

附件

109 學年度教師專業審查會委員專業知能研習課程表

研習日期：109 年 12 月 4 日（五） 研習地點：國立臺灣師範大學附屬高級中學附智講堂			
時間	內容(課程)	主持(講)人	備註
09:30-09:50	報到-相見歡	南投高商團隊	
09:50-10:00	開幕暨長官致詞	陳主任泰吉 何景標校長 王淑麗校長	
10:00-11:30	高級中等以下學校教師解聘不續聘 停聘或資遣辦法	國教署 楊芳梅老師	
11:30-11:40	休息	南投高商團隊	
11:40-12:30	高級中等以下學校教師專業審查會 組成及運作辦法	國教署 楊芳梅老師	
12:30-13:30	午 餐	南投高商團隊	
13:30-15:00	教學不力或不能勝任工作有具體事 實參考基準解析	國立政治大學 莊國榮教授	
15:00-15:20	休息-茶敘	南投高商團隊	
15:20-16:10	教學不力或不能勝任工作有具體事 實行政法院判決案例分享	國立政治大學 莊國榮教授	
16:10-16:30	綜合座談	陳主任泰吉	

解聘辦法與專審會辦法

報告人
楊芳梅老師

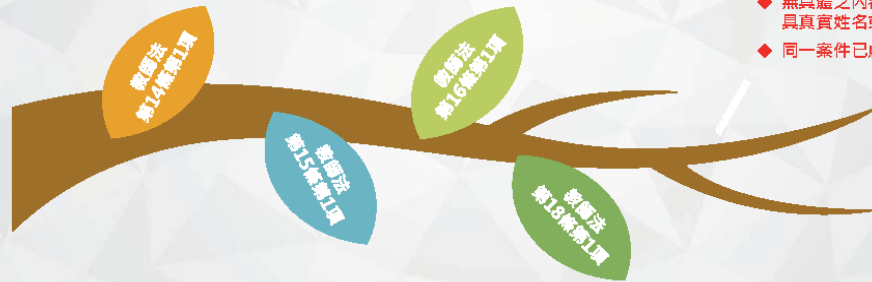
簡報大綱

- 1 前言
- 2 教師解聘不續聘停聘或資遣辦法
- 3 教師法消極資格
- 4 教師專業審查會組成及運作辦法
- 5 教師評審委員會議程序

01

不適任教師案件適用範圍

高級中等以下學校接獲檢舉或知悉教師疑似有下列情形者，應依規定調查，並依本辦法規定處理



□ 學校應於接獲檢舉後20日內，以書面通知檢舉人是否受理

□ 檢舉案件有下列情形之一者，學校應**不予受理**：

- ◆ 非屬左列規定之事項
- ◆ 無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址
- ◆ 同一案件已處理完畢

02

不適任教師案件類型

判決裁罰案件

性平案件

霸凌案件

一般案件

行為違反相關法令

依確定判決或裁罰處分認定事實

- 教師法§14 I 第1款至第3款、第6款、第7款
- 教師法§15 I 第2款及第4款



依據案件類型以性平三法調查

- 教師法§14 I 第4款、第5款
- 教師法§15 I 第1款



校園霸凌防治準則

- 教師法§14 I 第10款霸凌學生
- 教師法§15 I 第3款霸凌學生



解聘辦法
專審會辦法

- 教師法§14 I 第8款、9款、10款體罰學生、第11款
- 教師法§15 I 第3款體罰學生、第5款
- 教師法§16 I



依行為違反相關法規適用該辦法

- 教師法§18 I 視所涉情形，依前四款規定調查



03

校事會議 處理程序

04

校園事件處理會議

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

校事會議成員

校長

校事會議之審議，應依下列規定辦理：

- 依具體之證據調查事實，及判斷案件類型
- 必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見

行政人員代表

學校教師會代表

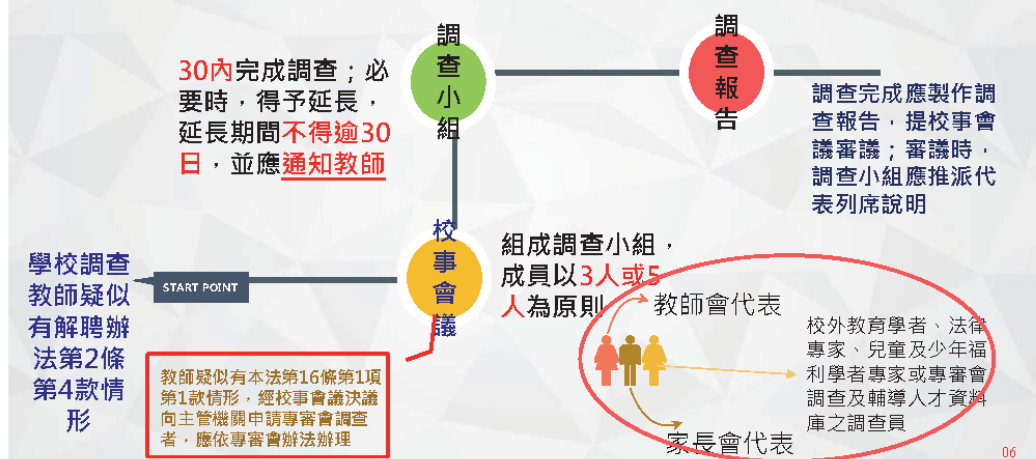
家長會代表

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

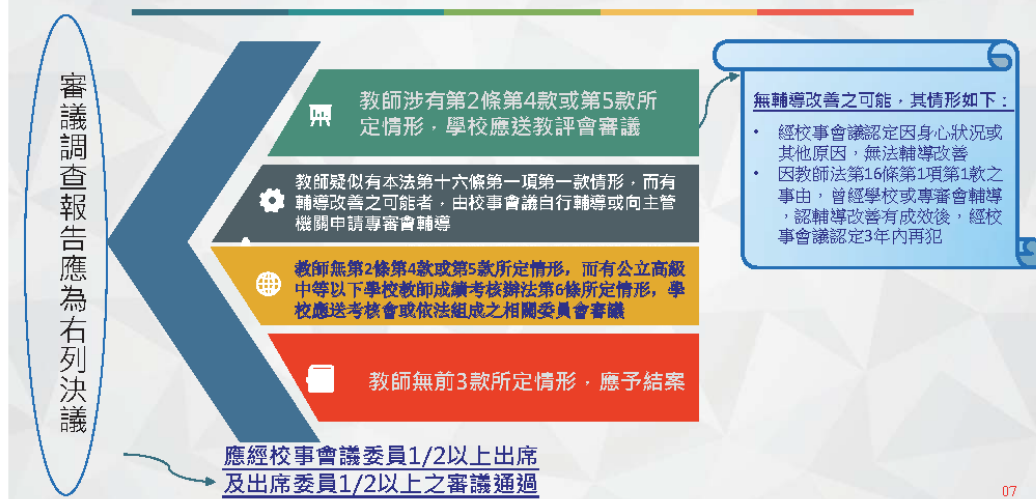
1人 1人 1人 1人

05

校園事件處理會議-調查程序



校園事件處理會議-調查結果審議



校園事件處理會議-輔導程序



校園事件處理會議-輔導結果審議



教師法 消極資格

10

教師法第14條
第1項第1款

動員戡亂時期終止後，
犯內亂、外患罪，經有
罪判決確定

教師法第14條
第1項第2款

服公務，因貪污行為經
有罪判決確定

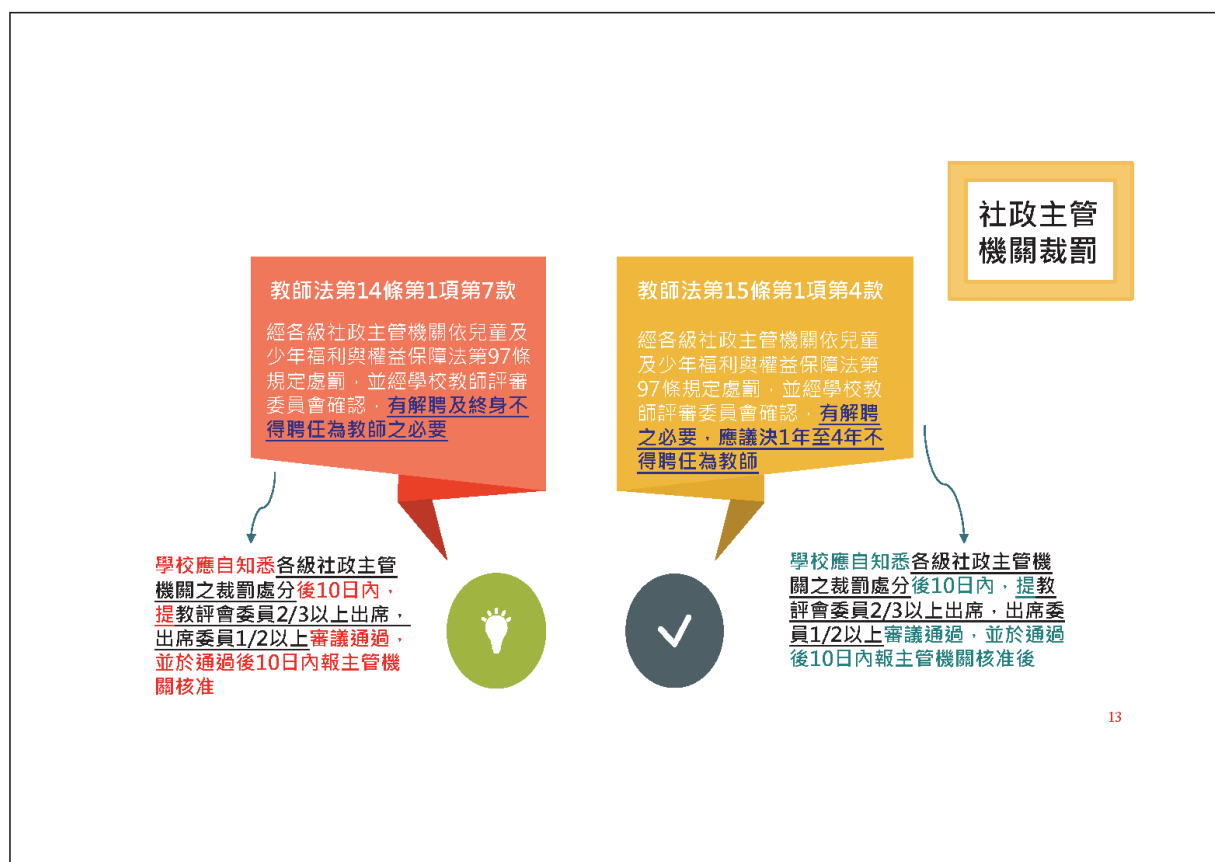
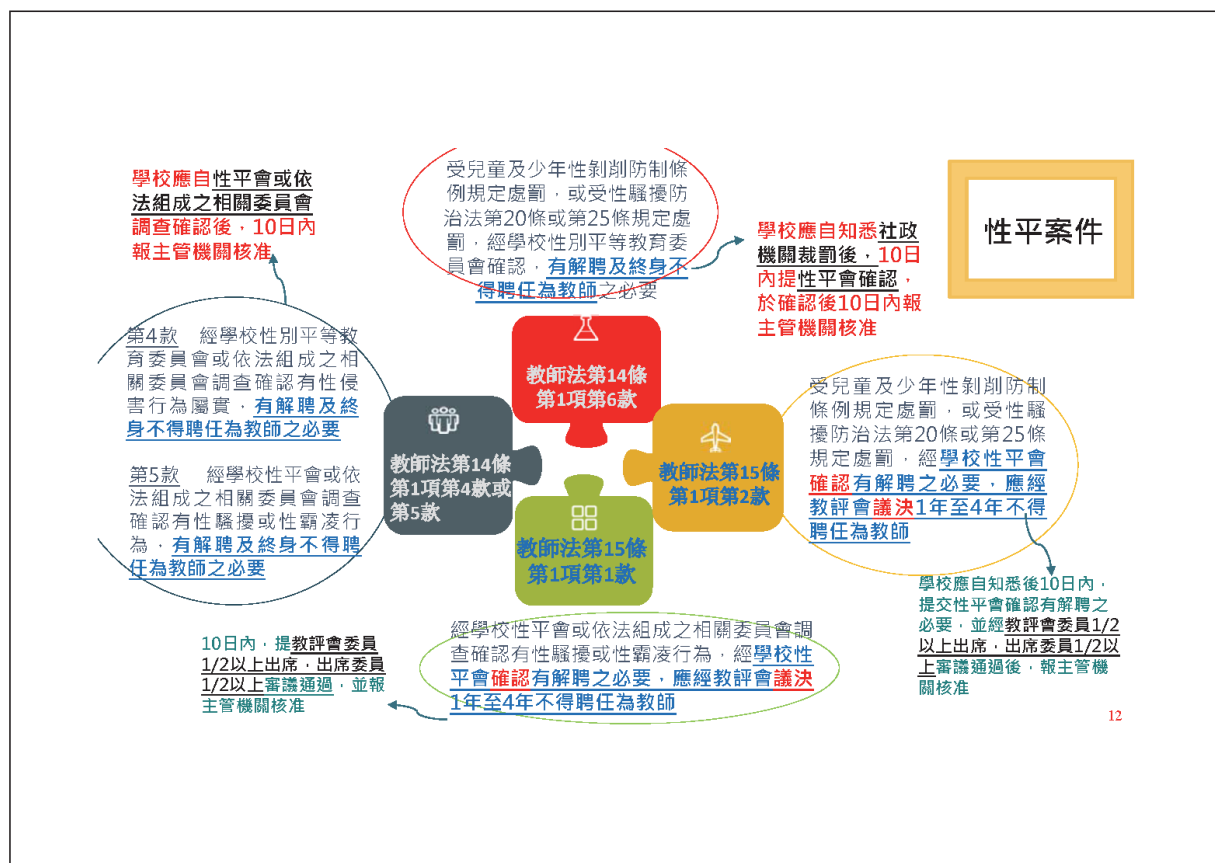
教師法第14條
第1項第3款

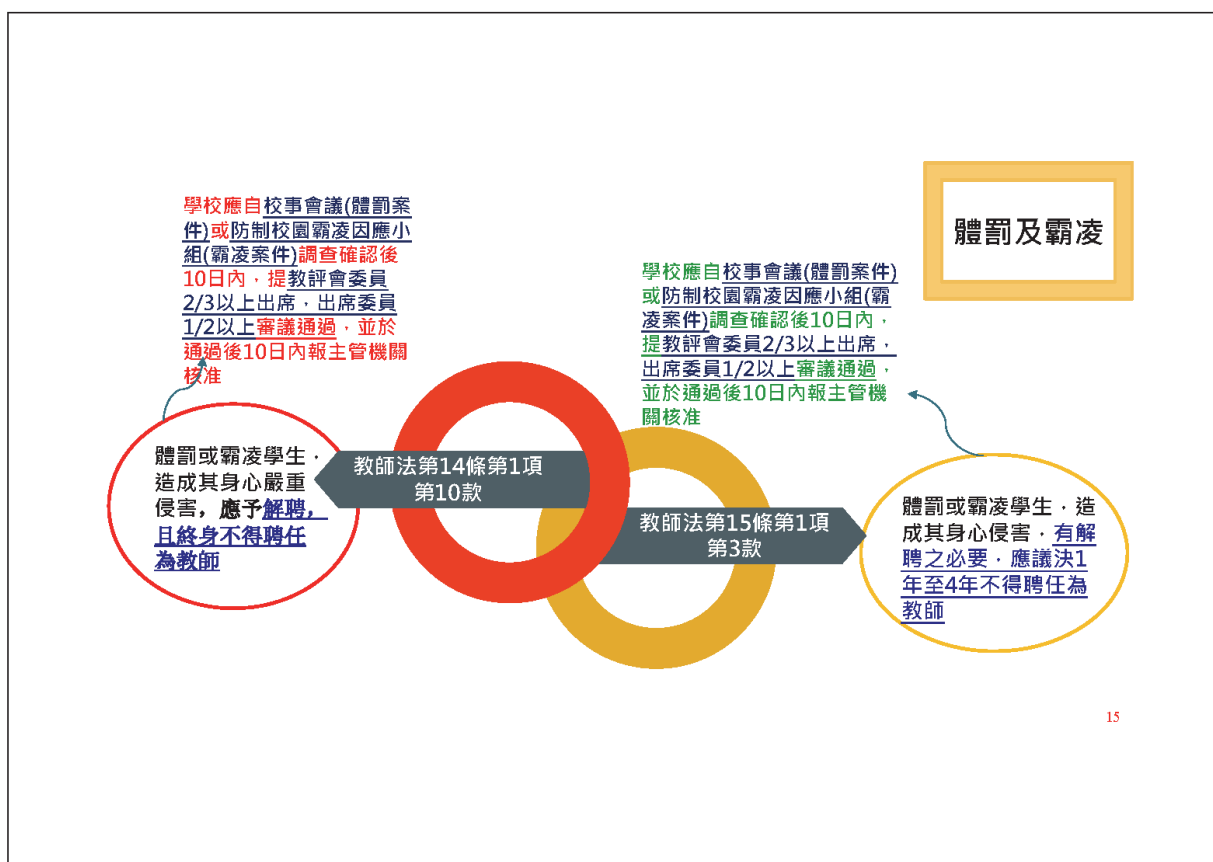
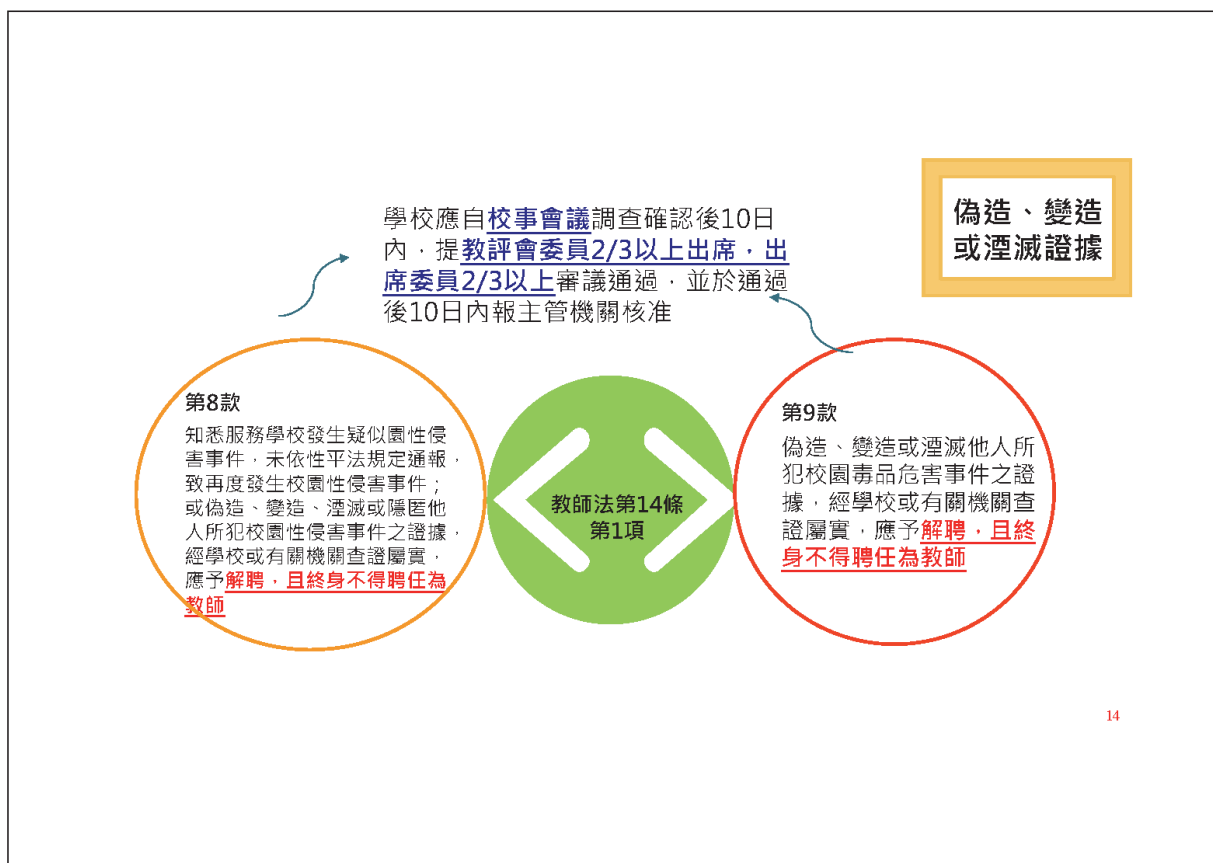
犯性侵害犯罪防治法第2
條第1項所定之罪，經有
罪判決確定

有罪判決

學校應自知悉之日起10日
內，依確定判決認定事實，
予以解聘且終身不得聘任
為教師

11





- 學校應自校事會議依第7條決議後10日內，提經教評會委員2/3以上出席，出席委員2/3以上審議通過
- 收受專審會之結案報告後10日內，提教評會委員1/2以上出席，出席委員1/2以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

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，經學校調查確認或收受專審會報告，予以解聘或不續聘

教師法第16條第1項第2款

違反聘約情節重大經學校調查確認，予以解聘或不續聘

教學不力或違反聘約

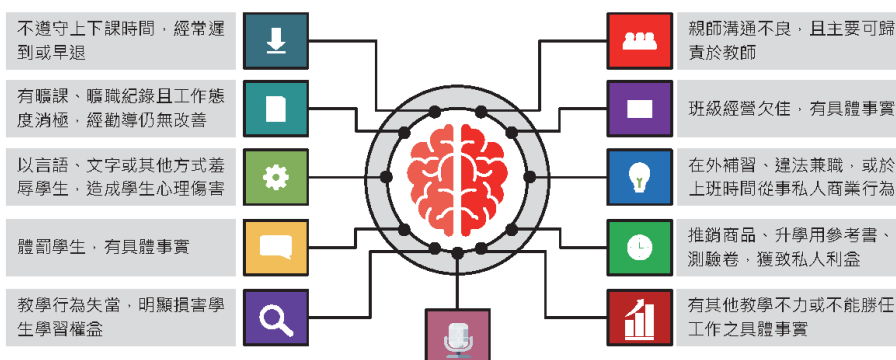
學校應自校事會議依第7條決議後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員2/3以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

教師有上述2項情形，教評會應先審議解聘或不續聘確認後，再依其情節審議是否以資遣為宜，倘以資遣為宜者，學校應依教師法第27條規定辦理。

16

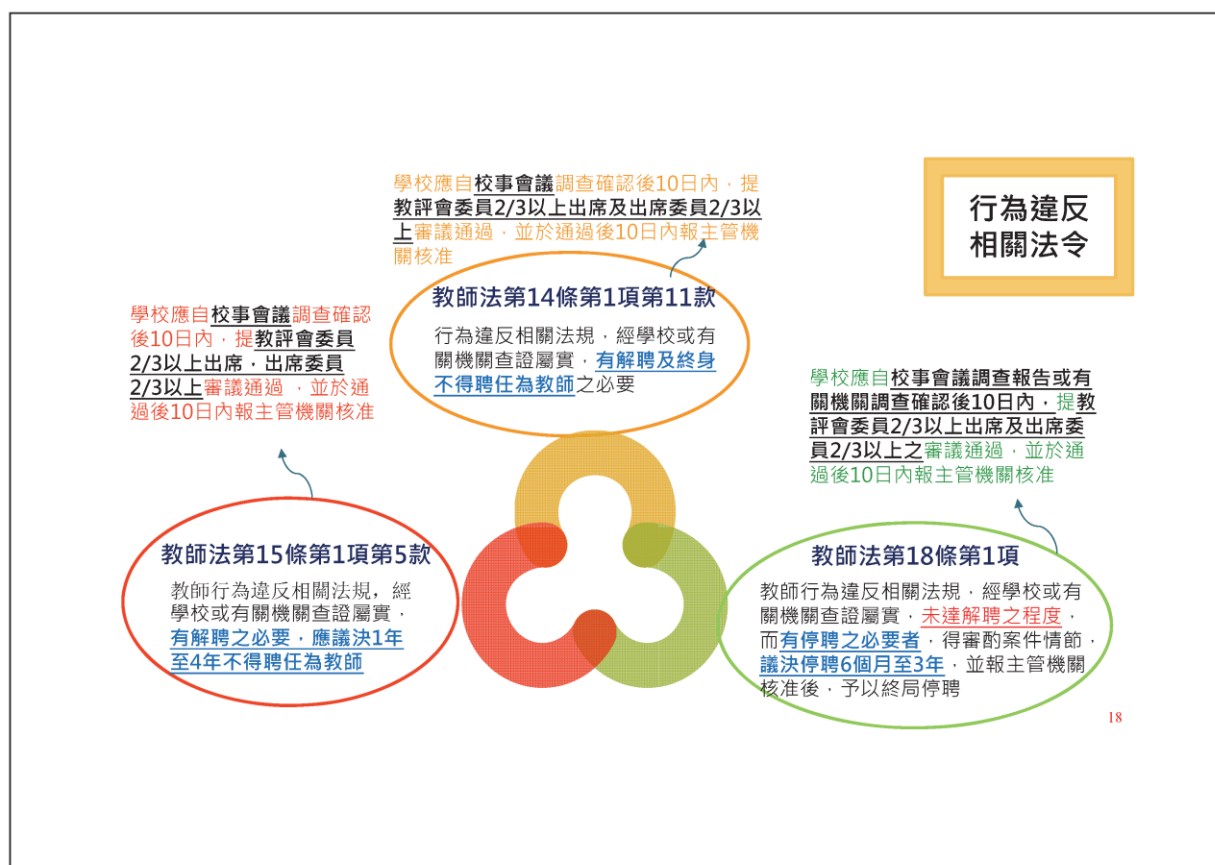
核釋教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教師法第14條或第15條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者

教學不力或不能勝任工作解釋令



於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實

17



停聘規定： 當然VS.裁量

20

教師法第21條當然停聘



教師如有本法修正施行後第21條各款情事之一時，即發生停聘之效力。學校應提請教評會審議該教師是否已有修正條文第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



依刑事訴訟程序被
通緝或羈押



依刑事確定判決，
受褫奪公權之宣告



依刑事確定判決，受徒刑
之宣告，在監所執行中

21

教師法第22條第1項裁量停聘

應經教師評審委員會委員1/2以上出席及出席委員1/2以上之審議通過



教師第14條第1項第4款

經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實



教師第14條第1項第5款

經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要



教師第14條第1項第6款

受兒童及少年性剝削防治條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要



教師第15條第1項第1款

經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要



教師第15條第1項第2款

受兒童及少年性剝削防治條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會確認，有解聘之必要



教師涉有左列各款情形之一者，服務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，免經教師評審委員會審議



22

教師法第22條第2項裁量停聘

教師法第14條第1項第7款

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，並經教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要

教師法第14條第1項第8款

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，經學校查證屬實

教師法第14條第1項第9款

偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校查證屬實

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

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

教師法第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

教師法第15條第1項第4款

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，並經教師評審委員會確認，有解聘之必要

教師法第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

教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間1次，且不得逾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，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘

應經教師評審委員會委員1/2以上出席及出席委員1/2以上之審議通過

23

正式教師與兼課兼任代理教師適用法規比較

項目	正式教師	兼任、代課及代理教師
教評會	高級中等以下學校教評會於處理第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，學校應另行增聘校外學者專家。	X
性平案件	教師有應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師；性平會調查確認；教評會議決1-4年	教師有應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師；性平會調查確認且議決1-4年，免經教評會
調查程序 適用規定	校園霸凌防制準則	適用
	性別平等教育法	適用
	高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法	X
	高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法	X
終局停聘	教師行為違反相關法規，經查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，議決停聘6個月至3年	X
停聘期間	● 性平案件：6-12個月 ● 一般案件：3-6個月	● 性平案件：6-12個月 ● 一般案件：3-6個月 不得超過聘約有效期間 ²⁴

專審會 處理程序

25

專審會運作方式新舊法差異對照表

高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法	法源	處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項
調查員及輔導員皆需為專審會調查及輔導人才資料庫並符合專審會運作辦法第7條及第10條規定資格之人員	調查員、輔導員資格	● 調查員應依案件性質選聘專業人員 ● 輔導員應有6年以上之教學經驗，且其教學專業曾獲主管機關或全國性教師組織頒發獎項肯定
一定要用人才庫的調查員及輔導員	人才庫使用	不一定要用
調查期程以30日內為原則至多不得超過60日	調查程序	調查期程以14日內為原則至多不得超過30日
輔導期程以2個月為原則至多不得超過3個月	輔導程序	輔導期程以2個月為原則至多不得超過3個月
專審會審議調查報告及輔導報告應經全體委員1/2以上之出席及出席委員2/3以上之同意行之	審議出席同意比例	專審會審議調查報告及輔導報告應經全體委員1/2以上之出席及出席委員2/3以上之同意行之

26

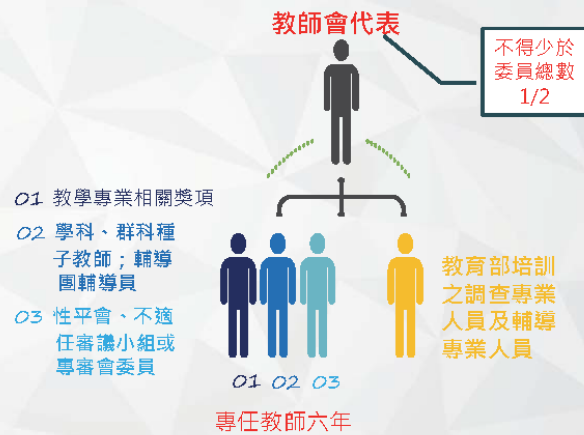
教師專業審查會-任務



27

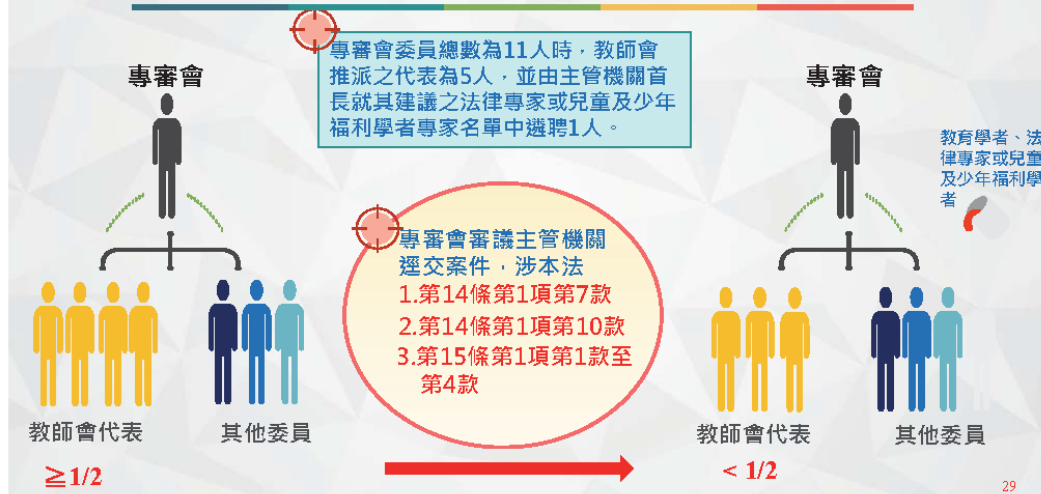
教師專業審查會-專審會組成

- 專審會置委員11人至19人，任期2年。
- 組成：行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表



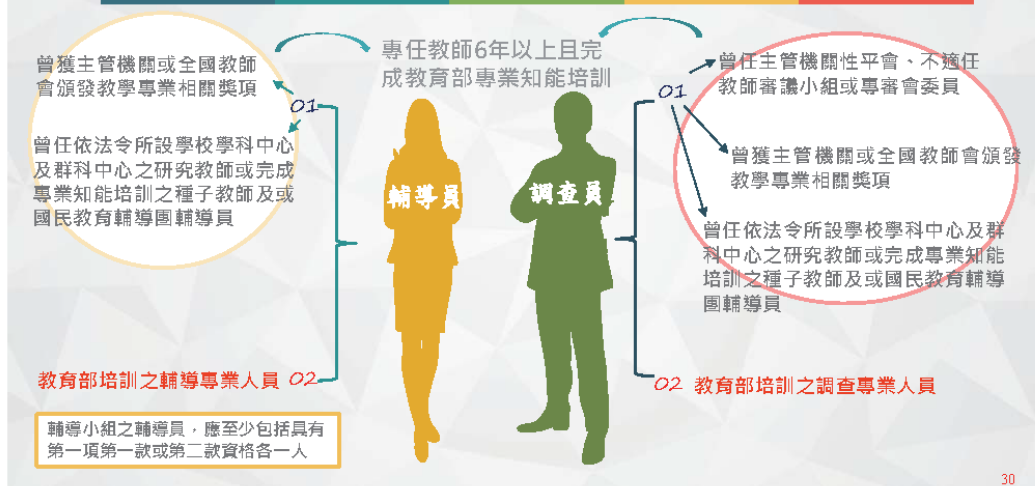
28

教師專業審查會-專審會組成例外



29

教師專業審查會-調查員及輔導員資格



30

教師專業審查會-調查程序



31

教師專業審查會-調查報告審議



32

教師專業審查會-輔導程序



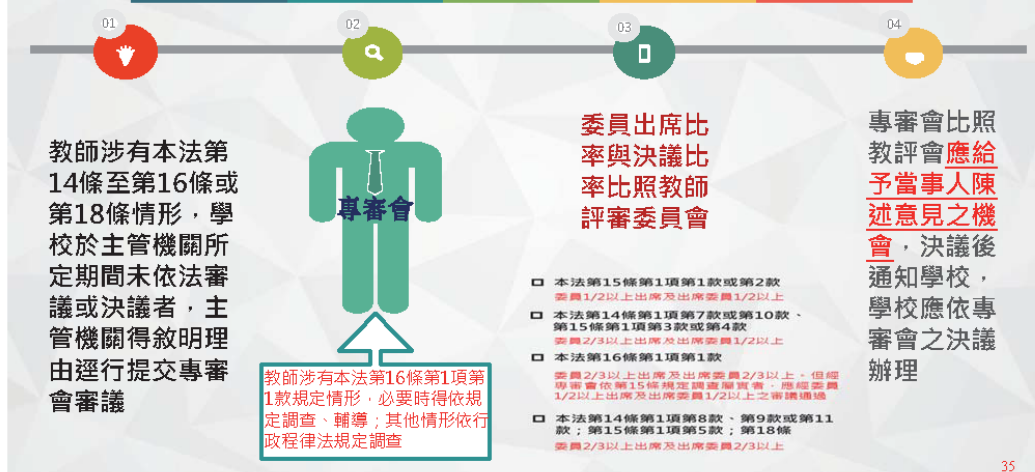
33

教師專業審查會-輔導報告審議

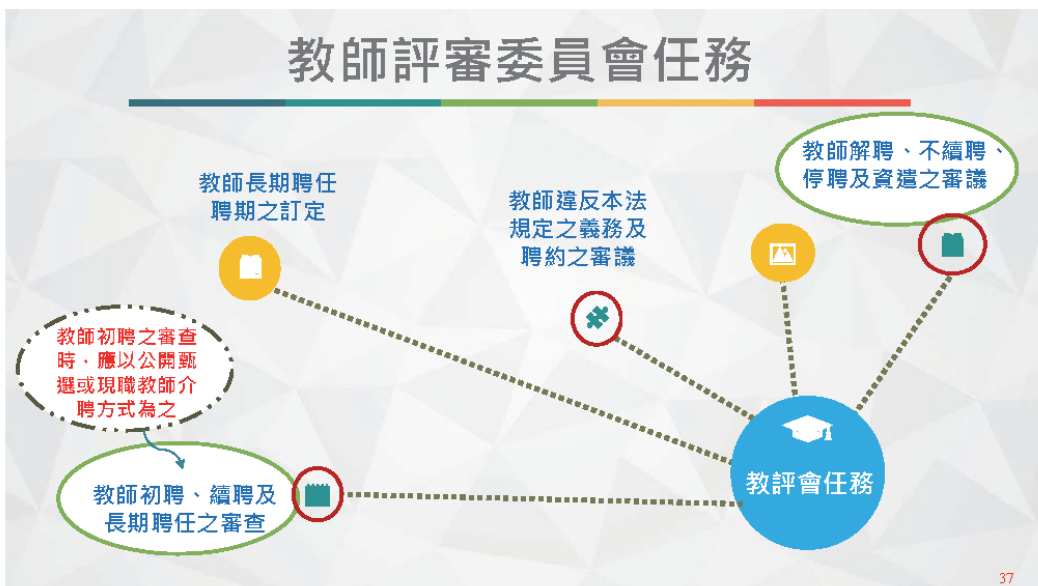


34

教師專業審查會-審議逕交案件



35



教評會增聘校外學者專家

校外委員的
資格採浮動
資格機制

01

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

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

教師法第15條第1項第1款及第2款

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

02

人才庫

- 須定期更新
- 學者專家移除機制
- 個人資料保護規定

38

教評會校外學者專家人才庫設置要點

- 所稱教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家
 - 其相關專業資格如下：
 - (一) 教育學者：曾任或現任大學教育相關系、所之專任教師。
 - (二) 法律學者專家：
 - 1、曾任或現任大學法律相關系、所之專任教師。
 - 2、曾任或現任律師。
 - (三) 兒童及少年福利學者專家：
 - 1、曾任或現任大學精神醫療、心理、諮商輔導、社會工作、社會福利相關系、所專任教師。
 - 2、曾任或現任精神科專科醫師、社會工作師、臨床心理師或諮商心理師。
 - 3、實際服務於公立機關（構）、公私立學校、醫療機構與政府立案之社會福利機構或團體，並專任從事兒童及少年之諮商輔導、社會工作者。

39

教評會委員迴避事項

委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避

委員不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避

委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：

- ◆ 有左列所定之情形而不自行迴避
- ◆ 有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞

應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由本會決議之

40

教評會決議

教評會之決議，除有右列情形之一者外，應經全體委員1/2以上出席及出席委員1/2以上之審議通過

審查教師長期聘任事項

經全體委員2/3以上出席及全體委員2/3以上之審議通過

審查教師法或其他規定

教師法第14條至第16條、第18條或相關法規另有規定



審議教師法第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



教評會為審查教師長期聘任事項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數



教評會為決議或審查教師法第14條至第16條、第18條或相關法規另有規定之決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數



決議過程及個別委員意見，應對外嚴守秘密

41

教評會決議：補充說明

刪除誤解規定

「可否同數時，取決於主席」易造成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，爰予以刪除

明定校外委員的票數計算

審議教師法第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；非審議該議案時，不予計入

保密規定

決議過程及個別委員意見，應對外嚴守秘密

42

注意事項

審議第2條第1項第3款及第4款事項(教師解聘、不續聘、停聘及資遣；教師違反本法規定之義務及聘約)

- ✓ 應給予當事人陳述意見之機會 (§11-1)
 - ✓ 本會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。 (§11-2)
 - ✓ 當事人或利害關係人，得依學校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。 (§12-1)
- 學校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕： (§12-2)
- 一、本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。
 - 二、涉及公務機密。
 - 三、涉及個人隱私。
 - 四、有侵害第三人權利之虞。
 - 五、有嚴重妨礙教學、行政職務正常進行之虞。
- 前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

43

注意事項

- ✓ **審議事項之當事人**就第12條第1項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求**學校**更正 (§12-3)
- ✓ 本辦法修正施行前，本會已受理涉及本法第九條第三項案件，於本辦法修正施行後尚未審議完竣者，應依前二項規定辦理。 (§5-3)
- ✓ 學校教師執行本會委員職務時，該校應核予公假，所遺課務由學校選聘合格人員代課。 (§10-2)
- ✓ 人事單位應就審議案件會同相關單位，依據有關法令研提參考意見，開會時並應列席。 (§13)

44

感謝聆聽
敬請指導

「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之解釋令及行政法院裁判分析

莊國榮

壹、教師法第 16 條第 1 項第 1 款「教學不力或不能勝任工作」之規定

教師法第 16 條第 1 項規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。」依本條解聘或不續聘者，不得在原服務學校繼續擔任教師，但不影響其受聘於其他學校。因為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，均屬發生於單一學校之情事，與教師是否不適宜在其他學校任教無涉，無管制其不得擔任教師之必要。

一、教學不力或不能勝任工作之意義

教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定「教學不力或不能勝任工作」，指**可歸責教師本人**之情形；至於第 27 條第 1 項第 2 款規定之資遣事由：「現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。」則是指**不可歸責教師本人**之情形；公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 24 條第 1 項第 2 款將教師「不能勝任現職工作，有具體事實」列為教師資遣事由，也是針對**不可歸責教師本人**之情形。

二、其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理

教師法施行細則第 13 條第 1 項規定：「本法第 16 條第 1 項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第 1 項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。」可知教師有過失（本人能為而不為），而非屬惡意之情形，方屬「以資遣為宜」。是以，調查事實及證據時，應設法釐清教師本人有無惡意。

教師法刪除原第 14 條第 1 項第 7 款「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒」，因為有精神病是否影響當事人作為教師之表現及專業，不無疑義，故不宜以罹

患精神病即概括認定其不適宜擔任教師，予以解聘。如罹患精神病，有病識感，願意積極接受醫療者，原則上應認定為「非屬惡意」，而應適用第 27 條第 1 項第 2 款之資遣規定處理。另參酌會計師法、地政士法¹及醫師法²均已修改罹患精神疾病不得擔任會計師、地政士及醫師之規定。

教師法第 27 條第 1 項規定：「教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。」

貳、高級中等以下學校適用教師法第十六條第一項第一款解釋令

核釋教師法第十六條第一項第一款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教師法第十四條或第十五條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：

- （一）不遵守上下課時間，經常遲到或早退。
- （二）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。
- （三）以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害³。

¹ 2017 年 12 月 29 日修正公布之地政士法第 11 條之立法理由指出：「因精神疾病之範圍廣泛，按精神疾病診斷與統計手冊第五版對於精神疾病之類別定義，囤積症（例如捨不得丟棄舊物、過度性地收購或收集物件）或是僅限於表演時的社交焦慮症（例如發表演說之前非常緊張）等病症也視為精神疾病。但有此精神疾病及身心障礙是否影響當事人作為地政士之表現與專業，並無直接關係。因此，並不適宜以罹患精神疾病或身心狀況違常之情事來概括當事人不具備可勝任工作的專業技能。」

² 2018 年 12 月 19 日修正公布之醫師法第 8-1 條之立法理由指出：為落實身心障礙者權利公約之精神，保障身心障礙者享有與其他人平等之工作權利，對涉及以特定疾病或隱含以身心障礙者為就業限制之規定，予以檢討，爰將第 8-1 條第 1 項第 3 款之「罹患精神疾病或身心狀況違常」修正為「有客觀事實認不能執行業務」。

³ 教師法施行細則第 8 條第 2 項規定：霸凌，指校園霸凌防制準則第 3 條第 1 項第 4 款規定之「霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄

- (四) 體罰⁴學生，有具體事實。
- (五) 教學行為失當，明顯損害學生學習權益。
- (六) 親師溝通不良，且主要可歸責於教師。
- (七) 班級經營欠佳，有具體事實。
- (八) 於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。
- (九) 在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。
- (十) 推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。
- (十一) 有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。

參、教師解聘不續聘程序與校園事件處理會議

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱解聘辦法）第 2 條規定：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：一、涉及本法第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款、第 6 款、第 7 款、第 15 條第 1 項第 2 款及第 4 款：依確定判決或裁罰處分認定事實。二、涉及本法第 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。三、涉及本法第 14 條第 1 項第 10 款霸凌學生及第 15 條第 1 項第 3 款霸凌學生：依校園霸凌防制準則規定調查。四、涉及本法第 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：依第二章相關規定調查。五、涉及本法第 18 條第 1 項：視所涉情形，依前 4 款規定調查。」

等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。」校園霸凌防制準則第 3 條第 1 項第 5 款規定：「校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」

⁴ 教師法施行細則第 8 條第 1 項規定：「體罰，指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。」

解聘辦法第3條規定：「(第1項)學校應於接獲檢舉後二十日內，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。(第2項)檢舉案件有下列情形之一者，學校應不予受理：一、非屬前條規定之事項。二、無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址。三、同一案件已處理完畢。」

肆、專審會處理學校申請之「教學不力或不能勝任工作」案件

專審會受理教師法第16條第1項第1款案件，係因學校認定調查或輔導有困難時，向主管機關提出申請，由專審會協助調查及輔導不適任教師。

專審會辦法第5條規定：「(第1項)教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，學校應於知悉後五日內召開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項所定校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)，決議由學校自行調查或依本法第17條第1項規定向主管機關申請專審會調查。(第2項)有下列情形之一者，專審會應不予受理，並由主管機關以書面敘明理由通知學校：一、申請文件、資料不全或程序不完備，經通知學校於七日內補正，屆期未補正。二、經學校調查完竣，復申請專審會調查。三、非屬本法第16條第1項第1款情形之案件。……」

專審會辦法第11條規定：「(第1項)教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，經學校自行調查，認有輔導改善之可能，應由校事會議決議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。(第2項)有下列情形之一者，專審會應不予受理，並由主管機關以書面敘明理由通知學校：一、申請文件、資料不全或程序不完備，經通知學校於七日內補正，屆期未補正。二、經學校調查完竣，認無輔導改善之可能，復申請專審會輔導。三、經學校輔導完竣，復申請專審會輔導。四、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，並認輔導改善有成效後，三年內再犯。……」

伍、「教學不力或不能勝任工作」相關行政法院裁判分析

一、「教學不力或不能勝任工作之認定參考基準」之法律性質

最高行106判190(106.4.20)：「教學不力或不能勝任工作之認定參考基準，……此為最高主管教育行政機關基於職權，對於高級中等以下學校處理不

適任教師作成決定應遵守程序之**行政規則**，補充教師法相關規定之技術性、細節性事項，並未逾越法律規範意旨，對於下級機關具有拘束力。」

高高行 104 訴 356 (105.6.22)：惟法律就「教學不力」「不能勝任工作」之具體內涵尚無從鉅細靡遺詳加規定，故立法者即在法律中以不確定之法律概念加以規定，而主管機關基於執行法律之職權，就此等概念，自得訂定必要之**解釋性行政規則**，以為行使職權、認定事實、適用法律之準據。是教育部本於教育主管機關之地位，自得就教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定所稱「教學不力」「不能勝任工作」訂定**解釋性行政規則**，以為行使職權、認定事實、適用法律之準據。原告訴稱教育部訂定有關「教學不力」「不能勝任工作」之參考基準違反法律保留及明確性原則云云，並無可採。

二、「教學不力或不能勝任工作」相關規定之立法目的

高高行 104 訴 356：教師法第 14 條第 1 項第 14 款以「教學不力」「不能勝任工作」為解聘、停聘或不續聘之構成要件，固在於保障教師之工作權，惟因教師身分並非是為了保障其本身利益而存在，其保障的正當性基礎在於學生的自我實現。如果兩者發生利益衝突時，仍須優先回歸到保障基本權主體的學生，而非基本權保護法益主體的教師。因此，教師法第 14 條第 1 項第 14 款之規定即因教師嚴重違反或已無法勝任其身為教育專業人員之義務，致已不宜繼續擔任教職，自不能再犧牲學生之教育基本權之考量下所為之衡量。

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

三、一段期間具體事實之綜合考量認定

是不是教學不力或不能勝任工作，通常是就一段期間之具體事實的觀察與評量。(最高行 108 判 67)

又上訴人表示 92 年、98 年、99 年等 3 年經考列成績考核辦法第 4 條第 1 項第 2 款，乃係因請事病假超過 14 天、車禍、治療肺結核所致，另 93 年、100 年經考列成績考核辦法第 4 條第 1 項第 3 款，則均係憂鬱症發作所致(見原處分卷第 122 頁)。倘上開上訴人所述為真實，則上述考列大部分係因上訴人身體健康及車禍意外所致，尚難單以此認定上訴人有教師法第 14 條第 1 項第 14 款之

「教學不力或不能勝任工作，有具體事實」，仍應就整體因素綜合考量認定之。

四、教學不力或不能勝任工作實例

行政法院裁判中，教學不力或不能勝任工作之實例如下：

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

2. 最高行 103 判 189：「經查，上訴人有教學不力之具體事實，據被上訴人『98 學年度提甲○○老師不適任教師～教學不力解聘事由』所列，包括：99 年 1 月、3 月至 6 月曠職、曠課情形，上課時間經常帶學生至操場打棒球、留部分學生在教室，幾乎不參加教職員晨會、升旗活動，不參加每週三校內教師研習活動，不繳交每學期 2 次之查閱學生習作、不擔任學生導護工作等情事，有被上訴人所彙整有關上訴人解聘事件之巡堂紀錄、巡班紀錄、教職員工差勤異常登記表、上訴人曠職通知書、未准假之請假單、公務電話紀錄單、導護工作表、教師週三進修資料及載有上訴人無故未參加教師晨會、升旗缺席、未執行導護工作等之學校日誌等資料在卷可稽；……被上訴人審酌上訴人相關不適任之情事，……以原處分為本件解聘上訴人之決定，於法並無不合。」

3. 最高行 107 判 604：調查小組調查分析結果，「認定上訴人有：『(1)身為教師無法約束自己的言行並誤導學生，混淆學生的價值判斷。(2)上課遲到，每次一被發現即聲稱有病吃藥的關係，造成學生學習權益受損及行政上的困擾。(3)於個人的 FB 上張貼辱罵、詛咒等言論攻擊機關首長及同仁。(4)上課播放未經取材且非公播版的影片，對教學未善盡職責。(5)上課廢話太多，甚至不雅言行，有損教師形象。』等情事，認其所為該當高市不適任教師事實認定基準第 1 點：『不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。』第 5 點：『教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。』及第 11 點：『有其他不適任之具體事實者。』等規定，而有教學不力及不能勝任工作之具體事實。又經調查結果，因上訴人有前揭教學不力及不能勝任工作之具體事實，已持續一段時間，而非偶發事件，且校長、教務主任及同事間均曾為勸導，然上訴人並非理性好溝通之人，甚至還會辱罵同事，導致後來已無人敢再規勸他。」

4. 高高行 106 訴更一 12 (107.6.12)：「原告曾於 103 年 5 月因「上班時間無故不到，未告知校方及完成請假手續，教學未能盡責」，經成功國小予以申誡 1 次……且教師如有曠課之情事，課業學生將無人照料，又導致學校無法及時調派其他老師幫忙代課，恐置學生之學習權、受教育權及安危於不顧，據此被告認原告遭申誡之事實，認屬教師法第 14 條第 1 項第 14 款之事由，亦屬有憑。……總結以上各情可知，原告係擬調入被告學校之教師，被告（小港國小）由教評會審查，綜合上開原告個人病史、**差勤紀錄、成績考核**等事由，就原告於介聘程序有「教學不力或不能勝任工作」事實之舉證，已達高度蓋然性，並無違反證明程度之要求，其認定事實並未錯誤，……該判斷自應受法院尊重。」

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

五、教師法解聘、不續聘與教師成績考核之關係

（一）認為學校有選擇考量餘地

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

（二）認為教師成績考核非解聘之前提要件者

1. 北高行 102 訴 422：「被告雖於事發當天中午立即召開考績會，並決議給予原告記大過 1 次之處分，惟經函請輔助參加人核備後，輔助參加人覆函稱：教師所涉案件如已循教師法規定程序辦理解聘、停聘或不續聘，同一事由已無辦理平時考核必要等語，有輔助參加人 100 年 10 月 13 日北教國字第 1001386879 號函可參（詳見原處分卷第 38 頁）因此，被告並未對原告另作成記大過之處分，業經被告具狀陳明在卷（詳見本院卷宗第 22～23 頁）。而被告是否對原告作成記大過之處分，並非原處分之前提要件，是原告主張原處分作成前，未先作成任何行政處分，不符正常行政程序云云，尚非有據。」

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

（三）認為未違反一事不二罰原則者

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

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

3. 北高行 105 訴 529：「又原處分對原告而言雖屬不利益行政處分，惟該處分並非係對原告違反行政法上義務之行為所為之制裁，非屬裁罰性之不利處分；又考核辦法與教師法各有不同之行政目的及所欲維護之公共秩序，教師如已違反專業倫理（師生戀），經查證屬實，已非考核會所能處理時，應由教評會依教師法規定予以審議，被告自應分別予以處理，故被告依行為時考核辦法第 6 條

第 1 項第 2 款第 1 目及第 2 目規定，核予原告記大過 1 次處分；又被告依 103 年 1 月 8 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定，以原處分通知原告解聘及 1 年內不得聘任為教師，**並無原告所稱有一事不二罰之情形。**」（原處分係依教師法第 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」之規定，通知原告解聘及 1 年內不得聘任為教師。）

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

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

（四）認為未違反比例原則者

1. 北高行 103 訴 1758：「原告繼主張原處分所指原告之不當行為，被告欲達成之目的，無非係透過懲處手段，使原告知所炯戒，遷改為善，既已有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 2 款第 5 目及第 6 條第 1 項第 4 款第 3 目相關懲處條款足資運用，即可達其必要目的；原處分卻逕予**解聘**，將造成原告職務之完全剝奪，導致原告終身無法於國內任何一所學校任教，其影響原告之工作權、生存權可謂至深且鉅，準此，就原告之行為與原告所受之懲處相較，實不合乎比例原則云云；查原告於行為時擔任洪生之導師，明知洪生係高關懷家庭學生，在成長與學習的過程比其他學生更為艱難辛酸，縱因洪生有過動傾向，不易調教；惟原告基於導師之職責，仍應以耐心與愛心盡力

關懷輔導給予協助與溫暖，以保障其學習權及受教權；倘輔導洪生過程確有困難，亦應以為人師之教育工作者立場，尋求學校或其他專業之協助，改善洪生學習狀況與身心發展；詎原告竟以上揭體罰手段回應，造成洪生身心嚴重侵害，確已違背前揭教育基本法第 8 條第 2 項規定：『國家應保障學生身體自主權及人格發展權，並使學生不受任何體罰，造成身心之侵害』之教育宗旨，是**被告認已無其他較溫和手段可以達成同樣目的**，原處分適用 102 年 7 月 10 日修正之教師法第 14 條第 1 項第 11 款：『體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害』之規定解聘原告，**核與比例原則並無違背。**」

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

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

六、認為尚不發生同一事由經重覆評價者

最高行 103 判 291：「查被上訴人本次聘任期間（第 4 次續聘）自 99 年 8 月 1 日至 101 年 7 月 31 日（前次聘任即第 3 次續聘係自 97 年 8 月 1 日至 99 年 7 月 31 日）。而上訴人（新豐國中）係於 99 年 4 月 20 日召開「新竹縣立新豐國民中學教師評議委員會」決議通過啟動處理疑似不適任教師之察覺期；且於 99 年 5 月 26 日進入輔導期，輔導期程於 99 年 11 月 25 日屆滿，並於 100 年 3 月 30 日召開「新竹縣立新豐國民中學吳亦真教師輔導處理小組第 5 次會議」，決議輔導無效果，進入評議期（原處分卷 3 第 21 至 31 頁、第 182 至 184 頁、第 370 至 374 頁參照）。上訴人既係在第 3 次續聘之聘期內啟動調查機制並進入

輔導期，則在被上訴人 99 年 8 月 1 日第 4 次續聘之聘期開始前，上訴人既尚未完成上揭處理不適任教師應行注意事項所規範不適任教師處理之整個程序（含察覺期、輔導期、評議期等），是上訴人主張依教師法規定（前揭教師法第 14 條之 1 第 2 項）仍應予續聘，並非認定被上訴人無教師法第 14 條第 1 項各款事由而為續聘，自堪採信。上訴人於 99 年 8 月 1 日第 4 次續聘被上訴人，該次之續聘既無從審酌考量前次聘期內發生之不適任事實，自難謂第 4 次之續聘決定，有遮斷前次（即第 3 次續聘）聘期內發生不適任事實之效力。換言之，上訴人整個處理程序既橫跨第 3 次及第 4 次續聘之聘期內，第 3 次續聘聘期內發生之不適任事實，又未能於第 4 次續聘時考量，就該事實尚不發生同一事由經重覆評價之問題，則上訴人於 101 年 7 月 26 日不續聘函（原處分），考量之相關事實，自非僅侷限在此次聘期內（99 年 8 月 1 日起至 101 年 7 月 31 日止）發生，應及於前次（第 3 次續聘）聘期內（97 年 8 月 1 日至 99 年 7 月 31 日）發生者，始與實際情形及規範目的相符。原判決認定被上訴人最近一次聘任（第 4 次續聘）聘期自 99 年 8 月 1 日起至 101 年 7 月 31 日止，其續聘與否，上訴人僅得審究此次聘期內發生之事實，而將前次聘期內（97 年 8 月 1 日至 99 年 7 月 31 日）發生者排除，即有未洽。」

七、「輔導期間以 2 個月為原則」之規定，應如何解釋適用？

解聘辦法第 8 條第 2 項第 4 款及專審會辦法第 9 條第 1 項第 4 款均規定：「輔導期間以 2 個月為原則……」，其解釋適用可以參考下列行政法裁判見解：

1. 最高行 109 判 273：本件關於行為時注意事項第 4 點(二)輔導期、3. 所定「輔導期程以 2 個月為原則」之規定，其正確之法律解釋，應認前開「輔導期程」規定，應屬「通案化」之「原則性」規定，具有一定彈性。該 2 個月之法定期間，固然不可事前依個案事實而預為減縮，但也應容許事後隨實際輔導作業之開展，而在確認「受輔導者已無改善可能，其教學活動之缺失已符合『教學不力』或『不能勝任工作』要件」後，縮短「輔導期程」之 2 個月期限，而逕行進入評議期。（相同見解，參見最高行 106 判 661、108 判 237）

2. 最高行 108 判 237：「另外依上訴人之前開法律主張，輔導期間『最短不得短於 2 個月，最長又不得超過 3 個月』，則在我國學校採取上、下學期制，暑假期間高達 2 個月之情況下，下學期之輔導一定要在學期結束前 2 個月進行，