

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申訴人：陳○蕙

出生日期：○○○○○○○○○○

身分證字號：○○○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○○○○○○

代表人：○○○

申訴事由：申訴人不服原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號教師成績考核通知書，核定年度考核「四條二款」之處分，依法向本會提起申訴，本會評議決議如下。

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由、希望獲得之具體補救如下：

- (一)原措施學校在不合乎教師法規範、不符合行政程序即以[班級秩序管理不佳]名義冠上疑教學不力或不能勝任工作之缺失，對申訴人啟動校事會議並處予年度考核四條二款處罰，除造成申訴人產生半個月薪給總額之財產上具體影響外，亦使申訴人對於教學熱忱、名譽及其日後介聘或升遷調動等權利及法律上利益產生不利之影響，故提出申訴並要求撤銷考核四條二款處罰原措施。
- (二)原措施學校提出[班級秩序管理不佳]套用教學不力或不能勝任工作名義，不符合教師法第十六條第一項第一款規範。於教師法第十六條第一項第一款有明確規範教學不力或不能勝任工作適用性，因申訴人於考核期間為專任老師並無擔任班級導師，且授課期間皆遵守教師法第十六條第一項第一款規範，並無涉及不法情事。
- (三)申訴人一向嚴守並重視專任班級秩序管理且皆依據教師法第十七條學校教師輔導及管教學生辦法，與班級導師共同負起輔導與管教之責並無怠懈。在班級秩序管理方面申訴人除具備近20年導師及專任老師的教學經驗外，並曾擔任過輔導室行政工作及三年國教輔導團歷練，故針對班級秩序管理採用以下幾點授課方法：1. 對於較乏味的○○課程當遇到學生精神不濟時，申訴人偶爾會採用提問教學法來激發學生思考及表達能力，其過程中學生反應熱烈且班級秩序皆在掌握之中。2. 對於部份學習意願低落的學生，除授課時對於其不合規行為進行即時制止外，亦皆有反應並告知班級導師進行關注與約束，並利用課餘時間進行學習意願低落的

學生行為輔導與勸導。3. 班級導師及專任老師皆有共同負起班級輔導與管教的責任，申訴人自認已全力負起輔導與管教之責。

- (四) 申訴人於年度授課期間未曾因[班級秩序管理不佳]的問題，由原措施學校行政單位於巡堂時提出立即性糾正或是正式書面提醒，此次在無任何預警的情形下遭送校事會議辦理屬不合理之對待。申訴人之權責主管單位，首重與申訴人溝通，理應給予申訴人輔導協助，並確實告知申訴人需調整之教學事項，申訴人皆會虛心接受並改正，在未曾因[班級秩序管理不佳]於巡堂時受到立即性糾正或是正式書面提醒下，隨即無預警啟動校事會議進行審理，非師生之福。
- (五) 校事會議召開前提應符合教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規範，[班級秩序管理不佳]並不符合校事會議召開原則。原措施學校僅因有人匿名檢舉便召開校事會議，[班級秩序管理不佳]並不符合校事會議召開原則，故主張校事會議召開不合法與不合宜。
- (六) 原措施學校對申訴人無預警召開校事會議(未事先告知)，會議召開除不具合法性外亦不符合行政程序及校事會議召開原則。原措施學校於111年○月召開校事會議，但完全無事先告知申訴人召開校事會議及其相關的原因(在會議對答中才得知因班級秩序管理不佳之事)，並於事後才補上會議通知單，除導致申訴人無法事先準備陳述的機會外，亦導致訴人在完全狀況外的情形下被審判，嚴重影響申訴人權益。
- (七) 校事會議當除未事先告知被審理原因外，議當下亦無提供任何具體事證。申訴人連會議性質都不知情的情況下被通知開會，手邊無任何資料進入會議室，事前完全不知道這個會議就是校事會議，也不知其召開原因及其問題嚴重性外，3位與會人員僅就他們手上的書面紀錄與申訴人進行經驗交流和溝通，無提供給申訴人任何具體事實或事證。
- (八) 校事會議中與會人員僅於會議中提出許多假設性的提問，並未針對事件進行查證，檢視校事議過程程序不嚴謹且充滿瑕疵。會議進行當下僅進行經驗的交流、溝通與提問，並未針對事件進行查證，其在法律層面「事實之認定應憑證據，如未能發現相當證據，或證據不足以證明，自不能以推測或擬制之方法，以為裁判基礎。」故由會議中所為之推測或表決方式違反「事實之認定應憑證據」，其過程流於形式及未審先判，會議過程程序不嚴謹且充滿瑕疵。
- (九) 校事會議結束後亦未提供給申訴人校事會議摘要報告便進行輔導判定，並由原措施學校告知如不接受輔導將送考核會懲處。申訴人事後去了解教師教學不力或不能勝任工作有具體事實處理流程，當下心生恐懼，害怕走上解聘一途，便全力配合原措施學校進行輔導，一方面除避免解聘或是遭送考核會懲處，另一方面證明自己授課過程並無瑕疵。
- (十) 校事會議結束後亦未提供給申訴人校事會議總結摘要報告，申訴人無法得知輔導最終結果。歷經6個月輔導期結束後，申訴人未收到校事會議總結摘要報告，只私下得知輔導有成效，不會送平時考核會懲處，但最終仍被原措施學校做為年度

考核四條二款的依據。

(十一)申訴人於年度考核期間其出缺勤皆符合法令規範，且無受任何刑事、懲戒處分及行政懲處及亦無違反行政機關規範，服務熱忱對校務皆切實配合，符合教師成績考核法四條一款規範。

(十二)希望獲得之具體補救：改考核四條一款。

二、原措施學校主張略以：

(一)申訴人係於原措施學校擔任○○科教師，且111學年度為專任教師。申訴人於111學年度經投訴疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，原措施學校即依規定進行相關程序，最終校事會議決議輔導結果為有成效，並經原措施學校教師考核委員會審議，決議將其表現列入年終考核考量依據之一。申訴人111學年度成績考核，經主管初評符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第1項第1款第3~8目及同法第4條第1項第2款第1~2目，評予考列4條2款；經原措施學校考核會審議後，決議同意依單位主管評擬考列4條2款，並經校長覆核同意。該成績考核案經臺南市政府教育局○年○月○日○○○○字第○○○○○號函核定。

(二)考核會組成符合規範：依據教師成績考核辦法規定，原措施學校辦理教師成績考核應組成考核委員會。於○年○月○日○至年○月○日以教育局暨所屬機關學校各委員會票選系統進行線上票選，由全體專任教師（不含延長病假、借調、留職停薪人員）選舉之，並依據得票數及性別比例、未兼行政教師數比例等規定，組成111學年度教師考核委員會。嗣後於112年8月1日教師兼行政職務更替，調整當然委員名單後組成委員性別比例及未兼行政教師數比例仍皆符合規定。

(三)成績考核過程符合規範：原措施學校111學年度教師成績考核案，經單位主管依其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形進行初評，評定申訴人教學及輔導管教之表現符合4條2款第1~2目，服務、品德及處理行政等項目符合4條1款第3~8目，依規定未合4條1款所列所有條件，爰予以考列4條2款。單位主管初評後，提交考核會於○年○月○日召開第○次會議初核，會議中提供單位主管初評考核表及考核會有關申訴人教學不力案件決議內容，經委員決議皆同意通過單位主管初評評擬內容，考列申訴人為4條2款。後再提校長覆核，亦同意初核結果。據以將上開考核結果陳報教育局並經核定，其考核過程與法定程序無違。

(四)處理教學不力案件之相關程序符合規範：原措施學校於○年○月○日接獲投訴申訴人疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，即依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法及教育局「臺南市所屬學校教師疑似教學不力或不能勝任工作有具體事實處理流程圖」等規範，於○年○月○日召開校事會議確定成案並成立調查小組。調查小組於○年○月○日召開調查小組工作會議，嗣後於○年○月○日提交調查報告。於○年○月○日召開第○次校事會議審議調查報告，決議申訴人教學不力行為非屬情節嚴重，需接受原措施每月1次

備觀議課及配合輔導改善等程序。輔導期程結束後，於○年○月○日召開輔導成效會議，決議申訴人班級管理能力雖略顯不足，但輔導已見成效，希望未來接任新班級時可持續改善教學風格及班級經營方式。於○年○月○日召開第○次校事會議審議輔導成效，決議申訴人輔導改善已見成效，該事件提考核會審議，並建議申訴人111學年度年終考核考列4條2款。於○年○月○日召開本校考核會第○次會議審議，經委員投票後，決議不另予懲處，將其表現列入年終考核之考量。綜上，原措施學校接獲投訴後即依規定啟動各辦理程序，皆符合前述法規及教育局流程規範。

(五)申訴人111學年度教學及輔導管教部分之表現未達4條1款標準，尚能符合4條2款之內容：申訴人任教原措施學校以來，因其上課期間常有班級秩序雜亂之情形，任教班級導師及家長多有微詞，教務處多次與申訴人進行溝通瞭解，亦有詢問是否需要安排校內同仁協助其教學成長，申訴人皆表示會再注意。基此，原措施學校綜合考量其班級秩序管理能力及新生相對較單純好管理等情形，特例調整申訴人僅需任教7年級，業行之有年。惟因原措施學校111學年度新生班級減少及7年級○○科擔任導師之教師人數較多等原因，搭配排課狀況，最終由申訴人繼續任教其110學年度任教班級之8年級○○課程。因部分班級學生已熟悉申訴人上課作風，於上課期間態度更顯不馴，不好管控，致使其班級○○課期間學習氣氛不佳影響學習效能，各該班級導師皆有向教務處反應，建議學校維持過去只讓申訴人任教7年級○○課之作法。教務處巡堂時，時常發現申訴人任課期間班級秩序較顯雜亂，諸如班級內常有多位同學趴下睡覺、時有學生離開座位到處走動或走出教室上廁所及裝水、學生自行閱讀小說、自行講話聊天或玩耍等情形、學生不受控制不停發言，教師未適時制止而影響授課內容……等情形。亦時有其他教師於附近班級上課或於教師辦公室，可聽見申訴人任課班級聲音非常吵雜，甚或有音量超過教師授課聲音及學生各自玩鬧不理會老師之狀況，申訴人或有制止幾次，但如同學繼續行為，申訴人多為冷處理或繼續授課不予理會。可見申訴人授課期間整體上課氛圍躁動，秩序管理能力顯為不足。另經導師反應，學生表示上課氣氛對學生學習效能確實有影響，如有觀課教師協助管理秩序之該堂課期間，學習成效較好。綜上，顯見申訴人於任課期間，其班級經營能力確實不足，學生學習效能亦受到影響，其教學及輔導管教表現，實難謂可符合4條1款「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著」及「輔導管教工作得法，效果良好」之標準。惟原措施學校認申訴人教學態度尚屬認真，於教學不力案件中皆配合調查與輔導，且輔導後可見成效並期許其可繼續改善，爰認尚能符合4條2款「教學認真，進度適宜」及「對輔導管教工作能負責盡職」之條件。

(六)任課教師亦有管理班級秩序之責：查教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令釋略以，有關教師法第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，係指教師聘任後，有「教學行為失當，明顯損害學生學習權益」、「班級經營欠佳，有具體事實」、「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，具有具

體事實」…等各款1款以上之情形，且其情節未達予以解聘之程度。次查教師法第32條第1項規定略以，教師除應遵守法令履行聘約外，並負有「積極維護學生受教之權益」及「輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格」…等義務。另查教育部「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」第10點規範略以，教師輔導與管教學生之目的，包括「維護教學秩序，確保班級教學及學校教育活動之正常進行」…等。據上規定，顯見每位教師職責非僅止於教學，更應負輔導管教、維護教學秩序之責，班級秩序管理非僅為導師專有之責任。倘教師於課堂教學中不能有效管理班級秩序，使學生無法有效學習，亦應屬影響學生之受教權益。申訴人於任課期間班級秩序顯有狀況，學生無法專心上課，且因其未積極進行班級管理，致使學生學習成效不佳，原措施學校據以認定其有教學不力或不能勝任工作有具體事實，於法洵屬有據。

(七)年終成績考核考列4條2款屬綜合表現評量，且非為不利處分：查教師成績考核辦法第4條所定年終成績考核，其性質係屬就教師該學年度教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形所為之綜合評量，與同法第6條平時考核具有懲處性質（如記大過、記過、申誡）之處分有別。且考列4條2款仍可晉薪並給予獎金，亦屬正向具獎勵性質之考核結果，非為不利處分。

理 由

一、本案所涉之相關法令規定如下：

- (一)《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條第1項：「教師之年終成績考核，應按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，依下列規定辦理：一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金：（一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。（二）輔導管教工作得法，效果良好。（三）服務熱誠，對校務能切實配合。（四）事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課。（五）品德良好，能作為學生表率。（六）專心服務，未違反主管機關有關兼課兼職規定。（七）按時上下課，無曠課、曠職紀錄。（八）未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金：（一）教學認真，進度適宜。（二）對輔導管教工作能負責盡職。（三）對校務之配合尚能符合要求。（四）事病假併計未超過二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。（五）品德無不良紀錄。……」
- (二)《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第2條第1項略以：「…四、涉及本法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項：依第二章相關規定調查。…」
- (三)《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第4條第1項：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校園事件處

理會議（以下簡稱校事會議）審議。」

- (四) 《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第5條第1項第1款：「校事會議應組成調查小組，成員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（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）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。」
- (五) 《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第7條第1項：「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。」
- (六) 《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第3條第1項：「教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴。」申訴人認原措施學校有損害其權益而提出申訴，應屬適格。
- (七) 《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第12條第1項前段：「申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之。」申訴人於○年○月○日收受原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○號教師成績考核通知書，並於○年○月○日向本會提起申訴，本案於法定期間提起，應屬適法。

二、程序部分

- (一) 依《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第9條第1項：「考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年」。原措施學校依法設置當然委員5人，票選委員10人，共15人，考核會委員組成合乎規定。
- (二) 又依《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第10條：「考核會會議時，應有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」原措施學校於○年○月○日召開111學年度第○次教師考核委員會會議，審議申訴人111學年度年終成績考核案，該次會議出席14人，經委員討論後全數通過，爰決議申訴人111學年度年終成績考列第4條第1項第2款，並經校長覆核在案。以上爰符合前揭考核辦法之規定。
- (三) 原措施學校於○年○月○日接獲投訴申訴人疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，依《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第4條規定於○年○月○日召開第○次校事會議，並依同法第5條成立調查小組進行調查。原措施學校疑似教師教學不力或不能勝任工作第一次調查小組會議簽到表中蔡○燕委員身分類別誤繕為社會公正人士，原措施學校已於○年○月○

如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。

中 華 民 國 1 1 3 年 1 月 2 4 日