

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 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5款第3目規定，核記申訴人記過一次。爰向本會提起申訴乙案。本會評議決定如下：

主文

申訴有理由。原措施學校應另為適法之處置。

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。申訴人因校園事件，經調查後認定涉有「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5款第3目「體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害」，原措施學校核記申訴人記過一次。申訴人不服，爰於114年 月 日向本會提起申訴。

二、 申訴人之申訴意旨略以：

（一） 事件起因

本案起源於申訴人任導班級0生，因曠課紀錄誤記事宜心存芥蒂，遂於班級學生群組公開編派導師言語羞辱、體罰學生與事實不符之事件，欲藉檢舉更換導師，強迫

全班連署。又將投訴人本教育基金會檢舉函公開在學生 Line 群組，意圖妨害導師名譽並影響學生的價值判斷，並 PO 文威脅同學將投訴事件外傳「那個人就死定了」，且明確指出校事會議調查將訪談她指定的三位同學和自己，確與之後將召開校事會議調查訪談對象的時間表吻合，0 生在 113 年 月 日就對 114 年 月 日將召開的校事會議調查訪談流程如此熟稔，啟人疑竇。

(二) 調查小組誘導式訪談

- 1、調查小組調查訪談申訴人，未詢問事件發生過程，只問有沒有說這句話或問有沒有做這件事，對於檢舉函內容是否合理？諸多訛誤不察，並以之為調查前提，進行「有罪推定」的調查，忽略申訴人說明，也未給予充分時間。檢舉函內容多處事件與情境隨意拼湊失真，如拍背事件、說「心術不正」事件、罰站等事件，羅織罪狀刻意構陷。調查小組未依論理及經驗法則，交叉比對全部陳述與調查事實及證據做事實真偽之判斷。
- 2、事件歷經四個月後，對於申訴人所敘述事件的情境皆不採納，而過度依賴受訪學生的說詞，受訪學生所說的情境和疑似被行為者大多不一致，0 生在 Line 群組上多次公開投訴文件內容加上和同學對話的過程中，學生記憶已被污染，可信度堪慮，加上未成年人在權力不對等的調查情境下，容易在調查員誘導下又更加不穩定，時間越久真假記憶難以分離。

(三) 言語羞辱學生事件

- 1、檢舉函稱申訴人對 0 號學生說：「你是不是有病，有病就去看醫生」。申訴人說明，0 號學生疑似過動症，經常干擾上課，因此有提到有病看醫生治療，順此對全班做特教宣導，生病非可恥，最重要是治療，要有病識感。之後跟該生家長電話聯絡，告知家長該生自開學來的行為觀察(含拍背事件)，建議去就醫，家長也接受建議，目前服藥中。然調查報告除訪談未完整紀錄外，以歸納法推論，且主觀斷定「說出類似『你是不是有病，有病就去看醫生』之言論，已逾越管教之目的與作

法，並羞辱學生人格尊嚴，其行為明顯有違法不當。」此明顯違反行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意原則。申訴人認為0號學生經常干擾上課，可能有過動或專注力不足的問題，才說：「你是不是有病，有病就去看醫生」等語，此係當時之內心想法，在主觀上並無羞辱之意思。申訴人和0號學生是師生關係，基於導師生活教育之責，才會接著對全班做特教宣導，要有病識感，生病不是可恥的事，最重要是治療，而非調查報告所述目的在於羞辱學生人格尊嚴。

2、檢舉函稱申訴人以「白癡」、「你是猴子嗎？」等語公開於全班面前辱罵0號、0號、0號，又說「沒有學校收，就去動物園。」或指著0號同學說「你就不是人，是動物」。申訴人說明，並沒有講過學生「白癡」。提到「猴子」、「動物園」字眼是要學生去思考人跟動物之區別的語境，也沒有講過學生「去動物園」、「你不是人」、「是猴子」。調查報告所述：「甲師(即申訴人)當時若以主觀感受說出學生舉動像『猴子』一樣，係對學生外觀行為之具體評論，非無端對學生人格不當攻擊，縱認學生因此言語內心感到不快，亦難認有損學生之人格評論」，說明申訴人為維持課堂秩序，對學生的行為作具體的評價，並要學生區辨人和動物園裡的猴子行為有何差異，非以貶損學生人格為目的。但矛盾的是，調查小組卻又指出：

「『猴子』客觀上為較負面之動物」，未考量語氣、語調、語境，被羞辱的感覺「並不是以當事人主觀感受為斷」，而是以理智第三人的角度判斷，況學生訪談是經歷四個月後的陳述，又非直接證據，如何確認每句話一字不差？在學生各說各話，未有積極證據證明者所說為真的情況下，竟直斷「敘及『去動物園住』、『去動物園當猴子』等不當評價，對學生人格即難謂無損」，「恐涉及公然侮辱，亦為違法處罰之行為」。教室為一封閉狀態之空間，人數不會隨時間增減，有違刑法上公然侮辱罪規範之不特定人或多數人得以共見或共聞之狀態，申訴人依生活公約要求課堂秩序，對學生的行為作具體的評價，何來涉及公然侮辱？此判斷違反行政程序比對訪談內容的論理原則及審酌語境的經驗法則。

- 3、檢舉函稱申訴人於檢討第一次期中考考卷，因學生提問，便怒斥學生上課都沒在聽，心術不正。」申訴人說明：會講到「心術不正」，是在要求學生坐姿的情境，並引閩語諺語「坐得正，心才會正」。調查小組認為『心術不正』之義為『存心不良、居心叵測』係負面之語句，卻不採申訴人使用該語並非針對個人行為，是要求學生坐姿的情境，竟以此主觀斷定「教師無論於學生坐姿不良或其他表現不佳時，講學生『心術不正』，皆明顯違反輔導管教之訓誡學生範圍，並足已讓學生人格受到貶損。」申訴人使用該語並非針對個人行為，是依班級生活公約要求學生坐姿的情境，並引閩語諺語「坐得正，心才會正」為證，何況還有學生不懂此語之意義，明顯違反行政程序語境邏輯的論理原則，且在學生訪談中違反應於當事人有利及不利之情形，一律注意原則。
- 4、檢舉函稱於中午用餐時段，學生因提問是否可同時認領兩項工作，遭申訴人以「無腦」斥之。申訴人說明，講「無腦」（沒有腦袋）情境是在討論午餐工作時，學生認領兩個，因為時間是衝突的，請學生用大腦想想看，不要問這麼無腦的問題，語句是這樣陳述的。然調查報告未審慎明察申訴人和檢舉函(檢舉人)的情境相同，說此話的合理性，竟主觀斷定「是餐具沒洗乾淨、沒做好事情、明知故犯、上課偷看書等情形下，甲師會稱學生無腦(或沒有腦袋)，甲師之理由顯然較難憑採。」「已逾越輔導管教之合理範圍，並涉公然侮辱學生，亦為違法處罰學生之行為」。前項事件「心術不正」之義，參採教育部重編國語辭典修訂本為「存心不良、居心叵測。」係負面之語句，然「無腦」一詞卻不採教育部重編國語辭典修訂本釋義，即「無頭無腦」，「紊亂無條理」，以此說明更符合在討論午餐工作時，學生提問是否可同時認領兩項工作，在時間上是衝突的邏輯情境，請學生不要問這麼無腦的問題，亦即「紊亂無條理」的問題，此明顯違反行政程序語境邏輯的論理原則，且在詞語釋義上違反應於當事人有利及不利之情形，一律注意原則。

調查小組不明「侮辱」及「誹謗」之區別，綜觀以上言語羞辱學生事件，皆有

具體事件之情境脈絡，雙方為師生關係。對於具體之事實，有所指摘，而損及他人名譽者，稱之誹謗。又「誹謗罪有刑法第310條第3項前段與同法第311條第3款之免責條款，前者乃針對足以毀損他人名譽之具體事實，在能證明其為真實且與公共利益(維護課堂秩序)有關之情況下，免於該行為人之刑責，後者則係針對該具體事實，在可受公評且係善意發表適當評論之情況下，容許行為人依個人價值判斷提出主觀意見、評論或批判，縱批評內容用字遣詞尖酸刻薄，足以令被批評者感到不快甚而損其名譽，但仍阻卻其違法性而不能繩以誹謗罪之責」(參閱臺灣臺北地方法院刑事判決109年度易字第550號)；「依社會一般人對於語言使用之認知，進行客觀之綜合評價，就所為之用語、語氣、情境、內容及連接之前後文句統整觀察，不能無視言論之整體脈絡及外語境，僅著眼於特定之用語文字斷章取義，更非單依被害人主觀上之感情率爾論斷」(參閱臺灣高等法院刑事判決111年度上易字第1817號)。「基於言論自由之最大化保障、依比例原則妥適調和基本權衝突之憲法上要求及上述應予免責之相同法理，對於該當公然侮辱罪之主、客觀構成要件解釋，仍應從嚴，排除主觀上非僅為侮辱他人、有對他人違法或違規(違反教室生活公約)或一般人皆認為具有瑕疵之實際表現而為合理評述之意等情形，並應整體觀察發言情境、雙方關係、前後完整用語及語意脈絡而為論斷，即便行為人口出無涉具體事實、客觀上可認為係謾罵或嘲弄他人、損及他人人格之負面字句，亦不因此必然該當公然侮辱罪，以免日常生活中對他人行為表達反對、負面之簡單評述或個人心得、情緒反應，動輒被論以公然侮辱罪」(參閱臺灣臺北地方法院刑事判決109年度易字第550號)

(四) 體罰學生事件

- 1、檢舉函稱申訴人對該班0號學生，以其上課不專心為由，以手或書拍打學生背部。申訴人說明，當天是校慶運動會，要學生去跑操場，因學生手裡還拿著寶特瓶，為了攔住、阻止他，情急下拍他的背。檢舉人0生是拳擊校隊，當日參加校外比賽不

在學校，事發是下課時間，只有申訴人和0號學生在後走廊，教室只剩少數幾位女學生，知道0號學生被拍背，但不清楚我們的對話和過程。因此訪談其中四位學生對情境說法完全不一致，學生已被記憶污染且拼湊情節。除訪談未完整記錄外，且未審慎比對申訴人和學生所述的情境是否相同，竟主觀斷定「調查小組認為，甲師於運動會或上課時，學生表現不佳而管教學生，係基於處罰目的，親自加強制力(打背及手臂)於學生身體，客觀上已足令學生身體痛苦，雖情節尚非重大，仍符合『體罰』之要件」。未考慮情境因素的偶發之單一事件，直斷「基於處罰目的」，至於「令學生身體痛苦」，D生說很痛，F生說在笑。又調查報告：「打後腦勺部分，僅D稱老師會用書打0號同學後腦勺3次以上，惟受訪之其他生皆無人曾經看過甲師有打學生後腦勺之情形，此部分尚無足夠證據得認定為事實」可見D生的陳述較脫離事實，未予以排除。

2、檢舉函未提及，調查報告紀錄稱「調查過程中，有學生陳述甲師會罰學生跑操場。」申訴人說明，運動會時也就是拍背那次有要學生去跑操場，因為那時他們很躁動，我說去跑操場。當天申訴人要0號、0號、0號去跑步，因曾詢問校護，對於疑似過動學生跑操場是否有所裨益，校護認為讓他們多動一動是有幫助的。其未考量申訴人在午休情境下，這三位疑似過動的學生躁動不安，干擾其他人休息所作隔離處置，為偶發之單一事件，教師總不能主動告知學生因其疑似過動，而要求他們去動一動吧!竟主觀斷定「基於處罰目的，責令學生跑操場之特定動作，客觀上已足令學生身體痛苦，雖情節尚非重大，但仍符合『體罰』之要件」。此亦違反行政程序應於當事人有利及不利之情形，一律注意原則。

3、檢舉函未提及，調查報告紀錄稱「調查過程中，有學生陳述甲師會罰學生站立、蹲下動作。」申訴人說明，沒有罰過學生上下蹲之動作。申訴人任教二十餘年，依《管教辦法事項》第四點第二項：「管教: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。」處理學生事件，已

知法令明定不得體罰及其他違法規定，且申訴人在罰站事件上，要求站立反省十分鐘，未違反不得超過一堂課規定。申訴人訂立班級生活公約採記優缺點方式經營班級，非輔導管教認知不足。訪談紀錄六位學生，只有 C、D 指出有體罰情事，且 D 生前項有脫離事實之陳述，是否該進一步求證，避免陷入「三人成虎」之謬，此亦違反行政調查之論理及經驗法則。

調查小組不顧事件情境脈絡與訪談學生內容的不一致、真實性和資料不足，將接觸學生身體的偶發之一次事件或對特殊生的個別處置，直斷為「體罰學生有具體事實」。校園事件的投訴案不需要提供證據即可成案，因此過度倚賴證詞。然而「事實之認定，應憑證據，如未能發現相當證據，或證據不足以證明，自不能以推測或擬制之方法，為裁判基礎；且認定犯罪事實所憑之證據，雖不以直接證據為限，間接證據亦包括在內，然而無論直接證據或間接證據，其為訴訟上之證明，須於通常一般之人均不致有所懷疑，而得確信其為真實之程度者，始得據為有罪之認定，倘其證明尚未達到此一程度，而有合理懷疑存在而無從使事實審法院得有罪之確信時，即應由法院為諭知被告無罪之判決」（參閱臺灣高等法院刑事判決111年度上易字第1817號）。且調查中對於申訴人的陳述或提供證據全數忽略，進行有罪之推定，違反行政調查之平等原則。

（五） 調查小組違反行政調查適當性原則

1、 已提供調查小組班級與關係人常規狀況，在學生抽樣訪談九人中，已有四人(含檢舉學生)是在檢舉函中先安排好的，抽樣訪談班級幹部二人是女學生，隨機抽樣訪談三人皆為男學生，在抽樣學生性別上三女(含檢舉學生)六男，性別上不合比例原則，班級男學生常規經常不受指正，檢舉人 0 生和事件關係人男學生對導師已有嫌隙，況檢舉人 0 生多次公開在學生 Line 群組、班級上表明要搞走導師的意圖和咒罵導師，加上其指定的三位關係人，已有主觀意識和情緒，訪談的說詞自然與真相有所出入，而在調查訪談中未迴避或質疑內容真實性而予以保留，且多處訪談資料不足，使其失去客觀性，有違行政調查的信賴原則。

- 2、疑似被行為人 C 生是否為被行為人?綜觀 C 生訪談紀錄沒有被行為的表述，甚至調查報告 C 生表明「而我沒有被罵過」，更無身心狀況的陳述，不僅由此得知和 O 生的檢舉函所述不一致，且另兩位關係人 A、B 生訪談資料明顯不足，調查小組以何證據推測申訴人「對數位學生、多次為言語羞辱及體罰行為，致學生身心傷害之情形，建議懲處為:記過2次。」調查小組是否有基於不完整資訊之情形，濫用裁量權，違反有利不利一律注意原則及平等原則。
- 3、有關係人家長表示孩子被人利用當工具，還有指出檢舉人 O 生在班上公開煽動學生換掉導師，表示自己兄長也有此經驗，並在學生 Line 群組表示:「包的!交給我，放心」，而 O 生身材高大，為拳擊校隊，其在班上狀況有同學對她是心生畏懼，因此對檢舉人 O 生的動機與意圖須深究，非只憑一日內數分鐘的訪談就斷定結果，宜深入訪談或再增加訪談的師生人數，以及巡堂、入班觀察等方法以釐清事件真相，以行使行政程序的明確性原則。

(六) 學校對申訴人的處置與處分違反行政程序

- 1、 月 日收到調查小組調查報告後，得知學校 月 日已先召開導師遴聘會議，以是否有反對決議申訴人調離導師一職，並在 月 日晚上臨時召開班級家長會，向家長宣布更換導師，詢問學務主任調職的原因，說明是根據調查報告結果，調查報告是行政調查，不是刑事偵查，更不是法院判決，在沒有經確定事實真相且考核會議程序也未完成的情況下，直接認定申訴人違法予以調職。更無預警間接得知 月 日立即生效，在未收到新課表、班級與課務未交接、不顧學生學習權益下，強行撤除申訴人導師一職。
- 2、 月 日上午 分臨時接到電話通知到考核會陳述意見，學校說明以郵件通知，但當日出門在寓所警衛室才收到信件，且在考核會上限時 10 分鐘請申訴人說明，已經臨時通知又限時，致使申訴人未能充分準備和陳述意見。
- 3、 依據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第六條第五項第三款:「體罰、

霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害。」，記過；第六項第八款：「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。」，申誡。調查報告訪談中學生本人皆未陳述出身心之傷害，且內容亦說明「情節尚非重大」、「情節非屬重大」，申訴人也未「令其改善仍未改善」，行政處分予以記過是否違反比例原則。

- (七) 調查報告及學校的處置、處分上是否有偏頗，不客觀和行政程序瑕疵？望秉持客觀公正判斷事件真相，進而能撤銷原措施學校之行政處分，並另為適法之補救措施，以及聲請回復申訴人之名譽，重拾對教育的熱情，還諸申訴人公道。

三、 原措施學校之說明略以

- (一) 有關「調查小組調查過程、報告偏頗不公與疑義」部分，原措施學校於 113 年 月 日接獲人本教育基金會檢舉函，即依「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」相關規定，召開校事會議審議並受理該案，並依解聘辦法規定函陳新竹市政府推薦調查小組人才資料庫專家，依法組成校事會議調查小組進行調查；至於調查小組之調查方式及程序如何進展，證據之採認方式如何，原措施學校充分尊重調查委員之專業認定；調查程序完成後，校事會議及教師成績考核委員會對於校園事件之事實認定，均依解聘辦法第 22 條規定「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」，先予敘明。

- (二) 有關「對申訴人的處置與處分違反行政程序」部分，分述如下：

- 1、原措施學校於申訴人接受調查期間，即請輔導處分別針對申訴人授課班級學生進行學生個案輔導，並協助申訴人進行班級經營策略個案輔導、班級常規輔導、班級狀況處理、身心調適方法與策略、班級管理與自我調適等多次專業性成長輔導。俟 114 年 月 日線上校事會議，委員與調查小組調查委員審慎就調查報告討論，審認申訴人確有調查報告建議所述「對數位學生、多次為言語羞辱及體

罰行為，致學生身心傷害之情形」，其是否適合再擔任該班導師即不無可議之

處，遂於114年 月 日召開導師遴聘會議決議更換導師職務，過程謹慎嚴謹。

2、114年 月 日召開教師成績考核會議，均依照考核辦法第20條規定，以書面通知申訴人陳述意見；通知書並記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

3、114年 月 日召開教師成績考核會議當日，考核委員詳細審視調查報告全文及建議，並就考核辦法相關懲處條文考量申訴人之行為是否該當法條要件已做充分討論，決議依考核辦法第6條第2項第5款第3目「體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害」予以申訴人記過一次。

綜上，原措施學校於處理申訴人涉及校事會議案，均依照符合「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」及「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」相關法令規範，原處置措施核屬有據。

理由：

一、「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。」另第19條第4款規定，通知當事人及檢舉人配合調查時，應以書面為

之，並記載調查目的、時間、地點及不配合調查所生之效果。

- 二、「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第20條第1項規定：考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
- 三、行政程序法第36條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」第40條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」第43條規定：「行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」
- 四、教育部103年4月23日函釋略以：參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限(或就審期間)以7日為原則。另教育部109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函說明，依教師法施行細則第9條規定：「教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議解聘、不續聘、停聘案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見……之相關規定。」故為維護教師權益及確保學校措施之正確性，教評會審議時，除有行政程序法第103條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依上開規定通知當事人陳述意見，並視實務需要預留其合理之準備期間(第一次陳述意見，以7日為原則)。
- 五、卷查本案，申訴人所涉校園事件，原措施學校校事會議決議外聘調查小組，並於114年 月 日召開調查會議，申訴人於113年 月 日甫接獲開會通知單，意即三日內就必須做好面對調查之相關準備。然在校事會議的調查程序中，當事人自當有權利就調查事項進行陳述意見，為了確保當事人有充分的時間準備，並能有效地行使其陳述意見的權利。參酌現行行政法規及教育部相關函示規定，通知當事人陳述意見時，原則上應給予7天的準備期間，這是一個重要的程序保障。
- 六、另調查報告完成後，校事會議決議移送考核會懲處，原措施學校114年 月 日召開考

核會，卻於113年 月 日才通知申訴人可親自出席或可於113年 月 日 前以書面陳述意見，皆明顯低於7天合理準備之答辯期限，容有造成申訴人倉促就審未及實質答辯，考核會因資訊不全而率然作出偏頗之突襲性決議的疑慮。

七、本件原措施之作成既然存有上述瑕疵自應予撤銷，原措施學校應依本評議書之意旨另為適法之處分。另本會僅就上開程序違失事項為指摘，基於程序不備，實體不論原則，原措施是否合法適當，本會尚未為實體判斷。

八、據上論結，本件申訴為有理由。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。

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