

調查報告

壹、案由：據悉，國立成功大學台灣文學研究所學會於舉發該校簡姓副教授涉校園性別事件後，疑遭系方「報復」，要求該學會修改章程、撤回提案且不承認其存在之事實等情，事涉學生人身安全、受教權及吹哨者保護，有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案緣於國立成功大學（下稱成大）台灣文學研究所（下稱台文所）學會於舉發該校簡姓副教授（下稱簡師）涉校園性別事件¹後，疑遭系方要求所學會修改章程、撤回提案且不承認其存在之事實等情，成大台灣文學系（下稱台文系）處理系務、涉校園性別事件疑涉報復及違失，爰立案調查。

案經卷析教育部函文及陳訴人陳訴資料²，並於民國（下同）113年2月19日函請相關證人到院作證，復於113年5月22日、29日及7月3日個別詢問本案相關人員，再於113年7月4日詢問教育部及成大等業務相關人員，茲據機關調查復及詢問前、後提供卷證等資料，已調查完畢，提出調查意見如下：

一、成大校安中心於112年6月9日接獲通報人檢舉簡師涉有對學生言語及肢體騷擾情事，經該校性別平等教育委員會調查後，於112年11月6日112學年度第3次會議作成調查報告，認定簡師性騷擾行為屬實。惟調查過程發現，早於96年間即有學生向系上教師反映簡師涉校園性別事件，但相關教師並未依性別平等教育法規

¹ 按最新修正公布之性別平等教育法，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件自113年3月8日起稱「校園性別事件」。

² 陳訴書及陳訴人基本資料附卷。

定通報、查處，致使後續多名學生受害，並經性別平等教育委員會認定相關教師違反通報義務、未盡輔導之責，顯有違失。

(一)依93年6月23日公布之性別平等教育法（下稱性平法）第21條規定：「學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，除依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」同法於102年12月11日修正公布之第21條規定：「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24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。」94年10月5日94學年第1次校務會議通過之成大校園性侵害及性騷擾防治辦法，第14條申訴程序：「(一) 校園性騷擾或性侵害事件之被害人或其法定代理人（下稱申請人）、檢舉人得以正式具名之書面資料或口頭方式，經由性別平等教育委員會之專用信箱、申訴專線或向行為人於行為發生時所屬之單位主管提出申訴。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。(二) 接獲申請或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於7日內移送其他有管轄權者。」101年5月24日修正發布之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第7條規定：「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。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。」

(二)本件簡師遭檢舉疑涉校園性別事件，成大校安中心於112年6月9日接獲通報人表示接獲信函檢舉「系上/某老師自2004年起迄2019年間曾對10餘名同學有言語及肢體騷擾情事」，成大性別平等教育委員會（下稱性平會）於112年6月13日召開會議決議同意受理並進行調查，迄至同年7月7日，共收到12件通報，8份申請調查書，因2名申請調查人不具校園教職員工生之身分，轉為關係人，故簡師校園性別事件共6件（申請調查案5件及檢舉案1件）合併調查。經性平會於112年11月6日112學年度第3次會議作成調查報告，認定簡師性騷擾行為屬實，建議依教師法第18條第1項規定予以簡師停聘3年之處置，後經系、院、校教師評審委員會（下稱教評會）審議通過在案，同意依教師法第18條第1項規定予以簡師停聘3年之處置，並於113年1月25日函報教育部。

(三)經查，成大簡師自100年起迄今，該校接獲2次檢舉疑似涉及校園性別事件，本次簡師涉校園性別事件，調查小組發現簡師慣用其教師身分接近學生，同時與多名學生曖昧、交往，認定成立性騷擾，而非單純違反專業倫理情形。再者，調查過程發現，96年間即有被害學生曾向系方求助，惟系上教師並未依性平法規定通報及查處，經成大性平會112學年度第3次性平會議決議另組調查小組釐清相關行政責任，並於113年6月19日112學年度第8次性平會議審議決議通過認定相關教師違反通報義務、未盡輔導之責，建議依成大教師聘約第4條第2項內容，處以

停權處分，其中1名教師因已退休，建議自費接受8小時性平教育，以提升性別平等意識。而本案相關教師於本院詢問時，亦坦承知悉簡師與學生有發生情感事件，卻稱因當事人不願申訴，因此僅止於告誡簡師不可再犯，未再進行通報及查處，有本院詢問筆錄在卷可證。顯見斯時成大性別平等及性騷擾防治之相關教育訓練與知能不足，以致相關教師未敏感察覺校園師生互動踰越界線，悖於教師之專業倫理，且未盡通報之責，致使多名學生持續受害，核有違失。

(四)教育部表示性平法及其相關法規尚未訂有「師生戀」相關定義，依112年8月16日修正公布之性平法第3條第3款第4目規定，違反與性或性別有關專業倫理行為內容，包括校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，以及校長或教職員工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。又為避免教師利用不對等之權勢關係，發展有違專業倫理之關係，相關規範如下：

- 1、歸屬校園性別事件範圍，倘經申請調查或檢舉，應交學校性平會調查處理，並依調查結果執行議處或相關處置。
- 2、依校園性別事件防治準則第8條第3項規定，校長或教職員工發現其與學生之關係有違反專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。
- 3、依性平法第42條規定，校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任。

(五)綜上，成大校安中心於112年6月9日接獲通報人檢舉簡師涉校園性平事件，經該校性別平等教育委員會調查後，於112年11月6日112學年度第3次會議作成調查報告，認定簡師性騷擾行為屬實。惟調查過程發現，早於96年間即有學生向系上教師反映簡師涉校園性別事件，但相關教師並未依性平法規定通報、查處，致使後續多名學生受害，並經性平會認定相關教師違反通報義務、未盡輔導之責，顯有違失。

二、成大簡師所涉校園性別事件，經學校性平會調查後，校教評會依教師法第18條第1項規定，作出停聘3年決議。教育部則函請學校重行釐清論明本案事實行為及態樣，並審酌情節是否達應予解聘且終身或1至4年不得聘任之程度，重新提出事實認定及懲處建議。因本案被害人多達5名，均為該師教授或曾教授之學生，被害時均為在學學生，調查結果均認定成立性騷擾，且多為違反專業倫理情形，調查小組就該師相關行為亦認定本案達情節重大，然性平會重新審認結果卻仍認定該師尚不符合「解聘之必要」要件，維持「停聘」3年決議，實與相關法令規範意旨有別，應檢討改進。教育部允宜檢討強化校園性平意識及教師專業倫理，避免類案再生。

(一)按性平法第29條規定：「學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：……二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決1年至4年

不得聘任、任用、進用或運用。(第1項)有前項第一款情事者，……；有前項第二款情事者，於該議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。」次按教師法第14條規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……五、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」第15條規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：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，有解聘之必要。」第18條規定：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」

(二)再按102年7月10日修正公布之教師法第14條修正草案說明，有關「行為不檢有損失師道，經有關機關查證屬實」者不得聘任之規定，禁止教師終身再任教職，未針對行為人有改正可能之情形，訂定再予聘任之合理相隔期間或條件，使已改正者有機會再任教職。另增列「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」者，不得聘任之規定，以符教育基本法、性平法等規定。經查108年6月5日修正公布之教師法第14條修正理由略以：一、原教師法規定解聘或不續聘之法律效果有三種，即終身不得聘任為教師、1年至4年不得聘任為教師及僅在原服

務學校不得聘任為教師。因上開三種法律效果及其構成要件、處理程序有異，為使規範明確，爰就不同法律效果之情形，分別於本條、第15條及第16條規範。又因原停聘規定不完整，致生實務執行之疑義，為更臻明確，分別於修正條文第18條、第21條及第22條規範。又第18條修正理由略以，為符合比例原則，教師行為違反法規，且違反教師專業倫理、學術倫理或損害教師職務之尊嚴，情節如非重大，予以解聘有過於嚴苛之虞者，宜有解聘以外之其他處理方式，爰於第一項明定其未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得考量其案件情節，經教評會審議通過後，予以終局停聘6個月至3年，以使教師於停聘期間自我反省。

(三)本件成大簡師自100年起迄今，該校接獲2次檢舉疑似涉及校園性別事件，本次簡師遭檢舉涉校園性別案件，調查小組發現簡師慣用其教師身分接近學生，同時與多名學生曖昧、交往，認定成立性騷擾，而非單純違反專業倫理情形，並經性平會於112年11月6日112學年度第3次會議作成調查報告，建議依教師法第18條第1項規定予以簡師停聘3年之處置，後經系、院、校教評會審議通過在案，同意依教師法第18條第1項規定予以簡師停聘3年之處置，並於113年1月25日函報教育部核准，已如前述。教育部於113年3月29日函請學校依該部112年9月26日臺教學(三)字第1122803970A號函規定³，就簡師停聘3年之決議重行釐清論明本案事實行為及態樣，並審酌情節是否達應予解聘且終身或1至4年不得聘任之程度，重新提出事實認定及懲處建議，然學校重新

³ 有關教師涉及性別事件是否情節重大之判斷基準。

認定及審議結果，仍維持簡師「停聘」3年決議。

(四)經查，102年7月10日修正公布之教師法第14條已增列「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」者，不得聘任之規定，目的係為符教育基本法、性平法等規定，且後續教師法再次修正後，有關教師解聘、停聘、不續聘及期間規範，已分別於第14條、第15條及第18條各有規範，以符合比例原則兼顧教師工作權益，足徵教師如因性騷擾或性霸凌行為且情節重大達解聘程度，已非全然不得再任教師，尚有教師法第15條規範1年至4年不得聘任為教師之規定。再者，112年8月16日修正性平三法，明文規範權勢性騷擾（因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾），係考量是類基於權勢或機會所為性騷擾行為，係立於被害人之信賴或依附關係，情節較為嚴重，應與一般性騷擾行為有所區別，且加重相關處罰。

(五)本件簡師校園性別事件被害人多達5名，為其教授或曾教授之學生，被害時均為在學學生，部分被害人於接受調查小組訪談時，仍悲憤落淚，且該師於訪談時仍飾詞否認有性騷擾情節，調查亦發現該師利用教師身分接近、混淆被害學生認知，並對被害學生為情感追求，分享隱私與情感經歷博取同情或鬆懈心防，繼而逐漸模糊師生界線分際，逐步試探被害學生情感與身體底線，手法如出一轍，被害學生於師生權力不對等、資訊不對等、人生閱歷與情感經驗亦不相當之情況下，對於簡師逾越師生分際、企圖發展情感關係之舉動，實難以妥為思考與因應，此觀被害人於多年後接受訪談仍悲憤落淚可證，顯

見簡師之行為，對學生身心健全發展、受教權益造成之傷害甚鉅，因此調查小組認定本件達情節重大程度，然卻以該師當時身心疾患，任校期間教學評比良好等情，認未達解聘程度，建議停聘3年，使其暫時脫離紛擾，甚且經教育部函請重新審慎評估本案是否達情節重大應予解聘時，調查小組認定均成立性騷擾，且多為違反專業倫理情形，就本案被害人數、簡師相關行為仍肯認本案達情節重大，卻仍認定該師尚不符合「解聘之必要」要件，維持「停聘」3年決議，實與相關法令規範意旨有別，應檢討改進。教育部允宜檢討強化校園性平意識及教師專業倫理，避免類案再生。

三、本案成大簡師所涉校園性別事件，教育部允應以本案為鑑，強化校性別事件防治教育，避免教師利用不對等之權勢關係，發展有違專業倫理之關係，督導各級學校落實通報及性別事件處理機制、程序，以強化校園性別事件之防治。又成大台文系所學會112年6月間於網頁公布該系性別事件後，衍生民眾陳訴該系時任主任疑涉報復事項，包括「網頁更新權限及更新範圍之決定」、「系務會議與課程委員會之召開方式」及「學生自治團體之組成、管理」等爭議，此乃屬學校系務運作並涉及大學自治事項，教育部允應本於權責，釐清相關爭議是否與告發校園性別事件具因果關係，並輔導該校秉持客觀中立之原則推展系務，方有助於建立互信以弭平歧見。

(一)按大學法第1條第2項規定，大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。次按成大組織規程第23條第2項：「各學系、研究所設系、所務會議，由各系、所教師組成。系主任、所長分別為主席，議決各系、所教學、研究及其他有關系、

所務事項。」；同條第4項：「各院、系、所務會議得有行政人員、技術人員、助教及學生代表參加，其參與院、系、所務會議之方式由各院、系、所另定之。各院、系、所務會議規則由各院、系、所另訂之。」成大課程委員會設置辦法第4條：「各院系（所）應成立其課程委員會並訂定設置要點送本會備查，成員應包含學生代表至少一人、校外學者專家或業界代表至少一人。」成大台文系組織規程及實施要點第8點第（一）款：「各委員會之重大案件，應再提系務會議討論通過後實施，但如受時間所限急需辦理者，得先行辦理，再提系務會議追認之。」及第（二）款「各委員會之決議案，經委員會通過可付諸執行之案件，由召集人於下次系務會議以報告案提出報告說明。」另陳情人指訴成大台文系相關違失，另涉及「成大網頁管理辦法」、「成大各單位網頁檢視作業要點」等規定。

(二)本案成大簡師所涉校園性平事件，涉及人數眾多且情節重大，校內教師亦未依性平法規定通報、查處，顯有違反通報義務、未盡輔導之責等，前已敘明，教育部允應以本案為鑑，強化校園性別事件防治教育，避免教師利用不對等之權勢關係，發展有違專業倫理之關係，督導各級學校落實通報及性別事件處理機制、程序，以強化校園性別事件之防治。本案成大台文系所學會112年6月間於網頁公布該系性別事件後，衍生民眾陳訴該系時任主任疑涉報復事項，所訴多項爭議（因台文系時任主任涉嫌利用其主任特權打壓、報復渠懷疑去舉發簡師校園性別事件的學生及老師，爭議事項涉及系務運作、台文所學會代表參與系務會議、變更官網公告權限及借用教室及學分班經費流用等諸多面向），經本院多次

函詢教育部表示，台文系系務運作之爭議，雖與該系簡師涉校園性別事件通報之時間相近，但與該系簡師校園性別事件並無關連。該系112學年度初，因所學會組織章程重複訂定衍生合法性之疑義，經成大學務處協助後已獲得解決。該事件造成所學會研究生對該學系行政運作上疑慮，成大文學院將持續督導台文系依規定辦理相關行政事務，妥善製作並保存相關會議紀錄，增進師生對台文系系務之信賴。因系務會議、課程會議等召開及系學會預算等事項係屬大學自治事項，教育部前接獲檢舉並於113年4月9日函請成大釐清妥處，經該校113年6月3日回復說明台文系於112學年度第1學期開會時雖遭遇許多實際的困難，導致部分決策延遲，但經系上盡力與老師溝通協調，112學年度第2學期系務相關會議均已盡量朝實體會議方式召開。可知前述關於成大台文系系務運作爭議事件，係屬大學內部組織運作及管理，為大學自治範疇。

(三)至於變更官網公告權限及借用教室所生之爭議與查處情形，據教育部查復，系網及教師個人成果之更新，係大學自主事項，台文系以往將網頁帳號密碼提供所有教職同仁逕自進入網頁後台更新網頁資料，因此作法未符合資訊安全管控流程。故該系參採校內其他單位作法，將訊息公告及網頁更新改由系辦專人管理，係基於帳號密碼權限管理暨資訊安全考量而採行之必要措施。又，該校教學單位員額編制，由研發處依全院師生數合併計算後分配，文學院各系所均僅有1至2名行政人力⁴。文學院其他三

⁴ 台文系 112 年底 1 位行政人員退休，為新舊人力交替時期，為協助系務運作，已薦送該系新任同仁參加該校人事室辦理之 113 年度「行政人員公共行政法學實務精進班」，協助同仁熟稔行政法規及增進法治知能，同時建議台文系應建立適當之行政流程、降低錯誤，減

系教師及學生人數均較台文系多，且資訊管控均由專人負責，屬例行日常維護範圍，非該系額外增加之工作。至借用教室之爭議一節，係因台文講堂過去幾年鋪地墊有發霉現象，故撤除塑膠地墊，因此不建議短時間內再鋪地墊使用，除了講堂原有設備外，希望借用講堂者不要使用桌椅以養護場地，並無不當阻礙場地借用之情。另學分班經費流用，台文系因開課需求，聘請兼任教師開課，因授課鐘點費超出系預算，故A師（該系前任系主任）承諾由其「學分班」之經費支付，惟非學校慣有之行政程序，衍生系辦公室提案討論：建議112學年度第2學期所超支的兼任教師鐘點費暫由系上墊付，待學分班結束後再由實際結餘款補回相關費用。據教育部查復，兼任教師授課鐘點費由學分班經費支出，該經費係屬學校自籌收入，係依校內校務基金管理委員會相關規定辦理，系辦公室對於學分班經費之提案是鑑於「本土語文閩南語專長學士後教育學分班」自109學年開始為期2年，至111學年已接近尾聲，計畫結束後就有結餘款，是否還需「預借」，可以討論。其次過去「預借結餘款」的用途並非都用在兼任教師的名目，為避免爭議，待實際有結餘款時，再行補回並無不當，此觀該校於接受本院詢問時稱：「該系針對兼任教師每學期使用經費，有系內比例規劃，A師擔任系主任期間，系上有增聘兼任教師需求，會超過系上內規，因該系有執行推廣教育學分班，學分班有經費，A師有計算並推估會有結餘款，以專案方式預撥結餘款，基於校務基金自籌收入彈性，只要確保學校經費不受影響及學分班執行

少額外處理衍生事務之時間成本。

順利，預撥作法在實務上並非罕見，所以將經費預撥給台文系，後續核銷規定依照本校推廣教育收支管理要點規定第5點，只要符合規定都可以報支。」

(四)再查，台文系自112年中陸續發生網路揭露教師校園性平事件、所學會成立案、教師互控霸凌案等，造成系務推動延滯。成大院方於協助釐清過程中，發現該系各項法規中，有許多互相牽制或模糊不清之處，過去歷任主任執行系務及主持會議時並非未有爭議，但系務會議成員解決爭議方式，往往依循「慣例」解決。例如，依台文系規定學生在系務會議是列席，不具有提案及表決權力，但在不同的委員會，如課務委員會，學生是正式代表，也有提案及表決權力。但台文系依「慣例」，與學生相關事務由學生會直接在系務會議提案，若系務會議因故無法開議便影響學生權益。如學生活動經費和課程學分認定等事宜，若能事先在各相關委員會由學生直接提案並做決議，系務會議再行討論確認，若因緊急無法開會也可事後追認。由於前開台文系每次系務會議議程中的每一案，都是各委員會通過再提系務會議重新討論並表決，造成效率不彰。雖系辦及時任主任以：「我們從以前都是這樣做」，「大家不願來開會，我們也很無奈」做說明，院方仍建議該系推動系務應回歸法規，才能找出解方。而時任主任於本院詢問及提交之相關書面說明，均強調其未包庇簡師校園性別事件，支持學校依相關規定進行調查，惟校園性別事件涉及相關保密事宜，系上任何公告須經學校同意，才能對外發布，校園性別事件是嚴肅的事情，不能當作八卦事件或是當成攻擊別人的手段，澄清校園性別事件與多項陳訴事件是無關的，甚且認為指稱該系報復，是虛構動機，

台文系才是受害者，以莫須有的事情被人誹謗，其亦向學校申訴遭職場霸凌等語，有本院詢問筆錄及相關書面資料可證。

(五)對於上述有關台文系系務運作之相關紛爭，教育部及成大亦曾給予下列相關建議：

- 1、請台文系釐清系務會議應出席人員、列席人員、請假規定、開議人數及提案得議決之人數等，周知系務會議全體人員知悉。
- 2、系務會議召開以實體會議為原則；提案順序以較無爭議之案件為先，並可就議案性質併為同一提案進行討論。
- 3、系主任及系辦人員應對該校母法及該系各常設委員會與系務會議相關法規有更深入明確的理解，並能從中找出行政執行的依歸。若系務會議因故無法召開，也應先依據成大台文系組織規程及實施要點第8點第1款及第2款規定處理。建議台文系進一步釐清各委員會提案決議，何者屬重大事項須提系務會議討論/追認，何者得採報告案提出，以發揮各委員會及系務會議之功能及權責，建立系務運作機制。

(六)由上可知，系主任之責任與義務，係確保系所的運作與發展，促進學術與教學的進步，然而本件台文所系務爭議事件，衍生教師互控職場霸凌，因該系時任主任及A師皆為霸凌案的當事人，但推動系務必須秉持客觀中立，才有助於協商及弭平歧見，惟據教育部查復，斯時院方建議開系務會議前先召開會前會，讓有意見的教師一起把有爭議的決議或會議紀錄釐清，打開癥結再開正式會議，以增進效率減少衝突，惟時任主任希望院方能尊重教師們不願直接面對A師的現況，校方雖能理解其不能接受此

建議之困難所在，卻亦指出其所堅持之做法並無助於推動系務。目前成大台文系系組織規程及實施要點規定，已有規範系務會議應出席人員、列席人員，其餘開議人數及提案得決議之人數等遵循一般議事規範。有鑑於112年6月教師校園性別事件遭揭露後，陸續發生上開爭議事件，雖相關事項係屬大學自治事項範疇，然著實對於台文系系務推動、師師及師生間之關係，產生巨大衝擊與影響，不可不慎，教育部允應本於權責，釐清相關爭議與告發校園性別事件是否具因果關係，並輔導該系秉持客觀中立之原則持續推展系務，方有助於建立互信以弭平歧見。

(七)綜上，本案成大簡師所涉校園性別事件，教育部允應以本案為鑑，強化校性別事件防治教育，避免教師利用不對等之權勢關係，發展有違專業倫理之關係，督導各級學校落實通報及性別事件處理機制、程序，以強化校園性別事件之防治。又成大台文系所學會112年6月間於網頁公布該系性別事件後，衍生民眾陳訴該系時任主任疑涉報復事項，包括「網頁更新權限及更新範圍之決定」、「系務會議與課程委員會之召開方式」及「學生自治團體之組成、管理」等爭議，此乃屬學校系務運作並涉及大學自治事項，教育部允應本於權責，釐清相關爭議是否與告發校園性別事件具因果關係，並輔導該校秉持客觀中立之原則推展系務，方有助於建立互信以弭平歧見。

四、成大台文系發生系主任與教師互控「職場霸凌」案，經成大依規定程序處理，並經專案處理小組審議後，做成雙方「職場霸凌行為成立」之決定。而大學教師互控職場霸凌事件，實與高等教育研究學術，培育人

才，提升文化，服務社會，促進國家發展等發展宗旨有悖，教育部允應督導所屬依法妥處，完備必要行政程序，以保障雙方當事人權益。

(一)依據大學法第1條第1項規定，大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。另據職業安全衛生法第6條第2項及「職業安全衛生設施規則」第324條之3規定略以：「……雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行」。職業安全衛生法第39條第1項規定略以，工作者得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴向勞動部或勞動檢查機構提出申訴，同法第2項規定，主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。成大執行職務遭受不法侵害預防管理要點第4點規定，成大辦理員工職場霸凌案件之處理程序，通報窗口為校安中心，校安中心接獲申訴案件後通知環境保護暨安全衛生中心（下稱環安衛中心），由環安衛中心報告主任秘書召集「校園事件小組」討論受理分案事宜。依上開要點「職場不法侵害預防、通報及處理流程圖」。復依勞動部職業安全衛生署公告「執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）」第15頁職場不法侵害事件處理流程圖，雇主於接獲申訴案時，得視事件態樣，召集相關人員成立處理小組，進行調查處理。

(二)陳訴人向本院陳訴指稱台文系時任主任於112年9月14日系務會議之後，先向校安中心投訴陳訴人對其霸凌；並涉嫌利用主任特權打壓、報復懷疑舉發簡師校園性別事件的學生及老師。對此，經函詢教育部表示，成大台文系112學年度1第1次系務會議（實

體開會，112年9月14日中午12時），文學院院長在開議前針對該校處理該系簡師校園性別事件的行政流程向該系師生做說明，當時有教師和學生要求院長說明該案處理的實質內容及結果，因涉及被害者資訊，院長婉拒並強調校園性別事件應遵守保密之處理原則，大家當場並無異議。隨後，院長因上課先行離席，但雙方對研究所學生會設立之流程所持的觀點不同，引發了言語衝突，成為時任主任控訴職場霸凌事件的導火線，當天並未對任何議題進行討論。該事件後，系上因有部分教師對於A師的激烈發言方式和態度不認同，不願出席實體會議，時任主任也提出不願再受其言語霸凌，院方雖持續勸告應以實體會議為宜，但未獲採納，因此第2次到第4次系務會議皆為通訊會議。

(三)經查，台文系時任主任與A師互控職場霸凌之案件，渠等均為專任教師，故受理後由成大秘書室辦理後續事宜，秘書室依「執行職務遭受不法侵害預防指引」內容，簽請組成專案處理小組處理，成大分別於112年11月27日及113年2月1日函送辦理渠等所提起執行職務遭受不法侵害申訴案件之案件決定書，經檢視成大係依該校「執行職務遭受不法侵害預防管理要點」受理申訴、組成專案處理小組審議，並做成案件決定書，2案之案件決定書敘明申訴人、被申訴人，以及相關人士之陳述意見，並經專案處理小組審議後，做成雙方「職場霸凌行為成立」之決定、案件處置建議等決定書內容。

(四)由於雙方均對「時任主任對A師所提之職場霸凌申訴案件」成立「職場霸凌行為」之決定不服，分別於112年12月26日與113年1月12日提起教師申訴，經教師申訴評議委員會(下稱教師申評會)審議後，

分別於113年2月1日與113年5月23日均做成「申訴無理由」決定。嗣後A師仍對教師申評會之決定不服，於113年3月4日向教育部提起再申訴，該部於113年6月17日做成原申訴評議決定撤銷，另為適法之評議決定，主因為該校常聘法律顧問擔任申評會委員，似有所不宜，須重新調整申評會委員之組成⁵。至於「A師對時任主任所提之職場霸凌申訴案件」成立「職場霸凌行為」，該系時任主任亦對上開決定不服，於113年2月26日提起教師申訴，經教師申評會審議後，做成「申訴無理由」決定，惟迄至本院於113年7月10日詢問教育部及成大，均未接獲再申訴。至於本案互控霸凌案件之策進作為，專案小組分別對該案成立霸凌之行為人提出下列建議：

1、時任主任對A師所提之職場霸凌申訴案件：

- (1) A師在爭取權益或參與校內行政事務等過程中，應尊重他人，勿以激烈言語或手段為之，以避免再造成系上同仁之壓力等。
- (2) 人事室與學務處心輔組等相關單位應主動關懷台文系老師，對該主任與相關人啟動心理諮商、輔導或協助等。
- (3) 系上召開實體會議或辦理系務事項時，校內相關單位應適時介入，以促使系務推展工作得安全順利進行等。

2、A師對時任主任所提之職場霸凌申訴案件：主任身為系主任，負有綜理系務之責，應以系所整體發展為考量，對於在教學行政事務上持不同意見之同事，應盡力協調並化解衝突，維持系內和諧

⁵ 據再申訴評議書記載略以，本件在申訴評議決定，本會僅就上開事項為指摘；本件原申訴評議決定職場霸凌案是否合法適當，本會尚未為實體判斷，應由學校依相關章則規定組成合法之申評會後，就本案是否存有違誤或不當等事項詳與審究，並予指明。

關係，以營造良好學術研究環境等。

(五)有鑑於高等教育係以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨，而受有學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權，然本案成大台文系因教師涉校園性平事件，衍生一連串系務運作爭議，導致系主任與教師互控職場霸凌事件，一連串紛爭，消耗校園行政處理量能，亦與前述發展高等教育之宗旨有悖，教育部既為大學法之主管機關，允應督導所屬依法妥處，完備必要行政程序，以保障雙方當事人權益。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正國立成功大學。
- 二、調查意見二、三、四，函請教育部督促國立成功大學確實檢討改善見復。
- 三、調查意見函復陳訴人。
- 四、調查意見遮隱相關個資後，上網公布。

調查委員：紀惠容