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 機 關：○○○○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○

代表人：○○○○○

申訴事由：申訴人係○○○○○○○○○○○，因不服原措施機關 109 年○月○日○○○○字第○○○○○○號令所為之申誡一次處分，向本會提起申訴，本會評議決議如下：

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）本件原措施機關以申訴人於 100~102 學年度任職○○○○○學務主任期間，未確實依「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 2 條第 2 款規定辦理相關人員之在職進修活動。依據公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條第 1 項第 6 款第 1 目，核予申誡一次。申訴人於接獲上開懲處處分，不服上開處分，乃依法提起本件申訴。

（二）申訴人確有依「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 2 條第 2 款規定，就性別平等教育委員會每年定期辦理相關之在職進修活動之情事：（1）按，「教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容…」，性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 15 條前段定有明文。又，「學校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：…二、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。」，校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第 2 條第 2 款定有明文。（2）查，申訴人自 100 年 8 月至 103 年 7 月期間擔任○○○○○之學務主任並兼辦性別平等委員會之執行秘書工作，於 100 年 12 月 28 日舉辦「性別平等研習」、101 年 12

月 5 日舉辦「性別平等教育課程研習」、102 年 11 月 15 日及 11 月 22 日舉辦二梯次的「性別平等融入課程研習」。另，於申訴人擔任學務主任後，有○○○○之性平委員○○○、○○○及○○○參加教育部辦理之中小學校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人員初階及進階培訓，校內就有三位師長名列本市人才庫，足見申訴人有依前揭性平法及防治準則規定舉辦相關之在職進修活動。（3）又查，依前揭法令規定，申訴人應針對性平會及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動，但並未限制辦理相關之在職進修活動，非屬性平會委員及非為負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員之其他教職員不得參與在職進修活動。況且，依性平法第 15 條前段規定，教職員工之在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，均應納入性別平等教育之內容，則申訴人就性平會及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動，開放全校教職員亦可參加，顯係將教職員工之在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程納入性別平等教育研習活動，故申訴人實已依前揭性平法及防治準則規定舉辦相關之在職進修活動。（4）次按，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 2 條規定：「學校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。二、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。」，是以依據上開規定學校須辦理性平教育之研習及宣導之措施，大致可歸類有三項，即宣導、研習及鼓勵所屬參加研習。而○○○○○之辦理情況如下：1.每學期期初友善校園週於學校朝會（升旗時）針對全校教職員工生進行友善校園宣導，內含性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導。並另擇訂週四早上學校行事活動第一節課時間進行教職員工生校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治暨性別平等之教育宣導活動。2.依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 2 條第 2 款規定並無明確指定由學務主任辦理。依該校性別平等教育實施計畫訂有各單位工作職掌分工，且每學期皆有規畫並切實執行相關在職進修研習活動，同時顧及所有教職員工該有之認知並開放給全體人員參加。除了上述外，每學期初性別平等委員會議召開時，執行秘書均會在會議中宣講相關法條的修正與性平事件處理流程，亦會不定期在教師晨會針對原措施機關即時發布之性平教育相關規定或法令進行宣導，確保同仁知悉。3.針對本法條第三款，學務處均會指派相關人員依原措施機關來文參加其所辦理之相關研習活動，並備有相關研習紀錄備查。（5）綜上所述，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 2 條第 2 款規定，並無明訂進修活

動辦理之形式及內容，在原措施機關未予編列經費之情況下，○○○○國小為求性平委員有更專業知能，以遴派性平委員方式參加原措施機關或其他機關所辦理之性平教育研習，已屬不易。否則若以原措施機關所認需性平委員均須參加原措施機關或其他機關所辦理之性平教育研習，試問全市之學校有何所學校能符合其要求？顯見認定申訴人有違反「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 2 條第 2 款規定之情事，顯非公平，亦非正確。

（三）原措施機關認定申訴人「執行教育法規不力，有具體事實」而依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條第 1 項第 6 款第 1 目，核予申誡一次之懲處，本件對申訴人所為之懲處顯然違反比例原則而有過度處罰之情事：（1）如前所述，申訴人自 100 年 8 月至 103 年 7 月期間擔任○○區○○國小之學務主任並兼辦性別平等委員會之執行秘書工作，確已依性平法及防治準則規定舉辦性平教育之進修活動，查原措施機關未制訂學校落實性別平等教育之實施準則或檢視實施成果之標準，且原措施機關就轄下各級中小學進行督導查核時，未曾指出○○區○○國小所進行之「性別平等教育研習」有任何缺失，又何來執行教育法規不力之說？（2）又，申訴人於 100 年 8 月至 103 年 7 月期間擔任○○區○○國小學務主任期間常於進行晨會時即會進行「校園性侵害、校騷擾及性霸凌防治之通報宣導」。而原措施機關於進行轄下各級中小學之校務督導查核時，並不曾指摘○○區○○國小校務會議工作報告有「自 94~107 學年度之校務會議工作報告，20 次校務會議中有 10 次並無提及『校園性侵害性騷擾或性霸凌防治』相關通報宣導，其餘書面記載亦有限」之缺失；惟，申訴人於 100 年 8 月至 103 年 7 月期間擔任該校學務主任一職，將上述所提及之違失行為加諸於申訴人身上，實非公允，令申訴人不平！申訴人自 100 年 8 月起至 103 年 7 月期間擔任學務主任，力求學生安全，在相關安全措施上竭盡努力宣導與防治，確已依性平法及防治準則規定舉辦相關性平教育之進修活動，亦已依法辦理「校園性侵害、校騷擾及性霸凌防治之通報宣導」工作。而申訴人於學務主任任內皆未接獲學生、家長及相關人員告知或檢舉，且經調查發現在申訴人任職學務主任期間，確也無相關性侵害、校騷擾及性霸凌事件發生。足證申訴人並無原處分所認「執行教育法規不力，有具體事實」之違反防治準則第 2 條第 2 款之情事，亦難認申訴人有該當考核辦法第 7 條第 1 項第 6 款第 1 目：「執行教育法規不力，有具體事實」之要件。原措施機關仍認定申訴人有原處分所認「執行教育法規不力，有具體事實」之情事，實讓申訴人有「欲加之罪何患無辭?」之感慨。

（四）希望獲得之具體補救：撤銷原措施機關 109 年○月○日○○○○字第○○○○○○號令所為申誡一次之處分。

二、原措施機關主張如下：

（一）申訴人 100-102 學年度擔任○○區○○國小學務主任期間，未確實依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》(以下簡稱《防治準則》)第 2 條第 2 款規定辦理相關人員在職進修活動。原措施機關即依據上開逕核理由、處置依據及建議，以申訴人於 100~102 學年度任職○○區○○國小學務主任任內未確實依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 2 條第 2 款規定辦理相關人員之在職進修活動，依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法(以下簡稱考核辦法)第 7 條第 1 項第 6 款第 1 目規定，予以申誡 1 次處分在案。原措施機關即以 109 年 7 月 30 日○○○○○○字第○○○○○○號令通知申訴人。

（二）有關申訴人認其無違反《防治準則》第 2 條第 2 款，據以懲處顯有違誤不當之情事乙節：（1）依據《防治準則》第 2 條第 2 款「學校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：…二、針對性平會及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。…」，原措施學校應針對性平會及相關單位人員辦理校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之在職進修活動。（2）另經檢視○○區○○國小所提供之 94 學年度~107 學年度校務會議工作報告，100~102 學年度校務會議中，學務處亦無提及「校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治」相關通報宣導，其餘書面所載文字亦頗為有限，是否輔以口頭報告已無法得知。

（三）有關申訴人認其懲處理由顯有違誤且有過度處罰之情事乙節：（1）○○區○○國小主任（教師兼任）係具有相當知識經驗之人，應能謹慎理性在相同之情況下預見並避免或防止損害結果之發生，本於其專業能力、工作經驗及職業責任，在執行業務時，對於相對人或利害關係人應負有保護、照顧或防範損害發生之注意義務（最高法院 100 年度台上字第 328 號判決意旨參照）。（2）經查申訴人擔任學務主任期間，○○區○○國小並未依法令辦理性平會委員在職進修活動，僅對全校教師辦理宣導式研習，兩者專業性之廣度、深度洵屬有別，然原措施學校未辨差異，長年漏未辦理。（3）其未能落實《防治準則》、○○國小《性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定》，對於相對人或利害關係人應負有保護、照護或防範損害發生之注意義務，容與學生個人法益受到侵害有相當程度關聯。且全案被害人總計 36 人，已嚴重損害社會公益。

（四）綜上所述，原措施機關在做出此措施前，已充分盱衡其適當性、必要性及比例性等原則，於法並無違誤，敬請查核予以駁回。

理　　由

本案關於原措施機關及原措施學校在調查申訴人所涉怠於辦理性別平等事件相關人員在職進修活動及後續之懲處，其處理程序是否妥當？實為本案兩造所爭。為求公允及釐清雙方所述是否屬實，容兩造均能有充分之答辯機會。本會於決議前，已請申訴人及

原措施機關到會說明後決議申訴人「無理由」。理由詳述如下：

一、本案涉及之相關法令規定如下：

（一）教師法第 32 條規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生受教之權益。三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。五、從事與教學有關之研究、進修。六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。九、擔任導師。十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。」

（二）教師法第 36-1 條規定：「各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。」

（三）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 2 條規定略以：「學校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。二、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。…」

（四）公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 9 條規定：「校長之考核程序如下：一、國立學校校長，由教育部考核定之。二、國立大學校院附屬（設）學校校長，由各該大學校院校長考核，報教育部核定之。三、直轄市立學校校長，由直轄市政府考核定之。四、縣（市）立學校校長，由縣（市）政府考核定之。」

（五）公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 10 條規定：「各該主管機關辦理所屬高級中等學校校長成績考核，應組成考核小組，辦理所屬國民小學及國民中學校長成績考核，應組成考核委員會（以下併稱考核小組）；其任務如下：一、校長年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、其他有關考核之核議事項及本機關長官交議考核事項。前項成績考核屬第三條第三項應隨時辦理之另予成績考核者，得逕由前條之機關首長考核，不受前項規定之限制。」

（六）公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 12 條規定：「考核小組開會時，應有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議校長年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之獎懲時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」

（七）公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 13 條規定：「考核小組委員於審查有關其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。委員有下列各款情形之一者，當事人或其利害關係人得向考核小組申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由考核小組決議之。委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經申請迴避者，應由考核小組主席命其迴避。」

（八）公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 14 條規定：「考核小組於審查受考核校長擬考列丙等或懲處事項時，應以書面通知該校長陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。考核小組基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得否委託他人到場。」

（九）公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條規定：「校長之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：…六、有下列情形之一者，申誡：（一）執行教育法規不力，有具體事實。（二）處理業務失當，或督察不周，有具體事實。（三）辦理重要計畫，成效欠佳。（四）對學生輔導與管理工作，未能盡責。（五）有不當行為致有損校譽。（六）違法處罰學生情節輕微或不當管教學生經令其改善仍未改善。（七）其他依法規辦理有關教育工作不力，有具體事實。（八）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。前項第三款至第六款所列記功、記過、嘉獎、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。」

（十）臺南市立高級中等以下學校教職員獎懲案件作業規定第 3 點規定：「權責劃分（一）校長獎懲案件，由本局核定發布。（二）各校教師記大功、記大過以上之獎懲應報本局核定發布，職員記大功、記大過以上之獎懲應報本局層轉市府核定發布；各校教師及職員記功、記過以下之獎懲授權各校依權責核定發布，懲處案件應副知本局相關科室。（三）同一獎懲案件如涉不同學校，其獎懲額度、人數或標準，應由本局統一規定或由主辦學校擬定建議經本局同意後，再由各校依權責辦理。（四）各校辦理獎懲案件如有違法或不當情事，本局得撤銷之，並通知原學校重行辦理，違法情節重大者，並依規定議處有關人員。」

二、按公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條第 1 項之規定，懲處分為申誡、記過、記大過等方式，而本案申訴人之行為究究對於學生受教權益與違反有關教育法令規定之影響程度為何？其可責性之程度為何？實為高度屬人性及考量個案特殊狀況之價值判斷，具有不可代替性，係屬行政機關之「判斷餘地」。若於考核過程中並未發生法定程序上之瑕疵、對事實認定之違誤、未遵守一般公認之標準、與事件無關之考慮牽涉在內及違反平等原則等情事外，原則上對其「判斷餘地」應予尊重。

三、卷查申訴人於 100~102 學年度任職○○區○○國小學務主任期間，未確實依照校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則規定，辦理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件相關人員在職進修活動，僅對全校教師辦理宣導式研習，此有原措施機關所提之「臺南市○○區○○國民小學及○○區○○國民小學校園重大性平事件第一階段行政調查報告」、「臺南市○○國小 101 學年度性別平等教育委員會會議記錄」影本在卷可稽，堪為信實。原措施機關依據申訴人於 100~102 學年度任職○○區○○國小學務主任任內未確實依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 2 條第 2 款規定辦理相關人員之在職進修活動，依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條第 1 項第 6 款第 1 目規定，將申訴人記予申誡一次之處分。

四、是以，本案原措施機關於 109 年〇月〇日召開 108 學年度校長考核小組第〇次會議決議以及原措施機關 109 年〇月〇日〇〇〇〇〇〇字第〇〇〇〇〇〇號令所為之處分，洵屬依法有據，並無不當。本會對其所作成之決議予以尊重，自應予以維持。

五、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。

中華民國109年11月26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。