臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@109年3月12日辯

原　　告　李佳珣
訴訟代理人　林健群　律師
　　黃昱婷　律師
被　　告　國立暨南國際大學附屬高級中學
代　表　人　張正彥
訴訟代理人　陳丁章　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108年5月27日臺教法(三)字第1080060266號訴願決定，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

一、爭訟概要：

緣原告係被告學校之教師（兼導師），被告於民國107年8月3日召開106學年度教師成績考核委員會（下稱考核會）第4次會議決議原告106學年度成績考核考列為「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（即乙等）。被告於107年10月1日以暨中人字第1070004921號教師成績考核通知書（下稱原處分）通知原告。原告不服，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴，經該委員會以108年5月20日申訴評議書駁回其申訴，原告仍不服，所以提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告作成之原處分性質上屬行政程序法第92條第1項所定之行政處分，原告自得對之提起行政訴訟：被告以原處分對原告作成成績考核，依最高行政法院108年3月份第1次庭長法官聯席會議決議，原處分之性質核屬行政程序法第92條第1項所定之行政處分。又原處分將原告成績考核考列為考核辦法第4條第1項第2款（即乙等），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，屬侵害原告權益之具體措施。是以，原告本於司法院釋字第736號解釋理由書所揭示「有權利即有救濟」之憲法原則，自得對之提起行政訴訟。

2.被告以行政訴訟法第8條指摘原告無請求權基礎，應屬有誤：原告訴之聲明係在請求被告就原告106學年度成績考核作成「考核辦法」第4條第1項第1款之行政處分，故本件訴訟類型為課予義務訴訟。是以，被告以行政訴訟法第8條主張一般給付訴訟之提起，需以存有公法上給付請求權為要件，並指摘原告無請求權基礎，顯屬有誤。

3.原處分之作成不符「考核辦法」第10條之法定正當程序：

⑴依「考核辦法」第10條規定，考核會會議時，須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。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，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。是以，於本件教師成績考核程序，有正當法律程序之適用，並於「考核辦法」第10條中定有具體之要求，要無疑問。

⑵按內政部所定會議規範第55條規定：「表決應由主席就下列方式之一行之，但出席人有異議時，應徵議場多數之意

見決定之：㈠舉手表決。㈡起立表決。㈢正反兩方分立表決。㈣唱名表決。㈤投票表決。」復按臺北縣教師申訴評議委員會北縣教申㈥字第96007號申訴評議書、北縣教申㈥字第96009號申訴評議書之實務見解可知，學校機關辦理教師年終成績考核時，應依據確切資料慎重辦理教師考核，尚不得以空言泛稱全體委員無異議通過而未見其會議記錄載有考核委員之討論及正反表決票數內容。

⑶106學年度考核會係由教務主任劉明湟、學務主任林淑芳、人事主任全秀珠、輔導主任蕭博文、實習處主任陳昇及蘇淑梅在內等12人所組成。對教師進行年終成績考核之目的在於協助教師自我省察、增進教師專業及提升教學品質，以利達成推動高等中級教育發展學生潛能、奠定學術研究基礎，培養五育均衡發展優質公民之目標。再者，考核會對教師作成之成績考核，可能對教師之考核獎金、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，故教師成績考核之決議過程本應嚴謹辦理並遵循法定程序，以維學生與教師之福祉。詎料，106學年度考核會對原告作成「考核辦法」第4條第1項第2款行政處分之決議，僅由單位主管林淑芳簡易說明後即作成決定，未經考核委員實質審議，更未經確切投票，使教師年終成績考核淪為形式，此業經考核委員劉明湟所確認，並有原告與考核委員劉明湟對話之逐字稿可稽。況被告於答辯狀中自稱「到場委員獲致高度共識全數委員均無異議之狀況下，其決議權比既無爭議，當非必然以投票方式為決議方法」云云，自承考核會議未經投票或其他決議方法，而係以無異議通過之方式作成原處分，按前揭實務見解，考核會議之行政程序自難謂具備公正性。

⑷退步言之，縱認考核會業經前揭會議規範第55條所定之方法為表決，並如被告所稱「決議權比既無爭議，當非必然以投票方式為決議方法」然綜觀被告所提出之考核會議記錄，僅空泛記載：「決議：照案通過」，均未見考核委員之討論情況、採用之決議方法及正反表決數等內容，致未能全面考量原告全學年度之整體表現評價，按前揭實務見解，此顯與年終考核之精神明顯有違。

⑸依「考核辦法」第4條、第12條及第19條第3項規定，考核會執行初核時，應審查教師之平時考核紀錄、工作成績、勤惰資料、品德生活紀錄及獎懲紀錄等具體資料，故被告稱「考核辦法對於考核之準備、初核、覆核之程序，即審查事項並非定有明文」，顯係身為作成教師成績考核之被告，卻不熟稔「考核辦法」之規定，抑或被告為達辯解之目的，逕將相關規定視而不見，實謂荒謬至極。退步言之，縱認被告知悉進行教師考核應審查前揭相關具體資料，惟查考核委員蘇淑梅曾明確告知原告「這你之前都問過了，我們都已經說那件事（按：代課事件）不能懲處你，那其實大家都知道說我們哪有什麼初核？騙人，根本不是我們打的嘛，所以這件事情根本在我們學校是不成立的啊，請他們來調查。」此有考核委員蘇淑梅與原告對話之逐字稿可稽。由是可知，被告就原處分之作成，自始未經考核會審查並進行初核程序，更可知被告學校教師成績考核之初核程序已淪為形式，故被告誆稱「凡被告循此為之，即無所謂考核為反考核之法定程序之虞」、「就本件考核程序而言，則係由被告人事人員於考核會議前依考核辦法第11條將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送考核會初核」云云，僅屬詭辯之詞。

⑹原處分之作成，未將會議紀錄內之考列原因提列於考核會，更未將相關考列證據提呈於考核會，以供考核委員實質審議並作成表決，故被告稱未經實質審議乙事並非事實云云，僅屬臨訟置辯之詞：

①經查，原處分之作成，未將會議紀錄內之考列原因提列於考核會，更未將相關考列證據提呈於考核會，以供考核委員實質審議並作成表決。更甚者，考核委員自始未見會議紀錄，會議結束後亦未經考核委員簽名，此經考核委員蘇淑梅明確告知原告：「這你之前都問過了，我們都已經說那件事（按：代課事件）不能懲處你，那其實大家都知道說我們哪有什麼初核？騙人，根本不是我們打的嘛，所以這件事情根本在我們學校是不成立的啊，請他們來調查。」、「他說『台端有無就下列原因……』可是他根本沒給我們看這個啊！會議記錄討論摘要二，到底會議紀錄長怎樣，我們也沒看到啊，開完會叫我們簽名也沒有啊。」、「（原告李佳詢）這是不是一個很大漏洞？（考核委員蘇淑梅）當然是啊，你如果提出訴訟可以請他一樣出示會議紀錄，那可不可以請行政單位，請他派人來學校查，不要只是玩紙本遊戲，……，因為你的最大疑惑是說，如果真的覺得我有問題，你可不可以輔導我？你也沒有輔導我的過程，……，什麼沒有去代課的事，我們是沒有要懲處你的，既然沒有要懲處你，那為何把你打……在我們學校明明大家都知道，考績不是考核委員打的嘛，如果你說，那可是考核委員同意嗎？那其實更妙的是我們有蓋章說……同意你是什麼東西嗎？我們自己都不知道了，所以我是覺得說，這東西大有問題……」、「（原告李佳詢）還有一個對

我比較劣勢的地方是，教育部的對口單位是人事室，它會把公文給人事室，要人事室提出證明，可是它從來不會問過、也沒有機會問過考核委員，當天真實的狀況。（考核委員蘇淑梅）考孩委員當天的狀況我們也只是審了那個（按：代課事件）要不要處罰你，其它的東西又不關我們的事，打考績那個，反正在我們學校，大家都心知肚明到底誰打的，不要說考核委員打的，這句話說出去會被人家笑死，明明真實不是這樣何必騙人，這也不是重點，真正的重點是說，那你如果認為這樣，有任何紀錄嗎？不能這個東西叫紀錄，這個事後再去寫都可以啊，可是平常的紀錄在哪裡？」、「（原告李家珣）所以我想跟您確認，老師當天您是完全不知道這些指控我的理由？（考核委員蘇淑梅）當天審的只有代課這件事，沒有什麼班親會這些有的沒的，並沒有這種事，我真的覺得起源點是代課那件事，所以她必須要再抓更多東西，來彰顯你四條二，所以她能送到我們考核委員會能叫我們審的，只有說要不要把你記警告之類的，萬一那時候我們決議記了，那四條二就很合理了，可是沒有啊。」

㈡綜上所述，原處分之作成確未將會議紀錄內之考列原因提列於考核會，更未將相關考列證據提呈於考核會，以供考核委員實質審議並作成表決，故被告稱未經實質審議乙事並非事實云云，僅屬飾卸之詞。

㈦退步言之，縱認被告得違反前揭實務見解而得以無異議之草率方式進行決議，亦縱認考核會議記錄得僅空泛記載「決議：照案通過」。然，被告於答辯狀中自稱「到場委員獲致高度共識，全數委員均無異議之狀況下……」云云，

僅屬被告所杜撰之詞。經查，考核會議經由單位主管林淑芳口頭簡易說明原告之班親會事件後，尚有至少2名考核委員表示不同意見，並非被告所偽稱之「全數委員均無異議」，此經考核委員劉明湟明確告知原告，「……那時有請單位主管淑芳講一下，她是說班親會什麼的表現，那時候陳昇講說：你要考她四條二要有相關的佐證，不然到時候她如果申訴的話，後來你可能會是站不住的，然後不知道是宏盛還是淑梅有講，其他老師的表現應該有人比這件事更嚴重的，要不要一併考四條二……」。由是可知，考核會議尚有至少2名考核委員表達不同竟見，並且質疑未符客觀平等原則，被告所辯之「全數委員均無異議」僅屬杜撰之詞無疑。

⑻綜上所述，原處分之作成，未經考核會進行初核程序，亦未將會議紀錄內之考列原因提列於考核會，更未將相關考列證據提呈於考核會，確未經考核委員實質審議，且被告亦自承考核會議未經投票等決議方法，而係以無異議通過之方式作成原處分。故考核會議之程序自難謂符合法定程序之要求。

4.原處分所憑理由，除未提經考核會議以供考核委員審議，亦有出於恣意之判斷更有出於錯誤之事實認定，並欠缺相關輔導紀錄等，顯有判斷恣意濫用之情事：

⑴按教師年終成績考核，屬學校享有之判斷餘地，雖司法權尊重其專業性，對其判斷採取較低之審查密度，惟若行政機關之判斷有恣意濫用或其他違法情事時，自得予以撤銷或變更。次按臺北縣教師申訴評議委員會北縣教申㈥字第96051號申訴評議書之見解可知，「考核辦法」第4條各款所應考量教師教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等

審查事項，應屬被告享有之判斷餘地，然被告仍應按「考核辦法」第12條，依據相關紀錄進行綜合判斷，且應符合平等客觀原則。

⑵原告並無被告所指摘106年9月24日未依班親會暨家長代表大會實施計畫流程協辦親師座談會之情事：

①被告於原處分中指稱原告於106年9月24日班親會實施當日簽到後，未依學校相關實施流程協辦參與親師座談會，屬判斷恣意濫用。經查，原告於106學年度所帶領之三年五班僅有1位學生之家長到場參與親師會，又該位家長尚有1名女兒就讀同校一年級，則其到場參加不同班級親師會之時間勢必有先後之時間差。原告當日於305教室內苦候多時，未見家長現身，遂合理推測其先行參加他班級之親師會，且家長此時亦因活動中不便接聽電話，故原告先行回到辦公室靜候其結束他班級之班親會。雖申訴決定書依據line相關通訊紀錄認定原告當日接到家長結束他班級班親會之電聯通知時，未就此事加以回應而旋即掛斷電話云云。惟查，原告簡短回覆並迅速結束系爭對話之原因係恐家長等候，意在盡速結束對話並持自有手機撥打電話予該位家長約定於導師室進行親師活動，並順利於導師室完成與家長之對談，故實不存在被告所稱原告未參與親師座談會之情事。

②退步言之，縱認親師座談會不得因不同情況而變通採取權宜之計，進而認定原告未於原定座談會地點之305教室內等候正參與他班級親師活動之家長，應評價為未全程協辦，並認原告與家長約定於導師室進行親師活動乃事後之補救方法。惟被告就此均未向原告詢問及溝通，有失其查證之職責，且此亦僅屬單一事件，若逕據此作

為不得對原告作成考核辦法第4條第1項第1款行政處分之理由，實與同條所定考核會應按教師教學、訓輔、服務等情形綜合評定教師年終成績考核之規定未符。

③就此事件，倘若被告單位主管林淑芳有任何疑慮，可於隔日上班日加以詢問，惟單位主管對此未為任何詢問，遑論原處分之作成係有確切之輔導紀錄可憑，顯已違反「考核辦法」第12條規定應依據相關紀錄進行綜合判斷之要求，且單位主管就此未為任何要求原告改善之具體紀錄，卻於事隔近1年後，逕據以作為考列「考核辦法」第4條第2款行政處分之理由，亦有違比例原則。

④再者，此事件並非家長投訴事件，該位家長自知因有2名小孩而晚到305教室，並向原告解釋遲到原委。家長之主要目的在於藉座談會了解孩子狀況，對於地點並不在意，後續並未表達任何不滿，更屬不爭之事實。況事隔已近1年，倘家長因自己遲到卻不滿原告未依實施計畫於305教室等候，並予以投訴，何以家長對此投訴事件卻毫無印象，並對原告明確表明「忘記了」？此有該位家長與原告對話之逐字稿可稽。在此均足證被告所稱「本件係家長投訴事件，益證家長對於原告未依實施計畫於教室等候，尚無法理解」云云，並非事實。

⑤次查，班親會舉辦之日為週日，原告因家中要事原欲請假，惟為因應校方之要求，遂放下個人及家庭事務，仍將校務及學生事務置於優先，如此高度之配合，卻換來被告事後一句「主觀態度非屬敬業」，實已對原告造成震攝及傷害。且學校之每場活動，均可能有教師因故無法參與而請假，或請其他同仁替代，豈有因事請假即稱之為「非屬敬業」之教師？就平日校務，皆有教師因要

事而請假，何以未見被告就其他教師亦據以作為考列成績考核之事由，實難謂符合平等客觀原則。況週日上班，被告自始均未關心教師是否家裡有困難或需要協助，以維護教師及學生之福祉，違論原告業已到校，若強謂原告「非屬敬業」，實有欠公允。

⑥學生活動場域不限於教室，若被告欲使家長全面了解孩子學習環境，應是舉辦校園觀覽活動，帶領全體家長就活動中、體育館、圖書館、社團場地等場地，進行實地介紹，方能使家長感受設備之豐富及校園之優勢。然而，親師座談會之目的，在於使家長透過與導師之交談，了解孩子在校生活及學習狀況，而非如被告所稱其目的在於了解學生學習環境。況該位家長自知晚到305教室，亦向原告解釋原委後，對於座談會地點並不在意，後續並未表達任何不滿，已如前述。被告藉此指摘原告不具成熟教師應有之基本認知與體認之舉，可謂企圖模糊被告已違反考核辦法第12條應據相關紀錄進行綜合判斷及客觀平等原則等要求，實不可取。

⑦親師會當日，簽到之家長確實僅有1位，且原告亦已於305教室苦候許久，確實無其他家長到場參加，原告始回到導師室等候該名參加親師會之家長，故被告指責原告有無就親師會地點變更乙事通知「所有家長」而使家長撲空云云，乃極端之辯詞，顯為被告自始未就此事件進行詢問或要求改善，對事實不甚了解所致。由是可知，被告未為任何詢問，亦無確切之輔導紀錄可憑，更彰顯已違反「考核辦法」第12條應據相關紀錄進行綜合判斷之事實。

⑧末者，被告指摘「『所有』導師都將家長約至導師室懇

談，導師室空間何以得以容下」，僅屬極端的以偏概全之詞。按被告質疑原告不得就現場變動而有所因應之邏輯，被告又何以律定所有家長均於「指定時間」內抵達被告所稱親師座談會唯一地點之「指定教室」？又倘有家長因孩子情況特殊，不方便於其他家長面前談論，只願私下單獨與導師了解孩子狀況，而逕在導師室等待呢？就種種情況均可見，教學第一現場變動性極高，人係動態的，若無任何彈性，又將如何因應臨時之變化？

⑨綜上所陳，就親師座談會事件，被告指摘原告「非屬敬業」，並稱本事件為家長投訴事件，均非屬實。且單位主管對此未為任何詢問，亦無確切之輔導紀錄可憑，即逕據此作成原處分，顯已違反「考核辦法」第12條之要求。再者，單位主管就此既未於了解事實後，作成任何要求原告改善之具體紀錄，卻於事隔近1年後，逕據以作為考列「考核辦法」第4條第2款行政處分之理由，亦有違比例原則。各項校務與學校活動，皆有教師因要事而請假，亦未見被告就其他教師據以作為考列成績考核之事由，更有違平等客觀原則。是以，原處分確屬出於被告恣意之判斷無疑。

⑶被告指稱原告107年3月29日校務評鑑日上午11時不假外出，嗣復改稱原告未於辦公室內待命，未確實配合校務云云，均屬不實之指控，更有違「考核辦法」第19條第3項之規定：

①被告指稱於107年3月29日校務評鑑日，學校通報全體同仁必須待命配合訪談作業，上午11點多至12點多，經學校多次廣播及電話連絡均無法聯繫原告，並直指原告於上午11時不假外出，嗣因無法證明不實之不假外出乙事

，遂改稱原告未於辦公室待命，並由學校黃姓幹事於下午1點多於宿舍找到原告，藉此誣指原告未確實配合校務，均屬不實之指控。

②經查，校務評鑑當日校務正常運作，並未停課，當日於被告指稱原告不假外出而無法聯繫之上午11時時段，原告確有課務，且為顧及教學品質，課堂中均將手機調整為靜音，遑論佔用學生課堂時間撥打或接聽電話，故被告稱原告不假外出乃子虛烏有之指控。嗣因被告無法證明原告不假外出，遂改稱原告未依校務評鑑之相關公告於辦公處所待命，惟既未停課，何以要求教師罔顧學生受教權而待命於辦公處所，實令原告百思不得其解。再者，被告指稱於課後未尋見原告，直至下午1時始於宿舍找到原告。惟查，學校黃姓幹事係於下午12時至1時間於宿舍找到原告，又該時段為午休時段，原告結束上午繁忙課程與事務後，回到宿舍休息並為接續之課程進行準備，何以成為未配合校務之理由？況原告當日更提前至評鑑訪談指定地點，依照表定時間完成評鑑訪談，尚難謂有未確實配合校務之情。

③原告於校務評鑑當日已提前至訪談地點，依照表定時間完成評鑑訪談，並無未確實配合校務評鑑之情。被告質疑原告何以就廣播尋人相應不理云云。然校務評鑑當日有無廣播尋人乙事令人疑惑。經查，被告校務評鑑之舉行，行政端並未事先公告訪談名單及訪談時地，致使何人將於何時何地參與校務評鑑，均處於不確定之狀態。當日，原告確實於上午第四節（即上午11時10分至12時），確有課務，並於12時課務結束後，回到辦公室向同仁詢問訪談名單是否出爐，然同仁均稱不知悉等語。另

於課堂中，學校不可能進行廣播，且若吵雜之下課時間有廣播，其他同仁亦會彼此提醒，惟卻無人告知原告有廣播乙事，故當日是否確有廣播，令人疑惑。嗣原告遲於下午1時接獲訪談通知後，亦已於評鑑訪談開始前抵達指定之會議室，並未造成任何延誤。

④再者，被告質疑原告何以在「上班時間」回到宿舍休息，並稱原告明知於中午12時至13時回到宿舍休息乙事，有被認為係上班時間曠職、不假外出之虞，故就其行蹤輕描淡寫云云，實謂強詞奪理。蓋中午12時至13時確屬休息時間，此觀被告學校差勤系統請假未將此時段列入上班時間甚明。再若此時段確屬上班時間，何以被告學校總務處卻公告明訂上午8時至12時及下午1時30分至5時為上班時間，中午12時至13時時段不收包裹？被告強認中午12時至13時時段為上班時間之說詞，豈非被告帶頭於「上班時間」曠職？另女教師宿舍設有專供教師休息不過夜之床位出租，亦說明中午確實規劃為休息時間。由此均顯見中午12時至13時時段非上班時間無疑，故被告誆稱中午12時至13時時段為上班時間，實無理由。

⑤復者，被告指責原告身為導師未監督學生午餐及午休，卻返回宿舍休息，如何自圓其說云云。然查，被告學校並未供餐，則如何在確認學生皆已用餐午休後，卻要求導師完全不休息亦不午餐？且按被告之說詞，若中午12時至13時時段實施午餐應評價為曠職，則前揭總務處明訂「上班時間」休息曠職之公告，被告又如何自圓其說？以上均再次彰顯被告之說詞，實令人有欲加之罪何患無辭之感。

⑥末者，被告稱原告起訴理由為避重就輕之詞，然被告之

答辯始謂避重就輕。至今被告均未就其原先直指原告於上午11時不假外出，嗣因原告正於教室進行課程，無法證明不實之不假外出乙事，遂改稱原告未於辦公室待命，藉此誣指原告未配合校務等說詞反覆之情，進行說明。顯見被告企圖掩飾其杜撰作成原處分所憑之理由，以模糊其決定係出於錯誤事實之認定，其判斷有恣意濫用之情事，並違反考核辦法第19條第3項對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重辦理，且不得遺漏錯錯之規定。

⑷原告並無107年6月12日至107年6月13日蓄意未到校代課之情事：

①被告指控原告於107年6月12日至107年6月13日未依規定到校代課，並宣稱業經訴外人余美穎於107年6月6日以line通訊軟體通知原告。惟查，原告所應代課課程之教師為余雯親，訴外人余美穎非但與系爭代課事宜無關，亦僅以line通訊軟體詢問原告「在你的桌上看到蠻多代課的訊息，你知道嗎？」，並未確切向原告告知代課時間、地點及相關內容，此有訴外人余美穎與原告之line對話紀錄可稽。是以，被告稱業經訴外人余美穎告知原告代課時間乙事，洵屬虛構。況被告以毫不相關之訴外人余美穎與原告之對話紀錄，掩飾教學組未確實通知，並誣指原告蓄意未到校代課，顯見其詭辯之圖，更生欲加之罪何患無辭之感。次查，申訴決定書中以「有卷附LINE通部紀錄『……對了，我有在你的桌上看到蠻多代課的訊息，你知道嗎？」申訴人回復略以：『……不知道……最近不會去學校……』可稽」作為認定原告明知代課時間卻未依規定到校代課之依據。惟將原告回復之

對話綜合以觀，實乃錯誤之解讀。原告於系爭對話中所為「不知道」等語係在回覆訴外人余美穎「……對了，我有在你的桌上看到蠻多代課的訊息，你知道嗎？」之提問，由此除可見原告未被徵求代課同意外，亦未獲知代理余雯親教師課程之相關資訊；至原告「最近不會去學校，請直接交開會紀錄，謝謝」則係在回復訴外人余美穎「……你最近什麼時候會來學校啊……開會紀錄寫好了。需要你看過簽名喔……」，意在傳達因對話隔日已先行請假，且又逢周末假日，遂請其直接繳交開會紀錄即可。詎申訴決定卻誤將整段line通訊對話綜合觀之，形成斷章取義之效果，並作為申訴駁回決定之依據，實屬認定錯誤無疑。

②次按申訴決定書另以「……事後課務組長連繫申訴人並質疑其未依規定來校代課亦無請假申請，申訴人方於6月14日填寫請假申請，此有卷附學校提供請假單及差假紀錄查詢在卷可稽。」作為申訴駁回決定之依據。惟查，原告於不知悉107年6月12日至107年6月13日有代課任務之情形下，遭受質疑未依規定到校代課，原告甚感惶恐之餘，唯恐無從證明不知悉代課時間之消極事實，遂於107年6月14日填寫請假申請，期以作為自保證明，以防原告成為被告轉嫁未確實通知代課詳情所形成不利益之犧牲品，詎料，系爭請假申請卻成為申訴決定認定原告蓄意未依規定到校代課之依據，實有誤會。

③為維護學生人格之健全發展，保障學生受教權利，落實憲法與教育相關法規之教育文化目的，若教師不克到校上課，補課一途始謂得落實上開目的並發揮教師系統性傳授知識之價值。惟查，原告於107年6月12日至107年6

月13日未能知悉代課事宜而未於指定教室進行代課任務，被告後續卻未通知補課事宜，顯未將學生權益置於優先，反藉此事件假借學生受教權之名，單憑一己之私責難原告並作成考核評定，全然未依「考核辦法」詳實考核，原告實難甘服。再者，若教師之本職課務未到，擇期補課即可，惟針對原告本次未能受確切通知而進行代課乙事，被告未選擇釐清事實並通知原告擇期補課之較小侵害手段，即逕據此作為對原告作成「考核辦法」第4條第1項第2款行政處分之理由，顯為一打擊範圍過廣之手段，與行政程序法第7條所揭示之比例原則有違。

④末者，代課具臨時性質，乃本職課務以外，教師本於支援精神而承接，是教師無法預期何時將有代課任務，學校自應給予代課教師準備跨年級教材之時間，以維學生之權利。惟被告未就代課事宜於固定時間統一公告以確實通知當事人，亦未徵詢代課教師之同意，更僅以未使用公文夾之單薄紙張作為代課通知，隨意放置於教師桌上，極易造成掉落或未能引起教師即時之注意，如此鬆散之通知程序，何以保障學生之受教權利，容有疑問。是被告將其行政鬆散之措施而引起教師未能確實收到代課通知之不利益，加諸原告予以非難，並作為對原告作成「考核辦法」第4條第1項第2款行政處分之理由，亦有欠公允。

⑤被告稱為安排調代課事宜，建置有調代課系統作為公告之用云云，然查，被告學校網站系統時常故障，無法查詢，群組亦有多名教師反應存有此問題。更有甚者，108年8月26日社會科群組亦曾轉貼原處分單位主管林淑芳之教務處訊息：「本日學校網頁故障，無法更新研習地

點更動訊息」，更足證被告亦知悉學校網站系統故障乙事。故被告以調代課系統之建置，逕稱調代課通知程序精良，並直指係原告處於失聯狀態云云，均不足採。原告並未受到確實通知，故不知悉107年6月12日至107年6月13日有代課任務，嗣於收悉被告教學組之電子郵件後，始知悉有代課任務。且原告除為避免無從證明不知悉代課事宜之消極事實，更係按被告教學組之建議，始先行請假，以使行政單位得以完成後續程序，此有原告與被告教學組之電子郵件可稽。是以，被告先告知將找其他教師進行代課而無補課需求，並建議原告先行請假，以利被告行政單位後續程序之完成，卻又嗣後藉此誆稱原告係明知耽誤代課事宜而補辦請假，實令人無所適從。

⑥再者，被告指稱原告為長期處於失聯狀態「自絕於聯繫管道」之教師云云，均屬不實之指控。查，若有被告學校行政人員來電，手機之未接來電顯示僅有總機代表號，而無分機號碼，因此無法回撥，此為學校同仁皆知之情況，何於藉此指責原告「失聯」？令人費解。且若知悉來電或來信處室，於課程之餘，即便為下班時間，原告仍盡速予以回覆，如原證16及原證17之電子郵件即屬適例，故稱原告長期失聯云云，實屬過於偏頗之指控。

⑦被告自稱「學校之調代課制度、通知系統等……均無差池」。然查，於107年6月27日教務會議當日，教學組人員許麗娟提及曾經實施「簽收制」，益證係因有教師未收到通知，始採行簽收制。是以，被告所稱學校通知系統完美無缺、均無差池之說法，實屬不可採。另被告稱當次教務會議決議，認為現行通知程序並無須另為精進

，且將該資料提出予考核會參考云云。然被告所述並不完整，本代課事件提經考核會討論後，並經決議「建請業務單位加強宣導相關規定」。是以，被告稱通知系統「均無差池」，僅為片面之詞。

⑧末者，本代課事件提經考核會決議「建請業務單位加強宣導相關規定，並確實執行教師未到班授課處理程序」。由是可知，考核會決議認應加強行政端之宣導，明確不對原告作出任何懲處，然被告卻遽以作為原處分所憑之理由，實令人不解。且被告遲未回應者，教師之本職課務未到，後續擇期補課即可，無任何懲處，然代課等非常態性任務卻因未到而逕列為作成原處分之理由，與比例原則有違。再若被告對本事件存有疑慮，自應採取要求原告擇期補課或改善等較小侵害手段，然被告對此未為任何約談，亦欠缺任何輔導紀錄，即逕據此作為原處分所憑之理由，除已違反「考核辦法」第12條之要求外，更顯為一打擊範圍過廣之手段，亦與行政程序法第7條所揭示之比例原則有違。另對於本職課務未到或代課課務未到之教師，亦未見被告據以對之作成「考核辦法」第4條第1項第2款行政處分之理由，難謂符合平等客觀原則。

⑸被告稱原告班級經營消極，未注意學生曠課近乎無法畢業等情，屬莫須有之指控，且亦違反「考核辦法」第19條第3項之規定，並有恣意濫用之情事：

①經查，學生為了考統測，請假補習，因未確實請假而形成曠課，原告早於時任學務主任之林淑芳詢問前數月，即已提醒學生數次，然因學生仍不願辦理請假手續，並向學務主任明確表示「學生鄒育因補習缺課，一開始即

提醒須完成請假手續，四月學生到校領取統測准考證時，亦告知學生手冊規定、缺曠資料，直到統測考完，學生都沒有完成請假手續的意願，將按照凱琳電話通知，請學生寫說明交至學務處。」且亦經學務主任回覆「……學生在處理自己請假事宜部分，確實不夠積極……」等語，此有原告與學務主任之電子郵件對話可稽。由此可知，被告時任學務主任與作成原處分單位主管之林淑芳，明知原告已多次提醒學生完成請假手續，並認同係學生不夠積極而不願完成請假手續，被告卻又改口稱原告係經其提醒始注意學生曠課近乎無法畢業等情，並藉此誣稱原告班級經營相當消極，實屬莫須有之指控。另每年每班級均有學生因缺課過多或學分數不足，暫緩領取畢業證書，原告已善盡提醒與告知之責，同時亦保留學生學習獨立的機會，已盡最妥適之處理，然被告何以僅針對原告之班級，評價為班級經營成效不佳，未見就相同班級情況之教師亦評價為班級經營成效不佳以作為成績考核，顯已違反客觀平等原則。。

②另被告亦自承「班級經營管理成效不佳」係綜合教學、學生訓輔及整體狀況觀察，由學務處與原告溝通改善未果所為之整體評價等語。然查，就前揭據以作成原處分之理由，均未有「原告與學務處溝通改善未果」之實例，被告欠缺任何溝通紀錄，亦提不出任何輔導記錄，卻逕認原告係班級經營管理成效不佳。由此更彰顯，被告明知應按「考核辦法」第12條規定，依據相關具體紀錄進行綜合判斷，卻於無任何溝通與輔導紀錄之情況下，泛稱「溝通未果」，逕認原告班級經營成效不佳，對原告作成原處分，實已違反「考核辦法」第12條及第19條

第3項無疑。

③末者，原告於接獲原處分作成消息後，除因自始未受任何溝通或改善要求，卻逕作成原處分，甚感震驚之餘，原告積極與原處分初核之「作成者」林淑芳聯繫，藉此了解原處分作成所憑事由，並希冀被告得以了解事實來龍去脈。惟原告卻與之聯繫不上，實不知被告所稱「自絕於聯繫管道」者究竟為原告亦或被告，令人費解。是以，原告於無奈之下，便傳送電子郵件表示希望能與被告進行溝通。詎料，被告單位主管林淑芳竟回以「……白天在我工作期間持續打電話，下班發email，已經讓我感覺到壓力跟被騷擾的感覺……」，此有2人電子郵件對話可稽。令人詫異者，被告身為作成原處分之機關，本應按「考核辦法」第4條及第12條規定，據平時輔導紀錄等具體資料作成原處分，然被告除未詢問、未要求改善、未了解事實及未聽取當事人意見外，竟於原告主動聯繫要求進行溝通與了解問題時，辯稱係受「騷擾」而不願與與原告進行溝通，試問此即被告所稱「溝通改善未果」？實令人匪夷所思。

⑹被告於教師成績考核表備註欄記載原告班級經營成效管理成效不佳，違反「考核辦法」第19條第3項之規定，並有恣意濫用之情事：被告於原告106學年度教師成績考核表備註欄記載「班級經營成效管理成效不佳」，惟究成效不佳所指為何，被告未能提出具體理由與資料，有違「考核辦法」第19條第3項對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重辦理且不得遺漏錯錯之規定。再者，若原告所帶班級經營成效不佳，何以被告又於新一學年度再次聘任原告擔任導師，顯見被告於原告成績考核備註欄之記載，僅屬

莫虛有之指控。況目前國內教育體系現任教師普遍教學已達一定之水平，否則學生家長為子女之權益，均會即時提出反應，原告所獲雖非全數，但已為多數家長所肯定，由此更可知被告核定原告「考核辦法」第4條第1項第2款之成績，其判斷有違一般公認價值判斷標準之恣意濫用情事，自應予撤銷。

⑺原處分所憑理由均聚焦於行政事項，另有關教學、訓輔、服務及品德生活等情形，均未詳加討論及審議，顯已違反「考核辦法」第4條及第12條應綜合判斷之要求：依臺北縣教師申訴評議委員會教申㈥字第96009號申訴評議書之見解，本件縱認原處分之作成無任何程序瑕疵，考核委員劉明湟及蘇淑梅等人稱考核未經表決、考核會議根本未審議原處分所憑理由、考核委員自始未見考核會議所紀錄之事項、考核並非考核委員所打等語均為虛言，亦縱認原處分所憑理由均非出於錯誤事實認定，且均經被告溝通並輔導。惟查，原處分所憑理由均聚焦於「行政聯絡」等事項，另有關原告教學、訓輔、服務及品德生活等情形，均無詳加討論及審議，亦與「考核辦法」第4條及第12條應綜合評價之規定有違，顯有違誤而係出於恣意之判斷。

⑻綜上所述，被告據以對原告作成「考核辦法」第4條第1項第2款行政處分之理由，無非為杜撰或與「考核辦法」第4條所指教師教學、訓輔、服務等情形無關之事由，或顯有客觀平等原則等基本原則，及出於錯誤之事實認定，其判斷顯出於恣意與濫用，亦無視原告整學年度盡力為學生所為之付出及積極配合學校不合理超重課務之熱忱。縱認被告就教師教學是否認真及進度是否得宜等事項享有判斷餘地，惟被告之判斷既有恣意濫用之情事，法院自得予以撤

銷或變更。是以，原處分及申訴決定均應予以撤銷。

5.原告盡心盡力為學生付出，精進教學，積極配合學校課務，並無不得考列「考核辦法」第4條第1項第1款成績之理，被告應對原告作成「考核辦法」第4條第1項第1款之行政處分：

⑴原告為人師表，以身作則，品德生活良好，能為學生表率，更秉持教學熱忱，置學生權益為首要，均按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。縱原告本職課務繁忙，仍秉持服務熱誠於106學年度上下學期積極切實配合校務，超鐘點7節並且開設跑班課程。此外，亦於同一學年度擔負重補修48節之多，並協助學生晚自習。除積極配合學校課務之分配，承擔眾多課務之重任，更擔任3年5班之導師，盡力為學生付出，參與及指導班級活動，並協助學生尋找未來理想出路，致力於學生輔導追蹤之責，可謂訓輔工作得法，效果良好。更未具任何考核辦法第4條第1項第1款所定之消極要件，是謂無不得考列「考核辦法」第4條第1項第1款之理。

⑵被告稱「原證10、11僅為一般導師應有之職責履行，原證7、8、9則無關班級經營管理。至於續聘為導師乃囿於學校人力、課務等等考量，僅能說明原告『當下』尚不至於不適任導師」云云。查，原告積極經營班級，盡力協助學生活動，卻遭被告評價為一般導師應有之職責履行，抹煞原告之付出，傷害教師與學校彼此間之信任感。且原證7、8、9無關班級經營管理，亦無礙作成「考核辦法」第4條第1項第1款考核處分之判斷，蓋成績考核本即應按「考核辦法」第4條及第I2條綜合審議，而非單一著重於行政處理或班級經營管理等事項。

⑶再者，被告就其所指稱「班級經營成效不佳」、「自絕於聯繫管道的教師」之原告，再次聘任為導師，倘被告係囿於學校人力、課務等考量，而需再次聘任結束導師任務者為新任導師，則被告理應按導師聘任辦法之相關規定，自其他如同原告願意高度配合校務又適任導師者，擇優聘任其為導師。然，被告一面指摘原告不具成熟教師基本認知，並批評班級成效經營不佳，卻又再次聘任原告為新任導師，此舉亦經考核委員劉明湟表明甚感矛盾，並明確稱「這是有點矛盾，導師聘任辦法裡面是從專任老師擇優聘任為導師。」是以，被告辯稱「僅能說明原告『當下』尚不至於不適任導師」云云，顯屬臨訟置辯之詞無疑。

⑷另被告以「原證7、8、9無關其班級經營管理」云云，企圖抹煞原告本職課務繁忙，仍秉持服務熱誠於106學年度上下學期積極確實配合校務，超鐘點7節並且開設跑班課程，亦於同一學年度擔負重補修48節之多，並協助學生晚自習等高度配合校務之事實，進而模糊尚無其他教師如同原告高度配合，擔負如此過重課程乙事。且查，就公立學校教師之成績考核慣例而言，除有嚴重之情事發生，否則少有考列「考核辦法」第4條第1項第2款之例，此經考核委員劉明湟表示「公立學校不常四條二，很少，我其實不太有聽過。」然被告卻對於如此盡心盡力並高度配合之原告，逕以行政事項為理由，考列「考核辦法」第4條第1項第2款，顯有恣意之判斷無疑。

⑸末者，考核委員劉明湟亦曾告知「……那時有請單位主管淑芳講一下，她是說班親會什麼的表現，那時候陳昇講說：你要考她四條二要有相關的佐證，不然到時候她如果申訴的話，後來你可能會是站不住的，……其他老師的表現

應該有人比這件事更嚴重的，要不要一併考四條二……」倘原告之用心付出與擔負沉重課務之積極，不足以評價該當「考核辦法」第4條第1項第1款之成績考核，則被告何以逕就其他教師考列「考核辦法」第4條第1項第1款？由此可知，被告對於其他教學、訓輔、品德等事項較原告更屬嚴重之教師，卻考列「考核辦法」第4條第1項第1款，然卻僅對原告考列「考核辦法」第4條第1項第2款，難謂符合客觀平等原則，原告自難甘服。

⑹綜上所陳，106學年度原告均按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著；訓輔工作得法，效果良好；服務熱誠，對校務能切實配合；事病假併計在14日以下，並依照規定補課或請人代課；品德生活良好能為學生表率；專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定；按時上下課，無曠課、曠職紀錄；未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。被告自應就原告106學年度教師成績考核作成「考核辦法」第4條第1項第1款之行政處分等語。

㈡聲明：⑴被告應就原告106學年度成績考核作成「考核辦法」第4條第1項第1款之行政處分。⑵原處分及申訴評議決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原告訴之聲明第1項之訴訟類型為何，乃有待其特定確認：

⑴我國行政訴訟有撤銷訴訟、課予義務訴訟、確認訴訟及一般給付訴訟等不同類型。行政訴訟法第5條課予義務訴訟及第8條第1項規定之一般給付之訴，均係為實現公法上給付請求權而設（最高法院105年度裁字第706號裁定）。原告既然於訴之聲明第1項請求「被告應就原告106學年度成

績考核作成公立高級中等以下學校成績考核辦法第4條第1項第1款行政處分」，自應說明其公法上給付請求權何在？

⑵查諸本件，未見原告於其起訴事實理由中敘明該等主張何以是「依法申請之案件」且「有請求行政機關作成行政處分之法律上請求權存在」，故其提起該等訴訟究竟係依據行政訴訟法何一條款為之？屬何等訴訟類型？均屬不明，顯無理由。

⑶又一般給付訴訟，相對於其他訴訟類型，特別是以「行政處分」為中心之撤銷訴訟及課予義務訴訟，具有「備位」性質，從而若其他訴訟類型得以提供人民權利救濟時，即無許其提起一般給付訴訟之餘地（最高行政法院97年度裁字第4102號裁定），故本件關於訴訟類型之說明，應不容原告含糊迴避。

2.本件屬於教師年終考績考核事件爭議，涉及高度屬人性之人格評價，應承認原考核之決定有判斷餘地：

⑴按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、訓輔、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，由教育專業人員組成之考核會考核，符合功能最適理論。

⑵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，且就此類由學校機關享有判斷餘地事件之司法審查，參照司法院釋字第553號解釋理由意旨，行政法院應採較低之審查密度，一般而言，僅於考核違反考核之法定程序、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，法院始對考核

結果予以審查。

3.本件並無原告所謂不符合「考核辦法」第10條程序之疑義：

⑴依高級中等教育法第33條及國民教育法第18條第2項規定訂定之「考核辦法」第8、9條對於考核會之組成設有明文規定，本件被告之考核會組成並無違背法令之情形。

⑵再則，「考核辦法」第10條規定：「考核會會議時，須有全體要員二分之一以上出席，出席委員過半教之同意，方得為決議。但審議教師年終考績考核、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，方得為決議。」其規範重點在於出席與決議權比，並未對「決議方法」規定，亦即凡得以確認考核委員出席人數、同意權數之方法，均非法律所禁止。

⑶此外，「考核辦法」第11條規定人事人員辦理教師成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送考核會初核、第12、13條復就考核會執行初核時，應審查事項及應備紀錄有明文規定；第14條則就報請校長覆核程序及其處理訂有規範。換言之，「考核辦法」對於考核之準備、初核、覆核之程序及審查事項並非未定有明文，凡被告循此為之，即無所謂考核違反考核法定程序之虞。

⑷查諸本件，被告考核會之組織合法，原告並無爭執。然其所謂不符合「考核辦法」第10條程序之指摘，就竟何指？實難以理解。蓋就本件考核程序而言，則係由被告人事人員於考核會議前依「考核辦法」第11條規定，將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送考核會初核，會議上並由林淑芬主任為口頭說明，再作成紀錄。故原告爭執略稱「僅由單位主管林淑芬簡易說名後即作成決定，未經考核

委員實質審議」云云，並非事實。況且，其所謂「未經考核委員實質審議」就何所指？亦屬不明，有與其據以爭執之「考核辦法」第10條何關？

⑸至於其爭執「原處分作成過程未經確切投票，使教師年終成績考核淪為形式」等語，則更屬誤解。蓋如前所述，「考核辦法」第10條僅規定考核委員出席人數與決議權比，並未對「決議方法」為限定。是以，本件在確認委員出席人數合於規定，而到場委員獲致高度共識，全數委員均無異議之狀況下，其決議權比既無爭議，當非必然改以投票方式為決議方法。

⑹綜上，本件並無原告所謂不符合「考核辦法」第10條程序之疑義。

4.本件並無原告所稱之出於錯誤之事實認定或判斷恣意濫用之情事：

⑴關於未出席親師座談會部分：

①依據被告106年度「班親會暨家長代表大會」實施計畫，所謂親師座談會係規定於各班教室實施。原告並不否認其於106年9月24日班親會未於305教室進行親師座談，違規情事甚明。殊不知何來原告所稱之出於錯誤之事實認定或判斷恣意濫用之情事。

②原告於起訴狀所辯稱之理由，均為其主觀片面之說法，並無任何證據足以支持。

③姑且不論其權宜變通之說是否可信，依據被告106年度「班親會暨家長代表大會」實施計畫，所謂親師座談會係規定於各班教室實施。事後以起訴狀所稱之理由辯解，實不足採，蓋原告早在106年9月24日班親會前即表態不參加班親會，如此之態度主觀上本即非屬敬業。又教

室為班級經營之一環，所有受有專業培育而成熟之教師，均有此最基本之認知，而親師座談讓家長了解學生學習環境乃為必要，難道原告連此都毫無體認或理解？更何況親師座談本即開放與所有家長參加，任何家長隨時可以加入、退出，當然是以教室為核心。試問，即便原告所謂權宜變通之說法可採，原告擅將地點變更於導師室乙節有無週知其擔任導師之班級所有家長？如何確保臨時出席之家長不會撲空？又假設所有導師都將家長約至導師室懇談，導師室空間何以容得下？原告身為導師，明知親師座談會係規定於各班教室實施有其考量，卻違反被告106年度「班親會暨家長代表大會」實施計畫於先，而事後以起訴狀所稱之理由辯解，實不足採。另本件係家長投訴事件，益證家長對於原告未依實施計畫於教室等候，尚無法理解。

⑵關於未配合校務評鑑部分：

①原告起訴所稱之理由，實屬避重就輕。於本件考評做成之前，該等「未配合校務評鑑」之事實，從未經原告反駁或說明。

②原告應說明且至今均未說明者，乃何以學校以廣播方式尋人，其可以相應不理？又何以會在上班時間回到宿舍休息？

③事實上，原告自知上班時間回到宿舍休息一事，本有被認為曠職、不假外出之虞，乃於起訴書中試圖以被告學校幹事係在12點至下午1點間於宿舍尋得其行蹤輕描淡寫。況即便如原告所述，學校幹事係在下午1點後於宿舍尋得其行蹤，又如原告所不否認，其於斯時係於宿舍中休息，則原告身為導師，學生午餐、午休之督導為其

職責，其返回宿舍休息一事，如何自圓其說？

④本件原告提出其所拍攝總務處張貼公告上班時間試圖混淆教師出勤規定，更顯其顛倒是非之心態不當，敬業態度堪虞。蓋被告學校之教師出勤差假管理要點第3點明訂：「教師每日出勤以8小時，每週出勤以40小時為原則。」，而被告學校上班時間是上午8至12時，下午1時至5時，下午1點以後即為上班時間，否則為何第5節課為1點10分開始，如若如原告所抗辯主張下午上班時間為1點30分，則上開學生課表何以是（第5節課）自1點10分開始，如其主張為真，豈非謂所有教師均可主張1點10分至30分為其休息時間，而拒絕授課！原告於被告學校任教多年，卻提出此等背於事實之主張，實難以想像。至於原告提出其所拍攝總務處張貼公告上班時間，乃是指郵件及貨物寄送收取的時間，並此澄清。

⑶關於6月12日、13日未依規定代課部份：

①首先需先澄清者，乃原告原為三年級導師，其於畢業班在107年6月1日畢業離校後原則上僅屬無課務狀態，並非學期結束（或暑假）。因此，其對於學校之通知、公告，本即應隨時注意。

②被告為安排調代課事宜，建置有調代課系統作為公告之用，同時如有代課必要也會同步將通知送交予各老師。本件代課事宜亦然。

③由本次爭議可知，原告與學校間長期處於失聯狀態。試問，從班親會出席、從校務評鑑配合，以至於本次代課，哪一次不是失聯所致？被告學校建有各類線上校務系統，包括調代課系統、請假系統等等，假設原告於畢業班畢業後不願再進到學校，也應該留意各類公告，更應

該注意其桌上有無待辦公文或其他聯繫事項。更何況，本次代課事宜，另由社會科科召集人余美穎老師於6月6日以line通訊軟體告知原告。

④退萬萬步言，假設原告認為畢業班畢業後學校事務與其無關為可採，再假設原告認為其無義務檢視學校公告系統為可採，又假設原告不認為被告將通知置放其桌上為送達乙節可採，試問，余美穎老師於6月6日以line通訊軟體告知原告後，離代課期日還有1週，殊不知原告心態為何，竟能置之不理？即便有事，又何能不請假？而今，在6月6日已明知有代課事宜的前提下，卻能辯稱未受通知？

⑤更何況，原告如非明知確實耽誤代課事宜，而以其後已補請假方式辦理，非爭執其根本不知悉或爭執被告之代課通知或安排對其不生效力？

⑥姑且不論被告從未見如原告般如此屢屢以各種方式「自絕於聯繫管道」外之教師。事實上，被告之調代課制度、通知系統等行之有年，均無差池。被告為此還一度召集各學科科召集人開會，試圖檢視究竟有何窒礙難行之處。案經各學科科召集人開會，均認為現行模式並無疏漏而須另為精進。可見，本件代課安排之錯失，純屬原告個人問題。

⑷關於班級經營管理成效不佳部分：

①原告班親會不出席、校務評鑑日發生午休甚至是課堂時間在宿舍休息情事、履履自絕於家長、學校聯繫管道之外如上。

②「班級經營管理成效不佳」部分係綜合教學、學生訓輔及整體狀況觀察，由學務處與原告溝通改善未果所為之

整體評價。原告經營班級消極，甚至學生曠課近乎退學等情，也是教務主任親自提醒其注意，何能期待考核會認同原告之班級經營？

③倘由106學年度學生輔導紀錄觀之，一整年以來僅有3筆紀錄，檢附106學年度學生輔導紀錄表供參。可見，其心思不在班級經營。

5.原告提出之原證10、11關於其參與班級活動之照片，僅為一般導師應有之職責履行，原證7、8、9則無關其班級經營管理。至於續聘原告為導師工作乃囿於學校人力、課務等等考量，原告之所以擔任導師職務之安排，係因應地理科課務過多，非2位專任教師足以應付，惟增聘代理教師1名課務又明顯不足，故經原告敘明其因基本鐘點節數和配課考量自願擔任導師一職，有原告107學年度導師聘任調查表以資佐證，並非其表現優異續聘其擔任導師。原告擔任導師一事，僅能說明原告「當下」尚不致於為不適任教師而已，尚無從反推被告就原告成績考核應作成「考核辦法」第4條第1項第1款之認定。

6.姑且不論原告以不正方法對同事，尤其是擔任考核委員之同事錄音，引發同事間之不滿，校園騷動。由該等原告主導對話脈絡之錄音，反而凸顯原告恐怕已臻不適任之情況，說明如下：

⑴遭原告錄音之蘇淑梅老師表示，其未被告知有錄音，且就對話完整性並不認同，蘇老師表示保留對原告的法律追訴權。本案蘇淑梅老師不完整之錄音是否可採不實無疑義，檢附蘇淑梅老師切結書如被證7。

⑵原告提出其與蘇淑梅老師對話之錄音檔中，可查知原告向蘇淑梅老師表示，其認為教師工作最主要是教書，無須配

合行政，也因為原告如此之態度，蘇淑梅老師才會應付地回應「不願配合，也要說願意配合」。由該對話可知，原告之心態根本有誤，蓋依「考核辦法」規定，考核之範圍本即於教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等。

⑶此外，姑不論蘇淑梅老師何以向原告提及表示「代課案無實質討論」，該對話之前提，乃涉及所謂實質討論之定義為何？如何程度之討論始稱為實質討論？如果毫無爭議之事實，有何須如何程度之討論？如勾稽原告與劉明湟老師的錄音，劉老師清楚表示教師成績考核委員會當日單位主管有報告，除代課案外還有討論班親會及其他事項，可見確有實質審查之事實，至於原告對於審查強度、密度等之不同意見，乃為其個人之看法，仍應尊重考核委員之專業。

⑷另外，自原告提出其與劉明湟老師對話之錄音可知，其亦係以誘導、竊錄方式為之。例如，置入性的抱怨被告教務處無固定送調代課單的時間等，以試圖主導話題。殊不知，調代課本來就是臨時狀況，本來就不容易預知，均須視個案需要辦理，本就無固定時間對派代老師送件之可能，況本件爭執之代課事宜，乃由被告之黃麗月幹事提早送通知單至原告辦公桌，依當時社會科科召余美穎老師提供line截圖可資證明，且不假未到校代課可由原告提供教務處許麗娟組長mail可資證明。此外，由原告提出其與劉明湟老師對話之錄音中，原告提及「未到校代課是小事，不應提會討論」之論點，更足證其罔顧學生受教權之心態等語。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

㈠被告作成之成績考核通知單是否屬行政處分，原告可否對之提起行政訴訟？

㈡被告作成原處分是否符合「考核辦法」第10條所規定之程序？

㈢被告作成原處分是否出於錯誤之事實認定？有無判斷恣意濫用之情事？是否違反公平原則與比例原則？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上揭事實概要欄所載之事實，除前列之爭點事項外，其餘為兩造所不爭執，並有被告106學年度考核會第4次會議紀錄及簽到表影本（本院卷第133-139頁）、原處分影本（本院卷第39頁）、原告申訴書（申訴卷第5-9頁）、教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書影本（本院卷第41-51頁）等附卷可稽，此部分事實堪以認定。

㈡被告作成之成績考核通知單（即原處分）屬行政處分，原告可對之提起行政訴訟：

1.應適用的法令：

⑴行政訴訟法第4條第1項規定：「人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾3個月不為決定，或延長訴願決定期間逾2個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」

⑵行政程序法第92條第1項規定：「本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」

⑶司法院釋字第736號解釋理由書略以：「教師法第33條規定：『教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其

性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。』僅係規定教師權利或法律上利益受侵害時之救濟途徑，並未限制公立學校教師提起行政訴訟之權利，與憲法第16條保障人民訴訟權之意旨尚無違背。教師因學校具體措施（諸如曠職登記、扣薪、年終成績考核留支原薪、教師評量等）認其權利或法律上利益受侵害時，自得如一般人民依行政訴訟法或民事訴訟法等有關規定，向法院請求救濟，始符合有權利即有救濟之憲法原則。至受理此類事件之法院，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，自屬當然（本院釋字第382號、第684號解釋參照）。」

2.最高行政法院108年3月份第1次庭長法官聯席會議決議：「依司法院釋字第736號解釋理由書意旨，教師因學校具體措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訴訟法或民事訴訟法等有關規定，向法院請求救濟。公立學校與所屬教師間雖屬行政契約關係，惟為促進協助教師專業成長、增進教師專業素養、提升教學品質，以增進學生學習成果等立法目的，高級中等教育法第33條及國民教育法第18條第2項明定應對公立高級中等以下學校（下稱「公立高中以下學校」）教師辦理成績考核，並授權訂定公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱「教師成績考核辦法」），以資規範。公立高中以下學校應依該辦法第8條及第9條組成考核會，遵循同辦法第10條至第14條之法定程序，依據同辦法第4條第1項及第6條第1項之法定事由，辦理所屬教師之年終成績考核及平時考核獎懲，並報請主管機關依同辦法第15條第2項或第6項核定或視為核定，且直接發生教師得否晉級、給與多少考核獎金及獎懲之法律效果。況與教師間無契

約關係存在之主管機關，尚得依同辦法第15條第3項至第5項規定逕行核定或改核。顯見公立高中以下學校或主管機關對所屬（轄）教師所為之年終成績考核或平時考核獎懲，並非基於契約關係所為之意思表示，而係行政機關依公法上之強制規定，就具體事件所為之公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為，核屬行政程序法第92條第1項所定之行政處分。又因公立高中以下學校對所屬教師年終成績考核考列為教師成績考核辦法第4條第1項第2款之決定，或依同辦法第6條第1項第6款規定所為申誡之懲處，將對教師之考核獎金、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，均屬侵害教師權益之具體措施。從而，教師因學校上開具體措施認其權利或法律上利益受侵害，自得以同辦法第16條第3項規定之考核機關為被告，依法向行政法院提起撤銷訴訟，以落實首揭解釋理由書所揭示有權利即有救濟之憲法原則。」

3.本件原告不服原處分，提起申訴，經遭駁回後提起行政訴訟，依司法院釋字第736號解釋意旨及最高行政法院108年3月份庭長法官聯席會議決議，依法並無不合。

㈢被告作成原處分符合「考核辦法」第10條所規定之程序：

1.「考核辦法」第10條規定：「考核會會議時，須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。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，方得為決議。」

2.依被告106學年度教師成績考核委員會第4次會議簽到表（見本院卷第133頁），全體委員計有12名，親自出席者計有10名，出席率已達83.33%，又對於原告考核列為第4條第1項第

2款之案由，敘明理由後，決議照案通過（見本院卷第137至139頁），符合「考核辦法」第10條規定。

3.原告雖主張：被告106學年度考核會對原告作成「考核辦法」第4條第1項第2款行政處分之決議，僅由單位主管林淑芳簡易說明後即作成決定，未經考核委員實質審議，更未經確切投票，使教師年終成績考核淪為形式，不符合「考核辦法」第10條所規定之程序云云。惟查：

⑴「考核辦法」第10條僅規定考核委員出席人數與決議權比，並未對「決議方法」作特別限定。故在確認考核會委員出席人數合於規定，而到場委員對於議案獲致高度共識，經主席徵詢全數委員均無異議之情況下，決議照案通過，並無不可，「考核辦法」並未規定必須採取投票方式為決議方法。

⑵至於原告所提出之考核會委員劉明湟、蘇淑梅之錄音逐字稿、錄音光碟，核屬考核會外私下交談之錄音，並非正式會議內容之錄音，無論其真實性為何，均不具有推翻考核會會議紀錄之效力。況且，考核會委員劉明湟、蘇淑梅若對於議案、決議程序、方法等存有意見，亦應於會議當時適時提出，否則即應以正式會議紀錄為準。

㈣原處分所依據之事實並無錯誤，亦無判斷恣意濫用或違反公平原則、比例原則之情事：

1.應適用的法令：

⑴「考核辦法」第4條第1項規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，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1個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與2個月薪給總額之一次

獎金：㈠按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。㈡訓輔工作得法，效果良好。㈢服務熱誠，對校務能切實配合。㈣事病假併計在14日以下，並依照規定補課或請人代課。㈤品德生活良好能為學生表率。㈥專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。㈦按時上下課，無曠課、曠職紀錄。㈧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1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：㈠教學認真，進度適宜。㈡對訓輔工作能負責盡職。㈢對校務之配合尚能符合要求。㈣事病假併計超過14日，未逾28日，或因重病住院致病假連續超過28日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。㈤品德生活考核無不良紀錄。三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：㈠教學成績平常，勉能符合要求。㈡曠職超過2節或曠職累計超過2小時。㈢事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。㈣未經校長同意，擅自在外兼課兼職。㈤品德生活較差，情節尚非重大。㈥因病已達延長病假。㈦事病假超過28日。」

⑵教育部100年9月1日臺人㈡字第1000149931號函略以：「……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；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……。」

⑶行政程序法第7條規定：「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」

2.按「考核辦法」第4條規定，教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等實際情形，依規定辦理；且教師須具備該條第1項第1款或第2款所列各目之條件者，其成績始得考列各該款所規定之獎勵，否則僅能依其實際情形考列第4條第1項第3款所規定之留支原薪，此觀上開規定自明。亦即，學校辦理所屬教師之成績考核，應於學年度終了時，依前揭「考核辦法」之規定，就教師之整學年度教學、訓輔、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，綜合評定其考核成績。教育部100年9月1日臺人㈡字第1000149931號函，係教育部本於職權所作成之解釋性行政規則，符合上開法令規定意旨，且未增加法律所無之限制，被告自可加以適用。

3.行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審

查之情形包括：⑴行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。⑵法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。⑶對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。⑷行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑺作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑻行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由書參照）。關於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、訓輔、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教師成績考核委員會考核，符合功能最適理論。又基於尊重考核評定者及教師成績考核委員會之專業性、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，參照司法院釋字第553號解釋理由意旨，就年終考績等事項，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，本院對被告本於專業及對事實真相之熟知所為年終成績考核之決定應予適度尊重。

4.被告之考核會考列原告為「考核辦法」第4條第1項第2款，經本院審理後，認為原處分所依據之事實，並無錯誤，亦無判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、恣意濫用或違反比例原

則之情事，茲逐項說明如下：

⑴關於原告106年9月24日未全程參與班親會部分：

①依據被告106年度「班親會暨家長代表大會」實施計畫（本院卷第141頁），親師座談會地點係各班教室。活動方式為：13：10～13：40先實施校務說明與座談會（藝文中心），13：40～15：10再於藝文中心舉辦親職教育講座，同時小型活動中心召開「家長代表大會」，15：10～16：30最後再至各班教室實施「親師座談會」。

②經查，106年9月24日班親會前夕原告曾告知學務處訓育組同仁其擔任導師班級家長皆不會出席班親會活動，因此原告也不參加，經學務主任向原告說明該活動為學校與家長溝通時機，即使無任何家長到校，各班老師仍須按時出席活動，並依活動實施計畫流程配合辦理相關作業，惟原告於班親會當日簽到後並未依學校「班親會暨家長代表大會」實施計畫之流程，於106年9月24日15：10～16：30至305班教室進行班級親師座談會，導致當日有學生家長至305班教室找不到導師之情形，此有班親會暨親職教育講座簽到單附卷可佐（申訴評議卷第85頁），及學務主任說明書及LINE通訊紀錄：「……去年9/24（日）下午1時班親會，佳珣老師有簽名，但班親會結束後，導師回到各班班上與家長交流，印象中鄒育媽媽到305班教室但找不到佳珣老師，然後來到學務處詢問，雯親老師有打電話給佳珣老師，有聯絡上她，但她電話中沒有任何回應，電話就掛掉了」附卷可證（申訴評議卷第43、45頁）。原告對其於106年9月24日班親會時段未於305教室進行親師座談，並不否認，可證原告於106年9月24日確實未全程參與班親會。

㊂原告雖主張：原告於106學年度所帶領之三年五班僅有1位學生之家長到場參與親師會，又該位家長尚有1名女兒就讀同校一年級，則其到場參加不同班級親師會之時間勢必有先後之時間差，原告當日於305教室內苦候多時，未見家長現身，遂合理推測其先行參加他班級之親師會，且家長此時亦因活動中不便接聽電話，故原告先行回到辦公室靜候其結束他班級之班親會，雖申訴決定書依據line相關通訊紀錄認定原告當日接到家長結束他班級班親會之電聯通知時，未就此事加以回應而旋即掛斷電話云云，惟查，原告簡短回覆並迅速結束系爭對話之原因係恐家長等候，意在盡速結束對話並持自有手機撥打電話予該位家長約定於導師室進行親師活動，並順利於導師室完成與家長之對談，故實不存在被告所稱原告未參與親師座談會之情事云云。然查，被告106年度「班親會暨家長代表大會」實施計畫明確記載，15：10～16：30至各班教室實施「親師座談會」，則原告在該時段自應全程在305教師等候學生家長蒞臨參加親師座談，以避免發生家長到場卻找不到老師之情形，始合乎規定。縱原告自認當日305班僅有1位家長到校，原告亦不應自行離開305班教師，另於導師室進行親師座談，蓋尚有其他家長隨時有可能臨時至305班教室參加親師座談會，而後到之其他家長如何知悉改至導師室進行親師座談會，原告此舉顯不符合被告106年度「班親會暨家長代表大會」實施計畫。原告身為導師，明知親師座談會應於各班教室實施，卻不遵守被告106年度「班親會暨家長代表大會」實施計畫，逕行離開教室，自難認其符合「考核辦法」第4條第1項第2款第3目「㈢服務熱

誠，對校務能切實配合」之規定。

⑵關於原告107年3月29日未配合校務評鑑部分：

①經查，被告為辦理107年上半年度高級中學學校評鑑，特別於107年3月15日由人事室通知全體同仁：「本校校務評鑑當天（107年3月29日星期四），請本校職員配合評鑑委員訪視作業，除非有重要公務必須出差外，全體同仁務必到校，除正常教學課務外，請於辦公處所，俾便聯繫。」有人事室重要通知附卷可資佐證（申訴評議卷第60頁）。

②原告雖主張：校務評鑑當日校務正常運作，並未停課，當日上午11時時段原告確有課務，且為顧及教學品質，課堂中均將手機調整為靜音，學校黃姓幹事係於下午12時至13時間於宿舍找到原告，該時段為午休時段，學校總務處公告明訂上午8時至12時及下午1時30分至5時為上班時間，原告結束上午繁忙課程與事務後，回到宿舍休息並為接續之課程進行準備，何以成為未配合校務之理由？況原告當日更提前至評鑑訪談指定地點，依照表定時間完成評鑑訪談，尚難謂有未確實配合校務之情云云。然查，107年3月29日校務評鑑當日，學校通報全體同仁必須待命配合訪談作業，上午11時至12時過後，經學校人事主任全秀珠及教務處幹事黃麗月多次廣播及電話聯絡均無法聯繫到原告，原告雖稱其於當日在學校有課務，惟學校黃麗月幹事至地理科專科教室未尋見原告，直至下午13時20分始在宿舍找到原告，並請原告直接至訪談會議室們口等情，有全秀珠、黃麗月蓋章之甲○○老師未依規定於辦公室待命配合校務評鑑說明書、考核會第4次會議紀錄附卷為證（本院卷第281、137-139

頁）。

③依被告學校之教師出勤差假管理要點第3點規定：「教師每日出勤以8小時，每週出勤以40小時為原則。」（本院卷第267頁），再對照每日8節課排定於08：10至17：00間，每節課50分鐘，可知被告學校上班時間為每日上午8時至12時，下午13時至17時，故下午13時即為上班時間，此由第5節課為13：10開始，更可證明之。原告主張中午12時至13時為午休時段，固屬有據，又107年3月29日係週四，對照原告之課表當日第4節（11時10分至12時）應排有課務（申訴評議卷第63頁），原告主張其並無不假外出，應值採信。惟因校務評鑑當日屬特殊情況，故被告之人事室始於107年3月15日通知全體同仁，校務評鑑當天除正常教學課務外，請於辦公處所待命等候，俾便聯繫。而且，依107年上半年度高級中等學校評鑑受評學校評鑑當日流程表（申訴評議卷第57頁）所載，當日13：00～13：45係校務評鑑委員與教職員訪談時段，受訪人員自應於13：00前抵達訪談地點。故縱原告於當日上午11時至12時係授課，並無不假外出情事，然原告於12時下課後亦應回到辦公處所詢問是否須配合評鑑訪視作業，惟原告卻逕自回宿舍休息，嗣於13時20分許黃麗月幹事始於宿舍尋獲原告，客觀上顯不符合「考核辦法」第4條第1項第2款第3目「㈢服務熱誠，對校務能切實配合」之規定。

④至於原告主張：被告之總務處公告上午8時至12時及下午13時30分至17時為上班時間乙節。經查，原告提出其所拍攝總務處張貼之公告上班時間，係該校對外收受郵件、包裹及貨物的時間，其公告對象已明載為「各貨運

公司」（本院卷第223頁）。原告於被告學校任教多年，應知之甚詳，且學生課表第5節課係自13時10分開始，果如原告之主張，則豈非謂教師可主張13時至13時30分為休息時間！

⑶關於原告107年6月12日及13日未依規定代理授課部分：

⑴經查，被告安排原告為該校訓育組長余雯親教師代課一事，經比對余雯親教師課表，安排原告代課之時間為107年6月12日（週二）13：10至15：00、6月13日（週三）08：10至09：00及13：10至14：00。被告於107年6月6日簽核送代課單通知原告代課事宜，並經余美穎教師於同日以LINE通知原告，有卷附LINE通訊紀綠：「……對了，我有在你的桌上看到蠻多代課的訊息，你知道嗎？」原告回覆稱：「不知道……最近不會去學校……」可稽（申訴評議卷第64、66頁）。嗣於107年6月12日，被告發現原告未到校代課，經電話聯繫原告均未接聽，事後課務組長連繫原告並質疑其未依規定來校代課亦無請假申請，原告始於107年6月14日填寫請假申請，亦有卷附學校提供請假單及差假紀錄查詢在卷可資佐證（申訴評議卷第67-71頁、本院卷第277-279頁）。此外，原告對其未於上述代課時段至學校代課，亦不爭執。綜上以觀，被告主張原告107年6月12日及13日未依規定代理授課，堪認屬實。

⑵原告雖主張：原告所應代課課程之教師為余雯親，訴外人余美穎非但與系爭代課事宜無關，亦僅以line通訊軟體詢問原告「在你的桌上看到蠻多代課的訊息，你知道嗎？」，並未確切向原告告知代課時間、地點及相關內容；原告於不知悉107年6月12日至107年6月13日有代課

任務之情形下，遭受質疑未依規定到校代課，原告甚感惶恐之餘，唯恐無從證明不知悉代課時間之消極事實，遂於107年6月14日填寫請假申請，期以作為自保證明；被告學校網站系統時常故障，無法查詢，群組亦有多名教師反應存有此問題云云。然查：

①任何一個具有服務熱誠的教師，於經同事告知「在你的桌上看到蠻多代課的訊息，你知道嗎？」後，即應主動查詢於何時有何代課之相關訊息，更遑論是符合「考核辦法」第4條第1項第1款者，而原告當時卻僅回覆稱：「不知道……最近不會去學校」事後再以不知悉107年6月12日至107年6月13日有代課任務，作為藉口。原告此舉，形同「假裝不知道」，客觀上已不符合「考核辦法」第4條第1項第2款第3目「㈢服務熱誠，對校務能切實配合」之規定。而且，被告為安排調代課事宜，建置有調代課系統作為公告之用，同時如有代課必要也會同步將通知送交予各老師。再者，原告106年度係擔任三年級導師，其於畢業班於107年6月1日畢業離校後僅屬無課務狀態，但並非學期已結束，原告對於被告之通知、公告，本即負有應隨時注意之義務，且其係於107年6月7日即已讀取余美穎教師傳送有代訊息課的LINE通知，難道原告從107年6月7日至107年6月12日均未到校嗎？原告107年6月12日及13日未依規定代理授課，導致無師長前往授課之狀況，置學生之受教權於不顧，實非可取。

②至於原告事後於上述代課時段補請假，並經被告核准，僅屬事後權宜之舉，並無法改變原告107年6月12日及13日未依規定代理授課之事實。

⑷關於原告班級經營管理成效不佳部分：

①此部分係被告綜合教學、學生訓輔及整體狀況觀察，由該校學務處與原告溝通改善未果所為之整體評價。其中，被告主張原告一整年於全方位關懷輔導平台僅有3筆紀錄，業經被告檢附106學年度學生輔導紀錄表附卷為證（本院卷第269-271頁）。

②又被告主張原告經營班級消極，甚至學生曠課近乎退學，也是教務主任親自提醒其注意，亦據被告提出LINE對話截圖附卷供參（申訴評議卷第46頁）。

③另原告106年9月24日未全程參與班親會，已如前述。

⑸至於原告107年6月19日下午未配合參加地理科教師配課及聘任代理教師作業之研議會議一事，亦有被告提出之LINE對話截圖附卷可佐（申訴評議卷第50頁）。

5.綜上，原告106學年度表現並不符合「考核辦法」第4條第1項第1款各目規定，被告考列原告106學年度成績考核為「考核辦法」第4條第1項第2款，實屬有據，並無違法。本院對被告本於專業及對事實真相之熟知所為成績考核之決定應予尊重。

㈤本件判決基礎已經明確，兩造其餘的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，無一一論述的必要，併此敘明。

六、結論：原處分並無違誤，申訴評議予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。另原告請求被告應就原告106學年度成績考核作成「考核辦法」第4條第1項第1款之行政處分，亦屬無據，併駁回之。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　26　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法官　莊　金　昌
法　官　楊　嵩　琇
法　官　陳　文　燦

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
（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。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法	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

院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	。 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。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　26　　日

書記官　林　昱　妏