

臺北市教師申訴評議委員會評議書

案號：15111036

申訴人

姓名：盧俊方

出生年月日：民國○○年○月○○日

身分證字號：○○○○○○○○○○○○

服務單位：○○○○○○○○○○○○○○

職稱：○○○○○

住址：○○○○○○○○○○○○○○

原措施學校

學校名稱：○○○○○○○○○○○○○○

申訴人因不服原措施學校○○○年○月○○日○○○○○○○字第○○○○○○○
○號，終止聘約○年且不得聘任為○○、○○及○○○○○之措施，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○○○○○○○○○○○○○○之○○○○○，因原措施學校以申訴人違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，且造成學生身、心及生活之嚴重影響，情節重大為由，對申訴人作成終止聘約○年，且不得聘任為○○、○○及○○○○○之措施，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) 原措施學校主張：

本件申訴無理由，請予駁回。

三、 本案申訴人陳述意旨略以：

(一)按「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。」、「學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之」、「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。」，性別平等教育法第22條第1項前段、第30條第2項、第35條第1項定有明文，故性別平等教育委員會（下稱性平會）組成調查小組之專家委員具有處理校園性別事件之專業背景，基於尊重其不可替代性、專業性及法令授權之專屬性，應認該專家委員會於調查屬實之行為判斷，有判斷餘地之適用。且調查小組係直接透過訪談之形式，觀察、接觸受訪談者之表情、語氣、態度等，較諸教評會僅作出面審查，更具專業判斷，故倘性平會於調查程序無重大瑕疵與事實誤判之情形下，應尊重性平會與性平會委員之判斷餘地。

(二)按性別平等教育法第31條之規定，性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告，可知學校依據調查結果所為之懲處，應以調查報告所列之事實作為基礎，懲處手段並應能適當反映教師涉案事實之情節輕重，方符合比例原則及適當性原則。是以，原措施學校性平會既認定申訴人之行為雖違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第7條之規定，但尚未達解聘之程度，並建議自費進行性平教育8小時、心理諮商4小時等措施，自應予以尊重，且申訴人亦業已接受性平會之決議，並完成前述處置。況針對申訴人之行為，原措施學校已於○○○○年○○月○○日○○學年度教評會第○次會議決議「案經乙師列席說明，委員會亦就法令、性平調查報告及解聘之效果提問與瞭解後，以無記名投票方式通過本案乙

師雖未達解聘程度，但仍屬違反法令，將本案移送教師成績考核會審議。」、○○○年○月○日○○○學年度第○次教師成績考核會決議「1. 比照公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第4款第10日予以○○○次。2. 受考人對獎懲結果如有異議，得於收受本令之次日起30日內，提出確實證明或敘明理由，向臺北市教師申訴評議委員會提起申訴。」，申訴人並已接受考核會之決議，未提出救濟。詎原措施學校竟○○○年○月○○日○○○學年度教評會第○○次會議，以「案於報局後，經○○○函請本校依專業倫理及校園正義妥處」為由，即於該次會議中推翻前述原措施學校性平會、教評會及教師成績考核會之決議，逕予更改處分為「終止聘約並管制○年不得聘為○○、○○、○○○○」，且未善盡舉證及說理義務，顯不符合法律明確性、比例原則，亦已嚴重侵害申訴人正當法律程序之權利，是原措施學校教評會前後反覆對申訴人作成改變身分之行政處分，顯然違法。

(三)再者，公立學校教師如於教評會討論是否解聘處分，對其教師個人權益已造成嚴重影響，是倘經教評會通過之決議，經依法定程序通知當事人者，該決議即對外發生法律規制效果，而屬行政程序法第92條所稱之行政處分。查本件原措施學校於○○○年○月○○日會議中已對申訴人之行為作成不解聘之決議，並已通知申訴人，則該決議結果之書函，自屬行政處分無疑。詎原措施學校未撤銷○○○年○月○○日之決議，亦未說明重行召開會議之理由，遂於○○○年○月○○日召開○○○學年度第○○次教評會，並逕為不同之處分，顯屬違反正當程序。

(四)又本件申訴人於性平會調及審議過程中，已表達深切自責之意，並願意誠心悔過、接受適當法律懲處及道德責難，且衡諸實務上相關性騷擾行為案例，本件申訴人之行為實不宜作成剝奪教師身分之處分，否則即顯然違反比例原則。

四、 本案原措施學校陳述意旨略以：

(一)本案申訴人係不服原措施○○○年○月○○日○○○○○○○字第○○○

○○○○○號函，予申訴人終止聘約且○年不得聘任為○○、○○及○○○○○之處分。查該措施係經原措施學校○○○年○月○○日○○○學年度第○次教評會決議，該次會議係依原措施學校第○○○○○號校園性別事件申復案評議決定書主文：「申復有理由，學校應另為適法之處置」辦理，並依原措施學校教師評審委員會設置要點第八點規定，由教評會委員提起復議，並經教評會委員全體人數五分之一以上連署附議後重啟審議決議，原措施學校於通知申訴人之開會通知單即明示為復議案，是次教評會出席及表決人數比例均依規定辦理，符合程序。

(二)依性別平等教育法第 35 條第 1 項規定：「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。」即教評會就事實之認定應依學校性平會所作成之調查結果，教評會依法並無調查權，僅得就調查程序是否有重大瑕疵或有無足以影響原調查認定之新事實、新證據，予以釐清。復依同法第 31 條第 2 項：「性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。」之規定，涉及校園性騷擾案件經性平會查證屬實者，性平會可以作成建議，性質上既然為懲處建議，教評會當然能依職權審議。

(三)依防治準則第 37 條第 3 項：「學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」，基此，○○○以○○○年○月○日北市○○字第○○○○○○○號函，就本校對申訴人於○○○年○月○日以○○○○○○○字第○○○○○○○號令予申訴人○○○○○次之懲處，除認為「未具有實質意義」外，並認為有「不符『兒童及少年福利與權益保障法』之規定」之違法疑慮，爰請原措施學校：「本案就該師懲處一節，應請依專業倫理及校園正義妥處」，係屬「適法監督或予糾正」之舉措，屬○○○應有之權責。

(四)查原措施學校於○○○年○月○○日召開○○○學年度第○次教評會議，

當時性平會僅提供較簡略之調查報告事實認定與處理建議，教評會委員據以作出移送考核會懲處之決議，而未作出解聘之懲處。嗣於○○○年○○月○○日召開○○○學年度第○○次教評會時，會中性平會始提供完整之調查報告、大事記，及相關人員說明學生於此事件後對身心狀況之影響，教評會委員於是作出○○且○○不得聘任為○○、○○及○○○○○○之決議，此○次決議為同一學年度之教評會委員所作。嗣○○○年○○月○○日召開○○○學年度第○次教評會復議本案，此已是○○○學年度改選後之教評委員，其中新任委員計有○○位，委員所審資料亦為上述之調查報告與大事記，最終仍作出○○且○年不得聘任為○○、○○及○○○○○○之決議，足見在相同之調查報告及事實下，前後所作之決定並無歧異，懲處決議並無不妥。

(五)有關教評會教師未作成停止聘用之決定，可否再報○○○核備一節，參照最高行政法院 105 年度判字第 51 號判決，教師法雖未規定學校教師評審委員會作成該法第 14 條第 1 項各款所定教師解聘、停聘或不續聘事由不成立之決議後，學校必須報請主管教育行政機關核備，但基於尊重上級機關權責，及基於職務監督關係，學校於其教師評審委員會作成教師法第 14 條第 1 項各款所定教師解聘、停聘或不續聘事由不成立之決議後，主動報請主管教育行政機關核備，於法亦無違。本校依○○○○○○年○○月○○日北市○○字第○○○○○○○號函，將辦理情形（即○○○次之懲處）函覆，於法並無不合。

(六)參酌教育部 105 年 10 月 31 日臺教人（三）字第 1050129046 號函規定，教師行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內涵。復查 102 年 7 月 10 日公布修正之教師法第 14 條條文，即為因應司法院釋字第 702 號解釋意旨，對於行為人改正可能之情形，訂定再予聘任之合理相隔期間或條件，使已改正者有機會再任教職，爰訂

有一年至四年不得聘任為教師之條文。本案申訴人行為違反防治準則第7條（即教師專業倫理）屬實，申訴人亦坦承不諱（於申訴書上載有「行為人於違反專業倫理當下……沒有適時稟告校方處理……」），申訴人與學生互動的關係已經逾越師生應有的份際，導致學生於此事件後，產生重大自我懷疑，且引發相關偏差行為，甚至學生有自傷念頭等，亦為事實。爰經本校教評委員認定屬情節重大，而予以終止聘約。茲以為人師表，本應有較高之品德及操守，始足為學生表率，而能教誨及輔導學生，爰教師法對於教師資格及行為有相當之要求及限制，如有違反，即不適合再擔任教職，此除符合教育之本旨及功能，亦符合一般社會大眾之期待，本案對相關學生之行為，已造成不當影響，應無違比例原則。又本案予申訴人○○且○年不得任教師，即盼申訴人能於此期間反省改正，待○年期滿解除管制，仍可再回教職，而於管制期間，仍得從事其他工作或行業，未違反憲法保障人民工作權之意旨，亦無違比例原則。

（七）綜上，本件原措施係依上開有關規定辦理，實無不妥，申訴人申訴為無理由，應予駁回。

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；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，教師法第42條第1項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條、第12條分別定有明文。
- 二、按「性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。」、「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」，性別平等教育法第32條第2項、第35條第1項定有明文。可知涉及校園性騷擾案件經性平會查證屬實者，性平會可作成建議，又該建議性質上既屬懲處建議，則學校教評會自得依職權審議，惟相關事實判斷仍應尊重性平會之調查，且懲處決議不得有違社會輿論、常情義理或

不予審議等情形，倘學校教評會擬變更性平會懲處建議，則宜敘明理由，方為妥適。

- 三、 本案申訴人雖主張原措施學校未循性平會調查報告懲處建議而為原措施之認定，應撤銷終止聘約○年且不得聘任為○○、○○及○○○○等懲處云云。然查，性平會所為之懲處建議僅具建議性質，並無拘束力，原措施校非謂不得再依職權審議，且就申訴人違反防治準則第7條乙節，原措施學校並無違背性平會調查報告之事實認定，申訴人對此節亦不否認，是原措施學校自得依職權審議決議懲處方案。至於申訴人主張其行為情節非屬重大，原措施之作成不符合比例原則云云，惟查原措施學校於○○○年○月○○日○○○學年度教師評審委員會第○○次會議紀錄，已依本件申訴人及學生之表現及情況綜合判斷，認定情節輕重，並依法定程序作成決議，核無違誤之處，故申訴人上開申訴理由實無足採。
- 四、 本件評議理由已如前述，則申訴人及原措施機關相關主張、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 ○ ○ ○

中華民國111年7月29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。