

102 年度教育部暨所轄專科以上學校申評會主席聯席會議
會議實錄

目 次

壹、議程	/ i
貳、開幕式	/ 1
參、專題演講 1	
主題：論提起教師申訴之法定要件	
—從適法性著眼並以實際案例為探討之參據	
.....成委員永裕 /	5
肆、專題演講 2	
主題：教師申訴制度與實務探討	
—以性騷擾防治三法之申訴案件處理為核心	
.....吳委員志光 /	11
伍、綜合座談	/ 27
陸、閉幕式	/ 39
柒、與會學校名冊	/ 41

102 年度教育部暨所轄專科以上學校申評會主席聯席會議 議 程

時間	項目	內容
8：30～9：00 (30分鐘)	報 到	領取資料
9：00～9：10 (10分鐘)	開 幕 式	貴賓致詞 <ul style="list-style-type: none"> ■ 教育部黃政務次長碧端 ■ 國立政治大學林副校長碧炤
9：10～10：00 (50分鐘)	專題演講1	主 題：論提起教師申訴之法定要件—從適法性著眼並以實際案例為探討之參據 演講人：中央教師申訴評議委員會成委員永裕 (東吳大學法律學系副教授)
10：00～10：20 (20分鐘)	茶 敘 / 交 流	
10：20～11：10 (50分鐘)	專題演講2	主 題：教師申訴制度與實務探討—以性騷擾防治三法之申訴案件處理為核心 演講人：中央教師申訴評議委員會吳委員志光 (輔仁大學法律學系教授)
11：10～12：10 (60分鐘)	綜合座談	主持人：中央教師申訴評議委員會馬主席信行 與談人：中央教師申訴評議委員會成委員永裕 (東吳大學法律學系副教授) 中央教師申訴評議委員會吳委員志光 (輔仁大學法律學系教授)
12：10～12：20 (10分鐘)	閉 幕 式	貴賓致詞 <ul style="list-style-type: none"> ■ 教育部法制處林副處長志憲 ■ 國立政治大學公共行政及企業管理教育中心黃副主任秉德

開幕式

貴賓致詞：教育部黃政務次長碧端

國立政治大學林副校長碧炤

開幕式（會議實錄）

貴賓致詞：黃碧端／教育部政務次長

林副校長、各位老師、各校申評會主席、代表及各位同仁大家早，尤其謝謝政大提供這麼好的場地及資源。我們在座各校的代表、主席，尤其很多是從遠地來的，非常謝謝大家，可以看出來大家對於申評會的業務都是非常的重視。今天雖然整個研討的時間不長，但可在很短的時間讓這麼多的學校，除了透過專題能夠聽到精闢的見解外，還能彼此交換經驗心得，我相信這是非常難得的機會。剛剛我看到馬信行教授和成永裕教授，真的覺得非常不容易，這樣長年協助教師申訴工作，因為我在 16 年前擔任教育部高教司長，那時候 2 位就在協助教師申訴工作，當時各校申訴案加起來只有個位數，現在案件數大量增長，亦因申評會的評議有非常高度的可信度及公信力，才使得這麼多教師選擇該管道作為救濟途徑。

在前 2、3 個月前回到部裡頭，我在辦公桌上看到申評會每一個案子，當然我一看到上面有馬老師的簽字，有幾位委員的簽字，我就非常的放心，因為他們專業級的公信力是絕對可信的，但是我也知道在會上每一個案的討論過程都非常辛苦，所以我真的要特別謝謝我們申評會的各位委員，他們這麼長時間做這繁瑣沉重的工作，最後還要經得起一關一關的考驗，這是很不容易的。今天 2 場專題演講，是由成永裕及吳志光教授來擔任演講人，除了教授本身的法學素養外，他們在申評會所累積的經驗是特別值得和大家分享的，成教授除了是申評會的委員，也是教育部訴願會的委員；吳教授除了是申評會的委員，也是教育部性別平等教育委員會的委員，相信大家參與這場研討會一定有滿滿的收穫，在這裡我先預祝、事實上也一定會是個非常成功的研討會，也再次謝謝林副校長，謝謝各位！

貴賓致詞：林碧炤／國立政治大學副校長

黃次長、馬老師、成老師，以及來自各校的申評會主席、代表、教育部和本校的同仁，今天非常高興的能夠代表學校和吳思華校長，校長因為到美國沒有辦法親自來歡迎各位，那麼同時我也代表政大公企中心，歡迎各位來參與這個非常有意義的會議。剛剛黃次長講的申評會在我們高等教育裡面，在大學裡面扮演著非常重要的角色，學校裡面的老師們，對於申評會有著很高的期待，同時也是相當的尊重，不但是非常的專業，而且對於他們遭遇到的各種不同案件，他們總覺得這是一個希望，同時也給他們一個提出自己認為不公平的地方，得到非常專業性的處理，因為你們的工作及貢獻讓很多老師在過程中，得到他認為公平的待遇。

我們政大公企中心一貫希望在社會服務及相關設備的連結性及時間性等各方面，提供各種不同的服務或者是專業課程也好，今天就是這樣的議題活動，我們希望以後大家有需要的話，多多跟我們公企中心聯繫，我們一定非常樂意提供服務。公企中心這麼多年以來，我們都知道社會的責任，今天非常感謝教育部給我們機會，再度來替大家服務，如果有服務不周的地方還請各位多多包涵，在這裡再度代表吳校長歡迎各位、歡迎教育部黃次長到我們公企中心來，同時也歡迎大家暫聚研討會裡面，相信一定會順利圓滿成功，謝謝！

專題演講 1

主題：論提起教師申訴之法定要件【19】
—從適法性著眼並以實際案例為探討
之參據【16】

演講人：中央教師申訴評議委員會成委員永裕
(東吳大學法律學系副教授)

專題演講 1（會議實錄）

演講人：中央教師申訴評議委員會成委員永裕
（東吳大學法律學系副教授）

題 綱

- 一 教師申訴制度設置之原始立意—從教育目的之達成為出發點，強調教育目的與依法行政，「教師申訴」旨在期許教師為申評會委員之主體，較能體察教育制度與教育現場情況，評議應兼顧法理情，以發揮維護教育秩序功能，教師申訴制度之建置，並不在於完全取代現有其他法律救濟制度
- 二 教師申訴能救濟之範疇與功能—藉發現真實，解析事理，適當適用法律、法規，依法檢驗學校或主管教育行政機關對於教師個人之原措施，判斷該措施有無違法/不當，繼以適當救濟手段，期能發揮合法保障教師工作與生活之功能，並得具體指出原措施有無違法/不當之處，及現有法制、學校章則有無值得檢討改進之空間
- 三 提起教師申訴之法定要件
 - 甲 實質要件 [教師法§29；評議準則§3]
 - (一) 學校或主管教育行政機關對於教師個人為一定行政上措施（包括「行政處分」及非屬「行政處分」之措施）
 1. 措施之對象須為教師個人，或對象多人，然及於其個人者亦可
 2. 對於教師個人所為之措施，原則上指「具體作為」；但是違反積極作為義務之「消極不作為」，亦可能構成「一定措施」（例如「事實上之不續聘」、「不核發服務證明或離職證明」）
 3. 為措施者，限於學校（含其所屬單位）或主管教育行政機關
 - (二) 學校或主管教育行政機關對於教師個人所為之措施，須影響至教師個人權益（包括其權益之『少』得、喪、變更）
 1. 措施須關於教師個人權益—指教師之工作、待遇等專屬權益

2. 措施須現時影響教師個人權益，不及於影響未來遙遠之權益

3. 措施須直接影響教師個人權益，不及於輾轉間接之影響或欠缺相當因果關係之「影響」

(三) 提起教師申訴者須主張學校或主管教育行政機關對於教師個人所為之措施，係違法/不當，申訴者並應具體釋明之

乙 程序要件 [評議準則§§11, 12, 20 & 30]

(一) 提起教師申訴者須具當事人適格 (限措施對象之當事人本人)

(二) 提起教師申訴/再申訴，須未逾提起教師申訴/再申訴期限

(三) 提起教師申訴/再申訴，須按規定向該管教師申訴評議委員會提出申訴書/再申訴書

(四) 提起教師申訴/再申訴時，須原措施仍然存在，且未作變更

(五) 提起教師申訴/再申訴時，須具有救濟實益

(六) 曾提起教師申訴/再申訴，經撤回該申訴/再申訴者，其後不得就同一原因事實 (非指新措施)，再次提起教師申訴/再申訴

(七) 曾提起教師申訴/再申訴，經依法作成申訴/再申訴評議決定者，其後不得就同一原因事實 (非指新措施)，再次提起教師申訴/再申訴 — 即遵守「一事不再理」法則

四 若干實際案例舉隅，以作為探討參據

◎ 經學校核准產學合作計畫案，於計畫執行過程中，學校不同意於產學合作對象提供之估價單上用印，造成無法撥款補助該產學合作計畫，屬「不作為」之措施，原申訴人認其權益受損。學校「不作為」之措施使原申訴人無法依產學合作計畫獲得該計畫執行經費，尚難謂合理妥適，且已實質損及原申訴人權益。

◎ 學校考績委員會作成對再申訴人之相關決議，記載於會議紀錄 (內含再申訴人「於○年○月○日到○○學系辦公室咆哮與拍打辦公室櫃子涉及妨礙公務，影響教師形象案，應予告誡……」字樣)，於未經會議決議撤銷、變更或循其他途徑依法撤銷、變更之前，屬學校考績委員會經由認定事實作成對於再申訴人個人之「措施」，雖其會議決議「應予告誡」尚未付諸執行，惟該會議決議就涉及本件再申訴人言行之上揭陳述，已然屬對於本件再申訴人「事實認定」，而明顯含有價值判斷，難謂與本件再申訴人權益無關。

- ◎ 再申訴人以○○系主任○○於○年○月○日簽報同年○月○日學生家長投訴書信係指涉本件再申訴人一事，向學校申評會提起申訴，經查本件卷附之○○系務會議紀錄「主席報告」一欄所載：「(2)成立調查委員會，委由學生事務小組進行調查。」學校獎懲建議表僅記載「尊重考績委員會審議結果」，學校尚未對本件再申訴人作成任何實際措施，自難謂當時已損及再申訴人之教師權益。
- ◎ 學校課程配課協調會議以「公民素養課程係屬法律政治背景相關專長之課程，劉○○老師（即再申訴人）部分因專業屬歷史背景」為由，因而未予本件再申訴人排「公民素養」課程，導致其配課協調結果不足 2 小時授課鐘點，被扣鐘點費，學校對再申訴人教師即有「措施」，因過程顯有程序瑕疵，難謂適法。
- ◎ 大學教師獲聘擔任學校系主任，係依學校相關規定參與學校行政工作之情形，應屬教師法規定教師之義務，尚非屬教師權益事項；教師依有關法令參與學校學術行政工作且擔任學術行政主管因而領有職務加給，純係因為其盡前述義務所取得之報酬；倘若學校依照章則規定核定免除教師擔任學術行政主管者，即屬上述原擔任學術行政主管工作義務之免除，既原擔任學術行政主管之教師嗣後無盡前述義務之客觀事實，自無繼續領取原職務加給之權利可言；本件再申訴人因受學校解除該系主任職務而提起本件教師申訴，係就非屬教師權益之事項提起教師申訴，依教育部頒評議準則及學校評議辦法規定，於法不合，應為「申訴不受理」之評議決定。
- ◎ 本件再申訴人對學校相關制度與章則提出不同意見，如各級委員人選的產生辦法、導師遴選制度之公正性，及教師評鑑分數計算等等，遍查卷附資料，就本件再申訴言，學校並未對再申訴人為任何具體措施，且再申訴人均未對有關其個人之措施提出（再）申訴，核與教師法第 29 條提起申訴之要件不符，且本件系爭事項核其性質應屬對學校教學及行政事項提供興革意見，例如再申訴人稱應以抽籤方式決定各級委員人選一節，應由系所開會時就再申訴人所提意見經討論達成共識後依相關會議程序辦理。
- ◎ 再申訴人因學校○學院○○研究所○○學年度新任所長聘兼事件，向學校申評會提起申訴；學校以為：遴聘所長之性質，係授權校長就相關推薦人選，按各該人選之諸項條件加以綜合考量及判斷，藉以圈選適格之人選，而非僅就得票最高者予以聘任，校長就該所報送推薦名單中圈選最適任所長之人選並遴聘之，自符學校組織規程及○學院○○所所長選任辦法等規定云云。惟

大學教師擔任學校系、所主管工作之職務，係依學校相關章則規定參與學校學術行政工作，應屬教師法規定教師之義務，尚非屬教師權益事項，理應作成「申訴不受理」之評議決定。

- ◎ 學校為維持或提升教學水準之目的，雖得自行訂定或修訂較嚴之學校章則規定，然其章則規定之訂定、修訂與實施，必須遵守相關法律規定，受一般法律原則之拘束。本件經學校校務會議修訂通過始增訂之發給教師年終獎金與教育部系所評鑑等第相連結之新規定，既不利於受此規範之教師，即應於校務會議通過後之次一學年度起實施，並應留有合理之過渡期間容留受評鑑教師理解並設法遵行，始謂妥適。學校於以上各該疑義未釐清前，逕考核再申訴人 100 年度績效評量為丙等，而不發給其 99 年度與 100 年度年終獎金，原措施於法即難謂合，應不予維持；學校應審酌、釐明上揭疑義後，就再申訴人 100 學年度績效評量評分重為適法評定其等第，以維公平公正之評量制度。
- ◎ 再申訴人因學校就訴外人○○教師退休職缺未遞補專案教師事件提出本件教師申訴，經查上述措施並非學校對本件再申訴人所為有關其個人之措施，再申訴人提起本件教師申訴、再申訴，難謂合法。
- ◎ 本件學校依其自訂章則及實際需求進行教師研究室之空間分配及調整，影響及於再申訴人，應係有對再申訴人教師之「措施」；基於大學自治精神，學校原措施尚難認有違法或不當，應予維持。
- ◎ 本件原申訴人因學校專案教師具選舉權與被選舉權事件提出本件教師申訴，主張：「專案老師並非專任老師，其無投票權，而學校突列專案老師為選舉權人，致其（指本件原申訴人，下同）無法事先對專案老師進行拉票，影響其當選機會」。經查學校該等措施並非學校對本件原申訴人所為有關其個人之措施，原申訴人提起本件教師申訴，難謂合法。
- ◎ 經查學校人事室係因巡查發現再申訴人於 101 年○月○日應到班未到班亦未請假，乃通知再申訴人提出是日未到班之說明，查學校並未對本件再申訴人為任何處置，尚無有關其個人之措施，再申訴人提起本件教師申訴，難謂合法。
- ◎ 有關大學自治權之範圍，應包含直接涉及研究與教學之學術重要事項；惟於教師不服課程安排結果，認其權益受損，依規定提起教師申訴時，受理申訴之教師申訴評議委員會仍得就辦理教師課程安排有無違反程序規定、對事實認定有無違誤、有無與事件無關之考慮牽涉在內，及有無違反平等原則或其

他違法或不當等情事，依法予以審查。依教師法第 17 條第 1 項第 3 款亦明定教師負有「依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動」之義務。課程安排是否屬對於教師個人之「措施」，其排課結果是否使其教師權益受損，非可一概而論，似以個案審查認定為宜。

- ◎ 再申訴人因未獲學校○○系教評會通過延長服務案而提起教師申訴，依學校教授延長服務辦法規定，教師年齡屆滿 65 歲之教授延長服務並非原則而屬例外，且不得由該教師自行申請，因此，已達應即退休年齡之教授其延長服務，非屬教師權益事項，為此提起本件教師申訴，難謂合法。
- ◎ 本件再申訴人因遺失學校圖書館借閱圖書，不服學校要求其賠款而提起教師申訴，經查學校係依圖書館借書規則所定「借出圖書資料，如有遺失，以由遺失人購置及賠償相同圖書為原則」辦理本件遺失圖書賠款事宜，乃係圖書館立基於管理圖書，加諸於讀者之義務；是以，本件再申訴人因遺失借閱圖書，依學校章則規定應負相關賠償義務，此一賠償義務所涉爭議，應係當事人間民事權利義務關係事項，尚非屬教師權益，而不得就此義務事項認為教師權益受損提起教師申訴。
- ◎ 查卷附學校章則規定，教師學術研究計畫申請獎助案係為鼓勵教師從事學術研究與產學合作，提升學術研究風氣與水準為目的，並有效運用教育部獎助提升師資素質款項。按大學教師從事與教學有關之研究或依有關法令參與學校學術活動等事項，依教師法第 17 條第 1 項第 5 款及第 7 款等規定，應屬教師之義務。準此，再申訴人以未獲學校獎助，而認為權益受損提起教師申訴，即有未合。
- ◎ 按學校教學評量計算辦法、教師評鑑辦法、追蹤輔導辦法及學術交流補助準則等規定，專任教師之教學評量成績，與其教師評鑑分數計算、教學優良教師資格及得否申請學術交流經費補助等，息息相關；若成績未達標準，更會被列為教學追蹤輔導對象，甚或導致其未來 2 年不得開設該等科目之不利益後果；是以，學校據學生所評分數而認定再申訴人之教學評量成績，即屬教師法第 29 條第 1 項所稱「措施」，要無疑義。關於再申訴人主張學校應取消案外人○師○○年度○○學院教學優良教師之資格、應停止案外人○師擔任相關職務及案外人○師應公開道歉等部分，皆非屬學校對本件再申訴人其個人之措施，亦難遽認為案外人○師之教學優良教師資格倘遭取消，再申訴人即當然得以遞補之，從而前述再申訴人之各該主張，核與教師法第 29 條第 1 項規定提起申訴之要件不符。

- ◎ 按教師法第 29 條第 1 項規定，教師提起教師申訴，以權益事項遭機關或學校損害為必要，倘僅為義務之免除，致因此而喪失未來履行該義務將預期可得領取之加給、津貼、補助等，尚不得據此提起教師申訴。然如屬教師於已履行該義務後依規定所應得之加給、津貼、補助或其他福利，而原措施機關或學校未依規定給予者，即應屬因機關或學校措施致教師權益受損，而得依教師法提起申訴。
- ◎ 依資遣條例第 16 條及學校教授延長服務要點第 1 點及第 3 點之規定，教師年齡屆滿 65 歲應屆齡退休，例外始得予延長服務；且依學校章則規定，教師申請延長服務，尚須由系務會議依系發展需要檢討後，提經學校系(所、中心)、院及校等各級教評會審議，且申請未通過者，不得救濟；是教授達屆齡退休之延長服務並非原則而屬例外。因此，已達應即退休年齡之教授，其延長服務非屬教師權益事項，則本件再申訴人因未獲通過延長服務案而提起申訴，屬非因教師權益事項提起教師申訴之情形，其申訴應不予受理。

五 結論與建議

- (一) 教師申訴制度實施廿餘載以來，藉發現真實，解析事理，體察教育制度與教育現場情況，適當適用法律、法規，依法檢驗學校或主管教育行政機關對於教師個人之原措施，評議時多能兼顧法理情，相當程度上已發揮落實「依法行政」，積極維護教育秩序之功能
- (二) 從教師申訴/再申訴制度之實施，藉適當救濟手段，期能發揮合法保障教師工作與生活之功能，並得具體指出原措施有無違法/不當之處，及現有法制、學校章則有無值得檢討改進之空間，教師申訴制度對教育目的之達成，確已作出積極貢獻
- (三) 檢討與省思

教師申訴制度實施以來仍有值得檢討與省思空間，期待好還要更好！

*美國南美以美大學(SMU)法律學博士；曾任東吳大學法學院院長兼法律學系主任、法律學研究所所長；曾執業律師；現於東吳大學法學院任教，兼教育部中央教師申訴評議委員會委員及教育部訴願會委員

感謝聆聽 歡迎指教

敬頌 健康如意

專題演講 2

主題：教師申訴制度與實務探討
—以性騷擾防治三法之申訴案件處理
為核心

演講人：中央教師申訴評議委員會吳委員志光
(輔仁大學法律學系教授)

專題演講 2（會議實錄）

演講人：中央教師申訴評議委員會吳委員志光
(輔仁大學法律學系教授)

一、前言

按現行有關性騷擾防治相關法令主要有性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法（以下合稱為性騷擾防治三法）三者，然性騷擾防治三法就性騷擾（及性侵害）防治而言之立法目的、防治手段、乃至於救濟途徑及範圍均有所差異。按性別工作平等法主要在於保障受雇者及求職者免於性騷擾之工作或求職環境，以維護其工作權益，並由僱用人負擔主要的防治責任；性別平等教育法主要保障學生之受教育權，並由學校¹負擔主要的防治責任；性騷擾防治法則旨在保障一般人在職場及校園領域外免於性騷擾之人身安全維護，並視行為人之身分及性騷擾發生之場所，由機關、部隊、學校、機構、僱用人或主管機關負擔主要的防治責任。故在性騷擾防治三法有關性騷擾防治之相關規範有所差異、適用範圍亦難免有所競合（尤其是性騷擾防治法及性別工作平等法兩法之適用問題）的前提下，性騷擾防治三法如何減少適用上的歧異及困擾，乃成為近年來實務運作上所關切的議題。尤其是性別工作平等法第 2 條第 2 項及第 3 項分別規定，「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」，以及「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定」。而所謂「各該人事法令」，依性別工作平等法

¹ 但非教育部主管之學校，例如軍事院校（國防部主管）、警察大學及警專（內政部主管）及矯正學校（法務部主管），在性別平等教育法尚無明文規定準用此類學校前，軍事院校目前依性騷擾防治法處理其校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，警察大學及警專則自行準用性別平等教育法，矯正學校則狀況不明。

之中央主管機關行政院勞工委員會民國 92 年 4 月 29 日勞動三字第 0920024233 號函釋，其指稱「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」（下稱軍公教人員）依性別工作平等法進行申訴、救濟及處理程序時，其定義範圍，公務人員、教育人員分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據，軍職人員則依「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」第 3 條第 1 款及第 4 款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。而上開人員有關性別工作平等之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理。而性別工作平等法第 2 條第 2 項及第 3 項之立法說明亦謂：「因公務人員保障法、教師申訴評議委員會組織及評議準則、國防部官兵權益保障委員會組織章程已有相關規定，故明定公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟程序及罰則排除本法之適用。」故「各該人事法令」即應係指「公務人員保障法」、「教師法」及「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」等而言。

惟公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)昔日見解認為性別工作平等法旨在保障性別工作權之平等，而工作平等權之內涵，舉凡進用、分發、待遇、考績、獎懲、陞遷、遷調及福利措施等之平等措施，於公務人員各人事法規已有明定，而基於公務人員身分所衍生之權益事項，為保障事項，即得依公務人員保障法救濟。惟有關該法所訂性騷擾之防治一節，性騷擾事件係公務人員與公務人員或人民間所發生之爭執，且涉及民事或刑事訴訟等問題，並非基於公務人員身分所衍生爭議，亦與公務人員人事法規無涉，其所衍生之爭議事項原即非屬公務人員保障法之保障事項²。惟保訓會經多方研議，終於在 100 年 4 月 13 日改變前揭實務見解，以公保字第 1000005427 號函釋有關公務人員就性騷擾事件，依公務人員保障法提起救濟相關事宜，其要點可分述如下：

1. 依公務人員保障法第 1 條、第 18 條及公務人員安全及衛生防護辦法第 4 條等規定，機關對所屬公務人員本有提供良好安全工作環境之義務。各機關核應妥善維護公務人員免於遭受性騷擾之良好工作環境，爰應可寬認公務人員遭受性騷擾事件，亦屬保障事項之適用範圍。次按性別工作平等法第 2 條第 3 項規定，公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理

² 參見保訓會 98 公申決字第 0074 號及第 0235 號再申訴決定。

程序，依各該人事法令之規定。基於「有權利必有救濟」之法理，並保障公務人員權益，公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定保障對象，對於服務機關（構）、學校，依有關規定，就性騷擾成立與否作成決定，如有所爭執，得依公務人員保障法規定請求救濟。

2. 基於機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復，參照司法院釋字第 298 號解釋意旨，屬對公務人員權益有重大影響決定，應認定為機關對公務人員所為之行政處分。準此，公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審。如服務機關於法定期限內不予處理時，遭受性騷擾之公務人員亦得依公務人員保障法第 26 條規定提起復審。

按「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」教師法第 29 條第 1 項定有明文。教育部中央教師申訴評議委員會(下稱中央教師申評會)亦曾認為學校對職場性騷擾案件受害教師所為之調查處置，非屬教師之權益事宜，無法依教師法第 29 條提出申訴。故教育部已另行由人事單位組成專案小組之方式解決被害人之申訴救濟，以避免形成被害人求訴無門之問題。惟在保訓會作成公保字第 1000005427 號函釋後，上述中央教師申評會之立場亦隨之改變，學校對職場性騷擾案件受害教師所為之調查處置，自得依教師法第 29 條提出申訴。

二、性騷擾防治三法關於性騷擾事件處理之救濟機制規範比較一覽表

權利救濟機制	性騷擾防治法	性別工作平等法	性別平等教育法
法源依據	性騷擾防治法第 13 條第 5 項	1. 性別工作平等法第 34 條第 1 項；第 2 條第 3 項 2. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條	1. 性別平等教育法第 32 條 2. 性別平等教育法第 34 條

權利救濟機制	性騷擾防治法	性別工作平等法	性別平等教育法
內部救濟機制	無	申復（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條）	申復（性別平等教育法第 32 條）
權利救濟之主體	性騷擾事件之當事人	<p>1. 一般勞工：性騷擾事件之被害人（受僱者或求職者）；行為人僅得提起內部之權利救濟（申復）。</p> <p>2. 軍公教人員：具軍公教人員身分之行為人及被害人。</p>	<p>1. 性別平等教育法第 32 條第 1 項：校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之申請人（被害人或其法定代理人）或行為人。</p> <p>2. 性別平等教育法第 34 條：校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之申請人（被害人或其法定代理人）或行為人，並應視適用之法律而定：</p> <p>(1) 依教師法之規定者：為教師身分之申請人及行為人。</p> <p>(2) 依公務人員保障法之規定者：為公務人員身分之行為人或申請人。</p> <p>(3) 依性別工作平等法之規定者：為受僱者身分之申請人（行為人不在保障之列）。</p> <p>(4) 向所屬學校提起學生申訴者：為學生身分</p>

權利救濟機制	性騷擾防治法	性別工作平等法	性別平等教育法
			之行為人或被害人。
權利救濟之標的	機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴（性騷擾防治法第 13 條第 5 項）。其再申訴標的應包括性騷擾事實認定，以及機關、部隊、學校、機構或僱用人有無違反性騷擾防治法第 7 條第 1 項所定之義務。	1. 受僱者或求職者發現雇主違反第 13 條，可向地方主管機關申訴（性別工作平等法第 34 條第 1 項）。其申訴標的係雇主有無違反性別工作平等法第 13 條所定之義務（即雇主有無善盡對性騷擾行為防治及發生時採取糾正及補救措施之義務。僱用受僱者三十人以上者，有無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之）。 2. 公教人員部分之權利救濟，則包括事實認定。	1. 性別平等教育法第 32 條第 1 項：在實務解釋及運作上，性別平等教育法第 32 條第 1 項規定所稱之「處理結果」包括校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之事實認定及對行為人之懲處措施。 2. 性別平等教育法第 34 條：除依性別工作平等法（第 34 條）之規定者，其申訴標的係學校有無違反性別工作平等法第 13 條所定之義務外，其餘依教師法、公務人員保障法及學生申訴等法規者，皆包括校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之事實認定及對行為人之懲處措施。
提起權利救濟之期間	逾期未完成調查或調查結果通知到達之次日起三十日內（性騷擾防治法第 13 條第 5 項）。	1. 一般勞工身分者未規定。 2. 公教人員部分，則為服務機關性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否決定到達之次日起三十日內（公務人員保障法第 30 條、教	1. 性別平等教育法第 32 條第 1 項：申請人及行為人對於學校或主管機關處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關

權利救濟機制	性騷擾防治法	性別工作平等法	性別平等教育法
		師法第 29 條)。	申復。 2. 性別平等教育法第 34 條：視其適用之法律而定。
內部權利救濟機制與外部權利救濟機制之關聯	無內部權利救濟機制之設計。	內部權利救濟機制(申復)係外部權利救濟機制之任意先行政程序。	內部權利救濟機制(申復)係外部權利救濟機制之強制先行政程序。
不服外部權利救濟決定之法律救濟途徑	得提起訴願及行政訴訟。	1. 一般勞工身分得提起訴願及行政訴訟，或得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議後，不服者得提起訴願及行政訴訟(性別工作平等法第 34 條第 1 項)，雇主亦得為之。 2. 公務人員部分，得提起行政訴訟(公務人員保障法第 72 條第 1 項)。 3. 教師部分：視公立及私立學校而分別提起行政爭訟及民事訴訟	須視其適用之法律而定。
外部權利救濟機制之功能	包括性騷擾事實之認定，以及對機關、部隊、學校、機構或僱用人之行政監督。	1. 一般勞工身分者：主要作用為對雇主之行政監督，亦間接及於對性騷擾事實之認定。蓋一般職場性騷擾的受害者，若不服雇主就性騷擾成立與否之決定，形式上雖非性別工作平等法第	須視其適用之法律而定。

權利救濟機制	性騷擾防治法	性別工作平等法	性別平等教育法
		34 條向地方主管機關申訴之標的，惟實務藉由性騷擾事實認定是否成立來界定雇主是否採取了「立即有效之糾正及補救措施」亦在所多有。 2. 公務人員部分：主要作用為性騷擾事實之認定。	

三、性騷擾防治三法事件被害人可提起救濟之範圍

1. 以性騷擾事實認定為核心

- (1) 性別工作平等法：按一般勞工若依性別工作平等法向雇主申訴遭受性騷擾時，若不服雇主之處置，其外部之救濟機制依性別工作平等法第 34 條規定如下：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。」據此規定，其申訴標的就性騷擾事件而言，應係指雇主有無違反性別工作平等法第 13 條所定之義務，即「雇主有無善盡對性騷擾行為防治及發生時採取立即有效之糾正及補救措施」、「僱用受僱者三十人以上者，有無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之」等事項，形式上並不及於性騷擾事件本身之事實認定。惟保訓會公保字第 1000005427 號函則有意與性別工作平等法第 34 條之規範為目的性之切割，換言之，即非以性別工作平等法第 34 條作為公務人員因性別工作平等法第 12 條所生性騷擾爭議而依「公務人員人事法令」（即公務人員保障法）尋求救濟時之「媒介條款」。故公務人員係性騷擾事件之受害人時，其並僅限於服務機關未「防治性騷擾行為之發生」，或於知悉有性騷擾之情事時，未「採取立即有效

之糾正及補救措施」時，始得依公務人員人事法令尋求救濟。反之，保訓會公保字第 1000005427 號函直言「機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復，參照司法院釋字第 298 號解釋意旨，屬對公務人員權益有重大影響決定，應認定為機關對公務人員所為之行政處分」，顯然將性騷擾事件之事實認定（即成立與否）作為救濟之主要標的，此一見解，值得支持，惟就其立論，可在此作以下三點補充論述：

- (a) 性別工作平等法第 2 條排除第 34 條適用之立法意旨：性別工作平等法關於職場性騷擾之立法目的主要係課以雇主防治性騷擾行為之責任³，即雇主在知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，且期待藉雇主採取之措施，能使受僱者得處於免受性騷擾之工作環境，以免受僱人之人格尊嚴、自由再受侵害，而影響其工作表現，甚或工作權。就職場性騷擾案件而言，性別工作平等法第 34 條之立法意旨尤其是賦予主管機關在個案中調查雇主是否違反同法第 13 條第 2 項之規定，對性騷擾行為發生時未「採取立即有效之糾正及補救措施」，俾對於雇主採取必要之行政監督，追究雇主違反公法上義務之行政責任⁴。反之，故就軍公教人員服務機關違反性別工作平等法第 13 條之行政監督及責任追究而言，性別工作平等法第 2 條第 2 項及第 3 項原立法意旨，其排除性別工作平等法第 33 條、第 34 條及第 38 條規定之適用，依各該人事法令之規定處理軍公教人員之申訴、救濟及處理程序，自有所本。按立法說明中提及之公務人員保障

³ 於此應附帶一提的是，性侵害自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 年簡字第 247 號判決）。

⁴ 按依性別工作平等法第 38 條之 1 規定，雇主違反第 13 條第 1 項後段、第二項規定者，可處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

法、教師法及國防部官兵權益保障委員會在個別之權利救濟制度中，皆寓有上級機關對原措施機關行政監督之精神，故在立法政策考量下，認為由軍公教人員所屬機關之上級機關為行政監督（例如公務人員保障法第 92 條），自較性別工作平等法第 34 條由該法主管機關對軍公教人員所屬機關為行政監督為妥適。且當時性別工作平等法唯一規定之罰則（第 38 條）既排除對軍公教人員所屬機關之適用，由該法主管機關對軍公教人員所屬機關為行政監督自乏實益。但值得注意的是性別工作平等法於民國 97 年增訂第 38 條之 1（部分內容由第 38 條改列）的罰則，性別工作平等法第 2 條第 2 項卻未排除其適用，原係立法疏漏，但對軍公教機關中非軍公教人員身分之一般勞工（諸如各機關之臨時人員及學校編制外專案教師）或向軍公教機關之求職者而言，此一罰則自有適用之實益⁵。性別工作平等法第 34 條及第 38 條之 1 其實已在軍公教人員所屬機關依其身分「分裂適用」。

- (b) 所謂「立即有效之糾正及補救措施」，實務見解向來認為其固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，惟若機關於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，即時設身處地主動關懷，啟動所設置之處理機制，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已符合該項規定⁶。而台北高等行政法院 97 年簡字第 247 號判決則進一步指出：「糾正及補救措施之採取，務須「立即有效」，有其時效性及成效性之要求，自不許藉故拖延或敷衍了事，否則即難達立法規範之目的。至於應採取何種立即有效之糾正及補救措施，要屬技術性問題，並非不可克服，縱涉及專業性，雇主亦非不可求助於相關政府機關或專業團體，尚難執此作為解免其承擔此項責任之事由。」
- (c) 所謂採取立即有效之糾正及補救措施亦得以性騷擾事實認定為前提：惟就審查範圍而言，公務人員與一般勞工相較，尚不至於因其可就性騷擾成立與否不服，而形成保障範圍價值判斷上的失衡。蓋一般職場性騷擾的受害者，若不服雇主就性騷擾成立與否

⁵ 參見台北高等行政法院 97 年簡字第 457 號判決之案例事實。

⁶ 參見台北高等行政法院 99 年簡字第 165 號、99 年簡字第 590 號判決、台中高等行政法院 98 年簡字第 61 號及 99 年字第 208 號判決。

之決定，形式上雖非性別工作平等法第 34 條向地方主管機關申訴之標的，惟實務藉由性騷擾事實認定是否成立來界定雇主是否採取了「立即有效之糾正及補救措施」亦在所多有。判決中即不乏出現以下之論證：「首要爭點乃 O 君對 O 君所為是否為性騷擾？若屬性騷擾則雇主是否依據性別工作平等法第 13 條第 2 項之規定「採取立即有效之糾正及補救措施」？」⁷。

- (2) 性別平等教育法：依性別平等教育法第 32 條第 1 項規定，申請人（即被害人或其法定代理人）及行為人對於學校或主管機關處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。而申復之標的自包括服務學校所為性侵害或性騷擾成立與否之事實認定，此觀性別平等教育法第 32 條第 3 項規定自明，即「學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查」，故對事實認定之不服顯然係性別平等教育法中「申復事項」之主要標的。又性別平等教育法第 34 條第 2 款規定如下：「申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：...二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國 74 年 5 月 3 日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定」。儘管其適用機會有限⁸，但這卻是現行法上，保訓會在公務人員保障法外唯一明定對性騷擾事件救濟管轄權限的法律依據。依保訓會公保字第 1000005427 號函之精神，此時「依公務人員保障法之規定」，應亦係指復審程序而言。
- (3) 性騷擾防治法：依性騷擾防治法第 13 條第 5 項規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。」至於其再申訴之標的主要係針

⁷ 參見台北高等行政法院 99 年簡字第 590 號判決之案例事實。

⁸ 按依性別平等教育法第 2 條第 5 款規定：「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件：指性侵害或性騷擾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。」由於校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之一方至少須為學生，教職員工與學生間之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，教職員工以行為人者居多，為被害人者較為罕見，故公務人員以被害人身分，不服學校就校園性侵害性騷擾或性霸凌事件所為處置而提依公務人員保障法提起救濟者，至少在保訓會部分尚乏案例。

對性騷擾事實之有無，惟性騷擾防治法第 7 條第 1 項及第 2 項明定「機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。」違反第 7 條第 1 項後段、第 2 項規定者，性騷擾防治法第 22 條尚訂有罰則。故性騷擾防治法事件被害人不服機關、部隊、學校、機構或僱用人之「調查結果」，自包括是否採取立即有效之糾正及補救措施，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴時，前揭主管機關自得一併審酌機關、部隊、學校、機構或僱用人有無違反性騷擾防治法第 7 條第 1 項後段、第 2 項規定，以作為是否另行裁罰之依據。

四、性騷擾防治三法事件行為人可提起救濟之範圍

1. 性別工作平等法：按依性別工作平等法第 34 條之規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。」據此規定，就申訴標之事項觀之，其主要係保障職場性騷擾被害人之權益所設，故要求雇主「應防治性騷擾行為之發生」，同時若於知悉有性騷擾之情形時，「應採取立即有效之糾正及補救措施」，因此性別工作平等法在立法政策上並未特別考量性騷擾事件中行為人的外部救濟制度之可能性⁹，故性別工作平等法第 34 條之申訴人範圍自僅指「受僱者或求職者」。惟前已提及，保訓會公保字第 1000005427 號函係有意與性別工作平等法第 34 條之救濟範圍為目的性之切割。且公務人員如向服務機關申明遭受性騷擾，經該機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定，得以該決定為行政處分提起復審，其之所以構成行政處分，係因「機關對於性騷擾成立與否之決定，可能侵害公務員之人性尊嚴、隱私權及工作權等，此涉及憲法保障之基本權利，且所造成之傷害，遠較身體傷害更難以回復，參照司法院釋字第

⁹ 至於在行為人的內部救濟制度方面，中央主管機關依性別工作平等法第 13 條第 3 項所訂定之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，其第 11 條規定，申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申復。

298 號解釋意旨，屬對公務人員權益有重大影響決定，應認定為機關對公務人員所為之行政處分」。同一理由亦可針對行為人而言，一個性騷擾成立之決定對其亦屬涉及人性尊嚴、隱私權及工作權等對公務人員權益有重大影響決定，亦應認定為機關對行為人所為之行政處分。惟保訓會昔日之實務見解曾認為：有關公務人員間或與人民間所發生之性騷擾事件，經各機關依性別工作平等法第 13 條規定設置申訴（再申訴）處理委員會，就該性騷擾事件是否成立所為之評議決定及建議，尚非服務機關或人事主管機關就上開保障事項所為之行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，須待權責機關依該申訴（再申訴）處理委員會之評議決定，參酌具體事證，依相關人事法令規定為適當之處理，公務人員對之如有不服，始得依保障法所定之救濟程序提起救濟¹⁰。只是在保訓會作成公保字第 1000005427 號函之後，上述之見解自應不再予以適用，而其衍生之問題如下：

- (1) 或可認為既屬性騷擾成立，行為人應待懲處措施確定，再一併聲明不服。換言之，性騷擾成立之認定此時即相當於或程序行為之概念（參見行政程序法第 174 條），不得單獨聲明不服。惟性騷擾成立與否之決定對被害人而言既已係行政處分，性騷擾事件其雖非由行為人申訴為之，但性騷擾成立與否之認定對行為人而言，亦至少是行政處分之利害關係人，其亦得對之單獨聲明不服。
 - (2) 再者，行為人若只能待懲處措施確定，再一併對性騷擾之事實認定聲明不服，其救濟途徑係申訴抑或復審程序，須視懲處措施之性質而定。相較於被害人對性騷擾之事實認定不服已係復審程序，在價值判斷上亦有失衡之處。
 - (3) 惟一旦確定行為人得單獨對服務機關所為性騷擾成立與否之決定聲明不服，其與後續懲處措施救濟途徑間之關聯，亦為一有待探討之議題。
2. 性別平等教育法：依性別平等教育法第 32 條第 1 項規定，申請人及行為人對於學校或主管機關處理之結果有不服者，得以書面具明理由向學校或主管機關申復。而申復之標的自包括服務學校所為性騷擾成立與否之事實認定，而非僅指對公務人員所為人事上之不利措施，此觀性別平等教育法第 32 條第 3 項規定自明，即「學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調

¹⁰ 參見保訓會 94 公審決 0249 號復審決定。

查」，故對事實認定之不服顯然係性別平等教育法中「申復事項」之主要標的。又依性別平等教育法第 34 條第 2 款規定，申請人為公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國 74 年 5 月 3 日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員，對學校或主管機關之申復結果不服者，得依公務人員保障法之規定提起救濟。而實務上，性別平等教育法第 32 條第 1 項規定所稱之「處理結果」即包括對行為人之懲處，換言之，係於完成對行為人之懲處措施後方通知其提起申復¹¹，而申復又係提起公務人員保障程序之先行程序，故不易產生性騷擾成立與否之決定作成後，服務機關尚未對公務人員身分之行為人為懲處或受其他不利措施時，其可否單獨針對服務機關所為性騷擾成立與否之決定聲明不服之問題。

3. 性騷擾防治法：依性騷擾防治法第 13 條第 5 項規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。」根據文義解釋，本規定未若其他條文（例如性騷擾防治法第 13 條第 1 項規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。」）明確規定為「被害人」，似為有意之區隔，即當事人兼指行為人及被害人雙方。惟依據該法之立法理由卻又稱：「...三、加害人任職場所逾期不處理或當事人不服其處理時，被害人得向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。」則又將提起再申訴者之資格解釋為僅得由被害人為之。但是否亦排除行為人提起再申訴，在這種典型附有第三人效力的調查處理上，似宜採否定見解，承認行為人之再申訴機會¹²。惟公務人員若係性騷擾防治法事件之行為人，不服服務機關之調查結果者，其救濟之程序應係依性騷擾防治法，而非依公務人員保障法為之。按性騷擾防治法既係處理公務人員「執行職務」以外所生之性騷擾行為，若非涉及懲處措施，而是事實認定有關之救濟程序，即應適用性騷擾防治法，而與公務人員之保障事項無涉。

¹¹ 例如教育部 96 年 5 月 7 日台訓（三）字第 0960057668B 號函即稱：「行為人為教師，涉及依教師法為停聘、解聘、不續聘之懲處時，於教育主管機關核定懲處生效後方能提起申復。」

¹² 參見程明修，前揭文（見註 9），第 79 頁註 61。

五、申訴審查之基準—以性平法為核心

1. 事實認定：可依性平法第 32 條第 3 項之精神，審酌調查程序是否有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據。

(1) 95 年 9 月 15 日台訓（三）字第 0950132320 號函：

(a) 調查程序之重大瑕疵：

(i) 性平會或調查小組組織不適法（如：性別或專業人才比例不符性平法或防治準則之規定）。

(ii) 未給予當事人任一方陳述意見之機會。

(iii) 有應迴避而未迴避之情形。

(b) 足以影響原調查認定之新事實、新證據：所謂新事實或新證據，係指原調查程序時已存在，但於該程序內未經調查斟酌者而言。至新事實或新證據是否足以影響原調查認定，由學校依個案判斷。

(2) 惟調查程序之重大瑕疵，上述教育部之函釋只是例示，並非列舉，下列情形亦得作為調查程序是否有重大瑕疵論斷之例：

(a) 事實認定之理由是否充分，而無違背經驗法則或論理法則之情形。

(b) 事實認定不符性侵害或性騷擾之法定要件，有明顯重大之瑕疵。

(c) 證據之調查及審酌有無明顯重大之瑕疵。

(3) 惟調查程序縱有瑕疵，但不足以影響事實認定者，即尚非重大瑕疵。

(4) 另事實認定之理由雖有瑕疵，但不足以影響事實認定者，得於申訴審議決定書中補充之。

2. 正當法律程序之維護：諸如下列情形

(1) 應組調查小組而未組調查小組。另參 99 年 8 月 12 日台訓（三）字第 0990120627 號函，其指出依據性平法第 30 條第 2 項規定，學校性平會於處理校園性侵害或性騷擾事件時，得成立調查小組調查之。依同法第 31 條第 2 項規定，性平會於調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告，另依性平法施行細則第 17 條規定，前揭報告內容應包含（略以）申請調查案由、訪談過程紀錄、相

關人士之陳述及答辯、相關物證之查驗、事實認定及理由、處理建議。爰案情明確之案件，縱不組成調查小組，仍應於性平會之會議紀錄載明前揭施行細則所定之報告內容。

(2) 未給予變更身分之行為人向權責單位陳述意見之機會（性平法第 25 條第 3 項）。

(3) 應提供調查報告而未提供者。

(a) 101 年 3 月 15 日臺訓（三）字第 1010035573 號函指出，查提供調查報告之規定，明定於防治準則第 31 條，係考量當事人後續提起申復及申訴救濟時答辯之需要，爰規定學校或主管機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告。該調查報告書內容，係依據準則第 32 條第 3 項所定報告檔案之資料及性別平等教育法施行細則第 17 條所定之內容。如教師涉校園性騷擾案件經學校性平會調查屬實並建議權責單位予以解聘或不續聘時，依性平法第 25 條第 3 項規定，應給予其書面陳述意見之機會，復依防治準則第 29 條第 2 項第 1 款規定，由決定懲處之權責單位於召開會議審議前，通知加害人提出書面陳述意見。於此階段並無明文規定應將調查報告提供予加害人，爰倘加害人於此行政程序中，為提書面陳述意見之需要，自得依據行政程序法第 46 條規定向學校（性平會）申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。

(b) 惟為保障被變更身分教師答辯之權利，決定懲處之權責單位於召開會議審議前，通知其陳述意見時，自應提供調查報告為宜。教師申訴實務即曾因學校未提供調查報告而撤銷學校之原措施。

3. 申訴審查程序之注意事項：若質疑調查程序（含事實認定）有重大瑕疵時，宜邀請性平會代表、原調查小組成員或學校相關人員說明之。

六、性騷擾之認定標準（有無判斷餘地之適用）

1. 個人感受：「是否構成性騷擾，在法律層面而言，固應採取一般合理個人之客觀認定標準，惟就被害人方面，容有與客觀標準不同之主觀感受」（參見台灣高等法院 96 年上字第 878 號判決）。

2. 「合理被害人」的標準：按性騷擾之認定應係以被害人或被侵犯感受出發，

從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定。故性騷擾事件應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，在「合理被害人」的標準下，認定是否構成性騷擾，自非單以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受予以認定（參見台北高等行政法院 101 年簡字第 158 號判決）。

3. 性別平等教育法施行細則第 2 條第 2 項：「本法第 2 條第 4 款所定性騷擾之認定，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」。
4. 惟最高行政法院 101 年判字第 592 號判決特別指出：性別平等教育法之性侵害或性騷擾行為，法律規定要件明確，即便其中「性騷擾」屬評價性之不確定法律概念，亦不涉專業性質之判斷，而得由行政法院為全面審查。是原判決認性平會就性侵害或性騷擾事件所為之調查報告，具有專業性，享有專業判斷之餘地云云，已有誤解。

綜合座談

主持人：中央教師申訴評議委員會馬主席信行

與談人：中央教師申訴評議委員會成委員永裕

（東吳大學法律學系副教授）

中央教師申訴評議委員會吳委員志光

（輔仁大學法律學系教授）

綜合座談（會議實錄）

主持人：馬信行／中央教師申訴評議委員會主席

首先我要跟在座的各位主席表示最大的敬意，因為各位在學校裡擔任主席，無論評議書如何下決議，總要得罪兩造中的一方：學校或老師，所以我們用 4 個字「忍辱負重」來對大家表示最大的敬意。剛才我們已經有 4 位主席提出他的意見，所以這 4 位有優先答復的機會，今天主就學理上由成永裕教授和吳志光教授來回答，另外我們行政業務部分由教育部業務單位說明。

成永裕委員：

謝謝馬主席和剛剛幾位先進提出書面的問題，在座的各位請先構思一下，等一下時間夠的話歡迎提出與主題有關的問題。第 1 個問題，當事人逾越教師申訴評議準則第 11 條規定提起教師申訴的期間，是不是一定要召開申訴委員會評議，是不是可以直接由業務單位先處理。按申訴不受理或再申訴不受理，本身都是一種申訴會開會的評議決定，所以一定要經過教師申訴評議委員會開會而且一定要作成評議決定，不能用行政簽結的方式，且還要透過委員票決，縱使不受理也要引用評議準則或校內的評議要點規定。第 2 個問題，提出申訴之後影響教師權益的措施倘使已經消失了，如何提出撤銷原措施、由誰提出，這個問題如果是在校內，就是由學校原措施單位提出撤銷影響教師權益的原措施。第 3 個問題，剛剛提到教師權益是不是包括名譽受損的部分，名譽受損原則上是一個民法上人格權受損相關問題，問題提及例如學校某研究中心被裁撤，中心主任事先都不知道的話，會不會因此其個人名譽受損？如果是主任個人認為名譽受損，這就不是教師申訴可以解決的問題，名譽受損那是屬於民事紛爭解決的問題，或許需要通過訴訟程序才能解決，這個部分可以給各位先進一個參考。第 4 個問題是國立成功大學蔡志方教授所提出，他是行政法專家，提出的問題非常的深入，謝謝蔡教授遠道北上給我們指教，有關大學的專任教師申請休假研究倘被駁回，照理講教師法上進修研究既是專任老師的權利也是義務，若是跟權利有關，學校這個處置

應該是一個措施，如不服，就該措施可以提起申訴，至學校申評會若遲未處理，教師是否可以直接提起再申訴，依現行規定這部分是沒有依據的，但剛剛蔡教授提到：倘若不能逕提再申訴，是不是可以建議評議準則增訂相關規定；我提出一個初步淺見，教師申訴當初整個法規的制定，據了解係仿當時舊制訴願法「訴願、再訴願」兩級制度研擬的，現在訴願法自民國 89 年 7 月全面修正施行後廢除再訴願，僅存訴願一級，教師申訴制度的再申訴此時於實務上也面臨到許多準用申訴有關規定所引申的問題，所以我們也跟教育部長官建議評議準則可能要大幅的重新思考與修正，那麼剛剛蔡教授所提的，我覺得這個可能將來在法規修正上也可以考慮，希望未來教師申訴制度能更明確、更完備。另有關計算法定期限有無在途期間列入考量的部分，現行教師法關於第九章申訴及評議準則對這個部分都沒有規範，但實務上如果有提出的話，我們還是會參採考慮，例如教師居住在臺灣本島，而服務學校是在外島，提起申訴之在途期間是否要考慮，最好的方式還是於相關的法規明定。

提問：中山醫學大學代表

我是中山醫學大學的代表，如有教師到教師會尋求協助是否能幫他申訴，但現行法規來看好像是不行，以後是不是可以由團體代表來提出教師申訴，謝謝。

成永裕委員：

現行法規規定教師個人才能提起教師申訴，如果這位提問先進的意思是說，教師如果是教師會的成員，可不可以透過這個教師專業組織提起申訴，我們曾經有過的案例是多位老師就相同事實且相關聯案件以個別身分同時聯名提出一件申訴，但並非以教師團體之名義提出一個申訴案，請參考。

吳志光委員：

延續成老師所說的有關團體部分補充一點，目前就團體部分可以校內申訴是學生團體，學生申訴明定學生個人申訴的社團團體是可以，就算如此他也是因為團體的權利，不是為了所謂公益，剛才那個問題比較像公益問題，不管他是不是會員，畢竟是他個人的權益，這個比較會有很大的困難。另外，目前來講我們實

務上整個在途期間的一些問題，大致上如果要準用到訴願法的精神，最好是明定比較好。

提問：中國醫藥大學人事室

教師依教師法第 14 條第 4 項規定予以停聘並靜候調查期間，教師是不是可以提起申訴。

吳志光委員：

學校所為停聘也是一種措施，依據最高行政法院 98 年庭長法官聯席會議決議，主管教育行政機關尚未核准之前，教師就可以提申訴，這答案應該是肯定的。

馬信行主席：

謝謝吳老師，中國醫藥大學人事室還有第 2 個問題，申訴人是教授等級的教師，他的學術倫理或是性平案件，申訴委員裡如果有等級是副教授的，是不是需要迴避？

吳志光委員：

我想這跟教師升等或是教師資格審查是不同的，因為這個已經進入教師申訴程序，除非具備評議準則第 16 條所規範的迴避事由，或是被申請迴避的情況，如果沒有其他事由，申評會委員若因教師職級，這部分是不需要迴避的。

提問：黃獻鋒 / 亞東技術學院助理教授

有關於教師升等，假如說現在是教評會不讓某位老師提出升等申請的時候，那請問該教師如何救濟？是直接提出訴願還是行政訴訟？謝謝。

成永裕委員：

請問這位學校代表，係指教評會不通過升等還是不讓教師提出教師升等的申請？(回答：是「不讓教師提出教師升等申請」)。如果是連申請都不讓教師提，可能是提教師升等必需符合形式上的要件，如果未具備這些要件就不受理，是不

是這樣的情形？如果是，這拒絕受理申請本身可能是一個措施，教師不服此措施就可以提起教師申訴。至於可不可以提訴願，就要看原措施是不是行政處分，如果再不服訴願決定，則依據行政訴訟法可提起行政訴訟。

提問：周榮泉／國立雲林科技大學教授

學校系所目前有 3 位助理教授要升副教授，但依學校新修正規定，就是有配額的限制，就是說依規定我們系裡只能 2 位升等為副教授，申評會能夠受理這樣的案子嗎？因為招生績效比較不彰，所以包括年終獎金也沒給老師，他可不可以提出申訴？

成永裕委員：

有關教師升等名額的限制，司法院大法官釋字 462 號解釋明定容許例外情形，包括教學表現、名額限制及年資等。但教師升等名額若有限制的話，學校系教評會還是要按照規定處理，如果老師不服系教評會決議，認為侵害其教師權益，即可按規定提起教師申訴。第二部分關於老師之招生義務，這要看招生義務是否在聘約或學校章則明定，因教師法並未明定教師之招生義務，除非學校教師聘約另訂，那就要視是否屬於約聘的義務，老師如果覺得有權益受損，認為學校的措施是違法而不當，還是可以經由教師申訴來看他所提出的訴求是否正當、合理。

吳志光委員：

基本上現在以教師法的精神，最低限度保障教師免於身分變更的可能性應該比較高一點，但是另外一種情況我們可能要保護老師就比較困難，經營不利的話就給老師減薪，減薪就是看你的績效如何，這個部分教育部要去維護老師就不是非常容易，學校章則如果有明文規範，經過一定的程序經過校務會通過，老師視招生狀況決定薪水待遇，當然可以提教師申訴。

馬信行主席：現在時間剛好到，我們不敢耽誤各位的時間，謝謝各位！

閉幕式

貴賓致詞：教育部法制處林副處長志憲

國立政治大學公共行政及企業管理教育中心

黃副主任秉德

閉幕式（會議實錄）

貴賓致詞：林志憲 / 教育部法制處副處長

感謝各位與會先進，我們再一次掌聲感謝馬主席、成老師還有吳老師，給我們非常寶貴的意見，今天的研習會議，對大家業務上的推動必有很大的幫助，在往後的日子裡，也祝福大家在業務推動能夠更加的順遂跟積極，謝謝大家。

貴賓致詞：黃秉德 / 國立政治大學公共行政及企業管理教育中心副主任

主席和各位專業的老師，還有各校代表，我想時間已經接近尾聲。因為現今所面臨的是非常複雜的社會，我們應該要維護學生受教權及教師的工作權，要用各樣不同的智慧來完成教育政策之執行，非常的不容易。我在這邊恭祝大家在往後的職務上能夠更成功，為所有教師的權利把關並落實教育政策，謝謝大家。

「102年度教育部暨所轄專科以上學校申評會主席聯席會議」會議實錄

與會學校名冊

與會學校名冊

編號	單位
1	大仁科技大學
2	大同大學
3	大同技術學院
4	大華科技大學
5	大漢技術學院
6	中山醫學大學
7	中州科技大學
8	中原大學
9	中國文化大學
10	中國科技大學
11	中國醫藥大學
12	中華大學
13	中華科技大學
14	中華醫事科技大學
15	中臺科技大學
16	仁德醫護管理專科學校
17	元培科技大學
18	元智大學
19	文藻外語學院
20	世新大學
21	台北海洋技術學院
22	台北基督學院
23	台南家專學校財團法人台南應用科技大學
24	台南藝術大學
25	弘光科技大學

「102年度教育部暨所轄專科以上學校申評會主席聯席會議」會議實錄

編號	單位
26	正修科技大學
27	佛光大學
28	吳鳳科技大學
29	育英醫護管理專科學校
30	亞東技術學院
31	亞洲大學
32	和春技術學院
33	明志科技大學
34	明新科技大學
35	明道大學
36	東方設計學院
37	東吳大學
38	東南科技大學
39	東海大學
40	林武順律師事務所
41	長庚大學
42	長庚科技大
43	南開科技大學
44	南榮技術學院
45	南臺科技大學
46	建國科技大學
47	致理技術學院
48	修平科技大學
49	桃園創新技術學院
50	真理大學
51	耕莘健康管理專科學校
52	馬偕醫學院
53	馬偕醫護管理專科學校
54	高苑科技大學

編號	單位
55	高雄海洋科技大學
56	高鳳數位內容學院
57	健行科技大學
58	國立中山大學
59	國立中央大學
60	國立中正大學
61	國立中興大學
62	國立交通大學
63	國立成功大學
64	國立宜蘭大學
65	國立空中大學
66	國立虎尾科技大學
67	國立金門大學
68	國立屏東科技大學
69	國立屏東商業技術學院
70	國立政治大學
71	國立高雄第一科技大學
72	國立高雄餐旅大學
73	國立高雄應用科技大學
74	國立陽明大學
75	國立雲林科技大學
76	國立新竹教育大學
77	國立嘉義大學
78	國立彰化師範大學
79	國立暨南國際大學
80	國立臺中科技大學
81	國立臺中教育大學
82	國立臺北大學
83	國立臺北科技大學

「102年度教育部暨所轄專科以上學校申評會主席聯席會議」會議實錄

編號	單位
84	國立臺北商業技術學院
85	國立臺北教育大學
86	國立臺北藝術大學
87	國立臺北護理健康大學
88	國立臺東大學
89	國立臺東專科學校
90	國立臺南護理專科學校
91	國立臺灣大學
92	國立臺灣科技大學
93	國立臺灣師範大學
94	國立臺灣海洋大學
95	國立臺灣藝術大學
96	國立臺灣體育運動大學
97	國立澎湖科技大學
98	國立聯合大學
99	國立體育大學
100	基督教台灣浸會神學院
101	崇仁醫護管理專科學校
102	崑山科技大學
103	康寧大學
104	康寧專校
105	敏惠醫護管理專科學校
106	淡江大學
107	清華大學
108	逢甲大學
109	景文科技大學
110	朝陽科技大學
111	華夏技術學院
112	華梵大學

編號	單位
113	開南大學
114	慈惠醫護管理專科學校
115	慈濟大學
116	新生醫護管理專科學校
117	萬能科技大學
118	經國管理暨健康學院
119	聖母醫護管理專科學校
120	聖約翰科技大學
121	僑光科技大學
122	嘉南藥理科技大學
123	實踐大學高雄校區
124	臺北市立教育大學
125	臺北立體育學院
126	臺北城市科技大學
127	臺北醫學大學
128	輔仁大學
129	遠東科技大學
130	德明財經科技大學
131	德霖技術學院
132	黎明技術學院
133	樹人醫護管理專科學校
134	醒吾科技大學
135	靜宜大學
136	龍華科技大學
137	嶺東科技大學
138	環球科技大學