

法務部教師申訴評議委員會申訴評議書

113 法矯教申字第 4 號

申訴人：○○○

出生年月日：民國○年○月○日

身分證明文件號碼：○○○○○○○○○○○○

服務之學校及職稱：○○中學專任教師

住居所：○○○○○○○○○○○○○○○○○○

原措施學校：○○中學

申訴人不服原措施學校○年○月○日○中人字第○○○○○○○○○○號令予以申誡二次之措施，提起申訴，本會決定如下：

主文

申訴有理由，原措施撤銷，學校應依本評議書之意旨，於 2 個月內另為適法之措施。

事實

一、申訴人係○志中學(下稱學校)專任教師，於○年○月○月因懲處事件，不服原措施學校○年○月○日○中人字第 11202000940 號令予以記過一次之措施，向本會提起申訴，經本會評議決定「原措施撤銷，學校應依本評議書之旨意，於 2 個月內另為適法之措施」，該校爰將○師記過 1 次撤銷；嗣經學校另行召開 112 學年度第 2 次教師成績考核委員會，決議以申訴人基於討好學生或其他目的，未與矯正人員相互配合，且故意告知學生讓其與矯正人員對立，顯已逾越且違反該校教師服務規約第 1 點規定為獎懲事由，依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱考核辦法)第 6 條第 2 項第 6 款第 9 目，核予申訴人申誡 2 次之懲處。申訴人在 113 年 1 月 9 日收受前揭懲處令後仍感不服，於同月年月 30 日提起申訴。

二、申訴人申訴理由、補充說明及希望獲得之具體補救略以：

(一)申訴人平日非該班授課老師，亦非導師，沒有討好學生或故意告知學生去製造學生、教導員對立，學生對學校老師或矯正人員的好惡非申訴人可以左右。且何謂配合與不配合，矯正人員若有摩擦，應秉持民主法治、職場倫理進行溝通。學務主任認為妥，沒有扮演溝通協調與化解誤會的角色，直接認定我的不對。

- (二) 教師服務規約契約內容在契約雙方之間不公平互惠，規約內容顯示教師需無條件配合，這樣的規約在法律上是否成立，有待商榷。
- (三) 申訴人謹慎與矯正人員合作進行矯正教育，盡力配合於法有據之教育行為，但怒難配合羞辱學生。
- (四) 學校研究法務部矯正署少年矯正學校組織準則所定之教導員資格而聘任之學務主任與少年矯正學校設置及教育實施通則所規定之資格不符，故教師成績考核委員會組成成員不合法，所做出的懲處即不合法。
- (五) 申訴人希望透過申評會決議，要求原措施學校撤銷申誡 2 次之懲處。

三、原措施學校說明意旨略以：

- (一) 有關評議決定書理由指摘原處分監聽譯文非完整逐字稿之疑義，經本校另就 111 年 12 月 20 日出校生○○○偕同義班學生○○○母親，接見○生之會面完整對話錄音內容共計 27 分鐘作成監聽譯文逐字稿。經審視譯文對話內容，○師基於討好學生或其他目的，未與矯正人員相互配合，且故意告知○生讓其與矯正人員對立之情節洵屬至明。依法務部矯正署 109 年 8 月 14 日法矯署教字第 10903012150 號函發會議記錄之案由二說明三(一)「教師實施教學輔導應注意戒護管理，與矯正人員相互配合，且不得逾越達成教育或矯正處遇目的之必要限度」，○師之行為顯已逾越且違反。
- (二) ○師原本任教於本校應有教師授業解惑態度，卻以其自我貶抑方式，當成在校生傳遞消息兵，將矯正學校教師應有正義與尊嚴消耗至蕩然無存，矯正學校學生性質原本特殊，○師觸犯矯正機關多項法規，實無法不正視並應予以相當懲處以為警戒。
- (三) 經本校 113 年 1 月 3 日召開 112 學年度第 2 次教師成績考核會審議，經 2 輪投票，第 1 輪投票決定對於○師是否懲處，投票結果 6 人同意懲處、2 人不同意懲處；第 2 輪投票決定懲處額度，5 人同意「申誡 2 次」、2 人同意「申誡 1 次」，1 人空白票；爰依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第 6 條 2 項第 6 款第 9 目規定，予以申訴人申誡 2 次。

理由

- 一、按成績考核辦法第 6 條第 1 項規定：「教師之平時考核，應隨時

根據具體事實，詳加記錄；其有合於第二項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。」同辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 9 目規定：「獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：……六、有下列情形之一，申誡：……（九）其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。」同辦法第 6 條第 3 項規定：「前項各款所列記大功、記功、嘉獎、記大過、記過、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。」。

- 二、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、授業及解惑之職務及工作，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，因而學校本於專業及對事實真相之熟知所為之成績考核之判斷，具高度屬人性，應有判斷餘地之適用；學校辦理所屬教師之成績考核，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規定、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牴觸上位規範、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)。
- 三、教師法第 32 條第 1 項第 1 款及第 4 款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。……」○○中學教師服務規約第 1 點規定：「教師實施教學輔導應注意戒護管理，與矯正人員相互配合，且不得逾越所欲達成教育或矯治處遇目的之必要限度。」
- 四、按法務部矯正署組織法第 7 條規定：「……少年矯正學校設置及教育實施通則……於本法施行時，未及配合廢止或修正者，其涉及第五條矯正機關組織事項之規定，於本法施行後，不再適用。」是關於少年矯正學校設置及教育實施通則第 21 條規定「矯正學校置教務主任、訓導主任、輔導主任各一人，分由教師及輔導教師中聘兼之」之組織部分，已不再適用。次按法務部矯正署少年矯正學校組織準則第 7 條第 3 項規定「矯正學校置學務主任一人，由校長就專任教師聘兼或由教導員兼任之。」並對照本條立

法理由所述「…第三項規定學務主任之聘任資格，並參酌教育部少年矯正教育指導委員會第二十一屆第五次委員會會議決議，矯正學校學務主任得由教導員兼任…」。復按考核辦法第9條第1項前段規定：「考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。」同條第6項規定：「委員之總數、選舉與被選舉資格、會議規範及相關事項規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。」查勵志中學教師成績考核會設置要點（110年9月11日校務會議通過，勵中人字第11002001340號）第三點規定：「本會置委員九人，其組成方式如下：（一）當然委員4人：掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管」。參諸前開規定，○○中學學務主任依法由教導員兼任，並依該校教師成績考核會設置要點擔任當然委員，考核會之組成於法無違，申訴人指摘學務主任不具備擔任考核會資格，教師成績考核委員會組成成員不合法部分，容有誤會。是以學校考核會之組成、陳述意見程序、會議決議及原措施之送達，均依相關規定辦理。至申訴人其餘關於學校交教師簽署服務規約之適法性、教導員於工作中之不良作法等各項指摘，均屬無關宏旨之述，均無足採。

五、教師負有遵守學校聘約及輔導管教學生之義務，申訴人既已知悉原措施學校教師服務規約，且學校亦於勤前教育宣達事項宣導教職員工共負輔導及管教之責，申訴人即應遵守學校聘約，並以適當方法輔導、管教學生，以維護學生權益。是申訴人之教學輔導如逾越達成教育或矯治處遇目的之必要限度，則申訴人輔導及管教方式即有不當。本件學校考核會以申訴人基於討好學生或其他目的，未與矯正人員相互配合，且故意告知學生讓其與矯正人員對立，顯已逾越且違反學校教師服務規約第1點規定，決議對申訴人核予懲處雖非無據。惟查，申訴人之行為縱使未盡周妥，尚未對學校矯正教育之實施產生實害，為符合比例原則之要求，並求與法益侵害間之均衡，學校考核會依學校考核辦法第6條第2項第6款第9目規定核予申誡2次之懲處，尚難逕認學校所為之考核符合一般公認判斷之標準，學校應就懲處額度再次審酌措施之妥適性，是原措施應予撤銷。

六、末查，申訴人於申訴書發文字號欄位引述勵中人字第○○○○○

○○號函，究其內容係學校通知申訴人原○年○月○日○中人字第○○○○○○○○號令（即原記過處分）撤銷之通知，其性質僅屬「觀念通知」。對照申訴人希望獲得之具體補救係「要求原措施學校撤銷申誡兩次之懲處」，因認該函之引述與本件申訴內容無涉且未據申訴之真意，惟尚無礙於本件申訴之提出，併此敘明。

七、據上論結，本件申訴為有理由，依評議準則第 30 條第 1 項規定，決定如主文，並依同準則第 10 條第 3 款規定，以再申訴論。

主席 ○○○

如不服本評議決定，得按事件之性質，依相關法律規定於法定期限內，向管轄法院提起訴訟。

中華民國 113 年 3 月 21 日