

法務部教師申訴評議委員會申訴評議書

113 法矯教申字第 7 號

申訴人：高式玲

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：○○○○原專任教師

住居所：○○○○○○○○

原措施學校：○○○○

申訴人不服原措施○年○月○日○中人字第○○○○○○號令申誡1次之處分，提起申訴，本會決定如下：

主文

申訴駁回。

事實

一、申訴人係原○○○○(下稱學校)專任教師(業於113年8月1日辭職)，於○年○月○月因懲處事件，不服原措施學校記過一次之懲處，向本會提起申訴，經本會評議決定原處分撤銷後，學校另行召開考核會，將高師核予申誡2次之懲處，申訴人仍感不服，再次提起申訴，經本會評議決定復將原措施撤銷，學校乃再開考核會，認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，核予申訴人申誡1次之懲處。申訴人在○年○月○日收受前揭懲處令後依然不服，向本會提起申訴。

二、申訴人提起申訴意旨略以：

(一)傳遞訊息非事實：申訴人於○年○月○日法務部教師申訴評議委員會及○年○月○日校內考核會均已提出說明，說明如下：依據校方答辯書，學校主張用監聽譯文，以主觀的認定去劃重點文字來影射申訴人傳遞不當訊息，沒有找過當事學生來問，沒有進行調查。從監聽譯文內容陳述老師跟學生的互動，依客觀事實認定只能證明：

1. 這兩個學生(○生、○生)在校內共同認識的人，其中一個是申訴人，為了拉近關係，他們於接見時利用這層關係在

製造共同話題。

2. 申訴人鼓勵他們(○生、○生)，回歸社會，正常生活，僅為正向鼓勵，以師生之間中性對話的訊息交流，沒有不當訊息，且為分別時間點，時間並不具有連續性。無法證明申訴人在兩人關係中參與的實際情況以及前後時間順序。

(二)製造學生與教導員對立非事實：申訴人擔任○○○○專任教師期間，依教師法、服務規約以及相關法令執行職務，○○○○之學生戒護及常規等相關教育，謹慎配合教導員，從開收封到班級大小事務的協助，申訴人無權也無意干涉教導員與學生之間之相處狀況，且學校所舉證之內容僅為推測，非經完整調查以及當事人之陳述，申訴人擔任○○導師期間，會聽到○○教導員的負面說詞，在擔任○○導師期間，會聽到○○教導員的負面說詞，謹守謠言止於智者的原則，專心面對學生。申訴人無意介入教導員之間過往的恩怨。因此製造對立非出於事實。

(三)依此，不論是執行職務上或學校所述申訴人之行為，皆有明確事證證明申訴人依照相關法令執行職務，退萬步言，即使申訴人部分行為未盡周妥，然學校也未提出實際內容證明申訴人之行為造成實際侵害，故不應用違反此條聘約規定，依考核辦法對申訴人進行申誡乙次懲處。

三、原措施學校說明意旨略以：

(一)如監聽譯文所示，經交叉比對詢問○○學生與○生同寢(○生)表示，有常聽到○生聊到高師會幫忙傳遞女生班訊息，而且有聊到高師經常會找楊生聊及女生班林生事情，顯示高師有傳遞訊息之虞。

(二)高師擔任過○生班級導師，明知○生背景及所犯罪行，竟基於討好學生或其他目的，非但未與矯正人員相互配合，還故意告知○生有關黃員提醒，致使○生與矯正人員敵對，其傳遞不當訊息(指高師將黃員提醒○生與○生交往之事)顯已逾越達成矯正教育目的之必要限度。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9目(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)予以申誡1次。

(三)本案經學生事務處簽擬申誡一次，並經本校○年○月○日召開○學年度第○次教師成績考核會審議，經2輪投票，第1

輪投票對於高師是否懲處，5人同意懲處、2人不同意懲處；第2輪投票懲處額度如學務處簽擬申誡1次，5人同意申誡1次、1人不同意、1人空白票；爰決議依貴委員會評議書主文，原申誡2次撤銷，予以申訴人申誡1次。本校據以發布原措施，予以申誡1次。

理由

- 一、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。……」；按○○○○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。」。
- 二、復按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。」
- 三、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)。
- 四、本件原措施並無違法或不當情事，茲說明如下：

- (一)學校考核會之組成、會議程序、決議及原措施之送達，均依相關規定辦理。
- (二)依學校提出之接見複聽譯文及相關資料，足認申訴人確有為學生以非正常管道傳遞不當訊息之行為。申訴人未以適當方法輔導、管教，藉此討好學生使其得以在授課班級中獲得學生認同，其行為顯已逾越達成教育或矯治處遇目的之必要限度。
- (三)學校考核會以「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，顯已逾越且違反本校教師服務規約第 1 點規定」為獎懲事由，核予申訴人申誡 1 次之懲處，審酌本件具體事實、對學校教育或矯治處遇所生之損害程度，就是否符合懲處要件、懲處種類、懲處輕重表決，由學校依考核辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 9 目「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」，作成原措施，核屬有據。

五、據上論結，本件申訴為無理由，依評議準則第 29 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，向該管機關提起訴訟。

中華民國 113 年 8 月 29 日