臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第503號
114年5月28日辯論終結

原　　告　林惠寬
訴訟代理人　張堂歆　律師
　　張良謙　律師
被　　告　國立○○○○中學

代　表　人　陳○○
訴訟代理人　鍾宛蓉　律師

上列當事人間考績事件，原告不服教育部中央教師申訴評議委員會中華民國113年2月26日申訴評議書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件經過：

原告係被告國文科教師，被告校長（下稱校長）前於民國112年5月23日接獲檢舉，原告疑似於公傷假期間（112年3月31日至4月21日）出境及防疫期間未依規定填報出境報告，經校長指示人事室調查釐清，惟原告拒不配合且言行失控。被告教師成績考核委員會（下稱考核會）112年7月31日111學年度第1次考核會（下稱系爭考核會）會議決議，原告於調查處理過程中，未確實配合被告行政調查事務之要求，就原告111學年度教師年終成績（下稱系爭年終成績）初核為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2款，經校長覆核，教育部112年10月11日臺教授國字第1120138083號函（下稱教育部112年10月11日函）核定後，被告以112年10月18日○○○人字第1110008864號教

師成績考核通知書（下稱原處分）考核原告系爭年終成績為考核辦法第4條第1項第2款。原告不服，循序提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠、原處分程序違法，應予撤銷：

1.原告撕毀已簽名之簽收單之不當行為，經系爭考核會決議申誡1次，被告以112年7月31日○○○人字第1120006287號令（下稱被告112年7月31日令）予以原告申誡1次（下稱系爭申誡），並非於111學年度期間發生效力，且系爭考核會案由四已載明系爭申誡不列入本次教師年終考核範圍，卻仍將系爭申誡之事實於原告系爭年終成績予以考核，程序違法。

2.原告之單位主管教務主任蕭佑玟於單位主管擬評前，從未與原告面談確認原告與被告間爭執，即未勾選考核辦法第4條第1項第1款第3目。系爭申誡與原處分兩者標的不同，被告未依行政程序法第102條本文規定，使原告就年終成績有陳述意見之機會，亦屬違法。

3.原告於系爭考核會案由三列席陳述意見完畢後即退席，不可能於案由四申請蕭佑玟迴避，案由四決議三蕭佑玟作為考核會委員並未迴避，形同自己審查單位主管擬評，其餘委員有可能受影響而為不公正投票，程序明顯具有瑕疵而違法。

4.單位主管擬評就原告之被告111學年度教師成績考核表（下稱系爭考核表）僅未勾選考核辦法第4條第1項第1款第3目，其餘均勾選，系爭考核會決議卻在系爭考核表之考核委員會初評四條一項二款5個項次之欄位均勾選，四條一項一款全部未勾選，程序違法。

5.縱將系爭申誡列入原告之系爭年終成績，原告本年度獎懲為嘉獎2次，亦已功過相抵，無從以遭抵銷之系爭申誡對原告進行考核，程序違法，原處分應予撤銷。

㈡、原處分就有利原告之事實未予審酌：

1.原告因校內路面舖設瑕疵而跌倒，行動不便請公傷假在家休養，竟遭同事誣指原告利用公傷假期間出國，與事實嚴重不

符。

2.原告利用連續假期出國（非公傷假期間），送出假單之時間為111年3月10日、3月14日（發生公傷之前即已訂機票、請假），申請同年4月28日（全日）及同年5月1日（上午）請事假（原因均為家中有事）。原告出國未依行政院人事行政總處（下稱人事總處）要求「於非因公出國請假時，填報前往之國家、地區」，係因被告未確實執行上開要求，故不知悉此規定。且出國期間疫情趨緩又適逢寒假期間，本即無須到校上課，自認無須填報。且其他利用該期間出國之老師，亦未填報前往之國家、地區。

3.原告欲退還內容有疑義之函文，始將簽收單撕毀，簽收單係總務處文書組長交予原告，該簽收單僅有原告之簽名為原告之物，如何處理係原告之自由；且倘人事主任當時有以懇切之態度向原告解釋人事室所發之該函文意旨，原告不可能於退還該函文後撕毀簽收單。

㈢、被告調查原告有無於公傷假期間出國之事實，其調查過程與目的均非適法：

1.被告112年7月11日○○○人字第1120005212號函（下稱被告112年7月11日函）予檢舉人略以：「說明三、本案經多次查證，均無明確事證。如台端如有新事證，請提供相關證明文件，俾便依相關程序辦理。」可見被告發動調查僅憑檢舉人之片面之詞，被告於原告已提供護照供人事室職員列印後，仍要求原告提出更多證明文件，調查之發動與程序之進行均顯然不符比例原則。

2.校長於112年5月23日第1次與原告面談時，即準備好原告之退休金試算表，明顯即已先入為主認定原告有於公傷假期間出國，想逼迫原告辦理退休。

3.原告於系爭考核會當天提出書面說明，說明並無於公傷假期間出國，並非被告所指刻意隱瞞、不配合調查、妨害調查、陳述不實。

㈣、依原告與被告間之教師聘約，考核辦法第4條第1項第1款第3目「服務熱誠，對校務能切實配合」之「校務」應不包含對教師本人之行政調查。

㈤、原告於113年11月15日、同年月26日均有與總務主任劉德山談論112年6月7日撕毀公文簽收單之事發經過，原告絕無在總務處謾罵、咒罵，亦無脅迫文書組長致其交付公文簽收單。原告於112年5月25日絕無將其護照翻至固定頁面，且要求人事室組員僅能就該頁面列印。

㈥、系爭申誡已功過相抵，被告就相同事實於年終成績重複評價：

1.考核辦法第4條第1項第1款第8目規定將「行政懲處之獎懲相抵」之情形，仍得考列考核辦法第4條第1項第1款，顯然有避免公立學校對教師之平時考核在年終考核為重複評價之意旨。

2.縱公立學校教師之年終成績屬獎勵性質非行政罰，並無一行為不二罰原則之適用，惟原告111學年度有嘉獎2次，可與申誡1次功過相抵，有關「原告於112年6月7日撕毀公文簽收單」之事實，已於111學年度平時考核充分評價，被告再將相同事實作為年終考核之依據，參照上開考核辦法之規定及規範目的，原處分有重複評價之違法。

㈦、申訴評議決定顯有違誤，自應撤銷：

1.申訴評議委員會應就原處分之合法性及合宜性為全面性審查，並無判斷餘地可言，自無申訴評議決定所指之「原則上應尊重學校之判斷」，申訴評議決定顯有誤會。

2.申訴評議決定漏未審酌系爭考核會決議內容與提案內容矛盾、蕭佑玟委員兼主席於涉及利害關係時未迴避等，系爭考核會決議程序有上開違法情狀。

3.申訴評議決定逕謂原告有「咆哮、斥責、大聲咒罵」等態度不良之行為，然明顯僅以系爭考核會案由三之提案內容及被告於申訴程序之答辯內容，作為認定事實之依據，完全未具

體說明原告主張之內容何以不可採納，形同空洞審查原處分是否合法。

㈧、並聲明：申訴評議決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯略以：

㈠、考核辦法規定教師之「年終成績考核」，係在同一學年度內，按教師之教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形辦理；教師之「平時考核」，應隨時根據教師之具體事實，詳加記錄，予以獎勵或懲處，兩者性質、功能及審議標準均不相同：

1.經查，系爭考核會案由三討論有關原告撕毀被告112年6月7日○○○人字第1120004523號函（下稱被告112年6月7日函）公文簽收單乙案，決議依考核辦法第6條第2項第6款第2目規定，予以申誡一次，屬教師之「平時成績考核」。原告對於系爭申誡並未爭執，故該系爭申誡已經確定。且原告有無對系爭申誡提起救濟，並不影響「年終成績考核」核定結果。

2.教師之「年終成績考核」應依考核辦法第4條規定辦理，雖得將教師之平時考核紀錄及獎懲紀錄均納入年終成績考核之評量因素，不當然受功過相抵之結果影響。

3.從而系爭考核會將原告發生於111學年度教師年終成績考核期間內「不切實配合被告行政調查事務要求」之行為，列入原告教師年終成績考核範圍，程序並無違誤。

㈡、原處分通知原告111學年度教師年終成績考核結果為符合考核辦法第4條第1項第2款，給與一個半月薪給總額之一次獎金之教師成績考核結果，並無違誤：

1.經查，111學年度成績考核期間為111年8月1日起至112年7月31日止，考核會就原告111學年度成績考核期間內整體工作表現之成績進行考評，並非就單一具體事實獎懲，且不當然受功過相抵之結果影響。原告不配合行政調查之行為發生於112年5月23日、112年5月25日、112年6月7日，故應列入原告111學年度教師成績考核範圍內評量。

2.原告被檢舉疑似公傷假期間出國及防疫期間未依規定填報出國報告，調查期間原告拒收人事室簽文、拒絕配合提供完整出入境資料供被告查核，並強行取回被告112年6月7日函簽收單、對相關承辦人員態度不佳、當眾撕毀前揭簽收單等行為，經原告言詞及書面陳述意見後，認定原告有「不切實配合被告行政調查事務要求」之行為，損害依法行政、秉公調查原則，故單位主管於「服務熱忱，對校務能切實配合」欄位未為勾選、於「對校務之配合尚能符合要求。」欄位為勾選，初評原告教師成績未符合第4條第1項第1款，於法有據。

3.經考核會斟酌原告有被動提供部分資料及說明，認原告未能完全確實配合釐清爭議，但勉屬配合要求，故依考核辦法第4條第1項規定按原告教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，決議通過「原告111學年度教師成績考核單位主管初評未符合四條一款」、「原告111學年度教師成績考核初核為四條二款」於完成初核、校長覆核，報請主管教育機關核定，以原處分通知原告年終成績考核結果，並無違誤。

4.被告就原告被檢舉之爭議事實，已給予原告於系爭考核會充分陳述意見之機會，原告撕毀公文簽收單予以申誡一次之平時考核之原因事實發生於111學年度，本應列為111學年度年終成績考核審酌，兩者標的雖不同，但原因事實重疊，被告已給予原告就相關事實有充分陳述意見之機會，並無違反行政程序法第102條之規定。

5.考核辦法並無規定考核會考核資料之畫記方式，按教育部100年9月1日臺人（二）字第1000149931號函（下稱教育部100年9月1日函）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。從而，被告於第4條第1項第2款各目全數打勾，始得考列第4條第1項第2款，畫記方式為正確，原告主張之畫記方式，於法無據。

㈢、原告於被告調查及系爭考核會評議期間，刻意隱瞞原告有於112年4月22日、112年5月1日出入境之情事，被告按現知悉

之客觀資料，回頭檢視原告112年5月25日、112年7月31日之行為，堪認原告於被告調查過程中，除不配合調查外，亦有妨害調查、陳述不實之行為。從而，被告認定原告不符合考核辦法第4條第1項第1款第3目「對校務能切實配合」規定，故不予考列考核辦法第4條第1項第1款，更屬有據。原告辯稱非有意規避報請出國之規定云云，不足採信。

㈣、被告112年6月7日函之公文簽收單所有權屬於被告，該函公文簽收單不只有原告之簽名，為具有公文意義內涵之公文書。原告於簽署公文簽收單後，即發生公文書送達之效力，無所謂退還公函之程序。考核會審酌原告有對數名相關業務人員言語攻擊、態度粗暴、行為無禮、撕毀文書等不當行為，均屬損及教師形象之行為，且屬拒絕配合正當行政調查程序之行為，故考核會於為111學年度教師成績考核時，為適當之負面評價，認定原告有「不切實配合本校行政調查事務要求」之行為，應屬公允，考核會之判斷及裁量，並無違誤。

㈤、教務主任身為單位主管，就全數受考核之教師分別提出擬評資料，供考核會委員初核時充分討論，合於法令規定及校園常情，無行政程序法第32條、第33條規定之迴避事由，查無迴避之理由及必要。

㈥、原告111學年度教師成績考核「符合考核法第4條第1項第2款」之考核過程及結果，為涉及高度屬人性之專業價值判斷事項，具有不可代替性，係屬被告「判斷餘地」、「裁量餘地」之範圍，為被告按法律授權之目的，合法適當行使裁量權之考核結果，若非有違法情事，應予以尊重。

㈦、另原告提出與被告96年8月1日至101年7月31日之聘約，主張校務不包含對教師本人之行政調查云云，顯無足採。依原告與被告111年8月○○○人聘字第1110040號教師聘約，並無定義「校務」之範圍。按社會常情，被告對所屬教師疑涉請假不符法令規定情事進行調查，屬被告職責，被告為公立學校，被告職責上應做的事，當然屬於校務之內容。

㈧、原告提出之劉德山113年11月26日署名之書面說明，經劉德山表示內容為原告自行書寫，非劉德山之意見且表達不同意該書面說明內容。原告為本案訴訟目的，在劉德山不知情、未同意下，背地裡偷錄音。原告與劉德山113年11月15日錄音對話譯文、原告與劉德山113年11月26日錄音對話譯文因欠缺正當性，不應採用，以杜絕違法私錄對話做為訴訟證據之違法不當訴訟手段，且上開錄音對話譯文內容均不足以影響原認定及原處分。劉德山因不知原告在違法錄音，誤認對話內容僅2人知悉，基於同事情誼予以安撫附和，故上開錄音對話譯文之內容並不符合劉德山之真意，劉德山已清楚表示其113年10月28日原告案書面說明之陳述為其真意。

㈨、並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠、應適用之法令及說明：

1.國民教育法第26條第2項規定：「公立學校校長、教師應辦理成績考核；其考核小組或考核會之組成與任務、考核程序、考核等級、獎懲類別、結果之通知及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

2.考核辦法係基於高級中等教育法第33條及國民教育法第26條第2項規定授權訂定，考核辦法第4條第1項第1、2款規定：「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：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）輔導管教工作得法，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）品德良好，能作為學生表率。（六）專心服務，未違反主管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）對輔導管教工作能負責盡職。（三）對校務之配合尚能符合要求。（四）事病假併計未超過二十八日，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）品德無不良紀錄。」第8條第1款規定：「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。」第14條第1項規定：「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16條第1、3項規定：「（第1項）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。（第3項）前二項考核，應以原辦理學校為考核機關。……。」準此，教師之年終成績考核程序，係經學校考核會初核、校長覆核，報由主管教育行政機關核定後，由學校以書面通知受考核教師。

3.考核辦法第9條規定：「（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。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2項）前項主席因故不能主持會議時，由委員互推一人為主席。（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。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5項）委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止。（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。」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。」揆諸考核辦法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，又為提昇教學考核之重要性，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。

4. 因考核辦法第4條第1項規定，教師之成績考核，係按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形覈實辦理，符合考核辦法第4條第1項第1款、第2款各目所列全部條件者，始得考列為該2款，惟若具有第4條第1項第3款各目所定情形之一者，即應考列為該款。又教師之成績考核具高度屬人性，且教師教學、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，行政法院受理此類行政爭訟事件，對於學校本於專業及事實真相之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重（司法院釋字第736號解釋理由參照），而採取較低之審查密度，僅於學校對教師之成績考核，有判斷出於錯誤之事實認定或不完全資訊、或有與事物無關之考量，顯然違反平等原則及違反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顯然違法情事者，始予撤銷或變更（最高行政法院110年度上字第415號判決參照）。

5.教育部100年9月1日函略以：「……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……。」經核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，且該函釋符合上開法令規定意旨，未增加法律所無之限制，被告自得予以適用。

㈡、如本件經過欄所載事實，有原告與被告111年8月○○○人聘字第1110040號教師聘約（原處分卷第1頁，申訴可閱覽卷第86頁）、原告112年3月1日至112年7月31日差假明細表（原處分卷第4頁，申訴可閱覽卷第99頁）、原告申請公傷假報告書（原處分卷第7頁）、被告人事室112年5月23日簽（原處分卷第6頁，本院卷第37頁）、被告簽稿會核單（公文文號：1120004351）（原處分卷第27頁，本院卷第38頁）、被告112年5月25日○○○人字第1120004437號函（下稱被告112年5月25日函）（原處分卷第26頁，申訴可閱覽卷第104頁，本院卷第39頁）、原告112年5月25日提供被告人事室組員影印之護照內頁影本（原處分卷第28至29頁，申訴可閱覽卷第106至107頁，本院卷第41頁）、被告112年6月7日函（原處分卷第31頁，申訴可閱覽卷第105頁，本院卷第43頁）、被告112年6月7日函發文送件簽收單（原處分卷第32頁）、被告總務處112年7月10日簽（原處分卷第33頁）、被告簽稿會核單（公文文號：1120005793）（原處分卷第34頁）、被告112年7月11日函（原處分卷第35頁，本院卷第45頁）、被告112年7月17日○○○人字第1120005917號函（原處分卷第36頁，本院卷第217頁）、系爭考核會紀錄及簽到

單（原處分卷第41至45頁，本院卷第47至51頁）、系爭考核會委員名單（原處分卷第39頁）、原告112年7月31日書面說明（原處分卷第46頁，本院卷第139頁）、系爭考核表（原處分卷第51頁，本院卷第53頁）、原處分（原處分卷第52頁，申訴可閱覽卷第18頁，本院卷第27頁）、申訴評議決定（原處分卷第54至59頁，本院卷第29至35頁）在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

㈢、原處分程序無違誤：

1.系爭考核會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6人，共11人組成，其中男性委員4人，女性委員7人，委員未兼行政職為5人，系爭考核會當日委員出席人數為10人等情，有被告111學年度考核會委員名單（原處分卷第39頁，申訴可閱覽卷第36頁）、系爭考核會簽到單在卷可稽（原處分卷第45頁），符合上開考核辦法第9條第1項前段、第2項、第3項、第10條規定。

2.系爭考核會經考核會委員相互推舉蕭佑玟擔任主席後，審議案由三、有關原告撕毀被告112年6月7日函公文簽收案，經列席人員總務主任劉德山及文書組長胡錦蓮說明本案發生情形，及原告說明後，經委員討論及表決後，經清點出席並在場共委員9人（出席委員10人中其中1人於是日下午1時因課務離席），經三階段表決，第一階段先就「有關原告撕毀112年6月7日公文簽收單乙案，依考核辦法第6條第1項規定懲處」，同意者計有6票、不同意者2票、廢票1票。第二階段次就「有關原告撕毀112年6月7日公文簽收單乙案，予以懲處」，記過者計有2票、申誡者6票、廢票1票。第三階段再就「有關原告撕毀112年6月7日公文簽收單乙案，視其情節，核予1次或2次之懲處」，1次者計有6票、2次者3票、廢票0票。再審議案由四、被告111學年度教師（含教官）成績考核案，經清點出席並在場共委員9人（出席委員10人中其中1人於是日下午1時因課務離席），經二階段表決，第一階

段先就「被告111學年度教師（含教官）成績考核案，有關原告部分，單位主管於『服務熱忱，對校務能切實配合』欄位未為勾選，『單位主管初評未符合四條一款』」，同意者計有8票、不同意者0票、廢票1票。第二階段次就「被告111學年度教師（含教官）成績考核案，有關原告部分，『考核會初核四條二款』」，同意者計有8票、不同意者1票、廢票0票。系爭考核會所為原告系爭年終成績考核為考核辦法第4條第1項第2款之初核決議，經校長覆核同意，再經被告報經教育部112年10月11日函核定等情，有上開系爭考核會會議紀錄（原處分卷第41至44頁）、原處分（原處分卷第52頁，申訴可閱覽卷第18頁，本院卷第27頁）可證，準此，系爭考核會之組成、出席及初核決議、校長覆核、主管機關核定等程序，均符合上開考核辦法之規定。

㈣、原處分實體無違誤：

1.經查：

⑴校長陳○○供稱：①112年5月23日（星期二），本人接獲檢舉原告疑似在公傷假期間出國且未經學校核准，乃於行政會報上指示人事室查明辦理，當日人事室即擬簽請原告提出書面說明。②112年5月25日（星期四），人事室以簽稿並陳方式請本人決行，以學校名義發函給原告要求提供書面說明。上午：原告怒氣沖沖地至人事室興師問罪，要求解釋，人事主任張小婷偕同原告至校長室與本人一同談話。下午：原告拿著護照至人事室，並翻開固定頁面表示是最近的出入境紀錄，公傷假期間未出國，並在彭亭雅組員協助影印期間不斷質問組員，面色口氣皆非常差。事後，原告致電人事室詢問，是否還須提供其他相關資料，並表示希望此事於今日內解決，彭亭雅組員回答此事須請示人事室主任張小婷，由於張小婷主任身體不適下午請假，彭亭雅組員便以Line向張小婷主任報告下午原告至人事室的情況及書面資料。張小婷主任回覆：若老師急，可送陳校長。事後，人事組員彭亭雅將此護照資料呈給本人，本人一看便表示這不是最新的出入境

資料，再請原告提供出入境證明。③112年6月5日（星期一），檢舉人再次向本人檢舉原告未經學校核准出國。④112年7月10日（星期一），總務處簽請核示，原告撕毀簽收單一案，本人批示移交考核會處理。⑤112年7月17日（星期一），人事室函請原告至考核會陳述意見。⑥112年7月31日（星期一），考核會決議記原告申誡1次，並考列4條2款等語（本院卷第183頁陳○○之書面說明）。

⑵被告文書組長胡錦蓮供稱：112年6月7日人事室發函請原告簽收，本人將函送交原告簽收。之後，原告便氣沖沖地至文書組，表示該函與事實不符，退回函文並要求將簽收單交予查看，不料竟當眾撕毀簽收單後並將其帶走離開等語（本院卷第187頁胡錦蓮之書面說明）。

⑶被告人事室組員彭亭雅供稱：①112年5月23日（星期二），校長接獲檢舉原告疑似在公傷假期間出國且未經學校核准，校長在行政會報上指示人事室查明辦理，當日人事室即擬簽請原告提出書面說明。②112年5月24日（星期三），原告退回公文向人事室主任張小婷表示拒收，人事室組員彭亭雅回收公文。③112年5月25日（星期四），人事室以簽稿並陳方式請校長決行，以學校名義發函給原告要求提供書面說明。上午：原告怒氣沖沖地至人事室興師問罪，要求解釋，人事主任張小婷偕同原告至校長室與校長一同談話。下午：原告拿著護照至人事室，並翻開固定頁面表示是最近的出入境紀錄，公傷假期間未出國，並在彭亭雅組員協助影印期間不斷質問組員，面色口氣皆非常差。事後，原告致電人事室詢問，是否還須提供其他相關資料，並表示希望此事於今日內解決，彭亭雅組員回答此事須請示人事室主任張小婷，由於張小婷主任身體不適下午請假，彭亭雅組員便以Line向張小婷主任報告下午原告至人事室的情況及書面資料。張小婷主任回覆：若老師急，可送陳校長。事後，人事組員彭亭雅將此護照資料呈給校長，校長一看便表示這不是最新的出入境資料，再請原告提供出入境證明。④112年6月7日（星期

三），上午：原告多次致電人事室，語氣兇悍，先打給張小婷主任，在電話中向張小婷主任宣洩不滿情緒，並拒絕轉接電話至校長室。接著一直打電話給彭亭雅組員，在電話中大罵並指責彭亭雅組員態度不佳。之後，校長知悉此事，便請人事室主任張小婷及彭亭雅組員至校長室討論案情，決定以公文形式向原告傳達學校指示。於是人事室便發函請原告簽收。下午：文書組長將函送給原告簽收並簽名。之後，原告十分憤怒地至人事室找張小婷談話，由於原告談話期間不斷吼叫，難以溝通，原告表示該函拒絕簽收，便憤怒地去總務處文書組。接著，原告帶著已撕碎的簽收單回到人事室，在人事組員彭亭雅與人事主任張小婷面前將紙碎片丟到人事主任張小婷桌上，便憤而離去。之後文書組長胡錦蓮來到人事室，表示因為原告太兇了，只好把簽收單給原告，沒想到被直接撕碎，她也嚇到了。⑤112年6月8日（星期四），上午，人事主任張小婷與組員彭亭雅到總務處了解昨日情況，總務主任劉德山表示有看到原告怒氣沖沖地進總務處，邊罵邊撕紙，但不知道是什麼紙，事後才知道是簽收單。文書組長說：原告一進來就在罵，然後就找到我，像要吃人的樣子，我能不給原告嗎？然後原告就撕碎了簽收單。⑥112年7月10日（星期一），總務處簽請核示，原告撕毀簽收單一案，校長批示移交考核會處理。⑦112年7月17日（星期一），人事室函請原告至考核會陳述意見。⑧112年7月31日（星期一），考核會決議記原告申誡1次，並考列4條2款等語（見本院卷第189頁彭亭雅之書面說明）。

⑷證人劉德山於本院證稱：我知道總務處發生的事情，事後聽人事主任張小婷說原告拒收並撕毀公文簽收單。總務處發生的事情部分，當天我在辦公室內，聽到外面有吵雜聲，原告在辦公室外面很大聲，聲音很大聲，原告說：為什麼要我簽收這個，我都沒有做等語，我探頭出去看到原告及文書組長胡錦蓮走進來，手上拿著碎紙，文書組長跟我說：原告把簽收單撕掉等語，文書組長很緊張，一直反覆問我怎麼辦，我

覺得文書組長只是想把工作做好，遇到老師不簽收，文書組長覺得很為難。事發隔天，人事主任張小婷帶著助理彭亭雅來詢問當時的狀況，人事主任情緒平穩，助理情緒比較激動、眼睛泛紅。我在系爭考核會口頭說明本案發生情形，內容為聽到外面聲音很吵，然後原告跟文書組長走進來的時候，文書組長跟我說公文簽收單被撕毀，該怎麼辦等語（本院卷第341、346頁）；證人劉德山供稱：我知道113年6月7日原告確實向文書組長要回她已經簽名的公文簽收單並撕毀。當時原告公然撕毀正式的公文書。原告的言詞態度及口氣都對同仁很不客氣，對同仁諸多指責。所以後來才會把原告公然撕毀公文簽收單的行為移請考核會審議等語（本院卷第235頁劉德山之聲明書）。

⑸被告人事室112年5月23日簽略以：（如附件甲所示）等語，有上開被告人事室112年5月23日簽存卷可佐（原處分卷第6頁，本院卷第37頁）；被告簽稿會核單（公文文號：1120004351）略以：人事室人事主任張小婷：請先會原告表示意見。人事室組員彭亭雅：一、敬會原告，提出書面說明。二、原告拒收，擬簽稿聘（應為併之誤）陳，再次請原告提出書面說明等語，有上開被告簽稿會核單在卷可稽（原處分卷第27頁，本院卷第38頁）；被告112年5月25日函略以：（如附件乙所示）等語，有上開被告112年5月25日函在卷可考（原處分卷第26頁，申訴可閱覽卷第104頁，本院卷第39頁）；被告人事室組員影印之原告護照內頁影本其上蓋有我國106年10月1日出境、108年9月1日入境之章戳，原告並手寫「公傷期間未出國，林惠寬5/25」等語，有上開原告112年5月25日提供被告人事室組員影印之護照內頁影本可證（原處分卷第28至29頁，申訴可閱覽卷第106至107頁，本院卷第41頁）；被告112年6月7日函略以：（如附件丙所示）等語，有上開被告112年6月7日函在卷可稽（原處分卷第31頁，申訴可閱覽卷第105頁，本院卷第43頁）；被告112年6月7日函發文送件簽收單記載略以：發文日期：112年6月7

日。發文字號：1120004523。發文單位：人事室。主旨：密不錄由。受文者：林惠寬。速別：普通件。簽收：（原告手寫）林惠寬等語，有前開被告112年6月7日函發文送件簽收單存卷可佐（原處分卷第32頁）；被告總務處112年7月10日簽略以：（如附件丁所示）等語，有被告總務處112年7月10日簽在卷可佐（原處分卷第33頁）。

⑹綜上，足見校長於112年5月23日接獲檢舉後遂指示人事室查明辦理，人事室於112年5月23日簽請原告提出書面說明，原告拒收後，經校長指示，以被告112年5月25日函請原告提出書面說明並檢附出入境相關資料，原告是日下午持護照至人事室，翻開固定頁面表示此為最近之出入境紀錄，並宣稱其公傷假期間並未出境，該過程中原告不斷大聲咆哮、斥責人事室組員，甚至妨礙人事室組員查看原告護照，使人事室組員備感壓力。嗣校長於112年6月5日再度接獲檢舉，被告再以112年6月7日函請原告提供完整說明並檢附出入境相關證明文件，惟原告收到前開函文後到人事室對人事主任咆哮，並表示拒絕簽收，將該函退回給人事室。之後原告又前往總務處，大聲要求文書組長交出原告簽收112年6月7日函之簽收單，之後，當眾撕毀已簽名之簽收單並公然咒罵，返回人事室將碎紙片丟到人事主任桌上，憤然離去。是以，系爭考核會認為原告因被檢舉疑似公傷假期間出國及防疫期間未依規定填報出國報告乙案，於被告基於職責調查釐清期間，拒絕配合提供完整出入境資料供被告查核，並有強行取回公文簽收單、對相關承辦人員態度不佳、當眾撕毀公文簽收單等行為之認定，並無違反經驗法則及論理法則，尚無違誤。

2.審酌原告在被告調查過程中，數次拒絕簽收公文、對承辦人員言語攻擊、態度粗暴且撕毀文書等行為，已屬拒絕配合學校調查程序，自不符合考核辦法第4條第1項第1款第3目「服務熱誠，對校務能切實配合」，系爭考核會決議考核原告系爭年終成績為考核辦法第4條第1項第2款，被告據以作成原處分，核屬有據。

㈤、至原告主張考核辦法第4條第1項第1款第3目規定之「校務」，不包含對教師本人之行政調查云云。惟按為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，制定教師法（教師法第1條參照），關於教師之權利義務，教師法第五章定有明文（即教師法第31至38條），其中第32條第1項第10款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」第35條規定：「（第1項）教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依規定請假；……。（第2項）前項教師請假之假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項之規則，由中央主管機關定之。」教師請假規則係基於教師法第35條第2項規定授權訂定，教師請假規則第13條第1項規定：「教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。……。」第15條規定：「教師未依第十三條第一項規定請假而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論；無故缺課者，以曠課論。曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。」又依人事總處如附件戊、己所示函文，自109年3月17日起至嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心解散之日止（下稱系爭疫情期間），學校人員平日、假日出國均應明確填報或使機關知悉所前往國家、地區（含轉機）（下稱通報學校），如未確實填報、使學校知悉或有隱匿、虛偽不實之情事，應視情節輕重予以議處，準此，教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開，於系爭疫情期間，無論平日或假日出境，均應通報學校，是依上開法令請假、公假、休假及通報學校，乃教師應盡之義務，教師未能切實配合上開規定，勢將影響學校進行後續人員健康管理及人力管控等，是以，學校為執行防疫政策及掌握機關人力運用情況，對於疑似於公傷假期間出國及防疫期間未依規定填報出國報告進行行政調查，自屬考核辦法第4條第1項第1款第3目規定之「校務」。

㈥、至原告主張被告調查原告有無於公傷假期間出國之事實的調查過程及目的均非適法云云。惟：

1.按行政程序法第34條第1項規定：「行政程序之開始，由行政機關依職權定之。但依本法或其他法規之規定有開始行政程序之義務，或當事人已依法規之規定提出申請者，不在此限。」第36條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」第40條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」準此，行政程序無論係行政機關依職權（包括因人民之舉發、陳情而依職權開啟行政程序）或基於當事人之申請而開始（行政程序法第34條規定參照），就如何進行已開始之行政程序，乃係由行政機關裁量決定（職權進行原則），行政機關為調查確定事實，得自行決定調查之種類、範圍、順序及方法（職權調查原則，行政程序法第36條規定參照），以發現真實並確保當事人之權益，行政機關基於調查事實及證據之必要，得要求當事人提供必要之文書、資料或物品。

2.查被告112年5月23日接獲之檢舉書記載：「阿寬老師利用公傷假和多請了幾天假出國去看小孩和孫子，請國文科很多老師代課，出國沒有經學校核准，國文科老師都知道了，學校應該要處理。」等語，有該檢舉書存卷可佐（原處分卷第5頁）、被告112年6月5日接獲之檢舉書記載：「檢舉人再次強調阿寬老師未經學校核准出國，請假不實，國文課很多老師都知道，學校應該要確實查處。」等語，有該檢舉書在卷可稽（原處分卷第30頁），且原告自112年3月31日（星期五）9時起至112年4月21日（星期五）下午5時止，請公傷假13日，自112年4月28日（星期五）上午8時起至同日下午5時止，請事假1日，自112年5月1日（星期一）上午8時起至同日中午12時止，請事假4小時，有原告之差勤明細表在卷可參（原處分卷第4頁），足見原告於上開時間，請公傷假、事假，且上開公傷假期間與兒童節及民族掃墓節等放假日、

星期六及日等例假日接續，上開事假與星期六及日等例假日接續。原告有無於公傷假期間出國、是否於防疫期間未依規定填報出國報告，涉及原告是否未依規定請假或請假有虛偽情事而應論以曠職，以及是否未確實通報學校，或有隱匿、虛偽不實之情事而學校得視情節輕重予以議處，已如前述。是以，被告接獲上開檢舉，參酌原告有上開請假情事，認該檢舉尚非無據，為調查原告是否於公傷假期間出國及於防疫期間未依規定填報出國報告，乃依職權開啟行政調查程序，並決定以通知原告提出書面說明、檢附出入境相關證明文件等方法調查上開情事，於法尚無不合。

㈦、至原告主張單位主管擬評時就原告之系爭考核表僅未勾選考核辦法第4條第1項第1款第3目，其餘均勾選，系爭考核會決議卻在原告之系爭考核表之考核委員會初核4條1項2款5個項次之欄位均勾選，4條1項1款全部未勾選，程序違法云云。惟按教師之年終成績考核，係由學校考核會初核、校長覆核，報由主管教育行政機關核定，已如前述，是原告單位主管就原告系爭年終成績考核之擬評，僅係供考核會初評、校長覆核為參考。次按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。查原告之系爭考核表之條款四條一款、項次一、二、四至八的單位主管擬評欄為「✓」，項次三的單位主管擬評欄為空白，項次一至八的考核委員會初核欄為空白；條款四條二款一至五的單位主管擬評欄均為空白，考核委員會初核為「✓」，此有原告之系爭考核表在卷可參（原處分卷第51頁），是原告單位主管擬評欄未勾選考核辦法第4條第1項第1款第3目，並勾選考核辦法第4條第1項第1款第1、2、4至8目，考核會初核欄未勾選考核辦法第4條第1項第1款各目，勾選考核辦法第4條第1項第2款各目，且系爭考核會先就「被告111學年度教師（含教官）成績考核案，有關原告部分，單位主管於『服務熱忱，對校務能切實配合』欄位未為勾選，『單位主管初評未符合四條一款』」，同意者計有8票、不同意者0票、廢票1票；次就

「被告111學年度教師（含教官）成績考核案，有關原告部分，『考核會初核四條二款』」，同意者計有8票、不同意者1票、廢票0票，已如前述，是以，自單位主管擬評、考核會初核欄之勾選方式及系爭考核會決議過程以觀，足見系爭考核會決議同意單位主管之擬評，初核原告違反考核辦法第4條第1項第1款第3目，未全部符合考核辦法第4條第1項第1款各目所列條件，並決議原告符合考核辦法第4條第1項第2款各目所列條件，系爭考核會之真意，乃係表示考核辦法第4條第1項第1款各目之初核與單位主管擬評相同，並決議初核原告符合考核辦法第4條第1項第2款各目。系爭考核會雖在原告之系爭考核表條款四條一款、項次一至八的單位主管擬評欄均未勾選，惟自上開考核表之勾選方式，仍能明確知悉系爭考核會之初核結果。是原告主張上開考核表勾選方式之程序違法云云，尚屬無稽。

㈧、至原告主張蕭佑玟未迴避涉及利害關係之案由四，形同自己審查單位主管擬評，程序有明顯瑕疵云云。惟按考核辦法第18條第1項至第3項規定：「（第1項）考核會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。（第2項）委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向考核會申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。（第3項）前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由考核會決議之。」上開迴避規定，乃關於考核會委員在行政程序中有各該條項所列各款情形之一者時，應自行迴避或當事人得申請迴避，以確保考核會公正作為之規定。當事人如主張有具體事實，足認考核會委員執行任務有偏頗之虞，而申請迴避者，應舉其原因及事實，且為適當之釋明，原則上由申請人舉證在無迴避下，程序之進行或結果將產生偏頗之虞，至是否有偏頗，應依一般社會通念，合理判斷之，若僅憑申請人之主觀臆測，

則不得謂有偏頗之虞。查本件蕭佑玟與原告未曾有一定之血親或姻親關係，不符合前揭辦法第18條第1項所訂之自行迴避事由；且蕭佑玟為教務主任即原告單位主管，就原告之年終成績考核，按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，提出擬評意見，並無事證證明其執行職務有偏頗之虞；縱令原告未列席系爭考核會案由四之審議，然申請迴避不以參與會議為必要。是原告前揭主張，均無可採。

㈨、至原告主張被告未使原告就年終成績有陳述意見之機會云云。惟按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」該條但書所謂法規另有規定，除同法第103條各款所定行政機關得不給予陳述意見機會之例外情形外，亦包括其他法規對於是否給予處分相對人陳述意見機會所為特別規定。考核辦法第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。」明定考核會必須以書面通知受考核教師陳述意見之情形，限於考核會擬就該教師考列同辦法第4條第1項第3款留支原薪，或對該教師予以懲處等2種影響教師權利或法律上利益之情形，至於教師經考列為考核辦法第4條第1項第2款者，因仍晉本薪或年功薪一級並給與獎金，並非積極限制或剝奪人民權利之行政處分，尚無行政程序法第102條規定之適用，則學校擬予教師考績優於考核辦法第4條第1項第3款（即同辦法第1款、第2款）者，未以書面通知教師陳述意見，自不能謂有違反法定必要程序之瑕疵（最高行政法院111年度上字第807號判決意旨參照）。復按考核辦法第20條第2項規定：「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。」準此，除上開考核會必須通知受考核教師陳述意見之情形外，考核會視調查事實及證據認有必要者，得通知受考核教師列席說明，若考核會認無必要而未通知受考核教師列席說明，自不能謂違反法定必要程序。查被告系爭考核會案由四並非審議擬考列原告是否有考核辦法第4條第1項第3款或懲處事項之情形，系爭考核會復未認有調查事實及證據之必要而需通知原告列席說明，準此，系爭考核會就此議案未給予原告陳述意見之機會，自無違誤。是原告此部分所指，洵非可採。

㈩、至原告主張渠無脅迫文書組長致其交付公文簽收單云云，並提出如附件庚所示「劉德山主任的說明」文件以為證。惟查證人劉德山供稱：原告113年11月26日來辦公室跟我說她被告，原告拿出1張已經打好內容的紙要我簽名。當時我業務繁忙、我沒詳細看內容就在紙上簽名。當時原告沒有說那張紙要拿去做什麼用途。後來我發現原告不是本案被告，是原告告學校，我仔細看原告自己寫的內容之後，我不同意原告寫的內容等語（本院卷第235頁劉德山之聲明書），證人劉德山於本院證稱：「（原告訴訟代理人：請問證人，你在簽署原證18的11月26日書面說明前有無確認書面說明的內容？）……其實原告跟我談很多次，我是覺得我一直在被她情緒勒索，她曾經跟我的對談當中，跟我說，你是在戀棧主任的職位嗎、你是想要一直做下去嗎，錄音中空白的時間，我一直在斟酌這個話，我都實話實說了，還要我怎麼樣，剛剛原告訴代說空白時間我有看清楚，你殊不知我心理的壓力有多大，就是說錄音中那個空白時間，我回想到的，是之前原告一直在跟我聊的，說我有戀棧主任職位嗎、為什麼做什麼事情都不敢這樣、做對的事情有那麼困難，所以我會覺得我是被她的情緒勒索，那段空白時間我就是在想這件事情，更何況那個時間，她也沒有跟我說簽下去就是要拿來訴訟或是做什麼，當然我知道我這樣隨便簽下去是有點草率，但是我只是想要讓她趕快離開我的辦公室而已，不知道事情會變

成這樣。」等語（本院卷第347至348頁），足見原告於113年11月26日前，多次找證人劉德山談論上開情事，且曾質問證人劉德山是否戀棧主任職位，證人劉德山簽署如附件庚所示文件前，乃在思考其認為受到原告情緒勒索之原告前曾指摘其是否戀棧主任職位、為什麼做什麼事情都不敢、做對的事情有那麼困難等語之事，且斯時證人劉德山不知悉原告將以如附件庚所示文件作為訴訟使用，其欲使原告儘速離開其辦公室，遂簽署如附件庚所示文件。佐以原告於本院供稱：伊於113年11月15、26日，在學務處主任辦公室，錄製與劉德山之對話，辦公室門有關起來，錄音沒有得到劉德山同意等語（本院卷第358、359頁），證人劉德山於本院證稱：伊於113年11月26日，在學務主任辦公室，與原告對話時，只有我們2人，伊認為對話內容不會由其他人聽到。伊不知悉原告將對話內容錄音，原告未徵得伊同意錄音等語（本院卷第344頁），足見證人劉德山於113年11月26日與原告對話及簽署如附件庚所示文件時，僅有其等2人在場，對話音量非大，證人劉德山認為他人不會聽聞其等對話內容，是證人劉德山主觀上認為其等乃隱密進行對話及簽署如附件庚所示文件之活動。是以，證人劉德山主觀上不知悉原告將以如附件庚所示文件作為訴訟使用且認為其與原告為隱密進行上開活動，乃基於使原告儘速離開其辦公室之動機，在思考原告前指摘其戀棧主任職位、不敢從事原告所指正確事情之情形下，未仔細閱覽如附件庚所示文件，即在其上簽名，是以，如附件庚所示文件，顯不可信，自無從為有利於原告之認定。

□、至原告主張證人劉德山就文書組長將撕毀之簽收單交與總務主任查看乙情，與證人、胡錦蓮、彭亭雅之書面說明有歧異。衡以人之記憶本因發生時間之久遠、印象深刻之程度、事件性質之差異，而對不同之人、事、物，有不同之記憶力，又人之記憶有限，常隨時間之經過而有所遺忘，自不能期待證人刻意記憶各項細節，證人劉德山於114年5月9日於

本院作證時，距離事發時間已逾1年餘，對於原告在何處取得公文簽收單、文書組長有無將撕毀之簽收單交予總務主任查看等枝微細節情事，難以強記，亦屬人情之常，證人劉德山事後所為回憶難免略有模糊之處，自難僅因證人劉德山此部分極為細微之陳述前後不符，即遽認其關於原告言詞態度即口氣都對同仁很不客氣、對同仁諸多指責等證言不足為採。

□、至原告主張系爭申誡已功過相抵，無從以系爭申誡對原告進行考核，被告就相同事實於系爭年終成績重複評價云云。惟按教師之年終成績考核，依考核辦法第4條規定，係就教師之整學年度教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，於學年度終了時所為之綜合評量；考核辦法第4條第1項第1款及第2款給予教師晉本薪或年功薪一級並給與1個月或半個月之一次獎金，均屬獎勵性質；縱使教師經學校考列該條項第3款「留支原薪」所生之法律效果亦僅為未給與前2款所定之獎勵，而維持受考核人既有之敘薪及財產狀態，而無積極之扣薪或減損財產之情形；此與考核辦法第6條所定教師之平時考核中記大過、記過、申誡等懲處，性質上顯然有間。此外，依考核辦法第4條及第6條規定以觀，教師之年終成績考核及平時考核，其處理時期及考核範圍並不全然相同，前者為學年度終了時對教師所為之綜合評量，後者則為學校隨時根據具體事實對於教師之獎勵或懲處。次按考核辦法第12條規定：「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。」是學校辦理教師年終成績考核時得將教師之平時考核紀錄及獎懲紀錄納入年終成績考核之評量因素。查原告於112年6月7日撕毀已簽名之被告112年6月7日函發文送件簽收單，經系爭考核會決議申誡1次，由被告以112年7月31日令予以申誡1次，該號令於112年8月1日送達於原告，有被告112年7月31日令、送達

證書在卷可稽（本院卷第197至198頁），是系爭申誡於系爭考核會召開時尚未作成，雖非原告111學年度獎懲紀錄，惟原告於112年6月7日撕毀上開簽收單之行為發生於原告系爭年終成績之111學年度學期期間內，自屬系爭年終成績所應審酌之事項，是被告將該行為納入原告系爭年終成績考核之評量因素，尚無違誤。

五、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告就原告111學年度教師年度成績，以原處分考核為考核辦法第4條第1項第2款，認事用法，俱無違誤，申訴評議決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　3　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　林季緯

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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	所　需　要　件

代理人之情形	
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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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　　114　　年　　7　　月　　3　　日

書記官　王月伶

附件甲：被告人事室112年5月23日簽（原處分卷第6頁，本院卷第37頁）

（略）

主旨：有關臺端疑似在公傷假期間出國檢舉案，請提出書面說明。

說明：

一、依據人事總處111年10月3日總處培字第1113029103號函規定略以，各類人員自即日起至指揮中心解散之日止，平日、假日出國均應明確填報或使機關知悉所前往的國家、地區（含轉機）。

二、依教師請假規則第13條、第15條規定略以，教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。教師未依規定請假而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論；無故缺課者，以曠課論。曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。

三、查據臺端於112年3月31日9時起至112年4月21日17時止，共請13日公傷假，奉校長核可。人事室於112年5月23日接獲檢舉，關於臺端疑似於公傷假期間出國，對此請提出書面說明。

四、公傷假報告書及相關法規如附件。

（略）

附件乙：被告112年5月25日函（原處分卷第26頁，申訴可閱覽卷第104頁，本院卷第39頁）

（略）

主旨：有關台端疑似於公傷假期間出國及防疫期間未依規定填報出國報告乙案，請依說明三辦理，請查照。

說明：

一、依本校接獲檢舉台端疑似於公傷假期間出國及防疫期間未依規定填報出國報告乙案辦理。

二、經查台端112年3月31日9時起至112年4月21日止，奉核公傷假在案。另查於本（112）年4月30日前皆無申請出國紀錄。

三、為釐清相關事實，敬請於5月31日前提供書面說明並檢附出入境相關證明文件。

四、檢附依教師請假規則及防疫期間出國報告等相關規定。

（略）

附件丙：被告112年6月7日函（原處分卷第31頁，申訴可閱覽卷第105頁，本院卷第43頁）

（略）

主旨：有關台端疑似於公傷假期間出國及防疫期間未依規定填報出國報告乙案，請依說明二辦理，請查照。

說明：

一、依被告112年5月25日函辦理。

二、由於台端於112年5月25日繳付之證明文件不全（如附件），為釐清相關事實，敬請於6月16日前提供完整書面說明並檢附出入境相關證明文件。

三、檢附依教師請假規則及防疫期間出國報告等相關規定。

（略）

附件丁：被告總務處112年7月10日簽（原處分卷第33頁）

（略）

主旨：有關112年6月7日○○○人字第1120004523號發文簽收單撕毀致無法歸檔案，簽請核示。

說明：

一、旨揭函文為人事室密件發文，正本以紙本簽收單請受文者親簽查收。

二、受文者簽收後又至文書組退回該函文並當場撕毀簽收單後離開。

（略）

附件戊：人事總處109年3月17日總處培字第1090028905號函（申訴可閱覽卷第46至47頁）

（略）

主旨：各機關、學校及事業機構人員（以下簡稱機關及各類人員）自即日起至嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心（以下簡稱指揮中心）解散之日止，平日、假日出國均應明確填報或使機關知悉所前往國家、地區（含轉機），請查照轉知。

說明：

一、鑒於近日國內COVID-19（武漢肺炎）確診個案均為境外移入，且多與國外旅遊相關，指揮中心將強化邊境管理等措施。考量同仁赴國外旅遊返國後須配合進行14天居家檢疫或自主健康管理，除可能增加國內防疫負擔外，亦將影響機關防疫期間之人力調度，爰請轉知所屬機關及各類人員，不論平日或假日出國應明確填報或使機關知悉，出國假單需經首長或其授權者核准，俾利機關進行後續人員健康管理及人力管控等相關防疫作為。

二、如未確實填報、使機關知悉或有隱匿、虛偽不實之情事，應視情節輕重予以議處。

（略）

附件己：人事總處111年10月3日總處培字第1113029103號函（申訴可閱覽卷第50至51頁）

（略）

主旨：因應嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心（以下簡稱指揮中心）111年9月29日發布「邊境穩健開放，自10月13日起入境人員免除居家檢疫，改須7天自主防疫」，有關各機關、學校及事業機構人員（以下簡稱各類人員）出國請假規定，請查照轉知。

說明：

一、依本總處109年3月12日總處培字第1090028602號函規定略以，各類人員自109年3月13日起出國，返國後經衛生主管機關列為自主健康管理對象，如需請假回歸各類人員請假規則規定辦理。復依本總處109年3月17日總處培字第1090028905號函規定略以，各類人員自即日起至指揮中心解散之日止，平日、假日出國均應明確填報或使機關知悉所前往國家、地區（含轉機）。以上2函係提醒機關在兼顧防疫政策及機關人力運用需要下，就各類人員差假進行准駁。

二、基於旨揭邊境管制之防疫措施已有調整，考量差勤管理係屬機關內部管理事項，爰各類人員如有非因公出國之需求（如：旅遊、探親等），仍請各機關衡酌現階段防疫政策及機關人力運用，本權責決定是否核假。另在指揮中心解散之日前，各類人員平日及假日出國，仍應依本總處前開109年3月17日函規定，明確填報或使機關知悉所前往國家、地區（含轉機）。

（略）

附件庚：劉德山主任的說明（本院卷第221頁）

（二）劉德山主任的說明	
113/6/7	本人向文書組長要回只有本人簽名的簽收單，並撕掉它，正欲離去，發現劉主任在座位上，即上前跟劉主任表達：為何總務處要發沒有證據的函文給本人？函文內容不實，還要求本人要提供出入境證明，更要求我簽名？ 時間不超過二分鐘，期間並無謾罵，咒罵的言詞對待總務處人員。 更未提及和人事室無法溝通的經過，劉主任當時也沒有在人事室目睹，聽聞整個過程。
113/6/8	人事室和劉主任的對話有所出入。6／7我確實有和

	劉主任對話，談及發函內容的不實指控。

劉德山

113.11.26