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111號
民國114年6月26日辯論終結

原　　告　藍婕予
訴訟代理人　秦睿昀　律師
　　李佳穎　律師
　　何　剛　律師
被　　告　臺南市立善化國民中學
代　表　人　吳旭泰
訴訟代理人　鄭猷耀　律師
　　吳鎧任　律師
　　林裕展　律師

上列當事人間教師法事件，原告提起行政訴訟，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

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2項)被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」行政訴訟法第111條第1項及第2項分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為：「訴願決定及原處分均撤銷。」嗣原告於本院民國113年5月29日準備程序變更聲明：「確認兩造聘任關係存在」(本院卷1第333頁)，經核原告請求之基礎不變，被告亦無異議而為本案言詞辯論，依上述規定，自應准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告原係被告之教師，被告於110年9月至11月間，經學生反映原告有教學行為失當、班級經營欠佳及言語羞辱學生等情形，遂於110年11月22日召開校園事件處理會議(下稱校事會議)，並決議向臺南市政府教育局(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，遂進行2個月之輔導，並延長1個月，嗣於112年6月28日完成結案報告，認定原告有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且經輔導改善無成效，學校應移送教師評審委員會(下稱教評會)審議。被告於112年8月9日召開111學年度第14次教評會會議(下稱系爭會議)，決議原告符合教師法第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，不適任情節以資遣為宜。被告遂依教師法第27條規定，報請教育局准予資遣原告，並經該局以112年8月21日南市教課(二)字第1121067136號函(下稱112年8月21日函)復核准後，被告即以112年8月24日善化中人字第0000000000號函(下稱112年8月24日函)通知原告，原告不服，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.本件資遣程序違法：

⑴被告教務主任陳○伶同時擔任教師不適任案之業務承辦人及教師會代表，於校事會議未予迴避，有球員兼裁判嫌疑。且陳○伶之教師會代表資格屆期未依臺南市立善化國民中學教師評審委員會設置要點規定進行改選，應無法被選派為會議代表。

⑵專審會調查小組(下稱調查小組)成員未有至少1名法律學者，且未邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見，違反高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(下稱資遣辦法)第16條第2項及第3項規定，應非適法。

⑶專審會未實質審議111年9月19日作成之調查小組調查報告(下稱調查報告)及112年6月2日作成之臺南市第2屆教師專業

審查會善化國中教師疑似教學不力或不能勝任工作案輔導報告(下稱輔導報告)，違反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1項第8款、第9條第1項第5款及第13條之規定。

⑷教師法第16條第1項「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之具體事實認定，應專屬於教評會，不受調查小組及輔導小組調查報告結果拘束。教評會系爭會議表決時，僅臚列解聘、不續聘、停聘及資遣等選項，未列有「不同意」選項，顯有剝奪教評會應實質審議及表決之功能，違反教師法第16條之正當法律程序。

2. 調查小組與調查會議未敘明如何認定原告無輔導改善之可能，有理由不備之瑕疵：原告非多次再犯情事，原告於受告誡後立即澄清用詞本意，且為導致部分學生誤會而致歉，自專審會開始輔導原告，原告亦抱持謙虛、學習之心態積極配合委員要求原告閱讀指定書籍，完成心得報告，委員亦肯認原告之認真，實無無輔導改善之可能情事。另依專審會給予原告的輔導計畫，記載「於112年3月22日輔導小組進行教學輔導改進結果資料確認」，故112年3月28日專審會開會本應根據輔導小組結果來審議確認，卻因部分成員有異議，就請教育局通知輔導小組修改輔導報告，導致輔導報告竟變成與當初會談態度完全相反。且本件僅係原告與部分學生間有所誤會，被告無視原告20年來的教學努力與付出，逕予資遣原告，有違比例原則，亦有調查證據不足、違反有利不利事項一併注意原則之違法。

3. 被告104年向專審會申請對原告進行調查，遭專審會不受理，惟本次調查報告卻係記載原告於104至107學年間疑似教學不力行為，被告將與本次無關之事由提供予專審會考量，顯然違反比例原則、有利不利一律注意原則及不當聯結禁止原則。

4. 由教育局函復專審會會議無錄音及逐字稿，且學生訪談紀錄僅有摘錄內容，並無完整訪談資料，顯見專審會並非基於具

體事實而為判斷，且調查報告僅摘錄學生部分言論，有斷章取義之虞，教評會顯然無從全面性由上開報告而評斷原告是否有不適任教師之情形。

5. 被告訴訟代理人林○展律師於訪談、專審會、校事會議均有介入，顯有影響上開訪談及會議結果之可能，足認訪談、專審會、教師會校事會議之組成成員及結論均不具獨立性及公正性。

㈡聲明：確認兩造聘任關係存在。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1. 訴外人陳○伶係以票選委員身分(非教師會代表)參與教評會111學年度第10次及第14次會議，而原告於前開2次會議前從未申請陳○伶須迴避擔任教評會委員。另陳○伶並非原告不適任教師案之業務承辦人，且因原告適任與否與陳○伶個人利益無關，而教評會委員表決前本即有審閱相關資料以形成個人投票意向之義務，即便陳○伶於承辦相關業務中知悉相關卷證資料，亦不得僅憑此遽認陳○伶有心證受不當污染情事，則原告於未證明陳○伶執行職務有偏頗之虞情事，陳○伶自無應迴避教評會會議之必要。

2. 被告係基於教評會之決議，認定原告有教學不力或不能勝任工作之情事而解聘原告，而「教學不力或不能勝任工作」屬不確定法律概念，教評會行使此項權力具有專屬性，有「判斷餘地」之適用，故除非被告有審查程序違法、判斷有恣意濫用及其他違法情事外，行政法院於審理中應予以尊重。

3. 原告經調查小組認定有說學生弱智之行為，讓學生覺得受辱而影響學生上課意願，也嚴重影響學生情緒，符合教育部109年11月11日臺教授國部字第00000000000號令(下稱教育部令)第3點之要件；又有上課浮躁、拍桌罵人及翻找學生座位情事，教學行為失當且侵害學生隱私權，構成教育部令第五點之要件；另有上課時間和學生爭執、爭吵，而影響班上其他20餘位學生之受教權，上開違失事件均係於110學年度上

學期半年內發生，其次數繁多，且多數均為與學生間之言語及肢體衝突，行為手段極度雷同，且於調查小組調查及專審會審議調查報告期間，原告仍然持續與學生發生高達6次之違法處罰或不當管教事件，經被告調查認定在案，均足認原告構成「教學不力或不能勝任工作」之情事。

4.原告經輔導改善無成效：

⑴原告於104學年度期間，已經被告認定不適任之具體事實，而決議輔導原告，並於106年6月7日勉予認定經輔導活動後，成效略有改善。惟原告於107年9月間，再次遭任課班級之家長投訴，被告向教育局申請專審會調查，然因原告連續請假致專審會無法啟動調查，被告於原告自110學年度復職後，持續以入班觀課及加強課堂巡堂等方式觀察與輔導，足認被告於本案發生前，就原告教學及班級經營之情形已屢次接獲投訴。

⑵因原告於110學年度仍有說學生弱智、上課浮躁及拍桌罵人、翻找學生座位、與學生發生爭執或爭吵等事件，經專審會調查認定屬實，決議先予以輔導，惟專審會輔導小組(下稱輔導小組)於111年11月28日至112年3月23日輔導期間屆滿後，仍認原告1.無法充分意識及改善其言語使用不當；2.教學成效仍不彰顯；3.班級經營、課堂準備及運作、師生互動模式狀態皆欠佳。專審會始認定輔導改善無成效，足見被告及教育局已克盡法令所賦予之手段，仍無法改善原告教學不力或不能勝任工作之情形，衡酌學生受教權及原告工作權之保障後，於無其他方式可輔導情形下，僅得予以資遣，並無違反比例原則之情。

5.調查報告所載「附件二中與藍師晤談紀錄」，係被告教務主任因其他教師提到原告翻看0年0班呂生之桌子，為釐清當時情況而與呂生晤談，呂生提及原告於課堂上說全班弱智一事，被告教務主任遂再與原告晤談所作成之紀錄。至調查報告所載0年0班學生之訪談紀錄，因該等學生均為原告任教班級之學生。調查報告關於呂生部分，係被告教務主任因其他

教師提到原告翻看0年0班呂生之桌子，為釐清狀況被告遂就此部事實亦申請專審會調查。經專審會調查後，以該班另3名學生均稱原告有翻動呂生抽屜，原告原先雖否認此情，惟嗣後改口不記得，應可認專審會已基於全部卷證資料，並審酌有利於原告之事項後，依經驗法則及論理法則認定上開事實，其決議應無違誤。

6. 按資遣辦法第16條第2、3項係就校事會議組成調查小組所為之規定。然本案調查報告係專審會所作成，則組成調查小組應適用之法令為專審會辦法，並無資遣辦法之適用。

7. 被告就原告是否有教學不力情事，依行為時資遣辦法第5條第3項規定，經校事會議申請專審會調查，俟收受專審會之調查及輔導結果後，再依專審會辦法辦理。就專審會調查後所為之決定，雖不具行政處分之性質，惟其作成之程序與多階段行政處分相似，故後階段之行政行為均應受前階段行政行為所拘束，被告就主管機關專審會所為之認定，不得為相左之判斷；主管機關僅得就被告教評會之決議辦理准駁，被告則應依主管機關之准許為解聘、不續聘或資遣之法律行為。

8. 依行政程序法、教師法、資遣辦法、專審會辦法等規定，均無要求行政機關聽取相關人陳述意見，或專審會調查小組訪談相關人員時，應錄音或作成逐字稿之義務。本案調查小組委員分別為學校校長及主任，核屬具有一定考選資格與專業訓練之人員，且調查報告亦非未摘錄有利於原告之陳述，足認調查小組已恪遵有利不利併予注意原則等行政法之一般原理原則。

9. 依教評會112年7月21日之會議錄音檔可知，教評會委員於原告及其代理人陳述意見後，另有詳細就原告有無教學不力或不能勝任工作，及有無輔導改善無成效之情形，詳細詢問原告並給予原告說明之機會，各該委員於審議時亦未對專審會之認定結論提出異議，堪認被告教評會已實質對專審會之認

定事實及理由予以審議通過，始進一步議決應予原告何種法律效果，被告教評會資遣原告自屬適法。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原告是否有教學不力或不能勝任工作之具體事實？

㈡被告112年8月9日教評會審議決議資遣原告是否合法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

本件爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有被告校事會議會議紀錄(本院卷1第131-132頁)、調查報告(本院卷1第183-203頁)、輔導報告(本院卷1第205-248頁)、系爭會議會議紀錄(本院卷1第275-280頁)、教育局112年8月21日函(本院卷1第299頁)、被告112年8月24日函(本院卷1第27-28頁)等件附卷可稽，自堪認定。

㈡應適用之法律：

1.教師法

⑴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。二、違反聘約情節重大。(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)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。(第4項)教師專業審查會之結案報告摘要，應供公眾查閱。」

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，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。」

⑷第27條第1項第2款：「教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：……二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。」

⑸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。」

2. 教師法施行細則第13條第1項：「本法第16條第1項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第1項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。」

3. 資遣辦法(109年6月28日修正)

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14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18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：依第二章相關規定調查。」

⑶第4條第1項、第2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。」

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18條第1項、第3項：「(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。(第3項)教師有前2項情形，教評會審議認定依其情節以資遣為宜者，學校應依本法第27條規定辦理。」

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。」

⑷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；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：……三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。」

㈢原告有教學不力或不能勝任工作之具體事實：

1、按教師聘任後有教學不力或不能勝任工作，有具體事實者，得解聘、停聘或不續聘。又現職工作不適任，報經主管教育行政機關核准後予以資遣，惟資遣原因之認定，由學校教師評審委員會審查。教師法第14條第1項第14款、第15條及行為時教師法施行細則第21條分別定有明文。所謂現職工作不適任係指教師不能勝任教學工作，且無法改善者，諸如行為失當，明顯損害學生學習權益，且經評估已無法改善之可能性等情，此有教師法第14條第1項第14款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事認定參考基準可參。準此，教師若經學校教評會審查認定有多次教學行為失當，明顯損害學生學習權益，且無法改善者，即屬現職工作不適任之資遣原因，於報經主管教育行政機關核准後，自得予以資遣。

2. 查被告因接獲學生反映原告有教學行為失當等情形，遂於110年11月22日召開校事會議(成員校長吳○泰〈男性〉、家長

會代表林○芩〈女性〉、行政人員代表即教務主任陳○伶〈女性〉、教師代表塗○怡〈女性〉、教育學者或社會公正人士代表陳○介〈男性〉，共5人合法組成)，決議向教育局申請教師專審會調查，有該會議紀錄(本院卷1第131-132頁)可憑。教育局則以111年4月27日南市教課㈡字第00000000000號函(本院卷1第173頁)同意受理，專審會以黃○宏、李○莉、涂○惠組成調查小組，嗣於111年9月19日提出調查小組調查報告(本院卷第181-203頁)，依調查小組調查報告認原告行為確實符合教師法第16條第1項第1款所規定，有教學不力或不能勝任工作有具體事實。其認定理由如下：㈠依林００同學說，在與班上討論創意進場的時候，藍老師要同學用健康操進場，但同學不願意，意見不合，藍老師生氣地跟班上同學說，你們怎麼這麼可憐，也有說到你們班怎麼這麼弱智。王００同學說，藍老師上課進教室的時候，班上還有同學沒進教室，班上同學有跟藍師解釋是打掃同學還未進教室，藍老師當時可能情緒不好，沒有聽進學生的話，藍老師就罵學生弱智。林００同學陳述，藍老師罵他們可憐、弱智，是帶著嘲諷的語氣。這樣影響他上課的意願，嚴重影響情緒，上課情緒起伏很大。經詢問學生及藍老師都坦承有說學生不好、難聽、刺耳的話。且學生表示上課心情及情緒受到影響，損及學生學習權益。是認定藍師有以言語羞辱學生，造成學生心理傷害之事實成立。㈡在教學行為失當，明顯損害學生學習權益部分：依鄭００同學於訪問過程中表示，藍老師太堅持自己的想法，不能接受別人的意見。而且容易課堂上生氣，大聲拍桌，學生不了解原因。此外班上同學與藍老師要求訂正考卷的方式不一樣，結果與老師要求不一樣的全部扣分，全班同學皆被扣分。問及是否有反應給導師，學生有反應給導師，導師的回應是有通報學校處理。游００同學表示，上課有時候秩序不佳，也因為班上同學與藍老師的想法不一樣，因此產生衝突。例如，藍老師常用班上同學考試的時間宣布作業，同學因此沒注意到老師宣布的事

情，而沒有完成作業。馬００同學陳述，上藍老師的英文課，因為功課沒有寫，而被扣分，而且是被扣很嚴重的10分。但馬同學表示，藍老師並未指派功課，但課堂上卻指責同學未完成作業，找老師說明，老師就會生氣責罵學生，口氣很兇、大聲、拍桌子。蘇００同學被記3點，自己也不知道原因。跟老師激烈反應後，老師才取消扣蘇同學3點。另外，藍老師與班上一位同學因被記點起衝突，被記點的同學很氣把講台弄翻。蘇同學媽媽反應，蘇同學回家都會反應藍老師的事情。她認為藍老師聽不進別人的意見和想法，堅持自己的意見，因此容易跟同學起衝突。王００同學表示，藍老師上課容易暴怒，生氣原因很奇怪，上課問問題藍老師一問三不知，評分標準很雜亂，學生無所適從。藍老師生氣的時候會拍桌子。王同學的椅子在藍老師生氣的時候被老師摔下來，家政作品毀損。林００同學表示，藍老師進教室會突然生氣大罵，學生不知道原因，上課也是常生氣。另一林００同學表示，藍老師上課都會用到電腦，但不確定藍老師是否會連接電腦， 藍老師會一個一個叫同學幫忙她連接電腦，但班上沒有人會，藍老師就會對全班發脾氣，聲音變大跟學生說話，拍桌子。另一林００同學說因為班上圖書股長當節課去上多元課程不在班上，班上同學沒人會使用大螢幕，藍老師請同學弄大螢幕，但班上沒人會，藍老師就很生氣兇學生，要扣全班的分數，並摔空座位的椅子。藍老師於上課時會拍桌一事，學生與藍老師均認定有此事，雖然藍老師表示是為了提醒學生，但學生均反應藍老師拍桌子時是合併說話大聲、生氣，且學生表示不了解原因，也無所適從。甚至因此有同學與藍老師產生爭執且言談中也發現學生有無奈感，而101導師覺得班上同學是放棄英文的，相對於同年級其他班級，成績是比較跟不上的，且週記中所寫也有消極態度，甚至希望更換英文老師。110年11月18日第七節課000班，藍老師請風紀股長協助記錄她口頭提的秩序不良的名單，下課時，呂生未將名單交予藍老師即離開教室，藍老師

逕至呂生座位翻找一事，說詞不一。3名000學生均表示藍老師有翻動抽屜，藍老師原先回答說沒有，他是看桌上而已，後來藍老師回答不記得；沒有印象有翻動當事者的桌子，顯示學生說法較可信。藍老師確實翻動學生桌子抽屜。結果認定:關於導師轉學生於聯絡簿上反應事項，並反應學生上藍老師課時較浮躁，(經調查發現與藍老師上課方式，會拍桌罵人的行為有關)，以及110年11月18日第七節課000班，藍老師逕至呂生座位翻找一事。確實為藍老師教學行為失當且損害學生權益與侵害學生的隱私權。因此因此認定藍老師的教學行為失當，明顯損害學生學習權益成立。㈢班級經營，意指有效處理班級中的事情以達到教育之目的，在教室課堂上，老師和學生發生爭執，該如何處理？老師自有其智慧。但於課堂中爆發師生衝突，雖然雙方都有責任，畢竟老師站在講台，擁有控制權，卻發生爭執甚至聲音大到隔壁班都聽見，該堂課教室中的其他學生也必然受到影響，而藍老師無法控制情緒，和一個學生爭吵，卻傷害班級中其他20多位學生，班級經營欠佳。結論為：教師疑似有教師法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能。嗣111年10月14日專審會第2屆第2次會議決議原告疑似有教師法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導並遴聘輔導小組協助進行輔導。有該次會議紀錄(本院卷1第455-457頁)附卷可佐。惟原告經輔導後，經輔導小組認定輔導改善無成效之情形，有結案報告(本院卷1第251-254頁)可考。於112年6月28日專審會第2屆第6次會議決議(12票全數同意)，認原告經輔導無效，應送被告教評會審議，有該次會議紀錄(本院卷1第459-461頁)附卷可稽。

3. 按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。而基於權力分立原則，法院無從取代行政機關行使行政裁量權，且行政機關就不確定法律概念等事件有判斷餘地者，仍應受司法審查，但對於具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，法院對其判斷則採取較低之審查密度，其可資審查之情形包括：1.行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則、比例原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由意旨參照），僅於行政機關之判斷有上揭審查程序違法或其判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予以撤銷或變更外，行政法院原則上應予以尊重。查上開調查報告並無出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準，且其認定亦非出於與事物無關之考量，是該調查報告之結論，本院自應予以尊重，並作為本件之事實認定。

4.原告雖主張調查小組與調查會議未敘明如何認定原告無輔導改善之可能，有理由不備之瑕疵云云。惟查，關於輔導成效評估如下:㈠語言使用：當事人在輔導期間仍有使用負面語言的習慣性，也難以意識到自己語言使用不恰當，甚至試圖

以更多的解釋為自身的不當語言使用辯護。因此，輔導小組認定當事人在語言使用方面的輔導未達確實有效之程度。㈡在教學行為：當事人雖經輔導後願意嘗試調整，並加入分組討論、影片分享等教學方式，然因其教案設計、教材準備與教學技巧使用的能力尚未完備，亦無法與同領域的教師順利達成共備及觀議課，且當事人自我評估和感知的能力不足，對於徹底改善自身教學行為的動機也不足，還常將課堂散亂及教學無成效的理由歸因於學生不夠專注、學生不夠努力，因此當事人在教學上之準備、設計與能力俱不足，課堂互動又缺乏對學生的吸引力與影響力，更缺乏自省及自主調整的動機，因此輔導小組認定當事人於教學行為之輔導改善未達成效。㈢班級經營：當事人於輔導期間，能意識到其個人情緒需管理與控制，及不宜與學生有過度爭吵的行為，輔導小組於輔導期與學生及學校行政人員進行訪談，發現當事人未若過往有辱罵學生、與學生爭吵嚴重、無法控制情緒，或與學生重大衝突之行為，顯示當事人有努力控制及調整個人情緒。惟當事人總將學習缺乏成效之原因歸責於學生，無法意識教師對於有效班級經營及教學成果之責任，因此於輔導期間，此部分之能力進步有限。輔導會談時也可觀察到當事人之人際互動模式固著，理解對方想法與同理他人感受之能力低，常將雙方互動欠佳原因歸諸於對方，並將溝通雙方彼此意見不同歸因於需要再加強說服對方，缺乏反思與自我調整之意願。此人際互動模式形成當事人之師生及親師溝通能力不足，難以建立正向關係，若遇雙方意見不一也無法達成協調，導致當事人班級經營缺乏成效。輔導小組訪談學校行政人員、教師、學生時 ，受訪者也都共同反應當事人有此難以順暢互動之人際溝通模式，及較難覺察與解讀他人情緒反應之人格特質，因此評估其情緒覺察能力欠佳與人際溝通模式固著，實為當事人情緒控管欠佳與師生衝突之主因也造成其班級經營成效不佳。就此部分，輔導小組於輔導會談時除就其所提生活或教學之溝通事件做提醒與進行練習、嘗試修

正，也多次以立即性技巧反應當事人及輔導小組之溝通有交錯、阻滯情形，希望就具體可見之真實互動推動當事人能覺察及改善此部分。然輔導小組評估當事人經輔導介入後，其關於情緒覺察及人際溝通模式之省思與改變仍處於僅有初步意識之階段，尚未能有整體性、鞏固性之調整，且當事人因其人際互動模式影響，在校因內人際關係已長久欠佳、缺乏支持網絡，所以難以尋求適當資源改善其人際互動及班級經營能力。綜合上述，當事人之課堂準備及運作、師生互動模式狀態皆欠佳，因此輔導小組認定當事人於班級經營部分之輔尊改善無成效。有輔導報告（本院卷1第205-248頁)附卷可憑。依輔導報告可知，輔導小組已為詳細調查，並詳述原告無輔導改善可能之理由，是原告主張輔導報告有理由不備之瑕疵、有調查證據不足、違反有利不利事項一併注意原則之違法云云，委無足採。

5. 原告雖主張被告教務主任陳○伶同時擔任教師不適任案之業務承辦人及教師會代表，於校事會議未予迴避，且陳○伶為教師會代表並未依規定改選云云。惟查，陳○伶是行政人員代表非教師會代表，有會議簽到表之委員性質欄(本院卷1第132頁)可稽，又被告教師不適任案之業務承辦人為黃○斌，有被告111年4月1日善化中人字第0000000000號函(本院卷1第107頁)在卷可佐，況何以業務承辦人於校事會議即應自行迴避，原告未提出法律依據，是其主張洵不可採。

6. 原告另主張調查小組成員未有至少1名法律學者，且未邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見云云。惟按資遣辦法第16條固規定校事會議組成調查小組時，調查小組委員固應包括法律專家學者至少1人。然本件調查小組是由教育局專審會組成調查小組，依專審會辦法第7條第1項定，調查小組之調查員，應符合下列資格之一：一、曾任專任教師6年以上，且完成教育部辦理之調查專業知能培訓，並具備下列資格之一：（一）曾任主管機關性平會、不適任教師審議小組或專審會之委員。（二）曾獲主管機關或全國教師會頒

發教學專業相關獎項。（三）曾任主管機關依法令所設普通型高級中等學校學科中心及技術型高級中等學校群科中心之研究教師、完成該學科或群科專業知能培訓之種子教師，或國民教育輔導團輔導員。二、教育部培訓之調查專業人員。依上開規定可知，其小組成員無須至少有1名法律學者。原告主張顯有誤解法規，委無可採。

7. 原告又主張專審會未實質審議調查報告及輔導報告云云。惟查，專審會第2屆第2次會議當日由調查小組成員黃○宏列席說明，專審會委員確有對調查報告為實質討論，並決議：「本次會議出席委員為10人(即王○源、顏○如、許○芬、周○章、李○秦、黃○菁、陳○芸、楊○頲、陳○如、王○雋)，已足法定人數。採無記名投票表決。投票結果：經審議本案調查報告，同意計9票，不同意計1票，決議該師疑似有教師法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能由專審會輔導，並遴聘輔導小組協助進行輔導。」有111年10月14日會議紀錄及簽到表可憑。另對輔導報告部分，則由訴外人戴○霞、林○欣2位輔導小組成員列席說明，專審會委員經討論後，決議：「一、本次會議出席委員為12人(即顏○如、呂○芬、許○芬、周○章、李○秦、莫○賓、黃○菁、陳○芸、施○平、楊○頲、陳○如、王○雋)，已足法定人數。採無記名投票表決。投票結果：經審議輔導報告，同意計12票，不同意計0票，爰決議該師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。二、經審議結案報告，決議修正後通過。」有112年6月28日會議紀錄及簽到表可佐。足證專審會有實質審議調查報告及輔導報告無訛，原告前揭主張，並無可採。

8. 原告又主張專審會會議無錄音及逐字稿，且學生訪談紀錄僅有摘錄內容，並無完整訪談資料，顯見專審會並非基於具體事實而為判斷，且調查報告僅摘錄學生部分言論，有斷章取義之虞云云。惟按行政程序法、教師法、資遣辦法、專審會辦法等規定，均無要求行政機關聽取相關人陳述意見，或專

審會調查小組訪談相關人員時，應錄音或作成逐字稿之義務。又本案調查小組委員分別為學校校長及主任，核屬具有一定考選資格與專業訓練之人員，且受訪談人數達16人，受訪談人員有學生、導師、教務主任、校長及原告本人，訪談資料完整，調查小組成員，對受訪人員陳述內容，相互勾稽比對，以形成結論，自無斷章取義之情事，況調查報告亦有摘錄有利於原告之陳述，足認調查小組已恪遵有利不利併予注意之原則。是原告前揭主張，並不足採。

㈣被告112年8月9日教評會審議決議資遣原告，並無基於錯誤事實、違反正當法律程序及比例原則之違法：

1.被告112年8月9日教評會係由與會委員就案由一「有關撤銷本校本年7月21日111學年度第10次會議決一案，提請審議。」為討論後經與會委員決議：照案通過。嗣就案由二：「有關本校教師藍婕予疑似不適任教師之輔導案經本市教師專業審查會決議，經輔導無成效一案，予以解聘或不續聘之處分？提請審議」經決議：本案採取無記名紙本投票方式，「同意藍婕予老師予以解聘」有7票、「同意藍婕予老師予以不續聘」有0票，超過出席委員二分之一以上取得共識，爰決議藍婕予老師予以解聘之處分。復就案由三即「有關本校教師藍婕予有教師法第16條第1項第1款『教學不力或不能勝任工作有具體事實』一案，其情節是否以資遣為宜?提請審議。」經決議：本案採取無記名紙本投票方式，「同意藍婕予老師予以資遣」有7票、「不同意藍婕予老師予以資遣」有0票，爰決議藍婕予老師予以資遣。有該會議紀錄及會議簽到表(本院卷1第275-279頁)附卷可佐，其後報經教育局112年8月21日函予以核准，被告遂以112年8月24日函(本院卷1第27-28頁)通知原告予以資遣，經核被告並無違反法律程序。

2.原告雖主張教評會系爭會議表決時，僅臚列解聘、不續聘、停聘及資遣等選項，未列有「不同意」選項，顯有剝奪教評會應實質審議及表決之功能，違反教師法第16條之正當法律

程序云云。惟查專審會通過教師有教學不力或不能勝任工作有具體事實，教評會委員並無人表示不同見解或提出對立之事證，亦未另行自行調查新事證，則教評會對專審會之決議自應予以尊重。此時，教評會於無人對專審會決議之事實異議之情狀下，隨後續依據該專審會所決議之事實為前題，在解聘、不續聘或資遣三者中之法律效果作出決議，尚難指其有何違法情事。是原告主張教評會會議中，未列有「不同意」選項，顯有剝奪教評會應實質審議及表決之功能，違反教師法第16條之正當法律程序云云，即不足採。原告又主張被告無視原告20年來的教學努力與付出，逕予資遣原告，有違比例原則云云。惟原告教學有使用負面語言的習慣，教案設計、教材準備與教學技巧使用的能力尚未完備，又其人際互動模式固著，理解對方想法與同理他人感受之能力低，常將雙方互動欠佳原因歸諸於對方，有前揭輔導報告可佐，足證原告之教學已嚴重侵害學生之受教權，且經輔導改善無成效，被告已克盡法令所賦予之手段，仍無法改善原告教學不力或不能勝任工作之情形，倘原告繼續教學，將使多數學生之身心持續性遭受侵害，衡酌學生受教權及原告工作權之保障後，於無其他方式可輔導、原告已無其他工作可再調任，因而作成本件資遣決定以終止雙方之聘任關係，自屬適法之處置。

3. 原告復主張被告將與本次無關之事由(即原告於104至107學年間疑似教學不力行為)提供予專審會考量，顯然違反比例原則、有利不利一律注意原則及不當聯結禁止原則云云。惟查，專審會之結案報告於案由即載明原告於110年9月至11月疑似有「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事。而調查小組之調查報告事件概述(含處理)固有記載「藍師於105年2月20日經家長投訴……於107年9月14日臺南市政府教育局接獲民眾陳情藍師施教方式等。」惟均記載已結案，有調查報告(本院卷1第183-184頁)可稽，足證上開事由均非本件

調查範圍，是原告主張專審會考量違反比例原則、有利不利一律注意原則及不當聯結禁止原則云云，均不足採。

4. 又原告主張被告訴訟代理人林○展律師於訪談、專審會、校事會議均有介入，顯有影響上開訪談及會議結果之可能，足認訪談、專審會、教師會校事會議之組成成員及結論均不具獨立性及公正性云云。惟查，校事會議及專審會議所載出席人員並無林○展律師，縱其在場又如何影響訪談及會議結果等情，原告並未具體說明，且舉證以實其說，是其前揭主張，亦不足採。

㈤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，並有資遣之必要，是被告所為資遣原告之意思表示並經教育局依法核准，且經被告發函通知原告該資遣意思表示，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。又被告資遣之意思表示，並非行政處分或決定，且其意思表示送達原告時，即已發生聘任關係解消之效力，是原告依行政訴訟法第116條之規定，聲請裁定停止執行，顯無理由，自應駁回，併予指明。

六、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　17　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　黃　奕　超

法官　廖　建　彥

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　　18　　日

書記官　許　琇　淳