臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第1019號
115年7月16日辯論終結

原　　告　孫般同

訴訟代理人　翁國彥　律師
　　林旭峰　律師
被　　告　國立臺北科技大學

代　表　人　任貽均
訴訟代理人　朱敏賢　律師
　　陳新傑　律師

上列當事人間資遣事件，原告不服教育部中華民國112年6月21日臺教法㈢字第1120005247號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

㈠、被告代表人原為王錫福，訴訟進行中變更為任貽均，茲據其聲明承受訴訟（本院卷二第447至448頁），核無不合，應予准許。

㈡、所謂訴之變更，指當事人、訴訟標的及訴之聲明三項訴之要素，在訴訟進行中，經原告向法院聲明變更其中任何一項。一般而言，訴之聲明係採「訴訟請求與訴訟理由」一併觀察，若訴訟理由發生根本性之變更，致基本上可判斷為已構成有別於原先狀況之案例事實，應視為訴之變更；惟若原告之論述事實上係指向同一案件，只是就案件事實作進一步刻畫描述，則並不存在訴之變更。查本件原告一直以來，都是

主張被告以其未於期限內升等，違反聘約情節重大，所為自民國112年2月1日起不續聘並以資遣辦理之決定違法而提起本件行政訴訟。其訴之聲明的文字，雖由原確認兩造間聘任法律關係存在，調整為確認兩造間聘任法律關係自112年2月1日起繼續存在，只是單純的釐清與說明，依上開說明，非屬訴之變更，被告執詞指摘原告此舉延滯訴訟且不合法，並不同意變更等節，均無可取，先予指明。

二、本件經過：

原告原係被告所屬機電學院製造科技研究所（下稱製科所）副教授（已於112年2月1日資遣生效），其於104年2月1日任職被告學校專任副教授，依被告新聘教師限期升等辦法（下稱限期升等辦法）第3條第1項規定，副教授須於起聘8年內，即於112年1月31日前通過被告教師評審委員會（教師評審委員會，下稱教評會。被告教評會，下稱校教評會）之升等。其間，被告製科所依限期升等辦法第4條第2項規定，組成升等輔導小組（下稱輔導小組），於110年4月14日至111年6月23日間辦理數次訪談及升等輔導。原告於輔導期間，先後於110年7月、111年1月及111年7月提出升等教授之申請，前2次原告皆以不能取得「代表著作合著人證明」為由，撤回升等申請；第3次則經被告所屬機械工程系（下稱機械系）、製科所暨智慧自動化工程科（下稱智動科）教評會（下稱系教評會）111年8月18日111學年度第1學期第1次會議（下稱系教評會111年8月18日會議），決議升等案未通過，由被告以111年8月29日北科大製科字第1115200324號書函（下稱被告111年8月29日書函）通知原告。嗣被告校教評會111年12月2日111學年度第1學期第2次會議（下稱校教評會111年12月2日會議），因原告未能於規定期限前通過升等，以原告違反聘約情節重大為由，不予續聘，惟本件非出於原告本人惡意以資遣為宜，決議自112年2月1日起資遣原告（下稱系爭不予續聘並資遣決定），由被告以111年12月1

2日北科大人字第1110801612A號函（下稱被告111年12月12日函）通知原告。原告不服，循序提起本件訴訟。

三、原告主張略以：

㈠、被告111年12月12日函所列「不符本校教學、研究及服務整體發展需要」等事由，未有對應違反之聘約條款，亦未論斷原告如何違反聘約而達到情節重大之程度，有考量不相關因素予以評價、違反有利不利一律注意原則之違誤，與108年6月5日修正公布之教師法（該法於115年5月13日修正公布第25、53條，本件適用修正前之規定，除115年5月13日修正前第25、53條，下稱115年修正前教師法外，其餘條文下稱教師法）第16條不續聘之要件有違，系爭不予續聘並資遣決定既屬違法，本件兩造間之聘任關係即應繼續存在：

1.被告111年12月12日函所列「不符本校教學、研究及服務整體發展需要」等不續聘事由，在被告教師聘約中並無對應條款，惟校教評會仍基於該事由認定「原告違反聘約情節重大」云云，顯然就與聘約不相關因素予以審酌，並就不正確之事實予以評價，應有判斷瑕疵之重大違誤，亦違反有利不利一律注意原則：

⑴被告教師聘約未有任何條款，得以對應被告111年12月12日函所列「研究、教學及服務表現有待加強」之項目，校教評會逕以此上述理由，空言泛稱論斷原告「違反聘約情節重大」，明顯逸脫被告教師聘約之規範，恣意武斷，將與聘約條文不相關之因素納入考量，系爭不予續聘並資遣決定之作成顯然不符教師法第16條之要件。

⑵被告教師聘約或其他校內法規，均未訂定明確、量化、可預見之標準，導致教師無應完成之項目、目標及方向的標準可供遵循，亦可能導致教師於不續聘案審查過程中，被「先射箭再畫靶」，與正當程序保障意旨相悖。原告自104年迄今，SCI/SSCI等級論文共13篇，其中7篇為第一作者或通訊作者。系爭不予續聘並資遣決定空言泛稱原告「所發表之期刊論文領域分散，並未能聚焦突出教師的專長」云云，被告

應舉證，否則顯然是在無具體、客觀、明確及量化標準下，以一己之主觀見解指摘原告研究表現不佳。

⑶被告111年12月12日函之說明一、㈡、2、⑶，僅羅列原告任職期間開設之61門課程中，有11門課程未達到教學評量成績標準之3.5分云云。惟原告相較於校內其他專任教師，分數孰高孰低？原告違反何一被告聘約或內部規則之規定，是否低於被告公開設定之合格分數？均未見被告111年12月12日函實質說明。另僅引述2位學生之教學評量意見，即遽然認為原告在教學準備、教學實施或教學績效方面有待加強，論述明顯跳躍，更故意只羅列負面評價文字部分，違反行政程序法第9條有利不利一律注意原則。

⑷被告111年12月12日函僅列出原告承接各計畫之數量，即遽然指摘原告計畫內容無特殊創見、學術性不高、實用價值不高、多為教育部教學卓越計畫以及高教深耕相關教學補助；擔任主持人之計畫4件，未具備獨立研究及爭取計劃之能力，未見被告詳為說明，未指明原告違反何條聘約內容，不符論理法則。被告111年12月12日函之說明一、㈡、2、⑸部分，被告僅引述系教評會111年8月18日會議資料，未檢附任何佐證資料，有未附理由認定事實之違法瑕疵。

⑸被告111年12月12日函之說明一、㈡、3比例原則，於第⑵、⑶點，被告僅憑輔導小組建議，即指摘原告「整體教學評量成績需加強」、「倘若同意續聘且繼續安排授課，將嚴重影響本校學生學習權及本校整體教師研究素質及成果表現」云云，然輔導小組如何認定原告上述情形，未見引用輔導小組之相關判斷事證以實其說，亦未提出任何客觀分數或評比標準作為審酌依據，或特定原告違反之聘約條款，同樣有參酌不相關因素予以考量、未附具理由而恣意判斷之違法瑕疵。

⑹綜上所述，被告所列各不續聘、資遣原告事由，除未於時限內升等係違反被告教師聘約第14點外，其餘決定資遣之理由均與聘約內容無涉，無法作為原告違反聘約情節重大之資遣事由。被告校教評會依據上開理由作成被告111年12月12日

函，顯然不符教師法第16條要件，亦有依據錯誤事實、參酌不相關因素等違反不當聯結禁止原則之違誤。被告111年12月12日函違法，兩造間之聘任法律關係繼續存在。

2.被告校教評會未說明原告如何違反聘約，且達到情節重大程度，僅以原告未於期限內升等作為認定情節重大之依據，與教師法第16條要件有違，被告111年12月12日函違法：

⑴被告教師聘約第14點，將期限內未完成升等之教師，視為符合違反聘約情節重大之要件，且限期升等辦法第3條、第4條，同樣僅為限期升等之規定。縱使兩造間之聘約有上開條款，被告校教評會仍應審酌原告是否違反聘約且達到「情節重大」之具體事證，衡量判斷情節重大所依據標準是否符合社會通念，方得據以作成不續聘或資遣原告之不利決定。

⑵被告111年12月12日函僅有2處論及原告違反聘約情節重大，且均未檢附詳細理由與論證說明，被告未具體審查是否符合教師法第16條第1項之情節重大要件，既有違法。亦與最高行政法院105年度判字第150號判決背景事實中「僅因未完成升等即認定違反聘約情節重大」之違法瑕疵，並無二致。

⑶被告111年12月12日函其餘各段論述理由，都只是認定原告在校表現「有待加強」，依據一般社會通念，其程度僅係略低於一般教師平均值，與情節重大存在相當程度差距，顯不足以認定原告違反聘約情節重大。

㈡、原告有無教師法第16條所列「違反聘約情節重大」之不續聘事由，其事實認定基礎應以被告決定「接續」聘任原告之學年度起算（即110年2月1日至112年1月31日止），不得任意追溯至「先前聘期內」之事實予以評價與審議。被告校教評會參酌原告在先前聘期內104學年度第2學期至105學年度第2學期之表現，任意參酌不相干因素及錯誤事實，系爭不予續聘並資遣決定之作成違法，兩造間聘任關係繼續存在。

㈢、原告各學年度之教學評量成績平均分數為「3.9分」，遠高於被告校內要求之「3.5分」成績，並無教學表現低於學校要求標準、違反聘約情節重大等情事。被告羅列極少部分評

分不佳之課程作為不續聘依據，顯然違反論理、經驗法則及有利不利一律注意原則：

1.被告於108年1月3日後，始以「3.5」分作為校內教學成績之衡量基準，系爭不予續聘並資遣決定將該標準套用於原告103至107學年度之教學表現，顯有錯誤適用法規之明顯瑕疵。

2.原告各學年度之教學評量平均成績均高於被告要求之3.5分，任教期間歷年授課總體平均為3.9025分。姑不論被告108學年度以前之教學評量成績評斷標準為何，縱使依據被告111年12月8日教師教學評量辦法（下稱評量辦法）所訂3.5分標準以觀，原告整體教學評量成績表現並無教學表現不佳、違反聘約情節重大之情事，表現應屬優異。

3.被告提供予校教評會委員審議之資料，僅揀選原告教學評量成績較低之部分課程，刻意不論原告歷年整體教學評量之平均分數，無視原告整體教學表現高於學校基本要求，更完全不提原告於研究所課程評價極為良好，造成校教評會委員對原告教學表現錯誤評價，被告校教評會具有依據錯誤不完整資訊進行審議、違反有利不利一律注意原則之判斷瑕疵，系爭不予續聘並資遣決定違法。

㈣、被告於104學年度第2學期之105年3月30日間，無預警刪除原本答應提供之教學資源，迫使原告自104學年度第2學期起使用完全不熟悉之軟體授課，導致該段期間教學表現未臻理想，無從歸責原告。被告據以作成系爭不予續聘並資遣決定，顯未就有利不利原告之情形一併注意，而屬違法：

1.原告自103學年度第2學期擔任機械系副教授起，即向系所提出關於CAD/CAM教學軟體與研究資源之需求，機械系原本於105年3月28日即與眾宇科技有限公司採購Mastercam軟體合約完成系主任、機械系之用印，卻於同年3月30日突然未附理由告知原告及廠商「軟體經費遭校方刪除」，顯見確有臨時刪除原告慣用教學資源之情況。被告徒以「查無申請紀錄」、「紙本紀錄大多銷毀」與「承辦人更換」等理由，論斷原告主張並無可採，與論理、經驗法則不符，顯無可採。

2.107年2月1日Mastercam購買計劃，軟體保管人為機械系副教授陸元平，該次計畫僅支援陸教授使用，非分配予原告使用之教學資源，原告於107年後仍無從使用。該次購買之軟體版本，無從供原告作為50人班級之教學授課使用。被告辯稱原告有3年可使用、使用後教學成績仍不佳云云，與事實不符，被告不續聘決定之作成，有依據錯誤、不完整資訊審議之瑕疵。

3.原告歷年教學強項為使用Mastercam軟體，進行各項技術之整合教學，被告遽然刪除軟體預算，造成原告就「電腦輔助製造及實習」課程教學上之重大不利影響，以致於必須重新學習、適應不同軟體，不應將教學表現不佳之不利益責任歸咎於原告。五專部學生是國中畢業即入學就讀，幾乎沒有專業背景，相關學術專業基礎、學習曲線與大學部學生有顯著差異，原告課程設計上不得不大幅度調整授課內容與教學方式，以符合學生之學習能力，亦導致原告短期內難以順利銜接適應，進而影響當時之教學評量成績。

4.原告於非五專部授課時，其成績皆維持穩定且符合標準，唯有109學年度臨時被調動至五專部授課後，才出現較低評分之情況，此由原告於五專部之開課內容，實較接近大學「通識課」之性質，即可知被告要求開設之課程內容與原告本身專業有相當落差，足見原告該段時間教學評量成績較低，實係因外在環境突然變動、教學課程內容被迫改變，導致短期適應上之困難。因此，被告去脈絡化將此期間之學生評量結果，作為衡量原告教學能力之依據，卻未考量背後實係導因被告自行將原告調動至其不熟悉之五專部任教，顯然有所偏頗，且無法合理歸責於原告，更顯示被告在調整教師授課安排時，未提供適當之過渡與支援，不應讓原告對此結果承擔全部責任。被告指摘原告該段時間教學表現不佳云云，實有違反誠信原則之疑慮，對原告並非公允。

5.原告所教授之「電腦輔助製造及實習」課程表現，屢經被告校內研發處、各系所予以肯定，並多次邀請原告教授CAD/CA

M課程，顯見原告之教學能力與表現並未如被告主張之不良，更遑論有違反聘約情節重大之情事。反面而言，若原告就「電腦輔助製造及實習」之課程教學效果不佳，被告研發處豈會屢次邀請原告擔任相關課程之教師？甚至原告遭到不續聘後，仍獲得工業設計系邀請繼續以兼任教師之身分教授相關課程？依一般公認價值判斷以觀，原告上開課程表現顯然尚未有「違反聘約情節重大」之情事。被告徒以原告104、105學年度該課程教學表現不佳為理由作成系爭不予續聘並資遣決定，卻無視原告上開學年度「突然遭刪除重要教學資源」之情況，顯然是以斷章取義、去脈絡化之方式評斷原告之表現，並與校內研發處、其他系所對原告課程表現之評價相悖，實有違反有利不利一律注意原則、經驗法則之重大違誤，系爭不予續聘並資遣決定據以作成自屬違法。

㈤、原告五專部授課期間之成績未達標準部分，原告業已積極調整，並經被告系所確認相關教學情況已獲得改善。被告未審酌上開原告業已改進之情況，仍執相同理由指摘原告上開課程教學情況不佳、有違反聘約情節重大之情況云云，應有違反禁反言法則、依據不完整資訊審議之判斷瑕疵，本件不續聘決定作成應屬違法。

㈥、被告校教評會作成系爭不予續聘並資遣決定前，未通知原告就教學、研究及服務等各部分表現逐一陳述意見，不符正當法律程序及陳述意見之要求，有基於不完整資訊予以討論、違反有利不利一律注意原則之疑義，系爭不予續聘並資遣決定之作成違法：

被告111年11月24日北科大人字第1110801539號函（下稱被告111年11月24日函），僅提及「原告未能於期限內（112年1月31日前）通過被告校教評會升等評審」之違反聘約第14點情事，被告111年10月27日北科大人字第1110801344B號書函（下稱被告111年10月27日書函）亦僅說明將審議原告「未於期限內升等，自111學年度第2學期起（112年2月1日）不續聘或以資遣辦理案」，並請原告陳述意見。被告以

原告「研究、教學及服務表現」不佳作為資遣理由，未令原告預先知悉，以準備就該部分事實充分陳述意見，導致原告於校教評會111年12月2日會議列席時，完全無法針對「研究、教學及服務表現有待加強」之部分提出充分解釋說明，或提供有利原告之佐證資料予校教評會委員檢視參考。被告作成系爭不予續聘並資遣決定之過程，剝奪原告陳述意見之權利，牴觸行政程序法第102條正當法律程序之意旨。亦使校教評會委員審酌原告是否確有「研究、教學及服務表現有待加強」之情事時，未有原告提出之其他有利資料可以參酌與對照。被告111年12月12日函之作成，有基於不完整資訊予以討論、違反有利不利一律注意之重大瑕疵，應屬違法。

㈦、校教評會111年12月2日會議未確實依據教師法第16條第1項、第27條第1項第2款等規定，實質審查原告是否有「現職工作不適任且無其他工作可調任」之情形，有違反比例原則、有利不利一律注意原則及裁量怠惰之違法瑕疵。

㈧、校教評會111年12月2日會議有以下程序瑕疵：

1.原告簽名時未見其他出席委員之簽到表，未親眼目睹出席委員以手寫方式簽到，無法確定本件參與討論決議之教評會委員是否均於開會時全程在場，無法排除部分委員以視訊方式參加會議。本案會議記錄特別載明採取無記名線上投票表決，可見當時似有部分委員以視訊方式遠距參與會議。被告召開校教評會之委員出席簽到與表決方式，應由被告負舉證責任已確認系爭不予續聘並資遣決定做成之合法性。又會議簽到系統，僅有委員之「簽到時間」，無法比對委員是否中途離席、討論與表決時確實在場，且無從供事後驗證。

2.被告呈現投票結果之EXCEL檔案內容，並未限制修改權限或設置為唯讀檔案，實質上為可以隨意修改之文書檔案，本有遭竄改之疑慮，實無從佐證說明該份檔案內容從未曾經修正調整，也無從供法院事後查驗比對，相關證物內容無法佐證本件資遣案投票結果之正確性。且教評會議程序中，似未踐行其所陳稱之「將代碼顯示供委員確認」之動作，進而缺乏

類似紙本投票之「當場開票、唱票、計票與監票」之驗證機制，則被告如何擔保計票結果與實際投票情形相符？有無人為在後台操控修改之可能？就此，本件投票與決議程序應有違反正當法律程序之疑慮。且由證人王俊堯證言及被告校內簽呈可見，被告之電子投票系統不僅時常發生「投票遺失」、「投票結果無法正確傳送」之當機事件，也屢屢發生「投票人數與實際人數不符」、「系統呈現結果與實際投票情況」等錯誤情況，無從擔保系統程式之穩定性及正確性。本件既未經過委員於投票後，藉由隨機代碼核對投票情況，無從確保投票結果之正確顯示。

3.被告之投票系統似未設計「廢票」之選項，相關程序設計已剝奪委員投「廢票」表態之權利，無法正確呈現委員投票之意向。

4.被告於教評會委員表決前，似未向委員徵詢得否以「電子投票」之方式表決本件資遣議案，則被告於未有校內規範、委員同意之情況下，逕行交付以電子投票方式表決，並非適法。

5.被告雖辯稱其校教評會委員可透過「核對隨機代碼」，確認投票結果之正確性，然依據證人王俊堯到庭之證詞，已自承並無印象當天有無操作、顯示代碼以供委員核對。又客觀上本件最終列印供監票人簽名確認之紙本內容，「亦無顯示代碼」，則依據論理、經驗法則可合理推斷，該次投票程序實際上未經過完整之監票與驗票手續，無從確認校教評會各委員之投票結果是否正確。

6.綜上，被告自身之電子投票系統不僅存有諸多「系統不穩定」、「屢屢當機」，進而造成投票結果不正確顯示之情況，且於系統資安保護上，亦無法確保不會遭到他人侵入、檔案遭竄改之風險被告既未能舉證釋明其電子投票系統之投票結果與實際投票情況確實相符，亦未落實讓委員事後核對確認投票結果正確性之環節，應認被告以電子投票方式作成本件不續聘與資遣決議，實有決議方式違法之程序瑕疵；被

告於欠缺校內明確授權規定之情況下，逕行採取尚有疑慮之電子投票方式表決教師解聘案件，另有違反正當法律程序之疑慮等語。

㈨、並聲明：確認原告與被告間之聘任法律關係自112年2月1日起繼續存在。

四、被告答辯略以：

㈠、本件原告起訴有所違誤：

1.原告原起訴聲明第1項「確認原告與被告間之聘任關係存在」，有聲明不具特定性之違法，不應准許。原告提起確認聘任關係訴訟，應就確認初聘、續聘或長期聘任關係中何者，予以特定，始無違聲明特定性之要求。

2.原告提起確認訴訟無確認利益，兩造間自112年2月1日起，並無締結行政契約，顯無聘任關係存在，原告所訴顯無理由。關於大學教師之聘任、升等概須經大學由各級教評會審議，大學方得作成決定，絕非大學本身即可驟然決之。職此，原告於被告教評會三級三審決議續聘前，驟然提起確認訴訟，無從除去其法律上地位不安定，故無確認利益而欠缺權利保護必要性，是應予以駁回。

3.原告未於法定救濟期間內，對教育部資遣審定結果及公務人員退休撫卹基金管理委員會核發退離給與書函，提起行政救濟，上開處分均具形式存續力，原告就本案再提起行政訴訟，違反禁反言之誠信原則，無保護之必要。

4.原告現任職明新科技大學專任教師，本件如准許原告同時與被告、明新科技大學間有聘任關係存在，違反教育人員任用條例第34條之強制規定，原告本件之訴於法不合。

㈡、原告違反被告教師聘約第14點、限期升等辦法第4條第2項規定：

1.被告教師聘約經校務會議通過始得施行，歷次修正後均通知各系所公告予教師週知，原告於被告歷次修正教師聘約、收悉各次聘書時，皆知悉教師聘約之約定及違反之法律效果。

2.原告未依被告教師聘約第14點、限期升等辦法第4條第2項等規定，於112年1月31日前通過被告三級教評會升等教授評審，輔導小組先後進行7次輔導。原告於輔導期間，曾提出3次升等教授申請，前2次經原告撤回申請升等，第3次因系教評會決議審認原告於研究項目部分，無特殊創見、學術性不高、實用價值不高、無獨立研究能力、7年內（含代表著作5年內）之綜合研究成績差（含計畫案、專利或技術轉移成果）、研究方法及理論基礎均弱；教學項目部分，教學準備有待加強、教學實施或教學績效有待加強（含教學評量成績）、支援之專業必修課程（如校外實習、專題製作等）有待加強；服務項目部分，擔任導師工作成效有待加強（含學生社團輔導或諮商輔導）、參與校院行政或學術服務工作有待加強、參與系所工作有待加強等，作成原告升等不通過之決定。

3.升等處分未經原告提起行政救濟，已告確定，有實質存續力、構成要件效力及確認效力，原告違反聘約至明。

㈢、被告校教評會就原告違反聘約且「情節重大」乙節，已依教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函（下稱教育部107年5月9日函）揭示事項，按公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序等原則審酌本案，並具體說明判斷依據及理由，故被告111年12月12日函並無違誤：

1.被告111年12月12日函已考量公益性、必要性、比例原則、正當法律程序等，認定原告違反聘約且情節重大，充分斟酌卷內情事，並無出於不正確事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、出於無關考量等判斷違法情事，是應尊重被告校教評會委員之判斷餘地。原告未通過升等，且經升等處分認定研究項目、教學項目及「服務項目」等均有諸多有待加強之處，升等處分未經撤銷、廢止或因其他事由而失效前，被告校教評會理應據此認定事實，原告對上開確定事項再予爭執，即屬無由，基於法秩序安定原則，行政法院亦無從變更前處分之規制效果。

2.被告111年12月12日函引據之學生教學評量意見，因原告於104學年度第2學期、105學年度第1學期及第2學期就「電腦輔助設計及實習」課程，所獲學生評量分數皆未達60分，經各該班級開會決議原告課程之主要問題，由學生代表填寫問卷，學生整體意見分別為：「老師應安排好課程及完善教學大綱、並落實，並非期中考之後才開始上課」、「老師情緒管理不當向學生發脾氣」、「授課內容常會跳躍，使同學無法掌握主題，上完一堂課，同學仍然無法抓到重點」、「希望老師授課時，對課程內容的熟練度能夠增加」、「老師常遲到」、「老師多次重複教學或無進度」、「老師明顯對機台操作不熟悉」等，為原告授課班級學生之普遍意見，非學生之個別意見。原告稱被告111年12月12日函違反有利不利一律注意原則、未附理由之違法云云，於法無據。

㈣、原告主張被告校教評會有將與聘約條文不相關之因素納入考量云云，絕非事實：

1.辦理教師資格審查應審查項目包含教師之教學、研究、服務及輔導表現，被告可自行訂定審查程序、方式與基準，被告升等審查辦法規定專任教師之升等評審方式，研究、教學、服務各有總成績占比，被告屬實務研究型大學，對於教師之研究至為重視，研究占比為60％。

2.依限期升等辦法第4條第2項、第3項規定及被告教師聘約第14點約定，原告之研究、教學、服務俱為被告三級三審教評會審查教師升等案時應予審議之事項，被告基於學術研究發展需要，依大學法第19條規定，本得另定教師停聘或不續聘之規定，於被告教師聘約明確與教師約定，被告校教評會審議原告資遣案時，自當同時審酌原告之研究、教學及服務表現。

3.原告未就升等處分提起救濟，已告確定，被告校教評會審議原告資遣案時，基於升等處分之構成要件效力，應以該案系教評會認定之事實及結果審議本案，不得另為歧異之判斷。

㈤、被告校教評會審議原告資遣案時，已同時考量其研究、教學及服務表現，亦有針對原告之論文是否為第一作者、通訊作者及數量等節予以討論、審議。原告主張被告校教評會未確認其研究表現是否豐碩云云，尚難憑採。

㈥、原告主張其係因授課之CAD/CAM軟體經費，突因被告無預警刪除，致無可用之教學資源，乃影響教學品質云云，殊無可採：

1.原告不曾在104年至109年年度按校內正式程序申請採購CAD/CAM課程採購軟體。陸元平教授向被告申請購買之前揭軟體，為1套多使用者授權，非單機版。若非有額外計畫補助，僅憑機械系所經費，實難以負擔，非原告申請，即當然採購。

2.原告教學表現極為欠佳，與未購買其所欲使用之軟體所致亦毫無關聯。被告於107年獲教育部補助購入原告使用硬體，原告於108學年度第1學期「電腦輔助製造」課程之教學評量成績，在其任教之2個班級，各受評為2.93分、3.48分，均低於3.5分，未達「基本教學成績」，學生對其教學評量意見，更極為不滿。

㈦、被告教學成效評鑑表評鑑事項包括基本教學成績、教學內容與準備、課外教學活動、教學與行政配合、其他等，教學成績僅為其一，且無以教學成績達3.5分，即為最高基本教學成績分數。原告103學年度至110學年度之教學評量成績，均低於其所任教之機械系、製科所、智動科103學年度至110學年度扣除原告在內之教師平均成績，原告教學成績不佳。

㈧、被告111年10月27日書函已通知原告將於111年11月25日審議其自111學年度第2學期起不續聘或以資遣辦理案，載明法規依據，說明原告違反教師聘約情事，及原告得於開會時列席說明或提出書面意見，併檢附「依教師法第16條規定不續聘，其情節宜以資遣為宜案說明書」予原告。被告另以111年11月24日函通知原告會議改期至111年12月2日。合於正當法律程序。況被告審議升等事項包含研究、教學及服務表

現，對於不能於期限內升等者，依聘約視為不符被告教學、研究及服務整體發展需要，原告亦應知悉。原告主張被告通知其陳述意見之函文，牴觸正當法律程序云云，於法無據。

㈨、教師法第16條第1項規定之「應依第27條規定辦理」係指學校可循同法第27條資遣之法律效果，非指另須審酌教師法第27條規定之要件，方得資遣教師，被告校教評會毋庸再審酌原告是否符合教師法第27條之要件，校教評會111年12月2日會議決議要無違法。

㈩、大學系所暨其教師任教之調整，乃大學自治之一環。依教育部「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」之要求，機械系、製科所、智動科於108年4月26日召開教評會決議通過原告自107學年度第2學期改聘至五專智動科案。因教育部師資質量考核因素，改聘原告至五專部，係被告基於人事自治權，所為人事調整。五專部專業課程表備註欄，記載「已詢問孫老師可配合」者，且上開會議當日有與原告確認授課意願、或共同討論確認。原告稱遭強制至五專部智動科任教云云，並非事實。

□、校教評會111年12月2日會議並無瑕疵：

1.被告建置線上簽到及投票系統，供各式會議（不僅限於校教評會）簽到及投票使用，為大學自治之一環，不以中央法令有明文授權者為限，與法律保留原則無涉。校教評會111年12月2日會議，主席於投票前有徵詢委員同意採行電子投票。

2.電子投票系統之開發及維護，由郭忠義教授帶領其團隊進行，非全權由工讀生執行。電子投票無發生導致投票結果不正確之情事，究屬何人開發或維護，與本件厥然無涉。

3.線上系統之線上簽到者的會議角色、服務單位、職稱、姓名，均顯示於線上檔案，委員簽到時間顯示於線上「簽到時間」欄，與會委員是否請假或缺席則顯示於「備註」欄；如會議出席委員未達法定成數，即無法開會及投票，如委員有中途離席，會議紀錄必明確記載；每位委員均發配平板電腦，以個人帳號密碼連線至該系統投票，該系統設計，為保

持投票過程之匿名性，僅於個別委員線上送交其投票選項後，隨機提供4位數英、數組合之亂碼予參與投票委員作為隨機代碼，以去識別化；委員可由發配之平板電腦知悉隨機代碼；委員完成線上投票後，會場同仁將投票情形投影予螢幕，供投票委員就其於投票結果公告後，核對自己之投票結果是否有被正確計列；僅投票委員知悉其隨機代碼，祇其可知悉其投票結果，並進行核對，其他委員無法知悉，可達匿名投票之效果；最後經監票委員核對系統是否有正確計算總票數，並提供監票委員簽名之投票結果紙本掃描檔及投票系統匯出EXCEL結果檔，於兩者格式相符後簽名，其後，投票結果檔由投票系統主機傳送至承辦人電腦。

4.被告提出之在卷電子檔本身雖未設定唯讀，但被告有嚴謹之紙本與數位雙重核對機制，以確保投票結果之不可竄改性。

5.被告雖併用電子投票，然會議中，仍有「當場開票、唱票、計票、監票」機制，已如前述，且整體機制比諸傳統紙本，更為精確、公開。蓋，於投票截止後，系統立即運算，並將結果（含同意/不同意票數、通過門檻）投影至現場大螢幕，此即為公開之開票與唱票過程，且系統自動計票可排除人工計算之錯誤。監票人於現場核對「螢幕顯示總票數」與「在場投票人數」是否相符後，並於列印出之投票結果紙本上簽名確認，完成監票程序。

6.投票系統透過個人隨機代碼之去識別化驗證機制，確保後台無法針對特定人竄改或計算錯誤。委員投票後，可確認自身投票結果，若後台有人竄改或系統錯誤，委員當場比對代碼即可發現錯誤，並提出異議。現場無委員提出異議，即證明系統運作正確。

7.電子投票系統建置於校內區域網路，限制僅能由校內IP連線存取，已排除外部網際網路不穩或駭客入侵之風險。

8.依大學法第20條第2項規定授權、經校務會議通過制定之被告教評會設置辦法規定，空白票及廢票列入不同意計算，委員欲表達廢票或反對之意，僅需投下不同意票即可，並無剝

奪委員之表意權，且設有排除「同時點選」及「皆不點選」之技術防呆機制，避免傳統紙本投票因重複圈選、劃記不清或空白票而產生廢票之爭議，確保每一票皆為有效且明確之意思表示，故計票系統無須單獨設計廢票選項等語。

□、並聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠、應適用之法令及說明：

1.大學法第19條規定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」第20條第1項規定：「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教評會審議。」

2.教師法第16條第1項、第2項規定：「（第1項）教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教評會審議通過，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，應經教評會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過。……」第26條第1項規定：「學校教評會……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。」第27條第1項規定：「教師有下列各款情事之一者，應經教評會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。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。……」

3.行為時（109年6月28日修正發布）教師法施行細則第7條第2項規定：「本法所稱不續聘，指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘。」第12條規定：「學校於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘或不續聘者，於個案適用時，教評會仍應依本法第16條第1項第2款情節重大規定，就相關事實予以認定，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘。」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，指經教評會認定有該條第1項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。（第2項）前項教評會之認定，依本法第16條第2項規定辦理。」

4.限期升等辦法第2條規定：「本辦法所稱之新聘教師，係指本校86學年度起新聘之專任教師。」第3條第1項規定：「新聘……副教授須於起聘8年內通過校教評會之升等評審，……。」第4條第2項至第4項規定：「（第2項）95學年度第2學期起新聘之……副教授自起聘第7年起仍未通過升等者，由學院訂定具體輔導措施規範，並由系（所、科）、學院共同組成輔導小組提出具體輔導措施，小組成員應與新聘教師擬升等職級相當，每6個月作成輔導紀錄及由新聘教師提出檢討報告並陳請校長核定，應於前條規定期限內通過校教評會升等評審，未通過者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及教師法第16條規定，不再續聘。（第3項）前項經校教評會依教師法第16條審議不續聘，再認定其情節是否以資遣為宜後，始得依教師法第27條規定辦理。（第4項）校教評會於審議前項不續聘或資遣案時，應請當事人列席說明；審議前項資遣案時，應由當事人所屬學院依教師法第27條第1項規定，提出資遣之事由，並於校教評會列席說明。校教評會審議時，應將學院資遣事由及當事人有無接受資遣之意願納入審酌。」

5.被告教師聘約第14條規定：「86學年度起至95學年度第1學期起聘之教師須依本校『限期升等辦法』規定辦理；95學年度第2學期起之新聘教師，未依前述辦法規定期限升等者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及教師法第16條規定，不再續聘，或依教師法第27條規定，得予以資遣。」

6.按教師法第16條第1項第2款所定「違反聘約情節重大」之情事，且非出於教師本人之惡意，其情節以資遣為宜者，應依同法第27條規定辦理資遣要件，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。行政法院就學校機關於此類享有判斷餘地事件所為決定之司法審查，參照司法院釋字第553號解釋理由意旨，應採較低之審查密度，故除非違反資遣之法定程序、判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或考核有濫用權力等情事外，本院對學校本於專業及對事實真相之熟知所為資遣之決定應予適度尊重（最高行政法院106年度判字第230號判決參照）。

㈡、如本件經過欄所載之事實，有系教評會111年8月18日會議記錄（本院卷一第549頁）、被告111年8月29日書函（訴願可閱覽卷第44至45頁、本院卷一第39至40頁）、校教評會111年12月2日會議簽到表（本院卷一第225至227頁）、校教評會111年12月2日會議紀錄（本院卷一第229至235、271至281頁）、被告111年12月12日函（原處分可閱覽卷一第24至29頁、訴願可閱覽卷第38至43頁、本院卷一第33至38頁）及教育部112年6月21日臺教法㈢字第1120005247號訴願決定書

（原處分可閱覽卷一第2至15頁、本院卷一第45至58、87至100頁）等在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

㈢、系爭不予續聘並資遣決定，尚無違誤：

1.按基於憲法對大學自治之保障，主管教育行政機關依法行使其行政監督權之際，應避免涉入大學內部組織、教師聘任及資格評量等受學術自由保障之事項；行政法院受理教師對於大學提起之行政爭訟事件，審理時亦應本於維護大學自治原則，尊重大學於自治範圍內之專業判斷。而教師是否構成教師法第16條第1項第2款之「違反聘約情節重大」，屬不確定之法律概念，且具高度屬人性之評定，僅於其判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更外，自應予以尊重。其可資審查之情形包括：⑴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。⑵法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。⑶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。⑷行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑺作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑻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、公益原則等。

2.查被告召開校教評會111年12月2日會議審議原告自112年2月1日起不續聘並以資遣辦理案，經原告列席說明其受聘於製科所，惟有3個學期遭調任至智動科，服務年資有疑義，其積極配合製科所、智動科相關事務，卻受負面評論。經出席委員詢問原告，被告對其辦理升等輔導時，有無對上情提出疑義；原告對於資遣說明書記載受聘為製科所或智動科之年資的疑義等節。續由製科所陳述原告經新聘教師升等輔導之辦理情形；原告於任職期間教學、研究、服務表現違反聘約情節重大之情況；原告若經解聘、不續聘、停聘及資遣，於教育部核准前暫時繼續聘任期間，製科所建議辦理事項。後

由機電學院陳述原告教學、研究表現、升等輔導辦理情形及教評會認定原告不符升等要求。經出席委員詢問製科所、智動科，原告曾服務於智動科，是否造成其教學、研究表現不佳之情形；原告升等案於智動科、機械系、製科所教評會決議未通過之投票情形；原告升等案是否應經三級三審，或全系或全所教師會議討論；原告開設英文、生涯規劃、職場實務等非專長課程，是否造成其教學評量不佳或影響其研究之能力及規劃；原告是否符合機電學院升等最低門檻規定。再經委員就原告是否為起聘8年未通過升等；原告不同意資遣，校教評會如通過其不續聘並以資遣辦理案，是否符合相關規定；原告不續聘之情節，是否符合正當法律程序、比例原則、必要性及公益性；原告是否現職工作不適任且無其他工作可調任之情形等情充分討論，審酌製科所書面報告資料等，認定原告未於期限內（112年1月31日前）升等，違反教師聘約且情節重大，依大學法第19條、教師法第16條及限期升等辦法第3條、第4條規定，決議自112年2月1日起不續聘原告，其理由略以：「（如附件甲之決議一所載內容）」等語，續認定原告違反聘約情節重大，非出於其本人之惡意，其現職工作不適任且無其他工作可調任，決議原告自112年2月1日起不續聘案，依教師法第27條規定以資遣辦理，其理由略以：「（如附件甲之決議二所載內容）」等語，被告並以被告111年12月12日函通知原告，其理由略以：「（如附件乙之主旨及說明一、二所載內容）」等語，有校教評會111年12月2日會議（本院卷一第229至235、271至281頁）、製科所書面報告資料（本院卷一第521至575頁）、被告111年12月12日函（原處分可閱覽卷一第24至29頁、訴願可閱覽卷第38至43頁、本院卷一第33至38頁）在卷可稽，堪以認定。

3.經核校教評會111年12月2日會議決議不續聘並以資遣辦理之決定，除參酌原告、製科所、機電學院人員之陳述外，參據製科所書面報告資料，包括原告之機電學院各級教師以專門著作提送外審佐證資料（本院卷一第526至530頁）、國內專

利資料（本院卷一第531頁）、研究產學計畫（本院卷一第532頁）、103學年度第2學期至110學年度第2學期之教學評量（本院卷一第533頁）、課號208000電腦輔助製造及實習教學評量之結果處理單、課號217683電腦輔助設計及實習教學評量之結果處理單、課號223925電腦輔助製造及實習教學評量之結果處理單、課號283176職場實務㈡教學評量問卷、課號283174英語會話㈡教學評量問卷、課號291807職場實務㈠教學評量問卷、課號292318生涯規劃教學評量問卷（本院卷一第534至544頁）、被告研發系統資料庫之原告服務資料（本院卷一第545至546頁）、原告之教師升等案撤銷申請表（本院卷一第547至548頁）、系教評會111年8月18日會議記錄及簽到表（本院卷一第549頁）、製科所110年4月14日成立輔導小組簽、製科所新聘教師輔導小組110年4月14日訪談紀錄表、機電學院110年5月5日新聘教師升等輔導記錄、製科所110年5月5日升等輔導討論會議開會通知單、機電學院新聘教師升等輔導計畫申請書及附件（機電學院教師升等專門著作作者貢獻積分檢核表、非屬專門著作之其他研究成果－核算表、新聘教師升等輔導計畫申請書附件補助經費申請預算說明表）、製科所110年8月5日增加輔導小組成員簽、機電學院110年8月5日新聘教師升等輔導記錄、機電學院110年9月13日新聘教師升等輔導記錄、製科所110年9月13日升等輔導討論會議開會通知單、機電學院110年12月15日新聘教師升等輔導記錄、機電學院111年4月21日新聘教師升等輔導記錄、機電學院111年6月23日新聘教師升等輔導記錄及附件（機電學院各級教師以專門著作提送外審－核算表、各級教師以專門著作升等送外審查標準、非屬專門著作之其他研究成果－核算表）、製科所111年6月23日升等輔導討論會議開會通知單（本院卷一第551至575頁）在卷足憑，並無不合。校教評會據此認定原告未於期限內升等有違反聘約情節重大情事，依教師法第16條第1項第2款，決議自112年2月1

日起不續聘原告及以資遣辦理，經被告以被告111年12月12日函原告，核與前開規定相符，尚無違誤。

㈣、至原告主張被告111年12月12日函所列「不符本校教學、研究及服務整體發展需要」等事由，未有對應違反之聘約條款，有考量不相關因素予以評價之違誤，與教師法第16條不續聘之要件有違云云。惟：

1.按教育人員任用條例第14條第4項及教師法第8條規定授權訂定之專科以上學校教師資格審定辦法第30條第1項、第2項規定：「（第1項）學校應訂定教師專業發展目標，規劃教師多元升等制度，並納入校內章則。（第2項）學校為辦理教師資格審查，應將下列事項納入校內章則並公告：一、針對送審教師之教學、研究、服務及輔導，訂定明確之審查程序與方式、審查與合格基準、迴避原則、疑義處理及申訴救濟等規定；學校得考量編制內專任、編制外專案及兼任教師之差異，將教學、研究、服務及輔導成績合格基準分別明定。……」被告教師聘任暨升等審查辦法第11條第1項至第3項規定：「（第1項）教師升等應提各級教評會進行初審、複審及決審三級審查。（第2項）初審審查項目包括研究、教學、服務（含輔導與推廣；以下簡稱服務）3項。（第3項）專任教師複審及決審各審查項目及比重如下：一、研究占總成績60％：㈠專門著作成績占研究分數之66.7％。㈡非屬專門著作之其他研究成果（如：計畫、專利、技轉、產學合作、學術榮譽、學術競賽或作品等；以下簡稱非專門著作）成績占研究分數33.3％。惟助教之評審項目為協助研究。二、教學占總成績30％。三、服務占總成績10％。」（本院卷一第144頁）。被告機械系、製科所暨智動科教師聘任暨升等要點第6點第1項規定：「升等評審準則如下：專任教師升等之評審內容分為教學績效、服務表現、及學術研究3個部分，其準則規定如下：㈠教學績效依照本校規定；㈡服務表現依照本校規定；㈢學術研究分為專門著作及技術報告兩類，各準則如下表所列。」第8點規定：「（第1項）評審項

目包含教學、研究及服務（含輔導與推廣）3項。（第2項）系（所、科）教評會就評審項目詳為評審升等資料，並邀請申請者口頭報告及備詢後，採無記名投票行使同意權。……」（本院卷一第214至215頁）。是以，專科以上學校辦理教師資格審查，應將針對送審教師之教學、研究、服務及輔導，納入校內章則並訂定審查程序與方式、審查與合格基準等規定，足見教師之教學、研究、服務及輔導的表現，屬於專科以上學校辦理教師資格審查之審查項目；又被告專任教師之升等初審審查項目包括研究、教學、服務（含輔導與推廣），複審及決審審查項目相同且有占總成績之比重規定，被告機械系、製科所暨智動科專任教師升等評審項目亦包括教學、研究及服務（含輔導與推廣），評審內容為教學績效、服務表現、及學術研究。

2.限期升等辦法第1條規定：「國立臺北科技大學為鼓勵新進教師提升教學、研究與服務水準，特依據大學法及相關規定訂定本辦法。」第4條第2項、第3項規定：「（第2項）95學年度第2學期起新聘之講師、助理教授自起聘第5年起，副教授自起聘第7年起仍未通過升等者，由學院訂定具體輔導措施規範，並由系（所、科）、學院共同組成輔導小組提出具體輔導措施，小組成員應與新聘教師擬升等職級相當，每6個月作成輔導紀錄及由新聘教師提出檢討報告並陳請校長核定，應於前條規定期限內通過校教評會升等評審，未通過者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及教師法第16條規定，不再續聘。（第3項）前項經校教評會依教師法第16條審議不續聘，再認定其情節是否以資遣為宜後，始得依教師法第27條規定辦理。」（本院卷一第173至174頁）。102年5月28日校務會議通過、104年6月2日校務會議通過之被告教師聘約第14點規定：「……95學年度第2學期起之新聘教師，未於前述規定限期升等者，不再續聘。」（本院卷一第77至79頁），104年11月11日校務會議通過之

被告教師聘約第14點規定：「……95學年度第2學期起之新聘教師，未於前述規定限期升等者，未符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，不再續聘。」（本院卷一第75至76頁），105年11月22日校務會議通過、106年10月17日校務會議通過修正之被告教師聘約第14點規定：「……95學年度第2學期起之新聘教師，未於前述規定限期升等者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條規定，不再續聘。」（本院卷一第71至74頁），107年5月15日校務會議通過、107年11月27日校務會議通過之被告教師聘約第14點規定：「……95學年度第2學期起之新聘教師，未依前述辦法規定限期升等者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及（修正前）教師法第14條規定，不再續聘。」（本院卷一第67至70頁），109年5月26日校務會議通過、109年12月8日校務會議通過之被告教師聘約第14點規定：「……95學年度第2學期起之新聘教師，未依前述辦法規定限期升等者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及教師法第16條規定，不再續聘，或依教師法第27條規定，得予以資遣。」（本院卷一第63至66頁）。是以，被告為鼓勵新進教師提升教學、研究與服務水準，訂定限期升等辦法，明定講師、助理教授、副教授等教師之升等期限，被告教師升等審查項目包括研究、教學、服務等項目，被告與教師間之聘約約定未依限期升等辦法規定期限升等者，不再續聘，且被告為輔助引導教師於期限內通過升等，對於未於一定期限內通過升等之教師，設有輔導機制，足見被告教師於期限內升等，乃被告對於教師專業發展目標之要求，教師提升教學、研究與服務水準，自屬被告整體發展需求及校務發展之一環，亦為教師與被告間之聘約約定事項。是以，被告校教評會審議是否解聘或不續聘、資遣教

師，自應審議教師之教學、研究及服務表現是否符合被告教學、研究及服務整體發展需要。是原告主張被告111年12月12日函所列「不符本校教學、研究及服務整體發展需要」等事由，未有對應違反之聘約條款云云，委無足採。

㈤、至原告主張被告校教評會參酌原告於先前聘期內之表現的不相干因素及錯誤事實云云。惟：

1.按教育人員任用條例第37條第1項規定：「專科以上學校教師之聘期，初聘為1年，續聘第1次為1年，以後續聘，每次均為2年。」立法理由指明統一規定各級學校教師之聘期，係為安定學校人事。大學法第18條第1項規定：「大學教師之聘任，分為初聘、續聘及長期聘任3種；……。」依大學法第41條授權訂定之該法施行細則第17條規定：「本法第18條所定長期聘任，其聘期由各大學定之，並應依教師法及本法第21條教師評鑑規定，明定解聘、停聘、不續聘之規定。」而教師法於84年8月9日訂定時，即於第14條規定除有法定事由外，對教師不得解聘、停聘或不續聘，於109年6月30日修正施行時移列至第13條規定：「教師除有第14條至第16條、第18條、第19條、第21條及第22條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」修正理由說明係為保障大多數教師之續聘權益。教師法第16條第1項第1款、第2項復規定：「（第1項）教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教評會審議通過，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，應經教評會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過。……。」第26條第5項規定：「教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」（109年6月30日修正施行前第14條之1第2項係規定：「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。」）另教師法

第52條授權訂定之教師法施行細則第13條第1項規定：「本法第16條第1項所稱其情節以資遣為宜者，指經教評會認定有該條第1項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。」由上開規定可知，大學基於自治權保障，得與符合聘用資格特定教師訂立聘任契約，以形成雙方權利義務關係，聘期則依前開規定加以約定，並適用關於教師解聘、不續聘、停聘等要件、審議程序與經主管核准監督等規定；教師若未經依前開規定解聘、不續聘或終局停聘，原則上應繼續聘任，以落實國家對大學教師工作權益與學術專業地位的保障。而基於學生受教權之維護，教師法第16條第1項第1款將教師有教學不力、不能勝任工作的具體事實者，列為不續聘的法定事由，108年6月5日修正理由說明此款為可歸責教師本人之情形，及此款以外之違反聘約情節重大者，構成同項第2款事由。若未經不續聘，依上開規定，學校應予續聘而形成新聘約關係；故應以教師在合理相當期間之整體表現是否適任，予以最終評價，為核實評價教師專業工作表現暨保障學生受教權，自難僅憑雙方有合意成立新聘約，即謂學校對之前聘約中所生違反聘約情節重大事實，已不得再予調查審認並執為不續聘的依據（最高行政法院113年度上字第34號判決意旨參照）。

2.原告自104年2月1日起至112年1月31日止（103學年度第2學期起至111學年度第1學期）受被告聘任，被告最後一次聘任原告之期間自110年2月1日起至112年1月31日止（109學年度第2學期起至111學年度第1學期），有被告109年12月8日北科大人專字第1090369號聘書在卷可佐（本院卷一第175頁），原告自103學年度第2學期至110學年度第2學期間開設之大學部、五專部、研究所課程，扣除不予評量課程，教學評量成績未達標準的課程數目（11門）及比例（23.4%）、104學年度第2學期至105學年度第2學期原告開設之電腦輔助製造及學習課程之學生評價（如：「老師應安排好課程及完善教學大綱，並落實，並非期中考之後開始上課。」、「課

名和課程無關，備課要確實，老師表達要清楚一點。」等），均發生於原告受被告聘任期間，為原告受聘期間整體教學情形，校教評會111年12月2日會議以原告受聘期間教學準備、教學實施、教學績效等情形為審議的基礎事實，自無違誤，尚無從僅因兩造新合意成立之聘約聘期自110年2月1日起算，即認之前所發生原告有教師法第16條第1項規定事由，於新聘約成立後，即不得再予審認並為不續聘原告的依據。是原告此部分主張，自無可採。

㈥、至原告主張其於聘任期間，有SCI/SSCI等級論文13篇，7篇為第一作者或通訊作者，研究成果豐碩，此節未經被告教評會實質審酌、討論，資遣決議違反有利不利一律注意原則、判斷瑕疵之違法云云。惟校教評會111年12月2日會議參據製科所書面報告資料，包括機電學院各級教師以專門著作提送外審佐證資料，其上已記載論文名稱、期刊名稱、刊登或接受日期、期刊種類《SIC、EI、SSCI、A&HCI、或TSSCI等》，勾選是否為SIC/SSCI等級、第一作者或通訊作者，並記載論文篇數13篇、SIC/SSCI等級13篇、第一作者或通訊作者7篇，有前開提送外審佐證資料在卷可稽（本院卷一第526至530頁）；校教評會111年12月2日會議時，製科所陳述略以：「其研究部分，孫師（即原告，下同）所執行之計畫經費，多為簡單之計畫，如向教育部申請之教學改善計畫等，其國科會計畫件數很少。」等語（本院卷一第274頁）；機電學院陳述略以：「在研究方面，孫師表現不佳，本院辦理升等輔導時多針對此方面找了許多教師與其共同合作。但升等教授除應有獨立研究能力外，應在其獨特領域有持續具體的貢獻，惟孫師之論文著作多為共同作者，不一定是第一作者或通訊作者。」等語（本院卷一第275頁）；教評會委員於討論時詢問：「孫師是否符合學院的升等最低門檻規定？如SCI幾篇才可以提升等之規定」機電學院答：「孫師有符合學院的升等最低門檻規定。」主席表示：「學院最低門檻規定僅為升等時之必要條件，並非升等之充分條件，是否通

過最低門檻及是否通過升等，應無因果關係。」等語（本院卷一第276頁），足見校教評會111年12月2日會議時，製科所就原告之研究計畫性質、難易程度等研究表現說明，機電學院就原告之研究表現優劣、有無獨立研究能力、有無在獨特領域有持續具體貢獻、論文著作是否為共同作者或第一作者或通訊作者等說明，教評會會議資料有原告論文名稱、期刊種類、篇數、是否為第一作者或通訊作者等資料，教評會委員有就SCI論文數量、升等條件等討論，是校教評會111年12月2日會議有就原告之研究表現及論文發表情形討論。是原告此部分主張，尚非可採。

㈦、至原告主張其各學年度之教學評量成績平均分數高於被告校內要求，並無教學表現低於學校要求標準、違反聘約情節重大等情事。被告羅列極少部分評分不佳之課程作為不續聘依據，違反論理、經驗法則及有利不利一律注意原則。原告教學評量成績未達標準之11堂課程，導因於被告突然刪除原本答應給原告之Mastercam授課軟體以及突將原告調至五專部授課，此部分未據校教評會審酌，系爭不予續聘並資遣決定有依據不完整資訊進行審議、違反有利不利一律注意原則之違法。被告未審酌原告五專部授課期間之成績未達標準業已積極調整，並經被告系所確認教學情況已獲得改善，違反禁反言法則、依據不完整資訊審議之判斷瑕疵云云。惟：

1.查校教評會111年12月2日會議參據製科所書面報告資料，包括原告之103學年度第2學期至110學年度第2學期之教學評量，其大學部及五專部之教學評量成績自2.53分至4.58分（分別為3.76、4.17、3.82、3.06、3.55、3.07、3.83、3.05、3.76、3.42、4.5、3.94、3.65、4.24、4.21、4.13、4.58、2.93、3.48、4.35、4.1、4、3.99、4.15、3.74、3.56、4.08、3.38、2.71、2.53、3.26、3.49分），研究所之教學評量成績自3.86分至4.34分（分別為4.54、4.73、4.39、4.03、4.42、4.34、4.13、3.98、4.2、3.86、4.59、4.21、4.22、4.97、4.32分）（本院卷一第533頁），校教評

會111年12月2日會議時，製科所說明陳述略以：「本所與機械系即設計一門英文課予孫師授課，但學生反映授課內容不佳。其他課程授課情形如本所提供之附件，請各位委員參閱，總體而言學生對其授課內容仍為負面評語多於正面評價……」（本院卷一第274頁）、「孫師到職時曾詢問CAD/CAM教學能力，孫師答覆有。事後發現孫師無法勝任CAD/CAM教學時，曾以相關經費請校外講師對孫師進行輔導並派孫師參加相關研習。但各位委員可從其教學評量發現，其對電腦輔助製造課程授課情形不佳。本所也曾與機械系設計機械英文課程予孫師授課，但學生評語也不佳，造成本所極大困擾。」（本院卷一第275至276頁）；機電學院說明陳述略以：「孫師曾於美國任教一段時間，原期望孫師於教學方面可發揮其CAD/CAM領域專長，亦曾詢問孫師意願並獲其同意。但到校後之授課情形，學生及孫師本人均表示其不適合該門課程。其教學評量有多個學期之學生評語很差，其教學方面表現並未達到要求。」（本院卷一第275頁），教評會委員於討論時詢問：「……安排孫師教授英文課程等節，亦須請學院釐清。」機電學院答：「孫師所授英文課為專業機械英文，非一般英文課，以其曾在美國任教之經歷，原應可勝任，符合其專長，但其仍無法勝任。」（本院卷一第277頁），且該次教評會會議資料包括103學年度第2學期至110學年度第2學期之教學評量、課號208000電腦輔助製造及實習之教師教學評量之結果處理單、課號217683電腦輔助設計及實習之教師教學評量之結果處理單、課號223925電腦輔助製造及實習之教師教學評量之結果處理單、課號283174英語會話㈡教學評量問卷、課號283176職場實務㈡教學評量問卷、課號291807職場實務㈠教學評量問卷、課號292318生涯規劃教學評量問卷，觀諸上開課程之教學評量問卷之此課程的學習收穫與優缺點、建議內容（如附件 丙、丁、戊、己所載內容），除記載有課程無收穫、缺點為何及對於課程之改進建議等意見外，亦包括「老師有教學熱誠」、「老師上

課用心」、「老師很厲害」、「有極度的熱誠」、「老師，真的謝謝您願意聽我們說!也謝謝您認真地看待我們。感恩您的努力和用心!」、「老師非常有教學熱忱，且準備充足」、「老師準備認真也很願意溝通」、「老師有教學熱忱」、「很棒的課程」、「老師很認真的準備上課的內容」等意見，有校教評會111年12月2日會議資料之教學評量（本院卷一第533頁）、教師教學評量之結果處理單、教學評量問卷原始內容（本院卷一第534至544頁）在卷可佐，足見校教評會111年12月2日會議時，製科所、機電學院就原告之教學表現說明，教評會委員有就安排原告教授課程等討論，教評會會議資料有上開各學年度之教學評量分數、學生對於各該課程的學習收穫與優缺點、建議等意見資料，教學問卷內容並非只有記載課程之缺點，是校教評會111年12月2日會議就原告之教學表現情形討論，審酌原告各學年度各課程之高低分的教學評量成績、學生教學評量問卷之意見後，作成系爭不予續聘並資遣決定，並非僅審酌少部分評分不佳之課程。原告主張被告羅列極少部分評分不佳之課程作為不續聘依據云云，尚無可採。

2.被告為提升教師素質、提升教師之教學效能，依據被告教師評鑑辦法之規定，訂定被告較學成效評鑑要點，依被告98年11月17日98學年度第1學期校務會議通過之被告教師教學成效評鑑要點第4點規定：「教學成效考評之評分項目及內容包括：當學年之『基本教學要求』、『教學內容及準備』、『課外教學活動』、『教學績效』、『教學與行政配合』、『其他』等6大項目。各項評量內容及計算方式如教學成效評鑑表……」（本院卷二第117頁），被告教學成效評鑑表記載略以：「評量指標：一、基本教學成績。評量內容：1.當學年之學期平均教學評量成績，平均分數2.0以下每學年加30點，2.0至2.5每學年加35點，2.5至3.0每學年加40點，3.0至3.5每學年加50點，3.5以上每學年加55點。2.每學年按時繳交學期成績，每學年加55點；未按時繳交學期成績之

科目佔當年所有任教科目之20%以下每學年加45點，20%至40%每學年加35點，40%至60%每學年加20點，60%以上每學年加10點。3.提供學生課業輔導時間（office hours）並上網公告每學年加40點。4.將教學教材置於本校網路平台，供上課學生自我學習，當學年各種學制每門課加30點。5.當學年任教之大學部課程皆按時完成教學大綱與進度表每學年加25點，未按時完成教學大綱與進度表之科目佔當學年所有任教科目之20%以下每學年加17點，20%至40%每學年加13點，40%至60%每學年加10點，60%以上每學年加0點。」（本院卷二第121頁）；被告108年12月3日108學年度第1學期校務會議通過之被告教師教學成效評鑑要點第4點規定：「教學成效考評之評分項目及內容包括：當學年之『基本教學要求』、『提升教學品質』、『協助其他教學活動』、『教學與行政配合』等4大項目。各項評量內容及計算方式如教學成效評鑑表……」（本院卷二第115頁），被告教學成效評鑑表記載略以：「評量指標：一、基本教學成績。評量內容：1.當學年之學期平均教學評量成績，平均分數4.5以上每學年加80點，4.0以上且未滿4.5每學年加70點，3.5以上且未滿4.0每學年加50點，3.0以上且未滿3.5每學年加30點，2.5以上且未滿3.0每學年加0點，未滿2.5每學年減40點。2.每學年按時繳交學期成績，每學年加40點;按時繳交學期成績之科目佔當學年所有任教科目之75%以上每學年加30點，50%以上且未滿75%每學年加15點，未滿50%每學年加0點。3.當學年任教之課程皆按時完成教學大綱與進度表每學年加40點，按時完成教學大綱與進度表之科目佔當學年所有任教科目之75%以上每學年加30點，50%以上且未滿75%每學年加15點，未滿50%每學年加0點。4.當學年任教之大學部及五專部課程皆按時完成期中預警每學年加40點，按時完成期中預警之科目佔當學年所有任教科目之75%以上每學年加30點，50%以上且未滿75%每學年加20點，未滿50%每學年加0點（當學年僅教授研究所課程者核給30點）。5.

提供學生課業輔導時間（office hours）並上網公告每學年加10點。6.成績送教務處註冊組後，提出更改成績者，每學期每門科目減5點。」（本院卷二第116頁）；被告111年12月12日111學年度第1學期第2次臨時校務會議通過之被告教師教學成效評鑑要點第4點規定：「教學成效考評之評分項目及內容包括：當學年之『基本教學要求』、『提升教學品質』、『協助其他教學活動』、『教學與行政配合』等4大項目。各項評量內容及計算方式如教學成效評鑑表……」（本院卷二第113頁），被告教學成效評鑑表記載略以：「評量指標：一、基本教學成績。評量內容：1.當學年之學期平均加權教學評量成績，平均分數4.5以上每學年加8點，4.0以上且未滿4.5每學年加7點，3.5以上且未滿4.0每學年加5點，3.0以上且未滿3.5每學年加3點，2.5以上且未滿3.0每學年加0點，未滿2.5每學年減4點。（當學年所授科目均為教學評量辦法規定之免評量科目核給5點。）註:教師當學期授課課程之加權教學評量分數公式：原始教學評量分數×min{1+學期成績不及格率/3，1.1}。2.當學年按時繳交學期成績，每學年加4點；按時繳交學期成績之科目佔當年所有任教科目之一、基本教學75％以上每學年加3點，50％以上且未滿75％每學年加1.5點，未滿50％每學年加0點。3.當學年任教之課程皆按時完成教學大綱與進度表每學年加4點，按時完成教學大綱與進度表之科目佔當學年所有任教科目之75％以上每學年加3點，50％以上且未滿75％每學年加1.5點，未滿50％每學年加0點。4.當學年任教之大學部及五專部課程皆按時完成期中預警每學年加4點，按時完成期中預警之科目佔當學年所有任教科目之75％以上每學年加3點，50％以上且未滿75％每學年加2點，未滿50％每學年加0點。（當學年僅教授研究所課程者或有授課但無任何課程需期中預警者核給3點。）5.當學年提供學生教師諮商時間（office hours）並上網公告加1點。」（本院卷二第114頁），是被告之教師教學成效評鑑，包括基本教學要求、教學內容及

準備、課外教學活動、教學績效、教學與行政配合、其他等6項目（依98年11月17日上開校務會議之上開評鑑要點規定），或基本教學要求、提升教學品質、協助其他教學活動、教學與行政配合等4項目（依108年12月3日、111年12月12日上開校務會議之上開評鑑要點規定），且無教學評量平均成績3.5分以上，即可獲得最高之基本教學成績分數的規定，足見基本教學要求評量內容之教學評量成績僅為教學成效考評之評分項目之一，校教評會111年12月2日會議就原告是否符合被告教學發展需求，係審酌原告在教學準備、教學實施或教學績效各方面之教學表現，並非僅審酌基本教學要求或教學評量成績，尚無從以原告教學評量成績平均分數高於3.5分，即為有利於其之認定。是原告主張其各學年度之教學評量成績平均分數高於被告校內要求，並無教學表現低於學校要求標準、違反聘約情節重大等情事云云，尚非可採。

3.104學年度第2學期電腦輔助製造及實習之教師教學評量之結果處理單記載略以：「一、貴班於104學年度第2學期，由孫殷同老師所開設之電腦輔助製造及實習課程貴班評定的分數平均為58.1分（滿分為100分），經貴班班會決議後認為主要問題為何？答：◎學生原總體意見：老師應安排好課程及完善教學大綱，並落實，並非期中考之後才開始上課。如意見所述。二、有無其他補充說明？：1.期末考題材，準備不足，導致學生反應時，老師情緒管理不當向學生發脾氣。2.上課課程約8成請業界講師授課，無親自授課只負責錄製上課內容。」等語（本院卷一第534頁），105學年度第1學期電腦輔助設計及實習之教師教學評量之結果處理單記載略以：「一、貴班於105學年度第1學期，由孫殷同老師所開設之『電腦輔助設計及實習』課程貴班評定的分數平均為56.62分（滿分100分），經貴班班會決議後認為主要問題為何？答：學生原評量總體意見：課名和課程無關，備課要確實，老師表達要清楚一點。授課內容常會跳躍，使同學無法掌握

主題，上完一堂課，同學仍然無法抓到重點。課程中常有停頓，使學習進度受到影響，課名與內容關聯性不足。二、有無其他補充說明：答：希望老師授課時，對課程內容的熟練度能夠增加，較重要之通知能夠提早公告，給同學充分時間準備。」等語（本院卷一第535頁），105學年度第2學期電腦輔助製造及實習之教師教學評量之結果處理單記載略以：「一、貴班於105學年度第2學期，由孫殷同老師所開設之『電腦輔助製造及實習』課程貴班評定的分數平均為57.16分（滿分100分），經貴班班會決議後認為主要問題為何？答：學生原總體意見：老師常遲到、老師所教授內容與學生學習背景不符、小考的分組考試內容難易不一。在本學期課程中主要學習使用電腦輔助CNC加工設計，學期初學習電腦繪圖軟體，老師多次重複教學或無進度，而學期中後進工廠學CNC機，但老師明顯對機台操作不熟悉，時常會教學到一半卡住。」等語（本院卷一第536頁），足見原告上開各學期之電腦輔助製造及實習、電腦輔助設計及實習課程的教學表現，學生教學評量意見包括原告之表達能力、情緒管理、上課是否經常遲到、對於課程內容或機台操作之熟練度、課程內容是否與課名相關、課程及教學大綱是否落實、課程內容是否與學生學習背景相符、課程是否由原告親自授課或多由業界講師授課、分組考試內容難易度是否相同，尚非因原告未使用Mastercam軟體或調至五專部授課之不可控因素所致。又原告之108學年度第1學期電腦輔助製造課程之教學評量成績為2.93分、3.48分，有103學年度第2學期至110學年度第2學期之教學評量存卷可稽（本院卷一第533頁），均低於被告教學評量辦法規定之教學評量標準3.5分，且觀諸該課程之學生教學評量意見，包括「教學方針不明」、「請先排好課程內容再來上課，到最後還不知道在上什麼」、「老師可以先備課，再來上課」、「我們懂得比老師還多」、「老師沒有系統的教學」、「上課太常臨時遲到」、「老師遲到快2節課」、「老師很常遲到，而且都30分鐘以上」、

「老師常常晚到，這樣會影響到我們使用機器的時間」、「個人覺得老師有時候都遲到很久，有次要補課卻放鳥學生等待下次上課後也沒聲明原因」、「老師本身自己也不太會軟體（powermill、powershape），需要另一位周大老師才能更進一步往下教，上課經常遲到」，有被告108學年度第1學期進修部教學評量問卷原始內容在卷可佐（本院卷一第457頁），足見原告108學年度第1學期電腦輔助製造課程之教學表現，學生教學評量意見包括原告有無充分備課、是否系統性教學、講授內容是否為學生已知內容、原告對於軟體是否熟悉、是否經常遲到及遲到時間若干、是否如期補課、是否需由共同授課之另一教師進行課程、課程教學方針是否明確，經核與原告使用何軟體授課無關。再者，105學年度第2學期電腦輔助設計及實習課程之學生評量意見「老師經常遲到」，108學年度第1學期電腦輔助製造課程之學生評量意見亦有原告經常遲到之意見，足見原告無論使用何軟體授課，均有上課經常遲到之情形，益徵原告教學評量成績與其使用何軟體授課無關。是原告主張被告突然刪除原答應給原告之授課軟體，教學評量成績未臻理想係因使用不熟悉軟體授課及將其調至五專部授課所致，系爭不予續聘並資遣決定依據不完整資訊進行審議、違反有利不利一律注意原則云云，實無可採。

4.被告110年1月25日教學評量會談記錄表記載略以：課程名稱：英語會話㈡、職場實務㈡。開課學期：109-2。課程平均：英語會話㈡：2.71、職場實務㈡：2.53。會談重點與改善建議：孫老師已經依據期初的建議與規劃進行教學的改善方案與精進等語，被告111年7月1日教學評量會談記錄表記載略以：課程名稱：生涯規劃、職場實務㈠。開課學期：110-1。課程平均：生涯規劃：3.49、職場實務㈠：3.26。會談重點與改善建議：孫老師的課程平均已經獲得改善等語，上開二會談記錄表備註記載：1.本表依被告教學評量辦法第6條辦理。2.請授課教師所屬系所主管填寫及核章後，密送

至所屬學院院長核章，後將影本以密件方式送教務處課務組，有被告110年1月25日、111年7月1日教學評量會談記錄表存卷可佐（本院卷一第599、600頁），被告108年5月13日教務會議通過之被告教學評量辦法第6條規定：「本校專任教師教學評量未達標準（3.5分）之追蹤輔導措施：……三、同一學期2門以上課程未達標準或當學期所有課程總平均未達標準之授課教師應填寫教學評量自評單，並由教師所屬單位主管瞭解原因、進行協助，另須作成教學評量會談記錄表，於次一學期結束前送教務處彙整，以追蹤輔導。……」（本院卷二第128至129頁），是以，上開記錄表係因原告於上開學期有2門以上課程未達標準，由被告所屬智動科主任瞭解原因、進行協助，其所載內容乃被告所屬單位主管瞭解原告課程未達標準之原因，所為會談重點與改善建議。至於原告依據建議及規劃進行教學改善方案與精進之後的教學情形、原告之後課程教學評量成績改善狀況為何，仍以教學評量成績、教學評量問卷所載學生對於各該課程的學習收穫與優缺點、建議等內容，方能完整了解原告開設之課程的教學情形及改善狀況。原告109學年度第2學期、110學年度第1學期之教學評量成績為2.71分及2.53分、3.26分及3.49分，有103學年度第2學期至110學年度第2學期之教學評量可佐（本院卷一第533頁），原告即使對於課程有進行教學改善方案與精進，次一學期的教學評量成績高於前一學期（即3.26分及3.49分高於2.71分及2.53分，其教學評量成績仍未達標準，尚難以教學評量會談記錄表所載內容，即為有利於原告之認定。原告主張其已積極調整五專部之授課，並經被告系所確認教學情況已改善，被告執相同理由指摘原告上開課程教學情況不佳、違反聘約情節重大，有違反禁反言法則、依據不完整資訊審議之判斷瑕疵云云，自足可採。

㈧、原告主張校教評會111年12月2日會議未實質審查原告是否有現職工作不適任且無其他工作可調任之情形，違反比例原則、有利不利一律注意原則及裁量怠惰之瑕疵云云。惟按教

師法第16條、同法施行細則第13條規定，已如前述。依教師法第16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108年6月5日修正之教師法第16條第1項增訂「以資遣為宜者」之但書規定（108年6月5日修正公布之教師法第16條立法理由參照）。次按教師法第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，教師本人如為惡意，學校應依教師法第16條規定辦理，教師法施行細則第13條第1項明定「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，再依教師法第16條第2項規定，認定其情節是否以資遣為宜，始得依同法第27條規定辦理（109年6月28日修正公布之教師法施行細則第13條立法理由參照）。足見教師聘任後有教師法第16條第1項各款情形之一者，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，且教師雖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，為保障教師工作權及利於學校實務執行，則循教師法第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。基此，教師經教評會審議認定符合教師法第16條第1項各款情形之一者，其法律效果除「解聘或不續聘」或「資遣」外，並無調任其他職務之法律效果選項。是學校教評會決議「解聘或不續聘」後，再決議對教師權益損害較少之法律效果選項之一的「資遣」，自無違反比例原則、有利不利一律注意原則及裁量怠惰之瑕疵。是原告此部分主張，實無可採。

㈨、至原告主張被告未通知原告針對其教學、研究及服務等各部分表現逐一陳述意見，不符正當法律程序及處分前應令當事人充分陳述意見之要求，亦有基於不完整資訊予以討論、違反有利不利一律注意原則之瑕疵云云。惟查被告111年10月27日書函略以：「主旨：有關道席本次聘期為110年2月1日起至112年1月31日止，因道席未能於期限內（112年1月31日

前）通過本校教評會升等評審，本校預訂於111年11月25日（星期五）111學年度第1學期第2次教評會審議道席自111學年度第2學期起（112年2月1日）不續聘或以資遣辦理一案……。說明：一、依『大學法』第19條規定……。二、次依『教師法』第16條第1項規定……。三、本校『教師聘約』第14點規定……。四、本校『新聘教師限期升等辦法』規定：（一）第3條第1項……。（二）第4條規定……。五、本校『教師聘任暨升等審查辦法』第18條規定……。六、查道席於104年2月1日到職，依上開規定應於112年1月31日前通過本校教評會升等教授評審，本次聘約期間為110年2月1日起至112年1月31日止。道席迄未通過本校升等教授審查，且申請112年2月1日升等教授，初審未獲通過，不符上開本校『教師聘約』、『限期升等辦法』有關應於期限內通過升等之規定。七、本校依前開規定，預訂於旨揭會議審議席未於期限內升等，自111學年度第2學期起（112年2月1日）不續聘或以資遣辦理案，……檢附道席核給資遣給與之任職年資說明表，請道席於111年11月22日（星期二）中午12時前就自111學年度第2學期起（112年2月1日）不續聘一節提出書面意見及相關證明文件，並以書面表示是否同意接受資遣，如不同意接受資遣，應敘明理由；並請於111年11月25日（星期五）下午2時親自至本校111學年度第1學期第2次教評會列席說明。倘會議當日無法列席說明，則以道席提出之書面意見及相關證明文件為說明。如未到場說明或未依限提出書面意見及相關證明文件，則視同放棄陳述。」等語，有被告111年10月27日書函及依教師法第16條規定不續聘，其情節宜以資遣為宜案說明書在卷可佐（本院卷一第217至222頁），足見被告上開書函通知原告將審議其自111學年度第2學期起（112年2月1日）不續聘或以資遣辦理案，已記載原因事實為原告自104年2月1日到職，應於112年1月31日前通過被告教評會升等教授評審，原告迄未通過被告升等教授審查，且申請112年2月1日升等教授，初審未獲通過，法規

依據為大學法第19條、教師法第16條第1項、被告教師聘約第14點、限期升等辦法第3條第1項、第4條及被告教師聘任暨升等審查辦法第18條等規定，並記載原告得於開會時列席說明或提出書面意見及相關證明文件，提出之期限及不提出之效果，並檢附上開以資遣為宜案說明書予原告；嗣被告111年11月24日函略以：「主旨：有關道席本次聘期為110年2月1日起至112年1月31日止，因道席未能於期限內（112年1月31日前）通過本校教評會升等評審，本校原訂於111年11月25日（星期五）下午2時召開之111學年度第1學期第2次教評會審議道席自111年度第2學期起（112年2月1日）不續聘或以資遣辦理案，會議時間因故順延至111年12月2日（星期五）上午9時……召開，請列席說明或提供書面意見……。說明：一、旨揭道席未能於期限內（112年1月31日前）通過本校教評會升等評審，自111年度第2學期起（112年2月1日）不續聘或以資遣辦理案，本校前以111年10月27日書函通知道席列席說明或提供書面意見及相關證明文件在案……。二、本校111學年度第1學期第2次教評會改期如主旨，請於111年12月2日（星期五）上午9時30分親自……列席說明，或於111年11月29日（星期二）下午5時前提供書面說明及相關證明文件，如未到場說明或未提出書面意見則視同放棄陳述。」有被告111年11月24日函在卷可稽（本院卷一第223頁），足見被告111年10月27日書函已敘明因原告未於期限內升等，將自112年2月1日起不續聘或以資遣辦理，並臚列相關法規依據，且告知原告得於開會時列席說明或提出書面意見及提出期限和不提出之效果。教師之教學、研究、服務及輔導的表現，係被告專任教師之升等審查項目，被告教師於期限內升等，屬被告整體發展需求及校務發展之一環，亦為教師與被告間之聘約約定事項，已如前述。被告111年10月27日書函已說明因原告未於期限內升等，將審議不續聘或以資遣辦理，被告自可知悉該次教評會審議事項包括其研究、教學及服務整體表現。被告111年11月24日函說

明因原告未於期限內升等，將不續聘或以資遣辦理，原訂教評會改期，是被告111年11月24日函通知原告召開教評會之原因事實與被告111年10月27日書函相同，原告自亦知悉改期後之教評會審議事項包括其研究、教學及服務整體表現。且原告亦於校教評會111年12月2日會議到場陳述。是以，被告已踐行給予原告陳述意見機會之程序。原告此部分主張，實不足採。

㈩、至原告主張校教評會111年12月2日會議有程序瑕疵云云。惟：

1.證人王俊堯證稱：「（委員如何使用電子投開票系統？）答：委員要先以自己的帳號密碼登入，待人事室確認投票發送後，點開系統的投票介面，在投票完成後送出，並取得識別碼，最後等待開票結果。（每位委員有各自的帳號密碼嗎？）是。（被告主張委員完成線上投票後，會場同仁會將投票情形投影於螢幕，供投票委員就其於投票結果公告後，核對自己的投票結果，是否如此？）有兩種情形，一種是現場大螢幕，一種是iPad本身的公開系統。（委員看到之投票結果是否會顯示其隨機代碼？）會。」（本院卷三第20頁），「（委員的投票如何顯示其投票結果，與其投票行為是一致的？）投票人數是即時顯示在系統，我們要確認投票人數與現場人數一致，再者會有一個隨機碼，必須與現場一致，才能確認其投票來自於現場，並對得上。（你所說的投票結果，是否會在現場以大螢幕顯示？）會在大螢幕顯示。」（本院卷三第8至9頁），「（你剛剛提到委員投票時有隨機碼，則隨機碼的提供時間點是在什麼階段？）依照系統規則，隨機碼會在投票送出的瞬間，產生在iPad上，因此每個委員都有機會得知他的隨機碼。（隨機碼是否由英文、數字所組成？）是。問：（〔提示本院卷二第369至372頁被證68、69〕第二階段的欄位中，空白欄位下方有英數組成的碼別，分別顯示同意、不同意，則你方才所述隨機碼的組成，是否如表格內的英數組合的隨機碼？）是，如被證68、

69的英數組合。（以被證68為例，上面顯示4a19 ，這位委員所投票的結果顯示為不同意，是否如此？）答：是，代表4a19委員投不同意。（承上，上面顯示4e5f，這位委員所投票結果顯示為同意，是否如此？）答：是，代表4e5f委員投同意。（其他被證68、69的不同顯示，是否代表相同意義？）是，被證68、69顯示為相同意義。（〔提示被證73第1、3張〕這上面顯示就是被證68、69的統計結果，關於被證68、69、73的統計結果，當時是否有投票委員、計票人、監票人認為有錯誤，表示異議？）計票人、監票人、委員並沒有表示有錯誤。（前述被證68、69、73的書面資料，是因為列印而變成書面，能否事後核對其與相關的電子檔內容一致？）書面資料若經計票人、監票人簽名，則為正確，若電子檔符合書面，同樣視為正確。」（本院卷三第10至12頁），「（〔提示被證73第1、3張〕這上面顯示就是被證68、69的統計結果，關於被證68、69、73的統計結果，當時是否有投票委員、計票人、監票人認為有錯誤，表示異議？）計票人、監票人、委員並沒有表示有錯誤。」（本院卷三第11頁），「（〔提示被證73〕此二份投票結果未顯示代碼，與你所述本次有提供代碼供委員核對不同，有何意見？）現場顯示代碼除了給委員看，也給監票人看，而監票人確認結果無誤，即會在無代碼紙本簽名。」（本院卷三第21頁），「「（使用上述電子投開票系統是否只能在學校的網路範圍內才可以使用？）是，只能在學校網路內使用。（使用上述投開票系統時，委員是否有使用投票用平板電腦？）委員使用投開票系統，只能用投票用的平板電腦。（前述平板電腦是否由人事室於開會時才發放給委員使用？）是。」（本院卷三第8頁），上開證人王俊堯有關隨機代碼之組成方式核與被告電子投開票系統之「結果-孫殷同同意與不同意-第1-1案」、「結果-孫殷同同意與不同意-第1-2案」EXCEL檔案內之選票檔A、選票檔B、結果檔相符（EXCEL檔附於被證67，EXCEL檔列印資料為外放卷），並有

被告111學年度第1學期第2次教評會就不續聘案、資遣案之同意不同意票開票結果、投票明細在卷可佐（見本院卷二第357至360頁、被證73〔115年3月13日準備程序已當庭提示予兩造閱覽，見本院卷三第11頁〕、本院卷二第369、371頁為顯示隨機代碼之投票結果），足見被告電子投開票系統，係由教評會委員於開會時，使用被告配發之平板電腦，以個人帳號及密碼登入該系統，經人事室確認投票發送後，委員開啟該系統之投票介面，投票完成送交其投票選項後，系統隨機提供4位英文及數字組合之亂碼予參與投票委員作為隨機代碼，委員可由發配之平板電腦知悉其隨機代碼，投票結果會投影在會議現場之螢幕上或平板電腦之公開系統，投票人數即時顯示在系統上，由負責投開票人員確認投票人數與現場委員人數一致，核對隨機代碼與現場一致以確認投票來自於現場，最後經監票人員核對系統是否正確計算總票數，並提供監票人員簽名之投票結果紙本掃描檔及投票系統匯出EXCEL結果檔，於兩者格式相符後簽名。校教評會111年12月2日會議之教評會委員、計票人、監票人對於原告不續聘案及資遣案的同意不同意票投票結果沒有表示有錯誤，現場投票結果經列印為紙本，由計票人、監票人簽名。是被告電子投開票系統係於校內網路環境下、使用配發之平板電腦、以委員個人帳號密碼方能登入，委員投票完成後隨機產生代碼可供核對，校教評會111年12月2日會議經委員、計票人、監票人核對投票結果，確認投票結果紙本掃描檔與投開票系統匯出資料相同，並由計票人、監票人確認後簽名，已足以擔保該次校教評會委員使用電子投開票系統之投票結果與委員實際投票結果相符。是原告主張投票結果EXCEL檔案有遭竄改之疑慮；被告無法擔保校教評會111年12月2日會議之計票結果與實際投票情形相符，有無人為在後台操控修改之可能，本件投票與決議程序違反正當法律程序；該次投票程序未經過完整監票與驗票手續，無從確認各委員之投票結果是否正確云云，實屬無稽。

2.校教評會111年12月2日會議為實體召開，以電子方式投票等情，為兩造所不爭執（本院卷二第380頁），且與證人王俊堯證述內容相符（本院卷三第7頁），堪以認定。被告會議及活動簽到系統略以：校教評會111年12月2日會議，報名序號編號1（會議角色為主席）、編號2、4至10、12、14、15、17、19至24（會議角色為委員），於111年12月2日8時55分許至同日9時12分許簽到，有被告會議及活動簽到系統列印資料在卷可佐（本院卷二第351至353頁），校教評會111年12月2日會議紀錄記載略以：製科所原告自112年2月1日起不續聘案是否以資遣辦理為宜：經出席委員18人（○委員○○於投票前因公務離席）等語，有該次教評會會議紀錄在卷可佐（本院卷一第235頁、第281頁），是依上開系統、會議紀錄所載，委員（含主席）共19人出席該次教評會，邱委員於原告資遣案投票前離席。被告111學年度第1學期第2次教評會就不續聘案之同意不同意票開票結果記載略以：本次投票人數19、同意15、不同意4、總投票數：19票，至少3分之2以上同意之票數為13票等語，就不續聘案之同意不同意票投票明細記載略以：[1]X。[2]O。[3]O。[4]O。[5]O。[6]O。[7]O。[8]X。[9]O。[10]O。[11]O。[12]O。[13]O。[14]O。[15]X。[16]O。[17]O。[18]O。[19]X。總投票數：19票，至少3分之2以上同意之票數為13票等語，就資遣案之同意不同意票開票結果記載略以：本次投票人數18、同意17、不同意1、總投票數：18票，至少3分之2以上同意之票數為12票等語，就不續聘案之同意不同意票投票明細記載略以：[1]O。[2]O。[3]O。[4]O。[5]O。[6]O。[7]O。[8]O。[9]O。[10]O。[11]O。[12]O。[13]O。[14]X。[15]O。[16]O。[17]O。[18]O。總投票數：18票，至少3分之2以上同意之票數為12票等語，有上開開票結果、投票明細在卷可佐（見本院卷二第357至360頁、被證73〔115年3月13日準備程序已當庭提示予兩造閱覽，見本院卷三第11頁〕），上開開票結果、投票明細所載不續聘案投票人數共19人、資遣案投票人

數共18人，核與被告會議及活動簽到系統、校教評會111年12月2日會議記錄所載內容相同。參以被告電子投開票系統須由委員在被告校內網路狀態下，以自己之帳號及密碼登入，已如前述，衡情當無其他人冒用之可能。是以，校教評會111年12月2日會議由委員（含主席）共19人出席、邱委員於原告資遣案投票前因公務離席、原告不續聘案共19人投票、原告資遣案共18人投票，堪以認定。是原告主張被告會議簽到系統僅有簽到時間，無法比對委員是否中途離席、討論與表決時確實在場，且無從供事後驗證云云，實非可採。

3.按大學法第20條第2項規定：「學校教評會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」被告110年7月29日校務會議修正通過之被告教評會設置辦法第1條規定：「國立臺北科技大學（下稱本校）依大學法第20條及本校組織規程第45條規定設教評會（以下簡稱本會）。」第6條第1項規定：「本會開會時非有委員3分之2以上之出席不得開議，出席委員3分之2以上之同意，始為通過；但解聘、不續聘、停聘、復聘及資遣案之出席及決議門檻，應依教師法相關規定辦理。以上決議空白票或廢票視為不同意。」第11條規定：「本會開會時，如以投票方式表決者，應以無記名投票為之。」（本院卷二第477至478頁），上開被告教評會設置辦法之規定，核屬大學應受憲法學術自由的保障，並在法律規定範圍內，享有自治權的範疇，自得援予適用。被告教評會之出席及參加表決特定額數、空白或廢票是否及如何計算為可決或否決之表決人數等表決之運作方式，上開被告教評會設置辦法規定空白票及廢票均視為不同意之否決人數計算。教評會委員就議案投票時，乃基於上開被告教評會設置辦法之規定，決定如何行使投票權，以表達將其表決算入可決或否決人數計算之意思。基此，被告電子投開票系統設計投票選項為「同意」與「不同意」，符合上開被告教評會設置辦法有關空白或廢票是否及如何計算為可決或否決之表決人數的規定。證人王俊堯證稱：「（依你的記憶，當天

使用電子投票過程中，有沒有委員表示他是要棄票、不投票？）同前所述，我們要確認所有投票人員一致且依規則，棄票視為不同意，我們有事前告知這個規則，因此若有委員有棄票意願，應該勾選不同意。」等語（本院卷三第10頁），足見參與校教評會111年12月2日會議之教評會委員係於知悉上開被告教評會設置辦法之規定，使用被告電子投開票系統，決定如何表達將其表決算入可決或否決人數計算之意思而為投票權之行使。又被告教評會設置辦法第11條規定，教評會開會時，如以投票方式表決者，應以無記名投票為之。衡諸無記名投票係考量參與投票者倘必須公開投票意向，恐受他人指使或強迫，或礙於情勢，無從自由行使其表決權。故採祕密投票方式使他人無從探悉投票者之意向，以確保其決定出於個人意願，俾所得結論具公正性、客觀性及純潔性。被告教評會設置辦法第11條規定，考量教評會之決議如未採行無記名投票方式行之，其結論有不正確之虞，而明定被告教評會決議應採無記名投票方式為之，自屬強制規定性質。被告電子投開票系統，係由委員以個人帳號密碼連線至該系統完成投票後，產生隨機代碼，去識別化委員身分，並供投票委員核對其投票結果是否經正確計列，已如前述，該系統之投開票方式，符合上開被告教評會設置辦法有關無記名投票之規定，校教評會111年12月2日會議使用被告電子投開票系統投票，自無違反正當法律程序。再者，證人王俊堯證稱：校教評會111年12月2日會議開會時，主席有詢問是否使用電子投票，大家都同意等語（本院卷三第16頁），足見參與該次教評會之教評會委員均同意使用電子投票之方式。是原告主張被告投票系統未設計廢票之選項，剝奪委員表態權利，無法正確呈現投票意向。校教評會111年12月2日會議未徵詢委員得否以電子投票之方式表決，被告於未有校內規範、委員同意之情況下，逕行以電子投票方式表決，並非適法云云，自無可採。

4.查證人王俊堯證稱：「（投票當天有沒有發現前述電子投票設備或平板電腦有故障、斷線或其他類似情形？）投票當天沒有發生類似故障或斷線情形。（依你所述，投票結果會在現場與大螢幕對得上，則當天有無發生學校網路不能使用或遭受他人入侵的情形？）當天學校網路沒有斷線，……。」（本院卷三第9頁），「（在本次會議使用電子投票系統，是否發生當機、登入遲延、投票比較慢、投票遺失、投票人數不合的情形？）當機、投票遺失、投票人數不合視為投票失敗。登入遲延、投票比較慢我無法確認，當次會議並無其他情形。」（本院卷三第18頁），足見校教評會111年12月2日會議投票過程中，並無發生電子投票設備或平板電腦故障或斷線、校內網路斷線、當機、投票遺失、投票人數不合等情形。另被告人事室108年1月23日簽記載略以：「主旨：有關本室擬購置筆記型電腦，提升本校『北科會議系統』使用效能一案……。說明：一、查為落實本校教評會及其他會議無紙化，提升會議審議效能，本室與本校計算機與網路中心合作開發『北科會議系統』……自107年度系統建置及設備購置迄今，本校教評會已全面使用『北科會議系統』，以平板電腦審議及電子投票；……。二、基於提升本校『北科會議系統』審議資料及電子投開票系統效率效能，擬新購性能較優、處理速度更快筆記型電腦作為『北科會議系統』主機……本校因校教評會採用電腦（iPad）投票系統，但因使用的中控系統電腦老舊，屢屢在投票中當機。懇請鈞長同意以校長統籌配合款採購較新式的主機。」等語，有被告人事室108年1月23日簽在卷可稽（本院卷二第415至416頁）。證人王俊堯證稱：「（這個簽〔即被告人事室108年1月23日簽〕你是否有印象？是不是你經手的？）是，我有印象，……這個系統是舊的系統，如我先前所述，有一個改版，舊系統與本案使用的系統不是同一個。（下半部的文字提到『本案校教評會採用電腦（iPad）投票系統，但因使用的中控系統電腦老舊，屢屢在投票中當機』，依你的理解，是什

麼意思？當機是指什麼情況？）如前所述，這個簽描述的是舊系統，它的當機為什麼跟現在系統有關？」（本院卷三第14頁），「（北科會議系統是否有升級？）在這簽文之後系統有更改架構。……（本次會議是否使用更改架構後的系統？）是。」（本院卷三第22頁），足見被告電腦投票系統存有上開問題，因而購置新電腦設備以供被告召開會議時使用，被告人事室108年1月23日簽所載電腦系統問題，乃先前被告電腦投票系統之問題，與校教評會111年12月2日會議使用之系統無關。次查證人王俊堯證稱：「（當場是否有委員表示其投票的結果可能因為學校網路被侵入而不正確的情形？）學校網路如果被侵入，直接的情況是斷線，在沒有斷線的情況下，我無法直接認定有被侵入。當天沒有委員表示其結果不一致。」（本院卷三第9頁），足見校教評會111年12月2日會議，電子投開票系統並無發生網路斷線，亦無教評會委員認為投票與結果不一致。又查證人王俊堯證稱：「（若開會投票時，系統出現邏輯錯誤或bug，你是否有能力立即偵測處理？）若出現邏輯錯誤，我會回報現場，可能重新投票或終止。」（本院卷三第16頁），是教評會委員投票時，倘系統發生問題，系統資訊人員會回報會議現場，終止投票程序或重新投票，足見被告能察知系統錯誤之情形且能及時因應及處理。是原告主張被告之電子投票系統常發生錯誤情況，無從擔保系統程式之穩定性及正確性，無法確保不會遭他人侵入、檔案遭竄改之風險，無從確保投票結果之正確顯示云云，尚非可採。

六、綜上所述，原告上揭主張，均無足採。本件兩造間聘任關係自112年1月31日起終止，原告訴請確認其與被告間之聘任法律關係自112年2月1日起繼續存在，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　13　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　林季緯

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
㈠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。
㈡非律師具有右列情	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二

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	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　13　　日

書記官　林怡雯

附件甲（校教評會111年12月2日會議決議）：

（略）

決　議：

一、製科所孫殷同副教授自112年2月1日起不續聘案：經出席委員19人審閱相關資料並充分討論後，同意以「製科所副教授孫殷同未依本校『限期升等辦法』第3條及第4條規定期限內通過本校升等教授評審，不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及教師法第16條規定，自112年2月1日起不續聘。」為議題進行無記名線上投票表決，並推選○○○委員擔任監票人，投票結果：同意票15票，不同意票4票，同意票獲三分之二以上票數(13票)，爰依大學法第19條、教師法第16條及本校限期升等辦法第3條及第4條等規定，製科所副教授孫殷同未於期限內(112年1月31日前)升等，違反教師聘約且情節重大，自112年2月1日起不續聘，並依教師法第26條第5項規定，於教育部核准前暫時繼續聘任孫師。茲就本會不續聘孫師之具體理由說明如次：

(一)大學自治及正當法律程序：基於憲法第11條意旨，大學自治制度性保障應對大學人事自治保障之基本原則，本校自可依教學、研究及服務之整體發展需要，就教師之學術研究能力與成果有基本之自我要求，而本校為實務研究型大學，對於教師聘任關於教師之教學、研究及服務條件，業經正當法律程序訂定，公告週知，並於教師受聘時，於聘用契約中明文約定雙方之權利義務關係，此亦為受聘教師當然所知之事，且為雙方應恪盡之契約義務，本於聘約之公平約定及教師應履行其義務之誠實信用，受聘教師應受禁反言原則之拘束，不得片面不予遵守。是以，孫師不續聘案本會依本校教師聘約第14點及限期升等辦法第4條第2項等規定：「95學年度第2學期起新聘之…副教授…，應於前條規定期限內通過校教評會升等評審，未通過者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及教師法第16條規

定，不再續聘。」辦理，且孫師申請112年2月1日升等教授案，依本校教師聘任暨升等審查辦法第11條及第12條規定程序，經智動科/機械系/製科所111年8月18日111學年度第1學期第1次教評會決議未獲通過，且不同意其升等教授之理由為：「研究項目」待改善理由為：無特殊創見、學術性不高、實用價值不高、無獨立研究能力、七年內(含代表著作5年內)之綜合研究成績差(含計畫案、專利或技術轉移成果)、研究方法及理論基礎均弱；「教學項目」待改善理由為：教學準備有待加強、教學實施或教學績效有待加強(含教學評量成績)、支援本系之專業必修課程(如校外實習、專題製作……等)有待加強；「服務項目」待改善理由為：擔任導師工作成效有待加強(含學生社團輔導或諮商輔導)、參與校院行政或學術服務工作有待加強、參與校外專業服務工作有待加強、參與系所學術服務工作有待加強等理由在案，符合大學自治及正當法律程序原則。

(二)必要性：

1、對於因違反本校聘約及相關規定而影響校務發展之教師予以不續聘，有助於本校提供學生「良好品質之教師」及「良好品質之教學內容」，且大專校院教師其本質不同於中小學教師，必須有優質研究成果，方能提升其教學品質。查孫師未依本校上開規定完成升等，違反其自身所須完成之義務，且與維持其學術研究與教學品質之目的相悖，而有不予同意續聘之必要。

2、依教師法第16條第1項規定，於教師構成違反聘約情節重大事由時，所得選擇之手段為「不續聘」及「解聘」，但因本校教師聘約第14點、本校限期升等辦法第4條第2項等規定已限縮本校僅得依「不續聘」方式辦理，且「不續聘」之手段與「解聘」相比，較為輕微，故不續聘孫師屬侵害孫師較小之手段；至於本校是否另依教師法第27條規定辦理孫師資遣案，須猶待審議本議案後，再為討論。

3、本校五年制專科部智動科、機械系及製科所係共同運作，孫師於108年2月1日至110年1月31日間改聘至智動科，惟改聘期間及前後均於機械系及製科所授課，不影響其指導研究生及實驗室使用等研究資源運用，爰本校併同考量孫師受聘期間整體教學情形。孫師教學部分自103學年度第2學期至110學年度第2學期共開設61門課程(大學部39門、五專部6門、研究所16門)，依本校教學評量辦規定，因樣本數不足或合開課程不予評量課程14門，孫師教學評量成績未達標準(3.5分)之課程計11門。7個學年度教學評量成績未達標準比例23.4%，學生意見如：「老師應安排好課程及完善教學大綱，並落實，並非期中考之後開始上課。」、「課名和課程無關，備課要確實，老師表達要清楚一點。」等，此有每門課程評量成績清單、課號208000電腦輔助製造及實習教學評量處理單、課號217683電腦輔助設計及實習教學評量處理單、課號223925電腦輔助製造及實習教學評量處理單、課號283176職場實務㈡教學評量問卷、課號283174英語會話㈡教學評量問卷、課號291807職場實務㈠教學評量問卷、課號292318生涯規劃教學評量問卷等資料為憑。爰孫師在教學準備、教學實施或教學績效方面有待加強。

4、孫師改聘至智動科情形已如前述，爰本校併同考量孫師受聘期間整體研究情形。孫師研究量能依教師評鑑及基本資料庫從104年迄今SCI/SSCI等級論文13篇，其中7篇為第一作者或通訊作者，所發表之期刊論文領域分散，並未能聚焦突出教師的專長。國內專利1項、研究產學計畫11件，總金額3,768,410元，包含：科技部計畫2件(主持人1件：105年、協同主持人1件)、產學計畫2件(主持人1件：104年、協同主持人1件)、教育部教學改善相關計畫7件(主持人2件：107&108年、協同主持人5件)，計劃內容無特殊創見、學術性不高、實用價值不高、多為教育部教學卓越計畫以及高教深耕相關教學補助；擔任主持人之計畫4件，未具備獨立研究及爭取計劃之能力。

5、孫師自103學年度第2學期至110學年度第2學期間，依其登錄至本校研發系統資料庫中的服務資料及智動科/機械系/製科所111年8月18日111學年度第1學期第1次教評會

決議，在擔任導師工作成效(含學生社團輔導或諮商輔導)、參與校院行政或學術服務工作、參與校外專業服務工作、參與系所學術服務工作等方面有待加強。

6、據上，孫師之研究、教學及服務表現均有待加強，且與維持本校學術研究與教學品質之目的相悖，而有不予同意續聘之必要。此外，依孫師之經歷及背景，孫師可擔任公民營機構顧問或委員之外務業務，可以多元職涯發展，亦無一定須任教於本校之必要性。

(三)比例原則：

1、大學校務評鑑制度將大學教師之專業能力及表現列為評鑑事項，教師之表現影響大學之整體評價；惟教師員額有限，升等對於教師學術研究、教學品質內涵有實質性之提升，故對於研究成效未符大學要求者不予續聘，實為妥適之舉措；否則，大學再無員額遴聘合適之優良教師，使有限教育資源獲致最大效益，以提升教師整體素質及維護學生學習權益。又對於未於期限內升等而違反聘約之教師為不續聘所為選擇職業自由之限制，與欲維持「受教品質」及所欲達成憲法、大學教育公共利益目的間，並未違反比例原則之要求。

2、孫師分別於110年7月以及111年1月提出升等教授申請，隨後皆以未能取得「代表著作合著人」證明為由申請撤銷，有孫師撤銷申請文件為憑。孫師於111年7月第3次提出以專門著作升等教授申請，依「國立臺北科技大學機械系、製科所暨智動科教師聘任暨升等要點」規定，於111年8月18日出席111學年度第一學期第一次系教評會議提出升等教授報告，後經系教評會委員無記名投票，2票同意、7票不同意，未獲出席委員三分之二以上同意，系教評委員審認孫師於教學、研究與服務各方面尚有諸多有待加強之情形，已如前述，故決議不推薦孫師升等教授申請案，有會議紀錄為憑。且自110年起由系、所、院組成輔導小組，提出具體建議輔導孫師升等事宜。歷次輔導教師包括機電學院李春穎院長、製科所許東亞教授、何昭慶教授、機械系汪家昌主任、自動化所林志哲教授、能源系顏維謀教授等，多次(110年4月至111年6月)輔導孫師，並由製科所補助材料費5萬元、機電學院補助設備費12萬5千元，有具體建議輔導紀錄為憑。輔導小組所提具體建議為升等教授為論文發表、科技部計畫、產學合作、技轉、專利等之綜合考量，需要突顯自己本身的專長研究領域，研究主題要明確，投稿期刊論文需與本身研究領域有關聯，整體教學評量成績需加強。

3、依本校教師聘任暨升等審查辦法規定，研究占升等總成績比例為60%，相較教學(30%)及服務與輔導(10%)比重較高，可見教師之研究實屬重要，且自110年起業陸續由系、院依本校升等輔導規定組成輔導小組，提出具體建議輔導孫師升等事宜，歷次具體建議輔導均有紀錄，在孫師於一定期間內不能達到本校教授等級之情況下，倘若同意續聘且繼續安排授課，將嚴重影響本校學生學習權及本校整體教師研究素質及成果表現。

4、綜上所述，本校不同意續聘孫師將有助於達成本校提供「良好品質之教師」及「良好品質之教學內容」予本校學生，屬合適且必要之方法，經權衡後亦不失為合理之比例關係，並非顯失均衡，故符合比例原則。

(四)公益性：大學負擔國家學術發展與教育責任、學生權益等總和之重大公共利益，大學教師係大學研究與教學自由之核心，教師之優劣影響大學研究與教學活動之推展以及學術研究成果之積累，當然亦影響作為學術自由基本權主體之大學生受教權與學習自由之實現，因孫師之研究著作未符合教授等級之審查評定基準，對本校朝向實務研究型大學之發展方向大相扞格，就學生權益及本校之學術發展等各項公共利益均有損害，故本於公益性考量，亦不同意續聘孫師。

二、製科所孫殷同副教授自112年2月1日起不續聘案是否以遣辦理為宜：

經出席委員18人(〇委員〇〇於投票前因公務離席)審酌孫師不願意接受資遣之理由：「於製科所受聘未滿8年，過去8年當中有關鍵的3個學期被調任到非我當時所應聘之單位，即五專部智動科，故不同意資遣。」並予以評估後，依教師法第16條第1項規定，審議孫師是否符合教師法第27條第1項各款情事之一，以「製科所副教授孫殷同經本會決議自112年8月1日起不續聘，孫師所涉違反聘約情節重大，非出於教師本人之惡意，符合教師法第16條第1項規定『其情節以資遣為宜』，應依第27條規定辦理資遣。」為議題進行無記名線上投票表決，並推選〇〇〇委員擔任監票人，投票結果：同意票17票，不同意票1票，同意票獲三分之二以上票數(12票)，爰孫師違反聘約情節重大，非出於其本人之惡意，其現職工作不適任且無其他工作可調任，孫師自112年2月1日起不續聘案，依教師法第27條規定以資遣辦理。

附件乙（被告111年12月12日函）：

（略）

主旨：道席未於規定期限內升等，經本校111年12月2日111年度第1學期第2次教師評審委員會決議，依「大學法」第19條、「教師法」第16條第1項第2款及本校「教師聘約」第14點、「限期升等辦法」第3條、第4條等規定，道席未於期限內升等，不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，自112年2月1日起不續聘並以資遣辦理，請查照。

說明：

一、依據本校111年12月2日111學年度第1學期第2次教評會決議辦理，不續聘之理由如下：

(一)道席未依本校「限期升等辦法」第3條及第4條規定期限內(112年1月31日前)通過本校升等教授評審，不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依「大學法」第19條及「教師法」第16條規定，自112年2月1日起不續聘。

(二)本校教評會不續聘道席之具體理由說明如次：

1、大學自治及正當法律程序：基於憲法第11條意旨，大學自治制度性保障應對大學人事自治保障之基本原則，本校自可依教學、研究及服務之整體發展需要，就教師之學術研究能力與成果有基本之自我要求，而本校為實務研究型大學，對於教師聘任關於教師之教學、研究及服務條件，業經正當法律程序訂定，公告週知，並於教師受聘時，於聘用契約中明文約定雙方之權利義務關係，此亦為受聘教師當然所知之事，且為雙方應恪盡之契約義務，本於聘約之公平約定及教師應履行其義務之誠實信用，受聘教師應受禁反言原則之拘束，不得片面不予遵守。是以，道席不續聘案本會依本校教師聘約第14點及限期升等辦法第4條第2項等規定：「95學年度第2學期起新聘之…副教授…，應於前條規定期限內通過校教評會升等評審，未通過者，視為不符本校教學、研究及服務整體發展需要，影響校務發展重大，及屬違反聘約情節重大，依大學法第19條及教師法第16條規定，不再續聘。」辦理，且道席申請112年2月1日升等教授案，依本校教師聘任暨升等審查辦法第11條及第12條規定程序，經智動科/機械系/製科所111年8月18日111學年度第1學期第1次教評會決議未獲通過，且不同意道席升等教授之理由為：「研究項目」待改善理由為：無特殊創見、學術性不高、實用價值不高、無獨立研究能力、七年內(含代表著作5年內)之綜合研究成績差(含計畫案、專利或技術轉移成果)、研究方法及理論基礎均弱；「教學項目」待改善理由為：教學準備有待加強、教學實施或教學績效有待加強(含教學評量成績)、支援本系之專業必修課程(如校外實習、專題製作……等)有待加強；「服務項目」待改善理由為：擔任導師工作成效有待加強(含學生社團輔導或諮商輔導)、參與校院行政或學術服務工作有待加強、參與校外專業服務工作有待加強、參與系所學術服務工作有待加強等理由在案，符合大學自治及正當法律程序原則。

2、必要性：

(1)對於因違反本校聘約及相關規定而影響校務發展之教師予以不續聘，有助於本校提供學生「良好品質之教師」及「良好品質之教學內容」，且大專校院教師其本質不同於中小學教師，必須有優質研究成果，方能提升其教學品質。查道席未依本校上開規定完成升等，違反其自身所須完成之義務，且與維持其學術研究與教學品質之目的相悖，而有不予同意續聘之必要。

(2)依教師法第16條第1項規定，於教師構成違反聘約情節重大事由時，所得選擇之手段為「不續聘」及「解聘」，但因本校教師聘約第14點、本校限期升等辦法第4條第2項等規定已限縮本校僅得依「不續聘」方式辦理，且「不續聘」之手段與「解聘」相比，較為輕微，故不續聘屬侵害較小之手段。

(3)本校五年制專科部智動科、機械系及製科所係共同運作，道席於108年2月1日至110年1月31日間改聘至智動科，惟改聘期間及前後均於機械系及製科所授課，不影響指導研究生及實驗室使用等研究資源運用，爰本校併同考量道席受聘期間整體教學情形。教學部分自103學年度第2學期至110學年度第2學期共開設61門課程(大學部39門、五專部6門、研究所16門)，依本校教學評量辦規定，因樣本數不足或合開課程不予評量課程14門，教學評量成績未達標準(3.5分)之課程計11門。7個學年度教學評量成績未達標準比例23.4%，學生意見如：「老師應安排好課程及完善教學大綱，並落實，並非期中考之後開始上課。」、「課名和課程無關，備課要確實，老師表達要清楚一點。」等，此有每門課程評量成績清單、課號208000電腦輔助製造及實習教學評量處理單、課號217683電腦輔助設計及實習教學評量處理單、課號223925電腦輔助製造及實習教學評量處理單、課號283176職場實務㈡教學評量問卷、課號283174英語會話㈡教學評量問卷、課號291807職場實務㈠教學評量問卷、課號292318生涯規劃教學評量問卷等資料為憑。爰道席在教學準備、教學實施或教學績效方面有待加強。

(4)道席改聘至智動科情形已如前述，爰本校併同考量道席受聘期間整體研究情形。道席研究量能依教師評鑑及基本資料庫從104年迄今SCI/SSCI等級論文13篇，其中7篇為第一作者或通訊作者，所發表之期刊論文領域分散，並未能聚焦突出教師的專長。國內專利1項、研究產學計畫11件，總金額3,768,410元，包含：科技部計畫2件(主持人1件：105年、協同主持人1件)、產學計畫2件(主持人1件：104年、協同主持人1件)、教育部教學改善相關計畫7件(主持人2件：107&108年、協同主持人5件)，計劃內容無特殊創見、學術性不高、實用價值不高、多為教育部教學卓越計畫以及高教深耕相關教學補助；擔任主持人之計畫4件，未具備獨立研究及爭取計劃之能力。

(5)道席自103學年度第2學期至110學年度第2學期間，依其登錄至本校研發系統資料庫中的服務資料及智動科/機械系/製科所111年8月18日111學年度第1學期第1次教評會決議，在擔任導師工作成效(含學生社團輔導或諮商輔導)、參與校院行政或學術服務工作、參與校外專業服務工作、參與系所學術服務工作等方面有待加強。

(6)據上，道席之研究、教學及服務表現均有待加強，且與維持本校學術研究與教學品質之目的相悖，而有不予同意續聘之必要。此外，依道席之經歷及背景，可擔任公民營機構顧問或委員之外務業務，可以多元職涯發展，亦無一定須任教於本校之必要性。

3、比例原則：

(1)大學校務評鑑制度將大學教師之專業能力及表現列為評鑑事項，教師之表現影響大學之整體評價；惟教師員額有限，升等對於教師學術研究、教學品質內涵有實質性之提升，故對於研究成效未符大學要求者不予續聘，實為妥適之舉措；否

則，大學再無員額遴聘合適之優良教師，使有限教育資源獲致最大效益，以提升教師整體素質及維護學生學習權益。又對於未於期限內升等而違反聘約之教師為不續聘所為選擇職業自由之限制，與欲維持「受教品質」及所欲達成憲法、大學教育公共利益目的間，並未違反比例原則之要求。

(2)道席分別於110年7月以及111年1月提出升等教授申請，隨後皆以未能取得「代表著作合著人證明為由申請撤銷，有孫師撤銷申請文件為憑。孫師於111年7月第3次提出以專門著作升等教授申請，依「國立臺北科技大學機械系、製科所暨智動科教師聘任暨升等要點」規定，於111年8月18日出席111學年度第一學期第一次系教評會議提出升等教授報告，後經系教評會委員無記名投票，2票同意、7票不同意，未獲出席委員三分之二以上同意，系教評委員審認道席於教學、研究與服務各方面尚有諸多有待加強之情形，已如前述，故決議不推薦道席升等教授申請案，有會議紀錄為憑。且自110年起由系、所、院組成輔導小組，提出具體建議輔導道席升等事宜，多次(110年4月至111年6月)輔導道席，並由製科所補助材料費5萬元、機電學院補助設備費12萬5千元，有具體建議輔導紀錄為憑。輔導小組所提具體建議為升等教授為論文發表、科技部計劃、產學合作、技轉、專利等之綜合考量，需要突顯自己本身的專長研究領域，研究主題要明確，投稿期刊論文需與本身研究領域有關聯，整體教學評量成績需加強。

(3)依本校教師聘任暨升等審查辦法規定，研究占升等總成績比例為60%，相較教學(30%)及服務與輔導(10%)比重較高，可見教師之研究實屬重要，且自110年起業陸續由系、院依本校升等輔導規定組成輔導小組，提出具體建議輔導道席升等事宜，歷次具體建議輔導均有紀錄，在道席於一定期間內不能達到本校教授等級之情況下，倘若同意續聘且繼續安排授課，將嚴重影響本校學生學習權及本校整體教師研究素質及成果表現。

(4)公益性：大學擔負國家學術發展與教育責任、學生權益等總和之重大公共利益，大學教師係大學研究與教學自由之核心，教師之優劣影響大學研究與教學活動之推展以及學術研究成果之積累，當然亦影響作為學術自由基本權主體之大學生受教權與學習自由之實現，因道席之研究著作未符合教授等級之審查評定基準，對本校朝向實務研究型大學之發展方向大相扞格，就學生權益及本校之學術發展等各項公共利益均有損害，故本於公益性考量，亦不同意續聘。

二、另本校111年12月2日111年度第1學期第2次教評會審酌道席不願意接受資遣之理由：「於製科所受聘未滿8年，過去8年當中有關鍵的3個學期被調任到非我當時所應聘之單位，即五專部智動科，故不同意資遣。」並予以評估後，依教師法第16條第1項規定，審議是否符合教師法第27條第1項各款情事之一，決議道席自112年2月1日起不續聘案，依教師法第27條規定以資遣辦理。

三、道席如對本通知不服，得依本校「教師聘任暨升等審查辦法」第23條規定及本校「教師申訴評議委員會組織及評議要點」第6點及第7點規定，得於收受本通知函之次日起30日內，向本校教師申訴評議委員會提起申訴等救濟，或依訴願法規定於收到本通知函之次日起30日內以書面向教育部訴願審議委員會提起訴願。據上開評議要點第7點規定略以，申訴應具申訴書，由申訴人或代理人簽名或蓋章，並應檢附原措施文書，有關之文件及證據，且載明就本申訴事件有無提起訴願、行政訴訟。

附件丙（課號283174英語會話㈡之被告109學年度第2學期日間部教學評量問卷原始內容節錄）：

問題13_此課程的學習收穫與優缺點	問題14_對此課程的建議
教材選取過於簡單，上課方式讓人摸不著頭緒，也沒有公告評分標準	至少要調查過班上同學的英文程度選教材

對發音的細節有所了解	課程難度的安排
目前還沒有	1.希望老師可以先捋順自己的邏輯，溝通可以盡量用條列式，這樣大家比較好了解。 2.希望老師不要再繼續使用moodle。不方便點名，也很容易當機。至少它讓我的手機發燙卡頓好幾次了。推薦老師可以用用看zuvio或是google classroom。 3.希望老師可以將課程難度一致，有時候正常，有時候教的過於簡單了。 4.希望老師不要將我們當成很小的小孩來教導。
老師有教學熱誠	老師雖有豐富的教學熱誠，但其上課所宣達的事宜，無法當下就立即的了解老師所說的含意，因此上課無法學習的有效率，且我覺得不必另一提供平台供同學使用，學習如何使用平台應會讓同學更加的困擾，何況此平台也不是建立的十分完善，時常會有許多漏洞，應該要在平台建立完善之後再提供給同學使用。
老師無法有效解釋各事項，常常浪費很多時間在溝通，結果什麼結論也沒有，教的東西也不符合我們的程度	不要再用moodle了
希望能夠更針對我們自身程度的練習	希望可以聽到學生的反應的時候可以即時做出調整
吳無吳無無	無吳無吳無無
無謂的活動太多	無，維持即可
無任何收穫	老師講話永遠不清楚，沒有意義的一門課
老師上課用心，但教材還有調整的空間	謝謝老師辛苦了
和老師溝通有點困難	謝謝老師，辛苦了
雖然老師不善言詞，但是都很耐心與同學溝通，也對學生很好	雖然老師不善言詞，但是都很耐心與同學溝通，也對學生很好
在桌遊的環節中不該只讓一個人介紹遊戲，應該讓每個人參與，況且他只是文法比較好，不代表口說就很好	我覺得老師讓我們用尚未開發完全的moodle，是非常不明智的，直接把我們當作不用錢的白老鼠，而且老師自身也未完全了解如何使用moodle，我覺得這是嚴重損害到學生權益的。
學習到單字與練習一點口說	希望整體教學可以更有系統
第一個，老師實在是在英文會話方面沒有足夠的實力，畢竟他是一位機械系的教授，怎麼會來教我們班呢？第二，老師的在課程編排與教材採用實在非常的不專業，沒有任何意義，教一堆國中的英文，非常無聊，浪費時間，這門課是一門必修，不應該派不夠資格的非專業教	把他換掉，他不是做英語會話甚至是做他的專業科目的老師的料，他不配，然後職場實務也一樣，我不想打兩次，不值得浪費時間在他身上

師來教我們。第三，老師在與學生溝通如同上述所說，說了一堆話八杆子打不著，要花很多時間跟他溝通才能問到準確的問題	
老師很厲害	老師很厲害
可以學英文的口講	我沒有建議
難以與老師溝通，課程安排不符合需求	希望請有英語教學專業的老師任職
有極度的熱誠，但是難以理解其訴說之內容	希望能夠請到正統的西方語系教師
學到更標準的發音？	內容偏向簡單，希望能更難一些
有時真的不了解老師在說什麼	老師，真的謝謝您願意聽我們說!也謝謝您認真地看待我們。感恩您的努力和用心!
老師採用不適合我們程度的課本，在學期的一開始就導致多數人失去學習的興趣，且完全無法跟老師溝通，不管是中文或英文，老師似乎都無法理解我們的問題，且過多冗言贅字，老師講了很久還是不知道重點在哪裡，即使在課後與老師進行教學方式的討論，也無法理解老師想表達的意思，老師一直說懂我們在說什麼，可是他講出來的根本就不是我們所說的東西，不論是課堂上或是另行舉辦的會議，都在瘋狂的鬼打牆浪費時間	老師一直想推行moodle平台，一直跟我們說他有多好多好，可是老師在解釋用途時講不清楚，同學很難去好好使用，對這個平台便不抱有好感，且配合使用的big blue button時常出現當機或無法盡速等情況，雖在學期後半段改用google meet，但已耗費調我們前半學期的大量時間與心力
老師說話欠缺邏輯，會反駁剛剛自己說過的話，無法清楚表達他的想法，並且常無法理解學生的問題而不斷的重複一樣的內容，他常使用他自己做的很奇怪的表格。老師未能考慮到班上同學的程度而教太簡單的內容	請不要再讓殷同老師教這門課，他不具備英文專業，他的英文跟母語或是本科背景的老師有很大的差距
感覺好像一開始內容跟大家要的不太符合	希望調查學生的程度之後再去尋找適當的教材
人機料法環	真的想不到
對會話有更多理解	可以繼續保持
沒有優點，孫殷同老師完全不適任老師這個職位，不是只有這門課，而是其成為老師這點就有很大的疑慮。其上課常常沒有邏輯性可言，對於一個問題常常是討論了2個小時沒有任何結果，且到下次上課時上次討論的事情常常與之前討論的完全不同，朝令夕改，完全沒有任何辦法與其進行正常的溝通	更換本課程的老師並開除孫殷同老師
老師非常有教學熱忱，且準備充足，但明顯缺乏經驗。和學生溝通上常出現問題。	書籍使用度超低，導致花了400塊，買了國小英文課本
有五何上車，常有目的地，皆注意限速，關係連接詞，有沒有三寶	教學需要更有邏輯
000000000000(必填，至少5字)	000000000000(必填，至少5字)
老師有點不知道在做什麼	請慎選適任的教師

附件丁（課號283176職場實務㈡之被告109學年度第2學期日間部教學評量問卷原始內容）：

問題13_此課程的學習收穫與優缺點	問題14_對此課程的建議
自學的重要性	改變教學模式
老師難以溝通、備課內容不佳，業師上課內容也不佳	請其他老師任教
一起找個主題去完成好有成就感	或許外找的講師應該找更好的？
可以學到團體合作	我沒有建議
老師很厲害	老師很厲害
老師準備認真也很願意溝通，但教材跟教學模式不太合適，效果不好。業師教學成效低，教學平台還有改善的空間	更換業師，調整教材
不知道在幹嘛	梧，不知如何改進
吳無吳無無	無吳無吳無
真的有職場實務該有的樣子了!帶入產業面是非常好的做法。但是業師的演講些許偏題了。	對於成績評量的方式等等有問題時，希望老師可以邀請更多同學討論，而不是請一位代表在會議前2分鐘邀請有空的同學一起討論。認為有失公正公開的基本守則，且沒有誠意。我相信老師不是這樣的人，但在與同學的溝通上可否以多管道聯繫呢？
老師邀請了兩次業師，第一次的業師授課，在向我們介紹open p-tech的好處及使用方法，但是open p-tech是IBM早已向我們推廣並大家早已開始使用的平台，花費了整整兩個小時在介紹這個我們已十分熟悉的平台上不知是否是因為孫老師與業師間並沒有商量過課程內容。第二次業師授課在講關於生產管理方面的知識，使用moodle來提供我們上課的講義、問卷等，可是並未向我們講清楚流程，導致多位同學出現問題，中途moodle也掛掉無法使用，與老師溝通時老師也無法聽懂我們的問題。兩次課程皆未考慮到專三的學長姐並沒有moodle帳號。	建議老師可以多跟業師溝通上課內容，或是好好了解我們科究竟已經有哪些資源及實力
老師表達不明確。常常導致學生不理解他要我們做什麼。老師找人來演講了兩次，但內容對我們完全沒有幫助，老師沒有了解我們的進度以及不清楚我們需要的是什麼	希望老師可以說少一點內容，因為對我們沒有幫助，而老師又不讓我們報告進度
無，只是一開始有點錯愕	可以跟前輩討論喔
沒辦法有效解釋任何東西，浪費很多時間在繞圈，用的網站不好用	不要用moodle，做事不要那麼複雜
人機料法環	希望可以更有效率
老師請的業師，第一個講的內容，在座的每個人都比那個講師熟，我們是IMB P-TECH學生	Moodle不好用

也!!!	
0	0
老師在這堂課感覺沒作什麼事，同學也不知道老師在做什麼	老師可能有點不適任
人機料法環	真的想不到
此課程下學期若仍然是孫殷同老師指導，那我絕對不推薦學弟妹們選這麼課，老師上課沒有任何邏輯，也沒有任何值得我們學習的東西，這狀況已經嚴重到讓人不禁懷疑是否因為業界沒有人想要他當員工所以他才來當老師的程度，老師常常要我們使用沒有任何便利性的網站進行點名，且其評量方式沒有任何的規則可循，選修其所上的課程的同學只能期望之後自己能及格，且之後的課程也不要再遇到他。	重新評量孫殷同老師作為老師的能力是否可以勝任老師這個職位
和老師溝通有點困難	謝謝老師辛苦了
無任何收穫	老師的要求不合邏輯一直鬼打牆
能夠學到一些在職場上的程序，比如生產化的步驟等，透過團隊合作完成一個專案，並模擬實際職場上會遇到的情況	有些活動不明所以，不太清楚老師想表達什麼，可以在前一個星期先說要做什麼，或是公布整個學期的進度表、公開評分標準、線上教學和業師的講課內容沒有效率，整堂課都在解決技術問題或是進行非同步教材的使用說明
一些職場上管理的知識	與同學的溝通上有誤差
學到要如何自立自強做專題	希望老師不要一直偏離課程，謝謝老師
老師有教學熱忱	我覺得老師太執著於運用moodle，時常有更簡便的方式卻還是使用moodle，而且兩個小時的課通常上完都不知道有什麼結論，而且請來的業師教我們如何利用P-TECH，但我想我們在上業師的課之前都有運用過這P-TECH這平台，我想業師應該不會比我們更了解吧，畢竟IBM都有教我們怎麼用，而且也都是運用moodle，然後明明有漏洞卻說是我們電腦的問題，承認網站做不好很難？？我希望能多加改善他，moodle這平台會更好的
真的不知所云，一直都不知道在幹嘛，花了很多時間再一些枝微末節的瑣事，沒有用到職場實務的核心理念，整個學期只有第一次跟中間有一次聽過我們的進度報告，其他的完全不知道在幹嘛，建議可以學習新的統不要困在自己的小圈圈裡面，希望雖然老師您很熱心但有時候，仍然要了解學生的想法而做出調整，然後說話可以再更有結構一點，有時候真的很難理解，您到底在說什麼？	可以多讓我們上去報告進度並且提出一些想法或是把這兩節課變成我們的討論時間還比較有意義，這樣我們就不需要額外去大家找時間具在一起，真的有需要的話再用就好

對實務有更多理解	可以繼續保持
第一個，老師實在是在職場實務方面沒有足夠的實力，畢竟他是一位機械系的，怎麼會來教我們班呢？第二，老師在課程編排與教材採用實在非常的不專業，沒有任何意義，教一堆小學的觀念，非常無聊，浪費時間，這門課是一門必修課，不應該派不夠資格的非專業教師來教我們。第三，老師在與學生溝通如同上述所說，說了一堆話八杆子打不著，要花很多時間跟他溝通才能問到準確的問題	把他換掉，教育部到底在幹嘛
沒有明確目標	希望評分等標準可以更明確
團隊分工的重要性	我覺得老師讓我們用尚未開發完全的moodle，是非常不明智的，直接把我們當作不用錢的白老鼠，而且老師自身也未完全了解如何使用moodle，我覺得這是嚴重損害到學生權益的
雖然老師不善言詞，但是都很耐心與同學溝通。也對學生很好	雖然老師不善言詞，但是都很耐心與同學溝通。也對學生很好

附件戊（課號291807職場實務㈠之被告110學年度第1學期日間部教學評量問卷原始內容）：

問題13_此課程的學習收穫與優缺點	問題14_對此課程的建議
很棒的課程	很棒的課程
甘特圖之真的很有特色	有時候老師的邏輯會讓人難以捉摸，無法跟上他的速度。
無特別優缺點	無特別建議
無特別優缺點	無特別意見
學到如何運用甘特圖來追蹤大家的進度	希望能看到、觀摩老師在美國的專題
能夠團隊合作	沒什麼建議
體驗職場實務的多元學習	希望可以邀請業師
根本不知道自己在教什麼，只會一直繞圈圈，自顧自的講自己的，完全沒有參考價值	直接換老師對大家都好，認真講，他不適合教我們，請他去社區大學教會比較好
老師很認真的準備上課的內容	我沒有建議
沒有收穫	教授邏輯須加強
我在經過這學期的課程後，我發現我並沒有學習到新的知識與技能，這堂課大部分的時間都在處理瑣碎的事務，跟職場實務這門課的主題完全無關，而且在經過這一學期後我並沒有覺得我的專業技能有增強，職場方面的技能可以說根本沒有，我相信如果我把這堂課的時間拿去自學，一定會得到更多且更豐富的結果，而非在課堂上浪費時間	老師需要加強的方面有以下幾點，教師能注意學生學習反應，讓學生有提問機會並和學生討論、解決問題、能依教學目標採用合宜的成績評量系統，確實評量出本課程應習得能力、教師能有系統呈現教學內容。先是第一點，讓學生有提問機會並和學生討論、解決問題，在這點我們在課堂上完全無法感受到，我可以感受到的是，老師強加自己的經驗與意見在學生身上，這並不代表老師沒有

	嘗試，而是老師在與學生溝通的過程中，每次都會把自己的意見強輸給學生，就算學生的觀點明顯比老師的好，老師也會一直繞圈圈，最後又回到了起點
感謝老師願意跟學生溝通	您辛苦了！
讓我有同儕合作的機會！	無。謝謝老師這學期的教導！老師很努力地在和學生溝通！辛苦了！
能學習上台呈現系統性報告	無無無無無
零零零零零	零零零零零
能體會社會人的辛苦	希望不要對一個問題太執著
我覺得很棒	我覺得很棒
收穫很豐富	收穫很豐富
學習理解老師出的課題	希望能講解得更清晰
可以學習clickup的用法	可以不要那麼執著於過程
學會團隊合作	授課內容須再檢視
謝謝老師教導	謝謝老師教導
老師都請助教備課	老師講話能更有邏輯一點
首先是課程內容，宗旨是希望大家合作製作出一個小專案，但老師並沒有安排引導學生一起思考方向的環節，再來是專案進度匯報，必須按照老師所制定的格式，但格式中多有不明白之處，與老師討論心中的疑惑也並沒有得到解決，比如有部分作業只將模板中的名字改掉重新上傳，不知與職場實務課程關聯何在，此外每一組每一周都會有人進行進度匯報，但老師所要求的匯報形式無法讓其他組的同學們了解他們的專案到底在作什麼	希望可視情況調整此課程之教學方式或是必要時替換教師
。。。。。	。。。。。
幾乎沒有收穫	老師講話很沒組織，上課也很沒效率
甘特圖的使用	在制式的規定上有點繁雜，忽略課程重點
上課內容空泛無意義，整學期下來好像沒有學到什麼東西	該老師好像不是那麼適合教導這門課，可能可以考慮更換教師
講話無邏輯，修他的課根本在浪費時間	換個老師

附件己（課號292318生涯規劃教學評量問卷之被告110學年度第1學期日間部教學評量問卷原始內容）：

問題13_此課程的學習收穫與優缺點	問題14_對此課程的建議
我感覺沒有學習到新知識	老師上課花了一些時間在可以做得更有效率的事上，尤其是不要叫我們在生涯規劃課拆解機械，簡直意義不明，機械實習課都沒叫我們拆機械了，最重要的是我感受不到該機械對於我們的生涯規劃有什麼實質上的幫事

不清楚作業要求	作業作答方式具體解釋
有點花太多時間在報告	多教一些和生涯有關的內容
找的講員不錯	可以講解的簡單易懂一些
無無無無無	不太能了解上課所學
沒有很多收穫	沒什麼建議
有很多報告，提升寫作能力	希望可以再更實際一點，有時候不太理解老師要作什麼，有些報告看不出來與生涯規劃相關
我什麼都沒學到，報告跟生涯規劃一點關係都沒有	希望能跟課程有關一點
有系統性的評分	說明可以詳細一點
Trust yourself	學習單看不懂
講五分鐘左右就是講要超過五分將也要低於五分鐘喔	不要用excel抽籤還抽一節課
分享的部分很棒	希望老師增進抽籤技術
吸收其他講座的工作經驗，有利於生涯規劃	可以用學生教好理解的方式上課，希望口頭報告不用量化方式評分
對於人生的規劃	沒有任何意見
老師上課很難了解，希望能讓語言更容易聽懂	不要用excel抽籤
非常喜憨老師	毫無建議哦
老師真的太多點子想與我們分享	有些事情可能溝通有落差造成誤解
了解自己與規劃自己的未來	沒什麼建議
有講師提供他們的經驗	中文學好謝謝
別搞事啊抽籤抽一節課	希望少點作業
我學到如何使用PDCA	課程可以更符合課程名稱
聽了很多演講	PDCA超難寫
太棒了沒缺點	謝謝老師教導
聽不太懂課程內容，但講師不錯	講師可以很多，老師上課要讓同學聽懂
不同生活經驗的人對人生有不同的看法，這是我在這堂課看到的	對於需繳交的報告內容，希望能詳細解釋
我學到了PDCA，還有如何生涯規劃	我覺得老師有點太過於追求完美了，有時候適度的放寬標準會顯得比較親近人，過於拘謹反而會起到反效果