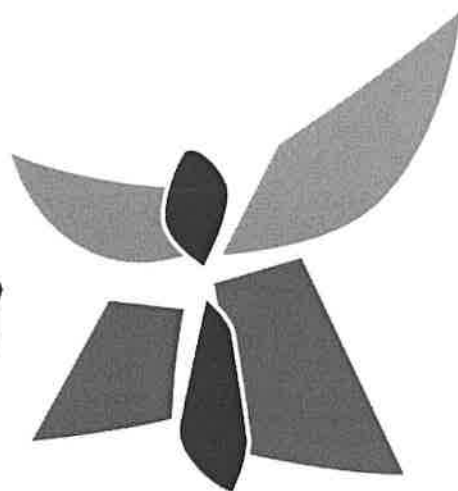


# 臺南市政府教育局

因應 109 年 6 月 30 日修正施行教

師法相關法律適用之案例研析

臺南  
TAINAN



1 1 0 年 8 月 2 日



# 教學不力事件案例研析<sup>1</sup>

110年8月2日

A校甲師上課經常照本宣科，無適度作教材延伸，無法引起學生學習興趣，且上課不准學生發問，如發問會遭到甲師責罵，造成學生畏懼不敢提問。學校至班級進行觀課時，甲師當場報警，令學生心生恐懼，嚴重影響學生受教權利。

甲師在課堂上情緒不佳時，經常會用氣音或嘴形重覆不雅言語。甲師對學生處罰標準不一，常視心情決定罰站時間。遇學生不遵守規定，甲師無法即時處理，常需透過學務處協助或通知家長處理。

在行政互動部份，甲師經常透過各種管道投訴學校，學校行政單位無法與甲師順利溝通，與之溝通者多為其投訴對象，致甲師屢與學校教職員工發生衝突。

甲師於行政、教學等相關不當行為不斷發生，造成校園氛圍非常緊張。對自己不當行為一概否認，學校無法提供相關協助與輔導。

## 一、程序部分

(一)A校就甲師教學行為失當、班級經營欠佳及行政延宕等違失事項，經訪談學校師生、家長及甲師，並安排對甲師之觀、議課，針對其教學問題予以協助及輔導。惟甲師對其違失事項一概否認，極力防衛不願面對，並持續多時未見改善。

(二)經A校就各種具體事實綜合評價判斷，認有予以解聘或不續聘之必要，爰蒐集相關事證，並依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱資遣辦法)第4條規定召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)。會議決議甲師疑似涉有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，另依資遣辦法第5條第3項規定決議向本市教師專業審查會(以下簡稱專審會)申請調查暨輔導。

### <sup>1</sup>溫馨提醒：

本案例研析著重教師解聘等處分相關程序之進行，就單一程序均獨立一段敘明並引用其法律依據，藉由不同案件類似程序之反覆閱讀，應能就此等案件之處理有初步、完整之認識。蓋多階段程序之進行，往往耗費大量人力、物力，避免任一程序瑕疵，實為首要之務。

- (三)專審會依據高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法(以下簡稱專審會辦法)第5條規定決議並通知學校受理本案。嗣經專審會依專審會辦法第6條及第7條規定，由調查小組完成調查並製作調查報告，並審議調查報告後，依專審會辦法第8條第1項第1款規定決議：「教師涉有教師法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，學校應移送教評會審議。」再由本局檢附結案報告將上開決議以書面通知學校。」
- (四)A校依資遣辦法第18條規定於收受專審會結案報告後10日內召開教評會，並依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第11條規定通知甲師於7日內陳述意見(答辯時限以7日為原則)。嗣教評會審酌結案報告及甲師之陳述意見後，決議予以解聘；續依教師法第16條第1項後段及第27條規定，審認甲師應以資遣為宜，爰決議通過資遣甲師。
- (五)A校依資遣辦法第18條規定於教評會決議後10日內報請本局核准解聘甲師之處分。嗣經本局核准後，由A校送達該處分予甲師生效。

## 二、實體部分：

### (一)法規適用

1. 依教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號函釋，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，指教師聘任後，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教師法第14條或第15條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：(1)不遵守上下課時間，經常遲到或早退。(2)有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。(3)以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。(4)體罰學生，有具體事實。(5)教學行為失當，明顯損害學生學習權益。(6)親師溝通不良，且主要可歸責於教師。(7)班級經營欠佳，有具體事實。(8)於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，

消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。(9)在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。(10)推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。(11)有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。

2. 另查最高行政法院 109 年裁字第 1750 號裁定意旨，「教學不力及不能勝任工作，到達必須解聘程度」之事實，必須結合「一段期間內」之多個「教學」、「批改」與「出題」等單一活動，而為綜合評量，不能拆分看待，分別爭執其證明力。
3. 綜上所述，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，係指教師應有上開教育部函釋所指各款一款以上情形之具體事實，且此等事實已持續一段時間，非偶發事件，並經學校綜合評價認有予以解聘或不續聘之必要者。

## (二)本案相關事實所涉違規態樣：

1. 第 3 款：以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。  
甲師在課堂上情緒不佳時，會無聲罵髒話，有時無緣無故咆哮，會說學生有病。學生有問題，甲師說有問題要舉手，但是學生舉手甲師又說學生吵，受到甲師責罵，因此學生不敢問問題，學生無所適從。
2. 第 5 款：教學行為失當，明顯損害學生學習權益。  
甲師對於課程內容僅照本宣科，沒有額外補充內容，上課氣氛死氣沉沉，課程內容單調無變化，有時放任學生吵鬧，自己在滑手機。學生對上課失去期待，難以引起學生學習動機。
3. 第 7 款：班級經營欠佳，有具體事實。  
甲師授課班級受傷頻率高，且對於學生受傷事件處理失當；學生秩序交由班級幹部處理，學生太吵的時候，甲師會很大聲，重覆的話一直講，沒有講鼓勵或誇獎的話，明顯為無效之班級經營，常需由學務處協助或通知家長處理。另外，甲師處理學生事件時，要求學生做證，造成學生心裡壓力和恐懼。

4. 第 8 款：於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。甲師不配合觀課並報警，造成學校行政作業困難，更進一步造成學生身心壓力與恐懼。甲師對於學校排課有疑義，不循校內管道溝通，反而報警處理，造成行政人員工作負擔，且有濫用警力之嫌。與同學年教師相處，不執行學年主任工作，且多次不尊重多數人之決議執行相關工作，並多方投訴校內教師與行政人員，使行政人員疲於奔命處理遭投訴事宜，影響處理正常行政工作時間。
5. 綜上所述，甲師上開違失事實明確，符合教師法第 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之要件，爰經 A 校依教師法第 16 條第 1 項後段及第 27 條規定予以資遣。

A 幼兒園甲師遭家長投訴有以下行為：「在班級群組對話不友善、不論如何溝通仍堅持己見」、「因幼兒犯錯，處罰幼兒整天黏住教師，沒有讓幼兒參與體能課程，疑似有損幼兒體能課受教權」、「以發糖果餅乾作為獎勵方式是否合宜、對幼兒對話不妥適(你想要玩玩具，還是學勺勺口)」、「對幼兒用詞不當(某某幼兒很壞心)」、「未依家長所託餵藥」、「讓幼兒在鞋櫃上吃飯」等。

## 一、程序部分

- (一)A 幼兒園接獲家長陳情甲師教學不利後，依行為時處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項(教育部 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090134460 號函停止適用，以下簡稱注意事項)第 5 點第 1 款第 2 目規定，由園長於 5 日內邀集教師會、家長會及行政人員等代表，並於判斷個案情形後，決定組成調查小組自行調查。
- (二)依注意事項第 5 點第 1 款第 3 目規定，調查小組成員包括相關處室主任(組長、科主任)、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，並由校長擔任召集人。學校尚未成立教師會者，不置代表。A 幼兒園實際上成立之調查小組成員共計 6 名，因園內尚未成立教師會，故其成員組成包括學校兼行政代表 1 名、由教師產業工會薦派之教師代表 1 名、家長代表 1 名、學者專家或社會公正人士代表 3 名。
- (三)調查小組依注意事項第 5 點第 1 款第 5 目規定，於 14 日內完成調查並提出調查報告。嗣 A 幼兒園召開教師評審委員會(以下簡稱教評會)決議通過調查報告，並送教師成績考核委員會(以下簡稱考核會)決議甲師平時考核申誡 2 次。另亦將調查報告提本市教師專業審查委員會申請輔導並獲同意受理。
- (四)甲師不服 A 幼兒園申誡 2 次，向本市教師申訴評議委員會提出申訴，經該會審認注意事項第 5 點第 1 款第 3 目規定之調查小組成員，其中教評會代表應指高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 3

條明定之法定組成委員之一，惟 A 幼兒園調查小組成員中，由教師產業工會薦派之教師代表，並非教評會之法定組成委員，故調查小組組成已有瑕疵，爰評議決定甲師申訴有理由，A 幼兒園申誠 2 次應予撤銷，另為適法之處置。

(五)其後，注意事項經教育部 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090134460 號函停止適用。另依教師法第 44 條第 5 項規定：「本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行前，尚未終結之事件，其以後之程序，依修正施行後之本法規定終結之。」本案因屬尚未終結，爰 A 幼兒園依 109 年 6 月 28 日發布施行之高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱資遣辦法)第 4 條規定，召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)審議，並依資遣辦法第 5 條第 1 項第 1 款規定組成 3 人調查小組啟動調查程序，又調查小組成員至少應包括教師會代表及家長會代表。

(六)調查小組依資遣辦法第 5 條第 1 項第 7 款規定，於組成後 30 日內完成調查，建議核予申誠 2 次處分。嗣 A 幼兒園召開校事會議審議調查報告，經調查小組推派代表列席說明後，決議通過調查報告，並依資遣辦法第 7 條第 1 項第 3 款規定，決議移送考核會，並經該會決議甲師平時考核申誠 2 次。

## 二、實體部分：

### (一)法規適用

1. 甲師為公立專設幼兒園教師，依據教保服務人員條例第 21 條規定，其聘任、考核、資遣、解聘、停聘、不續聘及其他管理相關事項，準用教師法、教育人員任用條例、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法及其他相關法規有關公立國民小學教師之規定，合先敘明。
2. 依教育部 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090126278B 號函釋，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，指教師聘任後，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教



師法第 14 條或第 15 條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：(1)不遵守上下課時間，經常遲到或早退。(2)有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。(3)以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。(4)體罰學生，有具體事實。(5)教學行為失當，明顯損害學生學習權益。(6)親師溝通不良，且主要可歸責於教師。(7)班級經營欠佳，有具體事實。(8)於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。(9)在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。(10)推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。(11)有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。

3. 另查最高行政法院 109 年裁字第 1750 號裁定意旨，「教學不力及不能勝任工作，到達必須解聘程度」之事實，必須結合「一段期間內」之多個「教學」、「批改」與「出題」等單一活動，而為綜合評量，不能拆分看待，分別爭執其證明力。
4. 綜上所述，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，係指教師應有上開教育部函釋所指各款一款以上情形之具體事實，且此等事實已持續一段時間，非偶發事件，並經學校綜合評價認有予以解聘或不續聘之必要者。

## (二)本案相關事實所涉違規態樣：

1. 第 5 款：教學行為失當，明顯損害學生學習權益。

甲師在教學實施及策略運用部分，有需要輔導精進之處，但查無在教學評量、課程進行、教學內容及教材等有足以損害學生學習權益之具體事證，此項尚難歸咎於甲師。

2. 第 6 款：親師溝通不良，且主要可歸責於教師。

甲師對於家長陳情事項未能有效處理，導致部分家長對甲師及 A 幼兒園不信任度日益升高，甚至擔心影響幼兒受教權而轉讀他園；而甲

師於會議中陳述，關於幼生安全、對幼兒的不當言行等，無法有效回應家長投訴事件。甲師確有親師溝通不良之具體事證，可部分歸責於甲師。

3. 第 7 款：班級經營欠佳，有具體事實。

甲師對於家長陳情幼兒安全事項，經園長進班觀、議課即發現該班幼兒間衝突頻繁，明顯感受班上兩位導師對幼兒不當行為處理上之差異，雖甲師認為僅處理方式與他班不盡相同，且不會對幼兒造成傷害，惟甲師確有不周全之處。

4. 綜上所述，教學行為失當雖有部分爭議作為，惟未有損害幼童學習權益之具體事證，故此部分尚難歸責於甲師。至於親師溝通不良與班級經營欠佳之違失事實明確，符合教師法第 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之要件，爰經 A 幼兒園依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條第 1 項第 6 款第 4 目及第 7 目規定「對學生之輔導或管教，未能盡責」、「教學、訓輔行為失當，有損學生學習權益」對甲師申誡二次。

## 校園性別事件案例研析

A校甲師以指導參加競賽為由，邀約乙生寒暑假或假日到校，嗣於訓練途中假藉乙生腿部患有異位性皮膚炎並協助擦拭乳液，進而在教室以手指侵入乙生下體。甲師之行為經調查確認性侵害屬實，A校乃召開性平會予以解聘。

### 一、程序部分

- (一) A校所屬人員知悉甲師發生疑似性別事件後，依據性別平等教育法(以下簡稱性平法)第21條第1項規定，於24小時內完成法定通報(含校安通報及關懷e起來)，並於本市校安防護網完成填報。
- (二) 案屬教師對學生性侵害之校園性別事件，因涉及公益，故A校依據臺南市政府教育局轄屬各級學校辦理校園性別平等教育及性侵害性騷擾或性霸凌事件注意要點(以下簡稱注意要點)第4點第1項第4款第1目規定，於知悉當日起算3個工作日內召開第1次性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)，並決議本案以檢舉案啟動調查程序，並指定人員擔任檢舉人提出檢舉。另依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(以下簡稱防治準則)第20條第1項規定於20日內以書面通知檢舉人本案已受理。
- (三) 性平會依防治準則第21條規定決議成立3人調查小組進行調查，其小組成員依性平法第30條第3項規定均具有性別平等意識，且女性成員占成員總數2分之1以上，又具有性侵害事件調查專業素養之專家學者成員占成員總數3分之1以上。
- (四) 依性平法第31條第1項規定，學校性平會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查。必要時得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。另依注意要點第4點第1項第4款第1目規定，案情複雜需延長調查時限，將辦理進度及延長事由報本局備查。本案調查小組未能於組成後30日內完成調查，遂通知甲師延長調查期間，並於延長期間內完成調查報告。
- (五) 調查小組完成調查報告後，由A校召開第2次性平會審議調查報告，

並認定性侵害行為屬實，建議予以解聘。因處理建議涉及甲師身分改變，A校依防治準則第29條第2項規定，檢附經性平會審議通過之調查報告，通知甲師7日內(答辯時限以7日為原則)提出書面陳述意見。

(六)A校召開第3次性平會，審酌甲師陳述意見內容，並無性平法第32條第3項所稱調查程序重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事證，爰決議由A校逕予解聘(終止聘約)且終身不得聘任為教師(毋須經教評會審議)，並依性平法第31條第2項規定將調查報告及處理建議，以書面向A校提出。

(七)A校依性平法第27條之1第1項規定應予解聘，該解聘處分依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第10條規定，於性平會調查確認後10日內陳報本局核准後送達甲師生效，另處理結果送達檢舉人。A校另至各教育場域不適任人員通報及查詢系統完成不適任教育人員登錄。

## 二、實體部分：

(一)依據防治準則第8條：「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主……。」甲師身為教師，實不宜對於乙生之身體有任何之接觸行為，且「保養腿部」非為必要性之行為，教師若發現學生皮膚或身體其他部位有任何的異狀，可告知家長或是由學校健康中心協助學生，不須甲師親自與乙生作身體上的接觸。

(二)甲師於教室以手指侵入乙生下體，已該當刑法第227條第1項之準強制性交罪，屬性侵害犯罪防治法所稱之性侵害犯罪，核認性平法第2條第1項第3款之性侵害行為。

(三)綜上所述，甲師上開違失事實明確，符合教師法第14條第1項第4款所定經學校性平會調查確認性侵害行為屬實之要件，爰經A校予以終身解聘。

A校甲師於凌晨四時左右與乙生視訊連絡，要求觀看乙生上半身裸體，乙生雖配合甲師要求，惟其未滿16歲。甲師之行為經調查確認性侵害屬實，A校乃召開性平會予以解聘。

#### 一、程序部分：

- (一)A 校所屬人員知悉甲師發生疑似性別事件後，依據性別平等教育法(以下簡稱性平法)第 21 條第 1 項規定，於 24 小時內完成法定通報(含校安通報及關懷 e 起來)，並於本市校安防護網完成填報。
- (二)案屬教師對學生性侵害之校園性別事件，因涉及公益，故 A 校依據臺南市政府教育局轄屬各級學校辦理校園性別平等教育及性侵害性騷擾或性霸凌事件注意要點(以下簡稱注意要點)第 4 點第 1 項第 4 款第 1 目規定，於知悉當日起算 3 個工作日內召開第 1 次性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)，並決議本案以檢舉案啟動調查程序，並指定人員擔任檢舉人提出檢舉。另依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(以下簡稱防治準則)第 20 條第 1 項規定於 20 日內以書面通知檢舉人本案已受理。
- (三)性平會依防治準則第 21 條規定決議成立 3 人調查小組進行調查，其小組成員依性平法第 30 條第 3 項規定均具有性別平等意識，且女性成員占成員總數 2 分之 1 以上，又具有性侵害事件調查專業素養之專家學者成員占成員總數 3 分之 1 以上。
- (四)依性平法第 31 條第 1 項規定，學校性平會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。另依注意要點第 4 點第 1 項第 4 款第 1 目規定，案情複雜需延長調查時限，將辦理進度及延長事由報本局備查。本案調查小組未能於組成後 30 日內完成調查，遂通知甲師延長調查期間，並於延長期間內完成調查報告。
- (五)調查小組完成調查報告後，由 A 校召開第 2 次性平會審議調查報告，並認定性侵害行為屬實建議予以解聘。因處理建議涉及甲師身分改

變，A校依防治準則第29條第2項規定，檢附經性平會審議通過之調查報告，通知甲師7日內(答辯時限以7日為原則)提出書面陳述意見。

(六)A校召開第3次性平會，審酌甲師陳述意見內容，並無性平法第32條第3項所稱調查程序重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事證，爰決議由A校逕予解聘(終止聘約)且終身不得聘任為教師(毋須經教評會審議)，並依性平法第31條第2項規定將調查報告及處理建議，以書面向A校提出。

(七)A校依性平法第27條之1第1項規定應予解聘，該解聘處分依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第10條規定，於性平會調查確認後10日內陳報本局核准後送達甲師生效，另處理結果送達檢舉人。A校另至各教育場域不適任人員通報及查詢系統完成不適任教育人員登錄。

## 二、實體部分：

(一)甲師利用line視訊要求觀看乙生上半身裸體，乙生雖配合辦理，惟乙生未滿16歲，甲師之行為已該當刑法第227條第4項之準強制猥褻罪，屬性侵害犯罪防治法所稱之性侵害犯罪，核認性平法第2條第1項第3款之性侵害行為。

(二)綜上所述，甲師上開違失事實明確，符合教師法第14條第1項第4款所定經學校性平會調查確認性侵害行為屬實之要件，爰經A校予以終身解聘。

## 不當管教或違法處罰事件案例研析

A 校經由社群媒體知悉甲師因乙生練球時表現不佳，處罰乙生交互蹲跳及波比跳等動作，並以球拍責打乙生手臂，造成乙生手臂瘀青，且受害學生不只一人，甲師行為更已長達一學期。

### 一、程序部分：

- (一) 本案係由 A 校所屬人員經由社群媒體知悉，依校園安全及災害事件通報作業要點第 4 點第 2 項第 4 款規定屬緊急事件，故 A 校依同要點第 6 點第 2 項規定應於知悉後 2 小時內完成法定通報(含校安通報及關懷 e 起來)，並於本市校安防護網完成填報。
- (二) A 校依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱資遣辦法)第 4 條規定，於知悉 5 日內召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)審議。會議決議本案疑似不當管教或違法處罰事件，並依資遣辦法第 5 條第 1 項第 1 款規定組成 3 人調查小組啟動調查程序，其小組成員包括教師會代表、家長會代表及校外教育學者各 1 名。
- (三) 為避免甲師於調查期間可能與相關學生接觸，A 校依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法(以下簡稱聘任辦法)第 12 條第 2 項第 2 款規定，召開教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議通過暫時停聘甲師 2 個月。
- (四) 依資遣辦法第 5 條第 1 項第 7 款規定，調查小組應於組成後 30 日內完成調查；必要時得延長之，延長期間不得逾 30 日，並應通知教師。本案因牽涉人員眾多，調查小組除訪談乙生家長投訴所提及之相關學生外，亦就球隊學生進行普查，將問卷調查結果列入審議資料。是以，調查小組未能於組成後 30 日內完成調查，遂通知甲師延長調查期間，並於延長期間內完成調查報告。
- (五) 調查小組就甲師課程性質、管教目的、處罰對象有無針對性、處罰方式之強度、密度及行為頻率，以及受罰學生、家長之反應等事項綜合

考量後，認定甲師行為符合聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款規定之情形，建議終止甲師聘約，並核予 1 年內不得聘任為兼任、代課及代理教師之處分。

- (六)A 校召開校事會議審議調查報告，經調查小組推派代表列席說明後，決議通過調查報告，且因甲師行為涉及聘任辦法第 7 條第 1 項第 3 款體罰學生造成其身心侵害，有終止聘約必要之情事，校事會議爰依資遣辦法第 7 條第 1 項第 1 款規定，決議移送教評會審議。
- (七)A 校依資遣辦法第 16 條規定於校事會議決議後 10 日內召開教評會，並依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條規定通知甲師於 7 日內陳述意見(答辯時限以 7 日為原則)。嗣教評會審酌調查報告及甲師之陳述意見後，決議終止甲師聘約並議決 1 年內不得聘任為兼任、代課及代理教師。
- (八)A 校依資遣辦法第 16 條規定於教評會決議後 10 日內報請本局核准解聘甲師及 1 年內不得聘任為兼任、代課及代理教師之處分。嗣經本局核准後，由 A 校送達該處分予甲師，該處分於送達之次日生效，並自該日起算 1 年。
- (九)A 校另至教育部「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」完成不適任教育人員登錄，甲師於終止聘約處分生效日起 1 年內均不得擔任兼任、代課及代理教師。

## 二、實體部分：

- (一)甲師為代理教師兼任球隊教練，其終止聘約或停止聘約執行之事由，係依聘任辦法為之，至其應踐行程序則參酌資遣辦法之相關規定，合先敘明。
- (二)查學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第 4 點第 1 項第 4 款體罰定義：「指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。」



- (三)甲師因學生練球時表現不佳(係基於處罰之目的),處罰學生交互蹲跳、波比跳等動作(屬責令學生採取特定身體動作),並以球拍責打學生手臂(屬親自對對學生身體施加強制力),造成學生手臂瘀青(使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害),符合上開定義,甲師行為確屬體罰。
- (四)另A校透過問卷清查其他球隊隊員,確認受害學生多達10位,佔球隊球員總數3分之1。多數受害學生表示被處罰之頻率約每月1至2次,且均知悉被處罰之原因,又部分家長表示甲師應改善其管教方式。另師處罰之方式,強度會依學生表現、犯錯次數及程度,自口頭告誡、罰站、體能訓練至以球拍責打手臂或屁股等行為。
- (五)綜上所述,甲師上開違失事實明確,符合聘任辦法第7條第1項第3款所定體罰學生造成其身心侵害,有終止聘約必要之要件,並審酌其違失態樣,爰經A校予以終止聘約,並核予1年內不得聘任為兼任、代課及代理教師。

