

新竹市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人： 男 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、第10目規定，分別核記申訴人各申誡一次。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」，及第10目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」，分別核記申訴人各申誡一次。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） 關於校安 號案，學生(依調查報告下稱甲生)家長投訴申訴人在體育課時(與申訴人某任課班級同時段課程時間)，於該節離下課約5分鐘休息時間和該班兩位學生

提到，我有提到甲生眼神怪怪的，並唆使全班學生共同抵制甲生。故於第四次校事會議結論：認定申訴人有藉此孤立、排擠甲生之霸凌故意，堪予認定。說明如下：

- 1、在 112 年 月 日的體育課剩餘 5 分鐘期間，申訴人與兩位 班的學生（其中一位學生與甲生有較深的交情，另一位是甲生的女友）在司令台進行簡短的交流。對話內容僅是基於對學生的關心，並且是私下的非公開談話，印象中僅聊到學生感情問題並分析對學習的影響得失，以及 班級近期的表現狀況，並無針對甲生進行任何貶低或攻擊。申訴人在與學生的互動中，經常提醒學生不可縱容同學，且要有正義感去制止及運用團體的力量去糾正他，此皆為教師在教育職場上的正當管教作為，此跟甲生家長投訴指申訴人要全班抵制甲生的陳述並非事實，顯然是用主觀意識來偏頗解釋申訴人對學生的教育關懷作為，變成申訴人對甲生的霸凌行為。
- 2、112 年 月 日，申訴人得知甲生家長投訴學校，指申訴人向其他學生說甲生眼神不太對勁，要大家小心，指我疑似有指涉甲生，且營造不友善環境，造成該生心生畏懼。對於是否有說出「徐生眼神不太對勁」之詞，實際狀況應是在司令台和我聊天的兩位學生曾在甲生家長投訴之後(112 年 月 日)，曾當面和導師(導師可作證)提到，可能是她們之前和甲生互動時，把申訴人拿出來做說嘴順口而出說：「難怪申訴人講你眼神看起來怪怪的」。就是因為申訴人已記不太清楚當時在司令台有跟那兩位 學生還談到了某些言詞?故私下得知甲生家長第一次投訴(提及申訴人說到甲生眼神怪怪，及慫恿同學排擠甲生)，因為當下並無說過此話的印象，所以在第一時間得知訊息是立刻去找甲生證實此事，並詢問他是誰跟你亂講的，而非第一時間聯想到那兩位在司令台聊天的兩位學生詢問，由此可證實申訴人所言非假。
- 3、申訴人跟 學生從他們在 年級時，平常就會有關心和互動，且我在 班級學生當中是具有公信力的，因為我常在代導或平時協助 班級經營、處理班務、修繕班級設備、指導班際體育活動及處理學生間糾紛…，且曾與 導師曾坐在同一

間辦公室，故平常 同學間若有些摩擦或班級事務疑問而當下找不到導師時，也往往會來詢問申訴人如何處理。因此在應對 或其他學生事情時，皆秉持愛護學生熱忱以對的心態，這是申訴人當初進入教職最大的初衷，若最後判定是以主觀意識，而非以綜合客觀狀態來評斷，以「霸凌」來懲處申訴人，感到不解。

- 4、依照「霸凌的定義」：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。而申訴人在這件事上面，無「故意」的意圖，僅一次聊天提到(談話內容真相還有疑點)，也非有「持續」的發生，這是如何判定構成申訴人對甲生「霸凌」的事實呢？
- 5、調查委員當時曾詢問申訴人，提及是否「公開」在 全班面前談到要大家抵制甲生一事，事實當然並非如此，申訴人強調：「我和兩位 學生的私下聊天，純屬師生間情誼的關心聊天，旁邊並無其他旁聽者」。而在調查報告中，指稱「申訴人有唆使全班學生共同抵制甲生的說法，認定有藉此孤立、排擠甲生之霸凌故意，堪予認定」，此種主觀又偏頗過度解釋是不符合霸凌定義的判定，也不符合比例原則的懲處，申訴人本著愛護學生的本意關心學生，且也無煽動對於針對甲生的言詞及行為，卻被以主觀揣測，無端加諸於申訴人的非事實認定，實難接受。還有於司令台和申訴人在體育課聊天的那兩位學生，更私下曾詢問過 導師，會不會被甲生家長提告(或投訴?)，可合理推論這兩位學生心中對檢舉人(甲生家長)心生恐懼。
- 6、113年 月 日第四次校事會議中認定申訴人有霸凌行為涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定教師懲處之情形，且其情節未達應依教師法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終身停聘之程度者，故移送考核會，並依據教師成績考核辦法第6條第2項第6款第8目，應予申誡。113年 月 日學校考核會決議通過申訴人確有霸凌行為之事實，核與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：「…、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微…」規定符合，予以申誡1次。最後於113年 月 日學校考核會做出對我申誡一次的懲處，學校考核會的判定因無相關佐證資料可供參考，且申訴人在113年 月 日考核會列席說明時，就有提出那兩位和我聊天的兩位學生在事後(甲生家長第一次投訴時)有跟導師提及她們是和甲生開玩笑的，但因考核會無調查權，最後考核會議做出對申訴人申誡一次的懲處，申訴人不服。

(二) 甲生家長第二次投訴申訴人，內容指申訴人在112年 月 日得知自己遭檢舉後，在當天第七節下課時間，到 教室外大聲指責甲生，辯稱甲生在未求證下及亂投訴，且指申訴人情緒上來告誡此舉會害爸爸會被告誣告罪等。又指依某師?(應該是指學務主任)受訪談(學務主任為此事件關係人)時所稱， 月 日學務處接獲檢舉「家長之霸凌投訴書面後，再將投訴文件交給被檢舉人並聲明嚴禁任何報復行為，當天下午就發生申訴人在 走廊事件，因此認為申訴人有霸凌行為的持續性。說明如下：

- 1、 因為投訴內容(體育課司令台談話內容)申訴人覺得明顯與「事實有落差」，故於112年 月 日下午第七節課「私下」得知甲生家長的第一次投訴(並非由學校單位的正式通知)，基於人的正常反應和教師尊嚴，很自然地想去找甲生來證實此事，想去釐清，情緒當然是會有，但都在合理控制範圍，既沒有罵罵也沒污辱字眼(只是音量稍大但都在合理範圍，加上申訴人本身為體育老師說話分貝本就比一般老師稍大)。
- 2、 調查結果中提到，甲生在被申訴人詢問過程中，申訴人語氣很兇，「像」在罵他，音量很大，罵到甲生在哭，以此來說明申訴人對甲生有明顯公然貶低，所以具霸凌行為之故意。何謂講話「兇」的定義?對於自己被亂加上無妄的過度解釋申訴人無法接受，本就於情於理要個明確的說明是人之常情，申訴人再次強調只是想要釐清事實找甲生求證，音量大非霸凌要件，而本於教師的本職，提醒甲生不要在未求證情況下，勿隨口一說而造成親師之間的糾紛，萬一讓家長被提告誣告罪，「你覺得

這樣好嗎？」申訴人是用反問疑問詞，而非命令詞，更非是威脅之意。在言語和行為說話的狀態，申訴人都是在一個合情合理的範圍內(接觸過程也不到兩分鐘)，且是以身為一個老師對於處理學生事務的正常處理方式(合理的正向管教)，如果只要是被處理學生有在哭的情形，就能認定是被老師霸凌?這是否又是用主觀認定強加偏頗過度解釋申訴人的本意。

3、又調查結果裡提到，申訴人是以大聲對著甲生指責家長會有誣告罪嫌疑而施予壓力之說，這又是過度解釋，全程申訴人並無指責過甲生家長，在學校中老師是教育者，這是一般教師在進行管教時都會提及的合理言詞及提醒，何來藉此對甲生施壓，申訴人只跟甲生接觸過這「一次」，之後完全沒交集。這是申訴人在私下得知被甲生家長第一次投訴後「第一次」，也是「唯一」一次接觸甲生(互動時間不到兩分鐘)，目的是為了求證申訴人私下所接收到的投訴內容，更遑論我對甲生有持續性的霸凌意圖，因此對於調查報告的結論指稱我對甲生有「持續性」構成霸凌行為之要件，實在難以理解。調查報告中又指出，申訴人去找甲生求證事件內容的行為是一種「報復行為」，這又是太過於強加及過度解釋的結論，完全是以主觀獨斷所做出的結論。對於「報復的定義」是指針對損害自身利益的他人做出對等的利益損害，且往往是暴力性的。申訴人的目的是求證事件的事實及口頭糾正，既沒有言語污辱，更無暴力行為，且只有唯一「一次」接觸甲生，時間不超過兩分鐘，因此調查結論有關我對甲生的「報復」之說從何論斷。

4、申訴人於「私下」得知投訴後，便到 教室走廊找甲生求證投訴內容之後(發生在前)，稍後便徵求 導師同意申訴人入班和 學生做宣導，之後學務主任和校長到辦公室找我，詢問剛剛我找甲生一事(發生在後)，此時才「正式口頭」上告知我甲生家長第一次投訴內容(但也不完整，僅僅提到家長指稱我說甲生眼神怪怪，卻沒提到我唆使 學生抵制甲生之事)，據實以告後，學務主任只有說請申訴人不要那麼衝動給他們處理，當下並說學校並不會對此事做成案處理的(申訴人

和 導師在旁親耳聽到)，不知後來為何又對我做出懲處？從事發到收到懲處中間間隔約六個月當中，學校的處理過程申訴人也完全沒有接收到任何訊息的告知。但「調查結果」卻把申訴人接收到學務處正式「口頭通知」被投訴之發生時間列為發生在「前」，而把申訴人去找甲生詢問投訴內容的時間列為發生在「後」，故意讓發生事件的時間序「顛倒」而產生所謂霸凌的『持續性』，以此做為對我的懲處論斷依據，此違反發生的事實，而造成最後判定錯誤的結果，不知這是調查委員的疏失或刻意為之的作為？

- 5、調查結果指稱申訴人觸犯校園霸凌防制規定：「進入申請調查階段後，當事人應儘量避免接觸，應主動迴避『教學、指導、管教等行為』的行為。」實際上是申訴人在 112 年 月 日接收到學校「口頭告知」第一次家長的投訴後，我和甲生再也無接觸與互動（實際上也只有接觸過甲生一次）。

（三）學校調查、處理及處分不當：

- 1、家長投訴中，把申訴人和 導師因為教育理念相近的同事情誼，因為學生的玩笑或誤傳，直接指控成是受 導師的指使、影響，或者是申訴人為了幫該師抱不平，所以一起霸凌甲生，而且家長投訴書上陳述的理由，除了引用學務主任錯誤的訊息引導，還加上用詞過度加重對申訴人本意負面的形容詞（這些投訴的完整內容皆在懲處結果出來，跟學務處申請才給），最主要的調查程序過程對申訴人非常不對等，除了訪談一次外，最後的議處竟完全偏頗的只接受甲生家長及學生的片面之詞（且所有的訪談內容並沒讓所有關係人確認簽名），對於申訴人所陳述的事實幾乎沒有採納。故第四次校事會議做出對申訴人懲處之建議，指稱申訴人並非任教檢舉人之教師，卻因為幫另一被檢舉人抱不平，而有踰矩行為，鼓吹同學抵制檢舉人，有違反禁止報復原則相關規定，造成檢舉人身心之壓力，其建議懲處結論，申訴人無法接受。
- 2、經 112 學年度教師成績考核委員會第四次考核會審議，通過申訴人所涉校安通報第

號案，確有霸凌行為，情節輕微。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，記申誡一次。因考核會並無調查權，因此申訴人在出席說明時，考核會並無法針對申訴人的說明再進一步調查，致113年 月 日收到議處結果申誡一次，申訴人無法接受。

(1) 從家長投訴到召開四次校事會議，最後作成對申訴人的建議議處期間長達六個月。第一次校事會議並無明確是否成案調查；第二、三次校事會議都提及啟動召開親師(導師)協調會後再議，但申訴人卻被排除在協調會之外；第四次校事會議做出最後建議議處結果，若因為臨時更換校事會議委員是否對於整個事件的了解較為片段，而造成最後在判斷的偏差。

(2) 此案調查報告內容書面資料，本來 主任是不肯給予此案相關人，經一再當面要求申請才勉強給予，其心可議，並且給予時間皆在考核會做成懲處後才拿到。若調查報告內容若非經由合法程序確認的逐字稿所摘要，且若撰寫人本就為本案關係人(主任)，且 主任在很多教育理念和我有相當的認知差異， 年前曾為了學校導師輪替制起了爭執，因為當時申訴人願意再擔任 年級導師，但 主任卻用主觀見解扭曲導師輪替制條文的解釋，不讓申訴人擔任導師，因為此事而有了一些芥蒂。而本案他又是承辦人，在處理投訴事件過程的立場一直是向投訴家長靠攏，他也擔任過前兩次的校事會議委員，當中

主任又以證人身份做錯誤的證詞，這樣的調查報告會是有可信度的嗎？

主任在證詞上為羅織申訴人有霸凌事實，且有持續霸凌之行為，強加不確實事證及把事件發生順序顛倒，來製造造成經規勸不聽的結果，實非不適的行為。

(3) 學校權責單位把一般教師正當管教權(在合理範圍)，用扭曲偏頗的過度解釋說成是霸凌行為，不僅不思應盡到學校教育主管該做到的親師溝通，反而一味偏袒家長，把平時認真、負責老師盡心盡力為學生付出的表現視為無物(難道平常不明瞭每位老師在學校的教育作為嗎?)，實在讓第一線的基層老師寒心。在

這段時間(時間長達6個多月)的投訴過程中，可以發現甲生家長只要覺得他小孩有任何委屈或不服，便會陸續、持續投訴，蓄意誇大事體的嚴重性，強調小孩的心理傷害，把被投訴老師的行為妖魔化，此種心態實在可議。而且整個調查過程幾乎皆在放大檢討被投訴老師，而沒有公平客觀的考慮到投訴家長的出發點及心態(故意針對或故意的濫訴)，及是否評估小孩平時在校的生活表現及性格。從甲生家長投訴的內容中發現，甚至在110年(年級時)和111年(年級時)和導師之間互動過的事情，都可以再拿出對導師投訴的內容，此種惡意投訴的心態昭然可揭。

3、原處分機關依據新竹市政府113年 月 日府教學字第 號函、新竹市政府113年 月 日府教學字第 號函分別於113年 月 日及113年 月 日召開第5、6次校事會議，對校安通報 號調查報告重新審議。

- (1) 教育處是依據何種新發現的證據和理由，要求本校重新召開教師成績考核委員會就已定案的懲處結果重新審議並加重，若沒充分理由推翻第一次的懲處決議結果，並且教育處相關單位對於此案的來龍去脈是否有充分了解呢?讓人存疑，因此讓人對於整體行政決議的公信力無法信服。
- (2) 教育處身為上級主管機關，雖然有審酌下級機關行政裁量權，但也應該秉持公平、法治、正義來處理事件，尤其從事件一開始到現在，在學校單位 主任的處理方式不僅沒有善盡溝通協調職責和本校校長完全沒有作為，任憑基層願意為學生盡心盡力的老師被欺負而完全無視，加上此案上級單位教育處也幾乎沒有派督學來學校了解協助，印象中只有一位督學來過學校和 導師見面後就沒有任何下文了。
- (3) 上級教育處有主管機關事後監督權，但也要有充分理由及了解，難道每件教師申訴案件，上級教育處都是不需要尊重學校單位的考績委員會的決議，都以退回重議的作法處理嗎?讓人感覺到受到壓力而有明顯偏袒甲生家長之議?又學

月 日及113年 月 日來函要求再召開第5、6次校事會議，對校安通報

號調查報告重新審議，對於上級教育處在沒有充分理由下要求學校考績會重新審議作出新的懲處，試問本校考績會委員不會承受巨大壓力而屈服嗎？

(四) 本案中，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 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？

(五) 希望獲得之具體補救：期望新竹市教師申訴評議委員會的委員可以再公平客觀審視申訴人的說明，最後做出最適法性的結論。

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 導師以及申訴人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得知自己被投訴前往找尋甲生，質疑責難甲生，是否符合本校防治霸凌準則規定之禁止報復行為之情形及持續性要件，一併由調查小組再行討論
- 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及報復行為，建議核處各應予申誠處分並移至教師考核委員會（下稱考核會）審議。113年 月 日，考核會審議申訴人對甲生霸凌行為(年級體育課司令台事件)確已違反公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱考核辦法）第6條第2項第6款第8目規定，予以申誠1次之懲處；另申訴人 年級走廊事件之報復行為，考核會決議不予懲處，理由：認為 年級體育課司令台事件及 年級走廊事件為霸凌行為延續性行為，而非故意報復學生的行為。
- 4、原處分機關依據市府來函(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，依據113年 月 日第六次校事會議決議結果重新審議校安通報 號建議懲處案，決議申訴人對生霸凌行為（ 年級體育課司令台事件）確已違反公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱成績考核辦法）第6條第2項第6款第8目規定，予以申誠1次之懲處；另申訴人九年級走廊事件之報復行為，確已違反成績考核辦法第6條第2項第6款第10目規定，予以申誠1次。

(二) 本案調查程序合規：

- 1、本校於112年 月 日收到市府來函轉知甲生家長針對該班導師及申訴人疑似涉有師對生不當對待及疑似師對生霸凌事件，當日上午即進行校安通報(校安編號：

)，並於 月 日召開第一次校事會議並決議受理甲生家長之檢舉；市府復於 月 日轉知本校甲生家長第二次檢舉內容，故於 月 日召開第二次校事會議決議併案處理； 月 日、 月 日分別與家長、該班導師溝通，雙方皆認為應進入調查以釐清事實，故於 月 日晚上，召開線上第三次校事會議，審議調查方式，經校事會議委員詳加審視甲生家長檢舉內容後認為此案已涉及霸凌行為，故應移送至霸凌因應小組進行調查(會議開始前學務主任恐因為相關人故自行申請迴避)。 月 日召開防制霸凌因應會決議受理此案並籌組調查小組調查此案，另為保護甲生，故依防制霸凌準則將甲生抽離乙師之課程，並報市府核備。

2、調查小組分別於113年 月 日、 月 日、 月 日訪談兩造雙方以及相關人並為給予當事人充分的意見陳述機會，申訴人業於 月 日接受訪談，訪談結束後告知申訴人及其他當事人若有其他事情需要補充，皆可以書面提交給本校學務處。調查小組完成調查報告後，本校於 月 日召開霸凌因應小組審查該調查報告，惟對於寒假作業發放一事認為尚有疑義，故退回調查小組並要求審酌教育現場之脈絡後再重為決定是否仍有構成霸凌；因校園霸凌防制準則以及高級中等以下教師解聘不續聘資遣辦法於113年 月 日修法，師對生霸凌案係屬校事會議處理之範圍，復依程序從新原則，本校於 月 日召開第四次校事會議審議調查小組再議之調查報告，且因校事會議成員之家長代表又為調查小組成員，故亦自行迴避，並於該會議中審查通過調查報告並建議就申訴人部分，霸凌行為給予申誠、違反禁止報復規定給予申誠。

3、本校各項會議代表皆符合法規

(1) 本校共召開六次校事會議，前三次校事會議成員皆係依據高級中等以下教師解聘不續聘資遣辦法(113年4月17日修法前之規定)第4條第2項及第3項規定代表出席，且有多位男性，兩位女性，性別比例符合規定；第四次至第六次校事會議係依據現行高級中等以下教師解聘不續聘資遣辦法第12條第2項及第3項規

定代表出席，並且有三位男性，兩位女性，性別比例亦符合規定。

(2) 依據校園霸凌防制準則（113年4月17日修法前之規定）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。」，本校霸凌因應小組以校長為召集人，成員包含學務人員（學務主任、生教組長）、輔導人員（輔導主任、輔導組長）、家長代表（家長會推派）、學者專家（律師），故已符合前開規定。

(3) 本校教師考核委員會依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第9條置委員13人，其中當然委員5人、票選委員8人，其中5位未兼任行政職務，男性委員6人，女性委員7人，故考核委員會組成皆屬合法。

4、113年 月 日下午 時召開112學年度第4次教師成績考核委員會審議校事會議建議申訴人之霸凌行為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目進行議處及違反禁止報復規定之行為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10目進行議處一案：

(1) 原處分機關以113年 月 日 字第 號開會通知單及 字第 號函通知申訴人：定於113年 月 日下午 時召開112學年度第4次會議，請申訴人於下午 列席陳述意見。

(2) 申訴人於113年 月 日向原處分機關申請113年 月 日列席教師成績考核會陳述意見，擬自請律師陪同，原處分機關同意。

(3) 考核會決議：經出席委員綜合審酌本案調查報告及申訴人陳述意見(包括口頭及書面)後，申訴人確有霸凌行為之事實，核與公立高級中等以下教師成績考核辦法第6條第2項第6款第8目規定相符，予以申誡1次。另申訴人報復行為，不予懲處，經為 年級體育課司令台事件及 年級走廊事件為霸凌行為延續性行為，而非故意報復學生的行為。

5、申訴人稱市府無充分理由或新事證及推翻第一次懲處決議結果，係依據高級中等以

下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法解聘辦法第 22 條第 3 項規定：「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。」以及同法第 52 條第 1 項規定之審議，均屬主管機關事後監督權之一部分，故 113 年 月 日府教學字第

號函及 113 年 月 日府教學字第 號函，責成本校處理

疑似師對生違法行為事件，倘認調查報告尚有疑義，應召集校事會議重新檢視與續處；倘認調查報告已無疑義，校內各委員會應以調查報告的事實認定為基礎，為後續相關決定或處置。是以，市府依督導之責，責成本校重為妥適之處置並無不妥。

6、申訴人指摘本校拖延至 導師案件後方才併案處理，首先是投訴人係先投訴導師，再投訴申訴人，故並非拖延至 導師案件發生後方裁併案，再者事發後自接到投訴起，本校皆依法召開校事會議審議是否受理，惟囿於當時法令規範，霸凌案件應由防治霸凌因應小組處理，故歷經程序轉換以及調查委員尋覓不易，方才於較晚時間組成調查小組，方可進行調查程序，縱使時間稍晚，本校仍依據防治霸凌準則規定之時效內完成調查報告，再退步言，縱使超出時效，該規定亦僅屬訓示規定，旨在督促學校儘速完成相關調查並無相關懲處，故申訴人之指摘並構成程序瑕疵更無實體瑕疵，是以本校之程序並無拖延更無違失。

7、申訴人指摘事情發生到終局實體處理前，原措施學校不曾告知是否召開校事會議以及家長檢舉的內容，甚至調查過程中的逐字稿並未給申訴人確認，然本校校事會議之組成成員名單、防制霸凌因應小組成員名單、會議召開過程、會議紀錄與結論；考核會會議紀錄、表決議案與票數等資料，應受政府資訊公開法之保護，得不提供申訴人調查上述人員個資及姓名。理由如下：(1)因文件含檢舉人對申訴人不利之高見反應以及足資識別人員之身分資訊，如准予閱覽，勢將造成檢察人之困擾，申訴人亦可從會訪談內容探知檢舉人身分。(2)本校校事會議、考核會，非機關組織型態、非屬政府資訊公開法第 7 條第 1 項第 10 款所規定之「合議制機關」，其會議紀錄應限制公開或不予提供閱覽。(3)會議紀錄為本校作成申訴人懲處決定前之作

業，依行政程序法第 46 條第 2 項第 1 款及第 3 款：「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。…三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。」及政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 3 款，應限制公開或不予提供閱覽。另調查過程之逐字稿係按調查過程之錄音譯文逐字繕打，故調查報告所引述的實際上即係相關人或申訴人自己之陳述，申訴人既未指出逐字稿內容有何與其當初陳述不符之處，即任意指摘逐字稿之證據力，誠屬可議。逐字稿既僅係紀錄當事人或申訴人之錄音內容，以供調查小組日後撰寫調查報告參考、引述之用，當然無須提供給申訴人。」

- 8、申訴人指摘 主任直到教師成績考核結束後方才給予其調查報告及相關資料，其心可議。查高級中等以下教師解聘不續聘資遣辦法第 48 條第一項：「學校作成之決議，應報主管機關核准者，於經主管機關核准作成終局實體處理之日起，學校應於十日內以書面載明事實及理由，通知行為人及被害人，並一併提供調查報告。但本法第十六條第一項第一款事件，僅須對行為人提供調查報告。」，故本就規定於教師成績考核結束後（終局實體處理後）方給予行為人調查報告，次查行政程序法第 46 條第 2 項第 1 款略以：「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。…」，換言之，行政決定前的擬稿文件，本校不予提供閱覽之作法，於法有據。

（三） 本案實體答辯：

- 1、有關申訴人自陳「對於體育課下課後於升旗旁與 B 生及 C 生之對話並不深刻」，且以「第一時間得知訊息便去找甲生求證並詢問是誰向甲生所說」作為抗辯理由云云，惟此證據僅能顯示申訴人對於自身所說之話並不記得，不能證實申訴人並未說過此話，且業經本校調查小組訪談 B 生及 C 生，兩人皆明確陳述申訴人要伊抵制不要理甲生，兩生對於內容陳述清晰，邏輯前後一致，又無與申訴人有任何恩怨，故自可排除挾怨報復進而杜撰構陷於申訴人之因素，既無挾怨報復因素且申訴人又無

法提出相關證據自己並無指摘過甲生眼神怪怪需全班抵制之語，故此事實應勘認定。又申訴人指「B生及C生事後跟導師提及他們是和甲生開玩笑的...」，但本校調查小組訪談該生時，該生並未提及此事，申訴人亦未提出此該生訪談證明或相關證據，故並無相關證據力可言，自當無足可採。

- 2、申訴人指摘調查小組疑似僅依主觀意識判定霸凌之成立，惟調查報告皆有載明申訴人之行為業以構成持續、故意、欺負以及損害結果四種要件，故確已屬霸凌行為無虞，並非主觀判定。另申訴人被認定有排擠行為一事，其辯稱自己並無故意之意圖，故應不構成故意之要件，然查刑法第13條第1項、第2項「行為人對於構成犯罪之事實，明知並有意使其發生者，為故意。」、「行為人對於構成犯罪之事實，預見其發生而其發生並不違背其本意者，以故意論。」故可得知構成故意的要件不僅依行為人的意圖，若能夠預見自己的行為發生的後果仍以故意論之，又依一般經驗法則而言，告訴他人要抵制某人，應可預期會造成某人受他人排擠之影響，且發生排擠亦不違背其原意，故申訴人之作為係屬明顯可預知其影響，自己構成故意之要件無疑。另申訴人認為其被投訴之行為係屬單一事件並無涉及持續之要件，調查小組業已於調查報告載明，申訴人並非此單一事件而被認定霸凌屬實，申訴人於

月 日有上開行為屬排擠樣態，又於 月 日於走廊對於甲生有大聲謾罵之行為，屬於欺負樣態，九日內已發兩次使甲生精神心理受到損害之行為，故已構成持續之要件。

- 3、申訴人認為本校調查小組認定申訴人之行為屬報復為過度解釋結論，惟教師與學生本屬權力不對等之關係，甲生又因申訴人的排擠行為而有不信任感，申訴人之求證行為自會造成甲生心理之恐懼，申訴人又自陳身為體育教師說話分貝較一般教師更為大聲，惟觀諸相關旁人之訪談紀錄，相關人皆以「罵」一詞形容申訴人之行為，況且調查報告亦載明，甲生因此事而有哭泣，情緒低落等表現，顯見申訴人之行為並非如申訴人自陳此行為係屬求證之行為這樣單純，應已構成欺負之樣態，且退步

言，申訴人雖自陳並未收到學校通知但已於其他管道得知自己被指控涉有霸凌行為，教育部及本校皆有分別訂定校園霸凌防制準則以及本校校園霸凌防制規定，皆有揭示禁止報復原則，所言甚明，申訴人既已得知自身被申訴便應遵守前揭規定，故申訴人之所為應予非難，且申訴人明知此事極不洽當，仍辯稱係為管教該生，不願面對自己的錯誤。

- 4、針對報復一事，申訴人辯稱調查報告顛倒時間順序，造成錯誤的認定，惟禁止報復原則係屬一般教師所需知曉之義務，並非學務主任告知才須遵守，查本校 111 年

月 日校務會議修正之「新竹市 國民中學校園霸凌防制規定」，其中第 11 點即已明確揭示「禁止報復」之警示處理原則，其中第 2、4 項並明定，進入申請調查階段後，當事人應盡量避免接觸，加害人如為教師，應主動迴避教學、指導、管理、輔導或提供學生工作機會。故規定在前，申訴人之行為在後，故調查報告並無時間顛倒錯置之問題，且學務主任之示警，係為告知申訴人之行為已構成報復行為，且責令申訴人不得再犯，並非申訴人之行為係屬合法。

- 5、申訴人辯稱找尋甲生求證之行為係為管教甲生，且稱此舉係為正向管教及一般管教措施，然正向管教雖屬一般教師可採取之管教措施，依據學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第四條第一項第二款之定義，所謂的管教係指教師基於第十點之目的，對學生須強化或導正之行為，所實施之各種有利或不利之集體或個別處置，學生向家長陳述自身受到教師不當對待何錯之有？故並非屬教師可實施之各種有利或不利處置之情形，對甲生之行為申訴人自不應實施管教行為，既不屬於管教行為更遑論此申訴人之行為係屬正向管教，顯見申訴人之抗辯並無理由。另申訴人對於管教定義及內涵，有錯誤認知，更應責令其參加輔導管教相關研習，避免申訴人因錯誤認知造成其他不當管教或欺負霸凌學生之行為，本校處遇建議並無違失。申訴人對於正向管教的範圍存在明顯的偏誤，且已造成甲生身心受創卻不知應自行檢討，甚至認為家長誇大其詞放大甲生的心理傷害，並將自己的過錯歸咎於學校的調

查程序，且調查報告已載明，於走廊事件中甲生已被申訴人罵至哭泣，申訴人顯然知曉此事，仍做此抗辯，再次顯示其未有反省之意。

- 6、申訴人指摘該案調查報告疑似由 主任所撰寫，然調查報告業已載明是由 律師、 老師、 委員三位所組成的調查小組所撰寫，本校亦於終局實體結束後給予申訴人完整調查報告，但申訴人卻並未閱讀詳細進而胡亂指控 主任之公正性，顯見其詞無足可採。

申訴人不理解自身所犯之錯，亦不願認真觀看本校給予的調查報告，縱使申訴人有如此輝煌成績以及熱誠的教育愛，仍無法改變申訴人的所作所為對於甲生造成的傷害及其行為已構成霸凌的客觀事實，調查報告業已載明係因申訴人行為已構成霸凌行為且違反禁止報復原則，故針對兩項原因分別依據成績考核辦法第6條第2項第6款第8目、第10目之規定各予以申誡1次，故申訴人所言，顯無可採。

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。……（十）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」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之調查小組，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，應承認其就此等事項之決定，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。

八、卷查本案，調查報告訪談B生及C生，兩人皆明確陳述，申訴人有說「甲生眼神看起來怪怪的，因為他都不敢正眼看人，然後我們班要用全班的力量去抵制他。」申訴人雖稱對於與B生及C生之對話印象並不深刻，又辯指「B生及C生事後跟導師提及他們是和甲生開玩笑的…」等語，然申訴人自當知曉身為教師對學生之影響力，亦能預見告訴學生要抵制某人，應可預期會造成某人受他人排擠之影響；又得知自己遭甲生家長投訴後，在班級教室外走廊上對甲生大聲指責之行為，申訴人稱係因甲生未求證只聽同學講即亂投訴，他去告誡甲生此舉會害爸爸將來被告誣告云云，亦辯稱自己為體育教師，聲量本就大聲，其對甲生所述皆為一般教師在進行管教時都會提及的合理言詞及提醒，並無對甲生施壓之意。卻又旋即在甲生不在班上之際，進入 教室，對該班學生責罵詢問是誰對甲生亂說話等語，教師與學生本即權（勢）力失衡，顯見申訴人濫用其教師權力求證學生，自當造成甲生心理更大的壓力及強化班級對甲生之排擠行為。申訴人為教學經驗已逾二十多年之資深教師，然此事件顯露申訴人非正向管教之領導風格，言、行均屬不當，實與友善校園理念不符。

九、申訴人並非任教 該班之教師，卻因為導師抱不平，而有鼓吹同學抵制甲生之況，顯見教育觀念確有偏差與不當，且事發後亦罔顧禁止報復原則之相關規定，私下斥責當事人甲生及相關人B生與C生，企圖使渠等退縮，並在教室外走廊公然對甲生大聲斥責，造成甲生身心之壓力。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，認定申訴人對甲生成立霸凌行為，及後生之報復行為，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。

十、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、第10目分別進行議處，然113年 月 日原措施學校考核會中以申訴人確有霸凌行為之事實，核與公立高級中等以下教師成績考核辦法第6條第2項第6款第8目規定相符，予以申誡一次。另申訴人之報復行為，考核會認定其為 年級體育課司令台事件及 年級走廊事件是霸凌行為之延續性行為，而非故意報復學生，故不予懲處。考核會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 日決議申訴人，依據「教師成績考核辦法」第6條第2項第6款第8目霸凌行為成立，維持對申訴人申誡一次；另針對申訴人之報復行為，依據「教師成績考核辦法」第6條第2項第6款第10目，改核予申誡一次，其認事用法，均無不當，應予維持。

十一、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。

十二、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 114 年 月 日