

彰化縣教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：楊○良
出 生 年 月 日：○年○月○日
國民身分證統一編號：○○○
服 務 學 校 及 職 稱：彰化縣彰化市○○國小教師
住 居 所：○○○
電 話：○○○

原 措 施 學 校：彰化縣彰化市○○國小

申訴人不服所屬學校核予暫時停聘6個月之處分，向本會提起申訴。本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

- 一、申訴人因涉及校園性別平等事件（下稱性平事件，案號：○○○），經原措施學校於111年8月26日召開性別平等教育委員會（下稱性平會）決議啟動調查，另移請教師評審委員會（下稱教評會）審議是否停聘，原措施學校遂於111年8月29日召開教評會，認定申訴人疑似有教師法第14條第1項第4款至第6款之情形，爰依教師法第22條第1項第1款之規定決議予以暫時停聘6個月，並以111年8月29日○○○字第1110003591號函（下稱系爭措施，即原措施）於同日送達申訴人，申訴人不

服，遂向本會提起申訴，本會於111年9月27日收受申訴書，惟前開申訴書有應補正之處，爰於111年10月5日函請申訴人依規定補正，嗣申訴人再次送件，本會於111年10月12日收受補正後之申訴書。

二、申訴人申訴要旨：

- (一)原措施學校未經性平會調查確認申訴人有教師法第14條第1項第4款至第6款之情形，自無適用同法第22條第1項第1款之可能，是系爭措施應予撤銷。
- (二)依教師法第25條第2項規定，教師於停聘期間不發給待遇，影響申訴人權益甚鉅，原措施學校未經調查確認即核予停聘6個月之處分，顯違反比例原則。
- (三)原措施學校111年9月8日性別平等教育委員會調查會議，未通知申訴人到場陳述意見。

三、原措施學校答辯要旨：

- (一)教師法第22條第1項第1款係指教師「涉有」同法第14條第1項第4款至第6款之情形，非謂申訴人所稱須經性平會調查確認其有前開情形方可適用，是系爭措施於法並無違誤。
- (二)因考量師生權力並非對等，及保障學生權益及維護校園安全，爰依法作成系爭措施，以利進行調查並釐清案件。
- (三)依教師法第25條第2項規定：「依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。」另申訴人於停聘期間未執行教學工作，不發給待遇未違反比例原則。

理 由

- 一、按教師法第14條第1項第4款至第6款規定：「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。五、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」第22條第1項第1款規定：「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。」第25條第2項規定：「依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。」高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第8條第1項規定：「本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員三分之二以上出席及全體委員三分之二以上之審議通過。二、本法第十四條至第十六條、第十八條或相關法規另

有規定。」教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第29條第1項規定：「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」第31條第1項規定：「申評會委員應親自出席委員會議，經委員總數二分之一以上出席，始得開議；評議決定應經出席委員三分之二以上之同意行之；其他事項之決議，以出席委員過半數之同意行之。」

- 二、原措施學校於111年8月26日接獲家長檢舉申訴人涉及校園性別平等事件，遂召開性平會並移請教評會審議是否停聘申訴人，同日以111年8月26日○○○字第1110003520號函通知申訴人得備書面資料並列席教評會陳述意見，經核原措施學校110學年度第8次教評會會議紀錄及簽到表，可證申訴人已列席會議並口頭陳述，又系爭措施依法經教評會全體委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過，爰觀諸程序尚無不備。
- 三、查申訴人不服原措施學校未調查確認其行為屬實即作成系爭措施，惟教師法第22條第1項第1款明文規定，教師「涉有」而非「確有」第14條第1項第4款至第6款之情形，學校應經教評會審議通過後暫時予以停聘6個月以下，是系爭措施依法並無違誤。
- 四、復查申訴人指稱系爭措施違反比例原則，影響其權益甚鉅，惟按教師法第25條第2項規定，停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）；又本性平事件當事人為師生關係，雙方權力並非平等，為達維護學生權益、校園安全並確保調查程序進行無礙之目的，系爭措施難謂違反比例原則，應予維持。
- 五、據上論結，本件申訴為無理由，應予駁回，依評議準則第29

條第1項規定，決定如主文。

中 華 民 國 1 1 2 年 2 月 6 日

如不服本評議決定，得於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。