

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 國民中學 專任教師

聯絡處所：

原措施學校：新竹市 國民中學

申訴人因涉校園霸凌事件，不服原措施學校以「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8目規定，核記申訴人申誡一次。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（ 教師）為新竹市 國民中學（以下簡稱「原措施學校」）教師。申訴人因涉校園霸凌事件，經調查後認定師對生霸凌成立。原措施學校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8目「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」，核記申訴人申誡一次。申訴人不服，爰於113年 月 日向本會提起申訴。

二、 申訴人之申訴意旨略以：

（一） 調查報告有重大瑕疵

- 1、 調查報告憑空杜撰訪談過程及證據資料都不曾出現的訊息，並作為甲生(檢舉人)主張及乙師(申訴人)抗辯之內容，使調查報告內容之真實性與正確性，顯有疑慮。

(1) 甲生主張因遭冤枉心情低落，於 月 日就診身心科門診，實際上甲生當日請假事由為感冒，且就診於中醫診所。家長提供的請假證明及醫療紀錄亦未提及心理狀況影響，調查報告疑為刻意營造甲生不實之被害人形象，以企圖湊成霸凌要件，使霸凌案成立。

(2) 調查報告錯誤記載「關於丙師在黑板上寫下16字一事，也是聽甲生敘述始知情。」實際上該言論來自學務主任訪談稿，且乙師訪談稿中未見相關描述。調查報告中將與申訴人無關之訪談列為乙師抗辯，是錯用他人訪談作為申訴人之說詞，完全不合事實。

2、張冠李戴，將別人說的話，寫成申訴人說的話，明顯扭曲事實，進而藉此兩度抹黑申訴人之教師專業形象，導致錯誤判斷申訴人之教育觀念及教育行為。

(1) 調查報告誤引申訴人言論為「你不知道那就不需要道歉」，該語為甲生父親所述，此處訛誤與事實不符，造成申訴人表裡不一之負面形象，嚴重影響委員心證及後續對申訴人言之判斷。

(2) 調查報告所載「對此乙師雖表示並未拒絕甲生參加共讀，然其於訪談過程中自承當時要調查共讀，其跟甲生說之前發生這麼多事情是不是可以做個釐清再來參加共讀」此語並非申訴人所說，申訴人並未拒絕甲生參加共讀，是給予甲生兩個選項來進行選擇，而非以封閉性的條件句詢問甲生。申訴人被扭曲為跟甲生談條件，嚴重影響後續判斷，導致申訴人被指謫為「將兩者不當聯結，其教育觀念顯有偏頗，教育方式顯屬不當，實屬冤枉。

3、竄改證詞，導致現場人證「被消失」而「無從還原」事實，且未於雙方所述內容顯有出入時進行交叉詰問，影響對申訴人行為之判定，藉此影射申訴人有可能說謊，或對甲生解讀認真有誤，再次抹黑申訴人之教師專業形象。調查報告所述，「雙方所述內容顯有出入，且當下並無第三人見聞，故已無從還原當時情形，究係有一方說謊，抑或雙方解讀及認知有誤，已不得而知……」事實上，在甲生及申訴人的訪

談陳述中，都有提及當下是「有」第三人見聞的，且申訴人於訪談時，有清楚說出見聞者之姓名，調查委員亦有向申訴人確認有第三人在場見聞。調查報告此舉，無疑將可調查之事實忽略，是否為蓄意掩蓋甲生犯錯事實，抑或刻意影射申訴人負面形象，值得釐清。

- 4、自行增減變更調查事項，與家長書面投訴之事件項目不符，且其新增之 年級告全班霸凌事件，竟然成為申訴人唯一被判定霸凌成立的理由，不免有羅織罪名，使申訴人入罪之嫌疑。原家長投訴資料包含 17 項投訴，但調查報告中，「甲生主張」之事件共有 10 項；調查報告「事實認定及理由」羅列判定項目共 12 項，擅自刪除 8 項並新增 3 項，兩者皆與家長投訴之書面資料不相符。其中， 年級告全班霸凌事件後來成為申訴人唯一被判定為霸凌成立事件且為生教組長以工作人員(非相關人)身份補充未經查證之非事實證詞，再以校事會議委員身分參與第四次校事會議，投票表決通過此事霸凌成立。
- 5、於採證相關人證詞時，擅自添加證詞內容、對證詞斷章取義，並無視相關人一致證稱申訴人未提及甲生之語，忽略全班性活動必須考量甲生權益、因甲生抽離而調整做法之事實(入班要由教務處主任或組長在旁陪同)，導致申訴人回答班上其他同學，因調整做法而產生疑問之「正常說明」，被詮釋為「影射甲生投訴霸凌一事」，並以此錯誤詮釋判定霸凌成立。
- 6、以霸凌案成案調查的調查報告，竟包含非霸凌行為之判定內容，成為「綜合報告」。如：「 年級共讀事件:不成立」下方應為霸凌不成立之理由敘述，卻另外加上「惟應敘明者，厥為:共讀參加與否，與甲生是否道歉，係屬兩件不相干之事情，乙師將二者不當聯結，其教育觀念顯有偏差、教育方式顯屬不當，特此陳明。」;又如「 年級拒簽假單事件:不成立」下方應為霸凌不成立之理由敘述，卻額外加上「惟乙師於此處再度將兩件不相干之事務不當連結掛勾處理，而致影響甲生請假權益，益證其教育觀念卻有偏差且處理手段卻有不當，建議另予適當懲

處。」明顯文不對題，更違反「實體從舊，流程從新」之原則，與《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第六十二條本辦法中華民國一百十三年四月十九日修正生效前，「已進行調查、輔導之事件，應依原規定處理至完成調查、輔導，並製作調查報告、輔導報告後，依本辦法修正後規定繼續處理」不符。將調查報告之實體於校事會議中「再加工」，將一個事件做兩次斷案，一次調查做兩次審理，一案兩判以加重處罰，極不合理。本案調查時間在 月，明顯早於修法，理應遵守舊法，以霸凌調查小組完成「霸凌調查報告」，而非校事會議未經組成小組調查，也未予申訴人任何說明機會，即以添加方式，複合完成「綜合調查報告」。

綜觀上述，此調查報告在內容上，有多處與訪談逐字稿及證據資料不符。且無論是憑空杜撰或平白消失，其立場都明顯偏袒甲生(營造弱者形象，隱藏其打架及說謊之偏差行為)，而不利於申訴人(用他人語言訛稱為申訴人說法，抹黑申訴人教師專業形象)。師對生霸凌投訴多起因於管教，調查報告不將師生原貌如實、完整呈現，勢必會影響判斷結果。

(二) 校方行政程序違法

1、 組織成員不適法

(1) 前學務主任 (調查報告所稱 A 師) 為本案相關人，於 113 年 月 日接受調查訪談，是為證人，依法應自行迴避本案之所有行政程序。A 師亦為家長檢舉投訴對象之一，調查小組完全沒有調查甲生家長投訴內容中 A 師主導之事件，故調查報告無法、也沒有指出 A 師非為被檢舉人。A 師既為案件相關人(曾為證人) 以業務承辦人身份承辦此案，握有此案所有保密文件，並於 113 年 月代表校方撰寫本案第一次申訴(113 年 月 日)之答辯說明書。種種行為皆明顯違反行政程序法之迴避規定，應迴避卻未迴避，校方行政程序顯然不適法。查《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》，校事會議成員僅有委員，未有「工作小組」一詞，原措施學校所稱「A 師於第四次校事會議起，僅擔任工作小組而非校事會議之委員」，一方面間接承認 A 師前三次校事

會議仍擔任委員、應迴避未迴避；一方面直接承認 A 師以「非校事會議委員」身分，繼續出席「委員應負保密責任」之校事會議，擔任業務承辦人，並於各相關會議主導案情說明，兩者皆不適法。

- (2) 校方以新法規定校事會議委員「任期一年」為由，說明第四次校事會議超過半數委員換人一事，稱「因從任務編組改為常態編組，方才更換委員」。姑且不論新法強調校事會議委員成員穩定、任期一年，校方卻刻意在本案「進行到一半」時，突然大幅度更換校事委員，行政代表更換為曾在訪談中「三度發言作證」之生教組長 []。113年 []月 []日第四次校事會議時，各校行政職大多抵定，校方已知生教組長 []懷孕，勢必因產假而長時間無法到校，又其於113學年度轉任專任教師，失去行政身份，如何擔任「任期一年」之行政代表？請詳查第四次至第六次校事會議，行政代表是否皆為 []，可證校方答辯說明中，因「任期一年」而更換委員之說，顯不足採。
- (3) 校方自第四次校事會議，更換家長代表為「本案調查委員」 []，若其仍於第五次及第六次校事會議擔任委員，則屬應迴避未迴避，若校事會議家長代表又再換別人，則證實校方因「任期一年」而更換委員之說，顯不足採。
- (4) 校方更換校事會議委員時，先是將前三次充分掌握訊息及事件發展歷程的超過半數委員換掉，使新加入的委員們在不了解事件發展歷程的情況下，僅憑應迴避未迴避、對申訴人有罪推論之 A 師之說明來判斷，使「不曾參與」前三次校事會議的委員們，更易受應迴避未迴避且對申訴人數次「有罪推論」之生教組長 []及學務主任 A 師之影響，對申訴人產生「以偏概全」的負面評價，校方處心積慮地安排，再再證明其立場偏頗。
- (5) 調查小組成員包含校內家長會代表，卻無教師會代表，且所有調查委員皆非人才庫人員，竟透過案件相關人對申訴人以 email 調查，未再安排訪談確認調查親師衝突時，站在公允立場，理應有雙方當事人對應身份之代表。原109年

訂定之《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第5條規定，調查小組成員應包括教師會代表及家長會代表。校方依霸凌防制準則組成調查小組，則成員應為校內霸凌防制小組委員。但校方所組調查小組，其成員組成與前述兩法規皆不相符，且三位委員中，又全無霸凌人才庫人員，其調查方式(透過案件相關人對申訴人以 email「間接」調查)、調查面向，問題設計(遭案件相關人居中刪改)，皆影響調查結果之公平性及正確性。

2、程序未符合法規要求

- (1) 校方未曾安排甲生家長與申訴人進行協調，唯一一次「協調會」是112年 月 日，由楊議員借市府第二會議室主持召開，內容也根本不是協調。第一次霸凌因應小組會議召開於112年 月 日，會議記錄中，僅載有「確認受理此案」，未載有委員表決情形。會議雖有9位委員簽到，卻未必皆有全程參加，4位委員反映非屬霸凌案當下，相對於當場人數可能已經過半。因其開會時間在早修，委員中或有因故晚到者，或有因第一節有課必須提前離開者，臨時動議中亦記錄有委員反映「需再開第二次霸凌因應小組會議」、「應再有充裕時間討論，再進行決議」可為佐證。原措施學校聲稱待「112年 月 日」協調破局後，始審酌「112年 月 日已受理之案」是否受理，並依當時法令於「112年 月 日」移送至霸凌因應小組，由其在「112年 月 日」進行審理。校方聲稱「待協調破局後」所做之事，竟都發生在「協調會前」，其顛倒事實順序之答辯說明，不僅令人無法理解其編造串聯事實之「美意」，還使本案非屬霸凌案，卻硬被當作霸凌案處理之事實，欲蓋彌彰。
- (2) 新法修正後，因甲生家長要求，校方配合另立新案調查申訴人，調查小組人員全由教育部防制校園霸凌人才庫「師對生類」專業人員組成，是為校安通報序號 案，調查結果為「霸凌不成立」。因該案件當事人仍為申訴人與甲生，且調查事件之時間脈絡有重疊之處，故申訴人引用其調查報告，輔助說明

本案調查中問答未及之疑點以資釐清，校方無視申訴人列舉之證據，對於申訴人提出新事證皆不回應，繼續僅憑臆測斷定事實。

- (3) 《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第24條：「校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依調查報告及其他具體證據，認定事實及作成決議 二、必要時，得依職權通知當事人、檢舉人、行為人以外之教職員、家長代表、學者專家或有關機關(構)指派之人員，以書面或出席方式說明、陳述意見。前項審議之決議，應經委員二分之一以上出席及出席委員過半數之審議通過。」然本案中，校事會議僅憑調查報告就進行審議，不參考其他具體證據；雖有決議通過，執行上卻不予申訴人至校事會議列席說明。使錯誤百出的調查報告，成為審議本案的唯一依據，顯不合法規規定。
- (4) 113年 月 日召開第二次霸凌因應小組會議審議調查報告、退回調查小組修改後，又於113年 月 日召開第四次校事會議審議調查報告通過。其後有113年 月 日考核委員會討論決議：調查結果不明確能證明申訴人有跟全班說「甲生投訴全班霸凌」，復有113年 月 日鈞府來函要求再次認定調查報告是否有疑義，但校方皆未積極處理。
- (5) 校方不僅未依第二次校事會議決議，給予申訴人列席說明機會，又再三扭曲法規，忽略法規中定義「行為人及被害人(以下併稱當事人)」，堅持將法規中「得依職權通知當事人」一語，惡意曲解為「不得通知行為人」的謬論，又不曾參考申訴人因沒有被訪談、又沒有機會到校事會議列席說明，只能在考核會陳述時提出的證據資料，甚至在考核會委員決議與調查報告建議不同時，以「沒有事實認定的權力」強制推翻考核委員費心查閱證據、耗時討論的結果，以權力壓制事實，實不可取。本校考核委員成員人數共十三人，逾校事會議委員人數兩倍，且第四次校事會議五位委員中，又有行政代表、家長代表應迴避未迴避之問題，孰為客觀無須贅述。

(三) 本文中，調查報告既無具體證據證明申訴人有霸凌之故意，也無具體事證指出甲生遭到排擠、身處不友善環境，又虛構甲生112年校慶因感到委屈而請假至身心科就診之非事實，且曲解、捏造申訴人與班級對話之動機、次數製造霸凌之持續性……全憑臆測推論，就硬湊為霸凌，還直接以申誡懲處!另原措施學校對申訴人「令其改善而未改善」之事究竟為何?何時要求申訴人改善?透過何種管道通知申訴人改善?原措施學校皆無具體舉證，原措施文書上亦無載明「令其改善而未改善」之字句，更顯現校方確實沒有做過「令其改善」一事，否則為何不完整敘明?

(四) 希望獲得之具體補救：校安通報序號 之調查報告書不予維持，其各項判定及原措施文書之處置均予撤銷。

三、 原措施學校之說明略以

(一) 案由及調查歷程：

本案緣自本校 112 年 月 日收到市府轉知甲生家長檢舉申訴人以及丙師疑似涉有師對生不當對待及疑似師對生霸凌事件，據此進行校安通報(校安編號：

)並於 112 年 月 日召開第 1 次校事會議並決議受理甲生家長之檢舉案，調查歷程摘要如下：

- 1、 112 年 月 日，召開第 2 次校事會議，決議併案處理。112 年 月 日，召開第 3 次校事會議，確認家長檢舉內容涉及疑似師對生霸凌，故移送霸凌因應小組。
- 2、 112 年 月 日，第 1 次防制霸凌因應小組會議決議確認受理並籌組調查小組。113 年 月 日，第 2 次霸凌因應小組會議決議申訴人於寒假作業發放一事遭認定霸凌行為過於苛刻，故委請調查小組再行討論。
- 3、 113 年 月 日，第 4 次校事會議審議調查報告及懲處建議，認定申訴人對甲生霸凌行為屬實，建議核處申誡處分並移至教師成績考核委員會(下稱考核會)

審議。113年 月 日，考核會決議不予懲處，理由：1. 調查結果不明確能證明申訴人確實有跟全班說「檢舉人投訴全班霸凌」。2. 事件發生後，行政單位沒有統一窗口發言人作初步給學生回應，減少學生猜測，由導師自己去面對班上學生所產生的疑問去作說明與解決。3. 無法確認導師有帶動班上霸凌甲生的情形。

4、學校依據市府來函(府教學字第 號、府教學字第 號)於113年 月 日、 月 日，召開第5、6次校事會議，對校安通報 號調查報告重行審議，皆決議維持113年 月 日校安會議審議之調查報告之處理建議，移請考核會依事實認定進行懲處。113年 月 日，考核會重新審議，決議依據「教師成績考核辦法」第6條第2項第6款第8目，對申訴人予以申誡1次。

(二) 本案調查程序合規：

- 1、申訴人主張A師(原學務主任)影響調查，但A師未於相關會議擔任委員進行評議，自己達迴避行為，相關會議所做之評議自無偏頗或不適法之情事，申訴人之補充資料顯無可採。
- 2、依「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」(下稱解聘辦法)第12條，校事會議應包含校長、家長代表、行政代表、教師代表及外聘專家，本校成員皆符合此規定，縱使申訴人不斷指摘本校不適法以及委員更換疑義，然本校校事會議之組成委員皆符合上開規定，顯已達適法標準。申訴人對委員更換質疑無據，校事會議組成無違法疑慮。
- 3、申訴人稱訪談逐字稿未與受訪者核對簽名，然依程序規定而言，本就無規定須製作逐字稿，本校製作逐字稿係為調查小組整理作用，而非與當事人確認，故申訴人稱嚴重影響調查正確性顯無理由。
- 4、校事會議係根據檢舉內容審酌是否須移送霸凌因應小組，檢舉內容既已涉故意、欺負行為、持續、損害結果四個要件，顯已達霸凌程度，故移送至霸凌因應小組進行

處理並無違失，況且依霸凌防治準則(舊法)第 17 條第 2 項規定：「調查學校於接獲申請調查或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：一、非屬本準則所規定之事項。二、無具體之內容或申請人、檢舉人未具真實姓名。三、同一事件已處理完畢。」，換言之，除有前開規定之事項方才不予受理，其餘事件應受理，故本校皆依法處理，並無申訴人所指摘硬要作成霸凌案處理之情事，申訴人之指摘顯無理由。

- 5、申訴人以 2891440 號案未成立霸凌作為佐證，然兩案處理範圍不同，自不可混為一談，兩份調查報告更無相互拘束力，2891440 號案所申請調查事項，並未於此案中進行調查，此案申請事項也無於 2891440 號案進行調查，故縱使 2891440 號案並未成立霸凌，不可推論為此案應不成立亦或僅為臆測，綜觀此案之調查報告，也以依據優勢認定(非優勢證據)屬實，且依據解聘辦法第 22 條第 3 項：「學校對於與校園事件有關之事實認定，應依第一項之調查報告。」換言之，除有明顯錯誤或涵攝錯誤一事，本校自應尊重調查報告之認定，考核會、教師申訴評議委員會亦無置喙之餘地，更何況申訴人所稱對甲生照顧有加、甲生與同儕互動甚頻云云，並未說明與是否成立霸凌的何項要件相涉，因此縱使申訴人於「五、申訴人提出新事證皆不回應繼續僅憑臆測斷定事實」一段中所言皆為事實，然皆非本案所需審議之事項，故申訴人指摘校方對於申訴人提出新事證皆不回應繼續僅憑臆測斷定事實等語，顯無足可採。

(三) 申訴人指控不實：

- 1、申訴人稱調查報告訛誤以及本校答辯書扭曲說謊，斷章取義指摘本校硬湊霸凌要件、指稱學校捏造證詞、誤植陳述，申訴人原稱調查報告將甲生所述誤植為申訴人所言，然調查報告此處本就是「甲生主張」，甲生於調查時之主張，調查委員如實記載，至於其主張是否為真，即應於事實認定中論述評斷，故調查報告於甲生主張段落中如實記載甲生所述，並無誤植，申訴人再次斷章取義，並未完整閱讀完整

個段落，再次令人質疑若非其專業有疑義或是企圖脫罪，故申訴人所指顯無理由。

- 2、事實認定係由調查小組依據自由心證，在不違反經驗法則、論理法則之下，若已達一定程度即可認定。行政訴訟事件，心證的程度到民事案件之程度即可(行政訴訟法第 36 條準用民事訴訟法第 277 條);而所謂優勢蓋然性，指超過 50%之蓋然率，或稱較強的蓋然性，行政調查之心證水位達 50%以上即可認定屬實，是以，調查委員經訪談相關人後其心證已達優勢認定自當應可認定屬實無疑，且申訴人所提之新證據與本案何項爭點亦或霸凌構成要件有何相涉並無直接連結，故自當不須回應與答辯。
- 3、申訴人質疑調查報告究竟何人完成，依解聘辦法第 22 條第 1 項前段「調查小組完成調查報告後，應提交事會議審議……」可知，調查報告係為經校事會議審議後交予當事人，故調查報告係為校事會議最終定稿，申訴人不知程序隨意指摘影射。調查小組有其專業，除有明顯重大違失，本校各委員會及申訴評議委員會乃至行政院應當予以尊重，進行低密度審查，本案亦業經家長陳情並經市府審議會審議後其調查報告並無違失，自當不需再對事實認定進行爭執。另考核會雖曾認定不予懲處，然市府審議會重審後，依據調查報告認定霸凌行為成立，考核會最終重新決議予以申誡。

本校曾於 112 年 月 日詢問申訴人家長檢舉內容，並請提供相關資料，事後及立即補充不得有報復行為，申訴人對此有嗤之以鼻之行為，顯已知曉不得有報復行為，並且既已知曉此案遭檢舉及被告知不宜再對學生有不當行為，而不當行為之定義，應屬教師基本知能，若何謂不當行為之定義未有清楚了解，難謂稱其具有足夠的教育專業素養，然申訴人被告知不得再有不當行為，又於校長室討論假卡時校方亦有類似之告知，然仍於被告知後又有告知全班「甲生控訴全班霸凌甲生」一事，顯已構成令其改善而未改善之要件，自當以教師成績考核辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 8 目相繩無疑。

理由：

- 一、按「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」，教師成績考核應依考核辦法第6條第1項第6款第7目規定：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。……懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：……六、有下列情形之一者，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。」第2項規定：「前項各款所列記大功、記大過、記功、記過、嘉獎、申誡之規定，得視其情節，核予1次或2次之獎懲。」
- 二、行為時校園霸凌防制準則（下稱行為時防制準則）第3條第1項第4款及第5款規定：「本準則用詞，定義如下：……四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」第10條第1項規定：「學校應組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，其成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。」第17條第1項規定：「調查學校於接獲申請調查或檢舉時，應於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。」第19條規定：「調查學校接獲第17條第1項之申請調查或檢舉後，除有同條第2項所定事由外，應於3個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。」第20條第1項第2款規定：「為保障校園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校得為下列處置，並報主管機關備查：……二、尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導。」第3項規定：「前2項必要之處置，應經防制校園霸凌因應小組決議通過後執行。」

三、「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第4條第1項規定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第2條第4款情形，應於5日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。」第6條第1項規定：「校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。」第2項規定：「前項審議之決議，應經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。」第7條第1項第1款及第3款規定：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第2條第4款或第5款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。……三、教師無前2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。」

四、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、授業及解惑義務，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，然事實之觀察及判斷卻又往往因角度或看法不同而有差異，因而學校本於專業及對事實真相之熟知所為之平時考核之判斷，具高度屬人性，應有判斷餘地之適用，學校辦理所屬教師之平時考核，本會應予尊重。惟本會仍得就學校辦理教師成績考核業務，其考核會組成是否合法、判斷過程是否遵守相關之程序、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抵觸既存之上位規範、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106年度判字第522號判決參照)。

五、卷查本案，原措施學校於112年 月 日收到市府轉知家長檢舉申訴人及丙師疑似師對生霸凌事件檢舉案，依校園霸凌防制準則(舊法)受理並移送霸凌因應小組決議組調查小組調查。原措施學校依法組織調查小組，查調查小組委員名單為律師 (因應小組成員)、原措施學校時任家長副會長 (家長代表)及他校生輔組長 (教育

部防制霸凌人才庫)，符合校園霸凌防制準則(舊法)之規定。

六、調查小組於113年 月 日~ 月 日進行調查訪談及討論會議，最終於113年 月 日完成調查報告，然113年 月 日校園霸凌防制準則修正公告實施，「師對生」校園霸凌事件適用或準用高級中等以下學校專任教師解聘不續聘停聘或資遣辦法，本案時程跨越新舊法規，按113年6月6日臺教學(五)字第1132802695號函釋，「……修正生效前，已進行調查之事件，應依原規定處理至完成調查報告，並將該調查報告及處理情形、會議紀錄，報各該主管機關後，依本準則修正後規定程序繼續處理；其他事件，應自準則113年4月19日修正生效之日起，依修正後規定處理。」本案自113年 月 日後之相關處理程序，皆應依修正後規定辦理，故原措施學校將該案程序移至校事會議繼續處理，於法有據。

七、本案調查小組之調查處理程序，係依校園霸凌防制準則規定而組成，根據個人學識素養與經驗，並就疑似校園霸凌事件進行調查後所為之判斷，具有高度之專業性與屬人性，是基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應承認調查小組就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於其判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始得予撤銷或變更。調查報告中申訴人霸凌甲生成立之「 年級告全班霸凌事件」，申訴人雖否認在全班面前訛稱甲生投訴全班霸凌他之情事，然調查小組訪談相關學生，皆一致證稱申訴人曾說過有人投訴全班霸凌他，具體情事與當時在場之學生陳述基於經驗及邏輯判斷，學生證述應可採信。申訴人前開行為，造成班上同學對甲生之誤解進而產生嫌隙與遠離甲生，使甲生處於不友善之校園學習環境，顯係符合孤立排擠態樣之「關係霸凌」；而甲生申請調查霸凌事件，申訴人經校方行政單位通知調查、主管及校長告知切勿於班上討論本事件後，仍在班上公然說甲生提出霸凌一事，更致使甲生產生壓力。調查小組為調查處理時，審酌此事件發生之背景、當事人之關係、申訴人之言詞、行為及被霸凌學生之認知等具體事實，衡酌雙方當事人之間存在之地位、知識、年齡、身分等狀況，認定申訴人對被霸凌學生成立霸凌行

為，足堪採信。且調查結果已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，當事人或第三人亦提供必要之文書、資料或物品，未受當事人主張拘束，對當事人有利及不利之情形，均一律注意，對申訴人在原調查結果之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均有詳為論斷。

八、調查小組爰依上開事實認定，建議依據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8目進行議處，然113年 月 日原措施學校考核會中敘明三點理由決議不予懲處申訴人，忽略原措施學校依相關法規規定所組成調查小組，基於釐清事實所做成之調查報告，倘無重大瑕疵或程序違法情事，考核會之審議基礎應尊重會議前階段之調查結果，並作為考核之參據。故經主管機關退回原措施學校考核會重新審議後，於113年 月 日決議，依據「教師成績考核辦法」第6條第2項第6款第8目，對申訴人予以申誡1次，其認事用法，均無不當，應予維持。

九、本件申訴案適用法令已臻明確，申訴人與原措施學校其餘主張及陳述舉證，經本會審酌核與評議決定不生影響，爰不一一論述，併予敘明。

十、據上論結，本件申訴為無理由，應予駁回。原措施學校所為之決定，於法並無不合，應予以維持。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。

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 1 1 4 年 月 日