

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130337353 號

申訴人：李思霏

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○○

專任教師

通訊住址：○○○○○○

原措施學校：○○○○○○

代理人：林○○ 律師

通訊地址：○○○○○○

申訴人不服原措施學校○○年 1 月 11 日○○字第○○○○○○號函暫時停聘 3 個月，提起申訴，本會依法決定如下：

主文

申訴有理由，原措施學校應依本評議之意旨，於 2 個月內另為適法之措施。

事實

一、申訴人自○○年 8 月到任原措施學校，因疑似有霸凌及曠職未到校等情事，原措施學校認申訴人涉案情節重大，有暫時停聘靜候調查之必要，遂於○○年 1 月 10 日召開○○學年度第 2 次教師評審委員會會議（以下簡稱教評會）決議申訴人涉有教師法第 15 條第 1 項第 3 款及第 5 款規定，依教師法第 22 條第 2 項第 2 款規定予以暫時停聘 3 個月，由原措施學校以○○年 1 月 11 日○○字第○○○○○○號函（以下簡稱原措施）予申訴人，申訴人不服，向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

(一) 原措施學校知悉發生疑似校園霸凌事件，應依 109 年 7 月 21 日修正發布校園霸凌防制準則（以下簡稱霸凌防制準則）規

定，進行校安通報及召開防制校園霸凌因應小組（以下簡稱因應小組）會議，並於受理後調查申訴人之疑似霸凌行為是否屬實，而非逕行召開教評會暫時停聘申訴人。另原措施學校召開○○學年度第 2 次教評會會議審議申訴人之暫時停聘案，於○○年 12 月 30 日發函請申訴人列席陳述意見，惟原措施學校事前並無明確告知申訴人具體違失行為及加害對象為何，且會議當日申訴人仍在請假中，原措施學校未考量申訴人身體狀況，無法充分準備陳述意見，對申訴人之程序保障顯有不足。

（二）希望獲得之具體補救，申訴人於會議中補正如下：

撤銷原措施學校○○年 1 月 11 日○○字第○○○○○號函暫時停聘 3 個月措施。

三、原措施學校說明意旨略以：

原措施學校自申訴人到職以來，頻於處理申訴人各種問題，申訴人有情緒失控報警及咆哮舉止已嚴重影響教學及校園學生安全，且申訴人自○○年 12 月 29 日即曠職未到校上班，違反教師請假規則，原措施學校認申訴人之行為屬教師法第 15 條第 1 項第 3 款及第 5 款所稱霸凌學生及違反法規情節重大之情形，故召開教評會決議於調查期間給予申訴人暫時停聘處分，於法自無違誤。

理　　由

一、本件相關法令如下：

（一）教師申訴評議委員會組織及評議準則（以下簡稱評議準則）

第 30 條規定：「（第 1 項）申訴有理由者，申評會應為有理由之評議決定；其有補救措施者，並應於評議書主文中載明。（第 2 項）前項評議決定撤銷原措施、原申訴評議決定，發回原措施之學校或主管機關另為措施，或發回原申評會另為評議決定時，應指定相當期間命其為之。」

（二）教師法第 15 條第 1 項第 3 款及第 5 款規定：「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：三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」第 16 條第 1 項第 1 款規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。」第 22 條第 2 項及第 3 項規定：「（第 2 項）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 3 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 1 次，且不得逾 3 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 14 條第 1 項第 7 款至第 11 款情形。二、第 15 條第 1 項第 3 款至第 5 款情形。（第 3 項）前 2 項情形應經教師評審委員會委員 2 分之 1 以上出席及出席委員 2 分之 1 以上之審議通過。」

- (三) 霸凌防制準則第 13 條第 1 項規定：「疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人（以下簡稱申請人），得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱調查學校）申請調查。」第 17 條第 1 項規定：「調查學校於接獲申請調查或檢舉時，應於 20 日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。」第 19 條規定：「調查學校接獲第 17 條第 1 項之申請調查或檢舉後，除有同條第 2 項所定事由外，應於 3 個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。」

- (四) 109 年 6 月 28 日訂定發布高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱資遣辦法）第 2 條第 3 款及第 4 款規定：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項規定情形者，應依下列規定調查，並

依本辦法規定處理：三、涉及本法第 14 條第 1 項第 10 款霸凌學生及第 15 條第 1 項第 3 款霸凌學生：依校園霸凌防制準則規定調查。四、涉及本法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生、第 5 款、第 16 條第 1 項：依第 2 章相關規定調查。」第 4 條第 1 項規定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第 2 條第 4 款情形，應於 5 日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。」第 7 條第 1 項第 2 款規定：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：二、教師疑似有本法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。」

二、教育部 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090126278B 號令（以下簡稱教育部 109 年 11 月 11 日令）：「核釋教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款 1 款以上情形，且其情節未達應依教師法第 14 條或第 15 條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退。二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。三、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。四、體罰學生，有具體事實。五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。六、親師溝通不良，且主要可歸責於教師。七、班級經營欠佳，有具體事實。八、於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。九、在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。」

三、教育部 105 年 10 月 31 日臺教人（三）字第 1050129046 號函（以下簡稱教育部 105 年 10 月 31 日函）：「教師法第 14 條第

1項第13款（現為教師法第14條第1項第11款及第15條第1項第5款）所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內容，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以『相關法令』為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。另按教師法第18條規定，教師違反第17條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理，故所稱有關機關查證屬實，仍應由學校主動就違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認；或學校於收受或知悉權責機關認定違反法令後，學校應再就該違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認。」

四、本件原措施有認事用法違誤，茲說明如下：

- (一) 原措施學校於○○年11月及12月間陸續接獲學生家長陳情或填具校園事件申請書，指稱申訴人有以不當言語罵學生、公審學生及在課堂教學、班級經營、作業批改成績評量等方面有不恰當之行為，有臺中市政府教育局○○年11月24日○○字第○○○○○○號函、原措施學校校園事件申請調查書及家長檢舉連署書可稽。
- (二) 原措施學校即於○○年12月4日依前開資遣辦法召開校事會議，議決受理學生家長之檢舉案，並以前開教育部109年11月11日令之參酌標準，認定申訴人之情形屬教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，但考量原措施學校缺乏法律、調查及輔導專業人員困境，決議送交教師專業審查會協助調查及輔導，此有原措施學校○○年12月4日校事會議紀錄可稽。

(三) 原措施學校另於○○年1月10日召開教評會會議議決申訴人依教師法第22條第2項第2款暫時停聘3個月，觀諸教師法第22條第2項第2款得暫時停聘之事由係申訴人疑似涉有教師法第15條第1項第3款至第5款之事由始得議決申訴人是否有暫時停聘之必要。原措施學校以申訴人疑似使用言語貶損不同族群學生，對學生造成傷害，及申訴人因未完成請假程序有違反教師請假規則之行為，認有違反前開教師法第15條第1項第3款及第5款之情形決議予以暫時停聘3個月。然依前開校事會議議決結果認定申訴人疑似以言語貶損不同族群學生行為係屬教師法第16條第1項第1款之規範範圍，前後決議有所矛盾。且退步言之，原措施學校如認申訴人之相關行為疑似該當霸凌學生之要件，應依霸凌防制準則規定，送交因應小組進行調查，而非僅依校事會議決議送交教師專業審查會調查，故教評會認申訴人有疑似違反教師法第15條第1項第3款事由顯有違誤。又申訴人未完成請假程序，疑似違反教師請假規則之部份，依前開教育部105年10月31日函之意旨，教評會應實質審議違反教師請假規則而有曠職缺課之情形，是否已達損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，而非僅以行為違反法令即認已達教師法第15條第1項第5款之程度，原措施學校教評會在無相關討論的情形下，認定申訴人未完成請假手續違反教師請假規則符合教師法第15條第1項第5款事由亦有違誤。

(四) 綜上，學校教評會議決申訴人之原措施有認事用法之違誤，原措施於法未合，本會依法應予以撤銷。

五、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不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、據上論結，本件申訴為有理由，依評議準則第30條第1項及第2項規定，決定如主文。

中華民國一九年八月二三日
主席〇〇〇

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。