

新北市政府教師申訴評議委員會評議書

新北市教申（六）字第 109016 號

申訴人：○○○

出生年月日：民國○年○月○日

身分證字號：○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○前教師

住居所：○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○○○○

申訴事由：107 年度成績考核事件

本申訴評議委員會評議決定如下：

主文

申訴駁回。

事實

- 一、申訴人自民國（下同）101 年○月起服務原措施學校附設小學部至 108 年○月○日止（係申請育嬰留職停薪期間末日：108 年○月○日至同年○月○日）。申訴人嗣因考取公立學校而提前於 108 年○月○日離職。
- 二、申訴人對其 107 學年度成績考核為丙等一節，前曾向本會申訴，經本會以原措施學校教職員考核評鑑辦法之修訂，係由不合法之組織所為，其修訂不生效力；從而依該不合法程序修訂之辦法所作成之丙等成績考核亦隨之無效，應由原措施學校依法召開校務會議，補正「○○○○○○○○教職

員考核評鑑辦法」之修訂程序後，再依修訂後合法之考核評鑑辦法審議申訴人 107 學年度之成績。

三、嗣原措施學校於 108 年○月○日重開考核會，按 97 年○月○日該校校務會議修訂通過之「○○○○○○○○教職員考核評鑑辦法」、「○○○○○○○○教職員考核評鑑條文」，就申訴人 107 學年度教師成績另予考核，分數計算為 78.8 分，決議評定申訴人 107 學年度教師成績考核結果為「乙等乙」四條二款（下稱第二次考核）。申訴人不服，旋即向本會就該次成績考核爭議第二次提起申訴。然由於申訴人於第○次考核前，對該校校長、總務主任及人事主任提出刑事告訴，原措施學校因恐動搖第○次考核之效力（刑事案件對造未迴避而參與考核會），遂於 109 年○月○日以○○○字第○○○○○號函通知申訴人及本會，表示註銷（109）○○○字第○○○號教職員工成績考核通知書，將申訴人之申訴書及相關資料重新送交考核會審議。

四、隨後再經該校考核會於 109 年○月○日開會，就申訴人 107 學年度教師成績部分，考核會因認為本身沒有加減分的權限，決議維持評定申訴人 107 學年度教師成績考核為「乙等乙」四條二款。嗣人事單位 109 年○月○日簽請校長覆核時，校長裁示申訴人 107 學年度教師成績考核，就申訴人申訴疑義部分，交由單位主管重新檢視核分後，送交考核會議重新評議；考核會復於 109 年○月○日召開會議，就申訴人 107 學年度相關資料，仍按 97 年修訂之「○○○○○○○○教職員考核評鑑辦法」、「○○○○○○○○教職員考核評鑑條文」之規定，並逐項檢視申訴人意見後，分數計算為 84.2 分，決議評定申訴人 107 學年度教師成績考核為「乙等甲」四條二款（下稱第三次考核），並註明因為「另予考核」所以不予晉級。

五、 申訴人主張略以：

- (一) 申訴人於 109 年○月已經生產，原措施學校不願承認我懷孕不等於我沒有懷孕，從我懷孕到生產，教育局公文裁示學校「違反性別工作平等法」，刑事偵查庭已經開庭審理「違反個人資料處理法」案，原措施學校董事會因學校對我的「霸凌」向我道歉，而「考績報復」經我向教育局教師申訴評議委員會申訴 2 次，從「丙等」改成「乙等」，再從「乙等」改成「乙等甲」，至今仍未予申訴人正確合理的考評。
- (二) 經由申訴人 107 年○月向貴會申訴後，申評會(108 年○月○日申評會)裁示學校應重新考評，嗣在 109 年○月收到「丙等」改成「乙等」(按：即第○次考核)，申訴人不服再次向申評會提出申訴後，在○月○日收到原措施學校○○○字第○○○○○號公文，指稱因不知前任人事主任已收到涉犯刑事罪嫌之傳票，其應對本案應予以迴避，該校遂同意先註銷 109 年○月○日(109)○○○字第○○○號教職員工成績考核通知書(原措施學校公文○○○字第○○○○○號公文)；然而，原措施學校直接註銷原結果，再次重考仍為「四條二款」(備註改為「乙等甲」)。
- (三) 按照「○○○○○○教職員工考核評鑑辦法」(97.2.12) 第二點：不滿一學年而連續任職已達六個月，另予成績考核。又依法令規定，各學校於辦理教師成績考核時，不得以育嬰留職停薪作為成績考核等次之考量因素。查申訴人 107 學年度因育嬰假留職停薪自○年○月至○年○月，共計 4 個月，在職時間則已超過 6 個月，但所收到的考核方式卻未「另予考核」，而是按照上、下學期方式計分，上學期為 90.5 分，下學期育嬰假留職停薪為 76 分。
- (四) 查下學期申訴人因兩個未滿 3 歲的孩子輪流生病，開學日 2/11 依法提

出育嬰假申請，並預留一個月時間（○月○日）供學校找代課老師，但校長說：「不要跟我談法條」，不願核假、也不願找代課老師，經向教育局求援申訴後，遭校長刁難並脅迫申訴人需簽下「保證日後不得再請安胎假」，直至○月○日才核假，在這一個多月的時間裡，申訴人為了班務穩定，親自協助找代理老師，並且配合學校月考時間告一段落，積極讓班務一切穩定正常，至○月○日才開始育嬰假。

(五) 申訴人申請育嬰留職停薪不在學校也無法研習，卻因此遭扣 4 分，又因育嬰留職停薪不在學校，無法因表現得到加分，學校未遵循「育嬰留職停薪不予考評」之原則，反而以 76 分作為育嬰假的變相懲罰，給予申訴人上學期為 90.5 分，下學期 76 分，差別明顯在下學期請育嬰留職停薪假，學校明顯違反法規，實是變相懲罰處於育嬰假中的申訴人。

(六) 又 107 學年度申訴人明明在職，但主任評述單中，對本年度工作之總評單卻寫上：「離職」，但是我當年度並無「離職」，應該還我正確評述。對未來一年工作之期待也寫上：「離職」，申訴人還沒懷孕前工作努力、每年都是「甲等」，卻因懷孕不順被抹黑，對申訴人無期待而寫上：「離職」，不像教會學校所為。而且主管年度總評分為 88 分，對應的年度總評是「離職」；意謂若是主管能確實針對在職的工作表現評分，就應不止 88 分。

(七) 希望獲得之補救：1. 「另予考評」應以在職的 8 個月工作表現進行評分，而非區分上下學期的一般考評，形同變相懲罰育嬰假。2. 主管評述中「對本年度工作之總評」不該為「離職」，並應重新就工作表現事實評分。

六、 原措施學校答辯陳述略以：

(一) 「○○○○○○○○教職員考核評鑑辦法」中關於「另予成績考核」之

特別規定，僅在「任職期間」之差異；任職「不滿一學年而連續任職已達六個月者」為「另予成績考核」。由於「另予成績考核」之考核組織、方式及程序，並未特別規定，故仍依循「一般成績考核」之考核組織、方式及程序辦理，該校辦法並無「另予成績考核」應特別處理之依據。

(二) 申訴人已於該校任職多年，知悉教師研習不限於校內研習，且熟知如何辦理該校之校內、校外研習時數之認證及登記，亦知該校並無限制或妨礙申訴人於108年○月○日至108年○月○日「育嬰」留職停薪期間，得彈性選擇申訴人方便之時間參與校內或校外研習，並得於研習後檢附資料辦理研習時數之認證及登記，申訴人並非「無法」參與研習。又，申請人108年○月○日至108年○月○日（「育嬰」留職停薪「前」）「任職」期間，申訴人並無參與校內或校外研習之紀錄，故國小部主任按申訴人107學年度上、下學期參與研習之客觀紀錄，依「○○○○○○○○○教職員考核評鑑條文」予以客觀核分，並無違誤。

(三) 該校考核會在第○次審議申訴人107學年度教師成績考核時，並未考量任何與「懷孕」或「育嬰」相關之因素；且係以「另予成績考核」方式，處理申訴人107學年度教師成績考核，業已於109年○月○日考核會會議紀錄及(108)○○○字第○○○號教職員工成績考核通知書載明「另予考核」文字，應無違誤。稽之申訴人107學年度下學期研習時數為0小時，按該校「評鑑條文」，研習基本時數為9小時，未達者每2小時扣1分，故申訴人107學年度下學期研習未達9小時，應扣4分。申訴人辯稱「育嬰留職停薪不在學校、也無法研習」一節云云……，不足採信。

(四) 申訴人申請「育嬰」期間，未到校工作，按「○○○○○○○○○教職員

考核評鑑辦法」無加分、亦無扣分，應屬正常，且係落實「工作導向之考核制度」，符合公平原則，並無變相懲罰。該校係依法定組織及程序評定申訴人 107 學年度教師成績，無懲罰申訴人「育嬰」情事。退萬步言，縱按 106 年○月○日修訂之「○○○○○○○○教職員考核評鑑條文」，以學年度上、下學期合併計算研習基本時數為 18 小時（但該條文，按新北教師申評會以新北市教申（六）字第 108031 號評議書之見解，為「不生效力」），縱然以上述條文最有利申訴人之算法，申訴人 107 學年度教師成績考核仍為「四條二款」乙等甲，不足以影響原認定。

理由

一、 本案所涉相關法令規定如下：

（一）私立學校法第 51 條第 1 項：「學校法人及所設私立學校應建立內部控制制度，對人事、財務、學校營運等實施自我監督；其實施辦法，由教育部定之。」據此條文而訂定之學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法第 8 條：「學校應就教職員工人事事項，訂定管理規章及設計作業程序與內部控制點；其內容包括下列事項：一、聘僱、敘薪、待遇、福利、保險、退休、資遣及撫卹。二、出勤、差假、訓練、進修、研究、考核及獎懲。」

（二）原措施作成時教師法第 29 條第 1 項（即現行法第 42 條第 1 項）：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱教師申訴評議準則）第 3 條：「教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權

益者，得提起申訴。」、同準則第 29 條第 1 項：「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」

二、承上，原措施學校依據上揭私立學校法令規定而訂定之「○○○○○○○○教職員考核評鑑辦法」(97 年○月○日校務會議通過)第二條後段：「不滿一學年而連續任職已達六個月者，另予成績考核(中途自動離職不予考核)」、「○○○○○○○○教職員考核評鑑條文」(同上揭日校務會議通過)分列五大項目作加減分、每人每學期基本分為 80 分。經原措施學校 109 年○月○日召開 108 學年度教師成績考核會第○次會議決議以：「本校教職員的考核成績，是由當學年度的各相關主管，依據老師的表現進行加、減分，成績考核委員會本身並沒有加減分的權限，只就其最後的結果，依照條文評定其考績。○師 107 學年度考績分數計算結果為 78.8 分，依據 97 年○月○日校務會議通過之考核條文，成績考核評定為乙等乙(四條二款)，因為另予考核所以不予晉級。」

三、惟查，其後該校校長覆核時批示：「依○師申訴疑義部分交由相關單位重新檢視核分後，送至教師成績考核委員會重新評議審定」。再經該校於 109 年○月○日召開 108 學年度教師成績考核會第○次會議決議，出席委員 11 人，經 10 位委員投票通過決議：「經過國小部主任針對○師所提出的資料重新進行評分，107 學年度考績分數計算結果為 84.2 分，依據 97 年 2 月 12 日校務會議通過之考核條文，成績考核評定為乙等甲(四條二款)，因為另予考核所以不予晉級。」

四、查該校考核會既依據校務會議通過之教職員考核評鑑辦法及考核條文，重為評議；考核會之組成並無違法或違反校內章則，就該一高度屬人性之判斷，除有：出於錯誤之事實認定或不完全之資訊；有違一般公認之價值判

斷標準；違反法定正當程序；做成判斷之組織違法或無判斷之權限；做成之判斷，是否出於與事務無關之考量（亦即違反不當聯結之禁止）；是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等以外，原則上予以尊重（最高行政法院 107 年度判字第 46 號判決參照），核本件原措施學校就申訴人之考核，在無上述判決臚列之違誤下，該校教師成績考核會依據校內辦法所為合議制之決議，享有判斷餘地，本會允應予以尊重。

五、末查，申訴人指摘原處分所憑之該校 107 學年度教職員服務績效「主管文字評述總評單」中，該校國小部主任於「對本年度工作之總評」記載「離職」（下稱甲項評述）；於「對未來一年工作之期待」亦記載「離職」（下稱乙項評述），應該還予申訴人正確評述一節，本會細閱上述「主管文字評述總評單」第二欄「主管年度總評分項」分數區分為 98、93、88、83、75 五個級別，申訴人直屬主管已勾選「令人滿意（88）」，已堪供甲項評述之補充，對申訴人毫無任何負面影響；另關於乙項評述「對未來一年工作之期待」部分，亦的確因申訴人之離職，而無從期待，是以觀該紙「主管文字評述總評單」（本會卷第 130 頁）對於申訴人並無任何不利之影響，雖其主管在該單第三欄「對本年度工作之總評」填寫「離職」，似有令人乍感答不對題之錯愕，惟既已勾選「令人滿意」於前（第二欄），本會認為瑕不掩瑜，應不影響閱覽者對於申訴人之觀感。惟建議原措施學校爾後各該主管就「總評」一節，仍宜記載「評述」、而非「當前事實」（離職），庶免予人答不對題之印象，併予敘明。

六、另申訴人及原措施學校其餘主張或陳述，核與評議決定無影響，爰不逐一指駁，併此敘明。

七、據上論結，本件申訴無理由，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第

29 條第 1 項之規定，決定如主文。

中華民國 109 年 9 月 18 日
如不服本評議書決定，得於本評議書送達次日起 30 日內
向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。

新北市政府教師申訴評議委員會