

臺南市教師申訴評議委員會申訴評議書

申 訴 人：○○○

出生年月日：民國○年○月○日

國民身分證統一編號：○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○○○○

送達代收人：○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○○○○○

原 措 施 學 校：○○○○○○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○○○○○

代表人：○○○

申訴人因不服原措施學校 114 年○月○日○○○○字第○○○○○號函附 114 年○月○日○○○○○號校園性別事件申復審議決定書，提起申訴，本會評議如下：

主 文

申訴有理由，原措施撤銷，原措施學校應依本評議書之意旨，於 2 個月內另為適法之處置。

事 實

- 一、原措施學校第○○○○○之校園性騷擾事件，於113年4月○日接獲調查申請書提出檢舉，並於113年4月○日經原措施學校性別平等委員會（下稱性平會）決議受理。經原措施學校性平會113年7月○日開會確認事實認定，調查小組完成調查報告並提出處理建議，113年7月○日通過調查報告，因改變申訴人身分，爰依校園性別事件防治準則第30條第2項規定，通知申訴人於期限內提出書面陳述意見。
- 二、後因原措施學校於113年8月○日接獲臺灣臺南地方檢察署來函(113年8月○日○○○○113○○○○字第○○○○○號函)索取本案甲生及乙生之調查報告，故原措施學校性平會之3位委員認為存在新資料，認為決議案需重加研討並提出復議。原措施學校遂於113年8月○日召開會議審議復議案，經過半數性平會委員附議後，決議將上述臺南地方檢察署來函納入審議範圍。嗣後原措施學校於113年10月○日收到申訴人申復申請

書，經原措施學校組成申復審議小組進行申復審議，於113年11月○日作成「申復有理由，學校應重為決定」結論。

三、原措施學校性平會於113年12月○日決議重為決定，並再次決議該申請調查案有理由，原措施學校遂以114年1月○日○○○○字第○○○○○號函檢附調查報告書通知申訴人，惟申訴人對事實及處置建議均仍不服，提起申復。原措施學校復以114年3月○日○○○○字第○○○○○號函附114年3月○日○○○○○號校園性別事件申復審議決定書，認定申復無理由（下稱「原措施」），申訴人爰提起本件申訴。

四、原措施學校針對本件申訴，檢卷答辯到會。

理 由：

一、本件申訴意旨略以：

- （一）本件審議並無判斷餘地之適用；原措施違反「補強法則」及「習性推論禁止原則」；調查報告認定申訴人親吻甲生臉頰、環抱乙生及戊生、捏(摸)甲、乙、庚生大腿之行為等，均有違誤；申訴人拍甲生、丙生、丁生、戊生、己生、庚生屁股；戳甲生、丁生、戊生、己生肚子；與甲、丁生牽手跳舞等，均無性騷擾之意；申訴人傳訊給乙、丙生，係為拉近關係，而無與渠等發展以性行為或情感為基礎之關係之意欲；申訴人之行為態樣應未達解聘之程度；申訴人與原措施學校之聘任關係於113年1月○日即已屆滿而無聘任關係存在，原措施學校自不得解聘申訴人。
- （二）申訴聲明：原措施撤銷。

二、原措施學校答辯略以：

（一）調查報告及學校認定申訴人有本件違反校園性別事件之行為，並無違誤：

1. 關於申訴人涉及本件校園性別事件，經調查小組分別於113年5月○日、113年6月○日訪談甲生、乙生、丙生、丁生、戊生、己生、庚生、Z師、A生、B生，並於訪談後依專業判斷而作成事實認定及處理建議，並無事實認定錯誤之情形。
2. 性騷擾之認定，雖非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受為認定基準，惟仍以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考(諸如相對人認知)，在「合理被害人」的標準下，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行

為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，最高行政法院104年度判字第○○號判決及高雄高等行政法院112年度訴字第○號判決意旨可資參照。審酌甲生、丙生、丁生、戊生、己生、庚生均為未成年之女性，不僅與申訴人之性別相異、年齡差距甚大，且具有師生之不對等關係，申訴人對於甲生等六人之身體自主權及界線均應予以尊重，不得冒犯。且屁股及肚子均屬人的私密部位，一般均以衣服遮蔽，更不輕易讓他人觸碰，可認一般人處於與本案相同之背景、關係及環境下，亦會感受到敵意、冒犯之情境，違反性平和之狀態。是申訴人碰觸甲生等人之屁股、肚子之行為，不僅逾越輔導管教之程度，且甲生等人均有遭性騷擾之感受。另甲生、丁生於調查中均表示對於申訴人與渠等牽手跳舞感到不舒服，而申訴人與甲生、丁生跳舞時間是在下課時段，且無任何教學之必要，卻違反甲生、丁生之意願，牽手跳舞，逾越師生應有之分際。

3. 申訴人身為國小教師，與乙生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係，雙方間存有性別、地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係；申訴人私下傳訊「我愛你」、「我想你」等意涵之文字、圖片、貼圖給乙生，不論申訴人之主觀用意為何，此等用語均非屬教學或師生間之適當用語，依教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」，該等行為明顯已超出「與性或性別有關的人際關係界線」，屬性別平等教育法第3條第3款第4目之違反教師專業倫理行為甚明。

(二)申訴人之行為態樣已達解聘之程度：

1. 教師法第14條第1項賦予公立學校對於教師具有該項各款所列情形者，得行使終止聘約權利，係達成維護學生受教權之公共利益目的所為不利管制性措施，故教師因有性騷擾行為，符合現行教師法第14條第1項第5款規定之情形，已具足不適任教職之法定效果，除非有其他法定事由，服務學校要無不予終止聘約之裁量餘地。
2. 本案之調查報告就申訴人有性騷擾行為、違反與性或性別有關之專業倫理行為，且已達情節重大之事實認定，既已參酌受害人身分及所受影響、加害人之行為次數、動機、目的、手段及犯後態度等相關具體事證綜合論斷，並依論理及經驗法則判斷，亦無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、無違反一般公認之價值判斷標準、法定之正當程序、不當聯結之禁止等情事，其所為調查報告自應予以尊重。

申訴人上開行為既經認定校園性騷擾行為屬實，符合現行教師法第14條第1項第5款規定，則學校依據調查報告，作成解聘決定且終身不得聘任為教師，於法均無不合。

(三)依據教師法第28條第2項規定：「教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第14條第1項或第15條第1項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第20條規定辦理通報。」另依教育部111年4月19日臺教人(三)字第1114201288A號函，申訴人縱已退休生效，本校仍應予以解聘，學校基於解聘原因而得行使之契約解除權，並不因申訴人已離職而受影響。

(四)本案原措施之辦理於法有據，申訴為無理由，敬請為駁回之評議決定。

三、本件所涉相關規定如下：

(一)教師法第15條規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4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20條或第25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。三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。教師有前項第1款或第2款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。教師有第1項第3款或第4款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第5款規定情形者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」

(二)性別平等教育法第3條第3款第2目規定：「…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。…」

(三)性別平等教育法第8條第1項規定：「直轄市、縣(市)主管機關之性別平等教育委員

會，置委員9人至23人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數2分之1以上；性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數3分之1以上。」

（四）性別平等教育法施行細則第2條第2項規定：「…本法第3條第3款所定性騷擾或性霸凌之認定，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。」

（五）高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第32條規定：「教師有本法第14條第1項第4款或第5款情形之一者，學校應自性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認後，10日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。」

（六）校園性別事件防治準則第8條第1項規定：「校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。」

（七）○○○○性別平等教育委員會設置要點第3點第2項後段規定：「…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。」

（八）教師申訴評議委員會組織及評議準則第30條規定：「前項評議決定撤銷原措施、原申訴評議決定，發回原措施之學校或主管機關另為措施，或發回原申評會另為評議決定時，應指定相當期間命其為之。依第3條第2項提起之申訴，申評會認為有理由者，應指定相當期間，命應作為之學校或主管機關速為一定之措施。」

四、本會評議之認定及理由如下：本案原措施係因○師涉及校園性別事件，經原措施學校調查小組認定事件屬實，且行為已達情節重大，爰依教師法第14條第1項第5款規定作成解聘及終身不得聘任之決定。嗣後，依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第32條規定移送臺南市校園事件審議委員會審議，經臺南市政府教育局114年6月○日○○○○○○字第○○○○○○號函請原措施學校應先依法釐清及補正原措施學校性別平等教育委員會之組成及處理程序等相關事項，權責單位並已於114年7月到校進行輔導，並要求重啟調查後，再行依法認定事實。

五、據上論結，原措施學校依據教師法第14條第1項第5款規定，處以申訴人解聘及終身不

得聘任之決定，其認定基礎已失所附麗，難謂適法。從而，本案原措施既有可議之處，自無由維持，爰將原處分撤銷，期昭折服，並示公允。

六、本件申訴為有理由，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第30條第1項規定，評議如主文。

中 華 民 國 1 1 4 年 0 8 月 0 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。