高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
111年度訴字第433號
民國112年11月23日辯論終結

原　　告　劉倉豪
訴訟代理人　吳剛魁　律師
　　吳岳龍　律師
被　　告　高雄市立岡山國民中學

代　表　人　徐東弘
訴訟代理人　黃士龍律師

上列當事人間考績事件，原告不服教育部中華民國111年9月19日臺教法（三）字第1110092759號再申訴決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

行政法院基於憲法公平審判原則，應採取妥適有效之措施，平衡上訴人因閱卷範圍受限制所生辯論權之不利益，始得採為裁判基礎（最高行政法院110年度上字第311號判決意旨參照）。本件據為判決基礎之資料均已依行政訴訟法第95條第1項規定編為卷宗，且可隨時供當事人閱覽，並未有閱卷範圍受限制而對當事人辯論權造成不利益之情形，且經原告表示無意見（本院卷第521頁），先予敘明。

貳、實體方面

一、爭訟概要:

原告係被告教師，前因涉及校園性騷擾事件，經被告教師評審委員會決議依教師法第22條第1項規定予以停聘6個月，自民國110年1月7日起至110年7月6日止。原告於110年7月7日

復職，因其109學年度任職已達6個月不滿1學年，依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）第3條第1項規定，應另予成績考核。被告教師成績考核委員會（下稱考核會）於110年8月11日召開109學年度第4次會議，認原告於109學年度有㈠班級經營不佳㈡言語不當及㈢行為不當之情形，乃依考核辦法第4條第1項第3款第1目、第5目規定，就原告109學年度另予成績考核作成「留支原薪」之決議。被告以110年11月5日高市岡國中人字第00000000000號教師另予考核通知書（下稱原處分）予原告，原告不服，依序提起申訴、再申訴，均遭駁回。原告仍不服，遂向本院提起行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、原告於109年10月29日遭當時二年8班之學生提出性騷擾申訴，經調查作成110年7月28日性別平等教育委員會案號1708761、1724868調查報告書（下稱系爭調查報告）及111年8月16日調查結果決議通知書，調查結果為「疑似碰觸學生手臂之行為」、「原告疑似聞腋下之行為」、「疑似談論AV之行為」及「疑似接觸學生身體之行為」因事證不足或實屬誤會，均認定不成立性騷擾。調查小組成員於調查過程中，僅由二年8班之學生作證（含訪談疑似被害人2人、訪談相關人5人及未訪談相關人4人）共11名同班同學，可明顯感受該班級同學對原告有諸多偏見。因原告涉及108年4月30日另一校園性平事件，儘管原告已受到相關懲處及完成所有改進事宜，惟被告未善盡保護當事人責任，任由學生流言四起，不斷加深對原告之嚴重成見，而出現所謂「月暈效應」或稱「暈輪效應」之心理現象，此有系爭調查報告可參。被告不僅未給予任何支持或實質幫助，更對系爭調查報告作成有利於原告之結果棄如敝屣，仍循校內流言先入為主之印象，執意將原告申誡2次，更將上開情事作為成績考核之根據。

2、原處分認為原告構成考核辦法第4條第1項第3款第5目「品德較差，情節尚非重大」事由，顯有違誤：

被告平時考核紀錄資料記載學生投訴原告有提及AV女優、「靠」、擦邊黃色言語、給同學聞腋下等言行，惟被告未加查證即作出對原告不利之懲處及考績，顯非適法。上開內容於調查小組成員訪談當事人、相關學生後，系爭調查報告均認為無從證明真實性，可見上開言行均屬學生憑空捏造。被告平時考核紀錄資料僅根據部分有心針對原告之學生訪談，基於對原告之嚴重成見而為不實陳述，意圖使被告作出不利於原告之處分，無足採信。原告於該學年度同時任教多達15個班級，被告應就其他14個班級之教學狀況、學生評價為全面、客觀之調查，以釐清部分學生之指控是否屬實。被告未盡職權調查責任，未採納系爭調查報告之事實認定，卻僅採對原告不利之單方指述，違反證據法則、論理法則，亦違反有利不利一併注意原則、正當法律程序，實有重大違法瑕疵。

3、原處分認為原告構成考核辦法第4條第1項第3款第1目「教學成績平常，勉能符合要求」事由，顯有違誤：

(1)被告認定原告所教班級於段考自習期間有學生在教室外看書、說話而影響其他班級，及學生訪談表示原告上課班級秩序不佳、原告很少管秩序云云，與實際情形並不相符。原告當時所帶班級為三年9班，與前開性平事件之三年8班（即性平事件當時之二年8班），因兩班同學互相認識甚深，故對原告流言得以聽聞。又三年9班有4名男同學十分調皮、不服管教，常在原告對其約束、管理秩序時，故作躲避並大喊「變態」、「噁心」，致使原告僅能以欲為記警告處分之方式維持上課秩序。被告本應依據教師輔導與管教學生辦法之規定，整合內、外部資源協助原告實施班級經營及正向管教並營造友善校園環境，卻從未提供原告任何幫助，放任校內流言四竄，不僅侵害原告之名譽，更嚴重影響上課秩序。

(2)當時為段考自習時間，上述4名學生不斷發出怪聲影響其他同學，雖經原告口頭制止，仍不予理會。原告為避免口頭糾正、在教室內適當調整座位或站立反省等立即性管教措施可能影響其他同學段考情緒，原告爰採取暫時保持適當距離之管教措施，方要求該4名學生僅得在教室外走廊上原告視線所及之處自習。故平時考核紀錄中A師所謂隔壁班「非常混亂」、「很多學生在外面走廊及樓梯，坐在地上講話」云云，顯有誇大及誤會，且僅屬零星個案，是否得因此抹滅原告其他時間之教學努力，實不無疑義。

(3)至於平時考核紀錄中所謂A生、B生、C生、D生及E生，即包含上述4名學生，不僅對原告有嚴重成見，且為班級秩序不佳之主因。被告應在原告於該學年任教共15個班級中，各班同學平均抽樣調查，以為全面、客觀之調查。然被告未盡其調查義務，僅以與原告因上開事實有利害關係且對原告有嚴重偏見之部分學生偏頗陳述，逕認原告經營班級秩序不佳，顯與證據法則及論理法則等相關規定有違，亦難謂符合正當法律程序，實有重大違法瑕疵。

4、被告109學年度第4次考核會程序上、行政判斷上均有重大瑕疵：

(1)依被告109學年度第4次考核會會議紀錄所示，會議主席親自參與討論、表現心證之發言順序，顯已違反會議規範第18條、第27條規定，且外力干涉、自己小孩無關聯之事實及人身攻擊不應作為原告考核之事實，反而對於原告是否確有為教學上之不當行為及其他考核之要件未加調查、討論，足見該次考核會已然失焦，判斷過程未遵守議事相關之程序，並受錯誤或不完全之事實干擾，有重大瑕疵。

(2)此外，被告所附文書「岡山國中考核會-劉師課堂表現考核內容」，並未標明製作單位，卻供考核會參考，而其內容節錄系爭調查報告訪談紀錄，均刻意省略對原告有利部分，僅呈現出對原告不利之指控。考核會僅參酌該偏頗文書以代替

系爭調查報告全文，係依據不完全事實為基礎作成錯誤之法律涵攝，顯非適法。

(3)又109學年度第4次考核會所討論之行為，與系爭調查報告所調查之行為幾乎重疊。然系爭調查報告不但認定性騷擾不成立，且明確記載該班級學生對原告有諸多成見，係因過往調查案遭學生流言非議而起。在此情況下，考核會捨棄系爭調查報告之結論，逕採學生單方指述，據認原告言行不佳、班級秩序管理不佳，顯然違背證據法則及論理法則、判斷係以錯誤或不完全之事實為基礎，且違反一般公認之價值判斷標準及違背行政法上有利不利一併注意原則。

5、原告就同一事實另遭被告核予申誡2次處分，並據以作成110學年度考績等處分，然該等處分業經申訴撤銷之：

(1)原告就同一事實遭被告另核予申誡2次之處分，此觀被告109學年度第4次考核會紀錄，先以原告在課堂中逾越學生身體自主權界線分際，不符合教學必要，認定原告合乎考核辦法第6條第2項第6款第5目予以申誡2次，雖記載「本案因行政懲處尚未確定，單位主管未將前揭行為列入109學年度平時考核考量，爰本懲處案俟決議通過後，請單位主管列入該師110學年度平時考核參考」云云；惟後續審查原告109年度另予考績案件時，以「……之前在課堂上因為學生反映您身上臭臭的，所以您舉起手去聞並且要求學生聞聞看，不聞就扣他分數，還有將學生鉛筆盒夾在腋下等事件，您還記得嗎?」「……為什麼上課要講到女優?」等與申誡2次行政懲處內容相重疊之議題，繼續責問原告，可見考核會實際上在原告陳述意見時仍將上開內容以提問方式納入審酌範圍，隔年再以原告遭申誡2次為由作成110學年度考績。

(2)前開申誡2次之獎懲、110學年度考績等處分，於原告提出申訴後，均經申訴決定撤銷之，足證本件被告審查過程錯誤百出，而實質上將同一事實列入審酌之原處分亦有出於錯誤之事實認定、違反一般公認之價值判斷等瑕疵，更遑論考核會欠缺理性及專業判斷，故原處分顯不合法。

(二)聲明：原處分、申訴及再申訴決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、原告109學年度表現列舉如下：

(1)班級經營不佳：教師上課若要有效率的將知識傳授給學生，必須控制好班級秩序，並做好班級經營。惟系爭調查報告訪談彙整指出：原告所教授之童軍課，在課堂上無法妥善維持班級秩序，致使上課情況不佳（如擅自更換座位、任意聊天等），且原告未即時處理，次數過於頻繁，影響學生學習成效。又於109年10月15日週四適逢段考自修課期間，有他班教師發現原告班級學生在教室外遊蕩，經教務處主任約談，原告表示「受不了學生一直問為什麼不能討論功課」才讓學生外出，可見原告班級經營不佳、無法控制約束學生秩序及動態，學生未能安靜於班級內自修影響他班級上課，致引起師生言語衝突事件。而放任學生在外之行為，除無法掌握學生動態外，也會因無法控制學生秩序而影響他班考試表現致家長投訴、學生人身安全疑慮，以及造成學生及他班教師衝突等情況發生。

(2)言語不當：系爭調查報告訪談彙整指出，學生反應原告於課堂內有爭議言語，且原告很常用「靠」這個字做為語助詞，另在課堂會有灰色地帶的語帶雙關言語，使人認為有游走在情色邊緣的感覺。原告目的似想引起學生上課興趣，惟種種舉動業有不良示範之虞，會對學生品行及身心健康之教育與輔導造成負面影響。

(3)行為不當：109年10月29日週四課堂上學生反應原告體味較重，原告舉起手給學生聞，而當學生閃躲時，原告卻說要扣學習分數。雖然原告於考核會上回應實際上並無扣分，惟此舉除使學生感受不舒服外，亦影響學生上課心情，損害師生關係及信任基礎。

2、有關其他班級教師投訴案件，教務處業於投訴當日約談原告，除了解事發狀況外亦提供相關建議。又班級經營不佳、

言語及行為不當部分，均於系爭調查報告及訪談紀錄載明，原告並非突然被告知。而原告所述性騷擾案，被告業於110年8月16日高市岡國中密學字第00000000000號函通知性騷擾不成立，但另有違反考核辦法之事由，且性騷擾之行為並非教師成績考核評分標準，被告作成原處分係依據109學年度班級經營、教師投訴案、行為不當等表現綜合考量之結果。

3、原告指摘被告109年學年度第4次教師考核會時，主席親自參與討論，或對無關聯事實及人身攻擊等，有違反會議規範第18條、第27條規定。惟依內政部87年8月10日（87）台內民字第8705409號函釋意旨，可知會議規範並無約束力，原告執此主張考核會程序有重大瑕疵云云，並不足採。

4、原告申誡2次被撤銷後，對於本件考核並無影響：

原告於110學年度平時考核結果為「申誡2次」，此與本件109年另予考核「不予獎勵」，二者依據之基礎事實並不相同。申誡2次之評價基礎係原告有跨過學生搶奪講義之不當行為，以及學生原本想在蘋果日報工作之大伯及媽媽到校處理並爆料、部分家長關心並反映請被告妥適處理而有損學校名譽等節，此有109學年度第4次考績會會議紀錄案由二部分可佐。而原告110學年度平時考核結果申誡2次經申訴撤銷，係因法律適用涵攝有誤，此觀申訴書理由欄即明，並未動搖本件考核之基礎。故原告申誡2次被撤銷，對於原處分之考核並無影響，亦無關連。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：被告以原處分核定原告109學年度另予成績考核「留支原薪」，其認定事實有無錯誤？程序是否適法？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，有被告110年1月8日高市岡國中密學字第00000000000號函（第67頁）、被告110年7月5日高市岡國中人字第00000000000號函（第68頁）、110年7月7日回職通知單（第69頁）、110年8月11日109學年度第4次考績

會會議紀錄及簽到表（第81至91頁）、原處分（第119頁）、申訴決定（第127至131頁）及再申訴決定（第27至41頁）附卷可稽，應堪認定。

(二)應適用之法令：

1、行為時國民教育法第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、考核辦法(依高級中等教育法第33條及國民教育法第26條第2項規定訂定之）：

(1)第3條第1項前段：「教師任職至學年度終了屆滿1學年者，應予年終成績考核；不滿1學年，而連續任職已達6個月……而任職累計已達6個月者，另予成績考核。」

(2)第4條第1項、第2項：「（第1項）教師之年終成績考核，應按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，依下列規定辦理：一、在同1學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與1個月薪給總額之1次獎金，已支年功薪最高級者，給與2個月薪給總額之1次獎金：（一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。（二）輔導管教工作得法，效果良好。……（五）品德良好，能作為學生表率。……二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之1次獎金，已支年功薪最高級者，給與1個半月薪給總額之1次獎金：（一）教學認真，進度適宜。……（五）品德無不良紀錄。三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：（一）教學成績平常，勉能符合要求。（二）對輔導管教工作能負責盡職。……（五）品德無不良紀錄。三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：（一）教學成績平常，勉能符合要求。……（五）品德較差，情節尚非重大。……（第2項）另予成績考核，列前項第1款者，給與1個月薪給總額之

1次獎金；列前項第2款者，給與半個月薪給總額之1次獎金；列前項第3款者，不予獎勵。」

(3)第6條第1項前段：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄……。」

(4)第8條第1款：「辦理教師成績考核……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。」

(5)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。……（第2項）前項主席因故不能主持會議時，由委員互推1人為主席。（第3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4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5項）委員之任期自當年9月1日至次年8月31日止。（第6項）委員之總數、選舉與被選舉資格、會議規範及相關事項規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。」

(6)第10條：「（第1項）考核會會議時，應有全體委員2分之1以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員3分之2以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。（第2項）考核會為前項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席人數。」

(7)第12條：「考核會執行初核時，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）品德紀錄。（四）獎懲紀錄。三、其他應行考核事項。」

(8)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。」

3、會議規範

(1)第18條：「(第1項)主席之發言　主席對於討論事項，以不參與發言或討論為原則，如必須參與發言，須聲明離開主席地位行之。（第2項）主席如必須參與討論時，如有副主席之設置，應由副主席暫代主席，如副主席亦須參與討論，應選舉臨時主席主持會議。但機關之幕僚會議，由首長主持者，不在此限。」

(2)第27條：「發言禮貌 發言應有禮貌，就題論事，除以對人為主體之議案外，不得涉及私人私事，如言論超出議題範圍，或有失禮貌時，主席應予制止，或中止其發言，其他出席人，亦得請求主席為之。」

(三)本件程序標的的說明

查原告係被告教師，其於109年10月間因學生申訴而涉及校園性騷擾事件，經被告性別平等教育委員會於110年7月28日出具系爭調查報告（未認定成立性騷擾）後，被告於同年8月16日就上開調查結果作成決議（關於拿學生物品及其他情況，在課堂中碰觸學生身體而逾越身體自主權界線分際，不符合教學之必要行為，移送考核會議處。經考核會審議後予以行政懲處【申誡2次】）並於同日函知原告：「所涉之系爭性騷擾行為被認定為不屬實，但另有違反考核辦法第6條之事由，依該辦法予以申誡2次」；並將該申誡2次列入原告110學年度成績考績事項，經原告提起申訴後，均獲撤銷等情，有系爭調查報告、決議通知書、函文及申訴評議書等可憑（本院卷第121、187至225、227至234、267至270、272至274頁）。上開該申誡2次及原告110學年度成績考核，均不在本件程序標的範圍。但系爭調查報告中，除了有申誡2次

所依憑之違失行為內容，還包括本件㈠班級經營不佳㈡言語不當及㈢行為不當之證據資料。被告據以作成原處分之事證，僅限於系爭調查報告涉及上開㈠㈡㈢所示部分，並不包括申誡2次之違失行為，此亦經被告明確陳述在卷（本院卷第524至525頁），先予敘明。

(四)考核會程序並無違誤

1. 次查，被告於110年8月11日召開109學年度第4次會議，於同次會議討論原告行政處分案（即上開申誡2次部分）及109學年度教師成績考核案（本院卷第79頁）。經與會委員與被告人事主任確認「上開行政處分（即上開申誡2次部分）尚未確定，單位主管未列入109學年度考核，待懲處案決議通過後，請單位主管列入原告110學年度考核參考」等情，有上開考核會會議紀錄在卷可考（本院卷第83頁），足見上開申誡2次所依憑之事實並未納入原處分（即109學年度另予成績考核）作為參考。依性別平等教育法所為之性平事件調查程序乃獨立之法定程序，性平調查報告內容要如何劃分並分別納入受調查人之年終成績考核、另予成績考核或平時考核獎懲，則由考核機關依考核辦法加以整理歸納。故同一份調查報告內容，依考核事項之不同，本即有可能劃分不同事實，在不同考核程序中受到參採，自不能以調查報告某部分事實曾作為獎懲參考，即謂不得將調查報告其他部分事實作為成績考核之依據。再者，考核會就原告109學年度另予成績考核時，本即會參酌考核期間內之相關資料，並從中採擷應予考核之事實，二者範圍本來就可能不一致，應以被告原處分所特定之考核事實為準（本院卷第63、64、524、525頁），不能以考核會參考之相關資料範圍較原處分特定之考核事實較大，逕認考核會有所偏頗、受到不當影響或程序上有瑕疵。原告主張，顯有誤會。

2. 又依考核辦法，被告考核會本即具有年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之權限（考核辦法第4條、第6條參照），法規並未規定考核會委員在作成獎懲後，委員須迴避

成績考核。故被告考核會於決議完上開申誡2次部分後，繼續討論並議決原告109學年度另予成績考核案，程序上並無違誤。且因109學年度另予成績考核案之證據資料多係參考系爭調查報告內容，被告就上開㈠㈡㈢所示部分將該調查報告整理成「考核會－原告課堂表現考核內容」（本院卷第101至111頁）供委員討論，亦不能指為有何程序瑕疵。其次，本件另予成績考核議案須否進行詳細討論並由每位委員逐一表示意見，取決於系爭會議主席及出席委員對議案事實認定及法律適用之確信。若全體出席委員因已審閱相關書面資料形成心證，於會議時彼此多有共識，本來就不一定會有逐一發言之情形，亦無須逐字逐句記載發言委員之內容，尚不得以該會議紀錄未有委員逐一發言之紀錄，或詳細記載委員討論情形，即認其未經實質審議，構成違法。至於會議規範係內政部為輔導社會民眾或團體組織於舉行會議時有可資遵循之運作規範，其性質並非中央法規標準法所稱之法規命令，不具有強制性。經查，考核會會議主席尚無違反會議規範第27條之情形，其雖有未依會議規範第18條聲明離開主席地位而發言等情（本院卷第85至89頁），但因會議規範並非法規所明定之重要程序規定，主持會議稍有微瑕，並不構成違反正當法律程序之重要程序瑕疵，自無從以此微瑕逕認原處分之作成有何違法之處。原告主張，均無理由。

(五)依前揭考核辦法第4條規定意旨，教師之另予成績考核亦係就教師之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形覈實辦理考核，其中考列考核辦法第4條第1項第1款、第4條第1項第2款，必須全部符合該辦法第4條第1項第1款、第2款各目所列之條件；若違反其中1目，即不得考列該款；考列該辦法第4條第1項第3款，則僅須具有該辦法第4條第1項第3款其中1目，即可考列該款。而教師之另予成績考核，依前揭規定，係就教師不滿1學年，而連續任職已達6個月之教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等實際情形所為之綜合考核，須經相當時日之共事、相處及觀察，始足為之，故教師

另予成績考核事件，涉及高度屬人性之判斷，且教學、訓輔、服務、品德生活及教育行政之品質優劣，更涉及教育專業領域知識，依前揭規定，先由學校內掌理行政業務之單位主管、教師會代表及票選教師代表等教育專業人員組成之考核會進行初核，繼由監督教師職務行使之校長進行覆核，再報由教育主管機關核定之考核結果，法院基於對學校（考核評定者及考核會）本於專業及對事實真相之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重（司法院釋字736號解釋理由書參照），自應認被告就依此程序作成之考核決定享有判斷餘地。而行政法院就學校機關享有判斷餘地事件之司法審查，應採較低之審查密度。從而，除學校就教師另予成績考核之決定有違反法定程序、判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或考核有濫用權力或其他違法情事外，本院對其考核決定應予尊重。

(六)原處分考核事項並無違法

原處分係以㈠班級經營不佳考核原告「教學成績平常，勉能符合要求」；以㈡言語不當㈢行為不當考核原告「品德生活較差，情節尚非重大」，此有被告109學年度教師平時成績考核紀錄表可憑（本院卷第95頁）。

1.班級經營不佳部分：

經查，原告雖否認有何班級經營不佳情形，但109學年度上學期第一次段考期間，原告任課之隔壁班A師向被告教務處反映：原告班級非常混亂，很多學生在外面走廊及樓梯坐在地上說話，音量太大聲及學生頻繁走動到隔壁廁所，影響班級學生秩序等情，有卷附教師投訴原告班級經營不佳之簽呈及事件說明內容可稽（本院卷第97至99頁），且與證人即原告班上學生A生、B生、D生、E生於上開性平事件調查過程中一致指出：原告班上很吵，秩序不佳等語相符（見重啟調查紀錄表，本院卷第353至364、388、394、396、463至464頁），足認原告有上課秩序無法妥適維護，以致班級經營不

佳之情形，應可認定。被告考核原告「教學成績平常，勉能符合要求」，並無違誤。

2.言語不當部分：

次查，被告係以原告會講「靠」、「擦邊講一些黃色的東西」而與課程無關（所謂黃色的東西，指的是涉及情色的事情），認為原告言語不當（本院卷第101、525頁）。原告雖否認有何言語不當情形，但於上開性平事件調查及考核會詢問過程中，原告自承確實有與學生談論過女優、虛擬女性偶像歌手等語（本院卷第88、108至111頁）。系爭調查報告並認為原告當時可能係討論「虛擬女性偶像歌手」的話題，但讓學生誤會成是AV女優（日本成人影片女演員）等情（本院卷第215頁）。參以證人即原告班上學生乙生陳稱：男同學有時候提到AV女優，老師回應後還會提到哇靠，老師最常講靠這個字、老師好像有講到他喜歡哪一個AV女優，因為這個話題我也不感興趣，我也沒有仔細聽等語（本院卷第331頁）；證人即A生陳稱：老師有時候會跟男同學閒聊，後來講到一些髒話，比較講「靠」等語（本院卷第336頁）；證人即E生陳稱：上課時會擦邊講一些黃色的東西，讓學生自己聯想，但沒有實例，就是有那個感覺等語（本院卷第442至443頁），就原告常講「靠」這個字部分，乙生與A生之陳述相符，原告在國中校園使用此類較為粗俗的用語，確屬言語不當，應可認定；至於「擦邊講一些黃色的東西」部分，依前揭證據資料可知，原告應沒有與學生談論AV女優（日本成人影片女演員）的話題，而僅是在討論虛擬女性偶像歌手時，使用「女優」的用語。但原告身為教師，在國中校園之教育場域，應深知國中生正值青春期，對於性或親密關係感到好奇，相當正常，故不論上下課時間均應確保自己傳達給學生的訊息是清楚而完整，不應造成學生不必要之聯想。是教師平日之行為舉止是否品德良好，堪為學生表率？或者品德較差？並非僅憑單一事件即得判斷，須經相當時日之觀察、了解始足以為之，涉及高度屬人性之人格評價，屬於教

師品德生活之考評範圍。尤其「女優」並非我國用語，而是「女演員」之日文漢字，有一般意義上的女演員，也有成人影片的女演員；原告使用「女優」的用語，未清楚而完整傳達其意思，至少引起乙生、E生對於情色方面的聯想，被告認原告言語不當，並無違誤。

3.行為不當部分：

再查，原告雖否認有何行為不當情形，惟查，原告於上開性平事件調查過程中自承：知道自己體味比較重，汗腺比較發達，但也不是刻意的；明明距離這麼遠，學生迴避的反應很誇張，但是我覺得體味難免，我只是藉由這個讓他們去理解說一個人體味重，不代表他不值得去相處；因為那時候我有（舉起手）質疑哪有臭到這樣，可是有些同學可能不曉得是故意鬧還是真的，就只要我稍微手舉起來，他們整個就會摀住（鼻子）就表現得很像很臭這樣等語（本院卷第343至344、418頁）；證人即原告班上學生甲生陳稱：原告後來又用腋下給學生聞，而且是故意的，因為班上的同學說了原告有一種奇怪的味道，原告就把手舉起來……原告的行為很像小孩會做的，沒事把手舉起來給別人聞，讓人感覺很不舒服；A生有說老師體味很臭，老師舉手靠近讓學生張生聞其腋下等語（本院卷第117、321頁）；證人A生則陳稱：同學覺得老師很臭，有一次跟老師反映，老師就把手舉起來等語（本院卷第334頁）。原告應有明知自身體味較重且學生會對此有所閃避反應的情況下，刻意在學生面前舉起手凸顯容易散發體味的腋下部分，但非近距離貼近讓學生聞嗅之行為（下稱系爭行為），應可認定。佐以系爭調查報告認定「聞腋下之行為雖非一般生活中會出現之情形，但依其行為脈絡，難認具有性意味（不成立性騷擾）」等情（本院卷第214頁），可見系爭調查報告與本院認定相同，原告確有系爭行為。由於師、生間立場不同，彼此認知不同而產生衝突，事實之觀察及判斷卻又往往因角色不同而產生認知上差異，故應有公正客觀之監督機制辦理另予成績考核，此涉及高度屬

人性之人格評價。又原告並未合理說明系爭行為對於教師傳道、授業、解惑之基本任務有何實質助益，及對學生受教權益有何積極的教育效果，被告認原告有行為不當之舉，亦有所據。

4.承上，被告以原告上開言語及行為不當，綜合考核「品德生活較差，情節尚非重大」（本院卷第95頁），尚未有判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準，基於尊重考核評定者及考核會之專業性，本院認為可以支持。至於原告雖主張受訪學生對其有成見等語，固然從原告自述可知，其與甲生、乙生關係尚非和睦（本院卷第401、411、415至418、426至427頁），可認為原告並未受到甲生、乙生的愛戴，原告並因有碰觸到學生的行為而受性騷擾事件之調查（本院卷第214至216頁）。但依卷內事證尚無從認為甲生、乙生或其他學生有何陳述不可信之情形，且被告認原告言語及行為不當，亦非僅以甲生、乙生所述為憑，而是有其他證據資料可資佐證，不能認為有認定事實上之瑕疵。原告主張並無理由。

六、從而，原告前揭主張，均非可採。原處分並無程序違法之瑕疵，亦無對事實認定有誤、違反比例原則或一般公認價值判斷之標準、或有出於與事物無關之考量等違法情事。是被告將原告109學年度另予成績考核列為考核辦法第4條第1項第3款之留支原薪，並無違法；申訴及再申訴決定遞予維持，亦無不合。原告起訴意旨，訴請撤銷再申訴、申訴決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，自無逐一論述之必要，併此敘明。

八、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　14　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　黃　堯　讚

法官　黃　奕　超

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)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1.當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、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　　112　　年　　12　　月　　14　　日

書記官　楊　曜　嘉