高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴更一字第13號
民國114年5月15日辯論終結

原　　告　姚又方

被　　告　高雄市前鎮區鎮昌國民小學

代　表　人　李堂立
訴訟代理人　吳剛魁　律師
　　吳岳龍　律師
複 代理 人　陳廷彥　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國109年4月27日臺教法（三）字第1090031833號再申訴評議決定，提起行政訴訟，前經本院109年度訴字第201號判決後，兩造均不服，提起上訴，經最高行政法院111年度上字第757號判決部分廢棄發回，部分上訴駁回確定，就發回更審部分，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:

(一)原告前於民國107年8月23日起受聘擔任被告之代理專任輔導教師（聘期至108年7月5日止）。被告因認原告代理期間疑有於輔導個案過程中自顧講手機、延遲及縮短個案輔導時間、輔導業務、行政配合態度消極及未能於期限內繳交輔導紀錄等情形，乃於107年12月10日召開處理疑似不適任教師研商會議，決議成立調查小組。被告於108年1月15、18日召開疑似不適任教師調查小組會議進行調查後，決議認定原告

之教學不力或不能勝任工作有具體事實，經查證屬實且無需輔導，進入評議期，並移教師成績考核委員會（下稱考核會）懲處。被告於108年1月25日將調查結果函報高雄市政府教育局（下稱教育局）並通知原告。

(二)被告基於前揭調查結果於108年2月14日召開107學年度第5次教師評審委員會（下稱教評會）就是否解聘原告案進行審議，經表決結果決議不解聘原告，附帶決議原告應避免不當行為及加強親師溝通，且限期繳交輔導處要求繳交資料，並請輔導處成立輔導小組定期追蹤考核輔導成效等。被告於同年月19日將前揭教評會決議函報教育局並通知原告。教育局則以108年2月27日高市教小字第00000000000號函（下稱108年2月27日函）覆被告其調查報告未敘明原告不需輔導期即進入評議期之原因，且與教評會決議原告應繼續輔導矛盾，教評會未邀調查小組人員列席說明教師專業程序及教學失當部分，應擇期重新召開教評會並補述上開理由報局審議。

(三)被告乃依教育局108年2月27日函於108年3月12日召開107學年度第6次教評會進行審議後，以原告該當於108年6月5日修正公布前之教師法（即103年1月8日修正公布之教師法；下稱行為時教師法）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」之情形而決議予以解聘。嗣被告以108年3月19日高市鎮昌人字第00000000000號函（下稱108年3月19日函）將該教評會決議結果通知原告，並於翌日陳報教育局。教育局則以108年3月29日高市教小字第00000000000號函（下稱108年3月29日函）覆被告准予辦理。被告乃以108年4月1日高市鎮昌人字第00000000000號函（下稱108年4月1日函）通知原告依行為時教師法第14條第1項第14款予以解聘。原告不服，提起申訴、再申訴，均遭決定駁回，遂提起行政訴訟，經本院109年度訴字第201號判決撤銷再申訴評議決定、申訴評議決定及108年4月1日函，原告其餘之訴駁回，兩造各對其不利部分提起上訴，經最高行政法院111年度上字第757號判決將原判決關於撤銷再申訴評議決定、申

訴評議決定、108年4月1日函部分，及原告請求除委任律師費用外之損害賠償，暨該等部分訴訟費用均廢棄，發回本院審理，原告其餘上訴駁回。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、參照最高行政法院發回意旨，被告107學年度第5次教評會所為不解聘之決議並無判斷違法情事，故107學年度第6次教評會之召開違法，不具適法效力。又被告對於同一事件，於113年10月23日再度違法召開教評會，有違正當法律程序。107學年度第5次教評會不通過解聘決議結果不需要報請主管機關審查，決議一經作成就直接生效，並對內產生拘束力，故107學年度第6次教評會議既非復議，應為重開行政程序審議，而重新審議並不符正當法律程序，更不能就已決議案件再度召開教評會，推翻原決定之認定。解聘的實體及理由並不存在，被告逕自啟動之復議內容非僅屬行政瑕疵而已，而為行政違法，雙方聘任關係仍然存在。

2、被告係以監視器影像作為疑似不適任教師案啟動原因及調查依據，惟應保密影像及非法取得之影像均屬違法取得之事證，不得作為裁量依據。又被告就原告相關個人資料及影像，於法院審理過程中稱已將其銷毀，現卻召開教評會再次審議，不論本件已纏訟6年，107至108年的多位相關學生已畢業，也有委員、證人調校、退休，甚至離世，故除了被告前輔導主任○○○相關主導、偏頗之調查報告外，原告針對教評會提供的工作卷冊均已消滅，甚至最重要的影像也已銷毀，足見教評會委員已缺乏客觀審查案件的合理性及正當性，故本次會議除不適法外，也欠缺嚴謹性及公正性。

3、綜觀被告107學年度第6次教評會議紀錄，並未說明原決議有何情勢變遷或新資料發現，而係僅以主管教育行政單位所提出的重新審議為由，逕自重新議決，惟教育事務具有自主性、多元性及整合性與非權力性之特質在專業自主管理事項上之決定及基於對事實真相之熟知所斷，尤其經法律明定由

多元利益代表所組成教評會以合議制方式作成之決議，應享有判斷餘地，除該決議有違法情事，教育行政機關亦應予以尊重。又107學年度第5次教評會議係依民主法定程序進行，文字紀錄涵蓋專業審查內容並參考調查小組調查結果及原告各項工作紀錄，此依法所作之合法決議，教育局退回要求重審，明顯逾越教育主管機關之審查範圍及權限。縱教評會做出等同輔導期之決議，但察覺期與評議期自有其義務與權利，察覺期對評議期不具有強制性，調查小組調查結果如屬鑑定性質，最終裁量權應屬教評會，行政主管機關應不得逾越監督、糾正權限，故退回重審並無理由。況107學年度第6次教評會過程，解除當事人律師代理權，僅提供另一代理人10分鐘意見陳述，也未要求當事人提供工作卷冊，會議時間較短，而107學年度第5次教評會依民主程序進行，充分討論，但教育局卻認會議結果「未見對教師專業程度及教學失當部分討論」，兩者間明顯評斷標準不一，對107學年度第5次會議過程偏頗認定，已違反平等原則。再者，調查小組成員確實有參與107學年度第5次教評會，況教師法並未規定調查小組必須列席，故退回重審並無理由。

4、107學年度第6次教評會會議通知，主旨並未說明教評會召開理由，僅提及要重新審議，並無敘明重新審議之理由，可見會議前所有參與教評會委員僅能了解要召開教評會議再度審議，而不知原因。再者，107學年度第6次教評會議紀錄，係主持人於會議開始時說明因教育局要求原案退回重審，即逕自詢問在場委員是否覆議而通過，而並未就相關行政程序針對教育局退回理由實施研討及審議，況不論證人是否理解開會之目的，107學年度第6次教評會決議不具任何效力。

5、107學年度第6次教評會有裁量濫用、怠惰與違反比例原則之違法：

⑴輔導主任稱107學年度第5次教評會所呈閱之諮商紀錄（完整版）與提供給調查小組之紀錄（摘要版）不同，為事後加工，不具參考意義。平時除刻意嘲諷，亦利用各種手段行職

場不友善對待，如不斷更換辦公室鑰匙、取消影印機列印權限等，故啟動不適任係恣意而為，動機可議。

⑵原告已於調查時說明，講手機係因遭主管霸凌請前校長○○○幫忙，已獲校長證實；或是陪同個案進行正念吃早餐及用手機app進行園藝治療；或因學生在教室有脫序行為，某導師建議可採同理輔導方式，讓學生了解與人對話時如果對方躺在地板不理會時會產生令人氣憤之情緒；或曾因個案未準時諮商造成輔導時間縮短；或因處理校園突發狀況而晚進諮商室等，被告不採認顯與行政程序法第7條相悖。

⑶被告未調查確認原告縱經輔導亦無法改善教學不力或不能勝任工作之狀況：○○○督導僅於學期初督導1小時，如何認定原告整學期輔導成效，且不列輔導期是108年1月15日、18日調查小組之決議，被告卻依108年3月12日林姓督導之專業認定，顯證據不足。又該督導曾因遭原告向○○○主任反映而停止督導，證詞可信度不足。另個案寒假前仍受輔導，輔導主任及調查小組○○○委員於寒假時仍以側錄影片強迫家長簽訂不同意輔導，將學生異常行為歸責原告，忽視家庭責任及學校教、訓、輔合作行為，手段與目的間未合乎比例原則。教評會應優先考量停聘手段，蓋解聘、不續聘處分可能導致原告無法覓得教職，有裁量怠惰與違反比例原則之違法。

⑷被告違反個人資料保護法、學生輔導法非法蒐證，並作為解聘原告之直接證據，於法無據。且原告申請閱覽調查小組調查摘要內容及影片紀錄均遭拒，於107學年度第5次教評會不願閱覽係因該影像違反學生輔導法、諮商倫理守則與隱私權，但不代表後續閱覽權利已被剝奪，原告於107學年度第6次教評會前仍未獲取上開資料，已實質影響原告答辯及會議結果。

⑸○○○委員於107年9月11日以「王○蛋，我要借誰就借誰，你算是哪根蔥，沒見過妳這麼爛的老師，你給我滾」等語辱罵原告；○○○委員身為家長會長於107年10月5日請原告離

職；107年12月27日其他家長7、8人，恐嚇原告已不適任要求離職；○○○委員以其高年級之經驗曾大聲斥責原告，立場亦失公正；經原告通報勞工局調停未成，勞工局勞檢後被告才將霸凌者調離辦公處所，足認上開委員執行職務有偏頗之虞。原告於108年1月15日列席調查小組會議，當場申請3人迴避，然被告以主觀感受為由，未予迴避。第1次教評會蔣姓委員非教評委員，故不在場，○○○、○○○委員則經教評會議決不須迴避。然○○○委員於108年2月19日以家長會長身分召開記者會，其所述「多次曠職曠課」「將學生輔導到自殘」等語已屬誇大不實，其「師師相護」「將不適任教師趕出校園」之訴求與將原告輔導影像傳播於媒體之舉，自難期公正。被告無視高姓委員可能已有偏頗之虞，無公正議決之可能，仍聘其擔任教評委員，違法明確。

⑹○○○督導因遭原告反映兩次，致其後續無法蒞校督導原告，已有挾怨報復之可能，不宜擔任鑑定工作，然107學年度第6次教評會將○○○督導以鑑定人身分列席，卻未列於開會通知單，其身分不宜，且指謫內容謬誤、矛盾。107學年度第6次教評會主席專斷獨行，參與討論；外聘委員1、外聘委員2、委員A陳述內容多有偏頗及提供教評會錯誤認知；○○○督導及委員D更是充滿惡意，直接以不實資訊誤導教評委員判斷，並引導教評委員投票意向，均已違反會議規則及發言範疇。教評會成員包含家長會成員，委員不諳諮商輔導及行政程序法，會議過程明顯違法；且教育局退回重審之裁決，即默認上級機關可撤銷其裁決。而教評會少數特定人員，如校長、家長會長、韓姓教師及林姓督導（未有督導之實且未受邀）等4人，會議中提供不實資訊，佔據半數發言，明顯誘導其他教評委員作出錯誤判斷，已屬恣意濫用及違法。

6、被告第6次教評會議解聘之決議已確實侵害原告從108年4月1日起迄今之工作權，而108年屏東縣潮昇國民小學（下稱潮昇國小）及109年高雄市立青年國民中學（下稱青年國中）

也確實因被告的違法解聘而取消原告之錄取資格，故被告理應賠償原告這6年的工作及精神損失計新臺幣（下同）2,021,445元：

⑴被告剝奪原告委任律師之權利，原告已給付律師委任費用15,000元，應由被告負擔。

⑵原告於108年4月1日遭被告不當解聘，依民法第487條規定，被告就原告未上班期間仍應依法給付原契約聘期之薪資，至108年7月31日止，共計4個月。原告薪點245，碩士畢業，具合格教師證，代理教師每月薪資48,595元，合計應賠償194,380元。

⑶原告於108年8月1日受聘於潮昇國小，聘約1年；及109年8月1日受聘於青年國中代理專輔教師，聘約1年，皆肇因於被告未按正當行政程序而違法解聘之結果，被告違法處分與兩校之解聘處分有直接因果關係，被告理應賠償原告蒙受2年薪資含年終獎金計27個月之損失，合計1,312,065元。

⑷職場霸凌、違法會議、影音外流等造成原告的精神傷害及痛苦，原告連續兩年分別遭兩所學校依此解除聘任關係，雖無任教管制，卻不敢再報考其他學校，連續6年在家，鮮少與他人接觸，精神痛苦至極。被告不法侵害原告之名譽、隱私等人格法益已屬情節重大，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，爰請求被告賠償精神損害費用500,000元。

(二)聲明：被告應賠償原告2,021,445元。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、依據最高行政法院111年度上字第888號判決意旨，教評會重新審議之程序，應著重於審酌學校就該原審議之變更案是否履踐與原審議程序相當的民主正當性程序，亦即著重於變更原審議案之程序是否足以取代原教評會審議案之表決意志（表決之法定門檻等）為判斷標準，並非未經復議程序即一律屬於重大違法瑕疵。

2、被告於108年2月14日召開107學年度第5次教評會後，遭教育局以108年2月27日函退回並命被告召開教評會重新審議，被告爰於108年3月12日召開107年度第6次教評會。有關107學年度第6次教評會是否合法，除由該次會議詳細發言紀錄中詳細記載調查委員及學諮中心督導列席詳細說明案情、教評委員實質討論等內容，可證明該次會議程序嚴謹並由在場委員依專業研討後作成決議之外，亦有證人○○○、○○○、○○○及○○○等4名出席委員到庭作證，可證明會議紀錄、發言紀錄所載符合真實，該次會議中教評會委員雖對於會議規範有關復議之規定並不知悉，惟主觀上均明確了解該次會議重新審議之性質，堪認已踐行與第5次教評會相當之民主正當性程序。是以，107學年度第6次教評會雖未依照會議規範所稱之「復議」程序來完成教師法第26條第2項規定之「復議」，惟該次會議既已踐行與第5次教評會相當之民主正當性程序，應認重新審議之程序足堪取代107學年度第5次教評會審議案之表決意志，本件是否僅因未依會議規範所稱之「復議」進行程序，即屬重大違法瑕疵，而應撤銷原處分，顯有疑義。

3、原告自107年8月起即107學年度第一學期擔任被告之代理專任輔導教師，自學期初起，即發現原告對其自身輔導專業工作以及行政配合態度消極，未能於期限內繳交相關文件以及輔導紀錄，經輔導主任多次透過口頭告知後，均無改善，復以簽呈促請然仍未見原告改善。期間被告均積極與原告進行溝通，並提供原告業務上協助，除於107年9月10日邀請原告至校長室進行溝通，並給予專業協助及建議外，又於同年10月1日由督導、督學到校為原告進行輔導，復於同年10月8日由學諮中心督導再次到校為原告進行督導業務，又陸續派任心理師至校提供原告個案協助。詎料，原告經上開教育專業人士之輔導及協助，原告均無法改善其工作消極之情事，且原告在受聘被告學校期間，被告已多次接獲家長、導師、科任教師(含代理代課教師)、志工(晨光及輔導志工)等反應原

告態度消極及教學不力之情形，被告爰依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項(下稱應行注意事項)規定，開啟不適任教師之處理程序。

4、經被告依法組成調查小組開啟調查程序，調查小組訪談學生家長、原告，並檢視各項相關佐證資料後，於108年1月18日作成調查報告認定原告雖無曠職之情事，然原告仍有工作態度消極、輔導行為失當等情事，並經調查小組綜合審查後，認定原告有行為時教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作之具體事實，經查證屬實，調查小組並決議認定無需輔導，即進入評議期，應於5日內提教評會審議。於被告107學年度第6次教評會會議中，調查小組列席說明原告不適任之情形，以及詳述不予進入輔導期之原因，經教評會委員實質討論後，以應到人數19人，實到人數18人，15票同意、2票不同意，逾出席人數3分之2，決議認定原告有「教學行為失當，明顯損害學生學習權益者」、「於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者」之情形，而有行為時教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體事實，予以解聘原告，要屬有據。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)被告依行為時教師法第14條第1項第14款規定解聘原告，是否適法？

(二)原告請求被告給付2,021,445元，是否有理由？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

事實概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有被告107年8月23日高市鎮昌人聘字第107022號聘書存根（再申訴卷第85頁）、107年12月10日處理疑似不適任教師研商會議紀錄及簽到表（原處分卷第1至2頁）、108年1月15日、18日疑似不適任教師調查小組會議紀錄及簽到表（原處分卷第13至18

頁）、108年1月25日高市鎮昌總字第00000000000、00000000000號函（原處分卷第19至21頁）、107學年度第5次教評會會議紀錄及簽到表（原處分卷第29至35頁）、107學年度第6次教評會會議紀錄及簽到表（原處分卷第65至71頁）、108年2月19日高市鎮昌人字第00000000000、00000000000號函（原處分卷第49、51頁）、108年3月19日函（原處分卷第73頁）、108年4月1日函（前審卷1第73頁至74頁）、教育局108年2月27日函（原處分卷第53至54頁）、108年3月29日函（原處分卷第87頁）、申訴決定（前審卷1第76至83頁）及再申訴決定（前審卷1第85至98頁）等附卷可稽，自堪認定。

(二)應適用的法令：

1、行為時教師法：

⑴第14條第1項第14款、第2項：「（第1項）教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。（第2項）教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過；其有第13款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」

⑵第14條之1：「（第1項）學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。（第2項）教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」

⑶第35條第2項：「兼任、代課及代理教師之權利、義務，由教育部訂定辦法規定之。」

2、行為時中小學兼任代課及代理教師聘任辦法（109年6月28日修正發布前之辦法；下稱聘任辦法）：

⑴第1條：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第35條第2項規定訂定之。」

⑵第2條第3款：「本辦法所稱兼任、代課及代理教師，定義如下：……三、代理教師：指以全部時間擔任學校編制內教師因差假或其他原因所遺之課務者。」

⑶第4條：「具有本法第14條第1項第1款至第12款或第2項後段規定情事之一者，不得為兼任、代課及代理教師。」

⑷第7條第4款：「兼任、代課及代理教師於受聘期間，享有下列權利：……四、對各該主管教育行政機關或學校有關其個人待遇及解聘之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟。」

⑸第11條第1項：「兼任、代課及代理教師在聘約有效期間內，有本法第14條第1項第1款至第7款、第10款至第12款及第14款情形之一，經查證屬實，其聘期未滿3個月者，由校長予以解聘之；其聘期在3個月以上，或有本法第14條第1項第13款情形者，應經學校教師評審委員會依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第7條規定審議；其有第13款規定之情事，除情節重大者外，教師評審委員會應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報各該主管教育行政機關核准後，予以解聘。」

3、行為時學生輔導法

⑴第1條第1項：「為促進與維護學生身心健康及全人發展，並健全學生輔導工作，特制定本法。」

⑵第3條第1項第2、3款：「本法用詞，定義如下：……二、輔導教師：指符合高級中等以下學校輔導教師資格，依法令任用於高級中等以下學校從事學生輔導工作者。三、專業輔導人員：指具有臨床心理師、諮商心理師或社會工作師證書，由主管機關或學校依法進用，從事學生輔導工作者。」

⑶第4條第2項第2、9、10款：「高級中等以下學校主管機關應設學生輔導諮商中心，其任務如下：……二、支援學校輔導嚴重適應困難及行為偏差之學生。……九、協助辦理專業輔導人員與輔導教師之研習與督導工作。十、統整並督導學校適性輔導工作之推動。」

⑷第6條：「（第1項）學校應視學生身心狀況及需求，提供發展性輔導、介入性輔導或處遇性輔導之三級輔導。（第2項）前項所定三級輔導之內容如下：一、發展性輔導：為促進學生心理健康、社會適應及適性發展，針對全校學生，訂定學校輔導工作計畫，實施生活輔導、學習輔導及生涯輔導相關措施。二、介入性輔導：針對經前款發展性輔導仍無法有效滿足其需求，或適應欠佳、重複發生問題行為，或遭受重大創傷經驗等學生，依其個別化需求訂定輔導方案或計畫，提供諮詢、個別諮商及小團體輔導等措施，並提供評估轉介機制，進行個案管理及輔導。三、處遇性輔導：針對經前款介入性輔導仍無法有效協助，或嚴重適應困難、行為偏差，或重大違規行為等學生，配合其特殊需求，結合心理治療、社會工作、家庭輔導、職能治療、法律服務、精神醫療等各類專業服務。」

⑸第7條第1項、第4項：「（第1項）學校校長、教師及專業輔導人員，均負學生輔導之責任。（第4項）學校執行學生輔導工作，必要時，得結合學生輔導諮商中心、特殊教育資源中心、家庭教育中心等資源，並得請求相關機關（構）協助，被請求之機關（構）應予配合。」

⑹第12條第1項、第2項前段：「（第1項）學校教師，負責執行發展性輔導措施，並協助介入性及處遇性輔導措施；高級中等以下學校之輔導教師，並應負責執行介入性輔導措施。（第2項）學校及主管機關所置專業輔導人員，負責執行處遇性輔導措施，並協助發展性及介入性輔導措施。」

⑺第17條第1項：「學生輔導工作相關人員，對於因業務而知悉或持有他人之秘密，負保密義務，不得洩漏。但法律另有

規定或為避免緊急危難之處置，不在此限。」

⑻第21條第1項：「高級中等學下以下學生家長、監護人或法定代理人應發揮親職之教育功能，相對承擔輔導責任，配合學校參與學生輔導相關活動，提供學校必要之協助。」

4、行為時學生輔導法施行細則

⑴第7條第1至3項：「（第1項）學校應針對介入性輔導及處遇性輔導之學生，列冊追蹤輔導。（第2項）學校得召開個案會議，針對前項學生之個別特性，訂定輔導方案或計畫等相關措施。（第3項）學校得邀請學校行政人員、相關教師、輔導教師、專業輔導人員、學生家長及學生本人參與訂定輔導方案或計畫等相關措施。」

⑵第15條第1項：「本法第17條第1項所定學生輔導工作相關人員，包括各教育階段之學校教師、行政人員、教官、輔導教師、專業輔導人員、特殊教育相關專業人員、教師助理員及特教學生助理人員等業務佐理人員，或曾任學生輔導工作職務之人員等。」

5、行為時高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱教評會設置辦法）：

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、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。」

⑵第6條：「（第1項）本會由校長召集。如經委員2分之1以上連署召集時，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。」

⑶第7條：「（第1項）本會之決議，除有下列情形之一者外，以全體委員2分之1以上之出席，出席委員2分之1以上之同意行之；可否同數時，取決於主席：一、審查教師長期聘任事項，應有全體委員3分之2以上之出席並通過。二、審議本法第14條第1項第12款至第14款事項，應有全體委員3分之2以上之出席及出席委員3分之2以上之通過。（第2項）本會為

前項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。但為前項第1款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。」

⑷第8條第1、2項：「（第1項）本會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。（第2項）本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞者。」

6、會議規範：

⑴第78條：「議案經表決通過或否決後，如因情勢變遷或有新資料發現而認為原決議案確有重加研討之必要時，得依第79條之規定提請復議。」

⑵第79條：「（第1項）決議案之復議，應具備左列條件：（一）原決議案尚未著手執行者。（二）具有與原決議案不同之理由者。（三）須提出於同次會或同一會期之下次會，提出於同次會，須有他事相間，提出於下次會，須證明提出人係屬於原決議案之得勝方面者，如不能證明，應得議決該案之會次出席人10分之1以上之附議，並列入再下次會議事日程。（第2項）前款附議人數，如另有規定者，從其規定。」

(三)按行政訴訟法第260條規定：「（第1項）除別有規定外，經廢棄原判決者，最高行政法院應將該事件發回原高等行政法院或發交其他高等行政法院。（第2項）前項發回或發交判決，就高等行政法院應調查之事項，應詳予指示。（第3項）受發回或發交之高等行政法院，應以最高行政法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判決基礎。」蓋最高行政法院原則上為法律審，除別有規定外，必因原判決經上訴之部分有不適用法規或適用不當之情形，始得將之廢棄，故其廢棄理由應有法律上之判斷，受發回或發交之高等行政法院應受此

項判斷之拘束，不許更持相異之見解，以收統一法令見解之效果。

1、查最高行政法院111年度上字第757號判決發回意旨表明：高級中等以下學校教師包含聘期在3個月以上之代理教師，其聘任屬於教評會之權責，因此學校教評會如就教師某特定行為作成「不解聘」之決議，應認已就審議之條款是否適任教師為評價，即使決議後發現原決議內容違背法令，或因情事變更，或因發現新事實、新資料而認有重行審議表決之必要，應先依法召開教評會，撤銷先前決議，始得重行決議。又會議規範係內政部為輔導社會民眾或團體組織於舉行會議時有可資遵循之運作規範，其性質雖非中央法規標準法所稱之法規命令，並不具有強制性。有關業經決議之會議重新召開、審議的規範，教評會若制定有會議規範或議事規則，應優先適用其規定。若教評會未制定有會議規範或議事規則，關於重啟決議程序自可參考內政部製作之會議規範第78條、第79條有關復議之規定。從而教評會就已經表決之議案，未循相關規範或復議程序「任意」重新召開教評會而作成新決議，進而否定前決議者，當屬違反正當法律程序，尚難因其遵循具有行政監督權之教育行政主管機關之指示或行政指導，即可免除前述重啟決議之程序等語。

2、次按行為時教師法第14條之1第1項已明定：學校教評會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准。此即說明主管機關對學校教評會所為解聘教師決議享有「核准」之事前監督權，而事前行政監督之採取，因涉及受監督人或機構所為決議之生效要件問題，故應有法律保留原則之適用，然對受監督機構已作成之決議，進行合法性之事後監督，在不涉及主管機關自行行使介入權，而是指謫違法情事，原則上乃屬監督權之內涵，不待於法律明文，主管機關始得為之。職是之故，主管機關本於行政監督權之行使，指謫學校教評會所為決議違法，要求再議，對於受監督之學校而言，

即發生監督法上之拘束力，而非僅是單純促其注意或勸告性質之行政指導而已。因此，若學校本於受監督機構之地位，自願或被迫接受主管機關之監督意見與指示，且擬重啟教評會就同一教師之同一事由是否構成解聘情節議案之決議程序者，因重啟決議非屬學校或教評會自我發現瑕疵之「自律發動」，毋寧係受主管機關指謫之「他律發動」，則主管機關之監督函文所欲維繫之合法秩序及所立基之法治國原則，即足以正當化學校教評會之重新決議程序，實無庸再從會議規範的民主觀點，透過復議動議決議，以新民意取代舊民意而獲得推翻原決議之正當性基礎（參學者詹鎮榮著，學校重為教師解聘決議之正當程序，新學林法學第7期第56至57頁）。參以108年6月5日修正施行之現行教師法第26條第2項規定（自行為時教師法第14條之1第1項規定移至而來）：「高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。」其立法理由並明示：「原條文第14條之1僅規定『作成』教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為『學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准』；為避免實務上教師符合第14條至第16條或第18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第一次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第2項規定。」等語。復佐以100年1月26日即已制定之「高雄市高級中等以下學校處理不適任教師作業期程及管制措施」（106年12月6日修訂為「高雄市高級中等以下學校處理不適任教師作業要點」，參再申訴卷第240頁）第2條明定其制定目的係為明確規範其轄下高級中等以下學校處理不適任教師案件之期程，有效管制各校辦理之流程，併同時為提升教學品質，以確保學生基本受教權。即已說明教師

之工作權固需保障，但學生之受教權亦同等重要，何況教師如已該當「教學不力」或「不能勝任工作」有具體事實者，直接受害者就是受教學生之學習權；其第3條明定學校就不適任教師處理案件作業期程大分為察覺期、輔導期、評議期及審議期。復說明主管機關之審議是該處理程序中不可或缺之行政程序，蓋以前三項是學校本身之自主程序，最後一項則為主管機關之他律程序，藉此監督學校教評會是否確實充分兼顧教師工作權與學生受教權之衡平維護；同規定第3款所指評議期之期程亦明白規範教評會所作成之任何決議都需連同「辦理不適任教師案件整體檢核表」併送主管教育行政機關審議，以便進入後續之審議期程，故審酌第2條所規範之制定目的，教評會評議通過之解聘決議，固需送請主管機關審議，以便確認教師之工作權有無遭受違法或不當侵害；反之，教評會評議通過之不解聘決議，亦需送請主管機關審議，以便確保教評會有無以違法或不相當事由致讓不能勝任工作之教師留任而繼續損害學生之受教權利。由是益證學校教評會就教師解聘與否之評議事件，無論其「作成」或「不作成」教師解聘、停聘或不續聘之決議，原本即均需報請主管機關審議，且主管機關對學校教評會之決議確有行政監督權限，從而主管機關無論對學校教評會決議經審議後予以核准或發回再議，均會發生監督法上之規制效力（最高行政法院111年度上字第757號判決要旨一方面肯認主管機關具有行政監督權，他方面又稱主管機關發回再議函文僅係行政指導性質不具拘束力，似有說理上齟齬情事）。基此，如學校教評會就教師解聘爭議事件作成「不予解聘」之決議，於送請主管機關審議後，經主管機關以其具有程序上或實體上之違法瑕疵理由而函覆學校要求教評會再行審議，其本質上已有否准或撤銷學校教評會上開「不予解聘」決議，並責令其重啟教評會就同一教師同一解聘事由續行審議及重為決議程序之作為義務，若學校未對主管機關回覆函文提起行政救濟，而是依照該函文意旨按教評會既有之召集程序通知相關人員

就同一教師同一解聘事由重新審議，則其以「重新審議」名義所召集之教評會即係以前次「不予解聘」決議已遭主管機關否決為基礎，就同一事件於糾正主管機關所指謫之違法瑕疵後所進行之再次審議，故其再次審議之前提事實，已然未必與會議規範第78條所稱「因情勢變遷或有新資料發現」要件有關，更難謂其該當會議規範第79條第1至3款規定條件，參以會議規範純供參考性質並無拘束力，如學校教評會重新審議之緣由已與會議規範第78、79條規定要件顯不相當，自無直接適用或類推適用之餘地；反之，學校依照主管機關發回函文意旨，於糾正發回函文所指謫之違法瑕疵後，續依行為時教評會設置辦法第6條及第7條規定就同一事件重新審議，自是已履踐與原審議程序相當的民主正當性程序，尚無「任意」重新召開教評會以新決議否定前決議之違法瑕疵可指。

3、查被告因認原告擔任代理專任輔導教師期間疑有於輔導個案過程中自顧講手機、延遲及縮短個案輔導時間、輔導業務、行政配合態度消極及未能於期限內繳交輔導紀錄等情形，乃於107年12月10日召開處理疑似不適任教師研商會議，決議成立調查小組；被告先後於108年1月15日、18日召開疑似不適任教師調查小組會議進行調查後，決議認定原告之教學不力或不能勝任工作有具體事實，經查證屬實且無需輔導，進入評議期，並移考核會懲處，而被告隨後於108年2月14日召開107學年度第5次教評會就是否解聘原告之議案進行審議，除通知各評議委員外，另通知原告列席陳述意見；該教評會應出席委員共計19人，當日實到17人，其中有16名委員參與投票，投票結果為同意解聘10票、不同意解聘5票、廢票1票，依前揭行為時教評會設置辦法第7條第1項第2款規定，該議案應有全體委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上同意始屬通過，故其前揭投票結果為同意票未達出席委員3分之2以上，決議「不通過」解聘原告，並附帶決議原告於輔導過程中應守時、不得有打電話、吃東西等不當行為，且

輔導處應成立輔導小組，定期追蹤原告考核輔導工作成效等語，被告並於同年月19日將該次教評會決議結果函報教育局並發函通知原告。而教育局於接獲被告所函報上開教評會決議結果則以108年2月27日函覆被告表示其調查報告未敘明原告不需輔導期即進入評議期之原因，且與教評會決議原告應繼續輔導矛盾，教評會未邀調查小組人員列席說明教師專業程序及教學失當部分，應擇期重新召開教評會並補述調查報告有關原告情節重大不需輔導之理由報局審議等語。被告隨後乃依教育局108年2月27日函於108年3月4日發函通知各教評會委員關於原告不適任案件需重新審議，並同時通知調查小組外聘委員○○○、○○○、學諮中心督導○○○及原告等人列席參加，嗣被告於108年3月12日召開107學年度第6次教評會，因原告不克與會而委託其夫○○○列席陳述意見；該次教評會應出席委員共計19人，當日實到18人，會議初始，主席即先闡述教育局108年2月27日發回函文意旨，並表明本次會議係因上開函文指示原告不適任案應重新審議，又因教育局函文有表明前次決議之違法瑕疵，本次會議併邀請調查小組二位外聘委員○○○、○○○、學諮中心督導○○○到場列席，其後會議即先由調查小組外聘委員就渠等調查認定事實之過程及何以原告不需經輔導期而逕送評議敘明理由；之後續由學諮中心督導講述輔導學生之基本概念，以及何謂遊戲或園藝治療；嗣後再由原告受任人○○○代原告陳述意見（包含原告遭受職場霸凌及本次會議並無新事實而有重新審議之必要），待列席人員離場後，由教評委員進行決議前之討論，之後方進行不記名投票表決，其中有17名委員參與投票（不含主席），投票結果為同意解聘15票、不同意解聘2票，已達到行為時教評會設置辦法第7條第1項第2款規定之門檻，決議解聘原告；被告於會後以108年3月19日函將該教評會決議結果通知原告，並於翌日發函陳報教育局；教育局則以108年3月29日函覆被告准予辦理；被告再作成本件原處分通知原告依行為時教師法第14條第1項第14款規定予

以解聘等事實，為兩造所是認，並有被告107年12月10日處理疑似不適任教師研商會議紀錄（處分卷第2頁）、108年1月15日、18日疑似不適任教師調查小組會議紀錄（處分卷第15至16、18頁）、108年1月31日高市鎮昌人字第10870057700號開會通知單（處分卷第23頁）、108年1月31日高市鎮昌人字第10870057800號函及列席人員出席通知（處分卷第25至26頁）、107學年度第5次教評會會議紀錄（處分不可閱卷第1至5頁）、108年2月19日高市鎮昌人字第10870080400號、10870080500號函（處分卷第49、51頁）、教育局108年2月27日函（處分卷第53至54頁）、被告108年3月4日高市鎮昌人字第10870100900號開會通知單（處分卷第55至59頁）、108年3月4日高市鎮昌人字第10870101100號函及列席人員出席通知（處分卷第61至62頁）、107學年度第6次教評會會議紀錄及簽到表（原處分卷第65至71頁）、教評會會議議程及發言紀錄（前審卷2第175至205頁）、108年3月19日函（原處分卷第73頁）、108年3月20日高市鎮昌人字第10870136700號函（原處分卷第75頁）、教育局108年3月29日函（原處分卷第87頁）、被告108年4月1日函（處分卷第89至90頁）等附卷可稽，則此等事實自堪信實。由是觀之，被告於107學年度第5次教評會作成不解聘原告之決議後，隨即依「高雄市高級中等以下學校處理不適任教師作業要點」第3條第5款第3目規定，連同「辦理不適任教師案件整體檢核表」報請教育局審議，惟教育局經審議結果，乃以108年2月27日函文具體表明被告該次評議有事實認定之違法瑕疵，並責令被告教評會應續依前揭作業要點擬定評議期程重新審議。而被告收受該函後，無論其通知各教評委員、邀請列席人員函文均明確表明對原告不適任案件重新審議之旨，及嗣後召集107學年度第6次會議初始再由主席闡述本次會議重新審議之緣由與依據，並先請調查小組外聘委員概述其調查本旨及何以原告無須經輔導期之理由，之後再請專家學者向教評委員解說學生輔導之基礎概念等種種作為，亦表明被告遵

循教育局發回函文之旨，先行補正教育局所指謫前次決議違法瑕疵，並以前次決議被教育局否決之前提下，對原告不適任案之同一事由進行重新審議，並於表決時續依行為時教評會設置辦法第6條及第7條規定辦理，於確認表決結果達到行為時教評會設置辦法第7條規定之法定門檻後決議解聘原告，隨後再依「高雄市高級中等以下學校處理不適任教師作業要點」第3條第5款第3目規定，併連同「辦理不適任教師案件整體檢核表」報請教育局審議並函知原告，揆諸最高行政法院發回意旨及前揭說明，被告107學年度第6次教評會既係依其行政監督主管機關發回再議函文之指示，就同一教師同一解聘事由進行重新審議，且已履踐與原審議程序相當的民主正當性程序，尚無「任意」重新召開教評會以新決議否定前決議之違法瑕疵可言。乃原告主張被告107學年度第6次教評會並未說明原決議有何情勢變遷或新資料發現，而係僅以主管教育行政單位所提出的重新審議為由，逕自重新議決，當無從取代原決議而有違法情事應屬無效決議云云，尚無足取。

(四)又國家公權力之行使，為避免執行人員因個人利益、職務利益發生衝突，或心存偏頗對於職務事項存有預設立場，以致無法公正作為，影響國家任務正確性、中立性及可信賴度之達成，因此有迴避制度之設立。按教評會設置辦法第8條規定：「（第1項）本會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。（第2項）本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞者。（第3項）前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由本會決議之。（第4項）本會委員有第1項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會主席命其迴避。」另審酌行政程序法第32條規定：「公

務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」第33條規定：「（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5項）公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。」係分別規範自行迴避、申請迴避及命令迴避等制度，而就教評會委員迴避事項，依行政程序法第3條第1項規定，固應優先適用教評會設置辦法第8條之規定，惟教評會設置辦法有關自行迴避之規定，較行政程序法第32條規定簡略，因此在判斷有無應自行迴避之事由時，仍應參酌行政程序法第32條之規定，就具體個案認定處理。本件教評會委員若於該處理疑似不適任教師事件調查過程中曾為證人、鑑定人者，有可能會產生先入為主之預設立場，揆諸前述說明，亦構成自行迴避之事由。經查，被告107學年度第5次、第6次教評會出席委員分別為○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等人，有該2次教評會簽到表附卷可稽（處分卷第29、65頁），渠等就原告解聘事件，均未曾於調查過程中接受調查小組之訪談，業經被告陳明在卷（本院卷第337至339頁），亦查無上開教評會設置辦法第8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，合先敘明。原告雖主張教評會○

○○委員為家長會長，曾於107年間要求原告離職，且於108年2月19日召開記者會，公開表示原告不適任要求解聘原告，自難期公正；又○○○委員以其高年級之經驗曾大聲斥責原告，立場亦失公正，該2人已有偏頗之虞，應迴避而未迴避，教評會決議自屬違法明確等語。惟依行為時教評會設置辦法第8條第2項規定，原告倘認教評會委員有足認其執行職務偏頗之具體事實，應於行政程序中釋明其原因及事實，並提出迴避之申請，而教評會委員不依法迴避而仍參與決議，始構成組織不合法之瑕疵。經查，原告於107學年度第5次教評會會議，以執行職務有偏頗之虞為由，申請○○○、○○○委員迴避，然經該次教評會就原告申請委員迴避部分討論後，決議該等委員不須迴避，有會議決議可參（處分卷第33至35頁），經核並無不合。況被告107學年度第5次教評會之決議，業因教育局108年2月27日發回再議函文遭否決而不存在，原告自無從就該次教評會決議再行爭執。至原告主張○○○委員曾於108年2月19日召開記者會，公開表示原告不適任要求解聘原告，自難期公正乙節，惟查，原告於被告108年3月12日107學年度第6次教評會審議程序委託其夫○○○出席陳述意見，惟並未主張○○○委員有職務偏頗之具體事實，亦未提出迴避之申請，有上開會議紀錄及簽到單在卷（前審卷2第171至173頁、處分卷第67至71頁）可證，原告於上開會議決議前，未依行為時教評會設置辦法第8條第2項申請○○○委員迴避，嗣後始提出主張，於法尚有未合，被告作成原告解聘的程序，應無違反迴避規定的瑕疵。原告主張被告教評會委員有應迴避而未迴避之情事，教評會所為決議自屬違法云云，並無可採。

(五)再按教師行為是否構成行為時教師法第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」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）。

(六)本院查：

1、被告初於107年12月10日召開處理疑似不適任教師研商會議時，即經由該校輔導主任○○○提出簽呈，並就原告教學不力或不能勝任工作之具體事實概述：「(一)事實簡述：1、姚代理期間對於所屬輔導業務消極，經主管簽呈逾40份及校內開會告知、申請督學督導到校，皆未見改善。2、107年11月27日上午08：28-08：33這一節輔導僅延遲到剩6分鐘且輔導教師在吃東西，學生在旁自己玩。3、107年12月6日上午09：39，姚師於個案輔導時段，放任學生在旁枯坐，持續講手機逾13分鐘。4、107年12月6日上午8時餘，個案輔導時段，讓學生獨自玩，而姚師本人躺在地板。5、107年12月7日上午9：33個案輔導時段，姚師一直講手機，走到操場，學生在旁無目的走著。(二)申請理由：姚師經過三個多月，對於學校告知輔導教師應盡之事項，仍呈現被動消極態度，尤其對於待輔導學生的不當對待，嚴重損害學生的受輔權及身心發展，亟需進行改善……」等語（處分卷第4、5頁），並經該次會議同意成立調查小組（處分卷第2頁），而被告原以本件事涉專業輔導，擬申請教育局之專業審查委員會協助調查，嗣經教育局函請被告自行至「全國不適任教師處理人才資料庫」依各領域專長人員聘任為調查小組外聘委員，除非再行評估自行調查確有困難方始申請專審會協助等語

（處分卷第9至10頁），此有被告107年12月10日處理疑似不適任教師研商會議紀錄、被告製作高雄市高級中等以下學校辦理疑似不適任教師案件報備單、高雄市政府教育局教師專業審查委員會受理調查案件申請表、教育局107年12月27日函等文件附於處分卷可證。

2、爾後被告即自家長會代表、教師職業公會代表、教師產業工會會長、教評會代表、相關處室主任及二位外聘之專家學者組成本件調查小組，初於108年1月15日先召集第一次調查小組會議，後於同年月18日製作調查報告後，續於同日召開第二次調查小組會議後，經決議原告確有教學行為失當明顯損害學生學習權益，以及原告在教學、訓導輔導或處理行政過程中採取消極不作為，致使教學無效，學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者，無需經輔導期即得進行教評會之評議乙節，亦有被告108年1月4日開會通知、調查小組委員簽到表、調查小組108年1月15日及18日會議紀錄、調查報告、108年1月25日高雄市高級中等以下學校辦理疑似不適任教師調查結果情形表（處分卷第11至20頁；申訴卷第195至202頁）等文件在卷可佐。而上開事實分別經會議決議、調查報告、調查結果情形表討論如下：

⑴關於教學行為失當，明顯損害學生學習權益部分：

①108年1月15日調查小組會議紀錄載明：調查小組於查看相關影片後，初步審認原告在個輔時間之107年12月6日有講電話約13分鐘、107年12月7日有在操場講電話滑手機6分鐘、107年11月27日有吃早餐、107年12月6日躺在地板上讓學生自己活動。雖原告解釋稱107年12月6日是被告前校長來電、107年12月7日帶學生在操場做園藝治療、107年11月27日吃早餐是為讓過動症（ADHD）學生有正念、107年12月6日是示範躺地板給學生看等語。但經調查小組向陳前校長求證後，確認當時是原告主動打電話給陳前校長，參以原告所稱之園藝治療或正念等輔導措施均無相關輔導紀錄得以佐證，則原告上開行為已違反輔導諮商專業及倫理；此外，原告共計有5次

（107年11月14日、27日、12月4日、6日、108年1月2日）延遲或縮短個案輔導時段事實，惟原告解釋稱108年1月2日是學生未到所致，其餘部分則是另到個輔之班級觀察學生狀況等語，但經調查小組審認學生如有遲到情況，專輔教師應主動聯繫或事先提醒，何況個案輔導時間本不宜用作教室觀察，因而審認原告教學行為失當明顯損害學生學習權益部分屬實（處分卷第15至16頁）。

②108年1月18日調查報告則記載調查小組判斷如下：經查看相關影片，原告在107年11月27日個輔時間吃早餐 ，學生於旁玩耍；107年12月6日個輔時間躺在地板上，由學生自行玩耍；107年12月6日個輔時間講手機約31分鐘（0939-1010），受輔學生枯坐一旁；107年12月7日在操場講手機約3分鐘並坐於花台滑手機受輔學生於旁閒逛。雖原告稱107年11月27日吃早餐係讓受輔學生有正念，惟學生僅帶科學麵；107年12月6日姚師躺在地板是示範給學生看並問學生這樣做好不好；107年12月6日係陳前校長來電並稱作為戲劇治療（經向陳前校長求證，為原告主動撥打電話給他）；107年12月7日操場做園藝治療等語。惟從影片中可觀察原告與個案並無互動，原告並未對個案作任何處遇及指導與行為，輔導歷程中輔導老師亦不宜飲食、講手機、躺在地板而未注視個案，且原告所提輔導策略如正念、園藝治療、戲劇治療等皆與影片中實際作為不符。另查12月6日講手機31分鐘係當事人主動致電陳前校長，並非原告所稱接到來電，顯為避重就輕之詞，因此原告以上行為實違反輔導諮商專業，輔導老師應在輔導學生時，以學生為中心，充分專注傾聽同理，注視個案，不應進行輔導老師個人事務。所提供相關輔導紀錄亦僅呈現簡略晤談內容，未能呈現其輔導專業。此外，有關原告多次延遲及縮短個案輔導時段之情形，經查閱相關影片(107/11/14、107/11/27、107/12/4、107/12/6、108/1/2)等，計有5次延遲輔導時間未達一節課之事實（例107年11月27日上午08：28-08：33原告於個輔時間在諮商室吃東西，讓學

生在旁自己玩，該節輔導時間僅有6分鐘）。雖原告稱108年1月2日係學生未到（學生以為不需輔導，原告於尋找學生時於中途相遇），其餘部分是到班級觀察學生狀況，並未針對多次延遲與縮短輔導時間進一步說明。綜上，原告輔導學生常有延遲情形，顯示原告輔導學生不夠確實，造成輔導時間短少，影響輔導關係建立及成效。學生如有遲到情況專輔教師應積極主動聯繫或事先提醒，預防個案經常遲到，又影片之紀錄自107年11月至108年1月，類似情事一再發生，顯示當事人並未自我覺察及加以改善。且當事人應另安排教室觀察時間，不應在個案輔導時間作教室觀察（申訴卷第199至200頁）。

⑵關於原告於輔導過程中，採取消極不作為，致使輔導無效部分：

①108年1月15日調查小組會議記載：A家長認為原告提出相當多不適當之建議，如轉學、換醫生、換藥等，未能針對學生需求輔導，亦未說明輔導過程，認為輔導成效有待加強；B家長表示原告曾要求案主至原告家中用餐，家長認為不妥予以拒絕，並認為原告輔導過程中講手機，不如讓案主回教室上課。惟原告則表示其輔導之5位個案成效良好，並特別提到盧生進步情況，其運用之輔導學派有焦點治療、認知治療、個人中心學派、園藝治療、戲劇治療等等，乃因應個案情況而定等語。然綜合兩位受訪家長均表不滿意目前輔導成效，尤以原告提供不當建議造成困擾，此與原告自我評估有極大落差，原告亦未能提出個案成效佐證資料，且個案資料未經整理，委員會在參考其個案輔導作為（延遲及未符合專業倫理情況），有再改進空間（處分卷第16頁）。

②108年1月18日調查報告除與前揭會議紀錄內容相當外，並補述：107年12月18日召開學生個案輔導會議，原告事前未提供任何與本次個案會議相關資料，會議中亦無參與任何輔導策略的討論，總是在滑手機，未能提供輔導專業意見。原告無法察覺學生問題，更無法提供具體輔導策略，反而是由會

議中有經驗的高年級導師們提供策略；另107年12月19日個案導師與原告討論個案問題，原告請導師要告知學務處，照SOP的流程走。經訪談原告，其表示5位個案成效良好，並特別提到A生進步情況。其運用之輔導學派有焦點治療、認知治療、個人中心學派、園藝治療、戲劇治療等等，因個案情形狀況而定，未能於會議中提供相關資料係因遵守學生輔導之保密原則。其亦表示與校內5位個案導師關係均良好。並表達個案會議部分出席成員資格有疑義不應出席。故綜合兩位受訪家長均對目前輔導成效表示不滿意，尤以原告提供不當建議造成困擾，與原告自我成效評估有極大落差，原告的個案檔案尚未整理，且個案輔導紀錄經常缺交，原告亦未能提出輔導成效佐證資料，調查委員會在參考個案家長回饋意見及當事人參加輔導會議表現，當事人的輔導成效不良，有待加強（申訴卷第200至201頁）。

⑶關於原告工作態度消極，經勸導仍無改善部分：

①108年1月18日調查報告記載：原告就其應製作之相關紀錄（工作紀錄、個案紀錄、認輔會議紀錄等)多次需主管提醒、催促。原告表示她已交主任未收到，但查證原告在簽案上簽名表示何時才交紀錄；另原告所輔導個案數量，這學期皆未達到規定人數，但從未見有任何努力作為部分，經查原告本學期所輔導個案數量為5人，並未達規定人數（依規定須8至12人)，原告除在10月16日教師晨會請各班有需要輔導室協助的與原告連絡，但後續並無進一步之積極作為；有關當事人從未主動告知學校個案狀況，除了個輔（4至5個案)，其餘工作消極，也不與到校的心理師配合談個案狀況。經查輔導處於107年8月31日簽呈說明三及四要求原告實施個別輔導，撰寫並建立個案紀錄及相關資料、依需要進行個案之家庭會談、每周一繳交「高雄市版本之輔導教師工作週誌」，並口頭向輔導主任告如個案現況，俾有特殊個案時輔導主任可於周三上午行政會議時提出及討論因應策略，惟相關記錄延遲繳交案例仍多。綜上，有關工作態度消極部

分，相關輔導紀錄確實有遲交或未交事實，且所繳交輔導紀錄內容缺乏對個案之整體計畫、個案概念化評估、輔導老師對個案處遇作為、每次會談後的計畫、每次會談時間（時；分），甚至幾次會談紀錄只有20字以內，對於每個案之會談次數亦未掌握，經訪談原告亦未能明確說明或提出完整輔導紀錄文件佐證，因此原告之輔導工作並未符合專業輔導要求（申訴卷第199頁）。

②108年1月25日調查結果情形表則載明：經過多次輔導歷程，代理專輔（即原告）仍是工作態度消極，且未明顯改善：⑴輔導主任口頭、line、簽呈多次催促，本學期催繳簽呈已逾30份。⑵107年9月10日家長會長、校長、輔導主任、代理專輔召開待改善事項會議。⑶107年10月1日榮督○○○、督學○○○、學諮中心督導○○○到校輔導，且書面告知待改善事項。⑷107年10月8日學諮督導○○○再次到校督導，指出代理專輔寫的個案紀錄諸多錯誤，但她從未繳交過修正後的正確版。⑸本學期多次個案紀錄及認輔會議（107年10月2日、107年10月18日、107年11月6日、107年12月18日）皆有邀請家長會長、教師會長2位出席，會中代理專輔未主動參與討論，且多次無相關資料提出，有些資料是開完會經輔導主任一再的催促，經過多日才會交出來。⑹經過學校及上級多種管道的督導及輔導，代理專輔所輔導個案數量，這學期皆未達到規定人數。⑺目前5名個案家長皆已書面表示：107學年度下學期不讓孩子再接受此位代理專輔的個案輔導等語（處分卷第20頁）。

3、後因被告於108年2月14日召開107學年度第5次教評會決議不解聘原告，並附帶決議原告於輔導過程中應守時、不得有打電話、吃東西等不當行為、加強與受輔學生家長間之親師溝通，且輔導處應成立輔導小組，定期追蹤原告考核輔導工作成效等語。但經教育局108年2月27日函覆被告表示其調查報告未敘明原告不需輔導期即進入評議期之原因，且與教評會決議原告應繼續輔導之結論矛盾，教評會未邀調查小組人員

列席說明教師專業程序及教學失當部分，應擇期重新召開教評會並補述調查報告有關原告情節重大不需輔導之理由報局審議。被告乃續召集107學年度第6次教評會重新審議原告不適任案，並通知調查小組外聘委員○○○、○○○、學諮中心督導○○○及原告等人列席參加乙節，已如前述，而被告為補正教育局前函所指事實認定瑕疵，遂就該次會議進行錄音錄影，依被告整理製作之發言紀錄（前審卷2第171至205頁）觀之，調查小組二位外聘委員及學諮中心督導先後於會議決議前補述如下：

⑴外聘委員1表示：就影片整體上來看，一個輔導老師的專業主要是做介入性的輔導，輔導過程中應該以學生為中心，專注傾聽、建立關係，正向引導，具有積極的態度，題目跟概念化她的問題，提供計畫跟策略還有問題的解決，從影片呈現中，原告她在做自己的事情，或者是在休息、吃東西、講電話……等，然後說她在進行戲劇治療或園藝治療，這個在輔導專業上都是非常不恰當的行為，至於在系統合作方面，一位輔導老師必須與她的系統有正向的合作關係，包括家長、行政人員、處室、其它處室導師或者是專業人員包括學諮中心或社政單位等，在訪談過程中發現這些系統合作單位與原告間比較是負面的關係，除了專業的輔導外，輔導老師還需要具備發展性跟處遇性的輔導，這個部分目前都沒有看到原告展現她的功能。（關於不經輔導期部分）就那天的訪談，就認知而言，我認為她不具輔導專業資格，因為她就是會隨便引用她運用什麼什麼治療，但我們用一個學派會重頭用到尾，而不是今天用園藝明天用戲劇這樣跳來跳去，從影片中看到她是完全的沒有以學生為主去輔導，而完全以個人，我今天說要約學生吃早餐，我就在那邊吃早餐，讓學生在那邊跑來跑去，她也沒有做專注或反應學生的行為，在影片中完全沒有看到她的輔導技巧跟她的引導，在態度方面，她都沒有覺得自己這樣是不對的，我覺得最嚴重的是她沒有自我覺察，所以她認為這樣的輔導是正確、有效的，然後她

也認為她不需要督導，一個沒有自覺的人，我認為是很難改變的……一個輔導老師她是助人工作，她所幫助的人並沒有感到受到幫助，而是抗拒的，這個輔導的功能跟成效就非常有待商榷。整體上我覺得她的訓練背景，跟她表現出來的能力，跟受輔的學生或是她的家長等，都完全沒有展現出輔導的成效，就她到貴校的整體工作表現跟人與人的相處態度，我覺得輔導人員基本上會有一個親和力及接納的態度，從她接受訪談或是與同事間的相處，或者是對待學生，有沒有主動積極去指導學生，從她上學期到現在幾個月的時間，她有服務過多少個學生？有多少個學生是有輔導成效，目前就是真的很難看到真的成效……那輔導怎麼看成效？有沒有一個個案，從每一次每一次接受輔導之後有更好的適應，有更好的展現，從她的紀錄都看不到，因為她的紀錄是流水帳，今天做什麼做什麼，她沒有以學生為中心：我第一次做什麼、第二次我計畫再做什麼、第三次我做了什麼，他那些有進步，我未來規劃什麼，我幫助了他的適應，幫助他跟家庭做聯繫等等，她沒有以案主為中心，沒有符合一個好的輔導人員所具備的能力跟特質，我覺得評估到現在，沒有看到她有正向的能力去勝任一個輔導老師（前審卷2第180至185頁）。

⑵外聘委員2表示：於整個訪談的過程，針對這些比較明確的一些影片、還有輔導過程的紀錄，她自始至終也沒有去對於其在教學上這樣的缺失進行反省，反而主張是引用園藝治療、系統治療，但其實就系統上，她也無法說明是納入了那些系統用意是什麼，就我的判斷，她只是引用一些名詞但無法具體描述，再來是她的工作文件上，其實每一次的諮商輔導，會有當事人的一個輔導紀錄，但在當天也是沒有看到，她後來自己有帶一些資料來，那我發現其實她並沒有針對每個學生之個案整理成一個個案，我們所唯一看到的是一個流水帳的工作紀錄，那個紀錄有一些跟我們實際的一些對談對不起來，這是第一個的部分，比較符合教學行為失當所做的

補充說明。（關於輔導工作消極，致教學無效部分）這邊我主要要論述的是，輔導處在開輔導小組會議的時候，原告大概是以個資法保密的理由，相關資料沒有呈現，沒有呈現的部分，其實技術上是可以處理的，例如使用代號……等方式讓兩者兼顧，但對於這方面，我發現她在個案研討時並沒有積極的準備相關資料，這個部分我們訪談的兩個家長也都反應無法認同她的輔導工作有成效。再從行政的簽陳過程當中，相關的稽催紀錄中發現這樣子並不是一種積極的態度。（關於不經輔導期部分）那當然當初是我們大家投票決議，以我個人的考量大概有幾個面向，第一、她是不是本身具有專業的輔導能力？然後以她實際上所呈現的資料來看，連基本的輔導紀錄表都沒有的狀況下，我是很難相信她有基本的專業輔導能力，那些東西是最基本的要求。第二、態度的部分，她自始至終依然認為在輔導的過程當中，那樣子的方式是對的，找很多理由，顯示說她目前沒有意識到這樣的一個輔導工作行為是有問題的，針對這個沒有病識感的部分也會讓我覺得說，她是真的就這麼認為嗎?如果她真的這麼認為的話，那我覺得輔導成效我可能也會有很多懷疑。第三、於工作倫理上，跟學校一些行政的互動上，基本上我是覺得說，學校內大概很難有人可以去協助作這樣的輔導，當然學校可以去提出學諮的部分，這個部分就是說看後續是不是可不可以進行這樣的處理。那我再重申一下，當天其實我跟教育局的人事處這邊有詢問法規的問題，基本上我之前受訓，都一直是我們調查小組只做事實的認定，不做價值的判斷，這也是我們在這個調查報告裡面並沒有針對應不應經過輔導期這邊做特別、更多的論述，我覺得這邊是留給教評會去做整體的考量跟決定，學校如果要輔導，學校有沒有能力輔導，也包含這個老師本身的態度，若她還一直認為這樣是對的，有沒有輔導的可能跟必要，或者學校要怎樣提出外部的資源來輔導她，以及上次調查完到現在她的工作表現上，當初我們很質疑她這邊是不是有改善，那這些大概是幾個可以

考量的面向。（關於輔導人員應提出之輔導紀錄為何？）她目前應該都没有提供資料，她都大概是三行就寫完今做什麼，這個個案今天怎麼跟他建立關係或是做了什麼治療，應該都没有超過30個字。教育局或是專業的訓練都有一個表格，你需要針對你做的部分，學生的反應，你的評估，然後你的計畫是什麼，就是會有一個紀錄表，但她通常一次的會談大概都只有寫兩三行，然後她就說這個是要保密，所以其實那天我們也沒有看到她認為她不保密的東西，就是說，她並沒有辦法呈現她專業的部分讓委員看到（前審卷2第181至186頁）。

⑶學諮中心督導表示：我目前在學諮中心負責協助的區域是前鎮、小港及旗津區，目前於我們區域內協助的人員共有三位社工師及三位心理師，依照學諮中心成立的一個價值及意義就是協助學生，尤其是針對三級的個案，大家可想，我們的編制就只有這六位工作夥伴，這六位夥伴需服務這三個區近一百間的國中、小學至高中，誠如校長所講，貴校真的很榮幸的破高雄市以來，全部的個案是由學諮中心來接，我也必須很語重心長的說，我們不希望這個成為一個特例……在九月份的時候，開始原告就氣急敗壞的喊說她HOLD不住學生，那進場我也告訴、指導她ADHD（過動症）的學生要怎麼進行、怎麼指導，很神奇的是，他轉案來的第一個禮拜，我們的心理師一到場就穩住了，穩住了後我也必須跟各位講，那代表些什麼事情，在二級輔導的時候，她完全沒有覺察這個孩子到底發生了些什麼樣的狀況，但其實這些孩子只我們告訴你們，尤其是現場辛苦的導師們，包括行政人員運用怎樣的口令、運用什麼樣的指導孩子就是可以穩穩的，而且就像○生，○生的家長是個非常有效能的家長，我們很難想像一個ADHD的家長她對她孩子的生涯已有作到她的規劃，包括讓他去進行外面的社交課程，可是這些社交的課程，我必須很誠懇的說，如果在校內沒有一個人接住這樣的課程，再延續的告訴各位在這樣的課程內該有什麼樣的作為，對於孩子而

言，這樣的幫助是比較沒有辦法切合到的，如果在各個學校裡面，幾乎只要輔導老師知道家長有進行這樣的課程，百分之98一定都會做這樣的事情，另外百分之2的部分，就有可能是一些更小的學校，他們有一些是認輔老師，他真的沒有輔導知能，那我們可能就會花比較多的時間，告訴他一些指導性的工作，告訴他你一要做到什麼、二要做到什麼……，這樣絕對百分之百可以接起來。對我而言，這樣的一個工作者，我可以這樣子比喻，我們在二月初開始全部接手的時候，讓我很氣憤的一件事情，我的工作夥伴來到諮商室的時候，她把我的工作夥伴趕出去，她說這是我辦公的地方，我覺得如果是一個專業的人，就像是一個比喻，我們兩個同樣都是音樂老師，她是個完全不授課的音樂老師，我今天要使用鋼琴可不可以？後來我的夥伴可能也知道我的情緒可能要起來了，我的夥伴馬上跟她說，姚老師你不知道嗎？我現在是要處理一個過動的孩子，這個過動的孩子他必須要減少很多的刺激物，唯一在諮商室裡是空空蕩蕩的，校長本來很好是說:督導那要不要來會議室或校長室？各位試想，過動的孩子，本來就注意力不全的孩子，我想各位不用輔導的知能，對一個老師最基本的common sense都會知道，一個注力不全的孩子，這麼多的刺激給他，我們怎麼做介入跟指導?所以我必須說，對於專業的不尊重以及她對於自己的知能的理解性，我覺得這個真的不是我們外界可以幫忙的，我也覺得在整個過程中，她也不曉得自己發生了什麼樣的問題，才是我最擔心的一件事，在覺知部分，如果她很清楚知道在服務個案的歷程中，她對個案的這些過程，你們知道，從我們開始接手，孩子見到她就像看到鬼一樣，我們是跟在後面追，孩子問老師:你不是說她不會再來了嗎？我們心理師就在校園裡追著跑，後來是跟他保證這個老師不會再進來諮商室，她只會在外面，我覺得對我們的工作者而言，非常困難的是，如果工作上無法成為助力，那也不要成為阻力，學校本來是期待學諮中心幫她做一個教師的督導，我必須說，學

諮中心叫做學生輔導諮商中心，不是叫做教師諮商輔導中心，今天教師能力不足，自己必須去外增長能力，各位試想你的國文、英文不會教的時候，你請誰來輔導你？當然是自己增長能力，不然你要怎麼教學教別人，那學諮中心督導的部分可以做什麼？我可以跟她做個案討論，每個個案都有其特質，有每個個案需要的切入性，也許你現在跟我討論的時候，你是看不到這個個案的盲點，告訴我對個案有盲點，或是你在處理上有困境，可是如果從頭到尾你的評估都有發生問題，甚至你不知道你在做哪些的處遇過程中，請問你怎麼會知道這個孩子可以被幫忙的部分是什麼地方?這個比喻就是說，老師你今天在解一題數學，同學們舉手告訴你老師我聽不僅，你再次用你的方法跟孩子講了，孩子還是說老師我聽不懂，那你就會開始說你怎麼可能聽不懂、你怎麼可能聽不懂呢?你永遠都是在這裡怎麼可能聽不懂呢？你連孩子提的問題，都不知道怎麼去分析孩子今天問的是那些問題，原本我們也是預想，我們可能接了這四個個案，那時候也預想在學校如果没有這個工作夥伴的時候怎麼協助貴校?在輔導的部分我們怎麼樣幫忙?但這整個過程中，我的夥伴每次進來這邊我都非常捨不得，我的夥伴每次都要看她臉色，我都會想，這樣怎麼會是一個合作機制？……（問：原告製作之輔導紀錄為何？）我有看過，第一、她教給學校的輔導紀錄我没有看過，但是我看過最初版的輔導紀錄，最初版的輔導紀錄是我當下針對她的輔導紀錄一個一個做指導，我不曉得你們所看到的是什麼？但我必須說，在她的輔導紀錄上是沒有任何的評估跟觀察，及包括她未來的處遇，甚至於她在有一份輔導紀錄上寫到後社現代主義，我問她說，我可能沒有學過什麼叫做後社現代主義，姚老師請妳跟我解釋一下什麼叫後社現在主義，以及在這個主義上妳會想做怎麼樣的介入?那她就沒有說任何的話，我沒有看到她交給各位委員的紀錄，但在我跟她談過很多次，她也透過很多次電話跟我討論手邊她認為棘手的個案，我也在一次一次的過程中發現，

她每次提問的問題總是在同樣的死胡同中繞，我不斷的告訴她介入方法以及包括建立關係的部分，我覺得都很難看到她想施力的部分，所以對這個部分而言，我真的很難做指導，也發現真的沒有辦法做指導。（問：專業輔導員的輔導紀錄應如何製作？原告所稱之遊戲治療或園藝治療究竟為何？）就一個專業的工作者通常我們會這樣子陳述:第一個，小明的問題處遇，他的問題是什麼樣子，假設今天我們是在遊戲室，我就會填，我今天跟小明在遊戲室玩丟球的遊戲，丟球遊戲的目的就是要讓小明學會我們跟同儕之間，假設我要處理的是同儕問題、同儕之間的社交問題，我就會提到，我跟小明在投球競賽，小明在投球的過程中不服輸，那老師在這個不服輸的部分怎麼做解讀，還有在遊戲競爭上孩子可以守規則，尤其假設小明是個ADHD的孩子，他情緒衝動的當下，我設計的每個遊戲，有每個遊戲的價值，原則上，我也會請夥伴在紀錄上要記錄孩子的語言性及非語言性的東西是什麼，語言性，尤其是像情緒衝動的孩子，他在語言性會不會太多暴力性或在非語言性有太多可能指責或不禮貌的部分，那這部份我怎麼去做示範、演練，還有包括他這些非語言性的動作，我丟球，我丟的很大力、我亂丟、甚至我丟規則的，只能丟白板或旁邊的牆，我怎麼去跟他做這些指導，這些就是在諮商室裡面一個輔導老師最基本應該要做的部分。我剛才所說的丟球，就是遊戲治療的一種，那她所說的園藝治療是指種樹的園藝治療嗎？園藝治療通常會用在憂鬱症的孩子，園藝治療價值的目的是，她今天種了這棵樹，她要告訴孩子她為什麼種這棵樹，而且種樹這件事必須很細緻，包括她開始挖洞，種下這些樹，這些動作指令都代表些什麼，然後她從這些動作指令上去怎麼去分析孩子在做這些動作跟想要達到的目的間的聯繫是什麼，所以我很難跟您回應，她所設計的這個部分是什麼樣子，但是如果各位委員有看到她的資料，應該要有清楚的載明這些，然後孩子在種樹的過程中，孩子一些非語言性的東西！也都需要有清楚記錄這些行

為代表什麼，其實這些也都是遊戲治療的一種，遊戲治療的這些過程通常代表孩子的心智動作，不是說玩遊戲，丟球、丟球就是玩遊戲，通常我們的工作模式會是，一些競賽或是遊戲的部分，以40分鐘的諮商過程，我會設計20-25分鐘的諮商，這是遊戲過程自閉症孩子有其設計遊戲的指標，過動症的孩子最難守規範，因為他很難接受規則，在諮商的歷程中很重要的價值是，輔導老師需要教會這個孩子，於一對一的過程中我們怎麼守規矩，一對一過程中怎麼去制約、在一對一過程中我們怎麼把這個規矩透過學習演練後帶回去給導師，告訴導師說，我們今天在諮商室做了這些一對一的歷程，我告訴他那些口令、告訴他那些示範，包括那些界線怎麼去做，還有同學們怎麼去提醒這個孩子，在遊戲中這些口令是怎麼在孩子身上衍生的，這就是為什麼在輔導法的立法過程中，要輔導老師一對一這樣的一個過程，而不是大班制，它必需因人而異的設計，這個孩子他怎麼樣的狀態，最適合怎麼樣的口令，最適合怎麼樣的模式，這些都是一個很基本的輔導老師，跟孩子在相處的過程中，他不需要很深層的心理重整，也不需要像心理師能更深層的去跟孩子提到對於玩遊戲的部份有什麼感受：只是在制約的一個過程中慢慢的讓孩子知道，他的情緒有人可以讀懂他，然後在這個老師、這個環境裡他可以跟這人好好的說，這個人也可以好好的幫他詮釋，好好的詮釋後，可以讓現場其他的夥伴、老師們知道這個孩子到底發生了什麼事，我們才能夠理解，進而包容，這就是輔導的價值。（問：老師在輔導學生時講手機，符合遊戲治療的規範嗎？）光在諮商室講手機就不應該了，您想如果您在上課的時候，您的學生在底下上課，您在講手機，這是應該的嗎？（問：督導曾跟原告互動過，評價她的輔導專業，1到10分您會給她評幾分？）零分（前審卷2第187至193頁）。

⑷而該次教評會於經調查小組二位外聘委員、學諮中心督導及原告代理人○○○分別列席陳述意見後，教評委員在決議前

並先行討論，部分委員分別表示：「為什麼她這個學期開始沒有個案，因為我好幾次，〇〇主任要找受輔學生家長的時候，她都有找我在旁邊作證，因為怕被誤會她有威脅逼迫家長……，所以在那邊她有把影片放給家長看，我在旁邊我是沒看，家長看了都很生氣，所以主任有問，那這樣妳的孩子還要給姚師輔導嗎?她們都說不要，然後〇〇只有跟她們說如果不要讓姚師輔導，要寫一份同意書，不然我們不能說不讓她輔導，所以家長一聽都馬上簽。」、「姚又方先生剛才有引用到某些學校裝監視器那個問題，那個問題跟這個案子完全不一樣，因為學校有問過學諮中心，諮商室是否需要設監視器？學諮中心的回應是本來就要裝，跟教室裡監視器是不同的兩個目的，如果諮商室沒有裝監視器可能還會被糾正。」、「公文的敘述是認為:你們都不要輔導期，但你又要組輔導小組給她輔導，所以你們自己矛盾，但我會覺得說，本不適任案調查過程中，調查小組裁定教學不力，情節重大，所以不需輔導期，這是調查小組的部分，其次，召開教評會的時候，經會議表決雖未通過解聘，但我們還是希望再給她輔導一下，這個和調查會的輔導期是不一樣的。」、「我記得我在上次的會議中有說，如果要輔導小組輔導，第一是要姚師要有個案，她沒有個案是要怎麼幫她，所以我覺得那個應該不能叫作輔導小組，應該要叫作協助她工作方面，協助她尋找個案，那時候我有講過，第一她必須要先有個案，也就是說她如果沒有學生，請問要怎麼協助她，只是可能當時我們的用詞用輔導小組，造成跟輔導期的輔導混淆，像她現在沒有學生、沒有個案，要怎麼協助她，我也不知道?所以這個輔導小組的輔導，我們可能需要修一下那個語詞，當時大家的意思應該是說，要有人去幫她，讓她不要再有一些這樣的狀況。」、「我們上次投票沒通過後，校長有傳了一些資料給我，說他要幫姚師排一些課程，以及一周排幾堂，但我後來看到她去勞工局投訴的回函，她去勞工局投訴校長給她排的那些課程，超過她的教學範圍還是什麼，

我有看到，像這樣是要怎麼樣給她輔導?她就不接受阿。」、「第一、她影片的部分，我會覺得在教學行為失當，明顯損害學生學習權益，這個部分可能有比較明顯，比如上課本來不能吃東西、打手機等，這個部分確實她有損害學生權益，因為學生來輔導，妳必須所有的關注要在學生，她那些行為確實會損害學生權益。再來是第六點、親師溝通不良這個部分，像剛才說的，受輔學生家長對於學生給姚師輔導有很大的抗拒，那個小孩是我教過的，家長私下也來找過我很多次，尋求協助，我一直沒有跟任何人講，但是說就我的立場，在這個部分我會提出來是因為那是一個事實，所以學生家長是有抗拒受輔的，很明顯的在親師溝通方面，她沒有辦法讓家長去做接受，當然我們有看到一些輔導的記錄，確實在輔導的中間過程裡面有一些些紀錄，但我們從她提供的資料看不出來，從調查小組裡面提供的東西，我們其實可以知道確實有不足的地方；另外從剛才的列席人員之說明，可以看的出來其實姚師是拒絕專業的協助，沒有專業的態度，她也不願意去接受同儕的協助。這個部分我可能就會比較具體的去看到這些事實。」、「教學不力，有關她打電話給○校長這件事，她的說明是在作戲劇治療，但如果就我個人來講，我也讀過戲劇治療，我今天如果要作戲劇治療，我必須把○校長拉進來，○校長是戲劇治療的角色之一，我必須告訴○校長，我等一下會對學生進行諮商，等一下我們所說的這些話可能都是我刻意設計的橋段，她必須做這樣的準備，另外查詢APP的部分，她是不是應該是要事先作備課的動作，這些是我所看到的東西，至於其他委員看到的部分要再提出來，這樣人事主任才會有一些紀錄在，未來我們的表決不管是通過或不通過才不會被詬病我們決議的正當性在那裡。」等語（前審卷2第200頁、第202至204頁）。

4、以上事實有被告處理不適任教師研商會議紀錄、調查小組會議紀錄、調查報告、調查結果情形表、107學年度第5、6次教評會議紀錄（含發言紀錄在內）等文件在卷可證，而原告

對上開文件之形式真正均無爭執，佐以原告對被告107學年度第5次教評會所依憑之事證及其決議內容（含附帶決議）均予是認，而被告107學年度第6次教評會僅係在前揭事證基礎上，再增加調查小組二位外聘委員及學諮中心督導列席陳述意見，此外並有原告自行提出被告輔導處107年9月12日至108年1月17日數份簽呈在卷可參（前審卷1第103至135頁），則此等事實自堪信實。由是足證被告調查小組所審認原告教學行為失當、輔導學生過程消極不作為及工作態度消極等事實，即非屬虛構，經核與學諮中心督導○○○前揭陳述意見內容相符，而原告於教訓輔之各項作為亦顯然悖於行為時學生輔導法所課輔導教師之作為義務，從而被告107學年度第6次教評會認定原告教學不力、不能勝任工作有具體事實而決議解聘，尚無判斷瑕疵可指，本院自應予以尊重。

(七)雖原告主張被告係以監視器影像作為疑似不適任教師案啟動原因及調查依據，惟應保密影像及非法取得之影像均屬違法取得之事證，更無論被告事後業將該錄影資料逕自銷毀，致使原告無從閱覽以研判該影像資料之真實性，自不得作為認定事實之依據；其次，被告輔導主任提供給調查小組關於原告製作之諮商紀錄並不完整，況原告在輔導時間與陳前校長講手機、吃早餐、查詢手機APP、躺地板等作為，均係因應學生不同狀況所進行之治療措施，故調查小組顯然誤解原告之輔導措施，更無論二位外聘委員以渠等偏頗言論誤導教評委員，至於學諮中心○○○督導曾遭原告檢舉，其輔導專業可信性不足，詎被告教評會竟允許其以鑑定人身份列席並陳述意見，足見被告107學年度第6次教評會所提出之證據資料多有不實，該次會議決議亦有裁量濫用、怠惰及違反比例原則之違法而無效云云。惟查：

1、被告為校內學童安全維護之故，係於107年9月間甫於校內之諮商室架設攝影機（前審卷1第245頁），當時原告已受聘為被告之代理專任輔導教師（107年8月23日起），而原告於108年1月15日接受調查小組訪談時，亦自承其知悉有攝像鏡頭

存在，只是信賴被告應不會啟用攝影畫面而已（申訴卷第197頁），然原告在受訪當時亦已全程觀看錄影畫面，否則原告將無從針對錄影畫面所拍攝原告在個輔時間之107年12月6日有講電話、107年12月7日有在操場講電話滑手機、107年11月27日有吃早餐、107年12月6日有躺在地板上讓學生自己活動等種種作為，分別向調查委員解釋係因接到陳前校長來電、帶學生做園藝治療、協同學生吃早餐讓學生有正念、躺地板示範給學生看這樣好不好等等輔導措施（申訴卷第199頁），足見原告對該錄影畫面之真實性直至被告召開107學年度第6次教評會前均予是認，且未曾申請閱覽，至多僅爭執該等影片何以外流而公諸於眾，益證該等影片尚非屬違法取得之證據資料。雖原告於前審審理時曾向法院請求被告應提出上開影片文件以供其閱覽，但經被告告知其已依個人資料保護法第11條第3項前段、高級中等以下學校暨教保服務機構監視錄影系統管理具體做法第4條第4款規定，於個案家長同意讓調查小組及相關人員閱覽之目的達成後已逕行銷毀等語（前審卷1第221至225、251至252頁），姑不論被告未經原告同意且不適任案件尚未終結前即行銷毀該等錄影畫面有無違法或不當情事，但該等錄影畫面確曾存在過，且至今仍經兩造分別引用為認定事實之基礎（原告稱此均為輔導措施，被告則稱此證原告教學不力），縱使該錄影畫面現已滅失，但該錄影畫面既業經調查小組成員、原告、被告107學年度第5次教評會委員（同時亦為同學年度第6次教評會委員）充分閱覽，並經調查小組成員將其親自見聞之事實詳細記載於調查報告，又經原告就其錄影內容之作為逐項釋明，再經教評委員於被告107學年度第5次教評會決議時附帶決議原告不得從事影片所展示與輔導無涉之私人行為等書面紀錄文件，則該項證據資料已從錄影畫面之物證轉變為書證與人證，仍得作為本件認定事實之憑據，故原告上開主張，洵無足取。

2、其次，從前揭行為時學生輔導法第1條第1項、第6條、第7條第1項、第4項、第12條第1項、第2項前段、第21條第1項等規定觀之，立法者為促進與維護學生身心健康及全人發展，課予學校校長、教師及專業輔導人員共同擔負學生輔導責任，所差別者僅是學校教師負責執行發展性輔導措施並協助介入性及處遇性輔導措施，而輔導教師主要負責執行介入性輔導措施，至於教育行政主管機關所設置之學諮中心則協助支援輔導嚴重適應困難及行為偏差之學生，其中該中心所設置之專業輔導人員並負責執行處遇性輔導措施，並協助發展性及介入性輔導措施，包括連學生家長亦應相對承擔輔導責任，配合學校參與學生輔導活動。由是足證學校校長、教師（含輔導教師）、專業輔導人員及學生家長等人雖有其各自應承擔之主要事務，但彼此間均為學生輔導不可或缺之關鍵角色，依法更應彼此協助及支援對方之主場事務，並互通有無，以便有效將接受輔導之學生導入正軌，達到維護學生身心健康及人格健全發展之目的，因而上開依法負有學生輔導責任之人，均屬同法第17條第1項規定所稱之「學生輔導工作相關人員」（參行為時學生輔導法施行細則第15條第1項規定），渠等因業務而知悉或持有他人之秘密，固負有不得向學生輔導工作相關人員以外之人洩漏之義務，但就參與輔導特定受輔個案學生之家長、導師（含校長及相關處室承辦人員）、輔導教師乃至專業輔導人員，則非該條所稱亦應對之保密之對象，否則輔導教師因輔導個案所知悉之秘密都不得向家長、導師、專業輔導人員洩漏，那家長該如何配合參與學生輔導活動、導師該如何協助介入性及處遇性輔導措施、學諮中心專輔人員又從何協助輔導教師之研習與督導工作？再者，佐以行為時學生輔導法第6條規定所稱介入性輔導，其103年11月12日立法理由表明：「為次級預防（secondary prevention）工作，係針對經發展性輔導仍無法有效滿足需求，或適應欠佳、重複發生問題行為，或遭受重大創傷經驗之個人或小團體學生為對象，須視其特殊需求擬定個

別或小團體輔導計畫；其運用方法包括提供家長及教師之諮詢服務、學生個別諮商、心理測驗、小團體輔導、班級輔導及召開個案研討會等；其目標在早期發現高關懷群學生，以利學校及早介入，發揮二級預防輔導之功能。」等語；復參以行為時學生輔導法施行細則第7條第1至3項復明定學校應針對輔導教師所執行入性輔導措施之學生，列冊追蹤輔導、召開個案會議以便針對學生特性訂定輔導方案、學校亦得邀請相關行政人員、教師（含輔導教師）、專輔人員、學生家長及學生本人參與訂定輔導方案。由是觀之，輔導教師雖係就輔導個案執行介入性輔導措施之人，但其並非在封閉之諮商空間與輔導學生自行擬定策略且單獨作戰，而是其必須根據學校就輔導個案所召集會議擬定之輔導方案，藉由其諮商專業設計相關之輔導策略或心理測驗，並於輔導過程密切與家長及教師保持聯繫，除提供渠等諮詢服務，也告知渠等輔導內容與成效，如遇有輔導方案窒礙難行或事後遭遇障難，亦應再提報個案會議以便修訂輔導方案或尋求專輔人員協助支援，而其中輔導教師如何落實個輔會議之輔導方案、如何設計其輔導策略、受諮商學生如何反應、家長及教師應如何配合及支援其輔導措施，主要就從輔導教師所製作之輔導紀錄去探尋輔導教師所擬之各種輔導作為用意及效果，乃至參與輔導之學生本人、家長及教師等人之不同反饋。詎原告逕以行為時學生輔導法第17條第1項所稱保密規範為令旗，對其依前揭規範就其所輔導個案於輔導期間理應製作之輔導紀錄或是拒絕製作，或是非常扼要記載，甚至不曾以隻字片語說明其所執行輔導措施之依據、理由及輔導成效。縱使個案會議有教師向原告索取輔導個案資料，原告都以需保密個案資料為由予以拒絕，並向調查小組成員表示原告在教師同儕中不被信任，而該等同儕根本不具諮商專業等語（申訴卷第198頁）；即使被告攝影機拍攝畫面攝錄到原告在學生輔導期間打電話、吃東西、滑手機、躺地板等行為而無視在場學生有何表情或舉動，原告也不曾於該次個案諮商之事前或事

後紀錄其執行此等介入性輔導措施之用意，甚且在經過相當時日後，因調閱攝影畫面而得知上情時，原告方辯解那是遊戲治療、園藝治療、引發正念等不同輔導措施，但其上開各項輔導措施究竟如何執行以及成效如何，原告迄今都未能提出合理之說明或足以佐證之文件，卻一再以其負有保密責任為由卸免其提出義務，足見原告就學生輔導法所規範之輔導教師應為之事項顯有認知上之偏差，此亦核與調查小組二位外聘委員及學諮中心督導於107學年度第6次教評會列席時所陳述之意旨相當。綜此，原告不僅不能接受學諮中心依法所執行之督導作為（行為時學生輔導法第4條第2項第9款），也無視學校所召集個案會議之討論事項（申訴卷第200頁），甚至怠於提出被告輔導主任屢屢以簽呈催繳之輔導紀錄及工作週誌（前審卷1第103至135頁），則原告已有顯難勝任行為時學生輔導法所規範之輔導教師職務情事，從而被告107學年度第6次教評會以原告教學不力或不能勝任工作有具體事實為由決議解聘原告，即非無據。乃原告逕以調查小組外聘委員以偏頗言詞誤導教評委員、學諮中心督導○○○與原告有齟齬竟仍以鑑定人身份出席（學諮中心之專輔人員僅係列席陳述其依行為時學生輔導法第4條第2項第9款規定協辦當時督導原告輔導教師工作之情形，與鑑定人身分無關），渠等之陳述悖於真實而不得引為證據資料，故該次教評會決議亦應無效云云，亦無足取信。

(八)至原告請求被告賠償2,021,445元部分，其中關於請求委任律師費用15,000元部分，業經最高行政法院111年度上字第757號判決駁回上訴確定在案，不在本院審理範圍，毋庸審究。又被告之解聘決定既無違誤，原告請求被告給付108年4月1日至108年7月31日之薪資合計194,380元，及其受聘潮昇國小、青年國中代理專輔教師遭撤銷之2年薪資含年終獎金損失合計1,312,065元，與精神損害費用500,000元，自無公法上原因及公法上請求權存在，應予駁回。

(九)綜上所述，原告確有行為時教師法第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」之情形，被告解聘原告，於法有據，原告請求被告賠償2,021,445元，除委任律師費用15,000元部分，本院毋庸審究外，其餘部分（含108年4月1日至108年7月31日之薪資損害194,380元、受聘其他國小遭撤銷之2年薪資損失含年終獎金1,312,065元、精神損害賠償500,000元）並無理由，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。

六、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　5　　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，	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

得不委任律師為訴訟代理人	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　　6　　月　　5　　日

書記官　蔡　玫　芳