臺南市教師申訴評議委員會評議書

申　訴　人：○○○

出生日期：

身分證字號：

住居所：

服務學校及職稱：

原措施學校：

地址：

代表人：

申 訴 事 由：申訴人不服原措施學校115年6月1日○○○○字第1150015406號函「疑似涉有教師法第14條第1項第5款及第15條第1項第1款情形，因案件現處調查中，考量調查程序客觀、公正之必要性，爰延長停聘期間3個月」之處置，向本會提起申訴，本會評議決定如下：

主　　文

原措施撤銷，原措施學校應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之措施。

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)申訴人於115年6月3日(星期三)收受原措施學校115年6月1日○○○○字第1150015406號函「疑似涉有教師法第14條第1項第5款及第15條第1項第1款情形，因案件現處調查中，考量調查程序客觀、公正之必要性，爰延長停聘期間3個月」之處置，因對該處置不服，故於115年6月8日(星期一)向本會提起申訴，並於115年6月16日(星期二)補正文件。

(二)原措施學校對申訴人已因案於調查期間核予「停聘6個月」之處置，現又再予延長，有違比例原則，不符正當性及必要性，已影響申訴人職涯、日常生活及家庭經濟，侵害人民財產權及工作權，且對未來教育現場及校務運作均有負面影響。

(三)希望獲得之具體補救:撤銷原措施學校115年6月1日○○○○字第1150015406號函「疑似涉有教師法第14條第1項第5款及第15條第1項第1款情形，因案件現處調查中，考量調查程序客觀、公正之必要性，爰延長停聘期間3個月」之處置。

二、原措施學校主張如下：

(一)申訴人涉有校園性平事件，因所涉人數眾多、跨校又分屬不同學制，且經重啟調查後所需之作業時程較長：

1.經臺南市政府教育局115年2月11日○○○○(一)字第1150268743號函指

導本校重組性別平等教育委員會（下稱性平會）並重啟調查程序，故本校修訂規章後重組 114 學年度性平會，續於 115 年 3 月 3 日(星期二)10：10-11：00 召開 114 學年度第 11 次會議，除前案外(校安事件通報序號 3369973)，經普查獲悉疑似被害人總計 13 人(校安事件通報序號 3430913、3435483、3437552、3443337)，認涉及公益，決議檢舉調查，並外聘專家學者 3 人重組調查小組。

2. 本校性平會於 115 年 3 月 26 日(星期四)08：00-08：30 召開 114 學年度第 12 次會議，決議「暫時停聘接受調查」。

3. 本校於 115 年 4 月 9 日(星期四)14：00-14：55 召開 114 學年度第 5 次教師評審委員會（下稱教評會）會議審議「暫時停聘 6 個月」，審酌申訴人預先於 115 年 4 月 7 日(星期二)提出之書面陳述意見；應出席委員 9 人(含外聘委員 2 人），實到 6 人、迴避 3 人，經表決 6 人同意「暫時停聘 6 個月」。

4. 本校於 115 年 5 月 27 日(星期三)15：30-16：05 召開 114 學年度第 7 次教評會會議審議「延長暫時停聘 3 個月」，審酌申訴人預先於 115 年 5 月 26 日(星期二)提出之書面陳述意見；應出席委員 9 人(含外聘委員 2 人），實到 5 人、請假 1 人、迴避 3 人，經表決 5 人同意「延長暫時停聘 3 個月」。

(二)本校依《教師法》第 9 條第 3 項：「高級中等以下學校教師評審委員會於處理第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。」及《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 5 條：「學校依本法第 9 條第 3 項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：…二、處理本法第 15 條第 1 項第 1 款及第 2 款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 22 條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。」，自臺南市「校園性別事件調查專業人才庫」中遴聘校外學者專家擔任教師評審委員會委員：

1. 本校人事室於 114 年 11 月 17 日(星期一)簽陳校長核示，正聘○○○(本市市立國民中學校長)及○○○(本市○區國民小學校長)，備聘○○○(○○市政府○○局科員)及○○○(國立○○大學醫學院附設醫院法制室秘書)；經邀聘徵詢後，外聘○○○(本市市立國民小學校長)及○○○(○○市政府○○局科員)。

2. 本校人事室於 115 年 4 月 1 日(星期三)簽陳校長核示，原外聘○○○(○○市政府○○局科員)因其臺南市「校園性別事件調查專業人才庫」資格即將屆滿，擬改聘之，正聘○○○(本市○區實驗小學校長)，備聘○○○(本市市○區國民小學校長)；經邀聘徵詢後，外聘○○○(本市○區國民小學校長)。

(三)綜上所述，本校均依相關法令辦理，申訴人申訴無理由，請予駁回。

理　由

一、本件相關法令規定如下：

(一)本市市立學校教師於聘約存續期間因案接受調查之暫時停聘應依《教師法》第22條：「(第1項)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。…(第3項)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。」。

(二)原措施學校核予申訴人115年6月1日○○○○字第1150015406號函「疑似涉有教師法第14條第1項第5款及第15條第1項第1款情形，因案件現處調查中，考量調查程序客觀、公正之必要性，爰延長停聘期間 3 個月」，申訴人認有損害其權益及名譽而提出申訴，此明定於《教師法》第42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，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」及《教師申訴評議委員會組織及評議準則》(下稱評議準則）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。

(三)申訴人115年6月3日(星期三)收受原措施學校115年6月1日○○○○字第1150015406號函「疑似涉有教師法第14條第1項第5款及第15條第1項第1款情形，因案件現處調查中，考量調查程序客觀、公正之必要性，爰延長停聘期間3個月」之處置，因對該處置不服，故於115年6月8日(星期一)向本會提起申訴(臺南市政府教育局115年6月10日收文)，115年6月16日(星期二)補正文件(臺南市政府教育局115年6月18日收文)。依《教師法》第42條第3項前段及第4項：「(第3項)申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之；…。(第4項)前項期間，以申訴評議委員會收受申訴書或再申訴書之日期為準。」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30日內以書面為之；…」，本案於法定期間提起，應屬無疑。

二、程序部分：

(一)依《性別平等教育法》第9條第1項：「學校之性別平等教育委員會，置委員5人至 21 人，採任期制，以校長為主任委員，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二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」、《各級學校性別平等教育委員會設置準則》第3條：「(第1項)學校之性別平等教育委員會，置委員5人至21人，以校長為主任委員。(第2項)前項性別平等教育委員會，女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」、《臺南市鹽水區文昌國民小學性別平等教育委員會設置要點》(115年

2 月 25 日校務會議修正通過)第 3 點：「三、(第 1 項)本委員會置委員 11 人，其中 1 人為主任委員，由校長兼任；其他委員得由教師代表、職工代表、家長代表及性別平等教育相關領域之專家學者組成。(第 2 項)前項委員應具性別平等意識，且所聘委員為教師代表、職工代表、家長代表，應具現任教師、職工、學生家長之身分。(第 3 項)本委員會女性委員應占委員總數二分之一以上。」及第 5 點：「五、本委員會委員任期 1 年，期滿得予續聘（派）之；任期內出缺時，得補聘（派）至原任期屆滿之日止。但除專家學者外，其他各委員均應隨其身分或本職進退。」，經查原措施學校重組之 114 學年度性平會委員 11 人(女性 7 人、男性 4 人)，由校長(主任委員)、教師代表 6 人、職工代表 2 人、家長代表 1 人、專家學者 1 人，成員屬性及性別比例合於規定。

(二)原措施學校性平會於 115 年 3 月 3 日(星期二)10：10-11：00 召開 114 學年度第 11 次會議，除前案外(校安事件通報序號 3369973)，經普查獲悉疑似被害人總計 13 人，認涉及公益，決議檢舉調查，其程序合於《性別平等教育法》第 31 條第 2 項：「任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」、《校園性別事件防治準則》第 18 條第 3 項：「學校或主管機關知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：一、二人以上被害人。…三、行為人為校長或教職員工。…」及教育部 106 年 7 月 28 日臺教學(三)字第 1060103361 號函說明二：「(一)…爰『公益』之判斷得指所通報事件有多名疑似被害人、多名疑似行為人、教職員工對學生性侵害、性騷擾或性霸凌事件或涉及校園安全議題之事件等，得由學校性平會評估該事件對學生受教權及校園安全產生之影響，由學校指定人員擔任檢舉人，或經性平會會議討論決議以檢舉案形式啟動調查程序，藉以釐清事件之事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全。」。

(三)原措施學校於 115 年 5 月 27 日(星期三)15：30-16：05 召開 114 學年度第 7 次教評會會議審議「延長暫時停聘 3 個月」，審酌申訴人預先於 115 年 5 月 26 日(星期二)提出之書面陳述意見，核符《教師法施行細則》、《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》及教育部函釋。

1.《教師法施行細則》第 9 條：「教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見及申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗之相關規定。」及第 7 條第 3 項：「本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其停聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。」。

2.《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 11 條第 1 項：「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。」及第 2 條第 1 項：「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。四、教師違反本法規定之義務及聘約之審議。」。

3.教育部國民及學前教育署國 113 年 10 月 14 日臺教國署人字第 1130112833 號函：「說明：…二、學校教評會審議涉性別事件教師解聘或停聘（教師法第 15 條或第 18 條）期間之理由部分：…2、再查教育部 110 年 3 月 10 日臺教人（三）字第 1100028095 號書函略以，學校依教師法第 15 條規定作成教師解聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘之決議，應於教評會紀錄載明如何審酌案件情節，而議決 1 年至 4 年不得聘任為教師，或議決停聘 6 個月至 3 年。3、據上，校園性別事件之事實認定應依據學校性平會調查報告，惟性平法係採調查權與懲處權分離原則，學校教評會據性平會調查報告建議依教師法第 15 條或第 18 條處理，而審議教師解聘或停聘案時，仍應論明不得聘任為教師或停聘之期間之理由，尚非僅就性平會處理建議逕予投票議決。」。

4.教育部 113 年 9 月 23 日臺教人(三)字第 1134202814 號書函：「說明：…二、為協助各校審慎並確實處理教師解聘、不續聘、停聘案件，本部向就學校所報案件常見瑕疵情形及通案性作業疑義通函應注意事項如下：(一)陳述意見部分：1、查教師法施行細則第 9 條規定：『教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議解聘、不續聘、停聘案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見…之相關規定。』為維護教師權益及確保學校措施之正確性，本部歷年函示均重申教評會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應踐行通知當事人陳述意見機制，惟仍有部分學校依教師法第 22 條審議教師暫時予以停聘案、或依教師法第 28 條審議已離職教師解聘且終身或 1 年至 4 年不得聘任案，未通知當事教師陳述意見，請應依相關規定辦理。」。

(四)另查原措施學校教評會置委員 7 人，其中未兼行政之教師代表 4 人，又其中委員 3 人應迴避本案，原措施學校主動命其迴避，核符《行政程序法》第 32 條：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、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為事件之當事人時。…四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」及《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 9 條第 1 項：「本會委員於審查有關委員本人或其配偶、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。」。

(五)依《教師法》第 22 條：「(第 1 項)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 個月內經教評會審議通過後，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。…(第 3 項)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。」，是以此階段教師評審委員會審議「暫時停聘」及「延長暫時停聘」僅由原任委員為之，尚無需外聘委員；再以扣除迴避委員後餘 4 人，其屬性分別為校長及未兼行政職之教師 3 人，其性別比例分別為女性 2 人、

男性 2 人，就委員人數、屬性比例及性別比例仍合法令規定，且於審議「暫時停聘」及「延長暫時停聘」之開會人數及表決人數均無窒礙難行之處，然原措施學校於 115 年 5 月 27 日(星期三)15：30-16：05 召開 114 學年度第 7 次教評會會議審議本案時之外聘委員○○○及外聘委員○○○均為本市國民小學校長，皆任行政職，致使屬性比例違反規定，組成不適法。

1.《教師法》第 9 條第 2 項：「前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表 1 人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。」。

2.《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 3 條第 2 項前段：「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。」。

3.《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 8 條：「(第 2 項)審議本法第 9 條第 3 項之議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員；非審議本法第 9 條第 3 項之議案時，不予計入。…(第 4 項)本會為第 1 項序文及第 2 款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數；…。」。

(六)查《教師法》第 9 條第 3 項：「高級中等以下學校教師評審委員會於處理第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。」及《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 5 條：「學校依本法第 9 條第 3 項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：…二、處理本法第 15 條第 1 項第 1 款及第 2 款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 22 條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。」，是以該條文所指係經性別平等教育委員會調查屬實後之議處，與前揭「暫時停聘」及「延長暫時停聘」顯屬二事。

三、實質部分：

(一)爰以「疑似涉有教師法第 14 條第 1 項第 5 款及第 15 條第 1 項第 1 款情形，因案件現處調查中，考量調查程序客觀、公正之必要性，爰延長停聘期間 3 個月」其性質屬保全程序，係防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類似之情況，此於《行政訴訟法》及《民事訴訟法》皆有類此之規定，參酌高雄高等行政法院 108 年度訴字第 68 號判決：「五、本院的判斷：…教師法第 14 條第 4 項規定『教師【涉有】第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，服務學校應…予以停聘，並靜候調查』之停聘處分要件，所謂『涉有』之文義解釋，係指『涉嫌』第 8、9 款性侵害或性騷擾等情事，以具有相當度嫌疑性為已足，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…予以解聘』等語，即可明瞭。可知停聘處分係學校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，權宜性地、暫時性地作成決定，至於行為人之教師是否有確有第 8、9 款性侵害或性騷擾等情形，則尚未查證屬實，仍待性平會之最終調查結果。…」，故對此應採較低密度之審查，尊重原措施學校之判斷。

(二)續查教育部 113 年 4 月 30 日臺教人(三)字第 1130035293 號函：「二、茲所詢教師涉有校園性別事件，學校教評會依教師法第 22 條第 1 項前段規定審議有

無暫時予以停聘之必要，具有公益考量因素，教評會僅須就所得資料（例如判斷真偽、書面陳述內容情節嚴重與否等），初步判斷本案情節輕重、涉案人有無離開教學現場之必要（最高行政法院109年度判字第116號判決意旨參照），並不涉及事實調查及認定。」，於公益考量下，如所涉人數眾多、案情複雜、跨時較長等因素，且原措施學校既已審酌情節，本會即尊重之。

四、綜上所論，本案基礎事實之認定，本會尊重之，未予變更認定或另為判斷，惟程序罹有瑕疵，故本案申訴為有理由，爰依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第30條第1項，決議如主文。

中　華　民　國　1　1　5　年　9　月　2　2　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。