

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第79號

民國115年1月7日辯論終結

原告 蔣福渝

訴訟代理人 林亮宇 律師

張馨尹 律師

被告 苗栗縣大湖鄉南湖國民小學

代表人 劉陞華

被告 苗栗縣政府

代表人 鍾東錦

共同

訴訟代理人 江錫麒 律師

王炳人 律師

上列當事人間有關教育事務事件，原告不服教育部中華民國113年1月25日臺教法(三)字第1130002172號函送該部中央教師申訴評議委員會113年1月22日再申訴評議決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按行政訴訟法第111條規定：「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……

二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。

……」

01 二、關於追加被告苗栗縣政府部分：

02 (一)為維護學生受教權，並基於比例原則，關於議決1年至4年不
03 得聘任為（代理）教師，並報主管教育行政機關核准之規
04 範，係賦予主管教育行政機關對教評會之議決或學校之決定
05 為實質審查作成最終決定之權責，且其法律效果係限制（代
06 理）教師於一定期間內不得聘任為（代理）教師，具有剝奪
07 （代理）教師受聘於全國其他各級學校之職業選擇自由而影
08 響其工作權之效力，已非（代理）教師與原聘任學校間之聘
09 任契約法律關係範圍內事項，核為單方具有規制效力之行政
10 處分。是以，主管教育行政機關依高級中等以下學校兼任代
11 課及代理教師聘任辦法（下稱代理教師聘任辦法）第7條第2
12 項規定對學校就代理教師於一定期間不得聘任為代理教師之
13 核准，始對該代理教師產生於一定期間內不得聘任為代理教
14 師之規制效力，而屬主管教育行政機關之行政處分，代理教
15 師如有不服，應以作成核准處分之主管教育行政機關為被
16 告，提起行政訴訟，請求救濟。

17 (二)按「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或
18 不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起
19 申訴、再申訴。」「教師不服申訴決定者，得提起再申訴；
20 學校及主管機關不服申訴決定者，亦同。」「原措施性質屬
21 行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定
22 者，得依法提起行政訴訟。」為教師法第42條第1項、第44
23 條第2項及同條第6項所明定。又依據教師法第43條第3項授
24 權訂定之教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱教師申
25 訴評議準則）第9條第1項規定：「教師提起申訴、再申訴之
26 管轄如下：……二、對於高級中等以下學校之措施不服者，
27 向學校所屬主管機關申評會提起申訴；……三、對於縣
28 （市）主管機關之措施不服者，向縣（市）主管機關申評會
29 提起申訴……」準此，若教師不服主管教育行政機關對其個
30 人之措施，只須經合法之訴訟先行程序（得選擇申訴、再申

訴或訴願程序），即得直接提起行政訴訟（最高行政法院111年度上字第607號判決意旨參照）。

(三)查原告起訴狀所載訴之聲明原為：「被告（○○縣○○鄉南湖國民小學）112年3月13日苗武小人字第1120000708號處分及教育部113年1月25日臺教法(三)字第1130002172號再申訴評議書均撤銷。」。繼於民國113年7月2日提出「行政訴之聲明變更聲請狀」追加被告苗栗縣政府，此部分訴之聲明為：「請求撤銷苗栗縣政府112年3月3日府教特字第1120059681號函」。再於本院言詞辯論期日將此部分訴之聲明更改為「被告苗栗縣政府112年3月3日府教特字第1120059681號函關於核准1年不得聘任為兼任、代課及代理教師部分及再申訴評議關於上開部分均應予撤銷。」等節，有原告起訴狀、聲明變更聲請狀、本院言詞辯論筆錄可參（見本院卷第11頁、第219頁、第526頁）。依前揭說明，原告不服苗栗縣政府以112年3月3日府教特字第1120059681號函（下稱原處分）核准○○縣○○鄉武榮國民小學（下稱武榮國小）關於原告1年不得聘任為兼任、代課及代理教師之行政處分，於合法踐行提起申訴之先行程序後，應以苗栗縣政府為被告，提起行政訴訟。本件原告已於申訴書表示對上開1年不得聘任為兼任、代課、代理教師之處分不服之意，並經教育部中央教師申訴評議委員會作成維持原措施之再申訴決定，有卷附申訴書（見本院卷第91頁）、再申訴評議書（見本院卷第35頁）可參，依上揭教師申訴評議準則第9條第1項第3款規定，可認原告已合法踐行先行程序；並且，原告此部分聲明內容之修正，核係使聲明符合前揭(一)之說明，與其起訴真意相符，且係基於相同之請求基礎。是原告請求追加苗栗縣政府為被告及此部分聲明之更正，於程序上均為法所許，合先敘明。

三、關於追加合併請求財產上給付部分：

查原告起訴狀所載訴之聲明原為：「被告（○○縣○○鄉南湖國民小學）112年3月13日苗武小人字第1120000708號處分

及教育部113年1月25日臺教法(三)字第1130002172號再申訴評議書均撤銷。」（見本院卷第11頁）。嗣於113年7月2日提出「行政訴之聲明變更聲請狀」變更聲明：「1.確認原告與被告○○縣○○鄉南湖國民小學自112年3月15日起至112年7月31日止之教師聘任關係存在。2.被告○○縣○○鄉南湖國民小學應給付原告463,584元，及自行政訴之聲明變更聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷第219頁），繼於113年12月3日提出「行政變更訴之聲明暨準備(一)狀」追加聲明：「被告○○縣○○鄉南湖國民小學應提繳12,380元，暨自行政變更訴之聲明暨準備(一)狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年息百分之5計算之利息，至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。」（見本院卷第286頁），再於本院言詞辯論期日更改合併請求財產上給付部分之訴之聲明為：「二、被告○○縣○○鄉南湖國民小學應給付原告新臺幣（下同）463,584元，及自行政訴之聲明變更聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被告○○縣○○鄉南湖國民小學應提繳12,380元，暨自行政變更訴之聲明暨準備(一)狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年息百分之五計算之利息，至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。」（見本院卷第526頁），核係將聲明內容予以特定，且係基於相同之請求基礎，於法亦無不合。

貳、實體方面：

一、事實概要：

原告係武榮國小（已於112年8月1日停辦，由被告○○縣○○鄉南湖國民小學〈下稱南湖國小〉承受其業務）前代理教師（聘期自111年8月5日至112年7月1日止）。因武榮國小接獲原告涉有如附表編號1所載對甲師、丙師及丁師之行為（下稱系爭行為1），及附表編號5、6所載對甲師、丁師性騷擾之行為（下分別稱系爭行為2(4)、(5)），乃於112年1月7日召開111學年度第1學期（下同）第2次性別平等教育委員

會（下稱性平會）決議成立調查小組進行調查。嗣武榮國小調查小組於112年1月31日作成調查報告（案號：2344556號，下稱系爭調查報告），認定原告性騷擾行為成立（系爭調查報告認定原告成立性騷擾行為之系爭行為2(1)至(3)部分，本院認定不符合性騷擾之要件，詳下述），且使武榮國小多位女性教師心生畏懼，影響正常工作及日常生活，實屬情節重大。經武榮國小第3次性平會112年2月8日會議決議同意系爭調查報告，原告有代理教師聘任辦法第7條第1項第1款規定之情形，依同辦法第7條第2項規定，予以原告終止聘約且1年不得聘任為兼任、代課及代理教師。其後，武榮國小報經苗栗縣政府以112年3月3日府教特字第1120059681號函即原處分核准後，由武榮國小以112年3月13日苗武小人字第1120000708號函（下稱112年3月13日函）通知原告。原告不服，提起申訴，經苗栗縣教師申訴評議委員會（下稱苗栗縣申評會）以112年7月31日申訴評議決定認：申訴有理由，原措施（即終止聘約且1年不得聘任為兼任、代課及代理教師之結果）應予以撤銷，並由苗栗縣政府以112年8月2日府教務字第1120176034號函檢送評議書（下稱申訴決定）。南湖國小不服，提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會以113年1月22日再申訴評議決定：撤銷申訴決定，維持原措施（下稱再申訴決定），並由教育部以113年1月25日臺教法(三)字第1130002172號函（下稱113年1月25日函）送評議書予被告及原告。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)武榮國小112年3月13日函及原處分均違法：

- 1.依違反工作場所性騷擾防治措施準則之立法目的及臺北高等行政法院108年度訴字第1363號判決意旨，對於行為時工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（下稱防治準則，113年1月17日修正發布新名稱為「工作場所性騷擾防治措施準則」）第11條第1項規定，應於2個月內完成調查及處理之詮釋，可知工作場所雇主就性騷擾事件申

訴具有從速調查、處理之義務，以免證據流失、不利於釐清事實，此性騷擾事件之從速調查義務規範不僅是用以保障疑似被騷擾人，也同時是對疑似行為人之程序保障。本件被告早於111年9月14日即獲知系爭行為1之發生，並於接獲疑似被害人之檢舉後之111年10月19日召開教師評審委員會（下稱教評會）討論解聘原告事宜，惟斯時被告對於原告系爭行為1之解讀與性別事件毫無關聯，僅係解讀為公然侮辱。直到疑似被害人於111年10月24日提起職場性騷擾申訴後，武榮國小遲至112年1月4日方召開第1次性平會會議，顯然違反上開準則第18條第1項應於2個月內完成調查及處理之規定。

2.就系爭行為2部分，疑似被害人均未指出具體之時間、地點，且112年3月13日函對於原告疑似性騷擾之行為不僅隻字未提，原告接受性平調查訪談前，亦未接獲武榮國小任何申訴事由之說明資料，以致原告於調查程序中之就被申訴事由之認知僅侷限於系爭行為1部分，對於系爭行為2之具體樣態毫不知情，致原告在資訊匱乏且不對等之情況下，僅能做出有限之意見陳述，無從進行完整之回應與防禦。無論是武榮國小通知原告出席性平會調查會議之書函（發文字號：苗武國小教字第1120000041號）或112年3月13日函均違反明確性原則，且對於原告向被告請求提供遭申訴之相關事證資料均置之不理，嚴重侵害原告之資訊獲知、陳述意見等程序權利，已違反性別平等工作法第13條第3項規定。

3.原告已於申訴書說明系爭行為1係原告因舉手遮蔽陽光照射所造成之誤會，又原告自擬之道歉文經武榮國小黃校長更改，本件事實認定逕以該校長更改之內容為事實基礎，無進一步調查、釐清。系爭行為1發生之武榮國小會議室空間並不大，與會人員多達10人，於會議室滿座之情況，假設如同疑似被害人甲、丙、丁師所述針對性之比中指行為時間竟不合理之長達40分，依照會議進行秩序之規範及

01 常態，與會主席及其他成員不可能未察覺，或即使察覺卻
02 毫無任何作為，調查程序對此完全無任何調查，單方面採
03 信疑似被害人之說法，已有偏頗。再申訴決定就系爭行為
04 2部分，即甲、乙、丙、丁師描述之原告平時職務行為，
05 均無具體時間、地點，且本件調查僅訪問疑似被害人，並
06 無訪問其他非當事人之相關證人以佐證疑似被害人陳述之
07 真實性，如此粗糙之調查程序，除難令人折服，亦與事實
08 不符，違反行政程序法第9條、第36條等規定。

09 4.性騷擾行為之認定，雖涉及當事人之主觀感受，然仍應客
10 觀檢視該行為或言語是否有藐視當事人人格尊嚴、違背當
11 事人之意願，致其產生不安或恐懼。關於系爭行為1部
12 分，一開始被認定係公然侮辱，後衍生為具有性意味之騷
13 擾行為。然而，比中指如何與性騷擾行為做連結，未見11
14 2年3月13日函或再申訴決定進行解釋，疑似僅單方採信疑
15 似被害人甲師之主觀感受。然而，依社會通念，比中指行
16 為一般被認定具有挑釁、侮辱意味，惟不具有性騷擾意
17 涵。原告作為一位老師，於教職員齊聚之公開會議場合，
18 豈能無視旁人眼光逕對疑似被害人進行性騷擾行為。原告
19 於111年8月5日至同年月29日擔任武榮國小之教務主任期
20 間，與被害人間因工作因素，已頗有嫌隙，武榮國小內部
21 之人事關係亦已呈現緊張、分裂之關係。

22 5.關於系爭行為1部分，乙師於職場性騷擾事件申訴書申訴
23 之事件發生過程載述其於111年9月14日見聞原告手比中指
24 之行為，卻又於調查訪談時表示111年9月14日星期三下
25 午，其沒有參加校內的研習，禮拜三其固定回去僑育
26 （按：即沒有在武榮國小）等語。顯見被告指摘原告有比
27 中指之行為，且比中指行為具有性意味一事根本是子虛烏
28 有，明顯悖離事實，而是遭學校同仁集體申訴、誣陷原
29 告。

30 6.綜上所述，系爭行為1是否構成性騷擾，已頗有疑義，又
31 被告就系爭行為2毫無任何具體樣態之說明，112年3月13

01 日函顯然已違反行政程序法第7條規定之比例原則，違法
02 侵害原告之工作權。

- 03 7.再被告苗栗縣政府作成原處分所憑據之資料僅採用武榮國
04 小片面所提供之資料，並未另行調查證據，是原處分乃是
05 依據違法資訊作成之處分，屬違法的行政處分，應予撤
06 銷。

07 (二)依行政訴訟法第7條規定合併請求之財產上給付：

- 08 1.雖原告之受聘期間依○○縣○○鄉武榮國民小學聘書（下
09 稱系爭聘書）之記載為111年8月5日起至112年7月1日止，
10 惟依所附○○縣○○鄉武榮國民小學教師聘約（下稱系爭
11 聘約）第15條第1點規定：「教師之聘期：初聘已實際到
12 職日至當學年度7月31日止。」則原告實際之聘期應係至1
13 12年7月31日止，故如兩造間之聘僱關係確認存在，被告
14 應給付之薪資為112年3月15日起（武榮國小112年3月13日
15 函於112年3月15日送達予原告）至112年7月31日止之薪資
16 189,648元（計算式：42,144*4.5個月=189,648）。月薪
17 資42,144元係以薪俸21,920元+學術研究費17,224元+導師
18 加給3,000元之合計，有原告薪資條可憑。

- 19 2.又武榮國小於111年11月14日對原告作成暫時停聘處分，
20 然經原告提起行政救濟，該暫時停聘處分業已撤銷確定，
21 惟原告迄未收受111年11月14日起至112年3月14日之薪
22 資，總計210,720元（計算式：42,144*5個月=210,72
23 0）。被告辯稱已以113年7月1日南小人字第1130002260號
24 函附苗栗縣公庫專戶存款支票1紙（原告為受款人，金額9
25 9,368元）予原告，然原告因本件訴訟進行中尚未兌現，
26 是被告自應給付上開薪資予原告。

- 27 3.另依軍公教人員年終工作獎金發給注意事項第3條第3項規
28 定，原告得依其實際在職月數之比例請領年終工作獎金，
29 原告之在職期間為111年8月5日起至112年7月31日止，如
30 原告自112年3月15日至112年7月31日止之聘僱關係確認存
31 在，原告得請領1.5個月之年終工作獎金計63,216元（計

算式： $42,144 \times 1.5 = 63,216$ ）；退步言之，原告亦至少得請領自111年8月5日至112年3月14日止共計9個月之年終工作獎金47,412元（計算式： $42,144 \times 1.5 \times (9/12) = 47412$ ）。

4. 綜上，原告共計得請求被告給付463,584元（計算式： $189,648 + 210,720 + 63,216 = 463,584$ ）。

5. 又武榮國小原每月固定提撥2,634元至原告之勞工退休金個人專戶，惟112年3月竟僅提撥1,844元，112年4月至112年7月間（共計4個月）均未再提撥，有原告勞工退休金個人專戶明細資料可憑。是南湖國小應再提繳12,380元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶（計算式： $1,844 + 2,634 \times 4 = 12,380$ ）等語。

(三) 聲明：

1. 確認原告與被告○○縣○○鄉南湖國民小學自民國（下同）112年3月15日起至112年7月31日止之教師聘任關係存在。

2. 被告○○縣○○鄉南湖國民小學應給付原告新臺幣（下同）463,584元，及自行政訴之聲明變更聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3. 被告○○縣○○鄉南湖國民小學應提繳12,380元，暨自行政變更訴之聲明暨準備(一)狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年息百分之五計算之利息，至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。

4. 被告苗栗縣政府112年3月3日府教特字第1120059681號函關於核准1年不得聘任為兼任、代課及代理教師部分及再申訴評議關於上開部分均應予撤銷。

三、南湖國小答辯及聲明：

(一) 本件適用性別平等工作法，並依代理教師聘任辦法處理：

1. 武榮國小停辦後，所屬教職員工之人事相關業務，依被告苗栗縣政府112年8月25日府教國字第1120194061號函，由南湖國小代管。

01 2.學校老師相互間發生性騷擾事件時，不適用性別平等教育
02 法，應適用性別平等工作法，但關於應踐行之申訴調查程
03 序，由該校之性平會依防治準則處理性騷擾申訴事宜，防
04 治準則第7條第3項定有明文。學校性平會處理調查申請或
05 檢舉時，得成立調查小組，而性騷擾行為經調查屬實，行
06 為人為代理教師時，學校應適用代理教師聘任辦法為適當
07 之懲戒或處理。

08 (二)原告系爭行為1、2構成性騷擾行為：

09 1.系爭行為1係原告於111年9月14日在武榮國小研習室參加
10 該校辦理之活化教學課程自主研習會議時，在座位上對著
11 正在介紹課程之丁師做出帶有性暗示、性歧視之比中指動
12 作，造成丁師身心不適，必須就診服用藥物，否則身心無
13 法穩定。甚至在會議中場走出研習室時，在走廊上對著研
14 習室內之丁師、甲師、丙師繼續做出數次帶有性暗示、性
15 歧視之比中指動作，有教師訪談紀錄表可參。是系爭行為
16 1符合性別平等工作法第12條第1項第1款所稱以具有性意
17 味或性別歧視之行為，對在場女性教師造成敵意性、冒犯
18 性之工作環境，致侵犯或干擾女性教師人格尊嚴、影響其
19 工作表現之規定，經調查小組調查屬實，並由武榮國小性
20 平會作成決議同意，原告主張違反對其有利不利一併注
21 意、比例原則乙節，應非可採。

22 2.原告接受黃校長之修正內容，在武榮國小LINE群組公開貼
23 出道歉文，足證原告確實有系爭行為1無疑，此亦經性平
24 會認定屬違反性別平等工作法之性騷擾行為。原告稱該道
25 歉文導致武榮國小同仁之誤會，後續調查程序竟以之為事
26 實基礎，而無任何進一步之調查、釐清等語，純屬推諉責
27 任之說詞。

28 3.防治準則第11條第1項規定僅為訓示規定，若逾2個月結
29 案，並非結案無效，不影響效力，此可由台北高等行政法
30 院109年度訴字第218號判決、臺灣嘉義地方法院113年度
31 訴字第84號民事判決意旨，就修正前性別平等教育法第31

條第1項規定所為之闡述即明。又112年3月13日函之主旨欄已明確記載：「有關台端性騷擾之行為，經本校性平會認定予以終止聘約一案」等語，再申訴決定之事實欄亦已明確敘述原告之性騷擾行為，原告主張被告違反明確性原則，純屬空穴來風。

4.補充原告性騷擾行為如下：(1)原告多次於下課時間不請自來，到乙師之教室找乙師藉故聊天，造成乙師心理覺得很不舒服。(2)原告用學校內線電話撥打給乙師，邀約乙師一起吃午餐，造成乙師困擾。(3)原告藉詞逗留在乙師教室看乙師上課。(4)原告會突然在甲師耳後，很靠近的說話，當甲師轉頭時，原告就在很貼近之位置，讓甲師感到很害怕。(5)原告明知丁師為已婚之人，仍對丁師稱：妳就像我的賢內助一樣等語，造成丁師很不舒服、噁心的感覺。原告上開行為，業據甲師、乙師、丁師於調查小組訪談時陳述歷歷，有系爭調查報告可佐。

(三)原告自111年11月14日（暫時停聘處分）起至112年3月12日止（終止聘約之前1日）之薪資及相關獎金共99,368元，原告已全數受領完畢：

1.武榮國小112年3月13日函經原告於112年3月15日簽收，終止聘約自受領送達之翌日即000年0月00日生效，故被告補發原告暫時停聘期間之薪資亦算至112年3月15日為止。其中111年11月薪資已由武榮國小發給。

2.而暫時停聘處分期間之薪資，即111年12月1日至112年2月28日共3個月薪資，依原告本俸每月21,920元計算，共65,760元。112年3月1日至112年3月15日共15日，依同標準計算，共10,606元，合計共76,366元

3.又原告111年度年終獎金及各支給項目實際發給情形按月份比例計算如下：(1)111年度年終獎金（8至12月共5個月）， $21,920 \times 1.5 \times (5/12) = 13,700$ 元。(2)學費研究費（8至11月共4個月）， $17,224 \times 1.5 \times (4/12) = 8,612$ 元。(3)主

管加給（8月共1個月）， $5,520 \times 1.5 \times (1/12) = 690$ 元。(4)
以上3項合計共23,002元。

4.上述2、3之金額共99,368元，業經被告以113年7月1日南小人字第1130002260號函併同薪資支票，以雙掛號方式寄給原告，經原告於113年7月2日收領完畢，惟原告未將領據寄返被告人事室。

5.112年度年終獎金，因原告於112年12月未在被告學校任職，故被告不予發放。

(四)原告自112年3月13日（終止聘約）起至112年7月1日（系爭聘書所載聘期終了之日）止之試算薪資如下：

1.原告係擔任代理教師，依教師法第47條第2項規定，其聘用關係應適用高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法（下稱代理教師聘任辦法），而關於代理教師之聘期，代理教師聘任辦法第5條之2已有規定。系爭聘約第15條關於教師聘期之規定，係源自教師法第10條第2項規定，僅適用於正式教師，不適用於代理教師。系爭聘書經苗栗縣政府以111年8月18日府教務字第1110158190號函核備，則原告之聘期即係系爭聘書所載之111年8月5日起至112年7月1日止並無疑義。

2.據此，縱認學校終止聘約有違法，關於原告應能取得之薪資，其中112年3月16日至112年3月31日共16日，依原告本薪21,920元計算，共11,314元。112年4月1日至112年6月30日共3個月，依同一標準計算，共65,760元。112年7月1日共1日，為707元。合計共77,781元。

(五)聲明：原告之訴駁回。

四、被告苗栗縣政府答辯及聲明：

(一)系爭函文依最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議意旨，係學校報主管教育行政機關核准之法定生效要件，非行政處分本身，原告不得提起行政訴訟甚明。至於原告主張憲法法庭111年度憲判字第11號判決已變更上開實務見解乙節，然該判決係針對再申訴決議不得循序提起行政訴訟部

01 分，牴觸憲法第11條保障學術自由及第16條保障訴訟權做成
02 結論，非肯認原告對行政處分之生效要件得提起行政訴訟，
03 原告應有誤會。

04 (二)退步言之，本件歷程乃112年1月5日：武榮國小接獲4名教師
05 提出原告性騷擾，並填具申請調查書。112年1月7日：武榮
06 國小召開性平會決議受理，後續依「各級學校非屬性別平等
07 教育法所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」辦理，委由
08 學校性平會調查，並組成調查小組。112年1月12日：調查小
09 組訪談原告及4名教師。112年1月31日：調查小組完成調查
10 報告。112年2月8日：武榮國小召開性平會並決議依調查報
11 告處理建議，原告性騷擾成立，終止聘約且一年不得聘認為
12 任、代課及代理教師。另依據代理教師聘任辦法第7條第2項
13 規定，代理教師聘期在3個月以上，有前項第1款或第2款規
14 定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管
15 機關核准後，予以終止聘約。112年2月13日：武榮國小函報
16 前項相關資料至被告苗栗縣政府。112年3月3日：被告苗栗
17 縣政府以系爭函文函復應予照准。綜上，前揭調查程序皆符
18 合相關法令，經學校性平會及依法組成之調查小組確認有性
19 騷擾或性霸凌行為，認定涉有代理教師聘任辦法第7條第1項
20 第1款規定之情事，有終止聘約之必要，爰依規函報被告苗
21 栗縣政府核准後解除（本院按應是終止）與原告契約且1年
22 不得聘任為兼任、代課及代理教師，並無違法之處。

23 (三)聲明：原告之訴駁回。

24 五、本院判斷：

25 (一)前提事實：

26 如事實概要所載之事實，有卷附系爭聘書（見本院卷第45
27 頁）、第2次性平會會議記錄（見再申訴限閱卷第129頁）、
28 系爭調查報告（見再申訴限閱卷第149頁至第167頁）、第3
29 次性平會會議記錄（見再申訴限閱卷第131頁至第133頁）、
30 原處分（見本院卷第411頁至第412頁）、武榮國小112年3月
31 13日函（見本院卷第31頁至第32頁）、113年1月25日函（見

01 本院卷第33頁）、申訴決定（見本院卷第79頁至第83頁）、
02 再申訴決定（見本院卷第35頁至第43頁）等件可稽，堪認屬
03 實。

04 (二)教師法第47條第2項規定：「兼任、代課及代理教師之權
05 利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行與其通
06 報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中央主管
07 機關定之。」依據教師法第47條第2項規定授權訂定之代理
08 教師聘任辦法第7條第1項、第2項規定：「（第1項）兼任、
09 代課及代理教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘
10 約，且應議決1年至4年不得聘任為兼任、代課及代理教師：
11 一、經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會
12 調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止聘約之必要。二、
13 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法
14 第25條或第27條規定處罰，經學校性別平等教育委員會或依
15 法令組成之相關委員會確認，有終止聘約之必要。三、體罰
16 或霸凌學生，造成其身心侵害，有終止聘約之必要。四、經
17 各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規
18 定處罰，並經教師評審委員會確認，有終止聘約之必要。
19 五、行為違反相關法規，經學校查證屬實，有終止聘約之必
20 要。（第2項）兼任、代課及代理教師聘期在3個月以上，有
21 前項第1款或第2款規定情形之一者，免經教師評審委員會審
22 議，由學校逕報主管機關核准後，予以終止聘約。」

23 (三)行為時性別工作平等法（下稱性工法，112年8月16日修正施
24 行為新名稱：性別平等工作法）第12條第1項第1款規定：
25 「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執
26 行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞
27 或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致
28 侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
29 ……」

30 (四)按行為時性工法第13條規定：「（第1項）雇主應防治性騷
31 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。（第2項）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3項）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。」（該條於112年8月16日修正，修正後之第1項、第6項規定：「（第1項）雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。（第6項）雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。」）另依行為時性工法第13條第3項規定所訂定之性騷擾防治措施準則第7條規定：「（第1項）雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。（第2項）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。（第3項）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。」

(五)又性別平等教育法（下稱性平法）第6條規定：「學校應設性別平等教育委員會」。112年8月16日修正前性平法第9條規定：「（第1項）學校之性別平等教育委員會，置委員5人至21人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數1/2以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。（第2項）前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。」另112年8月16日修正前性平法第30條第1項至第3項（按於112年8月16日修正，該次修正並為條次變更為第33條）規定：「（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

01 事由外，應於3日內交由所設之性別平等教育委員會調查處
02 理。（第2項）學校或主管機關之性別平等教育委員會處理
03 前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成
04 員得一部或全部外聘。本法於中華民國107年12月30日修正
05 生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報
06 告均為合法。（第3項）調查小組成員應具性別平等意識，
07 女性成員不得少於成員總數1/2，且其成員中具性侵害、性
08 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
09 占成員總數1/3以上，於主管機關應占成員總數1/2以上；事
10 件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代
11 表。」

12 (六)依性工法第13條第6項規定訂定之工作場所性騷擾防治措施
13 準則第15條第1項規定：「參與性騷擾申訴事件之處理、調
14 查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、
15 被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻
16 親或家長、家屬關係者，應自行迴避。」（按該條規定係11
17 3年1月17日新增）。

18 (七)經查：

19 1.查原告係武榮國小前於111年8月24日所聘任之代理教師，
20 聘約期間自111年8月5日起至112年7月1日止乙節，有系爭
21 聘書在卷可參（見本院卷第45頁）。是原告聘期在3個月
22 以上，則依前開代理教師聘任辦法第7條第2項之規定，經
23 學校性別平等教育委員會調查確認有性騷擾行為，有終止
24 聘約之必要者，免經教師評審委員會審議，即由學校逕報
25 主管機關核准後，予以終止聘約。

26 2.次查，武榮國小設立性別平等教育委員會，委員共計13
27 人，其中女性成員占委員總數1/2以上。本件原告因經申
28 訴有系爭行為，經武榮國小於112年1月7日召開111學年度
29 第1學期第2次性別平等教育委員會會議決議成立調查小組
30 進行調查，該調查小組成員共3人，其中2名成員為女性，
31 其中1名成員為教育部校園性侵害或性騷擾事件調查專業

人才庫人員。嗣調查小組即於112年1月31日作成系爭調查報告，認定原告性騷擾行為成立，且情節重大。後經武榮國小第3次性別平等委員會112年2月8日會議決議同意調查報告所建議作成之系爭措施（委員應出席13名、請假2名、實際出席11人、迴避委員6名、實際投票委員5名，投票結果：5名委員一致同意調查報告所建議作成之系爭措施）乙節，有武榮國小性別平等教育委員會名單及職務分配表、111學年度第1學期第2次性平會決議紀錄、系爭調查報告、調查小組名冊、武榮國小111學年度性別平等教育委員會第3次會議在卷可參（見原處分卷），成員組成與程序上與前開112年8月16日修正前之性平法第9條、第30條規定並無不符。

3. 參以證人陳○○（為武榮國小112年2月8日111學年度性別平等教育委員會第3次會議之紀錄人員）於本院言詞辯論時證稱：「（本次會議出席之性別平等教育委員有哪些人？〈提示武榮國小111學年度性別平等教育委員會第3次會議簽到單〉基本上就是簽到單上有簽名的人就是當天有出席的人。」、「（出席簽到的不一定是委員？）基本上就是委員，有些是因為跟這個事件有相關，所以就迴避。」、「（當時證人在會議紀錄記載『決議：(一)本校性別平等委員會委員應出席13位，實際出席11位，2位請假，迴避委員6位，實際投票委員5位』，請問當天請假、迴避及實際出席的委員各為何人？）請假的委員是李超屏老師、魏稜諭老師。迴避委員6位是賴○○、謝○○、黃○○、黃○○、護理師劉○○及我本人。實際出席的為藍曉萍校長、外聘委員邱智賢老師、外聘委員余海青校長、當時的總務主任張奕國、家長代表張瑞洋。當時是採不記名投票，同意5票，不同意0票。」等語（見本院卷第425至426頁），本件兩造對於證人陳○○上開證述內容則表示無意見等語（見本院卷第427頁），是足認本件系爭事

01 件之申訴人本人，於武榮國小111學年度性別平等教育委
02 員會第3次會議均已合法迴避。

03 4.是以，參照前開規定及說明，本件武榮國小性別平等教育
04 委員會及調查小組之成員組成與決議程序均屬合法。

05 (八)原告之系爭行為1及系爭行為2(4)、(5)部分，均成立行為時性
06 工法第12條第1項第1款所規定之性騷擾行為：

07 1.按行為時性工法第12條第2項規定：「（第2項）前項性騷
08 擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當
09 事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體
10 事實為之。」性工法第35條則規定：「法院及主管機關對
11 差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查
12 報告、評議或處分。」

13 2.系爭行為1部分：

14 (1)按比中指之手勢，於社會觀念上具有性暗示或模仿陽具
15 之含義。是於特定環境或情境中，對他人比中指之手
16 勢，同時伴有針對性別特徵進行嘲諷或性別歧視之意
17 涵，且導致被害人感受遭冒犯，人格尊嚴受損者，應認
18 定符合性工法第12條第1項第1款所規定之性騷擾行為。

19 (2)查原告確實有如附表編號1所載之時地，對甲師、丙師
20 及丁師為比中指之行為乙節，業據甲師、丙師及丁師分
21 別於調查訪談時陳述略如下（見本院卷第383至395頁、
22 第465至482頁之系爭調查報告訪談摘要及調查訪談紀錄
23 表）：

24 ①甲師之陳述：

25 問：請謝老師回想一下在111年9月14日禮拜三下午一
26 點半的時候，學校有辦理校內的研習活動，那可不可
27 以請老師描述一下那個經過。

28 答：當天下午一點半是校內自主活化教學的一個研
29 習，那在這個當中，蔣老師（按即原告）是坐在我後
30 方，就是靠近門這邊這個位置，那當時我也是很專注
31 在聽何○○主任在說明，就是課程內容，一些課程相

01 關的幾節課的內容，這當中我有看向大家，我有看見
02 蔣老師他的坐姿不是很正經的樣子，那他兩手會撐在
03 椅背這個樣子，整個樣子就是不是很好看，讓人感覺
04 不舒服，那當中我又回頭往前看何○○主任介紹課程
05 內容之後，那中場休息的時候呢！那個蔣老師他就跟
06 另外兩位老師一起走在走廊，那邊在走，然後呢！我
07 們在教師研究室裡面，那就有老師在說你看你看，他
08 又再比中指，然後呢！我就想說怎麼可能，然後我頭
09 就轉到走廊那邊看，他真的在比中指，而且是很多次
10 一直往回頭往我們教師研究室比，就是一直比，然後
11 手一直舉，兩邊兩隻手，那我就覺得很不可思議，然
12 後想說校園內老師怎麼會做出這種動作，那我就感覺
13 到很不舒服，然後又感覺有性意味，有那種男性生殖
14 器官的那種聯想，就覺得很噁心，對，以上就是感覺
15 這樣。

16 問：好，所以蔣老師就是確實是有比中指這件事情？

17 答：有，我親眼看到。

18 問：那他有對你比中指或其他老師比中指嗎？

19 答：我是剛開始，我是背對他，那他中場休息的時
20 候，在教師研究室，他已經走出去了，那他們就議論
21 紛紛說他其實在研習當中就比了，那兩隻手就輪流在
22 比，那我是背向他的。對。

23 問：所以在這個研習的地方。

24 答：就在這裡。我是坐在這裡，對，因為我是看這邊

25 問：是、是、是。

26 答：然後中場休息的時候，他們說：「你看、你看，
27 他又再比了」，所以我就認真看他，他真的就是在
28 比，然後比很多次。對。

29 問：好，所以他比中指給你的感覺是？

30 答：我覺得很錯愕，然後有點嚇到，怎麼會這樣子，
31 讓我感覺很不舒服，確實真的不舒服，就覺得很不受

到重視跟侵犯到這種感覺，然後就覺得蠻噁心的。

②丙師之陳述：

問：賴老師的一個申訴書中也有提到，就是有關於111年9月14日星期三下午一點三十分有在貴校校內辦理研習嘛，那可不可以請老師就是描述一下事情的經過。

答：嗯，好，就是當時我們進行一個校內的增能研習關於活化課程的，那當時我是坐在就是護理師現在的這個位置，那位老師是坐在這邊，就是我的斜對角的位置，當時就是在會議快要結束的時候，就是一個偶然的抬頭，就發現那位老師就是對著空氣，就是對著空氣中，然後就是這樣，這個的方向比出不雅的手勢，而且應該有持續至少10秒鐘以上，就是一直在空氣中揮來揮去的，對，然後發現當下其實蠻震驚的，也有馬上跟當時的主任反應，對，然後結果會議結束之後呢，他走出就是從這個門出去之後還是在走廊上，還就是持續對著會議室裡面比出相同的姿勢，對。

問：所以可以跟老師確認一下說，就是蔣老師確實有比中指的一個情形。

答：對。

問：其實有在這個教室，就這間教室教師研究室裡面有比。

答：有。

問：然後在外面也有比。

答：有。

.....

問：那位老師比中指給你的感覺是？

答：就是非常的不舒服，因為那個手勢是帶有性暗示，所以會讓我覺得非常的不舒服，那之後就是也會對我有一些心理的影響，就是像我，因為我有上他們

01 班的課，所以我不敢在，就是我不敢在他們的教室上
02 課，就是我會避免盡量私下跟他接觸，對，就是因為
03 會害怕，對啊，就是所以我都不會在他們課堂，因為
04 有時候，一般來說就是，假設科任老師在課堂當中上
05 課，那級任老師可能就會到辦公室去辦公或是其他地
06 方，但他就是幾乎我上課時候，他都是也都是留在教
07 室，對，就是會讓我有造成心理壓力，對。

08 ③丁師之陳述：

09 問：請老師回想一下？在111年9月14日星期三下午1
10 點30分的時候，有在學校辦理校內的研習，可不可以
11 請講述一下事情的經過？

12 答：好，那我從當時的狀況，因為我那時候時任教導
13 主任，那由我去辦理自主研習，那自主研習的時候，
14 就是由我坐在現在，目前教導主任○○老師坐的位置
15 上，那，跟大家報告喔，我們有關於，我們的後面課
16 程的規劃就是我們禮拜三下午跟武○農場的課程規
17 劃，那旁邊坐的是右手邊坐的是校長，時任這個黃○
18 ○校長，然後左邊坐的是，賴○○老師賴○○組長。
19 那基本上大家都在，然後就是我開始在講述的時候
20 呢。這時候蔣，蔣先生呢！蔣○○先生，他就一直對
21 著我比中指，那我也，我其實一開始沒有仔細看，因
22 為我在講報告，講報告的時候，其實不會仔細下面，
23 因為我會仔細看著我的螢幕，那我會發現，他真的在
24 我前面，然後加上○○老師有提醒我說，ㄟ，他在幹
25 麻，然後我才看到，然後我覺得很不舒服，因為，第
26 一，我在講述報告，如果你不同意，那你應該舉手，
27 而不是比中指的對待我，那再來第二件事情比中指這
28 件事情可能別人會覺得說，他只是一個欺負你吧？可
29 是他連續比了，因為我們從我們整個講完差不多到四
30 十五分了，已經四十四、四十五分了，所以他對著我
31 比四十分鐘以上，那我就覺得更不舒服了，我覺得這

01 是一種，不只欺負，甚至我覺得有性暗示。我為什麼
02 會這樣子說呢？可能就是要提到前期的狀況了，那時
03 候我是當學務組長，剛進來八月，當學務組長，那學
04 校的狀況呢！沒有很理想，在八月十五號我們返校日
05 的第一次之前哦，我就找了那時候我的教務組長，跟
06 那時候蔣先生是當主任的時候，就找他們過來討論
07 說，那返校日是怎麼處理？那他結束之後對我講了一
08 句話，我更不舒服了，因為學校的每一個同仁老師都
09 知道我的先生在武○國小擔任二年級班導師，他們都
10 很清楚也知道，甚至知道我已經結婚了，他卻對我說
11 出喔，就像我的賢內助一樣，我覺得很不舒服，因為
12 每一個人都知道我結婚了，怎麼會有講出這種噁心的
13 話？那所以加上這樣子，我更覺得不舒服了，那，大
14 概的那一天狀況是這樣子，然後出去之後我想說我要
15 忍下來，因為畢竟當主任要有主任的格調，不能就是
16 這樣子，不能在當場發火，可是誰知道他出去外面到
17 走廊，還繼續對著我們比中指，甚至轉頭過來，就是
18 要我看到，要主任、要組長、要校長、要全體同仁都
19 看到他比中指。對，我大概狀況是這樣子。

20 問：是，所以跟主任確認一下，所以他是有意在這間教
21 師研習室有比中指？

22 答：對。

23 問：然後在走廊那裡也有比中指。

24 答：對。

25

26 問：好，對著你比。那他這樣子的一個行為，對於你
27 在日後工作上啊，或生活上覺得有什麼樣的一個影
28 響？

29 答：其實他這樣子之後，第一，當然是挑戰主任的權
30 位，我們當然就是不希望有這種詞，但是，畢竟老師
31 們都歸於教導主任下面，那你要去管理他們，應該

01 說，不要說管理啊，怎麼告訴他們課程的狀況，或者
02 是說一些行政指示，那這些都很不好處理，因為他一
03 個人影響到全部的人了，因為他們就有樣學樣就好
04 了。第一，是當主任的狀況，第二，因為他這樣子，
05 其實我心裡很不舒服，可是我沒有辦法告訴別人，導
06 致我必須去大○看了身心科。

07 問：所以老師有去…

08 答：我去大○看身心科。甚至還有去複診，到現在都
09 還在吃藥。我曾經一想到這個東西我覺得很噁心，我
10 沒辦法接受。五十多歲的人對我這樣子，我爸爸媽媽
11 不會對我這樣子，一個外面的人對我這樣子。我不知
12 道老師，委員可不可以理解這個狀況，就是很噁心，
13 就是你打從心裡覺得很想吐，然後就沒辦法好好上
14 班，導致我十月基本上是在請假的。我沒辦法好好上
15 班，……

16 (3)依前開甲師、丙師及丁師之訪談內容，其等均陳述原告
17 有對其等比中指之行為，衡以甲師、丙師及丁師與原告
18 僅為同校教師之關係，應無誣陷原告之必要或動機，且
19 其等關於原告此部分行為之陳述情節大致相符，是堪認
20 甲師、丙師及丁師上開所述應為可信。佐以原告於武榮
21 國小LINE群組所傳送之簡訊（見本院卷第235頁）內容
22 為：「各位老師好：在此向大家請求原諒，因週三下午
23 活化課程研習，本人情緒因失控，致有比中指之情形，
24 在此深感抱歉，得罪之處，懇請包涵。基本上是本人情
25 緒控管不好，並不是要針對你們，希望你們能給我一次
26 機會，本人在此向大家說聲12萬分的對不起，之後一定
27 不會再犯，如果再犯，就接受離職之懲處，絕無怨言。
28 最後，再說一聲對不起，謝謝大家的包容！」原告於該
29 簡訊內容中業已自承有對其他老師為比中指之客觀行
30 為。雖原告訴訟代理人於本院準備程序時主張：LINE對
31 話紀錄，是因為當時原告有傳給黃校長如甲證13的道歉

01 聲明，後經黃校長將內容改成有比中指的版本，才上傳
02 到老師的群組，原告是迫於無奈和壓力才將該內容傳至
03 群組，實際上並沒有比中指的行為。原告是先將甲證13
04 右上方的對話內容傳給黃校長，經黃校長修改成左下方
05 的版本後才傳到群組，原告一開始的版本是寫如果有不
06 好的地方，所以實際上原告並沒有比中指，可能是角度
07 造成誤會……原告是先傳給黃校長看內容可不可以，經
08 黃校長要求將訊息內容修改如甲證13左下方的內容，再
09 由原告自己將修改後的內容傳到群組等語（見本院卷第5
10 03至504頁），然查：原告訴訟代理人上述所稱「原告一
11 開始的版本」之LINE訊息內容為「各位老師好：在此聲
12 明，因週三下午活化課程研習，因為本人心情上有點不
13 太好，不是針（誤載為曾）對你們。基本上是有點事情
14 的干擾，並不是你們的事情，在此如果有不好的地方
15 （動作），請多包涵，本人在此向大家說聲12萬分的對
16 不起，一定不會再犯。最後，再（誤載為在）說一聲對
17 不起，謝謝大家！」（見本院卷第97頁），於該訊息內
18 容中，原告亦提及其「有不好的地方（動作）」，若原
19 告並無比中指之客觀行為，其何以如此陳述？況且，原
20 告身為教師，對於如其本人對其他教師有為比中指之行
21 為，可能被認定有性騷擾之情事，結果將影響其教師成
22 績或教師資格乙節當有所認識，若原告確無比中指之行
23 為，豈有可能僅因校長之要求，即將LINE訊息修改為有
24 比中指之行為此等對己不利之內容，並進而上傳至教師
25 群組中？是原告訴訟代理人此部分主張，顯然悖於常
26 情，不足採信。

27 (4)綜上所述，原告確有如附表編號1所載對甲師、丙師及
28 丁師為比中指之行為等節，堪予認定。承上所述，綜合
29 甲師、丙師及丁師前開所述，原告係在學校進行活化教
30 學課程期間，於教師研究室內及走廊上朝3名女性教師
31 之方向多次比中指；又甲師陳述感覺有性意味，覺得噁

01 心、不舒服、被侵犯，丙師陳述感覺非常不舒服，認為
02 原告的動作帶有性意味，心裡感覺害怕，丁師則陳述感
03 覺有性暗示，覺得很噁心，甚至去看身心科等語，是
04 以，原告系爭行為1，顯然係具有針對性別特徵進行嘲
05 諷或性別歧視之意涵，且因此導致甲師、丙師及丁師感
06 受遭冒犯及人格尊嚴受損，應認定符合性工法第12條第
07 1項第1款所規定之性騷擾行為無訛。

08 3.系爭行為2(4)、(5)部分：

09 (1)原告確有如附表編號5、6所載分別對甲師、丁師為系爭
10 行為2(4)、(5)之行為等情，業據甲師、丁師於調查訪談
11 時陳述略如下（見本院卷第383至395頁、第465至482頁
12 之系爭調查報告訪談摘要及調查訪談紀錄表）：

13 ①甲師之陳述：

14 問：是，所以在學校裡面蔣老師除了會找貴校的英語
15 老師，還有再找其他的女性的教師嗎？

16 答：應該是說我自己本身也有被他受到一些不舒服的
17 感覺。就是我們在工作當中，會突然走到辦公室，剛
18 開學的時候他會突然在你耳後，突然講話很靠近，當
19 你轉頭，他就在這裡，然後就覺得怎麼會那麼近，然
20 後讓我感覺到很害怕……

21 ②丁師陳述略以：……剛進來八月，當學務組長，那學
22 校的狀況呢！沒有很理想，在八月十五號我們返校日
23 的第一次之前哦，我就找了那時候我的教務組長，跟
24 那時候蔣先生是當主任的時候，就找他們過來討論
25 說，那返校日是怎麼處理？那他結束之後對我講了一
26 句話，我更不舒服了，因為學校的每一個同仁老師都
27 知道我的先生在武○國小擔任二年級班導師，他們都
28 很清楚也知道，甚至知道我已經結婚了，他卻對我說
29 出喔，就像我的賢內助一樣，我覺得很不舒服，因為
30 每一個人都知道我結婚了，怎麼會有講出這種噁心的
31 話？……。

01 (2)衡以甲師及丁師與原告僅為同校教師關係，且甲師、丁
02 師上開所述情節，對於其個人而言尚非名譽之事，其等
03 應無編造故事誣陷原告之動機或必要，是甲師及丁師上
04 開訪談所述內容堪認應可採信。故原告有如附表編號2
05 (4)、(5)所載分別對甲師、丁師為系爭行為2(4)、(5)之客
06 觀行為，亦可認定。再衡諸一般社會觀念，男生貼近女
07 生耳後說話，客觀上可認定屬彼此間之親密之行為；而
08 賢內助之詞，係用以稱讚賢惠且能妥善打理家務、給予
09 丈夫支持的妻子，即係指在家庭中能協助丈夫，使家庭
10 和睦、事務井然有序的妻子。然本件原告與甲師及丁師
11 僅為同校教師關係，原告分別對甲師、丁師為貼近耳後
12 講話及稱呼為賢內助之行為，顯然逾越一般同校教師間
13 之往來或交談之正常範圍，且此等行為均帶有性或性別
14 歧視之意味；復依甲師及丁師上開所述，原告此部分行
15 為，亦確實造成甲師及丁師感受害怕、不舒服之被冒犯
16 感受，當已侵害甲師、丁師之人格尊嚴。是原告之系爭
17 行為2(4)、(5)部分，亦成立性工法第12條第1項第1款所
18 規定之性騷擾行為甚明。

19 (九)至系爭行為2(1)至(3)部分：

20 1.乙師雖於調查訪談時陳述略以：「……那我就要把三年
21 級的小朋友帶上來教室上課，然後結果我就是要把他們帶
22 上來，他們就是走在前面，就很開心蹦蹦跳跳，結果他們
23 一進教室就說：『老師好！』，我想說他們是開玩笑還是
24 幹麻，因為我明明在後面，後來我走進去才發現蔣老師在
25 裡面，對，我就覺得有點不開心，因為我覺得那算是我自
26 己的空間，如果你要用可以，但是你要先問過我，對，所
27 以那次我就有點不開心，他就說他可以在這邊嗎？然後我
28 就說，可是我要上課，他就說，他坐在後面做他自己的事
29 就好，我就說不太方便，然後他才就離開，不然有時候他
30 來找我，就是自己來教室找我聊天，我會跟他說我有事情
31 要忙，可是他就會說沒關係，沒關係我就坐在這邊，他就

01 會自己拉一張椅子坐在我旁邊滑他自己的手機……」等語
02 （見本院卷第397至399頁）。

03 2.丙師陳述略以：「……就是他（按即原告）會一直撥打內
04 線電話給那位英文老師（按即乙師），對，然後詢問她一
05 些就是比較私人的問題，就是比如說她家住哪裡？就是或
06 是邀約她一起吃午餐等等……」等語（見本院卷第394
07 頁）。

08 3.另丁師則陳述略以：「……甚至有一次最誇張的是，英文
09 老師（按即乙師）在上課，孩子們進來嘛！進來之後蔣老
10 師、蔣先生（按即原告）一直不願意離開，甚至還跟英文
11 老師說我可以留在這裡看妳上課嗎？……」等語（見本院
12 卷第385頁）。

13 4.被告雖以原告與乙師僅為同校教師關係而言，其此部分所
14 為，亦非屬正常之往來交際行為，且實際上亦可能造成對
15 方不舒服之感受為由，認定原告此部分行為亦該當性騷擾
16 行為，然衡諸「聊天」、「撥打內線電話邀約吃午餐」或
17 「觀看上課」此等行為，均尚難以認定屬於性要求或具有
18 性意味或性別歧視之意涵，是皆無法評價成立性工法第12
19 條第1項第1款所規定之性騷擾行為。

20 (十)原告雖主張：武榮國小最早於111年9月14日即獲知悉系爭行
21 為1，遲至112年1月4日方召開第1次性平教育委員會，違反
22 性騷擾防治準則第11條第1項從速調查之規定云云，然：

23 1.按性平法第36條第1項規定：「學校或主管機關性別平等
24 教育委員會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查。必
25 要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並
26 應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。」行為時工作
27 場所性騷擾防治措施準則第11條則規定：「申訴應自提出
28 起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人。
29 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收
30 到書面通知次日起20日內，以書面提出申復。前項申訴案
31 經結案後，不得就同一事由再提出。」上揭措施準則第11

條規定之文義，係要求應於2個月內完成調查及處理之意，以呼應性別工作平等法課予雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之義務。

2.按行政程序法第51條第1至3項規定：「行政機關對於人民依法規之申請，除法規另有規定外，應按各事項類別，訂定處理期間公告之。未依前項規定訂定處理期間者，其處理期間為2個月。行政機關未能於前二項所定期間內處理終結者，得於原處理期間之限度內延長之，但以1次為限。」又行政機關對於人民依法規之申請，雖定有處理期間，惟如未明定逾期處理之法律效果者，該期間僅係督促行政機關不得怠於作為之訓示規定，不生違法效果（最高行政法院106年度判字第524號判決意旨參照）。故上揭措施準則第11條關於期間之規定，應認僅屬於規範機關或雇主內部處理事務之訓示規定，上開措施準則對於逾越自提起時2個月內結案，或再延長1個月內結案等期限規定，並未有任何罰則或其他法律效果之明文規定，可見應屬於訓示規定而非法定期間。故原告此部分主張並不可採。

□原告又主張：原告於調查程序中，就被申訴事由之認知僅侷限系爭行為1，對於系爭行為2毫不知情，112年3月13日函違反明確性原則云云，然：

1.依行政程序法第5條規定，行政行為的內容應明確。因此，同法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據，惟此等記載的主要目的，是為使處分相對人或利害關係人得以瞭解行政機關作成行政處分的法規根據、事實認定及裁量的斟酌等因素，以資判斷行政處分是否合法妥當，及對其提起行政救濟可以獲得救濟的機會，而非課予行政機關須將相關的法令、事實或採證認事的理由等等鉅細靡遺全部予以記載，始屬適法。所以書面行政處分所記載的事實、理由及其法令依據，如已足使人民瞭解其原因事實及其依據的法

01 令，即符合行政法上的明確性原則，以兼顧保障人民權益
02 及行政效益（最高行政法院112年度上字第443號判決意旨
03 參照）。

04 2.經查，本件112年3月13日函記載以：「主旨：有關台端性
05 騷擾之行為，經本校性別平等委員會認定予以終止聘約一
06 案，請查照。說明：一、依據苗栗縣政府112年3月3日府
07 教特字第1120059681號函辦理。二、查經本校性別平等教
08 育委員會調查認定，台端符合高級中等以下學校兼任代課
09 及代理教師聘任辦法第7條第1項第1款要件，予以終止聘
10 約且一年不得聘任為兼任、代課及代理教師，先予敘明。
11 三、次查各級學校非屬性別平等教育法所定性騷擾事件之
12 申訴及處理流程說明，『於2個月內（必要時得延長一個月）
13 將該決議以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇
14 主』，再予敘明。四、復查高級中等以下學校兼任代課及
15 代理教師聘任辦法第10條規定『兼任、代課及代理教師有
16 第六條第一項、第七條第一項及前條規定之情形者，學校
17 應辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理及利用；學校聘任
18 兼任、代課及代理教師前，應查詢其有無前條規定之情
19 形，已聘任者，應定期查詢；其通報、資訊之蒐集、查
20 詢、處理、利用及其他相關事項，準用不適任教育人員之
21 通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法之規定。』，特予敘
22 明。五、依據教師法第42條之規定略以：教師對學校或主
23 管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權
24 益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。
25 申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書
26 面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以
27 書面為之。」，是該函文除記載核予原告終止聘約且1年
28 不得聘任為兼任、代課及代理教師之事由外，並記載上開
29 決定之法令依據，並敘明救濟之方式等情。堪認該函文對
30 於上開事項均業已明白記載。核已足使原告瞭解其法令依
31 據、效果及如何救濟。況且，本件再申訴評議書事實欄業

已載明略以：「原申訴人（按即原告）係○○縣○○鄉武榮國民小學……前代理教師（聘期自111年8月5日至112年7月1日止），學校於111年9月14日知悉原申訴人疑似於111年9月14日活化教學課程自主研習會議對學校女性教師比中指數次，涉有性騷擾同事之情事（下稱系爭行為1）；復於111年10月24日接獲4件申請調查系爭行為1，及原申訴人性騷擾學校英語教師（下稱系爭行為2）之職場性騷擾申訴」等詞。是依上開說明，已符合行政法上的明確性原則，是原告此部分主張並無可採。

□是故，本件武榮國小性平會及調查小組之成員組成與決議程序均屬合法；系爭調查報告認定原告系爭行為1及系爭行為2(4)、(5)之性騷擾行為成立，經武榮國小第3次性平會會議決議同意系爭調查報告，予以原告終止聘約且1年不得聘任為兼任、代課及代理教師。嗣武榮國小報經苗栗縣政府以原處分核准，於法均無不合。又被告就系爭行為2(1)至(3)部分事實雖併認定成立性騷擾行為，為有不當，已如前述，然依代理教師聘任辦法第7條第1項之規定，代理教師經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止聘約之必要者，學校應予終止聘約，且應議決1年至4年不得聘任為兼任、代課及代理教師。茲審酌本件原告以系爭行為1及系爭行為2(4)、(5)等性騷擾行為，對多達3位同事，多次為性騷擾，已足以認定其情節非輕，並不因前揭系爭行為2(1)至(3)之行為不該當性騷擾行為要件而生影響；再依上開代理教師聘任辦法之規定，武榮國小就上開原告成立性騷擾行為部分，予以原告終止聘約且為1年不得聘任為兼任、代課及代理教師之決定，報經被告以原處分予以核准，核無違反比例原則之情事，於法自無不合。

□關於原告關於聲請調查證據部分（見本院卷第25至27頁）：

1. 查原告雖主張：(1)聲請調閱112年1月7日性平會成立調查小組調查過程中之原告及其他受訪者之調查訪談紀錄、調查報告及其他相關資料，乃主張係為使原告於訴訟中進行

充分之攻擊；(2)聲請調閱被告苗栗縣政府之原處分之相關審查資料，乃係主張依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第21條及第22條，被告苗栗縣政府就本件教師被告解聘之系爭原處分之核准具有實質審查權限，故為釐清相關認事用法，有函調之必要；(3)另聲請調閱武榮國小於111年10月24日及111年11月14日2次接獲職場性騷擾事件申訴書、校安通報資料及其相關教評會、性平會議等與本件調查、申訴、再申訴相關之資料，乃主張係為釐清本件原告遭申訴之事實及調查過程之相關資料；(4)並聲請訊問證人即系爭行為1發生時之武榮國小校長黃立雄、教師魏稜諭及教師李超屏、曾天佑等人，乃主張上開證人等人於系爭行為1發生時時任武榮國小之教職員並均全程參與研習會議，為釐清本件疑似被害人於調查過程中描述之真實性等語。

2.經核：

(1)就上開(1)之聲請調閱之資料部分，被告南湖國小之訴訟代理人業已提出系爭調查報告及根據之調查訪談紀錄表（遮掩版），經本院附卷並於言詞辯論時提示兩造，有系爭調查報告及根據之調查訪談紀錄表（遮掩版）在卷可參（見本院卷第383至403頁、第457至482頁、第527頁）。

(2)關於(2)之聲請調閱資料部分，依代理教師聘任辦法第7條第2項之規定，兼任、代課及代理教師聘期在3個月以上，有同條第1項第1款或第2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，予以終止聘約。本件原告係因經武榮國小性平會會議決以原告有性騷擾之行為，認原告有代理教師聘任辦法第7條第1項第1款規定之情形，予以原告終止聘約且1年不得聘任為兼任、代課及代理教師，是原告聲請調閱被告苗栗縣政府原處分之相關審查資料，乃係主張依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第21條及第

01 22條，被告苗栗縣政府就本件教師被告解聘之系爭原處
02 分之核准具有實質審查權限，故為釐清相關認事用法，
03 有函調之必要云云，顯有誤會，無調查之必要性。

04 (3)關於上開(3)之聲請調閱資料部分，依原告所述，此部分
05 係為釐清本件原告遭申訴之事實及調查過程，然本院業
06 已認定武榮國小性平會及調查小組之成員組成與決議程
07 序均屬合法，系爭調查報告認定原告系爭行為1及系爭
08 行為2(4)、(5)之性騷擾行為成立，經武榮國小第3次性平
09 會會議決議同意系爭調查報告，予以原告終止聘約且1
10 年不得聘任為兼任、代課及代理教師，嗣武榮國小報經
11 苗栗縣政府以原處分核准，於法均無不合等節，均如上
12 所述，是原告此部分調查證據之聲請亦無必要。

13 (4)另就上開(4)之聲請訊問證人部分，本院就系爭調查報告
14 認定原告系爭行為1及系爭行為2(4)、(5)之性騷擾行為成
15 立，相關之被害人即甲師、丙師、丁師等人之陳述應可
16 採信乙節，業據本院敘明理由如前，故原告聲請訊問證
17 人黃立雄、魏稜諭、李超屏、曾天佑等人，亦均無必
18 要。

19 六、關於原告合併請求財產上給付部分（即訴之聲明二、三部
20 分）：原告係主張依行政訴訟法第7條規定：「提起行政訴
21 訟，得於同一程序中，合併請求損害賠償或其他財產上給
22 付。」請求被告南湖國小須賠償原告薪資、年終獎金，並提
23 撥勞工退休金等語，因此部分財產上給付之請求係依附於原
24 告所提之確認及撤銷訴訟，前開確認及撤銷訴訟部分，既均
25 經本院認無理由而應駁回，已如前述，則依其所訴之事實，
26 則原告此部分合併請求損害賠償，於法即屬無據，不能准
27 許。

28 七、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。武榮國小予以原
29 告終止聘約且1年不得聘任為兼任、代課及代理教師，嗣經
30 報請被告苗栗縣政府以原處分核准，認事用法均無違誤。再
31 申訴評議決定關於維持原處分核准1年不得聘任為兼任、代

課及代理教師之措施，而撤銷申訴決定，經核亦無不合。原告訴請撤銷原處分，並求為判決如聲明所示，均為無理由，應予駁回。

八、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，自無逐一論述之必要。

九、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 115 年 1 月 28 日

審判長法官 蔡紹良

法官 林學晴

法官 陳怡君

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。

01

(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦政法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 115 年 1 月 28 日

03

書記官 許騰云

04

附表：

05

編號	行為
1	系爭行為1： 原告於111年9月14日，在武榮國小研習室參加該校辦理之活化教學課程自主研習會議時，在該研習室之座位上，及於研習室之走廊上多次對研習室內之甲師、丙師及丁師做出比中指之動作。
2	系爭行為2(1)： 原告多次於下課時間不請自來，到乙師之教室找乙師藉故聊天，造成乙師心理覺得很不舒服。
3	系爭行為2(2)： 原告用學校內線電話撥打給乙師，邀約乙師一起吃午餐，造成乙師困擾。
4	系爭行為2(3)：

	原告藉詞逗留在乙師教室看乙師上課。
5	系爭行為2(4)： 原告會突然在甲師耳後，很靠近的說話，當甲師轉頭時，原告就在很貼近之位置，讓甲師感到很害怕。
6	系爭行為2(5)： 原告明知丁師為已婚之人，仍對丁師稱：妳就像我的賢內助一樣等語，造成丁師很不舒服、噁心的感覺。