

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：許○維

出生日期：○○○○

身分證字號：○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○

代理人兼送達代收人：○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○

電話：○○○○

代表人：○○○○○○○○○○○○

申 訴 事 由：申訴人不服原措施學校○年○月○日○○○字第○○○○○號函對

申訴人所為「暫時停聘 2 個月」之處分，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴無理由。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由如下：

- (一) 申訴人於民國○年○月○日收受原措施學校○○○字第○○○○○號函對其所為「暫時停聘 2 個月」之處分，具有諸多違背法令之處。
- (二) 申訴人進入女廁並非有任何偷窺之目的，而是為撿拾掉落之遊戲代幣。申訴人於○年○月○日上午第二節下課時，因突感內急而至走廊底端的廁所，剛進入廁所共用小區塊，發現口袋內有一枚遊戲代幣，取出過程不慎飛出，申訴人判斷該代幣應該是滾落在女廁內，遂以單膝跪地、身體前傾趴下且雙手扶住地面的姿勢尋找該遊戲代幣，突察覺廁所內有人在使用，便不再繼續找尋，起身準備離去之際，恰巧原措施學校檢舉人進入女廁內，且目擊申訴人為前述姿勢，檢舉人詢問申訴人為何做出前述姿勢，是否在撿拾東西等等，申訴人向檢舉人表明前述姿勢確實在撿拾掉落的遊戲代幣，申訴人解釋完畢後即離開該女廁，是以，申訴人係為撿拾遊戲代幣才進入女廁，並非有任何偷窺的目的。
- (三) 原措施學校教評會有召集程序違法嚴重侵害申訴人陳述意見之權利：
依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條第 1 項第 3 款規定：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：…三、教師解

聘、不續聘、停聘及資遣之審議。」及同法第 11 條規定；「本會審議第 2 條第 1 項第 3 款及第 4 款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」據此，原措施學校教評會於召開會議審議教師是否予以停聘之相關事宜時，應給予教師到場陳述意見之權利，且於通知教師列席教評會陳述意見之書面通知書上，需明確記載目的、時間、地點，及得委託他人到場的事項，惟觀本件，原措施學校除未以書面方式，通知申訴人將於民國○年○月○日上午 8 時 00 分召開教評會，審議是否予以申訴人暫時停聘處分，而僅有人事主任以口頭方式通知之，此外，原措施學校亦未明確告知申訴人該性平事件之類型的人、事、時、地、物、以及樣態（亦即該性平事件之類型，究為性騷擾或性霸凌，究為師生間之性平案件抑或是師師間之性平案件）蓋性騷擾事件，情節由輕至重包括講黃色笑話、碰觸肩膀、觸摸臉頰、觸摸大腿或胸部甚至下體等隱私處等多種情況，若未明確告知申訴人，該案件之人、事、時、地、物及樣態，如何依教師法第 22 條第 1 項規定審議並決定是否予以暫時停聘或暫時停聘多久。此外，教評會開會前並未明確告知究係師生間性騷擾或是師師間性騷擾，致其應適用之法規究為性別平等教育法或性別工作平等法而有所不同，嚴重影響申訴人答辯之權利，是以原措施學校教評會之召集程序及開會通知均已違反教評會設置辦法第 2 條第 1 項第 3 款、第 11 條規定，而有程序上之重大瑕疵。

- （四）原措施學校教評會提供申訴人陳述意見之機會，實屬空洞並徒具形式：依教育部 99 年 8 月 18 日台人(二)字第 0990129437 號函載明：「…服務學校應於知悉之日起一個月內經教評會審議通過後先予以停聘，則為使教評會得依法執行此一權限，學校除應依性平法之規定辦理外，亦應依教師法規定，提供足為審議之相關事證資料予以教評會。」據此，學校教評會依教師法審議是否予以申訴人暫時停聘案時，學校性平會提供足以為審議之相關事證資料(如申請調查書或檢舉書、申請調查人訪談紀錄等)予以教評會，教評會始得進行申訴人暫時停聘之實質審議，是以，教評會於審議是否予以申訴人暫時停聘時，應先獲取相關事證資料，始得審議。復依性平法第 22 條第 1 項規定：「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之審查，給予雙方當事人充分陳述意見或答辯的機會。但避免重複詢問。」是避免本人陳述意見或答辯之權利受侵害，且使申訴人在具體陳述意見或答辯時，得以針對暫時停聘事由進行說明，系爭教評會應於審議是否予以申訴人暫時停聘時，先將足為審議之相關事證資料提供予以申訴人。為原措施學校卻未將申請調查書或檢舉書，檢舉人或被行為人訪談紀錄等，提供予以申訴人，是以，本案件教評會雖提供申訴人陳述意見機會，仍屬空

洞並徒具形式。

- (五) 原措施學校之「暫時停聘」處分違法，應予以撤銷：依台北高等行政法院○○年度訴字第○○○號判決意旨，本件性平事件正處於調查程序中，申訴人實無再為類似行為之可能，況且本件亦有申訴人切結不得再進入學校女廁之替代方案，因此申訴人實無任何二次傷害原措施學校師生之危險，從而，本件實無遽行予以暫時停聘申訴人之空間與必要性，故，原措施學校之「暫時停聘」處分顯然違法，應予以撤銷。
- (六) 原措施學校尚有請申訴人切結不得再進入該女廁之替代方案，並非僅有暫時停聘一途之情形下，即逕認申訴人有暫時停聘之必要而做成暫時停聘處分，顯未顧及申訴人之工作權及原措施學校學生受教權，且有違教師法修正暫時停聘規定之「避免學校濫用停聘制度侵害申訴教師工作權」意旨，亦有理由不備之違法，故原措施學校之暫時停聘處分，實不應予以維持。
- (七) 本件調查小組尚未訪談申訴人進行任何具體調查，於未發現任何證據指出申訴人涉犯性平事件風險極高的情形下，不應僅以一檢舉書即遽行停聘申訴人，否則任何師生隨便填具一張申請調查書或檢舉書，全體教師豈非隨時面臨停聘風險？縱使申訴人涉及性騷擾事件，教評會仍應審酌「暫時停聘」，甚至性騷擾事件尚有「須已達情節重大」之限制，故該暫時停聘處分尚未審酌停聘必要性及情節是否重大要件，應予以撤銷。
- (八) 依教師法施行細則第 16 條第 2 項規定，原措施學校於性平事件調查過程中，發現有任何新事實或新證據足以證明申訴人違犯性平事件風險極高時，可不受一個月期限而另行召開教評會審議是否予以暫時停聘申訴人，而本件除檢舉書（或檢舉人單方說法）外，尚無任何證據指出申訴人涉犯性平事件之風險極高而有再犯之虞，從而具備暫時停聘申訴人之急迫性，故該暫時停聘處分，實有違誤而應予以撤銷。
- (九) 依教師法第 21 條規定所列「當然暫時停聘」之態樣可知，涉有性平事件並非當然暫時停聘，因此原措施學校不應以申訴人涉及性平事件，業已啟動調查，而認為申訴人具有暫時停聘必要。
- (十) 希望獲得之具體補救希望獲得具體補救：申訴人不服原措施學校○年○月○日○○○字第○○○○○號函對申訴人所為「暫時停聘 2 個月」之行政處分，應予以撤銷。

二、原措施學校主張如下：

(一) 事實：

1. 原措施學校於○年○月○日收到某A女師通報，稱○年○月○日，第二節下課在原措施學校永澄樓三樓廁所，所看到申訴人以五體投地姿勢趴在女廁第三間地板上，A女師撞見申訴人，問申訴人「你在做什麼」，申訴人未回答，

- 只喃喃自語，隨即走向隔壁男廁內，直至當日下午A女師詢問申訴人，申訴人回答當時是因為遊戲代幣滾入女廁，想要找回代幣，所以進入女廁尋找。
2. 事發當日原措施學校請檢舉人A女師填寫「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請/檢舉調查書」，並於○年○月○日完成校安通報。
 3. 原措施學校於○年○月○日召開111學年度第○次性別平等教育委員會，會議決議，委由原措施學校性別平等教育委員會調查處理本案，並聘請外聘委員組成調查小組進行調查。
 4. 原措施學校依據教師法22條1項規定，召開教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議是否暫時予以疑似涉案申訴人停聘：原擬於○年○月○日召開教評會，惟為給予申訴人較多準備時間，另以社群軟體LINE通話告知申訴人開會延期，惟申訴人表示，希望能儘速召開會議以免內心煎熬，始改為○年○月○日上午召開教評會審議，案經申訴人到場陳述意見，教評會經討論後決議予以申訴人自○年○月○日起至○年○月○日止暫時停聘之處分。
 5. 原措施學校於○年○月○日接獲臺南市政府○○○○字第○○○○○號函轉知本申訴案。

(二) 理由：

1. 程序部分：

原措施學校已將前開處分書於○年○月○日日送達，申訴人不服，於同年○年○月○日提起申訴。

2. 實體部分：

(1) 按教師法第22條1項規定略以，教師涉有第十五條第一項第一款或第二款情形者，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，合先敘明。

(2) 本件申訴理由略謂：事發時申訴人係為撿拾遊戲代幣始進入女廁，並無偷窺目的、召開教評會程序不符規定，給予申訴人陳述意見之機會空洞徒具形式、教評會之決議未符規定、未提供相關卷證予當事人等由。

(3) 針對本案申訴書-申訴之事實及理由答辯如下：

A. 申訴書申訴之事實及理由二略以，事發時申訴人係為撿拾遊戲代幣始進入女廁，並無偷窺目的：

查教師法第22條第1項既已規定案件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」，是本案詳情，諸如申訴人進入女廁之詳細原因、動機，應由依法組

成之調查小組調查後，依調查結果及建議論處，於事實未查明前，本校依初判結果及事實認定予以「涉案」教師停聘之處分使其暫時離開教學現場以利調查程序之進行，僅為暫時性措施，非屬對教師聘期之終局決定，尚無違反法令規定。

- B. 理由三略謂本校召開教評會未以正式書面通知申訴人到場陳述意見，有程序上重大瑕疵：

原措施學校原擬於○年○月○日召開教評會，惟慮及應給予申訴人較多準備時間，另以LINE通話告知申訴人開會延期，惟申訴人表示，**希望能儘速召開會議以免內心煎熬**，爰改為○年○月○日上午召開教評會，因時間急迫致未及時以書面方式通知而改以口頭通知，但已給予當事人陳述意見之機會，當事人亦已到場陳述意見，並有會議簽到紀錄可證，且開會事由、時間、地點等資訊皆為當事人所明知(否則當事人在教評會中之陳述從何而來?)，難謂為重大瑕疵。查行政程序法第114條規定略以：違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。是本案程序業已補正，並給予當事人陳述意見之機會，縱有未予書面通知之纖毫瑕疵，亦不損及行政處分效力。

- C. 理由四略謂教評會提供申訴人陳述意見之機會空洞徒具形式、未將相關事證提供予申訴人：原措施學校為使教評會能初步判斷旨案是否明確，以作為審議是否予涉案教師停聘之依據，已依規定由學校提出檢舉調查書並參酌校方處理本案人員之言辭等一切可知訊息及申訴人之陳述供教評委員參酌，並非如申訴書所指「提供申訴人陳述意見之機會空洞徒具形式」。另申訴書所提教育部990818臺人(二)字第0990129437號函內文已述及學校應依教師法規定，應提供足為審議之相關事證資料予「教評會」，而非提供給申訴人，且學校行政單位處理個案、性別平等教育委員會調查事件程序或教評會審議停聘程序，均應遵守性平法相關保密規定，不得對外揭露任何應保密之資料。行政程序法第46條第1項亦規定，當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。同法第46條第2項略以，行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：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。綜上，上開檢舉書等卷證因涉及檢舉人個人資料保密事項，依法規規定有保密之必要，因而本校並無義務提供資料予申訴人。

- D. D. 理由五及理由六略謂申訴人無再有類似行為之可能，申訴人有切結

不得再進入系爭女廁之替代方案，原措施學校不採侵害教師工作權等由：

- E. 按教師法第22條第1項規定略以，教師涉有第15條第1項第1款或第2款情形者，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。上開教師法並無得以「切結方式」代替暫時予以停聘之規定，本案雖仍在調查階段，然申訴人不當進入女廁之行為則為確定(申訴人亦已如實陳述)，在調查結果未確定前，教評會審酌通報人A女師因本案身心受創，尚處於恐懼驚慌狀態中等因素，為使涉案教師暫時離開教學現場以利調查程序之進行，及避免與相關人員接觸，暫予停聘處分，實為不得已之措施。至於是否切結不得再進入系爭女廁，實與本案則無直接關聯且無助於事件之處理，因原措施學校廁所數量頗多，且男女廁緊鄰，如予以切結不進入女廁方式替代暫時停聘處分，以原措施學校男廁緊鄰女廁現狀，實難管控(亦無人力可資管控)。且性騷擾案件可能發生之場域甚廣，並不限於廁所，按申訴書論點，是否應切結不得進入學校任何場域？另，本案暫予停聘乃不得已之暫時措施，絕非原措施學校所樂見，俟調查結果確定，如當事人確無涉教師法第15條第1項情形，依同法第25條第2項規定，停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪(年功薪)，屆時涉案人即得返校教學，並補發停聘期間薪給，此為法律所明定，何來侵害教師工作權之說？
- F. E. 理由七、八、九略謂本件調查小組尚未訪談申訴人進行具體調查，即以檢舉書據以停聘，將使任何人隨時陷於停聘風險，且未有證據指出申訴人涉犯性平事件之風險極高而有再犯之虞、不應以申訴人涉及性平事件業已啟動調查，而認具有暫時停聘之必要：
- G. 原措施學校○年○月○日召開111學年度第○次性別平等教育委員會，會議決議，委由原措施學校性別平等教育委員會調查處理本案，並聘請外聘委員組成調查小組進行調查。復依據教師法22條1項規定，於○年○月○日上午召開教評會審議，經申訴人到場陳述意見，教評會經討論後決議予以申訴人自○年○月○日起至○年○月○日止暫時停聘之處分。以上程序除依據檢舉書錄案外，另經原措施學校性別平等教育委員會會議決議，且曾訪談檢舉人，依檢舉人之陳述及申訴人於教評會之陳述，針對其有利及不利情形均予考量後所作成暫時停聘處分，非如申訴書所稱，僅憑檢舉書即予以停聘或僅因申訴人涉及性平事件業已啟動調查，即認具有暫時停聘之必要。且依據行政程序法第173條規定，人民陳情案有下列情形之一者，得不予處理：

無具體之內容或未具真實姓名或住址者。(第一項)，據此，檢舉案件如無具體之內容或未具真實姓名或住址者，原措施學校得不予受理，至若檢舉人違法濫訴，以檢舉方式構陷他人，亦將負有刑法誣告等相關法律責任，絕非如申訴理由七所稱「任何師生隨便填具一張申請調查書或檢舉書即可使教師停聘，隨時面臨停聘風險」。至於申訴人涉犯性平事件之風險是否極高而有再犯之虞，則屬極度專業範疇，在調查小組未調查完成前，其結果孰能知之？如依申訴書理由五所述「申訴人業已知悉系爭性平事件正處理調查程序中，實無再有為類似行為之可能，顯無任何二次傷害被行為人或侵害其他師生之可能」，按此說法，教師法有關暫時停聘之規定亦無存在必要！蓋類此性平個案涉案人均知悉事件正處理調查程序中，均無有再犯可能、均無任何二次傷害被行為人或侵害其他師生之可能，亦均無作成暫時停聘之處分之必要！？

(4) 綜上，爰請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，敬請察核為適法之決定。又本件申訴答辯書副本已逕送申訴人。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- (一) 教師法第 15 條規定略以：「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。二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。」
- (二) 教師法第 22 條第 1 項規定：「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：一、第十四條第一項第四款至第六款情形。二、第十五條第一項第一款或第二款情形。」教師法第 22 條第 3 項規定：「前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」
- (三) 教師法第 25 條第 2 項規定：「依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪(年功薪)。」
- (四) 行政程序法 46 條第 1 項規定：「當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」行政程序法 46 條第 2 項規定略以：「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…。二、涉及國防、軍事、…。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。四、有侵害第三人…。五、有嚴重妨礙…。」

- (五) 行政程序法 114 條第 1 項規定略以：「違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：一、須經申請始得作成之行政處分，…。二、必須記明之理由…。三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。四、應參與行政處分…。五、應參與行政處分…。」
- (六) 高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 3 條第 1 項規定：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。第 3 條第 2 項規定：本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限。第 3 條第 3 項規定：本會任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者，不在此限。
- (七) 申訴人認有損害其權益及名譽而提出申訴，此明定於《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。
- (八) 申訴人於○年○月○日收受原措施學校以○○○○字第○○○○號函對申訴人所為「暫時停聘 2 個月」之行政處分，並於○年○月○日提起申訴向臺南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三十日內以書面為之；……」，本案於法定期間提起，應屬無疑。

- 二、原措施學校 111 學年度教師評審委員會置委員 11 人，其中當然委員 3 人（校長、家長會代表、教師會代表），選舉委員 8 人。11 人中未兼行政職之教師 6 人，又性別比例為男性 5 人、女性 6 人。其組成符合《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 3 條規定：「（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。（第 2 項）本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限。（第 3 項）本會任一性別委員人數不得少於

委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者，不在此限。」

三、申訴人主張其進入女廁並非有任何偷窺之目的，而是為撿拾掉落之遊戲代幣。而原措施學校之「暫時停聘」處分違法，應予以撤銷：

- (一) 經查本案於事件發生後，即由原措施學校請檢舉人 A 女師填寫「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請/檢舉調查書」，並於○年○月○日完成校安通報。
- (二) 原措施學校於○年○月○日召開 111 學年度第○次性別平等教育委員會，委員共 11 位，出席委員 10 位均舉手表決通過同意接受委託處理本案，並決議成立調查小組進行調查，而考量迴避原則，調查小組均聘外聘委員，原措施學校教職員皆不擔任調查委員。
- (三) 原措施學校於○年○月○日召開 111 學年度第○次教師評審委員會，委員共 11 位，出席委員 10 位，會議中初步判定申訴人性騷擾案明確，決議依教師法第 22 條第 1 項規定：「教師涉有第十五條第 1 項第 1 款之性騷擾行為，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。」，並決議停聘期間自○年○月○日至○年○月○日，上述決議共有 8 票同意、1 票不同意、1 人迴避。符合教師法第 22 條第 3 項規定：「前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」故該決議合法並有效。
- (四) 綜上所述，原措施學校依法組成調查小組，並召開教師評審委員會，而教師評審委員會依事實認定初判申訴人性騷擾案明確，而予以停聘之處分使其暫時離開教學現場以利調查程序之進行，均依法有據，難謂該處分有違反法令之規定。

四、申訴人主張原措施學校教評會有召集程序違法嚴重侵害申訴人陳述意見之權利。經查原措施學校原擬於○年○月○日上午10:30召開教評會，後因排程不及，以LINE告知申訴人開會延期，惟申訴人回應，會議延期令其煎熬，望盡早處理本案，後改於○年○月○日上午8:00召開教評會，雖未見書面通知，惟教評會會議紀錄列席人員處有申訴人親自簽到，且紀錄內詳列申訴人陳述之意見，此有原措施學校111學年度第○次教師評審委員會會議紀錄影本在卷可稽，堪為信實。且依行政程序法第114條第1項第3款規定：「違反程序或方式規定之行政處分，除依第一百十一條規定而無效者外，因下列情形而補正：三、應給予當事人陳述意見之機會已於事後給予者。」是以本案程序業因給予當事人陳述意見之機會已補正，難謂該處分有召集程序違法而嚴重侵害申訴人陳述意見權利之疑義。

五、申訴人主張原措施學校提供申訴人陳述意見之機會，卻未將相關調查書或檢舉書或或訪談紀錄等，提供予以申訴人，縱有陳述意見機會，仍屬空洞並徒具形式。

- (一) 依行政程序法第 46 條第 1 項規定，「當事人或利害關係人得向行政機關申請

閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」同法第 46 條第 2 項略以，「行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：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。」是故，原措施學校對於涉及個人隱私之相關調查書或檢舉書或訪談紀錄等，依法規規定有保密之必要者，不提供予申訴人。且學校行政單位處理個案、性別平等教育委員會調查事件程序或教評會審議停聘程序，本應遵守相關法規之保密規定，不得對外揭露任何應保密之資料。

- (二) 教育部 99 年 8 月 18 日台人(二)字第 0990129437 號函載明：「…服務學校應於知悉之日起一個月內經教評會審議通過後先予以停聘，則為使教評會得依法執行此一權限，學校除應依性平法之規定辦理外，亦應依教師法規定，提供足為審議之相關事證資料予以教評會。」據此，學校教評會依教師法審議是否予以申訴人暫時停聘案時，學校性平會提供足以為審議之相關事證資料予以「教評會」，而非提供給申訴人，是以，原措施學校提供申訴人陳述意見之機會時，並無義務提供相關調查書或檢舉書或訪談紀錄等給予申訴人。

六、申訴人主張原措施學校尚有請申訴人切結不得再進入該女廁之替代方案，並非僅有暫時停聘一途，逕自做成暫時停聘處分，有侵害申訴人之工作權。

- (一) 依教師法第 22 條第 1 項規定：「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；二、第十五條第一項第一款或第二款情形。」上開教師法並無得以「切結方式」代替暫時予以停聘之規定，而是明確規定「暫時予以停聘六個月以下」，並靜候調查。

- (二) 依教師法第 25 條第 2 項規定：「依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。」是以，調查結果確定，若申訴人確無涉及教師法第 15 條第 1 項之情形，則依同法第 25 條第 2 項規定，停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪），屆時，申訴人即得返校教學崗位，停聘期間薪給將受補發，申訴人之教師工作權仍然存在，並未受侵害。

七、申訴人主張原措施學校不應僅以一檢舉書即遽行停聘申訴人。因本件除檢舉書（或檢舉人單方說法）外，尚無任何證據指出申訴人涉犯性平事件之風險極高而有再犯之虞，從而具備暫時停聘之急迫性，故該暫時停聘處分，實有違誤而應予以撤銷。

- (一) 經查本案於事件發生後，即由原措施學校請檢舉人 A 女師填寫「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請/檢舉調查書」。

- (二) 原措施學校旋即召開 111 學年度第○次性別平等教育委員會，委員決議成立

調查小組進行調查，而考量迴避原則，調查小組均聘外聘委員。

(三) 原措施學校召開教師評審委員會，會議中初步判定申訴人性騷擾案明確，並決議停聘期間自○年○月○日日至○年○月○日。本次會議紀錄列席人員處有申訴人親自簽到，且紀錄內詳列申訴人陳述之意見。

(四) 綜上所述，原措施學校依程序有檢舉書錄案外，有該學校性別平等教育委員會會議決議，有訪談檢舉人，依檢舉人之陳述及申訴人於教評會之陳述，評估考量後所作成暫時停聘處分，非如申訴人所言，以一檢舉書即遽行停聘申訴人。

(五) 依教師法第 22 條第 1 項規定：「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。」上開條文亦無規定，需申訴人涉犯性平事件之風險極高而有”再犯之虞”，具備暫時停聘之”急迫性”，教評會才得以為「暫時停聘」之處分。從而教評會決議暫時停聘之處分依法有據。

八、據上論結，本件申訴案為無理由，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條規定，決議如主文。

主席○○○

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。

中 華 民 國 1 1 2 年 3 月 2 日