

調 查 報 告

壹、案由：據悉，國立臺灣大學出現多起性騷擾事件，包括公共衛生學院副教授疑性騷擾多名學生、宿舍輔導員疑性騷擾學生宿舍幹部。惟是類案件經該校性別平等教育委員會判定性騷擾不成立，或建議將教授停聘3年，卻經教師評審委員會縮短為1年等。究該校性別平等教育委員會是否具備調查、認定事實之專業？是否考量學生與教師間之權力不對等關係？校方有無基於性別平權原則秉公處理？教育部有無督導各大學訂定明確的專業倫理規範以防治校園性騷擾並嚴格執行？涉及學生之受教權及人格尊嚴，有深入調查之必要案。

貳、調查意見：

據悉，國立臺灣大學（下稱臺灣大學）出現多起性騷擾事件，包括公共衛生學院副教授（下稱甲師）疑性騷擾多名學生、宿舍輔導員（下稱乙員）疑性騷擾學生宿舍幹部（下稱甲生）。惟是類案件經臺灣大學性別平等教育委員會（下稱性平會）判定性騷擾不成立，或建議將教授停聘3年，卻經教師評審委員會（下稱教評會）縮短為1年等。究該校性平會是否具備調查、認定事實之專業？是否考量學生與教師間之權力不對等關係？校方有無基於性別平權原則秉公處理？教育部有無督導各大學訂定明確的專業倫理規範以防治校園性騷擾並嚴格執行？涉及學生之受教權及人格尊嚴，有深入調查之必要案，本院爰立案調查。案經本院向教育部調閱卷證資料，於民國（下同）113年4月1日諮詢專家學者意見，同年4月10日詢問教育部、臺灣大學主管及承辦人員，業經調

查竣事。臚列調查意見如下：

一、臺灣大學性平會就甲生與乙員間之疑似校園性騷擾事件，以乙員之諸多行為與性平法所稱性騷擾之「不受歡迎」要件未洽；縱使擁抱親臉頰係屬具有性意味之行為，然當時係基於兩人的友好信任關係所互動發展，並未見甲生表達不受歡迎為由，認定乙員之行為不構成性平法所稱性騷擾。惟從調查事實與訪談紀錄顯示，乙員與甲生的主觀認知上，均認為兩人之間具有「監督」與「被監督」的權勢關係存在，且甲生主觀感受被乙員追求而對乙員之行為不喜歡，並已告知其友人。乙員有否藉由指導、管理、輔導甲生之機會，對甲生做出不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，甲生因不對等之權勢關係，一再隱忍而不敢聲張之情事，容有再予究明之必要。

(一)行為時性別平等教育法（111年1月19日修正公布，下稱性平法）第2條第4款第1目：「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，致影響他人之格尊嚴、學習或工作機會表現者。……」第6條：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：(第5款)調查及處理與本法有關之案件。」第9條：「(第1項)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，……。」第27條之1：「(第9項)前項以外人員，涉有第1項或第3項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。」第29條：「(第1項)學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。」第30

條：「(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。」第32條：「(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。」

- (二)據教育部查復，臺灣大學於111年9月27日知悉甲生與乙員間之疑似校園性騷擾事件，並於是日進行校安通報及去信詢問甲生申請意願。嗣甲生於同年9月30日向該校性平會提出校園性騷擾事件申請調查，內容略以：乙員自111年6月底開始至同年9月29日間，在○○○宿舍○○○辦公室、○○○寢室及通訊軟體，對甲生做出諸多踰矩行為，包含：出現多次非正常性之肢體上接觸，包含擁抱、親吻、磨蹭；多次透過文字訊息傳達愛意或傳送性暗示文字「是否有包含幫輔導員按摩」，並不顧先前甲生之拒絕愛意，持續暗示，期望甲生回到她身邊；持續表達想要擁抱甲生、希望甲生至其休息室陪躺陪睡；多次未經同意進入甲生房間，曾趁甲生熟睡之際，觸摸其身體並發出聲音；屢屢出現控制行為如：報備跟誰見面等個人行程，或改找室友探問甲生行蹤、在行經路上攔堵等。同日經性平會輪值小組受理後，於同年10月5日發文通知甲生受理本案，並依行為時性平法第30條第2項規定組成調查小組啟動調查。本案調查小組由3名外聘專家學者組成(本案甲生同時具有他校學生學籍，臺灣大學遂依上開規定，聘請3位校外委員，均具備教育部調查專業人才庫資格，且符合女性成員不得少於成員總數二分之一之規

定。

(三)該校於111年10月6日即先調整乙員之職務內容，減低雙方當事人互動之機會，並提醒乙員依據行為時校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）¹第23條第7款²規定，案件目前進入調查階段，切勿私下聯繫對方，避免干擾調查過程或衍生其他糾紛。嗣同年11月3日該校召開本案調查會議訪談甲生，甲生於訪談中提及疑似有性猥褻之情狀，性平會即於24小時內進行社政通報。同年12月9日該校依性平法第27條之1第9項規定³召開第1次性平會臨時會，審議乙員是否暫時予以停職，因考量乙員已調離職務不會再與甲生有所接觸，且該段時間並未收到甲生提出遭疑似乙員騷擾之情狀等經會議討論決議，爰不予將乙員暫時停職。調查小組依相關規定進行訪談後，依法向該校性平會提出調查報告。經該校112年4月17日第19屆第4次性平會會議決議「本案性騷擾及性侵害不成立」。該校並於同年4月24日發文通知當事人本案調查結果。同年5月11日接獲甲生送至副校長室之申復申請書。該校即分別於同年5月31日、6月8日召開申復審議小組第1次（邀請甲生列席陳述意見）、第2次會議。並於6月8日發文通知申復審議結果，申復無理由。同年6月12日經甲生簽收該通知公文在案。

(四)本案經性平會認定性侵害不成立之主要理由，在於乙員之行為非屬在主觀上有滿足自己性（色）慾之意念，在客觀上足以誘起他人性（色）慾舉動之「猥褻」行為，與刑法第225條第2項之乘機猥褻或刑法

¹ 113年3月6日修正發布新名稱為「校園性別事件防治準則」。

² 113年3月6日修正發布後為第24條第6項。

³ 112年8月16日修正公布後為第30條第6項。

第228條第2項之利用權勢猥褻要件不符；或僅有甲生之單一指訴，並無任何事證可以支持甲生之說詞，無從確認乙員有該等行為（性平調查報告第16-19頁）。另認定性騷擾不成立之主要理由，則係乙員之諸多行為與性平法所稱性騷擾之「不受歡迎」要件未洽；縱使擁抱親臉頰係屬具有性意味之行為，然當時係基於兩人的友好信任關係所互動發展，並未見甲生表達不受歡迎，因此認定乙員之行為不構成性平法所稱性騷擾，僅認乙員之作為有逾職責及分際，確屬不當而予以糾正（性平調查報告第19-23頁）。

- (五)按甲生與乙員兩人關係，是否為權勢關係，性平調查報告並未先行確定。詢據教育部表示，甲生擔任學生宿舍生活自治會（下稱生治會）○○，生治會乃自治組織，可依「國立臺灣大學學生宿舍生活自治會組織細則」獨立行使相關職權，乙員與生治會之關係，係為從旁給予輔導與行政協助，未有督導甲生執行宿舍幹部之職權等語。惟按甲生於調查訪談時表示「我是宿舍學生組織的幹部，……，乙員會掌管、監督我，我要做宿舍任何活動，都要先經過她的同意，跟她報告工作進度，……。」（性平調查報告第3頁）、「她的工作職掌之一是要監督生治會的運作，督導學生宿舍管理，宿舍生活之指揮的任務推行，網管報帳都要有她蓋章。學校的行政流程她要蓋章，幫同學核報薪水，獎勵金也是要經過她認可。網管每個月有新臺幣（下同）6,000元的獎勵金，學校住宿組會評鑑生治會辦活動的成效，一個學期最頂是25,000元，她的評分也占了我們的整個總評比。」（性平調查報告第5頁）。而乙員於本案調查訪談時亦稱「我們要監督宿舍的幹部，她每個月

有6,000元，是我會造冊報給學校發生活學習助學金。幹部能不能領到獎勵金，是整個學年度完之後年底要被評核，最高上限是25,000。」(性平調查報告第9頁)而顯見乙員與甲生的主觀認知上，均認為兩人之間非「輔導」與「行政協助」之關係，而是具有「監督」與「被監督」的權勢關係存在。

(六)復按性平調查報告認為：「乙員系爭行為並非展現其基於戀愛、憧憬、好感或對甲生有性相關意圖等感情所為之表達行為，雖令甲生有遭受掌控約束之感進而影響生活與人際等各層面，然非屬性意味之行為」，全盤以乙員的說詞認定其行為非屬性意味，實與性平法對性騷擾之定義以被行為人之主觀感受為準之立法意旨，相去甚遠。由相關人A女於調查訪談時所稱：「我聽甲生說……乙員喜歡她，……（問：是情侶的那種喜歡是嗎？）對，……。」(性平調查報告第9頁)，以及相關人C生於調查訪談時亦稱：「……她先說乙員歡她這件事情，說到那段時間對她有很多控制慾。……」(性平調查報告第14頁)，可知甲生主觀感受被乙員追求，並將此情形告訴其友人。又參以檢察官於○年○月○日以違反跟蹤騷擾防制法(下稱跟騷法)、強制罪等將甲生提起公訴之起訴書⁴犯罪事實所載，乙員因工作關係結識擔任生治會總幹事之甲生，彼等因此而時有互動，並屢以通訊軟體LINE聯繫，乙員並對甲生心生情愫。並提出乙員111年9月30日、10月3日2度放置物品、卡片、花束在甲生寢室前，卡片上手寫：「我不想失去你」、「我不論走到哪裡，看到什麼，總是想到你」、「我好想你」、「我好想知道你在想什麼，你願意告

⁴ 臺灣臺北地方檢察署起訴書(○年度偵字第○號)。

訴我嗎」等文字為證。據此，乙員雖表示對待甲生如女兒，惟衡量其與甲生對話內容及行為，很容易被認為有情感關係，或至少有曖昧的情感關係存在，性意味難謂不明顯。

(七)甲生於調查訪談時表示：「……擁抱……是奠基在她今天是我的長官，我被她監督，我跟她有公務的往來。我的這個同意，是真的同意嗎？……我覺得利用權勢猥褻，在這一件事情上面就很明顯。……我在○月○號，已經很明確表達說，你不要這樣子動我的時候，她還是繼續這樣子來啊。……」、「因為乙員說她用她的方式來關心我，她不要讓心理師來關心我，而她關心的方式，就是透過擁抱來關心。所以這個情況下，我也只能接受……」、「……朋友之間的抱啊，跟性騷擾之間的抱不一樣……我沒有主動跟她說，你來抱我……」、「……她叫我抱他，所以她才會心情好……我是同意的嗎？並沒有啊，因為她就是我的老闆，我們之間有權勢關係的不一樣。」等等（性平調查報告第13-14頁），顯示甲生對乙員之擁抱行為曾表達不受歡迎，惟因權勢關係而被迫接受。

(八)而乙員於調查訪談時稱：「因為那天她覺得我心情不好，我就說我很需要抱一下妳。我覺得就是抱一抱當作一個給彼此支持的力量，然後當做是一個和解。」；另乙員強調為何需要抱一下，乙員稱：「……我需要抱妳這件事情，我會期待妳回到宿舍，這是妳第一件要做的事情。……因為她之前跟另外一個同學有糾紛，我為了要照顧她跟陪伴她，就是希望在準備考試的時候，不要給自己這麼大的壓力。所以我會跟她講說我需要妳抱抱我，就大家給一下彼此的力量。……」（性平調查報告第7頁）。按理乙員

是協助輔導甲生的人，卻因為自己心情不好的需要而要求要抱甲生，有違倫理。若純粹為紓解甲生的考試壓力，應表示：「如果你覺得壓力很大，需要有人抱一下，安慰一下，可以來找我。」而非「我需要妳抱抱我，就大家給一下彼此的力量。」乙員協助注意甲生之生活作息，是必要的安全措施，但以擁抱、陪睡等行為作為支持方式，已超出常情而逾越應有之界線，乙員之行為有否移情作用，殊值懷疑。

- (九)甲生稱乙員趁其不注意、未及反應而親吻，以致甲生再度表達：「不要偷親我」乙節，性平調查報告指出乙員僅坦承在兩人的互動中曾有禮貌性的kiss goodbye，以及不小心親到嘴角之情事，且調查小組認為甲生提供與乙員間的錄音檔難辨真假，因此無法做為證據。惟依一般經驗，甲生如欲刻意偽造錄音檔，需編造合理的對話內容，以及較高的專注認知能力與技術，若無人協助，難以完成。再按常理而言，若真為捏造的事實，乙員應該極力否認，惟乙員當時並未否認，僅說「我不確定」。而從對話內容中可明確聽出乙員親吻甲生不受歡迎。另相關人A女於調查時證稱：「甲生說乙員親她，一般朋友之間是不會有的過於親密那種接觸。乙員可能是自己用嘴唇親她。甲生絕對不會親她，因為甲生不喜歡，她覺得她這樣的行為很不舒服。……」、「甲生說從6月開始有這件事，她已經忍了很久很久很久，她擔心破壞我們這幾個人的關係，她這幾個月真的是壓力很大，我看她我都覺得很難過。我相信這些事情是真的，甲生不會用這樣的事情跟我說謊……」等語（性平調查報告第9-10頁）。可知甲生對乙員親吻行為一再隱忍未敢聲張，且擔心破壞甲生與他人之

關係，故縱使乙員無直接親吻甲生嘴唇，該項行為是否已逾越分際而不受歡迎，仍應以甲生之感受作為認定之標準。

(十)另相關人C生於調查時表示，111年10月3日(甲生提出申請調查後)快12點時，乙員突然去敲甲生的房門，希望看甲生一眼，並且說她「上來之前有吃過藥了不會暴衝」，大概持續了20到30分鐘，甲生並沒有想要讓她進去，後來甲生跟她的老師講，就請人來把乙員帶走等語(性平調查報告第15頁)。性平調查報告認為無涉本案之認定(性平調查報告第23-24頁)，惟據教育部查復，111年10月4日下午3時30分由住宿組現任與前任組長共同約談乙員，訪談有關前一日(10月3日)深夜○○女舍校安紀錄事宜。乙員說明事發經過後，並承諾自即日起不主動接觸甲生，同時轉知該校學輔中心、校安中心及心輔中心知悉，請其多加主動關心甲生。當(10月4日)日臺灣大學學務處召開「學生宿舍特殊事件會議」，研擬安全計畫保護甲生，當日下午6時該校更換甲生宿舍寢室門鎖，備用鑰匙交由校安中心專責保管，該校性平會亦於當日以信件提醒乙員，依據防治準則第23條第7款規定，案件目前進入調查階段，不要私下聯繫對方，避免干擾調查或衍生其他糾紛。惟乙員於10月3日快12點時至甲生宿舍房門口要求見面，甚至表達「上來之前有吃過藥了不會暴衝」，乙員於本案調查後仍意圖接近甲生，甚至需要服用藥物控制情緒，顯已逾越一般輔導之程度。乙員為何服藥以及深夜仍欲與甲生見面之原因，未予查明釐清，顯非妥適。

(十一)綜上，臺灣大學性平會就甲生與乙員間之疑似校園性騷擾事件，以乙員之諸多行為與性平法所稱性

騷擾之「不受歡迎」要件未洽；縱使擁抱親臉頰係屬具有性意味之行為，然當時係基於兩人的友好信任關係所互動發展，並未見甲生表達不受歡迎為由，認定乙員之行為不構成性平法所稱性騷擾。惟從調查事實與訪談紀錄顯示，乙員與甲生的主觀認知上，均認為兩人之間具有「監督」與「被監督」的權勢關係存在，且甲生主觀感受被乙員追求而對乙員之行為不喜歡，並已告知其友人。乙員有否藉由指導、管理、輔導甲生之機會，對甲生做出不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，甲生因不對等之權勢關係，一再隱忍而不敢聲張之情事，容有再予究明之必要。

二、依臺灣大學「學生安全事件處理流程」，學生安全事件之個案如為住宿生，住宿服務組須協助處理，參加會議及協助輔導並提供處理意見。而學務處校安中心為執行24小時值勤並與住宿服務組負責學生緊急意外事故第一線處理。該校於111年9月27日知悉甲生與乙員間之疑似校園性騷擾事件，並於是日進行校安通報，惟乙員仍於同年10月4日凌晨騷擾甲生，並經檢察官以跟騷法、強制罪等提起公訴。該校未能確實減低雙方當事人接觸機會等即時防治、保護作為，亦未迅速妥善處理，導致事態擴大，殊有不當；又宿舍輔導員為住宿學生安全事件第一線處理之人員，責任重大，尤以面對高關懷學生，該校未能提供適當之輔導，建立應有之行為準則，並給予相關之訓練，以充實專業知能，亦有疏失。

(一)學生輔導法第6條：「(第1項)學校應視學生身心狀況及需求，提供發展性輔導、介入性輔導或處遇性輔導之三級輔導。」第7條：「(第2項)學校各行政單位應共同推動及執行前條三級輔導相關措施，協

助前項人員落實其輔導職責，並安排輔導相關課程或活動之實施。」為有效推動校園學生自我傷害三級預防工作及減少校園自我傷害事件之發生，教育部訂定發布「校園學生自我傷害三級預防工作計畫」，臺灣大學依教育部上開工作計畫辦理該校學生自我傷害三級預防工作計畫。另防治準則⁵第25條規定：「為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第23條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：(第2款) 尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。」

(二) 詢據教育部表示，臺灣大學學生心理輔導中心（下稱心輔中心）遵循學生輔導法為校安系統之一環，並根據該校學生自我傷害三級預防工作計畫心輔中心建置危機個案流程圖，依據該法及校安系統之規範配合運作，協助維護校園師生之安全。當住宿生有自我傷害或傷害他人之虞時，為使校安通報高關懷學生獲得適當輔導資源，依據該校心輔中心危機個案流程圖中，針對危機個案，需偕同當事人訂定人身安全計畫、說明院系負責老師功能、說明並討論通報事宜，並提供上下班緊急求助方式與聯絡電話。在通報的部分，則需對相關人員進行通報，若為住宿生則包含宿舍輔導員。因此，告知宿舍輔導員關懷留意住宿生安全是該校之標準化做法，為訂定人身安全計畫與通報的一部分等語。

(三) 依臺灣大學「學生安全事件處理流程」，學生安全事件之個案如為住宿生，住宿服務組須協助處理，參加會議及協助輔導並提供處理意見。而學務處校安

⁵ 113年3月6日修正後為第26條第2款。

中心為執行24小時值勤並與住宿服務組負責學生緊急意外事故第一線處理。本案性平調查報告書明白指出：「甲生長期處於多重壓力源與支持系統略顯薄弱情況下，甲生之身心健康恢復，絕非靠乙員一己之力能夠承擔，其與甲生私自討論減量、停止服用或暫為保管精神醫療處方藥物、暗地批評與否認心理專業介入、不思如何細緻化系統合作而單純承諾甲生不依規定啟動通報機制……等等作為……，皆再再將甲生與自己置於險境，確屬不當，應予糾正」，並建議乙員提昇人際界限、精神疾病防治、創傷知情與系統合作等知能。據教育部表示，臺灣大學學生住宿服務組於111年10月至112年5月舉辦系列專業課程，加強宿舍輔導員相關專業知能，乙員參加「宿舍事件處理經驗分享」、「瞭解性平知識與法律」、「住宿相關法律知識」等課程。因此，就住宿學生安全事件處理而言，宿舍輔導員為第一線處理之人員，責任重大。當住宿生有自我傷害或傷害他人之虞時，若缺乏專業訓練或指導，任憑宿舍輔導員依個人的經驗，採取相關之處置方式，顯非妥洽，尤以面對高關懷學生，宿舍輔導員本身的情緒與行為，影響甚鉅，如何提供適當之輔導，至為重要。

(四) 本案甲生向本院陳稱，111年9月26日渠向學校心理師諮商時，有提及遭宿舍輔導員乙員性猥褻，該校未依法規期限內進行校安、社政通報，遲至渠提出刑事告訴，校方始進行社政通報。學校未盡保護陳情人之措施，未立即通知行為人要減低對其之接觸等語。按甲生曾多次當面和信件跟該校心理師說：「拜託，不要再叫我去找輔導員」，惟心理師卻回應甲生：「輔導員是離你靠近且安全的角色」，使甲生更感到無助。而相關人B員於調查訪談時表示，學生

如果有比較情緒不穩或者是自傷想法的時候，心輔中心就會藉由身邊的人一起來協助她等語。而乙員主動提到甲生有自殺的意念或是行動，評估甲生可能會需要有人從旁的觀察跟關心，故B員有3次聯繫乙員，希望她多關心甲生。惟B員稱：「我印象中好像沒有很直接請她去收哪些東西，但她好像有提過曾經沒收甲生某一些危險物品。甲生好像也有提到我的什麼東西被乙員收走了。」、「甲生有擔任宿舍幹部，會議、公開場合或者是公務的一些接觸，我是希望在這樣子的狀況下去做適度關心就好，並非侵入到她私人時間、進入到她私人的領域去。我聽到甲生對乙員行為的描述，跟我當時所期望的方式是有出入跟落差」等語。顯見乙員關心甲生之作法，顯非妥洽。

- (五)此外，臺灣大學於111年9月27日知悉甲生與乙員間之疑似校園性騷擾事件，並於是日進行校安通報及去信詢問甲生申請意願。嗣甲生於同年9月30日向該校性平會提出校園性騷擾事件申請調查。該校於同年10月3日（10月1日、2日為週末假日）接獲甲生來信表達希望降低與乙員之接觸，爰依據性平法第24條規定、防治準則第25條規定，於同年10月3日聯繫住宿組降低雙方當事人接觸，並連結心輔中心資源協助甲生：申請人來信表達希望降低與被申請人之接觸。性平會隨即與心輔中心聯繫，請心輔中心關心學生狀態，適時給予協助，並與住宿組聯繫，請住宿組了解雙方當事人降低接觸的方法，相關規定及行政程序，以利進一步討論。惟乙員仍於4日凌晨騷擾甲生，同日上午臺灣大學學務處始召開「學生宿舍特殊事件會議」，研擬安全計畫保護甲生，當日下午6時更換甲生宿舍寢室門鎖，備用鑰匙交由校安

中心專責保管。乙員騷擾行為業經檢察官於○年○月○日以跟騷法、強制罪等提起公訴，顯見該校未能確實減低雙方當事人接觸機會等即時防治、保護作為，亦未迅速妥善處理，導致事態擴大。

(六)綜上，依臺灣大學「學生安全事件處理流程」，學生安全事件之個案如為住宿生，住宿服務組須協助處理，參加會議及協助輔導並提供處理意見。而學務處校安中心為執行24小時值勤並與住宿服務組負責學生緊急意外事故第一線處理。宿舍輔導員為住宿學生安全事件第一線處理之人員，責任重大，尤以面對高關懷學生，該校未提供適當之輔導，建立應有之行為準則，並給予相關之訓練，以充實專業知能，核有疏失；又該校於111年9月27日知悉甲生與乙員間之疑似校園性騷擾事件，並於是日進行校安通報，惟乙員仍於同年10月4日凌晨騷擾甲生，該校於4日上午始召開「學生宿舍特殊事件會議」，研擬安全計畫保護甲生，4日下午6時更換甲生宿舍寢室門鎖，備用鑰匙交由校安中心專責保管。乙員騷擾行為業經檢察官以跟騷法、強制罪等提起公訴。該校未能確實減低雙方當事人接觸機會等即時防治、保護被害人作為，亦未迅速妥善處理，導致事態擴大，殊有不當。

三、臺灣大學公衛學院甲師性騷擾多名學生，經該校性平會調查屬實並審議通過，建議該校依教師法第18條規定核予甲師停聘3年之懲處，嗣該校召開教評會，經由表決通過僅予甲師停聘1年之懲處。依該次教評會之會議紀錄所載，甲師之懲處係依性平會之建議進行投票，惟其中只有停聘「3年」與停聘「1年」之選項，並未記載停聘「1年」係由哪位「出席委員提議」提出，亦未說明由「3年」直接改為「1年」之具體理由；另

教評會所謂「性平會亦認定甲師已自我反省並有意願改善不當行為」之理由，業經性平會懲處建議時予以納入考量，教評會復以其作為由停聘「3年」改為停聘「1年」之理由，容有疑義，況甲師於教評會審議時對本案所持之態度，與性平會調查報告所稱「頗能展現自我反省態度，堪稱犯後態度良好」，難謂相符。該校教評會審議本案之經過與懲處之理由，顯有欠妥之處；教育部就該校教評會決議僅予甲師停聘1年之懲處仍予核定，亦失公允。

- (一)行為時性平法第25條：「(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2項)學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。二、接受8小時之性別平等教育相關課程。三、其他符合教育目的之措施。」第27條之1：「(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。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。」

(二)按性平會調查報告明白指出，甲師犯行雖未達「情節重大」之程度，但顯亦非屬「情節輕微」，如僅得以性平法第25條第2項規定予以「教育處置」，不符合比例原則。又甲師犯行經斟酌既介於「情節重大」與「情節輕微」之間，學校得選擇之懲處手段，僅餘教師法第15條：「有解聘之必要，且應議決1年至4年不得聘任為教師」及第18條：「未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，……議決停聘6個月至3年」兩項。考量甲師為該校資深教師，且在教學、輔導方面表現優異，若解聘甲師，對學生受教權而言，未必是適當的選項，也恐有違比例原則。反之，如能給予甲師改過遷善的機會，且甲師也確實能夠以本案為鑑，未來謹守該校教師倫理守則第4章人際倫理的規範⁶，才能真正建構一個性別友善的校園。因此建議該校依教師法第18條規定，提請該校教評會委員審議，核予甲師終局停聘3年之「懲處建議」，除藉以惕勵甲師外，亦可收以儆效尤之功；以3年為期，當下校內與甲師有指導、授課關係之學生，應可安心完成目前學業的階段。該調查報告對於甲師應受「教育處置」及「懲處建議」之理由，業依甲師所犯情節以及師生關係及權益斟酌損益後作出建議，並提出具體說明與論述。

(三)教師法第18條第1項：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上

⁶ 「應致力維持教職員生之和諧關係」、「關心並盡己所能協助解決學生及同仁困難」、「適度參與校園活動，並與學生及職工維持適當互動與交流」等。

之審議通過，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」第22條第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；……（第1款）第14條第1項第4款至第6款情形。（第2款）第15條第1項第1款或第2款情形。」第26條第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，或依第18條規定作成教師終局停聘之決議後，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32條第1項：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：（第1款）遵守聘約規定，維護校譽。（第2款）積極維護學生受教之權益。（第6款）嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」第34條：「教師違反第32條第1項各款之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」

- （四）臺灣大學教師懲處要點第2點：「（第3項）教師涉教師法第22條第1項或第2項規定應經教師評審委員會審議之停聘（含暫時停聘）案件，由相關單位簽提校級教師評審委員會審議。」第3點：「（第2款）屬性別事件者，如成立性侵害、性騷擾、性霸凌，或違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第7條規定之專業倫理，除法規另有規定外，應依本校組織規程第47條第3項規定及相關法規擬具適當之處分或處置建議，並簽提校級教師評審委員會審議。」臺灣大學教師懲處案件處理作業流程第3點：「性平爭議案件處理流程：……（二）案件如係涉校園性

侵害案件、校園性騷擾或性霸凌，且情節重大者，應由所屬單位應於知悉3日內，循行政程序專案簽提校教師評審委員會，3週內召開校教評會，經審議通過後不需報教育部核准先予停聘，並靜候調查。……」

(五)「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：1、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。2、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。3、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。4、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。5、其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」教育部106年7月26日臺教學（三）字第1060092113號函示有案。教育部102年5月30日修正之「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查及處理參考流程Q&A」編號55略以，懲處權責機關如改變性平會之懲處建議，不論是減輕或加重，宜敘明理由。

(六)陳訴人向本院陳稱，甲師經臺灣大學性平會調查結果建議停聘3年，臺灣大學校教評會卻以停聘1年作

為最終判定，校方僅提供學生30天申復時間，然學生提出申復後，校方仍再度以學生個人性格問題、該教師有悔意、行政流程無誤等非實質名目，率予駁回學生申復。甲師又因「操控教學優良及優良導師調查並威脅學生」等教學倫理案，由臺灣大學公共衛生學院系教評會及院教評會以「違反聘約情節重大」提出不續聘之決議。然臺灣大學校教評會最終卻以停聘1年10個月作為最終判定。且以上兩項終局裁判，最終皆由教育部核定等語。

(七) 詢據教育部表示略以，臺灣大學性平會分別於109年9月21日、109年11月19日、109年12月20日知悉該校甲師涉及對丙、丁、戊、己、庚、辛生之疑似性騷擾事件，即於當日進行校安通報，依法受理被害人、檢舉人提出之申請及檢舉調查，並依性平法第33條第2項、第3項規定，由3名專家學者組成調查小組，就上開疑似性騷擾事件併案進行調查。另該校教評會依教師法第22條第1項、臺灣大學教師懲處要點第2點第3項以及教師懲處案件處理作業流程第3點規定，於109年10月30日召開109學年度第2次會議，作成決議：「初步判斷，所涉情節有離開教學現場之必要，依教師法22條規定暫時予以停聘6個月靜候調查。」該校即於同年11月17日函知甲師自公文送達之次日起生效，甲師停聘日期為109年11月19日至110年4月21日⁷等語。

(八) 又據本案性平會調查小組完成之調查報告指出，認甲師「上課內容確有夾雜帶有『性意味』暗示的黃

⁷ 109年10月30日該校教評會109學年度第2次會議決議停聘6個月靜候調查。甲師自109年11月19日起暫時予以停聘6個月至110年5月18日止。110年4月16日該校教評會109學年度第6次會議決議：「依教師法第22條第1項規定延長停聘期間3個月」。甲師停聘延長至110年8月18日止。110年6月25日該校教評會109學年度第8次會議決議：「同意甲師『停聘事由消滅之日』起復聘」。甲師自110年4月22日該校性平會確認調查報告之日復聘。

色笑話」、「對丙生有言語性騷擾之行為」、「對丙生有肢體（擁抱）性騷擾之行為」、「經常擁抱或碰觸丁生、辛生、戊生、己生、辛生胸部或屁股等身體部位之行為」、「辛生主述『你跟學長撒嬌就會有東西』」等情節性騷擾成立。甲師犯行雖未達「情節重大」之程度，但顯亦非屬「情節輕微」，建議該校依教師法第18條規定提請教評會審議核予甲師終局停聘3年之懲處，移請教評會依程序續處。復依性平法規定，責成甲師於停聘期間自行於校外專業諮商機構接受不少於6個月心理輔導，並將輔導記錄與成效評估送性平會審議後備查。另命甲師接受8小時之性別平等教育相關課程，具體實施內容、方式，請性平會或該校妥為規劃。前開處置建議經110年4月22日第17屆第4次性平會審議通過。

- (九)復據教育部表示略以，甲師經臺灣大學性平會調查性騷擾行為屬實，經110年5月21日該校教評會決議依教師法第18條第1項規定停聘1年，並於同年6月15日函報該部核准。案經該部審核該校性平會認定甲師性騷擾行為未達解聘之程度，建議依前開教師法規定停聘甲師3年，嗣經該校教評會決議予以甲師停聘1年，惟未敘明理由，爰於同年7月16日函請該校論明校教評會僅決議停聘1年之理由。嗣臺灣大學同年8月26日函復該部略以，110年8月23日該校召開臨時校教評會審議確認停聘甲師1年之理由，茲因110年5月21日校教評會審議甲師停聘案，係參採性平會對調查認定之事實，經24位出席委員審議並表決通過，依教師法第18條規定停聘甲師；至甲師停聘期限，校教評會依性平會停聘3年之建議進行表決，惟同意票數未達教師法第18條第1項「出席委員3分之2以上之審議通過」之同意門檻，經與會委員進行討

論，據性平會調查報告內容顯示，性平會亦認定甲師已自我反省並有意願改善不當行為。另為避免甲師未來再有類此行為發生，本案處置內容包含甲師自費接受校外專業諮詢機構心理輔導、依性平會規劃接受性別平等教育相關課程，甲師如未配合，將提教評會議處。又甲師未來倘再有類此行為發生，教評會將予以嚴懲。案經出席委員提議停聘1年，嗣經校教評會表決通過，決議予以甲師停聘1年。該部依性平法及教師法等規定，就該校函報之相關文件所載具體事實與所附佐證資料、法規適用、教評會審議程序、通知當事人陳述意見等為監督審查，考量該校確依性平法及教師法等相關規定進行調查與審議，爰尊重該校決定並予以核准等語。

- (十)又按該校嗣後召開教評會，經由表決通過僅予甲師停聘1年之懲處。據上開教育部表示，停聘1年係由「出席委員提議」，惟依該次教評會之會議紀錄所載，甲師之懲處係依性平會之建議進行投票，其中只有停聘「3年」與停聘「1年」之選項，並未記載停聘「1年」係由哪位「出席委員提議」提出，亦未說明由「3年」直接改為「1年」之具體理由。事實上，該次會議當中即有委員表達，甲師在調查期間的暫予停聘與性騷擾案成立的停聘，在期間上要有區隔性，才能有惕勵效果，建議期間最多降至「2年」，惟停聘「2年」並未列入投票之選項處理；又教評會所持「性平會亦認定甲師已自我反省並有意願改善不當行為」之理由，業經性平會懲處建議時予以納入考量，教評會復以其作為由停聘「3年」改為停聘「1年」之理由，顯不合理；又性平會建議甲師應予「教育處置」及「懲處建議」，始符合比例原則。故「甲師自費接受校外專業諮詢機構心理輔導、依性

平會規劃接受性別平等教育相關課程」，係屬基本應有之「教育處置」，與「懲處建議」有別，尚不能以此作為改為停聘「1年」之理由，甲師如未配合，將提教評會議處，乃屬當然。

(十一)再者，性平會調查報告所載：「甲師已自我反省並有意願改善不當行為」一節，據教育部提供甲師於教評會審議時所提書面說明，核其內容雖有對於擁抱之行為提出自我反省與領悟之敘述，然結論僅表示會「重新調整與學生的肢體互動方式」，並未承認其行為有不當之處；且大部分之說明內容，仍一再辯解本案係「性平檢舉方式，行學術打壓之實」、「他師干預調查、不友善的『群組』學生策略性串連」、「缺乏直接、積極證據，未依『無罪推定』之原則，遽認性騷擾成立」；或強調「早已未審先判地『服役』半年（停聘）」、「損害程度早已遠遠超過『惕勵』之目的」、「並無任何性騷擾之事實」等作為卸責之詞，並未見確實悔改之意，甲師於教評會審議時對本案所持之態度，與性平會調查報告所稱「頗能展現自我反省態度，堪稱犯後態度良好」，難謂相符。故教評會仍以「甲師已自我反省並有意願改善不當行為」作為懲處由停聘「3年」改停聘「1年」之理由，難謂允當；至「甲師未來倘再有類此行為發生，教評會將予以嚴懲」部分，亦屬本案懲處後甲師若有再犯之究責，與其本次應受之懲處，乃屬二事。

(十二)此外，據教育部提供資料，甲師因違反學術倫理案件，經查證屬實，由111年9月23日臺灣大學教評會111學年度第1次會議決議，認定甲師「操控教學優良及優良導師調查」、「操控教學評鑑」、「利用教師權力操控學生情感」、「違反學術倫理，侵犯學生著作權」、「長年對其他教師進行不當批評」、「違反

該校聘書第4點『專任教師均負有教學、研究、服務、擔任導師、接受評鑑、配合該校及所屬教學單位辦理招生、評鑑及空間使用等相關義務。』及第5點『專任教師對於學生心理、品德、生活、言行等，均應擔負輔導之責任並以身作則。』等行為，違反教師法第32條第1項第1款、第2款、第6款規定，依教師法第18條第1項規定，予以停聘1年10個月，並報經教育部核定。性平會調查報告所載：「甲師為該校資深教師，且在教學、輔導方面表現優異」一節，實難以列為本案「懲處建議」之考量因素，併予指明。

(十三)綜上，臺灣大學公衛學院甲師性騷擾多名學生，經該校性平會調查屬實並審議通過，建議該校依教師法第18條規定核予甲師停聘3年之懲處，嗣該校召開教評會，經由表決通過僅予甲師停聘1年之懲處。依該次教評會之會議紀錄所載，甲師之懲處係依性平會之建議進行投票，惟其中只有停聘「3年」與停聘「1年」之選項，並未記載停聘「1年」係由哪位「出席委員提議」提出，亦未說明由「3年」直接改為「1年」之具體理由；另教評會所謂「性平會亦認定甲師已自我反省並有意願改善不當行為」之理由，業經性平會懲處建議時予以納入考量，教評會復以其作為由停聘「3年」改為停聘「1年」之理由，容有疑義，況甲師於教評會審議時對本案所持之態度，與性平會調查報告所稱「頗能展現自我反省態度，堪稱犯後態度良好」，難謂相符。該校教評會審議本案之經過與懲處之理由，顯有欠妥之處；教育部就該校教評會決議僅予甲師停聘1年之懲處仍予核定，亦失公允。

四、臺灣大學公衛學院甲師性騷擾之1位受害學生雖經性平會協助更換指導教授，然該校卻未主動介入協調論

文之智慧財產權，致該生口試前需重寫論文，嚴重影響其受教權利。臺灣大學未能充分保障學生在揭露性騷擾後免遭反噬，承當起保護學生權益之責任，難卸疏失之責，殊有不當；嗣該校雖已增加指導教授對所指導之研究生為性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，該名研究生得主動請求終止指導關係之規定，以維護受害學生之權益，惟請求之始點是否須於性平會決議性平事件成立之後，以及性平會決議性平事件不成立時，後續師生如何維繫指導之關係與適時提供學生救濟管道（如課業協助、法律協助）等問題之處置方式，均欠周延。

- (一)性平法（112年8月16日修正公布）第24條：「學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。」第42條：「(第1款)校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任。(第2款)前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。(第3款)依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額3倍至5倍之懲罰性賠償金。」行為時防治準則⁸第25條第1項規定：「為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第23條規定，採取下列處置，並報

⁸ 同前註。

主管機關備查：(第1款)彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。(第2款)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。(第3款)避免報復情事。」

- (二)陳訴人向本院陳稱，本案於臺灣大學性平會調查及申復期間，渠等受害學生經性平會協助更換指導教授，惟該校2個月餘後方完成更換指導教授，惟渠等仍受到甲師強占論文智慧財產權威脅學位考試恐不成立，該校從未向受害學生主動告知救濟管道(如課業協助、法律協助)，使得學生獨自面對重新撰寫論文之壓力，該校於保護受害學生受教權上涉嚴重失職。且因受害學生從未接受任何來自教育部之關切或協助，質疑該校是否曾向其主管機關(教育部)報告等語。
- (三)詢據臺灣大學表示，性平事件發生後，在涉案甲師暫時停聘期間，該所有指定其他所上教師，擔任甲師指導學生(包括受害學生與其它未受害學生)的共同指導教授，協助學生完成論文研究。該校性平會針對受害學生，有核准「不需在原指導教授同意下，更換指導教授」。因此，後來受害同學將指導教授改為其他教授。惟更換後之指導教授詢問「臺大研究誠信辦公室」受害同學若以原論文畢業，是否會侵犯原指導老師的智慧財產權。研究誠信辦公室建議，還是須先向原指導教授(甲師)詢問，若學生並無另外發表於期刊論文之打算，是否同意學生以現有內容作為學位論文(學生會在論文註明原指導教授之貢獻)。若原指導教授不同意，則接續採取其他方式處理。然因涉及性平案件，更換後之指導教授與受害學生討論後，受害學生不想與甲師有所

接觸與互動，以避免未來產生更多的紛擾，決定重新撰寫論文。因此，更換後之指導教授指導該學生重新選定題目、分析資料與撰寫論文。基於學生的研究興趣及過去就讀學校的背景，詢問原學校2位老師及可能的研究參與機會，並讓學生利用次級資料進行分析，得以儘快完成新論文，順利畢業等語。

(四)惟據「打造加害環境：以臺大公衛MeToo事件為例」一文所述，本案受害學生之一學生L害怕遭到甲師報復，於臺大性平會協助下更換了指導教授。然而，於學生L的畢業口試前幾天，甲師寫email至學生所屬系所聲稱擁有該生論文部分的智慧財產權，且若未經其同意使用論文，該生的學位考試恐不予承認。由於校方並無正式介入此事，學生L最終只能取消口試、延遲畢業並重寫第2篇論文⁹。無疑因為本次騷擾事件，已嚴重影響學生L之受教權利。顯見，臺灣大學於性平事件發生後，未於第一時間主動介入協調論文之智慧財產權，致該生遲至口試前需重寫論文，嚴重影響其受教權利。

(五)又按「國立臺灣大學論文指導教授與研究生互動準則」(下稱互動準則)第6條規定，增加「性平會決議性平事件成立時，該名研究生得請求該校性平會密件函知系所，以終止指導關係。」以維護受害學生之權益，應予肯認。惟性平會之調查，往往耗費時日，以本案為例，於109年9月22日錄案開始，至110年4月22日第17屆第4次性平會審議通過，已7個月。此期間學生與指導教授關係已產生變化，如何繼續維繫師生之指導關係，顯有疑義；如嗣性平會

⁹ 李柏翰、官晨怡、林峻吉、林耕暉、張竹芬(2023)，「打造加害環境：以臺大公衛MeToo事件為例」，《婦研縱橫》，119，48-59。

決議，至少需6個月之時間或更長，恐將影響學生撰寫論文之時程而延遲畢業。此外，若經性平會調查後不成立，學生不適用互動準則第6條規定，導致無法主動終止與教授關係，後續師生如何維繫指導之關係與適時提供學生救濟管道（如課業協助、法律協助）等問題，均欠缺處置之方式。

(六)此外，上開「打造加害環境：以臺大公衛MeToo事件為例」一文，指出「每個教授會有一個明確的研究主題以申請研究經費，因此，研究生到這個教授的lab，基本上也就是跟著做相關的論文主題，也往往會一併成為該教授的教學助理或研究助理，形成非常明確的『家系』壁壘。因此，教授對學生掌握權力極大，尤其是在已經修課完畢開始寫論文的碩士生，幾乎唯一能接觸到的老師就是自己的指導教授以及教授營造出的規訓系統，這次發生的#MeToo事件，就是學生L的碩士論文、教學助理工作、研究助理工作、學習型助理工作，甚至未來的學術職涯發展，幾乎全權掌握在教授H手上，在產生極度不對等的權力結構下發生的。壁壘分明的家系，讓僅在隔壁辦公室的老師們，都很難知道到底『H家』發生了什麼事情，或是在知道的時候，感覺像是家暴事件，鄰居難以介入。」如何調整壁壘分明的lab文化所導致的師生權力不對等，讓學生有更多機會選擇自己的研究題目、向不同教授學習或擔任教學與研究助理的機會，藉以提高學生學習內容的豐富度，也降低單一教授掌控學生所有資源的風險，亦有探究之必要。

(七)綜上，臺灣大學公衛學院甲師性騷擾之1位受害學生雖經性平會協助更換指導教授，然該校卻未主動介入協調論文之智慧財產權，致該生口試前需重寫論

文，嚴重影響其受教權利。臺灣大學未能充分保障學生在揭露性騷擾後免遭反噬，承當起保護學生權益之責任，難卸疏失之責，殊有不當；嗣該校雖已增加指導教授對所指導之研究生為性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，該名研究生得主動請求終止指導關係之規定，以維護受害學生之權益，惟請求之始點是否須於性平會決議性平事件成立之後，以及性平會決議性平事件不成立時，後續師生如何維繫指導之關係與適時提供學生救濟管道（如課業協助、法律協助）等問題之處置方式，均欠周延。

五、國內各大專院校教評會就教師所涉校園性平事件，往例皆會尊重性平會之調查結果與相關懲處建議，爰教評會決議與性平會建議不同時，應更為謹慎。教育部允應彙整校園性平事件案例之態樣，提供學校性平會懲處建議之參考。學校教評會如欲變更性平會之懲處建議，亦應有明確指引，並附具充分之理由，避免因程序不周引起外界之訾議；另各大專院校對於受害學生得否請求終止指導關係之相關規定不盡相同，教育部允宜研議於性平會調查過程，都有能保障學生受教權的配套措施與透明的流程，並加以法制化。

（一）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，應經教評會審議。」性平法（112年8月16日修正公布）第36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。（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、被害人、檢舉人及行為人。」

- (二)「按師者，所以傳道、授業、解惑者也。學校教師職司培養國家未來主人翁及國民教育之責，聖賢之道尤重於知識技能之傳授，亦即教育首要教導學生重禮義知廉恥、崇法尚紀。且身教應重於言教，教師之所以受敬重，即在於社會大眾普遍以為確實發揮教育功能，教師須具有良好之品德修養，足為學生表率，許以教師較高之道德標準。爰於教師法第14條第1項規定：『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：……六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。……』是以，教師涉性騷擾案件，教評會除應尊重性平會所為之事實判斷，其相關懲處之決議亦不得有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形，並確實依上開相關規定辦理」亦經教育部99年1月27日臺人（二）字第0990008399號函示在案。
- (三)據教育部提供統計資料顯示(如下表)，近10年全國公私立大專校院「教師對學生性騷擾」成立案件，對於性平會建議懲處「停聘以上」之態樣，教評會審議結果核予相同或停聘以上更重懲處者，其中性平會建議懲處「停聘以上」共計12件，復經教評會審議結果，核予相同或停聘以上更重懲處共計11件，惟僅序號2國立臺灣大學之甲師案件，教評會審議結果反由性平會建議懲處「停聘3年」，改核予較輕之「停聘1年」，與全國其他公私立大專校院教評會之實務作法相異，亦與教育部99年1月27日臺人（二）字第0990008399號函示意旨不符。
- (四)按法制上性平會與教評會在處理性平案件中各有權責，教評會具有性平事件最後懲戒之決議權，惟性平會為調查性平事件之權責單位，具有教師性平事件的調查權，凡經性平會依據法定程序完成之調查

報告，並經委員會通過並提出之建議，允應予以尊重。而教評會的主要功能在於評估教師個人的專業表現，其組成之成員雖具有專業能力評估被審核者的學術與教學能力，卻不一定具有專業能力對性平事件進行事實調查，以及判斷其情節重大與否。又按司法院釋字第462號解釋：「各大學校、院、系（所）教師評審委員會，本於專業評量之原則，應選任各該專業領域具有充分專業能力之學者專家先行審查，將其結果報請教師評審委員會評議。教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。」意旨，除非教評會能提出具有性平事件之專業依據與具體理由，否則應尊重性平會的調查結果及建議，並據以做出懲戒的決議，如教評會欲改變性平會之相關懲處建議，自應附具充分之理由。

(五)再據「打造加害環境：以臺大公衛MeToo事件為例」一文所述，「在高度相依的校園體制內，為避免『師師相護』心態所可能導致調查不公正的狀況，性平機制設立了調查權與懲處權分立的制度。然而，就目前臺大校內實務而言，調查委員須具名且完整提出調查報告，針對懲處建議權限之行使卻仍無相關規定。而獨立但不透明的裁量空間與懲處權，逐漸形成第2個『師師相護』的漏洞-重大違法案件即使成立，卻可能獲得輕放且無法申復的結果。在校園脈絡中，懲處不單單只是予以懲戒，更是為受害人發聲、為加害人及社會大眾建立起教育體系的態度¹⁰。」顯見，教育部對於教評會之懲處審議權，尚欠缺明確之指引。

¹⁰ 同前註。

(六)又按教育部113年3月6日修正公布之防治準則第26條第1項規定：「為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第24條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：(第1款)彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。(第2款)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。……」，已新增論文指導教授終止指導關係之相關規定。

(七)另國立臺灣大學於112年10月26日修正通過互動準則，新增第6條有關論文指導教授終止指導關係之相關規定如下：

- 1、指導教授對其指導之研究生為性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，案件經該校性平會決議性平事件成立時，該名研究生得請求該校性平會密件函知系所，以終止指導關係。
- 2、系所收到前項性平會函文之日起，師生指導關係即行終止。系所應立即主動協調雙方簽署「雙方可共同發表原研究計畫成果」協議書或「原研究計畫成果發表權為其中一人所有」協議書，並應於1個月內作出協調結果，以書面通知研究生及指導教授，且副知學院。
- 3、系所依前項規定進行協調時，應基於性平法第23條至第25條及國立臺灣大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點第12條規定之精神，並以研究生能接受之溝通形式為原則，且不得運用可能形

成不對等之權力與地位之方式為之。

(八)惟查國內各大專院校研究生與指導教授間發生性平事件時，對於受害學生請求終止指導關係之規定不一，諸如：國立東華大學性平案件進入程序，會暫時停聘當事人教授，確保師生間不再有接觸；國立暨南國際大學原指導教授為性別事件加害人時，研究生中途更換指導教授，無需取得原指導教授同意；國立臺灣師範大學已訂定「論文指導教授與研究生互動準則」，性騷擾案中研究生要求更換指導教授，經協議後填妥書面申請單經校方核備後，即自動生效；國立中山大學各系所有制定更換指導教授的處理要點¹¹。各大專院校對於受害學生得否請求終止指導關係之相關規定不盡相同。

(九)綜上，國內各大專院校教評會就教師所涉校園性平事件，往例皆會尊重性平會之調查結果與相關懲處建議，爰教評會決議與性平會建議不同時，應更為謹慎。教育部允應彙整校園性平事件案例之態樣，提供學校性平會懲處建議之參考。學校教評會如欲變更性平會之懲處建議，亦應有明確指引，並附具充分之理由，避免因程序不周引起外界之訾議；另各大專院校對於受害學生得否請求終止指導關係之相關規定不盡相同，教育部允宜研議於性平會調查過程，都有能保障學生受教權的配套措施與透明的流程，並加以法制化。

¹¹ 臺大新制！研究生遭教授性騷 可換人指導／研究成果歸屬1個月內決定，保障學生權益。自由時報。112年11月21日。

全國公私立大專校院「教師對學生性騷擾」成立案件，性平會建議懲處
「停聘以上」態樣及教評會審議結果統計表（102-112學年度）

序號	學校	性平會建議懲處 「停聘」以上態樣	教評會審議結果	教評會與性 平會建議懲 處差異
1	國立中正 大學	1年內不得聘任為兼任教 師且應接受心理輔導及 完成8小時性別平等教育 課程。	依專科以上學校兼 任教師聘任辦法第 6條規第1項及第2 項規定。本案免經 教評會審議，予以 終止聘約。	加重。
2	國立臺灣 大學	性騷擾屬實，未達解聘程 度，建議停聘3年。	停聘1年。	減輕。
3	國立雲林 科技大學	解聘4年。	解聘且4年內不得 擔任教師。	相同。
4	朝陽科技 大學	不續聘。	終止契約及不得聘 任教師4年。	加重。
5	台北海洋 技術學院	解聘，移送教評會審議， 審酌案件情節議決1年至 4年不得聘任為教師。	4年不予聘任為教 師。	相同。
6	玄奘大學	解聘。	解聘，且2年內不得 擔任教師。	相同
7		解聘。	終身解聘。	相同
8	輔仁大學	解聘，性騷擾情節重大	終身解聘。	相同
9		解聘，性騷擾情節重大	解聘1年	相同
10		不續聘，情節已不適任教 師	不續聘1年	相同
11	淡江大學	解聘，性騷擾情節重大	終身解聘。	相同
12	元智大學	終身解聘。	終身解聘。	相同

資料來源：教育部提供，本案整理。

參、處理辦法：

- 一、調查意見二、四，糾正國立臺灣大學。
- 二、調查意見三，函請教育部、國立臺灣大學檢討改進見復。
- 三、調查意見一，函請國立臺灣大學參處見復。
- 四、調查意見五，函請教育部參處見復。
- 五、調查意見一、二，函復宿舍案陳訴人。
- 六、調查意見三至五，函復臺大公衛學院案陳訴人。

調查委員：王幼玲

紀惠容

林郁容