

新竹市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人： 女 民國 年 月 日生
身分證統一編號：
服務學校及職稱：新竹市 區 國民小學 教師
申訴代理人： 律師
聯絡處所：
原措施學校：新竹市 區 國民小學

申訴人因不服原措施學校 110 年 月 日 人字第 號函之解聘處分
爰向本會提起申訴乙案。本會評議決定如下：

主文

申訴無理由。

事實

一、 緣申訴人(教師)因新竹市 區 國民小學(以下簡稱「原措施學校」)以申訴人有教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定教學不力或不能勝任工作之具體事實，且無輔導改善之可能，由原措施學校教師評審委員(下稱教評會)作成「解聘」之決議。申訴人不服，爰於 111 年 月 日向本會提起申訴。

二、 申訴人之申訴意旨略以：

(一) 原措施學校將解聘處分送達申訴人時，除檢附新竹市政府教育處教師專業審查委員會(以下稱專審會)學校申請案件結案報告摘要(以下稱專審會結案報告摘要)外，在「事實認定及理由」欄位中，並未具體告知關於申訴人個別行為發生之時間、地點與情狀，使申訴人無從了解與確認，進而無法對於所涉行為提出答辯及申訴理由，就此系爭解聘處分之形式記載已有違法之處。其次，對於專審會決議過程是否符合組織適正之程序合法性，原措施學校亦未提供任何資料供申訴人參考。另原措施學校在解聘處分書中，認定申訴人 年 月至 年 月期間涉及教學不力(或不能勝任工作具體事實)，依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下稱解聘辦法)第 5 條規定，向新竹市政府申請專審會調查。專審會調查後，新竹市政府以 110 年 月 日以府教學字第 號函，將專審會結案報告送交原措施學校，請求依據解聘辦法第 18 條規定提交教評會審議，原措施學校乃於 110 年 月 日召開教評會，審議專審會結案報告，並將原處分書連同專審會之結案報告摘要影本通知申訴人。依據專審會結案報告摘要之記載，係認定申訴人「有教學不利或不能勝任工作之具體事實，且無輔導改善之可能-經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善」云云，再依據教師法第 16 條第 1 項第 1 款作成解聘處分，報主管機關處理，並經新竹市政府 年 月 日府教特字第 號函同意備查。惟申訴人認為此解聘處分存有諸多嚴重違法情事，實難甘服。

(二) 原措施學校教評會依據新竹市政府專審會之結案報告，認定申訴人具有教師法第

16 條第 1 項第 1 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之解聘事由，然依據現行教師法第 13 條之規範模式，教評會對於符合該項特定事由之教師是否應予解聘，尚有裁量空間，所為之處分亦非羈束處分，而是裁量處分，則縱使本案新竹市政府專審會認定申訴人有教學不力或不能勝任工作之情形，但現行法制並非規範此時教評會必須受到專審會意見之拘束，也不是只有解聘申訴人一途可以選擇；原措施學校教評會在審議專審會之結案報告時，仍有權審查申訴人是否已無擔任教師之能力？是否有其他較輕懲處措施之選擇，例如可透過輔導、改善等方式，以達到相同之行政目的？若專審會與原措施學校教評會未審酌上開事項，即遽然採取最嚴厲之懲處手段、決議解聘申訴人，此解聘處分應有抵觸比例原則、最小侵害手段原則之違法。

- (三) 本案新竹市政府專審會結案報告中，列舉申訴人有教學不力或不能勝任工作之情事。在教師法第 16 條之案件中，專審會及學校教評會審酌教師之行為情節後，若欲以解聘方式懲處，必須確認唯有剝奪教師身分之最嚴厲手段，方能達到所欲落實之行政目的，或其餘較輕之懲處手段諸如記過、申誡等措施，均無從達到同一目的時，此時解聘手段方有可能符合比例原則之要求。在本案中，原措施學校不但須證明申訴人不但具有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作之具體事實，並須進一步證明其情節已達到「有解聘必要」之程度，且無其他較輕手段可資採取，同時敘明教評會決議時之相關審的因素與事證為何，否則即難謂原措施學校已善盡舉證、說理義務，其處分也將無法通過比例原則之審查。縱使不問專審會之指摘是否屬實，惟依據教育部「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」（以下稱成績考核辦法）依其情節輕重，分別設有記過或申誡等懲處手段。上開成績考核辦法之規定，申訴人相關情事至多只該當記過或申誡之要件，連記大過之事由亦難以符合，遑論逕行動用教師法所設最嚴厲之解聘手段。
- (四) 原措施學校教評會作成解聘處分時，並未審酌申訴人之行為是否出於惡意，無從確認是否應採取對申訴人較有利之資遣方式，該處分抵觸教師法施行細則第 13 條第 1 項規定，而具有違反比例原則之違法。另，教評會審議教師法第 16 條第 1 項第 1 項之案件時，應有一定之議案表決順序，必須依序審查：(1)當事人是否確實具有教學不力不能勝任工作之情形；(2)若肯定，再審查其情節是否已達到應剝奪教師身分之解聘程度，或有無記過、申誡等其他較輕懲處措施可以選擇；(3)若仍肯定，再進一步審查當事人之行為是否出於惡意，而無法以資遣方式處理。若教評會未依此順序審議討論，亦未實質審議資遣之可能性，即逕行選擇解聘當事人，相關決議應有抵觸比例原則、最小侵害手段原則之違法。
- (五) 新竹市政府專審會結案報告摘要之事實認定及理由欄中，指稱：「調查小組認為(1)申訴人與家長親師溝通嚴重不良、(2)不遵守上下課時間、(3)經常性遲到、(4)有曠課、曠職紀錄、(5)工作態度消極、(6)經同儕與家長勸導下仍無改善、(7)在缺乏合理管教條件下輕忽學生的安全、(8)教學時照本宣科，沒有準備任何教具，以致陸續有學生情緒越來越失控、拒學行為」等事由，認定申訴人確有班級經營嚴重不佳之事實云云。惟查，專審會認定申訴人具有上開事由，但對於各事件之發生對象、時間與情狀，

均未出具任何相對應之證據資料，僅概括性泛稱「調查小組期間為110年 月 日至110年 月 日，調查小組實地調查、訪談相關人員，經彙整審查相關報告，於110年 月 日召開調查小組會議，完成撰寫調查報告」云云，申訴人因而無從針對專審會指摘之特定違失事件提出答辯解釋，此部分應有行政處分不備理由之違法，已如前述。

(六) 依據專審會運作辦法第8條，專審會處理教師法第16條第1條第1項教學不力不能勝任工作之案件，應區分為「無輔導改善可能」與「有輔導改善可能」等二種，後者需經過同辦法第9條之程序，自專審會調查及輔導人才庫中遴選輔導員、組成輔導小組，並召開輔導會議，採取入班觀察或其他方式給予輔導，輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或必要之協助，再製作輔導報告，確認當事人經輔導後仍未有改善成效，才能送交學校教評會決議是否予以解聘。換言之，在「有輔導改善可能」之狀況下，當事人可能可以透過輔導而獲得適度改善，並得以繼續擔任教師；而在「無輔導改善可能」之狀況下，即可能直接遭到教評會決議解聘、不續聘，直接被剝奪教師身分，差異甚大。因此，專審會在判斷當事人是否具有輔導改善可能時，一旦認定「因身心狀況或其他原因，無法輔導改善」時，因極可能使當事人面臨遭剝奪教師身分之可能，專審會即必須在結案報告中詳細說明認定理由，並檢附當事人「身心狀況」之相關證據與專業評估理由，此部分事實認定方符合比例原則。然新竹市政府案專案會結案報告摘要中，直接認定申訴人具有專審會運作辦法第8條第2項第1款所稱之「因身心狀況或其他原因」，無法輔導改善云云，但專審會在報告摘要內，完全沒有敘明作成此一事實認定之專業依據與評估理由，相關對應證據更是付之闕如，申訴人全然無從得知專審會如何認定申訴人屬於毫無輔導改善可能性之人。專審會此一事實認定，影響原措施學校教評會進而選擇解聘之最嚴厲懲處手段，應認原處分之作成抵觸比例原則，而屬違法。

(七) 申訴人擔任教師至今二十餘年，長期投入特殊教育工作者，對任職學校貢獻良多，若申訴人屬於毫無輔導改善可能之人，沒有可能任教二十餘載，未曾被指摘為不適任教師？實則申訴人自88學年度開始擔任正式教師，自108學年度止連續21個學年度考績均為甲等(即一般俗稱之考列「四條一款」)，未曾中斷。依據成績考核辦法之規定，可見申訴人歷來在教學、輔導等各方面並無不適任之情形，且表現良好，縱使有專審會認定之教學不力或不能勝任工作，亦非全然無法透過輔導而獲得改善之人。反之，申訴人連續21個學年度考績均為甲等，衡諸人情事理，實不可能在極短時間內突然由一位績優教師變成不適任教師，專案會認定申訴人毫無輔導改善可能，顯然不符事理邏輯，此一事實認定應有重大錯誤，不足採信。

本案申訴人之狀況既非毫無改善可能，教師成績考核辦法第6條內，對於申訴人所涉之行為態樣，亦臚列有多種可以達到相同目的之行政措施供原措施學校選擇，原措施學校教評會卻不願考量其他手段較輕之懲處方式，決議對申訴人作成最嚴厲之解聘處分，實質上令申訴人終身不得再任教職，手段亦明顯過重，違反比例原則，實屬違法，敬請依法予以撤銷。

三、 原措施學校之說明略以：

(一) 緣新竹市政府(以下簡稱主管機關)教師專業審查會(以下簡稱專審會)110年5月14日決議受理本校申請調查申訴人109年月至110年月期間涉及教學不力(或不能勝任工作具體事實)案,經專審會組成調查小組實地調查、訪談相關人員,彙整審查相關資料,完成撰寫調查報告。專審會決議:「申訴人有教學不力或不能勝任工作之具體事實,且無輔導改善之可能,學校應移送教師評審委員會審議。其情形,經專審會認定因身心狀況或其他原因,無法輔導改善,主管機關於110年月日以府教學字第號函將專審會結案報告交本校依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱本辦法)第18條規定提教評會審議。本校於110年月日召開教評會審議專審會結案報告,教評會決議依據專審會結案報告暨決議,以違反教師法第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,解聘申訴人。本校於110年月日收受主管機關府教特字第號備查申訴人解聘函後,即於3日內以110年月日以人字第號函通知申訴人,通知函於110年月日送達申訴人,申訴人之解聘案於110年月日生效,以上合先敘明。。

(二) 依據專審會結案略以:「……調查小組期為110年月日至110年月日,調查小組實地調查、訪談相關人員,經彙整審查相關資料,於110年月日召開調查小組會議,完成撰寫調查報告。」又專審會調查小組於110年月日進行訪談會議,訪談會議前於110年月日以府教特字第號開會通知單,通知申訴人應配合調查小組之調查及提供資料。是申訴人於專審會調查程序中,除得以了解本件所涉相關事實外,亦有陳述意見之機會,已有充分程序之保障。另本校於110年月日召開教評會審議專審會結案報告,於召開會議7日以110年月日人字第號函通知申訴人出席教評會議陳述意見,並將前開市府府教學字第號函及專審會結案報告影本,以附件方式使申訴人知悉專審會之結案報告及決議內容。又本校教評會之解聘會議記錄於110年月日以人字第號函報主管機關核辦時,亦同時副知申訴人,且本校於收受主管機關同意解聘申訴人處分公文時,即於110年月日以人字第號函通知申訴人,通知函文書格式係依照109高級中等以下學校不適任教師處理手冊範例辦理,告知「申訴人,對解聘之處分,認為違法或不當,致損其權益,得依教師法第42條規定,應於收受本函之次日起30日內,向主管機關教師申訴評議委員會提起申訴,提起申訴後,不得復依訴願法提起訴願。或依訴願法第1條及第14條規定,應於收受本函之次日起30日內,向新竹市政府提起訴願」。於此程序中,申訴人亦得確知本件涉事實經過,且有充分表示意見之機會,亦有充分程序之保障。故申訴人謂:「未具體告知關於申訴人個別行為發生之時間、地點與情狀,使申訴人無從了解與確認,進而無法對於所涉行為提出答辯及申訴理由」云云,並非屬實。

(三) 本校校事會議之組成成員名單、會議召開過程、會議紀錄與結論;主管機專審會之組成成員、會議召開過程、會議記錄、表決議案與完整結案報告;本校教評會作成系爭解聘處分之會議簽到單、會議記錄、表決議案與票數等資料,應受政府資訊公開法之保護,得不提供申訴人調查上述人員個資及姓名。理由如下:(1)因文件含括檢舉人對申訴人不利之高見反應以及足資識別人員之身分資訊,如准予閱覽,勢將造成檢舉人之困

擾，申訴人亦可從會議訪談內容探知檢舉人身分。(2)本案校事會議、專審會、教評會係「機關內部之任務編組」，非機關組織型態，非屬政府資訊公開法第7條第1項第10款所規定之「合議制機關」，其會議記錄應限制公開或不予提供閱覽。(3)會議紀錄為本校作成申訴人解聘決定前之作業，依政府資訊公開法第18條第1項第3款，應限制公開或不予提供閱覽。

(四) 本校自109學年度接獲檢舉申訴人涉及教學不力(或不能勝任工作具體事實)，歷經親師協調會、入班觀察、校事會議決議向主管機關申請專審會調查，期間本校並多次以對申訴人進行提醒、輔導、召開會議、親師溝通等程序嘗試協助申訴人改善其教學不力(或不能勝任工作具體事實)情形，於申訴人教學不力(或不能勝任工作具體事實)情形經輔導仍未改善後，本校始召開校事會議決議送請專審會調查，申訴人亦親自出席專審會調查小組之調查會議陳述意見。據上，申訴人謂不知違法事實之存在，或主張未給予輔導改善機會、原處分違反比例原則云云，均不足採信。

(五) 依據高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第5條第2項第2款規定：「經學校調查完竣，復申請專審會調查，專審會應不予受理申請調查，可知申訴人既經專審會調查結案，本校教評會不復更為對申訴人進行調查。復依同法第8條第1項規定略以：「專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第二款決議外，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審議。二、教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導。』...」據上，本校於收受專審會結案報告後，自應提教評會審議，不得再對申訴人進行調查、輔導。且不適用依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定由由教師考核委員會對申訴人進行懲處審議。

(六) 本校於召開校事會議提請專審會調查前，業已對申訴人為可能之輔導作為，惟申訴人所涉教學不力(或不能勝任工作具體事實)卻毫無改善跡象，本校始提請專審會予以調查，已驗認未給予申訴人改善機會。而專審會綜推一切事證(含申訴人意見陳述)詳加調查之結果，乃認定申訴人「有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且無輔導改善之可能，學校應移送教師評審委員會審議，其情形如下：經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。」，並於事實認定及理由欄位詳述其認定依據，申訴人竟連正常時間上下課等最基本應達之義務尚且難以達成，更有諸多教學不力、與學生間互動不良、與家長溝通不良等嚴重違失，至此階段申訴人猶未有任何改善，自感當認無輔導改善之可能，且申訴人亦可確知所涉違失之具體情事。且嗣於教評會審議並參酌申訴人陳述意見之程序中，申訴人仍於陳述意見中以主管亦有責任云云卸責，對其教學不力(或不能勝任工作具體事實)卻輕描淡寫而無改善之意思。申訴人身為教師，尤以其面對特教學生而更難盡心盡力於教學工作，始不愧對其職責，亦才能保障學生之受教權益，然申訴人在在足徵原處分認定合於事實，亦符比例原則。

(七) 申訴人雖以任職教師期間連續二十一個學年度考績均為甲等、非毫無輔導改善可能之人云云置辯，亦不足採。蓋考績評定與申訴人是否應依教師法予以解聘間本屬二事而

無必然之關聯性，本件申訴人所涉情節案經本校自行調查輔導、專審會調查以至本校教評會重重嚴謹審議後始作成處分，依據相關事證足以認定申訴人確無輔導改善可能，自非申訴人得執無關之考績予以否定，何況申訴人109學年度之成績考核為「四條三款」並經主管機關核定在案，若依申訴人邏輯，反適足證明申訴人確非適任，原處自無任何違誤之可言。申訴人於經本校調查、輔導後，其教學不力(或不能勝任工作)情形非但未有改善，甚且刻意於110年 月 日以照顧高齡父親為由申請侍親留職停薪，經主管機關勉為同意後，本校為顧及學生受教權須啟動代理教師機制，然申訴人旋即於110年 月 日又以家中情形變化為由申請撤銷侍親留職停薪，經主管機關備查後，申訴人又再次在短時間內之110年 月 日再次以相同理由提出侍親留職停薪之申請，短短二個月期間內反覆提出申請、撤銷申請、再次提出申請，除嚴重造成本校如尋覓代理教師等行政作業困難及資源之浪費外，更置學生受教權如無物，恰足印證申訴人行事風格，附此敘明。綜上，關於解聘或資遣申訴人案，教評委員已作充分審議後作成決定，本校教評會絕無任何偏頗之作為。

理由：

一、本件所涉相關規定如下：

(一)教師法第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)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27條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。」第27條第1項第2款前段規定：「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。」

(三)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。」

(四)高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法(下稱專審會運作辦法)第8條第1項第1款規定：「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審議。」

(五)高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(下稱資遣辦法)第18條第1項規定：「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項規定：「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。」

二、現行教師法第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」之情事，且非出於教師本人之惡意，符合同法施行細則第13條規定，其情節以資遣為宜者，應依同法第27條規定辦理之資遣要件，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，應承認教評會之決定有判斷餘地。惟本會仍得就學校教評會組成是否合法、判斷過程是否遵守相關之程序、或其判斷是否以錯誤或不完全之事實為基礎、有無違反不當聯結之禁止、法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤、有無違背解釋法則或牴觸既存之上位規範、是否有違一般公認之價值判斷標準及有無違反行政法原理原則等情形，予以審查(最高行政法院106年判字第230號判決參照)。

三、卷查本案：

- (一) 本件新竹市教師專業審查會(以下稱專審會)調查小組成員、原措施學校校事會議成員及教評會委員之組成、會議決議、通知申訴人陳述意見及行政措施之送達，均依相關規定辦理。
- (二) 申訴人符合教師法第16條第1項第1款規定之要件如下：
- 1、調查報告認定申訴人有「教學不力或不能勝任工作」之具體事實，且無輔導改善之可能：原措施學校向新竹市專審會申請調查，新竹市專審會組成調查小組，於110年 月 日至110年 月 日到校實地調查、訪談相關人員後，於110年 月 日完成調查報告。認定：申訴人與家長親師溝通不良，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越來越失控、拒學行為。調查小組認為申訴人已構成教學、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，申訴人確涉有教師法第16條第1項第1款情事，且因其個人身心狀況或其他原因，無輔導改善之可能。是依專審會運作辦法第8條第1項第1款規定，學校應移送教評會審議。
 - 2、依教師法第16條第1項第1款所定「教學不力或不能勝任工作之具體事實」之情形，其情節以資遣為宜者，應依同法第27條規定辦理。又依教師法施行細則第13條，教師法第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。學校教評會於110年 月 日審議申訴人「教學不力或不能勝任工作」案，參酌新竹市專審會調查報告、學校相關資料、申訴人之陳述，並就其有利及不利之情形一併討論後，認定申訴人親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重；教學、輔導行為失當，明顯損害學生權益，致使特教班學生異常行為嚴重；班級經營欠佳，情節嚴重；工作態度消極不作為，教學成效不佳等不適任事實，其現職工作不適任且無其他工作可調任，據此決議解聘申訴人。
- (三) 本會訪談原措施學校校長及教評會主席，確認教評會做出解聘申訴人之處分，是否有依教師法第27條第1項第2款規定審酌及考量。原措施學校教評會主席說明，會議

中已給予申訴人充分說明的機會與時間，且申訴人為留職停薪(侍親假)期間，故依公立學校教職員退休資遣撫卹條例第25條第1項第1款規定：「教職員有下列情形之一而申請退休或資遣者，學校及主管機關應不予受理：一、留職停薪期間……」，若申訴人未復職，則無法資遣。上開規定亦於會議中詳細說明讓申訴人知悉，並留有充分時間讓申訴人考慮。惟申訴人最後仍決定不願復職，故教評會委員最後投票仍決議解聘申訴人。

四、綜上，申訴人符合教師法第16條第1項第1款規定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之要件，經學校教評會充分討論並考量申訴人之權益，最終決議解聘申訴人，洵屬有據。本會認為，原措施學校對申訴人之處分，認事用法並無違誤，應予維持。

五、據上論結，本件申訴為無理由。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條之規定，爰決定如主文。

主席 ○ ○ ○

附註:如不服本評議決定得於評議書送達之次日起三十日內，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第九條規定提起再申訴。

中 華 民 國 111 年 月 日