

新竹市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人： 男 民國 年 月 日生

身分證統一編號：

服務學校及職稱：新竹 高中

聯絡處所：

原措施學校：新竹 高中

申訴人不服原措施學校考核申訴人 學年度考核分數 分。爰向本會提起申訴乙案。本會評議決定如下：

主文

申訴有理由。原措施學校應另為適法之處置。

事實

- 一、 緣申訴人（ ）為新竹 高中(以下簡稱「原措施學校」) 。申訴人於 年 月 日收到 人字第 號 另予考核通知書，書上載明考核分數為 69 分，申訴人不服，爰於 年 月 日向本會提起申訴。
- 二、 申訴人之申訴意旨略以：
 - 1、 申訴人自民國 年 月 日至原措施學校擔任專任運動教練迄今，於 學年度因照顧幼子，申請自 年 月 日至 年 月 日育嬰留職停薪 5 個月，故 學年度之考核方式為另予考核。
 - 2、 學年度在職期間，申訴人承長官之任務分配，擔任原措施學校國中棒球隊行政教練，統籌國中棒球隊行政、訓練與帶隊參賽事宜，無論是上班日或假日，對球隊業務皆戰戰兢兢，不敢怠慢。在 學年度曾指導學生參加 學年度國中棒球聯賽硬式組國中組第一名、斗六市長盃全國青少棒邀請賽獲國中組第三名、新竹市中小學校際聯賽國中組第一名。運動員場上的表現，需要平日一點一滴的累積，除了球員本身，也包含學校行政、師長、教練與家長的努力。
 - 3、 近年因校內各項革新，雖長遠看來能帶領學生更全面學習，兼顧品格、學力與球技，但各項變動難免讓家長感到不安，需要時間適應。申訴人亦盡心盡力扮演溝通橋樑，設法讓家長了解新制度的優點，然一時之間無法收到百分百的成效。儘管如此，申訴人從未停止努力，因為申訴人深知唯有讓家長、學生安心，所有的措施才能獲得最好的成效。
 - 4、 承前項所述，申訴人在職期間認真工作，即使是留職停薪期間，對於學校交辦的任務也盡量去做。因為申訴人知道雖然留停中，但在能所及的範圍能協助家長與學校間的溝通，對學校與球隊都會更好。申訴人留停期間亦依長官指示協助長官處理球隊事務，協助與家長溝通及了解虎林球場使用與維持事宜。
 - 5、 學年度申訴人曾因 學年度育嬰留停期間，挪出時間協助本校(即 高中棒球隊訓練事宜被懲處記過一次，獎懲事由為「育嬰留職停薪期間，違反法令規定於校外兼職」，

申訴人尊重審議結果，當時違規兼職所得六萬元，分12期繳回學校家長會。此事為當年度本校學務主任 主任希望申訴人育嬰留停期間能繼續幫高中棒球訓練等，主任與棒球後援會會長 先生協調由當時本校棒球後援會每月給予 元教練費補貼。本案經學校認定為育嬰留停期間在外兼職，但申訴人是特地與內子商量，騰出時間為本校球隊做事，並無在外兼職之犯意，正如同 學年度育嬰留停期間，申訴人也協助學校交辦事項，出發點都是為球隊做事。

- 6、申訴人 學年度獎懲共計嘉獎四次、記功一次、記過一次； 學年度進修、研習總時數共計24小時。
- 7、 學年度本校學年度專任運動教練成績考核表之考核項目與內容如下：
 - (1) 訓練指導情形占50%，申訴人盡心盡力，遇上假日比賽、集訓、夜訓必認真參與，亦有比賽實績。
 - (2) 品德占10%，申訴人在表上五個向度也非常用心。
 - (3) 專業知能占10%，申訴人進修時數已超過法規所訂之一年總時數。(依各級學校專任院動教練聘任管理辦法第29條：「其進修時數每年至少18小時以上。」)
 - (4) 專項運動推廣情形占10%，學生畢業後繼續從事專項運動申訴人亦主動聯繫關心、專項社團(國中棒球隊社團時間練習)申訴人也認真指導。
 - (5) 行政配合占10%，各項運動訓練業務與承辦比賽任務申訴人均全力配合。
 - (6) 獎懲勤惰占10%，功過相抵後申訴人功多於過，且無缺勤曠職紀錄。
- 8、綜上所述，申訴人長期效力新竹市為本市三級棒球紮根，即使育嬰留停期間也盡量協助推動業務，專任運動教練成績考核表上的各個項度都盡力而為，也有實績， 學年度另予考績核之評分不應低於70分。

三、 原措施學校之說明略以：

有關申訴人於 學年度依「各級學校專任運動教練聘任管理辦法」(以下簡稱聘任管理辦法)考列69分申訴乙案，爰依申訴內容，說明如後：

- 1、查「聘任管理辦法」第31條略以：「各級學校專任運動教練之成績考核，應按訓練指導情形、品德、專業知能、專項運動推廣情形、行政配合、獎懲及勤惰之紀錄，依下列項目辦理之：一、訓練指導情形 二、品德 三、專業知能 四、專項運動推廣情形 五、行政配合 六、獎懲及勤惰」，亦即對於專任運動教練之年終考核應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。
- 2、次查「聘任管理辦法」第35條第1項：「各級學校專任運動教練之成績考核，由審委會(教練評審委員會)初核，報請校長覆核；校長對初核結果有不同意見時，得敘明理由交回復議；對復議結果仍不同意時，得變更之，並應於考核案內註明事實及理由」，即賦予校長就專任運動教練年終考核之法定最終考核決定權。
- 3、教練評審委員會在審議專任運動教練年終成績考核時，必須解釋「聘任管理辦法」及其認定事實並予以涵攝，因此涉及不確定法律概念的具體化，經查最高法院92年判字第1238號裁判要旨略以：「行政機關行使判斷餘地之際，倘未充分斟酌相關之事項

甚或以無關聯之因素作為考量，或者判斷係基於不正確之事實關係等情形，即屬違法，行政法院自得予以撤銷。」再查考試院87年考台訴決字第010號再訴願決定書意旨：「又此項訓練考核工作，富高度屬人性，除訓練機關辦理該項業務有法定程序上之瑕疵、對事實認定有違誤、未遵守一般公認判斷之標準、有與事實無關之考慮牽涉在內及違反平等原則等情事外，訓練機關長官對受訓人員考核之『判斷餘地』應予尊重。」綜合以上實務見解，原措施學校對專任運動教練之成績考核若有：(一)違反或未踐行法定程序；(二)基於錯誤事實而為決定；(三)未遵守一般公認判斷之標準；(四)考量與事實無關之因素而為決定；(五)違反平等原則等違誤之一者，則受理申訴機關自有審查之必要；否則涉及專任運動教練成績考核為高度屬人性的專業價值判斷，具有不可代替性，係屬行政機關(學校)的「判斷餘地」，即應予尊重。

- 4、原措施學校為兼顧體育班學生課業及運動專項之平衡發展，扭轉體育班學生輕忽課業之偏見，特制定「新竹市立 高級中學體育班課業成績出賽基準及每學年度出賽、培訓計畫要點」（以下簡稱計畫要點），明訂「課業成績未達依第八條第二項所定出賽之課業成績基準者，應予課業輔導或學習扶助後始得出賽。」該「計畫要點」既邀請運動教練出席共同研討並依正當法律程序決議施行，全體運動教練應一體遵循，家長未明瞭該計畫要點之要旨，需作為學校與家長端之溝通橋梁，妥為闡釋訂法之良善意旨，共同導正體育人無須注重學業之刻板偏見，方為正辦；詎料申訴人於社群網路之發言(為申訴人)，非僅未即時導正不當發言，甚且附和群眾，對學校教師發表針對性之不當指涉(她還在那邊邪不勝正，真的該看醫生)，已背離專任運動教練應恪守之職業倫理及專業紀律。
- 5、審委會於 年 月 日召開 學年度專任運動教練評審委員會，評定申訴人年度考核成績70分，嗣後報請校長覆核，校長於「退回請重新審議案說明」中敘明「 教練身為本校正式體育教育人員，其言行舉止應作為學生表率，但卻於個人臉書發表不當言論，影射貶損校內某位女性師長，後續引發臉友紛紛發言再次羞辱該女師長，造成同仁身心極大創傷。依據各級學校專任運動教練聘任管理辦法第31條有關教練品德考核明訂清楚如下：(一)學校紀律及教育人員相關法規之遵守。(二)校內外行為表現。(三)團隊氛圍之營造。(四)待人處事與選手及家長之認同度。(五)言行操守。因此，有關申訴人言行已觸犯上述法規，又造成同仁二次傷害，又未能及時道歉及承認錯誤，甚至狡辯，更是不該」、「申訴人對於應負責處理球隊行政，又常消極被動及推諉配合總教練交辦業務，以及之前考核會決議，有關申訴人違法兼職的所得從家長所繳隊費中所支領的6萬元育嬰津貼，至今不願歸還，無視考核會決議」等理由，遂交回審委會復議，審委會於 年 月 日二度召開專任運動教練評審委員會，就申訴人考核年度之考核項目配比分數綜合考量後核予申訴人69分，校長復核定第二次專任運動教練評審委員會決議，考核程序完全合乎聘任管理辦法第35條第1項之相關規範。
- 6、綜上，申訴人就配合球隊行政、訓練指導事項，消極被動及推諉配合總教練交辦業務；復不願歸還由家長所繳隊費中所支領的6萬元育嬰津貼(違法兼職所得)，無視審委會決議；更於個人臉書發表不當言論，影射貶損校內某位女性師長，後續引發臉友紛

紛發言再次羞辱該女師長，造成同仁身心極大創傷，品德言行確屬不當。原措施學校核予69分，實屬於法有據。

理由：

一、本件所涉相關規定如下：

- 1、國民體育法第16條第1項規定：「專任運動教練之任用，依教育人員任用條例之規定；其資格、待遇、服勤、職責、解聘、停聘、不續聘、申訴、福利、進修、成績考核、獎懲、年資晉薪及其他權益事項之辦法，由中央主管機關定之。專任運動教練之退休、撫卹、離職、資遣等事項，依教育人員相關規定辦理。」
- 2、教育人員任用條例第2條規定：「本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員。」

- 二、依「各級學校專任運動教練聘任管理辦法」第3條第1項規定：「各級學校為辦理教練之遴聘、成績考核、解聘、不續聘及停聘，應設教練評審委員會（以下簡稱審委會），由委員5人至7人組成，其成員應包括學校行政人員代表，體育專業人員代表、家長（會）代表及社會公正人士；任一性別委員應占委員總數三分之一以上。」第2項規定：「前項委員會之任務、組成、運作方式及其他相關事項之規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。」；第35條第1項規定：「各級學校專任運動教練之成績考核，由審委會初核，報請校長覆核；校長對初核結果有不同意見時，得敘明理由交回復議；對復議結果仍不同意時，得變更之，並應於考核案內註明事實及理由。」；第37條第1項規定：「教練成績考核結果，高級中等以下學校依下列規定辦理，專科以上學校由各校定之：……三、未達七十分以上者，留支原薪。連續三年考核成績未達七十分者……予以解聘或不續聘。」；第39條第1項規定：「教練對各該主管機關或學校有關其個人之解聘、不續聘及停聘之決定，認為違法或不當，致損其權益者，得提起申訴。」第2項規定：「前項申訴準用教師法之相關規定……」合先敘明。

- 三、運動教練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判斷，具高度屬人性，應有判斷餘地之適用；學校辦理所屬運動教練之成績考核，本會應予尊重。惟本會仍得就學校辦理運動教練成績考核業務，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、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、有無違背解釋法則或牴觸上位規範、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106年度判字第522號判決參照）。

- 四、卷查，申訴人為原措施學校專任運動教練， 年 月 日至 年 月 日因申請育嬰留職5個月，故 學年度另予考核。原措施學校提供之 學年度專任運動教練成績考核表，申訴人第一次考核表所示，其直屬上級長官考核申訴人分數為70分，教練評審委員會主席

亦予考核70分，然因原措施學校校長對申訴人初核結果不同意，並於「退回請重新審議案說明」中敘明「申訴人於個人臉書發表不當言論，影射貶損校內某位女性師長，後續引發臉友紛紛發言再次羞辱該女師長，造成同仁身心極大創傷……未能及時道歉及承認錯誤，甚至狡辯，更是不該」、「申訴人對於應負責處理球隊行政，又常消極被動及推諉配合總教練交辦業務，以及之前考核會決議，有關申訴人違法兼職的所得從家長所繳隊費中所支領的6萬元育嬰津貼，至今不願歸還，無視考核會決議……」等理由，重交教練評審委員會復議。

五、 年 月 日第二次召開，原措施學校提供之會議記錄所示，其決議為：「委員討論後，對於考核分數決定變更為69分。委員5票同意。」按「各級學校專任運動教練聘任管理辦法」，考核分數未達70分，留支原薪。原措施學校雖有通知申訴人出席會議，卻未於會議記錄中載明，是否有針對校長所提出之復議理由，向申訴人詳細詢問？紀錄中也未見申訴人之陳述意見，無法得知會議中是否有給予申訴人充分而實質之陳述意見機會；其考核項目及配分占比，包括訓練指導情形(50%)、品德(10%)、專業知能(10%)、專項運動推廣情形(10%)、行政配合(10%)、獎懲及勤惰(10%)等，是否就上開各項目之評分內容按規定核實評分未明，僅於考核表記載綜合評分分數。學校教練評審委員會在未有新事證的狀況下，審委會成員針對申訴人考核分數變更，應基於事實逐項討論並敘明分數變更的理由，而非以投票決定是否同意變更分數。另第二次召開教練評審委員會之簽到表所示，該會議主席確定有出席本次會議，並於該次會議記錄上簽名，然重考申訴人之第二次考核表，教練評審委員會主席其分數簽名一欄，卻由該校學務主任代簽？是本件原措施核有上開諸多疑義尚待釐明。本案原措施之作成程序既存瑕疵，原措施並非合法有據，自應予以駁回。其餘兩造之攻防及事實認定，因認不影響評議結果，本會自不逐一詳予論駁。

六、 據上論結，本件申訴為有理由，原措施學校應依本評議書之意旨，另為適法之處置。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條之規定，爰決定如主文。

主 席 ○ ○ ○

附註：如不服本評議決定得於評議書送達之次日起三十日內，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第九條規定提起再申訴。

中 華 民 國 年 月 日