



## 校園法律面面觀 (二)

# 校事會議是什麼？

## 淺談校事會議啟動程序及案例分析

■ 蔡佩均 律師

時至今日，新修正的《教師法》已經施行邁向第三年，仍有部分學校因為校事會議何時應啟動而困擾。本文期待以簡明的文字向各個學校說明校事會議之程序，並透過簡單的案例帶各個學校走過一遍程序。

### 一、何時應啟動校事會議？

依據《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》（下稱《解聘不續聘停聘或資遣辦法》）第 4 條規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第 2 條第 4 款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（下稱「校事會議」）審議。所謂第 2 條第 4 款，即指《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 2 條第 4 款下之涉及《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款、第 11 款；第 15 條第 1 項第 3 款、第 5 款；以及第 16 條第 1 項之情形。本文僅就應啟動校事會議之態樣，茲整理如表 1。

### 二、校事會議之程序

#### （一）學校初步回覆

依據《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 3 條規定，學校應於接獲檢舉後 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。如學生有受傷情形，應送學校健康中心或醫院治療，並記錄受傷情形；或視學生情況，由輔導室評估學生心理狀態，並啟動相關輔導機制。如有需要進行校安通報或相關通報之情

表 1 啟動校事會議相關法規

法條	行為態樣
《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款	知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依《性別平等教育法》規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實
《教師法》第 14 條第 1 項第 9 款	偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實
《教師法》第 14 條第 1 項第 10 款	體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害
《教師法》第 14 條第 1 項第 11 款	行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要
《教師法》第 15 條第 1 項第 3 款	體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要
《教師法》第 15 條第 1 項第 5 款	行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要
《教師法》第 16 條第 1 項	教學不力或不能勝任工作有具體事實，或違反聘約情節重大

況，亦應進行相關通報。

## (二) 學校召開校事會議審議個案情形，決定是否組成調查小組進行調查

依據《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 4 條規定，如學校接獲檢舉或知悉教師疑似有《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 2 條第 4 款之情形（請參表 1），學校應於五日內召開校事會議<sup>1</sup>審議，決定是否組成調查小組進行調查。

註 1：依據《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第 4 條規定，校事會議應由以下成員組成：校長、家長會代表乙人、行政人員代表乙人、學校教師會代表乙人（學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任）及教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士乙人。



### (三) 學校組成調查小組進行調查

依據《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第5條規定，學校應組成調查小組<sup>2</sup>進行調查。調查進行時，教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料，但應避免教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者對質。此外，除有調查之必要或基於公共安全考量外，應保密學生或檢舉人姓名或其他足以辨識身分之資料。調查小組應於組成後30日內完成調查，必要時得延長，惟延長期間不得逾30日，並應通知教師。調查完成後應製作調查報告，並提交校事會議審議。

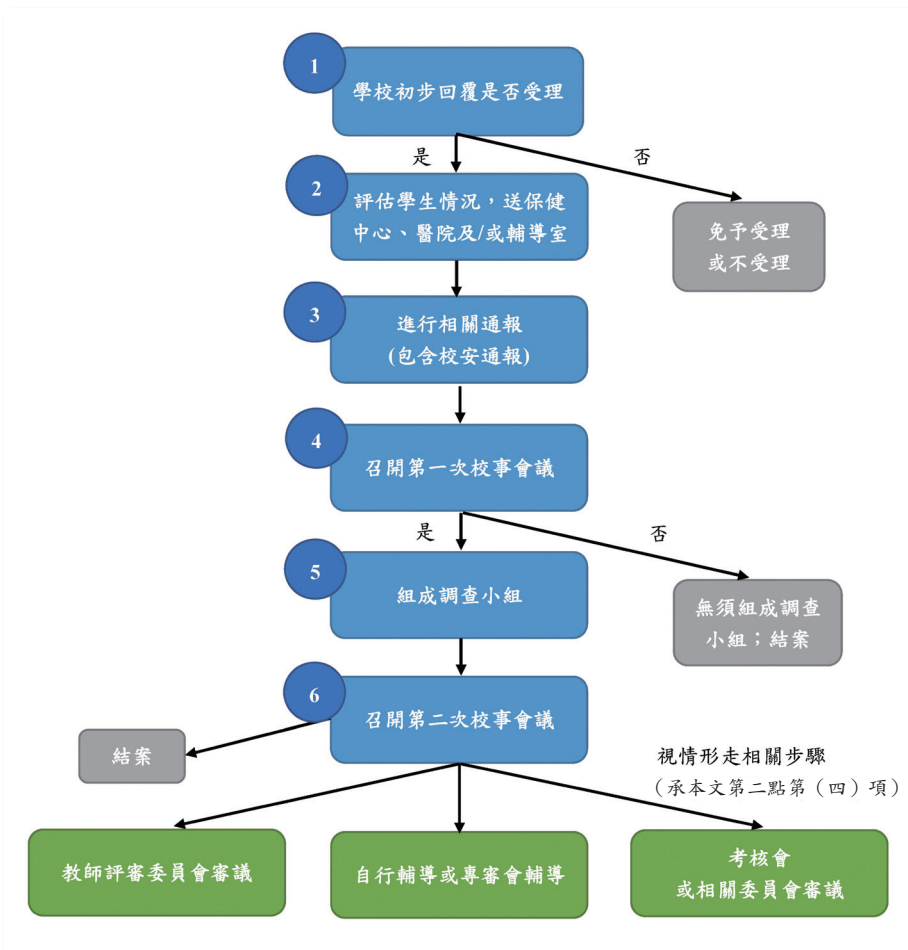
### (四) 召開第二次校事會議審議調查報告並做出結果

學校應召開第二次校事會議審議調查報告，做出結果並依據《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第7條規定辦理：1. 如教師涉有第2條第4款（請參表1）或第5款（即《教師法》第18條第1項，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）情形者，學校應移送教師評審委員會審議；2. 如教師有《教師法》第16條第1項第1款情形（即教學不力或不能勝任工作有具體事實，或違反聘約情節重大），但有輔導改善可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導；3. 如教師無前開所定情形，但有《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第6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；4. 如教師無任一前述情形，則應予結案（如圖1）。

## 三、案例演練

如今天學校接獲家長檢舉某教師不讓小孩喝水，但教師表示，只是因為學生體育課剛下課，所以希望學生喝慢一點，學校應該怎麼處

註2：依據《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第5條規定，調查小組應以三人或五人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法所定教師專業審查會調查及輔導人才庫之調查員擔任（學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任）。



■ 圖1 校事會議流程

理呢？<sup>3</sup>

通常對學校而言，最難的並不是程序該怎麼走，而是究竟什麼時候學校應該召開校事會議。畢竟校事會議只有在學校接獲檢舉或知悉教師疑似有《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第2條第4款之情形（請參表1）才會召開。前述舉例，學校將陷入以下兩種困境：（一）究竟教師說的是事實，還是家長說的是事實？（二）就算家長說的是事實，令學生不要喝水是否為體罰，抑或是指該教師具有不能勝任之情形？

關於體罰，其指「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等要件」，詳細請參考教育部所發布之《學校訂定教師輔

註3：此為虛構案例，並非真實發生事件。



導與管教學生辦法注意事項》。單看家長的論述，無法知悉教師是否基於處罰目的，使學生無法喝水而身體客觀上受到痛苦；但綜合教師的論述，似乎得知悉教師並非基於處罰目的，而是出於關心學生身心健康目的，希望學生慢慢喝水。倘若學校認定學生沒有遭受到體罰，或該名教師沒有不能勝任之情形，依據《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第4條，學校應無須召開校事會議。

然，或許必須體諒家長平時工作不在學校、無法時時刻刻看到學生的心理，當家長的質疑已經足以使學校認為有《解聘不續聘停聘或資遣辦法》第2條第4款之情形（請參表1）時，學校即應當召開校事會議，避免後續被家長連帶提告。此外，透過校事會議引進專家學者之討論，以及調查小組之調查，或許可以讓整個案件更圓滿結束，而不會讓家長產生學校包庇教師的誤會，也可以賦予教師說明的機會<sup>4</sup>。

#### 四、結論

審理案件透過傾聽雙方輔以證據相佐，就如同法院裡的法官審理案件般，透過嚴謹的程序方得逐步還原事實。校事會議即是提供學校、教師、家長與學生一個管道來還原事實。依法啟動校事會議，除可確實排除不適任教師外，亦可作為學校與教師，以及家長與學生間互相傾聽雙方之管道，建議學校與教師皆應熟悉校事會議召開的流程及相關規定。

註4：此僅為筆者個人淺見，僅供參考。