

## 調 查 報 告

壹、案由：據悉，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。

貳、調查意見：

據悉，國立臺灣海洋大學（下稱海大）機械與機電工程學系（下稱機械系）甲師，因情緒控管不佳，以辱罵、毆打等方式，霸凌1名博士班學生（下稱乙生）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。案經併部分前案相關資料及調閱教育部及海大等卷證資料，並於民國（下同）112年3月1日詢問教育部主管相關人員及海大校長等人；經教育部補充相關資料及再函到院。現已調查竣事，列調查意見如下：

- 一、本案前於109年3月12日即爆發師生嚴重衝突事件，至同年月16日晤談期間，海大機械與機電工程學系行政主管及人員已知悉，惟均未依法進行校安通報並採取積極相關防制機制；110年8月24日，海大秘書室再接獲本案校園霸凌情事之檢舉，又遲至同年9月7日方由校安中心進行第一次校安通報，違反校園霸凌防制準則規定；即便109年間認未符校園霸凌事件範圍，惟仍應依教育部「校園安全及災害事件通報作業要點」完成通報事項，可證本案海大至少兩度涉有通報違失，消極拖延甚引起外界認有掩蓋之虞，嚴重損及當事學生權益，引發輿論撻伐，斲傷學校清譽；教育部亦未依法定權責積極查明，直至本院介入調查、二度函請釐清及詢問會議後，方督導海大檢討相關通報違失，

## 監督作為不周，均核有重大疏失

(一)按教育基本法第2條第1項規定，人民為教育權之主體；同條第3項規定略以，為實現前項教育目的，國家、教育機構、教師、父母應負協助之責任。同法第8條第2項規定，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。同條第4項規定，學校應在各級政府依法監督下，配合社區發展需要，提供良好學習環境。第5項規定，第2項霸凌行為防制機制、處理程序及其他應遵行事項之準則，由中央主管教育行政機關定之。另按教師法第14條第1項第10款規定，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。同法第15條第1項第3款略以，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。而按教育人員任用條例第31條第1項第12款<sup>1</sup>及同條第2項<sup>2</sup>等，亦有相關規定。復按校園霸凌防制第4條規定略以，各級主管機關及學校應以預防為原則，分別採取下列防制機制及措施，積極推動校園霸凌防制工作：一、主管機關應彈性調整及運用學校人力，擔任學生事務及輔導工作，並督導學校建構友善校園環境。……五、學校應利用各項教育及宣導活動，向學生、家長、校長及教

---

<sup>1</sup> 第31條第1項第12款規定略以，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：……十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

<sup>2</sup> 第31條第2項規定略以，教育人員有前項第13款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第14條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核定。

職員工說明校園霸凌防制理念及事件調查處理程序，鼓勵學生、家長、校長及教職員工申請調查或檢舉，以利學校即時因應及調查處理。……。按同準則第32條規定，學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。第33條第3項略以，主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。準此，針對各級學校師對生所為之校園霸凌行為，已違反教育基本法、教師法及教育人員任用條例相關規定，其相關調查及處理機制等應行事項，均應由主管機關依法監督及適時協助，以維護學生權益。

(二)依據大學法第1條，大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。及同法第3條規定略以，本法之主管機關為教育部。大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。準此，大專校院負有培育我國人才之責，為培育社會所需相關人才，而教育部則對於各大學未依相關法令規定辦理事項，應負有監督糾正職責，教育部對於大學依法行使自治之事項仍應依職權督導以符合相關法令之意旨（該部組織法第1條及第2條意旨、大學法第1條及第3條相關意旨參照），自不待言。

(三)教育部按前述教育基本法第8條第2項等相關規定，於101年7月26日訂定校園霸凌防制準則（並於109年7月21日修正施行）。本案所涉校園霸凌事件之定義（適用範圍）及相關通報規定整理略以：

1、霸凌之定義，按校園霸凌防制準則第3條1項4款

規定略以，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等情。而「校園霸凌」則係指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為（同準則第3條參照）。然101年7月26日發布施行之第3條第1項第2款規定略以，校園霸凌係指相同或不同學校學生與學生間，於校園內、外所發生之霸凌行為。該準則於109年7月21日修正施行後，校園霸凌則指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為（第3條第1項第5款參照）。

- 2、**校園霸凌之通報程序**，按現行校園霸凌防制準則第12條第1項規定，校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，**至遲不得超過24小時**，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。
- 3、按101年7月26日發布施行之同準則第21條第1項規定略以，導師、任課教師或學校其他人員知有疑似校園霸凌事件及學校確認成立校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員依兒童及少年福利與權益保障法、校園安全及災害事件通

報作業要點等相關規定，向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過24小時。

4、校園霸凌防制準則歷來適用範圍及通報規定之內涵如下：

表1 校園霸凌防制準則與本案相關之定義範圍及通報規定之內涵

修正日期	項目	條號及規定	立法（修正）意旨
101年 7月26日發 布施行	校園霸凌定義 (範圍)	第3條第1項第2款規定，校園霸凌：指相同或不同學校學生與學生間，於校園內、外所發生之霸凌行為。	明定本準則相關用詞定義。
	通報規定	第21條第1項，導師、任課教師或學校其他人員知有疑似校園霸凌事件及學校確認成立校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員依兒童及少年福利與權益保障法、校園安全及災害事件通報作業要點等相關規定，向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過24小時。	教師、學校相關人員及學校之通報義務。  參考性別平等教育法第21條、性侵害性騷擾或性霸凌防制準則第16條第1項及校園安全及災害事件通報作業要點規定，爰於第1項明定學校教、職人員知悉有校園霸凌事件之通報義務。……
109年 7月21日修 正施行	校園霸凌定義 (範圍)	第3條第1項第5款規定，校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。	為將校園霸凌定義擴大適用範圍至校長及教職員工生對學生之霸凌行為，爰於修正條文第1項第5款修正校園霸凌定義。
	通報規定	第12條第1項，校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過24小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。	條次變更。明定校長及教職員工知悉疑似校園霸凌之通報義務與程序。  知有疑似校園霸凌事件即應進行通報，無須於確認成立校園霸凌事件時再通報一次，爰刪除第1項「及學校確認成立校園霸凌事件」等文字。 另學校向主管機關通報即以現行校園安全暨災害防救通報系統進行通報，無

修正日期	項目	條號及規定	立法（修正）意旨
			須特別規範，爰刪除「校園安全及災害事件通報作業要點」等文字。……

資料來源：本調查整理自教育部主管法規查詢系統。

(四)次按教育部之校園安全及災害事件通報作業要點（下稱校安通報要點）<sup>3</sup>第3點第1項規定，校安通報事件之類別區分如下：(一)意外事件。(二)安全維護事件。(三)暴力與偏差行為事件。(四)管教衝突事件。(五)兒童及少年保護事件。(六)天然災害事件。(七)疾病事件。(八)其他事件。同條第2項，同一事件涉及前項2款以上類別者，以其最主要類別定之。按同要點第6點第1項規定略以，校安通報事件之通報時限，依法規通報事件，應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾24小時；法規有明定者，依各該法規時限通報；一般校安事件應於知悉後，於校安通報網通報，至遲不得逾72小時。茲摘述屬依法規通報事件之類別等情如下表：

表2 校安通報事件屬「依法規通報事件」之摘述（部分內容及細項略）

類別區分 屬性區分	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	五、兒童少年保護事件（未滿18歲）	六、天然災害事件	七、疾病事件	八、其他事件
依法規通報事件	◎ 中毒事件 · 食品中毒 ◎ 自	◎ 性侵害、性騷擾或性霸凌事件	◎ 霸凌事件 · 確認為反擊型霸凌	◎ 教師不當管教造成學生身心嚴重侵害之確認	◎ 性侵害、性騷擾或性霸凌事件	◎ 天然災害 ◎ 其他重大災害	◎ 法定傳染病	

<sup>3</sup> 現行校安通報要點於110年12月17日修正第4條第2項。該條修正意旨略以，考量第2項第1款所定「學校、機構師生有死亡或死亡之虞，或2人以上重傷、中毒、失蹤，受到人身侵害，或依其他法令規定，須主管教育行政機關及時知悉或立即協處」各類情況，區分為學校、機構師生死亡或有死亡之虞等五項，分列五目訂明，以臻明確，俾利學校辦理緊急通報。

類別 區分 屬性 區分	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	五、 兒 童 少 年 保 護 事 件 (未 滿 18 歲)	六、 天 然 災 害 事 件	七、 疾 病 事 件	八、 其 他 事 件
	傷、自殺事件 · 學生自殺、自傷 · 教職員工自殺、自傷	◎ 家庭暴力事件 ◎ 身心障礙事件 ◎ 疑涉犯兒童及少年性剝削防制條例第4章所定之罪	· 確認為肢體霸凌 · 確認為關係霸凌 · 確認為言語霸凌 · 確認為網路霸凌  ◎ 疑似霸凌事件 · 知悉疑似生對生反擊型霸凌 · 知悉疑似生對生肢體霸凌 · 知悉疑似生對生關係霸凌 · 知悉疑似生對生言語霸凌 · 知悉疑似生對生網路霸凌	<u>事件</u> · 教師體罰造成學生身心嚴重侵害之事件 · 教師其處罰造成學生身心嚴重侵害之事件 ◎ <u>教師不當管成學生身心嚴重侵害事件</u> · 教師體罰造成學生身心嚴重侵害之事件 · 教師其處罰造成學生身心嚴重侵害之事件 ◎ <u>教師不當管成學生身心輕微侵害事件</u> · 教師體罰造成學生身心	◎ 藥物濫用事件 ◎ 強迫引誘自殺行為 ◎ 家庭暴力事件 ◎ 兒童及少年性剝削或疑似遭受性剝削事件 ◎ 其他兒少保護事件			

類別 區分 屬性 區分	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	五、 兒 童 少 年 保 護 事 件 (未滿 18歲)	六、 天 然 災 害 事 件	七、 疾 病 事 件	八、 其 他 事 件
				微侵害事件 · 教師違 法處罰造 成學生身 心輕微侵 害事件 ◎ 校長及 教職員工 對學生霸 凌事件 ◎ 疑似校 長及教職 員工				
一般 校安 事件	(略)							

資料來源：本調查整理自教育部主管法規查詢系統。

(五)惟查，依本案乙生提出之海大校園霸凌申請調查表、海大相關證人訪談及乙生輔導紀錄均顯示，本案前於109年3月12日即於校內曾爆發師生嚴重衝突事件，至同年3月16日晤談期間，海大機械系之行政主管及系辦人員陸續知悉在案，惟均未依法進行校安通報並採取積極輔導機制，或另採保障學生身心安全之相關防制及必要措施，甚以學生不願接受輔導措施為由，後續竟未有相關保障機制，損及學生就學權益；至110年8月30日，海大秘書室再接獲本案校園霸凌情事之檢舉，又遲至同年9月7日方由校安中心進行第一次校安通報。其事件發生時序及兩次通報違失說明如下：

- 1、摘列校方兩次知悉疑似霸凌事件之時序及內容如下<sup>4</sup>：……（略）。
  - 2、海大於109年3月間已知悉卻未進行校安通報之違失：殊不論本案海大於109年3月間接獲師生疑似霸凌或衝突事件之後續事發及處理過程，是否持續同準則於同年7月21日修正後，定義擴大為師對生校園霸凌事件之適用；然即便109年3月間認未符校園霸凌事件，仍已違反教育部校安通報要點第6點，應於知悉後於24小時內或72小時內完成通報事項等規定。
  - 3、再者，海大於110年8月間接獲舉報師對生疑似校園霸凌事件，即該校第二次知悉時，則適用109年7月21日修正施行之校園霸凌防制準則，惟海大仍遲至同年9月7日方進行通報，顯違反校園霸凌防制準則第12條第1項，針對學校教職人員知有疑似校園霸凌事件，至遲不得超過24小時應向教育部即進行通報之規定，亦臻明確。
  - 4、針對本項通報問題，海大主管人員於本院112年詢問會議仍稱略以，「109年學校沒有隱瞞，109年3月○主任之前的主任已經知道這件事，經過多次晤談協商，諮商輔導組也進入諮詢輔導及訪談，來安撫學生」等語，亦證未諳相關法令之失。
- (六)是以，本案前經海大防制校園霸凌因應小組（下稱海大霸凌因應小組）認定成立霸凌行為，縱認109年3月間校方第一次知悉時，未符當時校園霸凌事件之定義（師對生霸凌），仍應依教育部校安通報要點第6點等相關規定於24小時內完成通報事項，而海大於110年8月間接獲舉報後，仍有違校園霸凌防制

---

<sup>4</sup> 相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

準則第12條之相關規定。惟教育部卻直至本院介入調查並請該部具體就兩次事件通報疑義說明後，方查核海大通報違失，況其主管人員至本院112年3月1日詢問會議時仍未積極依權責釐明，內容略以：

- 1、查本院前於111年6月23日函請教育部提供本案相關資料及處理過程之說明等情，經教育部111年7月8日函<sup>5</sup>復略以，……(略)。教育部未依校園霸凌防制準則相關規定法定權責確實查察，以進行適法監督或糾正。
- 2、另，本案海大110年9月7日之「教育部校安全暨災害防救通報處理中心」通報單(序號……(略))，竟載明知悉時間為：110年9月7日9時23分。顯與事實未符，而教育部亦未依海大所報相關卷證事實，積極查核比對或及時確實指正缺失，仍有怠失。摘述內容如下<sup>6</sup>：……(略)
- 3、此外，本院於詢問會議前再請教育部確認本案通報違失，教育部方認稱略以，110年8月24日之通報有違校園霸凌防制準則第12條之相關規定，109年3月未見針對此事件進行通報，核與教育部之校安通報要點不符。另於本院112年3月1日詢問會議，教育部主管人員對此指稱，「109年3月學校在系上已經接到相關反映也做溝通協調處理，也請輔導組來處理，當初系主任轉介給輔導組，經過晤談因為沒有求助，所以輔導組回報學校，所以沒有再處理。霸凌師對生的準則處理是在109年7月的事情，……。而109年3月的事件只有在系上處理，109年7月才修法。但110年這次8月

---

<sup>5</sup>教育部111年7月8日臺教人(三)字第1110062871號函(本件至121年12月31日解密)。

<sup>6</sup>相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

20幾號秘書室就接到反映，一直到9月7日才通報，大概延遲2星期左右……」等語，亦證本案海大至少兩度均未依法進行通報，而教育部則至本院二度函查及函發詢問會議待釐清議題時，方查核確認本案之通報違失，均核有疏失。

(七)另查，海大於本院112年3月1日詢問會議後，因遲未就相關提示事項依法處理，經本院於112年5月間再函<sup>7</sup>，海大方於112年5月23日函<sup>8</sup>復本院並提供「國立臺灣海洋大學機械與機電工程系甲師涉長期霸凌學生案檢討報告」，內容載明略以，有關甲師涉長期霸凌學生案違反規定包括校安通報事項，並檢附相關檢討事項到院可稽。茲摘要違規內容如下：……(略)。

(八)綜上論結，本案前於109年3月12日即爆發師生嚴重衝突事件，至同年月16日晤談期間，海大機械與機電工程學系行政主管及人員已知悉，惟均未依法進行校安通報並採取積極相關防制機制；110年8月24日，海大秘書室再接獲本案校園霸凌情事之檢舉，又遲至同年9月7日方由校安中心進行第一次校安通報，違反校園霸凌防制準則規定；即便109年間認未符校園霸凌事件範圍，惟仍應依教育部「校園安全及災害事件通報作業要點」完成通報事項，可證本案海大至少兩度涉有通報違失，消極拖延甚引起外界認有掩蓋之虞，嚴重損及當事學生權益，引發輿論撻伐，斲傷學校清譽；教育部亦未依法定權責積極查明，直至本院介入調查、二度函請釐清及詢問會議後，方督導海大檢討相關通報違失，監督作

<sup>7</sup> 本院112年5月9日院台調參字第1120830915號函。

<sup>8</sup> 海大112年5月23日海學校安字第1120011108號函。

為不周，均核有重大疏失。

二、教師法第14條第1項第10款與同法第15條第1項第3款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，其所涉要件等實質認定，本院均予尊重，然仍應踐行相關正當法律程序；惟本案海大校園霸凌防制因應小組調查報告，未對此論明即逕以同法15條論處，海大三級教評會亦未依法妥適判斷，經教育部退回，海大之補充意見則稱係以學校諮商輔導晤談紀錄等佐證資料與刑法第10條第4項有關重傷規定予以審酌判斷，及以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身心傷害程度達到嚴重身心侵害程度，故無法認定甲師霸凌行為構成教師法第14條第1項第10款規定」等語認定，疑未針對調查認定事實全般考量，實有重大疑慮，此有教育部訴願決定書指明在案；本案更凸顯師對生校園霸凌事件所致學生身心侵害程度之認定及其程序均有未明，且教評會顯未能適法審查，難以發揮功能，而教育部除未即時依法查明，於本院介入調查及詢問後，又逕採海大之說法查復認定，且迄未積極研議正當程序及要件，罔顧主管機關職權，均核有怠失

(一)根據教育基本法第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。復教師法第14條第1項第10款規定略以，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。同法第15條第1項第3款規定略以，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，

造成其身心侵害，有解聘之必要。同法第16條第1項規定略以，教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大……。基此，教師法第14條至第15條有關教師霸凌學生，按其造成學生身心侵害程度，予以解聘且一定期間不得聘任為教師之規定意旨，係考量教師霸凌學生造成其身心嚴重侵害，已違反教育基本法規定，應已不適任於教育現場，爰為該規定；而上述規定教師解聘或不續聘、停聘等規範之法律效果及其構成要件、處理程序則因程度等要件不同有異。

(二)復按校園霸凌防制準則第32條規定略以，學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。準此，學校校長、教職員工生或其他人員有違反準則規定者，應分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理，至教師違反教育基本法而涉及教師法消極資格規定，應依教師法規定辦理（本條之立法意旨參照）。而按同準則第33條第3項略以，主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。是以，本案教育部負相關監督、協助或糾正之責。

(三)經查，依據本案海大霸凌因應小組之調查報告載明，認定本案校園霸凌行為成立；相關認定事實包括<sup>9</sup>：  
（略）……。另，綜整案內甲師歷次對於乙生疑似

---

<sup>9</sup> 相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

霸凌之行為摘述如下<sup>10</sup>：……（略）。

（四）而針對本案依教師法應論處之師對生霸凌事件所導致學生身心「嚴重」侵害程度之情形，依海大校園霸凌防制因應小組所提出調查報告中第一次提出之論述並未指明，海大之三級教評會亦未依法判斷；復經乙生於111年4月13日陳訴到部、111年5月3日提交申復書，且本院於同年6月23日函請教育部提供本案查處及相關說明後，教育部再於同年7月26日函<sup>11</sup>：……（略）。海大方於111年8月間再召開會議，並於同年9月函報1100913號霸凌案件調查補充說明資料到部。相關過程及其理由，摘述如下表所示<sup>12</sup>：……（略）。

（五）針對本案學生有否所受教師法第14條規定「身心嚴重侵害」程度之認定及處理，復依據教育部112年4月28日訴願決定書<sup>13</sup>載明略以，「學校因應小組111年1月5日調查報告及111年8月16日補充報告其判斷以不完全之事實為基礎，亦有法律概念與事實關係間之涵攝明顯錯誤，分述如下……（略）」顯示，本案海大霸凌因應小組疑未針對調查認定事實全般考量，實有重大疑慮，此有上述訴願決定書之理由指明在案。

（六）此外，本案更凸顯師對生霸凌事件所生身心侵害程度之認定依據及其程序均有不明，教育部除未即時依法查明，於本院介入調查及詢問後，又逕採海大之說法查復認定。茲分述如下：

1、教育部於112年3月1日本院詢問會議前提供資料

<sup>10</sup>相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

<sup>11</sup>教育部111年7月26日臺教人(三)字第1114202258號書函（本件至121年12月31日解密）。

<sup>12</sup>相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

<sup>13</sup>教育部112年4月28日臺教法(三)字第1110105908號訴願決定書。

略以，教育部111年11月4日函<sup>14</sup>：……（略）之說明，係引據海大霸凌因應小組111年8月16日會議決議，本案學校霸凌因應小組係以學校諮商輔導晤談紀錄、相關診斷證明等佐證資料及刑法第10條第4項有關重傷之規定，予以審酌判斷學生所受身心傷害程度……。

- 2、海大主管人員於本院112年3月1日詢問會議則認稱，「身心嚴重傷害要有專業判斷，學生有很多證據都是老師打他或吵架……」，然亦稱「沒有一定要驗傷證明」等語。惟查本案海大歷次三級教評會亦未對此依法判斷，有待學校及教育部後續協助檢討強化相關專業知能。
- 3、對此，教育部主管人員於本院112年3月1日詢問會議再稱，「看來師對生霸凌不是短期間，但教師也是對他期許很高，所以學生可能才會很委屈的跟著老師，但調查小組已經訪談師生，學生這幾年也沒有就醫和尋求診所診斷，所以未有書面佐證，小組綜合研判未達到教師法14條……」及「教師涉及體罰或霸凌生，可以依據教師法第14條第1項第10款規定予以論明，另外與第15條差別在於有無造成嚴重身心侵害，若實際情節未達到14或15條則到第18條停聘處理。情節需要學校成立調查小組針對實際情節來區分……」等語，均顯示教育部迄未以本案為鑒，迄未積極研議正當程序及要件，罔顧主管機關職權。

（七）綜上，教師法第14條第1項第10款與同法第15條第1項第3款等相關規定，係以師對生之霸凌致學生身心「嚴重」侵害程度為重要判準，其所涉要件等實

---

<sup>14</sup>教育部111年11月4日臺教人(三)字第1114203541號函。

質認定，本院均予尊重，然仍應踐行相關正當法律程序；惟本案海大校園霸凌防制因應小組調查報告，未對此論明即逕以同法15條論處，海大三級教評會亦未依法妥適判斷，經教育部退回，海大之補充意見則稱係以學校諮商輔導晤談紀錄等佐證資料與刑法第10條第4項有關重傷規定予以審酌判斷，及以「因客觀上並無相關診斷證明書及身心科診斷證明等具體證據可資證明學生所受身心傷害程度達到嚴重身心侵害程度，故無法認定甲師霸凌行為構成教師法第14條第1項第10款規定」等語認定，疑未針對調查認定事實全般考量，實有重大疑慮，此有教育部訴願決定書指明在案；本案更凸顯師對生校園霸凌事件所致學生身心侵害程度之認定及其程序均有未明，且教評會顯未能適法審查，難以發揮功能，而教育部除未即時依法查明，於本院介入調查及詢問後，又逕採海大之說法查復認定，且迄未積極研議正當程序及要件，罔顧主管機關職權，均核有怠失。

三、海大防制校園霸凌因應小組前經調查認定本案師對生校園霸凌行為成立，並依法提出當事人之處理建議移送海大教評會審議依教師法第15條第1項第3款規定解聘甲師且2年不得聘任為教師，案經111年2月9日系教評會決議通過、同年2月25日院教評會則未附系教評會決議不合法或不當之理由，逕自決議減輕為解聘且1年不得聘任為教師，惟同年3月24日校教評會更以甲師從事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，應給予改善機會，未有解聘之必要等無關案情之原因，審議通過依教師法第18條第1項規定終局停聘甲師2年，院及校教評會顯以未具本案關聯之理由，行逐級減輕之意圖，引發外界撻伐及重大

爭議後，案經教育部二度退回重審，顯示該教評會認事用法不周，有違大學法之宗旨及教育部相關函釋規定，核有疏失；另後續針對實務上三級教評會逐級減輕法律效果，恐有裁量恣意違法之虞等疑義，仍待教育部通盤督導檢討，以解決整體制度問題

(一)大學自治為憲法第11條講學自由之保障範圍，大學對於教學、研究與學習之學術事項，諸如內部組織、課程設計、研究內容、學力評鑑、考試規則及畢業條件等，均享有自治權。國家按憲法第162條對大學所為之監督，應以法律為之，並應符合大學自治之原則，俾大學得免受不當之干預，進而發展特色，實現創發知識、作育英才之大學宗旨。是立法機關不得任意以法律強制大學設置特定之單位，致侵害大學之內部組織自主權，行政機關亦不得以命令干預大學教學之內容及課程之訂定，而妨礙教學、研究之自由，立法及行政措施之規範密度，於大學自治範圍內，均應受適度之限制，教育主管機關對大學之運作亦僅屬於適法性監督之地位（司法院釋字第380號、第450號及第563號解釋參照）。準此，大學於直接涉及教學、研究之學術事項，享有自治權，惟其運作仍應受適法性之監督。復按大學法第20條第1項規定，大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。同條第2項規定，學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。基此，現行大專校院率多依此採取系（所、科、室、中心）級教師評審委員會（下稱教評會）、學院（中心）級教評會，與校級教評會之三級三審教評會之運作模式。

(二)有關校園霸凌因應小組與各級教評會之關係略以：

- 1、依校園霸凌防制準則第25條第2項與第3項規定略以，霸凌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。學校應於接獲前項調查報告後2個月內，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，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。
- 2、復按大學法第20條第1項規定，大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教評會審議。爰學校於接獲霸凌因應小組處理建議涉及教師停聘、解聘、不續聘，**學校應送教評會依教師法等相關規定審議處理。**

(三)而針對大專校院以「上級教評會變更下級教評會決議」之合法性，依教育部109年11月26日書函<sup>15</sup>略以，以上級教評會有糾正下級教評會認事用法之功能，上級教評會變更下級教評會決議或退請重為審議時，**應於會議紀錄載明下級教評會所作決議未合法令或不當之情事……**。茲列涉相關規定、函釋重點及判決理由如下：

- 1、按大學法第20條第2項規定略以，學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。復依教師法第26條第4項規定略以，**專科以上學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得追究學校相關人員**

---

<sup>15</sup> 教育部109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函。

責任。及依教育部110年3月10日函<sup>16</sup>釋略以，為使專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案處理時效合宜，案件經教育部審查有程序不完備或實體需補充資料，經函請釐明補正者，學校應於收受該部公文後1個月內函復；如需重行召開教評會，應於2個月內補正，並自決議作成之日起10日內報部；前開補正以1次為限，倘學校未依限函復、未依規定處理或怠於補正說明，教育部即檢還原卷，以不符規定，核復學校於法不合……。

2、餘教育部相關函釋重點摘要如下表：

表3 教育部之相關函釋重點內容

日期及文號	重點內容摘要
教育部 98年12月24日 台人(二)字第 0980216714號 函各國立大專 校院、各私立 大專校院等	……教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系教評會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同。
教育部 109年11月26日 臺教人(三) 字第 1090143687號 書函各國立大 專校院等	……以上級教評會有糾正下級教評會認事用法之功能，上級教評會變更下級教評會決議或退請重為審議時，應於會議紀錄載明下級教評會所作決議未合法令或不當之情事……。 ……另為避免教評會怠於審議，學校應衡酌於校內教評會設置辦法中，妥為就此類案件之處置期限，以及未如期完成之處置明定相關規範。
教育部 110年3月10日 臺教人(三) 字第 1100028095號 書函予各國立	……109年6月30日教師法修正施行後，學校所報案件常見瑕疵情形如下，爰請各校辦理此類案件時，審慎處理，以杜爭議：……(二)教評會依教師法第15條或第18條規定議決不得聘任為教師或停聘期間時，未審酌案件情節……。(三)教評會審議教師有教師法所定「行為違反相關法規」

<sup>16</sup> 教育部110年3月10日臺教人(三)字第1100028095號書函。

日期及文號	重點內容摘要
大專校院等	而有解聘或終局停聘之必要時，未審酌該行為如何損及教師專業尊嚴或倫理規範：……2.爰學校依教師法第14條第1項第11款、第15條1項第5款作成教師解聘之決議，或依第18條規定作成教師終局停聘 <sup>17</sup> 之決議，應於教評會紀錄載明該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範……。

資料來源：本調查整理自教育部調卷資料。

- 3、依臺北高等行政法院92年度訴更一字第104號判決略以，教評會係各大學院校作成對教師有關「聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、延長服務、資遣原因認定及其他依法令應予審議之事項」行政處分前之前置程序，仿司法制度設三級，並有類似司法審制度發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能。爰關於教師重大事項經三級審議，應以最後層級之教評會決定為最終確定意見，始合於教評會設置之功能與目的。
- 4、案查最高行政法院107年度判字第177號判決理由略以，「……依前揭教師法第14條第2項之規定，具有該條第1項第13款、第14款之事由，除情節重大外，應併審酌案件情節議決『1年至4年』不得聘任為教師。是以議決不得聘任期間時，除情節重大外，應審酌情節為適當之裁處。……該校教評會究竟如何審酌本件情節而議決上訴人不得聘任為教師之期間為4年，無從依會議紀錄得悉，……」。

<sup>17</sup> 按教師法施行細則第7條規略以，(第1項)本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。(第2項)本法所稱不續聘，指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘。(第3項)本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其停聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。

(四)案查本案霸凌調查小組經調查後，業於111年1月5日召開110學年第1學期霸凌因應小組第2次會議，決議依調查小組之調查報告載明略以(略)……。同時，敘明當事人之處理建議內容<sup>18</sup>：(略)……。

(五)惟查，海大三級教評會陸續針對上述處理措施建議，以不附理由或依未具本案關聯之理由，行逐級減輕之意圖，引發外界撻伐及重大爭議，案經教育部二度退回重審，顯示海大教評會認事用法不周，有違大學法之宗旨及教育部之相關函釋規定。相關決議歷程分述如下：

- 1、按校園霸凌防制準則第25條第2項及第3項等相關規定<sup>19</sup>，上述海大調查小組針對甲師之相關處理建議，業於111年1月13日送請海大校教評會等單位處理，案經111年2月9日海大機械系系教評會決議，依調查報告處理建議之解聘甲師且2年不得聘任為教師、然111年2月25日海大工學院院教評會則未敘明系教評會之決議未合法或不當之理由，決議更改為解聘且1年不得聘任為教師，惟再經111年3月24日校教評會以考量甲師從事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，應給予改善機會，未有解聘之必要等由，經審議通過擬依教師法第18條第1項規定終局停聘甲師2年，經媒體報導披露，引發輿論爭議；且乙生並於111年4月13日向教育部陳訴指出，本案進入三級教評會審議程序，逐級減輕議處決定，學校不維護學生權益等情。

---

<sup>18</sup>相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

<sup>19</sup>按校園霸凌防制準則第25條第2項規定，防制校園霸凌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。按同條第3項，學校應於接獲前項調查報告後2個月內，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，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

2、依教師法第26條第4項規定，教育部經審認上述處分未當並交回學校復議，海大院教評會提出調整理由後，教育部於111年5月20日函請海大敘明系教評會所作決議未合法或不當之理由及補正相關資料，案經海大同年6月17日函復後，教育部再於111年7月26日函：……（略）。嗣海大教評會逐級重審後，校教評會方再於同年9月15日依教師法第15條第1項第3款規定決議解聘甲師，且2年不得聘任為教師，報經教育部於111年10月13日核准在案。

3、本案歷次相關教評會及重要決議摘要如后<sup>20</sup>：  
（略）……

（六）究此問題，依教育部主管人員於本院112年3月1日約詢會議指稱略以，「當時本部未同意停聘基於兩因素，因為一般有14或15或18條，一般審議原則應由最嚴重第14條時，再來看有無達到第15條解聘之必要，因為教評會審酌不適任教師時應由最重的法條開始審議。事實上，海大都是用15條來審議，院教評會是建議1年內不得任教師，校教評會改為停聘，而原因是用教師成績優良，但本部認為應該針對霸凌行為本身來看」等語。益證，海大針對於本案教師之處理措施雖依程序送三級教評會審議，惟教評會卻未載明下一級教評會決議未合法或不當情事，或經教育部退回補正理由後逕以無關之考量等情予以論述，海大各級教評會顯有逐級變更懲處決議，減輕法律效果，經教育部認有裁量恣意為法之虞等情，顯未符大學法第20條相關規定之宗旨，且違反教育部98年、109年及110年等歷年相關

---

<sup>20</sup>相關內容涉及個資或公文密件，調查報告公布版以略表示。

函釋等情。然而，海大對此情則指出略以，「教評會乃屬委員會合議制之會議形態，上一級教評會依法得變更下一級教評會之決議，會中各委員就案情有其主張及判斷，充分討論後做成決議，機關首長尚無法介入其運作過程」等語，更凸顯本案學校教評會認事用法不周，校方於過程中未能積極發揮大學法規定之審議功能，且未積極參採教育部相關函釋進行適法處理，致兩度被教育部退回，引外界發重大爭議，核有未當。

- (七) 綜上論述，海大防制校園霸凌因應小組前經調查認定本案師對生校園霸凌行為成立，並依法提出當事人之處理建議移送海大教評會審議依教師法第15條第1項第3款規定解聘甲師且2年不得聘任為教師，案經111年2月9日系教評會決議通過、同年2月25日院教評會則未附系教評會決議不合法或不當之理由，逕自決議減輕為解聘且1年不得聘任為教師，惟同年3月24日校教評會更以甲師從事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，應給予改善機會，未有解聘之必要等無關案情之原因，審議通過依教師法第18條第1項規定終局停聘甲師2年，院及校教評會顯以未具本案關聯之理由，行逐級減輕之意圖，引發外界撻伐及重大爭議後，案經教育部二度退回重審，顯示該教評會認事用法不周，有違大學法之宗旨及教育部相關函釋規定，核有疏失；另後續針對實務上三級教評會逐級減輕法律效果，恐有裁量恣意違法之虞等疑義，仍待教育部通盤督導檢討，以解決整體制度問題。

- 四、依校園霸凌防制準則第11條相關規定，各級學校應依其訂定校園霸凌防制規定，並將該準則第6條至第9條關於校園安全及防制機制之規定，納入學生手冊及教

職員工聘約中明定，惟於本件社會矚目的重大師對生霸凌事件後，經教育部查核顯示，海大實未依上開規定辦理，核有嚴重疏失；另海大於處理本案歷程中，針對受害學生之陳訴事項未見依法積極以對、歷來輔導等相關配套措施不彰、輿情蒐處未周，且校園霸凌因應小組疑有組成不合法、針對調查申請事宜迄未善盡調查及處理等應改正事項、及有誤解教師法第24條第1項等相關規定意旨之情事，均有未當；況種種消極疏失致全案延宕，嚴重損及學生學習權、受教育權等重大基本人權，引發各方爭議不斷，斲傷教育人員聲譽，更凸顯學校權責單位防制校園霸凌事件之專業知能不足，固守本位主義，有師師相護之嫌，溝通協調亦待檢討強化，整體作為實難謂符教育基本法之意旨，後續有待教育部澈底清查，積極督導改進，以維師生重大權益

- (一)按教育基本法第8條第2項規定略以，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。復按校園霸凌防制準則第11條規定略以，學校應依本準則規定，訂定校園霸凌防制規定，並將第6條至第9條規定，納入學生手冊及教職員工聘約中。其內容應包括下列事項：一、校園安全規劃。二、校內外教學及人際互動應注意事項。三、校園霸凌防制之政策宣示。四、校園霸凌之界定、樣態、受理窗口及通報權責。五、防制校園霸凌因應小組工作權責範圍。六、校園霸凌之申請調查程序。七、校園霸凌之調查及處理程序。八、校園霸凌之申復及救濟程序。九、禁止報復之警示。十、隱私之保密。十一、其他校園霸凌防制相關事項。準此，該條明定學校應依該準則訂定校園霸凌防制

規定，並應將同準則第6條至第9條校園安全及防制機制部分規定於學生手冊及教職員工聘約中，予以明定，供其遵守。

(二)本院經函請教育部查核海大上述規定辦理情形略以，海大學生手冊得以網頁方式24小時提供查閱<sup>21</sup>，而學校指稱學生手冊防制霸凌規定，已提供防制校園霸凌資料，包括教育部規定、防制校園霸凌宣導資料、學校實施計畫、學校霸凌因應小組設置要點等；海大教職員工聘約於111年3月24日110學年度第5次校教評會附帶決議建議修正學校教師倫理守則規定，納入不得對學生有霸凌行為，學校並於112年1月6日函<sup>22</sup>修海大教師倫理守則等語。惟依校園霸凌防制準則第11條規定，學校應依本準則規定，訂定校園霸凌防制規定，**並本準則將第6條至第9條規定，納入學生手冊及教職員工聘約中**，經查學校所提供資料，**似未見明確……**等語，核有怠失。另，海大於本院112年3月1日詢問會議後，因遲未就相關提示事項依法處理，經本院於112年5月間再函<sup>23</sup>，海大方於同年月23日函<sup>24</sup>復本院及提供於上述會後之「國立臺灣海洋大學機械與機電工程系甲師涉長期霸凌學生案檢討報告」，檢討內容包括本項相關之違規說明可證，有待教育部督導改正。摘要如下：  
**(略)……。**

(三)次按校園霸凌防制準則第4條第1項規定略以，各級主管機關及學校應以**預防為原則**，分別採取下列防制機制及措施，積極推動校園霸凌防制工作：……

---

<sup>21</sup><https://stu.ntou.edu.tw/p/412-1023-9204.php?Lang=zh-tw>

<sup>22</sup>海大112年1月6日海人字第1120000091號函。

<sup>23</sup>本院112年5月9日院台調參字第1120830915號函。

<sup>24</sup>海大112年5月23日海學校安字第1120011108號函。

六、學校於校園霸凌事件宣導、處理或輔導程序中，得善用修復式正義策略，以降低衝突、促進和解及修復關係。同準則第8條規定略以，主管機關及學校對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之校長及教職員工生，應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。第20條第1項更明定，為保障校園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校得為下列處置，並報主管機關備查：一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業、教學或工作，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。二、尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導。三、避免行為人及其他關係人之報復情事。四、預防、減低或杜絕行為人再犯。五、其他必要之處置。查本條之立法意旨，除以行政處置或協助，可協助當事人雙方減低互動之機會，以避免報復情事或減低行為人再度加害之可能，以維護校園安全，另則明定學校於接獲疑似校園霸凌事件之申請調查後，應視情況之需要，立即採取行政處置或協助，以保障當事人在調查處置過程中之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權等情。

(四) 惟查，海大竟無視教師法第24條第1項規定之意旨及未察本案訴願決定撤銷原處分之理由等，逕自復聘甲師，經教育部認定不符合復聘要件、復聘處分屬違法處分，更凸顯本案校方權責單位專業知能嚴重不足，有待教育部儘速督導改善。茲分述如下：

1、按教師法第24條第1項規定略以，受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原處分經撤銷

或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教評會審議。經函詢教育部指稱略以<sup>25</sup>，依上述相關規定，受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟【含申復、(再)申訴、訴願、行政訴訟】後，該救濟結果之決定或判決，倘經指明「原處分(原措施)撤銷，由原處分機關於一定期間內另為適法之處分(措施)」，此時服務學校依前開教師法規定參照保障法第11條第1項規定之立法意旨，不應復聘教師，並應於指定期間內作成適法之處分(措施)。是以，各學校依教師法第24條第1項辦理相關事宜時，尚非有原處分經撤銷之情形均予復聘，學校仍應秉權責視個案事實，核實據救濟結果之決定或判決所載，依相關法律及法規命令意旨妥處。

- 2、查本案教育部112年4月28日訴願決定書<sup>26</sup>載明(有關甲師為解聘及不得聘任為教師事件所提訴願案)之決定為「原處分撤銷，由原處分機關於2個月內另為適法之處分」，理由：(略)……。對此，海大函稱<sup>27</sup>，已即於112年5月9日函<sup>28</sup>知甲師復聘。惟此依教育部函稱<sup>29</sup>，訴願決定業指明學校原處分其判斷係以不完全之事實為基礎、法律概念與事實關係間之涵攝有明顯錯誤，有違一般公認之價值判斷標準，學校應於考量施暴程度、次數、期間及影響程度，被霸凌學生之受教權益等應認定之因素，於2個月內另為適法之處分。因

---

<sup>25</sup>教育部112年6月30日臺教人(三)字第1120062134號函。

<sup>26</sup>教育部112年4月28日臺教法(三)字第1110105908號訴願決定書。

<sup>27</sup>海大112年5月23日海學校安字第1120011108號函。

<sup>28</sup>海大112年5月9日海人字第1120010346號函。

<sup>29</sup>教育部112年6月30日臺教人(三)字第1120062134號函。

此，本案因學校須依教師法及訴願法就林師霸凌行為，另為適法處分，屬教師法第24條第1項所定依法另為適法處分，不符合復聘要件，爰學校所為復聘處分屬違法處分。基此，海大權責單位之案涉法制觀念及專業知能均有不足，有待教育部儘速督導改善。

- 3、此外，依據相關陳訴意見到院，顯示海大未按校園霸凌防制準則第20條等相關規定，依法積極考量尊重被霸凌人之意願，或實施減低當事人雙方互動之機會等法定協助機制，況更未積極考量乙生長期受教權益之保障措施，引發當事人身心恐懼及重大爭議。上述相關行政作為有待教育部後續儘速全盤檢討，以茲周妥。
  - 4、摘述教育部112年4月28日訴願決定書撤銷原處分之主要理由如后：**(略)**……。
  - 5、再依上開本案教育部之訴願決定書載明略以，……依本件校園霸凌申請調查表請求事項載以，**(略)**……。未見學校調查報告就此部分予以調查處理，及學校遲至本次申請始開啟調查處理程序，致學生權益受害情形加重，應予改正……。
- 以上併予敘明，亦證學校整體作為不周，待教育部整體查察檢討。

(五)此外，本案校方歷來相關輔導措施或保障機制實有未彰，行政作為過於消極；且對照本案校方歷次作為及乙生意見表述，更凸顯海大針對受害學生重要陳訴事項未見積極以對，況海大主管人員於112年3月1日到案詢問雖稱「(對於Dcard上爆料)我們知道」，惟卻對本案整體輿情蒐處及保障因應措施確有未周，全案溝通協調更有待積極改善，種種作為實難謂符教育基本法保障學生基本權利之重要意

旨。摘述相關歷程略以：

- 1、本案前於109年3月間因師生衝突由職員通報後，經系主任轉介，校方安排乙生於同年3月12日、3月13日及3月16日晤談，後續則未見積極措施。本院對此函詢海大，經回復略以，「案件期間多次電聯乙生，皆未能取得聯繫，考量案件調查程序、前項機械系會議紀錄表示『乙生復學會再進行轉介諮商輔導』，以及調查小組建議『尊重其意願，提供適切之輔導措施』，故在聯繫未果時，未強制乙生需與諮商輔導組聯繫，避免有輔導懲處之虞」等語，惟後續未見海大依法積極提供協助等相關追蹤措施，此亦有112年3月1日教育部主管人員於本院詢問會議時對於校方作為復指稱，「第1次109年3月時，輔導組的處理稍嫌被動，後續也未繼續追蹤輔導，第2次又是學生提出申訴後，加上退學（休學），學校聯繫學生可能也較不順利，學校在這部分較被動……」等語可證。
  - 2、111年3月22日11時59分於網路「Dcard」出現3篇名為「海洋大學校園霸凌事件」之相關討論貼文：（略）……。
  - 3、Dcard相關文章發布後，網路回應內容摘述以：（略）……。
  - 4、其他本案相關貼文<sup>30</sup>之回應內容尚有：（略）……。
- （六）再查，本案校方針對當事人乙生於111年5月3日對於原處分所提申復意見書之內容，未具體敘明調查回復<sup>31</sup>，（略）……，即於111年5月19日駁回，並經教

---

<sup>30</sup> Dcard，係臺灣的社群網路服務網站，開放給臺灣與國外部分大學學生註冊。自110年起，開放非大學生一般民眾憑身分證件、透過手機號碼註冊。資料來源：維基百科。

<sup>31</sup> 海大111年5月19日海學校安字第1110010219號函（本件至146年5月16日解密）。

育部111年6月20日再函<sup>32</sup>。相關內容，(略)……。足見，本案海大針對調查申請事宜多有未善盡調查及處理等應改正事項，核有未當。

(七)綜上論述，依校園霸凌防制準則第11條相關規定，各級學校應依其訂定校園霸凌防制規定，並將該準則第6條至第9條關於校園安全及防制機制之規定，納入學生手冊及教職員工聘約中明定，惟於本件社會矚目的重大師對生霸凌事件後，經教育部查核顯示，海大實未依上開規定辦理，核有嚴重疏失；另海大於處理本案歷程中，針對受害學生之陳訴事項未見依法積極以對、歷來輔導等相關配套措施不彰、輿情蒐處未周，且校園霸凌因應小組疑有組成不合法、針對調查申請事宜迄未善盡調查及處理等應改正事項、及有誤解教師法第24條第1項等相關規定意旨之情事，均有未當；況種種消極疏失致全案延宕，嚴重損及學生學習權、受教育權等重大基本人權，引發各方爭議不斷，斲傷教育人員聲譽，更凸顯學校權責單位防制校園霸凌事件之專業知能不足，固守本位主義，有師師相護之嫌，溝通協調亦待檢討強化，整體作為實難謂符教育基本法之意旨，後續有待教育部澈底清查，積極督導改進，以維師生重大權益。

---

<sup>32</sup>教育部111年6月20日臺教學(五)字第1110053424號函(本件至121年1月31日解密)。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、二，提案糾正教育部、國立臺灣海洋大學，並函請教育部督導議處學校相關違失人員見復。
- 二、調查意見三、四，提案糾正國立臺灣海洋大學，並函請教育部確實檢討改進見復。
- 三、調查意見（密）函復陳訴人。

調查委員：賴鼎銘

王美玉

蕭自佑