

目錄

壹、流程圖、檢覈表、事實表.....	1
一、共通性.....	1
二、大專校院.....	3
三、高中以下學校.....	9
貳、應注意事項.....	15
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.....	15
二、各級學校教師因涉刑事案件，於未判決前確定前，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.....	15
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.....	15
四、建議性別平等教育委員會委員避免同時兼任教評會委員，以免衍生在教評會中應 否迴避之疑義.....	16
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.....	16
六、教師法第 14 條第 4 項所定停聘執行.....	16
七、教師解聘案生效日期疑義.....	16
八、為避免各大專校院審議教師解聘、停聘或不續聘案時，上級教評會變更下級教評 會決議之程序，滋生疑似不符學校自訂章程之爭議，請各大專校院依本部 98 年 12 月 24 日台人（二）字第 0980216714 號函規定，儘速檢討修正各級教師評審委員會 設置辦法.....	16
九、教師因性別平等事件遭解聘提起申復之後續處理方式.....	17
十、教評會決議應詳細載明該教師「違反聘約」如何「情節重大」而予停聘或不續聘 之理由.....	17
十一、大學限期未升等不續聘之審議.....	17
十二、裁量之原則.....	18
十三、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.....	18
十四、行政救濟程序.....	18

十五、學校教師評審委員會運作應注意事項	19
十六、陳述意見應注意事項	19
十七、國立高級中等以下學校處理程序應注意事項	19
參、相關規定	22
一、共通性	22
(一) 教師解聘、停聘或不續聘之定義	22
(二) 教師解聘、停聘或不續聘之法定事由及程序	22
(三) 不得聘任為教育人員	24
(四) 教評會之組織與運作	25
(五) 性別平等教育法	25
(六) 性騷擾防治法	29
(七) 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則	33
(八) 救濟及處理	40
(九) 通報與查詢	40
二、大專校院	41
大學法相關法規	41
三、高級中等以下學校	41
(一) 處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項	41
(二) 高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	46
肆、重要函釋	49
一、共通性	49
1. 教師法第 14 條第 6 款「有關機關」及教師評審委員會出席人數比例疑義	49
2. 教師法第十四條第一項第八款所稱「具體事實」之認定及相關疑義	49
3. 教師法第 14 條規定教師解聘、停聘或不續聘，有關主管教育行政機關行政監督疑義	49
4. 學校教師違反教師法第 14 條規定，學校教評會決議繼續聘任時，主管教育行政機關可否逕予教師停聘或不續聘及依法為適當之處理疑義	50
5. 教師法第十四條第一項第六款所稱「有關機關」疑義	50

6.學校教師評審委員會所作之決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情事時，是否應有相關機制予以監督、制衡.....	50
7.教師評審委員會審議教師解聘案時，「讓當事人有答辯機會」是否屬法定踐行之程序，可否不待當事人到場即審議.....	50
8.教師停聘前應否發給聘書.....	51
9.現職教師有構成教師法第十四條第一項各款（除有第七款情事者外）事由之可能時，應速即依法召開學校教師評審委員會審議，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，並應依其解聘、停聘或不續聘之結果審慎處理.....	51
10.教師因病經依教師法第十四條第一項第七款或第八款規定停聘之教師，得否准其免繳病癒證明辦理復聘再行辦理退休或資遣疑義.....	51
11.教師依教師法第 14 條規定予以解聘或不續聘後，經申訴評議確定申訴有理，而撤銷原解聘或不續聘核定，回復其聘任關係後薪給補發疑義.....	52
12.教育部 90 年 3 月 14 日研商教師解聘、停聘或不續聘案件相關疑義會議紀錄.....	52
13.教師因病依教師法第十四條規定停聘，於復聘當日同時辦理退休或資遣者，因其復聘非因停聘原因消滅，可否補發其停聘期間本薪（年功薪）疑義.....	53
14.因病經依教師法第十四條第一項第八款規定停聘之教師，得否准其免繳病癒證明辦理復聘再行辦理退休或資遣疑義.....	53
15.教師自停聘事由發生開始處理至其下學年度辭職生效日止期間是否仍適合予以停聘處分疑義.....	53
16.專科以上學校辦理教師解聘、停聘或不續聘作業時，有關「讓當事人有答辯機會」之程序.....	54
17.教師涉及校園性騷擾或性侵犯事件，致有解聘、停聘或不續聘情事時，學校相關處理作業補充規定.....	54
18.外籍教師解聘、停聘及不續聘案，應有教師法之適用.....	55
19.教師因解聘處分經撤銷而由學校復聘期間之退撫基金費用如何繳納.....	55
20.教師解聘處分撤銷後，其薪資補發不得包括學術研究費.....	55
21.各級學校教師因涉刑事案件，於未判決前確定前，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.....	55
22.有關教師涉及性騷擾或性侵害事件，致有解聘、停聘或不續聘情事時，學校相關處理作業.....	56

23.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	56
24.公立學校教師經學校依教師法第 14 條規定予以解聘後，其原繳付退撫基金費用應如何發還.....	57
25.有關學校教師評審委員會相關執行疑義	57
26.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.....	57
27.有關學校教師解聘、停聘或不續聘相關執行疑義	58
28.有關學校執行教師不續聘案，有無行政執行法適用疑義	58
29.為積極維護學生受教權，請各校配合於 2 個月內完成不適任教師審議程序	59
30.通報教師為教育人員任用條例第 31 條不得聘任人員相關疑義	59
31.有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系（所）教評會所作之決議與法令規定顯然不合之處理	59
32.有關學校辦理教師解聘、停聘或不續聘等事宜，其教師評審委員會投票表決人數計算方式疑義	59
33.教師法第 14 條第 4 項相關執行疑義	60
34.教育人員任用條例第 31 條修正條文業經總統於 100 年 11 月 30 日公布施行，教師法第 14 條條文亦配合修正並經立法院於 100 年 12 月 14 日三讀通過，各校於人員進用前應確實查詢有無不得任用之情事	61
35.教師涉校園性侵害或性騷擾案件申復時點疑義	61
36.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	62
37.當事人得否不提申復，逕提申訴？應提申復卻誤提申訴時，應如何處理？	62
38.各級公私立學校應確依性別平等教育法第 27 條第 4 項規定，於任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，辦理相關查閱或查詢事宜	63
39.教師聘任後如有同時違反教師法第 14 條第 1 項第 7 款與第 9 款兩款規定處理疑義	63
40.不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法發布	63
41.重啟調查之事件，當事人對結果仍不服，可以再提申復嗎	63

42.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	64
43.有關 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項相關執行疑義	64
44.檢送修正之「專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程」、「檢覈表」、「事實表」及「102 年 7 月 10 日及 103 年 1 月 8 日修正公布之教師法第 14 條條文 Q&A」各 1 份，請依修正之作業流程辦理教師解聘、停聘或不續聘案件，並於報部時檢附依式填妥之檢覈表、事實表及相關佐證資料	65
45.教師法第 14 條第 4 項執行疑義	65
46.各校應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	66
47.有關教師法第 14 條第 1 項第 9 款及同條第 4 項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條執行疑義一案	66
48.教師法第 14 條第 1 項第 13 款適用疑義	66
二、大專校院	67
1.教育人員任用條例部分條文於 86.3.19 修正公布後，該條例修正施行前之大專校院助教解聘、停聘、不續聘相關問題	67
2.教育人員任用條例修正後進用之助教，其解聘程序應如何辦理	67
3.大學研究助理不續聘案撤銷後至重行核定之不續聘案生效前，該段期間得否發給學術研究費及法定利息疑義	68
4.有關教師涉及性騷擾案件，經學校性別平等教育委員會完成調查並認定性騷擾行為成立建議予以解聘或不續聘，學校教師評審委員會審議程序等相關疑義	68
5.有關教師法第 14 條第 4 項所定停聘執行	68
6.修正「專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程」、「檢覈表」及「事實表」，專科以上學校請依作業流程辦理所屬教師解聘、停聘或不續聘案	69
7.為避免各大專校院審議教師解聘、停聘或不續聘案時，上級教評會變更下級教評會決議之程序，滋生疑似不符學校自訂章程之爭議，請各大專校院儘速依本部 98 年 12 月 24 日台人(二)字第 0980216714 號函規定，檢討修正各級教師評審委員會設置辦法	69
8.教育部 98 年 12 月 24 日台人(二)字第 0980216714 號函釋補充如說明	70
9.有關大學法第 19 條辦理不續聘之審議程序案	70
三、高級中等以下學校	71

1. 教師法暨其施行細則公布實施後，未兼行政職務之教師違反規定，不得依「公立學校教職員成績考核辦法」予以解聘.....	71
2. 教師不續聘後，經申訴決定撤銷原處分，復聘後整個學年度實際到校任教僅3個月，其成績考核仍請依公立學校教職員成績考核辦法相關規定辦理.....	71
3. 本部研訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」之補充說明.....	71
4. 教師資遣後經申訴評議決定撤銷原處分回任，該段申訴未實際任教期間之成績考核辦理疑義，及地方教師會分會得否派代表擔任學校成績考核委員會當然委員.....	72
5. 有關「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」執行疑義.....	72
6. 有關學校處理教師涉及校園性侵害或性騷擾事件時，請依性別平等教育法相關規定辦理.....	72
7. 教師經解聘、停聘或不續聘是否仍需辦理平時考核疑義.....	73
8. 為積極維護學生受教權，請各校配合於2個月內完成不適任教師審議程序.....	73
9. 中小學兼任代課及代理教師涉有教師法第14條第8款情事者，仍需參酌本部「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規範辦理，惟其輔導期之期限由各縣市政府本權責訂之.....	73
10. 有關建議排除未滿3個月中小學兼任代課及代理教師涉有教師法第14條第1項第8款情事者，無需參酌「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規範辦理案.....	74
11. 有關3個月以上中小學兼任、代課及代理教師涉有教師法第14條第1項第8款情事者，其輔導期是否應比照『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』規範辦理」案.....	74
12. 教師之資遣處分經最高行政法院判決撤銷，於恢復原聘任關係後補辦考績疑義..	74
13. 「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」係行政指導性質，有關不適任教師之處理應依教師法等相關規定辦理.....	75
14. 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.....	75
伍、實務常見問題.....	77
Q1：有關教師法第14條第1項第7款增訂經合格醫師證明有精神病「尚未痊癒」之理由.....	77
Q2：有關教師法第14條第1項第8款及第9款增訂「或依法組成之相關委員會」之理由.....	77

Q3：有關教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，應如何處理(教師法第 14 條第 4 項規定).....	77
Q4：教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之修正理由，及教師涉有此款情形應如何處理	77
Q5：教師法第 14 條所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之「相關法令」所指為何.....	77
Q6：續上，教師法第 14 條所稱「行為違反相關法令，經一、有關機關查證屬實」之「有關機關」為何	77
Q7：有關教師因性騷擾或性霸凌行為，經調查屬實惟未達情節重大之程度，但學校認為仍有變更其身分之必要，應如何處理	78
Q8：教師評審委員會議決門檻之規定為何	78
Q9：教師法第 14 條第 1 項第 11 款增訂「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實」規定之理由	78
Q10：各級學校教師因涉刑事案件，於未判決前確定前，學校是否應暫停審議程序.	78
Q11：有關教師退休後始經學校性別平等教育委員會調查確認於任教期間涉有校園性侵害案件，學校得否依教師法第 14 條規定予以解聘	79
Q12：教師解聘案生效日期為何?學校教評會作成決議日?主管教育行政機關核准之日	79
Q13：教師停聘究屬暫時性措施或終局性措施	79
Q14：學校上級教評會是否有糾正下級教評會認事用法功能?是否只限於教師解聘、停聘、不續聘事項.....	79
Q15：教師有教師法第 14 條第 1 項第 9 款及同條第 4 項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條的執行疑義	80
Q16：教師法第 14 條第 1 項第 14 款所指違反聘約情節重大，所指「情節重大」如何界定.....	80
Q17：有關 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項相關執行疑義	81
Q18：「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」性質為何.....	82
Q19：有關「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」執行疑義.....	82
Q20：教師法第 14 條所稱「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事之認定參考基準為何	83
附錄：102 年 7 月 10 日及 103 年 1 月 8 日修正公布之教師法第 14 條條文 Q&A.....	84

Q1：有關教師法第 14 條第 1 項第 7 款增訂經合格醫師證明有精神病「尚未痊癒」之理由.....	84
Q2：有關教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款增訂「或依法組成之相關委員會」之理由.....	84
Q3：有關教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，應如何處理(教師法第 14 條第 4 項規定).....	84
Q4：教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之修正理由，及教師涉有此款情形應如何處理.....	84
Q5：有關教師因性騷擾或性霸凌行為，經調查屬實惟未達情節重大之程度，但學校認為仍有變更其身分之必要，應如何處理.....	84
Q6：教師評審委員會議決門檻之規定為何.....	84
Q7：教師法第 14 條第 1 項第 11 款增訂「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實」規定之理由.....	85
陸、錯誤態樣之案件分析.....	86
一、常見程序瑕疵.....	86
二、性平案件.....	87
三、限期升等、評鑑未過.....	87
四、其他案件.....	87
柒、案例.....	88
一、性平案件.....	88
二、評鑑未過、限期升等.....	115
三、違反學術倫理案.....	128
四、其他案件.....	132
捌、附件.....	145
附件一：教育部國民及學前教育署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘或不續聘案作業流程檢覈表.....	146
附件二：教師解聘、停聘或不續聘事實表.....	149
附件三：教師專業審查委員會受理調查案件申請表.....	151
附件四：教師專業審查委員會受理輔導案件申請表.....	153
附件五：○○○○○○○（主管機關全銜）調查小組調查報告.....	155

附件六：○○○○○○○（主管機關全銜）教學專業輔導小組輔導報告	160
附件七：學校通知當事人陳述意見函	169
附件八：學校附理由通知當事人教評會決議並已函報國教署函	170
附件九：學校函報國教署核准解聘、停聘、不續聘案函	171
附件十：教師行為涉性平案件，學校通知當事人已函報國教署並得依規定提出申復函	172
附件十一：教育部核准解聘、停聘、不續聘後學校通知當事人函	173
附件十二：學校通報國教署之解聘登載案函	175

研商「公立學校不適任教師處理作業參考彙編」資料

壹、流程圖、檢覈表、事實表

一、共通性

校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖

校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖

101年6月4日臺訓(三)字第1010101395號函修訂
103年5月12日臺教學(三)字第1030056985號函修訂

時限
24
小時

1. 學校教職員工獲知疑似事
2. 申請調查或檢舉

1. 緊急先以口頭/電話聯繫學校通報權責人員
2. 填寫各類校安事件告知單交予通報權責人員

學校無管轄權
(如：校長為行為人、跨校事件非主責學校等)
7日內

移轉
權責
機關

學務(教導)處或學校指定專責單位 (以下簡稱秘書單位)

通報

1. 法定通報：關懷e起來網站、當地家庭暴力及性侵害防治中心或社會局/處。
※注意：已滿18歲之人非兒童少年之疑似性騷擾事件，無須進行社政通報。
2. 進行校安通報。
3. 鼓勵被害人或其法定代理人申請調查或由學校提出檢舉
4. 指派專人處理相關行政事宜。
5. 陳報性平會主任委員(校長)，聯繫召開性平會。
6. 通知輔導(處)室，視被害人需要提供諮商輔導與協助。

交性
平會
重新
審理

3日內移送

性別平等教育委員會

1. 依據性平法第29條：
 - (1) 無不受理之情形→議決受理。
 - (2) 有不受理之情形→議決不受理。
 - (3) 20日內以書面通知申請/檢舉人是否受理。
2. 疑似教師性侵害、性騷擾或性霸凌事件，書面通知教評會審議停聘

不受理

申請/檢舉人得於20日內提出申復

受理

組調查小組

1. 3或5人(性平會議決人選或授權由主任委員與專人協調後聯繫)。
2. 訪談、撰寫調查報告。

※未組調查小組，由性平會自行處理之案件仍須向學校提出調查報告(依細則第17條規定內容)。

秘書單位

1. 通知法定代理人。
2. 執行性平會之決議(聯絡、發聘調查小組等)。
3. 發文通知申請/檢舉人受理與否、處理結果、事件報結等。
4. 協調彈性處理出缺勤、學籍與課程等相關事宜。
- ★將處置事項陳報主管機關備查
5. 整合校內外資源、提供諮商輔導、法律諮詢、等適當協助。
6. 禁止報復之約制，會議處理、追蹤列管性平會決議之執行情形。
7. 卷宗資料整理、原始檔案(密)送文書單位保存。
8. 於案件懲處及追蹤完成後，至回報系統勾選結案。

指定
媒體
發言
專責
人員

教務處/系所主管

協助
彈性
調整
當事
人課
程或
教學
事宜

輔導室/諮商中心

1. 輔導人員進行輔導關懷，包括事件有關之當事人、家長、相關班級師生。
2. 建立個案輔導與當事人相關資料，紀錄並妥善保存管理之。
3. 負責追蹤輔導相關計畫之擬定與執行。
4. 校外橫向行政協調，協助性侵害防治中心社工師處理相關事宜，如陪同等。

關懷小組

依當事人需要，以輔導人員及其他適宜人員為主要成員。

1. 性平會議決是否通過調查報告，並對學校提出調查報告及處理建議(含性平法第25條之處置)
2. 備齊資料(性平會議紀錄【含簽到表】、調查報告)，陳報所屬主管機關

學生獎懲委員會 ②

教師評審委員會 ②

考績委員會 ②

或性平會議決教師性侵害屬實、性騷擾或性霸凌情節重大解聘 ②

性平會依性平法第25條處置結果 ①

申復(為申訴之先程序)

★教師之停聘、解聘或不續聘之決定做成後，於報主管機關核准時，應一併通知該當事人於20日內提出申復。並建議學校就當事人提起申復與否或其申復結果，主動告知主管教育行政機關，以作為主管教育行政機關審核案件之參考。

★申復有理由：視申復決定書之理由，交由學校性平會重啟調查或重為決定，或交由權責單位重為決定。

★申復審議結果陳報(回報系統)主管機關。

不服
申復
結果

通知①/②處理結果

不服處理結果，申請人(被害人)及行為人可於20日內向學校提出申復(以1次為限)。

收件單位：由學校指定

※需另簽組申復審議小組

依據性平法進行申復後之救濟途徑

教師：可於收受申復決定書後，依據教師法，收受教師懲處處分書後30日內，向學校提出教師申訴(收件單位通常為人事室或秘書室)。

公立學校職員：可於收受申復決定書後，依公務人員保障法相關規定提起救濟。

私立學校職員/公私立學校工友：依性別工作平等法。

學生：依規定向所屬學校提出申訴(學生申訴評議委員會)

各處室本於個案之工作任務檢討改善持續追蹤、輔導

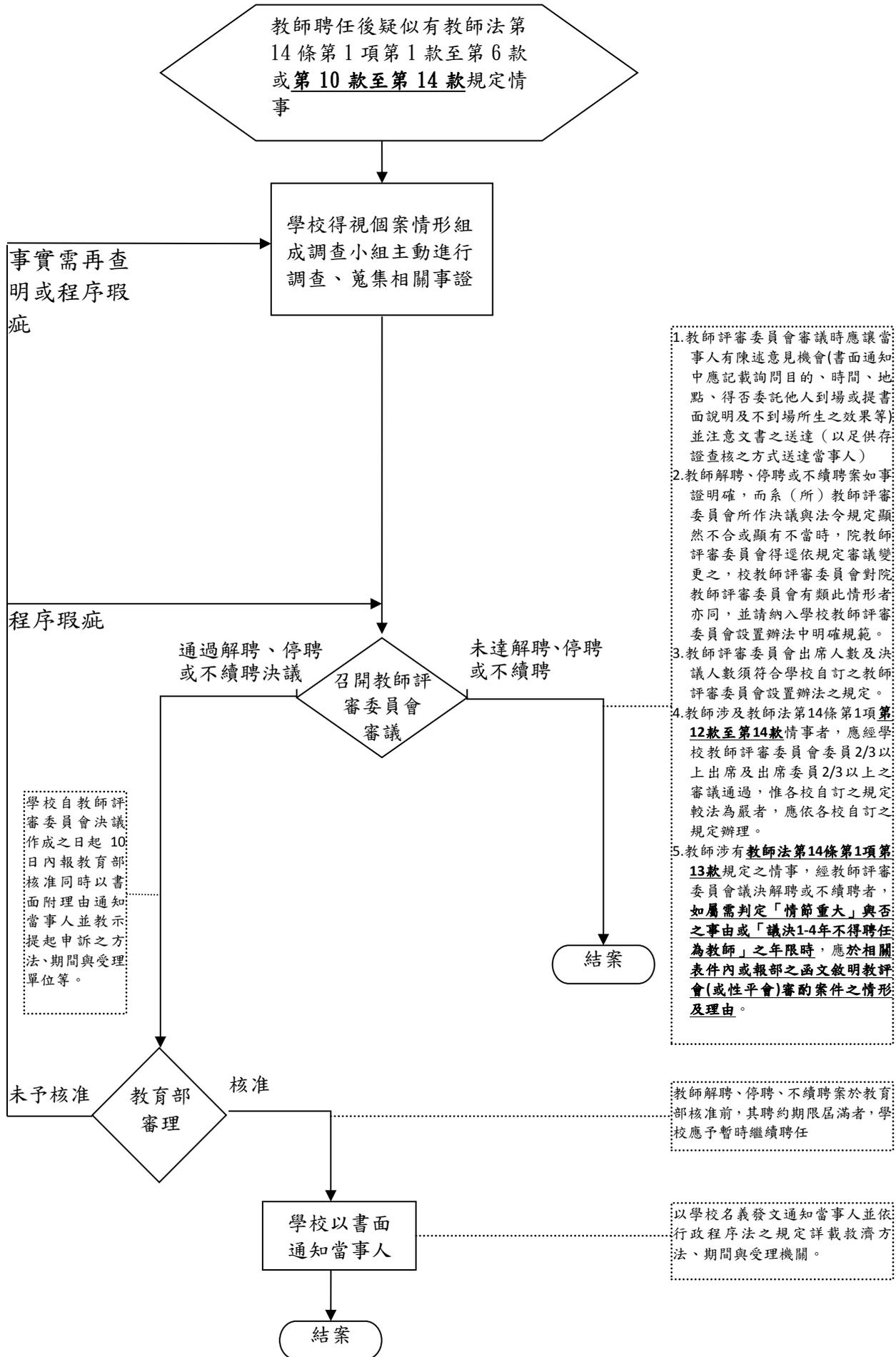
列入學校校務評鑑

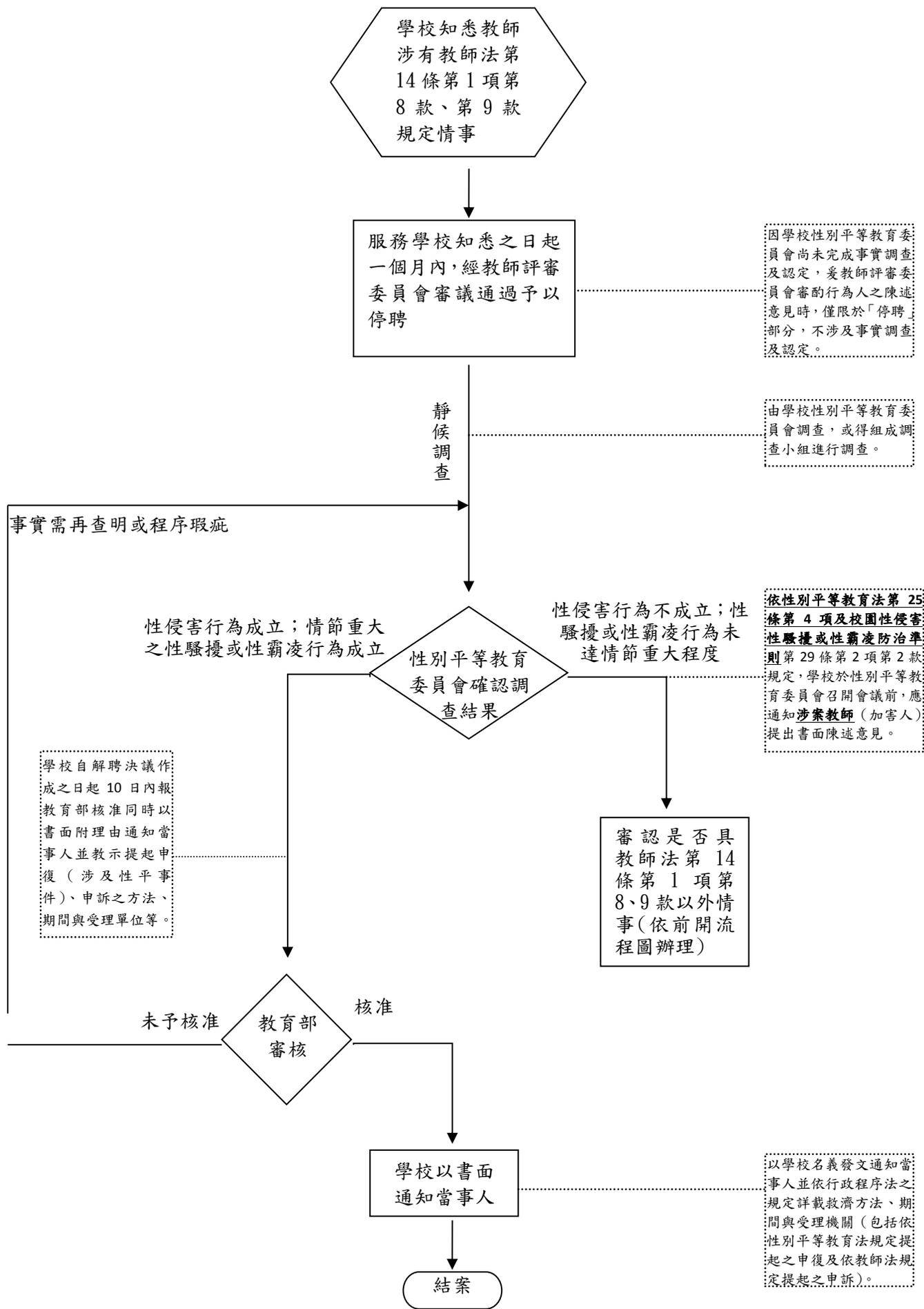
(秘書單位)彙整處理報

二、大專校院

專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程、檢覈表、事實表

專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程(103.04 修正)





專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程檢覈表

學校	案由	流程	檢覈事項		學校初核		教育部複核		
			核符	不符	核符	不符			
調查	一般案件： 必要時得組成調查小組查明、蒐集相關事證	組成調查小組進行調查							
		調查完成日期： 年 月 日							
		提送相關會議討論決議日期： 年 月 日							
	性別案件： 1. 調查小組之組成 2. 學校性別平等教育委員會或相關處理機制之組成、出席人數、決議人數 3. 調查事實（紀錄） 4. 討論、決議與紀錄（確認屬實） 5. 教師涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌且情節重大之行為，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予以停聘，靜候調查。	學校知悉（受理）案件日期： 年 月 日							
		調查小組之組成							
		調查完成日期： 年 月 日							
		性別平等教育委員會或相關處理機制	組成						
			決議日期： 年 月 日						
			應出席委員人數： 人						
			實際出席委員人數： 人						
			依規定（申請）迴避人數： 人						
			迴避人員、依據及理由：						
參與投票人數： 人									
通過決議人數： 人									
教師評審委員會審議	系（所）教師評審委員會	開會日期： 年 月 日							
	1. 系所教師評審委員會之組成	應出席委員人數： 人							
	2. 相關人員列席報告	實際出席委員人數： 人							
	3. 討論、決議與紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據教師法第 14 條相關條款及系所教師評審委員會設置辦法等規定）	依規定（申請）迴避人數： 人							
		迴避人員、依據及理由：							
		參與投票人數： 人							
	通過決議人數： 人								
	院教師評審委員會	開會日期： 年 月 日							
	1. 學院教師評審委員會之組成	應出席委員人數： 人							
	2. 相關人員列席報告								

	3. 討論、決議與紀錄(出席人數、決議人數、迴避,依據教師法第14條相關條款及院教師評審委員會設置辦法等規定)	實際出席委員人數:						
		人						
		依規定(申請)迴避人數:		人				
		迴避人員、依據及理由:						
	校教師評審委員會 1. 學校教師評審委員會之組成(委員性別比例) 2. 相關人員列席報告 3. 討論、決議與紀錄(出席人數、決議人數、迴避,依據教師法第14條相關條款及校教師評審委員會設置辦法等規定)	參與表決人數:						
		人						
		通過決議人數:						
		人						
	校教師評審委員會 1. 學校教師評審委員會之組成(委員性別比例) 2. 相關人員列席報告 3. 討論、決議與紀錄(出席人數、決議人數、迴避,依據教師法第14條相關條款及校教師評審委員會設置辦法等規定)	開會日期: 年 月 日						
		應出席委員人數:						
		人						
		實際出席委員人數:						
	校教師評審委員會 1. 學校教師評審委員會之組成(委員性別比例) 2. 相關人員列席報告 3. 討論、決議與紀錄(出席人數、決議人數、迴避,依據教師法第14條相關條款及校教師評審委員會設置辦法等規定)	依規定(申請)迴避人數:		人				
		迴避人員、依據及理由:						
		參與表決人數:						
		人						
	校教師評審委員會 1. 學校教師評審委員會之組成(委員性別比例) 2. 相關人員列席報告 3. 討論、決議與紀錄(出席人數、決議人數、迴避,依據教師法第14條相關條款及校教師評審委員會設置辦法等規定)	通過決議人數:						
		人						
		參與表決人數:						
		人						
當事人陳述意見	1. 依性別平等教育法第22條第1項、第25條以及行政程序法第102條規定,應給予當事人陳述意見之機會。 2. 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)。	一般或性別案件 調查階段	是否給予當事人陳述意見機會? <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否					
			當事人陳述意見方式: <input type="checkbox"/> 本人親自到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 委託他人到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 無					
		教師評審委員會審議階段	是否給予當事人陳述意見機會? <input type="checkbox"/> 是 (<input type="checkbox"/> 系(所) <input type="checkbox"/> 院 <input type="checkbox"/> 校) <input type="checkbox"/> 否					
			當事人陳述意見方式: <input type="checkbox"/> 本人親自到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 委託他人到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他: _____					
報部與通	1. 學校應自教師評審委員會決議作成之日起10日內函報教育部核准(檢附右列相關資料紙本一式3份及檢覈表與事實表電子檔)	學校函報教育部之資料:						
		檢覈表						
		事實表						
		調查報告及相關佐證資料						

知	案) 2. 學校以書面附理由通知當事人 (書面通知上敘明解聘、停聘或不續聘之事由及法令依據，並以足供存證查核方式送達當事人)	性別平等教育委員會 (或相關會議) 決議紀錄與簽到表 (簽到表內應註明委員之性別、職稱及類別)				
		各級教師評審委員會會議紀錄及簽到表 (簽到表內應註明委員之性別、職稱及類別)				
		通知當事人陳述意見之書面文件及送達過程				
		當事人陳述意見內容				
		各級教師評審委員會設置辦法				
		教師聘約 (歷次修正版本)				
		當事人聘書影本				
		學校自訂規章 (如教師評鑑辦法、教師聘任服務辦法等，歷次修正版本)				
		學校附理由通知當事人之函文				
<p>1. 教師解聘、停聘、不續聘案於教育部核准前，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。</p> <p>2. 學校於收受教育部核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人 (函文應載明解聘、停聘或不續聘之事由、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規定提起之申復及依教師法規定提起之申訴)。</p>						

備註：1.本表係協助各校處理教師解聘、停聘、不續聘案作業流程之檢覈，請逐項檢查填列，並作為教育部審核之參據。

2.如學校教師評審委員會審議過程另有特殊規定者，學校報部時應予敘明。

專科以上學校教師解聘、停聘或不續聘事實表

學校		教師姓名		職稱		種類	
具體事實	壹、事實陳述： 貳、調查與認定： 參、各級教師評審委員會審議過程（含當事人陳述意見、投票表決情形、上級教師評審委員會變更下級教師評審委員會之依據與理由）： 肆、其他說明：						
適用法令及學校章則規定	（含法令、學校章則全稱及條項點次內容）						
佐證資料							

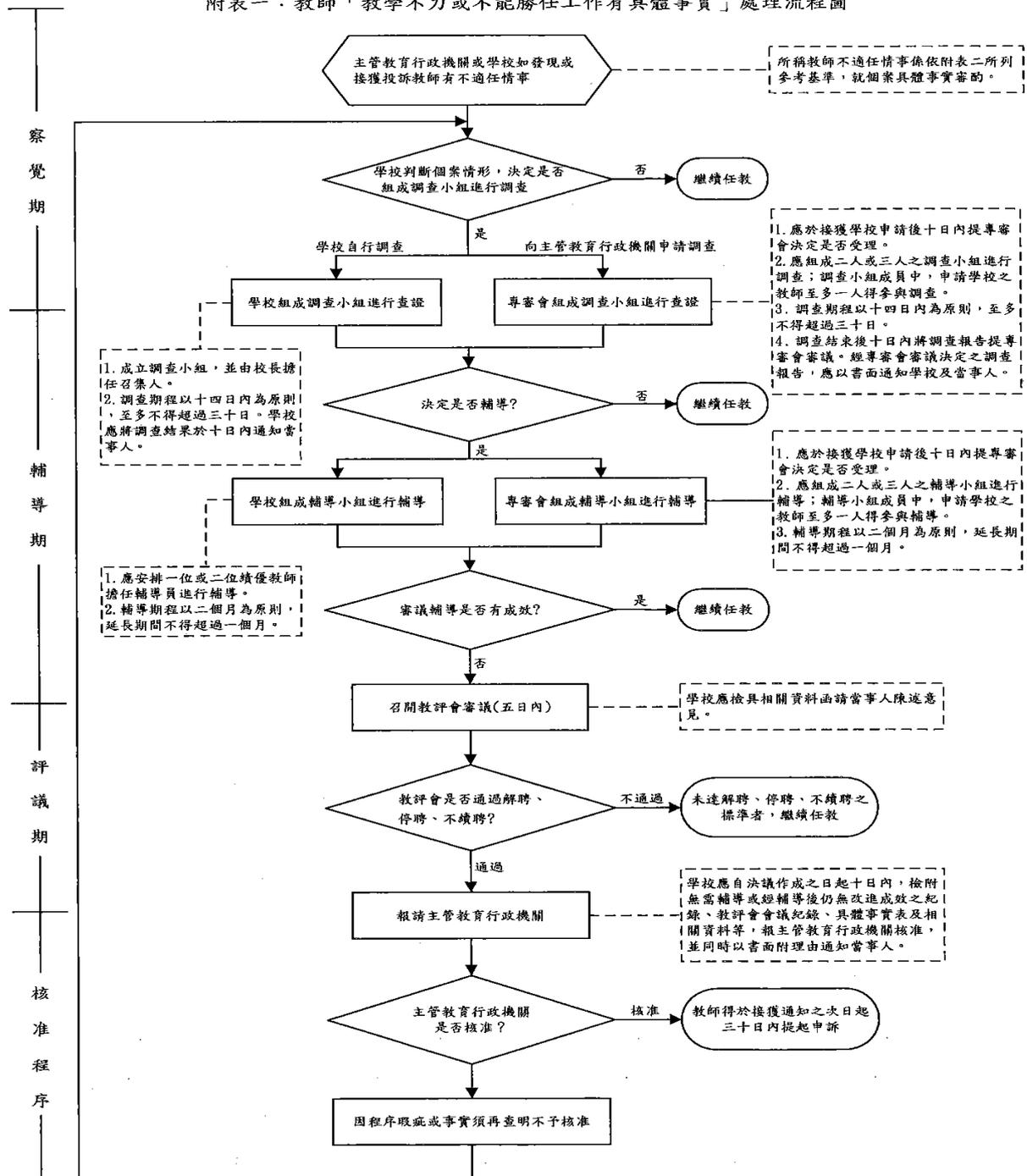
三、高中以下學校

處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項

附表一：教師「教學不力或不能勝任工作有具體事實」處理流程圖

附表二：教師法第十四條第一項第十四款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事認定參考基準

附表一：教師「教學不力或不能勝任工作有具體事實」處理流程圖



附表二：教師法第十四條第一項第十四款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」
情事認定參考基準

- 一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。
- 二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。
- 三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。
- 四、體罰學生，有具體事實者。
- 五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
- 六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。
- 七、班級經營欠佳，情節嚴重者。
- 八、於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。
- 九、在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
- 十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。
- 十一、有其他不適任之具體事實者。

教育部國民及學前教育署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘或不續聘案作業流程檢覈表

學校 全銜	案由	案由略述：_____						
		<input type="checkbox"/> 解聘 <input type="checkbox"/> 停聘 <input type="checkbox"/> 不續聘						
流 程		檢 覈 事 項		學校初核		國教署複核		
				核符	不符	核符	不符	
調 查	一般案件： 必要時得組成調查小組查明、蒐集 相關事證	組成調查小組進行調查？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否						
		調查完成日期： 年 月 日(無組成調查小組之需者免填)						
		提送相關會議討論決議日期： 年 月 日						
	性別案件： 1. 調查小組之組成。 2. 學校性別平等教育委員會或相關 處理機制之組成、出席人數、決 議人數。 3. 調查事實(紀錄)。 4. 討論、決議與紀錄(確認屬實)。 2. 教師涉及校園性侵害、性騷擾或 性霸凌且情節重大之行為，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予以停 聘，靜候調查。	學校知悉(受理)案件日期： 年 月 日						
		調查小組之組成適法性						
		調查完成日期： 年 月 日						
		性 別 或 平 相 等 教 育 理 機 制 會	組成適法性					
			懲處決議(建議)件日期： 年 月 日					
			應出席委員人數：	人				
			實際出席委員人數：	人				
依規定(申請)迴避人數：	人							
迴避人員、依據及理由：								
參與投票人數：		人						
通過決議人數：		人						
教 師 評 審 委 員 會 審 議	懲處決議件日期： 年 月 日							
	應出席委員人數：		人					
	實際出席委員人數：		人					
	依規定(申請)迴避人數：		人					
	迴避人員、依據及理由：							
	參與投票人數：		人					
	通過決議人數：		人					
	組成適法性							

流 程		檢 覈 事 項		學校初核		國教署複核	
				核符	不符	核符	不符
當事人陳述意見	1. 依性別平等教育法第 22 條、第 25 條、行政程序法第 102 條及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 10 條規定，應給予當事人陳述意見之機會。 2. 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）。	(一般或性平案件) 調查階段	是否給予當事人陳述意見機會？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否				
			當事人陳述意見方式： <input type="checkbox"/> 本人親自到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 委託他人到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 無				
		教評會或(性平會)審議階段	是否給予當事人陳述意見機會？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否				
			當事人陳述意見方式： <input type="checkbox"/> 本人親自到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 委託他人到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：_____				
函報主管教育行政機關與通知	1. 學校應自教師評審委員會決議作成之日起 10 日內函報國教署核准。 2. 學校以書面附理由通知當事人（書面通知上敘明解聘、停聘或不續聘之事由及法令依據，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：					
		(1) 檢覈表					
		(2) 事實表					
		(3) 調查報告及相關佐證資料					
		(4) 性別平等教育委員會或相關會議之決議紀錄與簽到表（簽到表內應註明委員之性別、職稱及類別）					
		(5) 教師評審委員會會議紀錄、簽到表及委員名冊（應註明委員之性別、職稱及類別）					
		(6) 通知當事人陳述意見之書面文件及送達過程(證明)					
		(7) 當事人陳述意見內容					
		(8) 學校教師評審委員會設置辦法					
		(9) 當事人聘書影本					
		(10) 學校附理由通知當事人之函文					
		(11) 教師如涉及教學不力或不能勝任工作者之察覺期、輔導期間相關書面紀錄					
(12) 其他補充附件							

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 教師解聘、停聘、不續聘案於國教署核准前，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。2. 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、停聘或不續聘之事由、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）。 |
|--|

備註：本表係為協助各校處理教師解聘、停聘或不續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。

人事單位主管簽章： _____ 校長簽章： _____

教師解聘、停聘或不續聘事實表

校長簽章：

學校名稱		教師姓名	職稱	處分種類
具體事實	<p>壹、事實陳述：</p> <p>貳、調查與認定：</p> <p>參、各級教評會審議過程（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、符合教師法第十四條何款事由、上級教評會變更下級教評會之依據與理由等）：</p> <p>肆、其他說明：</p>			
適用法令及學校章則規定	<p>（含法令、學校章則全稱及條項點次內容）</p> <p>一、教師法第14條第1項第__款：「……」。</p> <p>二、學校自訂規章或聘約規定條文。</p>			
佐證資料				

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，於未判決前確定前，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

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，於未判決前確定前，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。

【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(現為八)、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(現為第 8、9 款)情形者，服務學校應於知悉日之起 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，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、建議性別平等教育委員會委員避免同時兼任教評會委員，以免衍生在教評會中應否迴避之疑義

【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或性騷擾防治規定中。

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

六、教師法第 14 條第 4 項所定停聘執行

大學教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款（現為第 8、9 款）情形者，學校於知悉之日起 1 個月內予以停聘，程序上是否須經各級教評會審議通過，或從速逕由校級教評會審議通過，應回歸各校教評會組織規程或設置辦法規定，倘學校認得從速逕由校級教評會審議通過，應修正教評會組織規程或設置辦法之規定，並經校務會議審議通過後實施。

【教育部 101 年 3 月 5 日臺人（二）字第 1010019698A 號函】

七、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】

八、為避免各大專校院審議教師解聘、停聘或不續聘案時，上級教評會變更下級教評會決議之程序，滋生疑似不符學校自訂章程之爭議，請各大專校院依本部 98 年 12 月 24 日台人（二）字第 0980216714 號函規定，儘速檢討修正各級教師評審委員會設置辦法

- （一）本部 98 年 12 月 24 日台人（二）字第 0980216714 號函釋以：「基於維護學生受教權益及尊重大專院校自主，有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系（所）教評會所作之決議與『法令規定顯然不合或顯有不當』時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同，並得納入學校教師評審委員會設置辦法中明確規範。另考量上級教評會審議下級教評會決議教師解聘、停聘、不續聘之案件，應發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能，如學校未規定，則審酌各級教評會設置之功能，各大專院校教評會之運作得依前開方式辦理。」。

(二)經查有部分學校於教師評審委員會設置辦法中，將上級教評會變更下級教評會決議之程序定為「系(所)教評會所作之決議與『法律規定顯然不合』時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同。」，造成各大專校院審議教師解聘、停聘或不續聘案時，上級教評會變更下級教評會決議之程序，滋生不符學校自訂章程之爭議，為杜爭議，爰請儘速依旨揭部函檢討修正各級教師評審委員會設置辦法規定。

【教育部 101 年 7 月 26 日臺人(二)字第 1010139534I 號函】

九、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】

十、教評會決議應詳細載明該教師「違反聘約」如何「情節重大」而予停聘或不續聘之理由

大學教師各級評審委員會應以對該擬被停聘或不續聘教師「教學、研究、輔導及服務工作」之評鑑結果為重要參考(大學法第 21 條及其施行細則第 17 條)，並於作成停聘或不予續聘之決議時，就前揭所列各項為綜合審查、評量及判斷，明確記載該教師「違反聘約情節重大」之理由。倘院教評會欲變更系教評會所為「不通過停聘或不續聘」之決議、或校教評會欲變更系或院教評會之「不通過停聘或不續聘」決議，均應詳細載明該教師「違反聘約」如何「情節重大」而予停聘或不續聘之理由，並於報請主管教育行政機關(教育部)本其法定監督權審查核准後，予以停聘或不續聘，始符程序。

【最高法院 103 年度判字第 290 號判決】

十一、大學限期未升等不續聘之審議

大學依大學法第 19 條將教師限期升等納入不續聘之事由，仍應符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款所定「違反聘約」且「情節重大」之要件及第 14 條之 1 有關「報部核准」之程序。學校函報個案時，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」之具體事證，俾利教育部審核。

【教育部 107 年 5 月 9 日臺教高通字第 1070047657 號函】

十二、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】

十三、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與資訊蒐集及查詢辦法第 7 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，以防堵狼師再度任教。

【教育部 101 年 3 月 27 日臺人(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 4 日臺教人(三)字第 1040006436 號函】

十四、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】

十五、學校教師評審委員會運作應注意事項

- (一) 教師有教師法第 14 條第 1 項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，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。
- (二) 教師有教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定之情事，經教評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(亦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)，並報主管教育行政機關核准。
- (三) 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。
- (四) 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。

十六、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。

十七、國立高級中等以下學校處理程序應注意事項

- (一) 學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人(教師法第 14 條之 1 第 1 項)
- (二) 函報教育部國教署應檢附資料
- 教育部國教署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘、或不續聘案作業流程檢覈表。(如附件 1)
- 教師解聘、停聘或不續聘事實表。(如附件 2)
- 調查報告及相關佐證資料。
- 性別平等教育委員會或相關會議之決議紀錄與簽到表(簽到表內應註明委員之性別、職稱及類別)。
- 教師評審委員會會議紀錄、簽到表及委員名冊(應註明委員之性別、職稱及類別)。
- 通知當事人陳述意見之書面文件及送達過程(證明)。
- 當事人陳述意見內容。
- 學校教師評審委員會設置辦法。
- 當事人聘書影本。
- 學校附理由通知當事人之函文。

教師如涉及教學不力或不能勝任工作者之察覺期、輔導期間相關書面紀錄。

其他補充附件。

(三) 教師解聘生效日期

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；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。」

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

據上，教師解聘生效日應為書面通知送達當事人之次日。

(四) 教示救濟之記載：學校於收受教育部核准函應即函知當事人，並應詳載「不服本措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」。

(五) 學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，負責懲處之權責單位（如教師評審委員會），其權限為何

學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，經性別平等教育委員會查證屬實，由校內負責懲處之權責單位接辦後續懲處審議事宜。

教育部 95 年 3 月 22 日台人(二)字第 0950030898 號函釋規定略以：教師涉及校園性騷擾及性侵害事件之處理，遇有教師解聘、停聘、不續聘之情事，學校已依規定成立性別平等教育委員會或調查小組予以調查，各級教師評審委員會就個案事證之調查與處理應尊重上開機制之專業判斷及調查結果。

依前揭函釋，涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件，經性別平等教育委員會查證屬實並做成懲處建議，性質上雖屬懲處建議，負責懲處審議單位（如教師評審委員會）則依職權審議。惟負責懲處審議單位應尊重性別平等教育委員會所為之事實判斷，其相關懲處之決議不得有違社會輿論、常義情理或不予審議等情形。爰負責懲處審議單位如改變性別平等教育委員會之懲處建議，宜敘明理由。

(六) 相關申請表格

1. 依教師法第 14 條第 1 項任一款辦理之解聘、停聘或不續聘者，函報國教署之表格

(1) 教育部國教署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘、或不續聘案作業流程檢覈表。(如附件 1)

(2) 教師解聘、停聘或不續聘事實表。(如附件 2)

2. 依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 5 點規定辦理之教師專業審查委員會運作相關表件及範例

(1) 「教師專業審查委員會受理調查案件申請表」及範例。(如附件 3)

(2) 「教師專業審查委員會受理輔導案件申請表」及範例。(如附件 4)

(3) 「○○○○○○(主管機關全銜)調查小組調查報告案號：第 00000000 號案」及範例。(如附件 5)

(4) 「○○○○○○(主管機關全銜)教學專業輔導小組輔導報告案號：第

000000000 號案」及範例。(如附件 6)

①「○○○○學校○○科教師教學改進輔導計畫」。

②「觀察會談時間暨簽到表」。

(七) 函文範例

1. 學校通知當事人陳述意見函。(如附件 7)
2. 學校附理由通知當事人教評會決議並已函報國教署函。(如附件 8)
3. 學校函報國教署核准解聘、停聘、不續聘案函。(如附件 9)
4. 教師行為涉性平案件，學校通知當事人已函報國教署並得依規定提出申復函(如附件 10)。
5. 教育部核准解聘、停聘、不續聘後學校通知當事人函。(如附件 11)
6. 學校通報國教署之解聘登載案函。(如附件 12)

參、相關規定

一、共通性

(一) 教師解聘、停聘或不續聘之定義

教師法施行細則第 16 條

本法第十四條所稱解聘、停聘或不續聘，其定義如下：

- 一、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、停聘：指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。
- 三、不續聘：指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘。

(二) 教師解聘、停聘或不續聘之法定事由及程序

教師法

中華民國 103 年 6 月 18 日公布

教師法第十四條(解聘、停聘或不續聘之條件)

教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

- 一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。
- 五、褫奪公權尚未復權。
- 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。
- 八、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。
- 九、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。
- 十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
- 十四、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。

教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，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；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。

有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：

- 一、有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。
- 二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。
- 三、有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解

聘。

教師涉有**第一項第八款或第九款情形者**，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，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。

為避免聘任之教師有第一項第一款至第十二款及第二項後段規定之情事，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。

教師法第十四條之一(教師解聘、停聘或不續聘)

學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

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。

教師法第十四條之二(教師停聘)

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。

教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。

教師法第十四條之三(停聘期間之薪資)

依第十四條規定停聘之教師，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：

- 一、教師受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間不發給本薪（年功薪）。
- 二、教師依第十四條第四項規定停聘者，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）。

專科以上學校兼任教師聘任辦法第五條

兼任教師有下列情形之一者，學校應終止聘約：

- 一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。
- 五、褫奪公權尚未復權。
- 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。

- 八、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。
- 九、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。
- 十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實，且情節重大。
- 十四、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實，非屬情節重大，而有必要終止聘約，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任。
- 十五、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。

兼任教師在聘約有效期間內，涉有前項第八款或第九款情形，學校應於知悉之日起一個月內，經教師評審委員會審議通過後，停止聘約之執行，並靜候調查，經調查屬實者，由學校逕予書面終止聘約；有其餘各款情形者，應經教師評審委員會審議通過後予以書面終止聘約。

有第一項第一款至第十三款情形者，各級學校均不得聘任為兼任教師，已聘任者，學校應終止聘約；有第一項第十四款情形者，於該議決一年至四年不得聘任期間，亦同。

兼任教師有第一項第一款至第十四款規定之情形者，各校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；各校聘任兼任教師前，應為資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項，準用不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法之規定。

(三)不得聘任為教育人員

教育人員任用條例第 31 條

具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：

- 一、曾犯內亂、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。
- 五、褫奪公權尚未復權。
- 六、受監護或輔助宣告尚未撤銷。
- 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。
- 八、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。
- 九、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。
- 十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。

十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。

教育人員有前項第十三款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第十四條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核定。

第一項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款或第九款之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。

被告為教育人員之性侵害刑事案件，其主管教育行政機關或所屬學校得於偵查或審判中，聲請司法機關提供案件相關資訊，並通知其偵查、裁判結果。但其妨害偵查不公開、足以妨害另案之偵查、違反法定保密義務，或有害被告訴訟防禦權之行使者，不在此限。

為避免聘任之教育人員有第一項第一款至第十二款及第二項規定之情事，各主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

本條例中華民國一百零三年一月三日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或免職之教育人員，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令，且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或免職生效日起算逾四年者，得聘任為教育人員。

(四)教評會之組織與運作

性別平等教育法第 16 條

學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。

(五)性別平等教育法

第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

第 20 條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。

學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。

第 21 條 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由

所設之性別平等教育委員會調查處理。

第 22 條 學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

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。

第 23 條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

第 24 條 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事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；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

第 25 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。

二、接受八小時之性別平等教育相關課程。

三、其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

第 26 條 學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 27 條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。

前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。

接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

第五章 申請調查及救濟

第 28 條 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

- 第 29 條 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。
學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：
一、非屬本法所規定之事項者。
二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
三、同一事件已處理完畢者。
前項不受理之書面通知，應敘明理由。
申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。
- 第 30 條 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。
學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。
前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，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之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。
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。
行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。
性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。
性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。
- 第 31 條 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。
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。
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。
學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。
- 第 32 條 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。
前項申復以一次為限。
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。
- 第 33 條 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。
- 第 34 條 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：
一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、私立學校職員：依性別工作平等法之規定。

四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。

五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第 35 條 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。

法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

(六)性騷擾防治法

1. 中華民國九十四年二月五日總統華總一義字第 09400016851 號令制定公布全文 28 條；並自公布後一年施行
2. 中華民國九十五年一月十八日總統華總一義字第 09500005861 號令修正公布第 18、26 條條文
3. 中華民國九十八年一月二十三日總統華總一義字第 09800015961 號令修正公布第 1 條條文
中華民國一百零二年七月十九日行政院臺規字第 1020141353 號公告第 4 條所列屬「內政部」之權責事項，自一百零二年七月二十三日起改由「衛生福利部」管轄

公布日期 民國 94 年 02 月 05 日

修正日期 民國 98 年 01 月 23 日

第一章 總則

- 第 1 條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。
- 第 2 條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 第 3 條 本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。
本法所稱機關者，指政府機關。
本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。
本法所稱學校者，指公私立各級學校。
本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。
- 第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 第 5 條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：
一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
八、關於性騷擾防治之其他事項。
- 第 6 條 直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：
一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。
四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

第二章 性騷擾之防治與責任

第 7 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 10 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

第 11 條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。

學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

前二項之規定於機關不適用之。

第 12 條 廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

第三章 申訴及調查程序

第 13 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結

果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

第 14 條 直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

第 15 條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第四章 調解程序

第 16 條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

前項申請應表明調解事由及爭議情形。

有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 17 條 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第 18 條 調解成立者，應作成調解書。

前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

第 19 條 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

第五章 罰則

第 20 條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第 21 條 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

第 22 條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 23 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 24 條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

第 25 條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。

第六章 附則

第 26 條 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第 27 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 28 條 本法自公布後一年施行。

(七)校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

1. 中華民國九十四年三月三十日教育部台參字第 0940038714C 號令訂定發布全文 29 條；並自發布日施行
2. 中華民國一百年二月十日教育部臺參字第 1000010432C 號令修正發布全文 36 條；並自發布日施行
3. 中華民國一百零一年五月二十四日教育部臺參字第 1010081429C 號令修正發布名稱及全文 37 條；並自發布日施行(原名稱：校園性侵害或性騷擾防治準則)

公布日期 民國 94 年 03 月 30 日

修正日期 民國 101 年 05 月 24 日

第一章 總則

- 第 1 條 本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項規定訂定之。
- 第 2 條 學校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：
- 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
 - 二、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
 - 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
 - 四、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
 - 五、鼓勵校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- 第 3 條 學校或主管機關應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。
- 前項資訊應包括下列事項：
- 一、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
 - 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
 - 三、申請調查、申復及救濟之機制。
 - 四、相關之主管機關及權責單位。
 - 五、提供資源協助之團體及網絡。
 - 六、其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

第二章 校園安全規劃

- 第 4 條 學校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：
- 一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
 - 二、記錄校園內曾經發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。
- 前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。
- 第 5 條 學校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

第三章 校內外教學及人際互動注意事項

- 第 6 條 學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。
- 第 7 條 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。
- 第 8 條 教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第四章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法

- 第 9 條 本法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。
本法第二條第七款之名詞定義如下：
一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。
二、職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。
三、學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。
- 第 10 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請。
前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。
- 第 11 條 事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。
前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校依第三十條規定處理。
- 第 12 條 第十條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。
前項事件管轄學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校依第三十條規定處理。
- 第 13 條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。
無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。
- 第 14 條 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。
- 第 15 條 接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。
學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機

關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

第 16 條 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，應立即按學校防治規定所定權責向學校權責人員通報，並由學校權責人員依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

第 17 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- 四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

第 18 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件管轄學校或機關接獲申請調查或檢舉時，其收件單位如下：

- 一、專科以上學校：學生事務處或學校指定之專責單位。
- 二、高級中等以下學校：學生事務處或教導處。
- 三、主管機關：負責性平會之業務單位。

前項收件單位收件後，除有本法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

前項本法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。

第 19 條 經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。

學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。

第 20 條 事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向事件管轄學校或機關提出申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

事件管轄學校或機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

- 第 21 條 事件管轄學校或機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項規定。
- 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- 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。交通費或相關費用由負責調查之學校或主管機關支應。
- 第 22 條 本法第三十條第三項所定具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：
- 一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
 - 二、曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
- 前項第一款之校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：
- 一、性侵害、性騷擾或性霸凌基本概念及相關法規。
 - 二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查知能。
 - 三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序及行政協調。
 - 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及救濟。
 - 五、其他由性平會建議之課程。
- 中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期培訓校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員，並建立人才庫，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。
- 第 23 條 事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：
- 一、當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
 - 二、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
 - 三、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
 - 四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
 - 五、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。
- 第 24 條 依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。
- 依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- 學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

- 第 25 條 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十三條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：
- 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，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
 - 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 三、避免報復情事。
 - 四、預防、減低行為人再度加害之可能。
 - 五、其他性平會認為必要之處置。
- 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。
- 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
- 第 26 條 事件管轄學校或機關應依本法第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但事件管轄學校或機關就該事件仍應依本法為調查處理。
- 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。
- 第 27 條 事件管轄學校或機關依本法第二十四條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：
- 一、心理諮商輔導。
 - 二、法律諮詢管道。
 - 三、課業協助。
 - 四、經濟協助。
 - 五、其他性平會認為必要之保護措施或協助。
- 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。
- 前二項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。
- 第 28 條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。
- 第 29 條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。
- 加害人依本法第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：
- 一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。
 - 二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。
- 加害人前項所提書面意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
- 第 30 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查

屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本法第二十五條第二項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。依本法第二十五條第二項第二款規定命加害人接受八小時之性別平等教育課程，應由學校所屬主管機關規劃。

第 31 條 事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

申請人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，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。

學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。
- 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- 五、審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- 六、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。
- 七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

第 32 條 事件管轄學校或機關依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位保管。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態。
- 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。
- 三、事件處理人員、流程及紀錄。
- 四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
- 五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

第二項報告檔案，應包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態及以代號呈現之各該當事人。
- 二、事件處理過程及結論。

第 33 條 事件管轄學校或機關依本法第二十七條第二項規定為通報時，其通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。

事件管轄學校或機關就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

第五章 附則

- 第 34 條 學校應依本準則內容，訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定，並將第七條及第八條規定納入教職員工聘約及學生手冊。
前項規定之內容，應包括下列事項：
- 一、校園安全規劃。
 - 二、校內外教學及人際互動注意事項。
 - 三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示。
 - 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態。
 - 五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。
 - 六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序。
 - 七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申復及救濟程序。
 - 八、禁止報復之警示。
 - 九、隱私之保密。
 - 十、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。
- 第 35 條 高級中等以下學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向學校所屬主管機關申請補助。
- 第 36 條 事件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。
學校所屬主管機關應依本法第四條、第五條及第十一條規定，定期對學校進行督導考核；並將第四條、第五條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防治與調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之成效列入定期考核事項。
學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。
- 第 37 條 本準則自發布日施行。

(八)救濟及處理

教師法第 29 條

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，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。

教師申訴評議委員會之組成應包含該地區教師組織或分會代表及教育學者，且未兼行政教師不得少於總額的三分之二，但有關委員本校之申訴案件，於調查及訴訟期間，該委員應予迴避；其組織及評議準則由教育部定之。

教師法第 31 條

教師申訴之程序分申訴及再申訴二級。

教師不服申訴決定者，得提起再申訴。學校及主管教育行政機關不服申訴決定者亦同。

教師法第 33 條

教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。

教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條

教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴。

教師因學校或主管教育行政機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴；法令未規定應作為之期間者，其期間自學校或主管教育行政機關受理申請之日起為二個月。

前二項所定主管教育行政機關，於軍事、警察校院及矯正學校，並包括為原措施之國防部、各軍種司令部、內政部及法務部。

(九)通報與查詢

性別平等教育法第 27 條第 4 項

學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第 7 條

各級學校、機構於聘任第二條規定之人員時，應確實至全國不適任教育人員通報查詢系統查詢有無因下列情事解聘、停聘、不續聘、退休、資遣或免職：

- 一、教育人員任用條例第三十一條第一項第七款至第十二款及第二項規定情事。
- 二、教師法第十四條第一項第七款至第十二款及第二項後段規定情事。

各級學校、機構除依前項規定辦理外，並應依下列方式查詢擬聘任人員有無教育人員任用條例第三十一條第一項第一款至第六款情事或教師法第十四條第一項第一款至第六款情事，被請求查詢之機關應協助查復：

- 一、教育人員任用條例第三十一條第一項第一款至第三款、第五款或教師法第

十四條第一項第一款至第三款或第五款情事：

- (一) 各直轄市、縣(市)主管教育行政機關應於每年一月十日、三月十日、六月十日、七月十日及九月十日前將所屬或核准立案之學校、機構查詢名冊報本部，由本部核轉法務部查詢。
- (二) 本部所屬或核准立案之學校、機構應於前目所定期限前將查詢名冊報本部核轉法務部查詢。
- (三) 未及於前二目所定期限查詢者，由擬聘任人員依警察刑事紀錄證明核發條例規定申請核發警察刑事紀錄證明。

二、教育人員任用條例第三十一條第一項第四款前段或教師法第十四條第一項第四款前段所定依法停止任用或受休職處分尚未期滿情事：由各級學校、機構逕函公務員懲戒委員會查詢。

三、教育人員任用條例第三十一條第一項第四款後段或教師法第十四條第一項第四款後段所定因案停止職務且其原因尚未消滅情事：由各級學校、機構逕函擬聘任人員之原任職機關查詢。

四、教育人員任用條例第三十一條第一項第六款或教師法第十四條第一項第六款情事：由各級學校、機構逕至司法院網站查詢。

各主管教育行政機關於聘任公立學校校長時，應確實依前二項規定查詢。

二、大專校院

大學法相關法規

大學法第 19 條

大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。

大學法第 20 條

大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。

學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。

大學法第 21 條

大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。

前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。

三、高級中等以下學校

(一)處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項

教育部 106.6.28 臺教授國部字第 1060056432 號函(106 年 8 月 1 日生效)

一、為使高級中等以下學校(以下簡稱學校)不適任教師之處理更為周妥，特訂定本注意事項。

二、學校教師有教師法第十四條第一項第一款至第十一款、第十三款及第十四款

後段違反聘約情節重大之規定情事，應依教師法所定之處理程序辦理解聘、停聘、不續聘。

三、學校教師有疑似教師法第十四條第一項第十二款體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害之情事，依下列流程辦理：

(一) 察覺期：

1. 主管教育行政機關(以下簡稱主管機關)或學校接獲投訴或主動發現後四十八小時內，由校長邀集教師會、家長會及行政人員等代表研商是否成立調查小組，主動進行查證，並將處理結果向主管機關通報。
2. 前日調查小組由教師會、家長會及行政人員代表組成，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。調查時並得徵詢班級家長代表及相關人員意見。
3. 調查期程以十四日內為原則，至多不得超過三十日。

(二) 評議期：經查證屬實者，學校應於五日內提教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議，於作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內，檢附教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

四、主管機關應設教師專業審查委員會(以下簡稱專審會)，協助學校處理教師法第十四條第一項第十四款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事；專審會之組成及運作如下：

(一) 專審會置委員九人至十五人，均為無給職，任期二年，由主管機關首長遴聘行政機關代表、教育學者、法律專家、同級校長協會代表、同級家長團體代表及同級或全國教師組織代表組成，並指派一人為召集人及擔任會議主席；其中教師組織代表不得少於二分之一；任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

(二) 專審會任務如下：

1. 受理學校申請調查或輔導之案件。
2. 成立調查小組及輔導小組，並遴聘與解聘調查人員(以下簡稱調查員)及教學專業輔導員(以下簡稱輔導員)。
3. 指派調查小組進行調查，並指派輔導小組進行輔導。
4. 審議調查報告及輔導報告。

(三) 專審會委員應親自出席會議，但行政機關代表得由代理人出席，並列入出席人數；非屬行政機關代表，因故未能出席會議者，應於開會前向專審會請假，未經請假而未出席達三次者，得解聘之。

(四) 專審會審議調查報告及輔導報告，應經全體委員二分之一以上之出席，及出席委員三分之二以上之同意行之；其他事項以出席委員二分之一以上之同意行之。決議時，迴避之委員不計入出席委員人數。

依前項第二款第二目組成之調查小組及輔導小組，其調查員及輔導員之遴聘條件及運作如下：

(一) 調查員應依案件性質遴聘專業人員。

(二) 輔導員應具有六年以上之教學經驗，且其教學專業曾獲主管機關或全國性教師組織頒發獎項肯定、經專審會認定其領導教師專業發展之成果卓越或其教學有優良表現。

(三) 教育部應建立調查員及輔導員之人才庫，並就調查及輔導所需專業辦理研習。

- (四) 經遴聘為調查員或輔導員者，於依專審會指派從事調查或輔導期間，得申請公差(假)，服務學校應依規定核准；代課及交通費等費用，由教育部補助。

主管機關得視需要召集專審會委員、調查員及輔導員，進行教學不力或不能勝任工作有具體事實之案件研討。

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，並應遵守行政程序法第三十二條及第三十三條之迴避規定。

學校教評會審議經申請調查及輔導之案件，應參酌專審會之審議決定。

五、學校教師有疑似教師法第十四條第一項第十四款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，依下列流程辦理(處理流程圖如附表一)：

(一) 察覺期：

1. 主管機關發現或接獲投訴教師有不適任之情事，應函請學校判斷個案情形，決定是否組成調查小組調查。
2. 學校發現或接獲投訴教師有不適任之情事，除有下列各款所定事由外，應由校長於五日內邀集教師會、家長會及行政人員等代表判斷個案情形，決定是否組成調查小組自行調查或向主管機關申請調查：
 - (1) 非屬教師法第十四條第一項第十四款前段規定之情事。
 - (2) 接獲投訴教師有不適任之情事，而投訴人未具真實姓名及聯絡方式。
 - (3) 同一事件已處理完畢。
3. 學校自行調查者：
 - (1) 成立調查小組，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，並由校長擔任召集人。學校尚未成立教師會者，不置代表。
 - (2) 應將處理過程詳實記錄，並將調查結果於十日內以書面通知當事人。
4. 學校向主管機關申請調查者：
 - (1) 主管機關應於接獲學校申請後十日內，提專審會決定是否受理。
 - (2) 專審會認為有調查必要者，應組成二人或三人之調查小組進行調查；調查小組成員中，申請學校之教師至多一人得參與調查。
 - (3) 調查小組進行調查時，當事人及其服務之學校或單位應予配合，並提供相關資料及其他必要協助。
 - (4) 調查小組應於調查結束後十日內，將調查報告提專審會審議，開會時並應列席說明；經專審會審議決定之調查報告，應以書面通知學校及當事人。
5. 調查期程以十四日內為原則，至多不得超過三十日。
6. 學校或專審會依附表二所列情事，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。

(二) 輔導期：學校或專審會依前款第六目規定認為有輔導之必要者，依下列原則輔導之：

1. 學校自行輔導者，應安排一位或二位績優教師擔任輔導員進行輔導，或向主管機關申請協助輔導。

2. 學校向主管機關申請協助輔導者：
 - (1) 主管機關應於接獲學校申請後十日內，提專審會決定是否受理。
 - (2) 專審會認為有輔導必要者，應組成二人或三人之輔導小組進行輔導；輔導小組成員中，申請學校之教師至多一人得參與輔導。
3. 必要時，學校或專審會得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。
4. 學校或專審會於輔導期間，應不定期派員了解不適任教師教學改善情形並作成紀錄。
5. 輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以一個月為限。
6. 輔導期間，當事人及其服務之學校或單位應予配合，並提供相關資料及其他必要之協助。
7. 有下列情形之一者，視同輔導無改進成效：
 - (1) 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制而拒絕輔導。
 - (2) 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，以曠課或曠職方式避拒輔導計畫之實施。
 - (3) 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，接受輔導期間，出席輔導會議未達三分之二、不配合入班觀察或有其他輔導小組認定具態度消極情事。
 - (4) 同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後三年內再犯。

(三) 評議期：

1. 學校依第一款第六目規定認為無需輔導，或輔導期程屆滿時，其輔導結果並無改進成效者，學校應於五日內提教評會審議。
2. 專審會依第一款第六目規定認為無需輔導，或輔導期程屆滿時，其輔導結果並無改進成效者，經專審會審議決定後，學校應於收到主管機關通知後五日內提教評會審議。
3. 學校教評會作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內，檢附前目所定無需輔導，或經輔導後仍無改進成效之紀錄、教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

六、主管機關接獲學校報送教師解聘、停聘、不續聘案件，應即進行處理；必要時得組成審議小組，視需要召開會議審議。

前項審議小組得由主管機關副首長以上人員擔任召集人，並得聘任下列人員擔任委員；審議時，得視需要請當事人或相關人員陳述意見：

- (一) 全國或地方教師會代表。
- (二) 同級校長協會代表。
- (三) 同級家長團體代表。
- (四) 教育學者。
- (五) 法學專家。
- (六) 行政人員代表。
- (七) 精神醫療專業人員或其他專業人員。

七、其他配合措施：

- (一) 主管機關得設立諮詢專線，協助學校處理，以減少程序瑕疵，並蒐集處理不適任教師之相關案例及答客問彙編成冊或建置專門網站刊載相關資訊，

以供各校處理之參考。

- (二) 主管機關應建立列管機制追蹤處理結果，要求學校應限期處理，並列入校務評鑑參考。
- (三) 教育部為協助地方主管機關成立專審會與進行調查及輔導等工作，應補助代課費用、交通費或相關費用。

(二)高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法

修正日期：民國 104 年 07 月 03 日

法規類別：行政 > 教育部 > 國民及學前教育目

第 1 條

本辦法依教師法（以下簡稱本法）第十一條第二項規定訂定之。

第 2 條

高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：

- 一、關於教師初聘、續聘及長期聘任之審查事項。但依法令分發教師之初聘免經審查。
- 二、關於教師長期聘任聘期之訂定事項。
- 三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。
- 四、關於教師資遣原因認定之審查事項。
- 五、關於教師違反本法規定之義務及聘約之評議事項。
- 六、其他依法令應經本會審查之事項。

本會辦理前項第一款有關教師初聘之審查事項時，應以公開甄選或現職教師介聘方式為之。辦理公開甄選時，得經本會決議成立甄選委員會、聯合數校或委託主管教育行政機關辦理。

前項甄選委員會之組織及作業規定，由辦理之學校或機關定之；現職教師之介聘，依相關法令規定辦理。

第 3 條

本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：

- 一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。
- 二、選舉委員：由全體教師選（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之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。

第一項第二款之委員選（推）舉時，得選（推）舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選（推）舉。

本會委員之總額及委員選（推）舉之方式，由校務會議議決。

第 4 條

本會委員任期一年，自九月一日起至翌年八月三十一日止，連選得連任。

遞補之候補委員或補選（推）舉產生之委員，其任期均至原任期屆滿之日止。

本會委員應親自出席會議。

選舉委員於任期中經本會認定無故缺席達二次或因故無法執行職務者，解除其委員職務。

第 5 條

新設立學校無法依規定組成本會前，得由校長（籌備主任）聘請地方教師會代表、社（學）區公正人士或其他相關人員組成遴選委員會，報經主管教育行政機關核定，辦理第二條有關事項。

學校成立後三個月內應即依第三條規定成立本會，前項遴選委員會並於本會成立之日解散。

第 6 條

本會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之。本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。

第 7 條

本會之決議，除有下列情形之一者外，以全體委員二分之一以上之出席，出席委員二分之一以上之同意行之；可否同數時，取決於主席：

- 一、審查教師長期聘任事項，應有全體委員三分之二以上之出席並通過。
- 二、審議本法第十四條第一項第十二款至第十四款事項，應有全體委員三分之二以上之出席及出席委員三分之二以上之通過。

本會為前項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。但為前項第一款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。

第 8 條

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

本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避者。
- 二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞者。

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

本會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會主席命其迴避。

第 9 條

本會委員均為無給職。

教師執行本會委員職務時，以公假處理。

第 10 條

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。

本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之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。

第 10-1 條

本會審查第二條第一項第三款至第五款事項之當事人或利害關係人得依學校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。學校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

- 一、本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。
- 二、涉及公務機密者。
- 三、涉及個人隱私者。
- 四、有侵害第三人權利之虞者。
- 五、有嚴重妨礙教學、行政職務正常進行之虞者。

前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

本會審查事項之當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求更正。

第 11 條

本會之行政工作，由學校人事單位主辦，教務、總務等單位協辦；人事單位並就審查（議）

案件會同相關單位，依據有關法令研提參考意見，開會時並應列席。

第 12 條

本辦法自發布日施行。

肆、重要函釋

一、共通性

1.教師法第 14 條第 6 款「有關機關」及教師評審委員會出席人數比例疑義

教育部 民國 87 年 6 月 2 日 台 (87) 人 (一) 字第 87041958 號書函

- 一、有關教師法第 14 條第 1 項第 6 款所稱有關機關是否包括學校一節，經查司法院大法官會議釋字第 382 號解釋理由書略以：「…公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，有錄取學生、確定學籍、獎懲學生、核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構，於處理上述事項時亦具有與機關相當之地位。」審酌上開解釋，公立學校應具有機關之地位，私立學校於處理其所屬教師之言行是否有損師道事宜時，亦具有與機關相當之地位。
- 二、另有關學校訂定之教師聘任暨升等辦法規定，不予續聘及解聘情事均應經各級教師評審委員會四分之三（含）委員出席，及參加表決委員四分之三（含）以上通過後報部是否與教師法有違一節，查教師法對於教師解聘、不續聘提教評會討論時，設定通過較高門檻，旨保障教師權益，故學校訂定較教師法之規定更為嚴謹之條件，應不違背教師法之立法精神，惟學校應請自行考量其可行性；但若委員未達三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議，則有違教師法之規定。

2.教師法第十四條第一項第八款所稱「具體事實」之認定及相關疑義

教育部 民國 87 年 7 月 29 日 台 (87) 研人 (二) 字第 87075496 號書函

查教師法第十四條之立法意旨，係對教師聘任之消極條件予以規範，同條第一項第八款所稱「具體事實」，係指教師有教學不力或不能勝任工作之事實存在，至何種事實足以認定該教師教學不力或不能勝任工作，以事涉個案事實認定問題，且教師法第十四條第二項規定具有第八款情形者，應經教評會委員一定比例之決議，準此，似宜由教評會就個案具體事實（經查證屬實，有人、事、時、地等資料）議決之。

3.教師法第 14 條規定教師解聘、停聘或不續聘，有關主管教育行政機關行政監督疑義

教育部 民國 87 年 11 月 13 日 台 (87) 人 (二) 字第 87227343 號書函

查教師是否有教師法第 14 條第 1 項各款情事者，應由學校教師評審委員會就具體事證依法審議決議之，教師法第 14 條及同法施行細則第 16 條均已明定。次查教師法施行細則第 19 條第 1 項（按：現為教師法第 14 條之 1 第 1 項）規定「學校教師評審委員會依本法第 14 條之規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」是以，主管教育行政機關不得未經學校教師評審委員會審議決議而逕予教師解聘、停聘或不續聘。又對學校教師評審委員會所為之是否解聘、停聘或不續聘之決議，主管教育行政機關自得本於行政監督權責依法為適當之處理。

4.學校教師違反教師法第 14 條規定，學校教評會決議繼續聘任時，主管教育行政機關可否逕予教師停聘或不續聘及依法為適當之處理疑義

教育部 民國 88 年 1 月 20 日 台(88)人(二)字第 88004597 號書函

- 一、教師由學校聘任後涉有教師法第 14 條第 1 項各款情事者，應由學校教師評審委員會就具體事證依法審議是否予以解聘、停聘或不續聘，有該項第 6、8 款規定情事者，應經學校教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議，教師法第 14 條及同法施行細則第 16 條均已明定。
- 二、次查教師法施行細則第 19 條第 1 項（按：現為教師法第 14 條之 1 第 1 項）規定：「學校教師評審委員會依本法第 14 條之規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」是以，學校教評會未作成教師解聘、停聘或不續聘之決議時，主管教育行政機關無從予以准駁。惟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。

5.教師法第十四條第一項第六款所稱「有關機關」疑義

教育部 民國 88 年 1 月 28 日 台(88)人(二)字第 88003971 號書函

教師法第十四條第一項第六款所稱「有關機關」，應視教師有損師道具體行為之查證權責機關而定。另本部 87 年 6 月 2 日 臺(87)人(一)字第 87041958 號函略以，有關機關是否包括學校一節，查司法院大法官會議釋字第三八二號解釋：「……公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，錄取學生、確定學籍、獎懲學生。核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構。於處理上述事項時，亦具有與機關相當之地位。」審酌上開解釋，公立學校應具有機關之地位，私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道事宜時，亦具有與機關相當之地位。

6.學校教師評審委員會所作之決議有違社會輿論、常情義理或不予審議等情事時，是否應有相關機制予以監督、制衡

教育部 民國 88 年 9 月 16 日 臺(88)人(二)字第 88054335 號書函

教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教師評審委員會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，期經由教師的參與，以理性、和諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。依現行制度有關教師之解聘、停聘及不續聘等重大事項，由學校以教師為主體之教師評審委員會先行審議後，再陳報主管教育行政機關核准，學校及教師如能善體教師法之用心，把握校園民主化之精神，應能營造良好而和諧之關係，匯聚全體之智慧，為達成作育英才之目標而共同努力。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。

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

教育部 民國 88 年 9 月 17 日 台(88)人(二)字第 88115438 號書函

茲因教師解聘停聘不續聘案影響教師權益甚鉅，為避免學校作業流程未盡周延，有失教

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

8.教師停聘前應否發給聘書

教育部 民國89年3月1日臺(89)人(二)字第89012881號書函

查教師法施行細則第十六條第一項第二款規定：「停聘係指教師在聘約存續期間，其有本法第十四條第一項各款情事之一，經服務學校教師評審委員會決議，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣外，並報經主管教育行政機關核准後，暫時停止聘約關係者。」準此，教師如在聘期中，經服務學校教師評審委員會決議，並經主管教育行政機關核准予以停聘，當無發給聘書之疑義；惟如係於聘期屆滿，服務學校教師評審委員會應先檢討是否繼續聘任，如決議續聘時，復依教師法第十四條規定予以停聘，以停聘係於聘約存續期間暫時停止聘約關係，服務學校仍應發給聘書，再依相關規定辦理停聘事宜。復查教師法施行細則第十七條第二項(按：現為教師法第十四條之二第二項)規定：「教師因依本法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。」故如於停聘期間教師聘約屆滿，服務學校教師評審委員會應先檢討是否繼續聘任，如決議續聘時，服務學校仍應發給聘書。

9.現職教師有構成教師法第十四條第一項各款(除有第七款情事者外)事由之可能時，應速即依法召開學校教師評審委員會審議，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，並應依其解聘、停聘或不續聘之結果審慎處理

教育部 民國89年5月31日台(89)人(三)字第89049423號書函

- 一、監察院近來就教師行為不檢有損師道經查證屬實者，學校或主管機關未即依教師法第十四條規定予以解聘、停聘或不續聘，仍准予辦理退休離職，多次提出糾正，為避免類此情事再次發生，並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十四條第一項各款(除有第七款情事者外)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。
- 二、至國民中、小學校長及兼行政職務之教師，因案被起訴尚未確定判決或正由法院偵辦中，主管機關並應依本部85.12.17台(85)人(三)字第85097019號函釋規定，先行就該員之涉案情節確實檢討是否應依公務員懲戒法規定移付懲戒或查明是否應予停(免)職，再衡酌得否受理其申請退休案，以免產生涉嫌刑責人員以辦理退休規避責任之情事。

10.教師因病經依教師法第十四條第一項第七款或第八款規定停聘之教師，得否准其免繳病癒證明辦理復聘再行辦理退休或資遣疑義

教育部 民國89年11月23日台(89)人(二)字第89117676號書函

依教師法施行細則第十七條規定，教師停聘期間是否結束，應視其停聘原因是否消滅，並應經服務學校教師評審委員會審查通過。惟經審酌依教師法第十四條第一項第七款停聘之教師，如其病情須長期療養或無法治癒，當事人主動提出退休或資遣之申請，基於教師之權益考量，同意免繳病癒證明辦理復聘，惟應於復聘之日同時辦理退休或資遣。

11.教師依教師法第 14 條規定予以解聘或不續聘後，經申訴評議確定申訴有理，而撤銷原解聘或不續聘核定，回復其聘任關係後薪給補發疑義

教育部 民國 90 年 2 月 21 日 台(90)人(二)字第 90013019 號書函

- 一、按教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘或不續聘執行日期繼續聘任該師，並補發該段解聘或不續聘期間薪資。至補發薪資之內涵，查行政院人事行政局 89 年 7 月 18 日 89 局給字第 014422 號函復內政部略以：「查公務人員原支給之工作補助費（民國 76 年 7 月起改稱專業加給），係以激勵現職人員為發放意旨，故『60 年度軍公教人員待遇調整辦法』規定，對於經常不到公不服勤人員均不予支給工作補助費。另行政院於民國 59 年 10 月 16 日台 59 人政肆字第 17897 號令規定，因案停職人員，在停職期間，既未正式服勤，關於停職半薪及復職補薪，均不包括工作補助費計算。另查「公務人員俸給法」第 3 條規定，公務人員之俸給分為本俸、年功俸及加給。其中『本俸』、『年功俸』係依公務人員身分應領取之基本給與，『加給』則依公務人員所擔任職務之特性而發給，如擔任主管職務者發給主管職務加給，擔任專業工作者發專業加給，在山僻、離島地區發給地域加給，而未實際擔任上述工作者，自不合發給各項加給。依行政院歷年訂頒之『全國軍公教員工待遇支給要點』中規定，對於經常不到公不服勤人員不予支給專業加給、主管職務加給。復查司法院大法官會議釋字第 246 號解釋略以，前揭行政院 59 年 10 月 16 日以台 59 人政肆字第 17897 號令規定，係兼顧有服勤工作始應支給補助費之特性所為之說明，與憲法無牴觸。
- 二、另依『行政院及所屬各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法』第 8 條第 2 項亦規定：『復職人員補發停職期間內之本俸（薪）或年功俸（薪），在停職期間領有半數之本俸（薪）或年功俸（薪）者，應於補發時扣除之。』故停職期間俸給之補發，自不包括各項加給在內。…」茲因原遭解聘或不續聘教師於該段解聘或不續聘期間仍有不到公不服勤之事實，該段原解聘或不續聘期間薪資之補發，不合發給各項加給，應僅包含本薪（或年功薪）一項。

12.教育部 90 年 3 月 14 日研商教師解聘、停聘或不續聘案件相關疑義會議紀錄

教育部 民國 90 年 3 月 26 日 台(90)人(二)字第 90040107 號書函

- 一、教師法第 14 條第 1 項第 3 款「因案停止職務，其原因尚未消滅者」所稱「職務」之疑義。決議：依教師法規定，教師聘任後非有法定事由，不得解聘、停聘或不續聘；另依大法官會議釋字第 308 號解釋意旨，兼任行政職務之教師，就其兼任之行政職務仍有公務員服務法之適用。因此，教師不能勝任所兼任之行政職務，是否影響教師本職，應視個案就「兼任之行政職務」、「教師」分別依其規定程序辦理。
- 二、教師解聘或不續聘案件，經申訴、再申訴評議確定該解聘或不續聘決定應予撤銷，教師復聘程序之疑義。決議：依教師法第 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。」是以教師解聘或不續聘案件，經申訴、再申訴評議確定該解聘或不續聘決定應予撤銷時，教師與原服務學校間之聘任關係仍然存在，不涉復聘程序問題。

三、有關學校或主管教育行政機關不服再申訴評議決定時，應如何救濟之疑義。決議：由學校或主管教育行政機關視實際情形個案處理。

13. 教師因病依教師法第十四條規定停聘，於復聘當日同時辦理退休或資遣者，因其復聘非因停聘原因消滅，可否補發其停聘期間本薪（年功薪）疑義

教育部 民國 90 年 10 月 4 日台（90）人（三）字第 90132267 號書函

- 一、查銓敘部九十年八月二十二日九十退三字第五七四三五號函釋：「公務人員如依公務員懲戒法之規定停職，嗣依該法第六條之規定復職並補給其停職期間之俸給，因該段年資合於『有給專任』之要件，自得採計為公務人員舊制退休年資，或補繳退撫基金後採計為新制退休年資。至於公務人員因病無法銷假而辦理復職手續後，以復職當日為退休（資遣）之生效日，且該段停職期間並無補給俸給之依據，因此並不符合『有給專任』之要件，自無法採計為公務人員退休年資，亦不得補繳退撫基金。」
- 二、教師停聘後薪資是否發給及停聘原因消滅回復聘任關係後薪資是否補發等事宜，依教師法施行細則第十八條（按：現為教師法第十四條之三）：「依本法第十四條規定停聘之教師，其本人及家屬如係依賴其薪資維持生活者，在聘約期內得向服務學校申請，經查證屬實後，發給半數以下數額之本薪（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。……」之規定，教師如因病情須長期療養或無法治癒而辦理復聘手續後，於復聘當日同時辦理退休或資遣，以其非屬停聘原因消滅回復聘任，該段停聘期間並無補給薪俸之依據。
- 三、又依本部八十九年十一月二十三日台（八九）人（二）字第八九一一七六七六號函釋，僅依教師法第十四條第一項第七款停聘之教師得予適用。

14. 因病經依教師法第十四條第一項第八款規定停聘之教師，得否准其免繳病癒證明辦理復聘再行辦理退休或資遣疑義

教育部 民國 90 年 12 月 17 日台（90）人（二）字第 90174951 號書函

本部八十九年十一月二十三日台（八九）人（二）字第八九一一七六七六號書函規定，僅依教師法第十四條第一項第七款規定停聘之教師得予適用。另查教師法第十五條規定：「……現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」因此，教師如因病符合上開規定，即應辦理資遣，尚不宜依教師法第十四條第一項第八款規定停聘後辦理資遣。

15. 教師自停聘事由發生開始處理至其下學年度辭職生效日止期間是否仍適合予以停聘處分疑義

教育部 民國 91 年 8 月 27 日台（91）人（二）字第 91116147 號函

學校對教師涉有教師法第十四條解聘、停聘、不續聘之案件應查明事實，確依法令規定辦理。學校教師評審委員會對該類案件應予審議，審議過程應讓當事人有答辯機會，並按決議結果依規定處理。學校並不因教師提請辭職，而免除教師在職期間違反教師法第十四條案件之處理及應負責任。

16.專科以上學校辦理教師解聘、停聘或不續聘作業時，有關「讓當事人有答辯機會」之程序

教育部 民國 92 年 6 月 10 日 台人(二)字第 0920076151C 號書函

茲因教師解聘停聘不續聘案影響教師權益甚鉅，為應學校相關作業流程之周延，本部前於 87 年 8 月 6 日台(87)人(二)字第 87078383 號函送「教師解聘停聘不續聘作業流程」，以為辦理準據，依該作業流程，學校教師評審委員會審議過程應讓當事人有答辯機會，必要時並將當事人書面意見併案報部；另查本部 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」之程序時更臻周妥，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。

17.教師涉及校園性騷擾或性侵犯事件，致有解聘、停聘或不續聘情事時，學校相關處理作業補充規定

教育部 92.11.19 台人(二)字第 0920156585 號令

- 一、查本部九十二年四月三日台訓(三)字第 0920018529 號函示略以，本部「大專校院及國立中小學校園性騷擾及性侵犯處理原則」係屬行政規則，各大專校院及部屬中小學，訂定或修正「校園性騷擾及性侵犯處理與防治實施要點」或相關規定時，除參考本部前開處理原則外，應優先適用法律位階較高之「兩性工作平等法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，以符合現行法規，增進校園性騷擾事件處理效能。是以，關於教師涉及校園性騷擾及性侵犯事件之處理，學校應依「兩性工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及學校性騷擾及性侵犯處理與防治實施要點等相關規定，成立性騷擾及性侵犯處理(調查)小組或相關機制調查處理，並遵守相關專業處理程序規範，調查過程為行政程序，應予雙方當事人陳述意見及答辯之機會。
- 二、依本部八十七年八月六日台(八七)人(二)字第八七〇七八三八三號函送「教師解聘停聘不續聘作業流程」規定，於學校教評會審議過程，應讓當事人有答辯機會，茲以本部八十七年八月六日函係為兩性工作平等法(九十一年一月十六日公布)及相關法令訂定前之函示，當時有關性騷擾或性侵犯事件之專業處理機制尚未訂定，本部八十七年八月六日函示之作業流程圖有關「應讓當事人有答辯機會」及「必要時組成調查小組查明事實」係指在一般教師聘任遇有解聘、停聘、不續聘之情形，爰教師涉及校園性騷擾及性侵犯事件，致有教師解聘、停聘、不續聘之情事，學校已依規定成立「性騷擾及性侵犯處理」之委員會或調查小組予以調查，因此教評會審議時應尊重上開機制之專業判斷及調查結果。
- 三、有關教評會審議時「應讓當事人有答辯機會」一節，茲以學校性騷擾及性侵犯處理委員會或小組對事件之調查及各級教評會之審議應視為一整體，有關雙方當事人陳述意見及答辯之處理，考量「減少被害人重複陳述」原則，避免被害人有二次傷害之情形，及調查人力資源之浪費等原則，若學校性騷擾及性侵犯處理委員會或小組調查過程曾予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會；應符合八十七年八月六日函送「教師解聘停聘不續聘作業流程」中「讓當事人有答辯機會」之程序；惟以教師解聘、停聘、不續聘案件對教師工作權益影響重大，各級教評會仍得審酌需要請當事人列席或提供書面答辯說明。

18.外籍教師解聘、停聘及不續聘案，應有教師法之適用

教育部 民國 93 年 11 月 17 日 台人（二）字第 0930125393A 號令

有關學校辦理外籍教師解聘、停聘及不續聘案件之事由及程序，應有教師法之適用，但聘僱外國人士之許可及管理規範，並不排除就業服務法之適用。本部歷來函釋與上開規定不合部分，自即日起停止適用。

19.教師因解聘處分經撤銷而由學校復聘期間之退撫基金費用如何繳納

教育部 民國 93 年 12 月 17 日 台人（三）字第 0930166153 號書函

教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷後，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教師，並補發該段解聘或不續聘期間薪資，該段復聘補發薪資之年資得申請補繳退撫基金費用本息，採計教師退休資遣年資。所稱「補繳退撫基金費用本息」係依公務人員退休撫卹基金管理條例施行細則第 12 條規定，比照停職人員，自復職補薪之日起補繳基金費用；另依同細則第 13 條第 2 項規定：「參加本基金人員如逾期繳付基金費用，其未繳費之年資，應按相同等級人員繳費標準換算複利終值之總和 1 次繳付，始予辦理各項給與。」及公務人員退休撫卹基金管理委員會 86 年 12 月 15 日臺管業一字第 0065676 號函規定略以，購買年資人員應於轉任或回聘復薪之日起或取得參加退撫基金資格之日起或依主管機關函示准予購買年資之日起 3 個月內提出申請，逾 3 個月期限提出申請者，應依規定加計遲延利息，但逾 5 年不行使者，不得再申請購買年資之規定。其所稱「補繳退撫基金費用本息」之意涵，係指自其復職補薪之日起逾 3 個月但未逾 5 年始申請補繳者，應依規定加計逾期補繳之遲延利息。至自其復職補薪之日起 3 個月內申請補繳者，尚無須加計遲延利息。

20.教師解聘處分撤銷後，其薪資補發不得包括學術研究費

教育部 民國 94 年 7 月 28 日 台人（三）字第 0940098616 號書函

依行政院人事行政局 94 年 7 月 14 日局給字第 0940021495 號書函略以，教師解聘或不續聘後，經申訴評議確定申訴有理，而撤銷原解聘或不續聘決定，其恢復與學校之聘任關係後薪給補發疑義，仍請依行政院 59 年 10 月 16 日台 59 人政肆字第 17897 號令、行政院歷年訂頒之「全國軍公教員工待遇支給要點」及司法院釋字第 246 號解釋等規定辦理，即僅包含本薪（或年功薪）1 項，不含各種加給（學術研究費）。

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

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

依行政程序法第 36 條：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」學校為契約之主體，對於契約一方當事人之教師，其行為是否違反契約及相關之規定，應進行實地查證，並據以為判斷。基於維護學生受教權及教師紀律，教師因涉刑事案件，於未判決前確定前，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。

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

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

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

23.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

教育部 民國 95 年 7 月 27 日 台人（二）字第 0950106356 號函

- 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。

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

教育部 民國 95 年 5 月 1 日台人(三)字第 0950063354 號函

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

25.有關學校教師評審委員會相關執行疑義

教育部 民國 96 年 6 月 22 日 台人(二)字第 0960079430 號函

- 一、查本部 89 年 4 月 26 日台(89)人(二)字第 89047229 號函規定：「基於維護教師基本權益及尊重大學自主之衡平原則，有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系(所)教評會所作之決議與法律規定顯然不合時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同，並請納入學校教師評審委員會設置辦法中明確規定。」次查本部 94 年 12 月 29 日台人(二)字第 0940168057 號函略以：「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。…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。」準此，依上開函釋意旨，學校各級教師評審委員會均具實體查證權並得就查證結果變更下級教師評審委員會決議。
- 二、復查主管教育行政機關審核學校函報之教師解聘、停聘或不續聘案，依教師法第 14 條規定意旨，係審查學校各級教師評審委員會審議過程等程序部分，實體部分則基於尊重大學自主之原則，不介入審查。是以，學校函報之教師解聘、停聘或不續聘案，如涉有程序瑕疵者，悉為主管教育行政機關退請學校補正或重開程序之依據。

26.何謂性平法第 32 條所稱調查程序有重大瑕疵？何謂足以影響原調查認定之新

事實、新證據？

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

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。

27.有關學校教師解聘、停聘或不續聘相關執行疑義

教育部 民國 96 年 11 月 6 日 台人（二）字第 0960163617 號書函

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。」同法第 14 條規定：「（第 1 項）教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。三、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。四、褫奪公權尚未復權者。五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。七、經合格醫師證明有精神病者。八、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。（第 2 項）有前項第 6 款、第 8 款情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。（第 3 項）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。」第 15 條規定：「因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」是以，合於教師法第 3 條規定之專任教師，涉有同法第 14 條第 1 項各款情事，經學校教師評審委員會審議決議，並報請主管教育行政機關核准後，始得予以解聘、停聘或不續聘，至未依上開程序辦理教師解聘、停聘或不續聘事宜者，於法自有未合；另教師因現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者情事者，依第 15 條規定應報請主管教育行政機關核准後予以資遣。本部 90 年 2 月 21 日台（90）人（二）字第 90013019 號書函略以：「按教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘或不續聘執行日期繼續聘任該師，並補發該段解聘或不續聘期間薪資。」準此，教師如經解聘復經撤銷確定，其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教師。

28.有關學校執行教師不續聘案，有無行政執行法適用疑義

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

查行政執行法第 2 條規定：「本法所稱行政執行，指公法上金錢給付義務、行為或不行為義務之強制執行及即時強制。」準此，教師解聘、停聘或不續聘，非屬上開得依行政執行法執行之範圍，亦無該法相關規定之適用。另查教師法第 29 條第 1 項規定：「教師

對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」。

29.為積極維護學生受教權，請各校配合於2個月內完成不適任教師審議程序

教育部 民國 98 年 7 月 28 日 台人（二）字第 0980122490 號函

- 一、查現行教師法規定，對於不適任教師之解聘、停聘、不續聘及資遣，明定應經學校教師評審委員會審議通過，並經主管教育行政機關核准。實務運作上囿於不適任條件認定困難、相關證據蒐集不易、學校教師評審委員會法制及實務作業有待加強，或基於同仁情誼等因素，致處理不適任教師之功能未能彰顯。故本部除透過行政措施（不適任教師之處理績效作為補助各縣市政府之重要參考依據、舉辦處理疑似不適任教師研習班、完成「疑似不適任教師處理專區」、訂頒「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」及專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案處理流程）落實改善，另針對不適任教師之處理，積極研修教師法，以加強啟動機制，俾掌握時效及強化處理流程。
- 二、惟修法完成前，為避免學校教師評審委員會怠於處理教師停聘、解聘、不續聘之案件，損及學生受教權，爰請各校於知悉教師涉有教師法第 14 條第 1 項各款情事之日起，學校教師評審委員會宜於 2 個月內完成審議，並請各主管教育行政機關善盡督導之責。

30.通報教師為教育人員任用條例第 31 條不得聘任人員相關疑義

教育部 民國 98 年 12 月 15 日 台人（二）字第 0980210332 號函

依行政程序法第 118 條規定：「違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。…」教師法第 32 條前段規定：「申訴案件經評議確定者，主管教育行政機關應確實執行。」次查本部 90 年 2 月 21 日台（90）人（二）字第 90013019 號書函略以：「按教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘或不續聘執行日期繼續聘任該師，並補發該段解聘或不續聘期間薪資。」準此，教師如經解聘或不續聘復經撤銷確定，其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，亦應同時報主管教育行政機關轉報本部辦理刪除通報資料事宜。

31.有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系（所）教評會所作之決議與法令規定顯然不合之處理

教育部 民國 98 年 12 月 24 日 台人（二）字第 0980216714 號函

基於維護學生受教權及尊重大學自主，有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系（所）教評會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同，並得納入學校教師評審委員會設置辦法中明確規範。另考量上級教評會審議下級教評會決議教師解聘、停聘、不續聘之案件，應發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能，如學校未規定，則審酌各級教評會設置之功能，各大專院校教評會之運作得依前開方式辦理。

32.有關學校辦理教師解聘、停聘或不續聘等事宜，其教師評審委員會投票表決人數計算方式疑義

教育部 民國 99 年 7 月 23 日 台人（二）字第 0990123514 號函

- 一、有關學校辦理教師解聘、停聘或不續聘等事宜，其教師評審委員會投票表決人數計算方式，檢附內政部 99 年 7 月 16 日台內民字第 0990146094 號函影本一份，請參考。
- 二、內政部 99.7.16 台內民字第 0990146094 號函：學校為辦理教師停聘、解聘事宜，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一案：（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）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。復查依貴校美術學系教評會設置準則第 5 條規定略以，聘任、升等、改聘、不續聘…等重要事項，應有三分之二（含）以上出席，出席委員三分之二（含）以上之同意。本案依來函所敘，該系教評會委員計有 6 人會議時共有 5 人投票（通過 1 票，不通過 2 票，廢票 2 票），尚符合該系教評會設置準則第 5 條所定出席委員三分之二以上出席額數之規定；至有關表決效力一節，該系教評會設置準則係為會議規範第 58 條前段所稱「各種會議另有規定」之除外規定適例，在總投票人數為 5 人的情況下，三分之二以上同意之票數應為 4 票，上開會議投票結果似未符合教評會設置準則所定重要事項應有出席委員三分之二（含）以上同意之規定額數。

33. 教師法第 14 條第 4 項相關執行疑義

教育部 民國 99 年 9 月 14 日台人（二）字第 0990152624 號函

- 一、查 98 年 11 月 25 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 9 款規定略以，教師經學校性別平等教育委員會（下稱性平會）調查確認有性侵害行為屬實者，得解聘、停聘或不續聘。同條第 4 項復規定，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（下稱教評會）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。揆其意旨，係於學校性平會調查中，為避免涉性侵害教師持續於校園中接觸相關人員，及影響學生受教權，爰規範其得經教評會審議通過後，核予暫時停聘靜候調查之處置，且明定教評會處理期限，以即時處理校園教師性侵害案件，本部並以 98 年 12 月 4 日台人（二）字第 0980205883 號函釋示說明略以，本修正案增列教師涉校園性侵害學生案件，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過後，不需報經主管教育行政機關核准先予停聘，並靜候調查；如經學校性平會查證屬實者，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。
- 二、復查修正後之教師法第 14 條第 3 項已明定：教師有第 1 項第 1 款至第 7 款及第 9 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，及第 9 款情形者，依第 4 項規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。本次修正本條第 4 項業就第 1 項第 9 款情形之處理予以特別規定，爰其不適用第 14 條之 1 規定，即教師涉校園性侵害學生案件，服務學校於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過後，無需報主管教育行政機關核准，得予停聘處分。

34.教育人員任用條例第 31 條修正條文業經總統於 100 年 11 月 30 日公布施行，教師法第 14 條條文亦配合修正並經立法院於 100 年 12 月 14 日三讀通過，各校於人員進用前應確實查詢有無不得任用之情事

教育部 民國 100 年 12 月 21 日臺人(二)字第 1000226726C 號函

- 一、教育人員任用條例第 31 條及教師法第 14 條修正條文均明定「曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經判刑確定」、「知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實」，不得為教育人員及教師之規定，及增訂被告為教育人員之性侵害刑事案件，其主管教育行政機關或所屬學校得於偵查或審判中，聲請司法機關提供案件相關資訊，並通知其偵查、裁判結果。
- 二、為避免學校誤聘具有教育人員任用條例第 31 條不得聘任情事者為教師，本部業於 97 年 8 月建置完成全國不適任教師查詢系統（網址：<http://unfitinfo.moe.gov.tw/>），請各級學校於辦理新進教師聘任作業時確實查詢，並定期清查所屬現職教師有無已登載於全國不適任教師查詢系統上仍聘任之情事，如清查不實，經本部查知確有不適任教師仍受聘任者，將列為獎補助或績效考核之減扣參考。
- 三、另查性別平等教育法第 27 條第 4 項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」為維護校園安全，各公私立學校僱用專職、兼職人員或招募志願服務人員時，請依內政部訂定之「性侵害犯罪加害人登記報到及查閱辦法」第 12 條規定，查閱應徵者或應從事服務者有無性侵害犯罪加害人登記資料。

35.教師涉校園性侵害或性騷擾案件申復時點疑義

教育部 民國 101 年 4 月 9 日 臺訓(三)字第 1010039771 號書函

- 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)。

36.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

教育部 民國 101 年 5 月 21 日 臺人(二)字第 1010076271A 號

查教師法第 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。」復查行政程序法第 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；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。」爰有關學校依教師法第 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規定如主旨，本部 88 年 9 月 2 日台(88)人(二)字第 88099674 號書函自即日起停止適用。

37.當事人得否不提申復，逕提申訴？應提申復卻誤提申訴時，應如何處理？

101 年 8 月 1 日臺訓(三)字第 10152141422 號函、96 年 1 月 24 日臺訓(三)字第 0960009237 號、96 年 5 月 7 日臺訓(三)字第 0960057668B 號、101 年 4 月 9 日臺訓三字第 1010039771 號函、101 年 2 月 24 日臺訓(三)字第 1010008320B 號函

重申若校園性別事件之當事人應提申復卻誤提申訴時，應請受理後移轉予申復業務之管轄權責單位併通知申復人：

- 一、當事人性平法第 32 條提起申復及第 34 條申訴救濟之適用疑義，前經本部 96 年 1 月 24 日臺訓(三)字第 0960009237 號、96 年 5 月 7 日臺訓(三)字第 0960057668B 號(101 年 4 月 9 日臺訓三字第 1010039771 號函變更申復提起時點)及 101 年 2 月 24 日臺訓(三)字第 1010008320B 號函示在案，其中 96 年 1 月 24 日所發函示(說明三、說明五)並已載明「申復救濟程序為申訴救濟程序之特別規定(應先經申復程序，對申復結果不服，再依教師法規定提起申訴)」及「若當事人應提申復卻誤提教師申訴時，學校或主管機關應依行政程序法第 17 條之規定移轉管轄」，再予敘明並請據以辦理。
- 二、若事件當事人對於性平會之處理結果不服而以申訴案提出時，學校或主管機關應依性平法第 32 條規定，請受理申訴案件之權責單位依前揭規定移轉管轄(移轉時併通知申復人)，並依據防治準則第 31 條第 3 項第 1 款規定，即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果，以保障當事人程序上救濟之權利及其程序利益(而非以當事人未提申復而將渠所提申訴案退件處理)。
- 三、上揭程序請學校或主管機關加強各權責單位之宣導及橫向聯繫，避免再發生申復及

申訴程序錯誤處置情事。

38.各級公私立學校應確依性別平等教育法第 27 條第 4 項規定，於任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，辦理相關查閱或查詢事宜

教育部 民國 101 年 10 月 24 日 臺人(二)字第 1010177958 號函

查性別平等教育法第 27 條第 4 項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」爰各級公私立學校於任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，除應確依內政部 101 年 4 月 30 日修正發布之「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第 14 條、第 15 條及該部 101 年 6 月 21 日內授警字第 1010890433 號函規定（本部業以 101 年 6 月 29 日臺人(二)字第 1010116733 號函轉知在案），申請查閱應徵者或應從事服務者有無性侵害犯罪被害人登記資料外，並應至全國不適任教師資訊網（網址：<http://unfitinfo.moe.gov.tw>）「查詢系統」項下查詢，以維護校園安全。

39.教師聘任後如有同時違反教師法第 14 條第 1 項第 7 款與第 9 款兩款規定處理疑義

教育部 民國 101 年 11 月 02 日 臺人(二)字第 1010205408 號函

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：…七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。…九、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大。…。(第 2 項) 教師有前項第 7 款或第 9 款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員過半數之審議通過。(第 3 項) 有第一項第一款至第八款、第十款及第十一款情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：…」按依上開規定，教師聘任後如同時具有教師法第 14 條第 1 項第 7 款與第 9 款兩款規定之情事，因效果不同應由學校教師評審委員會就個案具體事實審議決定，並報請主管教育行政機關核准。

40.不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法發布

教育部 民國 102 年 4 月 16 日 臺教人(三)字第 1020054602 號函

不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法業於 102 年 3 月 11 日發布施行，請各校及各主管教育行政機關確依該辦法辦理不適任教育人員通報與查詢作業。又為防止資料外洩及確保資料正確性，各校及各主管教育行政機關應依規定指定專人辦理不適任教育人員通報與查詢作業，作業程序應符合個人資料保護法規之規定，倘未依該辦法規定辦理或所報資料錯誤不實，經本部查知者將列為行政缺失，並作為各類補助款之參據。

41.重啟調查之事件，當事人對結果仍不服，可以再提申復嗎？

教育部 民國 102 年 6 月 3 日 台教學(三)字第 1020079733 號函

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，自當依據性平法第 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。

42.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

教育部 民國 102 年 7 月 11 日 臺教人(三)字第 1020084747 號函

- 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。

43.有關 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項相關執行疑義

教育部 民國 102 年 10 月 31 日 臺教人(三)字第 1020142773 號函

- 一、查 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條規定：「(第 1 項)教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：...八、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。九、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。...(第 4 項)教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，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。」復查性別平等教育法第 35 條規定：「學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。」。

二、基於維護學生受教權並保障教師工作權益，學校知悉(例如接獲申請調查或檢舉等)教師涉有性騷擾或性霸凌事件，教師評審委員會應審酌相關事證，倘認申請(檢舉)之內容初步判定已屬「情節重大」，涉案教師應暫時離開教學現場以利調查程序之進行，此時學校應依教師法第14條第4項規定，經教評會審議通過後，核予涉案教師暫時停聘靜候調查之處置，換言之，教評會仍應就申請(檢舉)之個案具體事實予以認定；如學校教評會經審酌相關事證，認申請(檢舉)之內容初步判定未達「情節重大」程度，經審議後未核予停聘之處置，倘嗣後性別平等委員會(調查小組)於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，學校仍應立即依教師法第14條第4項規定辦理。

44.檢送修正之「專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程」、「檢覈表」、「事實表」及「102年7月10日及103年1月8日修正公布之教師法第14條條文Q&A」各1份，請依修正之作業流程辦理教師解聘、停聘或不續聘案件，並於報部時檢附依式填妥之檢覈表、事實表及相關佐證資料

教育部 民國103年4月23日 臺教人(三)第1030057130號函

- 一、查本部前為配合102年7月10日修正公布之教師法第14條條文，修正專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程、檢覈表及事實表，並於102年9月12日以臺教人(三)字第1020135818號函知各公私立大專校院在案。為再配合103年1月8日修正公布之教師法第14條條文，爰再次修正專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程、檢覈表及事實表，請各校確實依新修正之作業流程辦理教師解聘、停聘、不續聘案件；另為使各校均能瞭解新修正之教師法第14條相關規定，本部擬具「102年7月10日及103年1月8日修正公布之教師法第14條條文Q&A」，請將上開資訊提交教師評審委員會或性別平等委員會報告，以落實宣導。
- 二、另請各校嗣後函報教師解聘、停聘或不續聘案件時，如屬教師法第14條所定應判定「情節重大」與否之事由及「議決1年至4年不得聘任為教師」之年限時，應於相關表件內或報部之函文敘明教師評審委員會(或性別平等教育委員會)審酌案件之情形及理由，以利本部審議。相關表件電子檔請逕自全國不適任教師資訊網常見問題專區 (https://unfitinfo.moe.gov.tw/faq_list.php) 或本部人事處網站電子布告欄下載使用。

45.教師法第14條第4項執行疑義

教育部 民國103年11月28日 臺教人(三)字第1030172774號

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：…八、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。九、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…。(第4項)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。…。」是以，教師涉教師法第14條第1項第8款或第9款情事者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議通過，不需報經主管教育行政機關核准，先予停聘，並靜候調查；如經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第14條第1項第8款或第9款規定者，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。

46.各校應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

教育部 民國 104 年 2 月 4 日 臺教人(三)字第 1040006436 號函

各校應確依性別平等教育法第 27 條第 4 項、不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第 7 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。

47.有關教師法第 14 條第 1 項第 9 款及同條第 4 項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條執行疑義一案

教育部 民國 104 年 12 月 3 日 臺教人(三)字第 1040143906 號

一、按教師法第 14 條第 4 項及防治準則第 25 條規定，係為避免涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，同時兼顧教師個人權益。爰此，教師涉性騷擾行為時，視其涉案情節輕重而有不同處置方式：

(一) 經學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容初步判定已達「情節重大」程度者，由學校核予停聘靜候調查（停聘期間不發給本薪(年功薪)，須俟調查結果無此事實並回復聘任者，始補發全部本薪(年功薪))。

(二) 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，應依防治準則第 25 條規定，提經性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）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。

(三) 經教評會審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，且學校亦認無離開教學現場之必要者，維持原有作息。

(四) 上開（二）、（三）之情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，教評會應立即依教師法第 14 條第 4 項規定辦理審議停聘。

二、另經性平會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款規定部分，依教師法第 14 條第 4 項後段規定，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。

48.教師法第 14 條第 1 項第 13 款適用疑義

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

一、查教師法第 14 條第 1 項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……。」、第 17 條第 1 項規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」及第 18 條規定：「教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」。

二、查本部 105 年 1 月 11 日 臺教人(三)字第 1040154065 號函釋略以：「……依司法院釋字第 702 號解釋，就 98 年 11 月 25 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 6 款之『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實』規定，與法律明確性原則尚無違背，惟立法者為使受規範者能更加得以預見，就實務上累積案例情形，依行為態樣及情節輕重增列類型，並將第 7 款『行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實』移列為第 12 款（現為第 13 款），且因行為不檢有損師道之態樣及其內涵，仍應以法律規

定為妥，以達加強受規範者預見之可能性，但師道體現之內涵不僅限於教育法令，各機關權責所掌之各法令，亦有師道應體現之內涵，尚難逐一列舉，爰修正條文文字為『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實』。……。」。

- 三、據上，教師法第 14 條第 1 項第 13 款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以「相關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。另按教師法第 18 條規定教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理，故所稱有關機關查證屬實，仍應由學校主動就違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認；或學校於收受或知悉權責機關認定違反法令後，學校應再就該違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認。

二、大專校院

1. 教育人員任用條例部分條文於 86.3.19 修正公布後，該條例修正施行前之大專校院助教解聘、停聘、不續聘相關問題

教育部 民國 86 年 8 月 11 日台（86）人（一）字第 86087599 號函

- 一、查教育人員任用條例部分修正條文業於八十六年三月十九日公布施行，其中第三十條之一規定：「本條例修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審，不受大學法第二十九條之限制……。」以該條例部分條文之修正公布事關教師權益至鉅，本部為期慎重已於同年三月三十一日以台（86）人（一）字第八六〇三〇五八一號函轉公私立大專校院在案。
- 二、依上開該條例之規定，專科以上學校助教之工作性質均為協助教學及研究，並未因條例之修正而有不同，僅條例修正後助教已不具教師身分，非屬教師之分級範圍，惟參酌本部八十五年八月十二日台（85）人（一）字第八五五一六七九〇號函送研商「大學法修正公布後助教定位及權益有關問題」會議紀錄，及前述該條例第三十條之一規定意旨，則該條例修正前已聘任現仍在職之助教仍應認定為教師，其權益應適用教師法有關規定，學校如基於提昇教師素質，宜鼓勵該等助教積極參與進修，以取得升等資格，或於現職助教離職後，以出缺不補或減聘方式處理，該等人員如非具有教師法第十四條第一項各款或同法第十五條規定情事，並經學校教師評審委員會之決議，尚不得逕行予以解聘、停聘、不續聘或資遣，以保障其應有權益，並符教師法規定之精神。

2. 教育人員任用條例修正後進用之助教，其解聘程序應如何辦理

教育部 民國 88 年 9 月 16 日臺（88）人（二）字第 88111511 號

查教育人員任用條例第三十一條規定：「具有左列情形事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職……」，茲以教育人員任用條例修正後進用之助教仍屬教育人員，是以該類人員之解聘應依上開規定辦理，至其校內程序應由學校本權責訂定。

3. 大學研究助理不續聘案撤銷後至重行核定之不續聘案生效前，該段期間得否發給學術研究費及法定利息疑義

行政院人事行政局 民國 95 年 7 月 5 日 局給字第 0950019139 號函

查教師解聘或不續聘後，經申訴評議確定申訴有理，而撤銷原解聘或不續聘決定，有關該教師回復聘任後薪給補發疑義，前經本局民國 90 年 1 月 30 日 90 局給字第 210290 號函及民國 94 年 7 月 14 日局給字第 0940021495 號書函復貴部略以，教師之解聘或不續聘後，其補發薪資之內涵，僅包含本薪（或年功薪）1 項，不含各種加給（學術研究費）。又依本局民國 85 年 6 月 24 日 85 局給字第 21226 號函及銓敘部民國 93 年 12 月 16 日部銓二字第 0932440324 號書函規定，補發停職期間之本俸（年功俸）不得加計利息發給。另查現行法令，教師補發本薪亦無加計利息之規定。

4. 有關教師涉及性騷擾案件，經學校性別平等教育委員會完成調查並認定性騷擾行為成立建議予以解聘或不續聘，學校教師評審委員會審議程序等相關疑義

教育部 民國 100 年 6 月 9 日 臺人（二）字第 1000092420 號函

一、查本部 98 年 12 月 24 日台人（二）字第 0980216714 號函釋以：「查教師評審委員會（以下簡稱教評會）之決議係大專院校作成對教師不適任處分案前之前置程序，仿司法制度設三級，除可收集思廣益並有類似司法審制度發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能，所以應以最後層級之教評會決定為最終決議內容，始合於教評會設置功能及目的，合先敘明。…基於維護學生受教權益及尊重大專院校自主，有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系（所）教評會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同，並得納入學校教師評審委員會設置辦法中明確規範。另考量上級教評會審議下級教評會決議教師解聘、停聘、不續聘之案件，應發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能，如學校未規定，則審酌各級教評會設置之功能，各大專院校教評會之運作得依前開方式辦理。」復查本部 96 年 8 月 20 日台人（二）字第 0960118265 號書函以，如教師確實涉有教師法第 14 條各款情形，自應提學校各級教師評審委員會審議。另查本部 96 年 10 月 22 日台人（二）字第 0960158936 號函釋：「查性別平等教育法第 25 條規定：『（第 1 項）校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。…（第 3 項）第 1 項懲處涉及加害人身份之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。』準此，教師涉有性侵害或性騷擾案件，經學校教師評審委員會依教師法相關規定審議時，有關其『陳述意見』部分，應以書面為之，以符程序經濟。」合先敘明。

二、教師涉及性騷擾案，經學校性別平等教育委員會調查完成，並認性騷擾行為成立且建議學校依教師法第 14 條規定予以解聘或不續聘，學校應依上開規定，提送各級教評會審議；另，教評會於審議是類教師解聘或不續聘案件時，當事人之陳述意見應以書面為之以符程序經濟，惟教評會如經審議當事人之書面陳述意見後仍認有相關疑義須請當事人列席說明始得釐清，如獲當事人同意得通知渠列席說明；另為期審慎，亦得邀請學校性別平等委員會至教評會列席說明調查結果。

5. 有關教師法第 14 條第 4 項所定停聘執行

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

查 101 年 1 月 4 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項規定：「教師涉有第 1 項第 10 款情

形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，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。」另查大學法第 20 條規定：「(第 1 項) 大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。(第 2 項) 學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」依上開規定，大學教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款情形者，學校於知悉之日起 1 個月內予以停聘，程序上是否須經各級教師評審委員會審議通過，或從速逕由校級教師評審委員會審議通過，應回歸各校教師評審委員會組織規程或設置辦法規定，倘學校認依教師法第 14 條第 1 項第 10 款規定之教師停聘，無須經各級教師評審委員會審議，得從速逕由校級教師評審委員會審議通過，應修正教師評審委員會組織規程或設置辦法之規定，並經校務會議審議通過後實施。

6. 修正「專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程」、「檢覈表」及「事實表」，專科以上學校請依作業流程辦理所屬教師解聘、停聘或不續聘案

教育部 民國 101 年 5 月 21 日 臺人(二)字第 1010076271B 號函

為協助專科以上學校處理教師解聘、停聘、不續聘案件時，掌握相關作業流程，減少程序瑕疵及申訴情形，本部前依 87 年 8 月 6 日台(87)人(二)字第 87078383 號函訂之「教師解聘停聘不續聘作業流程」，並參據教師法、有關函釋規定及實務運作，修正「專科以上學校教師解聘停聘不續聘作業流程」及相關表件(檢覈表及事實表)，並以 93 年 5 月 31 日台人(二)字第 0930066502 號書函知各公私立大專校院在案。嗣教師法第 14 條分別於 98 年 11 月 25 日及 101 年 1 月 4 日二度修正公布，為配合教師法第 14 條之修正，復依現行教師法、有關函釋及實務運作，爰修正專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程、檢覈表及事實表，專科以上學校請依作業流程辦理所屬教師解聘、停聘或不續聘案，並於報部時檢附依式填妥之檢覈表、事實表及相關佐證資料(紙本一式 3 份及檢覈表與事實表電子檔案)。

7. 為避免各大專校院審議教師解聘、停聘或不續聘案時，上級教評會變更下級教評會決議之程序，滋生疑似不符學校自訂章程之爭議，請各大專校院儘速依本部 98 年 12 月 24 日台人(二)字第 0980216714 號函規定，檢討修正各級教師評審委員會設置辦法

教育部 民國 101 年 7 月 26 日 臺人(二)字第 1010139534I 號函

一、本部 98 年 12 月 24 日台人(二)字第 0980216714 號函釋以：「基於維護學生受教權益及尊重大專院校自主，有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系(所)教評會所作之決議與『法令規定顯然不合或顯有不當』時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同，並得納入學校教師評審委員會設置辦法中明確規範。另考量上級教評會審議下級教評會決議教師解聘、停聘、不續聘之案件，應發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能，如學校未規定，則審酌各級教評會設置之功能，各大專院校教評會之運作得依前開方式辦理。」。

二、經查有部分學校於教師評審委員會設置辦法中，將上級教評會變更下級教評會決議之程序定為「系(所)教評會所作之決議與『法律規定顯然不合』時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同。」，造成各大專校院審議教師解聘、停聘或不續聘案時，上級教評會變更下級教評會決議之程序，滋生不符學校自訂章程之爭議，為杜爭議，爰請儘速依旨揭部函檢討修正各級教師評審委員會設置辦法規定。

8. 教育部 98 年 12 月 24 日台人(二)字第 0980216714 號函釋補充如說明

教育部 民國 105 年 11 月 2 日 臺教人(三)字第 1050142481 號函

- 一、查大學法第 20 條規定：「(第 1 項) 大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。(第 2 項) 學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」，另查專科學校法第 27 條規定：「(第 1 項) 專科學校教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。(第 2 項) 前項教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施，其組成之任一性別委員應占委員總數三分之一以上。……。」。
- 二、次查臺北高等行政法院 92 年度訴更一字第 104 號判決略以：「……教評會係各大學院校作成對教師有關『聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、延長服務、資遣原因認定及其他依法令應予審議之事項』行政處分前之前置程序，仿司法制度設三級，除在於上開關於教師重大事項審議具集思廣益之慎重，具有行政處分前置程序之功能外，並有類似司法審制度發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能(司法院釋字第五七四號解釋理由書參照)，所以關於教師重大事項經三級審議，應以最後層級之教評會決定為最終確定意見，始合於教評會設置之功能與目的。」。
- 三、另查本部 98 年 12 月 24 日台人(二)字第 0980216714 號函略以：「一、查教師評審委員會(以下簡稱教評會)之決議係大專院校作成對教師不適任處分案前之前置程序，仿司法制度設三級，除可收集思廣益並有類似司法審制度發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能，所以應以最後層級之教評會決定為最終決議內容，始合於教評會設置功能及目的，合先敘明。……三、基於維護學生受教權及尊重大學自主，有關教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系(所)教評會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同，並得納入學校教師評審委員會設置辦法中明確規範。另考量上級教評會審議下級教評會決議教師解聘、停聘、不續聘之案件，應發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能，如學校未規定，則審酌各級教評會設置之功能，各大專院校教評會之運作得依前開方式辦理。」。
- 四、據上，依臺北高等行政法院 92 年度訴更一字第 104 號判決意旨，教師重大事項經三級審議，應以最後層級之教師評審委員會決定為最終確定意見，始合於教師評審委員會設置之功能與目的，惟其重大事項並不限於教師解聘、停聘或不續聘事項，經查本部 98 年 12 月 24 日台人(二)字第 0980216714 號函係僅就教師解聘、停聘或不續聘部分予以規定，爰仍請貴校檢視學校教評會設置辦法是否與上開判決意旨相符，倘有不合者，請貴校儘速檢討修正。

9. 有關大學法第 19 條辦理不續聘之審議程序案

教育部 民國 107 年 5 月 9 日 臺教高通字第 1070047657 號函

- 一、教育部經會商司法院針對旨揭辦理程序，參酌近年最高行政法院實務見解(106 年度判字第 246 號判決、105 年度判字第 150、210、280 號判決，104 年度判字第 99、320 號判決，103 年度判字第 290、431、583 號)略以，依教師法第 14 條第 1 項規定，教師聘任後，除有該項各款法定事由之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，既係為維護公益(包括教師工作權及講學自由)，而對學校是否終止、停止聘任教師之契約，以及是否繼續簽訂聘任教師之契約之自由與權利，所為公法上限制，其中教師法第 14 條第 1 項第 14 款將「違反聘約」與「情節重大」並列的目的，即係以

「情節重大」作為平衡尊重契約自由與維護教師工作權的緩衝機制。故大學法第 19 條雖規定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」但各大學依前開規定所另定教師限期升等之不續聘規定，並以教師「違反聘約」規定的義務為由，擬將其解聘、停聘或不續聘時，仍應受「情節重大」的限制，避免濫用契約自由與大學自治，並兼顧教師工作權。

二、大學依大學法第 19 條將教師限期升等納入不續聘之事由，仍應符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款所定「違反聘約」且「情節重大」之要件及第 14 條之 1 有關「報部核准」之程序。爰嗣後學校函報個案時，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。

三、高級中等以下學校

1. 教師法暨其施行細則公布實施後，未兼行政職務之教師違反規定，不得依「公立學校教職員成績考核辦法」予以解聘

教育部 民國 86 年 06 月 14 日 台(86)人(二)字第 86064487 號書函

教師法公布施行後，公立學校教職員成績考核辦法有關教師解聘或免職之規定，因與教師法牴觸，應不再適用，本部並於 86 年 5 月 5 日以台(86)人(二)字第 86043703 號申明。另教師可否適用教育專業人員獎懲標準一節，查於 86 年 2 月 14 日「聘任教師宜否繼續適用公立學校教職員成績考核辦法辦理平時功過獎懲」會議決議，教師之平時功過獎懲，宜由各主管教育行政機關審酌是否繼續辦理。

2. 教師不續聘後，經申訴決定撤銷原處分，復聘後整個學年度實際到校任教僅 3 個月，其成績考核仍請依公立學校教職員成績考核辦法相關規定辦理

教育部 民國 89 年 7 月 26 日 台(89)人(二)字第 89090009 號書函

查案內教師原自 88 年 9 月 14 日起不續聘，嗣經申訴決定撤銷原處分，並經原處分學校予以復聘，依本部 88 年 12 月 16 日台(88)人(二)字第 88152308 號函釋，原服務學校即應自原不續聘處分執行日期(即 88 年 9 月 14 日)繼續聘任教師。因此，渠 88 學年度應屬全年在職，其成績考核仍請依公立學校教職員成績考核辦法相關規定本於權責核處。

3. 本部研訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」之補充說明

教育部 民國 92 年 9 月 4 日 台人(二)字第 0920130550 號令

一、本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項，並以九十二年五月三十日台人(二)字第 0920072456 號函訂定發布在案(請參閱法規篇)，本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第十八條及第十九條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第十四條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資

所轄學校遵循。

- 二、次以本注意事項附表四教師法第十四條第一項第八款所稱「教學不力或不能勝任工作」情事認定參考基準，係提供主管機關或學校就個案具體事實審酌時之參考，何種事實足以認定該教師教學不力或不能勝任工作，因涉個案事實認定問題，仍應由教師評審委員會就個案具體事實及查證資料議決之。

4. 教師資遣後經申訴評議決定撤銷原處分回任，該段申訴未實際任教期間之成績考核辦理疑義，及地方教師會分會得否派代表擔任學校成績考核委員會當然委員

教育部民國 95 年 1 月 4 日台人(二)字第 0940174112 號

查本部 89 年 2 月 14 日台(89)人(三)字第 89012539 號書函略以：「教師因有教師法第 14 條第 1 項第 7 款情形而依規定核定資遣生效，經提出申訴，權責機關依評議決定撤銷原資遣處分時．．．應自資遣案件撤銷後，原聘任關係恢復，原服務學校應自原資遣之日起繼續聘任該師。」次查本部 89 年 7 月 26 日台(89)人(二)字第 89090009 號書函略以：「查教師不續聘經申訴決定撤銷原處分並經原處分學校復聘，依本部 88 年 12 月 16 日台(88)人(二)字第 88152308 號函釋：『．．．處分如經撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原處分執行日期繼續聘任該師，縱使當事人無實際從事教職之事實．．．其未履行之原因．．．非可歸責於當事人。』」是以，教師資遣申訴案經決定撤銷原處分其成績考核之辦理，請參照上開函釋意旨秉權責核處。另查地方教師會設立之分會，非屬教師法第 26 條所定之「學校教師會」，尚無得依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第 9 條規定，派代表擔任學校成績考核委員會當然委員。所詢地方教師會分會派代表擔任學校成績考核委員會當然委員 1 節，仍請依本部 94 年 12 月 16 日台人(二)字第 0940145193C 號令說明四之規定辦理。

5. 有關「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」執行疑義。

教育部 96.04.02 台人(二)字第 0960045695 號書函

查本部 92 年 9 月 4 日台人(二)字第 0920130550 號令規定：「本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項，並以 92 年 5 月 30 日台人(二)字第 0920072456 號函訂定發布在案，本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第 18 條及第 19 條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第 14 條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。」準此，教師拒絕接受「輔導期」之輔導或直接提請學校教師評審委員會審議等情，請審酌上開規定意旨，秉權責妥處。

6. 有關學校處理教師涉及校園性侵害或性騷擾事件時，請依性別平等教育法相關規定辦理。

教育部 96.09.11 台人(二)字第 0960137929 號書函

1. 查性別平等教育法第 21 條規定：「學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，．．．應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」同法第 22 條第 1 項規定：「學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應

避免重複詢問。」第 25 條規定：「(第 1 項)校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。(第 3 項)第 1 項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」第 30 條規定：「(第 2 項)學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。(第 6 項)性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。」準此，校園發生性侵害或性騷擾事件時，應依性別平等教育法相關規定辦理，以符法制。

2. 本部前為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，並於 92 年 5 月 30 日以台人(二)字第 0920072456 號函訂定發布在案。該注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。惟教師如涉及校園性侵害或性騷擾事件時，仍應依性別平等教育法相關規定辦理。

7. 教師經解聘、停聘或不續聘是否仍需辦理平時考核疑義

教育部 民國 96 年 10 月 16 日 台人(二)字第 0960151314 號書函

查教師法第 14 條第 1 項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。至教師所涉案件如已循教師法規程序辦理解聘、停聘或不續聘，審酌上開規定意旨，同一事由已無重覆辦理平時考核之必要。

8. 為積極維護學生受教權，請各校配合於 2 個月內完成不適任教師審議程序。

教育部 98.07.28 台人(二)字第 0980122490 號函

1. 查現行教師法規定，對於不適任教師之解聘、停聘、不續聘及資遣，明定應經學校教師評審委員會審議通過，並經主管教育行政機關核准。實務運作上囿於不適任條件認定困難、相關證據蒐集不易、學校教師評審委員會法制及實務作業有待加強，或基於同仁情誼等因素，致處理不適任教師之功能未能彰顯。故本部除透過行政措施(不適任教師之處理績效作為補助各縣市政府之重要參考依據、舉辦處理疑似不適任教師研習班、完成「疑似不適任教師處理專區」、訂頒「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」及專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案處理流程)落實改善，另針對不適任教師之處理，積極研修教師法，以加強啟動機制，俾掌握時效及強化處理流程。
 2. 惟修法完成前，為避免學校教師評審委員會怠於處理教師停聘、解聘、不續聘之案件，損及學生受教權，爰請各校於知悉教師涉有教師法第 14 條第 1 項各款情事之日起，學校教師評審委員會宜於 2 個月內完成審議，並請各主管教育行政機關善盡督導之責。
9. 中小學兼任代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 8 款情事者，仍需參酌本部「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規範辦理，惟其輔導期之期限由各

縣市政府本權責訂之。

教育部 100.02.16 臺國（四）字第 1000023156 號函

10. 有關建議排除未滿 3 個月中小學兼任代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款情事者，無需參酌「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規範辦理案

教育部 100.03.10 臺國（四）字第 1000029708 號函

本部於本(100)年 2 月 16 日以臺國(四)字第 1000023156 號函：「中小學兼任代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 8 款情事者，仍需參酌本部應行注意事項規範辦理，惟其輔導期之期限由各縣市政府本權責定之。」是以，各校依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法所聘任之兼任教師及未滿三個月之代課及代理教師，若涉有教師法第 14 條第 8 款情事經查屬實，雖依上開辦法由校長予以解聘，惟仍需就其教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大之查證及輔導等處理程序，參酌應行注意事項第貳、二點辦理，以求周延，至輔導期之期程由各縣市政府依其聘期之長短，本權責定之。

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

教育部 100.04.19 臺國（四）字第 1000051879 號函

1. 本部 100 年 2 月 16 日臺國(四)字第 1000023156 號函：「有關中小學兼任代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 8 款情事者，仍需參酌本部『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』規範辦理，惟其輔導期之期限由各縣市政府本權責定之。」復查本部 100 年 3 月 10 日臺國(四)字第 1000029708 號函略以，「各校依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法所聘任兼任教師及未滿 3 個月之代課及代理教師，若涉教師法 14 條第 1 項第 8 款情事經查屬實，雖依上開辦法由校長予以解聘，惟仍需就其教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大之查證及輔導等處理程序，參酌應行注意事項第貳、二點辦理，以求周延至輔導期之期程由各縣市政府依其聘期之長短，本權責定之。」合先敘明。
2. 爰各校依上開聘任辦法所聘任之兼任、代課及代理教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款情事者，無論其聘期長短，仍需參酌本部「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規範辦理，惟其輔導期之期程由各縣市政府本權責定之。

12. 教師之資遣處分經最高行政法院判決撤銷，於恢復原聘任關係後補辦考績疑義

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

- 一、教育部 89 年 2 月 14 日台（89）人（三）字第 89012539 號書函略以：「查本部 88 年 12 月 16 日台（88）人（二）字第 88152308 號函釋：『查教師不續聘處分如經撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原不續聘處分執行日期繼續聘任該師，…』有關教師因有教師法第 14 條第 1 項第 7 款（現為第 8 款）情形而依規定核定資遣生效，經提出申訴，權責機關依評議決定撤銷原資遣處分時，上開申訴未上課期間年資如何採計、薪資如何支給，參酌本部前揭函釋性質及意旨，應自資遣案撤銷後，原聘任關係恢復，原服務學校應自原資遣之日起繼續聘任該師…」。
- 二、次查本部 89 年 7 月 26 日台（89）人（二）字第 89090009 號書函略以，關於教師

不續聘後，經申訴決定撤銷原處分，其復聘後，仍應依本部 88 年 12 月 16 日台(88)人(二)字第 88152308 號函釋，原服務學校即應自原不續聘處分執行日期繼續聘任，學年度應屬全年在職，其成績考核仍請依公立學校教職員成績考核辦法（按：現為「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」）規定辦理。

- 三、再查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 4 條第 1 項規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金…二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金…三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：…」，是以，教師考列第 4 條第 1 項第 1 款及第 2 款，必須全部符合該 2 款各目所列之條件；若違反其中 1 目，即不得考列該款；考列第 4 條第 1 項第 3 款，則僅須具有該款其中 1 目，即可考列該款。
- 四、本案所詢仍請依上開規定及本部 100 年 9 月 1 日臺人(二)字第 1000149931 號函釋意旨辦理。
- 五、又查本部 99 年 11 月 1 日台人(三)字第 0990183111 號書函略以，考量公教一致原則，教師解聘案既經申訴評議撤銷，自得依規定補發年終工作獎金，薪俸部分，全額發給，學術研究費則按當年實際在職月數比例發給，併予敘明。

13. 「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」係行政指導性質，有關不適任教師之處理應依教師法等相關規定辦理

教育部 民國 101 年 11 月 26 日 臺人(二)字第 1010206452C 號函

查本部前以 92 年 9 月 4 日台人(二)字第 0920130550 號函就研訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」補充說明以，本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項。本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第 18 條及第 19 條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第 14 條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。是以，「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」係行政指導性質，有關不適任教師之處理仍應依教師法等相關規定辦理。

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

教育部 民國 103 年 4 月 23 日 臺教授國部字第 1030039021 號函)

- 一、依據監察院 102 年 12 月 16 日院台教字第 1022430646 號函暨本部國民及學前教育署 103 年 3 月 26 日研擬高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法修正事宜會議決議辦理。
- 二、查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條第 1 項規定略以：「高級中等以下學校教師評審委員會(以下簡稱本會)之任務如下：……三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。……」同辦法第 10 條第 1 項復規定：「本會審查第二條第一項第三款至第五款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」細究現行規定，監察院認其未就教師評審委員會(下稱教評會)審查案件而通知當事人到場陳述意

見時，應遵循之答辯期限(或就審期間)加以明訂，容有造成被調查人倉促就審未及實質答辯，教評會因資訊不全而率然作出偏頗之突襲性決議等疑慮，先予敘明。

三、茲以，經本部邀集相關單位及學者專家等就監察院所提審核意見召開會議積極研討後認基於為期減少程序瑕疵及申訴情形，宜明確規範相當期限之答辯期限(或就審期間)，以使當事人具備充分陳述意見之機會，經參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則，另查行政程序法第 103 條規定：「有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：一、大量作成同種類之處分。二、情況急迫，如予陳述意見之機會，顯然違背公益者。三、受法定期間之限制，如予陳述意見之機會，顯然不能遵行者。四、行政強制執行時所採取之各種處置。五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。六、限制自由或權利之內容及程度，顯屬輕微，而無事先聽取相對人意見之必要者。七、相對人於提起訴願前依法律應向行政機關聲請再審查、異議、復查、重審或其他先行程序者。八、為避免處分相對人隱匿、移轉財產或潛逃出境，依法律所為保全或限制出境之處分。」爰為使學校發揮處理成效避免延宕處理機制，學校教評會審議是類案件，倘有行政程序法第 103 條列舉之得不給予陳述意見機會之情事時，不在此限。

伍、實務常見問題

Q1：有關教師法第 14 條第 1 項第 7 款增訂經合格醫師證明有精神病「尚未痊癒」之理由

A1：查本部 98 年 11 月 2 日台人（一）字第 0980181427 號函規定：「曾患有精神病但已痊癒者，仍得聘任為教師。」，基於確保公共福祉及適度保障精神病患者之工作權益，爰於第 1 項第 7 款明定「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒」者，不得聘任之規定。

Q2：有關教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款增訂「或依法組成之相關委員會」之理由

A2：考量學校教師涉及非屬校園性侵害、性騷擾事件，係由學校依性別工作平等法及性騷擾防治法等規定組成相關委員會處理，故增列「或依法組成之相關委員會」等文字。

Q3：有關教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，應如何處理(教師法第 14 條第 4 項規定)

A3：教師涉有性侵害行為及性騷擾或性霸凌行為且情節重大者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查；嗣經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘(沒有停聘或不續聘之選擇餘地)，亦毋須經教師評審委員會審議。

Q4：教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之修正理由，及教師涉有此款情形應如何處理

A4：

- 一、將原「行為不檢有損師道」之規定修正為「行為違反相關法令」，使法令適用上更為明確；至其所稱「相關法令」係指法律及法規命令。
- 二、教師有「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之情事者，應經教師評審委員會委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過；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 年不得聘任為教師之年限，並報主管教育行政機關核准。

Q5：教師法第 14 條所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之「相關法令」所指為何

A5：教師法第 14 條第 1 項第 13 款所稱行為違反相關法令，應視其違反法令行為是否損及教師專業尊嚴之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處。

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

Q6：續上，教師法第 14 條所稱「行為違反相關法令，經一、有關機關查證屬實」之「有關機關」為何

A6：

- 一、教師法第 14 條第 1 項第 6 款（現為第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」）所稱「有關機關」，應視教師有損師道具體行為之查證權責機關而定。
- 二、另教育部 87 年 6 月 2 日臺 87) 人 (一) 字第 87041958 號函略以，有關機關是否包括學校一節，查司法院大法官會議釋字第 382 號解釋：「……公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，錄取學生、確定學籍、獎懲學生。核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構。於處理上述事項時，亦具有與機關相當之地位。」
- 三、審酌上開解釋，公立學校應具有機關之地位，私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道事宜時，亦具有與機關相當之地位。
【教育部 88 年 1 月 28 日台 (88) 人 (二) 字第 88003971 號函】

Q7：有關教師因性騷擾或性霸凌行為，經調查屬實惟未達情節重大之程度，但學校認為仍有變更其身分之必要，應如何處理

A7：學校得援引教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之規定解聘或不續聘此類教師，惟因非屬情節重大之類型，依同條第 2 項規定，教師評審委員會應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之年限。

Q8：教師評審委員會議決門檻之規定為何

A8：教師除有第 14 條第 1 項第 12 款(體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害)、第 13 款(行為違反相關法令，經有關機關查證屬實)及第 14 款(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)規定情事之一者，應經教師評審委員會委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過外，其餘各款法律並未特別規定其議決門檻，即依一般議事規範，以委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過即可，惟各大專校院自訂更嚴格議決門檻之規定者，應依各校自訂之規定辦理。

Q9：教師法第 14 條第 1 項第 11 款增訂「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實」規定之理由

A9：為加強校園毒品危害防制，爰增訂教師因偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實者，不得聘任之規定。

Q10：各級學校教師因涉刑事案件，於未判決前確定前，學校是否應暫停審議程序

A10：

- 一、依行政程序法第 36 條：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」學校為契約之主體，對於契約一方當事人之教師，其行為是否違反契約及相關之規定，應進行實地查證，並據以為判斷。
- 二、基於維護學生受教權及教師紀律，教師因涉刑事案件於未判決前確定前，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。

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

Q11：有關教師退休後始經學校性別平等教育委員會調查確認於任教期間涉有校園性侵害案件，學校得否依教師法第 14 條規定予以解聘

A11：查本部 97 年 4 月 18 日台人（二）字第 0970055926 號函略以，基於維護學生受教權及教師之紀律，各級學校依其所知悉之具體事證，認為教師有構成教師法第 14 條第 1 項各款事由之可能時，應即依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延……教師涉有教師法第 14 條第 1 項各款情事，學校應就該師所涉個案具體事實，確實檢討速予查明……教師如於審議期間自行離職者（含辭職或退休），學校應繼續完成調查程序，如確有行為不檢有損師道情事（按：現應為不得任用的事由），應依教師法規定程序懲處，並報經主管機關核定後，列為教育人員任用條例第 31 條之不得聘任之人員。

【教育部 99 年 9 月 7 日台人（二）字第 0990137046 號函】

Q12：教師解聘案生效日期為何？學校教評會作成決議日？主管教育行政機關核准之日？

A12：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。

【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】

Q13：教師停聘究屬暫時性措施或終局性措施

A13：停聘係指教師於聘約存續期間，因故無法到職，或有構成解聘、不續聘之事由，惟尚需經訴訟判決確定或有關機關查證是否屬實者，依規定暫時停止聘約關係。教師停聘應屬暫時性措施，非屬終局性措施。

【教育部 97 年 11 月 5 日台人（二）字第 0970210970 號函；教育部 105 年 6 月 29 日臺教人（三）字第 1050059355 號函】

Q14：學校上級教評會是否有糾正下級教評會認事用法功能？是否只限於教師解聘、停聘、不續聘事項

A14：教評會係各大學院校作成對教師有關『聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、延長服務、資遣原因認定及其他依法令應予審議之事項』行政處分前之前置程序，仿司法制度設三級，除在於上開關於教師重大事項審議具集思廣益之慎重，具有行政處分前置程序之功能外，並有類似司法審制度發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能（司法院釋字第 574 號解釋理由書參照）。

關於教師重大事項經三級審議，應以最後層級之教評會決定為最終確定意見，始合於教評會設置之功能與目的，且重大事項不限於教師解聘、停聘、

不續聘事項。

【教育部 105 年 11 月 2 日臺教人(三)字第 1050142481 號函】

Q15:教師有教師法第 14 條第 1 項第 9 款及同條第 4 項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條的執行疑義

A15:

一、教師法第 14 條第 4 項及防治準則第 25 條規定，係為避免涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，同時兼顧教師個人權益。故教師涉性騷擾行為時，視其涉案情節輕重而有不同處置方式：

- (一)經學校教評會審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容初步判定已達「情節重大」程度者→由學校核予停聘靜候調查【停聘期間不發給本薪(年功薪)，須俟調查結果無此事實並回復聘任者，始補發全部本薪（年功薪）】。
- (二)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。
- (三)經教評會審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，且學校亦認無離開教學現場之必要者→維持原有作息。
上開（二）、（三）之情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，教評會應立即依教師法第 14 條第 4 項規定辦理審議停聘。

【教育部 104 年 12 月 3 日臺教人(三)字第 1040143906 號函】

二、教師涉有性騷擾或性霸凌事件，經性平會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款規定部分，依教師法第 14 條第 4 項後段規定，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。

【教育部 104 年 12 月 3 日臺教人(三)字第 1040143906 號函】

三、大學教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款(性侵害)情形者，學校於知悉之日起 1 個月內予以停聘，程序上是否須經各級教評會審議通過，或從速逕由校級教評會審議通過，應回歸各校教評會組織規程或設置辦法規定，倘學校認得從速逕由校級教評會審議通過，應修正教評會組織規程或設置辦法之規定，並經校務會議審議通過後實施。

【教育部 101 年 3 月 5 日臺人(二)字第 1010019698A 號函】

Q16:教師法第 14 條第 1 項第 14 款所指違反聘約情節重大，所指「情節重大」如何界定

A16:

一、教師法第 14 條第 1 項第 14 款既將「違反聘約」與「情節重大」併列，在解釋上，「違反聘約」須「情節重大」，始符合該款要件。
是否「情節重大」，應非聘約所得約定事項，學校不得於聘約中約定教師有

一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度。

聘約中約定教師有一定違反聘約行為，得予以解聘、停聘、不續聘者，適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予解聘、停聘、不續聘。

【最高行政法院 102 年度判字第 617 號判決】

二、學校教評會就教師違反聘約是否已達「情節重大」，應就**公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序等 4 項要件**進行審議。

(一)公益性：

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

【最高行政法院 104 年度判字第 258 號判決】

(二)必要性：

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

(三)符合比例原則：

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

【最高行政法院 104 年度判字第 258 號判決】

(四)符合正當法律程序(1/2)：

大學教師各級評審委員會應以對該擬被停聘或不續聘教師「教學、研究、輔導及服務工作」之評鑑結果為重要參考（大學法第 21 條及其施行細則第 17 條），並於作成停聘或不予續聘之決議時，就前揭所列各項為綜合審查、評量及判斷，明確記載該教師「違反聘約情節重大」之理由。

倘院教評會欲變更系教評會所為「不通過停聘或不續聘」之決議、或校教評會欲變更系或院教評會之「不通過停聘或不續聘」決議，均應詳細載明該教師「違反聘約」如何「情節重大」而予停聘或不續聘之理由，並於報請主管教育行政機關（教育部）本其法定監督權審查核准後，予以停聘或不續聘，始符程序。

(四)符合正當法律程序(2/2)：

對於違反聘約之情節是否重大之審議係專屬各級教師評審委員會的判斷餘地範圍，如其有漏未審查、評斷情形，尚非得由學校行政部門代為斟酌或補充理由，乃屬當然。

【最高行政法院 104 年度判字第 258 號判決】

Q17：有關 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項相關執行疑義

A17：

一、學校知悉教師涉有性騷擾或性霸凌事件，教師評審委員會應審酌相關事證，倘認申請(檢舉)之內容初步判定已屬「情節重大」，涉案教師應暫時離開教學現場，此時學校應依教師法第 14 條第 4 項規定，經教評會審議通過後，核予暫時停聘靜候調查之處理，換言之，教評會仍應就申請(檢舉)之個案具

體事實予以認定。如學校教評會經審酌相關事證，認申請(檢舉)之內容初步判定未達「情節重大」程度，經審議後未予停聘，倘嗣後性平會(調查小組)於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，學校仍應立即依教師法第 14 條第 4 項規定辦理。(仍應先停聘再報主管機關解聘，因停聘先停止支薪)

【教育部 102.10.31 臺教人(三)字第 1020142773 號函】

二、教師涉教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情事者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過，不需報經主管教育行政機關核准，先予停聘，並靜候調查；如經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款規定者，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。

【教育部 103 年 11 月 28 日臺教人(三)字第 1030172774 號函】

Q18：「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」性質為何

A18：查本部前以 92 年 9 月 4 日台人(二)字第 0920130550 號函就研訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」補充說明以，本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項。本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第 18 條及第 19 條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第 14 條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。是以，「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」係行政指導性質，有關不適任教師之處理仍應依教師法等相關規定辦理。【教育部 101 年 11 月 26 日臺人(二)字第 1010206452C 號函】

Q19：有關「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」執行疑義

A19：查本部 92 年 9 月 4 日台人(二)字第 0920130550 號令規定：「本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項，並以 92 年 5 月 30 日台人(二)字第 0920072456 號函訂定發布在案，本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第 18 條及第 19 條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第 14 條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。」準此，教師拒絕接受「輔導期」之輔導或直接提請學校教師評審委員會審議等情，請審酌上開規定意旨，秉權責妥處。

Q20：教師法第 14 條所稱「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事之認定參考基準為何

A20：

- 一、本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項，並以 92 年 5 月 30 日台人（二）字第 0920072456 號函訂定發布在案（請參閱法規篇），本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第 18 條及第 19 條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第 14 條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。
- 二、次以本注意事項附表四教師法第 14 條第 1 項第 8 款所稱「教學不力或不能勝任工作」情事認定參考基準，係提供主管機關或學校就個案具體事實審酌時之參考，何種事實足以認定該教師教學不力或不能勝任工作，因涉個案事實認定問題，仍應由教師評審委員會就個案具體事實及查證資料議決之。

【教育部民國 92 年 9 月 4 日台人（二）字第 0920130550 號令】

Q1：有關教師法第 14 條第 1 項第 7 款增訂經合格醫師證明有精神病「尚未痊癒」之理由

A1：查本部 98 年 11 月 2 日台人（一）字第 0980181427 號函規定：「曾患有精神病但已痊癒者，仍得聘任為教師。」，基於確保公共福祉及適度保障精神病患者之工作權益，爰於第 1 項第 7 款明定「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒」者，不得聘任之規定。

Q2：有關教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款增訂「或依法組成之相關委員會」之理由

A2：考量學校教師涉及非屬校園性侵害、性騷擾事件，係由學校依性別工作平等法及性騷擾防治法等規定組成相關委員會處理，故增列「或依法組成之相關委員會」等文字。

Q3：有關教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情形者，應如何處理(教師法第 14 條第 4 項規定)

A3：教師涉有性侵害行為及性騷擾或性霸凌行為且情節重大者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查；嗣經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘(沒有停聘或不續聘之選擇餘地)，亦毋須經教師評審委員會審議。

Q4：教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之修正理由，及教師涉有此款情形應如何處理

A4：

- 一、將原「行為不檢有損師道」之規定修正為「行為違反相關法令」，使法令適用上更為明確；至其所稱「相關法令」係指法律及法規命令。
- 二、教師有「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之情事者，應經教師評審委員會委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過；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 年不得聘任為教師之年限，並報主管教育行政機關核准。

Q5：有關教師因性騷擾或性霸凌行為，經調查屬實惟未達情節重大之程度，但學校認為仍有變更其身分之必要，應如何處理

A5：學校得援引教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之規定解聘或不續聘此類教師，惟因非屬情節重大之類型，依同條第 2 項規定，教師評審委員會應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之年限。

Q6：教師評審委員會議決門檻之規定為何

A6：教師除有第 14 條第 1 項第 12 款(體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害)、第 13 款(行為違反相關法令，經有關機關查證屬實)及第 14 款(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)規定情事之一者，應經教師評審委員會委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過外，其餘各款法律並未特別規定其議決門檻，即依一般議事規範，以委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上審議通過即可，

惟各大專校院自訂更嚴格議決門檻之規定者，應依各校自訂之規定辦理。

Q7：教師法第 14 條第 1 項第 11 款增訂「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實」規定之理由

A7：為加強校園毒品危害防制，爰增訂教師因偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實者，不得聘任之規定。

陸、錯誤態樣之案件分析

一、常見程序瑕疵

(一)學校教評會運作方面：

1. 教師評審委員會設置辦法未配合學校組織規程修正。
2. 未敘明解聘、停聘或不續聘之**具體事實查證過程**（無法逕予認定時，宜由學校籌組專案小組進行實質調查）。
3. 學校教師評審委員會之**組成未符設置辦法之規範**。
4. 教師評審委員會**出席委員人數及議決人數與簽到表不符**，或不符合各該設置辦法規定。
5. 教師評審委員會會議紀錄未敘明應出席、實際出席委員、依規定迴避人數及參與投票人數及通過決議人數。
6. 教師評審委員會會議紀錄未引據教師法適用條款，或各級教師評審委員會引據法條不一，或各級教評會決議不一致。
7. 未尊重性別平等教育委員會決議。依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條規定，對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告
8. 未附送相關證明文件：各級教師評審委員會設置辦法、會議紀錄及簽到表、調查報告及相關會議決議紀錄、通知當事人陳述意見送達情形、當事人陳述意見內容、教師聘約、學校自訂規章、學校附理由通知當事人之書面等資料。
9. 需迴避人員未迴避，參與表決而作成決議。

(二)當事人陳述意見方面：

1. 未於各級教師評審委員會邀請當事人列席說明，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。（依性別平等教育法第 25 條第 4 項規定，教師涉及性侵害性騷擾或性霸凌事件，經學校教師評審委員會依教師法相關規定審議時，應給予其書面陳述意見之機會。）
2. 未於通知當事人列席之書面通知上載明詢問目的、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並注意文書之送達過程。

(三)教評會決議後：

1. 未依教師法第 14 條之 1 第 1 項規定，於作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准。
2. 未依教師法第 14 條之 1 第 1 項規定，於報請主管教育行政機關核准同時以書面附理由通知當事人。
3. 未依教師法第 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。

二、性平案件

1. 性平會未對於校園性騷擾或性霸凌行為是否屬情節重大予以認定。
2. 性平會對於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之懲處建議，涉及教師身分變更等重大議題，教評會未為實質審議討論，後由教評會改變性平會之懲處建議，未通過解聘或不續聘案。

三、限期升等、評鑑未過

違反聘約事由何以確達情節重大，應就個案事實實質審查公益性、必要性，且需符合比例原則及符合正當法律程序，並載明具體判斷之原因事由。

四、其他案件

教師法第 14 條第 2 項之規定，具有該條第 1 項第 13 款、第 14 款之事由，除情節重大外，應併審酌案件情節議決「1 年至 4 年」不得聘任為教師。惟學校教評會究竟如何審酌案件情節而議決不得聘任為教師之期間為 4 年，未於會議紀錄載明理由。

柒、案例

一、性平案件

項次	1
案由	<p>○校○師因性騷擾事件，經 101 年校教評會依性別平等教育委員會建議，依據教師法第 14 條(行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實)，不續聘。經○校申評會決定：「申訴有理由，另為適法之處分。」</p> <p>嗣經 103 年校教評會依教師法第 14 條第 1 項第 12 款規定(行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。)決議不續聘，並依同法第 14 條第 2 項規定議決一年不得聘任為教師。並經教育部訴願會決定：「原處分撤銷，由○校另為適法之處置。」</p>
案情概述	<p>壹、第一次不續聘過程：</p> <p>一、○師性騷擾事件，經性平會建議教評會依據教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定精神(行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實)，變更涉案教師身份(解聘或不續聘)。</p> <p>二、系教評會通過不續聘；院教評會未通過不續聘；校教評會通過不續聘並函報教育部。</p> <p>三、教育部函請○校說明：「院教評會變更系教評會審議決議、及校教評會變更院教評會審議決議之依據及理由為何？」</p> <p>貳、第一次不續聘申復、申訴過程：</p> <p>一、申復評議決定：申復無理由，應予駁回。</p> <p>二、申訴評議決定：「申訴有理由，另為適法之處分。」</p> <p>申訴評議書重點理由如下：</p> <p>(一)舉發申訴人性騷擾行為者，同時為系教評會及院教評會委員，為本案直接關係人，惟於該二級教評會會議時不僅出席會議、參與討論表決，甚至於校教評會議時亦列席說明，顯然未迴避；應認該二級教評會之評議決定違背迴避規定，違反正當法律程序原則。</p> <p>(二)上級教評會變更下級教評會決議時應有具體理由，而非僅投票通過。應於會議中具體討論並明載於會議紀錄，以符正當法律程序之要求。</p> <p>(三)性平案件之事實認定固應尊重性平會之調查報告，性平會僅就調查報告結果作出建議。涉及教師身分變更等重大議題，仍應由各級教評會為實質審議、討論。</p> <p>參、重行審議過程：</p> <p>一、重行審議時遇教師法 102 年 7 月 10 日修法，請示教育部回復：「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。按教師法第 14 條第 2、3 項規定，均屬程序性之規定。本案既於現今處理，自應依教師法所規定之程序辦理。」</p> <p>二、校教評會決議：「依教師法第 14 條第 1 項第 12 款規</p>

	<p>定決議不續聘，並依同法第 14 條第 2 項規定議決一年不得聘任為教師。」</p> <p>三、第二次不續聘時，○師直接向教育部提訴願，訴願決定：『「原處分撤銷」，由本校另為適法之處置。經查○校性平會，建議教評會變更其教師身分時，並未就訴願人性騷擾行為是否屬情節重大予以認定，校教評會即逕依 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 12 款規定辦理。訴願人性騷擾行為如屬情節重大，則當予解聘；如尚非情節重大，而認屬行為違反相關法令，得予以解聘或不續聘之懲處外，應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之年限。本案訴願人之性騷擾行為是否情節重大，宜由○校性平會加以認定後再行依法辦理。』</p>
適用法規	<p>一、(101.1.4)教師法第 14 條第 1 項第 7 款規定：「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。」</p> <p>二、(102.7.10)教師法第 14 條第 1 項第 12 款：「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」</p> <p>二、教師法第 14 條第 2 項：「教師有前項第十一款至第十三款規定情事之一者，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；其有第十二款規定之情事，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。」</p> <p>三、性別平等教育法第 2 條第 4 款第 1 目：「四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(一)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。」</p> <p>四、性別平等教育法第 35 條第 1 項：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。</p> <p>五、(102.11.26)性別平等教育法第 25 條第 1 項：校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。</p>
應注意事項	<p>一、各級教評會變更前一級教評會決議時，須充分說明變更理由。</p> <p>二、應注意案件直接關係人是否迴避。</p> <p>三、性平案件之事實認定，係依據性平會之調查報告，惟是否涉及停聘、解聘或不續聘原因之認定，則係由各級教評會為審議認定，非僅係就性平會之建議以投票決議而不為實質之審議。</p> <p>四、性騷擾行為是否情節重大，宜由性平會加以認定後依法辦理。</p>

項次	2
案由	教師涉及性騷擾，經學校性別平等教育委員會(下稱性平會)調查屬實、認定構成性騷擾並建議解聘，於教評會審議期間，教師自行請辭。學校同意其辭職是否有違相關法規、以及三級三審教評會得否變更性平會之懲處建議。
案情概述	<p>一、○教師涉及性騷擾，經學校性別平等教育委員(下稱性平會)調查屬實、認定構成性騷擾並於 98 年 6 月 23 日建議依(行為時)教師法第 14 條第 1 項第 8 款「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：……8、……. 不能勝任工作，有具體事實。或違反聘約情節重大者。」之規定，予以「解聘」懲處。</p> <p>二、系教評會於 98 年 7 月 22 日決議，建議懲處措施為： (一)六年內不得提出教授升等。 (二)六年內不得擔任論文指導教授。 (三)接受性別平等教育 16 小時。 (四)有再犯，立即以(行為時)教師法第 14 條第 1 項第 6 款處置，不得提出異議。</p> <p>三、○師因生涯規劃，自請於 98 年 10 月 1 日辭職。</p> <p>四、系教評會於 98 年 9 月 23 日審議○師自請辭職案，同意○師自請辭職，並請○師依學校規定辦理。</p> <p>五、院教評會於 98 年 10 月 9 日決議： (一)同意 98 年 7 月 22 日系教評會對○師違反性平法案決議。 (二)同意 98 年 9 月 23 日系教評會對○師自請離職案決議。</p> <p>六、校教評會於 98 年 10 月 14 日審議決議： (一)同意系、院教評會對○師違反性平法案件之懲處。 (二)同意系、院教評會對○師辭職案之決議。</p> <p>七、教育部 99 年 2 月 4 日函以，○師性騷擾屬實，且性騷擾情節似屬嚴重，學校性平會建議以解聘懲處。惟學校似同意加害人於 98 年 10 月 1 日辭職，且權責單位亦變更性平會之懲處建議，請校方就變更懲處部分提出說明，並請權責單位本於職責，確實審議該師有無(行為時)教師法第 14 條第 1 項第 6 款所定「行為不檢，有損師道」情事。以防止該師再任教職，避免再有學生遭受類此傷害。</p> <p>八、學校依教育部函示於 99 年 6 月 23 日召開校教評會再次審議，並於 99 年 7 月 16 日函復教育部，該審議決議略以： (一)依據教師法 14 條第 2 項規範，教師涉有該條第 1 項第 6 款及第 8 款規定情事者，係由系、院、校三級教評會逐級審議；本校教評會自有權限以合議制委員會討論，依其情節輕重議決是否對教師進行解聘、停聘、不續聘等懲處，而非一經性平會認定有性騷擾事實即須以解聘、停聘或不續聘懲處。 (二)案經系、院、校三級教評會依本校性平會研提之紀錄及調查報告內容審議○師該當之行政責任，經衡</p>

	<p>酌調查報告 8 位證人敘述情節本校教評會前揭審議情形核屬妥適，並無另為重行審查之必要。</p> <p>(三)至為使本校各級教評會與性平會建立溝通平台，本校業函知各單位以，各級教評會審查違反性別平等教育法案件應邀請性平會委員列席說明；如教評會變更性平會之處理建議應敘明理由。行為人、申訴人或性平會如果不服教評會之議處，經性平會議討論，如認有協商必要，性平會可主動簽請校長移請教評會重行討論。</p> <p>九、教育部 99 年 8 月 6 日函復，基於大學自主，學校遇此類案件，實體部分仍由學校教評會就個案具體事實究明後，依教師法第 14 條等相關規定處理，並請學校加強宣導預防處置措施及建立通暢之申訴及求助管道。</p>
適用法規	<p>一、教師法第 14 條第 1、2 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：……八、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。九、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。……十四、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。教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，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……」</p> <p>二、性別平等教育法第 31 條第 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。」</p> <p>三、性別平等教育法第 35 條第 1 項： 「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。」</p> <p>四、教育人員任用條例第 38 條： 「學校在聘約有效期間內，除教師違反聘約或因重大事故報經主管教育行政機關核准者外，不得解聘。教師在聘約有效期間內，非有正當事由，不得辭聘。」</p> <p>五、教育人員任用條例施行細則第 20 條： 「教師擬於聘約期滿後，不再應聘時，應於聘約期滿一個月前以書面通知學校。如欲於聘約存續期間內辭職者，應經學校同意後，始得離職。」</p>
應注意事項	<p>一、教育部 95 年 3 月 22 日台人(二)字第 0950030898 號 函示，教師涉及校園性騷擾及性侵害事件之處理遇有教師解聘、停聘、不續聘之情事，學校已依規定成立性別平等教育委員會或調查小組予以調查，各級教師評審委員會就個案事證之調查與處理應尊重其專業判斷及調查結果。又教師涉嫌行為不檢或性騷擾等情事，情節重大，如已調查完成，由學校就個案具體事實究明後，宜依解聘或不續聘方式處理。</p> <p>二、教育部 97 年 4 月 18 日台人(二)字第 0970055926 號 函示，有關教師有教師法第 14 條第 1 項各款情事，學</p>

校應依法召開教師評審委員會審議，確實檢討速予查明是否應予解聘、停聘或不續聘，再衡酌得否同意教師辭職或退休。教師如於前開審議自行離職者(含辭職或退休)，學校應繼續完成調查程序。

三、教育部 99 年 1 月 27 日台人(二)字第 0990008399 號函示，教師涉性騷擾事件，學校教師評審委員會除應尊重性平會所為之事實判斷，其相關懲處之決議亦不得有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形。

項次	3
案由	○校離職教師涉教師法第 14 條第 1 項第 8 款情事解聘案
案情概述	<p>一、○校○師於 0 年 0 月月初離職後，嗣於該月底該校接獲教育部書函轉送地方法院檢察署檢察官針對該教師因性猥褻國中學生案件提起公訴之起訴書，該案經檢察官偵查終結，○師犯刑法第 224 條之強制猥褻罪嫌及同法第 224 條之 1 對未年滿 14 歲之男女為猥褻行為之加重強制猥褻犯行，囑請學校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)依法處理。</p> <p>二、案經初審委員審理後，認為當受理案件，且係屬跨校性平案件，檢視各造當事人，依「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」第 10 條規定，該校為行為人所屬學校具有管轄權學校，依法提該校性平會處理。另依「性別平等教育法」第 30 條第 4 項規定，邀請被行為人學校代表出席相關調查處理會議，並配合提供相關資料。</p> <p>三、依教師法第 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予以停聘，並靜候調查。經調查實屬實者，由服務學校報主管教育機關核准後，予以停聘。…。本案係教師辭職後，學校始知教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款情事，已由性別平等教育委員會依法處理中，同法第 14 條第 4 項停聘程序執行疑義，經報奉教育部函復，考量教師已辭職，離開校園，應可達教師法第 14 條第 4 項規定停聘靜候調查之相同目的，同意不須依該項規定審議停聘事宜。如經調查確有教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款規定情事者，應依規定報請該部辦理解聘，不因教師自行辭職而停止程序。</p> <p>四、嗣經該校性別教育平等委員會依法於 2 個月內做成調查結果及處理建議，認定○師有教師法第 14 條第 1 項第 8 款：「經學校性別教育平等委員會或依組成之相關委員會調查確有性侵害行為屬實」之情形。即依性別平等教育法第 31 條規定，將調查結果及處理建議函知該教師，並告知不服性平會決議結果之救濟方法。該校並依教師法第 14 條第 4 項後段及第 14 條之 1 規定，於 10 日內報請教育部辦理解聘。</p> <p>五、案經教育部核復同意照辦，即由該校以學校名義發文通知當事人，於完成送達程序後，依「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」第 3 條規定辦理通報事宜。</p>
適用法規	<p>一、「性別平等教育法」第 2 條規定：「…三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。」；同法第 22 條第 1 項規定：「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。」；同法施行細則第 16 條規定：「本法第三十條第七項所稱雙方當事人之權力差距，指</p>

	<p>當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。」</p> <p>二、性侵害犯罪防治法第 2 條規定：「本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條...」。</p> <p>三、刑法第 224 條規定：「對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，…」；同法第 224-1 條：「犯前條之罪而有第二百二十二條第一項各款情形之一者，…」；同法第 222 條第 1 項第 2 款規定：「對未滿十四歲之男女犯之者。」</p> <p>四、(100.6.7)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：…</p> <p>八、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。」</p> <p>五、○校教師聘約第 12 條規定：「遵守性別平等教育法、性別工作平等法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則等相關法令規定。於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，不得發展有違專業倫理之關係。尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」。</p>
應注意事項	<p>一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間發生者。其屬不同學校者，事件管轄學校或機關，應以書面通知另一造當事人所屬學校派代表參與調查，被通知學校不得拒絕。</p> <p>二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開前，應通知加害人出席及陳述意見(可提書面意見)。</p> <p>三、教師人已離職，其涉案當時仍為學校教師，學校於其離職後始知悉教師疑涉教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款情事，經教育部同意，不須依教師法第 14 條第 4 項規定審議停聘事宜，如經調查確有同條文第 1 項第 8 款、第 9 款情事者，應依規定辦理解聘，不因教師自行辭職而停止程序。</p> <p>四、教育部核定解聘案，應即以學校名義通知當事人時，依行政程序法之規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」，如「不服本解聘(或停聘、不續聘)措施，得於 30 日內向本校教師申訴評議委員會提起申訴等文字」，並依法完成送達程序。</p> <p>五、辦理通報時，應檢送教師個人資料(包括身分證統一編號、教師證書字號、出生年月日、解聘/停聘/不續聘生效日期，教師已退離者提供離退生效日期、送達文件及相關佐證文件影本。</p>

項次	4
案由	○師涉教師法第 14 條第 1 項第 9 款規定予以解聘
案情概述	畢業校友 A 女申訴○校○師對其性騷擾。
適用法規	<p>一、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。」、第 3 項第 2 款「有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。」、第 4 項「教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，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。」。</p> <p>二、教師法第 14 條之 1「(第 1 項)學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。(第 2 項)教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」。</p> <p>三、教師法第 14 條之 3「依第十四條規定停聘之教師，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：一、教師受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間不發給本薪（年功薪）。二、教師依第十四條第四項規定停聘者，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）」。</p>
應注意事項	<p>一、停聘：(1)依教師法第 14 條第 4 項，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。(2)如學校教評會經審酌相關事證，認申請(檢舉)之內容初步判定未達「情節重大」程度，經審議後未核予停聘之處置，倘嗣後性平會(調查小組)於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，學校仍應立即依教師法第 14 條第 4 項規定辦理。(教育部 102 年 10 月 31 日臺教人(三)字第 1020142773 號)。</p> <p>二、性騷擾申訴評議委員會作成性騷擾行為情節重大之決議：除經出席委員表決同意，應詳載情節如何重大之具體理由。</p> <p>三、受理性騷擾事件之申訴、調查，倘已進入偵查或審判程序，應依 內政部 96 年 3 月 28 日台內防字第 0960046527 號函釋辦理，略述如下： (一)依「性騷擾防治法」第 15 條規定：「性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾</p>

防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。」

(二)性騷擾防治法第 15 條規範之對象為直轄市、縣(市)政府性騷擾防治委員會，加害人所屬單位尚無適用，故性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，加害人所屬單位仍應依性騷擾防治法第 13 條規定於期限內完成調查，並將調查結果通知該管主管機關。惟倘認為確有必要，應報經直轄市、縣(市)性騷擾防治委員會議決同意於偵查或審判程序終結前停止該事件之處理。

四、通知教師解聘：教師解聘生效日期應為書面通知送達當事人之次日。以雙掛號將解聘公文以書面送達當事人。

五、辦理不適任教育人員通報：完成解聘公文送達程序後，檢送教師個人資料(國民身分證統一編號、教師證書字號、出生年月日、解聘/停聘/不續聘生效日期)、送達文件及相關佐證文件影本函送教育部辦理不適任教育人員通報事宜。

項次	5
案由	<p>○校○師 100 年 6 月涉性騷擾事件，但○校教評會在 105 年 2 月 25 日會議決議，○師因違反教師法 102 年 6 月 27 日修正前之第 14 條第 1 項第 7 款規定解聘。台北高等行政法院裁定「訴願決定及原處分均撤銷」。</p> <p>(臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1918 號)</p>
案情概述	<p>一、○校性平會於 100 年 10 月 26 日接獲檢舉，○師疑似對學生性騷擾行為，經性平會 101 年 1 月 20 日調查結果，認定○師行為已構成「違反教師專業倫理」，性騷擾事件成立，並通過各項懲處措施，其中有關○師「不續聘」之懲處建議，逕移○校所屬教評會審議；教評會 101 年 3 月 15 日會議決議○師行為符合行為時教師法第 14 條第 1 項第 7 款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」規定予以解聘，並經內政部以 101 年 7 月 26 日 0000 號函復同意照辦後，○校以 101 年 7 月 31 日 0000 號書函通知○師解聘。○師不服，提起申訴，本案後續經多次行政救濟機關或主管機關發回重新審議，最終○校教評會 105 年 2 月 25 日會議決議解聘○師。本件解聘案經○校報經內政部 105 年 5 月 18 日 0000 號函同意照辦後，○校據以 105 年 5 月 23 日 0000 號書函（下稱原處分）通知○師：「主旨：臺端因違反教師法 102 年 6 月 27 日修正前之第 14 條第 1 項第 7 款規定，經本校 104 學年第 2 學期第 1 次教師評審委員會會議決議解聘案，業奉內政部同意照辦」。</p> <p>二、本案經台北高等行政法院 106 年 6 月 8 日裁定「訴願決定及原處分均撤銷、訴訟費用由○校(○校)負擔」，理由略以：</p> <p>查○校認定○師有違反教師法之情形是從 100 年 6 月開始，性平會則於同年 10 月 26 日開始調查，是本件原應適用行為時 98 年 11 月 25 日教師法第 14 條，嗣教師法第 14 條規定既於○校作成原處分(105 年 5 月 23 日)前之 102 年 7 月 10 日業已修正公布(103 年 1 月 8 日再次修正)，修正後無論就教師解聘、停聘或不續聘之法定事由、教評會決議之法定程序，以及解聘或不續聘後得否再任教師之法律效果均予變更，甚且該條第 6 項更就 102 年修正施行前因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，明文規定除有法定情事外亦可適用修正後之規定，得於解聘或不續聘一定期間後再任教師，現行條文(即 103 年 1 月 8 日修正)第 14 條第 1 項除增訂第 11 款外，其餘與 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項規定相同，依司法院釋字第 702 號解釋，○校自應適用該新規定即修正後之 103 年 1 月 8 日教師法第 14 條規定以踐行相關程序並作成處分。</p>
適用法規	<p>教育部 96 年 06 月 11 日 台人(二)字第 0960083267 號書函略以「…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；</p>

	<p>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。」</p>
<p>應注意事項</p>	<p>本案係因○校對○師作成解聘處分，多次經行政救濟機關或主管機關發回重新審議，導致雖然○師所涉性騷擾行為，發生在教師法第14條102年7月10日修正前，但○校教評會在105年2月25日會議中通過解聘決議、內政部同年5月18日核准、○校作成系爭解聘處分並通知○師時，教師法第14條早已修正公布，○校自應適用新法所定之解聘事由及審議程序，方屬適法。</p>

項次	6
案由	性騷擾案
案情概述	<p>一、緣國立○大學○師，對學生性騷擾，造成學生的心理壓力與傷害。」</p> <p>二、復於102年10月17日某報報導揭露此事件，○校學生紛紛在臉書上留言回應，疑似反應○師在教學過程有性騷擾學生之狀況，經本校B師知悉此事後，依性別平等教育法(以下簡稱性平法)第28條第3項規定，向○校性平會提出檢舉。</p> <p>三、案經○校性平會受理後，組成調查小組調查，認定○師有性騷擾行為，該會遂依該小組調查報告，召開二次會議決議懲處建議：予○師停聘4年及其他處置，並於103年2月5日移○校提三級教師評審委員會(以下簡稱教評會)議處，嗣經校教評會103年3月25日決議，予○師停聘1年之懲處，其他處置仍予以維持。</p> <p>四、○校於103年4月1日依教師法第14-1條規定陳報教育部，教育部103年4月17日臺教人(三)字第1030049468號函核復，請○校釐清下列問題：</p> <p>(一)本案之調查結果認定，是否已符合教師法第14條第1項第9款所定，性騷擾情節重大(受害者眾)，○校性平會似有再行審查之必要？</p> <p>(二)本案○師性騷擾行為既經性平會調查屬實，其停聘原因消滅如何認定？</p> <p>(三)表決停聘1年參照公務員懲戒法第27條第2項之意旨作為表決方式與教師法第14條第2項規定不符，且本校教師評審委員會設置辦法亦未訂有此表決方式，爰未符合教師法所定出席委員三分之二以上同意之規定額數。</p> <p>五、再移送○校性平會審議，103年6月3日決議如次：</p> <p>(一)本案調查結果認定，行為人(即○師)性騷擾之言行，其事端不可謂輕微，但未達情節重大，依據教師法第14條第1項第13款規定(行為違反相關法令，經有關機關查證屬實)，建議予以停聘4年。</p> <p>(二)有關「停聘期間結束後，復職前應審慎評估停聘期間是否有再犯」，請諮商輔導中心主任、學務長協助請教專家或蒐集案例，以具體說明停聘後之復職必需滿足哪些條件。</p> <p>六、○校教評會103年6月12日審議關於教育部103年4月17日臺教人(三)字第1030049468號函文說明四之案件，經出席委員三分之二之同意，予○師停聘1年，至於○師未達情節重大之考量及理由及停聘後復職評估條件，請○校性平會召開會議討論。</p> <p>七、再提○校性平會於103年6月17日決議：</p> <p>(一)認定○師性騷擾之言行，其事端不可謂輕微，但未達情節重大，爰依教師法第14條第1項第13款規定建議停聘4年。</p> <p>(二)至其停聘後復職評估條件，決議如次：</p>

- 1、停聘至復職期間，行為人未涉及任何關說、恐嚇、威脅、騷擾及未再觸犯性別平等相關法規之規定。
 - 2、○校性平會組成專家小組 3-5 人，就行為人接受性別平等教育及諮商輔導之執行成效，進行評估，並將評估報告結果送交教評會審議。
- 八、○校於 103 年 7 月 3 日陳報教育部，教育部 103 年 7 月 31 日臺教人(三)字第 1030102124 號函核復，請○校釐清下列問題：○校教師評審委員會僅記載針對停聘期間之表決人數，未請○校教師評審委員會充分討論後決議核予○師停聘處分之人數為何？
- 九、103 年 9 月 12 日(總第 122 次)校教評會審議○師懲處案：
- (一)法令依據：性平會以○師違反性別平等教育法第 2 條之規定，依同法第 25 條移送校教評會懲處，校教評會援引教師法第 14 條第 1 項第 13 款之規定「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」充份討論後，依序就解聘、不續聘或停聘投票。
 - (二)審議解聘、不續聘或停聘投票過程與結果：
 1. 決議表決方式，依教師法第 14 條第 2 項之規定略以：教師有前項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，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。
 2. ○師性騷擾懲處案決議為「停聘」：本案參與表決者共 14 人，人數達過三分之二應為 10 票，投票結果如下：
 - (1)解聘：未達同意解聘決議之法定票數(同意 1 票，不同意 12 票，空白 1 票)。
 - (2)不續聘：未達同意不續聘決議之法定票數(同意 5 票，不同意 8 票，空白 1 票)。
 - (3)停聘：達同意停聘決議之法定票數(同意 12 票，不同意 1 票，空白 1 票)。
 - (三)審議停聘額度：從最不利於○師停聘四年之年限，依序逐次遞減表決，經三輪投票仍未達三分之二以上之同意。
- 十、103 年 11 月 21 日(總第 123 次)校教評會審議○師停聘額度及停聘後復職條件如下：
- (一)投票過程與結果如下：
 1. 決議表決方式，依教師法第 14 條第 2 項之規定略以：教師有前項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，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。
 2. ○師性騷擾懲處停聘額度決議為「停聘 2 年」：本案參與表決者共 13 人，人數達過三分之二應為 9 票，投票結果如下：
 - (1)停聘 4 年：未達同意停聘 4 年決議之法定票數(同意 8 票，不同意 5 票)。
 - (2)停聘 3 年：未達同意停聘 3 年決議之法定票數(同意 7 票，不同意 6 票)。

	<p>(3)停聘 2 年：達同意停聘 2 年決議之法定票數(同意 10 票，不同意 3 票)。</p> <p>(二)復職條件：同意依照性平會建議之處置條件及評估條件。</p> <p>(三)停聘始期：自教育部核定日之下一學期起，開始執行○師停聘 2 年之處分。</p> <p>十一、○校於 103 年 12 月 3 日陳報教育部，教育部 104 年 5 月 6 日○函核復，同意○校依教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定停聘○師 2 年，並自次一學期起生效。</p>
適用法規	<p>(案件審議時適用之法規)：</p> <p>一、教師法第十四條：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：…</p> <p>八、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。</p> <p>九、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。</p> <p>十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。…</p> <p>教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，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；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。</p> <p>有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：</p> <p>一、有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。</p> <p>二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。</p> <p>三、有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。</p> <p>教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，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。</p> <p>為避免聘任之教師有第一項第一款至第十二款及第二項後段規定之情事，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。</p> <p>本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。</p> <p>二、性別平等教育法：</p>

第二條 本法用詞定義如下：

一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

二、學校：指公私立各級學校。

三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

（二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

五、性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

三、性別平等教育法：

第十九條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。

四、性別平等教育法：

第二十五條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。

二、接受八小時之性別平等教育相關課程。

三、其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

五、性別平等教育法：

第三十一條 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

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。
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。

學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

六、性別平等教育法：

第三十五條 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。法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

七、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則：

第六條 學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。

八、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則：

第二十一條 事件管轄學校或機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項規定。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

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。交通費或相關費用由負責調查之學校或主管機關支應。

九、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則：

第二十九條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

加害人依本法第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：

一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。

加害人前項所提書面意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

十、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則：

第三十條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本法第二十五條第二項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

依本法第二十五條第二項第二款規定命加害人接受八小時之性別平等教育課程，應由學校所屬主管機關規劃。

十一、○校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定：第六條
本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別及個別差異。

十二、○校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定：

第十九條 性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。

調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例應占成員總數三分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

調查小組依法規定進行調查時，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。校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。交通費或相關費用由本校相關經費項下支應。

十三、○校教師評審委員會設置辦法：

第九條 各級教評會開會時，非有三分之二以上委員出席不得開議；系教評會非有出席委員三分之二以上同意不得決議，校及院教評會非有出席委員二分之一以上同意不得決議，但升等、不續聘、解聘及停聘等重要事項非有出席委員三分之二以上同意不得決議。

教師解聘、停聘及不續聘案如事證明確，而系教評會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者，亦同。

各級教評會委員公出或請假，不得由他人代理，但得由他人列席報告或說明。

十四、○校教師評審委員會設置辦法：

第十條 各級教評會評審時，評審委員對於本人、配偶或三親等以內血親、姻親之審查事項應行迴避。

十五、行政程序法：

第三十二條 公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同

	<p>權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>十六、行政程序法：第三十三條公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>一、有前條所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>不服行政機關之駁回決定者，得於五日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於十日內為適當之處置。</p> <p>被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。</p>
應注意事項	<p>一、教師評審委員會議決方式應訂有相關規定，不宜參照其它法規之意旨作為表決方式，避免爭議。</p> <p>二、議決停聘處分應經由出席委員投票表示，不宜用共識決議。</p> <p>三、議決停聘時，應一併決議停聘原因消滅應如何認定。</p> <p>四、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。</p> <p>五、依教師法第十四條規定停聘之教師，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：</p> <p>一、教師受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間不發給本薪(年功薪)。</p> <p>二、教師依第十四條第四項規定停聘者，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)。</p>

項次	7
案由	性騷擾解聘案
案情概述	<p>一、○校接獲甲生申請調查○師疑似有性騷擾或性霸凌行為案件，經性平會受理並移經教評會投票未通過停聘案，續經性平會決議及調查報告「○師性騷擾事件成立，且屬情節輕微。」其中處置建議「留支原薪一年」之處分，經三級教評會決議通過。</p> <p>二、次依教育部函囑，上述建議留支原薪處分，因○師敘至年功薪最高不予晉薪，無實質處分意義，請○校予以釐正，同時○師經地方法院刑事判決犯性騷擾防治法第 25 條第 1 項之罪處以有期徒刑 9 個月並得易科罰金，仍可上訴；惟前揭判決經媒體報導後引發社會議論，性平會調查報告認為，嚴重影響校譽，並造成師生及家長之恐慌，已損及教師之專業尊嚴，違反為人師表的倫理規範。</p> <p>三、再查○師亦未完成性平會處置建議之性平課程及外部諮商，且未見有積極修復或彌補之作為，難認其有自我反省檢討之意。依性平法第 25 條第 1 項、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。」移經三級教評會議決依教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定予以解聘，並依同法第 14 條第 2 項之規定議決一年不得聘任為教師，並報部核定。</p>
適用法規	<p>一、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：…(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。(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。…(第 13 款)。行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。(第 2 項)教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，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；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。…(第 3 項第 2 款)有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。(第 4 項)教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，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。」</p> <p>二、教師法第 14-2 條第 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。」</p> <p>三、教師法第 14-3 條第 2 款：「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）。」</p>

	<p>四、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條：「為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十三條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：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，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。三、避免報復情事。四、預防、減低行為人再度加害之可能。五、其他性平會認為必要之處置。」</p> <p>五、性騷擾防治法第 25 條：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。」</p>
應注意事項	<p>一、按「國立大專校院教師解聘、停聘、不續聘案件作業流程圖」略以，教師聘任後疑似有教師法第 14 條第 1 項「第 1 款至第 6 款或第 10 款至第 14 款」情事者，分為「一般案件」流程；有同條「第 8 款、第 9 款」情事者，分為「性平案件」流程，先予敘明。</p> <p>二、查乙師涉及性騷擾行為成立，其本質係為「性平案件」；惟按上揭作業流程圖，性平案件僅有教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 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」之適用，惟本案經調查結果，未達情節重大程度；又因乙師有刑事判決在案，如以教師法第 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」，循一般案件流程又與乙師事涉性平案件未符。</p> <p>三、綜上，擬建議就作業流程圖之「性平案件」流程所適用規定一節，性騷擾案件經性平會認定情節輕微、未達重大之程度，是否得適用教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定，以符實務情況。</p>

項次	8
案由	<p>○師涉及性平案件經調查完成，依性平會決議性平案之調查報告暨處理建議移送本校依相關法規審議懲處。性平會建議處理為○師行為構成教師法第 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。」(情節非屬重大)；及同條同項第 14 款後段「違反聘約情節重大。」。建議依教育部 103 年 4 月 23 日臺教人(三)字第 1030057130 號函釋，移請學校依相關法規審議懲處。</p>
案情概述	<p>一、○校○師於○年 10 月 9 日經檢舉涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款校園性侵害情事，經本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)於當年 10 月 17 日受理，依規定組成調查小組進行調查，並於同年 11 月 1 日召開校教評會依教師法第 14 條第 4 項及○校「教師評審委員會設置辦法」第 13 條之 1 規定審議○師停聘案，議決結果未通過○師停聘案。</p> <p>二、本案於次年 1 月 24 日經性平會審議通過調查報告暨處理建議，並決議將調查報告暨處理建議移送○校教師評審委員會(以下簡稱教評會)。</p> <p>三、案經○校各級教評會審議，校教評會同年 3 月 21 日臨時會議審議結果為○師行為屬於「違反專業倫理行為」且情節重大，已屬「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，且情節重大；亦屬「違反聘約情節重大」。依據教師法第 14 條第 1 項第 12 款(103.01.08 修正為第 13 款)、第 13 款(103.01.08 修正為第 14 款)後段規定，通過○師不續聘。○校於同年 3 月 31 日函報教育部核定併通知○師○校處理結果及教示後續救濟方式。</p> <p>四、○師因不服○校處理結果，依性別平等教育法第 32 條第 1、2 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第 1、2 項、○校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點第 31 條第 1、2 項等規定與教育部 101 年 4 月 9 日臺訓(三)字第 1010039771 號函釋，於法定期限內向○校提出申復。經○校組成申復審議小組召開 3 次會議，於同年 6 月 5 日完成申復答覆書，審議決議為「由於申復人所提之申復理由，雖非有據，然尚可認原調查程序尚有未明之處，故本審議小組一致決議申復有理由，建議重啟調查。」</p> <p>五、○校性平會於○年○月○日會議決議，「依性平法第 33 條規定，另組調查小組重新調查，並依性平法之相關規定處理後續調查事宜。」該案於同年 12 月 05 日經性平會審議通過第 2 次調查報告書，並決議將調查報告暨處理建議移送○校教評會。依第 2 次調查報告處理建議為○師行為構成教師法第 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。」(情節非屬重大)；及同條同項第 14 款後段「違反聘約情節重大。」。建議依教育部 103 年 4 月 23 日臺教人(三)字第 1030057130 號函釋，移請學校依相關法規審議懲處。</p>

	<p>六、有關性別平等事件因申復而重啟調查後之處理，依教育部 102 年 7 月 11 日臺教人(三)字第 1020084747 號函略以，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。</p> <p>七、案經○校各級教評會審議，0 年 0 月 0 日校教評會決議，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。」(情節非屬重大)；及同條同項第 14 款後段「違反聘約情節重大。」為不續聘且不得聘任為教師年限 4 年。</p> <p>八、○校於 0 年 0 月 0 日函報教育部核定併通知○師○校處理結果及教示後續救濟方式，後經教育部 105 年 11 月 9 日核准。</p>
適用法規	<p>一、教師法第 14 條、第 14-1 條。</p> <p>二、教師法施行細則第 16 條</p> <p>三、性別平等教育法第 25 條、第 28 條、第 31-32 條、第 34-35 條。</p> <p>四、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條、第 17 條、第 29 條、第 31 條。</p> <p>五、行政程序法第 32-33 條、第 46 條、第 105-106 條。</p> <p>六、○校性別平等教育委員會設置辦法。</p> <p>七、○校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點。</p> <p>八、○校教師聘約。</p> <p>九、○校各級教評會設置辦法。</p>
應注意事項	<p>各級教評會審議應注意事項：</p> <p>一、性平案處理期限：依性別平等教育法第 31 條第 3 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。」</p> <p>二、保密：依各級「教師評審委員會設置辦法」規定、「性別平等教育法」第 22 條第 2 項暨「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 16、23、24 條等規定應遵守相關保密規定。</p> <p>三、當事人列席及書面陳述意見：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，並注意文書之送達方式，出席通知以雙掛號寄出或親送當事人簽收。</p> <p>四、迴避：審議與本人或有利害關係之案件，依各級教評會設置辦法之規定應予迴避。行政程序法第 32 條、第 33 條當事人提出迴避申請案，得依相關規定提各級教評會討論決定。</p> <p>五、出席及決議人數：教師有教法第 14 條第 1 項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，應經教師評審委員會</p>

	<p>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。</p> <p>六、依性別平等教育法第 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。」懲處權責機關如改變性平會之懲處建議，宜敘明理由(不論是減輕或加重)。(摘自教育部 99 年 3 月 9 日台訓(三)字第 0990037162 號函公布製編之「校園性侵害或性騷擾調查及處理流程 Q&A」編號 55)</p>
--	---

項次	9
案由	性平會決議認○師構成性騷擾，且違反專業倫理，對於性別平等意識嚴重不足，惟其性騷擾行為情節尚未達重大程度，建議學校給予適當懲處。 (最高行政法院 105 年度判字第 634 號)
案情概述	一、○師對授課之助教，於 103 年○月○日晚上聚餐後，與甲生共乘計程車返校途中，在計程車上性騷擾甲生；同年○月○日、○月○日單獨邀約甲生前往景觀餐廳、海鮮餐廳吃飯，深夜邀約，對甲生追求示愛，認上訴人在與性或性別有關之人際互動上，已違反專業倫理關係，並有不當追求及騷擾甲生之事實，符合性平法第 2 條第 4 款之規定。
適用法規	一、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、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。」。 二、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。」
應注意事項	一、教師法第 14 條第 1 項第 13 款所稱「相關法令」係指法律及法規命令，而防治準則係教育部基於性平法第 20 條第 1 項規定授權而訂定之法規命令，依第 7 條第 1 項立法理由可知，防治準則為防範校園性侵害或性騷擾事件之發生，就學校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，規定教師在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業之倫理關係。 二、102 年 7 月 10 日修正教師法第 14 條時，爰修正第 2 項規定，明定教師有前項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，應經教評會議決解聘或不續聘，教評會應併審酌案件情節，議決訂定教師得再受聘任之合理相隔期間，提供教師自省自新之機會，使其得重返教職，繼續貢獻所學。而依教師法第 14 條修法之脈絡，教師法第 14 條第 1 項第 9 款及第 13 款規定間實未存有互斥之關係，兩者適用之情節輕重有異、法律效果有異（前者終身不得再任教職，後者 1 年至 4 年不得聘任為教師）、懲處手段有異（前者僅能解聘，後者可選擇解聘、停聘或不續聘）、程序亦有異。本件經被上訴人教評會審議，以上訴人涉及性騷擾行為違反專業倫理，難認足以為人師表，惟其違反情節未達重大程度，依教師法第 14 條第 2 項規定，議決解聘且 4 年不得聘任為教師，自無違反比例原則及裁量原則。 三、參性平法第 25 條第 1 項規定修法之「老師對學生的

性騷擾、性侵犯，常因為老師掌握著學生成績或者畢業與否的關鍵，導致學生即使面臨性騷擾或性侵犯往往選擇吞忍，不敢揭發，結果常常導致受害者，產生精神障礙甚或酗酒，但在加害者的處罰上，原條文卻僅要求老師道歉或者接受心理諮商即可，顯然處罰太輕，達不到嚇阻加害人的功效，爰修正原條文第1項，以增加嚇阻的效果。」理由，經性平會調查結果確認有性騷擾行為，依教師法第14條第1項第13款、第2項規定，予以解聘且4年不得聘任為教師之懲處，核與性平法第25條第1項規定，並無不合。雖性平會調查小組認上訴人之性騷擾行為情節尚未達重大程度，然其性騷擾行為「情節尚未達重大程度」要與性平法第25條第3項所規定「情節輕微」之情狀，尚屬有間。

四、102年7月10日教師法第14條第1項修正時，係以第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。」、第11款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」及第12款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」之規定取代修法前「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。」之規定，因性騷擾及性霸凌行為僅為「行為不檢有損師道」之態樣之一，為確保師生之權益之平衡，乃將性騷擾及性霸凌行為情節重大者單獨列款規定，一經性平會或依法組成之相關委員會調查確認者，不須經教評會3級3審之審議，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘，且不得再聘為教師；至性騷擾或性霸凌行為情節尚非重大之情形，既不符第14條第1項第9款之要件，即無從適用該款規定處置，而應適用第12款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」之規定處理，應經3級3審教評會之審議，並有教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過；如經教評會議決解聘或不續聘者，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。

五、再參酌各款規定之事由如第1款至第3款「一、受有期徒刑1年以上判決確定，未獲宣告緩刑。二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。三、曾犯性侵害犯罪防治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定。」規定內容，其有重疊關係，況且教師法第14條第6項亦定有過渡條款，足見教師法第14條第1項各款所列之具體情形係屬個別之構成要件，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之要件而適用，彼此間並非互相排斥之關係。103年1月8日修正教師法第14條時，其第1項僅增列第11款「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機

關查證屬實。」規定而已，其餘則順延款次，故第 12 款順延為第 13 款，內容亦均未改變，應為相同解釋。本件上訴人之行為係發生於 103 年 2 月之後，應適用 103 年 1 月 8 日修正後之教師法（下稱教師法），原判決認教師法第 14 條第 1 項第 9 款及第 13 款間並無排斥關係，其見解核無不合。

六、教師法第 14 條既就遭宣告違反比例原則之部分，配合該解釋為修正，區分情節輕重而適用不同款次並配合該當之程序為審查。

項次	10
案由	師對生涉嫌性騷擾屬實，違反教師法第 14 條第 1 項第 13 款規定，予以解聘，且 2 年不得聘任為教師案，對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關性平會之懲處建議，後由教評會改變性平會之懲處建議之適法性。
案情概述	<p>一、乙師與甲生為師生關係，乙師多次利用課餘或假日，私自將甲生帶至外地，繼而發生擁抱、親吻等性騷擾事件。</p> <p>二、學校接獲舉報，並完成校安通報。翌日召開性別平等教育委員會，組成 5 人調查小組。</p> <p>三、調查小組經專業調查，處理建議為：乙師記過 2 次並需赴身心醫療機構接受 12 次自我探索心理諮商協助。</p> <p>四、學校性平會審酌案件情節，認定乙師多次發生逾越師生份際、身體界線等有欠周延之行為，且性騷擾屬實，顯有違反教師專業倫理及相關法令，實屬不當。經討論並建議應依教師法第 14 條第 1 項第 13 款及第 2 項規定：解聘，且 2 年不得聘任為教師。如此俾能體現教育文化目的及符合正當比例原則之處分。</p> <p>五、學校教師評審委員會參酌性平會調查報告，認定乙師無傷害甲生意圖，應屬一時行為失當，爰未通過解聘及不續聘案，建議移請教師成績考核會議處。</p> <p>六、再次召開性平會，認定教評會應就個案具體事實議決，不宜改變性平會依事實判斷所為之懲處建議。</p> <p>七、教評會旋即再就個案具體事實究明後，認定乙師行為顯已違反師生專業倫理，斷傷師生關係甚鉅，違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則及相關法令，依據性平會懲處建議通過「解聘，且 2 年不得為教師案」。以落實維護校園倫理與保障學生受教權益，且符合比例原則所必要且正當之處分。</p>
適用法規	<p>一、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則。</p> <p>二、性別平等教育法。</p> <p>三、教師法第 14 條第 1 項第 13 款。</p>
應注意事項	<p>一、應確實依行政程序法第 98 條：行政處分以書面為之者，應記載下列事項：…(六)表明其為行政處分之意旨及不服行政處分之救濟方法、期間及其受理機關。</p> <p>二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條：基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。爰事實認定為性平會權責，負責懲處審議單位如擬改變性平會之懲處建議，宜敘明理由。</p>

二、評鑑未過、限期升等

項次	1
案由	○校教師未依規定通過評量之不續聘案。
案情概述	<p>一、○校○師於 101 學年度評量不通過，依○校教師評量要點規定，於 103 學年度再評量，案經學院教評會審議，按其教學、研究、輔導與服務成效三方面綜合考量，決議不通過評量。○師不服再評量不通過案，向○校教評會提起申復，經○校教評會申復處理專案小組召開會議，充分討論後作成建議以，○師於近 10 年內並無以第 1 作者或通訊作者名義發表學術論文或學會報告論文，且未獲得校外計畫補助，其研究的質量均未符合學院評量之標準，故不同意其申復理由，並將專案小組討論決議結果送請校教評會審議後，作成○師再評量之申復無理由決議。</p> <p>二、○師不服再評量申復結果，向○校教師申評會提起申訴，經○校教師申評會審議後作成評議決定：申訴駁回。</p> <p>三、○師 101 學年度評量不通過，103 學年度再評量仍不通過，爰依○校教師評量要點及○校教師聘約規定不予續聘，本案業經○校三級教評會審議通過，自 105 年 8 月 1 日起不予續聘。</p>
適用法規	<p>一、大學法第 19 條</p> <p>二、大學法第 21 條</p> <p>三、○校教師評量要點第 2 點規定：「凡本校專任教師，均應依本要點接受評量。教授及副教授每滿五年接受一次評量。」同要點第 6 點規定：「本校專任教師依本要點評量不通過者，於次一年起不予晉薪且不得申請休假研究、借調、在外兼職兼課。未通過評量之專任教師應於二年內進行再評量。再評量通過者，自次年起恢復晉薪，得申請休假研究、借調、在外兼職兼課；未於二年內進行再評量或再評量仍不通過者，則不予續聘。」</p> <p>四、○校教師聘約第 5 點規定：「本校教師均應依本校教師評量要點規定接受評量，評量不通過者，於次一年起不予晉薪且不得申請休假研究、借調、在外兼職兼課。未通過評量之教師應於二年內進行再評量。再評量通過者，自次年起恢復晉薪，得申請休假研究、借調、在外兼職兼課；未於二年內進行再評量或再評量仍不通過者，則不予續聘。」</p>
應注意事項	<p>一、各級教評會之組成、出席及決議人數是否符合規定。</p> <p>二、各級教評會是否給予當事人陳述意見之機會。</p> <p>三、學校依學術研究發展需要訂定之不續聘規範，是否經校務會議通過後實施，並已明定於教師聘約中。</p> <p>四、教師評量之教學、研究、服務與輔導計分後，通過與不通過之評量標準是否已明訂。</p> <p>五、教評會以多數決，決定教師評量通過與否，並無客觀明確評量標準。</p> <p>六、第一次評量不通過後系所、學院是否提出相關輔導措</p>

	施，協助教師改善。 七、學校依大學法第 19 條訂定之教師停聘或不續聘規範， 仍不得排除教師法第 14 條規定之適用。
--	---

項次	2
案由	○師因再評鑑未通過，經系、院、校三級教評會審議決議，自 105 年 1 月 1 日起至 105 年 11 月 30 日止停聘。
案情概述	<p>一、○師未通過 102 學年度第 1 學期教師評鑑。該次評鑑不通過後，系上已請其他資深教授協助輔導，並通知 ○師 1 至 2 年後再予評鑑。</p> <p>二、○師於 104 學年度第 1 學期接受再評鑑，因研究項目之表現為 0，未能達到○校對教師之工作要求，未達研究項目通過門檻，經三級教評會決議再評鑑不通過，並經三級教評會決議通過自 105 年 1 月 1 日起至 105 年 11 月 30 日止停聘。</p> <p>三、○師雖有侍親事實，並以書面表示希望可依等同侍親留職停薪之重大事由，請求比照相同規定辦理延後評鑑，但因其請求事項，與校、院、系教師評鑑相關規定未符，尚無依據同意所請。(依學校規定，教師侍親留職停薪可延後評鑑；○師雖有侍親事實，惟並未申請侍親留職停薪)</p> <p>四、學校於 105 年 1 月 7 日檢附○師停聘案事實表等資料函報教育部(第 1 次)，案經教育部 105 年 3 月 29 日號函復該案仍有部分疑義須釐明或補正。來函所列疑義略以：</p> <p>(一)停聘案如係適用教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段「教學不力有具體事實」或「不能勝任工作有具體事實」，須說明教學不力或不能勝任工作之具體事由及審認標準，有無相關輔導作為，並須載明於教評會會議紀錄。</p> <p>(二)教評會應釐清本案何以僅研究項目評鑑不通過，即屬不能勝任工作而依教師法予以停聘之相關具體事由。</p> <p>(三)應敘明協助○師評鑑之情形，並檢附佐證資料。</p> <p>(四)應併同說明○師聲明書及高教工會陳情函所提及之下列問題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學校未查明○師無法通過評鑑之主客觀因素。 2. 未考量是否違反聘約情節重大之因素。 3. 學校教評會未考量以侵害程度較低之手段予以改善等疑義。 <p>五、○師因未通過再評鑑遭教評會決議予以停聘，爰於 105 年 6 月 2 日向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴，渠主張有侍親事實等事由致未能通過教師評鑑。</p> <p>六、105 年 6 月 29 日校教評會通過釐明補正○師停聘案。</p> <p>七、學校再次於 105 年 7 月 11 日檢附○師停聘案事實表等資料函報教育部(第 2 次)。</p> <p>八、○師再申訴案經教育部 105 年 8 月 15 日申評會決定有理由，原措施不予維持，應另為適法之處置。</p> <p>九、教育部 105 年 11 月 7 日函再次退請學校釐明補正(第</p>

	<p>2次)，理由如下：</p> <p>(一)違反聘約事由何以確達情節重大，應就個案事實實質審查公益性、必要性，且需符合比例原則及符合正當法律程序，並載明具體判斷之原因事由。</p> <p>(二)停聘係指教師於聘約存續期間，因故無法到職，或有構成解聘、不續聘之事由，惟尚需經訴訟判決確定或有關機關查證是否屬實者，經依規定程序暫時停止聘約關係。如已調查完成，仍宜由學校教評會就個案具體事實究明後，依解聘或不續聘方式處理，爰本案○師再評鑑不通過是否屬前開所敘得以停聘方式處理之事由？停聘原因將來有無可能消滅？或屬教師法第15條：「現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報請主管教育行政機關核准後予以資遣。」之事由？</p> <p>十、○系爰於106年5月12日召開教評會，討論是否繼續處理○師之停聘或不續聘案，投票結果為暫不處理，改以重新組成輔導改善小組，並與○師共同擬定輔導改善計畫。</p> <p>十一、106年5月26日再度召開系教評會，依據○師提出之各項改善目標，修正通過輔導改善計畫。○師及輔導改善小組應定期每兩個月開會檢視輔導成效，輔導過程中若有特殊情況或重大變化，應提系教評會處理。輔導期限至108年1月4日止，由小組提具計畫執行報告，送請系教評會審議是否達到預期目標。</p> <p>十二、院及校教評會於106年9月決議同意○師評鑑輔導改善計畫，並附帶決議：請○系確實依輔導改善計畫積極輔導○師，輔導期限至108年1月4日止。輔導期限屆滿前，○師應提出再評鑑申請。再評鑑如未通過，則依相關規定循三級教評會程序重新審議其不續聘案。</p>
適用法規	<p>一、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…十四、…不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。」</p> <p>二、大學法：</p> <p>(一)第17條第1項規定：「大學教師分教授、副教授、助理教授、講師，從事授課、研究及輔導。」</p> <p>(二)第19條規定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」</p> <p>(三)第20條第1項規定：「大學教師之…停聘、解聘、不續聘…等事項，應經教師評審委員會審議。」</p> <p>(四)第21條規定：「(第1項)大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。(第2項)前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。」</p>

	<p>三、○校教師評鑑準則</p> <p>(一)第3條規定：「本準則之評鑑項目包括教學、研究、服務及輔導三方面。…教學、研究、服務及輔導三方面評鑑應個別通過後，始通過當次評鑑。」</p> <p>(二)第6條規定：「講師及助理教授之評鑑結果處理如下：一、講師及助理教授每隔三年由各系(所)、學院辦理評鑑。評鑑結果不通過者，…由學院協調系(所)給予合理之協助，一至二年再予評鑑，再評鑑如仍不通過者，由系(所)向系(所)教評會提出停聘或不續聘之建議。…」</p> <p>四、○學院教師評鑑細則及○系教師評鑑作業要點：(略)</p> <p>五、○校專任教師聘約</p> <p>(一)第4點規定：權利及義務…(六)依本校教師評鑑準則規定接受評鑑，評鑑不通過者，依該準則第6、7、8、21條及相關規定辦理。</p> <p>(二)第7點規定：違反聘約規定情節重大者，本校得依教師法第14條之規定辦理…。</p>
應注意事項	<p>一、教師評鑑不應僅以研究項目考評不通過，即認屬不能勝任工作而依教師法予以停聘。</p> <p>二、違反聘約事由何以確達「情節重大」，應就個案事實實質審查公益性、必要性，且需符合比例原則及符合正當法律程序。</p> <p>三、教評會審議解聘、停聘、不續聘案時，應請當事人陳述意見，並邀請法律專家學者列席提供法律見解。</p> <p>四、三級教評會紀錄均需敘明該解聘、停聘、不續聘案之適用法令內涵。</p> <p>五、各級教評會會議紀錄與簽到表之請假人員應一致。</p> <p>六、教師再評鑑不通過，應考量得否作為停聘處理之事由。</p> <p>七、教師有評鑑未通過之情事，學校尚不得逕依大學法第19條之規定，經教評會議決停聘或不續聘。</p>

項次	3
案由	○專技教師逾期提送評鑑
案情概述	<p>一、○專技教師於105學年度第1學期末依時限(105年9月30日前)向所屬學系提送評鑑資料，○○學系教評會議決議無法審查。</p> <p>二、○○學院函知○專技教師限期(105年11月29日前)提出評鑑資料至系教評會初審及院教評會複審。</p> <p>三、○專技教師依限提送評鑑資料，系級教評會受理評鑑案，經初審評鑑分數達評鑑標準，續經院級教評會複審決議，委員同意先行評分，分數達評鑑標準，但未於規定時間內提送評鑑結果，續送校教評會議審議。</p> <p>四、○專技教師評鑑案經校教評會審議，不予審查，退回院系另為適法之處置。</p> <p>五、○專技教師評鑑案再經○○學系教評會議重新審議，因逾期提送評鑑，決議評鑑未通過，續經○○學院教評會議複審及校教評會決議，○專技教師評鑑不通過，並請該學院組成輔導小組，協助○專技教師提出改善計畫並追蹤成效，且應於2年內完成再評鑑。</p> <p>六、學校於106年1月正式函知○專技教師評鑑結果未通過，及依評鑑辦法之規定，限制其權益之範圍。</p> <p>七、○專技教師於106年3月提送再評鑑資料，經○○學系教評會初審評鑑分數達標準，通過再評鑑，續經○○學院教評會複審通過，及校教評會備查在案。</p>
適用法規	○○大學教師評鑑辦法第14條規定，應接受評鑑之教師，須於規定期限檢具相關資料，由系(所、中心)辦理初審，逾期未提出者，視為評鑑未通過。
應注意事項	本案○專技教師未依限提出評鑑，經三級教評會審議，依該校教師評鑑辦法規定，評鑑不通過，但經輔導後於次學期提出再評鑑，經三級教評會審議評鑑通過，未達停聘、解聘、不續聘。

項次	4
案由	○師因限期升等未通過，○校教評會先後3次作出不續聘決議，經○師提出申訴及訴願後，教育部訴願決定撤銷不續聘處分，並回復聘任關係。
案情概述	<p>一、○師自93年8月1日受聘於○校，惟至103年7月31日止仍未完成一次升等通過，經○校依「<u>教師法</u>」<u>第14條第1項第14款</u>、○校專任教師不續聘辦法第2條、第5條第2項及○校教師聘約第15點規定，經○校教師評審委員會於103年5月8日召開102學年第2學期第2次會議，決議於102學年度聘約屆滿後，自103年8月1日不予續聘○師，○校於103年5月19日以000字第0000號函知○師自103年8月1日起不續聘，並於103年6月4日由○校以000大人字第0000號函報請教育部核定，經教育部於103年10月7日以臺教人(三)字第0000號函同意不續聘○師，學校即於103年10月21日以000大人字第0000號函通知○師，並經郵務機關於103年10月22日16時26分合法送達。</p> <p>二、案經○師向教育部提起訴願，教育部於104年8月28日以臺教法(三)字第000號訴願決定書理由第2點<u>確認○師未能如期升等係屬違反○校聘約屬實，惟未就○師未能如期升等，致其不能提升教學內容良好品質、影響學生受教權益及大學立於教育之公益目的詳加論究並提出具體事證</u>。爰撤銷學校不續聘訴願人○師處分並由學校另為適法之處理。</p> <p>三、學校於收受訴願決定書後，經系及院教評會再次召開會議並依<u>大學法第19條</u>、○校專任教師不續聘辦法及教師聘約等相關規定及行政程序另為適法之處置決議「一、依『<u>大學法</u>』第19條、○校『<u>專任教師不續聘辦法</u>』第2、3條及○校『<u>教師聘約</u>』第15點等規定及現場23位委員無記名投票結果不續聘○師。二、依『<u>行政程序法</u>』第96條第1項規定作成不續聘○師處分書，並明示救濟方法、期間及受理機關以雙掛號寄送○師。」</p> <p>四、○師再次提訴願，並經教育部106年3月1日訴願決定書撤銷○校不續聘決議，○師回復聘任關係並溯自103年8月1日起補發薪資。</p>
適用法規	<p>一、<u>教師法</u>第十四條規定：「(第1項) <u>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</u>：…十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或<u>違反聘約情節重大</u>。(第2項) <u>教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，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</u>；…」</p> <p>二、<u>大學法</u>第19條規定：「<u>大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約</u>。」</p> <p>三、○校專任教師不續聘辦法第2條規定：「<u>專任教師聘</u></p>

	<p><u>任後有下列各款原因之一，經全體教師評審委員會委員三分之二以上之出席及出席委員三分之二以上之審議通過，報請主管教育行政機關核准，並依行政程序法規定合法送達後，不予續聘；…三、本校聘任之新進副教授、助理教授、講師，未於起聘後八年內通過第一次升等者。」</u></p> <p>四、○校專任教師不續聘辦法第5條第2項規定：「本辦法自九十三年八月一日起生效，但<u>九十二年八月一日新聘之教師，得順延一年適用本辦法第三條關於升等期限規定。</u>」</p> <p>五、○校教師聘約第15點規定：「本校於93年8月1日至101年7月31日期間新聘之專任教師，未於起聘後七年內通過第一次升等者不予晉薪，至第九年仍未通過升等者，依大學法第十九條及本校專任教師不續聘辦法相關規定，不予續聘；101年8月1日起新聘之專任教師，未於起聘後六年內通過第一次升等者不予晉薪，至第八年仍未通過升等者，依大學法第十九條及本校專任教師不續聘辦法相關規定，不予續聘。」</p>
應注意事項	<p><u>三級教師評審委員會審議教師違反聘約是否已達「情節重大」應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序等四項要件進行（依最高行政法院104年度判字第258號判決所建立之判斷準則），避免行政救濟機關以未就教師未能如期升等，致其不能提升教學內容良好品質、影響學生受教權益及大學立於教育之公益目的詳加論究並提出具體事證而否准同意不續聘決議。</u></p>

項次	5
案由	○師因限期升等未通過不續聘案
案情概述	<p>一、○師於94年8月到職，至102年7月31日滿8年未升等。依學校104年11月25日修訂發布之○○大學○○學院教師評鑑辦法(下稱○○院評鑑辦法)第12條第2項規定：「101年7月31日以前任本院助理教授，自任現職日起，8年(含)以上仍未升等者，依第7條規定期限內接受評鑑；未通過評鑑者，視為覆評不通過；通過評鑑且自該次評鑑之次學期起2年內仍未升等者，亦視為覆評不通過，應經提三級教評會，決議是否續聘。」</p> <p>二、○師依○○院評鑑辦法第7條規定於103學年度第1學期接受評鑑，並通過評鑑，依前開○○院評鑑辦法第12條第2項規定，應自該次評鑑之次學期起2年內通過升等(自103學年度第2學期起至105學年度第1學期止)，即訴願人○師至遲應於105學年度升等為副教授並獲審查通過。惟訴願人○師先後於103學年度第2學期及104學年度第2學期提出升等申請均未通過。學校爰以○師違反○○大學聘約第9條關於期限內升等之規定，已達情節重大之程度，且業已長達11年申請升等為副教授仍未獲通過，已難期待若繼續聘任關係，訴願人將有所突破，為維護學生受教權及大學教育之公益目的，經學校教師評審委員會於106年○月○日會議審議不續聘案決議。</p>
適用法規	<p>一、 教師法</p> <p>(一)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：……十四、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。」</p> <p>(二)第 14 條之 1 第 1 項規定：「學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」</p> <p>二、 大學法</p> <p>(一)第 19 條規定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」</p> <p>(二)第 20 條第 1 項規定：「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。」</p> <p>(三)第 21 條規定：「大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎</p>

	<p>勵之重要參考。」</p> <p>三、○○大學教師評審委員會設置辦法(下稱校教評會設置辦法)</p> <p>(一)第 5 條第 1 項第 3 款規定：「本會執掌如下：……三、教師(研究人員)續聘、不續聘、停聘及解聘之審議。」</p> <p>(二)第 6 條第 1 項前段規定：「本會應有委員三分之二出席始得開會，出席委員過半數之同意始得決議。但解聘、停聘、不續聘之決議應經出席委員三分之二以上同意。」</p> <p>(三)第 6 條之 1 第 1 項規定：「基於維護教師之基本權益及尊重大學自主之衡平原則，系(科、所、學位學程、室、中心)、院(中心)教評會有關涉及教師解聘、停聘或不續聘之決議，於教師聘期屆滿前 3 個月仍未為決議者，本會召集人得指定期限，要求系(科、所、學位學程、室、中心)、院(中心)教評會召開會議並將決議結果於期限內送本會審議；因教師紛爭或特殊事故致系(科、所、學位學程、室、中心)、院(中心)教評會不能正常運作或未能於期限內完成決議者，本會得逕行議決之。」</p> <p>四、○○大學各學院(中心)教師評審委員會設置準則(下稱各院級教評會設置準則)第 5 條第 4 項(行為時)規定：「系(科、所、學位學程、室、中心)教評會有關教師涉及解聘、停聘或不續聘之決議，於教師聘期屆滿前 3 個月仍未為決議者，院(中心)教評會召集人得指定期限，要求系(科、所、學位學程、室、中心)教評會召開會議並將決議結果於期限內送院(中心)教評會審議；因教師紛爭或特殊事故致系級教評會不能正常運作或未能於期限內完成決議者，各學院(中心)教評會得逕行議決之。」。</p> <p>五、○○大學教師聘約</p> <p>(一)第 9 點規定：「專任教師未依規定接受評鑑、覆評不通過或未依本校教師評鑑準則規定之期限升等，依大學法第 19 條、本校教師評鑑準則及所屬學院教師評鑑辦法規定辦理。」</p> <p>(二)第 12 點規定：「違反聘約規定者，本校及所屬教學單位得審酌事實，依本校教師評審委員會相關規定，提請教評會審議後依程序辦理。情節重大者得依教師法第 14 條規定辦理。」</p> <p>六、○○大學教師評鑑準則第 4 條第 2 項規定：「105 年 7 月 31 日以前聘任之助理教授任職 8 年以上仍未升等者，視為覆評不通過，並依各學院相關規定辦理。」</p>
應注意事項	一、學校教師評鑑項目均包含「教學」、「研究」、「服務」

三項；鑑於○大屬研究型大學，「研究」在學校之相關教師評鑑中皆占最大比重，以○學院而言，「教學」、「研究」、「服務」所占之比例分別為30%、60%及10%。即使訴願人○師「教學」及「服務」均給與90分之最高分，訴願人○師仍未能通過續聘之門檻。

二、○師自94年8月任職○學院○學系，至102年7月31日止屆滿8年未升等，期間○學院除給予連續2學年減少授課時數及mentorship措施，於察覺訴願人○師有符合不續聘之條件時，善盡通知改善、輔導之義務，並延長升等年限至105學年度，訴願人○師仍未通過升等，業已長達11年，已難期待與訴願人○師繼續聘任關係，訴願人○師將有所突破。對學校提供「良好品質之教導與指導」與「良好品質之教師」，以保障學生受教權，落實憲法及大學公共利益目的之達成，具有重大不利之影響。為維護學生受教權及大學教育之公益目的，有就訴願人○師予以不續聘之必要，其不續聘符合公益性、必要性、比例原則及踐行正當法律程序。據上，學校既已就訴願人○師違反聘約情節重大之程度予以審酌，並通知訴願人○師陳述意見，所為不續聘處分即符合正當法律程序之要求。

項次	6
案由	限期升等未通過
案情概述	<p>一、○師於96年8月1日至國立○○大學任教，依該校教師聘約(下稱教師聘約)應於102年7月31日前經學校三級教師評審委員會(下稱教評會)評審通過升等，○師限期未通過升等。</p> <p>二、○師到校10學年計19學期，共開授42門課程，扣除修課人數不足10人之課程13門，餘29門課程中，院級教學反應問卷調查成績未達4.0(滿分5.0)之課程計15門，比例達51.7%；學生提供之質化教學反應意見，對訴願人○師提出負面意見者，亦高於系所同儕，顯見教學成效不佳。修課學生對訴願人○師提出負面教學意見反應，明顯高於其他同期教師，系教評考評教學項目成績滿分為10分，訴願人○師僅獲考評4.6分，與其他3位升等同儕考評成績皆高於8.3分相較，在教學績效上明顯無法達到同期同儕水準。</p> <p>三、申請升等研究項目分數達該系所訂滿分 40 分，係因助理教授升等副教授該項分數可依權重加倍計算所致，換算回原始分數，僅 27.67 分，占該項分數實際比例為 69.175%，未達 70%及格標準，遠低於同儕升等研究成績之原始分數(36.99~65.33 分)。</p> <p>四、另到校 10 年來，在系內服務與輔導表現無特別突出表現，考評分數亦低於同時期到系服務之教師同儕。</p>
適用法規	<p>一、教師法</p> <p>(一)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：……十四、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。」</p> <p>(二)第 14 條之 1 第 1 項規定：「學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」</p> <p>二、大學法第 19 條規定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。」</p> <p>三、○校聘任辦法</p> <p>(一)第 5 條第 2 項規定：「新聘助理教授於到職 6 年內未能升等者，自第 7 年起不予續聘。但因懷孕生產、養育 3 足歲以下子女或其他特殊情況等情事，經教師評審委員會同意者，自第 7 年起得續聘 2 年，如 2 年內仍未升等者，則不予續聘。」</p> <p>(二)第 3 項規定：「前項但書續聘期間如仍有懷孕生產、養育 3 足歲以下子女，且足以影響其學術表現者，</p>

	<p>得於續聘期限屆滿之半年前，經教師評審委員會同意延長續聘 2 年。」</p> <p>四、○校教師聘約第 1 點規定，85 年 8 月 1 日起，新聘助理教授於到職 6 年內未能升等者，自第 7 年起不予續聘，但情況特殊經教評會同意者，自第 7 年起得續聘 2 年，如 2 年內仍未能升等者，則不予續聘。</p>
應注意事項	<p>違反聘約情節重大之情事，業經學校審酌○師教學、研究、服務等各項表現，並就個案事實是否確達情節重大程度，核實考量公益性、適當性、必要性、狹義比例原則及正當法律程序等要求，始決議不續聘。</p>

三、違反學術倫理案

項次	1
案由	涉案教師之行為違反「專科以上學校教師資格審定辦法」、「大學辦理國外學歷採認辦法」、「教師法」等規定，經有關機關查證屬實，辦理解聘並通報為不適任教育人員。
案情概述	<p>一、違法事實： 涉有販售偽造之學位證書、虛設數十個國際期刊網站、專供教師升等時補足不實經歷或推銷學位用、捏造教師資格審查履歷表之著作資料及提供假造期刊論文作為「著作升等」之送審著作等情事。</p> <p>二、調查審議： (一)依媒體檢舉資料、檢察機關之犯罪事實調查及起訴書等證據進行調查程序。 (二)提送教師評審委員會審議。 (三)給予當事人陳述意見之機會。 (四)行為違反相關法令，經有關機關查證屬實及經檢察官提起公訴，於判決確定前，逕由校教評會審議停聘事宜；並經有關機關查證屬實且情節重大，逕由校教評會審議解聘或不續聘事宜。</p> <p>三、解聘理由： 依犯罪事實調查結果，違法事實已違反「專科以上學校教師資格審定辦法」、「大學辦理國外學歷採認辦法」及「教師法」等規定，其其行為已重創學術倫理、教師升等制度、違反教師法第17條有關教師「遵守聘約規定、維護校譽」、「嚴守職分、本於良知、發揚師道及專業精神」及教師法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」且情節重大，辦理解聘。</p> <p>四、行政處分： (一)解聘處分函送當事人並附載救濟教示規定。 (二)函送解聘案作業流程檢覈表暨相關資料等，報請教育部核定。 (三)通報不適任教育人員。</p>
適用法規	<p>一、大學法 二、教師法 三、教師法施行細則 四、專科以上學校教師資格審定辦法。 五、大學辦理國外學歷採認辦法。 六、不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法。 七、○校教師評審委員會設置辦法 八、○校專任教師聘任及升等辦法 九、○校專任教師聘約</p>
應注意事項	<p>一、適法之通則事項： (一)應依規定踐行相關法定程序。 (二)依法定時效及期限辦理相關事項。 (三)依規定函報相關表件。 (四)參照公文書送達相關規定辦理。 (五)救濟程序之教示文字通知。</p>

二、本案爭點之參考：

- (一) 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，乃教師法第 33 條所為之特別規定。當事人循序提起行政訴訟時，其被告機關之記載與訴訟類型，應與法定生效要件成就後之不利益行政處分之救濟程序相同。
- (二) 行政裁量遵守一般法律原則(如誠實信用原則、平等原則、比例原則)外，亦應符合法規授權之目的，並不得逾越法定之裁量範圍。就不同之違法事實裁處，應分辨其不同情節行使裁量權。
- (三) 行政處分應符合法律授權範圍及比例原則。
- (四) 行政處分應具法律明確性，行政處分依不確定法律概念抽象內容作成，有違法律明確性。
- (五) 行政處分應注意誠信原則並就當事人有利及不利事項一併注意。

項次	2
案由	本校○教授疑涉違反學術倫理案件
案情概述	<p>一、受理：○校於○年間接獲○教授研究團隊論文涉有學術倫理案件，依○校○○要點第 6 點第 2 項規定於 4 日內完成形式審查，確認受理。</p> <p>二、調查：○校○學院教評會主席，依○校○○要點第 7 點第 1 項規定於接獲上開檢舉案件 10 日內召開調查小組第 1 次會議。</p> <p>三、被檢舉人說明及外部審查：○校○學院調查小組，依○校要點第 8 點規定通知被檢舉人針對檢舉內容提出書面答辯，並將檢舉內容與答辯書送原審查人再審理外，加送專業領域公正學者 1 至 2 人審查。</p> <p>四、調查報告：○校○學院調查小組，依○校○○要點第 10 點第 1 項規定於 2 個月內將調查結果報告書及建議提送校教評會。</p> <p>五、校教評會決定：校教評會主席於接獲調查報告書後，依○校○○要點第 10 點第 2 項規定於 6 週內召開會議審查，並依○校○○要點第 12 點規定作成決議。</p> <p>六、系、院、校教評會審查：校教評會將決議送請系、院召開教評會，並限期完成是否解聘之審議，除經認定情節重大者，終生不得再聘為教師外，應議決 1 年至 4 年不得聘任為教師。</p> <p>七、報部審議及通知當事人：○校於校教評會於作成○教授解聘決議之日起 10 日內檢具檢覈表、事實表及相關佐證資料報請教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人，並載明可依規定提起救濟。</p> <p>八、核准解聘及通知當事人：接獲教育部核准解聘函後即以雙掛號通知當事人，函文中載明以校函送達當事人之次日為解聘生效日，並載明可依規定提起救濟。</p> <p>九、不適任教師通報：完成上開送達程序後，檢送教師個人資料（包括身分證統一編號、教師證書字號、出生年月日、解聘生效日）、送達文件及相關佐證文件影本函送教育部辦理不適任教師通報事宜。</p>
適用法規	<p>一、教師法第 14 條、第 14 條之一及第 17 條。</p> <p>二、專科以上學校教師資格審定辦法。</p> <p>三、○校教師違反送審教師資格規定及學術成果舞弊案件處理要點（簡稱○校○○要點）。</p> <p>四、○校各級教師評審委員會設置辦法。</p>
應注意事項	<p>一、掌握各階段時間點，避免因時間遲延造成後續爭訟問題。</p> <p>二、如涉及升等著作，應審查是否撤銷教師資格及一定時間不予送審教師資格。</p> <p>三、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，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</p>

	<p>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，更可能有礙於社會之教化（例如論文抄襲等）。爰有教師法第14條第1項第13款規定之情事（行為違反相關法令一係指教師法第17條），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。</p> <p>四、依教師法第14條之一第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。」倘聘約期限屆滿，應予暫時繼續聘任。</p>
--	--

四、其他案件

項次	1
案由	<p>○校○師犯貪污治罪條例第5條第1項第3款之對於職務上之行為，收受賄賂罪，經法院判處有期徒刑捌月，褫奪公權壹年，緩刑肆年，經提起上訴後又自行撤回上訴而告確定，經○校三級教評會決議不續聘，函報教育部後要求○校重行審議並以解聘處分為原則，倘審酌個案具體事實，仍作成不續聘之決議，應於教評會會議紀錄載明理由報教育部審議。</p>
案情概述	<p>一、○校○師經臺灣高雄地方法院刑事庭101年度矚訴字第1號及103年度訴字第943號判決，依判決書所載(第2頁判決主文部分)：「……○師犯貪污治罪條例第五條第一項第三款之對於職務上之行為，收受賄賂罪，經法院判處有期徒刑捌月，褫奪公權壹年，緩刑肆年，並應向公庫支付新臺幣拾萬元及接受法治教育參場次，緩刑期間付保護管束。……」，本案經教育部政風處承辦人員於106年8月下旬以電話告知○師已撤回上訴(按當事人撤回上訴時，法院未主動函知○校)並請○校依法由三級教師評審委員會依教師法第14條第1項第2款及第5款規定審議○師之聘任關係，○校始得知○師已於106年5月19日自行撤回上訴之情事。</p> <p>二、經○校主動函詢臺灣高等法院高雄分院並於106年8月30日以由該分院以雄分院彥刑從105矚上訴1字第09096號函得知「……被告○師部分已於106年5月19日撤回上訴確定……」。又依臺灣高等法院高雄分院刑事判決105矚上訴字第1號及105年度上訴字第141號判決確定，依判決書所載(第24頁)：「○師所犯未違背職務收受賄賂罪，經原審判處有罪，上訴本院後撤回上訴而確定……」。依判決書所載(第252頁)：「被告○師上訴後於本院撤回上訴而告確定」及依判決書所載(第253頁)：「被告不得上訴」，爰此，○師已106年5月19日自行撤回上訴而致前開刑事判決確定。</p> <p>三、案經○校三級教師評審委員會通知○師提出陳述意見書，並依法審議決議「不續聘處分、不予晉薪、不得申請借調、在外兼職或兼課、不得擔任校內各級教評會委員或學術行政主管職務。」於校教評會決議後十日內陳報教育部不續聘並同時函文通知○師。</p> <p>四、案經教育部以考量○師有教育人員任用條例第31條第一項第2款或第5款規定之情形應予解聘之衡平性，本案應以解聘為原則。倘審酌個案具體事實，仍作成不續聘之決議，應於教評會會議紀錄載明理由報部審議並要求釐清○師何時開始執行褫奪公權等，退回○校重行審議並於一個月內報部。</p> <p>五、現由○校重新召開三級教師評審委員會審議。</p>
適用法規	<p>一、貪污治罪條例第5條第1項第3款「有下列行為之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金：…三、對於職務上之行為，要求、期約或收受賄</p>

	<p>賂或其他不正利益者。」</p> <p>二、教師法第十四條第一項第二款及第五款「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：…二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。…五、褫奪公權尚未復權。..」</p> <p>三、教育人員任用條例第三十一條第一項第二款或第五款「具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：…二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。…五、褫奪公權尚未復權。」</p>
應注意事項	<p>一、教師涉刑事案件應與司法機關保持聯繫，並應定期詢問刑事案件審理進度，避免因刑事判決確定後因同時受緩刑宣告及執行褫奪公權期間而未能啟動三級教師評審委員會審議教師解聘或不續聘案。</p> <p>二、另審議教師解聘或不續聘之決議時，應一併考量教師法第十四條與教育人員任用條例第三十一條法律效果之衡平性。</p>

項次	2
案由	○師因違反學術倫理及網路使用管理辦法、影響學生受教權、危害校譽及校園安全、涉嫌無故曠課及偽造文書詐領鐘點費等情事，經停聘一年2次後，予以解聘。
案情概述	<p>一、事由：</p> <p>(一)有關送審資料登載不實與違反學術倫理。</p> <p>(二)違反網路使用管理辦法。</p> <p>(三)有關「動則興訟」影響學生受教權。</p> <p>(四)有關危害校園安全，影響學生受教權。</p> <p>(五)有關「教學不力」影響學生受教權。</p> <p>二、歷程：</p> <p>(一)學校教師評審委員會決議「停聘一年」(自96年8月14日起至97年8月13日止)。</p> <p>(二)因停聘原因並未消滅，再決議繼續「停聘一年」(97年8月14日起至98年8月13日止)。</p> <p>(三)因停聘原因並未消滅，98年6月25日校教評會決議「不續聘」。惟經校內申訴決定：原「不續聘」措施不予維持；經學校向中央教師申訴評議委員會提出再申訴，99年3月29日經<u>中央教師申訴評議委員會評議決定</u>：原評議決定及原措施均不予維持。</p> <p>(四)校教評會99年6月23日據中央教師申訴評議委員會評議決定，以停聘原因未消滅，再次決定「不續聘」。經校內申訴評議決定不受理。</p> <p>(五)因原停聘原因未消滅，且又新增諸多行為不檢等事實，決議「解聘」，並經教育部核定後，自100年12月27日生效。</p> <p>三、相關救濟迄至最高行政法院105年度裁字第21號裁定「抗告駁回」結束。</p>
適用法規	<p>一、第一次停聘一年：教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」、第8款「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」(95/5/24版)</p> <p>二、第二次繼續停聘一年：教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」(95/5/24版)</p> <p>三、解聘：教師法第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」、第8款「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」(99年11月24日版)</p>
應注意事項	<p>一、停聘期間結束或停聘期間契約屆滿前，學校教師評審委員會應即時審議停聘原因是否消滅或是否繼續聘任，避免聘約效期疑義。</p> <p>二、依教師法第14-1條第2項規定，應予暫時繼續聘任期間，應釐清聘約期限。(如此期間始決定不予復聘，宜採「解聘」，以避免「不續聘」造成生效時間疑義。)</p> <p>三、學校申評會組織及評議要點訂有書面通知原措施單位提出說明程序，申評會未請原措施單位提出說明，如</p>

	<p>申評會逕行評議，顯有程序不備瑕疵。</p> <p>四、學校教評會、申評會應依法定方式決定。除各委員會委員應確實迴避外，有關無需迴避之委員(含主席)如有表決或參予投票等，應記錄詳細，避免事後說明造成疑義。(例：議案表決可否同數時，主席得加入可方使其通過；或不加入，而使其否決。如紀錄僅列可否同數，決議為通過，事後始說明主席意向，易生疑義。)</p> <p>五、案涉違反學術倫理部分，應確依專科以上教師資格審定辦法及專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則規定等規定議處。</p> <p>六、有關非理性陳情行為之處理，可參考監察院出版「非理性陳情行為處理作業手冊」。</p>
--	--

項次	3
案由	<p>教師行為同時符合教師法第 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」之解聘要件及第 15 條「現職工作不適任」之資遣要件，學校教評會自應按事件情節輕重、教育目標之達成及對學校與學生之影響程度等為綜合考量後，就當事人是否符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段或第 15 條規定之要件予以審論表決，以符行政程序法第 7 條第 2 款及第 9 條規定。</p>
案情概述	<p>一、某日學生家長到學校反應甲師行為，以致學生不敢到校上課且欲辦理轉學，校長指示召開會議討論甲師相關行為事件，學校應如何進行後續處置，甲師是否有違教師本職等問題進行討論，根據相關處室同仁所陳核校園事件紀錄單，在程序正義的原則下，依相關法規研議後續處理流程及方式，以維護學生受教權利。</p> <p>二、學校召開會議討論甲師相關行為事件，經各處室主任於會議報告事項所提事件顯示，初步判斷甲師疑似有教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段，教學不力或不能勝任工作之情事，會議決議依教育部所訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」第 4 點規定(104 年 2 月 5 日修正版)程序辦理，並決定組成調查小組進行查證以釐清事實。</p> <p>三、學校函聘 9 位擔任處理不適任教師調查小組委員，成員有：1. 校長(擔任小組召集人)2. 教務處主任 3. 學生事務處主任 4. 總務處主任 5. 輔導室主任 6. 教評會代表 7. 教師會代表 8. 家長會代表 9. 學者專家代表。</p> <p>四、學校依據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，向教育部國民及學前教育署進行通報程序，並獲函復學校「依相關規定審慎處理」。</p> <p>五、學校處理不適任教師調查小組共計召開 5 次會議。歷次會議工作略述如下：1. 進行查證及確認校園事件紀錄單並調閱相關監視錄影。2. 進行學生、家長、同仁訪談。3. 邀請甲師列席會議陳述意見。4. 審議確認甲師行為是否有構成教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段，教學不力或不能勝任工作之情事？本案以無記名投票方式進行表決。經投票表決結果：認定甲師行為，確實有構成教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段，教學不力或不能勝任工作之情事。5. 審議確認甲師是否有輔導之必要者，若有即進入輔導期，若認定無需輔導，即進入評議期？本案以無記名投票方式進行表決。經投票表決結果：甲師行為，確認有輔導之必要，決議進入輔導期。6. 學校訂定輔導計畫並依計畫完成輔導期程。7. 邀請擔任輔導員之輔導老師及諮商心理師列席會議說明輔導過程並邀請甲師列席會議陳述</p>

意見。8. 審議確認甲師輔導結果是否具有改進成效？本案以無記名投票方式進行表決。經投票表決結果：審議認定其輔導結果並無改進成效。9. 審議決定是否應於五日內提教師評審委員會審議或將輔導期程予以延長？本案以無記名投票方式進行表決。經投票表決結果：應於五日內提教師評審委員會審議。

- 六、學校處理不適任教師調查小組召開會議，並函文通知甲師列席會議陳述意見。甲師不願意於簽收單簽收公文及請假未到校上班，致公文無法於辦公處所內送達給甲師，學校依行政程序法第 74 條規定，將公文交付郵政機關以掛號方式併送達證書程序寄送至甲師居所，作為送達程序。
- 七、甲師未依指定時間列席參加會議陳述意見且未提出陳述意見書或資料，學校依行政程序法第 105 條第 3 項規定，視為甲師放棄陳述意見之機會，經出席委員一致同意，本案繼續由調查小組逕以現有查證資料做為判斷之依據，並依相關規定及程序辦理。
- 八、學校處理不適任教師調查小組調閱校園事件紀錄單、訪談紀錄表、學生輔導摘要及其他相關資料，並實際對相關人員進行訪談，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(104 年 2 月 5 日修正版)及附表二所列情事認定參考基準之規定，完成調查小組調查報告，查證結果事項概述如下：1. 個人情緒管理不佳，令學生心生畏懼，甚至以言語羞辱學生，造成學生心理傷害。2. 教學行為失當，影響學生學習權益。3. 親師溝通不佳。4. 班級經營不善。5. 於教學、訓導輔導及配合行政過程中，採取抵制之態度及作為，造成行政延宕。6. 其他有不適任之具體事實。
- 九、學校將查證結果及投票表決認定結果函知甲師，並於公文中摘錄會議紀錄決議事項，請甲師參閱並配合辦理。因甲師請假未到校上班，致公文無法於辦公處所內送達給甲師，學校依行政程序法第 74 條規定，將公文交付郵政機關以掛號方式併送達證書程序寄送至甲師居所，作為送達程序。
- 十、學校訂定輔導計畫函知甲師，因甲師請假未到校上班，致上開公文無法於辦公處所內送達給甲師，學校依行政程序法第 74 條規定，將公文交付郵政機關以掛號方式併送達證書程序寄送至甲師居所，作為送達程序。
- 十一、學校依據處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 4 點及輔導計畫，聘任諮商心理師及退休教師 3 人擔任輔導人員，對甲師進行輔導工作。
- 十二、甲師行為與態度，具有不適任繼續擔任導師情形，

學校函知終止甲師擔任導師職務。

十三、輔導期程屆滿，學校彙整所有相關輔導資料，召開學校處理不適任教師調查小組會議，進行評估審議認定輔導結果是否具有改進成效，完成輔導情形成效總結報告，該報告建議事項概述如下：1. 輔導對象甲師行為，經調查小組綜合評估輔導結果，確認輔導無改進成效，建議學校進入評議期程序。2. 建議學校將本案調查小組調查報告、會議紀錄及察覺期、輔導期所有相關書面資料及紀錄，轉陳學校教師評審委員會，依據職權及相關規定進行評議。3. 建議甲師尋求精神醫療或心理醫療專家診療，必要時，請假或留職停薪就醫治療。

十四、學校教師評審委員會審議認定甲師行為已構成教師法第 14 條第 1 項第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情形，會議決議同意予以解聘處分。

十五、學校函附理由通知甲師解聘處分結果，甲師不願意於簽收單簽收公文，致公文無法於辦公處所內送達給甲師，學校依行政程序法第 74 條規定，將公文交付郵政機關以掛號方式併送達證書程序寄送至甲師居所，並同時將公文影本直接留置於甲師辦公處所，作為送達程序。

十六、甲師解聘處分案，學校依據教師法第 14 條之 1 第 1 項規定，函報教育部國民及學前教育署。

十七、教育部國民及學前教育署召開不適任教師審議小組會議，並以函通知學校及甲師出席會議，學校轉交公文給甲師，甲師不願意於簽收單簽收公文，致公文無法於辦公處所內送達給甲師，學校依行政程序法第 74 條規定，將公文交付郵政機關以掛號方式併送達證書程序寄送至甲師居所，並同時將公文影本直接留置於甲師辦公處所，作為送達程序。

十八、教育部函復學校「貴校依權責及踐行相關法定程序，符合規定，爰本審議小組決議予以核准。」。學校依據教育部公文函復內容通知甲師解聘案核准結果，並自學校公文送達之翌日起解聘生效。

十九、甲師不服解聘處分，向教育部中央教師申訴評議委員會提出申訴，教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書主文「申訴有理由，原措施不予維持，原措施學校應依本評議書之意旨，為適法之處置」。申訴評議書理由意旨摘錄如下：1. 第六點：「...。據上，申訴人現職工作質量均未達教學基準，對現職工作不適任之情形，洵堪認定，固非無據。」。2. 第七點：「惟查，本件申訴人之情形符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款『教學不力或不能勝任工作，有具體事實...』或

第 15 條『…現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。』之構成要件，依行政程序法第 7 條第 2 款規定：『行政行為，應依下列原則為之：…二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。』及第 9 條規定：『行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。』復按教師法及相關教育法規雖無明定學校教評會應先依教師法第 15 條規定討論表決後，始能再依教師法第 14 條第 1 項規定討論表決，以及教師是否符合教師法第 14 條第 1 項或第 15 條規定，學校教評會應分別逐項表決予以解聘、停聘、不續聘、或資遣始為適法。惟據卷附學校教評會會議紀錄之決議觀之，學校並未就申訴人是否符合教師法第 15 條規定之要件予以審論，是學校教評會逕依教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定『教學不力或不能勝任工作，有具體事實…』進行表決，殊嫌速斷，難謂適法。是以，學校教評會自應按事件情節輕重、教育目標之達成及對學校與學生之影響程度等為綜合考量後，予本件申訴人以適當之處置，以期勿枉勿縱，維護校園和諧。」。3. 第八點：「綜上，本件學校原措施僅就申訴人是否符合教師法第 14 條第 1 項規定予以討論表決，並未就申訴人是否符合第 15 條後段規定予以討論表決，認事用法核屬違誤，原措施應不予維持，學校應依本評議書之意旨及相關法令規定，另為適法之處置。…」。

二十、甲師因違反教師法第 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」解聘處分案，學校依據教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書之主文及意旨，對甲師所為解聘處分措施應不予維持，並為適法之處置。學校召開教師評審委員會，經學校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認定符合教師法第 15 條後段「現職工作不適任」資遣原因規定，決議通過予以資遣處分，並以書面附理由通知當事人，會議決議事項概述如下：1. 學校教評會應依教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書主文及意旨，對甲師所為解聘處分措施應不予維持，並按事件情節輕重、教育目標之達成及對學校與學生之影響程度等為綜合考量後，給予甲師以適當之處置，以期勿枉勿縱，維護校園和諧。2. 學校教評會應依教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書之意旨及相關法令規定，

	<p>分別逐項討論審議表決認定甲師行為是否符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」解聘處分案，及認定是否符合教師法第 15 條後段「現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」資遣原因構成要件處分案，並依行政程序法相關規定作出適法之處置。3. 表決結果同意資遣票數多於解聘票數，經出席委員決定再次進行表決，經全數委員一致同意贊成以資遣處分辦理。學校選擇給予資遣處分理由概述如下：1. 甲師行為同時符合教師法第 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」及第 15 條後段「現職工作不適任」之情形，學校依行政程序法第 7 條第 2 款「行政行為，應依下列原則為之：…二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。」及第 9 條「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」規定，選擇給予資遣處分應對當事人甲師之權益損害最少且能同樣達成具有解聘處分相同之目的。2. 學校為符合教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書主文及意旨，按事件情節輕重、教育目標之達成及對學校與學生之影響程度等為綜合考量後，選擇給予資遣處分之處置，以期勿枉勿縱，維護校園和諧。</p>
適用法規	<p>一、教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段。 二、教師法第 14 條第 2 項。 三、教師法第 14-1 條第 1 項。 四、教師法第 15 條。 五、教師法施行細則第 16 條第 1 項第 1 款。 六、教師法施行細則第 21 條。 七、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條第 1 項第 3 款及第 4 款、第 7 條第 1 項、第 10 條第 1 項。 八、教育部 104 年 2 月 5 日臺教授國字第 1040008813 號函「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」第 4 點。 九、教育部中央教師申訴評議委員會 105 年 9 月 19 日申訴評議書主文及意旨。 十、教師申訴評議委員會組織及評議準則第 32 條。 十一、行政程序法第 7 條、第 9 條、第 74 條、第 105 條。</p>
應注意事項	<p>一、依相關法規所定處理流程、時間及期程內完成各項工作。</p>

- 二、踐行相關法規所定程序。召開會議時，應有合理時間通知當事人出席會議陳述意見，當事人於上班處所不願意簽收公文或請假，致公文無法於辦公處所內送達時，依行政程序法第 74 條規定，將公文交付郵政機關以掛號方式併送達證書程序寄送至當事人居住所，作為送達程序。
- 三、當事人未依指定時間出席會議陳述意見且未提出陳述意見書或資料，依行政程序法第 105 條第 3 項規定，視為當事人放棄陳述意見之機會，經出席會議委員同意後，以現有資料做為判斷依據。
- 四、當事人行為同時符合教師法第 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」及第 15 條後段「現職工作不適任」之情形，依行政程序法第 7 條第 2 款及第 9 條規定辦理。
- 五、教師法及相關教育法規雖無明定學校教評會應先依教師法第 15 條規定討論表決後，始能再依教師法第 14 條第 1 項規定討論表決，以及教師是否符合教師法第 14 條第 1 項或第 15 條規定，學校教評會應分別逐項表決予以解聘、停聘、不續聘、或資遣始為適法。是以，學校教評會自應按事件情節輕重、教育目標之達成及對學校與學生之影響程度等為綜合考量後，就當事人是否符合教師法第 14 條第 1 項第 14 款前段或第 15 條規定之要件予以審論表決。

項次	4
案由	<p>一、教師評審委員會組成與設置辦法規定未符。</p> <p>二、教師評審委員會出席委員人數不符合。</p> <p>三、教評會會議紀錄未敘明應出席、實際出席委員、依規定迴避人數及參與投票人數及通過決議人數。</p>
案情概述	<p>學校召開教評會審議教師法第 14 條第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作案，未依規定出席委員未超過三分之二以上或需迴避人員未迴避，並參與表決而作成決議。</p>
適用法規	<p>一、教師法第 14 條第 2 項</p> <p>二、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 7 條</p> <p>三、教育部國民及學前教育署 106 年 11 月 29 日臺教國署人字第 1060137220 號函。</p>
應注意事項	<p>一、教師有教師法第 14 條第 1 項第 12 款至第 14 款規定情事之一者，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。</p> <p>二、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。</p> <p>三、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。</p>

項次	5
案由	未邀請當事人列席說明，或未於事實表及會議決議敘明當事人陳述之意見。
案情概述	學校召開教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項時，漏未邀請當事人列席陳述意見。
適用法規	一、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 10 條第 1 項。 二、教育部 103 年 4 月 23 日臺教授國部字第 1030039021 號函。
應注意事項	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、教師法第 14 條之 1 規定。「學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之快議後學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。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。」學校處理不續聘申訴人專任教師案時，未依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法規定，審議相關不續聘事項，亦未給予當事人陳述意見之機會，已然違反程序正義。且學校未將不續聘申訴人專任教師乙事，依照前揭教師法之規定，於作成不續聘之決議起 10 日內報請主管教育行政機關核准。是以，學校對申訴人 97 學年度起不續聘專任教師，逕行改聘為兼任教師之措施，有違法律明確之規定，不法侵害申訴人教師權益，至為明顯。【2009 教育部中央教師申訴評議委員會評議書〈8210〉】</p>

項次	6
案由	未於通知當事人列席之書面通知上載明詢問目的、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並注意文書之送達過程。
案情概述	學校召開教評會通知當事人列席陳述意見時，未於書面通知上載明詢問目的、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，未使當事人就個人權益部分明瞭其所發生之法律效果。
適用法規	一、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 10 條第 2 項。 二、行政程序法第 104 條。
應注意事項	一、教評會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之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。 二、原措施學校雖於作成不續聘申訴人該次會議中，以書面通知申訴人陳述意見，請申訴人就附件準備答覆內容及相關佐證資料，並於會議中說明且提交書面報告，然依教師法第 14 條第 1 項各款所為之解聘、停聘、不續聘決議，係剝奪相對人工作權，應依行政程序法第 104 條規定，將為限制或剝奪自由或權利行政處分之原因事實及法規依據、提出陳述書之期限及不提出之效果等記載於會議通知單，俾使當事人就該事件之討論能有所攻擊防禦，有關個人權益部分亦能明瞭其所發生之法律效果。【臺北縣教師申訴評議委員會評議書 北縣教申（六）字第 96002 號】

捌、附件

附件一：教育部國民及學前教育署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘或不續聘案作業流程檢覈表

教育部國民及學前教育署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘或不續聘案作業流程檢覈表								
學校 全銜	案由	案由略述：_____						
		<input type="checkbox"/> 解聘 <input type="checkbox"/> 停聘 <input type="checkbox"/> 不續聘						
流 程		檢 覈 事 項		學校初核		國教署複核		
				核符	不符	核符	不符	
調 查	一般案件： 必要時得組成調查小組查明、蒐集 相關事證	組成調查小組進行調查？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否						
		調查完成日期： 年 月 日 (無組成調查小組之需者免填)						
		提送相關會議討論決議日期： 年 月 日						
	性別案件： 1. 調查小組之組成。 2. 學校性別平等教育委員會或相關 處理機制之組成、出席人數、決 議人數。 3. 調查事實 (紀錄)。 4. 討論、決議與紀錄 (確認屬實)。 2. 教師涉及校園性侵害、性騷擾或 性霸凌且情節重大之行為，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予以停 聘，靜候調查。	學校知悉 (受理) 案件日期： 年 月 日						
		調查小組之組成適法性						
		調查完成日期： 年 月 日						
		性 別 或 平 等 相 關 教 育 理 委 員 會	組成適法性					
			懲處決議 (建議) 件日期： 年 月 日					
			應出席委員人數： 人					
			實際出席委員人數： 人					
依規定 (申請) 迴避人數： 人								
迴避人員、依據及理由：								
參與投票人數： 人								
通過決議人數： 人								
教 師 評 審 委 員 會 審 議	懲處決議件日期： 年 月 日							
	應出席委員人數： 人							
	實際出席委員人數： 人							
	依規定 (申請) 迴避人數： 人							
	迴避人員、依據及理由：							
	參與投票人數： 人							
	通過決議人數： 人							
組成適法性								

流 程		檢 覈 事 項		學校初核		國教署複核	
				核符	不符	核符	不符
當事人陳述意見	1. 依性別平等教育法第 22 條、第 25 條、行政程序法第 102 條及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 10 條規定，應給予當事人陳述意見之機會。 2. 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）。	(一般或性平案件) 調查階段	是否給予當事人陳述意見機會？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否				
			當事人陳述意見方式： <input type="checkbox"/> 本人親自到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 委託他人到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 無				
		教評會或(性平會)審議階段	是否給予當事人陳述意見機會？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否				
			當事人陳述意見方式： <input type="checkbox"/> 本人親自到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 委託他人到場列席陳述 <input type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：_____				
函報主管教育行政機關與通知	1. 學校應自教師評審委員會決議作成之日起 10 日內函報國教署核准。 2. 學校以書面附理由通知當事人（書面通知上敘明解聘、停聘或不續聘之事由及法令依據，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：					
		(1) 檢覈表					
		(2) 事實表					
		(3) 調查報告及相關佐證資料					
		(4) 性別平等教育委員會或相關會議之決議紀錄與簽到表（簽到表內應註明委員之性別、職稱及類別）					
		(5) 教師評審委員會會議紀錄、簽到表及委員名冊（應註明委員之性別、職稱及類別）					
		(6) 通知當事人陳述意見之書面文件及送達過程(證明)					
		(7) 當事人陳述意見內容					
		(8) 學校教師評審委員會設置辦法					
		(9) 當事人聘書影本					
		(10) 學校附理由通知當事人之函文					
		(11) 教師如涉及教學不力或不能勝任工作者之察覺期、輔導期間相關書面紀錄					
		(12) 其他補充附件					

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 教師解聘、停聘、不續聘案於國教署核准前，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。2. 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、停聘或不續聘之事由、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）。 |
|--|

備註：本表係為協助各校處理教師解聘、停聘或不續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。

人事單位主管簽章： _____

校長簽章： _____

附件二：教師解聘、停聘或不續聘事實表

教師解聘、停聘或不續聘事實表							
							校長簽章：
學校名稱	教師姓名		職稱		處分種類		
具體事實	伍、事實陳述：						
	陸、調查與認定：						
適用法令及學校章則規定	柒、各級教評會審議過程（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、符合教師法第十四條何款事由、上級教評會變更下級教評會之依據與理由等）：						
	捌、其他說明：						
（含法令、學校章則全稱及條項點次內容） 一、教師法第 14 條第 1 項第__款：「……………」。 二、學校自訂規章或聘約規定條文。							

佐
證
資
料

附件三：教師專業審查委員會受理調查案件申請表

教師專業審查委員會受理調查案件申請表

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	
發現或接獲投訴之日期		年 月 日			判斷個案會議日期	年 月 日	
疑似不適任教師資料	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	
申請事由及處理歷程	<p>一、申請事由及處理歷程：</p> <p>(一) 事件簡述：</p> <p>(二) 申請理由：</p> <p>(三) 檢具教師_____疑似教學不力或不能勝任工作之具體事實說明書暨相關證明文件。</p> <p>二、相關說明(請據實勾選，可複選)：</p> <p><input type="checkbox"/> 本案為學校發現或接獲投訴教師有教師法第 14 條第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事。</p> <p><input type="checkbox"/> 本案係投訴案件，投訴人填具真實姓名及聯絡方式詳如附件。</p> <p><input type="checkbox"/> 本案無同一事件已處理完畢之情形。</p> <p><input type="checkbox"/> 其他：(如有上列以外之情事，請以文字敘明)</p> <p>三、是否推薦教師 1 人參與調查：</p> <p><input type="checkbox"/> 是(推薦之教師姓名：_____ 職稱：_____ 聯絡電話：_____)</p> <p><input type="checkbox"/> 否</p>						
備註	<p>一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項。</p> <p>二、察覺期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，逕由專審會指派輔導小組進行輔導。</p> <p>三、請檢附本申請書及相關證明文件各 1 份。</p>						
					校長：_____ (請核章)		
中 華 民 國 年 月 日							

教師專業審查委員會受理調查案件申請表

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	
發現或接獲投訴之日期		年 月 日			判斷個案會議日期	年 月 日	
疑似不適任教師資料	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	
申請事由及處理歷程	<p>一、申請事由及處理歷程：</p> <p>(一) 事件簡述：(請以文字明確說明，例如：本校接獲投訴教師○○○有不適任之情事，經校長於○年○月○日召開會議判斷個案情形，決定向○○申請協助調查。)</p> <p>(二) 申請理由：(請以文字敘明)</p> <p>(三) 檢具教師_____疑似教學不力或不能勝任工作之具體事由暨相關證明文件：(請以文字說明並依序編號列為附件)。</p> <p>二、相關說明(請據實勾選，可複選)：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 本案為學校發現或接獲投訴教師有教師法第 14 條第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 本案係投訴案件，投訴人填具真實姓名及聯絡方式。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 本案無同一事件已處理完畢之情形。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 其他：如有上列以外之情事，請以文字敘明。(例如：學校曾對本案疑似不適任教師進行協助，檢附相關證明文件。)</p> <p>三、是否推薦教師 1 人參與調查：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 是(推薦之教師姓名：○○○ 職稱：教師兼導師 聯絡電話：09*****)</p> <p><input type="checkbox"/> 否</p>						
	備註	<p>一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項。</p> <p>二、察覺期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，逕由專審會指派輔導小組進行輔導。</p> <p>三、請檢附本申請書及相關證明文件各 1 份。</p>					
		校長：_____ (請核章)					
		中 華 民 國 年 月 日					

附件四：教師專業審查委員會受理輔導案件申請表

教師專業審查委員會受理輔導案件申請表

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			判斷個案會議日期	年 月 日	
疑似不適任教師資料	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	
申請事由及處理歷程	<p>一、申請事由及處理歷程：</p> <p>(一) 事件簡述：</p> <p>(二) 申請理由：(請以文字敘明)</p> <p>(三) 檢附相關證明及文件：</p> <p>二、相關說明：</p> <p>(一) 由校長邀集相關處室主任、教評會、教師會家長會代表等成立調查小組。</p> <p>(二) 處理過程詳實紀錄，並將調查結果於 10 日內以書面通知當事人。</p> <p>(三) 本案無同一事由「三年內曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後再犯」之事實。</p> <p>(四) 其他：(如有上列以外之情事，請以文字敘明)</p> <p>三、是否推薦教師 1 人參與輔導：</p> <p><input type="checkbox"/> 是(推薦之教師姓名：_____ 職稱：_____ 聯絡電話：_____)</p> <p><input type="checkbox"/> 否</p>						
備註	<p>一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項。</p> <p>二、請檢附本申請書及相關證明文件各 1 份。</p>						
校長：_____ (請核章)							
中 華 民 國 年 月 日							

教師專業審查委員會受理輔導案件申請表

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			判斷個案會議日期		年 月 日
疑似不適任教師資料	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	
申請事由及處理歷程	<p>一、申請事由及處理歷程：</p> <p>(一) 事件簡述：(範例如下，請學校依實際情形填寫) 本校教師○○○有疑似教師法第十四條第一項第十四款教學不力或不能勝任工作之具體事實，經校長於○年○月○日召開會議決議成立調查小組，經調查結果屬實，申請協助輔導。</p> <p>(二) 申請理由：(請以文字敘明。例如：受輔導人○師為○○科教師，本校該科教師編制員額僅○師1人，無法就○師教學專長項目，擬定教學輔導計畫，也難以進行該科教學觀察與建議。)</p> <p>(三) 檢附相關證明及文件：(含○調查報告，請以文字說明並依序編號列為附件)。</p> <p>二、相關說明：</p> <p>(一) 由校長邀集相關處室主任、教評會、教師會家長會代表等成立調查小組。</p> <p>(二) 處理過程詳實紀錄，並將調查結果於10日內以書面通知當事人。</p> <p>(三) 本案無同一事由「三年內曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後再犯」之事實。</p> <p>(四) 其他：(如有上列以外之情事，請以文字敘明)</p> <p>三、是否推薦教師1人參與輔導：</p> <p><input type="checkbox"/>是(推薦之教師姓名：_____職稱：_____聯絡電話：_____)</p> <p><input type="checkbox"/>否</p>						
	備註	<p>一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項。</p> <p>二、請檢附本申請書及相關證明文件各1份。</p>					
校長：_____ (請核章)							
中 華 民 國 年 月 日							

附件五：○○○○○○○（主管機關全銜）調查小組調查報告

○○○○○○○（主管機關全銜）調查小組調查報告

案號：第 000000000 號案

申請調查學校 (全銜)						
被申請調查教師資料	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： 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」及處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項。</p>						
<p>貳、案由： ○校於○年○月○日決議向本○申請調查。 案由說明：</p>						
<p>參、調查歷程： 一、 二、</p>						
<p>肆、雙方意見陳述及佐證資料： 一、雙方意見之陳述： 二、佐證資料： 三、其他：</p>						
<p>伍、事實認定及理由：</p>						

陸、結論：

一、法規依據：

- (一) 教師法第 14 條第 1 項第 14 款(教學不力或不能勝任工作有具體事實)。
- (二) 處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 5 點附表二所列情事參考基準第○、○及○點。

二、結論：

調查小組於訪談當事人(含校方、受調查教師、學生、檢舉人等)、證人及審酌各項證據資料，經本委員會討論後，認定受調查教師之教學現況為：

- 無教學不力或不能勝任工作之具體情事。
- 有教學不力或不能勝任工作之具體情事，且有輔導之必要。
- 有教學不力或不能勝任工作之具體情事，本案具體情事嚴重，無輔導之必要。
- 經調查後確認，受調查教師有「同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後三年內再犯。」之情事，前次輔導視同無成效，應召開教評會審議。
- 其他：(如有上列以外之情事，請以文字敘明)

調查小組成員：_____ (簽名)

_____ (簽名)

_____ (簽名)

中 華 民 國 年 月 日

注意事項：

依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第四點規定，學校教評會審議經申請調查及輔導之案件，應參酌專審會之審議決定。但仍需依法定權限做後續之處理。

○○○○○○○（主管機關全銜）調查小組調查報告

案號：第 000000000 號案

申請調查學校 (全銜)						
被申請調查教師資料	姓名		性別		兼任職務	
	身分證字號		任教科別			
	服務總年資 (含公、私校)		現任學校服務年資		聯絡電話	
壹、法源依據： 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」及處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項。						
貳、案由： ○校於○年○月○日，接獲○師疑似教學不力之案件，於○年○月○日決議檢具相關資料向本○申請調查。 案由說明：(請以文字具體說明)						
參、調查歷程： (一) 本○於○年○月○日召開會議，決議受理本案，並組成調查小組。 (二) 調查小組於○年○月○日至○校實地調查、訪談相關人員，經彙整審查相關資料，於○年○月○日召開小組會議，完成撰寫調查報告。						
肆、雙方意見陳述及佐證資料： 一、雙方意見之陳述： (一) ○校意見陳述： 1. 依據○○○投訴事項，訪談○師授課班級學生○位及家長○位，訪談記錄重點摘要如下： (1) (2) 2. 教務主任於○年○月○日巡堂時發現，○師第一堂課遲到○次，教學無系統、學生秩序凌亂(打瞌睡、滑手機) ○次等情事。 3. 經抽查該科學生作業，應交○本，未批改○本。						

4. 校長及教務主任曾約談○師○次，均無明顯改善。

5. ……

(二)當事人意見陳述：

1. ○年○月○日第一堂課遲到係因身體健康狀況欠佳。

2. 因一時情緒失控大聲責罵學生，招致○○○報復。

3. ……

二、佐證資料：

(一)○校提出：(請以文字敘明佐證資料)。

(二)當事人提出：(請以文字敘明佐證資料)。

三、其他：

伍、事實認定及理由：

一、申請學校提出之證據：

(一)本案為投訴案件，投訴人填具真實姓名及聯絡方式，投訴之內容具體明確。

(二)○師於○年○月○日在○班第○節課，上課時情緒失控，經學生以手機錄影，詳如附件(○)。

(三)○師於○年○月○日及○年○月○日，有上課遲到紀錄。

(四)○師任教班級學生作業抽查紀錄。

二、當事人提出之證據：

(一)就醫紀錄：依○○公立醫院○年○月○日診斷證明書，證明○師確有○○○疾病，需定期服藥並持續治療。

(二)陳述內容，經查無佐證資料，無法認定真偽。

(三)……

三、實地調查：

(一)本案為投訴案件，投訴人填具真實姓名及聯絡方式，投訴之內容具體明確。

(二)於○年○月○日訪談○年○班及○年○班家長○人，有○位陳述與投訴內容大致相符。

(三)於○年○月○日訪談○年○班及○年○班學生○人，有○位陳述與投訴內容大致相符。

(四)經詳閱○師任教班級學生作業抽查紀錄，○師確有批改怠惰情事。

(五)於○年○月○日訪談○校教師○人，○師說明受調查教師上課常有遲到、教室秩序太亂、教學無系統等情形。

陸、結論：

一、法規依據：

- (一) 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」。
- (二) 處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第 5 點附表二所列情事參考基準第○、○及○點。

二、結論：

調查小組於訪談當事人(含校方、受調查教師、學生、檢舉人等)、證人及審酌各項證據資料，經本委員會討論後，認定受調查教師之教學現況為：

- 無教學不力或不能勝任工作之具體情事。
- 有教學不力或不能勝任工作之具體情事，且有輔導之必要。
- 有教學不力或不能勝任工作之具體情事，本案具體情事嚴重，無輔導之必要。
- 經調查後確認，受調查教師有「同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後三年內再犯。」之情事，前次輔導視同無成效，應召開教評會審議。
- 其他：(如有上列以外之情事，請以文字敘明)

調查小組成員：_____ (簽名)

_____ (簽名)

_____ (簽名)

中 華 民 國 年 月 日

注意事項：

依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第四點規定，學校教評會審議經申請調查及輔導之案件，應參酌專審會之審議決定。但仍需依法定權限做後續之處理。

【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）教學專業輔導小組輔導報告

案號：第 000000000 號案

申請輔導學校 (全銜)						
被申請輔導教師資料	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	
壹、輔導時程與相關紀錄：						
貳、輔導要點：						
參、輔導結論：						

肆、輔導建議：

建議如下：

- 有教學不力或不能勝任工作之具體情事，經輔導後有改進成效。
- 有教學不力或不能勝任工作之具體情事，經輔導後無改進成效，仍有不適任之具體情事，進入評議期。
- 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制而拒絕輔導，進入評議期。
- 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，以曠課或曠職方式避拒輔導計畫之實施，進入評議期。
- 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，接受輔導期間，出席輔導會議未達三分之二、不配合入班觀察或有輔導小組認定具態度消極情事，進入評議期。
- 於輔導過程中發現，受輔導教師有「同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後三年內再犯。」之情事，前次輔導視同無成效，進入評議期。
- 建議依據教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定辦理。
- 其他：(如有上列以外之情事，請以文字敘明。)

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)

中 華 民 國 年 月 日

注意事項：

依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第四點規定，學校教評會審議經申請調查及輔導之案件，應參酌專審會之審議決定。但仍需依法定權限做後續之處理。

○○○○○○○ (主管機關全銜) 教學專業輔導小組輔導報告

案號：第 000000000 號案

申請輔導學校 (全銜)						
被申請輔導教師資料	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	

壹、輔導時程與相關紀錄：

星期	四	一	四	五	五	二	三	三	五
日期	00/00	00/00 第○節	00/00	00/00 第○節	00/00 第○節	00/00	00/00 第○節	00/00 第○節	00/00
事由	○班 觀察 前會 談	○班 觀課	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○

- 一、與○師排定的四次會談，○師皆能準時出席。
- 二、在五次的預定觀課中，其中○班的課程(共4堂課)，○師皆準時到班上課。然而 00/00 下午第○節的課程，○師未在教室上課。過程說明如下：
- (一)……。
- (二)……。
- 三、關於○班的四次入班觀課，以觀察工具「在工作中」加以量化分析：
- (一)……。
- (二)……。

貳、輔導要點：

- 一、○師對輔導教師及發展評鑑表曾提出質疑：……。
- 二、輔導教師觀察○師課堂的改變與處理：
- (一)教學者確實有採納輔導教師建議，增加在教室內走動的頻率，卻使得教室秩序更加混亂。且無法每堂課均做修正(下一堂課，又再度恢復教學者原來的教學習慣)。……

(二) 教學者試圖管理課堂秩序，卻無效果，以致班級秩序一團混亂。……

(三) 教學者的教學方式單一，無法使學生專注於課程學習上，部分學生無法掌握老師的授課重點，以致學習成效不彰。……

參、輔導結論：

輔導期間，教學者必須瞭解與立即改善的事項：

一、應具體擬定課堂教案，確定每堂課講述順序，清楚每堂課的進度與要點，並提出完整書面內容供輔導員參考。

輔導教師觀察：教學者有提供課堂教案，書面資料亦詳盡。然而，課堂現場實施情況，與紙本教案有落差。

二、安排學生作業應保有教學脈絡，對作業能有效批閱，並應就學生作業的完成情況予以適度評價。

輔導教師觀察：學生交作業情況不理想，一班 30 人，僅 3~5 人交作業（教學者僅言無力催交，懇請輔導教師「指導」）。至於有繳交的幾本作業，教學者確實有批閱，也給予學生作業評語，然而教學者卻不願將評語直接書寫於作業之中，要另外拿張紙書寫，以致學生要作業、評語兩相對照，才能理解教學者對此作業的評價，輔導教師曾就此點提出建議，希望教學者能直接將評語批閱於作業之中，方便學生閱讀與理解，然而教學者卻有個人堅持，不願採納。

三、教師應在課堂上與學生有所互動，教師也應於教室內走動，隨時確認學生學習的情況，對學生的提問也要能及時適當的回應。

輔導教師觀察：1. 教學者雖與學生有互動，但師生問答內容幾乎均與課程無直接關連。2. 教學者亦在教室走動，然而卻非隨時確認學生學習情況，而是造成秩序上的混亂。3. 學生對教學者提問，教學者無法及時適當回應，而是告訴學生，可離座前往教學者辦公室，翻閱教學者桌上的字典。

四、教師應有效管理教室秩序，對於學生於課堂內不當的干擾行為，應適時地予以糾正，俾使課堂能保持適合學習的環境。

輔導教師觀察：對於學生於課堂內不當的干擾行為，僅口頭叮嚀，或以板書寫於黑板上，提醒學生降低音量，卻未見採取積極有效的策略，來改善教室秩序。

肆、輔導建議：

建議如下：

有教學不力或不能勝任工作之具體情事，經輔導後有改進成效。

有教學不力或不能勝任工作之具體情事，經輔導後無改進成效，仍有不適任之具體情事，進入評議期。

經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制而拒絕輔導，進入評議期。

經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，以曠課或曠職方式避拒輔導計畫之實施，

進入評議期。

- 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，接受輔導期間，出席輔導會議未達三分之二、不配合入班觀察或有輔導小組認定具態度消極情事，進入評議期。
- 於輔導過程中發現，受輔導教師有「同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後三年內再犯。」之情事，前次輔導視同無成效，進入評議期。
- 建議依據教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定辦理。
- 其他：（如有上列以外之情事，請以文字敘明）

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）

中 華 民 國 年 月 日

注意事項：

依處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項第四點規定，學校教評會審議經申請調查及輔導之案件，應參酌專審會之審議決定。但仍需依法定權限做後續之處理。

【本範例僅提供參考，請依個案及實際輔導情形填寫報告表。】

○○○學校○○科教師教學改進輔導計畫

附件 1

000 年 00 月

壹、輔導對象基本資料

輔導對象	○教師
性別	0 性
服務年資	00 年
職務	○○科教師
學歷	○○大學○○學系、○○碩士專班
任教班級	○班、○班及○○選修課

貳、輔導目標

協助受輔導者能於輔導期內改進原有教學，以提升自身教學及學生學習效果。

參、輔導主要重點

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

肆、輔導期程

自 000 年 00 月起至 000 年 00 月止。

伍、輔導方式與工作分配

成員	職 稱	姓 名	備註
召集人	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導教師(1)	○○○教師	○○○	
輔導教師(2)	○○○教師	○○○	

輔導方式	負責人員	協助人員	工 作 項 目	備 註
教學觀察	輔導教師 (1)(2)	○○○老師 ○○○老師	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</u>	○○○	○○○	1. 編製學生學習問卷。	1. 問卷前測結果提供

<u>問卷</u>			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。	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

	時間	負責人員	輔導工作及策略	輔導資源	備註
1		教學輔導小組	教學輔導小組第一次會議	輔導計畫	
2		○○○ ○○○	編製學生學習問卷		
3		○○○ ○○○	實施學生學習問卷前測	學生學習問卷	
4		○○○	問卷前測統計分析	問卷前測結果分析報告	
5		○○○	根據問卷前測結果向輔導對象進行回饋說明		
6		○○○	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)
7		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 2. 輔導教師(1)觀察報告	1. 報告問卷前測結果 2. 輔導教師(1)報告輔導成效
8		○○○	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)
9		○○○	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	學生學習問卷	

			後測		
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. 輔導教師(2)	1. ○○○教師報告問卷 後測結果。 2. 輔導教師 (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

附件 2

輔導人員：_____

星期	四	一	四
日期	00/00	00/00	00/00
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	00/00	00/00	00/00
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	00/00	00/00	00/00
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			

國立○○高級中學 函（稿）

地址：
傳真：
承辦人：
聯絡方式：

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：
附件：

主旨：本校訂於○年○月○日（星期○）中午○時○分於本校第○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，審議臺端涉及教師法第 14 條第 1 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」規定辦理。
- 二、請臺端於○年○月○日提出書面陳述，俾提供教評會審議；如未於上開時間提出書面陳述，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。本校教評會則依據調查報告逕予審議。
- 三、本校○學年度（○年○月○日至○年○月○日止）教評會委員為○委員○○、○委員○○、○委員○○、○委員○○。臺端如認為委員有應迴避情事者，請於接到本函後○年○月○日前以書面，舉其原因及事實，並應為適當之釋明，向該委員會提出委員迴避申請書。

正本：○○○教師
副本：本校人事室

校長 ○ ○ ○

國立○○高級中學 函（稿）

地址：
傳真：
承辦人：
聯絡方式：

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 14 條第 1 項第○款「○○○○○○」要件，經本校教師評審委員會決議予以臺端○聘之處分，業已函報教育部，請查照。

說明：

- 一、依據○○年○○月○○日本校教師評審委員會○○學年度第○次會議決議及教師法第 14 條之 1 第 1 項規定辦理。
- 二、臺端涉○○○○○○○行為，經本校查證屬實，且經本校教師評審委員會認定違反第 14 條第 1 項第○款規定決議予以○聘，業已函報教育部。
- 三、臺端對○聘案如有不服，得依教師法第 29 條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)；亦得逕依教師法第 33 條：「教師不願申訴或不服申訴再申訴決定者，得按其性質提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律案有關規定，請求救濟。」之規定，於收受本函或本函送達之次日起 30 日內，請求救濟。

正本：○○○老師
副本：本校人事室

校長 ○ ○ ○

國立○○高級中學 函（稿）

地址：
傳真：
承辦人：
聯絡方式：

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：如主旨

主旨：檢陳本校教師○○○解聘、停聘或不續聘事實表（含附件）乙份，
請鑒核。

說明：

- 一、依據教師法第 14 條之 1 第 1 項規定辦理。
- 二、本校教師○○○，涉及○○○案，經本校○年○月○日教師評審委員會委員○分之○以上之出席及出席委員○分之○以上之審議通過已構成教師法第 14 條第 1 項第○款：「○○○○○○○○○○。」要件，決議予以○師○聘之處分。

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：教師行為涉性平案件，學校通知當事人已函報國教署並得依規定提出申復函

國立○○高級中學 函（稿）

檔 號：
保存年限：

地址：
傳真：
承辦人：
聯絡方式：

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：臺端行為涉及違反教師法第 14 條第 1 項第○款「○○○○○」要件，經本校教師評審委員會決議予以臺端○聘之處分，業已函報教育部，請查照。

說明：

- 一、依據○○年○○月○○日本校教師評審委員會○○學年度第○次會議決議及教師法第 14 條之 1 第 1 項規定辦理。
- 二、臺端涉○○○○○○行為，經本校查證屬實，並經本校教師評審委員會認定違反教師法第 14 條第 1 項第○款規定決議予以○聘，業已函報教育部。
- 三、臺端對處理結果如有不服，得依性別平等教育法第 32 條規定於收受本函或本函送達之日起 20 日內向○○○提出申復。

正本：○○○老師
副本：本校人事室

校長 ○ ○ ○

校長 ○ ○ ○

會辦單位：

第一層決行

承辦單位

會辦單位

批示

發文人員：

被併文號：

