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○○○○○號令所為之申誡二次處分，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）本件原措施機關就申訴人 105 學年度擔任○○區○○國小學務主任期間，以：（1） 依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 2 條第 2 項（應為第 2 款）及○○國小《臺南市○○區○○國民小學校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定》第 3 點第 3 款之規定，惟該校並未依法令辦理該類在職進修活動，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，該校未辨差異，長年漏未辦理。且查該校歷年調查專業人員培訓資格，長期僅擇固定人員具進行在職進修專業，且漏未辦理性平會在職進修相關活動，核與規定有別。（2）次依 102 年至 107 年《臺南市○○區○○國民小學性別平等教育委員會設置要點》第肆點規定該會設置執行秘書一人(由學務主任兼辦)、○○國小性別平等委員會組織分工一覽表執行秘書之業務分工為總策劃、心理輔導工作。次依 108 年○月○日○○○及○○○之訪談紀錄，顯見依權責分工。○○國小性別平等委員會之成立及總策劃由執行秘書(學務主任)主責，該校既未明確分工指派，前揭在職進修工作又為性平會執行秘書之責，即臻顯灼。（3）復經檢視 103 至 107 學年度辦理之性別平等教育研習，學校應檢視其實施成果，然研習參與度及滿意度之檢核機制長年付之闕如。另 105 學年度第 1 學期之校務會議工作報告並無提及「校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治」相關通報宣導（4）申訴人身為主任，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。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。惟其任內發生○○○所涉師對生性別事件，包含 1 件性侵害及 4 件性騷擾查證屬實，顯未善盡前列義務等為逕核理由。申訴人之違失行為「未依法令辦理該類在職進修活動，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，未辨差異，長年漏未辦理：(一)檢視 103-107 學年度辦理之性別平等教育研習，學校應檢視其實施成果，然研習參與度及滿意度之檢核機制長年付之闕如，研習效果容或有疑。(二)查 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、性騷擾及性霸凌防治」相關通報宣導，其餘書面記載亦有限。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，依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條第 1 項第 6 款第 1 目(執行教育法規不力，有具體事實)及第 2 項規定，建議核予申誡二次」。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 105 學年度任職○○區○○國小學務主任任內未確實依《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，且任內發生 5 件校園性平事件為由，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，予以申誡二次處分在案。原措施機關即以 109 年 7 月 30 日○○○○○字第○○○○○號令通知申訴人。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）原措施機關認定申訴人有違反「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，實非公允，亦有違誤不當：（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，○○區○○國小就性別平等教育（以下簡稱性平教育）業務之推動係採分工辦理，而申訴人雖於 105 學年度擔任○○區○○國小之學務主任並兼辦性別平等委員會（以下簡稱性平會）之執行秘書工作，但辦理相關性平教育研習則係由輔導室負責承辦，因慮及學校辦理各類教育研習之經費不足，故就有限資源而做極大效益之事，乃為學校辦理教育研習時之原則。又，○○區○○國小之性平會委員及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，絕大部分係由學校之教職人員擔任。是以藉由辦理全校性之性平教育研習活動，以增強或精進教職人員的知能，以達發揮最大研習效果。另也會選派人員參與原措施機關或其他單位舉辦之性平教育專業研習，但因受限於承辦業務單位就研習人數或參與對象之限

制，乃無法讓學校教職員均得以參加。況且，申訴人於 105 學年度（105 年 8 月至 106 年 7 月）擔任○○區○○國小之學務主任期間，○○區○○國小於 105 年○月○日舉辦「性別平等情感教育和多元性別的知能」研習。另，於申訴人擔任學務主任之上開期間，有○○區○○國小之性平委員○○○參加於 105 年○月○日、○月○日由原措施機關舉辦之研習、培訓課程。而相關法令亦無規定需由不同人員參加在職進修活動，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及要求性平委員參與在職進修研習。（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，但前揭法令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。況且，因原措施機關撥予○○區○○國小之經費甚為有限，乃要求性平委員參與原措施機關或其他單位舉辦之研習、培訓課程，以增進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之專業知能，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）再者，雖原措施機關認申訴人有違反防治準則第 2 條第 2 款之情事，係以原措施機關逕核理由中「檢視 103-107 學年度辦理之性別平等教育研習，學校應檢視其實施成果，然研習參與度及滿意度之檢核機制長年付之闕如，研習效果容或有疑」為據。惟查原措施機關從未教示轄下各級中小學之校性平會該如何檢視實施成果，方得認定有「檢視其實施成果」之實，亦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○○區○○國小於填報辦理相關性平教育的推動及辦理之成效、成果予原措施機關，○○區○○國小從未收到原措施機關對學校所填報之上開資料內容有所指正，或指出待改進之缺失，是以學校顯無法知悉所辦理之性平教育研習或相關事項有否為符合法令規定之處。此外，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」有上開缺失，及該校性平會無「檢視其實施成果」之違失，則如何認定申訴人所辦理之性別平等教育研習活動之研習效果不佳？（5）此外有關「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治」宣導除在校務會議中報告，但因校務會議多在學期初、末時召開，而有關性平教育宣導或公文來函指示有關性平教育之工作執行內容、法令修正等，考慮其即時性、時效性，部分利用在教師晨會或行政會議中宣達，未必皆在校務會議工作報告中提出，縱無書面記錄，亦不表示學校均未進行宣導及相關作為。雖申訴

人於擔任○○區○○國小之學務主任期間，該校之校務會議工作報告中就辦理「校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治」相關通報未能予以詳細載明，因○○區○○國小常於晨會或工作會報時即以口頭報告進行「校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之通報宣導」事宜，僅因該些會議記錄未能就所有口頭報告事宜逐一詳實載明。而○師性別事件發生後，原措施機關請○○區○○國小提供相關資料，該校僅得就可覓得之資料提供，所以資料尚非完備。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「無提及『校園性侵害或性霸凌防治』相關通報宣導」之缺失。如今僅因該校發生校園性別事件，才以放大鏡檢視申訴人辦理「校園性侵害或性霸凌防治之相關通報宣導」事務，實有「雞蛋裡挑骨頭」之情事！是以原措施機關認申訴人於○○區○○國小擔任學務主任期間有違反防治準則第 2 條第 2 款規定之情事，顯非公允，亦有違誤不當。

（三）原措施機關以申訴人任內發生 5 件校園性平事件，而認申訴人有「執行教育法規不力，有具體事實」之情事，顯有違誤不當：（1）查，行為人○○○任教○○區○○國小十多年，參與學校舉辦之性平教育研習活動，及接受性平教育之相關法令宣導，不計其數，理應知悉不得對於學生或他人有性侵害、性騷擾之違法行為。亦即○師就何者可為、何者不可為之行為分寸理應清楚知曉，然而○師卻利用其身為導師之職權，蓄意為之，知法犯法，實非學校行政人員所能防範。（2）況且，○師善於掩飾，且讓受害學生於○師之惡行被揭露前幾乎不曾讓家長或學校其他教職員知悉，且於本事件爆發前，受害學生家長因信任○師對其子女之教導，亦未發現異狀。而申訴人於本事件發生前，均不曾接獲受害學生或其他人員提出檢舉，申訴人如何能夠知悉？又如何能予以處置？（3）綜上所述，縱令申訴人完全依原措施機關所要求之標準辦理性平教育研習、在職進修及性平事項之相關宣導，○師並不會因此即不會對其學生為性侵害、性騷擾之行為，顯見二者實無因果關係。故原措施機關以申訴人任內發生 5 件校園性平事件，而認申訴人有「執行教育法規不力，有具體事實」之情事，自有違誤不當。

（四）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 目及第 2 項規定，給予申誡二次之懲處，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，申訴人擔任○○區○○國小之學務主任期間，確已依性平法及防治準則規定舉辦性平教育之進修活動，原措施機關依據其逕核理由所示「辦理之性別平等教育研習，學校應檢視其實施成果，然研習參與度及滿意度之檢核機制長年付之闕如，研習效果容或有疑」而認定申訴人即有違反「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。惟查原措施機關從未教示轄下各級中小學之校性平會該如何檢視其實施成果，方得認定有「檢

視其實施成果」之實，亦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。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」有上開缺失，及該校性平會無「檢視其實施成果」之實等違失，則如何認定申訴人所辦理之性別平等教育研習活動之研習效果不佳？(2)又查，申訴人於擔任○○區○○國小學務主任上開期間，該校之校務會議工作報告中就辦理「校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治」相關通報未能予以詳細載明，因○○區○○國小常於晨會或工作會報時即會以口頭報告進行「校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之通報宣導」事宜，僅因該些會議記錄未能就所有口頭報告事宜逐一詳實載明。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「無提及『校園性侵害或性霸凌防治』相關通報宣導」之缺失。（3）再查，○師任教○○區○○國小十多年，參與學校舉辦之性平教育研習活動，及接受性平教育之相關法令宣導，不計其數，理應知悉不得對於學生或他人有性侵害、性騷擾之違法行為。且○師善於掩飾，讓受害學生於○師之惡行被揭露前幾乎不曾讓家長或學校其他教職員知悉。對於○師利用其身為導師之職權，蓄意為之，知法犯法，實非學校行政人員所能防範。是以縱令申訴人擔任○○區○○國小之學務主任期間，經調查後有 5 件性平事件，惟如前述，縱令申訴人完全依原措施機關所要求之標準辦理性平教育研習、在職進修及性平事項之相關宣導，○師並不會因此即不會對其學生為性侵害、性騷擾之行為，顯見二者實無因果關係。（4）末查，申訴人擔任○○區○○國小之學務主任期間，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，確已盡力符合相關法規之目的，足證申訴人並無原處分所認違反防治準則第 2 條第 2 款及《臺南市○○區○○國民小學校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定》等情事，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」之要件，且縱令認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（申訴人否認之），然依原措施機關所指申訴人違失之情況觀之，顯非情節重大。依上開法條第 2 項規定，原措施機關對申訴人為申誡二次之處分，顯然過重，自非適法。

（五）希望獲得之具體補救：撤銷原措施機關 109 年○月○日○○○○○字第○○○○○號令所為申誡二次之處分，重為適法公允之處分。

二、原措施機關主張如下：

（一）申訴人 105 學年度擔任○○國小學務主任期間，依《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第 2 條第 2 款，及○○國小《臺南市○○區○○國民小學校園性

侵害、性騷擾或性霸凌防治規定》第 3 點第 3 款之規定，惟該校並未依法令辦理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件(以下簡稱性平事件)相關人員在職進修活動，僅對全校教師辦理宣導式研習，兩者之專業性之廣度、深度洵屬有別，該校未辨差異，長年漏未辦理。且查該校歷年調查專業人員培訓資格，長期僅擇定固定人員進行在職進修專業，且漏未辦理性平會在職進修相關活動，核與規定有別。次依 102 年至 107 年《臺南市〇〇區國民小學性別平等委員會設置要點》第肆點規定該會設置執行秘書一人(由學務主任兼辦)、〇〇國小性別平等委員會(以下簡稱性平會)組織分工一覽表執行秘書之業務分工為總策劃、心理輔導工作。次依 108 年〇月〇日〇〇〇及〇〇〇之訪談紀錄，顯見依權責分工，〇〇國小性平會之成立及總策劃由執行秘書(學務主任)主責，該校既未明確分工指派，前揭在職進修工作又為性平會執行秘書之責，即臻顯灼。復經檢視 103 至 107 學年度辦理之性別平等教育研習，學校應檢視其實施成果，然研習參與度及滿意度之檢核機制長年付之闕如；另 105 學年度第 1 學期校務會議工作報告並無提及「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治」相關通報宣導。

（二）申訴人身為主任，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，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，為其任內〇〇〇所涉師對生性別事件，包含 1 件性侵害及 4 件性騷擾屬實，顯未善盡前列義務等為逕核理由。申訴人之違失行為「未依法令辦理該類在職進修活動，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，未辨差異，長年漏未辦理：1.檢視 103～107 學年度辦理之性別平等教育研習，學校應檢視其實施成果，然研習參與度及滿意度之核機制長年付之闕如，研習效果容或有疑。2.查 94~107 學年度會議工作報告，20 次校務會議中有 10 次並無提及「校園性侵害或性霸凌防治」相關通報宣導，其餘書面記載亦有限」，違反《防治準則》第 2 條第 2 款考核辦法第 7 條第 1 項第 6 款第 1 目(執行教育法規不力，有具體事實)規定，建議核予申誡 2 次。原主管機關即本局即依據上開逕核理由、處置依據及建議，以申訴人於 105 學年度任職〇〇區〇〇國小學務主任任內未確實依《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，且任內發生 5 件校園性平事件為由，依考核辦法第 7 條第 1 項第 6 款第 1 目規定，予以申誡 2 次處分在案，本局即以 109 年 7 月 30 日〇〇〇〇〇字第〇〇〇〇〇號令通知申訴人，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。

（三）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。…」，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)申訴人所提出之針對性平會每年定期辦理師在職進修活動，經檢視○○國小 105 學年度所辦理之性別平等教育研習簽到冊等資料，足悉參與率尚可提升。又學校應檢視其實施成果，據以調整研習主題或類型，然查核其成果照片，參與人數多在 20~30 人間，是否因拍攝角度之故，尚難確認。然研習參與度及研習滿意度或研習情況之檢核機制，長年付之闕如，研習效果容或有疑。爰申訴人擔任學務主任期間，○○國小並未依法令辦理該類在職進修活動，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，然未辨差異，長年漏未辦理。另經檢視○○國小所提供之 94 學年度~107 學年度校務會議工作報告，105 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。

(四)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)○○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，○○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○○國小未辨差異，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，其中 105 學年度性侵害屬實 1 件，性騷擾屬實計 4 件，已嚴重損害社會公益。

(五)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 105 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」影本在卷可稽，堪為信實。原措施機關依據申訴人於 105 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，將申訴人記予申誡二次之處分。

四、是以，本案原措施機關於 109 年○月○日召開 108 學年度校長考核小組第○次會議決議以及原措施機關 109 年○月○日○○○○○字第○○○○○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　1　0　9　年　1　1　月　2　6　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。