


貳、高級中等以下學校案件
〈19案〉



一、聘任（解聘、停聘、不續聘）
類案例

（2案）

◇第1案

1. 私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道時，亦具有與機關相當之地位，係教師法第14條第1項第6款所稱之「有關機關」。
2. 教師申評會於審議不適任教師案件時，應就是否該當教師法第14條第1項各款之一法定要件，以及原措施學校於處理過程是否合法適當等加以審查。

按教師法第14條第1項第6款規定意旨，教師於接受聘任後，如有「行為不檢有損師道」之事實，須「經有關機關查證屬實」，且經教評會審議通過後方得對其為解聘、停聘、不續聘之措施。查本件原措施學校為○○學校，依前揭教育部函釋意旨，私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道時，亦具有與機關相當之地位，是以，本件原措施學校於處理本件不續聘案之事證查證時，其該當「有關機關」之地位尚無疑義。又本件原措施學校據以不續聘原申訴人之事證，係經學校教評會就個案具體事實，依權責認定原申訴人之不當言行已構成「行為不檢有損師道」之要件，而無其他阻卻責任或違法事由，即可依教師法第14條第1項第6款規定為適當處置。

○○市申評會於審酌本件時，皆因拘泥於原申訴人「行為不檢有損師道」事證發生時點因素，而對於原申訴人遭指涉言行是否實在，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」之法定要件，以及原措施學校於處理本件不續聘案之過程是否合法適當等等，一概未予審究，殊屬不該。

關鍵詞：不續聘、行為不檢有損師道、有關機關查證屬實

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）：○○學校

原申訴評議機關：○○市教師申訴評議委員會

原申訴人：○師

再申訴人因原申訴人不續聘事件，不服○○市教師申訴評議委員會99年2月○日重為之「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。

- 一、○○市教師申訴評議委員會99年2月○日所為本件申訴有理由之評議決定，不予維持。
- 二、本件原申訴人之不續聘原措施應予維持。



事實

- 一、緣再申訴人（即原措施學校）教師評審委員會於97年6月○日第○次會議對所屬教師○師（即原申訴人）決議不續聘，並報○○市政府教育局97年8月○日核准，乃於97年8月○日函知原申訴人不續聘並自97年8月○日生效。原申訴人不服，向○○市政府提出申訴，經○○市教師申訴評議委員會（下稱○○市申評會）98年5月○日評議決定申訴有理由，原處分撤銷。再申訴人不服，向本會提起第一次再申訴。
- 二、本件經本會98年9月○日所為「再申訴有理由」之評議決定，將本件發回○○市申評會另為適法之評議決定，經○○市教師申評會99年2月○日重為「申訴有理由，原處分撤銷」之評議決定，再申訴人仍不甘服，爰向本會提起第二次再申訴。
- 三、本件再申訴學校陳述再申訴意旨略以：
 - （一）按教師申訴評議委員會組織及評議準則第10條規定：「原措施之學校或主管教育行政機關不服申訴評議決定，得提起再申訴者，其再申訴之管轄，準用前條規定。」是以，原措施學校不服申訴評議決定，認為該評議決定違法或不當，致損其權益者，自可提起再申訴救濟之，合先敘明。
 - （二）原申訴評議機關審查本件不續聘案，將審查原措施學校於97年1月○日96學年度第○次教評會（下稱學校第a次決議）與同年6月○日第○次教評會（下稱學校第b次決議）作成不續聘決議所依據事證混淆，違反教育部88年9月16日台（88）人（二）字第88054335號函釋揭示之教師法將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主、由學校教評會就個案具體事實秉權責認定之，以釐清教師屬性並維護教師專業地位之審議（下稱系爭函釋）及行政程序法第10條規定行政裁量權限制等原則：
 - 1、按再申訴人教評會及原申訴評議機關並非司法機關，對於原申訴人是否有違反教師法第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。」及第8款後段：「違反聘約情節重大。」之事由，並無一事不再理原則之適用，且第a次及第b次教評會就原申訴人不當言行之事証，發覺時間及受害人並不相同，而原申訴評議機關重行評議認為申訴有理由、撤銷學校不續聘處分，係為學校第b次決議所指摘原申訴人之不當言行，並非在第a次決議後再有不當言行，顯然不正確云云，然查：
 - （1）學校於97年1月○日召開96學年度第○次教評會，就原申訴人於96年間有「於上課期間發表不實言論，影響學生觸犯刑法等情事」、「利用學生投訴媒體、惡意毀謗學校行政措施，破壞校譽」、「在上課期間抱怨個人對學校行政措施之不滿、謾罵校長及學校行政人員，指述諸多與課程內容毫無關聯之不實事項，嚴重違反教育專業並引起學生和家長諸多不滿」、「連續對學校及校長、行政人員提出民、刑事告訴，共計6件，均獲不起訴處分或敗訴判決、破壞校園和諧、影響校務正常運作」等行為不檢，有損師道之情事，議決「應予解聘」，依法報請○○市政府教育局核准時，該局函覆審議未通過，但未載明理由，故非可逕推論學校於97年6月○日召開96學年度第○次教評會，需提出全新事證證明原申訴人於上開期間再有其他不當言行，始可認定有無教師法第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」之情事。

(2) 況查再申訴人於學校第b次決議聘約屆期時不予續聘，據以認定原申訴人有教師法第14條第1項第6款、第8款後段：「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」、「違反聘約情節重大。」之4項事由：「完全沒有根據及提出告訴指控校長妨害名譽」、「再度發現煽惑學生侮罵校長涉嫌妨害名譽」、「誣告學務主任詐欺」、「於辦公室張貼海報，引導不特定人點閱攻訐師長之網站文宣資料」，除補充第a次不續聘決議所依據事證其後續再發現相關之新事證，亦依據原申訴人於上開期間再有其他不當言行且經查證屬實。

2、復依教育部系爭函釋所載，將教師是否「行為不檢有損師道」之認定權，從學校主管教育機關回歸學校自主就個案具體事實秉職權認定，可知教師是否不適任，學校教評會成員、學校同事、主管、學生、家長最清楚、知之甚詳，再申訴人學校第b次決議，係依據學校第a次決議後，發現原申訴人再有之不當言行，經查證屬實完全沒有依據即對前校長提出刑事妨害名譽告訴、張貼系爭海報引導學校師生上網站瀏覽惡意攻訐前校長、行政主管、批評學校行政措施等不實言論、再查知毀謗前校長之上篇網站文章亦係學生受其影響而誤蹈法網，並佐以學校第a次決議時尚未經司法機關確認原申訴人對學務主任提詐欺之誣告不法行為等新事證，始議決渠違反教師法第14條第1項第6款及第8款後段規定，於聘約屆期時不予續聘。

3、是以，原申訴評議機關基於錯誤之事實，不當擴張裁量權，甚逕自全盤否認學校第b次決議不續聘審查所依據之事證，顯有違反教育部前揭函釋所賦予學校教評會自主審查權限，及行政程序法第10條裁量權限制等審查原則。

(三) 另原申訴評議機關認為再申訴人96學年度第b次教評會作成不續聘決議所依據之事證並不正確且不當，自不應維持，又認為原申訴人無論對學校行政管理措施有再多不滿，以激烈方式抗爭、誤導學生，致遭法院判處50日拘役得易科罰金及面臨相關人員民事侵權行為損害賠償之求償官司，並不當然一定構成教師法第14條第1項第6款之行為不檢、有損師道，申訴人行為是否該當「行為不檢有損師道」，仍應就有關機關具體查證之事實加以衡量判斷云云，顯有適用前揭法規不當之違誤：

1、按原申訴評議機關前次評議書認為，原申訴人所為上開四項行為，仍由檢察機關偵查中，渠所言是否全然無據，涉嫌妨害名譽，尚屬未定云云，不當限縮教師法第14條第1項第6款規定之適用範圍、增加教師有無行為不檢、有損師道之事由，需經司法機關判決確定之要件；現又認為相關案件嗣後判決或不起訴處分，則不予審酌。倘原措施學校教評會決議時未有違法或顯然不當情事，原申訴評議機關尊重學校教評會之決議云云，前後評議認定標準不一，使再申訴人無所適從，合先敘明。

2、次按學校教評會認定教師有無「行為不檢、有損師道」之認定標準，係以該名教師之不當言行是否破壞校園和諧、阻擾校務推動及危害學生之受教權等，函送○○市教育局核准原申訴人該當「行為不檢、有損師道」之四項事由，只要有符合學校教評會就個案具體事實，依權責認定之不當言行即可；詎原申訴評議機關一方面否定學校教評會決議不續聘所依據之事證、增加法律無規定需提出全新不當言行及事證之限制，另



一方面又認為依法院民、刑事判決原申訴人前揭行為仍屬不該、不當行為，就原申訴人同一不當言行，先後採不同標準認定顯有矛盾，並有適用教師法第14條第1項第6款規定不當之違誤。

- 3、未查，學校與原申訴人間之教師聘約係至97年7月31日屆滿，學校亦末期前終止聘僱契約，或剋扣薪資，然如原申訴評議機關過於偏重事後審查學校第b次決議所依據之事證是否正確、無不當，而漠視學校學生受教權保障、家長權益及校園和諧；且學校第b次決議所依據事證其中一項係與法院民、刑事判決之結果相同（即再度發現煽惑學生侮罵校長涉嫌妨害名譽），益可顯證原申訴人確有不適任事由，若容任渠再回學校任職，將更有恃無恐、興風作浪，亦不當箝制學校自主聘僱適任教師之權益。

(四) 希望獲得之具體補救：

- 1、撤銷○○市教師申訴評議委員會評議書。
- 2、原申訴駁回及維持原不續聘處分。

四、本件經轉據○○市政府99年4月○日以檢陳原申訴卷宗、原申訴評議書、○○市教師申評會設置要點、○○市教師申評會委員資料及相關會議紀錄等資料到部以為說明。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- (一) 本件原措施作成當時教師法第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：……六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。……（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；又本條第3項略）」同法第14條之1第1項規定：「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。」
- (二) 教育部88年1月28日台（88）人（二）字第88003971號函意旨略以：「……私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關核准設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，有錄取學生、確定學籍、獎懲學生，核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構，於處理上述事項時，亦具有與機關相當之地位。」
- (三) 教育部88年9月16日台（88）人（二）字第88054335號函意旨略以：「教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教師評審委員會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，期經由教師的參與，以理性、和諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。依現行制度有關教師之解聘、停聘及不續聘等重大事項，由學校以教師為主體之教師評審委員會先行審議後，再陳報主管教育行政機關核准……」

二、查本件○○市申評會99年2月○日原申訴評議書理由二載明：「本會審理本件不續聘

案……本會僅就教評會做成決議時之資料是否已經充分並能支持其決議為斷，至於相關案件嗣後判決或不起訴處分，則不予審酌……」、理由四：「本會審查本件不續聘案，係審查原措施學校96學年度第○次教評會所提出之事證，是否正確且充分支持原措施學校依據教師法第14條第1項第6款不續聘申訴人。」及理由六：「原措施學校96學年度第○次教評會，係以申訴人在該校同學年度於97年1月○日同學年度第○次教評會解聘決議送○○市政府教育局於未能奉准後，又陸續發現申訴人再有四項不當言行，涉及違反教師法第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』，而作成不續聘決議。」而由卷附資料觀之，原措施學校查證本件原申訴人所涉「行為不檢有損師道」四項事證，諸如第1項：「完全沒有根據及提出告訴指控校長妨害名譽」；第2項：「再度發現煽惑學生侮罵校長涉嫌妨害名譽」；第3項：「誣告學務主任詐欺」及第4項：「於辦公室張貼海報，引導不特定人點閱攻訐師長之網站文宣資料」，係查有實據。而由○○市申評會評議書觀之，認前三項事證發生之起始點，皆在原措施學校97年1月○日召開96年第a次教評會決議解聘原申訴人（按：惟本次解聘之決議未獲○○市政府教育局核准）之前，其後至97年6月○日學校召開96學年度第b次教評會決議不續聘原申訴人，經○○市政府教育局核准後，此一期間由於原申訴人並未再有不當言行，○○市申評會即據此認定學校於97年6月○日96學年度第b次教評會所提出原申訴人之「行為不檢有損師道」種種事證發生時點，與學校召開教評會時間似有未合，因而為本件原申訴有理由之評議決定，其思維邏輯殊值可議。

三、按教師法第14條第1項第6款規定意旨，教師於接受聘任後，如有「行為不檢有損師道」之事實，須「經有關機關查證屬實」，且經教評會審議通過後方得對其為解聘、停聘、不續聘之措施。查本件原措施學校為○○學校，依前揭教育部函釋意旨，私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道時，亦具有與機關相當之地位，是以，本件原措施學校於處理本件不續聘案之事證查證時，其該當「有關機關」之地位尚無疑義。又本件原措施學校據以不續聘原申訴人之事證，係經學校教評會就個案具體事實，依權責認定原申訴人之不當言行已構成「行為不檢有損師道」之要件，而無其他阻卻責任或違法事由，即可依教師法第14條第1項第6款規定為適當處置。

經查本件原申訴人前揭「行為不檢有損師道」之事證，其前三項○○市申評會皆認其發生於學校97年1月○日96學年度第a次教評會召開之前，惟至同年6月0日學校召開96學年度第4次教評會決議不續聘原申訴人時，其「行為不檢有損師道」相關事證乃經學校教評會認定屬實，並無其他阻卻責任或違法事由，如前說明，即可依法論處，尚不因○○市申評會認本件原申訴人前揭「行為不檢有損師道」之事實其發生於97年1月○日96學年度第a次教評會之前，而得以否認本件原申訴人前揭「行為不檢有損師道」事實之存在。且○○市申評會於審酌原申訴人「行為不檢有損師道」結果均多所違誤，如本件原申訴人前揭遭認定「有損師道」之「不檢行為」（下同）第1項：「完全沒有根據及提出告訴指控校長妨害名譽」，查學校於97年3月○日收受甲地檢署傳票，始知悉原申訴人因96年11月○日出刊之「○○校友通訊」中登載之內容提出妨害名譽告訴，原申訴人此一提出告訴之行為，係在學校97年1月○日96學年度第a次教評會之後，○○市申評會



卻以96年11月○日出刊之「○○校友通訊」中登載之內容作為事證發生時點，實屬錯誤，此其一；第2項：「再度發現煽惑學生侮罵校長涉嫌妨害名譽」，查本件原申訴人於96年4月間開始煽動學生，並於上課時散發宣傳單給學生，導致原措施學校學生A於96年4月○日於網站分別刊登兩篇文章，內容涉及誹謗原措施學校前後任校長及學務主任等，因發現文章之時點不同，故分別由甲及乙地檢署偵辦，惟乙地檢署偵辦部分，於97年3月○日始傳喚被害人前校長，方知悉該篇文章也是學生受原申訴人影響所為，此有97年3月○日學生A親筆書寫之事實證明書可稽，○○市申評會以96年4月○日學生A於網站分別刊登兩篇文章作為事證發生時點，實屬錯誤，此其二；第3項：「誣告學務主任詐欺」，學校97年1月○日96學年度第a次教評會後，該詐欺告訴案件業經甲地檢署不起訴處分，因原申訴人僅因個人私怨，連續恣意控告學校同事、主管，學務主任為遏止渠不當言行，遂決定提出誣告告訴，並列入學校第b次決議依據之事證；而○○市申評會不察，逕以原申訴人該項不當言行發生於96年8月間，非在97年1月○日後，誤認為學校第b次決議所據以決議申訴人不續聘之第三項指摘並不正確，顯有違誤，此其三；至第4項：「於辦公室張貼海報，引導不特定人點閱攻訐師長之網站文宣資料」，經查原措施學校卷附資料，均可足證係由原申訴人所為，且有學生所書原申訴人上課情境書面資料，均可證明原申訴人利用上課機會散佈不當言詞，影響學生學習及校園和諧，○○市申評會未就學校提供之事證詳加審究，顯有不當，此其四。且依教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道」規定為不續聘之處置，與教師年度考績須限於該年度內發生之事實究屬有別。故○○市申評會於審酌本件不續聘相關事證時，尚不得以學校召開教評會議期日，與相關事證發生時點先後為由，而否定原措施學校96學年度第4次教評會認定原申訴人之「行為不檢有損師道」相關事證，本件原評議決定就事實認定、事證採擇部分顯然誤解法律，特此指正。

四、未查卷附資料，原申訴人與原措施學校前後任校長與學務主任間有數起民刑事訴訟案件，部分案件雖仍可上訴，其爭訟程序雖尚未完結，惟不影響本件原申訴人「行為不檢有損師道」之事證存在。又，原申訴人所涉妨害名譽案件經地方法院判決處拘役50日在案，原申訴人於98年6月○日具狀撤回對該件之上訴，該認定原申訴人有妨害名譽之犯罪行為的簡易判決因此確定，並已於同年6月○日移送執行，此有地方法院公務電話紀錄書面資料為憑，原措施學校認定原申訴人「行為不檢有損師道」其事證益臻明確，自不待言。另，學生受原申訴人影響，於網路散布師長有違法之情由，業經○○地方法院少年法庭判決認定涉刑法第310條第2項加重誹謗罪，應予訓誡等，類此有關機關對於原申訴人涉有犯罪行為之查證，亦足資為憑。惟○○市申評會於審酌本件時，皆因拘泥於原申訴人「行為不檢有損師道」事證發生時點因素，而對於原申訴人遭指涉言行是否實在，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」之法定要件，以及原措施學校於處理本件不續聘案之過程是否合法適當等等，一概未予審究，殊屬不該。準此，本件○○市申評會99年2月○日原申訴評議決定既有以上諸多違誤，爰不予維持。

五、綜上所述，原措施學校於處理本件不續聘案之過程其認事用法尚難謂有違誤，本件原措

施爰應予維持。

六、據上論結，本件再申訴為有理由，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99年6月○日

◇第2案

專任教師非有教師法第14條第1項或第15條所列之法定事由，非經履踐法律規定之程序，其工作權不應受到剝奪或影響。

查本件學校不續聘申訴人，無非係以學校甲科停招多年，且申訴人有教學方式失當或有損師道之情事及聘約到期為理由，教評委員表決結果以9票全數同意不予續聘云云，惟教師如因系、所、科、組、課程調整，有繼續任教意願者，學校應依教師法第15條規定辦理，而非逕予不續聘處分；其專任教師非有教師法第14條之法定事由，非經履踐法律規定之程序，其工作權不應受到剝奪或影響；又本件學校不續聘申訴人案並未報請主管教育行政機關核准，僅以口頭通知申訴人，即不予續聘，綜上，要難謂本件已確實具有上開教師法第14條之法定事由，並經履踐法律規定不續聘之程序辦理，本件不續聘之處理，殊屬非是。

關鍵詞：不續聘、資遣、履踐法律規定之程序、工作權

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○高中

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，原措施學校應繼續聘任申訴人為專任教師，並應依法維護其教師權益。

事 實

一、申訴人申訴事實意旨略以：

- (一) 申訴人係合格教師，自71年8月1日起即受聘於該校。按學校往例每年6月下旬發聘書予教師，並要求教師收到聘書五日內簽名回聘；遲至99年7月1日其他同事都已回聘，惟獨申訴人尚未收到聘書，經申訴人向校長詢問：「校長，我有聘書嗎？」，卻得到校長：「你沒有啦！你的任期到了。」
- (二) 學校無故不續聘申訴人違反教師法第14條之規定，嚴重損害申訴人權益。
- (三) 希望獲得之補救：維護申訴人應有之工作權。

二、案經轉據學校99年8月○日提出說明略以：

- （一）緣本校教師評審委員會於99年6月○日召開98學年度第2學期第○次教評會議，針對99學年度教師續聘及聘期提出討論。本校甲科停招多年，申訴人聘約到期，教評委員表決結果以9票全數同意不予續聘。
- （二）申訴人原是本校甲科教師，自93學年度起，本校因應企業轉型、經濟結構變遷等因素，調整招生科班，停辦甲科，期間輔導甲科教師取得第二專長，然申訴人並未利用在職進修充實學識領域在先，復而本校開授課程亦非其專長，時有教學方式失當或有損師道之情事發生。諸如處理學生打架事件之家長聯繫紀錄文件上作假，造成學生之冤屈投訴無門，令學生家長無法苟同，向校方提出嚴正抗議，引致本校校譽受損。再者，於同仁休息時間，申訴人則高談闊論如何運用其專業常識達到少付或不付電費之方法，同仁皆知不法竊電為公訴罪，掩耳避聞有之，不勝煩擾有之，造成同仁間嫌隙日益擴大。
- （三）本校遂於99年3月份進行溝通協調，建議其提出退休申請。申訴人於99年4月間向本校人事室正式提出退休申請，本校為顧及其權益立即進行退休申請各項程序。期間申訴人口頭要求本校人事室人事主任可否將其「私校退撫會儲金」匯入其指定之非本人帳戶以規避其法院強制執行扣押之薪資債權，承辦人員因無法配合當場嚴詞峻拒。未及，申訴人口頭告知取消退休申請，事出突然，本校尊重其取消退休申請權利之行使，提出99學年度起不續聘案進行審議。惟退休與非退休之處理程序迥異，必須審慎為之，致使本校行政程序延宕。

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。」
- （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。二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案。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。四、褫奪公權尚未復權。五、受禁治產之宣告，尚未撤銷。六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。七、經合格醫師證明有精神病。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。九、經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實（第1項）。教師有前項第六款或第八款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員過半數之審議通過（第2項）。教師有第一項第一款至第七款及第九款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣，及第九款情形者，依第四項規定辦理外，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）……（第4項略）。」



- (三) 處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第貳點規定：「教師有教師法第十四條第一項第六款行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者、第七款經合格醫師證明有精神病者、及第八款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情事者，學校及主管教育行政機關依下列流程及附表一至三辦理。1、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者：(1) 察覺期：(略)。(2) 評議期：a(略)。b學校教評會審議時，除應檢具相關資料邀請當事人列席說明，必要時得邀請相關人員列席；另並應經教評會委員三分之二以上之出席及出席委員二分之一以上之通過，進行決議時應採無記名秘密投票，以確保教評會委員獨立行使職權，始得解聘、停聘或不續聘。c學校教評會作成解聘、停聘或不續聘決議後，學校應自決議作成之日起十日內檢齊教評會會議紀錄相關資料及具體事實表，報主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。2、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：(1) 察覺期(略)。(2) 輔導期(略)。(3) 評議期：a(略)。b前述輔導期屆滿時，符合教師法第十五條後段規定「現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者」，經教評會委員二分之一以上之出席及出席委員二分之一以上之通過，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。3、經合格醫師證明有精神病者：(1) 察覺期(略)。(2) 評議期：經合格醫師證明有精神病教師，學校教評會之評議程序同貳-1-(2)之規定，其決議應經教評會委員二分之一以上之出席及出席委員二分之一以上之通過。學校自作成資遣案決議後，應於十日內，檢具經合格醫師開立之患有精神病診斷證明書及學校教評會會議相關紀錄，報請主管教育行政機關核准。」
- (四) 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十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。(第1項)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。(第2項)」
- (五) 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：「教師有教師法第十四條第一項各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一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。」
- (六) 教師法施行細則第16條第1項第3款規定：「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十四條第一項各款情事之一，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，除有第七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。(其餘從略)」
- (七) 高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第1項第3款規定：「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。(其餘從略)」
- 二、按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，除受有期徒刑一年以上判決確定未獲宣告緩刑者、曾服公務因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者、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、褫奪公權尚未復權者、受禁治產之宣告尚未撤銷者、行為不檢有損師道經有關機關查證屬實者、經合格醫師證明有精神病者、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、經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實等九款情形，且依法定程序辦理，始得予以解聘、停聘或不續聘外，否則，不得解聘、停聘或不續聘；另外，行為不檢有損師道經有關機關查證屬實者、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，並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，始得予以解聘、停聘或不續聘。學校於決議作成之日起十日內並應報請主管教育行政機關核准，同時以書面附理由通知當事人。分別為上開教師法第14條、第14條之1、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第貳點、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第3項、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第1項第3款所明定，其意在於保障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之工作權。是以，公立及已立案之私立學校如欲解聘、停聘或不續聘其專任教師，除應具備法定事由，並應依法定程序辦理；否則即屬違法，其所為解聘、停聘或不續聘其專任教師之決定不生效力，先予敘明。

三、查本件學校不續聘申訴人理由，無非係基於學校甲科停招多年，且申訴人有教學方式失當或有損師道之情事及聘約到期，教評委員表決結果以9票全數同意不予續聘云云，惟教師如因系、所、科、組、課程調整，有繼續任教意願者，學校應依教師法第15條規定辦理，而非逕予不續聘處分；其專任教師非有上開教師法第14條之法定事由，非經履踐法律規定之程序，其工作權不應受到剝奪或影響；又本件學校不續聘申訴人案並未報請主管教育行政機關核准，僅以口頭通知申訴人，即不予續聘，綜上，要難謂本件已確實具有上開教師法第14條之法定事由，並經履踐法律規定不續聘之程序辦理，本件不續聘之處理，殊屬非是。核本件學校不續聘申訴人，除無具體事證，未踐行法定各項程序、未予申訴人說明或表達意見機會，亦未以書面附具體理由通知當事人等等，其不續聘之說詞牽強，均與上開法令要件、程序不符，原措施之作成明顯違法，應不予維持。申訴人主張為有理由，學校應予繼續聘任其為專任教師，並應依法維護其教師權益。

四、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99年10月○日





二、成績考核類案例

(7案)

◇第1案

校長於成績考核初核結果固有權變更，然校長變更成績考核時，未注意平等原則，且未對於有利及不利之情形一律注意，原考核決定應不予維持。

本件學校考核委員會議兩次均決議申訴人考列第4條第1項第1款，並經考績委員會以：導師晨讀抽查缺席率及整潔競賽名次比申訴人低者，均經單位主管初評考列第4條第1項第1款為由，質疑單位主管初評申訴人第4條第1項第2款，無法採納單位主管之考核佐證資料。惟校長卻覆核同意單位主管對申訴人之初評為第4條第1項第2款。依考核辦法第14條，校長對於成績考核委員會之初核結果固有權變更，然參酌行政程序法第6條、第9條規定之精神，公務員在行政程序中，非有正當理由，不得為差別待遇，且應對於當事人有利及不利之情形，一律注意。本件校長未依行政程序法相關規定公正作為，而將申訴人之成績考核變更為第4條第1項第2款，程序上不符正當性，應不予維持。學校應根據申訴人97學年度教學、訓導、服務、品德及處理行政之具體事實，依規定重新考核，為適法之處置。

關鍵詞：覆核、平等原則、差別待遇

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○學校

申訴人不服原措施學校97學年度成績考核結果考列第4條第1項第2款事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴有理由，原措施不予維持。原措施學校應依本評議書之意旨，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴事實意旨略以：

- (一) 申訴人因不服原措施學校不當成績考核4條第1項第2款決定，校長無視申訴人97學年度在校的努力與付出，對於申訴人與A前主任因公務所衍生之爭論亦有所了解，未能積極注意A前主任是否因而偏頗，反而僅參酌其單方面之說詞，對申訴人之考核事實認定有所違誤，違反公平、公正原則，又校長未能督促各行政處室據實登載平時考核

紀錄，其改核過程並無實質資料依據，更明顯有瑕疵。

- (二) 學校成績考核委員會及校長依考核辦法第4條第1項規定，應根據受考人平時之教學、訓導、服務、品德生活及處理行政等隨時詳加紀錄之多方面具體事實，審查、覈實辦理教師之成績考核事項，今申訴人平時努力工作有具體事實，學校竟無詳實之平時考核紀錄，原措施學校學務處A前主任書面說明中所述申訴人「拒收通知單」之情事顯與事實不合，另擅將學務處留存之文件移作申訴人拒收之資料，更是混淆視聽之舉，據此，顯然原措施學校辦理申訴人成績考核過程已違反上開規定。
- (三) 學校各單位進行平時考核時亦應隨時注意考核辦法第4條第4項規定及性別平等工作法第19條規定，雖原措施學校人事室於統計申訴人出缺勤日數時確依法扣除請家庭照顧假及生理假之日數，然學務處A前主任明知申訴人有未滿3歲子女、本已符合學校規定免兼任導師，於聘定後又未能依法確實與申訴人討論調整工作時間，無視申訴人對學校要求工作時間已盡力配合之事實，在其所提供97學年度第2學期導師晨讀抽查缺席率表中，申訴人於98年3月○日、3月○日、4月○日、6月○日分別因申訴人子女需送醫治療或生理期極度不適等原因不克到校，均依規定辦理請假，但仍遭A前主任列入缺席日數計算，並據以將申訴人考列第4條第1項第2款，顯與法規有所牴觸。
- (四) 原措施學校未依考核辦法第14條規定：校長未就申訴人各項考核資料確實審查，交回復議時未敘明原申訴人有何不符考列第4條第1項第1款之理由，反而要求A前主任再提資料送委員會復議，覆核時僅憑對申訴人考核事實有所違誤之認定，且將個人對申訴人參加學校教師會、擔任理事主席之領導風格等因素考慮牽涉在內，論斷申訴人考列第4條第1項第2款，顯然其覆核過程已違反上開規定，致其考核過程已違反公平、公正原則。
- (五) 按「行政程序法」第6條規定：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」今申訴人與學校教師均對教學工作認真盡責，對行政工作之推動亦不遺餘力，原措施學校學務處A前主任以申訴人單一學期之晨讀抽查缺席率偏高、單一學期前15週學生秩序競賽表現不佳（全學期有21週），對申訴人考列第4條第1項第2款，而對缺席率更高或其他生活競賽表現欠佳之教師，卻仍考列第4條第1項第1款，並未採用同一客觀標準，顯然有差別待遇，其考核過程已違反公平、公正原則。
- (六) 未按行政程序法第7條規定，原措施學校A前主任配合校長指示推動學務行政工作、亟欲有所成效，其用心申訴人亦可認同，但未能就所管業務及有關人員多作溝通，明可由衛生組每日之紀錄得知申訴人確實已積極督促學生整潔工作，況且其學務工作成效更獲校長認同，卻無視申訴人平時對學生輔導之用心，仍逕以「拒收環境檢查三聯單」與事實不符之理由為主訴，並認申訴人造成學務工作推動困難，將申訴人成績考核列為第4條第1項第2款，而原措施學校校長亦據此推翻考績委員會決議，將申訴人改考列第4條第1項第2款，顯然原措施學校A前主任與校長有嚴重偏頗，更未選擇對申訴人權益損害最少者之行政行為為之。
- (七) 未按行政程序法第9條規定，原措施學校A前主任僅以單一學期之晨讀抽查缺席率、及單一學期前15週學生秩序表現，而非全學年之確實資料，即斷言申訴人在班級經營與

學生管理方面未盡其責，忽略申訴人與學生全學年度其他面向之積極表現，其紀錄顯有偏頗。而原措施學校校長未能匡正A前主任、督促各處室隨時據實登載平時考核紀錄，遽予考列申訴人第4條第1項第2款，明顯率斷。

- (八) 未按「行政程序法」第102條規定，原措施學校學務處A前主任對於申訴人97學年度早自習出勤問題，不僅未與申訴人確認到校時間或要求申訴人說明缺席原因，更未與申訴人談論有關班級秩序問題及就申訴人班級經營成效進行溝通，遽予考列申訴人第4條第1項第2款，顯然已違反上開法規。
- (九) 綜上論結，申訴人97學年度年終成績考核應能符合第4條第1項第1款各目之要求，原措施學校校長推翻成績考核委員會決議、對申訴人之年終成績考核列為第4條第1項第2款，實屬不當。
- (十) 希望獲得之具體補救：
 - 1. 撤銷申訴人97學年度原第4條第1項第2款之年終成績考核。
 - 2. 希望獲得97學年度年終成績考核改列第4條第1項第1款之補救。

二、案經轉據學校98年12月○日提出說明略以：

- (一) 本校教師成績考核委員會委員由17人組成，其中5位當然委員外（為教務、學生事務、輔導、人事業務之主管人員及教師會代表1人為當然委員外），其餘12名票選委員前於97年8月29日期初校務會議時由教師票選產生，皆遵照規定辦理。
- (二) 本校97學年度教師成績考核一案，係由人事室於學年度結束後，檢送成績考核表及相關法令規定，通知各處室主管就其所屬教師同仁97學年度教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政表現，予以考評後送人事室彙辦。復於98年8月○日召開本校教師成績考核委員會審議，其中申訴人之當學年度主管學務主任，列出考列申訴人4條2款之理由：
 - 1、對於學務行政工作無法配合：申訴人於97年10月○日拒收衛生組開列之環境檢查三聯單，經衛生組一再催促、置之不理。事後經學務主任親自要求，申訴人亦拒絕配合。衛生組開立之環境檢核三聯單乃經校長行政會報指示，落實學務行政工作的具體辦法。申訴人的個人行為明顯造成行政工作推動上的困難，本擬簽處但顧及校園和諧，移至年度考績考核。
 - 2、學務處推動晨間早讀，對於全校導師出席進行抽查，申訴人缺席率高達58%，而該班早自習亦因申訴人未出席，因此顯得特別吵雜。身為人師無法盡職於教育工作，自應深深檢討。
 - 3、該班生活競賽學期秩序評比，名列全校第43名，可佐證申訴人在班級經營與學生管理方面，確實未盡其責。

該次成績考核委員會初核議決，改列申訴人為4條1款，人事室整卷報請校長覆核，校長審慎考量後，認為該單位主管未列席說明，僅聽一方之說明，有失客觀及公正性，故批示敘及理由：「1. 本校成績考核委員會審議97學年度教師年終成績考核案，除申訴人及B 2位教師請考核單位學務處再提相關資料請人事室擇期召開考核委員會再議，其餘人員依考核委員會之審議結果予以核定。2. 請A前學務主任能列席說明」。

- (三) 本校再於98年9月○日召開教師成績考核委員會，針對申訴人97學年度年終成績考核復議案討論，並請A前學務主任列席說明，案經教師成績考核委員會復議決議，維持原決議4條1款，人事室整卷報請校長覆核，校長依照考核辦法第14條規定，註明事實及理由略以，據學務處所附資料，申訴人對於學務行政工作無法配合乙事，有關環境檢查三聯單，係本校行政會報通過為讓全校師生有一乾淨舒適校園環境之行政措施，學務處亦在導師會議時宣導說明在案，衛生組開列環境檢查三聯單給未合規定之班級導師，其他同仁皆能依規定填寫紀錄，惟獨申訴人經學務處催促，置之不理，申訴人個人行為明顯造成行政工作推動上的困難，又學務處推動晨間早讀，希導師能隨班督促，學務主任親自於晨讀時督促並抽查，申訴人晨間早讀缺席，班上學生亦知道，另該班生活競賽學期秩序評比，列全校第43名，申訴人在班級經營與學生管理方面，確實未盡其責。本人（按：指原措施學校校長）經審視申訴人一學年度表現，並衡酌教師成績考核辦法第4條規定，認為申訴人應符合4條2款所列規定：「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」。故同意申訴人97學年度成績考核，如單位主管A主任對申訴人之初評為4條2款。
- (四) 本校辦理所屬教師97學年度年終考核之作業程序符合「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」等規定，尚無程序上之瑕疵，亦無違法失當。學校之環境清潔，學生於週記上會反應意見建議改進事項，有關環境檢查三聯單，係本校行政會報通過為讓全校師生有一乾淨舒適校園環境之行政措施，向受學校教師及學生所稱讚，因做好時，師生才能有一乾淨舒適之教學環境，要如何做好，就須全校師生遵守規定努力完成之，如有同仁不能配合時，將使工作推動窒礙難行，執行單位勢必將須投入更多人力及物力，花費更多學校行政資源。對於學務處衛生組開給申訴人之環境檢查三聯單，其他同仁皆能依規定填寫紀錄，惟獨申訴人經學務主任催促，仍不願予書面回覆，是一不爭事實（謹註：申訴人於列席考核委員會及申訴書中，亦述及有以口頭向衛生組組長說明，不另作書面回覆）。按申訴人之行為，如一老師要求班上學生繳交作業，其中乙生及丙生將書面作業完成繳交，老師給他們80分，甲生向老師說：「我僅以口頭說明，不另作書面回覆」，請問該老師應同樣核給甲生80分之處理嗎？學校行政規定，須仰賴師生共同遵守配合，況且老師尤其是學生學習之最佳榜樣，除在教學專業上戮力進修外，在品德修養及言行舉止的表現上，更要作為學生之表率。對於申訴人的個人行為明顯造成行政工作推動的困難，校長經審視申訴人整學年度之表現，並衡酌教師成績考核辦法第4條規定，認為申訴人應符合4條1項2款所列規定：「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」。有關申訴人97學年度成績考核案，本校微細評核之判斷餘地，希申訴評議委員會惠予尊重。

理 由

- 一、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，依規定辦理。」

同考核辦法第6條第1項規定：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄。」是以，學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，就教師之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政紀錄，核實辦理所屬教師之成績考核，即先由主管人員評擬，遞送考績委員會初核、機關首長覆核，類此考評工作，考核之決定除根據具體事實外，亦富含高度屬人性之價值判斷，對於主管長官之判斷餘地固應予尊重；惟學校辦理所屬教師之成績考核，如考核委員會產生方式有瑕疵、考核程序違反規定、事實認定違反一般經驗法則、有與事件無關之考慮牽涉在內及有違反平等原則等情事，本會仍得予以審究，合先敘明。

二、次按考核辦法第14條規定：「成績考核委員會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。（第1項）校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。（第2項）」卷查原措施學校校長推翻成績考核委員會決議，將申訴人之97學年度年終成績考核改列為第4條第1項第2款，不外係因申訴人涉學務行政工作「環境檢查三聯單」、學期生活競賽、導師晨讀抽查缺席率等理由。

審究卷附資料，學校97學年度成績考核委員會，前後經過兩次會議討論，第1次於98年8月18日召開97學年度教師成績考核委員會議，經全體委員3分之2以上出席，出席委員9票通過考列申訴人第4條第1項第1款，並據此陳報，校長裁示：「（一）……除○師請考核單位學務處再提相關資料請人事室擇期召開考核委員會再議，……。（二）請A前學務主任能列席說明。」學校遂於98年9月○日再次召開考核委員會會議，審議結果以8票贊成核予申訴人第4條第1項第1款，校長對復議結果仍不同意，遂於考核表內註明以前述事實二（三）之覆核理由，將申訴人97學年度成績考核變更為考列第4條第1項第2款，此有學校考核委員會兩次會議紀錄、申訴人教師成績考核表紀錄可稽。

惟查學校考核委員會議兩次均決議申訴人考列第4條第1項第1款，並經考績委員會以：導師晨讀抽查缺席率及整潔競賽名次比申訴人低者，均經單位主管初評考列第4條第1項第1款為由，質疑單位主管初評申訴人第4條第1項第2款，無法採納單位主管之考核佐證資料。惟校長覆核理由同意單位主管對申訴人之初評為第4條第1項第2款。

依前開規定，校長對於成績考核委員會之初核結果固有權變更之；然參酌行政程序法第6條、第9條規定之精神，公務員在行政程序中，非有正當理由，不得為差別待遇，及應於當事人有利及不利之情形，一律注意。其平等原則及注意當事人有利及不利原則制度之設計，係為確保公務員之決定或裁判之公正性，況公正作為義務應是最低正當程序要求。是以，校長對於申訴人之成績考核變更，與應踐行正當法律程序之要求尚屬有間。

三、揆諸上開規定及說明，校長未依行政程序法相關規定公正作為，而將申訴人之成績考核變更為第4條第1項第2款之決定，程序上不符正當性，應不予維持。學校應根據申訴人97學年度教學、訓導、服務、品德及處理行政之具體事實，依規定重新考核，為適法之處置。另「環境檢查三聯單」申訴人僅以口頭及學生具體改善作為回覆，不以書面回覆一節，是否符合考核辦法第4條第1項第1款第3目「對校務能切實配合」之規定，亦待學校「為適法之處置」時，審慎研酌，併此指明。



四、據上論結，本件申訴有理由。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99年3月○日

◇第2案

學校成績考核委員會考列教師第4條第1項第3款，未依考核辦法給予受考核人陳述意見之機會，其決定之作成具重大明顯之瑕疵。

本件學校發函註銷該校曾檢送再申訴人之94學年度成績考核通知書，並重新進行再申訴人94學年度成績考核之審議、決議、報送、核定程序後，重為成績考核通知書，固屬依法重新進行其程序。然依94年10月3日修正公布之公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第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款或申誠以上懲處之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。」雖本件係學校經教師申訴救濟後依法重新進行之94學年度成績考核，但本於「實體從舊，程序從新」原則，學校於98年召集成績考核委員會重新審議再申訴人94學年度成績考核，擬考列為第4條第1項第3款時，未給予再申訴人陳述意見之機會，其決定之作成具重大明顯之瑕疵。

關鍵詞：陳述意見、程序瑕疵

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：○師

原措施學校：○○國中

原申訴評議機關：○○市教師申訴評議委員會

再申訴人因94學年度成績考核案，不服99年1月○日○○市教師申訴評議委員會所為「申訴無理由」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。原措施及原評議決定均不予維持，學校應依本評議書之意旨，另為適法之決定。

事 實

- 一、緣再申訴人係○○國中（下稱學校或該校）教師，學校依據甲中心所提供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（下稱考核委員會）審核，認再申訴人94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」（下稱考核辦法）第4條第1項第3款之規定，考列第4條第1項第3款，再申訴人不服，向○○市教師申訴評議委員會（下稱○○市申評會）提起申訴，經○○市申評會96年11月

○日作成「申訴有理由」之評議決定，學校不服該評議決定，向本會提起再申訴，案經駁回，維持○○市申評會評議決定。

嗣學校對再申訴人94學年度成績考核經第二次考核，仍考列再申訴人第4條第1項第3款，再申訴人不服，對第二次考核結果向○○市申評會提起申訴，就○○市申評會作成「申訴無理由」之評議決定不服，向中央申評會提起再申訴，案經中央申評會以學校94學年度成績考核通知書未依當時規定加註理由為由，作成「再申訴有理由」之評議決定。

學校依中央申評會前項再申訴評議決定重開成績考核會議（第三次），仍維持原考列為第4條第1項第3款並重新製發通知書，毋庸再行報核。再申訴人對此不服，向○○市申評會提起申訴，○○市申評會認宜註銷原處分並重新進行報核程序，然於評議前學校已自行撤銷原處分，○○市申評會因而作成「申訴不受理」之評議決定。

學校因而再開第四次審核會議，經審議、決議、報送、核定程序後，重為成績考核通知書。再申訴人不服，向○○市申評會提起申訴，案經駁回，爰向本會提起本次再申訴。

二、本件再申訴人陳述再申訴意旨略以：

- (一) 學校97年8月○日之校務會議程序，有報告事項及臨時動議等，但並無「討論事項」，自然無從討論，但97學年度第1學期之校務會議紀錄卻有「……請就本校教師成績考核委員會，是否仍設置委員9人，請討論。……」之討論事項，為不實記載。
- (二) ○○國中「97學年度教師成績考核委員會」考核委員之選任未經教務會議書面提案及表決，議事程序不合法。且學校就成績考核委員會之組成是否合法，應依行政程序法負舉證責任。
- (三) 學校拒絕再申訴人申請閱覽97學年度教師成績考核委員選舉選票之空白表、人員簽名單及各選票影本，與行政程序法第46條相違背。
- (四) 學校將再申訴人94學年度成績考列為第4條第1項第3款，並未告知具體明確之理由，違反行政程序法之規定。
- (五) 再申訴人希望獲得之具體補救：請將再申訴人94學年度教師成績考核改列為第4條第1項第1款。

三、本件轉據○○市申評會答辯，因申評會係採合議制委員會議作成評議決定，其評議決定之意旨、理由均已呈現在本件原申訴評議書。

理 由

一、本案涉及之相關法令規定如下：

- (一) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法；94年10月3日修正發布）第4條第1項第1款及第3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。……三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：（一）教學成績平常，勉能符合要求。（二）曠課超過二節或曠職累計超過二小時。（三）事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。（四）未經校長同意，擅自在外兼課兼職。（五）品德生活較差，情節尚非重大。（六）因病已達延長病假。（七）事病假超過二十八日。」

（二）考核辦法第8條規定：「辦理教師成績考核，應組織成績考核委員會……。」第9條：「……委員之總數，由校務會議議決。」

（三）考核辦法第20條規定：「成績考核委員會對擬考列第四條第一項第三款……之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。成績考核委員會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

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，涉及屬人性、經驗性之判斷，作成成績考核之考核委員會享有相當程度之判斷餘地，教師申評會於申訴評議時固應予尊重，但仍得對學校辦理考核業務有無違反程序規定、對事實認定有無違誤、有無與事件無關之考慮牽涉在內、有無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、按行政行為經撤銷後，視為自始不存在，學校若為程序之重新進行，仍應踐行其法定程序，否則，屬法定程序不備，具重大明顯之瑕疵而無效。本件學校業於98年5月○日註銷該校曾以98年4月○日檢送之再申訴人94學年度成績考核通知書，並重新進行再申訴人94學年度成績考核之審議、決議、報送、核定程序後，重為成績考核通知書，固屬依法重新進行其程序。

按考核辦法第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款或申誠以上懲處之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。」查本件為經教師申訴救濟後依法重新進行之94學年度成績考核，本於「實體從舊，程序從新」原則，學校於98年4月15日召集成績考核委員會重新審議再申訴人94學年度成績考核，擬考列為第4條第1項第3款時，依部頒考核辦法前揭規定，於初核前，應給予再申訴人陳述意見之機會。

惟查學校第四次就再申訴人94學年度成績考核召開審核會議，擬考列再申訴人第4條第1項第3款時，竟未依規定通知再申訴人使其到場陳述意見，亦無相關卷證資料可資證明學校成績考核委員會於該次重新辦理再申訴人94學年度成績考核之際，曾給予再申訴人陳述意見之機會，其決定之作成具重大明顯之瑕疵，與考核辦法第20條規定未合。從



- 而，本件學校第4度重新辦理再申訴人94學年度成績考核考列第4條第1項第3款之原措施，容有重新審酌之必要，原措施及原申訴評議爰均不予維持，原措施學校應依本評議書之意旨另為適法之決定。
- 四、再者，再申訴人指陳學校97年8月○日之校務會議程序，以討論事項決定成績考核委員會之組成，主張報告事項及臨時動議不可以「討論事項」代替之，其記載不實，從而94學年度教師成績考核委員會依此無效決議所設立，其組成程序不合法，所為決議當然自始無效云云。惟查，討論事項抑或報告事項、臨時動議者，僅係會議上名稱用語之不同，固有其各別意涵，惟無礙於學校校務會議中就該校考核委員會之設置為實質討論、決定。準此，其教師成績考核委員會之組成，難謂有違法或顯然不當之處。
- 五、本件申訴有理由，係基於學校考核委員會未依法定程序辦理考核，其所為決定即有瑕疵，因此不維持本件學校對再申訴人94學年度成績考核考列第4條第1項第3款之原措施；而就本件申訴所涉成績考核之其他程序及實體部分，本會並未審究，為免誤會，併此指明。至於再申訴人希望獲得之具體補救：請求將「94學年度教師成績考核」改列為考核辦法第4條第1項第1款乙節，因評定個別教師成績考核非屬本會之權責事項，該部分爰不予評議。至於本件雙方當事人所指稱其他事項，均不足以影響本件評議結果，在此不逐一論述，併此敘明。
- 六、據上論結，本件再申訴為有理由，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99年5月○日

◇第3案

學校課教師招生義務，復以未遵行即列為「曠職」，進而考列第4條第1項第3款，不僅與教師法第16條、第17條明定教師之權利及義務有違，且此義務未見於聘約，亦未經學校校務會議討論決議，顯與法令有違。

本件申訴人97學年度成績考核經學校考列第4條第1項第3款，主要係認申訴人「排定輪值招生工作，無故曠職累計超過二小時」。惟教師法第16條、第17條分別明定教師之權利及義務，以保障教師工作與生活，學校倘違反法令規定而侵害教師享有之權利或任意擴張其應盡之義務，於法即難謂合。另參酌行政程序法第4條規定「依法行政原則」之精神，本件學校聘約亦無規範招生工作係教師應負之義務，更未將教師須依學校排訂假日輪值表負責到校擔任招生電訪工作之事，提報學校校務會議討論決議，僅以報告事項及主席結論，增列法令規範及聘約約定以外事項做為教師之義務，顯有片面變更教師義務之瑕疵，復以未遵行即列為「曠職」相對待，在在違反前揭法令規定，殊不足採。

關鍵詞：依法行政、聘約、招生

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○高中

申訴人不服原措施學校97學年度成績考核結果考列「4條3款」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，學校應依本評議書之意旨，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴事實略以：

- (一) 99年4月○日召開成績考核委員會時，申訴人曾於會前交給每位委員一份聲明書，結果沒有委員肯定自己被賦予之權利是合法，也不知申訴人應受到保障權益。
- (二) 學校因人事更迭甚高，考核結果是否具客觀性、公平性、專業性、合法性？
- (三) 97學年度成績考核考列4條3款部分：1. 學校稱申訴人指示學生批改作業……等。此乃基於針對錯誤即時訂正檢討之考量。2. 校方所稱排定輪值招生工作等。試問假日輪值之正當性合法性、未到如何算曠職？校方之輪值非僅招生、非招生期間照排教師至警



衛室輪值，……實施補假，實質上仍是剝削教師之權益的作為（本學期起假日值勤均不補假）。3. 申訴人常請病假不參加……等。申訴人因受疾病之困擾，身為專任教師，所有考量均以學生受教權為重，正常課堂則堅持不請假，且有病就醫乃人之常情。無法參加會議，就代表對學校配合度及向心力不甚理想？

- (四) 學校若重視教師之法定權益，申訴案件不會接二連三的發生，申訴人95學年度也發生等第評為乙等但留支原薪的情形。目前學校對專任教師之學術研究費打一折計算。不知私立學校教師之薪給保障在那？
- (五) 學校考核委員會並未針對申訴人所謂「行為不當」加以討論。由本人列席說明後主席即要求本人離席。由考核委員會逕行表決。申訴人認為會議過程未盡周延。決議似有明顯瑕疵之處。
- (六) 希望獲得之補救：希望貴會主持公平正義，決議原等第應不予維持，並另為適法公允之措施，以維護教師應有之尊嚴及待遇。

二、案經轉據學校99年6月○日提出說明略以：

(一) 學校依據教育部99年3月○日來函之理由辦理下列事項：

- 1、98學年度教師成績考核委員會教師會代表，已於98年12月○日辦理選舉。
- 2、參照「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」重新修訂本校教師成績考核辦法，經99年4月○日召開本校98學年度第2學期第○次臨時校務會議中討論通過，並通過本校成績考核委員會委員人數為5人（依據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第9條第1項辦理；因本校受考核之合格專任教師不滿20人）。
- 3、99年4月○日辦理98學年度教師成績考核委員會委員選舉（不含當然委員2人），票選委員3人，合計5人組成98學年度成績考核委員會（依據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第9條第1項辦理）。

(二) 99年4月○日發本校98學年度教師成績考核委員會第○次會議開會通知予全體委員及申訴人。99年4月○日召開本校98學年度教師成績考核委員會第○次會議，討論是否同意追認申訴人97學年度成績考核案。

(三) 申訴人97學年度考績評定為4條3款之理由如下：

- 1. 申訴人97學年度考核成績未達4條2款。
- 2. 98年6月○日下午14：00-17：00排定輪值招生工作，無故曠職，本校假日輪值各項勤務均實施補假。
- 3. 98年7月○日8時30分-16時30分排定輪值招生工作，無故曠職，本校假日輪值各項勤務均實施補假。
- 4. 重要集會常請病假不參加（97年9月○日親師座談會（學校日）、98年1月○日期末校務會議、98年3月○日社區化教師研習）。
- 5. 申訴人補休假日值勤請假單。

(四) 招生工作之良窳嚴重影響私立學校之存續與發展，沒有學生即沒有教師，故招生應視為全校教職員工之首要工作，然申訴人98年6月○日及98年7月○日排定輪值招生電訪工作，無故不就職位，曠職達1.5日。依據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」及「本校教師成績考核辦法」第4條第3款規定：「在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪」之「（二）曠課超過二節或曠職累計超過二小時。」經本校97學年度教師成績考核委員會評定為「符合4條3款」及98學年度教師成績考核委員會第○次

會議決議通過「同意（追認本校97學年度教師成績考核委員會申訴人考核結果案）」。

理 由

一、本件適用之相關法令規定及學校章則如下：

- （一）私立學校法施行細則第33條（98年4月21日修正前係第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。」
- （二）教育部94年7月22日部授教中（三）字第0940511269號函釋以，「……私立學校教職員之考核，除具有正當理由足以表明性質差異難以準用以外，即應依公立學校教職員成績考核辦法之規定辦理，以免牴觸私立學校法施行細則規定。」
- （三）教師法第16條規定：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：……（一至六款略）七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與學無關之工作或活動。……」
- （四）教師法第17條第1項第7款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：……（一至六款略）七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。……一〇、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」
- （五）公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱部頒考核辦法）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辦理（其餘各款略）。」
- （六）行政程序法第4條規定：「行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。」
- （七）〇〇高中聘任教職員聘約第2條規定：「教師應遵照教育法令，本校成績考核辦法及各項章則之規定，精誠服務，共同致力於校務之推進。」

二、學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，依前揭考核辦法規定，就教師之整學年度教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政之紀錄，覈實辦理所屬教師之成績考核，綜合評定其考核成績。惟如學校辦理所屬教師之成績考核業務有違程序規定，對事實認定有違誤、與事件無關之考慮牽涉在內及有違反依法行政原則等情事，本會仍得予以審究，合先敘明。

三、卷查本件申訴人97學年度成績考核經學校考列第4條第1項第3款，主要係因前述事實二（三）所列之理由「排定輪值招生工作，無故曠職累計超過二小時」。此有學校98學年度教師成績考核委員會第〇次會議紀錄可稽。按前揭教師法第16條、第17條分別明定教師之權利及義務，以為教師工作與生活之保障。而教師與任教學校間之關係乃基於聘約，按訂定聘約，基於契約自由原則，固尊重當事人自主，惟該契約法律行為仍不得違反法律強制或禁止規定，否則，該約定部分依法無效，民法第71條定有明文。是以，學校教師聘約、涉及教師權利及義務之學校章則或其他決定，均須依教師法及其他法令規定，不得違反。學校倘違反法令規定而侵害教師享有之權利或任意擴張其應盡之義務，於法即難謂合。惟卷查本件學校98年6月〇日召開之97學年度第2學期期末校務會議議程

及紀錄，僅記載教務處工作報告有關招生小組報告事項，並經主席結論以「凡排訂假日輪值招生工作當視為正常上班」，學校即執此主張本件申訴人教師須依學校排訂假日輪值表負責到校擔任招生電訪工作，未遵行即列為「曠職」一節，顯見學校當時並未將教師須依學校排訂假日輪值表負責到校擔任招生電訪工作，提列校務會議討論議決事項；另，學校聘約中亦無規範教師須負責到校擔任招生電訪為其工作項目，顯見學校執此主張：本件申訴人教師須依學校排訂假日輪值表負責到校擔任招生電訪工作，未遵行即列為「曠職」之措施，已違反前揭教師法第16條、第17條規定，且與學校聘約第2條規定：「教師應遵照教育法令，本校成績考核辦法及各項章則之規定，精誠服務，共同致力於校務之推進。」顯相互矛盾，頗值可議。

四、私立學校招生不足，固屬學校面臨經營之困境，有賴學校全體同仁共體時艱，精誠團結，本於「皮之不存，毛將焉附」之道理，理當上下齊心，共同致力於校務之推進。然參酌行政程序法第4條規定精神-依法行政原則，學校聘約並無規範招生工作係教師應負之義務，亦未將教師須依學校排訂假日輪值表負責到校擔任招生電訪工作，提報學校校務會議討論議決，僅以報告事項及主席結論，增列法令規範及聘約約定以外事項做為教師之義務，顯有片面變更教師義務之瑕疵，復以未遵行即列為「曠職」相對待，在在違反前揭法令規定，殊不足採。是以，學校以本件申訴人教師未遵行招生電訪工作要求，即列為「曠職」，並據以對於申訴人之成績考核，此一舉措，除與應踐行正當法律程序之要求有違外，亦與法不合。

五、揆諸上開法令規定及說明，學校未依行政程序法相關規定及學校自訂章則作為，而將申訴人之成績考核為第4條第1項第3款之決定，程序上不符正當性，實質上亦與法不合，應不予維持。學校應根據申訴人97學年度教學、訓導、服務、品德及處理行政之具體事實，依規定重新考核，為適法之處置。

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99年7月○日

◇第4案

教師未全部符合考核辦法第4條第1項第1款所列各要件，經認定有多次上課遲到及班級經營不良之具體情事，學校考列第4條第1項第2款，並無不當或違誤。

本件再申訴人97學年度成績考核經學校考列為第4條第1項第2款，主要係因：多次上課有遲到進教室情況，且上課之班級經營不良等情事。按受考核教師須「全部符合」考核辦法第4條第1項第1款所列各要件，始得考列為第4條第1項第1款，否則，僅能依實際情形，考列為第4條第1項第2款或第3款。卷查本件學校巡堂紀錄表及97學年度教室日誌中，有關再申訴人上課遲到及班級經營不良之情形，有教學組長作成巡堂紀錄表與任教班級學藝股長作成教室日誌等書面紀錄可稽。再申訴人之考核結果不符考核辦法第4條第1項第1款第1目「按課表上課……」、第2目「訓輔工作得法、效果良好」及第7目「按時上下課、無曠課、曠職紀錄」等要件，因而本件學校依相關事證覈實考列再申訴人為第4條第1項第2款，並無不當或違誤之處，應予以維持。

關鍵詞：成績考核、書面紀錄、遲到

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：○師

原措施學校：○○國中

原申訴評議機關：○○市教師申訴評議委員會

再申訴人因97學年度成績考核事件，不服99年5月○日○○市教師申訴評議委員會所為申訴駁回之評議決定，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、再申訴人係○○國中（下稱學校或該校）教師，其97學年度成績考核經學校考列公立學校教職員成績考核辦法第4條第1項第2款。再申訴人不服，希望其97學年度考績改為考列同成績考核辦法第4條第1項第1款，乃向○○市教師申訴評議委員會（下稱○○市申評會）提起申訴，案經駁回，再申訴人仍不甘服，爰向本會提起再申訴。

二、本件再申訴人陳述其再申訴意旨略以：



- (一) 本人97學年度之考績，根據學校人事室提供給考績委員會之客觀資料及該校人事室告知本人，本人依法應考核4條1款，但主持會議的教務主任A卻違反考績程序，以非考績之因素將本人考核為4條2款。
 - (二) ○○市申評會引用中央申評會的文件目的，僅是在表明上級尊重下級機關的考績考核之指示，對於該引述文件之內容則不深思。且決策過程不是基於證據的調查，與雙方證據的呈現，而是到了決策過程的最後階段，手邊有什麼資料丟進來，就做何種決策。且本人回覆學校說明書辯論狀可能因承辦人員不在而遺失，造成本人申訴陷入劣勢。
 - (三) 希望獲得之具體補救：
主位請求：請將本申訴案發回學校重審。
備位請求：請○○市申評會依照相關資料重新評議。
- 三、本件經轉據○○市政府教育局以99年7月○日檢陳原申訴卷宗、原申訴評議書、○○市申評會設置要點、○○市申評會委員資料及相關會議紀錄等資料到部以為說明。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- (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（下稱評議準則）第3條亦有相同規定。
- (二) 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1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：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。……（七）按時上下課，無曠課、曠職紀錄。（其餘各款略）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、學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，依前揭考核辦法規定，就教師整學年度教學、訓輔、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，理應予以尊重，合先敘明。

三、按受考核教師須「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，僅能依實際情形，考列為考核辦法第4條第1項第2款或第3款。查本件再申訴人97學年度成績考核經學校考列為考核辦法第4條第1項第2款，主要係因：（1）多次上課有遲到進教室情況，如97年11月○日遲到15分鐘、同年12月○日只來最後10分鐘、98年1月○日、同年6月○日應為8時25分上課，但均遲至8時40分才到教室、98年5月○日8時44分才進教室；（2）上課之班級經營不良，經行政人員多次勸導，但再申訴人均置之不理等事項；（3）○○課程全班亂成一團等等情事。

卷查學校巡堂紀錄表及97學年度教室日誌中，前揭有關再申訴人上課遲到及班級經營不良之種種情形，均有教學組長作成巡堂紀錄表與任教班級學藝股長作成教室日誌等書面紀錄可稽，足證再申訴人上課遲到與班級經營不良情形，已與考核辦法第4條第1項第1款第2目前揭規定有違。又有關再申訴人上課遲到情形，如97年12月○日只上課10分鐘，再申訴人於書面資料稱已於98年1月○日早自習補課，均可足證其未經請假遲到且未按時上下課，已與考核辦法第4條第1項第1款第1目與第7目前揭規定有違，相關事證均已明確，原考核等第應予維持。

四、綜上所述，再申訴人之考核結果不符考核辦法第4條第1項第1款第1目「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著」、第2目「訓輔工作得法、效果良好」及第7目「按時上下課、無曠課、曠職紀錄」等要件，因而學校就上述事實證據，考列再申訴人97學年度成績考核為考核辦法第4條第1項第2款，均依相關事證覈實考列，並無不當或違誤之處，是以，本件學校核予再申訴人97學年度成績考核為第4條第1項第2款之原措施，及○○市申評會就本件所為申訴無理由之評議決定，於法均無違誤，皆應予以維持。

五、未按再申訴人稱○○市申評會可能遺失再申訴人答辯資料，致使再申訴人陷入劣勢一節，由本件卷證資料觀之，○○市申評會於評議本件時已邀請再申訴人與學校到會說明，且再申訴人之辯論狀經查有○○市教育局秘書室收文戳章與日期可稽，並無再申訴人所稱可能遺失等情事，○○市申評會於評議本件申訴案相關程序，尚無違誤。至於再申訴人其餘之再申訴主張尚不影響本件評議決定，爰不逐一論述，併此敘明。

六、據上論結，本案再申訴為無理由，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99年8月○日

◇第5案

學校依據具體事證考核教師，於成績考核委員會之組成、考核程序、考核通知書之送達等程序上亦無瑕疵，成績考核難謂有違法或不當之處。

本件申訴人98學年度成績考核經學校考列為考核辦法第4條第1項第2款，主要係因：該學年度導師工作績效（整潔與秩序）評量成績未達考核辦法第4條第1項第1款第2目「訓輔工作得法，效果良好」，且申訴人有未依學校安排之課程，實施教學活動，無實際授課事實等情事，本件學校所持之理由尚稱具體明確。本件學校辦理申訴人98學年度成績考核於委員會之組成、考核程序、考核通知書之送達等，法令上尚亦無程序瑕疵。學校辦理教師考核業務，並評定其考核成績，屬高度屬人性之判斷，本件既未有違反程序規定，也未對事實認定有所違誤，本會予以尊重，其考核結果，應予維持。

關鍵詞：具體明確、程序瑕疵

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○高中

申訴人不服原措施學校98學年度成績考核考列第4條第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、申訴人申訴意旨略以：

- (一) 本人於98學年度獲得本校優良教師之獎勵，教學認真及為校服務熱忱，另對學校所安排之工作盡善盡責，自94學年度配合學校要求擔任導師及行政工作，未曾推諉拒絕。本人98學年度事病假日數未達14日，出勤符合教育部之規範，每日到校超過8小時，且多次因輔導學生事務及課業而耽誤午間休息及下班時間，亦甘之如飴。
- (二) 申訴人自於○○高中任職至今，確實遵守鐘聲權威準時上下課，從未有缺課及曠職之紀錄，且授課時生動活潑，教學認真，另指導學生參加科學競賽不遺餘力，曾獲得分

區科展佳作。又申訴人於98學年度起至甲校進修碩士學位，顯見對於個人成長及教學之重視。

- (三) 據洽詢部分成績考核委員得知，委員會議當日，行政主管僅提出申訴人之過往紀錄，未提出全校所有教師之各項紀錄進行討論，而對於申訴人的優良事蹟隻字未提，即進行表決做成此一決議，明顯感受到行政主管對申訴人有「針對性」；而其餘人員僅是口頭詢問，對於此不公平對待，深覺失望。
- (四) 希望獲得補救措施：改列成績考核為4條1款。

二、案經轉據原措施學校99年10月○日提出說明略以：

- (一) 98學年度本校教師成績考核，業經單位主管擬評，提交本校教師成績考核委員會第4次會議審議。該會議僅就本校教師98學年度教學、訓輔、服務、品德生活以及專業精神等表現進行初核，經充分討論並以無記名投票方式表決做出決議，並無追溯98學年度以前優良事蹟之必要。
- (二) 該次委員會議討論過程，申訴人原單位主管擬評4條1項1款，惟衡酌申訴人本學年度教學、訓輔、服務、品德生活以及專業精神各方面表現，差堪符合考核辦法4條1項2款之獎勵。最後以無記名投票方式表決申訴人之98學年度成績考核初核成績，結果出席委員8人中（達委員總人數三分之二），以5票同意列4條1項2款，2票棄權，1票同意列4條1項1款，根據多數決原理決議為4條1項2款，過程並無不公情事。
- (三) 本決議業經校長覆核，並送教育部核定後，依相關法令製作考績通知書，載明教示文字及救濟途徑，並送達當事人簽收後結案，程序並無瑕疵。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- (一) 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：「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）事病假併計在十四日以下，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）事病假併計超過十四日，未逾二十八日，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：（一）教學成績平常，勉能符合要求。（二）曠課超過二節或曠職累計超過二小時。（三）事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。（四）未經校長同意，擅自在外兼課兼職。（五）品德生活較差，情節尚非重大。（六）因病已達延長病假。（七）事病假超過二十八日。」

（二）教師法第17條規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生受教之權益。三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。……（其餘各款略）」

二、學校辦理所屬教師之年終成績考核，應於學年度終了時，依前揭考核辦法規定，就教師整學年度教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政之紀錄，核實辦理所屬教師之成績考核，綜合評定其考核成績。且教師須具備考核辦法第4條第1項第1款所列8目全部要件者，其成績始考列第4條第1項第1款。是以，學校辦理教師考核業務，並評定其考核成績，屬高度屬人性之判斷，本會予以尊重，但對於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、有違反平等原則或其他違法或顯然不當等情事仍得依法審查，合先敘明。

三、按受考核教師須當學年度教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政之表現「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，僅能依實際情形，考列為考核辦法第4條第1項第2款或第3款。查本件申訴人98學年度成績考核經學校考列為考核辦法第4條第1項第2款，主要係因：（1）98學年度導師工作績效（整潔與秩序）評量成績未達考核辦法第4條第1項第1款第2目「訓輔工作得法，效果良好」。（2）98年10月○日上午第○節未依學校安排之課程，本應在教室實施教學活動，卻更改為開「同樂會」作為獎賞，期間竟讓學生在合作社買東西、聊天。（3）98年9月○日○班課務並未在教室進行，期間在戶外幾乎都讓學生自由活動，無實際授課事實等情事，其理由尚稱具體明確。

四、查本案原措施學校以申訴人「教學認真，進度適宜」、「對訓輔工作，能負責盡職」、「對校務之配合尚能符合要求」，經學校98學年度第4次成績考核委員會委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意決議，依前揭考核辦法規定，將申訴人98學年度成績考核考列第4條第1項第2款，並由校長覆核後報經教育主管機關核定，考核通知書並於99年9月○日送達申訴人，此有學校98學年度考核委員會會議紀錄、申訴人教師成績考核表紀錄等可稽。準此，學校辦理申訴人98學年度成績考核於委員會之組成、考核程序、考核通知書之送達等，法令上尚無程序瑕疵，對事實之認定亦無違誤，其考核結果，應予維持。

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99年12月○日



◇第6案

1. 學校成績考核委員會組成委員之總數，按成績考核辦法應由校務會議議決，且考核委員初核應有紀錄，初核欄並應蓋考核委員會負責人之職章。
2. 學校成績考核委員會會議紀錄就成績考核考列第4條第1項第3款原措施應明列「投票委員之人數」，以及是否達「過半數之表決人數」的可決數。

本件學校98學年度教師成績考核委員會置委員14人，惟其委員總數並未切實依據考核辦法第9條第5項規定：「委員之總數，由校務會議議決」辦理，且學校98學年度教師成績考核表僅有單位主管擬評勾選第4條第1項第3款「曠課超過二節或曠職累計超過二小時」紀錄，考核委員會初核欄則未有紀錄，且考核結果之考核委員初核欄未蓋應有考核委員會負責人之職章。另查學校98學年度第7次成績考核委員會會議紀錄，僅記載國小部及國中部2人考核列第4條第1項第3款，未明列「投票委員之人數」及是否達「過半數之表決人數」的可決數。是以，學校對申訴人考列第4條第1項第3款之成績考核原措施，程序上既未踐行正當法定程序，於法難謂合，自應不予維持。

關鍵詞：委員之總數、校務會議、會議紀錄

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○高中

申訴人不服原措施學校98學年度成績考核結果考列第4條第1項第3款事件，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。原措施學校應依本評議書之意旨，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴意旨略以：

- (一) 申訴人遭非法私查陷害，人事主任應執行考核會決議應給予本人改進機會，申訴人循正常管道98年度上法院○○簡易庭申冤95年度A（當年為學務主任）越權寫不實教務主任教學考核，申訴無法平反，上法院也情非得已，卻遭A報復，偷窺由人事保管的私人假卡，並施壓利用人事主任非法函文法院，私查法院出庭資料。另B人事主任應

執行考核會決議不懲處，給申訴人改進補正機會，因人事主任有A私下施壓，於99年8月○日交給申訴人曠職通知書，考核會後仍依請假條例議處申訴人四條三款。

（二）申訴人係專任教師未兼職導師或行政，未減課排最高時數，依課表上課，課表有課需調課才請假，因申訴人出庭時間均於週三無課時間未影響課務，申訴人99年7月○日第1次人事通知才知違反請假條例，懇請原諒申訴人無心之過。98年度應先不議處，給99年度改進機會。

（三）希望獲得補救措施：98學年度成績考核改列第4條第1項第1款。

二、案經轉據原措施學校99年10月○日提出說明如下：

（一）99年6月底，學校同仁以紙本親送人事室，具名告發申訴人於上班時間處理個人訴訟案件，疑似未辦理請假手續，請學校依法處理端正風氣。人事室向校長口頭報告後，擬稿函文○○地方法院查證，案經○○簡易庭函覆，本件申訴人自98年11月起於該庭有○件訴訟及調解案件，計出庭○次，另有其他訴訟及調解案件分屬該院○○簡易庭及民事庭管轄，學校再函文○○地方法院，請求協助提供出庭紀錄，案經確認申訴人98學年度期間，上班時間出庭計○次，其中只有2次出庭有請假紀錄。

（二）學校98學年度第○次教師成績考核委員會，並通知申訴人到場陳述意見，案經會議決議擇日開會再議；學校98學年度第○次教師成績考核委員會召開會議決議：請人事室依教師請假規則辦理，並列入教師年終成績考核。學校於99年8月○日製發曠職通知，並通知申訴人簽收。

（三）依據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款規定，在同一學年度內有「曠課超過二節或曠職累計超過二小時」情形者，留支原薪。案經學校98學年度第○次教師考核委員會通知申訴人陳述意見，並經會議決議考列第4條第1項第3款。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

（一）公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱部頒考核辦法）第9條第5項（97年6月26日修正）規定：「委員之總數，由校務會議議決。」

（二）部頒考核辦法第12條規定：「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。」

（三）部頒考核辦法第13條規定：「成績考核委員會初核時，應置備紀錄，記載下列事項：一、考核委員名單。二、出席委員姓名。三、列席人員姓名。四、受考核人數。五、決議事項。」

（四）中華民國內政部會議規範第55條規定：「表決之方式 表決應由主席就左列方式之一行之，但出席人有異議時，應徵求議場多數之意見決定之：1.舉手表決。（或用機械表決。）2.起立表決。3.正反兩方分立表決。4.唱名表決。唱名表決之方式，如經出席人提議，並得五分之一以上之贊同，即應採用。出席人應名時，應起立答應「贊



- 成」，「反對」或「棄權」。如未應名，再唱一次，但不得三唱。5. 投票表決。（第1項）前項第五款，除對人之表決應採無記名投票外，對事之表決，以記名投票表示負責為原則。（第2項）」
- 二、學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，就教師之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政紀錄，核實辦理所屬教師之成績考核，即先由主管人員評擬，遞送考績委員會初核、機關首長覆核，類此考評工作，考核之決定除根據具體事實外，亦富含高度屬人性之價值判斷，對於主管長官之判斷餘地固應予尊重；但對於學校辦理所屬教師之成績考核，考核委員會產生方式有瑕疵、考核程序違反規定、事實認定違反一般經驗法則、有與事件無關之考慮牽涉在內、有違反平等原則等情事，本會仍得依法審查，合先敘明。
- 三、查申訴人因上班時間處理個人訴訟案，未依規定辦理請假手續計17小時一事，學校依據上開事實召開98學年度成績考核委員會第7次會議審議，並經出席委員決議，依前揭考核辦法規定，將申訴人98學年度成績考核考列第4條第1項第3款，依規定報請校長覆核，陳報教育部中部辦公室核定，並函知申訴人在案。惟查學校98學年度教師成績考核委員會組成委員之總數係依據學校教師成績考核委員會設置要點第3點規定，本會置委員14人，惟原措施學校並未切實依據部頒考核辦法第9條第5項規定：「委員之總數，由校務會議議決」辦理。次查學校98學年度教師成績考核表僅有單位主管擬評勾選第4條第1項第3款「曠課超過二節或曠職累計超過二小時」紀錄，考核委員會初核欄則未有紀錄，且考核結果之考核委員初核欄未蓋應有考核委員會負責人之職章。另查學校98學年度第○次成績考核委員會會議紀錄，僅記載2人考列第4條第1項第3款，未明列「投票委員之人數」及是否達「過半數之表決人數」的可決數，與上開內政部會議規範第55條第2項規定有違，是以，學校對申訴人考列第4條第1項第3款之成績考核原措施，程序上既未踐行正當法定程序，於法難謂合，自應不予維持；原措施學校應依本評議書之意旨，為適法之處置。
- 四、本件申訴有理由，係基於學校未切實依部頒成績考核辦法相關程序進行，於法不合，其所為決定無法從該次會議紀錄得知其如何票決，及票決結果是否符合法令程序規定，原措施即值可議，因此申訴人考列第4條第1項第3款之成績考核之結果應不予維持；而就本件申訴所涉考核之其他程序及實體部分，本會並未審究，為免誤會，併此指明。
- 五、據上論結，本件申訴有理由。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99年12月○日



◇第7案

學校成績考核委員會委員組成違反考核辦法第9條第3項「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」之規定，且考列教師第4條第1項第3款未於初核前給予教師陳述意見之機會，原措施與考核辦法相關規定不合。

本件學校98學年度成績考核委員之總數為13人，依照考核辦法第9條第3項規定：成績考核委員「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」，本件學校考核委員任一性別委員至少應為5人始符前揭規定，惟本件學校98學年度成績考核委員會女性委員合計僅為4人，與考核辦法前揭規定明顯牴觸。另依同辦法第20條規定：「成績考核委員會對擬考列第四條第一項第三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。」但本件學校成績考核委員會於本件初核前，並未給予申訴人陳述意見之機會。是以，申訴人98學年度成績被學校考列第4條第1項第3款之措施，與考核辦法相關規定不合，顯有違誤，應不予維持。

關鍵詞：任一性別委員、陳述意見

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○高中

申訴人不服原措施學校98學年度成績考核結果考列第4條第1項第3款事件，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。原措施學校應依本評議書之意旨，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴意旨略以：

(一) 申訴人因故應長期休養，學校以98學年度有事假2天及病假28天為由，逕依「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款第7日核報為第4條第1項第3款；惟依前開考核辦法第20條亦規定，於初核前應給予陳述意見之機會，逕行核定為第4條第1項第3款，恐有違程序正義並損及申訴人應有權益。

(二) 申訴人平日致力教學工作，亦從未有違犯公務人員相關法規情事，乃純係遭逢變故且

未諳請假規定所致，謹請惠予考量並予複核。

- （三）希望獲得補救措施：申訴人在父親開刀期間所請事假，改列家庭照顧假，並將98學年度成績考核列為第4條第1項第2款。

二、案經轉據原措施學校99年11月○日提出說明略以：

- （一）依教師請假規則第13條規定，申訴人所填具之假單，經學校核准登錄彙整98學年度，請病假28天事假2天總計30天。本校教師成績考核委員會，依具體資料核符認定，並未有對此議題有質疑或不明顯事項待當事人敘明，依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法規定核為4條3款。
- （二）申訴人於99年9月○日，向學校詢問擬申請將原請之事假，可否變更為家庭照顧假，惟考績年度已結束（98學年度自98年8月1日至99年7月31日止）依教育部人事法規及釋例規定，不得再予更改，以避免教師成績考核流於形式。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- （一）公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱部頒考核辦法）第9條規定：「成績考核委員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。（第1項）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。（第2項）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。（第3項）委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止。（第4項）委員之總數，由校務會議議決。（第5項）」
- （二）部頒考核辦法第4條第1項規定：「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辦理（1至2款略）三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪。（一）教學成績平常，勉能符合要求。（二）曠課超過二節或曠職累計超過二小時。（三）事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。（四）未經校長同意，擅自在外兼課兼職。（五）品德生活較差，情節尚非重大。（六）因病已達延長病假。（七）事病假超過二十八日。」
- （三）部頒考核辦法第20條規定：「成績考核委員會對擬考列第四條第一項第三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。」
- （四）部頒考核辦法第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，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。」

二、學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，就教師之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政紀錄，核實辦理所屬教師之成績考核，即先由主管人員評擬，遞送考績



委員會初核、機關首長覆核，類此考評工作，考核之決定除根據具體事實外，亦富含高度屬人性之價值判斷，對於主管長官之判斷餘地固應予尊重；但對於學校辦理所屬教師之成績考核，考核委員會產生方式有瑕疵、考核程序違反規定、事實認定違反一般經驗法則、有與事件無關之考慮牽涉在內、有違反平等原則等情事，本會仍得依法審查，合先敘明。

- 三、查學校因本件申訴人請病假28天、事假2天一事，依據上開事實召開98學年度成績考核委員會審議，並經委員三分之二以上出席，出席委員全數同意決議，依前揭考核辦法規定，將申訴人98學年度成績考核考列第4條第1項第3款，依規定報請校長覆核，陳報教育部中部辦公室核定，並函知申訴人在案。次查部頒考核辦法第9條第3項規定：成績考核委員「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」，依此規定計算學校成績考核委員之總數為13人，任一性別委員至少應為5人始符前揭規定，惟查本件原措施學校98學年度成績考核委員會其女性委員合計僅為4人，與部頒考核辦法前揭規定明顯牴觸，核有學校成績考核委員會組織不合法之情事。另依同辦法第20條規定：「成績考核委員會對擬考列第四條第一項第三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。」但學校成績考核委員會於本件初核前，並未給予申訴人陳述意見之機會，亦與上揭部頒考核辦法第20條規定不符。是以，申訴人98學年度成績被學校考列第4條第1項第3款之措施，與上揭部頒考核辦法相關規定不合，顯有違誤，應不予維持。
- 四、本件申訴有理由，係基於學校教師成績考核委員會組織不具合法性及未切實依部頒成績考核辦法相關程序進行，於法不合。本件申訴人98學年度教師成績考核之決定，即值可議。因此申訴人98學年度成績考核結果應不予維持，原措施學校應依本評議書之意旨，依規定重組學校教師成績考核委員會後，為適法之處置。另本件受考人之成績考核通知書之教示：「……如有異議……向各縣市政府教師申訴評議委員會提出申訴」，於本件申訴管轄機關應為本會言，上述教示明顯錯誤；此外，卷查受考人98學年度成績考核表，僅有原措施學校單位主管擬評勾選第4條第1項第3款之紀錄，而考核委員會初核欄則未有勾選紀錄，與規定不符，特此指正。至於本件申訴所涉其他程序及實體部分，本會並未審究。為免誤會，併此指明。
- 五、據上論結，本件申訴有理由，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99年12月○日



三、懲處類案例

(4案)

◇第1案

教育部派至學校服務之護理教師其進修採事前報准制，教師未經核准以公餘自費方式進修，違反「教師進修研究獎勵辦法」相關規定，主管機關本於職權對未經核准進修取得學位，欲申請改敘者，依規定予以懲處，於法並無違誤。

申訴人於95年3月奉准同意以公餘公費方式報考甲校乙系碩士班，於報名截止當日方決定改報甲校另一研究所碩士班，致逾申請期限，未獲教育部中部辦公室同意，申訴人改以公餘自費方式前往就讀，並取得碩士學位，依「公立學校職員敘薪辦法」第8條及公立學校教職員敘薪辦法第2條附表說明第5點規定申請改敘。惟申訴人未經核准前往進修，違反「教師進修研究獎勵辦法」等相關規定，教育部中部辦公室依考核辦法第6條第1項第6款第10目懲處申訴人申誠1次，並請申訴人原任職學校發布。按教育部護理教師進修未授權服務學校核定處理，其具有處理權限之主管權責機關分別為教育部軍訓處、教育部中部辦公室及直轄市政府教育局。護理教師進修公餘、自費仍應採事前報准制，申訴人進修雖係教師依法所享有之權利，然其未經完成核准程序屬實，教育部中部辦公室本於主管機關職權對未經核准進修，欲申請改敘者依規定處以申誠1次，於法並無違誤。

關鍵詞：護理教師、進修、事前報准

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○學校

原措施機關：教育部（中部辦公室）

申訴人不服原措施機關之懲處事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實意旨略以：

- （一）申訴人於原措施學校服務期間，前於95年3月奉准同意以公餘公費方式報考甲校乙系碩士班，惟其後基於學習考量，決定改報甲校丙研究所碩士班，期間雖經原措施學校



同意修正，但因聯繫過程問題致逾申請期限，爰未獲教育部中部辦公室同意修正科系級核給進修補助。惟考量依教育部92年4月11日台軍字第0920030679號令頒「軍訓教官及護理教師申請進修時實施規定」指出：「公餘自費方式，進修科系不予限制」緣故，申訴人經甄試錄取後，雖無法獲得相關補助，仍改以公餘自費方式前往就讀。案因已於98年1月取得甲校丙研究所碩士學位證書，依公立學校職員敘薪辦法第8條及公立學校教職員敘薪辦法第2條附表說明第5點規定，於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服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。

- (二) 98年2月○日申訴人向○○縣聯絡處人事助理提出協助辦理改敘申請，經其洽教育部中部辦公室表示雖已獲同意進修乙校，惟進修科系修正未獲同意獎勵補助，需依教育部86年6月7日台(86)人(一)字第86049910號函規定辦理，依該函「議處」之意旨，就是不分任何情形一定要懲處，故需提出切結書同意學校懲處，由學校發文申誠懲處後才准辦理獎勵補助。98年9月○日教育部中部辦公室函請原措施學校將本人取得較高學歷申請改敘相關資料函送該部○○縣聯絡處初審後轉送該室續辦，但文中該部仍表示依86年6月7日臺(86)(人)一字第86049910號函釋例「……行政機關在行使裁量時，不得違反其長期一貫之行政實務暨所謂行政自我拘束原則。本室以往對未經核准進修欲申請改敘者均處以申誠1次。……請貴校將申訴人申請改敘相關資料函送本部○○縣聯絡處初審後轉送本室，俾辦理後續處分及改敘事宜。」教育部中部辦公室98年9月○日函請原措施學校依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第6款第10目處以申誠一次處分。98年10月○日接獲原措施學校獎懲發布令：申誠1次通知書，獎懲事由：違反教師進修研究獎勵辦法。
- (三) 教育部中部辦公室藉故延宕教師取得碩士學位後之改敘作業，影響教師權益至鉅，涉及怠為處分。業經學校決議「不予懲處」之處分後，卻遭上級施壓更改原決議，涉有濫用職權及程序瑕疵之情事。
- (四) 希望獲得之具體補救：
- 1、請教育部中部辦公室應尊重學校原「不需再另予懲處」之處分，且不應藉由施壓等濫用職權方式干預學校決議權；同時在無明確法律授權依據下，亦不應作出「申誠1次」等損及人民權益之不當處分。
 - 2、本案處理過程中所涉「濫用職權」及「程序瑕疵」問題，亦請評議委員協助主持公道。

二、案經轉據教育部中部辦公室98年10月○日提出說明略以：

- (一) 按本部93年11月15日台參字第0930149643A號令頒教師進修研究獎勵辦法第6條高級中等以下學校教師參加進修、研究之資格、條件及程序，依主管教育行政機關之規定辦理，次按同辦法第4條第4款公餘進修、研究：係指服務學校基於教學或業務需要，主動薦送、指派或同意教師，利用假期、週末或夜間參加之進修、研究。另按本部86年6月4日台(86)人(二)字第86037891號函釋例：依同辦法第4條所稱「服務學校」係指依權責劃分規定具有處理權限之學校……如未授權則仍由主管教育行政機關處

理。

- (二) 查本部88年2月26日88教軍字第39836號函說明二、高級中等以上學校護理教師在不影響軍訓護理教學及軍訓工作原則下，經服務學校軍訓主管與校長同意並函報主管教育行政機關核備後，得比照該校教師在職進修規定，申請進修……。私立學校軍訓護理教師如服務學校未另訂進修規定，除獎助、全時進修、留職停薪外得依上開規定比照主管教育行政機關所訂教師規定辦理。次查本部92年4月11日台軍字第0920030679號令頒軍訓教官及護理教師申請進修實施規定第4條進修原則第7項進修人員經軍訓主管及學校同意，並報請權責主管機關核准進修……。另同規定第5條進修要項第3項丙類進修第2款「公餘、自費」方式：「經報准得進修學士以上學位或學分班，進修科系不予限制」。另查本部中辦辦公室95年3月31日95教中（六）字第0950563829號書函所附「教育部中部辦公室轄屬軍訓教官及護理教師申請進修作業程序及注意事項」第2點注意事項第2項各承辦人應審查申請案件陳報本室時間不得逾越申請進修學校系所報名截止日期……，合先敘明。
- (三) 查本部中部辦公室95年3月○日核定申訴人申請進修甲校95學年度乙系碩士在職專班。申訴人於95年8月○日陳情函提出更正進修科系之申請，本部中部辦公室95年8月○日函請申訴人提出說明，申訴人於95年8月○日回覆說明原先計畫報考甲校乙系碩士班而於報名截止當日決定改考甲校丙研究所。經本部中部辦公室95年9月○日函復，因與「軍訓教官及護理教師申請進修作業程序及注意事項」不符，經進修審議委員會決議不同意變更進修系所。
- (四) 另按本部86年6月7日台（86）人（一）字第86049910號函釋例：有關現職教師因留職停薪或帶職帶薪繼續進修，於取得較高學歷後，「得」依「公立學校教職員敘薪標準表說明」，於本職最高薪範圍內改敘薪級。至教師如違反「教師進修研究獎勵辦法」之規定，自行前往進修，服務學校或主管教育行政機關應本於權責另予議處。又依本部98年6月9日台人（一）字第0980093826號書函說明二（一），上函「議處」指「研議處理」，至學校議處結果是否符合上開函釋，由主管教育行政機關本權責認定；（二）上開函對於「學歷改敘」與「另予議處」間，並無規定先後順序，由服務學校或主管教育行政機關本權責卓處。
- (五) 查○○學校98年4月○日有關申訴人未奉核可進修之議處結果，本室基於主管教育行政機關之權責不予認定。該校業於98年7月○日函送有關申訴人更改換敘後續處理會議資料，會議決議將本案交由權責單位認定及處理。本部○○縣聯絡處98年8月○日檢送該縣98年第○次軍訓人事評審委員會會議紀錄資料，對於申訴人違反進修規定欲辦理改敘，建請發布申誡1次處分。申訴人於98年9月○日再次申請改敘；本部中部辦公室於98年9月○日對於申訴人違反進修規定申請辦理改敘之議處結果，依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第6款第10目其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微，處以申誡1次處分。
- (六) 綜合上述，申訴人進修碩士學位用意固屬良善，然其違反進修規定是不爭之事實，鑑於我國行政程序法第6條規定：「行政行為非有正當理由，不得為差別待遇」，因

此，行政機關在行使裁量時，不得違反其長期一貫之行政實務暨所謂行政自我拘束原則，本部中部辦公室基於主管教育行政機關之權責並依前揭進修暨敘薪規定程序辦理，認事用法並無違誤。

理 由

- 一、按教師進修研究獎勵辦法第4條第2項規定：「部分辦公時間進修、研究：係指服務學校或主管教育行政機關基於教學或業務需要，主動薦送、指派或同意教師，利用其授課之餘仍應留校服務時間，經辦妥請假手續而參加之進修、研究。」同辦法第6條第1項規定：「高級中等以下學校教師參加進修、研究之資格、條件及程序，依主管教育行政機關之規定辦理。」次按軍訓教官及護理教師申請進修實施規定第4條第7項規定：「進修人員經軍訓主管及學校同意，並報請權責主管機關核准進修……。」同規定第5條第3項2款第2目：「公餘、自費方式：經報准得進修學士以上學位或學分班，進修科系不予限制」同規定第6條：「申請報考進修者須檢具校長同意書、承諾報告書、相關系所招生簡章、研習（究）計畫書及其他符合進修規定相關資料等，報請所屬權責主管機關審議單位審核（第1項）。申請丙類進修：……非部屬人員由中部辦公室、直轄市政府教育局軍訓室進修審議小組核定，並函本部備查（第2項）」又按教育部中部辦公室轄屬軍訓教官及護理教師申請進修作業程序及注意事項第2點第2項規定：「各承辦人應審查申請案件陳報本室時間不得逾越申請進修學校系所報名截止時間。」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6條第1項第6款第10目規定：「有下列情形之一者，申誠……（十）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」
- 二、查教育部86年6月7日臺（86）人（一）字第86049910號函釋以，有關現職教師因留職停薪或帶職帶薪繼續進修，於取得較高學歷後，得依「公立學校教職員敘薪標準表說明」十之規定，於本職最高薪範圍內改敘薪級。至教師如違反「教師進修研究獎勵辦法」之規定，自行前往進修，服務學校或主管教育行政機關應本於權責另予議處。次查教育部98年6月9日台人（一）字第0980093826號書函釋略以，（一）上函「議處」指「研議處理」，至學校議處結果是否符合上開函釋，由主管教育行政機關本權責認定；（二）上開函對於「學歷改敘」與「另予議處」間，並無規定先後順序，由服務學校或主管教育行政機關本權責卓處。是以，依據上開各規定及各函釋，足見有關教育部護理教師進修事宜，並未授權服務學校核定處理，其具有處理權限之主管權責機關分別為教育部軍訓處、教育部中部辦公室及直轄市政府教育局。此外，並明定護理教師進修公餘、自費應採事前報准制，合先敘明。
- 三、卷查申訴人於95年3月奉准同意以公餘公費方式報考甲校乙系碩士班，並坦承基於考上甲校丙研究所之機率較原先計畫想考之甲校乙系碩士班所為高，於報名截止當日方決定改報甲校丙研究所碩士班，致逾申請期限，未獲教育部中部辦公室同意，申訴人改以公餘自費方式前往就讀，並於98年1月取得甲校丙研究所碩士學位證書，乃依「公立學校教職員敘薪辦法」第8條及公立學校教職員敘薪辦法第2條附表說明第5點規定申請改敘。

惟○○縣聯絡處98年8月○日檢送該縣98年第○次軍訓人事評審委員會會議紀錄資料，對於申訴人未經核准自行前往進修，違反「教師進修研究獎勵辦法」等相關規定，建請教育部中部辦公室發布申誡1次，教育部中部辦公室依考核辦法第6條第1項第6款第10目懲處申訴人申誡1次，並請申訴人原任職學校，於98年10月○日發布申誡1次令在案。另教育部中部辦公室於98年10月○日同意採計申訴人職前年資2年、現職（不含進修期間）7年，合計提敘9級，改敘後薪級為410，低於原支薪級450，仍核予原支薪級450。是以，申訴人要求公餘、自費方式不受上開規定限制一節，顯係誤解法令，自不足採，教育主管機關及學校就本件申訴人懲處之原措施既無違法或不當，應予維持。

四、綜上，申訴人進修碩士學位雖係教師依法所享有之權利，然其未經完成核准程序，以公餘自費方式前往甲校丙研究所碩士班就讀進修亦是事實，教育部中部辦公室本於主管機關職權對未經核准進修，欲申請改敘者依規定處以申誡1次，於法並無違誤。至申訴人其他申訴請求部分，非屬本會評議權責範圍，爰不予評議。

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99年1月○日

◇第2案

學校教師在外補習、違法兼職，經查屬實，學校依成績考核辦法所為記過1次之處分，並無違法或不當之處。

本件申訴人在校外補習，經教育部中部辦公室派駐區督學前往申訴人住處查訪，並經鄰長及鄰居證實確有學生下課前來申訴人住處補習，申訴人亦自承前事，惟辯稱其係家教行為而非「在外補習、違法兼職」，並稱3人以下之家教行為應不予處罰。惟公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第4款規定：「四、有下列情形之一者，記過：（七）在外補習、違法兼職、或藉職務之便從事私人商業行為。（其餘各目略）」。本件經教育部中部辦公室函請學校召開教師成績考核委員會，依程序及相關法規研處，經學校於召開教師成績考核會，並請申訴人於會中陳述意見，經審議而為記過1次之決議。

本件申訴人「在外補習、違法兼職」其違法事實洵堪認定，申訴人辯其係家教行為而非「在外補習、違法兼職」及3人以下之家教行為，不予處罰，顯係誤解法令，自不足採，學校所為記過1次之處分，並無違法或不當之處，應予以維持。

關鍵詞：補習、記過

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○高中

申訴人不服原措施學校記過處分事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

- 一、申訴人係○○高中教師，因涉及於校外從事補習，違反公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第4款第7目規定，原措施學校於99年5月○日予以記過一次，申訴人不服，爰向本會提起申訴。
- 二、申訴人陳述其申訴意旨如下：
 - （一）申訴人並未在外開班授課，惟因學生課業不甚理想，致予以義務輔導（1對1、1對2或

1對3），完全係因基於愛護學生心切所至，應無所謂校外補習之行為，與教育部中部辦公室之公文內容「查證屬實」。實有出入與誤解，還請各位申評委員明鑑。

（二）又據查○○市、○○縣等多個縣市，在各該縣市政府之教師聘約或教育規則中，均有明文規定：3人以下之家教行為，不予處罰，是屬於允許之行為。上揭規定既已為多數縣市所採用，何以教育部中部辦公室目前對於上揭規定，迄未予以適度明令規範等致使身為部屬中學教師們無所適從，甚而有一國兩制之疑惑。

（三）本案申訴人接受學校人事室轉知之教育部（中部辦公室）函文，僅敘述申訴人校外補習「查證屬實」等簡單數字，其餘佐證資料，均附之闕如。申訴人數度向學校人事室反應請求協助向教育部中部辦公室索取相關查核報告，惟所獲的口頭回復均為無法提供。甚至到了學校考績委員會上，要求申訴人答辯，亦均未提供任何教育部中部辦公室之相關查核報告（僅有查證屬實數字之教育部公文），致使申訴人在考績會上，雖極力澄清事實與懇切說明，會中考績委員亦反映希望提供教育部之查核報告後再行討論，惟均因學校人事室之強力主導懲處，而未被採用，致使申訴人受到記過1次之處分，如此罔顧教師權益與違反行政程序，實非以強調保障教師權益之教育部及注重行政程序合法之我國人事行政體系所應有之作法。

（四）希望獲得之具體補救：

- 1、撤銷有關本申訴案內本校違反行政程序正義之考績處分。
- 2、請教育部中部辦公室提供有關認定申訴人校外補習之查核報告（或佐證資料）之書面內容等直接證據，以維護申訴人及教師們應有之權益保障。

三、案經轉據學校99年7月○日提出說明略以：

（一）本案係據教育部中部辦公室99年5月○日書函以：「有關具名者陳情本校○師（按：即本件申訴人）及A師在校外從事補習案，經查2位教師確實有於校外從事學生補習，請學校召開『教師成績考核委員會』依程序及相關法規研處，並於文到10天內復知該室。」辦理。

（二）依據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第6條第1項第4款第7目規定：「在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為，予於記過。」；另依同辦法第6條第2項規定，「前項第四款所列記過之規定，得視情節，核予一次或二次之懲處。」

（三）學校依上開書函示及規定，業於99年5月25日召開「本校98學年度第2次教師成績考核委員會議」決議如下：

- 1、案經出席委員討論後，採無記名投票結果：過半數通過予以記過處分（7票同意，6票不同意）。
- 2、因該2師在學校教學及參與學生社團等方面表現優異，經審酌考量後，通過各予以記過1次處分。

四、案再經轉據教育部99年7月○日提出說明略以：

（一）本案係民眾陳情檢舉案件，經教育部中部辦公室派駐區督學赴○○高中實地了解，密訪申訴人授課班級學生並約詢申訴人，查證結果鄰長及鄰居證實確有○○高中學生下

課前來申訴人住處補習。另申訴人規定自己當班導的自班學生不准到家裡補習，除非學測前所開的複習班，才准自班學生參加。另據申訴人現場口述及提出書面說明表示：上課習慣用自編教材，以印刷費每頁0.5元工本費計價，每本約40元，每學期4本，清寒學生免繳。其承認受人請託之家教行為，不認為是一種「補習」，每週家教約20人次，如為一對一式，每次/時收費1,500元。

- (二) 本案申訴人在學校附近補習班開課，雖不鼓吹學生前往該補習班補習，但已違反教育人員任用條例第34條：「專任教育人員，除法令另有規定外，不得在校外兼課或兼職」之規定，同時亦違反教師法第17條：「教師應遵守法令履行聘約」之規定，因查核過程中，有該校教務主任B參與，且事證明確，爰依教師法第18條規定：「教師違反第17條規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」並於99年5月○日函請學校召開教師成績考核委員會，依程序及相關法規研處。

理 由

一、本件適用之相關法令規定及學校章則如下：

- (一) 教育人員任用條例第34條規定：「專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。」
- (二) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條規定：「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：(1至3款略) 四、有下列情形之一者，記過：(1至6目略) (七) 在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。(第1項餘略) 前項第三款至第六款所列記功、記過、嘉獎、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。(第2項；第3項略)」
- (三) ○○高中98年8月○日教師聘約約定事項第14點規定：「教師不得兼任法令規定以外之職務，如有兼任校外課程情事，應事先簽請校長同意，每週不得超過規定時數，並依規定辦理請假手續。」
- (四) 同聘約約定事項第15點規定：「教師不得私自為學生收費補習，誘使或鼓吹學生校外補習，巧立名目向學生收取費用及推銷書刊用品。」

二、卷查本件申訴人係○○高中教師，因在校外補習，經教育部中部辦公室派駐區督學前往申訴人住處查訪，並經鄰長及鄰居證實確有○○高中學生下課前來申訴人住處補習授課，有前述事實四(一)之情事，諸如：學校教務主任陪同教育部中部辦公室駐區督學訪談申訴人口頭表述，「每週家教約20人，如為一對一式，每次/時收費1,500元」。申訴人在99年5月4日之說明書中亦稱：「……才想到自編講義教材給學生練習……但使用者付費，學生應付費(每頁0.5元，膠裝7元，封面5元)」、「在星期一至星期五晚上的時間裡，是有上些家教(1對1、1對2、1對3)」業已違反公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第4款規定：「四、有下列情形之一者，記過：(七) 在外補

習、違法兼職、或藉職務之便從事私人商業行為。（其餘各目略）」及前揭學校聘約第14點及第15點規定。教育部中部辦公室99年5月○日函請學校召開教師成績考核委員會，依程序及相關法規研處，並於文到10日內函報該室處理結果。學校於99年5月○日召開教師成績考核會議處理申訴人遭檢舉「在外補習、違法兼職」乙案，並請申訴人於會中陳述意見，經審議而為記過1次之決議。此有教育部中部辦公室99年7月○日書函所附查證資料及學校考核委員會會議紀錄可稽。是以，本件申訴人遭檢舉「在外補習、違法兼職」乙案其違法事實洵堪認定。申訴人所辯其係家教行為而非「在外補習、違法兼職」及3人以下之家教行為，不予處罰，顯係誤解法令，自不足採。揆諸首揭法條規定，原措施學校所為記過1次之處分，並無違法或不當之處，應予以維持。

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99年8月○日

◇第3案

教師違法處罰學生，造成學生身心傷害，核屬不當管教，學校依成績考核辦法記過1次，尚無違法不當。

本件申訴人要求學生雙手背在椅子背後上課，同時還用手去抓捏學生的兩邊手臂之管教行為，對於學校校譽、學生身心確已造成損害，核其不當管教行為，已違反教育基本法第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。」之規定，並該當於公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第4款第3目規定：「有違法處罰學生，造成學生身心傷害」，應予記過之事實。是以，學校就本件申訴人記過1次之原措施尚無違法或不當，依法應予維持。

關鍵詞：違法處罰、體罰

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○學校

申訴人不服原措施學校懲處事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴意旨略以：

(一) 申訴人目前擔任○○學校○班導師，99年2月○日上午8時於學校前操場舉行升旗典禮時，當時申訴人站在A生右邊，在完全無預警之下，A生將頭靠在我肩膀上，抓住右手迅速咬下去。當時所有行政人員及老師都在場，但無人協助我掙脫，此為第二次被咬傷。99年2月○日夜，學生父親來電詢問學生身上瘀傷之狀況，然申訴人對瘀傷詳細狀況真的不清楚。事件發生後，縱使申訴人已被咬傷，隔天還是不放心學生情緒，特地前往學生家作家訪。99年3月○日學生阿公攜學生瘀傷照片找校長，表示不予追究，但希望日後不要再有類似情形發生。

(二) 學校成立校園危機小組展開調查，並要申訴人於99年3月○日及4月○日分別針對此事

繳交書面說明。過程中，申訴人敘明對學生並無任何不當管教或體罰之動作，然學校僅聽一面之辭，獨斷地認定申訴人有不當管教及體罰之情事。99年5月○日、99年5月○日媒體刊載○○學校學生遭導師體罰乙事。99年5月○日、6月○日及6月○日學校針對本案召開考績會議，3次會議均認為學生瘀傷乙事並無確切證據說明其形成原因或何人所為，因此對申訴人日後之教學，給予口頭告誡、書面告知。然學校校長卻對本案之處置結果持不同意見，斷章取義地認定申訴人有不當管教及體罰，依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第14條之規定逕行對本人記過乙次。

- (三) 99年2月○日寒流來襲，學生A身穿多件衣服，若是申訴人所為，助理員B上課時替A生換衣之時一定會看到瘀傷，助理員B已多次向相關人員（教務主任等）說明申訴人並無體罰A生乙事。申訴人並針對此事請教專業醫生，其研判應為蟲感染所致，然而校方忽視此可能性，一味認定是申訴人體罰學生所致，顯已違反行政程序法第8條「行政行為應以誠實信用之方法為之」及行政程序法第9條「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意」之規定。
- (四) 依據教師成績考核辦法第14條：「校長於前項變更時，應於考核案內註明事實及理由」，學校校長所持之理由，謂申訴人於99年2月○日不當管教及體罰該班學生，違反規定，導致媒體刊登影響校譽，其中所稱「導致媒體刊登影響校譽」一節，實乃唯恐天下不亂之人士，其行為才是真正破壞校譽，但校方不懲處這批人，卻懲處申訴人，是利用行政手段對申訴人做惡意的傷害，申訴人已於99年6月○日向○○縣警察局報案，是哪些人在破壞校譽，屆時將可水落石出。
- (五) 希望獲得之具體補救：撤銷本次之處分，維持學校教師成績考核委員會之第一次決議。

二、案經轉據原措施學校99年7月○日提出說明略以：

- (一) 家長投訴A生洗澡時發現雙手手臂有瘀青及紅腫，疑似遭學校教職同仁不當處罰。學校99年3月○日召開第1次校園危機處理小組會議決議：將申訴人遭咬傷及A生手臂瘀傷等二事分別通報校園安全通報網；同年3月○日及4月○日分別召開第2次、第3次校園危機處理小組會議，決議：「（一）依據訪談紀錄及教師助理員書面報告等相關證據顯示，推論A生瘀傷似為申訴人所傷，但申訴人在二次書面報告中並未承認。（二）事涉不當管教，移請人事室提教師考績會研議。」
- (二) 學校於99年5月○日召開98學年度教師成績考核委員會第○次會議決議略以，請人事室正式書面通知申訴人，對班上學生無論教學、管教及學生各種情緒反應爾後應更加謹慎處理。會議紀錄陳請校長覆核批示略以，基於勿枉勿縱之精神，申訴人體罰班上學生案，交回考績會覆議。學校於99年6月○日及99年6月○日分別召開98學年度教師成績考核委員會第○次會議及第○次會議，均重行決議，仍為相同之決定。
- (三) 學校98學年度教師成績考核委員會第○次會議決議案簽請校長覆核，校長於6月○日批示略以：本案物證、人證俱在，律師之法律意見書亦認為教師確有體罰行為。本案經交回本校教師成績考核委員會覆議，然本校教師成績考核委員基於同事之情誼，仍決議維持原決議，實有罔顧教育部法令規定與社會觀感之虞。本案於同年5月○



日、○日分別被媒體報導，對本校校譽已造成嚴重傷害，依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第6條第1項第2款第5目之規定，當應予嚴懲，以儆儆尤。姑念本件申訴人平日對學生之辛勤付出及遭A生咬傷在前，心情難免有所不平而導致進教室後不當管教及體罰該生，故依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第4款第3目之規定，核予記過1次。

- (四) A生雙臂受傷後，家長送至醫院就醫，必要時鈞會當可依行政程序法第40條規定向該院調閱病歷（家長不願主動提供診斷證明書），便可知申訴人在申訴書第3頁所陳述A生雙臂「應為蟲感染所致」係狡辯卸責之詞。
- (五) 教師助理員C於99年2月○日、6月○日之書面報告，均指出申訴人在朝會升旗時遭該班A生咬傷後，「第一節課進教室，就要求A生雙手背在椅子背後上課，同時還用手去抓捏A生兩邊的手臂，A生當下也很害怕，被處罰的A生既生氣又害怕」已屬「對學生身體施加強制力，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為」之體罰行為。
- (六) 從教師助理員B於99年5月○日、5月○日及教師助理員C於99年2月○日、6月○日之書面報告，均指出申訴人要求該班A生整節課雙手背在椅子背後上課，教師助理員C之書面報告明確指出第一及第四節，申訴人要求A生兩節課雙手背在椅子背後反省，已屬上述『責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦』之體罰行為。申訴人於體罰A生後為求卸責，其書面報告卻迴避不談有無抓捏A生的雙臂之舉動，而一再表示瘀青部分不清楚，卻事先擬妥聲明稿要求該班學生家長D、E及教師助理員B、C為其簽名背書。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- (一) 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8條第1項第1款規定：「辦理教師成績考核，應組織成績考核委員會，其任務如下：一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。（餘從略）」
- (二) 考核辦法第14條規定：「成績考核委員會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。（第1項）校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。（第2項）」
- (三) 考核辦法第6條規定：「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：（1至3款略）四、有下列情形之一者，記過：（1至2目略）（三）違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。（第1項餘略）前項第三款至第六款所列記功、記過、嘉獎、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。（第2項；第3項略）」
- (四) 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、卷查本件申訴人係○○學校教師，因A生學生家長投訴其子在校疑似遭學校教職同仁不當處罰，經校園危機處理小組訪查，本件申訴人有前述事實二（五）之情事，諸如：「第一節要求A生雙手背在椅子背後上課，同時還用手去抓捏A生兩邊的手臂……只是要A生體驗被咬的感覺如何」、「第四節要求A生雙手背在椅子背後反省」。學校98學年度成績考核委員會，前後經過3次會議討論，第1次於99年5月○日召開98學年度教師成績考核委員會會議決議，請人事室正式書面通知本件申訴人，對班上學生無論教學、管教及學生各種情緒反應爾後應更加謹慎處理，並據此陳報校長；經校長裁示略以：基於勿枉勿縱之精神，交回考績會復議。學校遂於99年6月○日及99年6月○日再次召開2次考核委員會會議，審議結果仍為相同之決定，校長對復議結果仍不同意，遂於考核表內註明以前述事實二（三）覆核理由，將申訴人依考核辦法第6條第1項第4款第3目之規定，核予記過一次。此有學校3次考核委員會會議紀錄、3次校園危機處理小組會議紀錄及訪談A生家長紀錄可稽。
- 三、另學校「記過一次」是否有「處分過當」之虞乙節，查申訴人前開對於A生之管教行為，對於學校校譽、學生身心確已造成損害，核其不當管教行為，已違反教育基本法第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。」之規定，並該當於上開考核辦法第6條第1項第4款第3目規定：「有違法處罰學生，造成學生身心傷害」，應予記過之事實。是以，揆諸首揭法條規定，原措施學校就本件申訴人懲處之原措施尚無違法或不當，依法應予維持。
- 四、綜上，教師輔導與管教學生，應發揮教育愛心與耐心，尊重學生人格尊嚴，並配合學生心智發展需求。學生於校園內有不當或違規行為，教師管教學生，應以教育為宗旨，事先瞭解學生行為動機，並明示必要及適當管教之理由，惟仍「不得為情緒性或任意性之管教」，併此敘明。
- 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99年9月○日



◇第4案

教師於寒暑假外之上課期間出國，未事前報經機關首長核准，學校以教師行為該當考核辦法第6條第1項第6款第10目為由，核予申誠二次之處分，於法有據。

本件再申訴人原簽請擬於產前假期間出國，經學校校長批示：「報局（按：指○○市政府教育局）核定再議」，教育局函復該校略以，再申訴人於連續請產假期間利用假日出國已接近預產期，勢必造成無法登機返國之情況，已與該師請產假期間辦理保姆育嬰交接及休養安胎之事由相牴觸，指明再申訴人不宜出國。再申訴人雖獲准有產假及婚假，然出國未經校長核准，業已違反「○○市政府各機關學校公教人員出國及赴大陸地區案件處理要點」相關規定，原措施學校以再申訴人行為該當考核辦法第6條第1項第6款第10目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」為由，決議核予再申訴人申誠二次之處分，尚屬於法有據，並無不當。

關鍵詞：成績考核、懲處、出國、請假

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：○師

原措施學校：○○高中

原申訴評議機關：○○市申訴評議委員會

再申訴人因原措施學校申誠二次處分事件，不服○○市政府99年9月○日檢送○○市教師申訴評議委員會所為「申訴駁回」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、再申訴人係○○高中（下稱學校或該校）教師，因於98年10月間未經報准擅自出國，違反「○○市政府各機關學校公教人員出國及赴大陸地區案件處理要點」相關規定，學校原依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第6款第6目規定予以申誠處分，後修正改依同條項款第10目規定，仍予以申誠處分。學校於99年2月○日核定再申訴人申誠二次，再申訴人不服，向○○市教師申訴評議委員會（下稱○○市申評會）提起申訴，案經駁回，再申訴人仍不甘服，爰向本會提起再申訴。

二、本件再申訴人陳述其再申訴意旨略以：

- （一）○○市申評會未針對本人所提出依據憲法第10條、第23條及司法院釋字第443號解釋意旨提出說明。而本人出國申請未抵觸憲法第23條規定意旨，校方實無理由拒絕或不予核准，若校方不准本人出國，實已違背憲法，限制本人遷徙及出入境之自由，且國人生產本有自己選擇醫院甚至醫生的自由。而本人在合法假期期間出國，並未影響教學或帶班，雖說公教人員出國需報經機關首長，但這應只是盡告知義務，只要不違反相關法令規定，主管單位並不能阻止其申請之要求。
- （二）校長嫻熟法令，若認為本人此舉有違法令規定，勢必在公文上明確批示「不可」或「不予同意」等字眼，而非僅批示「擬辦」，讓他人有其他解讀的空間，若本校人事單位認為本人出國不符合規定，應請校長明確批示。
- （三）學校在原申訴說明書理由中公然謊稱「98年12月○日召開第○次考績會即決議必須議處」，卻完全提不出任何表決證據，為何○○市申評會卻不予追究責任？校長對本案覆核提出不同意見，交回委員會復議，但委員們接到99年2月○日開會通知時，並未被告知要表決本案，當天人事單位卻以臨時動議形式發動表決，此舉明顯違反會議程序，校長的覆核早在一月中旬就已提出，人事單位為何不將此案列入議程告知委員？造成當日與會委員與1月○日參與先前表決委員多有出入，此次會議本身過程瑕疵重重，又何以有補正之說？學校在本人與會說明前所召開會議未作出任何決議，但本校人事單位於99年1月○日會議前事先印製選票，且未提供「不須懲處」的選項，明顯違背會議程序。事後校長所提「不予懲處，列入年終考核」視為等同「不須懲處」，表示會議瑕疵已補正，如此作法合理嗎？此次生產未超過請假天數規定，為何要「列入年終考核」？
- （四）希望獲得之具體補救：本人此次出國申請程序一切合乎規定，在未影響學生受教權利之下，應受到憲法對人身自由的保障。且在本人提出出國之申請過程中，校長不論在口頭或書面上從未表示不核准，故校方實無理由在事後以「未經報備核准出國」對本人進行懲處，願盼貴單位能裁決撤銷校方對本人之處分。

三、本件經轉據○○市政府99年10月○日函檢陳原申訴卷宗、原申訴評議書、○○市申評會設置要點、○○市申評會委員資料及相關會議紀錄等資料到部以為說明。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- （一）公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱部頒考核辦法）相關規定：
 - 1、第6條第1項第6款：「六、有下列情形之一者，申誠：……（六）無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。……（十）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」
 - 2、第10條：「成績考核委員會會議……審議教師年終成績考核、另予成績考核……應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。」



3、第14條：「……校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。」

4、第20條：「成績考核委員會對擬考列第四條第一項第三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) 教師請假規則第3條第1項第3款規定：「因結婚者，給婚假十四日……」第4款規定：「因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日……」

(三) ○○市政府各機關學校公教人員出國及赴大陸地區案件處理要點第3條第1項第5款規定：「個人事由申請出國……應敘明前往國家及事由於事前報經機關首長核准。……」第8條規定：「未經核准擅自出國……由服務機關學校視情節輕重依有關規定議處。」

(四) ○○市立各級學校教師請假作業補充規定第6條規定：「教師於寒暑假外之上課期間，除因公、特殊事由或重病出國就醫外，為保障學生受教權，不得以事假出國。」

二、查本件再申訴人原於98年5月○日簽請擬於產前假期間出國，經學校校長批示：「報局（按：指○○市政府教育局）核定再議」，○○市政府教育局（下稱教育局）於98年6月○日函復該校略以，再申訴人於連續請產假期間利用假日出國已接近預產期，勢必造成無法登機返國之情況，已與該師請產假期間辦理保姆育嬰交接及休養安胎之事由相牴觸，爰此，再申訴人仍不宜於該期間出國。學校於98年6月○日將教育局回函知會再申訴人，並由人事室專簽建議再申訴人申請育嬰留職方式解決。後因學校規劃導師人選，復徵詢再申訴人是否有出國生產或辦理育嬰留職停薪之計畫，學校稱再申訴人均答覆未有此規劃，惟再申訴人復於98年10月初請准於98年11月○日起至○日止計4日之產前假及98年11月○日起至99年1月○日止計42日之娩假，嗣後復檢具與配偶A於98年7月○日辦理離婚登記之戶口名簿影本，並擬再與原配偶A於98年10月○日辦理結婚登記，並申請自98年10月○日至11月○日止計14日之婚假，且申請自10月○日起至○日止計8日於婚假期間赴關島旅遊。惟校長仍批示報局請示再依來函辦理，教育局爰於98年10月○日函復略以，再申訴人得給予婚假及由學校支付課務鐘點費，惟再申訴人於婚假期間出國已接近預產期，勢必造成無法登機返國之情況，已與再申訴人請產假期間辦理保姆育嬰交接及休養安胎之事由相牴觸，爰此，再申訴人仍不宜於該期間出國，學校並於98年10月○日將教育局回函知會再申訴人，惟再申訴人仍於簽呈中表達搭機並無問題及欲向教育局申覆等字樣，並在未經學校核准之情形下於98年10月○日至11月○日利用婚假、產前假及娩假期間赴美生產。

是以，衡酌本件再申訴人請假相關程序，按前揭法令規定，教師於寒暑假外之上課時間，以事假以外之假別，雖非不得出國，惟仍須經事前報經機關首長核准，且按本件教育局函復學校說明中亦指明本案再申訴人不宜出國，再申訴人雖獲准有產假及婚假，然出國未經校長核准，業已違反「○○市政府各機關學校公教人員出國及赴大陸地區案件處理要點」前揭規定，原措施學校認：再申訴人行為該當部頒考核辦法第6條第1項第6款第10目規定而予以申誠二次，尚無違法或不當可言，且該獎懲措施具相當程度之屬人

性，除有違法或顯然不當，否則，對於原考核權責機關依規定所為之懲處，理應予以尊重。是以，本件原措施機關以再申訴人「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」為由，決議核予再申訴人申誠二次之處分，尚屬於法有據，並無不當。

- 三、又本件再申訴人固稱：校長未於公文上明確批示「不可」或「不予同意」，僅批示「擬辦」一節，按前揭○○市政府相關辦法規定，申請出國應敘明前往國家及事由於事前報經機關首長核准，本件依教育局函文意旨，已明確指出再申訴人不宜於婚假期間出國，學校將此函文轉達，再申訴人理應明瞭其原擬之請假出國計畫，未獲允准，並已獲悉其理由，則其產假及婚假期間出國之申請並未獲准，尚難謂有恣意、擅專之情事；且再申訴人本件出國未經校長核准，乃為不爭之事實，尚不因校長未明確批示「否准」而滋生疑義。至再申訴人稱學校於98年12月○日召開第○次考績會即決議必須議處，然未提出表決證據一節，卷查原措施學校98年12月○日98學年度第○次教師成績考核委員會議之會議紀錄，乃因討論再申訴人申誠處分時，應按部頒考核辦法第20條規定，給予再申訴人陳述意見之機會，故未於該次會議進行表決；又有關學校99年1月○日就再申訴人申誠處分一事進行表決，原擬申誠一次及申誠二次之表決票數任何一項均未達過半數以上委員同意，且選票之選項有所缺漏，核其會議程序或有瑕疵，然該決議因校長有不同意見，而交回委員會復議，經復議結果，學校考核委員會均無人贊同校長「不予懲處」之提議，而經投票表決贊成申誠二次處分已達出席委員過半數之同意，是以，學校所為本件「申誠二次」原處分應係依復議結果為之，初核瑕疵應已補正，再申訴人所為上述指摘實屬無據。
- 四、卷查本件再申訴人與其原配離婚後，復於短期間內，再與原配偶結婚，並據以申請自98年10月○日至11月○日止計14日之婚假，俾與其98年11月○日起至○日止計4日之產前假及98年11月○日起至99年1月○日止計42日之娩假相連接，其與原配離婚旋即再與原配偶結婚，所請婚假14日之理由是否有可議之處？是否有違一般事理之考量？品德生活是否足堪為學生表率？類此事項皆與教育人員品德操守息息相關，宜由原措施學校及主管教育行政機關（按：本件指○○市政府教育局）本於權責依法酌處，特此指明。
- 五、綜上，本件原措施機關核予再申訴人申誠二次之處分，及○○市申評會就本件所為申訴無理由之評議決定，於法均無違誤，皆應予維持。至於本件雙方當事人所指稱其他事項，均不足以影響本件評議結果，在此爰不逐一論述，併此敘明。
- 六、據上論結，本案再申訴為無理由，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99年12月○日



四、性別平等類案例

(2案)

◇第1案

1. 教師法98年11月23日修正施行前第14條第1項第6款即已有「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之法定解聘事由，「性侵害」事件亦屬「行為不檢有損師道」之範疇，並非新解聘事由，且教師法第14條第4項新增規定係屬程序規範事項。
2. 依「實體從舊，程序從新」之新舊法令適用原則，教師法98年11月23日施行前未經主管教育行政機關核准之性侵害案件，如經學校性平會查證屬實者，於該法修正施行後，即應依修正後第14條第4項規定辦理。

查教育部98年12月4日台人（二）字第0980205883號函規定：「本法98年11月23日施行前未經主管教育行政機關核准之性侵害案件，如經學校性平會查證屬實者，於本法修正施行後，即應依修正後第14條第4項規定辦理。」本案於98年11月23日後才經舉報啟動性平會處理機制，因已經檢調單位查證屬實，學校可直接報主管機關核准解聘，再申訴人稱教師法新增第14條第1項第9款及同條第4項規定係於98年11月23日修正施行，而本（性侵害）案發生於該法第14條新增第1項第9款及同條第4項規定修正施行之前（98年5月），學校不應溯及既往而適用該新增規定乙節，由於教師法98年11月23日修正施行前第14條第1項第6款即已有「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之法定解聘事由，本件再申訴人所涉98年5月之「性侵害」事件亦屬「行為不檢有損師道」之範疇，並非新解聘事由，且教師法第14條第4項新增規定屬程序規範事項，依「實體從舊，程序從新」之新舊法令適用原則，教育部98年12月4日台人（二）字第0980205883號函爰有前揭「程序從新」之規定，於法無違。

關鍵詞：解聘、性侵害、行為不檢有損師道、程序從新

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

再申訴人：○師

原措施學校：○○國中

原措施機關：○○市政府（教育局）

原申訴評議機關：○○市教師申訴評議委員會

再申訴人因解聘事件，不服學校99年1月○日及○○市政府教育局99年4月○日所為之決定，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、再申訴人係○○國中（下稱學校或該校）教師，經學校於99年1月○日接獲疑似不適任教師之舉報並經由性別平等教育委員會（下稱性平會）討論其涉及妨害性自主案件，決議移請學校教師評審委員會（下稱教評會）審議，教評會認定再申訴人有「行為不檢有損師道」與「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實」之該當解聘事實，決議以教師法第14條第1項第6款規定之「行為不檢有損師道」及第9款「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實」為由解聘再申訴人，並陳報○○市政府教育局（下稱○○市教育局）核准在案，再申訴人不服，向○○市教師申訴評議委員會（下稱○○市申評會）提起申訴，案經駁回，爰向本會提起再申訴。

二、本件再申訴人陳述再申訴意旨略以：

（一）學校於99年1月○日公文主旨為：「有關本校……違反教師法第14條第1項第6款及第9款規定……」，而於99年1月○日公文主旨為：「台端因……依教師法第14條第1項第6款之規定……」，2份文件之主旨明顯差異極大，似以「符合規定之法律條文」（同條第1項第6款）取代「不符合規定之法律條文」（教師法第14條第1項第9款）。此外，教師法第14條第1項第9款於中華民國98年11月23日施行，學校明知法律無溯及既往，卻執意以教師法第14條第1項第9款之規定強制決議，令人不服。

（二）本事件為一「校外事件」，怎可為性平會先行討論而後移請教評會審議？又，教評會投票為決議時，第1次投票結果解聘與停聘票數相同，主席是否依法裁示後方進行第2次投票？

（三）如○○市申評會所言，學校有「行政裁量權」，但必須建立在合法有標準的制度之下，才能令人信服，否則上班喝酒、買菜、假公濟私，皆違反教師法第14條第1項第6款之規定，是否一併比照辦理？又，憲法第15條規定人民之「工作權」應予保障，及教師法第14條第1項第1款規定「受有期徒刑一年以上判決確定，未受宣告緩刑」立法精神與意義何在？再申訴人提出證據，證明自己為一熱心公益且受學生愛戴之教師，且在教育工作上盡本分，學校與○○市申評會未於此做出審慎考量。

（四）希望獲得之具體補救：續聘。

三、本件經轉據○○市政府教育局99年6月○日函檢陳原申訴卷宗、原申訴評議書、原措施學校說明、○○市教師申評會設置要點、○○市教師申評會委員資料及相關會議紀錄等資料到部以為說明。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

（一）性別平等教育法第2條規定：「……五、校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」同法第30條

第1項規定：「學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」

（二）教師法第14條第1項第6款及第9款規定：「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……六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。……九、經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實。」同條第4項規定：「教師涉有第一項第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」

（三）教育部98年12月4日台人（二）字第0980205883號函規定：「本法98年11月23日施行前未經主管教育行政機關核准之性侵害案件，如經學校性平會查證屬實者，於本法修正施行後，即應依修正後第14條第4項規定辦理。」

二、按性別平等教育法第2條規定：「校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師……，他方為學生者。」再申訴人身分為教師，而性侵害或性騷擾事件之他方為學生，實務上對此雙方之認定並不限於在同一學校之內，故此事件適用性別平等教育法而啟動性平會機制，於法並無違誤。再申訴人所稱此事件為一「校外事件」，不應經由性平會討論云云，係屬誤解法令。

三、查教育部98年12月4日台人（二）字第0980205883號函規定：「本法98年11月23日施行前未經主管教育行政機關核准之性侵害案件，如經學校性平會查證屬實者，於本法修正施行後，即應依修正後第14條第4項規定辦理。」本案於98年11月23日後才經舉報啟動性平會處理機制，因已經檢調單位查證屬實，學校可直接報主管機關核准解聘，再申訴人稱教師法新增第14條第1項第9款及同條第4項規定係於98年11月23日修正施行，而本（性侵害）案發生於該法第14條新增第1項第9款及同條第4項規定修正施行之前（98年5月），學校不應溯及既往而適用該新增規定云云乙節，由於教師法98年11月23日修正施行前第14條第1項第6款即已有「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之法定解聘事由，本件再申訴人所涉98年5月之「性侵害」事件亦屬「行為不檢有損師道」之範疇，並非新解聘事由，且教師法第14條第4項新增規定屬程序規範事項，依「實體從舊，程序從新」之新舊法令適用原則，教育部98年12月4日台人（二）字第0980205883號函爰有前揭「程序從新」之規定，於法無違，本件再申訴人「不應溯及既往適用」之主張，應屬對法令之不了解，殊不足採。

四、卷查本件再申訴人於98年11月因涉妨害性自主案件而遭○○地方法院檢察署起訴，學校於99年1月○日接獲檢舉通報，並於獲報後隔日（99年1月○日）迅速召開性平會審議，因本案件已經由○○地方法院檢察署偵查終結，「依偵查所得之證據，足認」本件再申訴人涉妨害性自主案「有犯罪嫌疑」提起公訴（詳見刑事訴訟法第251條第1項規定），本件再申訴人之性侵害行為可認查證屬實，故不再另組調查小組調查，逕付教評會審議。教評會爰於99年1月○日召開，並依教師法第14條第1項第6款與第9款規定通過再申訴人解聘之決議。按性別平等教育法第30條第1項之規定，學校於接獲性騷擾或性侵害案件之舉報後3日內召開性平會處理，此部分學校之做法，於法並無違誤。惟依教師法



第14條第4項之規定，教師涉有同條第1項第9款情形者，經調查屬實應由服務學校報主管教育行政機關核准後予以解聘。故學校於知悉本案經○○地方法院檢察署偵查終結並提起公訴後，本可逕行依法提報主管教育機關，經核准後解聘再申訴人，故本件學校雖多經過教評會審查程序，其所做成解聘再申訴人之措施，仍屬適法之處置，難謂違法，而本件○○市教育局之核准及○○市申評會之原申訴評議決定，亦屬於法有據，均應予維持。

至於本件○○市申評會之評議主要以教師法第14條第1項第6款為依據，惟學校依教師法第14條第1項第9款規定事由解聘再申訴人本即屬適法，況再申訴人身為國中教師，職司教育12歲至15歲青少年之責，竟罔顧法令以及師道倫常，對性知識尚屬懵懂之14歲以上未滿16歲之被害人為性交行為，有損教師形象及師道尊嚴，至深且重，本件「行為不檢有損師道」之認事用法並無違誤，本件再申訴人對原措施違反法令之種種指稱，難謂有理由，應予駁回。至於本件再申訴人所指稱其他事項，均不影響本件評議結果，在此爰不逐一論述，併予敘明。

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99年8月○日

◇第2案

學校依性別平等教育法規定調查之案件，雖未認定教師涉及校園性侵害或性騷擾事件，然認定之事實仍得作為學校相關權責單位評價教師是否為不適任教師之依據。

查本件申訴人係○○高中教師，因涉及性侵害學生案，經學校依性別平等教育法規定，召開性別平等教育委員會，並依性別平等教育法第30條規定委請具校園性侵害或性騷擾事件調查專業素養之3位學者專家組成調查小組，嗣經依法調查結果及處理建議，雖未認定本案為性平法第2條第3款及第4款所稱之校園性侵害或性騷擾事件，然認定之事實仍得作為學校相關權責單位評價申訴人是否為不適任教師之依據。學校教師，其言行對學生影響至為深遠，社會對教師之品德要求自然比一般人高。本件申訴人身為學校教師，未能嚴守師道應有之倫理、分際，與「回饋學員」先後發生性關係，對於異性學生竟有應避免、能避免而未避免，且易引人非議之不當舉措，確屬考慮不周，言行不檢，其有損教師形象及師道尊嚴，殊堪認定。本件申訴人「執行公務期間，責任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理」，與「○○營」之高階結訓學員返營服務的回饋學員（相當於學生之延續）發生性關係，業經本件申訴人自承，且查證屬實。學校在處理本件申訴人「行為不檢有損師道」之認事用法並無違誤。

關鍵詞：不續聘、性平法、行為不檢有損師道、不適任教師

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○高中

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

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴意旨略以：

- (一) 申訴人認為學校性別平等教育委員會（以下簡稱學校性平會）關於調查證據、事實認定、處理建議及理由有違法之處，教師行為是否涉及工作表現，並非性別平等教育委員會所管轄之事務。然學校性平會越俎代庖。對申訴人做出「足證責任觀念薄弱，怠



忽職守行為」之認定，顯然逾越事務管轄權限。另學校性平會在欠缺性侵害或性騷擾事件成立之情況下，依據性平法第25條對申訴人為處置之建議，於法顯然不合。又學校性平會調查結果通知書中第2點之第2項調查結果通知書提及所參照相關判決，該案性平會已判定為性騷擾，和本案之基礎完全不同，自不能援以引用作為依據。

- (二) 本案申訴人與對方一則非師生關係，再則皆為成年人，皆屬行為能力人，且學校性平會也認定申訴人不涉性侵害及性騷擾，從性平調查報告中更確定為兩情相悅之婚外情狀況，申訴人於道德操守上固有須反省之處，然學校引用錯誤案例在先，再又以抽象之「品行不佳」先給97年度之考核為4條3款，再以「行為不檢」給予不續聘之嚴厲處置已明顯逾越比例原則。
- (三) 學校成績考核委員會將申訴人97年度考績列為4條3款，並未按規定於考核委員會議中給予申訴人說明機會，也未敘明考核理由。按「有責任始有處罰」之原則，本案並不構成強制性交等罪章或涉犯其他等罪章，且雙方當事人都已成年，以當時角色，對方雖名為回饋學員，實為營隊執行工作，皆屬營隊工作人員，雙方過去也無師生關係，顯見申訴人並無利用職權之便，更無不法意圖可言。「責任觀念薄弱、怠忽職守」未見原處分書舉證，但申訴人營隊工作期間，皆盡心盡力完成交付工作並無延誤推託，校方未能提出確切營隊活動會議紀錄證明，且申訴人歷年來考績皆達4條1款，足徵勝任校園用之教學工作。
- (四) 申訴人97年度考績已列為丙等，學校教評會又決議不續聘申訴人，復參法治國一事不二罰原則，參照過去相關判例，婚外情應屬個人私德範疇，據此逕以「不適任教師」不續聘懲處，不僅不合於比例原則及公平原則，更背於不當聯結禁止。個人行為失當，已願意接受學校4條3款考績懲處。但學校教評會決議不續聘，報教育部核准後，申訴人將無法在任何學校任教，如同對申訴人在教育專業上宣判死刑一般，申訴人為教育及學校的多年努力付出即化為烏有，懲處應有輕重，才符合公平原則。
- (五) 希望獲得之補救：撤銷不續聘之決議。

二、案經轉據學校99年8月○日提出說明略以：

- (一) 學校接獲檢舉後，召開學校性別平等教育委員會（以下簡稱學校性平會）及成立調查小組，並作成調查報告及建議案，於98年9月○日召開學校98學年度第1學期第○次教師評審委員會會議，審議通過學校性平會懲處建議，99學年度起不續聘本件申訴人案，案經函報教育部中部辦公室函復以，本案先行補正法定程序選出家長會代表，重新召開教師評審委員會評議後，再行函報。
- (二) 本案經學校補正法定程序後，於98年10月○日重新召開學校教師評審委員會審議，經學校性平會代表報告及申訴人陳述意見，經學校教師評審委員會審議後，通過同意學校性平會之懲處建議，申訴人因「執行公務期間，責任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理」，依教師法第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，申訴人聘期至99年07月31日止屆滿，自99學年度起不予續聘。
- (三) 學校於98年11月○日函報教育部中部辦公室，並經該室98年12月○日予以核准。教育部99年5月○日移轉管轄之申復書，並經學校99年5月○日及99年5月○日申復會議決

議：「未發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據，申復駁回」，學校業於99年5月○日函復申訴人在案。

- (四) 依據○○高等行政法院判決略以：「就身為教師而言，原告所為，除損及學校校譽、未嚴守職分、發揚師道外，更傷害學生，全然無輔導學生，導引學生適性發展，並培養其健全人格之可言，原告之行為違反教師法情節重大，已該當教師法第14條第1項第6款行為不檢有損師道之規定。」是縱原告上開行為，不符合性騷擾行為，然已構成教師法第14條第1項第6款之解聘事由。另依教育部98年11月19日台訓（三）字第0980194269號書函：有關教師違反專業倫理屬教師私德爭議案件（如遭檢舉婚外情或與18歲以上學生發生師生戀等），請學校仍應依教師法之精神，循相關機制調查……如經查證確有「行為不檢，有損師道」情事者，仍應依教師法第14條規定予以懲處。
- (五) 所謂「回饋學員」是教育部中部辦公室委託學校辦理「○○營」之高階結訓學員返營服務的學員。回饋學員設置目的係為培養結訓學員回饋感恩之精神，善用人力資源，提升行政效能，具體結合理論與實務之實踐、加強經驗傳承、強化人才之培育。回饋學員於返營服務時可感受到與學員時期完全不同的情境，故可習得營隊課程規劃、營隊氣氛營造等不同課程，進一步達成其學習的目的，是故回饋學員對輔導老師稱「老師」，輔導老師對回饋學員也多會盡指導之責。惟回饋學員雖為行政助理，工作上輔導老師也將其視為工作夥伴，但仍不宜將之視為對等的工作夥伴關係，因為回饋學員視輔導老師為指導老師，輔導老師則視回饋學員為學生之延續。
- (六) 依校園性侵害或性騷擾防治準則第7條規定，教師應具有一定道德標準，於提供學生工作學習機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係，應為教師之工作倫理準則。本活動參加學生來自各校遴選德智體群美等五育優秀學生。參加之輔導老師應以身作則，而申訴人於執行公務期間，責任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理，發展不正常男女關係，違反社會倫常之行為，行為不檢，有損師道。
- (七) 另依○○營實施計畫，該活動由學校校長帶領行政主管及各處室工作人員約20餘位，全力投入策劃、執行及支援工作。學校於營隊完成後依規定予以獎勵及感謝，申訴書中之感謝狀為本案事件遭檢舉前所頒發，業已函請申訴人繳回。
- (八) 依據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3條及第4條規定辦理申訴人之年終考核，依據申訴人服務97學年一整學年期間之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，於年度終了所為之綜合評量。考績會暫以「品德生活較差，情節尚非重大者」考列申訴人第4條第1項第3款，此決議尚未及記過，更與懲處無關。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- (一) 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：……（第1款至第5款略）六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。（第1項）有前項第6款……情形者，應經教師評審委員會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）」
- （二）性別平等教育法第31條規定：「學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人（第1項）。性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告（第2項）。學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人（第3項）。學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明（第4項）。同法第32條第1項規定：「申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。」
- （三）高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱設置辦法）第2條規定：「高級中等以下學校教師評審委員會之任務如下：……三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。」同辦法第10條第1項規定：「本會審查第二條第一項第三款至第五款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」
- （四）依據教育部98年11月19日台訓（三）字第0980194269號函釋：「……屬教師私德爭議案件（如遭檢舉婚外情或與18歲以上學生發生師生戀等），請學校仍應依教師法之精神，循相關機制調查。若委請性平會調查，應經學校性平會同意，性平會並應將調查結果還送學校續處。如查證確有『行為不檢，有損師道』情事者，仍應依教師法第14條規定予以懲處。」
- 二、查本件申訴人係○○高中教師，因涉及性侵害學生案，經學校依性別平等教育法規定，召開性別平等教育委員會，並依性別平等教育法第30條規定委請具校園性侵害或性騷擾事件調查專業素養之3位學者專家組成調查小組，嗣經依法調查結果及處理建議，雖未認定本案為性平法第2條第3款及第4款所稱之校園性侵害或性騷擾事件，然認定之事實仍得作為學校相關權責單位評價申訴人是否為不適任教師之依據。學校性平會98年8月0日召開會議決議本案申訴人行為已屬「行為不檢有損師道」，且情節重大，建議應依教師法第14條第1項第6款規定，將申訴人列為不適任教師，變更其教師身分，並移教師評審委員會審查。對於調查內容，學校並函知申訴人如有任何不服，應於函文規定期限內以書面方式向教師評審委員會提出說明。學校教評會於98年10月○日召開98學年度第1學期第○次教評會會議，認為本件申訴人所涉性侵害行為有教師法第14條第1項第6款規定「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之情事，爰決議自99學年度起予本件申訴人以不續聘。並於法定期限內將該教評會作成「不續聘申訴人」之決議，報經教育部中部辦公室98年12月○日核准，並函知申訴人。是以，本件申訴人「執行公務期間，責

任觀念薄弱、怠忽職守，無視基本之工作倫理」，與「○○營」之高階結訓學員返營服務的回饋學員（相當於學生之延續）發生性關係，業經本件申訴人自承，且查證屬實。學校在處理本件申訴人「行為不檢有損師道」之認事用法並無違誤，而申訴人對原措施違反法令之種種指稱，足見其毫無悔意，且飾辭卸責，其申訴難謂有理由，應予駁回。

三、按性別平等教育法第2條規定：「校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師……，他方為學生者。」申訴人身分為教師，而性侵害或性騷擾事件之他方為學生，實務上對此雙方之認定並不限於在同一學校之內，故此事件適用性別平等教育法而啟動性平會機制，於法並無違誤。申訴人所稱此事件為「非師生關係」云云，係屬誤解法令。

四、學校教師，其言行對學生影響至為深遠，社會對教師之品德要求自然比一般人高。本件申訴人身為學校教師，未能嚴守師道應有之倫理、分際，已然不該，尚且嚴重違反自尊尊人之要求，申訴人與「回饋學員」先後發生性關係，一次發生在停車場，一次發生在房間，對於異性學生竟有應避免、能避免而未避免，且易引人非議之不當舉措，確屬考慮不周，言行不檢，其有損教師形象及師道尊嚴，殊堪認定。至於本件申訴人所指稱其他事項，均不影響本件評議結果，在此爰不逐一論述，併予敘明。


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99年9月○日





五、其他類案例
(4案)

◇第1案

學校僅宣布未來學校發展方針及調整學程原由，期盼所有同仁共同努力，但尚無發生招生班級數減班情事，亦無剝奪教師工作權之措施，不涉及基於教師地位所得享有教師法保障之相關權益，教師據此提起申訴，應不予受理。

申訴人主張學校未經主管教育行政機關核准前，即於期末教學研究會宣布刪除甲學程及乙學程，並將於99學年度停止招生，剝奪教師工作權，影響學生學習權，並希望學校甲學程及乙學程繼續招生，以保障學生受教權及教師工作權。惟卷查學校僅於期末教學研究會宣布未來學校發展方針及調整學程原由，期盼所有同仁共同努力為綜合高中開創新格局，然99學年度學校尚無本件申訴人主張之招生班級數減班情事，亦無剝奪其教師工作權之措施。依教師法第29條第1項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條相關規定，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，然本件申訴，核其事項性質，不涉及基於教師地位所得享有教師法保障之相關權益，既然所提申訴非屬教師權益事項，本件申訴之提起，於法自有未合，應不予受理。

關鍵詞：工作權、調整學程、非屬教師權益事項、不受理

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施機關：○○高中

申訴人不服原措施學校停招進修學校學生事件，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) 99年1月○日上午，○○高中校長A，於綜合高中部期末教學研究會宣布，刪除甲學程及乙學程，並將於99學年度停止招生。
- (二) ○○高中校長A上述宣布，違反教育部補助辦理綜合高級中學課程作業規定第5條第4款，辦理學校新增學程、學程課程調整及刪除學程，應研擬申請增調學程計畫書，經



教務會議審議通過後，檢附計畫書及相關表件，報請各主管教育行政機關核准。

- (三) 申訴人於該會議臨時動議議程中提案，質疑○○高中校長A違反教育部補助辦理綜合高級中學課程作業規定，獲得綜合高中部甲學程及乙學程14位教師附議，並請擔任紀錄的同仁將本項提案列入會議記錄。
- (四) 依據教育部補助辦理綜合高級中學課程作業規定，辦理綜合高中學校研擬刪除現有學程，需在每年9月○日前，經學校校務會議審議通過，送請主管教育行政機關呈轉教育部審查。○○高中並未在98年9月○日前，經學校校務會議審議及各級會議，充分溝通討論通過刪除甲學程及乙學程，就送請主管教育行政機關呈轉教育部審查，所以送出的計畫書及相關表件是沒有甲學程及乙學程老師參與，令人遺憾。而且主管教育行政機關未核准前，○○高中校長A就急於綜合高中部期末教學研究會，宣布甲學程及乙學程停止招生，明知違法，暗地操弄，剝奪甲學程及乙學程教師工作權。
- (五) ○○高中從89學年度開設綜合高中學制以來，甲學程每年至少1班，乙學程每年2班，10年來學生選擇這兩種學程不曾間斷，符合多元選擇、適性發展的綜高精神，刪除甲學程及乙學程，對已選擇這兩種學程的在學學生不公平，甚至影響學生心理。學生會懷疑自己是否選錯行、入錯門，嚴重使在學學生造成心理負擔。
- (六) 希望獲得之補救：
 - 1、甲學程及乙學程繼續招生。
 - 2、保障學生的受教權及老師的工作權。

二、案經轉據學校99年2月○日提出說明略以：

- (一) 綜合高中學程因應社會發展而適時調整為此學制之基本精神：
 - 1、符應教育潮流政策及社會家長學生需求，○○中學於85年11月○日提出申請辦理綜合高中，86年1月○日教育部核准本校於86學年度起招收綜合高中4班，開設○○等學程。
 - 2、89學年度起本校職業類科改制為綜合高中，開設○○等學程，共增加5學程。90學年度增設○○學程、92學年度刪減○○等學程、95學年度增設○○等學程，刪減○○等學程。綜上，學程之調整是因應教育潮流、社會人才需求，並為本校辦理綜合高中校發展之常態。
- (二) 本校董事會第13屆第○次董事會會議決議，「因應綜合高中學制發展與專業需求之改變，自99學年度起停止招收甲學程及乙學程學生，並於100學年度申請設立丙與丁兩學程。」董事會決議內容為學校發展政策與方向，校長於綜合高中期末教學研究會宣布學校未來發展方針及調整學程原由，期盼所有同仁共同努力為綜合高中開創新格局。
- (三) 本校綜合高中增刪學程考慮教師專長、學生需求、就學趨勢等因素，預計於99學年度依部頒程序辦理相關學程新增、刪減及課程調整等業務。申訴書中：壹、申訴事實及理由第4項內容陳述本校未於98年9月○日前將各學程增刪計劃送教育部審查，即宣布刪減學程，顯然對學程增刪時程認知上有誤差。增刪學程本校未有違法事實，亦未暗地操弄剝奪教師工作權。

- （四）綜合高中增刪學程之師資安置：1、輔導轉進統測專業科目考科相近之學程任教。2、輔導轉進通識科目任教或轉任行政職。3、專長定位不符且不願轉任第二專長任教，但具備退休資格老師，擬以優退方案為配套照顧老師。

理 由

- 一、按教師法第29條第1項、教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第3條規定：「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，致損害其權益者，得提出申訴。」同評議準則第20條第3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：……三、非屬教師權益事項。」是以，學校若未曾對教師有所措施，或學校所為之措施與教師基於教師地位所得享有教師法保障之權益無關，教師就此部分提起教師申訴者，即有申訴「非屬教師權益事項」之情形，依教師法及評議準則上揭規定，應從程序上為不受理之決定，合先敘明。
- 二、查申訴人謂以，學校未經主管教育行政機關核准前，即於期末教學研究會宣布刪除甲學程及乙學程，並將於99學年度停止招生，剝奪甲學程及乙學程教師工作權，影響學生學習權，並希望學校甲學程及乙學程繼續招生，以保障學生受教權及老師工作權云云。惟卷查學校於期末教學研究會係宣布未來學校發展方針及調整學程原由，期盼所有同仁共同努力為綜合高中開創新格局。另查教育部中部辦公室99年1月○日書函以，「……本室核定該校（○○高中）99學年度並無招生班級數減班情事，亦無提出調整綜合高中學程之申請，……」顯見99學年度該校尚無本件申訴人主張之招生班級數減班情事，亦無剝奪其教師工作權之措施。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，然而本件申訴，核其事項性質，不涉及基於教師地位所得享有教師法保障之相關權益。既然所提申訴非屬教師權益事項，本件申訴之提起，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99年3月○日



◇第2案

教師參與介聘經達成介聘後，未在規定期限內至介聘學校報到，影響介聘學校及其他參與介聘之教師，主管機關依國立高級中等學校教師申請介聘辦法所為「5年內不得再提出介聘申請」之措施，於法有據，應予維持。

本件申訴人參加全國教師介聘，經五角調方式介聘至甲學校，並獲該校同意介聘，惟本件申訴人未依限前往報到仍留原校服務，致甲學校教師介聘工作受到影響，且影響其他參與介聘之教師。申訴人雖稱甲學校於填列缺額調查表時並未附註設有進修學校，導致申訴人誤認該校絕無夜間授課之可能，以致分發到夜間部職缺，與照顧家庭之原意相違背等等，然國立高級中等學校教師申請介聘作業要點第4點規定：「……達成介聘之教師，經聘任後，應配合學校課程之安排（例如：日、夜間排課、國中部授課），不得拒絕。」，縱使甲學校未附註設有進修學校，惟該校仍有於「夜間排課」之可能，自非不能合理預見。且其本於自由意願參加教師介聘，於申請介聘時，本應審慎考量，不宜於達成介聘後，因不符個人期待而不完成報到，造成困擾。申訴人該行為已違反國立高級中等學校教師申請介聘辦法第5條第1項之規定：「經達成介聘之教師，由校長直接聘任，未在規定期限內至介聘學校報到者，五年內不得再提出申請介聘，……」（按：99年2月2日修正施行前之舊法），為維持教師介聘作業公平性，主管機關依法所為「5年內不得再提出介聘申請」之措施，即非無據，自應予以維持。

關鍵詞：介聘、配合學校課程安排、夜間授課、報到

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施機關：教育部（中部辦公室）

申訴人因介聘事件，不服教育部99年2月○日所為「決議5年內仍不得向本部申請介聘」之決定，向本會提起申訴一案，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

- 一、申訴人係○○學校教師，參加98年公立高級中等學校教師介聘作業，根據98年4月○日公布教師介聘建議名單中，申訴人得知將介聘至甲學校任教，因甲學校介聘至他校之教師原隸屬夜間部，故申訴人將接續該師之夜間部職缺，惟申訴人因家庭因素無法於夜間授課，因而未前往該校報到。為此，原措施機關於98年5月○日函請○○學校依國立高級中等學校教師申請介聘辦法（下稱介聘辦法）第5條第1項規定議處，學校爰於98年7月○日依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第6款規定予申訴人申誡一次之處分，且決議申訴人5年內不得再提出介聘申請。
- 二、申訴人於接獲學校之申誡處分後，依懲處令之教示條款向○○市教師申訴評議委員會（下稱○○市申評會）提出申訴，案經○○市申評會於98年11月○日評議決定為「申訴有理由，原措施學校之申誡與5年內不得再提出介聘之行政懲處應予撤銷」，學校爰於98年12月○日函知申訴人之申誡1次處分予以撤銷，並副知教育部中部辦公室，惟5年內不得介聘之懲處一節，經99年國（公）立高級中等學校教師介聘小組委員會議紀錄決議仍應予維持，並於99年2月○日函知○○市政府教育局，○○市政府教育局並於99年2月○日函知申訴人所屬學校（按：指○○學校），申訴人於99年2月○日得知國（公）立高級中等學校教師介聘小組委員會議「5年內不得介聘」此一決議，爰就此決議向本會提起申訴。
- 三、本件申訴人陳述申訴意旨略以：
 - （一）依據國立高級中等學校教師申請介聘作業要點第3點之規定，各校應依下列積分基準審核相關資料。而關於申請原因積分之項目中，主要均涉及照顧父母、配偶、子女之需求，可見就近照顧上述親屬為教師申請介聘之重要原因，各校應將此照顧之需求列入考慮，給予合理之計分。相對而言，各校亦應提供有關教學時間等重要資訊，以便教師審慎考慮該職位是否與其照顧親屬之需求相配合，若學校未提供足夠之資訊，例如未附註設有進修學校之資訊，申請教師誤認該職位為日間部職，事實上該職位為夜間部職，導致該名教師無法如預定計畫照顧親屬，與介聘作業要點之目的亦有所違背。
 - （二）介聘學校名單為正式之官方文件，一般人民均對之有正當合理之信賴，無法期待申請人自行查證名單是否屬實。因此，此誤會係不可歸責於申請教師，而應由各校負提供真實正確資訊之責，方屬正辦。根據行政程序法第8條之規定意旨，各校所提供之資料，依一般教師之認知，夜間部與進修學校均為夜間授課，若未註明為進修學校，一般老師均認為該校僅有日間部，授課時間亦為白天，不可能是晚上。因此，基此認知而有之信賴自應予保護，學校不得以夜間部非進修學校抗辯，而主張夜間部無須註明於介聘名單上，否則即屬違背誠實信用原則。
 - （三）由於註記與否影響教師權益甚鉅，申請之教師如未獲得必要之介聘資訊，其所做之決定非其本意，亦不符合介聘作業要點體恤教師照顧親屬之意旨。根據行政程序法第9條之意旨，因行政作業資訊之不完備，造成介聘結果與申訴人所認知不相同，而歸責於申訴人，實欠公平，若再依此予以懲處，更難為允當。
 - （四）申訴人於98年8月○日向○○市教師申評會提出申訴，申訴結果為有理由。由於申誡



和5年內不能提出介聘之行政懲處為同一行政處分，故請求撤銷99年國公立高級中等學校介聘小組會議決議之5年內不得再提出介聘之行政懲處。

四、本件轉據教育部中部辦公室（人事科）說明略以：

- （一）查國立高級中等學校教師申請介聘辦法第5條規定：「經達成介聘之教師，由校長直接聘任，未在規定期限內至介聘學校報到者，五年內不得再提出申請介聘，並依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法等相關規定議處。」爰經達成介聘之教師，未在規定期限內報到者，應受上開辦法之規範，應無疑義。
- （二）次查國立高級中等學校教師申請介聘作業要點第4點第3項規定，「申請介聘教師於調出時，所遺任教科別職缺供其他教師調入」。同點第4項規定，「達成介聘之教師，經聘任後，應配合學校之課程安排（例如：日、夜間排課、國中部授課），不得拒絕。」依上開規定，達成介聘之教師，經聘任後，即應配合學校課程安排，不得拒絕；另達成介聘教師如未報到，將影響其他達成介聘教師至他校服務之機會。茲因申請介聘教師係本於自由意願選填志願學校，於申請介聘時，本應審慎考量所填志願學校，不宜因所介聘之學校不符個人期待而不完成報到。
- （三）本辦公室於本（98）年2月○日函請各參加介聘學校填寫「98年國（公）立高級中等學校參加教師介聘缺額調查表」，並於上開調查表附註是否附設進修學校。經查本件申訴人達成介聘之甲學校所填列之缺額調查表並未附註設有進修學校。爰本辦公室於98年國（公）立高級中等學校教師介聘資訊作業網站所公告之「98年參加國（公）立高級中等學校教師介聘作業學校名單」之備註資料並無不實。
- （四）另查○○學校本依國立高級中等學校教師申請介聘辦法第5條規定，於98年7月○日核定申訴人申誠1次。惟申訴人不服上開處分案，向○○市教師申訴評議委員會提起申訴。該會經評議決定申訴有理由，原措施學校之申誠與5年內不得再提出申請介聘之行政懲處應予撤銷。爰該校再依規定於98年12月○日註銷申訴人申誠1次。
- （五）本部辦理國（公）立高級中等學校教師介聘作業，係提供現職教師遷調之平台，為維護教師介聘之公平性，經99年國（公）立高級中等學校教師介聘小組委員會議決議，申訴人於5年內仍不得向本部申請介聘。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- （一）國立高級中等學校教師申請介聘辦法（按：99年2月2日修正）第5條規定：「經達成介聘之教師，由校長直接聘任，未在規定期限內至介聘學校報到者，十年內不得再提出申請介聘，並依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法等相關規定議處。但本辦法中華民國九十九年二月二日修正施行前已達成介聘未依限報到者，依修正施行前之規定辦理。」而本件適用99年2月2日修正施行前介聘辦法第5條第1項之規定：「經達成介聘之教師，由校長直接聘任，未在規定期限內至介聘學校報到者，五年內不得再提出申請介聘，……」

- (二) 國立高級中等學校教師申請介聘作業要點第2點規定：「參加介聘學校應於本部規定期限內，將申請書函報本部辦理，並得提列缺額教師介聘；學校無缺額者，亦得參加介聘。參加介聘學校名單及其缺額由本部公告於介聘網站，公告後即不得變更。」
- (三) 同要點第4點規定：「……達成介聘之教師，經聘任後，應配合學校課程之安排（例如：日、夜間排課、國中部授課），不得拒絕。」
- (四) 同要點第7點規定：「介聘作業按申請介聘教師積分高低，依下列順序分階段辦理，前一階段已達成介聘之教師，不再繼續參加下一階段作業：（一）志願介聘學校單調，單調成功連帶開缺供其他教師單調。（二）志願介聘學校多角調；依序辦理五角調、四角調、三角調。（三）志願介聘學校互調。」
- (五) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第6款第10目規定：「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。……懲處分申誡、記過、記大過。……六、有下列情形之一者，申誡：其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」

二、為協助公立高級中等學校辦理教師介聘及教師遷調事宜，依據高級中學法、職業學校法授權，教育部訂有「國立高級中等學校教師申請介聘辦法」，規定辦理教師介聘應組成教師介聘小組、參加介聘之條件及運作方式；至有關辦理介聘作業處理方式、流程，及參加介聘應具備之條件、應提出之資料證明文件等，亦訂有「國立高級中等學校教師申請介聘作業要點」作為辦理介聘工作之規範。參加介聘作業之學校及申請介聘之教師均應遵守此相關規範，俾介聘業務得以順利推展，合先敘明。

三、按申訴人參加98學年度全國教師介聘，經五角調方式介聘至甲學校，惟事後發現需至該校夜間部任職，因有違申訴人參與介聘之目的，而未能完成報到，原措施機關（按：教育部中部辦公室）爰去函指示申訴人所屬學校予以申訴人申誡以上之議處，學校依教育部中部辦公室指示，予以申訴人申誡及5年內不得再提出介聘申請之處分，惟經申訴人向○○市申評會提出申訴後，○○市申評會評議決定申訴人為「有理由」，學校依○○市教師申評會之評議要旨，撤銷本件申訴人之「申誡」處分，惟「5年內不得再提出介聘申請」一節，經教育部中部辦公室依法組成之「99年國公立高級中等學校教師介聘小組」決議仍予維持（99年2月○日號函知○○市政府教育局轉申訴人所屬學校），申訴人爰就此一措施提起本件申訴。

查教師介聘業務，本由各校依個別需要辦理介聘作業，但為便利各校教師間遷調需要，教育部依據法律授權，訂定相關規範及作業流程，組成教師介聘小組，提供現職教師遷調之平台。本件申訴人參加介聘至甲學校服務，並獲該校同意介聘，惟本件申訴人未依限前往報到，因之介聘已失其效力，申訴人仍留原校服務，致甲學校教師介聘工作已受到影響，而參與介聘之其他教師，希望獲得與全體參與介聘教師相同待遇之機會受阻，因而喪失介聘至該校服務之機會，難謂無負面之影響。申訴人雖有種種主觀理由，未依規定報到，既為渠所自承，該行為已明顯違反前揭介聘辦法及作業要點之規定，因而主管教育行政機關依法所為「5年內不得再提出介聘申請」之措施，即非無據，自應予以維持。



- 四、又，申訴人所稱，甲學校於填列缺額調查表時並未附註設有進修學校，導致申訴人誤認該校絕無夜間授課之可能，以致於分發到夜間部職缺，因與照顧家庭之原意相違背，進而放棄此介聘機會等等置辯，查前揭介聘作業要點第4點規定「……達成介聘之教師，經聘任後，應配合學校課程之安排（例如：日、夜間排課、國中部授課），不得拒絕。」已規定甚明，縱使甲學校未附註設有進修學校，惟該校仍有於「夜間排課」之可能，自非不能合理預見。且其參加教師介聘，係本於自由意願選填志願學校，於申請介聘時，本應審慎考量（包括「夜間排課」之可能因素），不宜於達成介聘後，因不符個人期待而不完成報到，造成困擾。縱然○○市申評會於考量本件申訴人所稱上開理由後，予以「有理由」之評議決定，並於主文載明應撤銷申誠及5年內不得再提出介聘之懲處，惟查國（公）立高級中等學校之教師介聘作業，係由教育部（中部辦公室）依相關法律授權，組成作業小組辦理，各國（公）立高級中等學校及教師理應遵守教育部（中部辦公室）之相關介聘作業規定，雖本件申訴人原服務學校之主管機關為○○市政府教育局，惟介聘作業仍應遵守教育部（中部辦公室）之相關規定，為維持教師介聘作業公平性，本件申訴人其所持理由殊不足採，本件申訴人5年內不得再提出介聘之原措施，於法有據，應予維持。
- 五、據上論結，本件申訴為無理由，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99年5月○日

◇第3案

學校依據該校獎勵實施要點之規定，以教師招生未達規定人數為由所為不發予薪資之措施，違反教師法第16條第2款有關教師待遇相關權益及保障之規定，原措施應不予維持。

本件學校依該校招生獎勵實施要點第9點規定：「本校教職員工奉准於7或8或9月份離職，如招生未達10人者，當月份薪資，教師按上課鐘點發給鐘點費，教師兼建教班導師、兼行政職務教師及職員薪資減半發給。」認申訴人招生未達10人，不發99年7月份薪資。惟學校以招生獎勵實施要點規定剝奪教師薪給內容之條文，以獎勵之名，行侵害教師權益保障之實，係不當聯結訂定非法剝奪教師基本薪資之規定，違反教師法第16條第2款有關教師待遇相關權益及保障之規定。是以，原措施學校以本件申訴人招生未達10人為由，而不發給其99年7月份薪資之措施，依法難謂有理，原措施應不予維持，學校仍應發給申訴人應得之薪資。

關鍵詞：招生、不當聯結、薪資、離職證明書

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○學校

申訴人請求原措施學校為發給離職證明及99年7月份薪資事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

- 一、本件請求原措施學校發給離職證明部分，申訴不受理。
- 二、本件請求原措施學校補發99年7月份薪資部分，申訴有理由，原措施不予維持，原措施學校應依本評議書之意旨，為適法之處置。

事 實

一、申訴人申訴事實如下：

- (一) 申訴人為原措施學校教師，按規定辦完離職手續，但學校未給離職服務證明，亦未核發99年7月份基本薪資。
- (二) 希望獲得之具體補救：請教育部中部辦公室協助索取離職服務證明及7月份薪資。



二、案經轉據學校99年9月○日提出說明略以：

- (一) 查本校99年8月○日離職教師○師（按：即本件申請人），係經本校98年8月○日教師甄選錄取並於98年8月○日到職。口試時口試委員都會告知私立學校教師要負責招生工作。依申請人筆試答案卷，顯示申請人願意配合本校招生工作。
- (二) 本校教師之薪給、待遇、招生有關規定係依本校聘約約定辦理。查本校招生獎勵實施要點第9點規定：「本校教職員工奉准於7或8或9月份離職，如招生未達10人者，當月份薪資，教師按上課鐘點發給鐘點費，教師兼建教班導師、兼行政職務教師及職員薪資減半發給。」99年7月份申請人薪資本俸○元、學術研究費○元合計○元，因招到新生2.5人未達10人，不符本校上述規定爰不核發。
- (三) 教育部中部辦公室99年8月○日書函指示：「有關民眾陳訴：貴校對於離職教職員規定，若招生名額不足5人，將不發給離職服務證明書及7月份亦不發給底薪案，請查明妥處。」經本校人事室99年8月○日簽奉核准：「擬不論招生名額多寡依規定核發辦妥離職手續之教職員工離職證明書，以符規定。」本校業依規定核發申請人離職證明書，並以掛號郵寄在案。
- (四) 本校教職員大都有共識，學校經營的命脈就是學生數，沒有學生就沒有老師，招生家訪是私校招生最首要的工作。面臨少子女化的衝擊，我們若不全力以赴，將面臨更嚴酷的存亡絕續之挑戰。所以本校設有招生成績排名表，截至99年8月○日之報表，全校招收新生報名1,489人中，申請人只招到2.5人未達10人。如果依舊核給申請人底薪（本俸及學術研究費），對那些整日上班、授課、工作，每天夜晚及假日努力招生之150位同仁之公平何在？將對學校經營策略及成效之影響打擊甚鉅，讓一所起死回生，逆勢成長的○○學校，情何以堪？

理 由

一、本件相關法令規定及學校章則如下：

- (一) 私立學校法施行細則第33條（98年4月21日修正前係第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。」
- (二) 教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第3條第1項規定：「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。」同評議準則第20條第4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：四、原措施已不存在或依申訴已無補救實益。」
- (三) 教師法第16條規定：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：……二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。……七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。……」
- (四) 學校招生獎勵實施要點第9點規定：「本校教職員工奉准於7或8或9月份離職，如招生未達10人者，當月份薪資，教師按上課鐘點發給鐘點費，教師兼建教班導師、兼行政

職務教師及職員薪資減半發給。」

- 二、本件申訴人提起申訴請求發給「離職證明」部分，原措施學校業已於99年9月○發給申訴人在案，本件原申訴之訴求離職證明書部分既已具體實現，該部分申訴自屬已無補救實益，依前揭準則第20條第4款規定，應不予受理。
- 三、本件申訴人提起申訴請求核發99年7月份基本薪資部分，查原措施學校係依學校招生獎勵實施要點第9點規定，爰不發99年7月份薪資，惟按學校招生獎勵實施要點第9點規定：「本校教職員工奉准於7或8或9月份離職，如招生未達10人者，當月份薪資，教師按上課鐘點發給鐘點費，教師兼建教班導師、兼行政職務教師及職員薪資減半發給。」以獎勵實施要點之學校章則規定剝奪教師薪給為內容之條文，係以獎勵之名，行侵害教師權益保障之實，其規定並不適法。故學校招生獎勵實施要點第9點不當聯結訂定非法剝奪教師基本薪資之規定，實係違反前揭教師法第16條第2款有關教師待遇相關權益及保障之規定。是以，原措施學校以本件申訴人招生未達10人為由，而不發給其99年7月份薪資之措施，依法難謂有理，原措施應不予維持，學校仍應發給申訴人應得之薪資。
- 四、據上論結，本件申訴請求發給離職證明部分，申訴不受理；請求補發99年7月份基本薪資部分，申訴有理由，原措施不予維持，原措施學校應依本評議書之意旨，為適法之處置。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第20條、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99年11月○日



◇第4案

教師申請留職停薪，公立學校準用公務人員留職停薪辦法第4條第2項規定，考量學校業務狀況，依權責未予同意，原措施並無違法或不當，應予維持。

本件申訴人前於96年10月○日至99年7月○日，申請並獲准育嬰留職停薪，並於99年8月○日申請回職復薪，復於99年8月○日簽陳校長以祖父現已達83足歲有餘，年邁、重度聽障（領有重度殘障手冊）且無謀生及生活自理能力，而有受侍奉之需要，有賴家人長期照護、就醫及陪伴，擬請准其依公務人員留職停薪辦法第4條第2項第3款規定向學校申請留職停薪。學校準用公務人員留職停薪辦法第4條第2項規定，考量學校業務狀況，依權責未同意申訴人留職停薪2年之申請，學校既無違法或不當，原措施應予維持。

關鍵詞：申請留職停薪、回職復薪、學生學習權

教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○師

原措施學校：○○學校

申訴人不服原措施學校留職停薪事件，向本會提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴意旨略以：

- （一）依公務人員留職停薪辦法第4條第2項雖明示「由各機關考量業務狀況依權責辦理」，但為免認定寬嚴不一，關於同條項第2款及第3款規定所稱「老邁」及「重大傷病」認定標準，有銓敘部87年3月20日八七台甄五字第1583770號函略以：「……認定標準：（一）老邁：本人或配偶之直系血親尊親屬年齡65歲以上，由各機關審酌其日常生活是否有被侍奉之必要。（二）重大傷病：由申請留職停薪人員提出評鑑合格之醫院開具之證明文件，各機關參酌刑法第10條重傷及全民健康保險法第36條所規定之重大傷病範圍。」則校方依權責應審酌者為：申訴人之祖父是否為其直系血親尊親屬年齡已達65歲以上，或是否有重大傷病事由，其日常生活是否有被侍奉之必要。如均符合，

應依法准其申請；如不符合，應列述不符要件之事由，不應由校方任意之考量，而逕予駁回。

- (二) 復查留職停薪人員留職停薪期間所遺業務，由現職人員代理或兼辦，或得依各相關法令規定約聘僱人員辦理，此有本辦法第8條規定之法定處理方式，以解決留職停薪期間之缺員問題。校方以「○○教師目前嚴重缺乏，代理教師已不易聘任，……本校長期聘任非合格代理教師已嚴重影響教學品質」云云為由駁回申訴人之申請，除未盡符實情外，亦曲解本辦法之立意。
- (三) 次按本學期招收之○○班學生已減為14人。其中，申訴人被編派的○○班學生由原7人減少為5人，但○○班教師人數仍與上學年同，則依常理判斷，應無教師缺乏之情形。學校拒絕申訴人之申請不僅未考量申訴人侍親之必要性等真正應深究的法定要件，反而違法挪用教師員額從事非授課教學正職。校方自恃得任意權責考量，羅織不實理由、罔顧本辦法立法美意，致侵害申訴人權益。
- (四) 校方未就上揭標準審查「是否有被侍奉之必要」，卻以「教師不易聘任」為理由駁回申訴人之申請，不僅未符事實，且違背本辦法係為落實照護公務人員而賦予當事人在特定條件下得申請留職停薪之意旨，漠視申訴人之權益。且校方明知申訴人目前個人家庭狀況，仍蓄意分派○○班導師一職。由申訴人承擔最繁重之教職及學生，以行逼迫去職之實，對申訴人所採措施亦未盡適當、合理。
- (五) 希望獲得之補救：請為有理由之評議決定，撤銷原決定，並就所述事實為「是否有被侍奉之必要」等考量，核准申訴人本件留職停薪之申請。

二、案經轉據○○學校99年9月○日提出說明略以：

- (一) 申訴人係本校於93年8月○日聘任教師，前於96年10月○日至99年7月○日，獲准育嬰留職停薪，並於99年8月○日申請回職復薪在案。申訴人再依公務人員留職停薪辦法第4條規定申請留職停薪，本校經多方衡量，基於學校位處偏遠，代理教師不易聘任等因素婉拒申訴人申請，並基於教學正常化及學生學習權益之考量，以「……長期聘任非合格代理教師已嚴重影響教學品質」此乃在合理的權責考量範圍。另申訴人家族親友伯叔輩甚多，依陳述內容雖皆有其困難性，令人甚為體會其處境堪憐，然而並未提供非得由申訴人照料之具體佐證，堪以證明家人親友無法照顧之事實。
- (二) 本校因位處偏遠，學校8成以上教職員工皆外地人，許多同仁亦每日通勤上班，此為個人應克服之課題，而非留職停薪客觀因素。
- (三) 依教師法第17條規定教師負有擔任導師之義務，申訴人身為○○科最資深教師，學校99年8月初以電話通知申訴人接任○○班導師，當時申訴人並無異議，且在體恤○○班導師心力負荷下，特安排專任教師及助理員進行輪班值日事宜，以因應○○班學生的生活照護及交通協助，並非特別安排及蓄意分派最繁重之教職及學生，以行逼迫去職之實？實令人擔憂申訴人對於○○班學生的熱忱何在？
- (四) 全國教師會依據教師法第27條規定於89年2月1日第2次會員代表大會通過訂定全國教師自律公約，為教師專業倫理之規準，其教師專業守則第4點為「教師應以身作則，遵守法令與學校章則，維護社會公平正義，倡導良善社會風氣，關心校務發展及社會



公共事務」，然而申訴人為正式編制內之教師，依教師法有「積極維護學生受教之權益並依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動義務」，申訴人無視於學校聘任合格○○教師的實際困難，恐有損○○班學生的權益，將其責任完全歸結為校方之職責，顯然未盡積極維護學生受教之權益，亦未將協助校務發展視為自身本份。為積極維護學生受教之權益，本案仍請申訴人，考量校務運作及教學之需，尋求其它替代方案如僱用外勞或和家族等共同協調替代方案。

理 由

一、本件適用之相關法令規定如下：

- (一) 教育部86年8月5日台(86)人(二)字第86085330號函釋略以：「……二、聘任人員(指教師……)申請留職停薪……均準用公務人員留職停薪辦法規定。」
- (二) 公務人員留職停薪辦法第4條第2項規定：「公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：
一、養育3足歲以下子女者，並以本人或配偶之一方申請為限(第1款)。本人或配偶之直系血親尊親屬老邁或重大傷病須侍奉者。(第2款)三、配偶或子女重大傷病須照護者。(第3款)四、配偶因公派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往者。(第4款)五、其他經考試院會同行政院認定之情事者。(第5款)」

二、卷查本件申訴人前於96年10月○日至99年7月○日，申請並獲准育嬰留職停薪，並於99年8月○日申請回職復薪，復於99年8月○日簽陳校長以祖父現已達83足歲有餘，年邁、重度聽障(領有重度殘障手冊)且無謀生及生活自理能力，而有受侍奉之需要，加以常受疾病之苦，有賴家人長期照護、就醫及陪伴。擬請准其依上揭辦法第4條第2項第3款規定，本人或配偶之直系血親尊親屬老邁或重大傷病須侍奉者，向學校申請留職停薪。次查學校以前述事實二(一)之理由，以99年8月○日函知申訴人，考量校務運作及教學之需，學校歉難同意申訴人申請自99年8月○日起侍親留職停薪2年案。是以，學校依公務人員留職停薪辦法第4條第2項規定因考量學校業務狀況，依權責歉難同意申訴人留職停薪2年之申請，原措施學校既無違法或不當，應予維持。另申訴人要求校方依權責應審酌銓敘部87年3月20日八七台甄五字第1583770號函釋之留職停薪認定標準老邁及重大傷病之要件一節，本件並無就老邁及重大傷病之要件有見解上或認定上之歧異，尚無援用該函釋之必要，而申訴人作上揭要求，顯係誤解法令，自不足採。

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