

# 大學教師在校園中的性平法律風險

中原大學113學年度全校導師會議

弘理法律事務所 陳又寧律師 113.10.23

## 重要參考法規

- 性別平等教育法
- 性別平等教育法施行細則
- 校園性別事件防治準則
- 行政程序法
- 刑法

# 什麼是校園性別事件？

## □ 性平法第3條第3款

校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：

- (一) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (二) 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
  1. 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
  2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
- (三) 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- (四) 校長或教職員工違反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年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

# 教師、職員、工友、學生的定義？

## □ 性平法第3條第2款

學校、教師、職員、工友及學生：

- (一) 學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
- (二) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
- (三) 職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
- (四) 學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

# 性侵害

## □ 性侵害犯罪防治法第2條第1項

本法用詞，定義如下：

性侵害犯罪：指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

→ 包含強制性交、強制猥褻、乘機性交、利用權勢性交罪等。

## □ 「強制」之定義：

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或「其他違反其意願之方法」而為性交者。所稱其他「違反其意願之方法」，指不以類似於強暴等使達於不能抗拒之程度為必要，惟仍須在客觀上顯然違反被害人之意願，具有壓抑或妨害被害人性自主決定權之作用者。

Q:神棍以「消業障」為由誘騙性行為，是否構成強制性交罪？

# 性侵害

## □ 「利用權勢」之定義：

■ 刑法第228條第1項：「對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者。」

## ■ 最高法院111年度台上字第528號判決：

「刑法第228條第1項之利用權勢性交罪，必須被害人因基於與行為人間特定之支配服從關係，而隱忍屈從於行為人之要求，且未至已違背其意願之程度，而與之為性交者。」

# 案例



## 臺灣橋頭地方檢察署

### 新聞稿

發稿日期：113 年 09 月 16 日

發稿人：襄閱主任檢察官顏郁山

#### 橋頭地檢署偵辦高雄某國立科技大學王姓、唐姓教授違背職務收賄及利用權勢性交罪等案件，業經偵查終結，提起公訴

本案由嚴維德、林世勳檢察官指揮法務部廉政署南部地區調查組、法務部調查局高雄市調查處、高雄市政府警察局婦幼警察隊偵辦，經執行搜索，傳喚被告王○男、唐○欽及鄭○君、劉○麟、葉○沁、江○德、陳○銘、蔡○吉到案訊問後，經仔細過濾相關金流等事證並勾稽被告與證人之供述後，檢察官業於 113 年 9 月 16 日偵查終結提起公訴。

#### 壹、偵查結果

- 一、被告王○男、唐○欽及鄭○君、劉○麟、葉○沁、江○德、陳○銘、蔡○吉等 8 人，均提起公訴。
- 二、起訴罪名：核被告王○男係犯貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款對於違背職務之行為收受賄賂罪嫌及刑法第 213 條公務員登載不實公文書罪嫌；被告唐○欽係犯貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款對於違背職務之行為收受賄賂罪嫌、刑法第 213 條公務員登載不實公文書罪嫌及刑法第 228 條第 1 項利用權勢性交罪嫌；被告鄭○君、劉○麟、葉○沁、江○德、陳○銘、蔡○吉，均係犯貪污治罪條例第 11 條第 4 項、第 1 項對於公務員關於違背職務之行為交付賄賂罪嫌。

#### 貳、簡要犯罪事實

王○男係擔任某國立科技大學教授，於 113 年 9 月 16 日偵查終結提起公訴。

# 性騷擾或性霸凌：綜合判斷標準、合理被害人標準

## □ 性別平等教育法施行細則第2條第2項

本法第3條第3款所定性騷擾或性霸凌之認定，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。

## □ 最高行政法院112年度上字第398號判決

所謂合理被害人標準，係指自被害人之觀點，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言行是否有遭受性騷擾之感受，非謂具有性意味之言行，如對團體中相對多數之人未造成負面觀感，即可無視少數人之主觀感受

## □ 最高行政法院109年度上字第243號判決

性騷擾係以合理被害人即受害人主觀感受作為衡酌基準，行為人之「意圖」尚非構成性騷擾之必備構成要件。



# 案例

自由時報

即時 熱門 政治 軍武 社會 生活 健康 國際

快訊 台股收盤》台積電扯後腿 指數收低小漲 42點



女博士生被教授強迫喇舌，**■**大所長：漱漱口就好。圖與新聞無關（情境圖）

2015/07/20 08:01

〔即時新聞 / 綜合報導〕**■**大學29歲女博士生指控前年九月遭35歲指導教授在研究室強迫喇舌、性侵，教授認了師生戀但否認性侵，校方上月將教授解聘，當時接獲女學生投訴時，研究所所長竟說「女生被接吻漱漱口就好了」，這句話的代價是必須上性平課程8小時。

# 違反與性或性別有關專業倫理

## □ 校園性別事件防治準則第8條

- (一) 校長或教職員工與未成年學生，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為基礎等有違專業倫理之關係。
- (二) 校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或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理之關係。
- (三) 校長或教職員工發現其與學生之關係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主管機關處理。

# 案例

- 成年甲生擔任乙師選修課程兼任研究助理，乙師單身，甲生與男友分手後情緒低落，邀請甲生看電影、用餐以表達關心，希望畢業後保持聯繫，表示願意照顧甲生，是否違反專業倫理？
- 成年甲生是乙師的指導研究師，每天至少發一封信給甲生，除討論論文外，也曾出現以下內容：「每天都很期待看到你」、「跟你討論問題讓我覺得變年輕」，是否違反專業倫理？

（案例事實擷取自教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」113.5）

# 程序中處置-教師停聘

## □ 教師法第22條

(一)教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一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**六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。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：

一、第十四條第一項第四款至第六款情形。

二、第十五條第一項第一款或第二款情形。

(二)教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以**停聘**三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。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，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：

一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。

二、第十五條第一項第三款至第五款情形。

(三)前二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。

# 程序中處置

## □ 校園性別事件防治準則第26條

(一)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二十四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

一、**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。

二、**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。**

三、**避免報復情事。**

四、**預防、減低行為人再度加害之可能。**

五、**其他性平會認為必要之處置。**

(二)當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

(三)前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

# 程序中處置

## □ 校園性別事件防治準則第29條

- (一)性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。
- (二)前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

# 對於行為人之處置

## □ 性平法第26條

- (一)校園性別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。
- (二)學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：
  - 一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
  - 二、接受八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。
- (三)前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。
- (四)校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。
- (五)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。
- (六)第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。
- (七)第二項第一款之處置，當事人均為學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

# 對於行為人之處置

## □ 性平法第29條

(一)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，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為。

二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，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，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

(二)有前項第一款情事者，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；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。



# 通報義務

## □ 性平法第22條

- (一)學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：
- 一、向學校主管機關通報。**(若違反→性平法43(I)：3-15萬元罰鍰)**
  - 二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報。
- (二)學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。**(若違反→性平法43(I)：3-15萬元罰鍰)**
- (三)學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。**(若違反→性平法43(II)：3-15萬元罰鍰)**

# 保密義務

## □ 性平法第23條

- (一) 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。
- (二) 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。

(若違反→性平法43(II)：1-15萬元罰鍰)

# 保障被害人受教權、工作權

## □ 性別平等教育法第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。

(若違反→性平法43(II)：1-15萬元罰鍰)

感謝聆聽  
歡迎提問