

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：○○○

出生日期：民國○年○月○日

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○日大橋小人字第○○○○○○○○○號之處分，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○日收受原措施學校○年○月○日大橋小人字第○○○○○○○○○號之處分，對該處分不服，故於○年○月○日向本市教師申訴評議委員會提起申訴。

(二)事件經過：申訴人於○年○月起，與元配婚姻關係存續中時和同校○師交往，且二人原欲於申訴人結束原婚姻關係後結為連理，是兩人交往期間，在學校未有迴避隱瞞戀情，學校校長及教職員多有知聞，兩人多次出遊旅宿，存有照片回憶，亦曾有過親密關係，可認兩人當初係真心交往，且申訴人為履行二人承諾願於原婚姻結束後陪伴對方，在交往期間曾向元配提出離婚協議。後○師於○年○月○日與申訴人元配見面談後，決議退回朋友關係，申訴人深受打擊難以接受，期○師給予一個原因和理由，始有後續行止(Line不當對話、電話、至辦公室留字條、臉書分享合照、加學生臉書好友並傳送訊息)；本事件就申訴人與○師間感情舉措，涉嫌違反教師法第15條第1項第1款之性騷擾或性霸凌事，惟申訴人前述行止皆係為釐清○師當初對愛情的堅定不移與現在分手的理由，證明申訴人對○師的愛意忠誠無疑，及後來抉擇回歸家庭，期能得元配原諒，並使其知悉二人交往過程等所為，確無使○師遭受脅迫、毀譽之意，所致○師感受畏懼，深感歉憾，誠屬申訴人就私人情感處理不周，對○師及元配帶來巨大傷害及痛苦，申訴人深刻反省並期望盡所能彌補爾等之損害。復本事件係申訴人與○師間，甚及申訴人配偶，實屬私事，並無涉括公事，二人間戀情始末，就二人教學或學生受教之事，亦無影響。再本事件涉關之當事人，皆已

放下前嫌、平和解紛，業於○年○月○日簽署協議書及調解書（臺南市東區調解委員會○年刑調字第○○○號、○年民調字第○○○號），三方皆達成和解，○師亦已撤回對申訴人於學校之性騷擾申訴及臺南地檢署之刑事告訴並已原諒申訴人。

（三）申訴人陳述被陳情機關或公務員之違法失職情事

1. 原措施學校性別平等委員會違反性別平等教育法-臺南市政府教育局校園性別事件通報及調查處理流程：

（1）學校性別平等委員會應於第二次性平會時，審議當事人陳述意見、調查程序有無新事實、新證據或重大瑕疵，若有，則需召開相關會議復理由重新調查，但校方則是強行通關，無視處理流程中之新事實-校園性騷擾事件撤案書及雙方之和解協議書，亦未啟動重新調查之程序。

（2）依校園性別事件通報及調查處理流程，當事人應於收到書面通知之次日起三十日內提出申復，若無異議或三十日內未提出申復，始得將全案相關資料及調查報告陳報上級單位，申訴人○年○月○日剛拿到原措施學校公文，但校方卻於當日馬上發文臺南市教育局，欲急迫草率結案。

（3）教育部校園性別事件防治與處理，當中對於撤回申請之相關法令及說明：「和解是解決雙方當事人在民事上之責任，學校之行政調查不受當事人之間任何形式和解之影響，申請人因和解而撤回申請調查時，學校如基於校園安全及維護學生學習權益之考量，仍得依性平法繼續調查」，爰此，學校已然將申訴人停職，申訴人亦已於停職期間深切反省，且申訴人非性騷擾累犯，就職期間完全沒有發生過相關情事，此間所為之事僅單純私人情感處理不周所致，此事件亦完全無涉學生學習，何來基於校園安全及維護學生學習權益之考量……之情事？

2. 本案校方僅對陳情人作出解聘之懲處，相對人卻絲毫未有任何適罰，社會新聞常可見，諸如：○/○年○/○月○/○日新聞，臺南一名女軍官趁夫颱風夜軍中執勤時在家偷吃同袍，被公婆撞見後，小王軍官也因這件事遭軍方懲處2大過並汰除；○/○師於○/○年○/○月與申訴人交往之際，明知「申訴人係已婚，卻執意與之交往，有損師道，然校方卻未給予任何相應之適罰，顯不符合比例原則，若對照上述新聞案例，本案應予解聘者為○師，而非申訴人。

3. 違反或不符合相關法令：

（1）依性騷提防治法第21條：「性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回」，本案於○年○月○日、○年○月○日及○年○月○日皆於臺南市東區公所調解委員會和解，○年○月○日之和解已有共識，然並未細擬，後方安排○年○月○日之和解，三方簽署相關文件，翌日○年○月○日早上○時由○師送交撤案書及和解協議書於校方人事，然校方卻急迫於當下召開性別平等會議，決議是否通過調查報告，顯欲規避性騷防治法第21條之意旨，然即便如此，此案尚有後續之

新事實，亦即○師之撤案書、和解協議書，但校方皆視若無物。

- (2)圖(略)為○/○(二)下午1:30左右陳情人與人事主任之對話，○師之撤案書暨調解書於○/○始擬、○/○簽署，○/○上午8:00便已送達人事主任，然當日迄中午為止，校方並未給予申訴人相關之處份書，依性騷擾防治法第21條之意旨，其已提起之申訴案應視為撤回，且申訴人與申訴人所委託之律師於○/○、○/○皆已數次電話與人事主任確認過「此案只要○師提出和解並撤案，於法即應終止調查之一切程序，○師亦不能對同一案件再提起申訴」，然校方於○/○上午接獲○師之撤案書及和解協議書後，依然執意繼續進行此案之一切調查程序。
- (3)性別平等工作法第12條第1項第1款：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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……」爰此，申訴人與○師之Line對話多為○/○(日)及○/○(六)等非上班時間，更非於雙方執行職務時為之，或於下課、或於午休、或於下班，言詞間更無法中所揭之性要求、具有性意味或性別歧視等情事，僅為情侶分手後之短暫情緒不當言詞，無脅迫之意、亦無脅迫之為，自不符性工法之性騷擾定義。
- (4)性別平等工作法第12條第1項第4款：「前三項性騷擾之認定，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。」本案背景乃○師與申訴人於4/29剛分手，6/2向學校提出，此間誠屬申訴人就私人情感處理不周，一時情緒之不當言行；兩人交往期間，校方人員多所知聞，申訴人因當下深受打擊難以接受，期○師給一個原因和理由，始有後續行止，確無使○師遭受脅迫、毀譽之意，所致○師感受畏懼，深感歉憾，自無性騷擾之意圖。且○師於和解協議書中第七條亦云，○師願理解申訴人之言行，諒申訴人僅是一時思慮不周，無意對○師為恐嚇及妨害名譽之行為，因此○師於協議書中主張，拋棄對申訴人所有刑事、民事及行政權利之主張，並撤回在校對申訴人所提之性騷擾案。
- (5)性別平等工作法第13條第4項：「雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。」又原措施學校之性騷擾防治及申訴處理要點第11條第5項第3款：「經調查認定屬性騷擾之案件，應將處理結果通知臺南市政府勞工局。」原措施學校為此惡法，顯已違反憲法第十五條規定：「人民之生存權、『工作權』及財產權，應予保障」，申訴人地方主管機關應為教育局，原措施學校申訴要點所云「應將處理結果通知臺南市政府勞工局」，非但使陳情人無法於公職單位求職，更意圖使陳情人無法轉職勞工任何工作，其居心何在？不但違憲，更違反性別平等工作法之要旨，其不良之意圖實令人難以理解、接受。
- (6)依地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法第8條第4項：「同一性騷擾事件於處分作成前，已撤回申訴者，地方主管機關應不予受理」，申

- 訴人與○師於○/○簽署和解協議書，○師亦於○/○上午8:00將撤案書與和解協議書送達校方人事主任，當日迄中午為止，校方或教育局並未作成任何處份，其強行繼續進行後續之調查，顯已違反政府性騷擾事件相關之法令。
- (7)依地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法第15條：「參與處理性騷擾事件之人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，應予保密。」學校為教育機構，主管機關為各地方之教育局，然校方卻一再違反中央之性騷擾事件申訴處理辦法，於原措施學校之性騷擾防治及申訴處理要點提及「應將性騷擾案件通知臺南市政府勞工局」，此要點（通知臺南市政府勞工局）已涉嫌洩密，與地方主管機關受理性騷擾事件申訴處理辦法第十五條嚴重抵觸，非但違法，更損害相關人等之權益。
- (8)學校之性別平等教育委員會，依性別平等法第3條第3項規定，專責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其事件之一方為校長、教師、職員、工友或學生，而他方為學生者；若事件雙方皆為教職員之案件，非性平法之適用範疇，依性平法第32條第2項第1款規定不予受理，故校方性別平等教育委員會，應不予受理○師之申訴案，應責成另適法單位為之。又，學校性騷擾防治及申訴處理要點第九條：「本校為處理性騷擾申訴案件，由本校之性別平等教育委員會依本要點調查決定處理之。」校方此處理要點疑為學校性平會及相關行政權責單位便宜行事，無限擴權，罔顧教職員之相關權益。
- (9)教育部中華民國101年9月26日臺訓（三）字第1010156729號函示：「各級學校依據性別平等教育法第12條第2項所定之性別平等教育實施規定、依據同法第20條第2項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則所定之防治規定，及依據性騷擾防治法第7條與性別工作平等法第13條訂定性騷擾防治措施（包含三法整合之處理機制）等校內章則，屬校務重大事項，應提交校務會議議決。」。原措施學校性騷擾防治及申訴處理要點，僅○年○月○日主任行政會議通過，於此之前完全沒有設置相關要點或規章，匆匆於彼時通過，因人設事，內容錯誤亦層出不窮，於經辦此案之際，更未經校務會議議決，種種情事，皆違反相關之行政程序。
4. 校方調查報告書不實或矛盾：
- (1)p3調查事項(1)，○月○日獲悉申訴人尚具有婚姻關係……，○師自○年○月與申訴人交往迄分手之日止，對於申訴人尚有婚姻關係完全知曉，全校老師亦皆知聞，甚至申訴人配偶曾於112年10月、11月放學期間到校尋找申訴人，○師對此亦皆知曉，○師所言「獲悉申訴人尚具有婚姻關係」顯欲規避侵害配偶權之責。
- (2)p3調查事項(1)，○師於○月底向申訴人提出分手，然p5卻又言於2月間提出分手，時間點前後互為矛盾，實為○師於○月○日方才向申訴人提出分手，○師不斷閃爍其詞，而調查委員免未盡調查之責，未令其補正，而採其如此矛盾之說。
- (3)p3調查事項(1)，申訴人確實常常因為接送兒子或到附近用餐，因申訴人配偶娘家與○師家僅一街之隔，距離未達200公尺，故爾生活圈有重疊之處，

而彼時申訴人因婚外情，配偶已回娘家居住，申訴人屆時正努力挽回與配偶之關係，故而常至此處與之溝通，申訴人於調查過程已數度將此事實陳述予調查委員，然委員竟完全忽視此地緣關係，強要將其按為推諉之詞。

- (4) p3調查事項(1)，調查小組稱訪查關係人，證稱在學校看到申訴人在○師離開學校後，立即尾隨○師離開學校，申訴人上班所用之機車，向來都放置於學校隔街之便利超商前，若看到其離開學校便馬上尾隨，申訴人何來能力立刻騎上機車尾隨之？顯於邏輯不合。
- (5) p3調查事項(1)，申訴人從未跟蹤、尾隨○師，○師言4月29日跟隨至學務處，彼時根本尚未分手，當時至學務處是為了拿早餐給○師，並非尾隨或跟蹤。
- (6) p3調查事項(1)，申訴人從未拿手機拍攝○師離開學校，調查委員僅粗淺聽其片面虛構之詞，並無其他證據據以敘明，免亦將此列為事實，令人咋舌、無奈。
- (7) p3調查事項(1)，申訴人從未窺探○師，申訴人僅偶於週一沒有課務之時間，逕自走到旁邊四樓樓梯間散心或回憶先前與○師交往時之過去，後回教室時可能偶經過○師正在上課之教室，彼此引起之誤會，但委員仍執意言之騷擾。
- (8) p3調查事項(2)，電話騷擾，申訴人與○師分手之1-2週，深受打擊難以接受，期○師給予一個原因和理由，但○師因恐侵害配偶權被申訴人配偶提告，因此一直避而不見，申訴人打電話給○師亦多數未接，因此僅曾有幾天電話頻率較高；另文中提及陳情人於課務期間打電話給○師，經審視○師所提供來電紀錄，時間點除2-3通為已結束當節之課務期間，其他都是下課、午休、下班或上課才鐘之前；申訴人向來非常重視學生之受教權，班上家長亦皆認同申訴人帶班風格，此皆可詢問申訴人班上家長以茲證明，絕無置學生受教權於不顧之事。
- (9) p3調查事項(2)，申訴人於調查訪談之時，在在強調當時課務已結束，亦沒有不分日夜不斷打電話給○師，且○師後來主動告知申訴人，其手機在就寢後皆關為飛航模式，因此，亦未受來電之擾，但委員竟認此等烏有之事，強行認定申訴人多次跟蹤騷擾○師。
- (10) p3調查事項(3)，申訴人因抉擇回歸家庭期能得元配原諒，因此坦承與○師拍攝性愛影片，並欲將影片給配偶，以證申訴人與○師間確為合意交往，非申訴人一廂情願；然調查委員卻執拗於報告中述之此舉為讓配偶提告○師侵害配偶權，此實為○師一直都知道申訴人已婚，恐申訴人配偶對其求償，因此常將此事（以性愛影片威脅）掛於嘴邊，即使申訴人多次告知○師，吾本無、亦絕無以性愛影片威脅其之意，而調查委員卻不察於實，即便申訴人多次提出陳述意見狀，亦皆未見採納。
- (11) p3調查事項(3)，○師接獲之行政業務投訴案件，確為業務或差假處理不當，並無挾怨報復之事，且○師為甫上任之組長，當時業務皆未進入軌道，申訴人因曾任主任組長，故爾常常幫○師完成較為繁重之業務，如：戶外教育、學生平安保險、各節慶活動……等，自112年9月至113年4月皆如是，申

訴人向來一直在幫○師，不想分手後○師卻數次便於行事，業務或差假處理不當，校方於接獲投訴案後，校長及相關權責單位非但不對投訴案進行檢視，反將矛頭指向申訴人所為之挾怨報復。

(12) p3調查事項(4)，至辦公室留下字條，實為陳情人當時深受打擊難以接受，期○師給予一個原因和理由，故而所為，此舉確有不當，而○師當時亦確實侵佔申訴人之物品未還，法院亦登錄在案，今全案業已取得○師諒解並撤案和解，自無委員所言騷擾威脅恐嚇之意。

(13) p3調查事項(5)，加學生臉書好友並分享一般生活照，詳於下5.(3)敘明，其因實恐學生間不當之訛語，日後造成○師之困擾，故而為之，○師亦已諒解。

(14) p3調查事項(6)，申訴人向○師提出毀損告訴，皆為○師確實曾做過之事，不僅破壞申訴人家中陳設，更將申訴人配偶物品以及申訴人之結婚照加以毀損，然調查委員竟言之此為意圖藉司法強迫○師回心轉意，實為扭曲事實，申訴人嚴正澄清，申訴人當時只希望○師給予一個分手的原因和理由，並不希望和其繼續交往，且申訴人一直意欲求得配偶原諒，然調查委員竟蓄意捏造、加以扭曲。

(15) p3調查事項(6)，○師於分手後，曾數次打電話給申訴人，尤其在6/14-6/23之間，調查內容言及，申訴人6/24發mail告知○師該當如何云云，實則為前日○師致電申訴人，告知學校目前進度如何、校方態度以及校長、教務主任曾為何事……等，並詢問申訴人有什麼地方可以幫忙的，她會盡量幫忙；例如○師曾於電話中說：「校方志工團團長兒子來找她，希望○師定要在此案中盡其所能將申訴人趕出學校，幫其母（校方志工團團長）報仇，又說：「校方如果知道其與申訴人和解，就一定會轉向學生下手，用師對生加好友分享照片之事加以渲染，進而再次以校園性騷擾事件處理之，此相關之通聯紀錄以及電子郵件內容，詳見於下圖（略）。○師於6/14與申訴人在地檢署的調查庭，申訴人為告訴人，當庭釋出善意，與○師和解，亦當庭撤案，○師因感受到申訴人之善意，因此於當庭調解之後，與申訴人雙雙坐於調解庭外之長椅上，並告知申訴人許多校方不為人知之幕，例如：「教務主任於大庭廣眾之下揶揄，大家有看過一個人被上手銬的樣子嗎？而後大笑」，又如：「校長及教務主任常找○師至校長室閉門商談，用什麼方法才能徹底地將申訴人弄走」，○師當時對申訴人仍有幾分愛意及憐惜之意，因此6/14當天亦在在告訴陳情人：「鷸蚌相爭，漁翁得利，她不會讓校方任何人坐收漁翁之利！」以上，不料調查委員竟忽略所有事實，罔顧申訴人與○師當時彼此皆有和解之意，強要將其言之：「施壓」，實在令人咋舌、詫異。另外，地方主管機關性騷擾申訴處理辦法第15條：「對於當事人之資料，應予保密」，如下○師與陳情人之對話截圖（略），僅為原措施學校志工團團長兒子，何以知悉本案？校方顯有失保密之責，自當追究洩密之由。

(16) p5事實認定(2)、(3)，申訴人從無意圖，也未曾利用教師身分的權勢關係鼓勵學生觀賞申訴人與○師之生活照，與學生的對話僅有：「請問是610 的

學生嗎」、「看我照片就知道了」、「臉書不是有我跟你們曾老師的合照嗎」、「你在學校沒看過我喔?」、「好吧」、「沒什麼，純粹分享」、「只是想說你們曾老師很活潑很漂亮」、「如此罷了」、「會和他一起這樣合照，你說我會是誰?」、「因為我看到曾老師的好友裡面有你，所以我就加了」、「也可以跟同學分享啊」；僅此等對語，全無利用教師身分的權勢關係，口吻亦皆為一般對語之語氣，更沒有調查報告中所言將個人情感糾紛擴及多位學生，更遑論利用無是非判斷能力的未成年學生散佈分享。申訴人純粹恐該班於1/24與申訴人及○師在台東相遇之學生於不知情下，傳達不當之訛語，日後造成○師之困擾而為之，此亦已取得○師之諒解。

(17) p5事實認定(2)，本案調查期間，起先6/14雙方於地檢署○師對申訴人毀損案調解庭後，○師因恐日後無法聯絡申訴人，因此主動加入申訴人電子信箱，以作為後續之溝通聯絡工具；此間申訴人皆在調查過程之供詞以及陳述意見狀敘明，然調查委員亦強要按之為「不斷以電子郵件等通訊方式進行騷擾」，甚至誑言陳情人「表達和解等避重就輕之詞」，下圖(略)為○師與申訴人電子郵件之部分內容，皆可據以茲證明。

(18) p5事實認定(3)，申訴人未曾以具有性意味之言詞或行為，僅因申訴人當時深受打擊難以接受，期○師給一個原因和理由，始有後續較為不當的語氣、言詞，但確無涉任何的性意味；從所有證據中亦可知，申訴人更無任何脅迫的性要求，至於性影像或至其辦公室留下字條，純粹為抉擇回家庭期能得元配原諒，並使其知悉二人交往過程等所為，絕無使○師遭受脅迫、毀譽之意，且○師於電子郵件或談話中經常言及校方「蓄意」對此案相關之加工及渲染，○師亦多次表達其和解之意願，無論是調解會或以撤案言之方式皆然，但調查委員仍無視於此，顯有違行政程序法第36條及第43條之意旨。

綜上所述，調查委員未盡其責加以求證，僅依一方之詞而妄下定論，多項指控皆無真憑實據，不僅未依性別平等工作法第12條第1項第4款：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景…」審認之，亦違反行政程序法第36條及同法第43條之要旨，草草將申訴人入罪，甚至竟建議依教師法第14條第1項為之處置，罔顧申訴人之工作權，而○師侵害配偶權、有損師道及社會觀感之事卻若無其事，全然有失比例原則。

5. 其他

(1)此案申訴人與○師間的對話，幾為跟○師分手吵架之言詞，也就是○師認為申訴人涉嫌性騷擾之言詞，此間幾乎都是在下課時間或午休時間、下班時所發生，非執行職務之時，且申訴人與○師分屬不同部門，申訴人為班導師，○師為學務處行政人員，若非學校辦理活動需接洽，幾無相互接觸之機會，並無構成性別平等工作法之要件。另外，申訴人○/○與○師的對話內容：「讓我誤信妳的真心讓我身心飽受痛苦」，自分手後，申訴人就只是向○師要這個問題的答案，並非蓄意向○師做任何言語上的性騷擾，表達方式或有不妥，但自始至終、從前後文，皆可據以推斷。

(2)此案從與○師的對話以及致電頻率來看，如此越來越少的頻率，依據經驗法

則，很顯然當時4月底至5月的一些言詞，確實只是一時之間的情緒所致，完全沒有任何性騷擾之意圖，對語頻率越來越少，顯見申訴人僅為一般分手後的情緒反應，且當初交往皆係合意，而申訴人抉擇回歸家庭期能得元配原諒，自無調查委員所述欲脅迫○師繼續維持男女關係之意。

(3)校方於○/○/○通知申訴人，於○/○/○至校接受調查，案由名「老師加學生臉書好友分享照片一事」。由於此為本案箇中之環節，申訴人確於○年○月間加○師學生臉書好友，與其分享申訴人及○師出遊之照片，然申訴人彼時加其好友並與之分享照片，實則因申訴人與○師於○/○/○曾至台東出遊，當日回程時，於台東知本某餐廳用餐巧遇○師之學生，因恐該生於不知情下，傳達不當之訛語，日後造成○師之困擾，故爾加了該班某位學生，並承認為○師之男友，表明可與班上同學分享這些照片，並無他意，且言語未曾帶任何性暗示或性騷擾之字眼。校方○/○/○告知「依校安通報另案調查，調查委員預訂○/○下午兩點召開調查會議……」，又告知此為「調查報告確定後」，校方才進行校安通報；爰此，依教育部校園安全及災害事件通報作業要點第6條，校安通報事件之通報時限為24小時，至遲72小時內通報，然校方於○/○/○接獲○師申訴本案之時便已知申訴人加○師學生好友分享照片卻未及時通報，如今該生已畢業，申訴人與○師亦已和解，所分享之照片亦僅為兩人曾出遊之公開場合合照，申訴人更於○/○/○與○師之毀損案調解庭後，至學校門口警衛室，與校方之輔導主任、輔導組長談及此事，申訴人當時找校方此二位代表，即因其為具輔導功能之相關人員，且亦告知，若日後該班學生因此事而產生任何創傷，需另至坊間做心理諮商，申訴人都願配合協助，且○師當時亦曾告知申訴人，其於事發隔日便已對該班學生做過團體心理輔導，○師去年亦曾為該班導師，班上家長皆有其連絡之方式，此案班上學生及家長並未對此事多做評論；基此，校方自此便已知悉此案，卻仍未依規定通報，顯見其亦認為此為單純分享照片一事，或有影響當時學生之心理狀態，但不超出法律規範。如今校方又將其拿來大做文章，果如○師於○/○給我的電子信箱中所言：「學校氛圍，一有風吹草動，某些人就會暗中開會討論下一步，而下一個策略就是用師對生」，校方甚至違反教育部作業要點之校安通報時序，謊稱調查報告確定後才知悉並予通報、調查，實在令人費解、不明其意圖為何。

再者，性別平等教育法第22條：「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規定通報各權責機關，至遲不得超過24小時」，校方於113/6/2便已知悉臉書分享生活照一事，卻拖延4個月至今，牽涉之學生已畢業才辦理，而開會通知單言及，此舉令當事學生有「不舒服之感受」，承如上所言，當事雙方教師已和解、照片亦為一般生活照、○師事發隔日便已對學生加以輔導、申訴人亦於○/○到校向輔導主任及組長關心，當時二位皆表示「學生的心理狀態無恙」申訴人並對二人云：「如日後該班學生有因此事而產生任何創傷，需另至坊間做心理諮商，申訴人都願配合協助」，上開事

項皆有相關人等可供查證；通知單所揭疑涉性別平等教育法第3條第3項第2款，經查條目中所言性騷擾，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。

申訴人所分享之照片皆為一般公開場合出遊之生活照，本校之調查報告p4 (5)亦言及：「FB 個人臉書上公開之照片並非有性暗示之意味」，再者，申訴人與學生對話內容乃一般生活簡單之正常言語，無涉任何與性有關之言詞，亦未影響或減損其學習之任何權益，爰此，申訴人此舉實無構成違反性平法第3條第3項第2款。此外，性平法第32條：「學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：…… 3. 同一事件已處理完畢者。」此案業於○/○/○○師之申訴案中調查過並處理完畢，依性平法第32條之要旨，學校應不予受理。

- (4)申訴事件機關應秉公辦理，毋枉勿偏，更不可偽造、變造相關之事。且性別平等工作法第12條第1項第4款：「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。」旨揭須審酌各具體事實，然校方所聘請之調查委員，全然僅聽憑○師片面之詞，申訴人於○/○之供詞、○/○及○/○所送予調查委員之陳述意見狀，隻字未採，如：調查委員之調查報告中言及「訪查關係人證稱在學校看到○師離開學校後，申訴人立即尾隨○師」、「申訴人無課務期間會從高處窺探○師，時間長達從4月到6月」……調查委員僅單憑○師所謂證人證詞，捏造許多子虛烏有之事，以上述○師所為之陳述為例，申訴人向來將上班之機車放於隔街之便利超商，○師下班騎車離開離開學校，申訴人有何能力立刻飛奔至隔街所放機車處而尾隨○師之事；再者，調查報告言及申訴人無課務期間會從高處窺探○師，時間長達從4月到6月……，其一，申訴人4月仍係與○師交往之期間，其二，申訴人僅5/20在四樓走動時無意被○師撞見、被誣指從高處窺探，其三，○年○月○日之後申訴人即已停職接受調查，調查報告所言4月到6月皆如此，未免太過誇大其詞○師何不提供其他時間所拍到申訴人窺探的照片據以說明。調查委員如此完全輕率不採信申訴人之任何事實供詞，甚至甘冒偽造、變造之事，實令人錯愕與遺憾。

- (5)依行政程序法第36條：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」又，行政程序法第43條：「行政機關為處分或其他行政行為，應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……。」爰此，調查委員非但未盡調查之責，未曾審酌全部陳述並依經驗法則判斷事件之來龍去脈，甚至變造並扭曲諸多事項，此調查報告有失公正，甚失邏輯。

- (四)希望獲得之具體補救：撤銷原措施學校○年○月○日○○字第 1130065643B 號原處分，另予以適法之處分。

二、原措施學校主張如下：

- (一)本校於○年○月○日，接獲校內女教師（以下稱甲女）提出性騷擾申訴案件，依性別平等工作法、本校性騷擾防治及申訴處理要點等規定辦理，並進行○○○○校安通報。
- (二)甲女報警控訴○師(本案申訴人，下同)涉及刑事訴訟案件（妨害性自主等），經臺南市政府警察局永康分局○年○月○日上午○時○分左右持搜索票至本校搜索○師電腦等物品，同日將○師帶回警局訊問。
- (三)本校採取相關措施避免性騷擾行為再度發生，並於112年6月5日上午召開性別平等教育委員會，決議受理性騷擾申訴，成立調查小組進行調查，另建議移請校內教師評審委員會，先予○師停聘1個月，靜候調查。
- (四)本校於○年○月○日召開○學年度第○次教師評審會委員會，決議依據教師法第22條第1項第2款停聘○師1個月，靜候調查。
- (五)本校於○年○月○日組成調查小組，外聘具性平意識之學者專家3名，並於○年○月○日召開調查小組線上會議、○年○月○日召開調查小組會議，進行相關人員訪談。
- (六)本校於○年○月○日召開○學年度第○次教師評審會委員會，決議依據教師法第22條第1項第2款延長停聘○師3個月(113年7月6日起至113年10月5日止)。
- (七)調查小組提交性騷擾事件申訴調查報告書，本校於113年8月19日召開性別平等教育委員會進行審議，決議通過報告書之事實認定及懲處建議；茲因涉及身分變更，爰先提供○師調查報告，同意其於7日內提出書面意見；又校方審視調查報告，得知學生受訪時有不舒服、噁心等主觀感受，爰決議有關○師公開照片及加學生好友一節，另案進行校安通報。
- (八)甲女○年○月○日提交「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件（部分）撤回申請調查書」、「性騷擾申訴撤回書（適用性別平等工作法之性騷擾事件）」、「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件撤回申請調查書」計3份文件至本校人事室。
- (九)○師於○年○月○日就性騷擾調查報告提供陳述意見狀。
- (十)本校於○年○月○日召開性別平等教育委員會，會議上就甲女撤回申請調查書文件及○師陳述意見狀予以討論，決議維持調查報告，並續依調查報告辦理後續程序。
- (十一)本校以○年○月○日○○字第○○○○○○○ 號函通知○師，性騷擾申訴事件調查結果屬實，性騷擾事件成立，本校業以○年○月○日○○○字第○○○○○號函，陳報市府教育局依教師法第14條第1項第5款予以解聘，且終身不得擔任教師，另依教師法第22條第1項規定，市府核准及本校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議。
- (十二)綜上所述，本件申訴為無理由，敬請察核予以駁回。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- (一)依據性別平等工作法第1條第2款工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。準此，申訴人應屬適格。
- (二)查原措施學校○年○月○日○○字第○○○○○○○號令「解聘，且終身不得聘任為教師」之處分，申訴人於、○年○月○日(星期○)收受，對該處分不服，故於、○年○月○日(星期○)向本市教師申訴評議委員會提起申訴，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30日內以書面為之；…」，本案於法定期間提起，應屬無疑。
- (三)卷查原措施學校依據《臺南市永康區大橋國民小學性騷擾防治及申訴處理要點》第9點：本校為處理性騷擾申訴案件，由本校之性別平等教育委員會依本要點程序處理之。學校依據《各級學校性別平等教育委員會設置準則》訂有《臺南市永康區大橋國小性別平等教育委員會設置要點》，其第3點為委員會置委員7人，其中1人為主任委員，由校長兼任；其他委員得由教師代表、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組成。前項委員應具性別平等意識，且所聘委員為教師代表、職工代表、家長代表及學生代表者，應具現任教師、職工、學生家長及學生之身分；專家學者應為現任或曾任律師、社會工作師、臨床心理師或諮商心理師。其中女性委員應占委員總數二分之一以上。以上該校性平委員會之組成符合規定。再查，依據《臺南市永康區大橋國民小學性騷擾防治及申訴處理要點》第11點：委員會之處理程序如下：1. 接獲性騷擾申訴事件，應於受理申訴或移送到達之次日起7日內開始調查，並於2個月內完成調查；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。2. 委員會得指派委員三人以上組成調查小組進行調查；其成員應有具備性別意識之外部專業人士，且女性成員之比例不得少於1/2。調查委員會之組成及程序符合。

二、程序部分：

- (一)原措施學校性騷擾申訴人(以下簡稱甲女)及申訴人皆為正式教師，適用性別平等工作法，非屬性騷擾防治法及性別平等教育法之適用範疇。
- 1、依性別平等工作法第12條第1項第3款規定略以，受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - 2、性騷擾防治法第1條第2項規定：「但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」
 - 3、性別平等教育法第1條第2項：「校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。」第3條：「本法用詞，定義如下…：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…。」又「臺南市政府教育局校園性別事件通報及調查處理流程」係規範校園涉及性別平等教育法之通報等流程。
 - 4、綜上，申訴人所涉及性騷擾案件，適用性別平等工作法之規定，無性騷擾防治法有關申訴撤回之適用。該校考量調查結果涉及申訴人身分變更，另參照臺南

市政府教育局校園性別事件通報及調查處理流程，提供調查報告（去識別化），並請予7個日曆天內提出書面陳述意見，業將申訴人所提書面資料，於、○年○月○日再次召開性別平等委員會，經委員審查（包含撤案書、和解書），茲以未有新事證，爰通過調查報告，依調查報告建議以教師法第14條陳報教育局解聘。

（二）原措施學校於、○年○月○日召開性別平等教育委員會，確認性騷擾成立，並決議依教師法第14條第1項第5款解聘，為符合時效，於、○年○月○日陳報市府教育局。

1、教師法第26條第1項規定：「學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第18條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起10日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」

2、為符合10日內陳報主管機關之規定，本校於性別平等教育委員會決議後，陳報市府教育局，並書面通知申訴人。

（三）原措施學校、○年○月○日召開性別平等教育委員會，通過調查委員提送之調查報告，認定本案申訴人對甲女「性騷擾成立」。甲女、○年○月○日提出性騷擾申訴撤回表單，性騷擾報告已確立。

1、依該校性騷擾防治及申訴處理要點第14點，性騷擾事件提請申訴後，得於處分作成前，以書面撤回申訴，撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴；性別平等工作法第12條規定，雇主知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

2、查閱、○年○月○日調查訪談紀錄，調查委員詢問甲女是否撤案，甲女表示不打算撤案，爰本案續行調查。另查甲女所提撤回表單述及：「…，在調解過程中，相對人（本案申訴人）以及…，要求申請人向校方表達撤回校內調查，否則就要對申請人提告，在時間及提告威脅下，申請人與相對人協商，…」爰此案申訴人所述和解共識，是甲女受威脅情況下所成立。

3、查「該校性騷擾防治及申訴處理要點」第6點：「本校於知悉有性騷擾之情形時，應分別依性別平等工作法第13條及性騷擾防治法第七條規定，應採取立即有效之糾正及補救措施」；第6點第2項第6款：「對行為為適當之懲處、懲戒或處理」，且探究性別工作平等法相關規範，僅規範申訴人撤回，不得就同一事由提出申訴，惟未規範雇主不得再予調查及予以懲處。

4、綜上，不存在申訴人認為倘和解並撤案，本案即應終止調查之規定。原措施學校、○年○月○日召開性別平等教育委員會會議，就甲女撤回表單之效力予以討論，惟考量性騷擾調查報告已確立，為顧及校園安全，且校方仍應採取有效之糾正及補救措施，爰決議辦理後續懲處事宜。

（四）原措施學校依性別平等工作法規定，於接獲甲女提報性騷擾申訴案件時，即通知地方主管機關，調查確認性騷擾成立後，亦依規定辦理。

1、性別平等工作法第4條第1項：「本法所稱主管機關，在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」同法第13條第4項：「雇主

接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。」

2、性別平等工作法第2條第2項：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不適用之。」

3、綜上，教育人員適用性別平等工作法之通報規定，原措施學校依規定於收受職場性騷擾申訴，及該案件調查認定性騷擾成立後，依規定應通報市府勞工局（註：透過勞動部職場性騷擾通報系統網站）。

(五)查教育部○年○月○日○○字第○○○○○○○ 號函，建議學校處理性騷擾防治三法所涉之性騷擾及性侵害事件「得委託學校所設性別平等教育委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理」之單一處理機制。甲女申訴性騷擾案件，依該校性騷擾防治及申訴處理要點第9點略以，本校為處理性騷擾申訴案件，由本校之性別平等教育委員會依本要點程序處理之。由原措施學校性別平等教育委員會受理，符合規定。

(六)措施學校所訂工作場所性騷擾防治及申訴處理要點訂定過程如下：

1、依據臺南市政府教育局○年○月○日○○字第○○○○○○○ 號函訂定「臺南市永康區○○國民小學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並於106年3月14日公告周知。

2、○年○月○日修正「臺南市永康區大橋國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。

3、臺南市政府人事處○年○月○日○○字第○○○○○○○ 號書函規定，請各機關依性別平等工作法及其子法規定，於5月底前完成檢討修正各機關性騷擾防治措施或規範，原措施學校參考教育局人事室範本修正訂定「臺南市永康區大橋國民小學性騷擾防治及申訴處理要點」，依法制處建議提校內會議通過，業於原措施學校113年5月27日教師晨會宣導，並公告本校網站揭示。符合程序。

(七)原措施學校調查甲女申訴性騷擾過程中，落實性別工作平等法及相關子法，保護當事人及收邀協助調查者之個人隱私，及其他人格法益。

1、「工作場所性騷擾防治措施準則」第10條第1項規定雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理，保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其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。

2、○年○月○日臺南市政府警察局永康分局持臺灣臺南地方法院搜索票入校園搜索，並將本案申訴人帶往警局接受調查。校方從搜索票知悉本案申訴人疑涉及妨害性自主等案件，考量校園安全與學生權益，為安撫校內職員人心惶惶等情緒，於隔日○年○月○日召開應變小組會議，召集教務處、學務處、總務處、輔導室及人事室等人員，商討代課、校內硬體設備、系統權限、學生關懷、親師溝通等業務。

3、綜上，學校於調查性騷擾申訴案件過程中，保護當事人隱私與人格法益，惟基於校園安全等考量，告知校內同仁因應作為為必須作法。

三、實質部分：

(一)甲女為性騷擾申訴人，其是否違反教師法等規定，非本案調查委員之調查範疇。

1、按性別工作平等法第36條：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」合先敘明。

2、申訴人申訴書提及甲女明知其已婚，卻執意與之交往，有損師道，然校方卻未給予任何相應之適罰，顯不符合比例原則一節。茲以原措施學校考量甲女為性騷擾申訴人，另考量渠等身心狀況於調查期間尚須透過諮商等方式平緩，爰將俟性騷擾申訴案調查確立後，予以討論是否有違反教師法等規範。

(二)原措施學校○年○月○日確認性騷擾調查報告後，另案進行校安通報(師對生)，係因查閱調查報告訪談紀錄等資料，始知悉學生之感受，未有延誤通報，且已另案成立調查小組進行調查，與本案調查報告無扞格。

1、本案調查時，調查委員就申訴人加學生好友、分享照片一節詢問相關證人，有逐字稿及錄音檔佐證，並已完成調查事項。

2、至有關師對生性騷擾另調查部分，涉及性別平等教育法，刻調查中，申訴人相關訴求，可於調查時陳述。

(三)本案組成調查小組外聘委員進行調查，調查委員於調查過程中蒐集相關資料、進行訪談，經審酌甲女與申訴人之關係等一切情狀，確認性騷擾成立，並建議依教師法第14條第1項第5款予以解聘及終身不得聘任為教師，經原措施學校性別平等教育委員會確認通過。

1、申訴人與甲女為同校教師，原為情侶關係，分手後衍生性騷擾事件，甲女向原措施學校提性騷擾申訴前，已向警方報案，警方遂於○年○月○日持搜索票入校園(案由：妨害性自主等)；另查甲女所申請之臺灣臺南地方法院民事通常保護令所載(113年度家護字第722號)，申訴人以性影像威脅甲女、侵入辦公室翻動甲女物品、網路社交媒體公開並利用學生散布兩人交往照片、跟蹤騷擾等行為，檢方認為申訴人所言陳述資為抗辯，進一步言，申訴人除影響甲女、學生，涉及恐嚇、妨害性自主等刑事案件，就校園安全而言，恐存在威脅。

2、調查資料顯示，申訴人以數通電話騷擾甲女，更有於課務之時間進行，訪談時，調查委員業與申訴人確認，申訴人對此坦承不諱，查閱逐字稿及錄音檔可茲證明，原措施學校為保障學生受教權，確保教學品質與憲法教育目的之達成，經性別平等教育委員會決議有解聘及不續聘之必要。

3、從調查報告、申訴人之陳述意見狀及申訴書可知，申訴人均認為本案為其與甲女之私事，除辯稱僅為分手後的情緒反應，又將○年○月○日、○年○月○日主動加學生臉書好友，公布與甲女出遊照片一節，辯解係○年○月○日在台東相遇學生，為避免學生傳達不當之訛語造成甲女困擾，又稱性影像及辦公室所留字條，純粹是為回歸家庭期得配偶原諒之行為，其動機可議，說詞前後矛盾，又在調查期間，多次表達已與甲女和解，然就○年○月○日甲女所提供的「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件撤回申請調查書」甲女明確提到申訴人要求其向校方表達撤回校內調查，否則要對甲女提告，在時間及提告威脅下，甲女與申訴人協商，只同意部分撤回調查。原措施學校審酌申訴人動機、犯後態度等，均無悔改之意，

仍執意堅持其行為未違反法規範，且不斷施壓甲女進行和解，為避免曾有性騷擾行為之教師，續留在校園，亦考量學生年齡介於7至12歲之間，尚屬判斷力不足之階段，經充分考量申訴人之不正行為對於學子之影響，實難合理期待申訴人能繼續提供符合教師志業本旨之服務品質。

四、卷查本案，原措施學校依性別平等工作法、教師法、工作場所性騷擾防治措施準則等規範辦理申訴人受性騷擾申訴之調查，組成調查小組、通報勞工局、召開性別平等教育委員會等皆符合程序，3位外聘調查委員皆為具有性別意識之學者專家，調查報告內容經本校性平委員會開會確認無異議通過。

五、本於性別工作平等法法規的強制性不因撤回而影響調查報告結果及後續的處分。

本會尊重調查結果，甲女縱然撤回被行為時的性騷事件，對事實該當法律沒有影響。

六、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。

中 華 民 國 1 1 4 年 0 2 月 2 7 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。