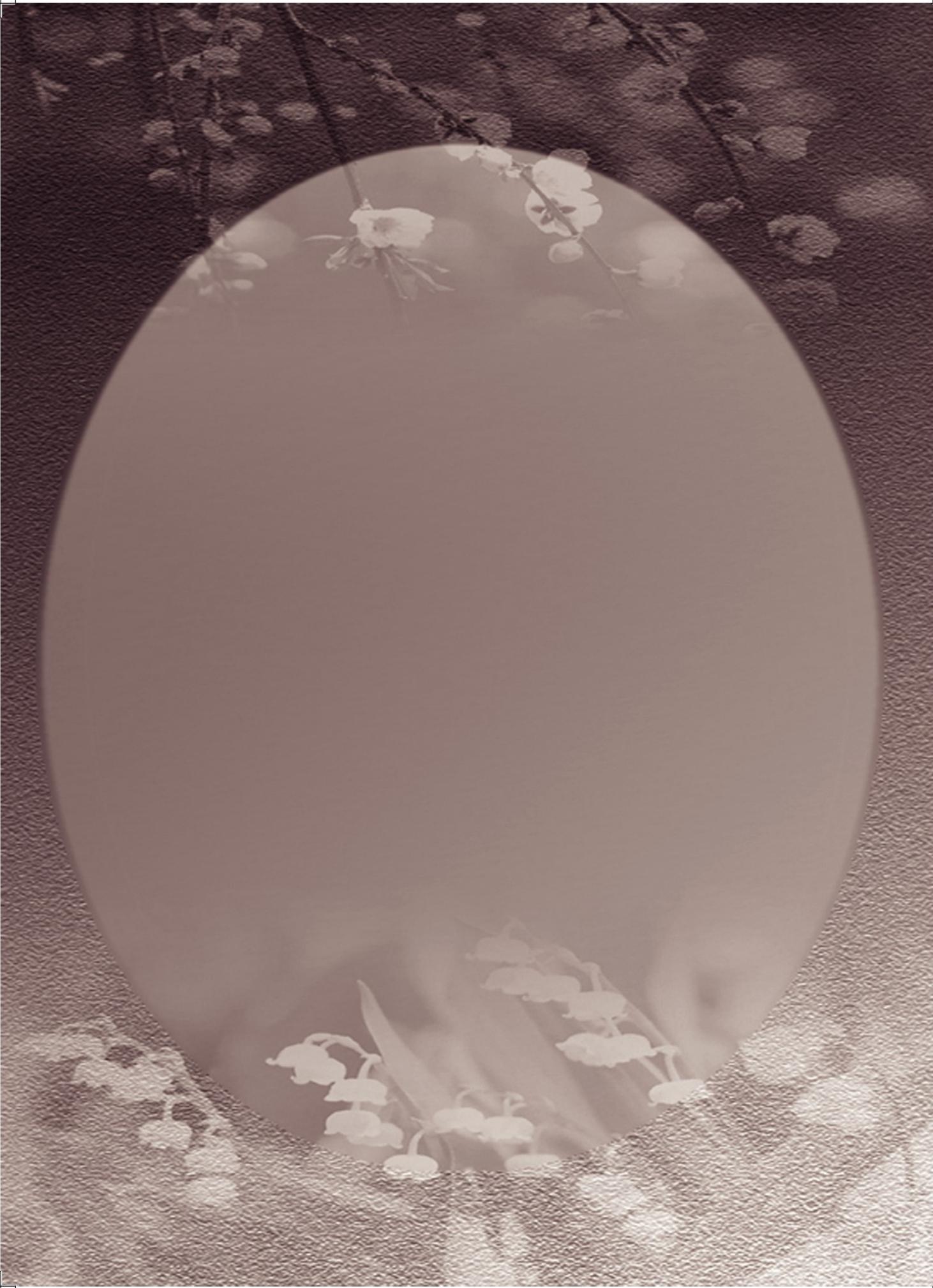




一、成績考核類 〈共7件〉





◇第1案〈8110〉

學校教師成績考核委員會置委員9人，未兼行政職務之教師必須至少有3人，其組成方屬適法。

學校之主張乃以臺北市政府教育局94年4月18日北市教人字第09432764100號函為據，認教師兼組長或科主任等2級主管人員，可充實「非主管人員」人數，於教師人數不多之學校，應可使成績考核委員會之組成更具彈性或使考評兼具衡平，本件教學設備組長、訓育體育組長、生教衛生組長計3人，應列入「非主管人員」云云。惟上揭函文乃就公立學校教職員成績考核辦法(已於94年10月3日修正為現行公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)作出解釋，其解釋之標的乃「非主管人員之範圍」。

而本件為94學年度成績考核事件，考核之時應為95學年初，即95年8月上旬，自應適用新法(即公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)，新法就教師成績考核委員會之組成，其中「委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師」之規定，乃係審視考核委員「是否兼任行政職務」，而非審視其是否為主管人員，法規規定甚為明確，本件教學設備組長、訓育體育組長、生教衛生組長不論其是否為2級主管人員，均已屬學校組織編制內兼任行政職務之人員，是以，本件辦理94學年度成績考核事件之學校教師成績考核委員會其組成違反前揭考核辦法第9條第2項之規定。本件再申訴學校之上開主張自不足採，北市申評會之原評議決定自應予以維持，原措施學校應依本評議書之意旨，另為適法之處置。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人(即為原措施之學校)：臺北市○○國民中學

原措施機關：臺北市政府教育局(兼辦教師申訴評議業務)

原申訴人：林○○

原申訴人林○○教師因「成績考核及年終工作獎金」事件，不服原措施學校94學年度將其考列為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3款之等第及不予發給94學年度年終工作獎金乙事，提出教師申訴，臺北市政府教育局96年12月10日府教中字第09639858300號函檢送臺北市教師申訴評議委員會「申訴有理由」之評議決定，原措施學校不服此評議決定，向本會提起「再申訴」，本會決定如下：

主 文

再申訴駁回。原措施學校應依本評議書之意旨，於本評議書送達後2個月內另為適法之處置。



一、成績考核類案例

事 實

一、再申訴人即原措施學校臺北市○○國民中學(下稱學校或該校)，因所屬教師林○○(即原申訴人)不服學校以其94學年度成績考核考列為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3款之等第及不予發給其94學年度年終工作獎金乙事，於95年11月1日向臺北市教師申訴評議委員會(下稱北市申評會)提起教師申訴，臺北市政府教育局96年12月10日府教中字第09639858300號檢送北市申評會「申訴有理由」之評議決定，內容略以：「…堪認申訴人指摘考核委員會未兼行政職務教師人數於法不合等情尚非無據。從而原措施學校就此組成之瑕疵，亟待更正，以符法制…。」是以，北市申評會原評議決定認原申訴人申訴有理由，無非以學校教師成績考核委員會之委員組成並不合法為其論據。再申訴人不服此評議決定，遂提起本件再申訴。

二、再申訴人陳述理由略以：

- (一) 依據臺北市政府教育局94年4月18日北市教人字第09432764100號函，內容略以：
「…說明二…、查公立學校教職員成績考核辦法第10條第1項規定：成績考核委員會由委員9人至17人組成，除教務、訓導、輔導、總務、實習輔導及人事主管人員為當然委員外，其餘由本校人員中推選產生後報請校長遴聘之，並指定1人為主席。第2項復規定：…至教師兼組長或科主任等2級主管人員，以其領有主管職務加給，雖亦不失其主管身分，惟觀其業務之權限，與單位主管是有區別。準此，以教師兼組長或科主任等2級主管人員，充實「非主管人員」人數，於教師人數不多之學校，應可使成績考核委員會之組成更具彈性或使考評兼具衡平。是以，所稱非主管人員應包括教師兼組長或科主任等2級主管人員。」
- (二) 學校94學年度教師成績考核委員會置委員9人，其中教務、訓導、輔導、人室主任為當然委員，其餘5位均為票選委員，依上揭北市教人字第09432764100號函之規定，學校領有職務加給兼行政職務組長應不包括括兼行政職務教師。綜上結論，學校94學年度教師成績考核委員會組成合法。
- 三、本件轉據北市申評會答辯，因北市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。
- 四、原申訴人致本會之說明書，其說明略以再申訴人94學年度教師成績考核委員會組成並不合法。

理 由

一、關於學校教師成績考核委員會之組成，公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第9條第1項、第2項規定：「成績考核委員會由委員9人至17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1人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年…。委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師…。」本件94學年度學校教師成績考核委員會組成是否合法，爭點係是否委員每滿3人即有1人為未兼行政職務教師，學校94學年度教師成績考核委員會委員共9人，是以，



未兼行政職務之教師必須至少有3人，學校教師成績考核委員會之組成方屬適法，合先敘明。

- 二、卷查學校94學年度教師成績考核委員會委員職稱，其中教務主任、訓導主任、輔導主任、人事主任、教學設備組長、訓育體育組長、生教衛生組長共計7人，均擔任或兼任學校行政職務，為學校編制內行政職務之人員，而該教師成績考核委員會未兼任行政職務之教師委員僅林○○及李○○2人，是以，學校教師成績考核委員會之組成，委員中未兼行政職務之教師僅2人，而未達3人，違反前揭考核辦法第9條第2項之規定，本件學校94學年度教師成績考核委員會之組成自難謂適法。
- 三、學校之主張乃以臺北市政府教育局94年4月18日北市教人字第09432764100號函為據，認教師兼組長或科主任等2級主管人員，可充實「非主管人員」人數，於教師人數不多之學校，應可使成績考核委員會之組成更具彈性或使考評兼具衡平，是以，學校主張：非主管人員應包括教師兼組長或科主任等2級主管人員，意即本件教學設備組長、訓育體育組長、生教衛生組長計3人，應列入「非主管人員」云云。惟上揭函文乃就公立學校教職員成績考核辦法(已於94年10月3日修正為現行公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)作出解釋，其解釋之標的乃「非主管人員之範圍」，實則本件為94學年度成績考核事件，考核之時應為95學年初，即95年8月上旬，自應適用新法(即公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)，新法就教師成績考核委員會之組成，其中「委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師」之規定，乃係審視考核委員「是否兼任行政職務」，而非審視其是否為主管人員，法規規定甚為明確，本件教學設備組長、訓育體育組長、生教衛生組長不論其是否為2級主管人員，均已屬學校組織編制內兼任行政職務之人員，是以，本件辦理94學年度成績考核事件之學校教師成績考核委員會其組成違反前揭考核辦法第9條第2項之規定。本件再申訴學校之上開主張自不足採，北市申評會之原評議決定自應予以維持，原措施學校應依本評議書之意旨，另為適法之處置。
- 四、據上論結，本件再申訴為無理由，原評議決定應予維持，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條、第30條之規定，決定如主文。

主席 馬○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年3月3日



一、成績考核類案例

◇第2案〈8122〉

學校基於申訴人上班途中之「合理時間」不符銓敘部規定，及其違反道路交通安全規則，致生傷害，顯有疏失責任而不核予公傷假，學校認定並無違法或不當。

依「國立高級中等學校教師出勤差假管理要點」規定，教師應於上午8時整到校，至遲不得逾8時20分，否則即為曠職。查申訴人係學校教師兼任組長，具有教師及公務員雙重身份，故有關請假及出勤差假事宜，即應依法令規定辦理。

公務人員於合理上班時間內在上班必經路線途中受傷或發病，得由服務機關覈實認定，酌給公假療治；至於所稱合理時間，應由服務機關綜合上下班時間（含依規定請假後之上下班時間）、辦公場所與居住所兩地距離及交通所需時間等，依個案情況覈實認定。

學校基於申訴人主張上班途中之「合理時間」不符銓敘部規定，以及申訴人未戴安全帽違反道路交通安全規則，致生如此程度之傷害，顯有疏失責任而不核予公傷假，仍維持原處分不予變更，其認定並無違法或不當。學校「不核予公傷假」之原措施應予尊重。又，於學校不予以「公傷假」情形下，致申訴人95學年度事病假合計已超過14日，其年度成績考核因之被考列為第4條第1項第2款，乃事所當然；本件申訴為無理由，應予駁回。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：陳○○

原措施學校：國立○○高級工商職業學校

申訴人不服原措施學校不核與公傷假致95學年度成績考核考列為第4款第1項第2款事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

(一) 申訴人上班途中受傷，原措施學校（下稱學校）以意外時間非正常上班時間及意外當時未戴安全帽為由不核給公傷假，而以病假登記，因此事病假合計超過14日，致95學年度成績考核被考列為第4款第1項第2款。



(二) 希望獲得之補救：請學校同意申訴人96年6月15日之病假改以公傷假登記，並重新考核95學年度成績考列為第4款第1項第1款。

二、案經轉據學校96年9月10日○○人字第0960003082號函、97年2月21日○○人字第0970000527號函、97年3月24日○○人字第0970001139號函均依銓敘部釋示，略以：「陳師請同事代為請事假1小時期間發生車禍，究否視為上班途中之合理時間，係屬個案性質，公務人員如有此情形應由服務機關依前規定（88年6月23日88台法二字第1753087號函）覈實認定辦理」。故學校基於個案就合理時間、適當交通方法、必經路線及交通事故行為責任覈實認定，仍不核予公傷假，即維持原處分不予變更。

理 由

一、依教師請假規則第4條規定：「教師有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由學校視實際需要定之：…六、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內。…」公務人員請假規則第4條亦規定：「公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：…五、因…上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內者。…」又依「國立高級中等學校教師出勤差假管理要點」規定，教師應於8時整到校，至遲不得逾8時20分，否則即為曠職。查申訴人係學校教師兼任組長，具有教師及公務員雙重身份，故有關請假及出勤差假事宜，即應依上開法令辦理，先予敘明。

二、銓敘部復於88年6月23日88台法二字第1753087號函釋略以：「有關本部所稱『上下班途中』之認定標準，補充規定如下：（一）公務員於上下班途中發生危險以致傷病，係指：意外危險之發生，係公務人員於合理時間內，由日常居住處所以適當交通方法，直接前往辦公場（處）所之上班必經路線；或在辦公場（處）所退勤時，以適當之交通方法，直接回日常居住處所之下班必經路線。且其傷病與所生之外意外危險，具有相關因果關係。（二）公務人員日常往返辦公場（處）所必經路線，因道路交通等特殊情事（如道路施工改道、接送家人上下班等）繞道行駛，途中發生意外，經服務機關就其起點、經過路線、交通方法、行駛時間及繞道原因等各因素詳細查證後，認屬客觀合理者，視為必經路線。…」故公務人員於合理上班時間內在上班必經路線途中受傷或發病，得由服務機關覈實認定，酌給公假療治；至於所稱合理時間，應由服務機關綜合上下班時間（含依規定請假後之上下班時間）、辦公場所與居住所兩地距離及交通所需時間等，依個案情況覈實認定。又銓敘部於87年9月10日87台法二字第1671158號函釋略以：查本部86年5月31日86台字第1468928號書函略以：「…二、公務人員因上班途中發生車禍核給公假，仍須以該車禍之發生不可歸責以該公務人員為要件。上開規定之原旨，乃係在課以公務人員於奉派公差或上下班途中，自行駕車或行路須遵守道路交通安全規則之責任，以期減少車禍事件之發生，其規定之原旨，尚屬允妥。三、惟以台灣地區道路交通車多擁擠之現狀，…本部同意公務人員奉派公差或上下班途中車禍受傷，如該車禍經法院判決確定主要肇事責任非屬公務人員本人，縱有部分肇事責任，機關長官亦得酌核給公假。…員工因上班途中無照駕駛，發生車禍受傷，…以『無照駕駛』即已違反道路



一、成績考核類案例

交通安全規則，宜由機關首長本於權責衡酌事實核假。」等有關核給公傷假之規定，係銓敘部本於公務人員人事業務主管機關所作解釋性規定，具有補充原法條之效力。故機關首長於核給員工公傷假時，自當依該函釋示之規定覈實認定，殆無疑義。

三、查申訴人自稱：96年6月15日早上因其母親狹心症舊疾復發，需予照顧及服藥，約於7時55分出發上班，擬先騎乘機車至所租用之車庫更換自用車上班，於8時15分被小自客車撞傷昏迷，被送至醫院急診室，待意識恢復後即請家人撥電話至學校，請同事代為請事假1小時，惟經醫師診斷為頭部外傷併蜘蛛膜下腔出血、左側顱骨骨折併氣腦及脊椎破裂，醫囑宜專人照顧1個月、門診追蹤治療及請假休養2個月。因此，申訴人擬自96年6月15日起至96年8月27日止向學校申請公傷假，但學校以不符合合理上班時間及違反道路交通安全規則為由，不核予公傷假。申訴人以其居所台南市至○○工商之間交通時間約為50分，故當日8時至9時為上班途中之「合理時間」，發生車禍時間為8時15分，與上開銓敘部函釋並無不符。且申訴人因其母親當天身體不適，出門略有延遲，匆忙之餘未戴安全帽，違反道路交通安全規則，但申訴人主張：未戴安全帽與車禍之肇事責任並無關聯，亦非核給公假與否之要件。申訴人教學認真、負責盡職、無不良紀錄，但原措施學校不核予公傷假，致事病假合計超過14日，教師年終考核成績被考列為第4條第1項第2款，不符行政程序法之比例原則云云。上情固屬事出有因，但仍須觀察原措施學校不核予申訴人公傷假，有無違法不當。

四、次查申訴人係國立○○工商教師兼組長，依上開「國立高級中等學校教師出勤差假管理要點」規定，應於事發當日上午8時整到校，且至遲不得逾上午8時20分，否則即為曠職；依申訴人陳師自述：從其居住所臺南市○○路至上班之學校台南縣○○，包括騎乘機車及換開自用車，路程約1小時計算，其上班合理時間應為7時至8時之間，惟陳師申訴書所言：「（當天）約於07時55分始自家中騎乘機車出門上班。因家中並無車庫，故於住家附近租用車位…騎車約5分鐘…」依此計算，倘若不發生事故，其事發當日到校上班時間應為9時5分左右，即已遲到；何況，車禍時間為事發當日上午8時15分，申訴人倘若未受傷，事故現場處理後，如申訴人繼續赴學校，其到校時間可能約在9時10分以後，亦已逾到校時間。申訴人既未事先請假，更於事發後1個月後（7月18日）方始提出「請准予補請『事假』1小時及依前項請求准予給予公假療傷」之申請，則其上班途中之「合理時間」甚難認定即為當日8時至9時，惟學校已考量其情堪憫，未予「曠職」處分，而核予「事假」1小時。但以其「合理時間」不符規定，如寬濫予「公傷假」，恐有衍生「因公撫卹」之虞，有傷國家撫卹制度之設計美意，誠非所宜。

又查銓敘部針對公務人員公傷假之特別規定，即須遵守道路交通安全規則，以期減少車禍事件之發生列為是否給予公傷假之條件之一，原函雖以無照駕駛為例，蓋其處罰最重，惟申訴人以未戴安全帽違反道路交通安全規則遭受處罰，雖其處罰較輕，但以其未戴安全帽，而受頭部外傷併蜘蛛膜下腔出血、左側顱骨骨折併氣腦及脊椎破裂等傷害，亦屬傷勢不輕，如申訴人於事發之時能遵守交通規則配戴安全帽，當不致造成如此程度之傷害，故申訴人對於事故之結果，亦須負部分責任，此一疏失責任，亦為是否核給公傷假考量要素之一。綜上，學校基於其主張上班途中之「合理時間」不符銓敘部規定，



以及申訴人未戴安全帽違反道路交通安全規則，致生如此程度之傷害，顯有疏失責任而不核予公傷假，仍維持原處分不予變更，其認定並無違法或不當。是以，本會對於學校「不核予公傷假」之原措施即應予以尊重。又，於學校不予「公傷假」情形下，致申訴人95學年度事病假合計已超過14日，其95學年度成績考核因之被考列為第4條第1項第2款，乃事所當然；申訴人本件申訴為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件申訴為無理由，應予駁回。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條之規定，爰決定如主文。

主席 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年4月14日



一、成績考核類案例

◇第3案〈8124〉

原申訴人因病已達延長病假，且事病假合計已超過28日，其年終成績考核自不得考列為考核辦法第4條第1項第2款。

學校教師成績考核委員會覈實辦理教師之年終成績考核，須評量教師當學年度教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政之情形。是以，依照請假日數長短列入考核辦法第4條第1項第1款第4目、第2款第4目、第3款第5目及第6目，藉由請假日期之量化，使學校教師成績考核委員會有統一之評判標準，避免濫行數量教師之表現功過。

北市申評會原評議決定認原申訴人申訴有理由，無非以教育部部長民意信箱之答覆為有利於原申訴人之理由，惟部長民意信箱就詢問者之來信，其案例事實是否充分，或係僅提供些許資訊致知悉有限，即難一概而論，諸如本件原申訴人詢問時，即已表明：本人(即原申訴人)得否依該目所允，於重病住院致病假連續超過28日但未達延長病假時仍以第4條第1項第2款考列年終成績考核？然該信件並未表明本件原申訴人請假超過法定事病假已達92日或原申訴人所稱34日之背景，且信件來詢時已假設原申訴人「未達延長病假」，以致北市申評會將此採認為有利於原申訴人之理由。本件仍應回歸原申訴人請假之案例事實，乃因懷孕併先兆性流產，應長期休養，自應屬核給延長病假之情形。北市申評會未依相關法規審酌，僅憑「部長民意信箱」之答覆，而為原申訴人申訴有理由之評議決定，殊嫌率斷，自應不予維持。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人(即為原措施核定機關)：臺北市政府教育局

代表人：吳○○

原評議決定機關：臺北市政府(教師申訴評議委員會)

原申訴人：吳○○

原申訴人吳○○教師因94學年度「成績考核」事件，不服原措施核定機關94學年度核定其為公立高級中學以下學校教師成績考核辦法第4條第1項第3款之等第，提出教師申訴，臺北市政府96年12月17日府教國字第09639944400號函檢送臺北市教師申訴評議委員會96年11月30日所為「申訴有理由」之評議決定，原措施核定機關不服此評議決定，向本會提起「再申訴」，本會決定如下：

主 文

- 一、再申訴有理由。本件原申訴評議決定不予維持。
- 二、原措施應予維持。



事 實

- 一、再申訴人即原措施核定機關臺北市政府教育局，於96年1月16日依公立高級中學以下學校教師成績考核辦法(以下稱考核辦法)第15條第2項：「教師之成績考核結果，主管教育行政機關認有疑義時…重新考核…如認為考核結果不實或查核所報之事實不符時，得逕行改核…。」將原申訴人94學年度成績考核，由學校呈報之考列第4條第1項第2款之等第逕行改核為同辦法第4條第1項第3款之等第。
- 二、原申訴人不服原措施核定機關逕行改核之結果，於96年2月9日向臺北市教師申訴評議委員會(以下稱北市申評會)提起教師申訴，臺北市政府96年12月17日府教國字第09639944400號函檢送北市申評會96年11月30日所為「申訴有理由」之評議決定，其內容援引教育部部長民意信箱之回覆，部長民意信箱回覆內容略以：如已請畢教師請假規則所訂35日事病假，未獲核准延長病假，即屬「超過28日而未達延長病假」，惟超過28日部分係因重病住院致其病假連續者，如依規定補課或請人代課，即符合考核辦法第4條第1項第2款第4目之規定，是以，北市申評會據此部長民意信箱之答覆內容為有利於原申訴人之認定，遂作成申訴有理由之評議決定，將原措施核定機關逕行改核原申訴人為考核辦法第4條第1項第3款之等第撤銷。原措施核定機關不服此評議決定，於97年1月11日向本會提起本件再申訴。
- 三、原申訴人陳述理由略以：
- (一) 原申訴人於94年8月至95年3月住院前為止，僅請病假1.5天，無請事假之記錄。
 - (二) 95年3月原申訴人因妊娠初期，引發先兆性流產，經醫師診斷並囑咐原申訴人應多臥床休息直到生產為止。原申訴人於95年3月24日出院後請假至6月底，原申訴人告知○○國小事病假超過部分自願選擇以「按日扣薪」方式處理，並以此方式申請94年度成績考核適用考核辦法第4條第1項第2款第4目之規定：「事病假併計超過14日，未逾28日，或因重病住院致病假連續超過28日而未達延長病假，依照規定補課或請人代課。」學校亦依此申請核予原申訴人考核辦法第4條第1項第2款之等第。
 - (三) 教育部88年12月3日(88)人字第88142275號函釋略以：考核辦法第4條第1項第2款第4目之「因病住院致病假超過28日而未達延長病假者」係指「因重病住院」(含住院後遵醫囑返家療養並持有醫院證明者)致病假連續超過28日但未達延長病假者而言，該目規定係為避免平時表現優異之教師，因重病住院致被考列為第4條第1項第3款。
 - (四) 原申訴人並未兼任行政職務，請假期間亦覓得全職代理教師隨時電話聯繫協助，且為避免影響校務與學生受教權，原申訴人雖有因公受傷之事實卻未即時就醫，直至安排就緒方住院，何來影響校務推動之說？況○○國小亦依平日表現給予原申訴人高度之肯定與鼓勵。原申訴人3月請假後雖無上班事實，然並未中止身為導師之職志，待於產房、病房、家裡皆隨時與家長、學生、代理教師、同學年老師保持聯絡與輔導，亦不忘學生班級活動而聯繫家長…，凡此，再申訴人未經查證片面否定原申訴人之付出，令人心寒。
 - (五) 再申訴人指稱原申訴人請假期間達92天，實則，扣除例假日、法定事病假、家庭照顧假、產前假，實際上請假只超過34天。



一、成績考核類案例

四、再申訴人（即原措施核定機關臺北市政府教育局）陳述理由略以：

- (一) 原申訴人於94學年度內確因同一重病事由長期請假，依教師請假規則第3條之規定：「教師之請假，依下列規定：一、因事得請事假，每學年准給7日。…事假及家庭照顧假合計超過7日者，應按日扣除薪給…。二、因疾病必須治療或休養者，得請病假，每學年准給28日。其超過規定日數者，以事假抵銷。…患重病經醫療機構或專科醫師診斷非短期所能治癒者，經學校核准得延長之…。」學校應核給原申訴人延長病假。
- (二) 原申訴人因懷孕併先兆性流產住院治療後須長期請假療養，得否以「扣薪病假」請假及請扣薪病假即屬未達延長病假而得適用考核辦法第4條第1項第2款之條件，再申訴人曾以本次案例函請教育部函釋。教育部函釋略以：1.考核辦法第4條第1項第2款第4目規定：「因重病住院致病假連續超過28日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課者。」係為避免平時表現優異之教師，因重病住院致被考列第4條第1項第3款，且教師是否考列為第4條第1項第2款尚須符合同條款第4目以外各目條件。2.查教師請假規則第3條規定，教師學年度內因疾病治療或休養者，請病假之日數為28日，超過此日數者，以事假抵銷，倘逾規定之7日事假者，應依規定扣薪。3.延長病假應當事人提出申請後，由服務學校依所請事由及相關證件，認定事實予以核給，縱使當事人主觀認其病情無需申請長假療養，而選擇繼續申請病假並依規定按日扣薪，服務學校仍應審酌實際情形，如該師已長期申請病假，顯已影響校務之推動，服務學校即應適時核給假別，確實落實延長病假之意旨。
- 因原申訴人請假已有考核辦法第4條第1項第3款留支原薪「(六)因病已達延長病假。(七)事病假超過28日。」二目以上情形，不因原申訴人選擇病假扣薪即得主張適用考核辦法第4條第1項第2款第4目。
- (三) 銓敘部94部法二字第0942554970號函釋：「女性公務人員懷孕期間，因身體不適須治療者，覈實核給產前假或病假，又其病況如已達患重病非短期間所治療者，酌情核給延長病假。」故原申訴人因同一重病連續請假療養，依教師請假規則（即上開規定）學校應核給「延長病假」。另銓敘部62年函釋：「公務人員同年請病假累積已達規定期限，因患輕病再請病假，如確須繼續治療休養，並取得合法醫療機構或醫師證明，准予以病假登記並按日扣除俸(薪)給，以資限制。」及85台法二字第1365092號函釋：「延長病假期滿或延長病假未滿1年銷假上班後復因患輕病准以病假登記並按日扣除薪給」係為非同一事由，患病而短期間請病假扣薪之規定。原申訴人於94學年度內因同一重病事由連續請假92天，其情形與上開規定不符，縱使原申訴人選擇以扣薪病假方式請假，實於法無據。
- (四) 北市申評會僅以因原申訴人之主張尚非無據(部長信箱答覆函)，決定再申訴人應撤銷原處分；然顯未查究：「1.原申訴人94學年度內事病假合計滿35天後再因同一重病事由續請假92天，自94年2月23日起至7月31日止長期無上班上課之事實。2.學校行政未能依教師請假規則、相關請假規定及函釋核給原申訴人「延長病假」及引據錯誤核給「扣薪病假」。3.學校教師成績考核委員會未審查原申訴人延長病假期間已無上班



上課，認定其教學、訓輔校務等總體工作表現，服務成績優良，顯與教師成績考核條款不符。4.再申訴人係依考核辦法之規定認定原申訴人之考核結果不實及與查核所報之事實不符，逕行改核為考核辦法第4條第1項第3款，於法有據。5.教育部部長信箱承辦人之回覆函僅係函覆請示人之疑義，其解釋是否得逾越教師請假規則、考核辦法等母法之規定應予釐清。

（五）再申訴人希望獲得之補救：北市申評會之評議決定，應不予維持。原處分請予維持。

五、本件轉據北市申評會答辯，因北市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。

理 由

一、教師任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核，按教師教學、訓輔、品德管理、處理行政情形覈實辦理，其立法目的在於給予表現優良之教師獎勵，並策勵教師精進，合先敘明。

二、考核辦法第4條第1項第2款及第3款規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：… (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：1.教學認真，進度適宜。2.對訓輔工作能負責盡職。3.對校務之配合尚能符合要求。4.事病假併計超過14日，未逾28日，或因重病住院致病假連續超過28日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。5.品德生活考核無不良紀錄。(三)在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：1.教學成績平常，勉能符合要求。2.曠課超過2節或曠職累計超過2小時。2.事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。3.未經校長同意，擅自在外兼課兼職。4.品德生活較差，情節尚非重大。5.因病已達延長病假。6.事病假超過28日。」

學校教師成績考核委員會覈實辦理教師之年終成績考核，須評量教師當學年度教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政之情形，其中不可或缺之要件乃教師「任職至學年度終了屆滿一學年」，若教師在校時間過短，從實然面而言，該教師之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政之表現情況即難以評量，申言之，教師必須同一學年度內在校任職方有考核之依據；就立法目的而言，給予表現優良之教師獎勵，策勵教師精進，前提當然為同一學年度內在校任職之教師。是以，立法者依照請假日數長短列入考核辦法第4條第1項第1款第4目、第2款第4目、第3款第5目及第6目，藉由請假日期之量化，使學校教師成績考核委員會有統一之評判標準，避免濫行裁量教師之表現功過，此外，亦使請假日數過多之教師與不常請假之教師成績考核上有所區別，乃係衡酌考核制度之目的，就不同教師所為之合理差別待遇。

三、本件原申訴人請假之情形，應屬考核辦法第4條第1項第3款「因病已達延長病假」且「事病假超過28日」之情形，理由如下：

（一）教師請假規則第3條之規定：「教師之請假，依下列規定：一、因事得請事假，每學年准給7日。…事假及家庭照顧假合計超過7日者，應按日扣除薪給…。二、因疾病必



一、成績考核類案例

須治療或休養者，得請病假，每學年准給28日。其超過規定日數者，以事假抵銷。…患重病經醫療機構或專科醫師診斷非短期所能治癒者，經學校核准得延長之…。」是以，法定事病假合計之請假上限原則為35日，而患重病經醫療機構或專科醫師診斷非短期所能治癒者，始得經學校核准延長病假。

(二) 教育部95年12月27日台人(二)字第0950189817號函，內容略以：…二、…教師學年度內因疾病治療或休養者，請病假之日數為28日，超過此日數者，以事假抵銷，倘逾規定之7日事假者，應依規定扣薪。三、…考核辦法第4條第1項第2款第4目規定：「…病假超過28日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課者」考列第4條第1項第2款條件之一，其立法原意係為避免教師請假過多，因重病住院致被考列為第4條第1項第3款。…延長病假應係當事人提出申請後，由服務學校依所請事由及相關證件，認定事實予以核給，縱使當事人主觀認其病情無需申請長期療養，而選擇繼續申請病假併依規定按日扣薪，服務學校仍應審酌實際情形，如該師已長期申請病假，顯已影響校務之推動，服務學校即應適時核給假別，確實落實延長病假之意旨。

上述函釋意指病假超過28日而事病假合計未達35日，為避免教師請假過多，因重病住院致被考列為考核辦法第4條第1項第3款，遂開設一例外之規定(考核辦法第4條第1項第2款第4目後段)，即請事病假超過28日未達35日之教師，若依照規定補課或請人代課者，仍得考列為考核辦法第4條第1項第2款之等等。

惟若係同一重病之事由，請事病假已逾35日，即立法者認定非長期休養難以治癒者，此時服務學校應核給「延長病假」。延長病假之目的，係為使教師利用假期療治及休養，本件原申訴人提出之醫院診斷證明書，醫師囑言原申訴人因懷孕併先兆性流產，應多臥床休息直到生產為止(預產期為95年10月24日)，如此長期間之休養(已顯逾35日法定事病假合計)，學校自應核給原申訴人「延長病假」方屬適法。

(三) 教師請假規則中並無「病假扣薪之制度」，原申訴人之主張自難謂可採。復如前揭理由說明，教師必須同一學年度內在校任職方有年終考核之依據，且就請假日數不同之教師考核不同等第始符合平等原則。本件原申訴人因病已達延長病假，且事病假合計已超過28日，其年終成績考核自不得考列為考核辦法第4條第1項第2款之等等。

四、本件北市申評會之評議決定認原申訴人申訴有理由，無非以教育部部長民意信箱之答覆為有利於原申訴人之理由，惟部長民意信箱就詢問者之來信，其案例事實是否充分，或係僅提供些許資訊致知悉有限，即難一概而論，諸如本件原申訴人詢問時，即已表明：本人(即原申訴人)得否依該目所允，於重病住院致病假連續超過28日但未達延長病假時仍以第4條第1項第2款考列年終成績考核？該信件背景並未表明本件原申訴人請假超過法定事病假已達92日或原申訴人所稱34日，信件來詢時已假設原申訴人「未達延長病假」，以致北市申評會將此採認為有利於原申訴人之理由。本件仍應回歸原申訴人請假之案例事實，乃因懷孕併先兆性流產，應長期休養，自應屬核給延長病假之情形。是以，北市申評會未依相關法規審酌，僅憑「部長民意信箱」之答覆，而為原申訴人申訴有理由之評議決定，殊嫌率斷，自應不予維持。

五、卷查北市申評會會議紀錄載明主席徐○○因與原申訴人任職同一所學校自動迴避，本件



確認評議書時係由彭○○委員擔任代理主席，惟96年11月30日所為之申訴評議書主席仍署名為徐○○，自有所違誤，應依規定由代理主席署名，並記載主席因故不能執行職務之事由，特此指正。

六、據上論結，本件再申訴為有理由，原評議決定不予維持，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條、第30條第3項規定，決定如主文。

主席 馬○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年4月14日





一、成績考核類案例

◇第4案〈8139〉

再申訴人於95學年度第2學期學校第2次段考之地球科學試題中為與課程無關之個人意見宣洩，確實不當，學校將再申訴人考列之等第，其決定於法並無不合。

依教師法第16條第1項第1款規定，教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，固然享有對學校教學及行政事項提供興革意見之權利，惟仍應妥慎行之。

再申訴人身為教師，於試題上為與課程無關之個人意見宣洩，其行為是否為教育專業人員所當為，確值檢討。再申訴人將個人對於所謂教育弊端、教師甄試黑箱、學校之弊病、輔導費制度之爭議、教官是否應進入校園等等「個人意見」，以考題的方式使學生閱讀，確非適當。本件重點並非藉由考題向學生及家長反映，亦非再申訴人所稱考題具有趣味性不影響學生成績分數；而係不應以未經查證屬實校園事件之「個人意見」佈眾週知，如此將影響諸多遭再申訴人點名之學校行政人員、教官、透過甄試入校老師之名譽。

再申訴人所命題之段考地球科學試題，其中不當選項多達15題，不符合考核辦法第4條第1項第1款「品德良好能為學生表率」、「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著」等目之規定，學校將再申訴人考列為考核辦法第4條第1項第2款之等第，其決定於法並無不合，高市申評會就本件所為申訴無理由之原評議決定，於法亦無違誤，均應予以維持。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：黃○○

原措施學校：高雄市立○○高級中學

再申訴人因95學年度「成績考核」事件，不服原措施學校將其考列為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款之等第及高雄市政府教育局97年2月18日高市教人字第0970005932號函檢送高雄市教師申訴評議委員會「申訴駁回」之評議決定，向本會提起「再申訴」，本會決定如下：

主 文

再申訴駁回。

事 實

一、緣再申訴人係原措施學校高雄市立○○高級中學(以下稱學校或該校)教師，95學年度成績考核時，學校將再申訴人考列為公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(以下稱考核



辦法)第4條第1項第2款之等第。

二、再申訴人不服上述成績考核結果，提起教師申訴。高雄市政府教育局97年2月18日高市教人字第0970005932號函檢送高雄市教師申訴評議委員會(以下稱高市申評會)「申訴駁回」之評議決定，其內容略以：「本件申訴人(按：即本件再申訴人)所命題之95學年度第2學期第2次段考四年級(高一)及五年級(高二)之地球科學試題，確有將申訴人對學校行政事項之觀察，作為試題答案之選項之情事…與題目完全無法為任何相關之聯結，而純屬個人對校務行政或時事之批評。…於試題上公然為與課程無關之個人意見宣洩，實非妥適。原措施學校據此為申訴人尚不符考核辦法第4條第1項第1款之考核結果，屬原措施學校教師成績考核委員所為之判斷裁量，尚無違誤…。」再申訴人不服，於97年3月24日向本會提起本件再申訴。

三、本件再申訴人陳述理由略以：

- (一) 學校說明書避重就輕，不少重大弊案未提。
- (二) 高市申評會未找再申訴人與學校代表對質。
- (三) 高市申評會未能查明考卷中所述弊案是否為事實，未能充分了解事情的前因後果，思考不夠周延。
- (四) 高市申評會未依倫理學原則判斷是非善惡和情節輕重，而以是否合乎命題原則作判斷，實屬不妥，倫理學原則的位階絕對高於命題原則的位階。
- (五) 在學校中，再申訴人不願長期忍受弊案不斷，也不想讓學校相關人員一下子受到太重的懲處，遂以四兩撥千金的方式，將學校弊案影射在考卷中，讓學生家長知情。
- (六) 學校弊案或不當行為如：1.強制學生上輔導課，行政人員瓜分龐大輔導費；2.教師甄試黑箱作業；3.教職員工子弟不必交輔導費；4.把候選人帶進校園拉票；5.主政者公然說謊，謊稱學校多名教師擁有博士學位；6.教官入侵校園等。
- (七) 再申訴人之所以會出在考卷中，乃是希望在學校弊案進入司法途徑和行政程序前，給學校提醒，希望學校回頭。
- (八) 希望獲得之具體補救：
 1. 將再申訴說明書轉交教育部權責單位，調查學校多件重大弊案。
 2. 庇護再申訴人及家人及說明書中提到的相關人員之基本權利。
 3. 撤銷原措施學校95學年度將再申訴人考列為考核辦法第4條第1項第2款之考核結果。

四、本件經高市申評會轉據原評議時原措施機關提出之答辯說明略以：

- (一) 再申訴人有任何校務疑義及建言，可循正常管道向相關處室或向校長詢問。
- (二) 95學年度第2學期第2次段考四年級(高一)及五年級(高二)之地球科學試題命題不當，實際上已造成學校、教職員及學生極大傷害。
- (三) 再申訴人所稱試卷每題皆有答案不影響學生成績，但命題應依據出題原則與命題方向，選項應避免爭議性或不適當的誘答，選項成為命題老師發表個人意見的場域，必然無法達到考試的效能。
- (四) 再申訴人所稱輔導課行政費比例調整合理化(30%比例太高)，事實上學校輔導課收支，高中部係依據「高雄市高級中等學校課業輔導及學藝活動實施要點」辦理，國中



一、成績考核類案例

部係依據「高雄市立國民中學寒暑假學藝活動及課後輔導實施要點」辦理，教師鐘點費按實際上課每週節數優先發給，如有節餘再做行政費。該費用除依高雄市政府教育局規定發給行政工作費外，餘留存做為充實設備等費用。

五、本件轉據高市申評會答辯，因高市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。

理 由

一、本件涉及相關法令規定如下：

- (一) 教師法第29條第1項規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條亦有相同規定。
- (二) 考核辦法第4條第1項第1款、第2款：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：1、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：(1) 按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。(2) 訓輔工作得法，效果良好。(3) 服務熱誠，對校務能切實配合。(4) 事病假併計在14日以下，並依照規定補課或請人代課。(5) 品德生活良好能為學生表率。(6) 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。(7) 按時上下課，無曠課、曠職紀錄。(8) 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。2、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：(1) 教學認真，進度適宜。(2) 對訓輔工作能負責盡職。(3) 對校務之配合尚能符合要求。(4) 事病假併計超過14日，未逾28日，或因重病住院致病假連續超過28日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。(5) 品德生活考核無不良紀錄。」

二、學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，依前揭考核辦法，就教師整學年度教學、訓導、服務、品德及處理行政之紀錄，覈實辦理所屬教師之成績考核，綜合評定其考核成績。除辦理考核業務有違程序規定或對事實認定有違誤、有與事件無關之考慮牽涉在內及有違反平等原則或其他違法或顯然不當等情事外，學校辦理所屬教師之成績考核，理應予以尊重，合先敘明。

三、再申訴人所命題之95學年度第2學期第2次段考四年級(高一)及五年級(高二)之地球科學試題確實不當：

- (一) 再申訴人於再申訴書指稱「不願長期忍受弊案不斷，也不想讓學校相關人員一下子受到太重的懲處，遂以四兩撥千金的方式，將學校弊案影射在考卷中，讓學生家長知情」、「再申訴人之所以會出在考卷中，乃是希望在學校弊案進入司法途徑和行政程序前，給學校提醒，希望學校回頭。」云云，顯見有些試題選項與地球科學專業內容無關，亦為再申訴人所明知。



依教師法第16條第1項第1款規定，教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，固然享有對學校教學及行政事項提供興革意見之權利，惟仍應妥慎行之。再申訴人身為教師，於試題上為與課程無關之個人意見宣洩，其行為是否為教育專業人員所當為，確值檢討，應予指正。

(二) 再申訴人將個人對於所謂教育弊端、教師甄試黑箱、學校之弊病、輔導費制度之爭議、教官是否應進入校園等等「個人意見」，以考題的方式使學生閱讀，確非適當。本件重點並非藉由考題向學生及家長反映，亦非再申訴人所稱考題具有趣味性不影響學生成績分數；而係不應以未經查證屬實校園事件之「個人意見」佈眾週知，如此將影響諸多遭再申訴人點名之學校行政人員、教官、透過甄試入校老師之名譽，如再申訴人於再申訴書所述，曾經有人表示要「倒盧(按：學校校長)」、「校長幾乎成了過街老鼠，人人喊打」、「我估計盧先生在敝校高中生的滿意度連一成都達不到」云云。

依教師法第17條第1項第6款規定，教師應嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。客觀而言，教師應以身教、言教維護學生受教權益及良好學習環境，再申訴人擔任教職，以此方式表達「個人意見」，不無可議之處。

(三) 是以，本件係學校認再申訴人所命題之95學年度第2學期第2次段考四年級(高一)及五年級(高二)之地球科學試題，其中不當選項多達15題，不符合考核辦法第4條第1項第1款「品德良好能為學生表率」、「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著」等目之規定，學校將再申訴人考列為考核辦法第4條第1項第2款之等第，其決定於法並無不合，高市申評會就本件所為申訴無理由之原評議決定，於法亦無違誤，均應予以維持。

四、再申訴人希望獲得之救濟如「將再申訴說明書轉交教育部權責單位，調查學校多件重大弊案」、「庇護再申訴人及家人及說明書中提到的相關人員之基本權利」均非本會權責，本會權責乃受理「教師受到主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，違法或不當之侵害」，意即，本件僅再申訴人95學年度「成績考核」部分，屬於本會權責，併此敘明。

五、據上論結，本件再申訴為無理由，應予駁回，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條、第30條第3項規定，決定如主文。

主席 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年5月5日



一、成績考核類案例

◇第5案〈8147〉

學校就原申訴人93學年度成績考核事，經申訴評議有理由後，遲至重新考核時，方才提出與原考核所執不同之理由，不無事後羅織事由之嫌；且學校將非屬考核年度內所發生之情事，列入該年度之考核項目，顯有違誤。

按學校考核本件原申訴人93學年度成績考核「考列第4條第1項第2款」之理由，有關電腦維護費之收取、課程之編排及校外教學學生午餐退費等節，本會於本件第1次再申訴評議決定理由二業已敘明略以：「…性質屬學校行政事項，非可全歸責於未兼行政職教師原申訴人之情事，學校尚不得僅就此作為成績考核之依據」，而本件再申訴學校另為適法之成績考核時，除復以上開情事為由外，另以原申訴人未就「94年4月15日送至校長室之會議記錄（按指92年10月17日個別化教育計畫會議）何以有2張簽名表作合理說明」為由，據以將原申訴人93學年度成績考核維持考列第4條第1項第2款，該節經高市申評會評議決定認（按：詳該會評議書理由1末段）：「非屬考核年度內所發生之情事，列入該年度之考核項目，顯有違誤」在案。按學校如認92年10月17日個別化教育計畫會議紀錄及簽到單未依校內程序陳核，關乎教師品德或服務熱誠，理應於當年度列入紀錄，即予處理或列入考核，方符規定。惟本件再申訴人學校就原申訴人93學年度成績考核事，遲至原申訴人教師提起申訴，經申訴評議決定、再申訴評議決定另為適法之處置，重新考核時，方才提出與原考核所執不同之理由，仍將原申訴人93學年度成績考核維持考列第4條第1項第2款，不無事後羅織事由之嫌。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人（即原措施學校）：高雄市苓雅區○○國民小學

代表人：陳○○

原評議決定機關：高雄市政府（教師申訴評議委員會）

原申訴人：楊○○

再申訴人因原申訴人「93學年度成績考核」事件，不服高雄市教師申訴評議委員會97年2月29日高市教人字第0970007772號函所為申訴有理由之評議決定，向本會提起再申訴一案，本會決定如下：

主 文

再申訴駁回。



事 實

一、緣楊○○教師（即原申訴人，下稱楊師）係高雄市○○國民小學（下稱高市○○國小）教師，不服再申訴人（即原措施學校）核定其93學年度成績考核為本件成績考核當時公立學校教職員成績考核辦法（下稱考核辦法）第4條第1項第2款之等第，於94年12月16日向高雄市教師申訴評議委員會（下稱高市申評會）提起申訴，經高市申評會於95年12月5日為「申訴有理由」之評議決定，再申訴人不服，向本會提起再申訴，前經本會以96年4月26日台申字第0960061249號函為「再申訴駁回」之評議決定在案。該案經再申訴人重為處置，仍將原申訴人93學年度成績考核考列考核辦法第4條第1項第2款，原申訴人不服，再次向高市申評會提起申訴，案經高市申評會以97年2月29日高市教人字第0970007772號函為「申訴有理由」之評議決定，再申訴人不服，向本會提起本件再申訴。

二、本件再申訴人陳述意旨略以：

- (一) 公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，業經司法院釋字第382號解釋在案。是以，公立學校聘用教師從事學術研究、教育工作，為公法法律關係，從而教師與學校間具有公法上勤務關係（最高行政法院歷次裁判書參照），故教師成績考核應屬學校內部自治考核管理措施，係學校對教師工作績效之考核。一般通說亦認以：成績考評項目富有高度屬人性，除辦理考核業務有法定程序上之瑕疵、對事實認定有違誤、考核委員會審議未遵守一般公認價值判斷之標準、有與事件無關之考慮牽涉在內及有違反平等原則等情事之外，有關主管對部屬考評之判斷餘地應予尊重。
- (二) 依考核當時適用之公立學校教職員成績考核辦法第4條第1項規定：「各校教師之成績考核，應按其教學、訓導、服務、品德及處理行政之紀錄，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」揆其意旨，考列第4條第1項第1款需均符合所列8目規定，尚無比例原則之適用。
- (三) 學校成績考核委員會依據上開規定審酌再申訴人年度教學、訓導、服務、品德（2張簽名表一未經陳核之不實會議紀錄外流）及處理行政之紀錄（午餐退費、電腦維護費收費事宜），同時考量其勤惰、獎懲資料。基於相同事件為相同處理，不同事件為不同處理之平等原則、行政程序法第6條規定及司法院釋字第485號解釋：平等非絕對機械之形式上之平等，得依事物性質差異，為合理區別對待之規範。總體衡量再申訴人年度表現與其他考列第4條第1項第1款之教師不同，其考核亦應為合理區別對待，以合平等原則，落實考核精神，故以8票表決通過其考列第4條第2款。
- (四) 希望獲得之具體補救：1.敬請評議高市申評會評議決定之公正性及適法性，並維持本校原處分，以彰顯考核之效，維持校園倫理及紀律。2.敬請評議高市申評會之合法性。

三、本件案經高雄市政府教育局96年4月28日檢送高市申評會原申訴卷宗、原申訴評議書、設置要點、申評會委員資料及相關會議記錄等資料到部以為說明。



一、成績考核類案例

理 由

- 一、按本件教師成績考核當時適用之公立學校教職員成績考核辦法（以下簡稱考核辦法）第3條、第4條及第7條規定，各校教師之成績考核，應於學年度終了時，依教師整學年度之教學、訓導、服務、品德及處理行政之紀錄，辦理其成績考核；各校對教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加紀錄。是以，受考核人之平時考核紀錄，應為各校成績考核委員會辦理初核之重要判斷依據。成績考核委員會應就學校根據受考核人教學、訓導、服務、品德及處理行政等有關具體事實，所隨時詳實紀錄之客觀卷證資料，核實辦理教師之成績考核事項，合先敘明。
- 二、查本會96年4月26日就本案所為再申訴駁回之評議決定（下稱第1次再申訴評議決定），係認：「學校…核定原申訴人93學年度教師成績考核表登載…對原申訴人上述兩款（按指第4條第1項第1款及第2款）之擬評考核雖均未完全符合，學校教師成績考核委員會應就比例原則、對申訴人有利及不利之各項具體表現，進行公正、客觀之考核…學校考核委員會…無視原申訴人該整學年度之教學、訓導、服務、品德及處理行政等有關之具體事實，亦未依規定對於原申訴人整學年度之教學、訓導、服務、品德及處理行政等進行綜合評核，則其初核結果，顯失客觀公允。」衡酌本件事件始末及相關事證，因原措施學校對原申訴人93學年度成績考核未能根據有關事實綜合考列，其對原申訴人成績考核列第4條第1項第2款之決定尚難謂洽。爰本會第1次再申訴評議決定駁回學校之再申訴，由學校另為適法之處置。
- 三、按學校考核本件原申訴人93學年度成績考核「考列第4條第1項第2款」之理由，有關電腦維護費之收取、課程之編排及校外教學學生午餐退費等節，本會第1次再申訴評議決定理由二業已敘明略以：「…性質屬學校行政事項，非可全歸責於未兼行政職教師原申訴人之情事，學校尚不得僅就此作為成績考核之依據」，而本件再申訴學校另為適法之成績考核時，除復以上開情事為由外，另以原申訴人未就「94年4月15日送至校長室之會議記錄（按指92年10月17日個別化教育計畫會議）何以有2張簽名表作合理說明」為由，據以將原申訴人93學年度成績考核維持考列第4條第1項第2款，該節經高市申評會評議決定認（按：詳該會評議書理由1末段）：「非屬考核年度內所發生之情事，列入該年度之考核項目，顯有違誤」在案。按學校如認92年10月17日個別化教育計畫會議紀錄及簽到單未依校內程序陳核關乎教師品德或服務熱誠，理應於當年度列入紀錄，即予處理或列入考核，方符規定，惟本件再申訴人學校就原申訴人93學年度成績考核事，遲至原申訴人教師提起申訴，經申訴評議決定、再申訴評議決定另為適法之處置，重新考核時，方才提出與原考核所執不同之理由，仍將原申訴人93學年度成績考核維持考列第4條第1項第2款，不無事後羅織事由之嫌。按核實考核係教師成績考核之基本原則與精神，再申訴人學校成績考核委員會應依當年度考核紀錄表內容，作為成績考核之最主要依據，裁量原申訴人是否「全部符合」考核辦法第4條第1項第1款各目所列要件，方為正辦。準此，衡酌本件重新考核始末，本件再申訴人學校於「另為適法之處置」時，就原申訴人93學年度成績考核之決定，於法尚難謂洽，應不予維持。
- 四、綜上，高市申評會為本件「申訴有理由。申訴人93學年度之成績考核結果不予維持，



原措施學校應另為適法之處置」之決定，雖所載理由與本會不盡相同，惟其結論並無二致，高市申評會所為本件之評議決定爰應予維持。

五、至學校質疑高市申評會之適法性，認依高雄市教師申訴評議委員會設置要點第2點第1項：「本市高級中等以下學校教師及高雄市教師會代表10人至13人」之規定，現有高市申評會未有該點前段規定之高級中等以下學校教師代表，案經本會向高雄市政府教育局確認，學校所陳係屬誤解（按：該委員會之組成目前至少有1名高級中等以下學校教師代表）；另學校申請於本會為本件再申訴評議時，本會委員陳姓及吳姓教師迴避乙節，查來函所指陳姓教師並非本會委員，至本會委員吳姓教師於本件再申訴評議時因公出國，且已於會前請假，未參與本案之評議，併此說明。

六、據上論結，本件再申訴為無理由，應予駁回。高市申評會原申訴評議決定應予維持，學校應依本評議書之意旨，另為適法之處置。爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條及第30條第3項規定，決定如主文。

主席 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年6月2日



一、成績考核類案例

◇第6案〈8196〉

受考核教師須「全部符合」考核辦法第4條第1項第1款所列各目之要件，始得考列為考核辦法第4條第1項第1款。

原措施學校特教資源中心對再申訴人平時考核紀錄表之具體或重大優劣事蹟分別記載教學上與同事互動上之缺點，惟無優點之記載；其關於教學上缺點之描述為「無法有效掌控學生的學習能力及行為問題，學生曾多次在課堂上亂發脾氣打其他同學，老師都沒能有效處理與制止」、「課堂教材的設計，在內容上似乎對學生而言，都偏難，學生有時常無所事事或沒有學習動機，對於學生得增強有時亦太過於多，常因交一樣東西而請全組學生吃大餐」，此等情況恐難謂符合考核辦法第4條第1項第1款所定「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著」、「訓輔工作得法，效果良好」之規定。學校成績考核委員會執行初核時，允宜已就再申訴人之平時考核紀錄表以及教師成績考核表所列各要件核實察考，惟因再申訴人未完全符合考核辦法第4條第1項第1款所列之全部要件，爰將之考列同條項第2款。是以，本件學校考核再申訴人符合考核辦法第4條第1項第2款之規定，核其程序、事實認定尚無違法或顯然不當之處，理應尊重，原措施應予維持；而北市申評會本件申訴評議決定，經查尚無違誤，應遞予維持。

至於再申訴人指摘其有嘉獎紀錄卻被考列第4條第1項第2款乙節，查學校辦理教師之成績考核，應以考核辦法所列之各要件核實察考，並非受考核教師有嘉獎紀錄即必然考列第4條第1項第1款。再者，再申訴人指稱，學校平時考核記錄表中記載之「具體或重大優劣事蹟：『劣：同事互動上…』，不是成績考核的要項，實屬不當聯結，…」乙節，卷查學校相關考核會議紀錄並未將前述事項列入考核，尚難謂有違法或不當之處。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：林○○

原措施學校：台北市立○○國民中學

再申訴人因95學年度成績考核事件，不服台北市政府97年7月22日府教中字第○○號函送「申訴駁回」之評議決定，向本會提起再申訴乙案，本會決定如下：

主 文

再申訴駁回。



事 實

一、查再申訴人係台北市立○○國民中學（以下簡稱學校）教師，其95學年度支援台北市立○○國民中學○○特教資源中心（以下簡稱特教資源中心），學校依據特教資源中心所提供之再申訴人之平時考核紀錄表、教師成績考核表，並經學校教師成績考核委員會（以下簡稱考核委員會）審核，認再申訴人95學年度成績考核符合「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條第1項第2款之規定，考列第4條第1項第2款，再申訴人不服，向台北市教師申訴評議委員會（以下簡稱北市申評會）提出申訴，案經駁回，復向本會提起再申訴。

二、本件再申訴人陳述再申訴意旨略以：

- (一) 學校95學年度考核委員會委員選舉以失效之公立學校教職員成績考核辦法第10條為依據，則選舉選票為無效，因此該考核委員會考列再申訴人為四條二款，當然無效。
- (二) 學校未於「教師成績考核通知書」中附記理由，於法不合。
- (三) 學校平時考核記錄表中之具體或重大優劣事績：「優：沒有說明、劣：教學上…、同事互動上…」，不是成績考核的要項，實屬不當聯結、考核不確實，明顯於法不合。
- (四) 學校將再申訴人記「嘉獎3次」，但成績考核卻被列為「四條二款」，實屬考核不確實。
- (五) 再申訴人對學生所表現之行為，總是多予讚賞、鼓勵，教學能力應能有效掌控學生的學習能力及行為問題，教材的設計和內容應能夠符合學生的能力。此外，再申訴人以自費的方式，製作95學年度需要使用的英文科教材和彩色圖案的教具，在學年期末送給台北市立○○國中特教組的老師們參考使用；並自費購買材料以便利學生製作手工製品，學生經由再申訴人指導，能完成4項手工商品，且將之當作增強物送給學生，以資鼓勵。
- (六) 再申訴人希望獲得之具體補救：請將再申訴人95學年度教師成績考核改列為四條一款。

三、本件轉據北市申評會答辯，因北市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。

理 由

一、本件涉及相關法令規定如下：

- (一) 考核辦法第4條第1項第1款及第2款分別規定：「教師之年終成績考核應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，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) 訓輔工作得法，效果良好。(三) 服務熱誠，對校務能切實配合。(四) 事病假併計在14日以下，並依照規定補課或請人代課。(五) 品德生活良好能為學生表率。(六) 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。(七) 按時



一、成績考核類案例

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) 對訓輔工作能負責盡職。(三) 對校務之配合尚能符合要求。(四) 事病假併計超過14日，未逾28日，或因重病住院致病假連續超過28日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。(五) 品德生活考核無不良紀錄。」

- (二) 考核辦法第8條：「辦理教師成績考核，應組織成績考核委員會…。」
- (三) 考核辦法第9條第1項：「成績考核委員會由委員9人至17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1人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年。但參加考核人數不滿20人之學校，得降低委員人數，最低不得少於5人，其中當然委員至多2人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。」
- (四) 考核辦法第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。」
- (五) 考核辦法第14條第1項：「成績考核委員會完成初核，應報請校長覆核…。」
- (六) 考核辦法第15條第1項：「教師成績考核結果，應於學年度結束後2個月內分別列冊報送主管教育行政機關核定。」
- 二、按學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，依前揭考核辦法之規定，就教師整學年度教學、訓導、服務、品德及處理行政之紀錄，核實辦理所屬教師之成績考核，綜合評定其考核成績。學校辦理所屬教師之成績考核，固應予尊重，但各級申評會仍得對學校辦理考核業務有違程序規定或對事實認定有違誤、有與事件無關之考慮牽涉在內及有違反平等原則或其他違法或顯然不當等情事，予以審查。並且受考核教師須「全部符合」考核辦法第4條第1項第1款所列各要件，始得考列為考核辦法第4條第1項第1款，否則僅能考列為同條項第2款或第3款，合先敘明。
- 三、查原措施學校特教資源中心對再申訴人平時考核紀錄表(考核期間為95年8月至96年7月)之具體或重大優劣事蹟記載，分別記載再申訴人教學上與同事互動上之缺點，惟無優點之記載，其關於教學上缺點之描述為「無法有效掌控學生的學習能力及行為問題，學生曾多次在課堂上亂發脾氣打其他同學，老師都沒能有效處理與制止」、「課堂教材的設計，在內容上似乎對學生而言，都偏難，學生有時常無所事事或沒有學習動機，對於學生得增強有時亦太過於多，常因交一樣東西而請全組學生吃大餐」，此等情況恐難謂符合考核辦法第4條第1項第1款所定「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著」、「訓輔工作得法，效果良好」之規定。學校成績考核委員會執行初核時，允宜已就再申訴人之平時考核紀錄表以及教師成績考核表所列各要件核實察考，惟因再申訴人未完全符合考核辦法第4條第1項第1款所列之全部要件，爰將之考列同條項第2款。是以，本件學校考核再申訴人符合考核辦法第4條第1項第2款之規定，核其程序、事實認定尚無違



法或顯然不當之處，理應尊重學校所核予再申訴人之成績考核，原措施應予維持；而北市申評會本件申訴評議決定，經查尚無違誤，應遞予維持。再申訴人本件再申訴之主張自無理由，應予駁回。

四、至於再申訴人指摘其有嘉獎紀錄卻被考列第4條第1項第2款乙節，查學校辦理教師之成績考核，應以考核辦法所列之各要件核實察考，並非受考核教師有嘉獎紀錄即必然考列第4條第1項第1款。又，不論係符合第4條第1項第1款或第2款之規定而考列第4條第1項第1款或同條項第2款，皆屬對教師之獎勵得予晉級並領取獎金，學校於此類考核通知書上未附記理由，尚不足以據此指摘學校程序違法。此外，「公立學校教職員成績考核辦法」已於94年10月3日修正名稱為「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」，學校95學年教師成績考核委員會委員選舉選票之說明四所載：「成績考核委員會負責審核教師之考績、獎懲、依公立學校教職員成績考核辦法第10條規定『除教務、訓導、輔導、及人事主管為當然委員外，其餘由本校人員推選產生…』」，未依修正後「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」相關規定修改其記載，該部分違誤尚不影響本件成績考核之適法性，併予指明。

再者，再申訴人指稱，學校平時考核記錄表中記載之「具體或重大優劣事績：『劣：同事互動上…』，不是成績考核的要項，實屬不當聯結，…」乙節，卷查學校相關考核會議紀錄並未將前述事項列入考核，尚難謂有違法或不當之處。

五、據上論結，本件再申訴為無理由，應予駁回，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條及第30條第3項規定，決定如主文。

主席 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年10月27日



一、成績考核類案例

◇第7案〈8199〉

學校「重組考核委員會」後，討論「申訴人95學年度成績考核」案，不符正當法律程序，其「考核委員會」之組成與運作，於法不合，皆值可議。

學校教師成績考核辦法第9條規定：「成績考核委員會由委員9人至17人組成」，各校成績考核委員會委員人數究竟為何定額，同辦法復有「須由校務會議公決」之規定，學校理應照辦，方得稱之為「依法組織學校教師成績考核委員會」；詎料該校未經由校務會議公決其教師成績考核委員會委員人數之前，即自以為學校教師成績考核委員會委員之總數為「委員9人」；甚且學校「重組考核委員會」後，於97年7月30日「○○高工96學年度教師成績考核委員會第2次會議」討論「申訴人95學年度成績考核」案，以「委員並無異動，因為為同一案件，是否依97年6月20日考核結論為本次會議結論，請以書面表決」方式，由主席宣佈：「依97年6月20日考核結論為其考核結果」獲得8票，議決結果為申訴人侯○○老師95學年度成績考核為第4條1項第3款。

衡諸前揭法規規定，以上學校作法不符正當法律程序，其「學校教師成績考核委員會」之組成與運作，於法不合，皆值可議。未經依法組成之「學校教師成績考核委員會」焉能「合法運作」？能否「合法議決成績考核案」？應不言自喻。學校縱然於97年8月27日「○○高工暨進修學校97學年度第1學期校務會議」討論表決通過成績考核委員之總數為9人，此一事後作法尚無法回溯使「未依法組成之學校教師成績考核委員會」及其「不合法運作」變為合法，應無庸置疑。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：侯○○

原措施學校：○○高級工業職業學校

申訴人不服原措施學校95學年度成績考核結果考列「丙等」事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴有理由。原措施不予維持，原措施學校於評議書送達後1個月內，應依本評議書之意旨，依法重組教師成績考核委員會，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由（含97年10月27日申訴人到會說明）如下：

（一）其96學年度僅因暑期輔導課期間請1天假參加考試，還自己出錢請代課老師代課。學



校發給97學年度聘書，我也接聘了，後來因故於96年7月間提出辭職，結果96學年度成績被考列「丙等」。

- (二) 暑假期間有請假，學校已准假，又自費請同事代課，卻變成曠課二小時，是如何來的，是否合理？如果算曠課那代課費應由學校付才對吧！（但也未超過二小時還不適合丙等條件）。
- (三) 生品德較差，情節尚非重大：在學生時代到碩士畢業操行都是甲等的，○○高商實習也是優等，可到實習學校問校長，生活品德絕對優秀，這是學校自己製造理由，到底生活品德是那一點較差，差在那裡能說明理由？。
- (四) 教學成績勉能符合要求：這點可由學生證明，除正常上課外，學務處轉介兩位輔導室辦理的二位特殊學生給我輔導，每星期要繳交輔導報告給輔導室學期結束再轉交至學務處，學校應有資料可查；例假日都去學校義務輔導室設科的全班學生，參加廣告設計技術士丙級技能檢定，全班合格率達30餘人，學校不知道嗎？
- (五) 我想最主要是學校祇要拿聘書後再離職，就給考核丙等，因此即在適合丙等中找條件注入，但離職違約金也賠款約8萬元；沒拿聘書離職者，才給乙等，反正離職者我想一定沒有甲等之機會，因此學校真正在污蔑老師一年來之辛苦。
- (六) 考核結果表明丙等，但寫依第4條第1項第3款，留支原薪，即是丙等。
- (七) ○○高工在96年1月4日將成績考核通知書印出來，卻再96年2月1日才寄出，故意逃避在有效日期（一個月內可以申訴的期限），讓我無法對他們做出申訴的事情。
- (八) 在教師聘約中的教師約定要項第17項中：我遵守如因故必須離職者的相關規定，且內容中並無規定教師回聘後，不准參加教師甄試，所以根本沒有所謂誠信的問題。
- (九) 校方說我「品格與教學」考核都是丙等，那當時為什麼不解聘我？還要續聘我呢？是很矛盾的。
- (十) 學校規定教師回聘日期必須在5月31日之前，此時，全國教師聯招○○地區的學校均尚未公告有教師甄選的機會，所以我回聘，但是在6月底公告高雄地區有教師甄選的機會，在人之常理下，如果可以留在自己的家鄉工作是最適切的事情，機會難得所以當然會給自己一個機會出來參加教師甄選，畢竟在外地工作，諸多不便，故我事後提出辭呈，惟本人有遵守合約中的規定，按照程序提出申請，並辦妥學校規定之離職手續，且給付學校最近兩個月全薪金額之違約金。
- (十一) 校方說當天我矢口否認辯稱那不是我，我根本沒有矢口否認網路榜單中的名字不是我，那是學校自己加油添醋的說詞。在暑假上班的規定中，（專任老師分為：當導師和沒當導師者不同，如有當導師，沒課時才需要留校），當時我不是當導師，7月12日我全日無課，我是否要到校辦公、批改學生作業或編寫平時考試卷，那是我可以自由決定的事情，事實上，我當天是可以不需要到校上班，所以根本不需要到人事室簽外出，本人才可以出去；但是本人有負責的工作態度，所以那天本人到學校批改學生作業，當然在電話約談本人時，本人在學校，後來學校不相信本人真的去就醫，所以本人只好去醫院開7月9日的就醫證明書，當然非7月12日的日期，因看診日期是7月9日。



一、成績考核類案例

- (十二) 96年6月28日預先請96年7月4日上午之病假已同意核准（因眼睛近視雷射開刀回診檢查）。教師甄試之初試96年6月30日是星期六放假日，96年7月9日請病假，但學校在全國教師聯招榜單中得知我去參加教師甄試，於是更改為曠職兩小時，因複試當天我有兩節課，當時我沒當導師，在我第二次提出的申訴書中說明（教師考績法曠職超過兩小時以上才是丙等），所以近期看完第二次申述書後，又從原本曠職兩小時再次更改為曠職半日計算，從同意我請假到曠職半日，說詞反反覆覆、前後不一，校方都是事後為符合丙等條件而隨意更改加註。
- (十三) 校方對我評語「品格與教學」情節尚非重大、勉強符合要求，是學校方面為了讓考績符合丙等條件而撰寫，由學生對老師之評語就可以知道老師的用心，犧牲假日，完全免費、義務的到學校幫學生加強課業，指導學生考證照，學生40幾人，上榜有30餘人，學生對老師的肯定與感謝，都在實習報告中，自然真情流露，但學校沒有肯定老師對學生的付出，在回覆書中還以非常苛刻的說『教學成績勉能符合要求』，所以列為考績丙等的一項原因之一。
- (十四) 從小學至研究所，操行成績均為甲等。進到職場，在兩所學校服務過：○○說明：「俟○○老師各項教學活動認真積極，表現優秀，特予嘉獎壹次」○○○代理期滿的離職證明書中說明：「任職期間服務成績優良」。由此可知，無論我在學生時期或在其他學校的任職表現，都是深受肯定，因此當選高雄市社會優秀青年，唯獨在○○高工給予我的評價是最差。從這點就可以看出，是我個人的問題，還是○○高工學校硬要宰割老師的狀況。
- (十五) 希望獲得之補救：學校仍然發給我97學年度之聘書，表示學校肯定我的能力符合其要求。故96學年度考績至少「乙等」以上。

二、案經轉據原措施學校（下稱學校）97年9月3日○○人字第○號函以及97年10月27日到會說明如下：

- (一) 本校教師成績考核辦法分別於97616修訂實施及依據97年7月16日教育部授教中（三）字第0970510533號函，依其所示再次修訂本校教師成績考核辦法，並於97年7月25日經校長核定後公布實施，再經97年8月27日97學年度第一學期校務會議通過考核委員會人數為9人案。
- (二) 96學年度考核委員會成員為9人，未兼行政者3人，當然委員3人，委員中女性為3人均符合規定。並有96學年度考核委員會第1次會議推舉主席之會議紀錄。
- (三) 97年7月21日以限時掛號書面通知侯○○老師於97年7月30日列席96學年度本校教師考核委員會第二次會議，其未列席本次會議。該次會議決議侯○○老師95學年度成績考核，仍維持原考核決議為第4條第1項第3款，說明如下：
- 1、97年6月25日考核委員會會議之成員，雖係依據97年6月16日修訂公布之考核辦法產生之委員所組成，該辦法亦於97年7月25日再次修訂，又重組考核委員會，選舉結果票選委員仍然與前次相同，委員會之成員並未改變，於97年7月30日召開之第二次會議，乃侯○○95學年度成績考核申訴案之專案會議，既然為同一案又已有決議且成員無有改變，侯老師在前次討論已有申述說明，當日未列席又無書面說明，遂提案討論是否需要重新討論或維持有關本案前次會議之決議，經投票表決，發出9張，主席未



投票，8票通過維持97年6月25日考核委員會會議之決議不再重新討論，即維持原考核決議為第4條第1項第3款，其理由為：（1）曠職半日（2）品德較差（3）教學成績勉能符合要求。

2、依據教師成績考核辦法規定，凡考核列第4條第1項第1、2款者，必須完全具備各該款所列之條件，缺一不可。

(四) 依據「教師請假規則」（95年5月8日）第18條：各級私立學校教師之請假，除第3條家庭照顧假、生理假、婚假、婉假、陪產假及第4條第1款至第4款第8款至第10款公假期別及日數之規定外，餘得由各校自行定之。另第12條特別標示為「公立中小學」顯然寒暑假教師到校之規定在私立學校為自主部份，況以主管機關對公立學校無教師會者亦以授權學校訂定來處理。本校寒暑期間開設輔導課為常態工作且一切作息無論師生均不因為輔導課而有不同，應徵教師於面談時均已說明，願意且同意所有規定者主動向本校提出申請，續任人員亦然，每一年在約滿前提出續約申請時亦須表明所有規定與約定均能遵守之陳明。本案申訴人侯老師96年7月9日未遵守約定與規定到校上班，早上7:35左右以電話通知生病，事後於96年7月10日早上9:40到人事室補辦請假程序，以其全天未到校卻只請授課時段之缺席為病假之提報；人事主管發現侯老師在教甄榜單名列備取第10名，該項成績係來自複試，經查並諮詢○○高工人事主任得悉參加複試須在96年7月9日早上8點報到，隨即進行試教與面試，實作則在下午另需4小時，遂於96年7月12日下午3點多約談侯老師以其請假與事實不符告知以曠職計，申訴人侯老師當下矢口否認辯稱『那不是我』，隨即復於16:48提出○○診所登載其生病需休養一日之證明，經向該診所查詢，負責人表示不記得侯老師當日何時看診，如今侯老師稱此為『善意欺騙』，『善意』對象為何人未可知，「欺騙」則為其在辯駁中已坦承無誤。品德一詞，舉凡誠實、守信、負責，為社會共同推崇與認知，若有違反，依據考核條款之內容，其中以「品德較差」為可適用當無疑義。

(五) 申訴人侯老師曾在96年6月28日預先請96年7月4日上午之病假，其書寫為10-12時，事由為眼睛複查，因校長請假，校內公文以電子通訊請示於96年6月30日同意所請登載於表格邊緣，待其96年7月5日繳交證明始發現其在高雄市○○眼科診所就醫，序號為005，顯然其96年7月4日未到校，其之所以辦理請假非因外出將超過1小時，故通知其以半日病假計，侯老師並無異議，人事室顯然未追究其下午是否到校。

(六) 96年7月9日之處理標準完全與97年7月4日相同，人事助理員許○○小姐告知申訴人其未到校係在早上7時30分左右以電話通知生病，人事室通知教務處理課務安排，待其於96年7月10日補辦請假程序時，人事室同樣並未追查其上午是否在校，僅以其下午未到以半日計所採為同一標準，若以兩小時計，則須由申訴人侯老師舉證其在請假之前之後均在校內，其同一時段既已承認參加了教師甄選的複試為「善意欺騙」，當日的侯老師怎麼可能同時在A校又同時在B校，可見其當日之曠職本校人事室處理以半日計，並無過當，是以本案之處理（1）並非基於錯誤之事實（2）並無違反平等原則；蓋本校堅持尊師重道，○○創校以來從無簽到簽退，在○○教職員工均自律，以誠實負責的原則處理個人的出缺勤，上班時如有遲到則自行向人事室以假單填報，上班時間內如有必須親自辦理之事或看病均由同仁自行到人事室登記事由外出，1小時



一、成績考核類案例

內回來則在原登記欄位打上時間表示已銷假，若超過1小時則辦理請假，同仁自尊自重，請假者亦提報能以昭公信之證明，同仁自我要求甚高，歷年來不誠實事件當然也曾發生，一旦舉發，當事人則以承認錯誤改過接受連帶的責任與懲處，狡辯者少之又少，蓋以人品道德仍深植人心。

- (七) 侯老師所謂『自費』說，實則為輔導課期間領薪水卻無設立基本鐘點，所有授課均另付給鐘點費，其未到班授課當然由代課者領取授課鐘點費，非其所稱自費，實則為其不得領取是也，另以其為專任與兼任教師之差異在於其仍應於輔導課期間正常全天在校，兼任者始得依課表到校，本校教師未兼行政者在寒暑假輔導課結束後統一休假並在規定的日期返校上班。根據96年7月份本校專任教師臨時外出統計表，及申訴人侯老師暑期課表，可見所有老師出缺勤規定正常運作執行，外出需登記亦一如往常，96年7月12日侯老師全日無課，人事主任下午以校內電話通知其約談時，當時其就在校內上班，隨後又於16:48補提報仕進診所證明，經查其並未簽外出，該證明日期登載為96年7月12日開立，侯老師可否證明其在未外出情況下如何取得該項資料，又何以96年7月12日全天無課又知道要在校上班？
- (八) 申訴人侯老師初任教職，本校在任用1年後基於其尚有成長學習的潛力，雖然其班級經營管理能力不足卻也在本校學習了1年，因此在其提出續約申請時，本校表示歡迎，畢竟經過1年的栽培與訓練，當然期許其在本校第2年的服務績效與能力均能提升，不料其竟然以欺騙方式請假，即使其未離職，本校仍會在考績方面有所處理，值此全國大力呼籲品格教育之際，侯老師之事本校本不願多做追述，目標在使侯老師有所轉圜，可以維持其溫文端莊之美好形象，無奈侯老師既不願面對自己的問題反省，又再次提申訴，本校迫於維護○○立場與校譽而提報某些舉證，然以君子絕交不出惡言，謹將事實陳明。
- (九) 侯○○老師於申訴書所附學生作業為其教學優良之證明，然經本校教務處查察了解，發現侯老師在學生成績考查有諸多不實之處。包括作業未執行之部份：(1) 95學年度第2學期室設一忠基本設計，術科實作五依教學預定進度表編訂實作「視覺幻象」，成績登記表登錄單元名稱為「抽象設計」，但卻以「學習心得」成績登錄，顯見該單元未執行。(2) 95學年度第2學期室設一忠基本設計，術科實作六依教學預定進度表編訂實作「平面構成練習」，成績登記表登錄單元名稱為「超現實設計」，但卻以「室設科成品展參觀心得」成績登錄，顯見該單元未執行。另外，學業成績結算發現有登記錯誤、未按章則計算、結算錯誤之情形，致嚴重影響學生權益。本校均有紀錄可查。

綜合上述，申訴人侯老師在教學工作表現，著實無法符合第4條第1、2款之考核要件。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- (一) 私立學校法施行細則第38條：「…私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」
- (二) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱教育部訂頒考核辦法）第2條：「公



立高級中等以下學校編制內專任合格教師之成績考核，依本辦法辦理。」

(三) 教育部94年7月22日部授教中(人)字第0940511269號函請各私立學校，除具有正當理由足以表明性質差異難以準用以外，即應依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定辦理。

(四) 教育部訂頒考核辦法第9條規定：「成績考核委員會由委員9人至17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1人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年。但參加考核人數不滿20人之學校，得降低委員人數，最低不得少於5人，其中當然委員至多2人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。委員每滿3人應有1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。

委員之任期自當年9月1日至次年8月31日止。委員之總數，由校務會議議決。」

(五) 教育部訂頒考核辦法第16條規定：「教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。」

(六) 教育部訂頒考核辦法第20條規定：「成績考核委員會對擬考列第4條第1項第3款或申誠以上懲處之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。」

二、查學校所定○○高級工業職業學校教職員成績考核辦法（下稱學校考核辦法）係依前臺灣省政府教育廳87教人字第12220號函訂定，而於87年9月4日核定公布。經教育部函請依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理修訂，學校於97年6月16日修訂為「○○高級工業職業學校教師成績考核辦法」，並於97年6月30日以○○人字第○號函覆教育部稱，因無學校教師會、輔導單位主管，該相關當然委員由合格人員中票選等性質差異，難以準用公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第96條規定，教育部於97年7月16日核復：仍請學校將第7條有關教師會代表之規定列入，惟學校於實際組成教師成績考核委員會時，仍未成立教師會，應將教師會代表的替代方案依標準程序經正式簽准。爰建請學校「確實檢討並修正 貴校教師成績考核辦法後，重組考核委員會，再另行開會審議俟師95學年度成績考核案」學校爰於97年7月25日依上揭意旨完成修訂。並於當日由人事室簽准以票選方式產生教師會及輔導業務代表，以重組考核委員會，審議本件申訴人俟師95學年度成績考核。

三、次查學校辦理申訴人95學年度成績考核過程，係於97年6月20日依據97年6月16日修訂之○○高級工業職業學校教師成績考核辦法」召開考核會議，認定申訴人請假理由與事實不符、教學成績平常勉能符合要求、課堂管理不當、對訓輔工作未能負責盡職且曠職2小時以上等理由，再次考列申訴人「第4條第1項第3款」。

學校於97年7月25日固依教育部97年7月16日核復說明修訂其考核辦法「委員9人」，惟該教師成績考核委員會委員人數，依教育部訂頒考核辦法第9條第2項：「委員之總數，由校務會議議決」之規定及教育部中部辦公室97年7月1日教中(人)字第0970573718號函示：由於公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第9條規定：「成績考核委員會由委員9人至17人組成」，各校成績考核委員會委員人數究竟為何定額，「須由校務會議公決」之規定，學校理應照辦，方得稱之為「依法組織學校教師成績考核委員會」；



一、成績考核類案例

詎料該校未經由校務會議公決其教師成績考核委員會委員人數，即自以為學校教師成績考核委員會委員之總數為「委員9人」；甚且學校「重組考核委員會」後，於97年7月30日「○○高工96學年度教師成績考核委員會第2次會議」討論「申訴人95學年度成績考核」案，以「委員並無異動，因為為同一案件，是否依97年6月20日考核結論為本次會議結論，請以書面表決」方式，由主席宣佈：「依97年6月20日考核結論為其考核結果」8票，議決結果為俟○○老師95學年度成績考核為『第4條1項第3款』。

衡諸前揭法規規定，以上學校作法不符正當法律程序，其「學校教師成績考核委員會」之組成與運作，於法不合，皆值可議。未經依法組成之「學校教師成績考核委員會」焉能「合法運作」？能否「合法議決成績考核案」？應不言自喻。學校縱然於97年8月27日「○○高工暨進修學校97學年度第1學期校務會議」討論表決通過成績考核委員之總數為9人，此一事後作法尚無法回溯使「未依法組成之學校教師成績考核委員會」及其「不合法運作」變為合法，應無庸置疑。

四、綜上以觀，學校重新辦理申訴人95學年度成績考核，係以尚未符教育部訂頒考核辦法規定之學校成績考核辦法辦理考核，而於97年7月30日再以逕付表決方式「追認」97年6月20日所謂「考核結果」作為依據，是以，經過如此歷程，本件學校重新辦理申訴人95學年度成績考核，其原措施之作成皆非合法，自應不予維持。學校應依規定重組考核委員會，並依合法程序及相關辦法規定之要件，重新辦理申訴人95學年度成績考核。

五、此外，依據教育部訂頒考核辦法第9條第1項規定：「考核委員每滿3人應有1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。」因此，學校於無教師會及無輔導單位主管之情況下，考核委員會當然委員5席中，原屬教師會代表及輔導單位主管之席次，理應改為票選委員並簽准以票選方式產生，方符前揭考核辦法第9條第1項：「其餘由本校教師票選產生」之規定；而「本校教師票選」應指全校教師皆為選舉權人，以投票方式選舉非當然委員，自不待言。

六、綜上，本件申訴有理由係基於學校辦理重新考核程序仍未具合法性及其成績考核委員會組織不合法，因此申訴人95學年度成績考核及「留支原薪」之結果應不予維持，學校應依規定重組考核委員會，並應切實依合法程序及相關辦法規定之要件重新辦理申訴人95學年度成績考核；而就本件申訴所涉「成績考核第4條第1項第3款」之實體部分，本會並未審究，併此指明。

七、據上論結，本件申訴為有理由。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。

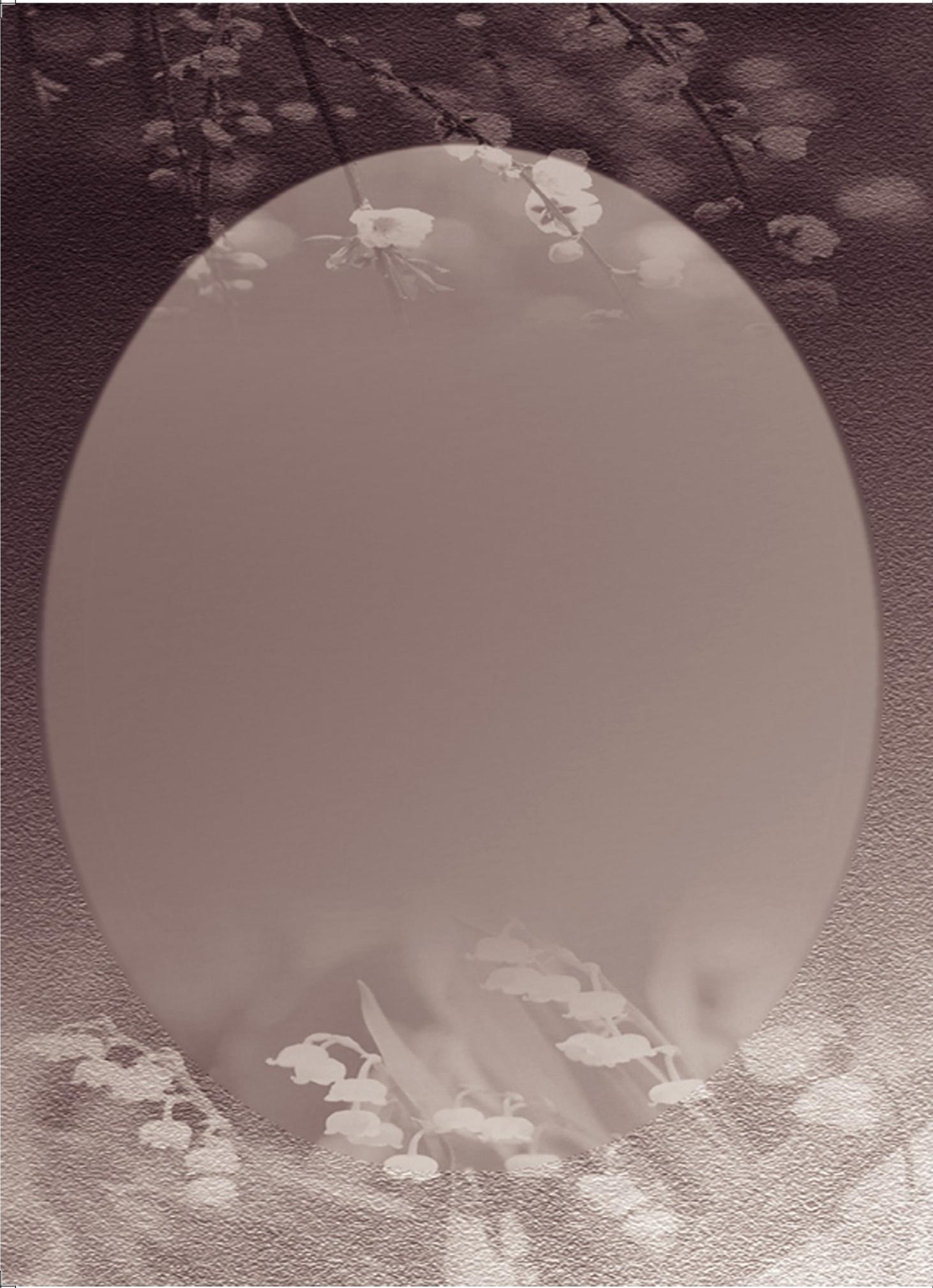
主席 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年11月10日



二、待遇類案例 〈共2件〉





◇第1案〈8103〉

教職員有未經採計提敘之職前年資，與現職職務等級相當且服務成績優良者，得在本職最高年功薪範圍內按年採計提敘薪級。

申訴人於86年8月1日至89年7月31日期間擔任行政院國科會與○○大學合作計畫專任助理，其月支報酬依各該年度行政院核定之聘用人員薪點折合率換算薪點後為297點、305點、313點，相當於教育人員薪額245、260、275元。再依教育部規定，申訴人可提敘年資計有87年7月1日至88年6月30日（聘用薪點305點）及88年7月1日至89年6月30日（聘用薪點313點）合計2年，惟305、313薪點均低於94年4月21日申訴人申請提敘時之薪額275元（相當於376薪點），與教育部93年6月21日前揭函示發布時所敘薪額260元（相當於328薪點），其年資仍不得視為職務等級相當而據予以採計提敘薪級。學校對申訴人提敘事件處理過程及結果，核與前揭公立學校教職員敘薪辦法及教育部函示之規定並無不合。本件學校辦理提敘薪級案於法有據，過程並無違誤或不當，應予維持。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：施○○

原措施學校：國立○○高級中學

申訴人不服原措施學校無視教育部中央教師申訴評議委員會評議書決定，再次將申訴人提敘申請駁回，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

- (一) 其不服學校提敘事件，前於96年9月13日向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴，經評議決定「申訴有理由。原措施學校應於評議書送達後1個月內，依本評議書之意旨，為適法之處置。」惟學校以查證結果，認定申訴人之人事資料並未記載曾任專任助理一事，駁回申訴人之申請。
- (二) 希望獲得之補救：原處分廢棄，年資自93年6月23日起提敘3年。

二、案經轉據學校96年10月8日○○人字第0960003925號等函就本件申訴案提出說明略以：



二、待遇類案例

學校於接獲申訴書後，重新審核申訴人薪級，並向前承辦人查證結果，均未有渠提出申請改敘之事實，爰未便同意追溯至部令發文日生效辦理提敘。

理 由

- 一、按公立學校教職員敘薪辦法第8條之1規定：「教職員有未經採計提敘之職前年資，與現職職務等級相當且服務成績優良者，得在本職最高年功薪範圍內按年採計提敘薪級。
(第1項)前項未經採計提敘之職前年資，低於現敘薪級者，為職務等級不相當。(第2項)」次依教育部93年6月21日台人(一)字第0930070899號令規定，各級公立學校教師職前曾任各類專案計畫項下聘用人員年資，如所任職務為全時專任，職務性質與擬任教學科目性質相近，服務成績優良，且與教師現職職務等級相當者，得在本職最高年功薪範圍內，按93年4月23日台人(一)字第0930041479號令規定之採計方式採計年資提敘薪級。現職公立學校教師如有該項年資未經採敘者，於發文日起1個月內申請提敘，得自發文日起生效，未於發文日起1個月內申請提敘，自審定日生效。合先敘明。
- 二、查申訴人於86年8月1日至89年7月31日期間擔任行政院國科會與○○大學合作計畫專任助理，其月支報酬依各該年度行政院核定之聘用人員薪點折合率換算薪點後為297點、305點、313點，參據「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」及「各類人員與行政機關公務人員職等相當年資採計提敘俸給對照表」內六等聘用人員薪點「280」、「296」、「312」、「328」、「344」、「360」、「376」點，相當於教育人員薪額245、260、275元。再依教育部前揭93年4月23日台人(一)字第0930041479號令補充規定，申訴人可提敘年資計有87年7月1日至88年6月30日(聘用薪點305點)及88年7月1日至89年6月30日(聘用薪點313點)合計2年，惟305、313薪點均低於94年4月21日申訴人申請提敘時之薪額275元(相當於376薪點)，與教育部93年6月21日前揭函示發布時所敘薪額260元(相當於328薪點)，其年資仍不得視為職務等級相當而據予以採計提敘薪級。由此觀之，學校對申訴人提敘事件處理過程及結果，核與前揭公立學校教職員敘薪辦法及教育部函示之規定並無不合。是以，本件學校辦理提敘薪級案於法有據，過程並無違誤或不當，應予維持。
- 三、據上論結，本件申訴為無理由，應予駁回。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條之規定，爰決定如主文。

主席 馬 ○ ○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年1月28日



◇第2案〈8114〉

教師在職進修取得較高學歷申請改敘薪級，依規定改按新學歷起敘時，其按年提敘所採計服務成績優良之年資，應符合「本職最高薪範圍內」之規定。

本件主要爭點在於再申訴人認為：其原按碩士學歷所核定薪額合計650（本俸525，年功俸125），由於96年1月伊取得博士學位，學校應依其新取得之博士學歷，將最高薪晉至550元，並加原年功薪125辦理改敘（應該提敘至680元）云云。

惟按公立學校教職員敘薪辦法所附公立學校教職員敘薪標準表說明5前段：教師在職進修取得較高學歷申請改敘時，得改按新學歷起敘，並採計不含進修期間之服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。依照規定，教師取得較高學歷辦理學歷改敘時，係於本職最高薪範圍內按年提敘，又經核敘後比現支薪級低時，仍維持其原支薪。

從而，學校依據再申訴人「取得較高學歷」、「申請時間點」、「本職最高薪範圍內」等基礎事實，依前揭敘薪辦法及所附公立學校教職員敘薪標準表說明5前段上揭規定，核實辦理再申訴人之改敘薪級，核定650薪額，其核敘決定於法並無不合，應予維持。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：柳○○

原措施機關：臺北市政府教育局

再申訴人因臺北市政府教育局核定改敘事件，不服臺北市政府96年12月10日府教國字第09639858500號函檢送臺北市教師申訴評議委員會96年11月30日評議書之決定，向本會提起再申訴乙案，本會決定如下：

主 文

再申訴駁回。

事 實

一、再申訴人係臺北市○○國民小學（下稱學校或該校）教師，因96年1月取得較高學歷（博士學位），於96年2月7日向學校申請依規定改敘。經學校核敘結果650薪額，並於96年3月6日以北市○○人字第09630122600號函報臺北市政府教育局備查；案經臺北市政府教育局96年3月12日同意備查在案（生效日期96年2月7日）。再申訴人不服所核薪額，向臺北市教師申訴評議委員會（下稱北市申評會）提起申訴，經評議決定「申訴無



二、待遇類案例

理由」駁回，再申訴人仍不甘服，爰向本會提起再申訴。

二、再申訴人陳述理由略以：

- (一) 再申訴人於96年1月底取得博士資格，應予以改敘，而學校未依辦法提敘，還拿掉1年的考核，嚴重影響再申訴人權益與日後退休年資核計。
- (二) 再申訴人截至95年7月，學校核定本薪525年功薪125，申請改敘時，學校卻將薪資核定改為本薪550年功薪100。依照公立學校教師暨助教職務等級表附註3載明：「中、小學合格教師，如具有碩士學位，最高薪得晉至525元，年功薪五級至650元；如具博士學位，最高薪得晉至550元，年功薪五級至680元」。再申訴人年功薪已是五級，應該提敘至680元，而學校卻仍然以650元核薪。
- (三) 依照公立學校教職員敘薪標準表說明，第10條：「經繼續進修取得較高學歷而其起支薪低於原敘薪標準者，按其新取得學歷起敘標準改敘，但以本職最高薪級為限」再申訴人新取得學歷本職最高薪應為550，學校應依新取得的博士學歷本職最高薪550最高薪（本職550+原年功薪125）改敘，而非仍以碩士學歷525本職來核薪。
- (四) 依照公立學校教職員敘薪辦法第9條第3款保留薪階（原支年功薪，得繼續支給），學校非但不依照繼續支給的規定辦理，反而逕行將再申訴人年功薪從125降至100（違反法條規定）拿掉再申訴人辛苦工作1年的考核與晉級，傷害權益頗大。
- (五) 希望獲得之具體補救：
 - 1、依照公立學校教職員敘薪標準表第10條「經繼續進修取得較高學歷而其起支薪低於原敘薪標準者，按其新取得學歷起敘標準改敘，但以本職最高薪級為限」，以新取得學歷的本職最高薪550與公立學校教師暨助教職務等級表附註3的規定辦理，將再申訴人95學年度薪資予以改敘至680元。
 - 2、臺北市政府教育局針對再申訴人歷年來敘薪、核薪的文件，有錯誤的地方應該補正。

三、案經臺北市政府97年2月4日府教國字第09700370700號函檢送原申訴評議書以為說明。

理 由

一、本件涉及相關法令規定如下：

- (一) 公立學校教職員敘薪辦法第2條規定：「教職員薪額分為三十六級，其計敘標準，分別依所附教職員敘薪標準表（附表一及各級學校教職員薪級表）…暨其所附說明辦理之。」
- (二) 同辦法第3條第2項規定：「前項教職員之敘薪，主管教育行政機關得實際需要授權學校辦理之。」
- (三) 同辦法第8條第1項第4款規定：「教職員有左列各款情事之一者，得申請改敘薪級：（第1款至第3款略）四、敘定薪級後取得新資格者。」
- (四) 同辦法第9條第2款規定：「攷：因補繳學歷證件或取得新資格申請改敘者，均自審定改敘之日起攷。」
- (五) 公立學校教職員敘薪標準表說明5前段：教師在職進修取得較高學歷申請改敘時，得



改按新學歷起敘，並採計不含進修期間之服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。

綜上，有關教師在職進修取得較高學歷申請改敘薪級，主管教育行政機關（或授權學校）應依前揭敘薪辦法及所附標準表辦理。而依上述規定，改按新學歷起敘時，其按年提敘所採計服務成績優良之年資，應符合「本職最高薪範圍內」之規定。

二、本件係再申訴人因96年1月底取得博士學位，於同年2月7日簽請依公立教職員敘薪辦法之規定按新取得之較高學歷改敘薪級。學校於同年3月6日北市○○人字第09630122600號函檢送再申訴人敘薪名冊及相關證明文件報請臺北市政府教育局備查，並奉臺北市政府教育局96年3月12日北市教人字第09631470100號函同意備查在案。本件主要爭點在於再申訴人認為：其原按碩士學歷所核定薪額合計650（本俸525，年功俸125），由於96年1月取得博士學位，學校應依其新取得之博士學歷，將最高薪晉至550元，並加原年功薪125辦理改敘云云。惟按公立學校教職員敘薪辦法所附公立學校教職員敘薪標準表說明5前段：教師在職進修取得較高學歷申請改敘時，得改按新學歷起敘，並採計不含進修期間之服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。依照規定，教師取得較高學歷辦理學歷改敘時，係於本職最高薪範圍內按年提敘，又經核敘後比現支薪級低時，仍維持其原支薪。

本件再申訴人現核定敘薪額已敘至年功薪650元（此有95年7月7日北市○○人字第09530396000號核薪通知書可稽），再申訴人經取得博士學歷後，本俸業依博士學位晉至550元（此有96年3月21北市○○人字第09630145500號敘薪通知書可稽）。因再申訴人現支薪額已敘至年功薪650元，高於本職最高薪550元，受「本職最高薪範圍內」之規定，故改敘時仍敘原支薪額650元。從而，學校依據再申訴人「取得較高學歷」、「申請時間點」、「本職最高薪範圍內」等基礎事實，依前揭敘薪辦法及所附公立學校教職員敘薪標準表說明5前段上揭規定，核實辦理再申訴人之改敘薪級，核定650薪額，其核敘決定於法並無不合，應予維持。至北市申評會就本件所為申訴無理由之原評議決定，於法亦無違誤，自應予以維持。

三、北市申評會就本件所為之原評議決定與本會再申訴評議決定之結論雖無二致，惟北市申評會原評議書理由三中段「…因博士本職最高薪較碩士學位本職最高薪高一級，故碩士之年功薪改敘成博士之年功薪時，應減少一級（年功薪自本職最高薪後起算，碩士年功薪第1級為博士本職最高薪，故不能計入博士之年功薪，因此需減一級）」之論述說明及分析固非無見，惟以「減少一級」用詞，易使當事人教師產生誤解，評議書中宜避免類似論述，併此敘明。

四、據上論結，本件再申訴為無理由，應予駁回。爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條及第30條第3項之規定，決定如主文。

主席 馬 ○ ○



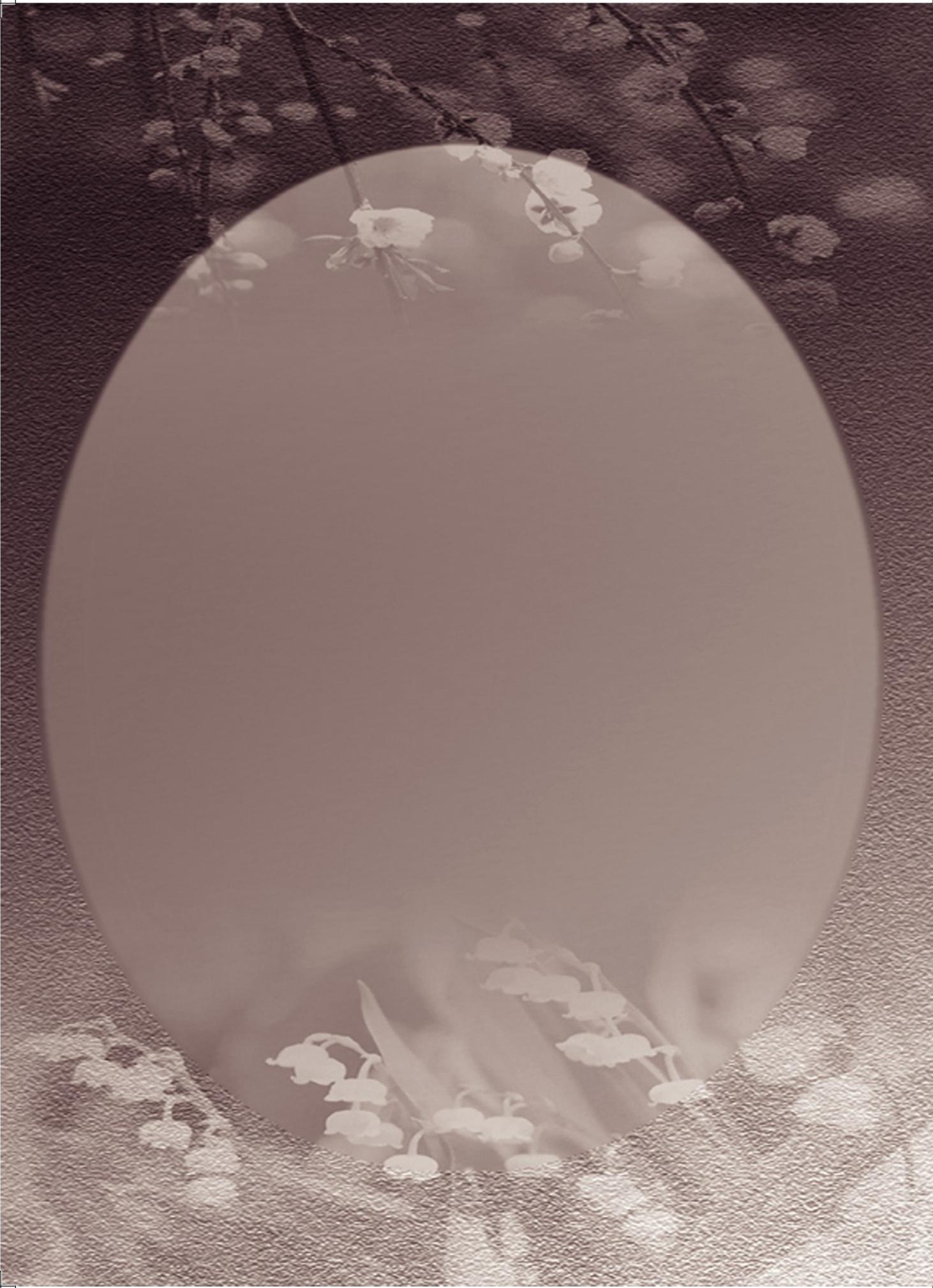
二、待遇類案例

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年3月17日



三、聘任類案例 〈共2件〉





◇第1案〈8082〉

「解聘」原申訴人提案未獲同意之決議，學校教評會本於職權尚非不得就原申訴人遭投訴疑似性侵害事件，繼續討論其他行政懲處之選項。本件再申訴人學校教評會就原申訴人不予續聘之決議過程，尚無違法教育法規、行政程序法及正當法律程序之處。惟原申訴人之行為是否該當教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」乙節，○○申評會應本於其調查之事證，為實體認定。

再申訴人學校94學年度教評會第5次會議係決議「不同意解聘」原申訴人，學校教評會本於職權尚非不得就原申訴人遭投訴疑似性侵害家長會會長之配偶事件，繼續討論其他行政懲處之選項。

本件至本會本次受理已屬同案第2次再申訴，2次再申訴皆因高市申評會以再申訴人為不續聘措施時，程序上存有「重大」瑕疵為由，而認定原申訴人「申訴有理由」。該會於評議時，仍未就本件相關實體要件，即原申訴人之行為是否該當教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」乙節，本於其調查之事證，為任何實體認定，此與申訴救濟機關本於職權應及時依法處置之本旨，並不符合。

本次（即第2次）高市申評會申訴評議書載有：「原措施學校…顯違內政部…會議規範…程序上顯有『重大』瑕疵。」是以，若持高市申評會此評議決定書之意旨，再申訴人程序上既有重大瑕疵（按：該一新提出之見解並不為本會本次再申訴評議所採），為何並未見諸95年高市申評會就本件第1次之原評議決定？若程序有所瑕疵或不備，高市申評會理應於其處理本件第1次申訴之評議決定書中即一一加以指摘，始符常規。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人（即為原措施之學校）：高雄市○○國民小學

原措施機關：高雄市政府教育局（兼辦教師申訴評議業務）

原申訴人：李○○

原申訴人李○○教師因「不續聘」事件，不服原措施學校94學年度教師評審委員會第6次會議不予續聘之決議，提出教師申訴，高雄市政府教育局96年10月24日高市教人字第0960043928號檢送高雄市教師申訴評議委員會「申訴有理由」之評議決定，原措施學校不服此評議決定，向本會提起「再申訴」，本會決定如下：

主 文

再申訴有理由。高雄市教師申訴評議委員會96年10月24日高市教人字第0960043928號函所



三、聘任類案例

為「申訴有理由」評議決定，不予維持；高雄市教師申訴評議委員會應依本評議書之意旨，於本評議書送達後2個月內另為適法之評議決定。

事 實

- 一、再申訴人即原措施學校高雄市○○國民小學（下稱學校或該校），因原申訴人李○○教師經人投訴疑似性侵害學校家長會會長之配偶，經學校教師評審委員會（下稱學校教評會）94學年度第6次會議以原申訴人違反教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」之規定，決議原申訴人不予續聘，並經高雄市政府教育局（下稱高市教育局）95年3月29日高市○○字第0950010678號函核定在案。
- 二、原申訴人不服學校不予續聘措施，提起教師申訴，高市教育局95年10月13日高市教人字第0950038869號函檢送高雄市教師申訴評議委員會（下稱高市申評會）「申訴有理由」之評議決定，內容略以：「不續聘之行政處分僅援引法條規定，未記明理由，在程序上顯有不當。」再申訴人嗣於95年11月8日以高市○○字第0950002318號函補正不予續聘之理由，並向本會提起再申訴。本會認定再申訴有理由，於96年2月1日以台申字第0960016755號函檢送「再申訴有理由。高市申評會95年10月13日高市○○字第0950038869號函就本件所為原評議決定，不予維持；高市申評會…應另為適法之決定」之再申訴評議書。
- 三、高市教育局於96年10月24日高市○○字第0960043928號函檢送高市申評會「申訴有理由」之評議書，內容以：「按原措施學校95年3月1日就本案召開94學年度教師評審委員會第5次會議係決議不同意解聘申訴人，並於95年3月8日以高市○○字第0950000583號函報高市教育局，而高市教育局旋於95年3月9日以高市○○字第0950008015號函針對不同意解聘案，請原措施學校『依本局95年3月7日高市○○字第0950006496號函示辦理。』原措施學校未俟高市教育局為是否核准不續聘案之決定，於接獲教育局上述95年3月7日之函文後，即召開94學年度教師評審委員會第6次會議，會中並推翻第5次會議決議，且直接為不續聘之審議，此作為顯違反內政部於54年7月20日以內民字第178628號公布施行之會議規範第78條：『提請復議之理由議案經表決通過或否決後，如因情勢變遷或有新資料發現而認為原決議案確有重加研討之必要時，得依79條之規定提請復議。』第79條：『提請復議之條件…決議案之復議，應具備左列條件1.原決議案尚未著手執行者。2.具有與原決議案不同之理由者。3.須提出於同次會或同一會期之下次會，提出於同次會，須有他事相問，提出於下次會，須證明提出人係屬於原決議案之得勝方面者，如不能證明，應得議決該案之會次出席人十分之一以上之附議，並列入下次會議議事日程。』等規定，程序上顯有重大瑕疵」云云。再申訴人不服此評議決定，遂提起本件再申訴。
- 四、再申訴人陳述理由略以：
 - (一) 學校教評會依教師法第14條、第14條之1所為之決議，主管教育行政具有核准與否之權限，學校94學年度學校教評會第5次會議決議「不同意解聘」，高市教育局不予核准，學校乃召開第6次會議並作成「不予續聘」之決議，於法自屬有據。



- (二) 學校94學年度學校教評會第4次、第5次及第6次會議，皆係以原申訴人所為是否符合教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」為審議，故係屬對同一事件所為。如前所述，學校教評會依教師法第14條、第14條之1所為之決議，高市教育局有核准與否之權限，且該決議未經高市教育局核准之前，尚未發生一定法效力，該決議僅屬行政機關形成處分前之內部意見。縱認學校教評會依教師法第14條、第14條之1所為之決議為一行政處分，然依行政程序法第114條第1項第5款之規定：「應參與行政處分作成之其他機關已於事後參與者。」之意旨，高市教育局既已於事後否准第5次會議決議，則第6次會議之召開自有其正當性。至內政部所頒之會議規範第78條及第79條規定內容，乃屬一般性會議之規範，與本案應適用教師法相關規定之情形迥然不同。
- (三) 再則復議之性質乃是對已決議之議案，或因情勢變更或因有特別目的等狀況，認為原決議案有重新研討之必要，而重新審議，以資補救，且復議若能成立，則具有推翻原決議之效力。綜上，本案依據教師法第14條、第14條之1所為之行為，自非屬高市申評會所稱內政部54年公布施行之會議規範第78條有關提請復議之行為，亦即無推翻第5次學校教評會決議之情形。
- (四) 查高市申評會評議書理由六明述申訴人之行為，對以身教言教為重之小學教育，仍屬負面…等語，足證學校依教師法規定予以不續聘，洵屬有據。
- (五) 再查「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：1、遵守聘約規定，維護校譽。…6、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。…10、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」、「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食菸毒等，足以損失名譽之行為。」教師法第17條第1項第1款、第6款及第10款暨公務員服務法第5條定有明文，由上開規定得知，教師之行為應負之法律上義務，並非以校內校外作為認定基準，因此，高市申評會評議書對原申訴人行為以其係屬校外行為而有差別之處置，實屬誤解法令，明顯錯誤。另核查原申訴人亦屬公務員服務法規範範疇，其日常生活行為應嚴守分際，不得有放蕩驕恣行為，而原申訴人涉及不當男女關係，實足為損失名譽之行為之要件，至為明確。再則，社會一般通念，對教師之道德標準要求，較一般常人為高，因其肩負教育下一代之重責大任，故教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。」足證教師行為不檢均為教師解聘、停聘、不續聘之理由，原申訴人已於其申訴書內容中，亦坦承確有不倫常行為，已完全符合教師法第14條第1項第6款之法定構成要件，職是之故，學校依教師法規定予以不續聘，洵屬有據。
- (六) 再申訴人希望獲得之具體補救：高市申評會之決議「申訴有理由。本件不續聘案不予維持，請原措施學校應另為適法之處分。」顯無理由，應不予維持。維持學校教評會原決議「不予續聘」之處分。
- 五、本件轉據高市申評會答辯，因高市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。



三、聘任類案例

理 由

一、按再申訴人係公立教育機構，其94學年度學校教評會第6次會議不予續聘原申訴人之決議，依依法行政原則，不得牴觸教育法規、行政程序法及正當法律程序。本會認定該決議並無違法，理由臚述如下：

- (一) 按教師法第14條之1規定：「學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」是以，再申訴人對於所屬教師所為之行政懲處，若涉及原申訴人解聘、停聘、不續聘，須待高市教育局同意始能發生法律上效力，於尚未對外發生法律上效力以致影響原申訴人之權利前，仍屬再申訴人校內教評會尋求共識之內部程序。
- (二) 查高市申評會申訴評議書所載理由略為：「原措施學校（按：即再申訴人）…於接獲教育局上述95年3月7日之函文後，即召開94年度教師評審委員會第6次會議，會中並推翻第5次會議決議，且直接為不續聘之審議…。」按行政懲處本即輕重有別，再申訴人先行討論程度上嚴重侵害原申訴人工作權之解聘案，未獲通過後，本即可依教師法第14條規定繼續討論予原申訴人不續聘之懲處選項，此乃較前述解聘案較輕之行政懲處，若仍未通過，尚可討論記過等行政懲處方式，是以，無論解聘、不續聘、記過，均是行政懲處法律效果之採擇，並無所謂學校教評會第6次會議，「推翻」第5次會議決議之情形，況「不同意解聘」與「不予續聘」係對涉有教師法第14條第1項八款情事之一的教師，為是否應為一定程度懲處之討論議題，文義上亦無矛盾之處，應無「推翻」可言。
- (三) 是以，再申訴人94學年度學校教評會第5次會議係決議「不同意解聘」原申訴人，此一議決結果並未獲得高市教育局予以同意，尚未發生法律上效力，再申訴人學校教評會本於職權尚非不得就原申訴人遭投訴疑似性侵害家長會會長之配偶事件，繼續討論其他行政懲處之選項。準此，再申訴人94學年度學校教評會第6次會議，乃接續就同一事件繼續進行原申訴人行政懲處之討論，乃一尚未完成之決定，與「復議」無關。本件再申訴人學校教評會就原申訴人不予續聘之決議過程，尚無違法教育法規、行政程序法及正當法律程序之處。綜上，高市申評會96年10月24日高市教人字第0960043928號函所為「申訴有理由」評議決定，依法應不予維持，並應由高市申評會另為適法之評議決定。

二、查本件時至今日已逾2年，高市申評會應儘速依本評議書下列意旨，就本件另為適法之評議決定：

- (一) 本件至本會本次受理已屬同案第2次再申訴，2次再申訴皆因高市申評會以再申訴人為不續聘措施時，程序上存有「重大」瑕疵為由，而認定原申訴人「申訴有理由」，至今已逾2年，而該會於評議時，仍未就本件相關實體要件，即原申訴人之行為是否該當教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」乙節，本於其調查之事證，為任何實體認定，此與申訴救濟機關本於職權應及時依法處置之本旨，並不符。



- (二) 按申訴救濟上，雖有程序不備，實體不予審究之法理依據，惟本次（即第2次）高市申評會申訴評議書載有：「原措施學校…顯違內政部…會議規範…程序上顯有『重大』瑕疵。」是以，若持高市申評會此評議決定書之意旨，再申訴人程序上既有重大瑕疵（按：該一新提出之見解並不為本會本次再申訴評議所採），為何並未見諸95年10月13日高市○○字第0950038869號函檢送高市申評會就本件第1次之原評議決定？若程序有所瑕疵或不備，高市申評會理應於其處理本件第1次申訴之評議決定書中即一一加以指摘，始符常規；而非再申訴人於本會第1次再申訴有理由後，高市申評會始行發現再申訴人學校教評會94學年度第6次會議處理原申訴人涉上述案件予以行政懲處時，有「重大」程序瑕疵，而於其處理本件第2次申訴評議決定時，再予以指駁。既言重大，為何於其處理本件第1次申訴評議決定時，未及時發現此所謂「重大」程序瑕疵，致使本件教師申訴案件之處置無謂拖延遲滯達1年有餘，殊屬非是。本件原申訴人不續聘案之原措施是否合法適當？究竟結果為何？均懸而未決，不但影響學校課程安排，學校教師人事之任用，亦嚴重影響原申訴人是否應另尋工作之權益。
- (三) 教師申訴採二級制，此乃立法者所設計之救濟法制，高市申評會自受理本件申訴至今迄未就相關實體事項予以審究，實屬欠當。惟本會仍然尊重該會職權，未便對本件逕行實體審議，俾以維護教師申訴二級救濟體制，特予敘明。
- (四) 本件原申訴人之行為態樣究竟係屬「性侵害」（惟已有臺灣高等法院高雄分院96年上訴字第2073號判決，認定本件原申訴人無罪在案）？「婚外情」（似為高市教育局1227事件調查小組所採）？抑或是遭設計之「仙人跳」（本件原申訴人致本會說明書中指稱）？高市申評會作為第一級教師申訴救濟機關，自應詳加參酌高市教育局1227事件調查小組所提供之會議紀錄、調查報告、訪談紀錄、高雄地方法院95年度訴字第3405號判決、臺灣高等法院高雄分院96年上訴字第2073號判決等，就本件原申訴人所涉行為之本質，是否該當教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」之要件，依法進行審究。於認用法之際，亦應注意刑法第222條第1項第4款（加重強制性交罪）之刑事責任與教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」之行政懲處責任要件尚屬有別。
- 再者，若認定本件原申訴人所涉屬成年男女兩情相悅之婚外情，其利用職場上總務主任職務之便結識有夫之婦，亦與校外一般社交而發生婚外情之情狀有所不同。且原申訴人之行為是否符合教師法第14條第1項第6款，除本件疑似性侵害、婚外情或仙人跳之個案外，高市教育局1227事件調查小組亦認定原申訴人不當行為乃不斷發生，多次有與職場上異性接觸，且有異常親密之行為。高市申評會應就原申訴人從事教職之適任性及適法性加以論斷。本件原申訴人其所涉行為帶給學校校譽之影響、師生之觀感、社會對教師之期望及對師道尊嚴之傷害，皆應由高市申評會本於職權審慎認定後另為適法之評議決定，特此指明。

三、據上論結，本件再申訴為有理由，原評議決定不予維持，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條、第30條第3項規定，決定如主文。



三、聘任類案例

主席 馬 ○ ○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年1月14日



◇第2案〈8210〉

學校未依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法規定，審議相關教師不續聘事項，亦未給予當事人陳述意見之機會，已然違反程序正義。其對申訴人97學年度起不予以續聘，逕行改聘為兼任教師之措施，不法侵害申訴人教師權益，至為明顯。

教師法第14條之1規定：「學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」

學校處理本件不續聘申訴人專任教師案時，未依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法規定，審議相關不續聘事項，亦未給予當事人陳述意見之機會，已然違反程序正義。且學校未將不續聘申訴人專任教師乙事，依照前揭教師法之規定，於作成不續聘之決議起10日內報請主管教育行政機關核准。是以，學校對申訴人97學年度起不予以續聘專任教師，逕行改聘為兼任教師之措施，有違法律明確之規定，不法侵害申訴人教師權益，至為明顯，自應不予維持。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：李○○

原措施學校：台北縣○○職業學校

申訴人不服原措施學校不續聘事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴有理由。原措施不予維持，原措施學校應自97年8月1日起繼續聘任申訴人為專任教師，並保障其授課、支薪及其他依教師法應享之權利。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由如下：

- (一) 申訴人於97年7月31日晚上10點18分接獲學校人事主任電話通知，明天起不必來校了，問其原因，沒有理由，回答係上面的決定。
- (二) 希望獲得之補救：需發給新年度專任聘書，並補發97年8月1日至聘任後之薪資。

二、案經轉據原措施學校（下稱學校）97年9月10日97○字第○號函說明如下：

- (一) 本校96學年度教師評審委員會委員的產生方式，係依本校教師評審委員會設置辦法第三條規定，經全體教職員投票選舉產生。選舉方式，係由人事室製發選票發給各單位



三、聘任類案例

教職同仁以不記名方式圈選，再於96年6月29日前將選票回收統計。

- (二) 本校基於降低人事成本之考量暨回歸符合「台灣省私立高職學校預算員額編制計算參考表」之規定，故於今(97)年8月1日起，不再設置實用技能班主任一職。依 鈞部中部辦公室96年9月18日教中(人)字第0960518101號函附件：台灣省私立高職學校預算員額編制計算參考表參、末款規定「……※職業學校法修正後，現有之延教班得改設為實用技能班，依法源依據，其員額應納入日校員額計算內，非設於進修學校員額」。另依前述參考表五、(七)規定，「實用技能班，每班核給教師1人。」依前述規定，並無「實用技能班主任」一職之法源依據。鑑於本校實用技能班(目前核定21班)因均已足額聘任，爰自本學年度起歉難再聘任本件申訴人李君為專任教師，且李君也曾私下向同仁表達求去之意。為感謝申訴人李○○君多年來對學校的貢獻，在實用技能班鐘點非常有限的情況下，仍同意發給申訴人李君兼任教師聘書(聘書編號：九七○○(實兼)字第051號)，以資禮遇(但李君以口頭拒絕)，惟來年度如有專任教師缺額再審慎考量續予聘任。
- (三) 本校前任校長林○○先生於97年8月1日卸任，渠基於對新上任校長之尊重，故於卸任前未召開教師評審委員會議，爰未報請主管教育行政機關核准李○○之不續聘案，故無法提供相關函復文件，謹請 諒察。
- (四) 本校不續聘李○○擔任實用技能班主任，係基於新任校長自97年8月1日始正式上任，時間急迫，爰以電話方式於97年7月31日晚上通知李○○，故亦無法檢附送達證明之相關事證，併請 諒察。
- (五) 附件：
- 1、本校96學年度教師評審委員會設置辦法。
 - 2、96學年度教師評審委員會委員名單。
 - 3、96學年度預算員額編制表函文及附件影本。
 - 4、核定本校96學年度員額編制表函文及附件影本。
 - 5、李○○君兼任教師聘書影本。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- (一) 教師第3條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」
- (二) 教師法第14條規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。三、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。四、褫奪公權尚未復權者。五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。七、經合格醫師證明有精神病者。八、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。(第1項)有前項第6款、第8款情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上



出席及出席委員半數以上之決議。（第2項）有第1項第1款至第7款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第7款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。（第3項）」

- (三) 教師法第14條之1規定：「學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」
- (四) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第3項規定：「教師有教師法第14條第1項各款規定情事之一或教育人員任用條例第31條各款規定情事之一者，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。」
- (五) 教師法施行細則第16條規定：「本法第14條第1項所稱解聘、停聘或不續聘，其定義如下：…3、不續聘：係指教師具有本法第14條第1項各款情事之一，經服務學校教師評審委員會決議，於聘約期限屆滿時不予續聘，除有第7款情形者依規定辦理退休或資遣外，並報經主管教育行政機關核准者。（其餘各款略）」
- (六) 高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第1項規定：「高級中等以下學校教師評審委員會之任務如下：…3、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。…5、關於教師違反本法規定之義務及聘約之評議事項。（其餘各款略）」
- (七) 同辦法第10條第1項規定：「本會審查第2條第1項第3款至第5款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」

二、查學校97年9月10日97〇字第〇號函說明，學校不續聘申訴人理由之一係基於降低人事成本之考量暨回歸「台灣省私立高職學校預算員額編制計算參考表」之規定，惟學校為降低人事費用，固得依相關規定免除申訴人專任教職以外之兼任行政職務，然其專任教師資格非有上開教師法第14條第1項各款情事之一之法定原因，不應因學校降低人事成本而受到影響；又學校以尊重新舊任校長為由，未召開教師評審委員會議；並以時間急迫為理由，未依法報請主管教育行政機關核准，僅以電話方式通知申訴人云云。卷查學校處理本件不續聘申訴人專任教師案時，未依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法規定，審議相關不續聘事項，亦未給予當事人陳述意見之機會，已然違反程序正義。且學校未將不續聘申訴人專任教師乙事，依照前揭教師法之規定，於作成不續聘之決議起10日內報請主管教育行政機關核准。是以，學校對申訴人97學年度起不予續聘專任教師，逕行改聘為兼任教師之措施，有違法律明確之規定，不法侵害申訴人教師權益，至為明顯，自應不予維持。學校應依法自97學年度起聘任申訴人專任教師，並保障其授課、支薪及其他依教師法應享之權益，方屬正辦。

三、據上論結，本件申訴為有理由。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 馬 ○ ○



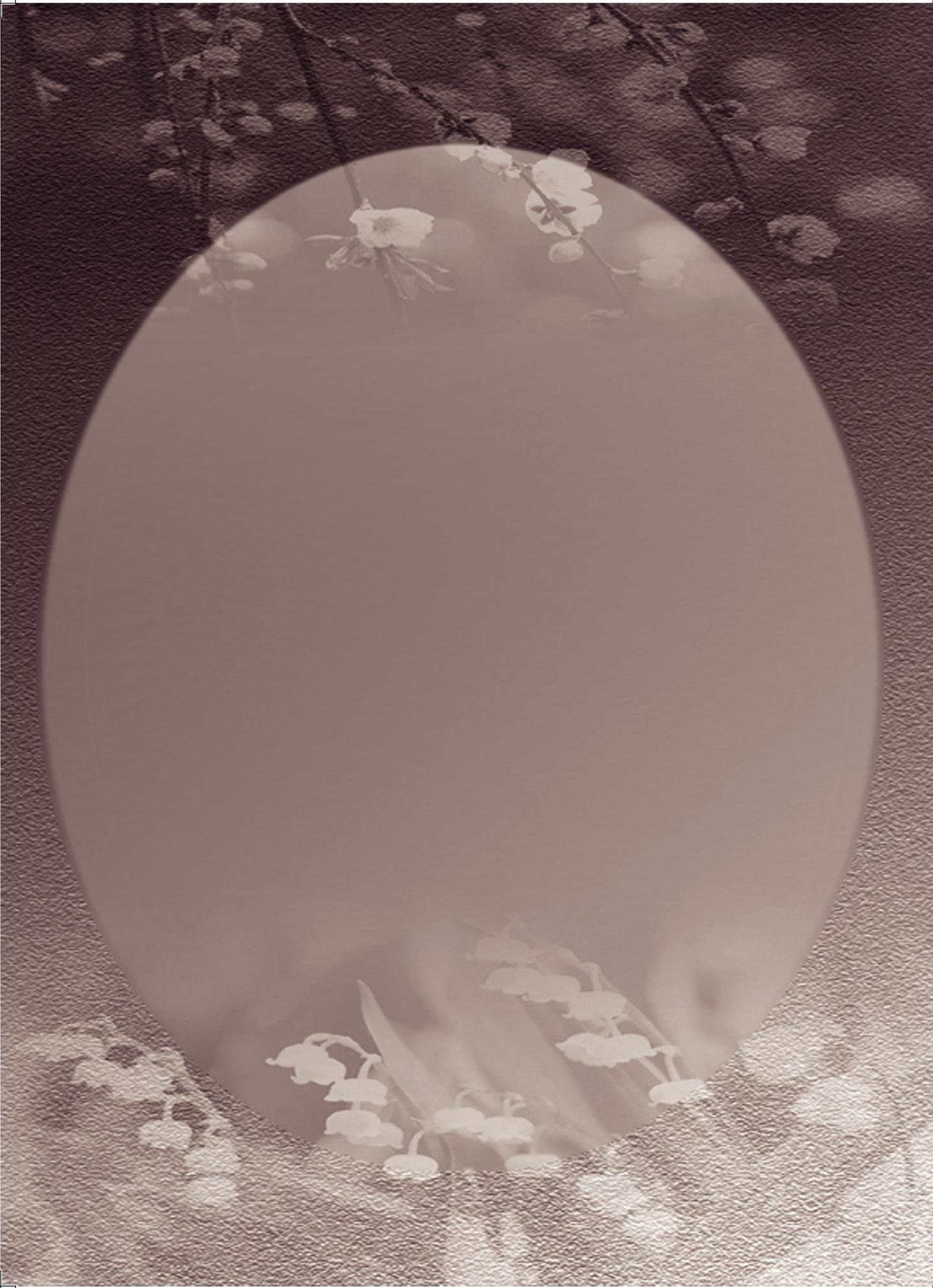
三、聘任類案例

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年12月8日



四、懲處類案例 〈共2件〉





◇第1案〈8138〉

本件體罰懲處記大過之處分，審視事實背景、再申訴人行為態樣、影響輕重，並無裁量逾越、濫用裁量之情事，尚合於原措施機關之行政裁量與比例原則。

依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條規定，違法處罰學生確實可因事實背景、行為態樣、影響輕重，給予申誡、記過或是記大過之處分。本件再申訴人之行為乃對班上4名學生打巴掌、捏臉、拍胸口及來回拉扯等不當體罰行為，情形已涉及多位學生及連續數個管教不當行為，且此不當體罰行為乃呈現在全班同學面前，身心受影響之學生不僅係當時受罰之學童，事隔3餘月，仍有學生投書媒體，亦有5名同學作證，該班學生對3個月前再申訴人上述不當體罰之行為仍記憶猶新，難謂再申訴人之行為尚屬輕微。

原措施機關認再申訴人違反教育法令，依考核辦法第6條第1項第2款記一大過處分，而非僅處罰記過或申誡，審視再申訴人行為態樣、影響輕重，並無裁量逾越、濫用裁量之情事，亦尚符比例原則。原措施及北市申評會之原評議決定自應予以維持。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：陳○○

原措施機關：臺北市政府教育局

再申訴人因涉及體罰學生遭「記大過」事件，不服原措施機關96年5月24日北市教人字第09634243901號令記大過之處分及臺北市政府97年2月5日府教國字第09731195200號函檢送臺北市教師申訴評議委員會「申訴無理由」之評議決定，向本會提起「再申訴」，本會決定如下：

主 文

再申訴駁回。

事 實

一、緣再申訴人係臺北市立○○國民小學(以下稱學校或該校)教師，因95年11月30日對班上學童管教過當，諸如：摑學生巴掌、捶學生胸口、掐同學臉頰導致紅腫。經學校教師成績考核委員會查明審議後，於96年4月3日函請原措施機關，認再申訴人體罰學生不當管教屬實，違反法令建請記1大過處分。原措施機關96年5月15日召開96年第3次考績委員會議審議，並請再申訴人列席說明及請學校派員說明調查情形，經決議認再申訴人確有體罰學生之事實，違反「禁止體罰」之政令屬實，故原措施機關96年5月24日以北市教



四、懲處類案例

人字第09634243901號令發布再申訴人「上課期間體罰4名學生造成學生身心傷害，違反教育基本法不得體罰規定與原措施機關零體罰政令，並經媒體刊載，影響機關形象，記1大過之處分。」

二、再申訴人不服上開記1大過之處分，96年6月25日向臺北市教師申訴評議委員會(以下稱北市申評會)提起教師申訴。臺北市政府97年2月5日府教國字第09731195200號函檢送北市申評議會「申訴無理由」之評議決定，內容略以：本件申訴人(按：即再申訴人)對於學生之管教輔導措施本應基於教育目的循循善誘，諄諄教誨之精神及作法為之，不得有任何情緒性之行為，乃竟有上揭明顯不當之行為，則本件原措施機關在衡酌申訴人行為動機、態樣及其造成學生人格影響等情後，核予大過之處分，洵屬允當有據，從而本件申訴人各該之請，難謂有理，應予駁回。再申訴人不服此評議決定，於97年3月10日向本會提起本件再申訴。

三、本件再申訴人陳述理由略以：

- (一) 記大過之處分過重。公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第4款第3目規定體罰予以記過處分，原措施機關卻以違反法令為由，要求教師只要涉及體罰，不分輕重、情由，一律記大過，如此做法明顯違法且違背處分之比例原則。
- (二) 96年3月9日○姓女同學投稿○○時報，導致本事件爆發，惟該名學生並非當事人，投稿難免誇大。
- (三) 同一事件臺北市政府社會局認為再申訴人95年11月30日對學童不當對待之行為乃偶發事件，未達致兒童及少年福利法第30條第2款及第14款所規定「任何人對兒童及少年不得有下列行為：…二、身心虐待。…十四、其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。」是以，不予處分再申訴人。
- (四) 再申訴人因該3名學生常不交或遲交或不訂正功課，屢勸不聽，95年11月30日這3位學生又不交功課，再申訴人如果坐視不管也可能帶壞班風，因而再申訴人將其中1位學生的聯絡簿丟在地上，希望其能知所警惕而後改進，該生卻出言頂撞，再申訴人當時採取推肩膀的方式，提醒該名學生言行不當，再申訴人之用意並不在於體罰學生。
- (五) 實則，學校教師成績考核委員會全體委員皆體諒再申訴人求好心切，念在初犯，本已建議記申誠處分，但是學校校長卻以如此一來原措施機關不會通過「申誠處分」，改以建議記過2次之處分。嗣後原措施機關請學校重新積極調查，學校復再建請記1大過之處分。
- (六) 再申訴人已深刻反省，向全班同學說明，並保證不再有這樣的行為。
- (七) 學生說這件事情沒什麼，學生照常上課，再申訴人依然任教該班級，師生相處融洽。當學生知道再申訴人因為嚴格要求他們，遭到大過處分還寫紙條安慰再申訴人，以「造成學生身心傷害」為由記過，實令再申訴人不服。
- (八) 再申訴人69年任教職以來，均兢兢業業，謹守法律，服從上級命令，年年考績甲等，記功嘉獎數次。本次事件因一時不察，手段過於激烈，再申訴人已深感後悔自責，學生也都能體諒。原措施機關率以記一大過，此舉不看再申訴人過去表現，一切以最重懲處，將導致教師只想「無過」，不想多管學生。



(九) 希望獲得之具體補救：撤銷原措施機關96年5月24日北市教人字第09634243901號令記大過之處分。希望能減輕處分。

四、本件經北市申評會轉據原評議時原措施機關提出之答辯說明略以：正當輔導管教學生及禁止體罰乃教師應嚴守之規範，理當深植人心不容逾越。再申訴人對於學生之輔導管教既未依法令以正當之方法導引其適性發展，卻以打巴掌、捏臉、拍胸口及來回拉扯等體罰學生之事實，造成學生身心傷害，違反教育基本法不得體罰之規定與原措施機關零體罰政令，即應接受行政懲處。原措施機關對再申訴人記一大過處分所援據之法令與法理並無違誤。

五、本件轉據北市申評會答辯，因北市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。

理 由

一、本件涉及相關法令規定如下：

- (一) 教育基本法第8條第2項規定：「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰，造成身心之侵害。」
- (二) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(以下稱考核辦法)第6條第1項：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誠、記過、記大過。其規定如下：…有下列情形之一者，記大過：1.違反法令，情節重大。2.違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大。…有下列情形之一者，記過：…3.違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。…有下列情形之一者，申誠：…8.違法處罰學生情節輕微或不當管教學生經令其改善仍未改善…。」

二、本件體罰事實存否及態樣之認定：

學校於96年3月9日上午7時30分隨機訪談再申訴人任教班級5名學生，均證明再申訴人確實於95年11月30日有對班上4名學生打巴掌、捏臉、拍胸口及來回拉扯等不當體罰行為。是以，再申訴人陳明當時其僅將1位學生的聯絡簿丟在地上，及僅有推學生肩膀之行為，應不足採信。

三、對於成績考核委員會依正當程序所為之判斷，除有濫用之情形外，應給予適度之尊重，本件體罰懲處記大過之處分尚合於原措施機關之行政裁量與比例原則：

- (一) 依考核辦法第6條前揭規定，違法處罰學生確實可因事實背景、行為態樣、影響輕重，給予申誠、記過或是記大過之處分。本件再申訴人之行為乃對班上4名學生打巴掌、捏臉、拍胸口及來回拉扯等不當體罰行為，情形已涉及多位學生及連續數個管教不當行為，且此不當體罰行為乃呈現在全班同學面前，身心受影響之學生不僅係當時受罰之學童，事隔3餘月，仍有學生投書媒體，亦有5名同學作證，該班學生對3個月前再申訴人上述不當體罰之行為仍記憶猶新，難謂再申訴人之行為尚屬輕微。
- (二) 再申訴人雖事後提出受罰學生及班上同學之鼓勵信函與留言，亦提出從事教職歷年成績考核均為優良教師之證明，但與該次體罰行為並無因果關係，行政懲處乃針對95年



四、懲處類案例

11月30日不當體罰行為加以懲處，再申訴人提供之說明與資料，無礙於原措施機關核予記大過之處分。

- (三) 再申訴人主張同一事件臺北市政府社會局認再申訴人對學童不當對待之行為乃偶發事件，未達致兒童及少年福利法第30條第2款及第14款所規定之「身心虐待」、「其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為」。惟兒童及少年福利法之處罰乃針對「身心虐待」兒童或少年，與本件體罰行為適用之考核辦法規定並不相同，再申訴人此一主張亦不足以認定本件原措施機關核予記大過之處分有所違法或不當。
- (四) 本件原措施機關認再申訴人違反教育法令，依考核辦法第6條第1項第2款記一大過處分，而非僅處罰記過或申誡，審視再申訴人行為態樣、影響輕重，並無裁量逾越、濫用裁量之情事，亦尚符比例原則。原措施及北市申評會之原評議決定自應予以維持。

四、據上論結，本件再申訴為無理由，應予駁回，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條、第30條第3項規定，決定如主文。

主席馬○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年5月5日



◇第2案〈8176〉

再申訴人行為，應有符合體罰之構成要件，於相關規定言，自有未洽。

按教育部為落實教育基本法規定，及協助學校依教師法第17條規定訂定教師輔導與管教學生辦法，特訂定「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」，於注意事項第4點分別就管教、處罰及體罰等名詞加以定義，並就處罰及體罰之行為，以「教師違法處罰措施參考表」舉例「違法處罰之類型及行為態樣例示」，依注意要點所示，舉凡毆打、鞭打、打耳光、打手心、打臀部或責打身體其他部位等行為態樣，皆屬於「教師親自對學生身體施加強制力之體罰」之違法處罰類型。本件再申訴人雖事後反覆說詞、避重就輕，惟難否認其是項行為無違零體罰之規定。就行為事實而言，應有符合體罰之構成要件，於相關規定言，自有未洽。是以，本件再申訴所辯稱「體罰事實之不存在與矛盾」乙節，自難謂有理由。

卷查再申訴人不當管教學生涉及體罰之行為，其情形已屬多次發生，且此等行為身心受影響者不僅為當時受罰之學童，再申訴人之行為情節難謂尚屬輕微，台北市政府教育局據以認定「多次體罰學生（按：即獎懲事由）」，核予記1大過之決定，並無不當，原措施應予維持。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：梁○○

原措施機關：台北市政府教育局

再申訴人因不當管教學生涉及體罰記過事件，不服台北市政府97年6月10日府教國字第09735105900號檢送台北市教師申訴評議委員會97年5月30日「申訴無理由」評議決定，向本會提起再申訴乙案，本會決定如下：

主 文

再申訴駁回。

事 實

一、再申訴人係台北市○○國民小學教師，因不當管教學生涉及體罰，經台北市政府教育局96年第6次考績會逕行改核記1大過事件（96年10月11日北市教人字第09638207900號令），向台北市教師申訴評議委員會（以下簡稱北市申評會）提起申訴，案經申訴評議決定駁回在案，再申訴人不服，爰向本會提起再申訴。

二、本件再申訴人陳述理由略以：



四、懲處類案例

- (一) 體罰事實之不存在與矛盾：依據北市申評會評議書載明，台北市政府教育局處分係根據○○國小於96年5月接獲家長投訴，指稱再申訴人於上課時「對學生學習及行為表現處理不當，有輔導管教不當情事」。其中並未提及任何體罰情事。然同頁第4項卻變成「全案經學校及駐區督學查明，申訴人確有體罰學生輔導管教不當情事」，且同項內記載「惟由學校考核會議紀錄及再申訴人近5年考核紀錄及駐區督學之調查報告，96年5月2日『施行學生致傷』，事件申訴人自陳報告與家長陳述情形頗多出入，因缺乏直接證據無法得知原貌，但從申訴人親寫之另一事件保證書判斷，申訴人確有打手心體罰之情事」，除保證書上完全無刊載與再申訴人是否有體罰之外，顯見本事件中再申訴人除一開始即未提到再申訴人有任何體罰情事，後面於調查過程中相關權責單位亦認為本事件缺乏直接證據且無從得知原貌，何來體罰之說？如此一來，督學及學校所查明再申訴人之體罰學生究竟為何事件？且第5頁內載明：「96年8月14日經台北市政府教育局長室受理市民陳情案件交辦單略謂：『經查梁師於96年5月2日以學生偷看漫畫書為由，要求學生離開教室，因學生不從，遂責令其他學生將其架離教室，拉扯之間造成學生兩臂及胸口等多處紅腫…』。另本件○○國小96年7月12日舉行之95學年度成績考核委員會會議記錄亦載有：「決議：衡酌梁師自承內容與王○○女士陳述情節頗多出入，惟其打學生手心事實確已達體罰情節」在案，堪認本件申訴人確有如原措施機關所指體罰學生之事實。」更可明顯看出相關單位均僅憑家長於教育局長室陳情及○○國小成績考核委員會之會議記錄作為懲處之依據。
- (二) 相關人員未詳實查證：評議決定書中多次載明經督學級學校查證再申訴人有多次體罰學生情事，但學校及督學於學校成績考核委員會會議中及本案件相關會議中均無法提出任何佐證或說明再申訴人有體罰情事，且經查再申訴人過去5年考績紀錄中僅因91學年度體罰學生而遭考績乙等之懲處，並無所謂多次體罰之事。且相關之懲處事項自應有明確事蹟為佐證方可進行，怎可僅憑個人主觀記憶或印象中「有多次體罰」或黑函投訴未查證就懲處，不根據實際記錄或事蹟進行懲處？
- (三) 對於家長陳情事件之辯駁：再申訴人並未於96年5月2日家長陳情事件中對任何一學生進行體罰之外，申訴評議書亦載明「將學生趕離教室致損及學生受教權乙節」該學生於上課過程中多次干擾其他學生上課，根據教育部公布之「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」第10條第4項：「教師輔導與管教學生之目的，包括：維護教學秩序，確保班及教學及學校教育活動之正常進行。」且再申訴人當時以班上同學至輔導室請求協助，根據同注意事項亦載明「依第22點所為之管教無效或學生明顯不服管教，情況急迫，明顯妨害現場活動時，教師得要求學務處（訓導處）或輔導處（室）派員協助，將學生帶離現場。必要時，得強制帶離，並得尋求校外相關機構協助處理。」再申訴人當時已遵守相關規定，對學生干擾課堂教學之行為請求學校輔導室進行協助，絕未如所謂的「致損及學生受教權」一事。且班級部分家長亦根據子女陳述做出證明具結。
- (四) 保證書一事：係因於參觀時，梁姓同學躺在地上，於是再申訴人要求學生起身，經過10分鐘學生還是無動於衷，後來勉強將學生拉起來。由於再申訴人認為學生已四年級



還賴在地上撒嬌甚為不妥，因此用手輕輕拍擊其手一下並告誡日後不可以如此。家長得知此事後，希望本人以相關輔導與管教學生措施管教其子女即可，因此要求本人寫下此保證書以證明再申訴人於教學期間均能遵守各項規定。因此，再申訴人寫下內容為：「本人自此以後將謹守教育局管教學生方式…」絕未如成績考核委員會所稱「打手心」。

- (五) 社會局的不予處分公文：陳情家長因不滿學校對相關事件處理結果，遂至市議會陳情，導致本事件成為新聞媒體播報之內容，台北市政府社會局於獲知此事後，將本事件依照違反兒童及少年福利法之事件辦理，並於相關會議中派員參加。然社會局獲知此事來龍去脈之後，做出結論認為其中「尚無具體事證達兒童及少年福利法第30條第1項第14款之適用，故不予處分…」顯見其中並無任何再申訴人體罰學生或管教不當之事實。
- (六) 學校行政之記錄：根據教師事件處理記錄，96年5月7日督學蒞校參與行政會議並揭示電子信箱接到投書反應。校長並對事件提出說明，但是於5月9日教務主任方才於中午時間詢問再申訴人家長投訴是否屬實。期間校長並未對再申訴人或該班導師或其他客觀第三人進行任何詢問或調查，顯見於5月7日督學蒞校時，校長所做說明並無確實根據，且其客觀性與真實性有待質疑。其次，學校隨即於5月15日召開成績考核委員會針對此一事件對再申訴人進行考核。然該紀錄中並未提出任何佐證證明再申訴人有體罰情事，亦未提出是否有訪談任何客觀第三人足可證明有體罰事實，學校顯然亦未進行完整之調查瞭解，學校成績考核委員會自然無法做出正確之判斷，且學校尚未進行完整調查與瞭解便急於召開成績考核委員會，顯見學校已有預設立場處理本事件，其所陳報教育局與各評議委員會之報告與陳述自有偏頗之處。校長僅根據過去不正確主觀印象，對駐區督學做出不實內容陳述，導致教育局督學做出不正確之報告，誤導各委員會之決議，顯有偏頗失職之嫌。
- (七) 希望獲得之具體補救：撤銷原懲處。

三、案經台北市政府97年7月18日府教國字第09704017600號函檢送原申訴案卷宗、原評議決定書、原說明書及相關會議紀錄等到部以為說明。

理 由

一、本件所涉之相關法令規定如下：

- (一) 教育基本法第8條第2項：「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰，造成身心之侵害。」
- (二) 教師法第17條第1項：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：（第1款略）二、積極維護學生受教之權益（第3款略）四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。」
- (三) 國民教育法第18條：「國民小學及國民中學校長、主任、教師之任用，另以法律定之；其甄選、儲訓、登記、檢定、遷調、進修及獎懲等辦法，由教育部定之。公立國民小學及國民中學校長、主任、教師應辦理成績考核；其考核等級或結果、考核委員



四、懲處類案例

會之組職與任務、考核程序及其他相關事項之辦法，由教育部定之。」

(四) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法：

- 1、第6條第1項第2款：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：（第1款略）二、有下列情形之一者，記大過：（一）違反法令，情節重大。（第2目至第4目略）（五）違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大。」
- 2、第15條第1項：「教師平時考核獎懲結果之報核程序、期限，由各主管教育行政機關定之。」同條第4項：「第1項…考核結果…主管教育行政機關認仍有疑義者，得逕行改核，並說明改核之理由。」
- 3、第16條第3項：「…但主管教育行政機關依前條第3項及第4項規定逕行核定或改核者，以該機關為考核機關。」

是以，學校教師於輔導與管教學生時，自應依前揭相關法令之意旨及規定為之。若因不當管教學生涉及體罰有違反上述規定者，則應由學校及主管教育行政機關依上述相關法令規定辦理，合先敘明。

- 二、查再申訴人不當管教學生涉及體罰事件，案經家長反映，學校爰依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定召開成績考核委員會（96年7月12日），案經決議略以「衡酌梁師…打學生手心事實確已達體罰情節…顧及情節尚非屬重大，擬予以梁師申誡2次處分…」；並函報請台北市政府教育局核定；惟再申訴人於96年7月23日復遭投訴輔導管教失當及疑似多次體罰事件，故台北市政府教育局於96年9月19日召開96年第6次考績會審議，請再申訴人、學校代表及駐區督學到會說明後，決議：「經查梁師多次體罰學生…違反教師法第17條、教育基本法第8條及本局零體罰政令，情節重大記1大過處分」在案。

按本件系爭之不當管教行為源起於96年3月間，學校接獲台北市政府教育局函轉學校家長投訴再申訴人相關教學、管理學生不當等情事後，爰於96年5月15日召開95學年度成績考核委員會，再申訴人於該次會議列席之說明表示：「…寫書面給家長，係緣起於帶學生參觀世界和平展時，有學生平躺於地上，非常不雅，本人乃用手打其手心，事後知家長有異見，便以書面轉知家長，內容僅為本人當遵照教育局規定的管教方式管理而已（此有96年5月15日95學年度成績考核委員會紀錄可稽）」。惟再申訴人於96年7月12日成績考核委員會列席說明時改以「…學生平躺在地上躺了很久，很難看，我才拿起他的手拍了一下而已…」描述；按教育部為落實教育基本法規定及協助學校依教師法第17條規定訂定教師輔導與管教學生辦法，特訂定「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」，於注意事項第4點分別就管教、處罰及體罰等名詞加以定義，並就處罰及體罰之行為，以「教師違法處罰措施參考表」舉例「違法處罰之類型及行為態樣例示」，依注意要點所示，舉凡毆打、鞭打、打耳光、打手心、打臀部或責打身體其他部位等行為態樣，皆屬於「教師親自對學生身體施加強制力之體罰」之違法處罰類型。再申訴人雖事後反覆說詞、避重就輕，惟難否認其是項行為無違零體罰之規定。就行為事實而言，



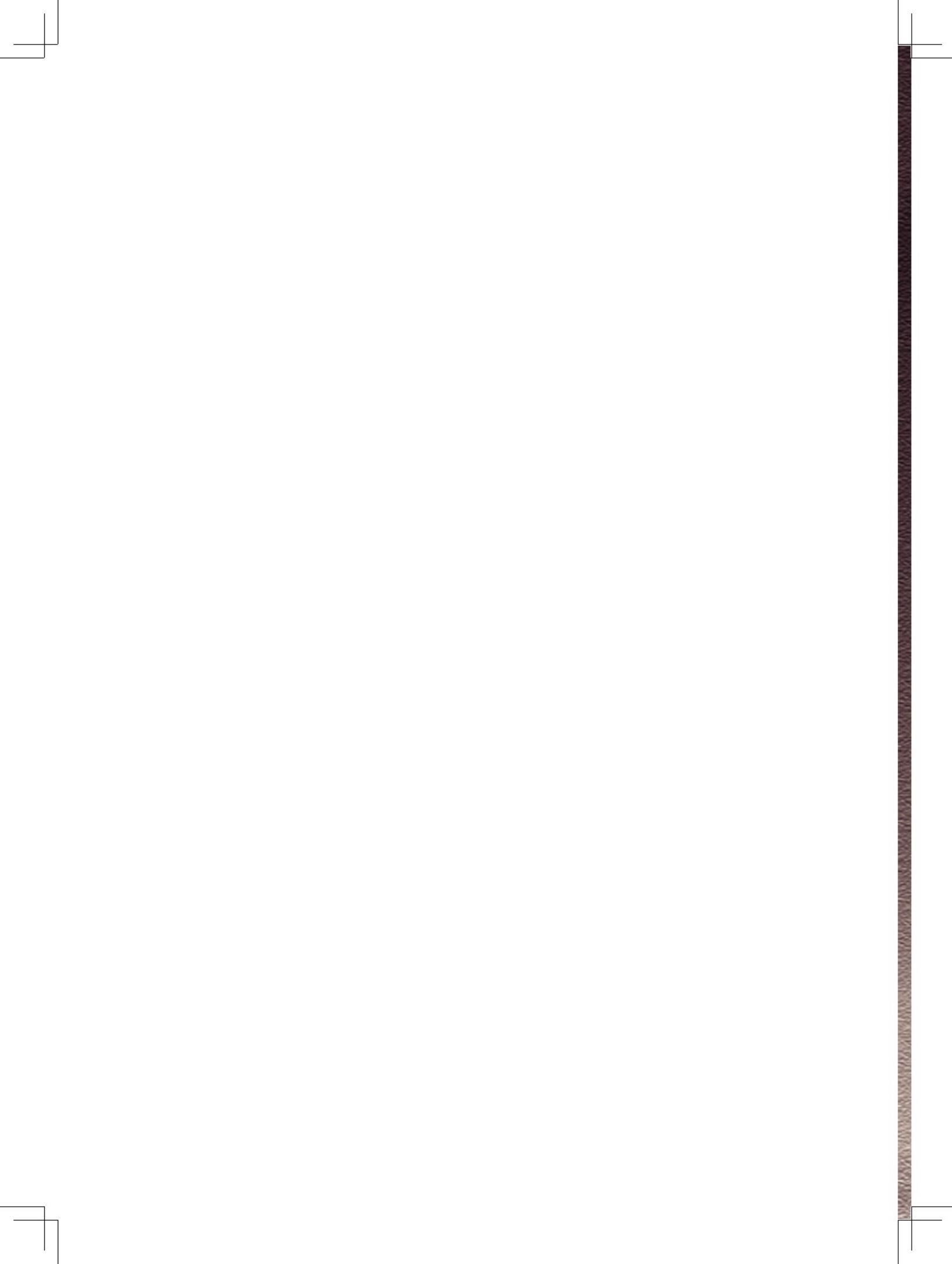
應有符合體罰之構成要件，於相關規定自有未洽。是以，本件再申訴所辯稱「體罰事實之不存在與矛盾」乙節自難謂有理由。

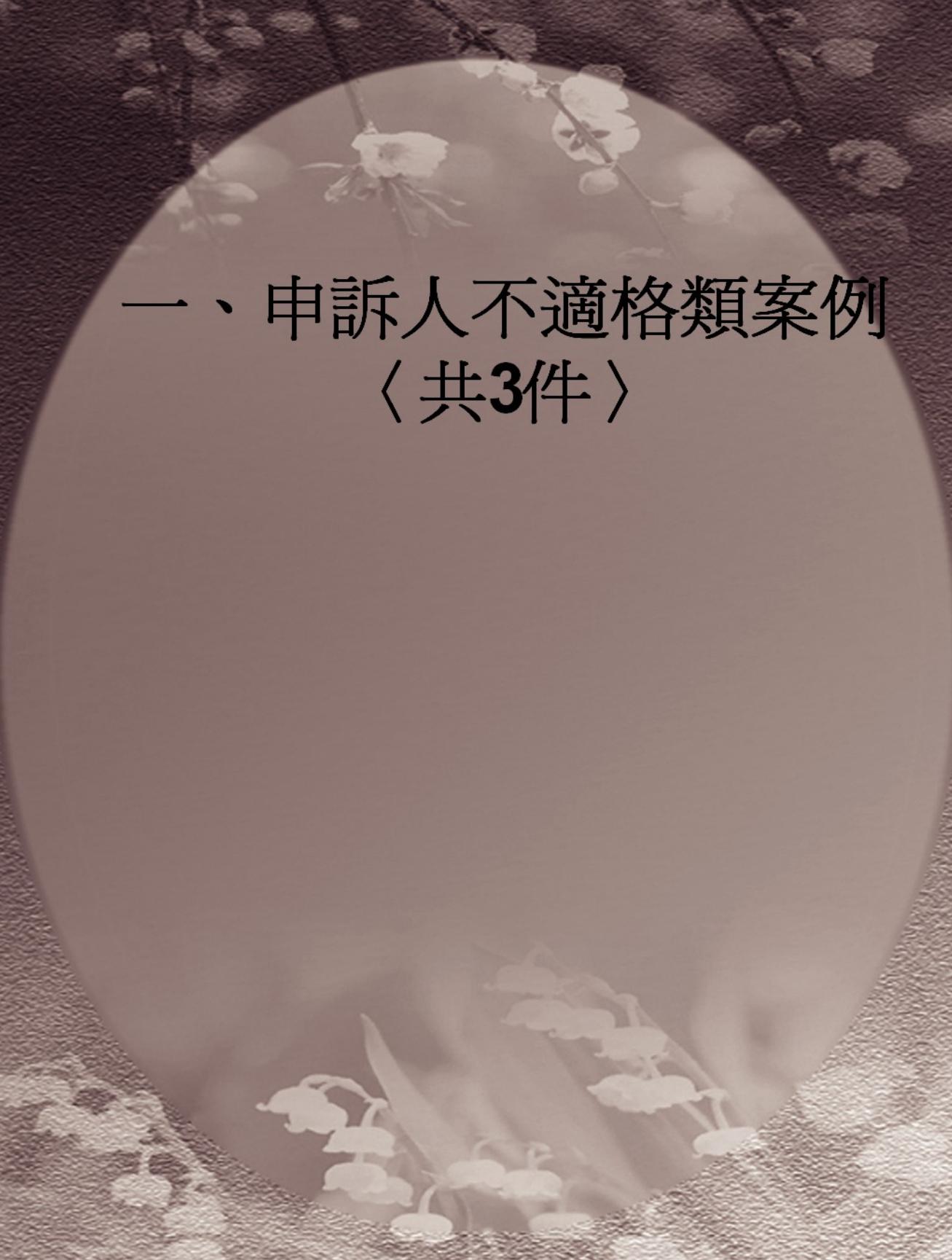
- 三、另依本案卷證資料以觀，再申訴人92學年度成績考核受申誡1次，其事由依該次成績考核委員會紀錄所載，再申訴人列席之說明「4月18日該生於課堂中有不守規矩之行為，本人欲予聯絡簿中記載，該生即動手搶奪多次。隨後又以空寶特瓶敲打門，製造噪音，干擾上課之進行。經多次勸導，仍未見其改善。本人一時情緒激動，以掃把柄加以處罰」；96年7月12日學校95年度成績考核委員會，再申訴人列席說明（四）後段「…至於說拿鼓棒、直笛打學生的事，那是更早以前在樂團發生的事，並非在課堂發生的事」。足堪認定再申訴人不當管教學生涉及體罰之行為應不祇本次，其情形已屬多次發生，且此等行為身心受影響者不僅為當時受罰之學童，再申訴人之行為情節難謂尚屬輕微，台北市政府教育局據以認定「多次體罰學生（按：即獎懲事由）」，核予記1大過之決定並無不當，原措施應予維持。從而，北市申評會為本件「申訴無理由」之決定，雖所載理由與本會不盡相同，惟其結論並無二致，所為之原申訴評議決定遞應予維持。
- 四、至再申訴人稱「本事件因成為新聞媒體播報之內容，台北市政府社會局於獲知此事後，將本事件依照違反兒童及少年福利法之事件辦理，並於相關會議中派員參加。然台北市政府社會局獲知此事來龍去脈之後，做出結論認為『尚無具體事證達兒童及少年福利法第30條第1項第14款之適用（按：現行第15款），故不予處分…』顯見其中並無任何再申訴人體罰學生或管教不當之事實」云云；查台北市政府社會局96年11月20日北市社兒少字第09642598400號函說明二後所載，係「本案經查，台端尚無具體事證達兒童及少年福利法第30條第1項第14款之適用，故不予處分，惟請避免對兒童有體罰及過當管教等不正當之行為」，箇中寓意其實十分明顯，僅就兒童及少年福利法第30條第1項第14款（97年5月7日修正前舊條文）之法定要件是否具備而言，與教師成績考核無關。
- 五、據上論結，本件再申訴無理由，應予駁回。爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第23條及第30條第3項之規定，決定如主文。

主席 馬 ○ ○

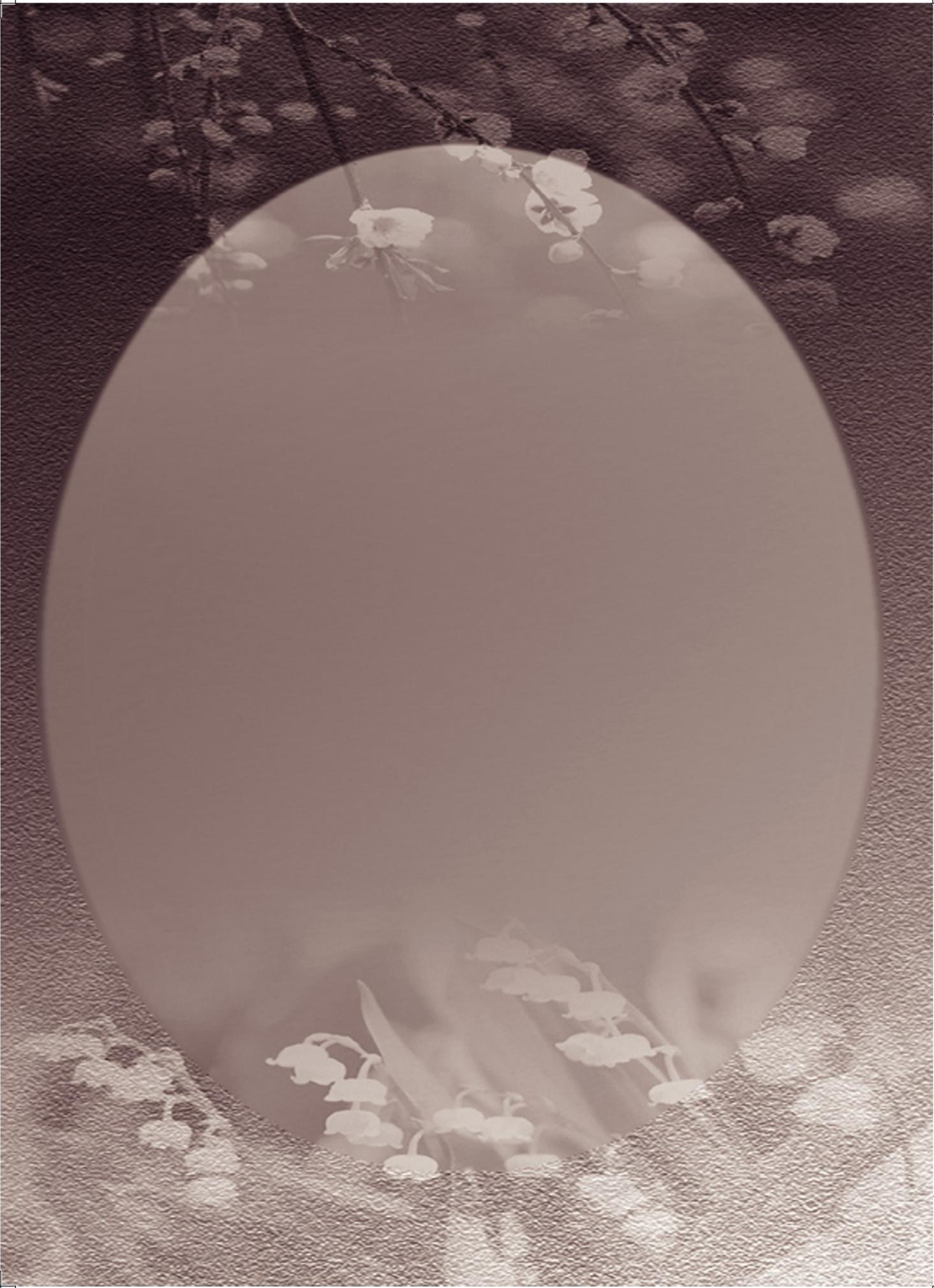
如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年9月8日





一、申訴人不適格類案例 〈共3件〉





◇第1案〈8105〉

申訴人之申訴標的為給付履約獎金，非屬「有關其個人待遇及解聘之措施」得以提起教師申訴之範圍，是以，屬申訴人不適格，殆無疑義。

申訴人係學校依契約僱用之外國教師，在學校擔任英語會話講師，其契約期間自95年8月1日起至96年7月31日止。申訴人於96年9月26日知悉學校未依約給付紅利新台幣3萬5千元，並於當月提起申訴，惟其申訴標的為給付紅利獎金事項，非屬依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第7條第4款「有關其個人待遇及解聘之措施」之範圍，自無依同法第29條規定得向各級教師申訴評議委員會提出申訴之權利，就此事項其不得為申訴之當事人，屬申訴人不適格，殆無疑義。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：魏○○

代理人：王○

原措施學校：宜蘭縣私立○○高級中學

申訴人不服原措施學校未依聘雇契約給予履約獎金事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴不受理。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

(一) 申訴人與原措施學校（下稱學校）簽訂1年期工作契約，即95年8月1日起至96年7月31日止，學校未於契約完成時給予申訴人獎金。

(二) 希望獲得之補救：請學校給予獎金新台幣3萬5千元及名譽賠償。

二、案經轉據學校96年10月22日○中人字第0960000371號等函就本件申訴案提出說明略以：申訴人實際報到日期為95年8月25日，96年6月29日離職，並未依約履行，惟學校仍支付其12個月薪資，給予獎金新台幣3萬5千元及代墊所得稅3萬2,523元，已仁至義盡，對申訴人不實指控，學校將保留追訴權。

理 由

一、依據教師法第3條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並



一、申訴人不適格類案例

依法取得教師資格之專任教師適用之。」同法第29條又規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」惟依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第7條第4款規定：「兼任、代課及代理教師於受聘期間享有對主管教育行政機關或學校有關其個人待遇及解聘之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟。」另教師申訴評議委員會組織及評議準則第20條第2款規定：「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：二、申訴人不適格。」先予敘明。

- 二、查申訴人係宜蘭縣私立○○高級中學依雇用契約僱用之外國教師，在學校擔任英語會話講師，其契約期間自95年8月1日起至96年7月31日止。申訴人於96年9月26日知悉學校未依約給付紅利新台幣3萬5千元，並於當月提起申訴，惟其申訴標的為給付紅利獎金事項，非屬依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第7條第4款「有關其個人待遇及解聘之措施」之範圍，自無依同法29條規定得向各級教師申訴評議委員會提出申訴之權利，是以就此事項其不得為申訴之當事人，屬申訴人不適格，殆無疑義。從而，本件申訴給予履約獎金乙事，於法自有未合，依規定應不予受理。
- 三、據上論結，本件申訴應不予受理。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第20條第2款之規定，爰決定如主文。

主席 馬 ○ ○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年2月18日



◇第2案〈8126〉

學校專任教師與代理教師，於權利、義務言，畢竟有別；專任教師依法令規定所得享有之一切權利，代理教師尚不得逕行主張。本件為代理教師之不續聘事項，非屬「待遇」或「解聘」之措施，尚不得準用教師法申訴之程序提起教師申訴。

依教師法及中小學兼任代課及代理教師聘任辦法所示，學校專任教師與代理教師，於權利、義務言，畢竟有別；專任教師依法令規定所得享有之一切權利，代理教師尚不得逕行主張。代理教師僅就主管教育行政機關或學校對其個人有關「待遇」或「解聘」之措施，得準用教師法申訴之程序提起教師申訴。

經查本件原申訴人張○○為原措施學校之代理教師，而非編制內之專任教師，此有學校檢送與原申訴人簽訂之聘約及相關資料附卷，足堪證明。

次查本件原申訴人以代理教師身分對「不續聘」處置提起教師申訴，於法自有未合，本應依法不受理其申訴，惟臺北市教師申評會不察，竟受理本件為實體審理，並作成「申訴有理由」之評議決定，揆諸首揭規定及說明，臺北市教師申評會對本件申訴之處理，難謂適法，原申訴評議決定自難予以維持，應由原評議決定機關另為適法之處置。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人（即原措施學校）：臺北市私立○○高級工商職業學校

法定代表人：何○○

原評議決定機關：臺北市政府（教師申訴評議委員會）

原申訴人：張○○

再申訴人因原申訴人「不續聘」事件，不服臺北市教師申訴評議委員會97年1月11日府教職字第09730514600號函所為申訴有理由之評議決定，向本會提起再申訴一案，本會決定如下：

主 文

再申訴有理由。臺北市教師申訴評議委員會本件原申訴評議決定，不予維持；原評議決定機關應依本評議書之意旨另為適法之處置。

事 實

一、原申訴人張○○原係臺北市私立○○高級工商職業學校（下稱學校或原措施學校）代理



一、申訴人不適格類案例

教師，因不服學校96年6月12日所為96學年度不予續聘之處置，於96年7月5日向臺北市教師申訴評議委員會（下稱臺北市教師申評會）提起申訴，經臺北市教師申評會以97年1月11日府教職字第09730514600號函為「申訴有理由」之評議決定，再申訴人即原措施學校不服，向本會提起再申訴。

二、本件再申訴人原措施學校陳述意旨略以：

- (一) 原申訴人張○○非學校編制內之專任教師，自無教師法之適用，然原申訴決定以學校違反教師法第14條第1項規定為由，認學校對原申訴人之不續聘決議未由教評會為之而撤銷原處分，應屬違法。
- (二) 學校人評會決議96學年度不予續聘張○○教師，純係張師95學年度之教學表現不足以勝任教職，且屢屢發生影響學生受教權之情事。
- (三) 希望獲得之具體補救：原申訴評議決定廢棄，原申訴應無理由。

三、本件案經臺北市政府教育局以97年2月20日府教職字第09730727200號函檢陳原申訴卷宗、原申訴評議書、設置要點、申評會委員資料及相關會議記錄等資料到部以為說明。

理 由

- 一、按「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」、「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」、「兼任、代課及代理教師之權利、義務，由教育部訂定辦法規定之。」分別為教師法第3條、第29條第1項及第35條第2項所明定。另，中小學兼任、代課及代理教師依「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第7條第4款規定：「對主管教育行政機關或學校有關其個人待遇及解聘之措施，認為違法或不當致損其權益者，得準用教師法申訴之程序，請求救濟。」由此觀之，學校專任教師與代理教師，於權利、義務言，畢竟有別；專任教師依法令規定所得享有之一切權利，代理教師尚不得逕行主張，合先敘明。
- 二、查本件原申訴人之訴求依其中申訴書所載，主要係主張：學校處理教師之不續聘案未依規定流程處理，應予糾正。臺北市教師申評會所為本件「申訴有理由」之評議決定略以：原措施學校就本件原申訴人不續聘之決議，非依教師法第14條第1項第8款及第2項規定由教師評審委員會進行決議，而係由原措施學校95學年度人事評審委員會於96年6月12日進行決議，衡諸教師法所訂內容，足認本件原措施學校上開不續聘決議之作成已然違法，原措施學校關於原申訴人不續聘之處分即無維持必要，應予撤銷等等。經查本件原申訴人張○○為原措施學校之代理教師，而非編制內之專任教師，此有學校所檢送與原申訴人簽訂之聘約及相關資料附卷可稽，足堪證明。依首揭教師法及中小學兼任代課及代理教師聘任辦法所示，代理教師僅就主管教育行政機關或學校對其個人有關「待遇」或「解聘」之措施，得準用教師法申訴之程序提起教師申訴。而「不續聘」與「解聘」畢竟有別，是以，本件系爭案件性質既為代理教師之不續聘事項，非屬「待遇」或「解聘」之措施，尚不得準用教師法申訴之程序提起教師申訴；原申訴人對之提起教師申訴，於法自有未合，本應依法不受理其申訴，惟臺北市教師申評會不察，竟就本件為實



體審理，並作成「申訴有理由」之評議決定，揆諸首揭規定及說明，臺北市教師申評會對本件申訴之處理，難謂適法，原申訴評議決定自難予以維持，應由原評議決定機關另為適法之處置。

三、據上論結，本件再申訴為有理由，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條及第30條第3項之規定，決定如主文。

主席 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年4月14日



一、申訴人不適格類案例

◇第3案〈8180〉

申訴人為托兒所保育員，雖曾取得幼稚園教師證書，惟目前尚非屬專任教師，其提起教師申訴即屬當事人不適格。

按教師申訴之提出，係指公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師，對於主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者始得為之。分別為上開教師法第3條、第29條第1項、準則第3條所明定。查申訴人係臺中縣○○托兒所保育員，雖曾經取得幼稚園教師證書，但目前尚非屬「公立及已立案之私立學校（或幼稚園）編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師」，其提起教師申訴即屬當事人不適格。依上開準則第20條第2款規定，應為不受理之評議決定。

至如申訴人因申請補換發證明書，被原措施機關認為誤發而予追回註銷乙事，認為違法或不當致損害其權利或利益者，自得依訴願法規定提起行政救濟，尋求解決，併此敘明。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：許○○

原措施機關：教育部（中部辦公室）

申訴人不服原措施機關要求繳還教師證書事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴不受理。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

- (一) 申訴人於75年5月24日依據相關規定取得教幼登字第○○號教師證書，並實際服務於臺中縣私立○○幼稚園至81年8月底止，有臺中縣政府所發證明書可參。嗣於81年8月25日起至臺中縣○○擔任助理保育員，至84年9月1日升任保育員迄今，亦有臺中縣○○在職證明書可稽。雖有助理保育員或保育員之名稱差別，惟均係擔任「1、執行教學計畫。2、負責幼而教保之社會福利服務工作。3。照顧幼兒安全」等工作。
- (二) 依84年8月9日總統令公布之「教師法」第34條規定：「本法實施前已取得教師資格之教師，其資格應予保障。」以觀，申訴人於該法公布前即已取得教師資格，且取得



資格後，均從事有關幼兒教育之教學工作，自不能因職務名稱不同而有差別待遇及認知，原措施機關要求繳回證書之措施，顯與前揭教師法有所違背，不應維持。

- (三) 再依教育部79年5月15日台(79)人字第22064號函說明二有載：「托兒所有關教保人員服務年資，因托兒所非屬教育機構，是項服務年資過去向不予採計。惟鑑於托兒所與幼稚園均屬學前教育，其目標皆著重教育及保育，二者略有相關。」職是，申訴人取得證書後，從事幼兒教學工作從未間斷，自無原措施機關所稱有間斷之情。
- (四) 本件係因申訴人改名申請換發證書，並非原措施機關所稱「申請補發教師證書」乙節，請 貴會對於本件申訴事實再詳查及審酌，廢棄原措施，另為適法之措施。

二、案經轉據教育部（中部辦公室）97年6月27日教中（一）字第0970509491號書函就本件申訴案提出說明略以：

- (一) 申訴人（許○○君）於72年9月至74年3月任職於○○托兒所，74年11月任職私立○○幼稚園，於○○幼稚園任職期間依本部訂頒之「幼稚園園長、教師登記檢定及遴用辦法」第9條規定：經登記或檢定合格之幼稚園教師，由各省（市）主管教育行政機關分別發給教師登記合格或檢定合格證書。申訴人於75年5月24日取得教幼登字第○○號教師證書，並於75年9月1日起至77年7月31日止及78年3月1日起至81年8月31日止任職台中縣私立○○幼稚園。復於81年8月25日至84年8月31日任職於臺中縣○○托兒所助理保育員，及84年9月1日起任職臺中縣○○托兒所保育員迄今。
- (二) 查依教師法第3條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之」及「幼稚園園長、教師登記檢定及遴用辦法」第2條規定，本辦法所稱幼稚園園長、教師，包括公立及私立幼稚園園長、教師。同遴用辦法第10條規定：「經登記或檢定合格之教師，脫離教學工作連續達10年以上者，如重任幼稚園教師時，必須重行申請登記或檢定」。申訴人係依「幼稚園園長、教師登記檢定及遴用辦法」取得幼稚園教師證書，依上開規定所稱教師並不包含各鄉鎮公所擔任之保育員。故申訴人自81年8月25日至○○擔任保育員服務，即不屬從事幼稚園教師工作，且迄今已逾10年以上，依「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」第34條規定：經登記或檢定合格之教師，未曾擔任教職或脫離教學工作連續達10年以上，擬重任教職者，應重新申請資格檢定及參加教育實習。
- (三) 依申訴人取得幼稚園教師證書背面附註，配合當時法令皆有載明：…二、經登記或檢定合格之教師，在原省市幼稚園繼續服務成績優良者，其教師證書繼續有效。如不連續服務間斷達10年以上而欲重任教師時，必須重行申請登記或檢定。申訴人因改名之故，以喪失時效之幼稚園教師證書，申請核發新證書。本辦公室因誤發新證書，應追回註銷，始符合上開規定。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- (一) 教師法第3條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」



一、申訴人不適格類案例

- (二) 同法第29條第1項規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」同法第36條第1項就公立及已立案之私立幼稚園教師有準用教師法規定之明文。
- (三) 教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱準則）第3條規定：「教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提出申訴。」
- (四) 同準則第20條第2款規定：「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：…二、申訴人不適格。…」
- 二、按教師申訴之提出，係指公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師，對於主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者始得為之。分別為上開教師法第3條、第29條第1項、準則第3條所明定。查申訴人係臺中縣○○托兒所保育員，雖曾經取得幼稚園教師證書，但目前尚非屬「公立及已立案之私立學校（或幼稚園）編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師」，其提起教師申訴即屬當事人不適格。依上開準則第20條第2款規定，應為不受理之評議決定。至如申訴人因申請補換發證明書，被原措施機關認為誤發而予追回註銷乙事，認有違法或不當致損害其權利或利益者，自得依訴願法規定提起行政救濟尋求解決，併此敘明。
- 三、據上論結，本件申訴應不予受理。依據教師法第3條及第29條第1項、教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條及第20條規定，爰決定如主文。

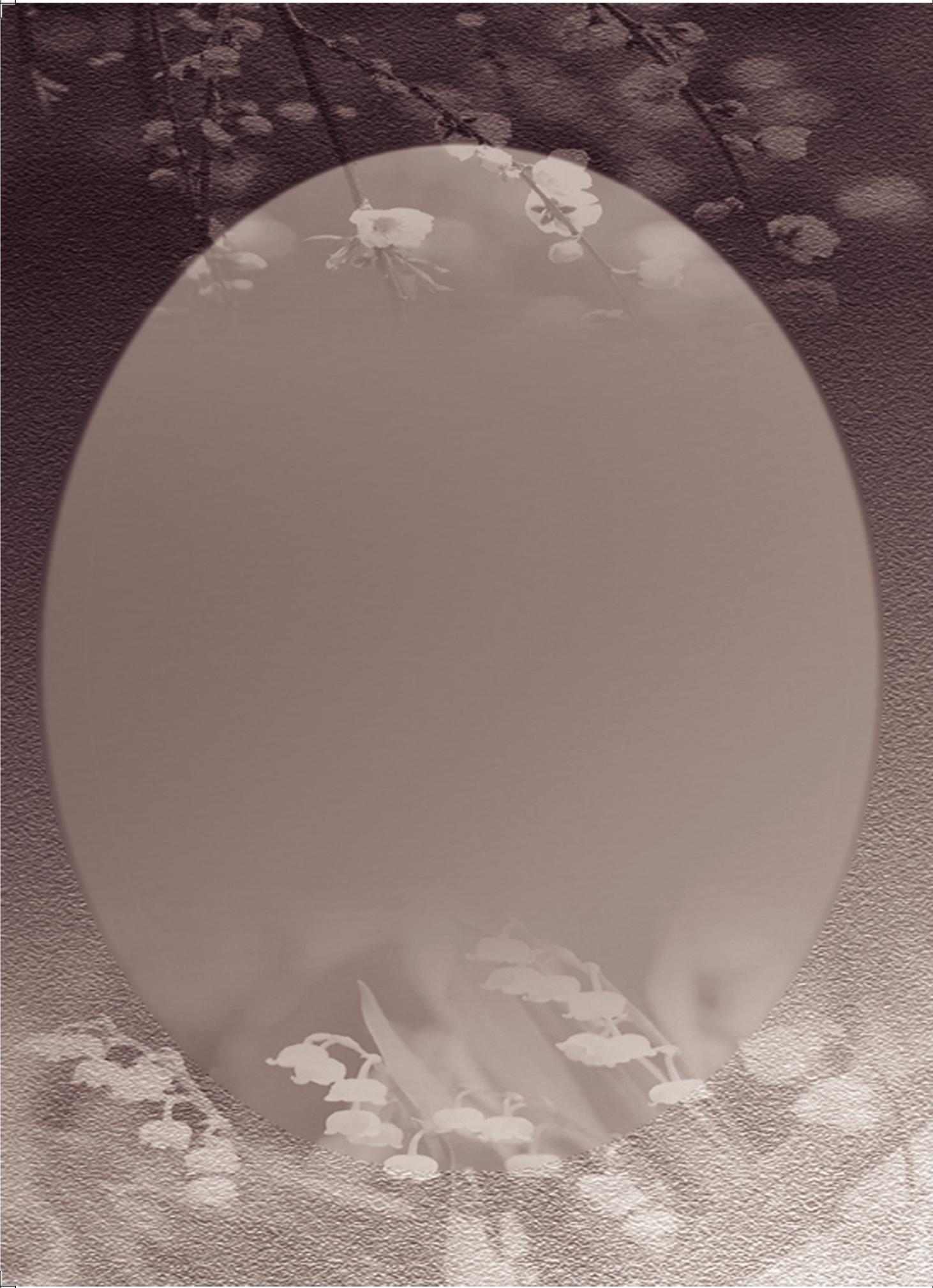
主席 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年9月22日



二、申訴逾期類案例 〈共2件〉





◇第1案〈8209〉

教師提起申訴，逾越法定之期間，應為不受理之評議決定。

學校教職員工成績考核通知書係於90年8月1日作成，雖無收受日期證明文件，惟依所附交寄大宗函件存根足以證明90年9月20日，學校已將14位（含申訴人）教職員成績考核通知書交由郵局以掛號方式寄出。而申訴人於申訴書亦稱：當時沒有立即提出申訴，是因為當時校方於學校網頁上公告校內教職員工申訴辦法草案，草案中第8條明訂「本校教職員工就同一事件提起申訴之時效為7年」，誤導申訴人...因此申訴人只好在97年7月29日依此申訴辦法向校方提出申訴，但校方並未依申訴辦法實質審查申訴人所提出的申訴案即駁回申訴，...故本件申訴逾期6年始行提出，...。按法律上關於權利之救濟，均應於一定期間內提起主張，否則即無保護之必要。是以，本件申訴之提起逾越法定期間，於法自有未合，應不予受理。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：陳○○

原措施學校：台北縣○○高級中學

申訴人不服原措施學校89學年度成績考核事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴不受理。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

- (一) 申訴人於88學年度獲聘擔任台北縣○○高級中學專任教師，該年度考績甲等並獲續聘，聘期兩年，自89年8月1日至91年7月31日。90年7月27日申訴人以書面方式向校方申請離職，後經校方同意發給離職證明書，並由申訴人賠償離職時薪資3個月之金額，共計新台幣壹拾肆萬參佰伍拾伍元整。
- (二) 但事後校方竟將申訴人89學年度之考績列為丙等，查申訴人於教學工作上並無成績考核辦法第3條需考列丙等之情形，並曾於90年6月26日還因「協助補救教學認真負責」，業經校方核定記「嘉獎貳次」。
- (三) 而當時沒有立即提出申訴，是因為當時校方於學校網頁上公告校內教職員工申訴辦法草案，草案中第8條明訂「本校教職員工就同一事件提起申訴之時效為7年」，誤導申訴人相信7年之內皆可向校方提出申訴，於是等待校方成案後再依規定提出申訴，但



二、申訴逾期類案例

是6年多的時間過去，公告於學校網頁上的卻仍是當年的教職員工申訴辦法草案，也因此申訴人只好在97年7月29日依此申訴辦法向校方提出申訴，但校方並未依申訴辦法實質審查申訴人所提出的申訴案即駁回申訴，並立刻從學校網頁上將此申訴辦法撤下，其心態可議。

(四) 希望獲得之具體補救：

申訴人依學校擬定並公告周知的申訴辦法向校方提出申訴，校方竟不依此辦法處理；而且一個申訴辦法草案在學校正式的網頁上對外公告了7年以上，學校本身是否也有責任呢？申訴人希望校方能依據校內教職員工申訴辦法的精神，處理申訴人所提出的申訴案。

二、案經轉據學校97年8月29日〇字第〇號函就本件申訴案提出說明略以：

- (一) 依本校「教師成績考核辦法」第17條所載：「如有疑義30日內申請複審」，本件申訴人陳師離職後從未依法於期限內提出任何一次申訴，陳師既關心自身權益，卻不循正常管道立即採取救濟，以致錯失時機，責任理應自負。
- (二) 本件申訴人陳師聲稱上網得知本校「教職員工申訴辦法草案」，欲據此「辦法草案」提出申訴，然此草案並未經校務會議通過且與 鈞部所頒「教師申訴評議委員會組織及評議準則」（台參字第094110484號令修正條文）抵觸，自不具法律效力，陳師七年前並未依據前項辦法於時間限制內提起復審及申訴，今援引此草案，程序及法理上均屬不合。
- (三) 本件申訴人陳師於90年7月離職，至今已整整7年，時過境遷，校長、主任、委員均有所異動，若要更動當年決議，是否可行？如何從事？
- (四) 本校教師成績考核委員會委員之產生完全經由公開、公正、公平之民主之程序由全體教師票選而來，89學年度成績考核教師代表圈選名冊及89學年度成績考核委員名單可資證明。
- (五) 其他附件：
 - 1、89學年度考核會議紀錄考列第4條第1項第3款之事由證明。
 - 2、本校89學年度教師成績考核表及清冊。
 - 3、陳〇〇老師89學年度教師成績考核通知書。
 - 4、本校郵寄考核通知書時間證明單。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- (一) 教師法第29條第1項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條規定：「教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提出申訴。」
- (二) 前揭準則第11條規定：「申訴之提起應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之。原措施之學校或主管教育行政機關依法應以可供存證查核之方式送達其措施於申訴人者，以該送達之日為知悉日。」



- (三) 同準則第20條規定：「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：一、提起申訴逾第11條規定之期間。二、申訴人不適格。三、非屬教師權益事項。四、原措施已不存在或依申訴已無補救實益。五、對已決定或已撤回之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴。」是以，有關教師提起申訴，如逾越法定之標的範圍、期間，應為不受理之評議決定，合先敘明。
- (四) 私立學校法施行細則第38條第4項規定：「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」而公立同級同類學校之考核，教育部訂有「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」。
- (五) 教育部於94年7月22日以部授教中（三）字第0940511269號函請各私立學校，除具有正當理由足以表明性質差異難以準用以外，即應依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）之規定辦理。
- 二、按教師申訴之提出，應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之。原措施之學校或主管教育行政機關依法應以可供存證查核之方式送達其措施於申訴人者，以該送達之日起為知悉日，為教師申訴評議委員會組織及評議準則第11條所明定。查台北縣○○高級中學（90）○字第041號教職員工成績考核通知書係於90年8月1日作成，雖無收受日期證明文件，惟依所附交寄大宗函件存根足以證明90年9月20日，學校已將14位（含申訴人）教職員成績考核通知書交由郵局以掛號方式寄出，而申訴人於申訴書亦稱：當時沒有立即提出申訴，是因為當時校方於學校網頁上公告校內教職員工申訴辦法草案，草案中第八條明訂「本校教職員工就同一事件提起申訴之時效為7年」，誤導申訴人…因此申訴人只好在97年7月29日依此申訴辦法向校方提出申訴，但校方並未依申訴辦法實質審查申訴人所提出的申訴案即駁回申訴，並立刻從學校網頁上將此申訴辦法撤下，其心態可議云云，故本件申訴逾期6年始行提出，顯係申訴人誤認學校網頁上公告校內教職員工申訴辦法草案所訂之期限所致。按法律上關於權利之救濟，均應於一定期間內提起主張，否則即無保護之必要。旨在保障證據資料之完整性，俾相關權責機關可資引用作為審查之依據。本件申訴人既已逾越法律規定期間6年有餘，法律已無保護之必要。是以，本件申訴於法自有未合，應不予受理。
- 三、另私立學校法施行細則既已規定，私立學校教師成績考核應準用教育部所訂「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」原則訂定學校教師成績考核辦法，而公立高級中等以下學校教師成績考核辦法自87年7月1日修正後，又於89年9月26日、91年12月30日、94年7月3日、95年3月13日、97年2月5日、97年6月26日歷經6次修正，查「私立○○高級中學教職員成績考核辦法」最後修正期間為87年7月1日，該學校教師考核辦法第3條有關教師考核等第分甲、乙、丙、丁之規定、第10條有關考核委員會推舉委員、校長指定主席方式、未兼行政職務教師及任一性別委員比例等，均與部訂公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定不符或未加以規定，有待學校依據上開意旨立即辦理修正，併此指明。
- 四、據上論結，本件申訴應不予受理。依據教師法第29條、教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條及第20條之規定，爰決定如主文。



二、申訴逾期類案例

主席 馬 ○ ○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年12月8日



◇第2案〈8149〉

訴請補發鐘點費一節係逾期提起申訴，應不予受理。且係對已決定之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴，亦應為不受理。

申訴人訴請補發96年2月份至今這段期間的薪資一節，前經中央教師申訴評議委員會96年7月23日作成評議決定：本件薪資部分，申訴有理由，原措施不予維持，原措施學校應依法發給申訴人薪資。按前揭準則第20條第5款規定，對已決定或已撤回之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴，應為不受理之評議決定。

學校於開學前均將排課表送交授課教師，教師始能據以授課，而排課表對於教授鐘點、減授鐘點、本學期應授基本鐘點、本學期超鐘點、本學期授課鐘點等時數均有詳細記載，送交當時難謂其不知，故申訴人對94學年度授課節數之主張，至97年1月8日提起本件申訴之時，已逾2年餘，違反上揭準則第11條應於知悉措施之次日起30日內以書面提起申訴之規定，依同準則第20條第1款規定，應不予受理。

申訴人對於其解聘案未經教育部核定前，聘任期間應得之薪資，請學校依法發給而未果者，得循教師申訴以外其他法律救濟途徑辦理，自不待言。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：蔣○

原措施學校：花蓮縣私立○○高級中學

申訴人不服原措施學校未依法發給薪資暨解聘等事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴不受理。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

(一) 原措施學校（下稱學校）不遵守中央教師申訴評議委員會決議，至今仍未發給申訴人薪資。且違反高級中等學校教師每週任課節數的規定，未發給超鐘點費。

(二) 請主管教育行政機關及學校確實執行評議結果。

(三) 希望獲得之補救：

1、補發96年2月份至今這段期間的薪資。

2、主管教育行政機關應有具體有效措施，限期改善，積極監督其確實執行。

3、請學校即刻補發超出基本節數的鐘點費，並一體適用全校教師。



二、申訴逾期類案例

二、案經轉據學校96年4月23日○○人字第0960400073號函就本件申訴案提出說明略以：

- (一) 本校認為申訴人違反聘約，其給付不完全，應由司法機關裁判解決。聘任不恆等於薪資部分，縱具教師身分，亦不表示其可得到全部薪資。
- (二) 申訴人解聘案，經合法組成之教評會所作決議，請主管機關尊重學校自治權。
- (三) 有關教師每週任課節數，係按教育部89年函示之規定，考量私立學校教育經費負擔，其教師任課節數得比照公立學校辦理。即私立學校可考量教育經費負擔來自訂每週任課節數。

理 由

- 一、按教師法第29條第1項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條規定：教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提出申訴。同準則第11條規定：申訴之提起應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之。原措施之學校或主管教育行政機關依法應以可供存證查核之方式送達其措施於申訴人者，以該送達之日為知悉日。同準則第20條規定：申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：一、提起申訴逾第11條規定之期間。二、申訴人不適格。三、非屬教師權益事項。四、原措施已不存在或依申訴已無補救實益。五、對已決定或已撤回之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴。是以，有關教師提起申訴，如逾越法定之標的範圍、期間，應為不受理之評議決定，合先敘明。
- 二、有關申訴人訴請補發96年2月份至今這段期間的薪資一節。前經中央教師申訴評議委員會96年7月23日作成評議決定：本件薪資部分，申訴有理由，原措施不予維持，原措施學校應依法發給申訴人薪資。按前揭準則第20條第5款規定，對已決定或已撤回之申訴案件就同一原因事實重行提起申訴，應為不受理之評議決定。
- 三、復查，教師對主管教育行政機關之申訴，係以主管教育行政機關對其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，始得提出申訴。惟申訴人以主管教育行政機關應積極監督學校確實執行上揭評議決定，而非以主管教育行政機關對其個人之措施作為申訴標的，顯與首揭教師法第29條第1項及評議準則第3條之規定不符。是以，其申訴於法自有未合，應不予受理。
- 四、至申訴人主張：其94學年度上學期起至95學年度上學期末，每週超鐘點5節課，學校未發給鐘點費，以每節420元、每週2100元、每學期4萬2000元計算，3學期總共12萬6000元，申訴人於學校服務期間曾要求教務主任說明授課鐘點費如何計算，校方僅宣稱一切合乎規定；依據學校來函亦表示，有關教師每週任課節數，係按教育部89年6月28日台（89）教中（三）字第89508512號函示「考量私立學校教育經費負擔，其教師任課節數得比照公立學校辦理」之規定，來自訂每週任課節數。直至今（97）年1月初，申訴人親往教育部秘書處詢問，教育部行政人員給予1份「高級中等學校教師每週任課注意事項」，始知過去校方並未依規定發給超基本節數鐘點費。惟查，學校於開學前均將排課表送交授課教師，教師始能據以授課，而排課表對於教授鐘點、減授鐘點、本學期應授基本鐘點、本學期超鐘點、本學期授課鐘點等時數均有詳細記載，當時難謂其不



知，故申訴人對94學年度授課節數之主張，至97年1月8日提起本件申訴之時，已逾2年餘，且已逾上揭準則第11條規定，應於知悉措施之次日起30日內以書面提起申訴，依同準則第20條第1款規定，應不予受理。

五、另申訴人訴請主管教育行政機關應有具體有效措施，限期改善，積極監督其確實執行。

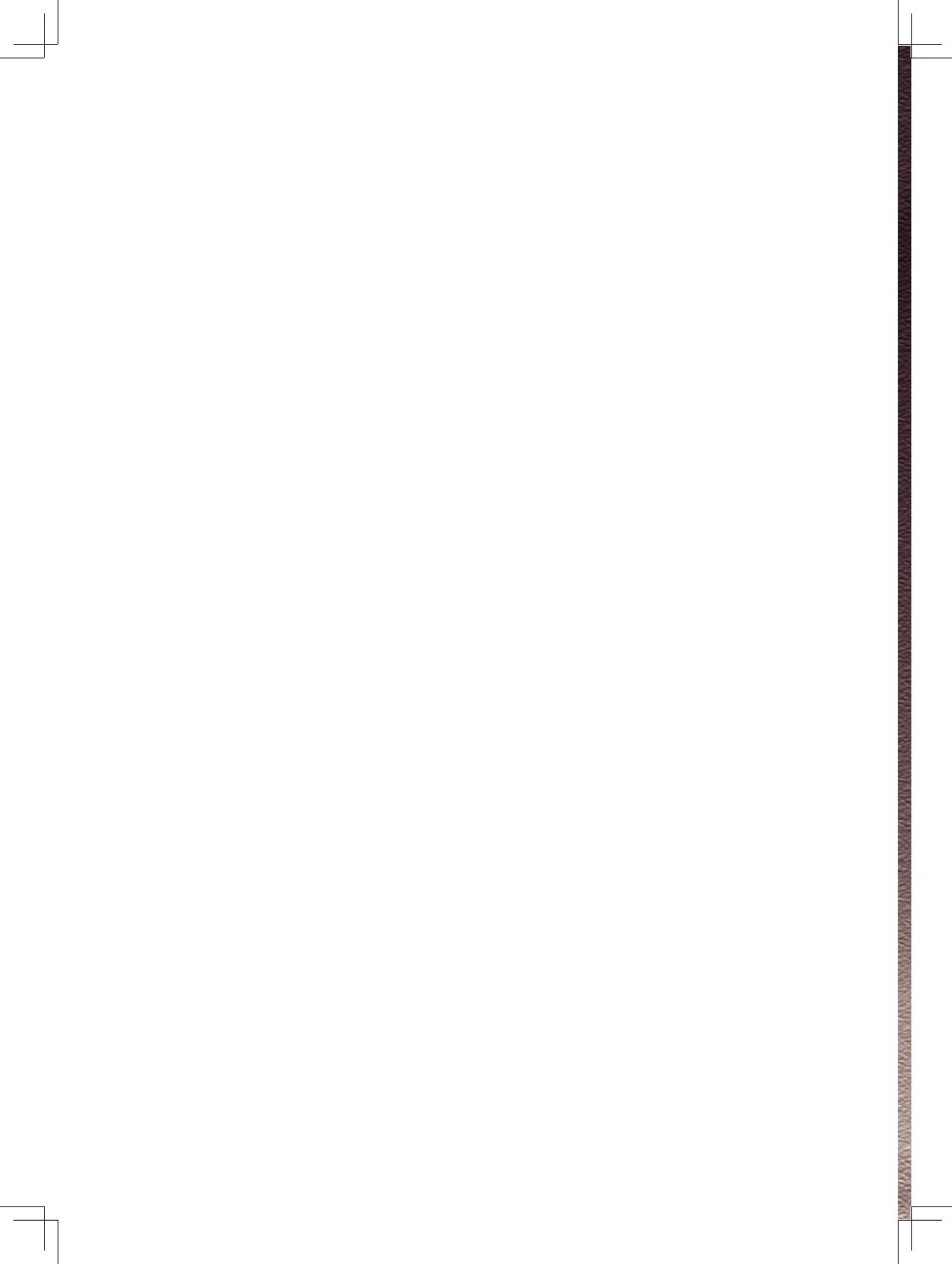
查教育部中部辦公室已分別於94年4月19日、96年8月22日、97年2月5日3次行文，請學校於解聘案未經教育部核定前，其聘任期間薪資，請依法發給；其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任，併此指明。申訴人如對於其解聘案未經教育部核定前，聘任期間應得之薪資，請學校依法發給而未果者，得循教師申訴以外其他法律救濟途徑辦理，自不待言。

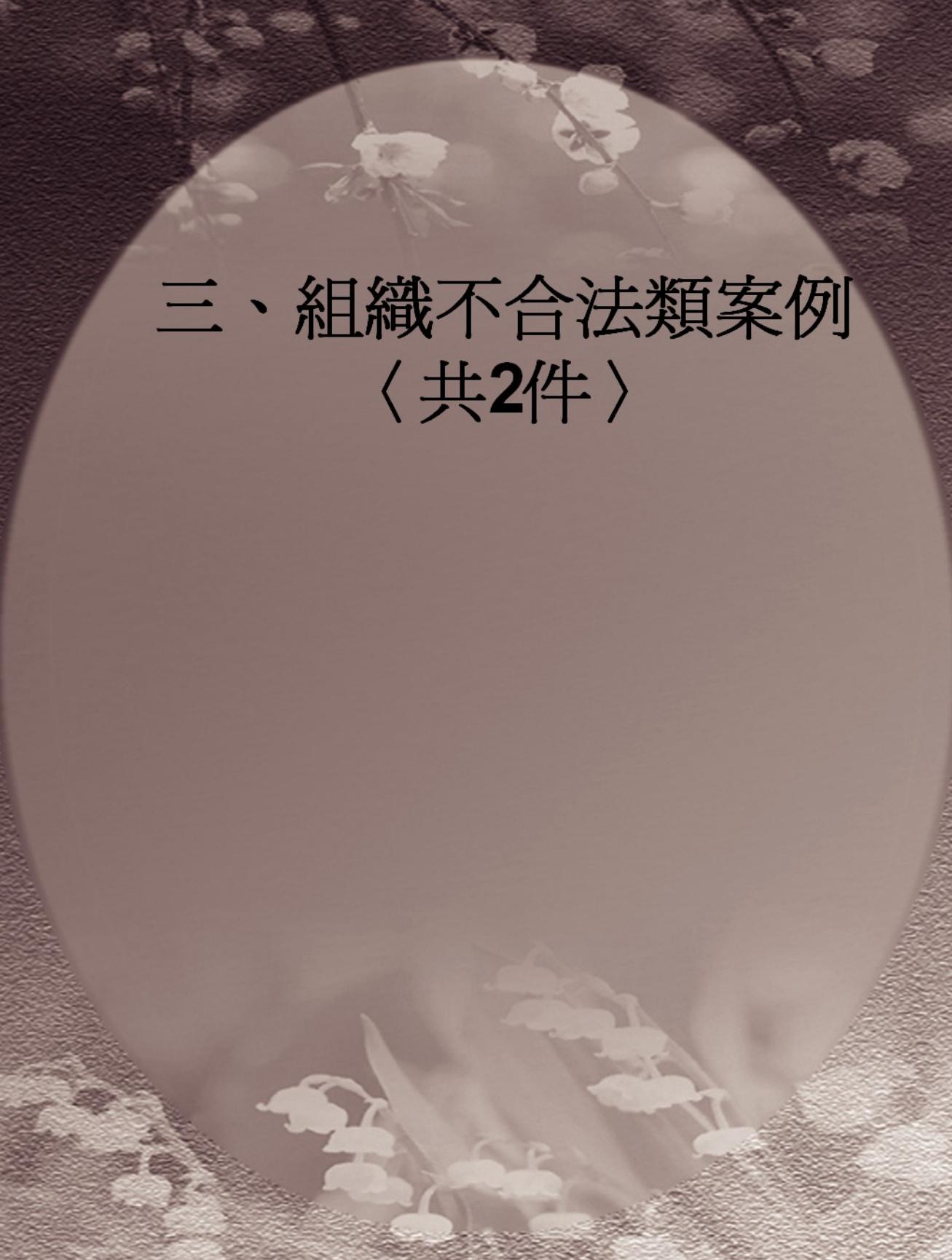
六、據上論結，本件申訴均應不予受理。依據教師法第29條、教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條及第20條之規定，爰決定如主文。

主席 馬 ○ ○

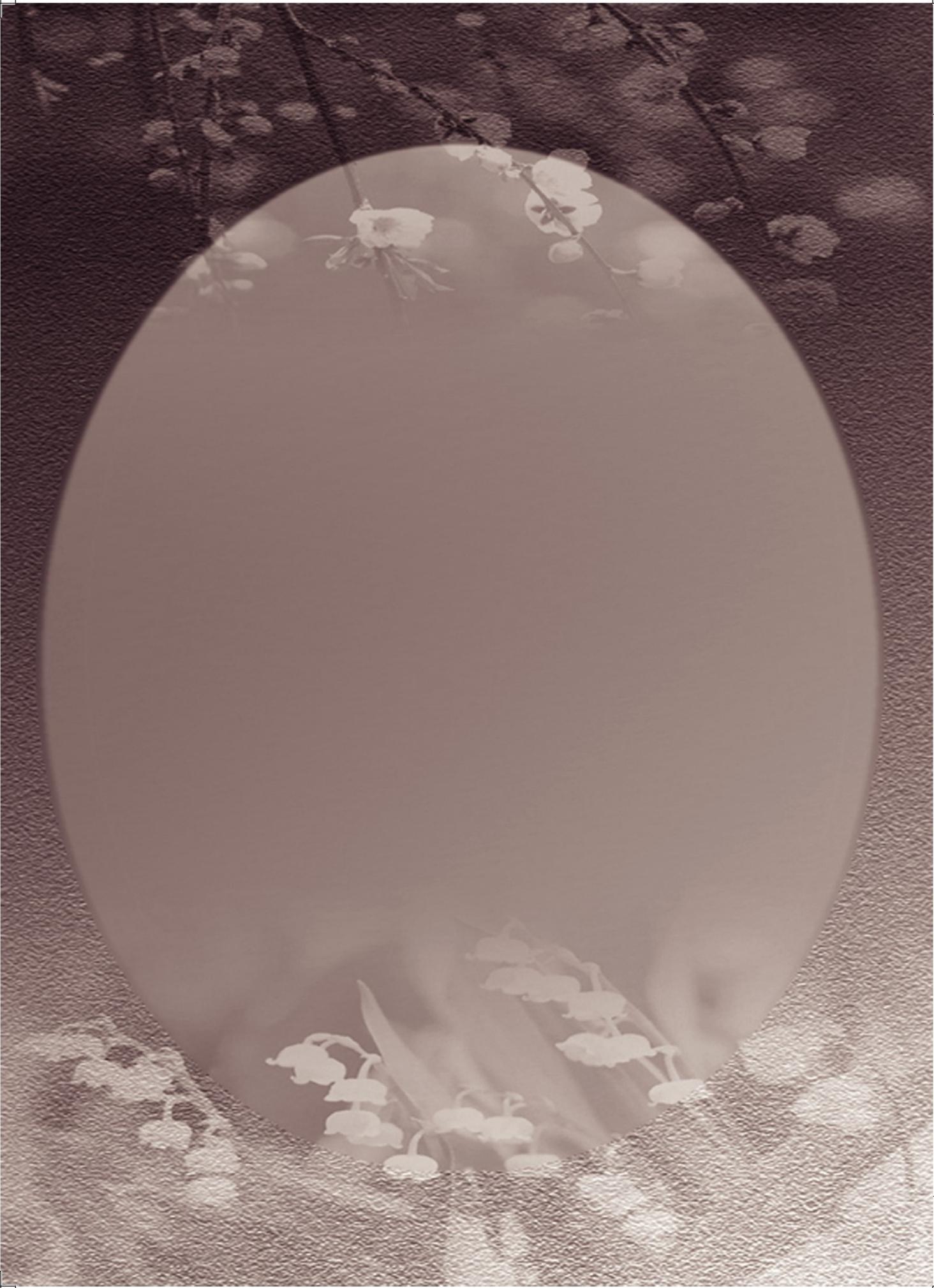
如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年6月16日





三、組織不合法類案例 〈共2件〉





◇第1案〈8113〉

學校（教師）成績考核辦法不符教育部訂頒辦法之規定，而依學校所訂辦法組成之成績考核委員會，其組織不合法，本件申訴為有理由。

有關高級中等以下學校教師成績考核委員會之組織及其成員產生，考核項目、受考人員陳述意見之機會、考核程序等等，公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（民國97年2月5日修正發布；下稱考核辦法）均有明文規定。私立高級中等學校除因性質差異，而有具體正當理由，難以準用公立同級同類學校教師成績考核之規定外，即應遵照該規定辦理，不得違反。

查學校所訂辦法第2條、第3條、第14條均與考核辦法之規定有違。另查學校所訂辦法第16條、第19條規定，亦與教師法施行細則第22條規定：「教師法所稱學校章則，係指各級學校依法令或本於職權經校務會議通過，並按規定程序公告實施之規定」不符。類此攸關教師權益甚鉅之學校教師成績考核辦法，應依規定提經校務會議通過，並按規定程序公告實施，始符法規要求。

本件學校（教師）成績考核辦法不符公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定，而依學校所訂辦法組成之學校成績考核委員會，其組織不合法，所為決定即值可議，因此，本件申訴為有理由，申訴人95學年度成績考核結果應不予維持。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：許○○

原措施學校：屏東縣○○高級中學

申訴人不服原措施學校95學年度成績考核考列丙等事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴有理由。原措施不予維持，原措施學校於評議書送達後1個月內，應依本評議書意旨，依法修正該校教師成績考核辦法，並依法重組教師成績考核委員會後，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

(一) 原措施學校（下稱學校）95學年度實施新的考核辦法，對專任教師及導師係以平日工作分數按70%計算，但兼任行政人員及職員卻以80%計算，造成不公平，學校成績考核通知書未附記理由，且不准查閱考核成績。



三、組織不合法類案例

(二) 希望獲得之補救：請學校依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法實施教師成績考核，回復申訴人晉級支薪與年終獎金的權利。

二、案經轉據學校96年11月6日○○人字第0960011909號函就本件申訴案提出說明略以：學校教職員工成績考核，係依據本校成績考核辦法辦理，申訴人95學年度成績，經學校綜合平日（教學工作、訓導工作、綜合表現）表現評分、出缺勤統計、獎懲及特殊表現三大項核算總分為67.9分，依規定核定為丙等等語。

理 由

- 一、按私立學校法施行細則第38條第4項規定：「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」是以，私立高級中等學校教師之考核，除性質差異，有具體正當理由，難以準用公立同級同類學校之規定辦理外，原則上應依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（民國97年2月5日修正發布；下稱考核辦法）的規定辦理；先予敘明。
- 二、依考核辦法第9條第1項規定：「成績考核委員會由委員9人至17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1人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推1人為主席。」同辦法第4條規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理…」分三等考列等第；同辦法第20條第1項規定：「成績考核委員會對擬考列第4條第1項第3款或申誡以上懲處之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。」同辦法第16條第1項又規定：「教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考教師，並附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。」再按同考核辦法第8條、第9條、第11條、第12條及第14條之規定可知，各校成績考核委員會係執行初核，由學校校長覆核，二者分工，各司其職。職是，有關高級中等以下學校成績考核委員會之組織及其成員產生，考核項目、受考人員陳述意見之機會、考核程序等等，該考核辦法均有明文規定。私立高級中等學校倘無因性質差異，而有具體正當理由，難以準用公立同級同類學校教師成績考核之規定，即應遵照該規定辦理，不得違反。
- 三、查學校所訂○○成績考核辦法（下稱學校所訂辦法）第2條規定：「本校教職員工年度成績考核由校長、處室主任、各科科主任、教學研究會召集人組成之成績考核委員會執行之。」即學校各級主管、科主任、召集人均為當然委員，並無票選委員，缺乏民主機制；且校長既掌覆核，同時亦為初核委員，難以維持覆核之客觀精神，與上揭考核辦法第9條第1項規定明顯抵觸。又學校所訂辦法第3條規定：「教職員工考核成績分平日表現（教學工作、訓導工作、綜合表現）評分、出缺勤統計、獎懲及特殊表現三大項目核算總分評定之。」同辦法第14條有關該校教職員工考核成績優劣評分為80分以上、70分以上、60分以上、60分以下等4級，亦與上開考核辦法第4條規定之考核項目、考列等第不符。另外，對於教職員工平日考核成績係以平日工作分數按70%計算，但兼任行政人員及職員卻以80%計算，無正當理由而有差別待遇，又依本件卷附學校成績考核通知書所示，並無附記考列丙等理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關之教示事項，



亦無通知受考老師陳述意見之紀錄。凡此均與考核辦法之規定有違。

- 四、另查學校所訂辦法第16條規定：「教師聘任期限，初聘為1年，續聘第1次為1年，以後如考核成績乙等（含）以下者，仍為1年。」與教師法第13條，初聘為1年，續聘第1次為1年，以後續聘每次為2年…之規定不符，殊值可議。該辦法第19條又規定：「本辦法經成績考核委員會通過，呈請董事會核准後實行，修正時亦同。」亦與教師法施行細則第22條規定，教師法所稱學校章則，係指各級學校依法令或本於職權經校務會議通過，並按規定程序公告實施之規定不符。類此攸關教師權益甚鉅之學校教師成績考核辦法，應依規定提經校務會議通過，並按規定程序公告實施始符法規要求。
- 五、綜上，本件學校成績考核辦法不符公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定，而依學校所訂辦法組成之學校成績考核委員會，其組織不合法，進而其所為決定即值可議，因此，本件申訴為有理由，申訴人95學年度成績考核結果應不予維持；學校於評議書送達後1個月內，應依本評議書意旨，依法修正該校教師成績考核辦法，並依法重組教師成績考核委員會後，為適法之處置。至於本件申訴所涉考列「丙等」個案之程序及實體部分，本會並未審究，特此指明。
- 六、據上論結，本件申訴為有理由。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 馬 ○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年3月17日



三、組織不合法類案例

◇第2案〈8142〉

教師就其受聘期間，對學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，自得依法向該管教師申訴評議委員會提出申訴，以為救濟；尚難認為其提起申訴時，因已離職，而以申訴人不具有該校教師身分為由，主張不適格。另，學校（教師）成績考核辦法規定於法不合、「成績考核委員會」組織即不具合法性，其所為「決定」即值可議，應不予維持。

學校所定○○高級工業職業學校教職員成績考核辦法（下稱學校考核辦法）係依前臺灣省政府教育廳函訂定，而於87年9月4日發布。核該學校考核辦法內容與私立學校法施行細則第38條第4項之規定不符，並與經教育部於94年7月22日以部授教中（人）字第0940511269號函重申應依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）辦理之規定違背。

該學校考核辦法內容與考核辦法第9條關於當然委員、教師會代表、票選委員、委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師、互推1人為主席等規定不符；亦與上揭考核辦法第4條第1項，教師年終成績考核，分第1款、第2款、第3款分3等考列等第、給與教師考核獎金之規定不符。

另查申訴人被考列丙等，相當於上揭考核辦法考列第4條第1項第3款，依上揭考核辦法規定應給予陳述意見機會，惟細閱本件卷宗資料，學校並無依規定給予陳述意見之紀錄可查，且其成績考核通知書並無不服者於如何期限內得向何機關提起救濟之敘示條款，凡此等等，均與考核辦法之相關規定有違。

又，教師就其受聘期間，對學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，自得依法向該管教師申訴評議委員會提出申訴，以為救濟；尚難認為其提起申訴時，因已離職，而以申訴人不具有該校教師身分為由，主張不適格。學校上述主張應屬誤解法令。

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：侯○○

原措施學校：台中市私立○○高級工業職業學校

申訴人不服原措施學校95學年度成績考核結果考列「丙等」事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴有理由。原措施不予維持，原措施學校於評議書送達後1個月內，應依本評議書之意



旨，依法修正該校教師成績考核辦法，並依法重組教師成績考核委員會後，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由略以：

- (一) 其96學年度僅因暑期輔導課期間請1天假參加考試，還自己出錢請代課老師代課。學校發給96學年度聘書，我也接聘了，後來因故於96年7月間提出辭職，結果96學年度成績被考列「丙等」。
- (二) 希望獲得之補救：學校仍然發給我97學年度之聘書，表示學校肯定我的能力符合其要求。
故96學年度考績至少「乙等」以上。

二、案經轉據原措施學校（下稱學校）97年3月17日○○人字第0977000897號函略以：

- (一) 「公立高級中等以下學校教師考核辦法」適用對象為「公立」學校教師，私立學校教師服務成績考核屬私立學校自主範疇。
- (二) 侯老師考核項目中教學、訓輔、品德中有丙等，消極條款總評即為丙等，與其離職無關。
- (三) 侯老師現為○○高工代理老師，不具備現職教師身分，顯有申訴人不適格情事。

理 由

- 一、按私立學校法施行細則第38條第4項明定：「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」而公立同級同類學校之考核，教育部訂有「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」，並於94年7月22日以部授教中（人）字第0940511269號函請各私立學校，除具有正當理由足以表明性質差異難以準用以外，即應依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）之規定辦理。是以，私立高級中等學校教師之成績考核，除特殊情形外，原則上即應依上揭考核辦法辦理。
- 二、依該考核辦法第9條規定：「成績考核委員會由委員9人至17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1人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推1人為主席，…委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師…」次按同辦法第4條規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，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，並給與一個月薪級總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪級總額之一次獎金。…。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，並給與半個月薪級總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪級總額之一次獎金。…。三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪。…。」又按同辦法第16條規定：「教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。…」復按同辦法第20條規定：「成績考核委員會對擬考列第4條第1項第3款或申誡以上懲處之教師，於初核前應給予陳述



三、組織不合法類案例

意見之機會。」職是，高級中等以下學校成績考核委員會之組織及其成員產生、考核等第、陳述意見之機會、成績考核通知書之附記教示條款等，考核辦法均有明文規定，私立高級中等學校倘無性質差異而有具體正當理由，即應遵照該規定辦理，不得違反。

三、查學校所定○○高級工業職業學校教職員成績考核辦法（下稱學校考核辦法）係依前臺灣省政府教育廳87教人字第12220號函訂定，而於87年9月4日核定發布。核該學校考核辦法內容與上揭私立學校法施行細則第38條第4項之規定不符，並與經教育部於94年7月22日以部授教中（人）字第0940511269號函重申應依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理之規定違背。次查學校考核辦法第參條有關年度考核之初考委員會係由各處室主任組成，並規定由主任秘書擔任主任委員。同學校考核辦法第伍條，有關教師成績考核參照「公立學校教職員成績考核辦法」辦理之，按教學、訓導、服務、品德、勤惰、處理行政之紀錄分甲、乙、丙、丁四等第辦理。經核該學校考核辦法上述內容與上揭考核辦法第9條關於當然委員、教師會代表、票選委員、委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師、互推1人為主席等規定不符；亦與上揭考核辦法第4條第1項，教師年終成績考核，分第1款、第2款、第3款分3等考列等第、給與教師考核獎金之規定不符。另查申訴人被考列丙等，相當於上揭考核辦法考列第4條第1項第3款，依上揭考核辦法規定應給予陳述意見機會，惟細閱本件卷宗資料，學校並無依規定給予陳述意見之紀錄可查，且其成績考核通知書並無不服者於如何期限內得向何機關提起救濟之教示條款，凡此等等，均與公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之相關規定有違。學校所辯「公立高級中等以下學校教師考核辦法」適用對象為「公立」學校教師，私立學校教師服務成績考核屬私立學校自主範疇云云，顯係強詞奪理，並不足採。綜上，學校考核辦法上開規定及依此規定組成之「教師成績考核委員會」組織不合法，其所為「決定」即值可議。

四、另按教師申訴評議委員會組織及評議準則第14條第2項規定：「學校或主管教育行政機關應自前項（請提出說明之）書面通知達到之次日起20日內，擬具說明書連同關係文件，送受理之申評會，並應將說明書抄送申訴人。」查本件申訴案，學校並未依規定將說明書連同關係文件抄送申訴人，亦屬於法不合，併予指正。

五、又查教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。分為教師法第29條第2項、教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條所明定，申訴人係於95年8月1日至96年7月31日之期間受聘台中市私立○○高級工業職業學校，擔任室內空間設計科專任教師，就其受聘期間，對學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，自得向該管教師申訴評議委員會提出申訴，以為救濟；尚難認為其提起申訴時，因已離職，而以申訴人不具有該校教師身分為由，而主張不適格。準此，學校主張：申訴人現為○○高工代理老師，不具備該校教師身分，有申訴人不適格情事，應屬誤解法令。又申訴人於97年2月4日收受原措施學校95學年度成績考核通知書，於97年2月12日提起本件申訴，而於97年2月13日將申訴書送達中央教師申訴評議委員會，並無逾越上揭評議準則第11條「申訴之提起應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之…」之法定期間，特此指明。



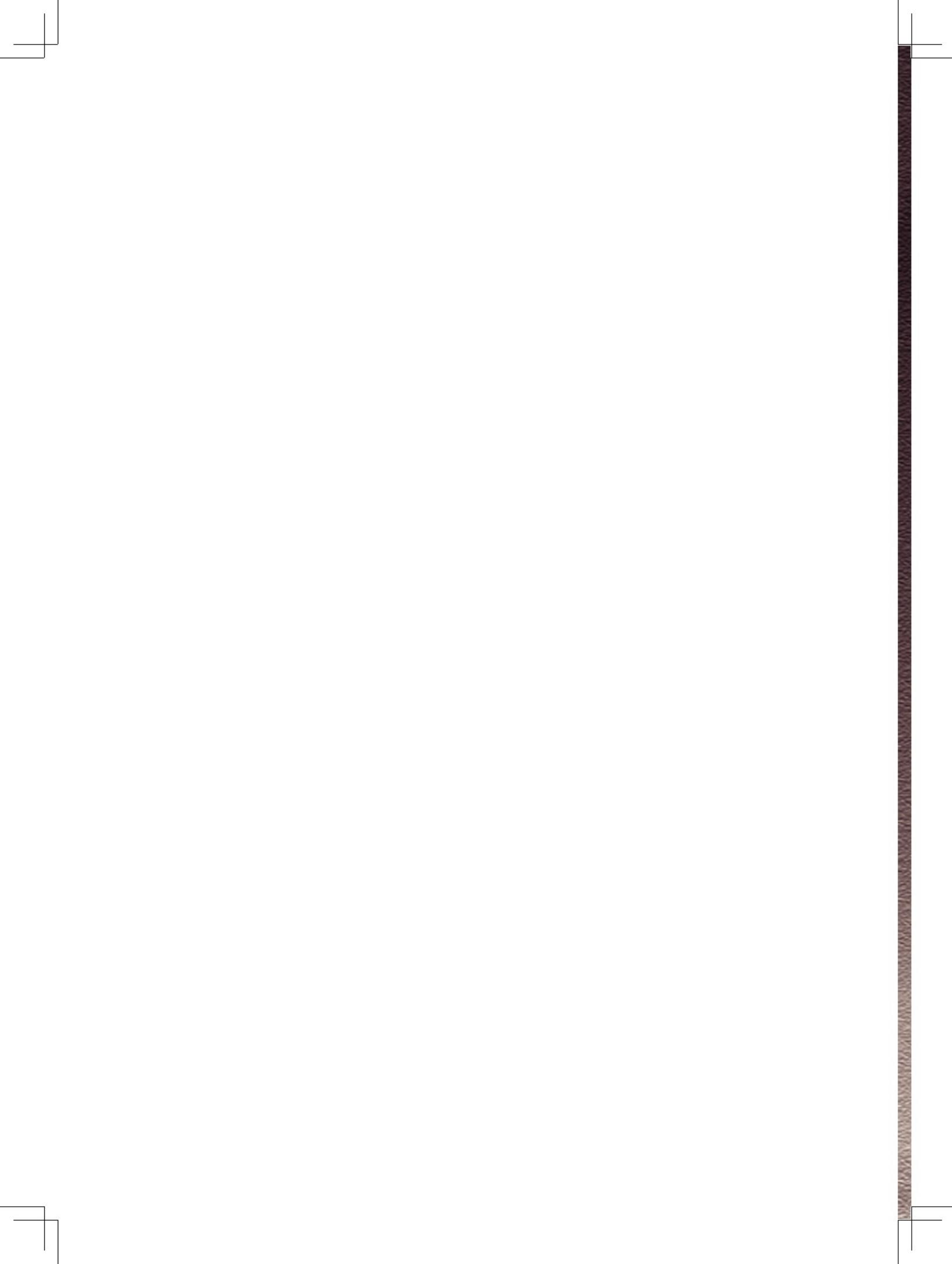
六、本件申訴有理由係基於學校考核辦法規定於法不合及「成績考核委員會」組織不具合法性，其所為「決定」即值可議，因此申訴人95學年度成績考核及「留支原薪」之結果應不予維持；而就本件申訴所涉「成績考核結果丙等」之實體部分，迄今本會並未審究，併此指明。

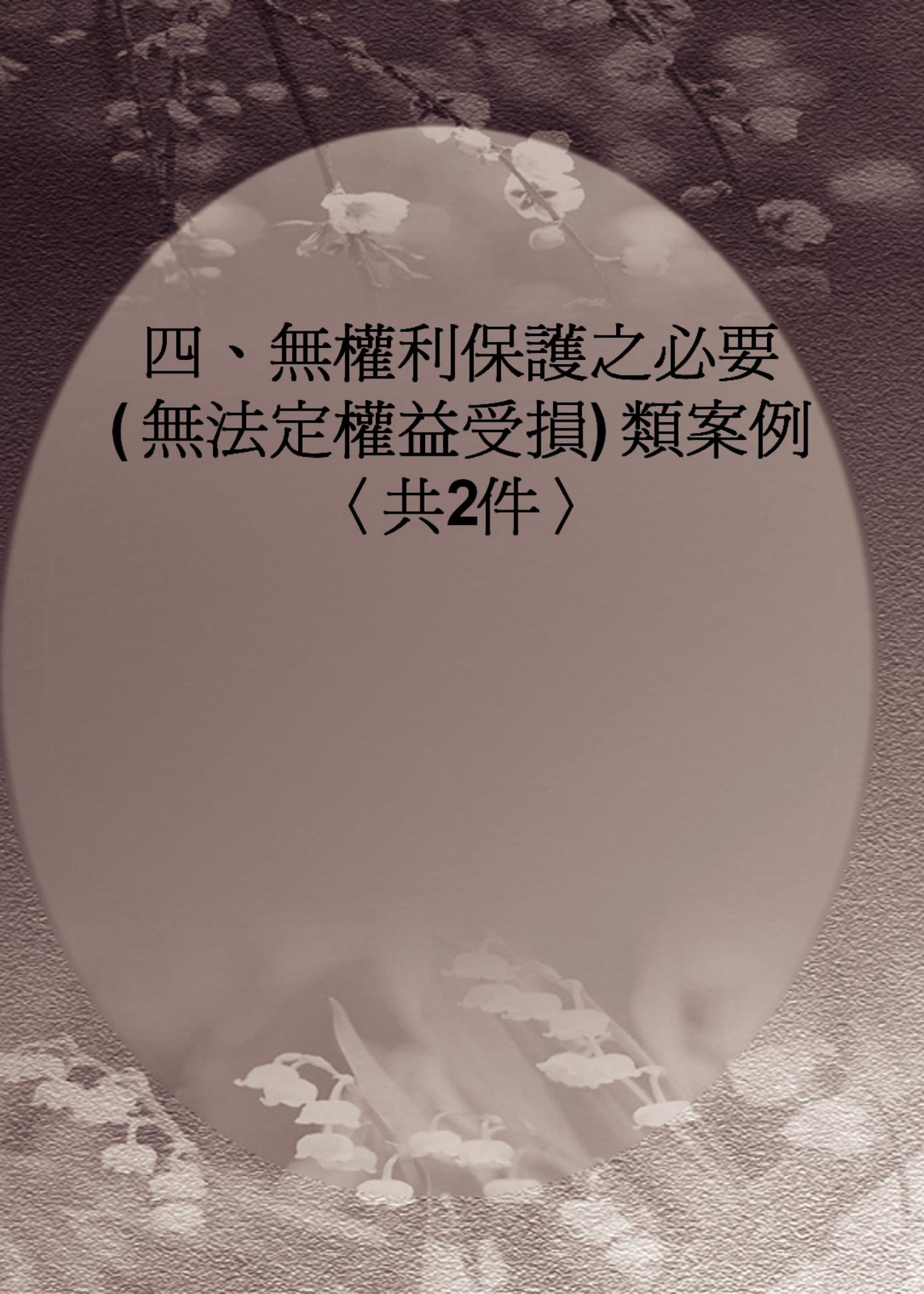
七、據上論結，本件申訴為有理由。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條之規定，爰決定如主文。

主席 馬 ○○

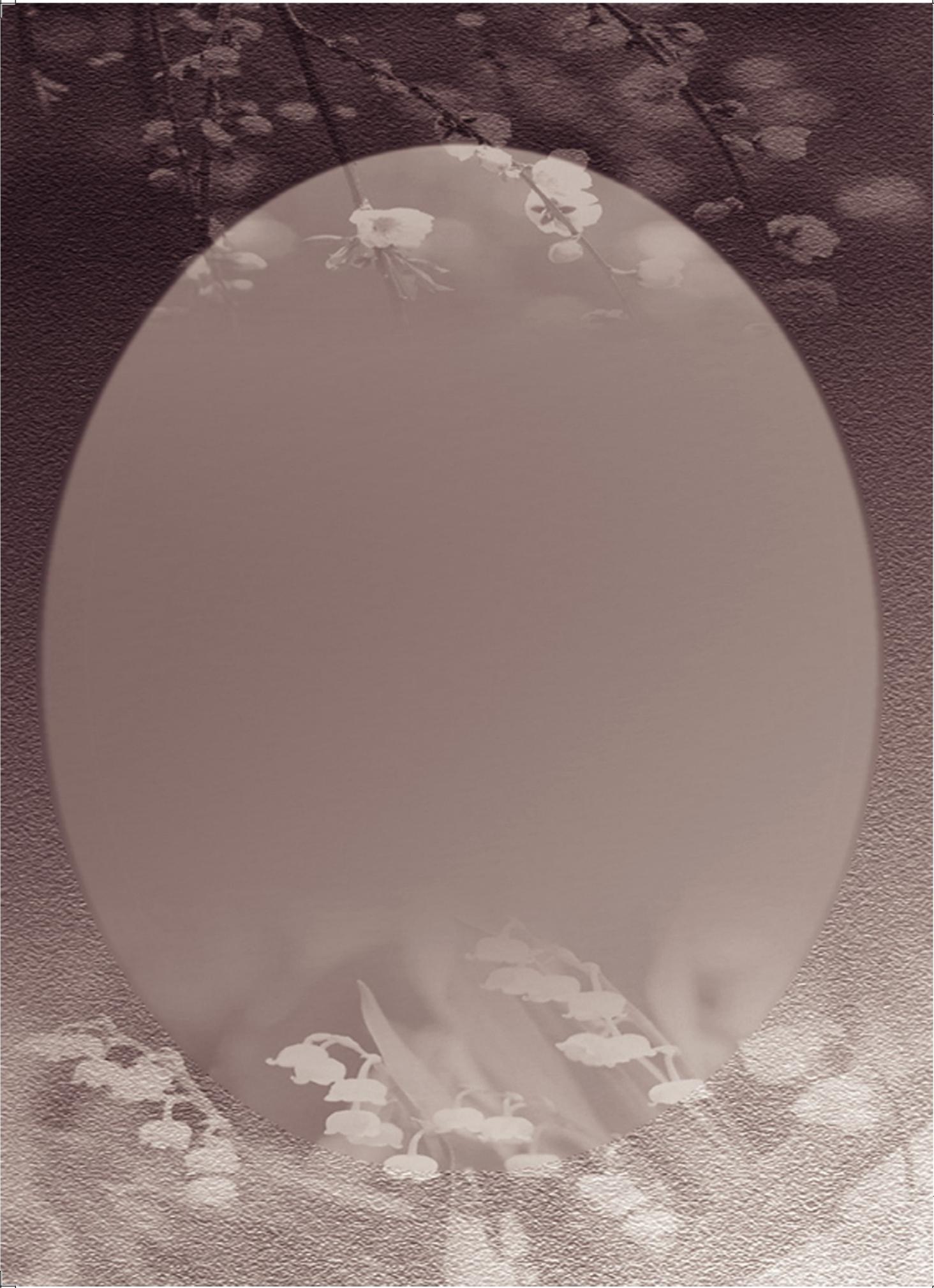
如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年5月19日





四、無權利保護之必要 (無法定權益受損) 類案例 〈共2件〉





◇第1案〈8169〉

學校措施已因違法或不當造成教師「個人」之權益「損害」者，方為提起教師申訴適格之當事人。

再申訴人學校依據臺北市政府教育局「臺北市立高級中等以下學校及幼稚園減班超額教師遷調及介聘處理原則」及北市教人字第09537714800號函，於96年3月28日學校臨時校務會議雖然通過該校超額教師處理原則及遷調積分表，惟於北市申評會及本會分別受理本件(再)申訴時，該校系爭超額教師處理原則及遷調積分表仍未具體適用於本件原申訴人，尚無具體客觀事實足認已損及原申訴人教師法所保障之教師權益，依教師法第29條、評議準則第3條，原申訴人自非屬得提起教師申訴適格之當事人。是以，北市申評會未審酌教師法第29條及評議準則第3條適用之對象，不應受理而受理本件申訴案，進而為原申訴人「申訴有理由」之評議決定，於法不合，該評議決定自應不予維持。

又，本件再申訴乃從程序作「原申訴提出即因當事人不適格，而於法不合」之評議，未論及該原措施實體部分，本件申訴、再申訴其他訴辯論點，爰不一論述，併此敘明。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人(即為原措施學校)：臺北市○○國民中學

代表人：韓○○ 校長

原評議決定機關：臺北市政府(教師申訴評議委員會)

原申訴人：劉○○

再申訴人因原申訴人劉○○教師不服原措施學校(即再申訴人)通過「臺北市立○○國民中學減班超額教師遷調處理原則」及「臺北市立○○國民中學減班超額教師遷調積分表」所提教師申訴，臺北市政府97年5月13日府○○字第09734237300號函檢送臺北市教師申訴評議委員會97年4月25日所為「申訴有理由」之評議決定，再申訴人不服此評議決定，向本會提起「再申訴」，本會決定如下：

主 文

再申訴有理由。本件原申訴評議決定不予維持。

事 實

一、再申訴人即原措施學校臺北市○○國民中學(以下簡稱學校或該校)依據臺北市政府教育



四、無權利保護之必要(無法定權益受損)類案例

局「臺北市立高級中等以下學校及幼稚園減班超額教師遷調及介聘處理原則」及北市教人字第09537714800號函，於96年3月28日臨時校務會議通過「臺北市立○○國民中學減班超額教師遷調處理原則」(以下簡稱超額教師處理原則)及「臺北市立○○國民中學減班超額教師遷調積分表」(以下簡稱遷調積分表)。

二、原申訴人不服學校通過前述超額教師處理原則及遷調積分表，於96年4月27日提起教師申訴，臺北市政府97年5月13日府○○字第09734237300號函檢送臺北市教師申訴評議委員會(以下稱北市申評會)97年4月25日「申訴有理由」之評議決定，其內容略以：

「教師法第15條僅表示，學校或主管教育行政機關在發生減班等情形，得優先輔導遷調或介聘合格教師。該條不能認為，學校或主管教育行政機關得制定減班超額教師處理原則，終止合格教師與學校的聘約關係。是以，學校或主管機關據此認為在發生減班教師超額情形時，其有權制定處理原則，終止部分合格教師之聘約，似乎誤解該條意旨，有違法律保留原則。…除經法律明文或授權，或由教師與學校商議後修改聘約內容，同意以某處理原則終止雙方聘約外，不應由學校單方作成處理原則並據此終止與教師間之聘約…」。再申訴人(即原措施學校)不服此評議決定，於97年6月12日向本會提起本件再申訴。

三、經北市申評會轉據原申訴人陳述理由略以：

(一) 遷調積分表內容不明確亦違法：

學校遷調積分表之「綜合考評」教評會評定30分，學校教評會竟仍未制定此30分之細目、標準，內容不明確，違反行政程序法第5條行政行為之內容應明確，無細目之30分不公平、不公正、不公開。

(二) 學校訂定超額教師處理原則違反信賴原則：

學校於領域會議中多次宣導要教師進修第二、第三專長，以因應教師超額時調整平衡校內師資，而學校超額教師處理原則第2條第(2)點：「超額科別：由本校教務處依學校現況及來年課務節數預估超額教師科別(以本校初聘科目為主)」，違反行政程序法第8條信賴保護原則。

(三) 學校訂定超額教師處理原則違反工作契約、聘約條件：

人民之權利義務應以法律或契約訂定，減班超額事關教師工作權，非校務會議可決定，而是以契約精神為主，訂定契約條件於教師聘約中。若學校用違法的強制規定將教師超額調出，教師工作權益受變動，及違反聘約章則及程序正義。學校應與教師會協商工作條件，並遵守平等、互惠、誠信原則，不可以校務會議單方面之決議，凌越教師工作權益。臺北市教師會亦於95年10月20日、96年1月26日發文給學校，均說明超額教師處理原則非校務會議所能決定，學校應依「臺北市高級中等以下學校教師聘約準則暫行要點」與學校教師會進行協商，並將協商結果納入學校教師聘約或其附件，方能兼顧學校及教師兩造之保障。

(四) 學校違反申訴評議決定：

學校教師鄭○○亦於95年7月對學校遷調積分表提出申訴，獲北市申評會申訴有理由之評議決定。學校卻於96年3月28日臨時校務會議再度提出此不明確、違法不公之遷調積分表，違反申訴評議決定之精神。



- (五) 學校訂定超額教師處理原則及遷調積分表並未依「臺北市立高級中等以下及幼稚園減班超額教師遷調及介聘處理原則」制定。該原則之超額教師積分表僅列1.基本條件：包括：最高學歷、年資、近5年獎懲，及近5學年度成績考核；2.專業條件，包括：研習訓練、學分進修、專業著作，及特殊表現；3.生活機能條件，包括：住家與現服務學校交通，及照顧家屬。此表皆有細目及評分標準，但學校卻違背此原則，強行列入任意評分標準之「綜合考評30分」。
- (六) 參照「臺北市○○國民中學減班超額教師遷調處理原則草案修正意見表」，其草案內容及修正意見之處理方式，才是充分尊重全體教師意見及民主參與。參照北市部分國中之減班超額教師遷調積分表，皆有明確之內容、細目，如○○國中、○○國中、○○國中，縱有「整體考評」或「綜合表現」，亦有合理明確之標準，如○○國中、○○國中、○○國中，其評比分數亦無如原措施學校般過高且不合理。

四、再申訴人（即原措施學校臺北市○○國民中學）陳述理由略以：

- (一) 學校訂定超額教師處理原則及遷調積分表係依據臺北市政府教育局「臺北市立高級中等以下學校及幼稚園減班超額教師遷調及介聘處理原則」及北市教人字第09537714800號函，經學校96年3月28日臨時校務會議通過。
- (二) 學校95、96學年度為額滿學校，目前97學年度預估班級數亦未有減班情形，本件尚未對原申訴人作成行政處分或造成權益影響，原申訴人尚非提起申訴之適格對象。
- (三) 臺北市政府教育局前就有關訂定超額減班教師相關規定之權責機關疑義報請教育部釋疑，前經教育部96年12月25日台研字第0960193957號函復略以：「有關現行教師法第15條規定：『因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；…』爰依現行規定，本條文之執行，請依各主管教育行政機關及學校之規定辦理。由於現行教師法第15條規定，其辦理輔導遷調或介聘之權責在於學校或主管教育行政機關，至於其涉及實際執行方式(如：訂定規範之權責單位、遷調、介聘、資遣人選產生之方式及程序等)，爾後將於修正教師法或訂定教師聘約準則等相關法規時納入檢討。」在案。基此，臺北市政府教育局本於權責訂頒「臺北市立高級中等以下學校及幼稚園減班超額教師遷調及介聘處理原則」及學校依臺北市政府教育局來函規定研訂之超額教師處理原則及遷調積分表均於法有據。
- (四) 臺北市各校配合規劃研訂之超額教師處理原則及遷調積分表作為辦理超額教師移撥之據，實為少子化衝擊致學生意生源減少之作法。由超額教師因學校班級數減少移撥轉調他校之聘約，雖初聘、續聘、長期聘任有聘期長短之不同，惟並不影響教師之權益。臺北市辦理移撥超額教師作業，實為保障教師之工作權，避免衍生強制資遣之情事。
- (五) 學校已充分尊重全體教師意見及民主參與，分別於94年10月、95年11月及95年12月各學習領域會議，對學校超額教師處理原則及遷調積分表列入討論議題，藉由全校教師皆參與的學習領域會議廣泛蒐集全體教師意見。經學校教師評審委員會多次蒐集、統整全體教師意見後，訂定超額教師處理原則及遷調積分表，其程序完善，已尊重全體教師意見及民主參與之原則。



四、無權利保護之必要(無法定權益受損)類案例

(六) 再申訴人希望獲得之補救：本件北市申評會之原評議決定，應不予維持。本件原措施請予維持。

五、本件轉據北市申評會答辯，因北市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。

理 由

- 一、按教師法第29條第1項規定：「教師對主管教育行政機關或學校關於其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」教師申訴評議委員會組織及評議準則(以下稱評議準則)第3條規定亦同。又「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：二、申訴人不適格。」評議準則第20條第2款復定有明文。是以，必須是學校措施已違法或不當造成教師「個人」之權益「損害」者，方為提起教師申訴適格之當事人，合先敘明。
- 二、本件再申訴人依據臺北市政府教育局「臺北市立高級中等以下學校及幼稚園減班超額教師遷調及介聘處理原則」及北市教人字第09537714800號函，於96年3月28日學校臨時校務會議雖然通過該校超額教師處理原則及遷調積分表，惟於北市申評會及本會分別受理本件(再)申訴時，該校係爭超額教師處理原則及遷調積分表仍未具體適用於本件原申訴人，尚無具體客觀事實足認已損及原申訴人教師法所保障之教師權益，依教師法第29條、評議準則第3條，原申訴人自非屬得提起教師申訴適格之當事人。是以，北市申評會未審酌教師法第29條及評議準則第3條適用之對象，不應受理而受理本件申訴案，進而為原申訴人「申訴有理由」之評議決定，於法不合，該評議決定自應不予維持。
又，本件再申訴乃從程序作「原申訴提出即因當事人不適格，而於法不合」之評議，未論及該原措施實體部分，本件申訴、再申訴其他訴辯論點，爰不一一論述，併此敘明。
- 三、近年來國內學校受少子化衝擊致學生生源減少，學校勢必面臨減班及超額教師處理之問題，對於學校超額教師如何處理攸關教師權益甚鉅。本件僅因原申訴人尚非學校超額教師處理原則及遷調積分表適用之對象而不予維持原評議決定，認再申訴人再申訴有理由。惟原申訴人所陳述之申訴理由及北市申評會之評議法理，亦可供再申訴人參酌，於修訂或將來執行超額教師處理原則及遷調積分表時，宜審慎評估納入考量，以降低將來可能產生超額教師時之爭議，俾保障教師權益，庶幾能夠落實「保障教師工作與生活」，以彰顯教師法第1條揭橥之立法意旨。
- 四、據上論結，本件再申訴為有理由，原評議決定不予維持，爰依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條、第24條、第30條第3項規定，決定如主文。

主席 馬○○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年7月28日



◇第2案〈8195〉

本件原申訴，非屬學校所為有關申訴人其「個人」教師權益之具體措施，原申訴人亦未提出「具體客觀事實」足認已損及原申訴人之教師權益，於法自有不合。

原申訴人係因對於學校（即再申訴人）在教室及辦公室內裝設監視錄影系統之措施，認為違背人權保障及造成其精神上之迫害，乃提出本件申訴。

查學校內之教室及辦公室雖皆屬室內空間，惟其係屬公眾場所，在此等場所所為之言行，乃眾人得共見共聞，依目前社會習慣及價值，個人於教室或辦公室等公眾場所內實難謂具有合理的隱私期待，學校「為維護校內師生人身及財產安全」，於教室或辦公室內裝設監視錄影系統，即難謂侵害原申訴人之隱私權。北市教師申評會所為申訴有理由之原評議決定，衡諸前述理由，即屬違誤，應不予維持。

依教師法及評議準則規定，教師須因主管教育行政機關或學校有關其「個人」之措施，有違法或不當致「損其權益」，始得提出教師申訴，然而本件原申訴，非為學校所為有關申訴人其「個人」教師權益之具體措施，原申訴人亦未提出「具體客觀事實」足認已損及原申訴人之教師權益，依教師法及評議準則規定，原申訴人自非屬得提起教師申訴適格之當事人。是以，北市教師申評會未審酌教師法第29條及評議準則第3條適用之對象，不應受理而受理本件申訴，進而為原申訴人「申訴有理由」之評議決定，殊嫌率斷，且於法不合，該評議決定自應不予維持。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人（即為原措施之學校）：臺北市○○高級商工職業學校

地址：臺北市○路○段○號

代表人：林○○ 校長

原評議決定機關：台北市政府教育局（台北市教師申訴評議委員會）

原申訴人：蘇○○

台北市○○高級商工職業學校因教師蘇○○向台北市教師申訴評議委員會申訴遭侵犯隱私權事件，不服台北市政府97年○月○日府教職字第○號函送之台北市申評會「申訴有理由」評議決定，向本會提起再申訴，本會決定如下：

主 文

再申訴有理由。台北市教師申訴評議委員會○年○月○日府教職字第○號函所為「申訴有理由」之評議決定，不予維持。



四、無權利保護之必要(無法定權益受損)類案例

事 實

- 一、再申訴人即原措施學校臺北市○○高級商工職業學校（以下稱學校或該校）稱：為維護校內師生人身及財產安全，爰於教室與辦公室裝設監視器，惟該監視系統並無人監聽監看，所攝錄之資料僅單純供發生事故或爭議時依規定申請調閱之用，然原申訴人蘇○○教師因認該監視系統違背人權保障及造成精神上之迫害，爰向臺北市教師申訴評議委員會（以下簡稱北市申評會）提起申訴，案經評議，北市申評會作成申訴有理由之評議決定，再申訴人不服，爰向本會提起再申訴。
- 二、再申訴人陳述理由略以：
- (一) 原評議決定僅以教室及辦公室係屬室內區域，即推論室內區域係屬個人行使隱私權之範圍，實屬武斷。
 - (二) 學校教室或辦公室雖屬室內區域，然前者為學生上課學習及教師傳道授業解惑之場所，後者則係供教師研究之場所，二者皆非用以從事個人私密生活行為之用，任何師生本得隨時進出，且在教室或辦公室之言行乃多數人得共見共聞，應屬公共場所無疑，個人於教室或辦公室內並無從事個人私密生活行為之隱私權可言。
 - (三) 希望獲得之具體補救：
 - 1、臺北市教師申訴評議委員會民國97年7月14日評議書撤銷。
 - 2、申訴駁回。
- 三、本件轉據台北市申評會答辯，因台北市申評會係合議制委員會議，其評議決定之意旨、理由均已表現在本件原申訴評議書。

理 由

- 一、本件涉及相關法令規定如下：
- (一) 憲法第22條規定：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」
 - (二) 司法院釋字第603號解釋文：「隱私權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活私密領域免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第22條所保障。」
 - (三) 教師法第29條第1項規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」
 - (四) 教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條規定：「教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提出申訴。」
- 二、按司法院釋字第603號解釋文肯認保障個人生活私密領域免於他人侵擾乃屬隱私權所保障之範疇。基此，為避免妨害個人人格發展，隱私權對個人生活私密領域之保護，可擴及一具隱蔽性之空間範圍，在此空間範圍內，個人得不受公眾之注目觀察，而自由經營其生活，惟是否符合隱蔽性要件的判斷，僅能依各種不同情境予以判斷，並非以室內或室外作為判斷標準，例如一般公眾得自由進出之室內空間即不絕對具有與個人住宅同等的隱蔽性，毋寧所涉者乃係個人是否有理由得以期待不受到他人觀看或侵擾，亦即視



其是否具有合理的隱私期待以為判斷標準，而合理的隱私期待又可視社會習慣及價值而定。是以，有關私生活領域之界限，即應為社會所可接受、個人得預測其合理期待保護的範圍，並可安心於各自私領域中經營其自由生活。倘若個人身處於公眾處所，即難謂其具有合理的隱私期待而欠缺保護私人領域所應具備的要件。本件再申訴涉及學校於教室及辦公室內裝設監視錄影系統之措施，可能侵害教師個人於前揭處所內之隱私權，本會應予受理，合先敘明。

三、查學校內之教室及辦公室雖皆屬室內空間，惟其係屬公眾場所，在此等場所所為之言行，乃眾人得共見共聞，依目前社會習慣及價值，個人於教室或辦公室等公眾場所內實難謂具有合理的隱私期待，學校「為維護校內師生人身及財產安全」，於教室或辦公室內裝設監視錄影系統即難謂侵害原申訴人之隱私權。北市申評會所為原申訴有理由之評議決定，衡諸前述理由，即屬違誤，應不予維持。

四、次查原申訴人係因對於學校（即再申訴人）於教室及辦公室內裝設監視錄影系統之措施，違背人權保障及造成精神上之迫害，乃提出本件申訴。依前揭教師法及評議準則規定，教師提出申訴須因主管教育行政機關或學校有關其「個人」之措施，有違法或不當致「損其權益」，始得提出，然而本件原申訴，非為學校所為有關申訴人其「個人」教師權益之具體措施，原申訴人亦未提出「具體客觀事實」足認已損及原申訴人之教師權益，依教師法及評議準則規定，原申訴人自非屬得提起教師申訴適格之當事人。是以，北市申評會未審酌教師法第29條及評議準則第3條適用之對象，不應受理而受理本件申訴案，進而為原申訴人「申訴有理由」之評議決定，殊嫌率斷，且於法不合，該評議決定自應不予維持。

五、另查學校於96年11月6日行政會報通過「校園安全監視錄影系統管理辦法」，監視錄影系統涵蓋之範圍包括各行政辦公室與教室等處所，其目的雖係為確保學校教職員工及學生之人身及財物安全，於該管理辦法中並對錄影資料之使用條件予以規範，然為尋求校園生活之和諧，裝設監視錄影系統前宜就裝設目的、位置、錄影資料之使用及其限制等等，先行召開相關會議，聽取學校教師、職工、學生之意見，充分溝通後再予裝設，得以符合正當法律程序之規範，庶幾能夠落實「保障教師工作與生活」，以彰顯教師法第一條揭載之立法意旨。

六、據上論結，本件再申訴為有理由，原評議決定不予維持，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條及第30條第3項規定，決定如主文。

主席 馬 ○ ○

如不服本評議決定，得依教師法第33條及相關法律規定，於法定期限內，向該管機關提起法律救濟。

中華民國97年10月27日

國家圖書館出版品預行編目資料

教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯.
2009 / 教育部中央教師申訴評議委員會編.
-- 初版.-- 臺北市：教育部，民98.02
253面；26×19公分
ISBN 978-986-01-7594-3 (精裝) --
1. 教師 2. 教師法規 3. 個案研究
522.023 98001295

2009教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯

出版機關：教育部

編印單位：中央教師申訴評議委員會

發行人：鄭瑞城

總編輯：柯正峯

副總編輯：梁學政

編輯委員：馬信行、成永裕、徐艷川

執行編輯：張佩韻

地 址：10051臺北市中正區中山南路5號

網 址：<http://www.edu.tw>

電 話：02-77366761

出版年月：中華民國98年2月 初版一刷

定 價：新臺幣350元

GPN：1009800195

ISBN：978-986-01-7594-3

☆ ----- 著作財產權人：教育部 ----- ☆
本書保留所有權利，欲利用本書全部或部分內容者，
需徵求著作財產權人同意或書面授權。
☆ ----- 請洽教育部中央教師申訴評議委員會 ----- ☆

展售處

國家書店松江門市 臺北市松江路209號1樓 電話：02-2518-0207

五南文化廣場 臺中市中山路6號 電話：04-2226-0330轉20、21

國立教育資料館 臺北市和平東路1段181號 電話：02-2351-9090轉114

三民書局 臺北市重慶南路1段61號 電話：02-2361-7511轉140

教育部員工消費合作社 臺北市中山南路5號 電話：02-7736-6054

其他類型

本書同時登載於教育部中央教師申訴評議委員會網站/業務介紹

版本說明

<http://www.edu.tw/deliberation/index.asp>