

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：許○琪

出生日期：○○○○○○

身分證字號：○○○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○

原措施學校：○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○

代表人：○○○

申 訴 事 由：

申訴人希望撤銷以下之處分，向本會提起申訴

一、撤銷原措施學校對於申訴人○○○字第○○○號獎懲令申誡一次之處分。

二、撤銷○○○字第○○○號侮辱性函文。

三、建立完善程序，糾正學校息事寧人心態，顧及當事人公平權利。

四、補償申訴人年終獎金與考績之因案損失，以專案另予考核。

本會決定如下：

主 文

申訴無理由，應予駁回。

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○年○月○日收受原措施學校○○○字第○○○號獎懲令申誡一次處分與○○○字第○○○號改聘為科任教師函文，並於○年○月○日向本市教師申訴評議委員會提起申訴。

(二)本案起因於挾怨報復，造成申訴人壓力過大，非可全歸責於申訴人。

從投訴教育部國教署一事即可印證。○年○月○日申訴人因發現張生腿上有疑似鞭打痕跡，經口頭詢問學生得知傷痕是由張母鞭打腿導致。隨即通報學校輔導室並告知張母，張母表示下次將改打在臀部，避免外人發現。○月○日下班後接到張母反應三件事情，電話中只針對書包進水一事要求調查，但○月○日中午即電話質問斥責申訴人調查不周，下午隨即投訴教育部國教署。咄咄逼人，極盡挑剔的追問，與一般家長真心處理學生事務有明顯差異。倘若此案成立，對於依規定通報者將產生寒蟬效應，有害於兒少保護。

(三)採用不具程序正義之證據影響將教學環境，傷害親、師、生間的互信。

查刑法第 315-1 條第 2 款妨害秘密罪，有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金：一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。二、無故以錄音、照相、錄影或

電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。

教室非一般人可進入場域，教學活動是否全屬公開活動尚有爭議，遑論該段錄音前 3 分 36 秒為師生間的對話，並非對全班之公開談話。學校捨入班觀察等常規做法，率爾採納有爭議的秘密錄音，助長校園內密錄行為。若申訴人因此錄音被裁罰，無異宣告校園內任意密錄可被接受。學生間難免有爭執，若家長為求自保而配戴密錄器，將導致教學場域互信喪失。為保障教學場域的正當運作，在密錄行為未被合適規範之前，行政作為不應接受。

(四)申訴人無調查報告所稱之「公然以言語羞辱學生之意圖與行為」。

即便此案甘冒鼓勵密錄之風氣，執意引用該段錄音為證據，申訴人也無公然以言語羞辱學生之意圖與行為。調查委員對當事人表示有參考錄音檔逐字稿，但沒有聽錄音檔。但依據錄音檔的音量大小即可顯示當時情境，錄音檔 0 分 55 秒處的「但是他有跟你道歉捏，你為什麼跟媽媽說他沒跟你道歉，是你說謊還是媽媽說謊」是在申訴人座位旁邊的對話。張生在 3 分 36 秒前一直都在申訴人桌前，申訴人非公然對所有學生指責張生。

申訴人認知所謂「說謊」是指明知事實卻說出不是事實的言語。張生與張母的言語，顯然其中有一人與事實不符，申訴人才出此直言。教育現場時間緊迫，用語不夠婉轉，師生間的對話原為教學一環，因秘密錄音而被家長誤會，又因調查小組漏失此情節，才導致調查報告下此判斷。

(五)懲戒過當

依據調查報告結論：「三、教師無《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，而有《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。」再查《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條第 2 款：「六、有下列情形之一，申誡：……（八）體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善。」申訴人在此之前從未接受到需改善之命令，即令前述 1~4 項申訴理由不成立，對於初犯者即課以申誡一支，顯然超過考核辦法之規定。

(六)冗餘函文之目的可議

原措施學校沒有對科任老師另發聘任函文之通例。改聘為科任教師函文(○○○字第○○○號)以普通件發文，受文者僅有申訴人，文中：「綜合上述原因，顯見台端於教學能力亟待加強，殊不宜再任級任老師；自○年○月○日起，改聘台端為原措施學校科任老師。」用意令人費解。即便有需要對學年中轉科任建立制度，應以不指名之公告為之。此函文之目的顯非為此而發。若單純為通知申訴人改聘為科任一事，也不用對申訴人進行評價。函文中「教學能力亟待加強，殊不宜再任級任老師」無意間損及全校科任老師名譽，也否定歷年來考核申訴人之各任校長與制度之公正性。

查該發文日期為 ○年○月○日，申訴人簽收之日期為○年○月○日，從發文到收文共計 10 天，若非有特殊原因，不應有此延宕。○年○月○日申訴人到校處理事務，被告知家長不滿意考核結果為申誡一支，不願意於「校安事件

確認結果通知書」簽名。申訴人在此之前不知懲處結果，而舉報者卻事先得知並進行異議表達與協商。此函或有可能被展示給相對人以求息事寧人，其間是否有被拍照等可能辱及申訴人之情事，無人具結保證。為確保申訴人權益，此函文宜撤銷。

(七) 學校行政管理與校事會議程序不夠完善

1. 當家長在家長會群組指控此案時，行政人員直接轉貼文在教師群組，此類似釣魚的手法，讓受控訴者無意間上鉤卻來不及澄清事實。若繼續沿用，對後續的老師不公平，應予明確禁止。

2. 由於投訴人要求公開道歉，為求第三者公正之感受，申訴人需取得原檔供參考，然學校卻拒絕提供投訴人之錄音檔，阻礙申訴人行使權利，使全案發展不利於申訴人。關於檢舉證據之揭露，應有更完善的規範參考，以顧及雙方權益，而非任由行政人員逕行裁量。

3. 申訴人被通知可親自出席調查會，或委託他人出席，或書面說明，但沒有協同出席之選項。若有明確顧慮而規定當事人不得錄音，則調查會出席通知應增加「陪同出席」之選項，以便可聘任律師到場協助。

4. 由原措施學校發出通知家長調查會議之通知單，因一時方便而套用既有格式，主旨之文字「… 涉及體罰…」顯與事實不同。經反應後，方以較為中性之方式表達。由於問卷調查後並不會就最終結果再向受調查者說明，輕忽的文字描述，若損及當事人名譽，也難有事後補救之機會。問卷之使用，應有更周延範例參考，並要求行政人員須因案調整，而非套用格式。

(八) 息事寧人心態不能改善教育現場

此案之前，原措施學校校長即當家長面評價老師「第一次面對此種學生組合，沒有處理經驗」，理應提供老師協助或重做職務安排。但考核會前，學校卻提議以加重懲處換取職務調動。相關過程皆印證學校屈從於家長，只求盡快息事寧人，不顧及申訴人權益與教學環境。

(九) 申訴人因此案身心壓力過大，導致延長病假影響考績獎金與年終

全案因原措施學校草率接納有爭議之密錄音檔為證據，且囿於行政通則，不顧慮此案之爭執重點為此段錄音檔，逕以行政裁量權駁回申訴人要求，申訴人無法以之諮詢適法性。申訴人因此案心理蒙上陰影，生活於被密錄之恐懼中，身心狀態無法及時恢復，導致申請事病假超過 28 天而申請延長病假。考績列為第 4 條 第 1 項 第 3 款，損失應得之考績獎金，理該獲得合理之彌補。

(十) 希望獲得之具體補救

1. 撤銷原措施學校對於申訴人○○○字第○○○號獎懲令申誡一次之處分。
2. 撤銷○○○字第○○○號侮辱性函文。
3. 建立完善程序，糾正學校息事寧人心態，顧及當事人公平權利。
4. 補償申訴人年終獎金與考績之因案損失，以專案另予考核。

二、原措施學校主張如下：

(一) ○年○月○日原措施學校接獲家長投訴申訴人上課有不適當言論以及不積極

處理學生衝突等行為，疑似「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，進行校安通報(校安通報案號：○○○○)，並召開校園事件處理會議。

- (二) ○年○月○日召開校事會議並同意自行組成調查小組進行調查，並於○月○日完成調查，並於當日召開第二次校事會議。經調查，申訴人於教室上課時間內公然以言語羞辱學生長達 11 分鐘之久，足以影響學生心理健康，申訴人確已構成《教師法》第 16 條第 1 項第 1 款有關教學不力或不能勝任工作有具體事實「認定基準 3、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」，情節輕微。
- (三)有關申訴人懲處一案，原措施學校教師考核委員會會議系依據○年○月○日校事會議調查結果，於○年○月○日下午 3 時 10 分召開會議。會中討論申訴人是否有《教師法》第 16 條第 1 項第 1 款有關教學不力或不能勝任工作有具體事實，及《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》相關情事，並按情節輕重，予以適當之懲處。會議中委員們先請教務主任敘明案情經過，後請申訴人出席說明相關案情，做進一步事實確認，最後決議為：申訴人對該班 A 生以言語、文字或其他方式羞辱，造成學生心理傷害，依《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條第 2 項第 6 款第 10 目規定，予以申誡處分，經出席委員 11 人表決，10 人同意，1 人放棄表決。本懲處案經投票結果過半數，通過予以申訴人申誡 1 次。
- (四)申訴人曾於○年○月○日，在教師會理事的陪同下拜訪原措施學校校長，主動表達想調離現職，轉為科任老師。加上申訴人於 111 學年度上學期長期請假，造成該班持續聘請代課老師，擔心影響學生受教權益。基於以上原因考量，教務處於○年○月○日(○○○○字第○○○○號)函文申訴人，調整申訴人 111 學年度第 2 學期為科任教師。
- (五)申訴人於○年○月○日請滿事假(7 天)及病假(28 天)，後又請延長病假，自○年○月○日起至○年○月○日止，顯然已達《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 4 條第 1 項第 3 款情形。
- (六)查《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》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 4 條第 1 項第 3 款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見。」原措施學校於○年○月○日召開考核委員會，皆依上開規定以書面通知申訴人到場陳述意見之機會，並提醒如不克出席，也請提供書面陳述資料，以維申訴人自身權益。
- (七)綜上所述，申訴人於○年○月○日已請畢事、病假，並自○年○月○日至○年○月○日止申請延長病假，且考核會的召開是依據校事會議結論舉行，最後經過無記名投票，核予申訴人申誡 1 次。另改聘科任教師一事，經校事會議調查，申訴人之行為已構成《教師法》第 16 條第 1 項第 1 款有關教學不力或不能勝任工作有具體事實「認定基準 3、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」，屬情節輕微。又原措施學校教務處參採申訴人○年○月○日拜訪校長時明確表達轉任科任教師意願及其長期病假因素考量，爰於○年○月○日行文申訴人改聘科任教師函。

(八)綜上，本件原處分於法並無違誤，申訴無理由，應予以駁回。又本件申訴答辯書副本另送申訴人。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- (一)申訴人於○年○月○日收受原措施學校○○○○字第○○○○號獎懲令，與並於○年○月○日向本市教師申訴評議委員會提起申訴。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。」本件於法定期間提起，應屬無疑。
- (二)《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條規定：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於第二項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：……有下列情形之一，申誡：(一)執行教育法規不力，有具體事實。(二)處理業務失當，或督察不週，有具體事實。(三)不按課程綱要教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。(四)對學生之輔導或管教，未能盡責。(五)有不實言論或不當行為致有損學校名譽。(六)無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。(七)教學、輔導管教行為失當，有損學生學習權益。(八)體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善。(九)其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。(十)其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」準此，申訴人認原措施學校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：「教師對學校或主管教育行政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。」申訴人應屬適格。
- (三)申訴人分別提出撤銷原措施學校對於申訴人○○○○字第○○○○號獎懲令申誡一次之處分與撤銷○○○○字第○○○○號函文。據《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 26 條：「分別提起之數宗申訴係基於同一或同種類之事實上或法律上之原因者，申評會得合併評議，並得合併決定。」由於此二宗申訴乃基於同一事實上或法律上之原因，爰本會予以合併審議。

二、程序部分：

- (一)查原措施學校考核委員會設置 13 人，當然委員 5 人（含教師會代表 1 人），票選委員 8 人。其中未兼行政職之教師 8 人，性別比例為男性 7 人、女性 6 人，其組成符合《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 9 條：「(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代表一人為當然委員外，其餘由原措施學校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。…(第 2 項)委員每滿三人應有一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。(第 3 項)任一性別委員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。」

(二)次查《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 10 條第 1 項：「考核會會議時，應有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」原措施學校○年○月○日召開 111 學年度考核會第○次會議，出席 11 人，同意核予申訴人申誠一次有 10 票，1 人棄權。會議達二分之一以上出席，出席委員過半數之同意。

三、實質部分：

- (一)原設施學校接獲家長投訴申訴人上課有不適當言論以及不積極處理學生衝突等行為，疑似「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，召開校園事件處理會議組調查小組進行調查。調查報告確認申訴人已構成《教師法》第 16 條第 1 項第 1 款有關教學不力或不能勝任工作有具體事實「認定基準 3、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」情節輕微，建議移送教師成績考核委員會審議。原措施學校之教師成績考核委員會依校事會議送交之調查報告審議，核予申訴人申誠一次，應為有據。
- (二)申訴人提出撤銷原措施學校○○○○字第○○○○號改聘為科任教師之函文，此與原措施學校○○○○字第○○○○號懲處令申誠一次系基於同一事實基礎，本會予以合併審查。原措施學校於程序、組織與實體皆無誤，故維持原議。
- (三)有關申訴人希望獲得具體補救第三項「建立完善程序，糾正學校息事寧人心態，顧及當事人公平權利」之訴求非本會權責審議事項，第四項「補償申訴人年終獎金與考績之因案損失，以專案另予考核」非本次申訴之標的，亦無相關處分或措施，爰無從評議。

四、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 ○○○

中 華 民 國 1 1 2 年 5 月 1 8 日

如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起三十日內，向中央教師申訴評議委員會提起再申訴。