

# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

113年度訴字第260號

114年12月11日辯論終結

原告 李○毅

訴訟代理人 林瑞陽律師

被告 國立○○大學

代表人 陳○章

訴訟代理人 黃育玲律師

上列當事人間獎懲等事件，原告不服教育部中華民國112年12月27日臺教法(三)字第1120075824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、事實概要：

(一)原告受聘為被告○○○○學院（下稱○○學院）○○○○學研究所（下稱○○研究所）教授，屬專任教師。於民國110年9月23日在○○汽車旅館與成年人甲生（當時就讀被告○○○○學系某○○班）為性交行為。嗣於110年9月28日遭他人向被告通報表示於網路匿名論壇Dcard上見有標題為「小心○大狼師」之發文連結，內容略稱：伊因想向老師問學業規劃問題卻遭誘騙上床云云。案經被告性別平等教育委員會（下稱性平會）通報並受理調查發文者身分為成年人甲生，惟因甲生以身心問題延後於110年11月12日始接受性平會訪談，復於110年11月22日向性平會提出調查申請並陸續接受性平會訪談及提出陳述意見書，內容略稱：原告趁其詢問生涯規劃等課業問題時，趁機對伊騙砲，且原告於110年9月23日在○○汽車旅館，違反甲生意願施以強制無套性交、原告

01 在○○汽車旅館疑似有偷拍行為、原告明知甲生為在校學  
02 生，比甲生年長逾20歲，且甲生○○○○○○○○，於○○  
03 ○發作期間，原告發現甲生行為有異卻仍邀甲生性交等云云  
04 （甲生另對原告提出妨害性自主告訴，經臺灣臺北地方檢察  
05 署檢察官111年1月24日以111年度偵字第1299號、第1300號  
06 以原告犯罪嫌疑不足為不起訴處分並經再議駁回確定，原告  
07 另對甲生提出妨害名譽、妨害秘密告訴，經同檢察官於111  
08 年1月22日以111年度偵字第1301號提起公訴）。

09 (二)嗣性平會組成調查小組調查，其間，原告獲准自111年2月1  
10 日起至112年1月31日止侍親留職停薪。嗣性平會作成調查報  
11 告，認定原告不成立性侵害及性騷擾行為，惟甲生向原告請  
12 益生涯規劃，原告未謹守師生關係界限，明知甲生為學校學  
13 生，仍和甲生為性行為，有違專業倫理。經性平會111年3月  
14 31日第18屆第4次會議決議通過調查報告，認定原告違反行  
15 為時校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（113年3月6日修  
16 正名稱為校園性別事件防治準則，下稱防治準則）第7條第1  
17 項規定，處理建議為：1.留職停薪結束後，停止晉薪1年。  
18 2.留職停薪結束後，停止其參與學校各級委員會或代表之選  
19 舉權與被選舉權，或停止學校各級會議與委員會之出席與表  
20 決權1年。3.原告應自費上課性平教育8小時，並移請被告教  
21 師評審委員會（下稱校教評會）審議。校教評會111年4月22  
22 日110學年度第6次會議（下稱校教評會111年4月22日會議）  
23 就性平會懲處建議是否符合比例有疑義，決議就原告違反教  
24 師倫理規範部分，請○○學院籌組調查小組調查，提出懲處  
25 建議，再提校教評會審議。

26 (三)嗣○○學院成立調查小組於112年4月17日作成調查報告，認  
27 定原告係以基於師生關係展開人際互動，惟未謹守師生關係  
28 界限，逾越合理人際交往，違反教師法第32條第1項第1款、  
29 第2款及第4款、防治準則第7條第1項及國立○○大學聘書  
30 （下稱學校聘書）第5條規定，有違教師專業倫理；懲處建  
31 議：「1.應停止晉薪2年。2.應停止參加、出席與學生事

務、課程事務有關之學校（含各級）委員會及教師評審委員會2年。3.應停止擔任學校大學部及研究所學生之導師2年，但得指導研究生之論文。」經校教評會112年5月26日111學年度第7次會議（下稱校教評會112年5月26日會議）決議，依國立○○大學組織規程（下稱組織規程）第47條第3項規定，對原告為下列處置：「1.113學年度及114學年度停止晉薪。2.停止參加、出席與學生事務、課程事務有關之學校含各級委員會及教師評審委員會2年。3.停止擔任學校大學部及研究所學生之導師2年，但得指導研究生之論文。4.不得借調或在外兼職或兼課2年。」（下稱系爭懲處），由被告以112年6月12日校性平字第0000000000號函（下稱系爭函文一）附調查報告，及112年6月14日校人字第0000000000號函（下稱系爭函文二，下與系爭函文一合稱為系爭函文）通知原告上開處置。

(四)原告不服，提起申復，經申復審議小組決議申復無理由，由被告以112年7月31日校行政字第0000000000號函附申復審議決定書（下稱申復決定）通知原告。原告不服，提起訴願，經教育部以112年12月27日臺教法(三)字第0000000000號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

## 二、原告主張略以：

(一)依行為時性別平等教育法第31條第1項規定，性別平等教育委員會縱經2次延長，至遲必須在受理申請或檢舉後4個月內完成調查，且應主動將延長及再次延長調查期限一事，通知包括申請人、檢舉人及受調查之行為人在內之當事人。性平會早於110年9月28日即完成立案，縱有2次延長，最晚亦應在111年1月28日前完成調查，詎性平會調查小組在110年12月24日便已完成全部當事人訪談，遲至111年2月9日始提出小組調查報告，同年3月31日才經性平會作成決議，前後耗時逾6個月。尤有甚者，性平會及調查小組從未就延長調查期限及再次延長調查期限一事通知原告，洵屬程序上之重大

01 瑕疵，逾此法定期間後，性平會即無調查權，則調查結果與  
02 處理建議為當然違背法令而無足採，校教評會引為議處之依  
03 據即屬違法。

04 (二)○○學院調查小組調查過程本具有行政程序性質，自應適用  
05 行政程序法第32條以下關於公務員迴避之規定，殊料○○學  
06 院調查小組不但未進行當面直接調查而以視訊會議訪談，甚  
07 至所謂視訊會議竟僅有聲音而無影像，徒具形式，原告完全  
08 不清楚遠端與會者共有幾位，無法確認該調查委員是否確有  
09 其人且確實在場參與訪談，亦無從比對調查委員身分是否具  
10 有迴避事由，實有違正當行政程序之基本精神。校教評會不  
11 察，全盤援引○○學院調查小組以黑箱作業所作出之決議而  
12 為不利原告之處分，顯有違法。

13 (三)系爭函文對於原告與甲生合意發生之性行為，遽然認定為違  
14 反專業倫理，裁量顯有恣意，違反行政程序法第10條：

15 1.性平會在調查後既肯認原告不構成對於甲生之性侵害及性騷  
16 擾，殊料性平會一面認為原告與甲生係合意發生性行為，另  
17 面竟以「老師與學生發生性行為有違專業倫理」為由，對原  
18 告進行非難，試問老師與非直接受教之學生合意發生性行  
19 為，究竟如何違反專業倫理？性平會如此認定事實並擴大解  
20 釋適用法律，豈不等同拿連行政命令都談不上之被告教師倫  
21 理守則來限制原告受憲法保障之性自主權？

22 2.退步言，甲生雖是以學術討論為話題主動接近原告，惟渠在  
23 取得原告LINE帳號後，用字遣詞即不斷展現熱情，與原告聊  
24 天內容早已進入成人模式，不但主動詢問原告「我應該把你  
25 當老師還是當朋友？」，還進一步撩撥原告，表示願意給原  
26 告「特別服務」，甚至在兩人碰面第一時間，表示希望跳過  
27 吃飯這環節，直接去汽車旅館，還在登記入房時掏出VIP卡  
28 打9折，顯然兩人係基於發生性行為此一前提而會面交往，  
29 完全與學術行為無涉，發生性行為之地點亦不在被告校園，  
30 何來違反學術倫理之有？

01 (四)系爭函文認定原告違反教師法第32條第1項第1、2、4款部  
02 分，教師法第32條第1項第4款法文用語為「輔導或管教學  
03 生」，顯然該法所定義之師生關係，係具有「輔導或管教」  
04 等上下從屬關係之師生，惟二人發生性行為時，原告僅與甲  
05 生認識三天，過去素未謀面，原告從未指導甲生論文、甲生  
06 也不是原告實驗室成員、甲生從未修過原告任何一堂課，原  
07 告對於甲生並無輔導或管教權、懲戒權，從未對其「執行教  
08 學」，亦乏輔導或管教義務，顯無該條之適用。至違反學校  
09 聘書第5條部分，原告未違反甲生之性自主意願、未在網路  
10 上散布不實訊息、未主動招惹媒體，未有任何損害被告校譽  
11 之舉，原告身為被性騷擾、被性霸凌之受害人，何來該條之  
12 違反？又違反防治準則第7條第1項規定之前提是「於執行教  
13 學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會」  
14 之教師，惟原告與甲生當時約見面時雙方早已心知肚明就是  
15 為了發生性行為，何來違反。

16 (五)並聲明：

17 1. 先位聲明：確認被告與原告間有關係爭懲處之法律關係不存  
18 在。

19 2. 備位聲明：訴願決定、申復決定及系爭函文均撤銷。

20 三、被告答辯略以：

21 (一)性別平等教育法第31條第1項並未明定違反調查期限之法律  
22 效果，從而該期間暨相關規定應係屬訓示規定，自難認未遵  
23 期為延期通知或處理期間之久暫，即屬程序重大瑕疵，或生  
24 學校有不得調查之法律效果，原告顯係誤認。

25 (二)校教評會責成○○學院籌組之任務型調查小組，僅係針對校  
26 教評會決議懲處前之準備作業，此係屬行政程序法第3條第3  
27 項第6款之學校或其他教育機構為達成教育目的之內部程  
28 序，自不適用行政程序法之程序規定。

29 (三)被告認定原告違反專業倫理，認事用法並無違誤，裁量亦未  
30 有恣意：

01 1.按本件為行政調查，其證據法則與一般刑事案件有異，蓋兩  
02 者之規範目的不同，行政罰對人民權益之侵害，遠低於刑事  
03 罰，其認定違規之證據證明力，以「優勢證據」為已足（參  
04 照本院93年度訴字第3931號判決、96年度訴字第881號判  
05 決）。況原告係被告教授與時身為被告○○班學生之甲生，  
06 先因甲生請教其專業及生涯規劃，嗣後發生合意性行為，則  
07 原告與甲生發展與性或性別有關言行係原告任教被告學校期  
08 間，亦係甲生就讀被告學校期間，原告對訴外人甲生在學業  
09 上有生涯規劃、撰寫推薦信函等實質之影響力，仍屬教師  
10 「於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生  
11 工作機會之關係時」有「地位、知識、年齡、體力、身分、  
12 族群或資源不對等權勢關係」，與成年學生在性與性別有關  
13 人際互動上，發展以性行為或情感為基礎而違反專業倫理之  
14 關係，此可由甲生於110年10月4日加選原告課程後，  
15 原告聯繫系上緊急暫停開設該課程，致學生受教權受影響可  
16 見一斑。

17 2.況當教師發現學生有移情情事，依防治準則第8條第3項規  
18 定，教師應主動迴避或陳報學校或學校主管處理。又依教師  
19 法第32條之規定，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下  
20 列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生  
21 受教之權益。……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，  
22 並培養其健全人格。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師  
23 道及專業精神。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之  
24 義務。」教師除發揚專業精神外，尚有本於良知導引學生適  
25 性發展之義務。原告未依法迴避及陳報學校或學校主管機關  
26 處理，且未遵守聘約、維護校譽，亦未適時導引學生，而與  
27 甲生發展與性或性別有關言行，所涉時間係原告任教被告學  
28 校期間，亦係甲生就讀被告學校期間，原告對甲生在學業上  
29 有如生涯規劃、撰寫推薦信函等實質之影響力，二人間並非  
30 完全沒關係。

01 3.綜觀原告於執行教師職務中，利用不對等權勢關係，與成年  
02 學生在與性或性別有關之人際互動上，已然發展以性行為或  
03 情感為基礎等有違專業倫理之關係，原告之行為有違行為時  
04 防治準則第7條第1項、教師法第32條第1項第1、2、4款、被  
05 告學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點（下稱防治要  
06 點）第8點第1項、學校聘書第5條等之規定，即教師違反專  
07 業倫理行為。

08 (四)參諸最高行政法院100年度判字第2043號判決，獨立專家委  
09 員會之判斷，有判斷餘地，法院應採取較低密度之審查。性  
10 平會委託之○○學院調查小組已對原告及甲生調查訪談，並  
11 且詳述證據取捨及其得心證之理由，並未違論理及經驗法  
12 則，校教評會亦依比例原則為懲處之決議，原處分並無違  
13 誤。

14 (五)並聲明：原告之訴駁回。

15 四、本件如事實概要欄所示之事實經過，為兩造陳述在卷，並有  
16 被告聘書（本院卷第329頁）、性平會第110092801號調查報  
17 告（本院卷第29-55頁）、性平會111年3月31日第18屆第4次  
18 會議紀錄（原處分卷第23頁）、校教評會111年4月22日會議  
19 紀錄（本院卷第157-160頁）、○○學院調查小組112年4月1  
20 7日調查報告（本院卷第169-179頁）、校教評會112年5月26  
21 日會議紀錄（原處分卷第20-22頁）、系爭函文一（本院卷  
22 第57-58頁）、系爭函文二（本院卷第59-60頁）、申復決定  
23 （本院卷第61-75頁）、訴願決定（本院卷第77-86頁）、臺  
24 灣臺北地方檢察署檢察官111年度偵字第1299號、第1300號  
25 不起訴處分書及臺灣高等檢察署111年度上聲議字第2154號  
26 處分書（原處分卷第399-408頁）、臺灣臺北地方檢察署111  
27 年度偵字第1301號起訴書（原處分卷第394-398頁）等在卷  
28 可稽，足堪認定。

29 五、本院之判斷：

30 (一)按憲法第 11 條關於講學自由之規定，係對學術自由之制度  
31 性保障，大學自治亦屬該條之保障範圍，大學對研究、教學

與學習之事項，包括大學內部組織、教師聘任及資格評量，享有自治權（司法院釋字第380號解釋參照）。大學聘用教師之自主權既受大學自治之保障，是各大學得與符合聘用資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，公立大學與教師訂立聘任契約，其性質屬行政契約。是以，公立大學與教師間，所成立之公法上法律關係，除法律另有規定（諸如教師法第13條規定：「教師除有第十四條至第十六條、第十八條、第十九條、第二十一條及第二十二條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」、性別平等教育法第29條關於教職員有性侵害、性騷擾或性霸凌行為時，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係等規定）外，其間實體之權利義務關係，自當循該聘任契約為斷。是以，公立大學本於聘任契約法律關係，對於聘任教師所為之獎懲，性質核係基於聘任契約所為之意思表示，尚非行政處分。受公立大學本於聘任契約法律關係所為懲處意思表示之教師，如就該懲處意思表示所生之法律關係認為不合法，應提起之正確訴訟類型當為確認該懲處意思表示所生之法律關係不存在。

(二)依據大學法第20條第2項規定：「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。」第36條規定：「各大學應依本法規定，擬訂組織規程，報教育部核定後實施。」之授權，被告訂有被告組織規程，又依此組織規程第49條、第47條第4項規定分別另訂有被告教師評審委員會設置辦法、被告教師懲處要點（本院卷第281-283頁）並均經校務會議通過，復依被告教師懲處要點訂有被告懲處案件處理作業流程（本院卷第285-293頁），此乃本於大學所享組織上之自治權，除法律另有規定（諸如大學法第20條第1項規定：「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。」、性別平等教育法關於校園性別事件關於性平會之組織、調查及救濟程序等規定），被告本於聘任契約關係，

01 對於所屬教師作成獎懲意思表示，其組織及運作程序上，應  
02 當循被告上開規定為之。

03 (三)查據學校聘書（本院卷第329頁）訂定聘約內容第5條：「專  
04 任教師對於學生心理、品德、生活、言行等，均應擔負輔導  
05 之責任並以身作則。」第11條：「為促進校園性別平等，防  
06 止性騷擾事件發生，教師應遵守性別平等教育法及其他相關  
07 法令。」第12條：「違反聘約規定者，本校及所屬教學單位  
08 得審酌事實，依本校教師評審委員會相關規定，提請教評會  
09 審議後依程序辦理。……。」第13條：「本聘書以中華民國  
10 法為準據法，未約定事項依教育人員任用條例、教師法、大  
11 學法、教師請假規則、政府有關法令及本校各項規章辦  
12 理。」準此，原告自有依此聘約執行其教師職務、遵守相關  
13 法令、維持教師專業倫理之契約義務，如有違反其義務，被  
14 告得本於此聘約約定內容，依據前揭法令及校內規章為處置  
15 即行使其聘約約定之懲處權。

16 (四)按教師法第32條第1項規定，教師負有下列義務：「一、遵  
17 守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生受教之權益。  
18 ……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全  
19 人格。」原告為被告聘任教授，依前揭聘約說明，即有遵守  
20 此法規規定之契約義務。

21 (五)又依行為時性別平等教育法第20條第1項規定授權訂定之行  
22 為時防治準則第9條第2項規定：「本法第二條第七款用詞，  
23 定義如下：一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教  
24 師……。……三、學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學  
25 籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研  
26 修生。」（按：現行條文於113年3月6日修正公布全文41  
27 條、於113年3月8日施行，上開規定已移列至性別平等教育  
28 法第3條第2款第2目至第4目為規定，以提高其法律位階，於  
29 防治準則予刪除，惟就此規範內容並無變更）第7條規定：  
30 「（第1項）教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、  
31 輔導或提供學生工作機會之關係時，在與性或性別有關之人

01 際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。（第2項）教師  
02 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  
03 或陳報學校處理。」又性別平等教育法於112年8月16日修正  
04 公布全文48條、於113年3月8日施行之第3條第3款第4目規  
05 定：「本法用詞，定義如下：……三、校園性別事件：指事  
06 件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學  
07 生，並有下列情形之一者：……（四）校長或教職員工違反  
08 與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成  
09 年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教  
10 學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機  
11 會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理  
12 之關係。」其立法理由：「考量未成年學生心智尚未成熟，  
13 學校有義務保障其友善成長環境，杜絕學校校長、教職員工  
14 與未成年學生發展親密關係，或校長、教職員工利用不對等  
15 之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導  
16 學生或提供學生工作機會時，具有「權力不對等」之情形，  
17 渠等與學生在與性或性別有關之人際互動上，自應遵守專業  
18 倫理，不得與學生發展有違專業倫理之關係，爰參照校園性  
19 侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條第一項規定，增訂第四  
20 目。」嗣上開行為時防治準則第7條第1項規定亦於113年3月  
21 6日修正發布、於113年3月8日施行，即移列此規定至防治準  
22 則第8條規定：「（第1項）校長或教職員工與未成年學生，  
23 在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感  
24 為基礎等有違專業倫理之關係。（第2項）校長或教職員工  
25 於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學  
26 生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或  
27 資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之  
28 人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫  
29 理之關係。（第3項）校長或教職員工發現其與學生之關係  
30 有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校  
31 主管機關處理。」其立法理由：「……三、增訂第一項：

（一）配合本法第三條第三款第四目修正，增訂第一項校長或教職員工與未成年學生之規範，因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不得發展與性或性別有關之性行為或情感關係。（二）前開專業倫理事項，參考家庭暴力防治法第六十三條之一第二項規定之親密關係定義『以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係』意旨，而為有效保護未成年學生身心發展，併參照兒童及少年福利與權益保障法第四十九條第一項第九款規定『任何人對於兒童及少年不得有下列行為：強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為猥褻行為或性交』及參考跟蹤騷擾防制法第三條第一項第五款規定，包括約會、聯絡或為其他追求行為，於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項。四、現行條文第一項修正移列為第二項，修正理由同說明三；校長或教職員工執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，與學生即有本法施行細則第十六條所定之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況，為確保校長或教職員工行使教育職務之公正客觀，應於事前迴避以預防事件發生，不待事後審查，爰明定校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理。如校長或教職員工另有利用權勢行為，即可能構成權勢性侵害或性騷擾。」準此，核諸上開修正規範內容及立法理由可知，上開修正係考量校園性別事件中，學生如為未成年人，由於其心智尚未成熟，則不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會之權勢不對等關係，校長或教職員工皆不得與其發展與性或性別有關之性行為或情感關係；至於學生為成年人，則只要是校長或教職員工對其有執行教學、指導、訓練、評

01 鑑、管理、輔導或提供打工機會時，與學生間即已足以認定  
02 存有地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等  
03 權勢關係，校長或教職員工不得與該成年學生發展以性行為  
04 或感情為基礎等有違專業倫理之關係，就此部分，修正後之  
05 規定，就教師與成年學生甲生間發展以性行為或感情關係而  
06 言，以教師對該學生有執行教學、指導、訓練、評鑑、管  
07 理、輔導或提供打工機會之情形，即屬有違教師專業倫理之  
08 行為，與修正前之規定在適用上並無差異。亦即，修正後之  
09 規定，就教師與成年學生間發展以性行為或感情關係時是否  
10 屬有違教師專業倫理之行為，對照於修正前之規定，並無較  
11 為有利於行為人之情形。承此，原告為被告聘任教師，依前  
12 揭聘約說明，即有遵守此法規規定之契約義務，本件甲生為  
13 被告在籍之成年學生，二人間發展與性或性別有關之人際互  
14 動而為性交行為，倘原告對於甲生有執行教學、指導、訓  
15 練、評鑑、管理、輔導或提供打工機會之情形，即已構成違  
16 反教師專業倫理，亦有違原告依聘任契約法律關係之教師義  
17 務。

18 (六)經查：

- 19 1. 就本件處理程序而言，即被告於獲通報有校園性別事件發  
20 生，即成立性平會及調查小組調查，經性平會調查小組調查  
21 後作成調查報告，認定原告不成立性侵害及性騷擾行為，惟  
22 認為因甲生向原告請益生涯規劃，原告未謹守師生關係界  
23 限，明知甲生為學校學生，仍和甲生為性行為，有違專業倫  
24 理，故而為處理建議並移請校教評會審議，校教評會則決議  
25 就違反教師倫理部分，由○○學院籌組調查小組調查並提出  
26 懲處建議，嗣經○○學院調查小組提出調查報告及懲處建  
27 議，經校教評會審議後作成系爭懲處，並以系爭函文對原告  
28 為系爭懲處之意思表示，尚無違背行為時性別平等教育法第  
29 9條、第21條、第22條、第28條、第30條、第31條第2項、第  
30 3項等規定；且據被告組織規程、被告教師懲處要點、被告  
31 懲處案件處理作業等規定，對於被告編制內專任教師違反聘

約或相關法規之事件，除屬學術倫理、性別事件外之事件，由學院（中心）籌組調查小組進行調查，進程序及實體查證，於調查後審酌個案違失情節，如有具體事證，如擬依被告組織規程第47條第3項第2款至第6款規定予以處分者（按：「二、停止晉薪、停止升等、停止評鑑、停止免評鑑權、停止其參與本校各級委員會或代表之選舉權與被選舉權，或停止本校各級會議與委員會之出席與表決權。三、不同意延長服務、擔任導師及本校各級教評會委員或各單位行政主管，或停止本校所給予之各種禮遇。四、停止本校所提供之福利設施，包括停止配給或續借本校宿舍。五、不同意借調或在外兼職或兼課；不同意休假研究；不同意出國講學、研究、進修。六、其他依法令規定或聘約約定所得為之處分或處置。」），由學院（中心）簽提校級教評會審議。本件原告行為經性平會認定原告不成立性侵害及性騷擾行為，僅構成違反教師專業倫理行為，移請校教評會審議，經校教評會責成○○學院籌組調查小組調查並提出懲處建議後，復由校教評會審議決議作成被告組織規程第47條第3項第2款、第3款、第5款規定之系爭懲處，並以系爭函文對原告為系爭懲處之意思表示，於程序上核無違誤。至於原告指摘被告未於受理申請或檢舉後4個月內完成調查，且未主動將延長及再次延長調查期限一事通知原告，違反行為時性別平等教育法第31條第1項規定：「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二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。」惟此規定係為促使性平會儘速調查校園性別事件始末，以維護相關人之權益，並無明定違反調查期限之法律效果，應屬訓示規定，縱使性平會調查時間有所延後、未通知原告延長調查時間，尚難認因此即生被告有不得調查或調查所得事實不能採用之法律效果，原告主張洵難採取。又原告以○○學院調查小組成員名單未公布無從知悉渠等有无迴避事由、調查時僅以聲音無畫面之視

訊會議訪談，徒具形式，質疑○○學院調查報告合法性，惟依前揭規定，校教評會責成○○學院籌組調查小組調查原告有無為違反教師專業倫理一事，核其組織形式、組成成員資格、調查方式並無明確規範，非如性平會組成及調查有一定組織及程序規範，且本件原告與甲生往來過程等事實之認定，已經性平會調查小組調查時訪問原告、甲生及取得渠等提出之書面資料、原告及甲生於網路社群軟體對話內容及事後對話錄音譯文、相關網路刊文照片、前揭起訴書及不起訴處分書等資料，參酌後認定原告不成立性侵害及性騷擾行為，惟甲生向原告請益生涯規劃，原告未謹守師生關係界限，明知甲生為學校學生，仍和甲生為性行為之事實，此有性平會調查報告（本院卷第29-55頁）在卷可稽，而稽之○○學院調查報告（本院卷第169-179頁），可知其所進行調查結果係出於綜合性平會調查報告、原告於該程序中提出之書面資料及陳述意見所為認定，○○學院調查報告認定本件事發經過之事實內容與性平會調查報告認定者，二者幾乎無異，僅係評價面向不同（一者係著重於原告所為有無構成校園性別事件，一者係著重於原告所為有無違反教師專業倫理）作成不同懲處建議，其適用法令及懲處建議亦無拘束校教評會審議之效力，當僅係針對校教評會決議懲處前之內部準備作業，是以考量上開各情，被告就○○學院調查小組之名單未揭露予原告知悉以為迴避聲請、調查方式未使用視訊使原告知悉對話對象，尚難認有重大程序瑕疵足以據此推翻校評會審議結果，是以原告主張校教評會112年5月26日會議審議結果因此違法，難認有理。

2. 就本件認定事實部分，性平會已據調查小組調查時訪問原告、甲生及取得渠等提出之書面資料、原告及甲生於網路社群軟體對話內容及事後對話錄音譯文、相關網路刊文照片、前揭起訴書及不起訴處分書等資料（原處分卷第32-403頁所附性平會調查報告附件資料），參酌後認定原告不成立性侵害及性騷擾行為，惟甲生向原告請益生涯規劃，原告未謹守

01 師生關係界限，明知甲生為學校學生，仍和甲生為性行為之  
02 事實，核其認定事實與事證相符，並無違誤，而○○學院調  
03 查報告審酌性平會調查報告、原告陳述及書面意見，本於上  
04 開事證認為：「甲生是因在網路上看過原告之教學影片覺得  
05 獲益良多，而有生涯規劃方面的問題想請教原告，因此主動  
06 與原告聯繫，連繫上原告後，兩人確實亦聊了一些學校方面  
07 的事，原告亦係本於教師輔導學生之職責，才不疑有他與甲  
08 生相約見面談談，故即使原告和甲生無直接指導關係，但甲  
09 生基於學術專業向原告請益職涯規劃時，原告亦基於輔導學  
10 生之職責而回應甲生，可見兩者確時係基於師生關係展開人  
11 際互動。詎料，原告在此師生關係互動的過程中，卻未能謹  
12 守師生關係的界線，不僅接連數日與素未謀面的甲生在通訊  
13 軟體上持續大量密集腥羶色之對話內容，且在甲生主動詢問  
14 兩人要保持如何的關係互動，或是積極做進一步關係的試探  
15 時，竟未嚴正拒絕、未能讓甲生理解如此的特殊關係可能產  
16 生的非議與壓力，反仍憑藉其學識、年齡、身分、智識程  
17 度、社會經驗上的優勢，利用甲生對老師的信賴，放縱一己  
18 之情欲，甚至將甲生的行徑解讀為她是專門從事○○○或○  
19 ○者，與甲生發展出顯然逾越一般合理人際交往，甚至可能  
20 導致甲生侵害原告配偶權之互動，影響甲生的人際關係及價  
21 值觀甚鉅，此情顯已損及教師專業尊嚴，且嚴重違反為人師  
22 表之倫理規範及背離社會多數共通之道德標準與善良風  
23 俗。」、「復因原告使其公私領域交雜，導致甲生有藉由加  
24 選原告開設之課程進行騷擾之機會，終而造成原告停開該門  
25 已有一百餘位跨系級學生選修之專業課程，影響本校其他學  
26 生之受教權及學習環境之安寧。尤有甚者，此事在社群網路  
27 平台發酵，並曝光於新聞媒體，雖非原告主動對外公開，但  
28 此事經傳播已使院所同仁感到羞愧、困擾，且損及本校校  
29 譽、有害於社會教化之內涵。」（本院卷第177-178頁），  
30 故而向校教評會提出懲處建議，校教評會則於參酌上情後，  
31 並衡酌原告書面及現場陳述之意見、被告之教師倫理守則，

於112年5月26日會議決議（原處分卷第20-22頁），認為原告已違反學校聘書第5條、教師法第32條第1項第1款、第2款、第4款、行為時防治準則第7條第1項規定之教師專業倫理，依組織規程第47條第3項規定，作成系爭懲處決議，核其涵攝適用法律而為原告與甲生間雖無直接指導關係，惟依上開各情，當仍具有教師與學生間之輔導關係，本不得發展與性或性別有關之人際互動之認定，原告所為已違反教師專業倫理，尚無違誤，又無基於錯誤之事實認定、違反一般公認之價值判斷標準、違反法定之正當程序或不當聯結之禁止或違反平等原則等情事，其系爭懲處程度輕重亦難認有何明顯過重或裁量濫用之情形，本於前揭大學自治之原則，其作成系爭懲處之決議，本院當予以尊重。是以，原告以系爭懲處違法，訴請確認兩造間系爭懲處法律關係不存在，並無理由，應予駁回。

六、據上論結，被告本於公法上聘約法律關係對於原告作成系爭懲處意思表示，原告就此不服，其正確訴訟類型應為確認兩造間系爭懲處法律關係不存在，經本院闡明後原告已更正為正確之訴訟類型即先位聲明為確認兩造間系爭懲處法律關係不存在，惟此部分核無理由，應予駁回；至原告備位聲明仍主張系爭懲處為行政處分提起撤銷訴訟，洵屬誤會，為無理由，亦應駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，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 1 月 8 日

審判長法官 侯志融

法官 傅伊君

法官 陳雪玉

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，得不委任律師為訴訟代理人               | <ol style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>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。</li></ol>      |
| (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 | <ol style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</li><li>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。</li><li>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。</li></ol> |

01

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。

02

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

03

書記官 高郁婷