臺南市教師申訴評議委員會申訴評議書

申　訴　人：○○○

出生日期：

身分證統一編號：

服務學校及職稱：

住居所：

原措施學校：

地址：

代表人：

申訴人因不服原措施學校 114 年 11 月 21 日○○○○字第 1140089479A 號函及 114 年 12 月 10 日○○○○字第 1140094701 號函，提起申訴，本會評議如下：

主　　文

申訴駁回。

事　　實

一、 申訴人因涉疑似霸凌幼生事件，遭原措施學校於 114 年 11 月 20 日 114 學年度第 3 次教師評審委員會（下稱「教評會」）做成停聘 3 個月之處分，經學校以 114 年 11 月 21 日○○○○字第 1140089479A 號函予申訴人（下稱「處分一」）。

二、 申訴人於 114 年 12 月 8 日並向原措施學校申請提供民國（下同）114 年 11 月 20 日教評會會議紀錄，然經學校以該紀錄屬決定前擬稿或其他準備作業文件，決定不予提供，經學校以 114 年 12 月 10 日○○○○字第 1140094701 號函予申訴人（下稱「處分二」）。

三、 申訴人不服上開處分一、處分二，於 114 年 12 月 18 日提起本件申訴。

理　　由

一、 本件申訴意旨略以：

停聘處分所據之陳情內容僅列三項概括性指謫，未具體載明事發日期、地點、事涉幼生、現場人員、具體言行、相關佐證或可供查證之細節，僅屬概括陳述與主觀推論，難以作為重大權益限制之依據。申訴人於教評會陳述時，已表示將請假至本學期末，並承諾期間不接觸學生，在有替代性、低侵害且可立即達成目的之方案下，學校仍做成停聘 3 個月處分，有違比例原則。申訴人申請提供 114 年 11 月 20 日教評會會議紀錄，學校決定不予提供，然教評會之決議及其理由、事實認定與證據綱要，係構成停聘處分核心基礎，若完全不提供或不供閱覽，將使申訴人無從提出有效救濟。停聘處分對申訴人工作權、保險及退撫權益造成重大且難以回復之損害，於申訴人提出「請假至學期末，並承諾不接觸學生」之替代方案下，若仍繼續停聘，將對申訴人損害顯著大於可能之公共利益，有准予停止執行之必要。

二、 原措施機關答辯略以：

(一) 「處分一」部分：

1. 申訴人為原措施學校附設幼兒園正式教師，疑似涉及霸凌幼生一案受調查期間，依教保服務人員條例第 17 條第 3、4 項、第 26 條規定，應予以暫時停聘，其停聘相關事項，準用教師法等相關法規，原措施學校據以召開相關會議審議，於法無違。

2. 原措施學校教評會組成、決議，及予以暫時停聘之程序均符合規範。由於申訴人疑似涉有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、5 款之情事，其所涉行為是否屬實，目前由權責機關調查中。原措施學校考量現於調查期間，認有暫時停聘必要，爰依規定辦理暫時停聘事宜。

3. 因案件尚處於臺南市政府教育局調查程序中，考量申訴人經家長聯合陳情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，避免申訴人心理、情緒處於案件調查中，受相關影響而導致不可預測之傷害。又申訴人所云其已於教評會明確表示將請假至期末並不接觸學生，考量教師請假仍得考量自身狀況後隨時返校任教，本校無拒絕之權利，倘未予停聘處分，確實無法避免師生有接觸機會，本校無法確定申訴人是否會因各種因素而對學生產生不利影響，故決議先行停聘。

(二)「處分二」部分

1. 原措施學校 114 年 11 月 20 日教評會會議紀錄屬決議前之擬稿或其他準備文件，依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 12 條、同法第 8 條及行政程序法第 46 條規定，原措施學校審核後決議不予提供，於法無違。
2. 本案經申訴人提送檔案應用申請書後，依據上開規定決議不予提供，其後製發函文回覆申訴人，說明不予提供規定，程序於法無違。

三、 本會評議之認定及理由如下：

(一)「處分一」部分

1. 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。」。
2. 教師法第 14 條第 1 項第 10、11 款規定：「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。」第 15 條第 1 項第 3、5 款規定：「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。...五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」。

3. 教師法第 22 條第 2、3 項規定：「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。」。

4. 依教師法規定，涉案教師應否停聘暫時離開教學現場事宜，係屬教評會權責，另教師法第 22 條第 2 項「停聘靜候調查」之規定屬暫時性之措施，有公益考量因素，教評會僅須就初步資料(例如判斷真偽、書面陳述內容情節嚴重與否等)做審酌，即僅處理相當於是否作成終局解聘處分前之保全處分，初步判斷本案情節輕重、涉案人有無離開教學現場之必要（最高行政法院 109 年度判字第 116 號判決意旨參照）。又基於避免服務學校誤用停聘致侵害教師權益，並兼顧服務學校調查事實之必要，學校應就停聘期間予以審酌。

5. 經查，原措施學校教評會組成、114 年 11 月 20 日 114 學年度第 3 次教評會決議、通知申訴人陳述意見程序，均依相關規定辦理。

6. 申訴人涉及霸凌幼生，經臺南市教保相關人員違法事件認定委員會審查小組受理並組成調查小組。由於申訴人涉有教師法第 14 條第 1 項第 10、11 款、第 15 條第 1 項第 3、5 款之情形，原措施學校教評會經審議認基於保護幼兒權益，並避免申訴人於案件調查中受相關影響導致不可預測之傷害等，就暫時停聘之必要性及期間於討論後為決議，認申訴人核有暫時離開教學現場，靜候調查之必要，決議依教師法第 22 條第 2 項規定暫時停聘 3 個月，符合教師法第 22 條第 2、3 項規定，原措施於法有據。

(二) 「處分二」部分

1. 按行政程序法第 46 條第 1 項、第 2 項第 1 款：「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。」。

2. 按高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 12 條第 1 項、同條第 2 項第 1 款規定：「本會審議第 2 條第 1 項第 3 款及第 4 款事項之當事人或利害關係人，得依學校規定申請閱覽、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。」、「學校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。」。

3. 申訴人所申請調閱「114 年 11 月 20 日教評會會議紀錄」，係屬密件，且為學校作成意思決定前，內部單位之擬稿或準備作業文件，且無對公益有必要而得公開或提供應用之情形，學校依行政程序法第 46 條第 2 項第 1 款規定不予提供，尚屬有據。

四、 據上論結，原措施學校於處分一、處分二之認事用法均無違誤，應予維持。

五、 本件申訴為無理由，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，評議如主文。

中　華　民　國　1　1　5　年　0　4　月　1　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。