

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1110195227 號

申 訴 人：謝旻虔

出生年月日：民國 00 年 00 月 00 日

身分證字號：000000

服務單位及職稱：000000

專任教師

通訊住址：000000

代理人兼送達代收人：000 律師

000

原措施學校：000000

申訴人不服原措施學校 000 年 00 月 00 日 000 字第

000000 號函暫時停聘，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人之申訴意旨略以：

(一) 申訴人於 000 年 1 月 7 日收受 000 年 00 月 00 日 000

字第 000000 號函，函知申訴人涉有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，經原措施學校教師評審委員會（下稱教評會）於 000 年 1 月 5 日召開 000 學年度第 3 次教評會會議，決議給予申訴人暫時停聘 2 個月之措施。

(二) 惟查原措施學校之暫時停聘措施有諸多如下違背法令之處：

1. 原措施學校於 000 年 00 月 00 日以 000 字第

○○○○○○函，通知申訴人於○○○年1月5日列席教評會，然開會通知除記載疑似違反教師法第15條第1項第1款，告知未列席陳述意見或未提出陳述意見書或資料，則視為放棄陳述意見之機會、及記載不得委託他人到場，並未明確告知申訴人性平事件之人、事、時、地、物以及態樣，如何依教師法第22條第1項規定審議並決定是否予以暫時停聘或暫時停聘多久，及剝奪申訴人委任代理人出席教評會之權利。故教評會之召集程序及開會通知均業已違反教評會設置辦法第2條第1項第3款、第11條規定，應有程序上之重大瑕疵。

2. 本件系爭性平事件處於調查程序中，申訴人實無可能有膽量再接觸疑似被害學生或傷害其他原措施學校學生，況本件亦有請他名教師代替申訴人負責系爭廁所打掃之監督職務，或請申訴人切結不得再於任何時間進入系爭廁所等方案處理，因此申訴人實無任何二次傷害疑似被害學生或侵害其他學生之危險，從而本件未就暫行停聘申訴人之空間與必要性進行審議，系爭暫時停聘處分顯然違法。
3. 本件調查小組尚未訪談申訴人進行任何具體調查，於未發現任何證據指出申訴人涉犯性平事件風險極高之情形下，不應僅以一申請調查書（或檢舉書）即遽行停聘申訴人。況縱使申訴人涉及性騷擾或性霸凌事件，原措施學校之教評會仍應審酌「暫時停聘之必要性」，甚至性騷擾事件尚有「須已達情節重大」之限制，而原措施學校之教評會卻在給予申訴人停聘2個月之措施時，未說明詳細系爭之理由。

(三) 綜上所述，原措施學校在對於系爭暫時停聘處分具有諸多違背法令之處，故應撤銷申訴人之暫行停聘之措施。

(四) 希望獲得之具體補救，經申訴人於會議補正如下：

撤銷○○○年○○月○○日○○○字第○○○○○○號函文對申訴人所為「暫時停聘2個月」之措施。

二、原措施學校說明意旨略以：

- (一) 按教師法第 22 條第 1 項之規定：「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。」第 15 條第 1 項第 1 款規定：「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有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。」
- (二) 原措施學校於 000 年 12 月 21 日、000 年 12 月 22 日、000 年 12 月 24 日及 000 年 12 月 30 日依序接獲檢舉，檢舉內容為申訴人涉入疑似性騷擾案件，原措施學校學務處依校園安全及災害事件通報作業要點規定，旋即至教育部進行校安通報，通報序號依次為 0000、0000、0000、0000 號，原措施學校依性別平等教育法（下稱性平法）第 30 條第 1 項規定，依限召開 000 學年度第 4 次、第 5 次、第 6 次及第 7 次性別平等教育委員會（下稱性平會），經性平會會議通過，受理四件疑似性騷擾案件並併同成立調查小組進行調查。
- (三) 調查小組於 000 年 12 月 30 日進行第一次調查，經勘驗案發廁所監視器錄影畫面，顯示申訴人疑似涉及校園性騷擾行為，情節重大，建議性平會轉請原措施學校教評會依法審議申訴人於調查期間暫時予以停聘，靜候調查。
- (四) 原措施學校訂於 000 年 1 月 5 日召開 000 學年度第 3 次教評會，於召開會議前，原措施學校以 000 年 00 月 00

日○○○字第○○○○○○○號函通知申訴人陳述意見，並告知開會時間、地點及審議主旨，且為保障申訴人陳述意見權利，原措施學校給予7日準備期間，並告知申訴人得以書面申請閱覽卷宗或資料，惟截至教評會開會前，未收到申訴人依法以書面申請閱覽卷宗，先予敘明。

(五)○○○年○○月○○日召開○○○學年度第3次教評會，應出席委員15人，申訴人為教評會委員於本案當然迴避，1名委員因事請假，實際出席委員為13人，皆親自出席，無代理出席之情事，會議中由性平會執行秘書之○○主任及○○組長列席報告，提供足以審議之相關事證資料予教評會，申訴人當日亦列席說明，教評會參酌專責性平調查小組之停聘建議、申訴人涉入檢舉案內容及檢舉案件案發時間地點之監視攝影機錄像等事證，基於保護被害學生並維護校園安全之重大公益考量，由教評會以無記名投票表決，同意停聘票數10票通過，依教師法第22條第1項規定，暫時予以停聘2個月，並靜候調查，其停聘期間係考量性平會法定調查期間所訂，教評會所為之暫時停聘決議於法並無違誤，其所訂停聘期間亦未過度侵害申訴人權益，手段具有適當性、必要性，且手段與目的之間亦未顯失均衡。

(六)綜上所陳，申訴人不服原措施學校○○○年○○月○○日○○○字第○○○○○○○號暫時停聘之措施提起申訴，實無理由，請依法予以駁回。

理 由

- 一、按「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」教師申訴評議委員會組織及評議準則（下簡稱評議準則）第29條第1項定有明文。
- 二、次按「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有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。」「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。」教師法第 15 條第 1 項第 1 款及第 22 條第 1 項定有明文。

- 三、前開之規範目的在教師如有涉及性侵害、性騷擾或性霸凌且情節重大，為減低涉案教師與疑似被害學生雙方互動之機會、減低涉案教師再度加害之可能，或避免報復甚至是串證或湮滅證據等情事，避免因調查處分曠日費時造成疑似被害學生傷害擴大或校園潛在之威脅，確有其急迫性，爰規定服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過後予以停聘，並靜候調查。又條文規定應經教評會審議通過始得停聘，乃考量教評會具獨立性、合議制及教師代表性，其規範設計應考量保護疑似被害學生目的之相關因素，並審酌其他涉及教師權利之各種有利及不利因素，視案件情節程度等一切相關情事充分討論並審酌考量，以符合兼顧疑似被害學生之受教權及涉案教師之工作權的立法目的（台北高等行政法院 103 年度訴字第 1568 號判決意旨參照）。
- 四、原措施學校 000 年 00 月 00 日召開 000 學年度第 3 次教評會之組成合法，且於會議前通知申訴人到場陳述，並給予充分時間準備，申訴人也如期到場陳述，對於申訴人之程序保障已然充足。
- 五、另教評會對於暫時停聘具有高度的獨立性判斷，如其判斷非出於錯誤之事實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權限或濫用權力之情形，本會審查時應予適度尊重。

- 六、教評會考量因原措施學校陸續接獲多件有關申訴人之性平檢舉案，有校安通報及原措施學校性平會立案調查可證，且疑似被害學生亦與申訴人處在同一校園空間，顯有保障疑似被害學生傷害擴大或校園潛在的威脅之急迫性，故決議申訴人暫時停聘2個月，於法並無不合，申訴人請求撤銷暫時停聘措施應無理由。
- 七、申訴人及原措施學校之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。
- 八、據上論結，申訴人之申訴，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第29條決定如主文。

中 華 民 國 1 1 1 年 4 月 2 2 日
主席 ○○○

如不服本評議書議決，得於本評議書送達次日起三十日內向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。