

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：陳 O 怡

出生日期：OOO

身分證字號：OOO

住居所：OOO

服務學校及職稱：OOO

原 措 施 學 校：OOO

地址：OOO

代表人：OOO

申訴事由：申訴人係 OOO 教師，因不服原措施學校 110 年 6 月 4 日 OOO 號函所為之不同意聘任處分，向本會提起申訴，本會評議決議如下。

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由、希望獲得之具體補救如下：

- (一) 依據 110 年 3 月 25 日 OOO 號函修正《臺南市立高級中等以下學校暨幼兒園辦理教師介聘甄選分發實施要點》(以下簡稱介聘要點)參加臺南市市內教師介聘，臺南市國中小學參加市內介聘需經校內教評會同意，學校有簽立同意切結書，學校應依照介聘要點參與介聘作業。
- (二) 依介聘要點第七點第一項規定教師申請介聘應符合下列基本條件：
經原服務學校教評會同意，且無下列各款情事之一者：
 1. 教育人員任用條例第三十一條、教師法第十六條不續聘之情事或教師法第三十條各款情事之一。
 2. 中華民國九十二年八月一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生，於義務服務期間。
 3. 本人經 OOO 學校教評會審議無上列各款之情事參與介聘至 OOO。
- (三) 介聘要點第二十二點第九款及 OOO 號第二項達成介聘之教師，應於新介聘學校規定期限內攜帶介聘報到通知單、教師證書正本、原服務學校之服務證明等證件至新介聘學校接受教評會審查。上開兩項公文，並未要求本人要試教，且本人是正式老師參與介聘而非教師甄試，應該是以證書相關文件書面審查。
- (四) 依據 OOO 110 年 6 月 4 日 OOO 號來函說明二提及教育部 86 年 5 月 26 日 OOO 號函，學校教師評審委員會職掌之一為，所指「審查」應包括形式要件之審查及實質審議，始符合《教師法》規定精神，但在《高級中等以下學校教師評審委員

會組織及運作手冊》中，貳、運作篇一、教師初聘(四)相關釋例第1項:關於中小學教師評審委員會運作相關問題疑義中，以教育部86年5月26日000號函釋，查「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第2條規定，學校教師評審委員會職掌之一為「關於教師聘任之審查事項」，所指「審查」應包括形式要件之審查及實質審議，始符合《教師法》規定精神，因此，自包括審查學經歷在內；至於是否參加面談與試教之評分，係屬學校辦理教師甄選方式範圍，宜由學校教評會自行斟酌決定。但本人參與的是教師介聘而非教師甄選，故此000採取實質審議面談與試教之情事應屬違法，應予以撤銷。

- (五) 另外，依據000 110年6月4日000號來函說明二本次教師介聘過程000教評會採取實質審議符合《教師法》法規，但是今年教師介聘包含市內介聘和市外介聘過程中，介聘至000教師並非只有本人，但只有本人採取採取實質審查需要現場試教及口試，這樣已然違背行政程序，應予以撤銷。
- (六) 本人直到報到前一天110年5月6日下午4:00 000才發報到通知單要求本人明天110年5月7日下午2:00進行口試和試教，並未像教師甄試一樣有筆試通過後，還有二周時間告知要試教之科目範圍及年段，讓參加複試試教教師有充分時間備課和準備教具，但000並無提供本人足夠時間備課及製作教具之時間，且教評委員是否具有該領域相關背景及專長，如何在本人未充分準備及一次試教就判定教學不力。另外以口試和試教就單方面認定本人符合《教師法》第14條第1項第11款、第16條第1項第1款、第19條第1項、第30條第1款暨違反教師法第32條第1項第2款至第5款義務。何以000教評會委員如何以本人哪一項具體作為，認定本人違反上述諸多法規，故上述000作為已然違背行政程序，應予以撤銷。
- (七) 依據介聘要點第五點對達成介聘之教師，新任職學校教師評審委員會(以下簡稱教評會)審查聘任教師前，應至教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統查詢，除教師法第三十條各款之情事外，學校(園)應予聘任。並符合《教師法》第七點教師申請介聘應符合之基本條件；第二十一點本小組辦理成功或甄選錄取之教師，除違背教師法第三十條各款情事之一或教師法第十九條規定不得聘任為教師之情事外，學校(園)不得拒絕聘任。本人皆無上述之情事，000應依法聘任。
- (八) 000以當天短短2個小時教評會審查，單方面斷定本人符合《教師法》第14條第1項第11款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」及違反第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實。」000教評會審查當天並未提供本人有違反相關法規之具體事證，已違反相關規定之處理流程，進而000教評會以本人符合有《教師法》第14條第1項第11款情事之此項事由，進而不予聘任本人，此對本人名譽及教書影響甚大。
- (九) 依據000 110年6月4日000號來函說明三中本人違反《教師法》第32條，但此條文足指教師聘任後，履行聘約外所產生的義務，但此時本人尚未應聘至000，也還沒獲得聘任取得聘約，不符合000學校教師身分，故000教師評議委員會此作為應屬違法，應予以撤銷。

- (十) 依據 000 110 年 6 月 4 日 000 號來函說明三中本人符合教育部 109 年 11 月 11 日 000 號令核釋教師法第十六條第一項第一款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實綜合評價判斷之規定。但本人查詢相關函釋說明有說到核釋《教師法》第十六條第一項第一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，有下列各款一款以上情形，……下略以，但此條文是指教師聘任後，履行聘約外所產生的義務，但此時本人尚未應聘至 000，也還沒獲得聘任取得聘約，不符合 000 學校教師身分，故 000 教師評議委員會此作為應屬不合法規，應予以撤銷。
- (十一) 依據 000 110 年 6 月 4 日 000 號來函說明三中本人符合《教師法》第 30 條第 1 款，但經本人查詢《教師法》第 30 條第 1 款全文如右：「高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：一、有第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。」但本人 109 學年度是申請侍親假留職停薪的狀態，並未在教學在職狀態，故更不可能在調查、解聘或不續聘處理程序中，故 000 教師評議委員會此認定應屬違法，應予以撤銷。
- (十二) 據此 000 單方面以口試和試教認定本人符合《教師法》第 14 條第 1 項第 11 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」、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。」、第 19 條第 1 項「有第十四條第一項各款情形之一」、第 30 條第 1 款暨違反《教師法》第 32 條第 1 項第 2 款至第 5 款義務。也符合教育部 109 年 11 月 11 日 000 號令核釋教師法第十六條第一項第一款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實綜合評價判斷之規定，也未參考本人在 000 期間，未被記申誡以上等任何懲處措施，甚至本人還積極配合教學與行政工作，獲得嘉獎數次等具體作為表現等相關事證，甚至本人 109 學年度是申請侍親假留職停薪的狀態，並未在教學在職狀態，故更不可能在調查、解聘或不續聘處理程序中，故 000 並無充分理由對本人不同意聘任，應依介聘要點第 21 點辦理介聘成功或甄選錄取之教師，除有教師法第三十條各款情事之一或教師法第十九條規定不得聘任為教師之情事外，學校(園)不得拒絕聘任。
- (十三) 希望獲得之具體補救措施：本人希望申訴評議委員會請依本人並無違反介聘要點第 21 點辦理介聘成功或甄選錄取之教師，除有教師法第三十條各款情事之一或教師法第十九條規定不得聘任為教師之情事外，學校(園)不得拒絕聘任之規定。撤銷 000 110 年 6 月 4 日 000 號不同意聘任之行政處分。

二、原措施學校主張如下：

- (一) 依照《教師法》等相關規定辦理。

按《教師法》、《教育人員任用條例》、《高級中等以下學校教師評議委員會設置辦法》、《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》等係規範教師介

聘、聘任等事宜之法規，本校教師介聘事宜均依相關法律、規定辦理，符合規定。

(二) 本案介聘分發之拘束力認定。

教師評審委員會(以下簡稱教評會)對於介聘教師之審查為該會法定任務之一：

1. 按《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5款規定略以：「高級中等以下學校教師評議委員會之任務如下：……。六、其他依法令應經本會審查之事項。」，復按國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法(以下簡稱介聘辦法)第13條規定：「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三十條各款情事之一者，其聘任應不予通過。」再按臺南市立高級中等以下學校暨幼兒園辦理教師介聘甄選分發實施要點(以下簡稱介聘實施要點)第22點第9款規定：「達成介聘之教師，應於新介聘學校規定期限內攜帶介聘報到通知單、教師證書正本、原服務學校之服務證明等證件至新介聘學校接受教評會審查。」

2. 依上開規定，介聘成功之教師仍須經受介聘學校審查通過始得任職。而該審查作業即屬教評會其他依法令應審查之事項，倘教師有介聘辦法第13條、教師法第30條、第16條第1項第1款各款情事之一者、第19條第1項、第32條等情形者，該介聘拘束力自不及於受介聘學校乃屬當然。

(三) 本校教師評審委員會所為之口試及試教為實質審查之一環，且屬學校用人之內部程序並具行政裁量權。

1. 依教育部86年5月26日000號解釋意旨略以，教評會執掌之一為「關於教師聘任之審查事項所指「審查」應包括形式要件之審查及實質審查，始符合教師法規定精神，因此，自包括審查學經歷在內；至於是否參加面談與試教之評分，屬學校辦理教師甄選方式範圍，宜由學校教評會自行斟酌決定。準此，學校依規定有行政裁量權決定是否採用面談與試教。

2. 本案經查109年5月8日000號公告「本市109年度國小暨幼兒園第一次市內介聘建議達成名冊」，序號000-申訴人(陳O怡)自000-介聘至000；次查109年6月3日000號公告「本市109年國民中小學暨幼兒園第1次市內介聘確認成功名單」無陳O怡介聘確認成功之資料；又110年5月7日000號公告「本市110年度國小暨幼兒園第一次市內介聘建議達成名冊」序號000申訴人(陳O怡)自000介聘至本校，申訴人109學年度為何未成功介聘000，110學年度又為何再次自000介聘本校，是以，110年5月7日本校109學年度教師評審委員會第8次會議決議，本次申訴人之介聘案，非一般教師介聘之狀況，除書面審查申訴人相關資料外，另以面談及試教方式審查申訴人是否適合至本校任教，並釐清申訴人109學年度為何未成功介聘000，本校教評會之聘任審查符合教師法暨相關法規之意旨。

3. 面試的安排是希望能透過面對面的溝通了解校方及教師雙方的期待。透過面試讓校方掌握教師的專長、興趣及適合安排的職務，也讓教師了解學校的特色及發展願景，協助教師盡快融入新環境並掌握未來教學的重點。

4. 介聘為教師聘任之引介，成功與否均未改變教師身分，且教評會之審查為學校同意聘任與否之內部用人程序且具有專業、屬人性，又教師法及教育人員任用條例、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法業已為教師介聘及聘任程序訂定相關規定，本校教師介聘時自然須依前揭規定辦理，符合法律及相關規定。

5. 《行政程序法》第 92 條所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。申訴人所述通知報到之 000 號未註明要試教，該公告並非本校所為之行政處分，該公告是否遵守行政程序法，本校無從置喙。

(四) 申訴人確有教學不力或不能勝任工作之情形，依《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》第 13 條第 1 款、教師法第 30 條第 1 款、第 16 條第 1 款之規定，應不予聘任：

1. 按「經達成介聘之教師，學校應做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 30 條各款情事之一者，其聘任應不予通過。」、「高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：一、有 14 條第一項、第 15 條第 1 項或第 16 條第 1 項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。」「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。」

2. 查申訴人任教 000 期間，該校教評會及考核會已然發現申訴人有疑似不適任之情事，107 年度年終考核考列四條二款，並對申訴人進行實質調查觀課輔導，並要求申訴人寫改善報告，108 學年度仍考列四條二款，依考核標準因其表現在教法、訓輔、服務、品德等方面經 000 評估審議，仍未符考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款各目，顯見 108 學年度疑似教學不力之情事仍未獲改善，爰接連 2 年考列四條二款在案，申訴人自述應該是「在教學或班級經營上」的問題，所以就讓 000 打四條二，也未向 000 提出申訴。又 109 學年度申訴人未能介聘至 000，有提申訴但未成功，經詢問仍是申訴人疑似有教學不力或無法勝任工作之情事，申訴人疑似教學不力事實明確，000 應繼續進行輔導，然申訴人卻自 109 年 8 月 1 日起至 110 年 7 月 31 日止申請侍親留職停薪，顯見調查輔導程序中斷，000 107 學年度已實質進行觀課輔導，應嗣輔導改善有成效後方能介聘，申訴人之情形確已符合介聘辦法第 13 條第 1 款規定，本校作成不予聘任之決定，確有理由。

3. 教學不力或不能勝任工作有具體事實係屬不確定法律概念，具高度屬人性之專

業評定，學校就此享有判斷餘地。且本校教評會依教育部 109 年 11 月 11 日 000 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綜合評價判斷做為判斷參考基準，審查至為公平恰當，亦為教評會職權判斷的裁量權，本校教評委員依申訴人提供之書面資料及申訴人口試，自承教學方式學校(000)不喜歡、學生秩序無法掌控、無法做好班級經營，學校端有實施觀課輔導及寫改善報告書，000 連續 2 年對申訴人考列四條二款及去年介聘未成功後，旋即申請 109 學年度侍親留職停薪，讓 000 之調查輔導程序中斷，申訴人 110 年度立刻再次提出市內介聘，000 不應予以同意申訴人介聘之申請，並藉此將申訴人推給他校，引起他校學生及家長之不安及擔心。

4. 申訴人申訴書所述未像教師甄試給予二週充分時間備課及準備教具乙案，本校係依教育局公告之程序依限辦理。查教育局介聘作業 110 年 5 月 5 日(三)下午完成，110 年 5 月 10 日(星期一)中午 12 時前須召開完教評會審查，自介聘作業完成至召開教評會，學校僅有 2.5 個工作天，本校係於教育局規定期限內完成介聘教師審查程序，又申訴人係正式教師，應具教師專業知能，面對口試、試教本應有一定之水準。本校依臺南市政府教育局規定時間內通知申訴人參加教評會審查，且申訴人係專任正式教師，理應藉由本次面談及試教之機會，說明 109 年度為何未成功介聘，為何 109 年度立刻申請侍親留職停薪，又為何接連 2 年考列四條二款，也期待申訴人讓本校教評會委員看到申訴人有教師應有之專業素養，讓學校、學生及家長能放心交付孩子給申訴人教導。

5. 本校該介聘缺額係為擔任低年級導師，為審議申訴人介聘本校是否有能力擔任低年級導師，本校決議請申訴人口試及試教 15 分鐘(將委員視為學童)，並以出席委員擔任評分委員，本校評審委員有低年級導師、中年級導師、高年級導師、身心障礙專長教師、體育專長教師、藝文專長教師、英語專長教師、家長代表，本校教評委員之相關背景及專長雄厚穩當，口試試教通程全程錄音錄影，試教 15 分鐘(範圍國小二年級國語課程，版本不定)，之後委員給予教學建議和引導，申訴人也僅簡單表示認同。擔任低年級導師數十年之委員表示，低年級學生識字量有限，因課文文字部分非常簡略，教學需要教師多元的活潑活動設計及引導學生進行演練互動。申訴人僅以朗誦課文及簡單問答方式教學，依委員專業判斷，這樣的教學法恐怕無法達成該單元的教學目標。教評會安排此程序，由申訴人以國小低年級國語二年級課本自行選擇單元進行教學，申訴人僅能照本宣科，無法掌握教學目標，未能展現有效教學策略，及規劃教學評量，明顯損害學生學習權益，教學演示過程令委員們擔心申訴人教學的專業、及本校學生的未來。

6. 本校教評會於面談申訴人時，詢問申訴人是否情緒比較沒辦法控制，比較容易生氣，其自承 3 個月去醫院一次接受身心科治療吃藥控制，比較能控制情緒，比較不會生氣，不過應該還是會生氣。另外也自承之前在 000 教室上體健課時，導

師也在教室幫忙管秩序，疑似教學不力情況極為明顯。

7. 經查教師成績考核並無考列四條一款之人數比率限制，除非有不得考四條一款之明確事由，方無法考列四條一款，爰申訴人 107 學年度及 108 學年度接連 2 年考列四條二款，依上述 107 學年度及 108 學年度臺南市立各級學校幼兒園辦理教師成績考核注意事項規定，本校需了解申訴人不得考列四條一款之因素，本校教評會委員詢問申訴人，申訴人自承因為教學及班級經營上的問題，OOO 不喜歡申訴人之教學方式及上課秩序不好，沒照進度上課，也沒依課本上課，OOO 對申訴人進行四、五次觀課：有關教學及班級常規也不理想，OOO 有請申訴人寫改進報告。又經申訴人自述 109 學年度介聘未成功是因為之前有體罰過學生，本校教評委員提問申訴人若遇到情障學生要攻擊申訴人或身旁的學生會如何處置，申訴人回應趕快跑及壓制學生或拉到外面，無法回應如何管教及教導學生。在家長端，委員詢問有關家長比較在意孩子在學校的安全，孩子吵架或打架時，怎麼處理？申訴人回應「兩個如果在吵架時候，就叫他們不行；如果在打架的時候，就比較嚴重，就都叫來辦公室，然後處罰」、「抄一遍課文」，代表家長端之委員會後表示，申訴人對學生之輔導管教知能嚴重不足，孩子若交給申訴人教導，孩子在學校的安全，家長會很擔心。在與家長溝通方面，申訴人自述若學生打架，會把真實情況跟家長講，若家長不接受，申訴人回應「我也不知道該怎麼辦！」。申訴人對於學生的常規沒辦法處理，無法班級經營，在現職學校(OOO)並沒有改善，申訴人在面談中沒有辦法提出讓本校能安心地把學生交給申訴人的利基。申訴人係正式教師，應具教師專業知能，本次面談看不到教學能力及班級經營的基本能力，其教學行為失當及班級經營欠佳，情節嚴重仍未獲改善。

8. 考量申訴人於住里國小三年多來僅曾任教低年級的健體科目，而本校教評會委員有健體專長，因此提問體育課教過什麼，申訴人回應教國小二年級學生壘球、教跳繩、再次詢問國小二年級教壘球嗎，申訴人回應軟軟的那種，經本校委員提示「軟軟的應該是樂樂棒球吧！」申訴人才回應「應該是樂樂棒球，軟球。」顯見申訴人對於課程教學，無法掌握並依規定教學。

9. 本次教評會審查過程及決議並非單憑 2 小時的面試過程，而是透過許多申訴人的自我陳述綜合評估，且經過最嚴謹討論後，始決議不同意申訴人介聘至本校。除面試過程發現雙方期待有誤，另一關鍵為申訴人於試教及口試期間，表情、眼神、說話，反應等狀況不佳，在教學和班級經營方面屢屢遭挫且缺乏自信，而本校係班級數十二班學校，110 年度本校低年級導師介聘他校成功，相對開缺為一般教師缺，而非專長缺，係因新學年度本校尚需一位低年級的帶班教師，申訴人然無法勝任此職務。且經教評會討論，本校亦無缺額可安排足夠的健康體育節數(申訴人目前任教科目)給申訴人，申訴人自述的英文專長科目可協助本校指導學生參賽，經本校美語專長教評委員請申訴人用英語自我介紹，內容簡單，語調平平，缺之

自信，與本校教評委員英語對話，僅能簡單的回應幾個單字或很簡單的句子，對於英語教學應有的能力，欠缺不足，本校 RT 比賽成果卓越，學生素質良好，陳師的表現應亦無法勝任英語教學工作。

10. 申訴人雖未於本校任教，本校教評會也並非以調查小組身分審查申訴人是否涉及教學不力之情事，但依申訴人自我陳述，其任教 000 期間核校考核會已然發現申訴人有疑似不適任之情事，因此安排觀課輔導，並於 107 學年度因其教學表現，未符考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款各目者，爰考列四條二款在案。申訴人 107 學年度及 108 學年度教法、訓輔、服務、品德等方面經 000 評估審議，未符考核辦法第 4 條第 1 項第 1 款各目，爰接連 2 年考列四條二款，申訴人自述應該是「在教學或班級經營上的問題，所以就讓他們打四條二」，也未向 000 提出申訴。又 109 學年度申訴人未能介聘至 000，有提申訴但未成功，本校於 110 年 5 月 7 日之教評會議提供申訴人透過面談陳述意見及試教過程，讓申訴人有機會表現及說明，惟申訴人之表現顯示申訴人疑似教學不力或不能勝任工作之具體情事，000 應對申訴人繼續輔導，不應因申訴人申請侍親留職停薪而中斷輔導程序。

11. 綜上，本校教評會就申訴人書面資料、面談及試教結果，綜合判斷認申訴人有教育部 109 年 11 月 11 日 000 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綜合評價判斷之規定-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」、七、「班級經營欠佳，有具體事實。」八、「於教學、輔等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」之情事，而認其符合《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」之事由，申訴人之情形確已符合介聘辦法第 13 條第 1 款、教師法第 30 條第 1 款、第 16 條第 1 款之規定，本校作成不予聘任之決定，確屬合法，應予維持。

(五) 000 同意申訴人介聘申請違反介聘辦法，並疑有怠於處理不適任之責。

1. 申訴人去(109)年申請市內介聘未成功，提出申訴亦未成功，因此回現職(000)學校任教，然 000 就申訴人之不適任行為業已自行察覺、自行調查並自行進行輔導，教育局已知悉上開情事且相關輔導資料經查去(109)年已留置於教育局，雖該校尚未提計畫陳報教育局，但實質已在進行疑似不適任教師調查輔導流程，此點申訴人亦自承 000 有向她說明需要輔導。

2. 教育部 95 年 11 月 14 日 000 號函規定：「為強化不適任教師之處理，請依本部 92 年 5 月 30 日 000 號函發布之《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》積極辦理，如學校怠於處理，應責成學校限期處理，並查明怠於處理之責任。」000 於發現申訴人疑似有不適任之情形時，應積極辦理，107 學年度已自行內部調查並長期輔導，去年介聘為成功，顯見申訴人教學不力或不能勝任工作之事實明確，000 於 109 年 6 月 17 日 000 號函同意申訴人自 109 年 8 月

1 日起至 110 年 7 月 31 日止侍親留職停薪頭無法繼續進行輔導，輔導中斷，申訴人教學不力之情形未獲改善之情形下，同意申訴人再次介聘他校，引起他校學生及家長之不安及擔心，疑有怠於處理之責。

3. 綜上，申訴人既已在 000 實質進行輔導，已構成《介聘實施要點》第 7 點第 3 項第 1 款第 1 目教育人員任用條例第 31 條、《教師法》第 16 條不續聘之情事或《教師法》第 30 條各款情事之一者，000 應不予同意申訴人介聘之申請，嗣申訴人回職復薪後，繼續給予輔導，嗣改善有成之後，申訴人再予介聘他校，以達《教師法》修正理念：守護學生受教權益，維護教師專業尊嚴，親師攜手合作，行政勇於承擔，共同守護孩子的目標。

(六) 《教師法》適用對象為公私立學校編制內具教師資格之專任教師。

1. 申訴人抗辯《教師法》第 32 條，教師義務係指教師聘任後，履行聘約外所產生的義務。申訴人尚未應聘至本校，非本校教師，不得引用《教師法》第 32 條義務條文云云。

2. 然查《教師法》的立法目的是明訂教師權利義務，本校介聘缺額係為擔任低年級導師，為審議申訴人介聘本校是否有能力擔任低年級導師，本校決議先請申訴人口試及試教，然教學演示過程中申訴人僅能照本宣科，完全無法掌握教學目標，未能展現有效教學策略，及規劃教學評量，明顯損害學生學習權益。令委員們擔心申訴人教學的專業、及本校學生的未來，申訴人教學行為失當，明顯損害學生學習權益之情形，應認符合教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定教學不力或不能勝任工作具體事實。而依教師法第 32 條規定教師之義務亦包含積極維護學生受教之權益等，然申訴人經本校透過教學演示通程發現有無法掌握教學目標，未能展現有效教學策略，明顯損害學生學習權益，則本校依《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》第 13 條第 1 款之規定作成不予聘任之處分，確有理由。

(七) 綜上所述，本件申訴為無理由，爰請依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第 29 條第 1 項規定，敬請察核予以駁回。

理 由

一、本案所涉之相關法令規定如下：

(一) 《教師法》第 16 條第一項，教學不力或不能勝任工作有具體事實。第 30 條，高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：有第 14 條第一項、第 15 條第一項或第 16 條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。

(二) 《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》

1. 第 2 條規定：「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：一、教師初聘、續聘及長期聘任之審查。二、教師長期聘任聘期之訂

定。三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。四、教師違反本法規定之義務及聘約之審議。五、其他依法令應經本會審議之事項。本會辦理前項第一款教師初聘之審查時，應以公開甄選或現職教師介聘方式為之。辦理公開甄選時，得經本會決議成立甄選委員會、聯合數校或委託主管機關辦理。前項甄選委員會之組織及作業規定，由辦理之學校或機關定之；現職教師之介聘，依相關法令規定辦理。」

2. 第3條「本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：一、當然委員：……」

- (三) 《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》第13條規定：「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》第十四條第一項各款情事之一者，其聘任得不予通過。」
- (四) 《臺南市立高級中等以下學校暨幼兒園辦理教師介聘甄選分發實施要點》第22點第1項第9款規定：「達成介聘之教師，應於新介聘學校規定期限內攜帶介聘報到通知單、教師證書正本、原服務學校之服務證明等證件至新介聘學校接受教評會審查。」
- (五) 依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第3條第1項：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴、再申訴。」準此，申訴人應屬適格。
- (六) 申訴人於110年6月7日(星期一)收受原措施學校110年6月4日000號之「不同意聘任」函，並於110年6月30日(星期三)向本市教師申訴評議委員會提起申訴，依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第12條第1項前段：「申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；……」，本案於法定期間提起，應屬無疑。

二、程序部分

- (一) 申訴人依《臺南市立高級中等以下學校暨幼兒園辦理教師介聘甄選分發實施要點》第22點第9款規定，於新介聘學校(000)規定期限內攜帶介聘報到通知單、教師證書正本、原服務學校(000)之服務證明等證件至新介聘學校接受教評會審查。
- (二) 原措施學校教評會於110年5月7日下午2:00，針對000號公告「本市110年度國小暨幼兒園第一次市內介聘建議達成名冊」序號000申訴人(陳O怡)進行口試和試教，符合《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第2條規定。原措施學校教評會成員組成為9人，其中委員中未兼行政之教師，不得少於委員總額二分之一，任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一，洵屬相合。

三、實質部分

- (一) 000於107學年度第一學期提出申訴人「課程教學與班級經營反映意見彙整表」，該校考核會於107年度年終考核考列四條二款，並對申訴人進行實質調查觀課輔導，並要求申訴人提交教學改善計畫，並不定期安排觀課。又於108學年度提出申訴人「教學晤談紀錄、巡堂紀錄、導師課堂紀錄」等相關資料彙整表，該校

考核會亦於108年度年終考核考列四條二款。以上佐證資料顯現申訴人符合《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事由。

- (二) 復依原措施學校110年10月22日OOO號函，原措施學校教評會就申訴人書面資料、面談及試教結果，綜合判斷認申訴人有教育部109年11月11日OOO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綜合評價判斷之規定-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」、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。」之情事，而認其符合《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」之事由。申訴人之情形確已符合《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》第13條第1款、《教師法》第30條第1款、第16條第1款之情形。

四、是以，本案原措施學校教師評審委員會依據相關規定對申訴人進行審查與決議，於110年6月4日OOO號之「不同意聘任」函所為之處分，洵屬依法

有據，並無不當。本會對其所作成之決議予以尊重，自應予以維持。

五、綜上所論，本件申訴案為無理由。爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第29條規定，決議如主文。

主席 黃 ○ ○

如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。

中 華 民 國 1 1 0 年 1 1 月 2 5 日