

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：許○富

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「疑似涉有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，爰暫時予以停聘 3 個月」之處分，向本會提起申訴，本會評議決定如下：

主 文

申訴無理由。

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(星期一)收受原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「疑似涉有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，爰暫時予以停聘 3 個月」之處分，因對該處分不服，故於○年○月○日(星期二)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。
- (二)《教師法》第 22 條第 1 項規定，有違比例原則，且侵害人民財產權及工作權，有違憲之虞。該條文以「涉有」即縱任學校於事實未調查前，自為不利教師之處分，顯有未審先判之違誤，且停聘期間收入無以為繼，生活陷於困頓，並使教師受汙名化之累，影響身心甚鉅。即令出於教學品質之慮，亦無停止給薪之必要，待日後確認不當行為成立，依民法規定求償即可。
- (三)原措施學校○年○月○日 111 學年度第○次教師評審委員會做成「暫時予以停聘 3 個月」之決議，並以原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「疑似涉有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，爰暫時予以停聘 3 個月」，送達申訴人，然未附理由、未提供會議紀錄，違反《行政程序法》第 96 條及第 97 條，屬重大瑕疵，應予撤銷。
- (四)希望獲得之具體補救：撤銷原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「疑似涉有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，爰暫時予以停聘 3 個月」之處分。

二、原措施學校主張如下：

(一)申訴人涉有性騷擾之行為，茲依處理時序詳述如下：

1. 本校於○年○月○日(星期三)收悉臺南市政府警察局第四分局○年○月○日○○○○字第○○○○號密函，移送代號○○○○君○年○月○日所提之性騷擾申訴書略以，「依代號○○○○君所指○○○涉及違反性騷擾防治法第 2 條規定，因○○○現為貴校員工，依性騷擾防治準則第 7 條規定，全案移請貴校續為處理。」，故本校依函續處。
2. 本校○年○月○日(星期一)12：40-13：11 召開性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議，決議受理該案，並外聘專家學者 3 人組成調查小組。
3. 代號○○○○君(簡稱 A 師)於○年○月○日(星期三)向本校提出「性別工作平等申訴書」，內容載以「○師○年○月時，○師就問我『是不是當媽媽了』，○年○月○日我坐在電腦區編輯學生考卷時，○師坐在旁邊的電腦編輯段考考卷，當時有同事說○師翹腳這樣不會得人疼(在閒聊)，○師就拍我的手說『我是男生沒關係，女生比較要人疼』類似的話，還拍了約 4 下，我覺得很不舒服。」。
4. 本校○年○月○日(星期四)12：40-12：53 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議，決議受理該案，並外聘專家學者 3 人組成調查小組，且併案調查處理○年○月○日性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議之案件。
5. 本校○年○月○日○○○○字第○○○○號開會通知送達申訴人，邀請列席「教師評審委員會 111 學年度第○次會議」陳述意見，申訴人○年○月○日(星期五)提交「陳述意見書」，總計 6 頁。
6. 本校○年○月○日(星期一)8：30-9：49 召開教師評審委員會 111 學年度第○次會議，○師親自到會說明，其陳述內容：「第 1 個就是說我本來今天是想請律師一同過來，不過那個我詢問過局裡面的意思，局裡面的意思是說教師的會是從來沒有律師進來，所以後來我再三考量的結果就是請律師看一下我的陳述意見書，就不請他過來。再來第 2 個就是說在上班時間如果我有不慎冒犯到她的部分，言語或舉動造成女老師的誤會，對不起，請多多包涵，在此之後如果 A 師在本校繼續任職，我願意主動提出自願超額申請，避免日後見面造成尷尬的局面，同時也在此謝謝各位同仁們之前的照顧，以上。有關那個圖的部分，就是第 5 頁那個附圖，上面的圖是說我當天是從東側門那邊騎摩托車然後繞行到怡平路之後遇到文平路道路施工，那個施工的部分有調請工務局確定有這件事情，之後再繞到對向車道走到永華五街，也就是說我其實是從東側門那邊出來並不是從校門口，這不可能是預期的行為，再者的話，我從那個第 5 頁的下圖進去永華五街之後，想說從小巷繞過去繞過這個平通路、永華九街、永華十街都過不去，之後才繞到怡平路，當中可能我是有摩托車停下來的情況，那個部分我在這邊補充一下，其實我的身體的話它是，如果按照我原本預計直接騎到安平國小接我女兒的話是沒有問題，但是我被阻撓以致騎摩托車的時間過長，這個時候我的身體就需要稍微休息一下，醫生是說因為我年紀也到了，快到

50，肌肉萎縮，所以有的時候肌肉耐力不夠，其實這部分我之前也有過就醫證明，醫生說主要就是年紀大有時候騎車沒辦法一直騎那麼久，該停下來的时候就該停下來，停下來的时候就是稍微休息一下就看看遠方，望遠凝視讓自己的視力不要加重，我想結語的部分就是造成各位同仁的困擾，我非常抱歉，該提出自願超額申請的我會自己提出來，也避免日後尷尬，謝謝各位同仁的照顧，以上。」，經出席委員討論後，全數同意「暫時予以停聘3個月，並靜候調查。」。

7. 申訴人於○年○月○日(星期一)收受本校○年○月○日○○○○字第○○○○號函「疑似涉有教師法第15條第1項第1款情形，爰暫時予以停聘3個月」之處分，因對該處分不服，故於○年○月○日(星期二)向本市教師申訴評議委員會提起申訴，續以本校提出答辯書。

(二)本校就申訴人涉有性騷擾之行為，核予「疑似涉有教師法第15條第1項第1款情形，爰暫時予以停聘3個月」之理由如下：

1. 經本校於○年○月○日(星期一)8:30-9:49召開教師評審委員會111學年度第○次會議之討論，基於保護A師身心安全，避免申訴人私下干擾或接觸A師，在未釐清該職場申訴案是否屬實前，申訴人不適合繼續留在學校場域工作，依目前事證認為○師暫時離開職場，對學校及當事人為較妥適之措施，審議通過申訴人暫時予以停聘3個月，並靜候調查。
2. 本校○年○月○日○○○○字第○○○○號函「疑似涉有教師法第15條第1項第1款情形，爰暫時予以停聘3個月」之處分，已於說明段四敘明事實及理由，且申訴人亦可查知《教師法》第15條第1項第1款之規定內容。

(三)綜上所述，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)本市發生疑似性騷擾事件，其處理及防治措施皆應遵循《性騷擾防治法》第2條第2項：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」、同法第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。(第3項)為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。」、同法第13條第1項：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。」及《性騷擾防治準則》第7條第1項：「性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。」

知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。」。

(二)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《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。」及《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》。

(三)本市市立學校教師之暫時停聘應依《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，查《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。」、同法第 22 條第 1 項：「教師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，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：……二、第十五條第一項第一款或第二款情形。」及《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十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……二、涉及本法第十四條第一項第四款、第五款及第十五條第一項第一款：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。」，學校應依此為據。

二、程序部分：

(一)原措施學校核予申訴人○年○月○日(星期一)收受本校○年○月○日○○○○字第○○○○號函「疑似涉有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，爰暫時予以停聘 3 個月」，申訴人認有損害其權益及名譽而提出申訴，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)○年○月○日(星期一)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○號函「疑似涉有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，爰暫時予以停聘 3 個月」之處分，因對該處分不服，故於○年○月○日(星期二)向本市教師申訴評議委

員會提起申訴(臺南市政府教育局○年○月○日收文)。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。」、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。」，訂定《臺南市立○○○○工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，並於○年○月○日(星期一)12：40-13：11 召開性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議及○年○月○日(星期四)12：40-12：53 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議，處置性騷擾事件及職場性騷擾事件，應屬適法。

(四)查《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。」、《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。」、同法第 22 條第 1 項：「教師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，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：……二、第十五條第一項第一款或第二款情形。」，及《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十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……二、涉及本法第十四條第一項第四款、第五款及第十五條第一

項第一款：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。」，續此，原措施學校於○年○月○日(星期一)8：30-9：49 召開教師評審委員會111學年度第○次會議決議「疑似涉有教師法第15條第1項第1款情形，爰暫時予以停聘3個月」，核屬有據，於法相合。

(五)爰以「疑似涉有教師法第15條第1項第1款情形，爰暫時予以停聘3個月」其性質屬保全程序，係防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類似之情況，此於《行政訴訟法》及《民事訴訟法》皆有類此之規定，申訴人所指違憲之虞云云，顯屬錯解謬論，難謂可採。

(六)至申訴人所稱原措施學校教師評審委員會未提供會議紀錄云云，依《行政程序法》第46條第2項第1款及第3款：「行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。…三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。」及《政府資訊公開法》第18條第1項第3款前段：「政府資訊屬於下列各款情形之一者，應限制公開或不予提供之：三、政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業。…」，該等文件係原措施學校教師評審委員會決策過程內部意見溝通或思辯材料，原措施學校得不予提供：

1. 法務部90年5月7日(90)法律字第013119號函：「一、按行政程序法(以下簡稱本法)第四十六條有關卷宗閱覽之規定，係規範行政程序進行中當事人或利害關係人得主張之程序規定，並得於行政程序進行中及行政程序終結後法定救濟(包括依本法第一百二十八條規定申請行政程序重新進行者)期間經過前為之(法務部『行政程序法諮詢小組』第十八次會議紀錄參照)。又同條第二項所列各款行政機關得拒絕當事人申請之情形，其第一款規定『行政決定前之擬稿或其他準備作業之文件』，其立法目的，旨在促使公務員勇於表達意見，並避免外界之臆測或混淆，以確保行政程序法正常運作。法務部行政程序法諮詢小組曾決議，例示函稿、簽呈及會辦意見等符合上開規定，得予拒絕(第十一次會議紀錄參照)；至來函所指會議記錄是否符合該款之規定，宜分別依相關法規，例如私立學校法、私立學校諮詢委員會委員遴聘及集會辦法之立法意旨及其規定加以分別認定。依上開辦法第四條第四項之規定，委員於會議之發言，對外不公開，故如會議紀錄內容含委員之發言，核屬法律具體授權訂定辦法所規範之事項，應優先適用，得予拒絕(行政程序法第三條第一項規定參照)…」。

2. 法務部105年10月5日法律字第10503515120號函：「二、按政府資訊公開法第18條第1項第3款規定『政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業』得不予提供，乃因政府內部單位之擬稿、準備作業，於未正式作成意思決定前，均非屬確定事項，故不宜公開或提供，以避免行政機關於作成決定前遭受干擾，有礙最後決定之作成，或於決定作成後，因之前內部討論意見之披露，致不同意見之人遭受攻訐而生困擾(法務部104年8月24日法律字第10403510530號函、最高行政法院100年度判字第2222號判決參照)…」。

三、實質部分：

- (一)臺南市政府警察局第四分局○年○月○日○○○○字第○○○○號密函，移送代號○○○○君○年○月○日所提之性騷擾申訴書略以，「依代號○○○○君所指○○○涉及違反性騷擾防治法第2條規定，因○○○現為貴校員工，依性騷擾防治準則第7條規定，全案移請貴校續為處理。」，該函檢附性騷擾事件申訴書(○年○月○日)、第1次詢問筆錄(○年○月○日)、第2次詢問筆錄(○年○月○日)、監視器擷取畫面36幀(○年○月○日)。是以申訴人涉及性騷擾事件，有卷可稽，洵屬無疑。
- (二)代號○○○○君(簡稱A師)於○年○月○日(星期三)向原措施學校提出「性別工作平等申訴書」，內容載以「○師○年○月時，○師就問我『是不是當媽媽了』，○年○月○日我坐在電腦區編輯學生考卷時，○師坐在旁邊的電腦編輯段考考卷，當時有同事說○師翹腳這樣不會得人疼(在閒聊)，○師就拍我的手說『我是男生沒關係，女生比較要人疼』類似的話，還拍了約4下，我覺得很不舒服。」。是以申訴人涉及職場性騷擾事件，亦屬信實。
- (三)原措施學校於○年○月○日(星期一)8：30-9：49召開教師評審委員會111學年度第○次會議，決議「基於保護A師身心安全，避免申訴人私下干擾或接觸A師，在未釐清該職場申訴案是否屬實前，申訴人不適合繼續留在學校場域工作，依目前事證認為○師暫時離開職場，對學校及當事人為較妥適之措施，審議通過申訴人暫時予以停聘3個月，並靜候調查。」，已衡酌比例原則，核符法令規定，亦屬適當。

四、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 2 年 4 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。