

裁判字號：高雄高等行政法院 104 年度訴字第 356 號 行政判決

裁判日期：民國 105 年 06 月 22 日

案由摘要：解聘

高雄高等行政法院判決

104 年度訴字第 356 號

民國 105 年 6 月 8 日辯論終結

原 告 廖仲文

訴訟代理人 林瑋庭 律師

被 告 高雄市左營區新光國民小學

代 表 人 王淵智 校長

訴訟代理人 林夙慧 律師

鄭瑜亭 律師

陳宏哲 律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國 104 年 7 月 27 日臺教法（三）字第 1040087792 號再申訴評議決定，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

一、事實概要：

緣原告原係被告聘任之教師，被告以其有教學不力情事，經被告教師評審委員會（下稱教評會）認其違反民國 103 年 1 月 8 日修正公布之教師法（下稱教師法）第 14 條第 1 項第 14 款規定，作成解聘原告之決議。被告報經高雄市政府教育局核定後，以 103 年 10 月 2 日高市新光人字第 10370417800 號函（下稱原處分）知原告，其解聘案自原處分送達之翌日起發生效力。原告不服，循序提起申訴、再申訴，均遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）原處分有違反法律保留、授權明確性之瑕疵，於適用教育部 92 年 5 月 30 日台人（二）字第 0920072456 號函訂定之「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項（下稱應行注意事

項)」及該應行注意事項附表四「教師法第14條第1項第8款所稱教學不力或不能勝任工作情事認定參考基準（下稱參考基準）」亦有違法之處：

1. 原處分所據以處罰之參考基準及應行注意事項之內容涉及教師身分之變更，其法律條款亦須符合明確授權之要求，惟教師法授權之目的、內容、範圍不明確，亦未明示於授權之法律規定本身，基於「授權之明確程度應與所授權訂定之法規命令對人民權利之影響相稱」之法理，更遑論授權程度須達到「自授權之法律規定中得預見其行為可罰」之明確程度。故再申訴決定中認上開規定僅為「程序規範」，核其性質僅係「行政督導」，忽視其未針對個案具體內容、改進所需時間之不同，一併將處理過程分為察覺期、輔導期、評議期，並以低位階之注意事項，授予由校長召集並決定關鍵性之教師輔導小組相關成員，並作成歷次決議侵害教師之工作權，顯非僅係行政督導，亦難使教師得以預見其行為之可罰性。
2. 參照應行注意事項第貳點規定「輔導期程屆滿時，輔導結果並無改進成效者，即提教評會審議」、高雄市各級學校不適任教師審議處理要點（下稱審議處理要點）第2點(三)、2之規定「如前述輔導期程屆滿，並經評鑑結果顯示當事人並無改進成效，則學校應依據教師法及相關法規之規定，召開教師評審委員會議審議之……。」相較於本案中，103年5月26日所召開之輔導會議之輔導結果認「廖師(按:即原告)所提交的資料項目尚符輔導小組之建議要求，可資佐證廖師在改善上並非無所努力。」「輔導小組認為廖師在本期之表現雖較上期積極」，無視上開審議處理要點明定「無改進成效」，逕自將標準拉高至「有效改善」並以之為最重要之評估準則，裁量上顯有逾越而違背法令之虞。
3. 教師法第14條第1項第14款所謂「教學不力」「不能勝任工作」係一無法定義，又具一定之倫理道德內涵且待價值補充之概念，參考基準就教學不力之具體情形為何，不能勝任工作之程度為何，均未言明，且就是否損害學生受教權仍另須透過利益衡量判斷，實為令人難以理解、無可預見性，亦無法藉由司法審查重覆確認之不明確條文。

4. 按司法院釋字第 553 號解釋所揭示之密度理論，可知審判機關固然應尊重行政機關之判斷，惟行政機關之裁量或判斷如具有瑕疵，則仍不排除透過司法機關事後加以審查。簡言之，即司法權對於行政權在具體個案中針對不確定法律概念之解釋自應介入審查。查，被告據以指摘原告「體罰學生」「教學行為失當」「親師溝通不良」「班級經營欠佳」等事由，多流於抽象內容，如任由行政機關擴大解釋，恐有恣意侵害人民權利之虞，且上開不確定法律概念是否得經由適當組成、立場公正之機構，依其專業知識及社會通念加以認定，亦有存疑之處。於察覺期中，被告經調查認原告「罵學生笨蛋」，即係以言語侮辱學生，不論學生有何種心理傷害結果、傷害程度如何，誠有可議，蓋同樣為「笨蛋」一語，或出於戲謔或基於激勵等等不一而足，從而應斟酌當時之環境、發言者之語氣、肢體動作等等，而不應流於字面；「命學生罰站舉手及打手心」，不問事件發生原因，即一概而論，皆謂體罰；「票選最差人緣獎」為教學行為失當，不問相關之前因後果為何、不問教師後續處置、引導方式，亦不調查教師用意、管教目的；「於聯絡簿上叮囑家長管教」，執此一留言即逕判定親師溝通不良，未視原告亦時常在非擔任導師之任教班上學生聯絡簿中對上課表現良好學生逐一書寫相關鼓勵話語，使家長能得知孩子在校表現；「請幹部書寫同學缺點」則為班級經營欠佳，不問實際經過，逕自截取片段，實則原告之用意乃為使孩子了解自己在別人眼中的看法，而為一可供自身檢視、反省之參考，同時亦書寫鼓勵話語勉勵孩子，且綜觀其餘同學於期末對原告任教課程之整體感受，高達九成均為正面評價。暫不論上開事件之真實性為何，亦不見上述事件中，被告認較為妥當之具體建議，其未充分審酌相關之事證，空言已達重大程度，而片面全盤認定該事實足資證明原告之教學全為不當、不力、無法勝任，實已有所偏頗。自我改善期中，被告處理不適任教師輔導小組（下稱輔導小組）委員會議，稱原告在「自我專業成長方面尚缺積極之態度」，惟查，原告以資訊專長考進被告，期間除自身獲獎不斷，同時在指導學生方面亦獲有各項殊榮，任教期間

只要有比賽相關資訊，無不用心參與研究，輔導小組竟又以原告報告缺乏個人心得觀點，在未予其他更為具體建議之情形下，認原告仍欠缺積極改善意圖，實為欲加之罪，亦有違行政機關之積極舉證義務。進入輔導期後，被告言其曾申請校外班級經營輔導專長或人際溝通相關之專家協助輔導，惟內容亦僅流於形式，目的僅在符合程序之虛名，實質上對於原告之幫助並不大，惟原告於此段期間，仍不斷自我進修，針對校方要求的正向教學自我訂正相關教學方法，嚴謹記錄輔導學生之相關流程，也研擬加分策略、頒獎制度、有別於照本宣科念課文之方式設計教案，藉以引發學生學習興趣。惟原告上開於輔導期中所為之改善行為仍被輔導小組不附具體理由片面指謫並判定原告在親師溝通、教學行為失當及班級經營欠佳方面態度甚為消極，更因試圖尋找班導師協助一事而認原告缺乏更積極改善之作為，此種理由誠難令人甘服。

(二) 本案有違責罰相當原則：

被告將原告調任為科任教師，僅稱原告於課堂上講述臺北捷運隨機殺人事件，令學生感到恐懼一事，而認原告報告及書面之資料與實際教學有所落差，已屬偏頗，縱前開事實為真（原告仍否認之），校方從未先予督促提醒，亦未優先施予任何大、小過、延長輔導期即謂輔導無效，校長更言輔導無效進入教評會後，僅提供「解聘」「停聘」「不續聘」3種選項供教評會委員投票，102學年度第19次教評會中，會議紀錄上僅有3種選項供委員投票後作成停聘決議。103學年度第2次教評會決議後經原告詢問該次教評會委員己○○老師，其表示該次會議過程中「其模模糊糊，開會時在朦朧當中度過」，張仰舒老師則證實僅有3個選項供投票，雖其表示「之前是不是有討論，之後才有這3個選項，我不知道。」惟其既為委員之一，討論過程竟亦有不清楚之處，顯見該會議之討論過程殊為草率，裁量上非全無瑕疵之處。且被告手段未考量行為類型及情節輕重，未就情節是否重大盡審議之責，在無學生受有具體傷害之事證下，顯非最溫和，對人民損害最小之手段。

(三)原處分有未能遵守迴避一事：

1. 103 年 6 月 18 日所召開之 102 學年度第 19 次教評會，作出停聘

決議之委員 9 人中，校長丙○○為輔導小組成員。陳麗琳為教師會代表，亦同屬輔導小組之成員，教師會之組成人數眾多，亦非無其他教師可為代表。戊○○、林驛哲及葉瑞雯同屬輔導小組成員。寧定威與原告本因競爭高雄市科展一事生有嫌隙，同時亦係原告於輔導期中，因原告對自身所任教之健康課程期末成績考核原欲採多元評量一事，因與傳統之筆試方式不同，當著原告的面指揮學生蒐集隨堂測驗卷送交教務處之檢舉導師。此外，原告於健康課程中，本欲藉由臺北捷運鄭捷殺人事件教授學生搭乘公眾運輸工具時所應注意之情事，寧定威不知何因，出現在原告課堂上，嗣後竟同時有好幾位學生有志一同書寫聯絡簿表達心情不快、可怕之語，其中孩童更直言：「原告竟然還惹六年級導師生氣」，故其非無偏頗之虞之委員。

2. 103 年 9 月 15 日所召開之 103 學年度第 2 次教評會決議，即作出

解聘決議之委員 9 人中，校長丙○○為輔導小組成員。陳麗琳為教師會代表，亦同屬輔導小組之成員，教師會之組成人數眾多，亦非無其他教師可為代表。戊○○同屬輔導小組成員。己○○為調查小組成員，後雖未曾參與輔導小組，惟其曾對原告直言，其於調查期間，因原告之緣故，撰寫上萬字之報告，喬委員時間、訪問學生轉譯姓名等事之艱辛是原告送他最好的禮物，關於原告之事件，其覺得「已經夠了」等語，足證其既先擔任調查委員，評判原告進入自我改善期，於評議期中，自非合適之教評會委員。

(四)申訴時高雄市教師申訴評議委員會（下稱申評會）委員改選未予原告陳述意見：

原告提起申訴時，申評會委員歷經兩屆，惟原告在申評會改選換屆之後，均未從有過任何陳述意見之機會，換言之，於委員改選後，僅依書面審酌，且解聘之事由為「工作不力」此一高度抽象之不確定法律概念，其等竟未予原告解釋事實之始末，實有違行政程序法第 103 條之規定。再查，申評會委員廖建中（時任高雄縣教師會代表），曾主動召開記者會控

訴高雄市為不適任教師之天堂，更於高雄縣教師工會論壇發表原告事件之批評話語，原告於決定作成後始知悉始末，以其於申評會中之地位，難以保證對申訴之決定無實質之影響力，故原告對申訴決定實難甘服。

- (五) 停聘決定作成後，被告未曾提出有效協助原告之意見或建議，以利後續教評會得以審查原告停聘原因是否消滅，認定是否准予原告申請回復聘任關係之相關依據，僅諭知原告自行提升「自我本質學能」此一抽象難解之標準，經高雄市政府教育局請求被告說明，而被告對此雖另召開教評會議，並於紀錄中列入討論事項之一，惟實際上並未加以討論，此情亦經證人己○○到庭證述，故被告以一形式上召開教評會之方式復作成解聘原告之決議，顯見被告根本難以提出有效輔導原告之方針，亦未告知原告其如何審核其復聘與否之標準，僅為便宜行事而選擇快速解聘原告。此外，103 年 6 月停聘決定作成後，在原告尚無其他事件發生之情形下，被告竟悖於其前次停聘期間之決定(停聘期間本為 103 年 8 月 1 日至 104 年 1 月 31 日)，在相同之事實認定基礎下，於 103 年 9 月再次作成解聘之決議，益見被告乃係受到人本基金會壓力後，不問原告是否確實存有解聘之事由而為不當之解聘決議。復觀解聘決定之理由為「原告尚不得以輔導期間無發生管教不當及家長投訴事件等消極條件為改善依據」「不足讓輔導小組確信原告無再度發生相關教學不力、輔導管教無效不當及親師溝通不佳事件之可能」等繫於未來不確定之事實之空泛言語，原告更難具體改善。矧且，會議紀錄中，委員詢問原告相關突發事件原告應如何處置或相關教學情況改進情形等教育問題均詳實記載，甚以逐字之方式記錄，惟 9 月 15 日之會議中，經證人己○○證述其等「討論過程冗長」，討論時間「有蠻長的時間」，解聘判準或相關討論則竟隻字未提，實與常情不合，且據會議紀錄，該次會議時間僅半小時，得否如被告抗辯之「業經充足討論」，誠非無疑。由是可知，被告於召開教評會作成解聘原告前已有定見，僅係藉由一形式上合法之程序達成違法解聘原告之結果。縱會議過程中為使委員得獨立作出決定，禁止原告列席，惟救濟過程中如未有任何

紀錄，致司法無從藉由書面事後審查會議之公正性，對原告亦有不公、不合理之處。

- (六)按教師之專業實非一蹴可幾，學校如要求教師教授非其專業領域，不僅侵害教師之專業自由，學生亦無法獲取專業之學習，故學校本不應使用教育裁量權限，侵害教師之專業自由，且唯有尊重教師之專業自由，才能實現學生之自我實現權利。經查，原告本以資訊專長經被告錄取為電腦教師，惟被告竟指派原告講授非其專業之健體領域，安排健康及自然課程，再指責原告教學不力實有本末倒置之虞。輔導小組對原告教學不力之評價有眾多矛盾及不當之處，諸如在教學觀察中，「有觀察員言原告教學互動不足，又有觀察員認課堂中教師時常使用提問讓學生有機會發言是原告之優點」「能自製 ppt 值得肯定，又於輔導報告中批評原告使用電腦影片教學易使學生近視加深不甚妥當」「要求教學使用麥克風，復批評因使用麥克風無法做到行間巡視、原告時而用時而不用亦屢遭批評」。再者，以學生喜愛程度為評鑑之標準，與原告是否有能力擔當教師之職責亦非具有正當關聯性，且其片面節錄學生之發言，針對特定班級(6 年 2 班及 6 年 10 班)訪談，學生是在何種情境(單獨受訪或群體)、何種對話方式(問答、選擇或開放)、何種交談環境(1 對 1 或談天)中發表意見均非無疑，更以學生之心得筆記部分品質尚欠精緻為原告教學過失理由之一，百般苛責原告，使原告之教學實難兩全。復按「國民中小學學生成績評量時機，分為定期評量及平時評量，惟定期評量中紙筆測驗之次數，每學期至多 3 次，平時評量中紙筆測驗之次數，於各學習領域皆應符合第 4 條第 4 款最小化原則。日常生活表現以平時評量為原則，評量次數得視需要彈性為之。」國民小學及國民中學學生成績評量準則第 6 條第 1、2、4 項定有明文，被告以原告之期末評量有所不當，於法無據，蓋依上揭法文意旨，教師本享由評量自由之權，被告以此認原告教學不力實為欲加之罪。
- (七)原告本非輔導諮商學系出身，且輔導技巧一事本為抽象且具互動之特性，更看重延續性，依賴相關經驗之累積，同時須

對學生有所了解。惟原告為科任教師，為了解特定學生(如本案中之盧生)本會尋求對學生較為熟悉之導師協助，然導師卻告以為保護學生相關事件莫再提起，致輔導技巧評鑑依據(即省思週記)中僅有一則，惜輔導小組仍以原告尋求導師協助，造成導師亦對此反應有相關之困擾，再批評原告記事僅有一則(實則，於省思週記中原告仍持續追蹤，只是未記明姓名、事件)。再者，輔導小組規定原告之省思「週記」為一週一次，其等之要求原告無一未達成，然輔導報告中仍以原告僅達最低之書面要求有所不當(後進入第1次評議期時，教評會以原告所提之書面資料尚非無改進空間予以駁回，惜被告解聘之理由中竟認原告長久以來書面之累積並無實質改進成效)，其標準反覆模糊。對此，輔導小組亦僅告知可尋求輔導室、輔導主任晤談請益，惟其等講授之內容亦模糊不清，僅言須擬定「策略」「溝通」「商量」等語，嗣後再告以原告輔導無成效，忽視輔導本具長期追蹤，培養信賴關係之本質，難以一蹴可幾。又輔導小組要求原告發行班級通訊、以科任教師之身分針對任教之十餘個班級之聯絡簿上撰寫鼓勵之話語、長期編制親子手曆 104 則等均符合輔導小組之要求，惟其仍在原告於須撰寫大量簡報供觀察員觀察教學，聯繫外部觀課教師，召開觀課會議，編寫班級經營計畫書、省思札記、親師雙向溝通紀錄、研習心得報告，準備教案教具之餘，認原告僅達最低標準，更以家長回應部分較少，認定親師溝通有所障礙，此實有悖於一般經驗法則，蓋家長除孩子有重大違規之事發生，多亦僅於聯絡簿上簽名表示閱讀耳，究竟需達到何種互動程度始謂親師溝通零障礙？況原告從事教學工作以來並非從無收到家長感謝之言語。

- (八)原告起訴狀所附之證據「原告請其他同學書寫之教學設計單」，係因被告未曾審視原告所設計之完整學習單，該學習單之標題為「請好朋友與老師描寫別人眼中的自己」，非單純係「請幹部及同學一同寫同學缺點」。「學生期末對原告教學之評價」內容係詢問學生「還有沒有其他想跟老師說的話呢？建議或鼓勵、加油的話都歡迎！」此一開放、明確之問題讓學生自由填寫，何以被告輔導小組所調查之學生問卷僅

特定在兩個班級(6年2班及6年10班)、不知問題為何情境為何之情形下所為之單方面紀錄，較具有客觀性及代表性，原告於教育現場所接受之學生反應反不足為採，實令人費解。

「原告自身獲獎及帶隊獲獎之相關證明」實可證明原告於特定學科之能力充足，亦顯見被告管理有所不當，其一概將工作不適任及不能勝任工作二事混為一談，視二者僅為程度上高低之不同，忽視原告因講授科目或依教學領域本會有強弱之分，此亦僅係工作不適任之問題，被告教評會竟漏未討論，益證其等早有定見，裁量非無瑕疵之處。「原告所擬定教學課程之相關方針」係於課堂上親身實踐之教學方式，如頒獎予課堂上踴躍發言之優秀學生、有別於照本宣科之方式實地教導國小學童如何製作筆記、養蝦或養毛毛蟲等方式體驗自然科學，均係原告教學之用心。「家長回饋」均出自於被告校內學生之家長，被告既掌握學生之年籍資料，應知悉家長姓名，其查證並不困難，如連形式上真正均否認之，似有違訴訟上之誠信，況原告亦無冒觸犯刑法之風險偽造家長簽名及字跡之理由存在。

(九)由相關證人之證述可知被告所為解聘會議所依據之基礎事實非公正客觀：

證人己○○於庭訊中表示其所參與調查之「第1次不適任教師處理階段」之「最差人緣獎」事件未曾在解聘會議中討論，其僅於原告第2次輔導期程結束，經第1次教評會駁回進入第3期輔導期，第3期輔導期結束後進入教評會擔任教評委員，惟該次事件遍觀被告第2期輔導會議報告(決定進入評議期)、第3次輔導會議報告(決議進入評議期)及解聘處分申訴答辯書中均明確記載「本案不適任教師管制理由及輔導方向乃以『調查小組』所查證屬實之事實，包括……『教學行為失當』(如票選最差人緣獎)……。等進行輔導。」證人戊○○亦證稱「我們是針對調查小組的調查結果，看原告有無符合教師法第14條第1項第14款的解聘條件來作決議。」被告答辯二狀中亦主張「被告教評會作成決議是依照調查小組及輔導小組結論，並經過教評會委員充分討論後，以無記名投票表決解聘原告。」故其身為調查小組所做出之調查結果顯為

解聘與否之基礎事實。再查，證人已○○自陳其於調查期間因報告及喬委員等時間十分痛苦，可證其所做出之決定顯然因外在壓力及其主觀認定所影響，而其所做出之事實認定更延續至解聘會議中討論，故原告教學不力之結論顯非一公正客觀之判斷。故證人已○○所調查之事實除為判斷原告解聘與否之基礎事實之一，該不利於原告之事實更汙染僅由校長指定，未曾改選之輔導小組成員心證，致原告無受公平評審之機會。

- (十)被告教評會以原告具教師法 14 條第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作有具體事實為由解聘原告，惟依行為時應行注意事項貳二(三)2 之規定，於原告輔導期屆滿後，符合現職工作不適任之情形，教評會竟漏未審酌是否以資遣方式處理，而於人本基金會施壓下作成解聘之決議，顯悖於最高行政法院 91 年度判字第 1589 號判決意旨，有證人已○○到庭證稱：「(問：有無討論原告是否構成資遣事由?)，我沒有印象有討論，不太確定是不是有討論。」可佐。應行注意事項於 104 年 2 月 5 日修正，亦已修正資遣一事，益證被告教評會作成解聘原告當時之教評會議中應列入考量原告究為「現職工作不適任」或該當「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情形，兩者實有程度不同之差別。被告所為之解聘處分除形式上組織成員選任重複且實質上亦因曾參與調查心生倦意而無法為公正客觀獨立判斷，程序上亦以勾選之方式供委員僅能就停聘、解聘、不續聘選擇，完全未曾討論是否僅係工作不適任之情形，嗣經高雄市政府教育局退回後實際上亦未遵其上級指示、如召集事由所載討論「如何輔導原告」及「復聘之考核」，反因媒體、教師公會之施壓快速通過解聘決議，該解聘處分程序上不正當，實質上亦無理由等情。並聲明求為判決：再申訴決定、申訴決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

- (一)依司法院釋字第 382 號、第 462 號、第 553 號解釋理由之意旨，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。按教師法第 14 條第 1 項第 14 款之規定，教學不力或不能勝任工作有具體

事實，涉及具體事實情節之認定及不確定法律概念之解釋，為保障教師權益，教師法將此種認定委由不同成員組成之教評會以決議為之，教評會及其委員職權行使或判斷餘地之權限，具有高度專業性及屬人性，除非行使職權有重大瑕疵、未充分斟酌相關事證或以無關聯之因素為考量，或判斷係基於不正確之事證外，法院對於被告教評會作成之裁量判斷應予尊重。且按行政機關為行使法律所授與裁量權，在遵循法律授權目的及範圍內，必須實踐具體個案正義，惟顧及法律適用之一致性及符合平等原則，乃訂定行政裁量準則作為下級機關行使裁量權之基準，既能實踐具體個案正義，又能實踐行政之平等原則，非法律所不許，此為最高行政法院 93 年判字第 309 號判例所明載。又行政法院基於權力分立原則，僅能審查行政機關之決定是否合法，而不能審查行政機關如何決定始更符合行政目的，否則無異以行政法院取代行政機關行使裁量權（最高行政法院 92 年度判字第 1462 號判決意旨參照）。再按法律就其具體內涵尚無從鉅細靡遺詳加規定，乃以不確定法律概念加以表述，而其涵義於個案中尚非不能經由適當組成、立場公正之機構，例如各級學校之教評會（教師法第 11 條、第 14 條第 2 項、大學法第 20 條及教評會設置辦法參照），依其專業知識及社會通念加以認定及判斷；而教師亦可藉由其養成教育及有關教師行為標準之各種法律、規約（教師法第 17 條、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、全國教師自律公約等參照），預見何種作為或不作為將構成「教學不力或不能勝任工作有具體事實」該條款意義非難以理解，且為受規範之教師得以預見，並可經由司法審查加以確認，與法律明確性原則尚無違背（參司法院釋字第 702 號解釋理由書）。

(二)原處分所據之教師法第 14 條第 1 項第 14 款及應行注意事項，並未違反法律保留、法律明確性原則，亦未有裁量違法或不當之情形：

1. 應行注意事項規定係教育部基於建議指導性質，對各主管教育行政機關及其所屬學校尚無拘束力，是本案被告對於不適任教師是否應依該注意事項辦理，係由被告依其個案情況自

行抉擇，而依個案評估進入察覺期、輔導期、評議期等評估過程，此屬高度專業性質，行政法院應尊重被告之裁量。又原告可藉由其養成教育及有關教師行為標準之各種法律、規約，預見何種作為或不作為將構成「教學不力或不能勝任工作」，非無預見可能性，並無原告所稱違反法律保留、法律明確性等情。

2. 又查，被告組成輔導小組委員會議、教評會進行調查與評議，並歷經多次向學生訪談、派任教師觀察原告上課狀況、評量原告繳交之讀書心得或改進計畫，確認原告有如家長投訴內容之不適任且情節重大之情，且無改進之餘地，本案經過如下：

- (1) 原告於 102 年 6 月 26 日經學生家長投訴，被告組成調查小組查證認定原告有「以言語羞辱學生」（於本案中如罵學生笨蛋）「體罰學生」（於本案中如罰站舉手及打手心等）「教學行為失當」（於本案中如票選最差人緣）「親師溝通不良，可歸責於教師」（於本案中如聯絡簿書寫像沒人管教的孩子）及「班級經營欠佳」（於本案中如請幹部及同學一同寫同學缺點）等情，被告於 102 年 7 月 29 日作成調查結論，認原告「教學不力、不能勝任工作」之情形屬實，依高雄市處理不適任教師管制措施第 3 點及高雄市不適任教師處理要點第 2 點規定，將原告前述事項列為輔導重點，協助原告進行「自我改善」，自我改善期程自 102 年 7 月 31 日至 102 年 8 月 29 日。
- (2) 被告於 102 年 9 月 5 日召開輔導小組委員會議，認定原告在自我專業成長方面尚缺積極態度，提供之佐證資料流於網路文件之蒐集與堆砌，缺乏個人之心得觀點與積極改善之企圖，經評估後原告於自我改善期無改善成效，決議進入輔導期，期程自 102 年 9 月 6 日至 102 年 11 月 6 日止；同時，被告成立校內輔導小組，另於 102 年 9 月 14 日申請校外班級經營輔導專長或人際溝通之專家學者協助輔導，予以原告更積極之協助。被告於 102 年 11 月 15 日召開輔導會議決議仍應持續對原告加強輔導，並進行第 2 階段輔導期。被告復於 103 年 1 月 20 日召

開輔導會議決議進入評議期，理由略以：「原告於輔導期間尚無以言語羞辱學生或體罰學生情事之發生，然而在親師溝通不良、教學行為失當及班級經營欠佳方面，認為原告於此方面甚為消極，缺乏更積極之改善作為，再綜觀自我改善期、輔導期原告之表現與態度，亦無再延長輔導期之必要理由。」惟教評會於 103 年 3 月 4 日召開 102 學年度第 9 次會議，考量原告所提書面資料及回應表現仍有改善空間，決議退回輔導小組再次審議。

- (3) 被告於 103 年 3 月 11 日召開輔導會議決議再進行輔導期 1 期，期滿後，被告於 103 年 5 月 26 日召開輔導會議，決議原告無改進成效，依應行注意事項及高雄市高級中等以下學校處理不適任教師作業期程及管制措施（下稱作業期程及管制措施）規定，進入評議期。是被告於 103 年 6 月 18 日召開 102 學年度第 19 次教評會，決議依教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定停聘原告，期間自 103 年 8 月 1 日起至 104 年 1 月 31 日止，並報高雄市政府教育局核准。案經該局以 103 年 8 月 28 日高市密教人字第 10335928200 號函請被告衡酌原告行為重新審議。

- (4) 被告考量原告教學行為不當，明顯損害學生學習權益，且班級經營欠佳，情節嚴重，歷經自我改善期與 3 次輔導，均無實際改善成效，停聘尚難以符合懲處目的，遂於 103 年 9 月 15 日召開 103 學年度第 2 次教評會決議，依教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定解聘原告，報經高雄市政府教育局以 103 ○ 00 ○ 0 ○ ○ 市 ○ ○ ○ ○ ○ 00000000000 號函核准在案，由被告以原處分通知原告。綜觀本案被告將原告列為不適任教師之處理流程，已依教育部 92 年 5 月 30 日訂定之應行注意事項、審議處理要點及作業期程及管制措施等相關規定確實辦理，並基於教育專業詳予調查、審酌相關事證資料，作成解聘原告之處分，並無原告所主張之違法不當之處。

- (三) 關於原告行為是否已構成教學不力或不能勝任工作有具體事實，而應予以解聘，事涉具體事實情節之認定與不確定法律

概念，為保護教師權益，教師法爰將此種認定委由不同成員組成之教評會提出議案討論，並依法作成決議，以避免因任何個人好惡率爾解聘致侵害教師權益。依教評會設置辦法第2條第1項第3款、第5款及第6款等規定，高級中等以下學校教師評審委員會之任務包含關於教師解聘、停聘及不續聘、教師違反教師法規定之義務及聘約及其他依法令應經教評會審查之事項。是以教師之解聘乃屬學校教評會之權限甚明。而被告教評會係其內部單位，為達成其法定任務，於法無明文規定之情形下，自得選擇適當之方法，完成調查工作。而輔導小組屬事前查證工作，依應行注意事項貳、二、(一)之規定，主管教育行政機關或學校如發現或接獲投訴教師有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，得分別視個案情形組成調查小組主動進行查證，是被告依個案組成調查小組調查、評估原告有無教學不力或不能勝任工作等符合不適任教師之要件，以資因應，自無不合。次按應行注意事項貳、二、(二)規定，輔導小組由校長召集，小組成員、組成程序並無規定一定之要件，被告即得依其專業召集輔導小組。

- (四)原告質疑作成解聘決定之教評會委員9人中有3人與輔導小組成員同，認應依行政程序法第32條第4款及教評會設置辦法第8條第2項第2款應構成迴避之事由云云，並無理由。按教師法第2條規定，教師資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等悉依本法之規定。是為特別法，依特別法優先普通法原則，關於本件解聘教師之事實，既有教師法為特別規範，自無行政程序法第32條第4款之適用，核先陳明。教評會設置辦法第3條第1項第1款及被告教評會設置要點第2點第1款規定，校長、教師會代表及家長會代表為當然委員。則被告以校長丙○○、教師會代表陳麗琳為教評會當然委員、戊○○為票選委員，合於前開法規，並未有違法不當之處。是教評會之成員與輔導小組成員有重複選任之情，此並未實質影響受調查教師之權益，故其輔導小組與教評會之組成及成員難認有何違法或不當之處，教評會作成之決議

亦無不法之處，此可參最高行政法院 104 年度判字第 99 號判決意旨。況依教評會設置辦法第 8 條第 2 項第 2 款及第 3 項規定，於教評會審查時，原告可提出教評會委員有執行任務偏頗之虞之具體事證，申請教評會委員迴避，但原告於前開評議過程並未提出任何迴避之申請，可見原告對於教評會委員組成並無意見，其於本件起訴理由中陳稱教評會委員寧定威與原告有嫌隙，並提出聯絡簿稱寧定威為有偏頗之委員，質疑教評會委員有自行迴避事由云云，僅為辯解之詞，不足憑採。準此，關於原告行為是否已構成教學不力或不能勝任工作之評估，屬於被告教評會職權行使或判斷餘地之權限，具有高度專業性及屬人性，教評會充分斟酌相關事證，證明原告確實有上開「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情，被告教評會按其經調查認定事實依法作成之裁量或判斷，並無違法或不當之處，即應予以尊重，而非司法機關可審酌。

- (五)被告考量原告教學行為不當，明顯損害學生學習權益，且班級經營欠佳，情節嚴重，歷經自我改善期與 3 次輔導期，並請校外班級經營輔導專長或人際溝通之專家學者協助輔導原告，均無實際改善成效，甚至以抄襲網路文章或於進修課程簽到但未實際參加等行為，意圖濫竽充數以製造其有改進之假象；或教學時以時事臺北捷運殺人事件做為教學內容且描述血腥，引起該班 20 幾位學生在生活札記表達不舒服的情緒，輔導小組詢問原告時，其片面將當天教學問題歸責於學生之描述與嬉笑之態度，未見原告對個人教學引導不當之反省及負責任之態度，與學生、家長無法建立互信，親師溝通更困難。申言之，自被告於 102 年 7 月 1 日將原告通報為不適任教師起至 103 年 9 月 15 日教評會作成解聘決議止，長達 1 年 2 個月時間，原告均未有效改善其教學模式，致老師、學生、家長間已無法建立信賴合作關係，嚴重侵害學生受教學習之權利，情節嚴重且無法改進，教評會因此判定原告「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，為維護學生之受教權，決議解聘原告以符合懲處目的，此為被告教評會本於教育專業，審酌各項調查資料所作成之決定，合於比例原則，亦未有裁量不當之處。

- (六)原告所提「原告請其他同學書寫之教學設計單」「學生期末對原告教學之評價」及「原告自身獲獎及帶隊獲獎之相關證明」之證據均係原告於輔導期結束後始提出。再依錄音譯文可知，己○○老師及張仰舒老師對於原告稱：教評會僅有提供「解聘」「停聘」「不續聘」3個選項，均係回應其不記得等語，係因103年9月15日距今已超過1年半，其等記憶未及，亦屬常情，但原告卻將之曲解為教評會委員對於開會過程模糊不清，開會過程草率，非無瑕疵云云，顯屬牽強，且不足採。證人戊○○證言可知，被告教評會作成決議是依照調查小組及輔導小組之結論，並經過教評會委員充分討論後，以無記名投票表決解聘原告，過程並無外力或輿論影響，原告主張教評會解聘的決議不符正當程序云云，顯不足採。
- (七)原告稱其於申訴程序未到場陳述意見，有違行政程序法第103條乙節，亦屬無稽。蓋本案為教師解聘爭議，於進入申訴程序前，已歷經被告調查小組、輔導小組、教評會程序，原告已充分表示意見，且本案事實已臻明確，依行政程序法第103條第5款及第7款之規定，申評會得不給予陳述意見之機會，未有不當之處。至於原告稱申評會委員廖建中對其有批評話語、控訴高雄市為不適任教師天堂，難以保證廖建中對申訴之決定無實質影響力云云。廖建中是否為本案之申評會委員，被告並不知悉，但觀諸原告所提資料似為廖建中整理新聞報導後發布至高雄市教育產業工會網站，與原告主張廖建中似對其有偏見云云，並無關連性，原告執此推論廖建中對本案申訴結果有實質影響力云云，顯屬原告臆測之詞，並不足採。另原告目前在臺南市仁德國小任教，本件解聘並未影響原告工作機會。
- (八)依最高行政法院91年度判字第1589號判決意旨，教師法第14條第1項第6款規定「行為不檢有損師道」為解聘之事由，性質上完全係「個人因素」造成；同法第15條後段規定「現職工作不適任」為資遣事由，性質上則包含「非個人因素」在內的工作特殊考量。因此，不符合「行為不檢有損師道」之解聘事由者，並不當然不能構成「現職工作不適任」之資遣事由。且該判決之原因事實為：上訴人之行為未構成教師法

第 14 條第 1 項第 6 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」(原告行為時為第 14 條第 1 項第 14 款)之解聘要件，但已構成同法第 15 條現職工作不適任程度，建議予以資遣處理。申言之，倘教師之行為已符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之要件時，即依據該條款辦理，不須審酌教師法第 15 條後段所規定之資遣要件。本件原告係因其教學不力或不能勝任工作，有具體事實，且情節重大而遭被告教評會決議解聘，此為原告「個人因素」，業經被告教評會審酌判定符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之要件，自無須審酌同法第 15 條後段規定之資遣要件，亦無應行注意事項貳、二、(二)等規定之適用。又原告於本件準備程序終結後，始提出 105 年 6 月 4 日行政訴訟言詞辯論意旨狀第 9 頁(四)以下所載對於被告輔導小組報告內容有所質疑等內容，係屬準備程序終結後始提出之事項，已生失權效果。是原告執前開最高行政法院判決意旨謂被告未審酌原告是否符合教師法第 15 條後段規定之資遣要件，即有程序瑕疵云云，顯誤解前開判決意旨，自無足採等語，資為抗辯。並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、本件如事實概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明，並有被告 103 學年度教評會第 2 次會議紀錄、被告 103 年 9 月 18 日高市新光人字第 10370387300 號函、高雄市政府教育局 103○00○00○市○00○000000000000 號函、原處分、申訴評議書、再申訴評議書附卷(原處分卷二第 190 頁、第 171-173 頁、第 199 頁、本院卷第 60-62 頁、第 51-54 頁、第 56-59 頁)為憑，應堪信實。本件兩造爭點為：被告以原告有教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定之情事，對原告為解聘處分，是否適法？

五、本院判斷如下：

(一)按「(第 1 項)教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。(第 2 項)教師有前項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員 3 分之 2 以上出席及出席委員 3 分之 2 以上之審議通過……。」「(第

1 項)學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。(第 2 項)教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」教師法第 14 條第 1 項第 14 款、第 2 項及第 14 條之 1 定有明文。

- (二)次按教育部 92 年 5 月 30 日台人(二)字第 0920072456 號函訂定之應行注意事項貳、二、就教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者之處理流程如下：「(一)察覺期：主管教育行政機關或學校如發現或接獲投訴教師有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，得分別視個案情形組成調查小組主動進行查證。查證結果學校應於 10 日內以書面通知當事人，並將處理過程詳實紀錄。經查發現確有該情事者即進入輔導期。如學校怠於處理，主管教育行政機關知悉後應責成學校限期處理。所稱教學不力或不能勝任工作，主管教育行政機關或學校依附表 4 所列情事，就個案具體事實審酌。(二)輔導期：教師具有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，如經學校書面通知後仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，依下列原則輔導之：1. 學校應成立處理小組，由校長召集，成員含相關處室主任(組長)、學校教評會、學校教師會及家長會代表等，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。學校尚未成立教師會者，不置代表。2. 學校應安排 1 至 2 位資深教師擔任輔導員進行輔導，必要時得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。3. 處理小組應不定期派員了解不適任教師教學改善情形，並作成紀錄。4. 輔導期程以 2 個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以 6 個月為限。(三)評議期：1. 前述輔導期程屆滿時，輔導結果並無改進成效者，即提教評會審議……。學校教評會作成解聘、停聘或不續聘決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內檢附教師經輔導後仍無改進成效之紀錄、教評會會議紀錄相關資料及具體事實表，報主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。2. 前述

輔導期屆滿時，符合教師法第 15 條後段規定『現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者』，經教評會委員 2 分之 1 以上之出席及出席委員 2 分之 1 以上之通過，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」又所稱教學不力或不能勝任工作之認定參考基準，依參考基準即上開注意事項附表 4：「1. 不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。2. 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。3. 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。4. 體罰學生，有具體事實者。5. 教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。6. 親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。7. 班級經營欠佳，情節嚴重者。8. 於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作为，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。9. 在外補習、不當兼職或於上班時間從事私人商業行為者。10. 推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。11. 重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。12. 有其他不適任之具體事實者。」

- (三) 第按審議處理要點第 2 點規定：「本要點將不適任教師之處理過程分為察覺期、輔導期、評議期、報局審議期等 4 個階段。(一) 察覺期階段：本局或學校如接獲投訴或主動發現教師有下列情形之一者，學校應知會當事人檢討改進，並將處理過程詳實紀錄。1. 不遵守上下課時間，經常遲到或早退。2. 教學行為明顯損害學生學習權益。3. 班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳。4. 有其他不適任之具體事實者。(二) 輔導期階段：教師如經知會仍未有效檢討改進者，學校認為有輔導之必要，依下列原則輔導之：1. 學校應成立教師輔導小組，由校長召集，成員應包括相關處室主任、組長、教師或與當事人有關之人員，必要時得尋求精神科醫師、法學、心理或教育專家之協助。2. 輔導期之輔導過程應有書面或其他資料等詳實紀錄。3. 輔導期程以 2 個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，惟最多以 1 個學期（6 個月）為度。(三) 評議期階段：1. 於輔導期程屆滿之前，學校輔導小組應以教育專業態度及方式，對被輔

導之當事人加以評鑑，並作成書面報告提交學校教師評審委員會審議。2. 如前述輔導期程屆滿，並經評鑑結果顯示當事人並無改進成效，則學校應依據教師法及相關法規之規定，召開教師評審委員會議審議之，並於最後決議確定後 10 日內檢齊相關資料、紀錄等報局審議。……。」作業期程及管制措施第 3 條規定：「三、處理案件作業期程（一）察覺期 1. 發覺階段本府教育局（以下簡稱本局）或學校如主動發現或接獲投訴疑似不適任教師案件時，學校校長應於 3 日內指定專人負責調查，或得視個案情形組成不適任教師調查小組，並同時通報本局各該業務主管科列管……2. 調查階段學校應於指定專人或組成調查小組後 1 週內啟動調查機制，並於 1 個月內完成調查，調查人員或小組應將處理過程詳實紀錄，必要時得請求本局各該業務主管科及督學室之協助。有關調查結果應於調查結束 10 日內陳報本局各該業務主管科（如附表 2），並以書面通知當事人。前項調查期限，必要時得報請本局予以延長，惟至多以 1 個月為限。……（二）輔導期 1. 經查證屬實之不適任教師，學校應即依下列情形分別處理：……（2）屬「教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大」者，該不適任教師應於接獲學校調查結果之書面通知後，1 個月內進行自我改善，改善期限屆滿 1 週內，由學校予以評估改善成效，並將改善結果陳報本局（如附表 3）。（3）前項教師經評估結果，仍未有所改善者，應即進行輔導，由學校於 2 週內依『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』之規定組成輔導處理小組進行輔導及紀錄。必要時得申請本局「處理疑似不適任教師輔導諮詢小組」提供相關協助（如附表 4）。2. 輔導期以 2 個月為原則，必要時得延長為 6 個月，惟學校需於每 2 個月將輔導進度陳報本局各該業務主管科，俾憑提報本局『處理疑似不適任教師輔導諮詢小組』追蹤列管（如附表 5）。3. 學校於輔導期結束後 2 週內，評估輔導結果，並將輔導情形陳報本局各該業務主管科（如附表 6）。如無改進成效者，學校校長應即依『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』之規定召開教評會進行審議。4. 教師經查證屬實確屬教學不力或不

能勝任工作且輔導無效者，如符合教師法第 15 條後段之規定者，經學校教評會委員 2 分之 1 以上之出席及出席委員 2 分之 1 以上通過，於報經本局核准後予以資遣。（三）評議期學校應自進入評議期 1 個月內，由教評會作成決議，決議後 10 日內，將相關會議紀錄、各項相關佐證資料等，連同『辦理不適任教師案件整體檢核表』（如附件 7），報本局審議，另同時以書面附理由通知當事人。（四）審議期 1. 本局接獲學校陳報教師解聘、停聘、不續聘或資遣案件時，應即審酌案情，必要時得召開『不適任教師審議小組』進行案件程序及實體之審議。審議期間以 2 個月為原則，並於審議確定後，將結果函復學校。學校於接獲本局核定函後，應於 3 日內執行核定結果，並以書面附理由及教示文字通知當事人，並副知本局。」

（四）再按「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第 11 條第 2 項規定訂定之。」「高級中等以下學校教師評審委員會（下稱本會）之任務如下：……三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。」「本會之決議，除有下列情形之一者外，以全體委員 2 分之 1 以上之出席，出席委員 2 分之 1 以上之同意行之；可否同數時，取決於主席：一、審查教師長期聘任事項，應有全體委員 3 分之 2 以上之出席並通過。二、審議本法第 14 條第 1 項第 11 款至第 13 款（註：此 13 款指教學不力或不能勝任工作……）事項，應有全體委員 3 分之 2 以上之出席及出席委員 3 分之 2 以上之通過。」則為行為時高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱教評會設置辦法）第 1 條、第 2 條第 1 項第 3 款及第 7 條第 1 項所規定。

（五）又立法者得衡酌法律所規範生活事實之複雜性及適用於個案之妥當性，適當運用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定，苟其意義非難以理解，且為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，即不得謂與前揭原則相違（司法院釋字第 521 號、第 545 號、第 659 號、第 702 號解釋參照）。而主管機關基於職權因執行特定法律之規定，得為必要之釋示，以供本機關或下級機關所屬公務員行使職權時之依據，亦經司法院釋字第 407 號解釋在案。教師法第 17 條第 1 項：「教

師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生受教之權益。三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。五、從事與教學有關之研究、進修。六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。九、擔任導師。十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」之規定，使教師負有作為教育專業人員之義務。教師法第 14 條第 1 項第 14 款以「教學不力」「不能勝任工作」為解聘、停聘或不續聘之構成要件，固在於保障教師之工作權，惟因教師身分並非是為了保障其本身利益而存在，其保障的正當性基礎在於學生的自我實現。如果兩者發生利益衝突時，仍須優先回歸到保障基本權主體的學生，而非基本權保護法益主體的教師。因此，教師法第 14 條第 1 項第 14 款之規定即因教師嚴重違反或已無法勝任其身為教育專業人員之義務，致已不宜繼續擔任教職，自不能再犧牲學生之教育基本權之考量下所為之衡量。惟法律就「教學不力」「不能勝任工作」之具體內涵尚無從鉅細靡遺詳加規定，故立法者即在法律中以不確定之法律概念加以規定，而主管機關基於執行法律之職權，就此等概念，自得訂定必要之解釋性行政規則，以為行使職權、認定事實、適用法律之準據。是教育部本於教育主管機關之地位，自得就教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定所稱「教學不力」「不能勝任工作」訂定解釋性行政規則，以為行使職權、認定事實、適用法律之準據。原告訴稱教育部訂定有關「教學不力」「不能勝任工作」之參考基準違反法律保留及明確性原則云云，並無可採。又為保障教師之工作權，避免教師之工作權無端被限制或剝奪，上述應行注意事項、審議處理要點及作業期程及管制措施等則透過由學校內部之教育專業群體及共同參與學生教育基本權實現之學生家長代表等成員，對於可能之不適任教師，經由察覺期、輔導期及評議期之流程就行為人有無教師法第 14 條第 1 項第 14 款「教學不力」或「不能勝任工作」之事實

加以調查認定，並給予教師輔導改善之機會後，再予評議是否達到應予解聘、停聘或不續聘之程度，其屬有利於教師之程序保障規範，原告主張上開規範未考量個案情節不同，一律以察覺期、輔導期及評議期處理，使教師難以預見其行為之可罰性，違反法律保留及明確性原則云云，亦無可取。

- (六)原告係被告聘任之教師，茲經 3 位學生家長於 102 年 6 月 26 日向被告投訴原告有「指示班上同學紀錄同學缺點，有如公開審判之作為」「在班上舉行『最差人緣』活動，導致學童心理受創」等疑似教學不力、不能勝任工作事由，嗣經媒體報導，被告乃於同年 7 月 1 日組成調查小組，由校外公正人士、家長會代表、學校教師會代表、學校教師等共 5 人擔任，並通報高雄市政府教育局。嗣調查結果認定原告有「以言語羞辱學生（罵學生笨蛋）」「體罰學生（罰站舉手及打手心）」「教學行為失當（票選最差人緣）」「親師溝通不良，可歸責於教師（於聯絡簿書寫學生像沒人管教的孩子）」「班級經營欠佳（指示幹部及同學記錄同學缺點）」等情事經查證屬實，本件進入原告自我改善期，時程自 102 年 7 月 31 日至 102 年 8 月 29 日，並由被告遴聘輔導小組，成員共 8 人評估改善成效，有被告簽呈、學生聯絡簿摘要、處理教師疑似不當管教專案小組會議紀錄、通報表、被告 102 年 7 月 1 日高市新光人字第 10270249900 號函、調查小組報告、被告處理不適任教師自我改善期工作要點等附卷可稽（申訴卷一第 129-160 頁、177-188 頁、原處分卷一第 2-1~2-24 頁）。改善期間屆滿，輔導小組於 102 年 9 月 5 日就原告自我改善期之資料召開會議，並請原告列席，開會評估審查結果，認為：原告在自我專業成長方面尚缺積極態度，提供之佐證資料流於網路文件之蒐集與堆砌（原處分卷二第 215-219 頁），缺乏個人心得觀點與積極改善之企圖，經在場委員 7 人表決通過本案進入輔導期（主席未參與表決），期程自 102 年 9 月 6 日至 102 年 11 月 6 日止，輔導期間並由輔導小組委員分組進行教學觀察，作成紀錄，並安排輔導諮詢老師協助輔導原告，有會議紀錄、簽到表、102 年 9 月 16 日輔導小組委員會議紀錄、教學視導觀察表可佐（申訴卷一第 190-207 頁、第 283-327 頁）。輔導期

滿，被告於102年11月15日召開輔導小組會議審議輔導成效，審查結果認為原告在輔導、管教及教學技巧策略上仍有需精進之處，決議繼續對原告加強輔導，進行為期2個月之第2階段輔導期，並於102年12月2日召開輔導小組委員會，討論第2階段輔導策略，共提出5項策略(申訴卷一第208-214頁)，然於103年1月16日又再接獲6年級導師反映原告之定期評量試題有配分標準不明、填充題的批改標準不一等疑問，遂由被告代表人邀集2位導師及原告檢視學生成績評量情事並將該次事件併入輔導辦理(申訴卷一第247-254頁)。第2階段輔導期滿，被告於103年1月20日召開輔導小組會議審查原告第2期輔導成效評估，審查結果認原告於第2階段輔導期所提供之資料僅試圖達成輔導小組最低限度之要求，內容與輔導小組的教學觀察和學生回饋結果亦有落差，綜觀原告於自我改善期、輔導期之表現與態度，無再延長輔導期之必要，而決議結束輔導期，經無記名投票表決通過(5:1)進入評議期，有該會議紀錄可憑(申訴卷一第215-219頁)。嗣經被告教評會於103年3月4日召開102學年度第9次教評會議審議原告不適任教師案，考量原告所提書面資料及回應表現仍有改進空間，決議將本案退回輔導小組再次審議(再申訴卷二第87-89頁，附於該卷最首頁)。輔導小組遂於103年3月11日召開會議，經表決結果(6:1)同意依教評會建議進入第3期輔導期，期程自103年3月18日至103年5月18日止(申訴卷一第220-223頁)，輔導期間接續由輔導老師進行教學視導觀察，且被告先後於103年3月18日、4月23日召開輔導執行會議(申訴卷一第223-229頁、332-334頁)。惟第3階段輔導期滿不到1週尚未及進入對原告後續處置時，被告學務處於103年5月22日又接獲班級導師提醒，原告於課堂上討論臺北捷運隨機殺人案過程，部分內容顯有不妥，請求學校協助，被告教務處乃於103年5月23日上午進行調查，查得計有22位學生於親子手曆之心情札記與家長反應事項記載，例如學生記載：「今天上健康課時，說北捷殺人事件，老師居然還笑嘻嘻的，而且還笑著說手指爆漿」「今天的健康課整個充滿血腥味，一直爆血、殺人的，……明明是件很恐怖的話題

，他卻一直笑……。」「老師說殺人的事令人有點害怕」「一直討論那個案情，還有講到『他砍下去、噴血、噴到他自己……。』」「今天健康課時老師說在捷運上發生的事情的態度，令人非常不舒服」「今天健康老師一直說噴血什麼的，好可怕」「今天第二節課的老師一直在講北捷事件，不想聽都不行，而且下星期還要帶影片來放……。」「我不喜歡健康老師談關於我上什麼課(放學後)and 血腥 and 暴力的事情，企圖播放血腥、暴力 and 怪怪的影片，我真的很不舒服。」

「今天上健康課的時候，健康老師一直說噴血和他拿了什麼刀，還在一直笑，超可怕的。」「今天健康老師說有人在捷運上滑手機就被殺了，還有一則新聞有人拿刀殺人，但老師卻把重點放在那個殺人犯到底拿哪種刀，我覺得很奇怪，為什麼老師把重點放在刀上，而且教師講到噴血時還一直笑，這樣真得很不舒服。」及學生家長記載：「陳老師(導師)妳好：昨日發生捷運殺人事件，震驚我們整個社會，今日班上健康課，廖老師整節課談論血腥事件，談到血還一直笑，這樣是對的嗎？讓小朋友上的很不舒服，……」有 20 幾位學生之親子手曆影本附卷可佐(申訴卷一第 269-280 頁)。茲據被告調查結果，原告一上課便詢問學生誰知道昨天的北捷事件，知不知道多少人死亡或受傷，知不知道使用什麼刀，因一開始沒人舉手，就點名部分學生回答，並循其提問發展之過程細節引導討論，並提到鄭捷全身都是血，還繼續殺之類的話，也有提到部分民眾因為坐捷運時睡覺、低頭玩手機被殺，且提到有人被刺到頸部或胸部，但學生對於老師是否有提醒學生若搭捷運要注意四周情況等均無特別印象，並且因為問了學生凶手用什麼刀(水果刀、摺疊刀或瑞士刀等)，因為大部分學生回答瑞士刀，原告回稱不對，應是摺疊刀，我有下載圖片，等一下可以給你們看(實際未播放)，此時，在教室幫同學處理課本黏住問題的班導師請原告可不可以不要再繼續這個話題，但原告仍然繼續講，班導師再次提醒原告不要再講後隨即離開教室，但原告對學生還是會提到北捷相關內容，回到課本內容，又以其實際經驗說明某位 3 年級學生被美工刀割到流血，去洗手台沖水，結果就整個洗手台都是

血水，並提到北捷的影片他有下載，有時間(下禮拜)再播放等情。核此調查結果與學生、家長及班導師反應一致，並有被告 103 年 5 月 28 日之調查報告及教務處簽呈附卷可佐(申訴卷一第 260-268 頁)。又輔導小組於 103 年 5 月 26 日召開會議，以 7：0 通過認定：「……廖師提交的資料項目尚符輔導小組之建議要求，可資佐證廖師在改善上並非無所努力，但書面之資料呈現與實際之教學表現尚有落差……綜而言之，廖師教學表現上之可改進處在於無法引發學生學習興趣、對教學目標範圍掌控、問答深究技巧、教學流程的掌握、系統化的編排教學策略進行有效教學、營造支持性教學氣氛及學習環境、獎懲制度之有效落實等仍有待加強、習慣使用網路影片教學或引起動機卻又未妥善篩選，在歷次之輔導會議委員均提出相關的改進建議，然而廖師的實際教學情況仍不斷出現類似的問題，尚未達一般教師教學應有之效能與穩定品質。……輔導期間仍屢傳教學不當，引發本校教師、學生及家長對廖師強烈不信任及觀感不佳……輔導期甫結束尚未結案之際，又爆發廖師於教學時以時事北捷殺人事件做為教學內容，引起該班二十幾位學生在生活札記表達不舒服的情緒……再者，廖師面對輔導小組之詢問，片面將當天教學問題歸責於學生之描述與嬉笑之態度，未見其對個人本身教學引導不當之反省及負責任之態度……與學生、家長無法建立互信，親師溝通更困難……輔導小組認為廖師在本期之表現雖較上期積極，但小組之職責既在評估廖師在工作表現上是否改善至應有之水準，即應以有效改善為最重要之評估準則，以學生受教權益為最高考量，自不能無視廖師實際教學品質，據以書面資料之累積及輔導期間未再發生不當管教事件及家長投訴案件等消極條件為改善之主要依據。從輔導期蒐集之各項資料進行分析討論，目前所得之積極證據尚不足讓輔導小組確信廖師在工作上之各項表現已達穩定改善，無再度發生相關教學不力、輔導管教不當及親師溝通不佳事件之可能，而廖師在輔導期滿一週內即又發生教學不當事件，更佐證輔導小組之疑慮不無道理。因此，輔導小組本於職責認定廖師於本輔導期『無改進成效』。」有輔導報告可稽(原處分卷

一第 3-58 頁至 3-68 頁)。從而本案進入評議期，並於 103 年 6 月 18 日召開 102 學年度第 19 次教評會，經教評會委員 9 人(含主席)全數出席，審認原告有教學不力、不能勝任工作有具體情事，並經 2/3 以上委員決議依教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定停聘原告(6 票停聘、1 票解聘、1 票不續聘)，期間自 103 年 8 月 1 日起至 104 年 1 月 31 日止，有該次會議紀錄可稽(原處分卷一第 1-4 頁至第 1-12 頁、原處分卷二第 16-24 頁)。案經報高雄市政府教育局，經該局以 103 年 8 月 28 日高市密教人字第 10335928200 號函請被告衡酌原告之行為重新審議(原處分卷二第 168-170 頁)。嗣再經被告於 103 年 9 月 15 日召開 103 學年度第 2 次教評會審議，認為原告教學行為不當，班級經營欠佳，損及學生受教育權利，情節嚴重，且歷經自我改善期與 3 次輔導，無實際改善成效，經全體委員出席(含主席共 9 人)，2/3 以上委員投票決議解聘原告(8 人投票，7 票解聘、1 票不續聘)，報經高雄市政府教育局以 103○00○00○市○000000000000 號函核准，並經被告以原處分通知原告，有各該會議紀錄及函文可憑(原處分卷二第 189-190 頁、第 199-202 頁)。按教師法第 14 條第 1 項第 14 款之規定，教學不力或不能勝任工作，涉及具體事實情節之認定及不確定法律概念之解釋，為保障教師權益，教師法將此種認定委由不同成員組成之教評會以決議為之，教評會及其委員職權行使或判斷餘地之權限，具有高度專業性及屬人性，除非行使職權有重大瑕疵、未充分斟酌相關事證、或以無關聯之因素為考量，或判斷係基於不正確之事證外，法院對於被告教評會作成之裁量判斷應予尊重。查，原告自 102 年 6 月 26 日遭學生家長投訴不適任教師後，經被告組成 5 人調查小組調查結果屬實，旋由原告組成 8 人輔導小組，協助原告自我改善，期間 1 個月，結果成效不彰，被告遂對原告進入輔導期，輔導期間除由輔導小組委員分組進行教學觀察，並安排輔導諮詢老師協助輔導原告，甚且原告亦不爭被告有另請校外班級輔導專長或人際溝通之專家協助輔導原告乙事。而經第 1、2 階段為期 4 個月之輔導後，輔導小組綜合評估原認無成效決議進入評議期，雖經被告教評會審議後，考量原告所提書面資

料及回應表現仍有改進空間，決議將之退回輔導小組再次審議，然經輔導小組再延長輔導期間，進入第3階段輔導（103年3月18日至103年5月18日），結果仍無改善成效。綜上，被告為協助原告，費盡思量，投入多位資深同仁觀察協助、進行教學輔導、製作報告，並召開多次專案會議思考輔導策略，檢討成效，復為減少原告直接面對家長壓力，安排原告由導師調整為擔任中、高年級健康及綜合課程科任導師，原告卻未掌握契機，反而迭有其任教班級導師反映無法認同原告在該班之教學及輔導方式，且與學生的教學互動不良，亦無法取得家長信賴，尤有甚者，長達7個月之改善及輔導期方結束，原告竟在上課時對小學生傳達北捷殺人事件訊息，其非在撫平學生不安，帶動正向思考，卻是討論血腥、暴力為主軸，甚至要求學生回答並討論該事件使用之凶刀，造成學生心理恐懼不安與反感，益見雖給予原告自我改善及長期輔導，但原告對教學仍無正確認識，損害小學生人格健全發展及受教育權，不利學生自我實現甚明，故前後2次教評會（即被告103年6月18日102學年度第19次教評會及103年9月15日103學年度第2次教評會）咸認原告確有教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作情事，並由被告103年9月15日103學年度第2次教評會決議對原告解聘，堪認被告教評會已依據原告教學不力、不能勝任工作之具體事證，及對原告長期之輔導成效，衡量如仍許其在校擔任教師，無異犧牲學生受教育權利以成全原告之教職，故而對原告為解聘之處分，核已充分斟酌相關事項，並就可能的法律效果裁量，其認定事實及採證上並無違誤，程序上亦合法，且被告之判斷基礎，與論理法則及經驗法則相符，並無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準、不當連結禁止或違反平等原則，復查無裁量逾越或濫用情事，或判斷有恣意及其他違法情事，本院自應尊重其判斷餘地及裁量結果。原告主張被告未深究其何以「罵學生笨蛋」「命學生罰站舉手及打手心」「票選最差人緣獎」「於聯絡簿上叮囑家長管教」「請幹部書寫同學缺點」之真意及原因為何，亦無視原告在聯絡簿本上亦曾對表現良好同學加以鼓勵；另雖有

6 年級導師反映原告之定期評量試題有配分問題，惟此為原告在教學自由下享有之評分自由，被告不應侵害原告之專業自由；及 103 年 5 月 26 日第 3 次輔導階段結束所召開之輔導會議既提及：「廖師所提交的資料項目尚符輔導小組之建議要求，可資佐證廖師在改善上並非無所努力」「輔導小組認為廖師在本期表現雖較上期積極」等有關原告有改進成效情事；另被告對原告之輔導或係假借程序之名，流於形式，對原告幫助不大；輔導小組北捷事件，被告亦未事先督促提醒，或採取另外對原告記過處罰及延長輔導之處置，即謂輔導無效；被告無視原告並非輔導諮商系出身，原告對學生輔導技巧之提昇有賴長期累積、培養互信，亦未考量原告在接受被告輔導期間須應對被告之外部觀課教師、觀課會議、編寫班級經營計畫、省思札記、親師溝通紀錄、研習心得報告、準備教案教具等要求，僅謂原告僅達最低標準，即認原告班級經營不良，親師溝通障礙，顯係苛責誤解，其判斷即有錯誤及恣意云云，並無可採。又於本院行多次準備程序並向兩造確認無其餘事項請求調查而為準備程序終結之諭知並定出言詞辯論期日後，原告又於 105 年 6 月 4 日具狀爭執輔導小組認定有誤云云，顯係延滯訴訟卸責之詞，不足以推翻教評會審議結果。

- (七)原告雖稱被告 103 年 6 月 18 日所召開之 102 學年度第 19 次教評會，作出停聘決議之委員 9 人中，校長丙○○、教師會代表陳麗琳、教師戊○○、林驛哲、葉瑞雯均屬輔導小組成員；另教師寧定威因競爭高雄市科展一事與原告有嫌隙，亦曾於輔導期中對原告之評分方式提出檢舉，並於原告對學生講解北捷事件時突然現身課堂，隨後即出現 20 多位學生於聯絡簿表達對原告不滿之舉，故上開人等對原告非無偏頗之虞，卻未迴避教評會。另 103 年 9 月 15 日 103 學年度第 2 次教評會，對原告作成解聘決議之委員 9 人中，校長丙○○、教師會代表陳麗琳、教師戊○○均屬輔導小組成員；而教師己○○為調查小組成員，惟因於調查期間需對系爭不適任案之關係學生進行調查，進行姓名代號編碼，協調委員開會時間，撰寫上萬字報告，因而覺得不堪其擾，在此情下復擔任解聘案之教

評會委員，自非合適，卻同未迴避教評會，則教評會之決議違法云云。惟按教評會設置辦法第8條規定：「(第1項)本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)本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞者。(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，由本會決議之。(第4項)本會委員有第1項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會主席命其迴避。」查，上揭原告所稱應迴避教評會之成員與原告間並無教評會設置辦法第8條第1項所定之配偶或親屬關係，此外，原告於前述教評會審議期間亦未依同條第2項第2款規定提出該等委員有偏頗之虞之具體情事向教評會提出迴避之申請，則原告事後再以各該委員執行系爭審議任務有偏頗之虞卻未迴避，致使原告未受公正評審為由，爭執上述教評會之決議違法云云，洵無可採。再者，前引應行注意事項、審議處理要點及作業期程及管制措施所定察覺期之調查及輔導期之輔導，均是對於疑似不適任教師應否進入評議期所為之前置調查及輔導作業，具有評議期前準備程序之性質，調查小組及輔導小組成員受命對原告所涉事件進行調查、輔導，其並非證人或鑑定人，自無違反行政程序法第32條第4款「於該事件，曾為證人、鑑定人者」應予迴避規定。原告以前詞主張被告103年6月18日102學年度第19次教評會及103年9月15日103年度第2次教評會，未令校長丙○○、教師會代表陳麗琳、教師戊○○、林驛哲、葉瑞雯、寧定威、己○○等人迴避，故在此非公正程序下所作之審議決定，應屬違法云云，即無可採。

- (八)至原告主張申評會有未讓原告陳述意見之違法，及該會委員廖建中(當時擔任高雄縣教師會代表)曾召開記者會控訴高雄市為不適任教師之天堂，並曾批評原告，足見申評會駁回原告之申訴違法云云。惟按依教師法第29條第2項授權訂定之教師申訴評議委員會組織及評議準則第17條規定：「(第1項

)申評會委員會議以不公開為原則。(第2項)評議時，得經委員會決議邀請申訴人、關係人、學者專家或有關機關指派之人員到場說明。(第3項)申訴人、原措施之學校或主管教育行政機關申請於委員會議評議時到場說明者，經委員會決議同意後，應指定時間地點通知其到場說明。……。」是申評會是否邀請原告到場陳述意見，係由該會審議決定，縱未決議邀請原告到場，亦無違反上開規定。況查，申評會就原告之申訴，曾於103年12月24日通知原告到場陳述意見在案(再申訴卷二第182-183頁)，至於後續會議未再邀請原告到場，核乃申評會審議案情後所為並無必要之決定，尚難指其違法。又訴外人廖建中教師並非參與104年3月18日駁回原告申訴之申評會委員，有該次會議紀錄可稽(再申訴卷二第205頁)；至於原告提出之網頁資料則為廖建中將數家媒體對本案之報導整理後，於103年9月12日將之發布於高雄市教育產業工會，有該份網頁紙本附卷可參(本院卷第130頁)，此資訊分享行為，尚難臆測會影響申評委員之決定，原告以前詞質疑申評會之決定違法云云，並無可採。再者，原告已有教學不力、不能勝任工作之具體情事，至於對其法律效果之裁量，則委諸教評會審議，而廖建中並非本件教評會委員，原告卻執以臆測被告申評會決定乃受廖建中實質影響而非公正云云，亦無可取。

- (九)另原告提出其與訴外人張仰舒老師、其與訴外人己○○老師之對話錄音譯文(本院卷第129頁、第124-126頁、第195-198頁)，謂從上開對話可證實教評會開會時僅提供「解聘」「停聘」「不續聘」3種選項供教評會委員投票，而未針對本件個案情節輕重對原告採行其他方式處理，足見會議草率，教評會之決議有裁量瑕疵之違法云云。惟查，己○○為參與系爭解聘案之教評會委員，有委員名單可稽(原處分卷二第212頁)。據證人己○○到庭證稱原告提出之錄音譯文對話乃原告未經其同意所盜錄(本院卷第180頁背面)，又每個教評會委員都有自己的獨立見解，而且是由全校老師票選出來的，不是校長叫誰擔任教評會委員就去擔任，他沒有看過高雄市政府教育局函請被告重新審議本案之函文(即原處分卷二

第 168 頁高雄市政府教育局 103○○○○市○○○○○○○○
00000000 號函)，教評會作成本件解聘決議前經過蠻長時間
討論，他並不知人本教育基金會有無來過學校乙事等語(本
院卷第 182-183 頁)。稽之原告私錄之對話譯文，其中教師張
仰舒部分：「(廖)：打擾一下，為了上次與您提的那在事情
(找證人)，就是說想找您幫忙作證，大約去年 103 年 9 月 15
日左右，學校教評會有開會，當時您是教評委員之一，因此
想跟您求證一件事情。(張)：時間我忘了，(廖)：那次教評
會決議是『解聘』，想跟您詢問的是『那次在表決時，是否
只有停聘、解聘、不續聘』三種選擇。(張)：因為時間比較
久了，我若知道就說知道，我若確定就說確定。你所說的，
我有點不太記得。(廖)：我有看過學校的會議紀錄，上面所
記載的，就是只有這三個選項與投票數。沒有其他選項了。
(張)：投票是投這三個沒錯，但是之前是不是有討論，之後
才有這三個選項，我不知道。而且我是那次教評會，我才有
參與，103 年 9 月之前，我並無參與你的案子。」(本院卷第 1
29 頁)；另證人已○○部分：「(廖)：我是仲文，就是說，
我有跟學校提出行政訴訟，然後，今天那個律師他說他們昨
天開庭，他是希望說我能夠找證人證明當初去年 9 月開會的
時候，因為當初你是委員，就是 103 年 9 月 15 日那時候不是有
開教評會，他是說，因為當時我聽到是說，那次會議跟之前
六月的會議都是用停聘、解聘、不續聘，這三個來做考量，
沒有其他的選項。(陳)：你說其他選項是什麼意思？(廖)：
就是只能停聘、解聘、不續聘這三項。那你記不記得我們在
劉鎮寧校長那時候，也是進到評議期，可是那時候沒有說以
這三項為唯一考量，後來也是有過。可是這次就是 103 年 6 月
就是用這三個當作唯一的選項，那時候就是變停聘一學期，
經過這個暑假，開學之後，沒有發生任何事情，就我所知，
校長有找我個別談，高雄縣教師會有召開記者會，高雄市是
不適任教師的天堂。後來 9 月 15 日有開那個會，我自己想的
，是不是有受到這個事情的影響，對教育局施壓，教育局再
對校長施壓，所以從停聘變成解聘。(陳)：你講的這段說實
在我不知道，我聽你這樣講才知道有這一段，我在 103 年 6 月

那一屆我並非教評委員。」「(陳)：所以希望你希望我當你的證人是不是？(廖)：對，想請您幫忙。(陳)：我的立場比較不適合。(廖)：那些委員說真的不是那麼的熟，大部分都是女老師。解聘對一個老師來說是很嚴重的事情。一般只有性侵害、性騷擾那種，在新光也沒做什麼事，而且也幫學校爭取很多榮譽，這樣就斷送，是不是太殘忍一點？(陳)：一半一半，其實學校為你開了非常多非常多的會，且蘋果日報的報導，也花了很多力氣訪談很多的學生，所以你認為功大於過，我不這麼認為，你可以陳述你的貢獻，但是你的貢獻是建立在我們的痛苦之上，這又是另一件事，因為我參與的也不少。我坦白跟你說，如果要我做證人，我怕講的不好，若我當證人減分效果比較多，當初校長任命我擔任調查小組，票選最差人緣獎那塊，我怕我講出來的話，可能沒有那麼甜，對你來講也沒有……。」「(廖)：對，當初你們在調查學生時，我聽說也有學生說我教的很好，辦很多教學活動……。(陳)：當然仲文你要講自己多棒……。(廖)：我沒有說我要講自己多棒，可是我是想說我是有繼續保有這樣的工作。(陳)：我覺得這是你的權利，但是你說要我來講吼，我真的很坦白跟你講說，我怕辜負你的期待，真的啦我真的怕我講的話辜負你的期待……。」「(廖)：律師是講兩點，第一點是不是以這三個為考量，是就是是，不是就不是，這很簡單的事情。……(陳)：我不是站在這個立場，我不是站在跟學校對抗的立場。我只是單純說站在過去以來跟你互動當中跟你的一些想法，我不會站在說我是跟學校對抗的立場，我是說在這來來回回的過程中，除了你才有這樣的人生經歷，如果真的像我們說的這樣我們都是一直很 smooth 的過程，對待學生都是很盡心盡力，何來這麼多的紛紛擾擾，這我也不懂，所以說如果你要我作證，我沒有那麼大的興趣去再參與這塊，因為我覺得說我在參與你的人生過程當中我覺得已經夠了，很直白的講是夠了，不管是好是壞，……。」「(廖)：我打電話，是希望拜託你幫忙一下。(陳)：我是怕辜負你的期待，……如果能幫上忙我一定幫，可是我覺得這個事情，我怕我因為來來回回這麼多，我怕我講的話對你來說不是甜

的，為了保護你，你找我來講，我覺得沒有加分的效果，我直來直往，我沒有想要傷害你。……你叫我作證哪三個選項，坦白講我真的不記得，你真的問我的話，我真的不記得，因為那時大約 8 月改選，我不瞭解發生什麼事情，那些選項是不是有，如果是就是，不是就不是，我真的不記得。」「(陳)：不管是學校哪一個主任或參與過你的觀課的老師或家長，我想你真是一個奇葩，學校對你的事件動員的人數是最多的，撰寫過的報告字數最起碼高於上萬字以上，我想你自己也是寫了非常多報告，我想若是一個 smooth 的老師，也不會發生這麼多 terrible 的過程，恕我直言，不要找我，我怕我講的話對你沒有幫助。」「(陳)：你要我在法官面前講些正面的事情？」(廖)：你看我們班各項比賽都有得獎，我也幫學校舉辦很多活動，這也是一些正面的事蹟嗎！(陳)：對對，這個是你認為自己好。(廖)：可這些都是事實。(廖)：那你這樣就夠了，我有我的主張。」(本院卷第 194-198、178-179 頁)。另據證人即參與系爭解聘案被告教評會委員戊○○老師於本院審理時證稱：「(問：在作成解聘決議當時的主席是否請委員就停聘、解聘及不續聘三種選項為表決？)之前調查小組調查完後，會有一些結果，教評會委員是大家討論，說真的我不太清楚有沒有停聘、解聘及不續聘的選項，是人事主任有法條給我們，但是否這三種我不清楚。是大家討論完之後再作決議，如果有這三種選項應該是法定規定，我們是針對調查小組的調查結果，看原告有無符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款的解聘條件來作決議，但委員會是合議制，不是主席說了算。」「我是委員之一而已，其他各小組成員的心證如何我不知道，停聘階段大家是認為原告還有一些改善的誠意，但是後來在教育局退回後，我自己及各委員有去詢問或原告授課班級老師的反應。」「到最後是先討論調查小組所調查原告各項所犯的規定及原告的表現有無改善，根據這些去判斷，討論後再無記名投票。」「(問：各委員在討論過程中有無直接講出要解聘原告？)沒有。委員是對於調查小組查出來的事情表達意見，當然在討論的過程中也有人主張原告符合解聘的要件，但到最後各委員還是用無

記名投票決定。」「調查小組是調查原告的犯行，輔導小組則是在原告有犯行後，去輔導原告上課有無改進，所以調查小組與輔導小組不同，委員是有根據調查小組及輔導小組的報告作討論。」「(問：投票時有無選項讓委員勾選?)說真的我不記得。我記得是用○跟 ，或是打勾，看原告有無符合解聘要件，但說真的不大記得。」等語(本院卷第 107-115 頁)。此外，依據被告 103 年 9 月 15 日 103 學年度第 2 次教評會會議紀錄投票結果，顯示出席人數 9 人(含主席)，參與無記名投票人數 8 人，無記名投票結果則為：「停聘 0 票、解聘 7 票、不續聘 1 票」，有該會議紀錄可稽(原處分卷二第 189-190 頁)。綜合上開各情及證人證述，可知原告合致教師法第 14 條第 1 項第 14 款「教學不力或不能勝任工作」之具體情事，業經被告 103 年 6 月 18 日 102 學年度第 19 次教評會確認在案，嗣於高雄市政府教育局函請被告就停聘決議再行考量妥適性後，被告 103 年 9 月 15 日 103 學年度第 2 次教評會乃賡續開會討論，同認原告有「教學不力或不能勝任工作」情事，因而續就教師法第 14 條第 1 項第 14 款之法律效果「解聘、停聘、不續聘」採行無記名投票，投票結果，參與投票委員 8 名，有 7 名委員認應解聘原告，達出席委員 2/3 以上，堪認被告教評會已依據原告教學不力、不能勝任工作之個案具體事證情節，且就教師法第 14 條第 1 項第 14 款所定的法律效果加以裁量，難謂委員於投票時未考量比例原則或裁量怠惰，則其判斷餘地及裁量結果之審議決定，自應予尊重。原告主張教評會未充分討論，開會草率云云，並無可採。又教師張仰舒於原告私錄之對話錄音中表示係就「解聘、停聘、不續聘」表決，其反而證明教評會並未違教師法第 14 條第 1 項之法律效果，濫行裁量，原告反執此爭執教評會未在此 3 種選項外對原告另為個案處理，有裁量瑕疵云云，並非可採。另原告於本案審理期間私錄其與證人已○○教師之對話錄音，固呈現已○○對處理原告不適任教師案所遭遇之工作量及困擾，惟觀其猶提醒原告反省，揆其真意，無非不想偏離其對本案之認識及出庭作出迴護原告之證詞甚明，原告反執此錄音內容主張證人已○○在 103 年間執行教評會委員任務時應屬對原告

有偏見而應迴避之委員云云，亦無可取。至於原告訴稱其是以資訊專長獲被告聘任教師，被告竟指派原告講授非其專業領域之健康及自然課，則其指責原告教學不力，顯屬矛盾而違法云云。惟依教師法第 17 條第 1 項規定，原告有擔任導師及學校安排課程之義務。被告於原告遭舉報不適任教師後，被告為排除原告直接面對家長之壓力，協助輔導原告，因而安排原告擔任健康及自然之科任教師，揆諸上開規定，並無不合。原告當時接受被告輔導轉任科任教師時並無異議，於遭解聘後方以所任者非其資訊專長爭執原處分違法，即無可採。又本件被告教評會係就原告遭指教學不力或不能勝任工作乙事，於歷經原告自我改善及 3 次輔導期後，綜合評估有無具體情事，及應否或如何賦予法律效果等事項加以審議判斷，並非對原告在校歷年表現之總評，原告舉出其在校期間帶領學生獲獎，且有鼓勵學生並與家長互動良好情事，指摘被告教評會未考量其正向表現，即認其教學不力或不能勝任工作，屬恣意判斷云云，亦無可取。

- (十) 又原告主張其縱有教學不力、不能勝任工作情事，惟教評會漏未依行為時應行注意事項貳二(三)2 之規定審酌應否以資遣方式處理，故其決定即有裁量瑕疵之違法云云。惟按：「……前述輔導期屆滿時，符合教師法第 15 條後段規定『現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者』，經教評會委員 2 分之 1 以上之出席及出席委員 2 分之 1 以上之通過，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」固為行為時應行注意事項貳二(三)2 所規定。惟按教師法第 15 條規定：「因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」足見其與教師法第 14 條第 1 項各款已達應予解聘、停聘或不續聘教師之規定有別。而現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院

證明身體衰弱不能勝任工作者，雖可報經主管教育機關核准後予以資遣，惟解釋上固包含處理因行為人出於「非個人因素」而不適任，及不符教師法第 14 條第 1 項各款之解聘、停聘或不續聘程度者，所為之特殊考量。本件原告既經被告教評會審議後，認定原告有教師法第 14 條第 1 項第 14 款「教學不力或不能勝任工作」之具體情事，並就該條可能之法律效果裁量，最後作成解聘之決議，並無不合，應予以尊重。至原告所舉最高行政法院 91 年度判字第 1589 號判決，並非判例，並無拘束本院之效力，況從該判決亦表明「不符合『行為不檢有損師道』」之解聘事由者，並不當然不能構成『現職工作不適任』」之資遣事由。」反面論之，則符合解聘程度者，當無討論資遣之必要。原告以前詞主張被告教評會未將資遣方案列入會議討論及表決事項，其決議違法云云，並無可採。

(十一)再按教師法第 14 條第 2 項有關學校對教師作成解聘、停聘、不續聘決定應報請教育主管機關核准之規定，其於公立學校而言，尤其是高級中學以下公立學校，係屬主管教育主管機關對其下級機關之監督管理行為，一方面固在保障教師之工作權，但另一面亦為避免學校怠於適當處理不適任教師而損害學生受教育權利之監督機制，其並非單純就學校之決定形式備查之措施而已。最高行政法院 101 年度判字第 877 號判決、102 年度判字第 239 號判決及 103 年度判字第 431 號判決亦表示教育主管機關應採積極監督之見解。本件被告 103 年 6 月 18 日 102 學年度第 19 次教評會雖認原告有教學不力、不能勝任工作有具體情事，惟經 2/3 以上委員決議依教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定停聘原告，期間自 103 年 8 月 1 日起至 104 年 1 月 31 日止；然觀其函報高雄市政府教育局之函文附記因考量實務上對於行為不檢，或有性侵害性騷擾情事，情節重大者，始宜由學校就個案具體事實，依解聘或不續聘方式處理，而本件原告係屬教學不力或不能勝任工作有具體情事之案例，非屬行為不檢、有性侵害性騷擾情事，故予以

停聘，於法並無不合等語（原處分卷二第 6 頁）。經核其對合致教師法第 14 條第 1 項各款者之法律效果有所誤會。則高雄市政府教育局○ 000 ○ 0 ○ 00 ○ ○市○○○○○ 00000000000 號函請被告衡酌原告明顯損害學生學習權益，且班級經營欠佳，情節嚴重，歷經自我改善與 3 次輔導期，無實際改善成效，及於停聘期間（103 年 8 月 1 日至 104 年 1 月 31 日）如何有效協助原告等個案具體情節，重新審議，有該函文附卷可參（原處分卷二第 168-170 頁），核乃積極審查並落實教育主管機關之監督權限，揆諸上開說明，並無不合。嗣被告 103 年 9 月 15 日 103 學年度第 2 次教評會，對原告所涉具體事實及法律效果重新審議後，依法決議解聘原告，已如前述，即無不合。原告主張被告在相同事實基礎下，竟重新解聘，應係受到人本教育基金會等外在壓力之不當決議云云，亦非可採。

六、綜上所述，原告之主張，並不可採。被告對原告作成解聘之處分並無違誤，申訴決定、再申訴決定遞予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述。另原告聲請傳訊證人即停聘案之教評會委員丁○○經通知未到庭（本院卷第 102 頁、106 頁），且本院亦認無再傳訊之必要；另原告請求本院函詢人本教育基金會，經核亦無必要，併此敘明。

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

中 華 民 國 105 年 6 月 22 日

高雄高等行政法院第一庭

審判長法官 邱 政 強

法官 林 勇 奮

法官 簡 慧 娟

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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 241 條之 1 第 1 項前段）

三、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 1 項但書、第 2 項）

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（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 105 年 6 月 22 日

書記官 涂 明 鵬

資料來源：高雄高等行政法院裁判書彙編（105 年版）第 425-472 頁