

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：許○彰

出生日期：○○○○○

身分證字號：○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○○○○○○○

原措施機關：○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○○○○

代表人：○○○○○

申 訴 事 由：申訴人不服原措施機關○年○月○日○○○○字第○○○○○號函「解聘」及原措施機關○年○月○日○○○○字第○○○○○號函「申復無理由」，向本會提起申訴，本會評議決定如下：

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)申訴人於○年○月○日(星期四)收受臺南市政府教育局○年○月○日○○○○字第○○○○○號函「解聘」之處分，對該處分不服，故於○年○月○日日(星期二)向臺南市政府教育局提起申復；續以申訴人於○年○月○日(星期四)收受臺南市政府教育局○年○月○日○○○○字第○○○○○號函「申復無理由」，仍不服，再於○年○月○日(星期四)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。

(二)臺南市政府教育局未提供臺南市性別平等教育委員會會議資訊，無從知悉是否符合正當法律程序，所為之「解聘」處分，其適法性容屬有疑。

(三)申訴人與乙生(調查報告之代稱)之合照並非肢體性騷擾：

1. ○年○月○日(星期二)拍攝 2 張照片，申訴人雖有以右手搭置於乙生右臂之肢體觸碰，然係拍照時常見之姿勢，乙生甚而右手比 YEAH 且頭部微觸，顯見無違反其意願之情形。
2. ○年○月○日(星期四)拍攝 4 張照片，均為乙生貼近觸碰申訴人之身體，申訴人並無以手摟住乙生碰觸其胸部下緣之行為。其中 2 張拍攝地點為走廊，公開場域且有其他人員走動，豈會有調查報告所指之行為；另 2 張拍攝地點為圖書室，乙生並未躲避甚而邀申訴人入內拍照，故調查報告所論有違常理。

(四)申訴人以 LINE 通訊軟體與乙生(調查報告之代稱)之傳訊並非「不當追求行為」；

1. 調查報告所節錄之內容係申訴人拒絕乙生之好感，LINE 通訊軟體傳訊內容雖有「you say I have a family」、「I am very unhappy in my home」、「But I was wrong」、「You are so beautiful and so young」、「I can't give you anything」、「我不能耽誤你」、「我已經快消失無用之人」、「你的人生正開始起飛」、「對不起我逾越了界線」、「我喜歡上你了」、「對不起我不該喜歡你」、「我從未如此」、「我希望能照顧你保護你」，然應以「申訴人拒絕乙生之好感」脈絡解讀之，事實為「你說我有家庭，雖然我在家中過得不開心，但我這樣想是錯了。你很漂亮也很年輕，我不能給你什麼，我不能耽誤你，我已經快消失無用之人，你的人生正開始起飛。對不起我逾越了界線，讓你認為我喜歡上你了，對不起我不該友好的喜歡你。我從未如此，我只希望能以長輩身份照顧你保護你。」。
2. 申訴人所用「喜歡」一詞於教育部重編國語辭典修訂本中之解釋有其多義性，調查小組捨有利申訴人之語義，顯屬驟斷，「愛」一詞方有「親慕的情緒或親密的感情」之意。

(五)對於調查報告所認定之各行為，申訴人均為否認。

1. 依教育部 106 年 7 月 26 日臺教學(三)字第 1060092113 號函：「有關該『情節重大』之定義與判斷基準，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(或依法組成之相關委員會，調查教師法第 14 條第 1 項第 9 款其他性騷擾事件者)組成調查小組調查後，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：(一)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。(二)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。(三)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。(四)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。(五)其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」。
2. 申訴人對於乙生無直接指導關係，並無實習成績評比之權力。申復決定書引用最高法院 99 年度臺上字第 7078 號刑事判決，認定○○具「實質影響力」，然該判決係指《貪汙治罪條例》職務上之行為收受賄賂罪，並非權力差距之見解，顯見申復決定不當引用。應採「無罪推定」及「有疑唯利被告」之原則，又最高法院 108 年度臺聲字第 207 號刑事裁定，並不採擴張解釋之「實質影響力」，而採限縮解釋之「密切關聯性之輔助事務行為」，準此，實習成績之評比，並非申訴人之職務權限，自應認無直接指導關係。
3. 乙生於調查訪談時已 28 歲，具相當之社會經驗，且與申訴人互動均為平和正常，如有不快，自可反抗。調查報告所指之行為僅 2 次拍照及 1 次不當追

求，且拍照時間短暫，LINE 通訊軟體之傳訊僅 2 日。拍照係雙方均有主動提出，對法秩序之侵害甚微，又無任何證據可證申訴人有利用權勢或職務上之機會、違反其意願、壓抑或無視其反抗繼續加害等情形。

(六)「解聘」有違比例原則，未衡酌對申訴人損害最少之手段，其所採取之方法造成之損害與欲達成目的之利益顯失均衡。衡酌他校之校園性騷擾事件，鮮少予以「解聘」，況乎申訴人並無此行為，如欲處分，應依《公立高級中等以下學校校長成績考核辦法》論責。

(七)拍照並無任何性騷擾之行為，而以 LINE 通訊軟體與乙生(調查報告之代稱)之傳訊，係依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 7 條第 2 項：「教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」，申訴人基於專業倫理所為之主動迴避行為。

(八)檢附佐證論述文章 2 篇：「色彩恆常性：你看到什麼顏色的洋裝？」及「洋裝什麼色？科學家：感知落差 大家都沒錯」。

(九)希望獲得之具體補救：

1. 撤銷原措施機關○年○月○日○○○○字第○○○○○○號函「解聘」。
2. 撤銷原措施機關○年○月○日○○○○字第○○○○○○號函「申復無理由」。

二、原措施機關主張如下：

(一)申訴人與乙生(調查報告之代稱)之合照顯屬肢體性騷擾：

1. 申訴人對「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)未有正確認知，無視權力差距，漠視乙生之性自主權，欲以乙生未積極抗拒且事後態度自若，復以仍有聯繫云云，合理化自身行為。
2. 申訴人就○年○月○日(星期二)拍攝 2 張照片及○年○月○日(星期四)拍攝 4 張照片，提出佐證論述文章 2 篇：「色彩恆常性：你看到什麼顏色的洋裝？」及「洋裝什麼色？科學家：感知落差 大家都沒錯」，皆難證以拍照係乙生自願為之，或於事前獲得乙生同意，對照乙生於調查訪談時之身心反應及受訪紀錄，足悉乙生非真摯同意。

(二)申訴人以 LINE 通訊軟體與乙生(調查報告之代稱)之傳訊屬「不當追求行為」：

1. 申訴人將 LINE 通訊軟體傳訊內容英文部分轉譯為中文，並自行加註連結詞句，對照申訴人於調查訪談時之供述，其詰問應答顯不合常理。
2. 申訴人之行為已然違反《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 7 條：「(第 1 項)教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。(第 2 項)教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」及同準則第 8 條：「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」。

(三)申訴人所稱「解聘」有違比例原則云云，參酌高雄高等行政法院 102 年度訴字第 348 號判決：「…對於具有高度屬人性之評定、高度科技性之判斷（如與環

保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨)、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷,則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性,而承認行政機關就此等事項之決定,有判斷餘地,對其判斷採取較低之審查密度,僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時,得予撤銷或變更,其可資審查之情形包括:(1)行政機關所為之判斷,是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。(2)法律概念涉及事實關係時,其涵攝有無明顯錯誤。(3)對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或抵觸既存之上位規範。(4)行政機關之判斷,是否有違一般公認之價值判斷標準。(5)行政機關之判斷,是否出於與事物無關之考量,亦即違反不當連結之禁止。(6)行政機關之判斷,是否違反法定之正當程序。(7)作成判斷之行政機關,其組織是否合法且有判斷之權限。(8)行政機關之判斷,是否違反相關法治國家應遵守之原理原則,如平等原則、公益原則等(司法院釋字第 382 號、第 462 號、第 553 號解釋理由書參照)」及最高行政法院 103 年度判字第 455 號判決:「…原判決考量本件被上訴人指定性平會組成調查小組之專家委員均具有處理性騷擾事件之專業背景,基於尊重其不可替代性、專業性及法令授權之專屬性,認為該專家委員對於上訴人調查屬實之行為是否該當性騷擾要件之判斷,應有判斷餘地之適用,且該調查小組進行調查時,已就所涉及之相關事證進行調查訪談,並給予上訴人充分陳述意見之機會,所認定之事實顯無錯誤,所為之涵攝、價值判斷亦符合一般公認之價值判斷,難認有何違法之處。」,調查報告係經專家組成之調查小組所作成,享有判斷餘地,事後應採低密度審查。

- (四)申訴人以原措施機關未提供臺南市政府性別平等教育委員會相關會議資訊,進而質疑組織及程序之適法性云云,惟未具體指明何階段之程序罹有違失,僅空泛指稱。又原措施機關○年○月○日○○○○○字第○○○○○○○號函說明段:「三、事實及理由:經本府性別平等教育委員會○年○月○日第○屆第○次臨時會議,審議臺端所提陳述意見尚不足以推翻本事件調查小組作成之事實認定,確認臺端性騷擾行為屬實且情節重大,違反任用條例第 31 條第 1 項第 9 款及第 3 項規定,爰作成解聘臺端並於教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統登載通報終身不適任人員資料之決議。」,足悉申訴人已於調查訪談階段明瞭案情並進行口頭答辯,續以在作成處分前提出陳述意見書經臺南市政府性別平等教育委員會再為審議,繼以經申復審議小組審酌其申復理由後予以申復決定「無理由」,顯證程序完備且已踐行法令規定。

- (五)綜上所述,原措施機關悉依《性別平等教育法》、《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》、《教育人員任用條例》、《不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法》之規定辦理,原措施並無違誤,申訴人申訴無理由,請予駁回。

理 由

一、本件相關法令規定如下:

- (一)本市市立學校校長涉及校園性侵害性騷擾或性霸凌事件,且相對人為教育實習學生時,應遵循教育部 108 年 11 月 6 日臺教學(三)字第 1080152259 號函說明

段：「二、…(一)教育實習學生於實習期間發生性騷擾事件，另一方為學校校長、教師、職員、工友或學生者，適用性別平等教育法；…」，以《性別平等教育法》為管轄法律，核符《性別平等教育法》第 2 條第 1 項第 7 款：「七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」及《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 9 條第 2 項：「本法第二條第七款之名詞定義如下：一、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及其他執行教學或研究之人員。…三、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。」。

(二)原措施機關對於本市市立學校校長涉及校園性侵害性騷擾或性霸凌事件且情節重大，其處分及處置應依《性別平等教育法》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。」、《教育人員任用條例》第 31 條：「(第 1 項)具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：…九、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。…(第 3 項)第一項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款或第九款之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。」及《不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法》第 8 條：「(第 1 項)教育人員有任用條例第三十一條第一項、第二項規定之情事，或有教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項、第十九條第一項、第二項規定之情事，且該案件未登載於本資料庫者，其服務學校、機構應於解聘、停聘或免職之書面通知送達後七日內，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。(第 2 項)前項之教育人員為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關辦理。」。

(三)申訴人認原措施機關依前揭法令所為之處分及處置有損害其權益而提出申訴，核符《性別平等教育法》第 34 條第 1 項：「申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。」、《教師法》第 42 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，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」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。」。

二、程序部分：

- (一)原措施機關於○年○月○日(星期六)晚間接獲○○○○○○大學檢舉，略以申訴人於○年○月○日(星期四)15:00 左右在○○室對教育實習學生有肢體性騷擾，○○○○○○大學於○年○月○日(星期日)13:04 完成社政通報(案件編號○○○○○○)，○○○○○○於○年○月○日(星期六)20:31 完成校安事件通報(校安事件通報序號○○○○○○)，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。」、《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 16 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，依本法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式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、依相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報。二、向學校主管機關通報。」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，依各該法規定期限通報。」，本案通報程序合於規定。
- (二)續查《性別平等教育法》第 28 條第 2 項及第 3 項：「(第 2 項)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。(第 3 項)任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」，本案係以檢舉案辦理，合於程序。
- (三)原措施機關○年○月○日(星期一)12:30-13:30 召開性別平等教育委員會第○屆第○次臨時會，決議受理並外聘專家學者 3 人組成調查小組。爰以調查小組女性 2 人，男性 1 人。1 人具「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，並審列臺南市「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」；1 人具「大專校院校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人員認證(高階)」資格，並審列教育部「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」；1 人為執業律師。又，其中 1 人為○○○○○○大學之代表。前揭組成符合《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)本案調查小組歷次召開會議之時程及內容如下，其中調查訪談皆合法通知申訴人陳述意見，且經申訴人親自到場陳述，過程全程錄音，訪談逐字稿業經申訴人簽閱確認，程序完備：

1. ○年○月○日(星期五)14：00 召開會前會(線上會議)。
2. ○年○月○日(星期一)14：00 調查訪談被行為人、16：00 第 1 次調查訪談申訴人。
3. ○年○月○日(星期二)14：00 第 2 次調查訪談申訴人、17：00 召開調查後討論會議。
4. ○年○月○日(星期五)20：00 調查訪談召開調查後確認會議(線上會議)，事實認定：申訴人所涉校園性侵害「事實尚屬不明，宜由司法機關判斷後，再行認定」、申訴人所涉校園性騷擾「屬實且情節重大」。一致通過調查報告初稿，提送原措施機關性別平等教育委員會審議。

(五)原措施機關○年○月○日(星期三)13：30-15：20 召開性別平等教育委員會第○屆第○次臨時會，成員組織及會議程序並無違誤，其決議如下：

- 1.通過調查報告。
2. 申訴人所涉校園性侵害「事實尚屬不明，宜由司法機關偵審認定後，再予行政調查及決定」。
3. 申訴人所涉校園性騷擾「成立且情節重大」，爰以解聘並登載於「教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統」通報終身不適任人員，責令參加原措施機關安排之性別平等教育相關課程 8 小時並自費完成心理輔導至少 8 次且累計 8 小時，未配合執行時，另依《性別平等教育法》第 36 條第 4 項規定按次處以罰鍰。
4. 本處分涉及身分之改變，應給予其書面陳述意見之機會，故函請申訴人提出陳述意見書。

(六)原措施機關○年○月○日(星期三)10：00-11：40 召開性別平等教育委員會第○屆第 4 次臨時會，依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》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 3 項)前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書

面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。」，就申訴人陳述意見書進行再次審議，成員組織及會議程序並無違誤，其決議如下：

1. 同意調查小組就申訴人陳述意見書之逐項回應。

2. 申訴人之陳述意見尚不足以推翻調查小組作成之事實認定。

(七)申訴人於○年○月○日(星期四)收受原措施機關○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘」之處分，對該處分不服，故於○年○月○日(星期二)向原措施機關提起申復。原措施機關外聘專家學者3人組成申復審議小組，皆非原措施機關性別平等教育委員會委員及調查小組成員。爰以申復審議小組女性2人，男性1人。2人具「大專校院校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人員認證(高階)」資格，並審列教育部「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件調查專業人才庫」；1人為執業律師。前揭組成符合《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第31條：「(第1項)事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。(第2項)申請人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。(第3項)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，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。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)本案申復審議小組○年○月○日(星期四)15:00召開申復審議小組會議，綜合現有相關卷證，審議申復人所提之理由，決定「申復無理由」。

(九)申訴人於○年○月○日(星期四)收受原措施機關○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「申復無理由」，仍不服，再於○年○月○日(星期四)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。

三、實質部分：

(一)審酌申訴人與教育實習學生之合照，存有「權力差距」之因素，已屬肢體性騷擾；再查申訴人於LINE通訊軟體傳訊之內容，教育實習學生已明確表示不舒服之感受，顯屬「不當追求行為」：

1. 申訴人：「you say I have a family」、「I am very unhappy in my home」、「But I was wrong」、「You are so beautiful and so young」、「I can't give you anything」、「我不能耽誤你」、「我已經快消失無用之人」、「你的人生正開始起飛」、「對不起我逾越了界線」、「我喜歡上你了」、「對不起我不該喜歡你」、「我從未如此」、「我希望能照顧你保護你」、「我知道了」、「我會

好好的跟上帝懺悔告解的」、「我需要你帶領呀」。

2. 教育實習學生：「我相信你是一個很有智慧的人 也知道怎麼拿捏界線和分寸」、「因為這些發生的舉動讓我感覺很不舒服」、「這不是人跟人之間正常的互動」、「我想再一次好好表達我的想法 我不需要這些照顧和保護 這些發生超過界線的行為 真的讓我覺得很不舒服 我覺得我的身體被侵犯了」。

(二)查《國民教育法》第9條第1項：「國民小學及國民中學各置校長1人，綜理校務，應為專任，並採任期制，任期1任為4年。」及同法第9-1條第2項：「國民小學及國民中學校長有不適任之事實，經該管教育行政機關查明確實者，應予改任其他職務或為其他適當之處理。」、《臺南市立國民小學組織規程》第3條：「各校置校長，承臺南市政府教育局（以下簡稱本局）局長之命，綜理校務，並指揮監督所屬教職員工。」、《性別平等教育法》第6條：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。五、調查及處理與本法有關之案件。六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。」及同法第9條：「學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」，顯知學校校長綜理校務、指揮所屬並負落實性別平等教育之責，以維護友善校園。原措施機關據此審視申訴人，繼以原措施機關性別平等教育委員會及其調查小組，亦依此論斷，洵屬允當。

(三)復依《教育人員任用條例》第3條：「教育人員之任用，應注意其品德及對國家之忠誠；其學識、經驗、才能、體能，應與擬任職務之種類、性質相當。各級學校校長及社會教育機構、學術研究機構主管人員之任用，並應注重其領導能力。」，繼以《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第7條：「(第1項)教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。(第2項)教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」及同準則第8條：「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」，規範教育人員之專業倫理，據此檢視其品德與能力，蓋以校長職責之重，攸關學校教育之推展。再以，國民義務教育階段，公益性質甚明，申訴人於本案各階段所辯云云，飾詞圖卸，經審視調查報告之論斷，足證其欠缺「性別平等意識」，難謂適任。

(四)○○○○○○大學(師資培育之大學)與○○○○○(教育實習機構)既已簽署「實習契約」，即應依《師資培育之大學及教育實習機構辦理教育實習辦法》

及《○○○○○○大學教育實習實施要點》行之，查《師資培育之大學及教育實習機構辦理教育實習辦法》第11條：「(第1項)教育實習機構應辦理下列事項：一、成立教育實習輔導小組。二、推薦實習輔導教師、教學實習輔導員。三、接受師資培育之大學指派人員定期到校輔導。四、配合師資培育之大學辦理實習學生成績評定。(第2項)教育實習機構辦理前項事項時，師資培育之大學應主動提供必要之輔導及協助。(第3項)第一項第一款教育實習輔導小組，其成員由教育實習機構之行政單位代表及編制內專任教師代表擔任。」及同辦法第18條：「(第1項)教育實習成績評定，分為優良、通過及待改進三種；依序評定下列項目：一、教學演示：由實習指導教師、實習輔導教師及具三年以上教學經驗之編制內專任教師或退休教師共同評定。二、實習檔案：由實習指導教師及實習輔導教師共同評定。三、整體表現：由實習指導教師及實習輔導教師共同評定。(第2項)前項成績評定項目之細項指標為優良或通過達六成以上者為及格；其成績評定項目之細項與評定及通過基準，由中央主管機關定之。(第3項)教學實習採協同輔導者，教學實習輔導員應共同參與成績評定。(第4項)前三項評定結果，提教育實習機構之教育實習輔導小組審查後，送師資培育之大學決定之。」，並查《○○○○○○大學教育實習實施要點》第17點：「十七、(第1項)教育實習機構應辦理下列事項：(一)成立教育實習輔導小組。(二)推薦實習輔導教師。(三)接受本校指派人員定期到校輔導。(四)配合本校辦理實習學生成績評定。(第2項)第一項第一款教育實習輔導小組，其成員由教育實習機構之行政單位代表及編制內專任教師代表擔任。」、同要點第32點：「三十二、實習學生於教育實習期間表現良好者，本校及教育實習機構得給予獎狀。」、同要點第37點：「三十七、實習學生半年教育實習期間之請假別及日數如下：…實習學生協助教育實習機構於夜間及假日辦理活動，教育實習機構應核實給予補休假。」、同要點第38點：「三十八、…教育實習機構應通知本校其實習學生請假情形，本校據以辦理教育實習成績評量及追蹤輔導。」，是以申訴人對教育實習學生具「實際直接管考評核」之權力，其範圍不啻實習成績之評定，諸如出勤請假、核發獎狀、任務分派、工作機會提供等皆屬之，故申訴人詭稱無權登錄實習成績，此僅執行層面分工之一，所辯「無直接指導關係」云云，顯無可採。再查《性別平等教育法施行細則》第16條：「本法第三十條第七項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。」，申訴人相對於教育實習學生，「權力差距」不證自明。

- (五)「不適任」事實，係不確定之法律概念，為具有高度屬人性之評定，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更。若校長品德不佳，且無領導能力，自屬不適任校長之職務。次按《行政程序法》第7條：「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得

與欲達成目的之利益顯失均衡。」。準此，比例原則之第一要件即所採取之方法須有助於公益目的之達成，此即「適當性原則」，倘採取之方法不能達成行政目的，該方法即欠缺適當性；若有其他方法時，應選擇對人民權益損害最少者，此即「必要性原則」；採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡，此即「衡平性原則」。審究申訴人係擔任校長，為學校領導者，所涉校園性騷擾「屬實且情節重大」，言行不當，品操不正，損害校譽及教育人員形象，難謂適任；是以解聘，方得使學校覓得適任校長，又登載於「教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統」通報終身不適任人員，亦經衡酌國民義務教育之公益性，顯屬適當並具必要性。申訴人所稱依《公立高級中等以下學校校長成績考核辦法》論責而予替代之，難認有助於前揭行政目的之達成，實無可採。

(六)「按行政程序法第 9 條、第 36 條、第 43 條規定及最高行政法院 61 年度判字第 70 號判例意旨，行政機關為行政行為前仍應依職權調查證據，且斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並基於兩面兼顧原則，就當事人有利、不利情形一律注意，而非僅注意不利於程序相對人之證據。又依行政訴訟法第 136 條準用民事訴訟法第 277 條規定，被告對有利於己之事實應負舉證之責。」(臺北高等行政法院 93 年度訴字第 1307 號行政判決參照)及「當事人主張事實須負舉證責任，倘其所提出之證據不足為主張事實之證明，自不能認其主張之事實為真實。」(司法院釋字第 537 號解釋及改制前行政法院 36 年判字第 16 號判例參照)，申訴人所稱原措施機關未提供臺南市政府性別平等教育委員會相關會議資訊，進而質疑組織及程序之適法性云云，申訴人僅以個人主觀臆測即認定違失不當，並無具體事實可資為憑，所指顯屬無據。

四、申訴人對調查報告認定及申復決定已詳究之事項再予爭執，難謂有據。申訴論旨，仍執前詞，指摘處理結果違反法令，求予撤銷，顯無理由，應予駁回，至於所指其他事項，均不足以影響本案申訴決議，爰不一一論述，附此敘明。

五、綜上所論，本案申訴為無理由，爰依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 29 條第 1 項，決議如主文。

主席 ○○○

中 華 民 國 1 1 2 年 3 月 2 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。