

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1110271734 號

申 訴 人：石仲儒

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 教師

通訊住址：000000

代 理 人：000 律師

通訊地址：000000

原 措 施 學 校：000000

申訴人不服原措施學校 000 年 2 月 22 日 000 字第 000000 號  
函申復不成立，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) 申訴人因涉原措施學校性平字第 000000 號校園性侵害或性騷擾事件，經原措施學校性別平等委員會（下稱性平會）於 000 年 12 月 16 日做成調查報告，認定申訴人所涉之行為部分成立刑法第 244 條強制猥褻罪，原措施學校即於 000 年 1 月 4 日以 000 字第 000000 號函（下稱原措施）認定申訴人之行為依教師法第 14 條第 1 項第 4 款應予以解聘且終身不得聘任為教師。嗣後申訴人依法提起申復，原措施學校於 000 年 2 月 22 日作成申復審議，認定申復理由不成

立。

(二) 惟查原措施學校之原措施及申復理由有諸多如下違誤或矛盾之處：

1. 申訴人遭解聘且終身不得聘任為教師，係基於調查報告認定申訴人有強制猥褻之行為，認定是否有強制猥褻之行為應參酌司法實務上之證據法則，惟調查報告僅依照甲女之單方相關陳述，違反強制猥褻罪於司法實務之認定。
2. 對於 000 年 11 月 22 日當日晚間用餐完畢後之行為甲女於 Instagram (下稱 IG) 貼文、調查委員會與關係人 B 女有說法不一之情形，性平會顯然並無參酌其矛盾之處。
3. 經性平會訪談的關係人於調查中均證稱申訴人品行良好，並未發生過類似的性侵害或性騷擾事件，應能證明申訴人不可能突然對單一學生於路邊「強抱、索吻、要求上旅館」之荒唐行止。
4. 被害人甲女的同學 C 女對於甲女 IG 貼文的內容也同樣感到質疑，足見甲女的貼文內容與申訴人的行止無法連結。
5. 調查報告以申訴人 000 年 11 月 15 日至 22 日利用通訊軟體 Message 傳送具有性意涵的文字對話給甲女，作為認定申訴人於案發前對甲女已萌生身體接觸行為之念頭顯然推論過速，因究其對話內容只能推論申訴人與甲女兩人間互動良好，且 000 年 11 月 22 日亦是甲女主動表示欲前往原措施學校找申訴人聊天，可證明當日申訴人是否有對甲女進行「強抱、索吻、要求上旅館」之犯行無涉。
6. 甲女於事後與申訴人間之訊息、迄今均未提告與任何主張，亦與一般被害人遭侵害後先報警以保全自身之情況不符。且於處理程序之記載，甲女實不願提出調查申請，亦難以排除排除甲女就貼文或陳述有部分不實在，而良心不願申訴人因此受到相關的行政與刑事追訴，委實與一般性侵害之被害人多希望行為人受到嚴懲不同。

7. 自甲女的 IG 貼文前後文觀之，似乎可見甲女當日有對檢舉人 A 師表達愛慕之情，然遭 A 師訓斥，則甲女嗣後為了獲得 A 師關注，加以時隔多年，將與申訴人之情事改編後發於 IG 貼文，亦非不可能之情，更不可作為認定申訴人有強制猥褻之證據。

(三) 申訴人自 00 年 7 月起任職於原措施學校，教學年資已高達 00 年，在學校之風評良好，長年擔任原措施學校流行音樂社指導老師，熱心指導學生學習各種樂器並安排練習與演出，之前更無任何性騷擾或申誡遭懲處之紀錄，然竟突遭認定近 0 年前之情事，以甲女單方面指控之行為被認定為刑法強制猥褻，對於申訴人之工作、名譽、經濟與家庭皆屬重大打擊，是以綜上原措施學校對於申訴人為解聘並終身不聘任具有諸多違誤之處，應撤銷申訴人解聘並終身不聘任之措施。

(四) 希望獲得之具體補救，經申訴人於會議補正如下：

撤銷原措施學校 000 年 1 月 4 日以 000 字第 0000000 號函文對申訴人所為「解聘並終身不錄用」之措施及 000 年 2 月 22 日 000 字第 0000000 號函申復不成立之措施，並另為適法之處分。

## 二、原措施學校說明意旨略以：

(一) 按性別平等教育法（下稱性平法）第 2 條、第 6 條第 5 款、第 21 條第 3 項、第 30 條第 6 項及第 7 項、第 31 條第 2 項、第 35 條、性平法施行細則第 16 條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 1 項之規範意旨，性平會係屬原措施學校應設之法定權責機關，就性平法事件所為之調查報告，具有不可替代性、高度專業性及法律授權之專屬性，原措施學校依據調查報告就性侵害等相關事件成立與否之認定及所作成之懲處決定自應享有判斷餘地。僅於原措施學校之判斷

有恣意濫用及其他違法情事時，得予以撤銷或變更，倘原措施學校皆無違背，教師申訴評議委員會（下稱申評會）自應予以尊重，先予敘明。

（二）關於申訴人之申訴意旨，原措施學各項答辯如下：

1. 按教師法第 14 條第 1 項第 3 款、第 4 款分別規定「犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。」、「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侵害行為屬實。」均為教師解聘，且終身不得聘認為教師之構成要件，且依照教師法第 14 條第 2 項、第 3 項規定，前者免經教評會，並免報主管機關核准，予以解聘。而後者雖免經教評會審議，乃係因該等案件係屬性別平等相關案件，且業經性平會或依法組成之相關委員會審議通過，以其相關事證及處理涉及性平專業之判斷，已無再由教評會審議之必要（參教師法第 14 條之立法理由），惟仍須由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。可知上開兩款之解聘事由構成要件、所應健行之程序均有不同。是以原措施學校性平會調查報告結果，再無違反法定程序，所為事實認定亦未違背經驗法則或論理法則，關於申訴人是否構成性侵害行為，自應以該認定之事實為基礎。申訴人稱教師法第 14 條第 1 項第 4 款對於「是否構成性侵害」之認定與證據法則，至少應參考相關司法實務見解云云，顯係未認知教師法第 14 條第 1 項第 3 款、第 4 款解聘事由之構成要件、所應踐行之程序本有不同，故申訴人此一主張自無可採。
2. 關係人 A 師、B 女之證詞固不能直接證明申訴人有對甲女為強制猥褻之事實，然其等所述關於如何懷疑甲女與乙師間有不尋常之事或得知甲女遭申訴人強制猥褻之過程，及甲女向其陳述遭申訴人強制猥褻之態度、情緒暨相關情節，均屬其親身經歷之事實，並非單純轉述甲女陳述之詞，即非屬與被害人之陳述具同一性的累積證據。是申訴人所主張原調查報告之補強證據均不足以證明申訴人有強制猥褻的犯行，顯未

衡酌本案已有參酌 A 師及 B 女之陳述等證據，申訴人所辯，容有誤會。

3. 申訴人主張 B 女於調查訪談中之陳述、甲女的 IG 貼文與甲女的陳述，三者間有三種故事版本，然經仔細比對，實無二致，且 B 女轉述與甲女所陳縱有些不同，然此係因二人之表達能力、用字習慣有所不同，並非出於虛偽所致。是以申訴人所指甲女就當日所發生的事實有三種版本，顯有誤會。
4. 申訴人指稱 C 女證稱申訴人品行良好，並未發生過類似性侵害或性騷擾事件，此部分屬 C 女個人意見或臆測，要難作為本件判斷之依據。況申訴人縱然過往並未發生過類似性侵害或性騷擾事件，亦無法佐證其無本件之犯行，否則「初犯」此詞即無存在之可能，申訴人所辯，均無可採。
5. 申訴人指稱 000 年 11 月 15 日至 22 日利用通訊軟體 Messenger 傳送之文字對話僅可證明申訴人與甲女關係友好，不足認定申訴人案發前對甲女已萌生身體接觸行為之念頭。但按日期區分前後期，後期即 000 年 11 月 15 日至 22 日之訊息，申訴人已有踰矩之言詞，惟申訴人於案發前對甲女已萌生身體接觸行為之念頭與申訴人是否確實猥褻甲女尚屬二事，調查報告已有詳述何以認定申訴人對甲女有強制猥褻之理由，該念頭是否存在，尚非重要論斷。
6. 申訴人辯稱甲女於案發後欠缺「理想之被害人反應」，以此作為甲女未遭侵害之理由，實忽略遭受性侵害犯罪之被害人，或因震驚、或因羞愧、或因擔憂而有其他因素考量，故無法或選擇不立即求援，且甲女年紀尚輕，其與申訴人間之身分關係及不對等地位，其所述不敢求援之反應亦屬符合情理。
7. 申訴人主張 A 師於調查訪問中之陳述及甲女之 IG 貼文兩者間明顯存有重大矛盾，實因甲女並未將該事全貌向 A 師提及，故其無法確定 A 師是否了解，也才會於兩年後在 IG 貼文稱「我甚至不確定老師有沒有聽懂」等語。且人類對於所發生

或經歷之事實難以原貌完整呈現，故縱 A 師陳述內容與甲女貼文有所出入，均無礙甲女曾與 A 師提及乙師時突然落淚之事實認定。

8. 申訴人主張甲女係為對 A 師表達愛慕之情而獲得關注始發文，然觀諸該 IG 文章之上下文，均係在指陳甲女與乙師間之事，是申訴人之申訴意旨顯然與客觀事證不符，申訴人此一主張不無編纂虛構情節，模糊焦點，更陷 A 師於不義，均無可採。
9. 申訴人指稱本件強制猥褻事件甲女未報案，其主張更未能經過司法程序上刑事訴訟之具結、交互詰問與調查對申訴人有利證據等相關程序保障云云。按性平法第 35 條規定，原措施學校對於性平事件有關之事實認定，應依其所設性平會的調查報告，應認性平法已授權原措施學校就性平事件之事實得獨立認定。是以本件性平會確認申訴人是否構成性侵害行為，不須受刑事判決之事實調查及判決結果所拘束，仍可依其調查小組之調查報告結果為不同之認定。本件調查報告已就申訴人何以構成強制猥褻說理詳實，且有相當之補強證據可佐，申訴人所指均非可採。

(三) 綜上所陳，本件申訴人對於畢業學生有強制猥褻之行為，業經原措施學校性平會查證屬實，原措施學校予以解聘，實依法有據，申訴人主張各節，均無可採，請駁回申訴人之申訴。

## 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，且終身不得聘任為教師：……四、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侵害行為屬實。……教師有第一項第四款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由

學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。」「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」「性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。」「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。」「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。」教師法第 14 條第 1 項第 4 款及第 3 項、性平法第 21 條第 3 項、第 30 條第 7 項、第 31 條第 2 項及第 35 條第 1 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 1 項定有明文。

- 三、查原措施學校對於本案涉有學校教師對學生性侵害之校園性平事件，依法組成性平會，並由性平會成立調查小組進行調查，於調查程序中給予申訴人充分陳述意見之權利保障，並於調查完成後，以書面提出調查報告與處理建議，原措施學校再依法定程序完成議處，並報予臺中市政府教育局核准，所為之各項程序皆於法有據。
- 四、性平會對於調查報告之認定與作成解聘且終身不得聘任之措施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。觀諸調查報告之內容與性平會會議紀錄之討論，本件之爭點在於申訴人之行為是否合於刑法第 224 條強制猥褻罪之要件，亦即申訴人於案發當晚是否有控制甲女之行動，並進行猥褻之行為。調查小組明確指出申訴人爭執的 IG 貼文並非認定本案事實的主要證據，而是甲女於訪談時陳述被侵害的情節，輔以案發後對關係人 B 女述說經過

及 2 年後與 A 師提及此事的明顯異常情緒反應，及申訴人於案發後以通訊軟體 Messenger 傳訊給甲女之內容，加上申訴人於訪談時對於是否有碰觸甲女說詞反覆等補強證據，推論確有甲女所陳之被侵害事實存在。顯見調查報告之事實認定合於經驗法則及論理法則，並無違法濫用其判斷餘地之情事。

- 五、又教師法第 14 條之規範甚為嚴厲，只要合於性侵害之要件，並無通融之空間，故性平會依據調查報告而做出解聘且終身不得聘任為教師之措施決議並無違法，申訴人主張撤銷原措施學校 000 年 1 月 4 日以 000 字第 000000 號函文對申訴人所為「解聘並終身不錄用」之措施及 000 年 2 月 22 日 000 字第 000000 號函申復不成立之措施顯無理由。
- 六、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。
- 七、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 7 月 5 日  
主席 000

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。