

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：林○辰

出生日期：○○○

身分證字號：○○○

住居所：○○○

服務學校及職稱：○○○

原措施學校：○○○

地址：○○○

代表人：○○○

申 訴 事 由：申訴人不服原措施學校 110 年 1 月 4 日 ○○○ 號函核予「解聘，一年不得聘任、任用、進用或運用。」，申訴人不服該處分，經申復後仍不服，爰依法向本會提起申訴一案，本會評議決議如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由、希望獲得之具體補救如下：

(一)按「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以書面為之。」有教師法第 42 條第 1、3 項明文規定。

(二)查申訴人前為 ○○○ 代理教師，經該校性別平等委員會以校安通報 ○○○ 號調查報告（下簡稱原調查報告），認為申訴人對相對人即被行為人 A 生所為之校園性騷擾事件成立，並以民國（下同）110 年 1 月 4 日 ○○○ 號函對申訴人為「解聘；一年不得聘任、任用、進用或運用」之決議（下簡稱原調查報告）。申訴人不服，復於 110 年 1 月 25 日提出申復，經該校組成審議小組審議後，於 110 年 3 月 16 日函覆結果認申復無理由（下簡稱原申復決定）。申訴人對上開結果不服，於法定期間依性別平等教育法第 34 條第 1 款規定，提出本件申訴。

(三) 經查：

1. 原調查報告書有未善盡調查之重大瑕疵：

(1)查原調查報告中僅有 A 生、B 生及 C 生之供述，卻絲毫無任何指述行為或事件發生之正確時間、地點，則原調查報告所指申訴人對 A 生所涉本件肢體行為或言語內容之性騷擾行為，究分別於何時間發生，顯然均仍未明。(2) 觀原調查報告所載第二點有關肢體及言語性騷擾部分之內容，A 生雖然表示「不清楚行為人甲師的目的，這些行為讓我覺得很噁心，感到不勝其煩，覺得是在性騷擾我。」云云。然比

對 B 生之供述：「行為人甲師會聊一些男女之間的事給我們聽，有次他提到他跟校內乙師發生性關係，A 生對這些事很好奇，因此答應要出來玩」云云，則申訴人縱曾有對 A 生等人說過男女之間的事，該言詞或仍有不當，然亦須再視 A 生聽聞後之感受，始能判斷此舉是否確實已對 A 生造成性騷擾。B 生既陳稱「男女之間的事」係 A 生好奇自己想聽，則 A 生因感好奇要求想聽，申訴人因拗不過 A 生好奇而為滿足其好奇而講述一些「男女之間的事」，A 生是否聽聞後因此頗覺開心？抑或聽聞後竟感受不快、甚有因此影響 A 生之人格尊嚴、學習之機會或表現？(3) 復再比對 C 生之供述內容：「我聽他們說行為人甲師摸 A 生的大腿…當時車上有我、A 生、B 生、D 生，他就刻意對 A 生搔癢，A 生就一直躲」、「就讀國小的某天下午的下課時間，行為人甲師曾經對我、A 生、B 生聊到說他下午去打炮。另外也聽說，他提到他跟校內乙師一起喝酒之後就一起睡覺，應該是想吸引我們聽八卦吧。」云云，然觀 C 生之陳述，其所目睹之「刻意對 A 生搔癢，A 生就一直躲」等情節，申訴人究係基於與 A 生互動玩鬧之動機，抑或單方面對 A 生突生性騷擾之意圖？A 生一直躲是因為搔癢難耐抑或厭惡申訴人？B 生就此等疑義均未清楚說明，原調查報告本應就上開疑義詳為調查、詢問雙方當事人提出積極證據以實其說，及供審酌比對，然卻未進一步請 B 生澄清、或請 A 生就此部分說明事件原委，當時是否尚有其他人在場？發生之時間及地點又分別為何？上開疑義全然未見原調查報告逐一敘明無庸再予調查之理由，甚至未見絲毫調查之痕跡。僅憑一疑點重重之性平報告，即因此斷送一位年輕教師的生涯，實顯草率！對申訴人而言更不足以招折服。

2. 原申復決定未依法審酌上情予以糾正，對下列足以影響原調查認定之新事實、新證據，更有審查怠惰及違法之虞：(1) 按「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。」有性別教育平等法第 32 條第 3 項明文規定。復依教育部就各級學校處理校園性侵害或性騷擾事件適用說明：「足以影響原調查認定之新事實、新證據；所謂新事實、新證據，係指原調查程序時已存在，但於該程序內未經調查斟酌者而言。」(2) 查 A 生指訴申訴人對其為本件性騷擾之時間點似為 107 年 6、7 月間，然因原調查報告未盡詳實，就事件發生之時間點全然未載，致無從知悉本件性騷擾所發生之時間究指何時？則 A 生指述發生性騷擾行為的時間點，究竟是否為 107 年 6、7 月間？即有疑義。縱如前述，A 生指述本件事發時間為 107 年 6、7 月間，A 生並因申訴人之舉動而對申訴人十分反感甚至出現覺得噁心之感受，A 生對於申訴人應避之唯恐不及。惟 A 生於「本件事發後」，卻仍於 108 年 1 月間，與申訴人已不具同校師生關係，卻親筆書寫新年賀卡予申訴人；另 A 生於 107 年 9 月 4 日因故得知申訴人與 A 生學長余 O 毅相約打球，更曾主動要求余 O 毅要申訴人提前至相約池點，因 A 生想跟申訴人聊天，此亦有余 O 毅轉傳予申訴人之訊息中，記載 A 生稱「欸，你叫林 O 辰早一點來，不要說是我說的喔」、「你可不可以叫他早一點到」等內容。此均足徵 A 生對於申訴人並未如其主張受申訴人性騷擾行為後出現反感、噁心等感受，則本件 A 生所訴是否全然無疑？申訴人又是否確有構成性騷擾之嚴刑，更有待商榷。原申復決定竟認為上開事實無庸再予釐清調查，遽駁回申復，已難認無審查怠惰之嫌！(3) 又查，A 生於接受調查後，突於 110 年 1 月

間以其另一支 Instagram 帳號與申訴人聯繫，內容係：「雖然你都封鎖了～但我還有這隻你沒封到～沒有特別的用意，就想問你，想不想聽我怎麼想的，看了你的貼文，發現有些誤會其實挺深的，沒有要害你，要講清楚看這次吧」等內容，敘述本件始末及原委，並於訊息中表明「截圖也刪了」，「給你一句欠你很久的道歉」。由該對話內容可知，A 生提供給原調查小組之截圖究竟是否完整，已有疑義；且 A 生自己主動來訊表達道歉，更言明其實本件不過是自己與同學早自修聊天過程中被班導聽聞而通報，由此是否 A 生本無認為申復人之言行有何性騷擾之意圖？僅因導師通報始為不利申訴人之陳述，即有重大疑義！此部分之證據既為原調查時所未呈現之新事實、新證據，更有足以影響原調查認定結果之可能，原申復決定卻以前述事證既非原調查程序時即提出、當然無從審查為由，不予理會此對本案認定攸關重大，深切影響申訴人教職生涯之事證資料，仍認無重新發回調查之必要而逕予做出申復無理由之決定，嚴重影響申訴人之答辯權及澄清事實之機會。此更明顯違反性平法規定而有違法之嫌！則做成原措施決議之原調查報告及申復決定，既係基於事實未明、證據矛盾、A 生自承於調查期間之供述或有誤會等嚴重瑕疵之前提下，而做出錯誤的處分，則原措施自應予以撤銷！(4)原措施對申訴人作出「解聘；一年內不得聘任、任用、進用或運用」之處分，恐有違比例原則：按「兼任、代課及代理教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任、代課及代理教師：一、經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止聘約之必要。」；又「兼任、代課及代理教師於受聘期間，享有下列權利：四、對各該主管機關或學校有關其個人待遇及終止聘約之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用本法之申訴程序，請求救濟。」分別有高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款及第 14 條第 4 款規定可參。次查申復制度之立法目的係賦予學校或主管機關行政審查之權限，以確認性別平等委員會調查結果之正確性。然申訴人於申復程序中所提出之相關資料及疑義，申復審議小組全然不採不查不審酌，致申復人喪失救濟之機會與釐正事實之時機，已嚴重影響申訴人之工作權益及名譽捍衛。況依前揭高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款及第 14 條第 4 款等規定可知，原調查報告既存首揭重大瑕疵而應仍無法「確定」申訴人有何性騷擾之言行，申訴人原更可透過申復程序，積極救濟並駁斥自己遭 A 生任意污指有性騷擾等言行，且原調查報告草率調查，申復程序卻鄉愿以對，不敢指正原調查報告之重大瑕疵，更以申訴人未能及時提出「於調查程序結束後」始出現之新證據，無從審查為由，逕認申復無理由，更因此斷送申訴人請求調查之機會，在未能正確調查申訴人究竟有無 A 生指訴之性騷擾言行前，則憑原調查報告及申復決定所做成「解聘；一年內不符聘任、任用、進用或運用」之原措施處分，自應失其附麗而應予撤銷。另審酌原調查報告主文係：「行為人甲師對 A 生所為之校園性騷擾事件成立，惟非屬情節重大，移請原措施學校性別平等教育委員會及教師評審委員會議處」等語，既非屬情節重大，是否仍應做成：「解聘；一年內不得聘任、任用、進用或運用」之原措施處分內容，即有待商榷。為能達成性平法設立所揭示之促進性別地位之實質平等及維護人格尊嚴等目的，是否仍應考量原措施手段與欲達成之目

的間有無符合比例原則，是否可先選擇足以使申訴人不至於再犯、有機會可以令其改善其教學方式及對待學生之態度、促其得繼續奉獻其教學熱忱、戮力於教學、並得以兼顧其家庭生活等目的之方法，作成適法之處分？何以原措施只選擇處罰較為嚴重、將使申訴人改變身份並喪失教職之「解聘」處分，而無法選擇改變身份以外之申誡、道歉、記過、記大過等較為符合比例原則之處罰方式？原措施不但顯屬過當，更明顯違反比例原則，此不但影攀申訴人之工作權及生活甚鉅，更有調查結果之結論與處罰之結果相互矛盾之情形，難認適法！

(四)綜上，原措施顯係有未經合法調查、違反比例原則等重大瑕疵，爰請貴會撤銷原措施，以維護申訴人權益。

(五)希望獲得之具體補救：「解聘，一年不得聘任、任用、進用或運用」之原措施應予撤銷。

二、原措施學校主張如下：

(一)本市市立學校代理教師涉及校園校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應依《性別平等教育法》、《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》、《臺南市政府教育局轄屬各級學校辦理教職員工對學生校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序》行之。本案知悉時間為 109 年 10 月 22 日(星期四)11:42，並於 109 年 10 月 22 日(星期四)17:41 進行校安通報(通報序號 000 號)，查《性別平等教育法》第 21 條第 1 項：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，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通報外，並應向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。」及《校園安全及災害事件通報作業要點》第 6 點第 1 項第 1 款：「校安通報事件之通報時限如下：(一)依法規通報事件：應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾二十四小時；法規有明定者，依各該法規定時限通報。」，原措施學校通報程序合於規定。

(二)原措施學校 109 年 10 月 22 日(星期四)召開 109 學年度第 1 次性別平等教育委員會會議，決議本案為校園性平事件，核符《性別平等教育法》第 30 條第 1 項：「學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」及《臺南市政府教育局轄屬各級學校辦理教職員工對學生校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序》第 4 點第 4 項第 1 款前段：「四、為學校處理教職員工對學生之性侵害、性騷擾或性霸凌案件，應依下列原則及流程辦理(處理流程如附圖)：……(四)辦理時限：1. 教職員工疑似對學生之性侵害性騷擾或性霸凌案件，應於獲知當日起算三個工作日內召開性平會決議是否受理，……」(三)申訴人因對學生所為之校園性騷擾事件成立，且其行為未能恪遵《全國教師會自律公約》，有違教師專業倫理，原措施學校依《性別平等

教育法》第 27-1 條第 1 項及第 3 項後段，以 110 年 1 月 4 日 000 號函核予「解聘，一年不得聘任、任用、進用或運用。」，申訴人不服該處分，於 110 年 1 月 25 日(星期一)向原措施學校性平事件承辦窗口學務組提出申復。原措施學校 110 年 3 月 16 日 000 號函知申訴人申復決定，然申訴人仍不服申復決定，於 110 年 4 月 15 日(星期一)申訴人向本市教師申訴評議委員會提出申訴書，並於 110 年 4 月 27 日(星期二)補正文件及原申訴書文字，依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 12 條第 1 項前段：「申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；……」，本案於法定期間提起，應屬無疑。

- (三) 原措施學校 109 年 10 月 22 日(星期四)12：30-13：25 召開 109 學年度第 1 次性別平等教育委員會會議，決議成立調查小組並外聘 2 位專家委員會同臺南市立 000 所委任之 1 位外聘委員(000 109 年 10 月 29 日 000 號函)進行調查。爰以調查小組男性 1 人，女性 2 人。其中原措施學校外聘男性委員具「中小學校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人員認證(高階)」資格，且為臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」及教育部「性別平等教育師資人才庫」；原措施學校外聘女性委員為執業律師，經 105 年 10 月 17 日臺南市第 3 屆性別平等教育委員會 105 年度第 3 次委員會會議審議通過納入臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」；000 外聘女性委員具「中小學校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人員認證(高階)」資格，且為臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」。前列調查小組委員符合《性別平等教育法》第 30 條第 2 項及第 3 項：「(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。本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。(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二分之一，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三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。」、《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 22 條第 1 項及第 5 項：「(第 1 項)本法第三十條第三項所定具性侵害、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。…(第 5 項)本準則中華民國一百零八年十二月二十四日修正施行前，已持有中央或直轄市、縣(市)主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書，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，自本準則修正施行之日起三年內，得擔任第一項專家學者，免受第一項第一款規定之限制。」

- (四) 原措施學校 109 年 10 月 28 日 000 號函停聘申訴人 2 個月，並自 109 年 10 月 23 日(星期五)生效，核符《高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法》第 12 條第 1 項前段：「兼任、代課及代理教師於聘約有效期間內，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，暫時予以停止聘約之執行六個月以下，並靜候調查…」及《臺南市政府教育局轄屬各級學校辦理教職員工對學生校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序》第 4 點第 5 項第 1 款：「四、為學校處理教職員工對學生之性侵害、性騷擾或性霸凌案件，應依下列原則及流程辦理（處理流程如附圖）：……（五）教師涉校園性別事件時，學校應視其涉案情節為下列處置方式：1．暫時停聘：學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審酌相關事證，初步判定已達情節重大之程度者，由學校核予停聘。」
- (八) 本案調查小組訪談被行為人及關係人前，皆告知其法定代理人可全程陪同或委任親屬陪同接受調查，續於 109 年 11 月 4 日(星期三)14：15-16：45 調查訪談時，被行為人及關係人皆表示願單獨受訪，且被行為人之法定代理人(母)、關係人之法定代理人(父)、關係人之法定代理人(母)等皆出具受訪同意書，符合《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 23 條第 1 款：「當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。」，又所作之訪談紀錄，業經被行為人及關係人之法定代理人簽名確認，足堪參採。
- (五) 本案調查小組調查處理過程中，書面通知當事人及關係人全程受訪且給予充分表達意見及答辯之機會，訪談時亦告知受訪人可於受訪後 7 日內補陳相關證據，本案調查小組續以交叉比對供述並勘驗卷證，符合《性別平等教育法》第 22 條第 1 項：「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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。」、《行政程序法》第 39 條第 1 項：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。」及同法第 40 條：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」
- (六) 當事人之供述，係出於自由意志為之，非以強暴、脅迫、利誘、詐欺、疲勞訊問、違法羈押或其他不正方法取得，且已請其就事件始末連續陳述，舉出有利事證，乃參酌《刑事訴訟法》第 96 條、第 98 條及第 156 條第 1 項規定，故採為證據，亦合《行政程序法》第 7 條：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」
- (七) 110 年 1 月 25 日(星期一)申訴人向原措施學校性平事件承辦窗口學務組提出本案申復申請書，原措施學校旋即依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第

31 條第 3 項第 1 款前段：「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……。」，外聘 3 位專家委員組成申復審議小組。爰以申復審議小組男性 1 人，女性 2 人。其中男性委員 1 人及女性委員 1 人皆為執業律師，另女性委員 1 人為臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」，3 位委員皆非原措施學校性別平等教育會委員會委員，亦非本案調查小組成員。前列申復審議小組委員符合《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 31 條第 3 項第 2 款及第 3 款：「二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，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三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。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。」

(八) 110 年 2 月 2 日(星期二)本案申復審議小組召開第 1 次申復審議會會議，檢閱相關資料，續於 110 年 2 月 19 日(星期五)10:00-12:00 召開第 2 次申復審議會會議，邀訪申訴人及本案調查小組召集人到場陳述後，決議「申復無理由」。符合《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 31 條第 3 項第 5 款：「五、審議會會議進行時，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。」。

(九) 綜上所論，本案申訴為無理由，應予駁回。

理 由

本案應查明原措施學校是否有明確事由對申訴人進行 110 學年度之「解聘，一年不得聘任、任用、進用或運用。」處份？以及原措施學校性別平等教育委員會召開及調查小組組成程序是否有違失？就本案經本會討論後決議申訴人「無理由」。理由詳述如下：

一、本案涉及之相關法令規定如下：

(一)《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 23 條第 1 款：「當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。」第 29 條第 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 31 條第 3 項第 1 款前段：「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……。」《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 31 條第 3 項第 2 款及第 3 款：「二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，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三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。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。」第 5 款：「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。」

- (二)《性別平等教育法》第 2 條第 1 項第 4 款：「四、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，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。」第 22 條第 1 項：「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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 25 條第 5 項：「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。」第 27-1 條第 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：……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，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」及同條第 3 項後段：「非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。」
- (三)《行政程序法》第 7 條：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 39 條第 1 項：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。」及同法第 40 條：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」
- (四)《高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法》第 12 條第 1 項前段：「兼任、代課及代理教師於聘約有效期間內，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，暫時予以停止聘約之執行六個月以下，並靜候調查……。」
- (五)《臺南市政府教育局轄屬各級學校辦理教職員工對學生校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序》第 4 點第 5 項第 1 款：「四、為學校處理教職員工對學生之性侵害、性騷擾或性霸凌案件，應依下列原則及流程辦理（處理流程如附圖）：……（五）教師涉校園性別事件時，學校應視其涉案情節為下列處置方式：1. 暫時停聘：學校教師評審委員會審酌相關事證，初步判定已達情節重大之程度者，由學校核予停聘。」

二、程序部分:

- (一) 代理教師認有損害其權益而提出申訴，此明定於《高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法》第 14 條第 1 項：「兼任、代課及代理教師於受聘期間，享有下列權利：…四、對各該主管機關或學校有關其個人待遇及終止聘約之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用本法之申訴程序，請求救濟。」及《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 3 條第 1 項：「教師對學校或

主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴、再申訴。」準此，申訴人應屬適格。」

- (二) 原措施學校 109 年 10 月 22 日(星期四)12:30-13:25 召開 109 學年度第 1 次性別平等教育委員會會議，決議成立調查小組並外聘 2 位專家委員會同臺南市立 000 所委任之 1 位外聘委員(000 109 年 10 月 29 日 000 號函)進行調查。爰以調查小組男性 1 人，女性 2 人。其中原措施學校外聘男性委員具「中小學校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人員認證(高階)」資格，且為臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」及教育部「性別平等教育師資人才庫」；原措施學校外聘女性委員為執業律師，經 105 年 10 月 17 日臺南市第 3 屆性別平等教育委員會 105 年度第 3 次委員會會議審議通過納入臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」；000 外聘女性委員具「中小學校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人員認證(高階)」資格，且為臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」，符合《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 31 條第 3 項第 2 款及第 3 款：「二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，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三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。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。」

三、實質部分：

- (一) 申訴人於 107 年 6 月起至 8 月之暑假期間對學生所為之校園性騷擾事件，原措施學校知悉時間為 109 年 10 月 22 日(星期四)11:42，並於 109 年 10 月 22 日(星期四)17:41 進行校安通報(通報序號 000 號)，且於是日 12:30-13:25 召開 109 學年度第 1 次性別平等教育委員會會議，決議成立調查小組並外聘 2 位專家委員會同 000 所委任之 1 位外聘委員(000 109 年 10 月 29 日 000 號函)進行調查。
- (二) 109 年 12 月 3 日(星期四)16:30-17:30 本案調查小組召開結案會議，就訪談及卷證資料予以審究研析，一致通過本調查報告，提送原措施學校性別平等教育委員會審議。於 109 年 12 月 8 日(星期二)第 4 次性別平等教育委員會會議，決議接受調查報告並肯認調查報告所為之處理建議。第 6 次性別平等教育委員會會議，審酌申訴人書面陳述書及到場陳述後，維持原決議「解聘，一年不得聘任、任用、進用或運用。」
- (三) 申訴人於 110 年 1 月 6 日(星期三)收受原措施學校 110 年 1 月 4 日 000 號函及調查報告。於 110 年 1 月 25 日(星期一)申訴人向原措施學校性平事件承辦窗口學務組提出本案申復申請書，原措施學校旋即外聘 3 位專家委員組成申復審議小組。續於 110 年 2 月 19 日(星期五)10:00-12:00 召開第 2 次申復審議會，邀訪申訴人及本案調查小組召集人到場陳述後，決議「申復無理由」，以 110 年 3 月 16 日 000 號函知申訴人申復決定。

四、依「校園性平事件調查小組」查核之事實，原措施學校性別平等教育委員會決議以110年1月4日000號函核予「解聘，一年不得聘任、任用、進用或運用。」，本案原措施學校依法召開委員會、組成調查小組，程序合法，本會對其所作成之決議予以尊重，自應予以維持。

五、據上論結，本件申訴案為無理由，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第29條規定，決議如主文。

主席 黃 〇 〇

中 華 民 國 1 1 0 年 1 1 月 2 5 日

如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起三十日內，向中央教師申訴評議委員會提起再申訴。