

新竹市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人： 女 民國 年 月 日生

身分證統一編號：

服務學校及職稱：新竹市立 國民小學

聯絡處所：

原措施學校：新竹市立 國民小學

申訴人不服原措施學校「終止申訴人代理教師聘約」一案。爰向本會提起申訴乙案。本會評議決定如下：

主文

申訴無理由。

事實

一、 緣申訴人（楊美玲教師）於 112 年 月 日收到新竹市立 國民小學（以下簡稱「原措施學校」）終止代理教師聘約通知。申訴人不服，爰於 112 年 月 日向本會提起申訴。

二、 申訴人之申訴意旨略以：

1. 學校對老師長期不友善，長期對申訴人言語霸凌，人格污蔑，甚至恐嚇威脅多次，口出惡言導致老師身心狀況受創，並不實指控老師工作態度消極及勸導未改善，本人不服。申訴人教學認真，家長們都知道，突然的解聘許多家長替申訴人不服直接到學校找校方理論，校長藉口外出開會不在校為由，無接見家長，而後教務主任及人事主任對家長說詞及解釋對申訴人方不實指控，本人不服。請學校體諒申訴人的身心狀況，並且不要再言語攻擊申訴人，申訴人也已經改善出席狀況。學校不聽也不採信依然不實指控申訴人沒改正，目前對申訴人充滿針對，甚至聯合學校集體霸凌申訴人，已經被校方針對及約談共六次，校長、教務主任及人事主任不斷言語霸凌，人格污蔑，甚至恐嚇威脅多次，口出惡言，甚至教務主任在辦公室大庭廣眾下毫無根據直接飆罵申訴人有憂鬱症，我們一起憂鬱症發作好了，自己還說她已經說了第五次了。這已構成對個人身心傷害及人格污辱，目前已經採取法律途徑了。校方完全沒有尊重老師，導致申訴人身心靈受重傷，且還不實指控栽贓莫須有的罪名被強制解聘，責任歸咎於申訴人，申訴人不服。
2. 有關座位的安排並無特別座不實之言，之所以會安排是因為學生打鬧及在地上扭打，及爭吵打人事件層出不窮，不得已才將他們暫時分開，但時間短暫就安排回座位了。但才回去原座位一小時又發現開始出現爭吵，打人事件，惡性循環不斷。已拜託學校介入，但學校說那是老師的事情，跟學校無關。關於資源回收方面也一直再宣導垃圾要分類，但同學還是丟了就走，還要申訴人親自去做及示範，但學生依舊我行我素，不服教導，但卻被校長說成申訴人班級經營有問題，申訴人已經一直再宣導，但學生

不服管教，管教學生又回去跟家長投訴老師好嚴格等不實說詞，學校說申訴人班級經營不佳，申訴人不服。甚至求助學校學務處幫忙，竟被校長指責說兩班以上才能請學校學務處介入，不然自行處理及管理，試問，學校要處室做甚麼呢?關於此點不實指控，責任歸咎於申訴人，申訴人不服。

3. 有關作業的部分一開始有跟家長說明，小學六年級要上國中了，功課量會比較多，家長贊同要嚴格一點。但而後又跟學校反應功課量太多學生寫到半夜一點，有關這點申訴人有問過班上大致2小時內寫完得佔大多數，2小時以上的很少，所以功課量並無太多，也有做適度調整了，目前少一半的功課量了。之所以會暫退群組是因為對家長反覆說得話有很大的質疑，當下也有點生氣，跟申訴人說好，又跟校方反應。讓申訴人覺得很不受尊重，後來考慮每日須公告班務及課務立刻又加回去了，家長並無聯繫不到申訴人，校方說得家長聯繫不到申訴人，及申訴人一直拒絕聯絡這種誇張不實之說，全是學校不實栽贓，申訴人跟家長一直都有保持著每天聯絡，關於這點不實指控，本人不服。關於解聘後的隔天申訴人方到校，此時校方已經請代課老師了，教務主任又口出惡言說，如果申訴人不離開要報警處理，讓申訴人身心受創，不得不離開。甚至沒有經過申訴人的允許拍照，申訴人非常難過，112年 月 日下午一點左右收到解聘書時，因一時無法接受導致身體極度不適，就醫後開了診斷證明書，約三點時傳給學校醫生叮嚀身心壓力過大需要先休息7天，學校用了申訴人又請假為由告知家長，是申訴人方請假才請代課老師，這種行為惡劣及有目的的手段逼走老師真的讓申訴人非常傷心難過，目的是要申訴人知難而退在家長面前又是另一套說詞，種種傷害，申訴人方不服。甚至沒有經申訴人同意就在教室後方安排2個座位，說好聽是為了怕申訴人被學生欺負，其實是行使監視之實，想讓申訴人知難而退，自己離職。孩子們因為學校介入監視，都跑到外面去甚至還攀爬欄杆之危險之舉，誇張行徑，坐在後方的2位監視人員，不但沒考慮到孩子的安危也沒幫忙勸導，還在原位繼續座著滑著它們的手機及寫紀錄，教育界不該是這樣的，實屬讓人痛心及生氣。甚至申訴人被解聘的隔天中午回去學校繼續帶領孩子，教務主任趁學生不在時進班對申訴人又進行恐嚇及威脅，認為早上的代課費750元申訴人須支付，沒經過本人同意就錄音，又是大聲嘶吼的叫，問申訴人付還是不付(口氣是大聲恐嚇和威脅)，強迫申訴人方當下必須要拿出750元，比討債公司還還可怕。教育不是口號而是行動付出的身教及言教，如此暗黑自私自利的教育環境及理念真的讓人痛心。人事主任更說現今的教育業是服務業，家長是申訴人們的顧客，怎麼能得罪顧客呢?申訴人聽了心寒了，這已經失去教育意義了，此等誇張的字眼就出現在原措施學校。完全顛覆了申訴人對教育理念的認知，也喪失了對教學的熱忱，真的真的心好痛。有關人事主任說申訴人很晚才告知要請病假不能提前說嗎?沒有人是喜歡生病的，若不是真的很不舒服也不會請假，請問病假還能事先先預知且請假的嗎?申訴人請的是病假不是事假，這種不合邏輯的說法實屬難以接受，也很諷刺。校方強調代課老師不好請，但卻在申訴人還在聘期內就已都排定滿了代課老師，且一個月多換了3位老師，完全沒有顧慮到孩子學習及聽從標準何在?把學生當作白老鼠做實驗，在教育上沒有道德，對老師沒有口德，這樣的學校風氣申訴人方請求

市政府介入並且深入嚴格查辦。教育不是口號，孩子不是白老鼠，老師也是有尊嚴不該被踐踏至極點。因長期對申訴人言語霸凌，人格污衊，甚至恐嚇威脅多次，口出惡言，導致申訴人身心狀況受創，壓力大到必須請假就醫，校方竟以申訴人請假太多大作文章為由，無預警解聘申訴人，本人不服被校方長期欺負及施壓，對家長說話不實指控申訴人。

4. 申訴人於8月26接獲本校教務主任，前後僅2通電話至人事室報到，當初只想著先幫忙學校的用意，但沒想到竟會遭此對待，2個多月來對申訴人方長達5次私下約談，言語霸凌，恐嚇威脅不斷，口出惡言，導致申訴人方身心靈受創傷，將申訴人方逼至精神崩潰，身心壓力導致身體健康出問題，經期大亂，內分泌失調，嚴重偏頭痛，嚴重失眠，蕁麻疹反覆發作，及氣喘發作頻率次數大幅增加，還用申訴人方不斷請假為由強制解聘申訴人方，申訴人方將採取法律途徑要求所有就醫的費用及長期精神上施壓及精神上虐待，請求精神上賠償。台灣是個有法律的國家，教育界不該是如此黑暗，這樣的教育理念，給孩子們不良的身教言教及誤人子的錯誤價值觀。再則，學校說申訴人沒依規定就請假外出，試問，學校100多位老師及主任們，都有按照規定請完假才外出嗎？每天都有按照時間7:40就到校嗎？若要嚴格處置申訴人，應針對全體學校同仁都得嚴辦，本人主張有失公正公平，對申訴人嚴重針對目的就是要逼走申訴人方自動辭職，申訴人方不願及採取手段逼退申訴人，且處理事情嚴重對人不對事，本人不服。申訴人主張需依照聘期規定給付申訴人薪水至113年 月 日止。對於解聘不服都已敘述，並非申訴人的問題，若要申訴人請長假，必須按聘約給付薪水至113年 月 日止。並且含起聘日112年 月 日至113年 月 日年終獎金。目前突然面臨失業，經濟及身心都受創，保留法律追訴權要求所有就醫的費用及長期精神上施壓及精神上虐待，請求精神上賠償，以此為憑證，並為申訴人開立非自願離職證明書。

三、 原措施學校之說明略以：

1. 本校長期對老師不友善、言語霸凌、人格污衊、恐嚇威脅，甚至聯合集體霸凌：本項指控申訴人無確實證據，反之，多次以姑丈(前竹北市長)權勢欺壓本校承辦人，並濫用員工電子郵件地址，刻意散布校長、教務主任及人事主任不斷言語霸凌、人格人格污衊、恐嚇威脅，侵害本校主管名譽權，且涉公然侮辱、誹謗之嫌。
2. 有關申訴人自訴教學認真部分：經查申訴人教學進度過快，於段考前1個月已將考試範圍教畢、考前給予學生重複抄寫、做評量，答錯部分須抄寫3遍，家長質疑抄寫不能讓學生理解；要求學生每日抄寫國語課本以外的成語在聯絡簿，再者作業量過多，家長陳情孩子為了完成作業犧牲睡眠時間，申訴人多次回應家長作業量並無過多，是為了學生能順利銜接國中繁重課業預作準備，甚至回應家長孩子很懶，連寫都不願意寫，不然就是草草交出……，綜上，申訴人教學進度過快、無成效抄寫行為以及過量作業，申訴人教學行為確有失當，惟是否有明顯損害學生學習權益尚未明確；再者，申訴人確有要求學生除了上廁所及喝水外，要在座位上訂正考卷及預習下一節課程，剝奪學生下課遊戲權。
3. 有關申訴人缺席自訴已有改善部分，人事室於112年 月 日 人字第 號函通知112年

月 日不假外出核定曠職1小時，亦有112年 月 日、同年月 日、同年 月 日未在勤通知書及理由回覆書在案，經人事主任多次勸導須遵照教師請假規則辦理，申訴人仍未改善，3次未在勤中有2次未處理課務，確有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善之事實。

4. 申訴人對於學生座位特別區隔安排時間長達1個多月之久，違反比例原則；資源回收物處理無法運用有效策略教導學生確實完成分類，強調自己重複提醒學生很累，卻無法運用班級經營技巧處理好班務，甚至以教導不了學生就請學校行政處室介入口述方式，藉以要求學生完成老師指示，申訴人師班級經營欠佳，確有具體事實。
5. 申訴人認為已有調整學生作業量，先前經多位家長向申訴人反應孩子功課寫到很晚影響睡眠時間，卻無良善親師溝通作為，甚至抒發完個人情緒後退出家長班級群組，家長不得已只好向教務處反應，經業務主管與申訴人面談後才調整作業量， 月 日下午第6、7節「綜合」課程給學生寫未完成的考卷或功課，無教學進度及授課事實。
6. 申訴人在家長 line 群組回應孩子很懶，連寫都不願意寫，不然就是草草交出，直接指名某生功課就算多和少都一樣不會教，甚至反問家長應該怎麼教？認為作業並無過多，回復某生只要上課和功課就選擇逃避，繼續聊天、做自己的事，即便能完成也不願意去做……對個別學生狀況不與家長私訊討論，而以終於等到該位家長出聲回應為由，在32位家長群組內討論該生的狀況，讓家長害怕孩子被針對，不敢發聲進行討論，對於作業量無法調整符應家長訴求，申訴人最後以「擺脫假面的軟柿字『不要來』，爾虞我詐、居心叵測……請遠離我，當初信誓旦旦地表示，如今一翻兩瞪眼，避重就輕，令人失望透頂更是嗤之以鼻……我還想保有一顆赤子之心，一股清流，教好自己的書，教育好下一代，如此罷以。這負能量太大的群組不是原本建立的本意亦失去良善的本質」為由，112年 月 日上午8：27退退出班群，家長對於班導自行退出班級群組擔心不已，經家長反映於112年 月 日教務、人事主任與申訴人面談後，教務主任請申訴人提出具體親師溝通策略，申訴人無法提出，教務主任建議由申訴人拜託1名家長再邀請回班級群組，同日18：01重新加入群組，綜上，申訴人與家長確有溝通不良事實，且退出自行建立的班級家長 line 群組，導致家長擔心無法再溝通聯繫班導，申訴人雖以家長可私訊為由，惟經申訴人抒發上述情緒後，難認家長與導師之間仍可溝通暢通，家長認為導師是拒絕再溝通，親師溝通不良可歸責於申訴人，也非申訴人所述立刻加回群組。
7. 本校於 月 日接獲家長投訴申訴人於 月 日校慶當日向某家長口述班上有6名壞學生，被指名學生家長氣憤不已，申訴人於 月 日下午1：20簽收附記理由教師評審委員會決議後自述身體不適，同日17：48分傳送台安耳鼻喉小兒科診所開立偏頭痛宜休養7日診斷證明，人事主任回復請上系統申請病假，19：20教務處已找好代課教師，教務主任傳訊息給申訴人「已經協助找妥代理教師，請依醫師指示好好休息。」申訴人20：47傳訊給人事主任明日要到校， 月 日上午07：55申訴人進班不願與代課老師交接班務及課務，教務主任與人事主任請申訴人回家休養遭拒，雙方僵持不下，行政人員在教室門外擔心衝突發生爰拍照紀錄，為了讓代課老師順利進行教學工作，教務主

任告知申訴人不離開將報警處理，最後請申訴人回診所註銷宜休養7日診斷證明再回校上課，對於上午代課費750元理應由申訴人自行負擔，同日下午17：52申訴人傳送同一張診斷證明，醫師手寫加註宜休養7日並蓋有「林○○醫師職章」申請病假，對於請假一案反反覆覆，致生本校處理代課教師之困擾，且 月 日上午750元代課費也由學校預算支應，對此，學校先尋覓合適代課教師，目的是維護學生學習權益，以免申訴人反覆不定請假程序影響學習。

8. 申訴人 月 日中午返校情緒較為不穩定，且接獲家長投訴申訴人指述班上有6位壞學生，基於保障學生、且保障教師不被家長誤解之理由，爰告知申訴人倘要回校上課，教務處會全程派員觀課，教務主任入班觀課(或指派教師入班觀課)係基於職責之作為；對於申訴人指述學生爬欄杆一事，行政人員入班觀課時間為 月 日中午11:50起至放學，均在教室內觀課，申訴人所云學生爬欄杆事件，觀課人員並未看見。若事發時間為上課，申訴人應徹底檢討上課期間學生為何可離開教室？倘為下課時間，申訴人身為該班導師看見應立即制止，未制止應為失職。
9. 申訴人以不能掌握身體健康狀況為由，無法提前請假，實為無稽之談，112年 月 日上午7：40~9:00申訴人未在勤，由教務處緊急安排605教師協助代課； 112年 月 日上午7：40~9:00再次發生上班時間未在勤；112年 月 日(星期一)凌晨4時27分傳訊給人事主任自述身體不適，並無自行找代課，自述周六已有身體不適症狀有看診，卻未即時找尋 月 日(星期一)代課教師，而延遲至 月 日(一)凌晨4點27分傳訊息給人事主任，讓學校無法有充足時間應變申訴人臨時請假所遺課務及班務，人事室先前已明確告知申訴人2日以下事病假課務需自理，經查申訴人任職未滿3個月已有16.4日請假紀錄。
10. 本校「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第8條第1項規定終止聘約，並非無預警解聘，且召開教師評審委員會審議時亦通知申訴人到場陳述意見，於112年 月 日 人字第 號函附記理由通知申訴人會議決議在案。
11. 申訴人主張學校應依照聘期規定給付薪水及年終工作獎金實屬無理由，主管機關以112年 月 日府教學字第 號函同意備查申訴人終止聘約案，且於同年月21日簽收行政處分(人字第 號函)，依規於同年月22日起終止聘約，與本校無聘任關係，自不得據以要求照發薪資及年終工作獎金，再者申訴人溢領112年 月 日起至同年月30日止薪資，係屬公法上不當得利，請申訴人於本函生效日起10日內到本校辦妥離校手續，繳回溢領薪資新臺幣15,028元及申退各款項；倘有本校公物亦請歸還，如逾期未辦竣將依行政程序法及行政執行法規定辦理。
12. 行政程序法第6條：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」又查裁判字號：93年判字第1392號：「憲法之平等原則要求行政機關對於事物本質上相同之事件作相同處理，乃形成行政自我拘束，惟憲法之平等原則係指合法之平等，不包含違法之平等。故行政先例需屬合法者，乃行政自我拘束之前提要件，憲法之平等原則，並非賦予人民有要求行政機關重複錯誤之請求權。」……申訴人以全體同仁難道皆遵守差勤規定為由作為申訴理由，非平等原則之適用。

綜上事實及理由，申訴人所提申訴，程序及實體上皆無理由，本校就申訴人之陳述一

一駁斥，依據「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第8條第1項規定終止聘約，於教師評審委員會議召開前10日通知申訴人出席112年 月 日會議到場陳述意見，並於同年月 日 人字第 號函附記理由通知申訴人會議決議，函報主管機關在案。

理由：

- 一、按高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法（下稱代理教師聘任辦法）第14條規定：「兼任、代課及代理教師於受聘期間，享有下列權利：……四、對下列措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用本法之申訴程序，請求救濟：（一）兼任、代課及代理教師，對各該主管機關或學校有關其個人待遇、終止聘約、停止聘約之執行及退休金之措施。（二）聘期三個月以上代理教師，對學校有關其請假之措施。（三）聘期三個月以上代課、代理教師，對學校有關其平時考核及個人服務成績之措施。」依前揭規定，必須關於代理教師聘任辦法第14條第4款規定之措施，違法或不當致損害教師之權益，代理教師始得向本會提起申訴，請求救濟。
- 二、另按高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第8條第1項規定：「兼任、代課及代理教師聘任後，有下列各款情形之一者，應予以終止聘約：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。」第8條第2項：「兼任、代課及代理教師聘期在三個月以上，有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以終止聘約。」
- 三、教師是否有教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，依同條第2項規定，應由學校教評會審議通過，亦即是否有上開情事而符合解聘事由，宜由學校教評會就個案具體事實，秉權責認定之。教師法為保護教師權益，將此涉及高度屬人性之能力評價，及客觀上教學品質優劣之評價，授予學校教評會行使，應認教評會之決定有判斷餘地之適用；學校辦理所屬教師之解聘，本會應予尊重。惟本會仍得就學校辦理解聘業務，其教評會組成是否合法、判斷過程是否遵守相關之程序規定、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（最高行政法院109年度判字第132號判決參照）。合先敘明。
- 四、原措施學校於 月 日收到申訴人代理之606班家長投訴申訴人教學方式、學生作業及情緒處理之問題，故依據高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法召開教評會，討論申訴人是否符合教學不力或不能勝任工作有具體事實一事。卷查本件程序方面，原措施學校教評會委員之組成、會議決議、通知申訴人陳述意見及原措施之送達，均依相關規定辦理。
- 五、實質方面，審究相關資料，申訴人在與班級家長共同的班級line群組中，申訴人所認知家長之訊息與多數人認知不同，傾向聚焦在對自己有利之客套話，如：放大一小部分之客套話，足以表示家長之支持，忽略家長對申訴人之期待；家長反應功課量太

多，申訴人回以大量訴諸自己情緒的文字，卻未見有任何與家長的良善溝通與調整作法，甚有具名指責學生之情事，家長對申訴人不信任感也日益積增，致使不願意再與申訴人溝通；從班級 line 群組截圖亦可見，申訴人與家長溝通不良後隨即退出班級群組…云云諸事，均可見親師溝通不良可歸責申訴人之情形。

- 六、申訴人代理 606 班級導師自 月 起聘至 月 日終止聘約期間，上課日 58 天，已請病假 14 日、事假 2.4 日、生理假 1.1 日、公假補休 0.4 日，共請假 17.9 日，時有請假當日才告知學校，讓學校緊急協助尋找代課老師的狀況。該班原就由申訴人代理班導，期間卻仍因申訴人請假而經常更換代課老師，實屬影響學生之受教權益。另申訴人於 (三)下午、(一)上午、(三)下午，皆有未請假不到勤之情事，原措施學校給予申訴人事後補假的機會，並多次提醒申訴人請假之正確程序。但 月 日(二)仍發生申訴人未先請假，即於下午 1:35 離校至下午 2:50 才返校之不假外出的狀況，申訴人雖自述返家拿氣喘噴喉器，然之前學校已多次提醒、勸導，申訴人對於教師請假規則應有基本認知，卻依然無法理解及配合，學校業於事前明確轉知申訴人相關資訊，故登記申訴人曠職 1 小時並無不當。
- 七、依教育部 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090126278B 號函釋，教師法第十六條第一項第一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：(1)不遵守上下課時間，經常遲到或早退。(2)有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。(3)以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。(4)體罰學生，有具體事實。(5)教學行為失當，明顯損害學生學習權益。(6)親師溝通不良，且主要可歸責於教師。(7)班級經營欠佳，有具體事實。(8)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。(9)在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。(10)推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。(11)有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。綜上，學校依申訴人之家長申訴書、親師溝通、班級經營爭議作為紀錄，審酌班級聯絡簿、班群 Line 等證據資料，認定申訴人於代理 606 班級導師期間，確有親師溝通不良，出缺勤異常，影響學生學習權益，認定申訴人符合教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之要件第 2、6、7 項，經學校教評會充分討論，最終決議解聘申訴人，洵屬有據。本會認為，原措施學校對申訴人之處分，認事用法並無違誤，應予維持。
- 八、據上論結，本件申訴為無理由。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第 24 條之規定，爰決定如主文。

主席 ○○○

附註:如不服本評議決定得於評議書送達之次日起三十日內，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第九條規定提起再申訴。

中 華 民 國 113 年 1 月 15 日