

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150255044 號

申 訴 人：李依穎

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：○○○○○○○○○○

代 理 人：○○○○○○

通訊地址：○○○○○○○○○○

申訴人不服原措施學校民國(以下同) ○○○年 10 月 22 日○○○○
○○○○號○○○學年度教師成績考核通知書，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴有理由，原措施不予維持，原措施學校應依本評議書之意旨，
於 2 個月內另為適法之措施。

事 實

- 一、 申訴人係原措施學校教師，原措施學校教職員工成績考核委員會(以下簡稱考核會)○○○年(下同) 10 月 8 日會議決議申訴人○○○學年度成績考核，依○○○○○○○○教職員工成績考核辦法(以下簡稱學校考核辦法)考核為第 15 條第 1 項第 4 款乙等，由學校於 11 月 11 日以○○○年 10 月 22 日○○○○○○○○號成績考核通知書(以下簡稱原措施)送達申訴人，申訴人並於同日向原措施學校申請複查考核成績，經原措施學校人事室重新檢視及核算申訴人之考核成績，在 11 月 21 日摘錄其考核成績予申訴人知悉。申訴人不服原措施，向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 學校考核辦法未符合法定規範，亦無評分依據、評分流程及具體建議。且原措施學校之評分未採客觀基準，欠缺專業性，屬武斷與恣意認定
- (二) 原措施學校三種人員評分呈現不約而同的集中性，且上學年度曾向本會提起申訴之教師，考核成績皆不滿 80 分，疑有報復性考核之情形。
- (三) 申訴人之考核資料經二次簽呈，原措施學校仍未依法提供，有侵害申訴人閱覽與陳述意見之權利。
- (四) 希望獲得之具體補救如下：
 - 1. 撤銷原措施。
 - 2. 命原措施學校重新組成符合規定之考核會，並重新辦理評核。
 - 3. 命學校提供申訴人依法得查閱之所有考核資料。
 - 4. 請本會調查前人事主任是否涉及報復性考核，並命原措施學校改善制度。

三、原措施學校說明意旨略以：

- (一) 私立學校考核會組成之考核程序事項未準用公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱公校考核辦法）之規定，得由學校依權責自行訂定，且私立高級中等學校教職員成績考核規定無須經校務會議通過，故申訴人以學校考核辦法未經校務會議通過，主張考核會組織不合法應無理由。
- (二) 學校考核辦法已明定評分之依據及流程，無須規定各考核委員應提出具體建議，故申訴人主張原措施學校考核無評分依據、評分流程及具體建議，應無理由。
- (三) 原措施學校作成考核核定前，內部主管人員評擬之成績考核表及考核會之會議紀錄，因屬機關作成考核核定前，內部單位之準備作業及思辨過程之文件，依政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 3 款規定，原則上應豁免公開，故申訴人請求提供原始成績考核表及考核會會議紀錄應無理由。

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 23 條第 1 項規定：「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，或預納費用請求付與繕本、影本或節本。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」第 30 條第 1 項及第 2 項規定：「（第 1 項）申訴有理由者，申評會應為有理由之評議決定；其有補救措施者，並應於評議書主文中載明。（第 2 項）前項評議決定撤銷原措施、原申訴評議決定，發回原措施之學校或主管機關另為措施，或發回原申評會另為評議決定時，應指定相當期間命其為之。」
- (二) 私立學校法（以下簡稱私校法）第 51 條第 1 項前段規定：「學校法人及所設私立學校應建立內部控制制度，對人事、財務、學校營運等實施自我監督；……。」
- (三) 學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法（以下簡稱私校內控辦法）第 8 條第 2 款規定：「學校應就教職員工人事事項，訂定管理規章及設計作業程序與內部控制點；其內容包括下列事項：二、出勤、差假、訓練、進修、研究、考核及獎懲。」
- (四) 學校考核辦法第 5 條規定：「（第 1 項）教職員工成績考核委員會由委員 17 人組成，其組成方式如下：一、當然委員(5 人)：教務主任、學務主任、主任輔導教師、人事主任及教師會代表 1 人。二、票選委員(12 人)：由全校教職員工票選產生兼任行政委員 7 人，未兼任行政委員 5 人。票選委員候選人由校長從符合下列條件，擇優推薦應選委員人數 2 倍參與選舉。(一)在校服務年資滿 3 年以上。(二)前一學年考核成績達 85 分(含)以上且未受申誡以上之處分。（第 2 項）委員中任一性別委員應占委員總數 3 分之 1 以上。委員會開議時，由委員互推主席。」第 7 條規定：「考核委員會須有 3 分之 2 以上委員出席，方得開會。出席委員過半數之同意，方得為決議；若可否同數時，取決於主

席。」第 8 條第 2 款、第 3 款第 1 目、第 4 款及第 5 款規定：「本校教職員工成績考核評定之權責劃分如下：二、教職員工之成績考核，分初核及複核由下列人員執行之：(一)初核：1、各單位主管。2、組長、科主任、召集人。3、考核委員。(二)複核：校長。三、考評項目分：(一) 教師：1、專業與敬業表現。2、教學績效與教室管理。3、班級經營與師生互動。4、行政配合與溝通協調。5、品德身教。四、獎懲考核：由人事室依本辦法第 9 條之規定辦理加減分。五、勤惰考核：由人事室依本辦法第 13 條之規定辦理加減分。」第 13 條第 1 款及第 3 款規定：「本校教職員工年度考核成績評定依本辦法第八條辦理。一、教師：由各單位主管、組長、科主任、召集人、考核委員，就教師依專業與敬業表現、教學績效與教室管理、班級經營與師生互動、行政配合與溝通協調及品德身教等五項為成績考評。三、考核成績計算依下列 3 者各佔 3 分之 1：(一)各科召集人、科主任、組長考評成績計得平均數。(二)各單位主管考評成績計得平均數。(三)各考核委員考評成績計得平均數。」第 15 條規定：「(第 1 項)本校教職員工之成績考核，其等第如下：一. 優等：100 分以上。二. 甲上：90 分以上未達 100 分。三. 甲等：80 分以上未達 90 分。四. 乙等：75 分以上未達 80 分。五. 乙下：70 分以上未達 75 分。六. 丙等：60 分以上未達 70 分。七. 丁等：未達 60 分。(第 2 項)成績計核後，由考核委員會審核，校長複核。複核有異議時，得交回考核委員會複議，經考核委員複議後，校長仍有異議時，得在受考人數 10 分之 1 內依權責加減分變更，且應說明其事實及理由。」

二、教育部 81 年 7 月 23 日台 (81) 人字第 40448 號書函 (以下簡稱 81 年 7 月 23 日函) 略以：「……二、考核部份：除考核結果服務成績優良者晉敘一級之規定應與公立學校規定一致外，其餘如考核內容、考核程序、考核獎金之發給等，均由各校自行訂定。三、各校所訂教職員工敘薪及考核辦法，應經董事會議通過，並報奉主管教育行政機關核備後施行，修正時亦

同。」

三、私校法第 51 條第 1 項前段、私校內控辦法第 8 條第 2 款規定及教育部 81 年 7 月 23 日書函之意旨，私立學校教職員之薪給及考核，係依私立學校法施行細則第 33 條第 4 項規定由各校參據公立學校教職員工薪級架構、起薪標準及考核晉級等規定自行訂定，僅考核結果服務成績優良者晉敘一級之規定應與公立學校規定一致，其餘考核內容、考核程序、考核獎金之發給等，均由各校自行訂定，尚非強制規定一律比照公立學校辦理。各校考核辦法之修訂須經董事會議通過，並報奉主管教育行政機關核備後施行。查本案學校考核辦法於 114 年 7 月 16 日已經原措施學校董事會修訂通過，故學校考核辦法之修訂，於法並無不符，先予敘明。

四、有關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，核實辦理所屬教師之成績考核，綜合評定其考核成績。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（最高行政法院 110 年度上字第 415 號判決參照）。

五、本件原措施有認事用法違誤，茲說明如下：

（一）原措施學校考核會之組成及原措施之送達，均依相關規定辦理。

(二) 按前開學校考核辦法第 8 條第 2 款、第 13 條第 1 款及第 3 款規定，原措施學校教師之成績考核分數應由各單位主管、組長、科主任、召集人及考核委員（以下簡稱初核人員）先予以初核，亦即每位教師之初核成績應皆包含前開此些人員分別予以評分，然由原措施學校之○○○學年度全校教職員工初核表可知，評核各教師之初核人員數量多不相同，原措施學校亦於本會會議中證稱，初核成績依前開初核人員就各該教師與其業務往來或熟悉程度予以評分，無業務往來或不熟悉者，該初核分數之欄位即予以空白，此將造成較多人予以評核之教師初核成績，於平均後會大幅縮減個別分數的差距；而較少初核人員予以評分之教師，其初核成績，於平均後會受到少數較為離散評分成績之影響，而有大幅拉低或拉高平均成績之結果。此亦與前開學校考核辦法規定各單位主管、組長、科主任、召集人及考核委員皆須予以初核不符，含申訴人在內之各教師初核平均成績的公平性亦有疑義。

(三) 又依學校考核辦法第 8 條第 3 款第 1 目規定，各該初核人員於評核申訴人成績考核時，應就教師專業與敬業表現、教學績效與教室管理、班級經營與師生互動、行政配合與溝通協調及品德身教等五項標準予以覈實考核，然原措施學校初核人員評核申訴人成績考核時，並未針對各該項目之具體事實予以考核其各該成績，僅給予申訴人單一總體分數，原措施學校顯未依各該考核項目評定其成績，故申訴人之初核平均成績即有違誤。

(四) 綜上，原措施學校就初核程序及初核分數之評定既有前開之違失，其後考核會依申訴人初核成績予以通過並考列乙等即有違誤，故本件原措施於法未合，應予撤銷。

六、申訴人另行請求本會應命原措施學校提供其○○○學年度成績考核相關資料，惟申訴人之請求並非依評議準則第 23 條第 1 項規定，向本會於申訴程序中申請閱覽本案相關卷證資料，且亦非已向原措施學校申請，然原措施學校予以否准之情形，故當非依法可得申訴之範圍。

七、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。

八、據上論結，本件申訴有理由，爰依評議準則第 30 條第 1 項及第 2 項規定，決定如主文。

中 華 民 國 1 1 5 年 4 月 1 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。