

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

113年度訴字第353號

115年4月16日辯論終結

原告 陳依依

訴訟代理人 翁國彥律師

曾培琪律師

被告 國立金門高級農工職業學校

代 表 人 吳志衍

訴訟代理人 吳仁堯律師

上列當事人間考績事件，原告不服教育部中華民國113年1月26日臺教法(三)字第1120118380號函檢送之申訴評議決定，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、事實概要：

(一)原告於民國109學年度至被告學校擔任專任教師並兼任學務處生活輔導組組長，嗣於111學年度則改擔任英文科教師並兼任高三電機科之班導師。

(二)原告因於112年4月30日（111學年度下學期）遭民眾向教育部檢舉疑有體罰學生、教學不力等行為，經國民及學前教育署（下稱國教署）於112年5月3日函轉知被告，被告乃依行為時（即教育部109年6月28日訂定發布施行）高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法）第4條規定於112年5月31日召開校園事件處理會議（下稱校事會議）審議受理並組成三人調查小組，經調查小組於112年7月

01 3日提出調查報告，被告於112年7月13日召開校事會議審
02 議，認為原告有教師法第16條第1項第1款情形（教學不力或
03 不能勝任工作有具體事實），而有輔導改善之可能，依行為
04 時解聘辦法第7條第1項第2款規定，向主管機關申請教師專
05 業審查會（下稱專審會）輔導，嗣經主管機關國教署於112
06 年10月11日以臺教國署人字第1120131573A號函復同意受理
07 輔導，並經被告以112年10月18日新人字第1120010109號函
08 通知原告配合輔導。

09 (三)被告教師成績考核委員會(下稱考核會)於112年8月30日核
10 議，以原告於111學年度經被告校事會議調查結果認定有
11 「不遵守上下課時間，經常遲到或早退」、「體罰學生，有
12 具體事實」、「教學行為失當，明顯損害學生學習權益」、
13 「班級經營欠佳，有具體事實」及「有其他教學不力或不能
14 勝任工作之具體事實」等情形，不符合公立高級中等以下學
15 校教師成績考核辦法(下稱考核辦法)第4條第1項第1款第1
16 目、第2目、第7目，予以考核為第4條第1項第2款，經報教
17 育部以112年10月13日臺教授國字第1120141437號函核定，
18 被告乃以112年10月30日新人字第11200010540號教師成績考
19 核通知書(下稱原處分)予原告。原告不服，提起申訴，經教
20 育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部中央教師申評
21 會）以113年1月22日申訴評議書駁回申訴（下稱申訴評議決
22 定）。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

23 二、原告主張略以：

24 (一)被告考核會作成原處分，係引用被告校事會議調查報告之結
25 論，認定原告確實有教學不力之情形，惟被告校事會議成員
26 其中莊錦智校長，不符合解聘辦法及教育部相關函釋所要求
27 法定資格之情形，應認被告校事會議之組織、調查報告、事
28 實認定及原處分之組成合法性均遭到動搖，實屬違法，應予
29 撤銷：

30 1. 依據行為時解聘辦法第4條第1項及第2項規定及參照國教署1
31 10年5月19日臺教國署人字第1100055522號函文、109年9月1

01 1日臺教授國字第1090097565號函文可知，校事會議成員之
02 資格條件，關於教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者
03 專家之資格必須遵循高級中等以下學教師評審委員會校外學
04 者專家人才庫設置要點(下稱人才庫設置要點)第2點及第3點
05 規定，其中教育學者必須是「曾任或現任大學教育相關系、
06 所之專任教師」，至於不具特定專業背景之社會公正人士，
07 應僅為「補遺」性質之概括條款，限於學校為在偏鄉或偏遠
08 地區等例外狀況，且應由學校負擔此例外狀況舉證責任，亦
09 即應優先聘任教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專
10 家，僅在無法覓得此三類成員時，方得聘任不具特定專業背
11 景之社會公正人士擔任校事會議成員。

- 12 2. 被告以教育學者資格聘任莊錦智校長擔任校事會議成員，但
13 莊錦智校長並非「曾任或現任大學教育相關系、所之專任教
14 師」，不符合前揭教育部函釋教育學者資格，被告在訴訟過
15 程改稱是以「社會公正人士」聘任莊錦智校長，名單僅係誤
16 繕，但被告自行製作的校事會議委員組成名單、會議簽到表
17 上均記載莊錦智校長為教育學者，莊錦智校長也於簽到表上
18 二度親自簽名自認，被告所辯顯不合理，況被告也未證明其
19 當時無法聘任教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專
20 家為校事會議成員之狀況，卻宣稱逕自聘請社會公正人士為
21 校事會議成員，應認校事會議組成已有違法，其組成調查小
22 組調查事實、認定事實及原處分均同屬違法。

- 23 (二)被告校事會議調查小組成員之一之楊○梅老師，曾在被告10
24 9學年度之某校園性別事件調查程序中，與原告發生電話口
25 角衝突，並放話「以後妳就別遇到我、否則我要妳好看」等
26 語，顯示楊○梅執行職務顯有偏頗之虞，無法立於中立、客
27 觀之立場調查原告所涉之教學不力案。被告依據該校事會議
28 調查報告作成原處分，有不符中立、公正與客觀性之違法瑕
29 疵：

- 30 1. 原告於接受調查小組訪談後，始知悉3位調查小組成員之
31 一，為先前任職於教育部國教署之楊○梅老師。惟原告109

學年度任職被告學校生輔組長時，因專責處理校內某校園性別事件調查程序，與當時借調主管機關國教署之承辦人即楊○梅出現意見相左、發生爭執。楊○梅因不滿意被告性平會就本案處理結果作成之決議，於109年10月間以主管機關立場直接電話聯繫當時學務處主任即證人蔡○益，嗣後電話再轉接予原告，楊○梅即以國教署長官之姿態，強勢要求原告調整性平會之決議內容，但原告認為此舉不但不尊重性平會委員之決議權限，且不符實際開會討論狀況，乃委婉表達無法配合辦理，但楊○梅當下情緒不滿，遂在電話中口出「以後妳就別遇到我、否則我要妳好看」等語，直接威脅未來將對原告不利，此經證人蔡○益到院證述明確，是已難以期待楊○梅能秉持中立、公正、客觀原則為調查。

2. 行為時解聘辦法第5條第1項第1款規定校事會議組成調查小組時，得尋覓高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（下稱專審會辦法）所定「教師專業審查會調查及輔導人才庫」（下稱人才庫）之調查員擔任，而教育部建置該人才庫內調查員多達600餘人，並有多名實際在金門縣任教或任職之專家學者（例如原告聘請擔任校事會議成員之莊錦智校長等調查人才），被告校事會議在組成調查小組時，卻「捨近求遠」，捨棄可就近協助調查之金門在地調查人員不用，刻意跨海委託在本島任教、且過去曾在業務處理上與原告發生衝突之楊○梅擔任調查小組成員，實難以擺脫刻意針對原告而來之質疑。被告設計此等校事會議調查程序，進而依據調查報告內之事實認定作成原處分，已動搖行政程序應確保客觀性、公正性之誠命，更難脫「公報私仇」之嫌，實屬違法，應予撤銷。

3. 證人楊○梅無法清楚交待國教署以公文將全案退回被告學校，並提供行政指導意見給性平會參考後，何以還要透過私人手機聯繫證人蔡○益？教師法第26條第2項規定，已授權主管機關認為學校未依據退回意旨辦理時，可逕行提交專審會處理，楊○梅何以一再電話聯繫被告學務處承辦人？何以

無法當庭正確說明要求蔡○益與原告修改調查報告之真實原因？實則證人楊○梅身為與證人蔡○益、與原告發生衝突之當事人一方，衡諸事理人情，本無可能會在到庭作證時自承曾對原告語帶威脅恐嚇；反觀證人蔡○益為此一事件之在場客觀第三人，其證述與原告起訴伊始之主張相符，應較可採信。

4. 原告接受訪談時雖見到楊○梅本人，但當下並不知悉調查小組成員之姓名。原告係直到收受被告作成之原處分、準備提起行政爭訟時，始經證人蔡○益告知參與校事會議調查程序之楊○梅，正是109學年度當時因校園性別事件調查爭議而與原告發生口頭衝突之人。原告在本案校事會議訪談時，既不知悉調查小組成員之身分，當無從對楊○梅提出迴避申請，楊○梅質疑原告在調查程序終結前未申請其迴避云云，客觀上並無執行可能，難認有理。

(三)依據教育部制定專審會協助學校處理教師教學不力案之法定流程，學校一旦向專審會申請輔導當事人，考核會即應俟專審會輔導結果出爐後，再決定是否移送考核會處理。被告考核會僅憑校事會議調查報告之事實認定，未待專審會之輔導程序終結，即作成原處分，不但牴觸專審會案件之相關規定與「分流機制」，另有參酌不完整資訊之裁量濫用，應屬違法：

1. 依專審會辦法第9條第1項第5款、第6款規定，學校認定所屬教師涉有教學不力情事，申請主管機關專審會協助輔導，須俟輔導報告與結案報告出爐後，視當事人接受輔導改善有無成效，再予「分流」處理：若專審會認定輔導改善無成效，應移送教評會予以解聘、不續聘或資遣；若專審會認定輔導改善有成效，則予結案，學校並視情節移送考核會處理。此一分流機制之特點，在於學校對於涉及不適任案之當事人最終處置方式，須以專審會之結案報告或最終處置認定為準。
2. 被告校事會議於112年7月3日作成調查報告，認定原告涉有教學不力之情事後，乃向主管機關教育部專審會申請輔導，

01 經專審會受理後、組成輔導小組對原告進行輔導後，於113
02 年2月26日會議中決議認定原告輔導改善有成效，予以結
03 案。惟被告於112年8月30日召開考核會，即對原告作成原處
04 分，未待專審會認定原告輔導成效，被告所為已違反前揭專
05 審會運作辦法之分流機制，「過早」啟動考核會之考評程
06 序。上開分流機制之見解，亦經本院111年度訴字第148號判
07 決肯認，校事會議作成調查報告後，應依據該辦法第7條在
08 申請專審會輔導與移送考核會審議等各類處置措施之間「擇
09 一」進行，「同一案件應無同時或先後依不同款規定作成決
10 議之可能」，亦即沒有重複處置之可能。被告考核會未等候
11 專審會完成輔導程序，即過早引用校事會議調查報告作為考
12 評基礎，被告形同同時採取「向主管機關申請專審會輔導」
13 與「移送考核會審議」等二個處置，牴觸專審會運作辦法第
14 9條規定，並有漏未參酌專審會輔導結果、審議資訊不完整
15 之裁量瑕疵濫用，而屬違法。

16 (四)並聲明：申訴評議決定及原處分均撤銷。

17 三、被告答辯略以：

18 (一)被告校事會議成員莊錦智符合行為時解聘辦法第4條規定第2
19 項第5款所稱「教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者
20 專家或社會公正人士」之資格，故被告校事會議組織合
21 法：

22 1. 依行為時解聘辦法第4條第2項第5款規定，條文內容教育學
23 者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士資
24 格類型成員均位列同款，各類型資格間係用「、」頓號及
25 「或」字表現，依文義解釋、體系解釋上開類型成員彼此間
26 應無優劣順序，亦無原則與例外規定適用，且依前開教育部
27 109年9月11日臺教授國字第1090097565號函，僅要求社會公
28 正人士應有利益衝突迴避，至於聘請何人，學校自有裁量權
29 限，被告得就各類型成員擇一聘用。上開函釋並無強調社會
30 公正人士係其他不同身分成員之補遺性質之概括條款。

01 2. 被告校事會議組成成員莊錦智，為國教署於111年8月22日所
02 發布「高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才
03 庫」中編號197、具有「兒童及少年福利」學者專家資歷，
04 可見莊錦智仍具有解聘辦法第4條第2項第5款規定所定「教
05 育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人
06 士」之資格。且被告人事室於112年5月30日發文記載：「就
07 本案校事會議委員會建議名單如下：……(五) 教育學者、
08 法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士：莊校
09 長錦智」，益徵莊錦智仍以「教育學者、法律專家、兒童及
10 少年福利學者專家或社會公正人士資格」邀聘。而被告校事
11 會議成員簽到名單僅為類別文字之省略記載，並無屬於組織
12 不合法態樣，被告所稱誤繕係指因受限表格長度字元之表
13 現，只能以第五款前首要文字表達該委員之「同款資格」，
14 而後續第二、三次簽到表僅係蓋第一次誤繕表格續用而已，
15 僅為作業瑕疵，而非程序瑕疵，故被告校事會議之組成成員
16 資格及組織均無不法。

17 (二)被告校事會議調查小組成員即證人楊○梅，並無原告主張應
18 迴避之事由，且調查報告均有實據並無不公：

19 1. 被告位處金門縣係屬偏遠離島地區學校，金門地區具有調查
20 員資格本寥寥無幾，當時調查員無法擔任原因眾多，上開規
21 定亦無限制被告僅能從被告所在地區中遴選調查員。且被告
22 根本不知原告與楊○梅委員於109年10月私怨一事，原告指
23 稱特意聘用楊○梅公報私仇，顯屬無稽。又原告所提出114
24 年1月26日之人才庫名單係被告已組成調查小組展開之後，
25 因人才庫名單太少經多數學校反應後，教育部之後始辦理多
26 梯次調查員培訓以充實人才庫，112年5月斯時人才庫人數並
27 未如原告所述有18名。

28 2. 由證人楊○梅與證人蔡○益證述內容，可知蔡○益對於自己
29 職司多年的性平業務並不熟稔，楊○梅係因蔡○益及原告就
30 自己承辦性別業務案件未能處理妥適，嚴重影響到涉案教師
31 權益，致遭其上級機關國教署退回重新審查，並要其說明，

證人楊○梅基於公務、職司業務需求，而與證人蔡○益及原告有所接觸，本無宿怨，自無如證人蔡○益所述，關說施壓、恐嚇原告之動機及必要。且蔡○益自身亦受有性平案件經楊○梅調查後，其與原告甚有私交，其證詞本有偏頗，而不足採信。

3. 原告於112年6月8日啟動調查訪談前，早於111年9月業務聯繫邀請楊○梅至被告學校演講，當已知悉證人楊○梅，於112年6月8日接受訪談，亦當知悉調查小組成員有楊○梅，惟調查結束後到調查報告出來之前，均未申請迴避，且甚至向教育部中央教師申評會申訴時，申訴書中其對此迴避程序瑕疵事項，亦隻字未提。直至本案起訴後始主張其與楊梅芳調查員間曾有前開齟齬，益徵僅係原告所言係臨訟飾詞，不足採信。

4. 調查報告確認原告有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作之「核釋令第1款：不遵守上下課時間，經常遲到或早退。」、「核釋令第4款：體罰學生，有具體事實。」、「核釋令第5款：教學行為失當，明顯損害學生學習權益。」、「核釋令第7款：班級經營欠佳，有具體事實。」、「核釋令第11款：有其他教學不力或不能勝任工作」之具體事實，且調查報告均有提出實據，原告主張調查報告有不公之處，要屬無稽。

(三)專審會與考核會功能、任務不同，互不隸屬，且不論係專審會或考核會均受校事會議調查報告事實認定之拘束力，並無原告所稱分流機制：

1. 考核辦法第2條、第3條第1項、第4條第1項、第5條、第8條第1款及第15條第2項規定，考核會主要係針對年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項，係針對老師過去一年學年之其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等予綜合評價。

2. 專審會辦法第2條第1項規定及教師法第16條第1項規定，並參其108年6月5日修正理由意旨，教師有「教學不力」之情

01 況，應由專審會派員調查及視輔導情況，再經由教師評審委
02 員會審議該教師是否解聘或不續聘或依法予以記過等懲處，
03 係立法者透過輔導機制期盼教師得以調整其教學方式，以保
04 障學生受教權及兼顧教師工作權，以避免教師違反教師法第
05 16條第1項第1款事由時，即直接面臨被解聘、不續聘及資遣
06 之不利處分，而影響其工作權。故採透過輔導機制予以調整
07 其行為後，倘輔導有成，則學校依法予以記過等懲戒，輔導
08 無效則是否為解聘等決議。可知專審會係屬「事後」針對該
09 教師前先教學不力行為予以輔導導正，以利教師自新，乃針
10 對教師「將來違法行為之預防」，並不影響考核會對於教師
11 年終之考核。

- 12 3. 輔導期改善與否之法律效果亦非輔導改善有成即生教師已發
13 生教學不力之行為或對於學生體罰事實重新認定為不存在，
14 或即應將已發生教學不力更迭評價為合法教學行為，亦非要
15 求考核會應配合輔導機制不得或暫緩辦理年終成績考核等法
16 律效力。是以從上開法令及立法意旨及以專審會與考核會組
17 織、任務不同，實難推論立法者有欲採原告所稱「分流機
18 制」之意。故專審會輔導有成仍無從改變調查報告之事實認
19 定之結論，即被告有體罰之事實，因為被告確實有調查報告
20 所述教學不力及體罰事實，始透過專審會輔導機制保障其工
21 作權，避免被汰除，難以前揭因果錯置為理，而要求被告考
22 核會違反考核時程規定。

23 (四)並聲明：原告之訴駁回。

- 24 四、上開事實概要欄所載事實，業據兩造陳述在卷，並有國教署
25 112年5月3日臺教國署學字第1120058537A號函（本院卷二第
26 97頁）、112年5月30日臺教國署學字第1120063431A號函
27 （本院卷二第99頁）及國教署民意信箱陳情信件資訊（本院
28 卷二第101-102頁）、被告112年5月31日校事會議紀錄（本
29 院卷一第498-500頁）、校事會議委員組成名單（本院卷一
30 第495頁）、校事會議調查小組組成名單（本院卷一第496
31 頁）、校事會議調查小組調查報告（本院卷二第75-95頁）

及其所附文件包括被告112年6月5日新人字第1120005465號函（本院卷二第103頁）、被告電機三甲、商經三甲之英語文、英文聽力成績及補考成績登記表（本院卷二第105-141頁、147-161頁）、乙生耳朵照片2張（本院卷二第143、145頁）、被告教師臨時調課申請表（本院卷二第221-223頁）、原告差假記錄（本院卷二第225-226頁）等、被告校事會議調查小組訪談記錄（本院卷二第317-318頁、第343-361頁）、被告112年7月13日校事會議紀錄（本院卷一第502-504頁）、被告112年度考核會委員名冊（原處分卷第5-6頁）、被告112年8月30考核會會議記錄（本院卷一第488-489頁）及會議簽到表（本院卷二第73頁）及所附被告111學年度教師成績考核考評表及考績考核評分清冊（本院卷一第491-492頁）暨被告教師平時成績考核紀錄表2張（考核時間111年8月1日至112年1月31日、112年2月1日至112年7月31日，本院卷一第493-494頁）、原處分及簽收清冊（原處分卷第1-2頁）、申訴評議決定（原處分卷第103-111頁）、被告112年10月18日新人字第1120010109號函（原處分卷第16頁）等在卷可稽，足堪認定。

五、本院之判斷：

(一)高級中等教育法第33條規定：「各該主管機關應對公立高級中等學校教師辦理年度成績考核；其考核會之組成與任務、考核程序、考核指標、考核等級、獎懲類別、結果之通知及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」教育部依此授權訂定之考核辦法第3條第1項規定：「教師任職至學年度終了屆滿1學年者，應予年終成績考核；……」第4條第1項規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，依下列規定辦理：一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與1個月薪給總額之1次獎金，已支年功薪最高級者，給與2個月薪給總額之1次獎金：(一)按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。(二)輔導管教工作得法，效果良好。(三)服務

01 熱誠，對校務能切實配合。(四)事病假併計在14日以下，並依
02 照規定補課或請人代課。(五)品德良好，能作為學生表率。(六)
03 專心服務，未違反主管機關有關兼課兼職規定。(七)按時上下
04 課，無曠課、曠職紀錄。(八)未受任何刑事、懲戒處分及行政
05 懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此
06 限。二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功
07 薪1級外，並給與半個月薪給總額之1次獎金，已支年功薪最
08 高級者，給與1個半月薪給總額之1次獎金：(一)教學認真，進
09 度適宜。(二)對輔導管教工作能負責盡職。(三)對校務之配合尚
10 能符合要求。(四)事病假併計未超過28日，或因重病住院致病
11 假連續超過28日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代
12 課。(五)品德無不良紀錄。三、在同一學年度內有下列情形之
13 一者，留支原薪：(一)教學成績平常，勉能符合要求。(二)曠課
14 超過2節或曠職累計超過2小時。(三)事、病假期間，未依照規
15 定補課或請人代課。(四)未經學校同意，擅自在外兼課兼職。
16 (五)品德較差，情節尚非重大。(六)因病已達延長病假。(七)事病
17 假超過28日。」前揭考核辦法第4條第1項第1款、第2款，均
18 以「在同一學年度內合於下列條件」為要件，與同條項第3
19 款係規定「在同一學年度內有下列情形之一」者，兩相對
20 照，清楚可知教師在同一學年度必須符合考核辦法第4條第1
21 項第1款、第2款各目所列全部條件，其年終成績考核始得考
22 列為該2款，與具有第4條第1項第3款各目所定情形之一者，
23 即應考列為該款者，要件有別。

24 (二)考核辦法第8條規定：「辦理教師成績考核，高級中等學校
25 應組成考核會；國民小學及國民中學應組成考核委員會（以
26 下併稱考核會），其任務如下：一、學校教師年終成績考
27 核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、
28 其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。」第9條第1
29 項本文、第3項、第4項、第5項規定：「（第1項）考核會由
30 委員9人至17人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事
31 業務之單位主管及教師會代表1人為當然委員外，其餘由本

校教師票選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年。……

（第3項）委員每滿3人應有1人為未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。（第4項）任一性別委員應占委員總數3分之1以上。但該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項）委員之任期自當年9月1日至次年8月31日止。」第10條第1項規定：「考核會會議時，應有全體委員2分之1以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員3分之2以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。」第11條規定：「人事人員辦理教師成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送考核會初核。」第12條規定：「考核會執行初核時，應審查下列事項：一、受考核人數。二、受考核教師平時考核紀錄及下列資料：(一)工作成績。(二)勤惰資料。(三)品德紀錄。(四)獎懲紀錄。三、其他應行考核事項。」第14條第1項規定：「考核會完成初核，應報請校長覆核，……」第15條第2項規定：「教師年終成績考核及另予成績考核結果，應於每年9月30日前分別列冊報主管機關核定。」第16條第1項、第3項本文規定：「（第1項）教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。……

（第3項）前2項考核，應以原辦理學校為考核機關。……。」準此，有關教師之年終成績考核係由學校考核會作成決議，考核會之組成、出席、決議等程序，應符合考核辦法之規定，學校並應依考核會決議之結果，報請主管教育行政機關核准後，以書面通知受考核教師，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。

(三)本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，教師因學校具體措施認其權利或法律上利益受侵害時，自得如一般人民依行政訴訟法或民事訴訟法等有關規定，向法院請求救濟，業經司法院釋字第736號解釋理由闡釋在案。公立高中以下學校依

01 考核辦法對所屬教師所為年終成績考核及平時考核獎懲，並
02 非基於契約關係所為之意思表示，而係行政機關依公法上之
03 強制規定，就具體事件所為公權力措施而對外直接發生法律
04 效果之單方行政行為，核屬行政程序法第92條第1項所定之
05 行政處分。且考核辦法第4條第1項第2款規定考列教師年終
06 成績考核，因對教師之考核獎金、名譽、日後介聘或升遷調
07 動等權利或法律上利益產生不利之影響，屬侵害教師權益之
08 具體措施，依前揭司法院解釋理由書所闡示有權利即有救濟
09 之憲法原則，教師如認學校上開具體措施致其權利或法律上
10 利益受侵害，即得依法向行政法院提起撤銷訴訟（最高行政
11 法院108年3月份第1次庭長法官聯席會議決議參照）。又對
12 於公立高級中等以下學校教師辦理年終成績考核，旨在促進
13 協助教師專業成長、增進教師專業素養、提升教學品質，以
14 增進學生學習成果，並作為發給考核獎金與晉級之依據，依
15 其制度目的及功能以觀，教師就其年終成績考核，並無考列
16 為考核辦法第4條第1項第1款之請求權。準此，原告不服被
17 告以原處分考核其112學年度年終成績為考核辦法第4條第1
18 項第2款，循序提起行政訴訟，求為撤銷原處分、申訴評議
19 決定，核屬正確之訴訟類型及聲明。

20 (四)傳道、授業及解惑乃教師對於學生之基本任務，教師之工作
21 權與學生之受教權均受憲法保障，而教師是否已盡其所負上
22 開義務，學生之受教權是否受到充分之保障，往往因師、
23 生、親間立場不同，彼此認知不同而產生衝突，故應有公正
24 客觀之監督機制辦理平時、年終等成績考核，以決定獎懲或
25 續聘、資遣等事項，故教育主管機關亦因而訂頒相關法令設
26 置考核會。而教師平日之行為舉止是否堪為學生表率、其教
27 學是否認真得以勝任其傳道、授業及解惑義務，並非僅憑單
28 一事件即得判斷，須經相當時日之觀察、了解始足以為之，
29 然事實之觀察及判斷卻又往往因角色不同而產生認知上差
30 異。因而教師年終成績考核事件，涉及高度屬人性之人格評
31 價，且教學、訓輔、服務、品德生活及教育行政之品質優

劣，涉及教育專業領域知識，由監督受考人職務行使具最緊密關連性之單位主管或機關首長進行初核，再經教育專業人員組成之考核會考核，符合功能最適理論。又基於尊重考核評定者及考核會之專業性、不可替代性及法律授權之專屬性，應承認學校對教師成績考核之決定有判斷餘地，行政法院就此乃採取較低之審查密度，僅於學校對教師之成績考核，有判斷出於錯誤之事實認定或不完全資訊、或有與事物無關之考量，顯然違反平等原則及違反一般公認之價值判斷標準，而有判斷濫用者；或組織不合法、未遵守法定正當程序、未予當事人應有之程序保障等顯然違法情事時，始予撤銷或變更。

(五)又為使高級中等以下學校更為妥適地處理不適任教師問題，中央主管機關教育部於92年間即訂定發布「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，歷經104年2月5日、106年6月28日二次修正全文，其中對於疑似有教學不力或不能勝任工作之教師，分為察覺期、輔導期、評議期之三階段處理流程，對於由學校自行或由專審會調查後認教師確實有教學不力或不能勝任工作情事而有輔導之必要者，即施以輔導，輔導後如無改進成效者，則送由學校教師評議委員會審議是否對教師作成解聘、停聘或不續聘之決定。嗣教師法於108年6月5日修正公布，於教師法第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。」基於此明文授權，教育部為改善不適任教師處理機制，增進教學品質，並保障學生學習權及教師工作權（參照立法總說明），於109年6月28日訂定發布並於同日施行之行為時解聘辦法，另以109年11月18日教育部臺教授國部字第1090134460號函停止適用「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」。對照上開考核辦法，係為辦理公立高級中等以下學校教師之年度成績考核，考核教師平時教學及行為，予以評價其工作表現並依此為獎懲、成績評價，其中年終成績考核係以考核年

度即一學年度之工作表現為考核，考核時應審查者為受考核教師平時考核記錄及工作成績、勤惰資料、品德記錄、獎懲記錄等；而平時考核記錄係隨時根據具體事實詳加紀錄，實務上多係以同一學年度之上、下學期各為一次平時成績考核記錄，且如有符合獎勵（記大功、記功、嘉獎）、懲處（記大過、記過、申誡）之獎懲基準之情形者，應分別予以獎懲，同一學年度之獎懲得相互抵銷，並於最後教師年終成績考核時列為考核審查項目，是以學校平時本應隨時就教師工作表現之具體事實詳加紀錄，遇有應予獎懲情形，應及時予以考核，才能藉此收及時獎優懲劣之效果（參照考核辦法）。據上可知，就有疑似教學不力情形之教師而言，解聘辦法係規範如何調查、輔導，並以教師接受輔導後之「將來」輔導有無成效之表現作為審議決定是否為不適任教師而應予以解聘、不續聘、停聘或資遣處置，反觀考核辦法則係為辦理教師一學年度「當下」整體工作表現之考核獎懲，二者迥不相同，本無以解聘辦法為優先適用、學校須待教師輔導有無成效之結果出爐始得予以獎懲或考核之理甚明。此由解聘辦法於115年1月12日修正發布新增第9之1條規定：「學校接獲檢舉後，經前條第1項校長召開之會議認定行為人涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱考核辦法）所定教師懲處之情形者，應適用或準用該辦法之規定辦理，不適用前條各項有關受理與否之規定。」。考核辦法亦配合解聘辦法此新增修訂，增訂第6之1條規定：「學校依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱解聘辦法）第九條之一規定，經認定行為人涉及教師懲處之情形者，學校應於接獲檢舉之日起二十日內，以書面通知檢舉人依本辦法之規定辦理。學校依前項規定辦理者，應派校內人員調查；必要時，得派校外人員調查。前項調查，應自派員之日起二個月內完成；必要時，得延長之，延長期間不得逾一個月，並以一次為限。延長調查時，學校應通知行為人。前項規定之調查完成後，學校應依主管機關所定之處

理報告表單予以填載。學校作成處理結果後，除懲處結果經報主管機關核定或由主管機關改核者外，應將經填載之處理報告表單及學校相關會議紀錄，報主管機關備查。學校依解聘辦法第十三條第二項規定，經校園事件處理會議認定行為人涉及教師懲處之情形者，亦應依前三項規定辦理。」雖就學校接獲檢舉後依解聘辦法受理後經校事會議認定，行為人涉及考核辦法所定之教師獎懲，改以學校派校內人員調查為原則之程序，然顯已將前揭所述此二者規範性質迥不相同，各別適用之法理予以明文化之宣示。

(六)教師法第16條第1項第1款規定：「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，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。……。」行為時解聘辦法第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十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……四、涉及本法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項：依第二章相關規定調查。……。」第4條第1項、第2項規定：「（第1項）學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五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、家長會代表一人。三、行政人員代表一人。四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。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一人。」第5條第1項第1款規定：「（第1項）學校調查教師疑似有第二條第四款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以三人或五人為原則，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7條規定：「（第1項）校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第二條第四款或第五款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。二、教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，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。三、教師無前二款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。四、教師無前三款所定情形，應予結案。（第2項）前項第一款涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，指教師無輔導改善之可能，其情形如下：一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。二、因本法第十六條第一項第一款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定三年內再犯。」第8條第1項規定：「校事會議依前條第一項第二款規定決議向主管機關申請專審會輔導者，依專審會辦法辦理。」第18條規定：「教師有本法第十六條第一項第一款情形者，學校應自校事會議依第七條、第八條決議或收受專審會之結案報告後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘。」另高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第9條第1項第6款規定：「專審會依前條第一項第二款規定輔導，應依下列規定辦理：……六、專審會審議輔導報告，應為下列決議之一，並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）教師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。（二）教師經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。」準此，行為時公立高級中等以

01 下學校接獲檢舉教師有體罰學生或教學不力等行為時，即應
02 依前揭規定及成員資格組成並召開校事會議，如認疑似有該
03 等情形，則應依前揭規定及成員資格組成調查小組予以調
04 查，調查結果如認教師疑似有教學不力之情形，而有輔導改
05 善之可能者，則由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審
06 會輔導，經輔導改善有成效，則予以結案，亦即不再進行後
07 續教師是否應予解聘、不續聘、停聘或資遣之審議，此時，
08 學校得視其情節移送考核會。揆諸前揭(五)之法理說明，上開
09 於教師經輔導改善有成效時，就不適任教師之程序結案後，
10 由學校再視其情節移送考核會之規定，當係於教師有教學不
11 力行為認定屬實後，如有未同時就其行為依考核辦法予以考
12 核時，為免學校於不適任教師之程序結案後，遺漏應考核該
13 教師前已存在教學不力之行為事實，所為提醒之規定，並無
14 限制學校僅得於教師接受輔導完畢後始得就教師教學不力之
15 工作表現予以考核之意。至原告所提本院111年度訴字第144
16 9號判決主張該案判定學校應待教師受輔導有成效後始得再
17 為平時考核之見解，核與本件係教師年終成績考核不同，且
18 無拘束本院之效力，併此敘明。

19 (七)本件原處分之作成核無違法，其考核結果應予尊重：

- 20 1. 本件原告因於112年4月30日（111學年度下學期）遭民眾向
21 教育部檢舉疑有體罰學生、教學不力等行為，經國教署於11
22 2年5月3日函轉知被告，被告乃依行為時解聘辦法第4條規
23 定，以校長、家長會代表、行政人員代表、學校教師會代
24 表、社會公正人士（即莊錦智）各一人為成員，於112年5月
25 31日召開校事會議審議受理，並依行為時解聘辦法第5條第1
26 項第1款規定組成三人調查小組，經調查小組調查後於112年
27 7月3日提出調查報告，被告於112年7月13日召開校事會議審
28 認調查報告屬實，一方面認定原告有教師法第16條第1項第1
29 款教學不力之情形，而有輔導改善之可能，向國教署申請專
30 審會輔導原告，另方面則認定原告有調查報告認定之工作表
31 現，乃於112年8月30日召開之考核會核議原告工作表現等

01 情，有國教署112年5月3日臺教國署學字第1120058537A號函
02 （本院卷二第97頁）、112年5月30日臺教國署學字第112006
03 3431A號函（本院卷二第99頁）及國教署民意信箱陳情信件
04 資訊（本院卷二第101-102頁）、被告112年5月31日校事會
05 議紀錄（本院卷一第498-500頁）、校事會議委員組成名單
06 （本院卷一第495頁）、校事會議調查小組組成名單（本院
07 卷一第496頁）、校事會議調查小組調查報告（本院卷二第7
08 5-95頁）、被告112年7月13日校事會議紀錄（本院卷一第50
09 2-504頁）、被告112年10月18日新人字第1120010109號函
10 （原處分卷第16頁）等在卷可稽，且經被告陳明校事會議成
11 員莊錦智係為因考量曾為金門縣學生輔導諮商中心主任，其
12 前曾列為國教署111年8月22日發布之高級中等以下學校教師
13 評審委員會校外學者專家人才庫之具有兒童及少年福利專長
14 人員，因衡酌被告位處金門現金湖鄉之偏遠地區專家學者遴
15 聘不易，故而以社會公正人士之資格遴聘為被告校事會議成
16 員，並提出上開人才庫名單在卷為證（本院卷一第195
17 頁），至上開校事會議紀錄及簽到表上將莊錦智誤載為教育
18 學者部分，係因內部作業疏失而誤將學校人事室簽呈院長擇
19 定校事會議人員名單時所列載「教育學者、法律專家、兒童
20 及上年福利學者專家或社會公正人士：校長莊錦智」刪除部
21 分文字後僅餘教育學者之字樣並予以沿用所致，並提出被告
22 人事室112年5月30日簽在卷為證（本院卷二第425頁），觀
23 諸被告上開遴聘校事會議成員之作業疏失錯誤記載，依被告
24 所述情節尚難認屬無稽，且依上開人才庫名單內容（本院卷
25 一第195頁），莊錦智於111年列入名單時已現任金門縣學生
26 輔導諮商中心主任9年，當就兒童及少年福利事務有相當之
27 專業，亦無事證堪認其與原告間有何嫌隙過節，應可期待其
28 公正審議，被告以社會公正人士資格擔任成員難認有何違
29 法，更無被告故意挑選不具教育專家資格加入共五人成組之
30 校事會議以作成不利原告處置結果之疑慮，是堪認前揭校事
31 會議之組織及程序尚符合前揭行為時解聘辦法之規定。

01 2. 被告考核會之組成、會議決議及原處分之核定及送達情形，
02 有前揭被告112年度考核會委員名冊（原處分卷第5-6頁）、
03 被告112年8月30考核會會議記錄（本院卷一第488-489頁）
04 及會議簽到表（本院卷二第73頁）及所附之被告111學年度
05 教師成績考核考評表及考績考核評分清冊（本院卷一第491-
06 492頁）暨被告教師平時成績考核紀錄表2張（考核時間111
07 年8月1日至112年1月31日、112年2月1日至112年7月31日，
08 本院卷一第493-494頁）、原處分及簽收清冊（原處分卷第1
09 -2頁）等在卷可稽，其組織及程序亦核無違反前揭考核辦法
10 之規定。

11 3. 被告考核會以校事會議決議通過之調查報告認定原告教學行
12 為不符考核辦法第4條第1項第1款各目情形如下：

13 (1)有關第1目規定「按課表上課，教法優良，進度適宜，成績
14 卓著」部分：

15 ①依調查報告所載：即原告有使用多益考卷超出學生能力範
16 圍、將英語文平時作業成績，算在英文聽力平時成績、期末
17 總成績無平均成績，學校要求重新計算成績，與當初送出之
18 成績不吻合、英文聽力讓學生投票選擇重考、學生多數不清
19 楚成績評量規定等問題，確有其事，此與接受調查訪談之導
20 師班學生說詞一致。原告確有教學行為失當，明顯損害學生
21 學習權益之情事。

22 ②依調查報告所載：調查小組意外發現原告任教班上有2位特
23 教生，原告身為導師完全不確定學生之障礙類別，且原告在
24 接受調查訪談時一開始還不確定特教生是誰，原告對特殊教育
25 相關規定不熟悉，對經特殊教育學生鑑定及就學輔導會鑑
26 定通過之特教生未依據渠特殊教育需求提供多元評量及調整
27 教學模式，且未寫IEP（按：即個別化教育計畫Individuali
28 zed Education Program），原告有其他教學不力或不能勝
29 任工作之具體事實，至臻明確。

30 (2)有關原告體罰學生、班級經營欠佳，不符考核辦法第4條第1
31 項第1款第2目規定「輔導管教工作得法，效果良好」部分：

- 01 ①依調查報告所載，原告在全班面前拉乙生耳朵，幾乎所有受
02 訪的人都有看到，乙生有提供當天被原告拉耳朵當下請同學
03 拍照照片，的確明顯紅腫。原告基於處罰目的，施以強制
04 力，使乙生身體客觀上受到痛苦及身心受到侵害，體罰學
05 生，有具體事實，明顯不符考核辦法第4條第1項第1款第2目
06 規定。
- 07 ②依調查報告所載，原告擔任導師在班級經營部分讓學生經常
08 找不到人、無法及時處理班級事務或學生問題，以及在班會
09 課遲到、缺曠課問題嚴重，無法有效處理班級事務造成學生
10 衝突和紛爭，足證原告輔導管教工作，顯有違失。
- 11 ③有關原告不遵守上下課時間，經常遲到或早退，不符考核辦
12 法第4條第1項第1款第7目規定「按時上下課，無曠課、曠職
13 紀錄」部分：依調查報告記載，原告上課經常遲到確有其
14 事，尤其是班會課遲到狀況嚴重，此與接受調查訪談之學生
15 說詞一致，遲到時間從5至10分鐘，甚至20分鐘或半節課都
16 有，原告未能按時上下課，確有違失。
- 17 4. 又校事會議決議通過之調查報告，所認定原告有上開各項行
18 為情事，係經調查小組訪談包括原告、遭原告捏耳朵之被告
19 學校電機科三年級之乙生、同班之B生、C生、D生、E生、F
20 生、G生、H生、K生，暨A師（電機科責任輔導教官）、L
21 師、M師（與A師搭配巡邏之校安人員）等（本院卷二第317-
22 318頁、第343-361頁），並調查被告電機三甲、商經甲之英
23 語文、英文聽力成績及補考成績登記表（本院卷二第105-14
24 1頁、147-161頁）、乙生耳朵照片2張（本院卷二第143、14
25 5頁）、被告教師臨時調課申請表（本院卷二第221-223
26 頁）、原告差假記錄（本院卷二第225-226頁）等勾稽相
27 符，所為認定，經核調查報告所認定原告有前揭各項行為情
28 事與該等事證內容一致相符，並無認定事實錯誤之情形，亦
29 即考核會並無基於錯誤的事實作成原處分之情形。原告未提
30 出證據推翻上開事實認定，僅泛言調查小組認定事實偏頗不
31 公、調查小組成員楊○梅挾怨報復云云，自難採取。

01 4. 準此，考核會於112年8月30日核議，以原告於111學年度經
02 被告校事會議調查結果認定有「不遵守上下課時間，經常遲
03 到或早退」、「體罰學生，有具體事實」、「教學行為失
04 當，明顯損害學生學習權益」、「班級經營欠佳，有具體事
05 實」及「有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實」等情
06 形，不符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱
07 考核辦法)第4條第1項第1款第1目、第2目、第7目，予以考
08 核為第4條第1項第2款，作成原處分通知原告，其組織其程
09 序核屬適法，且無判斷出於錯誤之事實認定或有何判斷之濫
10 用，本院就此被告學校對於其專任教師之考核決定即原處分
11 自應予以尊重。

12 (八)原告其餘主張並無可採，理由如下：

13 1. 原告主張校事會議成員莊錦智不具資格部分：

14 (1)按行為時解聘辦法第4條第1項、第2項規定：「(第1項)學
15 校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日
16 內召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)審議。(第
17 2項)前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表
18 一人。三、行政人員代表一人。四、學校教師會代表一人；
19 學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。
20 五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會
21 公正人士一人。」又國教署109年9月11日臺教授國字第1090
22 097565號函：「學校可聘請社會公正人士擔任校事會議成
23 員，係衡酌偏遠地區遴聘專家學者不易或因案件類型需求，
24 由社會公正人士參與會議有利於案件審議時，學校可本權責
25 決定聘請之。綜上，有關社會公正人士資格，學校得以案件
26 類型及需求聘請社會通念可公正審議事項且未涉及角色或利
27 益衝突之虞者擔任之，例如村里長、地方鄉紳、部落耆老
28 等。」(本院卷一第211-212頁)、國教署110年5月19日臺
29 教國署人字第1100055522號函：「高級中等以下學校教師解
30 聘不續聘停聘或資遣辦法第4條第2項校園事件處理會議成員
31 產生方式及資格條件說明如下：…(二)資格條件：不同身分

01 代表須由具備該身分之現任人員擔任。其中教育學者、法律
02 專家、兒童及少年福利學者專家之資格定義，詳如高級中等
03 以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點第2
04 點及第3點規定；另有關社會公正人士資格，前以本署109年
05 9月11日臺教授國字第1090097565號函（諒達）敘明。」
06 （本院卷一第209-210頁）。

07 (2)據上規定及教育部函釋內容，被告因原告疑似有教學不力之
08 情形，依行為時解聘辦法第4條規定組成校事會議，需遴聘
09 「教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公
10 正人士」一人，如以「教育學者、法律專家、兒童及少年福
11 利學者專家」資格遴聘時，需符合人才庫設置要點之規定，
12 惟學校如衡酌偏遠地區遴聘專家學者不易或因案件類型需
13 求，可本於權責自行決定聘請社會公正人士擔任校事會議成
14 員，要件係以衡酌該員可公正審議事項且未涉及角色或利益
15 衝突之虞為判斷，是以，學校遴聘行為時解聘辦法第4條第2
16 項第5款規定之校事會議成員，究係遴聘「教育學者、法律
17 專家、兒童及少年福利學者專家」或「社會公正人士」，學
18 校本有衡酌前揭情事自為裁量權限，並無「學校應於願意參
19 與校事會議且具有教育學者、法律專家、兒童及少年福利學
20 者專家資格者遍尋無著，始得遴聘社會公正人士」之意。本
21 件被告因衡酌被告位處金門縣金湖鄉之偏遠地區專家學者遴
22 聘不易，乃遴聘對於兒童及少年福利事務具有相當專業，前
23 名列教育部111年8月22日人才庫名單、已任金門縣學生輔導
24 諮商中心主任9年之莊錦智，以社會公正人士資格為校事會
25 議成員，並無何事證可認莊錦智有不能公正審議事項或涉及
26 角色或利益衝突之虞，業如前述，堪認被告之遴聘行為並無
27 裁量濫用或之情形，應認適法。原告以被告應優先遴聘「教
28 育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家」為校事會議
29 該款成員，僅在遍尋無著始得於說明其不得已之原因後遴聘
30 社會公正人士為校事會議該款成員云云，並執此指摘被告作
31 成原處分有程序瑕疵，即無足採。

2. 原告主張校事會議調查小組成員楊○梅挾怨報復致調查不公部分：

(1)按行為時教師解聘辦法第5條第1項第1款規定：「學校調查教師疑似有第二條第四款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以三人或五人為原則，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。」

(2)經查，本件校事會議調查小組成員有三，包括學校教師會代表、家長會表及楊○梅三人，楊○梅為前揭規定之教師專業審查會調查及輔導人才庫列名之調查員等情，有校事會議調查小組組成名單（本院卷一第496頁）、教師專業審查會調查及輔導人才庫名單（本院卷一第257-439頁）在卷可稽，且為兩造所是認，堪認屬實。是以，本件校事會議調查小組成員之組成，已屬適法。

(3)原告雖指稱楊○梅因前與原告在擔任學務處生活輔導組長時有過節乃挾怨報復故為不公正之調查，並聲請傳喚當時任原告主管之學務處主任即證人蔡○益到庭作證二人發生嫌隙過程。惟查：

①本件校事會議調查小組為3人，顯非單一調查小組成員得以左右調查方向。且原告從未具體指明楊○梅於擔任校事會議調查小組成員進行調查過程，究竟有何故意為不公正調查之舉動或有何出於不公正調查之事實認定。且原告於校事會議調查小組訪談時即當已知悉調查小組成員為楊○梅，卻於調查過程乃至提出申訴時均未申請楊○梅迴避或提出爭議（參見申訴卷第5-16頁之原告申訴書及補充說明），及至提起本件訴訟時始主張楊○梅應迴避、爭執楊○梅作為調查小組成員之公正性，自難採憑。

01 ②又經本院傳訊證人蔡○益於115年2月3日到庭作證稱：我在1
02 09年擔任學務處主任期間因一件師對生性平事件，處理了一
03 整年一直被國教署退回要求重新處理，該事件就交由原告接
04 手處理，109年間曾接獲楊○梅電話自稱國教署人事組人
05 員，有點半施壓狀態要求我告知相關處理細節並認為我們處
06 理太輕有包庇嫌疑，要求我們更改調查報告，但我基於處理
07 過程屬於密件不能外洩，且調查報告已經教評會開會決議背
08 書，我們無法更動，所以楊○梅要我去更改調查報告內容我
09 很疑惑不懂，所以拒絕楊○梅要求，後來楊○梅要把電話
10 交給原告，原告也次拒絕楊○梅要求，電話掛斷後，原告跟
11 我說剛才電話中國教署人員蠻兇的，還告訴我說，對方說以
12 後不要落到她手裡，她會給她好看等語（本院卷二第255-26
13 0頁）。嗣經證人楊○梅證述後蔡○益復稱：我要更正我的
14 陳述，楊○梅說的沒錯，我說的教評會應該是性平會。另就
15 我被楊○梅調查講髒話的案件，該句話的意思不是楊○梅講
16 的那個意思，我的原意是你有本事就不要來上課，我沒有罵
17 學生（本院卷二第268頁）。

18 ③經本院於同日傳訊證人楊○梅到庭作證稱：我當時被商借至
19 國教署人事室任職，是不適任教師審議小組的承辦人員，審
20 議教師或代理教師有無達到解聘或終止聘約不適任情形，並
21 非處理性平事件，當時被告學校代理教師有涉及性平事件，
22 該案之不適任教師審議部分經過審議小組退回5次，第6次才
23 報准，因為每次國教署審議小組開會提出疑問，從被告學校
24 提出的會議記錄無法得到答案，國教署審議小組就會退回，
25 發函給學校，上開事件我從中間接手處理，其中第4次退文
26 即109年11月18日臺教授國字第1090144701號函（本院卷二
27 第291-293頁）是我作的，因為該案持續被經審議小組退回
28 學校，一直無法決定該名教師是否終止聘約，造成影響該老
29 師被耽誤很久影響其後續工作權，所以我才打電話到被告學
30 校人事室，但被告人事室主任接聽後聽不懂請我直接聯絡承
31 辦性平案件的人即被告學務主任或生輔組，因為國教署退回

01 的公文沒有辦法記載非常詳細，所以請他們就情節怎樣重大
02 及究竟是停聘1年或4年講清楚，並提供相關函釋參考，且因
03 為被告性平會審議結果與調查小組報告記載的結果不同，此
04 部分請他們一併做說明，電話中我有說該案遭審議小組退
05 回，因為擔心被告收到公文看不懂所以才先打電話跟他們解
06 釋，不是一定要按照我們的開會，而是就情節是否重大應依
07 國教署相關函釋來認定，並請被告說明其如何認定。我沒有
08 對原告講過「以後妳就別遇到我、否則我要妳好看」等語，
09 因為我代表國教署，這樣講會被投訴，我是處理案件，所以
10 才會想請學安組去聯繫，國教署的人事室只能管學校人事
11 室，其他科室並無法管，但被告人事室並無法轉述我講的情
12 況。被告性平會審議報告記載很混亂，且反覆被國教署學安
13 組退回而無法核准，可見被告承辦人及性平會對於相關程序
14 並不熟悉。被告於111年9月有邀請我去幫忙上課，於111年8
15 月8日原告有加我的LINE跟我聯繫此事，我於112年6月8日擔
16 任本件校事會議調查小組時知道原告與蔡○益為當時的生輔
17 組長與學務主任，蔡○益也是被調查教師，有3個被申訴的
18 案件，有2件不成立，有1件認為老師情緒被學生激怒當場有
19 點失控但未達不當管教的程度，蔡○益說了「你會轟幹就賣
20 上課」（台語發音），所以調查報告僅建議老師要上課等語
21 （本院卷二第261-269頁），證人楊○梅並當庭提出上開所
22 言性平案件相關函文資料（本院卷二第289-301頁）、原告
23 於111年8月8日與其聯繫之LINE畫面供本院當庭翻拍照片
24 （本院卷二第303、305頁）為憑。

- 25 ④據上以觀，證人楊○梅所述過程，因109年間被告學校性平
26 案件事涉教師有無解聘必要，其商借到國教署人事室，而透
27 過斯時人事室轉與學務處溝通前揭疑義，且稽之證人楊○梅
28 所提出前揭相關函文資料（本院卷二第289-301頁），該109
29 年性平事件，其涉案教師之不適任教師案件，有經國教署5
30 次發函要求被告學校重加審議釐清，再反觀證人蔡○益之證
31 述內容，對於性平事件係由性別平等教育委員會審議調查報

告卻一再誤稱為教評會，對於不適任教師處理程序及規範難認熟稔，甚有可能對於楊○梅於109年間電話中所述合法處理程序有所誤解，並因此誤認楊○梅有仗勢施壓作違法處理之情，終致疑心於楊○梅有於日後挾怨報復其與原告之可能，況證人蔡○益於本件同有因疑涉不當行為而受校事會議調查小組調查之情形，其所為證言指稱楊○梅曾有於109年間電話中出言恐嚇原告之詞，恐係受前揭誤解情緒及事後自身同遭調查之疑慮所為偏向原告之詞，已難採信。至原告另提出陳○妮聲明書（本院卷二第391頁），依其內容僅得證明證人楊○梅確實於109年性平事件有與原告通話，並無法證明如原告主張證人楊○梅確實有對其說過：「以後妳就別遇到我、否則我要妳好看」之事實存在。

- ⑤又原告主張因在受調查前不認識證人楊○梅，係事後經證人蔡○益告知才知悉調查委員中有楊○梅，致無法即時申請迴避云云。惟證人楊○梅之證述：「原告於111年8月有加我的LINE，在111年7月學安組有列出不同意見，針對性平案件的會議記錄不知道如何處理，被告校長知道我有相關經歷，我後來有連結起來原告是當初我打電話的人，我111年9月有去被告學校幫忙處理性平案件的會議記錄要如何記載，我還有在被告學校講1小時的演講，被告校長也有介紹我，被告律師跟我說原告不認識我，我有點驚訝。」，並有原告於111年8月8日與其聯繫之LINE畫面供本院當庭翻拍照片（本院卷二第303、305頁）為憑。則原告於112年6月8日啟動調查訪談前，當早於111年9月應已知悉證人楊○梅，況原告經證人蔡○益說明之後知悉調查委員楊○梅，證人蔡○益又係同時因他案遭楊○梅調查之教師，卻又未於提出申訴時提出爭議申請迴避，其於本件訴訟時始再為爭執，洵難採信。

六、綜上所述，原告主張原處分違法之各種理由，皆不可採。被告所作成之原處分，其認定事實及適用法律，均無違誤，申訴評議決定遞予維持，亦於法相合。原告仍主張上情，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、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，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

審判長法 官 侯志融

法 官 傅伊君

法 官 陳雪玉

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	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內

01

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

- 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。

02

中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

03

書記官 高郁婷