

臺南市教師申訴評議委員會申訴評議書

申 訴 人：○○○

出生日期：民國○年○月○日

身分證字號：○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○

代表人：○○○○○

申 訴 事 由：申訴人因不服原措施學校 114 年 7 月 1 日○○○○字第 1140013221 號函及 114 年 7 月 24 日○○○○字第 1140014817 號函，提起申訴，本會評議如下：

主 文

申訴無理由。

事 實

- 一、 申訴人於 114 年 5 月 2 日 11 時許在原措施學校官方粉絲團（下稱粉絲團）所發布 60 週年校慶影片連結下方回覆：「請問影片中摸女學生手切蛋糕的他是孩子家長嗎？」，依上開影片所示，校慶切蛋糕活動中有一來賓觸摸原措施學校○姓學生（下稱○生）之手部，引導○生切蛋糕。原措施學校獲知該留言後，即通報校園安全事件及社政相關單位，並於同日 14 時許完成第 1 次校安通報，並於同年月 3 日 14 時 10 分許完成第 1 次社政通報，案件編號：CP00406202。
- 二、 申訴人復於 114 年 5 月 2 日 22 時 37 分許就上開事件於原措施學校內職員工 LINE 群組內發布「性平事件，進行通報」等內容，並發布粉絲團留言畫面截圖。爾後原措施學校於同年月 3 日 10 時 33 分許完成校安系統續報，並於同日 20 時 59 分完成第 2 次社政通報，案件編號 CP00406582，然因申訴人拒絕填寫檢舉書，是原措施學校並無收受任何檢舉書在案，且○生家長亦反應○生就本件事件並無任何不適，故原措施學校不開啟性平調查之程序。
- 三、 嗣○生家長於 114 年 5 月 16 日向原措施學校指摘申訴人於上開 60 週年校慶影片連結下方散播不實言論，私自影射性騷擾事件，原措施學校乃於當日完成通報（校安事件即時通報序號為 3254388 號），原措施學校性別平等教育委員會（下稱性平會）

並於同日下午召開 113 學年度第 3 次會議，並就是否暫時停聘申訴人而為決議，申訴人亦有提供書面意見書表示意見，並經原措施學校教師評審委員會決議（下稱教評會）未通過申訴人暫時停聘之處分。爾後○生家長再次提供該事件相關截圖事證，本件承辦人員再將該事證呈請性平會審理，經性平會受理並移送教評會審議，經性平會建請教評會對申訴人為暫時停聘之處分，是教評會參酌性平會意見及其他事證後，對申訴人做出暫時停聘 3 個月之處分。

四、申訴人不服上開暫時停聘之處分，依法提起申訴，案經原措施學校檢卷答辯到會。

理 由

一、本件申訴意旨略以：

- （一）學校的性平會和教評會一再開會，我卻完全沒接過調查報告通知。
- （二）由於還在病假期間無法出席，但也一再書面陳述說明，完全是善意對學生的關愛，也希望校長能善盡輔導教育，幫助孩子懂得保護自己。
- （三）這次事件需要教育局明察秋毫，法令不該被利用和曲解。
- （四）申訴聲明：原措施撤銷。

二、原措施機關答辯略以：

- （一）申訴人疑似涉有性別平等教育法第 3 條第 1 項第 3 款第 2 目行為，經本校性平會移請教評會審議暫時予以停聘；經教評會於 114 年 6 月 30 日召開會議，並依教師法第 22 條規定，教評會審議通過後，暫時予以停聘 3 個月，並靜候調查。該暫時停聘係一種先行防護之程序機制，係於爭議尚未明朗時，兼顧保護學生、教師權益及調查中立所為，而非對申訴人行為作出最終判斷。
- （二）本件調查仍在進行中，尚未有調查報告提供予申訴人，又本件性平會、教評會之召開均有於法定期間內通知申訴人，且教評會之組成亦無任何違法之情事。
- （三）本案處分之辦理於法有據，申訴為無理由，敬請為駁回之評議決定。

三、本會評議之認定及理由如下：

- （一）按「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。」，教師法第 15 條第 1 項定有明文。
- （二）復按「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起 1 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 6 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 2 次，每次不得

逾3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14條第1項第4款至第6款情形。二、第15條第1項第1款或第2款情形。」，教師法第22條第1項定有明文。

(三) 原措施學校教評會初步判定涉案教師涉有上開「性騷擾或性霸凌」行為者，即應暫時離開教學現場，以維護學生受教權及調查程序之順利進行，自具有重大公益。而上開教師法第22條規定之暫時停聘處分要件，其所謂「涉有」之文義解釋，係指「涉嫌」「性騷擾或性霸凌」等情事，以具有相當程度嫌疑性為已足，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…應予解聘…」等語，即可明瞭。可知停聘處分係被告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，為權宜性、暫時性之決定，至於行為人之教師是否確有「性騷擾或性霸凌」等情形，則尚未查證屬實，仍待校性平會之最終調查結果。而上開教師法第22條第1項「停聘靜候調查」之規定既有公益因素的考量，且屬暫時性之權宜措施，則停聘案之處理，校教評會僅須就書面資料作初步調查，亦即僅處理相當於是否作成終局解聘處分前之保全程序（初步判斷舉發真偽、涉案人有無離開教學現場之必要），並不以調查屬實為必要（最高行政法院109年度判字第116號判決意旨參照）。

(四) 本件如上所述，係因○生家長通報原措施學校，指摘申訴人於60週年校慶影片下方散布○生有關於性言詞之不實資訊，並經原措施學校提報校安事件，並呈請性平會立案調查，因該案依據教師法第15條第1項第1款之規定，係屬性騷擾事件而有教師法解聘事由，又依同法第22條第1項之規定，教師有同法第15條第1項第1款之事由，經教評會審議通過後，應予以停聘，最長期間為6個月，每次不得超過3個月，睽諸前開實務見解，該停聘等候調查之處分乃係基於公益因素考量，為維護學生受教權及調查程序之進行所為必要之權宜保全措施，於法並無不合。

四、據上論結，本件申訴為無理由，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，評議如主文，其餘兩造主張之攻擊、防禦方法於本會決議未生影響，爰不一一論駁。

中 華 民 國 1 1 4 年 0 9 月 1 1 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。