

彈 劾 案 文 【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

陳秀雅 國立臺南大學附屬啟聰學校前校長，相當於簡任第10職等；已於民國(下同)114年8月1日退休。

陳杉吉 國立臺南大學附屬啟聰學校前教務主任，相當於薦任第8職等；現任教師。

貳、案由：陳秀雅、陳杉吉分別為國立臺南大學附屬啟聰學校前校長及前教務主任，於112年7月間知悉乙師對甲生涉及違反教師專業倫理案件時，未依規定於法定時限內通報，並涉及隱匿證據、串證及滅證等情，事後未提供學生保護及支持措施，甚至將事件歸咎於甲生，凸顯其等經本院糾正該校對校園性別事件處置不力後，仍未切實改善；其等之行為已違反相關法令規定，嚴重侵害學生權益，有損機關聲譽，違失情節重大，爰依法提案彈劾。

參、違法或失職之事實及證據：

監察法施行細則第20條之1規定：「行政院或其所屬各機關對於糾正案，……，如有藉故敷衍、推責、延宕，或不為適當之改善與處置，……，或改善後就同一性質之事件仍一再發生相同、類似違失情事者，經調查屬實，對該主管長官，得逕依本法第6條¹或第19條之規定辦理。」公務員懲戒法第22條第2、3項規定：「(第2項)同一行為已受刑罰或行政罰之處罰者，仍得予以懲戒；(第

¹ 按監察法第6條規定：「監察委員對於公務人員認為有違法或失職之行為者，應經2人以上之提議向監察院提彈劾案。」

3項)同一行為經主管機關或其他權責機關為行政懲處處分後，復移送懲戒，經懲戒法院為懲戒處分、不受懲戒或免議之判決確定者，原行政懲處處分失其效力。」

被彈劾人陳秀雅、陳杉吉長期掌理國立臺南大學(下稱南大)附屬啟聰學校(下稱南聰)校務及性別事件業務，經本院糾正該校後，不為適當之改善，於知悉112年7月間○姓教師(下稱乙師)對○姓學生(下稱甲生)涉及違反教師專業倫理案件時，涉及隱匿證據、串證及滅證等情。案經分別詢問被彈劾人陳秀雅、陳杉吉(附件1至2，頁1~10)，認其等確有嚴重違失，茲將其違法失職之事實及證據，綜整如下：

一、被彈劾人陳秀雅部分：

(一)南聰於112年7月間發生乙師對甲生涉及違反教師專業倫理案件時，陳秀雅(時任校長)於同年7月22日經郭勇佐(時任學務主任)透過通訊軟體LINE及口頭報告取得甲生所傳訊息，得知本件涉及校園性別事件，竟同意所屬郭勇佐以「親師生衝突」之錯誤通報類別進行校安通報，至臺南市政府家庭暴力暨性侵害防治中心(下稱臺南市家防中心)轉知始揭露，該校遲至112年8月23日始完成校園性別事件法定通報及社政通報，顯見陳秀雅未依規定於法定時限內通報，亦未即時制止及糾正所屬郭勇佐，核有嚴重違失：

1、查南聰陳杉吉(時任教務主任)於112年7月22日上午1：46、11：10、11：57接獲甲生以通訊軟體Messenger傳送訊息，如「○○○(乙師名)有跟我在一起可以不要給他當老師嗎？主仁」、「他跟我分手了」、「因為他有跟我在一起」、「他真的跟我在一起」、「你想的到的他都有跟我做了」等文字訊息。同日12：13，陳杉吉以LINE傳送訊息予郭勇佐(時任學務主任)(附件3、頁

11~16)；13：35郭勇佐將自陳杉吉收到的訊息，以電話告知陳秀雅(時任校長)，於13：43以LINE傳送訊息一對話截圖予陳秀雅。

2、陳秀雅於112年7月22日經郭勇佐透過通訊軟體LINE及口頭報告取得該校甲生所傳訊息得知本件涉及乙師違反教師專業倫理之校園性別事件，竟同意所屬郭勇佐以親師生衝突類別進行校安通報，涉及隱匿案情，且未即時制止及糾正郭勇佐，應負督導不周之責任：詢據陳秀雅表示：「本件是7月22日郭主任電話聯繫我，告訴我甲生在臉書有留言，為了謹慎，郭主任(即現任校長)要先以師生衝突通報。我尊重權責單位(郭主任)的判斷。我看到文字訊息有嚇一跳，學務主任跟我說身分不明、帳號不明(不確定帳號有沒有被詐騙)，甲生跟教務主任也沒網路聯繫過，從文字訊息上也不像甲生以往的表述，所以當時我同意權責單位的說詞及判斷。」(附件1、頁2)

3、因陳秀雅同意以錯誤通報類型涉及隱匿本案案情，至臺南市家防中心轉知始揭露，南聰112年8月23日始完成校園性別事件法定通報及社政通報，明顯未依規定於法定時限內通報，核有嚴重違失：

(1) 112年8月23日南聰社工師於8時50分接獲臺南市家防中心來電詢問該校是否有該兩位當事人(甲生及乙師)，並提及該中心收到性別事件通報。該校遂於112年8月23日18時51分向社會局進行法定通報；於112年8月24日9時43分進行校安通報，以「校園性別事件」類別之通報(事件序號：2665222)。(附件4、頁17~19；附件5、頁21~24)

(2) 陳秀雅雖辯稱：「有關責任通報的部分，行政

院訴願已還我清白，原處分撤銷，訴願書有載明本案經學校權責人員告知而知悉本事件，是否有再向權責人員重複通報之義務與必要性，已不無疑義，無違反通報義務，且校長無實質審查的權限。」(附件1、頁4)教育部國民及學前教育署(下稱國教署)113年8月12日行政調查小組調查報告，內容指出：「陳秀雅等4人，於112年7月22日先後得知甲生所傳訊息，已涉及疑似校園性別事件，應即於24小時內進行法定通報，無論基於何種理由是否使用真名、資安等問題，均非性別平等教育法(下稱性平法)第43條第1項第1款所稱之『無正當理由』，該校遲至112年8月23日始進行法定通報，顯已違反性平法第22條第1項規定。」「前揭人員……除行政裁罰外，該4人自應依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法，由國教署及該校予以至少記大過以上之懲處。」(附件6、頁36~37)

(二)陳秀雅明知校園性別事件應交由學校性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，卻接受黃法川之建議，於112年7月24日上午召開校園危機處理會議並擔任主席，知悉甲生所傳訊息及內容卻未提報於會議中討論，且同意所屬黃法川及陳○婷之提議，以回校拿資料為由約甲生回校調查瞭解，並指派蔡○真教師赴乙師家，涉及隱匿、串證及湮滅證據：

- 1、學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據，111年1月19日公布之性平法(下稱111年性平法)第21條第2項已有明定，違者依同法第36條之1規定，偽造、變造、湮滅或隱匿

他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職，並應依法告發。」110年12月17日修正之校園安全及災害事件通報作業要點第12點第2項規定：「各機關學校人員（單位）有下列情形之一者，除依各該法規規定辦理外，應檢討議處：（一）隱匿、延誤緊急事件之通報，致生嚴重後果。（二）依法規通報事件未依規定通報。」

2、於112年7月24日上午召開校園危機處理會議並擔任主席，知悉甲生所傳訊息及內容卻未提報於會議中討論：

112年7月24日上午黃法川（時任輔導主任）建議陳秀雅召開「校園危機處理會議」。同日11:10召開，黃法川及陳杉吉出席、陳秀雅並擔任主席。陳秀雅辯稱：「（問：7月24日上午召開校園危機處理會議，是黃法川主任建議的？目的為何？）是。我召集學校一級主管，當時學務主任請假不在，由學務處組長擔任紀錄。主要召開的目的是師生衝突升高，學生情緒失控，甲生自109年入校後學校就一直輔導，……我覺得甲生可能衝動，為了避免他觸法，我們想到的是避免乙師及甲生都會有生命危險，又，如果他再犯，恐會影響他入學。希望雙方穩定下來。」「（問：當天會議沒有提到性平？）沒。當下訊息是衝突。」（附件1、頁2~3）

3、陳秀雅同意黃法川及陳○婷所提，以回校拿資料為由約甲生回校調查瞭解，並指派蔡○真教師赴乙師家，涉及隱匿、串證及湮滅證據：陳秀雅辯稱：「（問：本案112年7月24日南聰召開之校園危機處理會議之會議紀錄載明「由輔導室陳○婷老師以○○大學相關資料寄到學校為由，約甲生7

月24日到校拿資料，並了解該事件」，你有接受過教育部的性平專業課程訓練，這樣處理是否妥適？)我印象中他們當天安撫甲生情緒，詢問甲生是否需要協助、請甲生下架照片及謾罵的言詞(我沒看到照片，是輔導主任跟我說的)。」(附件1、頁3)

- 4、蔡○真老師證稱係受陳秀雅校長來電指示關心乙師等語。(附件7，頁39~40)本院訪談證人C證稱：「後來南聰又開了危機處理會議，由陳秀雅校長主持，視本案為校園危機，派出了輔導主任及輔導老師跟甲生溝通，溝通的結果認定甲生說詞反覆不一，汙名化甲生……，說詞不可信，該校性平會的調查委員竟還這樣認定。」「又，南聰還安排了老師去找乙師，沒有理由去找加害人且正常的做法當然不會去加害人家中，我們認為有湮滅證據及串供之虞，所以才會導致乙師的先生不斷陳情，案件在8月間爆出來。該校性平會所聘的律師擔任調查委員，調查結果不成立。調查委員是學校挑的，校長有權力、有很大的空間、挑選跟學校配合的人選，可決定性平會的調查委員，我不認為南聰主管們沒責任。」(附件8、頁42~43)本院訪談證人A並表示：「就隱匿的部分，黃法川、陳杉吉、陳○婷、陳秀雅等人於7月24日召開緊急會議，卻未討論到性別事件的部分，只處理後段老師受威脅，卻不處理性平事件，此情令人不解。」(附件9、頁49)

- (三)因陳秀雅未依法踐行通報義務，致使此校園性別事件未能及時調查、釐清，進而未對甲生提供輔導處遇措施，更將事件歸咎於甲生；南聰校內有教職人員察覺乙師和甲生互動涉及違反教師專業倫理，並

曾提醒過乙師，被彈劾人陳秀雅身為校長，竟稱毫無所悉，造成學生受到持續且加劇之傷害，嚴重違反教育人員保護學生及依法行政之職責：

- 1、因陳秀雅未依法踐行通報義務，致使此校園性別事件未能及時調查、釐清，進而未對甲生提供輔導處遇措施：

本院訪談證人C證稱，甲生受有嚴重創傷，卻被學校認定為校園危機，欺負甲生不讓事件被理解，所講的事所寫的東西都不被相信，視為假的，對甲生而言是二度傷害、就算這件事子虛烏有，也可以繼續輔導學生等語（附件8，頁44~45）；上情並有教育部113年8月12日行政調查報告指出略以，陳秀雅等4人未依法踐行通報義務，本已有違反法令之情，復未依法通報之行為致使此校園性別事件未能及時調查、釐清，進而採取相關當事人輔導處遇措施等語可證。（附件6、頁36）

- 2、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：

依據108年防治準則第7條第1項規定：「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。」上述規定提高位階，於112年8月16日修正納入之性平法（下稱112年性平法）第3條第3款第4目規定。並據教育部113年5月29日臺教學（三）字第1132802191號函研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」指出略以：校長或教職員工經性平法第3條第3款第4目

規範，在與性或性別有關之人際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關係，而校長或教職員工亦負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

- 3、本案經南聰性平會調查報告認定，乙師與甲生在性與性別有關之人際互動上，確有發展以情感為基礎之違反教師專業倫理行為。本案乙師涉及違反教師專業倫理案件，南聰校內有眾多教育人員均知悉並曾提醒過乙師，卻囿於被彈劾人之權勢不敢出面陳述，詢據本案性平會之2位調查委員表示：「本案我們窮盡各種方式進行訪談調查，調查過程也有校內人員透過外部人員向主管機關陳情，但該人員不願透露消息來源，我們也只能就陳情所另外取得的資料為線索向下調查，並以祕密的方式安排訪談，避免校內受訪談的老師被秋後算帳。」（問：為何第1次調查時，內部人員不敢說？第2次調查才願意多講一些？）我也納悶，其實校園性別事件，依法處理就好，但那些人為何不願意走流程，是否因校內向來風氣所致不得而知；但我們調查全程都在外部處所進行調查，非在校訪談，亦即需提供讓證人不被發現的保障，才讓證人比較願意敢講。」（附件9，頁48、52）

- 4、南聰校內有教職人員察覺乙師和甲生互動涉及違反教師專業倫理，並曾提醒過乙師，被彈劾人身為校長，竟稱毫無所悉，漠視對甲生之關心，甚至案件被揭露後，罔顧甲生心理狀態，……，甚至汙名化、否定甲生，違反創傷知情(Trauma-

informed)及被害人保護原則，更加深學生自責、羞辱及孤立感，造成持續性心理傷害，此有本院訪談證人證稱可證。(附件8，頁44、45)

- (四)教育部指出，陳秀雅前校長不僅身為一校之長，更具備教育部校園性別事件調查人才庫資格，理應具備優於常人之法治知能與權責意識。然查其在本案處理過程中，除未依規定於法定時限內通報外，更涉及隱匿關鍵通訊證據、串證及滅證等嚴重行政違失，核予「1次記大過2次」處分：

針對陳秀雅前校長處理校園性別事件之行政違失案，教育部國教署於114年12月9日召開「國立高級中等以下學校校長成績考核審議小組」114年度第4次會議。會議決議：陳前校長不僅身為一校之長，更具備教育部校園性別事件調查人才庫資格，理應具備優於常人之法治知能與權責意識。然查其在本案處理過程中，除未依規定於法定時限內通報外，更涉及隱匿關鍵通訊證據、串證及滅證等嚴重行政違失。出席委員一致認為，其違失行為顯非出於對法令認知不足，而是欠缺依法行政之信念，且事後多係卸責之詞，不僅嚴重損害教育人員聲譽並影響學生權益，更引發民間團體與監察院之高度關注。經教育部於114年12月11日召開「國立高級中等學校校長成績考核小組」114學年度第2次會議，會議達成最終決議。認定陳秀雅前校長於任職校長期間，因行政督導未臻周延，致使校園性別事件未能依規定即時完成調查，嚴重損害學校公共利益及教育機關聲譽，核有重大違失。其行為已符合「公立高級中等以下學校校長成績考核辦法」第7條第2項第4款第2目「因重大過失貽誤公務，導致不良後果」及第10目「行為違反相關法令，情節重大」之

要件，爰核予「1次記大過2次」處分。(附件10、頁55~62)

(五)再者，被彈劾人陳秀雅自104學年度至111學年度擔任南聰校長職務，熟知校園性別事件專業知能，並掌理南聰對性別事件之防治、通報、調查處理及空間改善等權責，經本院糾正後，仍不為適當之改善與處置，該校處理事件之缺失(包括：未依法通報、違法私下調查、登載不實及未依法提供學生輔導協助等)仍持續存在多年，教育部行政調查並指出：「其並非出於欠缺法令認知，而係欠缺依法行政之信念。」顯見嚴重怠忽職責，貽誤公務，違失情節重大：

- 1、被彈劾人陳秀雅自82年起於南聰任職，南聰自101年2月1日起改隸附屬於南大，其自104學年度至111學年度擔任南聰校長職務(附件11，頁63~87)，掌理該校對校園性別事件之防治、通報、調查處理及校園空間改善等權責，為資深教育人員且兼任行政職務，有公務員服務法之適用。
- 2、南聰曾自93年起至101年1月15日止發生164件疑似校園性侵害及性騷擾事件(下稱大規模校園性別事件)，該校未依法採取性侵害及性騷擾防治措施，未依法建立安全之校園空間，漠視宿舍及校車內發生之性侵害及性騷擾事件，造成許多受害學生身心嚴重受創，本院於101年7月16日彈劾16名教育人員，並糾正南聰、教育部、內政部、臺南市政府，並議處相關失職人員共計32人次(附件12，頁89~117)。而被彈劾人陳秀雅任教期間經歷該校大規模校園性別事件之發生，因此接受過教育部辦理之進階校園性別事件調查專業人員培訓，並曾列入教育部調查專業人才庫，熟知

性平法、校園性別事件之防治與處理。(附件13，頁119)

- 3、被彈劾人身為校長並為南聰性別平等委員會(下稱性平會)主任委員，自本院糾正後，自應督導該校切實落實檢討，然本院第6屆監察委員再度於112年4月立案調查，調查結果發現該校處理性別事件之法制及處理程序仍不完備、校園空間安全未落實改善等諸多缺失已持續存在多年，加以教育部、南大監督不力，於114年2月間再度糾正教育部、南大及南聰。(附件14，頁121~139)
- 4、南聰再於112年7月間被揭露乙師對甲生涉及違反教師專業倫理案件時，經教育部2度入校輔導(112年10月26日及113年3月21日)發現該校有「校園性別事件延遲通報」、「隱匿校園性別事件相關證據」等諸多違失：
 - (1) 教育部國教署接獲民眾於112年9月6日14時52分陳情南聰隱匿本案，遂於112年10月26日10時派員入校輔導訪視，指出該校有以下之缺失：
 - 〈1〉 違反通報義務：學校人員於112年7月22日即知悉疑似校園性別事件訊息，卻僅先通報為「管教衝突」，未依規定於知悉24小時內進行校園性別事件通報，遲至同年8月23日接獲臺南市家防中心電話後才用新通報序號重新通報，已違反性平法第22條第1項規定。
 - 〈2〉 另設調查機制，於法不符：在學校性平會介入調查前，時任輔導主任、心理諮商師及相關組長曾於112年7月24日分別約談學生「溝通了解」且前往疑似行為人老師家中「進行了解」。違反性平法第22條第3項，任何人不得另設調查機制，否則調查無效。

- 〈3〉學校組成之調查小組組織不適法：學校成立5人調查小組中，具備調查專業素養的專家學者僅有1名，未達性平法第33條第2項前段與第3項規定，若行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘，另專家學者應占成員總數1/3以上。教育部並要求學校重新召開性平會，成立具適法性之調查小組。
- 〈4〉教師評審會(下稱教評會)停聘審議疑義：學校於112年9月19日召開教評會，採信乙師「基於關心學生」之辯解，決議不同意暫時停聘。教育部國教署請學校依「教師法」相關規定再次召開教評會，重新討論是否停聘乙師並靜候調查。
- 〈5〉違反保密原則事實：學校檢附的會議紀錄及大事記中，均未隱示雙方當事人的姓名資料。違反性平法第23條第2項應予保密之規定。
(附件15，頁142~143；附件16，頁155~158)
- (2) 訪視過後，教育部國教署持續督導學校依法妥處，然南聰遲至113年3月調查程序皆還未完結，教育部國教署遂於113年3月21日再次組專案小組入校訪視。第2次專案小組入校訪視紀錄重點摘要：
- 〈1〉調查程序嚴重延宕：本案自112年8月受理迄今已近7個月，仍未完成調查，已違性平法第36條第1項規定期限，要求學校儘速完成調查程序並妥處案件。
- 〈2〉調查小組適法性不足：學校多次組成調查小組，惟專業人員比例未符規定，且跨校案件未納入被害人所屬學校代表，致組織適法性

存疑，須重新檢討並依法組成。

- 〈3〉人員處置與權益保障待檢討：乙師未予停聘，僅以請假方式處理，惟因調查延宕，恐影響其權益，請學校應依相關法規妥為檢視與處理。
 - 〈4〉資料管理與保密機制不足：學校大事記記載不完整，且將訪談相關敏感資訊詳載其中，有洩密疑慮，請學校補正紀錄並落實保密原則。
 - 〈5〉被害人支持措施需強化：學校應持續與其現就讀學校聯繫，提供心理輔導及必要支持措施，以維護其受教權與身心狀況。
 - 〈6〉行政支援與案件處理效率不足：建議學校強化人力支援與行政作業，即時完成訪談紀錄，並提升調查小組運作效率，以加速案件辦理。
- (附件15，頁143~144)

5、教育部國教署復於113年8月12日完成行政調查，調查報告指出略以：「南聰相關權責人員(即被彈劾人等)視疑似校園性別事件事證於無物，其並非出於欠缺法令認知，而係欠缺依法行政之信念，且犯後多係卸責之語，尤不足取，嚴重影響教育人員聲譽及校園性別事件之處理。」(附件6，頁36~37)內容略以：

- (1) 陳秀雅、陳杉吉、郭勇佐、黃法川等人，於112年7月22日先後得知甲生所傳訊息，已涉及疑似校園性別事件，應即於24小時內進行法定通報，無論基於何種理由是否使用真名、資安等問題，均非性平法第43條第1項第1款所稱之「無正當理由」，該校遲至112年8月23日始進行法定通報，顯已違反性平法第22條第1項規

定。

(2) 前揭人員未依法踐行通報義務，本已有違反法令之情，復未依法通報之行為致使此校園性別事件未能及時調查、釐清，進而採取相關當事人輔導處遇措施。……本案除突顯該校相關權責人員視疑似校園性別事件事證於無物，其並非出於欠缺法令認知，而係欠缺依法行政之信念，且犯後多係卸責之語，尤不足取，嚴重影響教育人員聲譽及校園性別事件之處理，除行政裁罰外，該4人自應依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法，由國教署及該校予以至少記大過以上之懲處。

(3) 該校於112年7月24日召開校園危機處理會議，惟知悉並持有甲生訊息之陳杉吉及郭勇佐，均未提供，致該會議之討論完全與疑似校園性別事件處理無涉，顯已違反性平法第22條第2項規定，「隱匿」他人所犯校園性別事件、教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。國教署除應將郭勇佐、陳杉吉等前揭人員移送主管機關，依性平法第43條第1項第2款規定裁罰外，其雖未達性平法第44條第2項規定應予解聘之程度，惟仍應依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法，由國教署及該校予以至少記大過以上之懲處。(附件6，頁36~37)

(六) 綜上，被彈劾人陳秀雅於112年7月22日經郭勇佐透過通訊軟體LINE及口頭報告取得甲生所傳訊息得知本件涉及校園性別事件，竟同意所屬郭勇佐以親師生衝突之錯誤通報類別進行校安通報，南聰遲至112

年8月23日始完成校園性別事件法定通報及社政通報，顯見陳秀雅未即時制止及糾正郭勇佐，核有嚴重違失；明知校園性別事件應交由學校性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，卻接受黃法川之建議，於112年7月24日上午召開校園危機處理會議並擔任主席，知悉甲生所傳訊息及內容卻未提報於會議中討論，甚至同意所屬黃法川及陳○婷提議，以回校拿資料為由約甲生回校調查瞭解，並指派蔡○真教師赴乙師家，涉及隱匿、串證及湮滅證據；於事發後，因被彈劾人陳秀雅未依法踐行通報義務，致使此校園性別事件未能及時調查、釐清，進而未對甲生提供輔導處遇措施，更將事件歸咎於甲生；南聰校內有教職人員察覺乙師和甲生互動涉及違反教師專業倫理，並曾提醒過乙師，被彈劾人陳秀雅身為校長，竟稱毫無所悉，造成學生持續且加劇之傷害，嚴重違反教育人員保護學生及依法行政之職責；再者，陳秀雅自104學年度至111學年度擔任南聰校長職務，熟知校園性別事件專業知能，並掌理南聰對該等事件之防治、通報、調查處理及校園空間改善等權責，經本院糾正後，仍不為適當之改善與處置，嚴重怠忽職責，貽誤公務，違失情節重大，均核有嚴重違失。

二、被彈劾人陳杉吉部分：

- (一)陳杉吉(時任教務主任)於112年7月22日接獲甲生所傳訊息，並將該訊息告知郭勇佐(時任學務主任)，然陳杉吉接受該校性平會調查時辯稱「訊息用語似非甲生、不知道甲生帳號是否被盜、有資安問題」云云，經該校性平會114年7月29日重啟調查之調查結果認定，上開說詞係為脫免延遲通報責任之辯詞，

而教育部國教署113年8月12日之行政調查報告亦有相同認定，明顯違反公務員服務法應依法行政及誠信之義務：

- 1、公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」第7條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」
- 2、被彈劾人陳杉吉自80年起於南聰任職，曾任導師、性平會委員、教師兼教務主任(任職期間：107年8月6日至114年7月31日)等職務(附件17、頁161~187)，經歷過該校大規模校園性別事件，接受過校園性別事件調查處理等相關訓練課程，為資深教育人員並熟知校園性別事件之處理流程及規定，有公務員服務法之適用。
- 3、查陳杉吉(時任教務主任)分別於112年7月22日上午1：46、11：10、11：57接獲甲生以通訊軟體Messenger傳送訊息，如「○○○(乙師名)有跟我在一起可以不要給他當老師嗎？主仁」、「他跟我分手了」、「因為他有跟我在一起」、「他真的跟我在一起」、「你想的到的他都有跟我做了」等文字訊息(附件3、頁11~15)。同日12：13，陳杉吉以LINE傳送訊息予郭勇佐(時任學務主任)，告知乙生傳送上開訊息給他，12：19陳杉吉與郭勇佐兩人有6分26秒之通話討論。(附件3、頁16)
- 4、陳杉吉於接受本院約詢時雖表示：「(問：7月19日甲生有發簡訊給你？)事後發現有訊息。他傳

了又收回，不知道他傳的內容。」「(問：7月22日有傳簡訊?)當時是假日，我趕去高雄，在路上截圖就傳給學務主任。」「研習有強調知悉就趕快通報。我就緊急趕快傳給學務主任，但後來學務主任如何處理，我不知道。我知悉後告訴權責單位，一棒接一棒。」「(問：為何沒有進行性平通報?)過去研習強調知悉疑似就通報，我覺得訊息怪怪的，就趕快通報學務處。」(附件2、頁7~8)

- 5、本院訪談證人C證稱：「之前南聰第1波大規模的性平案件發生時，陳主任跟郭主任(現任校長)，都被我們培訓過，他們不會不知道什麼叫做『在一起』、『甚麼事都做過』的意思。」(附件8、頁42)然，陳杉吉接受該校性平會調查時辯稱「訊息用語似非甲生、不知道甲生帳號是否被盜、有資安問題」云云，經該校性平會114年7月29日重啟調查之調查結果認定，上開說詞係為脫免延遲通報責任之辯詞(附件18，頁310)，而教育部國教署113年8月12日之行政調查報告亦有相同認定(附件6，頁36~37)，明顯違反公務員服務法應依法行政及誠信之義務。

(二)陳杉吉明知校園性別事件應交由學校性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，於接獲知悉甲生所傳訊息及內容，於112年7月24日上午出席該校校園危機處理會議，卻未提報於會議中討論；教育部並調查發現陳杉吉將甲生所傳的訊息，隱匿未提供學校所召開之3次相關會議，涉及隱匿校園性別事件屬實：

- 1、詢據陳杉吉表示：「(問：7月24日危機處理會議你有參加嗎？會議講了甚麼?)我是臨時被找去

參加。當時會議是針對甲生於網路上對乙師謾罵，會議中討論應如何處理。當時沒有討論簡訊的內容，過去研習強調不要討論通報內容、私下調查。學務處會循處理機制進行處理，分工合作，該教務處處理的，會全力配合。」「當時有說甲生有暴力傾向，有說要保護學生及老師，避免傷害擴大。」(附件2、頁8)

- 2、教育部113年8月12日之行政調查報告則指出，該校於112年7月24日召開危機處理會議，惟知悉並持有甲生訊息之陳杉吉及郭勇佐，均未提供，致該會議之討論完全與疑似校園性別事件處理無涉，顯已違反性平法第22條第2項規定，「隱匿」他人所犯校園性別事件、教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。本院訪談證人C表示：「當時112年7月受害學生以messenger傳訊給陳杉吉主任，也就是行政調查建議懲處的陳主任，就甲生所傳的訊息，最後都被陳杉吉教務主任隱匿未提供學校所召開之三次相關會議。……我們行政調查要求國教署應懲處南聰的這些主管。」(附件8、頁42)證人A則表示：「就隱匿的部分，黃法川、陳杉吉、陳○婷、陳秀雅等人於7月24日召開緊急會議，卻未討論到性別事件的部分，只處理後段老師受威脅，卻不處理性平事件，此情令人不解。」(附件9、頁49)

(三)陳杉吉未對甲生提供保護措施，更將事件歸咎於甲生；南聰校內有教職人員察覺乙師和甲生互動涉及違反教師專業倫理，並曾提醒過乙師，被彈劾人竟稱毫無所悉，造成學生受到持續且加劇之傷害，嚴重違反教育人員保護學生及依法行政之職責：

- 1、學校教職員工知悉疑似校園性別事件，應即依法

完成通報，並立即啟動調查及保護機制；對當事學生應本於特殊保護原則，提供必要之心理支持、輔導、社會資源連結及權益保障措施，以避免遭受二度傷害，教師法第32條第1項第1、2款亦有明定。

- 2、如前所述，因陳秀雅等4人(包含陳杉吉)未依法踐行通報義務，致使此校園性別事件未能及時調查、釐清，進而未對甲生提供輔導處遇措施，並有本院訪談證人C證稱、教育部113年8月12日行政調查報告可證。
- 3、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，查本案經南聰性平會調查報告認定，乙師與甲生在性與性別有關之人際互動上，確有發展以情感為基礎之違反教師專業倫理行為。本案乙師涉及違反教師專業倫理案件，南聰校內有眾多教育人員均知悉並曾提醒過乙師，卻囿於被彈劾人之權勢不敢出面陳述。
- 4、南聰校內有教職人員察覺乙師和甲生互動涉及違反教師專業倫理，並曾提醒過乙師(附件18、頁316)，被彈劾人陳杉吉辯稱：「學校採科任制，不是包班制，辦公室離教室也有點距離，無法知道所有的一舉一動。行政還要往返兩校區，實無法了解所有的互動」(附件2、頁9)，其竟稱毫無所悉，漠視對甲生之關心，甚至案件被揭露後，……汙名化、否定甲生，違反創傷知情(Trauma-informed)及被害人保護原則，更加深學生自責、羞辱及孤立感，造成持續性心理傷害，此有本院訪談證人證稱(已如前述)可證。

(四)經教育部督導南聰對陳杉吉之懲處為記1大過，目前退回該校重新審議中：

- 1、按現行教育人員獎懲規定，嘉獎、記功、申誡、記過等平時獎懲授權由各校逕行核處，惟「記2大功」或「記2大過」之重大獎懲則應函報教育部核定。南聰已於113年12月26日將包含陳杉吉主任懲處建議在內之相關卷證函送國教署。教育部查復本院表示：「為落實行政處分之比例原則，並確保本案各當事人間懲處額度之衡平性，本署現正參酌時任校長與時任學務主任(現任校長)之最終懲處結果，針對陳主任部分刻正辦理審議中。」(附件15、頁149~150)
- 2、詢據陳杉吉表示：「(問：事後，你有被懲處嗎?)有被懲處延遲通報、隱匿。但我認為我已經通報了，算快了，7月22日當天我收到簡訊20多分鐘就截圖傳給學務主任了，我並不知道為何說我延遲通報。行政院訴願有成功，原處分撤銷，沒罰錢，關於記過的部分，被國教署退回學校重新審議，國教署認為學校考績會的程序瑕疵，原因是主席沒有投票。明天學校會再開審議會。教育部以8月23日為基準，認為我有隱匿，但我知悉就傳出去權責單位，校安通報的系統不是由我操作，無法得知後續。」(附件2、頁9)
- 3、然本院訪談證人C表示：「當時我們3個調查委員一致認為南聰的主管，包含當時的郭勇佐學務主任(現職校長)、陳杉吉教務主任存有行政疏失，故當時行政調查的結論是，建議上開兩位至少應記大過以上之處分，至於他們隱匿不報的部分，委由國教署陳報教育部上級單位進行裁罰。」
「甲生訊息提到甲生自己跟加害人乙師在一起、

交往、甚麼事都做了。以我們的訓練，尤其是之前南聰第一波大規模的性平案件發生時，陳主任跟郭主任(現任校長)，都被我們培訓過，他們不會不知道什麼叫做「在一起」、「甚麼事都做過」的意思。但他們卻以親師生衝突進行校安通報—當時的郭勇佐學務主任(即現任校長)勾選了師生衝突進行校安通報，沒有以校園性別事件通報，我們認為這個就是隱匿。該校隔了2天要求受害甲生回校，派出了輔導主任及輔導老師跟甲生談，再次認定甲生的說詞前後不一，把案件當成甲生情緒管理的問題，視為師生衝突，故行政調查要求國教署應懲處南聰的這些主管。」(附件8、頁42)

- (五)綜上，陳杉吉(時任教務主任)於112年7月22日接獲甲生所傳訊息，並將該訊息告知郭勇佐(時任學務主任)，然陳杉吉接受該校性平會調查時辯稱「訊息用語似非甲生、不知道甲生帳號是否被盜、有資安問題」云云，經該校性平會114年7月29日重啟調查之調查結果認定，上開說詞係為脫免延遲通報責任之辯詞，而教育部國教署113年8月12日之行政調查報告亦有相同認定，明顯違反公務員服務法應依法行政及誠信之義務；明知校園性別事件應交由學校性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，於接獲知悉甲生所傳訊息及內容，於112年7月24日上午出席該校校園危機處理會議，卻未提報於會議中討論，教育部並調查發現陳杉吉將甲生所傳的訊息，隱匿未提供學校所召開之3次相關會議，涉及隱匿校園性別事件屬實；其未對甲生提供保護措施，更將事件歸咎於甲生；南聰校內有教職人員察覺乙師和甲生互動涉及違反教師專業倫理，並曾提醒過乙

師，被彈劾人竟稱毫無所悉，造成學生持續且加劇之傷害，嚴重違反教育人員保護學生及依法行政之職責，均核有重大違失。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、學校及主管機關對於校園性別事件有關之事實認定，應依據其所設性平會之調查報告：

性平法第41條規定：「(第1項)學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。(第2項)法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。」

二、教育人員知悉服務學校教師對學生涉及違反性或性別有關的專業倫理行為之校園性別事件，應依規定進行通報，至遲不得超過24小時：

(一)向當地直轄市、縣（市）主管機關法定通報：

1、111年性平法第21條第1項規定：「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、兒童及少年福利與權益保障法、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。」違者，依同法第36條第1項規定：「學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項規定，未於24小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。」

2、108年防治準則第16條第1項規定：「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，依本法第21條第

1項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過24小時：一、依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。二、向學校主管機關通報。」

3、109年12月30日修正、110年1月20日公布之身心障礙者權益保障法第75條第7款規定：「對身心障礙者不得有下列行為：七、其他對身心障礙者或利用身心障礙者為犯罪或不正當之行為。」第76條第1項規定：「醫事人員、社會工作人員、教育人員、警察人員、村（里）幹事及其他執行身心障礙服務業務人員，知悉身心障礙者有前條各款情形之一者，應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過24小時。」違者，依同法第95條第1項規定：「違反第75條各款規定情形之一者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰，並得公告其姓名。」

4、性侵害犯罪防治法第11條第1項規定：「……教育人員……，於執行職務時，知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過24小時。」

（二）向教育主管機關校安通報：

110年12月17日修正之校園安全及災害事件通報作業要點第6點第（一）項規定：「校安通報事件之通報時限如下：（一）依法規通報事件：應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾24小時；法規有明定者，依各該法規定時限通報。」第8點第1項規定：「學校、機構人員知悉所屬學校、機構發生校安通報事件時，應以口頭或書面告知學校、機構受理（權責）單位，或逕行於法定時間內向各管教育行

政機關通報；各學校、機構受理（權責）單位獲知後，應依相關規定啟動必要處理機制，並於時限內完成依法規通報及校安通報網通報。」第12點第1項規定：「各機關學校每年應檢討校安事件通報優劣之情形，並依相關規定辦理獎懲。」

三、學校處理教師涉及違反性或性別有關的專業倫理行為之校園性別事件，應將該事件交由所設之性平會調查處理，任何人不得另設調查機制：

（一）108年防治準則第7條第1項規定：「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。」性平法第6條第1項第5款規定：「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。」

（二）111年性平法第21條第3項規定：「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，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」違者，依同法第36條第2項規定：「學校違反第21條第3項、……者，處新臺幣1萬元以上15萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。」

（三）108年防治準則第23條規定：「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：……三、當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。……。七、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。」

四、學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之

證據：

- (一)111年性平法第21條第2項規定：「學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。」違者，依同法第36條第1項第2款規定：「學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰：二、違反第21條第2項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。」
- (二)同法第36條之1規定：「(第1項)學校校長、教師、職員或工友違反第21條第1項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。(第2項)學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。」
- (三)110年12月17日修正之校園安全及災害事件通報作業要點第12點第2項規定：「各機關學校人員(單位)有下列情形之一者，除依各該法規規定辦理外，應檢討議處：(一)隱匿、延誤緊急事件之通報，致生嚴重後果。(二)依法規通報事件未依規定通報。」

五、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：

- (一)108年防治準則第7條第1項規定：「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。」其立法理由為「教師與學生之間，多隱含因行使專業職責所導致之權力差異，爰於第1項規範學校教師應謹守專業倫理，以避免

引發校園性侵害或性騷擾爭議。」

(二)上述規定提高位階納入規範，於112年性平法第3條第3款第4目規定：「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」。

(三)108年防治準則於113年3月6日修正，名稱並更名為「校園性別事件防治準則」，第8條規定如下：「(第1項)校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。(第2項)校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。(第3項)校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校處理。」

(四)另據教育部113年5月29日臺教學(三)字第1132802191號函研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」指出略以：

- 1、與性或性別有關的專業倫理，與一般教學輔導有關之校長或教職員工專業倫理不同，其重點在「與性或性別有關的人際關係界線」，也就是校長或教職員工經性平法第3條第3款第4目規範，在與性或性別有關之人際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關係。

2、校長或教職員工執行教育職務，與性或性別有關之專業倫理除了規範具「權勢不對等」的教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之對象學生外，亦應負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

- 六、公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」第7條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」
- 七、教師兼任行政職務，核有公務員服務法之適用（參照司法院釋字第308號解釋）。
- 八、監察法施行細則第20條之1規定略以：「行政院或其所屬各機關對於糾正案，……，如有藉故敷衍、推責、延宕，或不為適當之改善與處置，……，或改善後就同一性質之事件仍一再發生相同、類似違失情事者，經調查屬實，對該主管長官，得逕依本法第6條或第19條之規定辦理。」
- 九、公務員懲戒法第22條第2、3項規定，同一行為已受刑罰或行政罰之處罰者，仍得予以懲戒；同一行為經主管機關或其他權責機關為行政懲處處分後，復移送懲戒，經懲戒法院為懲戒處分、不受懲戒或免議之判決確定者，原行政懲處處分失其效力。
- 十、南聰曾發生大規模校園性別事件，該校對於事件之處置理應更為周妥及確實，各界均期待南聰能落實改善，然該校黃法川（時任輔導主任、學務主任）、郭勇佐（時任學務主任、校長）因處理乙師對甲生涉違反教師專

業倫理案，未依規定通報、隱匿校園性別事件，於知悉後未依法提供學生任何保護及支持措施等情，經本院於115年7月7日審議通過彈劾在案。

十一、以本案觀之，被彈劾人陳秀雅自104學年度至111學年度擔任南聰校長職務，並掌理校園性別事件之防治、查處及後續改善，經本院糾正後，多年來不為適當之改善及處置，即有違失；被彈劾人陳秀雅及陳杉吉亦為資深教育主管，長期受過性平法規教育與專業培訓，對於「法定通報」之類型、時效與程序應有絕對之認知與專業判斷力，卻於112年7月間知悉乙師對甲生涉及違反教師專業倫理案件時，未依規定監督所屬於法定時限內進行正確通報，更涉及隱匿證據、串證及滅證，事後未提供甲生任何保護措施，甚至將事件歸咎於甲生，並辯稱對乙師和甲生互動涉及違反教師專業倫理情事毫無所悉，造成學生持續且加劇之傷害，嚴重違反教育人員保護學生及依法行政之職責。

十二、由上可知，被彈劾人陳秀雅及陳杉吉對校園性別事件未切實改善，基於違失行為一體性原則，其等長期怠忽職責之行為，應予合併觀察及綜合評價。其等行為已違反相關法令規定，嚴重侵害學生權益，有損機關聲譽，違失情節嚴重，且該行為已影響人民對行政機關及公務員之尊重，實有違公務員服務法第1條、第6條及第7條所定公務員應依法律命令執行職務，並應謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽行為，以及不得假借權力、利用職務上之機會加損害於人之規定。為維護公務紀律，自有予以懲戒之必要。

綜上，被彈劾人陳秀雅、陳杉吉之行為已違反相關法令規定，嚴重侵害學生權益，有損機關聲譽，實有違公務員服務法第1條、第6條及第7條之規定，違失情節嚴重，核有公務員懲戒法第2條第1款應受懲戒之事由，

爰依憲法第97條第2項及監察法第6條之規定提案彈劾，
並移送懲戒法院審理，依法懲戒。