

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1120119154 號

申 訴 人：陳志傑

出生年月日：〇〇〇

身分證字號：〇〇〇

服務單位及職稱：〇〇〇

通訊住址：〇〇〇

原措施學校：〇〇〇

申訴人不服原措施學校中華民國 〇〇〇 年 10 月 7 日 〇〇〇 字第  
〇〇〇 號教師成績考核通知書考列為第 4 條第 1 項第 2 款，提起申  
訴，本會依法決定如下：

**主 文**

申訴駁回。

**事 實**

一、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 原措施學校按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 款考列申訴人 〇〇〇 學年度年終考績，係因申訴人多次指認 〇〇 主任輔導措施不當，以及阻撓導師轉介個案學生與申訴人，使申訴人無法接案，最終導致申訴人無法達成輔導工作成果所要求之個案晤談次數。
- (二) 另對於遠距教學期間，〇〇 主任利用權勢要求申訴人繳交各式報表，連申訴人進行遠距晤談亦要求申訴人應請假，此與當時遠距教學之規範相牴觸。

(三) 綜上所述，原措施學校給予申訴人之年終考核之認定源自於  
○○主任之不當舉措所致，故應屬違法不當。

(四) 希望獲得之具體補救：

撤銷原措施學校○○○年10月7日○○○字第○○○號教師  
成績考核通知書，並另為適法之措施。

二、原措施學校說明意旨略以：

(一) 程序上，申訴人之○○○年度教師成績考核經單位主管初  
評，建議依考核辦法考列第4條第1項第2款，並於考核表  
備註申訴人不符合考核辦法第4條第1項第1款項目之情  
形，並經○○○年8月4日召開之○○○學年度教師成績考  
核委員會（下稱考核會）決議通過，程序上並無任何違誤。

(二) 申訴人對學生輔導管教未能盡責，有損學生權利、不願執行  
交辦事務、情緒控制不佳，屢次辱罵辦公室同事，相關事實  
如下：

1. 個案○生○○○年9月10日至今總共晤談3次，最後一次  
晤談是同年9月21日，沒結案也未曾再晤談，晤談紀錄也未  
提及要結案，且在特教鑑定需要資料，申訴人卻聲稱該生適  
應良好而未開案。
2. 另一個案○生於發生性平事件前，已有多次違規紀錄，原措  
施學校○○亦曾指示○○○介入調查，申訴人在接受派案  
後，共約談該生9次，最後一次晤談是○○○年3月3日。  
惟○○○告知申訴人○○○年3月31日需要晤談該生，但申  
訴人到5月20日晤談紀錄仍顯示未約談個案，直到當日○  
生因為性平案轉成三級輔導，申訴人才積極晤談。
3. 另於○○○年3月14日發生未派案約談學生，且未完成約談

程序知會任課教師，申訴人仍執意約談，造成學生受教權之侵害。

4. 申訴人在與 000 同事相處上，多次不願遵守組長交辦之事務，也使用不實言語攻擊同事，嚴重影響同事的人格自尊。
5. 在 000 年 5 月疫情嚴峻時期，原措施學校由教務處規劃任課教師實施居家教學事宜，惟申訴人係 000 專任 00 教師，在未與主管討論及告知的情形下，即自行決定居家辦公且回覆主管的聯絡信件，後由 00 主任明確告知申訴人是否到校上班非申訴人得自行決定，仍需與主管討論並遵守處室相關輪值規定，申訴人始到校上班並接受輪值安排。

(三) 綜上所述，申訴人未依規定提供相關晤談紀錄，且多次對同事出言不遜，未盡到專任 00 教師份內職責，工作及溝通態度令人難以苟同，考核會認申訴人之表現不符合考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款第 1、2、3、5 目之情形，故考列申訴人為考核辦法第 4 條第 1 項第 2 款並無違誤，本件申訴應為無理由，敬請察核予以駁回。

## 理 由

- 一、按「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條第 1 項定有明文。
- 二、次按「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，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金：（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）事病假併計在十四日以下，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，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金：(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) 事病假併計未超過二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。(五) 品德無不良紀錄。」「考核會由委員九人至十七人組成，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一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。但參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。……委員每滿三人應有一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。任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。」

「考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，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。」考核辦法第4條第1項第1款及第2款、第9條第1項、第3項及第4項、第20條第1項分別定有明文。

三、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」(以下簡稱考核辦法)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，即不得考列各款；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(教育部100年9月1

日臺人（二）字第 1000149931 號函意旨參照）。

- 四、考核會之年終考核具有高度的屬人性，在無法定程序上之瑕疵或對事實之認定有何違誤，本會應予以適度之尊重。查原措施學校考核會之組成符合前開考核辦法之規定，且考列申訴人之年終考核為考核辦法第 4 條第 1 項第 2 款，無庸給予申訴人陳述意見亦於法相符，故考核程序並無違誤。
- 五、另原措施學校考核申訴人之事由為其無依規適時完成晤談、派案給申訴人卻不回報晤談結果、與處室同事發生衝突並口出惡語，以及實施居家授課期間，身為專任 ○○ 教師卻在未告知單位主管即自行不到班等情事，皆有原措施學校個案轉介輔導申請表、晤談紀錄表以及相關電子郵件之紀錄可證，在 ○○○ 學年度第 2 次考核會會議皆有予以充分討論，考核會審酌申訴人之教學、輔導管教、服務及品德生活等情形未能符合考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款之標準合於經驗及論理法則之判斷。原措施學校考核會考列申訴人依考核辦法第 4 條第 1 項第 2 款並無任何具體違法或不當之情形，申訴人請求撤銷原措施學校考核結果應無理由，本會應予以駁回。
- 六、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。
- 七、據上論結，申訴人之申訴，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條決定如主文。

中 華 民 國 1 1 2 年 2 月 2 4 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。