

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150240511 號

申訴人：陳志宏

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：○○○○○○○

原措施機關：○○○○○○○

申訴人不服原措施機關民國(以下同) ○○○年 10 月 21 日○○○○○
○○號校長成績考核通知書，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人係臺中市○○○○○○○(以下簡稱○○○○○)前校長，其○○○學年度年終成績考核，經臺中市所屬各級學校○○○學年度校長考核小組(以下簡稱考核小組)○○○年 9 月 23 日會議決議，考列為公立高級中等以下學校校長成績考核辦法(以下簡稱校長考核辦法)第 4 條第 1 項第 3 款丙等之等第，由原措施機關以○○○年 10 月 21 日○○○○○○○號校長成績考核通知書(以下簡稱原措施)送達申訴人，申訴人不服，故向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

(一)申訴人考核丙等之依據，原措施機關係以申訴人於臺中市○○○○○○○(以下簡稱○○○○○)擔任校長期間，因督導學務處未落實至教育部「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」(以下簡稱不適任查詢系統)查詢義務，使該不適任之○○○○○仍繼續從事訓練工作，以致學生遭遇不當對待，且

未熟稔相關適用法規而未進行後續規定處理程序，該督導行為顯有失當並引發全國輿情新聞事件，進而影響原措施機關及臺中市政府教育局（以下簡稱教育局）聲譽等情事（以下簡稱系爭違失行為）。然申訴人屬於第四層人員，○○○之主任及組長，分屬第三層及第二層人員，亦為第一線接觸該名教練之同仁，而該案因承辦組長及業務主管缺乏查詢編制外人員意識而未落實查詢義務，導致教練持續從事訓練工作，而使學生受有不當對待，此情承辦之○○及業務主管各被處分申誡乙次，而申訴人屬於第四層人員，並無直接接觸該名教練，且相關業務亦以二層決行居多，亦即○○主任即可決行，但申訴人卻被處以 1 次 2 大過之處分。惟此，申訴人仍坦然接受此處分，並以此為戒。且申訴人為使輿情降溫，校園親師生盡速恢復平靜，於第一時間自請處分，但此仍已超出承擔督導之最大處分。

（二）○○○學年度之校長成績考核期程為○○○年 8 月 1 日至○○○年 7 月 31 日止，此期間申訴人已調至○○○○服務，故 2 大過處分之事由並非申訴人○○○學年度之辦學表現，地點亦不在○○○○，故不應納入○○○學年度之考核事項。

（三）申訴人近 3 年考核分數均為 84 至 85 分，在職期間盡心盡力，未曾有懈怠及違失，也未曾違反公務員懲戒法及各相關法規。

（四）希望獲得之具體補救如下：

告知申訴人考核丙等之具體事由，若無具體事由，請依校長考核辦法之規定考列○○○學年度為甲等。

三、原措施機關說明意旨略以：

（一）原措施機關考核小組之組成、會議決議及原措施之送達均依相關規定辦理。

（二）申訴人之系爭違失行為已經教育局依校長考核辦法第 7 條第 2 項第 4 款第 2 目「因重大過失貽誤公務，導致不良後果」及第 10 目「行為違反相關法令，情節重大」之規定，以○○○

年3月25日○○○○○○○○號令（以下簡稱○○○年3月25日令）核予1次記2大過。另依校長考核辦法第7條第4項前段之規定「依前2項規定對校長所為之懲處，自違失行為終了之日起，屬1次記2大過之行為，無懲處權行使期間限制」。故核予申訴人之1次2大過處分自得納入○○○學年度考核之整體考量，且該系爭違失行為亦不因任職機關異動而當然切割其職務責任，否則將造成職務上責任之割裂，亦不符校長職務責任之本質。

- （三）考核小組依校長考核辦法第5條考核事項之評分標準，按其規定之權重比例，衡酌該學年度各項表現而予以綜合評定分數及等次，故予以綜合評定分數為69分考列丙等之判斷，具有判斷餘地及高度屬人性，於法並無不合。申訴人另行主張功過相抵之部分，依校長考核辦法第8條第2項之規定，係為「得」功過相抵，而非「應」功過相抵，故原措施機關仍得依具體事實斟酌考量。

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）教師法第50條規定：「各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。」
- （三）校長考核辦法第4條第1項第3款規定：「校長年終成績考核以100分為滿分，除第2項另有規定外，其等次及獎懲規定如下：三、丙等：60分以上，不滿70分。留支原薪級。」第5條規定：「校長之年終成績考核、另予成績考核，應就下列事項，綜合評定其分數，並依前條規定，定其等次：一、執行教育政策及法令之績效占百分之二十五。二、領導教職員改進教學之能力占百分之二十五。三、辦理行政事務之效果占百分之二十。四、言行操守及對人處事之態度百分

之二十。五、其他個案應列入考慮之項目占百分之十。」第 9 條第 3 款規定：「校長之考核程序如下：三、直轄市立學校校長，由直轄市政府考核定之。」第 11 條規定：「(第 1 項)考核小組由委員 9 人至 17 人組成，由機關首長就本機關有關人員中遴派之，並指定 1 人為主席。但參加考核人數不滿 20 人者，得降低委員人數，最低不得少於 5 人。(第 2 項)任一性別委員應占委員總數 3 分之 1 以上。但前項本機關有關人員任一性別人數少於委員總數 3 分之 1 者，不在此限。……。」

二、按主管機關應於學年度結束後，依據校長考核辦法第 5 條規定辦理校長之年終成績考核，分別就執行教育政策及法令之績效、領導教職員改進教學之能力、辦理行政事務之效果、言行操守及對人處事之態度及其他個案應列入考慮之項目，按規定之權重比例，綜合評定其分數及等次。次按校長考核辦法第 6 條第 1 項及第 2 項規定，係逐款定明校長在考核年度內有各款情事者，即不得考列為甲等及乙等。查申訴人雖無不得考列為甲等及乙等之事由，惟主管機關仍應依第 5 條各款規定綜合評定分數，核予年終成績考核定其等次。上開規定並非指無校長考核辦法第 6 條第 1 項及第 2 項各款情事時，即應考列為甲等或乙等，此觀同辦法第 5 條規定自明。是以，直轄市、縣（市）立學校校長成績考核為主管機關高度專業性之價值判斷，本會應予尊重。惟本會仍得就主管機關辦理校長考核業務其考核小組組成是否合法、判斷過程是否遵守相關之程序規定、其判斷評量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牴觸上位規範、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，合先敘明（最高行政法院 106 年度判字第 522 號判決意旨參照）。

三、本件原措施並無違法或不當情事，茲說明如下：

(一) 申訴人之○○○學年度考核，原措施機關係以申訴人有系爭違失行為，將其核列為丙等。而該系爭違失行為，經教育局以該當校長考核辦法第 7 條第 2 項第 4 款第 2 目「因重大過失貽誤公務，導致不良後果」及第 10 目「行為違反相關法令，情節重大」之事由予以懲處 1 次記 2 大過，此有○○○年 3 月 25 日令可稽，且申訴人亦未對於該懲處有何事後爭執，故該懲處之事實已然確定。又該懲處作成之時點係在○○○學年度間，故原措施機關考列申訴人○○○學年度之年終成績考核當可審酌此項懲處之事由甚明。

(二) 原措施機關於考列申訴人○○○學年度年終成績考核，已具體說明申訴人依校長考核辦法第 5 條所列各項指標（如執行教育政策及法令、領導教職員改進教學、辦理行政事務、言行操守及對人處事或其他個案等）中，有何具體違失之理由及事證，亦就各項比重詳為衡酌，其考核判斷基礎已然完備，原措施機關以綜合評定分數 69 分考列申訴人丙等，洵屬有據。

(三) 至申訴人主張應予功過相抵等語，依校長考核辦法第 8 條第 2 項之規定，此為原措施機關之行政裁量權限，非有功過必可相抵，故申訴人之主張應無理由，併予敘明。

四、申訴人及原措施機關之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。

五、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 30 日內向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。