

臺灣省教師申訴評議委員會再申訴評議書

案號：102012 號

再申訴人：○○○

出生年月日：○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○○○○○○○

服務單位及職稱：○○縣○○鄉○○國民小學前教師

住居所：○○○○○○○○○○○○

原措施之學校：○○縣○○鄉○○國民小學

再申訴人因解聘案，不服○○縣教師申訴評議委員會所為「申訴駁回」之評議決定，向本會提起再申訴。本會決定如下：

主文

再申訴有理由。○○縣教師申訴評議委員會之評議決定不予維持；原措施學校對再申訴人之解聘處分應予撤銷，並依本評議書意旨，另為適法之處置。

事實

一、緣再申訴人 101 學年度任職於○○縣○○鄉○○國民小學（以下稱原措施學校）教師，原措施學校依據「教師法」第 14 條第 1 項

第 9 款「教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大」，以 101 年 10 月 3 日○小人字第 1010005085 號令核予解聘處分，並經○○縣政府 101 年 10 月 2 日府教秘字第 1010248899 號函同意核備在案。再申訴人不服，認為原措施學校認事用法均有違誤，向○○縣教師申訴評議委員會提起申訴。案經該會作成「申訴駁回」之評議決定，再申訴人仍不服，爰向本會提起再申訴。

二、再申訴人再申訴意旨略以：

- (一)原措施學校於○○國民小學 101 年 10 月 3 日○小人字第 1010005085 號函說明一指稱再申訴人：「經校方調查小組查證屬實，進入輔導期，惟○師疑似規避輔導期，又拒絕配合輔導期執行，於輔導期間發生教學重大疏失，造成學生傷害，致輔導無成效，無必要繼續進行輔導期。」而據此經教評會審議決議解聘再申訴人，惟原措施學校進行輔導期所依據的「調查報告」，其調查過程，無論是調查進行前（不符情節重大）、調查進行中（缺乏直接證據）、書面通知後（沒有讓當事人檢討改進），均有所違誤、不合規定；且再申訴人並無規避輔導期，或拒絕配合輔導期執行；另，關於「發生教學重大疏失，造成學生傷害」部分，再申訴人會檢討改進，負道義上的責任，且家長表示，事情過了就算了，孩子無恙就好。再者，觀之「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」(如附件三～節錄)，並無規定輔導期程屆滿前，如當事人規避、拒絕配合輔導期執行，於輔導期間發生教學重大疏失，造成學生傷害，

致輔導無成效，就無必要繼續進行輔導期；更沒有規定在輔導期屆滿前，如當事人未有改善，當事人無正當理由不配合輔導活動者，輔導處理小組可提交教評會做出解聘、停聘或不續聘案之審議。茲就原措施學校上述解聘理由分別說明如下：

1、「經校方調查小組查證屬實，進入輔導期」

(1)按「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」第5~6頁規定：「……教學不力……有具體事實……情節重大……得成立調查小組進行調查……。」、「……教師違規證據之調查，不論係人證或物證，應以能直接證明者為必要。查無直接證據者，不得作出不利於教師之推論……。」、「……教師具有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，如經學校書面通知後仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，即進入輔導期……。」

(2)由上揭法規可知，要「進行調查」需具備的「必要條件」是：一、有具體事實二、情節重大，必須兩者兼備才合乎規定；而調查過程中須「有直接證據」，否則不得作出不利於教師之推論；調查結果需書面通知當事人，且「須讓當事人檢討改進」，若當事人仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，才進入輔導期。依據「臺灣省教師申訴評議委員會再申訴評議書（以下簡稱「評議書」如附件四）」之評議內容明白揭示：

A、「評議書」第8頁「……惟此不當體罰之行為，是否即已構成『造成學生身心傷害情節重大』之程度……原措施學校

未加以審酌…。」即表示臺灣省教師申訴評議委員會（以下簡稱「省評議會」）並不認同此事件有「情節重大」之程度。另，○生身體並無任何傷害且事後○生仍笑嘻嘻的正常上下課，並與再申訴人談笑，而校方從未提出有關○生身心受到傷害之直接證據及確切資料，凡此種種，可資證明○生身心並無受到傷害，故應屬情節輕微而非情節重大。校方將此事件在「無直接證據」下，遽以認定為情節重大，顯有不當連結之違誤。

B、「評議書」第 10 頁：「……涉及不當管教之情事，原措施學校亦有諸多疑點未加查明……」即表示「不當管教」缺乏確切資料的「直接證據」且有違「具體事實」之規定。

C、「評議書」第 13-14 頁：「……另原措施學校指摘再申訴人因不當管教體罰學生在案，且已進入不適任教師輔導期，而認定再申訴人有教學不力事實，而僅以……舉證方式為『師生晤談記錄』……『親師訪談記錄』……『反教師霸凌連署單』。卻未見原措施學校有相關再申訴人教學之巡堂紀錄或書面通知再申訴人改善之相關記錄可資證明。……原措施學校……顯有『基於錯誤之事實而為決定』及『未能遵守程序規定』之違誤，自應予以撤銷，並另為適法之處置……。」依此評議內容可得知：

①「師生晤談記錄」、「親師訪談記錄」、「反教師霸凌連署單」等，均缺乏「具體事實」及「直接證據」。

②100.5.26 再申訴人接獲校方「調查報告」（書面通知），

100.5.31 再申訴人再接獲校方「輔導計畫」。依「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」第 6 頁規定：「……如經學校書面通知後仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，即進入輔導期。……」再申訴人於 101.2.10 請校方提出「自 100.5.26 至 100.5.30 止，申訴人仍未有效檢討改進之相關具體記錄」，校方以「○○國小 101.2.20○小教字第 1010000762 號函」回覆再申訴人，然綜觀全文，校方仍未依照程序出示該記錄，是故，校方之輔導期不合「程序正義」，顯然有違「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」要點有關「檢討改進」之規定。

(3) 綜上所言，可知進入輔導期所依據的「調查報告」，其中的「主要事件」：「記大過」、「體罰」、「不當管教」、「師生晤談記錄」、「親師訪談記錄」等，業經省申評會評議為：「撤銷」、「違誤」，亦即表示「調查報告」不合「程序正義」與「實體正義」。另，對照「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」，「調查報告」亦不符「有具體事實」、「情節重大」、「有直接證據」、「需讓當事人檢討改進」等之相關規定，而「事件 D」則缺乏直接證據，亦有違上述法規。由上揭論述得知，輔導期所依據的「調查報告」，無論是調查進行前（不符情節重大）、調查進行中（缺乏直接證據）、書面通知後（沒有讓當事人檢討改進），均有所違誤、不合規定，不能作為輔導期的依據。因此，校方所謂的「查證屬實，進入輔導期」，就程

序或實體而言，皆與法規有所違誤。

2、疑似規避輔導期

再申訴人請延長病假，係經過公立醫院醫師專業且嚴謹的診察後才開立診斷證明，而且經由學校及縣府核准。100 學年度寒假時（101.1.20），醫師認為可先返校上班，再視情況而定，如果情況不佳，仍應繼續休養，結果再申訴人病情又復發，故繼續請延長病假。101 年五月間，醫師採用新的療法及儀器後，病情較為好轉，因此醫師評估不需再請假，且可利用暑假作進一步的調養，故再申訴人於 101.6.29 銷假上班，絕非如校方所言規避輔導期。

3、「拒絕配合輔導期執行」

- (1) 如前所言，輔導期有程序及實體的違誤，然再申訴人仍配合校方於 100.6.7 及 100.6.8 進行了兩天的輔導期觀察，之後因病請假，期間一再復發，直至 101.6.29 銷假返校。
- (2) 「○○國小 100.5.31○小人字第 1000002471 號函」（99 學年度輔導計畫～節錄如附件五）指出：「……新學年度部分，待人事定案後，再行針對實際狀況另行修訂輔導計畫。本輔導計畫經學校教評會通過後，簽請校長核定，並請當事人及輔導小組成員簽名確認。新學年度修正時，亦需依相同程序進行。……」依此規定，校方又以「○○國小 100.9.13○小教字第 1000004334 號函」，訂定「100 學年度輔導計畫」（節錄如附件六），且載明：「……新學年度開始持續規劃自開始實施日起累記日數超過 62 日為原則……新學年輔導計畫經輔

導處理小組成員通過，簽請校長核定並請當事人及輔導小組成員簽名確認。……」另，校方於 100.8.26 召開輔導會議，且明確訂定 100 學年度輔導期間為 100.9.7 至 100.11.18(節錄如附件七)。(99 學年度輔導期間為 100.6.1 至 100.9.30 止為期二個月「扣除暑假期間」～節錄如附件八)

- (3)綜上所述，依規定，校方應在繼續實施輔導期前，提出 101 學年度之「新學年輔導計畫」，且讓再申訴人簽名確認。但校方遲至 101.9.26，約 15：20 左右才向再申訴人提出，再申訴人表示確認後會簽收。
- (4)就輔導計畫的內容而言，新學年度的日期、科目、人員等等，均有變動，都必須要重新訂定且加以確認，然而 101 學年度，自開學(101.8.30)至 101.9.26 止，校方既未交付再申訴人「新學年輔導計畫」，明確訂定輔導期間、輔導期開始實施日及相關科目、輔導人員，讓再申訴人有所依循及準備，又未事先口頭告知，即經常未經再申訴人同意，就進入教室錄影、觀課、做紀錄，再申訴人除了請校方依規定提出 101 學年度之「新學年輔導計畫」及尊重再申訴人教學外，並無再表示其他意見，且配合校方錄影及進行教學觀察，絕無如校方所言拒絕配合輔導期執行。
- (5)校方於 101.8.21 召開 101 學年度第 1 次輔導會議，但會議記錄遲至校方於 101.9.25 召開之 101 學年度第 2 次輔導會議中才交付再申訴人(○○國小 101.9.17○小教字第 1010004719 號函)，輔導處理小組成員告知再申訴人，記錄附件有 22 項

事由，請再申訴人提出書面答辯（未明訂回覆期限），並且表示，此乃必要完成之程序，但再申訴人尚未提交，程序仍未走完，詎料，再申訴人還來不及提出書面答辯之前，校方即於 101.9.28 召開教評會將再申訴人解聘。

4、「輔導期間發生教學重大疏失，造成學生傷害」

- (1) 101.9.14 下午 1、2 節是五年級的自然課，再申訴人上課時，發現桌角有一瓶物品，因非屬再申訴人上課需用之教材，也非再申訴人所有或放置，故再申訴人並未移動。第 2 節剛上課時，○姓學生經過講桌，看見桌角那瓶物品，就指著問申訴人，那瓶東西可不可以吃？再申訴人回答，當然不可以！之後，再申訴人就進行該節的上課內容，開始貼掛圖及書寫板書，並且要學生寫自然習作。
- (2) 或許是再申訴人當時表達不夠清楚，所以才會造成○姓學生誤食，這方面再申訴人會檢討改進。再申訴人雖然有特別交代學生不要亂動教室的物品，但既然發生○生誤食事件，那麼再申訴人必須檢討改進，負起道義上的責任。
- (3) ○生當天上課時並無異樣，她的座位是背對著再申訴人，而她也沒有告訴再申訴人，她有受傷的情形，所以再申訴人才會以為她沒有異樣，如果再申訴人知道她有誤食氫氧化鈉，再訴人一定會立刻帶他去健康中心。
- (4) 事後再申訴人有到○生家中探望致意，家長表示，事情過了就算了，孩子無恙就好。

5、「輔導無成效，無必要繼續進行輔導期」

- (1)依上揭所言及「先程序後實體」、「程序不備、實體不究」之原則，再申訴人只是請校方依規定提出 101 學年度之「新學年輔導計畫」，並未規避或拒絕配合輔導期執行，而「誤食事件」，再申訴人會檢討改進、深切反省，負道義上的責任，且家長表示，事情過了就算了，孩子無恙就好。
- (2)凡此種種，再申訴人認為校方所言與事實上有不合，故應繼續進行輔導期之法定期程（至少二個月）。開學後，申訴人共上了 14 天課，而且在校方未交付再申訴人「新學年輔導計畫」之前，在 101 學年度輔導期開始實施之前，都不能算是輔導期，然而就算這 14 天全部當作輔導期，仍未達二個月的法定輔導期程。按「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」第 6 頁規定：「……輔導期程屆滿，如當事人未有改善，當事人無正當理由不配合輔導活動者，處理小組就歷次輔導活動之紀錄，輔導小組進行輔導卻無成效之證明，製作總結報告，提交教評會作出解聘、停聘或不續聘案之審議。……」故依上揭規定，再申訴人之聘約，應俟校方明確訂定之 101 學年度輔導期程屆滿時再來討論，例如前揭 99 學年度輔導期間為 100.6.1 至 100.9.30、100 學年度輔導期間為 100.9.7 至 100.11.18，則無論輔導成效為何，都應等到 100.9.30 或 100.11.18 後才能討論聘約。
- (3)另，按「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」第 7 頁規定：「……為求處理程序之合法、正當及有效，並保障當事人之權益，學校教評會審議時，應事前檢具

輔導無效相關資料，以書面通知當事人教評會將行審議之議案，請當事人限期針對相關資料提出答辯及於開會時列席說明；並告知當事人如未列席說明或提出答辯時，教評會可能作成何種之決議。……」依此規定，則可得知，101.9.25 召開之 101 學年度第 2 次輔導會議中，輔導處理小組就會議決議，要申訴人提出書面答辯一事，再申訴人尚未提交，程序仍未走完，但校方卻遽然於 101.9.28 召開教評會將再申訴人解聘，顯然有違上述法規。

(二)另，觀之○○縣教師申訴評議委員會評議書所言，尚有未審及未察之處：

1、程序

(1)按「教師法」第 14 條：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……九、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大。……」依此法規可得知，「解聘、停聘或不續聘」的必要條件是：〈1〉教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約〈2〉情節重大。

(2)前文論述中，依據「省申評會再申訴評議書」之評議內容明白揭示：「……惟此不當體罰之行為，是否即已構成『造成學生身心傷害情節重大』之程度……原措施學校並未加以衡酌……。」、「……涉及不當管教之情事，原措施學校亦有諸多疑點未加查明……。」、「……另原措施學校指摘再申訴人因不當管教、體罰學生在案，且已進入不適任教師輔導期，而認定再申訴人有教學不力事實，而僅以……舉證方式為『師生晤談

紀錄』……『親師訪談紀錄』……『反教師霸凌連署單』。卻未見原措施學校有相關再申訴人教學之巡堂紀錄或書面通知再申訴人改善之相關紀錄可資證明。……原措施學校……顯有『基於錯誤之事實而為決定』及『未能遵守程序規定』之違誤……。」

(3)「憲法」第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」此件涉及再申訴人工作權保障事項，依「程序先於實體（先程序，後實體）」及「程序不備，實體不究」之法理，原措施學校理應恪遵各項程序規定，審慎處理再申訴人依法受保障之工作權所涉及事項。

(4)然如前所言，「程序先於實體」，除了上述「省申評會再申訴評議書」所陳明之原措施學校諸多程序違誤外，尚有校方遲未依程序規定提出 101 學年度之「新學年輔導計畫」，致使再申訴人完全不知道 101 學年度之輔導期間、輔導期開始實施日及相關輔導科目、輔導人員（輔導教師）等等輔導要項。在這種情況下，再申訴人無法依程序規定事先擬妥「教學簡案」，做好輔導期的各項必要準備，此外，也無法做輔導項目之一的「親師溝通」（因不知輔導教師的班級），所以再申訴人縱然有心配合輔導期的實施，卻苦於無所適從，不知如何配合，在這種進退失據的狀況下，原措施學校竟還認為再申訴人拒絕輔導。因此再申訴人才一再請原措施學校依程序規定，提出 101 學年度之「新學年輔導計畫」，讓再申訴人有所遵循及依據、使輔導期能順利進行；且之後再申訴人並無再表示其他意見，完全配

合校方錄影及進行教學觀察，絕非如原措施學校所言拒絕配合輔導期執行。

(5)上揭內容，○○縣教師申訴評議委員會似未加以審酌。

2、實體

(1)體罰學生，有具體事實部分

A、再申訴人並無任何處罰○生之意圖，係以關心照顧的想法教導○生，如真要體罰，絕無可能自己左手還牽著○生的手，確實僅為提醒其注意而已，事後○生身體無任何傷害，心理更無任何被老師處罰的感受，懇請再予詢問○生，以明真相。

B、再申訴人於本次事件發生後，亦深切反省與自我檢討，儘管再申訴人並非出於體罰之意，然此在課堂上既影響其他學生之學習氣氛，亦造成○生之家長誤會，增加學校困擾，再申訴人深表遺憾與歉意，然懇請斟酌本件再申訴人所為或有不當，但並無不當體罰學生意圖，且無致學生身心受傷，情節重大之情形。

C、「師生晤談紀錄」及「親師訪談紀錄」如前所述，未見原措施學校有相關再申訴人教學之巡堂紀錄或書面通知再申訴人改善之相關紀錄可資證明。觀其內容全無再申訴人之說明或陳述，甚至無任何直接目擊者之訪談紀錄，形式上是否可信已有疑問，遑論實質內容多非直接見聞管教情形，亦非輔導紀錄，如任憑此等形式上及實質上均有嚴重瑕疵之「紀錄」認定再申訴人有不當管教情形，顯然嚴重損害

再申訴人權益，更扼殺認真教師之用心。

D、觀之「○○縣教師申訴評議委員會評議書」第 27 頁所言：「……依師生晤談紀錄全班 26 位同學有 16 位同學表示曾被申訴人○師打過……」，再對照「省申評會再申訴評議書」之評議裁定內容，則○○縣教師申訴評議委員會似未加以查明。

(2) 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害，具體事實部分

A、「臺灣省教師申訴評議委員會再申訴評議書」之評議內容明白揭示：「……涉及不當管教之情事，原措施學校亦有諸多疑點未加查明……。」

B、再申訴人絕無威脅○生。師生互動無論好壞，如僅憑一面之詞，即將老師的關心與輔導誤讀為找麻煩、排擠，欲加之罪，何患無辭。再申訴人從未想過對一國小六年級女生排擠、找麻煩，再申訴人或許對班上要求嚴格，然完全係出於善意。再申訴人固曾對○生在上課時以手機拍下老師教導的情形一事，再申訴人認為○生之舉止並不妥當，然此係基於教育目的，上課中本來就不能用手機，此並非再申訴人獨特規定，而係上課秩序，且教導學生尊重隱私並無不妥；且再申訴人僅對○生上課使用手機一事加以教導，並未將其手機沒收，甚至未要求觀看拍攝內容，此益徵再申訴人當時內心坦蕩，並無不當管教情形。

C、依○生所稱，其在三月割腕 2 次、四月割腕 1 次，割腕的時間是在上課時間云云，此實令人匪夷所思，學生在上課

時間三番兩次的割腕，全班竟無人知悉，亦無去保健室就醫包紮，且全班無人知悉發覺，顯然違反常情，其真實性如何，不言可喻，如僅聽學生或家長一面之詞，遽認為學生手上有自殘痕跡，即為老師壓力所致，而不再了解是否有其他課業上的壓力、家庭或同儕相處困難等問題，則未免過於率斷（○生於作文曾敘述其煩惱來自於課業及補習問題）。

D、再申訴人聽聞○生有自殘情形後，甚為詫異，且於導師立場，亦頗為關切，無論學生是否認同老師的教學或管教方式，老師均應以無私之心對待學生，對學生之身心壓力均應關注，今若○生確有自殘情形，無論係發生於校內或家中，再申訴人身為導師均責無旁貸，基於教育目的，理應給予適時的關懷與輔導，再申訴人亦深切反省師生互動，自我期許絕不能再有類似情事發生，對於學生的關照能更為妥善，然懇請斟酌本件再申訴人對○生並無不當管教之情形。

E、另，觀之「○○縣教師申訴評議委員會評議書」第28頁所言：「……其後衍生○師威脅○生刪除該影片未果，經常藉故刁難○生或以言語羞辱，並揚言提告，○生表示因受不了來自○師壓力，便以美工刀割手腕，以發洩不滿情緒。申訴人就此部分並未提出任何答辯……」，然再申訴人從未以言語威脅○生或揚言要控告她，若○○縣教師申訴評議委員會，依據此種未經查證之說詞，遽將申訴駁回，未免

令人難以信服，且原措施學校對於上開引述內容，皆未提出具體證據加以佐證，則其真實性如何，不言可喻。再申訴人就此部分屢已提出詳盡說明，絕非如○○縣教師申訴評議委員會所言—「並未提出任何答辯」，且再申訴人之申訴亦獲得省申評會之評議裁定：「再申訴有理由」。

(3) 班級經營欠佳，情節嚴重，具體事實部分

A、觀之「○○縣教師申訴評議委員會評議書」第 28~29 頁所言：「……有親師訪談紀錄在卷可稽……學生表示更換新導師後，才聽得懂數學課……由上述學生所述之情狀，申訴人教學情況惡劣……」云云，然○○縣教師申訴評議委員會將此段「師生晤談紀錄」誤植為「有親師訪談紀錄在卷可稽」，而「師生晤談紀錄」業經省申評會評議：「……卻未見原措施學校有相關再申訴人教學之巡堂紀錄或書面通知再申訴人改善之相關紀錄可資證明。……」。

B、上述指稱之「師生晤談紀錄」，觀其內容全無再申訴人之說明或陳述，也無任何直接目擊者之訪談紀錄，甚至連相關受訪人之姓名亦付之闕如，更遑論簽名具結，若僅憑一面之詞，欲加之罪，何患無辭。

C、關於此項指稱，○○縣教師申訴評議委員會似亦未加明查。

(4) 親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重，有具體事實部分

A、觀之「○○縣教師申訴評議委員會評議書」第 29 頁所言：「……申訴人○師因……且親師溝通不良，造成家長極大困擾而紛紛轉學……此有卷內反教師霸凌連署書可

證……」，然「反教師霸凌連署書」業經省申評會評議：「……卻未見原措施學校有相關再申訴人教學之巡堂紀錄或書面通知再申訴人改善之相關紀錄可資證明。……」，且法律亦有「不自證己罪原則」，此乃法治國的基本立場。上開○○縣教師申訴評議委員會及原措施學校對再申訴人關於親師互動的說詞，誠如省申評會所明示：「……卻未見原措施學校有相關……巡堂紀錄或書面通知再申訴人改善之相關紀錄可資證明。……」，省申評會此段裁決真是公正客觀又合乎法理的評議，否則動輒將國家賦予教師神聖的工作權，率爾訴諸未經舉證的連署，恐將導致法理不彰，嚴重影響教師的教學，其絕非教育界所樂見。

B、再申訴人或許對班上要求嚴格，然完全係出於善意，師生互動無論好壞，如僅憑一面之詞，即將老師的關心與輔導誤讀為找麻煩、排擠，則無異扼殺認真教師之用心，所謂「欲加之罪，何患無辭？」再申訴人本著教育良心，深切反省與自我檢討，往後對於學生的關照務必要能更為妥善。

(5)上揭幾項論述，○○縣教師申訴評議委員會似未加以明察。

(三)綜上所言，○○縣教師申訴評議委員會之評議容有違誤，而原措施學校在整個行政過程中，尚有不符程序正義與實體正義，再申訴人特檢具再申訴資料提出再申訴。

三、原措施學校說明書意旨略以：

(一)解聘理由及依據：

1、有關學生之學習權及受教育權本校有義務加以保障，對於上

開權益保障，最直接而密切相關者即為教師，教師適任與否，將直接影響學生之學習權。不適任教師的存在，嚴重損害學生的學習權、踐踏教育人員的專業尊嚴與學校形象，基於教育工作者職責與良知，本校秉持勿枉勿縱精神處理不適任教師問題，合先敘明。

2、教師教學品質良窳，受教學生及家長感受最為深刻，○師自89年8月1日起到校服務迄今，體罰等不當管教事件時有所聞，教學品質亦深受家長質疑，惟可能宥於事證蒐集不易及校園和諧考量等因素，過去未能適時處理該師問題，導致學區內許多家長因而不放心讓子女就讀本校，無奈之下選擇跨區就讀鄰近學校。100年3月24日○師體罰班上經鑑定為輕度智能障礙之○姓學生，經同班○姓同學以手機拍攝並告知校方，其後衍生○師威脅○生刪除該影片未果，經常藉故刁難○生或以言語羞辱，並揚言提告，○生表示因受不了來自○師壓力，便以美工刀割手腕，以發洩不滿情緒。導致積怨已久之學區內147名家長提出反教師霸凌連署書，連署訴求撤職再申訴人且調離原措施學校。

3、本校於100年4月6日組成疑似不適任教師調查小組，調查結果顯示再申訴人確有教學不力，不能勝任工作情事，並於100年5月26日以書面將調查報告送達再申訴人。據上開調查小組調查結果，評估再申訴人教學不力，不能勝任工作情事非屬偶發事件，且再申訴人俱未自我察覺，有必要予以安排適切輔導，以維護學生受教權，爰擬定輔導計畫於100年5

月 31 日送達再申訴人，輔導期自 100 年 6 月 1 日起生效，正式啟動輔導機制。惟其後再申訴人接連以請病假及延長病假等方式長時間規避輔導，並於 101 學年上學期正式上課後拒絕配合輔導期執行，於輔導期間發生○姓學生誤食氫氧化鈉灼傷舌頭等重大疏失。本校輔導小組爰於 101 年 9 月 27 日召開輔導小組會議，通盤檢討再申訴人輔導期執行情形，與會委員均認為再申訴人刻意規避並拒絕輔導，甚至誣指輔導小組成員入班觀察涉性騷擾，導致輔導無成效且無法執行，考量本案持續延宕，徒耗行政資源，且影響學生權益日深，會議決議無繼續執行必要，作成總結報告，送交學校教評會審議參考。

4、本校於 101 年 9 月 28 日召開教評會審議再申訴人聘任案，考量再申訴人對於個人造成學生身心傷害俱無悔意，諸多教學上問題亦不思檢討改進，一味規避抗拒輔導，長期損害學生權益，符合「教師法」第 14 條第 1 項第 9 款教學不力不能勝任工作有具體事實要件，經與會委員表決結果作成解聘決議，並報奉○○縣政府 101 年 10 月 2 日府教秘字第 1010248899 號函核定准予解聘在案。

(二) 再申訴人教學不力之事實與提報進入不適任教師輔導期過程及執行情形：

1、家長陳情處理及教學不力事實與證據：

(1)本校於 100 年 4 月 6 日接獲家長陳情要求立即更換導師，避免讓學生身心受到傷害，本校參酌本案源起 100 年 3 月

24日○生體罰事件發生後，相關訪談查證結果，研判家長陳情非屬無由，基於保護學生考量，學校採取權宜措施，將再申訴人先行調離導師職務並成立疑似不適任教師調查小組，查證再申訴人是否有符合不適任教師之情事。復因上開事件本校收到學區內147名家長連署書—「反教師霸凌連署書-連署訴求撤職○○○教師且調離○○國小」。

- (2) 再申訴人體罰○生，有錄影為證，事屬明確，家長亦認為屬不當體罰，且已造成○生身心影響，因○生為輕度智能障礙學生，希望老師能有較多愛心與包容，不要動輒體罰。惟對此事件○師始終認為事屬輕微，未有不當管教情事。另同班○姓同學以手機拍攝並告知校方後，衍生再申訴人威脅○生刪除影片未果，經常藉故刁難○生或以言語羞辱，並揚言提告，○生表示因受不了來自再申訴人壓力，便以美工刀割手腕，以發洩不滿情緒，其父親更表示○生曾傳送「爸爸我想要死」之表達輕生念頭簡訊，顯示○生當時身心確遭受極大壓力。惟此部分再申訴人飾詞係基於上課秩序及教導○生尊重隱私，絕無威脅○生情事，顯示○師缺乏自省能力。(按體罰部分對照再申訴人申訴書附件三「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」第5頁第四點「體罰學生，有具體事實者」業已符合提報不適任教師要件)。另本校自事件發生後積極進行調查，經訪談相關學生及家長後，進一步顯示再申訴人涉有諸多教學不力情事而不自知，為維護學生受教權，有必要

安排適切輔導。本校爰於 100 年 5 月 26 日以書面將調查報告送達再申訴人，並擬定輔導計畫於 100 年 5 月 31 日送達再申訴人輔導期自 100 年 6 月 1 日起生效，正式啟動輔導機制。

2、再申訴人經本校提報進入不適任教師輔導期後規避輔導情形：

- (1) 再申訴人接獲 100 年 6 月 1 日起進入輔導期通知後，旋於 100 年 6 月 2 日向本校提出國軍○○總醫院之骨科醫師診斷證明，因網球肘必須請長假復健休養一個月，申請將輔導期延至 100 年 9 月。本校於 100 年 6 月 2 日函請縣府釋示：不適任教師輔導期是否可以請長假休養？
- (2) 100 年 6 月 7 日再申訴人提出第二張國軍○○總醫院之骨科醫師診斷證明，因網球肘須立即請長假休養復健一個月。惟本校於 100 年 6 月 7 日觀課紀錄表顯示，再申訴人雖強調患有肌腱炎，卻始終拿著麥克風，違反常理。另於 100 年 6 月 8 日觀課紀錄表亦顯示○師左手可持麥克風，右手可拿課本……。
- (3) 100 年 6 月 8 日經縣府函示同意再申訴人請長假休養，並將輔導期延後至 100 年 9 月 1 日起繼續實施。
- (4) 100 年 8 月 29 日起至 100 年 10 月 18 日再申訴人請病(事)假計 35 日休養，並將輔導期順延至銷假後繼續實施。
- (5) 100 年 10 月 18 日下午 13 時 30 分起，再申訴人請延長病假休養，輔導期則順延至其銷假後繼續實施。俟後再申訴

人接續提出延長病假申請迄101年1月21日寒假之初申請銷假上班，復於101年2月7日寒假結束續行申請延長病假，迄101年6月29日暑假前申請銷假上班迄今(其間於101年2月21日至101年2月23日短暫銷假上班)。

(6)綜上，再申訴人自100年6月1日進入輔導期後，翌日立即提出長期病假申請，再申訴人雖提具需立即休養之病假申請，惟同期間卻可一手持麥克風一手持書本上課，顯違常理。另揆其請假始點起於輔導期生效翌日，俟後遇寒暑假初即申請銷假上班，寒暑假結束復續申請延長病假，由其請假起迄時間點及上述觀察，顯有刻意規避輔導情事。

3、有關拒絕輔導之具體事實：

- (1)本校輔導計畫於100年5月31日即送達再申訴人，其後配合再申訴人請假因素，順延至再申訴人銷假上班後實施，然此無改再申訴人輔導期自100年6月1日即已生效之事實。惟再申訴人自101年2月10日起數度提出對輔導期合法性質疑並於101年4月30日向○○縣政府教育局提出輔導期有違「程序正義」及「實體正義」之申請書，案經縣府101年5月4日○教秘字第1010017835號函覆「台端質疑學校調查報告真實性，且質疑學校處理程序違反規定均係針對學校行政作為，請逕向本縣教師申訴評議委員會提出申訴」。
- (2)惟再申訴人俱未針對上開訴求正式提出申訴，卻持續質疑輔導期合法性，或稱對輔導計畫仍有說明，甚至以101年7

月 12 日省申評會第 101002 號再申訴評議書評議決定為由，聲稱輔導期業已遭撤銷(按該評議書係針對○師 99 學年度平時考核懲處案及 99 學年度成績考核案進行評議，非就再申訴人因不適任進入輔導期而為評議)，於 101 學年度開學正式上課後拒絕本校輔導小組成員進行觀課，期間雖數度經本校輔導小組成員堅持勉能進入教室進行觀課，惟過程諸多波折，業予學生負面影響。

(3)綜上，再申訴人於 100 年 5 月 31 日接獲輔導計畫後，即已瞭解輔導期自 100 年 6 月 1 日起生效，且於首次請病假時自行提出延後輔導期之申請，本校亦同意配合順延至其銷假上班後實施，期間其雖數度質疑輔導期合法性，迭經本校說明並經縣府回復得逕向○○縣教師申訴評議委員會提出申訴在案。惟再申訴人始終未正式提出申訴，卻於 101 學年度開學正式上課後拒絕配合輔導，導致輔導工作無法執行。

(三)輔導期間發生重大疏失本校檢討輔導成效情形：

1、101 年 9 月 14 日再申訴人進行自然課授課時，發生○姓學生誤食氫氧化鈉造成舌頭灼傷事件，案經本校調查結果，顯示○生係聽聞同班○姓學生詢問再申訴人置於桌上之白色罐裝物品能不能吃，再申訴人回答可以吃之後，誤以為可以食用，導致舔食造成舌頭灼傷。此部分再申訴人表示當時是說不能吃，惟本校向當日在場學生瞭解結果再申訴人確曾回答可以吃。

2、由於再申訴人規避及拒絕輔導以致輔導工作無法執行，復於輔導期間發生上開重大疏失。考量輔導工作貴在當事人能正視自身問題，有心配合輔導，方可達成輔導目標，惟再申訴人始終未能自省，一味規避並拒絕輔導，徒耗寶貴人力及資源，且持續影響學生權益，故本校於 101 年 9 月 27 日召開 101 學年度輔導小組第三次會議，經與會委員表決結果一致同意通過「無必要繼續執行輔導計畫」及「輔導無成效」等二項決議。(按再申訴人申訴書附件三「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」第 6 頁輔導期程以二個月為原則，最長以六個月為限，揆其精神當係對於正常輔導案件而設，至於特殊規避及拒絕輔導個案，二個月輔導期執行完畢之日概難估計，除延宕處理時效外，毫無實益，故二個月原則，視特殊個案彈性處理，當無未妥之處)，並做成總結報告送交學校教評會作再申訴人是否予以解聘、停聘或不續聘審議。

(四)經教評會審議做成解聘決議並報奉縣府核准解聘：

1、本校於 101 年 9 月 28 日召開教評會，討論再申訴人聘任案，並通知再申訴人與會陳述意見，再申訴人是日列席並提出說明書，內容略為：「一、其開學時有向學生宣導自然科教室的物品不能亂動。二、事發當日學生問該瓶物品能不能吃，其回答當然不可以…。三、○生誤食氫氧化鈉時沒有察覺，我也有道義上責任…。四、我不是拒絕輔導，而是輔導計畫內容我還要提出說明。」

2、與會委員參酌再申訴人說明及本校輔導小組提送之再申訴人輔導成效總結報告書：考量再申訴人對於個人造成學生身心傷害俱無反省，諸多教學上問題亦不思檢討改進，一味規避並拒絕輔導，長期損害學生權益，符合「教師法」第 14 條第 1 項第 9 款教學不力不能勝任工作有具體事實要件，經表決通過做成解聘決議，於 101 年 10 月 1 日以○小人字第 1010005045 號函報○○縣政府教育局，並奉○○縣政府 101 年 10 月 2 日府教秘字第 1010248899 號函核定准予解聘在案。

四、○○縣教師申訴評議委員會評議書理由略以：

(一)本件解聘程序符合「教師法」及相關法令所規定之程序要件

1、教師聘任後除有下列各款之一者，不得解聘、停聘或不續聘：
九、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大。教師有前項第 7 款或第 9 款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員過半數之審議通過。學校教師評審委員會依第 14 條規定做成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議做成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。教師法第 14 條第 1 項第 9 款、同條第 2 項、第 14-1 條第 1 項定有明文。次按本會置委員五人至十九人。本會委員應親自出席會議。高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 3 條第 1 項前段、第 4 條第 2 項另有規定。足見「教師法」為保障教師之工作權，有關教師之解聘、停聘或不續聘除需具備該法所規

定之要件外(實體要件),另需踐行較嚴格之程序(程序要件),始得為之。依程序先於實體之法理,本件對再申訴人之解聘事件自應依「教師法」及相關法令所規定之程序一一檢視原措施學校所進行之措施是否符合程序要件,先予說明。

2、原措施學校因再申訴人教學不力,101年9月28日召開教評會,討論○師聘任案,並通知再申訴人與會陳述意見,該校教師評審委員七人、出席:七人,會中做成決議:「本次教評會議,經本會委員達三分之二以上出席應到七席,實到七席」,對再申訴人因教學不力,擬予解聘案,經出席委員過半數以上贊成通過,做成予以解聘決議(贊成:5票,反對:1票,其他意見:無)」,於101年10月1日(法定十日內)以○小人字第1010005045號函報○○縣政府教育局,並奉○○縣政府101年10月2日府教秘字第1010248899號函核定准予解聘,此有原措施學校說明書第84頁~94頁在卷可稽,原措施學校做成本件解聘之措施所應踐行之法定程序要件並無任何違誤。

(二)教育部92年9月4日台人(二)字第0920130550號函研訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」(以下稱「注意事項」),及○○縣教育局依該注意事項訂有「○○縣國民中、小學處理教師不適任必要程序檢核」(以下稱「必要程序檢核」)均為行政指導。

1、教師有教學不力或不能勝任工作,有具體事實或違反聘約情節重大者,得予以解聘,此為「教師法」第14條第1項第9款所明定,故除應遵守上述之解聘程序外,仍須提出具體事實

證明教師確實教學不力或不能勝任工作之情狀，始符合「教師法」第 14 條第 1 項第 9 款所規定之實體要件。而教育部為協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效，以 92 年 9 月 4 日台人（二）字第 0920130550 號函研訂「注意事項」，而○○縣教育局依該注意事項訂有「必要程序檢核」，然前開「注意事項」及「必要程序檢核」之性質為何，為行政命令或屬行政指導之性質，關乎本件不適任教師處理程序是否應依相關規定嚴格辦理，應先查明。

- 2、依教育部 101 年 11 月 26 日台人（二）字第 1010206452C 號函釋「主旨：本部訂定之『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』係行政指導性質，有關不適任教師之處理應依教師法等相關規定辦理，請查照。說明：查本部前以 92 年 9 月 4 日台人（二）字第 0920130550 號函就研訂『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』補充說明，本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項。本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成

效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第 18 條及第 19 條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第 14 條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。是以，『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』係行政指導性質，有關不適任教師之處理仍應依教師法等相關規定辦理。」，由上述教育部函釋可知，「注意事項」為行政指導，而依該「注意事項」所定之「必要程序檢核」，其性質上當然亦屬行政指導，學校處理不適任教師解聘之程序雖得依照上開「注意事項」及「必要程序檢核」之規定，但縱使有違反上開「注意事項」及「必要程序檢核」之規定者，並非當然違法，仍應依「教師法」相關規定辦理。

(三)輔導期之踐行並非法定解聘之要件

- 1、查「教師法」第 14 條規定：「(第 1 項) 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……九、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大。(第 2 項) 教師有前項第七款或第九款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員過半數之審議通過。(第 3 項) 已聘任者，除依下列規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：……」同法第 14-1 條第 1 項規定：「學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通

知當事人。」另查「注意事項」貳之二、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者規定：「教師具有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，如經學校書面通知後仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，依下列原則輔導之：1. 學校應成立處理小組，由校長召集，成員含相關處室主任（組長）、學校教評會、學校教師會及家長會代表等，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。學校尚未成立教師會者，不置代表。2. 學校應安排一至二位資深教師擔任輔導員進行輔導，必要時得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。3. 處理小組應不定期派員了解不適任教師教學改善情形，並作成紀錄。4. 輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以六個月為限。」按上，教師具有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事擬予解聘時，學校應依「教師法」第 14 條及第 14-1 條第 1 項規定，經教師評審委員會審議通過並報請主管教育行政機關核准後予以解聘，倘學校認為該師有輔導之必要者，於學校召開教評會審議前，得依上開「注意事項」規定之輔導原則予以輔導。此有教育部 101 年 4 月 30 日台人（二）字第 1010072302 號函釋可資參照。故有關不適任教師輔導期之踐行並非法令所規定解聘不適任教師之法定要件，而是認為部分不適任教師如有積極改正之行為且有輔導之可能性時，可以給予緩衝、改善之二個月輔導期間，輔導期間期滿，就該不適任教師輔導期間之表現，再綜合

予以評估，但學校仍得就不適任教師視其具體情況決定是否實施輔導期，或者於實施輔導期間，認為已無繼續實施輔導之必要，而終止輔導期，送請教評會審議。

2、因此，而原措施學校於 100 年 6 月 1 日進入輔導期後，因再申訴人申請病假休養而無法實行，而再申訴人自行提出延後輔導期之申請，原措施學校亦同意配合順延至其銷假上班後實施，但再申訴人卻在 101 學年度開學正式上課後拒絕配合輔導，輔導期間申訴人多次拒絕輔導委員觀課，且不願配合輔導委員，致使無輔導成效，此有「○○縣○○國小○○○教師輔導處理小組輔導處理成效結果報告」可證，原措施學校於 101 年 9 月 27 日召開 101 學年度輔導小組第三次會議，經與會委員表決結果一致同意通過「無必要繼續執行輔導計畫」及「輔導無成效」等二項決議，此有輔導小組會議紀錄可稽，該決議為合法並且以具體事由作為審議之判斷，其認定實屬適當。並做成總結報告送交學校教評會作再申訴人是否予以解聘、停聘或不續聘審議，此有卷內「○○縣○○國民小學○○○教師疑似不適任調查小組調查過程紀錄彙整表」、申請書、「○○縣○○國民小學○○○教師輔導處理小組成效總結報告書」等在卷可稽，揆諸上開教育部函示，原措施學校認無再施行輔導之必要而做成總結送交學校教評會審議之程序，並無違反「教師法」之處。

3、因此，「注意事項」貳之二有關不適任教師有否需踐行輔導期之程序僅為「行政指導」，並非法定之程序要件，學校得依具

體情狀決定是否進行輔導期或者於輔導期間認為無再進行輔導之必要而終止輔導期，因此，申請人所主張原措施之學校輔導期程序不完備云云，顯無理由。

(四)再申訴人確實有教學不力或不能勝任工作之具體事實，教評會據以做成解聘決議並無不法或不當之處。原措施學校做成本件解聘之措施所應踐行之法定程序要件並無任何違誤，已詳如前述，仍須確認者為教評會做成解聘決議是否符合「教師法」第14條第1項第9款「教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事者」之法定要件。經查再申訴人確實有教學不力之情形或不能勝任工作之具體事實，詳述如下：

1、體罰學生，有具體事實部分：

查100年3月24日申訴人○師體罰班上經鑑定為輕度智能障礙之○姓學生事件，申訴人對於是否有體罰○姓學生一事並不否認，對此部分辯稱略以：由上揭法規可知，要「進行調查」需具備的「必要條件」是：(1)有具體事實(2)情節重大，必須兩者兼備才合乎規定；而調查過程中須「有直接證據」，否則不得作出不利於教師之推論；調查結果需書面通知當事人，且「須讓當事人檢討改進」，若當事人仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，才進入輔導期。依據「省申評會再申訴評議書(以下簡稱「評議書」如附件四)」之評議內容明白揭示：(1)「評議書」第8頁「……惟此不當體罰之行為，是否即已構成『造成學生身心傷害情節重大』之程度……原措

施學校未加以審酌……。」即表示省評議會並不認同此事件有「情節重大」之程度。另，○生身體並無任何傷害且事後○生仍笑嘻嘻的正常上下課，並與再申訴人談笑，而校方從未提出有關○生身心受到傷害之直接證據及確切資料，凡此種種，可資證明○生身心並無受到傷害，故應屬情節輕微而非情節重大。校方將此事件在「無直接證據」下，遽以認定為情節重大，顯有不當連結之違誤云云。經查原措施學校所提出之「○○縣○○國民小學○○○教師疑似不適任調查報告書」中「○○縣○○國民小學○○○教師疑似不適任調查過程紀錄彙整表」（100.05.25）第二頁，除了物證-體罰影片、人證-6年級全班學生目睹體罰現場，並有親師訪談紀錄在卷可稽，而親師訪談紀錄中並載明：「學生被體罰後的那幾天，依你的觀察，學生的身心狀況跟平常有異樣嗎？家長回應：那幾天孩子就一直說要還老師東西，問他又說不清楚到底要做什麼。看的出來他的精神很緊張、害怕，平常早餐都吃滿多的，那幾天都說吃不下，而且有自閉的傾向」，足證100年3月24日再申訴人違法體罰班上○姓學生乙節應為屬實，且造成學生緊張、害怕，早餐吃不下、自閉傾向等情形，○姓學生確實因再申訴人之體罰行為，而遺留有心裡陰影，並有異常之行為，其情節難謂不重大。且再申訴人不只對○姓學生體罰，依師生晤談紀錄全班26位同學有16位同學表示曾被再申訴人打過，足見再申訴人有經常性體罰學生之行為。

2、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害，具體事實部分：

上述 100 年 3 月 24 日再申訴人體罰○姓學生時，經同班○姓同學以手機拍攝並告知校方，其後衍生再申訴人威脅○生刪除該影片未果，經常藉故刁難○生或以言語羞辱，並揚言提告，○生表示因受不了來自再申訴人壓力，便以美工刀割手腕，以發洩不滿情緒。再申訴人就此部分並未提出任何答辯，經查原措施之學校所提出之「○○縣○○國民小學○○○教師疑似不適任調查報告書」中「○○縣○○國民小學○○○教師疑似不適任調查過程紀錄彙整表」(100.5.25) 第三頁，除了物證-○○○學生手腕傷痕照片、人證-6 年級全班學生，並有親師訪談紀錄在卷可稽，堪認申訴人確實有上述不當之行為。

3、班級經營欠佳，情節嚴重，具體事實部分：

再申訴人對此部分並未提出答辯，經查原措施之學校所提出之「○○縣○○國民小學○○○教師疑似不適任調查報告書」中「○○縣○○國民小學○○○教師疑似不適任調查過程紀錄彙整表」(100.5.25) 第四頁，有親師訪談紀錄在卷可稽，其中學生表示「學生表示更換新導師後，才聽得懂數學課發現自己竟可以獨立做對數學練習題，感覺很開心，也很驚訝，以前○○○老師上數學課時，都聽不懂…」、「老師上課幾乎不拿粉筆寫黑板，因為他說手會酸而且怕髒，都是請同學上台看著課本寫出課本上的算式，老師再看著黑板講解」、「○○○老師教完一題數學題時，會問學生懂不懂，全班幾乎都聽不懂，但都一定要舉手說會，不然老師就會罵學生很笨，沒大腦或被打，所以不會也不敢問。」、「老師常常因為同學犯了一點錯誤就體

罰學生，全班 26 位同學就有 16 位表示曾被老師打過」，由上述學生所述之情狀，再申訴人教學情況惡劣，已嚴重影響學生學習權益。

4、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重，有具體事實部分：再申訴人因多年教學不力，且因體罰學生、班級經營欠佳、教學行為失當等上述行為，且親師溝通不良，造成家長極大困擾而紛紛轉學，100 年 4 月間學區家長發動「反教師霸凌連署書」有高達 147 名家長連署要求將再申訴人撤職，此有卷內反教師霸凌連署書可證，足見再申訴人有親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重之具體事實。

5、綜上而述，再申訴人有體罰學生；以言語羞辱學生，造成學生心理傷害；班級經營欠佳，情節嚴重；親師溝通不良，可歸責教師，情節嚴重等教學不力或不能勝任工作之具體事實，再申訴人已明顯無法勝任教師之工作，原措施學校依據上開具體事實而為再申訴人解聘之決議，其所為之決議符合上揭「教師法」之規定而無不當之處。

理由

一、按「教師有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員過半數審議通過，得予以解聘、不續聘。」、「輔導期程屆滿時，符合『教師法』第 15 條後段規定『現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能

勝任工作者』，經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上通過，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」、「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」分別為 102 年 7 月 10 日修正前「教師法」第 14 條第 1 項第 9 款、第 2 項、「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」貳、二（三）2、「行政程序法」第 9 條所明定。次按「民法」第 148 條第 2 項規定：行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。此項誠實信用原則，乃法律倫理價值之最高表現，具有補充、驗證實證法之機能，更為法解釋之基準，旨在實踐法律關係上之公平妥當，應斟酌各該事件情形衡量當事人利益，具體實現正義。該項原則不僅於權利人直接實現權利內容的行為有其適用，即於整個法領域，無論公法、私法及訴訟法，對於一切權利亦均有適用之餘地（最高法院 101 年台簡上字第 2 號判決參照）。

二、卷查本件，原措施學校因家長陳情再申訴人有體罰、霸凌學生情事，遂於 100 年 4 月 6 日組成疑似不適任教師調查小組，經觀看錄影帶，訪談學生、家長及參酌相關資料後，認定再申訴人有：1. 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害；2. 體罰學生，有具體事實；3. 教學行為失當，明顯損害學生學習權益；4. 親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重；5. 班級經營欠佳，情節嚴重。6. 有其他不適任之具體事實等情事；並有相關紀錄及佐證資料可稽，足以確信再申訴人確有教學不力之情事。爰將調查結果送交再申訴人親自簽收，並成立輔導處理小組，擬定再申訴人教學輔導成長總計畫，由輔導小組簽名確認，同時通知再申訴人，此有卷附相關

文書可資佐證。可見原措施學校確實遵守「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」之規定。再申訴人雖以本會第 101002 號評議書作為再申訴人並無教學不力且情節重大之具體情事，而主張原措施學校將再申訴人列為不適任教師並進入察覺期、輔導期之措施違反規定。然本會第 101002 號評議書係指原措施學校對於再申訴人 99 學年度記大過 1 次、年終成績考核考列第 4 條第 1 項第 3 款之事實，認為尚需釐清之處，非指學校之措施違反法令規定；參照大法官釋字第 368 號解釋、行政院 81 年判字第 22398 號判決，縱使原措施學校復為相同之措施亦非違法，況且原措施學校已提出相關佐證資料，足堪認定再申訴人的確有教學不力具體事實且情節重大之情事。再申訴人主張渠並無教學不力且情節重大之具體情事，即無可採。

三、原措施學校依輔導計畫，於 100 年 6 月 1 日進入輔導期，惟再申訴人因健康因素檢附醫師證明請病假，原措施學校 16 次遞延輔導計畫之進行。依原措施學校 101 年 5 月 22 日○小教字第 1010002593 號函，輔導期之進行應俟再申訴人銷假上班後持續進行至滿 62 日止。並同時通知再申訴人，此有郵局雙掛號回執可稽。而再申訴人於再申訴書自承直至 101 年 6 月 29 日始銷假返校，則依上開函示，再申訴人之輔導期間應為 101 年 6 月 29 日起至 10 月 19 日止(扣除 100 年 6 月 1 日至 9 日及 101 年暑假期間)。故原措施學校於 101 年 8 月 31 日第 5 節、第 6 節，9 月 3 日第 2 節對再申訴人進行觀課輔導，乃屬輔導期間之輔導活動。惟再申訴人分別以輔導小組「干擾上課」並堅持不上課，或是「不同意觀課」

並請輔導小組成員離開等行為，拒絕輔導小組進行輔導活動，此有原措施學校紀錄及錄影帶可稽，足證再申訴人確有拒絕配合輔導期執行之情事。再申訴人雖主張原措施學校應擬定 101 學年度之「新學年度輔導計畫」並讓再申訴人簽名始為合法。然查原措施學校輔導計畫係自 100 年 6 月 1 日開始，因再申訴人請病假而不斷遞延，原措施學校並未修正，並以雙掛號函件通知再申訴人延後執行，再申訴人知之甚詳。新學年度日期、科目、人員雖有不同，然輔導項目、架構、程序等主要內容並未變動，於再申訴人受輔導之權益並未有影響；再申訴人如對於特定輔導人員、科目有意見，應具體指明並請原措施學校處理，然再申訴人並未對輔導計畫有不同意見，卻以「無新學年度輔導計畫」逕行否定輔導人員之觀課輔導，於誠信原則有違，亦難謂無拒絕配合輔導之情事。

四、再申訴人於 101 年 9 月 14 日之輔導期間內，進行自然課授課時，發生○姓學生誤食氫氧化鈉造成舌頭灼傷事件。再申訴人雖辯稱於學生詢問「可不可以吃？」回答：「不可以」。然經原措施學校成立調查小組，詳加詢問在場學生，認定再申訴人於第一時間係回答「可以吃」，此有卷附學生筆述及口述錄音檔可資佐證，足認再申訴人確有誤導學生，造成學生傷害之情事。又「教師法」第 17 條明定，教師有積極維護學生受教權益之義務。此一義務應包含避免讓學生接觸危險物，或暴露於危險環境而受傷，以致影響學習。據本會 102 年 8 月 15 日委員會現場詢問再申訴人及原措施學校代表，該瓶氫氧化鈉於上課前即已放置於教室內，再申訴人

未能於上課前將危險物移開，避免學生接觸，實有過失，難以卸責。故原措施學校輔導小組於 101 年 9 月 17 日召開輔導會議，以再申訴人有拒絕輔導之具體事實，而決議「無必要繼續執行輔導計畫」，又以觀課結果及學生誤食氫氧化鈉事件，決議再申訴人的輔導「無成效」而移送教評會，並無違誤。再申訴人雖以輔導期未滿二個月而質疑輔導小組之決議違反「○○縣○○國民○學處理○○○教師不適任必要程序檢核」之程序規定；然查，前揭「程序檢核」乃係提醒學校處理時應注意之流程，性質屬「行政指導」，並無強制力。雖此種由上級機關對下級機關發布之「行政指導」難謂無規範效力，然受輔導之當事人若有拒絕輔導之情事時，即屬誠信原則之違背，原措施學校決議中止輔導計畫自無不可。再申訴人質疑原措施學校輔導期未滿二個月而違反程序規定，自無可採。

五、輔導結果並無改進成效者，即提交教評會審議，為「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」所規定；又教師評審委員會於審查教師解聘、停聘、不續聘、資遣原因認定之審查事項時，應給予當事人陳述意見之機會，「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第 10 條第 1 項定有明文。原措施學校輔導小組因輔導無成效而移送教師評審委員會處理，經原措施學校於 101 年 9 月 28 日召開教評會審理，並通知再申訴人列席陳述，於審理程序並無不合。然行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意，為「行政程序法」第 9 條所明定；輔導期屆滿時，現職工作不適任，經教評會委員二分之一以上出席，出

席委員二分之一以上通過，得報經主管機關核准後予以資遣，為「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」所規定。亦即，教學不力之不適任教師經輔導無成效者，固然構成解聘、不續聘之事由，亦該當「教師法」第 15 條「現職工作不適任」之資遣事由，然二者法律效果不同，於當事人之權益影響極大。原措施學校教評會審理時，僅討論解聘案，並未討論資遣案，於程序中對再申訴人有利部分未予以注意，即與「行政程序法」第 9 條之規定有違，應予撤銷；○○縣教師申訴評議委員會未審及此，其所為之評議決定，應不予維持。

六、其餘兩造之攻擊防禦主張，無涉本件之評議結果，爰不逐一予以論述。

七、綜上論結，本件再申訴案為有理由。爰依「教師申訴評議委員會組織及評議準則」第 24 條規定，決定如主文。

主席

中 華 民 國 102 年 9 月 26 日