

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：○○○

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114年9月23日○○○○字第○○○○○號教師成績考核通知書，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)申訴人就學校提出考績結果，基於尚未定案之霸凌案提出疑義，進行補充理由說明，如能公正審議此案，申訴人能提出具體錄音檔佐證，檔案綱要如下：

1. 申訴人與體育組長對話，釐清平時與同事相處態度問題。申訴人平時與○師與其他同仁，相處模式是非常友善的，平時也會配合學校的工作分配認真負責，並無當事人所言咆哮同仁、吐口水或不友善行為，甚至學校多位同仁反映曾被○師霸凌的經驗。
2. 申訴人與體育組長對話，反駁○師密錄器說法，○師偷拍狀況多次跟主任反映卻沒有任何處理，事發後○師搬離辦公室。仍有大量○師個人物品遺留原處，並不是如○師所言擔心學生偷拿東西，平時工作態度校方都希望由申訴人配合○師，長期在辦公室裝設密錄器造成申訴人身心不適。
3. 申訴人與體育組長對話，反應多年來偷拍行為，主任及學校無任何具體作為。學生多次反映○師樹叢偷拍的行為，多次關心○師身心狀況充滿善意，組長也能感受申訴人受的委屈，稱讚申訴人內心強大，被學校惡搞還臨危不亂，四處隱忍，學生反應校長多次刁難申訴人上課內容，學生表達深感不公。
4. 申訴人受邀教評會議，陳述事發經過為自己平反，得不到學校任何回應，校方無任何作為。申訴人明確表達調查流程不公平質疑，校方無任何回應，學校只聽信○師單方面陳述，完全不給申訴人解釋的機會。○師態度囂張擅自移動申訴人的個人物品，○師完全不依照校方課堂上課，學校無任何意見，卻為難申訴人依照課程內容進度上課，○師長期散布謠言，讓同事孤立申訴人，這才是赤裸裸的霸凌。○師態度囂張，公用電腦只能她用，向校長反應

偷拍問題，校長竟回你也來裝密錄器阿。態度十分惡劣。學校處處偏袒○師，主事人校長有絕對的責任。然而約談的學生在會議前，多次被○師叫去指導如何對談，簡直是球員兼裁判。校長本與評委熟識，尋找的評委毫無公平可言，根本是自導自演的一齣戲，陷害老師。學生對○師平時作風嚴厲，充滿仇恨的言語，使學生身心恐懼，還會踢學生屁股，這才是○師日常的作為。

(二)希望獲得之具體補救：

1. 具體答辯機會與時間。
2. 無具體實證之認定駁回(還給當事人公正合理判決)。
3. 重新召開調查會議並指派無特殊相關關係人為委員(不由學校自行選派)，並給申訴人提供答辯與公平裁決的機會。
4. 深入了解學校內部問題(學校內部組織運作與溝通、不平等規範與職務安排、基層教師長期制度不滿且不敢直言)。
5. 考量當事人所處艱困環境與所遭遇之不公平對待作出合理公道之判決，避免日後類似不公不義事件發生(最近原措施學校師生溝通誤會造成霸凌案件層出不窮)。
6. 申訴人會積極追查承辦進度及公正性之處理行為，對於不公不義之事件絕不妥協，並以任何法律之行為，追究其缺失責任。
7. 若再無機會平反申訴人所受之冤屈，影響申訴人考績，決定投訴媒體，讓社會了解原措施學校校長的處置作為及受到不平等的對待，從頭到尾的霸凌調查會議，就是一場自編自導的鬧劇，誣陷申訴人，辦學手法十分惡劣。

二、原措施學校主張略以：

- (一)申訴人為原措施學校專任教師，申訴人任職至113學年度終了屆滿一學年(113年8月1日起至114年7月31日止)，爰依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理申訴人113學年度年終成績考核。
- (二)申訴人113學年度涉職場霸凌案件，調查報告認定申訴人構成職場霸凌行為，對於其所做過之事亦拒絕承認，難認犯後有悔意，故建議學校移送考核委員會依考核辦法或相關規定處理，並研議改善申訴人作為之方案，加強定期追蹤、考核及對申訴人之監督，原措施學校遂於114年4月16日召開113學年度第2次考核委員會會議(下稱考核會)，決議申訴人須依據職場霸凌調查報告之建議完成職場霸凌、親師溝通及性別平等三大項研習(課程內容與時數均不拘)，併同年終考核參據，經原措施學校114年4月24日○○○○字第1140028397號及同年6月20日○○○○字第1140043928號2次函文申訴人繳交研習證明，申訴人均未繳交。
- (三)原措施學校於114年8月4日召開113學年度第6次考核會，審議申訴人113學年度年終成績考核，經出席委員過半數同意申訴人113學年度因涉職場霸凌案件屬實，且函文申訴人繳交研習證明均未完成，顯見申訴人品德未能作為學生表率，爰認定申訴人不符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱考核辦法)第4條第1項第1款第5目「品德良好，能作為學生表率」。復就是否同意申訴人考列考核辦法第4條第1項第2款各目，經出席委員過半數同意申訴人考列第4條第1項

第2款。

- (四)申訴人113學年度成績考核案，經臺南市政府教育局於114年9月22日○○○○字第1141259275H號函核定，並經原措施學校114年9月23日以○○○○字第1140068120號教師成績考核通知書通知申訴人，原措施於114年9月26日合法送達申訴人。
- (五)原措施學校考核會委員組成，設置委員13人，當然委員4人由掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管各1人，票選委員9人由全體教師票選，並採取線上投票方式執行。於113年8月28日至同年8月29日辦理線上票選，113年8月30日發布委員名單。名單中，未兼行政職教師4人，合於每滿3人應有1人規定；性別比例為男性8人、女性5人，合於任一性別委員應占委員總數三分之一以上規定；於113學年度首次召開之考核會中，由出席會議之委員互推主席。於114年4月及同年8月因當然委員及票選委員異動，辦理考核會改組，改組後未兼行政職務教師4人，合於每滿3人應有1人規定；性別比例為男性8人、女性5人，合於任一性別委員應占委員總數三分之一以上規定，爰此，考核會之組織尚合於考核辦法第9條之規定。
- (六)申訴人113學年度涉職場霸凌案件經調查屬實，且經原措施學校114年4月16日113學年度第2次考核會決議，申訴人須依職場霸凌調查報告之建議於114年6月16日前繳交職場霸凌、親師溝通、性別平等三大項研習證明，此案併同年終考核參考，並經原措施學校114年4月24日○○○○字第1140028397號函通知申訴人在案，惟申訴人未於期限內繳交研習證明，原措施學校再以114年6月20日○○○○字第1140043928號函通知申訴人於114年6月27日前補繳研習證明，申訴人仍未繳交，顯見申訴人品德未能作為學生表率。
- (七)原措施之理由俱為完備，並均有相關證據資料在卷可按。原措施之作成，均符合考核辦法應就考核事項實辦理之旨，並且亦無判斷出於錯誤之事實而為認定，或是出於不完全資訊、或有與事物無關之考量而違反平等原則，及違反一般公認之價值判斷標準而有判斷濫用等情形。
- (八)申訴人於希望獲得之具體補救之主張事項，亦非針對原措施求為變更之旨，自應認申訴人之申訴無理由。綜上所述，原措施學校評定申訴人未合於考核辦法第4條第1項第1款第5目「品德良好，能作為學生表率」，爰予以考列考核辦法第4條第1項第2款，尚合於考核辦法相關規定，申訴人提起本件申訴為無理由。

理 由

一、本案所涉之相關法令規定如下：

- (一)《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。
- (二)《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30日內以書面為之。」申訴人於114年9月26日收受原措施學校114年9月23日○○○○字第1140068120號教師成績考核通知書，並於114

年10月22日向本會提起申訴，本案於法定期間提起，應屬適法。

- (三)考核辦法第4條：「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：…二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪1級外，並給與半個月薪給總額之1次獎金，已支年功薪最高級者，給與1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28或因重病住院致病假連續超過28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。…」
- (四)考核辦法第9條：「考核會由委員9人至17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1人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年。…委員每滿3人應有1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。…」。
- (五)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。」

二、程序部分

- (一)原措施學校依考核辦法第9條設置考核會，設置當然委員4人(原措施學校教師會於107年10月11日公告解散)、票選委員9人，共13人，性別比例為男性8人、女性5人，其中未兼行政職務教師4人，委員人數組成合乎相關規定。
- (二)原措施學校於114年4月16日召開113學年度第2次考核會，審議申訴人涉有職場霸凌案，該次會議出席13人，當日申訴人列席陳述意見，後經委員討論後，無記名表決同意11票、廢票2票，決議申訴人涉職場霸凌案列年終考核參考，附帶決議申訴人須完成職場霸凌、親師溝通、性別平等三大項研習，於114年6月16日前繳交研習證明，以符合調查報告之建議，並於教師年終考核時，將研習證明提報考核委員會考核。
- (三)原措施學校後於114年8月4日召開113學年度第6次教師考核會，審議申訴人113學年度年終成績考核案，該次會議出席11人，委員討論後，經不記名投票同意9票、廢票2票，決議申訴人113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。以上符合考核辦法之規定。

三、實體部分

- (一)原措施學校依113學年度第2次考核會決議事項，以114年4月24日○○○○字第1140028397號函通知申訴人須完成研習課程，於114年6月16日前繳交研習證明，併同年終考核參考。
- (二)惟申訴人未於時限內繳交研習證明，原措施學校再以114年6月20日○○○○字第1140043928號函通知申訴人於114年6月27日前補繳研習證明文件，再次敘明此研

習證明將併同申訴人113學年度教師年終考核參考，然申訴人於113學年度第6次考核會召開時仍未繳交研習證明，事實明確。

(三)依考核辦法第4條第1項第1款規定，須合於所列各目全部要件，其成績始得考列第4條第1項第1款，申訴人於113學年度因涉職場霸凌屬實，並經2次函文通知繳交研習證明均未完成，故原措施學校依品德未能作為學生表率，將申訴人113學年度年終成績考核考列第4條第1項第2款，於法並無違誤。

(四)教師成績考核為高度屬人性及人格條件的價值判斷，具有不可代替性，屬於行政機關的「判斷餘地」。除非原措施學校於考核過程中有：(一)基於錯誤之事實而為決定；(二)未能遵守一般公認之評價標準；(三)基於考量不相干情事而為決定；(四)未能遵守程序規定；(五)違反平等原則等違誤外，對於學校之判斷餘地，應予以尊重。

(五)是以，本案原措施學校於114年8月4日召開113學年度第6次考核會之決議，以及原措施學校114年9月23日○○○○字第1140068120號教師成績考核通知書所為之處分，洵屬依法有據，並無不當。本會對其所作成之決議予以尊重，自應予以維持。

四、綜上所論，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。

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 5 年 1 月 2 2 日