

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130116057 號

申 訴 人：黃薇如

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○○

專任教師

通訊住址：○○○○○○

代 理 人：○○○

○○○

通訊住址：○○○○○○

原措施學校：○○○○○○

申訴人不服原措施學校○○年 6 月 13 日○○字第○○○○○○號函暫時停聘 1 個月，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人之申訴意旨略以：

(一) 申訴人因疑似涉有教師輔導與管教事件，原措施學校於調查期間函知申訴人自○○年 6 月 14 日起至同年 7 月 13 日止暫時停聘 1 個月，申訴人不服遂提起申訴。

(二) 原措施學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）要依教師法第 22 條第 2 項規定予以申訴人暫時停聘，須申訴人涉有教師法第 14 條第 1 項第 7 款至第 11 款或第 15 條第 1 項第 3 款至第 5 款之情形，且須有先行停聘進行調查之必要，始能由教評會作成暫時停聘措施。又暫時停聘應考量行為教師是否會造成被害人傷害擴大或二次傷害的立即危險，亦須考量有無其他停聘以外的替代方案，並將此些考量載明於暫時停聘措

施之公文，或教評會的會議紀錄。

(三) 原措施學校於○○年 5 月 26 日召開之教評會已決議無須給予申訴人暫時停聘，顯見教評會認為申訴人所受檢舉之內容，並無暫時停聘之必要。且○○年 5 月 26 日當時之客觀事實，並未在當日至同年 6 月 13 日之期間有所變化，亦無新增當時並不存在之事實，在 6 月召開之教評會給予申訴人之暫時停聘決議並未予以說明有何事實之變動、也未說明暫時停聘之必要性及其他替代之措施，故原措施學校給予申訴人之暫時停聘措施，顯有違反比例原則。

(四) 綜上所述，原措施學校給予申訴人暫時停聘 1 個月應屬違法。

(五) 希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施學校○○年 6 月 13 日○○字第○○○○○號函暫時停聘措施，並另予適法之措施。

二、原措施學校說明意旨略以：

(一) 原措施學校防制校園霸凌因應小組（以下簡稱因應小組）執行秘書於○○學年度第 5 次教評會會議中提出書面資料表示，從新聞報導之後，○○年 6 月 4 日原措施學校接獲家防中心通知有 5 位學生被申訴人拉扯衣服及丟書包等事件，直到 6 月 12 日又有 2 位學生被校安通報，事件發展擴大總計有 8 位學生與申訴人有關。

(二) 原措施學校教評會依教師法第 22 條第 2 項給予申訴人暫時停聘時，針對是否有暫時停聘申訴人之必要性，有提出討論調離現職之情況，因申訴人仍會與該班學生有接觸，且學校員額已固定，考量專業性難以互換。另前開教師法規定可以暫時停聘 3 個月以下，教評會考量對於申訴人之影響僅決議停聘 1 個月，應無違反比例原則。教評會之決議係依法令而為之，於法有據，處理程序及內容並無不法之情事，申訴人不服原措施學校暫時停聘措施，實無理由，請依法予以駁回。

理 由

- 一、教師申訴評議委員會組織及評議準則（以下簡稱評議準則）第 29 條第 1 項規定：「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」
- 二、教師法第 22 條第 2 項規定：「教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘 3 個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：一、第 14 條第 1 項第 7 款至第 11 款情形。二、第 15 條第 1 項第 3 款至第 5 款情形。」
- 三、109 年 7 月 21 日修正發布之校園霸凌防制準則（以下簡稱防制準則）第 13 條規定：「（第 1 項）疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人（以下簡稱申請人），得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱調查學校）申請調查。（第 2 項）任何人知悉前項事件時，得依規定程序向學校檢舉之。（第 3 項）學校經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關（構）等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。」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 1 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：一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業、教學或工作，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。」
教師請假規則第 13 條第 1 項前段規定：「教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。」
- 四、原措施學校○○年 5 月 31 日召開因應小組會議認申訴人有暫時停聘接受調查之必要，而移請原措施學校教評會審議，原措施

學校遂召開○○學年度第 5 次教評會會議，該次教評會之組成合法，有○○學年度教評會委員名單及簽到表可稽。於會議前有通知申訴人到場陳述，並給予充分時間準備，有陳述意見出席通知書可稽，申訴人亦如期到場陳述，對於申訴人之程序保障已然充足。

五、又依前開教師法第 22 條第 2 項規定，教評會給予申訴人暫時停聘之准否及期間長短，須為必要性之審查，申訴人主張原措施學校第 3 次教評會會議決議無須予以暫時停聘，且第 5 次教評會會議前並未告知申訴人得以先行請假，暫時離開原措施學校之環境，無須予以暫時停聘，然依前開防制準則及教師請假規則之意旨，原措施學校彈性處理當事人出缺勤紀錄之前提，係申訴人主動填具假單，並經原措施學校核准始完成請假程序，但本案申訴人自始未填具假單，原措施學校教評會無從考量申訴人是否請假之事實。另申訴人於原措施學校召開第 3 次教評會會議至第 5 次教評會會議期間，陸續又被檢舉 7 位學生進行校安通報，且 7 位學生皆為同一班級，教評會考量申訴人若未與學生進行隔離恐影響調查及是否有暫時停聘以外之其他替代方案等因素，實已就暫時停聘之必要性為實質審議，有第 5 次教評會會議紀錄可稽，且當時之通報增加也確有侵害擴大之疑慮，教評會決議申訴人暫時停聘 1 個月並無違反經驗及論理法則，該決議並無違法不當，申訴人請求撤銷暫時停聘措施，顯無理由。

六、申訴人及原措施學校之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，申訴人之申訴，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條第 1 項規定決定如主文。

中 華 民 國 1 1 3 年 1 月 5 日
主席 ○○○

如不服本評議書議決，得於本評議書送達次日起三十日內向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。