高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
111年度訴字第321號
民國113年3月12日辯論終結

原　　告　黃耀聰
訴訟代理人　秦睿昀　律師
複 代理 人　李佳穎　律師
訴訟代理人　黃笠豪　律師
　　何剛　律師
被　　告　臺南市立善化國民中學

代　表　人　吳旭泰
訴訟代理人　鄭猷耀　律師
複 代理 人　林裕展　律師
訴訟代理人　吳鎧任　律師
　　張嘉□　律師

上列當事人間考績事件，原告不服教育部中華民國111年7月18日臺教法（三）字第1110038724號再申訴決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、再申訴決定、申訴決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

(一)原告係被告聘任之專任教師，其民國106至108學年度成績考核原本均考列行為時公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法；103年8月1日修正施行）第4條第1項第1款。嗣因臺南市政府教育局（下稱臺南市教育局）派員至被告進行視導，作成110年3月15日被告校務專案聯合視導報告（下稱系爭視導報告)認原告於106至108學年度擔任3年4班導師（106年8月1日起至109年7月31日止）時，書寫學生輔

導資料紀錄表(B)(下稱B表）幾近敷衍，對訓輔工作顯非盡職；且原告於108學年度擔任教師評審委員會(下稱教評會）委員時，出席率僅27%，難謂善盡義務，乃函請被告重新召開教師考核委員會(下稱考核會）重新審查原告之106至108學年度教師成績考核。

(二)被告遂於110年5月11日召開109學年度第6次考核會。惟考核會決議不同意撤銷原告前揭學年度成績考核第4條第1項第1款改列為同條項第3款；經被告校長對該決議結果有不同意見而交回復議。被告於同年月18日召開109學年度第7次考核會仍決議不予撤銷改核。被告校長依行為時考核辦法第14條規定，於110年5月25日變更復議結果，將原告106至108學年度年終成績考核均改列為同法第4條第1項第3款留支原薪；被告乃作成110年6月9日善化中人字第0000000000號、第1100596075號、第1100596093號教師成績考核通知書（下合稱原處分）通知原告。原告不服，提起申訴、再申訴，均遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、被告對原告記過後復改核原告106至108年度考核顯有重複考評，違反一事不二罰之情形：

⑴「一行為不二罰原則」乃現代民主法治國家之基本原則，其本意即禁止國家對人民之同一行為，予以相同或類似之措施多次處罰，致承受過度不利之後果，亦即一行為已受處罰後，國家不得再行處罰，且一行為亦不得同時受到國家之多次處罰。參照銓敘部109年4月27日部法二字第0000000000號函：「為落實考績覈實考評之旨，並維護公務人員之廉能官箴，各機關如於事後始知悉受考人於過去考績年度內具違法失職行為，請依下列方式處理：（一）原則上於知悉當年度核予平時考核懲處：考量機關如重行檢討受考人過去年度之考績，影響層面大（按：檢討後如變更原考績結果，則受考人因原考績結果而晉升之俸給、官職

等級及支領之考績獎金，均應併予檢討），是為維護法秩序之安定，機關如於事後始知悉受考人過去違法失職行為，原則上宜於知悉當年度，對於受考人尚在懲處權行使期間之違失行為核予適當之平時考核懲處。（二）例外得撤銷（重辦）受考人違法失職年度之考績：如遇前開（一）之方式無法處理（例如：受考人違失行為已逾懲處權行使期間）或不足以處理（例如：受考人違失行為情節重大且跨越多個考績年度，如採行第1種方式，將僅納入懲處當年度考績考評，恐與考績法綜覈名實、信賞必罰之立法意旨有違）時，得類推適用行政程序法第117條及第121條等相關規定，於知有撤銷原因起2年內，本於權責主動撤銷重辦受考人違法失職年度之年終（另予）考績，或撤銷其違法失職年度之1次記2大功專案考績。（三）撤銷（重辦）期間限制：基於維護公務人員權益及法秩序安定性之考量，機關如採行前開（二）之方式辦理，應以撤銷（重辦）受考人10年內之年終（另予）考績及1次記2大功專案考績為限。（四）應避免重複考評：倘機關業採行前開（一）之方式，於知悉當年度就受考人過去違失行為核予平時考核懲處，該等懲處係作為核定發布年度考績考評之依據，機關自不應再以相同事由採行（二）之方式，重行檢討受考人違法失職年度之考績，以避免重複考評。反之，如機關業重行檢討受考人過去違法失職年度之考績，自不應再以相同事由核予平時考核懲處。」

⑵被告分別於110年5月11日及同年月18日召開考核會，皆不同意對原告予以記過1次。被告校長依行為時考核辦法第14條第1項及第2項規定，變更考核會復議結果，改核予原告記過1次懲處，原告就此懲處不服，遂依法提起申訴及再申訴程序。惟被告於申訴及再申訴程序答辯即以：「續以審視其所寫內容、筆跡、脈絡，顯知未依學生在學6學期循時分別記錄……難謂依學生個別差異所為之適性輔導，與『重要輔導紀錄』之意涵容有未合」作為對原告記

過1次之其一理由；再申訴決定亦以此原因作為原措施無違法或不當之其一理由，是被告於原告之救濟程序對原告書寫B表敷衍一事即明確對其記過1次。嗣又以原告相同行為作為改核原告106至108學年度年終考核成績為考核辦法第4條第1項第3款事由，顯有重複考評之疑。

2、原處分僅通知原告就「B表填寫瑕疵」及「108學年度學校教評會出席偏低情形」陳述意見，但未給予原告就擬考列第4條第1項第3款陳述意見，違反正當法律程序：

⑴被告固以被告通知原告陳述意見之通知單已載明原告應就B表填載事項陳述意見，合乎行為時考核辦法第20條第1項之規範。惟被告2次考核會至作成原處分，皆無具體指明原告究該當行為時考核辦法第4條第1項第3款第幾目之事由。行為時考核辦法第20條第1項之立法目的，即在於讓受處分人能明確知悉其所該當考核辦法第4條第1項第3款事項而進行陳述意見，並使被告能就該意見陳述與事實進行自省，開啟適當之行政調查。然原處分、申訴決定至再申訴決定，皆未告知原告該當上述規定之任1項次，原告無從防禦外，被告更未重新綜合核定原告106年至108年成績考核。

⑵縱按被告於訴訟中補充理由，原告應係該當行為時考核辦法第4條第1項第3款第1目「教學成績平常，勉能符合要求」，然原告106年至108年成績考核紀錄皆係符合第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」之積極要件。縱被告認原告填載B卡之「訓輔工作」有瑕疵，亦不能恣意推論原告「教學工作」「平常、勉強」，否則即將「訓輔工作」與「教學成績」混為一談，此不符合行為時考核辦法第4條第1項設為不同要件之目的，亦違反行政程序法不當聯結禁止原則之法理。原處分之裁量怠惰使原告喪失陳述意見之機會，與前揭法定程序有所違背，原處分作成即有違誤。

3、被告校長變更原告106至108學年度之年終考核成績程序顯非適法：

⑴行為時考核辦法第14條規定雖授予校長變更考核會復議結果之權限，惟考核會之權限亦僅以教師各該年度為其考核範圍，未含括跨年度業經考核之年終成績，被告校長變更考核會復議之結果，程序自有違法之疑慮。被告於110年5月18日所召開考核會就有關書寫B表幾近敷衍一節，作成不同意撤銷原告106至108學年度年終成績考核之復議結果，就有關擔任學校教評會委員期間低出席率一節，作成不同意撤銷原告108學年度年終考績之復議結果，依該規定，校長如對上開復議結果不同意，固得敘明事實及理由，將復議結果變更為同意撤銷原告106至108學年度年終成績考核，然是否得逕依此規定將原告年終成績考核予以撤銷外，亦改列原告上開考績為同法第4條第1項第3款，尚有疑義。

⑵行為時考核辦法第4條第1項以下各款規定均係列舉性規定而非例示性規定，被告校長逕以原告行為不符同法第4條第1項第1款及第2款，率將原告改核適用第3款規定，卻未敘明其符合第4條第1項第3款之任一規定，況行為時該條項第3款之列舉規定與被告所述原告行為均未有相符，豈有單純以原告之行為不適用第1款及第2款規定，而率予宣告適用第3款留支原薪之可能，故被告校長改核原告之年終成績，顯然法規適用有誤。

⑶參照臺北高等行政法院107年度訴字第1097號判決意旨：「是故，教師在考核學年度期間，究竟有何等得考列教師成績考核辦法第4條第1項各款之事由，應經公立高中考核會審議，此為年終成績考核必經而不可替代之正當行政程序，縱使考核機關嗣後於申訴、再申訴之行政自省兼救濟程序，或者行政訴訟之司法救濟程序中補行提出，也無從補正其程序。依此而言，不論受考核教師在事實關係上，是否有得考列教師成績考核辦法第4條第1項各款之情事，

倘未經考核會初核審議者，該事由即非年終考核決定之理由，也不能由考核機關於申訴、再申訴或行政訴訟程序中予以追補。」依該判決意旨及考核辦法第20條第1項目的解釋，本件正當法律程序應係當被告校長認原告有不符合考核辦法第4條第1項第1款情形時，實質敘明理由退回考核會，此時考核會方能重新審議原告應該當第4條第1項第3款何種事項，並再次通知原告就第4條第1項第3款事項陳述意見。簡言之，究竟考列考核辦法第4條第1項各款應經考核會初審決定後，校長方有覆核權與改核權之權限，此正當程序亦不得於申訴、再申訴或行政訴訟程序中追補。然被告考核會於110年5月18日再召開109年第7次考核會議，仍決議「不予撤銷」，正是證明該次考核會除認原告行為不構成撤銷原考績事由，更難有成立考核辦法第4條第1項第3款之任1目次，顯然校長之逕核程序，除已實質剝奪原告陳述意見之機會外，並忽略考核會方有審議、決定原告該當第4條第1項各款情事之權限。

4、被告校長於變更考核會復議結果時，單以原告書寫B表之形式瑕疵或作業疏失作為審酌原告訓輔工作表現之唯一憑據，又未實質敘明具體理由而逕依行為時考核辦法第4條第1項第3款之考核，顯屬速斷，與法未合：

⑴參照本院111年度訴字第32號判決：「原處分機關之校長對110年5月18日第7次考核會復議結果仍不同意，於人事室110年5月25日簽呈為改核批示僅記載：『許師等3人違失事實為：於技藝教育課程實施期間，未依課表授課並偽填授課進度等情事，違反國民中學技藝教育實施辦法、國民中小學教學正常化實施要點、臺南市加強輔導國民中小學教學正常化實施要點等規定。改核理由：上開違失事實符合《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1目……』等情，此觀原處分機關人事室110年5月25日簽即明，足見被告校長在變更前揭復議結果為核予原告記過1次時，並未具體說明其究竟係依何種證據

資料作成與考核會決議不同認定之理由，自難認其改核有其客觀事實基礎……」。被告校長得依行為時考核辦法第14條第1項、第2項規定，變更考核會決定，然應具體說明何以作出與考核會不同決定之理由，本件被告時任校長未具體說明其究係依何種證據資料作成與考核會決議不同認定之理由，僅單純依系爭視導報告之內容，將其反覆填寫於改核理由中，既其改核之理由業經考核會決議，則校長亦未提出相關事證，難認其改核有其客觀事實基礎，而與第2項之規範要件不符。

⑵參照本院111年度訴字第320號判決：「而原告上開輔訓工作表現，於106、107、108學年度教師成績考核程序中，經其單位主管評擬依行為時考核辦法第4條第1項第1款，符合其中第2目『訓輔工作得法，效果良好』，並遞交被告考核會初核、被告校長覆核通過，足見原告上開學年度對學生之訓輔工作曾受被告考評優秀。因此，在被告長期未檢閱、督導導師書寫B表內容之情形下，原告於任職導師期間，縱使於記載B表之學生輔導內容有形式瑕疵或作業疏失，然其確有執行學生訓輔工作，並將之另行記載於其他紀錄上自行彙整保存，則被告對於原告106、107、108學年度成績考核重新審查時，應以原告實際上訓輔工作之表現，予以綜合評斷，而非單以原告就B表書寫之形式瑕疵或作業疏失作為審酌原告訓輔工作表現之唯一憑據。」原告於原處分作成前之106、107年成績考核均考列第4條第1項第1款，顯見原告雖於B表之填載有形式上瑕疵，然此不足證其訓輔工作表現欠佳，被告長期未就B表填載之相關注意事項向原告進行說明及協助，又連續2學年度均給予原告優秀之考評，是被告對原告106、107及108年度成績考核重新審查時，自應以原告實際之訓輔工作表現予以綜合評斷，不應以B表之填載狀況為唯一依據，被告校長逕以此事由將原告之成績考核改列第4條第1項第3款，自有未合。

⑶參照本院111年度訴字第320號判決：「被告校長改核理由僅引述考核辦法第4條第1項規定之條文內容，未具體說明究竟如何認定原告不符該條第1項第1款第2目、第3目及第2款第2目、第3目，已有認定之事實無涵攝法規之明顯錯誤，且於變更考核會前揭復議結果時，並未具體說明其究竟係依何種證據資料作成與考核會不同認定之理由，自難認其改核有其客觀事實基礎。又被告校長未另發動職權調查原告對學生之輔導、管教有何不法或違失之處，單以原告對於B表之書寫瑕疵，即率以認定原告上開106、107、108學年度之訓輔工作均未盡責，實屬速斷。況被告校長另認定原告不符『服務熱忱，對校務能切實配合』、『對校務之配合尚能符合要求』之要件，顯係將其他事由（如原告於108學年度遲交B表而未配合輔導室收回）併予考量，其判斷即有出於與事務無關之考量所作決定，有不當聯結禁止原則及裁量濫用之違法。況倘被告認定原告106、107學年度因B表書寫敷衍，其上開2學年度之成績考核應改列為考核辦法第4條第1項第3款，然108學年度原告除有B表書寫敷衍之情形外，尚有108學年度教評會出席率過低之事，與原告上述2學年度之違失行為即明顯有別，則被告就此3學年度何以為相同之評價，未具體說明理由，顯難謂裁量無瑕疵。被告校長變更考核會上揭復議結果而為之改核決定，其改核未附具體理由，且單以B表書寫內容作為審酌原告輔訓工作之唯一憑據，其判斷係基於不完全資訊，另有出於與事務無關考量之裁量濫用，於法自有違誤。從而被告對於原告106、107、108學年度成績考核改核之決定，既有前述違法瑕疵判斷之情事，難以維持，而應予撤銷。」被告校長之改核決定未附具體理由，僅引用法條並以B表書寫內容及系爭視導報告之論處課責建議，逕予原告不適切之評價，被告校長所為顯屬裁量濫用，其改核決定自為違法之行政處分，應予撤銷。

5、被告或其輔導處（室）就原告106、107學年度填寫B表之收繳、檢核與彙整作業不確實，遲至110年間始以原告填寫B表敷衍等事由，逕撤銷原告106至108學年度年終成績考核並改核，自有未洽：

⑴參照本院111年度訴字第320號判決：「學生輔導法第9條規定：『（第1項）學校應由專責單位或專責人員推動學生輔導工作，掌理學生資料蒐集、處理及利用，學生智力、性向、人格等測驗之實施，學生興趣成就及志願之調查、輔導及諮商之進行等事項。（第2項）前項學生輔導資料，學校應指定場所妥善保存，其保存方式、保存時限及銷毀，由中央主管機關定之。』學生輔導法施行細則第10條第1項規定：『本法第9條第2項所定學生輔導資料，學校得以書面或電子儲存媒體資料保存之，並應自學生畢業或離校後保存10年。』學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第18點規定：『教師應以通訊、面談或家訪等方式，對學生實施生活輔導，必要時做成記錄；……』另依教育部編印『國民中學學校輔導工作參考手冊』，其中102年出版第210頁記載（本院卷二第65頁）：『……；學生輔導資料B表（C卡）可以結合學務系統供導師使用，讓導師得以將個別談話或是家長聯繫內容紀錄繕打於B表（C卡）上，以便作為各項輔導轉介服務之依據，並且在寒假、暑假前填寫完導師評語交由輔導處彙整。』及109年出版（第2版）第166至167頁記載（本院卷一第381至382頁）：『學生綜合資料卡最早出自教育部73年出版之《全國各級學校學生綜合資料之建立與運用手冊》，目的在幫助學生了解自己，同時幫助教師及家長了解學生、從旁輔導與適時介入。惟各縣市政府及各校對學生綜合資料卡之認定目前尚無定論，考慮其常作為輔導介入前了解受輔學生及進行評估觀察之參考資料，本手冊將學生綜合資料卡納入發展性輔導探討。學生綜合資料之A卡多由學生每學年填寫、保管於輔導處（室）；……B卡（註：即本件B

表）則由導師依輔導學生情形，每學期至少填入1筆，並於學期末繳回輔導處（室）檢核。……』等語。足見學校輔導室依法負有推動校內輔導工作，並掌理學生輔導資料之責，而B表主要係導師記載師生間個別談話或與家長聯繫之內容，協助導師隨時紀錄與掌握學生之學校生活、親師溝通狀況，學校可選擇書面或電子化方式，由導師填寫，每學期至少紀錄1筆輔導資料，輔導室於期末統一收回並予以檢核、彙整及保存。因迄至109年各縣市政府及各校對於學生綜合資料卡之認定仍尚無定論，故學校對於導師就學生綜合資料卡（含B表）之填寫及輔導室之收回、管理作業程序，宜訂定相關規範，落實學生輔導資料紀錄。⑵依上開規定及說明可知，學校輔導處（室）每學期末不單需向導師收繳B表，更應對收回之B表為檢核、彙整及保存等作業。惟經本院依職權命被告提出106、107學年度B表收取紀錄或相關資料（本院卷二第59頁），被告僅陳明當時學校有向原告催繳（本院卷二第99頁），然未提出相關事證；復參照原告書寫B表之方式及內容，部分學生之記載雖可認係原告於108學年度始一次書寫3年間之學生輔導紀錄，然被告或其輔導處（室）倘若有於106、107學年度之各學期末向原告收繳B表並確實檢核其內容，當可立即發現原告繳送之B表內容空白或未填載，豈有遲至系爭視導報告時（110年間）始行發現106、107學年度內容填載敷衍之理？顯見被告106、107學年度就導師填寫B表之收繳、檢核與彙整作業，並不確實，其上開主張難認與事實相符，自無可採。」

⑵被告於110年2次召開考核會均作成不同意撤銷原告106至108學年度年終成績考核之決議，惟校長逕行變更復議結果，將原告上開學年度年終成績考核皆改列為行為時考核辦法第4條第1項第3款，不僅有重複考評之虞，又參前開相同被告及事實之另案判決，被告本應於各學期末確實收繳B表並檢核其內容，倘被告確實盡其義務，則於106、10

7學年度就收繳之B表自得以相當之檢核結果對原告作成當年度之成績考核，足見被告於106、107學年度均未確實收繳、檢核與彙整B表，自無以此作為認定原告無視催繳或書寫敷衍而逕改考核之理。

6、參照臺南市教育局102年6月28日南市教字第0000000000號函：「各校應依臺南市立高級中等以下學校教師出勤實施要點第三點規定，視校務需要並配合學生作息，經校務會議訂定出勤起迄時間，俾供教師遵循，本市101學年度第2學期校長行政會議案號01之出勤時間範例可供參考。三、教師兼導師於中午實際指導學生用餐及照顧學生午休時段，應併計為出勤工作時間，其他人員如未有指導學生用餐及照顧學生午休之事實，用餐及午休時段應予扣除，不得併計為工作時間。」被告如欲召開教評會應避免選擇中午的時段，因具有導師身分之委員常利用午休時間指導或照顧學生用餐。被告108學年度教評會多於午休時間召開，又該學年度原告擔任導師之班級正值3年級，原告利用中午時段處理班級學生問題，因故不克出席學校教評會，並非無故缺席，況原告未到席均於事前委由其他與會人員請假，被告亦非每次皆採取合法、妥適之方式通知原告開會時、點。本於平等原則之法理，請將申訴決定、再申訴決定及原處分均撤銷，以維原告權益。

（二）聲明：申訴決定、再申訴決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、被告得因原告違失情形，變更其106至108學年度之年終成績考核：依行政程序法第165條、行為時考核辦法第4條第1項第1款第2目、第3目、第2款第2目、第3目規定、銓敘部109年4月27日部法二字第0000000000號函、公務人員保障暨培訓委員會103公申決字第277號再申訴決定書、最高行政法院107年度9月份第1次庭長法官聯席會議決議、教育部中央教師申訴評議委員會110年11月25日第110015552

7號再申訴評議書意旨，銓敘部就公務人員考績評定所作成之函釋，係其本於對全國人事管理機關之職權，為使各級行政機關評定考績時得以有所依循，而建議其他行政機關就相類似事實類型作成相同考核決定之「行政指導」，以供各級機關人事單位參考之用，然各級機關主管長官仍應本於指揮監督權，對所屬人員之考績為適當評定，以貫徹考評制度「綜覈名實、信賞必罰」之旨，公務人員保障暨培訓委員會103公申決字第277號再申訴決定書亦係本於保障服務機關此等人事高權核心事項之旨，而認為銓敘部就考績評定所為之行政指導，不拘束各級行政機關。原告雖援引上揭銓敘部函釋指摘被告未說明原告之違失行為如何該當得例外撤銷重辦考績之事由，惟上揭銓敘部函釋既僅為「行政指導」性質，而未對外發生拘束力，則被告年終成績考核自不受上揭銓敘部函釋拘束，況銓敘部僅係公務人員之人事管理機關，而本件所涉及者係「公立國中教師」之人事考評，參照國民教育法第18條第2項，主管機關實係教育部，依前開110年11月25日再申訴評議書，銓敘部本於公務人員人事管理機關之地位所發布之函釋，不拘束各級學校就所屬教師之成績考核，則原告提出上揭銓敘部函釋主張被告機關未依該函作成原處分自不可採。

2、原告於原處分作成前已享有充分陳述意見之機會：

⑴參照本院108年度訴字第785號判決：「被告考核會審認原告104學年度之教學及行政工作表現，認原告違反教師成績考核辦法第4條第1項第1款第2目『訓輔工作得法，效果良好』及第2款第2目『對訓輔工作能負責盡職』，並未全部符合該條項第1款及第2款各目規定之情形，而不能考列該2款考績，被告乃依據107年10月11日考核會之決議作成考績處分，將原告104學年度考績考列為教師成績考核辦法第4條第1項第3款，核無違反年終成績考核之法定程序、判斷亦無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或濫用權力之情形，於

法並無違誤，本院自應予以適度之尊重。」由於行為時考核辦法第4條第1項第1款、第2款、第3款具有「篩網」之性質，教師於受考核學年度只要不符合考核辦法第4條第1項第1款任1目之要件，即不得考列為該款，於同條項第2款亦然；而同條項第3款具有「截堵構成要件」之性質，倘教師之年終成績無從考核為第1款、第2款時，即應考列為第3款，始合乎行為時考核辦法第4條第1項第1款、第2款、第3款建構之立法意旨。

⑵考核機關依行為時考核辦法第20條第1項前段踐行陳述意見程序時，倘考核機關已於通知書中記載受考核教師擬考列為第4條第1項第3款時，受考核教師應即得就其當學年度得考列為優於第3款之考核結果（即考列為第1款或第2款）為事實及法律上主張，不以考核機關明示擬考列為第3款何目為必要，蓋只要受考核教師無從考列為第1款、第2款，考列為第3款即為必然考核結果。被告召開考核會109學年度第6次會議前，於110年5月4日以善化中人字第00000000000號開會通知單載明原告有「書寫學生輔導資料紀錄表(B)幾近敷衍，且未循時分別紀錄，甚有空白未填，取巧列印黏貼或以手抄相同文字等情事，難謂依學生個別差異所為之適性輔導，與『重要輔導紀錄』之意涵容有未合，未恪遵教師專業，對訓輔工作顯非盡職」「擔任108學年度教師評審委員會委員，無故不到，出席率僅27%」之違失行為，通知原告陳述意見；換言之，被告於開會通知單上明確記載原告所涉違失行為及其違失行為不符合行為時考核辦法第4條第1項第2款第2目等規定，從而應考核為同條項第3款，即已使原告就其106至108學年度得考列為第1款或第2款有陳述意見之機會，自無違反上述規定，原處分作成之陳述意見程序應屬適法。

⑶退步言之，縱認原處分作成前之陳述意見程序有瑕疵，亦已於申訴及再申訴程序補正：依行政程序法第114條第1項第3款、第2項前段、教師法第44條第6項前段規定；再參

照本院107年度訴字第472號判決意旨，行政機關即便於行政處分作成前未給予當事人陳述意見之機會，然倘若當事人於訴願程序終結前已有藉由訴願書充分陳述意見之機會，行政機關未給予陳述意見機會之瑕疵即已補正，而教師受行政處分性質之措施後如有不服，則因再申訴決定視同訴願決定，則倘學校對教師所為之措施有陳述意見程序之不備時，只要於再申訴決定作成前加以賦予教師陳述意見之機會，該等程序違法即屬已經補正。縱認被告於系爭處分作成前所踐行之陳述意見程序未盡適法，然原告於原處分作成後，已得經由申訴、再申訴書狀之提出使被告知悉原告之意見，則縱原處分作成前之陳述意見程序存在瑕疵，上開瑕疵亦已於相當於訴願決定之再申訴決定作成前補正，當已合於正當法律程序之要求，則被告作成原處分之程序自無違法可言。

3、被告校長於變更第7次考核會決議時已敘明事實及理由，並得依行為時考核辦法第14條第1項規定改列原告年終考績，變更復議結果自屬合法，原處分適用法規並無不當：

⑴由行為時考核辦法第8條第1款、第14條第1項之立法結構可知，考核會所職掌者包含「教師年終成績考核」，且未限於當年度之年終成績考核始得決議，亦包含過往年終成績改核；且考核會所決定之考核結果應係考核辦法第4條第1項第1款、第2款、第3款，則校長得變更復議結果之範圍，自亦包含決定考核結果應係同法第4條第1項第1款、第2款或第3款。被告第7次考核會議決之議案為「是否同意撤銷原106學年度年終成績考核（4條1款）改列為（4條3款）」「是否同意撤銷原107學年度年終成績考核（4條1款）改列為（4條3款）」「是否同意撤銷原108學年度年終成績考核（4條1款）改列為（4條3款）」等3案，考核會並決議「不同意」，被告校長行使變更復議結果權力之範圍，自亦包含「撤銷」原年終成績考核為考核辦法第4條第1項第1款之結果及「改列」為同條項第3款之決定。

⑵依本院108年度訴字第78號判決意旨，行為時考核辦法第4條第1項第1款、第2款、第3款規定間存在階層關係，蓋「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著」、「教學認真，進度適宜」與「教學成績平常，勉能符合要求」係就教學表現為評價；「事病假併計在14日以下，並依照規定補課或請人代課」、「事病假併計未超過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」與「事、病假期間，未依照規定補課或請人代課」、「因病已達延長病假」及「事病假超過28日」係就請假日數、是否依照規定補課或請人代課為評價；「品德良好，能作為學生表率」、「品德無不良紀錄」及「品德較差，情節尚非重大」係就教師之品德為考察，足見各款間實存在階層關係，學校於評定教師年終成績考核時自應依序檢視是否合於行為時考核辦法第4條第1項第1款、第2款、第3款之要件，倘若未符任一要件，而合致於行為時考核辦法第4條第1項第3款任1目次者，即應考列為行為時考核辦法第4條第1項第3款，如此評定方式始能切實依據教師作育英才所具備之職能而為合適評價。

⑶由憲法法庭111年憲判字第9號、第10號判決意旨可知，人事權係行政權為落實法令政策所不可或缺之權力，機關首長基於行政一體及責任政治原則，應具備對機關所屬人員任免及考核之權力，始合乎憲法保障權力分立之意旨；而考核會決議固係學校機關作成年終成績決定所應經之程序，惟此程序係為使學校機關各處室及教師得以參與年終成績之決策程序，進而確保業務單位及教師之意見得以適切反映予校長知悉，校長仍保有最終決定權，並應就其人事決定及衍生之辦學成效負起責任，此觀行為時考核辦法第14條第1項未規範校長復議、變更決定之要件自明，原告稱變更考核會之決定時應有考核會之決議或復議結果有明顯違法或不當之情事時始得為之，顯然誤會該規定校長有最終決定權之立法意旨，自不可採。

⑷被告校長林銘宏於變更第7次考核會決議之決定時，已就原告違失行為詳予敘明：「張師等3人違失事實為：書寫學生輔導資料紀錄表(B)幾近敷衍，且未循時分別紀錄，甚有空白未填，取巧列印黏貼或以手抄相同文字等情事，難謂依學生個別差異所為之適性輔導，與『重要輔導紀錄』之意涵容有未合，未恪遵教師專業，對訓輔工作顯非盡職。改核理由：上開違失事實未能符合《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條第1項第1款第2目及第3目：『（二）訓輔工作得法，效果良好。（三）服務熱忱，對校務能切實配合。』及《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款第2目及第3目『（二）對訓輔工作能負責盡職。（三）對校務之配合尚能符合要求。』之規定要件，爰撤銷張綺芳、張維麟及黃耀聰教師等3人106、107及108學年度年終考核考列4條1款1款，並改列為4條1項3款。」及「另案由六張維麟及黃耀聰教師部分，張師等2人108學年度教師評審委員會委員出席率偏低，難謂善盡義務，併同考量張師等2人108學年度於導師期間書寫B卡幾近敷衍情事，綜合考評108年度之年終成績考核改列為第4條第1項第3款。張師2人違失事實為：擔任108學年度教師評審委員會委員出席率各僅34%及27%，難謂善盡義務，對校務未能切實配合。改核理由：1.上開違失事實未能符合《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第1項第1款第3目：『（三）服務熱忱，對校務能切實配合。』之規定，僅能符合《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條第1項第2款第3目：『（三）對校務之配合尚能符合要求。』之規定：爰撤銷張維麟及黃耀聰教師108學年度考核第4條第1項第1款，改列為第4條第1項第2款。2.惟張師及黃師於導師期間書寫B卡幾近敷衍，108學年度之年終成績考核已改列為第4條第1項第3款。3.茲因張師及黃師108學年度於導師期間書寫B卡幾近敷衍及擔任教師評審委員會委員出席率偏低等2項

違失行為俱存，綜合考評其108學年度年終考核，故撤銷學年度考核第4條第1項第1款，改列為第4條第1項第3款。」足徵被告校長實已敘明變更第7次考核會決議係基於原告填寫B表敷衍且參與被告108學年度教評會之出席率極低，故依法將年終成績考核改列為行為時考核辦法第4條第1項第3款，自無違同法第14條第1項要求。

⑸原告因有填載B表幾近敷衍及出席108學年度教評會比率極低之缺失而未符行為時考核辦法第4條第1項第1款第2目、第3目及第2款第2目、第3目，不應與評定為考核辦法第4條第1項第1款、第2款，至多僅屬考核辦法第4條第1項第3款第1目、第5目所稱之「教學成績平常，勉能符合要求」及「品德較差，情節尚非重大」，始為對原告106至108學年度教學成效之適當評價，被告據此作成評定原告上開學年度之年終考核成績為考核辦法第4條第1項第3款，自屬適法。縱認原告確有不知B表填載相關規定之情事，惟行為時考核辦法及公務人員考績法等相關規定均未如刑法第16條或行政罰法第8條有「禁止錯誤」相關規定，原告自不得執其不知填寫B表相關規範之理由，主張被告不得以該事實為作成原處分之事由。

⑹被告依臺南市教育局之調查結果作成原處分，並無違法：依臺南市教育局組織規程第8條第1項規定，該局為轄內各級學校之主管機關，對於各級學校具有指揮、監督權限，於發現各級學校辦理教育事務存有違失時，得依職權介入調查並加以糾正，以使各級學校之運作回復正軌，維護學生之受教權益。被告先前因在新聞媒體迭遭負面報導，臺南市教育局遂組成調查小組對被告校務進行綜合性之檢視，發現被告校務存在多項違失，爰作成視導報告，並命被告就辦理校務之違法或不當處加以糾正。臺南市教育局既係遵守經驗法則、論理法則等行政法之基本原理原則而作成視導報告，且視導報告所載違失亦係真實存在，則被告為導正過去未及發現之錯誤，遂於踐行正當法律程序

後，對原告作成變更年終成績考核之原處分，以忠實反映原告於106至108學年度間之綜合表現，依法有據，原告屢稱被告係基於視導報告作成原處分而屬違法，自不可採。

4、教育部已明定B表之用途及應填寫之時機、內容，原告於106至108學年度並無其他功獎，故不足為有利原告之認定，且縱被告收繳、檢核與彙整B表作業不確實，亦無從解免原告填寫B表之義務：

⑴教育部於109年改版之《國民中學學校輔導工作參考手冊（第二版）》明文：「學生輔導資料B表（C卡）可以結合學務系統供導師使用，讓導師得以將個別談話或是聯繫家長內容紀錄繕打於B表（C卡）上，以便作為各項輔導轉介服務之依據，並且在寒假、暑假前填寫完導師評語交由輔導處彙整。」「學生綜合資料卡……目的在幫助學生了解自己，同時幫助教師及家長了解學生、從旁輔導與適時處理……B卡則由導師依輔導學生情形，每學期至少填入1筆，並於學期末繳回輔導處（室）檢核。」B表應於每學期依學生之個人狀況及需求至少填載1次，此為教師擔任導師時所應擔負之輔導管教工作，且與輔導室乃至被告其餘教職員工輔導學生之事務息息相關。原告就B表之記載，均未填寫日期、對象，亦未每學期均填入1筆，於輔導內容要點更僅填載如「了解家庭狀況」等泛言空稱，顯難達成B表幫助教師及家長了解學生、從旁輔導與適時處理，甚至作為各項輔導轉介服務之依據，此等B表填載敷衍，自難認為原告合乎行為時考核辦法第4條第1項第2款第2、3目所定對訓輔工作能負責盡職及對校務之配合尚能符合要求。被告基於上開情事，將原告106至108學年度之年終考績改列為行為時考核辦法第4條第1項第3款，於法有據。況原告於106至108學年度並未受其他功獎，自難認有對其有利之事項足以衡平其填寫B表敷衍之瑕疵。

⑵依教師法第32條第1項第4款、學生輔導法第9條第1項、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項（下稱注意事

項）第18點前段規定，教師應盡之義務不僅在於輔導與管教學生，更應適時記錄個別學生於就學過程中之學業、生活或其他情形，且紀錄內容不僅包含教師對學生之日常觀察，導師與學生之個別談話及與家長之聯繫內容亦應加以記錄，其目的不僅在於使親師生都得以更加了解學生，更關乎導師、輔導老師及其他教職員工得否從旁輔導與適時處理學生在校內外所遭遇之困難或挑戰，以盡教師輔導及管教學生之立法意旨；故導師基於上述義務，本應於各次與學生個別談話或與家長聯繫後，詳實記錄相關內容，且每學期至少應記載1筆，以期導師能定時掌握學生之發展歷程，進而使學校得以遂行學生輔導事務，而不應多次重複記載相同內容、草率紀錄甚至於學生畢業始1次補登在學期間輔導紀錄。上開教師應輔導或管教學生，並於必要時作成紀錄，業經教師法及注意事項明文在案，導師就其與學生個別談話或聯繫家長之內容，應加以記載於B表上，亦為《國民中學學校輔導工作參考手冊》所明揭，原告既已擔任教師多年，就上開教師（包含導師）應負擔之義務當應知之甚詳，自無從以被告收繳、檢核B表不確實而解免其義務，原告主張被告收繳、檢核與彙整B表作業不確實，而認原處分違法，應不可採。

5、被告作成原處分無重複評價之違法：原告指摘被告以書寫B表敷衍一事對其記過1次，但被告對原告作成記過1次處分（被告110年5月26日善化中人字第0000000000號令）之獎懲事由明確記載「未按時繳回學生輔導資料紀錄表(B)且無視催繳，造成行政作業嚴重延宕」，申訴與再申訴決定亦認上開事實認定並無違誤而駁回原告提起之申訴及再申訴，故被告作成記過1次之基礎事實顯與本件所載懲處事實不同，原告指摘被告作成原處分有重複考評之違法，自無可採。

6、關於原告主張其協助學生申請營養午餐減免部分：教師法第32條第1項第2款規定：「教師除應遵守法令履行聘約

外，並負有下列義務：……二、積極維護學生受教之權益。」教師本有積極維護學生受教權之義務，而確保學生於在校就學期間得以獲得適當且充足之營養，以獲得良好之學習成效，與學生之受教權密不可分，則協助家境困難之學生申請營養午餐減免本屬教師之義務，自無從作為實質優良輔導工作之依據。原告固舉周祐賢、王佳華、楊淨雯、王信義、邱譯槿等學生均有家境困難而須仰賴營養午餐減免補助之情形，惟原告不僅於自行提出之書狀中誤載上開學生之姓名（誤周祐賢為周「佑」賢、誤邱譯槿為邱「議」槿），難認原告輔導、管教學生適當；況觀諸原告於學生之B表所寫，亦均僅有「了解家庭狀況」等記載，就其家境困難、需要如何之協助等事項均付之闕如，則倘學生真有需要急難救助之情形，學校權責人員亦難自學生相關資料知悉相關情形並給予協助，學生升學後高中職教師亦難由B表之記載得知上情，恐會產生補助之空窗期，詳實填載B表之重要性由上開情事即顯而易見，則原告填寫B表敷衍之舉，自難謂輔導、管教盡職。

7、關於原告主張其指導學生課外活動部分：教師法第32條第1項第3款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：……三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。」原告身為體育教師，指導學生跳遠、足壘球等體育競賽，本屬其依相關課程安排所從事之教學活動，尚難僅以此情即認原告有實質優良輔導。

8、關於原告主張其獲贈匾額部分：原告固謂有2畢業生致贈匾額，惟此至多僅能證明原告與該2畢業生相處融洽，尚無從僅據此即認定原告之輔導、管教情形。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：被告作成原處分將原告106至108學年度年終成績考核為改核為行為時考核辦法第4條第1項第3款留支原薪，有無違法？

五、本院之判斷：

（一）爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有原告應聘書及兼職聘書存根（見再申訴案卷第141頁至第142頁）、改核前原告106至108學年度教師成績考核表（見本院卷2第151頁至第153頁）、系爭視導報告（見本院卷2第51頁至第149頁）、被告110年5月11日109學年度第6次考核會會議紀錄及簽到表（見本院卷1第222頁至第238頁）、110年5月12日人事室簽呈（見本院卷1第221頁）、被告110年5月18日109學年度第7次考核會會議紀錄及簽到表（見本院卷1第243頁至第265頁）、110年5月21日人事室簽呈（見本院卷1第239頁至第242頁）、原處分（見本院卷1第385頁至第389頁）、申訴決定（見申訴卷第71頁至第79頁）及再申訴決定（見本院卷1第65頁至第89頁）等附卷可稽，自堪認定。

（二）應適用之法令：

1、國民教育法第18條第2項：「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。」

2、教師法第32條第1項第7款及第10款：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：……七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」

3、行為時考核辦法

⑴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1個月薪給總額之1次獎金，已支年功薪最高級者，給與2個月薪給總額之1次獎金：（一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。（二）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。二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪1級外，並給與半個月薪給總額之1次獎金，已支年功薪最高級者，給與1個半月薪給總額之1次獎金：（一）教學認真，進度適宜。（二）對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。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2節或曠職累計超過2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28日。」

⑵第8條：「辦理教師成績考核，高級中等學校應組成考核會；國民小學及國民中學應組成考核委員會（以下併稱考核會），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。二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。」

⑶第9條：「（第1項）考核會由委員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。（第2項）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。（第3

項）任一性別委員應占委員總數3分之1以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數3分之1者，不在此限。（第4項）委員之任期自當年9月1日至次年8月31日止。（第5項）委員之總數，由校務會議議決。」

⑷第14條：「（第1項）考核會完成初核，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2項）校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。」

⑸第20條：「（第1項）考核會於審查受考核教師擬考列第4條第1項第3款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。（第2項）考核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說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得否委託他人到場。」

（三）被告作成原處分將原告106至108學年度年終成績考核由行為時考核辦法第4條第1項第1款改核為同條項第3款留支原薪，難認適法：

1、按公立學校與所屬教師間雖屬行政契約關係，然為促進協助教師專業成長、增進教師專業素養、提升教學品質，以增進學生學習成果等立法目的，高級中等教育法第33條及國民教育法第18條第2項明定應對公立高級中等以下學校（下稱公立高中以下學校）教師辦理成績考核，並授權訂定考核辦法，以資規範。而公立高中以下學校依考核辦法對所屬教師所為之成績考核及平時考核獎懲，性質上並非基於契約關係所為之意思表示，而屬行政機關基於公權力依公法上規定就具體事件所為對外直接發生法律效果之單方行政行為，核係行政程序法第92條第1項所定之行政處分。學校依考核辦法第4條第1項第2款、第3款規定考列教師年終成績考核，將影響教師之考核獎金、名譽、日後介聘或升遷調動等權利或法律上利益，依司法院釋字第736

號所闡述有權利即有救濟之憲法原則，教師如認學校該年終成績考核致其權利或法律上利益受侵害，即得依法向行政法院提起撤銷訴訟尋求救濟。惟衡酌教師年終成績考核乃在判斷教師教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政事務之品質優劣，涉及教育專業領域知識及高度屬人性，行政法院受理此類行政爭訟事件，對學校本於專業及事實真象之熟知所為判斷，應予適度之尊重而採取較低之審查密度。然學校對教師之年終成績考核決定如有判斷出於錯誤之事實認定或不完全資訊、法律概念涉及事實關係時，其涵攝有明顯錯誤，對法律概念之解釋有明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範，或判斷有與事物無關之考量，違反平等原則等法治國家應遵守之原理原則及一般公認之價值判斷標準而有判斷濫用者；或組織不合法、未遵守法定正當程序、未予當事人應有之程序保障等違法情事者，行政法院仍應依法予以撤銷。

2、查原告係被告聘任之專任教師，其106至108學年度年終成績考核前經被告在各該學年度依當時考核辦法及相關規定，由所屬單位主管評擬教師成績考核表各項目，遞送考核會初核，再送校長覆核後，均考列為同法第4條第1項第1款等情，有改核前原告106至108學年度教師成績考核表（見本院卷2第151頁至第153頁）在卷可稽。嗣因臺南市教育局於110年間視察被告校務，於系爭視導報告指出原告於106至108學年度擔任導師時，書寫B表敷衍，對訓輔工作顯非盡職，且於108學年度擔任教評會委員時，出席率僅27%，難謂善盡義務等缺失，函請被告重新審查原告上揭學年度成績考核予以課責等情，此觀系爭視導報告關於原告部分（見本院卷2第130頁至第133頁）即明。被告乃於110年5月11日召開109學年度第6次考核會處理前揭事項，經原告到場陳述意見，就案由七「原告書寫學生輔導資料紀錄表（B）幾近敷衍」部分，原告及張維麟委員委員迴避，出席委員共11人，採不記名書面投票，就撤銷原

本108學年度年終成績考核（4條1款）改列為4條3款進行表決結果，同意4票、不同意7票；就撤銷原本107、106學年度年終成績考核（4條1款）改列為4條3款進行表決結果，均為同意3票、不同意8票；就案由八「原告於擔任教評會委員期間無故不到，低出席率」部分，原告、姜宗毅及張維麟委員迴避，出席委員共10人，採不記名書面投票，就撤銷原本108學年度年終成績考核並重行辦理考核案進行表決結果，同意2票、不同意8票，故決議不予撤銷改核；被告校長對該結果有不同意見而交回考核會復議等情，此觀被告110年5月11日109學年度第6次考核會會議紀錄及簽到表（見本院卷1第222頁至第238頁）、110年5月12日人事室簽呈（見本院卷1第221頁）即明。被告乃於110年5月18日召開109學年度第7次考核會處理復議事宜，原告亦到場陳述意見，就案由五「原告書寫學生輔導資料紀錄表（B）幾近敷衍」部分，原告及張維麟委員迴避，出席委員共10人，採不記名書面投票，就撤銷原來108學年度年終成績考核（4條1款）改列為4條3款進行表決結果，同意2票、不同意8票；就撤銷原來107、106學年度年終成績考核（4條1款）改列為4條3款進行表決結果，同意1票、不同意9票；就案由六「原告於擔任教評會委員期間無故不到，低出席率」部分，原告、姜宗毅及張維麟委員迴避，出席委員共9人，採不記名書面投票，就撤銷原來108學年度年終成績考核並重行辦理案進行表決結果，同意3票、不同意6票，仍決議不予撤銷改核原告前揭年終成績考核；被告校長對復議結果仍不同意，乃逕行變更而將原告106至108學年度年終成績考核改核為考核辦法第4條第1項第3款，被告據以作成原處分通知原告等情，有被告110年5月18日109學年度第7次考核會會議紀錄及簽到表（見本院卷1第243頁至第265頁）、110年5月21日人事室簽呈（見本院卷1第239頁至第242頁）、原處分（見本院卷1第385頁至第389頁）附卷可稽。觀諸前揭考核辦法第9條規

定，考核會係由學校內掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管、教師會代表及票選教師代表等教育專業人員組成，即係基於前述教師年終考績考核事件性質上係高度屬人性之判斷且涉及教育專業領域知識之考量。再由前揭被告反覆召開考核會審議是否改核原告教師成績考核之過程以觀，以被告學校教師為主之考核會對於欲以系爭視導報告所指稱原告書寫學生B表幾近敷衍及擔任教評會委員期間低出席率為由，將其106至108學年度年終成績考核原考列行為時考核辦法第4條第1項第1款改核為同條項第3款留支原薪之提案，均以絕對多數作成不予同意改核之決議。其中109學年度第7次考核會時姜宗毅委員就教師書寫學生B表部分發言稱：此案上次已審過，我個人認為輔導室沒有提供1個查核紀錄，無法看出像校長寫的國中3年幾近敷衍，大家當過老師都知道，有些孩子狀況比較少，B表書寫的內容會較少，只能就大方向去寫，如果孩子問題較多，B卡裡面資料會較多（見本院卷1第259頁）等語；同次會議主席曾鼎育委員就此則表示：現在紀錄B表是指學生個人輔導紀錄，但是我們在生涯紀錄手冊中其實3年有滿多紀錄，包含個人輔導及生涯輔導等，我個人覺得單就1個B表紀錄來評斷會有一點偏頗，這是我在輔導室3年的想法（見本院卷1第260頁）等詞，足見原告是否確有系爭視導報告所指缺失而即應構成確有行為時考核辦法第4條第1項第3款所列舉應予留支原薪之情形，基於其等作為教育專業人員對於被告學校教學現場實際情境之理解，已提出僅以前揭事由及有限資料作成判斷是否出於錯誤之事實認定或不完全資訊的質疑。

3、被告固抗辯：被告校長行使變更復議結果權力範圍包含撤銷原年終成績考核為考核辦法第4條第1項第1款之結果及改列為同條項第3款之決定；考核會決議固係學校機關作成年終成績決定所應經之程序，惟此程序係為使學校各處室及教師得以參與年終成績決策程序，進而確保業務單位

及教師之意見得以適切反映予校長知悉，校長仍保有最終決定權，並應就其人事決定及衍生辦學成效負起責任；被告校長林銘宏於變更第7次考核會決議時，已就原告違失行為詳予敘明事實及理由，自得依行為時考核辦法第14條第1項規定改列原告年終成績考核，其變更復議結果合法；且臺南市教育局為轄內各級學校之主管機關，對各級學校具有指揮、監督權限，於發現各級學校辦理教育事務存有違失時，得依職權介入調查並加以糾正，以使學校之運作回復正軌，維護學生受教權益；被告學校先前因在新聞媒體迭遭負面報導，臺南市教育局遂組成調查小組對被告校務進行綜合性之檢視，發現被告校務存在多項違失而作成視導報告，並命被告就辦理校務之違法或不當處加以糾正，教育局係遵守經驗法則、論理法則作成視導報告，且視導報告所載違失亦係真實存在，則被告為導正過去未及發現之錯誤，於踐行正當法律程序後，對原告作成變更年終成績考核之原處分，以忠實反映原告於106至108學年度間之綜合表現，依法有據云云。然按「（第1項）考核會完成初核，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2項）校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。」行為時考核辦法第14條定有明文。該規定要求校長對考核會之復議結果仍不同意而欲依該條第1項規定變更其結果時，應於考核案內註明事實及理由，其目的在於藉由註明事實及理由要求將其作成變考核會以合議制所作成決議之判斷依據具體且翔實記載，俾供檢驗，以免恣意。查被告當時校長林銘宏因不同意前揭考核會復議結果，依行為時考核辦法第14條規定逕予撤銷原告上開學年度成績考核（同辦法第4條第1項第1款）並改列為同辦法第4條第1項第3款留支原薪，無非均係依系爭視導報告所指稱原告106至108學年度擔任導師時，書寫B表敷衍，對訓輔工作顯非盡職，且其於108學年度擔任被告教

評會委員時，出席率僅27%，難謂善盡義務等為其理由（見本院卷1第241頁至第242頁）；而系爭視導報告所指原告前揭應課責之事由於被告召開前揭109學年度第6次及第7次考核會實已列載於各次提案資料內，業經考核會委員開會時審閱及討論，此觀前揭會議紀錄即明。且原告於106至108學年度之輔訓工作表現，前於106至108學年度教師成績考核程序中既經其單位主管評擬依行為時考核辦法第4條第1項第1款，符合其中第2目「訓輔工作得法，效果良好」，並遞由被告考核會初核、被告校長覆核通過。依前揭說明，倘校長對考核會之復議結果仍不同意而欲依上開規定變更先前已完成之歷年成績考核結果時，即應於考核案內註明事實及理由，以昭審慎。對照被告當時校長對考核會復議結果仍不同意而於批示人事室110年5月21日簽呈時僅記載：「五、（二）……張師等3人違失事實為：書寫學生輔導資料紀錄表(B)幾近敷衍，且未循時分別紀錄，甚有空白未填，取巧列印黏貼或以手抄相同文字等情事，難謂依學生個別差異所為之適性輔導，與『重要輔導紀錄』之意涵容有未合，未恪遵教師專業，對訓輔工作顯非盡職。改核理由：上開違失事實未能符合《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條第1項第1款第2目及第3目：『(二)訓輔工作得法，效果良好。(三)服務熱忱，對校務能切實配合。』及《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款第2目及第3目：『(二)對訓輔工作能負責盡職。(三)對校務之配合尚能符合要求。』之規定要件，爰撤銷……黃耀聰教師等3人106、107及108學年度年終考核考列4條1項1款，並改列為4條1項3款。」「六、（二）……張師等2人違失事實為：擔任108學年度教師評審委員會委員出席率僅……27%，難謂善盡義務，對校務未能切實配合。改核理由：1.上開違失事實未能符合《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條第1項第1款第3目：『(三)服務熱忱，對校務能

切實配合。』之規定，僅能符合《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條第1項第2款第3目：『(三)對校務之配合尚能符合要求。』之規定；爰撤銷……黃耀聰教師108學年度考核第4條第1項第1款，改列為第4條第1項第2款。2.惟張師及黃師於導師期間書寫B卡幾近敷衍，108學年度之年終成績考核已改列為第4條第1項第3款。3.茲因張師及黃師108學年度於導師期間書寫B卡幾近敷衍及擔任教師評審委員會委員出席率偏低等2項違失行為俱存，綜合考評其108學年度年終考核，故撤銷學年度考核第4條第1項第1款，改列為第4條第1項第3款。」（見本院卷1第241頁至第242頁）等情，足見被告當時校長改核理由實際上僅引述考核辦法第4條第1項條文及系爭視導報告所載前揭內容，仍未詳細說明其究竟係依何種證據資料作成與考核會不同認定及判斷之具體理由。且按「（第1項）學校應由專責單位或專責人員推動學生輔導工作，掌理學生資料蒐集、處理及利用，學生智力、性向、人格等測驗之實施，學生興趣成就及志願之調查、輔導及諮商之進行等事項。（第2項）前項學生輔導資料，學校應指定場所妥善保存，其保存方式、保存時限及銷毀，由中央主管機關定之。」「本法第9條第2項所定學生輔導資料，學校得以書面或電子儲存媒體資料保存之，並應自學生畢業或離校後保存10年。」「教師應以通訊、面談或家訪等方式，對學生實施生活輔導，必要時做成記錄；……。」學生輔導法第9條、學生輔導法施行細則第10條第1項及學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第18點分別定有明文。參照教育部所編印「國民中學學校輔導工作參考手冊」記載：「……；學生輔導資料B表（C卡）可以結合學務系統供導師使用，讓導師得以將個別談話或是家長聯繫內容紀錄繕打於B表（C卡）上，以便作為各項輔導轉介服務之依據，並且在寒假、暑假前填寫完導師評語交由輔導處彙整。」（見本院卷1第299頁）「學生綜合資料卡最早出自教育部

73年出版之《全國各級學校學生綜合資料之建立與運用手冊》，目的在幫助學生了解自己，同時幫助教師及家長了解學生、從旁輔導與適時介入。惟各縣市政府及各校對學生綜合資料卡之認定目前尚無定論，考慮其常作為輔導介入前了解受輔學生及進行評估觀察之參考資料，本手冊將學生綜合資料卡納入發展性輔導探討。學生綜合資料之A卡多由學生每學年填寫、保管於輔導處（室）；……B卡（註：即本件B表）則由導師依輔導學生情形，每學期至少填入1筆，並於學期末繳回輔導處（室）檢核。……」（見本院卷1第301頁至第302頁）等情，足見學校輔導室依前揭法令及參考手冊負有推動校內輔導工作，並掌理學生輔導資料之責，而B表主要係導師記載師生間個別談話或與家長聯繫之內容，協助導師隨時紀錄與掌握學生之學校生活、親師溝通狀況，學校可選擇書面或電子化方式，由導師填寫，每學期至少紀錄1筆輔導資料，輔導室於期末統一收回並予以檢核、彙整及保存。對照被告所提出原告所書寫之部分學生B表內容（見本院卷1第143頁至第188頁），該部分學生B表之記載雖甚為簡略，然衡酌學生B表記載之目的在於落實對學生之訓輔工作，俾使學生各就學階段之教師得以於接手訓輔工作時迅速理解該學生之歷來就學概況。各學生之學校生活及親師溝通狀況多有個別差異，其B表記載內容繁簡未能一概而論，倘非被告得以查明原告確有B表應記載而未記載之事項及對未能負責盡職落實訓輔工作等違失，實難僅以原告就B表書寫之形式瑕疵或作業疏失作為審酌原告訓輔工作表現之唯一憑據。對照原告主張其於擔任導師期間除帶領其班級學生參與校內、外舉辦之活動獲得獎章外，其個別輔導學生情形包括瞭解學生家庭狀況，協助學生周祐賢、王佳華、楊淨雯、王信義及邱譯樘等人申請營養午餐全額減免，輔導學生獲得家長及學生肯定等情，並提出106級（106至108學年度）學生及家長110年6月9日書面聲明、經濟弱勢學生申

請午餐費補助名冊、學生個人獎懲明細表及畢業生贈送匾額照片等資料（見申訴卷第13頁至第35頁；本院卷2第199頁至第221頁）為佐，堪認原告於前揭擔任導師期間，對於學生訓輔工作並非毫無作為或未能負責盡職，否則其於各該學年度之改核前年終成績考核豈能輕易經法定程序而均考列行為時考核辦法第4條第1項第1款，由被告考核會於各學年度審議該校教師106至108學年度年終成績考核時均無將原告對於學生訓輔工作有何缺失提出討論亦足資印證，此有被告106年8月8日106學年度第4次考核會會議紀錄、108年8月5日107學年度第9次考核會會議紀錄及109年8月6日108學年度第6次考核會會議紀錄（見本院卷1第352頁至第362頁）在卷可憑。況被告輔導室倘依前揭規定均於106、107學年度之各學期末向原告收繳前揭B表並確實檢核其內容，當可即時發現其B表記載是否過於簡略，而責令其將其已實際執行之訓輔工作補行登載，而在被告106、107學年度就導師填寫B表之收繳、檢核與彙整作業，並非確實，長期未檢閱、督導導師書寫B表內容之情形下，原告於前揭擔任導師期間，縱於記載學生B表之內容形式上過於簡略，然其實際上並非完全疏於執行導師對於學生所應負責之訓輔工作，則被告對於原告106至108學年度成績考核重新審查時，自仍應對於原告各該學年度前揭實際上訓輔工作之表現予以綜合評斷，而非單以原告就B表書寫之形式瑕疵或作業疏失作為判斷原告訓輔工作是否負責盡職之唯一憑據。被告時任校長並未於逕行改核復議結果時，進一步依職權調查原告對學生訓輔工作有何具體不法或違失之處，亦未舉證說明學生B表確有應記載而未記載之事項，單以原告對於B表之書寫瑕疵，即認定原告106至108學年度之訓輔工作均未盡責，實有判斷出於不完全資訊之情形。至被告時任校長援用系爭視導報告指稱原告於108學年度擔任教評會委員時，出席率僅27%，難謂善盡義務乙節。原告就此主張：被告108學年度教評會多於

午休時間召開，該學年度其擔任導師之班級正值3年級，原告利用中午時段處理班級學生問題，因故不克出席學校教評會，並非無故缺席；其未出席均於事前委由其他與會人員請假，被告亦非每次皆採取合法、妥適之方式通知其開會時、地等詞。衡酌原告於108學年度確仍擔任3年4班導師，業如前述，其於中午時段處理班務而未能每次均出席教評會尚非悖於常情；對照被告所提出原告108學年度教評會出席情形表（見本院卷1第131頁）及該學年度教評會簽到表（見本院卷1第189頁至第219頁），該表列出席率34%顯有誤載，且其中109年2月19日教評會原告係已請假（見本院卷1第193頁），被告仍將其誤列為教評會出席率之計算基礎，被告未能詳查原告其他各次教評會開會時是否確有無正當理由缺席之情，即謂其未善盡義務而認其對校務配合未能符合要求，亦有判斷出於不完全資訊之情形。

4、被告當時校長變更考核會前揭復議結果而為改核決定，其改核難謂已附具體且充分之事實理由，單以B表書寫方式及教評會出席率作為審酌原告輔訓工作及是否配合校務之憑據，其判斷核有基於不完全資訊之瑕疵可指。況行為時考核辦法第4條第1項第3款所列舉7目留支原薪之情形包括：（一）教學成績平常，勉能符合要求。（二）曠課超過2節或曠職累計超過2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28日等情形，分別列舉教師之教學表現、請假日數、是否依規定補課或請人代課、品德生活考察作為具體評價之因素。單以前揭系爭視導報告所指原告未與該條項第3款所列舉直接相關之違失事由，而未能進一步衡酌其他關於原告輔訓工作及配合校務之表現事實及資料，並審酌原告有無合於前揭7目之具體事實，能否即謂原告之行為合於行為時考核辦法第4

條第1項第3款所列舉7目應留支原薪之情形，亦顯可議，就此，原處分涵攝該條款規定亦難謂無明顯錯誤可指。從而，被告據此作成原處分將原告106至108學年度成績考核改核為行為時考核辦法第4條第1項第3款之決定，即難以維持而應予撤銷。

六、綜上所述，被告作成原處分將原告106至108學年度年終成績考核均改核為行為時考核辦法第4條第1項第3款留支原薪，既有前述瑕疵而難認適法；申訴決定、再申訴決定未予糾正，亦有未合。從而，原告訴請撤銷再申訴決定、申訴決定及原處分，為有理由，應予准許。

七、本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料，經本院斟酌後認與本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、結論：原告之訴有理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　19　　日

高雄高等行政法院第二庭

審判長法官　孫　國　禎

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之	1.當事人或其代表人、管理人、法定代

一者，得不委任律師為訴訟代理人。	理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　19　　日

書記官　林　幸　　怡