高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第350號
民國114年11月4日辯論終結

原　　告　黃尚賢
訴訟代理人　林祐任　律師
　　翁國彥　律師
上　一　人
複　代理人　曾培琪　律師
被　　告　高雄市美濃區福安國民小學

代　表　人　林驛哲
訴訟代理人　林湘絢　律師
　　梁志偉　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中央教師申訴評議委員會中華民國112年7月24日臺教法（三）字第1120044873號再申訴決定，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、按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。……。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款及第4款分別定有明文。次按憲法法庭111年憲判字第11號判決就過去行政法院實務上關於公立學校教師因具有修正前教師法第14條第1項各款解聘、不續聘、停聘或資遣事由之一，經該校

教師評審委員會（下稱教評會）依法定組織及程序決議通過予以不續聘性質上屬行政處分之法律見解，改採單純基於聘任契約所為意思表示之法律見解。且教師法既規範教師與公立學校間簽立聘約為本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而形成雙方權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。聘期中聘約關係之消滅除合意解消外，若有解聘、不續聘、停聘或資遣法定事由發生時，公立學校對其所屬教師所為解聘、停聘或資遣之意思表示與不續聘教師意思表示之性質相同，教師對之不服，均屬對於聘任契約法律關係存否之爭執，自應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。查原告起訴時聲明：「再申訴評議、申訴評議及原處分均撤銷。」（見本院卷1第11頁、第249頁）嗣於民國113年3月15日具狀變更其聲明為：「確認原告與被告間聘任契約關係存在。」（見本院卷1第259頁）核其訴訟標的之請求雖有變更，然依首揭規定及說明，其變更在程序上自應准許。

二、被告就原告提起確認兩造間聘任契約關係存在訴訟是否仍具權利保護必要固抗辯：原告於本件訴訟進行中另考取公務人員並已就職，其既與其他行政機關成立公法上勤務關係，則其依法難再同時與被告成立公法上聘任契約，其訴請確認兩造間聘任契約關係存在之審判結果無法回復其擔任被告教師之法律上地位，已無再進行爭訟而為實質審查之實益，欠缺權利保護必要，應依行政訴訟法第107條逕以判決駁回云云。原告就此則主張：其訴請確認兩造間聘任關係存在係為恢復兩造間聘任關係，涉及其教師身分保障，與公務員身分保障不同，亦與其是否和第三人成立聘僱關係無涉；倘認定兩造間聘任關係存在，其得選擇回任被告教師，並非將同時成立2個公法上聘任或勤務關係；且依教師待遇條例第19條第3項規定，本件如勝訴仍有補發本薪之訴訟利益存在，其訴訟仍有權利保護必要等詞。本院審酌權利保護必要之要件在行政訴訟法上屬於狹義訴之利益的要件，其目的在於避免

訴訟程序遭到濫用，應根據原告對於請求行政法院實體裁判是否具有值得保護之利益加以判斷。而原告於本件訴訟中另已錄取113年公務人員特種考試身心障礙人員考試四等考試文教行政職系教育行政科，目前於高雄市立六龜高級中學任職助理員等情，此為原告自承屬實（見本院卷2第321頁）。然衡酌其因與被告間本件解聘爭議而喪失其擔任教師所可獲薪資收入，其為維持生活而另謀任職機會乃屬受法律保障之基本權利；且其續行本件確認兩造間聘任契約關係存在訴訟，倘獲勝訴判決確定，其將可能取得因而衍生得請求被告補發教師薪資之權利或法律上利益，自難認其請求本院為實體裁判已乏任何值得保護之利益。故被告上開抗辯，容有誤解，並不可採，本院仍應續行實體審理。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

（一）原告前經高雄市105學年度公立幼兒園教師甄選錄取分發至被告附設幼兒園擔任教師。被告於109年3月24日接獲高雄市政府教育局（下稱教育局）轉送陳情單，指稱原告有標籤化幼生，親師溝通及教學行為明顯失當而疑似有103年6月18日修正公布教師法（下稱103年教師法）第14條第1項第14款前段「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事。被告乃於109年3月26日召開辦理疑似不適任教師案件研商會議，決議啟動疑似不適任教師處理機制並成立調查小組進行調查；調查小組於109年6月19日作成調查報告書（下稱109年6月19日調查報告），認定原告確有103年教師法第14條第1項第14款前段所定情形，惟尚有輔導改善之可能，建議於進行輔導後再行評估。被告於109年8月19日召開校園事件處理會議（下稱校事會議）審議調查報告，認原告涉有教師法（108年6月5日修正公布；109年6月30日施行）第16條第1項第1款所定情形，決議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7條第1項第2款規定向教育局申請由教師

專業審查會（下稱專審會）輔導，輔導期程自109年12月21日起至110年3月15日止。嗣經專審會於110年3月30日作成結案報告（下稱110年3月30日結案報告），認定輔導改善有成效予以結案，被告應視情節移送教師成績考核委員會（下稱考核會）審議；嗣被告就此部分依行為時公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（109年2月20日修正施行）第6條第1項第6款第10目規定核予申誡2次懲處確定。

（二）被告於110年5月6日再次接獲教育局轉送陳情單，指稱原告有疑似恐嚇、孤立幼生等情事，乃於同年月11日召開校事會議，決議依行為時解聘辦法第5條第3項規定向專審會申請調查。專審會組成調查小組進行調查後，於110年11月18日作成結案報告（下稱110年11月18日結案報告），認定原告班級經營欠佳；於教學、輔導管教或處理行政事務過程有消極不作為，致使教學成效不佳；以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害；親師溝通不良且可歸責於原告等情節嚴重之情事，曾經專審會輔導改善有成效後3年內再犯，已無輔導改善之可能，應移送被告教評會審議。被告乃於110年12月9日召開教評會，決議以原告有教師法第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」之情事而解聘原告。報經教育局以111年1月26日高市教幼字第11130721200號函（下稱111年1月26日函）核准，被告乃以111年2月7日高市福國人字第11170049000號函（下稱111年2月7日函）通知原告。原告不服而向高雄市教師申訴評議委員會（下稱高雄市申評會）提起申訴，經高雄市申評會駁回其申訴；原告不服而向教育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部申評會）提起再申訴，經教育部申評會駁回其再申訴後，原告遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、教育局職場霸凌調查報告已認定被告時任校長莊宗霖之行為構成職場霸凌，依行政程序法第33條規定，莊宗霖擔任主席之校事會議及教評會所作成調查報告及系爭解聘決議，均有違法瑕疵：

⑴依行政程序法第33條及最高行政法院102年度判字第560號判決意旨，行政機關違反迴避規定時，其作成之決議有違法瑕疵，應予撤銷。職場霸凌調查報告結論已有具體事實足認被告時任校長莊宗霖執行與原告聘任有關之職務時具有偏頗情形。惟自被告109年第1次調查開始至110年決議解聘原告時，時任校長莊宗霖先後2度於申請輔導調查之校事會議及決議解聘原告之教評會程序中，不僅參與投票，更擔任主導議事進行之主席，可合理預期其將對於原告之刻板印象、歧視性言論等主觀意見帶入會議進行、主導作成對原告不利之解聘決議，被告校事會議調查報告與教評會解聘決議據此作成，均屬違法。

⑵原告於110年11月向教育局申請職場霸凌調查，惟被告教評會仍於同年12月作成解聘原告之決議，原告不及等待教育局完成職場霸凌調查，無從依行政程序法第33條第2項於本件校內程序中提出迴避申請。惟依職場霸凌調查報告記載，被告時任校長莊宗霖確將具有歧視與偏見之主觀意見導入校內各種會議，足見涉及解聘原告之相關決議作成係由其主導，違反有利不利一律注意之行政法基本原則及迴避制度之核心意旨，應認被告系爭解聘決議之作成具有違法瑕疵。

⑶教育局認定被告前校長莊宗霖對原告職場霸凌成立，然經高雄市申評會以勞動部門職務再設計未必優於被告輔導方案為由予以撤銷；而教育局作成職場霸凌事件申訴重啟調查之調查報告書（下稱重啟調查報告）存有嚴重程序瑕疵，事實認定顯有偏頗且多處錯誤解讀、不適用身心障礙者權益保障法（下稱身權法）及身心障礙者權利公約（下稱CRPD）關於平等不歧視之規範意旨，原告已對重啟調查

報告提起申訴。縱認定被告時任校長之行為未構成職場霸凌，然被告未依據專審會輔導小組之建議，協助原告申請職務再設計、教師諮商輔導資源、針對原告溝通方面之阻礙提供支持與輔導，仍屬未履行合理調整、構成基於身心障礙之歧視，被告據此解聘原告仍屬違法。

2、被告109年6月19日調查報告認定原告教學不力等多項事實，時間久遠且業經被告處理，並有部分不是最近一次聘約期間內發生者，應不得作為認定其教學不力或不能勝任工作之事實基礎：

⑴依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項（即109年6月19日調查報告作成時適用法規，教育部於109年11月11日公告停止適用；下稱不適任教師注意事項）第5點第1項第2款規定，學校發現教師有教學不力之事實，應於5日內按法定程序決定是否開啟調查；若為過去已處理完畢之事件，不得作為再次啟動調查之事由，否則無異於容許學校恣意挑選事件作為作成不利教師處分之基礎而恣意侵害教師工作權。行為時解聘辦法第7條第1項規定，校事會議審議調查報告時，若認為教師並無教學不力之情事，僅構成考核辦法第6條所定之記過、申誡等事由者，即毋庸依教師解聘辦法進行輔導，而改依考核辦法處理即可。反面言之，倘經考核會認定當事人構成記過、申誡事由者，相關事實即不構成教學不力或不能勝任工作之解聘事由，不得再據以開啟教學不力之調查程序，否則將牴觸禁止重複評價、一事不再理原則。關於教師法第16條教師教學不力或不能勝任工作之具體事實，須限於學校與教師最近一次簽訂聘約期間內所發生者，始得列為處理與審議之對象，不得將教師獲得學校初聘後、跨越不同聘期內之所有事件，全數納入作為認定教師教學不力或不能勝任工作之事實，方與教師法文義及體系解釋相符。

⑵106學年度第2學期教學課程計畫發生於000年0月間，距被告於109年3月26日召開會議開啟調查程序已逾5日，依不

適任教師注意事項第5點第1項第2款規定，應不得作為被告再度認定原告教學不力或不能勝任工作之事由。況原告係於107年8月與被告簽訂第2次續聘契約，000年0月間所發生教學課程計畫事件並非該次聘約期間內所發生，被告不得翻舊帳指摘此事構成原告教學不力或不能勝任工作之事實。被告109年6月19日調查報告指摘原告教學內容與原訂教學計劃表不符係108年5月間之教學內容，被告顯非在第1次調查階段才知悉此事，且當時原告已就教學內容狀況向被告提出說明，應認此事業經被告處理完竣，不得再作為認定其教學不力或不能勝任工作之事由。被告109年6月19日調查報告以108年11月4日學童緊急送醫事件作為其不適任之具體事實，惟就此事件被告已於108年12月23日召開考核會決議核予原告申誡1次，依不適任教師注意事項第5點第1項第2款第3目規定，該事件既已處理、給予行為評價，被告不得再以同一事件認定其有教學不力或不能勝任之事實。被告調查小組明知其已因此事件受有申誡1次懲處，仍認定原告有不適任之具體事實，顯然牴觸不適任教師注意事項第5點規定，違反一事不再理、禁止重複評價原則，被告109年6月19日調查報告據此作成實屬違法；被告在此調查報告基礎上決議解聘原告，亦屬違法。

3、被告作成系爭解聘決議前，未主動提供被告109年6月19日調查報告、專審會110年3月30日結案報告、第2次專審會調查之檢舉函、觀課紀錄、訪談內容、審議紀錄等相關資料供原告閱覽，致其於110年12月9日教評會現場陳述意見無從進行充分完足陳述，違反行政程序法第102條、第104條、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2條第1項、第11條第1項等規定，牴觸正當法律程序原則：

⑴學校作成解聘意思表示時，應符合行政程序法及教師法等相關法規之程序與實體要求，行政程序法第102條關於陳述意見之規範亦有適用餘地。教評會設置辦法第2條第1

項、第11條第1項規定，教評會就教師解聘之審議事項，因涉及教師受憲法第15條保障之職業自由限制或剝奪，作成此解聘意思表示前，應給予當事人充分陳述意見之機會，俾符憲法上正當法律程序原則之要求。行政程序法第104條第1項第2款立法理由第3點指出此係為「使相對人知悉案情，得於指定期間內，提出陳述書陳述意見」故可能遭解聘之教師於陳述意見前，為使其充分知悉案情得以提出實質意見陳述，教評會應依前揭規定意旨主動將解聘案教師為知悉案情所需之有關原因事實以書面告知當事人。依解聘辦法第5條、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（下稱專審會辦法）第6條、第9條等規定，經專審會輔導或調查報告認定有教學不力或不能勝任工作且無輔導改善可能之教師，勢必面臨遭解聘或不續聘之嚴厲懲處，學校與專審會認定當事人輔導改善有無成效之事實、理由、相對應之證據及作成之調查報告，及專審會審議過程、決議及其所持理由等資訊，對當事人知悉自身案情及是否、為何可能將被剝奪教師身分，影響甚鉅，實屬涉案教師於出席教評會時得以實質有效陳述意見所需之必要資訊。至因「3年內再犯」而被認定有教學不力或不能勝任工作者，其第2次調查認定係以第1次調查輔導之結果為基礎，故第1次調查輔導之相關事證屬剝奪教師身分之重要資訊，亦為教師陳述意見時所必須之資訊。教評會依行政程序法第102條、第104條規定、教評會設置辦法第2條第1項及第11條第1項等規定，給予當事人陳述意見之機會，並以書面通知當事人解聘案之原因事實時，教評會主動提供之原因事實內容應包含歷次調查報告、輔導結案報告之相關事證、專審會之議決理由等資訊，方足以保障當事人得以實質有效進行意見陳述。

⑵被告通知原告將於110年12月9日召開教評會時，僅提供專審會110年11月18日結案報告，並未檢附攸關原告前次被認定有教學不力或不能勝任工作、經輔導有成效之109年6

月19日調查報告、專審會110年3月30日結案報告，也未檢附相關事證，致原告於110年12月9日列席教評會陳述意見時，無從確認第2次專審會調查是否係以合法之第1次調查輔導結果為基礎，第2次專審會調查報告認定之事實是否確為第1次輔導結案報告事實之「再犯」，第2次專審會調查報告認定之具體事實、相關證據、評估因素等。原告列席被告教評會時，無從基於對自身案情之理解與獲得必要資訊，針對輔導小組、專審會之調查輔導程序及認定理由，進行實質有效之陳述意見及說明，僅能就第2次調查報告之片面資訊陳述。原告享有充分陳述意見之機會，實質上卻未獲得完整保障，被告作成系爭解聘決議，違反前揭行政程序法與教評會設置辦法之規定，侵害原告充分陳述意見之法律權利，牴觸正當法律程序，應屬違法。

4、專審會110年11月18日結案報告之認事用法有諸多違法：

⑴投訴家長平常不論是非便直接投訴校長或市長信箱，原告身心煎迫，一時情緒宣洩對幼童說出「希望你們家長不要遇到不如其意，不問是非就投訴教育局或學校，造成原告極大困擾，老師可能也會這樣方式對待大家。」但原告僅一時情緒宣洩，從未因此對學生差別待遇，事後學生身心表現也無異常，認定幼童身心受創嚴重實屬誇張，且其於幼兒前對家長情緒性用語並非對幼兒辱罵，成為不適任緣由之一顯違比例原則。另就校務行政職責而言，採購簽約應屬總務處職責，非教師權責，當時原告動輒得咎、身心受極大壓迫又患有亞斯伯格症，致對學生有情緒性宣洩，固然有錯，然被告得以申誡、記過等行政懲處，逕行剝奪工作權有違比例原則。新冠肺炎疫情期間，幼童感冒仍到校，其屢次請家長讓生病的孩子在家休息，並宣導生病應該在家休息，否則明日別人感冒，可能就是你傳染給大家的。該說詞及感覺不好親近符合亞斯伯格症人格特點，說話溝通以單向直線方式未能體諒對方感受，僅是言語較不修飾，其不服以此認定羞辱幼童並作為解聘理由。

⑵原告均有參加個別化教育計畫（下稱IEP）會議，僅於109年9月至同年10月間因臨時接獲通知要參加專審會調查。原告為學前普通班教師，雖是實施融合教育相關人員，僅參加會議共同討論課程教材等，特教生課程規劃長年由具有特殊專業之特教老師撰訂IEP，以抽離方式教學實施授課。原告不具特殊教育背景，係幼教專任教師，被告控訴原告拒絕參加會議並指訴IEP非其所撰定有所失職，與事實不符。

⑶被告委請他校幼兒園主任修訂幼兒園教學計畫，經多次修改後皆如期完成，開學前校長又指示原告將校慶動態主題活動融入幼兒園靜態正式課程，但其以耽誤正式課程影響學生受教權為由拒絕；莊宗霖無幼教專業背景卻命令其全盤修改，如不修改就將其列為不適任教師處理；依教育部106年8月1日頒行之「幼兒園教保活動課程大綱」規定教保服務人員是班級文化和學習情境的經營者，校長不具幼教專業，無特別理由即不應以行政權過度干預幼教教學或團體活動計畫。

⑷專審會調查委員於幼童大肌肉活動觀課時，原告已依學童意願與體能狀況，由其選擇走路或跑步2圈，對幼童筋骨肌肉應有一定程度暖身效果；因調查委員在旁觀課十分緊張而急於進入課程，未施作體操暖身，然平常皆有施作暖身健康操；關於不顧學生安全、逕自盪鞦韆乙事，係因課程已結束且該時段為幼童自由時間，部分幼童想盪鳥巢式鞦韆卻又有點害怕，原告就帶著若干名幼童於鳥巢式鞦韆來迴盪，以控制震動幅度讓小孩有安全感，並維護幼童安全，且老師與學生共同遊戲用意為引導與提升學生參與之興趣，調查小組認定原告逕自盪鞦韆、罔顧學生安全，與事實相反。

⑸A生（真實姓名年籍詳卷）患有第一型糖尿病且發展遲緩，容易疲倦，家長希望多給予A生休息時間，趴在桌上休息是常有之事。某日上課時現場有2位教師與1位教保

員，A生正趴著休息，原告上廁所後返回教室，另名老師告知A生精神有異樣，其立即請護士到教室協助並協助送醫，事後被告卻指控原告放任A生低血糖、不顧其生命安全仍走出教室。原告係幼教專任教師，非專業護理人員，僅能依常人注意力照顧A生。A生升上大班以後，護理師拒絕測量其血糖值，主任卻責問原告為何不自己測量，然依法僅護理師有資格實施侵入性量測血糖，護理師拒絕量測後，校長只會推諉卸責，原告發現A生不舒服或有異狀，立即予以血糖測量，以維護其健康。

⑹原告已如期上傳幼兒園畢業投影片，也順從主任意思更換投影片背景，因未接到其餘指示而認畢業投影片業務已結束。然線上畢業典禮播放之幼兒園畢業投影片背景又經修改，未與原告商量，有不尊重原創者之疑慮；況原告已依指示修改，被告反指述原告堅持不更改造成行政延宕。被告指述原告未參加線上畢業典禮，但其如未參加，何以知悉畢業投影片背景遭更換乙事？

⑺被告前校長莊宗霖自原告105學年度到校不久即訓斥其如不自動離開學校就聯合家長提告，直到不適任被解聘為止，不斷指責原告精神不正常，造成部分家長對原告存有歧視；原告本為亞斯伯格症患者，外顯人際關係不佳、欠缺圓融人際溝通能力，對家長之溝通更是雪上加霜，家長拒絕與其溝通而向校方和教育局投訴，致其無所適從；況家長投訴案件應移送校事會議審議，成立調查小組認定事實，但從未召開，無從認定歸責性。只要校長不要心存偏見、恣意散布原告精神不正常，其服務熱忱與家長相處應無大礙，現令其負溝通不良全責，顯非持平之論。

5、被告未能舉證專審會110年11月18日結案報告所載之事實係原告收受專審會110年3月30日結案報告後所發生，難認符合行為時解聘辦法第7條第2項第2款規定「3年內再犯」要件，也與教育部函釋意旨不符；第2次解聘程序訪談當

事人及臚列不適任事實，將第1次及第2次解聘調查內容混淆，顯有重複評價之違法：

⑴依行為時解聘辦法第7條2項、不適任教師注意事項第5點第2項第7款規定，教師教學不力或不能勝任工作之情形，應限於教師經調查、輔導認定確實無法輔導改善，或經調查輔導認定改善有成效，3年內再犯者同一事由者，此規範顯是為確保教師有改善可能性時，應給予機會持續進步，不容許學校遽然動用解聘之最嚴厲手段，剝奪教師工作權。3年內再犯而須解聘者，不僅須為第1次輔導結案報告送達教師後始發生者，且須是經第1次調查輔導後認定、已有改善成效之同一事實，又在3年內再度發生，始符行為時解聘辦法第7條第2項第2款所稱「教學不力或不能勝任工作」之情形。行為時解聘辦法第7條第2項第2款規範之教師解聘程序，須以教師曾經第1次調查、開啟輔導期，經過輔導後被認定改善有成效，又再發生其他具體事實，致認定有教學不力或不能勝任工作之情事。此條文所規範之解聘程序，其意義在於給予教師自省、改善與進步之機會，並透過輔導期、個案式指導與不定期觀察與評估，給予受輔導教師在教學上具體建議與指引，寓有兼顧教師工作權保障之意義。此解聘程序絕非給予學校推翻第1次輔導「改善有成效」結論之途徑，故學校若藉由第2次調查程序，針對第1次調查、輔導時已發生、經審認之事實給予不同評價，即涉違法濫用此程序，並牴觸此解聘程序係為給予教師自省、進步機會之立法目的。

⑵專審會110年11月18日結案報告係審查原告是否有「教學不力或不能勝任工作」之事由，但應以第1次調查輔導結束後所發生之具體事實作為認定依據，被告不得重複評價第1次調查輔導前所發生之事實。依教育部國民及學前教育署（下稱學前署）109年10月15日臺教國署人字第0000000000號函（下稱109年10月15日函）自收受報告次日生效，計算3年內觀察期。專審會110年3月30日結案報告於1

10年4月13日交付原告，「3年內再犯」係指110年4月14日以後對新不適任事由之重新評價，如將第1次解聘事由給予累積評價屬實違法；110年4月間投訴內容為疑似恐嚇幼兒（畢業紀念冊溝通不良衍生）、言行不當（小朋友感冒應在家，否則容易傳染給其他人）、製作紙包石頭等3件，除第3件係發生於000年0月00日以外，其餘2件均為110年4月13日前發生之舊案。

⑶專審會調查小組係以家長、同事、學校相關人員之談話內容作為不適任認定基礎事實，部分是110年4月13日前發生，顯有重複評價之違法：

①畢業紀念冊及學生感冒言語羞辱學童部分：賴師表示係於110年4月7日投訴，合理推論發生時間應該更早，依禁止重複評價原則，該等評價顯屬違法；畢業紀念冊從110年1月至2月間開始處理，僅2位學生有意願購買，然雙方無法就畢業紀念冊製作內容有效溝通，即使對幼生有不當言語也是發生於000年0月0日即收受專審會110年3月30日結案報告之前，對幼兒不當言語即構成解聘恐違比例原則，況事件發生仍與亞斯伯格症外顯行為有關連，不應單方歸責原告。

②結案報告（二）教學行為失當損害學生權益部分：賴師表示109學年度原告未參與IEP會議，107學年度至108學年度有參加IEP會議但未寫過IEP，特教巡迴輔導教師王師亦為相同表示。姑不論是否具正當性，合理推論均在110年4月13日前發生，結案報告均未敘明發生時間點，似為前後2案連續混合評價，該等評價顯屬違法；賴師不斷強調000年發生A生低血糖事件原告未盡心盡力，然高雄市政府霸凌小組調查認定原告無責任，且屬於第1次解聘程序終結前發生。

③結案報告（三）親師溝通不良主要歸責予教師部分：其理由在於因畢業紀念冊與家長溝通發生齟齬後始發生110年4月7日疑似對學生不當言行，原告係於110年2月至3

月間開始辦理畢業紀念冊採購事宜而發生親師溝通障礙問題，合理推論均在110年4月13日前發生，該等評價有重複評價之違法。

④結案報告（四）班級經營欠佳有具體事實、（六）其他教學不力或不能勝任工作有具體事實部分：未舉出具體事實、時間、地點等，似將前後2案混合抽象評價，有重複評價之違法。

⑷專審會第1次輔導結果認定之事實共3項，並未列出其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。專審會第2次調查認定原告有3年內再犯之事實，即須以上開認定之3項事實框架為限；逾此範圍，顯非再犯同一事由，不得據以認定原告有教學不力或不能勝任工作之事實。惟專審會第2次調查認定之事實多達6項，且未記載任何具體發生之時序，難以確認是否都是原告收受專審會110年3月30日結案報告後所發生，顯有對原告第1次調查輔導期間之行為做重複評價之違法疑慮。專審會110年3月30日結案報告認定事實中，不包括原告羞辱學生；特教生IEP之擬定與會議，亦非經專審會110年3月30日結案報告認定之事；專審會110年3月30日結案報告對於「親師溝通不良」係認定「當事人於輔導期間未發生親師溝通問題」，並說明「從所提供的家長問卷及錄影顯示與半數家長仍能溝通」，未認原告有親師溝通不良之情事，又第1次專審會輔導小組說明縱原告有溝通不良之情事，亦與原告之障礙特質直接相關，並非其所能立即變更、配合，被告未針對原告障礙特質所造成之工作上阻礙給予合理調整，反據以指摘其教學不力、不能勝任工作，實屬違法。專審會110年3月30日結案報告未認定原告有差別待遇、致幼兒恐懼不敢與其互動之情形，就此部分亦非屬原告再犯同一事由。第2次專審會調查認定原告教學、輔導管教或處理行政事務消極不作為之相關事實，實際上只是重複關於畢業紀念冊、畢業典禮、特教生IEP等相同事由，已構成就原告同一行為重複

評價。專審會110年3月30日結案報告未指摘原告就教學、輔導、行政事務有消極不作為之情事，此顯非原告再犯之事實。第2次專審會調查認定原告有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實，僅以空泛文字描述，並未舉出任何具體事證，更未指摘原告自第1次專審會輔導後，究竟再犯何等同一事由。被告提出之親師互動狀況之家長訪問表，均為110年3月期間即第1次專審會輔導期間所完成，此部分家長訪問表之內容，專審會110年3月30日結案報告早已給予評價，被告不得執完全相同之問卷內容，改口指摘原告親師溝通不良。

⑸輔導結案報告內容實際上形成教師未來教學輔導之指引依據，並成為判斷教師是否再犯之基礎。學前署109年10月15日函關於3年內再犯之起算點，以教師收受報告次日生效之意旨，與教師法藉由輔導期給予教師改善進步機會之意旨相符，在本案中應予適用，並應以原告收受第1次結案報告之次日（即110年4月14日）後發生之具體事實，作為認定原告是否構成「3年內再犯」教學不力或不能勝任工作之事由。惟專審會110年11月18日結案報告僅寥寥3頁，關於事實認定及理由部分通篇未引用訪談與觀課紀錄，也未標示事實認定來源，被告復未具體舉證各項事實之發生時間點，即泛稱專審會110年11月18日結案報告所載之事實均為第2次調查小組組成後所發生，顯未舉證以實其說。又依專審會調查小組訪談內容，結案報告對原告指摘之事實與理由，多數涉及110年4月14日前發生之事實，難以認定為原告再犯之基礎事實。被告據以認定原告有「3年內再犯」之事實而予以解聘，構成對同一行為之重複評價，其起算日期亦與教育部函釋不符，應屬違法。

⑹調查小組訪談學生家長、幼兒園同事、學校行政人員，訪談重點摘要跨越第1次解聘相關事實，未針對110年4月17日、18日、19日及26日投訴及新發生之不適任事實調查；受訪者陳述內容反應原告亞斯伯格症者主要症狀，其以一

般人標準指摘原告因亞斯伯格症呈現不適任事實。原告明顯呈現亞斯伯格症狀（如不擅溝通、固著性、解讀社會情境錯誤導致雙方誤解、無信任關係、易有防衛心、情緒容易焦慮、調解能力差、面對衝突容易出現語言攻擊等），導致與同事或行政同仁關係不佳甚或緊張、親師關係不協調。被告前任校長及人事主任早已知悉，卻未能依相關規定自行或向勞工局申請職務再設計，應負違失責任。調查小組未明確劃分第1次、第2次解聘事由，且110年12月9日教評會委員討論內容幾乎涵蓋前後2次解聘案相同事實，有重複評價違法；被告未積極調整職務或申請職務再設計，甚或故意製造敵視環境，解聘有重大瑕疵。

⑺被告雖辯稱教師解聘並非行政罰、第2次調查認定之事實涉及教師適任性之評價，專審會之調查有教師法第17條作為依據，各級學校必須受到專審會之拘束，不會構成重複評價問題。惟教師法第13條明文保障教師受聘任之權利，除有教師法明文情形外，學校不得任意以解聘、不續聘或資遣等方式，終止與教師間之聘任關係；憲法法庭111年度憲判字第11號判決強調涉及教師工作權保障之解聘、不續聘、停聘案之要件及程序，應受到教師法及教育人員任用條例之規範，學校並應受到教育主管機關之監督，不得任意為之；最高行政法院112年度上字第343號判決認為關於教師聘任關係之見解，於公立高級中等以下學校亦有適用。是以教師解聘案件中之調查決議過程，不論係學校校事會議、教評會抑或專審會之調查小組，均應受教師法及教育人員任用條例等規定之拘束，倘調查程序有違反教師法之相關規定，仍屬違法瑕疵。自教師法第16條第2項修法理由可見，教師法基於保障學生受教權之考量，明定專審會調查之作用在於將教評會審議通過門檻由3分之2降低為2分之1，但處理流程仍應符合解聘辦法之規定，以確保教師工作權不因而受到恣意侵害，以衡平教師與學生權益。由教師法此等立法意旨顯見教評會之決議仍應受到教

師法以及解聘辦法之拘束，縱經專審會調查，也只是降低教評會議決解聘案成立之門檻。若專審會調查認定事實有違反行政法基本原則等違法瑕疵，教評會據以作成之解聘決議，違法瑕疵將延續而仍屬違法。被告以本件解聘程序係經過專審會調查，被告須受其拘束，論理上顯有矛盾。又教育部依教師法第29條授權發布解聘辦法，行為時解聘辦法第7條第2項第2款規定3年內再犯予以決議解聘係以單方行政規定逕行剝奪教師工作權，顯已逾越授權範圍、不符程序正義，亦不符教師法第1條、第29條維護教師工作權之立法意旨。

⑻被告雖辯稱教師未經輔導之事項仍可認定為再犯事項，方符教師法第16條以及行為時解聘辦法第7條立法目的。惟被告忽視上開規定之立法目的，並非只有淘汰不適任教師之單一目的，尚有教師法第1條及大法官所明示保障教師工作權之目的。教師法第16條及行為時解聘辦法第7條第2項第2款之制度設計，係藉由給予曾有輔導改善成效之教師第2次機會，以衡平教師身分保障與學生學習權利，所謂「第2次機會」必以教師被告知之第1次輔導事由為限，否則即有架空第1次輔導與避免教師再犯機制之嫌，並使解聘辦法設計給予第2次機會之機制形同虛設。學前署109年10月15日函意旨正是基於給予教師第2次機會之考量，始明示應以教師收受報告、明確知悉第1次輔導結果與範圍時，作為3年內再犯之起算時點，此等解釋應符合教師法第16條之立法意旨。

⑼第2次專審會調查認定之事實存有大量110年3月30日結案報告未認定原告構成「教學不力或不能勝任工作」之事，不符行為時解聘辦法第7條第2項第2款所稱3年內再犯之要件；復未具體列舉相關事實之發生時間，只空泛認定原告有教學不力或不能勝任工作之情事，混雜大量業經第1次調查與輔導委員所審認之事實，進而作成與第1次輔導委員認定「原告輔導改善有成效」相反之結論，顯示被告濫

用行為時解聘辦法第7條第2項第2款「3年內再犯」之程序，剝奪經第1次專審會輔導委員認定仍具有改善能力之教師自省改進之機會，過度侵害教師之工作權利；第2次調查程序雖重新訪談相關證人，惟證人所述大量事件均為第1次結案報告時即已審認評價之事實。第2次結案報告仍以與第1次結案報告認定事實重疊之證人陳述內容，認定原告有教學行為失當、損害學生學習權益、親師溝通不良、班級經營欠佳等事實，構成對同一事件之重複評價，牴觸教師法第16條及行為時解聘辦法第7條第2項第2款給予教師第2次機會之意旨。

6、依CRPD揭示之合理調整意旨，身心障礙者之雇主負有開啟對話協商之義務，且應依據身心障礙者之障礙特質、與其工作阻礙之關聯性，依身心障礙者之偏好實施合理調整措施，若拒絕進行合理調整者，將構成基於身心障礙之歧視而屬違法；公立學校作為雇主，對於具有身心障礙之教職員，應先依CRPD委員會第6號一般性意見、第8號一般性意見進行工作之合理調整，不得未經合理調整，逕行認定教師有「教學不力」之情事；基於身權法立法意旨，被告應負對於工作提供合理調整之義務及提供友善工作環境，惟被告未依CRPD第5條第3項之意旨進行合理調整、安排職務再設計、開啟與原告之對話協商、調整其工作，只是消極不作為、放任其自行面對因其障礙特質所造成之工作上阻礙，已構成拒絕合理調整與基於身心障礙之歧視：

⑴依最高行政法院107年度判字第603號、107年度判字第46號、107年度判字第604號、109年度判字第115號及110年度上字第96號等判決意旨，教師因教學不力或不能勝任工作，經學校教評會作成解聘決議者，依據權力分立原則，行政法院本得判斷解聘處分之作成有無違法情事，包括有無違反法治國家應遵守之原理原則（含平等原則）。最高行政法院110年度上字第502號、111上字第701號、111上字第520號判決均闡釋身心障礙者之權利，為憲法平等原

則保障之範疇，基於障礙特質而對身心障礙者實施歧視，與憲法保障之平等原則難謂相符。103年8月20日制定公布CRPD施行法，各級政府機關行使職權，均應符合CRPD關於身心障礙者權利保障之規定，行政機關在落實身權法之相關規定也應參照CRPD規範內容予以充實並具體化。此處理意旨為多則行政法院判決所認可，顯見CRPD於身心障礙者保障事件中之適用已獲得法律所明定，並成為行政法院之穩定見解。對CRPD第2條、第5條規定之解釋適用，最高行政法院110年度上字第502號判決指出，身權法及憲法關於身心障礙者應受到平等保障、不得有歧視對待之規定，應參照CRPD之精神，以合理調整保障身心障礙者人權之意旨進行解釋適用。從而在身心障礙者就業方面，若雇主未舉證說明進行合理調整將對其造成過度負擔，而拒絕提供身心障礙者合理調整，甚至未經合理調整即認定其有不能勝任工作之情事而予以解聘，即屬基於身心障礙之歧視，不符憲法第7條及身權法第16條不得歧視之規定。

⑵針對CRPD第2條所定義及第5條第3項所規定之「合理之對待」，CRPD委員會第6號一般性意見D部分（第23點至第27點）說明合理調整之內涵、責任的範圍以及實施方法。最高行政法院111年度上字第520號判決援引上開要點內容，強調身心障礙受僱者之雇主有開啟協商對話之義務，是其合理調整義務之一部分，且縱使雇主曾多次召開會議、給予彈性調整措施，若未能達到雙方對話協商、有效溝通雙方意見，令身心障礙者充分陳述其合理調整需求，仍與合理調整協商之義務不符。最高行政法院對CRPD第5條第3項及CRPD委員會第6號一般性意見所定義與揭示之合理調整義務內容提出具體判斷標準，包括：合理調整義務方具有開啟對話，隨時秉於誠信與身心障礙者對話之義務、身心障礙者無法達成職能與其障礙之關聯性、合理調整是否符合比例原則、調整方式是否得以協助身心障礙者實踐權利、促進平等等，均應詳予審酌，否則仍屬未盡合理調整

義務而構成對身心障礙者之歧視。針對合理調整義務方開啟對話之義務，孫迺翊教授撰文評析相關判決，其中說明CRPD委員會第6號一般性意見第26點（a）以及（b）項所提及之合理調整義務方對話與評估義務。合理調整義務方負有開啟對話之義務，不以身心障礙者主動提出為必要，必須秉於誠信的方式與身心障礙者進行對話與討論，且應隨時檢視具體情境之變化而修正調整之方式，透過對話取得共識，而非單方決定是否已盡合理調整義務；身心障礙者通過考試、訓練以及考核，取得教師資格，應已具備教學之基本能力，學校應秉於對此事實之尊重，透過合理調整措施，使之得以在教育現場發揮職能、融入職場，同時提升校園中師生對於身心障礙者權利之意識，此均為合理調整是否合於比例原則之考量因素。

⑶CRPD委員會近期再度針對CRPD第27條第1項的合理調整義務，關於身心障礙者之工作與就業權利保障議題通過第8號一般性意見，就其中平等不歧視的態樣及合理調整方法，提出更細緻的指引。依上開CRPD條文、委員會一般性意見、最高行政法院判決意旨及學者論著，被告作為雇主，明知原告具有亞斯伯格症之身心障礙，應本於合理調整義務方之地位，開啟與原告基於誠信與對話之協商；被告亦應詳予檢視原告於工作上無法達成之事務是否與其障礙特質具有相當關聯性；協商合理調整方案時則應與原告共同辨識潛在的調整方案，以原告偏好之方案為優先考量，若無法採取原告偏好之方案亦應具體舉證何以構成過度負擔，方與CRPD揭示之合理調整意旨無違。

⑷被告辯稱自106年3月起因原告陸續被反映有教學不力及不能勝任工作之情形，被告當時即進行調查確認有相關狀況後進入輔導期，並於原告到職之初即安排經驗豐富之教師輔導原告，106學年度申請專案輔導計畫協助、107學年度至108學年度申請教保輔導團到校輔導原告、109學年度申請專審會到校輔導，每年申請輔導資源對原告進行輔導。

惟不論原告是否確實具備教學不力或不能勝任工作之情形，被告竟未參照上開最高行政法院判決意旨，實際了解相關情事是否與原告之障礙特質相關，即進入教師法第16條解聘程序之調查與輔導，未經過任何合理調整之協商，顯已構成基於身心障礙之歧視。被告雖提及各年度專案輔導計畫、教保輔導團之輔導內容，但未舉證說明其詳細內涵，無從了解其輔導計畫是否與最高行政法院揭示之合理調整意旨相符，即輔導過程中執行者是否詳細瞭解原告之障礙特質、有無與原告探討其障礙特質與其職場上所遭遇之阻礙具備一定關聯性、是否詢問原告有無偏好之調整方案。105學年度是新進教師輔導，非針對原告輔導；108學年度教育局對幼兒園實施評鑑，原告從未做過評鑑，求助被告提供具體指導卻沒得到善意回應，其只得求助他校幼兒園主任蒞園指導，並非輔導原告；107學年度教育局「無邊境教育計畫」，被告附設幼兒園2位老師、1位教保員全部都有參與，並非年年為原告專門安排輔導人員。本案係對身心障礙者工作權歧視案件，國家為達成事實上的平等而為身心障礙者舉辦身心障礙特考或給予加分優待，立意良善。但身心障礙者正式分發後，因肢體、精神、智力或感官長期損傷，在職場工作時遭遇無法克服的阻礙，進而影響或擔任教師的權利與表現，機關長官或同仁卻無法或不願為其解決阻礙，另行採取符合實質平等的合理調整措施，仍以形式上中立但實質上歧視身心障礙者的工作環境、條件或法令加諸於身心障礙者，甚或公然辱罵、誹謗原告精神不正常，以致其為了工作不得不委屈配合，最後被認定為不適任、免職而逐出職場，損害擔任教師之權利。原告之亞斯伯格症屬輕症，只要稍加用心建立友善環境，以其對於教育之熱忱足以勝任愉快，卻遭前校長莊宗霖歧視，甚或與家長聯手整肅、解聘原告，濫用職權塑造敵視原告之環境。況經過上開輔導後，被告並未據以執行

任何調整方案，足見被告從未開啟合理調整之協商，更未執行任何合理調整措施，已構成基於身心障礙之歧視。

⑸原告之障礙類型為亞斯柏格症，在社會溝通與社交互動能力較弱屬於其障礙特質，前開障礙特質更對其擔任教師與同事或家長溝通、協調時構成阻礙。原告執行教師職務時，面臨與家長、同事溝通不順暢、較難以同理他人心理、固著於特定想法等，均與其障礙特質具有相當關聯性。被告本應藉由合理調整之對話協商，了解原告之障礙特質及其障礙與工作阻礙之關聯性，惟被告顯未能開啟任何對話協商，自無從避免上開阻礙或提供任何有效支持原告之合理調整。教育局職場霸凌報告已指摘被告未能使用教育局提供之「職務再設計服務」等資源，足見被告忽視原告之障礙特質，未開啟合理調整之協商對話以審酌原告所遭遇之阻礙與其障礙特質之關聯性、思索協商調整之可能性、更未採取任何具體措施，完全未履行任何最高行政法院所揭示之合理調整步驟。專審會110年11月18日結案報告指摘原告「親師溝通、班級經營不佳」、「教學輔導行政均消極不作為」均與其障礙特質有直接關聯，被告未對原告進行合理調整即逕行認定其有教學不力、不能勝任之情事而予解聘，違反最高行政法院判決揭示之CRPD合理調整意旨，實屬違法。

①被告要求原告如同一般人與家長互動、修改書面文書，係以對一般人之標準要求原告，已構成間接歧視：職場霸凌調查報告指出時任校長及多名同事均以通常人標準要求原告改善、配合調整自己與家長及同事的溝通與協調方式，配合學校之整體運作，全然未考量此已涉及其障礙特質；被告要求原告配合其標準修改書面文件等，仍僅以通常標準應對，要求原告為其所不能，仍舊構成間接歧視；被告以一般人之標準要求原告改善溝通問題，對原告未能達成其期待，不僅未給予協助，甚至進而認定其不能勝任工作而予以解聘，顯然構成間接歧

視；教育局職場霸凌調查報告書已強調容易錯誤解讀社交情境、人際交往能力較弱、容易在溝通上產生誤解，正是原告作為亞斯伯格症當事人的障礙特質。惟專審會110年11月18日結案報告竟以直接涉及原告障礙特質之事由，指摘其有教學不力、不能勝任工作之情形，顯然構成基於身心障礙之直接歧視；職場霸凌調查報告諮詢之專家指出原告重視之事務與他人不同、認知與他人有落差、固執於特定想法等情形也都與原告之障礙特質直接相關，專審會110年11月18日結案報告以此認定原告不能勝任工作並據此解聘原告，已構成直接歧視。

②被告未能依最高行政法院判決意旨及CRPD委員會第6號、第8號一般性意見，與原告開啟合理調整之協商、評估原告之障礙特質與其工作上阻礙之關聯性、據以執行實際合理調整，已構成拒絕合理調整之歧視；被告以原告之障礙特質為理由作成系爭解聘決議，更構成直接歧視。針對原告之障礙特質從事教職所遭遇之阻礙，監察院113教調16號調查報告（下稱監察院調查報告）之分析呼應最高行政法院110年度上字第502號判決及CRPD委員會第6號、第8號一般性意見揭示之合理調整步驟與要旨。惟被告109年啟動第1次調查至110年第2次調查後決議解聘原告之過程，被告非但未了解原告身為亞斯伯格症障礙者之障礙特質，也未給予適應支持，反而消極不作為，放任原告與學生、家長之衝突加劇，無從緩解、適應。

③依被告109年3月26日辦理疑似不適任教師案件研商會議說明記載，被告指摘原告因為屬於其障礙特質之緣由，反覆遭到家長投訴，將所有事件歸咎於原告，惟被告未就其遭投訴一事採取任何作為。在同日之園務會議中，被告校長反覆針對原告之障礙特質，要求其調整改變，自校方人士之發言內容顯示發言者欠缺對於原告障礙特質之認知，仍依對一般教師之標準要求原告配合，命原

告自行解決親師溝通問題，全然未考慮由學校提供支持、進行合理調整之可能性。109年5月22日不適任教師第1次調查會議中，校內調查委員說明內容益證校方對於原告所遭遇之工作阻礙僅單方面要求其回應相關事件，並未依其之障礙特質提供協助，反以異常行為對原告之障礙特質進行標籤化。校外調查委員之發言更凸顯被告執行第1次調查過程中，調查委員忽視了解原告障礙特質，不僅構成拒絕提供合理調整之歧視，更在訪談原告前即先入為主，設定應將原告解聘之前提啟動調查，指摘原告欠缺學習能力、熱忱、因疾病難以改善，構成基於身心障礙之直接歧視。109年5月29日第2次調查會議中，被告整理原告16點之不適任事由，逐一詢問要求原告答辯，其中包括大量原告與學生、家長、同事等人溝通協調之事項。惟對此等事由，被告同樣未審酌與原告障礙特質之相關性，未考慮任何提供調整、支持之方案，僅單方面要求原告說明，顯屬拒絕提供合理調整之歧視。110年5月11日被告校事會議討論110年4月起數件家長投訴併陳情事件時，被告忽視專審會110年3月30日結案報告已陳明原告教學輔導情形均有改善、部分親師溝通與其障礙特質相關，無法遽然改善等情，仍拒絕考量任何調整、支持措施，逕以教學不力或不能勝任工作之程序審議，開啟第2次調查程序、並據以解聘原告，亦屬拒絕提供合理調整之歧視。

④被告開啟及進行第1次、第2次教學不力不能勝任工作之調查程序，均未審酌原告障礙特質與其工作阻礙之關聯性，更全然未提供任何調整方案、支持資源，反而忽視輔導委員所明示之原告調整需求，甚至以異常行為標籤原告之障礙特質，均屬基於身心障礙之歧視。被告認定原告有教學不力不能勝任工作之具體事實，先以第1次調查輔導結果為基礎，再依專審會110年3月30日結案報

告認定之事實決議解聘原告，惟第1次及第2次結案報告之作成，顯有基於身心障礙之歧視之違法。

⑹被告辯稱：教師適任性案件涉及特殊教育目的性，與一般性質之勞僱契約不同，毋庸將CRPD之意旨納入考量因素，監察院糾正案指出被告未進行職務再設計，與解聘原告之合法性無涉。惟CRPD第5條第3項以及CRPD委員會第6號一般性意見關於合理調整之不歧視義務，適用於任何領域，未排除於身心障礙教師工作權保障之適用。對於涉及CRPD第5條第3項之合理調整義務，最高行政法院111年度上字第520號判決援引憲法第7條、憲法增修條文第10條第7項及身權法第16條第1項、第86條等規定，強調國家對身心障礙者不歧視的原則；同樣涉及CRPD第5條第3項合理調整義務，尚有最高行政法院110年度上字第502號判決。最高行政法院近期見解強調對身心障礙者之歧視係指在任何領域中所為之任何區別、排斥或限制，其中拒絕合理調整之歧視，亦屬基於身心障礙之歧視。最高行政法院更強調行政機關所為裁量均應考量CRPD保障身心障礙者人權的意旨，指明行政機關對於身心障礙者之裁量均有合理調整之義務，若未履行合理調整之義務，即屬違法。依前開最高行政法院見解，公立學校對於教師聘任關係所為決定，不僅為行政機關裁量權行使之重要部分，更屬於教育領域中教師工作權保障之一環，自應符合CRPD第5條第3項及第6號一般性意見合理調整之意旨，方屬適法。易言之，學校在處理不適任教師案件時中，固需考量學生教學與輔導之需求，但仍應對於具有身心障礙之教師落實合理調整，否則將使擔任教師之身心障礙者無從在與其他教師平等的基礎上獲得工作權利之保障。CRPD委員會第6號一般性意見第13點明確說明，只要是受到公部門監管的領域，即須禁止任何基於身心障礙之歧視，並未排除任何領域或特定情形可以不受約束。不論公、私立學校處理教師聘任事宜悉受教育主管行政機關之監督管理，任何關於教師聘任之事

項，本不允許任何法律上或事實上之歧視，亦即學校對於身心障礙教師，不得有任何直接、間接歧視或拒絕合理調整之歧視，也不應只因「特殊教育目的性」即可豁免於合理調整之義務。自CRPD委員會第6號一般性意見第67點、教師法第1條等規定可知，教師法明文保障教師工作權利為其立法目的之一，對於以教學為職業的教師，其作為教師之工作權利應受法律保障。學校依教師法作成影響教師身分之決定時，除維護學生學習權外，也應平衡兼顧教師工作與生活之保障。而對身心障礙教師，為平等保障其作為教師之工作權利，學校應依CRPD意旨進行合理調整，此與學生權利之保障顯不衝突。學校不僅對於學生負有保障其學習與各種權利之義務，同時也對於所屬教師負有保障工作權之義務，而透過合理調整與提供身心障礙教師所需之支持協助，令其得以平等行使工作權利，係學校保障身心障礙教師工作權利之基礎，也能藉此提升學生獲得之教學品質，達到保障學生權利之目的，二者不具互斥關係，保障學生權利之目的也不會排擠對身心障礙教師之合理調整義務。

⑺CRPD委員會近年作成之Richard Sahlin v. Sweden個案裁決正是涉及學校對身心障礙教師之合理調整義務，該案申訴人Richard Sahlin為具有聽障的公法學者，其通過大學之面試與試教程序，被認定符合聘任標準，惟因該國立大學認為提供合理調整構成其過度負擔，仍拒絕聘任申訴人。委員會強調大學有依CRPD提供合理調整之義務，各該救濟審議單位也應依CRPD之精神審酌該大學是否已盡合理調整義務。CRPD委員會強調拒絕合理調整與直接歧視、間接歧視等態樣相同，都構成基於身心障礙之歧視，在職場上未能履行合理調整義務之雇主，即涉及歧視。CRPD委員會未因此案涉及教育領域中學校與教師間之聘任關係，即免除學校對身心障礙教師之合理調整義務，反而積極肯認公立學校應履行合於CRPD之合理調整義務，並要求各級申

訴審議單位及法院應確保學校履行其合理調整義務。被告稱本件涉及「特殊教育之目的」不適用CRPD合理調整之意旨，牴觸CRPD委員會之裁決意旨，並不可採。

⑻被告應依最高行政法院判決以及CRPD委員會意旨，履行其合理調整義務，應與當事人進行協商，考慮包括職務再設計在內可得公共輔助資源。惟被告從未協助原告申請職務再設計等可用資源，顯然違法未履行其合理調整義務，被告據此解聘原告，亦屬基於身心障礙之歧視而為違法：

①監察院調查報告指出被告處理屬於身心障礙原告教學不力工作，未能依教育局109年7月6日高市教人字第00000000000號函（下稱109年7月6日函）意旨，作法欠完備，應負未妥盡保障身心障礙者權益之違失責任，監察院調查報告進一步指出被告未能於109年間第1次認定原告教學不力屬實，有輔導改善可能性及必要性，僅向教育局專審會申請輔導，未向高雄市勞工局申請職務再設計，應負違失責任，並以此提出糾正案。最高行政法院及CRPD委員會均指出合理調整義務方必須考量所有可得的公共輔助資源，若僅考量單一機關之經費來源、未考量其他可用資源，即逕行拒絕提供合理調整，應構成未平等保障身心障礙者工作權之情形而屬基於身心障礙之歧視。監察院在本案所涉之糾正案中已指出，教育部及勞動部均表示身心障礙教師得適用職務再設計服務，且早在109年7月6日即本件第1次調查輔導開始前，教育局即發函予全市各級學校，顯見勞動部門之職務再設計服務，係學校得為身心障礙教師申請之公共輔助資源，若學校未協助身心障礙教師申請職務再設計等相關資源，難謂已充分考量、運用所有可使用之資源，而屬未盡合理調整義務。

②依身權法及其子法規定，職務再設計之內容包括由專業人員進入職場協助評估與調整，並依評估結果提供當事人所需之調整資源，包括人力協助、適應輔導等資源。

以本件原告為例，其障礙特質涉及溝通與人際互動、思考固執等事項，尤需藉由職務再設計之專業人員進行評估，並提出相關調整方案，藉以進行合理調整，但被告未依主管機關之函釋意旨協助原告申請職務再設計，據以制定、實施合理調整之方案，全然捨棄既有、可行之公共輔助資源不願使用，也未提供充分之合理調整方案資源予原告，顯未履行合理調整義務。職務再設計雖然得作為合理調整之多種資源之一，惟其無法直接與「合理調整義務」畫上等號，孫迺翊教授撰文評析關於身心障礙公務人員合理調整請求權之行政法院判決，指出職務再設計不能等同於合理調整措施。該文指出職務再設計與合理調整之法律性質並不相同，合理調整之方法固得參考職務再設計之做法，惟仍需回歸CRPD以及CRPD委員會對於合理調整義務之釋示，審認其合理調整是否符合CRPD委員會第6號、第8號一般性意見揭示之步驟與要素。被告未開啟與原告之對話、未詳細瞭解原告障礙特質、確認其障礙特質與工作阻礙間之關聯性、瞭解原告所偏好之調整方案，更未執行任何合理調整方案，顯與CRPD委員會第6號、第8號一般性意見所揭示合理調整步驟與要素不符，系爭解聘決議自屬違法。

③由專審會輔導小組歷次對原告之觀課、輔導紀錄、證人證詞，可見原告因不善於溝通、察覺他人情緒及情緒固著等障礙特質，在教學工作上屢屢遭遇阻礙，需要長期支持協助與輔導，輔導小組秉持對於原告此等差異之充分理解與尊重，給予支持與輔導，原告也確實在輔導期間有明顯改善；詎被告在輔導期結束後，未依據輔導小組之建議申請職務再設計、教師諮商輔導或提供原告其他支持輔導，即逕行以涉及原告障礙特質之事由開啟第2次調查程序，進而認定原告有教學不力之情事，據此予以解聘，構成基於身心障礙之歧視，系爭解聘決議應屬違法。依專審會輔導小組紀錄及證人陳韻如校長之證

詞可知，原告因其不善於溝通、察覺他人情緒以及情緒固著之障礙特質，屢屢在工作上遭遇阻礙，亟需持續協助支持，被告負有義務對原告提供合理調整。專審會輔導小組自109年12月31日起到校觀課、輔導原告，寒假過後之110年2月24日觀課及到校輔導紀錄顯示，原告已依據前次輔導小組之建議調整教案計畫，並配合提出家長回饋單與溝通狀況，獲得輔導小組之認同，當天原告與幼兒互動也堪稱良好；下一次即110年3月8日觀課及到校輔導紀錄也記載，原告配合提交上次輔導作業，可看到原告對於教學之熱忱與努力。該次輔導過程清楚呈現，輔導小組以正面肯定、提出專業、具體建議之方式輔導原告，原告也能夠逐步配合調整教學方式以及與家長溝通之模式，進而獲得輔導小組認定輔導有成效之正面結論。陳校長強調原告之部分障礙特質狀況，需要長期輔導協助，被告後續應持續對原告提供協助與輔導。原告面臨之多數工作阻礙，涉及社交技巧不佳、溝通困難等情狀，確實需要長期之輔導與協助，透過此類適當之輔導與協助，原告其實仍能發揮幼兒教學之專業能力，並平等行使其工作權。證人陳校長強調輔導過程及後續專審會審議時，輔導小組數度建議被告及專審會應對原告提供職務再設計、環境調整等支持與調整措施。惟被告及教育局未就原告之需求提供任何職務再設計之資源、也未提供適當之輔導與協助，仍舊拒絕進行合理調整，顯然背離證人基於輔導小組成員立場提出之專業建議。原告不善於溝通等狀況屬於其障礙特質，並非藉由矯正就能完全消失不見，但是確實可透過合理調整措施，減少其在工作場域因障礙特質所遭受之阻礙，使其得以發揮優點與長才。陳校長舉例可由有經驗之人員搭班、分擔親師溝通之工作事項等作為，正是原告所需要之具體合理調整措施，無奈被告始終拒絕履行，原告也因而陷入反覆遭遇相同工作阻礙之困境。陳校長之證詞

充分融貫CRPD委員會在第6號一般性意見第9至第12點所強調之精神。CRPD委員會強調不能再以身心障礙者之損傷為理由限制其權利，而是應在看到各種人與人差異之同時，秉持尊重與融入之態度，在承認此等差異之前提下，以去除社會烙印、刻板印象與各種歧視之方式，撐出空間讓障礙者能充分融入社會。原告不善於溝通、察覺他人情緒表現、情緒固著等情形，固屬於其難以改變之障礙特質，但是輔導小組成員能夠尊重原告既存之障礙特質，再看到原告障礙特質背後對於幼教及美術之熱忱與專業，進而由其障礙特質出發，針對如何移除原告工作上遭遇之阻礙提出具體建議，打開原告與他人在平等基礎上行使工作權之契機，進而實現CRPD要求之實質平等。相對於此，被告在輔導期開始前之109年3月26日、5月22日、5月29日等調查會議中，完全欠缺對原告障礙特質之瞭解與尊重，僅單方面要求原告改善、解決問題，甚至以應將原告解聘作為前提展開調查，完全不尊重原告之差異，實際上仍以一般人之標準衡量、要求原告之工作表現，甚至企圖輔導矯正，本質上正是未能尊重差異之歧視。輔導期經過後，被告也仍維持相同態度，拒絕提供原告所需之合理調整措施。

⑼被告在第2次調查程序前及調查期間未依專審會輔導小組之建議申請職務再設計、教師諮商輔導、持續提供原告所需之協助輔導，逕以原告在3年內再犯之理由申請專審會進行第2次調查，未能充分尊重其障礙差異，並仍拒絕合理調整，被告據此解聘原告，構成基於身心障礙之歧視：

①專審會輔導小組成員於輔導期間，已清楚建議被告應協助原告申請職務再設計、建議令原告申請教師之諮商輔導服務，惟依監察院調查報告記載，被告在解聘原告前，均未依據前開建議協助原告申請職務再設計或諮商輔導服務，難認被告已依法踐行合理調整義務。

②被告於110年5月11日校事會議討論過程中，並未由原告之障礙特質分析此等工作上阻礙發生原因，更未檢視在輔導期結束後，被告有無依據輔導小組之建議持續提供原告所需之輔導與協助。被告仍然延續輔導期之前，始終無視原告障礙特質、拒絕肯認並尊重差異之態度，先入為主判定原告無法勝任教師工作，也不願審視輔導小組之建議是否具體落實，逕行認定原告疑似涉及教學不力案、申請專審會進行調查，據以開啟解聘原告、剝奪教師身分之程序，顯已構成基於身心障礙之歧視。

③專審會調查小組在第1次調查會議中，被告校長、教務主任之簡報內容共臚列9點原告疑似不適任之行為，惟完全未提及被告如何與原告溝通、如何提供支持與協助。對輔導小組建議之作為也隻字未提。專審會調查報告顯示，調查小組僅著重在家長、同事及校長等人對於原告之不滿與抱怨，並未實際瞭解原告之障礙特質與差異，也未盤點被告是否提供原告任何輔導與協助。質言之，專審會調查小組在調查時，係以完全拒卻、無視原告障礙特質之態度辦理，欠缺對原告障礙差異、實質平等之概念，忽視被告未能履行合理調整義務。

7、結案報告所列解聘理由諸多與事實不符之處，縱認定部分屬實，然以輕微事件予以解聘，其懲處仍屬過重，違反比例原則；被告前校長莊宗霖對身心障礙原告呈現敵對、偏見、塑造不友善環境，具歸責事由，被告以不正當方法致使員工表現不佳，履約違反誠信原則，同時有違身權法第16條第1項，解聘具重大瑕疵；被告於聘任原告之初，明知原告為亞斯伯格症身心障礙者，卻從未依最高行政法院闡明意旨，開啟與原告之合理調整對話協商、瞭解其障礙特質及工作所遭遇之阻礙，更未據以對其工作為合理調整，反而逕以一般人之標準要求原告與家長、同事、主管溝通、配合校內事務，甚至以其障礙特質相關之事由解聘原告、剝奪其工作權，構成拒絕合理調整、直接歧視、間

接歧視等基於身心障礙之歧視，牴觸CRPD及身權法相關規定；被告作成第1次調查報告，採納過去已經處理、非屬該次聘約期間之事由；專審會作成第3次結案報告認定之事實，已逾第2次專審會輔導結案報告所認定範圍，違反行為時解聘辦法第5條及第7條等規定；被告作成解聘決議前，未主動提供第1次調查報告、第1次專審會輔導結案報告、第2次結案報告等相關資料供其閱覽，系爭解聘決議存在諸多程序及實體瑕疵；被告第1次、第2次結案報告之作成，未考量其障礙特質，未據此給予合理調整、職務再設計，僅以消極不作為方式令原告自行面對工作上阻礙，與CRPD第5條第3項合理調整之意旨不符，構成基於身心障礙者之歧視，亦經監察院糾正案與調查報告指摘；被告未能舉證第2次結案報告之事實係第2次調查小組組成後所發生，第2次結案報告混雜大量經第1次調查輔導認定之事實，即對相同事實作成與第1次調查輔導結論截然不同之認定結果，濫用行為時解聘辦法第7條第2項第2款「3年內再犯」之程序解聘原告，亦屬違法；被告在輔導期結束後，拒絕依輔導小組之建議申請職務再設計、教師諮商輔導或提供其他支持輔導，仍逕以涉及其障礙特質之事由開啟第2次調查程序，進而決議解聘，已屬基於身心障礙歧視而為違法；高雄市申評會及教育局重啟調查職場霸凌案程序存有諸多程序及實體瑕疵，重啟調查報告之實體認事用法違反身權法及CRPD關於平等不歧視之規範意旨。被告據此解聘原告違法，應由法院判決確認兩造間聘任法律關係存在。

（二）聲明：確認原告與被告間聘任契約關係存在。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、依最高行政法院109年度上字第67號判決意旨，教評會所為判斷，主要在於原告行為所表彰之教師專業及應備道德品操是否仍具備教師適格之評價，由學校不同代表所組成

之教評會，屬於能體現學校多元價值思考、折衝之機制，就整體教師應備標準事項，確能反映不同多元價值，其依法定程序獨立行使職權所作成之判斷，自當尊重；只要相關處置並非基於錯誤事實，亦非出於恣意、濫用，法院主要在適法性審查而不及於適當及專業部分，法院原則上即應予尊重。

2、原告自105年開始至被告學校任職，擔任幼兒園專任教師，惟自106年3月17日起，陸續被反應有教學不力及不能勝任工作之情形，被告遂進入察覺期進行調查，經確認原告確有上述狀況後再進入輔導期，於110年4月判定輔導有成效，然卻於同年5月經家長投訴教育局，經專審會調查程序，教評會認定原告教學不力情事經輔導有成效3年再犯屬實，決議予以解聘。

3、原告種種教學不力之具體事實係以言語、文字或其他方式羞辱學生，親師溝通不良且可歸責於教師，已違反行為時幼兒教保及照顧服務實施準則第3條規定；原告主張其均有參加IEP會議，僅於109年9月至同年10月間因當日臨時接獲學校通知不要參加會議，實則110年1月14日及同年4月16日會議，原告皆拒絕參加，況原告後又稱其無參與會議之義務，其主張前後矛盾。原告主張被告並無每年輔導，實則被告於原告105學年度到校任職時，即指派經驗豐富之教師輔導原告，另於106學年度申請專案輔導計畫協助、107學年度至108學年度申請教保輔導團到校輔導原告、109學年度申請專審會到校輔導，每年皆申請輔導資源協助原告，除邀請其家人共同協助外，亦定期召開園務會議協調工作，故其主張被告並未每年輔導，顯與事實不符。

4、監察院對行政機關之糾正意見不影響行政法院獨立審查行政機關原處分適法性之判斷。原告提出之監察院調查報告暨糾正案文乃依監察法第24條規定，就被告得以改善之工作方向提出指示性意見，未對本件爭訟標的111年2月7日

函之適法性有所評價，依司法實務見解，尚難以糾正案文所指改善意見，遽論111年2月7日函具有瑕疵，2者間欠缺合理關聯性。況監察院未對被告作成111年2月7日函所謂前期程序之適法性有所評價，111年2月7日函適法性審查仍取決於行政法院之判斷。從而，原告提出糾正案文之諸項理由，固係關乎被告應否或如何依監察院糾正案文改善工作方向之意見，然尚無從據以反面推論解聘違法。

5、教育局提供之專審會輔導及調查資料，與專審會110年11月18日結案報告之「貳、調查報告摘要」之「三、調查歷程」所載之證據名稱內容互核一致，則專審會以該資料對原告之教師適任性判斷，涉及教師人格圖像之資格評量，實屬全人格之判斷，尚無判斷瑕疵存在，被告教評會以調查報告為基礎，認定原告該當教師法第16條第1項第1款規定決議予以解聘，自無違誤。

6、由專業證人即家齊高中陳韻如校長到庭證述內容，足見原告有不適宜擔任被告附設幼兒園教師之情況，益徵被告教評會決議解聘原告並無違誤；第1次專審會結案報告與第2次專審會結案報告乃各自獨立認定事實，第1次專審會輔導小組認定「輔導有成效」之結論，並未審酌第2次專審會結案報告之事由。第1次專審會結案報告並不影響被告教評會解聘原告之合法性，原告請求確認兩造聘任契約關係存在並無理由。

7、被告教評會決議解聘原告之基礎係本件專審會結案報告「貳、調查報告摘要」之「三、調查歷程」所載之各項事證。對此，專審會調查小組認定原告確有教師法第16條第1項第1款情形且無輔導改善之可能，並無違誤。至原告主張另案教育局重啟調查報告認定被告時任校長對其言行不成立職場霸凌之結果，並非本件訴訟審理之範圍。原告是否對另案提起行政救濟及所舉各項主張，均不影響本件確認兩造聘任關係是否存在之判斷。從而，被告教評會以專審會之結案報告為基礎，依教師法第16條第1項第1款規定

決議解聘原告，既經合法調查無瑕疵之事證為基礎，當無違誤。原告於任職期間多有對學生最基本之安全並不在意，於參與教學與行政事務上，在被告多次協助下，仍堅持自身想法，不願意改善等不能勝任工作之具體事實，故111年2月7日函、申訴評議及再申訴評議認定原告確有不能勝任工作，並無違誤，原告之訴應予駁回。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）被告作成系爭解聘決定之程序是否合法？

（二）被告認定原告有教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作之具體事實，且該當行為時解聘辦法第7條第2項第2款所定「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」之情事而予解聘，是否適法？原告訴請確認兩造間聘任契約關係存在，有無理由？

五、本院之判斷：

（一）爭訟概要欄所載事實，業據兩造陳明在卷，並有被告105年8月1日至111年7月31日聘書（見本院卷2第423頁至第429頁）、教育局人民陳情案件回應單、幼兒教育科「電話紀錄」回復處理單、經辦線上即時服務系統人民陳情案件處理單（見原處分卷第21頁至第25頁）、被告109年3月26日辦理原告疑似不適任教師案件研商會議紀錄及簽到單（見再申訴卷第142頁至第144頁）、被告109年6月19日調查報告（見原處分卷第1頁至第13頁）、被告109年8月19日109年度針對不適任教師校事會議議程、簽到單及委員名單（見再申訴卷第123頁、第198頁至第201頁、第204頁）、專審會110年3月30日結案報告（見再申訴卷第217頁至第220頁）、被告110年5月11日校事會議記錄及簽到表（見再申訴卷第232頁至第237頁）、專審會110年11月18日結案報告（見本院卷1第79頁至第83頁）、被告110年12月9日110學年度第1次教評會會議紀錄及簽到單（見再申

訴卷第261頁至第272頁）、被告111年2月7日函（見本院卷1第49頁至第50頁）、申訴評議（見本院卷1第51頁至第57頁）及再申訴評議（見本院卷1第61頁至第76頁）等附卷可稽，自堪認定。

（二）應適用之法令：

1、教師法

⑴第16條第1項第1款、第2項：「（第1項）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。……（第2項）教師有前項各款規定情形之一者，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。但高級中等以下學校教師有前項第1款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」

⑵第17條第1項至第3項：「（第1項）主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第1項第1款及第26條第2項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第26條第2項提交教師專業審查會審議之案件。（第2項）教師專業審查會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師組織推派之代表遴聘（派）兼之；任一性別委員人數不得少於委員總數3分之1。（第3項）第1項教師專業審查會之組成及運作辦法，由中央主管機關定之。」

⑶第26條第1項：「學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議，……除本法另有規定外，學校

應自決議作成之日起10日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」

⑷第29條：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

⑸第32條第1項第2款至第4款、第7款、第10款：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：……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。……七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」

⑹第49條第1款：「本法各相關條文之規定，於下列幼兒園教師準用之：一、公立幼兒園教師，其聘任、解聘、不續聘、停聘、資遣、教師組織、申訴、救濟及其他管理相關事項。」

2、行為時教保服務人員條例（106年4月26日公布；107年3月23日施行）第21條：「公立幼兒園教師，其聘任、考核、資遣、解聘、停聘、不續聘及其他管理相關事項，準用教師法、教育人員任用條例、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法及其他相關法規有關公立國民小學教師之規定。」

3、行為時解聘辦法（109年6月28日發布）

⑴第1條：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第29條規定訂定之。」

⑵第2條第4款：「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。」

⑶第4條第1項至第3項前段：「（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3分之1。……。」

⑷第5條第1項第1款前段及第8款、第3項：「（第1項）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；……。……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。……（第3項）教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查者，應依專審會辦法辦理。」

⑸第6條：「（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2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」

⑹第7條第1項第1款、第2款、第2項第2款：「（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：……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。」

⑺第18條第1項：「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。」

4、專審會辦法

⑴第1條：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第17條第3項規定訂定之。」

⑵第2條第1款：「主管機關依本法第17條第1項規定成立之教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議下列案件：一、學校申請案件：高級中等以下學校（以下簡稱學校）申請處理本法第16條第1項第1款之案件。」

⑶第3條第1項、第4項：「（第1項）專審會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表聘（派）兼之，並指派1人為召集人及擔任會議主席。……（第4項）專審會任一性別委員人數不得少於委員總數3分之1。」

⑷第5條第1項：「教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，學校應於知悉後5日內召開高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第4條第1項所定校園事件處理會議（以下簡稱校事會議），決議由學校自行調查或依本法第17條第1項規定向主管機關申請專審會調查。」

⑸第6條第1項第1款、第8款：「調查小組進行調查時，應依下列規定辦理：一、自第12條專審會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員名單中遴選3人或5人，組成

調查小組。……八、調查完成應製作調查報告，提專審會審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」

⑹第8條第1項第1款及第2款、第2項第2款：「（第1項）專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第2款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：一、教師涉有本法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，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，由專審會輔導。……（第2項）前項第1款無輔導改善之可能，其情形如下：……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，經專審會認定3年內再犯。」

⑺第9條：「（第1項）專審會依前條第1項第2款規定輔導，應依下列規定辦理：一、自第12條人才庫之輔導員名單中遴選3人或5人，組成輔導小組；輔導小組之輔導員，應至少包括具有第10條第1項第1款或第2款資格各1人。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、輔導小組進行輔導時，教師及其服務學校應予配合；……。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，並應通知學校。五、輔導期限屆滿應製作輔導報告，提專審會審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。六、專審會審議輔導報告，應為下列決議之一，並作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：（一）教師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。（二）教師經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。（第2項）前項第6款第1目經輔導改善無成效，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3分之2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。」

⑻第13條：「專審會審議調查、輔導及結案報告，應經委員2分之1以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過；其他事項應經委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。決議時，依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。」

5、行為時幼兒教育及照顧法（110年1月27日修正）

⑴第3條第1款、第2款第2目、第5款：「本法用詞，定義如下：一、幼兒：指2歲以上至入國民小學前之人。二、幼兒教育及照顧：指以下列方式對幼兒提供之服務：……（二）幼兒園。……五、教保服務人員：指提供教保服務之園長、教師、教保員及助理教保員。」

⑵第7條第1項：「教保服務應以幼兒為主體，遵行幼兒本位精神，秉持性別、族群、文化平等、教保並重及尊重家長之原則辦理。」

⑶第12條第1項、第4項：「（第1項）教保服務內容如下：一、提供生理、心理及社會需求滿足之相關服務。二、提供健康飲食、衛生保健安全之相關服務及教育。三、提供適宜發展之環境及學習活動。四、提供增進身體動作、語文、認知、美感、情緒發展與人際互動等發展能力與培養基本生活能力、良好生活習慣及積極學習態度之學習活動。五、記錄生活與成長及發展與學習活動過程。六、舉辦促進親子關係之活動。七、其他有利於幼兒發展之相關服務。……（第4項）幼兒教保活動課程大綱及服務實施準則，由中央主管機關定之。」

6、行為時幼兒教保及照顧服務實施準則（108年6月14日修正）

⑴第1條：「本準則依幼兒教育及照顧法（以下簡稱本法）第12條第4項規定訂定之。」

⑵第2條：「幼兒園教保及照顧服務，應以幼兒為主體，遵行幼兒本位精神，秉持性別、族群、文化平等、教保並重、尊重家長之原則辦理，並遵守下列原則：一、營造關愛、健康及安全之學習環境。二、支持幼兒適齡適性及均衡發展。三、支持家庭育兒之需求。」

⑶第3條第1款至第4款：「教保服務人員實施教保及照顧服務，應遵守下列規定：一、尊重、接納及公平對待所有幼兒，不得為差別待遇。二、以溫暖、正向之態度，與幼兒建立信賴之關係。三、以符合幼兒理解能力之方式，與幼兒溝通。四、確保幼兒安全，不受任何霸凌行為，關注幼兒個別生理及心理需求，適時提供協助。」

⑷第8條：「幼兒園每日應提供幼兒30分鐘以上之出汗性大肌肉活動時間，活動前、後應安排暖身及緩和活動。」

⑸第18條：「（第1項）幼兒園應提供幼兒之法定代理人教保活動課程及幼兒學習狀況之相關訊息。（第2項）幼兒園應舉辦親職活動，並提供幼兒之法定代理人教養相關資訊。」

（三）被告作成系爭解聘決定之程序，核屬適法：

1、按教師法第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」之構成要件，屬不確定法律概念。教師法將此涉及評價教學品質及教學能力等高度屬人性及專業性事項，委由學校教評會以合議制方式審議，以避免因個人好惡侵害教師之合法正當權益。基於尊重學校與教評會組織之專業性、不可替代性及法律授權之專屬性，應承認其評議之決定有判斷餘地。故行政法院對其決定為司法審查，應參照司法院釋字第553號解釋理由之規範意旨，應採較低之審查密度，對學校本於專業及對事實真相之熟知所為解聘之決定，除有下列情形外，應予適度尊重：①判斷出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。②判斷有違一般公認之價值判斷標準。③判斷違反法定正當程序。④作成判斷之組織違法且乏判斷權限。⑤判斷出於與事務無關之

考量，亦即違反不當聯結之禁止。⑥判斷違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等情形。

2、查被告於110年5月6日收受教育局110年5月3日高市密教幼字第0000000000號函檢附家長陳情意見，指訴原告有疑似恐嚇幼兒、言行不當、孤立幼兒及教導幼兒製作紙包石頭致安全疑慮等行為，被告乃於110年5月11日召開校事會議，該校事會議係由5位成員組成（包含校長、家長會代表、行政人員代表、教師代表、法律專家各1人），男性成員3位、女性成員2位，任一性別比例未少於3分之1，開會當日實際出席成員5位，經討論後表決結果全數同意向教育局專審會申請調查等情，有被告110年5月11日校事會議成員名單、會議紀錄及簽到表（見再申訴卷第123頁、第232頁至第237頁）在卷可稽。而教育局專審會同意受理被告之申請並由黃尤姝、黃慧森、尤建捷委員組成3人調查小組進行調查，110年11月18日作成結案報告認定原告「有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且無輔導改善之可能，學校應移送教評會審議」、「因有教師法第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，經專審會認定3年內再犯之事實」等情，有專審會調查小組名單（見再申訴卷第238頁）、110年11月18日結案報告（見本院卷1第79頁至第83頁）在卷可稽。被告繼於110年12月9日召開110學年度第1次教評會，並通知原告到場陳述意見；被告教評會由7位委員組成，男性委員4位、女性委員3位，任一性別比例未少於3分之1；開會當日實際出席委員7位，原告亦到場列席陳述意見，經出席委員聽取原告陳述意見並為詢答，再由委員討論後進行投票，其結果出席委員5名（主席莊宗霖、委員蕭瑞棋自行迴避）全數同意以原告有教師法第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，經專審會調查小組調查屬實且無輔導改善之可能，決議解聘原告；被告報經教育局111年1月26日函核准後，再以111年2

月7日函通知原告予以解聘等情，有被告110年12月9日教評會委員名單、原告陳述意見書、會議紀錄及簽到單（見再申訴卷第123頁、第124頁至第126頁、第261頁至第272頁）、被告111年2月7日函（見本院卷1第49頁至第50頁）在卷可憑，堪認被告前揭校事會議及教評會之召開、組成及決議程序，符合教師法第16條、行為時解聘辦法第4條第1項至第3項前段、第5條第3項、第7條第1項第1款、第2項第2款、專審會辦法第5條第1項、第6條、第8條第1項第1款及第2款、第2項第2款、第9條等規定，其程序上核屬適法。

3、原告固主張：其於110年11月向教育局申請職場霸凌調查，被告教評會仍於同年12月作成解聘決議，其不及等待教育局完成職場霸凌調查，而無從依行政程序法第33條第2項於本件校內程序中提出迴避申請，依職場霸凌調查報告記載，被告時任校長莊宗霖確將具有歧視與偏見之主觀意見引導進入校內各種會議，涉及解聘原告之相關決議作成係由莊宗霖主導，違反有利不利一律注意原則及迴避制度之核心意旨云云。然按「（第1項）公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：……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。」行政程序法第33條第1項第2款、第2項定有明文。查原告係於110年12月6日始向教育局提出職場霸凌申請書指稱被告時任校長莊宗霖有對其職場霸凌之情事，此觀教育局111年9月2日職場霸凌事件申訴調查報告書所載調查事由（見本院卷1第25頁）即明；對照被告為原告遭陳情相關事宜召開校事會議之日期分別為109年8月19日、110年5月11日，均為其提出上開職場霸凌申訴之前，此有上開校事會議記錄在卷可憑；且原告亦自承其並未依行政程序法第33條第2項規定於本件校內程序對被告時任校長莊

宗霖提出迴避申請（見本院卷1第290頁），自難認被告時任校長莊宗霖參與上開校事會議有何程序違法。而被告教評會於110年12月9日召開110學年度第1次會議審議原告是否有教師法第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」，並經專審會調查小組調查屬實且無輔導改善可能之議案時，被告時任校長莊宗霖以其於專審會調查過程中擔任被詢問人而自請迴避等情，此觀被告110年12月9日110學年度第1次教評會會議紀錄（見再申訴卷第261頁）即明，益見該教評會並無原告所指因被告時任校長莊宗霖參與而有決議程序違法情形。此外，原告所申請調查之該職場霸凌案，原經教育局認定前校長莊宗霖對原告職場霸凌成立，後經高雄市申評會以勞動部門職務再設計未必優於被告輔導方案為由撤銷，繼經教育局作成重啟調查報告改認定被告時任校長莊宗霖對原告之言行不成立職場霸凌等情，此觀該重啟調查報告（見本院卷2第363頁至第416頁）即明。故原告仍執前詞主張被告作成解聘意思表示之程序違誤，並不可採。

4、原告復主張：被告未主動提供相關資料供其閱覽，致其於110年12月9日教評會現場陳述意見無從進行充分完足之陳述，違反行政程序法第102條、第104條、教評會設置辦法第2條第1項、第11條第1項等規定，牴觸正當法律程序原則云云。惟按教評會設置辦法第12條第1項規定：「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。」行政程序法第46條第1項亦規定：「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。」對照行政程序法第102條、第104條、教評會設置辦法第11條第1項均屬行政機關或學校在作成法定行政行為前應給予當事人陳述意見機會之程序規定，顯與教評會設置辦法第12

條及行政程序法第46條所定當事人在前述行政程序中得申請閱卷之權利有間。查原告自承被告於110年12月9日召開教評會前，已提供專審會110年11月18日結案報告；且確已通知其到場陳述意見，原告亦於開會當日到場列席陳述意見，該次教評會經出席委員聽取原告陳述意見並為詢答，再由委員討論後進行投票等情，業如前述。倘原告在被告於110年12月9日召開110學年度第1次教評會前，為其陳述意見之需求，本得自行依教評會設置辦法第12條及行政程序法第46條規定向被告申請閱覽相關卷證資料，其捨此不為，自難以被告未主動提供相關資料供其閱覽為由，主張其在該次教評會無從進行充分完足之陳述，故原告此部分主張，亦不可採。

（四）被告認定原告有教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作之具體事實，且有行為時解聘辦法第7條第2項第2款所定「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」之情事而予解聘，核無違法：

1、查原告在被告110年12月9日召開教評會決議解聘前，曾因被告於109年3月24日接獲教育局轉送陳情單，指稱原告有標籤化幼生，親師溝通及教學行為明顯失當而疑似有103年教師法第14條第1項第14款前段「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事；被告乃於109年3月26日召開辦理疑似不適任教師案件研商會議，決議啟動疑似不適任教師處理機制並成立調查小組進行調查，並作成109年6月19日調查報告認定其有5項教學不力或不能勝任工作之具體事實，惟尚有輔導改善之可能，再經被告於109年8月19日召開校事會議決議認原告涉有109年6月30日施行之教師法第16條第1項第1款所定情形，並依行為時解聘辦法第7條第1項第2款規定向教育局申請由專審會輔導，輔導期程自109年12月21日起至110年3月15日止；嗣經專審會110年3月30日結案報告決議輔導改善有成效予以結案，原告於同

年4月13日收受該報告等情，有被告109年6月19日調查報告（見原處分卷第1頁至第13頁）、專審會110年3月30日結案報告（見再申訴卷第217頁至第220頁）在卷可稽。後因被告於110年5月6日再度接獲教育局110年5月3日函轉家長陳情意見，乃再於同年月11日召開校事會議作成決議依行為時解聘辦法第5條第3項規定向專審會申請調查；專審會同意受理被告申請並於110年8月26日成立調查小組，於同年9月間分別訪談原告、家長及學校相關人員，並對原告進行觀課2節，於110年10月19日完成結案報告，認定原告有6項教學不力或不能勝任工作之具體事實且無輔導改善之可能等情，有專審會110年8月26日第1次調查會議紀錄（見本院卷2第235頁至第236頁）、家長訪談紀錄（見本院卷2第237頁、第240頁至第241頁）、同事訪談紀錄（見本院卷2第238頁至第239頁、第242頁至第247頁）、原告陳述內容（見本院卷2第249頁至第253頁）、觀課紀錄摘要（見本院卷2第255頁至第259頁）、專審會110年11月18日結案報告（見本院卷1第79頁至第83頁）等在卷可稽，堪認原告在被告110年12月9日召開教評會決議解聘前，在形式上確有行為時解聘辦法第7條第1項第1款、第2項第2款所定應移送教評會審議之法定情形。

2、被告認定原告有教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作之具體事實，且有行為時解聘辦法第7條第2項第2款所定情事而予解聘，係經審酌專審會110年11月18日結案報告所認定其下列教學不力或不能勝任工作之具體事實且無輔導改善之可能：

⑴專審會110年11月18日結案報告事實認定（一）關於原告是否以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成心理傷害部分：結案報告此事實認定包含原告未能將份內畢業紀念冊事宜處理完善，被家長陳情後以言語羞辱方式，將負面情緒轉移至學生，明顯違反幼兒教保及照顧服務實施準則；原告與家長、校方間的問題，不應牽連至學生等節。對照

原告在專審會輔導於110年3月15日結束後，即於110年3月29日前後，因畢業紀念冊事宜而與家長產生溝通問題並遭家長陳情，其於110年4月7日竟向幼生表示：「你們的家長怎麼對我，我就怎麼對待你。」「家長付錢當然是自己要去簽合約呀……是不是智能障礙……沒嘴巴可以問……。」「生病咳嗽還跑來學校傳染給大家，好意思嗎？可以去告訴你媽媽，你們誰今天晚上回去生病了，就是A生傳染給你們的……大家都被你傳染，然後到時候再來怪我，都是我黃尚賢的錯，現在是誰在咳嗽？……不要都賴到我頭上了喔……。」（見本院卷2第244頁至第245頁）等語；而原告就此則向專審會調查小組陳述其對畢業紀念冊相關行政流程之主張，並表示其自認未因家長投訴而遷怒該校幼生（見本院卷2第249頁）云云；並仍主張其非針對幼生、感冒本來就應該待在家裡休息、其表現為亞斯伯格症典型外顯行為云云。然對照前揭行為時幼兒教保及照顧服務實施準則（108年6月14日修正）第2條規定，幼兒園教保及照顧服務應以幼兒為主體，遵行「幼兒本位」精神，原告身為被告附設幼兒園教師，其教學對象均為處於學齡階段之未成年幼童，心智尚未成熟、欠缺完整辨別事理能力，原告竟因遭家長投訴即對幼生直接表達其對於家長投訴之不滿，甚至向幼生語出抱怨投訴家長「沒嘴巴可以問」、「是不是智能障礙」等譏諷、汙名化身心障礙之言論；且其對於尚無自主決定是否到校上學之幼生若欲宣導感冒應在家休息之觀念，仍應以溫暖、正向之態度柔性勸導，但其竟以「好意思嗎？」、「你們誰今天晚上回去生病了，就是A生傳染給你們的」等言詞直接羞辱該幼生，自難認符合前揭行為時幼兒教保及照顧服務實施準則第3條第1款至第4款規定，足認專審會調查小組認定其所為屬於將負面情緒轉移至學生，並非無據。原告僅片面強調其所為均為亞斯伯格症之障礙所致，他人應要理解其身心障礙情形云云，惟原告罹有亞斯伯格症之身心障礙

乃屬其擔任幼兒園教師之前所已自知，其自應盡力平衡兼顧其身心障礙外顯症狀與幼兒園教師之保護教養義務，其教學對象均為心智尚未成熟、欠缺完整辨別事理能力之未成年幼童，其對於亞斯伯格症之身心障礙者的外顯症狀顯然尚無足夠能力加以分辨或應對，無辜幼生將可能因原告言行而在其幼兒園時期蒙受身心創傷，衡情原告所為言行仍過度忽視其身為幼兒園教師對於幼生所負保護教養之責。專審會110年11月18日結案報告對此亦載稱：「雖然當事人有說明畢業紀念冊、學生感冒處理方式的緣由，但其為與家長、校方相關，不應牽連至學生」，難認結案報告認定事實（一）有何違誤。

⑵專審會110年11月18日結案報告事實認定（二）關於原告是否有教學行為失當，明顯損害學生學習權益部分：結案報告此事實認定包含原告未能適當教學、輔導主責身心障礙學生，且拒絕與他人合作為學生訂定IEP；於出汗性大肌肉活動期間，活動前後未安排暖身及緩和活動，且有安全考量不周等情事，違反特殊教育法、幼兒教保及照顧服務實施準則等節。而原告無法就其主責之身心障礙學生提供適當教學及輔導，諸如拒絕參與IEP會議、向專審會調查小組陳述只在乎A生血糖控管問題而非學習問題；又原告於出汗性大肌肉活動時間沒有安排暖身活動，安全考量亦有不周之處，致使學生學習不見效益等情，此有專審會調查小組110年9月29日訪談同事重點摘要紀錄（見本院卷2第246頁至第247頁）、110年9月9日觀課紀錄摘要（見本院卷2第257頁至第259頁）、原告110年9月15日陳述內容（見本院卷2第249頁至第253頁）在卷可佐。原告就此固主張：其不具特殊教育背景，係幼教專任教師，被告控訴其拒絕參加會議並指訴IEP非其所撰定有所失職，與事實不符云云。然按行為時特殊教育法（108年4月24日修正）第24條規定：「（第1項）各級主管機關應提供學校輔導身心障礙學生有關評量、教學及行政等支援服務，並適用

於經主管機關許可在家及機構實施非學校型態實驗教育之身心障礙學生。（第2項）各級學校對於身心障礙學生之評量、教學及輔導工作，應以專業團隊合作進行為原則，並得視需要結合衛生醫療、教育、社會工作、獨立生活、職業重建相關等專業人員，共同提供學習、生活、心理、復健訓練、職業輔導評量及轉銜輔導與服務等協助。（第3項）前2項之支援服務與專業團隊設置及實施辦法，由中央主管機關定之。」依行為時特殊教育法第24條第3項授權訂定之行為時特殊教育支援服務與專業團隊設置及實施辦法（104年7月3日修正）第4條第1項、第2項規定：「（第1項）各級學校對於身心障礙學生之評量、教學及輔導工作，應以專業團隊合作進行為原則，並得視需要結合衛生醫療、教育、社會工作、獨立生活、職業重建相關等專業人員，共同提供學習、生活、心理、復健訓練、職業輔導評量及轉銜輔導與服務等協助。（第2項）前項專業團隊，以由特殊教育教師、普通教育教師、特殊教育相關專業人員及學校行政人員等共同參與為原則，並得依學生之需要彈性調整之。」第5條規定：「專業團隊之合作方式及運作程序如下：一、由專業團隊成員共同先就個案討論後再進行個案評估，或由各專業團隊成員分別實施個案評估後再共同進行個案討論，做成評估結果。二、專業團隊依前款評估結果，確定教育及相關支持服務之重點及目標，完成個別化教育計畫之擬訂。三、個別化教育計畫經核定後，由專業團隊執行及追蹤。」第8條規定：「各級主管機關設立或核准立案之幼兒（稚）園，得準用本辦法規定辦理。」足見對於身心障礙學生之教學及輔導工作本應以專業團隊合作進行，而原告雖非特殊教育教師，其身為普通教育教師仍屬前揭法定專業團隊之成員，負有共同進行個案討論、完成IEP擬定及執行之義務，其參與IEP會議始能知悉IEP內容及具體執行方式，以協助身心障礙之A生。惟其並未出席110年1月14日、110年4月26日IEP會

議等情，此觀各該會議簽到表（見本院卷1第227頁至第228頁）即明，其中110年4月26日IEP會議更係發生於原告收受專審會110年3月30日結案報告之後、第2次調查開啟之前，更見其在輔導期後仍有前揭行為。而原告雖爭執其不負有撰寫IEP義務，然結案報告著重的面向在於：原告因無法與他人合作為學生訂定IEP、未參加IEP會議，而無法提供具有身心障礙之A生適切的輔導措施，原告前揭主張核係誤解結案報告之認定重點。對照其於110年9月15日向專審會調查小組表示：「我最擔心的是，A生的血糖控管問題，而非學習問題。」（見本院卷2第251頁）等語，更見其確屬過度忽視對於A生學習問題，亦堪認結案報告認定事實（二）並無違誤。

⑶專審會110年11月18日結案報告事實認定（三）關於原告是否有親師溝通不良，且主要可歸責於教師部分：結案報告此事實認定包含原告放棄與家長溝通，卻對學生表示「你的家長怎麼對我，我就怎麼對待你」；僅依據自己的喜好與家長互動，違反幼兒教育及照顧法等節。原告固主張此與其障礙特質直接相關，非其所能立即配合，被告未針對原告障礙特質所造成之工作上阻礙給予合理調整，反而據以指摘原告教學不力、不能勝任工作實屬違法云云。然按行為時幼兒教育及照顧法（110年1月27日修正）第7條第1項揭示教保服務應以幼兒為主體，遵行幼兒本位精神並秉持尊重家長之原則辦理，同法第33條亦規定：「父母或監護人對教保服務機構提供之教保服務方式及內容有異議時，得請求教保服務機構提出說明，教保服務機構無正當理由不得拒絕，並視需要修正或調整之。」參照行為時幼兒教保及照顧服務實施準則（108年6月14日修正）第18條規定：「（第1項）幼兒園應提供幼兒之法定代理人教保活動課程及幼兒學習狀況之相關訊息。（第2項）幼兒園應舉辦親職活動，並提供幼兒之法定代理人教養相關資訊。」蓋幼兒因語言發展、表達能力尚未完備，自需藉

由教保服務人員與家長維持良好溝通，俾使實際照顧者得以瞭解幼兒的學習狀況與生活情況，敦促實際照顧之教保服務人員與家長注意幼兒需求，原告縱因亞斯伯格症而不擅長與家長互動，然仍不得全然罔顧幼兒權益，以致家長無法及時了解幼兒學習狀況或提供教養相關資訊。對照原告於110年3月間因畢業紀念冊乙事與家長發生溝通衝突，家長於110年3月26日向教育局陳情原告之處置方式，其竟向幼生表示：「你阿嬤告到教育局了喔，了不起喔！你阿嬤真是太了不起了……你不了解你用嘴巴問，不是用市長信箱問，有聽到嗎，用嘴巴問……又不是不認識字，白紙黑字的還印這麼大，好好的日子不過，搬弄是非……。」（見本院卷2第244頁）等詞；且原告於110年9月15日針對其與家長間互動狀況向專審會調查小組陳稱：「我希望工作是很愉快的，若無法溝通，我就會放棄。啊～你就一直來告我了，我為什麼要對你態度好？」（見本院卷2第253頁）等語，足見原告確仍有選擇性親師溝通之問題，且此問題並未因先前專審會對其曾實施輔導而有所改善，故專審會110年3月30日結案報告載稱：「因當事人特殊身分的溝通障礙典型症狀所造成的選擇性親師溝通現象，並不易立即改善」（見再申訴卷第219頁）等情，並非無據，堪認結案報告認定事實（三）亦無違誤。

⑷專審會110年11月18日結案報告事實認定（四）關於原告是否有班級經營欠佳，有具體事實部分：結案報告此事實認定包含原告對幼兒有差別待遇，甚至造成幼兒恐懼不敢與其互動；對於畢業典禮之參加及投影片消極不作為等節此有專審會調查小組訪談家長、同事重點摘要紀錄（見本院卷2第237頁至第247頁）、110年9月9日觀課紀錄摘要（見本院卷2第255頁）、原告110年9月15日陳述內容（見本院卷2第249頁至第253頁）在卷可佐。其中學生家長於110年9月9日向專審會調查小組陳稱：畢業典禮當時，聽到校長在線上呼叫原告名字卻未見出現（見本院卷2第241

頁）等情；對照原告於調查訪談時自陳其不清楚如何進入線上畢業典禮，其曾至辦公室詢問是youtube而非google meet（見本院卷2第251頁）等語，而其於110年12月9日教評會時就此則陳稱：畢業典禮改線上，其問教務處畢業典禮的連結是youtube，但加入是不能跟大家互動的（見原處分卷第98頁至第99頁）等詞，堪認原告身為畢業班導師，對於參與線上畢業典禮之方式事先並未積極釐清究應以畢業典禮工作人員身分加入可線上互動之平台，抑或僅需如同一般外部民眾加入線上觀看之平台收看，足見原告作為畢業班導師確有消極參與畢業典禮之情形，亦難認結案報告認定事實（四）有何違誤之處。而專審會110年11月18日結案報告事實認定（五）關於原告有無於教學、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部分，則均係就前揭原告所涉不主動處理畢業紀念冊溝通問題、對於身心障礙學生之教學與輔導，未參加IEP會議、拒絕修改課程計畫、畢業典禮投影片不符合學校要求即放棄修改等各項事由所涉不同面向而為認定，依前揭說明，均難認有何違誤之處。

⑸專審會110年11月18日結案報告事實認定（六）關於原告是否有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實部分：結案報告此事實認定包含原告對於學生最基本的安全並不在意；認知與他人有所落差，始終堅持自身看法等節。專審會調查小組於110年9月9日觀課時，察覺原告於出汗性大肌肉活動時間前、後沒有安排暖身及緩和活動，已違反行為時幼兒教保及照顧服務實施準則第8條規定：「幼兒園每日應提供幼兒30分鐘以上之出汗性大肌肉活動時間，活動前、後應安排暖身及緩和活動。」且原告未有任何指引；又原告同日請幼兒幫忙搬彩帶時，同樣未有任何指引，也未留意幼生狀態（見本院卷2第257頁）。參以專審會調查小組於110年9月15日詢問原告是否有帶幼兒走車道

放學乙事，原告竟表示其認為學校每個地方都應該是安全的，並稱：「為什麼別的老師可以在車道上課，我就不能帶孩子走車道放學？」（見本院卷2第253頁）等詞；再依專審會調查小組110年9月9日觀課紀錄所載，原告並未提醒幼生注意使用鞦韆之安全事項，且幼生於鞦韆前後走動，原告都未加以制止並提醒此為危險之舉（見本院卷2第259頁）等情，均足見專審會調查小組自觀課紀錄、原告訪談內容等資料綜合認定其對於學生的基本安全不在意，並非無據，結案報告此部分事實認定亦難認有何違誤。

3、原告固主張：被告109年6月19日調查報告認定其有教學不力等多項事實，時間久遠且業經被告處理，並有部分不是最近一次聘約期間內發生者，依不適任教師注意事項，不得作為認定其教學不力或不能勝任工作之事實基礎云云。然按不適任教師注意事項第5點第1項第2款（即109年6月19日調查報告作成時適用法規，教育部於109年11月11日公告停止適用）實係規定學校發現或接獲投訴教師有不適任情事時，校長應於5日內邀集相關人員決定是否組成調查小組自行調查或向主管機關申請調查，尚難據此即推導出學校召開會議開啟調查程序5日以前的事實均不得在此次調查程序中加以考量之結論。查被告係於109年3月24日接獲教育局轉送之家長陳情單並於同年月26日決議函報教育局組成調查小組主動進行查證等情，有家長陳情單（見原處分卷第24頁至第25頁）、被告109年3月26日辦理原告疑似不適任教師案件研商會議紀錄及簽到單（見再申訴卷第142頁至第144頁）在卷可佐，其調查程序發動符合前揭程序規定，自難認有何違法。而被告109年6月19日調查報告認定原告有「教學行為失當，損害學生學習權益」係以其「開學後2週仍未能完成106學年度第2學期園所教學課程計畫」及「實際教學內容與原訂教學計劃表不符」作為認定事實之基礎，縱認前者係發生於第1次續聘之事實，非

被告接續（107年8月1日）聘任原告之後所發生，然後者發生時點為108年1月16日，則係被告第2次續聘原告後所發生之具體事實，依前揭說明，被告調查原告有無「教學行為失當，損害學生學習權益」之事實時，並不當然即可全然忽視其先前有無類似情形。況被告就原告「106學年度第2學期園所教學課程計畫無法於開學後2週完成」乙事，多次請原告修改內容缺失部分等情，有該函文及園務工作會議紀錄（見原處分卷第17頁至第18頁、第61頁至第64頁）在卷可稽，其目的無非均係為先行敦促原告儘速修改該內容缺失，而非未經輔導即予懲處或就此事件逕行開啟不適任教師調查程序，原告自難以被告發現此事後未於5日內開啟不適任教師調查程序為由，主張此事業經被告處理不得據以作為認定教學不力或不能勝任工作之具體事實。至原告前因疏未注意A生身體異常狀況，亦未積極協助處理，辦理幼兒照護工作不力，另案經被告核予申誡1次之懲罰等情，有被告108年12月30日高市福國人字第10870647100號令（見原處分卷第20頁）附卷可稽，核係被告依102年12月20日修正、103年8月1日施行之考核辦法第6條第1項第6款第9目「其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實」所為懲處，其並未就該教學不力之具體事實進一步審酌是否應予以解聘、不續聘或資遣。對照被告109年6月19日調查報告所認定原告有「其他不適任之具體事實」亦非再就原告未妥善處理A生低血糖乙事進行調查，而係針對其經懲處後之109年6月5日仍對A生吃點心噎到咳嗽毫無反應，反而是由另名教師協助清理A生碗中食物並提醒A生要細嚼慢嚥，乃認定其「對於所管幼生之照護採取消極態度，經懲處後仍未改善」。故原告主張被告109年6月19日調查報告及第1次調查程序違反一事不再理、禁止重複評價原則，容有誤解，並不可採。

4、原告復主張：其於110年4月13日收受專審會110年3月30日結案報告，依學前署109年10月15日函意旨，應以其收受

第1次結案報告之次日即110年4月14日後發生之具體事實作為認定其是否構成「3年內再犯」教學不力或不能勝任工作之事由；專審會110年11月18日結案報告對其指摘之事實與理由多數涉及110年4月14日前之事實，不能作為認定其再犯之基礎事實云云。然按學前署109年10月15日函之內容略以：「主旨：有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第7條第2項第2款……所稱3年起算始點一案……。說明：……四、旨揭辦法所稱3年內再犯於注意事項（即廢止前處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項）已有規範，並非解聘辦法……新增設，法令適用係銜接注意事項，爰旨揭辦法所稱3年內再犯之計算方式應為持續累計，起算日期係為曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，將處理（輔導）結果通知當事人之次日起生效。」（見本院卷2第27頁至第28頁）該函係學前署基於職權闡述前揭法規關於3年起算時點之疑義，對照前揭規定內容以觀，其所函釋3年內再犯始點之計算之目的無非係為區別有無輔導改善之可能，如前經輔導改善有成效後，若3年內再犯，則可認為已無輔導改善空間；若3年內均未再犯，則再審酌同項第1款情形而為決定，尚難逕執該函釋意旨即導出學校處理3年內再犯者之事件時不得合併審酌逾3年部分之不當行為。該函意旨所稱解聘辦法第7條第2項第2款、專審會辦法第8條第2項第2款所稱「3年內再犯」之計算方式應為持續累計，起算日期係為曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，將處理（輔導）結果通知當事人之次日起生效。依此認定原告是否於3年內再犯，固以原告收受專審會110年3月30日結案報告之次日（即110年4月14日）起算，然原告確於收受專審會110年3月30日結案報告後之同年4月23日仍發生教導幼兒以紙包石頭製作成球，其他老師已向其反映有安全疑慮，但其仍堅持製作之溝通問題，家長始向教育局陳情；且因原告於同年4月26日未參加被告附設幼兒園109學

年度第2學期特殊需求學生轉銜會議等情，有該次會議簽到表（見本院卷1第228頁）在卷可稽。對照專審會110年11月18日結案報告所載部分事實雖係發生於110年4月14日以前（諸如原告於110年4月7日因畢業紀念冊乙事對幼生有不當言論），然仍確有部分事實係發生於110年4月14日以後（諸如原告未參加IEP會議、於出汗性大肌肉活動時間安全考量不周、於110年9月15日訪談時陳述當無法與家長溝通時就會放棄），衡酌原告前述所為係長時間與家長溝通不良、將負面情緒宣洩於幼生、對於幼生安全不在意等多種態樣行為，調查小組、校事會議及教評會將專審會110年3月15日最後一次輔導會議後發生之所有事件併同其先前行為加以評價，以認定原告是否確有經專審會輔導改善有成效後3年內再犯之行為，自難認違誤。原告雖主張行為時解聘辦法第7條第2項第2款意義是給予教師自省的機會，被告不得重複評價專審會110年3月30日結案報告前發生的事實。然專審會輔導小組成員即證人陳韻如校長就其輔導範圍證稱：輔導期間若有新事證不會一併輔導，僅會以被告109年6月19日調查報告為主（見本院卷3第23頁）等詞，堪認若將開始輔導至原告收受結案報告期間（109年12月21日至110年4月13日）所發生其他教學不力或不能勝任工作之具體事實列入基礎事實，並無原告所稱累積評價之疑慮，自無重複評價問題。況教師是否具有曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後3年內再犯情形，實係對於教師是否有經輔導後再次出現教學不力或不能勝任工作之具體事實予以評價，原告此部分主張僅片面著重於前後輔導、調查之具體事實是否完全相同而忽略本質上相同類型問題反覆發生，諸如家長於109年3月18日向教育局陳情原告會大聲責罵幼生（被告109年6月19日調查報告認定之事實），經輔導後之110年4月7日再度發生原告因遭家長投訴而責罵幼生之行為（專審會110年11月18日結案報告認定之事實）；且專審會輔導小組於110年3月

8日進行最後一次輔導時，已告知原告依照專審會辦法第8條規定有3年觀察期，提醒其需持續證明自己教學有成效、可和家長溝通、情緒穩定都是長期努力的方向等情，有該次輔導紀錄（見本院卷2第455頁至第458頁）在卷可稽，專審會輔導小組既已明確告知原告注意事項，自無原告所稱須待其收受輔導結案報告始能明確知悉輔導期觀察之事實、預見其行為是否構成再犯之問題。此外，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」所可能涉及之具體行為態樣繁多，自無可能限制輔導報告與後續調查報告認定事實須完全相同始構成再犯情事；衡酌前述原告侵害幼生學習權利相關情形，專審會110年3月30日結案報告之輔導重點為原告未依教學計畫辦理教學活動；專審會110年11月18日結案報告之調查重點則為其未參與IEP會議，且於活動前後未安排暖身及緩和活動，有安全考量不周等情事，縱其具體事實略有不同，然均屬原告涉及損害幼生學習權益之情事；再衡酌原告忽略幼兒安全相關情事，專審會110年3月30日結案報告之輔導重點為原告對於A生之照護採取消極態度；專審會110年11月18日結案報告之調查重點則為其對學生最基本的安全並不在意（盪鞦韆時未提醒幼生不可在鞦韆前後走動、帶幼生走在車道上），亦均屬原告涉及忽略幼生基本安全之情形。將第1次結案報告輔導重點為：原告損害學生學習權益、親師溝通問題、對幼生有不當言行等節，對照專審會2次結案報告所認定前述6類具體事實，實均係對於原告是否有經輔導後再次出現教學不力或不能勝任工作之具體事實予以評價。參酌行為時解聘辦法第7條第2項第2款「因教師法第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」之規範意旨，專審會先前既已針對原告之教學、親師溝通、幼生照顧方面進行輔導，原告嗣因教學（拒絕參加IEP會議）、親師溝通（畢業紀念冊問題）、幼生照顧（斥責幼生、忽

略幼生安全）等情事，被告據此認定其有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作之具體事實，更難認有何違法。原告此部分主張，亦不可採。

5、原告另主張：公立學校作為雇主，對於具有身心障礙之教職員，應先依CRPD委員會第6號一般性意見、第8號一般性意見進行工作之合理調整，不得未經合理調整，即逕行認定教師有教學不力之情事；基於身權法立法意旨，被告應負對於工作提供合理調整之義務及提供友善工作環境，被告未依CRPD第5條第3項之意旨進行合理調整、安排職務再設計、開啟與原告之對話協商、調整原告之工作，只是消極不作為、放任原告自行面對因其障礙特質所造成之工作上阻礙，已構成拒絕合理調整與基於身心障礙之歧視；身心障礙者通過考試、訓練及考核取得教師資格，應已具備教學之基本能力，學校應透過合理調整措施使之得以在教育現場發揮職能，此為合理調整是否合於比例原則之考量因素；被告未依身權法第16條第1項、第33條第1項、第2項及教育局109年7月6日函，向勞工行政主管機關申請職務再設計，解聘程序顯有重大瑕疵云云，並舉多則實務判決（見本院卷1第95頁至第171頁、第173頁至第182頁）為佐。按聯合國大會於西元2006年決議通過CRPD，我國則於103年8月20日制定公布CRPD施行法，其第1條規定：「為實施聯合國2006年身心障礙者權利公約……，維護身心障礙者權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。」第2條規定：「公約所揭示保障身心障礙者人權之規定，具有國內法律之效力。」第4條規定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關身心障礙者權利保障之規定，避免侵害身心障礙者權利，保護身心障礙者不受他人侵害，並應積極促進各項身心障礙者權利之實現。」足見CRPD藉此施行法之立法已內國法化，各級政府機關行使職權，應符合CRPD有關身心障礙者權利保障的規定；法院於個案中對於內國法律

亦須作符合CRPD意旨之法律解釋，此為本院所肯認。而原告於104年11月經醫師診斷患有亞斯伯格症等情，有診斷證明書（見再申訴卷第286頁至第292頁）在卷可佐，並領有中華民國身心障礙證明（見本院卷1第77頁至第78頁；有效日期為114年8月31日），堪認原告確屬身心障礙者無誤。惟原告作為幼兒園教師，其前揭主張將無可避免涉及與該校幼生受到憲法及兒童權利公約（下稱CRC）保障之受教權與身心健康保護的相互衝突議題。蓋CRC第19條規定：「1.締約國應採取一切適當之立法、行政、社會與教育措施，保護兒童於受其父母、法定監護人或其他照顧兒童之人照顧時，不受到任何形式之身心暴力、傷害或虐待、疏忽或疏失、不當對待或剝削，包括性虐待。2.此等保護措施，如為適當，應包括有效程序以建置社會規劃對兒童及其照顧者提供必要之支持，並對前述兒童不當對待事件採取其他預防方式與用以指認、報告、轉介、調查、處理與後續追蹤，以及，如適當的話，以司法介入。」第29條規定：「1.締約國一致認為兒童教育之目標為：（a）使兒童之人格、才能以及精神、身體之潛能獲得最大程度之發展；（b）培養對人權、基本自由以及聯合國憲章所揭櫫各項原則之尊重；（c）培養對兒童之父母、兒童自身的文化認同、語言與價值觀，兒童所居住國家之民族價值觀、其原籍國以及不同於其本國文明之尊重；（d）培養兒童本著理解、和平、寬容、性別平等與所有人民、種族、民族、宗教及原住民間友好的精神，於自由社會中，過負責任之生活；（e）培養對自然環境的尊重。……」CRC並為維護兒童權利指明：禁止歧視原則、兒童最佳利益為優先考量、兒童的生存及發展權、兒童有表達意見的權利等4大原則。而我國亦制定CRC施行法將CRC國內法化，以與國際接軌，強化兒少權益保障。從而，本件面臨處理身心障礙幼兒園教師工作權與幼兒身心健康保護之間的衝突，自須進一步進行利益衡量。具體而言，

一方是身心障礙教師受憲法保障之工作權與平等權，主張體現CRPD反歧視的核心價值；另一方則為學校考量幼兒受教權、身心健康保護及生命安全權，此受CRC中「兒童最佳利益」原則之保障。本院肯認幼兒園並不能僅單純基於刻板印象或概括性類別即排除身心障礙教師之任職，而必須進行個案化、實質性之能力評估，以判斷該教師是否能安全有效地執行幼兒園教師的核心職責。其判斷標準則亦可能涉及擔任幼兒園教師之「真實職業資格」認定，亦即：如因從事活動或其所需條件所列事由係屬重要與關鍵之職業資格，且其目的為合法，該資格亦為適當者，基於該事由所為之差別待遇為合法；如在雇主提供合理措施下，勞工仍無法履行，則無就業歧視問題；如雇主得以提供合理措施且勞工確能提供該勞務者，方成立就業歧視。法院就此則應審查職業資格之訂定是否本於合法目的、目的與職業資格之訂定是否出於恣意、該職務上條件是否為重要且具決定性之要求。承前所述，幼兒園教師之教學對象均為心智尚未成熟、欠缺完整辨別事理能力之未成年幼童，且學校場域相對於一般勞動契約僅有勞雇雙方兩面關係之情形，學校與教師間之聘約關係更與學生受教權密切相關而呈現三面關係之複雜態樣，此由前揭教育法規對於學校與教師間之聘約關係詳列各種法定要件並設置相關專業調查機制及組成委員會作為合議審查機制，即可推知學校與教師間之聘約關係並不能單純僅考量勞雇雙方兩面關係，而應將學生相關利益併予考量，尤其本件涉及者為幼兒園之未成年幼生。本件面臨處理身心障礙幼兒園教師工作權與幼兒身心健康保護之間的衝突時，基於前述CRC「兒童最佳利益」原則，本院認為前揭行為時幼兒教保及照顧服務實施準則第3條對於所列舉「尊重、接納及公平對待所有幼兒，不得為差別待遇」「以溫暖、正向之態度，與幼兒建立信賴之關係」「以符合幼兒理解能力之方式，與幼兒溝通」「確保幼兒安全，不受任何霸凌行為，

關注幼兒個別生理及心理需求，適時提供協助」等對於教保服務人員之行為要求，乃屬幼兒園教師核心職責且為重要與關鍵之職業資格，此等要求顯係為落實前揭CRC維護兒童權利4大原則，自具合法目的且非恣意訂定，且在利益衡量上身心障礙之幼兒園教師受憲法保障之工作權與平等權相對於幼兒身心健康保護亦應有所退讓。本院審酌CRPD、CRPD施行法相關規定，被告原則上固應設法依原告具體需求，在不造成過度或不當負擔的情況下，合理調整並形成適於原告工作的環境。然原告有選擇性親師溝通、情緒不穩定而對幼生有不當言行、無法設計符合幼兒發展需求之課程、因差別待遇致幼生不敢與其互動、對於幼生安全不在意等教學不力或不能勝任工作之具體事實，業如前述，實已直接損害學生受教權益及幼兒基本權利，亦造成被告時常接獲家長陳情或造成教師間工作分配之問題，此觀賴師110年9月9日訪談陳稱其因長年與原告互動感覺很辛苦而申請調動（見本院卷2第239頁）即明。對照原告於105年8月1日初聘時擔任被告附設幼兒園所屬專任教師期間屢因被告接獲家長陳情及投訴，高雄市教保輔導團分別於106年10月27日、同年11月8日、同年12月5日、107年1月12日到園進行訪視輔導，輔導時即已發現其未能分工合作；親師溝通有障礙等困難，甚至輔導員於107年1月12日訪視時，原告卻仍戴著耳機，當時亦已建議其應本於職責照顧幼兒等情。後因被告於109年3月24日接獲教育局轉送之家長陳情單，決議組成調查小組調查原告是否有103年教師法第14條第1項第14款前段所定情事，經被告109年6月19日調查報告臚列5項教學不力或不能勝任工作之具體事實，認原告有103年教師法第14條第1項第14款前段所定情事，然尚屬有輔導改善之可能，被告持續輔導、協助原告教學，同時也須積極維護學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權；被告繼於109年8月19日召開校事會議，人事室向各與會成員報告校方考量到孩童受教權，乃

外聘專家協助調查，經詢問外聘委員意見，因校方無人力且原告領有身心障礙手冊，亦與原告關係不佳，由學校自行輔導確有難度，乃決議向教育局申請專審會輔導等情，有被告109年6月19日調查報告（見原處分卷第1頁至第13頁）、被告109年8月19日校事會議之委員名單、會議議程及簽到單（見再申訴卷第123頁、第198頁至第201頁、第204頁）在卷可稽，足見被告於發覺原告具有教學不力或不能勝任工作之具體事實時，並非第一時間即認定其無輔導改善之可能而逕予解聘，而係審酌調查小組外聘委員意見，考量原告與被告關係緊張、校方無人力且原告領有身心障礙手冊等因素，由被告學校自行輔導確有困難而向教育局申請專審會輔導；專審會於109年12月21日至110年3月15日針對原告進行輔導會議、入班觀察等方式以輔導原告改善教學、修改教案等，堪認被告在作成系爭解聘決定前已曾遵循在當時教育法令對於不適任教師所訂定察覺期、輔導期及評議期之流程辦理，而被告申請專審會對原告所為輔導措施性質上可認為屬於教育法令考量學校場域特殊性對於教師所實施之合理調整措施，亦堪認被告前曾審酌幼生學習權、受教育權、人格發展權等權利與原告工作權、身心障礙者不受歧視等權利，始決議由專審會對原告進行輔導，並非原告所稱被告未經任何合理調整措施即認定其有不能勝任工作之情事逕予解聘。而原告所主張其不擅與人溝通、具有固著性等特質雖屬亞斯伯格症之典型特徵，然亞斯伯格症性質上並非肢體、言語、感官功能等障礙，而是泛自閉症障礙，典型特徵為社交及溝通產生困難、對常規無法理解、情緒波動大等，正因該障礙特徵造成原告易與被告、幼生及其家長間產生溝通衝突；原告既選擇參與甄選至被告附設幼兒園擔任幼兒園專任教師，無可避免必須與幼生及其家長維持良好關係及密切溝通；依其與被告間教師聘約第5條所載，身為教師之原告應與學生家長就學生教育各項事宜相互溝通；第12條則規定教師

有處理班級事務、管理教室、學生安全督導、學生行為輔導等義務等情，有被告教師聘約（見本院卷2第430頁）在卷可稽，倘要求被告應依原告之亞斯伯格症特質安排其擔任其他無須與幼生及其家長互動的職務，顯難符合幼兒園教師本務及其聘約之用人需求；對照被告附設幼兒園109年5月22日108學年針對不適任教師第1次調查會議紀錄所載，主席向調查委員表示學校先前於106學年度時已邀請屏東教育大學幼兒教育學系黃麗鳳教授到校輔導原告，該教授表示因原告患有亞斯伯格症，學校應該給她時間成長及改進，但被告時任校長表示因為原告身為老師，校方不能等待（見原處分卷第33頁）等語；衡酌被告附設幼兒園開缺是為聘任幼兒園教師而非行政職人員，若將原告執行職務內容調整為單純從事行政工作，將使被告可能因受限於「幼兒園教師」員額限制而難以另行開缺招聘適合擔任幼兒園教師之人選，足見對於編制規模有限之被告附設幼兒園確有其幼教人力運用之實際困難，長時間輔導或將原告執行職務內容調整為單純從事行政工作，衡情將對被告形成過度負擔。原告自105年聘任為被告附設幼兒園所屬教師以來，已有多次（107年9月18日、109年3月18日、109年3月23日、109年12月30日、110年3月26日、110年3月31日、110年4月17日、110年4月18日、110年4月19日、110年4月23日、110年4月26日）遭家長反映說話方式、教學態度不符合社會期待，家長與原告溝通未果、學校人員向原告溝通未見改善，家長向教育局陳情請求介入處理，亦屬迫於客觀情事之舉；且考量原告因與同事、學校行政人員、幼生及其家長間溝通問題衝突頻生，原告僅片面主張被告應與其開啟對話及進行合理調整，顯未能同時兼顧學生受教權、幼兒權益等面向。此外，原告雖主張其通過考試、訓練及考核取得教師資格，應已具備教學之基本能力，學校應透過合理調整措施使之得以在教育現場發揮職能云云，然教師通過考試取得教師資格不必然即意謂其始

終均能符合實際教學現場之能力要求，否則教師法第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」條款實際上即無適用可能。教師法第16條第1項第1款於108年6月5日公布之立法理由敘明：「一、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。第1項由原條文第14條第1項第14款移列修正及增訂『以資遣為宜者』之但書規定，並分款定明，說明如下：（一）第1款明定教學不力或不能勝任工作有具體事實者，應予解聘或不續聘。所定教學不力或不能勝任工作，係指可歸責教師本人之情形，併予敘明。……二、第2項由原條文第14條第2項前段移列修正，並配合修正條文第17條規定，增訂但書。考量經教師專業審查會調查屬實，爰明定降低教評會審議通過之門檻，以確保學生受教權。另高級中等以下學校教師有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，依現行『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』之規定，須依察覺期、輔導期、評議期之流程處理；該等處理流程相關事項於修正條文第17條第3項授權訂定之教師專業審查會之組成及運作辦法中規範，併予敘明。」足認教師法第16條第1項第1款教師聘任後有教學不力或不能勝任工作而有具體事實，經教評會審議通過並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘之規定，其立法目的亦係考量保障學生受教權之面向，據此亦足見原告所主張行為時解聘辦法第7條第2項第2款逕行剝奪教師工作權已逾越授權範圍等節，並不可採。至原告所援引其他涉及身心障礙者爭訟個案情況，實與原告身心障礙之類型為「亞斯伯格症」有間，原告所援引臺北高等行政法院（下稱北高行）109年度訴字第688號曠職事件之原告係因罹患憂鬱症而有睡眠障礙、Richard Sahlin v. Sweden之申訴人則為聽障人士。原告所援引北高行109年度訴字第688號判決（見本院卷1第95頁至第171頁）、最高行政法院111年度上字第520號判決（見本院卷1第173頁至第

182頁）之案例事實為：原告為「學校總務處幹事」而因長期罹患憂鬱症影響其睡眠型態，遭被告予以曠職登記，經北高行以學校未盡合理調整義務、不願對原告作適合其身心障礙情形的差別待遇、以一般人之管理辦法處置原告未能準時到班為由撤銷原處分，復經最高行政法院判決上訴駁回。對照本件原告係擔任幼兒園教師，其實際教學行為牽涉學童受教權及幼兒身心健康保護問題，其若有教學不力或不能勝任工作之具體事實，恐將損及同應受國際公約及憲法保障之兒童權利。參照原告所援引孫迺翊教授所撰該判決評析文章就亦提及：「因為甲（按：甲即是北高行109年度訴字第688號判決之原告）並非教師，其延後到勤、延後下班究竟對校務產生多少程度之影響，有待具體檢視，……。」（見本院卷1第381頁）等情，足見該案當事人並不具教師身分且身心障礙類型亦與原告不同，其職業上行為表現與學童受教權及幼兒身心健康保護問題並不直接相關，自難將該案逕於本案比附援引。而原告援引CRPD委員會109年8月21日作成Richard Sahlin v. Sweden個案裁決（英文版見本院卷2第109頁至第124頁；中文版見本院卷2第125頁至第139頁），該案為具有聽力障礙之申訴人因學校以合理調整（提供手語翻譯）會造成過度負擔為由拒絕聘任申訴人，CRPD委員會肯認學校有履行合理調整之義務。惟該案申訴人之聽力障礙，在客觀上即有多種調整措施可資選擇（如配戴輔具、聘請手語翻譯、運用科技軟體即時轉譯為文字等），且該案申訴人為大學教師，其身心障礙類型所增加之教學成本及其所請求學校履行之合理調整措施，均不致過度影響學生受教權益或影響學生身心健康，亦無涉學童受教權及幼兒身心健康保護問題，故原告所提CRPD委員會個案裁決，亦難援為有利於原告認定之佐憑。參酌專審會110年3月30日結案報告之輔導結果記載：「當事人於輔導期有積極主動改善教學技巧，……但教學技巧改善有限，仍未達一般教師水準，雖有進步但

成效不穩定，須持續增能。」「當事人特殊身分的溝通障礙典型症狀所造成的選擇性親師溝通現象，並不易立即改善。」「當事人的班級經營欠缺良好的策略及技巧，甚至出現剝奪幼兒學習權情事，仍待增進輔導管教專業知能。」（見再申訴卷第219頁至第220頁）對照專審會於110年9月9日訪談幼兒園同事、家長，受訪者均表示原告只關心自己喜歡的事情及幼生，只與看得順眼、乖巧、不吵鬧之幼生及其家長互動，其餘學生不太會主動互動，也不會與其家長溝通（見本院卷2第238頁、第240頁）等情。原告雖引用CRPD、CRPD委員會一般性意見、身權法及多則實務見解主張身心障礙者之工作權、不受歧視等基本權利，並表示合理調整與學生權利之保障二者互不衝突，然擔任幼兒園教師本需具備大量的人際互動、親師溝通、行為觀察、建立親密關係等能力。專審會於110年3月8日進行最後一次輔導及觀課時，原告向輔導小組表示期待學校能夠多給予其正向回饋，同時輔導小組也建議原告應保持情緒穩定、多與家長溝通（見本院卷2第458頁）。但專審會輔導小組結束110年3月8日最後一次輔導後，原告竟於同年月23日旋因前述畢業紀念冊事宜與家長發生溝通問題，同年4月7日又因家長投訴而情緒失控並遷怒於幼生，足見原告因亞斯伯格症所生身心障礙情形無從確保因接受輔導就不再發生危害幼生權益之行為，原告所主張之合理調整措施（即接受輔導、開啟對話、申請職務再設計）仍與幼生權利之保障發生一定程度之衝突。至原告所援引教育局109年7月6日函轉學前署為協助身心障礙教師克服工作障礙，學校及教師可向當地直轄市、縣市政府勞工行政主管機關申請職務再設計服務（見本院卷2第141頁）之函文，僅係提供學校及教師關於地方政府職務再設計聯繫窗口資訊，實未直接課予學校負有申請職務再設計之義務；倘原告認為其屢遭家長投訴、親師溝通長期不良，依該函文亦可自行申請職務再設計服務，其仍無從僅執該函文主

張被告未申請職務再設計服務即屬違失行為。況參照原告所援引之監察院糾正案內容以觀，原告於105年向被告學校報到時，即希望學校將其視為一般教師看待而要求校方對其身心障礙身分保密（見本院卷1第464頁）；教育局吳副局長接受監察委員約詢時表示原告沒有申請職業重建，此事涉教師個人意願部分，也許當事人想保密身分，未來將要求學校落實宣導讓教師知悉並善用職務再設計資源等詞（見本院卷1第467頁），足見職務再設計之申請本身不具強制性，原告倘要求校方對其身心障礙身分保密，學校為尊重其個人意願亦難逕為其申請該服務。原告身為被告附設幼兒園專任教師而為教保服務人員，負有保障幼兒接受適當教育及照顧之權利，確立幼兒教育及照顧方針，健全幼兒教育及照顧體系，以促進其身心健全發展之義務（幼兒教育及照顧法第1條立法宗旨參照）；惟其具有亞斯伯格症致其有社交技巧不佳、溝通困難、固著性認知等問題，客觀上亦有前述明顯侵害幼生權利情事，例如：因遭家長投訴遷怒幼生而說出不當言語、罔顧幼生安全（盪鞦韆時沒有提醒幼生不可在前後走動、放學時帶幼生走在車道上、出汗性大肌肉活動時間沒有帶幼生進行暖身活動）、親師互動不佳（無法接受家長建議又不希望家長投訴、與幼生保持距離），且經被告向教育局申請專審會輔導結案後於短期內故態復萌，基於前揭利益衡量及個案實質能力評估，其所主張之身心障礙情形已使其無法安全且有效率地執行幼兒園教師之工作；從社會大眾利益之客觀標準考量，實難認原告在客觀上仍具有完成幼兒園教師職務所必要之能力，被告在客觀上亦難在兼顧學童受教權及幼兒身心健康保護之情形下再作成合理調整措施使其得以繼續擔任幼兒園教師職務。故原告此部分主張，自不足以動搖被告解聘原告之適法性。

6、原告又主張：投訴家長平常不論是非便直接投訴校長或市長信箱，其身心煎迫，僅一時情緒宣洩，從未因此對學生

差別待遇，事後學生身心表現也無異常，認定幼童身心受創嚴重實屬誇張，且其於幼兒前對家長情緒性用語並非對幼兒辱罵；另就校務行政職責而言，採購簽約應屬總務處職責，非教師權責，基於當時其動輒得咎、身心受極大壓迫又患有亞斯伯格症，致對學生有情緒性宣洩，固然有錯，但被告得以申誡、記過等行政懲處，逕行剝奪工作權有違比例原則云云。惟按行政行為，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利益顯失均衡，行政程序法第7條定有明文。對照前揭教師法第16條第1項第1款及行為時解聘辦法第2條第4款、第5條第1項、第3項、第7條第1項、第2項及第18條第1項之規定以觀，足見教師法及行為時解聘辦法已針對教師所涉「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情節輕重設有不同程度之法定處理方式。原告擔任被告附設幼兒園專任教師期間有教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」規定之情事且既經專審會調查小組認定原告無輔導改善之可能，並經被告召開教評會審議，綜合各項證據資料，考量事件情節輕重、教育目標之達成及對學校與學生之影響程度，並斟酌當時該校並無其他職位可供調任；原告雖領有身心障礙手冊第1類有關神經系統構造及精神心智功能之證明，然並非身體衰弱不能勝任工作之情形；復審諸被告依教評會決議所作成解聘意思表示僅係終止兩造間之聘任關係，並不影響原告仍得至其他學校參加教師甄選之權利，足見被告依循前揭法定程序並經由教評會審議後所作成解聘原告之決定係為達保障幼兒受教權、身心健康保護及生命安全權的目的，且經前述利益衡量及個案實質能力評估後，被告所採手段難認與欲達成目的利益顯失均衡，依前揭說明，自難謂有違反比例原則之情事。故原告此部分主張，亦不足採。

六、綜上所述，原告之主張，均不足以動搖被告解聘原告之適法性。被告認定原告有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作之具體事實，且有行為時解聘辦法第7條第2項第2款「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」之情事而予解聘，核無違法。故原告訴請確認兩造間聘約關係存在，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，核於判決結果不生影響，自無逐一論述必要，併此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　28　　日

審判長法官　孫　奇　芳

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

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

師為訴訟代理人	合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，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　　114　　年　　11　　月　　28　　日

書記官　林　幸　怡