

# 教師涉及校園性別事件處理 之救濟機制

輔仁大學法律學系

吳志光教授

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

1.性侵害（教師法第14條第1項第4款）

2.性騷擾或性霸凌有解聘及終身不得聘任為教師之必要（教師法第14條第1項第5款，即舊法的「情節重大」）

其均係由性別平等教育委員會（下稱性平會）或依法組成之相關委員會為事實認定後，即由服務學校依教師法第14條第3項規定，免經教師評審委員會（下稱）教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

## 3.何謂「依法組成之相關委員會」？

( 1 ) 蓋教師涉及之性侵害事件若非屬校園性侵害事件 ( 例如應依性別工作平等法處理之職場性侵害事件 ) , 則可能係由學校依法組成之相關委員會處理 , 故教師法98年修法時增列「或依法組成之相關委員會」等語以求周延。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

## 3.何謂「依法組成之相關委員會」？

( 2 ) 按性侵害亦屬性別工作平等法第12條職場性騷擾之防治範圍，乃法解釋論上之自明之理。按依性別工作平等法第1 條規定可知性別工作平等法之立法目的在維護及促進性別工作權之平等，而性別工作平等法第13條、第38條之1則係課以雇主防治性騷擾行為發生之責任。次就性別工作平等法第12條第1 款之規定意涵而言，核其立法體例，係屬一般抽象性之規範，故在解釋適用上，應可將性侵害行為涵攝在內，無須借用舉輕明重法理之適用。且參酌性別工作平等法第1條規定，性別工作平等法之立法目的係維護及促進性別工作權之平等，而同法第13條既課以雇主應防治性騷擾行為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖（參見台北高等行政法院97年度簡字第247號判決）。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

## 3.何謂「依法組成之相關委員會」？

( 3 ) 教師法第14條第1項第5款及第15條第1項第1款「或依法組成之相關委員會」亦同，教師涉及之案件若非屬校園性騷擾事件等語（例如應依性別工作平等法處理之職場性騷擾事件或依性騷擾防治法處理之事件），則可能係由學校依法組成之相關委員會處理。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

## 3.何謂「依法組成之相關委員會」？

(4) 有關學校處理性騷擾防治法、性別平等教育法及性別工作平等法所涉之性騷擾及性侵害事件之單一處理機制，請學校於依據性騷擾防治法第7條及性別工作平等法第13條訂定性騷擾防治措施時，增列「得委託學校所設性平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，併明訂於校園性侵害或性騷擾防治規定中（教育部100年10月31日臺訓（三）字第1000170857B號函）。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

- ▶ 4.何謂性騷擾或性霸凌有解聘及終身不得聘任為教師之必要？可參見教育部112年9月26日臺教學(三)字第1122803970A號函：針對學校調查處理教職員工性騷擾或性霸凌事件（113年3月8日後則指「校園性別事件」），由學校性別平等教育委員會（或依法組成之相關委員會）組成調查小組調查後，倘經調查發現其行為事實情節已達應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並應通報終身或1至4年不得聘任、任用、進用或運用者，應請調查小組針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列行為事實及對被害人所生影響等因素，予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），經學校性平會審議確認通過後向學校提出處理建議：

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

▶ 4.何謂性騷擾或性霸凌有解聘及終身不得聘任為教師之必要？

- ▶ (一)行為人：行為是否基於故意、與被害人之關係(是否直接指導)、過往有無類似行為經學校調查屬實、曾處置告誡後再犯、有無挾怨報復、污衊/轉嫁責任予被害人、串供、不當施壓被害人或其他受事件牽連之相關人等不具悔意之犯後態度。



# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

- ▶ 4.何謂性騷擾或性霸凌有解聘及終身不得聘任為教師之必要？
- ▶ (二)被害人：被害人年齡(成年、未成年或年幼)、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。
- ▶ (三)行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況(程度)、侵害之結果是否發生等。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 終身不得任教者

- ▶ 3.何謂性騷擾或性霸凌有解聘及終身不得聘任為教師之必要？
- ▶ (四)行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點(於個別指導時、上課時或其他時間)、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。
- ▶ (五)其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 一年至四年不得再任教師

性騷擾或性霸凌事件，有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師（教師法第15條第1項第1款）：

1. 性平會或依法組成之相關委員會為事實認定後，移送教評會二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘（教師法第15條第2項）。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 一年至四年不得再任教師

2.依教師法施行細則第11條規定，教評會依本法第15條第2項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之一年至四年期間為限。換言之，解聘與否的決定權限仍屬性平會。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 一年至四年不得再任教師

3. 「高中以下各級學校」教評會依教師法第9條第4項之規定，此時學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。並應從依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第22條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之（參見高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第5條第1項第2款）

# 教師涉及身分變更之法定程序— 一年至四年不得再任教師

4. 惟依「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第7條第2項規定，兼任、代課及代理教師聘期在三個月以上，經學校性平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，有終止聘約之必要時，「免經教評會審議」，由學校逕報主管機關核准後，予以終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任、代課及代理教師。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 違反專業倫理

「行為違反相關法規」與違反專業倫理之師生不當交往行為

1.性平法第3條第3款第4目：「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係」。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 違反專業倫理

「行為違反相關法規」與違反專業倫理之師生不當交往行為

2.校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第7條：

「教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。（第1項）教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理（第2項）。



# 教師涉及身分變更之法定程序— 違反專業倫理

2.教師法第14條第1項第11款及第15條第1項第5款「行為違反相關法規，經有關機關查證屬實」，其立法意旨在以「行為違反相關法規」取代昔日使用「行為不檢有損師道」之不確定法律概念。就校園性別事件而言，諸如違反專業倫理之師生不當交往行為，即得援引此款適用之。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 違反專業倫理

3. 「行為違反相關法規」之範圍，其解釋應以教育法規為核心，如非教育法規則應以教師違反該等法規已損及教師之專業尊嚴為範疇，否則即有可能逾「受規範者所能預見其何種作為或不作為構成義務之違反及所應受之懲戒」之範圍（另參見教育部105年1月11日臺教人(三)字第1040154065號函）。

# 教師涉及身分變更之法定程序— 違反專業倫理

4.故教師之行為縱未符合性侵害、性騷擾或性霸凌之要件，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為，且有變更身分之必要時，自得由性平會為事實認定後，依教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」對學校提出議處建議（解聘及終身不得聘任為教師、或解聘，1至4年不得聘任為教師），移送教評會審議議處。

# 性平法之救濟程序—申復作為提起 各種行政救濟的先行政程序

- 1.性平法第37條第1項：「申請人、被害人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復（113.3.8生效）。」
- 2.現行規定申復期間為二十日內，且無但書之特別規定。

# 性平法之救濟程序—申復作為提起 各種行政救濟的先行程序

3. 性平法第39條第1項第1款：「申請人、被害人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。」
- 一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
4. 性平法第39條第2項：「前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。」

# 申復程序學校常見錯誤— 未待處理程序結束即通知當事人申復

一、何謂性平法第36條第3項所稱之「處理結果」？

1.除性平會事實認定外，尚包括懲處程序結束。故性平會之決議，於下列情形可視為係「處理結果」：

# 申復程序學校常見錯誤— 未待處理程序結束即通知當事人申復

(1) 性平會認定事實不成而毋須進行懲處程序。

(2) 性平會認定事實成立，但只須由性平會議決處置方式，而毋須再移送其他單位進行懲處程序者，例如

## 申復程序學校常見錯誤一

未待處理程序結束即通知當事人申復

( a ) 僅需採取性平法第26條第2項的輔導或性平教育等措施。

( b ) 除性平法第26條第2項之措施外，其他懲處是不用再移送相關委員會議決者，僅由性平會決議者。



## 申復程序學校常見錯誤一

未待處理程序結束即通知當事人申復

(c) 對行為人為專任教師者，認定性侵害行為成立，或性騷擾或性霸凌行為成立有解聘及終身不得聘任為教師之必要，而毋庸召開教評會，由性平會直接議決。

## 申復程序學校常見錯誤一

未待處理程序結束即通知當事人申復

(d) 對行為人為兼任教師者，認定性侵害行為成立，或性騷擾或性霸凌行為成立有終止聘約及終身不得聘任為教師之必要，或終止聘約且應議決一年至四年不得聘任為兼任教師，而毋庸召開教評會，由性平會直接議決。

# 申復程序學校常見錯誤一

## 未待處理程序結束即通知當事人申復

2. 性平會認定事實後，尚須進行懲處程序者，即應待懲處程序結束，方係「處理結果」，例如：

(1) 學生之懲處須移送學生獎懲委員會。

(2) 教師之懲處須移送教評會（例如性騷擾或性霸凌事件，有解聘之必要，而教評會應審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師者）。

(3) 教師之懲處須移送成績考核委員會者。

## 申復程序學校常見錯誤一

未待處理程序結束即通知當事人申復

二、教育部99年5月3日台訓（三）字第0990057923號函即因此指出，此一結果依性平法第31條第3項，係指「處理之結果」，非同條第2項「調查」之結果，爰如係對調查報告不服之情形者（即尚有後續懲處程序時），尚不得提起申復。

## 申復程序學校常見錯誤一 未待處理程序結束即通知當事人申復

學校於性平會為事實認定後，未待懲處程序結束，即通知當事人可提出申復。此時若當事人因此提出申復，實毋庸進行申復程序，學校應重新通知當事人，待懲處程序結束，再提出申復。

## 申復程序學校常見錯誤一

未待處理程序結束即通知當事人申復

**三、建議處理結果之通知（包括申復救濟之告知），學校應統一由性平會承辦人為之，性平會應加強與懲處單位之橫向聯繫。**

# 性平法之救濟程序—申復作為提起 各種行政救濟的先行政程序

3.申復係性平法特別規定之救濟程序，考量落實性平法之立法意旨，故此一「申復」救濟程序為性平法第34條所稱各種救濟程序之先行政程序。另為保障當事人之程序上救濟之權利，避免此一見解致當事人有遲誤法定提起救濟期間之虞，若當事人應提申復卻誤提教師申訴時，學校或主管機關應依行政程序法第17條之規定移轉管轄，以確保當事人之程序利益。

# 性平法之救濟程序—申復作為提起 各種行政救濟的法定先行程序

- ▶ 4. 性平法第32條第1項規定之申復程序，乃受處分人向原處分機關請求變更原為議處，性質上係基於法規向原處分機關提出之申請，由原處分機關予以處理，尚未發生移由上級機關適用訴願法審查之程序，**性質上屬於訴願程序之先行程序，尚與訴願程序有別，無從適用訴願法之相關規定**。準此以論，性平法及其子法既未特別規定計算申復法定期間應扣除在途期間，自應參據行政程序法第49條規定之意旨，採發信主義，以當事人發信日期為據，無從扣除在途期間（臺中高等行政法院105年度訴字第377號裁定）。



# 教師身分變更無時效規定之適用

最高行政法院110年度上字第215號判決指出**公立學校依教師法第14條等規定對教師為解聘處分者，係行使終止聘約權利，並非對教師行使裁罰權或懲戒權。**

# 教師身分變更無時效規定之適用

換言之，教師法第14條第1項賦予公立學校於教師具有該項各款所列之情形者，得行使終止聘約權利，性質上並非對教師之違反特定義務行為予以制裁，而係因其違反義務行為所呈現之人格缺陷特質，顯示已不適任教師職務，為達成維護學生受教權之公共利益目的，所為不利管制性措施。

# 教師身分變更無時效規定之適用

故教師因有性侵害、性騷擾行為，符合教師法法定事由，已具足不適任教職之法定效果，服務學校享有之終止聘約權利，除具有法定不得行使終止權之事由外，因現行法令並非將服務學校解聘教師定性為行政罰或懲戒罰，自不得類推適用行政罰裁處權之時效或懲戒罰之行使期間等規定，作為限制服務學校行使終止權之期間規範。

**謝謝各位的聆聽**