高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
111年度訴字第386號
民國113年6月27日辯論終結

原　　告　陳信東
訴訟代理人　吳剛魁　律師
　　吳岳龍　律師
被　　告　國立嘉義女子高級中學

代　表　人　連珮瑩
訴訟代理人　蔡承育　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國111年8月25日臺教法（三）字第1110070633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

壹、程序方面：

一、被告代表人原為蔡枳松，嗣於訴訟中變更為連珮瑩，並經被告新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷4第221-223頁），核無不合，應予准許。

二、按有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，最高行政法院民國98年7月份第1次庭長法官聯席會議認公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，具有行政處分之性質。惟憲法法庭於111年7月29日作成111年憲判字第11號判決，認最高行政法院106年6月份第2次庭長法官聯席會議決議，關於公立大學就不予維持其不續聘教師措施之再申訴決定，不得循序提起行政訴訟部

分，牴觸憲法第11條保障學術自由及第16條保障訴訟權之意旨，應自該判決公告之日起不再援用。上開判決理由載明：「……大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予聘任，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質（司法院釋字第462號解釋參照）有別。」核係變更最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議意旨，關於公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，係屬行政處分之見解，而改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。上開憲法法庭判決雖僅就公立大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。而聘期中聘約關係之消滅，除合意外，若有前述教師法第14條第1項各款法定事由發生時，係由校方予以解聘。是公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之意思相同，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。則原告起訴時原聲明：「原處分及訴願決定均撤銷。」（本院卷1第11頁），經本院審判長闡明上揭法理後，原告爰依行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款、第3款規定，變更訴訟類型及聲明為：「確認原告與被告之間聘僱關係存在。」（本院卷

4第268頁），則原告訴之變更核與司法實務見解並無不合，自應予以准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告前於000年0月1日起至110年1月8日止，受聘擔任被告數學科專任教師兼年級導師。於000年0月經學生反映，原告有教學不力及不能勝任工作之具體事實，經被告啟動不適任教師輔導機制，並以原告輔導結果無改善成效為由，於110年12月17日召開110學年度第2次教師評審委員會（下稱教評會），決議依教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之規定，通過原告解聘案。續由被告以110年12月23日嘉女人字第0000000000號函（下稱被告110年12月23日函）通知原告上開教評會解聘決議及已函報教育部核准。原告不服，提起訴願，經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告未依行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法）第4條第1項之規定，於109年8月19日接獲檢舉或知悉後，5日內召開校園事件處理會議(下稱校事會議)。調查小組未依解聘辦法第5條第1項第7款規定於成立後30日內完成調查，直至109年12月16日始完成。

2.被告舉行各個會議有重大瑕疵如下，有違正當行政程序：109年11月12日第1次校事會議，校長為主席並為心證發言。109年12月29日第2次校事會議，會議紀錄未附資料供參，未詳實記載成員發言表決內容，亦無錄音。教評會召開前，被告拒絕原告閱覽資料；教評會召開後，無會議附件資料供參，且會議時程過短，難認已充分討論，而會議主席更違法下場參與投票表決。

3.各小組及委員會人員選擇組成有不合法之處：

⑴輔導小組部分：呂一帆、紀志聰涉有性平事件，自111年6月、112年從人才庫移除至今，顯見兩人根本不適任專業輔導人員。林姿吟係臨床心理師，非法律、教育之專業人員，無法對原告是否有教學不力而損害學生學習權益之事，為正確認定。

⑵教評會委員部分：教務主任連珮瑩及學務主任陳盈霖、人事主任葉靜君，有未予迴避之重大瑕疵。且連珮瑩、葉靜君二人與數學教學無關，卻介入輔導程序，顯已程序違法。

4.輔導報告僅記載學生訪談中對原告之負面評價，對於原告有利之部分避而不談，與觀課紀錄中之學生普遍觀感落差甚大，是出於錯誤事實認定因而判斷餘地有違法瑕疵；甚且輔導報告並未依調查報告三大建議事項及輔導計畫程序執行，故輔導程序顯未完足。

5.原告已無教學不力或不能勝任工作之情事：對於「有曠課、曠職紀錄且工作態度消極」部分，原告已為積極有效之改善。經過自身努力，原告教學行為並無明顯需要輔導的部分。

6.縱認原告具有教師法第16條第1項第1款之情事(原告仍予以否認)，被告可審酌原告之教學方式，將原告調任至適用數學B課程之班級，而非採取剝奪原告教師身分之解聘決議，故被告之解聘行為有違比例原則，自非合法。

㈡聲明：確認原告與被告之間聘僱關係存在。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.本件解聘程序合法：被告於109年11月9日接獲學生投訴後，即於109年11月12日召開第1次校事會議，並無逾5日規定。調查小組於109年11月25日第1次入校召開調查會議，並於109年12月16日完成調查報告，亦無逾越30日規定。

2.被告各個會議舉行，無不適法情事：109年11月12日第1次校事會議，主席之發言僅係引導會議進程，不影響決議合法性。109年12月29日第2次校事會議，調查小組成員吳昌倫代表陳述調查報告完整內容之濃縮，會議記錄僅係簡要記載。另調查報告、輔導報告本為「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」，自無庸於教評會決議前將之提供與原告閱覽，且原告對於調查、輔導之過程實均有充分、實質之參與，並為充分之意見陳述。110年12月17日第2次教評會，依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱設置辦法）第8條之修正理由，決議時主席本即應參與表決。

3.各小組及委員會人員選擇組成無不合法之處：

⑴輔導小組成員選任無不法：呂一帆、紀志聰均是被告按當時「人才庫」之名單所合法選任，渠等於輔導結束後爆發之性平事件不影響本件輔導過程。而林姿吟為心理師，雖非數學專業，但仍可提供專業輔導意見。

⑵教評會無迴避問題：連珮瑩、葉靜君係代表被告於調查程序中說明教師出勤起迄時間之規定，無基於自身見聞之陳述，且葉靜君是以人事主任身分列席但未參與表決；而陳盈霖自始至終均未與調查小組成員接觸，自無迴避之問題。

4.本次輔導報告僅有1份，而輔導小組之輔導作為與成效判斷，基於判斷餘地理論，應予以尊重。惟原告對於輔導之本質與目的有嚴重之誤認，實無足採。

5.原告有教學不力或不能勝任工作之情事：⑴不遵守上下課時間，經常遲到或早退。⑵有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。⑶教學行為失當，明顯損害學生學習權益。⑷親師溝通不良，且主要可歸責於教師。⑸班級經營欠佳。⑹其他具體事實，有原告到校後經被告教務主任將相關反映情況統整之記錄及輔導報告所載。

6.處理不適任教師目的在於維護學生之受教權，因此調任他職並非達到上開目的之有效手段，故被告未將原告調任至數學B課程班級，無違比例原則。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：被告以原告有教師法第16條第1項第1款規定之解聘事由，得否據以為解聘（終止聘約關係）之意思表示？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

前揭爭訟概要所載事實，及本件引用輔導報告之事實，有調查報告（本院卷1第57-67頁）、輔導報告（原處分卷第77-89頁）、10次入班觀課輔導員紀錄表和照片（本院卷2第467-561頁）、10次入班觀課後學生填寫之「國立嘉義女中學生學習回饋調查表」（本院卷2第141-466頁）、臨床心理師嘉義女中觀課及晤談紀錄（本院卷2第567-570頁）、被告109年11月12日第1次校事會議紀錄（原處分卷第25-28頁）、109年12月29日第2次校事會議紀錄（原處分卷第29-30頁）、110年8月7日第3次校事會議紀錄（原處分卷第31-32頁）、110年12月9日第4次校事會議紀錄（原處分卷第33-37頁）、110年12月17日110學年度第2次教評會會議紀錄（原處分卷第111-114頁）、被告110年12月23日函（本院卷1第55頁）及訴願決定書（本院卷1第41-53頁）等各項證據資料（俱影本）在卷可查，堪認為真實。

㈡應適用之法律及說明：

1.教師法第16條第1項第1款規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。」

2.行為時（109年6月28日發布）解聘辦法：

⑴第2條第4款規定：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法……、第16條第1

項、……規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：四、涉及本法……第16條第1項：依第2章相關規定調查。」

⑵第4條規定：「（第1項）學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第2條第4款情形，應於5日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。（第2項）前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表1人。三、行政人員代表1人。四、學校教師會代表1人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人。（第3項）校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學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4項）第1項學校，於教師為合聘教師時，為其主聘學校。」

⑶第5條第1項規定：「學校調查教師疑似有第2條第4款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以3人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。二、教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。三、教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。四、就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。五、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。六、依第2款規定通知教師、檢舉人及學校相關

人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。七、調查小組應於組成後30日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾30日，並應通知教師。八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」

⑷第6條規定：「（第1項）校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。（第2項）前項審議之決議，應經委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」

⑸第7條規定：「（第1項）校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第2條第4款或第5款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。二、教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。……（第2項）前項第1款涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，指教師無輔導改善之可能，其情形如下：一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。二、因本法第16條第1項第1款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定3年內再犯。」

⑹第8條第2項、第3項規定：「（第2項）校事會議依前條第1項第2款規定自行輔導者，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成輔導小組，成員以3人或5人為原則，應包括績優教師，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或人才庫之輔導員擔任。二、輔導期間，輔導小組應召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，輔導教師改善教學情形；輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。三、輔導期間，教師及其服務學校應予配合及協助；教

師為合聘教師時，從聘學校亦應配合及協助。四、輔導期間以2個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾1個月，並應通知教師。五、輔導期間屆滿應製作輔導報告，提校事會議審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。六、經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議；輔導改善有成效者，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。（第3項）前項第6款輔導改善無成效，其情形如下：一、規避、妨礙或拒絕輔導。二、輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。」

⑺第18條第1項規定：「教師有本法第16條第1項第1款情形者，學校應自校事會議依第7條、第8條決議或收受專審會之結案報告後，10日內提教評會審議通過，於通過後10日內報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘。」

3.高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法：

⑴第2條第1項第3、4、5款規定：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：……三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。四、教師違反本法規定之義務及聘約之審議。五、其他依法令應經本會審議之事項。」

⑵第8條第1項第2款：「本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過：二、本法第14條至第16條、第18條或相關法規另有規定。」

⑶第11條規定：「（第1項）本會審議第2條第1項第3款及第4款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。（第2項）本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目

的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

⑷第12條規定：「（第1項）本會審議第2條第1項第3款及第4款事項之當事人或利害關係人，得依學校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。（第2項）學校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。二、涉及公務機密。三、涉及個人隱私。四、有侵害第三人權利之虞。五、有嚴重妨礙教學、行政職務正常進行之虞。（第3項）前項第2款及第3款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。（第4項）本會審議事項之當事人就第1項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求學校更正。」

㈢被告第1次校事會議決議組成調查小組自行調查後，認定原告有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且有輔導之必要，被告第2次校事會議決議進入輔導期。經被告輔導小組輔導後，認定輔導改善無成效，則被告第4次校事會議通過，提教評會審議。經被告教評會審認原告教學不力或不能勝任工作有具體事實，且可歸責於原告，遂決議解聘原告等情，並無違誤。詳言之：

1.被告開啟調查程序前之背景事實：

原告於109年8月1日自臺南市立大灣高級中學介聘至被告，然自109年8月19日起，陸續有學生在臉書反應原告暑期重補修課程有遲到、缺勤及未確實授課之情形、上課進度緩慢、板書字體過輕、上課常講一些與課程毫不相關的話語、上課課本拿錯等等（原處分卷第5-9頁）。嗣被告教務主任提議安排資深教師入班觀課，經8位資深教師實體入班觀課4次後，由教務處彙整觀課後的意見表（原處分卷第57頁)予原告。原告於收受上開觀課重點建議表後，學生仍陸續反映原告上課的情況並未進行任何調整

（原處分卷第9-10頁），被告教務處乃於109年10月26日針對原告疑有行為時（109年2月20日發布）公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第1項第6款之情事專簽陳核，移送被告教師成績考核會議審議(109年11月11日召開)。然在109年11月11日教師成績考核會議召開前，原告於109年11月9日又經學生檢舉在高一英聽期中考出現遲到曠課之情形，造成學生權益受損（原處分卷第10頁）。則109年11月11日教師成績考核委員依教務處提列資料、原告於會議中之陳述態度，認為原告教學違失行為已非零星個案且已持續一段時間並無改善，在學生及家長頻繁投訴、抗議之情事下，該次考核會議投票決議暫不懲處原告，而是以原告疑有教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，建請校長召開校事會議。被告即依解聘辦法之相關規定，於109年11月12日召開第1次校事會議。

2.109年11月12日第1次校事會議決議成立「調查小組」：

被告第1次校事會議依行為時解聘辦法第5條規定，決議由被告自行組成調查小組，並於109年11月13日以嘉女人字第0000000000號函知原告（原處分卷第115-116頁）。調查小組成員聘任教師代表高淑冠、家長代表高至男及專家學者代表由人才庫之調查員吳昌倫擔任。調查小組於109年11月25日召開第1次調查小組會議，並於109年12月16日完成調查報告（原處分卷證第39-49頁）。

3.109年12月29日第2次校事會議成立「輔導小組」：

109年12月29日被告將調查報告提第2次校事會議審議，並由吳昌倫列席說明，第2次校事會議審議調查報告後，認原告疑有教師法第16條第1項第1款情形而有輔導改善之可能，決議由輔導小組進行輔導；但因原告申請於110年1月1日至7月31日期間育嬰留停，決議俟原告復職後再行輔導，並於109年12月31日以嘉女人字第0000000000號函知原告（原處分卷第29-30頁、第118頁）。

4.110年8月17日第3次校事會議確認輔導小組成員名單：

⑴原告育嬰留停結束復職後，被告於110年8月17日召開第3次校事會議，並選任輔導小組成員包括嘉義縣政府教育處紀志聰課督（數學教師，同時為高中課程督學）、高雄高工呂一帆教師（數學教師，同時為全教會人員）、臨床心理師林姿吟（原處分卷第31-32頁）。

⑵輔導期原為110年9月6日至同年11月4日，經輔導小組決議延長輔導期至110年11月30日（原處分卷第131頁），並於110年11月25日作成輔導報告（原處分卷證第77-89頁），輔導結論認定輔導改善無成效。

5.110年12年9月第4次校事會議決議輔導改善無成效，移送教評會：

被告110年12月9日第4次校事會議由輔導小組推派成員紀志聰代表列席說明，經第4次校事會議審議輔導報告後，認定原告有教學不力或不能勝任工作之具體情事且經輔導小組認定輔導改善無成效，決議依法於10日內移送教評會審議（原處分卷第33-37頁）。

6.解聘決議之形成：

被告教評會於110年12月17日召開110學年度第2次會議，該次會議應出席委員共19人，實際出席人數18人，請假1人（事由：公差），迴避委員人數0人，達法定教評會委員三分之二出席人數（原處分卷第109頁）。經該次教評會審議後，認定「原告確有教學不力或不能勝任工作之具體情事，且經輔導小組認定輔導改善無成效」，後經無記名投票，其投票結果：同意解聘18票，不同意0票，出席委員全數通過，達出席委員三分之二人數決議，決議「原告教師解聘」成立，委員決議解聘理由為：「依據調查報告及輔導報告的具體內容，原告對於3個月輔導小組建議要改善的部分，無法確實掌握重點，迄今仍輔導改善無效，無法滿足被告學生實務需求，無法勝任被告教學工作，為維護學生權益，予以解聘。」其後教評會接續審議

原告有教師法第16條第1項第1款之情事，其情節是否以資遣為宜，經教評會審議認定上開情事之過失實均可歸責於原告，且考量原告於教評會列席陳述意見時之表現與陳述，經出席委員全數通過決議「原告不予資遣」成立（原處分卷第111-114頁）。

7.解聘通知及函報教育部國民及學前教育署（下稱國教署）：

被告隨即將教評會決議解聘事項，以110年12月23日函通知原告，並函報國教署；經教育部以111年7月4日臺教授國字第0000000000號函核准解聘，被告並另以111年7月6日嘉女人字1110500072號函通知原告在案（原處分卷第143-147頁）。

8.綜上可知，原告受被告之聘任，擔任被告之教師，而經學生於000年00月0日檢舉原告疑似有教師法第16條第1項第1款規定情形後(原處分卷第10頁)，被告依行為時解聘辦法第4條第1項規定，隨即於5日內即109年11月12日召開第1次校事會議並啟動調查程序，歷經調查、輔導改善無成效後，後經教評會決議審認原告確有違反教師法第16條第1項第1款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，而為解聘決議，揆之上開法令規定及說明，洵屬有據。

㈣原告主張被告從調查小組成立至教評會作出解聘決議，有如下所述之違反正當法律程序行為，並不可採：

1.被告未依規定時程啟動不適任教師調查部分：

⑴按行為時解聘辦法第4條第1項、第5條第1項第7款規定係教育部為協助高級中等以下學校就不適任教師之認定及處理所訂頒之法規命令，其規定學校如發現教師有不適任情事應於5日內召開校事會議，並決議是否組成調查小組，而調查小組之調查期程以30日內為原則，必要時得予延長，但延長期間不得逾30日。依此可知，上開「5日」或「30日」期限規定僅為訓示規定，目的在督

促學校儘速處理，以免推延遲誤，非謂學校未依上開期限規定，即不得召開校事會議或組成調查小組調查教師有無教學不力或不能勝任工作之情事。

⑵經查，被告於109年11月9日接獲學生投訴後，如上所述，即於109年11月12日召開第1次校事會議，並無逾期違法。調查小組亦於109年11月25日第1次入校召開調查會議，更於109年12月16日完成調查報告，無逾越30日規定。更遑論如上所述，「5日」或「30日」期限規定僅屬訓示期間，原告主張被告逾時啟動調查及完成報告，程序違法云云，核無可採。

2.被告輔導小組成員不符法定資格部分：

⑴按行為時解聘辦法第8條第2項第1款、第2款已就校事會議自行輔導之輔導小組成員資格，設有明文規定。亦即輔導小組成員負責輔導疑似教學不力或不能勝任工作有具體事實之教師，故須由績優教師、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家等組成之成員，本於成員之優良教學經驗、教育、兒少福利、法律領域專業知識等，輔導教師改善教學情形；是以，具上述資格者，自得擔任輔導小組成員。

⑵經查，被告輔導小組選任成員中，包括呂一帆為高雄高工數學教師、紀志聰為嘉義縣政府教育處課程督學、林姿吟為臨床心理師，均為「人才庫」之名單，被告據此選任，並無不法。至渠等於輔導期間結束後，縱有原告所述之性平事件，亦不影響本件輔導過程。此外，林姿吟為心理師，亦屬得就心理方面提供協助或諮詢之專家，自屬適格之輔導小組成員，原告主張呂一帆、紀志聰及林姿吟不具輔導小組成員資格云云，亦無足採。

3.被告人事室主任、教務主任、學務主任於教評會審議有無應「自行迴避」事由而未迴避部分：

⑴按行政程序法第32條、第33條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、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為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」「（第1項）公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。（第2項）前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。（第3項）不服行政機關之駁回決定者，得於5日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於10日內為適當之處置。（第4項）被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。（第5項）公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。」係就公務員對待決事件應自行迴避與當事人得申請迴避之事由為分別規定，而上開條文所稱「證人」，係指當事人或代理人以外之第三人為證據方法，由其於訴訟（行政）程序中向法院或審議機關陳述自己見聞，觀察事實結果之人。

⑵原告固主張教務主任連珮瑩及學務主任陳盈霖、人事主任葉靜君均於調查委員調查接受訪談，就解聘事件顯居於證人地位，有明顯的利害衝突，渠等仍參與教評會之審議，違反行程序法第32條第4款云云。惟查：

A.本件被告人事室主任葉靜君，依設置辦法第13條規定：「本會之行政工作，由學校人事單位主辦……；人事單位應就審議案件會同相關單位，依據有關法令研提參考意見，開會時並應列席。」屬主辦必須列席之人員，其非教評會委員，有教評會簽到表影本在卷

可證（原處分卷第109頁），葉靜君既非教評會委員，自無從、亦未見有參與表決，就與主辦業務有關事項列席說明，自難僅以其與原告立場不同、甚且對立，即謂其有何須依行政程序法第32條等規定迴避而絲毫不得在場，否則將影響教評會決議適法性之問題。是原告之指摘容有曲解，應不可採。

B. 再者，教務主任連珮瑩及學務主任陳盈霖係於調查小組委員調查時，就原告任職期間之表現陳述說明，無非本於行政職之地位，就其職務上所知過往原告工作表現、或與學生互動情形而為陳述，以利調查委員資料之彙整，此為人事管理、考核上常見之流程，且內容可否採信，仍委之參與審議之委員判斷之，況渠等2人並未以證人身分向教評會陳述自己見聞或觀察事實結果，故原告主張渠等2人為證人，應迴避參與教評會之審議云云，顯屬無據。

4.教評會主席(校長)有無投票權部分：

按設置辦法第8條第1項規定：「本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員三分之二以上出席及全體委員三分之二以上之審議通過。二、本法第14條至第16條、第18條或相關法規另有規定。」而本條條文於109年6月28日修正前為第7條第1項條文，其文末另有「可否同數時，取決於主席」之文字，109年6月28日修正時則予以刪除，修正理由以：「實務上教師成績考核委員會等會議曾因對於『可否同數時，取決於主席』規定所有誤解，認為主席不用參與表決，而未將主席計算在參加表決者之總數內，因不符決議規定而遭教育部中央教師申訴評議委員會撤銷原措施，為使實務會議進行執行更為明確，爰將第1項序文『可否同數時，取決於主席』文字刪除。」依此足知教評會審議案件之通過比例係以出席委員或全體委員之規定比例訂定

之，主席既為出席委員，如其當時無依法迴避情事，自然有投票權並應參與投票。則原告以被告校長參與投票，教評會程序有所違法云云，係屬對法規之誤解，核無可採。

5.教評會之審議是否未經實質審議部分：

⑴原告主張依教評會會議紀錄記載，因未逐一記載備詢人姓名及其詢答要點，則教評會解聘決議之形成顯未經實質討論、審議云云。

⑵惟查，「設置辦法」就會議之紀錄並未規範可知，教評會之會議記錄，可視案件性質為記載，被告就此本即有視情況決定是否全數記載之裁量空間，況當日審議過程，係由校長初步發言後，由人事室主任就提案報告，被告並提供一疊含調查報告、輔導報告之資料供教評委員審酌。其中當日與會之教評委員蔣宜玫即表示，有拿到一疊資料，並邊聽邊看討論的議案資料；另一教評委員陳武男表示印象所及(因已時隔2年)，當日有請原告到場陳述意見，待原告離開後，會場裡面先行討論再進行祕密投票表決，由人事室給予1人1張小紙條，而有人事室兩位同仁，在投完票後收票、開票、唱票、計票等語(本院卷4第81-83、89-90頁），此經證人蔣宜玫、陳武男到庭證述屬實，核予教評會會議紀錄（原處分卷第111-114頁)相符。是各教評委員係依憑自身在場見聞，並在取得正確、完足資訊下，進而為判斷暨表決。原告未能具體指摘在場教評委員必然無法完整見聞以為判斷之事證為何，僅以會議紀錄未詳細列載即足證明教評會未經實質審議云云，顯無足採。

6.原告主張於教評會前不能閱覽卷證及完整陳述意見部分：

原告主張被告拒絕於教評會召開前給予其閱覽資料，而在教評會上，也無會議附件資料供其參閱，又因會議時間過短，致其無法提出具體回應與完整答辯云云。惟查：

⑴按行政程序法第46條第1項、第2項第1款規定：「（第1項）當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄

寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。（第2項）行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。」次按設置辦法第12條規定：「（第1項）本會審議第2條第1項第3款及第4款事項之當事人或利害關係人，得依學校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。（第2項）學校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：一、本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。二、涉及公務機密。三、涉及個人隱私。四、有侵害第三人權利之虞。五、有嚴重妨礙教學、行政職務正常進行之虞。（第3項）前項第2款及第3款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。本會審議事項之當事人就第1項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求學校更正。」

⑵經查，調查小組所為之調查報告、輔導小組所為之輔導報告等，乃為被告教評會決議前之準備作業文件，且上開報告資訊內容除係調查小組及輔導小組人員於原告任職期間，關於原告個人學識、教學能力、工作態度、品性操守等之評價，亦包含抽訪學生、觀課教師之意見評價，此固屬原告本人之個人人事資料，然亦屬於第三人之評核及意見資訊，若提供原告上開內部準備作業文件，將使參與調查及受訪人員無法暢所欲言、有所瞻顧（如學生害怕教師事後報復、受訪教師害怕被提告等），難以促進被告判斷原告是否有不適任情事之決策周密，且有悖於學生學習權之維護。是以，經比較衡量「公開資訊所保障原告知的權利」與「不公開資訊所保護之公共利益」結果，不公開資訊所欲維護之公益顯然大於公開資訊所欲維護原告知的權利，則被告駁回原告此部分閱覽卷證請求，即無不合。

⑶又查，調查小組於109年11月25日、109年12月8日二次訪談原告前，均有事先通知原告調查重點（參調查報告頁5，本院卷1第61頁），原告亦自陳於二次調查過程中，已向調查小組陳述意見（參原告行政起訴狀頁5，本院卷1第15頁），且對照調查報告顯示，原告於調查過程中對其涉有教學不力之情形，實有所認識且已充分陳述（參調查報告頁4、8-9，本院卷1第60、64-65頁）。此外，原告於輔導過程中，輔導小組成員不僅多達十次觀課，甚且於觀課前與原告說課、觀課後尚與原告議課講解原告上課之缺失及應改善之面向，而被告亦分別於110年9月10日、110年11月9日以嘉女人字第0000000000號函、第1100500006號函（原處分卷第123-128、133-139頁）檢送教學輔導計畫、輔導期延長教學輔導計畫與原告；足見原告在輔導小組委員訪談並提出說明後，當知其所涉教學不力或不能勝任工作之具體情事為何。承此而論，原告在參與調查、輔導過程及參與訪談、討論時，已收受詳載調查小組、輔導小組認定原告所涉教學不力或不能勝任工作、經教學輔導改善並無成效之具體情事及理由等相關文件資料，原告對自身被疑似有何教師法第16條第1項第1款事由，當知悉甚詳，已無損於其知的權利，更在歷次調查、輔導過程中，充分陳述己身意見，則調查報告、輔導報告整合資料送交教評會作為決議前之準備作業文件，教評會據此審議而作出解聘之決議，自難謂原告有不能閱覽卷證及完整陳述意見之缺失，而影響被告解聘決議之作成，故原告上揭主張核不足採。

7.調查報告能否拘束教評會或輔導計畫部分：

⑴原告主張調查報告已認定「原告尚無教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情事」，則被告校事會議及其後之輔導小組竟悖於此項認定而為教學輔導計畫，顯然違背正當程序云云。

⑵按行為時解聘辦法第5條、第7條規定，調查小組完成之調查報告須提校事會議審議，並由校事會議為相關決議。由是可知，調查報告對學校之拘束力，僅限於事實部分，而就行為人如何處置部分，仍應由學校依據調查報告及其他具體證據，認定事實及作成決議，故調查報告之處置建議並不拘束學校，此亦可由113年4月17日新修正解聘辦法第22條第3項規定：「學校對於與校園事件有關之事實認定，應依第1項之調查報告。」第24條第1項第1款規定：「校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依調查報告及其他具體證據，認定事實及作成決議。」之修法脈絡及立法精神可窺知一二。則本件調查報告固於「伍、事實認定及理由」部分，以第3點列載「當事人尚無教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情事」，並就該部分列舉相關事實，如家長投訴講述與上課無關內容、僅使用教科書補充講義過少、語速及進度緩慢、觀課結果及學生投訴內容等，認定原告教學行為有瑕疵，但未至「教學不力或不能勝任工作」之情事等語（參調查報告頁8-10，本院卷1第64-66頁）。然此僅是調查小組初步事實認定，最終仍須由被告校事會議依相關事證，認定原告是否須為教學輔導之處置。則被告依調查報告相關事證，認為原告之教學行為有使學生受有侵害之虞，為保障學生學習權，仍決議原告進入輔導期，而此亦與調查報告建議(三)記載：「當事人於教學行為上之瑕疵，雖尚未至『教學不力或不能勝任工作之情事』惟仍有改善空間(尤其師生互動及留意學生個別差異部分)，如對當事人進行教學不力之輔導，建議也一併予以協助。」等語無違(本院卷1第67頁)，堪認被告校事會議通過原告進入輔導期間，並對原告教學行為技巧為輔導改善之決議，核與調查報告無違。

⑶至於輔導小組之輔導目標本在排除教師教學不力或不能勝任工作之情形，故為使輔導能切中問題，提升輔導成

效，自得依據教學不力或不能勝任工作之調查報告或校事會議認定之事實進行輔導。經查，輔導小組入班觀察多次，著重於原告與學生互動部分，此有輔導報告之輔導重點所述可稽（本院卷1第76頁），核與上揭被告校事會議或調查報告建議輔導之範疇無違，縱然輔導小組最後提交之結論與調查報告結論不同，然此亦是輔導小組本其專業、公正及中立而為之報告，難謂有何違反正當程序之瑕疵。準此，原告以被告校事會議、輔導小組不受調查報告之拘束，逕認原告有「教學不當」並為輔導，顯違反正當程序云云，核無足採。

8.原告主張被告之輔導程序未完足部分：

⑴原告主張輔導過程中，輔導小組未善盡輔導之義務，事復將輔導不力之原因歸咎於原告，作成輔導無成效之結論，並非公允云云。

⑵按「對不適任教師之輔導作為，實重在『不適任狀況是否有改善或排除可能，以維護接受該老師授課學生之受教權』，而非全面安排各式教程供上訴人重新學習如何當一位老師。另外本案既已進入『不適任教師』之輔導階段，上訴人主觀之配合改善意願，亦至為重要。如果其不配合程度讓調查小組安排之輔導老師感受到其消極態度，則調查小組之專業判斷即應受到尊重。」（最高行政法院108年度判字第237號判決參照）。又如何進行「輔導」、輔導作為如何形塑，即必須在教育資源有限之情況下，綜合考量疑似不適任之個案教師情況，予以個案式之指導與不定期之觀察、評估，而此乃具有高度專業性及屬人性、不可替代性，是針對如何進行輔導、輔導期程之決定、輔導作為之實際執行、是否應與提前終止輔導期程、是否具有輔導成效等判斷，學校暨其輔導小組具有判斷餘地、形成自由。查原告上開論述，顯將輔導期執行之重點為「不適任狀況之改善、排除」誤

為輔導過程在使原告重新學習、轉變成為一位適任教師，如上所述，顯與輔導之本質未合，並無足採。

㈤原告有「教學不力或不能勝任工作」之具體事實：

1.應適用之法律及說明：

⑴按設置辦法第2條第1項第3款、第8條第1項第2款規定可知，教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教評會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，經由教師之參與，以理性、合諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。教師是否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，宜由學校教評會就個案具體事實（人、事、時、地、物等資料），秉權責認定之。又教師行為是否構成教師法第16條第1項第1款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之要件，係屬不確定法律概念，為保護教師權益，將此涉及高度屬人性之能力評價，及客觀上教學品質優劣之評價，委由不同成員組成之學校教評會以合議決之，已具體考量避免因任何個人好惡率爾侵害教師之合法正當權益，立法意旨明確。又基於尊重教師不適任審議之專業性及法律授權之專屬性，應承認其審議之決定有判斷餘地。行政法院就此類享有判斷餘地事件之司法審查，應採較低之審查密度，除非有違反審議之法定程序、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，對此教師不適任審議之決定應予適度尊重。

⑵另參酌教育部109年11月11日臺教授國部字第0000000000號令（本院卷3第235頁）略以：「核釋教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款1款以上情形……，一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退。二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。……五、教學

行為失當，明顯損害學生學習權益。六、親師溝通不良，且主要可歸責於教師。七、班級經營欠佳，有具體事實。八、於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。……。」乃教育部本於教育行政主管機關之地位，就教師法第16條第1項第1款所為之解釋性行政規則，核無違教師法「維護學生學習權」之規範意旨（教師法第1條參照），自得援用。

2.原告是否有不遵守上下課時間，經常遲到或早退之行為：

⑴被告以原告於109年8月24日、109年8月26日、109年8月28日、109年9月10日、109年9月14日、109年9月24日、109年10月15日、109年11月5日、109年11月9日、109年11月19日、109年11月23日、109年12月1日、109年12月4日、109年12月17日、109年12月21日、109年12月31日，有發生遲到或早退之事實，然事後原告提出各式各樣之理由向被告請假，被告雖倍感無奈，仍然予以准假，然原告實已構成不遵守上下課時間，經常遲到或早退之行為云云。惟查，被告雖主張原告上開期日有「遲到、早退」之事實，然按行為時（109年6月28日發布）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。但有急病或緊急事故，得由其同事或親友代辦或補辦請假手續。」則誠如被告所述，原告既已於事後完成補辦請假手續，並經被告核准在案，則依行為時教師請假規則第13條第1項但書規定，即不應認定原告上開期日有遲到、早退之事實，故被告此部分之主張，顯屬無據。

⑵被告另以原告於110年9月13日第1節課，有延誤12分鐘始到班之遲到情事。然查，原告已於當日下午16時24分透過被告雲端差勤系統請事假1小時，而被告亦予以核准（本院卷1第313-317頁）。另被告以原告於110年11月1日第1堂課開始前20分鐘，即上午7時50分方始致電被

告教務處表示其不克準時到校，臨時要求被告教務處以調課方式處理，並於事後補請家庭照顧假，理由為「帶家中腹瀉嬰兒看診」，然被告亦予核准(本院卷1第319-320頁)。是如上所述，被告主張原告遲到2日之情形，既經被告核准補辦請假手續，即無遲到之事實。

3.原告是否有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善之行為：

⑴109年12月9日、12月23日之曠職：

原告於109年11月9日、109年11月23日分別上課延誤10餘分鐘及20分鐘，經被告認定構成曠職，此有被告109年11月25日教務處簽呈可稽（原處分卷證第59頁）。就此原告亦不爭執，且於本件調查過程中向調查小組表示：「有看過（簽呈）……沒什麼意見……但人事室蓋完章才給我簽名……時間地點沒什麼異議……。」（調查報告頁6，原處分卷第44頁)。是原告確有曠職行為，要無疑義。

⑵早自習未到班：

依國立嘉義女子高級中學導師遴選聘任實施要點第3章第2點規定：「導師應依據每日例行工作表，落實導師職務—（原處分卷第51頁）」

時間	工作內容	備註
7：30～8：00 早自修	1.掌握學生出缺勤及未到學生之家長聯繫，並記錄聯絡情形。 2.督導學生清潔工作情形。 3.管理學生早讀秩序，並留意學生健康狀況。 4.班級事務處理及各處室規定宣導執行。 5.配合教務處考程安排，規劃於早自修進行期中或期末測驗時，親自領取考卷及監考。	督促相關班級幹部執行管理

	6.週五升旗日，協助管理班級升旗秩序、學生禮儀習慣之訓練考查及檢查學生服裝儀容。	

前經調查小組向原告擔任導師之班級學生進行訪談後，認定原告早自習甚少到班級，已違反學校校務會議通過之導師要點及兼職聘書，未履其章則及聘約上義務之事實明確，即難謂其工作態度積極（調查報告頁6-7，原處分卷第44-45頁）。

⑶「重修補課」逾3個月始完成：

原告於109年8月24日至8月26日間負責重補修課程共5節課，卻以「同學可自由問問題」為理由，逕自採取自習方式處理，並未實際上課。此經學生不滿抗議反映、被告通知原告應予補課後，原告方於109年12月5日進行重修班補課，此有調查報告頁7（原處分卷第45頁）可稽。則原告對重修補課學生之學習權，初以自習方式消極應付，後又拖延至12月初才完成實質授課，足認原告工作態度消極。

⑷輔導期間工作態度消極，經勸導仍無改善：

A.原告於輔導期間，若輔導委員未觀課時，仍具消極態度授課，有輔導報告（頁2、8、10）記載：「……5.9/30（星期四）入班觀課103：⑴1號輔導員：……，但學生反應，在有教師入班觀課的時段，原告表現有比較優異，沒有教師入班的階段，又和從前一般，已請學生另外在非觀課階段的上課時間提供問卷調查，再研究其情節之嚴重性。……貳、6.於輔導期間，學生反應有輔導員來觀課的日期，原告表現較為積極，但輔導員沒有入班的時間，原告板書和說課模式依舊回復原本樣態，輔導員有提醒原告這3個月都是輔導期，需要每一個時刻都處理好，而且往後也是如此，不是只有入班觀課時間而已。……參、10.雖然學生、校方及委員都向原告反應需要改善的方向，原告亦願

意接受卻也同時強調自己的作法及理念，因此即使願意在教學方式上做調整及改變，於輔導期間實際達成的目標仍遠不及學生的迫切期待及要求。……。」被告第4次校事會議紀錄略以（原處分卷第37頁）：「十、輔導結論：（一）整個輔導過程中，委員多次提出建議，惟原告都未妥善進行處理並加以改善。且原告有點自恃甚高，可能是因為覺得輔導委員是社區高中或高職的老師，而他本身是明星高中的老師，所以原告並沒有把委員建議的教法或互動方式聽進去，依舊在做自己的樣態。最後輔導小組決定延長1個月的原因也在此，想再多給原告一些意見，但成效不彰。（二）學生投訴的情形相較之前，次數並未減少反而愈見頻繁，且學生反映，在輔導小組有進去觀課的情況下，原告會表現得比較正常，比如上課節奏快一點、字寫大一點、聲音大一點，但只要沒進去觀課，原告又故態復萌。（三）故本次作出的輔導結論報告，3個委員一致通過輔導改善無成效。」再者，原告曾於調查小組調查時陳述其看過109年10月7日就學生投訴有關教學未符學生期待，應為相應調整之「觀課後建議重點彙整」，並稱內容幾乎是符合、其確實是有改善需要，惟其同時表示「可是只要有一點點錯，學校都會把問題放大」等語（原處分卷第42、47頁），則進入輔導期後，原告在有輔導委員觀課時表現積極，餘則如舊之情，堪以認定。

B. 參以輔導期結束後，110年12月17日被告教評會審議本件解聘事件時，原告面對教評委員提問「4.請問長達3個月輔導期，您對於輔導委員提供給您的建議改善方案，您未來的作法為何？」原告回答：「2.針對輔導期委員們給的建議，他會將相關資料都收好放到抽屜裡。因為他感覺那都是小問題被放大，……不明白為何到嘉女會變成學生一直反映他有教學上的問

題。」（原處分卷證第111頁)顯見原告並未積極面對問題而為調整。

C.綜上，原告有曠課、曠職紀錄，且於有人觀課時才力求表現、稍加改善教學方式，惟如無人觀課，即回復過往之教學模式，其工作態度確實相當消極，雖經多次勸導仍無改善表現，堪以認定。

4.原告是否教學行為失當，明顯損害學生學習權益行為：

⑴輔導期前：

原告介聘至被告任職後，依授課學生之具體反映(109年9月16日至同年11月9日)有未正視學生需求，未能掌握授課節奏、上課節奏過於緩慢，上課進度嚴重落後，花費過多時間講與課程無關之內容，讓學生無所適從，且平時教學與學生鮮少互動、對學生之反應亦毫不在意，其上課情形時常變成原告自顧自書寫板書、以平淡之語氣自行講解題目，而學生卻各做各的事，甚至有「忘記一整個章節未教授」「上課教錯經學生舉手提問後仍未回應修正」「拿錯課本卻竟以該課本上完整節課」之情形，有調查報告及學生反應之紀錄在卷可參（原處分卷第41頁）。

⑵輔導期之各項觀察紀錄：

根據輔導小組成員紀志聰於被告第4次校事會議說明原告進入輔導期間之整體觀察為，原告數學本職學能沒有太大問題，但有部分須加以改善、最大的問題在親師溝通互動、教學課程安排上有問題、對教師的本職沒有處理好、有嘗試想要多元教學，但並未事先備課、和學生認知有很大的區別及遲到情形等面向(原處分卷第33-36頁)。而就上開整體觀察面向，輔導報告有以下略述：

A.有關教學上是否與學生互動部分：

(A)觀課紀錄（參輔導報告頁1-2、4-6）：

a.110/9/9（星期四）入班觀課208：1號輔導員：

…… 但對於課堂上上課情形的掌握還可以再加

強， 提高師生互動，並引起學生學習的動機和興趣，才不至於學生自己做自己的事。2號輔導員：……可以試著多與學生眼神交流互動。讓學生演練進而了解學生盲點。……3號輔導員：……雖有嘗試與學生互動，但常變成自問自答，可能未預留足夠時間給學生思考，或學生有時試圖回應，但老師有時會忽略來自於學生的訊息。

b. 110/9/22（星期三）入班觀課211：2號輔導員：……建議可適時利用師生互動以提高學生專注力。建議在下課鐘響前就準備教學收尾動作，以免在下課鐘響後還在講解，師生心浮氣躁情況之下，老師容易筆誤，學生無心聽講。與學生互動較少，建議可藉各種機會更了解學生狀況，給學生更多幫助。

c. 110/10/28（星期四）入班觀課208：……3號輔導員：……實際觀課時其對學生的eye-contact較為缺乏。

d. 110/11/11（星期四）入班觀課103：1號輔導員：……教師若不調整和學生相處之道，或只是流於上課表演算數學，還偶爾會算錯，學生就只會變成自己做自己的事情而已。……2號輔導員：……多利用下台巡視的機會了解學生學習狀況及成效，以便調整教學步調及內容。

e. 110/11/18（星期四）入班觀課211：1號輔導員：……上課時和學生的互動關係幾乎沒有，也無法於上課有效解決學生的疑惑（參原處分卷第82頁）。

f. 110/11/18（星期四）入班觀課211：……2號輔導員：……多利用下台巡視的機會了解學生學習狀況及成效，以便調整教學步調及內容。

(B)輔導結果：「12.e.輔導委員多次建議可多下台去巡視學生以便了解學生學習狀態，能增加師生互動，也能更了解學生；惟教師於3個月期間幾乎都在忙著趕課講述自己想講的內容，而沒有跟學生產生良好互動，導致學生上課動機薄弱，大多都自己在看書演算題目，師生關係冷淡如冰。」（輔導報告頁11，原處分卷第87頁）。

B.有關教學內容與學生需求部分：

(A)觀課記錄記載（參輔導報告頁2-7）：

a.110/9/22（星期三）入班觀課211：2號輔導員：進度規劃只以希望高二兩班齊一進度為目標，建議可依各班差異性各自規劃進度。

b.110/9/30（星期四）入班觀課103：3號輔導員：……老師可能需要多關注學生的需要調整授課的節奏。

c.110/10/6（星期三）入班觀課211：2號輔導員：……提供的影片建議可提高程度，以配合高二自然組程度為佳。內容講解可簡單扼要，宜多補充講解題目。建議可以利用詢問數學小老師對於老師上課的回饋。以利改進，符合學生期望及需求。……3號輔導員：……影片內容雖然與教學內容有相關，但對學生而言可能過於簡單。學生從回饋的表單上呈現的是希望上課時能把握時間多說明例題，老師需要再多了解及配合學生的需求。

d.110/10/14（星期四）入班觀課103：1號輔導員：學生很有意願學習，但反映教師教學的內容太基本，可以適當的補充合適的概念或題目……。3號輔導員：……講解例題的速度變快，但可能會忽略學生是否跟上，來不及抄寫的同學會拿手機起來拍照。

e.110/10/20（星期三）入班觀課211：2號輔導員：……建議訂正考卷不用每題講解。應利用批改時發現學生較多錯誤的題目講解即可，有向原告這樣建議，不知道在另外兩班是否有改進。……3號輔導員：試卷每一題都講解可能忽略考高分者的需要（可以挑那些學生錯比較多的題目講解即可）。原告發考卷給同學並檢討題目，每一題都檢討，加上發考卷的時間，無法在整堂課把所有題目檢討完……向原告強調學生期待上課進度加快，學生希望能多講解例題，或是安排寫習作。

f.110/10/28（星期四）入班觀課208：1號輔導員：教師於前端pH值的解說花太多時間，加上對於某些計算步驟又花太多時間，沒有確認學生的學習狀況，應該針對學生的學習現況，簡單的部分可以快點帶過，有多餘的時間可以補充一些比較有變化性或是其他學校的相關考題，訓練學生的反應，學生也反映從老師身上沒有學到東西，教師的教學節奏和態度應該要更加的修正以符合學生的程度……3號輔導員：講解速度建議可再加快，提升學生的注意力。利用機會補充講義以外的相關題目，擴充學生的學習廣度。……原告必須加強學生與學生溝通及同理其困境的能力，而非以過去習慣的方式套用在不同的學生身上，隨時調整自己的上課進度及方式，以能實際符合學生的學習需求。

g.110/11/11（星期四）入班觀課103：1號輔導員：上課時要聆聽學生的需求和問題，知道哪邊要多說一點，哪邊可以少說一點，對於嘉義女中學生的程度需要有了解。經詢問學生後，也很少指定作業，學生缺乏練習，教師也鮮少提供額外

的練習題目讓學生可以考前練習，學生普遍表示教師提供的資源不足。有學生表示原本沒有補習，但經過第一次段考後，已經覺得需要另求資源了！教師若不調整和學生相處之道，或只是流於上課表演算數學，還偶爾會算錯，學生就只會變成自己做自己的事情而已。……2號輔導員：……進度應規劃更快一些，盡量在段考前一週就講完進度以便複習。講解題目應配合學生程度及需求，加快節奏及補充相關題目。……不同學校有不同的文化，需了解學生習性及相關重視的活動及時事，以利與學生有共同的話題而讓師生更為融洽熟識。

h. 110/11/17（星期三）心理師晤談：「……c. 教學進度：原告認為段考對於切割的進度沒有完整性，因此會照自己原先的進度走……。」

i. 110/11/18（星期四）入班觀課211：1號輔導員：進度於考前一周仍未教完，預計到段考週週一才會教完進度。對於學生程度的了解似乎一直不清楚，該快速帶過的地方沒有快速帶過。該慢下來解說的地方沒有詳加說明。……教師只是負責將上課的例題說明，並沒有在注意學習者的想法和狀況，實為可惜。……2號輔導員：進度規劃應更落實，盡量在下課前講完以免學生注意力不集中。講解題目應配合學生程度及需求，加快節奏及補充相關題目……多參照歷屆試題或名校考題幫學生補充，加深重要題型的印象。導師班學生更需多加關注，多為學生著想她們的需求，以後進度要再快一些，段考前一週盡量就完成進度，讓學生安心準備。

⑶輔導員就觀課情形給予之具體建議部分：

A. 輔導員就歷次觀課所得，總結相關輔導重點（參輔導報告頁8）略以：「……2.輔導員於輔導期間多次提點如何班級經營和如何和班上學生互動經驗討論，原告可以立即應用在下一次的教學現場，但在教學態度上原告似乎只是將課上好上完，較缺乏以學習者為中心深入去注意她們的期待，如：站在學生的觀點去思考為何在某些時間點是否需要學某些概念？要如何引導學生學習提升興趣？學生是否有跟上教師教授的進度？3.數次在上課一開始會安排小考，因而壓縮講課的時間，導致能講解例題變少，無法滿足學生對學習的期待，學生會覺得原告進度和補充量太少。因學生的程度相對較佳，會渴望可以學習更多或更深入的題型，原告卻未即時給予學習者相對應的回饋，實為可惜，也容易影響學生的學習興趣。……5.段考後的觀課發現，原告每題都講解的檢討考卷方式無法符合學生學習的需求，應該挑答對率較低或是學生有疑問的題目講解即可，有向原告提供建議，不知道在其他任課班是否有改進。另外有關罰寫的部分，也盡量在事前規定較為妥適……11.原告的教學方式大多是沿用過去學校的習慣，而被告的學生似乎不適應這樣的方式，建議原告要多留意學生的反應並即時做調整。」

B. 輔導結果（參輔導報告頁9-10）略以：「……5.目前導師班學生和家長對於原告教學僅著墨於講義上的題目，未協助學生整理和統合內容，讓第一志願學校的學生和家長的期待產生落差……。6.二年級另外任課班級學生，則僅就教師教學方面，期待原告視進度調整，她們表示之前上課進度太慢，一節課只講解兩三題，但等到段考前夕，又一次上課講很多題目，學生可能會準備不及。建議應該普遍了解學生的需求和能力後，適時地調整每一班的上課節奏和進度。7.……c. 學生表示老師教得太基本，她們不太想聽。……e.

鮮少指定學生作業，理由是嘉女不用作業抽查。f.對於第一志願學校教學的深度和廣度均不足，委員們覺得比社區高中教學的重點還更少。……9.委員們認為上課並不是把進度上完而已，應依照學生的需求調整講課速度並補充相關題目，吸引學生上課的注意力，可惜原告在這段期間無法做出一些改變。」

⑷而就上開輔導期輔導委員之觀察，經核與輔導期學生填寫之學生學習回饋調查表(本院卷1第333-519頁)大致相符，學生於「其他有助於學習之建議」欄分別填載：「上課速度快一點」「進度比較慢」「可以多補充」「板書可以大一點、清楚一點、講話速度可以快一點」「老師這堂課教學較積極，與平常不同，且語訴較平常快。平時上課時，語速太慢且字偏小，坐在後排會看不清楚，上課沒有重點，希望老師以後可以先找重點再一併講解，否則毫無頭緒的講課方式對學生較無幫助」「字寫大，清晰一點，語速加快，適時跟學生互動(上課很無趣)講話大聲一點，內容不要偏離主題太遠」「每次都寫希望老師能明白進度該如何安排，但不僅沒有改善，甚至在知道段考範圍增多的那一天，持續上著已經上快一整個禮拜的小節(內容不斷重複)再者，希望身為一個老師，至少要盡到『備課』的職責吧，每一節課都要問我們上次講到哪，也難怪沒辦法把進度掌握好」「老師進度真的太慢，會導致我們沒時間複習、老師上課延伸太多，有些和現在所學無關，影響進度、問老師問題，常答非所問，沒有解答我的疑惑。老師上課很慢才來上課，常常忘記上課時間，而且愛拖堂」「學校給了建議沒有改進，只有委員來才教好一點」「進度比其他班級慢太多太多了，上班速度真的太慢，字還是小，顏色又很淡，都只教例題、不檢討其它的習題」等語。

⑸綜上，輔導小組以原告雖具學科專門知識，然授課未能理解學生需求，並有沒有充分教學準備及授課之情形，致使難以達成學生預期學習成效，認定原告有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之教學不力行為，確屬有據。

5.至本件被告答辯意旨另以原告另有前揭「教學不力或不能勝任工作」態樣中之「親師溝通不良且主要可歸責於教師」「班級經營欠佳，有具體事實」等事實，然查被告所列舉之上開二事實，既未經調查小組列為「教學不力或不能勝任工作」之事實(見原處分卷第39-50頁)，亦非輔導期間之主要重點(見原處分卷第90頁)，自不在本件解聘事件之審查範圍，併予敘明。

6.據上，原告因有疑似教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作具體事實之情事，經被告校事會議認為輔導期程屆滿，其輔導結果並無改進成效，提由被告教評會審議，並以輔導報告所陳，為實質的整體觀察與評量，則被告教評會決議核無出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，亦無涵攝錯誤，於法自無違誤。原告指摘被告教評會審議係依錯誤或不完全事實為評價云云，容有誤解，不足為採。

㈥被告教評會之決議並無違反審議之法定程序、亦無出於不正確之事實或錯誤資訊判斷等情事，且與比例原則無違：

1.按教師行為是否構成教師法第16條第1項第1款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之解聘情形，學校教評會就此一不確定法律概念享有判斷餘地，法院應採較低之審查密度。經查，被告因學生檢舉及原告之出席情形，認原告疑似有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作具體事實之情事，經組成調查小組、輔導小組予以調查、輔導後，認定原告確有符合有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善、教學行為失當，明顯損害學生學習權益行為之教學不力或不能勝任工作之具體事實，

且經輔導無改善等情，被告教評會遂決議予以解聘，該決定因涉及教師之授課內容及方式，知識之傳遞及學生人格之型塑，影響個人人格之養成及智識之培育，係具專業及屬人性事項，教評會之決定有其判斷餘地，且依上所論，本件解聘決定之作成並無違反審議之法定程序、亦無出於不正確之事實或錯誤資訊判斷等情事，本院對被告教評會所為解聘之決定應予適度尊重。則原告猶以主觀見解指摘被告解聘之判斷，有出於不正確之事實或錯誤資訊判斷等情事，並無足採。

2.原告復主張：輔導報告亦肯認其數學專業之本質學能，教學內容或無法滿足數A學生之需求，然於強度較低、步調平穩，但著重生活上應用性之數學B課程，非不可勝任，被告教評會未曾考量原告之教學方式，在授課班級調配上，優先考慮將原告調任至適用數學B課程之班級，逕認定原告教學不力，並為解聘之決議，顯與比例原則有違云云。惟查，依108年6月5日修正、109年6月30日施行之教師法第16條第1項規定立法理由：「依本條解聘或不續聘者，不得在原服務學校繼續擔任教師，但不影響其受聘於其他學校，故增訂『以資遣為宜者』之規定」可知，教師聘任後有教師法第16條第1項各款事由之行為，其法律效果本為「解聘或不續聘」，如考量教師非屬惡意，則循教師法第27條規定之「資遣」程序辦理。依此，教師經教評會審議認定符合「教學不力或不能勝任工作有具體事實」要件者，其法律效果除「解聘」「不續聘」或「資遣」外，並無轉任其他職務之法定考量選項。是以，被告教評會審酌原告有「教學不力或不能勝任工作有具體事實」且可歸責於原告，並考量原告於教評會列席陳述意見時之表現與陳述，經出席委員全數通過決議「原告不予資遣」，而是予以解聘，縱未論及是否轉任學校其他職務，依上所述，亦與比例原則無違，原告上開主張，並無足採。

六、綜上所述，原告之主張尚非可採。原告既經被告調查及輔導後，確有教學不力或不能勝任工作之具體事實，即有解聘之必要，是被告所為解聘原告之契約意思表示並經教育部依法核准，且經被告發函通知原告該解聘決定，已合法生效，尚無違誤。原告訴請確認原告與被告間之聘任契約法律關係存在，並無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

七、判決結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　18　　日

審判長法　官　林　彥　君

法　官　廖　建　彥

法　官　黃　堯　讚

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	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。

師為訴訟代理人	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　　113　　年　　7　　月　　18　　日

書記官　林　映　君