

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：台北市政府及所屬中山國中。

貳、案由：台北市立中山國民中學對蕭曉玲老師教學爭議過程未依聘約處置，而台北市政府介入該校教評會之召開，影響其審議中立性，該校公文辦理未見嚴謹，教評會委員有應迴避而未迴避之爭議，且未給當事人合理答辯時間，該校教評會同一事由卻為不同決定，其判斷餘地有重大瑕疵，本案該校所組調查小組未符規定，台北市政府教育局就校長與教師之解聘無一致性，此皆難辭違失之責，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案據蕭曉玲老師所訴，渠遭台北市立中山國民中學（下稱中山國中）無正當理由且違反程序不當解聘，嚴重影響名譽及侵害工作權。本院向教育部、台北市政府、中山國中調取相關資料，並於民國（下同）101年9月27日約詢前中山國中校長曾、前教務主任、前人事主任、現任中山國中校長、台北市政府教育局局長及教育部人員，同（101）年10月17日前往中山國中，約詢當時教師評審委員會委員，並調閱相關卷證，101年10月31日約詢前訓導主任，102年1月31日約詢某老師，業已調查竣事，認有下述違失應予糾正：

一、蕭曉玲老師之教學爭議處理過程，學校未依聘約處置，核有缺失。

（一）依據中山國中教師聘約第25條：「教師對於教材、教法、評量及教學活動實施方式，應本專業自主原則...前項實施方式遇有受教學生監護人，提出書面質疑時，教師應進行溝通並提出說明；仍有爭議

時，應由教學研究會主席或學科召集人召集該科教學研究會會議研議，並提書面答復，如仍不能解決，則由教評會邀請相關專業人士解決。各主管教育行政機關，若接獲學生監護人之具名投訴，亦應依前項程序處理」。至於該校是否曾成立教學研究會，本院詢據○老師證稱：「我們有一個領域會議但很少開會，召集人都是輪流，由音樂老師、美術老師輪流，我自己無擔任召集人，96 年是誰擔任召集人我想不起來，當年我們很少召開領域會議，正常狀態下通常要一個月開一次，那兩年很少開，也無討論蕭曉玲老師的教學問題，屬於私人教學問題從無討論過。領域會議通常就學校行政政策的宣導及協助配合事項為議題來討論」。

(二)詢據中山國中訓導處整理蕭曉玲老師事件處理經過及處理不適任教師過程摘要紀錄表節略如下：

日期	說明
93 年 12 月 13 日	訓導主任自習巡堂，○○班侵入蕭曉玲老師音樂教室，灌水破壞電腦設備。
93 年 12 月 17 日	一、...，但是認為該班學生對蕭曉玲老師教學不力、授課態度、情緒失控等情形諸多不滿，才是造成事件主因，家長希望與蕭老師座談，就班級管理及師生互動等問題交換意見...。 二、蕭老師原本同意出席座談會，當天卻未出席。事後大肆批評行政人員未能力挺老師。 三、當天出席者除導師及 24 位家長外，尚有教務主任、訓導主任、訓育組長、輔導組長、輔導老師及該班體育老師等 30 位。
95 年 2 月 22 日	一群○○班家長以信件向教育局陳情：蕭曉玲老師擔任導師教學不力，行為不檢。
95 年 3 月 7 日	一、各處室整理如下： 1. 早自習及聯絡簿委由實習教師指導或出席。 2. 平時很晚到校；未出席每週二朝會；未出席期初註冊協調會；人事室查勤兩次未到。 3. 師生互動不佳，常以記警告方式管理，情緒回應學生。 二、家長強烈表達對蕭師不滿： 1. 94 年被投訴，今年再次被投訴。

	2. 95 年 3 月 7 日當天蕭師 9 時仍未到校，擔任導師顯然未盡職責。
96 年 9 月 14 日	第 3 節○○班音樂課，10：20 該班學藝股長至教務處找蕭曉玲老師，因為上課時間已超過仍未出現，...10：50 蕭老師終於蹣跚來遲。而該班學生投訴，蕭老師強制要求填寫不實之教室日誌：「影片欣賞」。事實是讓「大家枯坐一節」
96 年 11 月 02 日	○○班 3 位同學未帶音樂課本，遭蕭老師大聲斥責趕出教室，學生遭蕭老師簽報警告，家長向教育局提出申訴，...
96 年 11 月 12 日 ¹	蕭老師對台北市政府提出行政訴訟，反對北北基「一綱一本」政策。
96 年 11 月 29 日	○○陳情投訴。
96 年 12 月 7 日	該校家長會 96 學年度第 3 次常務會議，提案投訴蕭曉玲老師課堂教學與學生輔導管教不當，已影響學生受教權益...再次以家長會名義申訴辦理，內容摘要舉隅： 一、上課常遲到早退、上課只放影片不講解。...未依教學計畫實施，罔顧學生受教權益...（教學怠惰）。 二、上課做私事、打電話與其他教師聊天（教學怠惰）。 三、上課談政治議題辱罵長官批評同事（行為不檢，有損師道）。 四、休息室放置許多教學無關之物品，影響教學之品質。 五、強制學生填寫不實教室日誌（教育學生說謊，行為不檢，有損師道）。 六、在課堂用言語羞辱學生...（行為不檢，有損師道）。 七、以巨大音樂聲響轟炸學生耳朵，讓學生聽覺健康受到嚴重的傷害（行為不檢，有損師道）。 八、將大人的不滿情緒反射到學生身上，使其造成衝突和對立（行為不檢，有損師道）。 九、離間學生與學生之間的感情，使其造成衝突與對立（行為不檢，有損師道）。 十、他的種種不當行為已經嚴重傷害、混淆學校教育的核心價值，讓孩子們無所適從，孩子們對她的教學產生極度的不信任感。
96 年 12 月 10 日	自由時報刊載中山國中測驗卷欠費 14 萬之錯誤報導，報導內容赫然出現被蕭老師強行取走之學生聯絡簿頁面。
96 年 12 月 11 日 （上午 10：00-11：00）	該校課發會議中，家長再一次投訴蕭曉玲老師在課堂教學不力與學生輔導管教不當之事實...會後教務主任向校長報告事情的嚴重性，校長立即下令召集各處室主任，成立調查小組，即刻進行事證蒐集工作。
96 年 12 月 11 日 （中午 1：00）	當天中午 1：00 左右，校長室湧入大批的各班學生，集體向○督學投訴蕭老師教學不力的事實。○督學見事態嚴

¹ 此係整併陳訴人之陳訴資料。

	重，要求學校必須將調查結果依事證彙整。學校決定儘速召開教評會審議有關事證。
96 年 12 月 13 日 (上午 11:00)	召開第一次調查小組會議，進行所有投訴事項的蒐證工作。
96 年 12 月 13 日 (中午 12:00)	應督學指示：召開 961201 次教評會，...蕭老師決議依「台北市政府教育局審議不適任教師作業原則」進入輔導期輔導。
96 年 12 月 19 日	蕭老師召集人本基金會及各家媒體在台大校友會館召開記者會...質疑學校家長會投訴蕭曉玲老師課堂教學與學生輔導管教不當為誣陷，並認為其在外以教師身分批評臺北市一網一本，及揭露該校購買坊間測驗卷欠費，才引發被投訴教學不力...
96 年 12 月 21 日	召開 961203 次「不適任教師輔導小組第一次會議」...蕭師表達只願意有條件接受部分輔導項目，並於 1 週內以書面推薦參加輔導小組之人選...輔導計畫草案無法完成。
96 年 12 月 24 日	「財團法人台灣著作權保護基金會」去函通知，因蕭師...課堂播放影片一事，被學生錄影存證事宜，該基金會譴責使用非公播版之影片，...
96 年 12 月 26 日	○督學到校訪談輔導蕭曉玲老師，原因是教育局接獲家長的投訴...校外人士○○○闖入校園會議室，並拒絕離開...訪談約定只好暫停，...該次輔導訪談未能有效進行。
96 年 12 月 28 日	一、通知蕭老師取消當日原定中午召開不適任教師「輔導小組」會議，...原因是其所推薦參加輔導校小組人選應為校內教師，而蕭師推薦...資格與約定不符。 二、○○班陳情投訴。
96 年 12 月 31 日	召開第 2 次調查小組會議，討論是否製發新投訴事項調查表，...。表決結果：同意製發。
97 年 1 月 2 日	新的投訴事實不斷，...就學生和家長對蕭老師新投訴之事項內容做問卷調查，對象為蕭老師任課之所有班級。
97 年 1 月 7 日	○督學到校訪視，給予蕭師一週時間，限期內提出推薦參加輔導小組人員；且學校應儘速就蕭老師的不當行為召開相關會議進行行政處分。
97 年 1 月 8、10、15 日	蕭老師陸續寄 3 次存證信函，分別給予各教評委、輔導小組成員、家長會，有意圖影響公平、公正審議及威嚇之嫌疑。
97 年 1 月 8 日	該校召開課發會議，蕭師到場說明，並承諾 1 月 11 日會提出推薦輔導資格符合之人選。
97 年 1 月 11 日	召開第 1 次教師平時成績考核會議，因性別人數未達法定規定而取消。
97 年 1 月 11 日	召開第 3 次調查小組會議，確認所有不適任之相關事證，將所有事證送平時成績考核會評議。
97 年 1 月 14 日	召開第 2 次教師平時成績考核會議。
97 年 1 月 15 日	一、召開第 2 次教師輔導會議。討論內容：因蕭師不願意

	服從教評會之決議...導致入班輔導有實際的困難和阻礙。 二、蕭師已在授課班級，私自作了與教學無關之問卷調查，造成學生不安與本校教師教學的困擾。
97 年 1 月 16 日	召開第 3 次教師平時成績考核會議。
97 年 1 月 21 日	召開第 4 次教師平時成績考核會議。決議：行政處分：大過乙次。
97 年 1 月 23 日	召開教評會：決議蕭曉玲老師行為不檢，違反教師法案作評議。 決議：蕭曉玲老師違反教師法案，事證具體存在，情節嚴重。以超過二分之一出席委員票數通過，予以解聘。
97 年 2 月 15 日	○○全班拒上蕭老師的音樂課，經訓導處妥善處理後，學生寫下拒上音樂課自白書。
97 年 2 月 18 日	○○全班拒上蕭老師的音樂課，經訓導處妥善處理後，學生寫下拒上音樂課自白書。
97 年 2 月 22 日	台北市教育局審議教師不續任評議小組實地查證小組赴中山國中調查。
97 年 3 月 19 日	中山國中以北市中山人字第 09730124600 號函蕭曉玲老師，因違反教師法第 14 條第 1 項第 6 款之規定，核予自本（97）年 3 月 20 日解聘生效。

（三）歷次會議討論重點與事件整理如下：

- 1、96 年 12 月 7 日，該校家長常務委員會，舉行 96 學年度第 3 次常務會議，提案投訴蕭曉玲老師課堂教學與學生輔導管教不當，已影響學生受教權益。
- 2、96 年 12 月 10 日自由時報，刊登該校測驗卷欠費 14 萬報導。
- 3、96 年 12 月 11 日 10 時至 11 時，該校召開第四次課程發展委員會暨家庭教育會議（下稱課發會），會議主席（曾校長）結論：「沒有一個人是完美的...基於一家人共好的心態，希望先在校內解決，...當然我也會出面解決，以我的誠意和對學校的愛護心，絕對不怕難、不怕苦」。
- 4、96 年 12 月 11 日 12 時，○督學列席課發會後，該校學生至校長室向○督學陳情，○督學回答 H 學生發言：「未來希望學校訂購測驗卷要調查家

長購買意願，不能強迫購買。坊間的測驗卷拿來全部當考試卷較不恰當。今天你們到現場都是表示有話要說，今天上午在學校舉行的課發會家長們也有表達意見，要投訴老師是要有直接證據，現在請學校將所有學生提出的證據和紀錄彙整，輔導期二個月，若是沒有通過輔導則送交教評會處理。...」。最後主席（曾校長）結語：「1. 96年12月7日晚上家長會常委會議已向學校發出最後通牒，要學校對蕭曉玲老師『教學不力』問題妥善處理。學校在96年12月11日的課程發展委員會，邀請了家長會長...當面告知...所有投訴問題，但是蕭曉玲卻當面否認所有『教學不力』的投訴，並拒絕改善所有『教學不力』所有事項。2. 學生所提事例非常多...學校已依照『台北市政府教育局審議不適任教師作業原則』之察覺期辦理中，由教務主任...、訓導主任...、九年級導師...、八年級導師...、領域老師...、家長會長...、副會長組成調查小組調查事情的真相。3...對於學生所提出投訴之事項將詳細調查，若查證屬實將...進入輔導期輔導。4. 請○主任...有關蕭曉玲老師『教學不力』部分，再度詳細清查教室日誌，查明事實真相，也請○主任立刻通知所有導師，清查學生連絡簿是否有反應和音樂課蕭曉玲老師有關資料，...。5. 各班若有其他相關資料，也請○主任收集整理完成後一併提出」。

（四）該校96年12月7日家長常務委員會，提出有關蕭曉玲教學問題，4日後該校召開課程發展委員會，主席於該會議結論時並未提出相關方案，反於1小時後，面對學生陳情，○督學請學校彙整學生提出的證據和紀錄，輔導期二個月，若是沒有通過輔導

則送交教評會處理後，曾校長則表示將組成調查小組調查事情的真相。學校對於教師教學爭議，本應依該校教師聘約第 25 條規定辦理，該校不依聘約規定，反據學生陳情後由督學拍版「現在請學校將所有學生提出的證據和紀錄彙整，輔導期二個月...」定案於先，校長決定成立調查小組於後，程序顯為錯置，又本院比對陳情會議學生 29 位簽名中，其中 15 位來自 901 班，學生陳○○簽名下，出現 K××e 好帥等字，而 901 班又為遭媒體報導積欠測驗卷費用之班級，該班家長林○○亦為家長會副會長兼教評會代表，基此，該次學生陳情之「自發性」與問題意識，容有疑義。

- (五)另依該校大事記，93 年及 95 年，皆有家長表達對蕭師不滿，95 年人事室尚有查勤兩次未到，惟蕭曉玲老師 91 至 95 年度考績，「等次：一，核定結果晉本薪一級及一個月總額獎金」。如上開年度蕭師既有教學不力情形，惟該校仍考核蕭師仍符合「公立學校教職員成績考核辦法」第 4 條第 1 款，此情形若非該校考核不實，即家長所訴尚非實情，該校卻納為教學不力事項，尚難顯其合理。

二、台北市政府教育局介入中山國中教師評審委員會之召開，致使有損該校教師評審委員會審議中立性，其事證明確，該校公文辦理過程未見嚴謹，皆顯有不當。

- (一)教師評審委員會（下稱教評會）審議教師聘任、續聘、停聘、解聘、不續聘及資遣等事宜，本應公平、公正、公開原則，其理至為灼然。
- (二)次按「正當法律程序」乃法治國家行政作為之基本要求，而「公正的行政作為」更是行政機關應遵循之義務，也為踐行正當法律程序的具體表現。「組

織適法」又為公正的行政作為義務內涵之一，因此作成行政決策的行政機關之組成應符合法律所規定的事項。

(三)高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第六條：「本會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之。...」。

(四)至於主管教育行政機關是否宜列席教評會並給予指示，依教育部見解：

1、高級中等以下學校教師評審委員會之任務，依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第二條規定，包含教師之聘任、續聘、停聘、解聘、不續聘及資遣原因等之認定事項。

2、上開事項皆為學校之權責且事涉個案具體認定，教育行政主管機關非為用人單位，無從就個案情形參與討論，爰就實質面問題應由用人學校依權責認定，教育行政主管機關僅得就法律程序面監督是否合乎規定，爰不宜列席教評會並給予指示，以免影響學校之權責。

(五)中山國中 96 年 12 月 13 日召開教評會，開會通知單備註載明「奉駐區督學指示緊急召開此會議」，已明顯違反高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第六條規定外，是日教育局官員列席參加該校教評會，更顯不當。

1、據該次教評會議紀錄，列席者包括「1.教育局長官：○督學、劉○○、何○○」，該次會議紀錄載明：「委員朱○○發言：『學生投訴...，疑有○○之現象。(督學指示：學校應特別注意後續教學情形，是否仍有異樣需隨時防範，以保護學生安全。如確有疑似○○時，將請當事人主動提供○○診斷書)。』之後○督學再發言：有關學生

及家長之陳情事項，事證應登錄發生日期及時間，以利佐證。請行政同仁將教學不力之相關事項於巡堂紀錄詳細記載。今日是否啟動不適任教師第 2 階段『輔導期』，待會（按：回）由教評會各位委員決定」。

- 2、依據「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」附表一教師「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」處理流程分為察覺期、評議期、核定程序等三階段。附表二教師「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」處理流程則分為察覺期、輔導期、評議期、核定程序等四階段。
- 3、本院詢問該校教評會邀請教育局人員及家長會代表列席有無依據，該校稱：「按教師有『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者』，依『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』第貳、一、（二）規定進入評議期，於學校教評會審議時，依該規定「除應檢附相關資料邀請當事人列席說明，必要時得邀請相關人員列席」；「北市教育局為學校之主管教育行政機關，教育局督學及長官依前揭相關規定列席 96 年 12 月 13 日之教評會會議，自屬有據，未有…所稱『指示教評會』」之情事。然查該次會議紀錄「○督學再發言：…。今日是否啟動不適任教師第 2 階段『輔導期』，待會（按：回）由教評會各位委員決定」。會議紀錄可證該次會議定位顯未進入輔導期，遑論該校所訴已進入評議期，該校所辯顯不足採。

（六）96 年 12 月 13 日後，台北市教育局介入該案情形如下：

- 1、中山國中 96 年 12 月 13 日，以督學指示召開教評會，認定教學不力後，蕭曉玲老師未進入實質輔導階段；96 年 12 月 28 日○督學製作台北市教育局專案調查、特別視導報告表明載「12 月 25 日製作『中山國中○○○班 96 年 12 月 21 日音樂課事件調查表』，經督學室洪主任審閱修正攜至中山國中，利用午休時間，並徵得導師同意，請○○○班同學填答（全班在現場之學生共 34 位，沒有學生不願意填寫），並調閱 12 月 14 日及 12 月 21 日之教室日誌做為佐證」；擬辦「本案督學已到校調查，由於案情複雜，學生受教權之維護刻不容緩，建請本局專案協助學校必要之人力及經費，並組成專責小組妥為因應。」
- 2、台北市教育局○督學利用信函表示：「...(八)另有關貴校於 96 年 12 月 13 日決議將蕭師列為不適任教師予以輔導迄今，仍無法進行實際輔導，以及後續之處理，謹陳意見如下，就教高明：
1、蕭師既嚴拒相關輔導措施與作為，故輔導作為自亦絕無發揮成效之可能。
2、由蕭師之各項反制行為觀察，顯見其非但未能痛定思痛，徹底檢討反省，短期內似亦無改善之理由。...。
4、所謂『姑息適足以養奸，懲惡始能揚善』蕭師尚屬年輕，倘現在未能核予其適當之處分，以資惕勵，恐其仍無法悔悟前非，是希藉此棒喝驚醒其之迷夢。...。
6、基於學生及家長強烈質疑蕭師教學不力、班級經營失當、濫用公務資源等，顯示蕭師已然無法獲得多數學生及家長認同與尊重，繼續留任蕭師，不但勢將造成學生及家長等之群體質疑，以致負面影響持續擴大，對蕭師而言，實屬難堪，允宜明快處理，以杜風波。...。

(九)綜上所論，及依蕭師行為顯然足證符合教育部 92 年 5 月 30 日台人(二)字第 0920072456 號函訂定「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」第一點「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者即進入評議期」辦理之規定，爰請貴校據以審酌相關事由與情節，並秉持『霹靂手段、菩薩心腸』之立場，審慎討論議決。(十)最後貴校部分同仁提及『相關事證是否明確』之疑義，余以為有關蕭師怠於教學部分，已有教學日誌、學生及家長等提出相關強烈反映，可資佐證；有關其抗拒督學與學校相關人員進行教學視導過激與欠當反應各節，該視導小組人員均可為人證，至於其抗拒貴校輔導措施與作為，及濫發存證信函與問卷等情事，亦有相關紀錄佐證為憑，故均應無庸過慮。」

- 3、中山國中 97 年 1 月 21 日，召開教師成績考核委員會，會議討論時邀請○督學列席，其說：「針對蕭曉玲老師案依○督學移交資料及本人瞭解，有一份書面稿如附。蕭老師的不當行為，督學及教務行政人員有視導權，到班訪視應屬正常行為，不能以教師專業自主為理由拒絕；如蕭師以存證信函給各教評會委員自有恐嚇之意；又如教學日誌登載之遲到、上課講電話、做私事等事證，均足以顯示其影響校譽及教師尊嚴狀況」。

(七)96 年 12 月 13 日召開教評會公文處理過程未見嚴謹，亦有疏失。

- 1、**據陳訴人卷證**，中山國中開會通知發文日期（發文字號北市中山人字第 0963120100 號）明載「中華民國 96 年 12 月 15 日」，開會時間為「96 年 12 月 13 日（星期三）中午 12 時 0 分」，陳訴人：

「該日星期四下午四點鐘，學校人事主任拿來一份公文要我簽收，內容是教評會中午認定我有『教學不力』的事實，決議要開始不適任教師的輔導程序，...我知道教評會要討論不適任教師案時，一定要通知當事人到會說明，但我完全沒有被告知，...要求人事主任要把開會相關的資料提供給我，...在我極力爭取下，等了5天終於拿到會議紀錄，在其中我發現教評會開會通知的發文日期是15日，也就是開會2天後才後補發...」，該次開會事由：不適任教師檢討案（依家長會質詢）。

- 2、本院就此問題詢問相關人員，曾校長表示陳訴人提供本院「那一張並不是確實的開會通知，沒蓋章，當時真正的開會通知，是我今日所附的這一張影本，確實有蓋學校章及文號」。而人事金主任供稱：「12/15開會通知是筆誤，應為12/13，蕭老師逕將筆誤之通知拿去，我12/13有發文通知，12/13開會是事實，開會紀錄也是事實，緊急開會有時可口頭通知再補書面通知。我們開會通知一定有發，只不過是事前發，還是當時發，我不太記得...」。惟就曾校長提供開會通知，發文日期：96年12月12日；發文字號：中山教評字第09630120100號；列席者：教育局長官、教務主任、人事主任，備註：一、奉駐區督學指示緊急召開此會議。本院詢問中山國中該開會通知有無歸檔，該校答復「這部分要事後查證，再找一找。教評會開會通知是人事室直接發文，不掛文號，也不留檔案室。開會通知屬校內事務，一般不掛文號。除非有校外人士參加，或者有請局內長官參加，才會掛文號」。

3、本院約詢後再請中山國中查證上函（中山教評字第 09630120100 號函），該校回復「有關本校 96 年 12 月 13 日北市中山教評字第 09630120100 號會議紀錄通知，經查該文號為事務組所用，保存年限 3 年，本校已報准於今年 6 月 12 日北市獻編字第 10130068900 號函送銷毀，不知當時教評會為何會使用本文號」，顯知該次教評會召開公文處理過程未見嚴謹，顯有疏失。

（八）高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第六條：「本會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之。...。」並未可因「奉督學指示臨時召開」之規定，教評會之中立性致使遭受質疑，且該次會議通知存有兩版，一版日期錯置，一版查無該發文紀錄，其瑕疵更引人疑竇，公文辦理過程未見嚴謹，而教育局人員參加該校教評會，並以列席者身分予以「指導」，教育部認為，教育行政主管機關僅得就法律程序面監督是否合乎規定，爰不宜列席教評會並給予指示，該次教評會顯為「組織不適法」，且 96 年 12 月 13 日召開教評會公文處理過程未見嚴謹，該日後，教育局○、○兩位督學相繼至該校實施問卷調查及列席參加參加教師成績考核委員會，○督學更以信函提示學校，該校 97 年 1 月 21 日召開第 4 次教師平時成績考核會議，決議蕭曉玲老師記大過乙次，同日又發出教評會開會通知，97 年 1 月 23 日該校再次召開教評會，就蕭曉玲老師行為不檢，違反教師法作評議，決議予以解聘，台北市教育局就蕭曉玲老師之解聘多有介入，致使該校教評會決議難謂能持平以論此皆均有違失。

三、中山國中教評會未能依法處理該會委員應迴避而未

迴避之爭議，且未予蕭曉玲老師合理答辯時間，顯有瑕疵，核有不當。

- (一) 行政程序法第 33 條：「公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：...二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。...」。迴避制度建立乃為保障「正當法律程序」（即避免先入為主，球員兼裁判等不公平情況發生），此為法治國原則之一。教評會委員對教師之聘任、解聘、停聘、不續聘皆有決定之權，因此如對待決事件有個人利害關係或是對於該待決事件已有成見，使人確信其執行職務有偏頗之虞者，經當事人申請後應迴避。
- (二) 97 年 1 月 23 召開之教評會之決議，乃為剝奪陳訴人之教師身分而召開，影響陳訴人權益重大，該次教評會會議紀錄明載，陳訴人：「我提議家長會副會長○○○，要迴避參加這場會議（因為她的班級和測驗卷案有關）」，該會回應與決議：「家長會副會長○○○是教評會委員，本於職責，無須迴避參加這場會議」。該會補正紀錄又載「如與蕭案相關委員均需迴避，則教務、訓導主任均為調查小組成員，亦是學生及家長投訴之行政處理人員，將無行政及家長代表能參加審議此案」；「委員 11 人，本次出席 8 人，審議教師法第 14 條 1 項第 6、8 款解聘停聘不續聘案，依規定須出席委員 1/2 以上通過，委員人數再減少，可否同數時將無法表決」。
- (三) 該次教評會乃為決定是否剝奪陳訴人之教師身分而召開，事關陳訴人工作權之保障，陳訴人已申請○○○迴避，然該會僅認為「家長會副會長○○○是教評會委員，本於職責，無須迴避參加這場會議」，至於○○○之迴避申請應非陳訴人之主觀判斷，此從：

- 1、中山國中 96 年 12 月 11 日，學生陳情會議紀錄
「主持人曾校長。出席人○督學、○○○副會長。六、學生申訴內容：...○督學：未來希望學校訂購測驗卷要調查家長購買意願，不能強迫購買。坊間的測驗卷拿來全部當考試卷不恰當...」。
- 2、中山國中 97 年 1 月 23 日教評會所附「不適任教師事件發生後蕭曉玲老師不當行為記事表」「就在 96 年 12 月 11 日學校安排家長會會長、副會長和蕭曉玲老師彼此溝通共同改善蕭曉玲老師不適任情事前一天，自由時報已經頭版刊出蕭曉玲老師強取學生連絡簿，並提供自由時報『中山國中測驗卷欠費 14 萬』之誤導報導資料，讓中山國中的校譽受到無法彌補的傷害」。
- 3、台北市政府教育局審議教師不續任評議小組實地查證專案小組報告書(下稱實地查證專案小組報告書)，訪談某班導師○○○「...係因母親生病、去世忙於照顧母親及料理後事，一時無暇收取測驗卷費，廠商從未催討，並表示『先忙家事，沒關係』等語，後來○班家長代表協助代為收取測驗卷費，已處理完畢，....」。訪談某家長表示「96 年 11 月 8 日○○○老師已交付廠商 7 萬 5 千元，伊接手協助代收測驗卷費，於同月 10 日支付廠商 6 萬 3550 元，已全部付清測驗卷費」。

另依據實地查證專案小組報告書六、據會議主持人曾校長表示，就蕭曉玲老師申請○○○迴避，評審委員○○○表示意見並提議無需迴避，經全體徵詢出席委員意見，無異議表決通過決議，原會議紀錄決議內容，省略相關討論表決經過，已根據會議錄音補正紀錄。

上開資料係就該校購買測驗卷乙事而遭自由時

報報導後，○○○教評委是否尚可維持中立態度，已堪質疑，陳訴人請求教評委○○○迴避，應為可信且有合理關連，並非無據，且該次該段會議紀錄採取事後補正方式，顯有瑕疵。該次教評會召開時，未能請教評會委員○○○迴避，反以其他蕭曉玲老師無申請迴避之事及出席人數等無關問題規避實質討論，其違反「正當法律程序」，致使難期待其客觀公平審議陳訴人案件，其對陳訴人之程序保障實有未洽而存有瑕疵。

(四)另高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第10條：「本會審查第2條第1項第3款至第5款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

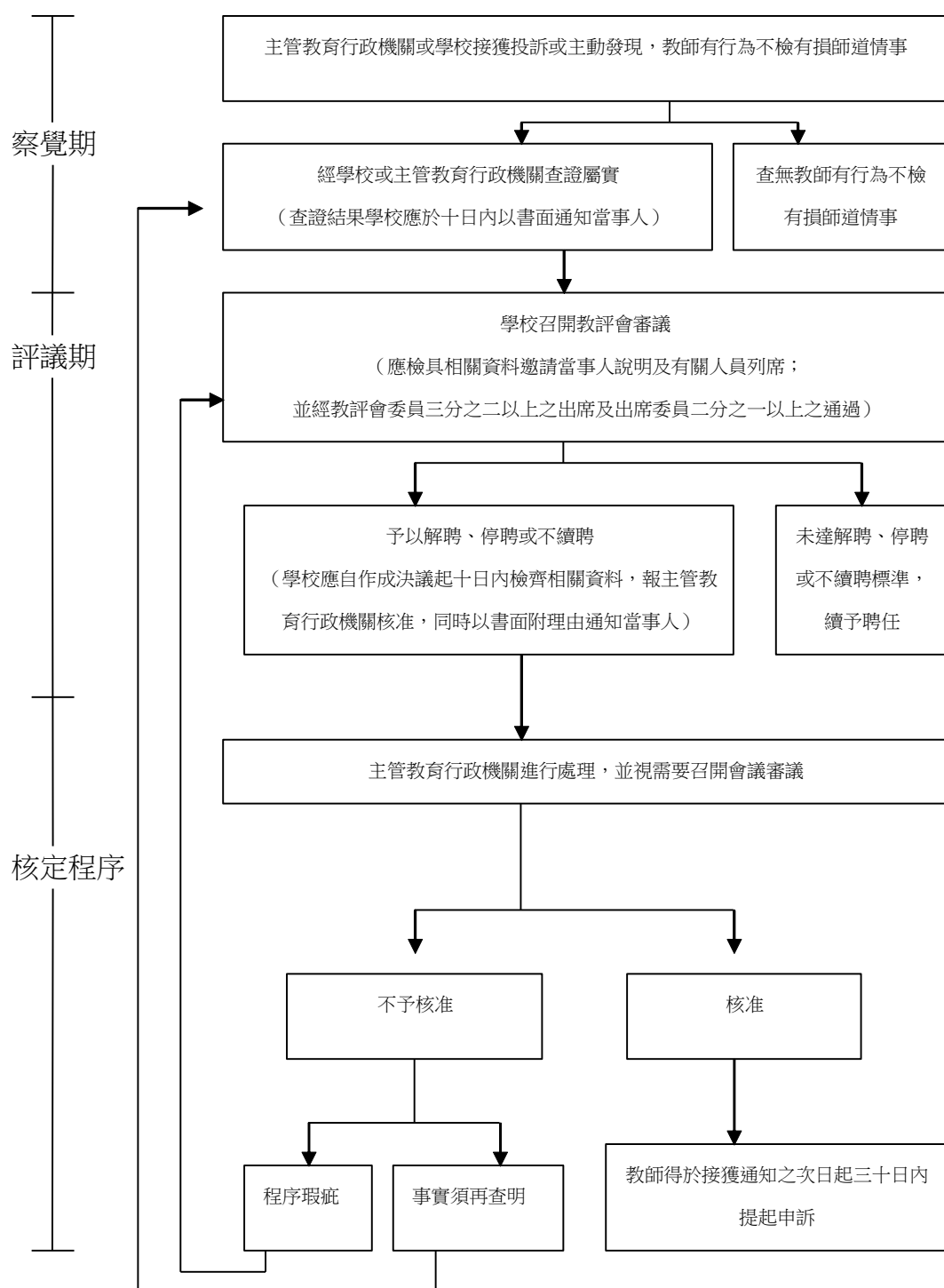
(五)惟中山國中於97年1月21日發出開會通知，議題為：「未遵守聘約規定，維護校譽。行為不檢有損師道，經學校查證屬實」，並於97年1月23日中午12時即召開教評會，評議該校蕭曉玲老師違反教師法案，陳訴人防禦準備時間約莫2日，此有若不讓當事人充分預測程序進行、不給充份防禦之「突襲裁判」，顯有瑕疵，教育部允應參酌相關法律，明訂答辯期限（或就審期間），以其有充足時間讓教師準備辯駁，以避免造成教評會突襲裁判之疑慮。

四、中山國中未依規定將查證結果書面通知當事人，明顯違反規定，而該校教評會亦有判斷恣意情事，核有重大瑕疵。

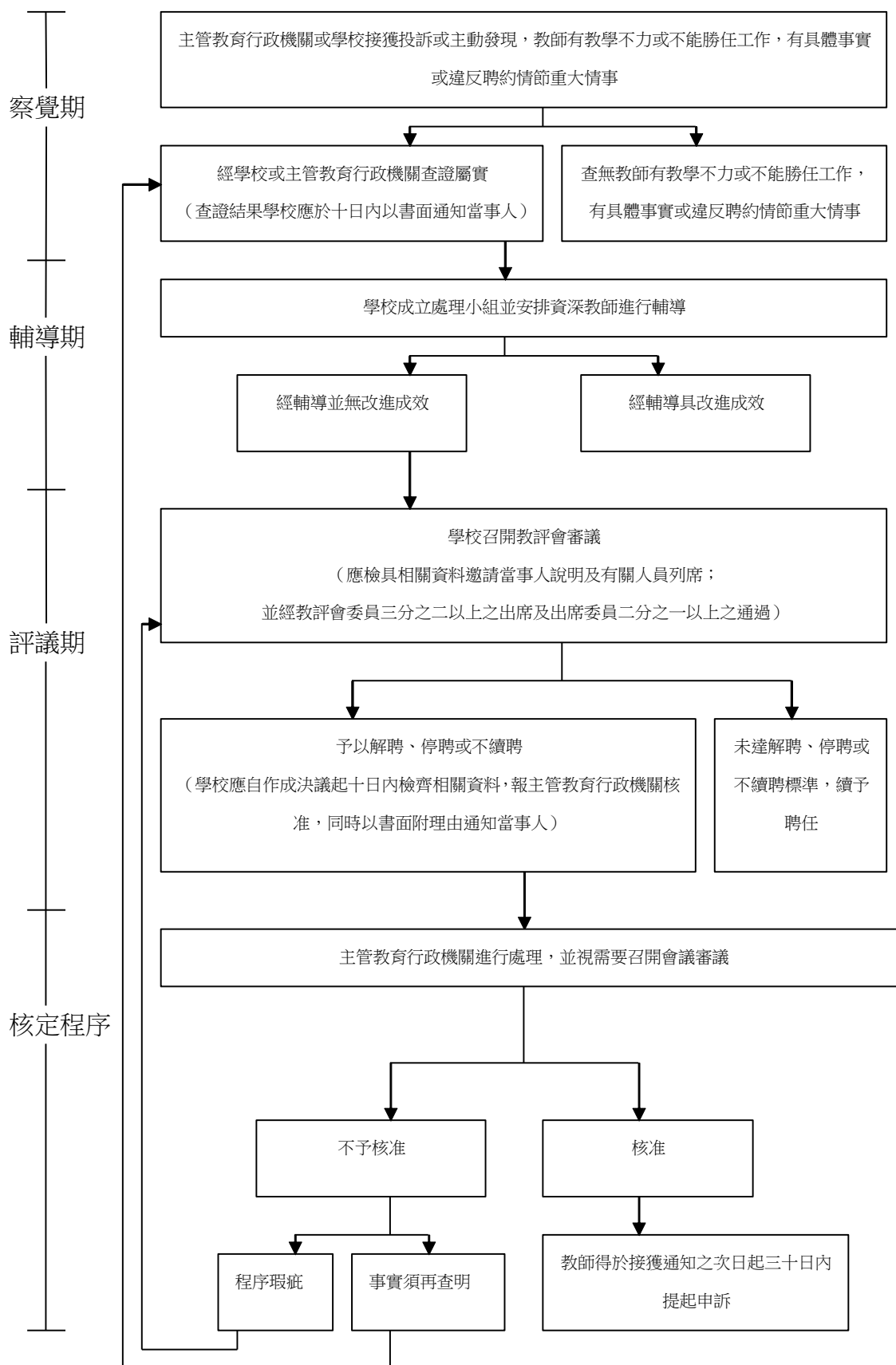
(一)依據「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意

事項」附表一教師「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」處理流程及附表二教師「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」處理流程，察覺期中經學校或主管教育行政機關查證屬實（查證結果學校應於 10 日內以書面通知當事人），其流程圖如下：

附表一：教師「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」處理流程



附表二：教師「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」
處理流程



(二)惟查 96 年 12 月 13 日教評會議紀錄「一、主席報告：蕭老師長期教學不力，...12 月 11 日課發會上，家長會簡會長當場促請蕭老師改善，蕭老師拒絕接受。當天中午學生湧入校長室面見督學陳請、投訴，並主動提供影音文字事證及物證予調查小組（以教務主任、訓導主任為主要成員）。今天將有關之具體事實、查證屬實之資料，請教評委員瞭解」。該校 2 日查證屬實後，召開教評會，並洵據陳訴人卷證，「該日星期四下午四點鐘，學校人事主任拿來一份公文要我簽收，內容是教評會中午認定我有『教學不力』的事實，決議要開始不適任教師的輔導程序，...我知道教評會要討論不適任教師案時，一定要通知當事人到會說明，但我完全沒有被告知，...要求人事主任要把開會相關的資料提供給我，...在我極力爭取下，等了五天終於拿到會議紀錄，在其中我發現教評會開會通知的發文日期是 15 日，也就是開會 2 天後才後補發...」，顯與上開附表二流程，截然有異，該校查證結果並未依規定於 10 日內以書面通知當事人，亦未先成立處理小組並安排資深教師進行輔導，反以召開教評會處理，顯與規定不符。

(三)96 年 12 月 13 日後，蕭曉玲老師未實際進入輔導期，中山國中於 96 年 12 月 31 日召開第 2 次調查小組會議，97 年 1 月 2 日開始對新的投訴事實進行問卷調查，97 年 1 月 11 日召開第 2 次調查小組會議，並將不適任之相關事證送該校教師平時成績考核委員會評議，97 年 1 月 21 日決議行政處分：大過乙次。97 年 1 月 23 日教評會就蕭曉玲老師行為不檢，決議解聘。蕭老師自教學不力轉為行為不檢有損師道，依附表一之流程，學校接獲投訴或主動

發現，教師有行為不檢有損師道情事，經學校或主管教育行政機關查證屬實（查證結果學校應於 10 日內以書面通知當事人）後召開教評會，該校 97 年 1 月 11 日先將調查事證，交該校教師平時成績考核會評議，97 年 1 月 21 日決議行政處分：大過乙次，此有該校檢附本院資料與摘要紀錄表可稽。該校未將調查結果 10 日內以書面通知當事人，反將調查結果送該校教師平時成績考核會評議處理，顯該校欲採以公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之途徑，以「言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大」為記大過處置，其可推知該校原認為蕭師之「行為不檢」之情節未達相當嚴重程度，足達解聘、停聘或不續聘之構成要件，該校雖辯稱該大過決議報請教育主管機關時未獲核定，此決議不生效力，惟查該校將此決議至 97 年 4 月 18 日以北市中山人字第 09730148800 號函台北市教育局，教育局於 97 年 4 月 23 日函復「...同一事由已無重複辦理平時考核之必要，次查貴校已循教師法規定程序辦理蕭姓教師解聘事宜，是以本案仍請依前開規定辦理」，此乃該校利用拖延方式產生無法核備之結果。

(四)本院比對該年度中山國中教師平時成績考核委員會（下表稱考績會）及教評會成員如下：

重複 標記◎	◎			◎	◎	◎		◎	◎	◎	
考績 會 (11 人)	朱 ○ ○	陳 ○ ○	金 ○ ○	盧 ○ ○ (教 師會)	郭 ○ ○	洪 ○ ○	馬 ○ ○	蔡 ○ ○	徐 ○ ○	呂 ○ ○	郭 ○ ○
教評 會 (11)	朱 ○ ○	林 ○ ○	詹 ○ ○	盧 ○ ○ (教	郭 ○ ○	洪 ○ ○	王 ○ ○	蔡 ○ ○	徐 ○ ○	呂 ○ ○	曾 ○ ○

人)				師 會)							
----	--	--	--	---------	--	--	--	--	--	--	--

中山國中教師平時成績考核委員會（下表稱考績會）及教評會成員均由 11 人組成，又查其組成成員重複性達 7 人，已過半數之多，97 年 1 月 21 日，蕭師送由該校考績會審議後決議行政處分記大過乙次，旋於同日發出教評會通知，2 日後（23 日），在無新事實、新證據狀況下，遽為改變認知，蕭師由「言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大」為記大過之處置，轉為「行為不檢」之情節已達相當嚴重程度，構成「有損師道」，其率爾操觚之程度，至為不合理。

- (五) 本院詢問中山國中調查結果是否通知蕭曉玲老師，該校答復「所做調查結果，是否於解聘案前，以書面通知當事人，經查校內相關公文檔案並無所獲」。
- (六) 中山國中未按「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」附表一教師「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」處理流程及附表二教師「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」處理流程，察覺期中經學校或主管教育行政機關查證屬實，查證結果學校應於 10 日內以書面通知當事人，違反正當法律程序。97 年 1 月 21 日該校召開教師平時成績考核會，業就蕭師以「言行不檢至損害教育人員聲譽，情節重大」情事，核以記大過處分，惟 2 日後（97 年 1 月 23 日），在未有新事實、新證據狀況下，又召開教評會，就蕭師同一違失行為，逕轉為教師法第 14 條第 1 項第 6 款「行為不檢有損師道」予以解聘，該校並將記大過之決議拖延至 97 年 4 月 18 日函報教育局，再託

言其未經核定不生效力。該校教評會未有新事實新證據下，逕行推翻 2 日前教師平時成績考核會之見解，且兩會成員重複達 7 人，已過半數之多，顯見該校教評會判斷恣意，容有重大瑕疵。

五、中山國中同一事由，卻為不同決定，該校教評會判斷餘地有重大瑕疵。

(一)中山國中 96 年 12 月 13 日召開教評會表決：「贊成蕭師進入不適任教師『輔導階段者有 7 票』，通過」。並決議 96 年 12 月 13 日起成立教師輔導小組進行輔導。97 年 1 月 21 日召開第 4 次教師平時成績考核會議。決議大過乙次。97 年 1 月 23 日召開教評會，就蕭曉玲老師行為不檢，違反教師法作評議。決議予以解聘。

(二)教評會轉變態度之原因，依台北市教師申訴評議委員會所製作之台北市市立中山國民中學蕭曉玲教師申訴案實地瞭解報告載明如下：「（申評會）委員詢問為何教學不力轉變成行為不檢部分。徐○○老師表示依法律處理。...教評會指摘蕭曉玲老師的各項行為，就伊所知是事實。伊個人因為這件事，遭到很多報復，很心寒，明年擬退休。盧○○老師認為，蕭曉玲老師找人本來，嚴重干擾會議進行，伊也不接受他人輔導，連學校脾氣很好的一位老師也被他氣得翻臉，覺得不要熱臉去貼冷屁股。...；（申評會）委員詢問為什麼不繼續將不適任教師輔導機制走完？教評會作出解聘決定，是否因為蕭曉玲老師的態度？盧○○老師表示：不能同意蕭曉玲老師稱是政治迫害。當天有針對資料逐點討論。支持要作處罰。這樣的結果，跟蕭老師的態度應該有關的。不適任教師輔導機制當時走不下去，蕭曉玲老師根本不接受他人輔導，態度強硬，罵的太超過

。(申評會)委員詢問教學不力轉變成行為不檢的原因？朱○○主任表示：蕭曉玲老師的行為是長期行為，教學不力輔導只是引爆點。蕭老師的問題，學生給我們壓力，家長也給我們壓力。不適任教師輔導機制啟動後，原本希望一切 ok，但蕭曉玲老師作很多反擊，所以長期性的問題就被掀起來...」。

(三)徵諸上開實地瞭解報告，該校教評會就同一事由，先為決定成立教師輔導小組進行輔導，後再決定予以解聘，即令 96 年 12 月 13 日至 97 年 1 月 23 日期間，該校出現新陳情投訴(96 年 12 月 28 日○○班；97 年 1 月 11 日○○班)，惟皆以「教學不力」為範疇，終而轉變成「行為不檢有損師道」係因蕭老師個人對此事回應態度，實與「行為不檢有損師道」無涉，該校教評會違反不當聯結之禁止，致使判斷餘地產生重大瑕疵，該校教評會難謂公允處理。

六、中山國中調查小組未符該校自訂之「處理疑似不適任教師調查小組」組織要點規定，蕭曉玲老師解聘案之調查過程顯有疏失，其調查效力即生疑義。

(一)中山國中「處理疑似不適任教師調查小組」組織要點三、組織... (一)教務或相關主任 (二)年級代表 (級導師) (三)領域代表 (該領域教師推薦) (四)教師會代表 (教師會推薦) (五)教評會代表 (教評會推薦) (六)家長代表 (家長委員會推薦)。五、注意事項 (三)有關調查方式，本小組會議須有全體成員三分之二以上出席，及出席成員二分之一以上同意始能做成決議；必要時得請相關人員列席說明。

(二)依中山國中檢附 96 學年度，處理不適任教師過程摘要紀錄表，96 年 12 月 11 日課發會議中，家長再

一次投訴蕭曉玲老師在課堂教學不力與學生輔導管教不當之事實…會後教務主任向校長報告事情的嚴重性，校長立即下令召集各處室主任，成立調查小組，即刻進行事證蒐集工作。96年12月13日上午11：00召開第一次調查小組會議，進行所有投訴事項的蒐證工作。同年月日中午12：00應督學指示：召開961201次教評會，…蕭老師決議依「台北市政府教育局審議不適任教師作業原則」進入輔導期輔導。

(三)有關調查小組之成立，曾校長於本院詢問時說明96年12月11日蕭案調查小組由校長授權組成「人事室（主辦）、教務主任（主席），八年級代表、九年級代表、教師會代表、家長會代表、授課領域代表等，會議必須有全體成員出席2/3才能開會，出席成員要超過1/2同意，才能做成決議」，參據其檢送書面資料，調查小組成員包括（一）教務主任及訓導主任（二）相關年級代表9年級徐○○老師、8年級陳○○老師（三）藝術與人文領域代表漫○○老師（四）教師會代表盧○○老師（五）家長會代表簡○○先生、林○○女士。

(四)該校「處理疑似不適任教師調查小組」組織要點三、組織…（一）教務或相關主任（二）年級代表（級導師）（三）領域代表（該領域教師推薦）（四）教師會代表（教師會推薦）（五）教評會代表（教評會推薦）（六）家長代表（家長委員會推薦）。本院赴中山國中就調查小組成員組成與否，約詢當時教評會委員，教評會委員答復如下：

1、郭教評委說：「沒有成立」。

2、蔡教評委：「教評會沒有成立」。

本院問蔡教評委：「蔡老師有參加調查小組

嗎？」

蔡教評委答：「沒有，也不知道有此訊息」。

3、本院問當時該校教師會盧會長兼教評委：「你有參加調查小組？」

盧會長答：「我沒有參加，我不知道」。

本院再問：「盧老師有無擔任調查小組成員？」

盧會長兼教評委答：「調查小組我不知道有列名，也未有參加調查小組會議...」。

4、本院詢問當時訓導主任朱主任：「調查小組如何推選？」朱主任答：「學校調查小組有組織辦法，依據此辦法來聘」。

本院再問：「但教師會代表並無參加，實際到底有誰參加？盧老師都沒參加？」

朱主任答：「調查報告不是我寫的，調查小組成員是受校長指派，盧老師有受指派或許他沒參加」。

本院又問：「你與郭○○和林○○擔任調查小是校長指派的嗎？」

朱主任答：「是。林○○當時是家長會副會長與教評委員」。

本院續問：「調查小組是依校長指示成立嗎？」

朱主任：「是」。

本院又問：「有無寫調查報告」？

朱主任答：「校方有彙整資料，我沒有寫調查報告，...」。

5、本院約詢○老師

問：「你有無擔任蕭曉玲老師解聘案的調查小組成員？」

○老師答：「我不太記得我是否擔任調查小組成員，我有被諮詢，也曾被叫進去教評會說明，所以應該算是。」

本院再問：「調查小組成員有那些人？是如何選出？盧老師有沒有？」

○老師答：「當時應該是校長、教務、訓導、輔導主任，其他不太記得。盧老師沒印象。」

(五)該校「處理疑似不適任教師調查小組」之成員，包括教師會代表（教師會推薦）、教評會代表（教評會推薦）、家長代表（家長委員會推薦），惟該小組成員並無教評會代表外，教師會代表亦闕如，而家長會代表係由校長指派，顯與由家長委員會推薦之規定不符，此皆有約詢筆錄可稽。基於上開事實，該調查小組所為之調查結果難謂有證據能力。

「組織適法」為公正的行政作為義務內涵之一，中山國中「處理疑似不適任教師調查小組」組織要點，就目的、組織，調查事項、注意事項等均有明確規定，蕭曉玲案之調查並未遵守規定，其調查結果難謂有證據能力，解聘案之成立核有疏失，中山國中應檢討改進並為適法之處分。

七、中山國中調查小組會議決議辦理「96學年度第1學期蕭曉玲老師音樂課上課情況調查」程序未符規定，其應無證據能力；又該問卷信效度及倫理經學者鑑定有重大瑕疵，其證據力薄弱，顯難積極證實該師有不適任教師之情狀，該校此皆核有違失。

(一)中山國中蕭曉玲老師案，該案調查小組組成未符該校「處理疑似不適任教師調查小組」組織要點規定，已於本報告調查意見前揭第六點敘明，先予指明，另按該要點三、組織：…。由教務或相關主任擔任召集人，並於會議擔任主席。該校曾校長於本校

約詢時亦表示調查小組會議主席為教務主任。

(二)96 年 12 月 31 日該校疑似不適任教師調查小組會議，出席人員名單：曾校長（主持人）；簡○○會長、林○○副會長、郭○○主任、朱○○主任、徐○○九年級導師、漫○○領域老師，該次會議決議，製作問卷、問卷項目由郭主任及朱主任全權負責及 97 年 1 月 2 日週會時間，調查對象為蕭曉玲老師所有任課班級，惟會議簽名者僅簡○○、林○○、郭○○、朱○○（綜整情形如下表）。

曾校長供查組料人名單	校提調小資及員	曾校長權成	郭主任（教務主任召集人，並會時任主席）	朱主任（訓導主任）	徐老師（9 年級代表）	陳老師（8 年級代表）	漫老師（藝術與人文領域代表）	盧老師（教會代表）	簡會長（家長代表）	林副會長（家長代表）
本會紀名出席人員	次議錄列席人員	曾校長（主持人）	郭主任（紀錄）	朱主任	徐老師		漫老師		簡○○	林○○
會議紀錄簽名人員			郭主任	朱主任					簡○○	林○○

(三)然 96 年 12 月 31 日召開調查小組會議，曾校長擔任主持人，顯與規定由教務主任擔任召集人，並於會議時擔任主席相扞格，而此次會議紀錄實際簽名者計 4 位，經本院詢問○老師如下：

1、問：96 年 12 月 31 日第 2 次調查小組會議你有無參加？有無簽到？

答：我沒有印象。

2、問：我們提示證物如後（台北市立中山國民中學九十六學年度疑似不適任教師調查小組會議紀錄）。

答：我沒有印象參加，應該是沒去所以沒有簽名，有參加應該就會簽名，應該只有主任和家長會長、副會長參加而已。

3、96年12月31日第2次調查小組會議紀錄你有無看過？有無簽名？

答：沒參加所以沒簽名，也無看過此會議紀錄。

（四）曾校長非本調查小組成員卻參加會議，取代法定召集人，並於會議時擔任主席，而該會議之召開出席簽到為4位，並未達「本小組會議須有全體成員三分之二以上出席」之門檻（法定門檻應為6位），此重大明顯瑕疵，即不生其應有之效力。所謂明顯，係指事實不待調查即可認定；所謂重大，就議事程序而言則指瑕疵之存在已喪失其程序之正當性（司法院釋字第499號參照），故該次會議決議應屬「自始、當然、確定、絕對」無效，其執行所討論議決事項所辦理之「96學年度第1學期蕭曉玲老師音樂課上課情況調查」結果，自無證據能力，而教評會基此所作之解聘決議自有重大明顯瑕疵。該調查小組組成與會議召開未符該校自訂之「處理疑似不適任教師調查小組」組織要點規定，核有缺失，應請台北市政府查處相關失職人員見復。

（五）另本院就該校所提供「不適任教師具體事實報告」中，其問卷內容節略如下：

1、問卷注意事項表示，...請同學不要填寫蕭老師或配合任何其他老師做與本事件相關不必要之活動設計。現在起蕭老師任何的非教學上的設計活

動，均列入查紀錄。

2、問卷皆要填表人簽名。

3、該報告中僅呈列 30 人（97 年 2 月版）或 35 人（97 年 3 月版），其中第 15 題「據你的了解蕭老師是否曾經要求學藝股長或班級幹部塗改教室日誌或不實紀錄？」學生只要勾選有上述情形，並描述事實經過，即判定行為不檢。

（六）經查當年蕭曉玲老師任教班級共 18 班，共計約 505 位學生，前開報告最多呈現 35 份，約 6.9%，本院檢視另所得 193 份問卷，其中蓋有行為不檢戳章者為 66 份，約佔 32%。

（七）據黃○益、蕭○沂兩位學者，出具「問卷調查研究方法評估意見書台北市中山國民中學解聘蕭曉玲老師案」評估意見指出（節略）：

- 1、施測者立場是否公正性問題：學校當局發動並針對在校老師施測，為本調查的一個重大瑕疵。因為問卷調查執行者與被指控者為立場衝突的兩造，...問卷卷首以文字暗示受訪者（學生）不可以協助由蕭老師一方發起的類似研究，使得資料只能從指控者一方產生，...剝奪被指控一方提出有利證據的機會，並使問卷的公正性無從擔保。
- 2、施測情境是否公開公正的問題：根據 Babbie 引用美國民意研究學會的倫理規範，在所有的研究報告中，應該準備詳述研究發現與研究方法...，由於問卷施測者是衝突的一方，為了證明整個執行過程是沒有偏見的，應該適用更高水準的標準，及主動提供施測情境為公開公正，且沒有誘導與脅迫受訪者的自然情境下進行。學校當局沒有提出研究報告，也沒有說明研究發現、研究方法和研究程序下，本問卷實驗施測情境的公開性

與公正性，難以確認。

- 3、受訪者是限制行為能力人的問題：根據 Nachmias & Nachmias 認為受訪者若無行為能力者（或限制行為能力者），由於其能否做出負責任的決定有爭議，為避免受訪者權益受損，應該將研究資訊告知其監護人...並由他們判斷是否應讓學生接受施測，學校當局對 13-15 歲的學生施測前，並為告知監護人，也沒有進行風險評估研究報告，調查欠缺合法性。
- 4、違反知會同意的問題：對研究社群而言，知會同意可說是研究倫理中最為基礎的一項原則。根據 Nachmias & Nachmias，知會同意包括研究者必須在研究進行之前，向受訪者說明其研究內容、目的、資料用途、過程中可能的不適與風險，...，並且須獲得受訪者的口頭或書面同意，...，隨時都可以表示退出研究。由於學校當局未充份告知受訪者（即學生）本次研究的目的及用途，受訪學生也不知道這項施測將成為指控蕭老師不適任的證據。因此，學校並未取得作答學生的授權，無權使用問卷調查的結果。
- 5、違反自願參與的問題：如同前一點所述，無法得知問卷施測者是否有告知受訪者，其有不參與研究的權利，...施測者與受訪者間有權力不對等的關係，施測者可能藉此脅迫受訪者作答或對回答不合己意的受訪者進行報復，影響受訪者作答選擇。由於學校當局強行規定所有 8、9 年級學生受測，違反自願參加的原則，嚴重影響受訪者回答的真實性。
- 6、違反匿名性的問題：保持研究中受訪者身分的匿名性可說是另一項最基本的研究倫理...。該調查

施測過程中並未對受訪者身分匿名處理，學生可能擔心其意見不符合教師意見而受到處罰，因此其意見真實性值得懷疑。

- 7、問卷是否適合測量客觀事實的問題：調查研究可以用在測量受訪者的態度、意見和行為，但用來探問受訪者本身以外的客觀事實是否存在並不適宜，因客觀事實的存在並不受研究結果的影響。...事實不會因為多數或少數決結果而改變。本問卷調查第 1-8、15 題為客觀事實，不適合進行問卷調查。其他對於蕭老師教學態度和課堂感受的問題結果顯示，多數學生不認為蕭老師有教學不力的情況，對於她授課表現感到滿意的學生比例也相當高(如第 13 題)。
- 8、錯誤引用調查結果的問題：研究者對學術社群及公眾的一項重要倫理即是必須對所有資料做澈底的詮釋並避免偏見。不應該只引用或詮釋有利於形成特定結論的資料，以此推論出有偏誤的結論。學校當局在使用及引述調查結果時，並未使用全部的資料，明明有許多有利於被指控方的證據，卻只呈現了對被指控方不利的證據，並且不願意提供全部的資料供他人檢證，足以推論其結論必有偏誤。
- 9、對受訪者無益且可能有害的問題：調查應避免對受訪者有負面影響，包括生理上的傷害和心理上的痛苦...。學校當局作此問卷調查對受訪者不但無益甚至有害，可能使學生因為捲入成人世界的鬥爭中而感到不愉快，甚至成為對立的教師們報復的對象。
- 10、結論與建議：綜合以上，不僅該問卷執行過程嚴重違背基本的研究倫理，從問卷調查的原理判

斷，其所得到的結論也無法反映真實情況。評估人認為相關單位若以本問卷作為蕭曉玲不適任教師的證明，不僅證據薄弱，也間接接受一個有重大瑕疵的調查研究，未來調查研究將被用來做為創除異己的工具，創下惡例，請謹慎為之。

綜上，該校調查小組該次會議決議所做問卷，因有非調查小組成員參與並主持會議且出席人數未達規定，而存有非合法性基礎，且退言之，該問卷信、效度及倫理性亦為堪慮，該校教評會根據無證據能力與證據力薄弱之問卷，作為解聘依據，其瑕疵重大，該校未能依所訂「處理疑似不適任教師調查小組組織要點」辦理相關事務亦顯有不當。

八、台北市政府教育局就校長與教師之解聘與否難謂有一致性，其措施顯為失當。

(一)台北市政府處理所屬某國小校長出入有女陪侍之八大行業場所時，教育局引用國民教育法第 9-1 條改任其他職務或以同法第 9-4 條自願回任教師為法源，而非以教育人員任用條例第 31 條應予解聘或免職，致使該校長雖涉足不當場所，言行不檢，損害教育人員聲譽，情節重大，台北市政府教育局依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條第 1 項第 2 款規定，核予記 1 大過之處分；後該局仍以「身體不適」之改任原因分發為國民小學教師，此顯與教師法第 14 條（教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘... 七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。...）。該案經本院調查後，並函請教育部檢討改進見復，合先敘明。

(二)按等者等之，不等者不等之，為憲法平等原則之基本意涵。是如對相同事物為差別待遇而無正當理由

，或對於不同事物未為合理之差別待遇，均屬違反平等原則。法規範是否符合平等原則之要求，其判斷應取決於該法規範所以為差別待遇之目的是否合憲，其所採取之分類與規範目的之達成之間，是否存有一定程度的關聯性，以及該關聯性應及於何種程度而定（司法院釋字第 593 號參照）。

(三)教育人員任用條例第 2 條：「本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員」；同法第 31 條：「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：...八、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，...」。

(四)「行為不檢」情節輕於「涉足有女陪侍八大場所」卻遭以重於「記大過」之「解聘」處分：

1、台北市政府處理所屬某國小校長出入有女陪侍之八大行業場所，該府教育局 100 年 10 月 19 日，以北市教人字第 1004376500，某教師前於台北市某國民小學校長任內，涉足不當場所，言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大，依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條第 1 項第 2 款規定，核予記 1 大過之處分。」

2、中山國中 97 年 1 月 23 日教評會決議，蕭曉玲老師「未遵守聘約，維護校譽；行為不檢有損師道等不當行為」案，經教評會委員投票表決結果：解聘。

(五)「未遵守聘約，維護校譽；行為不檢有損師道等不當行為」本為不確定法律概念，固應尊重該校判斷，但如其判斷有恣意濫用及其他違法情事，尚非不

得撤銷（司法院釋字第 553），至於行政機之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：... 4. 行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。...8. 行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（最高行政法院判決 99 年度判字第 30 號，其參照司法院釋字第 382 號、第 462 號、第 553 號解釋理由）。按憲法平等原則之基本意涵，如對相同事物為差別待遇而無正當理由，或對於不同事物未為合理之差別待遇，均屬違反平等原則，台北市政府教育局就校長與教師「行為不檢有損師道」之解聘與否難謂有一致性，顯其判斷有恣意濫用情事且違反平等原則，其措施顯違失當。

綜上論結，台北市立中山國民中學對蕭曉玲老師教學爭議過程未依聘約處置，而台北市政府介入該校教評會之召開，影響其審議中立性，該校公文辦理未見嚴謹，教評會委員有應迴避而未迴避之爭議，且未給當事人合理答辯時間，該校教評會同一事由卻為不同決定，其判斷餘地有重大瑕疵，本案該校所組調查小組未符規定，台北市政府教育局就校長與教師之解聘無一致性，此皆核有違失，爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉台北市政府及所屬中山國中確實檢討改進見復。

提案委員：錢林慧君

中 華 民 國 102 年 2 月 27 日