

彰化縣政府訴願決定書（案號 108-403）

府法訴字第 1080101679 號

訴 願 人：○○○

訴願人因教師解聘事件，不服彰化縣立竹塘國民中學(下稱原處分機關)108年1月22日竹中人字第1080000303號函所為之處分，提起訴願本府依法決定如下：

主 文

訴願駁回。

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（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，提起訴願，經本府 107 年 10 月 12 日府法訴字第 1070262829 號訴願決定書（案號：107-902）撤銷原處分，並要求原處分機關於 2 個月內查明後，另為適法之處分，而原處分機關重為處分後再以 108 年 1 月 22 日竹中人字第 1080000303 號函知訴願人解聘生效，訴願人不服，遂提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯到府，茲摘敘訴、辯意旨如次：

一、訴願意旨略謂：

（一）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，則若未由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，否則不符正當行政程序。

(二) 原處分機關性平會調查小組所踐行調查程序有所違誤：

1. 按校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，係指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，此觀性平法第 2 條第 7 項規定自明。又同法第 6 條亦規定：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：五、調查及處理與本法有關之案件。」據此，性平會之執掌範圍，即以該法所明定之範圍為限，否則其審理程序即非適法。
2. 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。

3. 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，是以性別工作平等法特別規定，應以校外之性平等工作委員會加以管轄。
4. 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『董卓』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。

二、答辯意旨略謂：

(一) 就訴願人指摘原處分機關無開啟本件性平等案件調查之合法權限乙節之答辯部分

1. 按性平法第 28 條規定：「(第 1 項) 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。(第 2 項) 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。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。(第 1 項) 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。」，本條規定對事件提出申請或檢舉並無時效之限制，先予敘明。
2. 次按同法第 29 條第 1 項、第 2 項規定：「(第 1 項) 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。(第 2 項) 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：一、非屬本法所規定之事項者。二、申請人或檢舉人未具真實姓名。三、同一事件已處理完畢者。」，其中第 2 項第 3 款規定「同一事件已處理完畢者」，係指該再度申請調查或檢舉之事件業經事件管轄學校性平會調查處理完成並通知處理結果者而言，並不包括未經性平會調查處理而不受理或不繼續調查之情形。
3. 另查校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條第 5 款，原為 100 年 2 月 10 日教育部部臺參字第 1000010432C 號令訂修正防治準則第 23 條第 3 款(修正前為第 17 條第 3 款)，究其修正意旨，係「為落實現行規定，尊重申請人意願，賦予學校或主管機關決定是否繼續調查之權限之立法意旨，並考量申請人已不願追究、或提出申請調查之目的已

達成，而撤回申請時，學校若不尊重其意願而繼續調查，未必可保障申請人權益，甚至會對其產生二度傷害，爰修正明定為釐清相關法律責任，經性平會決議，或經行為人請求，學校得繼續調查處理，…。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，自得依上開性平法第 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，應就該再次提出申請調查之事件，予以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），前經教育部 104 年 5 月 6 日臺教學（三）字第 1040057917 號函闡釋在案。

4. 又按「（一）被害人或其法定理人不請調查時，學校並無權限要該當事人應簽復不申請調查同意書或任何之文件，倘該被害人或其法定代理人業於學校告知權益或說明法定流程時，不願申請調查，請學校之處理人員協助作成紀錄，並參照校園性侵害性騷擾或性霸凌第 17 條第 1 項之規定，由渠確認後簽名或蓋章，並提經性平會討論後，於本部之回報系統陳報性平會之會議紀錄。（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討論，考量並未涉及公益，且被害人或其法定理人亦表明不申請調查時，性平會得僅相關安全之改善、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）上開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紀錄復變更其意願時，學校自得請渠提出申請調查，或經任何人提出檢舉復，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之權利行使，爰提醒學校於事件處理過程，盡可能依性平法第 23 條及第 24 條之規定維護當事人權益。被害人或其法定代理人無意願申請調查時，亦請避免再要求該當事人簽復『放棄』或『切結』不申請調查之相關文件。」、「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…。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。」，分別經教育部 103 年 5 月 26 日臺教學（三）字第 1030902914 號函及 106 年 7 月 28 日臺教學（三）字第 1060103361 號函闡釋在案。

5. 經查：本校性平字第 1061018 號案，因疑似被害同學（A 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，並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A生家長投訴一事，對A生及另一位B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A生及B生家長到校說明經過，除A生家長於當日簽署調查申請書外，另B生家長亦於當日簽署調查申請書交付本校，兩份調查申請書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。惟本件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，另又主動開啟調查即形同對於已經處理完畢之同一事件再行翻異，不符正當行政程序之要求云云，除對於相關性平法令有所誤解外，更將本校性平會決議不繼續調查乙節，與性平法第29條第2項第3款規定，將二者混為一談，自屬顯無理由。

(二) 就訴願人指摘原處分機關之性平會調查小組所踐行之調查程序有所違誤乙節之答辯部分：

1. 按「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」、「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第33條、第34條及第38條之規定，不在此限。」、「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾

其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」、「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。」、「雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。」性別工作平等法第 1 條、第 2 條第 2 項、第 12 條、第 13 條及第 32 條分別定有明文。又勞動部（前行政院勞工委員會）依前揭性別工作平等法第 13 條第 3 項規定授權訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，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，乃性別工作平等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，學校機關處理職場性騷擾事件，自應予遵守適用，先予

指明。

2. 本校依前揭訂定準則第 4 條第 3 款及第 7 條第 3 項規定，對於工作場所性騷擾事件之申訴處理，並參照教育部 100 年 10 月 31 日臺訓（三）字第 1000170857B 號函示：「…二、…（一）由於性騷擾防治法及性別工作平等法並未要求學校設立常設性之組織處理性騷擾事件，爰滋生學校得否將涉及性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾事件，交由學校性別平等教育委員會（依性別平等教育法設立）調查處理之困擾。實務上僅需令學校有採單一機制處理之可能性，此一問題尚無須以修法為之，只需透過修正性別工作平等法及性騷擾防治法兩法之子法即可。（二）上述涉及修訂性別工作平等法及性騷擾防治法兩法之子法，刻正由行政院勞工委員會及內政部研議中，就學校處理三法所涉性騷擾事件之單一機制部分，本部採納上述建議，請學校於依據性騷擾防治法第 7 條及性別工作平等法 13 條訂定性騷擾防治措施時，增列『得委託學校所設性別平等教育委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理』之規定，併明訂於各校校園性侵害或性騷擾防治規定中。」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。
3. 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，緣因本案調查訪談間，發現訴願人多次在教學課堂上向學生公開評論本校女老師的身材特徵，且於臉書社群網站用性別歧視等字眼影射另一位男老師，此舉因牽涉到師與師，

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。本件訴願意旨無視於本校性平會依據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第 7 條第 3 項之規定及教育部前揭函示意旨，依法取得職場性騷擾申訴事件之處理權限，竟仍執陳詞指摘本校性平會無調查之合法權限云云，洵不足採。

(三) 就訴願人指摘原處分機關將第 1061212 號危害校園安全案委由性平會調查乙節之答辯部分：

1. 本校雖亦將家長於本案調查期間，檢舉訴願人於臉書及課堂上疑似以『董卓』不當影射校長，及其發表危害校園安全之言論事件，委由本校性平會一併調查處理，惟本校性平會嗣即決議認定該訴願人危害校園安全事件，並非該會權責，並已於性平會調查小組結案報告中建議移請本校權責單位(教師評議委員會)另行調查議處，先予指明。
2. 末查本件訴願人所受解聘處分之事由，係因性平會認定訴願人確有性騷擾行為且情節重大，而符合教師法第 14 條第 1 項第 9 款及同條第 4 項規定所為之懲處結果，完全與訴願人所指第 1061212 號危害校園安全事件無關，訴願人就此指謫，顯無理由。

理 由

- 一、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。

- 二、次按「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。」性平法第21條第1項、第3項、第28條、第29條第2項第3款、第31條第1項、第2項分別定有明文。
- 三、另按「……七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、

職員、工友或學生，他方為學生者。」、「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：……五、調查及處理與本法有關之案件。……」，性平法第 2 條第 7 款、第 6 條定有明文。

四、「……『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…』。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 106 年 7 月 28 日臺教學(三)字第 1060103361 號函闡釋在案。

五、再按「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……」、「本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項規定訂定之。」、「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。」性平法第 21 條與其授權之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 1 條、第 23 條有相關規定。

六、又按「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、教育部 107 年 3 月 23 日臺教學(三)字第 1070029022 號函意旨可資參照。

七、復按「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契

約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」、「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，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。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」、「……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。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。」性別工作平等法第12條、第13條與第13條授權勞動部訂定之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2項、第3項定有明文。

八、末按「教師法第16條第1項第4款規定將教師視為勞動法的保障對象；工會法第4條第3項修法時，考量教師的團結權應與一般勞工同受保障，明定教師得依本法組織及加入工會，然而在同法第6條序文限制其類型以產業工會及職業工會為限。又教師受聘後，接受學校的指揮監督，提供教學等勞務，是以給付勞務為主要目的的勞務契約，勞動關係存在於教師與學校間，學校為教師的雇主。教育行政主管機關只是編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關的法規命令、職權命令或行政規則（原判決植為「法律」），屬於學校的目的主管機關，並非教師的雇主……」最高行政法院108年度判字第88號判決在案。

九、卷查本案相關證據資料，原處分機關有調查之合法權限（一）關於學校是否可主動調查部分，依教育部106年7月28日臺教學（三）字第1060103361號函之意旨若涉及公益應可由性平會會議決議以檢舉案形式啟動調查，卷查本案，校方經通報之事件涉及多名

疑似被害人，因此應為已涉及公益，學校主動開啟調查，並無不合。又依性平法第 20 條第 1 項授權之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條第 5 款更已經明文規定申請人撤回後，學校仍可由性平會主動調查，抑或是由上級機關命繼續調查，故於本案中，原處分機關主動調查並無違法，又後來疑似被害人家長亦於之後簽署調查申請書，原處分機關自得調查。

- (二) 「一行為不二罰原則(又有稱禁止雙重危險)」為憲法上重要之原則，可從法治國原則推導而出，其內涵係指除處罰之性質與種類不同外，國家對已處罰之同一行為不得再為處罰，抑或是不得對同一行為同時多數處罰，而其目的在於以避免人民因同一行為而遭受重複處罰之危險(即禁止雙重危險)，其於行政法領域亦應有適用，如性平法第 29 條第 2 項第 3 款：「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。」即為其具體化規範，因此其判斷即應從繼續審理是否會形成實質上「過度處罰」。卷查本案訴願人認原處分因檢舉人未申請調查而決議不予調查後，嗣因訴願人於課堂提起相關事由，復又再次進行調查並經家長簽具調查同意書，又「已處理完畢」從上述一行為不二罰的法理與目的，應指該再度申請之事件業經性平會調查處理完成並通知處理結果，尚不包括未經性平會調查處理或未繼續調查之情形，因若根本未進入調查程序，應無過度處罰之問題，故倘被害人或其法定代理人就其未經調查之事件再提出申請調查，因先前並未實體審酌案情，性平會自得再度啟動調查處理程序。又因校園性騷擾相關事件具有特殊性，被害人可能因恐懼種種原因逃避而不願調查，若認只要一開始

不願調查之後重啟便是處理完畢，可能造成加害人以各種方式脅迫被害人不許聲張，即可規避相關調查，從此角度觀察，若並未實質審酌案情時，則被害人與其代理人應可隨時再申請調查，方能真正保護被害人。

(三) 因而，訴願人主張原處分機關不具有合法調查權限之部分並無理由。

十、原處分機關調查小組踐行之調查程序於法無違

(一) 按法律授權時應符合明確性原則，亦即當法律授權時應可從按立法機關以法律授權行政機關發布命令為補充規定時，其授權之內容、目的、範圍應具體明確，命令之內容並應符合母法授權意旨。而依性別工作平等法第 13 條授權訂定之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 項將雇主為學校時，得由性平會處理騷擾申訴事宜，法規目的係因為若學校設有性平會則已可替代第 2 項之申訴處理委員會，為了能夠更加快速處理相關案件且不再花費多餘成本。故此款係有關申訴之審理主體，並未逾越母法之授權，符合法律明確性。

(二) 卷查本案訴願人對其同事之言行可能構成工作場所性騷擾事件，依上述之準則第 7 條第 3 項規定若雇主為學校時，可由性平會處理之，復按最高行政法院 108 年度判字第 88 號判決意旨，公立學校之教師之雇主應為學校，因此原處分機關有權將工作性騷擾相關案件交由學校之性平會調查，其程序並無違誤，訴願人之主張無理由。

(三) 此外，訴願人主張原處分機關將危害校園案委由性評會調查部分云云，惟查 107 年 2 月 26 日竹塘國中性平會會議記錄(六)，原處分機關於性平會已於決議建議移請相關權責單位另行調查，並未納入此次處分之考量，故訴願人之主張，亦不足採。

十一、據上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第 79 條第 1 項之規定，決定如主文。

訴願審議委員	主任委員	洪榮章（請假）
	委員	溫豐文（代行主席職務）
	委員	常照倫
	委員	張奕群
	委員	呂宗麟
	委員	林宇光
	委員	陳坤榮
	委員	廖蕙玟
	委員	許宜嫻
	委員	黃耀南
	委員	楊瑞美
	委員	陳麗梅

中 華 民 國 1 0 8 年 7 月 1 0 日

縣 長 王 惠 美

本件訴願人如不服決定，得於訴願決定書送達之次日起 2 個月內向臺中高等行政法院訴訟庭提起行政訴訟。

（臺中高等行政法院地址：臺中市南區五權南路 99 號）