高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度訴字第295號
115年5月5日辯論終結

原　　告　洪如薏

被　　告　臺南市鹽水區鹽水國民小學

代　表　人　林良駿
訴訟代理人　嚴奇均　律師
　　柯漢威　律師

上列當事人間資遣事件，原告不服臺南市政府中華民國114年7月14日府法濟字第1140970511號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

原告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、事實概要：

緣原告係被告教師，被告於民國113年4月間接獲家長檢舉原告教學狀況，例如：上課只照課本唸、習作未練習直接公布答案或請班長在白板上校對答案、大部分時間看影片學習、文言文課未解釋、國語作業非常少導致學生生字生疏、考卷作業隨便批改等情事。經被告召開第1次校園事件處理會議

（下稱校事會議），依行為時（115年1月12日修正前）高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱教師資遣辦法）第13條規定，決議組成調查小組調查。又被告第2次校事會議依調查報告之結果，認定原告涉有教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情形，且有輔導改善可能，決議由校事會議自行組成輔導小組輔導。輔導小組對原告進行輔導後，認定原告確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，被告遂召開第3次校事會議，決議本案移送教師評審委員會（下稱教評會）審議。被告另於114年1月15日召開113學年度第3次教評會議（下稱系爭教評會），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，依教師法第27條規定，其不適任情節以資遣為宜，應予資遣。被告將上開決議報請臺南市政府教育局（下稱教育局）核准，並經該局以114年2月20日南市教課（二）字第1140178972號函（下稱114年2月20日函）核准資遣後，被告以114年2月24日鹽水小人字第0000000000號函（下稱系爭函文）通知原告。原告不服，提起訴願，經遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1. 原告申訴校長霸凌後即有本件檢舉案，強烈懷疑是教務主任沈○○、學務主任張○○及教師邱○○所設計，是遭秋後算帳，被告始終不讓原告知悉檢舉人是誰，有違程序正義。教評會全體委員都是被告在操控，原告申請對其不友善的委員迴避也不迴避，強灌原告罪名，沒有是非，尤其邱○○委員為原告記過2次事件之關係人，恐有挾怨報復之疑慮，邱○○委員亦為輔導報告之受訪者，其作為教評會委員，應迴避而不迴避，已有違法。
2. 於行政程序中，原告未收到調查報告及輔導報告，直至被告提出答辯狀後，原告始看到完整版報告內容，有程序瑕疵。

被告對原告展開不適任教師之追殺，先請校內主任對原告入班觀課，再花錢請輔導委員輔導原告，實際上就是否定原告，輔導小組成員是否有具備輔導委員之資格，不無懷疑。為何輔導報告沒有委員之簽名，原因係3位輔導委員不具輔導委員資格、報告內容不被認同，故輔導報告都是亂寫，有悖事實。又被告召開校事會議是挾怨報復原告申訴校長霸凌案，且未通知原告參與出席，有未給予原告陳述意見之違法。

3. 原告教課認真，無遲到早退，下課時間都在備課、改作業，沒有懈怠，然原告到被告教書第1年，遭被告校長霸凌、考績丙等，最後強加不適任教師之罪毀清白，只要有大學文憑即可教國小，被告已有內定人選替代原告，故栽贓原告教學不力。原告在學期間成績優異，具碩士程度，經一系列正統實習老師、代理老師及正式老師資歷，具有教師證，教國小是游刃有餘，無法接受不能勝任教師之指控。原告是一般老師，不是自然專科老師，被告指派原告教5年級自然課程，顯有失當。原告教3、4年級自然課程，已得心應手，輔導期間為何不觀課3、4年級自然課程，此為被告計謀。於輔導期間，被告每天找原告開會，選在下課時間，占用原告備課時間，並誣賴原告沒有備課。被告檢查學生習作發現之缺失，經原告檢查沒有錯，此為故意強加原告批改習作不認真之罪。原告教學係以學生生活經驗啟發學習興趣，透過分組討論獲得學習重點，並非只照書本念。課堂上大部分時間由原告講課，並無直接公布答案。按原告之教學進度，有預留時間考前複習，因遇到2次颱風假及1次國慶連假，進度稍趕但仍會完整教導。原告使用出版社提供考卷當平時考卷，沒列入成績計算。被告應減少原告工作（如5年級自然、6年級國語），使原告教學品質會更好，而不是將原告資遣，況教師法規定有解聘、不續聘、資遣三種不同程度的處理方法，為何被告以最重的資遣處置原告，違反比例原則。

㈡聲明：

確認兩造間聘任關係存在。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1. 原告於召開教評會前，有申請特定委員迴避，被申請迴避之委員亦提出意見書，系爭教評會依教評會設置辦法第9條規定，審議相關事證並逐一投票表決認該委員無須迴避，無程序瑕疵。法無明文規定教評會委員為輔導報告之受訪者應予迴避，縱邱○○委員於輔導期間接受訪談，其僅係針對職務上所見原告工作上之表現或學生所反映之情形為轉述，非屬行政程序法第32條規定之證人。

2. 被告於113年8月2日召開教師成績考核委員會（下稱考核會）前，已交付本件調查報告予原告，且開會通知單亦有記載調查報告摘要，被告明確告知原告如有需求，得向被告提出申請書，然原告從未向被告提出申請，況原告於114年4月16日訴願書陳述：其於教評會陳述意見前，有詢問人事主任是否可以提供調查報告附件等語，可見原告知悉調查報告「本文內容」，否則何以請求提供調查報告之「附件」。此外，輔導小組成員均為教育部「教師專業審查會調查員及輔導人才庫」（下稱人才庫）名冊所列之專業人才，符合行為時教師資遣辦法第27條規定。又原告於113年3月13日公文及業務移交延宕，經被告考核會決議記過2次，嗣被告於113年4月16日接獲家長檢舉，開啟本案教學不力案處理程序，並於113年4月22日召開校事會議，原告於113年5月1日始對被告校長申訴職場霸凌，依時序可見，校事會議之召開係因接獲家長檢舉信，與原告申訴校長霸凌事件無關。

3. 調查報告認定原告有諸多教學失當之具體事實，經輔導小組認定：原告教學模式固著，授課時多僅能直接念課本或電子書中文字，對於學科重要知識內容未能充分解釋與傳達之現象，其教學行為失當，明顯損害學生學習權益，且未能正視與省思自身疏失，未能尋找相關資源協助自己備課，缺乏改善之意願與努力等語，故原告確有教學失當之行為，顯不宜

任其他科任教學工作。又原告並無健體科、舞蹈科、美勞科專業知識及技能，難認原告有能力擔任該科教師。另依「國民小學教師加註各領域專長專門課程架構表實施要點修正規定」架構表說明欄中第6點規定可知，未具有自然領域專長之教師亦可授課自然課程，原告甄選錄取類別為普通科教師，被告有權依學校需求排定原告課程，況原告稱其成績優異，教國小是游刃有餘，卻稱自己非自然專業領域教師不能勝任自然課程教學工作，顯有矛盾，委無可採。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

被告依教師法第16條第1項第1款規定，以系爭函文資遣原告，有無理由？□

五、本院之判斷：

㈠前提事實：

如事實概要欄所示之事實，有檢舉書（處分卷第3至9頁）、校事會議第1至3次會議紀錄（處分卷第15至21、81至83、185至186頁）、系爭教評會議紀錄（處分卷第221至233頁）、教育局114年2月20日函（本院卷1第209頁）、訴願決定（本院卷1第371至385頁）等附卷可稽，應堪認定。

㈡應適用法令：

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。……（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一款情形，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。」

⑶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……。」

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。」

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。（第2項）前項教師評審委員會之認定，依本法第16條第2項規定辦理。」

3.行為時教師資遣辦法（依教師法第29條及教育基本法第8條第5項規定授權訂定）

⑴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3章相關規定調查。」

⑵第5條第1、2項：「（第1項）被害人或其法定代理人、實際照顧者，知悉教師疑似涉及第2條第4款或第5款規定情形時，得向行為人行為時所屬之學校（以下簡稱調查學校）檢舉。（第3項）檢舉應填具檢舉書，載明下列事項，由檢舉人簽名或蓋章：一、檢舉人姓名、聯絡電話及檢舉日期。二、被害人、其法定代理人或實際照顧者檢舉者，應載明被害人就讀學校及班級。三、檢舉之事實內容，如有相關證據，亦應記載或檢附。」

⑶第12條第1項：「學校應於受理檢舉事件後7個工作日內召開校事會議審議。」

⑷第13條第1項第2款：「校事會議應依下列各款規定決議調查事實之方法：二、涉及本法……第16條第1項……情形者，由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。」

⑸第22條第1項：「調查小組完成調查報告後，應提校事會議審議；審議時，調查小組應依校事會議通知，推派代表列席說明。」

⑹第25條第1項第1、4款及第2項第1款：「（第1項）校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有本法第16條第1項第1款情形，而無輔導改善可能者，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。四、教師涉有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善可能者，學校應自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。（第2項）前項第1款所稱無輔導改善可能者，其情形如下：一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。」

⑺第27條：「校事會議決議由學校自行輔導者，應依下列規定組成輔導小組：一、校事會議應組成輔導小組，成員以3人或5人為原則。二、輔導小組應包括輔導人才庫之輔導員至少1人。但偏遠地區學校，不在此限。三、輔導小組得包括校外教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或校內外績優教師。」

⑻第29條：「（第1項）輔導期間屆滿或輔導工作提前結束，應製作輔導報告，提校事會議審議；審議時，輔導小組應依通知推派代表列席說明。（第2項）經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議；輔導改善有成效者，應決議將調查報告移送考核會或依法組成之相關委員會審議，視其情節輕重進行必要之懲處。（第3項）前項輔導改善無成效，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。」

⑼第40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25條、第29條決議或收受專審會結案報告之日起，10日內提教評會，教評會審議通過解聘或不續聘10日內，學校應報主管機關，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。」

⑽第43條：「行為人於教評會陳述意見前，得向學校申請提供調查報告及輔導報告之紙本。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」

㈢被告第1次校事會議決議組成調查小組調查後，認定原告有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且有輔導之必要，被告第2次校事會議決議進入輔導期。經輔導小組輔導後，認定輔導改善無成效，則被告第3次校事會議通過，提教評會審議。經系爭教評會審認原告教學不力或不能勝任工作有具體事實，其情節以資遣為宜，決議資遣原告，於法有據：

1.被告開啟調查程序前之背景事實：

原告於112學年度起為被告之教師，然被告於113年4月16日接獲家長檢舉書投訴原告教學狀況，諸如上課只照課本唸、習作未練習直接公布答案或請班長在白板上校對答案、大部分時間看影片學習、文言文課未解釋、國語作業非常少，導致學生生字生疏，考卷作業隨便批改等情事，有檢舉書在卷可參（處分卷第147至153頁），嗣被告隨即於7日內即113年4月22日召開第1次校事會議，符合依行為時教師資遣辦法第12條第1項規定，程序上並無違誤。

2.第1次校事會議決議成立「調查小組」：

被告第1次校事會議，依行為時教師資遣辦法第9條規定，原告疑有教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，且檢舉書有具體內容，檢舉人具真實姓名等情事，決議受理本案件，並依同法第13條第1項第2款規定，決議由被告校事會議組成調查小組，且為保障學生受教權，於調查期間由教務處及行政單位加強巡堂並入班觀課，有該

會議紀錄可參（處分卷第15至21頁）。有關調查小組成員，依同法第16條規定，從教育部人才庫推舉3倍至5倍學者專家，供被告遴選3人為委員（其中1名委員為法律專家學者），並全部外聘而組成調查小組，且調查小組於113年6月21日完成調查報告，有教育局113年5月2日函送調查小組圈選名單（處分卷第35至37頁）、調查報告可憑（處分卷第51至79頁），於法並無不合。

3. 第2次校事會議成立「輔導小組」：

被告於113年6月21日將調查報告提第2次校事會議審議，經決議同意調查報告內容與結論，認原告疑有教師法第16條第1項第1款情形而有輔導改善之可能，由校事會議自行組成輔導小組進行輔導等情，有該會議紀錄（處分卷第81至83頁）可參。嗣被告外聘3名輔導委員組成輔導小組對原告進行輔導，輔導期為2個月，並於113年11月25日完成輔導報告（處分卷第87至118頁），而輔導結論認定輔導改善無成效。

4. 第3次校事會議決議「輔導改善無成效」，移送教評會：

被告於113年11月29日第3次校事會議審議輔導報告後，同意輔導報告內容，並認定原告有教學不力或不能勝任工作之具體情事且經輔導小組認定輔導改善無成效，決議移送教評會審議，有該會議紀錄可參（處分卷第185至186頁）。

5. 資遣決議之形成及作成系爭函文：

被告於114年1月15日召開系爭教評會，會議應出席委員共13人，實際出席人數11人，迴避委員人數2人，達法定教評會委員三分之二出席人數，原告亦到場陳述意見，有該會簽到表（處分卷第235頁）可證。經教評會審議後，認定原告確有教學不力或不能勝任工作之具體情事，且經輔導小組認定輔導改善無成效之事由，決議應予解聘，續行審議原告有教師法第16條第1項第1款之情事，其情節是否依教師法第27條規定辦理資遣為宜，經表決通過應予資遣辦理。其決議資遣理由為：經委員討論後認定原告現職工作不適任且無其他工作可調任，因兼行政及兼導師仍須進行教學，而原告教學不

力行為非全由於教師本人惡意，以資遣為宜，有該會會議紀錄、投票單可參（處分卷第221至233、237至239頁）。被告即將教評會決議結果，函報教育局，經教育局114年2月20日函核准資遣，被告以系爭函文通知原告，有教育局函文（本院卷第209頁）、系爭函文（本院卷1第211至212頁）可稽。

6.依上可知，原告受被告之聘任，擔任被告之教師，經遭檢舉原告疑似有教師法第16條第1項第1款規定情形後，被告召開第1次校事會議並啟動調查程序，歷經調查、輔導改善無成效後，再經教評會決議審認原告確有違反教師法第16條第1項第1款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，其情節以資遣為宜，而為資遣決議，於法並無違誤。

㈣原告主張被告從接獲陳情至教評會作出資遣決議，有如下所述之違反正當法律程序行為，並不可採：

1.被告始終不告知檢舉人身分資訊部分：

依行為時教師資遣辦法第9條第1項第3款規定：「（第1項）檢舉事件有下列情形之一者，學校應不予受理：三、檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。但檢舉內容包括行為人及具體行為者，不在此限。」第19條第1項第8款規定：「（第1項）調查小組進行調查時，學校及調查小組應依下列規定辦理：八、調查人員就當事人、檢舉人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。（第2項）依前項第8款規定負有保密義務者，包括參與處理校事會議事件之所有人員。」可知，學校處理檢舉事件時，對於匿名檢舉不予受理，避免檢舉情形浮濫，而學校參與案件處理的所有人員，均負有保密義務與責任，以確保檢舉資訊不外洩。又115年1月12日增訂之同法第5條第6項規定：「學校處理檢舉時，參與處理之所有人員，除有調查必要或基於公共利益考量者外，對於檢舉人、行為人、被害人之姓名或其他足以識別其身分之資訊，應予保密；違反保密義務者，除負相關行政責任外，並依個人資料保護法及其他相關法律規定，負刑

事責任。」，更加強學校之保密義務與責任，故檢舉人或陳情人身分原則上保密。查被告接獲檢舉書後，召開校事會議並組成調查小組進行調查，觀檢舉書內容為原告教學不力之具體事實，得透過觀課、訪談學生等作為原告教師教學評價，尚無因調查必要或基於公共利益考量而應告知檢舉人資訊之情事，是被告對於檢舉人資訊予以保密，並遵守保密義務，於法有據。原告提起救濟後，被告於訴願答辯狀僅表示檢舉人身分為學生家長等語（訴願卷第151頁），於本院審理時提出檢舉書，為檢舉人資料及學生班級均遮掩（處分卷第147至153頁），仍未告知原告有關檢舉人身分資訊，亦無違誤。至原告主張：其強烈懷疑檢舉書是教務主任沈○○、學務主任張○○及教師邱○○所設計云云，洵屬無稽，自無可採。

2. 被告召開校事會議係因原告申訴校長霸凌案，且未給予原告陳述意見部分：

依行為時教師資遣辦法第12條第1項規定：「學校應於受理檢舉事件後7個工作日內召開校事會議審議。」查被告於113年4月16日接獲家長檢舉書，隨即於7日內即113年4月22日召開第1次校事會議，而依原告提出之職場霸凌案再申訴決定書（本院卷2第43至48頁），明確記載原告於113年5月1日向教育局提起職場霸凌案申訴之情，足見被告召開校事會議係因檢舉事件，且發生於原告提起職場霸凌申訴案前，故原告主張被告召開校事會議係因原告申訴校長霸凌案云云，核與事實不符，要難採信。另觀被告校事會議歷次會議紀錄所載內容，其決議均屬檢舉案件之調查、釐清事實及處理流程，符合行為時教師資遣辦法第13條第1項第2款、第22條第1項、第25條第1項第1、4款及第2項第1款、第27條、第29條規定，本案因涉及教師法第16條第1項第1款規定，原告最終處置決定，由校事會議移送予教評會進行審議，而系爭教評會依教評會設置辦法第11條第1項規定，已通知原告到場陳

述意見，給予原告應受之程序保障，程序上並無違誤。是原告主張被告有未通知原告陳述意見之違法云云，尚無可採。

3.原告申請教評會委員迴避部分：

⑴按教評會設置辦法第9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、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。」、行政程序法第32條、第33條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」「（第1項）公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。（第2項）前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。（第3項）不服行政機關之駁回決定者，得於5日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於10日內為適當之處置。（第4項）被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。（第5項）公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。」係就教評會委員、公務員對待事件應自行迴避與當事人得申請迴避之事由為分別規定，而當事人依教評會設置辦法第9

條第3項、行政程序法第33條第1項第2款之事由，申請教評會委員迴避時，除舉其原因及事實外，並負有釋明之義務。又上開條文所稱「證人」，係指當事人或代理人以外之第三人為證據方法，由其於訴訟（行政）程序中向法院或審議機關陳述自己見聞，觀察事實結果之人。查原告於114年1月14日提出申請教評會委員迴避申請書（處分卷第287至293頁），申請迴避的委員有張○○委員、邱○○委員、洪○○委員、林○○委員、戴○○委員共5名委員，經系爭教評會審查各委員意見書後，逐一表決認無迴避事由（處分卷第221至233頁），該5名委員自無須迴避，於法無違。

⑵原告固主張邱○○委員於教評會應予迴避云云。惟查，原告於教評會委員迴避申請書（處分卷第285頁）係主張：邱○○委員為卸任生教組長記過2次事件申訴中之關係人，涉及案件申訴中，恐有挾怨報復之疑慮等語，經邱○○委員書面意見（處分卷第289頁）回覆：其沒有出席原告被記過2次的考核會，對於被告要不要給予懲處，及原告要不要提起申訴，與其毫無利害關係可言，其當時臨危受命，接下生教組長，就應該做好，原告申請迴避無理由等語。另依原告所提其懲處事件之再申訴決定（本院卷2第19至24頁）可知，原告記過2次懲處事件係為原告辦理生教組公務、公文有延宕之事，及原告卸任生教組長後將應保密之公文帶離學務處之行為，難認此事件與原告教學不力之檢舉事件有何特別利害關係，且邱○○委員為原告卸任後之生教組長，乃正常人事調動，原告未釋明有何客觀上足疑其為不公平之決定等事由，難認此屬於足認其執行職務有偏頗之虞之具體事實，經核非屬行政程序法第33條第1項第2款規定當事人得申請迴避之情形，故系爭教評會表決邱○○委員無需迴避，於法並無違誤。至原告主張邱○○委員接受輔導委員之訪談，其仍參與教評會之審議，應迴避參與教評會云云。然依上開規定，申請教評會委員迴避時，原告應舉其原因及事實，並負有釋明之義務，觀上開迴避申請書內容，原告並無釋明此迴避事

由，教評會自無從審議；且縱使接受輔導小組委員之詢問，此為例行行政流程，受訪者之陳述內容可否採信，仍委之輔導委員自行判斷之，況邱○○委員並未以證人身分向教評會陳述自己見聞或觀察事實結果，故原告此部分主張，顯屬無據。

4. 原告於教評會陳述意見前未收到調查報告及輔導報告部分：依行為時教師資遣辦法第43條規定：「行為人於教評會陳述意見前，得向學校申請提供調查報告及輔導報告之紙本。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」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。」可知，為使教學不力或不能勝任工作事件之教師，於教評會陳述意見前，能充分瞭解調查報告及輔導報告內容，明定教評會召開前，得向學校申請提供調查報告及輔導報告之紙本，並為免教師濫用權利，於但書明定以主張或維護其法律上利益有必要者為限。調查小組所為之調查報告、輔導小組所為之輔導報告，乃為被告教評會決議前之準備作業文件，且上開報告資訊內容除係調查小組及輔導小組人員於原告任職期間，關於原告個人學識、教學能力、工作態度、品性操守等之評價，亦包含抽訪學生、觀課教師之意見評價，此固屬原告之個人人事資料及教學狀況，然亦屬於第三人之評核及意見資訊，故被告得依原告申請，給予適當之報告資訊內容。查被告以113年7月23日鹽水小人字第0000000000號函（本院卷1第309至310頁）通知原告於113年8月2日考核會列席陳述意見，並告知第2次校事會議通過之調查報告摘要及檢附部分調查報告內容（即原告涉有教學不力之具體事實，本院卷1第311至313頁），足見原告於調查過程中對其涉有教學不力之情形，實可清楚認識。此外，原告於輔導過程中，輔導小組成員不僅多達8次觀課，甚於觀課前與原告說課、觀課後尚與原告議課講解原告教學

之缺失及應改善之面向，原告當知其所涉教學不力或不能勝任工作之具體情事為何，輔導結束後，被告於113年11月29日鹽水小人字第0000000000號函（處分卷第119至120頁）已告知原告於教評會陳述意見前，得向被告申請提供輔導報告之紙本，且據被告陳明：被告於送達上開函文時，即當場交付輔導報告摘要版予原告等語（處分卷第349頁），另依輔導報告摘要內容（處分卷第188至190頁）觀之，包含調查報告之事實認定及輔導重點、輔導結果，已詳載調查小組、輔導小組認定原告所涉教學不力或不能勝任工作、經教學輔導改善並無成效之具體事實及理由，原告對自身被認定有何教師法第16條第1項第1款事由，當知悉甚詳，已無損於其知的權利，自難謂原告有未取得報告內容致無法陳述意見之缺失，而影響教評會決議之作成。是原告上揭主張，核不足採。

5. 輔導小組不具輔導員資格且輔導報告無委員簽名部分：

按行為時教師資遣辦法第14條第1、3項規定：「（第1項）中央主管機關應建立校事會議調查人才庫及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）。（第3項）輔導人才庫納入之人才，以下列經中央主管機關培訓合格之專業人員為限：一、法律、教育、心理、輔導、社會工作領域之學者專家。二、其他輔導專業人員。」查被告第2次校事會議認原告有教師法第16條第1項第1款情形且有輔導改善之可能，決議由校事會議自行組成輔導小組進行輔導，遂於人才庫名冊（本院卷1第303至307頁）選任黃○○（國小不分科）、魏○○（國小專任輔導教師）、林○○（輔導活動科、國文科）3名輔導委員對原告進行輔導，該委員均具有輔導國小教師之專業資格，應無疑義。又輔導小組於113年11月25日完成輔導報告（處分卷第87至118頁），該輔導報告末頁有上開3名委員親筆簽名，足以確認輔導報告係由輔導小組全體委員親自撰寫並簽署具名，自難謂有原告前揭主張之程序上瑕疵，是原告此部分主張，均無可採。

㈤原告有「教學不力或不能勝任工作」之具體事實：

1.應適用之法律及說明：

依教師法第16條第1、2項規定可知，教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教評會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，經由教師之參與，以理性、和諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。教師是否教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大，宜由學校教評會就個案具體事實（人、事、時、地、物等資料），秉權責認定之。又教師行為是否構成教師法第16條第1項第1款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之要件，係屬不確定法律概念，為保護教師權益，將此涉及高度屬人性之能力評價，及客觀上教學品質優劣之評價，委由不同成員組成之學校教評會以合議決之，已具體考量避免因任何個人好惡率爾侵害教師之合法正當權益，立法意旨明確。鑑於國民小學教師之教學與工作內容在於教授基礎教育科目，培養學生基本能力與品格，因國小學童之心智仍屬萌發階段，無論知識能力或是非道德觀念，容待教師細心及耐心教導與啟迪，教師在校言行舉止，動見觀瞻，學生耳濡目染，受其影響至為深遠。故教師有教學不力或不能勝任工作之情形者，由表現於外之人格特質，可認無輔導改善可能者，學校基於維護公共利益之目的，允須終止聘約關係。具體而言，國民小學教師有教學表現欠佳等情事，該當於「教學不力」或「不能勝任工作」之情形，綜觀整體事實評估後，已無輔導改善可能者，認其情節以資遣為宜者，學校以單方為資遣之意思表示，以形成終止雙方聘約關係之法律效果，自為法所許。參酌教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令（處分卷第195頁）略以：「核釋教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款1款以上情形……五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。……八、於教學、輔導管教或處理行政事務

過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。……。」乃教育部本於教育行政主管機關之地位，就教師法第16條第1項第1款所為之解釋性行政規則，核無違教師法「維護學生學習權」之規範意旨（教師法第1條參照），自得援用。

2.原告教學不力具體事由之審查：

⑴原告教學行為失當，明顯損害學生學習權益，調查報告列舉下列事由：①只照書本唸、補充講解不足，致部分學生聽不懂。②將習作答案直接投影、公布，沒有給予練習的機會，甚至有些同學直接抄襲。③常於課堂中不當使用手機。④派予學生之國語作業偏少，致學生練習不夠。⑤於考卷、作業批改不認真，改錯或者是錯字沒有挑出。⑥任教自然課時，教學進度落後，考試前2週才趕進度。⑦使用出版社提供之考卷當平時考卷。⑧未完全檢討期中考考卷。⑨自然第二單元時因趕課致有些內容沒有上或部分實驗未實作。上開事由經輔導小組輔導後，仍有以下情形：①輔導小組觀察原告之教學模式固著，授課時多僅能直接念課本或電子書中文字，對於學科重要知識內容未能充分解釋與傳達，且常有不斷看桌面資料、一直看著電子書等對教材不熟悉的行為表現，對於學科重要知識點原告不僅常匆促簡單帶過，更於輔導小組入班觀察時，有多次講述錯誤而不自知（如：說木本莖是植物的根），未能掌握基本知識點（如：塊根塊莖不分，折射原理重點為要有光線）之現象，顯示調查報告中所提原告「只照書本唸、補充講解不足」之行為於輔導期間並未見改善，對於未能充分掌握學科重要知識部分，原告於輔導會談時，持續將教學行為失當大量歸因於各種外在因素，及將重點放置於抱怨環境，即使輔導小組持續嘗試以不同方式提醒原告有效教學應為教師基本職責，並請原告能尋找與運用各式備課實源、事前做更充分詳盡之教學準備、運用錄影帶檢視學生學習狀況，更多次直接示範能有效教學之講述方式請原告能依樣練習執行，原告仍不斷未能確實執行輔導小組建

議，也未更努力於進行備課或事後瞭解與修正，且更繼續堅持其當前表現已是有所努力後的結果。輔導小組觀察原告不僅對於何謂有效教學缺乏真正概念，且對於自身教學行為失當持續未見省思，也缺乏嘗試調整之意願與努力，可評估其後續教學模式改善空間非常有限。②原告於輔導小組已提前再三提醒之前提下，仍有教學進度嚴重落後情形，調查報告中所提原告「教學進度落後，考試前2週才趕進度」部分並未改善，且原告於輔導會談時待續將進度落後歸因於外在因素、表示自己無能為力，而未見其能反思與理解進度掌控為教師基本責任。而於課程進度已大量落後時刻，即使輔導小組再三要求原告須更充分事前備課與思考調整授課模式，以免影響學生學習吸收，原告仍堅持維持原本教學模式，僅更快速唸過課本或電子書上內容，又仍堅持花費大量時間在相對於實質授課較無必要性之全班加點、學生心得感想分享、逐個批改學生習作與進行訂正等部分，實浪費寶貴教學時間。原告無法確實掌握教學進度造成課程延誤，也未見原告能更充分準備與精準講授教學內容，實嚴重影響學生之學習與吸收。③原告於自然科至為重要之實驗部分，有未進行實驗就要求學生以抄寫方式寫紀錄之現象，顯示調查報告中所提原告「部分實驗未實作」未能改善，原告於輔導小組觀課時，曾花費大量時間於發放及要求學生準備實驗器材，不僅未能帶領學生充分操作實驗步驟，清楚講解操作實驗之注意事項與觀察重點，也未能指導學生於課堂中經由自然實驗當場進行觀察與紀錄，顯示原告無法運用實驗促進學生學習到自然科學重要知識。原告於實驗記錄部分，則有未能指導學生依照實驗結果進行作業紀錄，反而要求學生直接抄寫電子書中答案，甚至要求學生填寫不同答案製造似乎有實際進行觀察之假象，調查報告所提原告「將習作答案直接投影公布，沒有給予練習的機會，甚至有些同學直接抄襲」之行為亦未改善。原告於教學歷程未能運用實驗、課本與習作題目指導學生進行練習，實影響學生之學習，而其要求學生配合

直接抄寫紀錄之部分，更對學生品德之情意教育有負面示範，實有違教學專業。④於學生習作部分，原告有直接提供答案讓學生抄寫之作法，又有批改習作時未能充分確實指正學生錯誤答案之現象，調查報告中原告「於考卷作業批改不認真，改錯或者是錯字沒有挑出」之情形未見改善。輔導小組觀課時也未觀察到原告適時派發適當作業，顯示原告未能運用習作與作業提升學生學習，關於調查報告中「派予學生之作業偏少，致學生練習不夠」之情形也未有改善。檢視原告之自然科段考試卷命題，其中有多道題目並非自然科學知識點，也有題意與答案未具關聯、敘述不清之題目，更有字體大小不一、格式散亂未進行排版整理等情形，不僅不利學生閱讀作答，也無法達成充分鑑別學生學習程度之評量原則。輔導小組觀察原告無法運用作業與評量促進學生學習，無法達成有效教學。⑤關於評量部分，原告於多數班級因進度控管不佳，幾乎未見確實協助學生複習與進行平時評量。輔導小組檢視原告之自然科段考命題試卷初版發現其中大量從命題光碟直接出題，調查報告中所提原告「使用出版社提供之考卷當平時考卷」之狀態未能改善。且原告命題之試題品質內容亦不佳，更有部分根本非關自然科知識之題目，顯示原告於運用評量部分之教學行為亦為失當。⑥原告常於課堂非必要時，甚或進度已嚴重落後時，花費大量時間進行秩序整理或加點問答，且其加點問答之提問常非針對學習知識內容，而僅只是請學生進行生活經驗分享，對於加點結果也未見整理及運用，並無法運用加點制度實際提升學生學習動機與成效，原告並於輔導小組已多次提醒此做法不僅浪費時間也妨礙學生實質之自然科學知識學習後，仍堅持不願改變教學方式，對於輔導小組所提供之教學建議也常以自己資淺無法理解、又未能查找與尋求相關資源協助、持續以不斷解釋且堅持故我之方式因應，此部分顯示原告對於自身教學未有成效部分無法真實面對，也未能於輔導期有所省思與嘗試練習改變尋求進步，可評估其後續教學模式之改善程度應為

有限。⑦綜上所述，經輔導小組2個月輔導後，原告之教學行為失當，且已直接影響學生學習成效，從各方面蒐集之反應與資料可見具體事實，認定輔導改善無成效，此有調查報告及輔導報告在卷可稽，應可採信。

⑵有關備課不充分、只照書本念部分，原告主張：於輔導期間，被告在下課時間找原告開會，占用原告備課時間，又原告以學生生活經驗啟發學習興趣，透過分組討論獲得學習重點，並非只照書本念云云。經查，依輔導報告記載：輔導小組入班觀課，原告請學生先觀察碗中硬幣，但未說明觀察應有的技巧和相關概念（如觀察角度）等，原告介紹介質和折射兩個用詞部分僅花費1分鐘，並未詳盡說明本堂課最重要教學重點折射的原理，也未說明介質差異帶來不同折射的部分，甚至未介紹介質為何，忽略最重要的教學重點。原告要各組討論後進行紀錄，當其巡視至某一小組時，有學生詢問所以要寫什麼，但原告未能回應，最後有一組遲遲未能完成紀錄，其他四組書寫內容全部為抄寫課本文句，本堂課仍呈現多數時間原告為與學生進行生活觀察問答，或是管理秩序與發放物品，確實進行實質教學的時間佔整堂課極少比例。關於輔導小組對於教學重點的掌握、基礎學科知識的備課、作業的實質內容等提問，原告都遲遲未能有任何回應。原告請學生欣賞梵谷星夜作品，請學生說自己認為梵谷想要表達什麼，學生踴躍發表，但內容多為藝術方面感想，原告也未就自然科學部分再做引導，輔導小組提問原告在自然科學中放置大量星夜之藝術性的討論，對於自然科學教學有效的意義為何？輔導小組再次詢問原告在備課時是否有困難？會有覺得需要再釐清自己思考之處嗎？原告仍迴避回應。輔導小組說明關於教學核心部分，仍未能釐清原告是否真正了解何謂有效教學，也未能見到原告有動機提升教學。原告播放影片，並將教學重點置放於如何做比較容易看到彩虹，但未強調光的折射部分。原告於介紹木本莖時，說木本莖是植物的根（木本莖應為植物的莖，原告教授內容有錯誤）。原告講

述時經常看桌面上資料，似乎是對教材內容熟悉度不足，原告進行總結時，念出課本內容，但未再進行整理或實際總結，就又進入以讓學生自由發表結束課堂的作法，原告仍將教學重心放置於生活觀察，如往常對於自然科學知識之教學部分較少。原告第四次教授此課程，但觀察到原告對於課程內容似乎仍不夠熟悉，多數時間都在看課本和桌面上資料。原告拿著裝有落地生根的盆栽分別到各組讓學生觀察發芽的狀況，看著課本資料說明繁殖不同方式的原因等內容，但未再進行整理或實際總结，就又進入以讓學生自由發表結束課堂，仍將教學重心放置於生活觀察，自然科學知識之教學較少。被告提供學校人員入班觀課紀錄及校長入班觀課紀錄，紀錄內容與輔導小組觀課時所觀察相同，原告之教學呈現多數時間都以電子白板簡單念過內容，未能統整及清楚解說自然科學科知識，未確實以實驗協助學生學習，更顯示原告之教學狀態，無論輔導小組是否入班，皆無大差異。依被告提供之學生意見，其任教學生則反映希望自然課能多一點時間進行實驗，更有多位學生提及原告讓學生直接看答案寫觀察紀錄，並且還要求學生各組寫不同答案，以要求學生協助造假方式迴避未實際帶領學生進行實驗觀測的責任等語（見處分卷第100至103、105、107、109、112、113頁）。是輔導小組認原告對教材掌握程度不足，有未充分教學準備及授課之情形，致使難以達成學生預期學習成效，認定原告有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之教學不力行為，確屬有據。

⑶有關批改作業缺失，原告主張：被告檢查學生習作發現之缺失，經原告檢查沒有錯云云。依輔導報告記載：被告抽撿原告任教班級習作，發現部分未能確實批改（如觀測太陽高度角時，東北角與東邊偏北理應不同，但原告卻未將學生作業改正並強調說明），被告與原告對談嘗試釐清時，原告認為這兩個答案應該相同，顯示原告自然科學概念模糊。被告進行原告教授班級之習作檢視，發現原告教授班級有習作習寫

進度落後嚴重，實驗課程未落實讓學生進行實驗及觀察記錄之現象。被告於段考後進行原告班級作業之複檢，發現原告任教班級有許多學生之作業於段考後仍未完成習寫與批改，顯示原告之教學於作業及協助學生評量準備部分有所疏失，嚴重影響學生之學習。即使經輔導小組與被告再三提醒及督促，原告仍持續未能嚴謹面對學生作業習寫與批改，對於教師責任也仍未能有所省思與改進。另由被告所提供之與原告針對作業議題討論之面談紀錄，可見原告連最基本之完成學生作業習寫，批改、訂正，都需要被告再三提醒，而原告面對自身教學班級之學生作業完成度欠佳等語（處分卷第105、112頁）。是輔導小組認原告作業批改完成度欠佳，已損害學生學習權益，確屬有據。

⑷有關教學進度落後部分，原告主張：因遇到2次颱風連假及1次國慶連假，進度稍趕但仍會完整教導，並無進度落後考試前才趕進度，忽略學生學習吸收云云。然依輔導報告記載：第五次輔導會議，被告回報原告本週之教學進度已落後課程計畫2週，輔導小組提醒原告其課程進度落後許多，及原告需要思考如何優化教學步驟，以利教學進度加速，但原告仍執著於自己進度應該沒有慢。第六次輔導會議，輔導小組提出上週已經放三天颱風防災假，但原告今天仍在生活觀察部分停留一節課，這樣後續課程如何完成？原告回應自己有困難與在此學校遇到困境，輔導小組再表示只是希望了解原告是否有確認各班防災假後所剩餘能實際上課時間，及規畫後續課程進度調整，原告才回應自己有算過時間的確緊迫，是因為輔導小組要觀課才會維持教學速度，輔導小組提醒原告入校輔導並非進行教學觀摩，而是希望能看到真實上課情形，且上週入校輔導時更曾提醒後續會觀察原告面對颱風放假的因應方式與教學調整，但原告卻選擇忽略輔導小組的提醒，堅持上整節的生活觀察，甚至將原因歸諸於輔導小組入校。第七次輔導會議，輔導小組提醒原告根據學校考試日期，其四年級進度已有落後，應加緊進度，再詢問今日授課

班級五丙課程，進度已落後其他班，但卻於四節課仍只有推展課本2頁進度的原因。原告說明重點放在這兩週放很多假，輔導小組再追問在進度已嚴重落後的情形下，今天的教學進度仍然緩慢的原因？原告將原因歸責於被告並未調課，以及教學指引的進度就是如此，自述擔心未照教學指引會被投訴，輔導小組再詢問原告若照此邏輯，到段考前進度會嚴重落後，又將如何面對？提醒原告須有面對因應此情形的能力與準備。第九次輔導會議，輔導小組關切目前五丙進度，再詢問原告有哪些內容是在後面複習會重新補充與強調的，原告表示有跟五丙的導師借早自修做複習，且每次上課都會複習上堂課的內容，下課前也會做歸納整理，面對原告未能確實整理須於評量前再與學生加強的重點為何，輔導小組評估原告回應無法展現其對於教學進度落後有所在意，也未展現積極應變的態度，因此再次提醒希望原告確實把握進度。輔導期間，家長對於原告教學之意見反映，家長表達對於原告教學進度緩慢的擔憂，也對原告課程中未能運用實驗與複習協助孩子學習感到不滿，並質疑原告之教學專業。被告提供輔導期間原告之各班授課進度紀錄，原告有多個班級呈現進度處理不當導致最後需快速趕課的情形，顯示原告之進度延誤並非只發生於輔導小組觀課之班級，並記錄有原告之習作進度也有部分班級延誤，未能充分進行平時評量與段考前複習的工作，原告於教學多層面呈現未能確實達成應有完成度的狀況，定然會影響學生學習等情（處分卷第100、102、105、106、110、113頁）。是輔導小組認原告授課班級之課堂進度嚴重落後，經輔導小組多次提醒仍無改善，且無法充分進行考前複習，已損害學生學習權益，應非子虛烏有之指摘。原告前揭主張，要難採憑。

⑸有關考卷出題部分，原告主張其使用出版社提供之考卷當平時考考卷，沒列入成績計算云云。輔導報告業載明：原告出題之自然科四年級試卷與五年級試卷，輔導小組經檢視發現原告不僅繳交段考命題試卷之時間延誤，所出題目並有大量

直接使用光碟題目之現象。輔導小組檢核被告所提供資料，評估原告確實有大量從命題光碟直接出題，試題品質內容不佳的情形，呈現其面對命題工作態度不嚴謹，且未能重視評量、教學成效評鑑之重要性。被告為因應原告之命題延誤與出題內容嚴謹度不足、內容未符合應有之評量標準等議題，為促進原告改善其命題，召開共9次審題會議，及1次期中命題會議，相關內容顯示被告不同人員以不同方式多次提醒原告需準時繳交題目，但原告面對提醒多數都未直接回應，也未見實際改善，後續被告又需花費大量人力與精神與原告就段考命題做討論及提醒其修正，顯示原告之命題問題造成行政延誤與被告行政運作之嚴重負擔等情（處分卷第111、112頁），是輔導小組認定原告有段考命題嚴重落後且命題品質欠佳，被告多次敦促原告完成，但原告仍不斷迴避面對、規責他人，影響教學成效，洵屬有據。

⑹有關自然專科老師資格部分，原告雖主張：其非自然專科老師，被告指派原告教5年級自然課程，顯有失當，被告如刪減該課程，原告教學品質會更好云云。然依「國民小學教師加註各領域專長專門課程架構表實施要點修正規定」，其架構表說明欄中第6點規定：「現職國民小學教師正式教職服務實際授課自然教學時數達每周至少3節……可免修習本專門課程學分，申請加註自然領域專長教師證書」（本院卷1第321至327頁），足見未具有自然領域專長之教師亦可教授自然課程教學。又原告111學年度曾於臺南市安平國小負責4年級自然課程，有該校課表（本院卷1第361至352頁）可證，況且原告自承其熟悉3、4年級自然課程等語（本院卷1第12頁），益證原告未具備自然領域專長教師證書，仍可進行3、4年級自然課程之授課，而被告指派原告教5年級自然課程，於法亦無不合。原告上揭主張，亦無可採。

⑺據上，輔導小組多次入班觀課發現原告教學問題所在與原因，並與原告深度對談，引導原告省思，原告卻無意願去調整改進，常以受害者自居，未能精進自身教學，難以展現身

為教師該有的專業度，原告經過輔導期，仍於考卷出題的適切度、自然科學知識的重點抓取與表達，教學進度的掌握、作業派發與批改等議題無法達成有效教學，更重要的是原告之教學內容照本宣科，自然實驗、作業、評量執行度欠佳，教學進度嚴重落後，已嚴重影響學生學習的權益，認定原告有教學行為失當，明顯損害學生學習權益之教學不力行為，確屬有據。又被告第3次校事會議以原告輔導期程屆滿，其輔導結果並無改進成效，提由教評會審議，而系爭教評會以輔導報告所陳，為實質的整體觀察與評量，作成資遣決議，核無出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，亦無涵攝錯誤，於法自無違誤。

3.系爭教評會之資遣決議並無違反比例原則：

⑴依108年6月5日修正、109年6月30日施行之教師法第16條第1項規定立法理由，依本條解聘或不續聘者，不得在原服務學校繼續擔任教師，但不影響其受聘於其他學校，故增訂「以資遣為宜者」之規定，併參酌109年6月28日修正之教師法施行細則第13條規定立法理由：「二、本法第16條所稱其情節以資遣為宜，係指非出於教師本人惡意之情形，又教師本人如為惡意，學校應依第16條規定辦理，爰明定本法第16條第1項所稱『其情節以資遣為宜者』之內涵，以利學校實務執行並保障教師工作權。學校教評會應經審議通過教師解聘或不續聘，再依本法第16條第2項規定，認定其情節是否以資遣為宜，始得依本法第27條規定辦理，爰明定第2項。」可知，教師聘任後有教師法第16條第1項各款事由之行為，其法律效果本為「解聘或不續聘」，惟考量教師非屬惡意，其情節以資遣為宜，應循教師法第27條規定之資遣程序辦理，非謂教師另需符合教師法第27條第1項各款資遣事由而方為資遣處分之考量。又學校教評會決議如選擇對教師權益損害較少之資遣處分時，該資遣處分自應比照教師法第27條規定，經教評會審議通過，故「資遣」係屬教評會決議法律效果之選項之一。是以，教評會審議教師聘任後有教師法第16

條第1項第1款之情事，究竟予以解聘、不續聘或資遣處分，涉及裁量權之行使，除不得逾越法定裁量範圍外，尚應積極審酌個案相關情節，選擇符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法（行政程序法第6條、第7條及第10條參照）。

⑵原告擔任被告教師期間，有具體事實堪認其從事教職之整體表現，未能達到應具備之教師標準，且無從輔導改善，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，為保障學生之受教權，經被告召開教評會審議，認原告已符合教師解聘之要件，業經本院審認如前。又個案事實對構成要件之法律涵攝後，於符合構成要件時，容許主管機關自行決定是否依規定而為之，或得就所賦予之多數法律效果選擇其一而為之，具有裁量權，惟有關裁量權之行使，應符合比例原則。本件既經教評會綜合各項證據資料，考量事件情節輕重及對學校與學生之影響程度，並斟酌對原告有利及不利之一切事項，審認原告擔任教師之教學行為構成教師法第16條第1項第1款規定之情事，經裁量後，並未選擇作成將原告予以解聘之決定，而酌情作成對原告權益損害最少之資遣決定，顯已考量原告主觀非屬惡意之具體情況，而為較有利於原告之決定。復審諸被告依教評會決議所作成之資遣決定，屬性為法律效果選擇之裁量，僅係終止其與原告間之聘任關係，並不影響原告仍得本於教師資格至其他學校參加教師甄選之權利，是系爭函文之資遣措施亦難謂有違法及違反比例原則之情事。從而，被告依據系爭教評會所為資遣原告之決議，報請教育局核准後，以系爭函文將原告予以資遣，其判斷並無恣意、濫用及違法情形，應屬有據。原告此部分主張，顯有誤會，洵不足採。

六、綜上所述，原告主張均不足採。被告認定原告符合教師法第16條第1項第1款規定，以系爭函文資遣原告，並無不合；訴願決定遞予維持，亦無違誤。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊

防禦方法及所提訴訟資料，經斟酌後均核與判決結果不生影響，爰不逐一審論，併予敘明。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　2　　日

審判長法官　黃　堯　讚

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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.當事人或其代表人、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。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本	1.當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。

案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	2.稅務行政事件，具備會計師資格。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4.當事人為公法人、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。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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　　115　　年　　6　　月　　2　　日

書記官　鄭　郁　萱