

精進不適任教師處理

110 年度高級中等以下學校

不適任教師處理工作手冊



目 錄

目 錄	a
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	90
一、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法 Q & A	90
二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法 Q&A	92
三、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法 Q&A	103
四、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法 Q&A	104
陸、案例分享	107
柒、附件	125
附件一：校園事件處理會議相關表格	125
附件二：教師專業審查會調查案件相關表格	137
附件三：教師專業審查會輔導案件相關表格	142
附件四：教師專業審查會調查報告及輔導報告格式	146
附件五：教師專業審查會結案報告及結案報告摘要格式	154
附件六：正式教師 1-學校通知當事人陳述意見函	161
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	163
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	165
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 ..	166
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 ..	168
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 ..	170
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	172
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 ..	173

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	<p>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）：</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>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）：</p> <p>（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。</p> <p>（二）學校性別平等教育委員會得成立調查小組調查。</p> <p>（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</p>

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

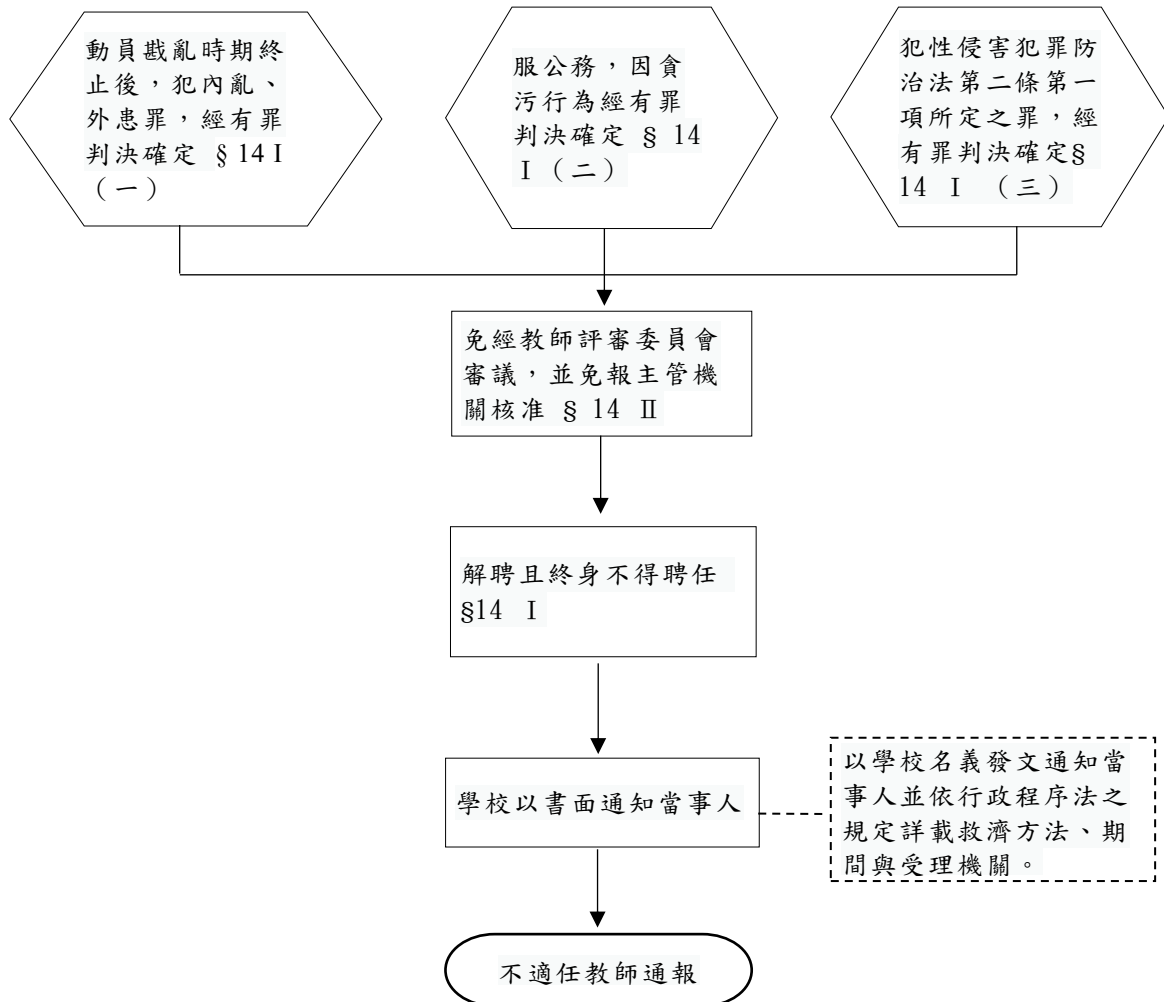
	<p>項所稱教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，指學校受理教師疑似有解聘、不續聘或終局停聘案件之日起，至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前1日止。</p> <p>十一、受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。教師於接獲復聘通知後，應於30日內報到，未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。</p>
<p>控制重點</p>	<p>一、學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查，但應經校事會議審議案件，應於期限內召開並組成調查小組進行調查。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>法令依據</p>	<p>一、教師法。</p> <p>二、教師法施行細則。</p> <p>三、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法</p> <p>四、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法。</p> <p>五、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。</p> <p>六、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法。</p> <p>七、校園霸凌防制準則。</p> <p>八、性別平等教育法。</p> <p>九、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則。</p> <p>十、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法。</p>
<p>使用表單</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

二、流程圖

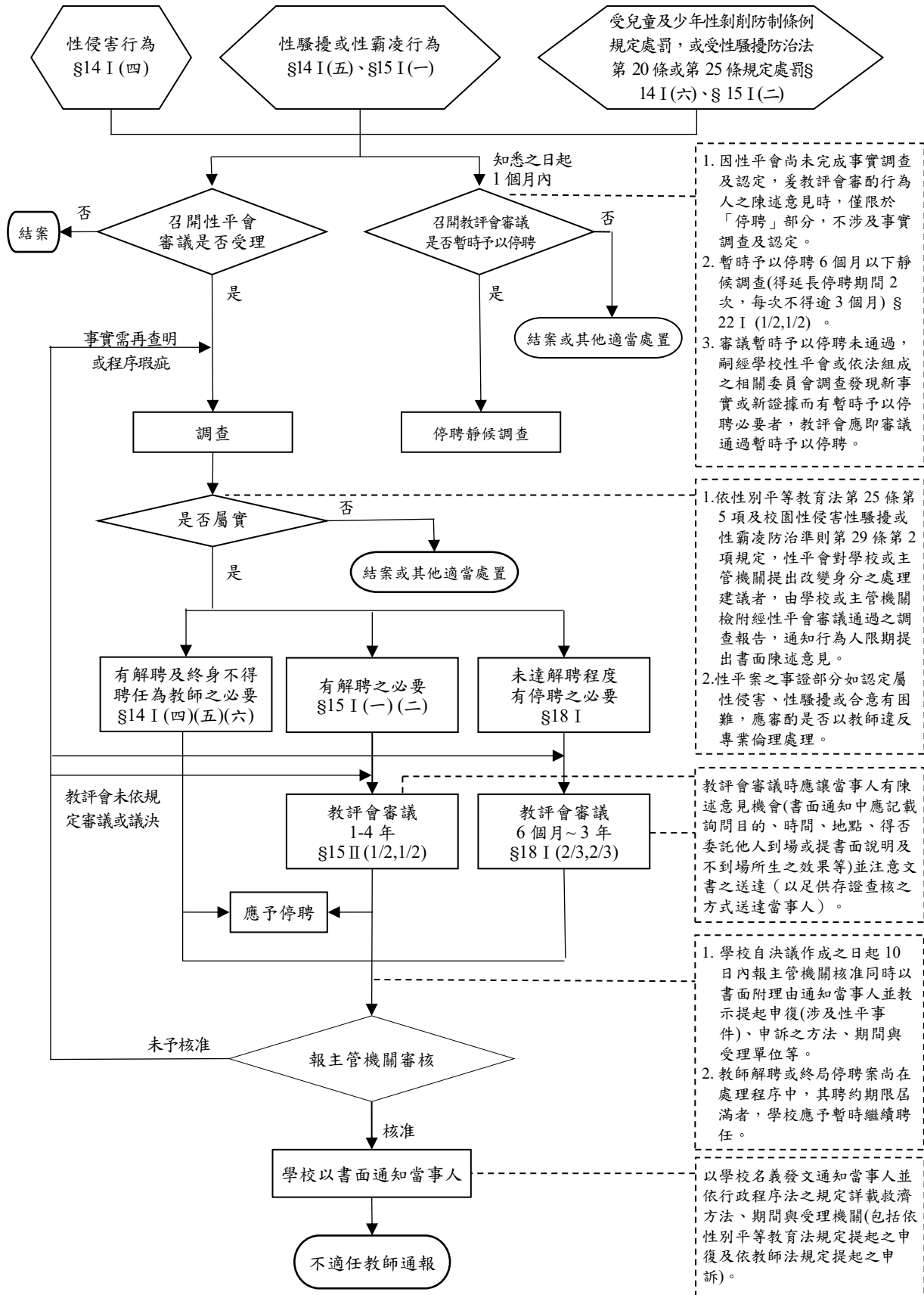
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 有罪判決確定



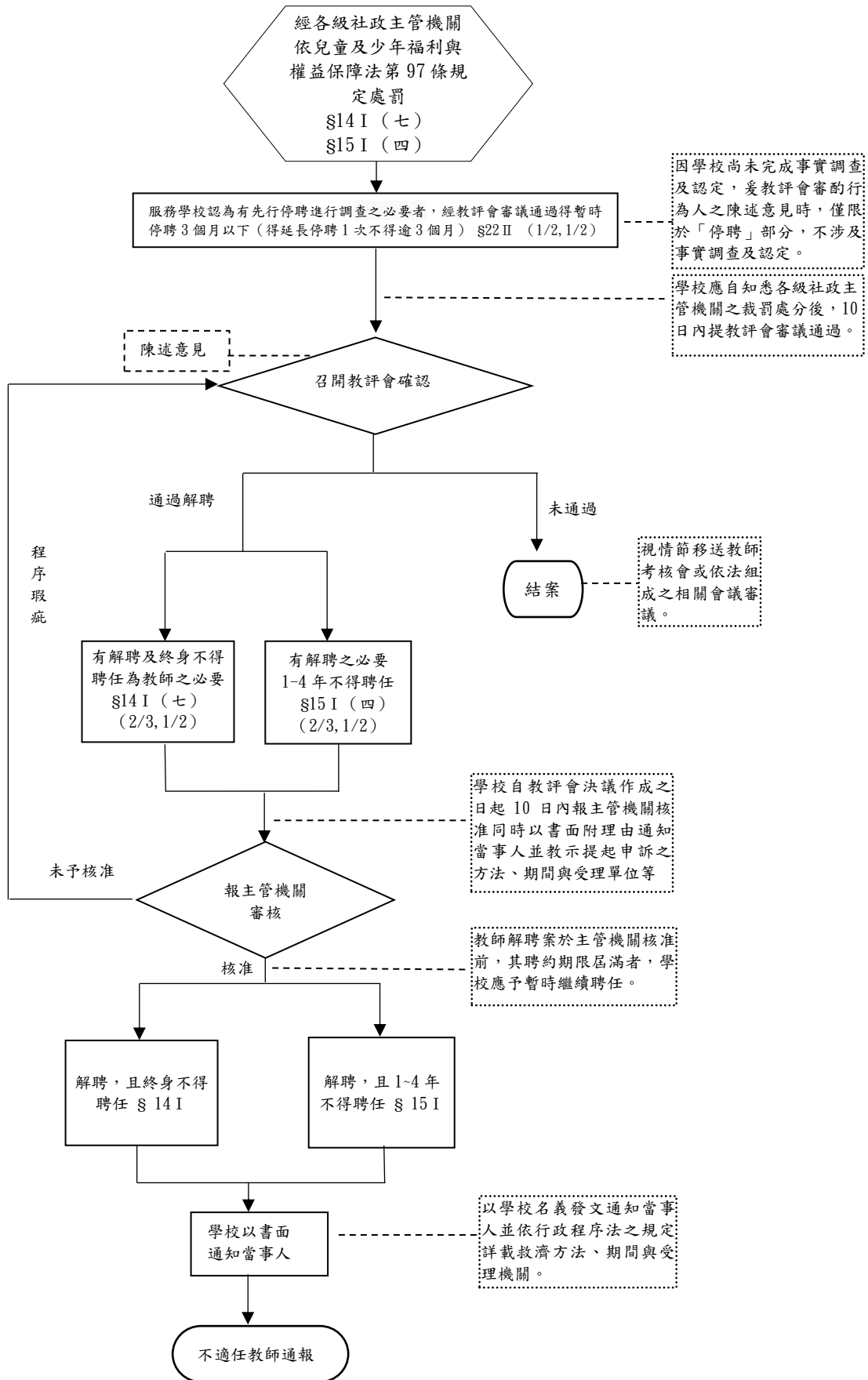
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 性平案件



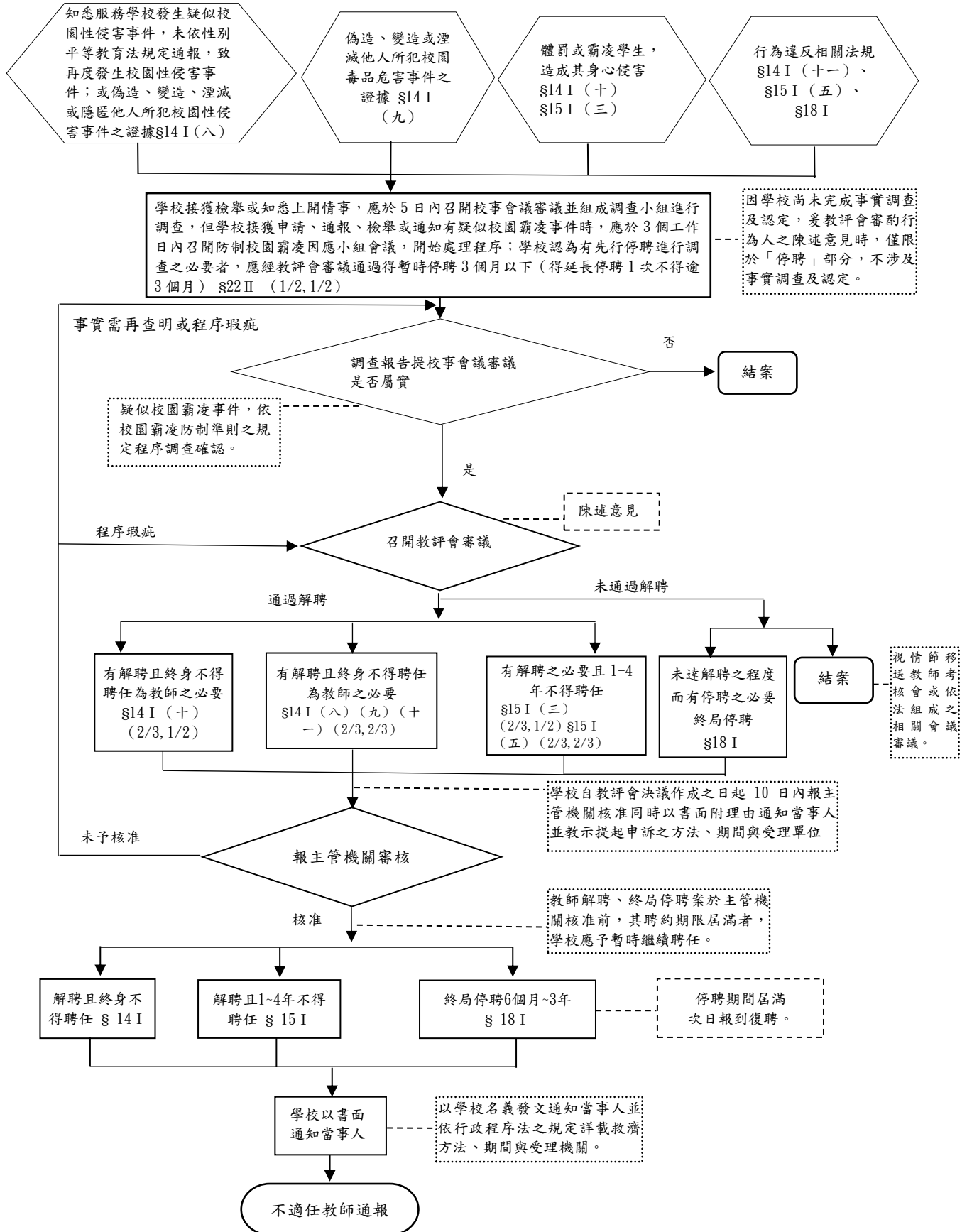
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 違反兒童及少年福利與權益保障法



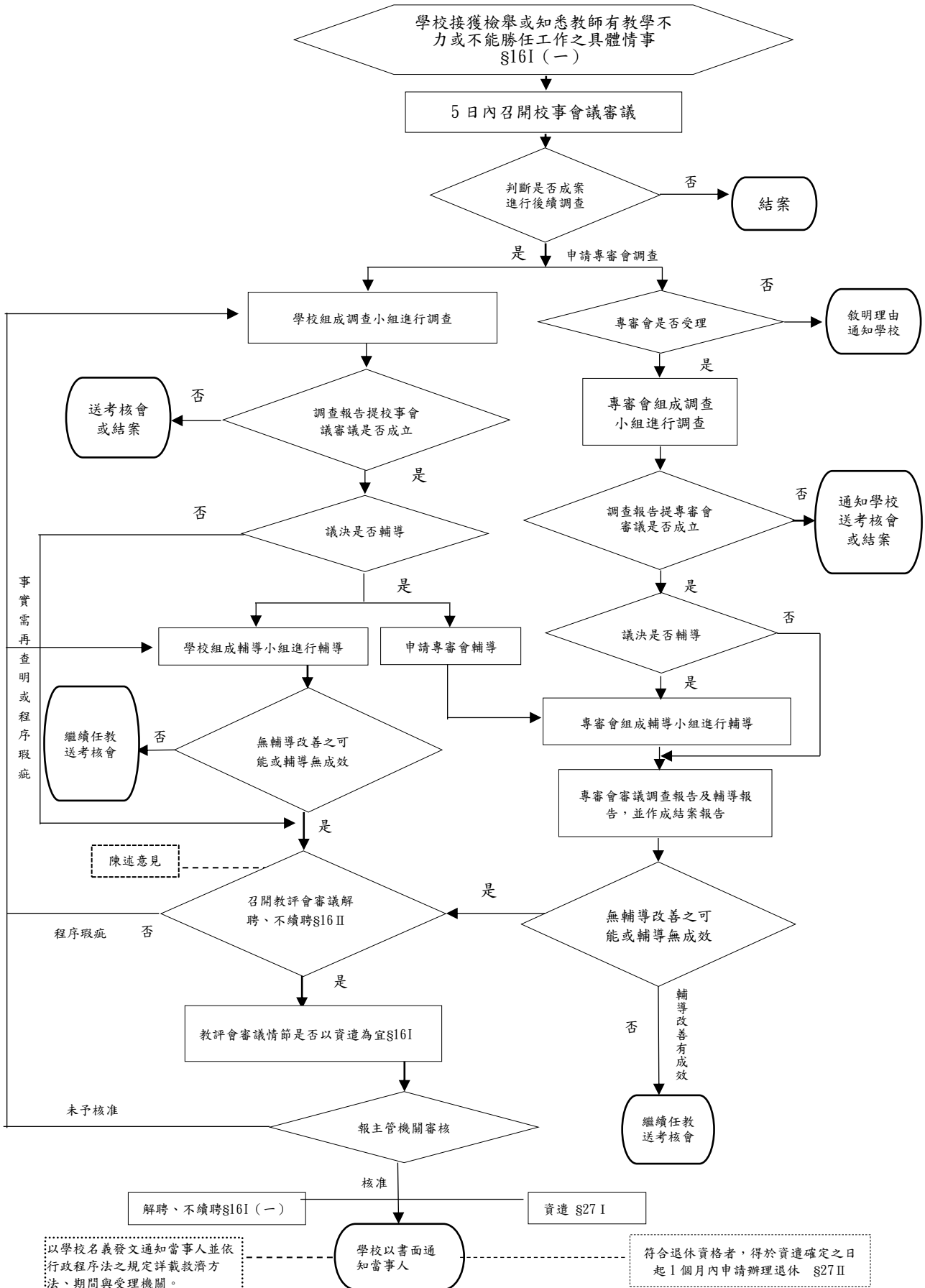
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵證據行為違反相關法規



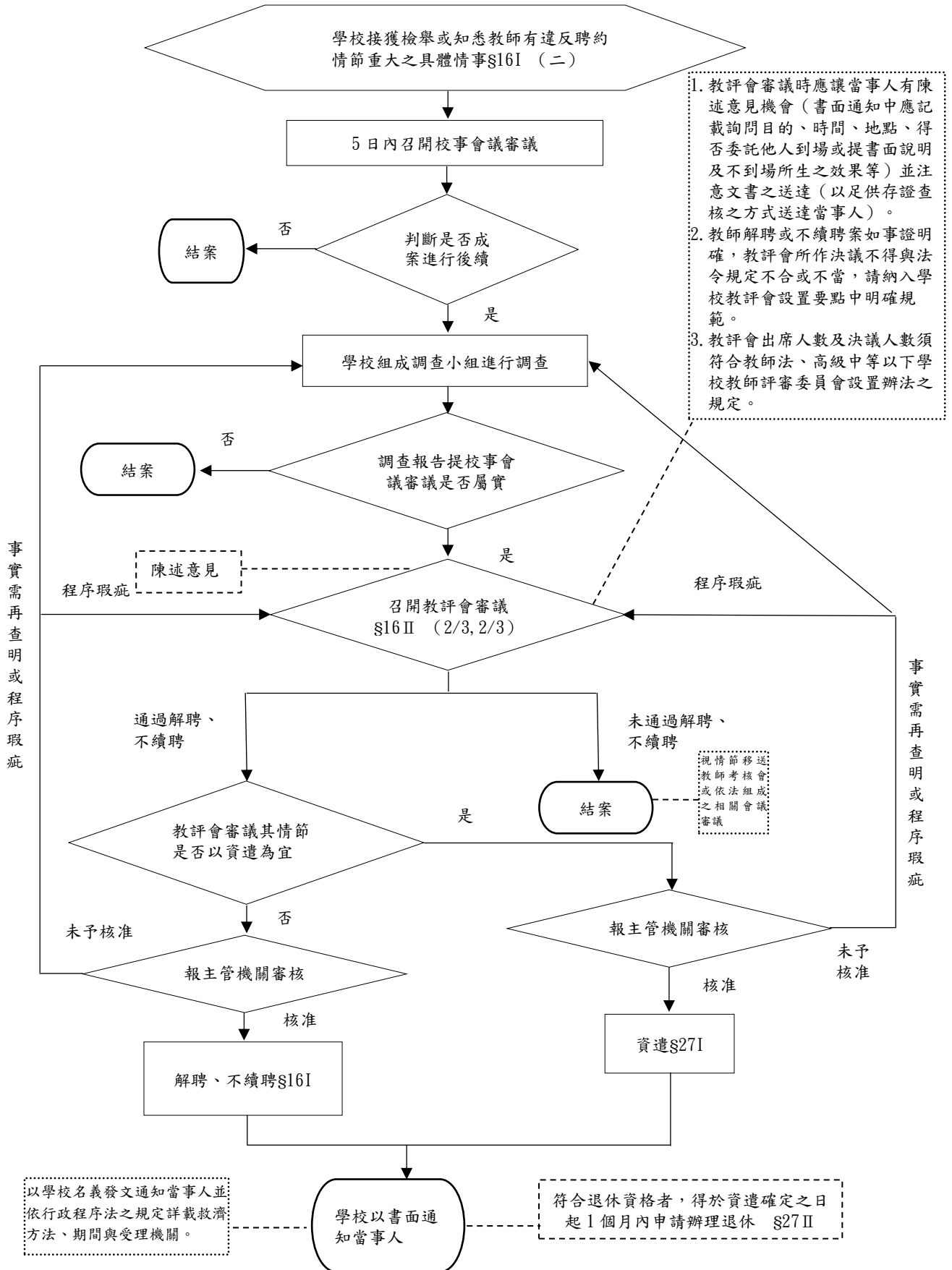
高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

- 教學不力或不能勝任工作有具體事實

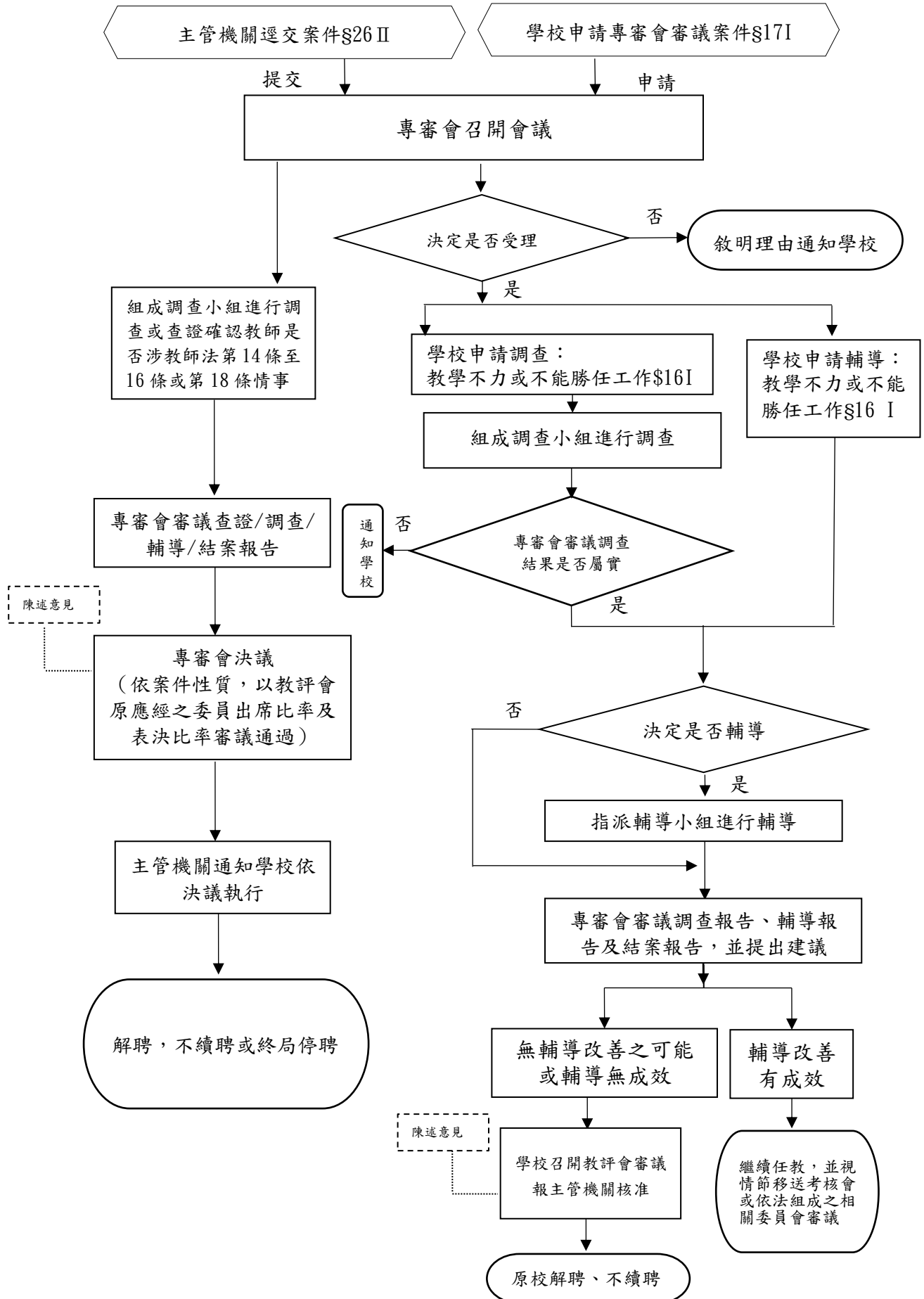


高級中等以下學校教師解聘不續聘終局停聘資遣流程圖

-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	<input type="checkbox"/> 解聘： <input type="checkbox"/> 終身 <input type="checkbox"/> 年 <input type="checkbox"/> 不續聘 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 第 4 款(性侵害行為) <input type="checkbox"/> 第 5 款(性騷擾或性霸凌行為) <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 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
		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)	<input type="checkbox"/> 第 10 款(體罰或霸凌學生) <input type="checkbox"/> 第 8 款(未通報校園性侵害事件或偽變造湮滅隱匿證據) <input type="checkbox"/> 第 9 款(偽變造湮滅校園毒品事件證據)	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
		1-1-4 (應經委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過)	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 第1款(性騷擾或性霸凌行為) <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 第3款(體罰或霸凌學生) <input type="checkbox"/> 第4款(依兒少保法規處罰)	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
		1-2-3 (應經委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過)	<input type="checkbox"/> 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
		1-3-1 (應經委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過)	<input type="checkbox"/> 第1款(教學不力或不能勝任工作)(學校自行調查) <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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)	1-3-2 (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)	<input type="checkbox"/> 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
		1-4-1 (應經委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過)	<input type="checkbox"/> 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
1-4	<input type="checkbox"/> 教師法第18條 (終局停聘6個月至3年)	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)	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 需調查確認或輔導案件。 <input type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。		

	<p>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。</p> <p>六、當事人(行為人)列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。</p>	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	<p><input type="checkbox"/>霸凌學生案件：</p> <p>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。</p> <p>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)。</p> <p>三、當事人(行為人)列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。</p>	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	<input type="checkbox"/> 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		

<p>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。</p> <p>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）。</p> <p>三、當事人（行為人）列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。</p>	2-4-3	<p>校事會議成員之適法性：</p> <p>校長。</p> <p>家長會代表1人。</p> <p>行政人員代表1人。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>教師為合聘教師時，為其主聘學校。</p>		
	調查程序：		學校初核	國教署複核
	2-4-4	<p>學校自行調查或向主管機關申請專審會調查。</p> <p><input type="checkbox"/> 學校自行調查。</p> <p><input type="checkbox"/> 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）</p>		
	2-4-5	<p>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。</p>		
	2-4-6	<p>調查小組成立日期： 年 月 日</p> <p>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。</p>		
	2-4-7	<p>調查報告完成日期：</p> <p>年 月 日</p>		
	2-4-8	<p>調查完成應製作調查報告，提校事會議審議日期：</p> <p>年 月 日</p>		

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) <input type="checkbox"/> 需輔導案件。 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 學校自行輔導。 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 需經教評會審議案件。 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 需另行增聘校外學者專家擔任委員。 <input type="checkbox"/> 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。		

	<p>止。</p> <p>二、另行增聘校外學者專家擔任委員產生方式。</p>	<p>3-3-3</p>	<p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input type="checkbox"/>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。</p>		
<p>3-4</p>	<p>一、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定。</p> <p>二、相關人員列席報告、有無迴避。</p> <p>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）。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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？</p>	<p>會議紀錄應載明事項：</p> <p>3-4-1</p>	<p>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。</p> <p>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)</p> <p>實際出席委員人數： 人。</p> <p>參與決議(投票)委員人數： 人。</p> <p>通過決議(投票)委員人數： 人。</p> <p>依規定(申請)迴避委員人數： 人。</p> <p>迴避人員、依據及理由：</p> <p>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)</p> <p><input type="checkbox"/>當事人親自列席會議陳述意見。 <input type="checkbox"/>未列席會議僅提供書面意見。 <input type="checkbox"/>未列席會議亦未提供書面意見。 <input type="checkbox"/>其他。(請敘明陳述意見方式)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>學校初核</p>	<p>國教署複核</p>

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）					
			<input type="checkbox"/> 性平案件： <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">學校初核</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">國教署複核</td> </tr> </table>	學校初核	國教署複核
學校初核	國教署複核				
4-1	<p>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。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p>	4-1-1	<p><input type="checkbox"/>性平案件：</p> <p>一、性平會調查處理階段陳述意見方式：</p> <p>（一）是否給予當事人（行為人）充分陳述意見及答辯之機會？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否（請簡述理由）</p> <p>（二）當事人（行為人）是否親自出席接受調查？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否（請簡述理由）</p> <p>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：</p> <p>（一）是否通知當事人（行為人）限期提出書面陳述意見之機會？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否（請簡述理由）</p> <p>（二）當事人（行為人）是否提出書面陳述意見？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否（請簡述理由）</p> <p>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。</p> <p><input type="checkbox"/>有。（需檢附資料）</p> <p><input type="checkbox"/>無。（勾選本項毋需檢附資料）</p> <p><input type="checkbox"/>當事人尚未提出申復。</p>		

		4-1-2	<p><input type="checkbox"/>霸凌學生案件：</p> <p>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：</p> <p>(一)是否給予當事人(行為人)陳述意見之機會？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p> <p>(二)當事人(行為人)是否親自出席接受調查？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p> <p>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。</p> <p><input type="checkbox"/>有。</p> <p>(勾選本項需檢附資料)</p> <p><input type="checkbox"/>無。</p> <p>(勾選本項毋需檢附資料)</p> <p><input type="checkbox"/>當事人尚未提出申復。</p>	學校初核	國教署複核
		4-1-3	<p><input type="checkbox"/>一般案件：</p> <p>校事會議調查處理階段陳述意見方式：</p> <p>一、是否給予當事人(行為人)陳述意見之機會？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p> <p>二、當事人(行為人)是否親自出席接受調查？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p>	學校初核	國教署複核

			<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由) (二)當事人(代表人)陳述意見方式： <input type="checkbox"/> 當事人親自列席會議陳述意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議僅提供書面意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議亦未提供書面意見。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 無。(勾選本項毋需檢附資料) <input type="checkbox"/> 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					
	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		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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 兼任教師 <input type="checkbox"/> 代課教師 <input type="checkbox"/> 代理教師
	案件 類型	<input type="checkbox"/> 終止聘約且終身不得聘任(第6條) <input type="checkbox"/> 終止聘約且 年不得聘任(第7條) <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 第 4 款(性侵害行為) <input type="checkbox"/> 第 5 款(性騷擾或性霸凌行為) <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 第 7 款(依兒少保法規處罰)	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)	<input type="checkbox"/> 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	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)	<input type="checkbox"/> 第 8 款(未通報校園性侵害事件或偽變造湮滅隱匿證據) <input type="checkbox"/> 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
1-2	<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 第 1 款(性騷擾或性霸凌行為) <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 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
			<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 第1款(教學不力或不能勝任工作)(學校自行調查) <input type="checkbox"/> 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
<p>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)</p>							
2-1	<input type="checkbox"/> 需調查確認案件。 <input type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> 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)				學校初核	國教署複核	
2-2	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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				

<p>所定組織設置辦法。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>六、當事人(行為人)列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。</p>	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：		

		學校初核		國教署複核	
2-3	<p><input type="checkbox"/>霸凌學生案件：</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p>三、當事人（行為人）列席會議陳述之意見須記載於會議紀錄。</p>	2-3-1	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日		
		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：		

		學校初核	國教署複核		
2-4	<input type="checkbox"/> 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		
		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	<input type="checkbox"/> 需經教評會審議案件。 <input type="checkbox"/> 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	<p>一、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定。</p> <p>二、相關人員列席報告、有無迴避。</p> <p>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)。</p> <p>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)。</p> <p>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。</p> <p>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？</p>	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) <input type="checkbox"/> 當事人親自列席會議陳述意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議僅提供書面意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議亦未提供書面意見。 <input type="checkbox"/> 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)			
		<input type="checkbox"/> 性平案件：	學校初核 國教署複核
4-1	<p>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。</p> <p>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)。</p> <p>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。</p> <p>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)。</p>	<p>4-1-1</p> <p><input type="checkbox"/>性平案件：</p> <p>一、性平會調查處理階段陳述意見方式：</p> <p>(一)是否給予當事人(行為人)充分陳述意見及答辯之機會？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p> <p>(二)當事人(行為人)是否親自出席接受調查？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p> <p>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：</p> <p>(一)是否通知當事人(行為人)限期提出書面陳述意見之機會？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p> <p>(二)當事人(行為人)是否提出書面陳述意見？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否(請簡述理由)</p>	
		<p>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。</p> <p><input type="checkbox"/>有。(需檢附資料)</p> <p><input type="checkbox"/>無。(勾選本項毋需檢附資料)</p> <p><input type="checkbox"/>當事人尚未提出申復。</p>	

		4-1-2	<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由) (二)當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(勾選本項需檢附資料) <input type="checkbox"/> 無。(勾選本項毋需檢附資料) <input type="checkbox"/> 當事人尚未提出申復。		
			<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由) 二、當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由)		
		4-1-3	<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由) (二)當事人(代表人)陳述意見方式： <input type="checkbox"/> 當事人親自列席會議陳述意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議僅提供書面意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議亦未提供書面意見。		
			<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由) (二)當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(勾選本項需檢附資料) <input type="checkbox"/> 無。(勾選本項毋需檢附資料) <input type="checkbox"/> 當事人尚未提出申復。		
		4-1-4	<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由) 二、當事人(行為人)是否親自出席接受調查？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由)		
			<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請簡述理由) (二)當事人(代表人)陳述意見方式： <input type="checkbox"/> 當事人親自列席會議陳述意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議僅提供書面意見。 <input type="checkbox"/> 未列席會議亦未提供書面意見。		

			<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 無。(勾選本項毋需檢附資料) <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 有。(需檢附資料) <input type="checkbox"/> 無。(勾選本項毋需檢附資料)		

<p>注意事項：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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)。</p> <p>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。</p>		
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	<input type="checkbox"/> 解聘： <input type="checkbox"/> 終身 <input type="checkbox"/> ____年 <input type="checkbox"/> 不續聘 <input type="checkbox"/> 終局停聘：____年 ____月		案件屬性	<input type="checkbox"/> 一般案件 <input type="checkbox"/> 霸凌案件 <input type="checkbox"/> 性平案件 <input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> 終身 <input type="checkbox"/> ____ 年	案件屬性	<input type="checkbox"/> 一般案件 <input type="checkbox"/> 霸凌案件 <input type="checkbox"/> 性平案件 <input type="checkbox"/> 兒少案件
具體事實	<p>壹、事實陳述：</p> <p style="padding-left: 20px;">一、國立○○高級中等學校代理教師○○○因…。</p> <p style="padding-left: 20px;">二、(略述事發經過或相關具體事實…等)。</p> <p>貳、調查與認定：</p> <p style="padding-left: 20px;">一、學校於…。</p> <p style="padding-left: 20px;">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)。</p> <p>參、學校教評會審議過程：</p> <p style="padding-left: 20px;">(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)：</p> <p>肆、其他說明：</p>		
相關法令規章與函釋	<p>(含法令、函釋、學校章則全稱及條項點次內容)</p> <p>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：「……………」。</p> <p>二、教育部○年○月○日……號函釋：「……………」。</p> <p>三、學校自訂規章或聘約規定條文。</p>		
佐證資料	<p>一、終止聘約通知、……。</p> <p>二、學校教評會資料。</p> <p>三、調查相關資料。</p> <p>四、其他。</p>		
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抵觸既存之上位規範。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】

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。

肆、重要函釋

一、文號：台（85）人（二）字第85096722號

主旨：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。

說明：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、文號：台（89）人（二）字第89022203號

主旨：「公立學校教職員因案停職處理要點」自89年4月10日起停止適用。

說明：教師法公布施行後，有關教師之解聘、停聘或不續聘等案件均應依該法暨其施行細則及教育人員任用條例第31條等規定辦理；兼任行政職務之教師，依大法官會議釋字第308號解釋意旨，就其兼任之行政職務仍有公務員服務法之適用，相關停職事宜，應依公務人員懲戒法規定辦理。至職員部分則依公務員懲戒法、行政院暨所屬各級機關學校公務人員獎懲案件處理辦法等相關規定辦理。

三、文號：台（89）人（二）字第89048761號

主旨：「行政院暨所屬各級機關不適任現職人員處理要點」自89年4月28日起停止適用。

說明：轉行政院89.4.21台（89）人政力字第190561號函本院為積極處理所屬各級行政機關、公立學校、公營事業機構不適任現職人員，以充分發揮人力功能，前於民國71年12月27日以臺71人政貳字第37035號函訂定「行政院暨所屬各級機關不適任現職人員處理要點」；茲為配合行政程序法於民國90年1月1日施行，前項要點，應予停止適用，嗣後各機關有關不適任現職人員之處理，請確依公務人員任用法、公務人員考績法等規定辦理。

四、文號：台人（二）字第0930001971號

主旨：國民小學校長因案停職，經法院判決無罪，申請復職疑義

說明：本部民國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」。

五、文號：台人（二）字第0940168057號

主旨：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。

說明：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。

六、文號：台人（二）字第0960083267號

主旨：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。

說明：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。

七、文號：台人（二）字第0960118265號

主旨：教師依教師法第14條規定停聘屆滿，經學校各級教師評審委員會審議決議復聘，復因該案經檢察官提起公訴，於判決未確定前，得否再依教師法第14條規定審議其解聘、停聘、不續聘事宜；另有關審議程序是否應經各級教師評審委員會審議等疑義。

說明：查教師法第14條之2第1項規定，教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。故教師因停聘原因消滅，經學校教師評審委員會審議決議復聘後，其與學校之聘約關係即生效力。如教師於聘任期間再涉有教師法第14條各款情事，應屬新事實之發生，學校應本權責進程序及實體查證，並提各級教師評審委員會審議決議。次查本部95年4月21日台人（二）字第0950055653號書函略以：「…如經學校籌組專案小組查證無具體事實，則僅需提系級教師評審委員會報告，不須提各級教師評審委員會審議。」係指教師所涉教師法第14條各款情事，經查證無具體事實而言，如教師確實涉有該條各款情形，僅係查證不易或因判決未確定等情，均非「查證無具體事實」所指，自應提學校各級教師評審委員會審議。

八、文號：台人（二）字第0960171075號

主旨：有關學校執行教師不續聘案，有無行政執行法適用疑義。

說明：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。」。

九、文號：台人（二）字第0990142359號

主旨：有關教師涉有婚外情事之懲處是否得予剝奪工作權疑義一案。

說明：依現行制度有關教師之解聘、停聘及不續聘等重大事項，係依教師法第14條規定，由學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）先行審議後，再陳報主管教育行政機關核准。至教師是否具有不適任情事，係由學校教評會就個案具體事實（經查證屬實，有人、事、時、地等資料）究明後，依教師法第14條等相關規定處理。

十、文號：臺人(二)字第1010019698B號

主旨：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。

十一、文號：臺訓（三）字第1010039771號

主旨：教師涉校園性侵害或性騷擾案件申復時點疑義。

說明：

- 一、依最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議：「公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織（教師法第29條第2項參照）及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者，應係該公立學校依法律明文規定之要件、程序及法定方式，立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生法律效果之單方行政行為，具有行政處分之性質。」「在主管機關核准前，乃法定生效要件尚未成就之不利益行政處分…鑑於上開解聘、停聘或不續聘之行政處分影響教師身分、地位及名譽甚鉅，如俟主管教育行政機關核准解聘、停聘或不續聘之行政處分後始得救濟，恐失救濟實益，而可能影響學術自由之發展與學生受教育之基本權利，故法律如另定其特別救濟程序，亦屬有據。」（決議全文請參閱 http://tpa.judicial.gov.tw/law/index.php?parent_id=114）。
- 二、該聯席會議既如上述將學校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者，認定已屬「行政處分」，並認「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申訴、再申訴以資救濟，乃上開法律所為特別規定。」，又考量私立學校宜為一致處理，爰修正本部96年5月7日臺訓（三）字第0960057668B號函所訂申復之提起時點：「學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織（教師法第29條第2項參照）及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者」，應屬性別平等教育法第31條第3項所定「處理結果」，得就之提起申復（即學校依據教師法第14條之1規定，於作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，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時，當事人即得提起申復）。

十二、文號：臺教人(三)字第1020084747號

主旨：有關教師因性別平等事件遭解聘提起申復之後續處理方式一案。

說明：

- 一、查性別平等教育法(以下簡稱性平法)第32條規定：「(第1項)申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。(第2項)前項申復以一次為限。(第3項)學校或主管機關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、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。」究其立法意旨，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；復查「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第31條第3項第6款規定：「申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定」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、復查性平法第31條規定：「…(第2項)性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。(第3項)學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本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。…」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；再查性平法第33條規定：「性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。」及本部99年5月3日臺訓(三)字第0990057923號函略以：「學校審議申復案件，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、新證據時，要求性平會重新調查，此時相關程序即應依法重新踐行辦理，程序已屬重開…」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，併予敘明。
- 三、另依性平法第35條第1項規定：「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。」爰性平會重新調查後做成之調查報告，學校及主管機關對於與性平法事件有關事實之認定，仍應依據性平會之調查報告認定之。

十三、文號：臺教人(三)字第1050129046號

主旨：教師法第14條第1項第13款適用疑義。

說明：

- 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。

十四、文號：台人（二）字第0950106356號

主旨：有關教師涉有教師法第14條第1項各款情事，得否以辭職方式辦理等疑義。

說明：

- 一、查法務部93年8月6日法律字第0930030452號函略以：「…本部91年9月18日法律字第0910035272號函釋係就教師解除聘約，準用民法契約解除，應溯及失效之法律效果之個案判斷所為之解釋，合先敘明。查教師在聘約存續期間，如具有教師法第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，並報經主管教育行政機關核准後，解除聘約者，其與學校所訂定聘約之效力究屬解除（溯及失效）或終止（向將來失效）？應視具體個案之教師違反教師法第14條第1項何款情形而定，並應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句…。」。
- 二、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：（第5款）關於教師違反聘約之評議事項。」次查教師法第14條第3項規定：「有第1項第1款至第7款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第7款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」同法第14條之1第2項規定：「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。」本部88年10月14日台（88）人（二）

字第88123523號函規定：「查本部88年9月2日台（88）人（二）字第88099674號函釋規定：『查教師法施行細則第19條第2項（案：現為教師法第14條之1第2項）規定：教師依前項解聘、停聘或不續聘，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。』依上開規定暫時繼續聘任之聘期應自當學年度之8月1日起至該教師解聘、停聘或不續聘經主管教育行政機關核准送達學校之日止，至其薪津則按其所支標準繼續發給。」

- 三、次查本部89年5月31日台（89）人（三）字第89049423號函釋規定略以：「...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（除有第7款情事者外）事由之可能時，應速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；其間該教師如有辦理應即退休或提出申請退休尚未核定生效者，應依其解聘、停聘或不續聘之結果，審慎處理。依前開函釋意旨，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，確實檢討速予查明是否應予解聘、停聘或不續聘，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，藉辦理辭職規避責任復轉他校情事。」

十五、文號：台訓（三）字第0950132320號

主旨：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？

說明：

一、調查程序之重大瑕疵：

- （一）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）。
- （二）未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- （三）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。

十六、文號：台訓(三)字第0960009237號

主旨：有關性別平等教育法第32條申復機制與第34條申訴救濟之適用疑義案。

說明：

- 一、依性平法第21條規定，學校應將校園性侵害或性騷擾事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。對於與本法事件有關之事實認定，依本法第35條之規定，學校及主管機關應依據性平會之調查報告，法院對前項事實認定，亦應審酌各級性平會之調查報告，申請人及行為人如對第31條第3項之處理（議處）之結果有不服者，方得依第32條第1項規定提起申復；對申復結果再有不服再依其身分分別依性平法第34條各款提起救濟。
- 二、此之申復應屬考量類此案件之性質，而於性平法特別規定之救濟程序，考量落實性平法之立法意旨，此一「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）。
- 三、次以，性平法及相關法規並未有性侵害或性騷擾事件當事人得對調查程序提起

救濟之規定，爰若當事人就其程序有所不服，亦應併同於依性平法第32條提起申復及依第34條各款規定提起救濟時一併為之。

- 四、另為保障當事人之程序上救濟之權利，避免此一見解致當事人有遲誤法定提起救濟期間之虞，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，以確保當事人之程序利益。

十七、文號：台內民字第0990146094號

主旨：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。

說明：

- 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。

十八、文號：臺訓(三)字第0990184700號

主旨：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。

說明：

- 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。

十九、文號：臺人(二)字第1000057150號

主旨：有關各校使用「全國不適任教師查詢系統」作為新進人員資料查詢，是否符合「個人資料保護法」相關規定疑義案。

說明：

- 一、為釐清本部設置全國不適任教師查詢系統供各級公私立學校與縣市政府通報及於辦理新進教師聘任作業時查詢，以防止具教育人員任用條例第31條不得聘任之教師應聘，是否符合個人資料保護法第6條第1項第1款或第2款規定，本部前於99年11月3日函請法務部釋示，該部於100年2月10日法律字第0999052427號函復以，本部設置全國不適任教師通報系統網路乙節，前經該部96年10月26日法律字第0960035274號函認為，揆教育人員任用條例第31條定有教育人員任用之消極資格，同條例第30條復規定教師任用資格審查為法定必經程序且本部為審查機關之一，故本部基於教育人員任用條例主管機關立場，為執行該條例相關規定，對於具有該條例第31條所定教育人員任用消極資格之個人資料為蒐集、電腦處理及提供相關學校、機關審查之用，應可認係符合電腦處理個人資料保護法第7條及第8條規定。惟按99年5月26日修正公布之(尚未施行)個人資料保護法第6條第1項規定：「有關醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：一、法律明文規定。二、公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要，且有適當安全維護措施。…」是以，倘本部認為旨揭「全國不適任教師查詢系統」係本部、縣市主管機關、各級學校為執行教育人員任用條例第26條、第30條所定教師任用相關程序之職務並履行同法第31條第1項所定任用限制、應予解聘或免職之義務所必要，應可認屬符合個人資料保護法第6條第1項第2款所定之「公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要」，惟尚須符合同款所定「有適當安全維護措施」，始得蒐集、處理或利用該等個人資料。
- 二、查本部前以97年8月1日台人(二)字第0970144492號函及98年6月19日台人(二)字第0980103310號函各直轄市教育局、縣(市)政府、公私立大專校院、公私立高級中等學校及國立國民小學等，通報資料之建置及密碼管理等事項由各主管教育行政機關專人負責，又自全國不適任教師查詢系統取得相關人員之不適任通報資料應予保密，除供業務需要外，不得作為其他用途，相關資料使用完竣

後應即予銷毀，如有違反人事資料保密相關法令規定，應自負法律責任，爰針對全國不適任教師之查詢機制業有適當安全維護措施。

三、綜上，本部設置全國不適任教師查詢系統供各級公私立學校與縣市政府專人以帳號密碼登錄進行通報及於辦理新進教師聘任作業時查詢，與個人資料保護法規定應無未合。

二十、文號：臺人(二)字第1000090837號

主旨：有關教師疑涉教師法第14條第1項第9款情形經停聘接受調查未能確認有性侵害行為，學校教評會得否不予回復聘任案。

說明：查教師法第14條第4項規定：「教師涉有第1項第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。」同法第14條之2第1項規定：「教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。」據上，學校以教師疑涉教師法第14條第1項第9款情形，並依同條第4項規定經學校教評會審議通過予以停聘靜候調查，惟嗣經學校性別平等教育委員會調查未能確認該師確具教師法第14條第1項第9款性侵害行為，應由學校依同法第14條之2第1項規定，於教評會審議通過渠停聘原因消滅後回復其聘任關係。

二十一、文號：臺訓(三)字第1000170857B號

主旨：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。

說明：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或性騷擾防治規定中。

二十二、文號：台教學(三)字第1020079733號

主旨：重啟調查之事件，當事人對結果仍不服，可以再提申復嗎？

說明：

- 一、校園性別事件之行為人於第一次案件調查完成後，以新事實、新證據提出申復，並經學校性平會重啟調查後，此時調查程序已屬重開，行為人對學校之處理結果不服，自當依據性別平等教育法第32條第1項規定，於收到處理結果通知次日起20日內，以書面向學校提出申復。
- 二、至如校園性別事件之當事人應提申復卻提申訴時，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。

二十三、文號：臺教授國部字第1030039021號

主旨：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。

說明：

- 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、文號：臺教人(三)字第1030100400號

主旨：所詢有關教師經服務學校教師評審委員會依教師法第14條第4項規定審議通過予以停聘，其停聘期間可否在外自行就業疑義案。

說明：

- 一、查教師法第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。」第14條之3第1項規定：「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。但有下列情形之一者，不在此限：…二、教師依第14條第4項規定停聘者，其停聘期間不發給本薪（年功薪），俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部本薪（年功薪）。」。
- 二、復查本部102年4月12日臺教人(二)字第1020048769號函規定：「…揆教師法第14條之3立法意旨，係教師法第14條第4項已明定，涉及性侵害行為教師，其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，並靜候學校性別平等委員會調查。但由於99年11月24日修正公布前之教師法第14條之3規定，教師停聘期間仍應發給半數本薪（年功薪），顯然有失社會公義，業已引發諸多輿論之批評，係因涉及性侵行為而被停聘調查之教師惡行重大，

且可能涉及犯罪對象是同校中絕對弱勢之學生，該類教師停聘調查期間若仍支予薪給，不僅受害學生及其家長情何以堪，亦有變相支持該等教師之虞，而有礙社會觀瞻，爰修正為該類教師停聘期間不發給半數本薪（年功薪）。惟若案經調查後無此事實並依法回復聘任者，則予補發全部本薪（年功薪）。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半數本薪；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。

二十五、文號：臺教學(三)字第1030180099號

主旨：有關代理教師因性別平等案件「對性別平等教育委員會調查報告之申復救濟」及「對其服務學校之解聘處分所作申訴救濟」，係不同程序或相同程序之疑義。

說明：

- 一、依據性別平等教育法第31條、第32條及第34條規定，申請人及行為人對學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之處理結果（包括調查結果及議處結果）不服者，得於收到書面通知次日起20日內向學校提出申復，對申復結果不服，得於收到申復審議結果之書面通知書次日起30日內，依雙方當事人之身分適用之規定提起救濟。又校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第9條所定「教師」包含代理教師、代課教師；依據「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第7條第4款規定，該等教師對各該主管教育行政機關或學校有關其個人待遇或解聘之措施，認有違法或不當致損害其權益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟，先予敘明。
- 二、復依本部101年4月9日臺訓(三)字第1010039771號函(諒達)已再次陳明，教師涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不服處理結果提出救濟時，應先經申復程序，對申復結果不服時，再依教師法規定提起申訴(申復救濟程序為申訴救濟程序之特別規定)。
- 三、爰依上開規定，代理教師涉及校園性別事件致解聘處分時，應循性平法第32條規定，先提出申復，對申復結果不服，再依性平法第34條所定提出教師申訴，並不生旨揭對調查報告提出申復及對解聘提出申訴之程序疑義，併予說明。

二十六、文號：臺教學(三)字第1040133041號

主旨：有關留職停薪教師涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之身分認定及適法疑義案。

說明：

- 一、教師於留職停薪期間是否仍具教師之身分及處理時之適法疑義，說明如下：
 - (一)本部86年8月5日台(86)人(二)字第86085330號函釋規定，教師留職停薪準用「公務人員留職停薪辦法」規定辦理。該辦法第10條規定：「留職停薪人員於留職停薪期間仍具有公務人員身分，如有違反公務人員服務法或本辦法規定之情事，各機關應依相關法令處理。」。
 - (二)102年4月22日本部訂定之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有教育人員身分，如有違反本辦法及相關法令規定之情事，服務學校、機構或主管教育行政機關應依相關法令規定處理。」。

- 二、爰教師留職停薪規範，於86年8月5日之後，無論是原準用公務人員留職停薪辦法，或現行依教育人員留職停薪辦法規定，教師於留職停薪期間皆具有教師身分，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。

二十七、文號：臺教人(三)字第1040154065號

主旨：教師法第14條第1項第13款執行疑義案。

說明：

- 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」。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、末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。

二十八、文號：臺教人(三)字第1050155988號

主旨：所詢教師解聘相關疑義案。

說明：

- 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。

二十九、文號：臺教學(三)字第1060092113號

主旨：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。

說明：

- 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「確認有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：
 - (一)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。
 - (二)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。
 - (三)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。
 - (四)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。
 - (五)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，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、文號：臺教學(三)字第1070137796A號

主旨：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第7條所定違反專業倫理事件，申請人及行為人不服學校性別平等教育委員會調查結果，提出申復及申訴程序相關疑義。

說明：

- 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：
 - (一)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。
 - (二)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。

三十一、文號：臺教學(三)字第1070227698號

主旨：有關校園性平事件調查小組進行調查時，當事人或被調查人要求錄音、錄影及不配合調查時之建議處理方式。

說明：

- 一、依性別平等教育法（以下簡稱性平法）第30條第4項規定：「性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。」另依總統107年12月28日華總一義字

第10700140861號令公布性平法相關修正條文，其中第36條第4項規定：「行為人違反第25條第6項不配合執行，或第30條第項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。」請學校向事件當事人及其他協助調查之人說明上開法律之規定。若經書面通知送達程序，疑似行為人仍無正當理由不配合調查者，得依法函報本部裁罰。

- 二、調查過程之錄音、錄影，參照行政程序法第64條規定，調查程序進行之訪談應作成訪談紀錄，為紀錄之正確性，需以錄音輔助之。至錄影與否，建議學校審酌設備及經調查小組評估調查過程中確有蒐集影像作為事證之必要性而決定之。請調查小組向相關受訪者說明調查訪談過程中錄音（若需錄影亦需說明理由），係為保障其陳述意見作成紀錄之正確性，錄音非需經渠同意（訪談後亦得至學校聽錄音檔檢閱訪談紀錄之正確性）。另依性平法第22條規定：「當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。」爰當事人或被調查人不得自行錄音，以避免資訊外洩而干擾調查程序及影響調查結果，或衍生雙方當事人間不必要之傷害。倘疑似行為人以受拒絕自行錄音之要求而不配合調查，以其非屬性平法第36條第4項之正當理由，仍得依該項規定函報本部裁罰。

三十二、文號：臺教國署人字第1080068257號

主旨：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。

說明：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。

三十三、文號：臺教學(三)字第1080019052號

主旨：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。

說明：

- 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：
 - (一)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」。
 - (二)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）。
 - (三)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。

三十四、文號：臺教學(三)字第1080112231號

主旨：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。

說明：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。

三十五、文號：臺教人(三)字第1080161722號

主旨：有關各級學校教職員工具備校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才資格者，受邀參與非本職學校案件之調查會議，得否以公假應邀出席並同時支領出席費疑義。

說明：

- 一、有關學校人員擔任校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查小組成員，其出席費之支領事宜，業經本部108年6月21日以臺教學（三）字第1080088013號函（諒達）修正說明在案，重申依據中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點第4點規定，不得支給出席費者係指擔任調查小組成員之本機關學校人員或跨校案件經學校指派代表參與調查者，先予敘明。
- 二、對於學校內符合校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業資格者參與校內外調查工作，在不影響公務前提下，請學校應予鼓勵支持，前經本部100年2月8日以臺訓（三）字第1000902022號函（諒達）周知在案。另校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第21條第3項係規定，學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。
- 三、爰擔任事件管轄學校之調查小組成員，其出席費之支給情形，再說明如下：
 - （一）不得支領出席費者：本職學校人員與跨校指派代表。有出公差之事實時（例如配合受訪者於外地召開調查會議），由各自學校支應其所屬人員之出差旅費。
 - （二）支領出席費者：
 - 1、外聘專家學者（跨校學校邀請校外專家代表者，由跨校學校支應出席費及交通費）。
 - 2、學校中具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家資格者，受事件管轄學校邀請參與調查工作，由所屬學校予以公差（假）登記，並由事件管轄學校發予出席費及必要之交通費，以達到實質鼓勵支持學校具調查人才庫專業資格者踴躍參與事件調查之目的。

三十六、文號：臺教授國字第1090097565號

主旨：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。

說明：

- 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：
 - （一）校長。
 - （二）家長會代表一人。
 - （三）行政人員代表一人。
 - （四）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。
 - （五）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。

三十七、文號：臺教人(三)字第1090050035號

主旨：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。

說明：

- 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)所議決之期間居滿日。

- 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。

三十八、文號：臺教人(三)字第1090081968號

主旨：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。

說明：

- 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、未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。

三十九、文號：臺教人(三)字第1090090530號

主旨：所詢教師患有恐慌症是否符合103年6月18日修正之教師法第14條第1項第7款規定所稱精神病之疑義。

說明：

- 一、旨揭所詢103年6月18日修正之教師法第14條第1項第7款「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒」規定，前於108年6月5日該法修正時業已刪除，並自109年6月30日施行，先予敘明。
- 二、查109年6月30日修正施行之教師法第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：……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。……。」爰教師如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，得依前開規定，經教師評審委員會審議通過並報主管機關核准後，予以資遣。
- 三、次查現行教師法施行細則第27條第1項規定：「本法中華民國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者，應依本法修正施行後之規定辦理。及本部109年7月31日臺教人（三）字第1090094386號函（諒達）說明二略以，教師法修正施行前經學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或相關委員會審議通過，但尚未經主管機關核准且送達生效之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案，各主管機關及學校應依「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」附表規定之處理方式與期限辦理。是以，有關旨揭教師患有恐慌症等情，涉事實審認，請貴局依前揭規定辦理。

四十、文號：臺教國署人字第1090076247A號

主旨：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。

說明：

- 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。

四十一、文號：臺教國署人字第1090076259A號

主旨：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案。

說明：

- 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。」。

四十二、文號：臺教人(三)字第1080184913號

主旨：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。

說明：

- 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。

四十三、文號：臺教國署人字第1060137220號

主旨：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。
說明：

- 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。

四十四、文號：臺教學（五）字第1090109550號

主旨：有關「校園霸凌防治準則」（以下簡稱準則）修正條文疑義一案。
說明：

- 一、按「實體從舊、程序從新」為適用法規之一般原則，規定人民權利義務之發生、變動、喪失等實體法規，於行為後有變更，除法令另有規定外，應適用行為時法。至程序法規，無關人民權利義務之得喪變動，純為規定處理作業程序，為期迅速妥適，是以適用新法（最高行政法院72年判字第1651號判決、法務部103年8月27日法律字第10303509850號函釋參照）。
- 二、承上，修正準則發布前已在程序中（調查階段、受理申復階段）之案件，其處理程序是否依據修正後準則辦理，查準則有關校園霸凌事件之調查、申復等作業程序規定，性質屬於程序性規定，依修正後準則規定辦理。
- 三、依準則第26條第2項規定：「申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由，向學校申復；其以言詞為之者，調查學校應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。」同條第3項第6款規定「申復有理由時，由學校重為決定。」係指經申復審議小組決議申復有理由時，由學校重為決定，並宜由學校視申復事實、理由及證據等相關因素，責請防制校園霸凌因應小組續行調查。

四十五、文號：臺教授國字第1090119017號

主旨：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。
說明：

- 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、文號：臺教國署人字第1090125107號

主旨：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款及高級中等說明：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。

說明：

- 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。

四十七、文號：臺教人(三)字第1090116662號

主旨：教師如涉及不當情事經平時考核予以懲處後，嗣後另涉其他違失行為時，是否須先廢止或註銷前行為之懲處處分後，始得解聘、停聘或不續聘教師疑義一案。

說明：

- 一、查本部99年10月6日台人（二）字第0990158058號函規定：「查教師法第14條第1項（按：109年6月30日修正施行之教師法係為第14條至第16條及第18條）各款係規定教師解聘、停聘或不續聘事由；至公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條係為教師平時考核獎懲依據。準此，教師如涉及有不當情事，學校應衡酌該案件係屬教師法第14條第1項各款事由，抑或公立高級中等以下學

校教師成績考核辦法第6條平時考核獎懲範圍，依法秉權責檢討。如教師所涉案件經學校審酌情節輕重已依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理平時考核在案，除另有新事實、新證據外，同一事由應無重複辦理解聘、停聘或不續聘之必要。」上開所稱「新事實、新證據」係對同一事由（行為）而言，先予敘明。

二、有關教師涉有多次性質相近之違失行為（如性騷擾），部分行為於先前行為已作成懲處之後始發現，基於其非屬前次懲處考量之標的，自非屬上函所稱同一事由（行為）之「新事實、新證據」。又如學校嗣依規定就教師多次違失行為，以其符合教師法相關規定予以停聘、不續聘或解聘，因與先前就部分行為所作之懲處有別，當非屬一事二罰情形，爰學校原依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之懲處無須廢止或註銷。

三、本案所詢涉及個案事實認定，請貴局依規定予以釐明妥處。

四十八、文號：臺教人(三)字第1090129679號

主旨：教師涉數起違反教師法第14條之案件，得否分別報主管機關核准後予以解聘疑義。

說明：

- 一、貴局所詢疑義，應依教師就解聘處分提起救濟情形予以審認，茲因解聘處分於法定救濟期間經過後，除有行政程序法第128條第1項各款所定得申請撤銷、廢止或變更之情形外，以該處分已發生形式確定力，相對人或利害關係人應尊重其效力，不得再有所爭執。故教師如業經核准解聘且終身不得聘任為教師，並已完成不適任教育人員通報，於法定救濟期間未提起救濟，該解聘處分效力即已確定。是已作成最重處分（解聘且終身不得聘任為教師）且處分效力已告確定，主管機關如再就其他案件核准解聘，已無實益，惟後續卻可能造成教師得就再核准之解聘處分提起救濟。為避免行政資源浪費，後續學校函報該教師之解聘案件，主管機關已無再核准及通報之必要，僅須就學校處理情形之妥適性予以審酌備案。
- 二、承上，惟教師對解聘且終身不得聘任為教師之處分如有不服，於法定救濟期間提起救濟時，該解聘處分尚未確定前，又就教師「其他違失行為」，依規定另作成處分，則學校及主管機關仍應依教師法第14條、第15條及「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，辦理解聘與完成通報事宜。至後行為所作解聘生效日，依教師法施行細則第7條第1項規定：「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」爰應以聘約存續期間為限，溯至前已做成之解聘生效日；管制不得聘任為教師之起算日，為該解聘送達教師次日。
- 三、另教師倘係依教師法第15條規定予以解聘，且議決1年至4年不得聘任為教師，經通報為不適任教育人員，嗣後因其他違失行為依同條規定另為解聘且議決1年至4年不得聘任者，前後2次不得聘任為教師之執行應分別計算，亦即應於第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，併敘。

四十九、文號：臺教國署人字第1090130209號

主旨：有關貴局所詢教師有違專業倫理關係之校園性平事件適用「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」之疑義。

說明：

- 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2條第5款規定：「涉及本法第十八條第一項：視所涉情形，依前四款規定調查」；再查同條第2款規定：「涉及本法第十四條第一項第四款、第五款及第十五條第一項第一款：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。」。
- 二、再查解聘辦法第13條規定略以，教師有本法第14條第1項第8款至第11款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後...，予以解聘，及第16條規定略以，教師有本法第15條第1項第3款或第5款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後...，予以解聘。
- 三、綜上，依據解聘辦法第13條及第16條規定，教師法第14條第1項第11款及第15條第1項第5款案件應由校園事件處理會議調查、確認；惟倘案件類型為疑似性侵害、性騷擾或性霸凌案件，應由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會組成調查小組調查，倘查證屬違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防制準則第7條規定者，應即移送教師評審委員會審議，無須再交由校園事件處理會議進行調查或審議。

五十、文號：臺教國署人字第1090130072號

主旨：有關貴局所詢「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」關於學校「校事會議」召開及適用之疑義。

說明：

- 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2條第5款規定：「涉及本法第十八條第一項：視所涉情形，依前四款規定調查」；再查同條第1款規定：「涉及本法第十四條第一項第一款至第三款、第六款、第七款、第十五條第一項第二款及第四款：依確定判決或裁罰處分認定事實。」。
- 二、貴局函詢教師涉有解聘、不續聘或終局停聘之不適任事實處理程序，依解聘辦法說明如下：
 - (一)教師不適任事實倘有裁罰書或判決書，學校應自知悉裁罰書或判決書後，十日內提教師評審委員會（以下簡稱教評會）逕依裁罰書或判決書認定事實並予審議。
 - (二)教師涉有解聘辦法第2條第4款不適任事實，須經調查確認，並移教評會審議，方能陳報主管機關，據以處分，如屬體罰學生之不適任情形，仍須由校事會議調查確認。
- 三、至於教師不當行為屬公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條規範懲處標準所定之事由者，則依其不當行為具體事實移送教師成績考核會審議處理。

五十一、文號：臺教授國字第1090130401號

主旨：有關「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」適用疑義。

說明：

- 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，爰被調查之教師

有配合調查之義務；另，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、再查解聘辦法第6條規定，校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。爰校事會議之審議應依解聘辦法第6條規定辦理。
- 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，由調查小組或輔導小組就具體之證據調查事實，及判斷案件類型。倘受調查或輔導之教師，無故未能配合調查小組或輔導小組作業時程，提供相關意見或接受調查或輔導，經校事會議審議認定放棄陳述意見或接受輔導之機會，將依解聘辦法第7條第2項第1款及第8條第3項認定為無法輔導改善或輔導改善無成效。是故，受調查或輔導教師，於調查或輔導期間，雖經學校依「教師請假規則」准假在案，仍須配合調查小組或輔導小組作業時程及相關措施，告知小組請假事由及期間，以免校事會議認定無法輔導改善或輔導改善無成效之情形發生。

五十二、文號：臺教授國部字第1090126278B號

高級中等以下學校適用教師法第十六條第一項第一款之解釋令：

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

五十三：文號：臺教授國字第1090149687號

主旨：有關所詢「高級中等以下學校兼任、代課及代理教師涉有不適任情事處理程序疑義」一案。

說明：

- 一、學校兼任、代課及代理教師涉及「依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰」、「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害」情事，其調查程序，除法有明文規定外，依聘任辦法規定，學校尚無須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；惟各直轄市及縣(市)政府得依據聘任辦法第18條，於符合相關法規情形下自訂調查程序，以資所轄學校遵循。

- 二、兼任、代課及代理教師於聘約有效期間內，涉及性平案件或涉及非性平案件，但服務學校認有先行停止聘約之必要者，暫時停止聘約應經教評會審議，至所詢未滿三個月兼任、代課及代理教師涉及本辦法第12條情形，亦須經教評會審議通過暫時停止聘約。

五十四、文號：臺教國署人字第1090155758號

主旨：教師違反原103年6月18日公布之教師法（下稱原教師法）第14條第1項第5款「褫奪公權尚未復權」經停聘處分，於109年6月30日教師法修正施行後（下稱現行教師法）因停聘原因消滅予以復聘，其停聘期間之俸給應如何核發及復聘後之俸給應如何補發疑義。

說明：

- 一、本案涉及相關規定如下：
 - (一)109年6月30日修正施行前之教師法（以下簡稱原教師法）第14條第1項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……五、褫奪公權尚未復權。……」及第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。……」
 - (二)教師法第21條規定：「教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停聘：……二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。……」及第25條第1項規定：「依……第21條第2款……停聘之教師，停聘期間不發給待遇。」
 - (三)教師法施行細則第27條第5項規定：「於本法修正施行後回復聘任者，其於本法中華民國109年6月30日修正施行前已執行之停聘期間本薪（年功薪）之補發，依本法修正施行前之第14條之3規定辦理。」
- 二、本案教師經法院判決褫奪公權1年，期間自108年12月23日起至109年12月22日止，嗣經學校依原教師法第14條第1項第5款「褫奪公權尚未復權」規定，自109年2月1日停聘至原因消滅止。該師於109年12月23日回復聘任後，其屬109年6月30日教師法修正施行後之停聘期間，依前開教師法第25條第1項規定不發給待遇。

五十五：文號：臺教授國字第1090150816號

主旨：有關校園事件處理會議之成員及調查小組成員得否相同。

說明：

- 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條第1項規定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。」、同條第2項規定：「前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表一人。三、行政人員代表一人。四、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。五、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。」及第5條第1項第8款規定：「調查完成應製作調查報告，提

校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」；同辦法第6條第2項規定：「校事會議之審議，應依下列規定辦理...。前項審議之決議，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。」。

- 二、再查高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第6條第1項規定：「調查小組進行調查時，應依下列規定辦理：一、自第十二條專審會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員名單中遴選三人或五人，組成調查小組。」、第9條第1項規定：「專審會依前條第一項第二款規定輔導，應依下列規定辦理：一、自第十二條人才庫之輔導員名單中遴選三人或五人，組成輔導小組；輔導小組之輔導員，應至少包括具有第十條第一項第一款或第二款資格各一人。」及第18條規定：「專審會委員、調查員及輔導員對於調查或輔導之案件，應保守秘密；其迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。同一案件之調查員與輔導員，不得為同一人。」。
- 三、綜上，依前開解聘辦法及專審會組成及運作辦法規定，調查小組或輔導小組成員僅有3或5人，校事會議代表僅5人，由小組成員歷經1個月調查或2個月輔導完成報告並應推派代表列席校事會議或專審會中說明，對於待決事件於報告中已有定見或預設立場，如擔任同一案件之校事會議代表或專審會委員，難期於審議過程中維持客觀立場，致其審議決定可能遭受質疑偏頗之虞。是以，校事會議代表或專審會委員不宜擔任同一案件調查小組或輔導小組成員。至於學校或主管機關處理不適任教師案件程序中，遇有迴避事由，則請依行政程序法第32條及第33條規定辦理。

五十六、文號：臺教授國字第1090163909號

主旨：有關高級中等以下學校疑似不適任教師處理程序事涉迴避乙案(調查及輔導日期起算日)。

說明：

- 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7款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6條第1項第7款所稱：「調查小組應於組成後三十日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾三十日...」，其起始日期為調查小組入校召開第1次調查小組會議起算，期間計算依據行政程序法第48條規定辦理。
- 二、解聘辦法第8條第1項第4款及專審會辦法第9條第1項第4款所稱：「輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，...」，其起始日期為輔導小組入校召開第1次輔導小組會議起算，期間計算依據行政程序法第48條規定辦理。
- 三、又本部109年12月18日臺教授國字第1090150816號函有關校園事件處理會議成員或教師專業審查會委員不宜擔任同一案件調查小組及輔導小組成員，係為建議性質，為期渠等於審議過程中能維持客觀、公平及公正立場，併予敘明。
- 四、至於學校或主管機關處理高級中等以下學校疑似不適任教師處理程序事涉迴避情事，則須依據行政程序法第32條及33條規定辦理。

五十七：文號：臺教人(三)字第1090186736號

主旨：為利瞭解各教育場域不適任人員通報及查詢系統（以下簡稱通報查詢系統）登

載通報資料是否涉及校園性別事件，請依說明註記通報不適任教育人員資料。

說明：

- 一、查不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法（以下簡稱通報查詢辦法）第8條第1項規定：「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。」
- 二、各機關學校於通報查詢系統所登載之案件，適用法規係教育人員任用條例第31條第1項第13款、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項等規定（或102年7月10日修正公布之教師法第14條第1項第12款、103年1月8日修正公布之教師法第14條第1項第13款），且所違犯之法規係「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第7條」者，請於110年2月8日前，於資料庫各該案件之「備註」欄位註記「本案係違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第7條」等文字，嗣後辦理是類案件通報登載時，亦同。

五十八、文號：臺教授國字第1100005892號

主旨：有關「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」延長調查期間疑義案。

說明：

- 一、旨揭辦法第2條規定略以，主管機關依教師法第17條第1項規定成立教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議學校申請處理教師法第16條第1項第1款之案件及依教師法第26條第2項規定提交之案件。另同法第6條第1項第7款規定：「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，並應通知學校。」，其立法精神係為避免調查延宕，爰於該款明定完成調查之期限，及展延之期間，合先敘明。
- 二、依前開規定，專審會係為主管機關為協助學校處理不適任教師成立之機制，為避免調查案件延宕，應由調查小組敘明有延長調查時間必要之具體事由，由主管機關視調查小組實際需求作成決定，無須經專審會決議。

五十九：文號：臺教授國字第1090158462號

主旨：有關教學不力或不能勝任工作有具體事實由學校自行調查後，經主管機關教師專業審查會輔導無效案件，學校教師評審委員會決議人數比例疑義。

說明：

- 一、教師法第16條第2項規定：「教師有前項各款規定情形之一者，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通過。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，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。」其立法目的，乃是考量主管機關教師專業審查會（以下簡稱專審會）之專業性及代表性，經其審議調查屬實，因已踐行相關程序，爰降低教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議通過之門檻為「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」，以確保學生學習權。

- 二、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1項第2款規定：「教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導。」，則此時調查結果尚未確認，仍只為疑似有教師法第16條第1項第1款情形；專審會辦法第9條第1項第6款第1目規定：「專審會依前條第一項第二款規定輔導，應依下列規定辦理：六、專審會審議輔導報告，應為下列決議之一，並作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：（一）教師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。」，爰此，教師法第16條第2項所謂「專審會調查屬實」，不侷限於專審會組成調查小組作成調查報告，並經專審會審議調查報告，作成「學校應移送教師評審委員會」決議之情形；也包括專審會審議輔導報告，並作成「學校應移送教評會審議」決議之情形。
- 三、申言之，教師法第16條第2項所稱「學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實」之定義，指「專審會審議調查報告或輔導報告，並作成『學校應移送教評會審議』決議」之情形。
- 四、綜上，教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實，學校自行調查後，向主管機關申請專審會輔導後，審認輔導改善無成效，學校教評會決議人數比例為：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。

六十：文號：臺教國署人字第1100012679號

主旨：有關「防制校園霸凌因應小組」及「校園事件處理會議」疑義。

說明：

- 一、依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱解聘辦法）第4條規定略以，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。前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表1人。三、行政人員代表1人。四、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。五、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，又同辦法第5條第1項第1款規定略以，校事會議應組成調查小組，成員以三人或五人為原則，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...擔任。
- 二、另依校園霸凌防制準則第10條規定略以，學校應組成防制校園霸凌因應小組（以下簡稱因應小組），以校長或副校長為召集人，其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，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。
- 三、查解聘辦法第2條第1項第3款及第4款規定，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；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2章校園事件處理會議組成、調查及輔導相關規定調查。
- 四、綜上，因解聘辦法與校園霸凌防制準則規範目的、調查小組成員組成、調查程序皆不相同，學校依各別法規所為調查報告僅為各該法規認定事實依據。惟基

於學校行政一體之機能，單位間應彼此協助，如校事會議審認屬霸凌案件，應移由因應小組辦理，因應小組並得請求校事會議提供調查報告供審議參酌，尚不得將校事會議之調查報告逕為採認為霸凌案件認定依據，反之，亦同。

伍、實務常見問題

一、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：教師疑似有教師法第14條至第16條或第18條規定情事者，學校或主管機關對於所有案件均可依「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」規定申請或提交專審會調查、輔導或審議？

A1：一、由學校申請專審會調查、輔導，僅限於教師涉有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形。

二、主管機關認學校處理教師案件而有違法之虞時，得依教師法第26條第2項規定：「高級中等以下學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，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，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。」辦理。

Q2：專審會委員中，有關教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家資格應如何認定？

A2：查教育部國民及學前教育署110年5月19日臺教國署人字第1100055522號函釋略以，校事會議不同身分代表須由具備該身分之現任人員擔任，其中教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家之資格定義，詳如「高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點」第2點及第3點規定。爰參照上開規定，專審會委員中，有關教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家資格宜比照「高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點」第2點及第3點規定辦理。

Q3：專審會完成調查或輔導報告後，是否需將調查或輔導報告及相關處理情形，以書面通知學校及被檢舉之教師？

A3：依「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」第8條規定：「專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第二款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校…。」準此，專審會完成調查或輔導，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校，不須通知被檢舉之教師；應由學校將該案件處理完竣後，將處理結果發函通知被檢舉之教師。

Q4：「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」第5條規定，教師疑似有「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情形，學校應於知悉後5日內召開校事會議，決議由學校自行調查或申請專審會調查，請問校事會議原決議由學校自行調查，俟因無法組成調查小組或執行調查工作有困難，可否再次召開校事會議決議申請專審會調查？又「知悉後5日內召開校事會議」之期限，是否重新起算？

A4：校事會議原決議由學校自行調查，嗣因無法組成調查小組或執行調查工作有困難，可以復議方式召開校事會議並決議申請專審會調查；至於「知悉後5日內召開校事會議」之期限不需重新起算，惟應儘速處理。

- Q5：「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」第9條第1項第6款規定：「專審會審議輔導報告，應為下列決議之一，…(二)教師經輔導改善有成效，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。」，請問專審會如已認定教師有考核辦法第6條所定情形，學校教師考核會可否作成不處分之決議？
- A5：依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」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…。」爰專審會如已認定教師有考核辦法第6條所定情形，學校教師考核會應根據具體事實予以懲處，方為適法，不得作成不處分之決議。
- Q6：教師專業審查會或校事會議組成調查小組或輔導小組之成員是否有性別比例之限制？
- A6：查「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」或「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」尚未明定調查小組或輔導小組之成員之性別比例，然基於「性別平等政策綱領」乃政府推動之重大政策，任一性別委員總數以不低於三分之一為原則。

二、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：學校接獲檢舉或知悉教師疑似有違法案件，事證已臻明確，涉案教師並已承認確有其事，學校還需要召開校事會議審議或組成調查小組進行調查嗎？

A1：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項規定略以，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日內召開校事會議審議。復查教師法第14條及第15條規定，行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、終身不得聘任為教師及1至4年不得聘任為教師等不同懲處。爰教師違法案件依其構成要件、受害人數、情節是否重大等分別有不同之懲處規定，需經校事會議調查及確認。是以，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有違法案件，雖事證已臻明確，且涉案教師已承認確有其事，學校仍應依法組成校事會議進行調查和審議。

Q2：請問學校接獲檢舉教師疑似涉有不適任之情事，可以先行判斷係屬違反教師法或教師成績考核辦法，而決定召開校事會議或不召開校事會議逕行移送教師考核會？或是一定要召開校事會議並組成調查小組進行調查？

A2：查教育部110年3月9日臺教授國字第1100021385號函釋略以，教師疑似涉解聘辦法第2條第4款所定之不適任事實，須經校事會議調查確認，並移教師評審委員會審議，方能陳報主管機關據以處分，如經校事會議調查確認非屬解聘辦法第2條第4款不適任之事實，而有「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第6條規範懲處標準所定事由者，依解聘辦法第7條第1項第3款規定，移送教師考核會或依法組成之委員會審議處理，如經調查確認無解聘辦法第7條第1項第1款至第3款所定情形，則應予結案。因此，解聘辦法第4條至第7條規定，係透過校事會議之處理機制，以調查釐清教師所涉之疑似不適任情事是否真實，或其情節是否已達不適任之程度，至學校於接獲檢舉時，檢舉人已敘明主張教師疑似有涉及解聘辦法第2條第4款所定之不適任事實，或學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉有相同情形時，學校即應召開校事會議調查確認，始符教師法及解聘辦法之立法目的。

Q3：教師疑似有不適任情事，任何人均可向教師行為時所屬學校檢舉，請問需要提出書面或是證據嗎？還是口頭檢舉即可？可向學校的哪些單位檢舉？

A3：查行政程序法第168條規定：「人民對於行政興革之建議、行政法令之查詢、行政違失之舉發或行政上權益之維護，得向主管機關陳情。」同法第169條規定：「陳情得以書面或言詞為之；其以言詞為之者，受理機關應作成紀錄，並向陳情人朗讀或使閱覽後命其簽名或蓋章。陳情人對紀錄有異議者，應更正之。」復查「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第3條規定：「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。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。」綜上，檢舉得以書面或言詞為之，學校各單位皆可受理檢舉並移由權責單位辦理，惟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。

- Q4：學校召開校園事件處理會議之主辦單位是否依案件類型而有不同？或統一由某單位例如秘書、教務處、學務處或人事室召開？**
- A4：「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」並未明定召開校事會議之主辦單位，學校受理相關案件時，依各案件類型不同，由校長指定相關處室召開。
- Q5：學校接獲檢舉或知悉教師疑似有違法案件，應於五日內召開校事會議，則「接獲或知悉之日起五日內」應如何計算？可以排除例假日嗎？**
- A5：學校接獲檢舉或知悉教師疑似有違法案件，處理程序之期日與期間計算方式應依行政程序法第48條規定辦理，所以「接獲或知悉之日起五日內」應召開校事會議審議，其始日不計算在內，並不得排除例假日。
- Q6：校園事件處理會議成員之「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」之資格應如何認定？**
- A6：依教育部國民及學前教育署109年9月11日臺教授國字第1090097565號函釋略以，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；復查教育部國民及學前教育署110年5月19日臺教國署人字第1100055522號函釋略以，校事會議不同身分代表須由具備該身分之現任人員擔任，其中教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家之資格定義，詳如高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點第2點及第3點規定。
- Q7：解聘辦法第5條第1項第1款規定略以，校事會議應組成調查小組，成員以三人或五人為原則，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教師專業審查會調查及輔導人才庫之調查員擔任。請問組成調查小組之第三人可由校內教師擔任嗎？**
- A7：依解聘辦法第5條第1項第1款規定，雖未強制規定除教師會代表及家長會代表外之調查員1名須由校外人員擔任，但考量調查小組運作之公正性，以校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或教師專業審查會調查及輔導人才庫之調查員擔任為宜。
- Q8：校事會議調查小組的「教師會代表」，學校教師會會長可否找縣(市)級教師會的成員(非該校教師)擔任？**
- A8：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條第1項第1款規定略以，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；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。爰依上開規定，校事會議調查小組的教師會代表必須具備該校教師身分，尚無由其他學校或縣(市)級的教師會成員擔任之可能。
- Q9：校事會議成員之一的行政人員代表原由兼行政職務教師擔任，但於案件處理過程中，卸任行政職務，不具行政人員身分，是否續任至案件處理完竣？或應由校長重新指派？**
- A9：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條第2項規定：「前項校事會議成員如下…三、行政人員代表一人…。」則「行政人員代表」包含校

內公務人員或兼任行政職務之教師，未兼行政職務之教師未在規定範圍內，爰行政人員代表原由兼行政職務教師擔任，但於案件處理過程中，卸任行政職務，因渠已不具行政人員身分，尚不得續任至案件處理完竣，應循校內程序重新產生。

Q10：校事會議調查小組成員包括「教師會代表」及「家長會代表」，教師會或家長會成員均無意願參加調查，可否放棄不派員參加？

A10：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條第1項第1款規定略以，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。爰教師會代表及家長會代表屬法定必要成員，如教師會或家長會成員加入調查小組的意願不高或無意願，則學校應透過溝通說明，解除渠等疑慮，順利組成調查小組，不得任由教師會或家長會放棄，不派員參加。

Q11：校事會議組成調查（輔導）小組，如調查（輔導）期間遇寒（暑）假，調查（輔導）期是否可暫停？不計入調查（輔導）期。

A11：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7款及第8條第2項第4款規定調查或輔導期間並無扣除寒暑假；復查教育部國民及學前教育署109年7月1日臺教國署人字第1090076247A號函附件說明略以，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。爰調查或輔導期間遇寒暑假，仍應計入調查期或輔導期。

Q12：教師涉有教學不力之情形，須長時間的教學行為導致學生學習成效不佳才會成立，但學校依解聘辦法第4條之規定，接獲家長投訴教師疑似有教學不力情形，無論情節輕重，一律召開校事會議並組成調查小組調查，是否有違比例原則或影響教師士氣之虞？

A12：依教育部110年3月9日臺教授國字第1100021385號函釋略以，教師疑似涉解聘辦法第2條第4款所定之不適任事實，須經校事會議調查確認，並移教師評審委員會審議，方能陳報主管機關據以處分，如經校事會議調查確認非屬解聘辦法第2條第4款不適任之事實，而有「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第6條規範懲處標準所定事由者，依解聘辦法第7條第1項第3款規定，移送教師考核會或依法組成之委員會審議處理，如經調查確認無解聘辦法第7條第1項第1款至第3款所定情形，則應予結案。因此，解聘辦法第4條至第7條規定，係透過校事會議之處理機制，以調查釐清教師所涉之疑似不適任情事是否真實，或其情節是否已達不適任之程度，至學校於接獲檢舉時，檢舉人已敘明主張教師疑似有涉及解聘辦法第2條第4款所定之不適任事實，或學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉有相同情形時，學校即應召開校事會議，始符教師法及解聘辦法之立法目的。

Q13：解聘辦法第8條第2項第6款規定，經校事會議審議認輔導改善有成效者，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。則依上開規定，校事會議可以決議毋須移送考核會懲處嗎？

A13：教師疑似有教學不力或不能勝任工作案件進入輔導期之前提，為校事會議調查小組之調查報告已認定該教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實，是

以儘管輔導改善有成效，對於業經查證屬實之教學不力或不能勝任工作情形，仍應視其情節移送教師考核會或相關委員會審議。

Q14：解聘辦法第5條第1項第7款規定：「調查小組應於組成後三十日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾三十日，並應通知教師。」同辦法第8條第1項第4款規定：「輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，並應通知教師。」上開條文所謂「必要時」及「延長期間」係由何人決定，需召開校事會議議決嗎？

A14：一、查教育部110年1月19日臺教授國字第1100005892號函釋略以，有關「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）延長調查期間疑義，解聘辦法第2條規定，主管機關依教師法第17條第1項規定成立教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議學校申請處理教師法第16條第1項第1款之案件及依教師法第26條第2項規定提交之案件。另同法第6條第1項第7款規定：「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，並應通知學校。」，其立法精神係為避免調查延宕，爰於該款明定完成調查之期限，及展延之期間；依前開規定，專審會係為主管機關為協助學校處理不適任教師成立之機制，為避免調查案件延宕，應由調查小組敘明有延長調查時間必要之具體事由，由主管機關視調查小組實際需求作成決定，無須經專審會決議。

二、參照前開教育部函釋理由，由學校校事會議組成之調查小組、輔導小組認有延長調查或輔導期間必要時，為避免案件延宕，應由調查小組或輔導小組敘明延長期間之必要具體事由，由學校視調查小組或輔導小組實際需求作成決定，毋須經校事會議議決。

Q15：教師涉有教學不力案件，學校召開校事會議調查後，因情節輕微，移送教師考核會議處並結案，嗣後又因其他疑似教學不力案件被檢舉，經校事會議議決組成調查小組進行調查，則前移經考核會處理完竣之案件，可否一併交調查小組，列為教學不力之事由？

A15：「教學不力或不能勝任工作」，通常係就一段期間之具體事實的綜合評價判斷，倘教師前涉有教學不力案件，惟因情節輕微，皆已提教師考核會議處後，嗣後因其他案件再被檢舉，經校事會議議決成立調查小組調查，則前經考核會處理完竣之案件，原則應不再列為教學不力之事由；惟倘教師多次涉有類似案件，則可合併將相關事證(如個人病史、差勤紀錄、輔導紀錄、教學紀錄、懲處紀錄、平時考核或成績考核等)，提供予調查小組參考，以審酌該教師於涉有類似教學不力情事是否屬一再發生或經給予改善機會仍無改善，以茲綜合評價判斷。

Q16：校事會議調查小組調查報告結論為「教師無此情形，應予結案」；惟校事會議審議調查報告仍認教師有不當管教情形，應如何處置？另校事會議審議調查報告，會議決議與調查小組結論不同，校事會議得逕行更改調查報告或移請調查小組修正調查報告？

A16：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8款規定：「調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」同辦法第7條規定：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之

一：…四、教師無前三款所定情形，應予結案。」準此，有關調查報告之結論係屬建議性質，後續之處理，應由校事會議決議。倘校事會議審議調查報告，會議決議與調查小組結論不同，亦應以校事會議決議為準，毋須要求調查小組修正調查報告；然對於調查報告認有重大瑕疵或事證不完備而無法進行審議時，得敘明理由退請調查小組重行調查。。

Q17：校事會議調查報告或輔導報告是否應於調查或輔導結束後即提供給檢舉人及被檢舉人？

A17：一、查「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」第8條規定：「專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第二款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校…。」同辦法第19條規定：「教師對調查報告、輔導報告、結案報告或第十六條第一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。」次查「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」雖未作類似之規定，但基於相同之法理，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，被檢舉人應俟解聘、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通知涉案教師時，才能提起救濟。爰調查報告毋須於調查結束後提供給檢舉人、被檢舉人；且僅需於作成解聘、不續聘、停聘、資遣或其他適當處置之決定後，由學校發文檢具調查報告或輔導報告及處理結果通知「被檢舉人」即可，毋須提供予檢舉人。

二、若當事人或利害關係人於行政程序進行中，向學校索取調查報告，請其依行政程序法第46條規定提出申請，並由學校依法准駁。

Q18：解聘辦法第3條第2項規定：「檢舉案件有下列情形之一者，學校應不予受理…三、同一案件已處理完畢」，但如果有新證據、新事證可否重啟調查？

A18：查行政程序法第128條規定：「行政處分於法定救濟期間經過後，具有下列各款情形之一者，相對人或利害關係人得向行政機關申請撤銷、廢止或變更之。但相對人或利害關係人因重大過失而未能在行政程序或救濟程序中主張其事由者，不在此限：…。二、發生新事實或發現新證據者，但以如經斟酌可受較有利益之處分者為限。三、其他具有相當於行政訴訟法所定再審事由且足以影響行政處分者。…第一項之新證據，指處分作成前已存在或成立而未及調查斟酌，及處分作成後始存在或成立之證據。」爰有關同一案件經學校調查處理後，倘有新事實、新證據，參考前開行政程序法規定，學校校事會議得重啟調查。

Q19：校事會議成員可否擔任同一案件之教師評審委員會委員或教師考核會委員？

A19：校事會議之任務依「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第5條規定，係組成調查小組暨審議調查報告，則其成員擔任同一案件之教師評審委員會委員或教師考核委員會委員，均屬「審議」性質，難謂其於審議過程中無法維持客觀立場，爰校事會議成員得擔任同一案件之教師評審委員會委員或教師考核委員會委員，如遇有迴避事由，則請依行政程序法第32條及第33條規定辦理。

- Q20：**依解聘辦法第5條規定，校事會議組成調查小組，則調查小組個別成員一定要經過校事會議確認嗎？或校事會議僅須決議進行調查即可，小組成員則由學校決定？
- A20：**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條第1項第1款規定略以，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。爰依上開規定，調查小組組成涉及學校校內代表之產生及學校接洽可能之校外學者專家人選獲同意後決定，尚無再經校事會議確認之必要，爰由校事會議決議進行調查後，應由學校依上開規定及案件類型決定調查小組成員。
- Q21：**學校接獲教師之「裁罰書」（例如違反性騷擾防治法第20條、第25條、兒童及少年福利與權益保障法第97條）或「刑事判決書」（有罪），須否召開「校事會議」進行確認後再移送教師評審委員會審議？
- A21：**查教育部國民及學前教育署109年10月23日臺教國署人字第1090130072號函釋略以，有關所詢「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」關於學校「校事會議」召開及適用之疑義，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條第5款規定：「涉及本法第十八條第一項：視所涉情形，依前四款規定調查」；再查同條第1款規定：「涉及本法第十四條第一項第一款至第三款、第六款、第七款、第十五條第一項第二款及第四款：依確定判決或裁罰處分認定事實。」教師涉有解聘、不續聘或終局停聘之不適任事實處理程序：教師不適任事實倘有裁罰書或判決書，學校應自知悉裁罰書或判決書後，10日內提教師評審委員會逕依裁罰書或判決書認定事實並予審議。本案毋須召開「校事會議」進行確認後再移送教師評審委員會審議。
- Q22：**校事會議調查小組的調查報告，可以針對該案件提出處理建議嗎(例如建議移送教評會或建議輔導)?還是只能陳述調查內容與事實?
- A22：**調查小組調查報告格式請參考「110年度高級中等以下學校不適任教師處理工作手冊」第133-134頁調查報告參考格式第陸點，由調查小組於四項結論勾選其中乙項，該等選項係參考「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第7條有關校事會議審議應為決議之規定，足供校事會議審議調查報告時參酌，故調查小組之調查報告可以對該案件提出處理建議。
- Q23：**校事會議之調查報告建議解聘案送至教師評審委員會審議時，僅能依校事會議決議內容通過解聘案，或者可議決因情節輕微移送考核會懲處而不予解聘？
- A23：**查108年6月5日修正並於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；…。」；次查教育部110年8月11日臺教授國字第1100095116B號函敘明：「請各主管機關遇教師涉有違反教師法第14條至第16條或第18條規定之情形，已由具備調查機制之會議（如：校園事件處理會議、教師專業審查

會、防制校園霸凌因應小組、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會)調查屬實後，作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，而教評會未依規定召開、審議或決議時，學校應檢附相關會議紀錄及調查相關資料，報各主管機關審查是否有違法之虞，俾利落實教師法立法精神。」，爰校事會議作成建議解聘案件，送至教評會審議，倘教評會審議結果與據調查機制的校事會議決議不同，應檢附相關會議紀錄及調查相關資料，報主管機關審查是否有違法之虞，俾利落實教師法立法精神。

Q24：檢舉人或被檢舉人對於學校所作調查報告、輔導報告不服者，得否向學校或上級主管機關提起申訴或救濟？

A24：查「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」第8條規定：「專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第二款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校…」同辦法第19條規定：「教師對調查報告、輔導報告、結案報告或第十六條第一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。」次查「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」雖未作類似之規定，但基於相同之法理，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處理結果通知教師時，才能提起救濟。此外，解聘辦法並未規範檢舉人對於學校所作調查報告、輔導報告不服者，向學校或主管機關提起申訴之程序，從而檢舉人對於學校所作調查報告、輔導報告不服者，尚無法向學校或主管機關提起申訴。

Q25：校事會議審議調查報告，認為教師有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實情形，經決議自行輔導，輔導期間可否提前終止並完成輔導報告後送交校事會議審議？

A25：一、教師涉有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實，倘校事會議決議該名教師有輔導改善之可能，由校事會議自行輔導，則依據「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第8條第2項規定，組成輔導小組，輔導期間以2個月為原則。

二、查最高行政法院 109 年判字第 273 號判決略以，前述輔導期間以2個月為原則，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(註：109 年 11 月 18 日廢止之「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」之規定名詞)；且輔導是否因視同輔導無改進成效，而應進入評議期，仍屬專業判斷之領域，同有判斷餘地理論之適用。

三、準此，校事會議組成之輔導小組，於輔導期間未達2個月，已確認輔導改善無成效時，為維護學生受教權，得提前終止輔導並完成輔導報告後送交校事會議審議。

Q26：教師兼任行政職務，因處理行政業務延宕（未觸犯刑事法律），學校可否以涉有教師法第16條第1項第1款「不能勝任工作有具體事實」，提教評會審議是否解聘或不續聘或資遣？抑或僅能予以行政懲處？

A26：查教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令：「核釋教師法第十六條第一項第一款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，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…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…。」準此，教育部上開令釋所稱「處理行政事務過程中，消極不作為致使行政延宕，且有具體事實」並非專指兼任行政職務教師於處理行政業務延宕之情形，未兼行政職務教師亦應適用，爰兼任行政職務教師，因處理行政業務延宕，若屬單一行為，當不得逕將其列為涉有教師法第16條第1項第1款，以解聘或不續聘之程序辦理，從而應改依其他法令規定予以懲處。

Q27：教師涉體罰案件，經校事會議調查後認定情節輕微者，可否逕移教師考核會議處？或一定要依照教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278C號令釋之第4款：「體罰學生，有具體事實。」列入教學不力案件，決議進入輔導期（可預見輔導期間該教師絕對不會再有體罰情事）？

A27：一、查「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第7條第1項校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第二條第四款或第五款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。二、教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。三、教師無前二款所定情形，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、教師無前三款所定情形，應予結案。

二、準此，教師涉體罰案件，經校事會議調查後認定情節輕微未達「教學不力」之程度者，自可決議移送教師考核會依照「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」之規定議處。

Q28：兼具體罰和霸凌性質之校園事件，應如何認定其事件屬性？若發生霸凌事件時學校卻誤判為體罰事件，召開校事會議處理而未召開防制校園霸凌因應小組，可否補正？

A28：一、體罰及霸凌之定義分別於教師法施行細則第8條第1項、校園霸凌防制準則第3條第1項第4款明定，已臻明確；倘學校接獲檢舉或知悉之校園事件，初判同時兼具體罰與霸凌性質，則應召開防制校園霸凌因應小組循校園霸凌防制準則規定處理；若防制校園霸凌因應小組完成調查後確認僅為體罰，非屬霸凌案件，再移請學校依體罰之相關規定處理。

二、若學校發生霸凌事件時，誤判為體罰事件，召開校事會議處理而未召開防制校園霸凌因應小組，則無論於開會審議階段或調查階段已確認為霸凌事件時，當速召開防制校園霸凌因應小組循校園霸凌防制準則規定處理，補正之。

Q29：有關校事會議之「調查報告」、「輔導報告」或校事會議之決議內容，如涉案教師於學校作成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前申請閱覽卷宗，學校可否不予同意？

A29：查教育部108年4月10日臺教學(三)字第1080019052號函釋略以，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，應可認係行政程序法第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」。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。另行政程序法第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。爰涉案教師於學校作成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前，申請閱覽卷宗，學校得認定資料內容屬性後按上開函釋規定處理。

Q30：解聘辦法第10條至第19條均有「十日內報主管機關」之規定，所謂「十日內」可以扣除例假日嗎？

A30：關於解聘辦法第10條至第19條有關「十日內報主管機關」之規定，應依行政程序法第48條規定計算期日，不扣除例假日。

Q31：解聘辦法第12條及第17條規定：「學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，10日內提教評會審議…」，請問學校如接獲檢舉教師疑似受各級社政主管機關裁罰處分情形，因有需要再予查證或另行蒐集相關事證之處，得否不受10日之期間限制？或得自學校確認教師受各級社政主管機關之裁罰處分後起算？

A31：查解聘辦法第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十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：一、涉及本法第十四條第一項第一款至第三款、第六款、第七款、第十五條第一項第二款及第四款：依確定判決或裁罰處分認定事實…」爰學校如接獲檢舉某教師疑似受各級社政主管機關裁罰處分情形，應即迅速取得裁罰處分書，於10日內提教評會審議，尚無由學校自行延長處理期間之規定。

Q32：現行教師聘約如為長期聘任最長可達7年，如教師已被認定不適任，聘約尚有1年以上，教評會可否決議不續聘即可？或不續聘要以聘約剩餘多少期間較為適合？

A32：查教師法僅就有關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者，於第16條第1項定有不續聘之條文，其他違反教師法之不適任情形並無不續聘之規定，合先敘明。茲以違反教師法第16條第1項各款情形，是否予以不續聘之處分，係屬學校教評會權限；惟教評會審議時應考量回應社會期待、增進教師教學品質、提供優質之教育環境、維護學生受教權等情形綜合判斷，剩餘聘約期間之長短亦應列為考量因素之一。

Q33：教師涉違反教師法接受調查，可否委託律師到場陳述？

A33：查行政程序法第24條規定：「當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。」同法第39條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。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。」教師涉違反教師法接受調查，得否委託代理人？學校是否同意渠委託律師到場陳述意見，可依上開行政程序法之規定本權責卓處。

Q34：教師涉性別平等事件，經性別平等教育委員會調查屬實並決議解聘一年，再提教師評審委員會審議通過，則「處理結果」是指性平會的決議或是教評會的決議？調查報告及處理結果應由性平會承辦單位或教評會承辦單位發文通知涉案教師？

A34：一、查性別平等教育法第31條第2項規定：「學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本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。」以本案為例，教師涉性別平等事件，經性平會調查屬實並決議解聘1年，再提教評會審議通過，則「處理結果」係指教評會的決議。

二、復查教育部110年3月12日臺教法(三)字第1100034920號書函略以，教育部中央教師申訴評議委員會第14屆第49次會議附帶決議，有關性別平等教育事件處理通知程序部分，依性別平等教育法第31條第3項規定，學校應將完整處理結果以書面載明事實及理由一併通知行為人，以利後續救濟。實務常見學校將懲處及心理輔導、性別教育課程處置分別通知發函，致造成申復救濟起算時點爭議或分向不同管道救濟問題，請學校應依上開規定，落實處理通知程序。準此，調查報告及處理結果應由學校指定一個單位一併發文通知，不得分由二個單位個別發文通知；至於指定哪一單位負責？應由學校依案件屬性指定為宜。

Q35：解聘辦法第10條至第19條，皆規定於確認或審議通過後10日內報主管機關核准，予以解聘或不續聘、終局停聘；但檢覈表內又強調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)，如當事人不到校親自簽收時，以行政送達方式辦理則無法在10日內取得送達之憑證，勢必延宕函報主管機關之期程，爰送達當事人之憑證可否後補？

A35：檢覈表內的用語係提醒學校製作公文書須注意行政程序法送達程序，避免送達程序錯誤或過程延宕，學校依教師法及解聘辦法所訂確認或審議通過後10日內報主管機關核准，僅需檢附「學校附理由通知當事人之函文」，送達當事人之憑證可以事後補送給主管機關。

Q36：教師涉教學不力案件，經校事會議組成調查小組進行調查，若調查尚未結束因重大因素(如防疫)暫停，迨跨學年度該師已辭職並參加他校教師甄選錄取任職，則是否應繼續調查或處理？

A36：查教育部110年1月20日臺教人(三)字第1100003420號書函說明四：「至教師經依教師法第16條第1項規定解聘者，非屬具有前開規定所稱消極資格條件，僅係

不得在原服務學校繼續擔任專任教師，惟不影響其受聘於其他學校。爰教師涉有教師法第16條第1項所定應受解聘之情事，學校僅得於聘約存續期間審議。」準此，教師涉教學不力案件，經校事會議組成調查小組進行調查，若調查尚未結束因重大因素(如防疫)暫停，迨跨學年度該師已至他校任職，則依上開教育部函釋，不再繼續調查，惟原屬學校得依平時考核紀錄，列入當年度教師成績考核處理。

三、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法 Q & A

Q1：代理、兼任或代課教師涉有教學不力或不能勝任工作有具體事實情形，其「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之認定標準可否參照教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令核釋內容辦理？

A1：查教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令核釋教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，以利認定「教學不力或不能勝任工作」。另查「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第8條規定：「兼任、代課及代理教師聘任後，有下列各款情形之一者，應予以終止聘約：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實…。」其要件及條文規定均與教師法第16條第1項第1款相同，爰其具體事實認定亦得參照上開教育部核釋內容辦理。

Q2：代理教師涉有教學不力案件，其處理程序是否應比照專任教師辦理？

A2：查教育部109年12月11日臺教授國字第1090149687號函釋略以，倘兼任、代課及代理教師聘期在3個月以上，涉有「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」（以下簡稱聘任辦法）第8條第1項（教學不力或不能勝任工作；違反聘約情節重大）規定情形之一者，應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，並報主管機關核准後，予以終止聘約。準此，代理教師涉有教學不力案件，毋須比照專任教師之處理程序，請逕依上開教育部函釋辦理。

Q3：代理教師非「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」適用對象，是否應受「調查確認後或相關委員會確認後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關」規範？

A3：有關高級中等以下學校兼任、代課及代理教師涉有不適任情事，處理程序請依據教育部109年12月11日臺教授國字第1090149687號函規定辦理。

四、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法Q & A

Q1：教評會審議時，請當事人列席陳述意見的目的為何？如果當事人無法提出新事實、新證據或證明調查程序有重大瑕疵，是否就毋須採納其意見？

A1：查教育部109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函略以，教師法施行細則第9條規定：「教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見…之相關規定。」為維護教師權益及確保學校措施之正確性，教評會審議時，除有行政程序法第103條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依上開規定通知當事人陳述意見，並視實務需要預留其合理之準備期間（第一次陳述意見，以7日為原則）。當事人列席教評會陳述之意見及教評會對陳述意見之回應，應於會議紀錄中詳實載明，以完備教評會審議過程。準此，請當事人陳述意見係屬法定必要程序，如當事人於陳述意見時無法提出新事實、新證據或證明調查程序有重大瑕疵，則教評會應依據已有資料進行審議。

Q2：教師涉及性別平等案件，經性平會調查確認為師生戀，教評會審議時係以觸犯教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款或第18條第1項「行為違反相關法規」論處，則應另行增聘校外學者專家擔任委員嗎？

A2：若教師涉及性別平等案件，經調查後確認非屬性侵害、性騷擾或性霸凌案件，改按違反專業倫理處置，則教評會審議時，因非屬教師法第9條第3項另行增聘校外學者專家擔任委員之範疇，尚毋須另行增聘校外學者專家擔任委員。

Q3：教評會審議代理教師涉及性騷擾終止聘約案件時，需要依教師法第9條第3項規定另行增聘校外學者專家擔任委員嗎？

A3：查教育部109年12月11日臺教授國字第1090149687號函釋略以，學校兼任、代課及代理教師涉及「依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰」、「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害」情事，其調查程序，除法有明文規定外，依聘任辦法規定，學校尚無須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。準此，基於相同法理，教評會審議代理教師涉及性騷擾終止聘約案件時，亦毋須依教師法第9條第3項規定另行增聘校外學者專家擔任委員。

Q4：教師涉有教師法第22條第1項或第2項情事，學校在1個月內召開教評會審議是否暫時停聘時，需要通知當事人列席陳述意見嗎？如需通知當事人陳述意見，則就審(答辯)期間可否從7天縮短為3天？如通過暫時停聘，則教師可否提起救濟？

A4：教育部109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函略以，教師法施行細則第9條規定：「教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見……之相關規定。」為維護教師權益及確保學校措施之正確性，教評會審議時，除有行政程序法第103條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依上開規定通知當事人陳述意見，並視實務需要預留其合理之準備期間（第一次陳述意見，以7日為原則）。當事人列席教評會陳述之意見及教評會對陳述意見之回應，應於會議紀錄中詳實載明，以完備教評會審議過程。準此，請當事人陳述意見係屬法定必要程序，就審(答辯)期間7天亦不可縮短。

教師涉有第22條第1項或第2項情形，學校教評會通過暫時停聘靜候調查，如有不服，得依教師法第42條規定提起救濟。

Q5：教評會委員中未兼行政或董事之教師代表如何產生，係由全體未兼行政老師選舉或推派或由校長指派？

A5：查「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第3條規定：「本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長一人…（二）家長會代表一人。（三）學校教師會代表一人…二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限…本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第五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。」準此，未兼行政或董事之教師代表，應由全體專任教師選（推）舉之，委員選（推）舉方式應由學校訂定，經校務會議通過後實施；尚不得由校長指派。

Q6：代理教師得否擔任教師評審委員會委員？

A6：查教師法第3條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之」，復查「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。」再查教育部86年5月17日台（86）人（一）字第8604618100號函釋略以，兼任、代理、代課及實習教師因非專任教師，無法享有學校教評會之選舉權與被選舉權。綜上，代理教師無法擔任教評會委員。

Q7：學校如擬建立教評會校內復議程序機制，則所訂內容是否可免受內政部訂頒之「會議規範」拘束呢？

A7：查內政部110年1月21日台內民字第1100101571號函說明一略以，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。準此，學校若自行訂定議事規則，應優先適用，免受內政部訂頒之「會議規範」拘束。

Q8：教師法對各種不適任教師態樣於教評會審議時的出席及通過人數比例定有標準，若學校自訂教評會復議機制時，可否將委員出席及通過人數比例提高？

A8：109年6月30日施行之教師法修法目的係為回應社會各界對於違反法律、教學不力或不能勝任現職之教師應積極處理的強烈期待，完善不適任教師處理機制，加快相關案件處理速度，以增進教師教學品質，維護學生權益；故就該法進行整體通盤檢討及全文修正，依教師所涉案件情節輕重、苛責程度定有不同出席及決議門檻，以完善教師解聘、不續聘、停聘及資遣之處理機制。如學校訂定較教師法更高之出席及決議人數，則無疑相對提高議案通過之難度，無法落實不適任教師處理機制，違背教師法修法精神，爰若學校自訂教評會復議機制時，不得將委員出席及通過人數比例提高。

Q9：教評會委員審議教師停聘或解聘案件，是否須遵守迴避的規定？投票表決應採秘密投票或公開舉手表決？主席可參與投票嗎？

A9：一、查「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」（以下簡稱設置辦法）第9條已明定委員之迴避事項，自應遵守。

二、查內政部110年1月21日台內民字第1100101571號函略以，教評會之表決方式，如經決定採投票表決，依會議規範第55條第2項規定，除對人之表決應採無記名投票外，對事之表決，以記名投票表示負責為原則。實務上，對人之表決多運用於組織成員之選任，係為保持投票秘密及自由，爰採行無記名投票，如係對事之表決，則允許採記名或無記名投票之彈性。準此，教評會審議教師停聘或解聘案件屬對人的表決，應採無記名投票。

三、查設置辦法第3條第5項規定：「本會…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。」，另查最高行政法院104年判字第709號判決：「會議主席不僅得以參與投票，且其所參與之表決事項倘屬人事爭議（即對人之表決），仍應以無記名方式投票為原則，故為維護表決自主、秘密及公正之目的，並避免對評審委員產生困擾，各評審委員之決定無論開票前後均不得公開，則兼任主席之評審委員倘俟開票結果正反同數時始再行使主席之投票權，無異使其成為具名投票，參酌前揭規定意旨，自不宜使兼任主席之委員俟開票後再表態行使其可否之表決權，是主席在開票前隨同其他評審委員行使其表決權，並於開票後再決定該議案通過與否，核具法理正當性，亦符合秘密投票之意旨。」，爰此，主席不論是否投票，均應列入出席及表決人數計算。

陸、案例分享

項次	一、性騷擾案件
案由	<p>○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。</p>
案情概述	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

	<p>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。</p>
<p>適用法規</p>	<p>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）</p> <p>二、教師法施行細則第 16 條。</p> <p>三、性別平等教育法第 21 條、第 27 條、第 29 至 32 條、第 34 條。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>六、行政程序法第 33 條、38 條、39 條、74 條、96 條、102 條。</p>
<p>注意事項</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

- 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	<p>○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。</p>
案情概述	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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。另依據最高行政法院 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

	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>適用法規</p>	<p>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。</p> <p>二、教育基本法第 8 條。</p> <p>三、兒童權利公約及身心障礙者權利公約。</p> <p>四、兒童及少年福利與權益保障法第 49 條及第 97 條。</p> <p>五、行政程序法第 33 條、38 條、39 條、74 條、96 條、102 條。</p> <p>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)</p>

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	<p>○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。</p>
案情概述	<p>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。</p> <p>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？</p> <p>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</p>

	<p>第 13 款規定，予以解聘 1 年之處分，函報主管機關。</p> <p>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？</p> <p>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。</p>
適用法規	<p>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。</p> <p>二、性別平等教育法第 21 條、第 27 條、第 29 至 32 條、第 34 條。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>五、行政程序法第 33 條、38 條、39 條、74 條、96 條、102 條。</p> <p>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)</p>
注意事項	<p>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。</p> <p>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。</p>

- 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	<p>○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。</p>
案情概述	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

	<p>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。</p>
適用法規	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。」。</p> <p>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</p>

	<p>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』…。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>注意事項</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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	<p>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。</p>
案情概述	<p>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)。</p> <p>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)</p> <p>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</p>

	<p>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。</p> <p>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。</p>
適用法規	<p>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」。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、行政程序法第 33 條、第 38 條、第 39 條、第 74 條、第 96 條、第 102 條。</p> <p>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)</p> <p>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。</p>
注意事項	<p>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</p>

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	
<p>壹、法源依據：</p> <p>一、教師法第○條第○項第○款。</p> <p>二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。</p>						
<p>貳、案由：</p>						
<p>參、調查過程：</p> <p>一、</p> <p>二、</p>						
<p>肆、雙方意見陳述及佐證資料：</p> <p>雙方意見之陳述：</p> <p>佐證資料：</p> <p>其他：</p>						
<p>伍、事實認定及理由：</p>						

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：						
<p>一、<input type="checkbox"/> 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：</p> <p><input type="checkbox"/> 規避、妨礙或拒絕輔導。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。</p> <p>二、<input type="checkbox"/> 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。</p>						

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	<input type="radio"/> 教師
性別	<input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 班、 <input type="radio"/> 班及 <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	輔導人員或績優教師
績優教師	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	
績優教師	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	
輔導人員	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	
輔導人員	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	

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. 實问卷前測。 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. 實问卷後測。 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 <input type="checkbox"/> 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
			年 月 至	年 月	年 月
			年 月 至	年 月	年 月
			年 月 至	年 月	年 月
教學資歷	服務學校	職 稱	服 務 起 訖	年 月	年 月
			年 月 至	年 月	年 月
			年 月 至	年 月	年 月
			年 月 至	年 月	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	<p>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。</p> <p>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。</p>						
<p>承 辦 人： (請核章)</p> <p>人 事 主 管： (請核章) 校 長： (請核章)</p> <p>中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日</p>							

(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
			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
			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	
<p>壹、法源依據：</p> <p>一、教師法第○條第○項第○款。</p> <p>二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。</p>						
<p>貳、案由：</p>						
<p>參、調查過程：</p> <p>一、</p> <p>二、</p>						
<p>肆、雙方意見陳述及佐證資料：</p> <p>雙方意見之陳述：</p> <p>佐證資料：</p> <p>其他：</p>						
<p>伍、事實認定及理由：</p>						

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：						
<p>一、<input type="checkbox"/> 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：</p> <p><input type="checkbox"/> 規避、妨礙或拒絕輔導。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。</p> <p>二、<input type="checkbox"/> 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。</p>						

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	<input type="radio"/> 教師
性別	<input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 班、 <input type="radio"/> 班及 <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	輔導人員或輔導專業人員
輔導人員	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	
輔導人員	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	
輔導專業人員	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	
輔導專業人員	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	○○○	

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>	○ ○ ○	<ol style="list-style-type: none"> 1. 編製學生學習問卷。 2. 實问卷前測。 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. 實问卷後測。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 問卷前測結果分析報告 	<ol style="list-style-type: none"> 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	〇〇/〇〇	〇〇/〇〇	〇〇/〇〇
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	〇〇/〇〇	〇〇/〇〇	〇〇/〇〇
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	〇〇/〇〇	〇〇/〇〇	〇〇/〇〇
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)
	<input type="checkbox"/> 普通高中 <input type="checkbox"/> 技術高中 <input type="checkbox"/> 綜合高中 <input type="checkbox"/> 特教學校 <input type="checkbox"/> 國民中學 <input type="checkbox"/> 國民小學 <input type="checkbox"/> 幼兒園 <input type="checkbox"/> 其他： <u>例如完全中學國中部</u>
壹、案由：	
貳、調查報告摘要：	
<p>一、案件來源</p> <p>○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。</p> <p>二、調查小組組成</p> <p>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。</p> <p>三、調查歷程</p> <p>（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。</p> <p>（二）事實認定及理由：</p>	
參、輔導報告摘要：【倘未進入輔導，可刪除本項】	
<p>一、案件來源：</p> <p>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。</p> <p>自行調查之敘述範例：</p> <p>○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。</p>	

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：	
<p>參、專審會決議：</p> <p>一、<input type="checkbox"/>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：</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/>經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/>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。</p> <p>二、<input type="checkbox"/>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：</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/>規避、妨礙或拒絕輔導。</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/>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。</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/>其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。</p> <p>三、<input type="checkbox"/>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。</p> <p>四、<input type="checkbox"/>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。</p> <p>五、<input type="checkbox"/>無教學不力或不能勝任工作之具體事實，應予結案。</p>	
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)
	<input type="checkbox"/> 普通高中 <input type="checkbox"/> 技術高中 <input type="checkbox"/> 綜合高中 <input type="checkbox"/> 特教學校 <input type="checkbox"/> 國民中學 <input type="checkbox"/> 國民小學 <input type="checkbox"/> 幼兒園 <input type="checkbox"/> 其他： <u>例如完全中學國中部</u>
<p>壹、理由及逕交原因：</p> <p>一、理由說明：(請以文字具體說明)</p> <p>○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，…</p> <p>二、逕行提交原因：</p> <p>○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：</p> <p><input type="checkbox"/>學校未提交教評會審議。</p> <p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input type="checkbox"/>教評會無法組成或組織、決議違法。</p> <p><input type="checkbox"/>其他未依規定召開、審議或決議之情形：_____</p>	
<p>貳、調查報告摘要：</p> <p>【倘案件需要主管機關調查，才有輔導報告】</p>	
<p>參、輔導報告摘要：</p> <p>【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】</p>	

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) <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 違反教師法第 16 條第 1 項 2 款，予以解聘/不續聘。 <input type="checkbox"/> 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 ○○○

110 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

廖鎮文主任

總校對：教育部國民及學前教署人事室

范碧之代理科長

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

國立岡山高級中學

杜貴滿主任

國立後壁高級中學

林佳玟組員

國立屏東高級工業職業學校

林嘉妤主任

國立新港藝術高級中學

張國榮主任

國立南投高級商業職業學校

陳志修主任（圈長）

國立潮州高級中學

陳淑姿組員

國立南投高級中學

陳嘉財主任

國立臺南高級工業職業學校

黃憲政主任（副圈長）

國立嘉義女子高級中學

葉靜君主任

（委員順序依照姓氏筆畫排序）

校對人員：教育部國民及學前教署人事室

郭旻雁專員

教育部國民及學前教署人事室

張蘭詠科員

編輯人員：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

鄭惠馨助理

編印日期：中華民國 110 年 10 月



教育部國民及學前教育署編印

