

彰化縣教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：謝○穎
出 生 年 月 日：○年○月○日
國民身分證統一編號：○○○
服 務 學 校 及 職 稱：彰化縣溪州鄉○○國小教師
住 居 所：○○○
電 話：○○○

原 措 施 學 校：彰化縣溪州鄉○○國小

申訴人不服所屬學校就校園性別平等事件所為之相關處理措施，向本會提起申訴。本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

- 一、原措施學校於111年5月24日接獲學生（下稱甲生）家長申請調查申訴人涉及校園性別平等事件，爰於111年5月25日召開性別平等教育委員會（下稱性平會）決議啟動調查程序，調查小組於111年6月7日及111年6月28日訪談甲生、申訴人及相關學生，訪談紀錄皆經當事人簽名確認，並給予被害人方及行為人方提出書面補充說明及相關證據之機會。
- 二、調查報告於111年9月9日作成，經性平會於111年9月16日決議通過，原措施學校於同日以○○國字第1110002851號函

(下稱系爭措施一，即原措施一)檢附調查報告並通知申訴人提交書面陳述後，於111年9月26日再次召開性平會決議作成解聘申訴人且終身不得聘任為教師之處分，並以111年9月27日○○國字第1110002941號函通知申訴人懲處內容，申訴人不服，爰於111年10月12日向原措施學校提出申復。

三、原措施學校遂依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱防治準則)第31條第3項第1款規定組成申復審議小組，並於111年11月4日召開申復審議小組會議，經檢閱申復理由及相關資料後作成申復無理由之決定，並以111年11月11日○○國字第1110003439號函(下稱系爭措施二，即原措施二)於111年11月14日將申復結果送達申訴人。復以111年12月7日○○國字第1110003687號函(下稱系爭措施三，即原措施三)於111年12月8日送達申訴人，通知申訴人經彰化縣政府核准解聘生效。

四、申訴人不服，爰向本會提起申訴，本會於111年12月13日收受申訴書，惟前開申訴書有應補正之處，爰於111年12月19日函請申訴人依規定補正，嗣申訴人再次送件，本會於111年12月30日收受補正後之申訴書。

二、申訴人申訴要旨：

- (一) 調查小組成員全數外聘，未有原措施學校之教師，且於積極證據不足之情況下逕採甲生之指述，作成終身剝奪申訴人工作權之建議，難謂以客觀、公正及專業之原則調查本案。
- (二) 距離案發日較近且無外在壓力之情況下，甲生之記憶理應較清晰且可信，其於調查前僅稱申訴人有擁抱動作，未提及有摸胸情事。

- (三) 申訴人與甲生之互動空間並非私密場所，任何人皆得隨意進出，顯不適於從事妨害性自主之行為。
- (四) 依據相關學生訪談紀錄，甲生於案發前並無表現異常之處，與申訴人之互動亦無異樣。
- (五) 原措施學校於111年5月26日同時召開教師評審委員會（下稱教評會）及性平會，未給予申訴人陳述意見之機會而決議請申訴人於調查期間請假，至111年6月1日方請申訴人至教評會補述。
- (六) 綜上，系爭措施應予撤銷。

三、原措施學校答辯要旨：

- (一) 性別平等教育法（下稱性平法）第30條第2項及第3項未規定調查小組成員應有原措施學校編制內教師，且調查小組於111年6月7日及111年5月28日召開調查小組訪談前準備會議，訪談甲生、申訴人及相關學生，給予當事人充分陳述意見之機會，訪談過程中亦未有誘導等詢問方式，且調查小組積極訪查相關證據，如調閱監視錄影畫面、分析量化及實際勘查現場，斟酌相關教師及與甲生相處密切之學生所陳有關甲生之學習情形，及甲生於案發前與後之情緒反應等情節而為事實認定，爰申訴人指稱調查小組未以客觀、公正及專業之立場調查本案，不足憑採。
- (二) 甲生之陳述並非先後不一，其於調查委員及家長外之陳述略有隱瞞，隱瞞之原因係因其「不敢說」，此於調查報告之甲生訪談摘要即已明白呈現，且就甲生陳述之事實，依其年齡、社會經驗及心智程度，若非親身經歷，應無可能憑空編撰此一被害情節。
- (三) 調查小組調閱原措施學校自111年5月6日至111年5月19日

之監視器錄影畫面，並具體載明：「該段時間之監視器畫面顯示，乙師於此段共計10天上課日之期間，單獨留置甲生於校史室或自然教具室總計即多達14次，平均每日超過1次，此段期間僅5月16日沒有紀錄，而獨留甲生時間最長達18分鐘，其次為15分鐘，且其中共有4次顯示乙師有命其他陪同甲生之學生離開之情事。」申訴人頻繁邀約甲生獨處於校史室或自然教具室，難謂教師之合理舉止。

- (四) 與性相關之侵害事件，本屬極難啟齒之事，尤以加害者並非陌生人，而是與被害人有某種程度交集或關係者，被害人或單純擔憂害怕，或考量可能影響生活，即便是智識正常之成年人有此遭遇，對於是否向他人求助、報警追訴或採取任何保護自身權利之措施，均會猶豫斟酌。再者，被害人於事發後，對外表現及認知心理之處理方式本就因人而異，自不能遽以事後表現非如一般社會所想像典型被害人形象，即逕認並無性侵害之事實，否則即可能陷入「理想被害人（即被害人必須是純潔無辜、立即大聲呼救、事後驚慌報警、害怕厭惡加害人等形象）」之迷思或成見。
- (五) 原措施學校縱於111年5月25日之教評會未及時通知申訴人陳述意見，致有違反高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第11條第1項之規定，然原措施學校於111年6月1號再次召開教評會並通知申訴人陳述意見，爰該瑕疵依行政程序法第114條第1項第3款而補正，是申訴人之主張不足憑採。
- (六) 綜上，系爭措施應予維持。

理 由

- 一、按防治準則第31條第3項規定略以：「學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。」性平法第30條之規定略以：「(第1項)學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。(第3項)調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。」第31條第3項規定：「學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。」教師法第14條規定略以：「(第1項)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。(第3項)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。」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、經查原措施學校接獲甲生家長申請調查申訴人涉及校園性別平等事件後，即依性平法第30條之規定召開性平會並啟動調查程序。3名調查小組成員皆為外聘，且符合性別比例之規定，於聽取雙方當事人及相關人陳述意見、參酌書面證據及調閱監視器後作成調查報告，認定申訴人有性騷擾及性侵害之事實，並建議予申訴人解聘且終身不得聘任之處分。原措施學校復依性平法第31條第3項之規定，以系爭措施一通知申訴人調查結果，並於接獲申訴人之申復申請書後，依防治準則第31條第3項規定組成申復審議小組，於檢閱申復理由及相關資料後作成申復無理由之決定，並以系爭措施二通知申訴人申復結果，另系爭措施三係原措施學校依教師法第14條第3項之規定作成。
- 三、綜上，調查小組成員均具處理校園性別平等事件之專業背景，基於其專業性及法令授權之專屬性，就申訴人之行為是否該當性騷擾及性侵害要件，應有判斷餘地之適用；又調查小組已就相關事證進行調查訪談，並給予申訴人充分陳述意見之機會，所認定之事實顯無錯誤，所為之涵攝及價值判斷亦符合一般公認之價值判斷，難認有違法之處；另原措施學校就本案之處理程序於法核屬有據，是本會予以尊重，系爭措施應予維持。
- 四、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 4 月 2 1 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。