高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第102號
民國114年6月19日辯論終結

原　　告　陳祖澤

訴訟代理人　林志揚　律師
被　　告　高雄市杉林區杉林國民小學

代　表　人　陳淑惠
訴訟代理人　盧世欽　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服高雄市政府中華民國113年1月4日高市府法訴字第11330054000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要:

原告原係被告所聘教師，被告接獲民眾陳情，原告疑似有教師法第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，於民國110年9月22日及10月7日召開「校園事件處理會議」（下稱校事會議）審議，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（下稱教師解聘辦法）第5條第3項規定向高雄市政府教育局（下稱教育局）申請教師專業審查會（下稱專審會）調查，案經專審會調查後認定原告有輔導之必要，乃組成輔導小組於111年9月6日起至111年11月7日止，進行14次入班觀察、召開15次輔導會議，以其他適當方式輔導原告教學改善情形，且於111年12月20日完成結案報告，並決議原告有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且經輔導改善無成效，應移送教師評審

委員會（下稱教評會）審議。被告於112年1月9日召開111學年度第1次教評會，案經教評會審酌事實證據及陳述意見後，核認原告有教師法第16條第1項第1款規定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，決議應予解聘，經報教育局以112年2月8日高市密教小字第00000000000號函核准，被告遂以112年2月10日高市杉國小人字第00000000000號函（下稱112年2月10日函）通知原告予以解聘，原告不服，提起訴願，經訴願決定將原處分撤銷，責由被告於2個月內另為適法之處分。爰被告依訴願決定意旨，於112年5月31日召開111學年度第2次教評會審議通過仍予解聘，嗣報經教育局112年6月30日高市密教小字第00000000000號函核准，被告遂以112年7月7日高市杉國小人字第00000000000號函（下稱112年7月7日函）通知原告予以解聘，並溯及至000年0月00日生效，原告不服，提起訴願，遭決定駁回，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、被告於110年9月22日及10月7日、11月25日召開校事會議審議時，未依據行政程序法第102條規定，合法通知原告到場陳述意見，又未於決議書內具體說明該會議之召開，有何行政程序法第103條各款「得不給予陳述意見」之事由存在，嚴重侵害原告陳述意見之權益，顯然不合法定程序，該校事會議之決議，自不生合法效力，被告教評會為解聘之決議，自難認發生合法之解聘效力。又被告112年1月9日教評會開會時，僅提示原告對於調查及輔導報告有無意見，即要求原告離開，導致原告毫無機會回應教評會委員的論述，而有侵害原告到場陳述意見之權利，且被告112年5月31日第2次教評會會議未合法通知原告到場陳述意見，亦未依據行政程序法第114條第1項第3款規定，事後給予原告陳述意見之機會，足認該教評會之決議，顯已違反行政程序法第39條及第102條規定，該解聘決議顯具有重大明顯瑕疵之無效情事。

至郵件查詢及信封僅能證明郵件投遞成功於管委會且該郵件經郵務人員勾選「拒收欄」，惟原告已表示長期不在家，亦未曾於郵件上簽名，則原告究於何時、何地及對於何位大樓管理員為「拒絕收領」之意思表示，致有行政程序法第73條第3項「無正當理由拒絕收領文書」之情事，被告俱未舉證及載明以證其說，顯有證據調查未盡及理由不備之違法。

2、原告於112年7月10日接獲被告「解聘」通知時，其上並未附具任何「解聘」理由，原告無法得知究竟何原因遭解聘，被告又無行政程序法第97條各款例外得不記明理由之事由，堪認解聘決定違反明確性，且有行政行為恣意性之情形，具有明顯重大瑕疵。

3、被告111學年度第2次教評會出席委員共9人，其中未兼行政教師僅為000、000、000等3人，而000兼任特教行政業務有減授課，000兼辦午餐執行秘書有減授課，均屬兼任行政職務之教師，自不應納入未兼任行政教師之人數計算，則系爭教評會委員9人中，出席委員未兼任行政事務教師僅3人，少於委員人數總額2分之1，顯與教師法第9條第2項及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3條第2項之規定不符，教評會組織顯不合法，解聘決定具重大瑕疵，對於原告自始不生效力。況教育部「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」與「高雄市市立國民小學教師及兼任行政職務人員每週授課節數編排要點」，明確認列「五、各項兼辦行政職務教師減課節數如下：……教師兼辦午餐執行秘書，比照組長排課，」足認上開規定，為實質的「高雄市學校組織編制表」，行政職務自不以擔任「主任、組長」為限。

4、原告前曾以000為被告而提起公然侮辱刑事告訴，000曾於該刑事案件中出庭作證，000指原告教學不力，並與000共同出席參與110年9月22日及10月7日、11月25日校事會議，而校事會議之決議，係112年1月9日教評會「決議解聘原告」之主要依據之一，足認該校事會議之召開及決議，實質上即屬

「解聘」程序之一環，再對照000、0002人於112年1月9日教評會召開時「主動」自行迴避，足認000、000應有行政程序法第32條第1、4款應自行迴避之事由，該2人參與校事會議決議，足認校事會議之組織不合法。又檢舉人王○為黃生法定代理人「財團法人休休文教基金會」（下稱休休基金會）之受僱人，惟00園（休休基金會提供之庇護場所）園長000卻以家長會代表身份，先後參與3次「校事會議」的討論及表決，000顯係黃生之代理人、輔佐人，且與其有利害關係，則參酌教師解聘辦法第6條第1項、第28條第3款、第59條規定，000出席校事會議，亦有應自行迴避而不迴避之情事，足認校事會議之組織顯不合法，教評會據此作為解聘原告之主要依據，於法未合。

5、因被告半開放式球場於案發當時正在興建中，致包括原告在內之學校老師於上體育課時無法使用，原告基於維護學生人身安全，避免遭施工之球場傷及身體，遂指導學生於老樹廣場做暖身操及小動作體育課程，嗣將學生帶往他處上課以利做大動作體育課程指導，且體育課上課當時亦有學校同仁在場，輔導報告內容雖提出學校攝影機佐證，惟該攝影機設置僅能拍攝角落一隅，無法將操場上所有活動全面拍攝入鏡。再者，包括原告在內之學校老師，帶領學生上體育課的活動範圍，亦會因每次上課時之環境狀況而調整，無法侷限於單一處，該輔導報告內容僅以拍攝局部攝像之畫面內容，即逕認原告教學不力，於法顯有未合。教評會依據輔導報告所指訴「原告體育課上課時數過短」進而解聘原告，與客觀事實不符，顯不足採信。

6、原告自從事教職以來，於授課時若發現當學生有吵鬧情事時，因考量學生年紀甚輕，故僅會採取「拍手」、「拍鈴鼓」「拍書本兩下」等方式提醒同學，而學生聽聞後會一起說出「安靜」之方式來達到全班共同安靜之效果，另原告於學生月考監考時，亦僅會提醒學生檢查，且因低年級學生於試卷作答時，時常出現未擦乾淨筆跡之情形，原告才會叮嚀

學生將筆跡擦拭乾淨再填寫答案，原告並無輔導報告所指訴之指導學生作答情事。再者，原告曾提出家長連署書，內容載明家長對原告認同「認真教學」、「老師愛護學生」、「對老師職業有原則負責任」、「是非分明有肚量，處事有原則」、「充分予願意溝通的家長說明孩子學習情況」、「學生班級經營良好」等語，倘原告真有所稱教學不力，則何來如此多學生家長支持，足以證明原告並無教學不力之情事。被告於調查過程未就上開有利原告之部分詳為調查，即以偏頗、臆測且毫無根據之詞，採認輔導報告中所為原告「對學生以大聲咆嘯、大力拍桌之管教方式」、「於學生月考監考時指導學生更改答案」等不實指訴內容，且據此推認原告「教學不力」並逕為解聘決定，顯有認定事實不依憑證據之證據調查未盡及理由不備之可議。

7、多次輔導會議進行過程中，輔導委員不僅經常情緒失控氣到發抖，還用錯誤見解強逼原告執行，且輔導委員於結束「干擾學生學習」之不當輔導後，原告於不受干擾之情形下所為之教學授課內容，學生之期末評量成績反而明顯的大幅提升，惟輔導委員之後所撰寫之輔導報告內容，完全與輔導會議談話過程之內容相反，足認本件係校長為報復原告對其提出訴訟，挾怨報復而對原告為不利之指訴。

8、學校教室及操場雖然屬於公共場域，但並非任何人都可隨時、隨意進入，可見教師及學生在「教室及操場」此一公共場域之活動，已表現出不受侵擾之期待，且此等期待依社會通念當屬合理，教師及學生在「教室及操場」內之活動，應受到隱私權之保障，而得不受他人持續注視、監看、監聽、接近及獲取個人資料，此觀臺北高等行政法院110年度訴字第68號判決甚明，足認被告學校攝影機之錄影內容，業已侵害原告在校教學活動受憲法保障之隱私權，被告自不得依憑該涉及侵害原告隱私權之「違憲、違法」攝影機錄影內容，據為認定原告教學不力主要依據。

(二)聲明：確認原告與被告間聘任關係存在。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、由於被告屬於特偏地區小校，無適當人力及經費進行調查，被告爰於110年9月22日、110年10月7日召開校事會議，校事會議係就原告受投訴案件討論因應方式，第1次會議討論校內是否成立調查小組，經決議認為校內自行調查有困難，期向教育局申請協助調查；第2次會議係確定向教育局申請協助調查並完備申請之行政程序。是2次會議決議內容總結略為：經全體委員討論後認為校內自行調查有困難，決議向教育局申請協助調查。亦即被告110年9月22日、110年10月7日召開校事會議僅係向專審會申請調查，係處理校內行政事務所為之技術性、細節性措施之內部會議，並無對原告之自由或權利為限制或剝奪，揆諸最高行政法院101年度判字第82號判決意旨，被告110年9月22日、110年10月7日校事會議應無行政程序法第102條規定之適用。況稱專審會乃係與兩造無關之獨立第三人，並為具教育及輔導專業之單位，是由專審會協助調查不但有助維護原告之權益，亦有助於釐清爭議。因此上開校事會議主要討論事項係決議申請專審會協助調查，程序上係對原告權益保障之維護，原告稱上開會議為教評會解聘原告之主要依據，實與事實不符。

2、被告於111學年第1次教評會開會前，已於111年12月30日將書面開會通知單予原告，並記載「本次會議審查台端解聘或不續聘案，請於開會通知單通知時間、地點親自準時列席參加，倘無法親自參加出席時，得出具委託書委託他人列席陳述意見，亦得於112年1月7日(六)上午10時前向本校提出書面陳述書或逕於出席會議陳述，期以避免影響事證調查，進而保障台端權益，如屆時本人未出席會議或未委託他人出席，或未於時限前提出書面陳述者，依行政程序法第105條第3項規定，視同放棄陳述，本校教師評議委員會將逕依職權及相關事證予以決議。」等語，教評會會議當天，原告亦親自到場陳述意見；又該次會議中，校長陳淑惠及教師會代

表王一勝均依行政程序法第32條規定自行迴避。被告為召開111學年第2次教評會，經多次電話聯繫開會事宜，原告均不接電話；被告復以電子信箱及LINE訊息通知原告，均未獲得善意回應；同時被告於112年5月17日以雙掛號交寄開會通知書，業經郵務機關送至原告住所地即○○市○○區○○○路○段000號0樓之0，並由原告住所之管委會收受，因此被告111學年第2次教評會之開會通知業已合法送達原告，至於原告嗣後將該郵件退回，並無礙於已送達之效力。再者，被告嗣後曾經電詢原告住所之該大樓管理員告以被告重要文件已通知大樓住戶本人，惟其拒絕收領等語，可見原告明知被告召開111學年第2次教評會，經被告多次以口頭或書面等方式告知，卻藉故拒絕受理，其行為顯屬以不正當行為阻礙送達成就，此亦可徵原告早已知悉被告召開111學年第2次教評會，卻仍不願出席教評會表示意見。是原告主張被告未讓其於教評會表示意見云云，實難採認。

3、被告確已於112年7月7日函告知原告因教學不力行為，經專審會查證屬實，且輔導改善無成效，並經教評會決議通過予以維持原解聘之處分，案經教育局112年6月30日高市密教小字第00000000000號函予以核准，原告稱解聘通知函內容理由不備云云實有誤會。退步言，解聘通知作成前，事實上已經過專審會進行實地調查，專審會亦成立輔導小組，於輔導期間內進行14次入班觀察、召開15次輔導會議，並以其他適當方式輔導原告教學改善情形，原告均未能適當改善。專審會爰決議認為原告有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作之具體事實，經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議，並於111年12月20日作出專審會結案報告。嗣後被告召開111學年度第1次教評會，審議專審會結案報告並決議原告涉有教師法第16條第1項第1款之情形，且無輔導改善之可能，決議予以原告解聘之處分，亦經教育局以112年2月8日高市密教小字第00000000000號函予以核准。由上述過程可知，原告皆參與其中，其已知悉或可知悉作成處分理由，

故原告之主張實難採認。況原告經兩個月之輔導均未能適當改善，益見原告對於學生之教育方式顯然不當，嗣後被告召開111學年第2次教評會審議通過予以解聘，並經教育局核准，被告於112年7月7日函知原告解聘決定，並溯及自000年0月00日生效，被告已依比例原則考量，並無任何判斷違法或裁量逾越、濫用或恣意之情事。

4、被告111學年度教評會，原置委員5人，嗣後依法改置教評會委員9人，其中兼行政人員2人(000兼任教務主任、000兼任教學組長)、未兼行政教師5人(000係兼辦營養午餐業務、000兼特教導師協助特教業務，皆非法定之行政職務者，其餘3人為兼導師)；另委員中男性4人、女性5人，符合教評會設置辦法第3條規定。而於該次會議中，校長000及教師會代表000亦依行政程序法第32條規定自行迴避。又教評會選舉委員由全體專任教師選（推）舉之。其中000委員係學校附設幼兒園教師屬編制內專任教師，是被告111學年度教評會之組織自為適法，被告111學年第2次教評會亦為合法有據。

5、專審會調查小組於111年3月31日進行實地調查、相關人員之訪談並彙整審查相關資料，其中，訪談內容包含數名學生之陳述，又該等學生與原告並無怨隙，對於原告之教師身分、教師法案件均無利害關係，是以，透過多名學生之陳述交互參酌比對，經專審會調查小組之判斷認為原告確有對學生以大聲咆嘯、大力拍桌之管教方式，而造成學生產生心理壓力，使學生有哭泣或逃課之具體行為，更有多名學生於訪談時表達強烈負面評價，核與「其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」之態樣相符。又專審會調查小組係在訪談相關人員後，作成調查報告，認定原告有「於學生月考監考時，指導學生作答之事實」，況調查報告中對於原告部分指控，亦有因證據不足而認為不成立之情事，可見調查報告已盡「有利不利一律注意」之情形，並就調查訪談內容作綜合具體判斷，且與相關事證相符，其意見核屬客觀中立之判斷，應可採信。是原告確實有教學行為失當，明顯損害學生學習之權

益，即足構成「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，要無疑義。

6、專審會調查小組及輔導小組成員，均依據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），自教育部專審會調查及輔導人才庫所遴選組成，具有客觀、公正及專業性，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。而專審會調查小組在調查之過程中均依法訪談原告及相關人員、審酌各方事證，並依據其專業判斷作成調查報告；又於輔導小組在輔導之過程中，輔導小組成員除入班觀察、開輔導會議分別多達14、15次，更屢次向原告提出專業之教學建議，惟原告始終對輔導小組採取不信任、不配合之敵對態度，堅持依其舊有方式進行教學，終致輔導改善無成效之結果。

7、原告告訴校長公然污辱刑事案件與解聘程序或行政訴訟毫不相干，自無行政程序法第32條之適用，再者，000於110年9月22日、110年10月7日的校事會議及112年5月31日教評會議均未出席。依110年之教師解聘辦法第4條第1、2項規定，000、教師會代表000分別於110年9月22日、110年10月7日、110年11月25日出席校事會議，本屬法規所定必須列席之人員，否則將影響校事會議適法性之問題。復000、000就與主辦業務有關事項說明，自難謂其有何原告所稱須依行政程序法第32條等規定迴避而不得在場之事由。況原告自始未申請迴避，亦未就其所稱足認其執行職務有偏頗之虞之具體事實進行舉證釋明，是原告空泛指摘稱000、000於110年9月22日、110年10月7日校事會議有應迴避而未迴避之事由云云，顯屬不可採。又000、000於112年5月31日教評會議亦已自行迴避，是原告稱000、000於112年5月31日教評會議有應迴避而未迴避之事由亦顯無足採。至高雄市申訴評議委員會110年10月7日高市密教人字第00000000000號評議書並非針對本件爭議所作之評議內容，其理由論述亦與本件爭議無涉，尚難以上揭評議書之理由為依據，申訴評議書僅是行政機關之

意見，並無拘束司法機關之效力，相關人士是否構成迴避之事由，仍應依迴避之法律規範構成要件而定。

8、原告所稱之錄影內容並非在教室內或在操場上，該監視器錄影的場所係在校園內較為偏僻空曠之「老樹廣場」(原告上體育課時並未選擇供運動之操場或球場，而係將學生帶至較為陰涼之「老樹廣場」)，而被告設置該監視器目的為防止外人入侵和盜竊、防止校園暴力及其他安全問題，保障學校財產與在校師生安全。且該監視器設置時間長久，亦為原告所明知。而該監視器之設置係為於公共場所，亦非針對原告上課內容，故並無逾越是一般人可以忍受的範圍，自不構成對隱私權的侵害。依專審會結案報告內容可知，關於原告體育課任教時是否教學行為失當，進而影響學生學習權益等情，實係因調查小組訪談學生時，學生陳述原告會因為管秩序而延遲到運動場地上課，使得實際上體育課的時間變短。是以調查小組就原告體育課任教時教學行為失當進而影響學生學習權益等情之事實認定係以訪談學生陳述內容為基礎；調查小組為進一步了解實際情況，故審閱相關監控畫面以還原事實，應屬公共利益範圍，自不構成對隱私權的侵害，原告之主張洵屬無理由。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)被告校事會議、教評會之組成、會議決議是否合法？

(二)原告有無教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，被告予以解聘是否有理由？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載事實，業經兩造分別陳述在卷，並有被告110年9月22日及10月7日校事會議紀錄（第87至90頁）、110年10月18日高市杉林教字第00000000000號函（第91頁）、專審會結案報告（第109至128頁）、112年1月9日111學年度第1次教評會會議紀錄（第137至142頁）、112年2月10日函

（第145頁）、112年5月31日111學年第2次教評會會議紀錄（第153至158頁）、112年7月7日函（第161頁）、教育局112年2月8日高市密教小字第00000000000號函（第143頁）、112年6月30日高市密教小字第00000000000號函（第159頁）及訴願決定書（第23至39頁）等附本院卷1可憑，足堪認定。

(二)應適用的法令：

1、教師法：

⑴第9條：「（第1項）高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：一、依師資培育法規定分發之公費生。二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。（第2項）前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額2分之1，但教師之員額少於委員總額2分之1者，不在此限。」

⑵第16條：「（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。」

⑶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……情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件……。（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。」

⑷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，或依第18條規定作成教師終局停聘之決議後，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。」

2、專審會辦法：

⑴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。」

⑵第3條第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。」

⑶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。」

⑷第8條第1項第2款：「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：……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。」

⑸第9條第1項及第2項第3款：「（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；……。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：㈠教師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。……（第2項）前項第6款第1目經輔導改善無成效，其情形如下：……三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。」

3、行為時教師解聘辦法：

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：「涉及本法第14條第1項第8款、第9款、第10款體罰學生、第11款、第15條第1項第3款體罰學生、第5款、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：「（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。但學校任一性別教師人數少於委員總數3分之1者，不在此限。」

⑷第5條第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、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）：

⑴第2條第1項第3款：「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。」

⑵第3條第1項至第3項：「（第1項）本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長1人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。（二）家長會代表1人。（三）學校教師會代表1人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。（第2項）本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額2分之1。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額2分之1者，不在此限。（第3項）本會任一性別委員人數不得少於委員總額3分之1。但學校任一性別教師人數少於委員總額3分之1者，不在此限。」

⑶第7條：「（第1項）本會由校長召集；經全體委員2分之1以上連署召集時，校長應自受請求後5日內召集；校長不召集時，得由連署委員互推1人召集之。（第2項）本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推1人為主席。」

⑷第8條第1項及第4項：「（第1項）本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員3分之2以上出席及全體委員3分之2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。……（第4項）本會為第1項序文及第2款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數；為第1項第1款審查教師長期聘任事項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。」

⑸第9條：「（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。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。（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，應由本會依職權命其迴避。」

⑹第11條：「（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。」

5、行政程序法

⑴第32條：「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。」

⑵第33條：「（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。」

6、教育部109年11月11日臺教授國部字第00000000000號函：「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，且其情節未達應依教師法第14條或第15條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：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。三、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。四、體罰學生，有具體事實。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。九、在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。」

(三)被告作成解聘決定之程序，核屬適法：

1、關於校事會議部分：

⑴經查，被告於110年9月14日、15日接獲學生家長投訴後，即於110年9月22日、10月7日、11月25日召開校事會議，校事會議成員為校長000、家長會代表000、行政人員代表000、教師會代表000及社會公正人士000里長，會中討論後判斷此投訴事件類型為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之具體事實，並認為校內自行調查有困難，乃經委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上同意，決議依行為時教師解聘辦法第5條第3項規定，申請由專審會協助調查等情，有被告校園事件處理會議紀錄在卷可佐(本院卷1第87至90、107至108頁)，揆諸上開規定，該3次校事會議組成委員及性別比例、決議，核無不法。

⑵原告雖主張被告召開校事會議，未依行政程序法第102條規定，通知原告到場陳述意見，該校事會議決議及其後教評會解聘決議，均不生合法效力云云。按行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」法文既規定為「限制或剝奪」人民自由或權利之行政處分，而非「侵害」或「影響」人民自由或權利之行政處分(參見同法第140條第1項及第23條)，亦非「損害」人民自由或權利之行政處分(參見行政訴訟法第4條第1項、第3項及第5條)，自係指積極地對人民的自由或既存的權利為限制或剝奪（最高行政法院110年度上字第546號判決意旨參照）。而110年9月22日校事會議係討論判斷家長投訴事件類型及校內是否成立調查小組，經決議認為校內自行調查有困難，期向教育局申請協助調查；110年10月7日校事會議係確定向教育局專審會申請協助調查；110年11月25日校事會議則係再次確認向教育局專審會申請協助調查，由會議內容觀之，僅係被告處理校內行政事務所為之內部會議，性質上並非就人民自由或權利施予積極性的「限制

或剝奪」，尚無行政程序法第102條規定之適用。原告前揭主張，自不足採。

⑶原告又主張其曾以000為被告而提起公然侮辱刑事告訴，000曾於該刑事案件中出庭作證，又000係休休基金會之園長，為黃生之代理人、輔佐人，且與其有利害關係，渠等均有應自行迴避而不迴避之情事，足認校事會議之組織顯不合法，教評會據此作為解聘原告之主要依據，於法未合云云。惟查，原告固曾提告被告校長000於109年2月24日妨害其名譽，其中教師會代表000曾至00偵查隊協助調查，就當天是否涉及妨害名譽經過為事實陳述，後經臺灣橋頭地方檢察署檢察官對校長000作成109年度偵字第00000號不起訴處分（本院卷1第229至231頁）。被告校長000、教師會代表000雖曾於109年4月22日寄發存證信函予原告，指稱原告於109年3月31日、4月7日於教師晨會中公然指稱「撒謊」、「抹黑霸凌」等字眼，構成刑法公然侮辱及誹謗罪，限原告三日內公開道歉，否則將提起民、刑事追訴等情（本院卷2第27至29頁）。可認為原告與被告校長000、教師會代表000之間，關係確有不睦，但均尚在以法律途徑正當捍衛自身權利行使之範圍內，一方面並不構成行政程序法第32條之法定應迴避事由；二方面校長000、教師會代表000乃校事會議法定成員，亦經行為時教師解聘辦法所明定，原告當無不知之理；況且上開存證信函所指妨害名譽情事，亦非校事會議審議斟酌所考量之事項，尚難因此認為有何執行職務產生偏頗之情形，原告亦無申請迴避，自不能認為被告校長000或委員000有何應迴避而未迴避事由。至家長會代表000為休休基金會所設立之庇護場所「00園」園長，休休基金會為學生黃生之監護人，本件檢舉人王○為休休基金會指派照顧學生黃生之實際照顧者，則家長會代表000與檢舉人固然均受僱於休休基金會，然此等關係並非法定應迴避事由，且依一般社會通念，亦難因此推論其執行職務有偏頗之虞，原告亦未指

出000有何職務偏頗之具體事實，自不能認為家長會代表000有應迴避而未迴避之情事。原告主張，並無理由。

2、關於教評會部分：

⑴依教師法第9條第2項及教評會設置辦法第3條第2項規定，委員中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額2分之1，但教師之員額少於委員總額2分之1者，不在此限。所稱兼任行政職務係以學校組織編制表明定之行政職務為限。經查，被告111學年度教評會委員共9人，其中包括校長、家長會代表及教師會代表等3人為當然委員，票選委員6人，其中兼行政職務教師2人，未兼行政職務教師5人（其中000係兼辦營養午餐業務、000兼辦協助特教業務），性別組成為3男6女，業經被告陳述明確（本院卷1第405頁），並有被告111學年度教師評審委員會委員名冊、國小教職員員額分配表可稽（訴願卷第51至52頁），應可認定。上開教評會委員兼辦營養午餐、協助特教業務部分皆非法定編制內之行政職務，自不屬於教師法第9條第2項及教評會設置辦法第3條第2項之兼行政職務教師。原告主張教評會委員9人中，未兼任行政事務教師僅3人，顯與教師法第9條第2項及教評會設置辦法第3條第2項之規定不符云云，尚有誤會。

⑵被告112年5月31日111學年度第2次教評會，參與委員有校長000、家長會代表000、教師會代表兼教務主任000、000、000、000、000、000等8人，教評會之議程係審議教育局專業審查結案報告及原告涉及教師法第16條第1項第1款情形等事項，本次會議中，校長000及教師會代表000已自行迴避，有該次教評會簽到表及會議記錄附卷可稽（本院卷1第151至158頁），其餘委員就原告所涉事件，均未曾於調查過程中接受專審會之訪談，業經被告陳明在卷（本院卷2第34頁），亦查無教評會設置辦法第9條第1項或行政程序法第32條規定應自行迴避之情形，核無教評會委員應予迴避卻未迴避之情事。又被告111學年度第2次教評會經出席委員6人審議討論，決議結果為案由一：「贊同高雄市政府教育局專業審查

結案報告，出席委員全數同意6票、不同意0票、無意見0票。」案由二：「同意陳師符合教師法第16條第1項第1款之情形要件並依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘辦理後續事宜，出席委員全數同意計6票、不同意0票、無意見0票。」案由 三：「考量維護孩子們的受教權益，出席委員全數同意陳師解聘計6票、不同意0票、無意見0票。」案由四：「經審議未通過資遣，仍以教師法第16條第1項第1款原表決結果論定，出席委員不同意資遣計6票、同意0票、無意0票。」等情，有該次教評會會議紀錄附卷為憑（本院卷1第153至158頁），堪認其教評會組織、決議等程序，符合教師法第16條第2項、教評會設置辦法第3條第1項至第3項、第8條第1項及第4項規定，自無決議程序不合法之情事。

⑶原告主張被告112年1月9日第1次教評會未讓原告回應教評會委員的論述，侵害其陳述意見之權利，112年5月31日第2次教評會未合法通知原告到場，事後亦未給予原告陳述意見之機會，違反行政程序法第39條及第102條規定，該解聘決議顯具有重大明顯瑕疵之無效情事云云。經查：

①被告於112年1月9日召開111學年度教評會第1次會議，已於111年12月30日將開會通知單送達原告，經原告簽收在案，開會通知單載明教評會詢問目的、時間、地點等，並記載得出具委託書委託他人列席陳述意見，亦得於112年1月7日(六)上午10時前提出書面陳述書或逕於出席會議陳述，以及屆時不到場或未委託他人出席，亦未於時限前提出書面陳述所生之效果，會議當天原告亦親自到場陳述意見等情，有開會通知單、111學年度第1次教評會簽到表、會議記錄及原告簽收清冊等附卷可稽（本院卷1第131至134、138頁），則原告既已於第1次教評會親自到場，並跟委員表示意見，顯已充分行使其陳述意見之權利，自不能因其未能回應教評會委員之討論，即認被告有侵害原告陳述意見權利之情事。況被告111學年度第1次教評會所為之解聘決議，業因被告112年2月10日高市杉國小人字第00000000000號解聘通知函遭訴願決定

撤銷，被告召開111學年度第2次教評會，重新審議原告涉及違反教師法第16條第1項第1款教學不力案而不存在，原告自無從就該次教評會決議再行爭執。

②依行政程序法第72條第1項前段規定：「送達，於應受送達人之住居所、事務所或營業所為之。」第73條第1項規定：「於應送達處所不獲會晤應受送達人時，得將文書付與有辨別事理能力之同居人、受雇人或應送達處所之接收郵件人員。」據此，設有管理員的大樓等集合式住宅，管理員為該大樓住戶接收郵件，核屬接收郵件人員。故將應送達於住居所、事務所、營業所或機關所在地設於該大樓之受送達人的文書，於不獲會晤本人時，由該大樓管理員代收者，其送達自屬合法，並於大樓管理員代收時發生送達之效力。至應受送達人何時自大樓管理員取得文書，對已生的送達效力不生影響（最高行政法院111年度抗字第186號裁定意旨參照）。查被告於112年5月31日召開111學年度第2次教評會，先於112年5月16日以LINE訊息通知原告開會時間，又於112年5月18日13時許，以電子郵件寄送開會通知單予原告，此有LINE訊息截圖及電子郵件附卷（本院卷1第163至165頁）為憑。而被告於112年5月17日亦以雙掛號郵件寄送開會通知單至原告位於00市00區00000段000號0樓之0之住所，經原告大樓管理員收受在案，此有開會通知單、郵件信封影本及中華郵政股份有限公司國內快捷/掛號/包裹查詢紀錄附卷（本院卷1第149、167至168、357至358頁）可證，並經被告當庭提出郵件原本核對無誤（本院卷1第340至341頁），依上開規定及說明，足認被告111學年度第2次教評會開會通知單已生合法送達效力，其後雖因原告拒收而退回郵件，自不影響前已合法送達之事實。則被告111學年度第2次教評會開會通知單既已合法送達於原告，且開會通知單已載明教評會詢問目的、時間、地點，並記載得出具委託書委託他人列席陳述意見，亦得於112年5月26日(星期五)下午16時前提出書面陳述書或逕於出席會議陳述，以及屆時不到場或未委託他人出席，亦未

於時限前提出書面陳述所生之效果，堪認已賦予原告陳述意見之機會，原告主張被告111學年度第2次教評會未合法通知原告到場，違反行政程序法第39條及第102條規定，該解聘決議具有重大明顯瑕疵之無效情事云云，容有誤解，不足採憑。

3、原告主張被告112年7月7日函未附具任何「解聘」理由，又無行政程序法第97條各款例外得不記明理由之事由，堪認解聘決定違反明確性，且有行政行為恣意性之情形，具有明顯重大瑕疵云云。按教師法第26條第1項固規定解聘應以書面附理由通知當事人，惟此等附記理由的主要目的，乃為使教師得以瞭解其係因何事由遭到解聘，俾提起行政救濟可以獲得救濟，故只要其記載足使教師瞭解其遭解聘之原因事實及依據之法令即可，非謂必須將相關法令、事實全部鉅細靡遺加以記載，始屬適法。觀之被告112年2月10日函（第一次解聘通知）及112年7月7日函（第二次解聘通知）（本院卷1第145、161頁），被告所為兩次解聘通知，均已清楚載明是因原告有教師法第16條第1項第1款教學不力行為，經教育局專審會查證屬實，且經輔導改善無成效，並經被告教評會審議決議通過予以解聘，已足使原告瞭解其遭解聘之原因事實（教學不力）及所依據法令（教師法第16條第1項第1款），且原告於被告作成解聘通知前，曾經歷專審會調查小組之訪談與輔導小組之輔導，原告於111學年度教評會第1次會議亦親自出席陳述意見，實不可能不知其遭解聘之原因事實及法令依據為何，自難認被告所為112年7月7日解聘通知有何違反明確性，具有明顯重大瑕疵之處，原告此項主張，亦無足採。

(四)被告以原告具有教師法第16條第1項第1款具體事實，且經輔導改善無成效，則其所為解聘之實體理由，亦屬適法：

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」之解聘要件，係屬不確定法律概念。教師法為保護教師權益，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。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。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。因此除了以下情形外，法院對學校本於專業及對事實真相之熟知所為解聘之決定應予適度尊重：(1)違反（解聘之）法定程序。(2)判斷出於不正確之事實或錯誤資訊。(3)違反一般公認之價值判斷標準。(4)逾越權限。(5)考核有濫用權力等情事（最高行政法院108年度判字第237號判決參照）。

2、查原告自108年間起即有多件經老師、學生等人陳報，並經校長紀錄之校園事件：

⑴108年12月17日外聘烏克麗麗教師投訴原告在協同教學期間大聲吼罵學生腳臭，令學生心生恐懼，萌生休學念頭（本院卷1第241頁，惟專審會調查報告以此事無法查證，難以認定為事實，參本院卷1第111至112頁）。

⑵109年4月10日學生於輔導時表示很怕被原告罵，因為他罵人聲音跟雷公一樣，會突然被他嚇到，很害怕上他的課（本院卷1第242頁）。

⑶109年11月2日10時許，原告在擔任一忠班導師之教室上課時大聲斥責學生考卷亂寫，聲調及語氣甚是恐怖，令人心悸，並強迫學生將寫錯內容擦掉重寫（本院卷1第243頁）。

⑷109年12月1日中午12時許校長巡堂時在一忠教室外聽到原告對學生大聲咆哮、責罵「你是聽不懂嗎？」「你很奇怪ㄋㄟ」「你很沒用ㄋㄟ」「我講過幾遍都沒用」等語（本院卷1第244頁）。

⑸109年12月3日下午1時許午休結束之下課鐘響時，原告在一忠班對學生大聲咆哮說：「誰沒有寫功課就跑出去玩？」「通通給我回去課後班寫功課」，隨後原告即以全校廣播方

式喝令一忠班某學生「現在！馬上！立刻！給我回去課後班寫功課！」不久該學生即跑回教室，原告對他大罵：「你為什麼跑出去玩？」學生回答說有其他學生也有出去玩，原告就又大聲責罵：「別人可以就是你不可以玩！」（本院卷1第245頁）。

⑹109年12月3日下午第2節上課時間，原告大罵學生「坐那麼舒服！你給我站著寫！」「你怎麼那麼誇張？一個字都沒寫！你給我站著！」（本院卷1第246頁）。

⑺109年12月8日下午3時30分許，原告對一忠學生大聲斥罵：「以後都上用寫的體育課！」（本院卷1第247頁）。

⑻109年12月24日上午9時30分許，原告在一忠教室內對學生咆哮：「你是外國人嗎？是聽不懂國語喔？」「你再去告狀啊！自己做不好還敢哭！」（本院卷1第248頁）。

⑼110年1月14日第1、2節課表上記載為數學課，8：40巡堂時看到學生趴在桌上看影片，原告坐在後面，沒教學、沒講解，看不出是什麼領域的課程與數學影片；9：40巡堂時，學生仍在看影片，原告抱胸坐在椅子上納涼，沒教學、沒講解，看不出什麼教學活動；11：49巡堂時，課表上記載為生活課，原告發覺校長巡堂，趕緊結束放影片，此時已近下課時間（本院卷1第249頁）。

⑽110年3月8日下午3時許，一忠班學生跑到校長室說一忠班某學生眼睛受傷，校長問有無去健康中心處理並報告原告，學生表示原告說：「去找校長！叫校長處理。」校長隨後趕到健康中心探視護理師處理某學生眼睛傷口之情況，但不曾見原告到場，經詢問陪同就醫治療之學生關於原告有沒有來過，在場學生一致搖頭（本院卷1第250頁）。

⑾110年3月10日上午9：10許聽到原告在教室走廊整隊的聲音，顯然剛要離開教室，看看課表，原來是體育課，稍早兩次（8：45、8：55）經過一忠教室，都發現學生留在教室裡，狀似寫作業，有的在寫國語生字簿、有的無聊趴在桌上沒事做，原告沒在授課，只在教室後面跟單一學生在教師座

位旁說話。然原告9：10整完隊、說完訓示，走到遊樂區，不久下課鐘就響起，又整隊帶回，要學生「去上廁所、洗手、進教室！」（本院卷1第251頁，經本院與兩造確認後，被告第一堂課時間是上午8：40至9：20，參本院卷2第67頁）。

⑿110年9月9日下午1：30許，下午第一節課鐘響，四忠班有學生略遲進教室，擔任該班音樂課老師之原告即對該學生大聲斥罵要取消其參與愛校服務隊之資格，該學生即生氣跑出教室，嗣後該班導師上課發現該學生沒進教室，還請教學組幫忙廣播找學生（本院卷1第274頁）。

3、嗣110年9月間校長陸續收到二位家長之投訴及陳情書，後經被告審認原告有言語羞辱學生、教學行為失當、親師溝通不良、班級經營欠佳等具體事實，因而啟動不適任教師之校園事件處理會議：

⑴110年9月14日原告導師班家長以LINE投訴予校長，表示原告不讓學生下課休息，反而安排學生寫作業，並提供導師製作之聯絡簿為憑（本院卷1第83、86頁）。

⑵110年9月22日家長陳情書表示同年月9日某學生因中午從事愛校服務，遲到進教室，竟遭原告嚴厲責罵並取消其愛校服務資格，另某學生非常沮喪，並影響其後續上課心情；另一學生則抱怨原告出的作業多得寫不完，體育課的時間只有一點點，下課時間只能喝水、洗手、上廁所外就要在教室裡寫作業，而且原告不時大聲罵他，導致學生不時在哭，因而向家長反映希望可以換老師，故以陳情書請被告幫忙注意一下原告之狀況等語（本院卷1第85頁）。

4、因被告校園事件處理會議決議申請專審會調查，後經專審會調查小組進行實地訪查，作成調查報告，認定原告確有下列教學不力或不能勝任工作事實，但認有輔導改善之可能：

⑴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：「……經訪談學生，所有學生皆證實當事人（即原告）會大聲罵學生，且音量確實間隔數間之外教室的師生

都會聽到當事人罵人的聲音，且學生指證當事人罵學生的次數頻繁，二忠學生陳述當事人一個星期會有一次到多次會罵人或大聲拍桌，有學生因此感到害怕而哭，四、○年級學生還表達沒有犯錯，沒發生任何事或只是撿個筆，當事人都會罵人拍桌……綜上所述，當事人確實經常以大聲咆哮罵人及拍桌管教學生，雖然無法證實有對學生有羞辱的言詞，但學生被當事人大聲咆哮責罵，已然對於學生心理產生壓力，使得有學生會有哭泣或逃課躲起來的行為，另有學生對於當事人有『感覺老師自己有情緒會發在我們身上』、『覺得老師來上課只是想賺錢』等負面評價，本小組認為當事人大聲咆哮罵人及拍桌管教學生的行為，造成學生心理壓力，符合本款之『其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害』的事實。」（本院卷1第111至112頁）

⑵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：「……申請學校（即被告）提出109年11月2日之校長校園事件紀錄，舉出當事人學生月考監考時，指導學生反覆擦掉考卷上的錯誤答案，讓學生訂正出正確答案，使得全班幾乎90分以上，而當事人訪談時說明，因為是低年級的孩子，月考的時候只會報讀題目，不會去指導學生作答。但當事人有說明O姓資源班學生，在畢業前的月考，當事人有發現O生都寫錯，於是當事人要O生檢查3次，當次月考就考一百分，經訪談學校人員C表示當時考試，當事人有暗示O姓學生答案，調查小組也訪談當事人擔任導師班的學生，學生E、學生F、學生G、學生H有陳述月考時，當事人會指導學生擦掉考卷答案重寫。查『評量教學省思』表一年級歷次考試評量成績統計，國語、數學、生活評量，除其中一次數學有一名學生成績統計為80至90分，其餘學生歷次考試皆為91至100分，且當事人陳述該班學生有一位學生需要語言治療，另一位學生數學、語文理解能力需要轉介學習障礙鑑定，此兩位學生月考成績高顯然並不合理。再查學生學習扶助篩選測驗成績，全班11人受測有9人未通過，與月考幾乎全班91分以

上有明顯落差，以申請學校校長紀錄、訪談學校人員C及學生E、學生F、學生G、學生H陳述，並透過歷次考試評量成績統計及學習扶助篩選測驗成績相互比較作為佐證，本小組認定當事人有於學生月考監考時，指導學生作答之事實。……經訪談學生，學生陳述當事人會因為管秩序而延遲到運動場地上課，使得實際上體育課的時間變短，且學校人員A陳述當事人上體育課會延遲5到15分才到運動場所，而且坐著上課時間很長，且還没到下課時間就提早將學生帶離上課場所，但當事人否認且認為上體育課時間很長，且上課有一定的流程，會坐著是因為要處理個別學生問題，或是觀察學生操作、指導學生，經查學校人員A提供之監視錄影影片，本小組整理影片內容簡述如下：(1)2020/11/10地點大樹廣場，下午15：15帶學生到達廣場，當事人坐著看學生做操，當事人以約30秒時間做桌球拍持球走路的示範，其餘大部分時間都坐著指導學生操作，15：40回收器材，15：42學生被帶離廣場，實際上課只有27分鐘。(2)2020/11/18地點大樹廣場，上午8：44帶學生到達廣場做操，8：50當事人以約15秒時間做桌球拍持球走路示範，其餘時間都坐著指導學生操作，9：04帶隊離開廣場，實際上課只有27分鐘。(3)2020/12/15下午13：21學生在走廊集合，下午15：35帶學生到達大樹廣場，當事人坐著看學生做操，15：37將學生帶離廣場，實際上課只有2分鐘。(4)2020/12/22地點大樹廣場，下午15：20當事人坐著發羽球拍，由學生自行練習兩兩對打，15：34歸還球拍，15：36帶隊雖開廣場，實際上課只有16分鐘。(5)2020/12/29地點大樹廣場，下午15：29帶學生到達廣場，當事人坐著指導學生在海綿墊上做翻滾動作。15：45帶隊離開廣場，實際上課只有16分鐘，本小組檢視申請學校作息時間表安排之上下課時間，第一節課為8：40至9：20；第七節課為15：15至15：55，當事人體育課帶隊到廣場及離開時間，與學校上下課時間並未吻合，但本小組未查證申請學校所提供監視器時間所載是否正確，但以申請學校提供之

五節課影片，可證明當事人上體育課教學時間顯為不足，甚至於有一節體育課只有做操2分鐘就帶隊離開，其餘四節上課時間也很短。另當事人曾解釋若是上課坐著，是因為要處理個別學生問題，或是觀察學生操作。一般來說體育教學必須著重示範動作、個別或團體專項運動技能的指導，於學生操作時要注意學生動作是否正確，並隨時指導修正，以及維護學生操作的安全，但本小組檢視影片內容，當事人上體育課時，幾乎全程坐著，示範動作時間很短，雖然有觀看學生的操作，但並未走動個別指導，學主操作時也未做安全防護，明確不符合體育教學之專業，有影響學生學習權益。……綜上所述，雖當事人於命題鑑別度、學生學習扶助測驗通過率低、自編學習單、聯絡簿回應家長、學生抄作業答案、作業量過多等情事難以認定當事人有教學行為失當，但月考時不當指導學生答題，體育課教學行為失當，本小組認定當事人確實有教學行為失當，明顯損害學生學習權益。」（本院卷1第112至115頁），其中關於調查報告所載原告帶學生上體育課之情狀，亦經本院勘驗被告提供之監視影片核閱屬實，有本院113年9月24日勘驗筆錄在卷（本院卷1第283至284頁）可佐。

⑶關於原告是否有班級經營欠佳，有具體事實部分：「訪談當事人陳述不可能不讓學生下課，因為老師也要休息，但學生作息時間很緊湊，每節下課都有作息活動安排，檢視當事人回覆家長下課作息時間，第1節課喝奶昔，第2節全校整節活動、第3節學推餐車，第四節午餐，而都有給予學生上廁所喝水，除了學推餐車的安排，比較特殊之外，其餘安排皆為配合全校作息。訪談○年級學生時，學生陳述一年級時只能偶爾下課，但升上○年級都能下課，只有犯錯的學生才會被處罰而不能下課，本小組認定當事人任教一年級時，確實下課規定比較嚴格，經家長反映後，○年級有改善能讓學生有下課時間。……申請學校提出校園事件紀錄，110年3月8日下午3：00學生眼睛受傷，學生報告當事人，告知學生找校

長處理，當事人陳述因為當事人要上課，所以請學生找校長處理。本小組調查110年3月8日為星期一，檢視109學年度課表，當日下午當事人並沒有課務，當事人陳述要上課所以才告知學生找校長處理並非事實。……綜上所述，當事人下課規定於學生升上◯年級時已有改善，……但當事人對於學生眼睛受傷卻有不積極處理要學生找校長處理之事實。輔導與管教學生，應透過正當、合理且符合教育目的之方式，達到積極正向協助、教育、輔導學生之目的。但是當事人管教學生以大聲責罵或拍桌或是處罰站立反省處罰學生，不僅未達管教所應達到之教育目的，反而讓學生對老師有負面觀感，顯然當事人管教學生所實施之措施無效，本小組認定當事人班級經營欠佳有具體事實。」（本院卷1第116至117頁）

5、專審會基於前揭調查報告結論，據以組成輔導小組，輔導期間為111年9月6日至111年11月7日，輔導小組到校召開15次輔導會議，14次入班觀察及其他適當方式輔導原告教學改善情形，於111年11月14日召開輔導小組會議，認定其教學各面向經長達2個月之輔導後，仍無改善成效：

⑴關於教師言語使用與情緒管控方面：原告在輔導小組到校觀課時，對學生均無情緒性用語出現，但輔導小組未到校期間會對學生大聲責備或有態度不友善之言詞，且在輔導小組於輔導歷程中發現原告相當容易有情緒，而毫不掩飾地以言語或文字表現出來（本院卷1第118至119頁）。

⑵關於教學行為方面：雖在輔導小組多次提醒與建議下，原告仍無法對其教學做有系統之規劃，導致教學歷程經常是隨興而進行，抓不住也看不出教學重點，明顯損害學生學習權益，不能勝任現職工作（本院卷1第119至120頁）。

⑶關於教學技巧方面：在輔導小組13次的入班觀課中發現，原告不論是國語科或數學科之教學知能明顯不足，雖然在輔導小組苦口婆心不斷提醒與建議下，原告仍堅持依其舊有之方式進行教學，導致國語與數學之學習效果不佳甚至錯誤，不符合一般教師該有之常態標準與教學能力；且輔導歷程中，

原告不斷以輔導小組不懂學校學生程度低落為藉口，企圖推諉身為老師該有之努力與責任，明顯不能勝任現職工作（本院卷1第120至122頁）。

⑷關於教學評量方面：在輔導小組多次建議與提醒下，原告始終在逃避課堂中進行形成性評量，導致未能及時發現學生學習狀況而進行補救教學；原告既已知學校學生較弱勢，更應把握機會隨時提供更多的練習與精熟機會以提升學生素養；但始終只見原告流於口說，表示都有在做，卻未見實際行動（本院卷1第122至123頁）。

⑸關於班級經營方面：

①教室佈置乃教師之基本責任，也是最容易達成的部分；但在輔導小組多次提醒與建議下，原告不只沒能在學校規定之期限內完成，更在2個月輔導結束時仍未完成，原告只以一句「我是簡約主義」應付了事。

②至於師生互動部分，原告始終覺得班上學生較弱勢，似乎學生表現較差是在其預期之內的事，但輔導小組之觀察並非如此，只要老師善於引導與多提供練習下，學生仍然可以有不錯的學習表現；又原告對班上女學生似乎有偏見，指稱她是發展遲緩、常忽略她舉手……；經2個月的觀察，原告與學生間關係平淡，輔導小組曾建議原告多進行合作學習，以增進學生及師生關係，但原告似乎不為所動，經過2個月的輔導後，原告在師生互動方面雖然沒有衝突，但對只有3個學生的班級而言，還有相當多的進步空間，改善有限。

③就班級常規而言，原告在輔導期間不斷更換獎勵方式，讓學生無所適從，只要被輔導小組提出建議的項目，原告不是修正而是直接取消換成別種方式，從第一名、加分到口頭獎勵，原告似乎只在逃避輔導小組的「建議」，連已經建立的發言前要舉手的規定也廢除，在這樣的心態與作為下，要輔導有成效也難！

④至於班級事務部分，在輔導初期，輔導小組就已建議原告可以在教室內規劃閱讀區，養成學生的閱讀習慣，加強語文能力，但直到輔導結束仍未見設置，且經過了2個月，連一本讀本都尚未讀完，甚至1位男同學只讀了3頁；又學校學習扶助開班，原告竟然會忘了通知學生參加，足見原告在處理班級事務上未用心。

⑤研習進修部分：輔導小組提醒原告研習進修的管道與方式很多，參加研習、進修、參與社群、向同仁請益、討論都是。2個月期間原告提供了2篇影片觀後心得，但未能將其中優點或具體作為運用在自己的班級、教學上；且在輔導過程中每每輔導小組在給建議時，原告總是辯駁或轉移話題，或不斷想展現其博學多聞之態，絲毫不見其虛心學習之樣；然原告每次均有出席校內教師進修，故原告在研習進修方面已有部分改善；惟，是否能內化？尚待觀察。（本院卷1第123至127頁）。

⑹經輔導小組綜合評估後，原告以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害；教學行失當，明顯損害學生學習權益；班級經營欠佳，有具體事實，雖經輔導改善，仍無成效。而後專審會乃據輔導報告結論，決議原告經輔導小組認定輔導改善無成效之情形，認定原告有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且經輔導改善無成效，應移送被告教評會審議（本院卷1第127至128頁）。

6、嗣後被告於112年5月31日召開111學年度第2次教評會時，委員間已就專審會結案報告詳細閱讀、討論並全員決議同意專審會前揭報告之事實認定及同意原告符合教師法第16條第1項第1款之情事。於討論究竟應對原告解聘或不續聘時，A委員表示：伊認為原告的情緒管控不好，繼續任教會讓家長很擔心，雖然在輔導委員在的時候收斂，輔導委員不在的時候又是經常大罵拍桌子，我們的孩子上他的課都戰戰兢兢要怎麼有學習效果等語；C委員亦稱：每一個孩子都是我們的寶貝，應該以學生受教權益為重，特教班的腦麻生經過我們的

努力他的進步大家都看的到，我們偏鄉大部分的孩子絕對沒有智力不足的現象，原告一開始就認定孩子程度不佳沒機會進步就不努力去教是不應該的。原告上音樂科任課時，對學生說他要離開了，因為校長、主任找人監視他，根本跟教學內容無關，還破壞校長主任在學生心中的印象，伊覺得原告並不想改進，不適合繼續留任在被告學校等語，而後全體出席委員即以考量維護孩子們的受教權益，全數同意對原告予以解聘。繼之討論是否依教師法第27條第1項第2款、同法施行細則第13條規定予以資遣時，A委員表示：老師教學不是有教學指引也有在研習，在讀教育大學的時候都有教，上體育課不用示範嗎？一節課40分鐘只要上20幾分鐘或10幾分鐘嗎？上課時間明顯都不足，原告明知體育課上下課時間卻沒有做到體育課應有的教學，伊覺得他就是惡意的不照上課時間和教學目標來教學等語；B委員則稱：輔導委員在教學計劃、教學技巧、教學評量和班級經營上都有提供原告不錯的建議，但是原告2個月的輔導期中從來不曾在輔導委員面前實施、甚至迴避問題、不正面回應，故伊也認為原告教學行為失當，明顯損害學生學習權益是惡意等語；C委員亦稱：報告裡提到輔導委員提供原告許多教學計劃、教學技巧和教學評量的建議，經過13次的入班觀課，苦口婆心的提醒與輔導，但是原告仍然堅持他舊有的方式教學，以學生程度低落為藉口，推諉老師該有的責任，所以伊認為原告是惡意的，不符合資遣條件等語，故該次教評會亦經全數通過不同意資遣，仍應依教師法第16條第1項第1款規定予以解聘等事實，亦有被告教評會該次會議紀錄在卷可稽（本院卷1第153至158頁）。

7、以上事實有被告提出歷次校園事件紀錄或校長巡堂紀錄、家長LINE截圖、家長陳情書、被告校園事件處理會議紀錄、被告函請專審會調查函附檢核表、專審會111年12月20日學校申請案件結案報告、被告111學年度第2次教評會會議紀錄等文件在卷可證，而原告對上開文件之形式真正均無爭執（但

主張其內容均屬虛構），佐以專審會本係以有爭議聘約關係以外之第三人，輔以客觀、專業及公正角色去忠實評價受調查教師究竟有無申請學校所指述之不適任情事，參以其所製作調查報告認定之事實，已就被告提出之校園事件紀錄或校長巡堂紀錄、家長LINE截圖、家長陳情書及原告上體育課之錄影光碟內容詳予調查推敲，並具體說明部分可採之理由，又經實地訪談相關之學校教師3人、家長5人、學生20人所獲致之結論，其中原告對學生管教方式經常以大聲咆哮吼罵學生、大力拍桌等作為令學生感到恐懼乙節，甚至為受訪學生一致之反應，惟原告雖經調查報告認定其有輔導可能，然經長達2個月輔導期間，原告或陽奉陰違、推諉卸責，或是依然故我、堅持己見，甚至未曾落實輔導改善建議，從而結案報告認定原告確有以言語、文字或其他方式羞辱學生、教學行為失當、班級經營欠佳等具體事實，縱經輔導仍無成效等事實，即核與前揭事證相符，足堪信實。而被告111學年度第2次教評會亦忠實討論專審會結案報告之專業性與憑信性，後經全數出席委員同意專審會認定之事實，並據以審認原告確有教學不力、不能勝任工作有具體事實，且其不符合教師法第27條第1項第2款情事而決議解聘，尚無判斷瑕疵可指，本院自應予以尊重。

8、雖原告主張被告提出之校園錄影資料皆被剪接刪改過，已非真實內容，何況該內容拍攝校園活動，侵犯原告及學生隱私權利，亦不應採用，抑且被告架設之攝影機僅能拍攝校園角落一隅，無法將操場上所有活動全面拍攝入鏡。再者，包括原告在內之學校老師，帶領學生上體育課的活動範圍，亦會因每次上課時之環境狀況而調整，無法侷限於單一處，更無論原告身有椎間盤突出及神經壓迫之傷害，不能久站，則專審會調查報告內容僅以拍攝局部攝像之畫面內容，即逕認原告教學不力，於法顯有未合，教評會依據調查報告所指訴「原告體育課上課時數過短」進而解聘原告，與客觀事實不符，顯不足採信；又原告於學生月考監考時，亦僅會提醒學

生檢查，且因低年級學生於試卷作答時，時常出現未擦乾淨筆跡之情形，原告才會叮嚀學生將筆跡擦拭乾淨再填寫答案，原告並無調查報告所指訴之指導學生作答情事；再者，原告曾提出家長聯署書，內容載明家長對原告認同「認真教學」、「老師愛護學生」、「對老師職業有原則負責任」、「是非分明有肚量，處事有原則」、「充分予願意溝通的家長說明孩子學習情況」、「學生班級經營良好」等語，倘原告真有所稱教學不力，則何來如此多學生家長支持，足以證明原告並無教學不力之情事；另多次輔導會議進行過程中，輔導委員不僅經常情緒失控氣到發抖，還用錯誤見解強逼原告執行，且輔導委員於結束「干擾學生學習」之不當輔導後，原告於不受干擾之情形下所為之教學授課內容，學生之期末評量成績反而明顯的大幅提升，惟輔導委員之後所撰寫之輔導報告內容，完全與輔導會議談話過程之內容相反，足認本件係校長為報復原告對其提出訴訟，挾怨報復而對原告為不利之指訴，故專審會報告及教評會之決議都有事實認定錯誤之情事而無足取信云云。惟查：

⑴專審會調查報告認定原告體育課教學行為失當之理由，主要係依據被告學校教師之親自見證及受訪談學生一致之陳述，至於被告提供之監視器錄影資料僅是用以佐證教師及學生所述確屬真實，並非專以監視器錄影資料為唯一事證乙節，已有前揭報告在卷可參（本院卷1第113頁）；次查，被告提供之監視器錄影資料畫面（本院卷1第233至234頁），或係拍攝一樓廚房側門、或係拍攝二樓教室走廊，雖然仍屬校園範圍，但其作用明顯係為側門出入口或教室出入口防閑並維護學生出入安全使用，與師生主要活動空間之教室均無干係，且經本院勘驗錄影資料，其影片內容秒數規律進行、人員舉動自然，並無動作快慢不一或突兀情事，而原告帶學生或做操、或分發桌球或羽球用品、或令學生在海綿墊上做翻滾動作外，大多時間都在一旁坐著觀看學生動作，其離開鏡頭時也通常是令學生將體育用品收回整隊帶離廣場之時候，且依

其時刻顯示也即將到達下課時間，此與專審會調查報告記載之內容均相一致。雖原告係向調查小組成員解釋伊坐著上課是因為要處理個別學生問題或觀察學生動作所需等語（本院卷1第233頁），迨至本院審理時，原告又改稱伊係早年在00擔任步兵受軍事訓練四二迫擊砲時因公受傷，導致終身不能久站提早退伍所致等語（本院卷1第390頁），並另提出其113年12月5日經00總醫院附設民眾診療服務處診斷書，載明其患有第四五腰椎脊椎椎間盤突出及神經壓迫症，不宜劇烈運動、負重、久站等語（本院卷1第421頁）。然查，姑不論原告就其坐著上體育課乙節已有前後陳述反覆而難以採信情事，更何況原告自述係因服役時遭受外力傷害所致而不能久站，但其提出診斷證明書所載之病名，雖不排除外力撞擊，其常見原因大多是姿勢不良、久坐辦公室、年齡增長與退化所致，且椎間盤突出壓迫坐骨神經，易引發腰痛、下背痛、屁股痛、腳麻等症狀（維力骨科診所網路衛教文件，本院卷2第69至70頁），換言之，此等病症非必因外力撞擊所致，且此等病症其實坐立難安。然原告如係於服役期間即遭外力傷害而有此病症，何以原告任職被告期間從未於室內課或室外課要求坐著上課？且原告任職期間亦均無就診紀錄，直至本件訴訟進行中方至醫院就診並經醫院「發現」此項疾病，則其於本院審理時所為前揭主張，自難憑信。

⑵其次，專審會調查報告認定原告於期中評量監考時有指導學生作答之事實，除有校園事件紀錄外，並經訪談學校教師1人、學生4人，且有歷次考試評量成績統計、學生學習扶助篩選測驗成績等文件綜整後所為之判斷。原告僅單純否認調查報告之事實認定，卻未能說明前揭報告有何事實認定錯誤或不完足情事，則其單純否認即無足取信；至於原告主張伊有家長連署書表揚其教學乙節，均未見原告提出任何證明，縱認學生家長曾有連署事實，但該等家長既從未曾實際觀課，又被原告指導學生作答後之理想化成績所蒙蔽，則該連署書亦不足作為原告有利之事實認定；再者，由原告自述其

接受輔導過程，亦明顯可見原告故步自封，無法接受來自專業輔導人員之教學指導，甚至還自詡其見識遠高於輔導人員之專業建議，而原告既能以美化學生成績為常態，則原告在輔導人員退出輔導後再度表現學生「亮眼成績」之作為，並欲據以全盤否定輔導人員所有輔導作為等節，亦顯無可取。

(五)末查：

1、被告於收受專審會結案報告後，被告隨即於112年1月9日召開111學年度第1次教評會，核認原告有教師法第16條第1項第1款規定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，決議應予解聘，經報教育局核准後，被告遂以112年2月10日函通知原告予以解聘，並以原告收受（112年2月12日收受）後之翌日生效，原告不服，提起訴願，經訴願決定將原處分撤銷，責由被告於2個月內另為適法之處分。後被告續依訴願決定意旨，於112年5月31日召開111學年度第2次教評會審議通過仍予解聘，再度報經教育局核准後，被告續以112年7月7日函通知原告予以解聘，並溯及至被告112年2月10日函原告收受之翌日（即112年2月13日）生效乙節，已如前揭爭訟概要欄所述，茲有疑義者厥為，被告112年7月7日函得否以事後相隔數月以後教評會重新作成之解聘決議再次通知原告，並得自主決定解聘時點溯及於第一次解聘函文通知生效日起算？

2、經查，學校依教師法對教師所為解聘、停聘或不續聘向來經實務認定屬行政處分，故教師不服學校上開決定，不僅得提起申訴、再申訴、行政訴訟，亦得逕提起訴願、行政訴訟（教師法第44條第2、4、6項），但於憲法法庭111年度憲判字第11號判決則認：「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有別。」等語，爾後最高行政法院亦以110年度上字第660號判決肯認高級中等以下學校與教師間之聘約關係，與公立大學及其教師間之基礎法律關係並無二致，應認解聘為契約一造之學校以自己之意思終止聘約，尚非行政機關單方以高權作用作成行政處分可比等語；另最高行政法院110年度上字第429號判決續表明：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，以為救濟等語。由是觀之，公立學校之教師若遭學校解聘，其理應逕向行政法院以學校為對造提起確認聘任法律關係存在之訴，已毋須循教師法第44條規定另提申訴、再申訴或訴願等先行程序為之。然依教師法第4條、第31條第1項第5款、第42條第1項、第44條第1、2、4項等規定觀之，立法者並不妨礙教師仍得循申訴、再申訴或訴願程序去救濟其遭學校不法侵害其個人之措施（含教師資格審定、聘任、解聘、不續聘等是），則其尋求行政訴訟救濟前，先行向申訴、再申訴或訴願機關提起行政救濟，亦非法所不許。

3、查本件原告於收受被告112年2月10日函後，隨即向高雄市政府提起訴願，嗣高雄市政府以112年5月9日高市府法訴字第11230307000號訴願決定以被告111學年度第1次教評會之組成違反教師法第9條第2項及教評會設置辦法第3條規定而不合法，將其解聘決定撤銷，並命被告於2個月內重為決定乙

節，已如前述，然訴願機關並非兩造間聘約關係之契約當事人，訴願決定亦僅是基於機關內部間之層級監督據以撤銷被告所為之解聘決議，但尚無因此即得代理或代位被告解除或撤銷其以112年2月10日函文對原告所為解聘之意思表示，而後被告依訴願意旨重組教評會並召開111學年度第2次教評會，除補正其程序瑕疵外，續作成同意解聘原告之決議，於經教育局核准後，再度以112年7月7日函通知原告，則被告112年7月7日函文性質僅屬觀念通知，不僅告知其教評會已補正程序瑕疵並續作成解聘原告之決議，並知會其解聘生效時點溯及於第一次函文通知送達翌日起算，亦即被告單方依聘約關係所為之解聘意思表示，已依民法第95條規定於送達後發生效力，雖期間經歷訴願撤銷其決議而重做決議情事，但該解聘之意思表示均未經被告或其他有權機關（行政法院）依法解消，故被告第一次所為之解聘仍屬有效，當非自被告112年7月7日函文送達以後始生效力，從而，被告112年7月7日函文告知原告解聘時點溯及於第一次函文送達翌日生效乙節，尚屬於法有據，併此敘明。

六、綜上所述，原告確有教師法第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」之情形，被告解聘原告，於法有據，乃原告訴請確認兩造間聘任關係存在，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

七、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　10　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　廖　建　彥

法官　黃　奕　超

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，得不委任律師為訴訟代理人	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。 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　　7　　月　　10　　日

書記官　蔡　玫　芳