16:12	LINE		漂亮寶貝!
7/14(二)11:02	Email	無	漂亮寶貝!
回覆甲女7/15(三)09:23電郵	Email	○○，漂亮寶貝!	
7/15(三)18:14	Email	○○，漂亮寶貝	
7/16(四)13:14	LINE	○○，漂亮寶貝	
7/16(四)22:28	LINE		漂亮寶貝更漂亮迷人!
7/16(四)22:32	LINE		○○是漂亮寶貝
7/20(一)16:15	Email	漂亮寶貝!	
7/22(三)10:25	Email	無	漂亮寶貝!
7/22(三)15:32	Email	漂亮寶貝!	
7/25(六)18:50	Email	漂亮寶貝!	
7/28(二)11:17	Email	漂亮寶貝	漂亮寶貝!
7/28(二)11:31	Email	漂亮寶貝	
7/29(三)14:47	Email	無	漂亮寶貝!
7/30(四)20:49	Email	無	漂亮寶貝!
8/03(一)09:32	Email	漂亮寶貝!	
8/06(四)09:24	Email		You are so sweet.
回覆甲女8/10(一)15:51函	Email	漂亮寶貝!	

8/11(二)14:28	Email	漂亮寶貝!	You are so sweet.
8/13(四)17:39	Email	漂亮寶貝!	You are so sweet.
8/15(六)17:46	LINE	漂亮寶貝!	
8/20(四)17:38	Email	漂亮寶貝	
8/21(五)17:25	LINE	漂亮寶貝	
8/26(三)11:05	Email	漂亮寶貝!	
8/27(四)20:01	Email	漂亮寶貝	
8/29(六)16:44	Email	漂亮寶貝!	
8/30(日)20:32	Email	漂亮寶貝	
8/31(一)10:29	Email	漂亮寶貝	You are so sweet.
9/03(四)10:05	Email	漂亮寶貝!	You are so lovely.
9/03(四)11:34	Email	漂亮寶貝!	
9/03(四)16:48	Email	漂亮寶貝	
9/04(五)04:05	Email	漂亮寶貝!	
9/07(一)17:37	Email	漂亮寶貝	You are so lovely!
9/07(一)17:39	Email	漂亮寶貝!	My Sweet girl.
9/10(四)09:53	Email	漂亮寶貝	You are so sweet.
9/10(四)18:09	Email		漂亮寶貝
9/14(四)10:05	Email	漂亮寶貝	
9/16(三)08:43	Email	漂亮寶貝!	
9/16(三)08:59	Email	漂亮寶貝!	
9/17(四)09:42	Email		漂亮寶貝!
9/17(四)12:18	Email		漂亮寶貝! My Sweet girl.
9/18(五)10:31	Email	漂亮寶貝!	My lovely girl!
9/20(日)16:14	Email	漂亮寶貝!	
9/20(日)16:38	Email	漂亮寶貝!	You are so sweet!
9/21(一)14:54	Email	漂亮寶貝	漂亮寶貝! My lovely g

			irl!
9/22(二)08:32	Email	漂亮寶貝	
9/23(三)09:40	Email		漂亮寶貝，you are so lovely
9/25(五)17:51	Email	漂亮寶貝!	My Sweet girl.
9/28(一)13:15	Email		漂亮寶貝
10/09(五)09:28	Email	○○	
10/09(五)16:40	Email	○○	
10/16(五)17:41	Email	○○	