

申 訴 人：陳淑妍

出生年月日：〇〇〇

身分證字號：〇〇〇

服務單位及職稱：〇〇〇

通訊住址：〇〇〇

原措施學校：〇〇〇

申訴人不服原措施學校〇〇〇年12月28日〇〇〇字第〇〇〇號函拒絕恢復聘任，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

關於恢復聘任部分申訴駁回，其餘申訴不受理。

事 實

一、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 申訴人收受〇〇〇年12月28日〇〇〇字第〇〇〇號函，函知申訴人於〇〇〇年12月20日申請恢復聘任，原措施學校以防制校園霸凌因應小組（下稱因應小組）決議成立之調查小組尚未完成調查，否決申訴人的申請恢復聘任，申訴人不服遂提起申訴。
- (二) 原措施學校〇〇處於〇〇〇年11月11日接獲媒體報導申訴人疑涉霸凌事件，應依校園霸凌防制準則（下稱防制準則）規定予以調查，原措施學校應於接獲調查或檢舉3個工作天內召開相關會議，開始調查處理程序，惟原措施學校遲至同年11月16日才召開，已超過5個工作天，程序上已然違法。

- (三) 原措施學校於〇〇〇年11月9日為校安通報之後，隨即通知臺中市政府〇〇局（下稱〇〇局）調查處理，申訴人在12月1日接受訪談，〇〇局亦在12月14日寄送事件相關密件予原措施學校，其上並無記載申訴人有違反相關法令及裁罰，申訴人認原措施學校既已收受〇〇局之調查結果即已符合防制準則第17條同一事件已處理完畢，但當申訴人申請恢復聘任，原措施學校卻對於恢復聘任礙難同意。
- (四) 依據教師法第22條第2項第10款有體罰或霸凌學生，造成身心嚴重侵害之事由，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要，應經教師評審委員會（下稱教評會）通過，免報主管機關核准，暫行予以停聘三個月以下。惟原措施學校並沒有任何申訴人有霸凌學生有造成其身心侵害之證據，或因此有裁罰的事實需要調查，因此原措施學校教評會給予申訴人之暫時停聘決議應為不當。
- (五) 另原措施學校給予申訴人暫行停聘之措施係對於申訴人工作權等相關權益之嚴重損害，原措施學校應依行政程序法第7條第1項第2款有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者，但原措施學校給予申訴人暫時停聘顯非選擇對申訴人權權益損害最小之方式。
- (六) 綜上所述，原措施學校對於拒絕申請人恢復聘任具有諸多違背法令及不當之處，故應撤銷拒絕申訴人恢復聘任之措施。
- (七) 希望獲得之具體補救，經申訴人於會議補正如下：
1. 撤銷原措施學校〇〇〇年12月28日〇〇〇字第〇〇〇號函拒絕恢復聘任之措施，並另為適法之處分及補償恢復聘任之薪資。
 2. 原措施學校因沒有依法行政，應賠償申訴人身心及薪資之損失。

二、原措施學校說明意旨略以：

- (一) 原措施學校於 000 年 11 月 9 日接獲媒體報導，申訴人因疑似涉有校園霸凌事件，故依防制準則第 12 條第 1 項及第 13 條第 3 項進行校安通報，並於同年 10 月召開因應小組第一次會議決議受理此案件，並組成調查小組進行調查。因調查小組認申訴人與疑似被害學生持續接觸，會讓學生處在權力不對等之情形，而產生心理壓力，進而影響疑似被害學生的學習及對於事實的調查，故因應小組決議，申訴人有暫時停聘處置之必要。
- (二) 原措施學校於 000 年 11 月 10 日以書面通知申訴人於教評會陳述意見，申訴人亦於同年 11 月 16 日在 000 學年度第 2 次教評會會議到場列席陳述意見，教評會參酌相關事證及停聘事由建議，決議依教師法第 22 條第 2 項規定核予申訴人暫時停聘 2 個月，原措施學校嗣以 000 年 11 月 17 日 000 字第 000 號函知申訴人自 000 年 11 月 18 日起至 000 年 1 月 17 日暫時停聘 2 個月靜候調查。
- (三) 申訴人因認 00 局已於 000 年 12 月 14 日將疑似霸凌之訪談及裁處結果以密件寄送至原措施學校，申訴人自認霸凌訪談及調查已完成，應符合防制準則第 17 條「同一事件已處理完畢」，原措施學校調查小組應接受 00 局的調查結果，故據此申請復聘。惟原措施學校收受 00 局之密件內容，僅為 00 局訪談之描述，並非申訴人所認最後調查結果之懲處結果。且原措施學校之調查小組仍持續進行調查，調查小組與 00 局所為之訪談適用法條亦有不同，並無所謂重複調查同一事件之情形，故於學校調查小組調查報告完結前，仍屬暫時停聘，依法不得復聘。
- (四) 另原措施學校給予申訴人暫時停聘 2 個月，其停聘期間所支領半薪，係依教師法第 25 條第 3 項規定支給，調查後如未受

解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪（年功薪）。爰此，原措施學校對於申訴人停聘期間所減少之薪資及如未受解聘或終局停聘處分並回復聘任補發相關金額均依相關法規執行，於法有據。

（五）綜上所陳，申訴人不服原措施學校〇〇〇年12月28日〇〇〇字第〇〇〇號函拒絕恢復聘任之措施提起申訴，實無理由，請依法予以駁回。

理 由

- 一、按「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：……八、其他依法非屬教師申訴救濟範圍內之事項。」
「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」教師申訴評議委員會組織及評議準則（下簡稱評議準則）第25條第1項第8款及第29條第1項分別定有明文。
- 二、次按「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。」
「教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。二、第十五條第一項第三款至第五款情形。」
「依前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。」
教師法第15條第1項第3款、第22條第2項及第23條第3項分別定有明文。
- 三、末按「任何人對於兒童及少年不得有下列行為：……二、身心虐待。」
「醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、教保服務人員、警察、司法人員、移民業務人員、戶政人員、

村（里）幹事及其他執行兒童及少年福利業務人員，於執行業務時知悉兒童及少年有下列情形之一者，應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時：……三、遭受第四十九條第一項各款之行為。」兒童及少年福利與權益保障法（下稱兒少法）第 49 條第 1 項第 2 款及第 53 條第 1 項第 3 款分別定有明文。

- 四、原措施學校於 000 年 11 月 9 日接獲媒體報導申訴人有疑似校園霸凌事件後即進行校安通報（案號：000），並分別依據前開兒少法、防制準則及教師法進行通報及調查。依據兒少法通報之主管機關為 00 局，故就申訴人是否構成侵害兒少權利部分由其進行調查；原措施學校則就疑似校園霸凌部分成立因應小組，並組成調查小組進行調查，故二者調查程序及適用法規有別。
- 五、原措施學校 000 年 11 月 16 日召開 000 學年度第 2 次教評會之組成合法，且於會議前通知申訴人到場陳述，並給予充分時間準備，申訴人也如期到場陳述，對於申訴人之程序保障已然充足。
- 六、教評會經調查小組建議考量申訴人與疑似被害學生有權利不對等情形，如申訴人繼續在校執行職務，恐使申訴人與疑似被害學生仍有接觸之機會，而產生疑似被害學生之心理壓力，並影響疑似被害學生之學習及對於事件事實的調查。教評會認疑似被害學生亦與申訴人處在同一校園空間，顯有保障疑似被害學生傷害擴大之急迫性及調查事件之必要，故決議將申訴人暫時停聘 2 個月，教評會之決議並無違反經驗及論理法則，該暫時停聘決議並無違法不當。
- 七、申訴人於暫時停聘期間，00 局對於其疑似侵害兒少之事件調查結束，惟原措施學校之疑似校園霸凌調查程序仍未完結，如前所述，00 局之調查與原措施學校疑似校園霸凌調查有別，

無得以○○局完成訪談調查推得暫時停聘之事由已消滅，而原措施學校得同意申訴人申請復聘，故申訴人於○○○年12月20日請求復聘，原措施學校以礙難同意其復聘之措施並無違誤，申訴人此部分之申訴顯無理由，本會依法駁回其申訴。

八、另申訴人請求原措施學校無依法行政，故應賠償其精神與實質之薪資損失，此非教師得救濟之範圍，本會依法為不受理之決議。

九、申訴人及原措施學校之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。

十、據上論結，申訴人之申訴，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第25條及第29條決定如主文。

中 華 民 國 1 1 2 年 3 月 1 7 日

主席 ○○○

如不服本評議書議決，得於本評議書送達次日起三十日內向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。