

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130364310 號

申訴人：林瑞杰

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：○○○○○○

代理人：施○○ 律師

通訊地址：○○○○○○

原措施學校：○○○○○○

申訴人不服原措施學校○○年 3 月 29 日○○字第○○○○○○號令申請 2 次之措施，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 個月內為適法之措施。

事實

一、 原措施學校於○○年 4 月 26 日接獲家長反映申訴人疑似對任課班級之甲生體罰，致甲生有瘀青挫傷之情形，原措施學校於同年 4 月 26 日召開校園事件處理會議（下稱校事會議）並進行調查，調查報告建議依教師法第 15 條第 1 項第 3 款予以解聘，後經原措施學校於同年 6 月 29 日召開○○學年度第 5 次教師評審委員會（下稱教評會）決議予以解聘且 1 年不得聘任為教師，申訴人不服，遂提起申訴。

二、 申訴人之申訴意旨略以：

(一) 申訴人當日係為處理學生訂正考卷，絕無外界或媒體所傳虐打霸凌之行為，當日並無任何學生因為考卷事件被懲罰，僅因甲生除不願意訂正考卷外，還在申訴人面前丟課本，申訴

人僅聲色較為嚴厲，事後甲生也有答應申訴人下次不再犯。

(二) 惟隔日家長及民意代表即用誇大不實指控追究申訴人之責任，申訴人為此在開完教評會後至民意代表服務處與甲生家長達成和解，但原措施學校仍因此為解聘之措施，顯有懲處過重之虞。

(三) 希望獲得之具體補救，經申訴人於會議補正如下：

撤銷原措施學校○○年6月30日○○字第○○○○○號函解
聘且1年不得聘任為教師之措施。

三、原措施學校說明意旨略以：

(一) 原措施學校至○○年 6 月 30 日止，共召開○○學年度教評會會議共計 5 次，其中第 3 次及第 5 次會議討論申訴人疑似體罰之案件，前者討論事由為申訴人疑涉教師法第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生，是否予以暫時停聘靜候調查；後者為申訴人疑涉教師法第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生，是否予以解聘。此 2 次會議均依相關規定通知當事人列席陳述意見，申訴人所指摘原措施學校針對此事件所開 5 次教評會，但僅通知其參加其中 2 次會議，其他 3 次均未通知，有程序上之瑕疵云云顯有誤會。

(二) 申訴人之疑似體罰事件經原措施學校校事會議調查小組調查，調查過程訪談申訴人、甲生及目睹事件經過之其他學生，事發經過以當事人和受訪學生說法一致之處，亦有經訪談多方比對採證，認定符合教師法施行細則第8條第1項所稱之體罰而使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之情形。

(四) 綜上，原措施學校於○○年6月30日○○字第○○○○○號函報請臺中市政府教育局（下稱教育局）核准申訴人因體罰

學生行為違反教師法第 15 條第 1 項第 3 款，經查證屬實而予以解聘且 1 年不得聘任為教師之決議，實屬適法，申訴人不服原措施學校之措施提起申訴，實無理由，請依法予以駁回。

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（下簡稱評議準則）第 29 條第 1 項規定：「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」
- (二) 教師法第 15 條第 1 項第 3 款及第 3 項規定：「（第 1 項）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。（第 3 項）教師有第 1 項第 3 款或第 4 款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員 3 分之 2 以上出席及出席委員 2 分之 1 以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」第 26 條第 1 項規定：「學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第 14 條至第 16 條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」
- (三) 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘不續聘停聘或資遣辦法）第 2 條第 1 項第 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：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、第 2 項及第 3 項規定：「（第 1 項）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 2 項）前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表一人。三、行政人員代表 1 人。四、學校教師會代表 1 人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士 1 人。

（第 3 項）校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數 3 分之 1。但學校任一性別教師人數少於委員總數 3 分之 1 者，不在此限。」第 5 條第 1 項第 1 款及第 8 款規定：「學校調查教師疑似有第 2 條第 4 款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以 3 人或 5 人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」第 6 條規定：「校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。前項審議之決議，應經委員 2 分之 1 以上出席及出席委員 2 分之 1 以上之審議通過。」第 7 條第 1 項第 1 款規定：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。」第 16 條規定：「教師有本法第 15 條第 1 項第 3 款或第 5 款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後，10 日內提教評會審議通過，於通過後 10 日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。」

（四）高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（以下簡稱教評

會設置辦法）第 2 條第 1 項第 3 款規定：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。」第 3 條第 1 項、第 2 項及第 3 項規定：「（第 1 項）本會置委員 5 人至 19 人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長一人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。（二）家長會代表一人。（三）學校教師會代表一人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。（第 2 項）本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額 2 分之 1。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額 2 分之 1 者，不在此限。（第 3 項）本會任一性別委員人數不得少於委員總額 3 分之 1。但學校任一性別教師人數少於委員總額 3 分之 1 者，不在此限。」第 8 條第 1 項規定：「本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員 2 分之 1 以上出席及出席委員 2 分之 1 以上之審議通過：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員 3 分之 2 以上出席及全體委員 3 分之 2 以上之審議通過。本法第 14 條至第 16 條、第 18 條或相關法規另有規定。」第 11 條規定：「（第 1 項）本會審議第 2 條第 1 項第 3 款及第 4 款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。（第 2 項）本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

二、原措施學校於○○年 4 月 26 日知悉申訴人與甲生疑似有肢體霸凌之事件，依法定程序在 5 日內即同年月日召開校事會議，並決議組成調查小組進行調查，調查小組訪談申訴人、甲生、相關事件之學生及導師和行政人員後，比對訪談之內容可得知申訴人有踢桌子撞及甲生腿部、將甲生領口掀起同時掐甲生臉頰，以及推甲生撞牆等行為，皆有在場 A 生及 B 生之訪談內容

可稽，且當時導師在隔壁班亦有傳來「碰」聲響，故調查報告認定申訴人由前開行為舉措之認定並無違反經驗法則及論理法則。另申訴人更在臺中地檢署接受偵訊時，對於遭指控之行為坦承不諱，有○○年度○○字第○○○○○號聲請簡易判決處刑書可稽。

三、原措施學校依前開解聘不續聘停聘或資遣辦法及教評會設置辦法之規定提請教評會決議，故於○○年6月29日召開○○學年度教評會第5次會議，並於會議前通知申訴人到場陳述，並給予充分時間準備，申訴人也如期到場列席提供書面陳述意見，有第5次教評會開會公文簽收單、教評會會議簽到表及教評會會議紀錄之內容可稽，故對於申訴人之程序保障已然充足。

四、依教師法第15條第1項第3款解聘且議決1年至4年不得聘任為教師之要件，除行為人被認定有霸凌之事實，教評會仍須就行為人之具體行為及狀況審議是否有解聘之必要，觀之原措施學校○○學年度第5次教評會之會議紀錄，教評會委員依循校事會議調查報告之結果，並就申訴人是否有修正行為降低再犯之可能，進行有無解聘必要之討論，故教評會決議之結果已充分審酌前開教師法第15條第1項3款之要件，本會應予以適度尊重。綜上，教評會核予申訴人解聘且1年不得為教師之決議應屬適法，申訴人之主張應無理由，本會依法應予以駁回。

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並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、據上論結，本件申訴為無理由，依評議準則第29條第1項規定，決定如主文

中華民國 113年9月13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。