

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1090299315 號

申 訴 人：○○○

出生年月日：民國○年○月○日

身分證字號：○○○

服務單位及職稱：○○○ 專任教師

通訊住址：○○○

原 措 施 學 校：○○○

申訴人因不服原措施學校 107 學年度成績考核，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人之申訴意旨略以：

- (一)申訴人於 107 年度，未曾缺曠職或遭受申誡、記過等處分，申訴人 107 學年度成績考核為丙等，於法無據。
- (二)108 年 5 月 28 日，第 7 節遲進教室之說明：人事主任約談後，申訴人不舒服去廁所，之後返回辦公室拿上課教材，再走到學校最遠的黎明館教室授課，因此遲進教室，全校教師遲到紀錄不透明有失公平。依照學校考核辦法，申訴人因公務被約談，不是因為個人因素，且未再犯故僅上課遲到 1 次，沒理由被扣分。
- (三)107 年第 2 學期第 1 次段考，基本設計考卷重覆出題，是要讓學生懂，因此故意重複出題，且並未影響學生觀感。另因申訴人長期遭受學校、主任等故意找碴、霸凌，知道如何解釋都沒用，所以被教務處責問的時候才會敷衍的說「沒什麼題目可出」。
- (四)108 年 6 月 20 日申訴人公開授課，也是學校科際籃球比賽，因配合學校活動，觀課提早結束，同時讓學生到黑板前細看作品，籃球賽球員離開參賽。因觀課老師過多，借用其他班級課桌椅，需要返還，但並無大聲嚷嚷。且觀課老師、隔壁班也能證明當時隔壁班比申訴人班級早離開教室，並非巡堂記載只有申訴人任教

班級秩序吵鬧。

(五)依照學校成績考核初評表之項目，學校觀課議課非強制規定，採自願、鼓勵性質，申訴人進行觀課配合學校行政業務、請假天數未超過學校規定、學校會議均有出席、未與同仁有爭吵或糾紛，情緒管理得宜、研發自編教材、作業批改詳盡成績公平、考卷無遲交。而且學生學期評分統計表，多項高達 4.9 分，其他均達頂標，代表學生肯定申訴人之教學表現。學校初核表各項評分過低均給 3 分，並不合理。

(六)希望獲得之具體補救：

- 1、返還考績獎金之薪資。
- 2、返還晉級薪額。
- 3、考績丙等牽涉惡意操弄申訴案之主管，應懲處惡意操弄職員。
- 4、惡意操弄職員公開道歉或寫自述表擇一，還以申訴人受損之名譽。
- 5、多件尚未果之申訴早日有結果。
- 6、答覆 107 學年度專任教師成績考核初評表重要事項簡述。

二、原措施學校說明意旨略以：

(一)依據學校教職員工成績考核辦法(以下稱考核辦法)第 4 條規定：

「學校教師之成績考核按其教學、學生輔導、出缺勤狀況、服務態度、績效表現及行政支援等情形加以考評。職員工之成績考核按其服務態度、績效表現及出缺勤狀況等加以考評。考績總分數以 100 分為限，其中考核成績計算比例中，服務態度、績效表現佔 60%，出缺勤狀況佔 40%，獎懲紀錄於成績加總後另外加扣分。考績之等第與分數劃分如下：一、優等為 90 分(含)以上。二、甲等為 80 分(含)以上至 89 分。三、乙等為 70 分(含)以上至 79 分。四、丙等為 60 分(含)以上至 69 分。五、丁等為 60 分以下。」。申訴人 107 學年度考核成績經核算，出缺勤狀況得 40 分，服務態度與績效表現得 27 分，合計總分為 67 分，依上開考核辦法規定，考績應為丙等，此有申訴人 107 學年度成績考核表、成績考核單位初評表可憑。在申訴人成績考核單位初評表中明確記載其

上課遲到、月考命題不當之缺失、以及因留置學生對談造成學生心理壓力、創傷之家長投訴案等重要具體事項，評定之分數皆依據事實且有所根據。

- (二)學校 108 年 8 月 30 日召開教職員工成績考核委員會，請擬考列丙等之同仁與會陳述意見與說明，並經成績考核委員不記名投票表決，決議申訴人維持初核成績丙等，並呈請校長覆核。申訴人 108 年 9 月 20 日提出複審申請，學校 108 年 10 月 2 日召開 108 學年度第 1 學期第 2 次教職員工成績考核委員會，再次審議並不記名投票表決做成決議，決議為原考核有充分理由，維持丙等。
- (三)申訴人申訴書泛稱自己 107 學年度未缺曠職或受申誡、記過等處分，成績考核丙等於法無據且違法云云，然申訴人並未否認有上課遲到、月考命題不當之缺失、以及因留置學生對談造成學生心理壓力及創傷之家長投訴等事實，以此益徵學校依據考核辦法，對申訴人考績丙等，合法有據。

理 由

- 一、按「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。原措施所憑之理由雖屬不當，但依其他理由認原措施為正當者，應以申訴為無理由。」教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條定有明文。
- 二、教育部 87 年 6 月 12 日台(87)人(二)字第 87063044 號函釋：「各院校教職員工考核辦法，除應符合下列原則規定外，其餘如考核內容、考核標準、考核程序、考核獎金之發給等，均請依權責自行訂定，……(一)考核年度為學年度。(二)教師之晉敘薪級得比照公立專科以上學校有關規定辦理或考核結果列為乙等以上晉本薪或年功薪一級為原則。……」。次按，私立學校辦理教師成績考核，依私立學校法施行細則第 33 條第 4 項規定準用公立同級同類學校規定辦理。是以，私立學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，依學校自訂之考核辦法規定，就教師之整學年度教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政之情形，覈實辦理所屬教師之成績考核，綜合評定其考核成績。
- 三、查，臺中市○○○教職員工成績考核辦法第 3 條、第 4 條分別規

定：「考績評核程序：一級主管由校長逕行核定。二、教職員工，由所屬及相關單位主管初評後，經人事室彙整送成績考核委員會初核，再陳請校長覆核。」、「本校教師之成績考核按其教學、學生輔導、出缺勤狀況、服務態度、績效表現及行政支援等情形加以考評…考績總分數以 100 分為限，其中考核成績計算比例中，服務態度、績效表現佔 60%，出缺勤狀況佔 40%，獎懲紀錄於成績加總後另外加扣分。考績之等第與分數劃分如下…四、丙等為 60 分(含)以上至 69 分…。」原措施學校依照前開規定，由單位主管初評，原措施學校考核會初核、決議申訴人 107 年度考核考列為丙等，經申訴人向原措施學校申請覆審後維持原考核結果。

- 四、按教師成績考核為高度屬人性事項，且涉及教育專業領域知識所為之判斷，基於對學校本於專業及對事實真相之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重。原措施學校之考核並無法定程序上之瑕疵、或對事實之認定有何違誤，本會對學校考核會之決定，自應予以尊重。
- 五、申訴人及原措施學校之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。
- 六、據上論結，本件申訴駁回，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條，決定如主文。

中 華 民 國 ○ 年 ○ 月 ○ 日
主席 ○○○

如不服本評議書議決，得於本評議書送達次日起三十日內向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。