

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：王 O 瑜

出生日期：民國 000 年 00 月 00 日

身分證字號：Z000000000

住居所：000

服務學校及職稱：000 教師

代 理 人：000

住居所：000

原 措 施 學 校：000

地址：000

代表人：000 校長

申訴事由：申訴人不服原措施學校 000 年 00 月 00 日 000 號令所為之處分，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) 申訴人之前被記過，現在又收到考核四條三款通知書、懲處令（申誡），請立刻調查哪些人一再不公平、不公正、不公開並且一直針對申訴人、包庇或偏袒其他人，立刻入校蒐證並給我所有相關人員名單（全名）與證據。為何時常有人說謊以及製作非事實的文件？哪些人一再说謊以及製作非事實的文件？請立刻給申訴人所有詳實、具體的人（全名）、事、時、地、物等相關證據。究竟是哪些人提出、哪些人決定？考核委員如何認定？請立刻給申訴人出席、參加考核會的每個人全名、紀錄、錄音、錄影檔、逐字稿以及所有相關證據。為何台南市政府教育局核定？哪些人核定？哪些人涉及瀆職、失職或怠忽職守？台南市政府政風以及教育局為何拖延至今皆未進入相關單位調查所有相關人員、蒐證並將所有證據交給申訴人？哪些人一再拖延、不處理或瀆職、失職或怠忽職守導致侵權行為越來越嚴重且一再侵害師生權益？所有人員是否到現在都未入校調查每個相關人員、蒐證？為何都沒將所有相關證據交給申訴人？申訴人竟然莫名其妙收到四條三款成績考核通知書，內容非事實且不具體、不詳實，請儘速調查、蒐證並且給我所有名單（全名）與相關證據，逐條給申訴人事情的來龍去脈，包括詳細的人（全名）、事、時、地、物等、逐條具名是

誰寫的、給申訴人詳細的考核方式、流程、開會紀錄、會議簽到表、考核會委員等所有相關人員名單(全名)與證據。申訴人到現在不知道一再懲處申訴人、侵害師生權益的的考核會委員與相關人員有哪些人，哪些人一再損害師生權益？請每個相關人員親自說明並錄音、錄影、具結、製作逐字稿等。考核會究竟如何決定每個老師符合哪些條款？考核委員都有依事實、所有相關紀錄懲處、決定嗎？校長有調查、查證嗎？如果有，請儘速調閱所有相關資料，如果沒有，為何針對我四條三款？

- (二) 由於之前記過、申誡、考核四條三款等有前後因果關係，內容多具關連性，且侵權損害越來越重，建議儘速併案處理，調閱記過的所有相關資料、之前已經寄出的申訴書等所有相關資料，立刻入校調查、蒐證（調閱資料、逐字稿、錄音、錄影）等，不要拖延，給申訴人所有詳實、具體的人（全名）、事、時、地、物等相關證據，若執意分別補正，請所有相關人員負責。
- (三) 請所有相關單位立刻入校徹查校長、每個考核委員等並且錄音、錄影、製作逐字稿等交給申訴人，以免侵權損害越來越嚴重。為何校長、考核委員等人處理事情的標準、流程一再不一致且明顯差別待遇？請儘速調閱所有相關文件、資料（包括會議紀錄），若校長、考核委員等人一再故意或惡意違背職務、失職、怠忽職守、不公平、不公正、偏頗等且不迴避，哪些人已經明顯無法勝任工作？
- (四) 原措施學校從以往至今每個老師 OOO 校長與考核委員、教評會委員都有依法、按照規定懲處嗎？有懲處或解聘、資遣嗎？考核結果為何？（考核會）開會通知單內容又非事實，為何文件內容一再非事實？哪些人一再製作非事實的文書？哪些人教學成績平常勉能符合需求？請立刻入校查證、錄音或錄影、蒐證並詳細、具體說明並給申訴人所有相關人員全名與證據。10月28日教師午會時校長說手按很多錢出去（考績刷簿子）大家很開心等，請立刻蒐集每個考核委員、教評委員與全校主任、教師教學、成績等所有相關資料比對，查證哪些人一再故意違背職務，哪些人一再惡意針對申訴人卻偏袒、包庇其他人，考核通知書內容非事實？
- (五) 全校教師成績考核、懲處標準究竟為何？請詳細、具體說明並給申訴人所有相關證據而非一再內容空泛、籠統、非事實、浮濫等。之前申訴人跟 OOO 老師同學年（中年級），開會時對我人身攻擊，OOO 老師好像是主席，並將內容記錄於學年會議紀錄簿，很多人都有簽名。之前被記過，考核四條三又被記申誡，請相關單位立刻組成調查小組進入學校以及所有相關單位調查，包括臺南市教師申訴評議委員會、專審會等，請立刻查證、蒐證並給申訴人所有相關證據以免侵權損害越來越嚴重。原措施學校不知是哪些人一再提考核會懲處申訴人？
- (六) 教師考核之行政程序，自應遵循相關法定程序、詳述具體事實、表明法源依據等，依法切實、公正辦理。且教師之成績考核攸關教師工作權、財產權之保障

至鉅，尤應依據確切資料慎重辦理，辦理考核人員不得遺漏舛錯，影響考核結果之正確性，應做到公平、公開、公允，不得浮濫。原措施學校一再拒絕提供相關資料，諸如：（一）依據哪些具體、詳實之評斷標準或客觀事實、哪些當事人之陳述及具體事證等？標準為何？是否全校一致？（二）依據哪些確切之資料辦理？（三）如何遵循公正、公開、民主之程序，確保依法行政慎重辦理？（四）依循哪些法定程序、考核流程或相關規定辦理？（五）考核會初核時應置備會議紀錄，切實記載下列事項：考核委員名單、出席委員姓名、列席人員姓名、受考核人數、決議事項等內容。所有相關文件、資料為何？標準為何？是否標準一致？是否公平？都有依相關規定辦理嗎？請比對訪談、查證資料與相關紀錄、文件、錄影檔案等確認每個相關人員（包括訪談教師、考核會委員、校長、調查小組人員等）是否一再故意違背職務、差別待遇等？（六）調查小組、訪談與考核委員會等會議出席、列席人員為何？參與討論之人員為何？作成決議之人員為何？（七）所有相關人員（例如：調查小組人員、訪談人員、被訪談人員、考核會人員等）任教班級之學生成績、輔導紀錄、與考核相關資料。（八）全校每個教師、主任教學、成績之詳實紀錄與相關文件。（九）自然領域審題相關資料（其他自然老師於原措施學校定期評量試題檢核表內課發會審查意見具題描述內容）等，出題考卷有國中內容，為何同領域老師未覺不妥？為何其他班級的學生沒有問題？其他老師是否針對考題複習？請訪談、調查所有相關人員（包括校長、主任、教師與學生）並蒐集相關證據。（十）每個相關人員所有教學、成績等相關資料、文件、紀錄，並訪談、查證是否一再標準不一致、差別待遇，是否一再故意或惡意違背職務。（十一）所有被投訴的紀錄與巡堂紀錄以及巡堂所有相關資料，包括文件、錄音檔、錄影檔等。（十二）考核會等會議逐字稿或錄音檔，哪些人發言，請提供逐條具名（全名）、具體（全名、事、時、地、物等）、完整、詳實紀錄等。（十三）所有相關逐字稿、錄音檔、錄影檔、監視器畫面、LINE 等通聯紀錄。均付之闕如，已經嚴重影響申訴人以及師生之權益，請所有相關人員儘速調閱所有證據並逐條具名。自以往至今老師跟學生已經反映不少問題，但是校長、主任、委員等卻一再針對申訴人，OOO 主任曾在全校教師面前說學生成績與老師無關等，為何差別待遇、標準明顯不一致？為避免侵害全校師生權益，請立刻調閱、查證所有相關資料與文件、檔案等證據。請儘速調閱完備資料及所有相關人員名單（全名），逐條具名（全名）、詳述具體事實，包含人（所有相關人員全名）、事、時、地、物等、註明法令與標準等，將提供意見、決議、製作文件者、辦理過程等內容逐條具名、詳實、完整記錄，俾利申訴人充分答辯，以充分保障申訴人之參與權、答辯權、防禦權、資訊獲知權等權益且完整保障師生之權益、增進師生利益、維持秩序。

- (七) 000 校長、000 主任、000 主任、000 主任、000 老師、考核會委員等人對申訴人造成敵意性、脅迫、冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾申訴人的人格尊嚴、不斷侵害師生權利與權益、並且一再懲處申訴人。申訴人投訴不止一次，為何拖延至今都沒有人入校調查、蒐證並將所有相關證據交給申訴人？為何教育局不但不調查校長、每個主任、每個考核會委員、該調查的老師等反而違法侵害申訴人跟學生的權益？哪些人導致侵權損害越來越嚴重？請儘速給申訴人所有會議紀錄、逐字稿、簽到表、錄音或錄影檔、監視器畫面、每個相關人員全名（例如：每次開會、每份文件有哪些人參與、當天參加會議的每個考核委員等）、文件內容的前因後果、事情的由來和變化、所有相關的人（全名）、事、時、地、物等都要詳細、具體描述（包括發言者為何如此陳述）。觀課並無法源依據，觀課人員是否已經違反教師法等相關法條？請儘速調查、蒐證並且將所有相關證據交給申訴人。
- (八) 臺南市教師申訴評議委員有哪些人？10 月 28 日到校的三位委員（兩女一男）一直不跟申訴人說全名，請儘速給申訴人所有相關資料、每個人的全名以免侵權損害越來越嚴重。收到懲處令（獎懲案件處理流程結束）後申訴人請律師依法申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資或卷宗，但是學校一再拒絕，申訴人到現在都不知道原措施學校調查人員、時間、方式、流程、哪些人該迴避等。而且原措施學校一再懲處申訴人，所有相關人員（從頭到尾參與、列席、出席、提出意見、訪談或被訪談、紀錄、有權或無權製作文書者等）、調查小組以及考核會的每個成員、調查方式、流程、會議紀錄、簽到表等相關文件究竟為何？請儘速調閱所有相關證據並給申訴人。哪些人參與、共同製作所有文書？製作所有相關文件的人分別為何？請儘速給申訴人所有相關人員名單。哪些人假造、捏造？哪些人不法製作？哪些人描述內容一再非事實？哪些人共同討論？哪些人參與？申訴人或代理人得向申評會請求閱覽、抄錄、複印或攝錄有關資料或卷宗，請問何時給申訴人所有相關證據？教育局的人回復有關迴避及申請閱覽部分另向臺南市教師申訴評議委員會提出申請，為何之前到校的委員都不說全名？為何越來越多人違法？請儘速回復如何申請迴避與閱覽，原措施學校說明事項及可提供閱覽資料的所有資料請於開會前兩個月給申訴人與代理人以免損害我們的權益，請儘速給申訴人所有相關法規或資料。申評會委員有哪些人？請給申訴人全名以免一再無法申請迴避。如何申請迴避？如何調閱申評會開會的所有會議紀錄、逐字稿、錄音檔、錄影檔？請逐條具名（全名）、詳實、具體記錄逐字稿或錄音、錄影並具結。代理人為 000，所有資料請寄給申訴人跟律師，不要如同以往，故意不寄給律師。請儘速給我相關法條與資料，請於至少兩個月前通知申訴人跟代理人並給申訴人完備資料（所有文書提供意見、決議等內容並且逐條具全名、詳實、具體記錄）以免無法完整抗辯。不要跟之前一樣時間非常緊迫、侵害我們的權益等，請至少兩個月前通知申訴人跟

代理人。之前承辦人是約聘人員，執行職務時是否也為公務員身分？所有考核委員、教評委員、申訴委員與專審委員執行職務時是否皆為公務員身分？承辦人未發函或通知律師，且之前開會通知單於會議後才收到。所有負責申訴人被懲處的承辦人請儘速撤換為正職公務人員。承辦人、聯絡人等不應一再更換或為約僱人員，請立刻將全部負責我被懲處的承辦人撤換為正職公務人員，以免侵害申訴人所有權益、權利等，往後所有文書送達地址皆須送達申訴人與代理人的地址。

(九) 原措施學校之前已經決定懲處(記過)卻拒絕提供證據，而且根本沒有具體、詳實的人(全名)、事、時、地、物等內容，哪些人一再違法、不平等並且已明顯不符正當法律程序及法律明確性等要求？請立刻入校蒐證、調查人(全名)、事、時、地、物並具體、詳實紀錄。一再沒有任何具體事實(例如：詳細的人、事、時、地、物、考核人員、進行方式、流程等)，顯然理由不備、程序不透明、不公平、不具體、不明確、違反行政程序法等法律，一直未給申訴人充分資訊陳述意見及答辯，一再侵害申訴人、師生所有相關權益與權利。申訴人要求申請從以往至今所有相關文件、卷宗閱覽，資訊不足的情況下無法實質、充分答辯，請立刻開放所有相關資料、卷宗讓申訴人閱覽、影印等以免違法，並於兩個月前通知申訴人跟代理人以免損害我們的權益。原措施學校或主管機關以及所有相關人員提出說明的所有文件、檔案何時開始閱卷？請儘速通知申訴人跟代理人，若請代理人一同閱卷、影印、蒐集資料有相關規定嗎？請儘速給申訴人所有相關法規或資料。原措施學校或主管機關應自前項書面通知達到之次日起二十日內，擬具說明書連同關係文件送申評會，並應將說明書抄送申訴人。請一開始就要求原措施學校每個相關人員具體、詳實說明並且逐條具名(全名)、每個人具結，不要拖延，以免侵權損害越來越嚴重。請問何時給申訴人所有相關證據？申評會委員會議評議時若有申評會委員、關係人、學者專家或有關機關指派之人員到場說明、原措施之學校或主管機關申請到場說明、偕同輔佐人、委員會議決議推派委員代表於委員會議時報告等情形，請一開始就要求具體、詳實說明並且逐條具名(全名)、每個人具結，不要拖延。申訴人要申請迴避，請儘速給申訴人所有相關人員名單(全名)以免一再損害申訴人的權益。

(十) 原措施學校提供的資料是否又非事實？審認判斷是否合乎法令？是否沒有標準、一再針對申訴人？是否偏袒、包庇、不公平、不公正、不公開？倘若其等無法提供申訴人詳實、具體之客觀事證(例如：詳實、具體的人、事、時、地、物、包括全名等)以及標準、合乎公正、公平、公開等法規的所有相關資料，則恣意懲處，其等即難謂無濫用職權、疏忽職守、涉及不正利益、錯誤或瀆職等情形，顯已違法，特予敘明。原措施學校尚未提供究是本於哪些確切、具體、詳實的證據資料、客觀內容、當事人陳述及具體事由等，也未提供評斷標準，

若拒絕提供，嗣後又不調查其他人員、作成不利於申訴人之處分，則本案調查過程中恐有基於錯誤之事實而為決定、未能遵守一般公認評價之標準、基於考量不相干情事而為決定、未能遵守程序之規定及違反平等原則之違誤等諸多重大缺失，符合行政程序法第 111 條第 7 款規定之重大明顯瑕疵，如嗣後未調查其他人、作成不利於申訴人之處分，該處分應為無效且違法。為何拖延至今未入校查證、蒐證？為何放任原措施學校一再針對申訴人？請立刻要原措施學校配合調查、提供所有相關證據並且給申訴人所有相關證據以免一再違法或瀆職、失職、怠忽職守等。

- (十一) 請立刻入校調查原措施學校每個成績考核會委員、主任、校長等是否一再違背職務、違法、濫權導致侵權損害越來越嚴重，因原措施學校屢次不提供調查小組、考核委員記過等名單（全名）與所有相關證據給申訴人並一再製作非事實文書恣意懲處申訴人（例如：記過、考核四條三款、申誡），致使申訴人根本無從知悉及檢驗，且涉及越來越多師生、家長、行政人員等，侵權損害越來越嚴重。
- (十二) 原措施學校到底有哪些作為？請立刻提供所有相關證據，包括每個相關人員的全名、具體、詳實逐字稿或錄音檔。原措施學校完全未給予申訴人詳實、具體的資料，即片面一再懲處，哪些人一再濫權或違法？目的與動機為何？哪些人故意一再作成不利於申訴人之認定與懲處（例如：記過、考核四條三款、申誡、提專審會等）？不止一次顯有重大疏漏與問題，難謂適法。請立刻入原措施學校查證、蒐證並給申訴人所有相關證據。
- (十三) 綜上，考核會委員一再恣意針對申訴人懲處，申訴人自接獲處分至今仍一再無法知悉原措施學校究竟係依憑何種具體事實、何等詳實資料等證據作出原處分，原措施學校提出之答辯書亦故意未提供申訴人相關證據文件，致申訴人迄今無從針對原處分進一步回應，恐已違反禁止恣意原則：按「行政機關為行為處分時亦應依據法律，是為依法行政，不可恣意妄為，是所謂禁止恣意原則。」最高行政法院 89 年度判字第 1968 號判決參照。故行政機關作成行政行為，應具備適當充分的實質上理由，如有欠缺，即為恣意，應被禁止，行政行為禁止恣意原則係屬遵循依法行政之概念。哪些人一再違法？提考核會的每個人、蓋章的每個人以及考核會每個委員、每個相關人員實行公權力（例如：開會或懲處時）應屬公務員身分執行公權力，哪些人一再不公平、不公正、不公開、違法或失職、瀆職、怠忽職守等？若其他人須提考核會請儘速給申訴人相關資料以確認原措施學校依法行政、依法辦理等。請所有相關單位、人員立刻徹查並給申訴人所有相關資料、證據等。
- (十四) 原措施學校迄今尚未提供究竟是本於哪些確切的檔案、資料、證據、客觀事實、當事人（全名）陳述及具體事由等，列為本案之評斷標準，若一再拒絕提供，嗣後又作成不利於申訴人之處分，則本案考核過程中恐有基於錯誤之事實

而為決定、未能遵守一般公認評價之標準、基於考量不相干情事而為決定、未能遵守程序之規定及違反平等原則之違誤等諸多重大缺失，符合行政程序法第111條第7款規定等，並且違背憲法第7條中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等、第15條人民之生存權、工作權及財產權，應予保障、中華民國憲法增修條文第10條國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等，如嗣後作成不利於申訴人之處分，該處分應為無效。

- (十五) 本次考核會議人員組成，恐與先前懲處等相關事宜之人員相關或多數相同，再次籲請原措施學校即刻提供懲處申訴人的所有相關證據與全名，並遵照申訴人109年7月30日書面意見陳述書相關意旨辦理，以免申訴人之程序參與權等權益繼續遭受侵害。由於申訴人迄今尚未收到之前懲處申訴人應提供之資料與出席或列席等相關人員名單，已嚴重侵害申訴人申請迴避之權利，為免違法情節繼續衍生，再籲請提供懲處申訴人的所有資料與每個相關人員全名。
- (十六) 本件召開教師成績考核之會議前，教師成績考核會迄今尚未提供本次會議之重要相關資料，諸如：(一) 出席或列席之相關人員名單？(二) 依據何些確切之資料辦理本次考核？(三) 如何保持中正慎重辦理？(四) 依循何種法定程序、考核流程或相關規定辦理本次考核？(五) 依據何些具體、詳實之評斷標準，或客觀事實、當事人之陳述及具體事證等？均付之闕如。請儘速提供所有資料，並提供相關程序規定，俾免侵害申訴人之所有權益與師生權益。尤以原措施學校與相關單位迄今拒絕提供出席或列席之相關人員名單，申訴人無從評斷本次會議之召開是否有法定迴避之事由，恐有違法之虞。申訴人嚴正籲請所有相關單位應遵照辦理以下程序，以維程序公正性：(一) 會議紀錄，切實記載下列事項：名單、出席委員姓名、列席人員姓名、決議事項等內容。(二) 組織成員為何？出席人員為何？列席人員為何？參與討論之人員為何？作成決議之人員為何？敬請儘速提供所有相關資料並逐條詳實具名，以備查考。按公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第3款第1目雖規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：(一) 教學成績平常，勉能符合要求。」此一條文規範為不確定之法律概念，適用上尤應謹慎，不可擴張適用。本件教師考核如係依此一規定列為考核依據，教師成績考核會應具體敘明：為何申訴人之教學成績平常，勉能符合要求？再者，教師成績考核會是本於哪些確切的證據資料、客觀事實、當事人陳述及具體事由等，列為本案之評斷標準？另教師成績考核會是依何種法定程序召集本次會議？籲請教師成績考核會儘速提供前開相關資料及與會人員名單，俾利申訴人答辯，以完整保障申訴人之程序參與權。考核會議之召開時間為109年8月3日上午10時，召集程序有程序瑕疵，迄今尚未補正，為免影響申訴人之答辯

權，於儘速於開會前提供申訴人所有詳實、具體的人（全名）、事、時、地、物等證據，至少需於提供資料後之 1 個月後召開，以充分保障申訴人之程序參與權。人民財產權應予保障。行政行為應遵循公正、公開與民主之程序，確保依法行政之原則以保障我的權益。行政行為內容應明確，不得為差別待遇，應以誠實信用之方法為之，應於當事人有利及不利之情形一律注意，應依法定程序、詳述具體事實、註明法令等。為保障教師生活，對於教師之成績考核應根據確切資料慎重辦理，辦理考核人員不得遺漏舛錯，影響考核結果之正確性，應做到公平、公開、公允，不得浮濫。

(十七) 非教學成績平常，勉能符合要求。無相關依據且不明確，為何為教學成績平常，勉能符合要求？哪些人製作文書？哪些人決定？根據哪些確切的資料？如何慎重辦理？原措施學校依哪些法定程序或規定？依據哪些事實、陳述、事由等？標準為何？請詳實說明並詳述具體事實、註明法令與標準等，請儘速給申訴人所有相關資料與名單。請將提供意見、決議等內容逐條具名、詳實記錄，給申訴人完備資料以免無法完整抗辯，請儘早通知申訴人並給我完備資料（提供意見、決議等內容逐條具名、詳實記錄）以免無法完整抗辯，至少兩個月前通知申訴人與代理人。為何開會前都沒有提供所有相關資料（每個相關人員名單、根據哪些確切的資料、如何慎重辦理、依哪些法定程序或規定、考核流程與相關規定、依據哪些具體、詳實的標準、客觀事實、陳述、事由等）？為何資料不完備？依哪些法定程序？請儘速給申訴人所有相關法條、規定與資料以免侵害申訴人的權益。相關單位一再不提供所有證據導致申訴人無法申請迴避、侵權損害越來越嚴重等。請儘速提供所有相關資料並逐條具名。

(十八) 由於申訴人迄今尚未收到考核會、專審會、申訴評議委員會之前懲處、入校訪談、入校調查、駁回等應提供之資料與出席或列席等相關人員名單，已嚴重侵害申訴人權利。為免違法情節繼續衍生，再次籲請提供懲處申訴人的所有資料與每個相關人員名單，如執意不提供，申訴人申請全部申訴評議委員皆應予迴避。請申評會提供全部委員全名，如不提供，申訴人申請全部委員皆應予迴避。相關單位迄今仍一再拒絕提供先前調查案發經過、懲處會議等相關資料，且尚未提供申訴人所有相關人員名單，除侵害申訴人之申請閱覽權等權益外，亦影響申訴人之申請迴避權至鉅。本次教師申訴評議委員會議人員組成，恐與先前調查、駁回等會議之人員相關或相同，再次籲請相關單位即刻提供所有證據，逐條、詳實記載所有人（全名）、事、時、地、物、名單、監視器畫面、錄音檔、錄影檔、紀錄、文書、資料、LINE、檔案等，並遵照申訴人所有申訴書、陳述意見書等所有資料的相關意旨辦理，以免申訴人、每個相關人員、師生、家長之程序參與權等所有權益繼續遭受侵害。

(十九) 希望獲得之具體補救：撤銷申訴人 108 學年度 4 條 3 款之成績考核。

二、原措施學校主張如下：

- (一) 申訴人 108 學年度因教學成績平常，勉能符合要求，年終考核依單位主管擬評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 3 款。案此，原措施學校於 109 年 8 月 3 日召開 108 學年度第 5 次教師考核委員會，於會中充分討論後，經委員投票決議申訴人 108 學年度教師成績考核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 3 款。
- (二) 原措施學校依法組成教師考核委員會：查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 9 條第 1 項略以，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。同條第 2 項、第 3 項，委員每滿三人應有一人為未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。任一性別委員應占委員總數三分之一以上。原措施學校 108 學年度教師考核委員會置委員 11 人（其中應有 3 名以上未兼行政，男女委員應各達 4 人以上），除教務主任、學務主任、輔導主任、教師會代表及人事室主任為當然委員外，其餘委員由原措施學校教師票選產生。其中 5 位委員未兼任行政職務，男性委員計有 000 委員等 4 人，女性委員計有 000 委員等 7 人，組成合於上開考核辦法規定。
- (三) 原措施學校教師考核委員會依法決議各該提案：查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，須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。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，方得為決議。」原措施學校於 109 年 8 月 3 日召開 108 學年度第 5 次教師考核委員會，是日出席委員計有 000 委員等 9 人，已達全體委員三分之二以上。另本案經委員充分討論後，經投票結果同意申訴人年終考核符合考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款者 9 票，已超過出席委員之半數，合於上開考核辦法規定。
- (四) 申訴人申訴理由認原措施學校考核通知書未載明法令依據和所為事實理由，現行法令尚無明文規定對於教師成績考核通知書應否敘明法令依據及事實理由，惟為期申訴人能夠明瞭起見，原措施學校依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 20 條第 1 項規定於 109 年 7 月 24 日以書面通知申訴人列席成績考核會議陳述意見時，即明確告知申訴人其 108 學年度年終成績考核因教學成績平常，勉能符合需求，經初核擬考列第四條第一項第三款。後續亦於電子郵件說明考列第四條第一項第三款係指公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第四條第一項第三款「在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪」，並於申訴人 108 學年教師成績考核通知書備註其教學成績平常，勉能符合需求，已充分告知申訴人考列第四條第一項第三款之依據與事實理由。

- (五) 申訴人稱原措施學校考核委員會委員一再故意或惡意違背職務，偏頗且不迴避。原措施學校於 109 年 8 月 3 日召開 108 學年度第 5 次教師考核委員會時明確告知委員如有「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」規定應予迴避人員應主動迴避，亦依申訴人迴避申請書一一審議全部考核委員是否迴避審議其年終考核一案，並無違反相關迴避之規定。
- (六) 申訴人稱考核通知書內容非事實，惟其僅一再投訴質疑他人未考列四條三款，對其明顯差別待遇，卻未提供具體非事實之證明。而申訴人 108 學年度整學年教學表現，前經原措施學校與相關家長、學生和校內教師正式訪談和調查，認定當事人確有教學行為失當明顯損害學生學習權益之情事、班級經營欠佳情節嚴重及教訓輔採取消極之不作為致使教學無效等情事，此皆有原措施學校投訴事件處理紀錄、原措施學校 108 學年度第二學期教學投訴案件調查報告、原措施學校 108 學年度第二學期投訴案件處理訪談簽到表及原措施學校申請臺南市教師專業審查委員會調查案件申請表及檢核表等資料可稽，前開處理及調查資料亦經屏除個人隱私部分提供予申訴人。
- (七) 依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 4 條規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓、服務、品德生活及處理行政等情形，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) 訓輔工作得法，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) 品德生活良好能為學生表率。(六) 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。(七) 款按時上下課，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) 對訓輔工作能負責盡職。(三) 對校務之配合尚能符合要求。(四) 事病假併計超過十四日，未逾二十八日，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) 品德生活考核無不良紀錄。三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：(一) 教學成績平常，勉能符合要求。(二) 曠課超過二節或曠職累計超過二小時。(三) 事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。(四) 未經校長同意，擅自在外兼課兼職。(五) 品德生活較差，情節尚非重大。(六) 因病已達延長病假。(七) 事病假超過 28 日。」準此，凡考列第 4 條第 1 項第 1 款或第 2 款者，必須完全具備各該款所列之條目，缺一不可；但考列第 4 條第 1 項第 3 款者，則只需符合第 4 條第 1 項第 3 款所列 5 目中之 1 目即可。

- (八) 原措施學校 108 學年度成績考核委員會依申訴人整年度教學、訓輔、服務、品德生活等情形、前述查證資料、申訴人書面陳述，經充分討論，針對申訴人有利不利事項皆一律注意，認為申訴人確實未能符合考核辦法第 4 條第 1 款第 1 目及第 2 目：按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著；訓輔工作得法，效果良好，亦不符合第 4 條第 2 款第 1 目及第 2 目：教學認真，進度適宜；對訓輔工作能負責盡職，爰考列申訴人第 4 條第 3 第 1 目款教學成績平常，勉能符合要求；於法並無不符。
- (九) 綜上所述，本件申訴顯無理由，敬請察核予以駁回之決定。

理 由

本案關於原措施學校是否確實依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法，對申訴人進行 108 學年度之成績考核？實為本案兩造所爭。為求公允及釐清雙方所述是否屬實，容兩造均能有充分之答辯機會。本會於決議前，已請申訴人及原措施學校到會說明。惟申訴人及代理人到會後，申訴人隨即申請錄音、錄影及主張所有評議委員迴避，否則拒絕說明。經詢問代理人並確認本案說明主體為申訴人且尊重申訴人之主張後，復由出席委員討論並考量申訴人錄音、錄影則有違反教師申訴評議委員會組織及評議準則第 21 條第 1 項規定之「申評會委員會議，以不公開為原則。」及教師申訴評議委員會組織及評議準則第 32 條第 1 項規定之「評議經過及個別委員意見，應對外嚴守秘密。」之虞而未予同意。至於申訴人主張因先前提出之申訴案被駁回而認評議委員有偏頗之虞並申請所有評議委員迴避，經本會依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 22 條規定一一確認出席委員均無應自行迴避事項，且申訴人亦未舉出足認任何委員就本案有偏頗之虞之具體事實，亦未予同意。申訴人及代理人並未就本案進行說明。本案經出席委員討論後決議申訴人「無理由」。理由詳述如下：

一、本案涉及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(以下稱成績考核辦法)第 4 條第 1 項第 1 款規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，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) 訓輔工作得法，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) 品德生活良好能為學生表率。(六) 專心服務，未違反主管教育行政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) 成績考核辦法第4條第1項第2款規定：「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)對訓輔工作能負責盡職。(三)對校務之配合尚能符合要求。(四)事病假併計超過十四日，未逾二十八日，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)品德生活考核無不良紀錄。」
- (三) 成績考核辦法第4條第1項第3款規定：「在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：(一)教學成績平常，勉能符合要求。(二)曠課超過二節或曠職累計超過二小時。(三)事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。(四)未經校長同意，擅自在外兼課兼職。(五)品德生活較差，情節尚非重大。(六)因病已達延長病假。(七)事病假超過二十八日。」
- (四) 成績考核辦法第9條規定略以：「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。但參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。委員每滿三人應有一人為未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。……」
- (五) 成績考核辦法第10條規定：「考核會會議時，須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。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，方得為決議。」
- (六) 成績考核辦法第20條規定：「考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。考核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說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得否委託他人到場。」

二、按公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條，其考核項目多屬「不確定法律概念」。例如第4條第1項第1款第2目：「訓輔工作得法，效果良好。」、第4條第1項第1款第3目：「服務熱忱，對校務能切實配合」的「服務熱忱」與「切實配合」均屬於構成要件的不確定法律概念。學校成績考核委員會在審議教師年終成績考核時，必須解釋上述適用之法律、認定事實並予以涵攝，因此，涉及不確定法律概念的具體化。對於行政機關就不確定法律概念適用於具體案件，法院通常得進行審查。在例外情形，行政機關就其決定享有「判斷餘地」，行政法院對其審查範圍即受限制。

三、本案教師成績之考核，涉及高度屬人性之專業價值判斷，具有不可代替性，係屬行政機關之「判斷餘地」，其考核結果固應予尊重。惟按，司法院大法官會議釋字第553號解釋理由書之意旨，對行政機關適用不確定法律概念事項之審查密度，在學

理上可資參酌之重點如下：(一) 事件之性質影響審查之密度，單純不確定法律概念之解釋與同時涉及科技、環保、醫藥、能力或學識測驗者，對原判斷之尊重即有差異。又其判斷若涉及人民基本權之限制，自應採較高之審查密度。(二) 原判斷之決策過程，係由該機關首長單獨為之，抑由專業及獨立行使職權之成員合議機構作成，均應予以考量。(三) 有無應遵守之法律程序？決策過程是否踐行？(四) 法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無錯誤？(五) 對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。(六) 是否尚有其他重要事項漏未斟酌。」再查，最高行政法院92年判字第1238號裁判要旨略以：「行政機關行使判斷餘地之際，倘未充分斟酌相關之事項甚或以無關聯之因素作為考量，或者判斷係基於不正確之事實關係等情形，即屬違法，行政法院自得予以撤銷。」稽之上開說明，原措施學校對教師之成績考核若有：(一) 違反或未踐行法定程序；(二) 基於錯誤事實而為決定；(三) 未遵守一般公認判斷之標準；(四) 考量與事實無關之因素而為決定；(五) 違反平等原則等違誤之一者，則本會自有審查之必要。

四、卷查原措施學校組成108學年度教師成績考核委員會及處理申訴人108學年度教師年終成績考核過程，經單位主管擬評、成績考核委員會初核、校長覆核及主管機關核定在案。其程序及考核依據與考核辦法相關規定相符，顯見原措施學校之決定並無違法或不當。此有原措施學校108學年度教師成績考核委員會組成簽、原措施學校108學年度教師成績考核委員會委員名單、原措施學校OOO開會通知單、申訴人向原措施學校108學年度第5次教師成績考核委員會所提之書面意見陳述書、原措施學校108學年度第5次教師成績考核委員會會議紀錄及簽到簿、原措施學校教師成績考核通知書送達證書影本在卷可稽，堪為信實，本會予以尊重。

五、復查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3款之規定，而本案申訴人之行為究對於教學及校務運作之影響程度為何？其可責性之程度為何？實為高度屬人性及人格條件之價值判斷，具有不可代替性，係屬行政機關之「判斷餘地」。若於考核過程中並未發生法定程序上之瑕疵、對事實認定之違誤、未遵守一般公認之標準、與事件無關之考慮牽涉在內及違反平等原則等情事外，原則上對其「判斷餘地」應予尊重。本案原措施學校辦理108學年度教師成績考核之程序，核無違反相關法定程序及平等原則。是以，原措施學校於綜合考量相關事實後，審認申訴人於108學年度之表現尚屬成績考核辦法第4條第1項第3款各目之範圍。依前揭成績考核辦法之規定予以考列為第4條第1項第3款，程序亦無違誤之處，自應予以維持。

六、據上論結，本件申訴案為無理由，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第29條規定，決議如主文。

主 席 〇〇〇

中 華 民 國 1 1 0 年 1 月 2 8 日
如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起三十日內，向中央教師申訴評議委員會提起再申訴。