臺南市教師申訴評議委員會評議書

申　訴　人：○○○

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：申訴人不服原措施學校 114 年 8 月 29 日○○○○字第 1140066422A 號函「因疑似涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款及教師法第 15 條第 1 項第 3 款之情事，依教師法第 22 條第 2 項之規定，給予暫時停聘 1 個月之處分」，依法向本會提起申訴，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 114 年 9 月 3 日收受原措施學校 114 年 8 月 29 日○○○○字第 1140066422A 號暫時停聘 1 個月處分函，申訴人不服，於 114 年 9 月 8 日向本會提出申訴，並於 114 年 10 月 17 日因不服原措施學校答辯說明書之內容，向本會提出補充意見書。

(二)申訴人認為原措施學校違反裁量濫用禁止原則，因申訴人認為遭受校內同事惡意檢舉，學校竟以教師法第 22 條之規定給予申訴人暫時停聘 1 個月之處分；且申訴人於 114 年 6 月 27 日下午 4 時接受臺南市政府教育局（下稱教育局）訪談，當下才得知被校安通報疑涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款情事。申訴人配合接受校內調查以釐清事件經過，並自認與幼生間相處愉快，幼生對申訴人並無特別恐懼害怕之情狀，且當時 3 位疑似被行為人皆已轉班或轉學，另全案已順利調查終結，可見並無暫時停聘之必要。

(三)申訴人認為此校安通報事件，乃申訴人所進行之主題課程「大家來運動」之正常課程教學，在幼兒運動的過程中，幼師會在旁邊注意其安全及身體狀況，也會和小朋友一起互動；然教學時，注意力需分散於每一位幼兒身上，實難以對單一幼兒進行精確的評估；且當日學校健康中心並無幼生受到身心傷害之紀錄，申訴人認為並未

構成教師法第 14 條第 1 項第 10 款之要件，認為原措施學校違反依法行政原則。

(四)另申訴人認為按教保相關人員違法事件調查處理辦法第 30 條第 4 項前段:「公立幼兒園教師之暫時停聘，準用教師法第 21 條至第 25 條規定處理」; 次按同法第 10 條第 1 項:「直轄市、縣(市)主管機關知悉違法事件後，應依下列各款規定處理: 四、教保相關人員依法有暫時停聘、停職、停止契約執行或停止運用關係之必要者，應通知教保服務機構或學校予以暫時停聘、停職、停止契約執行或停止運用關係。」之規定，啟動要件應為教育局，而非原措施學校校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)，故原措施學校依據 114 年 8 月 14 日校事會議紀錄及教師法第 22 條規定，於 114 年 8 月 27 日所召開之教師評審委員會（下稱教評會)，已違反教保相關人員違法事件調查處理辦法原則。

(五)希望獲得之具體補救措施:1、撤銷暫時停聘 1 個月之處分，並返還申訴人與政府共同撥繳之退撫儲金費用、發還公保補助費、健保補助費、學術研究費、導師費；2、依法提供申訴人完整證據清單，包含 114 年 6 月 26 日校安通報案件、114 年 8 月 14 日校事會議紀錄、114 年 8 月 27 日教評會會議紀錄、114 年 9 月 30 日教評會會議紀錄。

二、原措施學校主張如下：

(一)原措施學校知悉申訴人疑似有不當管教之情事後，於 114 年 6 月 26 日進行校安通報(○○○號)，續由主管機關教育局受理並進入調查程序，學校配合相關調查。

(二)原措施學校考量開學在即，調查仍未有果，且本案涉及教保服務人員條例第 12 條、第 13 條相關情事，又依據同條例第 17 條及第 26 條規定，於調查期間應暫時停聘，爰於 114 年 8 月 14 日召開校事會議，討論本案是否於調查尚未完成前，針對兩位疑似涉有不當管教情事之教師進行適當處置；經會議決議確實有必要移請原措施學校教評會審議。

(三)原措施學校依據校事會議決議於 114 年 8 月 27 日召開教評會審議，經委員投票表決，決議依教保服務人員條例第 17 條第 3 項、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 11 條第 1 項第 3 款及教師法第 22 條第 2 項、第 3 項之規定，暫時予以申訴人停聘 1 個月靜候調查。原措施學校依據教評會決議，函文通知申訴人，並詳細說明停聘期間相關權益，其過程與法定程序無違。

(四)另因申訴人所涉係疑似有關教保服務人員條例第 12 條第 10、11 款或第 13 條第 4、5 款，亦即教師法第 14 條第 1 項第 10、11 款或第 15 條第 1 項第 3、4 款，有關體罰或霸凌學生、不當管教、違法處罰等情事，應適用教師法第 22 條第 2 項規定，於服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，經教評會審議通過，即暫予停聘；並非適用同條法規第 1 項所指須於知悉之日起 1 個月內審議，申訴人所指自不足採。

(五) 原措施學校於 114 年 9 月 17 日收受申訴人之復聘申請，原措施學校遂依據教師法第 23 條第 3 項及第 4 項之規定，於 114 年 9 月 30 日召開教評會審議，經會議決議

同意申訴人於114年10月1日起復聘，前停聘期間之薪水，亦依規定予以補發。

(六)綜上，原措施學校認為其校事會議、教評會之組成及決議過程、依據及結果皆符合法規。又本案有具體明確事實足證申訴人確有經校安通報疑似涉有不當管教等情事，當時仍由教育局進行調查中，基於保障疑似被害人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，爰原措施學校核予申訴人暫時停聘1個月之處分，洵屬有理。故認為本件申訴顯無理由，應予駁回。

理　由

一、本案所涉及之相關法令規定如下:

(一)《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。」，申訴人認原措施學校損害其權益提出申訴，應屬適格。

(二)《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30日內以書面為之；…」 申訴人於114年9月3日簽收原措施學校114年8月29日○○○○字第1140066422A號函，並於114年9月8日向本會提起申訴，本案於法定期間提起，應屬適法。

(三)《教師法第14條》第1項第10、11款:「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：…十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」

(四)《教師法》第22條第2、3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。前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」

(五)《教師法》第23條第3、4項:「依前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。依前項規定申請復聘之教師，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過後復聘。」

(六)《教師法》第25條:「…依第22條第2項停聘之教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪)；調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪（年功薪)。」

(七)《教保相關人員違法事件調查處理辦法》第30條第4項前段:「公立幼兒園教師之暫時停聘，準用教師法第21條至第25條規定處理。」

(八)《教保相關人員違法事件調查處理辦法》第 10 條第 1 項:「直轄市、縣(市)主管機關知悉違法事件後,應依下列各款規定處理:… 四、教保相關人員依法有暫時停聘、停職、停止契約執行或停止運用關係之必要者，應通知教保服務機構或學校予以暫時停聘、停職、停止契約執行或停止運用關係。」

(九)《教保服務人員條例》第 17 條第 3 項及第 4 項規定:「(第 3 項)教保服務人員涉有第 12 條或第 13 條情形，於調查期間，教保服務機構應予以暫時停聘、停職或停止契約執行；其原因消滅後復職者，未發給之薪資應依相關規定予以補發。(第 4 項)前項情形，教保服務人員為準用教師法之公立幼兒園教師或適用公務人員相關法律者，其停聘、停職及原因消滅後復職本薪（年功薪）或本俸（年功俸）之補發，依各該法律規定辦理。」

(十)《教保服務人員條例》第 26 條規定:「公立幼兒園教師，其聘任、考核、資遣、解聘、停聘、不續聘及其他管理相關事項，準用教師法、教育人員任用條例、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法及其他相關法規有關公立國民小學教師之規定。」

(十一)《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 11 條第 1 項第 3 款:「… 三、依本法(教師法)第 22 條第 2 項及第 3 項規定，將行為人暫時予以停聘，並靜候調查。」

二、程序部分

(一)原措施學校於 114 年 6 月 26 日校安通報(○○○號)，認申訴人疑涉不當管教等情事，隨即由教育局依法受理並進行調查。惟因開學在即，調查仍未有果，考量本案涉及教保服務人員條例第 12 條、第 13 條相關情事，原措施學校爰依據同條例及準用教師法相關規定，於 114 年 8 月 14 日召開校事會議。其程序符合教保服務人員條例第 17 條第 3 項及第 4 項及《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 11 條第 1 項第 3 款規定。

(二)原措施學校校事會議成員為校長、學校家長會代表 1 人、行政人員代表 1 人、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、全國或地方教師會推派之代表擔任)、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 1 人等 5 人，其中男性 2 人、女性 3 人，組成符合《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。

(三)原措施學校教評會委員 11 人，其中當然委員為校長 1 人、家長會代表 1 人，共 2 人(原措施學校 113 學年度尚未成立教師會，不置教師會代表)；票選委員 9 人，於 113 年 8 月 28 日至同年月 31 日以教育局暨所屬機關學校各委員會票選系統進行線上票選，由原措施學校專任教師選舉之，並依據得票數及性別比例、未兼行政教師數比例等規定，組成原措施學校 113 學年度教評會。嗣後於 114 年 8 月 1 日因應原措施學校教師異動，經簽准調整委員名單。於調整後組成委員性別比例及未兼行政教師數比例等仍皆符合規定，故其教評會組成符合《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 3 條及《○○○○教師評審委員會設置要點》第 3、4 點之規

定。

(四)原措施學校於114年8月14日召開校事會議依《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第11條規定，經委員投票表決，同意票3票、不同意票0票，同意移請教評會審議於調查階段進行適當處置。遂原措施學校於114年8月15日通知申訴人陳述意見，經申訴人回復親自出席教評會；原措施學校於114年8月27日召開113學年度第15次教評會，審議申訴人疑似涉有違法處罰事件一案，出席委員參酌本案件內容、申訴人當日陳述意見內容及相關法規進行討論，經出席委員9人投票表決，同意票7票、不同意票2票，決議依教師法第22條第2項規定，暫時予以申訴人停聘1個月靜候調查；原措施學校依據教評會決議，於114年8月29函知申訴人，並於114年9月3日送達申訴人，函文並載明停聘期間相關權益，其過程符合《教保服務人員條例》第26條、《教師法》第14條第1項、《教師法》第22條第2項、《教師法》第22條第3項及《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第8條、第11條等相關規定。

三、實體部分

(一)卷查本案原措施學校校事會議成員及教評會委員之組成、會議決議、通知申訴人陳述意見及行政措施之送達，均依相關規定辦理。

(二)經查原措施學校於114年6月26日校安通報(○○○號)後，配合教育局相關調查。教育局依相關規定，於114年6月27日到校訪談相關人員，再於114年8月6日再次到校訪談相關人員及家長、學童，可見確有疑似不當管教等情事，待教育局調查與釐清。且114年9月19日始收受教育局調查報告，故未有申訴人表示全案已順利調查終結一說。

(三)再查原措施學校113學年度教評會第15次會議紀錄，會中委員斟酌本案件仍未接獲教育局相關指示及結果報告，考量申訴人被申訴之事實係針對幼兒園學生之不當行為，因其接觸之學生仍屬未能明確表達意思之幼兒，爰基於保護幼兒及保障當事人與其他學生權益，並避免申訴人心理、情緒於案件調查中受到相關影響而導致其他不可預測之傷害等、申訴人當日陳述意見內容及相關法規等進行充分討論，做出決議:基於保障疑似被害人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利。爰依《教師法》第22條第2項及第3項，予以暫時停聘一個月，未有不適當。

(四)原措施學校於114年9月17日收受申訴人提出之復聘申請，申訴人表示因其已收受本案調查報告，爰向原措施學校提出復聘，原措施學校則依據教師法第23條第3項及第4項之規定，於114年9月30日召開114學年度第1次教評會審議，經出席委員10人投票表決，同意票10票、不同意票0票，決議同意申訴人於114年10月1日起復聘，前停聘期間之薪水，亦依規定補發予申訴人。

(五)是以，本案原措施學校114年8月29日○○○○字第1140066422A號函「暫時停聘1個月」之處分，洵屬依法有據，並無不當。本會對其所作成之決議予以尊重，

自應予以維持。

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。

中　華　民　國　1　1　4　年　1　2　月　4　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。