

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：何○原

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：茲原措施學校○年○月○日○○○○○字第○○○○○號令，申訴人「涉有不當管教之情事」予以「申誡二次」、「有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情事」予以「記過一次」及「有班級經營欠佳，有具體事實之情事」予以「記過二次」處分，申訴人不服，爰提起申訴，本會評議決定如下：

主 文

申訴有理由，原措施學校應於收受本評議書之次日 2 個月內，另為適法之處分。

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) 申訴人係原措施學校專任教師，因家長投訴，於 ○年○月○日接受調查訪談，旋於 ○月○日收悉書面通知單，調查結果認定申訴人涉有「教學行為失當，損害學生學習權益情事；班級經營欠佳，具體事實之情事；有不當管教之情事，惟，未達解聘不續聘程度。」然申訴人欲申請閱覽調查訪談報告未果。又申訴人於 ○月○日第○次教師成績考核委員會（以下稱考核會）會議中，未能澄清、說明事實，會議草草結束，令人感到非常委屈。
- (二) 申訴人於 ○月○日簽收懲處文、調查報告，欲同步申請閱覽第 ○次考核會會議紀錄及相關資料或卷宗，未獲同意，同日，原措施學校再通知申訴人列席○月○日年終考核會。申訴人於當日考核會議中以書面陳述處分不服理由，且至 8○月○日仍未收到原措施學校所作回應，乃逕自向本會提起申訴。
- (三) 申訴人主張本案程序有重大違失，分述如下：
 - 1、匿名不具法律效力。匿名投訴無具體內容，並做人身不實指控，使申訴人難以回覆，且原措施學校模糊摘要告知，未即時公開資訊，顯然對申訴人不利。

- 2、調查小組程序違法。申訴人於期末接獲有家長投訴案須召開校園事件會議（以下稱校事會議），此前原措施學校並未求證申訴人，亦無反應申訴人曾有管教不當情事，且組成調查小組未維護申訴人權益，執行上程序瑕疵有：a.調查對象之取捨未經調查小組認可，未對有利及不利事實一併注意；b.訪談問題未經調查小組審核；c.訪談摘要未經調查小組討論，直接納入調查報告之內；d.家長代表為學校志工、6月29日調查小組成員，亦是檢舉人之一。
- 3、對申訴人隱沒資訊問題。申訴人依行政程序法 46 條，申請閱覽校事會議資料卻未獲同意，○月○日考核會議中亦無法觀看，遲至○月○日才給申訴人調查報告摘要，且報告摘要只有調查結果，調查小組如何推論、懲處？又考核委員如何連結？另申訴人深感不解，合理懷疑其公正性。申訴人○月○日簽收之調查資料提及多份陳情書，然原措施學校並未提供。申訴人資訊不對等，嚴重影響答辯等正當權利之行使。
- （四）申訴人主張本案調查報告結論之事實認定有失公允及考核會懲處違反比例原則，分述如下：
- 1、調查報告參之一結論「調查小組認定申訴人無以言語羞辱學生造成學生心理傷害之情事；惟，涉有不當管教之情事。」是以，原措施學校依據「臺南市政府教育局所屬學校違法處罰事件屬實之懲處參考處理原則」第五點規定：「教師有不當管教或其他違法處罰學生行為經查屬實者，……（三）情節輕微經令其改善仍未改善，應予申誡。（四）第一款至第三款所列記大過、記過及申誡規定，得視情節核予一次或二次之處分。」然原措施學校未曾以約談、通知等方式，要求申訴人改善，故申訴人無法認同「令其改善仍未改善」之情節。另，”你耳聾”等言語起因於學生間爭執，申訴人調解不可避免重複，調查資料未詳實查證。
- 2、調查報告參之二結論「調查小組認定申訴人有教學行為失當，明顯損害學生權益之情事；惟，情節非重大，未達解聘、不續聘程度。」原措施學校依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下稱考核辦法）處以「記過一次」處分。查申訴人「教學行為失當」僅符合考核辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 7 目處以「申誡」，然原措施學校卻以「記過」處分，顯不符合考核辦法相關規定。又調查報告中指出分組成績與評量中：學生分組及互評之作為，已損害學生學習權益；惟，情節尚非屬重大。然申訴人自認「分組」符合 108 課綱要求，交互採用多種異質或同質分組方法；「互評」也依教育部 2001 國民中小學成績評量準則說明：「可視實際的需要，參酌學生自評、同儕互評辦理之。」綜上，調查小組憑主觀認定教學失當，且「記過一次」不符成績考核辦法及比例原則，未遵守一般公認評價標準做出公允結論，令申訴人不服。
- 3、調查報告參之三結論「班級經營欠佳，有具體事實，且情節重大之情事；惟，學校未提出巡堂紀錄、觀課紀錄或其他相關佐證等資料，故調查小組難認定其已達解聘，不續聘之程度。校方以申訴人「有班級經營欠佳，足有具體事實之情事」處以「記過二次」之處分。申訴人不服理由說明如下：在秩序與管理時以靜默 2 秒及班級隊伍往返

地下室至教室行進，乃是採用正向阿德勒心理學核心概念「溫和且堅定的態度，自然而合理的結果。」並非虛耗時間。調查報告指出申訴人對學生受傷漠不關心一節，實乃申訴人當下完全不知情，而無做出對應動作，不應認定完全不關心受傷學生及事後關懷。申訴人知情學生受傷，均持續關切至大致痊癒，有案可稽。

(五) 調查小組完全聽信心智尚未成熟學生言詞，認為申訴人不當管教、教學失當、班經欠佳，有違禁止恣意原則。學期中原措施學校書面告知申訴人有家長反映，申訴人書面回覆後，都未得反饋，如今突指申訴人教學失當，損害學生權益等情事，應是原措施學校消極怠惰所致，且多處涉及違反正當程序，整體有違誠信原則。申訴人以行為改變技術靜默 20 秒、精熟練習，不被調查小組接受，然全校教師都用此策略僅對申訴人做出不利結論，有違平等原則。

(六) 希望獲得之具體補救：撤銷○○○○字第○○○○○號令及校安通報 ○○○○號。

二、原措施學校之主張略以：

(一) 原措施學校 111 學年度依規定組織考核會（委員 9 人，男女比例 4:5），兼行政 4 人，未兼行政 4 人，教師會代表 1 人，考核會組成適法，合先敘明。另，申訴人之懲處案，作業程序嚴謹合乎規定，無申訴人所稱「草草結束會議」情事。

(二) 申訴人提及考核會前未提供調查報告，說明如下：

1、調查報告由依法組成之調查小組依序進行所得之評估結果，調查小組調查時依據佐證資料涉及當事學生或在現場的學生，並提供建議受訪人員樣貌，邀請學生（家長得陪同），並經家長同意後進行受訪，供調查小組了解當下情況與佐證資料是否相符，申訴人亦為受訪人員之一。

2、依據行政程序法第 46 條（申請閱覽卷宗）規定，行政決定前之擬稿或其他準備作業文件的情形下，得拒絕申請閱覽卷宗，原措施學校 7 月 5 日通知申訴人參加考核會屬前述之情形，行政尚未有相關決定，故無法提供閱覽卷宗，在行政決定後的通知書一併檢附調查報告。

(三) 程序問題

1、原措施學校調查小組依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法，依據教育部 111 年 8 月 12 日臺教授國字第 1110099634A 號函規定組成，並依法規定進行，無程序違法。

2、家長反映之相關事件問題有做處理情形回覆表並知會申訴人亦為提供給調查小組之資料。

3、調查對象之取捨有經家長同意並經調查小組認可訪談問題、摘要、調查報告皆為調查小組職責權限，校方無法介入。

4、調查小組成員組成時有確認過皆非與事件有關聯人員。

- 5、申訴人提及調查資料內的多份陳請案件查處報告書為申訴人當初皆有回覆說明並簽名過，非申訴人所提未提供給申訴人。
- (四) 書面回覆經家長閱覽後僅表達教師與學生表達的並不一致，原措施學校亦告知家長有和教師告知，請家長給予時間再觀察看看，家長同意再給時間觀察，無再有其他回應。因此並無申訴人提及反饋一事。
- (五) 綜上，本校教師成績考核委員會對申訴人懲處處分，符合「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」、「行政程序法」、「臺南市政府教育局所屬學校違法處罰或不當管教事件屬實之懲處參考處理原則」及「臺南市政府教育局所屬學校違法處罰或不當管教事件屬實之懲處參考對照表」，故本校對申訴人之懲處處分並無違誤瑕疵之處。

理 由

一、本件所涉相關規定如下：

- (一) 按《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 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。另第 12 條略以：一、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；……二、前項期間，以受理之申評會收受申訴書之日期為準。是以，申訴人於○年○月○日收受○○○○字第○○○號令之處分，續於同年○月○日向本會提起申訴，本案於法定期間提起申訴，洵屬無疑。
- (二) 又按《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條略以：「1.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，應予以規獎勵或懲處。2.獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準定如下：……五、有下列情形之一，記過：……（三）體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害。（四）對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。（五）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。（六）班級經營不佳，致影響學生受教權益。……六、有下列情形之一，申誡：……（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。……3.前項各款所列記大功、記功、嘉獎、記大過、記過、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。……（餘略）」第 9 條略以：「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，其餘由本校教師票選產生，……，除教師會代表外，其餘由校長指定之。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。任一性別委員應占委員總數三分之一以上。……」第 10 條略以：「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……（餘略）。」

(三) 再按《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 12 條規定略以：「學校應於受理檢舉事件後七個工作日內召開校事會議審議。前項校事會議應置委員五人，任期一年，期滿得續聘；其成員如下：一、校長。二、學校家長會代表一人；學校家長會無法推派代表者，由全國或地方家長團體代表擔任。三、行政人員代表一人。四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表、全國或地方教師會推派之代表擔任。五、教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。……（餘略）」。同法第 25 條規定「：1.校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有教師法（以下簡稱本法）第 16 條第 1 項第 1 款情形，而無輔導改善可能者，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。二、教師涉有本法第 14 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款、第 5 款、第 16 條第 1 項第 2 款所定情形，學校應移送教評會審議。三、教師涉有本法第 18 條第 1 項所定情形，且非屬性別事件者，學校應移送教評會審議。四、教師涉有本法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善可能者，學校應自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。五、教師涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定教師懲處之情形，且其情節未達應依本法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。六、教師無前 5 款所定情形，應予結案。2. 前項第 1 款所稱無輔導改善可能者，其情形如下：一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。二、因本法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定三年內再犯。」爰教師平日之行為舉止是否堪為學生表率、其教學是否認真得以勝任其傳道、授業及解惑之職務工作，並非僅憑單一事件即得判斷，須經相當時日之觀察、了解始足以為之，因而學校本於專業及對事實真相之熟知所為之平時考核判斷，具高度屬人性，原則上應尊重其判斷。惟本會仍就學校辦理教師平時考核業務，其考核會組成是否合法、判斷過程是否遵守相關之程序規定、或其判斷是否以錯誤或不完全之事實為基礎、有無違反不當聯結之禁止、法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤、有無違背解釋法則或牴觸上位規範、是否有違一般公認之價值判斷標準及有無違反行政法原理原則等情形，予以審查。

三、本件原措施認事用法違誤，茲說明如下：

(一) 按行政程序法第 96 條規定：「行政處分以書面為之者，應記載下列事項：一、處分相對人之姓名、出生年月日、性別、身分證統一號碼、住居所或其他足資辨別之特徵；……二、主旨、事實、理由及其法令依據。三、有附款者，附款之內容。……（餘略）。」卷查原措施學校 ○年○月○日○○○○字第○○○○○號獎懲令，所載事由係以申訴人有不當管教之情事，予以懲處申誡二次，惟該懲處令之法令依據，僅載有「臺南市政府教育局所屬學校違法處罰或不當管教事件屬實之懲處參考對照

表」，未載明具體懲處款次；再查同獎懲令第二件，所載事由係申訴人有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情事，予以懲處記過一次，惟該懲處之法令依據，僅載有「公立高級中學以下學校教師成績考核辦法」，未載明具體懲處款次；第三件，所載事由係申訴人有班級經營欠佳有具體事實之情事，予以懲處記過二次，惟該懲處之法令依據，亦僅載「公立高級中學以下學校教師成績考核辦法」，仍未載明具體懲處款次，亦難謂與行政程序法相關規定相符，是以原措施之處分核有法定程序及懲處依據未明確之瑕疵，洵堪認定。

(二) 再按考核辦法第 10 條略以：「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。考核會為前項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席人數。」卷查原措施學校於 ○年○月○日召開第 ○次考核會議，申訴人疑似教學不力或不能勝任工作之情事，經提案討論、申訴人列席說明，再進行不記名投票表決，然出席委員計有 7 人（含主席），無詳載委員迴避情形，屢次投票結果總票數（同意票、不同意票、廢票）均是 6 票，是原措施學校誤植？抑是主席未投票？參酌教育部 ○年○月○日○第○○○○○號中央教師申訴評議委員會再申訴評議書理由三（三）略以，出席委員自當包括具委員身分之考核會主席在內，並未有考核會主席不參與投票之明文……主席既為出席委員，其當時如無依法迴避情事，即應參與投票…。是以，原措施學校主席是否參與投票，乃至大關鍵，宜由學校釐清。若主席未投票，即於法不合，既「程序不合」，自「實體不究」，原措施學校考核會所做之決議，自是於法不合。

(三) 復按學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第 42 點：「教師有不當管教或違法處罰學生之行為者，學校應按情節輕重，依學校教師成績考核辦法或相關規定，予以適當之懲處。…（餘略）」查原措施學校考核會審議申訴人「涉不當管教」表決前，未能依事實認定及懲處基準符合考核辦法第 6 條何款次、何目次，逕予表決通過核予申誡二次。又申訴人「有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情事」，表決前，亦未能依事實認定及懲處基準符合考核辦法第 6 條何款、何目，依序就懲處額度行使表決，最終懲處記過一次。然參酌考核辦法第 6 條第 2 項第 5 款：「有下列情形之一，記過：（一）處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。（三）體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害。（四）對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。（五）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。（六）班級經營不佳，致影響學生受教權益。（七）在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。（八）代替他人不實簽到退，經查屬實。（九）對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。（十）延遲通報學生涉犯毒品事件，經查證屬實。（十一）其他違反有關教育法令規定之事項。」，未有與「有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情事」相符？原措施學校考核會未做出適法決議，

以甚明灼。未查申訴人有「班級經營欠佳，具體事實情事」之懲處，最終投票結果為記過二次，仍未載明法令依據是考核辦法第 6 條何款、何目。綜上，原措施學校於表決前應使委員充份了解考核辦法第 6 條規定所分列各種獎懲基準及情形詳實審議，而做出適法決議，其考核會未發揮實質功能審議，本會予以嚴厲指正。

(四) 又按教育部 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090126278B 號令核釋教師法第 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，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教師法第十四條或第十五條予以解聘之程度，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、……十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。」再質原措施學校「教師疑似教學不力或不能勝任工作調查報告」調查認定結果與前開有二款相符，分別為：「當事人有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情事；惟，情節尚屬非屬重大，未達解聘、不續聘之程度。」及「當事人有班級經營欠佳，有具體事實之情事；惟，其情節雖屬重大但未有充足事證證實當事人已達解聘、不續聘之程度。」是以，調查小組之結論是否應以「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。」較為妥適，亦宜由學校釐清。

四、綜上所述，本件申訴經原措施學校組成調查小組調查、作成調查報告，然調查小組之結論且有疑慮，嗣後移送考核會議處，未依權責及考核辦法第 6 條做出詳實審議、適法決議，且考核會出席委員未全數投票，於法不合；且申訴人所收受之懲處令，法令依據並未載明具體懲處款次。是以，本件原措施在程序及實體上仍有多處於法尚有未合，認事用法違誤，應予撤銷，學校應依本評議書之意旨，於 2 個月內另為適法之措施。

五、申訴人其他主張，因無礙本件評議決定之結論，爰不逐一論述，特此敘明。

六、據上論結，本件申訴為有理由，依評議準則第 30 條規定之，決定如主文。

主席○○○○

中 華 民 國 1 1 3 年 4 月 25 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。