臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

109年7月1日辯論終結

原　　告　方怡君

訴訟代理人　張績寶　律師

複　代理人　莊惠祺　律師

被　　告　臺中市清水區大秀國民小學

代　表　人　王秋發

訴訟代理人　陳金村　律師

上列當事人間教師介聘事件，原告不服教育部中華民國108年10月28日臺教法（三）字第1080151828號再申訴評議書，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、事實概要及其證據：

原告係屏東縣潮州鎮潮南國民小學（下稱潮南國小）教師，參加民國107年臺閩地區公立國民中小學暨幼兒園教師介聘他縣市服務作業（下稱107年教師介聘作業），申請介聘至被告學校，經被告於107年5月25日召開教師評審委員會（下稱教評會，見本院卷103-113頁之被告106學年度教師評審委員會第2次會議紀錄），決議以原告有教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，其聘任不予通過，由被告以107年6月5日大秀小字第1070002492號函通知（下稱原措施或原處分，見同卷117頁）原告。原告不服，向臺中市教師申訴評議委員會（下稱臺中市申評會）提

起申訴（見同卷119-122頁之申訴書），經臺中市申評會以原告是否具教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，被告仍須有相當事證及查核，被告教評會決議尚有調查不完備為由，作成「申訴有理由。原措施不予維持，原措施學校應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之處分」之評議決定（見同卷53-58頁之申訴評議書），並由臺中市政府以108年4月9日府授教秘字第1080075458號函（見同卷51-52頁）送申訴評議書予原告。被告不服，向教育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部申評會）提起再申訴（見同卷185-196頁之再申訴書），經教育部申評會作成「再申訴有理由，原申訴評議決定不予維持，本件原措施應予維持」之評議決定（見同卷61-67頁之再申訴評議書），並由教育部以108年10月28日臺教法（三）字第1080151828號函（見同卷59頁）檢送再申訴評議書予原告。原告不服，遂提起本件行政訴訟（見同卷13-31頁之起訴狀）。

二、原告主張略以：

（一）按教師法第14條第1項及國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及教師介聘辦法（下稱教師介聘辦法）第5條之2規定，教師符合教師介聘辦法等相關規定，自得申請介聘。而學校亦得依法審核介聘教師是否有違反教師法第14條第1項等情事，而不予通過聘任。有關不適任教師之定義，教師法第14條固已明確列出14種行為可以列入解聘、停聘或不續聘之要件，然條文中規範之教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，其內涵最為模糊。國外學者Brideges言道「教學不力或不能勝任只是一個概念，不具備有精確的意義」，有此種情況產生，實與教師工作的成

效難以量化具有非常明顯的關聯性。學者李秀娟曾在不適任教師處理研究中，對不適任教師所作定義，然而何謂「沒有能力或意願」？所謂「持續一段時日」究竟指的是多久?而能力一詞具備相當大的複雜性，很難完全加以定義。教學良窳的判斷也有類似的問題，「好壞」本身即是一個主觀且具相對性的議題，即使有客觀的教師評量表格供評鑑者做為依據，但評鑑者進行檢視教學時，也還是難以避免地有自己的主觀意見。

（二）教育部104年2月5日修正發布「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」（下稱處理不適任教師注意事項），就教師法第14條第1項第14款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事，定有參考基準。此外，歸納學者探討，有關教學不力或不能勝任之成立應具備以下幾個要件：

1、未達標準：

雖然有關教師效能高低難以判定，但是教師還是必須在幾個層面達到一定的成效，例如在技術方面要能夠有效管理班級，教學知識充足；又例如行政方面要能配合學校的課程進度，或是配合學校的改善建議等。

2、持續產生：

未達標準的行為，不能只憑一次或兩次的偶發事件，而是必須持續不斷地產生，即使經過年級、班級改變或是課程調整後問題仍然存在。

3、程序與佐證資料完備：

程序為法令運作之基礎，程序錯誤，即無須審視資料內容是否確實符合，許多不適任教師的爭訟案件最後失敗的原因即是在此。因此，處理類似案件，相關會議的程序與步

驟必須齊全，不可便宜行事，與程序相關的是相關的佐證資料也必須具備，不能因為麻煩而省略。

（三）再申訴評議決定雖謂教師法第14條第1項第14款前段所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」屬不確定之法律概念，被告具有判斷餘地，應予尊重，然查：

1、教學不力或不能勝任工作係不確定法律概念，立法者立法時因無法窮盡構成要件事實，故常使用此種體例，惟一旦構成要件使用不確定法律概念，即會涉及案件事實是否可以涵攝該不確定法律概念，以及應否尊重主管機關之「判斷餘地」。

2、早期行政法院裁判關於教師是否「教學不力或不能勝任工作」案件以觀，當學校以「教學不力或不能勝任工作」為由解聘或不續聘教師，主管機關均以判斷餘地為由，尊重學校教評會之決定，然近期行政法院不再一概尊重行政機關之判斷餘地，認所謂教學不力或不能勝任工作，仍應就個案判斷，蓋此為「事實認定」問題，自應本於客觀證據證明之，而學校作成處分時，如其所認「教學不力或不能勝任工作」之事實，欠缺客觀證據支持時，其認定事實即難謂無錯誤情形，此已非單純判斷餘地範圍，而應受法院合法性審查（參臺北高等行政法院103年度訴更一字第71號判決意旨）。

3、依此，學校教評會以「教學不力或不能勝任工作」對教師作成解聘、不聘任處分之案件，應就該教師教學不力或不能勝任工作之事實詳加認定，並依其事實是否確實已達持續產生之程度，作為解聘或不聘任處分之標準，不得僅以「教學不力或不能勝任工作」係屬於「不確定法律概念」，即認應尊重行政機關之「判斷餘地」，若行政機關怠於

對事實審酌，行政法院即得以行政機關之判斷「基於錯誤之事實」為由，而撤銷原處分，否則教師法對教師之保障將形同具文。

4、被告指稱原告有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，因而不予聘任，是否合於法令，應以前開條文定義及司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由意旨之判斷標準為審認。查被告以下列事證為據，指稱原告有教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形：

⑴原告檢陳學校個人履歷資料中，僅呈現89年8月1日至101年7月31日服務學校資料，其後服務學校內容完全遺漏，使教評會委員對於原告是否刻意隱瞞個人經歷產生極大疑慮。

⑵依據自由時報、中國時報等媒體批露原告之爭議行為，教評會對原告提出以下問題：①依據報載，家長投訴您在6年級發放具名問卷，請同學互分優劣問題，卷末提及「曾經有人教我故意在上原告的課時，就說很吵，那個人是（）？」，可否請您對此說明？②您為何對於「成人職場的糾葛」要從學童著手，並且未經校方同意就分發具名問卷？可否請您對此說明？③依據報導，蔡童曾拾獲您課程光碟，在返還您後，卻遭懷疑光碟為何遺落該處？導致蔡童嚇得噤聲，事後詢問時屢屢泣不成聲。可否請您對此說明？④您所服務的琉球鄉天南國小，11位教師中至少有2位老師遭您提告，遭提告之老師轉述您在請另一名同仁代課時曾說：就是要去告你才請假。可否請您說明？⑤考試時，學童的筆掉落地上，不准孩子撿起來，害孩子只考10幾分。可否請您對此說明？然原告對於問卷設計不洽當、親

師關係不佳、與學校同仁間產生訴訟糾紛等事件，回答多所保留，前後說詞矛盾、缺乏誠信。此外，依據教評會會議記錄，原告表示從來沒有告過人，也不知道告人流程，然卻隨即說出興訟之原因及訴訟內容，顯然公然說謊云云。

5、細核被告所指原告教學不力或不能勝任工作有具體事實之上開情形，無一明顯涉及教育部處理注意事項所臚列之行為，縱使原告對於其爭議之行為有避重就輕之情形，問卷之內容不恰當，與學校同仁間產生訴訟糾紛等事件有欠允妥，然究不能因此而謂原告有教學不力或不能勝任工作之情形，何況教評會並未按具體、嚴重與否之個案情況，評量其上開所認原告對教學工作有不能勝任工作或不適任之情形，是否已達情節重大之嚴重程度，再予判斷決定是否適用教師法第14條第1項第14款前段規定不予通過原告介聘。此外，原告對於學校行政同仁及級任同仁入班觀課頗有怨言，即令屬實，與危害學生學習受教權利，亦無關涉，教評會所提事證明顯以一己之喜惡，主觀評價原告無關教學之行為，難認合於法令。

（四）被告答辯狀雖謂：上開事由符合教師法第14條第1項第14款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」參考基準中之：「三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者」、「五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者」、「六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者」、「七、班級經營欠佳，情節嚴重者」等基準云云，然：

1、上開參考基準：「六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者」、「七、班級經營欠佳，情節嚴重者」，其中所稱「情節嚴重」，亦屬不確定法律概念，依近期行政法

院見解，同樣應就該「情節嚴重」之事實詳加認定，並依其事實是否確實已達持續產生之程度，為處分之認定標準，不得僅以「情節嚴重」係屬於「不確定法律概念」，即認應尊重行政機關之「判斷餘地」。

2、衡諸被告所列事由，究係偶發事件？抑或已達持續不斷產生之程度？又該事由是否經過年級、班級改變或是課程調整後仍然存在？均屬不明。既被告所認「教學不力或不能勝任工作」之事實，並無客觀證據得以支持已達持續產生之程度，其認定事實即難謂無錯誤情形，此已非單純判斷餘地之範圍，難認適法。

（五）原告並無教師法第14條第1項第14款前段教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，被告作成不同意聘任原告之決議，應有違誤。此外，被告僅參考新聞媒體報導資料，並請原告到校說明外，未見進一步之調查資料，以審核原告之教學表現、班級經營、親師溝通狀況等情形即作出決議，尚有調查不完備之處，申訴決定不予維持被告不予通過介聘決定，被告應依申訴評議書之意旨，另為適法之處分，誠屬的論，再申訴決定廢棄原申訴評議決定，而維持原措施處分，顯有違誤等語，並聲明求為判決撤銷原措施處分及再申訴決定（見本院卷599頁之言詞辯論筆錄參照）。

三、被告答辯略以：

（一）按行為時教師法第11條第1項及第2項規定、教育部頒行之「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」（教評會設置辦法）第7條規定及教師介聘辦法第13條第1項規定，可知被告依規定設置教評會，由11人組成，於107年5月25日召開教評會審議原告聘任案時，出席委員共10人，已超

過3分之2（8人），而表決時出席之全體委員10人均不同意聘任原告，已符合上開規定，被告所為之原措施在程序上並無違誤。

（二）原告主張被告教評會調查不完備即做出決議，依法有違云云，惟查：

1、被告教評會審查書面資料時，發覺原告的履歷資料有誤，經教評會委員查詢後發覺，原告在履歷資料中所遺漏之服務單位屏東縣琉球鄉天南國小（下稱天南國小）服務時，曾有許多爭議情事，讓教評會委員產生疑問，因此就105年12月16日自由時報等媒體內容，對原告共提出5案疑問，請原告針對提問進行說明，並由被告教評會作成最後綜合意見。

2、由上可知，被告教評會已詳細審查及考量原告之各方面具體表現及對問題之回覆等情，認原告已符合教師法第14條第1項第14款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情形，經表決獲出席委員全體（10人）表明不贊成聘任原告至被告服務，故被告所作成之原措施並無違誤。而教育部再申訴評議書作成維持被告原措施之決定，亦無違誤。

3、被告所為不同意聘任原告之處分，曾作成介聘報告書。嗣臺中市政府教育局及屏東縣政府，於107年6月15日舉行107年臺閩地區公立國民中小學暨幼兒園教師介聘他縣市服務作業確認會議提案討論，以案由27及31討論，經全國各縣市代表通過決議：「一、依『107年教師介聘作業要點』第15點第4項規定：『介聘學校（幼兒園）於同日將審查結果（含紀錄），以書面回覆縣（市）小組。如審查未通過，應另以書面敘明理由通知該達成介聘教師及其現職

服務學校，該主管縣（市）小組。』該書面通知含救濟途徑。二、請雙方縣市均須負起行政及法律責任，大會尊重受聘學校教評會決議，若方師不服可向權責機關提起救濟。另因非可歸責於教師本人，方師免於管制10年及議處。三、本案屏東縣潮南國小教師甲○○退回原校，原學校無法增開缺額供教師調入・・・。」此有該會議紀錄可證。由此可知，被告之原措施處分已獲得前開會議確認無誤，並無任何不當。

4、另被告提出再申訴期間，曾於108年9月12日函請屏東縣政府提供潮南國小解聘原告之相關資料，經該府轉由潮南國小以108年9月24日以屏潮南小人字第1080002593號函，提供其與原告解聘案之相關資料予被告，被告由此資料更明確知悉原告符合教師法第14條第1項第14款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情形，已遭潮南國小解聘之事實，益證被告教評會作成之決議正確無誤。而原告亦有向教育部提出再申訴，教育部亦已作成不利於原告之決定等語，並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、本件事實欄所載事實，有上開證據可稽，應堪認定。本件兩造之爭點為：被告原處分是否合法？茲論述如下：

（一）本件應適用之法令：

1、國民教育法第18條第1項規定：「國民小學及國民中學校長、主任、教師之任用，另以法律定之；其甄選、儲訓、登記、檢定、遷調、進修及獎懲等辦法，由教育部定之。」。

2、行為時教師介聘辦法：

⑴第1條規定：「本辦法依國民教育法第18條第1項規定訂定之。」。

⑵第2條規定：「公立國民中、小學校長之甄選、儲訓、遷調；主任之甄選、儲訓及現職教師聘任之引介（以下稱介聘），依本辦法辦理。」。

⑶第5條第1項及第2項規定：「（第1項）國民中、小學教師，除直轄市、縣（市）主管教育行政機關依相關法令分發或甄選者外，現職教師得經學校教師評審委員會之決議，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。（第2項）直轄市、縣（市）主管教育行政機關為辦理介聘現職教師至其他直轄市、縣（市）服務，應共同組織聯合介聘小組（以下簡稱聯合小組），並輪流由其中一機關主辦；主辦機關應召集聯合小組會議，訂修聯合介聘作業相關規定，並報教育部備查。」。

⑷第5條之2第1項規定：「經達成介聘之教師，學校應依教師法及相關規定辦理聘任，不得拒絕。但經學校審查發現有教師法第14條第1項各款情事之一者，其聘任得不予通過。」。

⑸第12條第1項規定：「國民中、小學現職教師，除離島建設條例或直轄市、縣（市）主管教育行政機關另有規定外，應在同一學校實際服務滿6學期以上，且無下列各款情事者，始得申請介聘：一、教師法第14條第1項各款情事之一。二、涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，尚在調查階段。三、已進入不適任教師處理流程輔導期及評議期。四、中華民國92年8月1日師資培育公費助學金及分發服務辦法修正施行後入學之公費學生，於義務服務期間。」。

3、107年教師介聘作業要點：

⑴第1點規定：「臺灣省、福建省所屬各縣（市）政府及新

北市、臺北市、臺中市、臺南市、高雄市、桃園市政府教育局（以下簡稱各縣【市】）為辦理臺閩地區公立國民中小學暨幼兒園教師（以下簡稱教師）申請介聘他縣（市）服務，依『國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及教師教師介聘辦法』，訂定本作業要點。」。

⑵第2點規定：「（第1項）臺閩地區公立國民中小學暨幼兒園為介聘教師，得經學校（幼兒園）教師評審委員會（以下簡稱學校教評會）之決議，由學校（幼兒園）向各縣（市）所組成之小組（以下簡稱縣【市】小組）申請現職教師介聘。（第2項）現職教師得依前項決議，向學校申請介聘，經學校教師評審委員會審查通過後，由學校向各該主管教育行政機關申請介聘。」。

⑶第15點第2項規定：「委辦學校（幼兒園）應遵照『國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及教師介聘辦法』第5條之2規定，於規定期限內召開審查會議，對達成介聘之教師辦理聘任，未能舉證調入教師不符申請資格者，不得拒絕該名教師調入。」。

4、行為時教師法：

⑴第11條第1項及第2項規定：「（第1項）高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除依師資培育法第13條第2項或第20條規定分發者外，應經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。（第2項）前項教師評審委員會之組成，應包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表1人。其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額2分之1；其設置辦法，由教育部定之。」。

⑵第14條第1項第14款規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：．．．十四、教學不

力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。」。

（二）原告係潮南國小教師，參加107年教師介聘作業，申請介聘至被告學校，經被告於107年5月25日召開教評會，決議以原告有教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，其聘任不予通過，由被告以原處分通知原告，並提出於107年6月15日召開之107年教師介聘作業確認會議，經決議尊重被告教評會決議，不同意原告調入被告學校任教等情，已如前述，依上述法令規定及說明，經核無不合。

（三）原告雖以前揭情詞以資爭議，然查：

1、按行為時教師教師介聘辦法第5條第1項及第12條第1項規定，國民中、小學教師符合一定要件時，得申請介聘，亦即有申請介聘之請求權。是本件臺中市政府教育局依同辦法第5條第2項規定，與臺灣省、福建省所屬各縣（市）及新北市、臺北市、臺南市、高雄市及桃園市成立外縣市教師聯合介聘小組，並制定107年教師介聘作業要點，以辦理教師申請介聘事宜。次按教師介聘辦法第5條之2第1項規定，除非有教師法第14條第1項各款情事，否則學校應依教師法及相關規定辦理聘任，不得拒絕。再按107年教師介聘作業要點第15點第2項規定，委辦學校應遵照教師教師介聘辦法第5條之2規定，於規定期限內召開審查會議，對達成介聘之教師辦理聘任，未能舉證調入教師不符申請資格者，不得拒絕該名教師調入。準此，本件應審究者，乃原告是否有被告所稱之教師法第14條第1項第14款「教學不力或不能勝任工作」之具體事實。

2、又按教師法第14條第1項第14款規定「經認定有教學不力

或不能勝任工作有具體事實之情事」，因該款規定原屬不適任教師之解聘、停聘、不續聘事由，而在現職教師如經認定有該款事由，所屬學校應參酌處理不適任教師注意事項第5點之規範流程辦理，並依同點之附表2「教師法第14條第1項第14款所定『教學不力或不能勝任工作有具體事實』情事認定參考基準」：「．．．五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。七、班級經營欠佳，情節嚴重者。．．．。」就個案具體事實審酌。依上開注意事項第5點規定，其處理流程分別為（一）察覺期、（二）輔導期、（三）評議期。亦即就有不適任情形之教師先進行調查，認有輔導之必要者，即進入輔導期；如經學校或調查小組認為無需輔導，或輔導期程屆滿時，其輔導結果並無改進成效者，學校應於5日內提教評會審議，作成解聘、停聘或不續聘之決議。是有關「教學不力或不能勝任工作」於涉及教師解聘、停聘、不續聘，因關係教師身分之存續，故原屬學校應進行上開嚴謹之程序規範，方得為教師解聘、停聘或不續聘。然而教師介聘僅係教師之遷調，不影響教師身分之存續，故對於教師是否具有教師法第14條第1項各款不適任事由判斷，仍有程度上之差異，應無法全部準用於介聘程序。則新介聘學校經校內依法組成教評會，並就介聘教師所提供之資料及詢答為實質審查後，若核認介聘教師有教師法第14條第1項各款不適任情事，而其舉證已達高度之蓋然性，當可拒絕予以聘任，無須與教師涉及解聘、停聘、不續聘之不適任事由為相同證明程度（須達幾近於真實之蓋然性）。換言之，於介聘程序關於教師法第14條第1項各款事由之證明程度，應與教師解聘、停聘

、不續聘程序為不同之舉證標準。

3、另按憲政體制之權力分立原則，司法權雖無從取代行政機關行使行政裁量權，然行政機關就不確定法律概念等事件所享有之判斷餘地，仍應受司法審查。惟若涉及具高度屬人性之評定、高度科技性之判斷、計畫性政策之決定及獨立專家委員會就不確定法律概念所為之判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，行政機關就此等行政事項尤享有專業判斷之餘地，參照行政訴訟法第4條第2項及第201條之規定，行政法院僅得審查行政機關之判斷有無恣意濫用及其他違法情事，構成應予撤銷或變更之情形。易言之，行政法院就涉及專業判斷之行政處分，僅得就：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行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑶行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑷作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。⑹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、公益原則等事項為審查，不得替代行政機關為決定（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。又教師行為是否構成教師法第14條第1項第14款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之要件，係屬不確定法律概念。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，除非前開判斷違反法定程序、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不同意介聘之決定應予適度尊重。

4、被告教評會就「教學不力或不能勝任工作」於介聘案審查適法性之檢視：

⑴原告參加107年教師介聘作業，經聯合介聘小組協議介聘至被告普通科，有臺中市政府教育局107年5月24日介聘作業建議名單之公告文件（見本院卷95-97頁）可稽。被告於接獲介聘結果後，即於107年5月25日召開教評會審查原告之聘任資格（見同卷103-113頁之會議紀錄）。惟依原告陳送被告之個人履歷資料（見同卷347頁）觀之，原告只呈現89年8月1日至101年7月31日之服務學校資料，101年7月31日後之服務學校資料則未予表列。經被告認有疑義而予調查後，於教評會中提案討論（見同卷113-115頁之該會議簽到簿及討論案），並請原告就提案討論共5項問題提出說明。嗣經教評會審查後，認原告有教師法第14條第1項第14款之「教學不力或不能勝任工作，有具體事實」，遂決議「不同意聘任」，使原告仍留任原校即潮南國小等情，為兩造所不爭執，並有被告通知召開教評會公布資料、被告教評會會議紀錄及介聘報告書（見同卷99、103-113及249-251頁）可稽，應堪認定。茲就被告教評會之評議事由，分述如下：

①關於提案問題1、2部分：原告於105年服務天南國小時

，未經學校同意，即發放具名問卷，其中內容除請同學互分優劣之問題外，亦請學生填寫「曾經有人教我故意在上方老師的課時，就說很吵，那個人是（）」之問題。係原告為處理其服務於天南國小期間產生之「成人職場糾葛」問題，而從學童處著手之不當情形；況要求學童表示意見，將造成學生彼此猜疑、教師對學生產生偏見對待之疑慮，惟此未經原告於教評會會議中正面回應，僅以教學研究帶過，不做其他說明，此有原告發放之問卷（見本院卷547-549頁）及被告上述教評會議紀錄與教評會委員綜合意見（見同卷105-106、108-109、111頁）可稽，故原告顯有教學行為失當、損害學生學習權益之情形。

②關於提案問題3、5部分：依照媒體報導，該校學生曾因拾獲原告之課程光碟，返還原告後卻遭懷疑光碟為何遺落該處，使學生驚嚇，且事後詢問屢屢泣不成聲；原告曾於課堂考試時，不准學生將掉在地上的筆撿起，導致學生只考10幾分等情，經教評會委員詢問後，因無法瞭解當時確實情形，僅持保留意見（見本院卷106-107、109、111頁之被告上述教評會議紀錄與教評會委員綜合意見）。惟依卷附之媒體報導資料（見本院卷341-346、349-362頁），天南國小既曾有許多家長到校抗議學生受到原告不當管教，則應屬親師之間缺乏良好溝通所致，可見原告與家長間有溝通不良之情形。

③關於提案問題4部分：原告於服務之天南國小時，11位教師中至少有2位教師遭原告提告，亦經被告老師轉述原告曾說「就是要去告你才請假」等語。經教評會委員詢問緣由後，原告稱「從來沒有告過人，也不知道告人

的流程」，隨即又稱「其告人是有依據的，・・・並不是隨意去告人家」、「至少兩位老師遭到控告，當時是有怨懟的。學校的行政同仁每一節課都到我教室觀課。・・・對我來說是不太習慣的」、「主任請我調校，後來那一些，就是學校的那些家長到學校，就說調學校的事，沒有調校，就是按照他的規定調校這樣子，之後就發現，主任就接著觀課，甚至也發動級任老師觀課，這樣子種種，那我也常常發現他有一些，除了不太尋常的動作。當然，這個事不能批評別人・・・那這些在那個不起訴書中都逐一說明，那檢察官也有調查・・・」等語，可知原告說詞前後顯有矛盾情形，益證原告缺乏誠信（見本院卷106、110-111頁之被告上述教評會議紀錄與教評會委員綜合意見）。且原告對於學校關心學生受教權益而進行入班觀課之必要措施頗有怨言，即對學生家長、學校人員訴諸法律行動，此有臺灣屏東地方檢察署刑事傳票（本院卷455-456頁）附卷可稽。益見原告對於學校進行全國教師普遍接受之觀課、議課教育政策無法接受，有不能勝任工作之情形，其行為嚴重違反國家教育政策及侵害學生學習權益。

⑵按教師法第11條第2項授權訂定之行為時教評會設置辦法第3條第1項規定：「本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各1人。・・・二、選舉委員：由全體教師選（推）舉之。」第6條規定：「（第1項）本會由校長召集。・・・（第2項）本會開會時，以校長為主席・・・。」第7條第1項第2款規定：「本會之決議，除有下列情形之一者外，以全體委員2分之1以上之出席，出席委員2分之1以上之同

意行之；可否同數時，取決於主席：．．．二、審議本法第14條第1項第12至第14款事項，應有全體委員3分之2以上之出席及出席委員3分之2以上之通過。」由此可知，本件被告依上開規定設置教評會，由11人組成，於107年5月25日召開教評會審議原告介聘案時，出席委員共10人，已超過法定出席人數3分之2以上（8人），表決時出席之全體委員10人均不贊成原告在被告服務，有被告教評會會議紀錄簽到單（見本院卷113頁）及會議記錄（見同卷103-112頁）可稽，應堪認定。是被告作成不予介聘原告之原處分，依法核無不合。

⑶綜上可知，被告經由教評會審查，以原告隱匿部分之履歷資料，爰就媒體報導及事件所附相關資料對原告進行查證，並參酌原告針對上開爭議事件所涉之教學行為、對於親師生間誤會、衝突事件，與同仁間產生訴訟糾紛等事件之陳述說明，原告詢答均避重就輕，未能清楚說明事發原委及事後處理方式，且未正視與學生、家長及同仁間所造成之問題，損及學生權益，遂決議原告不予通過介聘，係就原告介聘程序有「教學不力或不能勝任工作」事實之舉證，已達高度蓋然性，並無違反證明程度之要求，其認定事實並未錯誤。復經由法定程序決定不同意介聘，並未違反一般公認之價值判斷標準及法定正當程序，亦無判斷之行政機關組織不合法或違反不當連結之禁止與平等原則等情事，該判斷自應受法院尊重。原告主張：被告就其是否有「教學不力或不能勝任工作」之不確定法律概念，未盡調查基礎事實，僅以媒體報導即認原告有教師法第14條第1項第14款之情形，被告做出之原處分應無享有判斷餘地云云，顯有誤解，不足採取。

5、原告又主張：縱使其對於上開爭議行為有避重就輕，然無涉教育部處理不適任教師注意事項所臚列之行為，且未就個案情況評價是否已達情節重大、係持續產生之程度，被告認定事實難謂無誤，已非單純判斷餘地之範圍云云。惟查，本件被告就原告未檢附之履歷資料調查後發現，原告前於106年申請介聘至臺中市沙鹿區沙鹿國民小學（下稱沙鹿國小）及原任之潮南國小，均因其有教師法第14條第1項第14款規定之情形，分別予以不同意介聘及解聘在案，故認定原告有「教學不力或不能勝任工作」之具體事實，難謂無情節嚴重，且係持續產生之程度，分述如下：

⑴查原告參加106年教師介聘作業，申請介聘至沙鹿國小，經該校以106年6月9日沙校人字第1060002974號函通知屏東縣政府、天南國小及原告略以：「主旨：貴校甲○○老師經本校教評會審查，符合教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體事實者之規定，本校不同意該師之聘任案．．．說明：一、依據106年教師介聘作業要點辦理。二、方老師自述於本學年度記過3次，委員針對該項事件提問，該師無法明確回答其中原因何在並閃爍其詞。三、家長反彈及抗議說辭均無法陳述清楚，委員要求提出招致家長抗議事由之來龍去脈，該師均無法回答，讓委員覺得該師回答避重就輕或社會能力薄弱且溝通能力很差。四、委員針對記過3次事件提問，請老師自我省思是否有該檢討之處，該師回答荒謬，聲稱對學生無法施予重罰或獎品不夠。五、該師自述原校每班15名學生，上課中學生到處亂跑，無法掌控秩序。本校學生每班近30人，其中又參雜不少特殊生，委員及家長均高度憂慮認為該師無法有效管理班級常規，導致上課失序，無法有效教學，

學生學習效能低，影響學生受教權利，無法勝任本校教師工作。六、該師於面談中無法聚焦問題核心，師生互動不良，同事間相處互相猜忌，該師目前和同事間尚有4件訴訟案進行中，據本校輾轉得知並證實全校老師幾乎都因為莫須有事件被這位老師告過，全校老師忙著跑法院哪還會有餘力於教學。七、委員提問該師能夠勝任何項課程，該師思考良久竟回答彈性課程。八、上開種種事由讓本校全體委員均認為該師無法勝任本校教師工作，符合教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體事實者之規定，得以拒絕該師之聘任案。」（見本院卷384-385頁）。原告不服，向臺中市申評會提起申訴（見本院卷381-383頁之106年6月16日申訴書），惟原告於107年5月16日撤回申訴，臺中市政府以107年5月22日府授教秘字第10770113964號函（見同卷389頁）通知原告，業已依教師申訴評議委員會組織及評議準則第18條規定，終結該申訴案之評議在案。是原告不得就該案以同一原因事實重行提起申訴，沙鹿國小不同意介聘原告之措施業已確定在案。

⑵次查，原告服務之潮南國小，因其有教師法第14條第1項第14款之情事，亦經該校108年7月22日屏潮南小人字第1080001946號函（本院卷493-494頁）通知原告解聘在案，茲說明如下：

①潮南國小107年10月1日屏潮南小人字第1070002482號函（見本院卷519頁）通知屏東縣政府略以：「主旨：為本校接獲家長投訴甲○○教師有不適任之情事乙案，經召開會議決議，擬向鈞府申請調查，請鑒核。說明：一、依據處理不適任教師注意事項辦理。二、本校接獲家長投訴方師疑有教師法第14條第1項第14款『教學不力

或不能勝任工作有具體事實』之『親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重』、『教學行為失當，明顯損害學生學習權益』及『班級經營欠佳，情節嚴重』等情事，經本校召開會議決議，認有組成調查小組調查之必要。．．．。」。

②經屏東縣政府107年10月19日屏府教學字第10777002000號函（見本院卷539頁）回復該校略以：「主旨：貴校函報申請本縣教師專業審查委員會（以下簡稱專審會）審查甲○○教師疑似教師法第14條第1項第14款教學不力或不能勝任工作有具體之情事一案，復如說明，請查照。說明：．．．二、貴校因家長投訴方師疑似不適任情形，擬委託本府專審會受理調查，請貴校於文到3日內填具『教師專業審查委員會受理調查案件申請表』及相關證明文件各1份後函報本府。．．．。」。

③嗣潮南國小以107年10月25日屏潮南小人字第1070002676號函（見本院卷531頁），檢陳屏東縣教師專業審查委員會受理調查案件申請表及相關附件後，經屏東縣政府107年11月19日屏府教學字第10779223600號函（見本院卷481頁）復該校同意受理，並組成調查小組調查後，作成「原告有教學不力或不能勝任工作之具體事實」之調查報告，潮南國小決議向屏東縣政府專審會申請輔導。

④經屏東縣政府108年2月15日屏府教學字第10804828100號函（見本院卷483-484頁）同意受理在案，再以108年5月31日屏府教學字第10819512000號函（本院卷487-488頁）通知該校略以：「主旨：檢送本縣教師專業審查委員會（以下簡稱專審會）受理貴校甲○○教師輔導期

之輔導報告1份，．．．說明：一、依據處理不適任教師注意事項及本縣教師專業審查委員會108年5月17日召開之專審會第1屆第7次會議決議辦理。．．．三、查貴校方師（以下簡稱當事人）輔導期程自108年3月7日起至同年5月14日止，經本縣專審會審議輔導報告後，輔導成效評估及輔導建議說明如下：(一）當事人對輔導小組教學建議僅有少部分採納，對於教學策略有進步，但因備課不足，而對教材內容不完全能正確且清晰地呈現，以至於教學目標未能有效達成，使得學生未能獲得更有效學習。（二）當事人對班級經營常規的控管上，對學生吵鬧的行為，常視而不見或是無法掌握全班學生狀況，很少管教學生，以至於學生在上課時不遵守常規視為平常，學生因課堂的吵鬧而無法專注於學習，且直接影響守規矩的學生也無法獲得良好的學習，明確影響學生受教權益。（三）當事人對於家長希望安排時間溝通而消極以對不予回應，或以各種理由推拖，不願意正面回應家長的訴求，以至於親師之間無法溝通，明顯歸責於當事人且情節嚴重。（四）當事人未能於觀課前提供簡案、拒絕在輔導小組未到校期間錄影、拒絕在觀課紀錄上簽名，對於輔導小組所規劃之輔導計畫未能完全配合，有態度消極之情事。（五）至輔導結論建議為『當事人有教學不力之具體事實，經輔導後無改進成效，仍有不適任之具體事實』。四、綜上，方師因輔導期業已結束，並進入不適任教師處理流程評議期。請貴校於文到5日內提教評會進行審議，並參酌專審會之審議決定．．．。」等語，並經潮南國小以108年6月3日屏潮南小人字第1080001409號函（見本院卷489頁）報知屏

東縣政府，該校教評會已通過原告解聘之決議。

⑤嗣屏東縣政府以108年7月19日屏府教學字第10820731600號函（見本院卷491頁）同意核備後，潮南國小即以上述108年7月22日函（本院卷493-494頁）通知原告於該函送達翌日起解聘生效。原告不服，循序向屏東縣教師申訴評議委員會（下稱屏東縣申評會）及教育部申評會提起申訴、再申訴，均遭駁回等情，亦有屏東縣申評會之申訴評議書（見教育部臺教法【3】字第1080192518號再申訴案1卷83-90頁）、教育部申評會之再申訴評議書（見本院卷315-325頁）可稽，應堪認定。

6、由上可知，被告參酌上開資料，認原告有教師法第14條第1項第14款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事之認定參考基準之「五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益」、「六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者」、「七、班級經營欠佳，情節嚴重者」等情事，其證據充足，非屬偶發事件，且係持續產生，已達情節嚴重之程度。被告決定原告不予介聘，經核其判斷並無恣意濫用及其他違法情事，被告之原處分核屬適法有據。是原告上開主張均無理由，不足採取。又本件事證已臻明確，且兩造其餘攻擊防禦方法，均核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

五、結論：原處分依法核無違誤，再申訴決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷原處分及再申訴決定，均無理由，應予駁回。依行政訴訟法第98條第1項前段規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　22　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法官　王　德　麟

法　官　蔡　紹　良

法　官　詹　日　賢

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

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

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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	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。

，亦得為上訴審訴訟代理人	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　　109　　年　　7　　月　　22　　日

書記官　詹　靜　宜