

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：謝 O 琦

出生日期：000

身分證字號：000

住居所：000

服務學校及職稱：000

原 措 施 學 校：000

地址：000

代表人：000

申訴事由：申訴人係 000 教師，因原措施學校 110 年 3 月 24 日事件序號 000 校安事件即時通報表疑似不當管教/違法處罰事件調查報告，不服本校 110 年 7 月 13 日 000 號令申誡二次處分，向本會提起申訴，本會評議決議如下。

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由、希望獲得之具體補救如下：

(一)申訴人於民國 110 年 7 月 13 日收受 000 (以下簡稱原處分機關)之獎懲通知書獲悉原處分機關將申訴人記予申誡二次之處分，原處分機關之處分理由略為：謝 O 琦師違法處罰，違反《學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項》第 22 條之管教措施，依據原處分機關 110 年 7 月 9 日召開第 11 次教師考核委員會決議事項辦理，遂認定申訴人涉及違法處罰予以申誡二次之處分，並註銷 110 年 6 月 000 號令申誡一次之處分。惟了解原處分機關於調查過程未能斟酌全部陳述與證據，秉持公正客觀的程序，且行政程序多處未依規定辦理，學校逕予懲處申訴人申誡二次之處分。此著實令申訴人難以甘服，遂故依法提出本件申訴。

(二)有關申訴人於 110 年 6 月 4 日參加 109 學年度第 8 次教師成績考核委員會會議，列席說明有關校安事件 000 號事件，本案事件發生日期為 110 年 3 月 24 日所啟動之校事會議，卻於 110 年 6 月 15 日取得學校 110 年 6 月 8 日所召開第 10 次教師成績考核委員會決議事項辦理，逕予懲處申訴人申誡一次之處分。後又於 110 年 7 月 1 日又再被告知需出席 110 年 7 月 9 日第 11 次教師成績考核委員會重審此事件後，予懲處申訴人申誡二次之處分。依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 20 條：可見此案行政程序並未符合法規。

(三) 申訴人就以下理由提出行政程序有瑕疵：

1. 申訴人出席 109 學年度第 8 次教師成績考核委員會會議，但未受通知出席 109 學年度第 10 次教師成績考核委員會會議，懲處卻以第 10 次教師成績考核委員會決議事項辦理，不符《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 20 條：「考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。考核會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得否委託他人到場。」
2. 申訴人獲通知出席 109 學年度第 8 次與第 11 次教師成績考核委員會會議，列席陳訴事件經過，然校事會議於 5 月已完成調查報告，但學校並未給予調查報告，使申訴人列席 6 月 4 日第 8 次會議前資訊不對等，無法針對報告內容進行答辯，只能單純陳述事件經過，影響申訴人權利。在 7 月 9 日第 11 次教師成績考核委員會會議前二日雖終取得調查報告，但報告內容簡略且準備時間不足，申訴人在陳訴時提出對報告內容的疑問，又遭告知列席僅需陳訴事件經過，對調查內容的質疑不在會議程序中，需另行以行政程序提出，可見申訴人並未得到完整答辯機會。
3. 申訴人在已收到 000 號行政處分後，可知此次事件已完成決議，但又於 110 年 7 月 1 日又再被告知需出席 110 年 7 月 9 日第 11 次教師成績考核委員會重審此事件。申訴人在第 11 次教師成績考核委員會重申該日行為為阻斷康生危險行為的強制手段，絕非體罰，並對調查報告結論：老師確有敲打康生後背的處罰情事予以陳述解釋。而第 11 次教師成績考核委員會重審此事件後，相同的違法處罰決議卻註銷第 10 次成績考核會結果，重新懲處。
4. 按《行政程序法》第 46 條規定：「當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗……」及法務部 105 年 10 月 17 日 000 號函略以：「…學校考核會事件調查報告，倘有屬行政機關意思決定基礎事實或資訊文件，而非函稿或簽呈意見等內部作業文件，因無涉洩漏決策過程內部意見溝通或思辯資訊，仍應公開之。」另外法務部 107 年 11 月 14 日 000 號函，略以：「……按《行政程序法》第 46 條第 2 項第 1 款規定：「行政機關對前項之申請，除有下情形之一者外，不得拒絕：一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。」其立法目的係在保障機關作成決定得為詳實之思考辯論，俾參與之人員能暢所欲言，無所瞻顧，故該等決策過程之內部意見溝通材料豁免公開，但如為意思決定之基礎事實而無涉洩漏決策過程之內部意見溝通或思辯材料，仍應公開之…」。申訴人於處分機關完成調查報告時，要求拍照存證遭到拒絕，申訴人在考核會決議之後，亦曾向處分機關一再要求理應給予當事人書面調查報告，但處分機關以各項理由拖延與拒絕給予申訴人相關書面調查報告資料，影響申訴人說明答辯之機會。此顯與上揭之《行政程序法》第 46 條之規定意旨不符，自難謂為合法妥適之處分。

(四) 申訴人就以下理由提出行政程序公平性是否有疑慮：

1. 申訴人於 110 年 5 月中旬分三次完成檢查本人訪談報告，第一次本人修改了訪談大意與逐字稿中與申訴人記憶有出入之處，並簽名表示修改處為本人要求修正；第二次檢查時因訪談大意有部分修改內容未被認可，便再加註修改內容引用了訪談逐字稿何處，並再簽名表示為本人修改；第三次才完成本人陳述內容的檢查後並再簽名。原想拍照將本人確認過後的訪談紀錄留檔，卻被學務主任阻止，表示內容不能拍照存證，更拒絕提供本人調查訪談記錄，此舉不符合《行政程序法》第 46 條。
2. 校事會議於 5 月已完成調查報告，但學校並未提供調查報告。為進行申訴與再次考核會的準備，申訴人於 110 年 6 月 16 日後即多次於口頭向學務處申請校安事件調查報告，但學務主任一直以事件尚未呈送教育局結案拖延並拒絕提供，申訴人再於 110 年 6 月 28 日以校事會議調查資料簽呈申請調查報告。直至 110 年 7 月 5 日學務處仍以尚未準備好拒絕提供，顯見刻意影響申訴人準備調查答辯的時間，此舉不符合《行政程序法》46 條。
3. 申訴人於 110 年 6 月 30 日和 110 年 7 月 2 日分別向人事主任以簽呈申請考核會議第八次和第十次記錄，但人事主任以會議紀錄非政府資訊公開法應主動公開之資料拒絕提供考核會議紀錄。在 110 年 7 月 13 日獲知加重懲處後，再於 110 年 7 月 20 日向人事主任以簽呈申請考核會議第十一次紀錄，但仍未獲同意。申訴人為利害關係人，應有權申請“去識別化”的考核會會議紀錄，學校不提供會議紀錄，已造成申訴人資訊不對等的不利情況，此舉不合法務部 107 年 11 月 14 日 000 號函。
4. 學務處於 110 年 7 月 7 日雖給予調查報告，但資料只含案由、申訴人訪談部份、最後調查結果和處理建議，調查委員在結論中只呈現認定「確有處罰情事」事實，調查報告結果與處理建議之說明，也並未有明確具體事證。調查人員在調查中只單純認定申訴人違法處罰，內容中並未有具體的事件調查結果說明，不但未還原整體事件發生之前因後果並考量申訴人所採取強制措施之必要性，也未具體指明申訴人違法處罰之依據，只單總結定論申訴人違法處罰，使難讓人甘服調查結果之公信。

(五) 最後，申訴人重申當日對康生確實無體罰行為，是為阻止康生偏差行為，避免導致其他同學受傷情況的發生。申訴人大聲喝斥康生不要亂丟東西，以避免同學受傷害，申訴人用空心紅塑膠棒擋下康生的攻擊物品並阻止康生，是想藉此制止康生衝動的攻擊情緒與行為，絕無攻擊或體罰康生。在阻止康生的行為時，申訴人仍注意避免康生受傷。由下面陳述可以佐證老師並無對康生做出傷害的體罰行為。

1. 當天為週三上半天，申訴人送班上學生至側門放學後，經過健康中心，護理師告知生教組長有帶康生至健康中心檢查，護理師並無發現康生身上有新傷，只有部份明顯為之前留下的舊淤痕。老師當天與隔天均有注意康生情緒與行動情況，也未見康生有肢體受傷或情緒受創狀況。
2. 當天事後康生有主動向老師道歉。

3. 老師之後有主動聯絡家長，將事件經過陳述，家長也未對老師的行為提出責怪或質疑。輔導主任也有轉述家長認同老師的行為是為了阻止康生而能保護康生本人與其他同學，以避免其他同學受傷。當時的所有行為都是以保護全體學生安全並阻卻康生可能的危險行為為目的。在康生情緒平靜後，申訴人也請康生分析行為可能造成的危險並檢討反省其行為不當之處，並針對這次突發事件對全班進行機會教育，加強學生危機處理能力，希望能夠讓康生改變衝動行為，並讓班上同學能在類似危機事件中有更好的應對方式，事後也主動連絡康生家長，做好這次事件的溝通，共同密切注意康生後續的情緒與行為。由此可以證明申訴人的行為是屬於對康生不當行為的強制力而非違法處罰。

(六)由以上可得知申訴人並無不當或違法管教之情事，是為了保護班上學生，對康生已出現的攻擊他人的行為施加強制力去制止危害，調查結果中認定申訴人敲打康生後背的結論也有難以解釋之處，不應因此得到違法處罰之結論。而原處分機關行政程序未依規範辦理，違反公正、客觀、負責的精神，僅擷取不利申訴人之說詞做為其懲罰之依據，而未斟酌當時情況，對申訴人提出的事證與疑慮未加以考量，便認定為違法處罰，並逕為申誡二次之處分，此即與上開「利與不利一律注意」與「應斟酌全部陳述與調查事實及證據」之規定不相符合。另在考核會前申訴人並未獲得調查報告內容，且申請調查報告過程中申訴人遭受到不當的言語對待，在原處分機關之行政懲處顯與行政程序法、教師考核辦法之規範意旨有違。

(七)綜合以上報告與陳述，申訴人衷心企盼申訴評議委員會明察秋毫，鑑請申訴評議委員會能到校訪查，予以詳實查核本案行政違失，釐清事實真相，將不勝感激。

(八)希望獲得之具體補救：鈞請撤銷違法處罰結論與 000 110 年 7 月 13 日 000 號申誡二次的行政處分。

二、原措施學校主張如下：

(一)事實：

1. 謝師係 000 109 學年度教師兼導師，學校於 110 年 3 月 24 日上午 10:35，接獲謝師班級有管教衝突事件需協助處理，學務主任會同生教組長前往協助，將學生(以下簡稱康生)帶回學務處了解狀況，以便謝師繼續上課。康生提及過程中，與謝師有肢體的碰觸，約 10:55 由生教組長帶康生前往健康中心請護理師檢視，並依規定於當日辦理事件序號 000 校安事件即時通報。

2. 110 年 3 月 26 日學校召開第一次校事會議，會議成員包括校長、家長會代表、行政代表、未兼行政教師(本校無教師會)及社會公正人士人等 5 人，該次會議確認該衝突事件屬疑似不當管教或違法處罰事件，並決議成立調查小組調查。

3. 調查小組於 4 月 1 日針對被行為人康生及行為人謝師分別於本校會議室進行

訪談調查，為釐清爭議點，復於同年月 12 日對謝師班上 13 位學生及其他關係人進行訪談調查，110 年 5 月 14 日調查小組完成調查報告(調查後認定事實：行為一：以塑膠畚箕敲打學生後背，確有處罰情事，本案認定結果：謝師有關師生管教衝突事件行為屬涉違法處罰)並於 110 年 5 月 21 日上午召開會議，決議移送校事會議討論。

4. 本校於 110 年 5 月 21 日下午召開第二次校事會議，通過調查報告並決議移送考核會，理由為謝師行為經查屬違法處罰但未達教師法第 14 條第 1 項第 10 款。

5. 本案經本校教師考核委員會第 8 次及第 10 會議審議，調查報告摘錄康生表述老師將他拖行回教室，也有拿塑膠畚箕握柄打他的背，另同班 13 名受訪學生對事件發生經過說詞與康生說法大同小異，對老師處置康生的過程中，也都確認老師有用塑膠畚箕柄打康生背部。經委員討論決議，依《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條第 1 項第 6 款第 10 目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」核予謝師申誡一次之處分，經校長覆核後，由本校於 110 年 6 月 15 日 000 號令予申訴人。

6. 後依教育局 110 年 6 月 28 日 000 號函請本校重新召開考核會，審議謝師行為是否已達記過 1 次以上之標準，本校據以於 110 年 7 月 9 日召開第 11 次教師考核委員會，請謝師列席陳述意見後，再經出席委員檢視康生之傷處照片，確實「略有紅紅的痕跡」，該次會議決議核予謝師申誡 2 次之處分，經校長覆核後，由本校 110 年 7 月 13 日 000 號令予謝師，同時註銷本校 110 年 6 月 15 日 000 號令，並由謝師於 110 年 7 月 13 日簽收在案。

7. 謝師於 110 年 8 月 11 日因不服本校核定申誡二次考核結果，向貴會提起申訴。

(二) 理由：申訴人所訴系爭係因本校於調查過程未能斟酌全部陳述與證據，秉持公正客觀的程序，且行政程序多處未依規定辦理，逕予申訴二次之處分，著實令申訴人難以甘服，故依法提出申訴。

1. 程序部分：

關於謝師對於行政程序瑕疵之疑慮，茲說明如下：

(1) 考核委員組成：

依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 9 條第 1 項規定略以：『考核會由委員 9 人至 17 人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表 1 人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推 1 人為主席，任期 1 年。…』同條第 2 項：『委員每滿 3 人應有 1 人為未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。』同條第 3 項：『任一性別委員應占委員總數 3 分之 1 以上』同條第 4 項：『委員之任

期自當年9月1日至次年8月31日止。』同條第5項：『委員之總數，由校務會議議決。』

本校前於校務會議決議通過本校教師考核委員會置委員9人，其中當然委員4人、票選委員5人。

本校辦理教師考核委員會線上票選。綜整當然委員及票選委員，本校教師考核委員會委員中未兼行政教師計3人，各性別人員（男性4人、女性5人），均符合規定。

(2) 考核過程：

查考核辦法第10條規定略以：「考核會會議時，須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。」同法第20條第1項規定略以：「考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見，……。」同法第18條規定略以：「(第1項) 考核會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。(第2項) 委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向考核會申請迴避……。」同法第14條規定：「考核會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。……。」

110年6月4日召開本校教師考核委員會第8次會議審議謝師校安事件000號事件疑似違法處罰案，出席8人，經業務單位報告、謝師列席陳述意見及出席委員充分討論後，表決結果為廢票1票，不同意票2票，同意票5票，決議本案同意懲處。接續討論懲處之法規依據及額度，經全體出席委員8票同意申誡1次之處分。

於會議結束後檢視表決過程略覺不夠嚴謹，為維護教師權利並讓表決過程更為嚴謹，經所有委員同意補正表決程序，故在第8次會議紀錄尚未簽請校長覆核前，於110年6月8日召開第10次教師考核委員會補正表決程序，由於110年6月4日第8次教師考核會議已予謝師就該案件列席充分陳述完畢，故第10次會議未再請謝師列席意見陳述，委員亦未再就該案件實體部分做討論，僅就程序作補正，故非如謝師所陳述不符《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第20條之規定。該次會議出席8人，經無記名投票結果為1票不同意懲處、7票同意懲處，並經全體出席委員8票同意核與申誡1次之處分。第8次考核會議與第10次考核會議決議之結果一致。將第8次會議及第10次會議初核結果簽請校長覆核通過，並依覆核結果於110年6月15日000號令核發謝師申誡1次懲處令。

後依教育局110年6月28日000號函說明三：本校調查報告指出，被害人及

其他 13 位關係人均一致表示謝師有以塑膠畚箕握把打被害人背部，且經學務處檢視其傷處，背部「略有紅紅的痕跡」並有照片佐證，請本校重新召開考核會審議謝師行為依規定是否已達記過 1 次以上之標準，並請於會後檢附考核會紀錄、簽到表及傷處照片至本局憑辦。本校據以於 110 年 7 月 9 日召開第 11 次教師考核委員會審議，並先於 110 年 7 月 1 日即核發開會通知交由謝師簽收完畢，謝師自收受開會通知之次日起自開會當日具有 7 日時間，已足以準備答辯資料。會議當日謝師到場陳述意見，由業務單位及調查委員針對謝師質疑進行回覆，且因調查報告之訪談資料已經謝師簽名確認，考核委員會依法完成會議。該次會議 7 人出席，經委員檢視被害生傷處照片，全體出席委員確認照片與調查報告所敘述「略有紅紅的痕跡」屬實，該次會議經無記名投票，6 票同意核予申誡 2 次之處分，1 票不同意申誡 2 次之處分，爰決議給予謝師申誡 2 次之處分，並經校長覆核，依覆核結果於 110 年 7 月 13 日 000 號令核發謝師申誡 2 次懲處令，並由謝師於 110 年 7 月 13 日簽收在案。

上述會議均合於全體委員二分之一以上出席、出席委員過半數之同意，方得為決議。另，考核委員皆非申訴人之配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者，謝師亦無申請迴避之事項，符合迴避相關規定，考核執行過程合法，且符合前揭考核辦法之規定。

全案經本校 110 年 7 月 19 日 000 號函報本市教育局審議，並經教育局 110 年 8 月 18 日 000 號書函核備在案。

(3)關於謝師對於不提供相關書面報告及會議記錄，提出行政程序公平之疑慮，茲說明如下：

依《行政程序法》第 46 條規定：「當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。…三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。四、有侵害第三人權力之虞者。……」。

另《政府資訊公開法》第 18 條規定略以：政府資訊屬法律、法規命令規定應秘密事項或限制、禁止公開，或屬政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業，或公開、提供有侵害個人隱私者，應限制公開或不予提供。

又《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 19 條第三項規定略以：對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重辦理，辦理考核人員對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。

綜上，本校將涉及其他準備作業文件、涉及個人隱私及有侵害第三人權利之虞者資料隱略後複印 1 份交予謝師簽領，並無不妥。且「調查報告」是校內裁決判斷之參酌事證之一，並非提供給當事人作為答辯之書面資料。又考核會議紀

錄係為考核委員針對案件作成決議之詳實思考辯論，係為內部意見溝通之過程，為讓委員得以暢所欲言，無所瞻顧，同時保護其權利，本可豁免公開。則依上開相關規定，得拒絕當事人或利害關係人(謝師)申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。

2. 實體部分：

有關謝 O 琦教師因不服懲處處分，向本市教師申訴評議委員會提起申訴一案，經了解為前業務承辦主管黃琮智主任辦理，並於 110 年 8 月 1 日卸任主管業務，由高雁翎教師接任，為釐清有關謝師所述內容，於 110 年 8 月 26 日申請調案有關卷證資料。經了解，本案為 110 年 3 月 24 日校安事件即時通報(事件序號 000)，於 110 年 3 月 26 日召開校事會議討論，以疑似不當管教或違法處罰事件組成調查小組，110 年 5 月 21 日第二次校事會議決議通過調查報告，以謝師行為經查屬實涉違法處罰但未達《教師法》第 14 條第 1 項第 10 款，移送考核會謹先敘明。

按《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 4 條規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第二條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)審議，本校於期限內召開校事會議，並組成調查小組。依受訪人員訪談記錄，共 16 位相關人員之陳述記錄內容，其調查結果認定涉違法處罰，建議提送考核會。綜上所述，按本案卷證有關調查內容，本件申訴為無理由，爰請依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 29 條第 1 項規定，敬請察核予以駁回。

理 由

一、本案所涉之相關法令規定如下：

- (一)本市市立學校專任教師之成績考核應依《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》行之，續此，本件原措施學校依同辦法第 6 條第 1 項：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。」，對申訴人予以平時考核應屬適法。另據同辦法同項第 6 款第 10 目：「其他違反有關教育法令規定之事項。」核予申訴人申誡 2 次，申訴人認有損害其權益而提出申訴，此明定於《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 3 條第 1 項：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴、再申訴。」，準此，申訴人應屬適格。
- (二)申訴人於民國 110 年 7 月 13 日收受 000110 年 7 月 13 日 000 號令申誡二次處分並於 110 年 8 月 11 日向本會提起申訴依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 12 條第 1 項前段：「申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；…」，本案於法定期間提起，應屬無疑。

- (三)本市市立學校教師考核會之組成應依《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第9條第1項、第2項、第3項：「(第1項)考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。但參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘校長指定之。(第2項)委員每滿三人應有一人為未兼行政職務教師；行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。(第3項)任一應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。」
- (四)學校及教師為落實《學生輔導法》第7條第1項：「學校校長、教師及專業輔導人員，均負學生輔導之責任。教師為執行《教師法第32條第1項：教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：…四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。」，皆應遵循《學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項》為之。
- (五)本件所涉之「疑似不當管教/違法處罰事件(校安事件通報序號000)」，其調查與處理應依教育部109年10月28日000號《學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項》(案件處理時之法令)、臺南市政府教育局109年10月20日000號函《臺南市政府教育局所屬學校處理疑似不當管教或違法處罰事件注意要點》(案件處理時之法令)及「臺南市政府教育局所屬學校處理疑似不當管教或違法處罰事件處理流程圖」行之。

二、程序部分

- (一)原措施學校於110年3月24日協助處理管教衝突事件時發現疑似不當管教及違法處罰情事。依109年10月20日修訂《臺南市政府教育局所屬學校處理疑似不當管教或違法處罰事件注意要點》(000號函)第6條：「學校處理疑似不當管教或違法處罰事件，除依學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項規定處理外，應依下列作業流程辦理。(一)學校應於發現或接獲通知投訴教育人員有不當管教或違法處罰情事後，於二十四小時內完成下列事項：
1. 進行校安通報及相關通報(通知督學、業務科及關懷e起來)。
 2. 檢視學生受傷狀況，送學校健康中心或醫院治療，並記錄受傷情形。
 3. 輔導室評估學生心理狀態並啟動相關輔導機制。
- (二)學校應於五日內召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)，有關校事會議召開時程、成員組成、出席代表性別比例、調查小組組成及調查報告審議須依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法相關規定辦理。」原措施學校依此召開校事會議，核屬適當。
- (二)原措施學校於110年3月26日召開第一次校事會議，會議成員包括校長、家長會代表、行政代表、未兼行政教師(本校無教師會)及社會公正人士人等5人，該次會議確認該衝突事件屬疑似不當管教或違法處罰事件，並決議成立調查小組調查。調查小組於110年4月1日針對被行為人康生及行為人謝師分別於原措施學校會議室進行訪談調查，於110年4月12日對謝師班上13位學生及其他關係人

進行訪談調查，110年5月14日調查小組完成調查報告，其調查程序、調查人員之組成等，洵屬相合。

- (三)調查後認定事實：申訴人以塑膠畚箕敲打學生後背，確有處罰情事，認定謝師有關師生管教衝突事件行為屬涉違法處罰。並於110年5月21日上午召開會議，決議移送校事會議審議。原措施學校於110年5月21日下午召開第二次校事會議，調查報告經校事會議審議屬實並決議移送考核會，理由為謝師行為經查屬違法處罰。
- (四)原措施學校於110年7月9日召開第11次教師考核委員會審議，會議當日謝師到場陳述意見，由業務單位及調查委員針對謝師質疑進行回覆，且因調查報告之訪談資料已經謝師簽名確認，考核委員會依法完成會議。核符《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第20條第1項：「考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」
- (五)再查上述考核會議7人出席，經考核委員檢視被害生傷處照片，全體出席委員確認照片與調查報告所敘述「略有紅紅的痕跡」屬實，該次會議經無記名投票，6票同意核予申誡2次之處分，1票不同意申誡2次之處分，爰決議給予謝師申誡2次之處分，上述會議均合於全體委員二分之一以上出席、出席委員過半數之同意，方得為決議。考核執行過程合法，且符合前揭考核辦法之規定，其決議有效。
- (六)考核決議經原措施學校校長覆核，依覆核結果於110年7月13日000號令核發謝師申誡2次懲處令，並由謝師於110年7月13日簽收在案。

三、實質部分

- (一)原措施學校處理疑似不當管教及違法處罰情事依《臺南市政府教育局所屬學校處理疑似不當管教或違法處罰事件注意要點》與《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》啟動校事會議調查，認定申訴人違法處罰屬實。此係原措施學校內部調查結果，本會尊重之。
- (二)查臺南市政府教育局110年6月28日000號函，請原措施學校重新召開考核會，審議申訴人行為是否已達《臺南市政府教育局所屬學校不當管教或違法處罰事件屬實之懲處參考處理原則》第7點第2項規定：「犯前項之違法處罰而致傷者應核予記過一次以上，記大過二次以下之處分。」之標準。
- (三)惟查原措施學校認申訴人「違法處罰」顯屬事實，依《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第6條第1項第6款第10目，予以申誡2次，考量事發當時申訴人與學生雙方皆因情緒控管不佳而行為失當，申訴人行為「違法處罰」事實雖然成立，但為免個案過苛，原措施學校考核「申誡2次」，尚屬適當。

四、本案原措施學校核予申訴人「申誡2次」，係依法令而為，認事用法並無違誤。

五、綜上所論，本件申訴案為無理由。爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第29條規定，決議如主文。

主席 黃○○

如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。

中 華 民 國 1 1 0 年 1 2 月 2 3 日