

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 113年度上字第335號

03 上 訴 人 臺南市立善化國民中學

04 代 表 人 吳旭泰

05 訴訟代理人 鄭猷耀 律師

06 林裕展 律師

07 被 上 訴 人 黃耀聰

08 訴訟代理人 黃笠豪 律師

09 上列當事人間考績事件，上訴人對於中華民國113年4月19日高雄  
10 高等行政法院111年度訴字第321號判決，提起上訴，本院判決如  
11 下：

12 主 文

13 一、上訴駁回。

14 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

15 理 由

16 一、爭訟概要：

17 (一)被上訴人係上訴人聘任之○○○○，其民國106至108學年度  
18 (下稱系爭學年度)成績考核原本均考列為行為時(即103  
19 年8月1日修正施行，下同)公立高級中等以下學校教師成績  
20 考核辦法(下稱考核辦法)第4條第1項第1款，並由臺南市  
21 政府教育局(下稱臺南市教育局)核定。嗣因臺南市教育局  
22 派員至上訴人學校進行視導，並作成110年3月15日校務專案  
23 聯合視導報告(下稱系爭視導報告)，認定被上訴人於系爭  
24 學年度擔任0年0班○○(106年8月1日起至109年7月31日  
25 止)時，書寫學生輔導資料紀錄表(B)(下稱B表)幾近敷  
26 衍，對訓輔工作顯非盡職；且被上訴人於108學年度擔任教  
27 師評審委員會(下稱教評會)委員時，出席率僅27%，難謂  
28 善盡義務，乃函請上訴人重新召開教師考核委員會(下稱考  
29 核會)重新審查被上訴人系爭學年度教師成績考核。

01 (二)上訴人遂於110年5月11日召開109學年度第6次考核會，但該  
02 次會議決議不同意將被上訴人系爭學年度成績考核第4條第1  
03 項第1款撤銷改列為同條項第3款，時任上訴人校長○○○依  
04 考核辦法第14條第1項規定敘明理由交回復議，上訴人乃於1  
05 10年5月18日再召開109學年度第7次考核會，惟該次會議仍  
06 決議不予撤銷改核。上訴人校長○○○對該復議結果仍不同  
07 意，遂依考核辦法第14條第1項規定，變更復議結果，將被  
08 上訴人系爭學年度年終成績考核均改列為同辦法第4條第1項  
09 第3款留支原薪，並由上訴人以110年6月9日善化中人字第11  
10 00583409號、第1100596075號、第1100596093號教師成績考  
11 核通知書（以下合稱原處分）通知被上訴人。被上訴人不  
12 服，循序向高雄高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，  
13 聲明：再申訴決定、申訴決定及原處分均撤銷。案經原審11  
14 1年度訴字第321號判決（下稱原判決）撤銷再申訴決定、申  
15 訴決定及原處分後，上訴人不服，提起本件上訴，並聲明：  
16 1.原判決廢棄；2.被上訴人在原審之訴駁回。

17 二、被上訴人起訴主張及上訴人於原審之答辯均引用原判決所  
18 載。

19 三、原判決將再申訴決定、申訴決定及原處分均撤銷，係以：

20 (一)由上訴人反覆召開考核會審議是否改核被上訴人教師成績考  
21 核之過程以觀，以上訴人學校教師為主之考核會，對於欲以  
22 系爭視導報告所指稱被上訴人書寫學生B表幾近敷衍及擔任  
23 教評會委員期間低出席率為由，將其系爭學年度年終成績考  
24 核原考列考核辦法第4條第1項第1款改核為同條項第3款留支  
25 原薪之提案，均以絕對多數作成不予同意改核之決議。再參  
26 酌109學年度第7次考核會○○○委員及主席○○○委員之發  
27 言內容，足見被上訴人是否有系爭視導報告所指缺失即應構  
28 成確有考核辦法第4條第1項第3款所列舉應予留支原薪之情  
29 形，基於其等作為教育專業人員對於上訴人學校教學現場實  
30 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  
31 否出於錯誤之事實認定或不完全資訊的質疑。

01 (二)上訴人當時之校長○○○因不同意109學年度第7次考核會之  
02 復議結果，依考核辦法第14條第1項規定逕予撤銷被上訴人  
03 系爭學年度成績考核（即同辦法第4條第1項第1款）並改列  
04 為同條項第3款留支原薪，無非均係依系爭視導報告指稱被  
05 上訴人系爭學年度擔任○○時，書寫B表敷衍，對訓輔工作  
06 顯非盡職，且其於108學年度擔任上訴人教評會委員時，出  
07 席率僅27%，難謂善盡義務等為其理由。然而，系爭視導報  
08 告所指應課責事由，於上訴人109學年度第6、7次考核會業  
09 經審閱討論，且被上訴人於系爭學年度之訓輔工作表現，前  
10 於系爭學年度教師成績考核程序中，既經單位主管評擬符合  
11 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  
12 好」之規定，並遞由上訴人考核會初核、上訴人校長覆核通  
13 過。倘校長對109學年度第7次考核會合議作成之復議結果仍  
14 不同意，欲依考核辦法第14條第1項規定變更先前已完成之  
15 歷年成績考核結果，即應於考核案內註明事實及理由，以昭  
16 審慎，避免恣意。又對照上訴人當時之校長對考核會復議結  
17 果仍不同意，而於批示人事室110年5月21日簽呈中第五點及  
18 第六點記載之內容，足見斯時上訴人校長改核之理由，實際  
19 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  
20 內容，仍未詳細說明其究係依何種證據資料作成與考核會不  
21 同認定及判斷之具體理由。

22 (三)依學生輔導法第9條、行為時即104年10月15日訂定發布（下  
23 同）之學生輔導法施行細則第10條第1項、105年5月20日發  
24 布（下同）之學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項  
25 （下稱輔管辦法注意事項）第18點規定暨教育部編印「國民  
26 中學學校輔導工作參考手冊」（下稱輔導工作參考手冊）10  
27 2年出版第210頁「生涯發展教育」項下關於「建立學生輔導  
28 資料A、B表」、109年出版第166至167頁「學生輔導資料與  
29 紀錄常見類型」項下關於「學生綜合資料卡（俗稱AB卡）」  
30 等說明可知，學校輔導處（室）每學期末不單需向○○收繳  
31 B表，更應對收回之B表為檢核、彙整及保存等作業。對照上

01 訴人提出被上訴人書寫之部分學生B表內容，記載雖甚為簡  
02 略，然衡酌學生B表記載目的在於落實對學生之訓輔工作，  
03 使學生各就學階段教師接手訓輔工作時能迅速理解學生歷來  
04 就學概況，各學生學校生活及親師溝通狀況多有個別差異，  
05 B表記載繁簡未能一概而論，倘非上訴人得以查明被上訴人  
06 確有B表應記載而未記載事項及對未能負責盡職落實訓輔工  
07 作等違失，實難僅以被上訴人就B表書寫之形式瑕疵或作業  
08 疏失作為審酌被上訴人訓輔工作表現之唯一憑據。再參酌被  
09 上訴人於前揭擔任○○期間，對於學生訓輔工作非毫無作為  
10 或未能負責盡職，否則其於各該學年度改核前年終成績考核  
11 豈能輕易經法定程序而均考列為考核辦法第4條第1項第1  
12 款。況且，上訴人輔導室在上訴人106、107學年度就○○填  
13 寫B表之收繳、檢核與彙整作業，並非確實，長期未檢閱督  
14 導○○書寫B表內容，縱被上訴人於系爭學年度B表內容形式  
15 過於簡略，然實際非完全疏於執行導師對學生之訓輔工作，  
16 上訴人對於被上訴人系爭學年度成績考核重新審查時，自仍  
17 應對於被上訴人各該學年度實際訓輔工作表現綜合評斷，非  
18 單以B表書寫之形式瑕疵或作業疏失，作為判斷訓輔工作是  
19 否負責盡職之唯一憑據。

20 (四)被上訴人主張其於108學年度擔任○○之班級正值0年級，其  
21 利用中午時段處理班級學生問題，因故不克出席教評會，非  
22 無故缺席，且未出席均於事前請假，而上訴人亦非每次皆採  
23 取合法妥適方式通知開會之時地等詞，則衡酌被上訴人於中  
24 午時段處理班務而未能每次均出席教評會，尚非悖於常情，  
25 且被上訴人108學年度教評會之實際出席率為34%，而非2  
26 7%，可見上訴人當時校長變更考核會復議結果之改核決定，  
27 有判斷基於不完全資訊之瑕疵。又考核辦法第4條第1項第3  
28 款所列舉7目留支原薪之情形，包括教師之教學表現、請假  
29 日數、是否依規定補課或請人代課、品德生活考察等作為具  
30 體評價之因素，單以系爭視導報告所指被上訴人違失事由，  
31 能否即謂被上訴人行為合於第3款所列舉7目應留支原薪之情

01 形，亦顯可議。從而，原處分將被上訴人系爭學年度成績考  
02 核改核為考核辦法第4條第1項第3款之決定，即難以維持而  
03 應予撤銷等語，為其判斷之基礎。

04 四、本院經核原判決撤銷再申訴決定、申訴決定及原處分，並無  
05 違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

06 (一)行為時（112年6月21日修正前）國民教育法第18條第2項規  
07 定：「公立國民小學及國民中學校長、主任、教師應辦理成  
08 績考核；其考核等級或結果、考核委員會之組職與任務、考  
09 核程序及其他相關事項之辦法，由教育部定之。」而依上開  
10 規定授權訂定之考核辦法第4條第1項規定：「教師之年終成  
11 績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等  
12 情形，依下列規定辦理：一、在同一學年度內合於下列條件  
13 者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與1個月薪給總額之一  
14 次獎金，已支年功薪最高級者，給與2個月薪給總額之一  
15 次獎金：(一)按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。(二)  
16 訓輔工作得法，效果良好。(三)服務熱誠，對校務能切實配  
17 合。(四)事病假併計在14日以下，並依照規定補課或請人代  
18 課。(五)品德生活良好能為學生表率。(六)專心服務，未違反主  
19 管教育行政機關有關兼課兼職規定。(七)按時上下課，無曠  
20 課、曠職紀錄。(八)未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但  
21 受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。二、  
22 在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級  
23 外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級  
24 者，給與1個半月薪給總額之一次獎金：(一)教學認真，進度  
25 適宜。(二)對訓輔工作能負責盡職。(三)對校務之配合尚能符  
26 合要求。(四)事病假併計超過14日，未逾28日，或因重病住院致  
27 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  
28 代課。(五)品德生活考核無不良紀錄。三、在同一學年度內有  
29 下列情形之一者，留支原薪：(一)教學成績平常，勉能符合要  
30 求。(二)曠課超過2節或曠職累計超過2小時。(三)事、病假期  
31 間，未依照規定補課或請人代課。(四)未經校長同意，擅自在

01 外兼課兼職。(五)品德生活較差，情節尚非重大。(六)因病已達  
02 延長病假。(七)事病假超過28日。」第8條規定：「辦理教師  
03 成績考核，高級中等學校應組成考核會；國民小學及國民中  
04 學應組成考核委員會（以下併稱考核會），其任務如下：  
05 一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲  
06 之初核或核議事項。二、其他有關考核之核議事項及校長交  
07 議考核事項。」第9條第1項本文規定：「考核會由委員9人  
08 至17人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單  
09 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  
10 選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年。」第14條第1  
11 項及第2項規定：「（第1項）考核會完成初核，應報請校長  
12 覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復  
13 議，對復議結果仍不同意時，得變更之。（第2項）校長為  
14 前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。」第15條第2  
15 項規定：「教師年終成績考核及另予成績考核結果，應於每  
16 年9月30日前分別列冊報主管機關核定。」據上可知，公立  
17 國民中學辦理教師年終成績考核，須就教師之整學年度教  
18 學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，覈實辦理所  
19 屬教師之成績考核，綜合評定其考核成績。至於年終成績考  
20 核程序，須由學校所組成之考核會先進行初核，報請校長覆  
21 核，再報主管機關核定之；惟基於校長負有學校經營及運作  
22 之責，為使權責相符，順遂校務推展，故賦予校長對於考核  
23 會作成之決議有交回復議及變更的權限，惟校長變更考核會  
24 之復議結果時，應於考核案內註明事實及理由。又依考核辦  
25 法第14條第1項規定，校長對於教師的成績考核有交回復議  
26 及改核權，而教師的成績考核及平時考核獎懲具高度屬人  
27 性，關於教師教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政事務  
28 的品質優劣，涉及教育專業領域知識，行政法院受理此類行  
29 政爭訟事件，對學校本於專業及事實真相之熟知所為的判  
30 斷，固應予以適度的尊重而採取較低的審查密度，然學校對  
31 教師的成績考核或獎懲決定，如有判斷出於錯誤的事實認定

01 或不完全資訊、或有與事物無關的考量，違反平等原則及違  
02 反一般公認的價值判斷標準而有判斷濫用者、或組織不合  
03 法、未遵守法定正當程序、未予當事人應有的程序保障等違  
04 法情事者，行政法院仍應依法予以撤銷。

05 (二)學生輔導法第9條規定：「(第1項)學校應由專責單位或專  
06 責人員推動學生輔導工作，掌理學生資料蒐集、處理及利  
07 用，學生智力、性向、人格等測驗之實施，學生興趣成就及  
08 志願之調查、輔導及諮商之進行等事項。(第2項)前項學  
09 生輔導資料，學校應指定場所妥善保存，其保存方式、保存  
10 時限及銷毀，由中央主管機關定之。」學生輔導法施行細則  
11 第10條第1項規定：「本法第9條第2項所定學生輔導資料，  
12 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  
13 或離校後保存10年。」輔管辦法注意事項第18點「對學生之  
14 輔導」第1項規定：「教師應以通訊、面談或家訪等方式，  
15 對學生實施生活輔導，必要時做成記錄。」教育部編印之輔  
16 導工作參考手冊102年版第210頁「二、生涯發展教育」項下  
17 「(一)建立學生輔導資料A、B表」略載：「……學生輔導資料  
18 B表(C卡)可以結合學務系統供導師使用，讓導師得以將個  
19 別談話或是家長聯繫內容紀錄繕打於B表(C卡)上，以便作  
20 為各項輔導轉介服務之依據，並且在寒假、暑假前填寫完導  
21 師評語交由輔導處彙整。」109年版第166至167頁「學生輔  
22 導資料與紀錄常見類型」項下「一、學生綜合資料卡(俗稱  
23 AB卡)」略載：「學生綜合資料卡最早出自教育部73年出版  
24 之《全國各級學校學生綜合資料之建立與運用手冊》，目的  
25 在幫助學生了解自己，同時幫助教師及家長了解學生、從旁  
26 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  
27 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  
28 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  
29 發展性輔導探討。……B卡則由導師依輔導學生情形，每學  
30 期至少填入1筆，並於學期末繳回輔導處(室)檢核。  
31 ……」依上開規定可知，學校輔導處(室)依法負有推動校

01 內輔導工作，並掌理學生輔導資料之責，而B表主要係導師  
02 記載師生間個別談話或與家長聯繫的內容，協助導師隨時記  
03 錄與掌握學生之學校生活、親師溝通狀況，學校可選擇書面  
04 或電子化方式，由導師填寫，每學期至少記錄1筆輔導資  
05 料，輔導處（室）應於學期末統一收回並予以檢核、彙整及  
06 保存。

07 (三)經查，被上訴人係上訴人○○○○，其系爭學年度年終成績  
08 考核，經上訴人依考核辦法及相關規定，由所屬單位主管就  
09 教師成績考核項目評擬，遞送考核會初核，再送校長覆核，  
10 均考列為考核辦法第4條第1項第1款；嗣因臺南市教育局於1  
11 10年間視導上訴人校務，於系爭視導報告指出被上訴人於系  
12 爭學年度擔任○○時，書寫B表敷衍，對訓輔工作顯非盡  
13 職，且於108學年度擔任上訴人教評會委員時，出席率僅2  
14 7%，難謂善盡義務等缺失，函請上訴人重新審查被上訴人系  
15 爭學年度成績考核，經上訴人召開109學年度第6次考核會決  
16 議、第7次考核會復議，均決議不予撤銷改核為考核辦法第4  
17 條第1項第3款，時任上訴人校長○○○逕依同辦法第14條第  
18 1項規定變更復議結果，將被上訴人系爭學年度年終成績考  
19 核均改列為同辦法第4條第1項第3款，並由上訴人以原處分  
20 通知被上訴人等情，為原審依法確定之事實，經核與卷內證  
21 據相符。原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，論明：被  
22 上訴人書寫部分學生B表之內容雖甚為簡略，然衡酌各學生  
23 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  
24 繁簡未能一概而論，倘非上訴人得以查明被上訴人確有B表  
25 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  
26 失，實難僅以被上訴人就B表書寫之形式瑕疵或作業疏失作  
27 為審酌被上訴人訓輔工作表現之唯一憑據。又對照被上訴人  
28 提出之相關資料顯示，被上訴人於擔任○○期間，除帶領其  
29 班級學生參與校內、外舉辦之活動獲得獎章外，並瞭解輔導  
30 學生之家庭狀況，協助部分學生申請營養午餐全額減免，且  
31 經輔導之學生亦獲得家長及學生肯定，堪認被上訴人於前揭

01 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  
02 盡職。況且，在上訴人輔導室106、107學年度就○○填寫B  
03 表之收繳、檢核與彙整作業並非確實之情形下，被上訴人縱  
04 然記載B表之內容過於簡略，然其實際上並非完全疏於執行  
05 ○○對於學生所應負責之訓輔工作，則上訴人對於被上訴人  
06 系爭學年度成績考核重新審查時，自仍應對於被上訴人各該  
07 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  
08 被上訴人就B表書寫之形式瑕疵或作業疏失作為判斷被上訴  
09 人訓輔工作是否負責盡職之唯一憑據。上訴人時任校長並未  
10 於逕行改核復議結果時，進一步依職權調查被上訴人對學生  
11 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  
12 確有應記載而未記載之事項，單以被上訴人對於B表之書寫  
13 瑕疵，即認定被上訴人系爭學年度之訓輔工作均未盡責，實  
14 有判斷出於不完全資訊之情形。再者，被上訴人於108學年  
15 度確擔任0年0班○○，其於中午時段處理班務而未能每次出  
16 席教評會尚非悖於常情，上訴人未能詳查被上訴人於教評會  
17 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  
18 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  
19 情形。況且，前揭考核辦法第4條第1項第3款所列舉7目留支  
20 原薪之情形，係分別列舉教師之教學表現、請假日數、是否  
21 依規定補課或請人代課、品德生活考察作為具體評價之因  
22 素。上訴人單以系爭視導報告所指被上訴人未與該條項第3  
23 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  
24 被上訴人訓輔工作及配合校務之表現事實及資料，並審酌被  
25 上訴人有無合於前揭7目之具體事實，能否即謂被上訴人之  
26 行為合於考核辦法第4條第1項第3款所列舉7目應留支原薪之  
27 情形，亦顯可議，就此，原處分涵攝該條款規定亦難謂無明  
28 顯錯誤可指。是以，原處分將被上訴人系爭學年度年終成績  
29 考核均改列為考核辦法第4條第1項第3款，其判斷於法自有  
30 違誤，申訴決定、再申訴決定未予糾正，亦有未合，因認被  
31 上訴人訴請撤銷再申訴決定、申訴決定及原處分，為有理由

01 等語，業已詳述得心證之理由及認定之依據，並就上訴人之  
02 主張何以不足維持原處分之合法性，予以論駁甚詳，經核並  
03 無違背論理法則或經驗法則，亦無判決違背法令之情事。上  
04 訴意旨主張：B表之填載係輔導工作參考手冊課予○○之義  
05 務，被上訴人違反應詳實填寫B表之義務，且上訴人於系爭  
06 學年度之上、下學期末，均有通知被上訴人繳回，然被上訴  
07 人均置之不理，顯見上訴人輔導室未能及時發現被上訴人填  
08 寫B表異常，係因被上訴人之行為所致。又上訴人時任校長  
09 業已敘明改核依據之事實及法律，原判決不尊重上訴人時任  
10 校長之判斷餘地，違法認定上訴人作成改核決定存有裁量瑕  
11 疵，有適用法規不當、認定事實未依證據及理由矛盾之違法  
12 等語，核屬其一己主觀見解及就原審認定事實、證據取捨之  
13 職權行使事項為指摘，自無足採。

14 (四)上訴意旨雖另稱：被上訴人上開填寫B表敷衍之行為，顯已  
15 影響其學生之教學及輔導，而僅得評價為「教學成績平常  
16 ，勉能符合要求」；又填寫B表敷衍及108學年度教評會之出  
17 席率僅27%等節，均顯現被上訴人辦理教學及行政工作之態  
18 度不佳，顯難為師生之表率，而有「品德生活較差，情節尚  
19 非重大」之情，則上訴人考列被上訴人為考核辦法第4條第1  
20 項第3款，自屬有據。再者，教師之年終成績無從考核為考  
21 核辦法第4條第1項第1款、第2款時，即應考列為第3款，始  
22 合乎考核辦法第4條第1項第1款、第2款、第3款建構之評價  
23 分級意旨。本件被上訴人填寫B表敷衍，自有未盡被上訴人  
24 應盡義務之情，顯難認被上訴人「對訓輔工作能負責盡  
25 職」；另被上訴人於108學年度教評會之出席率僅27%，顯然  
26 不符「對校務之配合尚能符合要求」之要件。而被上訴人上  
27 開所作所為，顯不足為學生之表率，應可認其「品德非無不  
28 良紀錄」可言，則被上訴人系爭學年度之平時表現顯不得考  
29 列為考核辦法第4條第1項第2款之年終成績，故上訴人考列  
30 被上訴人系爭學年度年終成績為考核辦法第4條第1項第3  
31 款，自無違法等語。然查：

01 1.如前所述，被上訴人於系爭學年度之訓輔工作表現及校務配  
02 合方面，前於系爭學年度教師成績考核程序中，經其單位主  
03 管就教師成績考核表項目評擬，均考列為考核辦法第4條第1  
04 項第1款，並遞由上訴人考核會初核及同時為上訴人當時之  
05 校長○○○覆核通過。由此足認，被上訴人符合考核辦法第  
06 4條第1項第1款第2目「訓輔工作得法，效果良好」及第3目  
07 「服務熱誠，對校務能切實配合」之情形，則上訴人縱嗣後  
08 因系爭視導報告之故，而認被上訴人書寫學生B表幾近敷衍，  
09 於上訴人108學年度教評會之出席率僅27%，則何以僅因  
10 前開書寫學生B表幾近敷衍、108學年度教評會之出席率低乙  
11 情，即未再參酌其實際輔導之成效如何，及除108學年度教  
12 評會之出席率低外，其他校務配合之狀況為何，即將被上訴  
13 人系爭學年度之年終成績考核從考列為考核辦法第4條第1項  
14 第1款，逕改為考核辦法第4條第1項第3款。是以，上訴人時  
15 任校長單以被上訴人就B表書寫之形式瑕疵或作業疏失、被  
16 上訴人於108學年度教評會之出席率僅27%，分別作為審酌被  
17 上訴人訓輔工作表現、校務配合之唯一憑據，並因此認定被  
18 上訴人未符考核辦法第4條第1項第1款第2目「訓輔工作得  
19 法，效果良好」、第3目「服務熱誠，對校務能切實配合」  
20 及第2款第2目「對訓輔工作能負責盡職」、第3目「對校務  
21 之配合尚能符合要求」之要件，而構成考核辦法第4條第1項  
22 第3款第1目「教學成績平常，勉能符合要求」及第5目「品  
23 德生活較差，情節尚非重大」之情形，確有判斷出於不完全  
24 資訊之情形。

25 2.上訴人時任校長所為之判斷既出於不完全之資訊，則其逕以  
26 原處分將被上訴人系爭學年度年終成績考核均改列為同辦法  
27 第4條第1項第3款留支原薪，即屬違法，此與教師之年終成  
28 績無從考核為考核辦法第4條第1項第1款、第2款時，是否即  
29 應考列為第3款之爭議無涉，是上訴人就此部分之主張，即  
30 非可採。

01 (五)綜上所述，原判決撤銷再申訴決定、申訴決定及原處分，核  
02 無違誤。上訴論旨執詞指摘原判決違背法令，求予廢棄，為  
03 無理由，應予駁回。

04 五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1  
05 項、第98條第1項前段，判決如主文。

06 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日

07 最高行政法院第四庭

08 審判長法官 王 碧 芳

09 法官 王 俊 雄

10 法官 鍾 啟 煒

11 法官 陳 文 燦

12 法官 林 秀 圓

13 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

14 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日

15 書記官 蕭 君 卉