

申訴人：鄭鴻哲

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○○

服務單位：○○○○○○○

職稱：○○○○

通訊住址：○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○

申訴人不服原措施學校民國(以下同) ○○○年 9 月 30 日○○○○○
○○號教師另予考核通知書，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

- 一、原措施學校於○○○年 1 月 2 日接獲家長提出校園事件檢舉調查書，指稱申訴人有疑似教學不力及班級經營不佳之情形（以下簡稱系爭行為），原措施學校於 1 月 16 日召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）決議受理，並依 113 年 4 月 17 日修正發布高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱行為時解聘辦法）第 16 條第 1 項組成調查小組，並移請教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議申訴人是否有先行暫時停聘之必要。原措施學校於 1 月 20 日召開教評會會議決議通過申訴人暫時停聘 3 個月，靜候調查，並以○○○年 1 月 20 日○○○○○○○號函（以下簡稱○○○年 1 月 20 日函）送達申訴人，後續因延長調查之必要，教評會審議通過延長暫時停聘 3 個月，並以○○○年 4 月 15 日○○○○○○○號函（以下簡稱○○○年 4 月 15 日函）送達申訴人，暫時停聘期間延長至 7 月 20 日。

原措施學校校事會議於延長調查期間之 5 月 7 日通過調查報

告，認定申訴人之系爭行為符合教師法第 16 條第 1 項第 1 款之行為，並依調查報告之處理建議移送教評會。教評會於 5 月 21 日議決申訴人予以資遣，原措施學校將此審議結果函報臺中市政府並經核准後，以○○○年 6 月 23 日○○○○○○號函（以下簡稱○○○年 6 月 23 日函）送達申訴人，並自 6 月 26 日資遣生效。

申訴人於原措施學校完成調查後，在 5 月 12 日依教師法第 23 條第 3 項規定申請復聘，原措施學校於 5 月 21 日召開教評會審議同意申訴人於 5 月 22 日起予以復聘，並以○○○年 5 月 22 日○○○○○○號函（以下簡稱○○○年 5 月 22 日函）送達申訴人。申訴人復聘後，經原措施學校建議請事假至 6 月 26 日資遣生效止。

原措施學校教師成績考核委員會（以下簡稱考核會）於 8 月 1 日以申訴人○○○年 8 月 1 日自○○市○○區○○○○（以下簡稱○○○○）介聘至原措施學校，於○○○學年度期間 1 月 21 日至 5 月 21 日因系爭案件暫時停聘，並於 6 月 26 日予以資遣，任職連續滿 6 個月以上，但不滿一學年，故依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱考核辦法）第 3 條第 1 項規定另予成績考核，並審酌申訴人於該學年度之綜合表現，議決依考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款另予成績考核，原措施學校並以○○○年 9 月 30 日○○○○○○號教師另予考核通知書（以下簡稱原措施）送達申訴人，申訴人不服原措施，故向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

- （一）申訴人係為維護學生受教權，在班級群組和平討論，而希望不理性之家長能協助配合；在進行教學活動時管束擾亂秩序之學生，事後亦盡速與家長溝通，因時間緊迫，雖未盡完善，但原措施學校卻僅聽信家長一面之詞，於調查期間，直指申訴人教學不力。且於調查期間暫時停聘申訴人 6 個月，更要求申訴人於復聘之後，自行請假且自付代課費用，而在

當學年度亦又以此事由依考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款考列
申訴人另予考核。

(二) 希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施，並重新評估。

三、原措施學校說明意旨略以：

(一) 考核會之組成、調查程序、陳述意見程序、會議決議及原措施之送達均依相關規定辦理。

(二) 申訴人因違反教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，經教評會審議通過予以資遣，且經臺中市政府核准在案。原措施學校考列申訴人另予考核，係以申訴人前開情形難以完全符合考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款及第 2 款各目所列之條件，故以考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款第 1 目予以考列，申訴人所指有關差勤問題，其請假天數並未達考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款之標準，故考核會並未憑此作為考評之依據。

理 由

一、本件相關法令如下：

(一) 教師申訴評議委員會組織及評議準則（以下簡稱評議準則）第 29 條第 1 項規定：「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」

(二) 考核辦法第 3 條第 1 項規定：「……不滿 1 學年，而連續任職已達 6 個月，或有養育 3 足歲以下子女辦理留職停薪，而任職累計已達 6 個月者，另予成績考核。但教師於考核年度內全無工作事實者，或教師於考核年度內有教師法第 14 條第 1 項各款、第 15 條第 1 項各款、第 16 條第 1 項各款、第 19 條第 1 項各款情事之一，或教育人員任用條例第 31 條第 1 項各款情事之一，經依法定程序予以解聘、不續聘者，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。」第 4 條第 1 項及第 2 項規定：「（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 1

級外，並給與 1 個月薪給總額之 1 次獎金，已支年功薪最高級者，給與 2 個月薪給總額之 1 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 14 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 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 個半月薪給總額之 1 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 日，或因重病住院致病假連續超過 28 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。

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 2 節或曠職累計超過 2 小時。（三）事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。（四）未經學校同意，擅自在外兼課兼職。（五）品德較差，情節尚非重大。（六）因病已達延長病假。（七）事病假超過 28 日。（第 2 項）另予成績考核，列前項第 1 款者，給與 1 個月薪給總額之 1 次獎金；列前項第 2 款者，給與半個月薪給總額之 1 次獎金；列前項第 3 款者，不予獎勵。」第 9 條第 1 項、第 3 項及第 4 項規定：「（第 1 項）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。但參加考核人數不滿 20 人之學校，得降低委員人數，最低不得少於 5 人，其中當然委員至多 2 人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。（第 3 項）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。（第 4 項）任一性別委員應占委員總數 3 分之 1 以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數 3 分之 1 者，不在此限。」第 16 條第 1 項規定：「教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。」第 20 條第 1 項規定：「考核會於審查受考核教師擬考列第 4 條第 1 項第 3 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。」

二、教育部 100 年 9 月 1 日臺人（二）字第 1000149931 號函（下稱 100 年 9 月 1 日函）：「……查教師之成績考核係依『公立高級中等以下學校教師成績考核辦法』第 4 條規定，按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形覈實辦理考核，其中考列第 4 條第 1 項第 1 款、第 4 條第 1 項第 2 款，必須全部符合第 4 條第 1 項第 1 款、第 2 款各目所列之條件；若違反其中 1 目，即不得考列該款；考列第 4 條第 1 項第 3 款，則僅須具有第 4 條第 1 項第 3 款其中 1 目，即可考列該款。」

三、教師平日之行為舉止是否堪為學生表率、其教學是否認真得以勝任其傳道、授業及解惑之職務及工作，並非僅憑單一事件即得判斷，須經相當時日之觀察、了解始足以為之，因而學校本於專業及對事實真相之熟知所為之年終成績考核之判斷，具高度屬人性，原則上應尊重其判斷。惟本會仍得就學校辦理教師成績考核業務，其考核會組成是否合法、判斷過程是否遵守相關之程序規定、或其判斷是否以錯誤或不完全之事實為基礎、有無違反不當聯結之禁止、法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤、有無違背一般法律解釋方法或抵觸上位規範、是否有違一般公認之價值判斷標準及有無違反行政法原理原則等情形，予以審查（最高行政法院 110 年度上字第 415 號判決意旨參照）。

四、本件原措施並無違法或不當情事，茲說明如下：

- (一) 申訴人於○○○學年度因疑似教學不力之調查事件，於 1 月 21 日至 5 月 21 日遭原措施學校予以暫時停聘，此有原措施學校○○○年 1 月 20 日函、○○○年 4 月 15 日函及○○○年 5 月 22 日函可稽。然因教評會對於系爭事件已於 5 月 21 日作成資遣之決議，原措施學校建議申訴人於復聘後續行請假，靜待臺中市政府對於資遣措施之核准，直至臺中市政府核准後，原措施學校以○○○年 6 月 23 日函送達申訴人，故申訴人於○○○學年度在原措施學校任職不滿 1 學年，而有連續任職已達 6 個月，且申訴人於該學年度雖有教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，然因原措施學校係給予資遣之措施，而非給予解聘、不續聘之決定，故原措施學校於○○○學年度應給予申訴人另予考核並無違誤，合先敘明。
- (二) 考核會○○○年 8 月 1 日會議，參酌單位主管說明及申訴人之陳述意見後，以教學、輔導管教、服務、品德生活及處理行政之情形，綜合評估申訴人○○○學年度之另予考核，依考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款及第 2 款逐條審議，均未獲通過；嗣經評核符合第 4 條第 1 項第 3 款第 1 目，表決通過。
- (三) 申訴人教學及訓輔部分，其表現不符考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款第 2 目規定「輔導管教工作得法，效果良好」，亦不符同條項第 2 款第 2 目規定「對輔導管教工作能負責盡職」：
1. 原措施學校於 1 月 2 日接獲家長提出校園事件檢舉調查書，指稱申訴人有疑似教學不力及班級經營不佳等情事，原措施學校於 1 月 16 日召開校事會議決議組成調查小組進行調查，並作成調查報告，認定申訴人有未上完課程內容及進度，指派作業無邏輯；違反國民中小學教學正常化實施要點，綜合課未依課綱及課表授課；批改作業未適時挑出學生錯誤之處，或有未完成批改作業之情形；於 3 月 14 日之觀課，申訴人有本職學能不足之情形；在班級經營部分，未能處理好學生糾紛及回應家長意見，且有辱罵學生及個人情緒管理之問題；公布學生成績，而有侵害學生隱私等情事，已符合教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定「教學不力或不能勝任工作有具

體事實」之要件，且申訴人曾經教師專業審查會對其進行輔導，但仍在 3 年內再犯，故教評會審議後為資遣之決議。嗣考核會審議申訴人○○○學年度另予成績考核時，綜合評估其○○○學年度整體教學、輔導管教及品德表現，並參酌上揭調查報告及教評會之決議，申訴人確有教學行為失當及班級經營欠佳之具體事實，不符合考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款第 2 目「輔導管教工作得法，效果良好」規定及同條項第 2 款第 2 目「對輔導管教工作能負責盡職」規定，並無違誤。

2. 按前開教育部 100 年 9 月 1 日函之意旨，原措施學校考核會審議申訴人○○○學年度整體表現，確定未全部符合考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款及同條項第 2 款各目規定，決議申訴人○○○學年度另予考核考列為考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款第 1 目「教學成績平常，勉能符合要求」，核屬有據。

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，本件申訴無理由，爰依評議準則第 29 條第 1 項規定，決定如主文。

中 華 民 國 1 1 5 年 3 月 2 7 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。