

彰化縣政府訴願決定書（案號 107-902）

府法訴字第 1070262829 號

訴願人：○○○

訴願人因教師解聘事件，不服本縣竹塘國民中學（下稱原處分機關）107 年 4 月 25 日竹中人字第 1070001465 號函所為之處分，提起訴願，本府依法決定如下：

主 文

原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內查明後，另為適法之處分。

事 實

緣訴願人為原處分機關專任教師，原處分機關於 106 年 10 月 16 日接獲學生家長投訴，指控訴願人涉及性騷擾等情，原處分機關知悉後將案件移送原處分機關性別平等教育委員會（下稱性平會）處理，嗣因學生及家長表示願意給訴願人機會，於 106 年 10 月 20 日簽具不調查簽復書，經性平會於 106 年 10 月 25 日開會決議不啟動調查；嗣因原處分機關發現訴願人 106 年 10 月 27 日於課堂上公開提及遭學生及家長投訴等情，導致學生情緒激動，遂於 106 年 10 月 27 日開會決議主動啟動調查，通知學生家長到校說明，學生家長並於當日簽署調查申請書，原處分機關遂依據性別平等教育法（下稱性平法）第 2 條、第 29 條、第 30 條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第 14 條、第 15 條規定，將該案錄為性平字第 1061027 號案，對外聘任組成 3 人調查小組負責調查處理本案，於調查過程中，因發現訴願人疑似對其他學生有性騷擾行為，於 106 年 12 月 7 日先後接獲學生家長調查申請書，性平會遂於同日開會決議受理，將案件併列入性平字第 1061027 號案件一併調查處理；嗣原處分機關另分別於 106 年 12 月 19 日、22 日接獲教師指控訴願人疑似職場性騷擾申訴書、及接獲具名檢舉訴願人疑似危害校園安全，原處分機關乃將該等疑似職場性騷擾、疑似危害校園安全申訴案件委由性平會辦理，性平

會則於 106 年 12 月 25 日開會決議將上述案件皆併入系爭性平字第 1061027 號案合併調查處理，原處分機關因認訴願人所涉疑似性騷擾行為情節重大，遂依據教師法第 14 條第 4 項規定將訴願人案移請原處分機關教師評審委員會（下稱教評會）審議，教評會於 106 年 12 月 25 日開會決議通過暫時停聘訴願人，並靜候調查；嗣性平會調查小組分別於 107 年 2 月 22 日、26 日完成及審議通過前述案件之調查報告，性平會依教師法第 14 條第 1 項第 9 款規定，決議訴願人解聘處分，因訴願人遲未提出書面答辯，性平會為給予訴願人最後答辯機會，乃於 107 年 3 月 14 日開會決議撤銷原解聘決議，並請訴願人於 107 年 3 月 23 日前提出書面答辯，俟訴願人提出書面答辯後，性平會始接續於 107 年 3 月 26 日、30 日及 4 月 3 日，分別召開會議審議調查，仍認訴願人涉及性騷擾情節重大，一致同意依教師法第 14 條第 1 項第 9 款規定予以訴願人解聘處分，報請主管教育行政機關即本府教育處核准，以 107 年 4 月 25 日竹中人字第 1070001465 號函知訴願人解聘生效，訴願人不服，遂提起本件訴願，並據原處分機關檢卷答辯到府，茲摘敘訴、辯意旨如次：

一、訴願暨補充訴願意旨略謂：

- (一)訴願人原係原處分機關教師，原處分機關於 106 年 10 月 16 日正式接獲學生家長檢舉，指控訴願人涉及性騷擾等情，原處分機關並於 106 年 10 月 17 日針對本案完成校園安全通報。惟提出檢舉之學生及家長嗣後均表示，只要訴願人未來不再有疑似帶有性意涵之言論，即願意給訴願人機會。故檢舉人最終並未依法提出調查之申請，而同意簽具不調查簽復書，交由原處分機關之性平會於 106 年 10 月 25 日決議不啟動調查在案。詎料，在不啟動調查之決議作成後，原處分機關卻以訴願人於同年月 27 日在課堂上，公開提及遭 2 名學生及家長投訴 1 事，使 2 名學生情緒激動等理由，基於校園公益，決定主動啟動調查。
- (二)原處分機關主動啟動調查後，隨即將訴願人抽離原任教班級，並安排性平會之外聘調查小組，針對相關人員進行訪談。惟在調查進行當中，訴願人於 106 年 11 月 6 日臨時接

獲原處分機關針對本案召開教評會之通知。然在會議前，訴願人並未接獲書面開會通知，而係在會議後始補上；除無從得知開會原因外，亦無準備答辯之時間。

(三)訴願人自 107 年 1 月 18 日起遭停聘，嗣後於 107 年 3 月 15 日收受原處分機關檢送性平字第 1061027 號性平事件調查報告書 1 份，然該調查報告書之內容多有謬誤之處，經訴願人書面陳述意見後，原處分機關另以竹中性平字第 1070001322 號函略以：經本校「性別平等教育委員會」決議，認為行為人老師構成性騷擾案成立，依教師法第 14 條第 1 項第 9 款予以解聘處分，並經原處分機關再次檢送結案調查報告書 1 份及調查報告表格修正勘誤表 1 份。經原處分機關 107 年 4 月 25 日以 1070001465 號函通知訴願人，該解聘決議已經彰化縣政府核准，自本函送達之翌日起解聘生效等語。

(四)原處分機關並無主動開啟本件性別平等案件調查之合法權限：

1. 依性平法第 21 條、第 28 條規定，本法對於開啟性別平等案件調查之程序，必以有人知悉學校發生性騷擾、性霸凌等案件並對校方加以通報，或由任何人向學校進行檢舉，始有開啟調查之可能。
2. 原處分機關於 106 年 10 月接受檢舉後，由於檢舉人並未依法向原處分機關申請調查，並同意簽具不調查簽復書，經原處分機關之性平會決議不調查有案。此一簽復書亦由訴願人收悉，且表示無異議。於此，應認為本件檢舉之處理，相當於性平法第 29 條第 2 項第 3 款規定「學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：三、同一事件已處理完畢者。」，寓有禁止一行為重複評價與一事不再理之意涵在內。本件檢舉既已由原處分機關決議不調查在案，且當事人等均無異議，則若未有新的申請調查或檢舉情事發生，原處分機關即不得再以法未明文且含義籠統之「校園公益」理由再主動開啟調查。

(五)原處分機關之性平會調查小組，組織不合法：

1. 由性平法第 30 條第 2 項、第 3 項可知，於性平會調查小組中，僅「部分」小組成員得外聘，而非全部均得外聘。調查小組委員不得全數外聘，即在於需透過校內委員參與，使外聘委員了解該校內部組織、行政流程、教學生態，師生互動等情況。
2. 經查，本件性平會成立之調查小組，成員分別為○○大學助理教授○○○、律師○○○、國立○○○○高級中學退休主任○○○等共計 3 名，組成三人調查小組，均屬外聘人員。此一組成，顯然違反性平法文義與立法目的，亦與中央主管機關對於調查小組組成之要求有所不符。

(六)原處分機關性平會調查小組所踐行調查程序有所違誤：

1. 經查，本件原處分機關性平會，在其調查報告中，將「(一)第 1061027 號校園騷擾案、(二)第 1061207 號校園性騷擾案、(三)第 1061208 號校園性騷擾案、(四)第 1061209 號職場性騷擾案、(五)第 1061210 號職場性騷擾案、(六)第 1061211 號職場性騷擾案、(七)第 1061212 號危害校園安全案」等 7 案並列，且在同 1 份調查報告中羅列各該案件之調查結果。此調查報告亦成為最後原處分機關作成解聘訴願人之基礎事實依據。
2. 惟查：調查報告羅列 7 宗個案中，針對「(四)第 1061209 號職場性騷擾案、(五)第 1061210 號職場性騷擾案、(六)第 1061211 號職場性騷擾案」等 3 案，其申請調查人分別為乙師、丙師及丁師 3 名教師，且所指控之內容，均係訴願人於學校課堂、社群網站及教師辦公室等實體或虛擬之空間，對於渠等發表不適當而疑似構成性騷擾之言論等。此類情形中，由於遭指控之行為人與被害人雙方均非學生身分，此等情事不在原處分機關性平會所得調查之範圍當中。蓋此 3 件調查案所涉情節，屬於職場上教職員間之糾紛，如仍由校內性平會管轄，容易造成程序外接觸、球員兼裁判、該迴避者未迴避、不該迴避者卻迴避之現象，是以性平法特別規定，應以校外之性

平等工作委員會加以管轄。

3. 調查報告中「(七)第 1061212 號危害校園安全案」之事由，乃「家長提供臉書截圖，校方因而得知甲師在臉書及上課時疑似以『○○』不當影射校長，並發表危害全校師生安全之言論」等語。此類情形與前述職場性騷擾等各件申請調查案相較，性質無從比擬，亦無可能將之認為亦屬性平會之調查範圍。訴願人對其所發表之言論、應負責任如何，與本件性平會之調查內容，並無合理關連。原處分機關對此遽以性平法所定組織與程序，將性質迥異之各類投訴、檢舉，整個包裹於校園性騷擾之申請調查案件中，由性平會之調查小組執行全部調查，顯然與法有違。

(七)調查進行之時程違反法定期限，顯有瑕疵：

原處分機關性平會決議重啟調查時間為 106 年 10 月 27 日，然其結案時間乃 107 年 2 月間，且調查報告送達訴願人之時間，係同年 3 月 15 日。於此，原處分機關對於本案調查所費時間，已逾性平法第 31 條規定之 2 個月，且此一調查時程，未據原處分機關依法延長並通知訴願人，故不能認為合法。

(八)本件原處分機關作成解聘訴願人之行政處分，違法情形明確，應予撤銷：

原處分機關之解聘處分，所影響者係訴願人受憲法保障之工作權。依司法院釋字第 553 號解釋理由書意旨，上級機關之適法性監督本應從嚴；而在作成處分之過程中，原處分機關主動開啟調查之程序不合法、調查小組之組織不合法、以及作成決定所憑基礎事實有其違誤外並將諸多非屬性平之事件綜合認定等，在在影響人民受正當行政程序保障之權利，而應認為原處分具有重大瑕疵，應予撤銷。

(九)本件性平會調查小組之調查報告，有諸多前後矛盾之處，其事實認定顯有瑕疵：

1. 訴願人於原處分機關性平會調查後，針對其於 107 年 3 月 15 日之調查報告當中出現的部分舛誤，已提出書面陳

述意見。原處分機關於收受其意見陳述後，雖作成「竹中性平字第 1061027 號等調查報告表格 127 頁至 130 頁勘誤修正表」回覆予訴願人。

2. 然而，經訴願人針對調查報告前半詳細之文字內容，與後半之整理表格兩相比對後，發現該表格所整理之內容，仍有多處未經勘誤修正表更正，且與調查報告中具體載明之內容兩不相符，彼此矛盾，或斷章取義之處。
3. 據上，本件原處分機關之調查報告當中，其事實之認定顯有瑕疵；且其歸納整理亦多有違誤。調查報告雖稱：「雖部分關係人受限於上課注意力不足或事隔稍久記憶不清，而沒有聽過或不記得共同行為人甲師上開一部之行為，亦屬當然，無礙於其他被行為人、關係人證述對於基本事實之證明力」。然而，對於前述訴願人指摘之調查報告前後矛盾、有利之供述卻以相反之不利結果加以歸納總結、不同受訪學生之間供述竟「完全相同」等瑕疵，在在顯示出本件行政機關認定事實之瑕疵。參照最高行政法院 92 年度判字第 537 號裁判要旨，原處分之實質合法性已失依據，應予撤銷。

(十)原處分機關性平會調查小組之組織，已然違背性平法明顯可辨之文義；受理訴願機關仍應自行認定事實、適用法律：

1. 依性平法第 30 條第 1 項至第 3 項規定，此為對於性平會調查小組之組織適法性所為規定。惟查，依本條之反面解釋，既然僅部分小組成員得外聘，則自其明顯可辨之文義觀察，即知並非所有成員均得外聘。教育部 107 年 3 月 23 日臺教學（三）字第 1070029022 號函釋，不當降低現行法令明文規定之調查小組組織要求，並非適法。並且，若非現行法令在邏輯上僅能做此種解釋，教育部又何須在前述函釋當中大費周章謂：「為杜此調查小組組成之相關爭議，本部業依行政院 105 年 7 月 1 日院臺訴字第 1050165472 號函規定，刻正研修性平法第 30 條第 2 項後段規定中」足見倘若不修正本條規定，即無法合理地從解釋論的角度，推導出前述函釋之結論。

2. 訴願人所提出之教育部全球資訊網內容，對於本條之解釋適用，強調調查小組之成員應「避免全為女性」及「避免全為校外人員」，即係為使調查小組的組成儘可能有多種來源，以確保其調查之周延性、報告之可信度與正當性等，均能保持在一定水準。
 3. 據上，本件針對性平法第 30 條第 2 項後段之解釋，不應如前述教育部函釋所示見解，蓋此已經明顯逾越法條清晰可辨之文義。
- (十一) 本件性平會確無職場性騷擾事件之調查權限，原處分機關援引「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 7 條第 3 項規定，容有誤會：
1. 依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 7 條第 3 項規範目的，諒係以職場性騷擾之事件性質，與校園性騷擾相類，為避免處理時日過久或程序繁複等理由，而設立之規定。原處分機關亦執此規定，認定本件學校性平會合併調查，係基於其雇主之責任等語，資為抗辯。
 2. 惟查，公立學校教師與校方間，並非雇主與勞工；僱傭之關係，係存在於公立學校教師與地方政府之教育行政主管機關之間。此觀教師勞動三法實施後，公立學校教師工會等團體，進行團體協約之對象為地方政府即明。是以，防免並處理職場性騷擾之「雇主義務」乃地方政府教育行政主管機關之職權。故前述準則第 7 條第 3 項「雇主為學校時」之規定，適用主體應係公立學校教師以外、釋字第 373 號解釋所稱受僱於學校，而從事教育事業服務性工作之技工、工友等職員。
 3. 又，自性平法之立法體系以觀，亦可得出同樣結論。該法第 4 條、第 5 條第 1 項分別規定，由此可知，性平法特將工作場所中之性騷擾，在地方政府特別設立主管及專責機關，以避免職場性騷擾，若交由工作場所或單位自行處理時，可能產生提出指控或檢舉之受害者、行為人以及受理檢舉之機關均為同僚、職屬或關係密切之夥

伴等利益衝突、人謀不臧之弊病。職此，在解釋前述工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 7 條第 3 項規定時，同樣必須顧及此等制度設計背後之目的，而不能僅以程序上便利快捷等理由，將本件案型之職場性騷擾，與校園性騷擾合併包裹在同一程序當中處理。蓋針對職場性騷擾部分，受處分人、檢舉人及受理檢舉之機關，幾乎均為學校教師。在此種情況下，對受處分人而言，已難期待能透過在校內之性平事件處理程序，獲致相對公平之結果。至於校園性騷擾案件，則由於性平法之明文規定，以及檢舉人、受處分人與受理檢舉之機關間，並不必然具有利害關係等原因，而無前述問題，併此敘明。

4. 原處分機關不查上情，遽謂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」既已規定，則學校性平會即當然取得職場性騷擾事件之處理權限，誠有疏忽。

(十二)原處分機關認定訴願人之性騷擾行為情節重大等情，已經逾越行政機關之「判斷餘地」：

1. 高雄高等行政法院 95 年度訴字第 1127 號判決亦著有明文。惟查，即使在行政機關之判斷餘地範圍內，行政法院仍得審查其認定事實有無錯誤、有無遵守相關之程序規定及有無遵守一般之評價標準，包括有無事實認定方法矛盾、理由不備及評價基礎不足。(臺北高等行政法院 91 年度訴字第 41 號判決參照)。在以自我糾錯、內部審查為核心目標之訴願程序中，受理訴願機關亦應本於上述原則，對於行政處分之適法性進行檢討。
2. 查原處分機關以：「本件訴願人所為系爭事件行為，一再罔顧而損及未滿 16 歲女性學生之性自主權及人格尊嚴非微，行徑大膽，或不避諱學生在場，毫不顧慮可能對學生產生不良人格影響，致產生偏差行為及價值觀，亦不顧自己為人師表之尊嚴…而所犯情節已屬重大」等語，對於訴願人作成嚴厲指控。
3. 訴願人於受到解聘處分後，其工作與正常生活均受嚴重

影響。且因性騷擾理由受解聘者，更可能被登錄於「全國不適任教育人員通報及查詢系統」，導致訴願人未來恐已無法再度執教。行政機關將訴願人解聘之行為，本應合乎法治國家遵循正當法律程序之基本原則。惟在本件之解聘處分中，原處分機關實有多處認定事實及適用法律之違誤，已如前述。

二、答辯暨補充答辯意旨略謂：

- (一)緣訴願人原係本校專任教師，本校前於 106 年 10 月 16 日接獲家長投訴信件，投訴訴願人在課堂上說一些疑似有性意涵之不當言論，本校知悉後於 106 年 10 月 17 日上午 10 時 59 分完成關懷 e 起來及校安通報，並移送性平會。嗣該等投訴家長及被害學生表示只要訴願人未來上課不要再有疑似有性意涵之不當言論，願意給訴願人機會，因此沒有向本校提出調查申請，並於 106 年 10 月 20 日簽具不調查簽復書交付本校，經本校性平會於 106 年 10 月 25 日開會決議不啟動調查。
- (二)本校事後發現訴願人竟於 106 年 10 月 27 日第 1 節上課時公開對全班學生說被害學生家長投訴的事情，導致 2 名被害學生因此崩潰哭泣。本校性平會乃於 106 年 10 月 27 日開會基於彰化縣政府 106 年 10 月 23 日來函及校園公益，決議主動啟動調查，另依法通知 2 名被害學生家長到校說明經過，2 位被害學生家長並於當日簽署調查申請書 2 份，依據性平法第 2、29、30 條及防治準則第 14、15 條之規定，將該案錄為本校性平字第 1061027 號案，對外聘任組成 3 人調查小組，擔任本案調查委員會負責調查處理本案。
- (三)本校在性平字第 1061027 號案調查中，發現訴願人疑似對另 2 名學生有性騷擾行為，除立即於當日 106 年 12 月 2 日完成關懷 e 起來及校安通報，並移請本校性平會處理，後續於 106 年 12 月 7 日先後接獲該 2 名學生家長調查申請書 2 份，本校性平會於同日開會決議受理，將訴願人所涉其中 1 名學生疑似性騷擾行為之性平字第 1061207 號，因在性平字第 1061027 號案調查範圍，直接列入該事件調查處理，訴願人

所涉對另一名學生疑似騷擾事件，則錄為本校性平字第 1061208 號案，亦併入本性平字第 1061027 號案一併調查。嗣本校於 106 年 12 月 19 日接獲 1 名老師申訴訴願人疑似職場性騷擾申訴書，續於 106 年 12 月 22 日復接獲另 2 名老師申訴訴願人疑似職場性騷擾申訴書，及接獲具名檢舉訴願人疑似危害校園安全案。本校乃將該等申訴訴願人疑似職場性騷擾事件委由本校性平會調查處理外，本校亦指定將檢舉訴願人疑似危害校園安全事件委由本校性平會一併調查處理，本校性平會則於 106 年 12 月 25 日開會決議將上述案件分別錄為性平字第 1061209、1061210、1061211、1061212 號案，皆併入本校性平字第 1061027 號案合併調查、處理。

- (四)本校至此知悉訴願人所涉疑似性騷擾行為情節重大，依據教師法第 14 條第 4 項規定移請本校教評會審議訴願人是否暫時停聘，教評會於 106 年 12 月 25 日開會審議，並通知訴願人列席表示意見後，決議通過訴願人暫時停聘，並靜候調查。本校性平會調查小組於 107 年 2 月 22 日完成該等案件調查小組之調查報告，並經性平會於 107 年 2 月 26 日召開會議審議通過該等案件調查小組之調查報告，依教師法第 14 條第 1 項第 9 款規定處置，予以訴願人解聘處分，並報請主管教育機關核准；訴願人另涉及不當管教及校園安全事件，非性平會權責，依調查小組結案報告建議移請本校權責單位議處。之後因訴願人遲未於本校性平會提出書面答辯意見，本校性平會力求慎重，並給予訴願人最後書面答辯之機會，乃於 107 年 3 月 14 日開會決議撤銷有關訴願人解聘之決議，除發文至彰化縣政府教育處暫緩解聘訴願人，另發文函送調查報告給訴願人，並請訴願人於 107 年 3 月 23 日前提出書面答辯，並俟本件訴願人提出書面答辯後，本校性平會始接續於 107 年 3 月 26 日、107 年 3 月 30 日及 107 年 4 月 3 日，分別召開 4 次會議，除針對訴願人所提出書面答辯逐一檢視審酌後認不可採，並分別決議通過修正調查小組結案報告記載錯誤之部分，更進一步詳加斟酌訴願人所成立性騷擾所涉情節後，認屬性騷擾情節重大，一致同意依教師法

第 14 條第 1 項第 9 款規定，予以訴願人解聘處分，並請本校人事室報請主管教育機關核准。訴願人經本校性平會議決所違犯之情節確認有性騷擾行為，且情節重大，依教師法第 14 條第 1 項第 9 款及同條第 4 項規定函報彰化縣政府教育處，而本校於 107 年 4 月 24 日收到彰化縣政府教育處核准解聘函，本校旋以 107 年 4 月 25 日竹中人字第 1070001465 號函知訴願人，依教師法第 14 條第 4 項後段規定予以訴願人解聘處分之懲處結果。

- (五) 經查：本校性平字第 1061018 號案，因學生家長簽具不申請調查簽復書，本校性平會於 106 年 10 月 25 日開會決議該案不開案調查，並就訴願人的相關輔導進行討論，決議訴願人除了上性別增能課程外，也要保證以後不會再犯，若沒有在期限內完成，考績會或教評會懲處，若未來再有不當之言論或行為發生，本校將主動啟動調查。惟訴願人竟於 106 年 10 月 27 日在課堂上公開指名該案疑似被害人學生家長投訴一事，對疑似被害學生造成心理壓力與傷害，已違反本校性平會先前之決議事項，本校性平會乃於 106 年 10 月 27 日開會，依彰化縣政府 106 年 10 月 23 日來函及校園公益決議通過本校性平字第 1061018 號案由校方主動以檢舉案形式啟動調查，另依法通知 2 名被害學生家長到校說明經過，2 位被害學生家長並於當日簽署調查申請書 2 份交付本校，併錄為本校性平字第 1061027 號案，依前開說明，依法核無不合，亦無性平法第 29 條第 2 項第 3 款規定「同一事件已處理完畢者」之適用。訴願人指摘主張本校未有新的申請調查或檢舉情事發生，即不得再以法未明文且含意籠統之「校園公益」理由主動開啟調查云云，除對相關性平法令有所誤解，且就本校性平會決議不繼續調查，與依據性平法第 31 條規定調查處理完成並通知處理結果，二者混為一談，顯無理由。
- (六) 查本校於 106 年 10 月 27 日召開性平會，依據性平法第 2、29、30 條及防治準則第 10、20、21 條規定決議依彰化縣政府來函及 2 份被害學生家長簽署之調查申請書，受理本校性

平字第 1061027 號案，因該案涉及師生間之事件，為迴避、公正性及專業性等考量，避免校內成員與行為人之情誼或共事關係，影響事件調查處理之公正客觀，且本校亦無相關適當專業人力，遂成立 3 人調查小組，全部外聘○○○（女、教育部核可校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫人員）、○○○（女、教育部核可校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫人員）及○○○（男、教育部核可校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫人員），並無違反性平法第 30 條第 2、3 項及準則第 21 條第 1、2 項及第 22 條第 1 項規定可言，而具備組織適法性之要求。訴願人指摘本校性平會所組成之調查小組成員中，並未含有本校性平會委員參與調查，程序上明顯違法等語，顯然係對於性平法第 30 條第 2、3 項之立法本旨有所誤會，訴願人基此所為相關主張之理由，均屬無據。

- (七)按「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第 1 項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」性平法第 13 條定有明文。又勞動部（前行政院勞工委員會）依性平法第 1 條第 3 項規定授權訂定之訂定準則第 4 條第 3 款、第 4 款規定「性騷擾防治措施應包括下列事項：…三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。」、第 7 條規定「雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」嗣於 101 年 8 月 2 日修正發布增訂第 7 條第 3 項規定「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」又教育部 100 年 12 月 6 日臺訓(三)字第 1000203271 號函建議學校得委託性平會調查處理，及考量性平法及性騷擾防治法並未訂有調查處理機制進行調

查，並於調查完成後提交調查報告與相關權責單位辦理後續事宜。查：本校 3 名老師向本校人事主任對訴願人提出性騷擾行為申訴案，本校依據前開性平法第 1 條第 3 項規定授權訂定之訂定準則第 7 條第 3 項規定，委託本校性平會調查處理，本校性平會乃於 106 年 12 月 25 日開會決議將上述案件分別錄為性平字第 1061209、1061210、1061211 號案，皆併入本校性平字第 1061027 號案合併調查、處理。從而本校性平會協助調查職場性騷擾事件乃基於雇主之調查責任，核無不合。訴願人仍執詞指摘本校性平會對於職場性騷擾事件無調查處理權限之違法云云，洵不足採。

(八) 本校指定將檢舉訴願人疑似危害校園安全事件，委由本校性平會一併調查處理，業經本校性平會決議訴願人危害校園安全事件非該會權責，依性平會調查小組結案報告建議移請本校權責單位議處。更何況本件訴願人係經性平會議決所違犯之情節確認有性騷擾行為且情節重大，依教師法第 14 條第 1 項第 9 款及同條第 4 項規定函報彰化縣政府教育處，而本校於 107 年 4 月 24 日收到主管教育行政機關彰化縣政府教育處核准解聘函，本校旋以 107 年 4 月 25 日竹中人字第 1070001465 號函知訴願人，依教師法第 14 條第 4 項後段規定予以訴願人解聘處分之懲處結果，核與訴願人危害校園安全事件毫無干係。

(九) 依性平法第 35 條第 1 項規定，性平會調查後作成之調查報告，學校及主管機關對於與性平法事件有關事實之認定，仍應依據性平會調查報告認定之。性平法第 31 條規定係屬性平會單一事件辦案期限之要求，核屬訓示規定，且立法意旨本非針對多數事件合併調查之期限要求，自不能依此規定，認多數事件合併調查之結果違反期限規定完成者，即生調查結果失效之效果。查：本校性平字第 1061027 號案，於 106 年 10 月 27 日之次日開始起算調查期限，但陸續併入本校性平字第 1061207 號案、第 1061208 號案、第 1061209 號案、第 1061210 號案、第 1061211 號案、第 1061212 號案一併調查，而本校於 106 年 12 月 19 日接獲訴願人疑似職場性騷擾

申訴書 1 份，續於 106 年 12 月 22 日復接獲訴願人疑似職場性騷擾申訴書 2 份及檢舉共同行為人甲師疑似危害校園安全檢舉書，因此本校性平會最後併案日期為 106 年 12 月 25 日，本校性平會完成調查報告，並未逾 4 個月之調查期限，訴願人指摘調查報告逾期完成，尚屬誤會，退步而言，縱認本校性平會完成調查報告逾 4 個月期限，依前開說明，亦不影響本校性平會所完成調查報告之合法效力，本件訴願人主張亦無理由。

(十)本校性平會調查報告認定訴願人性騷擾行為事證明確，且情節重大。訴願人所為行為，一再罔顧而損及未滿 16 歲女性學生之性自主權及人格尊嚴非微，行徑大膽，或不避諱學生在場，毫不顧慮可能對學生產生不良人格影響，致產生偏差行為及價值觀，亦不顧自己為人師表之尊嚴，公然多次口出帶有性意味、性別歧視、貶低他人社會評價及人格尊嚴之侮辱言詞，而成立 19 項不受歡迎且違反他人主觀意願之校園及職場性騷擾行為，所造成相關被行為人身心受創不淺，依其性平意識之嚴重偏差及性騷擾行為次數、手段，所犯情節已屬重大，是本校性平會以訴願人之性騷擾行為且情節重大，構成教師法第 14 條第 1 項第 9 款「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，且情節重大。」之規定，決議通過對其為解聘處分，自屬為達成保障學生受教權的合理手段，且原解聘處分並無違反正當法律程序、亦未有錯誤之事實認定及適用解釋法律，亦無違反一般公認之價值判斷標準及不當連結之禁止原則，又未違反相關法治國家應遵守之原理原則，認事用法俱屬妥適，依法並無違誤。

(十一)按司法院釋字第 287 號解釋，其解釋是否正確而得適用，繫於該法令是否應作如同該解釋性行政規則內容之解釋，該解釋性行政規則並不具創設性，固然依司法院釋字第 216 號解釋，法官於審判案件時，對於行政機關依其職掌所為法規釋示之行政命令，仍得依據法律表示適當之不同見解，只是下級機關或屬官受其拘束。惟依法條使用之

法律概念，有多種解釋之可能時，主管機關為執行法律，得基於職權，作出解釋性之行政規則，然其解釋內容並未逾越母法文義可能之範圍，自屬基於行政權責之有效解釋。經查：性平法第 30 條第 1、2、3 項規定之立法理由：「二、而性侵害性騷擾事件通常涉及性別意識及相關專業問題，故調查者應具有性別平等意識，部分成員也應具有專業背景。倘學校或主管機關之性別平等教育之委員人數眾多或專業背景不足，為有效進行案件之調查，爰於第二項明定得成立調查小組。三、調查小組應具有專業能力及性別平等意識，為符合上開原則，爰於第三項明定小組成員組成之背景及性別比例。另恐學校專案小組相關專業人力不足，爰規定部分小組成員得外聘。至所定具校園性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者，係指中央及地方政府性別平等教育委員會委員，或完成校園性侵害或性騷擾事件調查相關課程培訓者。」查最高法院 107 年度判字第 310 號判決，僅係個案見解，並非判例，本件行政訴願自不受其見解之拘束，而據教育部 104 年 12 月 28 日臺教學（三）字第 1040163961 號函、107 年 3 月 23 日臺教學（三）字第 1070029022 號函仍有拘束下級機關或屬官之效力。況依教育部 107 年 3 月 23 日臺教學（三）字第 1070029022 號函示足證，該「必要時，部分小組成員得外聘」之規定，最高主管教育機關本於法定職權於適用相關性平法律規定所為示，並無違於一般法律解釋方法，而符合立法意旨之限度內，即無違法律解釋原則之可言；亦可明知行政院 107 年 1 月 11 日通過之修正第 30 條之條文草案，係為杜調查小組組成之相關爭議，擬以明文規定：「學校或主管機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，必要時，其性平會調查小組成員得一部或全部外聘。」，並非現行性平法第 30 條第 3 項「必要時，部分小組成員得外聘」之規定，即應解釋為調查小組成員，不得全數外聘之謂，最高法院 107 年度判字第 310 號判決對此殊有誤會。

(十二)勞動部（前行政院勞工委員會）依性平法第 13 條第 3 項規定授權訂定之訂定準則第 4 條第 3 款、第 4 款規定：「性騷擾防治措施應包括下列事項：…。三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。」、第 7 條規定：「雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。」。另 101 年 8 月 2 日修正發布增訂第 7 條第 3 項，規定：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」，上揭訂定準則，乃性平法明確授權中央主管機關訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則之法規命令，並未逾越母法授權之目的、內容與範圍，本件訴願人自得適用。而本校依前揭訂定準則第 4 條第 3 款規定，對於工作場所性騷擾事件之申訴處理，參照教育部 100 年 10 月 31 日臺訓（三）字第 1000170857B 號函示之意旨，經由本校性平會同意併入性平字第 1061027 號調查處理有關工作場所性騷擾事件之申訴，要屬有據。經查：本件訴願人係本校聘任之教師，而其性騷擾之被害人等則同為教師，非係學生，為兩造所不爭執，再查：本校三名老師向本校人事主任對訴願人提出性騷擾行為申訴案，因調查發現訴願人多次在教學過程及網路向學生公開評論本校女老師的身材特徵，且用性別歧視等字眼影射老師，此舉因牽涉到師生，本件應屬工作場所性騷擾事件，應適用性平法及其相關子法之規定，要無疑義，核無不合。本件訴願意旨仍執詞指摘本校性平會依據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，而取得職場性騷擾之處理權限，顯係錯誤適用云云，洵不足採。

(十三)若本校性平會調查報告中所附之表一、表二、表三中有誤寫之顯然錯誤者，本校業依行政程序法第 101 條規定本得隨時或依申請更正之；並已製作更正書（勘誤修正表）通

知訴願人，業已核符合行政程序法第 101 條規定且無礙於本校性平會調查認定之結果，訴願人藉此指摘本校性平會調查報告之調查認定結果不符事實云云，仍無可採。

理 由

- 一、按「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。…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。」、「學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。…任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」、「學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：…三、同一事件已處理完畢者。」、「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。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。前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，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之人數比例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；…。」、「學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。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。」性別平等教育法第 21 條第 1

- 項、第 3 項、第 28 條、第 29 條第 2 項第 3 款、第 30 條第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 31 條第 1 項、第 2 項分別定有明文。
- 二、次按「事件管轄學校或機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項規定。…」、「事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：…五、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。」校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 21 條第 1 項、第 23 條第 5 款分別定有明文。
- 三、另按「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：…九、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，且情節重大。…有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：…二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。…教師涉有第一項第八款或第九款情形者，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予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」教師法第 14 條第 1 項第 9 款、第 3 項第 2 款、第 4 項分別定有明文。另按「說明：六、另經性平會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款規定部分，依教師法第 14 條第 4 項後段規定，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。」教育部 104 年 12 月 3 日臺教人(三)字第 1040143906 號函意旨可資參照。
- 四、再按「說明：二、(一)被害人或其法定代理人不願提出申請調查時，學校並無權限強制要求該當事人應簽復不申請調查同意書或任何切結形式之文件…(二)查現行性平法並未定有

學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件應依職權啟動檢舉調查之規定，倘所通報事件經性平會開會討論，考量並未涉及公益，且被害人或其法定代理人亦表明不願申請調查時，性平會得僅就相關安全之改善、課程教學之落實、校園宣導或輔導等事宜進行討論後，於本部之回報系統陳報性平會之會議紀錄。(三)上揭會議紀錄並請學校送該事件之雙方當事人，倘被害人或其法定代理人收悉會議記錄後變更其意願時，學校自得請渠提出申請調查，或經任何人提出檢舉後，由性平會啟動調查處理程序。…三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人依性平法第 28 條第 2 項規定得向學校申請調查該等事件之權利，並不因渠是否填具『放棄』或『切結』不申請調查而影響其申請調查權利之行使…。」「說明：二、…爰『公益』之判斷得指所通報事件有多名疑似被害人、多名疑似行為人、教職員工對學生性侵害、性騷擾或性霸凌事件或涉及校園安全議題之事件等，得由學校性平會評估該事件對學生受教權及校園安全產生之影響，由學校指定人員擔任檢舉人，或經性平會會議討論決議以檢舉案形式啟動調查程序，藉以釐清事件之事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全。」教育部 103 年 5 月 26 日臺教學(三)字第 1030902914 號函、106 年 7 月 28 日臺教學(三)字第 1060103361 號函意旨可資參照。

五、復按「說明：一、依性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 28 條第 2 項規定…，查本項規定對事件提出申請並無時效之限制，先予敘明。三、同法第 29 條第 2 項定有 3 款應不予受理之情形，其中第 3 款規定『同一事件已處理完畢者』，應指該再度申請之事件業經事件管轄學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理完成並通知處理結果者…五、爰來文所舉案例既載明於受理階段時『申請人因其身心情況而撤回申請』，又『性平會考量申請人的心理狀態，決議不繼續調查並同意申請人撤回申請』，則日後倘申請人情緒已平復或已準備好面對學校之調查程序，自得依性平法第 28 條第 2 項規定，就該事件再提出申請調查，而學校性平會於該事件

因前次會議係決議不繼續調查，自非屬性平法第 29 條第 2 項第 3 款之情形，爰就該再提出申請調查之事件，應予受理後進行調查處理（非有法律明文規定，性平會不得自行限縮申請人提出申請調查之權利）。」、「說明：三、依現行校園性別事件調查實務現況，學校或主管機關性平會基於迴避、公正性及專業性等考量，避免校內成員與行為人之情誼或共事關係影響事件之調查與評議，或校內人員自行迴避擔任調查小組成員、當事人主張校內多數人員應迴避等原因，常見學校組成符合性別比例與調查專業，但小組成員全為學校人員或性平會委員以外之調查小組。查性平法立法之時，尚無法窮舉校園內之各種狀況，雖定有『必要時，部分小組成員得外聘』之規定，倘學校基於調查事件之專業、公正及有效性，確有顧慮情誼與共事之考量而有所迴避，其組成全為『學校人員或性平會委員』以外成員之調查小組，尚未違反性平法第 30 條所定成立調查小組，以有效進行事件調查之立法目的，自應予尊重。」教育部 104 年 5 月 6 日臺教學(三)字第 1040057917 號函、107 年 3 月 23 日臺教學(三)字第 1070029022 號函意旨可資參照。

- 六、未按「次按性平法第 30 條第 3 項規定：『…前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數 2 分之 1 以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，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之人數比例於學校應占成員總數 3 分之 1 以上，於主管機關應占成員總數 2 分之 1 以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。…』核其立法意旨係考量該等事件通常涉及性別意識及相關專業問題，故調查者應具有性別平等意識，部分成員也應具有專業背景；倘學校或主管機關之性別平等教育之委員人數眾多或專業背景不足，為有效進行案件之調查，乃規定學校性平會得成立調查小組，並規定調查

小組組成之專業背景、性別平等意識及性別比例；另恐學校性平會調查小組相關專業人力不足，爰規定『部分』小組成員得外聘。3. 嗣行政院院會於 107 年 1 月 11 日通過之性平法部分條文修正第 30 條草案說明『現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查實務上，因性別平等教育委員會考量迴避、公正性及專業性等原因，或學校避免校內成員與行為人之同事情誼關係影響事件調查之公正性，或因校內成員婉拒擔任調查小組成員（自行迴避），或當事人主張校內多數人員應予迴避，致常有需組成成員全為學校或機關成員以外人員之調查小組之情形，爰於第 2 項後段增列『必要時，調查小組成員得一部或全部外聘』，並配合刪除第 3 項『必要時，部分小組成員得外聘』之文字，俾符實務需要』之說明，亦即其中第 30 條第 3 項規定，學校或主管機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，必要時，其性平會調查小組成員得一部或全部外聘。足證現行性平法第 30 條第 3 項『必要時，部分小組成員得外聘』之規定，應解釋為調查小組成員，不得全數外聘。亦即在修正草案完成立法程序之前，調查小組成員不得全數外聘。則教育部 104 年 12 月 28 日函釋內容謂對調查小組成員之全數外聘一事，應尊重學校考量事件發生後，基於調查事件之專業、公正與有效性所為之判斷，認可調查小組成員可全數外聘，尚有違反法律解釋之原則。4. 再按程序正義之實質內涵，在於藉正當程序之踐行擔保其實質判斷之公正。本件被上訴人教評會係以被上訴人性平會調查小組所提出之調查報告為實體事實認定基礎，認定上訴人有性騷擾行為，而依教師法第 14 條第 1 項第 13 款『違反相關法令，經有關機關查證屬實。』規定，作成原處分。而兩造雖不爭執本件調查小組之成員全數外聘，但其意似指『學校以外』之成員。惟如前所述，性平法第 30 條第 3 項所稱之『外聘』，是指聘『性平會成員以外之人』，而非『學校以外之人』，蓋依同法第 9 條規定，性平會成員有可能是學校以外之人。原判決並未認定本件調查小組之具體成員，及是否有性平會委員為其成員，遽以性平法第 30 條第 3 項規定，必要時性平

會組調查小組，小組成員得全數外聘，且以『調查小組成員中是否為性平會所屬學校代表』作為判斷『外聘』之標準，已有誤解，以此作為判決基礎，判決適用法規不當。」最高行政法院 107 年度判字第 310 號判決可資參照。

七、卷查，原處分機關於 106 年 10 月 16 日接獲學生家長指控訴願人涉及性騷擾等情，經學生及家長簽具不調查簽復書，性平會遂決議不啟動調查，嗣因原處分機關發現訴願人於課堂上公開提及遭投訴性騷擾等情，導致學生情緒激動、崩潰哭泣，遂參照前揭教育部 103 年 5 月 26 日臺教學(三)字第 1030902914 號函、104 年 5 月 6 日臺教學(三)字第 1040057917 號函、106 年 7 月 28 日臺教學(三)字第 1060103361 號函、107 年 3 月 23 日臺教學(三)字第 1070029022 號函意旨，基於校園公益，以檢舉案形式啟動調查，經學生家長簽署調查申請書，依據性平法及防治準則規定，聘任專家學者組成 3 人調查小組調查處理案件，並將訴願人所涉其他疑似對學生性騷擾、職場性騷擾等案，委由性平會辦理，由性平會決議將該等案件併案調查處理；嗣性平會調查小組完成並審議通過前述案件之調查報告，認訴願人確實有校園性騷擾之行為且情節重大，應依教師法第 14 條第 1 項第 9 款「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，且情節重大」之規定予以解聘處分，原處分機關報請本府教育處核准後，即以 107 年 4 月 25 日竹中人字第 1070001465 號函知訴願人解聘生效，固非無據，然參照前揭最高行政法院 107 年度判字第 310 號判決意旨，現行性平法第 30 條第 3 項「必要時，部分小組成員得外聘」之規定，應解釋為在該法修正草案完成立法程序前，調查小組成員不得全數外聘，前揭教育部函釋基於尊重學校調查事件之專業、公正與有效性所為之判斷，而認調查小組成員如全數外聘，應予尊重，尚違反法律解釋之原則，據此，本案原處分機關外聘教育部核可校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫人員，組成 3 人調查小組，分別為○○○、○○○及○○○，均非原處分機關人員或性平會委員，則參照上開判決意

旨，其適法性不無疑義，職是，原處分應予撤銷，由原處分機關依訴願決定意旨於 2 個月內向教育部函詢後另為處分，俾資妥適。

八、據上論結，本件訴願為有理由，爰依訴願法第 81 條之規定，決定如主文。

訴願審議委員

主任委員 陳善報（請假）

委員 溫豐文（代行主席職務）

委員 蕭文生

委員 張奕群

委員 林宇光

委員 常照倫

委員 李玲瑩

委員 葉玲秀

委員 楊瑞美

委員 黃耀南

中 華 民 國 1 0 7 年 1 0 月 1 2 日

縣 長 魏 明 谷