

# 桃園市政府教育局 112年度導師防制霸凌、 正向管教暨通報意識增能研習

桃園市蘆竹區公埔國小

林來利校長

112. 8. 11.

1

## 自我介紹

- 學歷：國立中興大學法律系畢業  
國立花蓮教育學院學士後國小師資班  
國立臺北教育大學教育經營與管理學系碩、博士
- 現職：桃園市蘆竹區公埔國小校長
- 兼職：桃園市教師申訴評議委員會委員  
桃園市教保服務機構不適任人員認定委員會委員  
教育部教保相關人員違法事件調查員  
桃園市教師專業審查會(專審會)承辦學校  
教育部教師專業審查會調查員  
桃園市政府教育局防制校園霸凌事件調查員  
桃園市政府(政風處)採購稽核委員  
桃園市中小學校長協會法務  
國立臺北大學法律學院校友會監事  
教育部教保違法事件、專審會、校事會議、霸凌調查員人才庫培訓講師 2

## 引言

- 109年為何要大修教師法，成立校事會議、專審會調查？
- 案例：台中某國小
  - ["午餐吃慢就吃雙面膠" 小一女師涉不當管教 | 華視新聞 20220617 - YouTube](#)
- 1. 時代變遷，親師生衝突越來越多，如何平息紛爭？
- 2. 人本要求體罰解聘？學校只有申誡記過？誰有理？
- 3. 家長告的到底是霸凌？還是體罰？還是教學不力？
- 4. 教師法109年6月30日修正後，如何運作校事會議？

3

## 目錄

- 1. 教師法
- 2. 輔導管教辦法
- 3. 校園防制霸凌準則
- 4. 教學不力、體罰、霸凌的重疊與區別
- 5. 處理校園親師生糾紛的三種會議
- 6. 校事會議 (校園事件處理會議)
- 7. 校事會議審議調查報告，後續處理

4

# 一. 教師法

新教師法將解聘、停聘、不續聘的構成要件區隔開，讓學校可以依照情節輕重，給予適合的處分。

14條	終身解聘	終身不得於原校及他校應聘任教。
15條	解聘1至4年	1至4年間不得於原校及他校應聘任教。
16條	原校解聘或不續聘	原校解聘或不續聘，但得至他校應聘任教。
	資遣	教師如非出於惡意，可依27條予以資遣。
18條	終局停聘	未達教師法第14、15、16條解聘程度，但有停聘之必要者，可將其停聘6個月至3年，期間不得支領薪資，但保留原校教師底缺。
22條	調查停聘	教師涉有教師法第14、15條，有先行停聘進行調查之必要者，學校可暫時予以停聘3個月到1年進行調查，但保留原校教師底缺。

## 教師法：第14條 (終身解聘)

條文	教師有下列各款，應解聘且終身不得聘任為教師： 內亂、外患、貪汙、性侵、性騷擾、性霸凌、性剝削、違反兒少法、偽造變造湮滅或隱匿性侵毒品事件、體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害、違反相關法令。
構成要件	1、單一行為 (一次性單點行為) 即可構成，毋須「持續性」。 2、教師犯行需情節重大。 3、且有終身解聘之必要。
法律效果	終身解聘 (終身不得於原校及他校應聘任教)
案例 (性侵、性騷)	桃園市國小男老師與未滿14歲女學生性交 → 算性侵 → 性侵一律終身解聘 新聞： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=VPg1NjLKeIQ">https://www.youtube.com/watch?v=VPg1NjLKeIQ</a> 性騷多人可終身解聘嗎？→ 需情節重大 新聞： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=9gFO6VEzAy0">https://www.youtube.com/watch?v=9gFO6VEzAy0</a>
案例 (體罰)	苗栗七朵花：體罰學生，造成身心嚴重侵害 → 刑法強制罪 → 終身解聘 新聞： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=6UKiNVpDuSA">https://www.youtube.com/watch?v=6UKiNVpDuSA</a> 判決：台中高等行政法院判決書 桃園市國小老師，體罰學生，造成身心嚴重侵害 → 心理衡鑑 → 終身解聘 台北高等行政法院判決書： <a href="#">正在最高法院上訴中</a> (法院尊重學校調查報告)

## 台中高等行政法院106年度訴字第 145號 判決書

(資料來源：司法院裁判書系統，網址<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>)

案例：  
苗栗某國小學生被女老師認為有窺視集乳，因此學生被老師長時間關在保健室以言語脅迫、罰站、逼寫自白書，造成學生身心嚴重侵害。

教師成立刑法強制罪，並且被解聘終身。

教師法第14條 以「身心

嚴重侵害」為構成要件，與是否構成刑法「傷害」罪嫌無

關。本件業已認定教師應遵守法令，輔導管教學生，培養學生健全人格等義務，不得有不當管教情形，更不能作出有礙其身心發展及影響其權益之行為，然原告處理「學生窺視集乳事件」，

有不當管教行為，已由刑事法院確認成立刑法第304條強制罪確定在案；且依據上開證據顯示，

老師在此期間施以嚴厲管教之行為，已逸脫於原先對於管教窺視行徑之目的，又因

老師不當管教行為，造成「A男當場哭泣不止、A1到場後另

行哭泣之情狀，足見A男當下實感到恐懼，承受極大壓力

，……」等情形，俱如前述，自可認定原告之行為已嚴重

影響A男之身心健康，而對A男造成身心嚴重侵害無誤。

## 台北高等行政法院108年度訴字第 1896號 判決書

(資料來源：司法院裁判書系統，網址<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>)

案例：  
桃園市某國小男童被老師以掃把柄插入兩腳中間往上抬，造成學生身心嚴重侵害，老師被解聘終身。

次至臺大醫院兒童心理科就診，由兒童身心科門診醫師解說

衡鑑報告內容，並開立診斷證明，該診斷證明書記載：「診

斷病名：I.非特定型與壓力和創傷相關之障礙症；……」

醫師囑言：患者（即A生，下同）於民國108年3月22日來診

，主訴於三年級上學期遭學校導師不當對待後出現尿床、睡

眠中磨牙等症狀，綜合心理衡鑑及臨床評估結果研判，患者

所罹患之非特定型與壓力和創傷相關之障礙症與其於三年級

上學期遭學校導師（即原告）不當對待之經驗相關，此症相

關之症狀於轉學之後逐漸緩和，於105年5月回診時已明顯改

善；……」等語。足見A生母親係於A生轉學後之隔年4月始

## 教師法：第15條 (解聘1到4年)

條文	教師有下列各款，應解聘且1至4年不得聘任為教師： 性騷擾、體罰或霸凌學生造成其身心侵害、違反相關法令。
構成要件	1、單一行為 (一次性單點行為) 即可構成，毋須「持續性」。 2、教師犯行需情節重大。 3、且有解聘1至4年之必要。
法律效果	解聘1至4年 (1至4年間不得於原校及他校應聘任教)
案例 (性騷擾)	桃園某高中，教師性騷擾學生，若情節重大，可以解聘1到4年 新聞： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=n0gDehHtnOU">https://www.youtube.com/watch?v=n0gDehHtnOU</a>
案例 (違反相關法令)	桃園某高中，教師違反「校園性侵性騷防治準則」第7條「教師專業倫理」 教師申訴評議決定書： <a href="#">111年評議書</a>
案例 (違反相關法令)	桃園某國中，專任輔導教師，偽造輔導紀錄，違反「學生輔導法」 教師申訴評議決定書： <a href="#">111年評議書</a>
案例 (體罰)	桃園某幼兒園教師體罰、傷害幼生，法院判拘役50天，另解聘1到4年 新聞： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=WWri4ojp8ok">https://www.youtube.com/watch?v=WWri4ojp8ok</a>

## 教師法：第16條 (教學不力或不能勝任工作)

條文	教師有下列各款，應解聘或不續聘： 1、教學不力或不能勝任工作有具體事實者。 2、違反聘約情節重大 立法背景1分20秒： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=WGMnEqiiRlo">https://www.youtube.com/watch?v=WGMnEqiiRlo</a>
構成要件	1、教學不力是教師長期慣性行為累積之綜合判斷，非單一行為即可判斷。 2、需參考教育部頒佈之具體事實參考基準。
實施程序	1.校事會議→自行調查→教評會解聘、專審會輔導、考核會懲處 2.校事會議→申請專審會調查→教評會解聘、專審會輔導、考核會懲處 3.教師法第30條：教師在調查、解聘或不續聘處理程序中，不得申請介聘。
法律效果	1.原校解聘或不續聘 (解聘不續聘後，沒有管制期，可立即去他校應聘任教) 2.資遣 (教師非出於惡意者，才可領取資遣費)。
案例 (第1款)	國小教學不力： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=0sGwdq_2FA&amp;t=16s">https://www.youtube.com/watch?v=0sGwdq_2FA&amp;t=16s</a> (5.教學行為失當、6.班級經營欠佳) 國中教學不力： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=bSkWnGncI8w">https://www.youtube.com/watch?v=bSkWnGncI8w</a> (3.言語羞辱、5.教學行為失當) 特教教學不力： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=4JfGeR8Uhr0">https://www.youtube.com/watch?v=4JfGeR8Uhr0</a> (3.言語羞辱、5.教學行為失當、10.推銷商品)

教育部在109年11月11日核釋教師法第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」11種認定基準。

係指教師聘任後，有下列各種基準「一種以上」情形，且其情節未達應依教師法第14或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。

### 教育部 令

發文字號：台教政國部字第1090126278B號

發文日期：中華民國109年11月11日  
發文字號：臺教政國部字第1090126278B號



核釋教師法第十六條第一項第一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十四條或第十五條予以解聘之程度，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：

- 一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退。
- 二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。
- 三、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。
- 四、體罰學生，有具體事實。
- 五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。
- 六、親師溝通不良，且主要可歸責於教師。
- 七、班級經營欠佳，有具體事實。
- 八、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。
- 九、在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。
- 十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。
- 十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。

## 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」認定基準

經常遲到早退或曠課，會影響教學及學生學習成效

羞辱、體罰經常是因教學無趣或班級經營欠佳引起

教學不力的核心是教學行為失當，或是教學輔導管教消極不作為，過於嚴格或是過於鬆散，導致班級經營欠佳、親師溝通不良

FB散布對學校不利消息、團購、恐嚇同仁，算嗎？

- 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。

- 1、教學不力或不能勝任工作，是教師長期慣性行為累積之綜合判斷，非僅憑單一事件即可判斷。
- 2、需依據教育部頒佈之「教學不力的11項認定基準」。

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、授業及解惑義務，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。然事實之觀察及判斷卻又往往因角度或看法不同而有差異，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、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抵觸既存之上位規範、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）。

## 教師法第16條教學不力 — 各校調查案例

基準1： 遲到、早退	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.上課常晚到教室上課，學生需到處去找老師來上課。</li> <li>2.教師常藉故提早離開教室，要求學生自習。</li> </ol>
基準2： 曠課、曠職	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.教師常睡過頭未到校，教務處打電話沒人接，緊急找其他老師代課。</li> <li>2.教師經常臨時請假，導致常調課或找不同教師代課，影響學生學習。</li> </ol>
基準3： 羞辱學生	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.常常情緒失控狂罵學生或家長(例如：笨蛋、白目、爛班級、爛家長)</li> <li>2.經常嘲諷學生課業與人格(例如：跟豬一樣都學不會、家裡沒教養...)</li> <li>3.當著全班同學面前丟聯絡簿、作業簿、課本、撕考卷。</li> </ol>
基準4： 體罰學生	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.慣性打學生頭部或身體(例如：用課本打屁股、捏耳朵、用筆敲頭...)</li> <li>2.慣性體罰學生各種特定動作來維持班級秩序(例如：罰站加舉手、開合跳、罰跪、半蹲、罰站每天累積時間超過2小時...)</li> </ol>

## 教師法第16條教學不力 — 各校調查案例

### 基準5： 教學行為失當

- 1.板書凌亂讓學生看不懂，無法進行學習。
- 2.上課易離題，舉例延伸過廣，經常講到個人私事。
- 3.上課內容缺乏結構與連貫，跳來跳去，學生難以理解教師說法。
- 4.講解課程內容草率，解題快速不易了解。
- 5.過度強調學生(平板)自學，忽略教師導學及講解核心概念之重要性。
- 6.教學進度時快時慢，有時1個單元講三星期、有時一星期講3個單元。
- 7.經常不批改作業、考卷，或批改不確實，或給分標準不一。
- 8.未體察幼童就讀不同幼兒園之背景，要求小一學生寫字標準過高。

### 基準6： 親師溝通不良

- 1.長期堅持放學後不接家長任何電話，要求家長打電話到學校聯繫。
- 2.聯絡簿經常不回應家長問題，讓家長無法與老師溝通。
- 3.經常不跟家長告知學生在校各種身體受傷、衝突或學習不佳等情形。

15

## 教師法第16條教學不力 — 各校調查案例

### 基準7： 班級經營欠佳

- 1.老師無心無力管教，放任學生上課時在教室內或離開教室到處走動。
- 2.班級鬧哄哄、秩序長期欠佳，影響學生學習。
- 3.老師未指導學生打掃，班級環境長期髒亂。
- 4.班級氣氛差，師生經常口角衝突、對嗆。
- 5.老師未妥適處理班上同學間衝突，導致後續衝突加劇或衝突增加。

### 基準8： 消極不作為

- 1.上課經常性播放教學光碟或看與課程無關電影，無積極教學作為。
- 2.未積極規劃遠距教學課程，未督導學生學習、未積極回應學生提問。

### 基準11： 其他

- 1.經常以言語或物品恐嚇其他教師同仁，影響其他同仁班級學生學習。
- 2.經常在班級LINE群組上傳不雅影片，上課講不雅笑話，影響學生。

16



## 教師法：第18條 (終局停聘)

條文	<p>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，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。</p> <p>前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。</p>
構成要件	<p>1、違反相關法規，如果教師法14、15、16條等，給予解聘會過於嚴格時，可以改用「終局停聘」6個月至3年，以使懲處符合比例原則。</p> <p>2、未達解聘程度，但有離開原校一段期間之必要。</p>
法律效果	<p>終局停聘 (停聘6個月至3年，期間不得支領薪資，但保留原校教師底缺。)</p>

## 教師法：第22條 (調查停聘)

條文	<p>教師涉有下列各款情形之一者，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。</p> <p>一、第十四條第一項第四款至第六款情形。(性侵、性騷)</p> <p>二、第十五條第一項第一款或第二款情形。(性騷)</p>
	<p>教師涉有下列各款情形之一，有先行停聘進行調查之必要者，暫時予以停聘三個月以下；必要時得延長停聘期間一次，且不得逾三個月。</p> <p>一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。</p> <p>二、第十五條第一項第三款至第五款情形。(體罰、霸凌、違反相關法規)</p>
法律效果	<p>1、性侵、性騷，可以停聘最多一年進行調查，被停聘者可提起申訴。</p> <p>2、體罰、霸凌、違反相關法規(例如：教師法第16條教學不力，建議可以請教育部再明確函釋)，可以停聘最多半年進行調查，被停聘者可提起申訴。</p>

## 二. 輔導管教辦法

### 教育基本法 第8條

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。

### 教師法 施行細則 第8條

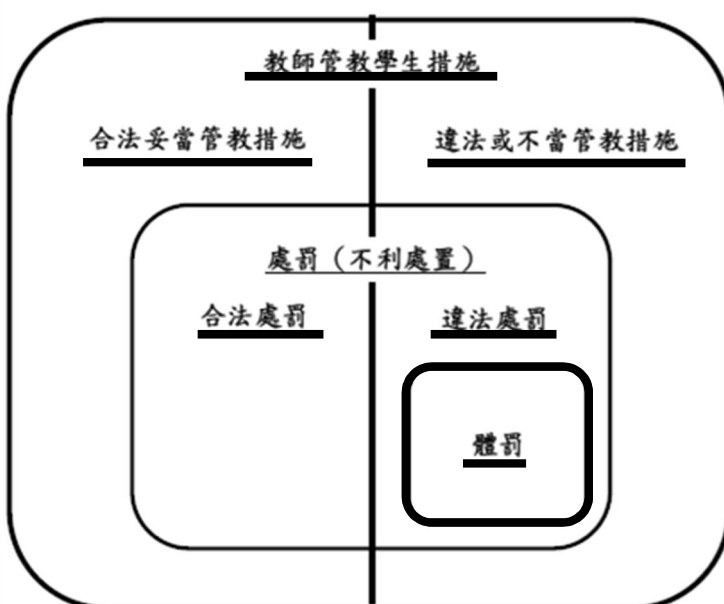
本法所稱「體罰」，指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。

本法所稱「霸凌」，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。

為何要從「教育基本法」及「教師法」來看「輔導管教辦法」？

因為教育基本法第8條「學生不受體罰」，及教師法第16條教學不力不能勝任工作的基準3「言語羞辱」、基準4「體罰學生」、基準8「輔導管教消極不作為」的定義，主要是規範在教育部頒布「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」(簡稱：輔導管教辦法)

## 教師管教學生措施示意圖



範圍：  
不當管教 > 違法處罰 > 體罰  
體罰是違法處罰的其中一種。  
違法處罰又是不當管教之一。

所以，老師管教學生，雖然沒有構成輔導管教辦法第4條體罰或違法處罰，但是仍有可能會構成不當管教。

## 輔導管教辦法：第4條

- 體罰及違法處罰的定義：「單次行為」即可成立，不需「持續性」

不當管教	<p>管教：係指教師基於第十點之目的，對學生須強化或導正之行為，所實施之各種有利或不利之集體或個別處置。</p> <p>不當管教：係指教師之管教措施，違反輔導管教相關法令之規定者。</p>
違法處罰	<p>處罰：係指教師於教育過程中，為減少學生不當或違規行為，對學生所實施之各種不利處置，包括合法妥當以及違法或不當之處置。</p> <p>違法處罰：係指基於處罰之目的，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為，包括體罰、誹謗、公然侮辱、恐嚇及身心虐待等（參照附表一）</p>
體罰	<p>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（參照附表一）</p>

體罰、違法處罰、不當管教，不因教師主觀上動機而認定之

## 體罰不因「教師主觀動機」而認定之

教育部108年4月26日臺教學(二)字第1080044103號函釋

(三)觀諸監察院糾正臺南市政府教育局案，學校常以教師主觀動機為教育目的而認其行為非屬體罰，混淆處罰之定義，並逕以不當管教錯誤認定之。爰本部主張體罰與違法處罰俱為不當管教措施之一種，惟有情節輕重之差異，與本注意事項精神、意旨並無扞格且不因教師主觀動機而認定之。

體罰及違法處罰定義：「基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害」，因此調查報告只需能論述「教師係以處罰為目的」且「學生客觀上受到痛苦或身心受到侵害」即可。

至於教師常辯解其主觀上並非體罰，係為學生好才管教學生，此說法並不足採。

## 輔導管教辦法：第4條附表一 體罰、違法處罰類型

附表一、教師違法處罰措施參考表

違法處罰之類型	違法處罰之行為態樣例示
第一種類型體罰 教師親自對學生身體施加強制力之體罰	例如毆打、鞭打、打耳光、打手心、打臀部或責打身體其他部位等
第二種類型體罰 教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰	例如命學生自打耳光或互打耳光等
第三種類型體罰 責令學生採取特定身體動作之體罰	例如交互蹲跳、半蹲、罰跪、蛙跳、兔跳、學鴨子走路、提水桶過肩、單腳支撐地面、上下樓梯或其他類似之身體動作等
體罰以外之違法處罰	例如誹謗、公然侮辱、恐嚇、身心虐待、罰款、非暫時保管之沒收或沒入學生物品等

第一種類型體罰

第二種類型體罰

第三種類型體罰

體罰是違法處罰的其中一種樣態

本表僅屬舉例說明之性質，其未列入之情形，符合法定要件（基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害等要件）者，仍為違法處罰。

23

## 輔導管教辦法：重要條文

第4條	體罰、違法處罰定義	(同時參閱附表1)
第10條	管教目的	減少不良行為習慣、維護校園安全、教學秩序
第11條	平等原則	輔導管教學生，非有正當理由，不得為差別待遇
第12條	比例原則	輔導管教措施，應與學生違規行為情節輕重相當
第13條	合理有效原則	輔導管教需審酌情狀，以確保合理有效
第14條	基本考量原則	正向管教、考量個別差異、禁止連坐
第15條	正當法律程序	處罰前先給學生陳述，家長學生可提出異議
第21條	訂定班規的限制	班規不得對學生罰款。班規與法令牴觸者無效。
第22條	教師合法管教措施	下課可以實施管教措施，但應給學生合理休息時間
第23條	教師強制措施	學生有攻擊、毀損、自殺、自傷、危害安全時
第24條	特殊管教措施	學務處及輔導室之合法介入
第28條	搜查私人物品之限制	除有特定理由，不得搜查學生身體及私人物品
第38條	禁止體罰	教師輔導與管教學生，不得有體罰學生之行為。
第39條	禁止違法行為	避免有誹謗、公然侮辱、恐嚇之違法處罰行為。
第42條	懲處應按照情節輕重	體罰依教師法或考核辦法。不當管教依考核法。

所謂「不當管教」就是教師管教措施違反右邊這些「輔導管教辦法」相關規定。

請各位老師一定要清楚了解不當管教的紅線在哪裡。

## 輔導管教辦法：第10條、第11條

### 第10條、教師輔導與管教學生之目的：

案例：  
老師以管教學生為名義，要求學生為老師盛飯、搬家打掃。教師踰越管教目的，成立不當管教。

- (一) 增進學生良好行為及習慣，減少學生不良行為及習慣，以促進學生身心發展及身體自主，激發個人潛能，培養健全人格並導引適性發展。
- (二) 培養學生自尊尊人、自治自律之處世態度。
- (三) 維護校園安全，避免學生受到霸凌及其他危害。
- (四) 維護教學秩序，確保班級教學及學校教育活動之正常進行。

### 第11條、平等原則

教師輔導與管教學生，非有正當理由，不得為差別待遇。

案例：  
班上許多學生未交作業，老師無正當理由，特別針對某位學生罰寫圈詞10遍，其餘同學只有3遍。

## 輔導管教辦法：第12條、第13條

### 第12條、比例原則

教師採行之輔導與管教措施，應與學生違規行為之情節輕重相當，並依下列原則為之：

案例：  
學生遲到10分鐘，被教師要求整周不准下課。老師違反比例原則，成立不當管教。

- (一) 採取之措施應有助於目的之達成。
- (二) 有多種同樣能達成目的之措施時，應選擇對學生權益損害較少者。
- (三) 採取之措施所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。

案例：台北市高中學生校門舉牌。新聞影片侵犯人格權，違反比例原則，成立不當管教

### 第13條、輔導與管教學生應審酌情狀

教師輔導與管教學生應審酌個別學生下列情狀，以確保輔導與管教措施之合理有效性：

- (四) 學生之人格特質、身心健康狀況、生活狀況與家庭狀況。
- (五) 學生之品行、智識程度與平時表現。

案例：  
若家長因左列原因，要求功課較少，教師應予審酌減少。

## 輔導管教辦法：第14條

### 第14條、輔導與管教學生之基本考量

教師輔導與管教學生，應先了解學生行為之原因，針對其原因選擇解決問題之方法，採取輔導及正向管教措施，並視狀況調整或變更。

- (一) 尊重學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權。
- (二) 輔導與管教方式應考量學生身心發展之個別差異，符合學生之人格尊嚴。
- (三) 啟發學生自我察覺、自我省思及自制能力。
- (六) 不得因個人或少數人之行為而處罰其他或全體學生。
- (八) 不得以對學生財產權之侵害（如罰錢等）作為輔導與管教之手段。但要求學生依法賠償對公物或他人物品之損害者，不在此限。

案例：  
教師以分組合作學習為名義，要求同組學生成績平均未達標準者，一起連坐處罰。

教師違反輔導管教辦法第14條(二)、(六)，成立不當管教。

案例：老師以班級自治為名義，放任學生訂定班規「班長可命令掃地未抬椅子的同學罰站整天」，教師未善盡監督班級自治之輔導管教責任，影響學生學習權，違反輔導管教辦法第14條(一)、(三)，老師雖無親自體罰，但成立不當管教。

## 輔導管教辦法：第15條、第21條

### 第15條、處罰之正當法律程序

學校或教師處罰學生，應視情況適度給予學生陳述意見之機會，以了解其行為動機與目的等重要情狀，並適當說明所針對之須導正行為、實施處罰之理由及措施。

案例：考試時，老師看見A生往右看，未問A生原因，就直接對全班說，A生不要看別人的，去窗邊站著寫考卷，教師成立違法處罰(公然侮辱)。另教師未適度給學生陳述意見機會，違反處罰正當法律程序，也會成立不當管教。

### 第21條、訂定校規、班規之限制

- (二) 校規、班規、班會或其他班級會議所為決議，不得訂定對學生科處罰款或其他侵害財產權之規定。
- (四) 班規、班會或其他班級會議所為決議，與法令或校規牴觸者無效。

案例：

老師以班級自治為名義，放任學生訂定班規「上課遲到的同學需罰站整天」，教師未善盡監督班級自治之輔導管教責任，以致學生被罰站整天，影響學習權，老師雖無親自體罰，但成立不當管教。

## 輔導管教辦法：第22條

第22條、教師衡酌學生身心狀況後，得採取一般(合法)管教措施

- (一) 適當之正向管教措施 (參照附表二)。
- (二) 口頭糾正。
- (三) 在教室內適當調整座位。
- (四) 要求口頭道歉或書面自省。
- (五) 列入日常生活表現紀錄。
- (六) 通知監護權人，協請處理。
- (七) 要求完成未完成之作業或工作。
- (八) 適當增加作業或工作。
- (九) 要求課餘從事可達成管教目的之措施 (如學生破壞環境清潔，要求其打掃環境)。

案例：  
學生某課圈詞作業寫不好，被教師要求增加作業(罰寫該課圈詞50遍。老師雖有輔導管教辦法第22條「適當增加作業」的權力，但卻違反第12條的比例原則，踰越所謂的「適當」，成立不當管教。

## 輔導管教辦法：第22條

- (十) 限制參加正式課程以外之學校活動。
- (十一) 經監護權人同意，留置學生課後輔導或參加輔導課程。
- (十二) 要求靜坐反省。
- (十三) 要求站立反省。  
但每次不得超過一堂課，每日累計不得超過兩小時。
- (十四) 在教學場所一隅，暫時讓學生與其他同學保持適當距離，  
並以兩堂課為限。
- (十五) 經其他教師同意，於行為當日暫時轉送其他班級學習。
- (十六) 依該校學生獎懲規定及法定程序，予以書面懲處。

案例：  
老師上課時命學生到走廊反省，剝奪學生受教權，成立不當管教。

案例：老師命學生站立反省(罰站)一整天，累積超過2小時，踰越比例原則及輔導管教之目的，成立「責令學生採取特定身體動作」之體罰。

案例：  
老師命學生到隔壁班上課連續兩天。剝奪學生受教權，成立不當管教。

人本認為教師藉著合法管教，變相體罰，影片 <https://www.youtube.com/watch?v=sVc-j8c4-nc>

## 輔導管教辦法：第22條

教師得視情況，於學生下課時間實施前項管教措施，並應給予學生合理之休息時間。

老師連續幾天沒有讓學生下課，只能去上廁所及喝水，會構成不當管教。

→ 老師長時間未讓學生下課，剝奪學生下課休息時間，踰越輔導管教辦法第12條比例原則、第13條未審酌情狀及未確保管教之合理有效性，成立不當管教。

學生反映經教師判斷，或教師主動發現，有下列各款情形之一者，應調整管教方式或停止管教：

- (一) 學生身體確有不適。
- (二) 學生確有上廁所或生理日等生理需求。
- (三) 管教措施有違反第一項規定之虞。

教師對學生實施第一項之管教措施後，審酌對學生發展應負之責任，得通知監護權人，並說明採取管教措施及原因。

## 輔導管教辦法：第23條

### 第23條、教師之強制措施

阻卻違法：是指教師的強制措施雖然已經符合體罰、違法處罰或不當管教的構成要件，但是因為符合輔導管教辦法第23、24條特定事由，所以可以認為教師的行為不具有違法性，因此也不得予以懲處。

學生有下列行為，非立即對學生身體施加強制力，不能制止、排除或預防危害者，教師得採取必要之強制措施：

- (一) 攻擊教師或他人，毀損公物或他人物品，或有攻擊、毀損行為之虞時。
- (二) 自殺、自傷，或有自殺、自傷之虞時。
- (三) 有其他現行危害校園安全或個人生命、身體、自由或財產之行為或事實狀況。



## 輔導管教辦法：第24條

### 第24條、學務處及輔導室之特殊管教措施

- (一) 依22條所為之管教無效或學生明顯不服管教，情況急迫，明顯妨害現場活動時，教師得要求學務處或輔導室派員協助，將學生帶離現場。必要時得強制帶離，並得尋求校外相關機構協助處理。
- (二) 就前項情形，教師應告知已實施之輔導管教措施或提供輔導管教紀錄，供其參考。
- (三) 各處室人員將學生帶離現場後，得安排學生前往其他班級、圖書館或輔導室等處，參與適當之活動，或依規定予以輔導與管教。
- (四) 學務處或輔導室於必要時，得基於協助學生轉換情境、宣洩壓力之輔導目的，衡量學生身心狀況，在學務處或輔導室人員指導下，請學生進行合理之體能活動，但不應基於處罰之目的為之；若發現學生身體確有不適，應即調整或停止。

## 輔導管教辦法：案例研討

案例研討：依照輔導管教辦法第23、24條，教師阻卻違法，不成立體罰

- 一、事由：家長指控甲師在教室旋轉A生，另在走廊拖行A生，A生大聲哭叫。
- 二、A生：甲師就是會拉著我這樣一直轉轉轉，然後呢再把我丟出去，我就撞到牆壁。甲師拉著我蠻多次的，說要去輔導室、學務處，我一直剎車，然後甲師就一直一直拖著我。
- 三、甲師：A生是屬於很衝動型的孩子，是直接會過去打人的，甚至會使用手邊的一些旁邊的物品去攻擊同學，沒有及時制止的話，其他同學一定會受傷，所以我必須保護其他孩子，有時候我會拉住A生旋轉一下再放下，但是沒有撞到牆壁，有時候我會拉著A生去學務處或是輔導室請求協助處理。
- 四、B、C、D生：A生會亂丟東西傷到其他同學，甲師怕A生傷到同學，會把A生拉到走廊或輔導室學務處。A生有時會情緒激動欺負同學，甲師會拉住A生轉兩圈讓A生冷靜後再放下，沒撞牆。

## 輔導管教辦法：第28條、第42條

### 第28條、搜查學生身體及私人物品之限制

為維護學生之身體自主權與人格發展權，除法律有明文規定，或有相當理由及證據足以認為特定學生涉嫌犯罪或攜帶第30條第1項及第2項各款所列之違禁物品，或為了避免緊急危害者外，學校不得搜查學生身體及其隨身攜帶之私人物品（如書包、手提包等）。  
學校進行前項搜查時，應全程錄影。

案例：

學生置物櫃髒亂，老師當著全班面直接打開學生置物櫃拍照上傳到觸屏上。教師侵害學生人格發展權，成立不當管教。

### 第42條、懲處

教師有不當管教或違法處罰學生之行為者，學校應按情節輕重，依學校教師成績考核辦法或相關規定，予以適當之懲處。

教師以體罰或其他方式違法處罰學生，造成其身心侵害者，學校應按情節輕重，依教師法、學校教師成績考核辦法或相關規定處理。

## 輔導管教辦法—綜合各校調查案例

第一類體罰	老師拍打學生頭部肩膀、向學生丟課本、用筆敲頭、捏耳朵、推肩膀
第二類體罰	老師命令2位學生拿抹布互打對方
第三類體罰 (特定動作)	老師命令學生：罰站(一日累計超過2小時)、罰跪、雙手舉高、開合跳、罰跑操場。 老師命令遲到晚進教室之學生：揹書包拿餐袋罰站及做打掃工作。
違法處罰	(公然侮辱) 1.老師在教室公開罵「白癡、笨蛋、比禽獸不如、爛家長」。 2.當著全班面前把學生桌子拿起來，將抽屜內東西倒出。 3.當著全班同學面前丟聯絡簿、作業簿、課本、撕考卷。 (非暫時性沒收學生物品) 1.將學生作品丟到垃圾桶，然後沒有發還。
不當管教 (違反比例原則..)	1. 學生大吼大叫，老師拿掃把柄用力敲打學生桌子及椅腳作為警告，要學生安靜，結果打斷掃把柄，差點打到學生。→ 教師不當管教。 2. 老師上課時屢遭學生干擾，以致情緒失控遂用腳踢(踹)門，門把因而撞及學生頭部。→ 教師未達到體罰，但成立不當管教。

## 輔導管教辦法—新聞報導解析

- **國中老師體罰** [https://www.youtube.com/watch?v=Y\\_GyeWqSqKY](https://www.youtube.com/watch?v=Y_GyeWqSqKY)
  - 交互蹲跳幾下，才算是體罰？（若是以處罰為目的，使學生身體客觀上受到痛苦）
  - 伏地挺身幾下，才算是體罰？（管教辦法沒有規定，是體罰嗎？同上）
  - 如何證明身心傷害：受傷照片、訪談學生、就醫證明？
- **錄音證據合法嗎** <https://www.youtube.com/watch?v=ADcpQHadh8Q>
  - 罵學生：爛到爆、叫班上小朋友一起笑他、恐嚇把他拖去打一打
  - 行政調查：違法處罰(公然羞辱)(同時也是教學不力基準3言語羞辱、霸凌)
  - 刑事調查：公然侮辱、恐嚇罪嫌起訴  
(法院判例認可：為了保護自我權益而進行錄音，是不違法而且有證據力)
  - 社會局調查：兒童及少年福利法第49條、第97條裁罰6萬元

37

## 三. 校園霸凌防制準則

- 第3條：霸凌的定義：  
「霸凌」與「體罰、違法處罰、不當管教」：區別在於「持續性」

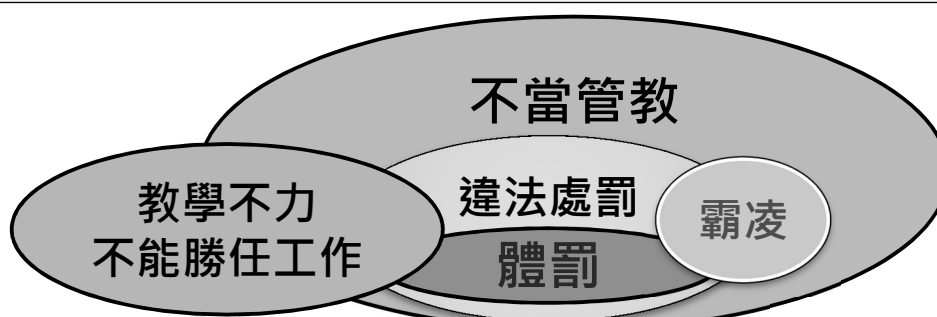
霸凌係指個人或集體**持續**以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人**故意**為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等**行為**，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之**損害**，或影響正常學習活動之進行。

- 國小案例：「持續」言語貶抑 <https://www.youtube.com/watch?v=ocwSxBJOUes>
- <https://www.youtube.com/watch?v=JOfFSKUUnF4>
- 國中案例：「持續」言語貶抑、肢體欺負 <https://www.youtube.com/watch?v=UY4gHWyNXdY>

38

## 四. 教學不力、體罰、霸凌的重疊

- 三種定義都有重疊的地方，導致學校在運作上會發生問題。
- 例如：1、教學不力有「言語羞辱、體罰學生」。
- 2、輔導管教辦法有「體罰、違法處罰（公然侮辱）、不當管教」。
- 3、霸凌有「言語貶抑、肢體欺負」。
- 家長分不清楚上面三種定義而提告，那學校如何通報、收案、受理？



39

## 案例研討：家長同時告「體罰、不當管教、教學不力、霸凌」

- 一、案由：A生家長寫信到教育部長信箱指控某校甲師體罰/作業要求嚴苛/教學進度落後/評分不公/侵害隱私權/班規執行不合理/教師言語羞辱帶頭公審霸凌...等情事。
- 二、處理：學校收到教育局來函後，無論家長指控是否真實，首先須分類，然後召開相關會議。

家長指控項目	A生家長指控之具體內容	校方初步分類	召開會議
1. 體罰	上學遲到，禁止下課及午休並罰站，長達一星期。並且在二天內罰抄寫十遍課文，A生寫到凌晨一點。	教學不力/基準4 輔導管教/體罰	校事會議 校事會議
2. 作業要求嚴苛	老師對於字體要求有強迫症，例如：「忘」的心不夠彎、「好」女跟予寫太開、「今」上面那撇太突出。	教學不力/基準5	校事會議
3. 教學進度落後	期中考前一天還在出數學習作、社會考卷、國語作業	教學不力/基準5	校事會議
4. 評分不公	國語習作、社會習作只給50分。	教學不力/基準5	校事會議
5. 侵害隱私權	未經學生同意，打開置物櫃，拍照給全班說髒話。	輔導管教/不當管教	校事會議
6. 班規執行不合理	要求學生7點30分到校，違反教育局規定7點45分。	輔導管教/不當管教	校事會議
7. 教師言語羞辱、帶頭公審霸凌	在全班學生面前公開指責A生沒有一字不漏的背課文，還指責A生偷寫、抄解答，並且說家長幫A生畫圖、寫作業，嘲諷歧視A生有亞斯不用參加校內比賽。	教學不力/基準3 輔導管教/公然侮辱 霸凌/言語貶抑	校事會議 校事會議 霸凌小組

## 五、處理校園師生糾紛的三種會議

組織名稱	依據法規	主要處理事項
性別平等教育委員會	性平法	1. 性侵害 2. 性騷擾 3. 性霸凌
防制校園霸凌因應小組會議	防制霸凌準則	1. 貶抑 2. 排擠 3. 欺負 4. 騷擾 5. 戲弄 教育部正在修正「防制霸凌準則」及「解聘辦法」，預計112年8月公告，9月實施，屆時「師對生霸凌」的調查將改由「解聘辦法」校事會議進行調查。
校園事件處理會議 (校事會議)	教師法 解聘辦法 第2條	1. 隱匿性平案致再犯、偽造變造湮滅性平案、毒品案證據 (教師法14條 I ⑧⑨) 2. 體罰 (教師法14條 I ⑩、第15條 I ③) 3. 教學不力或不能勝任工作 (教師法16條 I) 4. 違反聘約 (教師法16條 II) 5. 違反相關法規 (教師法14、15、18條) (如：輔導管教辦法：違法處罰、不當管教...)

## 六. 校事會議 ( 校園事件處理會議 )

適用對象	公私立學校編制內專任(正式)教師 (教師法第3條)
準用對象	公立學校編制內專任運動教練 (運動教練聘任管理辦法第23條)
參考用	代理教師、代課教師、鐘點教師、兼任教師 (代課代理教師聘任辦法，無規範任何調查程序，所以建議參考校事會議調查) 社團教師、教保員、契約進用人員 約僱人員、臨時人員、工友、廚工、警衛.....
不適用	校長 (桃園市市立國民中小學校長遴選作業要點16條) <a href="#">條文</a> 公務員、幹事 (服務法、考績法、懲戒法...)

備註：幼兒園人員(附幼、市幼、非營利、私幼、準公共化) 調查辦法，教育部目前研擬中，預計民國112年通過實施。

# 校安通報的注意事項

校安通報事件類別、：

類別	一、意外事件	二、安全維護事件	三、暴力事件與偏差行為	四、管教衝突事件
緊急事件	1. 各級學校及幼兒園師生有死亡或死亡之虞或二人以上重傷、中毒、失蹤 2. 災害或不可抗力之因素致停課、延課、延主管理行政機關及時報知或各 3. 逾級各級學校及幼兒園處理能力及範圍，急需主管教育行政機關協助處之 4. 媒體關注之負面事件。			
甲級			◎霸凌事件 知悉霸凌事件遠端 重影響身心之確 認事件	
法定編	◎中毒事件 、食品中毒	◎性侵害、性騷 或性霸凌事件 知悉疑似十八 以上性侵害事 件。(性平或 屬性平)	◎霸凌事件 知悉霸凌事件遠端 重影響身心之確 認事件。 知悉反擊型霸凌。 知悉肢體霸凌。 知悉關係霸凌。 知悉言語霸凌。 知悉網路霸凌。	
一般校安事件	◎交通意外事件 、校內交通意外事 件 、校外教學交通 意外事件 、校外交通意外事 件 ◎中毒事件 、實驗室毒性化學 物質中毒 、其他化學品中毒 ◎自傷、自殺事件 、學生自殺、自傷 、教職員工自殺、 自傷 ◎溺水事件 、溺水事件 ◎運動、休閒事件 、遭毆害	◎火警 、校內火警 、校外火警 ◎人為破壞事件 、校內設施(備)遭 破壞 、爆裂物危害 ◎校園失竊事件 、校屬財產、器材 遭竊 、其他財物遭竊 ◎糾紛事件 、買房糾紛事件 、教職員工糾紛 、交易糾紛 ◎網路糾紛 ◎校屬人員遭侵 害事件 、遭毆害	◎暴力偏差行為 、械鬥鬥毆事件 、幫派鬥毆事件 、一般鬥毆事件 ◎嚴重事件 、疑涉違法事件 、疑涉強盜搶奪 、疑涉恐嚇勒索 、疑涉攔人綁架 、疑涉賭博事件 、疑涉及槍砲彈藥 、械管制事件 ◎校務行政管 、疑涉糾紛事件 、疑涉妨害秩序 、疑涉妨害家庭 、疑涉縱火、破壞	◎親師生衝突 事件 、師長與學生間 衝突事件 、師長與家長間 衝突事件 、體罰事件 ◎校務行政管 、行政人員與家 長間衝突 、行政人員與學 生間衝突 ◎其他有關管 、管教衝突事件 、其他有關管 、衝突事件

校安通報因為有時間急迫性，在書寫案由時，因尚未調查清楚，建議不要直接武斷就寫體罰、違法處罰、不當管教、霸凌...。

建議可以先寫「管教衝突、親師生衝突」...等，保留未來進一步了解或調查空間，以便後續還可以進行續報或結案。



通報時間：	事件序號：	縣市：
學校名稱：	通報人員：	聯絡電話：
通報類別：一般通報	通報學制：	
是否涉及他校：否		

主類別	管教衝突事件	媒體得知	死亡人數	受傷人數	患病人數	其他人數
次類別	其他有關管教衝突事件	否				
事件名稱	其他有關管教衝突事件					
發生時間	不詳	發生地點				
知悉時間						

主要人物資料											
性別	姓名	狀態	職稱	學生身分別	學生學制別	出生年	所屬單位	目前位置	角色	是否曾經發生	備註

財損資料							
狀態	品名	屬性	單位	數量	損失金額	有無保險	備註

# 校事會議的召開程序

## 可參閱專審會網站「校事會議自行調查輔導」



網址

專審會網站可至Google搜尋，或輸入網址163.30.64.12

## 七、校事會議審議調查報告，後續處理

### 解聘辦法 第7條

校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：

- 一、教師涉有第二條第四款或第五款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。
- 二、教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。
- 三、教師無前二款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。
- 四、教師無前三款所定情形，應予結案。

前項第一款涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，指教師無輔導改善之可能，其情形如下：

- 一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。
- 二、因本法第十六條第一項第一款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定三年內再犯。

這裡的「無」

不是指「完全沒有」上面兩款的情形，才能送考核會。

而是指「情節」沒有上面兩款嚴重，所以可逕送考核會。

45

## 體罰或霸凌，懲處輕重之比較，如何拿捏比例原則

輔導管教辦法第42條第3項：  
體罰學生造成其身心侵害者，學校應案情節輕重，依教師法或成績考核辦法處理。

法令	懲處	定義
教師法第14條第15條	解聘終身	體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
	解聘1到4年	體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
考核辦法第6條	記大過	體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。
	記過	體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害。
	申誡	第4目：對學生之輔導或管教，未能盡責。
		第7目：教學、輔導管教行為失當，有損學生學習權益。
	第8目：體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微，經令其改善仍未改善。	
	第10目：其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。	

## 體罰或霸凌，有時會另遭社會局裁罰或法院判刑

<p>案例</p>	<p>A生家長拿著驗傷單，分別到教育局、社工、地檢署指控體罰A生。</p> <p>(1) 甲師經校事會議調查成立體罰，被學校考核會及教育局核定申誡1次。</p> <p>(2) 甲師經社工調查後成立對A生身心虐待，被社會局以兒少法裁罰6萬元。</p> <p>(3) 甲師被地檢署起訴刑法傷害罪，被法院判處有期徒刑3個月得易科罰金。</p>	
<p>兒童及少年福利與權益保障法</p>	<p>第49條</p>	<p>任何人對於兒童及少年不得有下列行為：</p> <p>(1) 身心虐待。</p> <p>(2) 其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。</p>
<p>第97條</p>	<p>違反條第1項各款規定之一者，處新臺幣6萬元以上、60萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱。</p>	
<p>教師可能因同一事件，被控告違反多項法令</p>	<p>(1) 體罰、違法處罰、不當管教、霸凌，除了可能被學校或教育局記過申誡懲處外，也有可能被社會局以違反兒少法裁罰6萬元。</p> <p>(2) 如果體罰或霸凌調查報告認定不成立，教師可以拿調查報告，至社會局、警察局、地檢署、法院抗辯不成立兒少法及刑法傷害、強制、恐嚇...等罪。</p>	

## 臺灣桃園地方法院檢察官111年度起訴書

(資料來源：司法裁判書系統，網址<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>)

臺灣桃園地方檢察署檢察官起訴書

111年度

上列被告因傷害等案件，已經偵查終結，認應提起公訴，茲將犯罪事實及證據並所犯法條分敘如下：

桃園市 區 國民小學110年9月16日函附之調查小組調查報告、教評會決議紀錄等資料

1、佐證有同班同學於上開時、地目擊被告以雙手將被害人舉起後放置在教室前方之事實。

2、佐證有同班同學於上開時、地目睹被告自教室外抓住被害人腋下將被害人放入教室內地板之事實。

現場監視器錄影光碟暨截圖畫面及本署檢察事務官勘驗筆錄各1份

佐證被告有於上開時、地自被害人後方強拉被害人書包肩帶，將被害人騰空拖行至3樓 教室外之走廊，並以相同方式將被害人拉進教室之事實。

一、乙○○為桃園市 區 國民小學之 老師，因不滿學生 (民國 生，真實姓名年籍詳卷) 對其頂撞，竟基於 **傷害、強制** 之犯意，於民國110年1月12日下午某時許，在上址 教室內，抓住 衣領將其舉高後重放在地；復將 帶往訓導處訓誡，於同日15時7分許，欲返回 教室途中，突從後方強拉 之書包肩帶，將 騰空拖行至3樓 教室外之走廊，嗣 自行坐在該教室外之走廊地板，乙○○又從後方強拉 之書包肩帶，將 騰空拉進 教室內，以上開方式 **妨害** 自由行動之權利，致 因而受有後胸壁挫傷及肩關節扭傷之 **傷害**。



## 台灣桃園地方法院112年度刑事簡易判決

(資料來源：司法院裁判書系統，網址<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/default.aspx>)


臺灣桃園地方法院刑事簡易判決

112年度審簡字第

(五) 爰審酌被告為被害人之學校師長，被告明知被害人案發時為不足12歲之兒童，對被告之行為毫無反抗能力，竟一時衝動不以理性管教，造成被害人身心靈傷害，使告訴人及被害人承受相當之壓力，所為實有不該，惟念被告犯後終能坦承犯行之態度，兼衡被告之犯罪動機、目的、手段、犯罪所生危害程度等一切情狀，量處如主文所示之刑。又兒童及少年福利與權益保障法第112條第1項前段成年人故意對兒童犯罪之加重規定，屬刑法分則加重之性質，刑法第277條第1項之傷害罪經加重後之法定刑最重本刑為有期徒刑7年6月，已非刑法第41條第1項前段規定得易科罰金之罪，是本案被告所犯之罪不得易科罰金，但得依同條第3項之規定，易服社會勞動，併此敘明。至辯護人主張予以被告緩刑宣告乙節，考量被告仍未與告訴人達成和解或調解，亦未獲告訴人之諒解，尚難為緩刑之宣告，附此敘明。

## 調查不成立，老師可反告家長誣告嗎？

<p>案例</p>	<p>A生家長指控「A生被甲師霸凌」，經申請霸凌調查、申復、申訴、訴願、國家賠償後，霸凌均不成立，甲師反告A生家長誣告，結果誣告不成立（因為親師生的確有衝突事實存在，家長只是搞不清是否有霸凌事實或是對霸凌的法令認識不清），此時A生家長再反過來向甲師求償10萬元。</p>
<p>刑法 第169條</p>	<p>(第1項) 意圖他人受刑事或懲戒處分，向該管公務員誣告者，處七年以下有期徒刑。 (第2項) 意圖他人受刑事或懲戒處分，而偽造、變造證據，或使用偽造、變造之證據者，亦同。</p>
<p>律師說明</p>	<p>影片：<a href="https://www.youtube.com/watch?v=EZY6uOkxZR5">https://www.youtube.com/watch?v=EZY6uOkxZR5</a> (1) 故意捏造事實，或故意捏造證據，無中生有，才會成立誣告。 (2) 如果搞不清楚事實，或是對法律認識不清，不會成立誣告。</p>



參與校事會議調查後的感想：  
每位孩子都有他的特殊性及IEP  
教師有教無類，更要因材施教

**感謝各位教育先進參與  
一起為更優質教育努力**