

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第10號

上訴人 李宗政
訴訟代理人 蘇慶良律師
被上訴人 朝陽科技大學

法定代理人 鄭道明
訴訟代理人 易秉諒
蔡順旭律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於民國112年1月19日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第241號第一審判決提起上訴，本院於113年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按教師法第14條第3項規定，主管教育行政機關就學校報請對教師之解聘、停聘或不續聘之核准，其有使學校得對教師為解聘、停聘或不續聘行為之效果，性質上為形成私法效果之行政處分，受解聘、停聘或不續聘之教師固可對該核准處分提起行政爭訟，然對於學校解聘、停聘或不續聘行為是否合法有效有爭議，仍應視該學校為公立或私立學校而定其為公法爭議或私法爭議，而分別循行政訴訟或民事訴訟途徑尋求救濟。又教師法第33條規定：「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟」即是此意（最高法院99年度台上字第1202號判決及最高行政法院96年度裁字第1816號裁定意旨參照）。準此，被上訴人既為私立學校，被上訴人對上訴人之解聘行為是否合法有所爭議，屬於私法爭議，上訴人自可循民事訴訟途徑尋求救濟。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而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，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決先例意旨參照）。上訴人主張被上訴人終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被上訴人所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

三、按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，民事訴訟法第446條第1項定有明文。上訴人上訴聲明第二項原為：確認上訴人與被上訴人之僱傭關係自民國109年10月6日起至112年10月5日止存在（見本院卷第5頁），嗣於112年10月16日將上開聲明變更為：確認上訴人與被上訴人之僱傭關係自109年10月6日起至110年7月31日止存在（見本院卷第256頁），僅係就應受判決事項之聲明為減縮，合於民事訴訟法第255條第1項第3款之規定，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人主張：

伊自88年8月1日起受聘於被上訴人，擔任企業管理系助理教授，嗣於109年4月27日遭被上訴人以伊有對訴外人甲生（真實姓名年籍詳偵查卷不公開卷資料袋內）於107年7月5日為性騷擾及於同年7月26日為性侵害為由，經被上訴人108年第1學期第2次性別平等教育委員會（下稱性平會）會議決議，依103年6月18日修正之教師法（下稱103年版教師法）第14第1項第8款（即現行法條第14條第1項第4款，以下引述之教師法若無特別說明，均指103年版教師法）規定予以解聘，並於109年9月30日通知上訴人上開解聘經教育部同意，而於109年10月6日解聘生效。然甲生對伊提告妨害性自主案件，

經臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢署）檢察官偵查結果認上訴人與訴外人甲生間性行為，係交往期間兩情相悅所發生，於109年11月4日以109年度偵字第14862號為不起訴處分確定（下稱系爭刑案）。被上訴人僅憑甲生單方說詞即解聘伊，所為之解聘有重大瑕疵。另性平會調查報告係於109年3月10日決議，並於109年3月19日函覆伊，伊先後於109年5月22日、109年7月8日提出申復、申訴，被上訴人於109年12月1日始駁回申訴，然卻於申訴期間即將伊解聘，已違反勞資爭議處理法第8條規定，被上訴人終止契約亦屬不合法等情。爰依兩造間之僱傭契約，求為確認兩造間之僱傭關係於109年10月6日起至110年7月31日止期間存在之判決等語。

二、被上訴人則以

伊因訴外人即學校之A教師於108年9月23日知悉上訴人對甲生為疑似性騷擾行為，並通報伊，伊旋於24小時內完成校安通報，A教師復於108年9月27日以書面向伊檢舉該疑似性騷擾事件，經學校性平會受理檢舉後，組成性平調查小組進行調查，於109年3月10日作成性平調查報告（下稱系爭調查報告），並決議依教師法第14條第1項第8款規定解聘上訴人，伊於109年4月24日以朝性平字第0000000000號函檢附系爭調查報告通知上訴人，繼依教育部109年9月24日臺教人(三)字第0000000000號函，於109年9月30日以朝人字第0000000000號函通知解聘上訴人，伊已嚴守行政調查程序依教師法解聘上訴人，並無違誤。至系爭刑案係認定上訴人於107年11月2日對甲生未構成利用權勢性交，與系爭調查報告認定上訴人於107年7月5日成立性騷擾行為，及於107年7月26日成立權勢猥褻行為，二者事實顯屬不同，上訴人以此主張被上訴人違法解聘，自不可採。又上訴人對受其具有權力支配關係之甲生為性騷擾、性侵害之行為，經伊依法組成性平小組召開性平會調查屬實，且就上訴人有無涉校園疑似性騷擾、性侵害事件之行為事實，有判斷餘地。伊為確保學生受教環境，於客觀上已難期待採用解聘以外之懲處手段，以繼續兩造之僱傭關係，上訴人行為實屬違反勞動契約或工作規則，且達情節重大之程度，依教師法、性別平等教育法、兩造間之聘約

等解聘上訴人，合於解僱最後手段性，是兩造間之僱傭契約既經被上訴人合法終止，兩造間即無僱傭關係存在等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服原判決，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係自109年10月6日起至110年7月31日止存在之判決。被上訴人之答辯聲明：上訴駁回（上訴人就其餘敗訴部分即請求被上訴人給付積欠薪資169萬6644元本息，及自111年4月5日起至復職日止，按月給付薪資部分，均未據聲明不服，非本院審理範圍，不予贅述）。

四、得心證之理由

(一)按學校與教師之聘任關係，在法律上屬僱傭關係（最高法院77年度台上字第1517號判決意旨參照）。又勞動基準法（下稱勞基法）適用於一切勞雇關係，但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之，勞基法第3條第3項定有明文。另依行政院勞工委員會（89）台勞動一字第0056818號函，私立各級學校之教師、職員不適用勞基法；故屬私立學校編制內教師、職員及編制外僅從事教學工作之教師，不適用勞基法。而按本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之，教師法第3條第1項亦有明文。是教師法已針對私立學校教師之薪津結構及退休等勞動條件為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性規定不同，應適用上開規定。兩造均不爭執上訴人自88年8月1日起受聘為被上訴人企業管理系助理教授，薪資有本薪、專業加給、導師費，每月薪資為9萬4,258元等情（見本院卷第92頁不爭執事項1.），是上訴人係受聘為私立學校編制內之有給職教師，其遭被上訴人以教師法第14條第1項第8款規定解聘，依前揭說明關於兩造間是否存在僱傭關係之審查不適用勞基法，合先說明。

(二)又上訴人主張被上訴人於109年4月24日以108年第1學期第2次性平會決議，依教師法14條第1項第8款規定將其解聘，復經教育部以109年9月24日臺教人(三)字第0000000000函核定被

上訴人解聘上訴人後，被上訴人並依該函以109年9月30日朝人字0000000000號通知上訴人解聘生效日，為該通知送達之次日等情，為被上訴人所不爭執（見本院卷第92-93頁不爭執事項2.至3.），且有被上訴人朝陽科技大學108學年度第1學期性別平等教育委員會0000000案「性別平等事件審議小組」第1次會議紀錄（見原審卷第117-118頁）、被上訴人函、系爭調查報告、教育部函（見原審卷第119-151頁）附卷可稽，堪信屬實。惟上訴人主張遭被上訴人違法解聘，則為被上訴人所爭執，並以前詞置辯，是本件兩造主要之爭點即為：(一)被上訴人之解聘程序是否合法。(二)被上訴人之解聘是否符合教師法第14條第1項第8、9款規定。

(三)被上訴人解聘上訴人之程序合法：

- 1.按教師資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等悉依本法之規定。教師聘任後有下列各款之一者，得予解聘：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；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。教師法第2條、第14條第1項第8款、第9款第4項分別定有明文。
- 2.依兩造所不爭執被上訴人之A教師於108年9月23日知悉上訴人對指導之學生甲生為疑似性騷擾行為，並通報被上訴人，被上訴人旋於24小時內完成校園安全通報，A教師復於108年9月27日以書面向被上訴人檢舉該疑似性騷擾事件（見原審卷第115頁檢舉申請書），經被上訴人性平會受理檢舉後，組成性平調查小組進行調查（見本院卷第93-94頁），及被上訴人於109年4月24日以108年第1學期第2次性平會決議，以教師法14條第1項第8款規定解聘上訴人，並經教育部以109年9月24日臺教人(三)字第0000000000函核定被上訴人解聘上訴人，被上訴人復依該函以109年9月30日朝人字0000000000號通知上訴人解聘生效日，為該通知送達之次日（解聘生效日為109年10月6日）等事件歷程，可知被上訴人於接獲檢舉後，隨即由性平會於108年9月30日召開第一次

會議，以本案疑似師對生之性騷擾事件，決議依性別平等教育法（下稱性平法）第30條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第17條、第18條、第25條規定成立調查小組，並於調查後，於109年3月10日提出調查報告及處理建議，繼由被上訴人依教師法第26條第1項規定報主管機關教育部核准，並同時以109年4月24日發函附理由通知性平會解聘之決議，及申復期間、方式，俟教育部於109年9月24日核定後，被上訴人方於109年9月30日以朝人字第0000000000號函通知上訴人為解聘之意思表示，故被上訴人已遵循上開程序，對上訴人為解聘，程序上並無不合法之情形。

3. 上訴人雖主張於教育部核定前，被上訴人不應解聘云云；惟按學校對於校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，係交由學校內部設立之性平會調查處理；性平會於調查完成後，應提出調查報告及處理建議，由學校依據相關法令規定議處，並將處理結果通知申請人、檢舉人及行為人。足見，學校就校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，始為最終作成具體決定而對外發生法律規制效力之行政機關，此對照性別平等教育法第32條第1項規定，行為人對於第33條第1項即學校於接獲調查報告後，依本法或相關法令規定議處之處理結果有不服者，得提起申復；對申復結果不服，得依同法第34條規定提起救濟，益臻明瞭。依此，學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件處理過程中，將調查小組作成之調查報告及性平會會議紀錄檢送通知行為人，僅屬觀念通知（最高行政法院108年度判字第327號判決意旨參照）。被上訴人於109年4月24日發函告知108年第1學期第2次性平會決議，以教師法14條第1項第8款規定解聘上訴人，依上開說明，被上訴人將調查小組作成之調查報告及性平會會議紀錄檢送通知上訴人，僅屬觀念通知，並非行政處分，亦非解聘之意思表示，是上訴人顯有誤會，其此部分主張尚非可採。至上訴人主張被上訴人於109年12月1日駁回申訴前，解聘上訴人違反勞資爭議處理法第8條規定云云；惟勞資爭議處理法第8條規定，勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因

該勞資爭議事件而罷工、怠工或為其他影響工作秩序之行為。勞資爭議處理法第7條、第8條分別定有明文。上開立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大（最高法院98年度台再字第47號判決意旨參照），顯與被上訴人得否在上訴人提出申復、申訴程序期間解聘上訴人無關。是上訴人此部分所辯亦不可採。

4.另上訴人主張甲生於000年0月00日論文口試通過一節，為被上訴人所不爭執，惟其主張甲生自論文口試通過後已不具被上訴人之學生身分，則為被上訴人所爭執，並抗辯甲生於000年0月00日畢業離校前，仍為學生身分等語。經查：

(1)依被上訴人107學年度碩士學位考試辦法第12條第1項、第13條第1項分別規定「通過學位考試之研究生，應於考試通過後將論文電子檔案或報告繳送系（所）辦公室，並檢具經指導教授簽字同意已修訂完成之紙本論文或報告之正本兩冊至教務處，並以文件、錄影帶、錄音帶、光碟或其他方式，連同電子檔送國家圖書館及本校圖書館保存之，且以不得抽換為原則，並應依本校『數位化學位論文蒐集辦法』上傳論文或報告。」、「通過學位考試但無法於規定期限內完成論文或報告修正及繳交者，將視為延修生，並將學位考試成績保留於系（所）辦公室，俟論文或報告修正完成並繳交後，始符合畢業資格…」規定（見本院卷第153-154頁）。可知，被上訴人學校碩士班學生縱已通過學位考試，仍應於規定期限內完成論文或報告修正及繳交，始符合畢業資格，反之，未於規定期限內完成論文或報告修正及繳交者，視為延修生，應仍具學生身分。

(2)參之被上訴人所提出之甲生之學生歷年在學狀況表（見本院卷第155頁）甲生就讀被上訴人學校之碩士班期間為105學年度（即105年9月1日）至107年8月16日應屆畢業，且觀甲生之畢業生離校關卡查詢資料所示（見本院卷第157頁），甲生之碩士論文及電子檔繳交審核日期均係在107年8月16日。可見，甲生於其論文口試通過之107年7月18日至107年8月16日畢業之期間尚具有學生身分，上訴人與甲生間於此期間，

仍具有教育監督從屬關係無疑，是上訴人主張其與甲生間於107年7月18日論文口試後即無指導教授師生關係，即不可採。

(四)被上訴人之解聘符合教師法第14條第1項第8款規定：

- 1.按私立學校與教師間基於聘用契約所形成之法律關係，為私法上之契約關係，私立學校對教師解聘並報經教育主管機關核准，雖可產生形式之存續力，而形成一定之法律效果。惟倘被解聘之教師以學校之解聘不合法為理由，向民事法院提起確認其雙方聘任（或聘僱）關係存否之訴訟時，本於法官依據法律審判獨立之原則，法院即應就學校之解僱是否合法？作實質上（包括程序與實體）之審認，不當然受上述形式存續力之拘束，俾教師之權益仍有獲得最終救濟之機會。至於法院在審理時，應採取何種程度（高密度或低密度）之審查基準係另一問題（最高法院102年度台上字第1607號判決意旨參照）。
- 2.依性平法第32條第1項及第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。」、第35條規定：「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。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。」。觀其立法理由以調查處理違反本法規定或校園性侵害或性騷擾事件之性別平等教育委員會或調查小組，依本法規定均應具有性別平等意識及相關專業能力，故其調查報告應符合專業、公正及中立之要求，爰於第2項明定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。可知鑑於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，不應自行調查。茲依前揭規定可知，就學校及主管機關對於與本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。然法院基於訴訟之職權就事實之認定調查原則，必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，依性平法第35條第2項規定，法院對於相關事實之認定，只是「應審酌」各級性平會之調查報告，而不是受其拘束，法院就該調查報告之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心證，並於判決理由中，就事實認定之結果，敘明得心證之理由。是有關性平會之調查報告相關事實認定部分，與不確定法律概念之解釋與涵攝無涉，應由法院依職權調查證據後予以判斷，並無尊重行政機關判斷餘地問題。是被上訴人雖抗辯性平會之調查小組，就上訴人是否有性騷擾或性侵害行為事實認定，有判斷餘地等語，然依上開說明，並不影響本院依職權調查證據後予以判斷。

3. 上訴人於107年7月5日對甲生之行為，符合100年6月22日修正公布之性平法（以下若未另予說明，均指100年6月22日修正公布之性平法）第2條第4項規定之性騷擾行為：

(1) 按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。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。又本法第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。性平法第2條第4項及性平法施行細則第2條第2項分別定有明文。

(2) 依上訴人於108年10月24日接受學校性平會調查時陳述：於107年7月1至4日赴河南提供駐點診斷諮詢服務期間，雖然僅

由甲生及伊兩人成行，但所有行程中，皆由該公司核心主管、亦為本系系友林○○小姐安排入住該公司員工宿舍，以利集體行動。甲生不僅充分參與討論，完成詳盡之會議與訪談紀錄。然而，於河南清豐準備回台當日下午，前往機場途中，因對向車輛突然迴轉導致我方車輛因反應過劇而差點翻覆，那一瞬間甲生緊抓我的手長達數分鐘，導致原本亦師亦友的情誼有了變化等語（見本院卷第342頁）；再參之甲生於學校性平會調查時陳述：上訴人於107年7月5日凌晨對我告白時，他訴說：「我自己短時間內，無法跟妳像正常男女朋友般親密相處，但是我會努力，我希望妳能接受我們之間彼此不僅僅只是師生，更是工作上親密的夥伴，或像紅粉知己般的相處模式，當時他有告訴我，若我還無法接受他的追求，也不需要因為畢業論文撰寫的進度產生內心的壓力」等語，當時乍聽之下，心想尚未畢業，若不接受他的追求，能順利畢業嗎？上訴人的一席話我除了緊張、震驚，更多的是內心的壓力等語（見本院卷第335-336頁）。可知上訴人不僅不爭執甲生所陳上訴人於107年7月5日凌晨，曾主動向甲生表示愛意之事實，更進一步說明上訴人係於107年7月4日自大陸地區返台途中，因行車意外事故，使其對甲生之情誼舜間發生變化，對甲生產生情愫。且兩造均不爭執上訴人案發時為有妻小之已婚人士，其竟僅因甲生於突遭行車意外事故受到驚嚇情況，而在非常情況下致短暫數分鐘緊握上訴人之手，即對甲生產生超越師生關係之情感，未嚴守師生份際，已有不當。

(3)又觀上訴人與甲生於000年0月0日至7月9日line對話內容

（見本院卷第421-443頁），可見上訴人除學業及工作事項以外，另不斷對甲生傳送想看到甲生、欣賞甲生、期待與甲生一起，想當甲生最親密的伴侶及跑步經過甲生家等等示愛訊息，而甲生則除適度回應外，並告知以後不使用曖昧貼圖、及以「夥伴就是部署、同事」、「我會分的很清楚」、「這兩天不斷回想之前的相處，心確實動搖了，可是理智告知訴我，我是不對的」、「因為您一直提醒著我，您有重大的責任要承擔」、「以後我會注意用詞與行為」、「你可以

享受多欠一感，我沒辦法」等文字表達婉拒上訴人感情。而上訴人與甲生間於107年7月4日返台前，仍僅止於師生關係，足證上訴人於107年7月5日突對上訴人表達愛意，且上訴人係已婚有家室之師長，衡情確足以造成甲生之困擾與壓力。再者，上訴人身為被上訴人學校專任教師，與學生間本有著權力不均等之結構性差距，且上訴人不僅毫無自覺其身為男性、專任教師、論文指導教授之身分所具備之優勢地位，相較於身為女性學生之甲生間有著難以抗衡之權力差距，復任由自己對甲生產生不當男女之情，更率爾以已婚身分對未婚之甲生傳達情感追求而具性暗示之言語，上訴人之言行，實已欠缺性別尊重意識，亦創造敵意性之性別環境，足令甲生感到壓力之不舒服、不被尊重之情境，而侵害甲生之人格尊嚴。由上述各情，並參之93年6月23日公布之性平法第30條第7項之立法意旨，所揭示鑑於權力差距包括性別、身分、地位、知識、體力等差距，如主管部屬間、男女間、師生間、家長家屬間，由於校園性騷擾性侵害事件多涉及當事雙方之地位結構差異，於明定調查小組於調查處理時，應審酌權力差異因素等情，堪認上訴人於107年7月5日主動對甲生示愛之行為，已構成性平法第2條第4項規定之性騷擾行為。

4.上訴人於107年7月26日對甲女之行為，符合版性平法第2條第3項規定之性侵害行為：

(1)按性侵害指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為；又「性侵害犯罪」指觸犯刑法第221條至第337條、第228條、第229條、第332條第2項第2款、第334條第2項第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。性平法第2條第3項、性侵害犯罪防治法第2條第1款分別定有明文。又對於因親屬、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，處6月以上5年以下有期徒刑。因前項情形而為猥褻之行為者，處3年以下有期徒刑。刑法第228條第1項、第2項亦有明文。是教師對於因教育關係受自己監督之學生，利用權

勢或機會而為猥褻之行為者，即屬性平法第2條第3項所規範之性侵害之行為。

(2)甲生就上訴人於107年7月26日對其強制猥褻行為之經過，於學校性平會調查時陳述：7月26日早上林○○請我們先在宿舍等她，她先進公司處理事情，約中午再回來帶我們外出用餐，她出門上班後，上訴人無遵守出發的承諾不逾矩，就跑到床上抱我，老師就上下其手撫摸我的胸部、臀部、下體、接著脫掉我的寬鬆長褲，我有用手擋住老師要推他，老師就手伸進我的內衣裡面，要把我的衣服脫掉。我就跟老師說我的月事剛到，這裡是林○○的宿舍，我不喜歡月事期間性行為等語（見本院卷第336頁）；而上訴人於調查中亦自承：在林○○的宿舍時我們有擁抱、也有裸上身，期間甲生都沒有拒絕也沒有喊停，接著到了要撫摸下體時甲生突然喊停，我就停止了等情（見本院卷第342頁），足認上訴人就107年7月26日，有利用與甲生在林○○房間獨處，進而對甲生有親吻、擁抱、撫摸胸部等行為，且於撫摸甲生下體時，即遭甲生制止等情並不爭執，此部分與甲生所陳述相符。

(3)按性侵害犯罪之被害人，究係採取何種自我保護舉措，或有何情緒反應，並無固定之模式。自應綜合各種主、客觀因素，依社會通念，在經驗法則及論理法則之支配下詳予判斷，尤不得將性別刻板印象及對於性侵害必須為完美被害人之迷思加諸於被害人身上（最高法院112年度台上字第3115號刑事判決意旨參照）。上訴人雖辯稱與甲生上開行為係出於與甲生兩情相悅而合意發生之行為云云；然查，上訴人身為男性、教師身分，於107年7月24日至同年7月27日在中國上海企業診斷期間，與兩位身為異性之女性（即甲生及林○○）同住一處，上訴人不僅未慮及與甲生一起寄宿於女性之宿舍此等行為容有逾師生份際之嫌，而未予避嫌，已有未當。其更於107年7月26日趁林○○外出辦公之時，利用與甲生獨處之機會，對甲生為親吻、擁抱、撫摸胸部，甚至欲進而撫摸甲生下體等客觀上足以刺激性慾，主觀上足以滿足自身性慾之猥褻行為。以斯時上訴人與甲生間仍有師生關係之客觀情狀下，甲生之論文亦需經上訴人之簽名，而基於遵從

上訴人指導教授身分，實難以拒絕上訴人踰矩之行為，性自主之意思決定必然受此等上下隸屬之教育權勢關係所限制；佐之甲生當時雖已完成碩士論文口試，但甲生陳述欲報考之博士班需上訴人之推薦信一節，未為上訴人所爭執，可知甲生仍抱持對上訴人之專業知識具相當之推崇、景仰與學術倫理信賴關係，上訴人顯係利用甲生對其之特殊教育監督關係之心理狀態，而對甲生為上述性侵害行為。是上訴人辯稱其與甲生因相處產生情愫進而為兩情相悅之行為，不足憑採。

(4)又按刑法第228條第2項之利用權勢猥褻罪，係指對於因親屬、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，利用監督之權勢，予以進行猥褻行為而言，亦即被害人係處於行為人權勢之下，無奈隱忍而屈從，然此屈從尚未至已明顯違背意願之程度，始克當之（最高法院108年度台上字第4157號刑事判決意旨參照）。上訴人身為專任教師，亦為甲生之碩士論文指導教授，二者間本存有教育之支配從屬關係，於此關係存續中，甲生之主觀認知、心理狀態將受該利害關係所形成之精神壓力束縛，依上開說明，甲生難以反抗上訴人於無形中利用此利害關係所為之行為，不以完全壓制甲生之性自主意思決定為必要，易而言之，即上訴人利用教育上下隸屬關係，令甲生隱忍屈從於此等關係，致甲生性自主意思決定遭受一定程度之壓制，迫使其不敢反抗即已該當。故爾，甲生於000年0月00日既仍為被上訴人學校之學生，上訴人該權勢關係客觀上斯時仍然存在，甲生主觀上認知性自主受壓抑，已如前述，則上訴人對甲生為親吻、擁抱、撫摸胸部之猥褻行為，即應該當刑法第228條第2項之利用權勢猥褻罪，而成立性平法第2條第3項規定之性侵害行為無誤。

5.另上訴人主張其與甲生因有男女之情，其配偶對甲生起訴請求損害賠償勝訴一節，業據提出原審法院110年度訴字第2327號民事判決為證（見原審卷第295-299頁），且經本院調取該案卷宗核閱無誤，復為被上訴人所不爭執，固堪信為真實。惟甲生於000年0月00日之後，縱使與上訴人產生男女之情誼，亦與上開108年7月5日、同年月26日之行為無涉，

