

高級中等以下教師涉及校園霸凌事件之法制變革與爭點討論

金忻瑩

國立臺灣師範大學教育學系博士生

中文摘要

教育部於 113 年 4 月 17 日修正《校園霸凌防制準則》，此次修正重點為將「生對生」與「師對生」霸凌事件分開處置，並將高級中等以下學校「師對生」霸凌事件，納入《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》處理。當教師涉及校園霸凌議題時，若成立校園霸凌後續將面臨《教師法》解聘、停聘等處置。本次修正，涉及不適任教師處理機制的整體變革，本文旨在探討新舊法之差異，包含整併調查處理機制、審議組織的組成與定位、調查小組轉為全外聘制度、調查報告效力強化、與被行為人不服時引入陳情機制。另外，探討教師涉及霸凌事件時，在行政調查證據能力、霸凌與體罰不當管教間的關聯、以及教師霸凌成立之後的法律效果等，重要法理議題，透過法院判決從調查到法律效果的爭點討論。進而提出應強化正向管教理念並納入教師培訓及在職研習、成績考核辦法需配合修正與學校整體配套措施的改善的處理建議。

關鍵詞：校園霸凌、不適任教師

Discussion on Legal System and Issues of Elementary and Secondary School Teachers' Involvement in Campus Bullying

Ph.D. Candidate, Institute of Education, National Taiwan Normal University

Abstract

On April 17, 2024, the Ministry of Education amended the Regulations Governing Prevention and Control of Bullying on Campuses, formally separating procedures for handling student-to-student and teacher-to-student bullying. Under the revision, incidents involving teachers at the senior high school level and below are now addressed under the Regulations Governing Dismissal, Non-renewal of Appointment, Suspension or Discharge with Severance Pay of Elementary and Secondary School Teachers. Teachers found to have committed bullying may face dismissal or suspension under the Teacher Act.

This policy change represents a major reform in Taiwan's mechanism for addressing unfit teachers. This article analyzes the differences between the old and new regulatory frameworks, focusing on key developments: integration of investigative and disciplinary procedures, restructuring of review committees, implementation of fully external investigation teams, enhanced binding authority of investigation reports, and the introduction of a petition process for respondents who dispute the outcomes.

The study further explores critical legal dimensions, including evidentiary thresholds in administrative investigations, distinctions between bullying and inappropriate discipline (e.g., corporal punishment), and the legal consequences following confirmation of bullying. Through case law analysis, it examines disputes from investigation to adjudication. The article concludes by recommending the reinforcement of positive discipline in teacher preparation and professional development, reform of teacher evaluation policies, and institutional support mechanisms at the school level.

Keywords: Campus Bullying , incompetent teacher

一、問題意識

《教育基本法》第 8 條第 2 項明定學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。惟近期教師霸凌事件頻傳，依據教育部校安通報，知悉老師對學生霸凌通報數據分別為 110 年 259 件、111 年 334 件（教育部，2023）。日漸高漲的通報數據，加上新聞事件頻傳，以及社會風氣對於兒童權利公約的重視，讓教師對於學生的霸凌事件成為社會重視之議題。

而我國校園霸凌之相關研究，主要集中在霸凌行為成因（王室媛、潘文福 2023），輔導策略（陳冠銘、陳利銘，2024），此外，亦有討論網路霸凌專法的必要性（張容君，2022）、針對《校園霸凌防制準則》修法的評析（許育典，2021），討論日本校園霸凌的對策（李茂生，2015）、針對教師涉及校園霸凌的案例探討（黃源銘，2022），以及探究校園霸凌的處理（林依仁，2020）。而與此議題較有關係之文章，為黃源銘（2022）針對教師涉及校園霸凌的案例探討，此文章是探討 109 年 7 月 21 日原《校園霸凌防制準則》，係將教職員納入霸凌行為之規範，所衍生的法律問題，已釐清因應小組與校內或其他委員會之關係，以及調查程序之資訊公開法制與個案爭點探討。本文站在前人的知識基礎上，因應 113 年修法將法制變革後的爭點討論，再逐一釐清。

113 年《教師法》子法《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《解聘辦法》）與《校園霸凌防制準則》（以下簡稱《防制準則》）進行全案修正。本次修正將校園霸凌事件區分為「生對生」與「師對生」霸凌事件，依其特性分別妥善處理，生對生霸凌事件依《防制準則》處理，高級中等以下學校「師對生」霸凌事件，則依《解聘辦法》處理。制度上將高級中等以下教師對學生的霸凌，交由《解聘辦法》處置，現行對於 113 年修法前後師對生校園霸凌事件，調查機制、組織、調查過程、以及後續救濟缺乏分析與專論文章。而本次修正，涉及不適任教師處理機制的整體變革，本文研究的範圍為，針對高級中等以下學校「師對生」霸凌事件，在法制上的變革與爭點討論。旨在探討新舊法之差異，當教師涉及對學生霸凌事件時，重要法理議題，透過案例進行討論，進而提出結論與建議。

二、高級中等以下教師涉及校園霸凌事件之法制變革

（一）整併調查處理機制

《教師法》109 年 6 月 30 日正式施行，相關子法包含《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》與《校園霸凌防制準則》（以下簡稱《原防制準則》）分別明定不適任教師處理流程，教師對學生涉及不當管教與體罰，由解聘辦法的校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）處置，教師涉及霸凌事

件時，則由《防制準則》的校園霸凌因應小組（以下簡稱因應小組）處理。惟教師體罰、霸凌與不當管教，於疑似階段難以區分處理管道，造成學校較常以《解聘辦法》之處理程序，替代《防制準則》，以逃避教師霸凌之處置（嚴文廷，2023）。抑或是多重調查管道齊發，造成實務現場資源浪費等問題。為改善上述缺失，教育部於113年4月17日同時修正《解聘辦法》與《防制準則》，整併調查處理機制，將性別事件以外所有師對生違法事件，包含體罰、霸凌與不當管教，整合適用解聘辦法由校事會議統一調查，大幅簡化程序，避免因不同機制造成同一事件重複調查或調查結果互相矛盾之問題。

修正涉及的法規包含現行《防制準則》第5條第2項，高級中等以下學校編制內專任教師對學生之霸凌事件，應依《解聘辦法》之規定調查及處理。而《解聘辦法》第2條第4款規範，涉及《教師法》第14條第1項第10款、第15條第1項第3款，體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，依解聘辦法第3章相關規定調查。

（二）審議組織的組成與定位

1. 審議組織組成從個別人員到團體代表

因教師涉及霸凌事件嚴重者將面臨，解聘與停聘之法律效果，而行政調查除涉及事實認定外，亦包括做出價值判斷。引進外部人員，例如學者專家、家長代表或學生代表等，協助學校做成決定，在對大眾與社會質疑時，將更具有說服力，背後法理基礎包括，委員會能更具備多元性、專業性以及民主參與（蕭文生，2021）。

109年《原防制準則》第10條第1項規定，學校應組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，其成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。惟因應小組在處理校園霸凌事件時，常遭受外界質疑，外部參與人員過少，教育部遂於111年5月17日函釋，有關防制校園霸凌因應小組會議組織中家長代表、學者專家之選任，是否可由學校具實力支配之成員擔任，例如學者專家為學校退休教師等疑義，表示鑑於因應小組負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項，基於迴避、公正性及專業性等考量，具有校內人員身分者，應自行迴避，不宜擔任防制校園霸凌因應小組之家長與學者專家代表。

修法後，當教師涉及疑似霸凌事件時，交由校事會議處置，依據《解聘辦法》第12條第1項規定，校事會議應置委員5人，其成員包括校長、學校家長會代表一人、行政人員代表一人、學校教師會代表一人、教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。而原因應小組成員係為

各類人員代表身份，修法後也從人員代表進階到團體代表，包含家長會代表、教師會代表等，並限制人數與明定成員組成，讓學校重要團體在審議教師不適任行為時，具有一定得票數與比例。

2. 審議組織的法律定位：內部單位而非行政機關

在組織組成上，原因應小組與校事會議，在程序上審議調查報告並做成處理建議，依法移送教師評審委員會（下稱教評會）或學校考核委員會（下稱考核會）審議，教評會與考核會再依據調查報告事實認定與處理建議，做成不利之行政處分。參考臺北高等行政法院判決 108 年度訴字第 1858 號，對於學校所組成之防制校園霸凌因應小組，係依《防制準則》規定設於學校之內部單位，於完成校園霸凌事件之調查，作成案件調查報告，該調查報告並未對外發生具體之法律效果，需由學校將調查及處理結果，併同調查報告，以書面通知申請人及行為人。因此，不論是修法前之因應小組，抑或是修法後之校事會議，皆無法單獨對外做成行政處分，因此，組織屬性僅為內部單位，非屬行政機關。

（三）調查小組轉為全外聘制度

113 年重大機制變革為，引進具備專業性及公正性之調查小組，有效維護被害學生權益。依據《解聘辦法》第 16 條第 1 項，校事會議組成調查小組時，各該主管機關應從調查人才庫推舉三倍至五倍學者專家，供學校遴選 3 人或 5 人為委員，並應全部外聘。針對調查小組的組成，過往學校調查常備受外界批評「師師相護」，民間團體希望由外部來協助調查，以減低外界疑義。例如人本民間團體曾於立法院公聽會表示，調查權利侵害事件，例如體罰、霸凌或不當管教，並非教師專業，交由主管機關或委外處理，也可讓調查更專業一致（自由時報，2023）。

修法前《原防制準則》第 10 條規定，學校應組成防制校園霸凌因應小組，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項。此外，《原防制準則》並無調查小組之相關規範，依上述規定由因應小組兼具有調查權（黃源銘，2022）。實務上，學校處理調查時，針對調查小組設置與組成不一，有些學校由因應小組內委員推派人員進行案件調查，碰到新聞關注案件時，以全外聘方式處理。例如：先前廣受爭議的豐原高中校園霸凌案件，協助揭露事件的康同學表示，一開始調查小組，校內人員多，難免礙於同事情面，影響調查結果。後來調查小組更換，引入心理師、律師等外聘專業人員，才讓案件成功逆轉（中央社，2024）。

修法後，《解聘辦法》明定調查小組之組成與資格。包含為強化調查小組之專業性及公正性，有效維護師生權益，明定各該主管機關應從人才庫推舉 3 倍至 5 倍學者專家，供學校遴選 3 人或 5 人為委員，並應全部外聘。人才庫人員，

必須具備一定資格，並經過培訓通過，才具備資格納入人才庫。另為維護調查程序之公正，避免球員兼裁判之嫌，《解聘辦法》第 18 條，亦明定校事會議委員，不得同時擔任其審議處理事件之調查人員。讓調查與審議的人員，藉由法規明定迴避，來保障程序過程之公平。

（四）調查報告效力強化：限於事實認定，具拘束力

修法前，教師涉及霸凌事件成立時，依《原防制準則》第 25 條第 2 項與第 3 項規定略以，因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。學校應於接獲調查報告，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理。

實務上，假設教師涉及《教師法》第 14 條或第 15 條之解聘事件時，因應小組通過調查報告後，將調查報告與處理建議依法移送教評會處置。但《原防制準則》並未規定調查報告的拘束力，因此實務上曾經發生，大學教評會未依據調查報告與處理建議，在三級教評會審議過程中，逐級減輕法律效果恣意裁量，引發重大爭議，進而遭到監察院糾正之案例（監察院，2023）。

修法後，依據《解聘辦法》第 22 條第 3 項與第 4 項規定，學校對於與校園事件有關之事實認定，應依調查報告。而主管機關對於與校園事件有關之事實認定，應審酌調查報告。其立法理由表示，調查小組均應自人才庫外聘，具有專業能力，故調查報告符合專業、公正及中立之要求，爰事實認定，應依調查報告，調查報告對學校之拘束力限於事實認定部分，至行為人之處置建議，則供學校斟酌參考。總之，透過過往案例的回饋，本次修法提升調查報告的拘束力，以確保過程中的專業性和公平性。

（五）引入陳情機制改變被行為人「不服」的處理管道

1. 被行為人不服不受理時

修法前，依據《原防制準則》第 18 條第 1 項與第 3 項規定略以，申請人或檢舉人接獲不受理通知，得以書面具明理由，向學校申復。而學校接獲申復後，將案件交防制校園霸凌因應小組重新討論受理事宜。但是，一開始受理，即為因應小組所為之決定，再次交由同一批因應小組討論，通常有預先判斷的風險，審查自己所作的決定進而影響公平性。

修法後，依據《解聘辦法》第 10 條，檢舉人不服學校不受理決定者，得填具陳情書向學校所屬主管機關陳情。透過上級機關的再次審核，以確保檢舉人之權益，若屬於應受理而為受理之情形，主管機關透過審議委員會審議後，得依據《解聘辦法》第 54 條第 1 項，由主管機關以書面敘明理由，命學校受理。

對於未受理案件之督導，《原防制準則》第 33 條第 3 項規範，主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供適法監督或予糾正。而實務上，因未有明確規範，類此案件常常是，被行為人經過學校一層一層的申復與學生申訴，直到學生再申訴時，才有機會進行實質審查。修法後的制度提供主管機關督導與介入的空間，免經學校申復與申訴，立即由主管機關介入，更能保障被行為人權益。

2. 被行為人不服終局實體處理

行政救濟係指人民因行政機關違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，通過合法途徑救濟途徑提起撤銷之程序。而依據行政程序法第 92 條第 1 項，行政處分係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。撤銷訴訟之前提，必須為行政機關所為之行政處分。

而被行為人不服終局實體處理，修法前的規定是，當事人走完行政調查、申復等程序，依據《原防制準則》第 27 條規定，當事人對於申復決定不服，得依《教師法》、各級學校學生申訴或相關規定提起申訴。對於高級中等以下師對生案件，行為人教師可針對懲處向學校所屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向中央主管機關申評會提起再申訴。後依《教師法》第 44 條第 6 項規定，原措施性質屬行政處分者，不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。

而被行為人學生不服申復，則向學校提出申訴，若不服評議決定，向主管機關提起再申訴。依據《高級中等以下學校學生申訴及再申訴評議委員會組織及運作辦法》第 48 條第 3 項規定，原措施性質屬行政處分者，如不服再申訴評議決定，得向行政法院提起行政訴訟。因此，對於雙方當事人，向行政機關提起訴願或行政法院提起行政訴訟之前提，為原措施必須為行政處分。實務上，當調查不成立或案件不受理，被行為人提起救濟時，將被認為非行政處分，例如新北市政府第 1070131095 訴願決定書，對於被行為人所提起之訴願，表示參照司法院釋字第 382 號解釋理由書意旨，首揭號函因未改變訴願人學生之身分或損害其受教育之機會，非屬行政處分，訴願人對之提起訴願，不予受理。後續因大法官釋字第 784 號解釋，行政機關逐漸放寬被行為人對霸凌不成立之救濟，例如新北市政府第 1090010062 訴願決定書，被行為人因申復遭駁回而提起訴願，雖未具體主張有何權利遭受侵害，惟作為校園霸凌事件之申訴人，訴願人之身體自主權、人格發展權乃至學習權等權利均與系爭校園霸凌申訴案件相關，訴願人得提起訴願以為救濟，是予以實體審理。

修法後，原申復制度由陳情機制取代，當被行為人不服終局處理結果時，依據《解聘辦法》第 50 條得於收受終局實體處理之次日起 30 日內，填具陳情

書向主管機關陳情。而主管機關應設立審議委員會，就被害人依第 50 條規定提出之陳情，進行審議，若認事件調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，主管機關得命學校繼續調查或另組調查小組進行調查，陳情制度的設計充分地給予主管機關監督與介入之依據，例如認事件調查程序有重大瑕疵，像是調查小組組織不適法、未迴避之情形、應調查之證據而未調查等，主管機關得依《解聘辦法》第 54 條第 1 項第 2 款，命學校繼續調查或另組調查小組進行調查。

三、高級中等以下教師涉及校園霸凌事件之爭點討論

（一）行政調查證據力

《行政程序法》規範行政機關進行調查的程序、範圍和權限，以確保行政機關在執行調查時能遵循正當法律程序。教師涉及霸凌事件時，所為之調查為行政調查，其對於證據的要求程度與刑事案件調查不同。依據《行政程序法》第 36 條與第 43 條規定略以，行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。而行政機關為處分，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽。

法院亦有類似見解，例如最高行政法院 109 年度上字第 746 號判決，針對行政調查證據力的見解為「行政機關依證據認定事實，不以直接證據為必要，倘綜合各項調查所得之直接、間接證據，本於合理之推論而為判斷，只要無違背經驗法則、論理法則，於法並無不可。又我國行政程序法對於補強證據之種類，並無設何種限制，故不問其為直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，均得為補強證據之資料。」

此外，依據《解聘辦法》第 20 條第 1 項規定，學校及調查小組之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及審理結果之影響。也點出行政調查與司法調查處理的範圍不同，對於證據力之要求亦不同。刑事調查採嚴格證據法則，必需具有法律上的證據能力，包含證據的取得需要經過一定的法律程序，例如《刑事訴訟法》158-3 條所規定，證人其證言必須具結，否則不得作為證據。此外，對於事實證據的程度必須達到無可懷疑的程度。而行政調查，對於事實之認定，不採嚴格證據法則，行政機關依職權調查之證據，應達到高度蓋然性，亦即蓋然率達 75% 以上，證明程度至少能認為是真實，例如最高行政法院 109 年度判字第 64 號判決，對於租稅構成要件事實的部分，行政調查的證據，其證明程度原則上達到高度的蓋然性（75% 以上），而調查困難時，容許機關將原應負擔的證明程度，合理減輕，惟最低不得低於優勢蓋然性（50%）。由於對於證據證明力的要求不同，行政調查所為的行政處分與刑事判決，可各自認定事實，不受到刑事判決之拘束。

而這樣的概念，對於非法律出身的調查人員，概念並不清晰。因此，過往在調查過程中常會有過於嚴苛的要求，例如要求將所有訪談轉譯成逐字稿，並請訪談者簽名，才將陳述意見納入調查報告等不合理之要求。或者是，對於證據力的要求過於嚴苛，例如小學生或青少年在表達過程中容易受情緒影響，表述不清或反覆陳述，證詞並非高度一致。行政調查僅需有大部分的人說法相似，證明行為事實可得確定。不需要高度一致同意，才能作為證據佐證事實的存在。

（二）教師霸凌、體罰和不當管教之關聯

依據《校園霸凌防制準則》第4條第1項第4款，霸凌係指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意为貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。教師對於學生的霸凌，行為必須同時符合持續性、侵害態樣、故意行為與損害結果等四個要件。

而常見的體罰則是指，依據《教師法施行細則》第8條第1項，指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自對學生身體施加強制力，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。而依據上述定義師對生霸凌包含肢體動作的方式，與體罰的差別，在於霸凌需要具備持續性要件。當教師體罰或霸凌學生時，造成學生身心侵害達一定程度，其法律效果都會構成解聘、停聘之事由。而實務調查中，體罰與霸凌法律效果相同，若教師被調查成立體罰或霸凌時，依照情節程度，皆適用《教師法》與《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》中解聘、停聘、記大過、記過與申誡等法律效果。因此單一次體罰成立即可討論後續懲處，無須累積多次達到持續性。

另外，不當管教，其定義依據《學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項》（以下簡稱《輔導管教注意事項》）第4點第6款規定，係指教師對學生採取之管教措施，違反輔導管教相關法令之規定，而使學生身心受到侵害之行為，例如違反第14點第8款以罰錢作為輔導與管教之手段。不當管教與霸凌、體罰最大之區別，在於法律效果的差異，單純一次性的不當管教，依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第6條第2項之規定，不當管教僅能構成記過，不會成為解聘、停聘之事由。但是，教師行為態樣涉及多次不當管教，亦或是不當管教、體罰、言語暴力等行為態樣混合時，就需要去討論是否具備持續性，構成師對生之霸凌。針對體罰、霸凌與不當管教比較表，說明如下：

表 1、體罰、霸凌不當管教比較表

比較項目	體罰	霸凌	不當管教
法規依據	《教師法》施行細則第 8 條第 1 項	《校園霸凌防制準則》第 4 條第 1 項第 4 款	學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第 4 點第 6 款
定義	指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令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。	指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。	指教師對學生採取之管教措施，違反輔導管教相關法令之規定，而使學生身心受到侵害之行為。
法律效果	《教師法》 《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》	《教師法》 《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》	《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》

資料來源：作者自行整理

（三）教師霸凌成立後之法律效果

當教師對於學生成立霸凌之後，就會受到法律的制裁或承擔不利的後果，並且依照情節輕重，而有不同的後果需要承擔。尤其，針對高級中等以下教師，當師對生霸凌成立後，會涉及《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》、《教師法》等相關規定。依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條第 2 項規定，按照情節的嚴重程度，涉及的懲處包含申誡、記過、記大過。另依據《教師法》第 14 條第 1 項第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款規定，教師霸凌造成學生達解聘程度，依違法情節輕重解聘終身或解聘 1 至 4 年。上述規範於各款項中，明訂教師霸凌為懲處的行為樣態。

實務現場，常有之疑義為，教師霸凌是否適用《教師法》第 18 條第 1 項規定得審酌案件情節予以終局停聘。依據《教師法》第 18 條第 1 項規定略以，「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會議決報主管機關核准後，予以終局停聘。」其後續的懲處的法律效果為，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，另探究本條文的立法理由，為符合比例原則，教師行為違反法規，情節如非重大，予以解聘有過於嚴苛之虞者，宜有解聘以外之其他處理方式，爰於本項明定其未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得考量其案件情節，經教評會審議通過後，予以終局停聘 6 個月至 3 年，以使教師於停聘期間自我反省。

當教師霸凌行為成立時，即違反《教育基本法》第 8 條第 2 項規定，學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。而教師因霸凌行為造成學生身心侵害的程度，有情節輕重之分。是否已達解聘程度，依據《解聘辦法》第 3 條

應審酌，學生身心之侵害、教師侵害行為應受責難程度，包括故意、過失、後悔實據及其他相關因素、教師侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素、以及教師是否有阻卻違法事由。調查小組於調查報告中提出處理建議，送交校事會議審議，審議成立通過後的調查報告，再依情節輕重交由教評會或考核會審議懲處。其中即包含《教師法》第 18 條第 1 項終局停聘之法律效果。例如，教育部中央教師申訴評議委員會 113 年 8 月 23 日，發文字號 1130078109 號，劉師的再申評評議書，旨案即是學校教評會審酌再申訴人確有霸凌之情事，衡酌其動機、次數、手段、犯後態度等情節輕重，依《教師法》第 14 條第 1 項第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款及第 18 條第 1 項規定，分別逐一議決，最終認定未達解聘之程度，而有停聘之必要，決議依《教師法》第 18 條第 1 項規定，予以終局停聘 3 年。

總結而言，當教師成立對學生的霸凌行為時，依照情節輕重，共有下列之法律效果，從輕到重分別為申誡、記過、記大過、停聘、解聘 1 至 4 年、解聘終身，涉及的規範包含《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》、《教師法》等相關規定。所涉的組織如下圖：

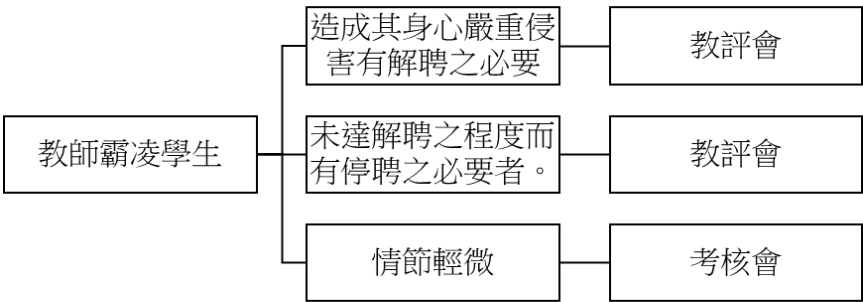


圖 1、教師霸凌學生所涉組織

資料來源：修改自黃源銘，2022

肆、結論與建議

由上述分析可知，113 年 4 月《解聘辦法》與《校園霸凌防制準則》同時修正公布的重大改變，是根據現場實務困境，以及實務回饋進行修正，整併調查機制，避免同一事件重複調查，或作成矛盾的調查結果，有助於大幅減輕學校負擔。此外，本次針對組織組成的調整，以及提升調查小組的專業性，讓調查過程及後續審議能更具公正性，有效維護師生權益。再者，創設陳情制度，讓被行為人不服學校不受理決定，或者是不服終局處理結果，得向主管機關陳情，並建立嚴謹完善的陳情審議機制，也讓主管機關有明確的機制可以介入，

以利事後監督。本次修法調整幅度廣大，針對前後法規的修正提出建議如下：

（一）強化正向管教理念並納入教師培訓及在職研習

從過往的訴願決定書與判決書中，發現教師對於霸凌的樣態缺乏認知，與其等校園霸凌成立後，讓《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》或《教師法》來懲罰教師，更應該於事前師資培育階段，納入與強化正向管教的觀念，並且定期辦理相關研習，強化教師輔導與管教知能，透過研習讓教師更加了解學生輔導與管教理念及規定，並藉由班級經營相關實務分享及討論，強化教師正確處理學生事務等專業知能，打造安全教室，落實友善校園環境，才能真正預防並且免於事件發生。

（二）成績考核辦法需配合修正

當教師成立對學生的霸凌行為時，依照情節輕重，共有申誡、記過、記大過、停聘、解聘 1 至 4 年、解聘終身等懲處。而依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條第 2 項第 6 款第 8 目規定，當霸凌學生，情節輕微經令其改善仍未改善，記申誡。然而，查《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第 6 條第 2 項第 5 款第 3 目與第 4 款第 4 目記過與記大過，這些懲處項目不需先經「要求改善仍未改善」的程序即可直接適用。因為當教師觸法調查成立時，表示該行為已違反《教育基本法》第 8 條第 2 項之規定，縱使情節輕微，已無必要令其改善而未改善，才能懲處申誡。

（三）學校整體配套措施的改善

教師對學生之霸凌行為，往往並非單一事件，而是隱含著學校教育現場運作上的結構性問題。例如人力配置、校安人力、特教輔導員的數量、教師的行政負擔、教師班級經營技巧、校園空間配置等，皆可能交互影響，形塑出不友善的教學環境。當校園發生教師對學生之霸凌事件時，除應依法調查、釐清責任與處置外，亦應重視其發生背景與制度脈絡。透過教師輔導支持體系，以及系統性反思，改善不良的校園運作模式，才能從根本預防類似情形再次發生。另外，期盼因為教師身處於支持性與尊重並存的教育環境，能主動內化教育基本法的理念，尊重學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，在日常教學實踐中落實，建立真正友善與安全的學習場域。

參考文獻

- 王室媛、潘文福 (2023)。學生霸凌行為類型及其防制策略之個案研究：以新北市一所小學為例。教育行政論壇，13(1)，53-78。

- 張蓉君（2022）。台灣網路霸凌專法之必要性探討：以美國與加拿大專法為探討起點。行政暨政策學報，75:103-132。
- 李文馨（2023 年 11 月 23 日）。人本：處理不適任教師「師師相護」應設專責機構。自由時報。取自 <https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4499383>。
- 李茂生（2015）。日本校園霸凌的現況與對策。法令月刊，2，186-202。
- 李依仁（2020）。淺釋校園霸凌之處理。教育法學評論，6，169-182。
- 黃源銘（2022）。教師涉及校園霸凌事件之法制與案例探討：兼論調查過程之資訊公開。教育政策論壇，25(1)，93-121。
- 許育典（2021）。《校園霸凌防制準則》2020 修法評釋。月旦法學雜誌，308，217。
- 陳冠銘、陳利銘（2024）。中學輔導教師對霸凌受害者的輔導策略分析：多向度 Rasch 模式。教育實踐與研究，37(1)，1-34。
- 陳至中（2024 年 4 月 18 日）。校事會議調查小組改全外聘 豐原高中案成關鍵。中央社。取自 <https://www.cna.com.tw/news/ahel/202404180032.aspx>。
- 嚴文廷（2023 年 4 月 24 日）。專訪豐原高中生父親：一個好老師可以救學生，但我兒子在豐中沒遇到。報導者。取自 <https://www.twreporter.org/a/taichung-feng-yuan-senior-high-school-bullying>。
- 蕭文生（2012）。授權明確性與專業諮詢委員會：評最高行政法院 98 年度判字第 502 號判決。法令月刊，63(8)，1-15。
- 賴鼎銘、王美玉、蕭自佑（2023）。國立臺灣海洋大學機械與機電工程系某特聘教授，因情緒控管不佳，以辱罵、毆打等方式，霸凌 1 名博士班學生長達 5 年，甚至涉長期霸凌學生。該校相關人員疑知情不報，放任霸凌，涉有違失等情案。監察院調查報告。（編號：112 教調 22），未出版。
- 教育部校園安全暨災害防救通報處理中心（2023）。教育部 111 年各級學校校園安全及災害事件分析報告。教育部分析報告。未出版。<https://csrc.edu.tw/filemanage/detail/688ef27d-b924-4ca1-830f-4cea333a2d0b>

相關法規規定

- 《行政程序法》（110 年 01 月 20 日）。
- 《刑事訴訟法》（113 年 07 月 31 日）。
- 《教師法》（108 年 06 月 05 日）。
- 《校園霸凌防制準則》（109 年 07 月 21 日）。
- 《校園霸凌防制準則》（113 年 04 月 17 日）。
- 《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》（109 年 06 月 28 日）。
- 《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》（113 年 4 月 17 日）。
- 《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》（112 年 9 月 21 日）。
- 高級中等以下學校學生申訴及再申訴評議委員會組織及運作辦法（112 年 12 月 18 日）。
- 學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項（113 年 02 月 05 日）。

相關訴願決定書及訴訟判決書

- 有關教育事務，臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1858 號判決（110 年 10 月 14 日）。
- 性別平等教育法，109 年度上字第 746 號（110 年 03 月 25 日）。
- 綜合所得稅，最高行政法院 109 年度判字第 64 號判決（109 年 02 月 13 日）。
- 因《教育基本法》事件提起訴願，新北府訴決字第 1072299801 號（108 年 02 月 15 日）。
- 因停聘提起再申訴，教育部中央教師申訴評議委員會第 1130078109 號（113 年 8 月 23 日）。

- 因校園霸凌事件提起訴願，新北府訴決字第 1090112047 號（109 年 04 月 10 日）。

