臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第1028號
115年5月7日辯論終結

原　　告　陳永龍
訴訟代理人　王志文律師
複 代理 人　陳俊銘律師
被　　告　教育部
代　表　人　鄭英耀
訴訟代理人　劉金玫律師
被　　告　國立臺灣師範大學

代　表　人　宋曜廷
訴訟代理人　陳明暉律師

上列當事人間解聘事件，原告關於解聘爭議，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、程序事項：本件原告起訴後，被告國立臺灣師範大學(下稱臺師大)代表人由吳正己變更為宋曜廷，茲據變更後之代表人宋曜廷具狀聲明承受訴訟(本院卷二第149頁)，核無不合，應予准許。

二、事實概要：

㈠原告原係臺師大公民教育與活動領導學系副教授，臺師大於民國112年6月13日知悉網路上有文章敘述原告有疑似性騷擾之情事，於同日完成校安通報。經媒體於112年6月14日報導原告有疑似性騷擾之情形，臺師大爰依108年12月24日修正施行之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱108年12月24日防治準則)第19條第1項規定，視為檢舉案，交由臺師大

性別平等教育委員會(下稱性平會)調查處理，錄為性平字第1120614號案。嗣臺師大於112年6月15日至21日陸續接獲在校學生、畢業學生及校外人士申請調查附表所示原告行為。經性平會組成調查小組調查，並提出112年8月10日性平字第1120614號案調查報告(下稱系爭調查報告)，認定原告附表所示之行為；其中案一及案二行為構成111年1月19日修正施行之性別平等教育法(下稱111年1月19日性平法)第2條第4款規定所指稱之性騷擾；案三行為因無明確事證，尚難認定原告有98年1月23日修正施行之性騷擾防治法(下稱98年1月23日性騷法)第2條所規定之性騷擾行為；案四行為構成98年1月23日性騷法第2條第2款規定之性騷擾；案五行為構成111年1月19日性平法第2條第3款規定所指稱之性侵害；案六行為符合刑法及性侵害犯罪防治法之性侵害犯罪行為之定義；處理建議認為原告應有解聘及終身不得聘任為教師之必要，建議依教師法第14條第1項第4款及第5款規定辦理。

㈡臺師大於112年8月10日召開112學年度第1學期性平會第1次委員會議(下稱112年8月10日性平會)決議通過系爭調查報告，認定原告性侵害、性騷擾成立，依系爭調查報告之處理建議辦理；復依108年12月24日防治準則第29條規定，以112年8月17日師大秘字第1121023156號函(下稱112年8月17日函)檢送系爭調查報告通知原告限期提出書面陳述意見。經原告提出112年8月28日書件陳述意見後，臺師大於112年8月31日召開112學年度第1學期性平會第2次委員會議(下稱112年8月31日性平會)決議略以，經委員審視系爭調查報告及原告書面陳述意見，並無存在得以推翻112年8月10日性平會決議之事證，經委員投票同意系爭調查報告之結果，原告應依教師法第14條第1項第4款及第5款規定予以解聘及終身不得聘任為教師。臺師大以112年9月5日師大秘字第1121025039號函(下稱112年9月5日函)檢送系爭調查報告及處理結果通知原告。原告不服提出申復，經臺師大認定申復無理由，於112年11月1日作成申復審議決定書(下稱申復決定)，並以112年

11月2日師大秘字第1121031936號函檢送原告。其間，臺師大另以112年9月8日師大人字第1121025354號函(下稱112年9月8日函)檢送相關資料，報請被告教育部核准。經教育部以112年10月13日臺教人㈢字第1124203015號書函(下稱原處分或112年10月13日書函)同意臺師大依教師法第14條第1項第4款及第5款規定解聘原告且終身不得聘任為教師；臺師大據以112年10月20日師大人字第1120041519號函(下稱解聘通知）知原告自該函送達次日起解聘生效。原告不服，提起訴願，經訴願機關行政院認定原告有關附表所示案四之行為，涉及行為時性騷法第2條第2款規定之性騷擾，及案六之行為於104年228連假時所發生之行為，涉及刑法及性侵害犯罪防治法之性侵害犯罪部分，學校性平會尚無調查權限，自不得據該部分調查結果，認定原告有教師法第14條第1項第4款及第5款之情事。惟學校性平會既經調查確認原告附表所示案五之行為有性侵害行為屬實，即已合致教師法第14條第1項第4款所定終身不得聘任為教師之要件，是學校性平會另以原告附表所示案一及案二行為構成111年1月19日性平法第2條第4款規定之性騷擾，併予考量原告上開行為，認定原告已難為學生之身教，罔顧社會大眾對於教師之信任與期待，應有解聘及終身不得聘任為教師之必要，已符合教師法第14條第1項第4款及第5款之情形，教育部以112年10月13日書函復學校，所報原告終身不得聘任為教師案，同意照辦，尚無不妥，因而以訴願決定關於終身不得聘任為教師部分訴願駁回、其餘部分訴願不受理，原告遂就附表所示案一、案二及案五之行為，提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

㈠本件性平事件自臺師大於112年6月14日簽文檢舉本案開始，至性平會提交系爭調查報告之日即112年8月31日，業已逾2個月期間，且性平會於調查過程中並未通知原告延長調查期間，則系爭調查報告及調查程序有違反現行性平法第36條第1項規定之瑕疵。

㈡現行性平法第33條第2項有關調查小組成員應全部外聘之規定，雖於113年3月8日始施行，然此規定於系爭調查報告尚未作成前即已通過；且該次修法前之111年1月19日性平法第30條第2項亦有調查小組成員得全部外聘之明文規定。是本件為求保障雙方當事人權益暨調查程序之周全，即應依現行規定就全部調查小組成員全部外聘，惟觀諸臺師大性平會調查小組成員劉祥麟、洪嘉馡，分別為臺師大物理學系教授、華語文教學系教授，均非外聘人員，業與前開規定扞格，而非妥適。又按調查小組成員應具性別平等意識，111年1月19日性平法第30條第3項定有明文。然劉祥麟委員、洪嘉馡委員於臺師大所教授之專業與性別平等議題毫無關聯，亦無其他具體事證足認渠等確實曾經接受完善、良好之性別平等教育甚或校園性別事件之調查培訓，而難認符合前開規定，顯見本件調查小組成員之組成與性平法規定不合。另調查小組成員李月娟委員固為教育部性平案件調查專業人才庫成員，然觀其於訪談過程中多有使用誘導性、臆測性用語，更多有偏頗之詞，實難認定其具備性別平等意識、立場公正等調查小組成員法定資格要件，益見本件調查小組之組成非但與法律規定不合，且有違學校調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正之法理原則，其等所為系爭調查報告及處理建議均非可採。

㈢遍觀原告之訪談紀錄，調查小組均無將申請調查人或相關人之訪談紀錄及相關參考資料提示予原告表示意見之記載。系爭調查報告中亦未完整收錄調查小組據以形成心證之全部證據資料，致使原告無從就逐項資料表示意見，實質剝奪原告陳述意見之權利，有調查程序之違法。又原告112年7月24日接受調查小組訪談時，委員時常連續發問或打斷原告陳述，使原告無法完整表達意見；甚至委員間互相一問一答，不僅全未給予原告陳述或反駁之機會，更以認定原告確有性騷擾、性侵害之「有罪認定」前提進行訪談，調查小組顯有「未審先判」之偏頗。調查小組不僅逕自臆測申請調查人之感受

且以先入為主之立場進行訪談，更未給予原告陳述之機會，而有未秉持客觀、公正、專業原則執行調查職務之情，更有違行政程序法第4條之正當法律程序。

㈣111年1月19日性平法第2條第4款就性騷擾之規定有二種不同之樣態，然調查報告並未敘明認定原告係構成何種樣態之性騷擾，泛認原告已構成該法第2條第4款之性騷擾，自有未敘明法律依據之瑕疵。又縱原告有如附表所示案一、案二之行為，惟若輔以合理被害人之標準，一般人於案一、案二之情境中，並不會產生不舒服或受冒犯之感受，原告行為不該當性騷擾之構成要件，是系爭調查報告之認定事實有違誤。

㈤調查小組認定原告有如附表所示案五之行為，構成刑法第224條強制猥褻罪而成立111年1月19日性平法第2條第3款之性侵害行為，惟戊女於申請調查書及調查小組訪談所陳內容，多所矛盾、說詞不一，陳述內容是否屬實，並非無疑，調查小組卻逕認原告有強制猥褻之性侵害行為，顯有不當。又依戊女之指稱，原告之嘴唇僅短暫觸碰戊女之嘴唇，且戊女馬上躲開、事後更係自己離開原告家中。則原告究竟係以何「強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願」之強制方法對戊女為之？全未見調查小組審酌認定，已有不當外，且輕碰嘴唇客觀上並不足以引起一般人性慾，而與猥褻之定義不合，揆諸最高法院102年度台上字第4554號刑事判決意旨，顯未達影響其性意思形成與決定之自由，而不符合強制猥褻罪之構成要件。調查小組成員均不具心理諮商專業，自不能以渠等主觀、獨斷、毫無根據之觀察，即認定戊女有受到心理創傷，進而認定原告確有戊女指述之性侵害行為。

㈥現行教師法第14條係於109年6月30日開始施行，附表所示案二行為發生之時間點為100年2月、101年7月；案五行為發生之時間點為99年12月5日，均早於現行教師法第14條第1項第4款及第5款之施行日期，依最高行政法院102年度判字第432號、105年度判字第453號判決及教育部102年12月12日臺教授國字第102120197號函釋意旨，自應依行為時施行之教師

法第14條為據。是原告附表所示案二之行為，倘確實符合99年11月24日修正之教師法(下稱99年11月24日教師法)第14條第1項規定，並無終身不得聘任為教師之規範；且同條第2項規定，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員過半數之審議通過。又原告附表所示案五之行為，倘確實符合99年11月24日教師法第14條第1項規定，亦無終身不得聘任為教師之規範；且依同法第4 項後段規定，經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，始得予以解聘。故系爭調查報告認應依現行教師法第14條規定辦理，性平會決議基於系爭調查報告所為議處結果，有違不溯及既往原則及程序從新、實體從舊原則，業已違法。

㈦依111年1月19日性平法第30條第2項前段、現行性平法第33條第2項前段規定可知，是否成立調查小組，應由學校或主管機關之性平會召開會議討論後合議決之。然觀被告提出之內部簽呈、調查小組圈選名單及名冊等資料可知，本件並未經由臺師大之性平會決議是否應成立調查小組進行後續調查，而係由臺師大秘書室逕行簽請性平會主委即校長同意本件應成立調查小組、圈選其同意之人選，實與111年1月19日性平法第30條第2項前段、現行性平法第33條第2項前段、108年12月24日防治準則第21條第1項前段等規定相違，應可認定本件調查小組之成立有程序違法之瑕疵，則其成立已不合法，自難認該所為系爭調查報告及處理結果，得採為對原告不利之處分依據。

㈧並聲明：1.教育部對原告所為終身不得聘任為教師之決定及其訴願決定均撤銷。2.確認臺師大與原告間之聘任關係存在。

四、臺師大則以：

㈠原告附表所示案二行為經性平會認定成立性騷擾，本應屬行為時(99年11月24日及101年1月4日修正施行) 教師法第14條第1項第6、7款規定「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」情形；而案五行為則屬同條項第9款規定「經學校性

別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實」情形，並依同條第3項規定「教師有第1項第1款至第7款及第9 款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第7款情形者，依規定辦理退休或資遣，及第9款情形者，依第4項規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘」，及98年11月23日施行、100年11月30日修正施行之教育人員任用條例第31條規定，行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，或涉及性侵害之行為，「經學校性別平等教育委員會調查屬實者，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」，是上開行為時教師法規定之構成要件及法律效果，均可涵蓋於現行教師法第14條第1項第4款及第5款規定中，臺師大依現行教師法第14條第1項第4款及第5款規定決議解聘原告且終身不得聘任為教師，並無違誤(最高行政法院111年度上字第481號判決意旨參照)。

㈡關於原告指摘本件性平會未於收受檢舉後2 個月內完成調查、調查小組組成並非適法、於調查過程中多以具誘導、臆測性問題進行訪談並有失公正，且未給予原告充分陳述意見之機會，亦未提示全部資料，有違正當法律程序及性平法第23條規定：

1.本件申請人等係於112年6月15日至21日陸續以電子郵件正式向臺師大提交調查申請書。臺師大以112年7月4日師大秘字第1121018980號函知各申請調查人，依法受理並組成調查小組為後續調查。嗣經調查小組於112年8月10日完成系爭調查報告，並於同日召開性平會進行討論決議，此期間並未逾性平法第36條第1項規範之2個月。原告指稱調查小組提交系爭調查報告之日為112年8月31日，恐有誤解。

2.現行性平法第33條係於113年3月8日始施行，而臺師大於112年6月15日至21日即陸續經由電子郵件收受被害人之調查申請書，並經調查小組陸續於112年7月17日、112年7月24日、112年8月3日進行調查訪談及於112年8月10日完成系爭調查

報告並提交性平會審議。原告指稱應依現行性平法第33條規定，調查小組成員全部均應外聘，顯然無據。又原告指稱調查小組成員於臺師大所教授之專業與性別平等議題無關，因認其資格不符云云，亦屬推測臆斷之詞，且調查小組成員應具「性別平等意識」與其個人專業及是否教授與性別平等議題均無關。

3.本案係原告於112年6月14日遭媒體報導有疑似性騷擾情事，經臺師大秘書室於同日依108年12月24日防治準則第19條第1項規定，主動簽請核示交由性平會調查處理。媒體報導本為公開訊息，而調查委員係依相關當事人陳述及提供資料並經調查小組進行訪談後，斟酌全部調查證據之結果而為判斷。原告以調查委員顯已受與不相關之媒體報導及輿論影響，認為調查委員已失其公正性云云，純屬揣測之詞，毫無依據。調查小組成員於訪談時，依照現場狀況，對當事人給予口頭安慰、舒緩其情緒，係屬調查小組成員依照其專業進行訪談之過程，原告擷取調查小組成員部分詢問內容或意見，未能通盤考量整體訪談內容，並據以指摘調查小組成員就部分調查以誘導方式進行，有失公正客觀，並無理由。

4.系爭調查報告係依相關當事人所提供之對話紀錄、訊息及訪談紀錄為基礎，而基於經驗法則及論理法則所為之判斷。於訪談過程中，申請調查人及協助調查人於訪談過程所陳述意見，亦經調查小組於詢問原告時請其表示意見或經原告會後再以書面補充說明。而調查小組成員於調查過程請受訪人針對問題回答，或針對受訪人之回答進一步詢問釐清，以利訪談與聚焦，均屬調查小組成員依其專業進行訪談之過程，顯見在調查過程已由原告充分陳述其意見，而原告亦已針對調查事項充分表示意見或提供書面資料，並不會發生因未節錄所記載之相關對話或訊息內容，而妨害原告應受程序上保障之權利，或就證據資料未給予原告陳述意見之機會，剝奪其答辯權之情事。

㈢系爭調查報告就原告附表所示之案一、案二行為，係認定「

為不受歡迎且具有性意味之言詞或行為，成立111年1月19日性平法第2條第4款前段之性騷擾行為」，此見該調查報告第36、37頁。原告指稱「調查報告並未敘明認定係構成何一樣態之性騷擾」，應屬誤解。又判斷是否構成性騷擾，實務上固指應考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受而言，但並非否定或排除被害人個人之主觀感受，兩者並沒有衝突或矛盾。而有關原告附表所示案一之行為，調查小組係參酌所有訪談紀錄及授課意見調查，而採信甲生之說詞；並考量原告之課程主題及本班學生多為從事有關學務教職之學生，對於性別議題有一定程度之認識，從而相信本班學生主觀感受，認定原告於課堂中、校外活動中之部分言論行為已讓學生感到不舒服，為不受歡迎且具有性意味之言詞或行為，成立性騷擾行為；有關原告附表所示案二之行為，調查小組認為考量乙生當時並未與原告有修課關係，亦無私交，而原告舉動已逾越一般師生應有分際，其訊息言論亦已讓乙生感到不舒服，認定成立性騷擾，並無違誤；另有關原告附表所示案五之行為，調查小組綜觀雙方說詞，並參酌當時情境，原告擁抱戊女行為，顯不恰當，已有違師生分際，再者原告在床上抱住戊女，雖經戊女掙扎，仍對戊女為強吻行為，客觀上足以刺激性慾，並與性之意涵有關而侵害他人之性自主決定權及身體控制權之行為，系爭調查報告認為已符合刑法第224條之強制猥褻行為，亦無違法。

㈣111年1月19日性平法第30條第2項前段及性平法第33條第2項前段等規定，對於成立調查小組之程序並無規範，僅於同條第2項後段、第3項就調查小組成員是否外聘、性別、資格有所規定，則有關調查小組如何成立，理應由性平會自行決定，故由性平會於會議中決議成立或由性平會授權主任委員來圈選成立，應均非法之所禁。又調查小組之調查報告仍須經性平會認可後，再由性平會依性平法第36條第2項規定向學校或主管機關提出報告。若性平會對於主任委員基於授權所

圈選成立之調查小組有疑義，亦不可能認可其調查報告，而若主任委員未經授權(假設)，亦因性平會事後對於調查報告之認可而予以補正。再依教育部103年5月12日臺教學㈢字第1030056985號函修訂並於110年6月16日再修正之「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖」亦明載：「調查小組之組成」為「1.3或5人(性平會議決人選或授權由主任委員與專人協議後聯繫)」（本院卷二第15頁）。而臺師大考量因社會對校園性別事件日益重視，又為保護申請調查人或被害人之權益，並考量案件受理期限有20日之限制，故以往本校收到之性平案件，除有性平法第32條第2項不予受理情形外，皆一律由性平會直接授權循行政程序簽請性平會主任委員(校長)同意受理案件，並授權由性平會主任委員(校長)圈選成立三人調查小組，進行調查，俟調查完成報告，提案經性平會決議處理(本院卷一第511頁)，於程序並無違法不當等語，資為抗辯。

㈤並聲明：駁回原告之訴。

五、教育部則以：

㈠性平法所規定之調查期間僅為訓示規定，並不因此影響系爭調查報告之效力。

㈡原告自承本件調查時，112年8月16日修正公布之現行性平法尚未施行，則本件調查小組委員未全部外聘，並未違反111年1月19日性平法之規定。況本件於112年6月即由臺師大性平會受理、調查，依性平法第46條規定，調查小組委員依111年1月19日性平法籌組，自無疑義。

㈢調查委員於進行訪談時，依照現場狀況，為使訪談順利進行，對當事人(不論是行為人、被害人)予以口頭安慰、舒緩其情緒，或請受訪人針對問題回答、或針對受訪人的回答進一步詢問釐清，以利訪談進行與聚焦，均屬於調查委員依照其專業進行訪談之過程。難單以某個問題或某些用語即認為屬於誘導、偏頗、失公正，遑論謹以此點主張來推翻調查結果

。又原告接受調查訪談結束時，調查委員有請原告若有資料可於5天內提供，且提醒原告可察看通聯記錄，告知相關證物係由被害人與原告的對話截圖下來。調查委員不僅提醒可以去核對通聯記錄，且亦告知可於訪談後補充資料，並非未給予原告充分表示意見之機會。況訴願程序中臺師大亦已提供相關資料給原告。是原告所爭執之調查中程序問題，均未足據以認定系爭調查報告違法。

㈣性平法對於選任調查小組之程序並未為規定，也未限制授權業務單位或校長等選任之，僅對於調查小組成員的性別、資格有規定。又性平法對於性平會授權業務單位或校長圈選委員的方式、如何圈選、需要由多少人的名單中圈選等，均未明文規定應如何進行。按臺師大主張：本件係依108年12月24日防治準則第19條第1項規定，簽請性平會由主任委員即校長核示後續處理；亦係授權性平會主任委員即校長圈選調查小組，此方式行之有年，並稱尚無法找出最初授權文件，但亦於114年3月28日召開性平會再次確認過往的辦理方式等語，程序並未有違誤。縱使臺師大目前無法提出授權文件，也不代表未授權，不會因此使整個調查程序效力受影響。且系爭調查報告經臺師大性平會通過，足徵性平會係同意本案調查委員之身分、調查程序與作成之調查報告。

㈤學校及主管機關對於與性平法事件有關之事實認定，乃性平會之權責，故就相關事實之認定，即應依據其所設之性平會之調查報告。教育部為行政機關，審酌調查程序並未有違法、瑕疵，依系爭調查報告之事實認定，尊重調查委員法規涵攝的判斷餘地，作成原處分，於法有據等語，資為抗辯。

㈥並聲明：駁回原告之訴。

六、本院之判斷：

㈠前揭事實概要欄所載之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有甲生、乙生及戊女之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查申請書(本院卷一第315-317、319-327、223-227頁)、系爭調查報告(原處分卷第91-134頁)、臺師大112年8月31日性平會

會議紀錄及簽到單(原處分卷第141-143頁、本院卷一第491頁)、臺師大112年9月5日函(原處分卷第145-146頁)、原處分(本院卷一第41-42頁)、解聘通知(本院卷一第77頁)、申復決定(原處分卷第165-172頁)及訴願決定(本院卷一第43-73頁)等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

㈡應適用之法令及法理：

1.教師法第14條第1項第4款、第5款及第3項規定：「(第1項)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：……四、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侵害行為屬實。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。……(第3項)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，不受大學法第20條第1項及專科學校法第27條第1項規定之限制。……。」教師法施行細則第27條第1項規定：「本法中華民國109年6月30日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依本法修正施行後之規定辦理。」

2.111年1月19日性平法：

⑴第2條第3款、第4款第1目及第7款規定：「本法用詞定義如下：……三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。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。」

⑵第6條第5款規定：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：……五、調查及處理與本法有關之案件。」

⑶第9條第1項規定：「學校之性別平等教育委員會，置委員5人至21人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應

占委員總數2分之1以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」

⑷第22條規定：「(第1項)學校或主管機關調查處理校園性別事件時，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。」

⑸第25條第1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。」

⑹第27條之1第1項第1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：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；……。」

⑺第30條第1項、第2項、第3項、第7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。……(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。……(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。」

⑻第31條規定：「(第1項)學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。(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4項)學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。」

⑼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。」

3.現行性平法第46條規定：「本法中華民國112年7月28日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。」

4.行為時(即108年4月2日修正公布)之性平法施行細則第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。」換言之，所謂性騷擾，係指在性侵害犯罪以外，根據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下，行為人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，無論是致影響他人之人格尊嚴、學習、工作之機會或表現抑或以之作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益的條件者，

均屬之。是其認定標準，應以「合理被害人」標準檢視，即以被騷擾者認知之觀點加以認定，而非根據行為人本身之主觀看法(最高行政法院104年度判字第631號判決意旨參照)。

5.108年12月24日防治準則(113年3月6日修正名稱為校園性別事件防治準則)：

⑴第1條規定：「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。」

⑶第19條第1項規定：「經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。……」

⑷第22條第1項規定：「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。」

⑸第29條規定：「(第1項)基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。(第2項)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。」

⑹第30條第1項前段規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第25條第1 項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。……」

⑺第31條規定：「(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。(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；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。(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2分之1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3分之1以上，於主管機關應占成員總數2分之1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。四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。……。」

㈢經查：

1.綜合上開法規範意旨，可知依性平法規定所設之性平會或調查小組，依性平法規定均應具有性別平等意識及相關專業能

力，故其提出之調查報告具專業性，學校及主管機關對於其就性平法事件有關之事實認定，應以該調查報告為依據，方符性平法調查權與懲處權分離之原則。換言之，就性平法事件應由具調查專業之性平會認定事實，即對於與性平法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告，再由具懲處裁量權之相關權責單位決定懲處。決定懲處之權責單位應尊重權限劃分，並依據性平會認定之事實，斟酌應為如何之懲處。

2.又行政機關依證據認定事實，不以直接證據為必要，倘綜合各項調查所得之直接、間接證據，本於合理之推論而為判斷，只要無違於經驗法則、論理法則，於法並無不可。又我國行政程序法對於補強證據之種類，並無設何限制，故不問其為直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，均得為補強證據之資料。證人陳述之證言組合，其中屬於轉述其聽聞自被害人陳述被害經過者，固屬於與被害人之陳述具同一性之累積證據，而不具補強證據之適格；但依其陳述內容，苟係以之供為證明被害人之心理狀態，或用以證明被害人之認知，或以之證明對聽聞被害人所造成之影響者，由於該證人之陳述本身並非用來證明其轉述之內容是否真實，而是作為情況證據（間接證據）以之推論被害人陳述當時之心理或認知，或是供為證明對該被害人所產生之影響，實已等同證人陳述其當時所目睹被害人之情況，其待證事實與證人之知覺間有關連性，自屬適格之補強證據。再者，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之特性，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不利其名節，易於產生試圖遺忘及自我隱瞞之之心理反應，以壓抑其尊嚴受創傷後之情緒，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。是以，為達成促進性別地位之實質平等，消除性別歧視之性平法立法目的，考量校園性侵害、性騷擾

或性霸凌事件之特性，關於被害事實之認定，不採取相當於刑事程序之嚴格證據法則，而傾向較為寬鬆緩和之採證標準。

3.按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者，不得提起之，行政訴訟法第6條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，致原告在公法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高行政法院103年度判字第67號判決意旨參照）。本件原告原原為臺師大公民教育與活動領導學系副教授，臺師大為解聘意思表示後，原告主張臺師大解聘違法，其與臺師大間聘任關係存在，為臺師大所否認，可見原告與臺師大就聘任關係是否合法解聘確有爭執，致原告基於教師法所生公法上聘任關係之法律上地位有受侵害之危險，原告確認與臺師大間聘任關係存在，有利於其繼續擔任教師及適用教師法相關規定，原告在教師法上之地位受侵害之危險得以本件確認判決除去，應認原告提起確認之訴有確認利益，其訴應為合法。

4.臺師大於112年6月13日知悉網路上有文章敘述原告有疑似性騷擾之情事，於同日完成校安通報。經媒體於112年6月14日報導原告有疑似性騷擾之情形，臺師大依108年12月24日防治準則第19條第1項規定，視為檢舉案，於112年6月14日簽請性平會主任委員(校長)同意組成調查小組，錄為性平字第1120614號案，並委派劉祥麟委員(男)、洪嘉馡委員(女)、李月娟委員(女，教育部性平案件調查專業人才庫成員)擔任調查小組成員。調查小組成員包含1位男性及2位女性，其中1位具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養。調查小組成員符合行為時性平法第30條第2項、第3項及108年12月24日防治準則第22條規定，則調查小組之組成及進行調查程序，均屬合法。

5.有關原告附表所示案一之行為：

⑴申請調查人甲生是學校在職碩士班學生，其班一半以上同學均係學務工作人員。其於112年7月17日接受訪談時表示略以：原告附表所示案一之行為也許並不是說很嚴重的整個跨過那個線，可是同學們覺得原告踩線的邊緣上了，大家覺得這樣子不太妥，所以就由伊作為同學代表提出對原告申請調查。①原告於112年4月16日線上課程時，1.提及「男性去健身房都不是在運動，都是在看妹，可以幫助心血管擴張」、2.對於班上沒有使用過ChatGPT之男同學，以「純情少男」作為形容詞、3.詢問已婚男性，人工智慧能不能替代「你給你老婆幸(性)福嗎？」；②112年5月21日於校外活動時，1.於女學生玩非洲鳳仙花時，原告站在女學生前方說「用力、用力、再用力」、2.當同學在玩遊樂設施時，原告突然跳上翹翹板，差點踩到女同學大腿及黏近女同學之身體；③112年6月11日於戶外活動時，1.原告針對爬山同學的嘔吐反應，是直接連結「懷孕幾個月」說詞，並未關心學生真實狀況、2.原告模仿「小狗舔水喝的畫面」，吐舌頭及臉部表情，讓人感到不舒服等語。

⑵有關原告上開案一之行為，經協助調查人A生於000年0月00日接受訪談時亦為相同之陳述，及協助調查人B生、C生、D生及E生均有以書面陳述當時發生之經過，陳述內容與甲生及A生所描述之內容並無迥異。

⑶原告接受調查小組訪談時，雖表示對3 位委員所描述之內容，就細節部分，真的已不記得。但是伊希望同學們在工作場域，可以跑操場、騎單車、在日常生活中養成運動的習慣。有部分學生說「他可不可以去一下健身房」等等，伊雖然不記得，但伊回想，確實有可能說：「可是你們要確定你們去健身房是真的要健身，還是只是去那一邊打發時間」當時伊有說，伊說的是社會大眾，不是說他們。所以伊特別強調，說如果你們去那邊就一定要是真的運動，而不要變成跟這些媒體報導的那些一樣。所以如果伊有描述這個東西，伊覺得應該在這樣的情境下，也許伊會這樣說，但是伊絕對不會針

對他們個人說「你去那邊就一定是那樣子」。又委員詢問原告，有無對未使用過ChatGPT的男性同學，稱呼他是「純情少男」時，原告表示覺得很無奈，因為就像剛剛描述那一段，伊就覺得「我就不會那樣講啊？」委員再詢問原告，同學表示於玩非洲鳳仙花果莢時，原告之言語輕蔑且帶點猥褻，有性影射含意？原告表示那個非洲鳳仙花果夾，是因為伊讓他們體驗，其實它是放在手上，按的時候它會整個彈開。當時伊其實是給了很多人，應該是可能是那位同學正在摸而不是按，所以伊才會說「你要再用力一點」。但剛剛那個描述，好像變成伊在暗示什麼「用力、再用力」，伊只能說伊當下絕無任何跟所謂的性，或有關的這一種的聯想，或是這種暗示。委員復詢問原告，有關同學指稱模仿小狗喝水之動作，讓人覺得噁心不舒服時，原告表示狗喝水對伊而言，其實是很自然的一部分，也就是說我們在野外，包括就喝水，有時候真的就是那樣子，而且應該說有沙子的水與有污染的水是兩回事。比如說在講像狗那樣舔，它其實非常自然的，所有的動物不就是那樣的喝水？尤其原住民的老人家或者獵人，到了水邊也是這樣，趴下去就開始舔或喝了。伊需要釐清一下，對於學生就伊講的這些東西，應該說伊接受、也概括承受，但伊前面不是完全沒有脈絡而直接跳到後面，也許同學只記得後面。比如說懷孕的那位同學，因為你們上次提出來，伊事後仔細想，從南勢角出來後，走平平的路，大概走10分鐘到那個山腳下，開始爬坡，當時連纜繩都還沒有，沒多久，伊走在前面，留意他們有沒有跟上，後來就有人說誰吐了，上來之後，伊第一件事情就是叫他深呼吸、喝水，伊想瞭解他有沒有做運動，昨天有沒有吃壞東西或是什麼之類的。伊不會沒有談前面這些東西就直接說你是不是懷孕了，這個絕對不可能，因為正常的判斷就是這樣，而且我提的就是，如果已經走得很累了，他身體反應就是來不及，那是另外一種狀況。但其實真的還沒有開始走多少，他就這樣子，那伊當下的考量，如果說他是懷孕，伊就要更小心等語。

⑷調查小組參酌上開訪談記錄及授課意見調查，認定原告確有附表所示案一之行為，考量原告之課程主題，及本班學生多為從事有關學務教職之學生，本班學生對於性別議題應有一定程度之認識，從而調查小組相信本班學生主觀感受，認定原告於課堂中、校外活動中之言論行為讓學生感到不舒服，為不受歡迎且具有性意味之言詞或行為，成立111年1月19日性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為。

6.有關原告附表所示案二之行為：

⑴申請調查人乙生為學校畢業學生，其於112年7月24日接受調查小組訪談時，其陳述略以：①第一個讓伊覺得不對勁是原告主動問伊說「你的公告有寫，你有交往對象，那為什麼對方沒有？」讓伊覺得一般老師不會這麼的去問學生的私生活，然後還做一些比對的感覺，伊有那種被比對的感覺。就是借完教室，他問伊在交往狀態。②另外一個是伊考教甄失敗後的事情，在準備考試的壓力，系上老師的關係，伊覺得是一個蠻特殊的關係。我們每個想要當老師的人，對於系上老師們給予和教甄有關的一些訊息或鼓勵會特別的在意或慎重的處理，不會太敷衍。所以原告鼓勵伊之後，伊當下覺得要禮貌、認真的回覆原告，但原告後來再追問伊是不是分手這件事開始，伊會覺得好像已經超過原本的距離。③伊覺得最嚴重的是，伊都已經畢業了，但是原告還會傳訊息說他什麼時候回台南，伊覺得一般老師應該不會這樣子，一直好像要邀約或是透露自己的行程。④因為伊及家人也是老師，伊從小就與很多老師關係很親近，伊覺得無論男、女老師，對伊來說就是老師。伊也曾看伊家人與他的學生們，在路上遇到或什麼的，怎麼互動？所以伊比較不會隨便、覺得說畢業後，伊不會像原告那樣形容的說就變成朋友。伊覺得還是有一個師生的距離、禮貌，或者像一些畢業之後變成與我們比較親近的老師，伊還是會叫老師，不會因此就說什麼「你是我朋友」之類的，可能互動會變得更親近，但還是會叫對方老師等語。

⑵原告接受調查小組訪談時表示略以，因為乙生不是在課程這個領域，對伊而言，就是一個很單純的關懷。訊息互動是有來有往，那才會去互動，但是有時候我們對人的關懷可能出去了一些訊息，而對方可能沒看或沒讀，我們就會想對方可能不喜歡這樣的訊息，那也就停了。所以你剛剛提到的，那應該是很久以前，因為之後就幾乎沒有再聯絡，因為伊也不希望對人單純的關懷，被理解成不是那種狀態的。伊覺得對伊而言，就是一個很自然的、單純的關懷，但伊同意剛剛委員提到的，我們當然是回到當事人的主觀感受的部分，所以從這個角度來看，比如說他們覺得不妥、覺得不舒服或相關的，伊當然應該檢討。其實伊後來只要不是跟課業有關的，已經也不想加學生的臉書跟LINE。因為伊已經遇到這樣的問題，伊覺得太複雜、太麻煩了，伊覺得自己應更加謹慎小心等語。

⑶調查小組訪談乙生及原告，並參考雙方提供之書面資料，認為乙生100年間並未修習原告之任何課程，僅因平時在系上之互動而稍有認識。①乙生於000年0月時，因受到原告之協助開啟教室練習，乙生因此事後於FACEBOOK上以訊息感謝原告幫忙，而原告在此之後開始與乙生有關交往關係之話題，乙生感受到原告在師生關係的分際上逾越一般人的理解範圍。②又於101年7月，原告主動傳訊乙生有關教甄考試的事情，乙生當時覺得與原告並非親近，且察覺原告幾次逾越師生分際之作為，使乙生更不想主動透露更多自己的狀況及想法，乙生雖禮貌回應，但都以簡短、客套之感謝方式回覆原告。隨後原告突然傳一大篇長文予乙生，關心乙生失戀與教甄不順利之事，最後原告強調自己不是老師，是老朋友。乙生向原告強調師生關係後，原告仍會主動傳訊報告行程、祝賀生日、為什麼不睡覺、中秋快樂等訊息。乙生對於原告陸續舉動，認為有受到不舒服的關注之感受，且乙生認為這些對話放在一般人的互動當中也並不恰當。雖原告表示是單純關懷、並未有騷擾之心，但調查小組考量乙生於當時並未與原

告有修課關係、亦無私交，原告後續除主動傳訊予乙生，並探詢乙生之交往、私人感情之相關情事，似已逾越一般師生應有之界線，原告對於乙生之訊息言論等內容，已讓乙生感到不舒服，成立111年1月19日性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為。

7.有關原告附表所示案五之行為：

⑴戊女於99年12月5日係就讀於他校之大學0年級學生，其陳述略以，伊認識原告係因原告有辦山野教育活動，活動結束後，伊與原告變得比較熟。杉林溪大飯店活動結束之後，伊與一些同學及原告一起搭電梯，因同學住的樓層陸續到了，所以他們先出去，就剩伊及原告在電梯內。原告突如其來正面擁抱伊，因為伊自己原生家庭的長輩本來就是擁抱或親臉，是一件很平常、每天會發生的事，所以伊無意識到這是很嚴重的事情。又伊當時還在大學念書，因為大四課比較少，所以原告有約伊至師大上他的課。上完課之後，由於伊亦認識原告的助理，所以就一起走回原告辦公室，就像朋友一樣聊天、看看原告辦公室或是看看他的一些書之類。伊記得剩下伊與原告後，原告就是第2次主動正面的擁抱伊。另於99年12月5日晚間，伊過完生日之後，突然接到原告的電話。原告剛剛和岳界的人事聚餐完，聲音聽起來心情不太好，甚至有點凶，然後叫伊去他家找他。伊有點擔心原告，所以過去了。到原告家不久之後，原告看起來有點累，就先躺到竹蓆的床上面，接著他叫伊過去坐在他的床簷旁邊，就在他旁邊而已。原告說他要送我生日禮物，接下來他就突然拉住伊的手，要伊也躺下去，再一次把伊抱住，叫伊把眼睛閉上。他的臉不斷湊過來接近伊，伊開始掙扎，但是原告還是沒有放手，他繼續不斷說「把眼睛閉上，我送你生日禮物」，循環了好幾次，直到原告嘴唇碰到伊的嘴唇，一點點的那瞬間，伊立即跟他說要回家了。其實那當下伊有點空白發生什麼事情，但是伊記得原告並未強行將伊留下來，伊亦忘記怎麼走出去。待伊意識清楚後，伊已經在大馬路旁邊，伊就開始放

聲大哭。那時候伊覺得再也回不去了，沒有辦法跟原告、關於他的一切的事情，伊都無法再延續這段緣分等語。

⑵原告書面補充說明有關戊女申請調查之相關事項，其內容略以，戊女的陳述，伊知道這應該是這次所有的檢舉人當中，伊最該負起絕大部分責任，希望能讓他走出記憶的創傷，而能開展出活力煥發的新生活呢。有關戊女，是與伊在民間團體辦理的活動中認識的，誠如她對調查委員提到的，伊確實是十分疼惜與關愛她，帶著她拓展經驗開啟諸多學習，她很肯學，伊亦真心地與她互動。她長得很甜，有時蠻愛跟伊撒嬌；僅管我們有著年齡上的莫大差距，但伊本就無固定伴侶，在一次次的互動中，伊確實被她的純真熱情給吸引，而陷入比較強烈的追求行動。戊女是知道伊喜歡她、想要往親密關係發展的。在朝向親密關係發展的互動中，她有所猶豫與遲疑，但後來的發展是伊太過急切，也就不慎地使她受到驚嚇的創傷。伊是希望利用節慶，製造一些浪漫的氣氛，去建構兩人世界裡的浪漫與感動，給她些許驚喜的！但事與願違，伊在這天晚上，是酒後使她過度驚嚇了。因為伊的冒失，可能不只是驚嚇到她，而是原本可能可以往更美好的親密關係發展，被這冒失的一吻與強力擁抱，全都瓦解與失去了。接著的一陣子，伊仍努力嘗試想要聯絡她，希望能獲得她的諒解；只不過，她已不願意與伊繼續聯繫互動，就算想要退回幾步，回到原本還沒往親密關係靠近之前的關懷互動關係，也不可能了。隔了很久之後的留言，伊當然還是深深感到抱歉與懊惱的，但伊知道，如果他不願意繼續與伊互動，伊實不知道她怎麼回顧此一「已發生的經驗記憶」？無從了解或與她討論，能做的，除了在想起她的時候默默為她祈禱祝福，在被封鎖的前的訊息欄裡，確實只能祈禱祝福她，可以善待自己的記憶。要不然，跟自己的負面記憶過不去，最終只會更傷、更苦了自己！所以，戊女當然是伊自己誤判，伊一點都不會也不想侵犯伊所愛的人。只不過，這次伊錯了，嚴重的誤判；而且，主要的責任在伊，而非無辜的她。現在

她願意出來投訴，我想，對她來說是好的；這遠比她把傷痛憋在心中，更能開啟跟自己的記憶和解，以及自我救贖療癒傷痛的機會。伊依然由衷地祝福她，並且深深期待，將來能有一天，是可以當面獲得她的原諒，重建彼此間原本就在的關懷等語。

⑶調查小組與訪談過程中，除發現戊女顯為較為內斂個性之人，而於調查小組希望進一步了解在原告家中發生之過程，戊女則表示以朗讀聲請調查書上所載之情事代之，顯見戊女對於此事件之發生仍不願多加回想，此事件之發生對於戊女之傷害極大。依戊女之上開陳述，原告之行為係拉住戊女躺於床上、並把戊女抱住，於戊女開始掙扎後，原告仍未放手，顯見原告之行為已符合刑法第224條規定「其他違反其意願之方法」之強制行為；復原告不斷告訴戊女「把眼睛閉上，我送妳生日禮物」，最後並親吻戊女。此一行為，依刑法第224條規定之「猥褻」，係指姦淫以外，足以興奮或滿足性慾之一切色情行為，亦即在客觀上足以使他人生羞恥或厭惡感之行為，在主觀上足以滿足自己性慾，侵犯他人性自由之權利，使有被侵犯之被害感覺，係屬性侵害之概念。又行為人出於猥褻之犯意，而侵害他人之性自主決定之權利，並未設限於猥褻之身體部位為何。原告行為，不僅在客觀上足以刺激或滿足人之性慾，亦會使普通一般人產生厭惡或羞恥之感，而侵害性的道德感情，依一般社會通念，足認有傷於社會風俗，故屬猥褻行為甚明。且戊女曾以掙脫、閃躲之舉動反抗未果，顯見本案並非單純「偷襲式、短暫性」破壞戊女性平和狀態之騷擾，亦非僅是乘人不及抗拒之性騷擾行為，而已達侵害戊女性自主決定權之程度，該當強制猥褻之行為。縱觀本案雙方說詞，原告對戊女所為之「強吻」行為，顯然欠缺對於他人之身體及性自主權應予尊重之觀念，並且利用戊女對庚師之信任，不顧戊女之感受，強行對戊女為親吻的強制猥褻之行為，戕害戊女之身體性自主決定權。而戊女於多年後提及此事，調查小組仍可感受其身心受創，原告之

行為實已造成戊女身體、心理上難以抹滅之恐懼與傷害。故調查小組採信戊女之說法，認定此一「強吻行為」應確曾發生過，原告對於戊女之強吻行為，實已符合刑法第224條之強制猥褻罪。依刑法、性侵害犯罪防治法及性平法之規定，原告附表所示案五之行為已符合刑法第224條強制猥褻罪及性侵害犯罪防治法之性侵害犯罪行為之定義。從而調查小組認定原告於99年12月5日對於戊女之前揭行為已構成性平法第2條第3款所指稱之性侵害行為。

8.臺師大性平會調查小組經由調查當事人說法、給予當事人充分陳述意見之機會，針對各申請調查人所提出之申請調查事由及相關情狀進行了解，並訪談協助調查之人及綜覽包含原告及申請調查人之書面補充說明在內之全卷事實證據後，形成心證，據以作為認定之事實及理由，因而認定原告之行為已構成111年1月19日性平法第2條第4款第1目所指稱之性騷擾、同條第3款規定之性侵害，核與論理法則、證據法則及經驗法則，並無不符。堪認原告確有附表所示之案一、案二及案五之性騷擾、性侵害等行為，當屬明確。

㈣臺師大性平會以系爭調查報告之調查結果確認原告有附表所示案一、案二及案五之性騷擾、性侵害行為屬實，依教師法第14條第1項第4款、第5款、第3項規定，決議解聘原告；教育部依同條規定，對原告為終身不得聘任之原處分，均無違誤：

1.按學生之受教權乃受憲法保障之權益，而教育品質除良好之教學內容、方法外，亦應包含良好品質之教師。蓋學生對教師之尊崇與學習，不以學術技能為限，教師之學識及行為舉止均係學生之學習典範，有良好品質之教師始能培養良好之學生，為國家作育英才。是以，教師之言行如有嚴重悖離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響至鉅，其經傳播者，更可能有害於社會之教化（司法院釋字第702號解釋理由書意旨參照）。

2.查原告為人師表，本該遵循教育法令規章，嚴守教師倫理及紀律，並為學生之表率。然原告卻違反專業倫理，為附表所示案一、案二及案五之性騷擾、性侵害行為，臺師大112年8月31日性平會審酌系爭調查報告及行為人書面陳述，並無存在得以推翻112年8月10日性平會議決議之事證，依教師法第14條第3項規定，出席委員人數15名，同意票14票，決議同意系爭調查報告之結果，本案行為人即原告應依第14條第1項第4款、第5款規定，予以解聘及終身不得聘任為教師，核屬有據。從而，臺師大依性平會之決議所為解聘通知，於法並無不合；教育部審認原告性侵害行為屬實，依相同規定，據以作成終身不得聘任處分，於法亦無不合。

㈤原告之主張均不可採：

1.原告雖主張本件性平事件自臺師大於112年6月14日簽文檢舉本案開始，至性平會提交系爭調查報告之日即112年8月31日，已逾2個月期間，且未通知原告延長調查期間，調查程序違反現行性平法第36條第1項規定云云。惟觀諸111年1月19日性平法第31條第1項、現行性平法第36條第1項所為之調查程序主要目的，乃督促學校針對相關之事件應儘速組成性平會進行相關調查程序妥適、妥速處理，性質上應屬訓示規定，縱有逾期所為調查報告亦不因此影響其效力。況查臺師大於112年6月13日知悉網路上有文章敘述原告有疑似性騷擾之情事，於同日完成校安通報。經媒體於112年6月14日報導原告有疑似性騷擾之情形，臺師大依108年12月24日防治準則第19條第1項規定，視為檢舉案，交由性平會調查處理，錄為性平字第1120614號案。性平會調查小組於112年8月10日完成系爭調查報告，並於同日即112年8月10日召開性平會進行討論、決議通過系爭調查報告，認定原告性侵害、性騷擾成立，依調查報告之處理建議辦理，有112年8月10日性平會會議紀錄附卷足參（原處分卷第135-137頁）。足徵臺師大確實於受理檢舉後2個月內完成調查，並無原告所稱調查程序有違反現行性平法第36條第1 項規定之情，原告上開主張

，自無可取。

2.原告又主張依現行性平法第33條第2項規定，調查小組成員應全部外聘，111年1月19日性平法第30條第2項亦有規定調查小組成員得全部外聘。然調查小組成員劉祥麟、洪嘉馡，分別為臺師大物理學系教授、華語文教學系教授，均非外聘人員，業與前開規定扞格。又依111年1月19日性平法第30條第3項規定，按調查小組成員應具性別平等意識，然劉祥麟委員、洪嘉馡委員於臺師大所教授之專業與性別平等議題毫無關聯，亦無其他具體事證足認渠等確實曾經接受完善、良好之性別平等教育甚或校園性別事件之調查培訓，而難認符合前開規定，顯見本件調查小組成員之組成與性平法規定不合云云。查現行性平法第33條第2項但書規定係於113年3月8日施行，而原告事涉附表所示之性平事件之調查程序係因其經媒體於112年6月14日報導有疑似性騷擾之情形，臺師大依108年12月24日防治準則第19條第1項規定，視為檢舉案，交由性平會調查處理，性平會調查小組於112年8月10日完成系爭調查報告，並於同日經性平會決議通過系爭調查報告，認定原告性侵害、性騷擾成立，已如前述，足見性平會成立調查小組時，現行性平法第33條第2項但書規定尚未施行，自無適用之餘地。而111年1月19日性平法第30條第2項則明文規定學校之性平會處理性別事件時，調查小組成員得一部或全部外聘。本件臺師大性平會成立之調查小組成員中，劉祥麟委員、洪嘉馡委員係臺師大教授，雖非屬外聘委員，但李月娟委員係教育部性平案件調查專業人才庫成員，屬外聘委員，符合111年1月19日性平法第30條第2項規定。是以，原告主張調查小組成員劉祥麟、洪嘉馡，分別為臺師大物理學系教授、華語文教學系教授，均非外聘人員，與前開規定扞格云云，並無可採。次查調查小組成員劉祥麟、洪嘉馡，雖分別為臺師大物理學系教授、華語文教學系教授，惟劉祥麟前曾多次參與其他性平事件之調查，洪嘉馡則依其過往之研

究及其所指導之研究生學位論文多所涉及兩性議題及比較，並且於112年5月26日參加新任學術主管領導發展「師生關係」主題課程研討，而「校園性別平等」為其中研討之重要議題，有臺師大所提出劉祥麟參與其他性平事件調查之明細及佐證資料、洪嘉馡過往研究與性別有關之佐證資料及新任學術主管領導發展「師生關係」主題課程研討簡介及流程在卷足佐（本院卷二第83-125頁），堪認劉祥麟、洪嘉馡為具有性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者。原告主張件調查小組成員之組成與性平法規定不合云云，亦無足採。

3.原告復主張依111年1月19日性平法第30條第2項前段、現行性平法第33條第2項前段規定，調查小組之成立應由學校之性平會召開會議討論後合議決之。然本件並未經由臺師大之性平會決議是否應成立調查小組進行後續調查，而係由臺師大秘書室逕行簽請性平會主任委員即校長同意本件應成立調查小組、圈選其同意之人選，與上開規定相違，本件調查小組之成立有程序違法之瑕疵，其成立不合法云云，惟臺師大執主任委員係經性平會授權而為等詞置辯，並提出114年3月28日113學年度第2學期性平會第1次會議紀錄為憑（本院卷一第511頁）。查111年1月19日性平法第30條第2項、現行性平法第33條第2項等規定，對於成立調查小組之程序並無規範，僅就調查小組成員是否外聘、性別、資格有所規定，則有關調查小組如何成立，自可由性平會予以決定，故由性平會於會議中決議成立或由性平會授權主任委員來圈選成立，均非法之所禁，此觀教育部103年5月12日臺教學㈢字第1030056985號函修訂並於110年6月16日再修正之「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖」明載：「調查小組之組成」為「1.3或5人(性平會議決人選或授權由主任委員與專人協議後聯繫)」自明(本院卷二第15頁)。次查，本件性平會調查小組對原告性侵害、性騷擾事件進行調查，並作成系爭調查報告，提經112年8月10日性平會及11

2年8月31日性平會討論、決議，而觀之該2次會議簽到單（本院卷一第489、491頁），臺師大性平會委員除主任委員校長外，尚有教務長、學務長、總務長、僑生先修部主任、學生輔導中心主任，專家學者代表、教師代表、職員代表及學生代表，由是可知，臺師大性平會委員除學校教職員外，尚有專家學者代表及學生代表，設若性平會未授權主任委員圈選調查小組成員，則本件調查小組成員進行調查，並作成系爭調查報告，提經性平會討論時，性平會委員自當會對此程序提出異議，並否決調查小組成員經由調查所作成之系爭調查報告，然觀諸該2次會議紀錄，均未見有委員對主任委員圈選調查小組成員，及調查小組成員進行調查程序一事有提出異議，甚且進行討論、決議通過系爭調查報告，並依系爭調查報告之處理建議辦理，是以，臺師大稱性平會主任委員係經性平會授權而圈選調查小組成員一事，堪信為真。原告主張，核無足取。

4.原告另主張現行教師法第14條係於109年6月30日開始施行，附表所示案二、案五行為發生之時間點均早於現行教師法第14條第1項第4款及第5款之施行日期，自應依行為時教師法第14條規定，系爭調查報告認應依現行教師法第14條規定辦理，性平會決議基於系爭調查報告所為議處結果，有違不溯及既往原則及程序從新、實體從舊原則云云。查教師法施行細則第27條第1項明文規定，教師法109年6月30日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依教師法修正施行後之規定辦理。系爭調查報告依現行教師法第14條規定辦理，於法並無違誤，原告主張，洵無足取。

5.至原告主張戊女於申請調查書及調查小組訪談所陳內容，多所矛盾、說詞不一，陳述內容是否屬實，並非無疑，調查小組卻逕認原告有強制猥褻之性侵害行為，顯有不當云云，惟原告對戊女所陳，於其書面補充說明均已承認確有其事，已述如上，則其上開主張，要無可採。

七、綜上所述，原告主張，均無可採。原告確有附表所示案一、案二及案五等系爭行為，應成立性平法所稱之性侵害、性騷擾無誤，臺師大據此，依教師法第14條第1項第4款、第5款規定，所為解聘原告之意思表示；教育部據以對原告為終身不得聘任處分，認事用法俱無違誤，訴願決定予以維持，並無不合。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　　115　　年　　6　　月　　11　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　鄧德倩

法　官　魏式瑜

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　　115　　年　　6　　月　　15　　日

書記官　林俞文