

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：李○陞

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○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘且三年不得聘任為教師」之處分，爰向本會提起申訴，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)原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘且終身不得聘任為教師」之處分，經本市府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函令原處分學校釐清爭點；另○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘且三年不得聘任為教師」之處分，再經市府○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函要求重新召開性別平等教育委員會(以下稱性平會)，審議○○市○○○ ○○先前作成之調查報告。原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函，撤銷上開之處分，另為○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘且三年不得聘任為教師」之處分。
- (二)原措施學校程序違法嚴重侵害申訴人救濟權力，且遭本市府教育局則令發回重審，然最終置申訴人相同處分，申訴人救濟時日白費、停聘期間延長，原措施學校卻無擔負行政瑕疵責任，或予申訴人程序補償，造成救濟不利，實不足取。
- (三)原措施學校 111 學年度教師評審委員會(以下簡稱教評會)委員與 110 學年度部分相同委員有林○、林○、林○，其於 110 學年第○次會議中決議予以申訴人「解聘且終身不得聘任為教師」之處分；又林○、林○、○、黃○○及林○○於 110 學年第○次會議中決議予以申訴人「解聘且終身不得聘任為教師」之處分。另曾○○ 委員為○○市○○區○○○○○○○○案調查小組委員，參與調查程序並做成報告，又為原查措施學校性平會、教評會委員，於 110 學年第○次會議中行使懲處權，不符調查及懲處權力分立原則。上開委員於 110 學年之會議對申訴人已抱有成見，又以 111 學年第○次教評會委員審議申訴人涉教師

法第 15 條第 1 項第 1 款之懲處，影響現場委員心證及表決結果，難公正裁量懲處事項，應予以迴避，卻未迴避，屬程序重大瑕疵。

(四)申訴人對於原處分之救濟應先進行申復程序，然原處分卻教示申訴人得提起申訴，應有違誤。申訴人於○年○月○日提起申復救濟，惟原措施學校逕於○年○月○日發函申訴人已撤銷○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函處分，以致救濟失所附麗。其程序應回至原措施學校審議○○○○○調查報告，並對申訴人做處分之狀態，即以○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘且三年不得聘任為教師」之處分提起申復，以資救濟。原措施學校教示錯誤，意圖使申訴人錯失特殊救濟程序權利，實不足取。

(五)原處分及行政調查前已形成心證，後續調查程序中對申訴人展現明顯敵意，至申訴人無法任意陳述，且原處分之事實認定及法律適用，違反有利不利一併注意原則及比例原則規定，對申訴人有利之證據及事實均未為參酌，顯與行政程序法及相關行政法原理原則有所抵觸，尚難認合法。

1. ○○市○○區○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函未符《行政程序法》第 39 條載明「得否委託他人到場及不到場所生之效果」；又違反《行政程序法》第 24 條第 1 項規定，拒絕申訴人之父母代理或陪同進行調查。又調查小組係誘導式詢問，立場偏頗並扭曲刑事訴訟運作方式藉以恫嚇，申訴人遭受不法詰問，現場無代理人協助，身心不堪壓力，致身體抽蓄、心搏過速，癱軟跌坐，緊急送醫，然此過程皆未載於調查報告及原處分書。未有程序補償措施及違法取證之法律效果未納入斟酌，顯與法有違，且嚴重侵害申訴人法律上權益，灼然至臻。

2. ○○市○○○○○師向臺灣○○地方檢察署提起妨害秘密罪告訴，經 111 年偵字第○○號認定申訴人行為罪嫌不足不成立妨害秘密罪為由，做出不起訴處分書。○師不服不起訴處分之結果，旋向臺灣高等檢察署○○檢察分署提起再議，經開庭做出 111 年度上聲議字第○○號再議駁回之處分。林○不服，再向臺灣○○地方法院聲請交付審判，爰○年○月○日以 111 年○○字第○○號裁定駁回交定審判聲請。準此，本件業經○○地檢署、高檢署○○分署、高雄地方法院調查證據、認定事實、適用法律後，均認申訴人不成立刑法 315 條之 1 第 1、2 款妨害秘密之罪責，○師任意指摘申訴人係以妨害秘密之手段為性騷之行為，顯屬無據，足證於本件調查報告之陳述，顯有誇大不實之情事。

(六)綜上所述，原處分所依據之調查報告在適用法規及原則上顯有錯誤，並違反有利不利，一併注意原則，依法實不足維持，應予撤銷，始符法制。

(七)希望獲得之具體補救：撤銷原措施學校「解聘且三年不得聘任為教師」之處分。

二、原措施學校主張如下：

(一)申訴人之職場性騷擾成立，其處理過程涉及本校及○○市○○區○○○○○，茲依時序詳述如下：

1. 本校於○年○月○日(星期三)收悉○○市○○區○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號密函略以，申訴人於○年○月○日(星期三)對該校○

- 師性騷擾，請於期限內完成調查並函復之。本校啟動校安事件通報，錄為○○○案。
2. 依《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第 7 條第 3 款：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」，於○年○月○日(星期五)召開 109 學年度第○次性平會會議，決議略以：「本案依《性別工作平等法》處理…，管轄權屬○○市○○區○○○○，……俟調查結果函文送達本校後，再召開性平會議及教師評審委員會討論後續處理……是否暫時停聘將於近期召開教師評審委員會審議。」。
 3. ○年○月○日以○○○○○字第○○○○○號函請申訴人就本案予以陳述說明，繼以○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函請申訴人於○年○月○日(星期三)列席本校 109 年度第○次教評會會議並陳述意見。
 4. 於○年○月○日(星期五)接獲申訴人陳述意見書。○年○月○日(星期三)召開 109 年度第○次教評會會議，申訴人請假未列席，經審酌其陳述說明書並詳予討論後，決議：「自○年○月○日(星期四)起至○年○月○日(星期四)止，暫時予以停聘，靜候調查。」。
 5. 以○年○月○日日○○○○○字第○○○○○號函知申訴人「自○年○月○日(星期四)起至○年○月○日(星期四)止，暫時予以停聘，靜候調查。」，並於 ○年○月○日(星期五)電聯申訴人，告知其停聘後之公保、健保、退撫相關權益及作業事宜。
 6. 本校○年○月○日(星期三)函(○○○○○字第○○○○○號)請○○○○○指派調查小組成員 1 名。○○○○○於○年○月○日回函(○市○○人字第○○○○○號)由○○組長李○參加調查小組。
 7. 於○年○月○日(星期五)洽詢教育部，釐清本案管轄權為○○○○○，於○年○月○日(星期二)函知(○○○○○字第○○○○○號)○○○○○，副知：○○市政府教育局、台南市政府教育局。經查本案屬性工法第 12 條第 1 項第 1 款性騷情形，依據性工法第 13 條第 2 項暨工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 7 條第 3 項規定，請貴校辦理調查；有關調查成員，建請納入本校代表。並將調查結果函復本校及撤銷本校○年○月○日號函。
 8. ○○市○○區○○○○○於○年○月○日(星期三)函(○○○○○字第○○○○○號)請本校指派性騷擾申訴處理委員會調查小組成員，本校於○年○月○日(星期五)函(○○○○○字第○○○○○號)復○○○○○，指派教導處曾○○為調查小組成員代表出席。
 9. 調查小組於○年○月○日(星期四)進行第 1 次訪談，申訴人因身體不適，請假未到；○年○月○日(星期四)第 2 次調查訪談，申訴人接受訪談不久，因心跳急促送醫診治，訪談中斷；○年○月○日(星期一)第 3 次調查訪談、○年○月○日(星期三)第 4 次調查訪談及○年○月○日(星期三)第 5 次調查訪談，申訴人皆因身體不適，請假未到。申訴人於○年○月○日(星期三)出席第 6 次調查訪談。

10. 本校於○年○月○日(星期三)召開 110 年度第○次教評會會議，申訴人提交陳述說明書。因本案調查尚未完成，決議：「延長停聘 3 個月」，自○年○月○日起至○年○月○日止，靜候調查。」，並函(○年○月○日○○○○○字第○○○○號)知申訴人決議結果。
11. 本校於○年○月○日(星期一)召開 110 年度第○次教評會會議，因本案調查尚未完成，決議：「延長停聘 3 個月，自○年○月○日(星期六)起至○年○月○日(星期三)止，靜候調查。」，並函(○年○月○日○○○○○字第○○○○○號)知申訴人決議結果。
12. 本校於○年○月○日(星期一)收悉○○市○○區○○○○○年○月○日○○○字第○○○○○號函及所附「○○市○○區○○○○○年○月○日性騷擾申訴調查委員會○○○○案調查報告」，即函(○年○月○日○○○○○字第○○○○○號)請申訴人於○年○月○日(星期三)列席 110 年度第○次教評會會議並予以說明。
13. 本校○年○月○日(星期三)收獲申訴人陳述意見書。是日召開 110 年度第○次教評會會議，申訴人請假未列席，決議略以：「通過○○市○○區○○○○○年○月○日性騷擾申訴調查委員會○○○○案調查報告……，申訴人核有教師法第 14 條第 1 項第 5 款之情形，予以解聘且終身不得聘任為教師。」，另函(○年○月○日○○○○○字第○○○○○號)知申訴人，並教示提起申復方法、期間與受理單位且函報教育局(○年○月○日○○○○○字第○○○○○號)審核。
14. 本校○年○月○日(星期四)收悉○○○○○函(○○○○○字第○○○○○號)，副知申訴人申復結果，認定無「調查程序有重大瑕疵」或「足以影響原調查認定之新事實或新證據」等情事，申復無理由。
15. 本市府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函復本校教師李竑陞(本件申訴人)涉性別事件予以解聘及終身不得聘任為教師案，應考量本案具體情節，審酌一切情狀，並依行為人、被害人、行為樣態、被害法益及侵害結果，尤就比例原則等基準，載明解聘及終身不得聘任為教師之具體理由，並請○○○○釐清：性騷擾申訴處理委員會符合性別比例及申訴時效等 2 點疑義。本校以年○月○日○○○○○字○○號函請○○○○說明。○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函復，該校性騷擾申訴處理委員會符合性別比例，申訴處理時效符合工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法訂定準則。
16. 本校於○年○月○日(星期五)召開 111 學年度第○次教評會會議，依教師法第 15 條第 1 項 1 款決議解聘三年，並函報教育局審核。惟會後發現第 7 次教評會委員組成不符教師法相關規定，程序應予補正。同日發函(○○○○○字第○○○○○號)申訴人，請於○年○月○日(星期五)第○次教評會(增聘校外委員 2 名，分別為林○○、黃○○)列席說明。申訴人○年○月○日簽收，○月○日陳述意見書親送本校。

17. 本校○年○月○日(星期五)召開 110 學年度第○次教評會，依教師法第 15 條第 1 項 1 款決議解聘三年，並函(○○○○○字第○○○○○號)申訴人及函(○○○○○字第○○○○○號)報教育局審核。
18. ○年○月○日本市政府教育局函復(○○○○○字第○○○○○號)，請本校重新召開性平會審議調查報告。本校於○年○月○日(星期五)召開 111 學年第 2 次性平會，決議依教師法第 15 條第 1 項 1 款予以解聘之懲處，移請教評會審議。
19. 本校於○年○月○日(星期三)召開 111 學年度第○次教評會，撤銷 110 學年第○次會議決議及○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函。決議依教師法第 15 條第 1 項 1 款「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，有解聘之必要。」及同法第 19 條第 1 項 2 款規定，予以解聘且三年不得聘任為教師。同日召開第○次教評會，撤銷 110 學年第○次會議決議及撤銷○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函，另以○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函知申訴人及函○年○月○日○○○○○字第○○○○○號報本市政府教育局。
20. 本校依教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函復核准，旋以○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函知申訴人。

(二)就申訴人所述爭點答辯如下：

1. 有關申訴人所述「三、原處分機關 111 學年教評委員中，曾○○、林○○、林○○、林○○、黃○○及林○○等委員，有應迴避之事由，卻未迴避，實屬程序上重大瑕疵。」
 - (1)教評會依本校教師評審委員會設置要點設置委員 7 人，任期 8 月 1 日至隔年 7 月 31 日(此乃誤植，經查應為 9 月 1 日至隔年 8 月 31 日)。處理教師法第 15 條第 1 項第 1 款時，另增聘校外學者專家，至未兼行政教師人數少於二分之一為止，任期不受限制。增聘黃○○及林○○始於 111 年 8 月 5 日審議教師法第 15 條第 1 項第 1 款事件，其職責為處理本案，性質不可迴避，任期不受限制，至案件處理完結為止。
 - (2)曾○○委員為本校依法票選之教評會委員，雖為○○○○○本案調查小組成員，並不影響具有被票選資格，且曾○○委員於教評會行使投票決議時，均有迴避。
 - (3)本校教師林○○、林○○、林○○等，均為依法票選產生之委員，依職責審議本案。申訴人未具體說明上開委員有何偏頗情事或糾紛。按法務部 107 年 7 月 3 日法律字第 10703509710 號函釋，所稱「有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞」係指決策者據以敵意、情誼、觀點偏頗及意識型態偏頗等。另參照台北高行政法院 105 年度訴字第 701 號判決之事實及理由四(四)，系教評會審議時，本應依救濟機關審議結果重為處分，尚難僅以系教評會委員曾參與已遭撤銷之前次行政程序及任期執行職務有偏頗之虞。
2. 有關申訴人所述「四、申訴人對爰處分之救濟，依法應先進行申復程序。原處分說明四卻教示記載申訴人得提起申訴，應有違誤。」

- (1) 申訴人收受本校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函，即於○年○月○日向○○○○○提出申復，經該校申復審議小組審議結果，認定無「調查程序有重大瑕疵」或「足以影響原調查認定之新事實或新證據」等情事，認定申復無理由。又依該校性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法第 17 條第 1 項第 7 款規定，原申訴處理委員會所為審議決定即為確定，申復人不得再對本件申復審議決定為爭執，性別平等教育法第 32 條亦有申復以 1 次為限之規定。
 - (2) 本校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函處分與○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函處分，均基於相同原因事實。申訴人不服 111○○○○○申復結果為無理由，爰向○○市教師申訴評議委員會提起申訴，其申訴結果為無理由，應予駁回。可見調查程序無瑕疵，申復已無實益。
3. 本校 111 學年度第 1 次教評會決議：依教師法第 15 條第 1 項 1 款「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，有解聘之必要；及第 19 條第 1 項第 2 款規定，於報主管機關核准後，予以解聘。又依教師法第 22 條，於報主管機關後，自主管機關核准及學校解聘前，應予停聘。
- (1) 申訴人分別於○年○月○日(星期三)14:00 左右及 15:00 左右進入女廁兩度偷拍。據申訴人陳述，案發前已尋求心理諮商，並以藥物控制行為。然當日未用藥致行為失控，顯見申訴人無內控力又無服藥外控自己，申訴人對自己毫無控制能力恐嚴重影響校園安全，何能為人師表？又依○○調查報告略以，申訴人犯後態度不佳，調查過程稱病 4 次無法受訪，稱病行為顯為逃避現況，亦不符人師之正向榜樣。
 - (2) 申訴人於犯行後以 LINE 通訊軟體向○師承認錯誤，另於○○○○○調查訪談陳述均出於本意，確有進出女廁及使用手機拍攝之行為。台灣○○地方檢察署 111 年偵字第○○○號不起訴處分、臺灣高等檢察署○○檢察分署 111 年度上聲議字第○○○號再議駁回之處分及臺灣○○地方法院之 111 年聲判字第○號裁定駁回交定審判聲請，僅以妨害秘密之構成要件論述，並非認定性騷擾行為不存在。○師於校園上班時間內，遭申訴人尾隨進入女廁且被偷拍，申訴人行為係具有性意味，對○師造成敵意性及冒犯性之工作環境，侵害或干擾○師人格尊嚴，已符合性騷擾法定要件。
 - (4) ○師是時不知被偷拍，當下無法應變或反抗，待知悉後，心理上之侵犯及尊嚴踐踏，更嚴重是剝奪自主控制權，○師曾二度就醫，已罹患「混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」須持續追蹤、服藥，顯見身心嚴重受創。
 - (5) 申訴人身為教師，本應對操守有更高道德標準，以做學生及社會表率。然為滿足私慾偷拍之違法行為，對○師造成身心創傷、對環境不信任，也對學生做了不良示範。申訴人之行為對學校及同仁造成負面影響，違反本校教師聘約準則第 13 條：「教師應恪遵教育宗旨及有關法令，為學生表率」。
 - (6) 本校參酌「○○市○○區○○○○○年○月○日性騷擾申訴調查委員會○○○案調查報告案」建議：依教師法第 14 條第 1 項第 5 款規定，

「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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」予以解聘。然本校由委員審酌一切情狀後表決決定通過解聘，同意 7 票、不同意 0 票；解聘一年同意 0 票、不同意 7 票；解聘二年同意 2 票、不同意 5 票；解聘三年意 6 票、不同意 1 票，通過解聘三年。曾○○ 委員擔任本案調查員，投票決議時迴避。

4. 本案經教評會委員依「行為人、被害人、行為樣態、被害法益及侵害結果、比例原則」等原則進行評估後通過解聘三年之決議。

(1) 考量公眾利益及必要性：申訴人確實違反教師法第 15 條 1 項第 1 款與聘約準則第 13 條相關規定。雖申訴人否認偷拍行為且以刑事妨害秘密罪不起訴處分確定，主張無性騷擾之行為置辯，然不起訴書僅就妨害秘密罪責之構成要件認定，申訴人進入女廁之客觀事實造成受害人身心創傷及對環境不信任，並引起兩校不安氛圍，其性騷擾行為屬情節重大，有解聘之必要，以維護師生「能安心學習、信任學校工作場域」之公眾利益。

(2) 考量行為人、被害人、行為樣態、被害法益及侵害結果：申訴人對於進入女廁說法不一，與調查取得監視器畫面、LINE 對話截圖不符，未見悔改態度；又調查訪談時多所推託、說詞一再變更，意圖規避責任；被害人○師被偷拍後罹患身心疾病，需長期追蹤治療、服藥，已造成重大身心傷害

(3) 符合比例原則：解聘年限依教師法第 19 條第 1 項第 2 款規定一至四年期間，由委員審酌案件內容(造成受害人○師嚴重心理創傷且申訴人未深切反省)、程度(申訴人利用同仁之信任，在不知情進如女廁偷拍，已逾越教師本分且情節重大)。惟參酌申訴人先前在學校表現尚屬認真，及表達有意願繼續教職等情事，投票結果通過解聘且三年不得聘任為教師之決議，符合法律比例原則。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

(一) 依據《性別工作平等法》第 12 條：「(第 1 項)本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(第 2 項)前項性騷擾之認定，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。本市市立學校發生疑似職場性騷擾事件，其申訴、糾正、懲戒及處理措施皆應遵循同法第 13 條：「(第 1 項)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。(第 2 項)雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第 3 項)第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」、《工作場所性騷擾防治措施

申訴及懲戒辦法訂定準則》及《臺南市政府教育局工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點》。

- (二)本市市立學校教師之解聘應依《教師法》及《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》行之，續此，本案原措施學校應依《教師法》第15條第1項：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要。……(餘略)」及同法第19條第1項第2款：「有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：有第15條第1項各款情形之一，於該議決一年至四年期間。」另《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第2條：「高級中等以下學校(以下簡稱學校)接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18條第1項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……二、涉及本法第14條第1項第4款、第5款及第15條第1項第1款：依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。」，方屬有據。

二、程序部分：

- (一)原措施學校核予申訴人○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘且三年不得聘任為教師」之處分，申訴人認有違誤及嚴重損害其權益而提出申訴，此明定於《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。」，準此，申訴人應屬適格。
- (二)申訴人於○年○月○日(星期二)收受原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「解聘且三年不得聘任為教師」處分，因對該處分不服，於○年○月○日(星期三)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。依《教師法》第42條第3項前段及第4項：「(第3項)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；…。(第4項)前項期間，以申訴評議委員會收受申訴書或再申訴書之日期為準。」及《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)原措施學校為落實《性別工作平等法》第13條：「(第1項)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。(第2項)雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第3項)第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」及同法第32條：「雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。」，及《性騷擾防治法》第7條：「(第1項)機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(第2項)前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十

人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。」，依《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第2條第1項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。」及同準則第7條第3款：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」，故原措施學校○年○月○日(星期五)召開109學年度第○次性別平等教育委員會會議及○○市○○區○○○○依《○○市○○區○○○○工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點》處置職場性騷擾事件，應屬適法。

- (四)○○市○○區○○○○師於○年○月○日(星期四)向○○市○○區○○○○提起「疑似職場性騷擾申訴案」，所指之疑似行為人為原措施學校教師(即申訴人)，故○○市○○區○○○○於○年○月○日(星期五)召開110年度第○次性騷擾申訴調查委員會會議受理並處理之。申訴人行為時之身份為學校教師，另一方為他校教師，適用《性別工作平等法》第2條第2項前段：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。」、同法第13條第1款：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。」，本案屬性為職場性騷擾事件，洵屬無疑。
- (五)原措施學校教評會依該校教師評審委員會設置要點，設置委員7人，任期9月1日至隔年8月31日，得連選連任。處理教師法第15條第1項第1款時，另增聘校外學者專家，其職責為處理本案，性質不可迴避，任期不受限制，至案件處理完結為止。另依法票選之委員，按法務部107年7月3日法律字第10703509710號函釋，所稱「有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞」係指決策者據以敵意、情誼、觀點偏頗及意識型態偏頗等。另參照台北高行政法院105年度訴字第701號判決之事實及理由四(四)所述，系教評會審議時，本應依救濟機關審議結果重為處分，尚難僅以系教評會委員曾參與遭撤銷之前次行政程序及任期執行職務有偏頗之虞。又曾○○委員為原措施學校依法票選之教評會委員，雖為○○○○本案調查小組成員，並不影響具有被票選資格，且曾○○委員於教評會投票決議時，均已迴避。
- (六)綜上所述，原措施學校對申訴人所為「解聘且三年不得聘任為教師」之處分，其組織組成合法及程序於法有據，並無違誤。

三、實體部分：

- (一)申訴人涉性騷擾○○市○○區○○○○林姓教師，業經「○○市○○區○○○○○○○年○月○日性騷擾申訴調查委員會○○○○案調查報告」認定申訴人對○師之行為符合性工法第12條第1項第1款，性騷擾成立。懲處建議略以，依據教師法第14條第1項第5款規定，予以解聘。申訴人不服，於○年○月○日向○○○○提出申復，申復決議認定無「調查程序有重大瑕疵」或「足以影響原調查認定之新事實或新證據」等情事，申復無理由。申訴人不服，乃向○○市教師申訴評議委員會提起申訴，申訴決議無理由，予以駁回。
- (二)查申訴人所涉性騷擾○師案件，業經○○地檢署、高檢署○○分署、○○地方法院調查證據、認定事實、適用法律後，以不成立刑法315條之1第1、2款妨害

秘密之罪犯行，故依法不起訴及駁回再議之處分。然申訴人進入學校女廁情事，洵屬有據；以手機窺視○師如廁行為，以有疑為利於申訴人之原則，難以刑法第315條之1第1款之罪責相繩；又無跡證足以證明手機拍攝影片內容為何及難認定影片存在與否，故難逕論以申訴人刑法第315條之1第2款之罪責。如前所述，申訴人有明顯意圖、有犯意，然行為結果不符法律要件，是以刑法不處罰未遂犯，終獲不起訴處分。

(三)原措施學校經本市政府教育局函示，為使程序完備，於○年○月○日召開111學年第○次性平會審議，決議申訴人行為符合性工法第12條第1項第1款，性騷擾成立(出席6人，同意6票、不同意0票)；依教師法第15條第1項第1款規定，予以解聘(同意6票、不同意0票)。另於○年○月○日召開111學年第○次性平會，決議通過解聘申訴人(出席6人、同意5票、不同意0票、1人身兼調查小組成員迴避)；解聘且一年不得聘任為教師之處分不通過(同意0票、不同意5票、1人身兼調查小組成員迴避)；解聘且二年不得聘任為教師之處分不通過(同意1票、不同意4票、1人身兼調查小組成員迴避)；解聘且三年不得聘任為教師之處分通過(同意3票、不同意2票、1人身兼調查小組成員迴避)；另移請教評會審議懲處建議。

(四)按教師法第15條第1項1款「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要。」及第19條第1項第2款：「有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：有第15條第1項各款情形之一，於該議決一年至四年期間。」原措施學校召開111學年度第○次教評會，申訴人提送書面陳述資料並列席補充說明，經提案討論後，採逐一表決解聘案，出席委員8人、1人請假、曾○○委員身兼本案調查小組成員，迴避投票表決。表決解聘案：同意7人、不同意0人；表決解聘所採取之處分，同意依教師法第15條解聘7票、依教師法第14條解聘0票。表決解聘一年：同意0票、不同意7票；表決解聘二年：同意2票、不同意5票；表決解聘三年：同意6票、不同意1票。決議通過解聘且三年不得聘任為教師。

(五)綜上所述，申訴人涉性騷擾○○○○○師案，經○○市○○區○○○性騷擾申訴調查委員會○○○○案調查報告顯屬事實，又原措施學校教評會審議過程及事實認定之依據，於法有據，故本會予以尊重之。

四、原措施學校教評會考量申訴人先前在學校表現尚屬認真，及表達有意願繼續教職等情事，予以解聘且三年不得聘任為教師之決議，符合法律比例原則。教評會組織、會議，並無違反法定程序、教評會決議所為判斷及裁量之考量內容，難認有何判斷違法或裁量逾越、濫用或恣意等情事，本會自當尊重其判斷餘地及裁量權之行使。是以，原措施學校之解聘且三年不得聘任為教師，難認於法有違。

五、申訴人及原措施學校之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、本案申訴人以解聘且三年不得聘任為教師之處分，在程序及實體上乃依法而為，認事用法並無違誤，自應予以維持。

七、據上論結，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項規定，決議如主文。

主席 ○○○

中 華 民 國 1 1 2 年 5 月 18 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。