臺中高等行政法院判決

111年度訴字第315號
112年5月31日辯論終結

原　　告　李慧貞
訴訟代理人　翁瑋律師
被　　告　臺中市大雅區大雅國民小學

代　表　人　黃夙瑜
訴訟代理人　林婉婷律師
　　陳君漢律師

上列當事人間成績考核事件，原告不服教育部中華民國111年10月28日臺教法㈢字第1110097471號函送該部中央教師申訴評議委員會111年10月24日再申訴決定，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：

按行政訴訟法第111條第1項規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」查原告李慧貞訴之聲明原為：「1.原處分、申訴評議決定及再申訴評議決定均撤銷。2.前項原處分撤銷部分，被告應以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款之事由重新作成成績考核。」（見本院卷第15頁），後變更訴之聲明為：「原處分、申訴評議決定及再申訴評議決定均撤銷。」經被告○○市○○區大雅國民小學同意（見本院卷第494、495頁），應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

緣原告係被告學校之教師，被告以其109學年度「教學成績平常，勉能符合要求」為由，經被告109學年度第7次教師成績考核委員會（下稱考核會）民國110年8月9日決議，原告109學年度年終成績考核為「留支原薪」，並由被告以110年9月23日大雅小字第1100005278號教師成績考核通知書（下稱原處分）通知原告。原告不服，提起申訴，經○○市教師申訴評議委員會（下稱○○市申評會）以111年1月21日府授教秘字第1110114643號評議決定（下稱申訴決定）駁回申訴。原告不服，提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會（下稱中央申評會）以同年10月24日再申訴評議決定（下稱再申訴決定）駁回再申訴。原告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠判斷餘地就高度屬人性之內涵，學者李惠宗教授於《行政法院裁判系列研究㈩行政法院有關不確定法律概念判斷之審查》指出：「屬人性判斷係判斷者本諸自身的親歷所做成的判斷，類似目擊證人的證言，既經判斷，具有不可替代性。」被告作成原處分時，僅是投票表決、決議申請○○市教師專業審查會（下稱專審會）組成調查小組，並蒞校調查並撰寫報告，非係由被告直接對相關家長、學生和校內教師乃至原告直接進行正式訪談和調查。亦未對原告是否確有教學行為失當明顯損害學生學習權益之情事、班級經營欠佳情節嚴重及教訓輔採取消極之不作為致使教學無效等情事進行直接之調查，所獲取之強烈主觀認知均是來自家長之單方投訴，難謂係被告自身親歷，且類似於目擊證人之所為的判斷，並非判斷餘地理論中「高度屬人性」之判斷。縱認原處分有判斷餘地，原處分仍有後列所述之違法情形。

㈡被告110年8月9日所召開109學年度第7次考核會有違正當法律程序：

原處分對原告之考核獎金、名譽、日後介聘或升遷調動等權利或法律上利益產生不利之影響，侵害原告之財產權及人格權甚鉅，故原處分之作成，自應就全部事證調查及斟酌，並給予原告陳述與答辯之機會，始符正當法律程序（行政程序法第39、43條參照）。然該次會議僅有1名委員請原告說明其是否顯對校務之配合不符合要求？以及在班上是否有如學生午餐盛湯溢出就不准喝湯之事為提問。但就被告於再申訴答辯書所述，原處分係以原告發生疑似霸凌事件管教不當、不准學生喝湯、學生上數學課學習困難、未依課表上課，並遭家長投訴檢舉等情作為原處分基礎之事，並未於該次會議中給予原告陳述意見、充分辯論之機會，該次會議亦未就有利或不利於原告之事證詳加調查並給予原告陳述之機會，顯不符正當法律程序，原處分應屬違法甚明。

㈢原處分以原告於109年10月間就學生打翻湯品之處罰問題，認原告有班級經營與親師溝通之疑慮，係基於錯誤事實及不完全資訊之認定，且違反行政程序法第9、36條規定：

1. 被告於再申訴答辯書所稱，有學生家長於109年11月19日向學校反應原告規定班上午餐盛湯溢出則隔天就不能喝湯，致有學生一週不能喝湯，原告未告知學生如何盛湯，反剝奪學生享用湯品權利等語，惟於109年10月間事發當下，原告即有與當事家長說明事情之原委以及原告之目的，而當下家長亦有認同原告對於當事學生之處置。
2. 觀原告與學生母親之line對話截圖，原告表示：「很多事情會事先警告和提醒，不會隨便亂處罰……目前只有一次，是處罰一天而已……適當的處罰也是給孩子一個學習的機會。」明顯可知原告係基於教學之初衷，施予任何處罰前都會事先向學生提醒與警告，不會隨便亂處罰，學生母親也了解並回覆「適當的處罰是應該的。」了解原告之苦心。
3. 原告後於同年11月20日又表示：「現在已改處罰的方式，全班都可以喝湯」，學生母親則回覆提到：「不知道是不

是爸爸關切了罰不能喝湯的事」，亦明顯可見原告與家長溝通後，有妥善處理家長反映之問題，而被告所收到之家長投訴，乃係學生父母間教育理念之差異所致，原告於10月間學生母親詢問時，即已作出妥適之回應。

4.據上，被告空稱原告處罰過當，剝奪學生喝湯一週之權利，並據以稱原告與家長間有溝通疑慮，顯然非屬事實，為基於錯誤事實及不完全資訊之認定，且亦未注意到原告已經妥適處理，取消原管教規定，11月間之投訴僅為學生父母教育理念差異等之有利情事，即據為對原告不利之處分，顯非適法。

㈣原處分以被告於109年11月間家長投訴原告有上數學課過度使用電子書，應用題未講解等情，經被告觀課卻未詳查上課之整體情況，草率認定原告有教學問題，係基於錯誤事實及不完全資訊之認定，且違反行政程序法第9、36條規定：

被告主張原告數學課時過度使用教學電子書，計算題或應用題過程未講解，經教務主任於109年11月30日入班觀課並且作成觀察表認原告未能呈現參與合作活動、討論、實作、設計、作品發表等，而認定原告教學欠缺與學生互動，使學習困難等語，惟被告入班觀課當日之教學單元為除法，就學生之學習情形來看，大部分皆有專心參與課堂活動，於教師之教學情形部分，也有清楚呈現教材內容、適時檢視學習成效以及維繫良好班級秩序以促進學習，此有觀課教師表示，活動設計、教學法、發問技巧、關注學生反應、師生互動，皆為原告之授課優點。但被告卻僅以依據經驗法則數學課時（尤其是除法課程），較不會運用之「合作活動、實作、設計、作品發表」等教學方法未呈現為由，認定原告教學欠缺與學生互動，使學習困難，刻意無視觀課教師表示原告有師生互動與關注學生反應之情，僅以與數學課程較無關聯之部分，認定原告有教學問題，是原處分顯基於錯誤事實之認定且違反行政程序法第9條規定。

㈤原處分以原告109年10、12月間未依課表上課係基於錯誤事實之認定，且違反行政程序法第9、36條規定：

被告主張原告於109年10月26日擅自變更授課科目，於綜合課時間改教授國文，經學校告誡，又於同年12月21日再度發生未依學校宣導依課表上課之事等語，惟原告全年度上課教學一切正常化，都有按表授課，如有需調課之情況，皆會填寫調課單。而被告巡堂紀錄者，僅係經過教室短暫幾分鐘，所見皆為片段去脈絡化之情形，依據經驗法則，於教師課堂上多可能有機會教育之情事，例如生活課時順帶提到數學觀念等，是否依課表並非僅能由短暫幾分鐘巡堂即可判斷。且於當下，若原告確有未依課表上課之情事，巡堂者應有義務當下提醒原告，惟參巡堂紀錄，原告當下亦未有遭巡堂者提醒之情事，亦可反證原告當下並無未依課表上課之情事，是原處分顯基於錯誤事實之認定且違反行政程序法第9條規定。

㈥原處分以被告110年1月間經家長檢舉原告有霸凌學生之情事，凌駕校園霸凌防制準則（下稱防制準則），誤將疑有當成確有，顯未符合法定程序，為基於錯誤事實之認定：

1. 校園霸凌事件依防制準則第10條第1項明定防制校園霸凌因應小組調查之情況，即應如性平法事件，須符合調查權與懲處權分離之原則，不應未經合法之調查程序而據為處分甚明。

2. 被告所稱原告確有教學行為失當明顯損害學生學習權益相關事證並非事實，實際上僅僅是當事家長單方面對原告之指控，甚至是持續對被告施壓，企圖以製造不實輿論之方式，迫使被告介入處理。該案當事家長既已撤回申訴，是未經霸凌因應小組調查，更從未作出原告有霸凌學生乃至教學行為失當之正式處分。被告僅憑家長單方之說法及指述，即逕自取代校園霸凌防制準則之小組調查程序、給予申訴人陳述意見之程序，以及申復等救濟程序，以確有事證作成不利被告之原處分，違反調查權與懲處權分離之原

則，將「疑有」錯認為「確有」此等顯然違背事實與相關法令之認定，顯有重大之違誤。

3. 況原告之所以向全班詢問當事學生之表現，係因該生屢經原告勸導，但仍在班上調皮、拉傷同學等，原告出於對於該生持續的關心，才在同樣關心該生情況之全班同學面前詢問其是否有變乖，並非有標籤化該生之意思。此參原告於109年12月15號該事件發生前於Line上與該生家長溝通情況，原告表示：「A生眼睛都紅了，其實，他內心很難過。希望這次的教訓，可以真正改變到他」，家長表示：「謝謝老師！對！踢人真的嚴重不對」，原告表示：「A生在我的班，也是緣分。我希望看到每位孩子都能越來越好」，家長表示：「感謝老師愛心，我們會配合您」等語，即可看出原告對該生一直以來之關心與家長對學生狀況之配合。此外，家長亦稱讚原告「老師，謝謝您很用心」，而原告也十分關心該生之學習進度，也曾向家長反映並請家長一同督促學習，家長當時也是回覆:「好的，謝謝李老師」感謝原告即時的反應。

4. 當該生與其他同學發生衝突時，原告也是第一時間處理，並向家長說明調查情況，家長表示：「謝謝老師！對！踢人真的嚴重不對。這事兒讓您費心……他給您造成的麻煩，我們向您說聲抱歉。」但被告卻未詳查此點，逕以前開未經合法調查程序認定之「疑有霸凌」事件，忽略事件之來龍去脈，僅以片段之事證，作成不利原告之原處分，明顯違反行政程序法第9、36條規定。

㈦原處分以被告110年1月14日所召開之班級家長座談會家長之片面之詞，逕認原告班級經營與親師溝通不佳，未符合法定程序，且為基於錯誤事實之認定：

被告於110年1月14日召開班級家長座談會之目的係為促進親師間溝通與合作相互理解，以達到促進教學之目的，卻未邀原告出席表示意見，反而是放任少數家長恣意批評原告之教學，與正當法律程序有違（行政程序法第39條規定參照）。

在親師間已有所誤會下，被告應有義務介入協調，卻反其道而行，召開沒有原告出席之家長座談會，使原告無法回應並解決家長之問題，加深衝突，此不因原告後於同年2月1日主動邀集家長會談而影響，親師間之信任既因被告之不當介入而發生影響，實難將親師關係發生影響之結果歸咎於原告。

㈧原處分未綜合觀察原告109學年度之表現：

原告於109學年度在教學以及校務配合上亦有所優異表現，諸如指導學生參加○○市109年學年度國小學生英語歌謠比賽榮獲第3名，經核嘉獎1次；代表被告參加110年度○○市師生直笛比賽榮獲獨奏教師第2名，亦有擔任108學年度第2學期與109學年度第1學期之交通導護工作認真負責，並經被告頒發獎狀予以肯定。原告亦用心於班級經營，於擔任班級導師期間規劃許多活動與學習紀錄，並主動自願擔任3年級學年主任，負責學校運動會進場與大隊接力介紹、校外教學車次分配、安排學年老師分工事宜等，熱心於校務之分擔與參與；原告並於109學年下學期擔任1年級體育和生活、4年級美勞課之科任老師，於疫情期間主動錄製影片，發揮教學長才且認真規畫教學進度，關懷學生之學習情形。此外，原告擔任1年級體育和生活科任老師時之上課表現，亦清楚呈現課程與教材，使學生能投入學習，學生也有學到該單元之知識，並非有被告所指稱嚴重缺乏師生互動之情事。據上，原告究竟有何不符合考核辦法第4條第1項第1款第1目至第3目、第2款第1目至第3目之情形，被告未有進一步說明，率爾作成認定，全然無視原告所提出之種種有利且具體之事證，仍執意只採納家長單方指訴，且將未經法定程序調查之事列入評價，是原處分顯已違背行政程序法第9、36條規定。

㈨原處分違反公平對待原則、差別待遇禁止原則、經驗法則、論理法則與比例原則，未依過去處理相同事例之作法給予原告公正、客觀之評價，顯非適法：

1. 原處分侵害原告之財產權、名譽權卻未盡舉證及說理義務，被告從未舉出具體事證，過去於被告究竟有多少位老師遭評定留支原薪？若有，其具體情形如何？是否與原告之學年綜合表現相當？抑或是針對原告特別給予財產上與名譽上之不利益，而有明顯之差別待遇？均是重要之判斷重點，惟無論是被告或申訴、再申訴決定皆未論及此點，當有重大之違誤。
2. 參向來實務見解，遭評定留支原薪之教師，要不是「未合法兼職，決議核予記過1次（高雄高等行政法院105年度訴字第278號判決）」或「違反兼職規定，遭記申誡2次（最高行政法院108年度判字第383號判決）」，此種遭記過處分之教師，抑或是「於上班時間未請假，經被上訴人查明予以曠職3小時處分（最高行政法院108年度判字第235號判決）」此種有明顯曠課之違規者，但原告均無遭被告懲處，甚至還有嘉獎之獎勵，亦與該些案例遭評定留支原薪之事實情節明顯不符。
3. 更有甚者，遭評定留支原薪者，竟還有「對未滿4歲患有嬰兒腦性麻痺之王姓重度智障生違法體罰事件，經學校核定發布記過2次；監察院糾正後，改為記大過1次（高雄高等行政法院106年度訴字第30號判決）」此種嚴重違反規定之教師，以及「原告高壓管教學生，造成學生心理受傷欲尋短或不願上學，並責令學生罰跪構成體罰，亦有指示學生排擠另一名學生；原告又於上課期間帶學生外出家訪，指示學生為不實迴護之詞（高雄高等行政法院108年度訴字第78號判決）」，此種明顯構成體罰、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者，甚至是屬有「明確事證」可該當教師法第16條第1項第1款者。將此兩案例與原告之教學表現相較，更可明顯得出原告之教學表現與前開遭評定留支原薪者間之天壤之別，則被告竟以未附具體情事、未經調查之片面指摘，以及「疑似」之認定，對原告作成「確有」教學行為失當明顯損害學生學習權益之情事、班級經營欠

佳情節嚴重及教訓輔採取消極之不作為致使教學無效等情事之評價，已違背經驗法則、論理法則與比例原則，是原處分，顯有重大違失與不當，應屬違法。

㈩原處分以校園事件處理會議（下稱校事會議）之結論與專審會調查結論為基礎，亦顯非適法：

1. 校事會議之召開，應係涉及教師法上解聘、不續聘、停聘或資遣事由之調查程序，而必須教師行為涉及教師法第14、15條因體罰或霸凌學生導致學生身心受創、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據而應予解聘之情事，以及教師法第16條，教學不力或不能勝任工作有具體事實、違反聘約情節重大而應予解聘情事，始屬適法（高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法〈下稱教師解聘資遣辦法〉第2條第4款、第4、5條規定參照）。

2. 被告於110年1月6、27日間所召開之校事會議，僅係以「教師上數學課時未教授如何解題」（與事實顯然不符）、「罰學生不能喝湯」（原告於109年11月間已經妥適處理，並取消原管教規定，投訴僅為學生父母教育理念差異）、「幫學生換座位」、「學生間疑似霸凌事件」等家長單方面指述之情事，並無教學不力或不能勝任工作之具體事證即據以召開校事會議，已非適法。

3. 又就校事會議之目的在於審酌不適任教師解聘、停聘等事項，其管轄事項應限於體罰霸凌學生導致學生身心受創、涉及校園性騷擾、性侵害事件以及校園毒品事件等相當程度之情事，始足當之。惟就上開被告召開校評會所依據之理由，僅係家長單方面對於原告教學事務之不滿，顯與涉及校園性別事件、毒品事件或者是體罰霸凌學生導致學生身心受創等足以解聘教師之情事不相當，自難謂被告所召

開之校事會議，符上開辦法第4條之召開要件。是以，被告於110年1月6、27日間所召開之校事會議，顯非適法。

4.承上所述，既然被告於110年1月6、27日間所召開之校事會議，顯非適法，而其於110年1月26日以校事會議結論申請專審會協助調查並於110年5月10日作成調查報告，亦顯非適法。從而，被告於110年8月9日憑據校事會議之決議以及專審會之調查報告召開考核會並於110年9月23日作成原處分（此有被告一再引用專審會之調查報告說明原處分作成理由可稽），違反行政行為正當法律程序且事實認定顯有瑕疵，原處分當然違法，彰彰明甚。

□原處分違反不當聯結禁止原則，顯非適法：

原處分既係以考核辦法第4條第1項第3款第1目「教學成績平常，勉能符合要求」為斷，自應以教師之教學表現作為評價之標的。惟被告就原處分之作成，卻係以原告班上同學盛湯溢出之事件、原告與家長間溝通不良等與教師教學業務無涉之情事作為原處分之判斷基礎。而就涉及教學表現之數學課家長投訴，經被告入班觀課，在在可見原告於數學課教學以及學生學習之良好狀態，並無被告所指稱之教學不良情事。是以，就原告教學業務之執行，多能循循善誘引導學生，非該當教學成績平常，勉能符合要求之情事。惟被告卻不見原告之教學業務表現，逕以與教學業務無關之爭議管教事件以及因被告不當介入所導致之親師緊張關係，作為評價原告教學成績之標準，顯然違反行政正當法律程序之不當聯結禁止原則，原處分當然違法，至為灼然。

□聲明：

原處分、申訴評議決定及再申訴評議決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠原處分有判斷餘地：

1.依國民教育法第18條第1項、考核辦法第4條第1項第1至3款規定可知學校辦理教師年終成績考核，須就教師之整學年

度教學、輔導管教、服務、品德生活及處理行政之情形，覈實辦理所屬教師之成績考核，並綜合評定其考核成績。

2. 又教師之教學、輔導管教、服務、品德生活及處理行政等情形，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，然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。因而教師年終考績考核事件，涉及高度屬人性之人格評價，且教學、輔導管教、服務、品德生活及教育行政之品質優劣，涉及教育專業領域知識，由監督受考人職務行使具最緊密關連性之單位主管或機關首長進行初核，再經教育專業人員組成之考核會考核，符合功能最適理論。又基於尊重考核評定者及考核會之專業性、不可替代性及法律授權之專屬性，應承認其考核之決定有判斷餘地。而就此類由學校機關享有判斷餘地事件之司法審查，行政法院應採較低之審查密度，故除非違反年終成績考核之法定程序、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等情事外，行政法院對被告年終成績考核之決定應予適度尊重。

㈡原告稱考核會有未斟酌原告有利不利部分，亦未就被告所認原告疑似霸凌、不准學生喝湯等不當管教、數學課教學不力，未按課表上課，及遭家長投訴檢舉等不利認定詳加調查並給予原告陳述意見之機會之違法乙節：

1. 依考核辦法第9條、第10條第1項規定，學校應組成考核會之目的，旨在透過民主合議機制，就教師成績考核及平時考核獎懲為公正客觀之評量，又為兼顧民主、多元、參與原則，除法定當然委員會外，其餘委員由本校教師票選產生，且委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師；若學校未籌組教師會者，考核會委員係除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管為當然委員外，其餘由該校教師票選產生。該次會議係由當然委員教務主任、學務主任、輔導主任、人事室主任、教師會代表共5人，以及票選

教師委員12人，共17人組成之考核會所作成。男性委員11人，女性委員6人，委員未兼行政職為9人（已排除教師會代表），當日委員出席人數為15人，符合行為時考核辦法第9條第1項本文及第2、3項、第10條規定，合先述明。

2. 又考核會之進行採取委員制，倘若與會委員就被告所提供之資料，或與原告考績有關之事項有所垂詢，方由委員自行主動提問，故如與會委員就本件所涉事實認為已極為明瞭，因而無任何之提問，亦無違法之可能。而被告於考核會中就原告無論係有利或不利之資料，其實於會前即已備有專卷供與會委員查考。甚至，原告出席會議時所準備之書面資料（包含原告所提出獲獎紀錄等），被告更係依據委員人數事前準備影本供委員參酌，且該次會議紀錄上並載有：「依教師成績考核辦法及併參行政程序法等規定，對當事人有利及不利事項均需一律注意，方為適法妥當，請委員參酌李師提出的109年度教學相關報告，李師考核表、勤惰獎懲紀錄及教務處提供疑似不適任教師卷案等相關資料，依教師成績考核辦法第四條，按其教學輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，審議李師109學年度內整體工作表現，依規覈實考核。」等語可憑。況且，針對原告109學年度成績考核是否考列考核辦法第4條第1項第3款「留支原薪」，委員會經過表決，當天出席委員15人係同意者8票，不同意6票，廢票1票，其同意票數超過出席人數之半數，符合考核辦法10條第1項規定而作成決議。是以，被告之考核會進行，與會委員作成原處分之決議，並無原告所稱未就原告有利、不利之所有事項詳為參酌，原處分之作成，自非基於錯誤之事實，足資認定。

㈢原告主張原處分以湯品事件為基礎，有出於錯誤事實認定乙節：

1. 原告對學生因盛湯溢出而遭其處罰不能喝湯一事，並不否認，被告知悉後並給予原告告誡，此有被告偶發事件處理紀錄表可證。原告雖稱該事件係出於學生家長間教育理念

之不同所生誤會，惟依教師法第32條第1項第4款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。」原告理應本於教育理念，依據教育之專業知能與素養，透過正當、合理且符合教育目的之方式，達到積極正向協助、教育、輔導學生之目的，其管教學生自須遵守教育部頒布之學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項之正向管教措施。姑且不論學生盛湯溢出是否係不當或違規行為而有給予懲罰之必要，原告採用限制學生不得喝湯之方法為管教，是否有因此強化或矯正學生行為之效果，更啟人疑竇，原告若要導正學生盛湯溢出之問題，應要告知或教導學生如何小心避免盛湯溢出燙手，始為正辦。原告捨教導不為，其所謂之管教，顯然著重在處罰，更剝奪學生享用午餐湯品之權利，並非妥適，亦與正向管教措施不符，自屬不當管教無訛，根本與學生家長間教育理念差異無關。

2. 專審會調查報告結果亦載明：「⑴根據當事人教師於訪談中陳述以及學生的訪談，當事人教師處罰因午餐盛湯溢出之學生隔天不能喝湯一事屬實。⑵本小組認為，學生盛湯溢出並非故意，當事人教師利用禁止喝湯、不能下課剝奪學生權益的處罰方式，並無法有效導正盛湯溢出的行為輔導與管教之目的及原則。又查申請學校的營養午餐屬家長付費，損害孩子用餐權益，實屬不當的管教與處罰行為。……」等語，此與被告認定相符，亦足肯認原告主張尚不足採信。

㈣原告主張被告草率認定原告講授數學課程不力乙節：

1. 被告係因接獲原告班級多位學生家長陸續向被告反應學生於數學課學習困難，遂派遣人員協助及入班觀課，首先發現原告備課教案準備不足，在課堂教授數學課中應用題時未先就題意講解，單單朗誦題目後即進行解題，學生在無法理解題意下對原告計算過程自然無法明白；不僅如此，

原告於解題時僅將計算過程呈現，欠缺互動引導，教授過於呆板，導致學生難以理解，故被告觀課人員於入班觀課紀錄上：「『參與合作活動：討論、實作、設計、作品發表等』欄位上」勾選「未呈現」外，並給予建議。由上述說明可知，原告在數學科之教學上，因欠缺與學生互動及題意講解，未就學生是否了解原告之教學，為詳細之觀察，並調整教學方法，故致學生於數學課學習困難，應屬明確。

2. 專審會調查報告結果亦載明：「調查小組入班觀課觀察紀錄顯示：⑴當事人教師應思考如何以活潑的課程設計帶領孩子一起融入課程以提升學習效率並提高學習動機，而非以秩序管理為教學。⑵當事人教師教學嚴重缺乏師生互動，導致學生注意力難以集中，容易分心，當事人教師必須長時間維持班級秩序，無法進行有效教學。⑶當事人教師在課程與教材呈現之能力不足，凡提問及遊戲規則應更清楚向學生說明，並應利用黑板中間板書課程重點及重要提問，而非用來記錄獎懲。⑷當事人教師宜加強備課素養，以提升課程掌握能力及教學流暢度。」與被告觀課人員之觀察結論相符。足見，原告於教學過程當中，因為缺乏師生互動，並帶領學生融入課程以提升學習效率並提高學習動機，因此被告教學品質難謂良好，學生家長因而反映學生數學課之學習成效欠佳，絕非空穴來風，原告自有調整之必要。

㈤原告指稱原處分僅以巡堂記錄者短暫經過教室時間即認定原告有教學不善，係基於錯誤事實基礎認定乙節：

1. 被告屢屢於教師晨會中反覆宣導：「教學正常化，請按照課表上課，如需調課請填寫調課單。」不得任意變更授課科目影響學生受教權益。然而，原告擅自變更授課科目，利用學生綜合課程時間，改教授國語課，被告於109年10月26日發現後，給予告誡；然原告於109年12月21日又未依課表課程上課，利用學生綜合課程時間再次改上國語課，被

告仍再次給予告誡，希原告可以按表操課、正常教學，故原告恣意更換課程，剝奪學生綜合課程之受教權，且屢勸不聽，實不足取。

2. 原告雖辯稱教師課堂上多有可能有機會教育，如生活課提到數學觀念，是否依課表上課非能由巡堂者判斷等語。然而，巡堂人員為被告學校主任，屬專業資深教師，有豐富教學經驗，故原告是否有按課表上課或只是利用其他課程機會教育，身為資深教師之主任豈會無法辨識？況且，一般而言，判斷是否按表上課，巡堂人員可由學生桌上課本或習作、老師於黑板上所呈現內容、準備之教材等綜合觀之，原告亦不止一次未按課表授課，將綜合課擅自變更為國語課。至原告又稱被告巡堂人員在原告未按課表上課之當下未提醒原告，反證原告當下並無未按表上課等語，然被告巡堂人員即主任若於課堂中直接進班制止教師，會讓學生感覺錯愕，恐影響學生上課情緒，故採事後給予告誡提醒。而原告未按表上課此有當時巡堂人員紀錄已足證明，故無論當下巡堂主任是否直接要求原告更正，亦不影響認定原告未按表上課之事實，其所辯稱並不足取。

㈥原告指稱原處分凌駕防制準則，誤將疑有當成確有，係基於錯誤事實基礎認定，構成重大瑕疵乙節：

1. 原告於110年1月間，經班上○○○生（下稱A生）之家長以原告於課堂中，向全班詢問該生是否變乖或變壞，若認為該變壞請舉手，全班陸續舉手之行為為由，認原告疑似有霸凌學生之行為，故向被告提出檢舉，被告受理後於110年1月15日進行校安通報，並依防制準則之規定開啟調查程序。然於調查過程中，該生家長因擔心子女在校學習恐因其檢舉教師有霸凌行為而受影響，故而撤回霸凌調查之申請。惟原告公然要求特定學生站在講台上，對全班詢問甚至表決該生有無變好或壞，縱未經過霸凌調查小組進行調查程序，不影響其行為猶如「公審」，企圖利用同儕集體力量對於該生予以標籤化之嫌，自涉有管教不當，並非妥

適。故嗣後由被告校長召開該生家長及原告間之溝通協調會議，原告當時亦承認其舉不當，並傳訊予該生家長致歉，允諾會於全班面前針對其不當之管教道歉，有原告傳予家長之訊息可證。是以，無論原告之行為是否依防制準則成立對學生之霸凌，儘管該事件因檢舉人自身考量而撤回申請，故後續未就霸凌成立與否予以調查，然原告所為顯屬管教不當之行為，被告基於教育行政之目的，自可予以審認調查，並為適當之處置。遑論，原告亦承認管教失當並同意向學生道歉，被告給予告誡提醒及輔導，並無不當。原告忽略核其所為與教育部頒布之學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項之正向管教措施不符，且其舉並有使同儕集體力量對於A生予以標籤化之嫌，已嚴重損害A生之身心健康，顯屬不當，卻辯稱原處分凌駕防制準則顯屬無理。

2. 專審會調查報告結果亦載明：「2. 關於請某生上台，讓全班學生舉手表決其行為優劣：⑴當事人教師自述事實屬實。⑵當事人教師此一行為，嚴重損及學童自尊，影響學生身心健全。」與被告之認定並無不同。是以，原告所為既與教育部頒布之學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項之正向管教措施不符，且其舉並有使同儕集體力量對於該生予以標籤化之嫌，已嚴重損害該生之身心健康，顯屬不當。

㈦原告稱被告110年1月14日召開之家長座談會有違法定程序乙節：

事實上該次會議係該班之多數家長，因無法與原告溝通，故懇請被告在原告不在場之情形下，由主管與家長以會議討論目前原告教學及班級經營問題，被告得知該班多數家長上述訴求後，發現原告無法取得家長信任，故於會議前已先通知原告將不邀其列席。被告了解多數家長想法與意見後，業將該次會議逐項記錄後交給原告閱覽；原告事後主動於110年2月1日與班上家長進行會談，被告亦派員協助溝通，此有當

日會議紀錄可參。然而，原告於110年2月1日與家長之會談中，仍無法取得多數家長信任並達成班級經營與適當教學之共識。足見，被告已盡全力協助原告與家長間進行溝通並釐清問題，而原告就110年1月14日家長座談會所陳事項，均係家長於會議中之自由發言，嗣後亦已由原告直接面對家長開會討論，自無原告所謂被告創造評論攻擊老師之事實。

㈧此外，原告在班級經營中，於學生間發生爭執時，未基於教育目的，先究明爭執問題所在，引導學生思考合理解決方案，或理解學生衝突為何，僅僅要求涉及爭執學生抄寫課文爾爾，事後未見其有何輔導管教作為，亦致多位學生家長提出抗議。原告因親師關係不佳，甚至無故將每位家長退出班上LINE群組，導致多位家長為維護學生學習權利，認為原告已不適任該班導師，甚至成立自救會團體，要求被告更換原告之職務。被告將原告所為之職務調動，實乃因上述等教學不力、管教失當、無法取得班級多數家長之認同、不能勝任工作之表現，所不得不為之措施。然原告甚至情緒控管不佳，僅因家長要求被告召開110年1月14日之座談會，且不讓原告參與，即於同年月16日在班上用以聯繫或佈達重要事項之Line群組，將家長們集體退出群組，顯然與班上多數學生及家長無法再建立互信關係，更無力與家長溝通。而原告就家長所提教學或班級經營之疑問，無力解決，甚至一再與家長對立，被告在考量學生之受教權利及原告教學表現與班級經營等，綜合評估下不得不調整原告之職務。尤者，被告於109年度積極輔導原告，無論是入班觀課給予教學建議，或協助家長間親師溝通，並舉辦數次輔導諮詢會議，惟原告仍未從中學習、反思自身行為是否妥適及精進親師溝通之技巧，並取得家長信任，反而一再認為被告係單方聆聽家長之指控，刻意忽略被告已極盡調查和協助之能事，實在令人遺憾。從而，原處分作成均基於調查事實結果，非有虛構或杜撰，或單憑家長所言片面之言予以認定，故原告所指均有誤會。

㈨末按考核辦法第4條第1項第1、2款規定，並非如同項第3款規定為「有下列情形之一者」，而係規定為「合於下列條件者」，故僅須具有第4條第1項第3款其中1目者，即可考列該款；而考列第4條第1項第1、2款者，則必須符合各該款各目所列之條件，若違反其中1目，即不得考列各該款。此亦有教育部100年9月1日臺人㈡字第1000149931號函釋甚明，經核上開函釋係教育部本諸國民教育法中央主管機關之地位，針對該法所授權訂定之考核辦法第4條第1項各款規定之適用，所為之統一解釋，性質上屬於行政程序法第159條第2項第2款中之解釋性行政規則，符合前開法令規定意旨，且未增加法律所無之限制，被告自得援用。經查，被告考核會斟酌原告上述諸多教學不力、管教失當、不能勝任工作之表現，同時亦考量原告指導學生參賽、交通導護優良之綜合表現後，認原告教學方法未臻優良、輔導管教失當、工作亦不得法，班級經營有諸多改善空間，經被告考核會出席委員過半數決議，原告因未能符合考核辦法第4條第1項第1、2款各目所列全部條件，符合考核辦法第4條第1項第3款第1目：「教學成績平常，勉能符合要求。」之考核結果，並無違誤。

㈩至原告稱原處分違反不當聯結乙節，然依考核辦法第4條第1項規定，關於教師年終考核，本來就不是僅參考教學成績乙事而已，而是要就教師受考學年度所有之教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等所有情形，綜合考量，倘若有考核辦法第4條第1項第3款第1目「教學成績平常，勉能符合要求。」之情形，即考列留支原薪。因此，被告考績委員會就原告工作之全部狀況，包含班級經營、輔導與管教學生有無失當、處理行政事務等等，均應予以考量，而不能偏廢。而因原告教學成績平常，勉能符合要求，故而留支原薪，自無所謂不當聯結之問題。

□再原告稱被告違法召開校事會議乙節。惟查被告召開校事會議均合於教師解聘資遣辦法之規定，被告於訴訟中提出之◯

◯市政府教育局專業審查會審議輔導小組針對原告疑似不適任教師輔導報告，係被告認原告於考核期間之教學不力、管教不當等情，與專審會報告認定相符，故供鈞院參酌。惟前開報告與本案系爭考核認定無關，被告已一再陳明，併此說明。

□聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠被告以原處分核定原告109學年度成績考核評定留支原薪，是否適法有據？

㈡原處分認定原告「教學成績平常，勉能符合要求」，是否出於錯誤的事實認定或不完全的資訊？

㈢原告109學年度成績考核，是否符合考核辦法第4條第1項第1款第2目所規定「輔導管教工作得法，效果良好」、同條項第2款第2目所規定「對輔導管教工作能負責盡職」之要件？

㈣原處分是否有原告所指之瑕疵？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要所述之事實，有被告109學年度第7次考核會會議紀錄、原處分、申訴決定、再申訴決定各1份在卷可查（見本院卷第63、67至70、71至78、89、90頁）。

㈡應適用的法令：

1.考核辦法第4條第1項第3款第1目規定：「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：……三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：㈠教學成績平常，勉能符合要求。」

2.教育部100年9月1日臺人㈡字第1000149931號函謂：「……查教師之成績考核係依『公立高級中等以下學校教師成績考核辦法』第4條規定，按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形覈實辦理考核，其中考列第4條第1項第1款、第4條第1項第2款，必須全部符合第4條第1項第1款、

第2款各目所列之條件；若違反其中1目，即不得考列該款；考列第4條第1項第3款，則僅須具有第4條第1項第3款其中1目，即可考列該款……。」本院審酌上揭函釋為主管機關教育部本於職權所作成之解釋性行政規則，俾使公立高級中等以下學校辦理教師年終成績考核時能有所依循，且符合上開法令規定意旨，未增加法令所無之限制，自得加以適用。

㈢關於本件審查密度之說明：

依考核辦法第4條第1項規定可知，教師之年終成績，經考核符合該辦法第4條第1項第3款規定之情形者，發生留支原薪之效果，相較於同條項第1款之優良等級與第2款之尚佳等級，明顯係屬貶抑評價。又該考評涉及教師教學成績等第、輔導管教工作績效、服務熱誠程度、勤惰表現、品德良窳、教育行政品質等項表現之鑑別，屬教育專業領域知識，因學校單位主管或校長負責監督教師履行職務，與教師學年度成績之鑑別具最緊密關連性，故教師學年度考績先由學校單位主管或校長進行初核，再經教育專業人員組成之成績考核委員會考核，符合功能最適理論。參據司法院釋字第736號解釋理由意旨，當認教師對於學校就其年終成績考核留支原薪之具體措施，認其權利或法律上利益受侵害時，得提起行政訴訟救濟，惟行政法院審理此類事件，對於學校本於專業及對事實真象之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重；故除非違反年終成績考核之法定程序、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等情事外，學校所為考評判斷即無違法（最高行政法院109年度上字第991號判決意旨參照）。是以，本件原處分除非有違反法定程序、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等情事外，即難指為違法。

㈣原處分核定原告109學年度年終成績評定留支原薪係適法有據：

1. 按國民教育法第18條第2項規定：「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。」上揭法律授權訂定之考核辦法第8條規定：「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。二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。」第9條第1、3、4項規定：「（第1項）考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。……（第3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4項）任一性別委員應占委員總數三分之一以上。……」第10條第1項規定：「考核會會議時，應有全體委員二分之一以上出席，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，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」第14條第1項規定：「考核會完成初核，應報請校長覆核……」第15條第2項規定：「教師年終成績考核及另予成績考核結果，應於每年九月三十日前分別列冊報主管機關核定。」第20條第1項規定：「考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」
2. 查原處分之作成，先經被告110年8月3日109學年度第6次考核會作成決議略以：「案由一：有關本校109學年度教師成績考核乙案，請審議。……三、教師李慧貞109學年度教師成績考核案（以不記名投票方式表決）㈠未符合第四條第

一款（同意考列四條一款3票、不同意11票、無意見1票）。㈡擬予考列第四條第三款（同意考列四條二款7票、不同意8票、無意見0票）。㈢依規定通知當事人列席陳述意見後再議。」有上揭會議紀錄1份存卷可考。被告乃以同月4日大雅小字第1100004141號開會通知單通知原告：「開會事由：召開本校109學年度教師成績考委會第7次會議，審議109學年度教師成績案。開會時間：110年8月9日（星期一）上午11時。開會地點：本校校史室。……備註：一、依考核辦法第4條第1項第3款（下稱4條3款）規定，在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：㈠教學成績平常，勉能符合要求。復依同法第20條規定，考核會對擬列4條3款之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。……」並由原告簽收在案，有上揭通知單及簽收聯各1份存卷可佐。

3. 被告109學年度考核會經改選計有17名委員，分別由教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表共5人，以及票選教師委員12人所組成，符合考核辦法第9條第1項之規定，而其中男性計有11名，女性則為6名，亦符合考核辦法第9條第3項，任一性別委員占委員總數3分之1以上之規定（即被告考核會17名委員之組成，任一性別委員至少應有6人以上）；另共計9名未兼行政職務之教師（按教師會代表不計入9名名額內），核與考核辦法第9條第4項，委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師之規定相符（即被告考核會17名委員之組成至少應有5人為未兼行政職務教師）。綜上，被告109學年度考核會委員之組成，於法並無不合。

4. 而該次會議計有15名委員出席，有該次會議簽到單1份在卷可佐（見本院卷第285頁），依該次會議紀錄，原告列席陳述意見略以：「委員A提問：有關考核辦法第4條第2款㈢對校務之配合尚能符合要求，對於李師於109學年度上學期擔任導師職務、班級經營及訓輔行為等情形，似顯不符合校

務要求，請李師說明。李師回覆：本人於上學期擔任導師期間一直有熱誠且也很努力，於今年寒假開學前接獲學校請我調整為科任，也就配合下學期改任科任。委員A提問：是否有在班上如學生午餐盛湯溢出就不准喝湯？是否有真的對此處罰過？李師回覆：訂此規定出發點是因為覺得湯很燙，目的是為保護學生，怕溢出燙手，實際上也很少處罰，只有一次，那次也是學生那日身體不適不想喝。」等語，經考核會作成決議略以：「教師李慧貞109學年度工作表現未符合教師成績考核辦法四條一款及四條二款第1～3目，其教學成績平常，勉能符合要求，決議通過考列第四條第三款第1目。（以不記名投票方式表決，同意8票，不同意6票，廢票1票）。」（見本院卷第283至285頁）。又考核會初核考核結果，被告校長覆核後，報經○○市政府教育局核定通過，被告始以原處分將原告考列為留支原薪（見本院卷第63頁、再申訴B卷第108頁），可知被告辦理原告109學年度年終成績作業程序，符合考核辦法第10條第1項、第14條第1項、第15條第2項及第20條規定，並無違誤。

5. 至原告主張被告未綜合觀察其109學年度之表現，違反行政程序法第9、36條規定乙節，然該次會議時，人事主任曾表示：依教師成績考核辦法及併參行政程序法等規定，對當事人有利及不利事項均需一律注意，方為適法妥當，請委員參酌李師提出的109學年度教學相關報告，李師考核表、勤惰獎懲紀錄等語，有該次會議紀錄可考，又該次會議曾提供原告具名提出之教學相關報告，而該報告內容除原告教學省思外，尚包括原告獲獎紀錄，及原告所自述經營班級之情形（如「為了要好好經營這個班級，除了認真備課和安排課程計畫外，期間也很積極主動地與其他資深教師請教班級經營與教學，自己也透過網路或書籍來增加自己的教學技能與知識。自己也組了一個班群組（叫做"貞的幸福教室303"），除了認真紀錄學生的學習活動外，也希望

能與家長們保持良好的互動。」等語），足見該次會議已就原告所提出之有利事項審酌，是原告主張被告之原處分違反行政程序法第9、36條等語，毫無可採。

㈤原處分認定原告「教學成績平常，勉能符合要求」，並無出於錯誤的事實認定或不完全的資訊：

1.原告主張被告認其「數學課教學不力」之事，忽略觀課教師有利於原告之結論，係基於錯誤且不完全之事實認定乙節，查被告於109年11月19日接獲家長反映原告教授數學課時有過度使用教學電子書、計算題或應用題過程未講解之事，經被告其他老師於同年月30日入班觀課（教學單元：除法應用　認識奇數和偶數），作成結論為：一、學生行為紀錄：學生「大部分投入」之類別計有「專心參與課堂活動」、「練習技能」、「寫作業或測驗」等；「約半數投入」之類別則有「回答問題」；「未呈現」則有「參與合作活動：討論、實作、設計、作品發表等」、「觀看影片」等。綜合評論：學生學習投入情形為何？1.絕大部分學生投入學習、習寫練習題、標註重點。2.秩序良好，十分安靜。3.依據老師的引導做學習活動。4.回答問題時較少學生參與。二、教師的教學情形：「優良」之類別計有「清楚呈現教材內容」、「適時檢視學習成效」、「維持良好的班級秩序以促進學習」等；「普通」之類別則計有「運用有效教學技巧」、「應用良好溝通技巧」、「營造積極的班級氣氛」等。綜合評論：教師教學的優點及待改進之處為何？㈠優點：1.學生習寫題目時進行2次組間巡視，個別指導學生。2.板書清楚整齊。3.教學過程順暢。4.提醒學生注意書寫整齊度、用尺畫線，並訂正學生答錯的部分。㈡建議：1.應用問題解題時，從文字寫成算式的過程可多用孩子易懂的方式引導，如分分看可用畫圈圈、瓶子內的飲料平分等。2.計算除法時，可引導孩子複習九九乘法，以增進熟練度。」等語，有被告【課室教師教學與學生學習】觀察表1份在卷可考（見本院卷第305、306

頁），可知被告負責觀課老師已完整呈現原告授課情形，並分析原告授課之優劣點，給予授課建議，自屬公正客觀之意見，而上揭觀察表既為考核會考評時所審酌之資料，即無原告所主張忽略原告有利事項之情事。

2.原告主張被告認原告109年10、12月間未依課表上課係基於錯誤之事實認定乙節，惟依被告109學年度第1學期第20、21週校務備忘錄所載，被告教務主任曾提醒被告所屬教師「教學正常化，請按照課表上課，如需調課請填寫調課單」等語（見本院卷第307、309頁），而依被告109學年度第1學期巡堂紀錄表所載，109年10月26日、109年12月21日15：05至15：45許，原告教授「綜合」課時，有「未依課表上課（國語）」情事（見本院卷第311頁、313頁），原告固主張屬機會教育，並非巡堂者所能判斷等語，然授課本質上乃教師與學生之互動過程，從學生桌上課本或習作、老師於黑板上所呈現內容及準備之教材等，即可瞭解授課之內容，上揭巡堂紀錄表既係被告教師觀察所得之記載，應無原告所主張判斷有誤之狀況，原告又主張巡堂人員當下為何不直接提醒原告等語，惟縱然原告授課內容有誤，但考量學生仍處於學習狀態中，若率爾中斷老師授課，將影響學生學習成效，是被告巡堂人員未將之中斷，應屬妥適。綜此，原告於109年10、12月間有未依課表上課之情形，堪可認定，原告否認有上揭行為，並主張原處分係基於錯誤之事實認定等語，毫無可採。

㈥原告109年學年度成績考核，並不符合考核辦法第4條第1項第1款第2目所規定「輔導管教工作得法，效果良好」、同條項第2款第2目所規定「對輔導管教工作能負責盡職」之要件：

1.原告主張考核會所審酌資料，包括被告就「不准學生喝湯」事件，認其親師溝通有缺失係基於錯誤且不完全之事實認定乙節，查被告係主張「不准學生喝湯」屬不當管教，而非親師溝通有缺失，核先敘明。又原告曾因學生盛

湯溢出而處罰隔天不得喝湯1次，遭學生家長投訴乙節，有被告學生偶發事件處理紀錄表、處理投訴情形表各1份在卷可按，原告亦不否認，依教師法第32條第1項第4款、第2項規定所授權訂定之○○市○○區大雅國民小學教師輔導與管教學生要點（下稱被告輔導與管教要點）第7點第3款規定：「輔導與管教程序：……㈢其執行應經適當程序，且不得對學生身心造成傷害。」第8點第6款規定：「輔導與管教輔導措施：……㈥教師管教學生應依學生人格特質、身心健康、家庭因素、行為動機與平時表現等，採取下列措施：1.勸導改過，口頭糾正。2.取消參加課程表以外之活動。3.留置學生於課後輔導或矯正其行為。4.調整座位。5.適當增資額外作業或工作。6.責令道歉或寫悔過書。7.扣減學生操行成績。8.責令賠償所損害之公物或他人物品等。9.其他適當措施。」原告既係任教於被告3年級班級，考量3年級學生身心發展未臻成熟，暨盛湯過滿僅係用餐方式不當，未損及其他學生權益，也未破壞班級秩序，原告理應以勸導或示範之方式，教導孩童正確盛湯方法，竟然原告以「不准喝湯」之方式處罰，自有違被告輔導與管教要點之規定。

2.原告主張考核會所審酌資料，包括被告就「疑似師對生霸凌事件」誤將疑有當成確有，未經法定調查程序，違反調查權與懲處權分離之原則，係基於錯誤且不完全之事實認定乙節，查該事件前經A生家長於被告110年1月14日家長座談會反應略以：「……第3件事是老師問全班同學說A生最近是不是變更壞了，覺得他變更壞的舉手。……這件事讓我兒子心裡非常受傷，隔天跟我說-爸爸我不想去上學了」等語，原告對此亦不否認，而被告固於隔日通報校安事件（見本院卷第315、316頁），然該生家長為不影響學生，最後撤案，亦有投訴案件處理歷程表可稽，可知上揭霸凌事件並未成案，本無進一步調查或懲處之可能，是原告主張霸凌事件有違反法定調查程序乙節，要屬無據。而原告

上揭管教措施無非以「公審」方式評價學生行為，除未盡公平合理外，對A生亦有「標籤化」之不當影響，亦有違被告輔導與管教要點之規定。

3.綜上所述，原告多次有管教失當之舉措，不符合考核辦法第4條第1項第1款第2目所規定「輔導管教工作得法，效果良好」、同條項第2款第2目所規定「對輔導管教工作能負責盡職」之規定，參照上揭㈡之2之說明，亦無從為上揭規定之考核。

㈦原處分並無原告所指之瑕疵：

1.原告主張被告110年1月14日所召開之家長座談會未使原告列席，不符法定程序乙節。經查，該次座談會被告校長發言：「本學期末接獲家長們反應教師在處理孩子衝突事件與受傷事件未能即時處理；與家長之間親師溝通不夠及時、多以LINE文字訊息傳達、不夠妥適而產生誤解，她經常在學校或家長詢問時都說『事情都處理好了』，最近發現事實不然。今天請大家可以表達在孩子升上三年級後班上的狀況，以供學校進行紀錄，及後續處理。」等語，可知，該次家長座談會之目的，在使被告能透過家長瞭解學生在原告執教班級之學習、生活狀況，應屬被告與家長間之溝通，則原告是否出席，並無礙於該次座談會之召開。況且，被告於同年2月1日召開班親會，原告亦出席該次班親會，並與家長有所溝通，可知被告並未剝奪原告與家長間之溝通渠道。再者，原告曾列席考核會，並陳述意見，亦如本院認定如㈣之４，就原處分之作成，已充分聽取原告之意見，原告主張家長座談會未使原告列席，不符法定程序等語，純屬無稽。

2.原告主張原處分以違法召開之校事會議暨專審會調查結果為基礎乙節，惟按教師法第16條第1項第1款規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；……：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。……」

第17條第1項規定：「主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第一項第一款及第二十六條第二項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第二十六條第二項提交教師專業審查會審議之案件。」第29條授權訂定之教師解聘資遣辦法第2條第4款規定：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……四、涉及本法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項：依第二章相關規定調查。……」第4條第1項規定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。」第5條第3項規定：「教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查者，應依專審會辦法辦理。」可知，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實者，應於5日內召開校事會議審議，並得經校事會議決議向主管機關申請專審會調查。查被告因於110年1月5日接獲家長具名檢舉原告疑似有不適任情事，旋於隔日召開校事會議決議申請專審會輔導，經109至110學年度專審會第3次會議決議受理並由○○市政府教育局以110年3月17○○市教小字第110001832921號函（下稱教育局甲函）知被告；專審會後於同年5月10日完成調查報告，並經專審會於同年7月9日決議通過原告有輔導改善之可能，旋進入輔導期，直到完成輔導後，經專審會決議輔導改善有成效，予以結案，○○市政府教育局遂以111年7月27○○市教小字第11100625962號函（下稱教育局乙函）將結案報告檢送被告，此有卷附檢舉信、校事會議紀錄、教育局甲、乙函各1份存卷可佐。是專審會之報告，係因原告遭檢舉不適任教師後

依法所為之程序，核與原處分之作成並無關聯，原告主張原處分以違法召開之校事會議暨專審會調查結論為基礎等語，尚有誤會。至於被告所提出之答辯狀雖有以專審會報告為論據之情形，然被告已陳明：專審會報告不是被告考核依據，僅為答辯狀佐證依據，與本件成績考核無關等語（見本院卷第456頁），亦予敘明。

3.原告雖舉其他教師受留支原薪考評之案件，主張原處分違反平等原則、比例原則，且以原告教學以外之表現為斷，違反不當聯結禁止原則等語，惟不同教師於受考評之學年度內教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，個案具體情節均不相同，基於不同事物為不同處理之準則，尚難僅以其他案件之教師有遭懲處而原告未受懲處，逕認原處分有違平等原則；又依考核辦法第4條第1項規定，原告輔導管教工作既有前述之不當，顯不符合同條項第1款第2目所規定「輔導管教工作得法，效果良好」、同條項第2款第2目所規定「對輔導管教工作能負責盡職」，且原告就「數學課教學不力」既經觀課教師認仍有改善空間，復未依課表上課，則被告認原告109學年度「教學成績平常，勉能符合要求」，以原處分將原告考列留支原薪，並未違反比例原則、不當聯結禁止原則。

㈧綜上所述，被告依據考核會初評原告109學年度年終成績有考核辦法第4條第1項第3款第1目之情形，經○○市政府教育局核定後，以原處分核定原告109學年度成績考核為「留支原薪」，於法並無違誤，申訴決定、再申訴決定遞予維持，均無不合。原告訴請撤銷原處分及申訴決定、再申訴決定，為無理由，應予駁回。

㈨本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　14　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法官　陳　文　燦
法官　黃　司　熒
法官　張　鶴　齡

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、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，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、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者。

是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　19　　日

書記官　黃　靜　華