

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第215號

民國115年2月25日辯論終結

原告 田駿彥

訴訟代理人 張恩鴻 律師

被告 南投縣南投市南投國民小學

代表人 廖志家

訴訟代理人 楊博任 律師

上列當事人間因確認公法上法律關係存在事件，原告不服南投縣政府中華民國112年6月27日府行救字第1120145950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、程序事項：

一、按教師法第9條第1項規定：「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10條第2項規定：「高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為1年；續聘第1次為1年，以後續聘每次為2年；續聘3次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員3分之2以上審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多7年。」教育人員任用條例第1條規定：「教育人員之任用，依本條例行之。本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」第2條規定：「本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師、

01 職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構(以下簡稱學術研究機構)研究人員。」第26條第1項第1款規定：「各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理，其程序如左：一、高級中等以下學校教師除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之合格人員中，提請教師評審委員會審查通過後聘任。」

07 二、觀諸上開各規定意旨，可見公立學校聘任教師之程序，係由學校審查應聘教師資格及條件通過後，雙方續行就彼此間之權利義務事項，簽立聘約以合致意思表示，而發生公法上之聘任契約法律關係。再者，參酌憲法法庭111年憲判字第11號判決載示：公立學校教師因具有民國108年5月10日修正前教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，其性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，並非行政處分之意旨，基於同一法理，公立學校因教師於聘任契約關係存續中有教師法第16條第1項各款所列事由，予以資遣者，性質上係本於聘任契約當事人地位，以單方意思表示形成終止雙方聘任契約關係之法律效果，並非行使公權力規制權利義務關係之行政處分。準此，教師對於學校資遣所發生終止聘任契約關係之法律效果有爭議，自須以該公立學校為被告，起訴確認聘約法律關係存在救濟（最高行政法院112年度上字第244號判決理由意旨參照）。

23 三、是故，原告不服被告以112年2月24日南國小人字第1120000824號函（下稱112年2月24日函）所為資遣之意思表示，前雖經提起訴願，並經南投縣政府112年6月27日府行救字第1120145950號訴願決定駁回（下稱訴願決定），但因公立學校對專任教師之資遣措施，依目前司法實務見解係屬基於契約關係所為之意思表示，並非作成行政處分規制法律效果，則原告提起確認訴訟而非撤銷訴訟救濟，所選擇之訴訟類型，於法並無不合，合先敘明。

31 貳、實體事項：

01 一、事實概要：

02 (一)原告原受聘為被告專任教師，因被檢舉於民國111年5月防疫
03 暫停實體課程期間，有拒絕安置學童之情事，及自107年至1
04 10年間有疑似教學不力或不能勝任工作等具體事實，經被告
05 受理後，召開校園事件處理會議（下稱校事會議）決議組成
06 調查小組調查結果，發現原告確有多項教師法第16條第1項
07 第1款規定教學不力或不能勝任工作之違失行為，乃出具案
08 號第2027838號被告校事會議調查報告（下稱系爭調查報
09 告）載述各項違失行為之具體事證，建議先行對原告實施輔
10 導，再評估有無改善成效，以作為後續處理之判斷依據。而
11 經被告校事會議於111年8月15日召開111學年度第一學期第1
12 次校事會議審議決議通過系爭調查報告，並於函報南投縣政
13 府調查結果後，由被告校事會議自行輔導。

14 (二)其後，被告校事會議組成處理輔導小組啟動對原告之輔導程
15 序，經進行輔導結果因認定原告輔導無成效，製作完成案號
16 第2027838號被告校園事件處理小組輔導報告（下稱系爭輔
17 導報告），而經被告於112年1月6日召開111學年第一學期第
18 3次校事會議審議決議通過系爭輔導報告，提交被告教師評
19 審委員會（下稱教評會）處理。嗣經被告教評會於112年1月
20 16日召開111學年度第3次會議審議決議依教師法16條第1項
21 第1款規定予以原告解聘，但認原告符合教師法施行細則第1
22 3條情形，依教師法第27條第1項第2款規定予以資遣為宜。
23 被告經報請南投縣政府核准後，以112年2月24日函對原告為
24 資遣之意思表示。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，
25 乃續行提起本件行政訴訟。

26 二、原告主張及聲明：

27 (一)原告於102年8月1日起為被告聘任教師，因續聘3次以上均服
28 務成績優良，自108年8月1日起，依教師法第10條第2項規定
29 受被告長期聘任至114年7月31日，且被告擔任國小教師20年
30 間，均成績考核優良符合公立高級中等以下學校教師成績考
31 核辦法第4條第1款，並有多次辦理學校教學工作、參與比賽

01 及指導學生比賽獲獎紀錄，教師職涯中更未曾有被申誡或記
02 過之處分，毫無教學不力或不能勝任工作之情事。然被告教
03 評會議卻以原告涉有教師法第16條第1項之具體事實，認定
04 符合教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B令
05 （下稱109年11月11日令）所列第5款、第6款、第8款、第11
06 款規定之情形，判斷原告教學不力或不能勝任工作，有恣意
07 濫用、違反比例原則、出於錯誤之事實認定、違反一般公認
08 之價值判斷標準、法律概念涉及事實關係時涵攝明顯錯誤等
09 情形。

10 (二)國語、數學、社會等所有作業均由原告批閱及評分，僅有少
11 部分考卷的選擇題及是非題與隨堂考由學生交換改，但問答
12 題則由原告收回批改後給分，並詳細檢討。再者，原告於調
13 查小組後續輔導亦有明顯改善，有系爭輔導報告佐證。惟被
14 告教評會議仍以系爭調查報告為由，判斷原告有教師法第16
15 條第1項第1款規定情形，明顯出於錯誤事實認定。從系爭輔
16 導報告之內容無從得出原告有何明顯損害學生學習權益情
17 事，且縱使原告教學有瑕疵，被告可先予申誡、記過等侵害
18 較小方式促使原告改善，被告卻逕對原告非法解聘，直接剝
19 奪原告工作權及財產權，已違反比例原則。

20 (三)系爭調查報告關於「以學習之名行處罰之情事」部分：該報
21 告亦稱原告要增加學生閱讀能力一事並無過失，原告受訪談
22 時已說明是因有部分學生程度較好，才增加閱讀寫作，並不
23 會強迫完成，是鼓勵性質，未完成沒有懲處，也不會影響成
24 績評量，並無「以學習之名行處罰之情事」。關於跳繩事
25 件，系爭調查報告僅依據家長片面陳述，認家長試圖想幫孩
26 子理解情況時，卻遭原告表示「在教室中，我說了算」，致
27 家長因為孩子還在原告班上而不敢多說，但原告不可能向家
28 長說出前述言語，該名家長之子女即丙生在原告班級期間是
29 107年8月1日至109年7月31日，如果原告真有不良溝通之行
30 為，為何該名家長要在1年半後才投訴？此期間還願意讓丙
31 生弟弟丁生接受原告之教導？該家長投訴顯與常情不符，系

01 爭調查報告卻僅憑家長之說詞，率認原告有不良溝通之行
02 為，被告教評會議又採其認定，係出於錯誤之事實認定。況
03 且，原告於後續輔導中有諸多改善，未再遭到家長或學生投
04 訴，被告教評會議卻仍以系爭調查報告為由，判斷原告有教
05 師法第16條第1項第1款規定情形，且未先以申誠、記過等侵
06 害較小方式督促原告改善，逕對原告非法解聘，直接剝奪原
07 告工作權及財產權，已違反比例原則。

08 (四)原告於110年5月3日依被告學務處廣播從明天開始停課7日，
09 立即在課堂上向全班學生說明從明天起不用來學校上課，未
10 私下威逼學生不要到校，家長當日來電詢問可否將孩子送到
11 學校，原告也立即在群組詢問學校有無說明統一作法，110
12 年5月4日家長也直接將學生送到學校，原告從未私下跟乙生
13 說過不用來，也在學校照顧乙生一天，之後乙生家長對原告
14 之非理性指控與情緒勒索，原告也秉持理性回應，並無造成
15 嚴重衝突或是未積極處理之情事。又關於IEP會議是由資源
16 班教師召開，只要特殊生家長出席即可，其他人沒有空或有
17 課可以不用出席，且被告資源班D教師並未通知原告參加會
18 議，原告沒有收到通知情況下，如何能出席會議，並非惡意
19 不參加會議，又被告教評會議亦認為未參加IEP會議是全校
20 教師處理IEP的陋習，既是陋習，原告未收到通知，當日亦
21 有課程不克參加，豈能以此認定原告「於教學、輔導管教過
22 程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴
23 重」，何況被告未參加IEP會議，亦未導致教學成效不佳、
24 學生異常行為嚴重之情事。至於特殊生的IEP計畫，依特殊
25 教育法施行細則第9條第3項規定文義觀之，係參與訂定特殊
26 生IEP計畫之人員，並未提到相關教師均應書寫特殊生IEP計
27 畫，另教育部公布之教育百科網站資料亦說明特殊生IEP計
28 畫係由資源班老師編寫，而依被告110學年度資源班課表，
29 乙生確實有接受資源班服務及課程，故乙生之IEP計畫應由
30 資源班老師撰寫而非原告。是以被告教評會議之認定均有涵

01 攝錯誤之情形，被告逕對原告予以解聘，剝奪其工作權及財
02 產權，已違反比例原則。

03 (五)原告參加研習時簽到退後離開全程未參加一事，係因110年1
04 1月20日施打第2劑新冠疫苗，故於110年11月24日下午研習
05 簽到後即回教室但沒有離校，且當天很多教師沒有參加，學
06 校亦未規定一定要參加。此後，原告於輔導中針對研習一事
07 已有改善，足認原告並無其他教學不力或不能勝任工作之具
08 體事實。又被告學生資料在一年級時就會由老師建檔，原告
09 根本沒有洩漏個人資料，實情是原告請班長逐一詢問學生喜
10 歡的科目、最感到困難的科目、特殊才能、休閒興趣，並由
11 原告完成資料建檔，並未由學生操作，原告後續輔導期間亦
12 無上開行為，然被告之教評會議竟基於錯誤事實，認原告有
13 其他教學不力或不能勝任工作之情形，逕對原告解聘，直接
14 剝奪原告工作權及財產權，已違反比例原則。

15 (六)系爭調查報告認定原告符合教師法第16條第1項之大部分事
16 實，原告於輔導期間已有改善，雖系爭輔導報告稱原告未繳
17 交身心、障礙者權利公約CRPD心得，惟輔導小組之所以要求
18 原告提交心得報告，係因原告不參加IEP會議，且未書寫特
19 殊生的IEP計畫，然輔導期間原告班上並無特殊生，被告卻
20 要求原告提交心得報告，又將原告未撰寫心得報告，認定原
21 告「有教學不力或不能勝任工作之具體情事，經輔導改善無
22 成效」，顯係出於與事物無關之考量，亦違反不當連結禁止
23 原則。

24 (七)依被告111學年度職務現況一覽表，可知當年度被告編制64
25 位教師，扣除班級導師39位、兼行政職教師16位，剩下科任
26 9位，科任教師中一般有2位英語教師及2位音樂教師，剩下5
27 位科任教師之授課內容是班級導師選完後剩下的課程，普通
28 科任教師教授課程通常為體育、社會、自然、綜合領域、健
29 康、社團等，而原告曾擔任科任教師，教過社會、自然、綜
30 合領域、健康，成績考核均優良，故被告當時亦可將原告調
31 離導師職務擔任科任教師，然被告教評會對於「無其他工作

01 可調任」未有實質討論，亦未徵詢或客觀詳細評估行政職
02 務、科任職務是否有調任可能，逕自作成解聘及資遣決定，
03 於法自有未合之處。再者，行政16位職務名單並未與科任或
04 班級導師名單重疊，顯見行政職務不需同時擔任科任或班級
05 導師，而原告曾擔任過資訊組長及出納組長非無擔任行政職
06 務之能力，被告稱無原告可擔任之職務顯與事實不符等語。

07 (八)聲明：確認兩造間自112年2月25日起之聘任關係存在。

08 三、被告答辯及聲明：

09 (一)原告對於被告校事會議111年8月15日會議決議其有教師法第
10 16條第1項第1款情形，但由被告校事會議自行予以輔導以觀
11 有無改善可能之結論，並無異議，且自111年9月21日開始接
12 受被告輔導。惟111年10月24日起原告便拒絕提供教案、備
13 課資料、教學後省思與回饋、身心障礙者權利公約CRPD心得
14 及拒絕出席輔導會議。輔導小組於111年11月23日、12月7日
15 與原告會談時，表示將再提供2次入班觀課及觀課前後會談
16 時間，以協助原告改善教學及班級經營，原告卻表示「沒有
17 必要」、「尊重學校的安排，就3次，就這樣去做觀察或是
18 結案就可以了」，而拒絕接受輔導小組進一步協助。輔導小
19 組遂於112年1月6日作成報告，依行為時高級中等以下學校
20 教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱高級中等以下學校教
21 師資遣辦法）第8條第3項規定，認定原告有教學不力或不能
22 勝任工作之具體情事，且經輔導改善而無成效。被告續於11
23 2年1月16日召開教評會議，認原告該當教師法第16條第1項
24 第1款教學不力及不能勝任之要件。不適任教師之輔導階
25 段，原告主觀配合意願，至為重要，如其不配合程度讓輔導
26 老師感受到消極，則調查小組之專業判斷即應受到尊重。原
27 告既有前述拒絕提供教案、備課資料、拒絕出席輔導會議、
28 拒絕接受輔導協助等情，自己符合輔導改善無成效。

29 (二)被告於111年8月15日召開校事會議就系爭調查報告所載原告
30 之行為事實，認定符合教育部109年11月11日令所示：

31 「……五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。六、親

01 師溝通不良，且主要可歸責於教師。……八、於教學、輔導
02 管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不
03 佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。……十
04 一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。」之情形，該當教師法第16條第1項第1款規定之要件。原告之行為
05 本屬於教學不力或不能勝任工作之情形，惟考量其在輔導管
06 教或班級經營部分，仍獲部分家長肯定，雖有言詞及行為失
07 當，但未達解聘或不續聘之程度，尚有輔導改善之可能，建
08 議依高級中等以下學校教師資遣辦法第7條第1項第2款，由
09 校事會議自行輔導。原告原來願意接受輔導程序，嗣後又拒
10 絕接受輔導小組進一步之輔導協助，並有消極不配合輔導程
11 序等情形，依輔導小組之專業判斷及經驗，認定原告經輔導
12 改善無成效。被告乃資遣原告，均符合相關程序，亦無違反
13 比例原則，應為合法。
14

15 (三)依被告現有行政職務、相關資格及每週授課時數一覽表可
16 知，除校長、會計主任、人事主任、幹事、護理師、營養師
17 及專任輔導師，無須擔任授課教學外，其餘兼任行政職務教
18 師，均須擔任授課教學工作。然原告並無擔任校長、會計主
19 任人事主任、幹事、護理師、營養師及專任輔導師等職務必
20 須具備之相關資格。況且，被告所列上開專任行政職務均已
21 有人員配置，並無空缺而得調派，又原告於102年8月1日起
22 至112年2月24日止任職於被告，雖曾於102年至104年間兼任
23 資訊組長及出納組長，然因前任校長認為原告不合適而免除
24 其兼任行政職務，可見已無原告可擔任之職務等語。

25 (四)聲明：原告之訴駁回。

26 四、本院判斷：

27 (一)前提事實：

28 原告原受聘為被告專任教師，被告因原告被檢舉於任職期間
29 有：111年5月防疫暫停實體課程期間拒絕安置學童、自107
30 年至110年間涉有多項教學不力或不能勝任工作等具體事
31 實，乃召開校事會議組成調查小組調查結果，發現原告確有

01 多項符合教師法第16條第1項第1款規定教學不力或不能勝任
02 工作之違失行為，乃出具系爭調查報告載列原告各項違失行
03 為之具體事證，建議宜先對原告實施輔導，再評估有無改善
04 成效，以作為後續處理之判斷依據，經被告校事會議於111
05 年8月15日召開111學年度第一學期第1次校事會議審議決議
06 通過系爭調查報告，並由被告校事會議自行輔導；原告亦同
07 意接受輔導，被告校事會議旋即組成處理輔導小組自111年9
08 月21日起至同年12月14日對原告實施輔導後，因原告有拒絕
09 繼續接受輔導之情事，乃於同年12月18日作成系爭輔導報告
10 認定原告經綜合考評有教學不力或不能勝任工作之具體情
11 事，經輔導改善無成效，經提交被告校事會議112年1月6日1
12 11學年第一學期第3次會議審議決議通過系爭輔導報告，提
13 交教評會處理；被告教評會遂於112年1月16日召開111學年
14 度第3次會議審議決議原告符合教師法16條第1項第1款規定
15 予以解聘要件，但有教師法施行細則第13條規定情形，依教
16 師法第27條第1項第2款規定予以資遣。被告經報請南投縣政
17 府核准後，以112年2月24日函對原告為資遣之意思表示等
18 情，有卷附被告發給原告之106年8月1至114年7月31日專任
19 教師聘書、106年8月1日至112年7月31日兼職（兼任導師職
20 務）聘書、被告發給原告之離職證明書、系爭調查報告、被
21 告歷次校事會議紀錄、校事會議輔導小組輔導會議紀錄、系
22 爭輔導報告、被告教評會112年1月16日111學年度第3次會議
23 紀錄、被告112年1月19日南國小人字第1120000274號函、南
24 投縣政府112年2月23日府教學字第1120047777號函及被告11
25 2年2月24日函等件可稽（分見本院卷第53頁、第59頁、第55
26 頁、第57頁、第59頁、第61頁、第63頁、第65頁、第67頁、
27 第157至179頁、第455至459頁、第557至559頁、第409至410
28 頁、第411至412頁、第413至414頁、第415至418頁、第419
29 至421頁、第561至563頁、第181至200頁、第201至208頁、
30 訴願卷第239頁、第238頁及本院卷第37頁），堪予認定。

- 01 (二)按教師法第1條規定「為明定教師權利義務，保障教師工作
02 及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，特制定本
03 法。」第16條第1項第1款、第2項規定：「（第1項）教師聘
04 任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通
05 過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資
06 遣為宜者，應依第27條規定辦理：一、教學不力或不能勝任
07 工作有具體事實。……（第2項）教師有前項各款規定情形
08 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
09 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
10 第1款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬
11 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
12 分之1以上之審議通過。」第27條第1項第2款規定：「教師
13 有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並
14 報主管機關核准後，得予以資遣：……二、現職工作不適任
15 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
16 院證明身體衰弱不能勝任工作。」同法施行細則第13條規
17 定：「（第1項）本法第16條第1項所稱其情節以資遣為宜
18 者，指經教師評審委員會認定有該條第1項各款情形之一，
19 且非出於教師本人之惡意者。（第2項）前項教師評審委員
20 會之認定，依本法第16條第2項規定辦理。」
- 21 (三)次按高級中等以下學校教師資遣辦法第2條第4款規定：「高
22 級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似
23 有本法……、第16條第1項、……：……四、涉及本
24 法……、第16條第1項：依第2章相關規定調查。……。」第
25 4條第1項、第2項、第3項規定：「（第1項）學校接獲檢舉
26 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
27 件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。（第2項）前項校
28 事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表1人。三、行
29 政人員代表1人。四、學校教師會代表1人；學校無教師會
30 者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。五、教育學
31 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。」第5條第1項第1款規定：「學校調查教師疑似有第2條第4款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以3人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。」第6條規定：「（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。」第7條第1項第1款、第2款規定：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第2條第4款……所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。二、教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。」第8條第2項、第3項規定：「……（第2項）校事會議依前條第1項第2款規定自行輔導者，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成輔導小組，成員以3人或5人為原則，應包括績優教師，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或人才庫之輔導員擔任。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、輔導期間，教師及其服務學校應予配合及協助；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，並應通知教師。五、輔導期間屆滿應製作輔導報告，提

校事會議審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。
六、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，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。（第3項）前項第6款輔導改善無成效，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。」

(四)原告雖以前開情詞，憑為主張被告對原告所為資遣措施違法不發生法律效果，兩造間聘任法律關係仍存在之論據。惟：

1.觀諸卷附前揭系爭調查報告、系爭輔導報告、被告校事會議紀錄、校事會議輔導小組輔導會議紀錄及被告教評會會議紀錄等件，足見被告受理原告涉有教學不力或不能勝任工作之檢舉案件，經召開校事會議決議組成5人調查小組調查後，出具調查報告認定原告之行為該當教育部109年1月11日令所列第5款、第6款、第8款、第11款規定之情形，屬於教師法第16條第1項第1款規定之具體事實，但並非不具輔導改善可能性，於校事會議審議通過後，即對原告啟動輔導程序，惟因原告輔導改善無成效，於完成系爭輔導報告提交被告校事會議審議決議通過，提交教評會審議決議；被告教評會由19位評審委員組成，其中男性10人，女性9人，各性別委員人數均未少於總額3分之1，經15位委員出席會議先就原告是否符合教師法16條第1項第1款規定應予解聘要件之議案進行審議表決結果，15位出席委員中同意解聘者13票，不同意者2票，其出席及表決人數均達2分之1以上之法定比例；其次就原告之情節是否適用教師法第16條第1項及其施行細則第13條規定予以資遣為宜之議案為審議表決結果，15位出席委員中同意資遣者13票，不同意者2票，其出席及表決人數均達2分之1以上之法定比例等情甚明。經核被告對於原告所為資遣措施，並無牴觸上開前引法令規定之正當程序。

01 2. 盱衡教育為國家百年大計，攸關全體國民素質之改善與提
02 升，國家民族興衰及文化水準所繫。稱職教師實為促進國
03 家發展與強盛之基石，且為學校得以正常推動教育業務之
04 先決要件。故教師若有具體事實堪認其從事教職之整體表
05 現，未能達到應具備之價值標準者，即該當於教師法第16
06 條第1項第1款所稱「教學不力或不能勝任工作」之情形，
07 如經輔導仍無改善成效者，如聘約期限尚未屆至，本應予
08 以解聘，惟為兼顧教師尊嚴及利益，依其情節以資遣為宜
09 者，原聘用學校自得予以資遣，以終止雙方聘任關係，俾
10 利於校務正常推動，並保障學生之受教權。再者，教師從
11 事教職理應深切認知其專業核心價值，依循合理的道德價
12 值與行為規範，以成就傳道、授業、解惑之使命。鑑於國
13 民小學教師之教學與工作內容在於教授基礎教育科目，培
14 養學生基本能力與品格，而學生尚屬兒童年齡，心智仍屬
15 萌發階段，無論知識能力或是非道德觀念，容待教師細心
16 及耐心教導與啟迪，教師在校言行舉止，動見觀瞻，學生
17 耳濡目染，受其影響至為深遠。故教師有教學不力或不能
18 勝任工作之情形，已經輔導仍不具改善成效者，學校基於
19 維護公共利益之目的，自須終止雙方之聘任契約關係，難
20 認有裁量餘地。

21 3. 按「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：
22 一、遵守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生受教之
23 權益。三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學
24 活動。四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其
25 健全人格。五、從事與教學有關之研究、進修。六、嚴守
26 職分，本於良知，發揚師道及專業精神。七、依有關法令
27 參與學校學術、行政工作及社會教育活動。八、非依法律
28 規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。九、擔任導師。
29 十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」為教師法
30 第32條第1項所明定。是以，教育部109年11月11日令釋
31 示：「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，有下列各款一款以上情形，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。」並未逸脫教師法第16條第1項第1款之規範意旨及目的，學校自得予以援用。

4. 準此以論，國民小學教師倘怠於履行其職務、工作態度消極、未理性管教學生，班級經營不善、親師溝通不良、違抗學校行政指令，不配合校務正常運作等情形，自該當於「教學不力」或「不能勝任工作」之情形。則學校因聘任之專任教師有教學不力或不能勝任工作之具體事實，循法定程序施予輔導仍無改善成效，認其情節以資遣為宜者，作成資遣措施以終止雙方聘任關係，自為法所許。

5. 查系爭調查報告係認定原告之違失行為計有：(1)指示同學代其批改學生之作業及考卷；(2)於107年間因不滿學生家長在班親會提出學習效果疑慮，即針對該學生額外增加每週兩張A4閱讀心得作業，但原告對於學生提交作業並未批改；於108年間即曾因學生家長反應跳繩可否不戴青椒頭套，即取消該學生參加隔日跳繩比賽之資格，當家長要瞭解狀況時，原告卻回稱教室裡的事情，他決定就是，對於親師未能良性溝通具有可歸責性；(3)在111年5月間因疫情

01 停課，學校規定家長可以送學生到校，但原告對家長詢
02 問，即推諉去問行政，要家長自己打電話問，原告因與家
03 長聯繫溝通不良，造成嚴重衝突且未積極處理；且班上有
04 特教學生但不參加IEP會議，且未撰寫IEP計畫；(4)原告於
05 110年11月24日參加社會領域創新教學研習，但簽到後即
06 離開，未到場研習；且指示學生代其輸入學生家庭背景資
07 料於輔導資訊系統等具體事跡。

08 6.經核被告校事會議組成5人調查小組係依據原告及相關學
09 生10名、教師2名之訪談內容，並參酌家長提供學生作業
10 及習作批改資料、家長與原告對話資料及原告參加研習簽
11 到表與離場資料等相關事證後，憑以認定原告確有上開各
12 項違失行為。經比對卷內各該受訪人之陳述內容及相關證
13 據資料，可見各相關受訪人所述情節具體明確，脈絡情況
14 具合理性，當認係親身經歷之事實描述，非屬虛構杜撰，
15 並無純潔性之瑕疵可指，系爭調查報告自屬信實可據。

16 7.審酌原告上開指示學生代其批改學生之作業及考卷，明顯
17 有怠於履行教師職責，損害學生學習權益；其因學生家長
18 反應意見心生不滿，即對該學生施以報復性措施，且後續
19 仍倨傲自是，不知反省，明顯係可歸責於己，致發生親師
20 溝通不良情事；其於學校作成疫情期間雖停課，但容許家
21 長送子女到學校安置之決定措施，卻刻意不與家長聯繫溝
22 通，明確告知措施內容，致使親師溝通不良造成嚴重衝
23 突，復不願積極處理，亦可見工作態度消極，未認真執行
24 學校規定措施，自具可歸責事由；且班上有特教生卻不參
25 加IEP會議，亦未撰寫IEP計畫，已影響該學生學習成效，
26 明顯損害其受教權益；其報名參加教學研習，卻僅到場簽
27 到即離開，且將學生家庭背景資料交由學生代替其輸入輔
28 導資訊系統，均有失職分，悖離師道，明顯未履行教師法
29 第32條第1項規定之教師義務，分別該當於前引教育部109
30 年11月11日令所列第5款「教學行為失當，明顯損害學生
31 學習權益」、第6款「親師溝通不良，且主要可歸責於教

01 師」、第8款「於教學、輔導管教或處理行政事務過程
02 中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重
03 或行政延宕，且有具體事實」及第11款「有其他教學不力
04 或不能勝任工作之具體事實」等款規定之情形，自符合教
05 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
06 體事實之要件。

- 07 8.原告雖有上開教學不力或不能勝任工作之具體事實，符合
08 應予解聘之事由，但被告因考量原告並非明顯無輔導改善
09 可能，乃啟動輔導程序輔導其改善，然原告於接受輔導期
10 間卻有如下消極不配合輔導之情事：(1)輔導小組為原告排
11 定1次輔導前會談、2次教學輔導小組會議、3次觀察前會
12 談及3次觀察後會談，合計9次會談時間，惟原告於111年1
13 0月24日教學後會談及同年11月23日教學前會談等2場次會
14 議均擅自缺席。(2)原告經輔導小組明確告知必須於輔導小
15 組入班觀課之前3天提供教案及備課紀錄，但未予置理，
16 再三提醒後仍拒繳交，因未備齊學生條件分析、學習重
17 點、學習目標、教學歷程、教學評量等資料及備課紀錄，
18 致輔導小組實施教學觀察時無從得知其教學方案內容及備
19 課過程之背景資料。(3)原告於輔導期間經輔導小組明確告
20 知必須於輔導小組入班觀課之後三天提供教學後省思與回
21 饋，但未予置理，事後再三提醒仍拒未繳交，致使輔導小
22 組無資料可憑以認定原告於教學後如何調整改善，據以為
23 日後教學精進目標。(4)原告經輔導小組於輔導前會談時明
24 確告知必須閱讀身心障礙者權利公約(CRPD)，並於111年1
25 1月23日前繳交字數至少2,000字之心得報告乙份，原告立
26 即表示若需要撰寫該份報告將不接受輔導，屆期經輔導小
27 組再次提醒原告，原告仍拒絕繳交心得。(5)輔導小組於同
28 年12月7日對原告表示將再提供2次入班觀課及觀課前後會
29 談時間，以協助其改善教學及班級經營，原告表示「沒有
30 必要」、「尊重學校的安排，就3次，就這樣去做觀察或
31 是結案就可以了。」，拒絕接受繼續輔導協助等情，有卷

01 附系爭輔導報告（見本院卷第195至196頁）及輔導會議紀
02 錄（見本院卷第561至565頁）可稽，堪認屬實。

03 9.衡酌國民小學教師之核心工作無非教學行為、班級經營、
04 處理相關行政事務及親師溝通等項目，身為教師不得故步
05 自封，因循陋習，必須體察社會價值變遷，與時俱進，接
06 受新知，以提高教學成效；且教師必須經常性與學生家長
07 溝通彼此價值理念，俾益學生管教及班級經營，以協助導
08 正學生異常行為或不良習性。此外，提供身心障礙學生全
09 面無障礙的學習環境，使其享有符合普世價值之人性尊
10 嚴，尤為現代教師應具備之本職學能，而聯合國於西元20
11 06年已通過身心障礙者權利公約揭櫫確保身心障礙者享有
12 與他人平等的權利與自由，並尊嚴地參與社會生活，係屬
13 國家責任範圍。我國立法院亦於103年即西元2014年制定
14 身心障礙者權利公約施行法使該公約具有國內法律效力，
15 並經總統於同年8月20日公布，自同年12月3日起施行，身
16 為公立國民小學教師從事教職，無論教室有關設施之處置
17 與教學課程安排，皆須符合身心障礙者權利公約及身心障
18 礙者權利公約施行法之規範標準，滿足身心障礙學生特殊
19 需求並適時為合理調整，俾使身心障礙學生在學習基礎，
20 享有實質平等接收新知與發揮潛能之教育權。觀諸上開事
21 證情況，足見原告雖在形式上接受被告之輔導，但實質上
22 仍抱持抗拒心態，除擅自缺席教學後會談及教學前會談各
23 1場次會議外，且拒絕提供教案及備課紀錄，並表明不願
24 閱讀身心障礙者權利公約(CRPD)，未繳交心得報告，復拒
25 絕輔導小組就其不足部分再提供2次入班觀課及觀課前後
26 會談時間，以協助其改善教學及班級經營之成效，顯見原
27 告對於輔導措施意興闌珊，虛以應付，無精進改善之意願
28 至明。

29 10.是以，被告校事會議輔導小組完成系爭輔導報告認定原告
30 上開規避、妨礙或拒絕輔導及其他經輔導小組認定輔導改
31 善無成效之事證，符合高級中等以下學校教師資遣辦法第

01 8條第3項第1款及第3款規定之情形，且該當教師法第16條
02 第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實要
03 件，核無認定事實錯誤，評價失當之情事。再者，被告經
04 教評會112年1月16日111學年度第3次會議審議決議原告符
05 合教師法第16條第1項第1款規定應予解聘事由，而以資遣
06 為宜後，即報經南投縣政府核准，而以112年2月24日函對
07 原告為資遣之意思表示，於法並無不合。

08 (五)是故，原告指摘被告認定原告上開行為符合教育部109年11
09 月11日令所列第5款、第6款、第8款、第11款規定之情形，
10 構成教師法第16條第1項規定之要件，其判斷有恣意濫用、
11 違反比例原則、出於錯誤之事實認定、出於與事物無關之考
12 量、違反不當連結禁止原則、違反一般公認之價值判斷標
13 準、法律概念涉及事實關係時涵攝明顯錯誤等情形；且主張
14 其行為無明顯損害學生學習權益情事，縱使原告教學有瑕
15 疵，可予以申誡或記過促使原告改善，卻以資遣方式為之違
16 反比例原則等情，均核與事證情況相悖離，不能採取。

17 (六)原告雖提出其歷年成績考核通知書、獎狀數幀及嘉獎紀錄等
18 件（見本院卷第69至155頁），憑為其主張之有利證據。然
19 原告經調查結果確有符合教師應予解聘之具體事實，已如前
20 述，被告經綜合觀察原告歷年表現為整體評價後，並未對原
21 告為解聘措施，仍施予輔導俾其改善可能，惜因原告態度消
22 極，不願意積極配合，致使輔導改善無成效，顯見被告已將
23 上開原告有利事項列入考量。是以，原告此部分之主張尚非
24 有據。

25 (七)此外，原告又主張：被告教評會對於原告是否可以調離導師
26 職務改擔任科任教師之事項，未經實質討論，亦未徵詢或客
27 觀詳細評估行政職務、科任職務是否有調任可能性，逕自為
28 資遣措施，於法有違乙節。惟前引教師法第27條第1項第2款
29 係就教師單純因現職工作不適任之情形為規範，若教師已符
30 合教師法第16條第1項第1款規定之解聘要件者，學校本應終
31 止其聘約關係，係因兼顧教師尊嚴及利益，始得斟酌其情節

適用同法第27條規定之資遣方式辦理離職程序，並非謂教師已符合應予解聘要件者，仍得轉任其他學校職務甚明。是以，原告此部分主張，於法容欠允洽，不能採取。

(八)從而，本件原告因符合教師法第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」之情形，被告循依法定程序予以資遣，認事用法俱無違誤，兩造間教師聘任關係已不存在。原告主張被告違法資遣，不發生法律效果云云，自非有據，不能採取。

五、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可採。本件原告既經被告依法予以資遣，兩造間教師聘任關係即發生終止之法律效果，原告訴請確認判決如前揭訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

中 華 民 國 115 年 3 月 18 日

審判長法官 蔡 紹 良

法官 林 學 晴

法官 郭 書 豪

以上正本證明與原本無異。

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）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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	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

為訴訟代理人。	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，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	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。 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. 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者。
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(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 115 年 3 月 18 日

書記官 杜 秀 君