新竹市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：000　女　　民國 OO 年 O 月 OO 日生

身分證統一編號：J000000000

服務學校及職稱：新竹市 O 區 OO 國民小學 教師

聯絡處所：新竹市 00 路 00 巷 00 號 0 樓

原措施學校：新竹市 O 區 OO 國民小學

申訴人不服原措施學校就其113學年度教師年終成績考核重審結果，評列「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第4條第1項第2款，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。

事實

緣申訴人（OOO 教師）為新竹市 O 區 OO 國民小學（以下簡稱「原措施學校」）教師。申訴人因涉校園事件，經調查後，原措施學校依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第 6 條第 2 項第 6 款第 10 目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」，核予申訴人申誡一次。嗣原措施學校於重審時辦理獎懲相抵後，仍以該管教事件認申訴人未達第 4 條第 1 項第 1 款第 2 目「輔導管教工作得法，效果良好」之標準，據此考列申訴人 113 學年度年終成績考核為第 4 條第 1 項第 2 款。申訴人不服，爰於 115 年 O 月 OO 日向本會提起申訴。

一、　申訴人之申訴意旨略以：

（一）　原措施未記載具體事實與理由，構成理由不備之違法:

1、 原措施學校所核發之教師成績考核通知書，除記載「符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第1項第2款」外，並未附記任何具體事實、評定理由或考核

依據。亦即，本件原措施僅有法條結論，未具任何具體理由。

2、 教師成績考核結果攸關教師之晉級、待遇及專業評價，對教師權益影響重大，性質上屬對外發生法律效果之行政處分，自應依行政程序法第96條規定，具體記載事實及理由。

3、 上開規定之目的，在於使申訴人得以知悉行政處分之依據，並據以提出意見及救濟，亦為行政程序正當性之基本要求。

4、 然本件考核通知書全文，除記載「第4條第1項第2款」外，完全未見任何具體事證、行為態樣或評定理由，致申訴人無從理解評定基礎，亦無法進行有效防禦。

5、 是以，本件原措施顯已違反行政處分之明確性原則及理由說明義務，構成理由不備之違法，應予撤銷。

（二） 原措施於無具體不利事證下作成不利評定，欠缺事實基礎並違反獎懲相抵制度:

1、 申訴人本學年度曾受申誡乙次，惟同年度亦因指導學生獲獎而記嘉獎乙次，依法已完成「獎懲相抵」，並無任何未抵銷之懲處存在。

2、 然原措施學校仍逕予評列「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第4條第1項第2款，且未提出任何具體不利事證，即在無懲處、無具體事證之情形下，作成不利評價。

3、 原措施既未具體指出申訴人有何教學表現不佳、輔導管教失當，或有何具體情節足以影響整年度考核，則其評定即欠缺客觀事實基礎，難認具有合理關聯。

4、 依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第14條規定，獎懲得相互抵銷，其制度目的即在於對教師整體表現進行衡平評價。

5、 若原措施學校仍以該已完成相抵之懲處事件，作為評列較低等第之主要依據，形同使該懲處效果持續存在。此種作法，實質上已否定「獎懲相抵」之法律效果與制度目的。

6、 是以，本件原措施顯屬以結論代替判斷，已逾越合理裁量範圍，構成裁量濫用。

（三） 原措施理由屬事後補充，且顯有舉證責任錯置之情形:

1、 申訴人於事後透過相關委員公開說明，始知原措施學校係以該受懲處之事件，作為評列較低等第之考量因素。

2、 惟上開理由並未記載於考核通知書中，核屬事後補充說明。

3、 按行政處分之合法性，應以處分作成時所載理由為準，事後說明不得補正原處分理由不備之瑕疵。是以，本件縱有事後補充說明，亦無從補救原措施未附理由之違法。

4、 又原措施學校未提出具體不利事證，卻反要求申訴人說明何以應受較高評價，顯已將舉證責任不當轉嫁於當事人。

5、 行政處分之作成，應由機關就其不利判斷負舉證責任，並提出具體事實與依據，而非要求當事人自行證明應受較佳評價。本件形同於未提出具體不利事證之情形下，要求申訴人自行證明應受較高評價，顯有違反行政程序公平性之疑義。

（四） 原措施未整體衡量申訴人全年表現，評價顯失均衡。

1、 教師成績考核應綜合教師全年度之教學、輔導、服務及班級經營表現進行整體評價，而非僅憑單一事件作成不利結論。

2、 申訴人本學年度仍有多項具體教學與輔導成果，包括：

(1) 指導學生獲全國 00 比賽新竹市初賽書法第三名。

(2) 指導學生獲 00 海報競賽第三名。

(3) 帶領班級參與校內 00 競賽獲得第一名。

(4) 帶領班級額外參與 000 協會生態保育教育計畫。

(5) 配合輔導處持續協助班級中情緒行為適應困難之轉入學生，改善其人際互動及情緒調適情形。

(6) 協助具高度輔導需求之三年級轉入學生逐步穩定學習與校園適應狀態，並配合校內外資源進行後續支持與轉銜。

3、 上開工作均需長期投入大量班級經營、親師溝通及輔導心力，足見申訴人於高輔導需求環境下，仍持續履行教師專業職責。

4、 原措施學校考核會未整體衡量申訴人全年表現，卻可能僅以單一事件作成較低評價，顯有以偏概全之情形。

5、 此種評價方式，已違反行政程序法第6條所揭示之平等原則及行政裁量應具合理性之要求。

綜上所述，本件原措施於作成時，僅記載「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第4條第1項第2款之法條結論，完全未附具體事實、理由或考核依據，顯已違反行政程序法第96條所要求之理由說明義務，構成理由不備之違法。又申訴人本學年度獎懲紀錄既已依法相抵，原措施學校仍於無具體不利事證之情形下作成較低評等，且事後始透過委員說明補充評定理由，亦無從補正原措施之瑕疵。是以，本件原措施於程序及實體上均有重大違法，懇請撤銷原措施，並命原措施學校依法重為適法之評定，以維教師成績考核制度之公平性、正當性及程序合法性。

二、 原措施學校之說明略以

（一） 本案原措施及重審經過:

1、 申訴人不服原措施學校就其 113 學年度年終成績考核重審結果，核列「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」(下稱「考核辦法」) 第 4 條第 1 項第 2 款，向鈞會提起申訴，請求撤銷原措施，並命原措施學校另為適法之評定。

2、 申訴人前因不服原措施學校核定其 113 學年度成績考核考列考核辦法第 4 條第 1 項第 2 款提起申訴，業經新竹市教師申訴評議委員會（下稱「鈞會」）於 114 年 00 月 00 日評議決定「申訴有理由」。

3、 前揭評議書所載原案緣由為：申訴人於 113 學年度因涉校園事件，經調查後，原措施學校依考核辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 10 目「其他違反有關教育法令規定

之事項，情節輕微」規定，核記申誡一次；惟原教師成績考核委員會（以下簡稱「考核會」）辦理113學年度成績考核時，係援引考核辦法第5條第3款「體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，而受申誡以上之懲處者」，作為不得考列考核辦法第4條第1項第1款之理由。

4、 鈞會認定，上述懲處理由與考核所適用法規不一致，涉有程序瑕疵，爰決議應由原措施學校考核會就相關客觀事實充分調查及討論，並依其結果重新作成適法之決議。

5、 原措施學校為遵照上開評議書意旨另為適法處置，並完備正當行政程序，於115年0月0日下午召開114學年度第1次教師成績考核委員會進行重審，並於會前以書面通知申訴人列席陳述意見及提出書面陳述；申訴人亦已提出書面陳述。

6、 考核會委員經綜合審閱申訴人113學年度全期表現，並參酌鈞會114年0月00日申訴評議書所認定之客觀事實，多數委員認定申訴人於系爭管教事件之客觀行為，已逸脫專業教育範疇，尚未達考核辦法第4條第1項第1款第2目「輔導管教工作得法，效果良好」之標準；惟其整體表現尚符合第4條第1項第2款所定「對輔導管教工作能負責盡職」之程度，爰決議維持考列第4條第1項第2款，並於115年0月00日經校長覆核通過。原措施學校嗣依法製發申訴人113學年度成績考核通知書，並於115年0月00日送達申訴人

（二） 關於「原措施未具體記載評定事實及理由」之說明:

1、 依考核辦法第16條規定，年終成績考核結果以書面通知受考人時，僅須附記不服者提起救濟之方法、期間及受理機關，並未要求於年終成績考核通知書上具體敘明考核事實及理由；此與同條有關平時考核獎懲令應附記理由之規定有所不同。

2、 考核辦法係教師成績考核之特別規定，其所製發之年終成績考核通知書均依主管機關統一格式辦理，已符合考核辦法所定形式要件，並無申訴人所稱理由不備之

情形。

3、 申訴人援引行政程序法第 96 條，主張原措施因未記載具體事實及理由而違法，原措施學校認為係對一般規定與教師成績考核特別規範之適用關係有所誤解。本案考核之實質審議理由已記載於相關會議紀錄中，程序並無違反明確性原則之情形。

（三） 關於「違反獎懲相抵制度」之說明:

1、 依教育部 100 年 9 月 1 日臺人（二）字第 1000149931 號函釋意旨，教師考列考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款，須符合該款所列每一目之要件，若有任一目未符，即不得考列該款。。

2、 申訴人雖主張其系爭行為係出於教育目的，惟其於常態課堂中對學生採取大聲喝斥、限制下課時間等管教方式之客觀事實，前業經鈞會 114 年 0 月 00 日申訴評議書審認，其行為已違反教師輔導與管教學生相關規範，屬教學及管教行為失當，並對學生學習權益造成不利影響。

3、 教師之管教專業評價不應僅以其主觀動機是否出於教育目的為斷，尚應審酌其所採取之程序、方法及手段是否合法、適當。申訴人既有管教手段失當之客觀事實，即未達考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款第 2 目「輔導管教工作得法，效果良好」之標準。

4、 原措施學校於本次重審時，已採認申訴人補行核予之嘉獎，並同意辦理「獎懲相抵」，使申訴人重新取得考列第 4 條第 1 項第 1 款之資格。惟原措施學校認為，申訴人所獲嘉獎係因指導學生參加比賽等課外指導成果；其所受申誡則係因常態課堂中之管教手段失當，兩者於專業評價上之性質及所涉及之事項並不相同。另獎懲相抵僅係就獎懲紀錄所為之數量結算及資格效果處理，並不因此消滅原違失事實之存在。故考核會於辦理年終成績考核時，仍得將系爭管教事件納入申訴人全學年度輔導管教表現之實質審查。

（四） 原措施學校援引鈞會114年0月00日申訴評議書，係因該評議書已就申訴人於課堂中有大聲斥責、不當限制學生下課等管教失當之客觀事實予以確認。故本次考核會係以前案所確認之客觀事實為基礎，再就該事實於113學年度年終成績考核中應如何評價，進行獨立之專業判斷。考核會據此認定，申訴人之系爭管教行為尚未達考核辦法第4條第1項第1款第2目「輔導管教工作得法，效果良好」之積極要件，並非逕以前案評議結果直接取代本次年終成績考核之判斷。

（五） 考核辦法第6條所定之平時考核，係針對教師個別違失行為所為之獎懲；考核辦法第4條所定年終成績考核，則係就教師全學年度之整體表現所為之綜合評價，兩者之法律性質、目的及依據並不相同。第4條第1項第1款係採「各目均須符合」之要件，而非以各項優缺點相互加減後取其平均之制度。依前揭教育部函釋意旨，教師欲考列第4條第1項第1款，須符合該款所列各目要件。故原措施學校認為，如教師於該學年度之管教作為中，發生不符合第2目「輔導管教工作得法，效果良好」之具體事件，即可能不符該目之要件。據此主張，本案並非單純以一件事件「以偏概全」，而係因申訴人之系爭管教行為本身，即涉及第4條第1項第1款第2目所要求之輔導管教專業標準。

（六） 申訴人提出其於113學年度尚有指導00比賽獲獎、協助情緒及行為適應困難學生、班級經營及其他教學、輔導成果，並提出與輔導教師之相關通訊紀錄作為佐證。原措施學校考核會於重審時並非未審酌前揭有利事實，而係已將申訴人之競賽指導成果、日常班級經營、學生輔導及其他工作表現納入考量。然上述教學及部分輔導成果，並不能消滅或抵銷申訴人於同一學年度對特定學生所為管教手段失當之客觀事實。故考核會經綜合申訴人之有利表現及系爭管教事件後，認為其整體表現雖未達考核辦法第4條第1項第1款之標準，但尚符合第2款「能負責盡職」之程度，故考列第4條第1項第2款，而未予更低之考核等第。考核會所為第4條第1項第2款之評定，正係綜合衡量申訴人全年優、缺點後所得之結果，並無未審酌有利事實或僅憑單一事件決定全年考核之情形。

（七） 申訴人雖稱其他教師多考列第 4 條第 1 項第 1 款，而其被考列第 2 款構成差別待遇，惟其他考列第 1 款之教師於該學年度並無與申訴人相同之管教失當及受行政懲處之客觀事實。申訴人既有具體管教違失事實，原措施學校依其實際表現作不同考核評價，認屬具有正當理由之差別處理。若對具有管教違失事實之教師與無相關違失之教師一律考列第 4 條第 1 項第 1 款，反而無法反映受考核教師間實際表現之差異。

（八） 本案考核會已依前次評議決定重新進行審議，給予申訴人陳述意見及提出書面資料之機會。復依申訴人 113 學年度全年表現、相關教學及輔導成果、獎懲紀錄暨系爭管教事件之客觀事實進行評價，考核會行使專業判斷及裁量權之結果，並已兼顧申訴人全年有利及不利事項，符合比例原則，尚無裁量逾越或濫用之情形。最終認定其尚符合第 4 條第 1 項第 2 款「能負責盡職」之程度。

因此，本校重審程序合法，事實認定客觀明確，所為第 4 條第 1 項第 2 款之考核結果符合考核辦法、比例原則及平等原則，並無違法或不當；申訴人之申訴為無理由，爰請鈞會維持原措施並駁回其申訴。

理由：

一、 按公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第1項規定：「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，除晉本薪或年功薪一級外，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。……（五）品德良好，能作為學生表率。……二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，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。……(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。……（五）品德較差，情節尚非重大。……」第5條第3款規定：「教師在考核年度內，除本辦法另有規定外，應依下列規定辦理：……三、體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，而受申誡以上之懲處者，不得考列前條第1項第1款。」

二、 依上開辦法第11條：「人事人員辦理教師成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送成績考核委員會初核。」、第12條：「成績考核委員會執行初核時，應審查下列事項：一、受考核人數。二、受考核教師平時考核紀錄及下列資料：（一）工作成績。（二）勤惰資料。（三）品德生活紀錄。（四）獎懲紀錄。三、其他應行考核事項。」，是以，原措施學校應於召開教師成績考核委員會會議前，將有關申訴人全學年度之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等工作情形，並綜合勤惰、獎懲等相關資料備妥，以為成績考核委員審議之依據。

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、授業及解惑義務，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，然事實之觀察及判斷卻又往往因角度或看法不同而有差異，因而學校本於專業及對事實真相之熟知所為之平時考核之判斷，具高度屬人性，應有判斷餘地之適用。考核辦法第12條明定，考核會執行初核時，應審查受考核教師之平時考核紀錄、工作成績、勤惰資料、品德紀錄、獎懲紀錄及其他應行考核事項。是考核會固享有一定之教育專業判斷空間，惟仍應以完整、確切之年度資料為基礎，依正確之法定評價標準作成判斷。故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、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、有無違背解釋法則或牴觸既存之上位規範、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)。

四、 卷查本案，申訴人113學年度因系爭事件，經原措施學校依考核辦法第6條第2項第6款

第10目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」核予申誡一次，其懲處之申訴亦經前案評議駁回。本會於本案並不重新否定前案已確認之申誡一次事實，亦不認為該事實於本次年終成績考核中應完全排除。惟系爭事件既係以「情節輕微」之規定核予申誡，該事件之性質及程度即仍屬考核會評價其在全年考核中所應占權重時之重要因素之一。因此，如原措施學校欲進一步認定此一事件足以使申訴人全年之輔導管教工作由第1款所稱「得法，效果良好」，降至第2款所稱僅能「負責盡職」之程度，自應有足以說明其全年性影響之具體判斷基礎。

五、 依原措施學校考核會115年0月0日會議紀錄記載，考核會「經綜合審閱申訴人113學年度全期表現，並針對其管教事件之客觀事實及輔導紀錄進行實質審議」，多數委員認定其行為尚未達「輔導管教工作得法，效果良好」之標準。原措施學校於本案所提出之具體論證，核心仍集中於申訴人曾有系爭管教失當事件，至於該事件與全年輔導管教工作之關聯及權重，尚未見有具體說明。例如：系爭事件在申訴人整個113學年度輔導管教工作中所占比重為何；該事件係偶發情形，或反映持續、反覆之管教模式；該事件對學生學習權益、心理感受或班級經營所造成之影響程度；申訴人後續有無調整、改善或採取其他輔導措施；申訴人同年度其他學生輔導、班級經營及高需求學生支持成果，與第1款第2目有何關聯；前揭有利與不利事實經比較衡量後，何以仍僅能達到第2款，而未達第1款第2目之標準？尤其本件係前次申訴有理由後之重審，前次評議既已要求原措施學校就相關客觀事實充分調查及討論，則本次重審除形式上重新表決外，亦應能提出足以檢驗其實質判斷基礎之資料。

六、 教師成績考核固屬考核會之專業判斷事項，本會不宜以自身判斷取代考核會，直接認定申訴人應考列第4條第1項第1款；惟考核判斷仍須建立於完整之事實基礎、正確之法規理解及合理之評價過程。考核辦法第4條第1項規定，教師之年終成績考核，應由學校依前開規定按其教學、輔導管教、服務、品德生活及處理行政等情形覈實考核；第19條亦明定，教師成績考核應根據確切資料慎重辦理，其有影響考核結果正確性之情

形者，並得撤銷重核。學校應就申訴人113學年度教學、勤惰資料、品德生活紀錄、獎懲紀錄、巡堂紀錄等情事之具體事證，對其教學、輔導管教、服務、品德生活及處理行政等各項表現，重新覈實綜合評定其成績。原措施學校認系爭管教事件於獎懲相抵後仍得列入年終考核資料，亦屬有據。惟考核辦法第4條第1項第1款各目雖均屬考列該款之必要條件，現行法規、教育部函釋及相關司法實務，均未建立「教師於同一學年度任一個別輔導管教行為有缺失，即依法當然不符合第1款第2目」之機械式判斷規則。系爭事件是否足以使申訴人全年輔導管教表現未達「工作得法，效果良好」之標準，仍應以完整年度資料為基礎，就該事件之性質、情節、影響及其與全年其他輔導管教表現間之關聯，為具體、實質之綜合判斷。

七、 原措施學校主張，考核會已充分審酌申訴人指導競賽、學生輔導及班級經營等有利事項，正因如此，方僅考列第4條第1項第2款，而未考列更低等第。惟第4條第1項各款均有其不同之法定要件。申訴人是否未達第3款之程度，與其是否符合第1款或第2款，係不同之判斷問題。因此，「未考列更低款次」固可顯示考核會並未完全否定申訴人之有利表現，惟尚不足回答本案真正之核心問題：申訴人113學年度整體輔導管教工作，經綜合有利及不利資料後，何以僅能評價為「能負責盡職」，而未達「工作得法，效果良好」？此一界線仍應依考核辦法第4條及第12條要求，以完整年度資料及具體評價理由加以判斷。原措施學校另主張，其他考列第1款之教師並無管教違失，申訴人既有管教失當之客觀事實，對其作不同考核評價始符合平等原則。單純以「其他教師沒有發生該事件」為由，尚不足直接證明申訴人必然不符合第1款第2目；仍須先判斷該事件於申訴人全年輔導管教工作中具有何種實質影響。

八、 從而，依現有卷證，尚不足確認原措施學校已就上開事項完成充分之比較衡量，並提出足以支持申訴人僅符合第4條第1項第2款之實質判斷基礎。原措施之實質判斷基礎尚有不足，核有不當。

九、 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30條之規定，爰決定如主文。

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　　115　年　OO　月　　OO　　日