

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○○國民小學，專任教師

住 居 所：○○○

原 措 施 學 校：南投縣○○國民小學

法 定 代 理 人：○○○校長

地 址：○○○

申訴人因不服原措施學校於民國 112 年 11 月 7 日○○○字第○○○號函及所檢附之性平教育委員會校安通報序號第○○○號性平事件申復決定書，提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴無理由。

事實及理由

一、申訴人申訴事實及理由略以：

- (一) 依台灣南投地方法院刑事法院勘驗系爭兩支監視錄影畫面結果，並未錄得申訴人對甲生有觸胸行為，且其他補強證據並非達使一般之人均不致有所懷疑，得以確信申訴人對甲生觸胸行為為實，調查小組誤認有觸胸之行為，顯有悖於論理及經驗法則，而與法相違，故本件自應交由○○國小性平會重新進行調查；次依臺灣南投地方法院刑事 112 年度簡上字

第 24 號判決內容所載：至於上訴意旨主張，被告有以手觸摸、揉捏甲女胸部，又對甲女口出「抱抱」、「捏捏」等性意味言論，惟經本院勘驗現場監視錄影畫面，並未錄得甲女遭受此等被害情節，尚無從對被告為不利認定。

- (二) 本件原措施學校於提供系爭調查報告後，曾召開三次性平會及一次教評會審議本件，然而竟均未通知申訴人「到場」陳述意見，顯有重大程序瑕疵。
- (三) 本件甲生既稱伊遭申訴人為觸胸行為時，尚有一名女同學在事發地前方樓梯之上層地面打掃，且伊當時有大聲尖叫至志工姊姊前來事發處時始停止，則調查小組為釐清甲生前述說詞是否實在，自應依法邀請前述女性學生及志工接受訪談，然而調查小組竟未訪談其二人，顯見本件調查程序有應調查證據而未予調查之重大瑕疵。
- (四) 原措施學校教評會係基於認定申訴人有對於甲生為擁抱及觸胸行為，因而對申訴人作出「三年不得聘任為教師」之懲處處分，又參諸調查報告全文，調查小組並未認定申訴人有將左手置於甲生左邊腋下附近處，並成立申訴人觸摸甲生其他身體隱私處，對於申訴人之懲處結果亦僅考量申訴人是否有對於甲生為擁抱及觸胸行為，未考量 106 年 7 月 26 日教育部台教學(三)字第 1060092113 號函釋：…五、有關該「情節重大」定義與判斷基準。經查，本件申訴人係受日本腦炎「認知、衝動控制等功能減退等症狀影響，始於事發時僅顧及自己欲向甲生表達老師愛護學生、對學生友好之意，一時未拿捏好分寸，而對甲生為擁抱行為，並無任何真實惡意；依 110 年 9 月 28 日申訴人中山醫學大學附設醫院診斷證明書記載：「診斷：病毒性腦炎之後遺症腦炎後帕金森症…醫囑：

…情緒管控及衝動行為受腦炎影響，而不易自我控制；建議休養至 111 年 7 月 31 日」本件申訴人對甲生為擁抱行為之目的與動機，在於向甲生表達老師愛護學生、對學生友好之意，因罹患疾病影響，一時未拿捏好分寸而擁抱甲生，並無任何惡意。且申訴人於事發後業已向甲生、甲生父母致歉，並於賠償三十萬元後與其等完成和解，顯見申訴人犯後態度實屬良好，所犯應非屬情節重大。

- (五) 希望獲得之具體補救：「一、○○國小認定申訴人確有「對申請調查人甲生為觸碰胸部行為，且成立性騷擾」之調查結果認定及「三年不得聘任為教師」之懲處處分，均應予撤銷。二、本件應由○○國小性平會重新調查。」。

二、原措施學校以 112 年 12 月 9 日○○○字第○○○號函提出之答辯說明略以：

- (一) 申訴人認○○國小僅函請申訴人書面陳述意見，並未依法通知申訴人「到場」陳述意見，致申訴人無從充分陳述意見或答辯，顯已嚴重侵害申訴人陳述意見及答辯權利云云。按，本案行為時性別平等教育法（下稱行為時性平法）第 26 條規定「（第 5 項）懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」，次依行為時校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱行為時防治準則）第 29 條規定「（第 4 項）學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第 32 條第 3 項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。」，再按行政程序法第 103 條第 5、7 款規定「有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。七、相對人於提起訴願前依法律應向行政機關聲請再

審查、異議、復查、重審或其他先行程序者。」在懲處涉及行為人身分之改變時，法律僅規定給予其「書面」陳述意見之機會，未有「言詞」陳述意見之明文。而所謂陳述意見之功能，亦非為事實之重新調查及認定，是申訴人所辯「言詞」陳述意見，可協助快速整清爭點云云，顯屬無稽。本案○○國小既已函請申訴人書面陳述意見，此亦為申訴人所不爭執，已足保障申訴人之程序參與權，要難僅以未給予其「言詞」陳述意見之機會，認程序有重大瑕疵。

(二) 本案未請案發當時打掃之女同學及志工姊姊接受訪談，乃斟酌全案卷證資料，認定事證明確，縱經訪談亦不足影響原認定之結果，而無調查之必要；查甲生訪談時所稱之女志工為智能障礙者領有身心障礙手冊，其因身心狀況無法理解、表述當時事發情形而無從調查，此為申訴人所明知。又，申訴人所稱之上層打掃女同學，事發當時既在上樓層，未親自見聞事發經過，亦無從為證人之適格。執此，本案除經甲生詳為證述親身經歷，事發當時亦有學校監視器錄影畫面可資佐證，堪認申訴人確有性騷擾之事實。申訴人所指未請上開 2 人接受訪談，非屬新事實、新證據，縱經訪談亦不足影響原認定之結果，而無調查之必要。

(三) 本案調查小組一向秉持客觀、公正、專業之原則，希冀能盡量還原事實真相，給予兩造公平處置；本案刑事判決已認定申訴人確有性騷擾之犯罪事實，且刑事部分已確定，今再以「生理結構」「公開場合」為由否認，僅係臨訟卸責之詞，申訴人徒以診斷證明書主張患有日本腦炎，尚不足以佐證其「行為時」辨識程度如何，難以該診斷證明書為有利之認定，且申訴人主觀上本具故意，亦與是否患有日本腦炎係屬二事。

(四) 末按，是否有解聘之必要，實務上以教育部 112 年 9 月 26 日台教學(三)字第 1122803970A 號函 5 項標準，為情節是否重大判斷基準；查甲生事發時年僅 9 歲尚屬年幼，申訴人趁其不及抗拒為性騷擾行為，甲生根本無法應變。且經此事件，甲生明顯出現情緒不穩定現象，有時對於上學感到焦慮，對於師長出現不信任感，或僅因微小失誤而失控大哭、責備自己，夜晚睡覺時常因惡夢醒，夢中會有大吼大、哭等情，在在顯示申訴人對甲生造成莫大身心創傷。申訴人身為國小教師，本應給予學齡孩童正向關懷、展望未來之教育，並以自身為榜樣供學生學習，豈料其竟為滿足其個人性慾，對甲生為性騷擾行為，情節難謂輕微，且本案既有刑事責任，並審酌對甲生所受影響等因素，所為「3 年不得聘任為教師」之處分，要無判斷或裁量違法或顯然不當，更無違比例原則。申訴人所辯皆不足採，申訴無理由。

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，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」
- (二) 按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。」。同上第 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。」。同上第 29 條規定「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」

- (三) 依本案行為時性平法第 25 條第 1、5 項規定：「(第 1 項) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。」「(第 5 項) 第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」、同法第 27-1 條規定：「(第 1 項第 2 款) 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：…二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。」、同法第 32 條規定：「(第 1 項) 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。」「(第 2 項) 前項申復以一次為限。」「(第 3 項) 學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。」、同法第 34 條規定：「(第 1 項第 1 款) 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。」

- (四) 行為時防治準則第 29 條規定：「(第 1 項) 基於尊重專業

判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。（第2項）性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。（第3項）前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。（第4項）學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。」、第30條規定：「（第1項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。」、同法第31條規定：「學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。」

二、經本會依評議準則第 27 條推派三人小組至原措施學校審閱校安通報序號第○○○號校園性別事件處理檔案卷證後，僅將本次申訴範圍處理相關摘要流程記錄如下：

- (一) 111.12.08 原措施學校進行校安通報序號○○○，甲生家長同日提出口頭申請調查，學校召開性平會決議受理並組調查小組調查。調查小組成員有○○○（男性、律師）、○○○（女性、律師、南投縣校園性別事件調查人才庫成員）、○○○（女性、律師、南投縣校園性別事件調查人才庫成員）符合行為時性平法第 30 條第 3 項規定。
- (二) 112.03.27 調查小組完成調查報告提交性平會；期間因程序錯誤撤銷 112.03.28 召開 111 學年度第 7 次性平會決議後，又於 112.07.25 召開第 15 次性平會審議調查報告，決議通過調查報告認定申訴人性騷擾行為成立且非屬情節重大，建議「依行為時性平法第 27-1 條第 1 項第 2 款、教師法第 15 條第 1 項第 1 款規定解聘並至少三年不得聘任為教師，移請教評會審議」。
- (三) 112.08.04○○○字第○○○號函附去識別化完整調查報告與申訴人，依行為時性平法第 25 條第 5 項、行為時防治準則第 29 條第 2 項規定，將處理結果及調查報告，以書面通知行為人告知其書面陳述意見之期限。
- (四) 112.08.14 申訴人提出通報序號○○○調查報告之書面意見陳述書，繼之於 112.8.21 及 112.08.31 原措施學校召開第 16、17 次性平會決議因申訴人之書面意見所提論點無理由推翻原調查小組認定事實，決議通過原調查報告事實及懲處建議「(一)A 師對甲生成立之性騷擾行為，尚非屬情節重大，為此依據性平法第 27-1 條第 1 項第 2 款及教師法第 15 條第

1 項第 1 款之規定，建議移請本校教師評審委員會議處；核予解聘，且應議決至少三年不得聘任為教師之處分。(二)A 師應於收到本調查結果通知起 6 個月內應自費接受心理商至少 6 小時，並經諮商心理師評估後將簽到表及評估報告提送本校性平會審議。A 師於收到調查結果通知起 6 個月內應自費接受性別平等意識性別平法規及性別平等教育融入課程與教學等課程 8 小時。(四)A 師不得對甲生或本案關係人有任何接觸或報復行為。(五)前述第二、三項之必要處置，如 A 師不配合於期限內完成，本校應依第 36 條第 4 項規定處置。(六)倘若發現 A 師再有涉及違反性平法相關規範之行為，則應加重懲處。」，決議依行為時性平法第 27-1 條第 1 項第 2 款、教師法第 15 條第 1 項第 1 款規定為解聘且三年不得聘任為教師。

(五) 112.09.21 召開教評會審議通報序號○○○校園性別事件處理建議，決議：依教師法第 15 條第 1 項第 1 款規定為解聘且三年不得聘任為教師。經查，原措施學校召開教評會時，確實依教師法第 9 條規定「(第 3 項)高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，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。」增聘 2 位校外學者專家擔任教評委員，教評會組織合法，表決數亦合法。

(六) 112.09.25 以○○○字第○○○號函通知申訴人通報序號○○○校園性別事件處理結果，並於收到函後 20 日內向學校提出申復。

(七) 112.10.11 申訴人提出申復理由書。

(八) 112.11.06 申復審議小組召開審議會議討論申復之決定，做成申復審議決定書。

(九) 112.11.09 申訴人接獲申復決定書。

核上開通報序號○○○校園性別事件處理程序並無瑕疵，申訴人所提申復理由，為申復審議書所示各點逐一評駁，結論並無行為時性平法第 32 條第 3 項規定，有發現調查程序重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據出現，而得要求原措施學校性平會重新調查。

三、原措施學校性平會依系爭調查報告而決議所認申訴人構成行為時性平法第 2 條第 4 款第 1 目規定：「四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。」，並審酌行為時性平法施行細則第 2 條規定：「（第 2 項）本法第 2 條第 4 款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」、第 16 條規定：「本法第 30 條第 7 項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。」規定而為認定申訴人之性騷擾行為非屬情節重大需解聘終身，其事實認定及調查程序，應屬適法：

1、立法者就行政機關為行政調查或檢警調機關為刑事偵查之程序進行，有因應各自所欲達成不同目的而為不同規範之立法形成空間。此觀立法者在性平法第 22 條、性平法施行細則第 2 條第 2 項、第 16 條、性騷擾防治準則第 23 條之規定中，就學校或主管機關所設之性平會調查處理性騷擾事件之程序，

在首重保護受害人隱私權、避免重複詢問、避免對質等原則下，進而使當事人有充分陳述意見及答辯之機會，以及採取合適之調查證據方法，即屬適法。從而，立法者就性平法、性平法施行細則、性騷擾防治準則等相關法規，均無採取準用或類推適用刑事訴訟法之相關規定，即可得知立法者無欲使此類性騷擾事件之調查程序、調查證據方法及證據法則等，採行如同刑事訴訟法之相關規定。

- 2、經查，本會審酌系爭調查報告事實載稱略以：申訴人在案發時間於學校校史室前擁抱甲生並碰觸其胸部之事實，甲生有掙脫動作、事發後第一時間清楚告知三名同學、B 師、總務處老師及級任導師等人，被侵犯樣態是突然抱到無法掙脫同時被捏胸程度，當場甲生尖叫哭泣掙扎等情，審酌發生於校園內公眾場所、上課時間、甲生年僅九歲、與申訴人教師身份權力不對等情狀，甲生實無捏造誣陷申訴人之動機；申訴人堂而皇之公然在本縣民風淳樸之偏靜小學校園，對幼童實施具有性意味之粗暴行為，無疑對原本安全寧靜校園氛圍投下震撼彈，實有暫時令其離開校園之必要，原措施學校之處分並無違反比例原則。

- 四、據上論結，本件申訴為無理由，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。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。

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 6 月 7 日