

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

113年度訴字第258號

113年11月21日辯論終結

原告 吳佩熹

訴訟代理人 陳昱龍 律師

被告 國立臺北科技大學附屬桃園農工高級中等學校

代表人 楊青山（校長）

訴訟代理人 徐瑞霞 律師

上列當事人間有關教育事務事件，原告不服教育部中華民國112年12月27日臺教法(三)字第1120090699號訴願決定，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

壹、程序方面

原告起訴後，被告代表人已於民國113年8月1日由代理校長莊士鋒變更為校長楊青山，並具狀聲明承受訴訟（本院卷第253-255頁），經核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告原係被告代理輔導教師（聘期自111年11月21日起至112年6月30日止，因聘期屆滿離職），被告以原告服務期間之「學生輔導」、「學術專業與社群互動」及「教學績效與態度」等評量項目（下稱系爭3項評量項目）未符合要求，依「國立高級中等以下學校與特殊教育學校兼任代課及代理教師聘任實施要點」（下稱代理教師聘任要點）第12點第2項規定，經被告教師成績考核委員會（下稱考核會）112年5月15

01 日111學年度第4次會議（下稱112年5月15日會議）核議原告
02 服務成績尚可，離職證明書不予註記服務成績優良，被告依
03 該核議結果，發給原告112年7月4日北科附工人證字第11200
04 07312號離職證明書（下稱系爭離職證明書或原處分）。原告
05 不服原處分未註記服務成績優良，向被告提起申復，經被告
06 考核會112年7月31日111學年度第6次會議（下稱112年7月31
07 日會議）決議維持原考核結果，並由被告以112年8月16日北
08 科附工人字第1120008824號函復原告（下稱申復結果）。原告
09 不服申復結果，提起訴願，經教育部以112年12月27日臺教
10 法(三)字第1120090699號訴願決定駁回（下稱訴願決定），原告
11 仍不服，於是提起本件行政訴訟。

12 二、原告起訴主張及聲明：

13 (一)主張要旨：

- 14 1.被告考核會應考核原告之服務期間為111年11月21日至112年
15 6月30日，卻於112年5月15日即作成考核，顯基於不完整之
16 不正確事實；又原告於輔導A生、B生部分並無疏失，亦未介
17 入C生性別平等教育法（下稱性平法）個案處理，被告考核
18 會未審酌原告所提出輔導A生、B生及C生之個案輔導諮詢記
19 錄表之有利於原告的事證，即認定原告處理上開3件個案輔
20 導有專業能力不足之情形，顯與客觀事實不符，亦有裁量濫
21 用或裁量逾越之違法。
- 22 2.「國立臺北科技大學附屬桃園農工高級中等學校代理教師成
23 績考核要點」（下稱系爭考核要點）中，並未明定「高級中
24 等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」（下稱代理教師
25 聘任辦法）第4條第3項所定之「認定標準」；縱認系爭考核
26 要點附件之代理教師成績考核表（下稱考核表）中之「評量
27 內容」屬於「認定標準」，惟觀其整體評量內容，均屬形容
28 詞之堆砌，幾無客觀認定標準，使評量內容流於考核人員之
29 主觀恣意，且被告尚將與考核表評量項目無涉之「情緒管
30 理」，作為原告未達成績服務優良理由之一，顯見被告作成
31 原處分之考量係出於流於恣意，亦違反不當連結禁止原則。

01 3.原處分有認事用法之違誤，並有未記明理由之瑕疵，且被告
02 於訴願程序提出之答辯書，亦僅為法條之闡述，而無任何考
03 核成績項目之事實涵攝，難謂該瑕疵已於訴願終結前補正。

04 (二)聲明：

05 1.先位聲明：

06 訴願決定、申復結果及原處分關於未註明「服務成績優良」
07 部分均撤銷。

08 2.備位聲明：

09 (1)訴願決定、申復結果及原處分關於未註明「服務成績優良」
10 部分均撤銷。

11 (2)被告對於核發予原告於112年6月30日離職證明書上，應作成
12 加註「服務成績優良」之處分。

13 三、被告答辯及聲明：

14 (一)答辯要旨：

15 系爭考核要點參照「公立高級中等以下學校教師成績考核辦
16 法」（下稱教師成績考核辦法）第4條第1項規定之精神，於
17 第3點第3款明定被告代理教師考核表各項目須全部符合，始
18 得考列「服務成績優異得以再聘」或「服務成績優良」。又
19 考核表之考核項目「學術專業與社群互動」，其中「能與學
20 校教師同儕合作，形成教學伙伴關係」及「良好親師溝通與
21 合作」等評量內容，皆與情緒管理有關。因原告未給予學生
22 適當關懷及輔導、未主動協助辦理升學輔導活動，以及與導
23 師發生爭執等事由，未符合考核表所有項目，爰無法於系爭
24 離職證明書加註服務成績優良，原處分並無違誤。

25 (二)聲明：

26 原告之訴駁回。

27 四、爭點：

28 (一)本件正確之訴訟類型為何？

29 (二)被告對於原告之服務成績考核，有無判斷出於錯誤之事實認
30 定或不完全資訊、或有與事物無關之考量，而有判斷恣意、
31 濫用或逾越之違法？

01 (三)原處分是否有未記明理由之瑕疵？如有，該瑕疵是否已於訴
02 願程序終結前補正？

03 五、本院的判斷：

04 (一)前提事實：

05 上開爭訟概要欄所述之事實，除本件爭點外，為兩造所不爭
06 執，並有原告之考核表、被告考核會112年5月15日會議紀錄
07 及簽到單（乙證9、12、原處分卷2第6-32頁）、原處分（甲
08 證1）、被告考核會112年7月31日會議紀錄及簽到單（乙證
09 1、10、原處分卷2第34-70頁）、申復結果及中華郵政掛號
10 郵件收件回執（甲證2、原處分卷1證4）、訴願決定及送達
11 證書（甲證3、乙證2、訴願可閱卷末頁）可查，堪信為
12 真。

13 (二)應適用的法令及法理的說明：

14 1.教師待遇條例第9條第1項第3款規定：「公立學校教師於職
15 前曾任下列職務且服務成績優良之年資，按年採計提敘薪級
16 至所聘職務等級最高年功薪：……三、中小學教師曾任代理
17 教師年資，每次期間3個月以上累積滿1年者，提敘1級。
18 ……」又教師法第47條第2項規定：「兼任、代課及代理教
19 師之權利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行
20 與其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中
21 央主管機關定之。」教育部依此授權規定訂定代理教師聘任
22 辦法，其中第4條第1項及第3項規定：「（第1項）學校聘任
23 3個月以上經公開甄選之代課、代理教師，其服務成績優
24 良、符合學校校務需求，且具前條第3項第1款資格者，經教
25 師評審委員會審查通過後得再聘之，……（第3項）聘期3個
26 月以上經公開甄選之代課、代理教師……服務成績優良之考
27 核項目、認定標準及辦理程序由各校自訂，並經學校教師成
28 績考核會核議，學校應依核議結果，成績優良者於個人離職
29 或服務證明文件，加註服務成績優良。」另教育部為補充所
30 屬國立高級中等以下學校及特殊教育學校聘任兼任、代課及
31 代理教師之規範，依代理教師聘任辦法第18條規定訂定代理

01 教師聘任要點，其中第12點規定：「（第1項）學校應於長
02 期代課、代理教師離職或服務證明文件，加註服務成績是否
03 優良及是否曾經公開甄選進用。（第2項）前項服務成績之
04 認定，應經學校教師成績考核會審議認定。（第3項）前項
05 經認定服務成績優良之代課、代理教師，符合學校校務需
06 求，且具有各該教育階段、科（類）合格教師證書，並經教
07 師評審委員會審查通過者，學校得再聘任之，……」綜上規
08 定可知，代理教師之服務成績是否優良，關涉代理教師之提
09 敘薪級、再聘，及作為其他學校公開甄選聘任之參考。而代
10 理教師服務成績優良之考核項目、認定標準及辦理程序係由
11 各校自訂，代理教師須經學校教師成績考核會核議服務成績
12 優良，學校始得依該核議結果，於代理教師個人離職或服務
13 證明文件，加註服務成績優良。

14 2. 教師成績考核辦法第8條第2款規定：「辦理教師成績考核，
15 高級中等學校應組成考核會；……其任務如下：……二、其
16 他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。」第9條第1
17 項、第3項、第4項、第5項規定：「（第1項）考核會由委員
18 9人至17人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務
19 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
20 師票選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年。……（第
21 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
22 職務教師人數之計算，應排除教師會代表。（第4項）任一
23 性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教
24 師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。（第5項）委員
25 之任期自當年9月1日至次年8月31日止。……」第10條規
26 定：「（第1項）考核會會議時，應有全體委員二分之一以
27 上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年
28 終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，
29 應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，
30 始得決議。（第2項）考核會為前項決議時，迴避之委員不
31 計入該項決議案之出席人數。」第11條規定：「人事人員辦

01 理教師成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，並檢附有
02 關資料送考核會初核。」第20條第2項規定：「考核會基於
03 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
04 列席說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得
05 否委託他人到場。」是學校辦理代理教師服務成績考核時，
06 當依上開規定之考核程序辦理。

07 3.被告為執行代理教師聘任辦法第4條及代理教師聘任要點第1
08 4點之規定，經被告教師評審委員會（下稱教評會）110年5
09 月11日通過，訂定系爭考核要點，其中第2點規定：「本要
10 點適用對象為現任本校3個月以上經公開甄選之代理教師，
11 且具本辦法第3條第3項資格者。」第3點規定：「考核方式
12 如下：(一)由教務、學務、輔導、人事業務之單位主管及聘任
13 科別共同考評。(二)考核期間以代理教師之聘約起訖日期為
14 準，人事室應於聘期結束前將代理教師成績考核表送交各處
15 室主任及聘任科別進行考評。服務成績優異者提教師評審委
16 員會(以下簡稱教評會)審議。(三)各處室主任及聘任科別應就
17 代理教師之平時表現，秉持客觀、公平、公正之態度，就出
18 勤狀況、學生輔導、班級經營、學術專業與社群互動及教學
19 績效與態度等項目進行考核，考核表如附件。(四)考核結果分
20 『服務成績優異得以再聘』、『服務成績優良』及『服務成
21 績尚可』三等……。」第4點規定：「代理教師成績考核，
22 經評定服務成績優異得以再聘者，本校得視學校課務需求，
23 經教評會審查通過後再聘之，再聘至多以2次為限。經考核
24 『服務成績優異得以再聘』及『服務成績優良』於離職(服
25 務)證明書均加註服務成績優良，該年資依教師待遇條例相
26 關規定採計提敘薪級。」(乙證3、5-7)。

27 4.由系爭考核要點第3條第2款規定可知，被告代理教師之考核
28 期間係以代理教師之聘約起訖日期為準，被告人事室並應於
29 聘期結束「前」，將代理教師成績考核表送交各處室主任及
30 聘任科別進行考評。又依上述代理教師聘任辦法第4條第1
31 項、代理教師聘任要點第12點第3項及系爭考核要點第4點等

01 規定可知，被告之代理教師經被告考核會核議服務成績優
02 異，並經被告教評會審議通過者，得予再聘。是被告考量學
03 校教師授課至6月結束，且各代理教師聘期未必一致，為符
04 合考核之目的及代理教師考核之一致性，並切合學校於5月
05 份辦理次學年度正式教師甄選、6月份辦理代理教師再聘事
06 宜及次學年度代理教師甄試等作業時程之所需，被告於歷年
07 均於5月間召開代理教師服務成績之考核會，且被告於代理
08 教師服務成績考核完畢後，如發現代理教師聘期內有未及審
09 酌之新事證，足以影響考核結果者，得再次召開考核會審議
10 （乙證1、11-16），已設有相關衡平措施以資兼顧，故被告
11 縱於代理教師聘期結束前，即完成代理教師之成績考核，亦
12 不違法。

13 5.由系爭考核要點第3條規定及其附件之考核表內容可知，被
14 告就代理教師服務成績，係就「出勤狀況」、「學生輔
15 導」、「班級經營」、「學術專業與社群互動」及「教學績
16 效與態度」5大項目予以考評，上開各項目臚列之評量內容
17 依序為：「1.按時上下課，無曠課、曠職紀錄。2.依規定請
18 假，事病假併計未逾14日。」、「1.能給予學習困擾或行為
19 偏差的學生適當的關懷。2.積極推動一級輔導預防工作。3.
20 願意投入時間與精力協助學生輔導工作。」、「1.積極建立
21 有助於學習的班級常規。2.營造良好及正向的班級學習氣
22 氛。3.願意配合學校政策與方針，協助班級經營工作。」、
23 「1.精熟任教學科領域知識，並積極充實相關專業知能，參
24 與教學研究工作。2.能與學校教師同儕合作，形成教學伙伴
25 關係。3.良好親師溝通與合作。4.師生關係和諧。」及「1.
26 精熟任教學科領域知識，並積極充實相關專業知能，參與教
27 學研究工作。2.運用有效教學技巧及良好之溝通技巧。3.依
28 學生評量表現進行多元化教學、規劃學生作業及批改。4.依
29 照排定之課程及進度授課，無遲到、早退、曠課記錄。5.願
30 意投入時間奉獻教學並能參與各項行政支援工作。6.遵守教
31 師聘約及相關教育法令規定。」已明定代理教師服務成績考

01 核等第之認定標準，且核其認定標準內容，尚屬具體明確且
02 公正客觀，並與各該考核項目相關；又其中「學術專業與社
03 群互動」項下之評量內容「能與學校教師同儕合作，形成教
04 學伙伴關係」、「良好親師溝通與合作」，堪認與情緒管理
05 有關。而被告之人事室、輔導室、學務處、聘任科別及教務
06 處，分別就「出勤狀況」、「學生輔導」、「班級經營」、
07 「學術專業與社群互動」及「教學績效與態度」項目進行考
08 評時，除須勾選其評量內容所列之具體事項外，聘任科別及
09 教務處於審核代理教師考核等第時，尚須加註具體優劣事
10 蹟，故不致使評量內容及考核結果流於考核人員之主觀恣
11 意。是原告主張系爭考核要點並未明定代理教師聘任辦法第
12 4條第3項所定之「認定標準」，考核表之整體評量內容，亦
13 乏客觀認定標準，使評量內容流於考核人員之主觀恣意等
14 語，均非可採。

15 6.代理教師之服務成績考核具高度屬人性，且代理教師出勤狀
16 況、學生輔導、班級經營、學術專業與社群互動及教學績效
17 與態度之品質優劣，涉及教育專業領域知識，行政法院受理
18 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
19 為之判斷，應予以適度之尊重（司法院釋字第736號解釋理
20 由參照），而採取較低之審查密度，僅於學校對代理教師服
21 務成績考核，有判斷出於錯誤之事實認定或不完全資訊、或
22 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
23 價值判斷標準，而有判斷濫用者；或組織不合法、未遵守法
24 定正當程序、未予當事人應有之程序保障等顯然違法情事
25 者，始予撤銷或變更。

26 (三)本件正確之訴訟類型應為撤銷訴訟：

27 本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，教師因學校具體措
28 施認其權利或法律上利益受侵害時，自得如一般人民依行政
29 訴訟法或民事訴訟法等有關規定，向法院請求救濟，業經司
30 法院釋字第736號解釋理由闡釋在案。被告依代理教師聘任
31 辦法第4點及系爭考核要點第2點、第3點規定，對所屬代理

01 教師所為之服務成績考核，並非基於契約關係所為之意思表示
02 示，而係行政機關依公法上之強制規定，就具體事件所為公
03 權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為，核屬行
04 政程序法第92條第1項所定之行政處分。且被告對代理教師
05 服務成績未達優良，因對代理教師之提敘薪級、再聘、於其
06 他學校之公開甄選聘任及名譽等權利或法律上利益產生不利
07 之影響，屬侵害教師權益之具體措施，依前揭司法院解釋理
08 由書所闡示有權利即有救濟之憲法原則，教師如認學校上開
09 具體措施致其權利或法律上利益受侵害，即得依法向行政法
10 院提起撤銷訴訟（最高行政法院108年3月份第1次庭長法官
11 聯席會議決議參照）。又依前述代理教師服務成績考核制度
12 之目的及功能以觀，代理教師就其服務成績考核，難認有考
13 列為優良之請求權。準此，原告不服被告以原處分考核其服
14 務成績尚可，因未達優良，而未於系爭離職證明書加註服務
15 成績優良，循序提起行政訴訟，以先位聲明求為撤銷訴願決
16 定、申復結果及原處分關於未註明「服務成績優良」部分，
17 提起撤銷訴訟，核屬正確之訴訟類型。至原告另以備位聲
18 明，請求被告對於核發予原告於112年6月30日離職證明書
19 上，應作成加註「服務成績優良」之處分，並附帶請求撤銷
20 訴願決定、申復結果及原處分關於未註明「服務成績優良」
21 部分，而提起課予義務訴訟，則非為正確之聲明及訴訟類
22 型，先予說明。

23 (四)被告對於原告之服務成績考核，尚無判斷出於錯誤之事實認
24 定或不完全資訊、或有與事物無關之考量，而有判斷恣意、
25 濫用或逾越之違法：

26 1.原告原係被告111學年度第8次教師公開甄選聘任之代理教
27 師，聘期自111年11月21日起至112年6月30日止（甲證1）。
28 因被告輔導教師皆為零鐘點，授課並非必要（學生輔導法第
29 13條第2項規定參照），主要工作為三級輔導（即發展性輔
30 導、介入性輔導及處遇性輔導，學生輔導法第6條規定參
31 照）相關工作，部分輔導教師兼授生涯規劃課程（本院卷第

01 162-163頁)，故原告服務成績之考核表，係由人事室、輔
02 導室（亦屬聘任科別）、學務處及教務處主管共同考評。而
03 被告於被告考核會112年5月15日會議召開前，經上開處室於
04 原告之考核表共同考評結果，原告考核等第為「服務成績尚
05 可」，輔導主任並就其所考評「學生輔導」及「學術專業與
06 社群互動」（聘任科別）項目部分，加註具體不良事蹟，且
07 提出考核說明（原處分卷2第9-31頁）如下：

08 (1)學生輔導：

09 ①原告個別諮商憂鬱症學生A生無成效，A生拒絕與原告繼續晤
10 談，但原告未落實轉介或與輔導主任討論處理方式，亦未評
11 估其風險及追蹤個案適應狀況，未符合能給予學習困擾或行
12 為偏差的學生適當關懷。

13 ②原告對於自殺未遂學生B生僅約談1次，未進行任何處置，且
14 原告個別諮商人數偏低，每月個別諮商人數未超過8人，甚
15 至有2個月諮商人數僅1人，未符合願意投入時間與精力協助
16 學生輔導工作。

17 (2)學術專業與社群互動：

18 ①C生因班上同學謠傳C生與某師過從甚密，而於週記中反映，
19 經被告依法進行進行通報，進入法定程序。而輔導教師的角
20 色應為關心C生心理與情緒狀態，而依C生填寫之個別諮商服
21 務回饋表表示，原告只與其諮商1次，且詢問內容係性平事
22 件的原因及過程，未談及心理感受，並一再詢問其是否真的
23 與老師有如同學所述的不凡關係，亦將行為人學生找來詢問
24 案情，原告行為業涉及調查性平案件之有無，已不符合其輔
25 導領域知識。

26 ②原告辦理之心理衛生講座未事前與導師充分確認時間與場
27 地，不符合與被告教師形成教學伙伴關係；班級導師亦反映
28 原告常有情緒性的言語及反應，未符合良好親師溝通。

29 (3)教學績效與態度：

30 ①對於發生重大事件之學生未進行晤談，僅聽社工及導師轉
31 述，不符合其輔導領域知識。

01 ②對導師及主管應對態度不佳，未符合運用良好溝通技巧。

02 2.被告111學年度考核會置委員13人，性別比例為男性5人、女
03 性8人，除教務、學務、輔導、人事主任及教師會代表為當
04 然委員外，其餘8人由全體教師票選產生，且其中未兼行政
05 職務教師為5人，任期自111年9月1日至112年8月31日止（原
06 處分卷2證1）。被告於112年5月15日召開考核會審議被告11
07 1學年度聘任之代理教師服務成績之認定，該次會議係由12
08 位考核委員出席（乙證9），關於原告之服務成績考核部
09 分，經委員審閱被告所提供原告之考核表及相關佐證資料
10 （原處分卷2第9、11-31頁），經充分討論後，因認原告有個
11 案諮商無成效、未落實轉介及未主動積極追蹤個案、個別諮
12 商之統計人數偏低、輔導工作不積極、無主動協助辦理升學
13 輔導活動、未妥善辦理活動、無法與導師理性溝通合作等具
14 體事由，而於系爭3項評量項目未能符合要求，而以11票
15 （主席未參與投票）決議通過被告人事、輔導（亦為聘任科
16 別）、學務及教務單位主管共同考評結果，即原告服務成績
17 尚可（原處分卷2證2、乙證9、12），被告並據此而未於發
18 給原告之系爭離職證明書上加註服務成績優良（甲證1）。

19 3.原告不服原處分，於112年7月18日具狀向被告提起申復，經
20 被告再請人事室、輔導室（亦為聘任科別）、學務處及教務
21 處主管重新共同考評後，仍為相同之考評結果，輔導主任並
22 就其考評之「學生輔導」及「學術專業與社群互動」（聘任
23 科別）部分，再提出更詳盡之考核說明及佐證資料（原處分
24 卷2第32頁），被告乃檢附原告本次考核表、輔導主任提出
25 之考核說明及佐證資料、原告申復書（原處分卷1證2），提
26 經被告考核會112年7月31日會議審議，並以112年7月21日北
27 科附工人字第1120008001號函通知原告到會陳述意見（下稱
28 112年7月21日函，甲證4、原處分卷1證3）。而該次會議共
29 有10位考核委員出席（乙證10），案經輔導主任當場為考核
30 說明（原處分卷2證5），原告亦到場陳述意見，並提出陳述
31 意見書1冊（原處分卷1證6），經考核委員審酌上開資料並

01 充分討論後，因認依系爭考核要點之規定，綜觀原告表現，
02 於系爭3項評量項目未符合要求，未達服務成績優良標準，
03 而以9票（輔導主任迴避，主席參與表決）同意維持原議，
04 原告代理期間考列服務成績尚可，離職證明書不加註服務成
05 績優良字樣（乙證1、原處分卷2證4），被告並以申復結果
06 通知原告（甲證2、原處分卷1證4）。

07 4.經核前開原告服務成績之考核程序、被告考核會之組成、會
08 議進行及決議程序，符合前述系爭考核要點及教師成績考核
09 辦法之相關規定，且被告考核會係綜整評量原告於專業能
10 力、工作熱忱與積極度、情緒管理、與導師及主管等人際溝
11 通能力各方面之表現，考量原告有系爭3項評量項目未符合
12 要求，認未達服務成績優良標準。是被告因而未於原告之系
13 爭離職證明書註記服務成績優良，洵屬有據。

14 5.原告雖主張被告於其服務期間屆滿前1個半月之112年5月15
15 日即作成考核，顯基於不完整之不正確事實等語。惟被告為
16 符合代理教師考核之目的及一致性，並切合學校辦理代理教
17 師再聘事宜及次學年度代理教師甄試等作業時程之實務所
18 需，而於112年5月15日召開考核會議核議111學年度聘任之
19 代理教師服務成績，並不違法，已如前述。且被告於考核完
20 畢後，因接獲原告112年7月18日申復書，而依原告申復理
21 由，請被告人事室、輔導室（亦為聘任科別）、學務處及教
22 務處主管，再就考核表所列考評項目重新共同考評，並提經
23 被告考核會112年7月31日會議審議，經考核委員聽取輔導主
24 任之考核說明及原告到會陳述之意見（乙證1），並審視被告
25 所提供原告之考核表（原處分卷2第32頁）、原告申復書及
26 相關資料（原處分卷1證2）、輔導主任提出之考核說明（原
27 處分卷2證5），以及原告提出之陳述意見書及相關證據（原
28 處分卷1證6），經充分討論後，認綜觀原告表現，於系爭3
29 項評量項目未符合要求，認未達服務成績優良標準，而決議
30 同意維持原議，堪認已就原告完整之聘約起訖日期重為考
31 核，因認無足以影響於原議之新事證，而決議原告代理期間

01 考列服務成績尚可，離職證明書不加註服務成績優良字樣，
02 尚無原告所指摘被告考核會係基於未完整之不正確事實，考
03 核其服務成績之情事。

04 6.原告雖又主張被告考核會未審酌其所提輔導A生、B生及C生
05 之個案輔導諮詢記錄表（甲證6-8）之有利於其之事證，而
06 有裁量濫用或裁量逾越之違法，且其輔導A生、B生部分並無
07 疏失，亦未介入C生性平法個案處理，被告考核會認定其處
08 理上開3件個案輔導有專業能力不足之情形，亦與客觀事實
09 不符等語。惟：

10 (1)觀之原告所提出A生、B生及C生之個案輔導諮詢記錄表（甲
11 證6-8）所載原告個案輔導諮詢A生、B生、C生之時間，依序
12 為112年3月14日、112年1月7日及112年3月17日、112年5月5
13 日，皆在被告考核會112年5月15日會議之前。且依被告輔導
14 室提供之諮詢紀錄摘要（乙證17）可知，於原告聘約期間
15 （111年11月21日至112年6月30日），A生與原告個案晤談1
16 次，與導師個案諮詢12次，與輔導主任諮詢4次，與其他教
17 師諮詢2次；B生與原告個案晤談2次，與導師個案諮詢10
18 次，與輔導主任諮詢3次，與家長諮詢1次；C生與原告個案
19 晤談1次（乙證17之甲生即A生、乙生即B生、丙生即C生）。
20 足見原告與A生、B生、C生個案晤談次數偏低。

21 (2)A生為憂鬱症學生，A生與原告僅晤談1次，即抗拒與原告繼
22 續晤談，原告未深入了解學生約談未到之原因即作罷，原告
23 就A生之個別諮商無成效，未落實轉介或與輔導主任討論處
24 理方式，亦未評估其風險及主動積極追蹤個案生活與心理適
25 應狀況，直至A生之導師觀察到A生情緒焦躁不安，後續才請
26 輔導主任協助晤談（甲證6、原處分卷2第37頁、原處分卷1第
27 212頁）。

28 (3)B生為自殺未遂個案，B生於112年1月3日與母親衝突互毆，
29 遭繼父掌摑，原告晤談1次，未持續輔導B生，其後僅與社工
30 及導師聯繫、轉知。嗣B生於112年2月14日留下遺書，與網
31 友相約自殺，遭網友帶至旅館而發生刑事案件，輔導主任於

01 112年2月18日經導師告知該刑事案件後，原以為原告應有與
02 B生晤談，故於112年3月11日法院要求提供輔導紀錄時，請
03 原告提供B生之輔導紀錄，原告始告知未持續輔導B生，均係
04 聽聞社工及導師轉知，並提供對話資料，表示係社工及導師
05 要求原告勿約談B生，輔導主任請原告追蹤關心B生狀況，原
06 告卻認輔導主任要求其做假。而輔導老師之角色與社工、導
07 師不同，身為輔導老師對自殺未遂個案之情緒、行為，應更
08 為敏覺，並予以個別諮商，對於個案之自殺風險，尤應有專
09 業認知及判斷，如認無法處理，亦應與輔導主任討論，落實
10 轉介，但原告皆無任何處置(甲證7、原處分卷2第23-31、39
11 -44頁、原處分卷1第212-213頁)。

12 (4)C生係遭班上同學謠傳與某師過從甚密，C生於週記中反映此
13 事，經導師告知輔導主任，隨即依據性平法規定進行校安通
14 報，進入法定程序。而輔導老師的角色應為關心C生的心理
15 與情緒狀態，然原告僅與C生晤談1次，且原告詢問C生之內
16 容，均為性平事件的原因及過程，未談及C生的心理感受，C
17 生並表示原告係一再詢問：「是不是真的有跟老師有像同學
18 所說的不凡的關係？」C生有不被信任的感覺。輔導主任嗣
19 因得知原告除詢問C生外，尚將行為人學生找來詢問案情，
20 因認原告行為涉及調查性平事件之有無，恐有違反性平法第
21 22條第3項規定之虞，乃於112年5月11日上午9時許，找原告
22 討論性平法定處理程序及輔導教師的角色，原告卻無法理性
23 討論，情緒失控，對輔導主任大吼大叫，並甩門離開(甲證
24 8、原處分卷2第28-39、45-47、48-52頁、原處分卷1第213-
25 214頁)。

26 (5)輔導主任就前開原告輔導A生、B生、C生之始末，業於原告
27 第1次考核表之考核說明予以載明，並於原告第2次考核表之
28 考核說明再為詳述，另提供日間部輔導教師每月個別諮商人
29 次統計表(原處分卷2證3、6、乙證20)，供出席委員審酌。

30 (6)原告就其輔導A生、B生、C生即甲證6-8之輔導個案之經過，
31 亦據詳載於其112年7月18日申復書及其附件、112年7月31日

01 陳述意見書及其附件（原處分卷1證2、6），並經提交被告
02 考核會112年7月31日會議委員審酌。

03 (7)足見被告或囿於學生輔導法第17條第1項保密義務等規定，
04 未便直接提供A生、B生、C生個案輔導諮詢記錄表等相關輔
05 導資料，供被告考核會委員參酌，但原告輔導A生、B生、C
06 生之過程，既經被告輔導主任及原告分述如上，並提出相關
07 佐證資料，經考核會委員審酌後，綜整評量原告於專業能
08 力、工作熱忱與積極度、情緒管理、與導師及主管等人際溝
09 通能力各方面表現，均未達優良標準，而作成考列原告服務
10 成績尚可之決議，即難謂被告考核會對此全未審酌，而有出
11 於錯誤之資訊或事實認定，或有裁量濫用或裁量逾越之違法
12 情事。是原告此部分主張，亦難採據。

13 7.原告雖又主張被告將與考核表評量項目無涉之「情緒管
14 理」，作為其未達成績服務優良理由之一，且依其與國文科
15 老師（即導師）電子信件紀錄（本院卷第207-211頁），可
16 知其與同儕間相處相敬如賓、氣氛尚屬融洽，足見被告作成
17 原處分之考量，係出於流於恣意，亦違反不當連結禁止原則
18 等語。然考核表中「學術專業與社群互動」項下之評量內容
19 「能與學校教師同儕合作，形成教學伙伴關係」、「良好親
20 師溝通與合作」，均與「情緒管理」有關，業如上述。且原
21 告為輔導教師，主要工作為三級輔導，業如前述，故原告能
22 否與學校教師同儕合作，形成教學伙伴關係，以及有無良好
23 之親師溝通與合作，攸關學生輔導工作之成效。而原告情緒
24 管理不佳，無法與導師溝通、合作，未能妥善處理辦理活動
25 問題，與導師發生衝突，對主管態度不佳等情，有輔導主任
26 於考核說明提出之LINE通訊紀錄（原處分卷2第18-22、45-5
27 2頁）可證；至於原告所提出其與國文科老師（即導師）之2
28 則電子信件紀錄，至多僅能證明原告告知導師未再排約A生
29 之原因，及請導師轉知A生考照報名費無法退費，以及回覆
30 導師詢問有關會議資訊，及其對導師所通報身心狀況學生將
31 採取之措施，均不足作為原告與同事間相處和諧、融洽之佐

01 證。是被告考核會審酌原告於服務期間個別諮商人次明顯偏
02 低，輔導工作態度不積極，從專業能力、工作熱忱與積極
03 度、情緒管理、與導師及主管溝通能力等各方面綜整評量，
04 認為原告表現不佳，於系爭3項評量項目未符合要求，故未
05 核予服務優良，難謂被告未於原告之系爭離職證明書加註服
06 務成績優良，係出於恣意及有違反不當連結禁止原則之違
07 法。

08 (五)被告作成之原處分，雖未依行政程序法第96條第1項第2款規
09 定記明理由，但事後已於復審程序終結前予以補正：

10 1.依行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之
11 者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據。然而，此等記
12 載之主要目的，在於使人民得以瞭解行政機關作成行政處分
13 之法規依據、事實認定及裁量之斟酌等因素，以資判斷行政
14 處分是否合法妥當，以及對其提起行政救濟可以獲得救濟之
15 機會，故書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是否合
16 法，應自其記載是否足使人民瞭解其受處分之原因事實及其
17 依據之法令予以判斷，而非須將相關法令及事實全部加以記
18 載，始屬適法，以兼顧保障人民權益及行政效益之要求。

19 2.又依行政程序法第114條第1項第2款及第2項前段規定：
20 「（第1項）違反程序或方式規定之行政處分，除依第111條
21 規定而無效者外，因下列情形而補正：……二、必須記明之
22 理由已於事後記明者。……（第2項）前項第2款至第5款之
23 補正行為，僅得於訴願程序終結前為之……。」賦予有違反
24 程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，得有補正
25 其瑕疵之機會。此係因程序或方式要求之目的，在促進行政
26 實體決定之正確性，原處分機關於訴願程序終結前，如已將
27 其理由補正予相對人知悉，而相對人依原處分的理由，在訴
28 願程序終結前，得有向原處分機關陳明其事實或法律上意見
29 的機會，使原處分機關可依當事人陳明之意見，如同行政處
30 分作成前踐行相關行政程序一般，重新審查原處分之合法性
31 及妥當性，以利其決定是否撤銷或變更原處分，即可認原處

01 分之程序瑕疵已經補正，而排除前因程序瑕疵所導致的形式
02 違法性，以促進行政效率。

03 3.原處分雖未於系爭離職證明書上記載未加註服務成績優良之
04 評比項目或內容，惟被告除於原告就原處分提起申復時，召
05 開112年7月31日考核會會議，通知並經原告列席陳述意見
06 (甲證4、原處分卷2證4、乙證1、10)，已保障原告陳述意
07 見之機會，並已重新審查原處分之合法性及妥當性外，復於
08 原告提起訴願時提出之答辯書及補充答辯附表(甲證5、乙
09 證8、原處分卷1證8、11)，再予補充論述原告考核表各項
10 評量內容及相關具體事實，以及被告考核會予以核議之經過
11 及法令依據，亦無礙原告攻擊防禦權利行使，訴願機關並已
12 根據原告訴願書及訴願補充理由書所陳(原處分卷1證7、
13 9)，以及被告之答辯書及補充答辯附表所述(原處分卷1證
14 8、11)，為事實及法律上全盤審查後，作成訴願無理由予
15 以駁回之實體決定(原處分卷1證12、乙證2)。是原處分縱
16 有未記明實質考核內容及理由之程序瑕疵，亦已因被告事後
17 於申復程序，給予原告陳述意見之機會，並重新審查原處分
18 之合法性及妥當性，以及於訴願程序中再予補正考核內容及
19 理由而治癒。是原告主張原處分有未記明理由之瑕疵，且未
20 於訴願終結前補正等語，難以憑採。

21 (六)綜上所述，被告辦理原告服務成績之考核與程序，經核並未
22 違反代理教師聘任辦法、代理教師聘任要點、教師成績考核
23 辦法及系爭考核要點之相關規定，亦無任何法定程序上之瑕
24 疵或對事實認定之違誤，又無不遵守一般公認價值判斷之標
25 準或與事件無關之考量，復未違反行政法之原理原則，於法
26 尚無違誤，原處分合法，申復結果及訴願決定遞予維持，亦
27 無不合。原告仍執前詞，訴請判決如先位聲明所示，為無理
28 由；又課予義務訴訟非本件正確之訴訟類型，原告備位提起
29 課予義務訴訟，於法未合，故原告先、備位之訴均應予駁
30 回。

01 六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
02 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
03 要，一併說明。

04 中 華 民 國 113 年 12 月 19 日

05 審判長法官 洪慕芳

06 法官 郭銘禮

07 法官 孫萍萍

08 一、上為正本係照原本作成。

09 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
10 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
11 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
12 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
13 繕本）。

14 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，
15 逕以裁定駁回。

16 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
17 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
18 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
19

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. 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。
(二)非律師具有右	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親

01

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

- 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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 113 年 12 月 19

03

日

書記官 李虹儒