

# 臺北市教師申訴評議委員會評議書

案號：15110011

## 申訴人

姓名：蔡易輯

性別：○

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○○○○○○○

服務單位：○○○○○○○○○○○○

職稱：代理教師

住址：○○○○○○○○○○○○○○

電話：○○○○○○○○○○○○

## 原措施學校

學校名稱：○○○○○○○○○○○○

申訴人因不服原措施學校○○○年5月25日○○○○字第○○○○○○○○  
○○○○號函、○○○年6月17日○○○○字第○○○○○○○○○○  
○○號函，向本會提起申訴，本會決定如下：

## 主文

本件申訴無理由，應予駁回。

## 事實

- 一、申訴人係○○○○○○○○○○○○代理教師，因涉及性平事件，遭原措施學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）第○○○○○○○-○○號案調查報告認定申訴人觸摸學生○○部分行為性騷擾成立，並建議依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第7條第1項與第5項之規定，給予解聘一年之懲處。申訴人就此調查報告提出申復，遭原措施學校性平會申復決定無理由，並由原措施學校○○○年6月17日○○○○字第○○

○○○○○○○○○○號函予以終止聘約且 1 年不得聘任為兼任、代課及代理老師。申訴人不服，向本會提出申訴。

二、 兩造主張：

(一) 申訴人主張：

原措施撤銷。

(二) 原措施機關主張：

本件申訴無理由，請予駁回。

三、 本案申訴人陳述意旨略以：

(一) 申復審議決定漏未審酌重要證據，致錯為申訴人不利認定。按「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」性平法第 32 條第 3 項定有明文。其中關於調查程序之重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事實、新證據如何認定一節，教育部曾明示：「所謂新事實或新證據，係指原調查程序時已存在，但在該程序內未經調查斟酌者而言。至新事實或新證據是否足以影響原調查認定，由學校依個案判斷。」申訴人前於申復程序中提出申證 4 至申證 14 相關書證，核與申復決定書所引用之新事實或新證據相符。惟查，無論是原措施 1 所附之申復決定書或原措施 2 之本件調查報告，均未就上開新事實或新證據進行審酌，準此，申復決定書漏未審酌本件是否存在足以影響原調查認定之新事實或新證據，逕以原調查報告為據，認定申訴人申復無理由，致作成原措施 2 不利申訴人之認定，自難謂適法。

(二) 申復決定書違反證據法則、經驗及論理法則，依○○高等行政法院○○○年度○○○字第○○○號暨○○○年度○字第○○○號、高雄高等行政法院○○○年度○字第○○○號行政判決意旨，申復決定書認本件申訴人是否為性騷擾行為屬行政調查、應適用「明確合理之法則」而非採無合理懷疑云云，揆諸前開最新實務見解仍採「沒有合理

可疑」蓋然性程度的確信為事實認定，申復決定書於本件所採之證據法則已有可議。再觀申訴人工作權及名譽權全繫於調查小組認定結果之情況下，稍有不慎將致生申訴人重大不利益，申復決定書猶言「明確合理」即可據為申訴人不利認定，所採用之證據法則顯然過於寬鬆，有違比例原則。

(三) 原措施學校處分將致生剝奪申訴人教師職涯之後果，其認事用法之過程顯不相當。申復決定書援引原措施學校○○○年3月29日性平會議紀錄，內容略以：「...行為人雖無過往類似行為，且被害人僅一人，同時行為人之動機尚屬出於關心，次數也僅一次」、「故性平會認定行為人雖非屬情節重大，認申訴人係其行為尚未至情節重大之性騷擾，然礙於申訴人代理教師身分，相較於記過等懲處手段，恐無其他較輕之懲處手段，故終處以終止聘約並停聘一年之懲處」云云，可知申復決定書及調查報告認定申訴人有為系爭行為，亦肯認行為人動機出自關心、次數僅一次，且過往從無類似行為，情節非屬重大，然於懲處手段上，原措施學校竟選最嚴苛之手段。且日後申訴人求職路途上勢必深受此不實內容所害，形同一紙公文徹底斷絕申訴人生存攸關之工作權、毀壞申訴人為人師表之良好聲譽。可知申復決定書及原處分違反比例原則。

#### 四、 本案原措施學校陳述意旨略以：

(一) 爰案○○○○○○○○-○○，本校性平會於○○○年12月21日受理並決議委由外聘調查小組協助調查。本校依據性平法第30條第3項規定，聘請顏○○(○性，○○○校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫人員)、陳○○(○性，○○○校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫人員)及黃○○(○性，○○○校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫人員)等3人組成調查小組，性別比例(女性二分之一以上)及具有校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例(三分之一以上)均符合上開法條規定。

- (二) 另申復小組成員則由○○大學法律學系○○○教授(○性，教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件專業人才庫)、○○○老師(○性，臺○○○○高級中學退休教師，○○○校園性侵害及性騷擾事件調查專業素養人才庫)，及○○○老師(○性，○○○○○○高級中學退休教師，○○○校園性侵害及性騷擾事件調查專業素養人才庫)組成，故其成員組成亦符合防治準則第 31 條第 3 項第 2 款之規定，合先敘明。
- (三) 本校性平會依性別平等教育法第 35 條，尊重調查小組之調查報告，另依性別平等教育法第 32 條，無發現調查程序有重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事實、新證據，故認為無重啟調查之要，依此上開決議均符合法治。
- (四) 調查小組及申復審議小組皆由性侵害性騷擾或性霸凌事件專業人才庫之人員組成，調查小組作成之調查報告經本校性平會通過，申復審議小組亦依法作成申復決定書，基於尊重其不可替代性及專業性，應享有判斷餘地之適用。本校係於○○○年 3 月 29 日召開性平會議，依據調查報告內容認定，雖謂申訴人之性騷擾行為非屬「情節重大」，未達終身解聘之程度，惟仍有依因高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款之規定，核予解聘一年之必要。
- (五) 綜上，本案原處分係依上開辦法辦理，渠申訴為撤銷原措施之處分。敬請貴委員會依性別平等教育法第 35 條：「學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。」之規定，維持本案之調查報告與申復決定書之決議，為申訴之駁回，以維法治。

## 理由

- 一、按教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴，教師法第 29 條第 1 項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條分別定有明文。

- 二、 另按，「學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告」、「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」，性別平等教育法第 35 條第 1 項、第 32 條第 3 項定有明文。復依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 1 項、第 3 項規定，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；除調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時所定之情形外，不得重新調查等。
- 三、 本案申訴人雖舉原措施學校申復決定書並未審酌申訴人所提出之新事實、新證據，調查程序有重大瑕疵，以及調查報告中就性騷擾之認定有違經驗法則及證據法則，且情節未達重大等語云云，主張應撤銷申復決定書及終止聘約且 1 年不得聘任為兼任、代課及代理教師等懲處，惟綜觀申訴人之主張及所舉證之內容，均未提出有何足以影響原調查認定之新事實、新證據，自不得僅因申訴人主張原措施學校申復程序中證據取捨與所為判斷有違申訴人意見，即認該申復程序有何重大瑕疵，而有予以撤銷並重新調查之必要。另申訴人主張原措施學校予以終止聘約且 1 年不得聘任為兼任、代課及代理教師之懲處，將致申訴人工作權遭受嚴重侵害，有違比例原則部分，申復決定書就此亦解釋係因：「經核本校依申復人行為態樣及造成學生身心影響等情綜合判斷，其行為尚未至情節重大之性騷擾。惟申復人身為人師，與學生互動時，未留意個別學生的感受，因此造成 A 生有不舒服的感受，甚至造成甲生『如果老師回來她想要轉學』的心理影響。均足認申復人缺乏性平意識觀念，尚需培養尊重他人權益的觀念。對其行為之懲處尚難僅依性別平等教育法第 25 條第 2 項規定為教育及輔導等措施即為已足。……故審酌懲處手段之必要性及均衡性，於尚無其他有同樣能達成目的之方法，而屬較輕之懲處手段，且採取之方法對申復人所造成之影響與欲達成目的之利益尚屬均衡之前提下，認本案應依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7

條第 1 項第 1 款規定，有終止聘約之必要，並議決不得聘任為兼任代課及代理老師，尚無違比例原則」，足見申復決定書已就比例原則此節有所衡量，並不生違反比例原則之問題。

四、 綜上所述，申訴人之相關主張俱無可採之處，本件評議理由已如前述，則申訴人及原措施學校相關主張、攻擊防禦方法，與未經援用之事證，在本會斟酌後，因認不影響評議結果，自無逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

五、 綜上論結，本件申訴無理由，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條之規定，決定如主文。

臺北市教師申訴評議委員會

主席 徐源凱

中華民國 110 年 12 月 24 日

如不服本評議決定，請於本評議書送達之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。