

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以下函文及處分，向本會提起申訴，本會評議決定如主文：

1. 原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函：「臺端行為涉嫌違反性騷擾防治法第2條第2款及性別工作平等法第12條第1項第1款規定之情事，依教師法第18條第1項，經本校教師評審委員會決議通過予以終局停聘一年之處分…」。
2. 原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函：「臺端因涉性騷擾事件，報經臺南市政府教育局核准終局停聘一年」。
3. 原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函附性騷擾事件申復審議決定書(第○○○案、○年○月○日)：「申復無理由」。

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(星期五)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函及原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函，兩函同附原措施學校校安通報序號第○○及第○○號案件調查報告(○年○月○日)，因對兩函及調查報告不服，故於○年○月○日(星期三)向原措施學校提起申復；於○年○月○日(星期四)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函，因對該函不服，故於○年○月○日(星期五)向本市教師申訴評議委員會提起申訴；於○年○月○日(星期一)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函，因對該處分不服，故於○年○月○日(星期一)向本市教師申訴評議委員會提起申訴；於○年○月○日(星期三)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函，因對該函不服，故於○年○月○日(星期一)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。

- (二)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，係於未有任何調查下所為，已有未審先判、心證偏頗之虞。
- (三)原措施學校校安通報序號第○○及第○○號案件調查報告(○年○月○日)其認定所據之事實有誤，申訴人並無跟蹤之主觀意圖與客觀行為，且所談論之內容與「性」無關，自與性騷擾構成要件不符。性騷擾之認定應就個案所有情事綜合判斷，而非僅以相對人主觀感受或相對人對行為人之嫌惡感即行認定，復以參酌高雄高等行政法院 108 年度訴字第 68 號判決：「五、本院的判斷：…是以，一般人處於戊女之立場，縱不喜歡原告此種行為，甚至產生不舒服之感受或認知，亦非因原告『具有性意味或性別歧視』之言行而產生，性質上應非屬遭受性騷擾之感受。是以，戊女表示因此主觀上產生遭受性騷擾之不舒服感受云云，不能通過『合理被害人』之檢驗標準，不具有合理性，尚難認定構成性騷擾行為。從而，被告所為原處分關於認定原告此部分行為構成校園性騷擾之判斷，經審查結果，違反『合理被害人』之判斷標準，核有恣意濫用之違法情事，本院不予採納，應認定不構成性騷擾行為。」，○年○月○日(星期五)中午發生之情事，緣以申訴人係段考後中午放學，前往安平國小接送女兒，途經文平路恰逢道路施工，繞行平通路、建平九街、建平八街皆無以通行，適至永華五街數次巧遇相對人，致生跟蹤之誤解，實為單純偶遇。又因擔任相對人導師班級之數學授課教師，且相對人脊椎骨刺開刀致使生育不順曾論及此事，故僅短暫停留與相對人寒暄「你都走路上班」、「你生了沒」等語，屬日常生活之話題，與社會通念之「性」或「性別」無關。
- (四)○年○月○日(星期二)案外之人向申訴人言以「不要翹腳，翹腳不得人疼」(臺語)，申訴人回以「我是男生啦，沒關係!你要注意。」，並拍相對人手背 4 下，然前揭情境僅單方片面之詞，申訴人已不復記憶，且當下申訴人處於命題、審題、反覆修題苦思之際，並無非分之想，縱此言行為真，亦屬同事間友好互動，與社會通念之「性」或「性別」無關。
- (五)參酌最高行政法院 104 年度判字第 342 號判決：「六、本院查：…未按『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。』行政程序法第 7 條定有明文，此為比例原則之規定，而所謂比例原則，係指行政機關之行政行為手段與目的，必須合乎比例衡平，否則有違反比例原則；亦即行政行為，須考量其『妥當性』、『必要性—最小損害性』及『手段損害與目的間之均衡—狹義比例性原則』。質言之，所謂妥當性是國家所採取之手段，不論立法或行政行為須以能實現該追求之目的；必要性係指國家所採取之手段如有多種選擇可能時，應以最能達到目的且對人民侵害最輕微之方式為之；狹義比例原則係指欲達成目的所採手段所造成之損害應與欲達成目的之利益間存有衡平妥適，而不過當之關係。」，並查調查報告之處理建議係以考核方式懲處，未及於「停聘」，顯悉本

案縱成立性騷擾行為，無須以「停聘」為之即可達成處理目的，再者申訴人並無前案不良紀錄，調查後已有悔悟之心，亦願向相對人道歉，況乎依《教師法》第 18 條第 1 項係「停聘六個月至三年」，原措施學校逕為「停聘一年」，顯屬過度評價，違反《行政程序法》第 7 條之規定甚明。

(六)希望獲得之具體補救：撤銷原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函、原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函、原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函附性騷擾事件申復審議決定書(第○○○○案、○年○月○日)。

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○○○○○君所指許○○涉及違反性騷擾防治法第 2 條規定，因許○○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. 本校外聘專家學者 3 人組成調查小組，女性 2 人，男性 1 人。就專業資格審視，其中 2 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，並經臺南市「性別平等教育委員會」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」；就職業屬性審視，其中 1 人為退休之國小校長，其中 1 人為執業律師。
6. 本案調查小組於○年○月○日(星期三)9：00-12：20 進行調查訪談，分別訪談相對人、申訴人、關係人，並於○年○月○日(星期四)完成調查報告。
7. 本校○年○月○日(星期二)8：50-9：17 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第 2 次會議，決議通過本案調查報告。
8. 申訴人於○年○月○日(星期五)收受本校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號開會通知，並向本校提出陳述意見書 6 頁及高雄高等行政法院 108 年度訴字第○號判決；本校於 112 年 1 月 16 日(星期一)8：30-10：14 召開

111 學年度第○次教師評審委員會，並就本案之審議外聘 4 位專家委員，組織規範核符《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 5 條第 1 項及第 2 項：「(第 1 項)學校依本法第九條第三項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：…二、處理本法第十五條第一項第一款及第二款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十二條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。(第 2 項) 前項校外委員，於審議前項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受第三條第一項及前條第一項規定之限制。」，繼之，就調查報告之認定及申訴人陳述意見書討論、審議，依《教師法》第 18 條第 1 項之規定「停聘六個月至三年」，循序表決「停聘六個月」及「停聘一年」，終以「停聘一年」之同意票數達出席委員三分之二以上，通過之。

(二)又申訴人於○年○月○日(星期五)收受本校○年○月○日○○○○字第○○○號函及本校○年○月○日○○○○字第○○○○號函。

1. 本校○年○月○日○○○○字第○○○○號函說明段：「二、本案經本校工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議決議如下：(一)本案調查結果確認性騷擾行為成立。(二)…與性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款規定之性騷擾要件相合。」及所附之原措施學校校安通報序號第○○及第○○號案件調查報告(○年○月○日)。

2. 本校○年○月○日○○○○字第○○○○號函說明段：「二、本案經本校調查結果，臺端確實在學校下課後，騎機車跟隨○○○○返家路線之行為，且該尾隨○○○○返家之行為明顯違反○○○○之意願，且造成○○○○心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，影響○○○○正常生活之進行，符合性騷擾防治法第 2 條第 2 項性騷擾行為構成要件，認定性騷擾行為成立，…」及所附之原措施學校校安通報序號第○○及第○○號案件調查報告(○年○月○日)。

(三)申訴人於○年○月○日(星期三)向本校提起申復，本校○年○月○日(星期五)8：30-8：38 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議，受理申復，並外聘專家學者 3 人組成申復審議小組，女性 2 人，男性 1 人。就專業資格審視，其中 2 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，並經臺南市「性別平等教育委員會」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」；就職業屬性審視，其中 1 人為國立高中主任教官，其中 1 人為執業律師。本案申復審議小組於○年○月○日(星期三)召開申復審議會，並決議通過申復審議決定書(第○○○○案、○年○月○日)。

(四)本校○年○月○日(星期五)11：20-12：32 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議，同意申復審議決定書(第○○○○案、○年○月○日)。

(五)申訴人於○年○月○日(星期三)收受本校○年○月○日○○○○字第○○○○號函附性騷擾事件申復審議決定書(第○○○○案、○年○月○日)：「申復

無理由」。因對該函不服，故於○年○月○日(星期一)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。

(六)就「○年○月○日(星期五)申訴人並無跟蹤之主觀意圖與客觀行為，且所談論之內容與『性』無關。」，答辯理由如下：

1. 申訴人曾於 110 學年度因相對人長期請假返校上班後，詢之以「是否當媽媽了?」，是時相對人即回以「開刀休養」，申訴人顯早已知悉相對人尚未生育，○年○月○日(星期五)無端詢之且跟蹤返家，致使相對人心生畏懼，處於敵意冒犯之情境，影響相對人之正常生活。
2. ○年○月○日(星期五)中午申訴人所稱前往安平國小接送女兒，途經文平路恰逢道路施工，繞行平通路、建平九街、建平八街皆無以通行，適至永華五街數次巧遇相對人。惟以經調查核對 Google 地圖後，確認本校與安平國小相距僅 400 公尺，行車時間約 1 分鐘，縱令施工期間，亦留有通道，申訴人捨近求遠，多次繞行，顯違經驗法則，再者就臺南市政府警察局第四分局調取當日之監視器畫面 36 幀，其行車繞行之路線及時間連續性，對照相對人行車路徑及時間脈絡，兩者高度相合，足認跟蹤屬實。
3. 爰以申訴人主觀認知異於本案調查小組之判斷，依法提出申復，經本案申復審議小組審視調查處理程序及全部卷證後，肯認調查認定並無違誤，認以「申復無理由」。

(七)就「○年○月○日(星期二)之情境僅以單方片面之詞，即認定申訴人性騷擾行為成立。」，答辯理由如下：

1. 案外之人向申訴人言以「不要翹腳，翹腳不得人疼」(臺語)，申訴人回以「我是男生啦，沒關係!你要注意。」，並拍相對人手背 4 下，申訴人稱以僅單方片面之詞且已不復記憶，又當下處於命題、審題、反覆修題苦思之際，並無非分之想，縱此言行為真，亦屬同事間友好互動，與社會通念之「性」或「性別」無關。惟以經調查後，申訴人與相對人僅為同事並非熟識，此前兩人從無肢體互動之經驗，縱認申訴人當下言語未使人窘迫，然拍手背之行為顯未顧及相對人之身體自主權，無視人際互動上身體界線之尊重，顯屬冒犯之行為。
2. 爰以申訴人主觀認知異於本案調查小組之判斷，依法提出申復，經本案申復審議小組審視調查處理程序及全部卷證後，肯認調查認定並無違誤，認以「申復無理由」。

(八)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終局停聘相關程序，應依《教師法》、《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》、《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》行之。查《教師法》第18條第1項：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」、同法第26條第1項：「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十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八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十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」、同法第30條：「高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：…二、有第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。」，《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。」，《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第5條第1項及第2項：「(第1項)學校依本法第九條第三項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：…二、處理本法第十五條第一項第一款及第二款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十二條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。(第2項)前項校外委員，於審議前項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受第三條第一項及前條第一項規定之限制。」，《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第11條：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。」，學校應依此為據。

二、程序部分：

- (一)申訴人收受原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函：「臺端行為涉嫌違反性騷擾防治法第2條第2款及性別工作平等法第12條第1項第1款規定之情事，依教師法第18條第1項，經本校教師評審委員會決議通過予以終局停聘一年之處分…」、原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函：「臺端因涉性騷擾事件，報經臺南市政府教育局核准終局停聘一年」、原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函附性騷擾事件申復審議決定書(第○○○○○案、○年○月○日)：「申復無理由」。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)申訴人於○年○月○日(星期四)收受原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函，因對該函不服，故於○年○月○日(星期五)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)；於○年○月○日(星期一)收受原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函，因對該處分不服，故於○年○月○日(星期一)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)；於○年○月○日(星期三)收受原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函，因對該函不服，故於○年○月○日(星期一)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、於○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、於○年○月○日(星期二)8：50-9：17 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第2次會議、於○年○月○日(星期五)8：30-8：38 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第3次會議，處置性騷擾事件及職場性騷擾事件，應屬適法。

- (四)查《教師法》第18條第1項：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」、同法第26條第1項：「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十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八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十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」、同法第30條：「高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：…二、有第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。」，《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。」，《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第5條第1項及第2項：「(第1項)學校依本法第九條第三項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：…二、處理本法第十五條第一項第一款及第二款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十二條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。(第2項)前項校外委員，於審議前項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不

受第三條第一項及前條第一項規定之限制。」，《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第 11 條：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。」。續此，原措施學校於○年○月○日(星期一)8：30-10：14 召開 111 學年度第○次教師評審委員會決議「因違反性騷擾防治法第 2 條第 2 款及性別工作平等法第 12 條第 1 項第 1 款規定之情事，依教師法第 18 條第 1 項，終局停聘一年。」，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，復以參酌高雄高等行政法院 108 年度訴字第 68 號判決：「五、本院的判斷：…教師法第 14 條第 4 項規定『教師【涉有】第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，服務學校應……予以停聘，並靜候調查』之停聘處分要件，所謂『涉有』之文義解釋，係指『涉嫌』第 8、9 款性侵害或性騷擾等情事，以具有相當度嫌疑性為已足，不以經調查屬實為必要，此從同條後段條文謂『經調查屬實者…予以解聘』等語，即可明瞭。可知停聘處分係學校於性平會調查結果完成前，依照教評會在有限時間、有限證據資料情況下之決議，權宜性地、暫時性地作成決定，至於行為人之教師是否有確有第 8、9 款性侵害或性騷擾等情形，則尚未查證屬實，仍待性平會之最終調查結果。…」，申訴人所指「係於未有任何調查下所為，已有未審先判、心證偏頗之虞」云云，顯屬錯解謬論，難謂可採。此前臺南市政府○年○月○日○○○字第○○○○號函附○年○月○日臺南市教師申訴評議委員會第 7 屆第○次會議評議決定「申訴無理由」，本會就此已然評議，申訴人再為爭執，並無實益。

(六)申訴人所稱「終局停聘一年」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）」，復查《教師法》第 9 條：「(第 2 項)前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、

學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。(第3項)高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。」及《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第3條第1項：「本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：一、當然委員：(一)校長一人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。(二)家長會代表一人。(三)學校教師會代表一人。跨校、跨區(鄉、鎮)合併成立之學校教師會，以該教師會選(推)舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體專任教師選(推)舉之。」，再查原措施學校於○年○月○日(星期一)8:30-10:14召開111學年度第2次教師評審委員會，並就本案之審議外聘4位專家委員，組織規範核符《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第5條第1項及第2項：「(第1項)學校依本法第九條第三項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：…二、處理本法第十五條第一項第一款及第二款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十二條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。(第2項)前項校外委員，於審議前項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受第三條第一項及前條第一項規定之限制。」，足悉該會議係顯具多元視角輔以外聘專家共同組成，其客觀性、專業性洵然無虞，享有判斷餘地，事後應採低密度審查。

(七)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」。審究申訴人及相對人皆為教師，既經認定「性騷擾行為成立」，爰以同儕職場接觸頻仍，易致雙方身心壓力巨大，其他同儕亦難協處，故施以相當期間之隔絕，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。

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○○○○君所指許○○涉及違反性騷擾防治法第2條規定，因許○○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)。是以申訴人涉有性騷擾事件，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○日時，○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。」。是以申訴人涉有職場性騷擾事件，亦屬信實。

(三)本案調查小組係具多元視角且為外聘性平事件調查之專家共同組成，其客觀性、專業性洵然無虞，享有判斷餘地，事後應採低密度審查。又就其所涉性騷擾行為之時間脈絡性，及與相對人對話論生育、拍手背之肢體接觸，並查《教育部臺灣閩南語常用詞辭典》所載「坐予正，得人疼。」之釋義：「坐姿端正，才會惹人疼愛。本為嫁娶儀式時，媒人、長輩常會說的吉祥話。」，令相對人主觀感受敵意冒犯，加之跟蹤相對人之行為，既經調查認定性騷擾行為成立，本會應予以尊重。

四、查原措施學校○年○月○日(星期五)11：20-12：32 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議，其人事室報告事項「(二)依上開辦法第 12 條，…。」，顯為錯引法令，應為《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第 11 條：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。」；又該會議審議申復決定書之提案亦屬有誤，申復審議決定書經申復審議小組通過後即拘束原措施學校，工作場所性騷擾申訴處理委員會僅得依申復審議決定書行之，無權再為準駁之審議。就本案觀之，原措施學校○年○月○日(星期五)11：20-12：32 召開工作場所性騷擾申訴處理委員會 111 學年度第○次會議，實屬贅議，惟其並無相悖之決議，對本案尚無實質影響。

五、再以，申訴人於○年○月○日(星期四)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函，因對該函不服，故於○年○月○日(星期五)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)；於○年○月○日(星期一)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函，因對該處分不服，故於○年○月○日(星期一)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)，經審究原措施學校於兩函所載之教示條款，應屬錯誤，查《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第 11 條：「申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。」，本案有申訴先行程序之適用，申訴人應先提出申復，若不服申復審議決定，方得提起申訴；惟查，申訴人另於○年○月○日(星期三)向原措施學校提起申復，申復審議小組於○年○月○日(星期三)召開申復審議會議，並決議通過申復審議決定書(第○○○○案、○年○月○日)，且申訴人於○年○月○日(星期三)收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號函附性騷擾事件申復審議決定書(第○○○○案、○年○月○日)：「申復無理由」，申訴人對該函不服，於○年○月○日(星期一)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)。原措

施學校不諳法令，致使程序混亂，倖以未影響申訴人救濟權益，且基於相同之事實基礎而為判斷，對本案尚無實質影響。

六、又原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號開會通知，未詳載外聘之學者專家委員，易生爭端，併予指明。

七、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 6 月 2 9 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。