臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
112年度訴字第1459號
113年10月17日辯論終結

原　　告　張秀惠
訴訟代理人　翁國彥　律師
　　林旭峰　律師
被　　告　新竹市東區東門國民小學

代　表　人　李阿丹（校長）

訴訟代理人　許美麗　律師
　　古旻書　律師

上列當事人間確認法律關係存在事件，原告提起行政訴訟，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、爭訟概要：

原告於民國109年8月1日自新竹市竹蓮國小（下稱竹蓮國小）介聘調入被告學校擔任身心障礙特教班（下稱特教班）專任教師。被告自109年10月底陸續接獲3位特教生家長反映有關原告親師溝通、教學內容及學生輔導等相關問題，經被告行政主管入班觀察，建議原告調整親師溝通模式而未獲改善，因認影響學生受教權，乃於110年2月2日召開校園事件處理會議（下稱校事會議），經決議向新竹市政府申請教師專業審查會（下稱專審會）調查。嗣經新竹市專審會決議受理，並組成調查小組調查，作成第110調001號調查報告（下稱系爭調查報告），認定原告與家長親師溝通嚴重不良，不遵守上下課時間，經常性遲到，有曠課、曠職紀錄，工作態

度消極，經同儕與家長勸導下仍無改善，在缺乏合理管教條件下，輕忽學生安全，且於教學時照本宣科，沒有準備任何教具，以致陸續有學生情緒異常、拒學或轉學，明顯損害學生學習權益，原告教學不力或不能勝任工作有具體事實，且無輔導改善之可能，提交新竹市專審會決議通過，請被告依行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱教師解聘辦法）教師解聘辦法第18條規定辦理，並由新竹市政府以110年11月4日府教學字第1100165933號函檢送系爭調查報告通知被告（下稱110年11月4日函）。被告遂於110年11月15日召開110學年度教師評審委員會（下稱110年11月15日教評會）審議，並通知原告到場陳述意見後，決議依教師法第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，解聘原告，經被告以110年11月19日新東國人字第1100005561號函報新竹市政府，新竹市政府以110年11月26日府特教字第1100178258號函核准（下稱110年11月26日函），被告爰以110年11月27日新東國人字第1100005711號函解聘原告，並自送達之次日（即110年12月1日）起生效（下稱原措施或110年11月27日函）。原告不服原措施，循申訴、再申訴程序，前經教育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部申評會）以新竹市教師申訴評議委員會（下稱新竹市申評會）委員有應迴避而未迴避之情事，作成「原申訴評議決定撤銷，新竹市教師申訴評議委員會應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之評議決定」之評議決定（下稱第1次再申訴），由教育部以112年4月24日臺教法㈢字第1120037378號函（下稱112年4月24日函）檢送第1次再申訴評議書予原告。嗣新竹市申評會依據上開評議書意旨，重新審議本案，作成「申訴無理由」之評議決定，由新竹市政府112年6月7日府教學字第1120086410號函（下稱112年6月7日函）檢送申訴評議書予原告，原告仍不服，於112年7月7日提起再申訴，經教育部申評會以被告110年11月15日教評會決議有瑕疵為由，作成「原措施及原申訴評議決定均撤銷，

學校應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之措施。」之評議決定（下稱第2次再申訴），由教育部以112年9月23日臺教法㈢字第1120085535號函（下稱112年9月23日函）檢送第2次再申訴評議書予原告。被告遂於112年10月25日召開112學年度第2次教評會（下稱112年10月25日教評會），並通知原告到場陳述意見後，經決議仍維持解聘決定，被告以112年11月8日新東國人字第1120005891號函通知原告教評會決議結論（下稱112年11月8日函），嗣報經新竹市政府以112年11月20日府教特字第1120175036號函核准（112年11月20日函）後，再以112年11月21日新東國人字第1120006050號函通知原告上情（下稱112年11月21日函）。原告不服，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.公立學校解聘教師之決議性質，係基於聘任關係所為終止聘約之意思表示，並非行政處分，縱使原告於收受新竹市政府112年11月20日函後，未於30天內提起訴願或申訴，仍無礙原告提起本件確認聘任法律關係存在之訴，亦無違反確認訴訟補充性原則之問題，更無解聘結果業已確定、不得爭訟之可言。

2.原告109學年度僅有1次遲到紀錄(即109年11月24日上午)及1次曠職紀錄(即110年5月31日)，除此之外原告請假均有獲得被告核准，且109年11月24日上午之遲到狀況，嗣後原告也向被告申請病假獲准，並無系爭調查報告所稱原告有經常性遲到、無請假紀錄之情事。又A生為重度自閉症類群障礙患者，在被告學校有時會出現情緒失控之狀況，並伴隨攻擊他人或傷害自己之行為，原告係與F師、G員共同討論、決定基於保護身心障礙學生及特殊教育之目的，而視具體情境，使用圍兜或副木等復健工具協助A生冷靜情緒、兼顧其肢體自由活動，並保護旁人，實屬教學輔導上之必要手段，絕非系爭調查報告所稱原告曾「以復健用的鐵條把A生綁起來」，

足見系爭調查報告內容多處與事實及卷證資料不符。又系爭調查報告案卷並無F師之訪談逐字稿，但系爭調查報告內卻臚列F師之訪談摘要，欠缺出處，亦有重大違法瑕疵；G員陳述之逐字稿，有多處屬有利原告之段落，卻遭系爭調查報告蓄意隱匿或大幅刪減，僅呈現不利原告之內容，更凸顯新竹市專審會認定原告有教學不力或不能勝任工作情事之指摘未必正確，或有基於不完整資訊之情形，違反有利不利一律注意原則，亦有裁量濫用之違法。另新竹市專審會調查小組於調查階段，應已接收到原告身心狀況下跌、不穩之訊息，卻未提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助，原告有無輔導改善之可能、新竹市專審會是否啟動輔導程序，依規定亦專屬專審會判斷與執行，自不能以被告曾在校內有相關輔導處置，即可讓新竹市專審會免除上開判斷義務與輔導義務，然系爭調查報告並未說明何以原告之狀況毫無輔導改善之可能，即建議被告解聘原告，亦違反比例原則。

3.被告112年10月25日教評會之「討論過程」中，某委員擅自將原告「指甲不慎刮傷學生」之疏失狀況，誇大、加油添醋為「原告故意把孩子的臉一整個肉拉下來」云云，逾越系爭調查報告認定事實之範圍，並涉及在會議現場分享錯誤資訊、污染其他委員心證，形成對原告不利之刻板印象，構成提供錯誤事實作為教評會之判斷基礎；又系爭調查報告並未認定原告有體罰行為，被告教評會卻擅自指摘原告「體罰具事實、老師知道不應體罰而為之」云云，復未依教育部第2次再申訴意旨，實質判斷以資遣方式取代解聘之可能性，包括原告相關情狀是否確實「非出於惡意」、校內有無其他工作可以調任等，逕行將「非出於教師本人之惡意」解讀為「當事人對事件之發生均明確知悉」，又僅給予教評會委員「解聘」及「資遣」兩個表決項目，使委員無從選擇「不」剝奪原告教師身分之較輕處置選項，其解聘決議之作成牴觸正當法律程序與比例原則。

4.被告對原告作成第1次解聘決議，嗣經行政救濟機關判定違法、撤銷確定，應已溯及失效，被告於112年10月25日教評會再次作成解聘決議後，被告卻將該解聘決議之生效時點回溯至110年12月1日，賦予該解聘決議「向前回溯發生終止聘約」之效力，顯牴觸終止聘任契約僅能「向後發生效力」、不得溯及之基本原則。況且，關於教師有無教師法所列「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之不續聘事由，被告所能審酌事實之時間範圍，應限於接續聘任後「該次聘期內」所發生之具體事實。被告既於110學年度續聘原告，聘任期間自110年8月1日至111年7月31日止，縱使被告欲認定原告有教學不力之狀況而予以解聘，相關事實認定範圍亦僅限於被告最近一次決定接續聘任原告，即110學年度期間所發生之具體事實，方得作為新竹市專審會或被告教評會審議認定之基礎，110年7月31日以前發生之事實，已非教師法第16條第1項所稱「教師聘任後」所發生者，自不得納入作為本件解聘決議之事實基礎，否則不啻使教師不續聘程序淪為學校秋後算帳之手段，且造成評價反覆、程序突襲之不安定情況，並違反禁反言之法理，對教師而言顯然不公。

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.被告112年10月25日教評會作成解聘原告之決議後，原告並未在收受新竹市政府112年11月20日函後30日內，依救濟教示提起申訴或訴願救濟，兩造間聘約以解聘方式解消之結果即屬確定，原告提起本件確認訴訟不符補充性原則，欠缺權利保護要件。

2.被告於109年10月間獲報原告涉及不當教學行為，經被告行政主管入班觀察，建議原告調整親師溝通模式而未獲改善，影響學生受教權，被告乃於110年2月2日召開校事會議，經決議向新竹市政府申請專審會調查，嗣經新竹市專審會決議

受理，並組成調查小組進行調查，經調查小組給予原告陳述意見機會，使原告獲充分之程序保障，同時亦透過訪談特教班學生家長、其他教師及審酌相關書面資料，實已盡到有利不利一律注意之職責，調查小組所提出系爭調查報告，復經新竹市專審會詳加斟酌考量，認定原告具有教師法第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，且無輔導改善之可能，要屬適法有據。

3.兩造間聘約於被告110年11月27日函送達原告之次日即110年12月1日已然合法終止，嗣迭經原告循申訴、再申訴等途徑救濟，第2次再申訴業已肯認原告確有教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情形而被告得解消兩造聘約，僅係認為被告教評會漏未審酌是否得以「資遣」方式解消兩造間聘約而已。是第2次再申訴既未認為被告終止與原告間聘約違法，其發回意旨僅係就終止聘約應採「解聘」或「資遣」方式為之請被告教評會再行議決，則就兩造間聘約之終止效力顯不生任何影響，是該聘約自仍應認係在110年12月1日終止。至於被告依度2次再申訴意旨由教評會議決作成維持解聘決定後，報經新竹市政府以112年11月20日函核准後，被告以112年11月21日函通知原告，其性質上並非原告所指「新的解聘意思表示」，乃係通知原告教評會決定並重申維持決定而已。縱認被告112年11月21日函係再為解聘意思表示，原告亦未針對新竹市政府112年11月21日核准函提出救濟，其解聘仍已告確定，要無原告所指違法之可言。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠本件正確之訴訟類型為何？

㈡原告是否有教師法第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」之情形，且無輔導改善之可能？新竹市專審會及系爭調查報告所為之認定，有無基於不完整之資

訊、違反有利不利一律注意原則、比例原則及裁量濫用之違法？

㈢被告112年10月25日教評會審議決議解聘原告，有無基於錯誤事實、違反正當法律程序及比例原則之違法？

㈣如被告解聘原告合法，則兩造聘約應於何時終止？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上開爭訟概要欄所述之事實，除本件爭點外，為兩造所不爭執，並有原告於被告學校之聘書及服務證明書（被證5）、被告110年2月2日校事會議簽到表及會議紀錄（被證9）、系爭調查報告（原證2）、新竹市政府110年11月4日函（第2次再申訴卷上方頁碼第80-81頁）、被告110年11月15日教評會簽到表及會議紀錄（被證8、8-1）、新竹市政府110年11月26日函（被證3）、被告110年11月27日函及送達證書（原證3、本院卷1第297頁）、新竹市政府111年6月10日府教學字第1110090281號函附申訴評議書（原證4）、教育部112年4月24日函附第1次再申訴評議書（原證5）、新竹市政府112年6月7日函附申訴評議書（原證6）、教育部112年9月23日函附第2次再申訴評議書（原證7）、被告112年10月25日教評會簽到表及會議紀錄（被證7、7-1）、被告112年11月8日函及送達證書（原證1、本院卷1第295頁）、新竹市政府112年11月20日函（被證4）、被告112年11月21日函、國內各類掛號郵件執據及中華郵政掛號郵件收件回執（原證8、本院卷1第299、301、295頁）可查，堪信為真。

㈡本件正確之訴訟類型應為確認訴訟：

1.教師法第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。」第16條第1項第1款、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三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但高級中等以下學校教師有前項第1款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」又教育部依教師法第52條授權規定，訂定之同法施行細則第7條第1項規定：「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」

2.依憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨，公立學校教師因具有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。該判決雖僅就公立大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。而聘期中聘約關係之消滅，除合意外，若有教師法第16條第1項各款法定事由發生時，係由校方予以解聘。是公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之性質相同，教師對之不服，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，尚非行政機關單方以高權作用作成行政處分；至於學校之解聘須報經主管機關核准，僅為終止聘任契約之生效要件，屬主管機關對學校與教師之聘任契約終止的行政監督措施而已，是教師對服務學校之解聘不服，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟，並無訴願前置程序之適用，亦無強制先行申訴、再申訴程序之法定要求。從而，原告爭議本件解聘之合法性，於收受被告112年11月21日函後，提起本件確認訴訟，選擇之訴訟類型並無錯誤，被告抗辯原告未對新竹市政府112年11月20日核准解聘函循申訴或訴願等程序救

濟，逕行提起本件確認訴訟，違反補充性原則，欠缺權利保護要件，應非適法等語，尚非可採。

㈢原告確有教師法第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」之情形，且無輔導改善之可能，新竹市專審會及系爭調查報告所為之認定，並無基於不完整之資訊、違反有利不利一律注意原則、比例原則及裁量濫用之違法：

1.應適用的法令及法理的說明：

⑴教師法第17條第1項、第2項規定：「（第1項）主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第1項第1款……情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件……。（第2項）教師專業審查會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師組織推派之代表遴聘（派）兼之；任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。」第27條第1項規定：「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：……。」第29條規定：「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。」教育部依教師法第52條授權規定，訂定之同法施行細則第13條規定：「（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。」教育部依教師法第29條授權規定，訂定之行為時教師解聘辦法第2條第4款規定：「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2章相關規定調查。」第4條第1項至第3項規定：「（第1項）學校接獲檢

舉或知悉教師疑似有第2條第4款情形，應於5日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。（第2項）前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表1人。三、行政人員代表1人。四、學校教師會代表1人；……。五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人。（第3項）校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。」第5條第3項規定：「教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查者，應依專審會辦法辦理。」第18條第1項、第3項規定：「（第1項）教師有本法第16條第1項第1款情形者，學校應自……收受專審會之結案報告後，10日內提教評會審議通過，於通過後10日內報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘。……（第3項）教師有前2項情形，教評會審議認定依其情節以資遣為宜者，學校應依本法第27條規定辦理。」教育部另依教師法第17條第3項規定授權，訂定之高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第2條第1款規定：「主管機關依本法第17條第1項規定成立之教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議下列案件：一、學校申請案件：高級中等以下學校（以下簡稱學校）申請處理本法第16條第1項第1款之案件。」第3條第1項規定：「專審會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表聘（派）兼之，並指派1人為召集人及擔任會議主席。」第6條第1項第1款、第7款、第8款規定：「調查小組進行調查時，應依下列規定辦理：一、自第12條專審會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員名單中遴選3人或5人，組成調查小組。……七、調查小組應於組成後30日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾30日，

並應通知學校。八、調查完成應製作調查報告，提專審會審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」第8條第1項第2款及第2項第1款規定：「（第1項）專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第2款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：一、教師涉有本法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。……（第2項）前項第1款無輔導改善之可能，其情形如下：一、經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。……」是以，教師疑似有教師法第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」情形，經學校依校事會議決議向主管機關申請專審會調查屬實，且經調查後教師因身心狀況或其他無法藉由教學輔導機制改善，由學校移送教評會審議通過，認為教師符合該款所定要件，報經主管機關核准後，予以解聘或不續聘；惟其情節以資遣為宜者，學校應依同法第27條規定，經教評會審議通過報經主管機關核准後，予以資遣。又教師是否教學不力或不能勝任工作，於學校向主管機關申請由專審會調查之情形，應由專審會就個案具體事實（人、事、時、地、物等資料），秉其權責認定之。

⑵教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令：「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，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。」（下稱109年11月11日令釋），此為最高主管教育行政機關教育部基於職權，闡明法規之原意，無違教師法第16條第1項第1款之立法目的及意旨，得予適用。

2.被告於109年8月1日初聘原告擔任特教班專任教師（被證6、本院卷1第378、380頁）後，因自109年10月底陸續接獲特教生A生、B生及C生家長反映有關原告親師溝通、教學內容及學生輔導等相關問題，經行政端與原告數度溝通後，情況仍無法改善，達到家長的認同，因認已影響學生之受教權，乃於110年2月2日召開校事會議〔由成員校長（女性）、輔導主任（男性）、家長會長（男性）、教師會長（男性）、律師（女性），共5人合法組成〕，決議向新竹市政府申請調查（被證9、9-1），嗣經新竹市專審會〔由委員行政機關教育處代理處長、教育學者（大學教授）、法律專家（律師）、家長代表（國小會長）、校長協會（國小校長）、兒童及少年福利學者專家（大學退休教授）各1人、教師代表（教師會）5人（國中老師1人、高中老師1人、國小老師3人），共11人，且任一性別委員人數不低於委員總數三分之一，任期自108年8月1日至110年7月31日，合法組成〕，於110年5月14日召開第1次專審會議決議受理，並聘請3位專審會調查及輔導人才庫之調查員組成調查小組（本院卷1第354頁），就被告所提調查案件申請表暨相關附件內容，調查原告是否涉有親師溝通、教學內容及學生輔導等相關問題，並經行政端與其數度溝通後，情狀仍無法改善，達到家長的認同，影響學生的受教權，該當教師法第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事〔外放新竹市政府113年6月3日府教特字第1130092851號函附件（下稱附件卷）

第3、7-8、11-17頁〕。是本件係被告向新竹市政府申請由專審會調查原告是否教學不力或不能勝任工作之情形，自應由新竹市專審會秉其權責認定。

3.被告學校3位特教生家長向被告學校反映原告涉有親師溝通、教學內容及學生輔導等問題如下：

⑴A生母親於109年10月23日、109年11月13日、109年11月19日及109年11月25日在line社群陳述略以：109年10月23日原告情緒控管不佳，對家長大吼大叫，不聽家長說話，扭曲家長語意，親師溝通不良；109年11月13日原告告知A生家長，A生將同班媽媽頭髮抓一大把下來，但事後同班媽媽證實並無此事，且當A生有情緒行為想抓人時，原告讓A生趴在地上，雙手往後，教學輔導行為失當。A生家長對原告描述孩子的行為不真實，對原告師處理學生情緒行為之處置亦表達不信任；109年11月19日原告處理學生行爲以反折手指的方法，為不當處置；109年11月25日A生母親指陳11月24日上午8時50分送A生上學，等A生情緒平復後離開時已是10時左右，原告尚未到校，其他學生早上7時50分都可到校，原告經F師確認9時30分才到校，特教班有2個小時僅2名老師，明顯損害學生學習權益（外放附件卷系爭調查報告附件3）。

⑵B生父母於109年11月11日在line社群陳述略以：原告使用言語威脅B生，要將B生上課的錄音及錄影交給B生母親；上課讓孩子用「我是○○○，現在四年級，中度自閉症，生氣時會抹口水……」之內容及方式自我介紹，教學行為失當，明顯損害學生學習權益（外放附件卷系爭調查報告附件4）。

⑶C生母親於110年1月15日及110年2月24日在line社群陳述略以：110年1月15日反映原告經常讓C生躺在地上，不處置亦未曾告知家長，且未回覆聯絡簿聯繫事項；110年2月24日C生父親到校，仍見孩子躺在地上，原告親師溝通不良及教學行為失當，明顯損害學生學習權益（外放附件卷系爭調查報告附件5）。

4.原告就特教班家長之投訴，對於「學生受傷、曠職及教學不力」之書面說明略以（外放附件卷系爭調查報告附件6）：

⑴學生受傷：對處理學生的攻擊行為時，技巧不純熟且指甲未剪，第一時間無法順利壓制，難免造成傷勢，以致學生被指甲刮傷受傷，事後有向家長道歉，現在有剪指甲，未來亦會學習戴薄手套和表面光滑、輕薄的安全帽，避免學生有時會大力抓緊母親或老師等大人的頭髮。

⑵曠職：因腰痛、腰部受傷（提出診斷證明，系爭調查報告附件7）。

⑶與家長的互動與溝通：家長接送學生時，儘量標記學生表現好的部分，讓家長安心，向家長瞭解學生、掌握學生學習狀況，並先對家長釋出善意，處理家長的情緒，同理家長，並請家長接受道歉。

⑷製作教材的能力與數量：原告為教材編輯小組成員之一（系爭調查報告附件8），很遺憾過去造成這些事情，未來半年的侍親留職停薪，會精進國語、數學及各科教材教具製作與使用的技能，學習在工作上對學生有幫助的具體教學技巧，提升製作教材的能力和數量。

5.經調查小組於110年8月17日實際訪談A生母親、B生父母、C生父母、E生母親、特教班G員、原告、輔導主任H師及年資22年的同儕教師F師，依渠等陳述內容摘要及逐字稿（外放附件卷第21-102、105-108頁）顯示：

⑴A生母親、B生父母、C生父母、E生母親受訪時之陳述，與投訴內容大致相同，渠等指訴之具體事實略為：

①A生母親表示109年9月11日晚上幫A生洗澡時，發現A生大腿兩道刮傷，於109年9月14日問原告，原告承認無剪指甲習慣，因而刮傷A生，於110年4月29日A生母親發現班上D生鼻樑旁約2公分傷痕，D生說原告指甲很長，推他又拉他，又用指甲刮他，可見原告再三因指甲過長傷及學生。又A生母親於110年3月22日側錄及拍下原告班級經營狀況：地上很髒

亂、無法控制學生、C生躺在地上、無法要求學生潔牙等情。

②B生父母表示109年9月發現B生情緒不穩，原告表示B生會推老師的臉、拉老師的口罩，並問B生母親：若B生推我，我是否可以推回去？B生父母認為此為以暴制暴，但與原告溝通無效，B生母親遂於109年10月開始入班陪讀，並未發現B生有原告指稱上開情形，且於陪讀期間發現原告教學照本宣科，沒有教具也沒有圖卡，並目睹於團體課時，原告因E生拿筆畫桌子，與E生僵持10幾分鐘，事後原告承認自己情緒失控，於109年11月要求學生上臺自我介紹時，內容直接用學生基本資料（例如「我是○○○，現在四年級，中度自閉症，生氣時會抹口水……」），教學行為失當。嗣B生母親於109年11月9日第1節課嘗試離開教室，隨即不放心返回，卻目睹原告折B生手約10分鐘，又用腳採B生的腳，B生並開始拒學，且原告於109學年度上學期期末IEP會議未準備資料，且原告自110年3月2日特教班家長聯名陳情校長後，雖校方將原告提專審會調查，但觀察至學期末，原告不僅教學作為未見改善，反而出現情緒失控，於110年4月29日抓傷D生事件，於109學年度下學期期初IEP會議，聲稱睡過頭未到場，期末IEP會議亦未與會等情。

③C生父母表示110年1月19日上午到校目睹C生躺在地上，原告表示有提供活動讓C生參與，未叫起C生係避免影響其他學生，C生父母詢問原告為何未回覆C生父母於聯絡簿之留言，原告表示自己會看聯絡簿；原告班級經營很差，學生常吵鬧，C生對聲音敏感，只好躺在地上摀耳朵，並開始出現對垃圾車等聲音尖叫，情緒不穩之情形，且109學年度下學期原告沒有課程計畫，並告知C生父母不知C生程度，且C生自110年4月起至5月中停課前，每天拒學等情。

④E生母親表示，原告說E生與D生每天均有衝突、哭鬧等情。

⑵原告則認為家長對其不完全信任，並表示110年5月29日曠職係因身體不適，故未打電話，且僅有1次睡太晚遲到，但有

打電話給F師，並於8時30分後到校，7時50分後到校約2、3次，且每次請假均有課務交代（系爭調查報告附件10，但僅有代課費自付明細，未見詳細課務交代），請假前也有傳學習單、教學影片給家長（以line方式），在停課不停學期間剛開始亦然，後來未傳係因侍親留職停薪。至於A生被綁事件，有跟家長討論過，A生母親不同意，即未再使用；D生受傷事件，係因D生在地墊上跳，原告與其拉扯過程中刮傷其臉；B生折手事件，係因B生在情緒上，原告為平復其情緒，故以雙手壓制，確有跟B生母親說：「如果B生推我，我就會推回去。」（系爭調查報告附件9）；IEP（個別化教育計畫）會議原告都有參加，期末IEP會議（特殊教育法第31條規定參照），是A生母親和B生母親不簽名，其他老師均已簽名；C生的學習狀況為團體課均會參與，僅有1節小組課因C生很累，躲在教室後方的地墊上休息，原告有製作觀察量表讓家長協助觀察等語。

⑶H師及F師之陳述與學生家長投訴內容大致相符，其等陳述略謂：

①H師表示原告有1、2次無故遲到，亦聯絡不上，更有一次近中午才到校，H師於109學年度上下學期有3、4次入班觀課，有看到原告讓A生穿保護衣，把A生手綁在後面，也有看到C生躺在地上1節課，未予置理，其與原告溝通是否運用行為改變技術，原告回答學生安全就好，之後C生就開始拒學，轉成F師的個案，被告學校就D生事件，有進行校安通報，也有開過會，在停課不停學第2天，家長即反映原告未線上教學，輔導室亦聯絡不上，原告曠職，只好送考績會處理。其對原告整體看法為：不適合特教工作，且欠缺教學能力、生活輔導及親師溝通方面的能力等語。

②F師表示未見過原告個別化的差異教學，原告在施測能力方面方面不足，個性反覆，常罵學生，被家長指責或提醒時會反駁。有一次D生爬得很高，原告非但未立即阻止，反而拿起攝影機拍攝，D生事件當天，其有看到D生鼻樑旁約2公分

傷口流著血，並看到原告指甲縫中卡著D生的皮膚。原告經常把錯歸咎別人，每天與D生都有衝突，甚至影響其他學生的受教權，也影響學生情緒，其經常提醒原告上課進度問題，但未見原告調整，亦經常聯絡不上原告，原告亦經常睡過頭，上下學期至少各有一次是9點後才到校，期間也有好幾次8點以後才到校，110年7月3日E生到校轉學，當日原告直到10點半才到校等語。

⑷G員則表示記得原告有遲到，原因是睡過頭，並以不明確的說詞，說出原告之行為：有見過原告跟A生母親大聲、（B生折手事件）每個人站的角度看起來的感覺不同、（D生鼻樑受傷事件）有看見D生流血。

6.H師於本院審理時亦到庭證稱：被告特教班之教學、學生輔導等隸屬輔導處，其為特教系畢業，於109學年度在被告學校擔任教師兼輔導主任。當時被告特教班有5名智能障礙兼有自閉或過動症狀的學生，由原告與另一名專任教師（F師）搭配1位助理員（G員）負責教學。其因於109學年度上學期初，接獲特教生家長以line或到校反映原告涉有親師溝通、教學內容及學生輔導等問題，其先向原告瞭解狀況，並徵得原告同意後，入班觀課過幾次，亦不時於經過原告班級時，駐足在外觀察原告上課情形，關心原告的教學情況，除確認有無特教生家長所反映之情事外，亦將其觀課及觀察所見聞原告教學上之問題，與原告討論、溝通，並提出調整教學方法之建議，協助原告改善，例如建議原告瞭解學生情緒激動的原因，用正向之方式引導學生，協助學生度過情緒，儘量不要綁住學生等，原告當時都有做筆記，並表示接受建議，此外，其亦會針對家長反映事項，再利用特教班聯繫會議及期末IEP會議時，提醒原告注意教學行為及策略，儘量不要讓家長誤會，但後來一直到上學期末，其仍陸陸續續接獲特教生家長反映原告相同問題，被告不得不召開校事會議處理，並決議交給校外立場較公正之新竹市專審會進行調查，後來其有接受調查小組訪談，逐字稿內容確係當時其就

所知所為之回答等語（本院卷2第31-38頁），並有H師觀課手稿（被證12）、109年11月10日及110年3月25日觀課紀錄（外放附件卷第363、385頁）、109年11月25日特教班聯繫會議紀錄（外放附件卷第365頁）、110年1月20日特教期末IEP會議紀錄（外放附件卷第371、373-379頁）可稽。

7.佐以系爭調查報告所附A生母親所提出A生大腿兩道及小手臂刮傷照片（外放附件卷系爭調查報告附件11）、D生鼻樑旁約2公分傷口照片（外放附件卷系爭調查報告附件12）、109年11月29日B生父母反映原告不當管教書面紀錄（外放附件卷系爭調查報告附件13）、特教班家長於110年3月2日第1次聯名陳情（外放附件卷系爭調查報告附件14）、特教班家長於110年7月30日第2次聯名陳情（外放附件卷系爭調查報告附件15）、C生父母提供補充文件（含課程教學不佳、親師溝通不良、請假及曠職、老師不重視學生安全，溝通後未見改善等）（外放附件卷系爭調查報告附件16）、被告學校D生事件1100429校安通報（外放附件卷系爭調查報告附件17）、被告D生事件110年4月30日校安事件處置會議及110年5月10日特教班系聯繫會議紀錄（外放附件卷系爭調查報告附件18）、A生母親提供原告班級經營現場照片及影片（外放附件卷系爭調查報告附件19）、109學年度原告之差假明細表（外放附件卷系爭調查報告附件20）、110年7月16日被告考績會會議紀錄（外放附件卷系爭調查報告附件21）、被告提供之學生健康資訊—D生於110年4月29日傷病紀錄（外放附件卷系爭調查報告附件23），參以原告提供之105年至110年特教研習紀錄（外放附件卷系爭調查報告附件22）、85學年度至109學年度具體優良事蹟（外放附件卷系爭調查報告附件24）等，足見A生、B生、C生家長、H師及F師，均以照片、聯絡簿、目睹及親身經歷，提出或指述原告確有上述親師溝通、教學內容及學生輔導等問題，原告亦無法接受同事、主管之溝通，以致事件一再發生，甚至造成學生拒學，且原告從初次事件發生開始，即無警覺思考改善作為，經常

危及學生安全，有違教師專業素養的表現，已嚴重影響學生受教權，並已符合教育部109年11月11日令釋「不遵守上下課時間，經常遲到」、「有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善」、「教學行為失當，明顯損害學生學習權益」、「親師溝通不良，且主要可歸責於教師」、「班級經營欠佳，有具體事實」等款不適任教師情形，堪認原告確有教師法第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」之情形，並有因身心狀況或其他無法藉由教學輔導機制改善之具體事實。

8.是調查小組審諸原告與家長親師溝通嚴重不良，且不遵守上下課時間，經常性遲到，有曠課、曠職紀錄，工作態度消極，經同儕與家長勸導下仍無改善，在缺乏合理管教條件下，輕忽學生安全，且於教學時照本宣科，沒有準備任何教具，以致陸續有學生情緒緒越來越失控、拒學行為，因此認為原告已構成教學、輔導管教失當而造成學生嚴重異常行為，且透過家長提供事證及校方入班觀課紀錄，原告確實有班級經營嚴重不佳，有具體事實，並作成原告涉有教師法第16條第1項第1款情形，且因身心狀況或其他原因，無法輔導改善結論之系爭調查報告，提請新竹市專審會110年10月22日第2次會議審議，經調查小組到場說明本案並接受委員詢問後，新竹市專審會決議原告經調查小組調查確有教師法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，請被告學校依行為時教師解聘辦法第18條規定辦理，並由新竹市政府以110年11月4日函通知被告，核無違誤。

9.原告雖主張其請假均已獲被告核准，僅有1次(110年5月31日)曠職紀錄，並無系爭調查報告所稱原告有經常性遲到、無請假紀錄之情事；又原告係與F師、G員共同討論、決定基於保護身心障礙學生及特殊教育之目的，而視具體情境，使用圍兜或副木等復健工具協助A生冷靜情緒、兼顧其肢體自由活動，並保護旁人，實屬教學輔導上之必要手段，絕非系爭調查報告所稱原告曾「以復健用的鐵條把A生綁起來」，

足見系爭調查報告內容多處與事實及卷證資料不符等語。惟：

⑴原告有經常性遲到，並有曠職之事實，業據學生家長及H師、F師指證歷歷如上，此項事實不因被告學校事後讓原告得以補請假之方式處理，而受影響。

⑵關於「以復健用的鐵條把A生綁起來」，係記載於系爭調查報告A生家長訪談摘要（系爭調查報告第4頁），且於H師之訪談摘要亦記載：「有關家長陳情A生被綁乙案，我看到的是張師（原告）讓A生穿保護衣，把學生手綁在後面，不過被我制止後就停止了。」（系爭調查報告第6頁），足見調查小組僅係客觀引述A生母親之陳述內容而已；更何況，調查小組於綜整各方陳述後，並未於系爭調查報告第伍點事實認定及理由認定原告「以復健用的鐵條把A生綁起來」之事實。是原告執前情主張系爭調查報告內容多處與事實及卷證資料不符，並不足採。

10.原告雖又主張系爭調查報告案卷並無F師之訪談逐字稿，但系爭調查報告內卻臚列F師之訪談摘要，欠缺出處，有重大違法瑕疵；且G員之陳述逐字稿，有多處屬有利原告之段落，卻遭系爭調查報告蓄意隱匿或大幅刪減，僅呈現不利原告之內容，更凸顯新竹市專審會認定原告有教學不力或不能勝任工作情事之指摘未必正確，或有基於不完整資訊之情形，違反有利不利一律注意原則，亦有裁量濫用之違法等語。惟：

⑴調查小組確於110年8月17日訪談F師，此有訪談會議簽到表（外放附件卷第21、31頁）足憑，縱因新竹市專審會因故無法尋得F師之訪談逐字稿，而僅餘調查小組製作之訪談摘要，然調查小組製作之訪談摘要，既係由調查小組經由親自訪談所見聞之內容作成，其真實性堪可認定；縱認系爭調查報告就此欠缺逐字稿，而有瑕疵，該瑕疵亦屬輕微，並不影響系爭調查報告結論及新竹市專審會決議之正確性。

⑵至於G員之陳述，系爭調查報告已於第伍點事實認定及理由載明：「……二、理由：調查報告於前述綜整雙方與佐證資料中，除特教班G員以不明確的說詞提出A生事件、B生事件、D生事件中張師（原告）的行為外，其餘家長均以照片或目睹實證提出有關張師在親師溝通、教學內容及學生輔導等問題之事證，有嚴重影響到學生的受教權……」等語（系爭調查報告第7頁），業敘明其取捨證據、認定事實之理由，並無原告所指系爭調查報告蓄意隱匿或大幅刪減，僅呈現不利原告之內容之情事。是原告指摘新竹市專審會之認定有基於不完整資訊、違反有利不利一律注意原則及裁量濫用之違法等語，亦不足取。

11.原告雖再主張新竹市專審會調查小組於調查階段，未提供原告醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助，且原告有無輔導改善之可能、新竹市專審會是否啟動輔導程序，依規定亦專屬專審會判斷與執行，系爭調查報告未說明何以原告之狀況毫無輔導改善之可能，即建議被告解聘原告，違反比例原則等語。然：

⑴被告自109年10月底陸續接獲3位特教生家長反映有關原告親師溝通、教學內容及學生輔導等相關問題，經H師入班觀察，建議原告調整親師溝通模式未果，因認影響學生受教權，被告始於110年2月間經校園事件處理會議決議，申請新竹市專審會調查，且於109學年度下學期，被告仍陸續接獲特教班家長反映原告之相同問題，又於110年4月29日再發生D生鼻樑遭原告指甲刮傷之校安事件，原告復於110年5月間停課不停學期間曠職等情。嗣經調查小組調查結果，原告與家長親師確有溝通嚴重不良，不遵守上下課時間，經常性遲到，有曠課、曠職紀錄，工作態度消極，經同儕與家長勸導下仍無改善，在缺乏合理管教條件下，輕忽學生安全，且於教學時照本宣科，未準備任何教具，以致陸續有學生情緒越來越失控、拒學行為，因此認為原告已構成教學、輔導管教失當而造成學生嚴重異常行為，且透過家長提供事證及校

方入班觀課紀錄，原告確實有班級經營嚴重不佳，有具體事實，詳如前述，並經調查小組載明於系爭調查報告第伍點三、心證形成的證據第10點（系爭調查報告第9頁）。

⑵參以原告於第1次再申訴時提出之診斷證明書及藥袋影本（第1次再申訴卷上方頁碼第245-248頁），原告係於104年4月17日起至106年5月24日因焦慮症至門診評估並接受心理諮商前後共4次，門診共7次，其後至109年7月6日始再因躁鬱症就診至110年7月12日門診7次，系爭調查報告就此亦於第伍點事實認定及理由記明：「……三、心證形成的證據：……3.校長提醒張師（原告）檢視自己身心狀況，請老師諮詢專輔或諮商心理師，張師自承自己大概有1年半的時間接受心理諮商。（但是未見就醫相關佐證資料）……」等語（系爭調查報告第8頁）。

⑶原告任教於被告集中式特教班，學生皆為身心障礙學生，相較於一般學生容易敏感，教師應具備更多愛心及耐心，因此不論在教學或輔導管教行為情緒表達或行為改變技術上，均應運用特教教師專業知能及素養安撫學生情緒、營造適當的教學情境，然原告明知自己身心狀況有異，並已影響自身情緒、作息及教學狀況，卻未積極尋求治療及改善，且工作態度消極，對於同儕與家長之勸導及建議，未見原告有任何改善或精進自身教學能力、生活輔導及親師溝通之積極作為，而任由教學、輔導管教失當及親師溝通等問題日益惡化，使學生受傷及拒學事件不斷接連發生。是調查小組係衡酌上情，而於系爭調查報告作成原告涉有教師法第16條第1項第1款情形，且因身心狀況或其他原因無法輔導改善之結論，提請新竹市專審會110年10月22日第2次會議審議決議通過，並經本院向新竹市政府確認在卷（外放附件卷第299頁以下），核無不合，難認系爭調查報告對原告因身心狀況或其他原因無法輔導改善之理由，全無記載，亦難謂新竹市專審會認原告無法輔導改善，而未啟動輔導原告機制，係違反比例原則。是原告此部分主張，亦難憑採。

㈣被告112年10月25日教評會審議決議解聘原告，並無基於錯誤事實、違反正當法律程序及比例原則之違法：

1.教師是否有教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，依同條第2項規定，應由學校教評會審議通過，亦即是否有上開情事而符合解聘、不續聘或資遣事由，宜由學校教評會就個案具體事實，秉權責認定之。又教育部依教師法第9條第4項授權規定，訂定之高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第1項第3款規定：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：……三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。……」第3條第1項至第3項規定：「（第1項）本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：㈠校長1人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。㈡家長會代表1人。㈢學校教師會代表1人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。（第2項）本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限。（第3項）本會任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者，不在此限。」第4條第1項規定：「本會委員任期1年，自9月1日起至翌年8月31日止，連選得連任。」第11條第1項規定：「本會審議第2條第1項第3款及第4款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」

2.承前所述，原告經新竹市專審會調查認定有教師法第16條第1項第1款所定之情形，且無輔導改善之可能，經新竹市政府以110年11月4日函檢附系爭調查報告通知被告，請被告依行為時教師解聘辦法第18條第1項規定辦理（第2次再申訴卷上方頁碼第80-81頁），前經被告召開110年11月15日教評會，決議通過新竹市專審會調查結案報告，並依教師法第16條第

1項第1款規定解聘原告（乙證8、8-1），報經新竹市政府110年11月26日函核准（被證3）後，以110年11月27日函通知原告（原證3），原告不服原措施，循申訴、再申訴程序，前經教育部申評會以被告110年11月15日教評會決議有瑕疵為由，以第2次再申訴撤銷原措施（原證7），命被告另為適法之措施，被告遂召開112年10月25日教評會。

3.由被告112年10月25日教評會簽到名單（乙證7、7-1）可知，被告112學年度教評會委員，係由校長（女性）、家長會代表（男性）及教師會代表（女性）共3名當然委員，及票選委員10人，其中被告專任教師兼任教務主任（男性）、活動組長（男性）及輔導主任（男性）共3人，其餘被告專任教師未兼任行政7人（男性1人，女性6人），共13名委員所組成，當日出席人數12人，其組成及出席人數均合法。

4.依被告112年10月25日教評會會議紀錄（乙證7、7-1）顯示，會議伊始，係由主席即校長說明此次會議召開之緣由，請委員依第2次再申訴意旨，即「併同審酌案件情節」是否資遣，及原告「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情形，是否「非出於本人之惡意」審議。A委員提問，被告110年11月15日教評會係如何認定，B委員表示其亦為該次教評會委員，本件係教師不適任，包括原告對孩子的教學，及折孩子的手、將孩子拉到布幕後面體罰、去抓孩子的臉把這一整塊肉拉下來等等，家長最後會介入，讓老師不適任的最主要原因係原告對孩子的身體造成傷害。A委員接著提問對孩子造成傷害是否為結果？法律上如何認定教師是否出於惡意?主席客觀說明原告有提出診斷證明書、傷害事件學校有校安通報、原告處理相關事件之態度及不作為，與會委員接著討論「惡意」於法律上之定義，以及原告所提出診斷證明之就醫時間點，主席請委員就原告所有資料審慎評估後，請原告入場陳述意見15分鐘。原告首先表達同意資遣之原因及意願，接著與會委員提問原告認為符合資遣之事由、理由及就醫情形，經原告答詢後，與會委員再就第2次再申訴評議

書所載原告體罰學生：學生刮傷、有用輔具等、教學失當行為、有曠課紀錄、態度消極、用語言羞辱學生等，請原告陳述意見，原告就以復健用具捆綁A生、反折B生的手、刮傷D生鼻樑等事件逐一說明，另與會委員亦請原告說明於110年8月1日至111年1月31日侍親留職停薪，於110年5月8日申請、110年7月5日撤回，又於110年7月27日之考量及原因後，請原告離席。再經提案單位詳細說明提案即原告不適任教師案提請教評會重新審議之詳細始末及法令依據後，經與會委員審酌相關資料及原告陳述，經充分討論後，方就審議1：表決方式決議，以及審議2：原告因教學不力及無其他工作可勝任，予以資遣或解聘案進行審議並表決，核其會議進行程序，並未違法。縱B委員於開會之初，曾以不精確之用語陳述「去抓孩子的臉把這一整塊肉拉下來」之D生事件，但因與會委員手中均有審議資料，明確記載D生傷勢為鼻樑邊2公分以上傷口，且原告到場陳述意見時，亦有其他委員就審議資料所載之此項事實詢問原告，原告就此亦提出說明，足見B委員縱為上開陳述，亦未對其他委員心證產生不利之影響或形成對原告不利之刻板印象，教評會亦未據此作為判斷基礎，且該次教評會與會委員均係引據審議資料之客觀記載內容，藉由請原告說明審議資料所載其不適任教師事件之事發經過，探究原告當時之想法、行為原因、事後處理態度，釐清原告就各項不適任教師事件，是否明知不可為而為之，堪認已實質判斷原告是否「非出於惡意」，並無原告所指稱B委員將誇大、加油添醋之陳述，逾越系爭調查報告認定事實之範圍，並涉及在會議現場分享錯誤資訊、污染其他委員心證，形成對原告不利之刻板印象，構成提供錯誤事實作為教評會之判斷基礎，以及未實質判斷以資遣方式取代解聘之可能性，逕行將「非出於教師本人之惡意」解讀為「當事人對事件之發生均明確知悉」等情事。

5.被告112年10月25日教評會於表決階段，係由與會委員就審議1即表決方式議決，經與會委員一致討論採書面投票，並

就書面投票採記名或不記名方式進行表決，經全數贊成以無記名方式表決後，主席尚再次提醒與會委員參酌審議資料及原告之陳述、資遣有利或不利等因素，審慎考量，並說明教育部申評會認被告110年11月15日教評會決議有瑕疵之緣由，及就原告有利不利事項均一併再予說明後，方就審議2即原告因教學不力及無其他工作可勝任，予以資遣或解聘案審議，並進行表決。首先就是否同意資遣原告表決，投票結果：贊成資遣2人，不同意資遣10人，決議不通過資遣原告，不同意資遣理由為：⑴體罰具事實、教學不力具事實，原告知道不應體罰而為之，屬惡意。⑵原告無教師法第27條條件。⑶原告為人師表、態度消極，罔顧特教學生受教權益。⑷原告行為已符合教師法第16條第1項所定教學不力或不能勝任工作。次就是否同意解聘原告表決，投票結果：贊成解聘10人，不同意解聘2人，決議通過解聘原告，同意解聘理由為：⑴依教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」。⑵上開情形經新竹市專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。教評會遂依上開決議結果，審議通過解聘原告，並函報新竹市政府核定，其決議程序，亦未違法。又由被告112年10月25日教評會審議2之案由（乙證7、7-1第30頁），可知被告112年10月25日教評會於表決前，應已考量校內無其他適當工作可供原告調任。況被告112年10月25日教評會既已審酌及決議本件原告情節，尚無教師法施行細則第13條第1項所示情形，而無應資遣之情事，自無再依教師法第27條規定辦理之必要。是原告主張指摘112年10月25日教評會未實際確認校內有無職位可供原告調任，即逕行決議解聘，牴觸比例原則，並有漏未適用法令要件之違法等語，亦難憑採。

6.原告雖主張系爭調查報告並未認定原告有體罰行為，被告教評會卻擅自指摘原告「體罰具事實、老師知道不應體罰而為之」等語。惟：

⑴觀之被告112年10月25日教評會會議紀錄中，關於原告陳述意見及提案討論之記載，可知教評會委員提問原告時，即已說明「體罰學生」係依據教育部第2次再申訴評議書之記載，且就其內容，亦敘明為原告指甲刮傷學生、對學生施以輔具綑綁等事件，原告亦能針對該等事件陳述意見（被告112年10月25日教評會會議紀錄第14-16頁），且於提案討論之案由說明時，提案單位亦客觀說明調查報告之認定為：①原告與家長親師溝通嚴重不良，且不遵守上下課時間，經常性遲到，有曠課、曠職紀錄，工作態度消極，經同儕與家長勸導下仍無改善。②在缺乏合理管教條件下，輕忽學生安全，且於教學時照本宣科，沒有準備任何教具，以致陸續有學生情緒異常、拒學或轉學，明顯影響學生學習權益。③認定原告教學不力或不能勝任工作有具體事實；並於法令依據部分列載教育部109年11月11日令釋之各款內容。

⑵系爭調查報告就原告指甲刮傷A生、D生及對A生施以輔具綑綁等事件，雖未認定屬體罰行為，但亦認屬原告缺乏合理管教條件下之輕忽學生安全行為，而同屬原告不適任教師行為之具體事實。故被告112年10月25日教評會會議紀錄，縱於不同意資遣理由，援用第2次再申訴評議書之記載方式，而將上開事件以「體罰」稱之，並記述「體罰具事實……原告知道不應體罰而為之」等用語，而未盡妥適，但不影響其內容所指前開A生及D生事件，仍屬原告不適任教師之具體事實。是原告上開主張，並不足作為對有利於原告之認定。

7.原告雖再主張教評會僅給予委員「解聘」及「資遣」兩個表決項目，委員無從選擇「不」剝奪原告教師身分之較輕處置選項，其解聘決議之作成牴觸正當法律程序與比例原則等語。然原告為被告之專任教師，依教師法第13條規定，除有第14條至第16條等情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。原告既經被告申經新竹市專審會調查認定，涉有教師法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，並經通知被告，經被告依法召開教評會，審議通過新竹市專審會之結案

報告，並就教師法第16條第1項第1款所定法律效果，就本件原告而言為「解聘」或「資遣」予以議決，並作成解聘之決議，於法並無不合。教師法第16條第1項第1款既未賦予教評會委員得選擇其他「不」剝奪教師身分之較輕處置方式，則被告112年10月25日教評會僅給予委員「解聘」及「資遣」兩個表決項目，難謂牴觸正當法律程序與比例原則。是原告上開主張，並不可採。

8.至於原告所提竹蓮國小老師、家長之聲明書（原證13）、85學年度至109學年度具體優良事蹟（外放附件卷系爭調查報告附件24）、105年至110年原告之特教研習紀錄（外放附件卷系爭調查報告附件22）等，至多僅能證明原告過去之表現、歷年之優良事蹟及研習紀錄，但均不足動搖原告確有上開不適任教師行為之事實，亦不足作為對原告有利之認定。

㈤被告解聘原告合法，兩造聘約應自110年12月1日起終止：

1.原告於109學年度擔任原告特教班專任教師，經新竹市專審會調查認定於該學年度有教師法第16條第1項第1款所定不適任教師之情形，且無輔導改善之可能，經新竹市政府以110年11月4日函檢送系爭調查報告予被告，請被告依行為時教師解聘辦法第18條規定辦理，被告遂召開110年11月15日教評會審議，該次會議審議結果，通過新竹市專審會結案報告，並決議依教師法第16條第1項第1款規定解聘原告，且報經新竹市政府以110年11月26日函核准後，以110年11月27日函通知原告解聘，並自送達之次日（即110年12月1日）起生效。原告不服原措施，循申訴、再申訴程序，前經教育部申評會以第2次再申訴評議決議撤銷原措施，並命被告依該評議書之意旨，於2個月內另為適法之措施，均如前述。

2.細觀教育部申評會第2次再申訴撤銷原措施之理由，主要係被告110年11月15日教評會審議原告不適任教師議案時，因斯時原告尚處於侍親留職停薪期間，教評會詢問原告是否申請復職以辦理資遣並填具切結書，教育部申評會因認被告教評會此舉，是否有誤認原告若未復職，則不能資遣，進而影

響被告教評會作成解聘原告之決議，不無疑義；且被告教評會就原告以書面及口頭說明，其有精神疾病，有時會注意力不集中，沒辦法抓到學生重點，109年至110年間仍有持續參與員工協助諮商及需服用藥物等事項，是否導致其教學不力或不能勝任工作非出於本人惡意，未見實質討論，而有漏未審酌其情節是否以資遣為宜之情事為由，而決議撤銷原措施，命被告依該評議書意旨，另為適法之措施（原證5）。足見原措施遭撤銷之理由，並非原措施本身有程序或實質違法，而係被告110年11月15日教評會有「是否漏未審酌案件情節是否以資遣為宜」，而有「裁量不足」之瑕疵。

3.原告因於109學年度有教師法第16條第1項第1款所定不適任教師之情形，經被告110年11月15日教評會決議解聘、報經主管機關新竹市政府110年11月26日核准，並經原告以110年11月27日函之解聘意思表示到達原告時成立並於次日即110年12月1日生效，雖原措施解聘之意思表示有前述「裁量不足」之瑕疵，然因該瑕疵非屬不能補正，故原措施縱因權利救濟制度使然，而遭再申訴救濟機關教育部申評會以第2次再申訴予以「撤銷」，然該「撤銷」之法律效果，毋寧應解釋為原措施解聘之意思表示，因有前述「裁量不足」之瑕疵，而屬效力未定，應依教育部申評會第2次再申訴意旨，就與原措施所作成之相同標的即原告109學年度有不適任教師之情形，是否非出於原告本人之惡意，而以資遣為宜部分，重新審議，補行裁量，以決定原措施解聘之效力，此與措施本身有不能補正之程序或實質違法，而遭申訴或再申訴救濟機關撤銷，應溯及失效之情形，程度上仍有區別，非可一概而論。

4.故而被告112年10月25日教評會就原告不適任教師案，遵照教育部申評會第2次再申訴意旨，就與原措施所作成之相同標的即原告109學年度有不適任教師之情形，是否非出於原告本人之惡意，而以資遣為宜部分，重新審議，補行裁量後，既已確認原告並無以資遣為宜情事，並報經新竹市政府

以112年11月20日函核准，已如前述，則該「裁量不足」之瑕疵即屬已治癒，而使原措施解聘原告自始合法，兩造聘約即應自110年12月1日起終止。至於被告112年11月8日函所為被告112年10月25日教評會審議結果之通知，以及被告112年11月21日函所為新竹市政府112年11月20日核准解聘函之通知，僅為告知原告原措施解聘意思表示裁量不足之瑕疵業已完全補正之觀念通知，並非另對原告為一新的解聘之意思表示。是原告主張原措施經行政救濟機關撤銷確定，應已溯及失效，被告將112年10月25日教評會解聘決議之生效時點回溯至110年12月1日，牴觸終止聘任契約僅能向後發生效力、不得溯及之基本原則，並有以接續聘任前所發生之具體事實，作為本次解聘決議事實基礎之違誤等語，容有誤會，不能採取。

㈥綜上所述，原告確有教師法第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」之情形，且無輔導改善之可能，被告解聘原告，於法有據，兩造間之聘任關係應自110年12月1日起終止，是原告訴請確認兩造間聘任關係存在，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　14　　日

審判長法　官　洪慕芳

法　官　郭銘禮

法　官　孫萍萍

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　14　　日

書記官　李虹儒