

臺北市教師申訴評議委員會評議書

案號：15111031

申訴人

姓名：楊淑貞

出生年月日：民國○○○年○○月○○日

身分證統一編號：○○○○○○○○○○

服務單位：○○○○○○○○○○○○○○○○○○

職稱：○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○○○○○

原措施學校 ○○○○○○○○○○○○○○○

申訴人不服資遣一事向本會提起申訴。本會決定如下：

主文

申訴有理由，原措施應予撤銷。爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 30 條之規定，命原措施學校於收受本評議書之次日起 30 日內另為適法之處分，或依上開準則第 12 條之規定提起再申訴。

事實

- 一、原措施學校認申訴人有下列行為：在課堂上聲音大聲對小朋友說話，小朋友嚇到會哭、在課堂上摔東西用東西敲擊讓小孩子心生恐懼害怕，申訴人班級經營欠佳有具體事實，為教學不力之樣態，且前經輔導有成效○年內再犯，已無輔導改善之可能，故認定申訴人有教師法第 16 條第 1

項第 1 款所定教學不力或不能勝任工作之情，移送原措施學校教師評審委員會（下稱教評會）審議相關情事，教評會認申訴人非出於惡意且符合教師法第 27 條第 1 項第 2 款「現職工作不適任且無其他工作可調整」，做成資遣決議。原措施學校並於民國（下同）○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○號函通知申訴人，申訴人因認不服，提出本件申訴。

二、兩造主張：

(壹) 申訴人主張：

撤銷原資遣措施。

(貳) 原措施學校主張：

申訴無理由，請予駁回。

三、本案申訴人陳述意旨略以：

(一) 有關原措施學校函報之資遣案，經臺北市教育局○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○○○號函指示：「……(二)造成爭議瑕疵部分：……2、為補正調查報告之調查委員簽名，卻召開調查會議並變更調查報告建議：(1)第 2 點就該師讓幼生長期在語言威脅、動作威嚇下產生不安一節，原為「經調查與霸凌相關，建議另提學校霸凌因應小組做審議」，變更為「經調查和教學不力相關，強烈建議依照教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力不能或不能勝任工作有具體事實提報專審會做審議」。(2)新增第 3 點：經○○○學年度輔導書面資料顯示有效後(○○○年○○月○○日)，○○○學年度-○○○學年度間，教學不力的行為仍不斷發生，○○○學年度午休用餐時情緒控管不佳

以及○○○學年度專審案件以及本案，顯示輔導無效，後續仍有不當行為持續發生。3、○師疑似教學不力之情節，並無明確之事件時間、地點、對象及發生經過等資訊，亦未請○師就此部分為陳述意見，及再訪談檢舉人以外之其他人員。……5、教評會委員以原審議結果有違常理申請復議，惟該次會議卻以「發現新事證」作為審議決議之依據……三、綜上，本案事實需再查明，且程序多有瑕疵，請貴校應依規定程序辦理疑似不適任教師之處理作業程序」。顯見原措施學校做成原措施之程序有諸多瑕疵。

(二)惟，原措施學校卻以○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○○號函回復臺北市教育局，略以：「……二、……(三)有關教評會審議時，新增事證係教評會委員所提之質疑，現場有提供委員佐證資料，並無影響審議結果。……四、有關爭議瑕疵部分，依鈞局所提說明：……(二)有關調查委員最終修正調查報告內容，在未完成簽名前，學校尊重調查小組的獨立性運作機制，學校無權干涉，以免違反公正之原則，一切以最終簽名版本做為校事會議審議之依據。……五、本案若依鈞局來文所揭案件事實調查仍有疑義，退回學校重新調查，因發生時間已久，且相關人事物皆已異動，包含檢舉人之幼兒已離開幼兒園，檢舉人也經由社會局來函不再追究，另承辦人○○○也調校，原班級內幼兒也泰半轉學；另校事會議小組成員、調查小組成員都有大幅異動，恐已無法一窺事件之原貌，若再啟調查恐造成更多誤解。懇請鈞局專審會協助介入重啟調查，以事實真相。」後因高級中等以下學校教師專業審查會（以下稱專審會）不受理，原措施學校

遂逕行召開○○○學年度校園事件處理會議（下稱校事會議），決議依據教師法第16款第1項第1款對申訴人予以解聘或不續聘，並移送教評會。

(三) 教評會○○○學年度第○次會議審議申訴人之解聘或不續聘案並未通過，後經復議，再於○○○年○○月○○日○○○學年度第○次開會審議，決議資遣申訴人。校長於○○○年○○月○○日，提供第○○○次教評會復議理由(新事證資料)。

(四) 申訴人不服資遣決定，共有三大項理由，如下：1.原措施學校無事實根據，調查程序有瑕疵便將申訴人資遣，於法不合；2.學校復議程序不合法；3.調查委員及教評委員不公正，逾越職權發表不實(當)言論，提供不實資訊企圖影響審議結果。

(五) 原措施學校無事實根據，調查程序有瑕疵部分，略以：調查小組在沒有證據證明事件為真實之情況下，便完成調查報告，並召開教評會討論本案，而調查期間從未問過申訴人。申訴人接到的學校調查疑似體罰公文，有○○年○○月○日及○○○年○○月○○日共○份通知，接受調查小組詢問共○次，學校開會通知單上記載的調查事由為疑似體罰調查會議，都是關於家長控訴「申訴人捏童」的疑似體罰事件，並不是指責「申訴人講話大聲或敲東西」的教學不力事件。而且在調查期間，調查小組從未詢問過申訴人有關「在課堂上聲音大聲對小朋友說話，小朋友會哭、在課堂上摔東西、用東西敲擊讓小孩子心生恐懼害怕」的任何具體訊息，究竟事件是在何時、何地、何種教學現場面對哪些學生、發生何種教學不力事件都隻字未曾告訴過申訴人，因

此完全沒有給申訴人陳述意見的機會。原措施學校再以此無中生有的調查報告，衍生出申訴人班級經營欠佳有具體事實，作為教學不力之樣態，且稱申訴人前經輔導有成效○年內再犯，依教師法第 16 條第 1 項第 1 款予以解聘或不續聘，開啟不合法解聘會議程序。原措施學校在整個程序中並未提出任何相關具體事證，致申訴人難做有效之陳述，不合正當法律程序。申訴人提出申訴直到資遣核定前，學校也並沒有依照教育局的規定重新調查，就突然通知已資遣申訴人；直至申訴人提起本申訴之日，依然不知道自己究竟是曾在何時、何地、何種教學現場、面對哪些事生、發生何種教學不力事件？

(六) 復議程序不合法：在○○○年○○月○○日召開○○○學年度教評會第○次會議，做成不解聘決議，同年○月○○日又召開第○○次會議並於會中作成本件資遣措施。申訴人和委任律師在○月○○日召開之教評會現場詢問教評會主席（即當然委員學校校長），關於教評會復議會議之復議理由是什麼？主席卻答不出來復議理由，在律師不放棄追問下，主席勉強說是上一次教評會的不解聘決議違反相關法令，律師追問哪裡違反法令，主席又答不出來。可見，學校根本就沒有實質的復議理由，不免令人質疑學校是假藉再次開會，再次表決，將原本已經做成不解聘的決議利用一而再，再而三的表決，強勢推翻已經於第○次會議所做成之不解聘決議。然而復議會議的召開，必須依照程序，依據臺北市○○區○○國民小學教師評審委員會設置要點（下稱教評會設置要點）：「八、本會對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之決議案，如發現決議內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現致

原決議案確有重加審議之必要時，得由教評會委員提起復議，經議決該案之會次出席委員五分之一以上連署附議，始得重啟決議程序。教評會委員因任期屆滿改選，復議之提起由改選後教評會委員全體人數五分之一以上連署附議，始得重啟決議程序。第一項復議動議經否決後，同一決議案，不得再為復議之動議。主管機關依教師法第二十六條第二項或高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第二十二條第一項第二款規定退回學校復議者，應重啟決議程序。重啟決議程序之案件，其決議仍應依教師法所定各該審議事項審議通過之出席及表決人數比例。」之規定重啟決議程序，始能再召開○○○學年度教評會第○○次會議。而兩次教評會的案由（給申訴人的）都是一模一樣並無增減，並不符合教評會設置要點第八點要件，顯見復議不合法。

- (七) 調查小組委員和教評會委員不公正，逾越職權不實發言部分，略以：調查小組中○○○委員稱申訴人有被其他學校送過輔導，並非實情，且該委員訪談時說因申訴人未婚，沒有教育子女經驗，在教育工作上沒辦法了解孩子的心理成長，且又在○○○年○月○○日列席校事會議時，稱申訴人因為未婚可能對孩子互動及警覺性較差。該委員之言論違反就業歧視，且其稱申訴人拍桌子也非事實。調查小組○○○委員稱有看過申訴人罵小孩是賊，有被懲處，亦非實情，教評會主席和○○○委員阻擾中斷申訴人和律師發言，影響申訴人陳述權利。

四、本案原措施學校陳述意旨略以：

- (一) 本案緣於申訴人為本校幼兒園教師涉教師法有關體罰案件，前經本校

校事會議決議組成調查小組進行調查，經調查結果身體的處罰部分因未查出具體證據，經○○○年○月○日校事會議審議通過體罰不成立。惟調查小組認為申訴人○○○學年度仍有大聲對學生咆嘯的情形發生，或使用其他工具敲擊或摔東西讓全班嚇一跳，致使幼生心生恐懼害怕不當管教學生造成學生身心傷害。調查小組認為該師讓幼生長期在語言威脅、動作威嚇下產生不安，經調查與教學不力相關，強烈建議依照教師法第 16 條第 1 項第 1 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」提報專審會做審議。本校遂於○○○年○月○日校事會議審議通過後函報教育局申請專審會再次調查，經教育局於○○○年○月○○日函復本校申請結果略以：依據《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》第 5 條第 2 項規定，係屬應不予受理條件之一，請本校應依《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 7 條秉權責再次召開校事會議，並就前開調查之結果做成決議。由於教育局函復本校應依解聘辦法第 7 條秉權責再次召開校事會議，並就前開調查之結果做成決議，本校爰於○○○年○月○○日召開校事會議第○次會議審議，並決議通過申訴人在課堂上聲音大聲對小朋友說話，小朋友嚇到會哭、在課堂上摔東西用東西敲擊讓小孩子心生恐懼害怕，申訴人班級經營欠佳有具體事實，為教學不力之樣態，且前經輔導有成效○年內再犯，已無輔導改善之可能，依教師法第 16 條第 1 項第 1 款予以解聘或不續聘，移請教評會審議。

(二) 本校於○○○年○月○○日召開教評會，就「教師○○○依案件情節輕重程度及比例原則審議結果，具有教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定

教學不力或不能勝任工作有具體事實？」進行不記名投票表決，表決結果同意○票，不同意○票，為求審慎，校長裁示人事室向教育局確認上開表決結果代表的意義（經人事室向教育局確認，由於同意票數未達出席委員 2/3 以上同意，申訴人教學不力不成立），本校遂於○○○年○月○○日再次召開教評會，確認申訴人涉教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實不成立。上開教評會會議紀錄經校長批示：（一）依據本校教評會設置要點規定，提請復議程序，重啟決議程序。（二）請再行召開會議，務必在本月 20 日前辦理完成。校長並交付申請復議書 1 份提請教評會審議（按：本校教評會設置要點第 8 點規定略以，本會對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之決議案，如發現決議內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現致原決議案確有重加審議之必要時，得由教評會委員提起復議，經議決該案之會次出席委員五分之一以上連署附議，始得重啟決議程序）。

（三）本校遂於○○○年○月○○日再次召開教評會進行不記名投票表決，通過○師涉教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實予以解聘，又教評會審酌申訴人符合教師法第 27 條第 1 項規定且非出於教師本人之惡意，經教評會進行不記名投票表決同意予以資遣，並函報教育局並書面附理由通知當事人。

（四）案經教育局○○○年○月○○日北市○○字第○○○○○○○○號函復略以：「所報貴校○○○教師因教學不力依教師法規定予以資遣，惟經審視事實未明退請重新調查」。本校考量若依教育局來文所揭疑義重新調查，因發生時間已久，且相關人事物皆已異動，包含檢舉人

之幼兒已離開幼兒園，檢舉人也經由社會局來函不再追究，另承辦人已調校，原班級內幼兒也泰半轉學；另校事會議小組成員、調查小組成員都有大幅異動，恐已無法一窺事件之原貌，若再啟調查恐造成更多誤解，爰以本校○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○○○○號函懇請教育局專審會協助介入重啟調查，以利還原事實真相。

(五) 教育局遂於○○○年○○月○日邀請本校出席共同召開本校不適任教師處理作業討論會議，並以○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○○○○號函請本校依據會議決議，針對作業程序未臻完備部分，補正相關資料。本校遂依教育局函示於○○○年○○月○日北市○○○字第○○○○○○○○○○號函補正資料函報教育局，並經教育局○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○○○○號函核准申訴人資遣，足見教育局最終審認本校復議程序尚無不合法之處。本校依據教育局資遣核准函繕具○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○○○○號函資遣通知送交申訴人親自簽收，申訴人資遣於○○○年○○月○○日生效。

(六) 前揭過程可見本校調查程序尚無不合法之處。而有關申訴人認為復議程序不合法一節，本校答辯如下：本校教評會設置要點第8點規定略以，本會對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之決議案，如發現決議內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現致原決議案確有重加審議之必要時，得由教評會委員提起復議，經議決該案之會次出席委員五分之一以上連署附議，始得重啟決議程序。申訴人解聘案雖經○○○年○○月○○日及○○○年○○月○○日教評會審議決議未通過解聘，惟後

續經由議決該案之會次出席委員○人連署（按：連署人數已達議決該案之會次出席委員五分之一以上）。依據復議申請書所載，復議理由摘要：「針對本案，審酌本案審議結果，推翻調查小組報告及校事會議決議事項，委員會卻提不出具體事實推翻○老師在課堂上聲音大聲對小朋友說話小朋友嚇到會哭、在課堂上摔東西用東西敲擊讓小孩子心身恐懼害怕之理由，關係人也到現場作證，甚至當事人現場答詢也未提出其他反證辯駁。此審議結果有違常理，甚至部分委員自己當場當起調查委員，又屢屢質疑調查報告及校事會議決議，違反教評會任務及逾越職權，違反專業倫理守則，恐有違法決議之嫌，為避免教評會淪為怠於處理不適任教師案件之臭名，鑒請本案重啟審議」。

(七) 案經本校於○○○年○月○○日召開教評會重啟復議程序，主席（亦即復議提案人之一）雖於當事人列席時向當事人說明，本次復議理由係前次決議內容明顯違反法令，惟會中主席已向教評委員說明復議理由為新事證和違反法令，並於解聘資遣投票表決後決定以新增事證做為復議理由。

(八) 至於有關申訴人於○○○年○月○○日教評會聲請校長迴避一節，查本校教師評審委員會設置要點第 10 點規定，本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：（一）有前項所定之情形而不自行迴避。（二）有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員對於該申請得提出意見書，由本會決議之。復查該次會議申訴人雖書面向教評會提出「申請部分委員迴避申請書」，惟經教評會以不記名

投票表決結果，並未通過校長須迴避。

(九) 綜上所述，本件申訴人資遣案業經教育局○○○年○○月○○日北市○○字第○○○○○○○○號函作成資遣處分，本校依據教育局資遣核准函再以○○○年○○月○○日北市○○○字第○○○○○○○○號函資遣通知申訴人，並自○○○年○○月○○日資遣生效。又申訴人已主動申辦資遣並經臺北市政府○○○年○月○○日○○○○○○字第○○○○○○○○號函審定，本件申訴無理由，應予駁回。

理由

- 一、按教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴，教師法第42條第1項及教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第3條分別定有明文。
- 二、本件資遣案肇因為申訴人涉及體罰案件，經原措施學校依據校事會議決議組成調查小組進行調查，經調查結果認定：「一、調查小組認定之事實：1. 身體的處罰部分因未查出具體證據，因此體罰不成立。… …2. 對於本次事件之處理○老師有明顯失職，因無法取得家長信任致使學校聲譽損害加重。… …3. ○○○學年度仍有大聲對學生咆嘯的情形發生或使用其他工具敲擊或摔東西讓全班嚇一跳，致使幼兒心生恐懼害怕，不當管教學生，造成學生身心傷害。二、建議（涉違反條文處分建議）：1. 針對第2項建議提教師成績考核會議依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦理（註：應為「法」）第六條第一項第四款第二目，有不當行為，致損害教育人員聲譽，應予適當懲處以資警惕。

2. 針對第 3 項，該師讓幼生長期在語言威脅、動作威嚇下產生不安，經調查與霸凌相關，建議另提學校霸凌因應小組」（下稱第一份調查報告）。

三、 後前揭調查小組因未簽名，於補簽名時，將建議部分改為：「二、建議（涉違反條文、處分建議）：1. 針對第 2 項建議提教師成績考核會議依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦理（註：應為「法」）第六條第一項第四款第二目，有不當行為，致損害教育人員聲譽，應予適當懲處以資警惕。2. 針對第 3 項，該師讓幼生長期在語言威脅、動作威嚇下產生不安，經調查和教學不力相關，強烈建議依照教師法第十六條的第一項第一款『教學不力或不能勝任工作有具體事實』提報專審會做審議；3. 經○○○學年度輔導書面資料顯示有成效後（○○○年○○月○○日），○○○學年度-○○○學年度間，教學不力的行為仍不斷發生，○○○學年度午休用餐時情緒控管不佳以及○○○學年度專審案件以及本案，顯示輔導無效，後續仍有不當行為持續發生」（下稱第○○份調查報告）。

四、 原措施學校接著於○○○年○○月○○日校事會議審議通過後，函報教育局申請專審會再次調查，經教育局於○○○年○○月○○日函復不予受理，請原措施學校依解聘辦法第 7 條秉權責再次召開校事會議，並就前開調查之結果做成決議。原措施學校爰於○○○年○○月○○日召開校事會議第○次會議審議，並決議通過：申訴人在課堂上聲音大聲對小朋友說話，小朋友嚇到會哭、在課堂上摔東西用東西敲擊讓小孩子心生恐懼害怕，申訴人班級經營欠佳有具體事實，為教學不力之樣態，

且前經輔導有成效○年內再犯，已無輔導改善之可能，依教師法第16條第1項第1款予以解聘或不續聘，移請教評會審議，後經歷教評會多次會議分別決議解聘案不通過、申復，最後決議資遣申訴人。

五、 窺諸本件原措施學校做成原措施所依據之第一份和第二份調查報告，在未變更調查報告之調查事實範圍及實質內容下，即變更調查結果之建議，由「該師讓幼生長期在語言威脅、動作威嚇下產生不安，經調查與霸凌相關，建議身體的處罰部分因未查出具體證據，經另提學校霸凌因應小組」，改為「該師讓幼生長期在語言威脅、動作威嚇下產生不安，經調查和教學不力相關，強烈建議依照教師法第十六條的第一項第一款『教學不力或不能勝任工作有具體事實』提報專審會做審議」，然於過程中並未敘明更改之理由，導致本件案卷內有兩種版本之調查報告已有不妥。

六、 復依照前揭第一、第二份調查報告事實描述部分，略以：案主母親陳述個案蘇生，於○○○年○○月○○日晚間洗澡時，向個案母親陳述午休時間因為蘇生不乖被申訴人掐大腿及捏腳背，造成幼兒的大腿有小塊瘀青、腳背有小塊瘀青等語，可見係針對申訴人涉及體罰所做成之調查報告，即便依照第○份調查報告之建議部分所載「針對第3項，該師讓幼生長期在語言威脅、動作威嚇下產生不安，經調查和教學不力相關，強烈建議依照教師法第十六條的第一項第一款『教學不力或不能勝任工作有具體事實』提報專審會做審議」，第二份調查報告之建議係認定經調查和教學不力「相關」，語意上並未做出「教學不力」之事實認定，否則何必再送專審會審議。是以，第一、二份調查

報告所調查、認定之事實，是否涵蓋申訴人遭認定「教學不力」之事實並非無疑。申訴人主張調查小組從未詢問過申訴人有關涉及教學不力之事實，即「在課堂上聲音大聲對小朋友說話，小朋友會哭、在課堂上摔東西用東西敲擊讓小孩子心生恐懼害怕」的任何具體內容，申訴人未曾知悉究竟事件是在何時、何地、何種教學現場、面對哪些學生、發生何種教學不力事件，因此申訴人完全沒有對此陳述意見的機會，申訴人此主張並非無由。

七、末查，本件於教評會復議時，有復議理由先以原審議結果有違常理申請復議，後又於會議間改以「發現新事證」作為復議理由變動之情形且有復議的新事證於表決後才補提之情形。此點窺諸○○○年○月○日○○○學年度第○○次教評會會議記錄內明顯可見，人事主任有質疑：「……補充事證是很好，只是時間順序是否有錯亂和顛倒，這應該是我們開會的時候，就要告訴我們這次復議提供出新事證，……解聘的票都投完了，現在拿出新事證……」。而依照原措施學校申訴陳述意見書的一覽表整理，也可看到記載：○○○年○月○○日召開○○學年度教評會第○○次會議，決議以資遣方式處理，同意○人，不同意○人；○○○年○月○○日補充復議理由-新事證，校長提供第○○次教評會復議理由-新事證資料一冊。

八、綜上，原措施學校做成資遣申訴人之原措施，有諸多程序上之瑕疵與疑義，雖經教育局發函指正，惟瑕疵並未完全補正。本案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。再者，本評議決定乃從學校原措施決定有上開認事用

法之違失，基於「程序不備、實體不論」，從程序發回，並未對申訴人是否有「在課堂上聲音大聲對小朋友說話，小朋友會哭、在課堂上摔東西，用東西敲擊，讓小孩子心生恐懼害怕」之行為，以及是否有「教學不力」、是否「應予以資遣」為論斷，為免誤會，特此敘明。至申訴人及原措施學校相關主張、攻擊防禦方法，與未經援用之事證在本會斟酌後，因認不影響評議結果，自無逐一詳予論駁之必要。

九、 綜上所述，本件申訴有理由，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 30 條，決定如主文。

臺北市教師申訴評議委員會

主席○○○迴避，委員○○○代理

中華民國 111 年 7 月 29 日

如不服本評議決定，請於評議書送達之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。