

精進不適任教師處理

109 年度高級中等以下學校 不適任教師處理工作手冊



成就每一個孩子

Fulfilling every student's dream



目 錄

壹、	流程圖、檢覈表、事實表	1
一、	高級中等以下學校作業程序說明表	1
二、	流程圖	11
三、	檢覈表	18
四、	事實表	41
貳、	應注意事項	43
參、	處理不適任教師常見程序瑕疵	51
肆、	重要函釋	59
伍、	實務常見問題	91
一、	教師法及教師法施行細則 Q&A	91
二、	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法 Q&A	97
三、	高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法 Q&A	103
四、	高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法 Q & A	113
五、	不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法 Q & A	119
陸、	案例分享	123
柒、	附件	141
	附件一：校園事件處理會議相關表格	141
	附件二：教師專業審查會調查案件相關表格	153
	附件三：教師專業審查會輔導案件相關表格	158
	附件四：教師專業審查會調查報告及輔導報告格式	162
	附件五：教師專業審查會結案報告及結案報告摘要格式	170
	附件六：正式教師 1-學校通知當事人陳述意見函	177
	附件七：正式教師 2-學校附理由通知當事人決議並已函報國教署函	179
	附件八：正式教師 3-學校函報國教署核准解聘停聘不續聘案函	181
	附件九：正式教師 4-教育部核准解聘停聘不續聘後學校通知當事人函 ..	182
	附件十：兼任代課代理教師 1-學校通知當事人陳述意見函學校通知當事人函	184
	附件十一：兼任代課代理教師 2-學校附理由通知當事人決議並已函報國教署	186
	附件十二：兼任代課代理教師 3-學校函報國教署核准解聘停聘不續聘案函	188
	附件十三：兼任代課代理教師 4-教育部核准解聘停聘不續聘後學校通知當事人	189

精進不適任教師處理

壹、流程圖、檢覈表、事實表

一、高級中等以下學校作業程序說明表

項目名稱	教師解聘、不續聘或終局停聘案件作業
承辦單位	人事室
作 業 程 序 說 明	一、有罪判決確定解聘（教師有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定情事）： （一）學校應自知悉之日起 10 日內，免經教師評審委員會審議，免報主管機關核准，依確定判決予以解聘並終身不得聘任為教師，同時以書面附理由通知當事人並教示提起申訴之方法、期間與受理單位等。 （二）教師有教師法第 14 條第 1 項之情形者，各級主管機關及各級學校應依不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。 二、性平案件解聘（教師有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 2 款規定情事）： （一）服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過暫時予以停聘 6 個月以下，並靜候調查，免報主管機關核准；必要時，得經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過後，延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月。又所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有教師法第 22 條第 1 項各款情形之日。 （二）學校性別平等教育委員會得成立調查小組調查。 （三）教師有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款情事：有性侵害行為或有性騷擾或性霸凌行為經調查屬實、受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰，有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，經性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認後，免經教師評審委員會審議，由學校於 10 日內逕報主管機關核准，同

時以書面附理由通知當事人並教示提起申復（涉及性平事件）、申訴之方法、期間與受理單位等。

（四）教師有教師法第 15 條第 1 項第 1 款至第 2 款情事：有性騷擾或性霸凌行為、受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰，經性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認後，審議有解聘必要者，經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議，以議決該教師不得聘任為教師 1 年至 4 年之期間為限，審議通過後由學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起申復（涉及性平事件）、申訴之方法、期間與受理單位等。

（五）經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議。

三、體罰、霸凌、偽變造湮滅毒品性侵證據、違反兒少保障法解聘（教師有教師法第 14 條第 1 項第 7 款至第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款至第 4 款規定情事）：

（一）服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，暫時予以停聘 3 個月以下，免報主管機關核准；必要時得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾 3 個月。

（二）學校接獲檢舉或知悉教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生等情事時，應於 5 日內召開校園事件處理會議審議，依規定進行調查、確認。

（三）學校接獲檢舉或知悉教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 10 款霸凌學生、第 15 條第 1 項第 3 款霸凌學生等情事時，應於 3 個工作日內將事件移送調查學校，依校園霸凌防制準則規定辦理調查、確認。

(四) 教師有教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款情事：經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，有解聘及終身不得聘任為教師之必要、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害屬實，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過解聘且終身不得聘任為教師後，由學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。

(五) 教師有教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款情事：知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據；或偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過解聘且終身不得聘任為教師後，由學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。

(六) 教師有教師法第 15 條第 1 項第 3 款、第 4 款情事：體罰或霸凌學生，造成其身心侵害屬實；或經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，有解聘之必要，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過予以解聘並議決不得聘任為教師之 1 至 4 年期間後，由學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。

(七) 經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過予以停聘。

四、行為違反相關法規解聘、終局停聘（教師有教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條第 1 項規定情事）：

- (一) 服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，暫時予以停聘 3 個月以下，免報主管機關核准；必要時得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾 3 個月。
- (二) 學校知悉或接獲檢舉教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條第 1 項規定情事時，應於 5 日內召開校園事件處理會議審議，依規定進行調查確認、蒐集相關事證。
- (三) 教師有教師法第 14 條第 1 項第 11 款情事，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，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過解聘且終身不得聘任為教師後，由學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。
- (四) 教師有教師法第 15 條第 1 項第 5 款情事，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過予以解聘並議決不得聘任為教師之 1 至 4 年期間後，由學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。
- (五) 經調查屬實有解聘必要者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過予以暫時停聘。
- (六) 教師有教師法第 18 條第 1 項情事，行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過議決終局停聘 6 個月至 3 年後，由學校於 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由

通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。

- (七) 教評會紀錄應明確記載教師所違反之相關法令。
- (八) 教師停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。
- (九) 教師終局停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。所稱不得在學校任教，指不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作。
- (十) 教師終局停聘期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。
- (十一) 受終局停聘之教師於停聘期間辭職者，於該停聘 6 個月至 3 年期間，仍不得在學校任教，且其他學校亦不得聘任其為教師。
- (十二) 終局停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。
- (十三) 未於終局停聘期間屆滿次日向學校報到復聘者，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。

五、教學不力、不能勝任工作、違反聘約情節重大解聘或不續聘、資遣（教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款至第 2 款、或教師法第 27 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定情事）：

- (一) 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有涉及教師法第 16 條第 1 項第 1 款情事時，應於 5 日內召開校園事件處理會議審議，決議由學校自行調查或向主管機關申請專審會調查；若決議由學校自行調查者，於審議調查報告時，認為有輔導改善之可能者，由校事會議進行輔導或向主管機關申請專審會輔導。
- (二) 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有涉及教師法第 16 條第 1 項第 2 款情事時，應於 5 日內召開校園事件處理會議審議，依規定組成調查小組進行調查、確認、蒐集相關事證。

- (三) 倘教師經校事會議調查屬實（或輔導改善無成效），應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議認定有教師法第16條第1項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意，其情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理資遣。
- (四) 教師有教師法第16條第1項第1款至第2款情事之一，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過予以解聘或不續聘後，由學校於10日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。
- (五) 教師有教師法第16條第1項第1款情事，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會調查屬實（或輔導改善無成效），應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過予以解聘或不續聘後，由學校於10日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。
- (六) 學校於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘或不續聘者，於個案適用時，教師評審委員會應依教師法第16條第1項第2款情節重大規定，就相關事實予以審認，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘，教評會認定情節重大之理由，應明確載明於會議記錄中。另依教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函規定略以，學校函報個案到部時，應說明學校教師評審委員會就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，業依「公益性」、「必要性」、「符合比例原則」、「符合正當法律程序」等原則審酌個案違反聘約「情節重大」之情形，俾利教育部審核。
- (七) 教師有教師法第27條第1項各款情事之一，經教師評審委員會審議通過予以資遣，由學校報主管機關核准。

(八) 符合退休資格之教師有第 27 條第 1 項各款情形之一，經核准資遣者，得於資遣確定之日起 1 個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。

六、通緝羈押褫奪公權在監執行當然暫時停聘（教師有教師法第 21 條第 1 項規定情事）：

(一) 教師有教師法第 21 條第 1 項各款情形之一，即發生停聘之效力，學校應提請教師評審委員會審議該教師是否已有本法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。

(二) 當然暫時予以停聘之教師，於停聘事由消滅後，除經學校依教師法第 22 條第 2 項規定予以停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘，未於事由消滅後次日向學校報到復聘，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。

七、外籍教師解聘、停聘或不續聘案應優先適用就業服務法之規定，外籍教師有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，學校應依就業服務法第 56 條規定，於 3 日內以書面通知教育部、內政部移民署及警察機關；惟學校認定有無繼續聘僱必要之程序，就業服務法並無規定，應依教師法等相關規定經學校教師評審委員會、或性別平等教育委員會、或依法組成之相關委員會議決後，報教育部核准。

八、學校於知悉教師涉有第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。

九、教師離職（辭職）後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第 20 條規定辦理通報。

十、教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。教師法第 26 條第 5

	項所稱教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，指學校受理教師疑似有解聘、不續聘或終局停聘案件之日起，至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前 1 日止。 十一、受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。教師於接獲復聘通知後，應於 30 日內報到，未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。
控制重點	一、學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查，但應經校事會議審議案件，應於期限內召開並組成調查小組進行調查。 二、教師評審委員會組成人數（應注意性別比例、未兼行政或董事教師代表人數、是否需要外聘學者專家）、出席人數及決議人數須符合教師法及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法之規定。 三、性平案件應於知悉之日起 1 個月內，召開教師評審委員會審議，倘認定涉案情節重大，通過停聘後，免報主管機關核准，暫時予以停聘。 四、教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘、不續聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法規為何。 五、教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序 4 要件予以審查。 六、教師評審委員會審議時應給當事人陳述意見機會（就審期間為 7 天）。學校通知當事人陳述意見時，書面通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 七、教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。 八、教師停聘期間，學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經教師評審委員會審查通過或停聘期間屆滿後，回復其聘任關係。

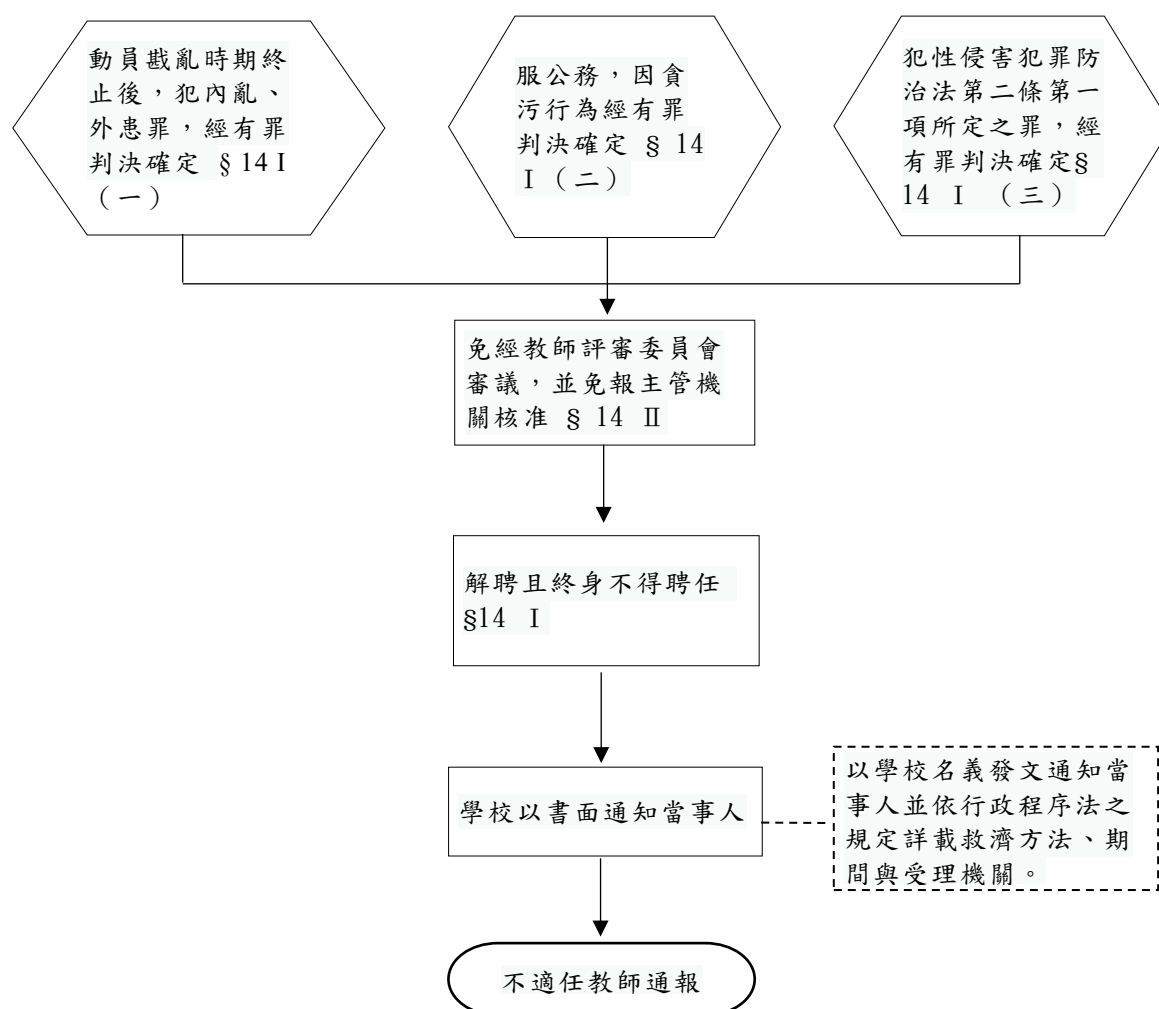
	九、教師解聘、不續聘或終局停聘案，經教育部核准後，應即以學校名義發文通知當事人，並依行政程序法規定詳載救濟方法、期間與受理機關，且應注意文書之送達（足以供存證查核方式送達當事人），不得延誤。 十、學校完成教師解聘、不續聘或終局停聘程序後，應即依「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」規定辦理通報。 十一、因應教評會審議實務有重啟教師解聘、不續聘或停聘案決議程序之需要，應建立復議程序機制。 十二、有關實習教師若涉性平案件，應釐明其行為時為校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 9 條第 2 項第 1 款之教師身分（實際執行教學之教育實習人員）抑或同條同項第 3 款之學生身分（教育實習學生），再做後續調查及處置。倘實習教師為教師身分，經性平會調查屬實後，其師資培育大學除停止其教育實習，並應依性平法第 27 條之 1 規定，以涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法，通報主管機關列為不得運用於校園之人員（由師資培育大學負責通報）；倘實習教師為學生身分，經性平會調查屬實後，給予應當之懲處措施，但無法於各教育場域不適任人員通報及查詢系統通報登載。
法令依據	一、教師法。 二、教師法施行細則。 三、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法 四、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法。 五、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。 六、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法。 七、校園霸凌防制準則。 八、性別平等教育法。 九、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則。 十、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法。
使用表單	一、教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校教師解聘、不續聘或終局停聘案作業流程檢覈表及事實表。 二、教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校兼任代課及代理教師終止聘約案作業流程檢覈表及事實表。

精進不適任教師處理

二、流程圖

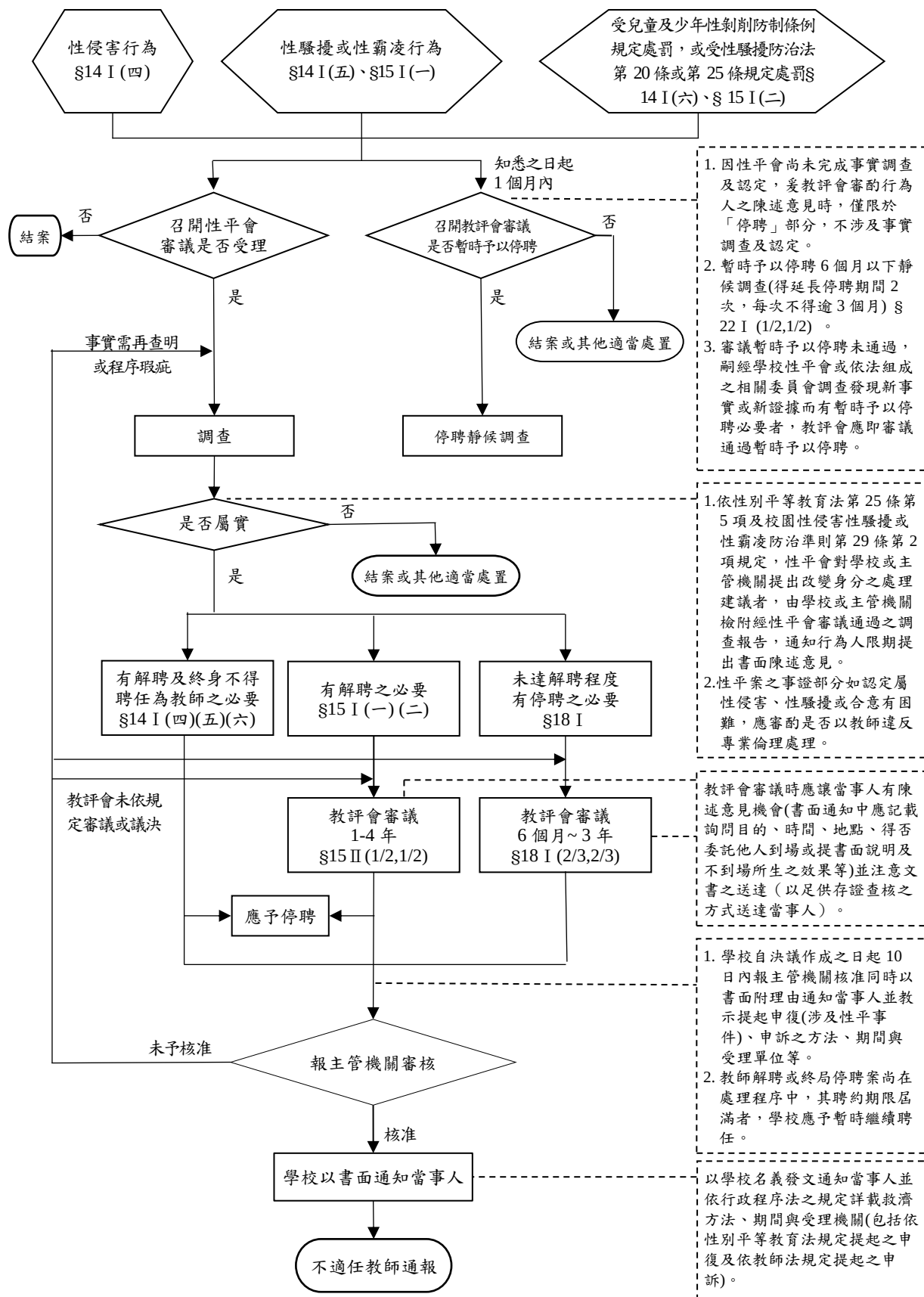
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 有罪判決確定



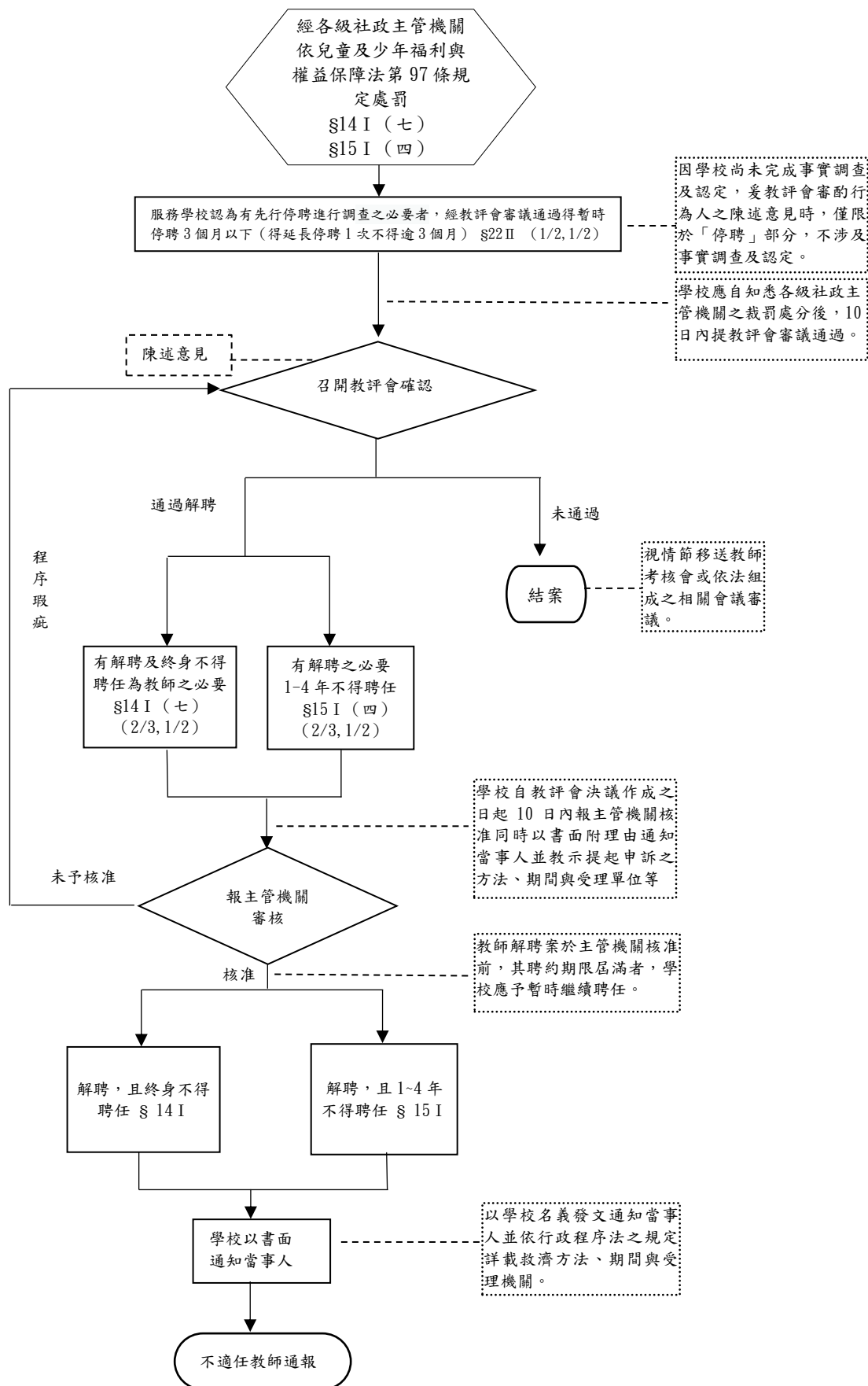
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 性平案件



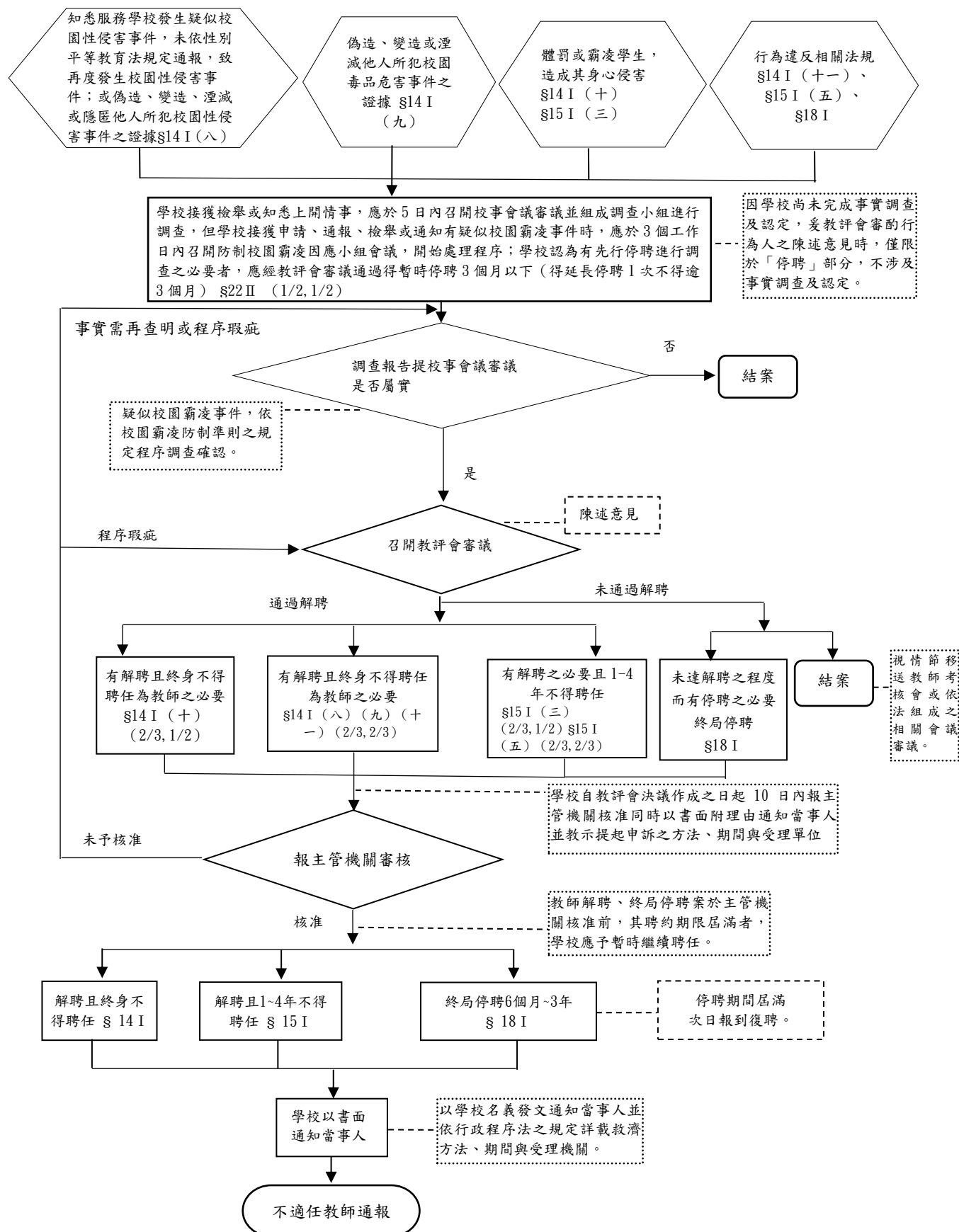
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 違反兒童及少年福利與權益保障法



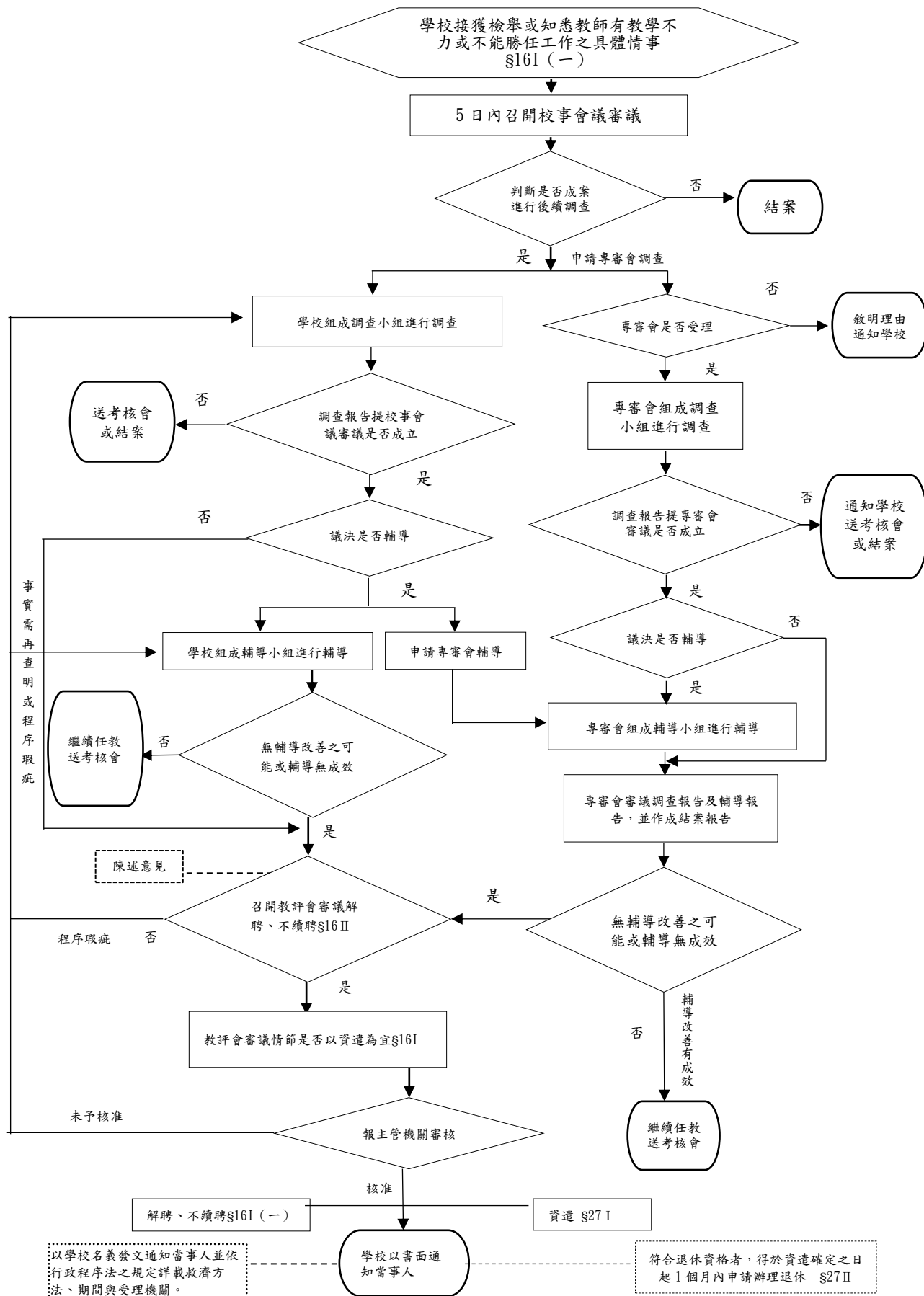
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵證據行為違反相關法規



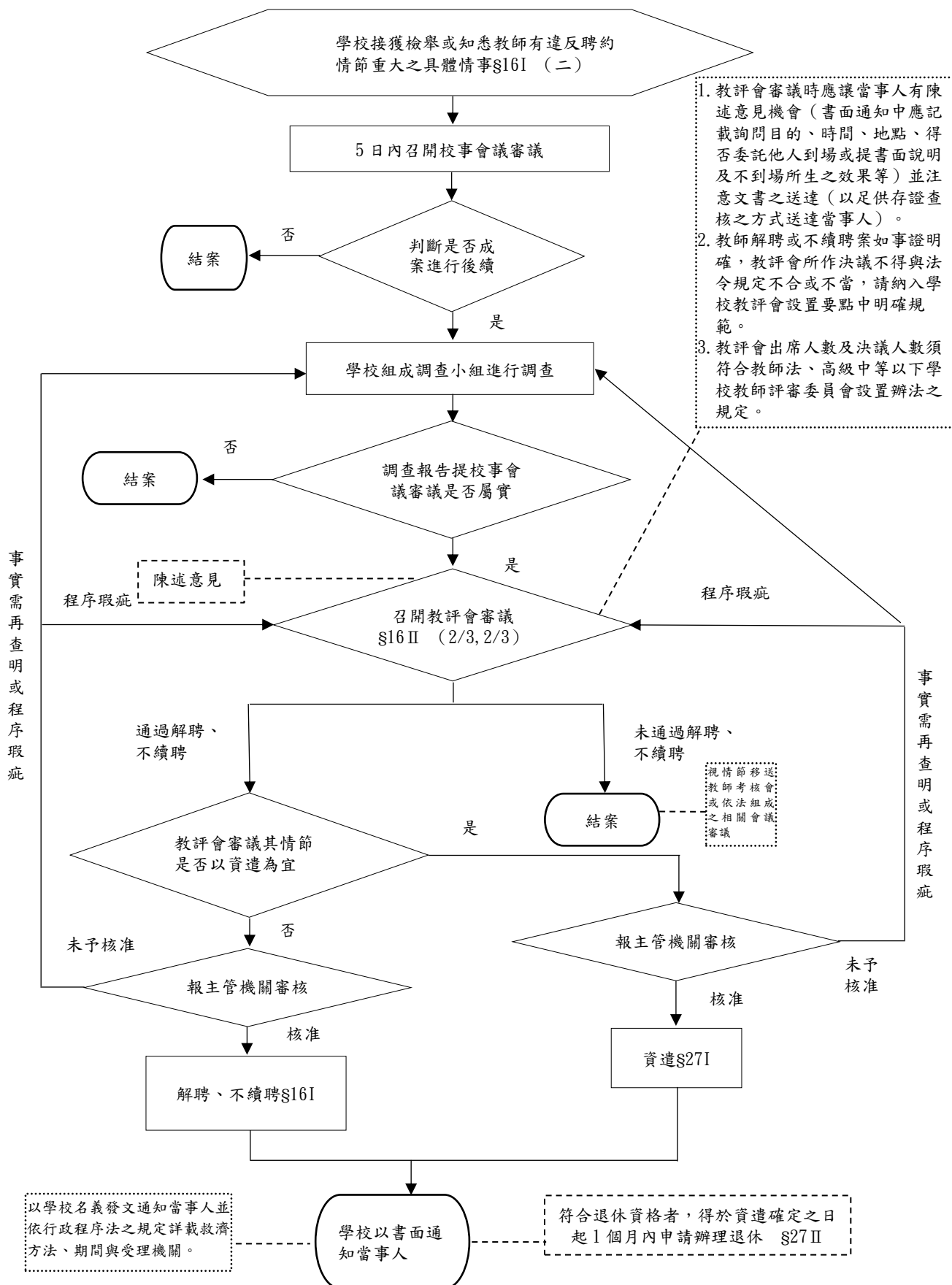
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 教學不力或不能勝任工作有具體事實

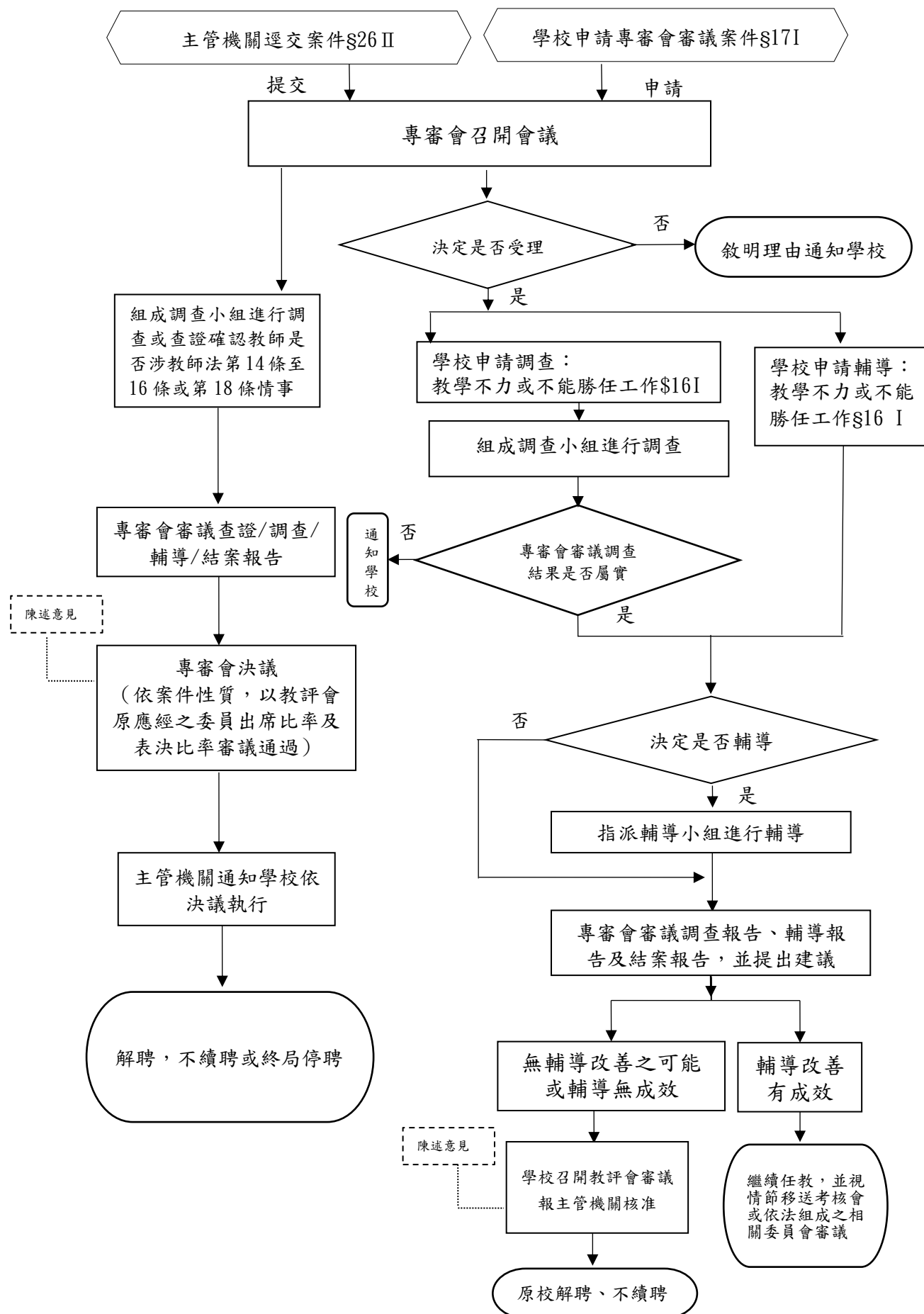


高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

-違反聘約情節重大



高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖－專審會運作



三、檢覈表

教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校教師解聘、不續聘或終局停聘案作業流程檢覈表							
學校 全銜			案件 類型	☐ 解聘： ☐ 終身 ☐ 年 ☐ 不續聘 ☐ 終局停聘： 年 月			
程序 1：學校認定適用法令條款及教評會委員審議通過人數門檻（請勾選一種類型）							
程 序 流 程 及 檢 覈 事 項				需續填程序			
				程序 2	程序 3	程序 4	程序 5
1-1	☐ 教師法第 14 條第 1 項 (應予解聘且終身不得聘任為教師)	1-1-1 (經性平會調查確認，免經教評會審議)	☐ 第 4 款(性侵害行為) ☐ 第 5 款(性騷擾或性霸凌行為) ☐ 第 6 款(受兒少性剝削或性騷擾法規處罰)	2-1 2-2 性平案	※	4-1	5-1
		1-1-2 (應經委員 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過)	☐ 第 7 款(依兒少保法規處罰)	2-1	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
			☐ 第 10 款(體罰或霸凌學生)	2-1 2-3 霸凌案或(2-4 一般案)	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
		1-1-3 (應經委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過)	☐ 第 8 款(未通報校園性侵害事件或偽變造湮滅隱匿證據) ☐ 第 9 款(偽變造湮滅校園毒品事件證據)	2-1 2-4 一般案	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
		1-1-4 (應經委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過)	☐ 第 11 款(行為違反相關法規)	2-1 2-2 性平案或(2-3 霸凌案)或(2-4 一般案)	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1

1-2	☐ 教師法第15條第1項 (應予解聘且應議決1年至4年不得聘任為教師)	1-2-1 (應經委員1/2以上出席及出席委員1/2以上審議通過)	☐ 第1款(性騷擾或性霸凌行為) ☐ 第2款(受兒少性剝削或性騷擾法規處罰)	2-1 2-2 性平案	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
		1-2-2 (應經委員2/3以上出席及出席委員1/2以上審議通過)	☐ 第3款(體罰或霸凌學生)	2-1 2-3 霸凌案或(2-4 一般案)	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
			☐ 第4款(依兒少保法規處罰)	2-1	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
		1-2-3 (應經委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過)	☐ 第5款(行為違反相關法規)	2-1 2-2 性平案或(2-3 霸凌案)或(2-4 一般案)	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
1-3	☐ 教師法第16條第1項 (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)	1-3-1 (應經委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過)	☐ 第1款(教學不力或不能勝任工作)(學校自行調查) ☐ 第2款(違反聘約情節重大)	2-1 2-4 一般案	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
		1-3-2 (申請教師專業審查會調查屬實，應經委員1/2以上出席及出席委員1/2以上審議通過)	☐ 第1款(教學不力或不能勝任工作)(申請專業審查會調查)	2-1 2-4 一般案	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
1-4	☐ 教師法第18條 (終局停聘6個月至3年)	1-4-1 (應經委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過)	☐ 第1項(行為違反相關法規)	2-1 2-2 性平案或(2-3 霸凌案)或(2-4 一般案)	3-1 3-2 3-3 3-4	4-1	5-1
1-5	☐ 教師法第26條第2項 (學校教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關得逕行提交教師專業審查會審議)	1-5-1 (教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教評會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教評會之決議)	☐ 第2項(涉有第14條至第16條或第18條規定情形，主管機關逕交專審會案件)	2-1 2-2 性平案或(2-3 霸凌案)或(2-4 一般案)	※	4-1	5-1

程序 2：適用性平、霸凌學生、一般案件需調查、確認、輔導程序作業（請勾選一種類型）					
2-1	☐ 需調查確認或輔導案件。 ☐ 無需調查但需確認案件。（涉及教師法第 14 條第 1 項第 6 款、第 15 條第 1 項第 2 款案件，只需送性平會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2-1、2-2-3、2-2-6、2-2-7、2-2-8、2-2-9） ☐ 無需辦理程序 2 調查確認或輔導案件。（涉及教師法第 14 條第 1 項第 7 款、第 15 條第 1 項第 4 款案件，只需送教評會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2 至 2-4）			學校初核	國教署複核
2-2	☐ 性平案件： 一、經學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害、性騷擾、性霸凌行為或受兒童及少年性剝削防制條例或性騷擾防治法規定處罰者。 二、性平會委員之組成及選派方式、議事進行方式合於學校所定組織設置辦法。 三、學校性平會所成立調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數 1/2，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 以上，事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。 四、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據學校所定組織設置辦法規定）。 五、調查事實確認有性侵	2-2-1	☐ 涉及教師法第 14 條第 1 項第 4 款、第 5 款及第 15 條第 1 項第 1 款，依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查確認。 ☐ 行為違反相關法規。		
		2-2-2	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日		
		2-2-3	學校接獲申請或檢舉後，應於 3 日內交由性平會調查處理。 召開學校性平會會議日期： 年 月 日		
		2-2-4	性平會委員 5 人至 21 人，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數 1/2 以上。		
		2-2-5	學校性平會組織、會議及其他相關事項，由學校定之。（學校應訂定組織設置要點）		
		2-2-6	學校性平會所成立調查小組成員組成及選派方式之適法性。（女性成員不得少於成員總數 1/2，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 以上）		
		2-2-7	學校性平會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。		

	害、性騷擾、性霸凌行為或受兒童及少年性剝削防制條例或性騷擾防治法規定處罰屬實。 六、當事人(行為人)列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。	2-2-8	學校性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依性平法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。		
		2-2-9	調查報告完成日期： 年 月 日		
		2-2-10	學校性平會開會確認調查報告(處罰事實)決議日期： 年 月 日		
		2-2-11	應出席委員人數： 人。		
		2-2-12	實際出席委員人數： 人。		
		2-2-13	參與決議(投票)委員人數： 人。		
		2-2-14	通過決議(投票)委員人數： 人。		
		2-2-15	依規定(申請)迴避委員人數： 人。		
		2-2-16	迴避人員、依據及理由：		
2-3	☐ 霸凌學生案件： 一、學校知悉教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款霸凌學生所訂情形之一時，依校園霸凌防制準則規定辦理調查、確認程序。 二、討論、決議、紀錄(出席人數、決議人數、迴避，依據學校所定校園霸凌防制規定)。 三、當事人(行為人)列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。	2-3-1	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日	學校初核	國教署複核
		2-3-2	學校接獲申請調查或檢舉後，應於 3 個工作日內開始調查處理程序。 召開學校防制校園霸凌因應小組會議日期： 年 月 日		
		2-3-3	組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家及學生代表(高級中等以上學校應有學生代表)。		
		2-3-4	學校應訂定校園霸凌防制規定。(校園霸凌申請、調查及處理程序、申復及救濟程序)		

		2-3-5	學校應於受理申請調查、檢舉、移送之次日起 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人及行為人。		
		2-3-6	防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲調查報告後 2 個月內，移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。		
		2-3-7	調查報告完成日期： 年 月 日		
		2-3-8	學校防制校園霸凌因應小組會議開會確認調查報告決議日期： 年 月 日		
		2-3-9	應出席委員人數： 人。		
		2-3-10	實際出席委員人數： 人。		
		2-3-11	參與決議(投票)委員人數： 人。		
		2-3-12	通過決議(投票)委員人數： 人。		
		2-3-13	依規定(申請)迴避委員人數： 人。		
		2-3-14	迴避人員、依據及理由：		
2-4	☐ 一般案件： 一、學校知悉教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款體罰	2-4-1	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日	學校初核	國教署複核
		2-4-2	學校接獲檢舉或知悉後，應於 5 日內召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)審議。 召開會議日期： 年 月 日		

學生、第5款、第16條第1項所訂情形之一時，依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法規定辦理調查、確認、輔導及審議程序。 二、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第6條第2項規定委員1/2以上出席，出席委員1/2以上審議通過）。 三、當事人（行為人）列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。	2-4-3	校事會議成員之適法性： 校長。 家長會代表1人。 行政人員代表1人。 學校教師會代表1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。 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1人。 任一性別委員人數不得少於委員總數1/3。但學校任一性別教師人數少於委員總數1/3者，不在此限。 教師為合聘教師時，為其主聘學校。		
	調查程序：		學校初核	國教署複核
	2-4-4	學校自行調查或向主管機關申請專審會調查。 ☐學校自行調查。 ☐教師疑似有第16條第1項第1款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會調查者，應依專審會辦法辦理。（勾選本欄，毋需填寫2-4-5至2-4-19）		
	2-4-5	校事會議應組成調查小組，成員以3人或5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所定教師專業審查會調查及輔導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。		
	2-4-6	調查小組成立日期： 年 月 日 調查小組應於組成後30日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾30日，並應通知教師。		
	2-4-7	調查報告完成日期： 年 月 日		
	2-4-8	調查完成應製作調查報告，提校事會議審議日期： 年 月 日		

		輔導程序：(涉及教師法第16條第1項第1款案件，始需填寫本程序，其餘案件無需填寫) ☐ 需輔導案件。 ☐ 無需輔導案件。(勾選本欄，毋需填寫2-4-9至2-4-19)			
2-4-9	學校自行輔導或向主管機關申請專審會輔導 ☐ 學校自行輔導。 ☐ 教師疑似有第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議決議向主管機關申請專審會輔導者，依專審會辦法辦理。(勾選本欄，毋需填寫2-4-10至2-4-19)				
2-4-10	校事會議應組成輔導小組，成員以3人或5人為原則，應包括績優教師，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專審會辦法所定專審會調查及輔導人才庫之輔導員擔任。				
2-4-11	輔導期間以2個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾1個月，並應通知教師。				
2-4-12	輔導報告完成日期：年 月 日				
2-4-13	輔導期間屆滿應製作輔導報告，提校事會議審議日期：年 月 日				
校事會議審議調查或輔導報告出席及決議人數：			學校初核	國教署複核	
2-4-14	審議調查報告	應出席委員人數	人		
	審議輔導報告		人		
2-4-15	審議調查報告	實際出席委員人數	人		
	審議輔導報告		人		
2-4-16	審議調查報告	參與決議(投票)委員人數	人		
	審議輔導報告		人		
2-4-17	審議調查報告	通過決議(投票)委員人數	人		
	審議輔導報告		人		
2-4-18	審議調查報告	依規定(申請)迴避委員人數	人		
	審議輔導報告		人		
2-4-19	迴避人員、依據及理由：				

程序 3：學校教師評審委員會審議作業				學校初核	國教署複核
3-1	☐ 需經教評會審議案件。 ☐ 免經教評會審議案件。(涉及教師法第 14 條第 1 項第 4 款、第 5 款、第 6 款案件，只需送性平會調查確認。勾選本欄，毋需填寫 3-2 至 3-4)				
3-2	學校教師評審委員會(以下簡稱教評會)委員之總額及組成、選舉與被選舉資格、委員選(推)舉方式、未兼行政或董事之教師比例、任一性別委員人數比例、增聘校外學者專家擔任委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。	3-2-1	教評會委員 5 人至 19 人。		
		3-2-2	當然委員：校長 1 人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。家長會代表 1 人。學校教師會代表 1 人。跨校、跨區(鄉、鎮)合併成立之學校教師會，以該教師會選(推)舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。		
		3-2-3	選舉委員：由全體教師選(推)舉之。		
		3-2-4	委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額 1/2。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額 1/2 者，不在此限。		
		3-2-5	任一性別委員人數不得少於委員總額 1/3。但學校任一性別教師人數少於委員總額 1/3 者，不在此限。		
		3-2-6	委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選(推)舉方式、增聘校外學者專家擔任委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。(學校應訂定設置要點)		
3-3	一、教評會於處理教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額 1/2 為	3-3-1	☐ 需另行增聘校外學者專家擔任委員。 ☐ 無需另行增聘校外學者專家擔任委員。(勾選本欄，毋需填寫 3-3-2 至 3-3-3)		
		3-3-2	應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額 1/2 為止。		

	止。 二、另行增聘校外學者專家擔任委員產生方式。	3-3-3	☐ 處理第 14 條第 1 項第 7 款、第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款、第 4 款時，自教育部國民及學前教育署建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫遴聘之。 ☐ 處理第 15 條第 1 項第 1 款及第 2 款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 22 條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。		
3-4	一、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定。 二、相關人員列席報告、有無迴避。 三、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據教師法相關條款及學校教評會設置辦法規定）。 四、通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 五、當事人（代表人）列席教評會陳述之意見須記載於會議紀錄。 六、違反教師法第 14 條第 1 項第 11 款及第 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」，應敘明違反相關法規依據為何及其行為該當解聘，且終身不得聘任為教師或 1-4 年不得聘任為教師之理由為何？	會議紀錄應載明事項：		學校初核	國教署複核
		3-4-1	教評會開會決議日期： 年 月 日 學校應自知悉之日起 10 日內，提經教評會審議或確認。		
			應出席全體委員人數： 人。 （審議教師法第 9 條第 3 項議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員）		
			實際出席委員人數： 人。		
			參與決議（投票）委員人數： 人。		
			通過決議（投票）委員人數： 人。		
			依規定（申請）迴避委員人數： 人。		
			迴避人員、依據及理由：		
			當事人（代表人）陳述意見方式： （通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以 7 日為原則） ☐ 當事人親自列席會議陳述意見。 ☐ 未列席會議僅提供書面意見。 ☐ 未列席會議亦未提供書面意見。 ☐ 其他。（請敘明陳述意見方式）		
		教評會決議解聘、不續聘或終局停聘原因及認定適用法令條款。			
行為違反相關法規，是否敘明違反相關法規之依據及所涉事件情節是否重大之理由。					

程序 4：當事人陳述意見與救濟程序（請依案件類型勾選，可複選）

4-1	一、依行政程序法第 39 條及第 102 條、性別平等教育法第 22 條第 1 項及第 25 條第 5 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條第 1 項第 1 款及第 29 條第 2 項、校園霸凌防制準則第 21 條第 1 款、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條規定，應給予當事人陳述意見之機會。 二、學校通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 三、通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以 7 日為原則。 四、性別平等教育法及校園霸凌防制準則之申復救濟程序為教師法申訴救濟程序之特別規定（應先經申復程序，對申復結果不服，再依教師法規定提起申訴）。	4-1-1	☐性平案件： 一、性平會調查處理階段陳述意見方式： （一）是否給予當事人（行為人）充分陳述意見及答辯之機會？ ☐是 ☐否（請簡述理由） （二）當事人（行為人）是否親自出席接受調查？ ☐是 ☐否（請簡述理由） 二、性平會召開會議審議提出改變身分之懲處建議階段陳述意見方式： （一）是否通知當事人（行為人）限期提出書面陳述意見之機會？ ☐是 ☐否（請簡述理由） （二）當事人（行為人）是否提出書面陳述意見？ ☐是 ☐否（請簡述理由） 三、是否有依性別平等教育法第 32 條第 1 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第 2 項規定，於收到書面通知次日起 20 日內，向學校提出申復。 ☐有。（需檢附資料） ☐無。（勾選本項毋需檢附資料） ☐當事人尚未提出申復。	學校初核	國教署複核
-----	---	-------	---	------	-------

		4-1-2	☐霸凌學生案件： 一、學校防制校園霸凌因應小組調查處理階段陳述意見方式： (一)是否給予當事人(行為人)陳述意見之機會？ ☐是 ☐否(請簡述理由) (二)當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ ☐是 ☐否(請簡述理由) 二、是否有依校園霸凌防制準則第 26 條規定，於收到書面通知次日起 20 日內，向學校提出申復。 ☐有。 (勾選本項需檢附資料) ☐無。 (勾選本項毋需檢附資料) ☐當事人尚未提出申復。	學校初核	國教署複核
		4-1-3	☐一般案件： 校事會議調查處理階段陳述意見方式： 一、是否給予當事人(行為人)陳述意見之機會？ ☐是 ☐否(請簡述理由) 二、當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ ☐是 ☐否(請簡述理由)	學校初核	國教署複核

			☐ 教評會議：	學校初核	國教署複核
		4-1-4	一、教評會議確認及審議陳述意見方式： (一)是否給予當事人陳述意見之機會？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) (二)當事人(代表人)陳述意見方式： ☐ 當事人親自列席會議陳述意見。 ☐ 未列席會議僅提供書面意見。 ☐ 未列席會議亦未提供書面意見。 ☐ 其他。(請敘明陳述意見方式) 二、是否有依教師法第 42 條第 1 項及第 3 項規定，於收受或知悉措施之次日起 30 日內，以書面向教師申訴評議委員會提起申訴或依訴願法提起訴願。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料) ☐ 當事人尚未提出申訴或訴願。		
程序 5：函報主管教育行政機關與通知					
5-1	一、學校應依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法規定期限內，及教師法第 26 條第 1 項規定，學校教評會、性平會或依法組成之相關委員會依第 14 條至第 16 條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘之決議後，除教師法另有規定外，學校應自決議作成之日起 10 日內函報教育部	學校函報國教署應檢附之資料：	學校初核	國教署複核	
		5-1-1	檢覈表。		
		5-1-2	事實表。		
		5-1-3	學校性平會組織設置要點、學校校園霸凌防制規定、學校教評會設置要點。		
		5-1-4	學校性平會委員名單、學校防制校園霸凌因應小組名單、校園事件處理會議成員名單、學校教評會委員名單。(以上名單應註明委員之性別、職稱及身份別)		
		5-1-5	學校性平會議、防制校園霸凌因應小組會議、校事會議、教評會議各項會議紀錄及簽到表。(簽		

國民及學前教育署核准。 二、學校以書面附理由通知當事人(書面通知上應敘明解聘、不續聘或終局停聘之事由及法令依據，並以足供存證查核方式送達當事人)。		到表應註明委員之性別、職稱及身份別)		
	5-1-6	通知當事人陳述意見之書面文件及送達紀錄(證明)。		
	5-1-7	是否有調查報告、輔導報告、結案報告及相關佐證資料。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料)		
	5-1-8	是否有當事人陳述意見內容文件。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料)		
	5-1-9	當事人聘書影本。		
	5-1-10	學校附理由通知當事人之函文。		
	5-1-11	是否有其他補充附件。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料)		
注意事項： 一、本表係為協助各校處理教師解聘、不續聘或終局停聘案作業流程之檢覈，請逐項檢查填列，並作為國教署審核之參據。 二、請依檢覈表各程序逐一檢視，內容「符合」且已附相關資料，請於檢覈欄位打「✓」，學校初核欄位中內容如有「不符合」事項，請學校於該欄位簡要補充說明原因。 三、本表依據教師法、行政程序法、性別平等教育法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、校園霸凌防制準則、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法規定內容製作各項程序，學校填寫本表時應再詳閱上述法規內容。 四、學校於收受國教署核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(包括依教師法規定提起之申訴)。 五、若為教師法第 15 條第 1 項各款，請註記解聘幾年；若為教師法第 18 條第 1 項終局停聘，請註記終局停聘幾年幾個月。				
人 事 單 位 承 辦 人 (簽章)		性平案件、霸凌學生案件、一般案件調查確認程序作業由主責業務主管核章		校 長 (簽 章)
聯絡電話：		(承辦業務主任)		
人事單位主管(簽章)				

教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校兼任代課及代理教師終止聘約案 作業流程檢覈表

學 校 全 銜		聘 約 性 質	☐ 兼任教師 ☐ 代課教師 ☐ 代理教師				
		案 件 類 型	☐ 終止聘約且終身不得聘任（第 6 條） ☐ 終止聘約且 年不得聘任（第 7 條） ☐ 終止聘約（第 8 條）				
程序 1：學校認定適用法令條款及教評會委員審議通過人數門檻(請勾選一種類型)							
程 序 流 程 及 檢 覈 事 項				需 續 填 程 序			
				程序 2	程序 3	程序 4	程序 5
1-1	☐ 高級中等以下 學校兼任代課 及代理教師聘 任辦法第 6 條 第 1 項 (應予終止聘約 且終身不得聘任 為兼任、代課及 代理教師)	1-1-1 (經性平會調查 確認，免經教 評會審議)	☐ 第 4 款(性侵害行為) ☐ 第 5 款(性騷擾或性霸 凌行為) ☐ 第 6 款(受兒少性剝削 或性騷擾法規處罰)	2-1 2-2 性平案	※	4-1	5-1
		1-1-2 (應經委員 2/3 以上出席及出 席委員 1/2 以 上審議通過)	☐ 第 7 款(依兒少保法規 處罰) ☐ 第 10 款(體罰或霸凌 學生)	2-1	3-1 3-2 3-3	4-1	5-1
		1-1-3 (應經委員 2/3 以上出席及出 席委員 2/3 以 上審議通過)	☐ 第 8 款(未通報校園性 侵害事件或偽變造湮 滅隱匿證據) ☐ 第 9 款(偽變造湮滅校 園毒品事件證據)	2-1 2-4 一般案	3-1 3-2 3-3	4-1	5-1
		1-1-4 (應經委員 2/3 以上出席及出 席委員 2/3 以 上審議通過)	☐ 第 11 款(行為違反相 關法規)	2-1 2-2 性平案或 (2-3 霸凌 案)或(2- 4 一般案)	3-1 3-2 3-3	4-1	5-1
1-2	☐ 高級中等以下 學校兼任代課 及代理教師聘 任辦法第 7 條	1-2-1 (經性平會調查 確認，免經教 評會審議)	☐ 第 1 款(性騷擾或性霸 凌行為) ☐ 第 2 款(受兒少性剝削 或性騷擾法規處罰)	2-1 2-2 性平案	※	4-1	5-1

	第 1 項 (應予終止聘約且應議決 1 年至 4 年不得聘任為兼任、代課及代理教師)	1-2-2 (應經委員 2/3 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過)	☐ 第 3 款(體罰或霸凌學生)	2-1 2-3 霸凌案或(2-4 一般案)	3-1 3-2 3-3	4-1	5-1
			☐ 第 4 款(依兒少保法規處罰)	2-1	3-1 3-2 3-3	4-1	5-1
		1-2-3 (應經委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過)	☐ 第 5 款(行為違反相關法規)	2-1 2-2 性平案或(2-3 霸凌案)或(2-4 一般案)	3-1 3-2 3-3	4-1	5-1
1-3	☐ 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 8 條第 1 項 (應予以終止聘約)	1-3-1 (應經委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過)	☐ 第 1 款(教學不力或不能勝任工作)(學校自行調查) ☐ 第 2 款(違反聘約情節重大)	2-1 2-4 一般案	3-1 3-2 3-3	4-1	5-1
程序 2：適用性平、霸凌學生、一般案件需調查、確認程序作業(請勾選一種類型)							
2-1	☐ 需調查確認案件。				學校初核	國教署複核	
	☐ 無需調查但需確認案件。(涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 6 款、第 7 條第 1 項第 2 款案件，只需送性平會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2-1、2-2-3、2-2-6、2-2-7、2-2-8、2-2-9) ☐ 無需辦理程序 2 調查確認案件。(涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 7 款、第 7 條第 1 項第 4 款案件，只需送教評會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2 至 2-4)						
2-2	☐ 性平案件： 一、經學校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害、性騷擾、性霸凌行為或受兒童及少年性剝削防制條例或性騷擾防治法規定處罰者。 二、性平會委員之組成及選派方式、議事進行方式合於學校	2-2-1	☐ 涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 4 款、第 5 款及第 7 條第 1 項第 1 款，依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查確認。 ☐ 行為違反相關法規。				
		2-2-2	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日				
		2-2-3	學校接獲申請或檢舉後，應於 3 日內交由性平會調查處理。 召開學校性平會會議日期： 年 月 日				

所定組織設置辦法。 三、學校性平會所成立調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數 1/2，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 以上，事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。 四、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據學校所定組織設置辦法規定）。 五、調查事實確認有性侵害、性騷擾、性霸凌行為或受兒童及少年性剝削防治條例或性騷擾防治法規定處罰屬實。 六、當事人（行為人）列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。	2-2-4	性平會委員 5 人至 21 人，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數 1/2 以上。		
	2-2-5	學校性平會組織、會議及其他相關事項，由學校定之。（學校應訂定組織設置要點）		
	2-2-6	學校性平會所成立調查小組成員組成及選派方式之適法性。（女性成員不得少於成員總數 1/2，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 以上）		
	2-2-7	學校性平會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。		
	2-2-8	學校性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依性平法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。		
	2-2-9	調查報告完成日期： 年 月 日		
	2-2-10	學校性平會開會確認調查報告（處罰事實）決議日期： 年 月 日		
	2-2-11	應出席委員人數： 人。		
	2-2-12	實際出席委員人數： 人。		
	2-2-13	參與決議（投票）委員人數： 人。		
	2-2-14	通過決議（投票）委員人數： 人。		
	2-2-15	依規定（申請）迴避委員人數： 人。		
	2-2-16	迴避人員、依據及理由：		

2-3	☐ 霸凌學生案件： 一、學校知悉教師疑似有涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第6條第1項第10款及第7條第1項第3款霸凌學生所訂情形之一時，依校園霸凌防制準則規定辦理調查、確認程序。 二、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據學校所定校園霸凌防制規定）。 三、當事人（行為人）列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。	2-3-1	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日	學校初核	國教署複核
		2-3-2	學校接獲申請調查或檢舉後，應於3個工作日內開始調查處理程序。 召開學校防制校園霸凌因應小組會議日期：年 月 日		
		2-3-3	組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家及學生代表(高級中等以上學校應有學生代表)。		
		2-3-4	學校應訂定校園霸凌防制規定。(校園霸凌申請、調查及處理程序、申復及救濟程序)		
		2-3-5	學校應於受理申請調查、檢舉、移送之次日起2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人及行為人。		
		2-3-6	防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲調查報告後2個月內，移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。		
		2-3-7	調查報告完成日期：年 月 日		
		2-3-8	學校防制校園霸凌因應小組會議開會確認調查報告決議日期：年 月 日		
		2-3-9	應出席委員人數：人。		
		2-3-10	實際出席委員人數：人。		
		2-3-11	參與決議(投票)委員人數：人。		
		2-3-12	通過決議(投票)委員人數：人。		
		2-3-13	依規定(申請)迴避委員人數人。		
		2-3-14	迴避人員、依據及理由：		

2-4	☐ 一般案件： 一、學校知悉教師疑似有涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第6條第1項第8款、第9款、第10款體罰學生、第11款、第7條第1項第3款體罰學生、第5款、第8條第1項所訂情形之一時，依學校一般調查程序規定辦理。 二、學校自行成立調查小組進行查證及審議，調查屬實送教評會審議。	2-4-1	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日	學校初核	國教署複核
		2-4-2	學校接獲檢舉或知悉後，依學校一般調查程序進行查證及審議。 召開調查會議日期： 年 月 日		
		2-4-3	調查報告完成日期： 年 月 日		
程序3：學校教師評審委員會審議作業				學校初核	國教署複核
3-1	☐ 需經教評會審議案件。 ☐ 免經教評會審議案件。(涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第6條第1項第4款、第5款、第6款、第7條第1項第1款、第2款案件，只需送性平會調查確認。勾選本欄，毋需填寫3-2至3-3)				
3-2	學校教師評審委員會(以下簡稱教評會)委員之總額及組成、選舉與被選舉資格、委員選(推)舉方式、未兼行政或董事之教師比例、任一性別委員人數比例與候補委員選聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。	3-2-1	教評會委員5人至19人。		
		3-2-2	當然委員：校長1人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。家長會代表1人。學校教師會代表1人。跨校、跨區(鄉、鎮)合併成立之學校教師會，以該教師會選(推)舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。		
		3-2-3	選舉委員：由全體教師選(推)舉之。		
		3-2-4	委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額1/2。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額1/2者，不在此限。		
		3-2-5	任一性別委員人數不得少於委員總額1/3。但學校任一性別教師人數少於委員總額1/3者，不在此限。		

		3-2-6	委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選(推)舉方式與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。(學校應訂定設置要點)		
3-3	一、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定。 二、相關人員列席報告、有無迴避。 三、討論、決議、紀錄(出席人數、決議人數、迴避，依據教師法相關條款及學校教評會設置辦法規定)。 四、通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達(以足供存證查核方式送達當事人)。 五、當事人(代表人)列席教評會陳述之意見須記載於會議紀錄。 六、違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第6條第1項第11款及第7條第1項第5款「行為違反相關法規，經學校查證屬實」，應敘明違反相關法規依據為何及其行為該當終止聘約，且終身不得聘任為代理教師或1-4年不得聘任為代理教師之理由為何？	會議紀錄應載明事項：		學校初核	國教署複核
		3-3-1	教評會開會決議日期： 年 月 日 學校應自知悉之日起 10 日內，提經教評會審議或確認。		
			應出席全體委員人數： 人。		
			實際出席委員人數： 人。		
			參與決議(投票)委員人數： 人。		
			通過決議(投票)委員人數： 人。		
			依規定(申請)迴避委員人數： 人。		
			迴避人員、依據及理由：		
			當事人(代表人)陳述意見方式：(通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以7日為原則) ☐ 當事人親自列席會議陳述意見。 ☐ 未列席會議僅提供書面意見。 ☐ 未列席會議亦未提供書面意見。 ☐ 其他。(請敘明陳述意見方式)		
		教評會決議終止聘約原因及認定適用法令條款。			
行為違反相關法規，是否敘明違反相關法規之依據及其行為該當終止聘約，且終身不得聘任為代理教師或1-4年不得聘任為代理教師之理由為何？					

程序 4：當事人陳述意見與救濟程序(請依案件類型勾選，可複選)

	一、依行政程序法第 39 條及第 102 條、性別平等教育法第 22 條第 1 項及第 25 條第 5 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條第 1 項第 1 款及第 29 條第 2 項、校園霸凌防制準則第 21 條第 1 款、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條規定，應給予當事人陳述意見之機會。	4-1-1	☐ 性平案件：	學校初核	國教署複核
4-1	二、學校通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達(以足供存證查核方式送達當事人)。 三、通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以 7 日為原則。	4-1-1	一、性平會調查處理階段陳述意見方式： (一)是否給予當事人(行為人)充分陳述意見及答辯之機會？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) (二)當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) 二、性平會召開會議審議提出改變身分之懲處建議階段陳述意見方式： (一)是否通知當事人(行為人)限期提出書面陳述意見之機會？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) (二)當事人(行為人)是否提出書面陳述意見？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由)		
	四、性別平等教育法及校園霸凌防制準則之申復救濟程序為教師法申訴救濟程序之前置程序(應先經申復程序，對申復結果不服，再依教師法規定提起申訴)。		三、是否有依性別平等教育法第 32 條第 1 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第 2 項規定，於收到書面通知次日起 20 日內，向學校提出申復。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料) ☐ 當事人尚未提出申復。		

		4-1-2	☐ 霸凌學生案件：	學校初核	國教署複核
			一、學校防制校園霸凌因應小組調查處理階段陳述意見方式： (一)是否給予當事人(行為人)陳述意見之機會？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) (二)當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) 二、是否有依校園霸凌防制準則第26條規定，於收到書面通知次日起20日內，向學校提出申復。 ☐ 有。(勾選本項需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料) ☐ 當事人尚未提出申復。		
		4-1-3	☐ 一般案件：	學校初核	國教署複核
			調查處理階段陳述意見方式： 一、是否給予當事人(行為人)陳述意見之機會？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) 二、當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由)		
		4-1-4	☐ 教評會議：	學校初核	國教署複核
			一、教評會議確認及審議陳述意見方式： (一)是否給予當事人陳述意見之機會？ ☐ 是 ☐ 否(請簡述理由) (二)當事人(代表人)陳述意見方式： ☐ 當事人親自列席會議陳述意見。 ☐ 未列席會議僅提供書面意見。 ☐ 未列席會議亦未提供書面意見。		

			☐ 其他。(請敘明陳述意見方式) 二、是否有依教師法第 42 條第 1 項及第 3 項規定，於收受或知悉措施之次日起 30 日內，以書面向教師申訴評議委員會提起申訴或依訴願法提起訴願。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料) ☐ 當事人尚未提出申訴或訴願。		
程序 5：函報主管教育行政機關與通知					
5-1	一、兼任、代課及代理教師經學校教評會、性平會或依法令組成之相關委員會依據高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條、第 7 條、第 8 條規定作成終止聘約之決議後，除教師法另有規定外，學校應自決議作成之日起 10 日內函報教育部國民及學前教育署核准。 二、學校以書面附理由通知當事人(書面通知上應敘明終止聘約之事由及法令依據，並以足供存證查核方式送達當事人)。	學校函報國教署應檢附之資料：		學校初核	國教署複核
		5-1-1	檢覈表。		
		5-1-2	事實表。		
		5-1-3	學校性平會組織設置要點、學校校園霸凌防制規定、學校教評會設置要點。		
		5-1-4	學校性平會委員名單、學校防制校園霸凌因應小組名單、學校教評會委員名單。(以上名單應註明委員之性別、職稱及身份別)		
		5-1-5	學校性平會議、防制校園霸凌因應小組會議、一般案件調查會議、教評會議各項會議紀錄及簽到表。(簽到表應註明委員之性別、職稱及身份別)		
		5-1-6	通知當事人陳述意見之書面文件及送達紀錄(證明)。		
		5-1-7	是否有調查報告及相關佐證資料。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料)		
		5-1-8	是否有當事人陳述意見內容文件。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料)		
		5-1-9	當事人聘書影本。		
		5-1-10	學校附理由通知當事人之函文。		
5-1-11	是否有其他補充附件。 ☐ 有。(需檢附資料) ☐ 無。(勾選本項毋需檢附資料)				

注意事項： 一、本表係為協助各校處理兼任、代課及代理教師終止聘約案作業流程之檢覈，請逐項檢查填列，並作為國教署審核之參據。 二、請依檢覈表各程序逐一檢視，內容「符合」且已附相關資料，請於檢覈欄位打「√」，學校初核欄位中內容如有「不符合」事項，請學校於該欄位簡要補充說明原因。 三、本表依據高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法、行政程序法、性別平等教育法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、校園霸凌防制準則、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法等規定內容製作各項程序，學校填寫本表時應再詳閱上述法規內容。 四、學校於收受國教署核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明終止聘約之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(準用教師法之申訴程序)。 五、若為高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7 條第 1 項各款，請註記終止聘約幾年不得聘任。		
人 事 單 位 承 辦 人 (簽章)	性平案件、霸凌學生案件、一般案件調查確認程序作業由主責業務主管核章	校 長 (簽 章)
聯絡電話：	(承辦業務主任)	
人事單位主管(簽章)		

四、事實表

教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校 教師解聘、不續聘或終局停聘案件事實表

學校全銜				教師姓名			
處分種類	☐ 解聘： ☐ 終身 ☐ ____年 ☐ 不續聘 ☐ 終局停聘：____年 ____月			案件屬性	☐ 一般案件 ☐ 霸凌案件 ☐ 性平案件 ☐ 兒少案件		
具體事實	壹、事實陳述： 一、國立○○高級中等學校教師○○○因…。 二、(略述事發經過或相關具體事實…等)。 貳、調查與認定： 一、學校於…。 二、(一般案件如有調查或輔導過程，請略述大概經過；如屬性平案件，請詳述學校性平會審議過程及處理建議)。 參、學校教評會審議過程： (含委員出席情形、投票表決情形、通知當事人陳述意見情形、當事人陳述意見摘要、學校之處理及理由、審議重點、符合教師法第 條第 項第 款規定…等)： 肆、其他說明：						
相關法令規章與函釋	(含法令、函釋、學校章則全稱及條項點次內容) 一、教師法第 條第 項第 款：「……………」。 二、教育部○年○月○日……號函釋：「……………」。 三、學校自訂規章或聘約規定條文。						
佐證資料	一、解聘通知、……。 二、學校教評會資料。 三、調查或輔導相關資料。 四、其他。						
人事單位承辦人(簽章)		人事單位主管(簽章)		校 長 (簽 章)			

教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校 兼任代課及代理教師終止聘約案件事實表

學 校 全 銜				教 師 姓 名			
處 分 種 類	終止聘約： ☐ 終身 ☐ ____ 年			案 件 屬 性	☐ 一般案件 ☐ 霸凌案件 ☐ 性平案件 ☐ 兒少案件		
具 體 事 實	壹、事實陳述： 一、國立○○高級中等學校代理教師○○○因…。 二、(略述事發經過或相關具體事實…等)。 貳、調查與認定： 一、學校於…。 二、(一般案件如有調查過程，請略述大概經過；如屬性平案件，請詳述學校性平會審議過程及處理建議)。 參、學校教評會審議過程： (含委員出席情形、投票表決情形、通知當事人陳述意見情形、當事人陳述意見摘要、學校之處理及理由、審議重點、符合高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第____條第項第__款規定…等)： 肆、其他說明：						
相 關 法 令 規 章 與 函 釋	(含法令、函釋、學校章則全稱及條項點次內容) 一、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 條第 項第 款：「……………」。 二、教育部○年○月○日……號函釋：「……………」。 三、學校自訂規章或聘約規定條文。						
佐 證 資 料	一、終止聘約通知、……。 二、學校教評會資料。 三、調查相關資料。 四、其他。						
人 事 單 位 承 辦 人 (簽 章)		人 事 單 位 主 管 (簽 章)		校 長 (簽 章)			

貳、應注意事項

一、學校辦理教師解聘、停聘或不續聘作業時，有關「讓當事人有答辯機會」之程序

查本部 88 年 9 月 17 日台（88）人（二）字第 88115438 號函略以，學校如已盡最大之可能通知當事人列席或提書面說明，當事人均無法配合，且事證具體明確者，為免此類案件延宕，造成學校困擾，學校教師評審委員會自得依教師法規定儘速召開會議審議，惟應於報部核准時詳細說明原委；為使學校處理「讓當事人有答辯機會」之程序更臻周妥，爾後學校於通知當事人列席之書面通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果並注意文書之送達過程。

【教育部 92 年 6 月 10 日台人（二）字第 0920076151C 號書函】

二、各級學校教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校應本於權責就涉案教師是否有教師法規定情事進程序及實體查證，並提各級教師評審委員會審議

依行政程序法第 36 條：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」學校為契約之主體，對於契約一方當事人之教師，其行為是否違反契約及相關之規定，應進行實地查證，並據以為判斷。基於維護學生受教權及教師紀律，教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校應本於權責依教師法第 14 條第 1 項各款（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條、第 15 條、第 16 條、第 18 條）進程序及實體查證，並以書面記載調查事實、證據及程序等事項，再依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延。

【教育部 94 年 12 月 29 日台人（二）字第 0940168057 號函】

三、有關教師法第 14 條及性別平等教育法第 22 條、第 26 條規定適用疑義

（一）查教師法第 14 條規定：「（第 1 項）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：...九、（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 4 款）經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實。...（第 4 項）教師涉有第 1 項第 9 款（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 4 款）情形者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」依前開規定，教師涉有性侵害案件，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會（以下簡稱學校教評會）審議通過後，不需報主管教育行政機關核准先予停聘，並靜候調查。是以，學校教評會自得審酌相關事證，就個案具體事實查證究明後，決議是否先予停聘，惟各級教評會審議時仍應給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

- （二）依前揭條文第 4 項規定（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 22 條），教師涉有性侵害行為時，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經學校教評會審議通過後先予以停聘，則為使學校教評會得依法執行此一權限，學校除應依性別平等教育法（以下簡稱性平法）規定之程序辦理外，亦應依教師法規定，提供足為審議之相關事證資料予教評會。至無論學校行政單位處理個案、性別平等教育委員會調查事件程序或學校教評會審議停聘程序，均應遵守性平法相關保密規定，不得對外揭露任何應保密之資料。

【教育部 99 年 8 月 18 日台人（二）字第 0990129437 號函】

四、性別平等教育委員會委員同時兼任教評會委員，在教評會中應否迴避之疑義

- （一）就此情形應否迴避，應先依各專科以上學校所定教師評審委員會（下稱教評會）相關章則及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法之規定辦理。前述規範未有明文時，依性別平等教育法第 31 條第 2 項及第 3 項規定，性別平等教育委員會（下稱性平會）完成調查報告提交學校後，教評會原則上亦應參酌該調查報告議處；就事實之認定，依校園性侵害或性騷擾防治準則第 29 條第 1 項規定，更明定學校應依調查報告，二者性質上

並無衝突，爰二者之成員似未有必不得相同之要求。

- (二) 依教育部 100 年 6 月 23 日臺訓(三)字第 1000079751B 號函意旨：「倘當事人認有具體事實，致該性平會委員於教評會委員職務執行有偏頗之虞，依行政程序法第 33 條規定申請迴避時，其偏頗與否之認定，應由學校之相關委員會本權責予以審定。」

【教育部 100 年 6 月 23 日臺訓(三)字第 1000079751B 號書函】

五、有關學校處理性騷擾防治法、性別平等教育法及性別工作平等法所涉之性騷擾事件之單一處理機制

請學校於依據性騷擾防治法第 7 條及性別工作平等法第 13 條訂定性騷擾防治措施時，增列「得委託學校所設性別平等教育委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理」之規定，併明訂於校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定中。

【教育部 100 年 10 月 31 日臺訓(三)字第 1010170857B 號函】

六、教師解聘案生效日期疑義

學校依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定，暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止，至其薪津則按其所支標準繼續發給。本部 88 年 9 月 2 日台(88)人字第 88099674 號書函自即日起停止適用。

【教育部 101 年 5 月 21 日臺人(二)字第 1010076271A 號函】

教師之解聘生效日期，係以自主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之次日起生效。

【教育部 103 年 9 月 12 日臺教人(四)字第 1030125543 號函】

七、教師因性別平等事件遭解聘提起申復之後續處理方式

- (一) 申復之目的係為確認性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)調查結果之正確性，賦予學校或主管機關行政審查權限，爰申復有理由時，僅係促請相關單位、學校或機關重為調查或決定，並非直接撤銷學校或主管機關原處理之結果。

(二) 性平會之權限，僅係將調查報告及處理建議提交所屬學校或主管機關，實際處理權責仍係屬於學校或主管機關，爰學校審議申復案件認為有理由，要求性平會重新調查，此時相關程序已屬重開，故無論性平會維持或變更原結論，自應與第 1 次調查完成時相同，依法規及各校規定（包括教評會運作規定）踐行相關程序，尚不得以性平會重新調查之結果維持原調查報告之結論及處理建議，即認定屬行政程序法第 114 條所定行政處分違反程序或方式規定之瑕疵補正情形而無需踐行相關審議程序。至權責單位審議後仍維持原處理決定，學校始得不另為處分。

【教育部 102 年 7 月 11 日臺教人（三）字第 1020084747 號函】

八、裁量之原則

行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1.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。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.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。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.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（司法院釋字第 382 號、第 462 號、第 553 號解釋理由書參照）。

【最高行政法院 100 年度判字第 1893 號判決】

九、為防堵不適任人員進入校園，請落實新進及現職人員查詢作業

請各校確實依性別平等教育法第 27 條第 4 項、不適任教育人員之

通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 5 條等相關規定，定期辦理新進及現職人員有無性侵害犯罪紀錄之查閱作業，及查詢是否為全國不適任教育人員通報及查詢系統列管之不適任教育人員（109 年 6 月 30 日之後改名為各教育場域不適任人員通報及查詢系統），以防堵狼師再度任教。

【教育部 101 年 3 月 27 日臺教人（二）字第 1010053736 號函】

【教育部 102 年 4 月 16 日臺教人（三）字第 1020054602 號函】

【教育部 103 年 9 月 10 日臺教學（三）字第 1030129620 號函】

【教育部 104 年 2 月 04 日臺教人（三）字第 1040006436 號函】

十、行政救濟程序

- （一）公立學校依法定程序解聘、停聘或不續聘公立學校教師，應係公立學校立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生法效果之單方行政行為，具有行政處分之性質。
- （二）主管教育行政機關對公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘行政處分之核准，係該處分之法定生效要件，並非行政救濟之對象。
- （三）主管教育行政機關對公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘行政處分之核准前，當事人已可提出教師申訴。
- （四）公立學校教師不服學校所為行政處分之救濟，有提起申訴、再申訴或訴願之程序選擇權。
- （五）基於上述程序選擇權，公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起訴願、行政訴訟以資救濟。
- （六）公立學校解聘、停聘或不續聘教師之行政處分，經主管機關核准而生效，不影響當事人已提起或未提起之行政救濟程序。
- （七）公立學校依法定程序將教師解聘、停聘或不續聘，為行政處分，該教師不服，應以該公立學校為被告提起撤銷訴訟。

【最高行政法院 98 年 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議】

十一、學校教師評審委員會運作應注意事項

- (一) 教評會決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。
- (二) 各校於召開解聘、停聘及不續聘案件之教師評審委員會之會議紀錄應載明「應出席及實際出席委員人數、依規定（申請）迴避人數、參與投票人數及通過決議人數」，另未出席委員應敘明原因。

【國教署 106 年 11 月 29 日臺教國署人字第 1060137220 號函】

（109 年 6 月 30 日施行之教師法第 9 條第 3 項規定，審議教師法第 14 條第 1 項第 7 款、第 10 款及第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。）

十二、陳述意見應注意事項

- (一) 教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項時，應給予當事人陳述意見之機會。
- (二) 為期減少程序瑕疵及申訴情形，明確規範相當期限之答辯期限（或就審期間），以使當事人具備充分陳述意見之機會，有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限（或就審期間）以 7 日為原則，倘有行政程序法第 103 條列舉之得不給予陳述意見機會之情事時，不在此限。

【教育部 103 年 4 月 23 日臺教授國部字第 1030039021 號】

十三、教評會復議之疑義

- (一) 按本部 88 年 1 月 20 日台（88）人（二）字第 88004597 號書函略以：「……學校教評會如作成違法之決議時，主管教育行政機關應本於行政監督權責督促學校確實執行教師法等相關規定。」及同年 9 月 16 日台（88）人（二）字第 88054335 號書函略以：「……如學校教評會之決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形者，主管教育行政機關亦應適時予以各校教師評審委員會適當之輔導。」爰學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）所為教師之解聘、停聘及不續聘決議

如有違法或不當之處，主管教育行政機關自得適時督促學校依規定辦理。

- (二) 查 109 年 6 月 30 日施行之教師法第 26 條第 2 項規定：「高級中等以下學校教師涉有第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；……。」其立法理由為：「原條文第 14 條之 1 僅規定『作成』教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為『學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准』；為避免實務上教師符合第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第一次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第 2 項規定。」是以，上開規定明定主管機關有督導學校依規定辦理之職權。
- (三) 次查最高行政法院 106 年度判字第 437 號判決理由略以：「……學校校教評會以教師雖涉嫌教師法第 14 條第 1 項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序……。」爰所詢學校教評會未依規定審議或決議，且有違法之虞，貴局自得敘明理由督促學校依規定辦理，至於教評會審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得參考上開判決意旨，建立校內復議程序機制，併敘。

【教育部 109 年 2 月 7 日臺教人（三）字第 1080184913 號函】

精進不適任教師處理

參、處理不適任教師常見程序瑕疵

一、教師評審委員會（以下簡稱教評會）運作方面：

- （一）未敘明解聘、不續聘或終局停聘之具體事實查證過程。
- （二）學校教評會之組成未符設置辦法之規範，例如：未符性別比例、未兼行政或董事之教師未達一定比例人數。
- （三）教評會出席委員人數及議決人數與簽到表不符。
- （四）教評會會議紀錄未敘明應出席、實際出席委員、依規定迴避人數、參與投票人數及通過決議人數。
- （五）教評會審議教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，未依規定另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。外聘之學者專家於該議案計入全體委員總額。
- （六）教評會會議紀錄未引據教師法適用條款。
- （七）教評會會議紀錄未明確作成解聘、不續聘或終局停聘之決議。
- （八）教評會對於性平事件有關之事實認定，未依據性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查報告或未尊重性平會決議事項而作適法性之決議。
- （九）依規定應迴避人員未迴避，參與會議表決而作成決議。
- （十）學校發覺原決議案有重啟決議程序必要時，仍必須循相當於復議、動議程序重新召開會議，不得逕以教育行政主管機關不同意原決議為由，重新召開教評會以作成符合教育行政主管機關意志之決定。

二、當事人陳述意見方面：

- （一）未邀請當事人列席教評會說明，或未於事實表及會議決議敘明當事人陳述之意見或通知送達情形。（高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條第 1 項規定，審議第 2 條第 1 項第 3 款及第 4 款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。）
- （二）未於通知當事人列席之書面載明詢問目的、時間、地點、得否

委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果，且未注意文書之送達過程。（高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條第 2 項規定，基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。）

- （三）當事人行為經性平會調查後，性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處分建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有性平法第 32 條第 3 項所定之情形外，不得重新調查。

三、教評會決議後：

- （一）未依教師法規定，於作成教師解聘、不續聘或終局停聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報主管機關核准。
- （二）未依教師法規定，於報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人。
- （三）未依教師法規定，教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

四、建議作業檢覈：

- （一）教評會審議時，應給當事人陳述意見機會。學校通知當事人陳述意見時，書面通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。
- （二）教評會組成人數是否明定於學校教師評審委員會設置要點、設置要點是否經校務會議審議通過、出席人數及決議人數是否符合教師法之規定。
- （三）教師法施行細則第 11 條規定，教評會依教師法第 15 條第 2 項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年

期間為限。教評會會議紀錄宜載明決議 1 年至 4 年解聘期間之理由為何，並依所審酌案件情節予以說明。

- (四) 教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載具體違失行為，及該違失行為違反之相關法規為何？（教師行為違反相關法規，學校應依情節嚴重程度，分別適用教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款或第 18 條第 1 項規定進行審議。）
- (五) 教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序 4 要件予以審查。
- (六) 教評會審議教師法第 16 條第 1 項規定事項，除審議該教師是否予以解聘或不續聘外，應再審議其情節是否以資遣為宜（教師法第 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教師法第 16 條第 1 項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者，其情節以資遣為宜者，應依教師法第 27 條辦理）；倘審酌後仍認為應予以解聘或不續聘，教評會紀錄中應明確記載認定「未符合其情節以資遣為宜」之理由。
- (七) 學校是否自教師解聘、不續聘或終局停聘決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起申復（涉及性平事件、霸凌學生事件）、申訴之方法、期間與受理單位等。
- (八) 教師解聘、不續聘或終局停聘案於主管機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期限屆滿之次日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前 1 日止。
- (九) 學校於收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人（函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、法令依據及生效日期），以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載不服原措施之「救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字（包括依性別平等教育法、校園霸凌防制準則規定提起之申復及依教師法規定提起申訴，或依訴願法提起訴願。惟依教師法提起申訴、再申訴後，不得復

依訴願法提起訴願)。

- (十) 外籍教師解聘、停聘或不續聘案應優先適用就業服務法之規定，外籍教師有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，學校應依就業服務法第 56 條規定，於 3 日內以書面通知教育部、內政部移民署及警察機關；惟學校認定有無繼續聘僱必要之程序，就業服務法並無規定，應依教師法等相關規定經學校教師評審委員會、或性別平等教育委員會、或依法組成之相關委員會議決後，報教育部核准。
- (十一) 教評會審議教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，是否有依規定另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。
- (十二) 教師法第 14 條第 1 項第 10 款霸凌學生之調查程序是否依據校園霸凌防制準則規定進行？是否有給予當事人申復？
- (十三) 教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生、第 5 款、第 16 條第 1 項之調查程序是否依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法規定進行？

五、教師法 109 年 6 月 30 日修正施行前常見被撤銷原因案例：

(一) 違反比例原則：

【臺北縣教師申訴評議委員會評議書北縣教申（五）字第 94024 號】

教師法第 14 條第 1 項第 8 款所稱「教學不力或不能勝任工作」，係屬不確定法律概念，須由適用法律之行政機關加以解釋，且行政機關就專業性、技術性、屬人性之事項享有判斷餘地，惟行政機關之判斷倘違反一般的評價準則，例如上述的比例原則，即構成判斷瑕疵，原措施學校的解聘決議，即屬此一類型的判斷瑕疵。原措施學校對於申訴人的種種教學態度、班級經營、親師溝通等行為，持續觀察與輔導，倘有採取任何行政措施之必要，須遵守比例原則並賦予當事人正當法律程序之保障。

(二) 實體從舊，程序從新：

【臺北高等行政法院判決 103 年度訴字第 272 號】

「實體從舊，程序從新」原則，在過去已經發生並完結的法律事實，於法律程序中捨其發生時之程序規定而適用新規定，亦不認為有溯及既往的問題。被告於 102 年 9 月 25 日作成原處分，雖被告教評會已於 102 年 3 月 28 日審議通過原告行為不檢有損師道，應依修正前即 101 年 1 月 4 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 7 款規定予以解聘，然該解聘案應經被告教評會審議通過，僅係被告作成原處分前內部應踐行之法定程序，被告作成原處分時（102 年 9 月 25 日）教師法第 14 條既已修正（102 年 7 月 10 日修正），即應再召開教評會依修正後之規定重新踐行相關程序而為審議，倘情節非屬重大，則應併審酌案件情節，議決不得聘任為教師之期間，再由被告據以作成處分，始屬適法。

(三) 調查小組組成不符規定，其調查程序及內容即有程序上重大瑕疵，重新組成調查小組時，應更新調查程序：

【2010 教育部中央教師申訴評議委員會評議書＜9054＞P.86】

原調查小組之組成既不符合性平法第 30 條第 3 項規定，其所實施調查程序即難謂合法作成。而重新組成調查小組後，該合法組成之調查小組理應更新調查程序，請雙方當事人就其所涉校園性騷擾事件陳述意見或答辯，使新組成之調查小組成員得以親自詢答之方式，就本件校園性騷擾事件重新進行調查，以產生直接鮮明之印象，得出較合乎事理之心證，進而作成調查報告。原措施學校性平會重新組成調查小組，並未更新調查程序，僅以便宜行事之方式，就原非合法組成調查小組實施調查程序所得事證等相關資料綜合審議，並以「保護被害人免於二度傷害」為理由，實屬似是而非之論，核此種說詞與做法與性平法第 22 條第 1 項但書規定係為保護被害人免於二度傷害之意旨未盡相合，對再申訴人陳述意見之程序保障而言，亦欠周妥。

(四) 教評會決議之前提事項既屬錯誤，教評會之決議亦已違反法定之正當程序，而原處分之作成亦有悖於正當程序而有違法之情形：

【臺北高等行政法院判決 100 年度訴字第 149 號】

本件被告解聘原告前之輔導期間，自 97 年 9 月 29 日起至 97 年 11 月 21 日止，僅有 8 週，未達 2 個月，確實已違反「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」貳、二、（二）、4 之規定，此乃係被告所屬教評會之決議前提事項，該前提事項既屬錯誤，則被告所屬教評會之決議，確已違反法定之正當程序。又原處分既係以被告所屬教評會之決議為據，而被告所屬教評會之決議，既已違反法定之正當程序，則原處分作成，亦有悖於正當程序而有違法之情形。

- （五）學校（被上訴人）未載明教師（上訴人）有何教學不力或不能勝任工作之具體事實及兩造關於攻擊或防禦方法之意見，亦未於理由載明何以請假、補課頻繁即屬教學不力之法律上意見：

【最高行政法院判決 95 年度判字第 00410 號】

被上訴人所提出「89 學年度甲○○老師未批改平時考卷統計表」，究係如何獲得認定「上訴人多年來未按時繳交學生成績，影響成績寄發與統計作業部分」之心證，尤欠明瞭。況且，上訴人主張未按時繳交學生成績，乃被上訴人學校教師之通病，被上訴人過去對上訴人及其他教師就未按時繳交成績單一貫處理做法僅為「減少下學期課堂」作為節制，何以被上訴人對本案違反一貫處理方式之信賴原則，甚至違反平等原則，惟獨對本件將原與教學無關之行政作業，卻解為教學不力等語，此部分之實情如何？亦有調查斟酌之必要。又依國立技術學院教師服務規則第 8 條規定：「教師因故不能授課時，其必須請假、補課、代課者，悉依公立各級學校教職員勤惰差假管理辦法辦理。」被上訴人所指上訴人請假、補課頻繁，究竟有無違反上開規定？如無違反規定，能否因其請假頻繁而認其教學不力？另上訴人授課時，是否經常遲到、早退？是否已達「教學不力」或「不能勝任工作」之程度？原審就此未詳加調查審認，既未載明上訴人有何教學不力或不能勝任工作之具體事實及兩造關於攻擊或防禦方法之意見，亦未於判決理由載明何以請假、補課頻繁即屬教學不力之法律上意見，自嫌疏略。

- （六）教評會審議教師涉嫌教師法情事，經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，對內即具有一定拘束力，非得任意透過會議重新召

開而予更改；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。若未依上開復議動議程序，而任意重新召開校教評會而作成新決議，進而否定前決議者，當屬違反正當程序無疑。

【高雄高等行政法院 106 年訴更一字第 16 號判決】

學校教評會以教師雖涉嫌教師法第 14 條第 1 項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。若未依上開復議動議程序，而任意重新召開校教評會而作成新決議，進而否定前決議者，當屬違反正當程序無疑。蓋校教評會之決議縱未經校長對外發布，對內仍有一定拘束力，非得任意透過會議重新召開而予更改；否則，只要決議內容不符合特定人價值觀，即可據此反覆決議以貫徹其意志，校教評會不僅有失於自主管理之精神，也淪落成為特定人意志正當化背書之工具。如無足以表彰新決議之民主正當性高於前決議之程序，即使是校教評會本身，也不可解銷前決議。而學校就校教評會該等決議，為期慎重，於處分作成前將決議內容送請教育行政主管機關為意見交換，於法自屬無違，固經最高行政法院 105 年度判字第 51 號判決所闡述。但學校如因教育行政主管機關表示意見，發覺原決議案有重啟決議程序必要時，仍必須循相當於復議、動議程序重新召開會議，不得逕以教育行政主管機關不同意原決議為由，重新召開校教評會以作成符合教育行政主管機關意志之決定，解聘、停聘或不予續聘前經決議不予解聘、停聘或續聘之教師。否則，不僅違反正當程序原則，且全然推翻教師法第 14 條保護教師教學自由及工作權之立法意旨。

精進不適任教師處理

肆、重要函釋

- 一、關於國小校長因涉妨害家庭案件，經檢察官提起公訴，嗣經法院判處有期徒刑，得易科罰金未確定，應適用何種法令處理

教育部 85 年 11 月 14 日台（85）人（二）字第 85096722 號書函

查學校校長尚非屬教師法之適用對象，其於涉案時，宜依公立學校校長成績考核辦法、公務員懲戒法及教育人員任用條例等相關規定，由權責機關視情節輕重酌處。

- 二、教師法第 14 條第 1 項第 6 款所稱「有關機關」疑義

教育部 88 年 1 月 28 日台（88）人（二）字第 88003971 號書函

教師法第 14 條第 1 項第 6 款所稱「有關機關」，應視教師有損師道具體行為之查證權責機關而定。另本部 87 年 6 月 2 日台（87）人（一）字第 87041958 號函略以，有關機關是否包括學校一節，查司法院大法官會議釋字第 382 號解釋：「…公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，錄取學生、確定學籍、獎懲學生。核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構。於處理上述事項時，亦具有與機關相當之地位。」審酌上開解釋，公立學校應具有機關之地位，私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道事宜時，亦具有與機關相當之地位。

- 三、教師評審委員會審議教師解聘案時，「讓當事人有答辯機會」是否屬法定踐行之程序，可否不待當事人到場即審議

教育部 88 年 9 月 17 日台（88）人（二）字第 88115438 號書函

茲因教師解聘停聘不續聘案影響教師權益甚鉅，為避免學校作業流程未盡周延，有失教師法保障教師工作權益之原意，本部前於 87 年 8 月 6 日台（87）人（二）字第 87078383 號函送「教師解聘停聘不續聘作業流程圖」請各校依圖示流程辦理，並為求公允，特別要求學校教師評審委員會審議過程應讓當事人有答辯機會，必要時並將當事人書面意見併案報部。惟學校如已盡最大之可能通知當事人列席或提書面說明，當事人均無法配合，且事證具體明確者，為免此類案件延宕，造成學校困擾，學校教師評審委員會自得依教師法規定儘速召開會議審議，惟應於報部核准時詳細說明原委。

四、教師停聘前應否發給聘書

教育部 89 年 3 月 1 日臺（89）人（二）字第 89012881 號書函

查教師法施行細則第 16 條第 1 項第 2 款規定：「停聘係指教師在聘約存續期間，其有本法第 14 條第 1 項各款情事之一，經服務學校教師評審委員會決議，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣外，並報經主管教育行政機關核准後，暫時停止聘約關係者。」準此，教師如在聘期中，經服務學校教師評審委員會決議，並經主管教育行政機關核准予以停聘，當無發給聘書之疑義；惟如係於聘期屆滿，服務學校教師評審委員會應先檢討是否繼續聘任，如決議續聘時，復依教師法第 14 條規定予以停聘，以停聘係於聘約存續期間暫時停止聘約關係，服務學校仍應發給聘書，再依相關規定辦理停聘事宜。復查教師法施行細則第 17 條第 2 項規定：「教師因依本法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。」故如於停聘期間教師聘約屆滿，服務學校教師評審委員會應先檢討是否繼續聘任，如決議續聘時，服務學校仍應發給聘書。

（109 年 6 月 30 日修正施行之教師法有關教師停聘已移列第 18 條、第 21 條、第 22 條規範，停聘要件及種類已與函釋有間，另新修正教師法第 23 條已有終局停聘聘期屆滿應予續聘，第 26 條第 5 項：「教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」）

五、國民小學校長因案停職，經法院判決無罪，申請復職疑義

教育部 93 年 1 月 16 日台人（二）字第 0930001971 號函

本部 91 年 5 月 28 日台（91）人（二）字第 91018563 號令：「查依公務員懲戒法第 6 條、行政院暨所屬各級行政機關公務人員獎懲案件處理辦法第 11 條之規定，因案停職並移付懲戒，經刑事判決無罪確定，應回復原職或與原職務相當之其他職務。惟依國民教育法第 9 條之規定，國民中、小學校長採任期制，任期屆滿得回任教職。是以，國民中、小學校長，於任期屆滿前經刑事判決無罪確定，應回復原職，如原職已另行派員接替或擬調整職務者，得回復其他與原職相當之職務；於任期屆滿後經刑事判決無罪確定，得回復其他與原職相當之職務或回任教職，如擬再擔任校長，須依國民教育法第 9 條規定參加遴選」。

- 六、各級學校教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校應本於權責就涉案教師是否有教師法第 14 條第 1 項各款規定情事進程序及實體查證，並提各級教師評審委員會審議

教育部 94 年 12 月 29 日台人（二）字第 0940168057 號函

依行政程序法第 36 條：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」學校為契約之主體，對於契約一方當事人之教師，其行為是否違反契約及相關之規定，應進行實地查證，並據以為判斷。基於維護學生受教權及教師紀律，教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校應本於權責依教師法第 14 條第 1 項（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項）各款進程序及實體查證，並以書面記載調查事實、證據及程序等事項，再依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延。

- 七、有關教師涉及性騷擾或性侵害事件，致有解聘、停聘或不續聘情事時，學校相關處理作業

教育部 95 年 3 月 22 日台人（二）字第 0950030898 號函

- （一）教師涉及校園性騷擾及性侵害事件之處理遇有教師解聘、停聘、不續聘之情事，學校已依規定成立性別平等教育委員會或調查小組予以調查，各級教師評審委員會就個案事證之調查與處理應尊重上開機制之專業判斷及調查結果。
- （二）至有關教評會審議時「應讓當事人有答辯機會」部分，查性別平等教育法第 25 條：「校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處（第 1 項）。...第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會（第 3 項）。」茲以學校性別平等教育委員會或調查小組對事件之調查及各級教師評審委員會之審議應視為一整體，雙方當事人陳述意見及答辯之處理，考量「減少被害人重複陳述」原則，避免被害人有二次傷害之情形，及調查人力資源之浪費，並應遵守保密原則，故如於學校性別平等教育委員會或調查小組調查過程中，已予雙方當事人充分陳述意見之機會，視為教師評審委員會決議前已予當事人陳述意見之機會，以避免重複詢問，但教師評審委員會仍得審酌需要請當事人提供書面說明。

八、公立學校教師經學校依教師法第 14 條規定予以解聘後，其原繳付退撫基金費用應如何發還

教育部 95 年 5 月 1 日台人（三）字第 0950063354 號函

- （一）依教師法第 14 條之規定，教師如有構成須解聘、停聘或不續聘之各款情事之一者，除其係經合格醫師證明有精神病者，得依規定辦理退休或資遣外，應由各級教師評審委員會審議通過，並報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。又上開教師解聘、停聘或不續聘審議程序之發動權係在於學校，尚非屬教師本身，合先敘明。
- （二）茲以公立學校教師經學校依前開教師法第 14 條規定予以解聘、不續聘者，核其性質非屬學校教職員退休條例第 8 條第 5 項規定所稱「自願離職者」（較近似因案免職者），故其經學校予以解聘或不續聘後，如擬申請發還原繳付退撫基金費用時，應依學校教職員退休條例第 8 條第 6 項規定，僅就其本人原繳付之退撫基金費用，以臺灣銀行之存款年利率加計利息，一次發還；又其嗣後再任教職員，該段已發還退撫基金費用年資係不得併計教職員退休年資或申請繳還原已領退撫基金費用本息，以併計教職員退休年資。

九、何謂性平法第 32 條所稱調查程序有重大瑕疵？何謂足以影響原調查認定之新事實、新證據？

教育部 95 年 9 月 15 日台訓（三）字第 0950132320 號函

- （一）調查程序之重大瑕疵：
 - 1. 性平會或調查小組組織不適法（如：性別或專業人才比例不符性平法或防治準則之規定）。
 - 2. 未給予當事人任一方陳述意見之機會。
 - 3. 有應迴避而未迴避之情形。
- （二）足以影響原調查認定之新事實、新證據：所謂新事實或新證據，係指原調查程序時已存在，但於該程序內未經調查斟酌者而言。至新事實或新證據是否足以影響原調查認定，由學校依個案判斷。

十、有關執行教師涉及對學童傷害致重傷案後續處理及適用法律疑義

教育部 96 年 6 月 11 日台人（二）字第 0960083267 號書函

學校教師評審委員會現今是否仍有權處理教師 10 餘年前所涉行為不檢案一節？查教師法或教育人員任用條例，並未就處理時效設有相關規定，如教師涉有行為不檢有損師道情事，仍以現時之查證結果為認定基準。是以，

學校教師評審委員會仍得以現時查證結果為認定基準，檢討教師 10 餘年前所涉行為不檢情事。另有關本案究應適用教師法第 14 條或教育人員任用條例第 31 條規定處理一節？依實體從舊、程序從新之基本法理，行為涉及構成要件、法律效果者，應以行為時法律處斷為原則；涉及程序處理者，則應依新法規定處理。準此，所詢：「免依教師法第 14 條第 2 項及第 3 項規定，予以解聘、停聘或不續聘」之疑義，按教師法第 2、3 項規定，均屬程序性之規定。準此，本案既於現今處理，自應依教師法所規定之程序辦理。

十一、有關學校執行教師不續聘案，有無行政執行法適用疑義

教育部 96 年 11 月 9 日台人（二）字第 0960171075 號書函

查行政執行法第 2 條規定：「本法所稱行政執行，指公法上金錢給付義務、行為或不行為義務之強制執行及即時強制。」準此，教師解聘、停聘或不續聘，非屬上開得依行政執行法執行之範圍，亦無該法相關規定之適用。另查教師法第 29 條第 1 項規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」。

十二、行政救濟程序

最高行政法院 98 年 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議

- （一）公立學校依法定程序解聘、停聘或不續聘公立學校教師，應係公立學校立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生法效果之單方行政行為，具有行政處分之性質。
- （二）主管教育行政機關對公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘行政處分之核准，係該處分之法定生效要件，並非行政救濟之對象。
- （三）主管教育行政機關對公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘行政處分之核准前，當事人已可提出教師申訴。
- （四）公立學校教師不服學校所為行政處分之救濟，有提起申訴、再申訴或訴願之程序選擇權。
- （五）基於上述程序選擇權，公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起訴願、行政訴訟以資救濟。
- （六）公立學校解聘、停聘或不續聘教師之行政處分，經主管機關核准而生效，不影響當事人已提起或未提起之行政救濟程序。
- （七）公立學校依法定程序將教師解聘、停聘或不續聘，為行政處分，該教師不服，應以該公立學校為被告提起撤銷訴訟。

十三、有關為辦理教師停聘、解聘事宜，函為有關學校就教師聘任以投票方式表決，其空白及廢票是否納入投票總人數計算疑義案

內政部 99 年 7 月 16 日台內民字第 0990146094 號函

- (一) 按會議規範係為輔導社會民眾或團體組織於舉行會議時，有可資遵循之運作規範，其性質非屬中央法規標準法所稱之法規命令，並不具有強制性之規範效力，各機關、團體倘另定有議事規則時，應優先適用各該議事規則，亦得於各該議事規則或會議決定是否適用會議規範之相關規定，合先敘明。
- (二) 查依會議規範第 58 條規定，表決除本規範及各種會議另有規定外，以獲參加表決之多數為可決，可否同數時，如主席不參與表決，為否決。參加表決人數之計算，以表示可、否兩種意見為準。如以投票方式表決，空白及廢票不予計算。依上開規定，表決係以參加表決者贊成與否之多寡為計算基礎，惟表決時在場而不表示意見者，或以投票方式表決，投空白及廢票者，自亦應計算在參加表決者之總數內。

十四、校園性侵害或性騷擾防治準則第 19 條第 1 款，就「彈性處理」當事人之出缺勤紀錄或成績考核

教育部 99 年 12 月 29 日臺訓（三）字第 0990184700 號函

- (一) 依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 23 條規定：「學校或主管機關於調查處理校園性侵害或性騷擾事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。」及第 24 條規定：「學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，應告知被害人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助。」，另依準則第 19 條規定：「為保障校園性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，學校或主管機關於必要時得為下列處置：一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務。二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。三、採取必要處置，以避免報復情事。四、減低行為人再度加害之可能五、其他性別平等教育委員會認為必要之處置。」。爰教師如涉及校園性侵害或性騷擾事件（為加害者或被害人者），學校基於保障當事人之受教權或工作權，於調查處理期間，得排除有關差勤或成績考核等相關法規規定，彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，尚無疑義。

- (二) 前揭準則第 19 條，業經本部本年 12 月 23 日第 667 次部務會報通過修正條文（第 25 條，修正條文另行公布），修正條文已明定受理申請調查或檢舉之學校或主管機關為保障當事人之受教權或工作權，採取「彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務」時，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制，並應經性平會決議通過後執行，先予敘明。
- (三) 教師若為校園性侵害或性騷擾事件之被害人，因相關案件致身心受創，經學校性平會決議轉介教師至相關機構或提供心理輔導等措施，並彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核時，審酌給假之衡平及保障當事人之工作權，建議宜核給「事假」，課務部分由學校協助排代，並由教師自付鐘點費（不扣薪），其請假不列入年終成績考核事假日數計算，並排除教師請假規則事假 7 日以上扣薪之規定。
- (四) 教師疑涉性騷擾學生時，經學校性平會決議，為利調查程序進行，並降低師生互動機會，依防治準則第 19 條第 1 款（按：修正後為第 25 條）規定要求教師於調查期間應請假時，建議宜核給「事假」，並依教師請假規則等相關規定辦理；俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。
- (五) 職員工部分，其出缺勤或成績考核之彈性處理，請學校逕依各該主管機關之相關規定辦理。

十五、性別平等教育委員會委員若同時擔任教師評審委員會委員，在教評會中是否應迴避

教育部 100 年 6 月 23 日臺訓（三）字第 1000079751B 號函

倘當事人認有具體事實，致該性平會委員於教評會委員職務執行有偏頗之虞，依行政程序法第 33 條規定申請迴避時，其偏頗與否之認定，應由學校之相關委員會本權責予以審定。

十六、有關 3 個月以上中小學兼任、代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款情事者，其輔導期是否應比照「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規範辦理。

教育部 100 年 4 月 19 日臺國（四）字第 1000051879 號函

- (一) 本部 100 年 2 月 16 日臺國（四）字第 1000023156 號函：「有關中小學兼任代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 8 款情事者，仍需參

酌本部『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』規範辦理，惟其輔導期之期限由各縣市政府本權責定之。」復查本部 100 年 3 月 10 日臺國(四)字第 1000029708 號函略以，「各校依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法所聘任兼任教師及未滿 3 個月之代課及代理教師，若涉教師法 14 條第 1 項第 8 款情事經查屬實，雖依上開辦法由校長予以解聘，惟仍需就其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之查證及輔導等處理程序，參酌應行注意事項第貳、二點辦理，以求周延，至輔導期之期程由各縣市政府依其聘期之長短，本權責定之。」合先敘明。

(二)爰各校依上開聘任辦法所聘任之兼任、代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款情事者，無論其聘期長短，仍需參酌本部「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規範辦理，惟其輔導期之期程由各縣市政府本權責定之。

十七、所詢國立學校教師之解聘經撤銷後，其原解聘期間之薪資與考績如何辦理案

教育部 100 年 8 月 24 日臺人(二)字第 1000149747 號書函

查本部 89 年 7 月 26 日台(89)人(二)字第 89090009 號書函略以：「教師不續聘後，經申訴決定撤銷原處分，其復聘後，整個學年度實際到校任教僅 3 個月，如何辦理成績考核疑義一案，…二、查案內教師原自 88 年 9 月 14 日起不續聘，嗣經申訴決定撤銷原處分，並經原處分學校予以復聘，…原服務學校即應自原不續聘處分執行日期(即 88 年 9 月 14 日)繼續聘任該教師，因此渠 88 學年度應屬全年在職，其成績考核仍請依公立學校教職員成績考核辦法(按該辦法業於 94 年 10 月 3 日修正名稱為『公立高級中等以下學校教師成績考核辦法』)相關規定本於權責核處。」。另查本部 90 年 2 月 21 日台(90)人(二)字第 90013019 號書函略以：「教師依教師法第 14 條規定予以解聘或不續聘後，經申訴評議確定申訴有理，而撤銷原解聘或不續聘核定，回復其聘任關係後薪給補發疑義，二、按教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘或不續聘執行日期繼續聘任該師，並補發該段解聘或不續聘期間薪資。至補發薪資之內涵，…茲因原遭解聘或不續聘教師於該段解聘或不續聘期間仍有不到公不服勤之事實，該段原解聘或不續聘期間薪資之補發，不合發給各項加給，應僅包含本薪(或年功薪)一項。」

- 十八、教師涉及校園性侵害案件，服務學校依 101 年 1 月 4 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項規定由教師評審委員會審議停聘時，因性別平等教育委員會尚未完成事實調查及認定，爰教師評審委員會審酌行為人之陳述意見時，僅限於「停聘」部分，不涉及事實調查及認定。

教育部 101 年 3 月 5 日臺人（二）字第 1010019698B 號函

- 十九、教師於考核年度內經學校教師評審委員會作成解聘決議，於主管教育行政機關核准前，渠成績考核辦理疑義

教育部 101 年 3 月 19 日臺人（二）字第 1010040697A 號函

- （一）查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）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，不滿 1 學年而連續任職已達 6 個月者，另予成績考核。」及第 4 條第 3 項規定：「教師有教師法第 14 條第 1 項各款規定情事之一或教育人員任用條例第 31 條各款規定情事之一者，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。」。
- （二）復查 101 年 1 月 4 日修正公布之教師法第 14 條規定：「（第 1 項）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：一、受有期徒刑 1 年以上判決確定，未獲宣告緩刑。二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案。三、曾犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經判刑確定。四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。五、褫奪公權尚未復權。六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。八、經合格醫師證明有精神病。九、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。十、經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實。十一、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。…（第 3 項）有第 1 項第 1 款至第 8 款、第 10 款及第 11 款情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：一、有第 8 款情形者，依規定辦理退休或資遣。二、有第 10 款情形者，依第 4 項規定辦理。三、有第 3 款或第 11 款情形者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘。（第 4 項）教師涉有第 1 項第 10 款情形者，服務學校應於知悉之日起 1 個月

內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。…。」。

(三) 有關教師於考核年度內，已循教師法第 14 條規定辦理解聘、停聘或不續聘者，其考核辦理方式如下：

1. 考核年度內，因教師法第 14 條第 1 項各款情形，經教師評審委員會審議通過後，並報請主管教育行政機關核准予以解聘或不續聘者，其雖任職屆滿 1 學年，或連續任職已達 6 個月以上而未滿 1 學年而者，該學年不再辦理年終（另予）成績考核。惟該解聘或不續聘處分如經撤銷，原聘任關係即予恢復，准予補辦成績考核。

2. 考核年度內，因教師法第 14 條第 1 項各款及第 4 項規定，經教師評審委員會審議通過後予以停聘，或報請主管教育行政機關核准停聘者，其任職屆滿 1 學年，或連續任職已達 6 個月以上而未滿 1 學年者，該學年准予辦理年終（另予）成績考核。

(四) 有關本部 88 年 12 月 4 日台（88）人（二）字第 88145216 號書函及歷來函釋涉及教師於學年度內遭解聘、停聘或不續聘，如於學年度內已連續任職達 6 個月以上而未滿 1 學年得否辦理年終（另予）成績考核之規定，自即日起均停止適用。

二十、教師之資遣處分經最高行政法院判決撤銷，於恢復原聘任關係後補辦考績疑義

教育部 101 年 6 月 20 日臺人（二）字第 1010105603 號函

(一) 查本部 89 年 2 月 14 日台（89）人（三）字第 89012539 號書函略以：「查本部 88 年 12 月 16 日台（88）人（二）字第 88152308 號函釋：『查教師不續聘處分如經撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原不續聘處分執行日期繼續聘任該師，…』有關教師因有教師法第 14 條第 1 項第 7 款（現為第 8 款）情形而依規定核定資遣生效，經提出申訴，權責機關依評議決定撤銷原資遣處分時，上開申訴未上課期間年資如何採計、薪資如何支給，參酌本部前揭函釋性質及意旨，應自資遣案撤銷後，原聘任關係恢復，原服務學校應自原資遣之日起繼續聘任該師…。」。

(二) 次查本部 89 年 7 月 26 日台（89）人（二）字第 89090009 號書函略以，關於教師不續聘後，經申訴決定撤銷原處分，其復聘後，仍應依本部 88 年 12 月 16 日台（88）人（二）字第 88152308 號函

釋，原服務學校即應自原不續聘處分執行日期繼續聘任，學年度應屬全年在職，其成績考核仍請依公立學校教職員成績考核辦法（按：現為「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」）規定辦理。

- （三）再查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條第1項規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，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，並給與一個月薪給總額之一次獎金…二、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，並給與半個月薪給總額之一次獎金…三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：…」，是以，教師考列第4條第1項第1款及第2款，必須全部符合該2款各目所列之條件；若違反其中1目，即不得考列該款；考列第4條第1項第3款，則僅須具有該款其中1目，即可考列該款。
- （四）本案所詢仍請依上開規定及本部100年9月1日臺人（二）字第1000149931號函釋意旨辦理。
- （五）又查本部99年11月1日台人（三）字第0990183111號書函略以，考量公教一致原則，教師解聘案既經申訴評議撤銷，自得依規定補發年終工作獎金，薪俸部分，全額發給，學術研究費則按當年實際在職月數比例發給，併予敘明。

二十一、重申若校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人應提申復卻誤提申訴時，應請受理後移轉予申復業務之管轄權責單位併通知申復人。

教育部101年8月1日臺訓（三）字第1010141422號函

- （一）當事人依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第32條提起申復及第34條申訴救濟之適用疑義，前經本部96年1月24日臺訓（三）字第0960009237號、96年5月7日臺訓（三）字第0960057668B號（101年4月9日臺訓三字第1010039771號函變更申復提起時點）及101年2月24日臺訓（三）字第1010008320B號函示在案，其中96年1月24日所發函示（說明三、說明五）並已載明「申復救濟程序為申訴救濟程序之特別規定（應先經申復程序，對申復結果不服，再依教師法規定提起申訴）」及「若當事人應提申復卻誤提教師申訴時，學校或主管機關應依行政程序法第17條之規定移轉管轄」，再予敘明並請據以辦理。

- (二) 若事件當事人對於性平會之處理結果不服而以申訴案提出時，學校或主管機關應依性平法第 32 條規定，請受理申訴案件之權責單位依前揭規定移轉管轄（移轉時併通知申復人），並依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第 3 項第 1 款規定，即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果，以保障當事人程序上救濟之權利及其程序利益（而非以當事人未提申復而將渠所提申訴案退件處理）。
- (三) 上揭程序請學校或主管機關加強各權責單位之宣導及橫向聯繫，避免再發生申復及申訴程序錯置誤處情事。倘因學校處理程序疏誤致生延宕法定處理時程並致當事人權益受損之行政疏失，本部將於相關補助款審核時予以錄案審酌。

二十二、學校教師資遣處分撤銷後，其復職補薪疑義案

教育部 101 年 8 月 16 日臺人（三）字第 1010146653 號函

- (一) 查教師法第 14 條之 3 規定：「依第 14 條規定停聘之教師，停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。…」復查行政院 75 年 1 月 31 日台 75 人政參字第 03706 號函略以，公務人員因案停職，其停職期間服務於私人機構領有薪給，於復職補薪時，既經公務員懲戒委員會認為以不扣除為當（按：公務員懲戒委員會 74 台會議字第 1033 號函略以，公務員因案停職，經許其復職，公務員懲戒法僅規定應補發停職期間之俸給，並無扣除該期間內自行謀生所得之明文，似以不扣除為當），爰不予扣除。基此，以上開教師法第 14 條之 3，並無停聘教師回復聘任補發本薪（年功薪）時，應扣除停聘期間自行謀生所得之規定，爰亦宜不予扣除。
- (二) 又教師資遣處分既經撤銷，應自始回復聘任關係，審酌其因無工作事實，爰僅補發其本薪（年功薪），尚屬合理，且與公務人員處理一致。基於復聘補薪教師權益之處理一致，參照上開停聘教師回復聘任之作法，教師於資遣處分撤銷後，其資遣期間自行謀生所得之薪資，於回復聘任補薪時，亦不宜扣除。
- (三) 至該資遣教師所補發原資遣期間之年終工作獎金應否扣除擔任約僱人員所得之年終工作獎金一節，以其補發之年終工作獎金係以補發其本薪（年功薪）為依據（按：並僅以本薪或年功薪 1 項作為年終工作獎金之計支內涵），又其於補發本薪（年功

薪)時,既未扣除自行謀生所得之薪資,故其補發之年終工作獎金亦無須扣除其擔任約僱人員所得之年終工作獎金。

二十三、有關學校教師評審委員會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會時所遵循之答辯期限(或就審期間)以7日為原則

教育部 103 年 4 月 23 日臺教授國部字第 1030039021 號函

- (一) 依據監察院 102 年 12 月 16 日院台教字第 1022430646 號函暨本部國民及學前教育署 103 年 3 月 26 日研擬高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法修正事宜會議決議辦理。
- (二) 查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條第 1 項規定略以：「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：……三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。……」同辦法第 10 條第 1 項復規定：「本會審查第二條第一項第三款至第五款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」細究現行規定，監察院認其未就教師評審委員會(下稱教評會)審查案件而通知當事人到場陳述意見時，應遵循之答辯期限(或就審期間)加以明訂，容有造成被調查人倉促就審未及實質答辯，教評會因資訊不全而率然作出偏頗之突襲性決議等疑慮，先予敘明。
- (三) 茲以，經本部邀集相關單位及學者專家等就監察院所提審核意見召開會議積極研討後認基於為期減少程序瑕疵及申訴情形，宜明確規範相當期限之答辯期限(或就審期間)，以使當事人具備充分陳述意見之機會，經參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則，另查行政程序法第 103 條規定：「有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：一、大量作成同種類之處分。二、情況急迫，如予陳述意見之機會，顯然違背公益者。三、受法定期間之限制，如予陳述意見之機會，顯然不能遵行者。四、行政強制執行時所採取之各種處置。五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。六、限制自由或權利之內容及程度，顯屬輕微，而無事先聽取相對人意見之必要者。七、相對人於提起訴願前依法律應向行政機關聲請再審查、異議、復查、重審或其他先行程序者。八、為避免處分相對人隱匿、移轉財

產或潛逃出境，依法律所為保全或限制出境之處分。」爰為使學校發揮處理成效避免延宕處理機制，學校教評會審議是類案件，倘有行政程序法第 103 條列舉之得不給予陳述意見機會之情事時，不在此限。

二十四、教師之解聘生效日期，係以自主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之次日起生效。

教育部 103 年 9 月 12 日臺教人（四）字第 1030125543 號函

二十五、復教師詢問，教師涉校園性騷擾事件於性平會調查後經申復有理由重啟調查時，其經教評會停聘部分是否應先予復聘疑義案（本文為密件，僅摘錄法規解釋部分）

教育部 103 年 11 月 10 日臺教人（三）字第 1030162155 號函

- （一）教師法第 14 條第 4 項規定，教師涉有第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。該先行停聘處分，不須報主管教育行政機關核准。
- （二）引 102 年 10 月 31 日臺教人（三）字第 1020142773 號（本函示表第 202 號），說明教評會審議停聘之原則。
- （三）引 102 年 7 月 11 日臺教人（三）字第 1020084747 號（本函示表第 196 號），說明性平會之權限，係將調查報告及處理建議提交所屬學校或主管機關，實際處理權責仍屬於學校或主管機關。申復有理由時，係促請相關單位、學校或機關重為調查或決定，非直接撤銷學校或主管機關原處理結果。
- （四）教師涉性騷擾案件雖經學校申復審議小組決議申復有理由，依上開 102 年 7 月 11 日書函意旨，申復有理由時，係促請學校重為調查或決定，非直接撤銷學校原處理結果，爰於學校性平會重啟調查階段，教師仍屬涉有教師法第 14 條第 1 項第 9 款情事，致停聘原因尚未消滅，學校原為先行停聘處分仍屬維持。

二十六、依據法務部函釋，未滿 14 歲之學生涉校園性別事件，經學校調查為加害人屬實，學校命加害人接受性別平等教育課程或心理輔導等處置，非屬行政罰

法務部 104 年 5 月 7 日法律字第 10403501200 號函

教育部 104 年 5 月 20 日臺教學（三）字第 1040061904 號函

- （一）按行政罰是對行為人過去違反行政法上義務所為之處罰，受處罰人應具備責任能力，而考量未滿 14 歲人身心未臻成熟，故於行政罰法第 9 條明定，未滿 14 歲人之行為不予處罰；又行政罰法係普通法，其他法律有特別規定者，不適用行政罰法之規定（行政罰法第 1 條但書規定參照），故各別法律中考量其立法意旨及規範目的，認有對未滿 14 歲人之行為就各別具體情形規定，得處以具裁罰性之警告性處分者，仍得於各別法律中加以規範，優先適用各該特別規定，合先陳明。
- （二）次按行政罰法第 2 條規定：「本法所稱其他種類行政罰，指下列裁罰性之不利處分：四、警告性處分：警告、告誡、記點、記次、講習、輔導教育或其他相類似之處分。」上開處分是否屬行政罰不能望文生義，應從實質功能視其是否具「裁罰性之不利處分」性質而定。有關學校依性平法第 25 條第 2 項規定，命校園性騷擾或性霸凌事件之加害人即學生，接受心理輔導處置、向被害人道歉、接受 8 小時之性別平等教育相關課程或其他符合教育目的之措施，依其 93 年 6 月 23 日及 100 年 6 月 25 日修正立法理由所載，考量性霸凌多屬存於學生間的性別觀念偏差行為，其性別意識與價值觀仍未定型，處罰威嚇可能造成性別觀念之持續扭曲，反不利未來之性別關係發展，是從保護學生與性別平等教育立場應從寬處理，強調宜教不宜罰原則，並強化心理輔導的重要性與必要性，故要求加害人接受心理輔導，使其成為強制性義務。是學校對旨揭學生為上揭處置措施實係蘊含教育之目的，應不具裁罰性質，故應非屬行政罰，自無來函所稱性平法與行政罰法牴觸或競合之疑義。
- （三）爰未滿 14 歲之學生，倘涉校園性別事件，經學校調查為加害人屬實，學校自得依性平法第 25 條第 2 項規定，要求其接受 8 小時性別平等教育課程、接受心理輔導或其他符合教育目的之處置。

二十七、所詢校園發生師對生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，該名教師於案件調查階段經該校核定進修留職停薪，是否有違相關規定疑義案

教育部 104 年 12 月 14 日臺教人（三）字第 1040154589 號函

- (一) 查教育人員留職停薪辦法第 9 條第 1 項規定：「留職停薪人員於留職停薪期間仍具教育人員身分，如有違反本辦法及相關法令規定之情事，服務之學校、機構或主管教育行政機關應依相關法令規定處理。」。次查本部 104 年 8 月 19 日臺教學(三)字第 1040113170 號函略以：「…教師於留職停薪期間仍具有教師身分，如有違反教師法之情事者，該服務學校自應依教師法之規定處理。涉及校園性別事件經申請調查或檢舉者，並應依性別平等教育法之規定，將該事件交由學校所設性別平等教育委員會調查處理。」。
- (二) 另按本部 95 年 7 月 27 日台人(二)字第 950106356 號函、97 年 4 月 18 日台人(二)字第 0970055926 號函及 100 年 10 月 4 日臺訓(三)字第 1000156654 號書函意旨，係規範教師涉校園性別事件，於調查處理過程中，應避免渠以辭職(退職)或退休規避懲處；於審議期間自行離職者(含辭職或退休)，學校應繼續完成調查程序，如確有教師法第 14 條第 1 項各款情事，仍應依教師法相關規定辦理，並無教師涉校園性別事件不得留職停薪之規定。

二十八、教師法第 14 條第 1 項第 13 款執行疑義案

教育部 105 年 1 月 11 日臺教人(三)字第 1040154065 號函

- (一) 查教師法第 14 條第 1 項：「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：……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。…」、第 17 條第 1 項：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」、第 18 條：「教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」，復查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條第 1 項規定：「高級中等以下學校教師評審委員會之任務如下：……三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。……。」。
- (二) 依司法院釋字第 702 號解釋，就 98 年 11 月 25 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 6 款之「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」規定，與法律明確性原則尚無違背，惟立法者為使受規範者能更加得以預見，就實務上累積案例情形，依行為態

樣及情節輕重增列類型，並將第 7 款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」移列為第 12 款（現為第 13 款），且因行為不檢有損師道之態樣及其內涵，仍應以法律規定為妥，以達加強受規範者預見之可能性，但師道體現之內涵不僅限於教育法令，各機關權責所掌之各法令，亦有師道應體現之內涵，尚難逐一系列，爰修正條文文字為「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」。故教師法第 14 條第 1 項第 13 款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以「相關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之專業尊嚴為範疇。另按教師法第 18 條規定教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理，故所稱有關機關查證屬實，仍應由學校主動就違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴查處確認；或學校於收受或知悉權責機關認定違反法令後，學校應再就該違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴查處確認。

- （三）未查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 4 條規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：…三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：…（五）品德生活較差，情節尚非重大。…」、第 6 條規定：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。…懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：…二、有下列情形之一者，記大過：…（二）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。…四、有下列情形之一者，記過：…（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。…六、有下列情形之一者，申誡：…（五）有不實言論或不當行為致有損學校名譽。…」、本部 88 年 6 月 24 日台（88）人（二）字第 88044028 號書函：「…教師平時考核若有違反教師法第 17 條規定情事，應即依教師法第 18 條規定，由教師評審委員會評議，如評議結果認為需予以行政懲處或列入年終考核之參考時，則交由成績考核委員會審議，至教師平時考核或年終考核，若無涉教師法第 17 條情事者，則依公立學校教職員成績考核辦法第 9 條（現為公立高級中學以下學校教師成績考核辦法第 8 條）規定，由各校成績考核委員會執行初核，並依據公立學校教職員

成績考核辦法第 4 條第 1 項各款規定覈實辦理，無需經教師評審委員會之審議。」，併予敘明。

二十九、教師法第 14 條第 1 項第 13 款適用疑義

教育部 105 年 10 月 31 日臺教人（三）字第 1050129046 號函

- （一）查教師法第 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：……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……。」、第 17 條第 1 項規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」及第 18 條規定：「教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」。
- （二）查本部 105 年 1 月 11 日臺教人（三）字第 1040154065 號函釋略以：「……依司法院釋字第 702 號解釋，就 98 年 11 月 25 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 6 款之『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實』規定，與法律明確性原則尚無違背，惟立法者為使受規範者能更加得以預見，就實務上累積案例情形，依行為態樣及情節輕重增列類型，並將第 7 款『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實』移列為第 12 款（現為第 13 款），且因行為不檢有損師道之態樣及其內涵，仍應以法律規定為妥，以達加強受規範者預見之可能性，但師道體現之內涵不僅限於教育法令，各機關權責所掌之各法令，亦有師道應體現之內涵，尚難逐一列舉，爰修正條文文字為『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實』。……。」。
- （三）據上，教師法第 14 條第 1 項第 13 款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以「相關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。另按

教師法第 18 條規定教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理，故所稱有關機關查證屬實，仍應由學校主動就違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認；或學校於收受或知悉權責機關認定違反法令後，學校應再就該違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認。

三十、 所詢教師解聘相關疑義案

教育部 105 年 12 月 8 日臺教人（三）字第 1050155988 號函

- （一）查行政程序法第 110 條第 1 項規定：「書面之行政處分自送達相對人及已知之利害關係人起；……，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效力。」，另查本部 101 年 5 月 21 日臺人（二）字第 1010076271A 號函釋規定：「依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定，暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止，……。」，是以，解聘生效日期應為書面通知送達當事人之次日。
- （二）次查本部 90 年 2 月 21 日台（90）人（二）字第 90013019 號書函釋規定：「……按教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘或不續聘執行日期繼續聘任該師，……。」。
- （三）復查最高行政法院 97 年度判字第 607 號判決：「……行政處分之溯及力其要件有三：1. 須受處分之相對人有預見可能性。2. 須不損及第三人之權益。3. 須有溯及之可能性。且僅限於存續力，不及於確定力，以免剝奪受處分人之行政救濟權利，違反正義原則。本件原處分經行政救濟決定或判決撤銷後，原處分機關依據訴願決定或行政法院之判決，重新作成與原處分相同結果之行政處分，其係就原已存在之事實所重作之行政處分，受處分人對其有預見可能性，不損及第三人之利益，若原行政處分存續力已生法律效果或已執行，則具有溯及的可能性，重新作成之行政處分之存續力自得溯及至原行政處分生效時。……」。
- （四）據上，教師解聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘執行日期繼續聘任該師，故本案所詢原解

聘處分經教師申訴評議委員會 9 月 1 日撤銷後，應自原解聘處分生效日（5 月 1 日）起恢復原聘任關係。爰此，於學校未重行作成解聘前（9 月 1 日至 9 月 22 日）之聘任關係為原解聘處分生效前之聘任關係。另學校教師評審委員會重新作成之解聘處分，應以書面通知送達當事人之次日起生效，惟倘學校教師評審委員會審酌後認為，受處分之相對人有預見可能性、不損及第三人之權益及有溯及之可能性（參照最高行政法院 97 年度判字第 607 號判決），亦得溯及至原解聘處分生效日（5 月 1 日）生效。

三十一、有關學校性別平等教育委員會調查處理校園相關性別事件，事實認定論及「情節重大」之定義與判斷基準

教育部 106 年 7 月 26 日臺教學（三）字第 1060092113 號函

- （一）旨揭校園相關性別事件係指性別平等教育法第 2 條第 7 款所定「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件」、及經申請或檢舉調查教師違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第 7 條所定專業倫理事件。
- （二）依性平法第 21 條第 3 項及第 30 條規定，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件應交由學校所設性平會調查處理；教師疑似違反防治準則第 7 條所定專業倫理事件，涉及性平法所定維護學生受教權之法益，亦請學校交性平會調查處理。
- （三）上開校園相關性別事件經調查後，涉及教師後續懲處之規定定有「情節重大」者，有教師法第 14 條第 1 項第 9 款所定「確認為性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」、同法第 1 項第 13 款「行為違反相關法令」與第 2 項後段所定「其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」，該等教師行為經調查認定屬實且認屬情節重大者，依教師法第 14 條、教育人員任用條例第 31 條及本部不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第 10 條所列準用範圍人員，學校應向主管教育行政機關辦理通報，學校於任用或進用專、兼職人員前並應依性平法第 27 條第 4 項規定執行查閱，以防堵不適任者進入校園服務。
- （四）有關該「情節重大」之定義與判斷基準，按「情節重大」係屬不確定法律概念，事件之事實該當情節重大與否，由學校性平

會（或依法組成之相關委員會，調查教師法第 14 條第 1 項第 9 款其他性騷擾事件者）組成調查小組調查後，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），且經學校性平會審議確認通過：

1. 行為人：與被害人之關係（是否直接指導）、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。
2. 被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。
3. 行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。
4. 行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。
5. 其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。

（五）又教師涉及違反防治準則第 7 條規定等專業倫理行為之事件，經學校性平會議決通過調查報告後，移請教師評審委員會依教師法第 14 條第 1 項第 13 款所定「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」予以審議懲處。此類經學校性平會調查認定屬實且情節重大之事件，倘學校教評會審酌後，仍認事實案情未達情節重大時（上開教師法第 14 條第 2 項後段賦予教評會審酌權限），應請教評會具體載明理由，由主管機關於核准類此懲處案件時，審慎評估學校所提理由之適當性。

（六）各級學校所定學生獎懲規定有校園性別事件經調查屬實，而應依情節重大論處者，亦適用上開「情節重大」之定義與判斷基準。

三十二、有關學校於召開解聘、停聘或不續聘案件之學校會議紀錄及未出席該會議案

國教署 106 年 11 月 29 日臺教國署人字第 1060137220 號函

（一）依據本署不適任教師審議小組 106 年第 4 次會議之臨時動議決議辦理。

- (二) 請各校於召開解聘、停聘或不續聘案件之教師評審委員會之會議紀錄應載明「應出席及實際出席委員人數、依規定(申請)迴避人數、參與投票人數及通過決議人數」，另未出席委員應敘明原因。

三十三、所詢私立高級中等學校未經核准逕自不續聘教師經督導後復聘，其不續聘期間薪資補發疑義案

教育部 107 年 5 月 4 日臺教人(三)字第 1070054133 號函

查教師法第 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：……。」及第 14 條之 1 規定：「(第 1 項)學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。(第 2 項)教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」另查教師待遇條例第 6 條第 1 項規定：「教師之薪給以月計之，並應按月給付，自實際到職之日起支，並自實際離職之日停支。」是以，教師除有教師法第 14 條第 1 項各款之情事者外，學校不得予以不續聘，倘經學校教師評審委員會依法作成教師不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，於核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任，且依教師待遇條例第 6 條第 1 項規定，按月給付教師薪給。

三十四、教師評審委員會如審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得衡酌建立校內復議程序機制

教育部 107 年 8 月 24 日臺教人(三)字第 1070116491 號函

- (一) 按本部 88 年 1 月 20 日臺(88)人(二)字第 88004597 號書函略以：「……學校教評會如作成違法之決議時，主管教育行政機關應本於行政監督權責督促學校確實執行教師法等相關規定。」及同年 9 月 16 日台(88)人(二)字第 88054335 號書函略以：「……如學校教評會之決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形者，主管教育行政機關亦應適時予以各校教師評審委員會適當之輔導。」爰學校教評會所為教師之解聘、停聘及不續聘決議如有違法或不當之處，本部均依上開規定退請學校教評會釐明。又為使規範更為明確，本部業於教師法修正草案增列上開規定。先予敘明。

- (二) 查行政院 107 年 4 月 12 日院臺訴字第 1070167299 號函訴願決定理由略以：「是教評會如就教師之特定行為合致教師法第 14 條第 1 項各款（不限一款）作成不予解聘、不予停聘或續聘之決議，應認已就該教師之行為為評價，自不得就同一行為重複審議，再為決議，始符法意。」及最高行政法院 106 年度判字第 437 號判決理由略以：「……，學校校教評會以教師雖涉嫌教師法第 14 條第 1 項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序……。」爰倘貴校教評會審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得參考上開訴願決定及判決意旨，建立校內復議程序機制。

三十五、有關校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，及教師涉及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第 7 條所定違反專業倫理事件（以下統稱校園性別事件），申請人及行為人不服學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查結果，提出申復及申訴程序相關疑義

教育部 107 年 9 月 21 日臺教學（三）字第 1070137796A 號

針對近期學校處理校園性別事件之申復、申訴程序及申訴評議委員會（以下簡稱申評會）評議範圍疑義，說明如下：

- (一) 依性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 21 條第 3 項、第 30 條第 1 項規定，校園性別事件之調查權限歸屬學校所設性平會。事件經學校調查處理完成，由學校依性平法第 31 條第 3 項規定通知處理結果（包含議處結果及事實認定），申請人及行為人對於前開處理結果不服者，自得依性平法第 32 條先提出申復，由學校依防治準則第 31 條規定另組申復審議小組進行審議，倘審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據，得要求學校性平會應另組調查小組重新調查或請學校重為決定。另依同法第 35 條規定，對於與性平法事件有關之事實認定，應依據學校性平會之調查報告。
- (二) 針對近期學校處理校園性別事件之申復、申訴程序及申訴評議

委員會（以下簡稱申評會）評議範圍疑義，說明如下：

1. 按性平法第 32 條第 1 項及第 34 條第 1 項第 1 款規定，校園性別事件之申復，應俟該事件處理之結果作成，方得提起（教師案件之申復時點，並請依本部 101 年 4 月 9 日臺訓（三）字第 1010039771 號函辦理）；又申請人或行為人（為教師身分者）欲依教師法第 29 條第 1 項規定提起教師申訴，應俟申復結果作成後，方得就申復結果不服，提起教師申訴。故學校尚未通知處理結果（包含議處結果及事實認定，議處結果亦包括學校函報主管機關核准之議處決定）時，校園性別事件之申復程序尚未完結，申請人或行為人尚無從就調查程序中所為之調查報告不服而循序提起申復、申訴。
2. 次按性平法第 35 條第 1 項規定，學校或主管機關對於與性平法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。性平法既有明文，而性平會組成調查小組之專家委員亦均具有處理校園性別事件之專業背景，基於尊重其不可替代性、專業性及法令授權之專屬性，應認該專家委員對於調查屬實之行為判斷，應有判斷餘地之適用。故申評會於評議性平法有關申訴案件時，除有性平法第 32 條第 3 項情事，或其判斷涉有違法情事，例如（1）性平會組織未合法（2）違反法定之正當程序（3）出於錯誤之事實認定或不完全之資訊（4）出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止（5）有違一般公認之價值判斷標準（6）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（7）法律概念涉及事實關係時，其涵攝明顯錯誤（8）對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範等情形時，應於評議書指摘列明，發回學校重為適法之處置，否則即應尊重調查報告所為之事實認定。

三十六、有關校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人於事件處理過程申請閱卷之處理案

教育部 108 年 4 月 10 日臺教學（三）字第 1080019052 號函

- （一）為釐清行政程序法（以下簡稱程序法）第 46 條所定之閱卷疑義，本部於 107 年 10 月 18 日函詢法務部，經該部於 107 年 11 月 14 日函復本部，綜整該部意見略以：

1. 性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查過程之事證資

料、紀錄、調查小組之調查報告等，涉及性平會決策過程之內部意見溝通或思辯材料，應可認係程序法第 46 條第 2 項第 1 款之「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」。

2. 若調查報告內容涉及個人隱私及依相關法規有保密必要之事項，於法定調查處理程序中，原則上得拒絕當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影相關應予保密之資料。另程序法第 46 條第 3 項所定，摒除相關應予保密等資料外，仍應准予閱覽，相關個案所涉調查紀錄及調查報告等資訊，於程序進行中，依程序法第 46 條規定，就可供閱覽之資料範圍，請依具體個案事實再予審認（本部 100 年 7 月 26 日臺訓（三）字第 1000109290 號函參照）。
3. 倘非在行政程序進行中向學校申請閱覽有關資料或卷宗，即無上開程序法規定之適用，而應視所申請之政府資訊是否為檔案或檔案以外之政府資訊，而分別適用檔案法或政府資訊公開法之規定。另性別平等教育法所規定之行政調查程序，非刑事偵查程序，自難援引刑事訴訟法有關偵查不公開之規定。

（二）依上開法務部意見，並依本部歷來就閱卷之相關函示，分別依事件處理程序階段、當事人閱卷主體、得閱或不得閱之內容、閱卷方式、法規依據等，綜整研擬補充說明（如附件），請各地方政府及各級學校據以參考運用。

三十七、學校相關人員應就教師法等不適任教師相關規定事件之處理流程落實辦理

國教署 108 年 6 月 27 日臺教國署人字第 1080068257 號函

教師對學生涉有性侵害或性騷擾之行為，學校應就該師所涉個案具體事實，速予查明是否應予解聘、停聘或不續聘，如教師於審議期間自行離職者，學校應繼續完成調查程序，於調查屬實後，依教師法規定處理。

三十八、有關學校聘任、任用、進用或運用之課後社團人員、代理代課鐘點教師或其他外聘非正式教師人員，涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理程序事宜

教育部 108 年 8 月 20 日臺教學（三）字第 1080112231 號函

有關學校聘任、任用、進用或運用之課後社團人員、代理代課鐘點教

師或其他外聘非正式教師人員，倘同時於多所學校服務，並涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，有性別平等教育法第 27 條之 1 第 9 項規定情形（於調查程序予以暫時停聘）者，事件管轄學校應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 11 條第 1 項規定，通知其他行為人現所屬學校派代表參與調查；其他行為人現所屬學校依性平法第 27 條之 1 第 3 項規定，於查證「事件管轄學校調查結果」屬實前，依同條第 9 項規定，併予以暫時停聘。

三十九、所詢教師法第 14 條第 1 項第 13 款及第 14-1 條規定等具體個案適用疑義一案

教育部 109 年 2 月 7 日臺教人（三）字第 1080184913 號函

- （一）按本部 88 年 1 月 20 日台（88）人（二）字第 88004597 號書函略以：「……學校教評會如作成違法之決議時，主管教育行政機關應本於行政監督權責督促學校確實執行教師法等相關規定。」及同年 9 月 16 日台（88）人（二）字第 88054335 號書函略以：「……如學校教評會之決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形者，主管教育行政機關亦應適時予以各校教師評審委員會適當之輔導。」爰學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）所為教師之解聘、停聘及不續聘決議如有違法或不當之處，主管教育行政機關自得適時督促學校依規定辦理。
- （二）查 108 年 6 月 5 日修正之教師法（尚未施行）第 26 條第 2 項規定：「高級中等以下學校教師涉有第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；……。」其立法理由為：「原條文第 14 條之 1 僅規定『作成』教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為『學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准』；為避免實務上教師符合第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第一次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第 2 項規定。」是以，上開規定明定主管機關有督導學校依規定辦理之職權。
- （三）次查最高行政法院 106 年度判字第 437 號判決理由略以：「……學校校教評會以教師雖涉嫌教師法第 14 條第 1 項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自

由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序……。」爰所詢學校教評會未依規定審議或決議，且有違法之虞，貴局自得敘明理由督促學校依規定辦理，至於教評會審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得參考上開判決意旨，建立校內復議程序機制，併敘。

- 四十、 所詢專任教師經學校依教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定予以解聘，且議決 1 年不得聘任為教師，嗣後學校以該師另涉其他類此行為再為議決 1 年不得聘任為教師之執行疑義案

教育部 109 年 4 月 17 日臺教人（三）字第 1090050035 號函

- （一）查教師法第 14 條規定：「（第 1 項）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：…十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。…（第 2 項）教師有…；其有第 13 款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。…」同法施行細則第 16 條規定，解聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，終止聘約。
- （二）復查本部 101 年 5 月 21 日臺人（二）字第 1010076271A 號函釋略以，學校依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定，暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止。是以，解聘或不續聘生效日應為書面送達當事人之次日，並自同日起於該議決期間內不得聘任為教師；至於不得聘任為教師截止日，係為教師評審委員會（以下簡稱教評會）所議決之期間屆滿日。
- （三）據上，參酌行政罰法第 25 條「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」及公務員懲戒判決執行辦法第 12 條「公務員因不同行為，受二以上之懲戒處分者，除本辦法另有規定外，分別執行之。」等相關規定，基於維護校園安全及學生學習權益，並避免造成執行上歧異，且教評會就教師違

失行為，應審酌相關事證，就個案具體事實依教師法規定為適當之議決，爰所詢教師經教評會決議解聘且議決 1 年不得聘任為教師期間，另涉其他違失行為，復經教評會審酌個案具體事實後，再為議決 1 年不得聘任為教師，其不得聘任為教師之生效日及期間屆滿日，前後 2 次之執行應分別依前開規定計算，惟不得聘任之期間重疊者，應於第 1 次不得聘任期間屆滿後，再另行計算第 2 次不得聘任期間。

四十一、有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法執行程序案

國教署 109 年 7 月 1 日臺教國署人字第 1090076247A 號函

- (一) 教師法及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）已於 109 年 6 月 30 日生效，正式施行，先予敘明。
- (二) 各校處理不適任教師，除教師法第 14 條第 1 項第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款霸凌學生案件以外，應依解聘辦法之規定調查及處理。
- (三) 教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款霸凌學生案件，因校園霸凌防制準則修正條文尚在研擬中，目前先以處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項之規定辦理，俟校園霸凌防制準則修正條文正式發布施行後，則依該規定調查。
- (四) 教師疑似涉教師法第 16 條第 1 項第 1 款，教學不力或不能勝任工作有具體事實案件，應依據解聘辦法之規定辦理，倘經校園事件處理會議決議依教師法第 17 條第 1 項規定向主管機關申請教師專業審查會調查，則後續調查程序則依高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法規定辦理。
- (五) 另依解聘辦法第 23 條規定：「本辦法施行前，已進行調查或輔導之案件，應處理至完成調查結果或輔導結果，並製作調查報告或輔導報告後，依解聘辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。」。
- (六) 高級中等以下學校教師評審委員會於處理教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款案件時，應依據教師法第 9 條第 3 項及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 5 條規定辦理。

四十二、有關高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法執行程序

國教署 109 年 7 月 1 日臺教國署人字第 1090076259A 號函

- (一) 教師法及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）已於 109 年 6 月 30 日生效，正式施行，先予敘明。
- (二) 教師疑似涉教師法第 16 條第 1 項第 1 款，教學不力或不能勝任工作有具體事實案件，應依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱解聘辦法）之規定辦理，倘經校園事件處理會議決議依教師法第 17 條第 1 項規定向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查，則後續調查程序則依專審會辦法辦理。
- (三) 查專審會辦法第 6 條及第 9 條規定略以，各主管機關專審會進行調查或輔導時，應自專審會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之名單中遴選調查員或輔導員；不得遴聘非人才庫以外之人員參與調查或輔導。
- (四) 再查專審會辦法第 9 條第 1 項第 1 款規定略以，輔導小組之輔導員，應至少包括具有第 10 條第 1 項第 1 款或第 2 款資格各 1 人；請各主管機關依專審會辦法第 9 條組成輔導小組，遴選輔導員時，應特別注意是否符合專審會辦法之規定。
- (五) 學校申請各主管機關專審會調查，倘經專審會調查後，認有輔導之可能，依專審會辦法第 8 條第 1 項第 2 款規定：「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。」；不得交回學校輔導。
- (六) 另依專審會辦法第 20 條規定：「本辦法施行前，已組成調查小組或輔導小組之案件，應處理至完成調查報告或輔導報告後，依本辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。」

四十三、所詢教師涉及性別平等事件遭解聘提起申復，經審議申復有理由而重啟調查仍為解聘之決定，其解聘生效日期疑義案

教育部 109 年 9 月 9 日臺教人（三）字第 1090081968 號函

- (一) 教師原經性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）認定符合 103 年 6 月 18 日修正之教師法（以下簡稱原教師法）第 14 條第 1 項第 8 款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員

會調查確認有性侵害行為屬實」規定，做成解聘決定後教師提起申復，案經學校審議申復有理由，復經性平會組成調查小組重啟調查後，改認定符合原教師法第 14 條第 1 項第 9 款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」規定，並為解聘之決定。茲以性平會重為解聘依據之事實及適用之規定均已變更，爰貴局應依教師法規定重行審認核准，學校亦應於收受貴局核准後予以解聘並通知當事人。

- (二) 至於前開學校性平會重為解聘之決定，其解聘之生效日期，依本部 103 年 9 月 12 日臺教人(四)字第 1030125543 號函(諒達)規定，教師之解聘生效日期，應以主管機關核准並由學校書面送達當事人之次日起生效。另依最高行政法院 97 年判字第 607 號判決：「……行政處分之溯及力其要件有三：1、須受處分之相對人有預見可能性。2、須不損及第三人之權益。3、須有溯及之可能性。且僅限於存續力，不及於確定力，以免剝奪受處分人之行政救濟權利，違反正義原則。……。」茲因所詢解聘生效日期涉及個案事實認定，請貴局依上開本部函示及判決意旨秉權責卓酌。
- (三) 末就貴局所詢經學校性平會仍為解聘之決定，依本部 102 年 7 月 11 日臺教人(三)字第 1020084747 號函釋得不另為處分一節，上開本部 102 年 7 月 11 日函：「……學校審議申復案件認為有理由，要求性平會重新調查，此時相關程序已屬重開，故無論性平會維持或變更原結論，自應與第 1 次調查完成時相同，依法規及各校規定……踐行相關程序，……。至權責單位審議後仍維持原處理決定，學校始得不另為處分。……。」茲依貴局來函所述教師解聘依據之事實及適用之規定均已變更，爰尚無上開函釋之適用，併敘。

四十四、有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 4 條規定之社會公正人士資格

國教署 109 年 9 月 11 日臺教授國字第 1090097565 號函

- (一) 查教師法第 43 條第 1 項，訴願法第 52 條第 2 項、高級中等以下教師評審委員會設置辦法第 6 條第 1 項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第 5 條等，皆有社會公正人士組成會議成員規範，其用意在於會議進行調查或審(評)議時，納入社會公

正人士參與意見，符合社會大眾之期待。

- (二) 再查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 4 條第 2 項規定，校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）成員如下：校長。家長會代表一人。行政人員代表一人。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。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。
- (三) 解聘辦法明定校事會議代表由不同身分組成，其規範意旨在於學校校事會議處理案件時更加公正、嚴謹。至於規範學校可聘請社會公正人士擔任校事會議成員係衡酌偏遠地區遴聘專家學者不易或因案件類型需求，由社會公正人士參與會議有利於案件審議時，學校可本權責決定聘請之。
- (四) 綜上，有關社會公正人士資格，學校得以案件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益衝突之虞者擔任之，例如村里長、地方鄉紳、部落耆老等；又依上開規定，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均可為校事會議成員，至於遴選對象是否含社會公正人士，則由學校本權責決定。

四十五、有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法之適用疑義

國教署 109 年 10 月 13 日臺教授國字第 1090119017 號函

- (一) 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 5 條第 1 項第 2 款規定，教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合；同條同項第 6 款規定，依第 2 款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果，爰可自行於不到場所生之效果說明不出席接受調查或未於規定期限提出陳述意見之效果。
- (二) 教師進入解聘、不續聘或終局停聘案件處理程序中，應依上開規定配合調查及輔導。教師倘依據教師請假規則規範事由請假未到校，是否因此未能接受調查或輔導尚待調查小組或輔導小組認定，爰教師於進入解聘、不續聘或終局停聘案件處理程序中，倘無法親自出席接受調查或輔導，應向調查小組或輔導小

組請假，經調查小組或輔導小組核准後，始得不出席調查會議或輔導會議。

- (三) 倘教師涉及教師法第 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情形，且已進入解聘、不續聘或終局停聘案件處理程序中，而未依規定配合調查小組或輔導小組作業程序，依解聘辦法第 7 條第 2 項第 1 款及第 8 條第 3 項辦理，得認定為無法輔導改善或輔導改善無成效。

四十六、有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 7 條第 2 項第 2 款及高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 8 條第 2 項第 2 款所稱 3 年起算始點一案

國教署 109 年 10 月 15 日臺教國署人字第 1090125107 號函

- (一) 查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 7 條第 2 項及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）第 8 條第 2 項第 2 款規定略以，教師涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，無輔導改善之可能情形如下：一、……。二、因本法第 16 條第 1 項第 1 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（專審會）認定 3 年內再犯。
- (二) 再查 103 年 6 月 18 日施行之教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段規定，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，與 109 年 6 月 30 日施行之教師法第 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係為同一行為樣態；且處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項（以下簡稱注意事項）第 5 點第 2 款第 7 目：「有下列情形之一者，視同輔導無改進成效：…（4）同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後 3 年內再犯。」
- (三) 旨揭辦法所稱 3 年內再犯於注意事項已有規範，並非解聘辦法或專審會辦法新增設，法令適用係銜接注意事項，爰旨揭辦法所稱 3 年內再犯之計算方式應為持續累計，起算日期係為曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，將處理（輔導）結果通知當事人之次日起生效。

伍、實務常見問題

一、教師法及教師法施行細則 Q&A

Q1：這次教師法修法，增加哪些加速處理不適任教師機制？

A1：一、對於教師涉及犯內亂、外患罪，經有罪判決確定，或服公務，因貪污行為經有罪判決確定，或犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定，因其不適任之相關事實已相當明確，學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）應無審酌之空間，故本次教師法修正後，只要學校查證教師有以上情事，即應予以解聘，無須經教評會審議或報主管機關核准，可加速處理不適任教師。

二、教師經學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實，調查確認有性騷擾或性霸凌行為；受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰，經學校性平會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，以其相關事證業經學校性平會或依法組成之相關委員會專業審查判斷並審議通過，已無再由教評會審議之必要，教師法修正後，逕由學校函報主管機關核准解聘。

Q2：這次教師法修法，有哪些更適當的處理不適任教師方式？

A2：一、本次教師法為使各級學校教評會審議結果能夠更為一致，對於教師涉及違失行為之處理，按其情節輕重有解聘管制終身不得聘任為教師，或應予解聘且議決 1 年至 4 年不得聘任為教師等 2 種處理方式。除以上處理方式外，並增加對於教師違失行為未達解聘之程度者，予以終局停聘 6 個月至 3 年之機制，以符合比例原則。終局停聘期間，教師不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作。

二、此外，對於教師因教學不力或不能勝任工作有具體事實，或有違反聘約情節重大之情事，經學校教評會審認係非出於教師本人之惡意者，得決議依教師法第 27 條規定辦理資遣。

Q3：這次教師法修法，在不適任教師處理過程中，如何合理維護教師權益？

A3：一、對於教師因教學不力或不能勝任工作有具體事實，或有違反聘約情節重大之情事，除以往之解聘或不續聘外，如上開情事係非出於教師本人之惡意者，學校教評會得決議依教師法規定辦理資遣。

二、現行因靜候調查之暫時停聘並無期間之限制，茲為避免學校濫用停聘而侵害教師權益，並兼顧學校調查事實必要，增訂性平案件暫時予以停聘之期間第1次為6個月，必要時得延長2次，每次不得逾3個月；非性平案件第1次為3個月，必要時得延長1次，且不得逾3個月。

三、學校教評會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見及申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗之相關規定，以保障教師之權益及減少實務運作上產生之爭議。

Q4：這次教師法修法，對於學校不能及時有效處理不適任教師，主管機關可以如何處理？

A4：對於高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定不適任之情事時，如果學校教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，可以敘明理由交回學校審議或復議。如果在主管機關規定之期限內，學校仍然沒有依法審議或復議者，主管機關得敘明理由，逕自提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。

Q5：教師法施行細則修正理由及重點為何？

A5：一、修正理由：

（一）教師解聘、停聘、不續聘及資遣之法律效果及程序要件同時規範於108年6月5日修正公布前之教師法（以下簡稱本法）第14條及第15條，致主管教育行政機關及學校屢生適用疑義，為完善不適任教師之處理機制，維護學生學習權益，本法於108年6月5日修正公布，整體通盤修正不適任教師處理規定，依其情節嚴重程度區分不適任教師

處理之要件、審議程序及法律效果。

- (二)配合本法之重大變革及第52條授權，修正教師法施行細則，詳細規定本法修正後有關教師解聘、不續聘、停聘或資遣等案件處理之補充事項，以利學校實務執行並維護學生學習權益。

二、修正重點：

- (一)有關教師涉及解聘1年至4年之性平案件，其事實認定及解聘與否為性別平等教育委員會之權責；教師評審委員會（以下簡稱教評會）僅得決定解聘年限，且不得推翻性別平等教育委員會解聘之決定。
- (二)有關教師法第22條規定性平案件之暫時停聘審議，該「知悉之日」之定義，指「學校接獲通報之日」，並明定「教評會未依規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任」，以課責學校積極處理，避免影響學生學習權益。
- (三)教師法第16條第1項所稱「其情節以資遣為宜者」之定義，係指「經教評會認定有第16條第1項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者」，以利學校實務執行並保障教師工作權。
- (四)隨著少子女化情勢加劇，私立學校經營日趨困難，經主管機關命其停辦或學校法人自行申請停辦之學校校數將逐漸增加，該等學校可能面臨教師人數不足，無法召開各級教評會，辦理教師資遣事宜，因此明定經主管機關核定或命其停辦學校，因故無法組成校級教評會時，學校應請主管機關推薦校外人士，與校內人員共同組成，審議教師資遣案。
- (五)明定教師於終局停聘期間「不得在學校任教」之定義，係指「不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作」，避免教師與學生直接接觸，其他行政工作不予限制，以兼顧維護學生受教權益及教師工作權。
- (六)本法109年6月30日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效（尚未送達當事人而發生外部效力）者，應依本法修正施行後之規定辦理。

Q6：依教師法第 14 條第 1 項第 2 款規定，服公務，因貪污行為經有罪判決確定，應予解聘，且終身不得聘任為教師。緩刑是否為判決確定？

A6：緩刑係經判決確定，作緩刑宣告。故教師因貪污行為經有罪判決確定，於緩刑期間仍屬於教師法第 14 條第 1 項第 2 款之規定，不得擔任教師。

Q7：有關教師法第 14 條第 1 項第 4 款及第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款訂定「或依法組成之相關委員會」之理由

A7：考量學校教師涉及非屬校園性騷擾事件，係由學校依性別工作平等法及性騷擾防治法等規定組成相關委員會處理，故明定「或依法組成之相關委員會」等文字。

Q8：各級學校教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校是否應暫停審議程序

A8：一、依行政程序法第 36 條：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」學校為契約之主體，對於契約一方當事人之教師，其行為是否違反契約及相關之規定，應進行實地查證，並據以為判斷。

二、基於維護學生受教權及教師紀律，教師因涉刑事案件於未判決確定前，學校應本於權責依教師法第 14 條第 1 項（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項）各款進程序及實體查證，並以書面記載調查事實、證據及程序等事項，再依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延。

【教育部 94 年 12 月 29 日台人（二）字第 0940168057 號函】

Q9：教師法第 16 條第 1 項第 2 款所指違反聘約情節重大，所指「情節重大」如何界定

A9：一、教師法第 16 條第 1 項第 2 款既將「違反聘約」與「情節重大」併列，在解釋上，「違反聘約」須「情節重大」，始符合該款要件。是否「情節重大」，應非聘約所得約定事項，學校不得

於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度。聘約中約定教師有一定違反聘約行為，得予以解聘、停聘、不續聘者，適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予解聘、停聘、不續聘。

【最高法院 102 年度判字第 617 號判決】

二、學校於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘或不續聘者，於個案適用時，教師評審委員會仍應依教師法第 16 條第 1 項第 2 款情節重大規定，就相關事實予以認定，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘。學校教評會就教師違反聘約是否已達「情節重大」，應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序等 4 項要件進行審議。

（一）公益性：對於「違反聘約情節重大」之教師予以解聘或不續聘，有助於該大學提供「教學內容的良好品質」與「良好品質的教師」，保障學生的受教權，落實憲法及大學教育公共利益目的之達成。

【最高法院 104 年度判字第 258 號判決】

（二）必要性：教師違反聘約約定之內容，倘對學生之良好受教權及憲法與大學教育目的之達成，具有重大不利之影響，為維護學生受教權及憲法與大學教育之公益目的，有就該違反聘約之教師予以停聘或不續聘之必要。

（三）符合比例原則：對違反聘約之教師為停聘或不續聘所為選擇職業自由之限制，與欲維持「受教品質」及所欲達成憲法、大學教育公共利益目的間，非顯失均衡。

（四）符合正當法律程序：大學教師各級評審委員會應以對該擬被停聘或不續聘教師「教學、研究、輔導及服務工作」之評鑑結果為重要參考（大學法第 21 條及其施行細則第 17 條），並於作成停聘或不予續聘之決議時，就前揭所列各項為綜合審查、評量及判斷，明確記載該教師「違反聘約情節重大」之理由。倘院教評會欲變更系教評會所為「不通過停聘或不續聘」之決議、或校教評會欲變更系或院教評會之「不通過停聘或不續聘」決議，均應詳細載明該教師「違反聘約」如何「情節重大」而予停

聘或不續聘之理由，並於報請主管教育行政機關（教育部）本其法定監督權審查核准後，予以停聘或不續聘，始符程序。對於違反聘約之情節是否重大之審議係專屬各級教師評審委員會的判斷餘地範圍，如其有漏未審查、評斷情形，尚非得由學校行政部門代為斟酌或補充理由，乃屬當然。

【最高行政法院 104 年度判字第 258 號判決】

Q10：教師法第 22 條規定，暫時停聘期間有期間限制，函報教育部解聘之後，等待教育部核准期間，期間是否有限制？

A10：依教師法第 22 條第 1 項規定：「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應與停聘，免經教師評審委員會審議。」也就是陳報主管機關核准期間之停聘並無期限。解聘案須經主管機關核准，並由學校寄達當事人收到函文之次日，始生效力。

Q11：教師法第 26 條所稱決議作成 10 日內報主管機關，是否以校教評會議紀錄經校長核定之日起算？

A11：教師法第 26 條所稱作成教師解聘或不續聘之決議，包含學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會決議，教師法規定為會議決議之日，而非校長核定會議紀錄之日起算。

二、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法 Q&A

Q1：教評會任務是否修正？

A1：教評會任務之規定，配合教師法修正如下：

- 一、修正前教評會設置辦法第 2 條第 1 項第 1 款但書，有關「依法令分發教師之初聘免經審查」規定，因教師法第 9 條第 1 項已明定，爰予以刪除。
- 二、修正前教評會設置辦法第 2 條第 1 項第 4 款，有關「教師資遣原因認定之審查」規定，因教師法第 27 條已明定，爰予以刪除。另有關教師資遣案審議，則併入教評會設置辦法第 2 條第 1 項第 3 款。

Q2：教評會組成是否修正？

A2：教評會仍由校長、家長會代表、學校教師會代表各 1 人及專任教師數名組成，惟處理教師法第 9 條第 3 項所定情形時，應另行增聘校外學者專家擔任本會委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。

Q3：增聘校外學者專家如何計算？

- A3：一、增聘之校外委員，於審議教評會設置辦法第 5 條第 1 項各款案件時，始具委員資格；其委員人數不受第 3 條第 1 項，且任期不受第 4 條第 1 項規定之限制。
- 二、若教評會委員總額 17 名，未兼行政或董事之教師 10 名，其餘委員 7 名，依教師法第 9 條第 3 項規定，兩類委員相差 3 名，應增聘校外學者專家 4 名，使未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。另教評會委員總額達 21 名，因校外學者專家係屬增聘，不受教評會總額規定之限制。

Q4：高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫，納入哪些人員名單？

A4：教師法第 14 條第 1 項第 7 款、第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款、第 4 款規定之情事，係屬兒少、體罰及霸凌事件，爰本部國教署蒐集教育、法律及兒童及少年福利學者專家，建置高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫，供學校遴選校外學者專家。

Q5：為何增聘校外學者專家，分 2 類人才庫？

A5：教師法第 15 條第 1 項第 1 款及第 2 款規定之情事，係屬性平案件，因本部業建置校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫，爰學者專家自前揭人才庫遴聘之；教師法第 14 條第 1 項第 7 款、第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款、第 4 款規定之情事，係屬兒少、體罰及霸凌事件，因無明確對應之人才庫，爰由本部國教署建置高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫。

Q6：彙整哪些單位提供名單給本部國教署，以建置高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫？

A6：為廣納學者專家，業請以下單位提供名單：中央衛生福利主管機關、各直轄市、縣（市）政府、各級學校、全國教師組織、全國家長團體、及全國精神醫療、心理、諮商輔導、社會工作、社會福利、法律相關團體，並由國教署組成審查小組，定期辦理各機關、機構、法人或團體推薦之學者專家名單審查作業。

Q7：教評會對校事會議調查證據有疑義，可否依會議規範，付委另立調查小組調查？

A7：一、查高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條規定略以：「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：…。」。

二、另查該辦法第 4 條第 1 項規定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第 2 條第 4 款情形，應於 5 日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。」。

三、教評會審議之案件，如案件性質依法令已有明定調查認定機制，例如：性平事件由性平會調查認定，不應由教評會另立調查小組調查。再者，教評會審議之案件如為校事會議調查範圍，教評會如有疑義，建議敘明理由退回校事會議釐清，尚不得另行成立調查小組進行調查，避免不同調查小組權責混淆情事。

Q8：請問高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法增聘之委員，是學校遭遇案件時再增聘，還是學期初就先增聘，如遇案件再通知其開

會？

A8：一、查高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）設置辦法第 5 條第 1 項規定：「學校依本法第 9 條第 3 項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：一、處理本法第 14 條第 1 項第 7 款、第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款、第 4 款時，自教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫（以下簡稱教評會人才庫）遴聘之。二、處理本法第 15 條第 1 項第 1 款及第 2 款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 22 條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。」。

二、復查教評會設置辦法第 3 條第 5 項規定略以，…依第 5 條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。

三、教評會處理第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，得依案件性質自教評會設置辦法第 5 條第 1 項規定之人才庫遴聘學者專家擔任委員，尚無需於學期初就先增聘。至於增聘方式，得由學校依教評會設置辦法第 3 條第 5 項規定辦理。

Q9：請問本次教師法及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法修正後學校選舉委員，可依兼行政及未兼行政教師來分別選舉嗎？可由學校自訂選舉方式，經校務會議通過辦理嗎？

A9：一、查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 3 條第 1 項第 2 款規定：「選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。」，復查該辦法第 3 條第 5 項規定：「本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第 5 條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。」。

二、有關委員選（推）舉方式，請依上揭規定，由學校訂定，經校務會議通過後實施。

Q10：主席得參與教評會表決，遇出席委員為偶數時，又逢表決可否同數？此時為通過或不通過？以二分之一以上審議通過之規定似應

為通過？（又因內政部會議規範第 19 條，明示主席以不參與表決為原則，爰會議規範有關可否同數之規範似無法援用？）

- A10：一、查內政部會議規範第 19 條規定：「（第 1 項）主席之表決權主席以不參與表決為原則。（第 2 項）主席於議案表決可否同數時，得加入可方，使其通過；或不加入，而使其否決，但有特別規定之表決人數者，從其規定。」，依上開規定，該會議規範係以過半數為議案表決通過之判斷基準。另查內政部 99 年 7 月 16 日台內民字第 0990146094 號函說明略以，會議規範係為輔導社會民眾或團體組織於舉行會議時，有可資遵循之運作規範，其性質非屬中央法規標準法所稱之法規命令，並不具有強制性之規範效力，各機關、團體倘另定有議事規則時，應優先適用各該議事規則，亦得於各該議事規則或會議決定是否適用會議規範之相關規定。
- 二、復查高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）設置辦法第 8 條規定略以，本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過：…。教評會以二分之一以上為一般議案表決通過之判斷基準，與上揭會議規範之判斷基準不同。於教評會表決時，若同意人數為出席委員二分之一，與反對人數同數時，雖符合教評會一般議案表決通過之判斷基準，然同意及反對均為二分之一，建議在學校教評會要點明定解決機制，或再次討論表決，不應逕為認定該議案為通過或不通過，以避免校內爭議。
- 三、另原教評會設置辦法中，曾有學校因對於「可否同數時，取決於主席」規定所有誤解，認為主席不用參與表決，而未將主席計算在參加表決者之總數內，爰修法刪除原條文「可否同數時，取決於主席」。有關主席參與教評會表決，得參考上揭會議規範或相關規定，依教評會設置辦法第 3 條第 5 項規定，於學校教評會要點中明定，經校務會議通過後實施，惟主席之票數應列入出席及表決人數計算。

Q11：因為學校教評會會議規範由學校訂定，校務會議通過後實施，有關主席是否參與投票之規定，是否可由學校自行訂定？或是學校只能規範「主席應參與投票」？

A11：查高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）設置辦法第3條5項規定：「本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第5條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。」，主席不論是否投票，均應列入出席及表決人數計算。如主席原則不投票，須依上揭規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。

Q12：校長回任教師免經教評會審議，則其聘期如何決定？有無初聘、續聘、長聘之別？

A12：一、查教師法第9條第1項規定略以，高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：…二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。及同法第10條第2項規定，高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為1年；續聘第1次為1年，以後續聘每次為2年；續聘3次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二以上審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多7年。

二、復查教師法施行細則第2條規定，本法所稱初聘，指合格教師接受學校第1次聘約或離職後重新接受學校聘約者。有關校長回任教師免經教評會審議，依上揭規定屬初聘辦理聘任。

Q13：新教師法長期聘任聘期最多7年，請問倘學校原訂長聘聘期超過7年（例如10年、15年），對於校內已接受長聘聘約之教師，學校應如何調整？

A13：一、查109年6月30日施行之教師法第10條第2項略以，…長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多7年。

二、109年6月30日教師法施行前，經教評會審議並訂定教師聘期逾7年者，於教師法施行後，依信賴保護及法律不溯及既往原則，應於長期聘任之聘期屆滿時，由教評會依上揭規定，審議訂定長期聘任之聘期辦理續聘。

Q14：過渡期間，經教評會決議，但尚未經教育主管行政機關核定之案

件，是退回教評會重新審議，抑或退回校事會議重新審認？

A14：一、教育部特訂定「教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項」，以因應教師法自 109 年 6 月 30 日修正施行，使各主管機關及學校依教師法修正施行前規定處理中之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案有所遵循，並提示學校教師評審委員會審議及學校辦理不適任教師查詢與通報等作業重點，各主管機關及學校可參考上開注意事項辦理。

二、上揭注意事項，業有敘明教師法修正施行前經學校教評會審議通過，尚未經主管機關核准且送達生效之案件處理方式。另外，高級中等以下學校於教評會設置辦法修正後，倘被退回教評會審議之案件係處理教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款，應依教評會設置辦法修正施行後之第 5 條第 1 項及第 2 項規定辦理。

Q15：增聘教評會委員時，是否仍受性別比例之限制？

A15：一、查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 3 條第 3 項規定，本會任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者，不在此限。

二、另復查同法第 8 條第 2 項規定略以，審議本法第 9 條第 3 項之議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員，爰此，增聘教評會委員時，仍應受性別比例之限制。

Q16：教評會審議教師法第 22 條各項的停聘案件時，是否需要增聘校外學者專家？

A16：高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止，爰此，教評會審議教師法第 22 條各項的停聘案件不需要增聘校外學者專家之委員。

三、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法 Q&A

Q1：為什麼要成立校園事件處理會議？

A1：為使學校調查程序完備，而非取決校長 1 人決議是否受理或是否成立調查小組調查，爰規範校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）運作程序，俾利學校進行調查有所依據，調查屬實後，針對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之審議，仍回歸教評會權責。

Q2：平時就要成立這個校事會議嗎？還是說有需要才成立？

A2：任何人得以向教師行為時所屬學校檢舉，學校接獲檢舉或知悉案件時，由學校先行判斷案件類型，倘案件類型為教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生、第 5 款、第 16 條第 1 項各款，則應為召開校事會議審議。

Q3：學生、家長或團體組織可以檢舉嗎？

A3：任何人得以向教師行為時所屬學校檢舉，學校接獲檢舉或知悉案件時，由學校先行判斷案件類型，倘案件類型為教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款體罰學生、第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款體罰學生、第 5 款、第 16 條第 1 項各款，則應為召開校事會議審議。

Q4：教師教學不力有無認定標準？

A4：參酌「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」之附表所列「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事認定參考基準表，另案研修教師教學不力或不能勝任工作有具體事實認定標準，以令函頒布週知，以提供學校參考。

Q5：可以匿名檢舉嗎？

A5：為避免匿名檢舉或以黑函誣陷教師，造成學校氣氛緊張，規範列為不受理條件。惟學校倘知悉具體事證，應主動調查，不受限是否有檢舉人。

Q6：同一案件經學校調查後，可以再申請調查嗎？

A6：為避免重複調查，倘學校已調查完畢，不能再申請調查，本辦法列為不受理條件。

Q7：校事會議的調查員資格為何？

A7：校事會議之調查小組，成員以 3 人或 5 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。

Q8：校事會議的輔導員資格為何？

A8：校事會議之輔導小組，成員以 3 人或 5 人為原則，應包括績優教師，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人才庫之輔導員擔任。

Q9：同一案件之調查員可以同時擔任輔導員嗎？

A9：為避免角色衝突，並維持調查之公正性及輔導之信賴感，爰明定同一案件之調查員與輔導員，不得為同一人。（參見高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 18 條第 2 項）學校如自行調查與輔導，兩種角色應比照迴避。

Q10：校事會議委員是否可以擔任調查員或輔導員？

A10：一、因為校事會議委員需審議校事會議成立之調查小組的調查報告與輔導小組的輔導報告，爰校事會議委員不宜擔任該校事會議組成之調查小組的調查員及輔導小組的輔導員；當事人倘認有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，也可以依據行政程序法第 33 條之規定申請校事會議委員迴避。（參見高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 18 條第 1 項）

二、倘學校自行調查完畢，認有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，

但有輔導改善之可能，申請主管機關專審會輔導，專審會委員倘為該案之調查員，應考量迴避原則，不宜審議該案。

Q11：若教師因心理狀況不能勝任教學工作，請問這些專審會成員裡面有精神或心理專家嗎？

A11：一、輔導小組於輔導期間得請求學校提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。

二、本署另於輔導員資格增加教育部培訓之輔導專業人員，是類人員較有心理諮商及輔導經驗，例如國教署建置之教評會人才庫人員（其中有精神科醫師、臨床心理師、諮商心理師及社會工作師）或具輔導專業實務工作者（例如：大專院校諮商輔導系所專任教師、高級中等以下學校專任輔導教師、具臨床心理師、諮商心理師或社工師考照資格、教育部師藝司補助培訓之教學輔導教師或輔導諮詢教師等長期從事學校輔導工作之人）等。

Q12：學校可以不調查，向專審會申請調查嗎？

A12：一、學校接獲檢舉或知悉案件時，由學校先行判斷案件類型，並於5日內召開校事會議審議。

二、倘案件類型為教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實者，則應召開校事會議決議自行調查或向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查。但非屬教師法第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案件，一律由學校校事會議成立調查小組進行調查。

Q13：學校可以不輔導，向專審會申請輔導嗎？

A13：一、倘案件類型為教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實者，經校事會議決議自行調查後，認有輔導改善之可能，可以由校事會議決議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。

二、惟經校事會議決議向主管機關申請專審會調查，就算專審會

調查、審議後，認有輔導改善之可能，必須由專審會輔導，不能再交回學校輔導。

Q14：如果教師教學不力之問題重複發生，可以一直再申請調查嗎？

A14：為避免曾經輔導期輔導，並認定輔導改善有成效之教師，3 年內再犯有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作情形發生，爰明定專審會得認定該類情形為無輔導改善之可能情形。（參見高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 11 條第 2 項第 4 款）

Q15：如果教師教學不力之問題重複發生，可以一直再申請輔導嗎？

A15：倘教師曾經學校或專審會輔導，並經認定輔導改善有成效後，3 年內再犯，再度申請專審會調查或輔導，應認定為無輔導改善之可能；且為專審會輔導不受理條件之一。

Q16：調查小組的調查期為什麼由原來的處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項的「調查期以 14 日內為原則，至多不得超過 30 日」，改為「應於組成後 30 日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾 30 日」，從最多 30 天改為最多 60 天？

A16：在與各直轄市、縣市政府協商會議中，縣市政府表達「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」的調查期以 14 日內為原則，至多不得超過 30 日，太過倉促，恐有為結案而草率行事之虞，且行政作業時間急迫，造成承辦人員壓力過大，爰規範調查小組應於組成後 30 日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾 30 日，並應通知教師。

Q17：輔導期間，以 2 個月為原則，最長可以延長到 3 個月，請問這 3 個月是累加的還是要連續？輔導期間，以 2 個月為原則，最長可以延長到 3 個月，可能會遇到寒暑假，沒有學生如何入班觀察？

A17：一、輔導期間以 2 個月為原則，採連續計算；必要時得延長，延長以 1 次為限，延長期間不得逾 1 個月。

二、輔導小組之輔導方式多元，例如召開輔導會議、入班觀察或

以其他適當方式，無須每日都入班觀察，爰遇到寒暑假可以用其他方式輔導之，或由校事會議申請暫停輔導，俟開學後再進行輔導。

Q18：校事會議的審議出席比例及決議比例為何？

A18：應經委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

Q19：教師針對調查報告、輔導報告、結案報告或校事會議決議是否可以救濟？

A19：調查報告、輔導報告或校事會議決議，僅為學校於作成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前之行政處置，教師應俟解聘、不續聘、停聘或資遣決定作成後，由學校發文檢具調查報告或輔導報告及審議結果，才能救濟。（參見高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 19 條，學校自行調查或輔導者比照之）

Q20：本辦法訂定前已受理之調查案件或輔導案件如何處理？

A20：本辦法施行前，已進行調查或輔導之案件，應處理至完成調查結果或輔導結果，並製作調查報告或輔導報告後，依本辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。

Q21：請問校事會議的成員，行政代表如何產生？校事會議組成係有任期或臨時性組織？其成立簽辦應由何單位辦理？任期多長？

A21：一、查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 4 條規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有解聘辦法第 2 條第 4 款情形，應於 5 日內召開校事會議審議，爰校事會議係為任務型組織，其任期僅止於該案件調查到審議完畢為止。惟解聘辦法第 4 條第 2 項之 1-4 款人員於案件處理過程中，因所具身分變更，學校須遴選具符合資格者接替。又其行政人員代表一人為校事會議成員之一，其代表如何產生則由學校本權責認定。

二、至學校發生上開辦法中所述情形而須組成校事會議時該由何

單位協助行政庶務，則由學校依照案件性質及學校組織，由校長指派承辦窗口。

Q22：校事會議是任務型組織，若案件處理回到校事會議時，成員已不在職（如已非家長會成員或教師離職等）該如何處理？

A22：查高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第4條第1項及第2項規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有該辦法第2條第4款情形，應於5日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。校事會議成員為校長、家長會代表1人、行政人員代表1人、學校教師會代表1人及教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人，共計5人。因校事會議之成員均有代表性，故學校召開校事會議時，其成員之組成應符合上開規定。倘學校召開校事會議時，原組成人員已退休、調任或卸任，因該等人員已不符合上開辦法所定人員，應由學校遴選符合資格者組成合法之校事會議。

Q23：校事會議所組成之調查小組，若案件進行調查中，成員已不在職（如已非家長會成員或教師離職等）該如何處理？

A23：查高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第5條第1項第1款規定，學校調查教師疑似有第2條第4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3人或5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。已進行調查之案件，有維持處理程序穩定及確保當事人對程序信賴之必要，爰明定此類情況，應處理至完成調查結果，並製作調查報告後，依本辦法規定程序送校事會議審議。

Q24：校事會議成員組成調查小組調查後，當完成調查報告提校事會議審議時，其校事會議之成員是否需相同？

A24：依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第5條規

定，學校調查教師疑似有該辦法第2條第4款情形時，校事會議應組成調查小組調查，另依該辦法第7條，校事會議亦要審議調查報告，並做成決議。爰為求案件審議之公正性及客觀性，除有因代表身分變更，由學校遴選符合資格者接替外，同一案件處理過程，不宜更換人員。

Q25：校事會議知悉教學不力事件，是以誰知悉後才算符合？另如何定義知悉？是否需要書面審核？

A25：一、查高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第2條規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教師法第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，應依各項程序方式調查，同辦法第3條規定，學校應於接獲檢舉後20日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。檢舉案件非屬前開規定之事項、無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址，或是同一案件已處理完畢者，則不予受理。又同辦法第4條規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有該辦法第2條第4款情形，應於5日內召開校事會議審議。

二、爰學校內人員知悉或接獲檢舉案件，應先檢視是否有符合上開不受理規定，再召開校事會議審議。

Q26：請問高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第4條規定，校事會議成員之行政人員代表，其「行政人員」定義，係僅限於公務人員任用法之人員（包含人事、主計…），還是也包含兼任行政教師？另行政人員代表是否有規範產生方式（如票選、行政人員自行推派或由校長批示），還是學校自行決定含兼行政教師？

A26：一、依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第4條規定，其校事會議需要五類各具代表性人員參與，其中行政人員代表係包含校內兼任編制內行政職務之教師或公務人員。

二、行政人員代表由校長指派或行政人員自行推派。

Q27：校事會議調查小組有捏造、變造證據，一經發現，如何處置？

A27：調查小組進行調查係依法執行業務，調查小組成員為刑法第 10 條第 2 項第 2 款所定公務員，其調查報告係公務員職務上製作之文書，依刑法第 10 條第 3 項規定屬公文書。故倘調查小組涉及捏造、變造證據，涉及觸犯刑法第 211 條，偽造、變造公文書罪；另調查小組成員如為教師或公務人員，尚有涉及行政責任究責問題。因此，學校如發現調查小組成員涉及捏造、變造證據時，應即移送相關權責機關處理。

Q28：請問教師法第 18 條，教師終局停聘期間相關權益？是否仍有公保？如有公保，其教師在停聘期間至私人單位工作，是否有勞保及公保同時存在之疑義？

A28：一、依教師法第 25 條第 1 項規定，依教師法第 18 條第 1 項或第 21 條第 2 款、第 3 款停聘之教師，停聘期間不發給待遇，先予敘明。

二、查公教人員保險法第 6 條規定，被保險人不得另行參加勞工保險、軍人保險、農民健康保險或國民年金保險。但本法另有規定者，不在此限。再查同法 11 條第 1 項規定，被保險人發生依法停職（聘）、休職或失蹤之事故時，除失蹤者應予退保外，其餘人員得比照前條留職停薪人員，由其選擇於停職（聘）、休職期間退保，或自付全部保險費，繼續加保；一經選定後，不得變更。

Q29：教師法第 22 條第 1 項，知悉教師疑似性平案件，通過停聘，免報主管機關核准。如教評會決議該師無須停聘，是否須報主管機關核准？如教評會決議該師無須停聘，性平會發生新事實證據，有暫時停聘必要，但教評會仍決議不予停聘，如何處理？

A29：一、依據教師法第 22 條第 1 項規定…略以，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准。

二、教師法施行細則第 16 條第 2 項規定，依本法第 22 條第 1 項前段規定審議暫時予以停聘未通過，嗣經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查發現新事實或新證據而有

暫時予以停聘必要者，教師評審委員會應即審議通過暫時予以停聘

三、教師法施行細則第 16 條第 3 項規定，教師評審委員會未依前開規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

Q30：性平會調查及決議未符期待時，例如依涉犯情節及調查，性平會決議該師懲處即可（無須進入教評會審議聘約），但主管機關認為有解聘必要，此時似無依第 26 條第 2 項移專審會審議，主管機關應如何處理？可否逕交專審會？

A30：一、依據性平法第 35 條規定，學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

二、教師法第 26 條第 2 項規定，高級中等以下學校教師涉有第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。

三、綜上，有關性平案事實調查及認定係為性平會權責，本案應由學校性平會敘明理由，主管機關以行政督導瞭解實際狀況，非專審會處理範圍。

Q31：正式或代理教師在退休或離職後，才發現教師在聘約存續期間有違法情事，學校端要處理流程和機制為何？

A31：一、查本部 97 年 4 月 18 日台人（二）字第 0970055926 號函略以，基於維護學生受教權及教師之紀律，各級學校依其所知悉之具體事證，認為教師有構成教師法第 14 條第 1 項各款事由之可能時，應即依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延…教師涉有教師法第 14 條第 1 項各款情事，學校應就該師所涉個案具體事實，確實檢討速予查明…教師如於審議期間自行離職者（含辭職或退休），學校應繼續完成調查程序，如確有行為不檢有損師道情事，應依教師

法規定程序懲處，並報經主管機關核定後，列為教育人員任用條例第 31 條之不得聘任之人員。

二、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 8 條規定，教育人員有任用條例第 31 條第 1 項、第 2 項規定之情事，或有教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 18 條第 1 項、第 19 條第 1 項、第 2 項規定之情事，且該案件未登載於本資料庫者，其服務學校、機構應於解聘、停聘或免職之書面通知送達後 7 日內，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。另查同法第 9 條規定，教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依前條規定辦理。

三、倘教師為編制內專任教師，學校端的處理流程和機制就案件類型，請依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法規範辦理。倘教師為代理教師，請依據高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法規定辦理。

Q32：教師涉性平，停聘靜候調查期間（空窗期），再去找代理代課，可否聘任？

A32：教育部 103 年 7 月 17 日臺教人（三）字第 1030100400 號函規定略以，參酌教師法第 14 條之 3 修正意旨，...該類教師停聘期間不發給本薪；是以，是類教師於停聘期間亦應不得在外兼職。另，基於衡平考量，依（102 年 7 月 10 日修正前之）教師法第 14 條第 1 項除第 10 款外之各款規定停聘之教師，於停聘期間亦不得在外兼職。據上，教師經服務學校教師評審委員會依教師法第 14 條第 1 項各款規定情事停聘之教師，其停聘期間均不得在外兼職。

四、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法 Q & A

Q1：為什麼要成立教師專業審查會？

A1：主管機關成立教師專業審查會（以下簡稱專審會）係協助學校端處理教師教學不力或不能勝任工作的案件；教育部建置專審會專業人才資料庫，克服學校缺乏的法律、調查跟輔導專業人員困境，專審會將調查、輔導及結案報告提供給學校教評會，加速處理不適任教師。

Q2：平時就要成立這個專審會嗎？還是說有需要才成立？

A2：專審會是主管機關常設性之委員會，委員任期為二年一聘。

Q3：專審會的功能和任務是什麼？與教評會功能如何區分？

A3：一、專審會主要任務為受理案件為教師法（以下簡稱本法）第 16 條第 1 項第 1 款之案件、主管機關依本法第 26 條第 2 項規定提交之案件。

二、專審會受理教師法第 16 條第 1 項第 1 款案件，係因學校於認定調查或輔導有困難時，向主管機關提出申請，由專審會協助不適任教師調查及輔導機制。而專審會在教師法第 26 條第 2 項任務，係在補強教評會功能及協助學校處理不適任教師，學校教評會若未依法召開審議、復議或決議違法，才會去啟動專審機制，由專審會取代教評會功能，加速不適任教師處理機制。

Q4：只有學校可以提出向專審會申請調查或輔導嗎？學生、家長或團體組織可以提出申請嗎？

A4：任何人得以向教師行為時所屬學校檢舉，由學校召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議），決議自行調查或依教師法第 17 條第 1 項向主管機關申請專審會調查。

Q5：學校透過什麼樣的方式可以向專審會提出不適任教師的申請？

A5：專審辦法第 5 條第 1 項規定，由校事會議審議後，得決議由學校向主管機關申請專審會調查。

Q6：教師教學不力有無認定標準？

A6：參酌「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」之附表所列「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事認定參考基準表，另案研修教師教學不力認定標準，以令函發布週知，以提供學校參考。

Q7：專審會審議教師法第 16 條第 1 項第 1 款案件，如對案件事實內容不明時，如何處理？

A7：專審會應自專審會調查及輔導人才庫遴聘 3 人或 5 人，組成調查小組，進行調查。

Q8：為什麼專審會的組成是全國或地方教師組織推派之代表不得少於委員總數二分之一？

A8：一、教師法明定教評會組織，除兒少、性平、體罰或霸凌事件外，未兼行政或董事之教師不得少於委員總數二分之一。專審會審議教師教學不力或不能勝任工作案件仍須送教評會審議，爰規範專審會中，全國或地方教師組織推派之代表比例參照教評會設置不得少於委員總數二分之一。

二、專審會於審議教師法第 26 條第 2 項時，有取代教評會功能，其教師組織比例應參照教評會組織訂定，爰本辦法於第 3 條第 2 項增訂：「專審會審議主管機關依教師法第 26 條第 2 項規定提交之案件，涉及本法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，主管機關應另行增聘教育學者、法律專家或兒童及少年福利學者專家擔任委員，至教師會推派之代表人數少於委員總數二分之一為止。」。

Q9：同一案件之調查員可以同時擔任輔導員嗎？

A9：為避免角色衝突，並維持調查之公正性及輔導之信賴感，爰明定同一案件之調查員與輔導員，不得為同 1 人。（參見高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 18 條第 2 項）學校如自行調查與輔導，兩種角色應比照迴避。

Q10：主管機關之專審會委員是否可以擔任調查員或輔導員？

A10：一、因為專審會委員需審議專審會成立之調查小組的調查報告與輔導小組的輔導報告，爰專審會委員不宜擔任該專審會組成之調查小組的調查員及輔導小組的輔導員，倘專審會委員擔任調查員或輔導員，則應迴避該案件之專審會審議。（參見高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 18 條第 1 項）

二、當事人倘認有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，也可以依據行政程序法第 33 條之規定申請專審會委員迴避。（參見高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第 18 條第 1 項）

Q11：若教師因心理狀況不能勝任教學工作，請問這些專審會成員裡面有精神或心理專家嗎？

A11：一、專審會於學校申請調查或輔導時，得請求主管機關提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。

二、輔導員資格增加教育部培訓之輔導專業人員，是類人員較有心理諮商及輔導經驗，例如國教署建置之教評會人才庫人員（其中有精神科醫師、臨床心理師、諮商心理師及社會工作師）或具輔導專業實務工作者（例如：大專院校諮商輔導系所專任教師、高級中等以下學校專任輔導教師、具臨床心理師、諮商心理師或社工師考照資格、長期從事學校輔導工作或教育部師藝司培訓補助之教學輔導教師及輔導諮詢教師）等。

Q12：調查員資格為何？

A12：調查員必須要具備教學專業、調查知能、瞭解學生事務工作及校園文化，與不適任教師的法規瞭解。其資格如下：

一、曾任專任教師 6 年以上，且完成教育部辦理之調查專業知能培訓，並具備下列資格之一：

（一）曾任主管機關性平會、不適任教師審議小組或專審會之委員。

(二) 曾獲主管機關或全國教師會頒發教學專業相關獎項。

(三) 曾任主管機關依法令所設普通型高級中等學校學科中心及技術型高級中等學校群科中心之研究教師、完成該學科或群科專業知能培訓之種子教師，或國民教育輔導團輔導員。

二、教育部培訓之調查專業人員。

Q13：輔導員的資格為何？

A13：輔導員必須要具備教學專業、輔導知能及具備心理輔導背景。本辦法於第 9 條第 1 項規定專審會進行輔導，應自第 12 條人才庫之輔導員名單中遴選 3 人或 5 人，組成輔導小組；輔導小組之輔導員，應至少包括具有第 10 條第 1 項第 1 款或第 2 款資格各一人。輔導資格如下：

一、曾任專任教師 6 年以上，且完成教育部辦理之輔導專業知能培訓，並具備下列資格之一：

(一) 曾獲主管機關或全國教師會頒發教學專業相關獎項。

(二) 曾任主管機關依法令所設普通型高級中等學校學科中心及技術型高級中等學校群科中心之研究教師、完成該學科或群科專業知能培訓之種子教師，或國民教育輔導團輔導員。

二、教育部培訓之輔導專業人員。

Q14：同一案件經學校調查後，可以再申請專審會調查嗎？

A14：為避免重複調查，倘學校已調查完畢，不能再申請專審會調查，本辦法列為不受理條件。

Q15：同一案件經專審會調查後，可以退回學校自行輔導？

A15：同一案件經校事會議決議向主管機關申請專審會調查，倘專審會調查、審議後，認疑似有教學不力或不能勝任工作事實，但有輔導改善之可能，即由專審會接續輔導。

Q16：如果教師教學不力之問題重複發生，可以一再申請調查嗎？

A16：為避免曾經學校或專審會輔導，並認定輔導改善有成效之教師，3 年內再犯有本法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作情形發生，爰明定專審會得認定該類情形為無輔導改善之可能情形。

Q17：如果教師教學不力之問題重複發生，可以一再申請輔導嗎？

A17：倘教師曾經學校或專審會輔導，並經認定輔導改善有成效後，3 年內再犯，再度申請專審會調查或輔導，應認定為無輔導改善之可能；且為專審會輔導不受理要件之一。

Q18：輔導期間，以 2 個月為原則，最長可以延長到 3 個月，請問這 3 個月是累加的還是要連續？輔導期間，以 2 個月為原則，最長可以延長到 3 個月，可能會遇到寒暑假，沒有學生如何入班觀察？

A18：一、輔導期間以 2 個月為原則，採連續計算；必要時得延長，延長以 1 次為限，延長期間不得逾 1 個月。

二、輔導小組之輔導方式多元，例如召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，無須每日都入班觀察，爰遇到寒暑假可以用其他方式輔導之或向專審會申請暫停輔導，俟開學後再進行輔導。

Q19：為何專審會處理教師法第 16 條第 1 項第 1 款案件時，教評會的通過門檻為何降低為委員二分之一以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過？而第 26 條第 2 項主管機關逕行提交專審會審議之通過比率為何是依據案件性質，以教評會原應經之委員出席及表決比率？

A19：一、目前處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項審議輔導報告及調查報告為應經委員二分之一以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，現行注意事項施行 2 年成效良好，爰維持原出席及表決比率。

二、第 26 條第 2 項的問題為教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；學校如不作為，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，

其用意在取代教評會功能，加速不適任教師處理機制，爰依據案件性質，以教評會原應經之委員出席及表決比率審議。

Q20：專審會審議教師法第 26 條第 2 項主管機關逕行提交調查報告的效力為何？

A20：專審會依教師法第 26 條第 2 項規定審議主管機關提交案件時，係取代教評會之調查及審議權限，專審會審議決議視同教評會之決議。就其決議事件，有拘束各關係機關、學校之效力；關係機關或學校應依決議執行，主管機關並應依法監督其確實執行。

Q21：教師針對調查報告、輔導報告、結案報告或專審會決議是否可以救濟？

A21：調查報告、輔導報告、結案報告或專審會決議，僅為學校或主管機關於作成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前之行政處置，教師應俟解聘、不續聘、停聘或資遣決定作成後，才能救濟。但教師對調查報告、輔導報告、結案報告或專審會辦法第 16 條第 1 項專審會決議有異議者，僅得於對解聘、不續聘、停聘或資遣決定聲明不服時，一併聲明之。

Q22：本辦法訂定前已受理之調查案或輔導案件如何處理？

A22：本辦法施行前，已組成調查小組或輔導小組之案件，應處理至完成調查報告或輔導報告後，依本辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。

五、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法 Q & A

Q1：本辦法所指不適任教育人員定義為何？

A1：指具有教育人員任用條例第 31 條第 1 項、第 2 項或教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 18 條第 1 項及第 19 條第 1 項、第 2 項所定不得聘任情事之教育人員（含教師），關於教育人員定義請參考 Q2 解答。

Q2：本辦法之適用對象？是否包括學校技工友、約聘僱或契約僱用人員、鐘點人力或其他人員？

A2：一、本辦法適用對象為公立各級學校校長、教師、助教、職員及運動教練、公立社會教育機構專業人員、各主管教育行政機關所屬公立學術研究機構研究人員、已立案之私立學校專任教師。
二、已立案之私立學校校長及公立學校附設幼兒園教師，準用本辦法規定辦理通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項。
三、其他人員之通報規定在其所屬規範消極資格的辦法之中，業已明定準用本辦法。

Q3：學校或主管教育行政機關依本辦法查詢個人資料，有無法律依據？

A3：依教育人員任用條例第 31 條第 5 項、教師法第 20 條第 4 項、個人資料保護法第 6 條及第 15 條規定。各主管機關、學校及機構對不適任教育人員進行資料通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項，應符合個人資料保護法之規定。另查詢機關（構）、被請求協助查詢之機關及處理本辦法所定資料之所有人員，對不適任教育人員之通報資料及所查閱之資料負有保密義務。

Q4：學校因各單位用人孔急，可否於人員進用後始辦理查詢作業？

A4：一、不可以。教師法第 20 條第 2 項前段規定，學校聘任教師前，應查詢其有無不得聘任為教師之情形。爰仍請各級學校、機構於聘任教育人員前，應依本辦法規定確實查詢其是否具有任用條例第 31 條第 1 項、第 2 項或教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1

項、第 18 條第 1 項及第 19 條第 1 項、第 2 項所定不得聘任之情事。

二、查詢結果確認前，擬聘任人員應申請核發警察刑事紀錄證明，並以書面具結無不得聘任或任用之情事。

三、同時教師法第 20 條第 2 項後段規定，已聘任者，應定期查詢。爰為避免資料庫未及時更新，查詢機關（構）對於現職教育人員應依規定每年定期查詢，查詢確認有不適任者，應予解聘。

Q5：請問依第 6 條第 2 項規定，學校於進用教育人員後之定期月將查詢名冊經由各主管機關報送本部，再由本部核轉法務部或中央社政主管機關查詢之作業，是否每個人 1 年要查 5 次？

A5：各級學校、機構於聘任教育人員前，應依本辦法第 6 條第 1 項確實至本資料庫與本部建立之其他不適任人員資料庫查詢。並依第 6 條第 2 項所定期間內，由學校及機構確認查詢名冊，報本部核轉法務部、中央社政主管機關或有關機關查詢。應每年定期查詢，每人至少以查詢 1 次為原則。

Q6：本部定期向法務部或中央社政主管機關查詢犯罪前科、性侵害、性騷擾、性剝削、兒少權法所規定之處罰案件，是否可於本部所建置「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」中同時查到所列管的相關資料？

A6：配合教師法及相關子法修正於 109 年 6 月 30 日施行，本部建置「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」，新系統係沿用原「全國不適任教育人員通報及查詢系統」之網址：

（<https://unfitinfo.moe.gov.tw/>），本部所建置「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」所列管者，僅限經學校解聘、停聘、免職、終止契約關係或終止運用關係後通報在案之資料，法務部或中央社政主管機關所蒐集之資料為經法院判決確定或經各級社政主管機關依法處罰之資料，兩者蒐集資料範圍不同，故請學校務必分別辦理查詢。

Q7：校長或機關構首長怎麼辦理查詢？

A7：由各主管教育行政機關辦理查詢。

Q8：擬聘任人員於參加學校甄選（試）時，學校已於「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」查詢無列管資料，當事人已繳驗警察機關所核發刑事紀錄證明並以書面具結無不得聘任或任用之情事，學校可否於錄取後，免除將查詢名冊向法務部或中央社政主管機關申請查詢作業程序？

A8：不可以免除確認查詢名冊報本部轉請法務部、中央社政主管機關或有關機關查詢程序。各級學校、機構於聘任教育人員前，應依本辦法第 6 條第 1 項確實至本部所建置「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」查詢，並應第 6 條第 2 項所定期間內，由學校及機構確認查詢名冊，函報本部向有關機關查詢

Q9：不適任教育人員（或教師）的登載規定為何？

A9：一、教育人員（含教師）有任用條例第 31 條第 1 項、第 2 項或教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 18 條第 1 項、第 19 條第 1 項、第 2 項規定之情事，服務學校、機構應於解聘、停聘或免職之書面通知送達後 7 日內，至資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。如為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關辦理。

二、教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依規定辦理登載通報。

Q10：不適任教育人員（或教師）的解除登載規定為何？

A10：一、原服務學校、機構知悉本資料庫受登載人員之登載原因消滅時（例如救濟成功，撤銷原處分），應於知悉之日起 7 日內，至資料庫辦理解除登載。

二、受登載人員知悉登載原因消滅時，亦得向原服務學校、機構申請解除登載。學校辦理解除登載時，應上傳登載原因消滅之文件（如判決書等）或其他相關證明文件。

三、一定期間不得聘任（例如解聘後 1 至 4 年不得聘任或終局停聘

6 個月不得聘任) 之資料解除登載，於不適任管制期滿，期間過後，由不適任教育人員資料庫解除登載。

Q11：各主管機關、學校及機構使用教育部所建置之不適任教育人員資料庫，是否需指定專人辦理？校長或任何人都能登入系統查詢、新增、更新、刪除資料嗎？

A11：一、各主管機關、學校及機構應指定專人辦理通報資料之登載、查詢及管理，對於資料庫之使用，除指定之專人外，任何人不得登入；在資料庫系統上任何資料之查閱、新增、更新、刪除及其他相關事項，系統都會有記錄存在。

二、所指定之專人卸職或調職，新指定人員應重新申請帳號密碼，便於歸屬資料庫運用之責任。

Q12：各主管機關、學校及機構所指定之專人使用教育部不適任教育人員資料庫時，可否公器私用，利用職權違規查詢非業務所需用途之人員資料？不當使用資料庫資料是否有罰責？

A12：查詢機關（構）、被請求協助查詢之機關及處理本辦法所定資料之所有人員，對不適任教育人員之通報資料及所查閱之資料負有保密義務，除供業務需要之用外，不得作為其他用途。不當使用資料庫資料，涉及違反個人資料保護法相關規定，除應負民事損害賠償責任或刑事責任外，服務機關、學校及機構亦應就其行政責任予以懲處。

陸、案例分享

項次	一、性騷擾案件
案由	○師有校園性騷擾行為且情節重大事實，經學校性別平等教育委員會調查確認有教師法第 14 條第 1 項第 5 款「…性騷擾或性霸凌行為…」(現行 109 年 6 月 30 日之教師法施行條款)情事，有解聘及終身不得聘任為教師之必要，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。
案情概述	一、○師數次藉機碰觸女學生身體不同部位，學生心生恐懼無法入睡，經學生家長申請調查性騷擾事件。學校性別平等教育委員會(下稱「性平會」)開會決議組成調查小組調查之。另學校於知悉之日起 1 個月內召開教師評審委員會(下稱「教評會」)審議通過，決議依教師法第 22 條第 1 項規定，暫時予以停聘並靜候調查。 二、經性平會調查小組調查完竣作成調查報告，認定○師行為構成校園性騷擾行為且情節重大，並建議依教師法規定予以解聘，該調查報告提經性平會決議通過後，附調查報告書通知○師提出書面陳述意見。性平會再次召開會議審酌○師所提書面陳述意見後，決議無法定重新調查事由，無須重新調查並決議維持認定○師行為構成校園性騷擾行為且情節重大之事實，並維持原解聘且終身不得聘任為教師之決議。 三、學校依性別平等教育法(下稱「性平法」)第 31 條第 3 項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱「防治準則」)第 31 條第 1 項規定，以書面通知○師關於性平會決議通過之調查報告及處理結果並告知申復之期限及受理之學校。書面通知載明○師違反教師法第 14 條第 1 項第 5 款情事，予以解聘及終身不得聘任為教師。 四、學校依教師法第 14 條第 3 項規定，以○師有校園性騷擾行為且情節重大事實，經性平會調查確認有教師法第 14 條第 1 項第 5 款情事，有解聘及終身不得聘任為教師之必要，函報主管機關核准後，予以解聘。 五、○師先對學校性平會調查確認屬實之處理結果有所不服提出申復，經學校申復審議小組會議決議「申復無理由」。○師繼之對學校解聘且終身不得聘任為教師之處分及學校申復審議小組所作申復決定均仍不服，向教育部中央教師申訴評議委員會(下稱「申評會」)就解聘且終身不得聘任為教師之

	處分及性平會調查確認屬實之處理結果及申復決定部分提起申訴（以再申訴論），經申評會作成「申訴駁回」之評議決定。○師仍不服申評會申訴駁回之評議決定，向高等行政法院提起行政訴訟經判決駁回，再向最高行政法院提起上訴亦遭駁回。
適用法規	一、教師法第 14 條、第 15 條、第 20 條、第 22 條、第 26 條。 （現行 109 年 6 月 30 日之教師法施行條款） 二、教師法施行細則第 16 條。 三、性別平等教育法第 21 條、第 27 條、第 29 至 32 條、第 34 條。 四、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 23 條、第 29 條、第 31 條、第 34 條。 五、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 8 條、第 10 條。 六、行政程序法第 33 條、38 條、39 條、74 條、96 條、102 條。
注意事項	一、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。 二、教師法第 14 條第 1 項各款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之要件而分別為適用。 三、學校應於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘 6 個月以下，並靜候調查；必要時，得經教評會審議通過後，延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教評會審議。 四、於教評會審議前，或經教評會審酌相關事證後，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，而學校認有離開教學現場之必要者，應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條規定，提經性平會決議通過後執行。如為核給事假接受調查（超過 7 日按日扣薪）者，俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。如學校認無離開教學現場之必要者，維持原有作息。上開情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教評會應即審議通過暫時予以停聘。

- 五、學校性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。
- 六、經性平會或依法組成之相關委員會調查確認屬實，合於教師法第 14 條第 1 項第 5 款規定者，依教師法第 14 條第 3 項規定，免經教評會審議。學校應自性平會決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。學校應依性別平等教育法第 31 條第 3 項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第 1 項規定，以書面檢附調查報告及處理結果並告知申復之期限及受理之單位。
- 七、教師對學校處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校提起申復，學校應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條規定組成申復審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果並告知申訴之期限及受理之機關。
- 八、教師對學校之申復結果不服者，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（以再申訴論）。
- 九、學校以書面附理由通知當事人，書面通知上應敘明解聘、終局停聘或不續聘之事由及法令依據並告知提起救濟途徑及期限，並以足供存證查核方式送達當事人。
- 十、學校教評會所為教師之解聘、終局停聘或不續聘決議如有違法或不當，經主管機關本於行政監督權責退請學校釐明，或教評會決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要者，須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。教評會可建立復議程序機制，如決議另為處分時，應決議撤銷原處分並再為新處分。

項次	二、體罰案件
案由	○校○師因涉及體罰學生，但未達造成其身心嚴重侵害，其違失行為原經教評會審議通過決議依教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)予以不續聘且 1 年不得聘任為教師，嗣經教評會審酌案件情節重啟決議復議程序，重新審議通過決議予以解聘且 2 年不得聘任為教師，並函報主管機關核准後予以解聘。
案情概述	一、教育部接獲家長不滿○校處理○師體罰學生之情事未盡完善，另舉發眾多新事證，透過媒體陳情，主管機關依「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，組專案調查小組，經 6 次調查書卷及訪談相關人員後，調查報告確認○師對○生涉及體罰行為成立，且造成○生身心嚴重侵害，建議學校應依教師法第 14 條第 1 項第 12 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)規定進行審議，並予以加重懲處。 二、○校召開教評會審議案件前，依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法及行政程序法規定，以書面通知當事人列席會議陳述意見，通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。 三、○校召開第 1 次教評會審議，討論時多數委員認為調查報告結果為○師涉及對○生的體罰行為成立，且造成○生身心嚴重侵害，但審議個案過程中亦需同時顧及行政程序法之各項原則，本案考量調查過程中亦無醫學專家運用科學或特殊評估工具評估下，不應貿然僅以調查報告而判定○師體罰行為是造成○生身心嚴重侵害之相關因果關係，決議建議本案委由學校再另聘醫學專家為○生做進一步身心鑑定評估後再行審議。 四、○校召開第 2 次教評會審議，該次會議中委員審議除了依專案調查報告內容，同時參考○○教學醫院青少年特別門診○醫師，針對○生進行身心專業鑑定報告，其報告結果為○生無創傷症候群等症狀。經教評會審酌案件情節後決議○師行為僅違反教師法第 14 條第 1 項第 13 款所定「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)規定，審議通過議決予以不續聘且 1 年不得聘

任為教師，並函報主管機關。

五、主管機關函復○校，意旨略以…查○師之行為已同時構成教師法第 14 條第 1 項第 12 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」及第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之行為，並非僅構成單一款行為，且涉及刑事責任，專案調查報告中建議應對○師予以「加重懲處」，其行為亦違反兒童及少年福利與權利保障法第 49 條第 15 款規定，經縣市政府社政主管機關依同法第 97 條規定裁罰新台幣 12 萬元罰鍰，並公告姓名在案，實有違我國 103 年 11 月 20 日公布生效之兒童權利公約施行法及 103 年 12 月 3 日公布生效之身心障礙者權利公約施行法規定意旨，已不適合再於教育現場擔任教師職務，更何況是擔任身心障礙兒童之教師，○校應依教師法第 14 條第 1 項規定予以立即解聘，非予以不續聘且 1 年不得聘任為教師。

六、學校應依據教育部 88 年 1 月 20 日臺（88）人（二）字第 88004597 號書函「…學校教評會如作成違法之決議時，主管教育行政機關應本於行政監督權責督促學校確實執行教師法等相關規定。」及同年 9 月 16 日台（88）人（二）字第 88054335 號書函「…如學校教評會之決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形者，主管教育行政機關亦應適時予以各校教師評審委員會適當之輔導。」爰學校教評會所為教師之解聘、停聘及不續聘決議如有違法或不當之處，本部均依上開規定退請學校教評會釐明。另依據最高法院 106 年度判字第 437 號判決理由「…學校校教評會以教師雖涉嫌教師法第 14 條第 1 項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序…」規定辦理重啟決議復議程序。

七、學校教評會重啟決議復議程序，參照內政部會議規範第 78 條及第 79 條規定辦理，決議案提請復議之條件，應具備下列條件：（一）原決議案尚未著手執行者。（二）具有與原決議案不同之理由者。（三）須提出於同次會或同一會期之下次會，提出於同次會，須有他事相間，提出於下次會，須證明

	提出人係屬於原決議案之得勝方面者，如不能證明，應得議決該案之會次出席人十分之一以上之附議，並列入再下次會議事日程。 八、○校召開第 3 次教評會審議，針對專案調查報告查證屬實部分，再次審議○師違反之條款，囿於○師行為係同時違反教師法第 14 條第 1 項第 12 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」及第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之行為，非僅構成單一款之行為亦涉及刑事責任，惟體罰學生，但未達造成其身心嚴重侵害，爰引用教師法第 14 條第 1 項第 13 款行為違法相關法令經有關機關查證屬實，且其違反之法令尚有教育基本法、兒童權利公約、身心障礙者權利公約、兒童及少年福利與權利保障法。該次會議經充分討論後決議○師確實違反教師法、教育基本法、兒童權利公約、身心障礙者權利公約、兒童及少年福利與權利保障法規定，已不再適合擔任教育現場之教師職務。爰會議決議○師行為符合教師法第 14 條第 1 項第 13 款所定「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)解聘要件，經教師評審委員會審酌案件情節，審議通過議決予以解聘且 2 年不得聘任為教師，並函報主管機關核准後自 108 年○月○日予以解聘生效。
適用法規	一、原 103 年 6 月 18 日之教師法第 14 條第 1 項第 12 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」規定與第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定及同條第 2 項，108 年 6 月 5 日修正為教師法第 14 條第 1 項第 10 款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」規定與第 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」規定、第 15 條第 1 項第 3 款：「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要」規定及第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」規定。 二、教育基本法第 8 條。 三、兒童權利公約及身心障礙者權利公約。 四、兒童及少年福利與權益保障法第 49 條及第 97 條。 五、行政程序法第 33 條、38 條、39 條、74 條、96 條、102 條。 六、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條、第 8 條、第 9 條、第 11 條、第 12 條。(現行高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法 109 年 6 月 28 日修正條款)

注意事項

- 一、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。
- 二、教師法第 14 條第 1 項各款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之要件而分別為適用。
- 三、學校教評會審查教師解聘、停聘或不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
- 四、學校教評會審議教師所涉教師法案件時，會議內容應紀錄應到人數、實到人數、未到人數、參與決議人數、通過決議人數、迴避人數；審議討論詳細內容、明確引用的法條、投票方式、人數及結果、並具體敘明審議結果。
- 五、學校教評會決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形者，主管教育行政機關應適時予以各校教師評審委員會適當之輔導，退請學校教評會釐明，學校教評會應參照內政部會議規範第 78 條及第 79 條規定重啟決議復議程序。
- 六、學校教評會作成決議後，應以書面附理由通知當事人，書面通知上應敘明解聘、終局停聘或不續聘之事由及法令依據並告知提起救濟途徑及期限，並以足供存證查核方式送達當事人。
- 七、學校收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(包括依教師法規定提起之申訴)。

項次	三、行為違反相關法令經有關機關查證屬實（師生戀案件）
案由	○校○師涉及性騷擾案件，經學校性平會決議，屬於性騷擾事件且情節重大，移請教評會審議，經主管機關糾正○校本案非屬校園性騷擾事件，應為違反教師專業倫理，學校性平會及教評會重新召開會議審議認定，依行為時教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條第 1 項「教師於執行教學、訓練…不得發展有違專業倫理之關係」等規定，決議予以解聘且 1 年內不得聘任為教師，案經陳報主管機關時，多次遭退回補正後始獲予以核准。
案情概述	一、○校接獲○師有疑似性騷擾案件，○校組成調查小組進行調查，經性平會決議，屬於性騷擾事件且情節重大，移請教評會依行為時教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）予以審議懲處。教評會決議「○師應屬違反教師法第 17 條第 1 項第 1 款（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）規定，並依據職權及相關規定記兩大過之懲處」。但主管機關性平訪視委員到校糾正本案非屬校園性騷擾事件，應為違反教師專業倫理。故性平會再次召開會議討論，建議予以停聘 1 年之處分。教評會依據性平會決議，再次開會討論並決議「依教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款），予以停聘 1 年之處分，並函報主管機關。 二、經主管機關函復○校，意旨略以…貴校教評會議決○師行為已構成符合教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定情事，惟未諳決議停聘，其理由為何？行為 1 年後是否具回復可能性？○師行為係違反何相關法令，以致損及教師專業尊嚴或嚴重違反為人師表之倫理規範？教評會作成停聘之決議後，以書面附理由通知當事人之函文中未敘明教示條款。性平法第 32 條規定，○師是否於法定期限前提起申復？如於期限前提起，則學校之後續處置為何？ 三、○校依據主管機關來函意旨再次召開性平會決議「本案事實認定應不成立性騷擾但違反教師專業倫理，建議依教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）予以解聘 1 年。經教評會再次開會討論並決議「依教師法第 14 條第 1 項

	第 13 款規定，予以解聘 1 年之處分，函報主管機關。 四、再經主管機關函復○校，意旨略以…未諳解聘該師為 1 年至 4 年，或情節重大者終身不得聘任為教師？教評會審議教師法第 14 條第 2 項時(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)，確實紀錄投票結果及具體敘明審議結果？ 五、○校依據主管機關來函意旨再次召開教評會審議後，出席委員投票並記錄票數，以違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條、○校教師聘約第 8 點、教師法第 17 條第 1 項第 1 款(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)、全國教師自律公約之規定論處，其行為已損及教師專業尊嚴，但非屬情節重大，另依教師法第 14 條第 1 項第 13 款(原教師法 103 年 6 月 18 日修正條款)規定，予以解聘 1 年之處分，再次報請主管教育行政機關始獲核准。
適用法規	一、原 103 年 6 月 18 日之教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定及同條第 2 項，108 年 6 月 5 日修正為教師法第 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」規定、第 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」規定。 二、性別平等教育法第 21 條、第 27 條、第 29 至 32 條、第 34 條。 三、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條、第 23 條、第 29 條、第 31 條、第 34 條。 四、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 8 條、第 10 條。 五、行政程序法第 33 條、38 條、39 條、74 條、96 條、102 條。 六、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條、第 8 條、第 9 條、第 11 條、第 12 條。(現行高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法 109 年 6 月 28 日修正條款)
注意事項	一、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。 二、教師法解聘、終局停聘或不續聘各條款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各條款之要件而分別為適用。

- 三、學校應於知悉之日起 1 個月內或認為有先行停聘進行調查之必要者，經教評會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘，並靜候調查。
- 四、於教評會審議前，或經教評會審酌相關事證後，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，而學校認有離開教學現場之必要者，應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條規定，提經性平會決議通過後執行。如為核給事假接受調查（超過 7 日按日扣薪）者，俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。如學校認無離開教學現場之必要者，維持原有作息。上開情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教評會應即審議通過暫時予以停聘。
- 五、學校性平會召開會議審議調查報告，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。
- 六、學校教評會審查教師解聘、停聘或不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
- 七、學校應自教評會決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人，書面通知上應敘明解聘、終局停聘或不續聘之事由及法令依據並告知提起救濟途徑及期限，並以足供存證查核方式送達當事人。學校應依性別平等教育法第 31 條第 3 項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第 1 項規定，以書面檢附調查報告及處理結果並告知申復之期限及受理之單位。
- 八、教師對學校處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校提起申復，學校應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條規定組成申復審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果並告知申訴之期限及受理之機關。
- 九、教師對學校之申復結果不服者，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（以再申訴論）。
- 十、學校教評會所為教師之解聘、終局停聘或不續聘決議如有違

法或不當，經主管機關本於行政監督權責退請學校聲明，或教評會決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要者，須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。教評會可建立復議程序機制，如決議另為處分時，應決議撤銷原處分並再為新處分。

- 十一、學校教評會審議教師所涉教師法案件時，會議內容應紀錄應到人數、實到人數、未到人數、參與決議人數、通過決議人數、迴避人數；審議討論詳細內容、明確引用的法條、投票方式、人數及結果、並具體敘明審議結果。
- 十二、性騷擾事件經性平會調查後，若非屬校園性騷擾事件，而為違反教師專業倫理，教評會於審議時引用法條應精確，其處分應符合比例原則。教評會議決「1 年至 4 年不得聘任為教師」時，確實紀錄投票結果及具體敘明審議結果。
- 十三、學校收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(包括依教師法規定提起之申訴)。

項次	四、行為違反相關法令經有關機關查證屬實（詐欺案）
案由	○師因涉及刑法詐欺取財罪經法院判決確定，其違失行為原經教評會審議通過決議依教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）予以解聘且 2 年不得聘任為教師，嗣經主管機關函請學校再予審酌本案情節是否重大，另為適法之處分，學校教評會審酌案件情節重啟決議復議程序，重新審議通過決議予以解聘且終身不得聘任為教師，並函報主管機關核准後予以解聘。
案情概述	一、○師訛稱可行賄買通教師甄試評選委員，而向甲君遂行詐欺取財之不法行為，學校接獲主管機關函知地方檢察署對○師詐欺取財罪之起訴書，於是召開教師成績考核委員會，認定○師違反公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條第 1 項第 6 款第 5 目「有不實言論或不當行為致有損學校名譽」之規定，核予申誡 2 次之處分。同時召開教評會決議先予○師停聘至判決確定。 二、嗣學校接獲主管機關函送地方法院刑事判決，知悉○師行為經判決有罪，處有期徒刑 2 年。學校隨召開教評會，認定○師於詐欺取財事件之行為核符教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）規定，決議予以解聘，並於 2 年內不得聘任為教師，學校發函通知○師，另函報主管機關。惟經主管機關函請學校再予審酌本件案情是否屬情節重大，另為適法之處分。 三、其後學校再次召開教評會，並通知○師到場陳述意見，學校校長曾任○師所涉刑事案件之證人，遵循行政程序法第 32 條規定，聲請自行迴避。教評會依復議程序認定○師事件行為違反教師法第 17 條第 1 項第 1 款、第 6 款及第 10 款（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）應遵守法令履行聘約及負有義務之規定，損及教師之專業尊嚴及為人師表倫理規範、違背社會道德標準、影響教育人員聲譽，已達情節重大程度，依第 14 條第 1 項第 13 款及同條第 2 項（原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款）規定決議予以解聘，且不得再聘任為教師，並決議撤銷先前教評會核予原告解聘且 2 年不得聘任為教師之處分。 四、學校分別發函通知○師撤銷原解聘且 2 年不得聘任為教師之處分、註銷申誡 2 次之處分及再通知原告解聘且終身不得再

	聘任為教師之處分，另函報主管機關，經核准後函文通知○師，解聘且終身不得再聘任為教師之處分經報准生效。
適用法規	一、原 103 年 6 月 18 日之教師法第 14 條「（第 1 項）…十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。（第 2 項）…；其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」規定，108 年 6 月 5 日修正為教師法第 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 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」規定。 二、原 103 年 6 月 18 日之教師法第 17 條第 1 項第 1 款、第 6 款、第 10 款「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。…六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」規定，108 年 6 月 5 日修正為教師法第 32 條第 1 項第 1 款、第 6 款、第 10 款「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。…六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」規定。 三、行政程序法第 32 條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：…三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」。 四、教育部 105 年 1 月 11 日臺教人（三）字第 1040154065 號函釋略以，依司法院釋字第 702 號解釋，就 98 年 11 月 25 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 6 款之『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實』規定，與法律明確性原則尚無違背，惟立法者為使受規範者能更加得以預見，就實務上累積案例情形，依行為態樣及情節輕重增列類型，並將第 7 款『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實』移列為第 12 款（現為第 13 款），且因行為不檢有損師道之態樣及其內涵，仍應以法律規定為妥，以達加強受規範者預見之可能性，但師道體現之內涵不僅限於教育法令，各機關權

	責所掌之各法令，亦有師道應體現之內涵，尚難逐一列舉，爰修正條文文字為『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實』…。 五、教育部 105 年 10 月 31 日臺教人(三)字第 1050129046 號函略以，教師法第 14 條第 1 項第 13 款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以「相關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。 六、教育部 107 年 8 月 24 日臺教人(三)字第 1070116491 號書函略以，教師評審委員會如審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得衡酌建立校內復議程序機制。
注意事項	一、教師之違反法令行為已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，經有關機關查證屬實者，即符合教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（原教師法 103 年 6 月 18 日修正條款）所定要件。 二、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教評會以合議決之，已具體考量避免因任何個人好惡進而侵害教師之合法正當權益，其評議之決定有判斷餘地。 三、同一行為同時為數法律規定所處罰時，該行為在各法律之評價是否為「同一行為」，即應視各法律規範目的而定。為調查教師行政責任、刑事責任時，所為之暫時停聘處分措施，並非藉由以達懲處教師之目的，其與終局處分之規範目的不同，尚無「一事二罰」之問題。 四、教評會做成解聘、停聘或不續聘決議時，不須俟主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復

議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。教評會復議另為處分決議時，應決議撤銷原處分，再為新處分決議；且基於需要，教評會可建立復議程序機制，避免程序爭議。

- 五、教師法解聘、終局停聘或不續聘各條款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各條款之要件而分別為適用。
- 六、學校教評會審查教師解聘、停聘或不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
- 七、學校教評會審議教師所涉教師法案件時，會議內容應紀錄應到人數、實到人數、未到人數、參與決議人數、通過決議人數、迴避人數；審議討論詳細內容、明確引用的法條、投票方式、人數及結果、並具體敘明審議結果。
- 八、學校教評會委員應確實遵守行政程序法第 32 條及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 9 條有關迴避事項。
- 九、學校教評會決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形者，主管教育行政機關應適時予以各校教師評審委員會適當之輔導，退請學校教評會釐明，學校教評會應參照內政部會議規範第 78 條及第 79 條規定重啟決議復議程序。
- 十、學校教評會作成決議後，應以書面附理由通知當事人，書面通知上應敘明解聘、終局停聘或不續聘之事由及法令依據並告知提起救濟途徑及期限，並以足供存證查核方式送達當事人。
- 十一、學校收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(包括依教師法規定提起之申訴)。

項次	五、教學不力或不能勝任工作
案由	學校接獲多位家長檢舉，指稱○師於任課期間有教師法第 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」之情事(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)，經調查屬實於教評會審議決議前，○師先自行向學校申請離職並獲學校同意辭職，學校教評會仍審議通過議決解聘處分，並函報主管機關核准後予以解聘。
案情概述	一、○師經檢舉於任課期間有多項教學不力或不能勝任工作具體情事，學校校長召開○學年度緊急主管會議邀集相關權責單位代表判斷個案情形，決定是否組成調查小組，主動進行查證，並將處理結果向主管教育行政機關通報。(依教育部 104 年 2 月 5 日臺教授國字第 1040008813 號函所修訂之處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 4 點召開會議)(自 109 年 6 月 30 日起改依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 4 條召開校園事件處理會議審議)。 二、會議決議由學校自行組成調查小組進行查證，調查小組由校長召集，成員包括相關處室主任(組長、科主任)、教評會、學校教師會及家長會代表等，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。調查期程以 14 日內為原則，至多不得超過 30 日。學校應將處理過程詳實記錄，並將查證結果於 10 日內以書面通知當事人。學校調查小組依教學不力或不勝任工作參考基準所列情事，就個案具體事實審酌，經查確實有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，認為有輔導之必要者，即進入輔導期，無需輔導者，即進入評議期。案經完成調查報告後，報告內容確認該名教師涉有多項教學不力或不能勝任工作情事經調查屬實，學校調查小組開會審議後，認為無輔導改善之可能，爰不進入輔導期，決議移送教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議，建議逕由教評會依個案具體事實審酌作成是否解聘、不續聘或終局停聘之決議。(依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 4 點規定調查)(自 109 年 6 月 30 日起改依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 5 條所定組成調查小組成員調查、第 7 條第 1 項第 1 款規定由校事會議決議教師涉有第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，學校應移送教評會審議) 三、學校教評會分別召開 3 次會議，會議決議因調查報告之檢舉情事證據確鑿，且經再次求證其違失行為仍尚未終止等事

	由，依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 4 點及附表二所列情事認定參考基準之規定，經教評會審議通過決議依教師法第 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」(原 103 年 6 月 18 日之教師法修正條款)予以解聘。 四、○師於教評會決議前先自行向學校申請離職並獲學校同意辭職，而學校仍於○年○月○日依據教評會決議，發文通知○師解聘處分，並函報主管機關核准。
適用法規	一、原 103 年 6 月 18 日之教師法第 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」規定，108 年 6 月 5 日修正為教師法第 16 條第 1 項第 1 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」。 二、教育部 104 年 2 月 5 日臺教授國字第 1040008813 號函所訂處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 4 點之會議，自 109 年 6 月 30 日起改依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 4 條召開校園事件處理會議審議。 三、教育部 104 年 2 月 5 日臺教授國字第 1040008813 號函所訂處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 4 點之調查程序，自 109 年 6 月 30 日起改依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 5 條所定組成調查小組成員調查及第 7 條第 1 項第 1 款規定由校事會議決議教師涉有第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，學校應移送教評會審議。 四、行政程序法第 33 條、第 38 條、第 39 條、第 74 條、第 96 條、第 102 條。 五、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條、第 8 條、第 9 條、第 11 條、第 12 條。(現行高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法 109 年 6 月 28 日修正條款) 六、教育部 97 年 4 月 18 日台人二字第 0970055926 號函略以，教師涉有教師法第 14 條各款情事，學校應就該師所涉個案具體事實，確實檢討速予查明是否應予解聘、停聘或不續聘，再衡酌得否同意其辭職或退休，避免產生教師涉有解聘、停聘或不續聘之事由，藉辦理辭職或退休，規避責任復轉他校情事。
注意事項	一、處理教師教學不力或不能勝任工作有具體事實案件，自 109 年 6 月 30 日起依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 4 條召開校園事件處理會議審議、第 5 條規定組成

調查小組成員進行調查、第 7 條第 1 項第 1 款規定由校事會議決議教師涉有第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，學校應移送教評會審議。

二、教師涉有教師法第 14 條各款情事，應就該師所涉個案具體事實，確實檢討速予查明是否解聘、不續聘或終局停聘，再衡酌得否同意其辭職，避免產生教師涉有解聘、停聘或不續聘之事由，藉辦理辭職或退休以規避責任復轉他校情事。

三、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。

四、教師法解聘、終局停聘或不續聘各條款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各條款之要件而分別為適用。

五、學校教評會審查教師解聘、停聘或不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

六、學校教評會審議教師所涉教師法案件時，會議內容應紀錄應到人數、實到人數、未到人數、參與決議人數、通過決議人數、迴避人數；審議討論詳細內容、明確引用的法條、投票方式、人數及結果、並具體敘明審議結果。

七、學校教評會作成決議後，應以書面附理由通知當事人，書面通知上應敘明解聘、終局停聘或不續聘之事由及法令依據並告知提起救濟途徑及期限，並以足供存證查核方式送達當事人。

八、學校收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(包括依教師法規定提起之申訴)。

柒、附件

附件一：校園事件處理會議相關表格

（學校全銜）校園事件處理會議紀錄

時 間：中華民國○年○月○日（星期○）上（下）午○時○分

地 點：

出席人員：

請假人員：

列席人員：

主 席：

紀錄：○○○

壹、報告事項：

貳、討論事項（含表決方法及結果）：

案由一：.....

決議：

案由二：.....

決議：

參、臨時動議：

案由：.....

決議：

肆、散會：上（下）午○時○分

附註：

- 一、學校接獲檢舉或知悉教師疑似有「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 2 條第 4 款情形，應於 5 日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。【請於討論議案說明接獲檢舉或知悉之日期、時間】
- 二、本會議之組成須依本辦法第 4 條規定辦理。【請附簽到表並註明身分及性別】
- 三、學校調查教師疑似有本辦法第 2 條第 4 款情形時，應依本辦法第 5 條規定組成調查小組調查。
- 四、校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：
 - （一）教師涉有本辦法第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形（含教師涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，經校事會議認無輔導改善之可能），學校應於 10 日內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，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。
 - （三）教師無本辦法第 2 條第 4 款或第 5 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 6 條所定情形，學校應於 10 日內送考核會或依法組成之相關委員會審議。
 - （四）教師無本辦法第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，應予結案。
- 五、校事會議審議輔導報告，應為下列決議之一：
 - （一）輔導改善無成效：教師涉有教學不力或不能勝任工作有具體事實，經輔導改善無成效，學校應於 10 日內送教師評審委員會審議。
 - （二）輔導改善有成效：教師涉有教學不力或不能勝任工作具體事實，經輔導改善有成效，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。
- 六、請附調查小組名單（請附簽到表並註明身分）、調查報告（須有起訖日期，倘調查期程有延長，應附延長之理由及通知教師之證明）。
- 七、倘進入輔導期，請附輔導小組名單、輔導報告（須有起訖日期，倘輔導期程有延長，應附延長之理由及通知教師之證明）；如未進入輔導者，免附。

(學校全銜) 校園事件處理會議調查或輔導案件檢核表

附表一：案件處理歷程表

學校全銜：		
教師姓名：		
請依時間先後順序，簡述「學校知悉或接獲檢舉教師有高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條第 4 款情事」之處理歷程		
日 期	說 明	頁 碼
○年○月○日	【範例說明：家長到校說明檢舉情形…。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第一次校事會議紀錄。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，會議決議組調查小組，調查小組名單。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：調查小組第一次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組第二次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組之調查報告。】	
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第二次校事會議紀錄。】	
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，會議決議組輔導小組自行輔導，輔導小組名單。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組行前會議：教學輔導計畫及問卷。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組第一次輔導會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組第二次輔導會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組之輔導報告。】	
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第三次校事會議紀錄。】	

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

(學校全銜) 校園事件處理會議調查案件檢核表

附表二：案件相關具體事實說明書及相關文件列表

學校全銜：			
教師姓名：			
案件屬性	日期	具體事實說明	相關文件
【範例說明】 教師法第 14 條第 1 項第 10 款體罰學生。	○年 ○月 ○日	接獲家長檢舉電子郵件，表示老師上體育課教學生跑操場 100 圈。	附件 1：家長檢舉郵件。
	○年 ○月 ○日	體育課教師坐在樹下乘涼，學生在太陽底下罰站。	附件 2：巡堂觀課紀錄。

(學校全銜) 校園事件處理會議調查小組調查報告

案號：第○○○○○○○○○號案

被 調 查 教 師 資 料	姓 名		性 別		兼 任 職 務	
	身 分 證 字 號		任 教 科 別			
	服 務 總 年 資 (含公、私校)		現 任 學 校 服 務 年 資		聯 絡 電 話	
壹、法源依據： 一、教師法第○條第○項第○款。 二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。						
貳、案由：						
參、調查過程： 一、 二、						
肆、雙方意見陳述及佐證資料： 雙方意見之陳述： 佐證資料： 其他：						
伍、事實認定及理由：						

陸、結論：

- 一、☐教師涉有解聘辦法第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形為教學不力或不能勝任工作有具體事實者，經校事會議認無輔導改善之可能，其情形如下：
- ☐經校事會議認定身心狀況或其他原因無法輔導改善。
- ☐因教師法第 16 條第 1 項第 1 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之事實。
- 二、☐教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善之可能，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。
- 三、☐教師無解聘辦法第 2 條第 4 款或第 5 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 6 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、☐教師無解聘辦法第 2 條第 4 款或第 5 款所定情形，應予結案。

調查小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

(學校全銜) 校園事件處理會議輔導小組輔導報告

案號：第○○○○○○○○○號案

被 輔 導 教師資料	姓 名		性 別		兼任職務	
	身分證字號		任教科別			
	服務總年資 (含公、私校)		現任學校 服務年資		聯絡電話	
輔導過程與相關紀錄：						
貳、輔導重點：						
參、輔導結果：						
肆、輔導結論：						
一、☐教師有教學不力或不能勝任工作之具體情事，經輔導改善無成效，其情形如下： ☐規避、妨礙或拒絕輔導。 ☐輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。 ☐其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。 二、☐教師有教學不力或不能勝任工作之具體情事，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。						

伍、佐證資料：

附件 1：教學輔導計畫。

附件 2：觀察會談時間暨簽到表。

附件 3：……………。

附件 4：……………。

附件 5：……………。

輔導小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

(學校全銜) 校園事件處理會議○○案教學輔導計畫

○○○年○○月

壹、輔導對象基本資料

輔導對象	○教師
性別	○性
服務年資	○○年
職務	○○科教師
學歷	○○大學○○學系、○○碩士專班
任教班級	○班、○班及○○選修課

貳、輔導目標

協助受輔導者能於輔導期內改進原有教學，以提升自身教學及學生學習效果。

參、輔導主要重點

- 一、協助受輔導對象正確掌握教材的重點。
- 二、協助受輔導對象運用有效的教學方法與技巧。
- 三、協助受輔導對象建立有助於學習的班級常規。
- 四、協助受輔導對象積極改善任教班級的學習氣氛。
- 五、協助受輔導對象教學時能有良好的師生互動。

肆、輔導期程

自○年○月○日起至○年○月○日止。

伍、輔導方式與工作分配

成 員	職 稱	姓 名	備 註
召 集 人	○ ○ ○	○○○	輔導人員或績優教師
績 優 教 師	○ ○ ○	○○○	
績 優 教 師	○ ○ ○	○○○	
輔 導 人 員	○ ○ ○	○○○	
輔 導 人 員	○ ○ ○	○○○	

輔導方式	負責人員	工作項目	備註
教學觀察	輔導小組成員	教學前會談	填寫 <u>教學前會談表</u>
		教學觀察	填寫 <u>教學觀察表</u>
		教學後會談	填寫 <u>教學後會談表</u>
教學錄影	○ ○ ○	錄影	每節課進行錄影
<u>學生學習問卷</u>	○ ○ ○	1. 編製學生學習問卷。 2. 實卷問卷前測。 3. 問卷前測結果統計分析。 4. 根據問卷結果對輔導對象進行回饋說明。 5. 實卷問卷後測。 6. 問卷後測結果統計分析。 7. 將問卷結果向教學輔導小組報告。	1. 問卷前測結果提供給輔導對象，以作為教學成長參考。 2. 將問卷前後測結果分析向工作小組報告，以作為輔導成效判斷依據。

陸、輔導進程

項	時間	負責人員	輔導工作及策略	輔導資源	備註
01		教學輔導小組	教學輔導小組第一次會議	輔導計畫	
02		○ ○ ○ ○ ○ ○	編製學生學習問卷		
03		○ ○ ○ ○ ○ ○	實施學生學習問卷前測	學生學習問卷	
04		○ ○ ○	問卷前測統計分析	問卷前測結果分析報告	
05		○ ○ ○	根據問卷前測結果向輔導對象進行回饋說明		
06		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1. 教學前會談表 2. 教學觀察表 3. 教學後會談表	請輔導對象於教學會談時提供教案（學習單）
07		教學輔導小組	教學輔導小組第二次會議	1. 問卷前測結果分析報告	1. 報告問卷前測結果

項	時 間	負 責 人 員	輔 導 工 作 及 策 略	輔 導 資 源	備 註
				2. 輔導小 (1) 觀察報告	2. 輔導小組 (1) 報告輔導成效
08		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1. 教學前會談表 2. 教學觀察表 3. 教學後會談表	請輔導對象於教學會談時提供教案(學習單)
09		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1. 教學前會談表 2. 教學觀察表 3. 教學後會談表	
10		○ ○ ○	實施學生學習問卷後測	學生學習問卷	
11		○ ○ ○	問卷後測統計分析	問卷後測結果分析報告	
12		教 學 輔 導 小 組	教學輔導小組第三次會議	1. 問卷後測結果分析報告 2. 輔導小組 (2) 觀察報告	1. ○○○教師報告問卷後測結果。 2. 輔導小組 (2) 報告輔導成效。
13		○ ○ ○	彙整教學輔導工作資料	輔導工作資料	
14		教 學 輔 導 小 組	教學輔導小組第四次會議	教學輔導改進結果資料確認	

觀察會談時間暨簽到表

輔導小組：_____

星 期	四	一	四
日 期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事 由			
時 間			
地 點			
簽 到	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：
備 註			

星 期	五	五	二
日 期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事 由			
時 間			
地 點			
簽 到	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：
備 註			

星 期	三	三	五
日 期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事 由			
時 間			
地 點			
簽 到	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：
備 註			

附件二：教師專業審查會調查案件相關表格

(主管機關) 教師專業審查會調查案件檢核表

填表日期： 年 月 日

學校名稱		教師姓名	
檢 視 項 目		學校初核	主管機關 覆 核
1. 教師專業審查會調查案件申請表。 (各欄位應詳實填寫並檢附相關證明文件或資料)			
2. 附表一：受調查教師基本資料表。			
3. 附表二：案件處理歷程表。			
4. 附表三：疑似教學不力或不能勝任工作具體事實說明書及相關文件列表【例如：投訴文件、巡堂觀課紀錄、差勤紀錄、多媒體影音紀錄、醫療證明、學校處理資料…等】。			
5. 校事會議成員及資格 ☐ 檢附校事會議成員的資料			
6. 受 理 條 件	6-1 申請文件、資料是否齊全		
	6-2 是否有召開校事會議決議申請調查		
	6-3 校事會議是否曾組調查小組調查完竣		
	6-4 教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作有具體事實		
7. 其他補充附件			
備註：請用長尾夾依序檢齊檢核表、申請表、校事會議紀錄、檢核表附表一至三及相關文件，所有文件請勿黏貼標籤。			
承 辦 人		校 長	
人 事 主 管			

(主管機關) 教師專業審查會調查案件申請表

學 校 全 銜							
聯 絡 資 料	校 長					聯絡電話	
	承 辦 人 員	職 稱		姓 名		聯絡電話	
發 現 或 接 獲 檢 舉 之 日 期		年 月 日			召 開 校 事 會 議 日 期	年 月 日	
受 調 查 教 師 資 料	姓 名			性 別		兼任職務	
	身分證字號			任 教 科 別			
	服務總年資 (含公、私校)			現 任 學 校 服 務 年 資		聯絡電話	
申 請 案 由	一、申請案由(事件簡述)：						
備 註	一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法等相關規定。 二、倘由學校向主管機關申請調查者，其經專審會審議調查報告後認為有輔導必要者，逕由專審會組成輔導小組進行輔導。 三、請檢附本申請表、檢核表(含附表一~三)、校事會議紀錄及相關證明文件各1份。						
承 辦 人： (請核章) 人事主管： (請核章) 校長： (請核章) 中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日							

(主管機關) 教師專業審查會調查案件檢核表

附表一：受調查教師基本資料表

姓 名			身分證字號			出生日期	年 月 日	
性 別			聯 絡 電 話	(手機)				
地 址								
任教科 (部) 別			服務總年資 (含公、私校)			現任學校 服務年資		
學 歷	畢 業 學 校		畢 業 科 系		修 業 起 訖 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
教 學 資 歷	服 務 學 校		職 稱		服 務 起 訖 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
最近 5 年 成績考核	學年度	服 務 學 校		成績考核考列條款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
最近 5 年 獎懲紀錄	(請列出教師獎懲紀錄附於本表後)							
過去曾因 教學不力 或不能勝 任工作接 受調查或 輔導紀錄	學年度	案 情 簡 述 及 處 理 結 果						

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

(主管機關) 教師專業審查會調查案件檢核表

附表二：案件處理歷程表

學校全銜：		
教師姓名：		
請依時間先後順序，簡述「學校知悉或接獲檢舉教師有高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條第 4 款情事」之處理歷程		
日期	說明	頁碼
○年○月○日	【範例說明：家長到校說明檢舉情形…。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第一次校事會議紀錄。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，會議決議組調查小組，調查小組名單。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：調查小組第一次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組第二次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組之調查報告。】	
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第二次校事會議紀錄。】	
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，會議決議組輔導小組自行輔導，輔導小組名單。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組行前會議：教學輔導計畫及問卷。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組第一次輔導會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組第二次輔導會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組之輔導報告。】	
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第三次校事會議紀錄。】	

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

(主管機關) 教師專業審查會調查案件檢核表

附表三：疑似教學不力或不能勝任工作具體事實說明書及相關文件列表

學校全銜：			
教師姓名：			
案件屬性	日期	具體事實說明	相關文件
【範例說明】 班級經營欠佳，情節嚴重者。	○年 ○月 ○日	接獲家長投訴電子郵件，表示老師上課經常基於個人情緒、辱罵學生、漫無章法隨興處理班務。	附件 1：家長投訴郵件。
	○年 ○月 ○日	上課時學生、打電玩與各做各自的事情，老師採取消極不作為致教學無效。	附件 2：巡堂觀課紀錄。

附件三：教師專業審查會輔導案件相關表格

(主管機關) 教師專業審查會輔導案件檢核表

填表日期： 年 月 日

學校名稱		教師姓名			
檢 視 項 目		學校初核	主管機關覆核		
1. 教師專業審查會輔導案件申請表（各欄位及申請事由詳實填寫，並注意相關說明）。					
2. 附表一：受輔導教師基本資料表。					
3. 附表二：案件處理歷程表。					
學校自行調查過程	4. 學校發現或接獲投訴有疑似教學不力或不能勝任工作事實，並提供相關文件。				
	5. 校長於5日內召開校事會議，決議組成調查小組自行調查。	校事會議成員資料			
		會議紀錄及簽到表			
	6. 調查小組會議紀錄及簽到表。	調查小組成員資料			
		會議紀錄及簽到表			
	7. 調查報告及佐證資料【例如投訴文件、巡堂觀課紀錄、差勤紀錄、與學生、家長、教師等訪談紀錄、問卷調查、多媒體影音紀錄、醫療證明、學校處理資料、教評會資料、成績考核資料…等】。				
8. 校事會議決議向主管機關申請專審會輔導之會議紀錄及簽到表。					
受 理 條 件	9-1 申請文件、資料是否齊全				
	9-2 是否有召開校事會議決議申請輔導				
	9-3 校事會議是否曾組輔導小組輔導完竣				
	9-4 是否曾經學校或專審會輔導，並認輔導改善有成效，三年內再犯				
10. 其他補充附件					
備註：請用長尾夾依序檢齊檢核表、申請表、檢核表附表一至二、校事會議紀錄、調查小組會議文件、學校調查報告及佐證資料。					
承辦人			校 長		
人事主管					

(主管機關) 教師專業審查會輔導案件申請表

學 校 全 銜							
聯 絡 資 料	校 長					聯絡電話	
	承 辦 人 員	職 稱		姓 名		聯絡電話	
發 現 或 接 獲 投 訴 之 日 期		年 月 日			召 開 校 事 會 議 日 期	年 月 日	
應 受 輔 導 教 師 資 料	姓 名			性 別		兼任職務	
	身分證字號			任教科別			
	服務總年資 (含公、私校)			現任學校 服務年資		聯絡電話	
申 請 案 由							
備 註		一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法等相關規定。 二、請函文檢附檢核表、申請書、檢核表附表一~二、校事會議紀錄、調查小組會議文件、學校調查報告及佐證資料各1份。					
承 辦 人： (請核章) 人事主管： (請核章) 校長： (請核章) 中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日							

(主管機關) 教師專業審查會輔導案件資料檢核表

附表一：受輔導教師基本資料表

姓 名			身分證字號			出生日期	年 月 日	
性 別			聯 絡 電 話	(手機)				
地 址								
任教科 (部) 別			服務總年資 (含公、私校)			現任學校 服務年資		
學 歷	畢 業 學 校		畢 業 科 系		修 業 起 訖 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
教 學 資 歷	服 務 學 校		職 稱		服 務 起 訖 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
					年 月 至 年 月			
最近 5 年 成績考核	學年度	服 務 學 校		成績考核考列條款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
				成績考核列四條 款				
最近 5 年 獎懲紀錄	(請列出教師獎懲紀錄附於本表後)							
過去曾因 教學不力 或不能勝 任工作接 受調查或 輔導紀錄	學年度	案 情 簡 述 及 處 理 結 果						

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

(主管機關) 教師專業審查會輔導案件資料檢核表

附表二：案件處理歷程表

學校全銜：		
教師姓名：		
請依時間先後順序，簡述「學校發現或接獲檢舉教師有疑似教學不力或不能勝任工作事實」之處理歷程		
日 期	說 明	頁 碼
○年○月○日	【範例說明：家長到校說明檢舉情形…。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第一次校事會議紀錄。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，會議決議組調查小組，調查小組名單。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：調查小組第一次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組第二次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組之調查報告。】	
○年○月○日	【範例說明：校長召開校事會議，第二次校事會議紀錄。】	
○年○月○日	倘為教學不力或不能勝任工作有具體事實：【範例說明：校長召開校事會議，決議向主管機關申請專審會輔導…。】	

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

附件四：教師專業審查會調查報告及輔導報告格式

(主管機關全銜) 調查小組調查報告

案號：第○○○○○○○○號案

被 調 查 教 師 資 料	姓 名		性 別		兼 任 職 務	
	身 分 證 字 號		任 教 科 別			
	服 務 總 年 資 (含公、私校)		現 任 學 校 服 務 年 資		聯 絡 電 話	
壹、法源依據： 一、教師法第○條第○項第○款。 二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。						
貳、案由：						
參、調查過程： 一、 二、						
肆、雙方意見陳述及佐證資料： 雙方意見之陳述： 佐證資料： 其他：						
伍、事實認定及理由：						

陸、結論：

- 一、☐教師涉有教師法第 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（以下簡稱教評會）審議。經專審會審議認無輔導改善之可能，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。
- ☐因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經專審會認定 3 年內再犯。
- 二、☐教師疑似有教師法第 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。
- 三、☐教師無前 2 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 6 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 3 款所定情形，應予結案。

調查小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

(主管機關全銜) 教師專業審查會輔導小組輔導報告

案號：第○○○○○○○○號案

被輔導 教師資料	姓 名		性 別		兼任職務	
	身分證字號		任教科別			
	服務總年資 (含公、私校)		現任學校 服務年資		聯絡電話	
輔導過程與相關紀錄：						
貳、輔導重點：						
參、輔導結果：						
肆、輔導結論：						
一、☐教師有教學不力或不能勝任工作之具體情事，經輔導改善無成效，其情形如下： ☐規避、妨礙或拒絕輔導。 ☐輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。 ☐其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。 二、☐教師有教學不力或不能勝任工作之具體情事，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。						

伍、佐證資料：

附件 1：教學輔導計畫。

附件 2：觀察會談時間暨簽到表。

附件 3：……………。

附件 4：……………。

附件 5：……………。

輔導小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

(主管機關全銜) 教師專業審查會○○案教學輔導計畫

○○○年○○月

壹、輔導對象基本資料

輔導對象	○教師
性別	○性
服務年資	○○年
職務	○○科教師
學歷	○○大學○○學系、○○碩士專班
任教班級	○班、○班及○○選修課

貳、輔導目標

協助受輔導者能於輔導期內改進原有教學，以提升自身教學及學生學習效果。

參、輔導主要重點

- 一、協助受輔導對象正確掌握教材的重點。
- 二、協助受輔導對象運用有效的教學方法與技巧。
- 三、協助受輔導對象建立有助於學習的班級常規。
- 四、協助受輔導對象積極改善任教班級的學習氣氛。
- 五、協助受輔導對象教學時能有良好的師生互動。

肆、輔導期程

自○年○月○日起至○年○月○日止。

伍、輔導方式與工作分配

成 員	職 稱	姓 名	備 註
召 集 人	○ ○ ○	○ ○ ○	輔導人員或 輔導專業人員
輔導人員	○ ○ ○	○ ○ ○	
輔導人員	○ ○ ○	○ ○ ○	
輔導專業人員	○ ○ ○	○ ○ ○	
輔導專業人員	○ ○ ○	○ ○ ○	

輔導方式	負責人員	工作項目	備註
教學觀察	輔導小組成員	教學前會談	填寫 <u>教學前會談表</u>
		教學觀察	填寫 <u>教學觀察表</u>
		教學後會談	填寫 <u>教學後會談表</u>
教學錄影	○ ○ ○	錄影	每節課進行錄影
<u>學生學習問卷</u>	○ ○ ○	1. 編製學生學習問卷。 2. 實卷問卷前測。 3. 問卷前測結果統計分析。 4. 根據問卷結果對輔導對象進行回饋說明。 5. 實卷問卷後測。 6. 問卷後測結果統計分析。 7. 將問卷結果向教學輔導小組報告。	1. 問卷前測結果提供給輔導對象，以作為教學成長參考。 2. 將問卷前後測結果分析向工作小組報告，以作為輔導成效判斷依據。

陸、輔導進程

項	時間	負責人員	輔導工作及策略	輔導資源	備註
01		教學輔導小組	教學輔導小組第一次會議	輔導計畫	
02		○ ○ ○ ○ ○ ○	編製學生學習問卷		
03		○ ○ ○ ○ ○ ○	實施學生學習問卷前測	學生學習問卷	
04		○ ○ ○	問卷前測統計分析	問卷前測結果分析報告	
05		○ ○ ○	根據問卷前測結果向輔導對象進行回饋說明		
06		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1. 教學前會談表 2. 教學觀察表 3. 教學後會談表	請輔導對象於教學會談時提供教案（學習單）
07		教學輔導小組	教學輔導小組第二次會議	1. 問卷前測結果分析報告	1. 報告問卷前測結果

項	時 間	負 責 人 員	輔 導 工 作 及 策 略	輔 導 資 源	備 註
				2. 輔導小組 (1) 觀察報告	2. 輔導小組 (1) 報告輔導成效
08		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1. 教學前會談表 2. 教學觀察表 3. 教學後會談表	請輔導對象於教學會談時提供教案(學習單)
09		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1. 教學前會談表 2. 教學觀察表 3. 教學後會談表	
10		○ ○ ○	實施學生學習問卷後測	學生學習問卷	
11		○ ○ ○	問卷後測統計分析	問卷後測結果分析報告	
12		教 學 輔 導 小 組	教學輔導小組第三次會議	1. 問卷後測結果 2. 輔導小組分析報告	1. ○○○教師報告問卷後測結果。 2. 輔導小組分析報告。
13		○ ○ ○	彙整教學輔導工作資料	輔導工作資料	
14		教 學 輔 導 小 組	教學輔導小組第四次會議	教學輔導改進結果資料確認	

觀察會談時間暨簽到表

輔導小組：_____

星 期	四	一	四
日 期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事 由			
時 間 地 點			
簽 到	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：
備 註			

星 期	五	五	二
日 期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事 由			
時 間 地 點			
簽 到	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：
備 註			

星 期	三	三	五
日 期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事 由			
時 間 地 點			
簽 到	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：	教學者： 觀察者：
備 註			

附件五：教師專業審查會結案報告及結案報告摘要格式

(主管機關全銜) 教師專業審查委員會
學校申請案件結案報告

案 號	第○○○○○號案
事件學校	(學校全銜) ☐ 普通高中 ☐ 技術高中 ☐ 綜合高中 ☐ 特教學校 ☐ 國民中學 ☐ 國民小學 ☐ 幼兒園 ☐ 其他： <u>例如完全中學國中部</u>
壹、案由：	
貳、調查報告摘要：	
一、案件來源 ○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事實），經學校校園事件處理會議決議，向主管機關申請專審會調查，專審會於○年○月○日決議受理，並組成調查小組。 二、調查小組組成 專審會於○年○月○日召開會議，決議受理本案，並組成調查小組，成員共3人（或5人），為○○○、○○○及○○○，具備教育部教師專業審查會調查及輔導人才庫之資格（調查小組成員資料詳如機密附件一），符合高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第7條規定。 三、調查歷程 （一）調查小組期間為○年○月○日至○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○年○月○日召開調查小組會議，完成撰寫調查報告。 （二）事實認定及理由：	
參、輔導報告摘要：【倘未進入輔導，可刪除本項】	
一、案件來源： 專審會於○年○月○日召開會議，審議000案之調查報告後，認000案調查屬實而認有輔導改善之可能，決議進行輔導，並組成輔導小組。 自行調查之敘述範例： ○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事實），經○校校園事件處理會議調查確認屬實，且認有輔導改善之可能，校事會議決議向主管機關申請專審會輔導。	

二、輔導小組組成

本案輔導小組成員共 3 人（或 5 人），為○○○、○○○及○○○，具備教育部教師專業審查會調查及輔導人才庫之資格（輔導小組成員資料詳如機密附件二），符合專審會辦法第 10 條規定。

三、輔導歷程

（一）輔導小組期間為○年○月○日至○年○月○日，輔導小組到校召開○次輔導會議、○次入班觀察及其他適當方式輔導教師教學改善情形，經彙整審查相關資料，於○年○月○日召開輔導小組會議，完成撰寫輔導報告。

（二）事實認定及理由：

肆、專審會決議：

一、☐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。

☐因有教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經專審會認定三年內再犯之事實。

二、☐有教學不力或不能勝任工作之具體事實，經輔導改善無成效，學校應移送教師評審委員會審議，其情形如下：

☐規避、妨礙或拒絕輔導。

☐輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。

☐其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

三、☐無教學不力或不能勝任工作之具體事實，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、☐有教學不力或不能勝任工作之具體事實，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。

五、☐無教學不力或不能勝任工作具體事實，應予結案。

中 華 民 國 年 月 日

【本範例僅提供參考，請依個案及實際調查情形填寫報告表。】

(主管機關全銜) 教師專業審查委員會

學校申請案件結案報告摘要

案 號	第○○○○○○○○○號案
事 件 學 校	(學校全銜)
壹、案由說明：	
貳、調查及輔導報告結果摘要：	
參、專審會決議： 一、 ☐ 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。 ☐ 因有教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經專審會認定三年內再犯之事實。 二、 ☐ 有教學不力或不能勝任工作之具體事實，經輔導改善無成效，學校應移送教師評審委員會審議，其情形如下： ☐ 規避、妨礙或拒絕輔導。 ☐ 輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。 ☐ 其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。 三、 ☐ 無教學不力或不能勝任工作之具體事實，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、 ☐ 有教學不力或不能勝任工作之具體事實，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。 五、 ☐ 無教學不力或不能勝任工作之具體事實，應予結案。	
中 華 民 國	年 月 日

【本摘要不得出現校名、人名及其他可資識別之資料】

(主管機關全銜) 教師專業審查委員會

主管機關逕行提交案件結案報告

案 號	第○○○○○號案
事 件 學 校	(學校全銜)
	☐ 普通高中 ☐ 技術高中 ☐ 綜合高中 ☐ 特教學校 ☐ 國民中學 ☐ 國民小學 ☐ 幼兒園 ☐ 其他：例如完全中學國中部
壹、理由及逕交原因： 一、理由說明：(請以文字具體說明) ○師○年○月○日○行為違反兒童及少年福利與權益保障法第 49 條第 1 項第○款，經社政主管機關依該法第 97 條規定處罰，未經教評會確認，... 二、逕行提交原因： ○校○師於○年○月○日○行為案件經有關機關調查(或○委員會/校事會議 審議調查報告)後，學校教師評審委員會未依規定召開/審議/決議，經主管機關認有違法之虞，於○年○月○日函文(文號)敘明理由，命學校於○年○月○日前審議或復議，學校屆期仍未依法審議/復議，主管機關逕行提交專業審查會審議，其原因： ☐學校未提交教評會審議。 ☐經學校合法通知召開會議，連續三次未達法定出席人數，無法召開會議或無法決議。 ☐教評會無法組成或組織、決議違法。 ☐其他未依規定召開、審議或決議之情形：_____	
貳、調查報告摘要： 【倘案件需要主管機關調查，才有輔導報告】	
參、輔導報告摘要： 【倘案件為教學不力或不能勝任工作且有輔導改善之可能，需由專審會輔導，才有輔導報告】	

肆、專審會決議：【請依據專審會辦法第十六條之決議方式】

情況一、違反教師法第 14 條第 1 項第 7 款至 11 款

○師○年○月○日受兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，○行為屬實，○校教評會經交付審議卻逾○日期限後仍怠為審議，經專審會○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第 14 條第 1 項第 7 款規定，予以解聘，且終身不得聘任為教師。

理由如下：

情況二、違反教師法第 15 條第 1 項各款

○師○年○月○日至○日期間不當體罰學生，造成其身心侵害，經學校組成防制校園霸凌因應小組進行調查確認屬實，○校教評會決議未依規定予以解聘，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第 15 條第 1 項第 3 款規定，予以解聘，並○年不得聘任為教師。

理由如下：

情況三、違反教師法第 16 條第 1 項 1 款【校事會議送教評會】

○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事實），經學校校園事件處理會議調查確認屬實，○校教評會未依規定召開會議審議，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定，並有輔導改善之可能，處理情形如下。【以下擇一勾選】

☐無輔導改善之可能，予以解聘/不續聘。

☐經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

☐因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效，經專審會認定三年內再犯。

☐有教學不力或不能勝任工作具體事實，而認有輔導改善之可能，經輔導改善有成效。

☐有教學不力或不能勝任工作具體事實，而認有輔導改善之可能，但因下列情形，經輔導改善無成效，予以解聘/不續聘。

☐規避、妨礙或拒絕輔導。

☐輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。

☐其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形，說明：

理由如下：（認其情節非出於教師本人之惡意者，應以資遣為宜）。

情況四、違反教師法第 16 條第 1 項 2 款

○師○年○月○日至○日期間○行為違反教師聘約第○點，經學校校園事件處理會議/性別平等教育委員會/防制校園霸凌因應小組調查確認屬實，認為情節重大，○校教評會未依規定審議是否予以解聘或不續聘，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第 16 條第 1 項第 2 款規定，予以解聘/不續聘。

理由如下：（認其情節非出於惡意，應以資遣為宜）。

情況五、違反教師法第 18 條第 1 項

○師○年○月○日至○日期間○行為違反○○規定，經學校性別平等教育委員會（校事會議）進行調查確認屬實，但未達解聘之必要，○校教評會決議未予以終局停聘，主管機關審酌情節，認未予終局停聘有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師行為違反○○規定，予以終局停聘○月/年。

理由如下：

情況六、違反教師法第 16 條第 1 項 1 款【專審會送教評會】

○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事實），經專審會調查確認屬實，認○師違反教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定，但有輔導改善之可能而進行輔導；經輔導後，輔導小組認為○師教學不力之行為經輔導改善無成效，○校教評會未依規定召開會議審議，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定，予以解聘/不續聘。

理由如下：

中 華 民 國 年 月 日

【本範例僅提供參考，請依個案及實際調查情形填寫報告表。】

(主管機關全銜) 教師專業審查委員會
主管機關逕行提交案件結案報告摘要

案	號	第○○○○○○○○號案
事 件 學 校	(學校全銜)	
壹、案由說明：		
貳、調查(輔導)報告結果摘要：		
參、專審會決議：(擇一撰寫) ☐ 違反教師法第 14 條第 1 項第 款，予以解聘，且終身不得聘任為教師。 ☐ 違反教師法第 15 條第 1 項第 款，予以解聘，並○年不得聘任為教師。 ☐ 違反教師法第 16 條第 1 項 1 款，無輔導改善之可能，予以解聘/不續聘。 ☐ 違反教師法第 16 條第 1 項 1 款，經輔導改善無成效，予以解聘/不續聘。 ☐ 違反教師法第 16 條第 1 項 2 款，予以解聘/不續聘。 ☐ 違反教師法第 18 條第 1 項，予以停聘○月/年。 <u>理由如下：</u>		
中	華	民 國
年	月	日

【本摘要不得出現校名、人名及其他可資識別之資料】

附件六：正式教師 1-學校通知當事人陳述意見函

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：本校訂於○年○月○日（星期○）上午○時○分在本校第○會議室召開○學年度第○次教師評審委員會（以下簡稱教評會）會議，審議臺端疑似涉嫌違反教師法第○條第○項第○款「○○○○」處分案，請查照。

說明：

- 一、依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條規定辦理。
- 二、為保障臺端權益，請臺端於旨揭所訂日期、時間、地點，列席會議陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，不得委託他人到場【請敘明得否委託他人到場及不到場】。
- 三、臺端如不列席會議亦可於○年○月○日（星期○）下午○時前，提出陳述意見書或資料並擲交本校人事室憑辦，俾提供教評會審議，所提出之陳述意見書，應為事實上及法律上陳述。
- 四、臺端如未於旨揭日期及時間列席會議陳述意見或未於前項期限內提出陳述意見書或資料時，依行政程序法第 105 條第 3 項規定，視為放棄陳述意見之機會，本校教評會將逕

以現有查證資料做為判斷之依據，並依相關規定及程序進行審議。

五、臺端得依行政程序法第 46 條規定，以書面向本校申請閱覽本案有關資料文件或卷宗檔案，但本校基於保障當事人隱私前提下，如有檔案法第 18 條、行政程序法第 46 條第 2 項或政府資訊公開法第 18 條第 1 項各款情形之一者，本校得拒絕其申請。

六、本校○學年度（○年 9 月 1 日至○年 8 月 31 日止）教評會委員為○委員○○、○委員○○、○委員○○、○委員○○等○人。臺端如認為○委員○○有應迴避情事者，請於接到本函後開會前以書面，舉其原因及事實，並應為適當之釋明，向本校教評會提出委員迴避申請書。

正本：○○○教師

副本：本校人事室

校長 ○○○

附件七：正式教師 2-學校附理由通知當事人決議並已函報國教署函

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：臺端行為涉嫌違反教師法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校教師評審委員會審議決議通過予以【解聘且終身不得聘任為教師】【解聘且○年不得聘任為教師】【終局停聘○年○個月】【解聘或不續聘】之處分，本案業已函報教育部國民及學前教育署，請查照。

說明：

- 一、依據○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議決議事項及教師法第○條第○項規定辦理。
- 二、臺端因○○○○行為，經本校查證屬實，且經本校教師評審委員會審議認定違反教師法第○條第○項第○款規定，決議通過予以【解聘且終身不得聘任為教師】【解聘且○年不得聘任為教師】【終局停聘○年○個月】【解聘或不續聘】之處分，業已函報教育部國民及學前教育署。
- 三、臺端對本校所為之決定或處置措施，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，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（並以再申訴論），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，向教育部提起訴願。

【性平案件教示條款內容：「臺端對本校所為性平案件決定之處理結果及調查報告內容，如有不服，得依性別平等教育法第 32 條規定，應於收到本函之次日起 20 日內，以書面具明理由向本校提起申復，申復以一次為限。隨文檢送本校性別平等教育委員會調查確認性平案件（第○○○號案）調查報告 1 份。」】

【校園霸凌案件教示條款內容：「臺端對本校所為校園霸凌案件決定之處理結果及調查報告內容，如有不服，得依校園霸凌防制準則第 26 條規定，應於收到本函之次日起 20 日內，以書面具明理由向本校提起申復，申復以一次為限。隨文檢送本校防制校園霸凌因應小組調查確認校園霸凌案件（第○○○號案）調查報告 1 份。」】

正本：○○○教師

副本：本校人事室

校長 ○○○

附件八：正式教師 3-學校函報國教署核准解聘停聘不續聘案函

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：檢陳本校教師○○○解聘不續聘或終局停聘案作業流程檢
覈表及事實表（含附件）各 1 份，請鑒核。

說明：

- 一、依據○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議決議事項及教師法第○條第○項規定辦理。
- 二、本校教師○○○因○○○○行為，涉嫌違反教師法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校查證屬實，且於○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議審議，經教師評審委員會委員○分之○以上出席及出席委員○分之○以上之決議通過予以【解聘且終身不得聘任為教師】【解聘且○年不得聘任為教師】【終局停聘○年○個月】【解聘或不續聘】。

正本：教育部國民及學前教育署

副本：本校人事室

校長 ○○○

附件九：正式教師 4-教育部核准解聘停聘不續聘後學校通知當事人函

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：臺端行為因違反教師法第○條第○項第○款「○○○○」案，經報奉教育部予以核准【解聘且終身不得聘任為教師】
【解聘且○年不得聘任為教師】
【終局停聘○年○個月】
【解聘或不續聘】，自本函送達之次日起生效，請查照。

說明：

- 一、依據教育部○年○月○日○字第○號函辦理。
- 二、臺端因○○○○行為，經本校查證屬實，且經本校教師評審委員會審議認定違反教師法第○條第○項第○款規定，決議通過予以【解聘且終身不得聘任為教師】
【解聘且○年不得聘任為教師】
【終局停聘○年○個月】
【解聘或不續聘】之處分，案經教育部以前開函予以核准。
- 三、本校於○年○月○日收受前開教育部函，依行政程序法第110條規定：「書面之行政處分自送達相對人及已知之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效力。」。
- 四、臺端對【解聘且終身不得聘任為教師】
【解聘且○年不得

聘任為教師】【終局停聘○年○個月】**【解聘或不續聘】**
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，向教育部中央教
師申訴評議委員會提起申訴（並以再申訴論），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，向教育部提起訴
願。

正本：○○○教師

副本：本校人事室

校長 ○○○

附件十：兼任代課代理教師 1-學校通知當事人陳述意見函學校通知當事人函

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：本校訂於○年○月○日（星期○）上午○時○分在本校第○會議室召開○學年度第○次教師評審委員會（以下簡稱教評會）會議，審議臺端疑似涉嫌違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」處分案，請查照。

說明：

- 一、依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條規定辦理。
- 二、為保障臺端權益，請臺端於旨揭所訂日期、時間、地點，列席會議陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，不得委託他人到場【請敘明得否委託他人到場及不到場】。
- 三、臺端如不列席會議亦可於○年○月○日（星期○）下午○時前，提出陳述意見書或資料並擲交本校人事室憑辦，俾提供教評會審議，所提出之陳述意見書，應為事實上及法律上陳述。
- 四、臺端如未於旨揭日期及時間列席會議陳述意見或未於前項期限內提出陳述意見書或資料時，依行政程序法第 105 條

第 3 項規定，視為放棄陳述意見之機會，本校教評會將逕以現有查證資料做為判斷之依據，並依相關規定及程序進行審議。

五、臺端得依行政程序法第 46 條規定，以書面向本校申請閱覽本案有關資料文件或卷宗檔案，但本校基於保障當事人隱私前提下，如有檔案法第 18 條、行政程序法第 46 條第 2 項或政府資訊公開法第 18 條第 1 項各款情形之一者，本校得拒絕其申請。

六、本校○學年度（○年 9 月 1 日至○年 8 月 31 日止）教評會委員為○委員○○、○委員○○、○委員○○、○委員○○等○人。臺端如認為○委員○○有應迴避情事者，請於接到本函後開會前以書面，舉其原因及事實，並應為適當之釋明，向本校教評會提出委員迴避申請書。

正本：○○○教師

副本：本校人事室

校長 ○○○

附件十一：兼任代課代理教師 2-學校附理由通知當事人決議並已函報國教署

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：臺端行為涉嫌違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校教師評審委員會審議決議通過予以【終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約】之處分，本案業已函報教育部國民及學前教育署，請查照。

說明：

- 一、依據○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議決議事項及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項規定辦理。
- 二、臺端因○○○○行為，經本校查證屬實，且經本校教師評審委員會審議認定違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款規定，決議通過予以【終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約】之處分，業已函報教育部國民及學前教育署。
- 三、臺端對本校所為之決定或處置措施，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，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（並以再申訴論），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，向教育部提起訴願。

【性平案件教示條款內容：「臺端對本校所為性平案件決定之處理結果及調查報告內容，如有不服，得依性別平等教育法第 32 條規定，應於收到本函之次日起 20 日內，以書面具明理由向本校提起申復，申復以一次為限。隨文檢送本校性別平等教育委員會調查確認性平案件（第○○○號案）調查報告 1 份。」】

【校園霸凌案件教示條款內容：「臺端對本校所為校園霸凌案件決定之處理結果及調查報告內容，如有不服，得依校園霸凌防制準則第 26 條規定，應於收到本函之次日起 20 日內，以書面具明理由向本校提起申復，申復以一次為限。隨文檢送本校防制校園霸凌因應小組調查確認校園霸凌案件（第○○○號案）調查報告 1 份。」】

正本：○○○教師

副本：本校人事室

校長 ○○○

附件十二：兼任代課代理教師 3-學校函報國教署核准解聘停聘不續聘案函

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：檢陳本校兼任代課及代理教師○○○終止聘約案作業流程
檢覈表及事實表（含附件）各 1 份，請鑒核。

說明：

- 一、依據○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議決議事項及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項規定辦理。
- 二、本校兼任代課及代理教師○○○因○○○○行為，涉嫌違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校查證屬實，且於○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議審議，經教師評審委員會委員○分之○以上出席及出席委員○分之○以上之決議通過予以【終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師】
【終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師】
【終止聘約】。

正本：教育部國民及學前教育署

副本：本校人事室

校長 ○○○

附件十三：兼任代課代理教師 4-教育部核准解聘停聘不續聘後學校通知當事人

國立○○高級中學函（稿）

機關地址：
傳 真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國 年 月 日

發文字號：○○人字第 號

速 別：最速件

密等及解密條件或保密期限：密（本件至 年 月 日解密）

附件：

主旨：臺端行為因違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」案，經報奉教育部予以核准【終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約】，自本函送達之次日起生效，請查照。

說明：

- 一、依據教育部○年○月○日○字第○號函辦理。
- 二、臺端因○○○○行為，經本校查證屬實，且經本校教師評審委員會審議認定違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款規定，決議通過予以【終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師】【終止聘約】之處分，案經教育部以前開函予以核准。
- 三、本校於○年○月○日收受前開教育部函，依行政程序法第110條規定：「書面之行政處分自送達相對人及已知之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效

力。」。

四、臺端對【終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師】
【終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師】
【終止聘約】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，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（並以再申訴論），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，向教育部提起訴願。

正本：○○○教師

副本：本校人事室

校長 ○○○

109 年度高級中等以下學校不適任教師處理工作手冊

承辦單位：教育部國民及學前教育署

總編輯：教育部國民及學前教署人事室

陳泰吉主任

總校對：教育部國民及學前教署人事室

江永祥科長

校對委員：教育部國民及學前教署人事室

楊芳梅老師

編輯委員：國立鳳新高級中學

王齡嫻組員

國立彰化女子高級中學

巫仕如組員

國立臺南特殊教育學校

李雅萍主任

國立岡山高級中學

杜貴滿主任

國立屏北高級中學

林嘉妤主任

國立基隆特殊教育學校

張國榮主任

國立南投高級商業職業學校

陳志修主任（圖長）

國立南投高級中學

陳嘉財主任

國立南科國際實驗高級中學

黃憲政主任（副圖長）

國立新竹高級中學

黃馨慧組員

國立嘉義女子高級中學

葉靜君主任

國立臺北教育大學附設實驗國民小學

鄒麗雲主任

國立臺南高級海事水產職業學校

蔡宜樺主任

（委員順序依照姓氏筆畫排序）

編輯助理：教育部國民及學前教署人事室

李佩真助理

教育部國民及學前教署人事室

董 俐助理

編印日期：中華民國一〇九年十月



教育部國民及學前教育署編印

