

「教學不力或不能勝任工作有具體事實」 解釋令及執行原則解析

莊國榮
109.12.04

1

壹、教師法第16條第1項之規定

教師法第16條第1項規定：「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**。二、違反聘約情節重大。」依本條解聘或不續聘者，不得在原服務學校繼續擔任教師，但不影響其受聘於其他學校。

2

壹、一、教學不力或不能勝任工作之含義

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」，指**可歸責教師本人**之情形。

至於第27條第1項第2款規定之**資遣事由**：「現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。」則是指**不可歸責教師本人**之情形。

3

壹、二、其情節以資遣為宜者，應依27條規定辦理

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**。」可知教師**有過失**（本人能為而不為），而非屬**惡意**之情形，方屬「以資遣為宜」。

是以，調查事實及證據時，應設法釐清教師本人有無惡意。

4

壹、四、「有精神病尚未痊癒」之處理方式

教師法刪除原第14條第1項第7款「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒」，因為有精神病是否影響當事人作為教師之表現及專業，不無疑義，故不宜以罹患精神病即概括認定其不適宜擔任教師，予以解聘。

如罹患精神病，且有病識感，願意積極醫療者，原則上應認定為「非屬惡意」，而應依第27條之資遣規定辦理。

5

貳、教師法第16條第1項第1款解釋令（一）

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，且其情節未達應依教師法第十四條或第十五條予以解聘之程度，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。

6

貳、教師法第16條第1項第1款解釋令（二）

- （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。

7

貳、一、教師法第16條與14條、15條之區別

原教師法第14條第1項規定：「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：……」。本條項規定之解聘或不續聘，有下列三種法律效果：終身不得聘任為教師、一年至四年不得聘任為教師及僅在原服務學校不得聘任為教師。因為上開三種法律效果及其構成要件、處理程序不同，為了使規範更加明確，新教師法就不同法律效果之情形，分別規範於第14條（解聘且終身不得聘任為教師）、第15條（解聘且議決一年至四年不得聘任為教師）及第16條（解聘或不續聘，僅在原服務學校不得聘任為教師）。

8

貳、二、教師法第14條關於體罰或霸凌之規定

教師法第14條第1項第10款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。」第10款規定之「造成其身心嚴重侵害」，雖然沒有使用「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」之規定方式，但實質含義是相同的。

9

貳、三、教師法第15條關於體罰或霸凌之規定

教師法第15條第1項第3款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，**且應議決一年至四年不得聘任為教師**：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，**有解聘之必要**。」第3款所稱「有解聘之必要」，如果更完整地表達，就是「**有解聘且一年至四年不得聘任為教師之必要**」，指教師違法情節雖然還沒有達到「終身不得聘任為教師」之嚴重程度，但違法情節亦非輕微，而已達到「一年至四年不得聘任為教師」之程度。

10

貳、四、教學不力或不能勝任工作應綜合評價判斷

- 只有單一行為不會構成「教學不力或不能勝任工作」，必須是數個相關行為綜合評價判斷，才有可能構成。
- 常見之相關行為，例如：
- 經常在上課鐘響10分鐘後，才到教學現場。
- 上課經常罵學生白癡、廢物、壞小孩、笨蛋。
- 常常對學生做出彈耳朵、拍頭部、拍背部等體罰行為。
- 上課經常講與課程無關的內容或放映與課程無關的影片。
- 未確實批改考卷，以致給分錯誤百出。
- 放任學生在課堂上睡覺、聊天、走動、喧鬧。

11

貳、五、解釋令第3款與霸凌之比較

解釋令第3款規定：「以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。」

教師法施行細則第8條第2項規定：霸凌，指校園霸凌防制準則第3條第1項第4款規定之「**霸凌**：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人**故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為**，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之**損害**，或影響正常學習活動之進行。」

12

貳、六、解釋令第4款體罰之定義

教師法施行細則第8條第1項規定：「體罰，指教師於教育過程中，**基於處罰之目的**，親自、責令學生自己或責令第三者對**學生身體施加強制力**，或責令學生**採取特定身體動作**，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。」

13

貳、七、解釋令第5款教學行為失當

解釋令第5款規定：「教學行為失當，明顯損害學生學習權益。」

教學行為失當，指教學過程之各種不當行為，例如：無法清楚表達課程內容，無法有系統、有條理地呈現教材內容，無法有效掌握教學進度和時間，無法應用良好的教學策略及教學技巧，無法運用適當的教學評量方式公平妥善評估學生學習成效。不當的教學行為，如果產生「明顯損害學生學習權益」的結果，且行為與結果間有**相當因果關係**，就符合第5款規定。

14

貳、八、解釋令第7款班級經營欠佳

解釋令第7款規定：「班級經營欠佳，有具體事實。」

班級經營，指教師為激勵學生積極參與班級活動，並營造良好學習環境所做的各種行為，包括：行政經營、教學經營、常規輔導、班級環境及氣氛的營造等。

15

貳、九、解釋令第8款消極不作為

解釋令第8款規定：「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。」

消極不作為，指教師依法規有作為義務，卻未執行該作為義務，因而導致「**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。例如：學生向教師反映受同學霸凌，該師完全不處理。

16

參、解釋令之執行原則（一）

一、高級中等以下學校(以下簡稱學校)教師聘任後，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有解釋令所核釋之各款一款以上情形，應依下列規定辦理：

（一）**疑似已達教師法第16條第1項第1款所稱「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之程度，而有予以解聘或不續聘之必要者，學校應依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法規定，召開校園事件處理會議審議處理。**

17

參、解釋令之執行原則（二）

（二）**其情節未達教師法第16條第1項第1款所稱「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之程度，且符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法或私立學校教師成績考核相關規定（以下簡稱教師成績考核相關規定）者，校長應提交考核會審議，學校應積極核實依相關規定予以懲處及年終成績考核。**

二、依教師成績考核相關規定之懲處或年終成績考核紀錄，**並非依教師法第16條第1項第1款作成解聘或不續聘決定之前提要件。**

18

參、一、應依解聘辦法處理之情形

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2條規定：「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14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18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……。」

19

參、二、懲處並非解聘或不續聘之前提要件

學校對教師是否依教師成績考核相關規定，作成記申誡、小過或大過之**行政懲處**，或教師之**年終成績考核紀錄是否優良**，並非作成解聘或不續聘決定之前提要件。

20

肆、教師支持中心與不適任教師處理無關（一）

- 教師法第33條第4項新增規定：「高級中等以下學校**各主管機關**應建立教師諮商輔導支持體系，協助教師諮商輔導；其辦法由各該主管機關定之。」
- 教育部為了建立教師諮商輔導支持體系，訂定「高級中等以下學校教師諮商輔導支持體系設立辦法」，並設立**教師支持中心**。
- 該辦法第11條規定：「各級主管機關及各級學校，**不得因教師接受教師支持中心提供之服務，而就其工作、成績考核及其他相關權益為差別待遇**。」

21

肆、教師支持中心與不適任教師處理無關（二）

- 教育部教師諮商輔導支持中心設置要點第4點第2項規定：教師「有下列情事之一者，應依各該法規規定辦理，教師支持中心不提供支持服務：（一）經學校性別平等教育委員會調查屬實之校園性別事件行為人。（二）**進入解聘、不續聘或終局停聘處理程序**中之教師。」
- 教師支持中心不僅希望提供教師回應式服務（含諮詢專線服務、個別諮商與諮詢等），也希望發展積極性服務（含紓壓性體驗團體、增能性工作坊、成長性工作坊、與支持性團體等），對教師增能賦能、促進教師生涯發展與心理健康。

22

「教學不力或不能勝任工作有具體事實」 相關行政法院裁判解析

莊國榮
109.12.04

1

壹、認定參考基準或解釋令之法律性質（一）

最高行106判190：「教學不力或不能勝任工作之認定參考基準，.....此為最高主管教育行政機關基於職權，對於高級中等以下學校處理不適任教師作成決定應遵守程序之**行政規則**，補充教師法相關規定之技術性、細節性事項，並未逾越法律規範意旨，對於下級機關具有拘束力。」

2

壹、認定參考基準或解釋令之法律性質（二）

高高行104訴356：教育部本於教育主管機關之地位，自得就教師法第14條第1項第14款規定所稱「教學不力」「不能勝任工作」訂定**解釋性行政規則**，以為行使職權、認定事實、適用法律之準據。原告訴稱教育部訂定有關「教學不力」「不能勝任工作」之參考基準違反法律保留及明確性原則云云，並無可採。

3

貳、「教學不力或不能勝任工作」相關規定之立法目的

最高行108判237：「不適任教師」之處理，不僅涉及處理對象**教師之工作權**，也同時涉及該教師教學對象**學生之受教權**，二者間之權益均需兼顧。

高高行104訴356：教師法以「教學不力」「不能勝任工作」為解聘或不續聘之構成要件，固在於保障教師之工作權，惟因教師身分並非是為了保障其本身利益而存在，其保障的正當性基礎在於**學生的自我實現**。如果兩者發生利益衝突時，仍須優先回歸到保障基本權主體的學生，而非基本權保護法益主體的教師。因此，該規定即因教師嚴重違反或已無法勝任其身為教育專業人員之義務，致已不宜繼續擔任教職，自不能再犧牲學生之教育基本權之考量下所為之衡量。

4

參、一段期間具體事實之綜合考量認定（一）

- 1.最高行108判67：是不是教學不力或不能勝任工作，通常是就一段期間之具體事實的觀察與評量。
- 2.最高行109裁1750：由於待證事實是上訴人有無「教學不力及不能勝任工作，到達必須解聘程度」等情，此等事實必須結合「一段期間內」之多個「教學」、「批改」與「出題」等單一活動，而為綜合評量，不能拆分看待，分別爭執其證明力。而上訴意旨卻正是採取此等「拆分看待分別爭執」之手法，來為上訴主張，其不合理性已極其明顯，亦難憑此各該證據，認其足以改變原確定判決之終局判斷結論。

5

參、一段期間具體事實之綜合考量認定（二）

- 3.最高行106判290：上訴人表示92年、98年、99年等3年經考列成績考核辦法第4條第1項第2款，乃係因請事病假超過14天、車禍、治療肺結核所致，另93年、100年經考列成績考核辦法第4條第1項第3款，則均係憂鬱症發作所致。倘上開上訴人所述為真實，則上述考列大部分係因上訴人身體健康及車禍意外所致，尚難單以此認定上訴人有教師法第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」，仍應就整體因素綜合考量認定之。

6

肆、教學不力或不能勝任工作實例（一）

1.高高行104訴356：嗣調查結果認定原告有「以言語羞辱學生（罵學生笨蛋）」「體罰學生（罰站舉手及打手心）」「教學行為失當（票選最差人緣）」「親師溝通不良，可歸責於教師（於聯絡簿書寫學生像沒人管教的孩子）」「班級經營欠佳（指示幹部及同學記錄同學缺點）」等情事經查證屬實。

7

肆、教學不力或不能勝任工作實例（二）

2.最高行103判189：經查，上訴人有教學不力之具體事實，包括：99年1月、3月至6月曠職、曠課情形，上課時間經常帶學生至操場打棒球、留部分學生在教室，幾乎不參加教職員晨會、升旗活動，不參加每週三校內教師研習活動，不繳交每學期2次之查閱學生習作、不擔任學生導護工作等情事，有被上訴人所彙整有關上訴人解聘事件之巡堂紀錄、巡班紀錄、教職員工差勤異常登記表、上訴人曠職通知書、未准假之請假單、公務電話紀錄單、導護工作表、教師週三進修資料及載有上訴人無故未參加教師晨會、升旗缺席、未執行導護工作等之學校日誌等資料在卷可稽。

8

肆、教學不力或不能勝任工作實例（三）

3.最高行107判604：調查小組調查分析結果，認定上訴人有：「(1)身為教師無法約束自己的言行並誤導學生，混淆學生的價值判斷。(2)上課遲到，每次一被發現即聲稱有病吃藥的關係，造成學生學習權益受損及行政上的困擾。(3)於個人的FB上張貼辱罵、詛咒等言論攻擊機關首長及同仁。(4)上課播放未經取材且非公播版的影片，對教學未善盡職責。(5)上課廢話太多，甚至不雅言行，有損教師形象。」等情事，認其所為該當相關規定，而有教學不力及不能勝任工作之具體事實。又經調查結果，因上訴人有前揭教學不力及不能勝任工作之具體事實，已持續一段時間，而非偶發事件。

9

肆、教學不力或不能勝任工作實例（四）

4.高高行106訴更一12：「原告曾於103年5月因「上班時間無故不到，未告知校方及完成請假手續，教學未能盡責」，**經成功國小予以申誡1次**.....且教師如有曠課之情事，課業學生將無人照料，又導致學校無法及時調派其他老師幫忙代課，恐置學生之學習權、受教育權及安危於不顧，據此**被告認原告遭申誡之事實，認屬教師法第14條第1項第14款之事由，亦屬有憑**。.....總結以上各情可知，原告係擬調入被告學校之教師，被告（小港國小）由教評會審查，綜合上開原告個人病史、**差勤紀錄、成績考核**等事由，就原告於介聘程序有「**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，.....該判斷自應受法院尊重。」

10

伍、解聘、不續聘與教師成績考核之關係

(一) 認為學校有選擇考量餘地者

1.最高行106判190：「按教師法第14條規定目的，在於確保教師具備教學之能力及品操，與教師成績考核辦法著重在教師考成、敘獎及薪給之評量不同。固然兩者對於教師教學能力良窳均有評量考核之相關規定，惟其考核評量之程序與目的既異，其處理之結果即屬有別。至於**學校究竟啟動何種程序，有其選擇考量餘地**，尚不得因其採行之程序為何而遽指違法不當。更一審判決就此部分業已敘明上開兩種規範目的不同，被上訴人啟動不適任教師處理機制，並無違反平等原則之旨，經核並未違反論理法則及經驗法則。上訴人主張縱使其確有班級經營不佳情事，惟被上訴人不依教師成績考核辦法第6條規定予以記小過，卻依教師法規定啟動不適任教師處理機制，自有未洽，更一審判決逕予採認，顯有判決不備理由之違背法令云云，乃係執其歧異之見解指摘更一審判決違法不當，自非有據。」

11

伍、(二) 認為教師成績考核非解聘之前提要件者

1.北高行102訴422：被告雖於事發當天中午立即召開考績會，並決議給予原告記大過1次之處分，惟經函請輔助參加人核備後，輔助參加人覆函稱：教師所涉案件如已循教師法規定程序辦理解聘、停聘或不續聘，同一事由已無辦理平時考核必要等語。因此，被告並未對原告另作成記大過之處分，業經被告具狀陳明在卷。而**被告是否對原告作成記大過之處分，並非原處分之前提要件**。

12

伍、（二）認為教師成績考核非解聘之前提要件者

2.最高行104判27：「原判決以：上訴人有無行為時教師法第14條第1項第9款所規定『教學不力或不能勝任工作，有具體事實者』之要件，自以被上訴人（居仁國民中學）經學生或其他訊息獲知上訴人有不當教學及言論後，再經查證、輔導上訴人期間之教學品質及與學生之互動情形，有無客觀明確事證符合該等事實為依據，而非藉憑上訴人以往之教學表現，上訴人主張其學經歷完整、考績優良云云，並無可採。」

13

伍、（三）認為未違反一事不二罰原則者

1.最高行109判51：「是原判決論及：關於100學年度經費核銷不實（膳食療養學實驗課程）部分，雖為102學年度**考核丙等**之獎懲事由之一，惟記過申誡、成績考核及不續聘在性質、功能及依據之法規要件上均有不同，**並無違反**『一事不兩罰』原則乙節，於法尚無不合。」

2.北高行107訴更一52：「綜上可知，原告100學年度經費核銷不實（膳食療養學實驗課程）雖為102學年度**考核丙等**之獎懲事由之一，惟記過申誡、成績考核及不續聘，在性質、功能及依據之法規要件上均有不同，且具體事實範圍亦不相同，依前所述，尚無原告所稱違反『一事不兩罰』之原則。」

14

伍、（三）認為未違反一事不二罰原則者

3.北高行105訴529：「又原處分對原告而言雖屬不利益行政處分，惟該處分並非係對原告違反行政法上義務之行為所為之制裁，非屬裁罰性之不利處分；又考核辦法與教師法各有不同之行政目的及所欲維護之公共秩序，教師如已違反專業倫理（師生戀），經查證屬實，已非考核會所能處理時，應由教評會依教師法規定予以審議，被告自應分別予以處理，故被告依行為時考核辦法第6條第1項第2款第1目及第2目規定，核予原告記大過1次處分；又被告依103年1月8日修正公布之教師法第14條第1項第13款規定，以原處分通知原告解聘及1年內不得聘任為教師，並無原告所稱有一事不二罰之情形。」

15

伍、（三）認為未違反一事不二罰原則者

4.北高行99訴2331：上開不予續聘之處分之性質為懲戒處分。又原處分既屬懲戒處分，本非全然適用行政罰法上之一行為不二罰原則，應先敘明；故原告主張本件原處分違反一行為不二罰云云，並無理由。……本件原告所指之「考績」及原處分（不續聘決定），均非刑事刑罰，本無適用行政罰法第26條第1項前段一行為不二罰之可能。退步言，縱認原處分及原告所指之考績丙等核均為行政罰，參酌上開規定但書及前述說明，亦足證本件行政罰各有不同之行政目的及所欲維護之公共秩序，被告予以併罰，亦無不法。綜上，本件原告主張原處分，違反行政罰「一行為不兩罰」之原則云云，顯有嚴重誤會。

16

伍、（四）認為未違反一事不再理原則者

- 最高行98裁2071：「被上訴人苓洲國小獎懲委員會依教育專業人員獎懲標準第3條規定，決議記過2次，核其性質係屬懲戒處分，係被上訴人苓洲國小對上訴人任職期間表現之考評或懲處範疇；而資遣則係由該校教評會依教師法第15條規定而為決議，係屬該法律規定教師不得具有之消極資格，二者性質不同，所依據之法令亦復有異，其有關主管機關自得依其規定分別予以處分，並不生一事不再理原則之問題」。

17

伍、（五）認為未違反比例原則者

最高行108判237：上訴意旨指摘「解聘之反應手段過於嚴厲，有違『比例原則』及『最後手段性原則』」一節，經查：(A).針對不適任教師之處理，是否作成解聘處分，唯一要斟酌之因素即是「該教師不適任之狀況是否已經改善或排除，而有改進成效，而不致侵害到學生之受教權」。 (B).本案上訴人既有「教學成效不彰」之具體情事，同時可判定「輔導並無改進成效」，則無論是「免任導師」、「介聘他校」、「轉任其他適任教職」，甚或「延長輔導期間」，均只會使原受教學生或其他受教學生之受教權繼續受到侵犯而已。因此解聘處分之作成，並無違反「最後手段性原則」。

18

陸、體罰學生造成其身心嚴重侵害之解聘（一）

- 北高行103訴1758：綜上事證以觀，原告確有指揮班上學生將受害洪生拖到教室外面，毆打洪生致受傷、流血、瘀青、哀號、哭泣之事實。原告不當體罰之行為，與受害洪生身心所受嚴重侵害間，亦有因果關係存在，彰彰明甚。（另可參考最高行104判602）
- 北高行103訴1758：查原告於行為時擔任洪生之導師，明知洪生係高關懷家庭學生，在成長與學習的過程比其他學生更為艱難辛酸，縱因洪生有過動傾向，不易調教；惟原告基於導師之職責，仍應以耐心與愛心盡力關懷輔導給予協助與溫暖，以保障其學習權及受教權；倘輔導洪生過程確有困難，亦應以為人師之教育工作者立場，尋求學校或其他專業之協助，改善洪生學習狀況與身心發展；

19

陸、體罰學生造成其身心嚴重侵害之解聘（二）

- 詎原告竟以上揭體罰手段回應，造成洪生身心嚴重侵害，確已違背前揭教育基本法第8條第2項規定：「國家應保障學生身體自主權及人格發展權，並使學生不受任何體罰，造成身心之侵害」之教育宗旨，是被告認已無其他較溫和手段可以達成同樣目的，原處分適用102年7月10日修正之教師法第14條第1項第11款：「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」之規定解聘原告，核與比例原則並無違背。（北高行103訴1758；另可參考最高行104判602）

20

柒、認為應為最重之解聘處分者

高高行104訴466：「而由上開○○教育局歷次不予核准被告先前對原告所為較輕微之停聘、記大過及不續聘等處分之理由，可知其亦係認為依據調查報告既已認定本件原告有**性騷擾**之情事，且情節嚴重，自應為**最重之解聘處分**為宜。」

21

捌、認為尚不發生同一事由經重覆評價者

最高行103判291：「上訴人於99年8月1日第4次續聘被上訴人，該次之續聘既無從審酌考量前次聘期內發生之不適任事實，自難謂**第4次之續聘決定，有遮斷前次（即第3次續聘）聘期內發生不適任事實之效力**。換言之，上訴人整個處理程序既橫跨第3次及第4次續聘之聘期內，第3次續聘聘期內發生之不適任事實，又未能於第4次續聘時考量，**就該事實尚不發生同一事由經重覆評價之問題**，則上訴人於101年7月26日不續聘函（原處分），考量之相關事實，自非僅侷限在此次聘期內（99年8月1日起至101年7月31日止）發生，應及於前次（第3次續聘）聘期內（97年8月1日至99年7月31日）發生者，始與實際情形及規範目的相符。原判決認定被上訴人最近一次聘任（第4次續聘）聘期自99年8月1日起至101年7月31日止，其續聘與否，上訴人僅得審究此次聘期內發生之事實，而將前次聘期內（97年8月1日至99年7月31日）發生者排除，即有未洽。」

22

玖、「輔導期間以2個月為原則」之解釋適用(一)

解聘辦法第8條第2項第4款及專審會辦法第9條第1項第4款均規定：「輔導期間以2個月為原則.....」，其解釋適用如下：

1.最高行109判273：關於「輔導期程以2個月為原則」之規定，其正確之法律解釋，應認前開「輔導期程」規定，應屬「通案化」之「原則性」規定，具有一定彈性。該2個月之法定期間，固然不可事前依個案事實而預為減縮，但也應容許事後隨實際輔導作業之開展，而在確認「受輔導者已無改善可能，其教學活動之缺失已符合『教學不力』或『不能勝任工作』要件」後，縮短「輔導期程」之2個月期限，而逕行進入評議期。（相同見解，參見最高行106判661、108判237）

23

玖、「輔導期間以2個月為原則」之解釋適用(二)

2.最高行108判237：「另外依上訴人之前開法律主張，輔導期間『最短不得短於2個月，最長又不得超過3個月』，則在我國學校採取上、下學期制，暑假期間高達2個月之情況下，下學期之輔導一定要在學期結束前2個月進行，不然即會因違反期限規定而歸於消滅，此等解釋豈非事理之平？而且此等解釋也對教師過於有利，而忽略了學生因不適任教師不當教學，對其人格及心智成長之阻礙。」

24