

南投縣教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：○○○

出 生 年 月 日：○○○

身分證統一編號：○○○

服務學校及職稱：南投縣立○○國民中學導師

住 居 所：○○○

原 措 施 學 校：南投縣立○○國民中學

法 定 代 理 人：○○○校長

地 址：○○○

申訴事由：申訴人因不服原措施學校於民國 112 年 1 月 6 日○○
○字第○○○號函，依教師法第 22 條第 1 項規定對申
訴人暫時停聘六個月之措施，提起申訴，本會決定如下。

主 文

申訴有理由，原措施學校 112 年 1 月 6 日○○○字第○○○號函
停聘六個月，應予撤銷。

事 實

一、本件申訴人陳述其申訴意旨略以：

(一) 111 年被告性平情事，因男學生拿午餐水果香蕉惡作劇做吞
吐動作，並說吃蕉補蕉，我只是提問吃蕉能補蕉嗎？被其他
女同學聽到，報告輔導室因此性平成立。

(二) 在 112 年 1 月 6 日教評會決定停聘調查，於 1 月 17 日(共 9
個上班日)調查完畢予以申誡處分並給予復職。當時本校人

事室一直強調說調查委員認為調查會很冗長，一旦事病假用完須再次召開教評會再次進行停聘動作，為避免麻煩同事，所以同意停聘，當時我並未被告知會影響薪水晉級之情事。

(三) 112 年 8 月 29 日人事室發給我考核通知書時，我驚訝發現我今年薪水沒晉級，人事室給的答覆是我曾被停聘，因此有學期有中斷無法升等，這時才發現事態嚴重，此有學校提供該次教評會會議錄音記錄可以證明。

(四) 希望獲得之具體補救：撤銷原措施學校於民國 112 年 1 月 6 日○○○字第○○○號函，依教師法第 22 條第 1 項規定對申訴人暫時停聘六個月之措施。

二、原措施學校以 112 年 10 月 2 日○○○字第○○○號函提出之答辯說明略以：

(一) 本校於知悉申訴人○師因疑似涉有校園性平情事，即刻於 24 小時內進行校安（通報序號○○○號）及社政通報，並於 111 年 12 月 30 召開本校性平會審議決議啟動調查。本校人事室依教師法第 22 條第 1 項規定於知悉後一個月內(112 年 1 月 6 日)召開教評會議，參考校園性侵害性騷擾及性霸凌防治準則第 25 條規定，就請假或暫時停聘等二種不同方式表決作成決議。

(二) 本校性平會決議啟動調查(111 年 12 月 30 日) 前，無法預測調查期程長短又適逢調查期間也即將遇上農曆春節(1 月 20 日至 1 月 29 日)，調查結束時間可能逾事假 28 日仍未完成。(○師 111 年 12 月 30 日至 112 年 1 月 6 日止，於暫時停聘前已請事假 2 日、日、病假 3 日，共計 5 日事病假)，如繼續以請假方式，將可能致○師事病假逾教師成績考核

辦法事病假 28 日規定，成績考核考列 4 條 3 款(留支原薪)，相較○師現行另予考核、考列 4 條 2 款(給與半個月薪給總額之一次獎金)更為不利。

- (三) 本校教評委員在表決通過暫時停聘時，亦建請學校轉達調查委員請協助本校儘速完成調查，顯現出本校是本著兼顧學生及老師的權益著想。嗣後調查委員也儘速協助於 10 日內完成調查及調查報告。
- (四) 教評委員係參酌性平會調查委員的建議以暫時停聘為宜，另依據當時的情形(案件未明，調查時程難測、請假恐影響成績考案件未明，請假恐影響成績考核等)所作決議，其秉著中立客觀及考量著讓損害為最小的苦心不容抹煞，不能因性平會調查委員配合協助、縮短完成調查報告時程，就判斷教評會暫時停聘之決議錯誤，應以請假為宜，事過境遷後，否決教評會當初綜合各種情形，復以對○師損害為最小考量所作決議。
- (五) 本校踐行以書面通知申訴人○師就教評會停聘議案提出陳述意見之行政程序；且會中人事主任就請假及暫時停聘二方式說明差異，現場委員復加補充說明其差異及性平會調查委員建議以暫時停聘為宜之原因。會議中詢問申訴人○師，有關學校如以暫時停聘處置有無意見？申訴人○師表示無意見。
- (六) 本校 112 年 1 月 6 日○○○字第○○○號函暫時停聘函敘明，對本校所為之決定或處置措施，認為違法或不當，致損其權益，得依教師法第 42 條規定，應於收受本函之次日起 30 日內，向南投縣教師申訴評議委員會提起申訴，提起申訴

後，不得復依訴願法提起訴願。或依訴願法第 1 條及第 14 條規定，應於收受本函之次日起 30 日內，向南投縣政府提起訴願，申訴人○師之申訴顯無理由。

理 由

一、本件適用之相關法規規定如下：

- (一) 按教師法第 42 條第 1 項規定：「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。」
- (二) 教師法第 15 條第 1 項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：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為性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。」
- (三) 教師法第 22 條第 1 項規定：「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，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。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、第十四條第一項第四款至第六款情形。二、第十五條第一項第一款或第二款情形。」
- (四) 教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第 3 條規定：「（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。」、第 9 條規定：「（第 1 項第 2 款）教師提起申訴、再申訴之管轄如下：二、對於高級中等以下學校之措施不服

者，向學校所屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向中央主管機關申評會提起再申訴。」、第 28 條規定：「申評會委員會議應審酌申訴案件之經過、申訴人所受損害及所希望獲得之補救、申訴雙方之理由、對公益之影響及其他相關情形，為評議決定。」、第 30 條規定「(第 1 項) 申訴有理由者，申評會應為有理由之評議決定；其有補救措施者，並應於評議書主文中載明。(第 2 項) 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。」

- 二、經查，原措施學校知悉申訴人○師因疑似涉有校園性平情事，即刻於 24 小時內進行校安及社政通報，並於 111 年 12 月 30 召開性平會審議決議啟動調查，依教師法第 22 條第 1 項規定於知悉一個月內召開教評會審議申訴人停聘與否、停聘時間長短；原措施學校於 112 年 1 月 6 日召開教評會決議後，以 112 年 1 月 6 日○○○字第○○○號函主旨「臺端因疑似涉有校園性平情事，依教師法第 22 條第 1 項規定，暫時停聘六個月靜候調查，並自本函送達臺端之次日起生效，請查照。」通知申訴人，惟教師法第 22 條第 1 項有兩款停聘事由，其一，為教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款情形。其二，為教師法第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款情形，上開通知函文內容未記載依何條款事由停聘，甚至在 112 年 1 月 6 日教評會會議記錄、教評會議逐字檔記載中，隻字未提教評會就申訴人所涉校安通報第○○○號有何需停聘之理由，僅就停聘與請假二種方式差異做說明，此有申訴人出席本會當庭播放教評會錄

音及譯文可稽如下：

錄音檔 1：有的就是不明瞭的狀況，所以是不宜在學校，那為什麼要用暫時停聘的話，因為他跟請假是不一樣的，請假的話事假什麼的他就要扣薪，那暫時停聘如果說性平會那邊他們要調查，那天委員是說至少因為卡到過年有可能是兩個月；

錄音檔 2：學術研究費是補發的，因為你不在職所以他就不會補發這個學術研究費，到時候就會補發這個，所以就是我們今天因為這樣子是有關當事人的權益，因為教評會是決定聘期的，所以我們依規定還是要請當事人，這有關他的權益，還是要請他來陳述意見，大概就是這樣所以我們今天的決議就是要不要暫時停聘，還有停聘期間 6 個月以下的停聘期是多久，那委員是有講說因為卡到過年，所以是至少兩個月，他是建議我們 6 個月，因為我說明 2 裡面有講，因為有的案子他會比較長，你如果只是先暫時停聘兩個月，那你覺得又需要的時候可能又要再開一次會。

錄音檔 3：學校要退還給他，退撫也是他就要補繳這樣子，因為有關他的權益，那如果兩個月沒有辦法完成，每次延長一個月，所以調查期間最長四個月，所以委員建議是停聘 6 個月會比較保險，因為有卡一個過年時間，那所以你停聘的期間，那假設調查結果出來，○○老師他是屬於沒有到達的事實，是屬於所謂的成績考核辦法記申誡或是記過的時候，那他至少還在 4 條 2 款，就是他停聘之後的復職他至少還

有 4 條 2 款，但是如果我們決議是他請假的部份，那我們調查可能至少要 2 個月，最長會到 4 個月，那假超過 28 天，那 28 天在人事那邊請假辦法裡面，28 天就丙等，連乙等的考績什麼都沒有，連晉級都沒有，所以當天我也會建議。

錄音檔 4：男：因為學生反應了就一定要沒辦法，那現在我們要討論的是說，停聘期間兩個月，剛主任有提議或是六個月，這是建議因為我們也不知道因為牽扯到過年，各位還要不要再跟你們解釋檢舉的內容，那應該是性平會的問題，現在只是針對時間要兩個月跟 6 個月，各位還有沒有什麼意見，沒有的話，那是 2 個月跟 6 個月，

女：要先通過暫時停聘，然後再聘期。

男：應該是停聘還是給他請假？

女：應該他也沒意見，所以剛剛我有問他有沒有意見，因為剛剛當事人已經表示沒有意見，所以現在是決定要不要暫時停聘。

顯然原措施學校教評會並未實體討論教師法第 22 條第 1 項各款規定停聘措施必要性。

三、按教育部 112 年 9 月 26 日臺教學(三)字第 1122803970A 號函示說明：「一、有關情節重大與否之判斷基準，前經本部 106 年 7 月 26 日臺教學(三)字第 1060092113 號函（諒達）示在案。二、配合教師法及性別平等教育法相關條文之修正，針對學校調查處理教職員工性騷擾或性霸凌事件（113 年 3 月 8 日後則指「校園性別事件」），由學校性別平等教育

委員會（或依法組成之相關委員會）組成調查小組調查後，倘經調查發現其行為事實情節已達應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並應通報終身或1至4年不得聘任、任用、進用或運用者，應請調查小組針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列行為事實及對被害人所生影響等因素，予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），經學校性平會審議確認通過後向學校提出處理建議：（一）行為人：行為是否基於故意、與被害人之關係（是否直接指導）、過往有無類似行為經學校調查屬實、曾處置告誡後再犯、有無挾怨報復、污衊/轉嫁責任予被害人、串供、不當施壓被害人或其他受事件牽連之相關人等不具悔意之犯後態度。（二）被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。（三）行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。（四）行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。（五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」，於教師「涉嫌」性騷擾或性霸凌行為等情事，應為權宜性、暫時性停聘之決定，使涉案教師離開教學現場，乃校教評會之權限，在有限時間、有限證據資料情況下所為之決議，雖不以實質調查為必要，然教評會仍應綜合檢舉/申請調查書及申訴人意見陳述等相關書面

資料，根據上開函示「情節重大」認定因素作初步調查及判斷本件檢舉事實是否確實有其依據，且申訴人在 112 年寒假、年假將至有無暫時離開教學現場之必要？除了離開教學現場方法，可否根據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條第 1 項各款保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，調離當事人班級隔離接觸機會，而仍應決議申訴人應停聘 6 個月？綜觀原措施學校教評會會議紀錄未見提出任何考量『直接停聘』及『停聘 6 個月』的審酌因素，僅係考量申訴人以請假天數考能影響成績考核辦法 4 條 2 款或是 3 款。

- 五、原措施學校作成本件停聘處分，事前雖已給予申訴人陳述意見之機會，然 111 年 12 月 30 日○○○字第○○○號函說明：「二、會議相關資訊如下：案由：臺端經人檢舉(申請)疑似涉犯校園性別事件(校安通報第○○○號)經本校性平會審議後，受理調查，本會擬依教師法第 22 條第 1 項規定審議臺端暫時停聘案件，請臺端陳述意見。」並未說明依教師法第 22 條第 1 項何款有暫時停聘必要，雖有教評會多數決決議，審閱教評會紀錄難謂具高度專業性，有違反比例原則之虞。綜上所述，依行政程序法第 110 條規定：「（第 4 項）無效之行政處分自始不生效力。」、第 111 條規定：「行政處分有下列各款情形之一者，無效：七、其他具有重大明顯之瑕疵者。」原措施學校所做 112 年 1 月 6 日教評會決議申訴人停聘 6 個月之處分決定，應屬無效。
- 六、據上論結，本件申訴為有理由，申訴人提出其他事項，均不影響本件評議結果，故不予論述，併予敘明。爰依評議準則第

28 條、第 30 條第 1 項規定，撤銷上開函文行政處分，決定如主文。

主 席 賴清標

如不服本評議決定，得依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 9 條第 1 項第 2 款、第 2 項及第 12 條第 1 項後段規定：再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以書面向中央主管機關申評會提起再申訴。

中 華 民 國 1 1 3 年 1 月 1 8 日