110年專科以上學校不適任教師處理

實務作業參考手冊

中 華 民 國 1 1 0 年 1 0 月 8 日

專科以上學校不適任教師處理實務作業參考手冊

目錄

壹、流程圖、檢覈表、提案表 3

一、教師解聘、不續聘、停聘案件作業程序說明表 3

二、教師解聘、不續聘、停聘案件作業流程圖 11

三、專科以上學校內部控制制度自行檢查表（參考範例） 16

四、教師解聘、不續聘、停聘案作業流程檢覈表 18

五、提案表（含範例） 25

六、教師資遣作業 36

七、聘任教育人員查詢及通報作業 53

貳、應注意事項 58

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 58

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規定情事進行程序及實體查證，並提各級教師評審委員會審議 59

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 60

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 61

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 61

六、教師法所定停聘執行 62

七、教師解聘案生效日期疑義 63

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 64

九、教師因性別平等事件遭解聘提起申復之後續處理方式 65

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 66

十一、大學限期未升等不續聘之審議 67

十二、裁量之原則 69
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 69
十四、行政救濟程序 70
十五、學校教師評審委員會運作應注意事項 70
十六、陳述意見應注意事項 70
十七、專科以上學校辦理教師解聘、不續聘、停聘案件應注意事項 71
參、常見程序瑕疵 73
肆、相關規定 76
一、共通性 76
二、大專校院 169
伍、重要函釋 170
一、共通性 170
二、大專校院 198
陸、實務常見問題 Q&A 212
一、教師法及教師法施行細則 Q&A 212
二、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法 Q&A 223
柒、不適任教師處理實務案例 224
一、限期升等未通過 224
二、性平案件 227
三、違反學術倫理案 239
四、行為違反相關法規案件 243

壹、流程圖、檢覈表、提案表

一、教師解聘、不續聘、停聘案件作業程序說明表

作業程序說明	一、**有罪判決確定解聘**(有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定情事)： 免經教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議，免報主管機關核准，予以解聘並終身不得聘任為教師，同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。（教師法§14Ⅱ） 二、**校園性別事件解聘**(有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 2 款規定情事)： （一）服務學校應於知悉之日起，1 個月內經教評會審議通過暫時予以停聘 6 個月以下，並靜候調查，免報主管機關核准；必要時，得經教評會審議通過後，延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月。以上議決應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。又所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有教師法第 22 條第 1 項各款情形（即教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款）之日。（教師法§22Ⅰ、Ⅲ、教師法施行細則§16Ⅰ） （二）學校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)得成立調查小組調查。 （三）有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款所定之情事（有性侵害行為經調查屬實，或有性騷擾或性霸凌行為、受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰，有解聘及終身不得聘任為教師之必要者），經性平會或依法組成之相關委員會調查確認後，免經教評會審議（不受大學法第 20 條第 1 項及專科學校法第 27 條第 1 項規定之限制），由學校於決議作成之日起 10 日內逕報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人及

	教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。(教師法§14Ⅲ、§26Ⅰ) (四)有教師法第 15 條第 1 項第 1 款至第 2 款所定之情事(有性騷擾或性霸凌行為、受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰,有解聘必要),經性平會或依法組成之相關委員會調查確認後,經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過並議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之期間後,由學校於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准,並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。(教師法§15Ⅱ、§26Ⅰ) (五)教評會依教師法第 15 條第 2 項規定審議之事項,以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年期間為限。(教師法施行細則§11) (六)經調查屬實者,於報主管機關後,至主管機關核准及學校解聘前,應予停聘,免經教評會審議。(教師法§22Ⅰ) **三、涉兒少體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵證據解聘**(有教師法第 14 條第 1 項第 7 款至第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款及第 4 款規定情事): (一)服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者,應經教評會審議通過,暫時予以停聘 3 個月以下,免報主管機關核准;必要時得經教評會審議通過後,延長停聘期間 1 次,且不得逾 3 個月。以上議決應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。(教師法§22Ⅱ、Ⅲ) (二)學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查、蒐集相關事證。 (三)有教師法第 14 條第 1 項第 7 款、第 10 款所定之情事(經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰,並經教評會確認有解聘及終身不得聘任為教師之必要,或有體罰或霸凌學生,造成其身心嚴重侵害屬實者),經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議

	通過，由學校於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。(教師法§14Ⅳ、§26Ⅰ) （四）有教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款情事，經學校或有關機關查證屬實，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，由學校於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。(教師法§14Ⅳ、§26Ⅰ) （五）有教師法第 15 條第 1 項第 3 款、第 4 款所定之情事（體罰或霸凌學生，造成其身心侵害屬實，或經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，有解聘之必要），經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並議決 1 至 4 年不得聘任為教師之期間後，由學校於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。(教師法§15Ⅲ、§26Ⅰ) （六）經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過予以停聘。（教師法§22Ⅱ、Ⅲ） **四、行為違反相關法規解聘、終局停聘**(有教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條第 1 項規定情事)： （一）違失行為調查 1、 教師行為違反相關法規，學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查、蒐集相關事證。 2、 服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教評會審議通過，暫時予以停聘 3 個月以下，免報主管機關核准；必要時得經教評會審議通過後，延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月。以上議決應經

	教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。（教師法§22Ⅱ、Ⅲ） 3、教師停聘期間，服務學校應予保留底缺。（教師法§23Ⅰ前段） （二）教評會審議 1、教評會紀錄應明確記載教師所違反之相關法令。 2、有教師法第 14 條第 1 項第 11 款所定之情事（經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要），經教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後，由學校於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。（教師法§14Ⅳ、§26Ⅰ） 3、有教師法第 15 條第 1 項第 5 款所定之情事（經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要），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議決 1 至 4 年不得聘任為教師之期間後，由學校於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。（教師法§15Ⅲ、§26Ⅰ） 4、有教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款情形，經調查屬實，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過後，予以停聘。（教師法§22Ⅱ、Ⅲ） （三）終局停聘 1、教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘 6 個月至 3 年，並由學校於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，予以終局停聘。同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。（教師法§18Ⅰ、§26Ⅰ）

	2、教師終局停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。所稱不得在學校任教，指不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作。（教師法§18Ⅱ） 3、受終局停聘之教師於停聘期間辭職者，於該停聘 6 個月至 3 年期間，仍不得在學校任教，且其他學校亦不得聘任其為教師。（教師法§19Ⅱ、教師法施行細則§14Ⅱ） 4、終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。（教師法§23Ⅰ後段） 5、終局停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。未於終局停聘期間屆滿次日向學校報到復聘者，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。（教師法§23Ⅱ、Ⅵ） **五、教學不力、不能勝任工作、違反聘約情節重大解聘或不續聘**(有教師法第 16 條第 1 項第 1 款或第 2 款)： （一）有教師法第 16 條第 1 項第 1 款或第 2 款情形之一，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予以解聘或不續聘後，教評會當次會議應再就教師所涉之情節是否以資遣為宜，進行審議。（教師法§16） （二）教評會審議教師所涉之情節是否以資遣為宜時，應注意是否符合「非出於教師本人之惡意」及參酌資遣當事人之評估。若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資遣，學校應於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准解聘或不續聘，其情節以資遣為宜；若未通過資遣，學校應於決議作成之日起 10 日內報主管機關核准解聘或不續聘。學校於報主管機關核准時，應於會議紀錄詳細記載決議之情形，以利主管機關審核，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之

	方法、期間與受理單位等。(教師法施行細則§13、教師法§26Ⅰ) (三)學校於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘或不續聘者，於個案適用時，教評會應依教師法第 16 條第 1 項第 2 款情節重大規定，就相關事實予以審認，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘(教師法施行細則§12)。教評會認定情節重大之理由，並應明確記載於會議紀錄中。另依教育部 107 年 5 月 9 日臺教高通字第 1070047657 號函規定略以，學校函報個案時，應說明學校教評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，俾利審核。 **六、通緝羈押褫奪公權在監執行當然暫時停聘**(有教師法第 21 條第 1 項規定情事)： (一)有教師法第 21 條各款情形之一時，即生當然暫時予以停聘之效力，學校應就教師所涉之行為提請教評會審議是否已有本法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項所定之情事，並另作是否解聘、不續聘或終局停聘之決定。(教師法施行細則§15) (二)當然暫時予以停聘之教師，於停聘事由消滅後，除經學校依教師法第 22 條第 2 項規定予以停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。未於事由消滅後次日向學校報到復聘，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。(教師法§23Ⅴ、Ⅵ) 七、其他注意事項 (一)外籍教師有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，學校應依就業服務法第 56 條規定，於 3 日內以書面通知教育部、入出國管理機關及警察機關。

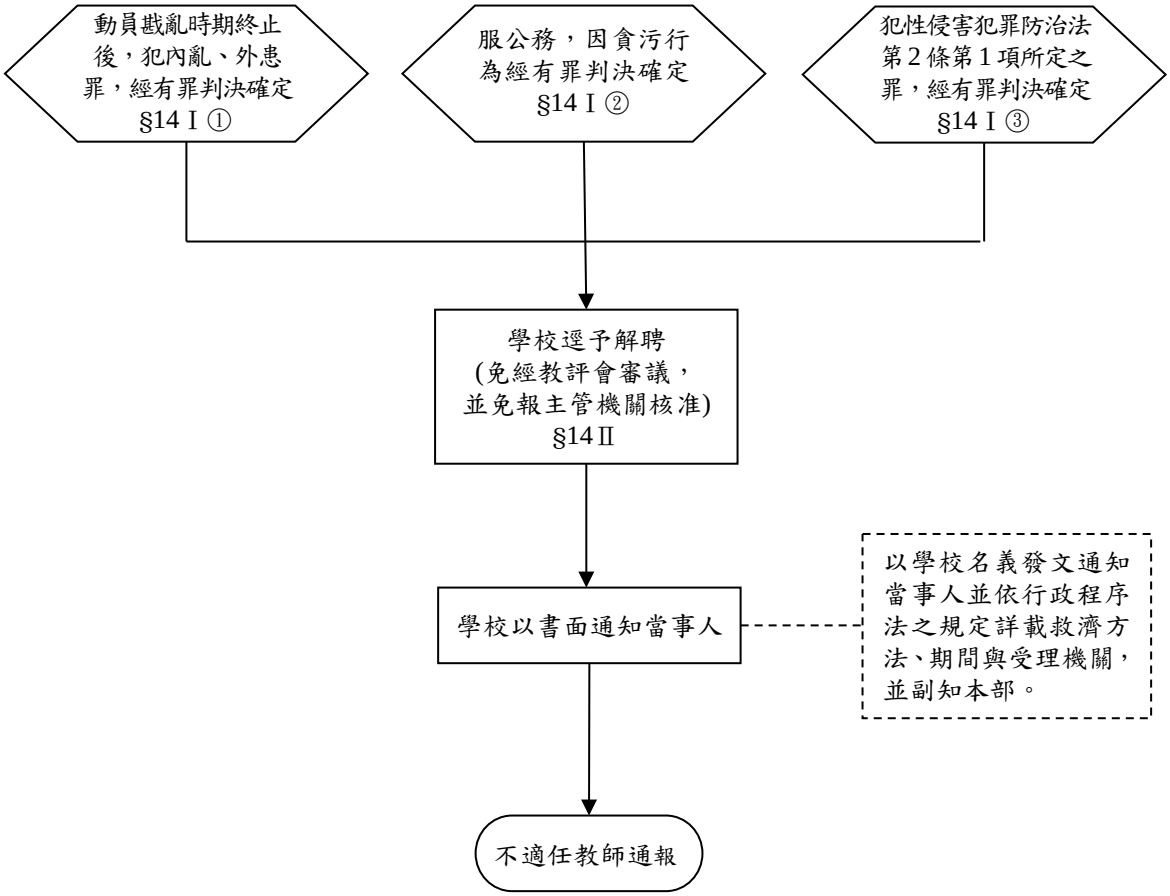
	（二）學校於知悉教師涉有第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。（教師法§28Ⅰ） （三）有第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 18 條第 1 項及第 19 條第 1 項、第 2 項規定之情形者，各級主管機關及各級學校應依「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢利用處理辦法」規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢（教師法§20Ⅰ）。教師解聘、不續聘或終局停聘生效日應為書面通知送達當事人之次日(教育部 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 號書函)。 （四）教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第 20 條規定辦理通報（教師法§28Ⅱ）。另依教育部 109 年 10 月 21 日臺教人(三)字第 1090129679 號書函規定，解聘生效日應以聘約存續期間為限；管制不得聘任為教師之起算日，為該解聘送達教師之次日。 （五）教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。（教師法§26Ⅴ） （六）受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教評會審議。教師於接獲復聘通知後，應於 30 日內報到，未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。（教師法§24Ⅰ、Ⅱ）
控制重點	一、學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查。 二、教評會審議層級及各層級組成人數（校級應注意性別比例）、出席人數及決議人數須符合教師法之規定。 三、性平案件應於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘。 四、各級教評會審議時應依教師法施行細則第 9 條規定，給予當事人陳述意見機會。學校通知當事人陳述意見時，書面

	通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 五、教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘、不續聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法規為何。 六、教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序 4 要件予以審查。 七、教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。 八、教師停聘期間，學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。 九、教師解聘、不續聘或終局停聘案，經教育部核准後，應即以學校名義發文通知當事人，並依行政程序法規定詳載救濟方法、期間與受理機關，且應注意文書之送達（足以供存證查核方式送達當事人），不得延誤。 十、學校完成教師解聘、不續聘或終局停聘程序後，應即依「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢利用處理辦法」規定辦理通報。 十一、因應教評會審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，已建立復議程序機制。
法令依據	一、教師法暨其施行細則。 二、性別平等教育法。 三、就業服務法。 四、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法。
使用表單	專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案作業流程檢覈表及提案表（含範例）。

二、教師解聘、不續聘、停聘案件作業流程圖

專科以上學校辦理教師解聘不續聘停聘案作業流程圖

圖 1：有罪判決確定



註：流程圖圖 1-5 說明如下

§14 I ①：係指教師法第 14 條第 1 項第 1 款，依此類推。

(1/2, 1/2)、(2/3, 2/3)、(2/3, 1/2)：係指教評會委員出席比例及出席委員審議通過比例。

圖 2：校園性別事件

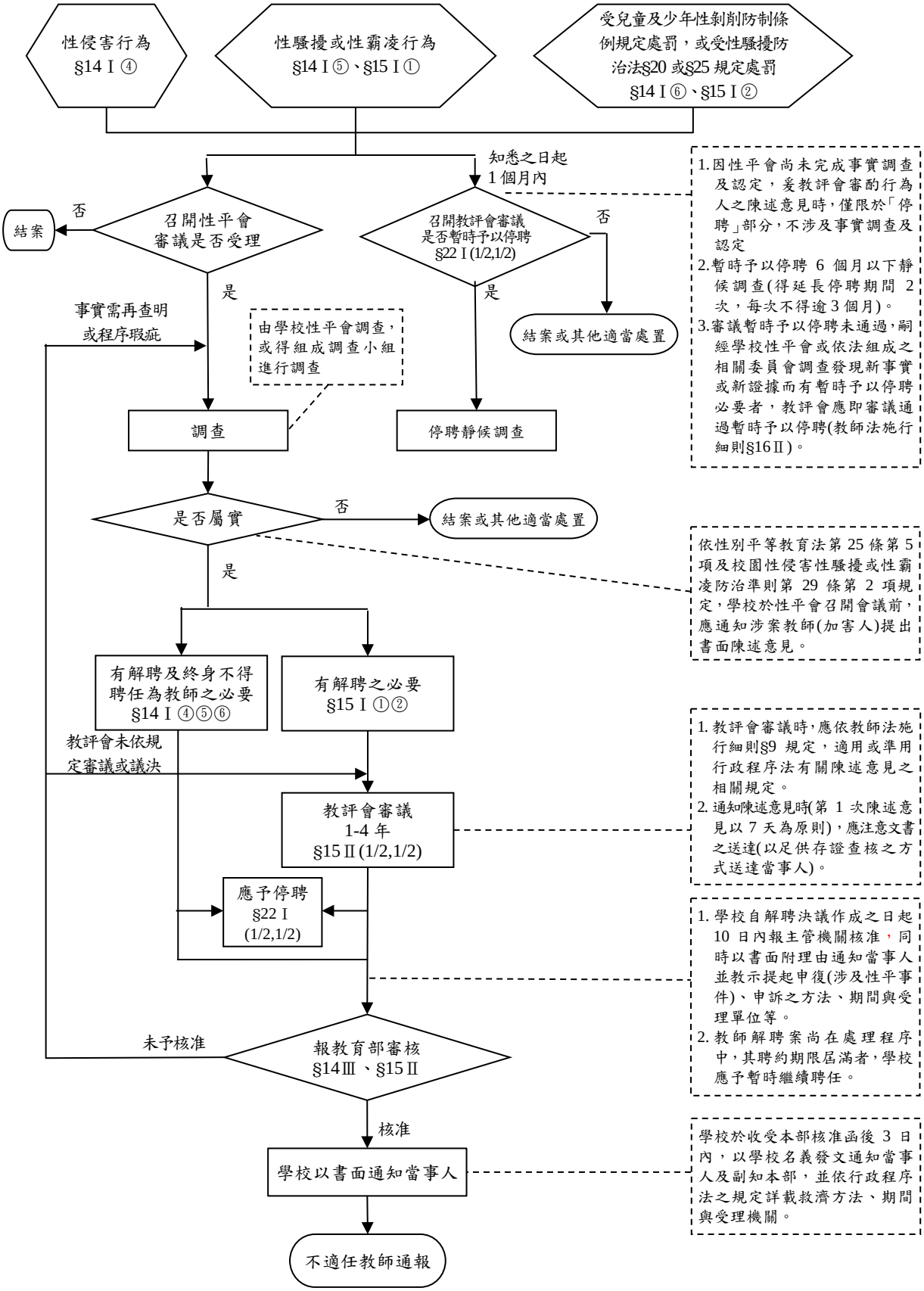

性侵害行為
§14 I ④
性騷擾或性霸凌行為
§14 I ⑤、§15 I ①
受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法§20 或§25 規定處罰
§14 I ⑥、§15 I ②
知悉之日起1個月內
召開性平會審議是否受理
否
結案
是
召開教評會審議是否暫時予以停聘
§22 I (1/2,1/2)
否
是
結案或其他適當處置
事實需再查明或程序瑕疵
由學校性平會調查，或得組成調查小組進行調查
調查
停聘靜候調查
是否屬實
否
結案或其他適當處置
是
有解聘及終身不得聘任為教師之必要
§14 I ④⑤⑥
有解聘之必要
§15 I ①②
教評會未依規定審議或議決
教評會審議
1-4 年
§15 II (1/2,1/2)
應予停聘
§22 I
(1/2,1/2)
未予核准
報教育部審核
§14 III、§15 II
核准
學校以書面通知當事人
不適任教師通報
1.因性平會尚未完成事實調查及認定，爰教評會審酌行為人之陳述意見時，僅限於「停聘」部分，不涉及事實調查及認定
2.暫時予以停聘 6 個月以下靜候調查(得延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月)。
3.審議暫時予以停聘未通過，嗣經學校性平會或依法組成之相關委員會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教評會應即審議通過暫時予以停聘(教師法施行細則§16 II)。
依性別平等教育法第 25 條第 5 項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 2 項規定，學校於性平會召開會議前，應通知涉案教師(加害人)提出書面陳述意見。
1. 教評會審議時，應依教師法施行細則§9 規定，適用或準用行政程序法有關陳述意見之相關規定。
2. 通知陳述意見時(第 1 次陳述意見以 7 天為原則)，應注意文書之送達(以足供存證查核之方式送達當事人)。
1. 學校自解聘決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起申復(涉及性平事件)、申訴之方法、期間與受理單位等。
2. 教師解聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。
學校於收受本部核准函後 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知本部，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

圖 3：涉兒少體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵證據

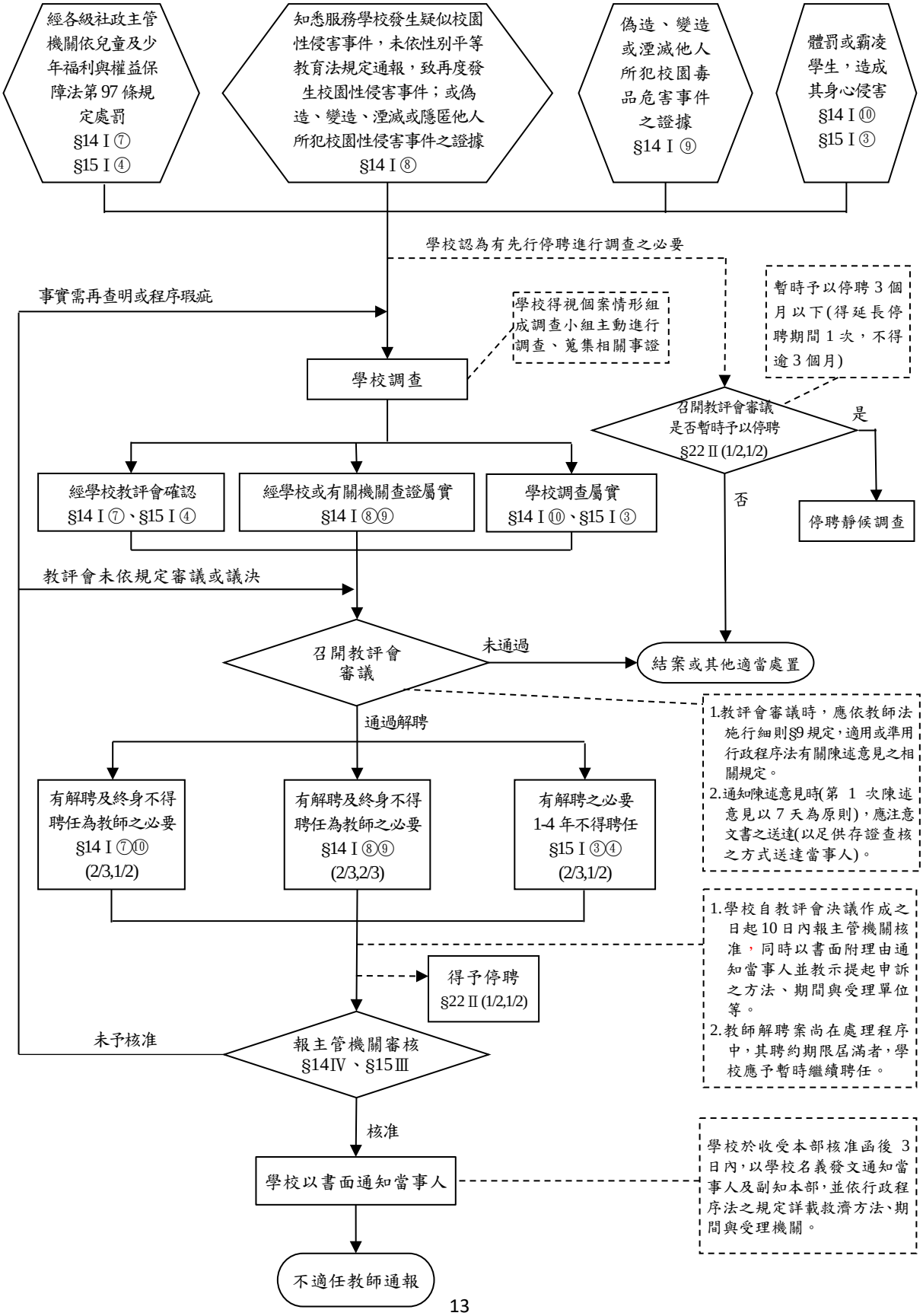


圖 4：行為違反相關法規

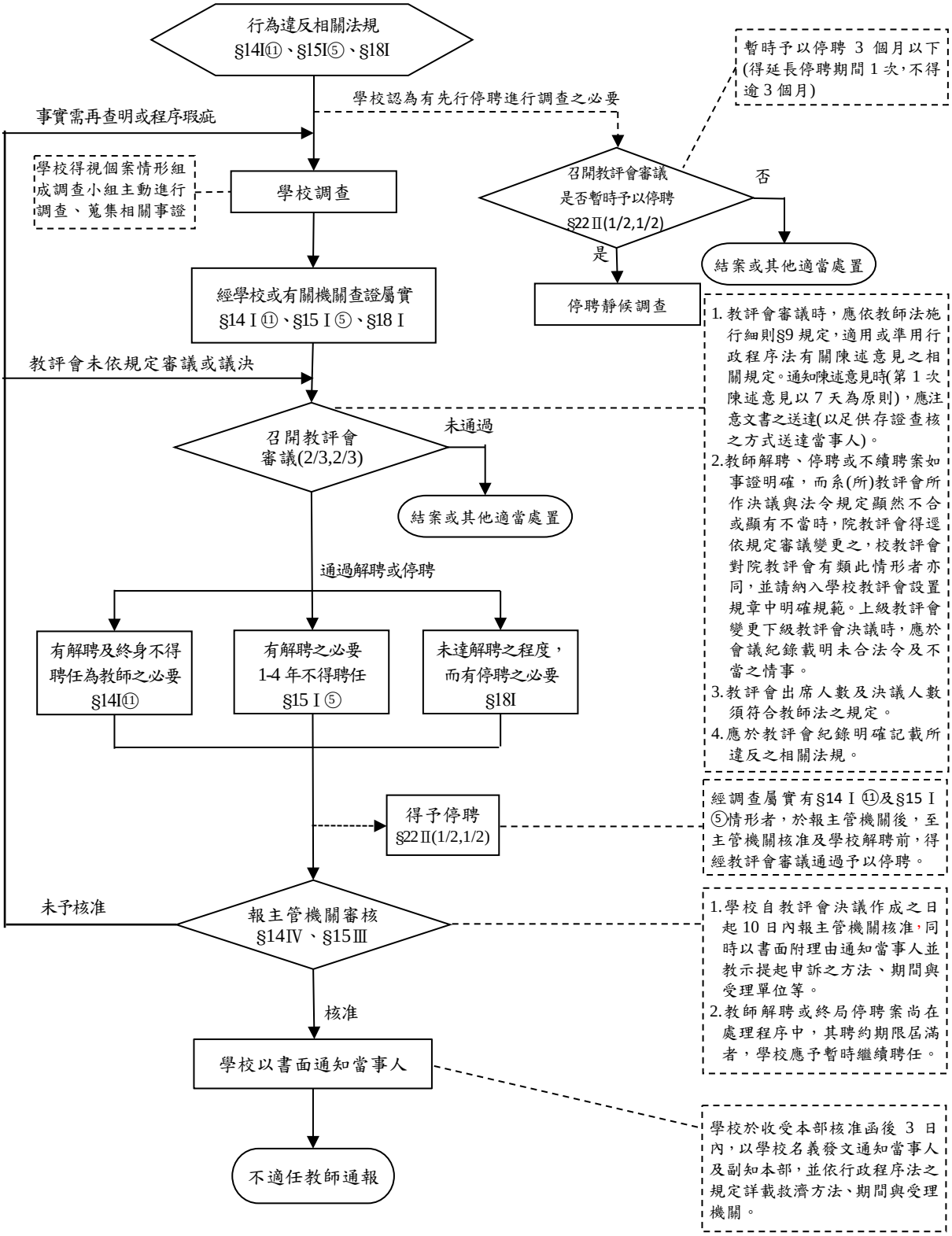
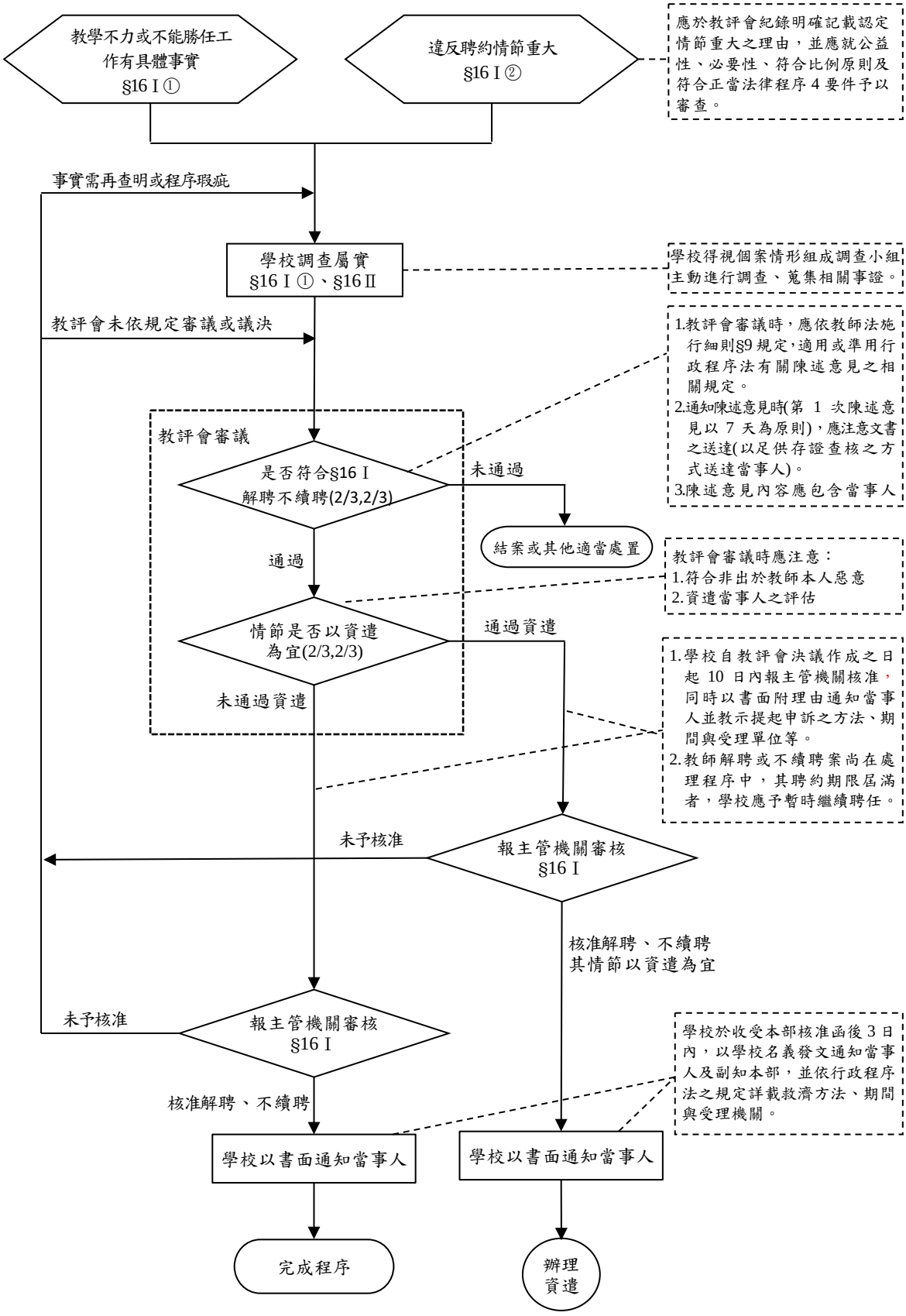

行為違反相關法規
§14Ⅰ⑪、§15Ⅰ⑤、§18Ⅰ
學校認為有先行停聘進行調查之必要
事實需再查明或程序瑕疵
學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查、蒐集相關事證
學校調查
召開教評會審議
是否暫時予以停聘
§22Ⅱ(1/2,1/2)
否
是
暫時予以停聘 3 個月以下(得延長停聘期間 1 次，不得逾 3 個月)
結案或其他適當處置
停聘靜候調查
經學校或有關機關查證屬實
§14Ⅰ⑪、§15Ⅰ⑤、§18Ⅰ
教評會未依規定審議或議決
召開教評會
審議(2/3,2/3)
未通過
結案或其他適當處置
通過解聘或停聘
有解聘及終身不得聘任為教師之必要
§14Ⅰ⑪
有解聘之必要
1-4 年不得聘任
§15Ⅰ⑤
未達解聘之程度，而有停聘之必要
§18Ⅰ
得予停聘
§22Ⅱ(1/2,1/2)
未予核准
報主管機關審核
§14Ⅳ、§15Ⅲ
核准
學校以書面通知當事人
不適任教師通報
1. 教評會審議時，應依教師法施行細則§9 規定，適用或準用行政程序法有關陳述意見之相關規定。通知陳述意見時(第 1 次陳述意見以 7 天為原則)，應注意文書之送達(以足供存證查核之方式送達當事人)。
2.教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系(所)教評會所作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，並請納入學校教評會設置規章中明確規範。上級教評會變更下級教評會決議時，應於會議紀錄載明未合法令及不當之情事。
3.教評會出席人數及決議人數須符合教師法之規定。
4.應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法規。
經調查屬實有§14Ⅰ⑪及§15Ⅰ⑤情形者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教評會審議通過予以停聘。
1.學校自教評會決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起申訴之方法、期間與受理單位等。
2.教師解聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。
學校於收受本部核准函後 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知本部，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

圖 5：教學不力、不能勝任工作及違反聘約情節重大



三、專科以上學校內部控制制度自行檢查表（參考範例）

_____年度

自行檢查單位：_____

作業類別(項目)：教師解聘、不續聘、停聘案件作業　　檢查日期：___年___月___日

檢查重點	自行檢查情形		檢查情形說明
	符合	未符合	
一、作業流程有效性 （一）作業程序說明表及作業流程圖之製作是否與規定相符。 （二）內部控制制度是否有效設計及執行。			
二、教師解聘、不續聘、停聘作業 （一）教師解聘、不續聘、停聘是否符合教師法第 14 條、第 15 條、第 16 條、第 18 條、第 21 條、第 22 條之情事。 （二）教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議層級及各層級組成人數（校級性別比例）、出席人數及決議人數是否符合教師法之規定，且以書面通知當事人陳述意見並合法送達。 （三）教評會依教師法第 15 條第 2 項規定審議之事項，是否以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年期間為限。 （四）教師有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款情形，學校是否於知悉之日（指學校接獲通報教師疑似涉有上開各款情形之日）起 1 個月內經教評會審議通過暫時予以停聘；經調查屬實者，於報教育部後，至教育部核准及學校解聘前，是否免經教評會審議先予以停聘。 （五）教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘、不續聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法令。			

（六）教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序 4 要件予以審查。 （七）外籍教師有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，學校應依就業服務法第 56 條規定，於 3 日內以書面通知教育部、入出國管理機關及警察機關。 （八）學校是否自教師解聘、不續聘或終局停聘決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起申復(涉及性平事件)、申訴之方法、期間與受理單位等。 （九）教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校是否暫時繼續聘任。 （十）教師解聘、不續聘或終局停聘案，經教育部核准後，學校是否以足供存證查核方式以書面送達當事人，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。 （十一）因應教評會審議實務有重啟教師解聘、不續聘或停聘案決議程序之需要，已建立復議程序機制。 （十二）完成教師解聘、不續聘或終局停聘程序後，是否已依「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢利用處理辦法」規定辦理通報。			

結論/需採行之改善措施：

□經檢查結果，本作業類別(項目)之內部控制制度設計及執行，無重大缺失。

□經檢查結果，本作業類別(項目)之內部控制制度設計及執行，部分項目未符合，擬採行改善措施如下：

註：1.學校得就 1 項作業流程製作 1 份自行檢查表，亦得將各項作業流程依性質分類，同 1 類之作業流程合併 1 份自行檢查表，就作業流程重點納入檢查。

2.自行檢查情形除勾選外，未符合者必須於說明欄內詳細記載檢查情形。

填表人：＿＿＿＿＿＿　複核：＿＿＿＿＿＿　單位主管：＿＿＿＿＿＿

四、教師解聘、不續聘、停聘案作業流程檢覈表

<table>
<tr><td colspan="6">專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案作業流程檢覈表</td></tr>
<tr><td rowspan="2">學校</td><td rowspan="2"></td><td>姓名</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>職稱</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>案由</td><td colspan="5">依教師法第○條第○項第○款(解聘、不續聘、停聘)案</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">要件</td><td rowspan="2">檢覈項目</td><td colspan="2">學校初核</td><td colspan="2">教育部複核</td><td rowspan="2">頁碼</td></tr>
<tr><td>核符</td><td>不符</td><td>核符</td><td>不符</td></tr>
<tr><td rowspan="11">調查</td><td rowspan="4">一般案件：
必要時得組成調查小組查明、蒐集相關事證。</td><td>組成調查小組進行調查</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">調查完成日期：　年　月　日</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">提送相關會議討論決議日期：　年　月　日</td><td></td></tr>
<tr><td>給予當事人陳述意見機會？
□是 □否</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="7">性別事件：
1. 調查小組之組成
2. 學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）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. 依性別平等教育法第 22 條第 1 項、第 25 條第 5 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 2 項規定，給予當事人陳述意見。
6. 學校通知當事人陳述意</td><td>當事人陳述意見方式：
□本人親自到場列席陳述
□委託他人到場列席陳述
□書面意見
□無</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">學校知悉（受理）案件日期：　年　月　日</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">調查小組/因應小組之組成</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">調查完成日期：　年　月　日</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="6">性平會或相關處理機制/因應小組</td><td>組成</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">決議日期：　年　月　日</td><td></td></tr>
<tr><td>全體委員人數：　人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>實際出席委員人數：　人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>依規定(申請)迴避人數：　人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">迴避人員、依據及理由：</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>給予當事人陳述意見機會？
□是 □否</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

	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）。		當事人陳述意見方式： □本人親自到場列席陳述 □委託他人到場列席陳述 □書面意見 □無					
	校園霸凌事件： 1. 防制校園霸凌因應小組（以下簡稱因應小組）之組成 2. 調查小組之組成 3. 調查事實（紀錄） 4. 討論、決議與紀錄（確認屬實） 5. 依校園霸凌防制準則第21條第1項第1款規定，調查時，應給予雙方當事人陳述意見之機會；當事人為未成年者，得由法定代理人陪同。	事件調查報告檢核	1. 未以錯誤不完全之事實為判斷基礎。					
			2. 未違反不當聯結之禁止。					
			3. 法律概念與事實關係間之涵攝無明顯錯誤。					
			4. 未違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。					
			5. 無違一般公認之價值判斷標準。					
			6. 未違反行政法原理原則。					
教評會審議	系（所）級教評會 1. 系所級教評會之組成 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、第15條、第16條、第18條相關條款等規定） 4. 依教師法施行細則第9條規定，給予當事人陳述意見。 5. 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	開會日期：　年　月　日						
		全體委員人數：　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：						
		審議是否解聘、不續聘或停聘	參與投票人數：　人					
			通過決議人數：　人					
		審議情節是否以資遣為宜(§16)	參與投票人數：　人					
			通過決議人數：　人					

	文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。	教評會紀錄明確記載(§16)： □是否評估資遣當事人意願 □認定「其情節以資遣為宜(§16Ⅰ)」之理由 □認定「情節重大(§16Ⅰ②)」之理由，並就公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序 4 要件予以審查					
		教評會紀錄明確記載 (§14Ⅰ⑪、§15Ⅰ⑤、§18Ⅰ)： □違反之相關法規名稱：○○○§○(如：刑法§342) □判決確定時間：○年○月○日 □學校就教師違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認					
		教評會紀錄明確記載如何審酌案件情節，而議決○年不得聘任為教師、○月或○年停聘之理由(§15Ⅰ、§18Ⅰ)					
		給予當事人陳述意見機會？ □是 □否					
		當事人陳述意見方式： □本人親自到場列席陳述 □委託他人到場列席陳述 □書面意見 □無					
	院級教評會 1. 院級教評會之組成 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、第 15 條、第 16 條、第 18 條相關條款等規定） 4. 依教師法施行細則第 9 條規定，給予當事人陳述意見。 5. 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	開會日期：　年　月　日						
		全體委員人數：　　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：						
		審議是否解聘、不續聘或停聘	參與投票人數：　　人					
			通過決議人數：　　人					
		審議情節是否以資遣為宜(§16)	參與投票人數：　　人					
			通過決議人數：　　人					

	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）。	教評會紀錄明確記載(§16)： □是否評估資遣當事人意願 □認定「其情節以資遣為宜(§16Ⅰ)」之理由 □認定「情節重大(§16Ⅰ②)」之理由，並就公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序 4 要件予以審查					
		教評會紀錄明確記載 (§14Ⅰ⑪、§15Ⅰ⑤、§18Ⅰ)： □違反之相關法規名稱：○○○§○(如：刑法§342) □判決確定時間：○年○月○日 □學校就教師違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認					
		教評會紀錄明確記載如何審酌案件情節，而議決○年不得聘任為教師、○月或○年停聘之理由(§15Ⅰ、§18Ⅰ)					
		給予當事人陳述意見機會？ □是 □否					
		當事人陳述意見方式： □本人親自到場列席陳述 □委託他人到場列席陳述 □書面意見 □無					
	校級教評會	開會日期： 年 月 日						
	1. 校級教評會之組成（委員性別比例）	全體委員人數： 人						
		實際出席委員人數： 人						
	2. 相關人員列席報告	依規定（申請）迴避人數： 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、第 15 條、第 16 條、第 18 條相關條款等規定） 4. 依教師法施行細則第 9 條規定，給予當事人陳述意見。 5. 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	迴避人員、依據及理由：						
		審議是否解聘、不續聘或停聘	參與投票人數： 人					
			通過決議人數： 人					
		審議情節是否以資遣為宜(§16)	參與投票人數： 人					
			通過決議人數： 人					

	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）。	教評會紀錄明確記載(§16)： □是否評估資遣當事人意願 □認定「其情節以資遣為宜(§16Ⅰ)」之理由 □認定「情節重大(§16Ⅰ②)」之理由，並就公益性、必要性、符合比例原則、符合正當法律程序 4 要件予以審查					
		教評會紀錄明確記載 (§14Ⅰ⑪、§15Ⅰ⑤、§18Ⅰ)： □違反之相關法規名稱：○○○§○(如：刑法§342) □判決確定時間：○年○月○日 □學校就教師違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認					
		教評會紀錄明確記載如何審酌案件情節，而議決○年不得聘任為教師、○月或○年停聘之理由(§15Ⅰ、§18Ⅰ)					
		給予當事人陳述意見機會？ □是 □否					
		當事人陳述意見方式： □本人親自到場列席陳述 □委託他人到場列席陳述 □書面意見 □無					
停聘	學校依教師法第 21 條、第 22 條規定停聘教師	是否提教評會審議停聘？ □是 □否					
		停聘方式： □當然暫時予以停聘(§21) □暫時予以停聘(§22Ⅰ前段、§22Ⅱ前段) □應予停聘(§22Ⅰ後段) □得予停聘(§22Ⅱ後段)					
		○○(如：應予)停聘起迄期間： 自○年○月○日起至○年○月○日止					
報部與通	1. 學校應自教評會、性平會或依法組成之相關委員會決議作成之日起 10 日內函報教育部核准	學校函報教育部時應檢附之資料：					
		1. 檢覈表					
		2. 提案表					
		3. 調查報告及相關佐證資料					

知	（檢附右列相關資料紙本一式 3 份及檢覈表與提案表電子檔案） 2. 學校以書面附理由通知當事人（書面通知上敘明解聘、不續聘或終局停聘之事由及法令依據，並以足供存證查核方式送達當事人）	4. 性平會（或相關會議）： □決議紀錄 □簽到表 □委員之性別、職稱及類別 □符合性別比例					
		5. 各級教評會： □會議紀錄 □當事人列席教評會陳述意見之內容 □教評會對當事人陳述意見之回應 □簽到表 □委員之性別、職稱及類別 □校級符合性別比例					
		6. 徵詢當事人接受資遣意願之書面文件					
		7. 通知當事人陳述意見之書面文件及送達過程					
		8. 當事人書面陳述意見內容					
		9. 各級教評會設置規章					
		10. 教師聘約（歷次修正版本）					
		11. 當事人聘書影本(自〇年〇月〇日起至〇年〇月〇日止)					
		12. 案件尚在處理程序中，聘約期限屆滿者，暫時繼續聘任聘書影本(自〇年〇月〇日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止)					
		13. 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）					
		14. 學校附理由通知當事人之函文					

備註：

一、本表係協助各校處理教師解聘、不續聘、停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。

二、如學校教評會審議過程另有特殊規定者，學校報教育部時應予敘明。

三、參考教育部訴願審議委員會及中央教師申訴評議委員會相關撤銷案例，各校辦理教師解聘、不續聘、停聘案時另應檢視下列事項：

（一）有無違反不當聯結禁止之情形。

（二）有無以錯誤之事實為基礎。

（三）據以作成原措施之事證資料是否不足或事實未明。

（四）有無違反行政法原理原則等情形，如未踐行行政程序法第 9 條，就當事人有利及不利之情形，一律注意之規定；依行政程序法第 7 條規定，就達成行政目的之方法，選擇對教師權益損害最少者為之；溯及適用法規之違誤等。

四、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、不續聘或停聘之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(包括依性別平等教育法規定提起之申復及依教師法規定提起之申訴或依訴願法提起訴願。教師依教師法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願。)。

五、提案表（含範例）

(一)一般案件

<table>
<tr><td colspan="2">案由：有關○○○大學擬○聘○○教授○○○案（一般案件）</td></tr>
<tr><td>處理情形</td><td>一、事由
（此段文字儘量精簡，使閱讀者能快速了解案情，以半頁為原則，最多勿超過1頁，詳細內容於「二、相關法令規章與函釋」之後呈現）
○○○大學（以下簡稱學校）○○○系○○教授○○○因.....（請概述事發經過、或相關具體事實等等）。
學校於.....（如有調查過程，請概述大概經過）。
學校提經教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議.....通過擬依教師法第14條第1項第11款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」規定予以解聘（簡述學校教評會審議過程及決議依教師法第14條第1項第幾款解聘教師，及所違反之相關法規），學校以○○○年○○月○○日○○字第○○○○○○○○○號函報教育部審核。
二、相關法令規章與函釋
（一）教師法第14條：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。……（第4項）……；有……第十一款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」
（二）教師法施行細則第7條第1項：「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」
（三）大學法第20條第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。」
（四）○○○○○○(以上填寫本案會用到的法令，及學校規定，另學校所報送之案件，只要檢附學校內部相關規章即可，其餘法令(例如教</td></tr>
</table>

師法等)無須檢附，以減少紙張浪費)

✱虛線範圍之說明，請於函報本部時刪除，無需列於提案表上。

(以下所有調查、陳述意見及審議等過程，均應檢附相關證明文件)

證明文件請依下列說明編排：

1. 按時間序，由下往上堆疊，

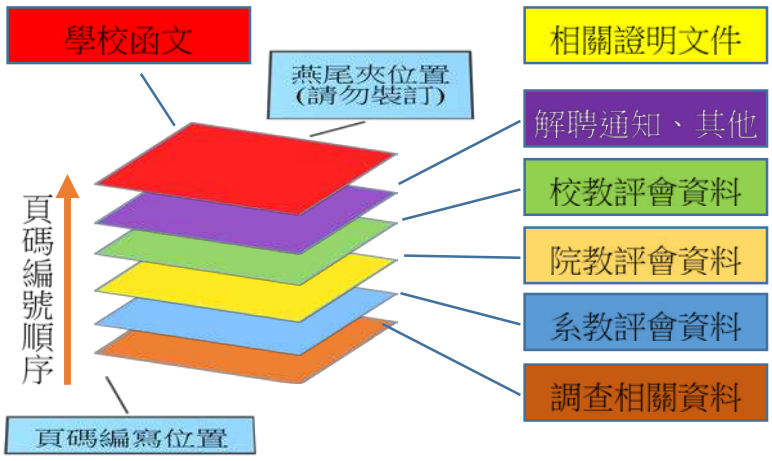
   例如：

   首先，系教評會會議資料放在最下面(如有調查者，請先放調查相關資料)，

   其次，院教評會，

   最後，校教評會資料放在最上面。

   再附上，解聘通知書，校內相關章則等資料



2. 除函報公文外，其餘文件請一律編寫頁碼(請用鉛筆編寫即可)，頁碼編寫方式說明如下：

   (1) 除空白頁外，其餘每一頁都要編頁碼。

   (2) 頁碼從最後一頁開始編起。

   教育部規定，頁碼從文末開始往前編碼。

   (3) 頁碼起始為「2」。

   即，文末頁標寫「2」，再依序往上編「3……」

   為因應本部收文規定於文末加置「綠單」一紙(該綠單頁碼為「1」)。

例如：來文附件共 100 頁，最後一頁標寫「2」，最上面一頁標寫「101」。

(4) 頁碼編寫位置：正面請標在右下角，背面頁請標在左下角。

三、學校教評會審議過程

（一）**系**教評會：(PP.00-00)(請加註頁碼，以利閱讀)

1、於○○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次○○○**系**教評會(會議名稱請依學校實際狀況填寫)，全體委員○○名，實際出席○○名。

2、○師出席陳述意見，另提出書面陳述意見。(列席或書面)意見如下：(PP.00-00)

(1) 。

(2) 。

(3) 。

3、教評會對○師陳述意見之回應如下：

(1) 。

(2) 。

(3) 。

4、決議：(參與表決○○名，同意○○票，不同意○○票，廢票○○票，迴避○名，○○○○**委員離席**)

(請依決議內容完整呈現，請勿增刪)

(1) 。

(2) 。

(3) 。

（二）**院**教評會：(PP.00-00)

1、於○○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次○○○**院**教評會(會議名稱請依學校實際狀況填寫)，全體委員○○名，實際出席○○名。

2、○師出席陳述意見，另提出書面陳述意見。(列席或書面)意見如下：

(1) 。

(2) 。

(3) 。

3、教評會對〇師陳述意見之回應如下：

(1) 。

(2) 。

(3) 。

4、決議：(參與表決〇〇名，同意〇〇票，不同意〇〇票，廢票〇〇票，迴避〇名，〇〇〇〇**委員離席**)

(請依決議內容完整呈現，請勿增刪)

(1) 。

(2) 。

(3) 。

（三）**校**教評會：(PP.00-00)

1、於〇〇〇年〇〇月〇〇日召開〇〇學年度第〇〇學期第〇〇次**校**教評會(會議名稱請依學校實際狀況填寫)，全體委員〇〇名（女性委員〇名，男性委員〇名），實際出席〇〇名。

2、〇師出席陳述意見，另提出書面陳述意見。(列席或書面)意見如下：

(1) 。

(2) 。

(3) 。

3、教評會對〇師陳述意見之回應如下：

(1) 。

(2) 。

(3) 。

4、決議：(參與表決〇〇名，同意〇〇票，不同意〇〇票，廢票〇〇票，迴避〇名，〇〇〇〇**委員離席**)

(請依決議內容完整呈現，請勿增刪)

(1) 。

	(2) 。 (3) 。

備註：

一、以教師法第 15 條第 1 項議決 1 年至 4 年不得聘任為教師或第 18 條第 1 項議決停聘 6 個月至 3 年者，應於教評會紀錄明確記載如何審酌案件情節而議決之理由。

二、以教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力、不能勝任工作為解聘不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載教學品質不佳、未符合校內學術研究能量或產學合作之水準、或其他違反教育目的有重大不當影響之具體事由，並附具體事證；是否達解聘不續聘程度之審議屬各級教評會的判斷餘地範圍，非由學校行政部門代為斟酌或補充理由，並應符合一般法律原則。

三、以教師法第 16 條第 1 項第 2 款違反聘約情節重大為解聘不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之具體事實與理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序 4 要件予以審查。

(二)性別案件

案由：有關○○○大學擬解聘教授○○○案（性別案件）	
處理情形	一、事由 （此段文字儘量精簡，使閱讀者能快速了解案情，以半頁為原則，最多勿超過1頁，詳細內容於「二、相關法令規章與函釋」之後呈現） ○○○大學（以下簡稱學校）○○○○系○○學生（以下簡稱甲生)於○○年○○月○○日向學校申請調查○○○系○○教授○○○（以下簡稱○師）涉及性侵害（性騷擾或性霸凌）事件案（或接獲違反兒少性剝削、違反性騷擾防治法事件）。 事件態樣：○師於……（略述指控內容即可）。 學校於○○年○○月○○日完成校安通報，並通知教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議停聘。學校系、院及校教評會分別於○○年○○月○○日、○○月○○日及○○月○○日召開會議審議決議停聘○師，停聘通知於○○年○○月○○日送達，並自次日起停聘。 學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會於○○年○○月○○日召開○○學年度○○會議受理申請調查，錄為第○○○○號案，並組成調查小組。 調查小組於○○年○○月○○日訪談.....並於○○年○○月○○日完成（或查證確認）調查報告，認定○師（請勾選） □性侵害 □性騷擾 □性霸凌 □違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第7條所定專業倫理並違反教師法第32條規定 □受兒童及少年性剝削防治條例規定處罰 □受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰 行為屬實，經性平會依據防治準則第29條規定，通過調查報告並完成行為人陳述意見之審議程序，向學校提出議處建議：

□建議一：請學校依下列教師法規定，逕報主管機關核准後，予以解聘且終身不得聘任為教師。

□第 14 條第 1 項第 4 款。

□第 14 條第 1 項第 5 款。

□第 14 條第 1 項第 6 款。

□第 14 條第 1 項第 11 款。

□建議二：請學校依下列教師法規定，經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘，且□1 年□2 年□3 年□4 年不得聘任為教師。

□第 15 條第 1 項第 1 款。

□第 15 條第 1 項第 2 款。

□第 15 條第 1 項第 5 款。

學校以○○年○○月○○日○○字第○○○○○○○○○號函報教育部審核。

二、 相關法令規章與函釋

（一）教師法第14條：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……五、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。……（第3項）教師有第1項第4款至第6款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第20條第1項及專科學校法第27條第1項規定之限制。……。」第22條第1項：「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間2次，每次不得逾3個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：一、第14條第1項第4款至第6款情形。二、第15條第1項第1款或第2款情形。」

（二）教師法施行細則第7條第1項：「本法所稱解聘，指教師在聘

約存續期間，經服務學依規定程序終止聘約。」

（三）教師法第32條：「……。」

（四）性別平等教育法（以下簡稱性平法）第2條：「……。」

（五）防治準則第7條：「……。」

（六）性平法第30條規定：「（第1項）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2項所定事由外，應於3日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。（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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法中華民國107年12月7日修正之條文施行前，亦同。（第3項）調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，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；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。（第4項）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。（第5項）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。（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。（第7項）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。」。

（七）性平法第32條第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。」

（八）○○○○○○(以上填寫本案會用到的法令及學校規定)(PP.00-00)

三、學校性平會審議過程及處理建議 (PP.00-00)

(此段詳述相關流程與決議內容)

（一）甲生於○○年○○月○○日向學校提出申請○○事件調查或學校於○○○○接獲○○事件。

（二）性平會於○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次會議，審議如下：

1、於○○日期決議受理。

2、由性平會逕為調查或查證，經召開○○次會議，於第○○次會議通過處理報告（說明委員出席人數、檢附處理/查證報告、會議紀錄及簽到表）

3、或組成調查小組，小組成員包含○○○(女)、○○○(女)及○○○(男)等 3 或 5 位。其中○○○為本部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫人員，調查小組之組成符合性平法第 30 條第 3 項規定。

（三）調查小組經訪談甲生、○師及相關人○○後，於○○年○○月○○日完成調查報告，經性平會於○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次會議審議通過：

1、事實認定：……

2、認定理由：……

3、處理建議：……（應依教師法規定予以解聘）

（四）學校檢附調查報告，通知○師陳述意見，經性平會於○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次會議審議其陳述意見，通過查無性平法第32條第3項所定情形。

（說明兩次委員出席人數、檢附調查報告、兩次會議紀錄及簽到表）

(依教師法第 14 條第 2 項規定，教師有第 1 項第 4 款至第 6 款規定情形之一者，免經教評會審議。另依教師法施行細則第 11 條規定，教評會依本法第 15 條第 2 項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年期間為限)

四、學校教評會審議不得聘任期間之過程

（一）系教評會：(PP.00-00)

1、於○○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次○○○系教評會(會議名稱請依學校實際狀況填寫)，全體委員○○名，實際出席○○名。

2、○師出席陳述意見，另提出書面陳述意見。(列席或書面)意見如下：(PP.00-00)

(1) 。

(2) 。

3、教評會對○師陳述意見之回應如下：

(1) 。

(2) 。

4、決議：(參與表決○○名，同意○○票，不同意○○票，廢票○○票)

(請依決議內容完整呈現，請勿增刪)

(1) 。

(2) 。

（二）院教評會：(PP.00-00)

1、於○○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次○○○院教評會(會議名稱請依學校實際狀況填寫)，全體委員○○名，實際出席○○名。

2、○師出席陳述意見，另提出書面陳述意見。(列席或書面)意見如下：

(1) 。

(2) 。

3、教評會對○師陳述意見之回應如下：

(1) 。

(2) 。

4、決議：(參與表決○○名，同意○○票，不同意○○票，廢票○○票)

(請依決議內容完整呈現，請勿增刪)

(1) 。

(2) 。

(3) 。

（三）校教評會：(PP.00-00)

1、於○○○年○○月○○日召開○○學年度第○○學期第○○次校教評會(會議名稱請依學校實際狀況填寫)，全體委員○○名，實際出席○○名。

2、○師出席陳述意見，另提出書面陳述意見。(列席或書面)意見如下：

	(1) 。 (2) 。 3、教評會對◯師陳述意見之回應如下： (1) 。 (2) 。 4、決議：(參與表決◯◯名，同意◯◯票，不同意◯◯票，廢票◯◯票) (請依決議內容完整呈現，請勿增刪) (1) 。 (2) 。

六、教師資遣作業

國立大專校院作業程序說明表

項目編號	04-02
項目名稱	教師資遣
承辦單位	人事室
作業程序說明	一、資遣原因符合下列規定之一： （一）教師法第 27 條及公立學校教職員退休資遣撫卹條例(以下簡稱退撫條例)第 24 條 1. 因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散、合併、組織變更，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。 2. 不能勝任現職工作(現職工作不適任)有具體事實，且無其他適當工作可調任經教師評審委員會審議認定屬實（通過)；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。 3. 受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。 （二）教師法第 16 條 有教學不力或不能勝任工作有具體事實、違反聘約情節重大之情形，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理。 二、辦理程序： （一）輔導遷調作業<資遣原因係系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、合併、組織變更、解散等情形或不能勝任現職工作(現職工作不適任)，有具體事實者，應辦理輔導遷調過程> 1. 對於仍有意願任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應辦理輔導遷調作業，優先輔導至校內其他單位從事符合教師專長之教學工作；無適當教學工作者，得輔導至其他校內單位工作或協助教師至全國大專教師人才網進行登錄。 2. 當事人如不願接受輔導遷調，請當事人填具放棄輔導遷調具結書。

	3. 經完成前開輔導遷調措施仍無法有效專任遷調，或教師無意願接受前開輔導遷調措施者，依教師法規定，提教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議。 (二)資遣案件報核作業 1. 教師所屬系（所）應備妥各項具體事實等相關資料，提請教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議；其如係符合經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作之資遣要件者，由當事人向聘任單位提出申請後，再送教評會審議。 2. 教評會依其設置辦法相關規定召開會議，審議教師資遣案件應依行政程序法規定給予當事人陳述意見機會，發文通知當事人陳述意見時，應視實務需要預留其合理之準備期間(第一次陳述意見，以 7 日為原則)，並於書面通知記載會議目的、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，並注意文書之送達及保存公文送達之證明。 3. 依教師法第 27 條及退撫條例第 24 條規定之資遣案，應依教評會決議標準，作成資遣決議。學校應於校教評會作成資遣決議之日起 10 日內，以書面通知當事人決議內容及提起申訴之方法、期間與受理單位(敘明資遣之事由及法令依據，並以足供存證查核方式送達當事人)，並檢附下列資料 1 式 2 份(依序排列)，以 1 人 1 案方式函報教育部(電子檔併傳教育部承辦人公務信箱)： (1)國立專科以上學校教師資遣作業檢覈表。 (2)國立專科以上學校教師資遣提案表。 (3)資遣具結書(以取得為原則)。 (4)各級教評會之設置辦法、教評會委員名單（須註明性別、單位、職稱）、通知當事人陳述意見情形(列席教評會)之書面文件及送達證明、會議簽到表、會議紀錄及相關會議資料。

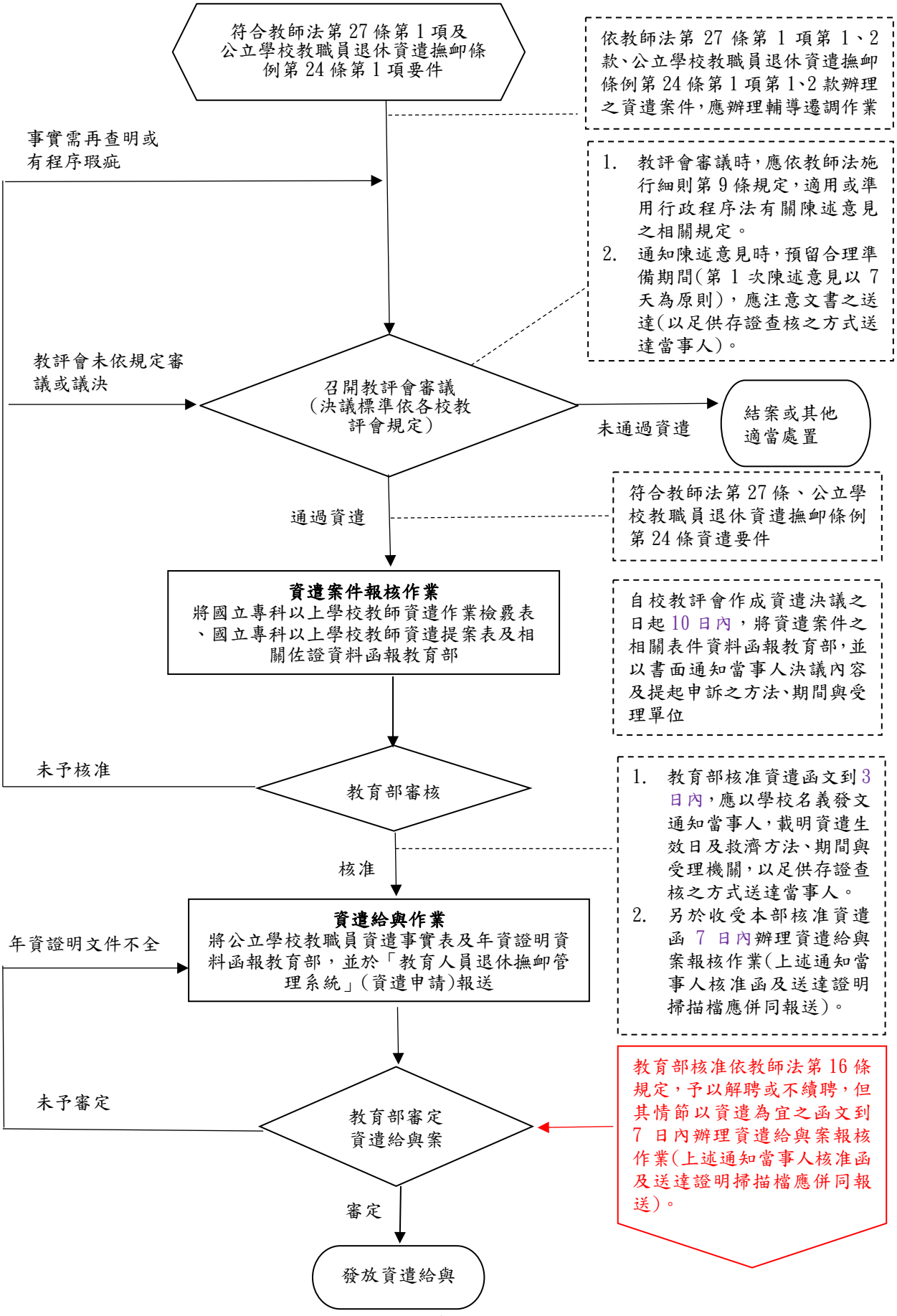
	(5)放棄輔導遷調具結書。 (6)教師無意願申請自願退休證明文件或於來文中敘明。 (7)身體衰弱不能勝任工作者，須檢附中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明，由學校秉權責認定是否影響教學，並由學校出具不能勝任工作證明書。 (8)學校通知當事人資遣決議之函文。 (9)當事人聘書影本。 (10)學校自訂規章，例如資遣排序原則規範、教師評鑑辦法、教師聘任服務辦法、教師遷調或離職處理辦法等。 (11)其他相關資料，例如課程調整或減班之具體事實、工作不適任之具體證明文件、現職已無工作又無其他適當工作可以調任之具體事實、輔導遷調作業辦理情形之證明文件等。 4. 學校陳報資遣案件應於資遣生效日前(教評會作成資遣決議之日起 10 日內）函報教育部，報部公文須敘明資遣生效日，並以資遣生效日 3 個月前送達為原則。資遣生效日應以配合學期，以 2 月 1 日或 8 月 1 日為原則;如經學校考量不影響學生受教權，得依當事人簽註生效日之日期辦理。 5. 教育部核准資遣生效日，原則依學校所報日期，如因學校未於生效日 3 個月前報送、所報送之資料不全或有疑義，致審查期間超過學校所報日期，為維護教師權益，以學校書面通知送達當事人之次日生效。 6. 如係依教師法第 16 條暨施行細則第 13 條規定辦理者，應經教評會 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上審議通過解聘或不續聘，復經同次教評會依上述決議標準審認其情節以資遣為宜(教評會審議時應注意：非出於教師本人之惡意及資遣當事人之評估)，報教育部核准後，再行辦理資

	遣給與作業。 （三） 資遣給與作業 1. 學校應於收受教育部核准資遣函 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，並載明資遣生效日及救濟方法、期間與受理機關，以足供存證查核之方式送達當事人。另於收受教育部核准資遣函 7 日內，檢附下列年資證明相關資料函報教育部，另應於「教育人員退休撫卹管理系統」(資遣申請)完成報送(含通知當事人核准資遣函及送達證明掃描檔)： (1)公立學校教職員資遣事實表。 (2)戶籍資料。 (3)服兵役證明、軍中年資證明影本。 (4)各級合格教師證明。 (5)初任各職務派令、銓敘審定函或其他證明資料影本（具曾任未銓敘職員、公務人員或其他得採計之年資者)。 (6)不同機關學校經歷之服務證明書影本(曾任私校教師年資需加註未支領退休金或資遣費；需註明留職停薪年資)。 (7)「公務人員退休撫卹基金退撫給與人員資料卡」1 份並黏貼存摺（臺銀、一銀、合作金庫三家行庫任擇一）影本。 (8)「公校校長教師曾任私校年資資料卡及給付收據」1 份並黏貼存摺影本（具曾任私立學校教師年資者)。 2. 學校及相關機關於收受教育部資遣給與審定函後，應依規定發放資遣給與，資遣生效日前，教師之待遇應予保障（同現職待遇)。
控制重點	一、辦理教師資遣案件，資遣要件應符合教師法第 27 條及退撫條例第 24 條規定並經教評會決議標準作成資遣決議（資遣原因認定由教評會審查)。 二、依教師法第 27 條第 1 項第 1、2 款、公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 24 條第 1 項 1、2 款辦理之資遣案件，當事人倘有輔導遷調意願，學校須依教師法第 12 條及同

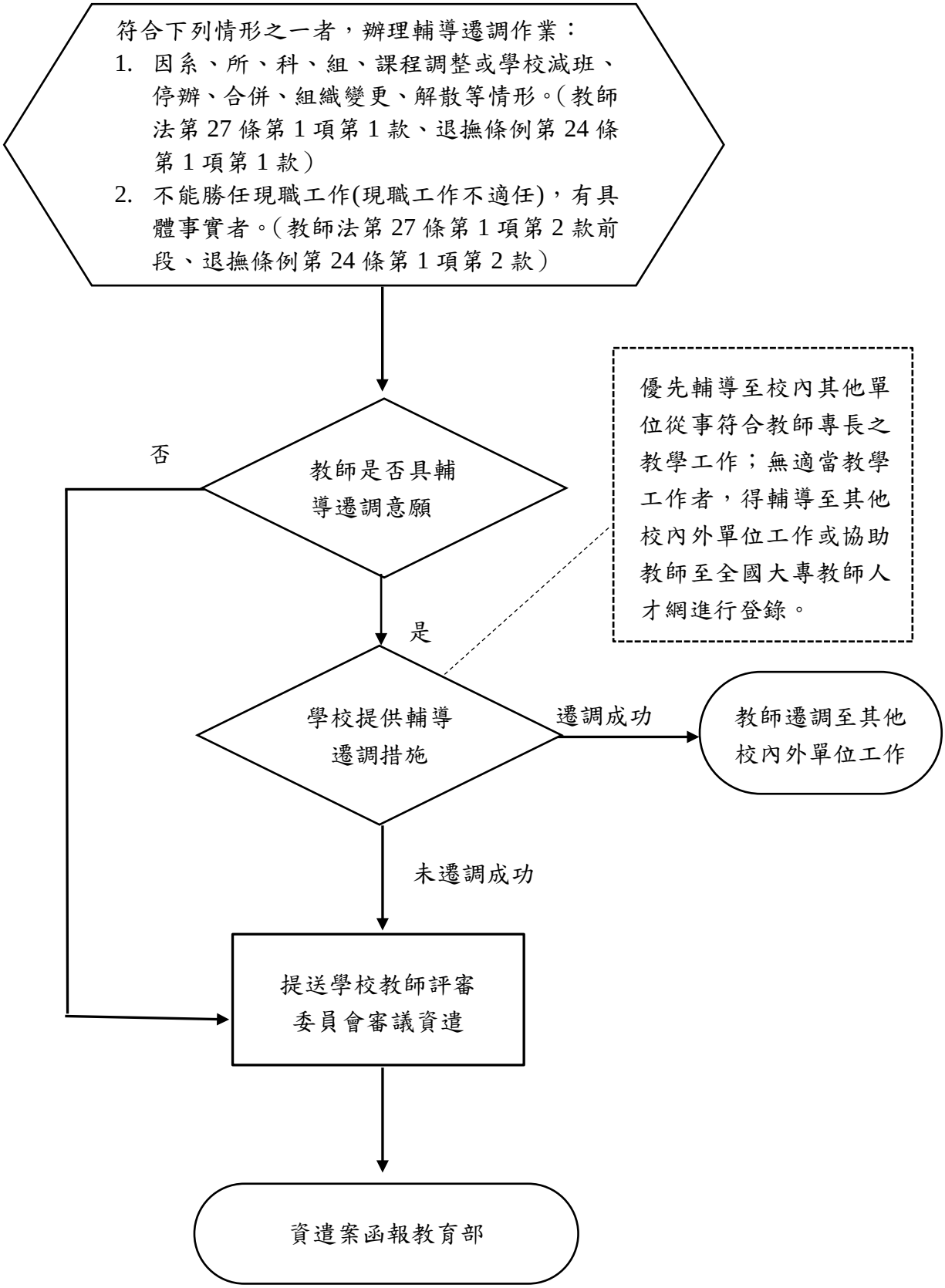
	法施行細則第 6 條規定，辦理輔導遷調作業，優先輔導至校內其他單位從事符合教師專長之教學工作；無適當教學工作者，得輔導至其他校內外單位工作或協助教師至全國大專教師人才網進行登錄。當事人如不願接受輔導遷調，請當事人以書面具結，以杜爭議。 三、考量校園和諧、避免紛擾，學校以儘量取得資遣具結書為原則，作為教評會審議之參考，並應向當事人妥為說明資遣原因及相關權益。 四、檢查教師資遣審查程序是否合於規定，各級教評會審議時應依教師法施行細則第 9 條規定，給予當事人陳述意見機會。學校通知當事人陳述意見時，書面通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果等，並注意文書之送達及保存公文送達之證明。 五、當事人列席教評會陳述之意見及教評會對陳述意見之回應，詳實載明於會議紀錄。 六、資遣案件應於資遣生效日前（教評會作成資遣決議之日起 10 日內）函報教育部，並以資遣生效日 3 個月前送達為原則。 七、資遣生效日期應注意配合教評會審議期程及教育部核處作業時間等相關變數。 八、函報教師資遣案件（含重行報送之案件），應檢查是否已備齊各種表件及相關資料。 九、學校於校教評會作成資遣決議之日 10 日內，以書面通知當事人，及學校收受教育部核准函文後 3 日內，以學校名義發文通知當事人時，均應教示救濟方式。 十、學校收受教育部核准資遣函 7 日內於「教育人員退休撫卹管理系統」(資遣申請)完成報送(含通知當事人核准資遣函及送達證明掃描檔)。 十一、 學校及相關機關於收受教育部資遣給與審定函後，應依規定發放資遣給與，資遣生效日前，教師之待遇應予保障（同現職待遇)；教師支領資遣給與，依退撫條例第 42 條規定，準用該條例第 29 條及第 30 條所定一次退休金給與標準計給。

法令依據	一、教師法及其施行細則。 二、公立學校教職員退休資遣撫卹條例及其施行細則。 三、行政程序法。
使用表單	一、國立專科以上學校教師資遣作業檢覈表。(部訂) 二、國立專科以上學校教師資遣提案表。(部訂) 三、公立學校教職員資遣事實表。(部訂) 四、放棄輔導遷調具結書。(如參考格式) 五、資遣具結書。(如參考格式) 六、不能勝任工作證明書。(學校自訂)

國立專科以上學校教師資遣作業流程圖



國立專科以上學校資遣教師前輔導遷調作業流程圖



國立大專校院內部控制制度自行檢查表

_____年度

自行檢查單位：_____

作業類別(項目)：教師資遣　　檢查日期：___年___月___日

檢查重點	自行檢查情形		檢查情形說明
	符合	未符合	
一、教師資遣原因 符合公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 24 條第 1 項、教師法第 27 條規定或屬於第 16 條第 1 項之情節以資遣為宜者。			
二、教師資遣審查程序 各級教評會應注意下列事項： (一)教評會委員之選派方式、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定(校教評會任一性別委員比例應達 1/3 以上)。 (二)應依行政程序法規定給予當事人陳述意見機會，發文通知當事人陳述意見時，應視實務需要預留其合理之準備期間(第一次陳述意見，以 7 日為原則)，並於書面通知記載會議目的、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。 (三)會議紀錄應載明事項:應出席、實際出席、參與投票、通過決議、依規定迴避等委員人數、迴避人員名單及迴避理由、作成決議之資遣原因、適用之法令條款、當事人陳述之意見及學校對陳述意見之回應			
三、教師資遣案件報核作業 (一)自校教評會作成資遣決議之日起 10 日內，將資遣案件函報教育部(應備齊應附各種表件及具體事實與證明等資料)，並同時以書面通知當事人決議內容及提起申訴之方法、期間與受理單位(敘明資遣之事由及法令依據，並以足供存證查核方式送達當事人)。			

檢查重點	自行檢查情形		檢查情形說明
	符合	未符合	
(二)依教師法第16條暨施行細則第13條規定辦理者，應經教評會2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過解聘或不續聘，復經同次教評會依上述決議標準審認其情節以資遣為宜(教評會審議時應注意：非出於教師本人之惡意及資遣當事人之評估)，報教育部核准後，再行辦理資遣給與作業。			
四、教師資遣給與作業 (一)學校應於收受教育部核准資遣函3日內，以學校名義發文通知當事人及副知本部，並載明資遣生效日及救濟方法、期間與受理機關，以足供存證查核之方式送達當事人。 (二)學校於收受本部核准資遣函7日內，檢附年資證明相關資料函報教育部，另應於「教育人員退休撫卹管理系統」(資遣申請)報送相關資料(含通知當事人核准資遣函及送達證明掃描檔)。 (二)學校及相關機關於收受教育部資遣給與審定函後，應依規定核發資遣給與。資遣生效日前，教師之待遇應予保障（同現職待遇)。			
結論/需採行之改善措施： □經檢查結果，本作業類別(項目)之內部控制制度設計及執行，無重大缺失。 □經檢查結果，本作業類別(項目)之內部控制制度設計及執行，部分項目未符合，擬採行改善措施如下：			

註:1.學校得就1項作業流程製作1份自行檢查表,亦得將各項作業流程依性質分類,同1類之作業流程合併1份自行檢查表，就作業流程重點納入檢查。
2.自行檢查情形除勾選外，未符合者必須於說明欄內詳細記載檢查情形。

填表人：＿＿＿＿＿＿　　複核：＿＿＿＿＿＿　單位主管：＿＿＿＿＿＿

國立專科以上學校教師資遣作業檢覈表

學校全銜				
擬資遣教師	姓名			
	職稱		資遣生效日	
◎當事人是否符合辦理退休條件？ □是(當事人有意願申請退休？□是□否) □否				

請依檢覈表逐項檢視，內容核符且已附相關資料，請於檢覈目打「✓」

要件		檢覈項目	學校初核		教育部複核	
			核符	不符	核符	不符
認定教師資遣適用法令條款	1.因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、合併、組織變更、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。 (教師法第12條第1項及第27條第1項第1款、教師法施行細則第6條、公立學校教職員退休資遣撫卹條例第24條第1項第1款)	系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、合併、組織變更、解散時，致現職已無工作之具體事實文件				
		學校輔導遷調作業辦理情形				
		當事人放棄輔導遷調書面聲明				
	2.不能勝任現職工作(現職工作不適任)，有具體事實，且無其他適當工作可調任。 (教師法第27條第1項第2款前段、公立學校教職員退休資遣撫卹條例第24條第1項第2款)	教評會審議認定不能勝任現職工作(現職工作不適任)之具體事實文件				
		學校輔導遷調作業辦理情形				
		當事人放棄輔導遷調書面聲明				
	3.經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。 (教師法第27條第1項第2款後段)	中央衛生主管機關評鑑合格醫院之診斷證明				
		學校出具無法勝任工作證明書				
	4.受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。 (教師法第27條第1項第3款、公立學校教職員退休資遣撫卹條例第24條第1項第3款)	法院證明文件				

要件		檢覈項目	學校初核		教育部複核	
			核符	不符	核符	不符
教師評審委員會審議作業	系級教評會 1.系所級教評會之組成(委員選派方式、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定) 2.相關人員列席報告、有無迴避 3.討論、決議與紀錄（出席人數、決議人數依各校教評會規定） 4.依教師法施行細則第 9 條規定，給予當事人陳述意見。 5.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）。	開會日期：　年　月　日				
		應出席委員人數：　　人				
		實際出席委員人數：　人				
		參與投票委員人數：　人				
		通過決議委員人數：　人				
		依規定(申請)迴避委員人數：　人				
		迴避人員、依據及理由：				
		給予當事人陳述意見機會？□是□否				
		當事人（代表人）陳述意見方式： □ 本人親自到場列席陳述 □ 委託他人到場列席陳述 □ 書面意見 □ 無				
		教評會紀錄明確記載作成決議之資遣原因、適用之法令條款、當事人陳述之意見及學校對陳述意見之回應				
	院級教評會 1.院級教評會之組成(委員選派方式、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定) 2.相關人員列席報告、有無迴避 3.討論、決議與紀錄（出席人數、決議人數依各校教評會規定） 4.依教師法施行細則第 9 條規定，給予當事人陳述意見。 5.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	開會日期：　年　月　日				
		應出席委員人數：　　人				
		實際出席委員人數：　人				
		參與投票委員人數：　人				
		通過決議委員人數：　人				
		依規定(申請)迴避委員人數：　人				
		迴避人員、依據及理由：				
		給予當事人陳述意見機會？□是□否				
		當事人（代表人）陳述意見方式： □ 本人親自到場列席陳述 □ 委託他人到場列席陳述 □ 書面意見				

要件		檢覈項目	學校初核		教育部複核	
			核符	不符	核符	不符
教師評審委員會審議作業	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）。	□ 無				
		教評會紀錄明確記載作成決議之資遣原因、適用之法令條款、當事人陳述之意見及學校對陳述意見之回應				
	校級教評會 1. 校級教評會之組成(委員選派方式、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定、任一性別委員比例應達 1/3 以上) 2. 相關人員列席報告、有無迴避 3. 討論、決議與紀錄（出席人數、決議人數依各校教評會規定） 4. 依教師法施行細則第 9 條規定，給予當事人陳述意見。 5. 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）。	開會日期：　年　月　日					
		應出席委員人數：　人				
		實際出席委員人數：　人				
		任一性別委員人數 (男：　人、女：　人)				
		參與投票委員人數：　人				
		通過決議委員人數：　人				
		依規定(申請)迴避委員人數：人				
		迴避人員、依據及理由：				
		給予當事人陳述意見機會？□是□否				
		當事人（代表人）陳述意見方式： □ 本人親自到場列席陳述 □ 委託他人到場列席陳述 □ 書面意見 □ 無				
		教評會紀錄明確記載作成決議之資遣原因、適用之法令條款、當事人陳述之意見及學校對陳述意見之回應				
報送教育部作業	1. 學校應於校教評會作成資遣決議之日起 10 日內函報教育部核准（**檢附右列資料 1 式 2 份依序排列，並將電子檔傳送教育部承辦人公務信箱)。** 2. 學校以書面通知當事人決議內容及提起申訴之方法、期間與受理單位（敘明資遣之事由及法	1. 國立專科以上學校教師資遣作業檢覈表				
		2. 國立專科以上學校教師資遣案件提案表				
		3. 資遣具結書（以取得為原則）				
		4. 放棄輔導遷調具結書				
		5. 教師無意願申請自願退休證明文件或於文中敘明				
		6. 各級教評會之設置辦法、教評會委員名單（須註明性別、單				

要　　件	檢覈項目	學校初核		教育部複核	
		核符	不符	核符	不符
令依據，並以足供存證查核方式送達當事人)。 3.報部公文應敘明資遣生效日，資遣生效日 3 個月前函報教育部。 4.資遣生效日： (1)應配合學期，以 2 月 1 日或 8 月 1 日為原則；如經學校考量不影響學生受教權，得依當事人簽註生效日之日期辦理。 (2)教育部核准資遣生效日，原則將依學校所報日期，如因學校未於生效日 3 個月前報送、所報送之資料不全或有疑義，致審查期間超過學校所報日期，為維護教師權益，以學校書面通知送達當事人之次日生效。	位、職稱)、通知當事人陳述意見情形(列席教評會)之書面文件及送達證明、會議簽到表、會議紀錄及相關會議資料				
	7.學校通知當事人資遣決議之函文				
	8.當事人聘約影本				
	9.學校自訂規章（如資遣排序原則規範、教師評鑑辦法、教師聘任服務辦法等）				
	10.依各該適用法令條款應具備之具體事實文件，如課程調整或減班之具體事實、不能勝任現職工作(現職工作不適任)之具體證明文件、現職已無工作又無其他適當工作可以調任之具體事實、輔導遷調作業辦理情形等證明文件				

註：

1. 學校應於收受教育部核准資遣函 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，並載明資遣生效日及救濟方法、期間與受理機關，以足供存證查核之方式送達當事人。
2. 另於收受教育部核准資遣函 7 日內，檢附年資相關證明資料函報教育部，另應於「教育人員退休撫卹管理系統」(資遣申請)完成報送（含通知當事人核准資遣函及送達證明掃描檔）

國立專科以上學校教師資遣提案表

具體事實	**一、事由：** (一)○師為本校○○系教授，……經學校召開○級教師評審委員會審議，以○師合於教師法第 27 條第 1 項第○款及公立學校教職員退休資遣撫卹條例（以下簡稱退撫條例）第 24 條第 1 項第○款規定，爰於○年○月○日函報請教育部同意資遣（如有教育部退件情形，應加註日期及理由）。 (二) 具體情事摘要： **二、輔導遷調作業：……。**(資遣原因為「因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散而現職已無工作，又無其他適當工作可以調任」或「現職工作不適任且無其他工作可調任」才須填列，應敘明輔導遷調過程及結果) **三、教評會審議過程(含決議內容，並敘明各級教評會委員迴避情形)：** (一)○○系教評會：於○年○月○日召開，應出席委員○人，實際出席委員○人，參與決議人數○人，投票結果：○票同意，通過○師資遣案。決議……。 (二)○○院教評會：於○年○月○日召開，應出席委員○人，實際出席委員○人，參與決議人數○人，投票結果：○票同意，通過○師資遣案。決議……。 (三)校教評會：於○年○月○日召開，應出席委員○人，實際出席委員○人，參與決議人數○人，投票結果：○票同意，通過○師資遣案。決議……。 **四、當事人陳述意見摘要：……。**(應載明各級教評會書面陳述意見摘要) **五、學校針對○師陳述意見之回應：……。**(應逐項回復當事人陳述意見情形) **六、其他說明：……。**
適用之法令及學校章則	（含適用法令、學校章則全稱及條項點次內容，並分項條列） 1、 公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 24 條第 1 項 2、 教師法第 27 條 3、
佐證資料	（請分項條列並依序隨案檢附） 1、 2、 3、

放棄輔導遷調具結書（格式）

本人○○○因＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（原因說明），放棄學校提供之輔導遷調措施。此致

（服務學校）

具結人：（請簽名）

身分證字號：

中華民國　　年　　月　　日

資遣具結書(格式)

本人○○○因＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（原因說明），請學校依公立學校教職員退休資遣撫卹條例及教師法規定辦理本人資遣事宜。此致

（服務學校）

具結人：（請簽名）

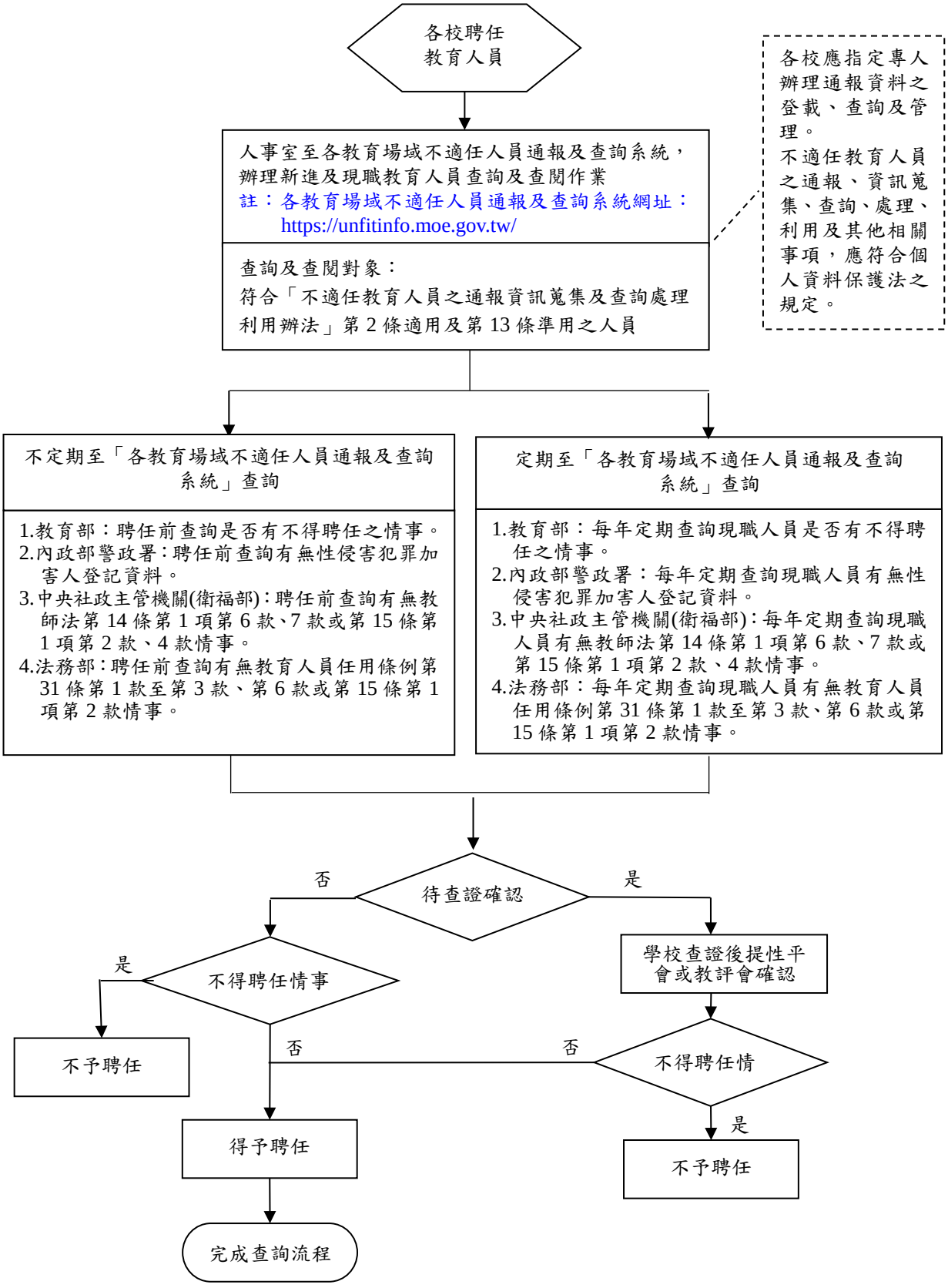
身分證字號：

中華民國　　年　　月　　日

七、聘任教育人員查詢及通報作業

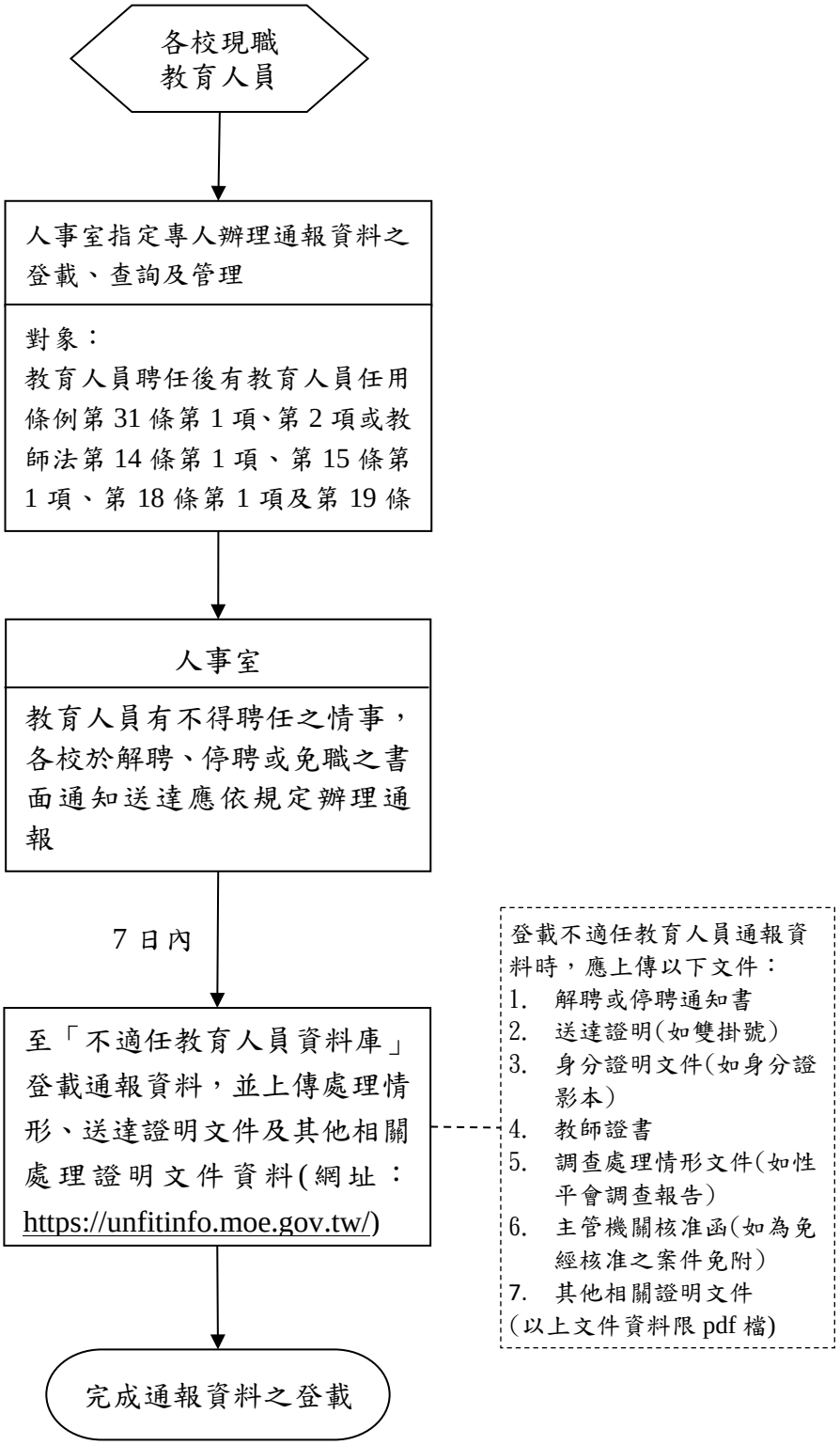
國立大專校院作業流程圖

聘任教育人員查詢及查閱



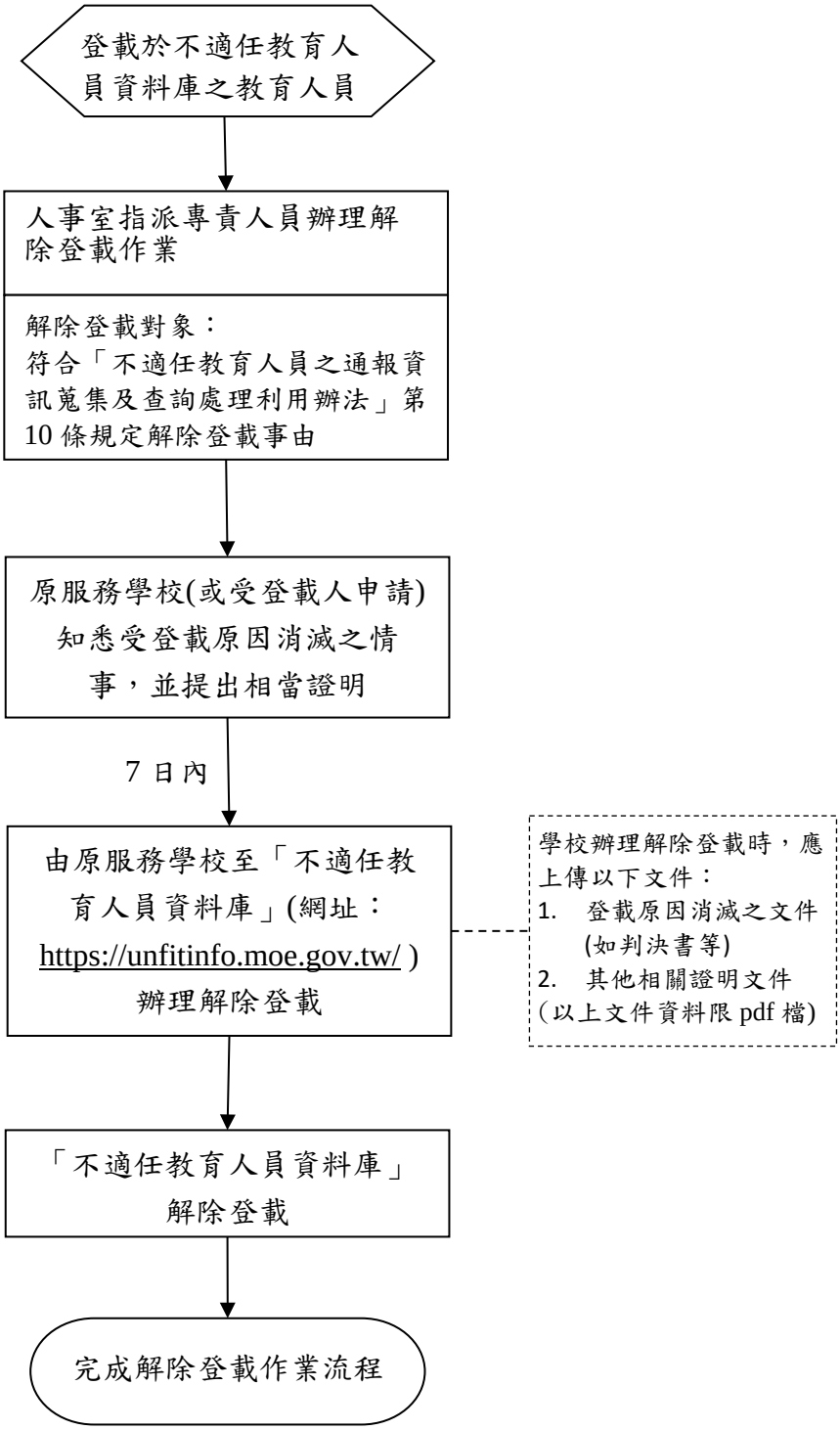
國立大專校院作業流程圖

現職不適任教育人員通報



國立大專校院作業流程圖

解除不適任教育人員登載



國立大專校院內部控制制度自行檢查表(草案)

＿＿＿＿年度

自行檢查單位：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

作業類別(項目)：不適任教育人員查詢通報及處理利用

檢查日期：＿＿年＿＿月＿＿日

檢查重點	自行檢查情形		檢查情形說明
	符合	未符合	
一、作業流程有效性 (一)作業程序說明表及作業流程圖之製作是否與規定相符。 (二)內部控制制度是否有效設計及執行。			
二、辦理新進及現職教育人員查詢作業 (一)是否至「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」辦理查詢作業。 (二)是否請求其他權責機關協助查復。			
三、現職不適任教育人員通報作業 (一)是否於規定期間內至「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」登載。 (二)辦理通報作業時，有無上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料			
四、解除登載：知悉「不適任教育人員資料庫」受登載人員登載原因消滅時，是否於規定期間內至資料庫辦理解除登載。			
五、專責人員辦理查詢作業 (一)是否確實指定專人辦理通報資料之登載、查詢及管理。 (二)辦理通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項時，是			

否有負保密責任，符合個人資料保護法規規定。			

結論/需採行之改善措施：

□經檢查結果，本作業類別(項目)之內部控制制度設計及執行，無重大缺失。

□經檢查結果，本作業類別(項目)之內部控制制度設計及執行，部分項目未符合，擬採行改善措施如下：

註：1.學校得就1項作業流程製作1份自行檢查表，亦得將各項作業流程依性質分類，同1類之作業流程合併1份自行檢查表，就作業流程重點納入檢查。

2.自行檢查情形除勾選外，未符合者必須於說明欄內詳細記載檢查情形。

填表人：＿＿＿＿＿＿　　複核：＿＿＿＿＿＿　　單位主管：＿＿＿＿＿

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

（一）就保障人民權益言：行政機關行政行為之種類繁多，法律效果各異。有規定人民得依法提起行政爭訟者，例如行政處分（訴願法第 1 條以下規定、行政訴訟法第 4 條以下規定及行政程序法第 109 條規定參照)；有規定通知、資訊提供，而未直接涉及爭訟者，例如通知程序參加(行政程序法第 23 條規定參照)、通知參加聽證(同法第 55 條及第 62 條規定參照)、通知陳述意見（同法第 39 條、第 102 條及第 104 條規定參照）等。若係行政機關依職權而發動之行政程序，亦得於給予人民陳述意見機會時，加以確定行政文書之應送達處所（同法第 39 條第 1 項及第 102 條規定參照)，人民亦得預見行政文書之送達。

【司法院 109 年 11 月 20 日-大法官釋字第 797 號】

（二）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】

（三）有關教師涉及性侵害或性騷擾事件，經學校教師評審委員會依教師法相關規定審議時，應如何「陳述意見」疑義一案，有關其「陳述意見」部份，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，如獲當事人同意後得通知渠列席說明；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。

【教育部 100 年 6 月 9 日臺人（二）字第 1000092420 號函】

（四）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。

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

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

（一）憲法第十五條規定，人民之工作權應予保障，其內涵包括人民之職業自由。法律若課予人民一定職業上應遵守之義務，即屬對該自由之限制，有關該限制之規定應符合明確性原則。

【司法院 101 年 7 月 27 日-大法官釋字第 702 號】

（二）教育人員任用條例第三十一條第三款關於因案停止職務，其原因尚未消滅者，不得為教育人員之規定，乃因此等人員在停職期間，難以專心任職，足以影響教育工作之正常進行，有暫不適宜繼續執行教育職務之情形存在。故上開規定，為增進公共利益所必要，與憲法並無牴觸。惟依現行法律規定，學校教師有採聘任制度者，其因案停止職務之教師於聘期屆滿後，經法定程序確定為無刑事及行政責任，並經原學校再予聘任者，足證事已澄清，自原聘期屆滿至再予聘任之一段

期間，其所失之權益，如何補償，現行法令未設規定，有所疏漏，應由主管機關檢討處理之。至教育人員任用條例施行細則第十九條第一項規定：「各級學校對聘約期限屆滿之教師不予續聘時，應於聘期屆滿一個月前，書面通知當事人，並報經主管教育行政機關備查」，乃規定學校對於聘約期限屆滿之教師不予續聘之程序，以督促學校對於教師之不續聘，應審慎辦理。此種情形，業經本院釋字第二〇三號解釋認與憲法並無牴觸在案，適用此項規定之見解，亦不屬憲法解釋範圍，併予說明。

【司法院 101 年 7 月 27 日-大法官釋字第 702 號】

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

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

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

（一）查教師法第 14 條規定：「（第 1 項）教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：…九（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 4 款）、經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實。…（第 4 項）教師涉有第 1 項第 9 款（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 4 款）情形者，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」依前開規定，教師涉有性侵害案件，服務學校應於知悉之日起 1 個月內經教師評審委員會（以下簡稱學校教評

會）審議通過後，不需報主管教育行政機關核准先予停聘，並靜候調查。是以，學校教評會自得審酌相關事證，就個案具體事實查證究明後，決議是否先予停聘，惟各級教評會審議時仍應給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

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

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

四、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

（一)性別平等教育法第 16 條第 1 項所定學校之教師評審委員會係指校級之教師評審委員會。

【教育部 93 年 12 月 3 日台訓（三）字第 0930150829 號函】

（二）倘當事人認有具體事實，致該性平會委員於教評會委員職務執行有偏頗之虞，依行政程序法第 33 條規定申請迴避時，其偏頗與否之認定，應由學校之相關委員會本權責予以審定。如校級教評會同意當事人申請校教評會兼具性平會委員迴避，惟系及院級教評會並未提出迴避申請，校級教評會有無需要請系、院教評會重行審議乙節，請學校應依大學法第 20 條授權自訂之教評會運作規定辦理。

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

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

（一)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】

（二）查現行學校對於性騷擾之防治及處理，依事件當事人之身分及各該法益，分別適用性別平等教育法（校長、教職員工與學生之間，保障學生之受教權，以下簡稱性平法）、性別工作平等法（教職員工之間，保障職場之人身安全，以下簡稱性工法）及性騷擾防治法（教職員工生對民眾，前兩法之外，保障人民於一般場所中之人身安全，以下簡稱性騷法），以上三法簡稱性騷擾防治三法。

（三）教育部訂定「各級學校非屬性別平等教育法所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」，將該兩法所定性騷擾定義、學校（雇主）防治責任、通報、處理程序及相關救濟再予摘要列明。

（四）上開申訴及處理流程說明，性別工作平等法之五、申訴、處理及救濟部分規定，上列向勞政單位申訴及向勞委會申請審議部分，僅適用於申訴人之身分非屬公務人員、教育人員及軍職人員者。

【教育部 102 年 12 月 24 日臺教學(三)字第 1020165630 號函】

【教育部 103 年 1 月 17 日臺教學(三)字第 1030006212 號函】

六、教師法所定停聘執行

（一）依教師法第 14 條第 4 項（109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 22 條)及大學法第 20 條規定，大學教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 4 款)情形者，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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 4 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。

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

（二）有關教師疑涉教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情事，

調查期間得否申請育嬰留職停薪；又其辦理育嬰留職停薪後，教師評審委員會始決議暫時停聘，有關停聘作業執行疑義。停聘係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，與教師在聘約有效期間內申請育嬰留職停薪，係屬二事，爰倘教師疑似涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情事，其申請育嬰留職停薪後，學校仍得依教師法第 14 條第 4 項規定，經學校教師評審委員會審議通過予以停聘，尚無須由教師辦理復職手續後再予停聘之必要。

【教育部 103 年 5 月 23 日臺教人(三)字第 1030065926 號函】

七、教師解聘案生效日期疑義

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

【教師法第 26 條】

（二）教師法第二十六條第五項所稱教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，指學校受理教師疑似有解聘、不續聘或終局停聘案件之日起，至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。學校辦理教師法第二十六條第五項暫時繼續聘任，免經教師評審委員會審議，其聘期自前次聘約期限屆滿之次日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。

【教師法施行細則第 17 條】

（三）學校依教師法第 14 條之 1 第 2 項(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 26 條第 5 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】

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

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

（五）教師離職後始辦理解聘者，依教師法施行細則第 7 條第 1 項規定：「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」以及本部 109 年 10 月 21 日臺教人

(三)字第 1090129679 號書函略以，解聘生效日應以聘約存續期間為限，並應溯至教師離職之前 1 日為解聘生效日；管制不得聘任為教師之起算日，為該解聘送達教師之次日。

【教育部 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 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)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。」。

【教育部 98 年 12 月 24 日台人（二）字第 0980216714 號函】

（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】

（三)依大學法第 20 條第 2 項規定:「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。」同時擔任二級以上教師評審委員會（下稱教評會）委員者，其於出席上級教評會會議審議下級教評會提送之案件時，有無必要迴避，應依學校教評會章則規定辦理。另為期周妥，各校亦得參酌行政程序法第 32 條(法定迴避事由)與第 33 條(當事人申請迴避）規定，於所屬教評會運作規定中加以明定。

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）性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 32 條規定，申請人及行為人對同法第 31 條第 3 項之處理結果（包含權責機關之議處結果、事實認定及理由）不服時，得以書面具明理由向學校申復。爰提起申復之標的係對處理結果不服，先予敘明。學校性平會建議對行為人（為教師時）之處置（非停聘、解聘或不續聘），倘屬學校（任一級）教師評審委員會審議議處之權責（例如調離必修課、不得收研究生、兼任教師之離聘程序…），則後續之申復及申訴之提起，自當俟該權責機關議決後，由學校將該案件之處理結果，以書面載明事實及理由通知申請人、行為人及檢舉人，並教示申請人及行為人依法得提起之申復及申訴救濟權益。

【教育部 101 年 2 月 24 日臺訓（三）字第 101008320B 號函】

（二）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。

【教育部 101 年 4 月 9 日臺訓（三）字第 1010039771 號函】

（三）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。

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】

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

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

【教育部 101 年 8 月 1 日臺訓（三）字第 10152141422 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

（一）教師法第 14 條第 1 項第 14 款(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 16 條第 1 項第 2 款)既將「違反聘約」與「情節重大」併列，在解釋上，「違反聘約」須「情節重大」，始符合該款要件。

是否「情節重大」，應非聘約所得約定事項，學校不得於聘約中約訂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）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。

【最高行政法院 103 年度判字第 290 號判決】

（三）大學自治仍不能逾越法律規定之範圍，且其相關措施應受教育主管機關適法性之監督。而行為時教師法第 2 條已明定教師之聘任應依該法之規定，同法第 14 條第 1 項第 8 款既將違反聘約與情節重大並列，在解釋上違反聘約須情節重大，始符合該款之要件。

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

所屬大學教評會對違反聘約情節是否重大具判斷餘地，其判斷之結果，在大學自治下，應予高度之尊重，惟其判斷理由，應於教評會審查時討論，決議時應說明其理由，教育部為主管機關，基於行政監督職責，得對之為適法性監督；行政法院為司法審查時，亦係為合法性審查，均不得代大學教評會為教師違反聘約是否達情節重大之認定。

【最高行政法院 105 年判字第 384 號判決】

（四）教師法第 14 條第 1 項第 8 款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，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，而應依職權探知個案違反聘約之相關事由，綜合判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘。

【最高行政法院 106 年判字第 246 號判決】

十一、大學限期未升等不續聘之審議

（一）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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 16 條第 1 項第 2 款）所定「違反聘約」且「情

節重大」之要件及第 14 條之 1(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 26 條第 1 項)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】

（二）大學本於憲法賦予之自治權，雖得另定教師停聘或不續聘之規定。然依憲法第 162 條與大學法第 1 條第 2 項，大學自治不得逾越法定之範圍。而行為時教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定將「違反聘約」與「情節重大」並列為要件，足見個案是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，學校尚不得於聘約中約定教師有一定違反聘約之行為，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。又教師行為是否構成行為時教師法第 14 條第 1 項第 14 款所定「違反聘約情節重大」之不續聘要件，其中「情節重大」屬不確定法律概念。教師法為保護教師權益，將此涉及高度屬人性之能力評價，及客觀上教學品質優劣之評價，委由不同成員組成之校教評會以合議決之，已具體考量避免因任何個人好惡造成侵害教師之合法正當權益，立法意旨明確。基於尊重學校與教評會組織之專業性、不可替代性及法律授權之專屬性，自應承認其就此審議之決定有判斷餘地。再者，行政法院就學校機關於此類享有判斷餘地事件所為決定之司法審查，參照司法院釋字第 553 號解釋理由意旨，應採較低之審查密度。至大學教師違反聘約之情節是否重大之審議認定，依大學法第 20 條規定係專屬大學各級教師評審委員會之判斷餘地範圍，大學教師各級評審委員會應以對該擬被不續聘教師「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），並於作成不予續聘之決議時，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。大學教評會如符合前揭審議規定所作成之決定，除非有違反法定程序、判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或考核有濫用權力等情事外，法院對學校本於專業及對事實真相之熟知所為不續聘之決定即應予適度尊

重。

【高雄高等行政法院 108 年訴字第 192 號判決】

【最高行政法院 106 年度判字第 246 號判決】

【最高行政法院 105 年度判字第 150、210、280 號判決】

【最高行政法院 104 年度判字第 99、320 號判決】

【最高行政法院 103 年度判字第 290、431、501、583 號判決】

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牴觸既存之上位規範。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第 382 號、第 462 號、第 553 號解釋理由書參照)。

【最高行政法院 100 年度判字第 1893 號判決】

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(107 年 12 月 28 日修正施行之性別平等教育法第 27-1 條第 5 項)、不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法第 7 條(109 年 6 月日修正施行之不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 5、6 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）教評會決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。

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

十六、陳述意見應注意事項

（一）查教師法施行細則第 9 條規定：「教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議解聘、不續聘、停聘案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見……之相關規定。」為維護教師權益及確保學校措施之正確性，教評會審議時，除有行政程序法第 103 條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依上開規定通知當事人陳述意見，並視實務需要預留其合理之準備期間（第一次陳述意見，以 7 日為原則）。當事人列席教評會陳述之意見及教評會對陳述意見之回應，應於會議紀錄中詳實載明，以完備教評會審議過程。

（二）另查 109 年 6 月 4 日最高行政法院 109 年判字第 312 號判決略以，非校教評會成員，又非案件關係人，卻於校教評會為無關審議內容之意見表達，足以影響該會作成正確決定，且傷及校教評會決定之客觀公信力，已然有悖設置大學教評會專業評斷之立法精神，違反公正作為之程序義務。爰教評會不宜邀請非案件關係人列席陳述意見，以免影響教評會實質決定之公正與公平，而有程序違法之瑕疵。

【教育部 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 號書函】

十七、專科以上學校辦理教師解聘、不續聘、停聘案件應注意事項

學校所報案件常見瑕疵情形如下，爰請各校辦理此類案件時，審慎處理，以杜爭議：

(一)教評會審議教師依教師法第 16 條規定解聘或不續聘，其情節是否以資遣為宜時，未評估教師接受資遣意願：學校應以書面方式徵詢教師接受資遣意願，並敘明經核給資遣給與之任職年資，日後再任教職員不得採計核給退離給與之規定；如教師無接受資遣意願，應敘明理由。教評會審議時，應就上開教師接受資遣意願及理由予以評估，並載明於會議紀錄中。

(二)教評會依教師法第 15 條或第 18 條規定議決不得聘任為教師或停聘期間時，未審酌案件情節：

1. 查最高行政法院 107 年度判字第 177 號判決理由略以：「……依前揭教師法第 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。是以議決不得聘任期間時，除情節重大外，應審酌情節為適當之裁處。……該校教

評會究竟如何審酌本件情節而議決上訴人不得聘任為教師之期間為4年，無從依會議紀錄得悉，……。」

2. 爰學校依教師法第15條規定作成教師解聘之決議，或依第18條規定作成教師終局停聘之決議，應於教評會紀錄載明如何審酌案件情節，而議決1年至4年不得聘任為教師，或議決停聘6個月至3年。

(三)教評會審議教師有教師法所定「行為違反相關法規」而有解聘或終局停聘之必要時，未審酌該行為如何損及教師專業尊嚴或倫理規範：

1. 查教師法第14條第1項第11款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」之立法說明略以，教師違反相關法規之行為，除由學校主動就違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認外，亦可能係學校於收受或知悉權責機關認定違反法令後，學校再就該違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認。

2. 爰學校依教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款作成教師解聘之決議，或依第18條規定作成教師終局停聘之決議，應於教評會紀錄載明該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範。

(四)教師涉性別事件，學校未依教師法第22條第1項規定召開教評會審議是否暫時予以停聘：為避免涉性別事件之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，另為利調查程序進行，同時兼顧教師個人權益，學校接獲通報教師疑似涉有教師法第22條第1項各款情形之日，應依該項規定召開教評會審議是否暫時予以停聘。未依上開規定辦理者，本部將依教師法施行細則第16條第3項規定，追究學校相關人員責任。

【教育部110年3月10日臺教人(三)字第1100028095號書函】

參、常見程序瑕疵

一、教評會運作方面：

(一)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)

(二)學校教師評審委員會之組成未符設置辦法之規範，例如：未符性別比例、教授未達一定比例人數。

(三)教師評審委 員會出席委員人數及議決人數與簽到表不符。

(四)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。

(五)教師評審委員會會議紀錄未引據教師法適用條款。

二、當事人陳述意見方面：

(一)未於教師評審委員會邀請當事人列席說明，或未於提案表及會議決議敘明當事人陳述之意見，並視實務需要預留其合理之準備期間（第一次陳述意見，以 7 日為原則），或通知送達情形。(依性別平等教育法第 25 條第 5 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。)

(二)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：

(一)未依教師法規定，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。

(二)未依教師法規定，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。

(三)未依教師法規定，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 。

四、大學教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 10 款(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 4 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】

五、建議作業檢覈

(一)各級教評會審議時應給當事人陳述意見機會。學校通知當事人陳述意見時，書面通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果等，並注意文書之送達(以足供存證查核方式送達當事人)。

(二)教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議層級及各層級組成人數(校級性別比例)、出席人數及決議人數是否符合教師法之規定。

(三)教評會依教師法第 15 條第 2 項規定審議之事項，是否以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年期間為限。

校教評會決議不得聘任為教師之期間如為 2 年以上，紀錄宜載明決議停止聘任期間之理由?所審酌案件情節之說明。

(四)教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘、不續聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載具體違失行為，及該違失行為違反之相關法規為何？

(五)教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序 4 要件予以審查。

(六)教評會紀錄明確記載認定「未符合其情節以資遣為宜」(第 16 條第 1 項) 之理由？

(七)學校是否自教師解聘、不續聘或終局停聘決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起申復(涉及性平事件)、申訴或訴願之方式、期間與受理單位等。

(八)教師解聘、不續聘、終局停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，應自前次聘約期限屆滿之次日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。

(九)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、不續聘或停聘之事由、法令依據及生效日期)，以足供存證查核之方式送達當事人，並依行政程序法規定詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」等救濟程序之教示文字(包括依性別平等教育法規定提起之申復及依教師法規定提起申訴，或依訴願法提起訴願。教師依教師法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願。

(十)外籍教師解聘、停聘或不續聘案應優先適用就業服務法之規定，外籍教師有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，學校應依就業服務法第 56 條規定，於 3 日內以書面通知教育部、內政部移

民署及警察機關；惟學校認定無繼續聘僱必要之程序，就業服務法並無規定，應依教師法等相關規定經學校教師評審委員會、或性別平等教育委員會、或依法組成之相關委員會議決後，報教育部核准。

肆、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 7 條

本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。

本法所稱不續聘，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。

本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其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。

(二)教師解聘、停聘或不續聘之法定事由及程序

法規名稱：教師法

修正日期：民國 108 年 06 月 05 日

中華民國一百零八年六月五日總統華總一義字第 10800055651 號令修正公布全文 53 條；施行日期，由行政院定之

中華民國一百零九年五月二十一日行政院院臺教字第 1090015037 號令發布定自一百零九年六月三十日施行

第 一 章 總則

第 1 條

為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，特制定本法。

第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

軍警校院及矯正學校依本法規定處理專任教師之事項時，除資格檢定及審定外，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。

第 3 條

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。
軍警校院及矯正學校依本法及教育人員任用條例規定聘任之專任教師，除法律另有規定者外，適用本法之規定。

第 4 條

教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。

第 二 章 資格檢定及審定

第 5 條

教師資格之取得分檢定及審定二種：高級中等以下學校之教師採檢定制；專科以上學校之教師採審定制。

第 6 條

高級中等以下學校教師資格之檢定，另以法律定之；經檢定合格之教師，由中央主管機關發給教師證書。

第 7 條

專科以上學校教師資格之審定分學校審查及中央主管機關審查二階段；教師經學校審查合格者，由學校報請中央主管機關審查，再審查合格者，由中央主管機關發給教師證書。但經中央主管機關認可之學校審查合格者，得逕由中央主管機關發給教師證書。

第 8 條

專科以上學校教師資格審定辦法，由中央主管機關定之。

第 三 章 聘任

第 9 條

高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：

一、依師資培育法規定分發之公費生。
二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。
前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。
高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。
前三項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條

高級中等以下學校教師之聘任，以具有教師證書者為限。
高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年；續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年；續聘三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二以上審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多七年。
專科以上學校教師之聘任及期限，分別依大學法及專科學校法之規定辦理。

第 11 條

高級中等以下學校科、組、課程調整或學校減班、停辦或解散時，學校對仍願繼續任教且在校內有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導調整職務；在校內無其他適當工作可以調整職務者，學校或主管機關應優先輔導介聘。
高級中等以下學校或主管機關依前項規定優先輔導介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第三十條各款情形之一者，其聘任應不予通過。

第 12 條

專科以上學校系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校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，各該主管機關應輔導學校執行。
專科以上學校依前項規定優先輔導遷調之教師，經教師評審委員會審查發現有下列各款情形之一者，其聘任得不予通過：
一、第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在解聘或不續聘處理程序中。

二、有第十八條、第二十一條、第二十二條第一項或第二項之情形，尚在停聘處理程序中或停聘期間。
三、第二十七條第一項第二款或第三款情形之一，尚在資遣處理程序中。

第 13 條

教師除有第十四條至第十六條、第十八條、第十九條、第二十一條及第二十二條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。

第 四 章 解聘、不續聘、停聘及資遣

第 14 條(解聘，且終身不得聘任為教師)

教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：
一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
三、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、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。
五、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

教師有前項第一款至第三款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校

法第二十七條第一項規定之限制。
教師有第一項第四款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。
教師有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

第 15 條(解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師)

教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：
一、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，有解聘之必要。
二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。
三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。
五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。
教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。
教師有第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第五款規定情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

第 16 條(解聘、不續聘或資遣)

教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：

一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。
二、違反聘約情節重大。
教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

第 17 條(教師專業審查會)

主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第一項第一款及第二十六條第二項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第二十六條第二項提交教師專業審查會審議之案件。
教師專業審查會置委員十一人至十九人，任期二年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師組織推派之代表遴聘（派）兼之；任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。
第一項教師專業審查會之組成及運作辦法，由中央主管機關定之。
教師專業審查會之結案報告摘要，應供公眾查閱。

第 18 條(終局停聘)

教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教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，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。
前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。

第 19 條(消極資格)

有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：
一、有第十四條第一項各款情形之一。
二、有第十五條第一項各款情形之一，於該議決一年至四年期間。
有前條第一項情形者，於該停聘六個月至三年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。
前二項已聘任之教師屬依第二十條第一項規定通報有案者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制；非屬依第二十條第一項規定通報有案者，應依第十四條或第十五條規定予以解聘。
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。

第 20 條(通報、資訊之蒐集及查詢)

教師有第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項及前條第一項、第二項規定之情形者，各級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。

學校聘任教師前，應查詢其有無前條第一項及第二項規定之情形；已聘任者，應定期查詢。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第二十條或兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定受行政處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 21 條(當然暫時予以停聘)

教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停聘：

一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。

二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。

三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

第 22 條(暫時予以停聘)

教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：

一、第十四條第一項第四款至第六款情形。

二、第十五條第一項第一款或第二款情形。

教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：

一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。
二、第十五條第一項第三款至第五款情形。
前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

第 23 條(停聘後之復聘)

教師停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。
依第十八條、前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。
依前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。
依前項規定申請復聘之教師，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過後復聘。
依第二十一條規定停聘之教師，於停聘事由消滅後，除經學校依前條第二項規定予以停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。
經依法停聘之教師，未依第二項規定於停聘期間屆滿次日或未依前項規定於事由消滅後次日向學校報到復聘，或未依第三項規定於停聘事由消滅後三個月內申請復聘者，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起三十日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。

第 24 條(視為辭職)

受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。
依前項規定復聘之教師，於接獲復聘通知後，應於三十日內報到，其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。
依第一項或前條第二項、第三項或第五項規定復聘之教師，服務學校應回復其教師職務。

第 25 條(停聘期間之待遇)

依第十八條第一項或第二十一條第二款、第三款停聘之教師，停聘期間不發給待遇。
依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師

，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。
依第二十二條第二項停聘之教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪（年功薪）。

第 26 條(報主管機關核准)

學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。
高級中等以下學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。
前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。
專科以上學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得追究學校相關人員責任。
教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

第 27 條(資遣及改辦退休)

教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：
一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。
二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。
三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。
符合退休資格之教師有前項各款情形之一，經核准資遣者，得於資遣確定之日起一個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。

第 28 條(不得退休或資遣及離職後解聘)

學校於知悉教師涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。

教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第二十條規定辦理通報。

第 29 條(高中以下教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序)

高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 30 條(不得申請介聘)

高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：

一、有第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。

二、有第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。

三、有第二十七條第一項第二款或第三款情形，尚在調查、資遣處理程序中。

第 五 章 權利義務

第 31 條(權利)

教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

一、對學校教學及行政事項提供興革意見。

二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。

三、參加在職進修、研究及學術交流活動。

四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。

五、對主管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，得依法提出申訴。

六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。

七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與主管機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。

八、教師依法執行職務涉訟時，其服務學校應輔助其延聘律師為其辯護及

提供法律上之協助。
九、其他依本法或其他法律應享有之權利。
前項第八款情形，教師因公涉訟輔助辦法，由中央主管機關定之；另其涉訟係因教師之故意或重大過失所致者，應不予輔助；如服務學校已支付涉訟輔助費用者，應以書面限期命其繳還。

第 32 條(義務)

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。
二、積極維護學生受教之權益。
三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。
四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
五、從事與教學有關之研究、進修。
六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
九、擔任導師。
十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。
前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

第 33 條(進修研究)

各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能。
教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管機關編列預算支應。
為提升教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，中央主管機關應規劃多元之教師進修、研究等專業發展制度，其方式、獎勵相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
高級中等以下學校各主管機關應建立教師諮商輔導支持體系，協助教師諮商輔導；其辦法由各該主管機關定之。

第 34 條(違反義務之處理)

教師違反第三十二條第一項各款之規定者，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。

第 35 條(請假)

教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依規定請假；其基於法定

義務出席作證性侵害、性騷擾及霸凌事件，應給予公假。
前項教師請假之假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項之規則，由中央主管機關定之。

第 36 條(教師之待遇)

教師之待遇，另以法律定之。

第 37 條(公私立學校教師年資合併計算)

公私立學校教師互轉時，其未核給退休、撫卹、離職及資遣給與之任職年資應合併計算。

第 38 條(退休、撫卹、離職、資遣及保險)

教師之退休、撫卹、離職、資遣及保險，另以法律定之。

第 六 章 教師組織

第 39 條

教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。
學校班級數少於二十班時，得跨區 （鄉、鎮）合併成立學校教師會。
各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請辦理。
地方教師會應有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會應有半數以上之地方教師會加入，始得成立。

第 40 條

各級教師組織之基本任務如下：
一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。
二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。
三、研究並協助解決各項教育問題。
四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。
五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。
六、制定教師自律公約。

第 41 條

學校不得限制教師參加教師組織或擔任教師組織職務。
學校不得因教師參加教師組織、擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用

、解聘或為其他不利之待遇。

第 七 章 申訴及救濟

第 42 條

教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。
教師因學校或主管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機關受理申請之日起為二個月。
申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以書面為之。
前項期間，以申訴評議委員會收受申訴書或再申訴書之日期為準。

第 43 條

教師申訴評議委員會委員，由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織代表，及組成教師申訴評議委員會之主管機關或學校代表擔任之；其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二。
前項教師組織代表在直轄市、縣（市）由直轄市、縣（市）教師會推薦；在專科以上學校由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當或直轄市、縣（市）教師會推薦；在中央教師申訴評議委員會由全國教師會推薦。
教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關另定之。
各級教師申訴評議委員會組織與第一項及第二項規定不符者，應於本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行之日起一年內完成修正。

第 44 條

教師申訴之程序分為申訴及再申訴二級如下：
一、專科以上學校分學校及中央二級。
二、高級中等以下學校分直轄市、縣（市）及中央二級。但中央主管機關所屬學校為中央一級，其提起之申訴，以再申訴論。
教師不服申訴決定者，得提起再申訴；學校及主管機關不服申訴決定者，亦同。
教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再

申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。
教師依訴願法提起訴願後，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。
本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行前，尚未終結之事件，其以後之程序，依修正施行後之本法規定終結之。
原措施性質屬行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。

第 45 條

評議決定確定後，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；原措施之學校或主管機關應依評議決定執行，主管機關並應依法監督其確實執行。
學校未依前項規定辦理，主管機關得依相關法規追究責任，並作為扣減或停止部分或全部學校獎勵、補助或其他措施之依據。

第 46 條

直轄市、縣（市）及中央教師申訴評議委員會之評議書應主動公開。但其他法律另有規定者，依其規定。
前項公開，應不包括自然人姓名以外之自然人國民身分證統一編號、護照號碼及其他足資識別該個人之資料。

第 八 章 附則

第 47 條

各級學校兼任教師之資格檢定與審定，依本法之規定辦理。
兼任、代課及代理教師之權利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行與其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
各級學校專業、技術科目教師及擔任健康與護理課程之護理教師，其資格均依教育人員任用條例之規定辦理。

第 48 條

前條第三項之護理教師，其解職、申訴、進修、待遇、福利、退休、資遣、撫卹事項，準用教師相關法令規定。

經主管機關介派之護理教師具有健康與護理科合格教師資格者，主管機關得辦理介聘為健康與護理科教師；其介聘辦法，由中央主管機關定之。

第 49 條

本法各相關條文之規定，於下列幼兒園教師準用之：

一、公立幼兒園教師，其聘任、解聘、不續聘、停聘、資遣、教師組織、申訴、救濟及其他管理相關事項。

二、中華民國一百年十二月三十一日以前已準用本法之私立幼兒園教師，其聘任、進修、研究、離職、資遣、教師組織及申訴相關事項。

第 50 條

各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。

第 51 條

本法授權中央主管機關訂定之各項法規命令，中央主管機關應邀請全國教師組織代表參與訂定。

第 52 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 53 條

本法施行日期，由行政院定之。

法規名稱：教師法施行細則
修正日期：民國 109 年 06 月 28 日

中華民國一百零九年六月二十八日教育部臺教師（三）字第 1090084128B 號令修正發布全文 28 條；並自發布日施行

第 1 條

本細則依教師法（以下簡稱本法）第五十二條規定訂定之。

第 2 條

本法所稱初聘，指合格教師接受學校第一次聘約或離職後重新接受學校聘約者。

第 3 條

本法所稱續聘，指合格教師經學校初聘後，在同一學校繼續接受聘約者。

第 4 條

本法施行前依法派任及已取得教師資格之現任教師，依本法第十條第二項規定辦理聘任時，其原派、聘任年資應予併計。

第 5 條

本法第十條第二項所稱服務成績優良者，指高級中等以下學校教師除履行本法第三十二條所規定之義務外，並應具有下列條件之一：

一、品德良好且能發揚師道，有具體事蹟足為師生表率。

二、擔任導師或行政職務，認真負責。

三、積極參加與教學、輔導有關之專業發展活動，且教學及輔導學生有具體績效。

四、參與前三款以外其他學術、行政工作及社會教育活動，負責盡職，圓滿達成任務，對學校有特殊貢獻。

第 6 條

專科以上學校辦理本法第十二條之教師輔導遷調，應優先輔導至校內其他單位從事符合教師專長之教學工作；無適當教學工作者，得輔導至其他校內外單位工作。

第 7 條

本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。

本法所稱不續聘，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。

本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其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。

第 8 條

本法所稱體罰，指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。

本法所稱霸凌，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。

第 9 條

教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見及申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗之相關規定。

第 10 條

軍警校院及矯正學校確認本法第十四條第一項第四款至第六款或第十五條第一項第一款及第二款情形時，得由其他依法令組成之相關委員會辦理。

第 11 條

教師評審委員會依本法第十五條第二項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之一年至四年期間為限。

第 12 條

學校於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘或不續聘者，於個案適用時，教師評審委員會仍應依本法第十六條第一項第二款情節重大規定，就相關事實予以認定，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘。

第 13 條

本法第十六條第一項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第一項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。
前項教師評審委員會之認定，依本法第十六條第二項規定辦理。

第 14 條

本法第十八條第二項所稱不得在學校任教，指不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作。
受終局停聘之教師於停聘期間辭職者，於該停聘六個月至三年期間，仍不得在學校任教，並應受本法第十九條第二項規定之限制。

第 15 條

教師有本法第二十一條各款情事之一者，學校應提請教師評審委員會審議該教師是否已有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項或第十八條第一項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。

第 16 條

本法第二十二條第一項所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有本法第二十二條第一項各款情形之日。
依本法第二十二條第一項前段規定審議暫時予以停聘未通過，嗣經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教師評審委員會應即審議通過暫時予以停聘。
教師評審委員會未依前二項規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

第 17 條

本法第二十六條第五項所稱教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，指學校受理教師疑似有解聘、不續聘或終局停聘案件之日起，至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。
學校辦理本法第二十六條第五項暫時繼續聘任，免經教師評審委員會審議，其聘期自前次聘約期限屆滿之次日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。

第 18 條

經主管機關核定或命令停辦學校，因故無法組成校級教師評審委員會時，

學校應請主管機關推薦校外人士，與校內人員共同組成，審議本法第二十七條第一項第一款之教師資遣案。

第 19 條

申請退休或資遣之教師涉有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項或第十八條第一項所定情形時，學校應即召開教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會，認定是否作成解聘、不續聘或終局停聘之決議；經認定，無須作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，且同意受理其申請退休或資遣者，應於報主管機關核准退休案或資遣案時，敘明理由並檢送相關會議資料。

前項教師評審委員會決議，經主管機關認有違法之虞者，應依本法第二十六條規定敘明理由交回學校復議。

第 20 條

本法第三十一條第一項所稱學校章則，指各級學校依法令或本於職權經學校校務會議通過，並按規定程序公告實施之規定。

第 21 條

本法所定聘約，得由各級主管機關訂定聘約準則。

各級教師組織得依本法第四十條第二款規定，與各級主管機關協議聘約準則。

教師聘約內容，應符合各級主管機關所定聘約準則之規定。

第 22 條

本法所稱學校教師會、地方教師會、全國教師會，其定義如下：

一、學校教師會：指各級學校專任教師所組成之職業團體。

二、地方教師會：指於直轄市、縣（市）區域內以學校教師會為會員所組成之職業團體。

三、全國教師會：指由各地方教師會為會員所組成之職業團體。

地方教師會及全國教師會均為聯合團體，其會員以團體為限。

第 23 條

學校教師會由同一學校（包括附設幼兒園）專任教師三十人以上依人民團體法規定設立，並冠以學校名稱。

學校（包括附設幼兒園）班級數少於二十班時，學校教師會得由同級學校專任教師三十人以上跨校、跨區（鄉、鎮），依人民團體法規定設立；其

名稱由共同組成之學校教師協商訂定。
依第一項規定設立學校教師會之學校，其教師不得再跨校、跨區（鄉、鎮）參加學校教師會。

第 24 條

各級教師會應依人民團體相關規定，於成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊、選任職員簡歷冊，報請所在地人民團體主管機關立案。
前項人民團體主管機關於各級教師會立案後，除發給立案證書及圖記外，並應通知本法之主管機關。

第 25 條

地方教師會以直轄市、縣（市）為其組織區域，並冠以各該區域之名稱；全國教師會應冠以中華民國國號。

第 26 條

本法第三十九條第四項前段所稱行政區內半數以上學校教師會，指行政區內成立之教師會之半數以上。

第 27 條

本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依本法修正施行後之規定辦理。
本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前，經學校認定有本法修正施行前之第十四條第一項第一款至第五款或第十款至第十三款規定之情事，且報經主管機關核准之暫時予以停聘案，其暫時停聘期間，為本法修正施行日起算至多三個月；必要時，得依本法第二十二條第二項延長停聘期間之規定辦理。
本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前，經學校認定有本法修正施行前之第十四條第一項第八款、第九款規定之情事，且經教師評審委員會審議通過之暫時予以停聘案，其暫時停聘期間，為本法修正施行日起算至多六個月；必要時，得依本法第二十二條第一項規定延長停聘期間之規定辦理。
本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前，經主管機關核准之教師終局停聘案，於本法修正施行日起，學校應依下列規定辦理：
一、符合下列情形之一者，學校應予復聘：
（一）終局停聘期間屆滿。
（二）終局停聘期間執行滿三年。

二、終局停聘期間未逾三年且未屆滿者：至屆滿後復聘。
三、終局停聘期間逾三年且未屆滿者：至執行滿三年後復聘。
四、終局停聘未定期間且執行未滿三年者：學校應即召開教師評審委員會，依本法第十八條第一項規定作成終局停聘期間之決議，於併計本法修正施行前已執行之期間至終局停聘期間屆滿後復聘。

於本法修正施行後回復聘任者，其於本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前已執行之停聘期間本薪（年功薪）之補發，依本法修正施行前之第十四條之三規定辦理。

第 28 條

本細則自發布日施行。

法規名稱：教師法

修正日期：民國 103 年 06 月 18 日

中華民國一百零三年六月十八日總統華總一義字第 10300093321 號令修正公布第 36 條條文

第 一 章 總則

第 1 條

為明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特制定本法。

第 2 條

教師資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等悉依本法之規定。

第 3 條

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。

第 二 章 資格檢定與審定

第 4 條

教師資格之取得分檢定及審定二種：高級中等以下學校之教師採檢定制；專科以上學校之教師採審定制。

第 5 條

高級中等以下學校教師資格之檢定分初檢及複檢二階段行之。
初檢合格者發給實習教師證書；複檢合格者發給教師證書。

第 6 條

初檢採檢覈方式。
具有下列資格之一者，應向主管教育行政機關繳交學歷證件申請辦理高級中等以下學校實習教師之資格：

一、師範校院大學部畢業者。
二、大學校院教育院、系、所畢業且修畢規定教育學分者。
三、大學校院畢業修滿教育學程者。
四、大學校院或經教育部認可之國外大學校院畢業，修滿教育部規定之教育學分者。

第 7 條

複檢工作之實施，得授權地方主管教育行政機關成立縣市教師複檢委員會辦理。
具有下列各款資格者，得申請高級中等以下學校教師資格之複檢：
一、取得實習教師證書者。
二、教育實習一年成績及格者。
教師合格證書由教育部統一頒發。

第 8 條

高級中等以下學校教師資格檢定辦法由教育部定之。

第 9 條

專科以上學校教師資格之審定分初審及複審二階段，分別由學校及教育部行之。教師經初審合格，由學校報請教育部複審，複審合格者發給教師證書。
教育部於必要時，得授權學校辦理複審，複審合格後發給教師證書。

第 10 條

專科以上學校教師資格審定辦法由教育部定之。

第 三 章 聘任

第 11 條

高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除依師資培育法第十三條第二項或第二十條規定分發者外，應經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。
前項教師評審委員會之組成，應包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人。其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一；其設置辦法，由教育部定之。

專科以上學校教師之聘任分別依大學法及專科學校法之規定辦理。

第 12 條

高級中等以下學校教師之初聘以具有實習教師證書或教師證書者為限；續聘以具有教師證書者為限。
實習教師初聘期滿，未取得教師證書者，經教師評審委員會審查通過後得延長初聘，但以一次為限。

第 13 條

高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年，續聘三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會統一訂定之。

第 14 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：
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。

第 14-1 條

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。

第 14-2 條

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。

第 14-3 條

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）。

第 15 條

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。

第 15-1 條

學校或主管教育行政機關依前條規定優先輔導遷調或介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第十四條第一項各款情事之一者，其聘任得不予通過。

主管教育行政機關依國民教育法所訂辦法辦理遷調或介聘之教師，準用前項之規定。

第 四 章 權利義務

第 16 條

教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

一、對學校教學及行政事項提供興革意見。

二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。

三、參加在職進修、研究及學術交流活動。

四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。

五、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，得依法提出申訴。

六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。
七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。
八、教師依法執行職務涉訟時，其服務學校應延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。
九、其他依本法或其他法律應享之權利。
前項第八款情形，教師因公涉訟輔助辦法，由教育部定之；另其涉訟係因教師之故意或重大過失所致者，教師應繳還涉訟輔助費用。

第 17 條

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。
二、積極維護學生受教之權益。
三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。
四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
五、從事與教學有關之研究、進修。
六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
九、擔任導師。
十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。
前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

第 18 條

教師違反第十七條之規定者，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。

第 18-1 條

教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依教師請假規則請假；其基於法定義務出席作證性侵害、性騷擾及霸凌事件，應給予公假。
前項教師請假規則，應包括教師請假假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項，並由教育部定之。

第 五 章 待遇

第 19 條

教師之待遇分本薪（年功薪）、加給及獎金三種。
高級中等以下學校教師之本薪以學經歷及年資敘定薪級；專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。
加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。

第 20 條

教師之待遇，另以法律定之。

第 六 章 進修與研究

第 21 條

為提昇教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，各級主管教育行政機關及學校得視實際需要，設立進修研究機構或單位；其辦法由教育部定之。

第 22 條

各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能；教師進修研究獎勵辦法，由教育部定之。

第 23 條

教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管教育行政機關編列預算支應，其辦法由教育部定之。

第 七 章 退休、撫卹、離職、資遣及保險

第 24 條

教師之退休、撫卹、離職及資遣給付採儲金方式，由學校與教師共同撥繳費用建立之退休撫卹基金支付之，並由政府負擔最後支付保證責任。儲金制建立前之年資，其退休金、撫卹金、資遣金之核發依原有規定辦理。教師於服務一定年數離職時，應准予發給退休撫卹基金所提撥之儲金。
前項儲金由教師及其學校依月俸比例按月儲備之。
公私立學校教師互轉時，其退休、離職及資遣年資應合併計算。

第 25 條

教師退休撫卹基金之撥繳、管理及運用應設置專門管理及營運機構辦理。
教師之退休、撫卹、離職、資遣及保險，另以法律定之。

第 八 章 教師組織

第 26 條

教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。
學校班級數少於二十班時，得跨區（鄉、鎮）合併成立學校教師會。
各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請報備、立案。
地方教師會須有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會須有半數以上之地方教師會加入，始得成立。

第 27 條

各級教師組織之基本任務如下：
一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。
二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。
三、研究並協助解決各項教育問題。
四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。
五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。
六、制定教師自律公約。

第 28 條

學校不得以不參加教師組織或不擔任教師組織職務為教師聘任條件。
學校不得因教師擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用或解聘及為其他不利之待遇。

第 九 章 申訴及訴訟

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。

第 30 條

教師申訴評議委員會之分級如下：
一、專科以上學校分學校及中央兩級。
二、高級中等以下學校分縣（市）、省（市)及中央三級。

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。

第 32 條

申訴案件經評議確定者，主管教育行政機關應確實執行，而評議書應同時寄達當事人、主管機關及該地區教師組織。

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。

第 十 章 附則

第 34 條

本法實施前已取得教師資格之教師，其資格應予保障。

第 35 條

各級學校兼任教師之資格檢定與審定，依本法之規定辦理。
兼任、代課及代理教師之權利、義務，由教育部訂定辦法規定之。
各級學校專業、技術科目教師及擔任軍訓護理課程之護理教師，其資格均依教育人員任用條例之規定辦理。

第 35-1 條

前條第三項之護理教師，其解職、申訴、進修、待遇、福利、資遣事項，準用教師相關法令規定。
經主管教育行政機關介派之護理教師具有健康與護理科合格教師資格者，主管教育行政機關得辦理介聘為健康與護理科教師；其介聘辦法，由教育部定之。

第 36 條

本法各相關條文之規定，於公立幼兒園及已完成財團法人登記之私立幼兒園專任教師準用之。
未辦理財團法人登記之私立幼兒園專任教師，除第二十四條、第二十五條規定外，得準用本法各相關條文之規定。

第 36-1 條

各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。

第 37 條

本法授權教育部訂定之各項辦法，教育部應邀請全國教師會代表參與訂定。

第 38 條

本法施行細則，由教育部定之。

第 39 條

本法自公布日施行。但待遇、退休、撫卹、離職、資遣、保險部分之施行日期，由行政院以命令定之；中華民國九十八年十一月六日修正之條文，自九十八年十一月二十三日施行。

法規名稱：教師法施行細則

修正日期：民國 103 年 05 月 09 日

中華民國一百零三年五月九日教育部臺教師（三）字第 1030059205B 號令修正發布第 26、29 條條文

第 1 條

本細則依教師法（以下簡稱本法）第三十八條規定訂定之。

第 2 條

（刪除）

第 3 條

軍警學校依教育人員任用條例規定聘任之專任教師，除法律另有規定者外，適用本法。

第 4 條

本法第五條第二項所稱實習教師證書，應記載下列事項，並粘貼最近三個月一吋半身正面相片及加蓋鋼印。

一、姓名。

二、出生年、月、日。

三、國民身分證統一編號。

四、初檢結果。

五、證書字號。

六、發給證書之年、月、日。

前項實習教師證書之格式，由直轄市政府教育局及縣（市）政府訂定，並製發。

第 5 條

本法第七條第一項所稱複檢工作，由直轄市政府教育局及縣（市）政府設教師資格檢定委員會辦理。

第 6 條

本法第七條第三項所稱教師合格證書，應記載下列事項，並粘貼最近三個月一吋半身正面相片及加蓋鋼印：

一、姓名。

二、出生年、月、日。
三、國民身分證統一編號。
四、檢定結果。
五、證書字號。
六、發給證書之年、月、日。

第 7 條

本法第九條所稱教師證書，應記載下列事項，並粘貼最近三個月一吋半身正面相片及加蓋鋼印：
一、姓名。
二、出生年、月、日。
三、國民身分證統一編號。
四、審定等級。
五、證書字號。
六、年資起算。
七、送審學校。
八、發給證書之年、月、日。

第 8 條

前二條之證書，其格式由教育部統一訂定。

第 9 條

學校依本法第九條第二項辦理複審合格後，報請教育部發給教師證書。

第 10 條

（刪除）

第 11 條

本法所稱初聘，係指實習教師或合格教師接受學校第一次聘約或離職後重新接受學校聘約者。

第 12 條

本法所稱續聘，係指合格教師經學校初聘後，在同一學校繼續接受聘約者。

第 13 條

本法第十一條第三項所稱專科以上學校教師之聘任，係指初聘、續聘及長期聘任。

第 14 條

本法施行前依法派任及已取得教師資格之現任教師，依本法第十三條規定辦理聘任時，其原派、聘任年資應予併計。

第 15 條

本法第十三條所稱服務成績優良者，係指高級中等以下學校教師除履行本法第十七條所規定之義務外，並應具有下列條件之一：

一、品德良好有具體事蹟，足為師生表率。

二、積極參加與教學、輔導有關之研究及進修，對教學及輔導學生有具體績效。

三、參與學校學術、行政工作及社會教育活動，負責盡職，圓滿達成任務，對學校有特殊貢獻。

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。

第 17 條

（刪除）

第 18 條

（刪除）

第 19 條

（刪除）

第 20 條

（刪除）

第 21 條

本法第十五條有關資遣原因之認定，由學校教師評審委員會審查。

第 22 條

本法第十六條所稱學校章則，係指各級學校依法令或本於職權經學校校務會議通過，並按規定程序公告實施之規定。

第 23 條

本法第十六條第三款所稱在職進修，係指與教師教學、研究及輔導有關之進修。

第 24 條

本法第十七條第一項第一款所定聘約，得由主管教育行政機關訂定聘約準則。各級教師會並得依本法第二十七條第二款規定，與各級主管教育行政機關協議聘約準則。
教師聘約內容，應符合各級學校聘約準則之規定。

第 24-1 條

（刪除）

第 24-2 條

（刪除）

第 24-3 條

（刪除）

第 25 條

本法第二十六條第一項所稱學校教師會、地方教師會、全國教師會，其定義如下：
一、學校教師會：係指各級學校專任教師所組成之職業團體。
二、地方教師會：係指於直轄市、縣（市）區域內以學校教師會為會員所組成之職業團體。
三、全國教師會：係指由各地方教師會為會員所組成之職業團體。

第 26 條

學校教師會由同一學校（含附設幼兒園）專任教師三十人以上依人民團體法規定組成之，冠以學校名稱，執行本法第二十七條各款任務。
學校（含附設幼兒園）班級數少於二十班時，得跨校、跨區（鄉、鎮），

由同級學校專任教師三十人以上依人民團體法規定組成之。其名稱由共同組成之學校教師協調訂定。
依第一項規定成立學校教師會之學校，其教師不得再跨校、跨區（鄉、鎮）參加學校教師會。

第 27 條

各級教師會應於成立大會後三十日內，檢具大會紀錄、章程、會員及負責人名冊，報請所在地人民團體主管機關備案。
前項人民團體主管機關於備案後，除發給證書及圖記外，並通知當地主管教育行政機關。

第 28 條

地方教師會以直轄市、縣（市）為其組織區域，並冠以各該區域之名稱；全國教師會應冠以中華民國國號。

第 29 條

本法第二十六條第四項前段所稱行政區內半數以上學校教師會之計算，係指行政區內二十班以上之各級學校（含幼兒園）之半數。

第 30 條

本法第三十四條所稱已取得教師資格之教師，係指具有下列各款情形之一者：
一、在專科以上學校，係指已取得教育部所頒發之教師證書者。
二、在高級中等以下學校，係指已取得主管教育行政機關所頒發之教師合格證書且尚在有效期間或在本法施行前已具有該級該類科教師登記資格者。
前項第二款所稱有效期間及已具有該級該類科教師登記資格者，其認定依高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法之規定。

第 31 條

本細則自發布日施行。

法規名稱：專科以上學校兼任教師聘任辦法

修正日期：民國 109 年 6 月 28 日

中華民國一百零九年六月二十八日教育部臺教人（一）字第 1090079567B 號令修正發布全文 23 條；並自發布日施行

第 1 條

本辦法依教師法（以下簡稱本法）第四十七條第二項規定訂定之。

第 2 條

本辦法所稱兼任教師，指以部分時間在專科以上學校擔任教學工作，並依大學法及專科學校法之教師分級，及教育人員任用條例所定資格聘任者。軍警校院依本法規定聘任之兼任教師，除法令另有規定者外，適用本辦法之規定。

第 3 條

專科以上學校因專業特殊性、產業實務經驗或實際教學等需求，得聘任兼任教師。

第 4 條

專科以上學校聘任兼任教師，其聘期起訖日期應以學期制或學年制為之，並應以聘約約定授課及相關權利義務事項。但聘約所定聘期更有利於兼任教師者，從其約定。

兼任教師聘任後，學校因學生選課人數未達開課標準，致無聘任該兼任教師之需求者，聘期屆滿前得終止聘約。

兼任教師之聘任及終止聘約程序，除本辦法規定者外，由各校定之。

第 5 條

兼任教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且終身不得聘任為兼任教師：

一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。

二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。

三、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、經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。

五、經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性

騷擾或性霸凌行為，有終止聘約及終身不得聘任為兼任教師之必要。

六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會確認，有終止聘約及終身不得聘任為兼任教師之必要。

七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經教師評審委員會確認，有終止聘約及終身不得聘任為兼任教師之必要。

八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校查證屬實。

九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校查證屬實。

十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十一、行為違反相關法規，經學校查證屬實，有終止聘約及終身不得聘任為兼任教師之必要。

兼任教師有前項第一款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，予以終止聘約。

兼任教師有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，予以終止聘約；有第一項第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，予以終止聘約。

第 6 條

兼任教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任教師：

一、經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止聘約之必要。

二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會確認，有終止聘約之必要。

三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有終止聘約之必要。

四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經教師評審委員會確認，有終止聘約之必要。

五、行為違反相關法規，經學校查證屬實，有終止聘約之必要。

兼任教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，予以終止聘約。

兼任教師有第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，予以終止聘約；有第一項第五款規定情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，予以終止聘約。

第 7 條

兼任教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，予以終止聘約：

一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。

二、違反聘約情節重大。

兼任教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。

第 8 條

有下列各款情形之一者，不得聘任為兼任教師；已聘任者，學校應予以終止聘約：

一、有第五條第一項各款情形。

二、有第六條第一項各款情形，於該議決一年至四年期間。

三、有本法第十四條第一項各款、第十九條第一項第一款情形。

四、有本法第十五條第一項各款、第十九條第一項第二款情形，於該議決一年至四年期間。

五、有本法第十八條第一項情形，於該終局停聘六個月至三年期間。

六、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第一款、第三項前段情形。

七、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第二款、第三項後段情形，於該議決一年至四年期間。

有前項各款情形，且屬依第九條、本法第二十條第一項或性別平等教育法第二十七條之一第四項規定通報有案者，未聘任者，不得聘任；已聘任者，免經教師評審委員會、學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會審議，由學校逕予終止聘約；非屬依第九條、本法第二十條第一項或性別平等教育法第二十七條之一第四項規定通報有案者，學校應依第五條或第六條規定辦理，未聘任者，不得聘任；已聘任者，予以終止聘約。

第 9 條

兼任教師有第五條第一項、第六條第一項及前條規定之情形者，學校應辦

理通報、資訊之蒐集、查詢、處理及利用；學校聘任兼任教師前，應查詢其有無前條規定之情形，已聘任者，應定期查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項，準用不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法之規定。

第 10 條

兼任教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停止聘約執行：
一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。
二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。
三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

第 11 條

兼任教師於聘約有效期間內，涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，暫時予以停止聘約執行六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止聘約執行之期間二次，每次不得逾三個月；其停止聘約執行之期間不得超過聘約有效期間。經調查屬實者，依第五條或第六條規定辦理：
一、第五條第一項第四款至第六款情形。
二、第六條第一項第一款或第二款情形。
兼任教師於聘約有效期間內，涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停止聘約執行進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，暫時予以停止聘約執行三個月以下；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止聘約執行之期間一次，且不得逾三個月；其停止聘約執行之期間不得超過聘約有效期間。經調查屬實者，依第五條或第六條規定辦理：
一、第五條第一項第七款至第十一款情形。
二、第六條第一項第三款至第五款情形。
前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

第 12 條

依第十條第二款、第三款規定停止聘約執行之兼任教師，於停止聘約執行之期間，不發給鐘點費。
依第十條第一款、前條第一項規定停止聘約執行之兼任教師，於停止聘約執行之期間，不發給鐘點費；停止聘約執行之事由消滅後，未予終止聘約者，補發其停止聘約執行之期間全數鐘點費。
依前條第二項規定停止聘約執行之兼任教師，於停止聘約執行之期間，發

給半數鐘點費；調查後未予終止聘約者，補發其停止聘約執行之期間另半數鐘點費。

第 13 條

學校依第四條第二項、第五條第一項、第六條第一項、第七條第一項或第八條第一項規定終止聘約，及依第十條或第十一條第一項、第二項規定停止聘約執行者，應以書面通知當事人，並附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。

第 14 條

兼任教師於受聘期間，享有下列權利：

一、對學校教學及行政事項提供意見。

二、享有待遇、請假、保險及退休金等依法令規定之權益。

三、對學校依本辦法有關其個人終止聘約、停止聘約執行、待遇、請假及退休金之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得準用教師法之申訴程序，請求救濟。

四、教師之教學依法令享有教學自主。

五、除法令另有規定者外，得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。

六、其他法令規定應享之權利。

第 15 條

兼任教師於受聘期間，負有下列義務：

一、遵守聘約規定，維護校譽。

二、積極維護學生受教之權益。

三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。

四、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。

五、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。

六、其他法令規定應盡之義務。

第 16 條

兼任教師待遇以鐘點費支給，授課期間並應按月發給。

兼任教師如因天然災害停止上班上課或國定假日致無實際授課，學校仍應發給鐘點費。

第一項鐘點費為統攝性報酬，包括兼任教師從事課程設計規劃、教材準備、授課、批閱學生作業及試卷、回答學生課程疑義等一貫體系之教學活動

之報酬。

公立專科以上學校兼任教師鐘點費支給基準，由教育部擬訂，報行政院核定。但依國立大學校院校務基金相關規定得支給較高數額者，不在此限。

私立專科以上學校兼任教師鐘點費，由學校視財務狀況定之；其鐘點費支給基準，不得低於本辦法中華民國一百零三年八月一日施行時之數額。

第 17 條

兼任教師之請假，比照教師請假規則第三條請假日數核算，並依下列規定辦理：

一、生理假：每月得請生理假一日，每次以一曆日計給為原則，不得分次申請；全學年請假日數未逾三曆日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

二、安胎休養：懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，按所需期間依曆給假；請假期間之應授課時數併入病假計算。

三、娩假、流產假：日數比照專任教師核給，依曆給假，並應一次請畢。

四、捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。

五、具原住民族身分之教師，依原住民族委員會公告各該原住民族歲時祭儀放假日計給。

六、婚假、產前假、陪產假、事假及家庭照顧假、病假、喪假，依排定課表之平均每週授課時數，除以四十小時，乘以應給予請假日數並乘以八小時，不足一小時部分以一小時計；申請得以時計。

兼任教師於授課期間依前項規定請假者，學校應發給鐘點費，並支應補課、代課鐘點費。但病假超過前項規定時數者，以事假抵銷，事假及家庭照顧假合計超過前項規定時數者，不發給鐘點費。

第一項規定之假別外，其餘假別及請假相關規定，由各校自行定之。

第 18 條

兼任教師請假所遺課務之調課、補課、代課規定，由學校自行訂定，並應注意學生及兼任教師權益之維護。

第 19 條

兼任教師符合勞工保險條例、就業保險法或全民健康保險法所定資格者，學校於聘約有效期間為其投保勞工保險、就業保險及全民健康保險。

第 20 條

兼任教師符合勞工退休金條例所定資格者，學校於聘約有效期間，應依勞

工退休金條例規定，按月為未具本職兼任教師提繳退休金。
前項所稱未具本職，指兼任教師未具下列身分之一：
一、軍人保險身分者。
二、公教人員保險身分者。
三、農民健康保險身分者。
四、勞工保險身分之下列全部時間工作者：
（一）以機關學校為投保單位：機關學校專任有給人員。
（二）非以機關學校為投保單位：
1.公、民營事業、機構之全部時間受雇者。
2.雇主或自營業主。
3.專門職業及技術人員自行執業者。
五、已依相關退休（職、伍）法規，支（兼）領退休（職、伍）給與者。

第 21 條

兼任教師之聘期、終止聘約、停止聘約執行、待遇、請假、退休金及其他重要事項，應納入聘約。

第 22 條

依大學法或專科學校法聘任之兼任專業技術人員或兼任專業及技術教師，準用本辦法之規定。

第 23 條

本辦法自發布日施行。

(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。

法規名稱:性別平等教育法
修正日期:民國 107 年 12 月 28 日
中華民國一百零七年十二月二十八日總統華總一義字第 10700140861 號令修正公布第 21、24、25、27、28、30、36 條條文;增訂第 27-1 條條文

第 一 章 總則

第 1 條

為促進性別地位之實質平等,消除性別歧視,維護人格尊嚴,厚植並建立性別平等之教育資源與環境,特制定本法。
本法未規定者,適用其他法律之規定。

第 2 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。

第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 4 條

中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。

五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。

六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條

直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。
七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。
八、其他關於地方之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：
一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
五、調查及處理與本法有關之案件。
六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。
前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

第 8 條

直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 9 條

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。
前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。

第 10 條

中央、直轄市、縣（市）主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第 二 章 學習環境與資源

第 12 條

學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。
學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條

學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別

特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 14-1 條

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 15 條

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

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。

第 三 章 課程、教材與教學

第 17 條

學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。
大專校院應廣開性別研究相關課程。
學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 18 條

學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 19 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。
教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

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、兒童及少年福利與權益保障法、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，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

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、臨床心理師、諮商心理師、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行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

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，應命行為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。

前項心理輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

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第二項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及行為人身分之改變時，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，以確保行為人之配合遵守。

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之檔案資料。
行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。
行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。
接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。

第 27-1 條

學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：
一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。
二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。
有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。
非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。
有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。
學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否

曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。
各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依性騷擾防治法第二十條規定受處罰者之資料庫。
前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。
前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

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。但學校之首長為行為人時，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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。
調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，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；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。
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。

第 六 章 罰則

第 36 條

學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。

二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。

學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條或第二十條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行為人違反第二十五條第六項不配合執行，或第三十條第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下

罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。
學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十五條第一項、第二項或第六項規定，執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 36-1 條

學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，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者，應依法予以解聘或免職。
學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

第 七 章 附則

第 37 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 38 條

本法施行日期，除中華民國一百年六月七日修正之條文，由行政院定之外，自公布日施行。

法規名稱：性騷擾防治法
修正日期：民國 98 年 01 月 23 日
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

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之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。

法規名稱：校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則
修正日期：民國 108 年 12 月 24 日
教育部臺教學(三)字第 1080162495B 號令修正發布全文 38 條；並自發布日施行

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。

前項檢視說明會，學校得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告之。

學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

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。

本法第二條第七款用詞，定義如下：

一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。

二、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

三、學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

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。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。

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，應將調查報告及處理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，應將調查報告及處理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。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

第 14 條

行為人二人以上，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，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：
一、依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。
二、向學校主管機關通報。
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，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

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，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

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、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，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；其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

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高階培訓結業證書，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）主管機關應定期辦理校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓，建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。
前項調查專業人員，經檢舉有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會審查確認者，應自調查專業人才庫移除之。
本準則中華民國一百零八年十二月二十四日修正施行前，已持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書，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，自本準則修正施行之日起三年內，得擔任第一項專家學者，免受第一項第一款規定之限制。

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、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
二、被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。
三、當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
四、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。
五、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。
六、依本法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
七、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
八、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

九、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。

十、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

依前條第五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、臨床心理師、諮商心理師、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。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

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。

性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。

學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，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依本法第二十五條第一項規定，對行為人

予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關議處；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行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

前項處置，由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

依本法第二十五條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，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、審議會議進行時，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，應指定專責單位或人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

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、行為人）。

三、事件處理人員、流程及紀錄。

四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

五、行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

四、相關物證之查驗。

五、事實認定及理由。

六、處理建議。

第 33 條

學校或主管機關於取得本法第二十七條之一第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第 34 條

事件管轄學校或機關依本法第二十七條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為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、行為人姓名、職稱或學籍資料。

前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

事件管轄學校或機關就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

第 五 章 附則

第 35 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 36 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 37 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 38 條

本準則自發布日施行。

(八) 救濟及處理

教師法

第 42 條

教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。
教師因學校或主管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機關受理申請之日起為二個月。
申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以書面為之。
前項期間，以申訴評議委員會收受申訴書或再申訴書之日期為準。

第 43 條

教師申訴評議委員會委員，由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織代表，及組成教師申訴評議委員會之主管機關或學校代表擔任之；其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二。
前項教師組織代表在直轄市、縣（市）由直轄市、縣（市）教師會推薦；在專科以上學校由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當或直轄市、縣（市）教師會推薦；在中央教師申訴評議委員會由全國教師會推薦。
教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關另定之。
各級教師申訴評議委員會組織與第一項及第二項規定不符者，應於本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行之日起一年內完成修正。

第 44 條

教師申訴之程序分為申訴及再申訴二級如下：
一、專科以上學校分學校及中央二級。
二、高級中等以下學校分直轄市、縣（市）及中央二級。但中央主管機關所屬學校為中央一級，其提起之申訴，以再申訴論。
教師不服申訴決定者，得提起再申訴；學校及主管機關不服申訴決定者，亦同。

教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。
教師依訴願法提起訴願後，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。
本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行前，尚未終結之事件，其以後之程序，依修正施行後之本法規定終結之。
原措施性質屬行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。

第 45 條

評議決定確定後，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；原措施之學校或主管機關應依評議決定執行，主管機關並應依法監督其確實執行。學校未依前項規定辦理，主管機關得依相關法規追究責任，並作為扣減或停止部分或全部學校獎勵、補助或其他措施之依據。

第 46 條

直轄市、縣（市）及中央教師申訴評議委員會之評議書應主動公開。但其他法律另有規定者，依其規定。
前項公開，應不包括自然人姓名以外之自然人國民身分證統一編號、護照號碼及其他足資識別該個人之資料。

(九)通報與查詢

性別平等教育法第 27-1 條第 4 項

學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

法規名稱：不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法

修正日期：民國 109 年 06 月 28 日

中華民國一百零九年六月二十八日教育部臺教人（三）字第 1090083385B 號令修正發布名稱及全文 14 條；並自發布日施行

（原名稱：不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法；新名稱：不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法）

第 1 條

本辦法依教育人員任用條例（以下簡稱任用條例）第三十一條第五項及教師法第二十條第四項規定訂定之。

第 2 條

本辦法所稱主管機關：在中央為教育部、法務部、內政部及國防部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本辦法所稱主管教育行政機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本辦法所稱教育人員，指下列人員：

一、公立各級學校校長、教師、助教、職員及運動教練。

二、公立社會教育機構專業人員。

三、各主管教育行政機關所屬公立學術研究機構研究人員。

四、已立案之私立學校專任教師。

第 3 條

各主管機關、學校及機構（以下合稱查詢機關（構））得對不適任教育人員進行資訊蒐集、處理及利用；教育部（以下簡稱本部）應建置不適任教育人員資料庫（以下簡稱本資料庫），提供或協助查詢機關（構）辦理教育人員不適任資料通報、資訊蒐集、查詢、處理及利用。

前項不適任教育人員之通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事

項，應符合個人資料保護法之規定。

第 4 條

查詢機關（構）應指定專人辦理通報資料之登載、查詢及管理。
查詢機關（構）對於本資料庫之使用，除前項指定之專人外，任何人不得登入；資料之查閱、新增、更新、刪除及其他相關事項，均應記錄。

第 5 條

各級學校、機構於聘任教育人員前，應確實查詢其是否具任用條例第三十一條第一項、第二項或教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項及第十九條第一項、第二項所定不得聘任之情事。
各主管教育行政機關於聘任公立學校校長、機構首長時，應確實依前項規定辦理查詢。
查詢機關（構）對於現職教育人員應依前二項規定每年定期查詢。

第 6 條

查詢機關（構）辦理前條查詢，應確實至本資料庫與本部建立之涉性別事件之學校不適任人員資料庫、短期補習班不適任人員資料庫、全國幼兒園不適任教保服務人員通報查詢系統、全國教保服務機構不適任人員資料庫、兒童課後照顧服務不適任人員資料庫及其他學校人員不適任資料庫（以下簡稱本部建立之其他不適任人員資料庫）查詢。
查詢機關（構）除依前項規定辦理外，並應依下列方式向有關機關查詢：
一、於每年一月十日、三月十日、六月十日、七月十日、九月十日前，由學校及機構確認查詢名冊，經各主管機關報本部，由本部轉請法務部查詢教育人員有無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、第六款或第十五條第一項第二款情事。
二、於每年二月一日、四月一日、六月一日、八月一日、十月一日前，由學校及機構確認查詢名冊，經各主管機關報本部，由本部轉請中央社政主管機關查詢有無教師法第十四條第一項第六款、第七款或第十五條第一項第二款、第四款情事，或視需要向有關機關查詢。
三、本部所屬學校及機構應於前二款所定期限內，確認查詢名冊報本部轉請法務部、中央社政主管機關或有關機關查詢。
前項查詢得視需要藉由本資料庫定期介接司法院、法務部、內政部警政署及中央社政主管機關建立之資料庫辦理。
查詢結果確認前，擬聘任人員應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，並以書面具結無不得聘任或任用之情事。

第 7 條

查詢機關（構）依前條第一項規定，查詢本部建立之其他不適任人員資料庫，或依前條第二項或第三項規定，由本部轉請法務部、中央社政主管機關或有關機關查詢結果，發現教育人員曾有調查屬實之案件，且應經查證確認而未經查證確認不適任該類人員者，應依任用條例第三十一條或教師法第十四條、第十五條、第十九條規定查證確認之。

前項教育人員為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關查證確認。

前二項經查證確認之案件，應至本資料庫註記；同一案件並不得重複查證確認。

第 8 條

教育人員有任用條例第三十一條第一項、第二項規定之情事，或有教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項、第十九條第一項、第二項規定之情事，且該案件未登載於本資料庫者，其服務學校、機構應於解聘、停聘或免職之書面通知送達後七日內，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。

前項之教育人員為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關辦理。

第 9 條

教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依前條規定辦理。

第 10 條

原服務學校、機構知悉本資料庫受登載人員之登載原因消滅時，應於知悉之日起七日內至本資料庫辦理解除登載；受登載人員知悉登載原因消滅時，亦得向原服務學校、機構申請解除登載。

前項受登載人員為公立學校校長或機構首長時，由各主管教育行政機關辦理。

依任用條例第三十一條、教師法第十五條、第十九條規定議決一年至四年不得聘任或任用者，或依教師法第十八條、各級學校專任運動教練聘任管理辦法第十四條規定議決六個月至三年不得聘任者，於期間經過後，由本資料庫解除登載。

第 11 條

查詢機關（構）、被請求協助查詢之機關及處理本辦法所定資料之所有人員，對不適任教育人員之通報資料及所查閱之資料負有保密義務，除供業務需要之用外，不得作為其他用途。

第 12 條

各主管機關應定期督導所屬學校、機構確實依本辦法規定辦理通報、資訊蒐集、查詢、處理及利用；如發現有未依規定辦理或通報資料有錯誤不實者，應列為行政缺失，並作為各類補助款核發之參據，及追究相關人員責任。

第 13 條

已立案之私立學校校長及公立學校附設幼兒園教師，準用本辦法規定辦理通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項。

第 14 條

本辦法自發布日施行。
資料來源：法源法律網

法規名稱：涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法

發布日期：民國 108 年 08 月 27 日

中華民國一百零八年八月二十七日教育部臺教學（三）字第 1080114362B 號令訂定發布全文 10 條；並自發布日施行

第 1 條

本辦法依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十七條之一第七項規定訂定之。

第 2 條

本辦法所稱性別事件，指有本法第二十七條之一第一項或第三項所定性侵害、性騷擾或性霸凌行為之事件，包括本法第二條第三款至第五款、第七款、性侵害犯罪防治法第二條第一項、性別工作平等法第十二條、性騷擾防治法第二條及第二十五條第一項所定行為之事件。

第 3 條

各級主管機關及學校得對涉性別事件之學校不適任人員進行資訊蒐集、處理及利用；中央主管機關應建立涉性別事件之學校不適任人員資料庫（以下簡稱本資料庫），提供或協助直轄市、縣（市）主管機關及學校通報、資訊蒐集、查詢及利用。

各級主管機關應指定專人管理通報之資料建置及查詢作業，並得由所主管學校指定專人辦理查詢作業；其作業程序，應符合個人資料保護法之規定。

本資料庫除指定之專人外，任何人不得登入；資料之查閱、新增、更新及刪除等事項，均應記錄。

第 4 條

各級學校於聘任、任用、進用或運用學校人員時，應確實至本資料庫及全國不適任教育人員通報查詢系統、短期補習班不適任人員資料庫、全國幼兒園不適任教保服務人員通報查詢系統、全國教保服務機構不適任人員資料庫、兒童課後照顧服務不適任人員資料庫（以下簡稱其他中央主管機關建立之不適任人員資料庫）查詢有無本法第二十七條之一第一項或第三項情事，並報請各該主管機關核轉所在地直轄市、縣（市）政府警察局查詢有無性侵害之犯罪紀錄。

各級學校除依前項規定辦理外，並應依下列方式查詢擬聘任、任用、進用或運用之人員有無性侵害或性騷擾行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案，或依性騷擾防治法第二十條規定受處罰之情事，被請求查詢之機關應協助查復：

一、各直轄市、縣（市）主管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，將所主管學校查詢名冊報中央主管機關，由中央主管機關核轉法務部及中央主管社政機關查詢。

二、中央主管機關所主管學校應於前款所定期限前，將查詢名冊報中央主管機關核轉法務部及中央主管社政機關查詢。

三、未及於前二款所定期限查詢者，由擬聘任、任用、進用或運用之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。

各級學校於聘任、任用、進用或運用學校人員後，應每年定期至本資料庫、其他中央主管機關建立之不適任人員資料庫，及依前項方式查詢有無本法第二十七條之一第一項或第三項情事。

第 5 條

學校人員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本法第二十七條之一第一項情事，或經學校性別平等教育委員會查證屬實有本法第二十七條之一第三項情事者，學校應於解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之書面通知送達後七日內，檢送下列資料向各該主管機關辦理通報；其於離職後經調查確認或查證屬實者，亦同：

一、學校對學校人員為解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之書面通知及該送達證明文件。

二、學校人員身分證明文件影本。

三、聘任、任用、進用或運用之約定文件影本。

尚未經學校聘任、任用、進用或運用之人員，經學校性別平等教育委員會依本法第二十七條之一第三項及第五項查證屬實後，學校應於七日內，檢送處理情形及性別平等教育委員會之會議紀錄，向各該主管機關辦理通報。

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之案件，及學校性別平等教育委員會查證之案件，應予註記；同一案件並不得重複調查或查證。

第 6 條

各級主管機關於接獲學校通報時，應於三日內至本資料庫建置通報資料，

並檢具前條資料報中央主管機關複核。
中央主管機關依第四條第二項及第三項查詢學校人員有性侵害或性騷擾行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案時，應登錄至本資料庫。

第 7 條

登載於本資料庫之涉性別事件之學校不適任人員，其原有之本法第二十七條之一第一項或第三項情事已消失者，由學校於知悉之日起七日內，檢附資料通報各該主管機關；受登載人員知悉時，亦同。
各級主管機關依職權知悉或接獲前項通報後，應於三日內檢附相關證明文件，報中央主管機關辦理解除登載。
依本法第二十七條之一第二項及第三項規定議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於期間經過後，由中央主管機關逕至本資料庫辦理解除登載。

第 8 條

學校、各級主管機關、被請求協助查詢之機關及處理本辦法所定資料之所有人員，對本辦法所定資料，負有保密義務；除依其他法律規定應予提供者外，不得洩漏。

第 9 條

各級學校未依本辦法規定辦理通報、資訊蒐集及查詢，或所報資料錯誤不實者，應列為行政缺失，各該主管機關並得作為各類獎勵補助款之參據。

第 10 條

本辦法自發布日施行。

(十)辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項

法規名稱：教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項

發布日期：民國 109 年 07 月 31 日

教育部臺教人(三)字第 1090094386 號函

一、教育部（以下簡稱本部）為應教師法（以下簡稱本法）自中華民國一百零九年六月三十日修正施行，各主管機關及學校依本法修正施行前規定處理中之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案有所遵循，並提示學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議及學校辦理不適任教師查詢與通報等作業重點，特訂定本注意事項。

二、本法修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案，各主管機關及學校應依以下方式處理：

（一）本法修正施行前經學校教評會、性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或相關委員會審議通過，尚未經主管機關核准且送達生效之案件，於本法修正施行後應依附表規定辦理；其中學校於本法修正施行前，依第十四條第一項第一款至第六款及第十二款規定予以停聘或不續聘者，應依本法修正施行後規定辦理。

（二）高級中等以下學校進行調查、輔導及審議中之案件，其程序應依以下規定辦理：

1、「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」（以下簡稱專審會辦法）施行前，已組成調查小組或輔導小組之案件，應處理至完成調查報告或輔導報告後，依專審會辦法規定程序繼續處理；其他案件自專審會辦法施行之日起，應依專審會辦法規定程序處理。

2、「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（以下簡稱解聘辦法）施行前，已進行調查或輔導之案件，應處理至完成調查結果或輔導結果，並製作調查報告或輔導報告後，依解聘辦法規定程序繼續處理；其他案件自解聘辦法施行之日起，應依解聘辦法規定程序處理。

3、「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」（以下簡稱教評會設置辦法）修正施行前，高級中等以下學校教評會已受理涉及本法修正施行後第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款案件，於教評會設置辦法修正施行後尚未審議完竣者，應依教評會設置辦法修正施行後之

第五條第一項及第二項規定辦理。

（三）前經學校認定有本法修正施行前第十四條第一項第一款至第五款或第十款至第十三款規定之情事，且報經主管機關核准之暫時予以停聘案，其暫時停聘期限，為本法修正施行日起算至多三個月；期滿得依本法修正施行後第二十二條第二項延長停聘期間規定辦理。所稱暫時予以停聘，係指教師所涉之違失行為尚須經學校或有關機關查證是否屬實者。

（四）經學校教評會依本法修正施行前第十四條第四項規定審議通過之暫時予以停聘案，其暫時停聘期限，為本法修正施行日起算至多六個月；期滿得依本法修正施行後第二十二條第一項規定延長停聘期間規定辦理。

（五）前經主管機關核准之教師終局停聘案，於本法修正施行日起，學校應依下列規定辦理：

1、終局停聘期間已屆滿或終局停聘期間執行滿三年者：學校應予復聘。

2、終局停聘期間未逾三年且未屆滿者：至屆滿後復聘。

3、終局停聘期間逾三年且未屆滿者：至執行滿三年後復聘。

4、終局停聘未定期間且執行未滿三年者：學校應即召開教評會，依本法第十八條第一項規定作成終局停聘期間之決議，於併計本法修正施行前已執行之期間至終局停聘期間屆滿後復聘。

（六）於本法修正施行前已執行之停聘期間，於本法修正施行後回復聘任者，該期間本薪（年功薪）之補發依本法修正施行前之第十四條之三規定辦理；本法修正施行後之停聘，依本法修正施行後第二十五條規定辦理。

三、本法修正施行後，教評會審議教師解聘、不續聘、停聘及資遣案，應確依下列規定辦理：

（一）本法修正條文業已明定教評會審議教師解聘、不續聘及停聘案件之委員出席及出席委員審議通過人數比率，本法修正施行後，教評會應依本法之規定辦理。學校自訂之教評會相關章則如有不符者，應配合修正。

（二）學校提請教評會依本法修正施行後第十六條第一項規定審議解聘或不續聘教師時，倘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（高級中等以下學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教評會二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過）者，教評會應再就教師所涉之情節是否以資遣為宜，進行審議。教評會決議之情形應於會議紀錄詳細記載，以利主管機關審核。如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認非出於教師本人之惡意者，學校應依本法修正施行後第二十七條第一項規定辦理資遣，教師如符合退休資格者，得依同條第二項規定申請退休。

（三）教師如有本法修正施行後第二十一條各款情事之一時，即發生停聘之效力。學校應提請教評會審議該教師是否已有修正條文第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項或第十八條第一項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。

（四）本法修正施行後，倘教師於學校解聘或不續聘(包括暫時予以停聘)處理程序中辭職，學校仍應繼續審議教師是否有第十四條第一項各款、第十五條第一項各款或第十八條第一項所定情形，並確實依規定處理，其餘情形無須處理。

四、本法修正施行後，學校依「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」(以下簡稱通報查詢辦法)辦理不適任教師查詢、註記、通報與解除登載應注意以下規定：

（一）教師經學校解聘或停聘者，學校應即依通報查詢辦法規定，於解聘或停聘之書面通知送達當事人後七日內，至「不適任教育人員資料庫」登載通報資料，並上傳主管機關核准函(第十四條第一項第一款至第三款免附)、核准後學校通知函、身分證明文件、教師證書、送達證明(如郵局雙掛號證明)等文件，以供查驗。主管機關於核准教師解聘或停聘後，應督促及查核學校辦理通報之情形。不適任教師通報作業流程如附件一。

（二）嗣後原服務學校知悉受登載教師之登載原因消滅(如解聘案經撤銷確定)時，應於知悉之日起七日內至「不適任教育人員資料庫」辦理解除登載，並上傳登載原因消滅之文件(如判決書)，以供查驗。受登載教師個人知悉登載原因消滅時，亦得向原服務學校申請解除登載。不適任教師解除登載作業流程如附件二。

（三）學校於擬聘任教師前應查詢其有無本法第十九條所定不得聘任為教師之情事；聘任後，每年應定期辦理查詢至少一次。不適任教師查詢作業流程如附件三。

（四）學校辦理查詢後，如發現教師曾受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第二十條或第二十五條及經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰者，應注意以下事項：

1、學校應查證該處罰紀錄有無經其他學校查證確認，如未曾經查證確認時，應即提性平會或教評會審議確認該受處罰之行為是否達到有解聘之必要程度。

2、倘經性平會或教評會審議確認該受處罰之行為有解聘之必要程度者，學校不得聘任，如已聘任者，應予解聘。如未達有解聘之必要程度者，學校得予聘任，且為避免其他學校就同一處罰紀錄之案件重複查證確認，學校應依通報查詢辦法辦理註記及上傳相關證明文件。

（五）依本法修正施行前第十四條第一項第一款、第四款至第六款解聘或不續聘之教師，於本法修正施行後其得否聘任為教師，應由擬聘任學校依本法修正施行後規定重新審議。倘審議後予以聘任者，為避免就同一案件紀錄重複查證確認，應依通報查詢辦法辦理註記及上傳相關證明文件。

（六）依通報查詢辦法第六條第三項規定，「不適任教育人員資料庫」得視需要藉由定期介接司法院、法務部、內政部警政署及中央社政主管機關建立之資料庫辦理不適任查詢。各主管機關資料介接啟用日期本部將另行通知，未完成介接前仍應依該條第二項規定以紙本函報方式辦理查詢。

五、其他：

（一）本法修正施行後，教師之消極資格應優先適用本法第十九條規定。

（二）基於保障學生學習權益並維護校園安全，本法修正條文明定如有受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰、受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰或經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰者，經性平會或教評會確認有解聘之必要者，應予解聘。就同屬教育人員之各公立各級學校校長、職員、社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構研究人員如有相同情事者，亦應依教育人員任用條例第三十一條第一項第十三款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定審議之。

附表：

項目	103年1月8日修正之教師法條文	108年6月5日修正之教師法條文	說明
(一)	第十四條第一項第二款前段「曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定」	第十四條第一項第二款「服公務，因貪污行為經有罪判決確定」	1.一百零三年一月八日修正公布之教師法(以下簡稱舊法)條文可直接對應一百零八年六月五日修正公布之教師法(以下簡稱新法)條文構成要件與法律效果。 2.依新法第十四條第二項規定，免經教評會審議，並免報主管機關核准。學校應於本法修正施行後逕行依規定解聘；如已報主管機關者，主管機關應退請學校依規定辦理。 3.上開學校逕行依規定辦理解聘，應於一個月內完成。
	第十四條第一項第三款「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」	第十四條第一項第三款「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」	
(二)	第十四條第一項第八款「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」	第十四條第一項第四款「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」	舊法可直接對應新法條文構成要件與法律效果，主管機關得逕依新法規定核准解聘。
	第十四條第一項第九款「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」	第十四條第一項第五款「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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」及第六款「……受性騷擾防治法	

		第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」	
	第十四條第一項第十款「知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實」	第十四條第一項第八款「知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實」	1.舊法可直接對應新法條文構成要件與法律效果，主管機關得逕依新法規定核准解聘。 2.又因舊法第十四條第一項第十款、第十一款未明定教評會委員出席及通過比例，新法第十四條第四項規定，第八款、第九款「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」，爰倘原教評會審議之出席及通過比例未符新法第十四條第四項規定者，應退請學校依規定重行審議。 3.上開重行審議，學校應於本法修正施行後三個月內完成。
	第十四條第一項第十一款「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」	第十四條第一項第九款「偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實」	
	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實」	第十四條第一項第十款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」	舊法可直接對應新法條文構成要件與法律效果，主管機關得逕依新法規定核准解聘。
(三)	第十四條第一項第十三款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」	1.**涉及性騷擾或性霸凌且非屬情節重大者**：第十五條第一項第一款「經學校性別平等教	1.教師涉及性騷擾或性霸凌，經學校性平會或依法組成之相關委員會確認非屬情節重大，

		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，有解聘之必要」及第二款「……受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要」、第十八條第一項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者」	原經教評會審議通過擬依舊法第十四條第一項第十三款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定予以解聘或不續聘者，學校應依新法第十五條第一項第一款規定，召開性平會或依法組成之相關委員會確認是否「有解聘之必要」，倘確認有解聘之必要，再召開教評會審議一年至四年不得聘任為教師；倘性平會或依法組成之相關委員會認未達解聘之程度，而有停聘之必要者，教評會再依第十八條第一項規定辦理。如已報主管機關者，主管機關應退請依上開程序重行審議。 2.上開重行審議，應於本法修正施行後三個月內完成，必要時得再延長一個月。
		2.**涉及體罰或霸凌學生者**：第十五條第一項第三款「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害」、第十八條第一項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者」	1.教師涉及體罰或霸凌學生，未達「造成其身心嚴重侵害」，經學校教評會審議通過擬依舊法第十四條第一項第十三款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定予以解聘或不續聘者，學校應依

			新法第十五條第一項第三款或第十八條第一項規定，召開教評會重行審議；如已報主管機關者，主管機關應退請依上開程序重行審議。 2.上開重行審議，應於本法修正施行後三個月內完成。
		3.**涉及其他行為違反相關法規者**：第十四條第一項第六款及第十五條第一項第二款「受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，……經學校性別平等教育委員會確認」、第十四條第一項第七款及第十五條第一項第四款「經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認」、第十四條第一項第十一款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」、第十五條第一項第五款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」、第十八條第	1.教師所涉之違失行為如為受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，或經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，學校應依新法第十四條第一項第六款、第七款、第十五條第一項第二款、第四款或第十八條第一項規定提性平會或教評會確認及依規定重行審議；如已報主管機關者，主管機關應退請依上開程序重行審議。 2. 教師因其他行為違反相關法令，經有關機關查證屬實，經學校教評會審議通過擬依舊法第十四條第一項第十三款「行為違反相關法

		一項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者」	令，經有關機關查證屬實」規定予以解聘或不續聘者，學校應依新法第十四條第一項第十一款、第十五條第一項第五款或第十八條第一項規定，召開教評會重行審議；如已報主管機關者，主管機關應退請依上開程序重行審議。 3. 上開重行審議，應於本法修正施行後三個月內完成。
（四）	第十四條第一項第一款「受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑」 第十四條第一項第四款「依法停止任用，或受休職處分尚未期滿」	第十四條第一項第十一款、第十五條第一項第五款、第十八條第一項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」	1.學校應依新法第十四條第一項第十一款、第十五條第一項第五款或第十八條第一項規定，召開教評會重行審議；如已報主管機關者，主管機關應退請學校重行審議。 2.上開重行審議，應於本法修正施行後三個月內完成。
（五）	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；或違反聘約情節重大」	第十六條第一項：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重	1. 學校應依新法第十六條規定，召開教評會重行審議。倘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解聘或不續聘後，教評會應再就教師所涉之情節是否以資遣為宜，進行審議；如經教評會委員

		大。」	三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過認非出於教師本人之惡意者，學校應依新法第二十七條規定辦理資遣。 2. 上開重行審議，應於本法修正施行後三個月內完成。
（六）	第十四條第一項第二款後段「通緝有案尚未結案」	第二十一條第一項第一款「依刑事訴訟程序被通緝或羈押」	1.應自本法修正施行日起依新法第二十一條規定當然暫時予以停聘，且學校應另依新法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項或第十八條第一項規定，召開教評會重行審議；如已報主管機關者，主管機關應退請學校重行審議。 2.上開重行審議，應於本法修正施行後三個月內完成。
		第十四條第一項第十一款、第十五條第一項第五款、第十八條第一項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」	
	第十四條第一項第五款「褫奪公權尚未復權」	第二十一條第一項第二款「依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告」	
		第十四條第一項第十一款、第十五條第一項第五款、第十八條第一項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」	
（七）	第十四條第一項第六款「受監護或輔助宣告，尚未撤銷。」	第二十七條第一項第三款「受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。」	學校應依新法第二十七條規定，召開教評會重行審議；如已報主管機關者，主管機關應退請學校重行審議。
	第十四條第一項第七款「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。」	第二十七條第一項第二款「現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。」	

（八）	第十五條「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。」	第二十七條第一項 一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。 二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。」	學校依舊法第十五條有關「現職工作不適任」規定辦理教師資遣案，其未進行其他適當工作可以調任程序者，應依新法第二十七條第一項第二款前段規定重行審議；如已報主管機關者，主管機關應退請學校重行審議。其餘如係依舊法第十五條所定其他資遣要件辦理之資遣案，主管機關得逕依新法第二十七條第一項第一款及第二款後段規定核准資遣。

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。

伍、重要函釋

一、共通性

1.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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第十六條第一項第一款)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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第十六條第一項第一款)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。

2.教師法第十四條第一項第六款(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第十四條第一項第十一款、第十五條第一項第五款、第十八條第一項)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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第十四條第一項第十一款、第十五條第一項第五款、第十八條第一項)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。

3. 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。

4. 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。

5.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。

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

6.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)(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第十四條、第十五條、第十六條、第十八條)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。

(註：109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 28 條：「學校於知悉教師涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。」；同法施行細則第 19 條：「申請退休或資遣之教師涉有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項或第十八條第一項所定情形時，學校應即召開教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會，認定是否作成解聘、不續聘或終局停聘之決議；經認定，無須作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，且同意受理其申請退休或資遣者，應於報主管機關核准退休案或資遣案時，敘明理由並檢送相關會議資料。」)

7. 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。

8. 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。

9. 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。

10. 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(註：現為 10 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(註：現為 10 年)始申請補繳者，應依規定加計逾期補繳之延遲利息。至自其復職補薪之日起 3 個月內申請補繳者，尚無須加計延遲利息。

(註：公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 13 條及教育部 107 年 10 月 26 日臺教人(四)字第 1070192828 號函，教職員申請補繳退撫基金費用之請求權，於退撫條例 107 年 7 月 1 日施行以後發生者，應適用退撫條例；其時效期間為 10 年)

11. 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）。

12. 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 項各款規定情事進行程序及實體查證，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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 18 條第 1 項)各款進行程序及實體查證，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。

13. 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分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會(第 3 項)。」茲以學校性別平等教育委員會或調查小組對事件之調查及各級教師評審委員會之審議應視為一整體，雙方當事人陳述意見及答辯之處理，考量「減少被害人重複陳述」原則，避免被害人有二次傷害之情形，及調查人力資源之浪費，並應遵守保密原則，故如於學校性別平等教育委員會或調查小組調查過程中，已予雙方當事人充分陳述意見之機會，視為教師評審委員會決議前已予當事人陳述意見之機會，以避免重複詢問，但教師評審委員會仍得審酌需要請當事人提供書面說明。

14. 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。

(註:參見 106 年 8 月 9 日公布之公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 10 條第 2 項、110 年 5 月 7 日公布之同法施行細則第 9 條第 1 項規定)

15.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 項各款進行程序及實體查證，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。

(註：以上級教評會有糾正下級教評會認事用法之功能，上級教評會變更下級教評會決議或退請重為審議時，應於會議紀錄載明下級教評會所作決議未合法令或不當之情事。

【教育部民國 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 號書函】)

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。

16. 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。

17. 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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 42 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。」。

18. 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。

(註：依不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 10 條規定略以，原服務學校、機構知悉本資料庫受登載人員之登載原因消滅時，應於知悉之日起七日內至本資料庫辦理解除登載)

19. 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。

20.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。

21. 有關教師法第 14 條第 4 項(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 22 條)規定所定停聘執行一案

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(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 22 條)規定：「教師涉有第 1 項第 10 款【按：109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 14 條第 4 款規定】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(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 14 條第 4 款規定)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(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 14 條第 4 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。

22. 教師涉及校園性侵害案件，服務學校依 101 年 1 月 4 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項 (109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 22 條)規定由教師評審委員會審議停聘時，因性別平等教育委員會尚未完成事實調查及認定，爰教師評審委員會審酌行為人之陳述意見時，僅限於「停聘」部分，不涉及事實調查及認定。

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

教師涉及校園性侵害案件，服務學校依 101 年 1 月 4 日修正公布之教師法第 14 條第 4 項(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 22 條)規定由教師評審委員會審議停聘時,因性別平等教育委員會尚未完成事實調查及認定，爰教師評審委員會審酌行為人之陳述意見時，僅限於「停聘」部分，不涉及事實調查及認定。

23. 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 號函

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。

(註:109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 26 條第 5 項、同法施行細則第 17 條第 2 項，教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。其聘期自前次聘約期限屆滿之次日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。)

24. 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。

25. 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(107 年 12 月 28 日修正公布之性別平等教育法第 27-1 條第 5 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「性侵害犯罪加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加害人登記資料外，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。

26.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。

27.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。

28. 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 民國 103 年 9 月 12 日臺教人(四)字第 1030125543 號函

29.教師法第 14 條第 1 項第 13 款(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」)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。……。」(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」)、第 17 條第 1 項(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 32 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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 34 條)規定：「教師違反第 17 條(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 32 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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」)，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。

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

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

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

二、查行政院 107 年 4 月 12 日院臺訴字第 1070167299 號函訴願決定理由略以：「是教評會如就教師之特定行為合致教師法第 14 條第 1 項各款（不限一款）作成不予解聘、不予停聘或續聘之決議，應認已就該教師之行為為評價，自不得就同一行為重複審議，再為決議，始符法意。」及最高行政法院 106 年度判字第 437 號判決理由略以：「……，學校校教評會以教師雖涉嫌教師法第 14 條第 1 項各款情事，終經議決不予解聘、

不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序……。」爰倘貴校教評會審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得參考上開訴願決定及判決意旨，建立校內復議程序機制。

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

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

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

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

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

(一)按性平法第 32 條第 1 項及第 34 條第 1 項第 1 款規定，校園性別事件之申復，應俟該事件處理之結果作成，方得提起（教

師案件之申復時點，並請依本部101年4月9日臺訓（三）字第1010039771號函辦理）；又申請人或行為人（為教師身分者）欲依教師法第29條第1項規定提起教師申訴，應俟申復結果作成後，方得就申復結果不服，提起教師申訴。故學校尚未通知處理結果（包含議處結果及事實認定，議處結果亦包括學校函報主管機關核准之議處決定）時，校園性別事件之申復程序尚未完結，申請人或行為人尚無從就調查程序中所為之調查報告不服而循序提起申復、申訴。

(二)次按性平法第35條第1項規定，學校或主管機關對於與性平法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。性平法既有明文，而性平會組成調查小組之專家委員亦均具有處理校園性別事件之專業背景，基於尊重其不可替代性、專業性及法令授權之專屬性，應認該專家委員對於調查屬實之行為判斷，應有判斷餘地之適用。故申評會於評議性平法有關申訴案件時，除有性平法第32條第3項情事，或其判斷涉有違法情事，例如（1）性平會組織未合法（2）違反法定之正當程序（3）出於錯誤之事實認定或不完全之資訊（4）出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止(5)有違一般公認之價值判斷標準(6)違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（7）法律概念涉及事實關係時，其涵攝明顯錯誤(8)對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範等情形時，應於評議書指摘列明，發回學校重為適法之處置，否則即應尊重調查報告所為之事實認定。

32.校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人於事件處理過程申請閱卷之處理

教育部 民國108年4月10日臺教學(三)字第1080019052號函

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

(一)性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查過程之事證資料、紀錄、調查小組之調查報告等，涉及性平會決策過程之內部意見溝通或思辯材料，應可認係程序法第46條第2項第1款之「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」。

(二)若調查報告內容涉及個人隱私及依相關法規有保密必要之事項，於法定調查處理程序中，原則上得拒絕當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影相關應予保密之資料。另程序法第 46 條第 3 項所定，摒除相關應予保密等資料外，仍應准予閱覽，相關個案所涉調查紀錄及調查報告等資訊，於程序進行中，依程序法第 46 條規定，就可供閱覽之資料範圍，請依具體個案事實再予審認(本部 100 年 7 月 26 日臺訓(三)字第 1000109290 號函參照)。

(三)倘非在行政程序進行中向學校申請閱覽有關資料或卷宗，即無上開程序法規定之適用，而應視所申請之政府資訊是否為檔案或檔案以外之政府資訊，而分別適用檔案法或政府資訊公開法之規定。另性別平等教育法所規定之行政調查程序，非刑事偵查程序，自難援引刑事訴訟法有關偵查不公開之規定。

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

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

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

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

34.教師法第14條第1項第13款及第14-1條規定等具體個案適用疑義

教育部 民國109年2月7日臺教人（三）字第1080184913號函

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

二、查108年6月5日修正之教師法（尚未施行）第26條第2項規定：「高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；……。」其立法理由為：「原條文第14條之1僅規定『作成』教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為『學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准』；為避免實務上教師符合第14條至第16條或第18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第一次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第2項規定。」是以，上開規定明定主管機關有督導學校依規定辦理之職權。

三、次查最高行政法院106年度判字第437號判決理由略以：「……學校校教評會以教師雖涉嫌教師法第14條第1項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序……。」爰所詢學校教評會未依規定審議或

決議，且有違法之虞，貴局自得敘明理由督促學校依規定辦理，至於教評會審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得參考上開判決意旨，建立校內復議程序機制，併敘。

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

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

一、查教師法第 14 條規定:「(第 1 項)教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：…十三、行為違反相關法令,經有關機關查證屬實。…(第 2 項)教師有…；其有第 13 款規定之情事,經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。…」同法施行細則第 16 條規定,解聘指教師在聘約存續期間,經服務學校依規定程序，終止聘約。

二、復查本部 101 年 5 月 21 日臺人(二)字第 1010076271A 號函釋略以，學校依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定，暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止。是以，解聘或不續聘生效日應為書面送達當事人之次日，並自同日起於該議決期間內不得聘任為教師；至於不得聘任為教師截止日，係為教師評審委員會（以下簡稱教評會）所議決之期間屆滿日。

三、據上，參酌行政罰法第 25 條「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」及公務員懲戒判決執行辦法第 12 條「公務員因不同行為，受二以上之懲戒處分者，除本辦法另有規定外，分別執行之。」等相關規定，基於維護校園安全及學生學習權益，並避免造成執行上歧異，且教評會就教師違失行為，應審酌相關事證，就個案具體事實依教師法規定為適當之議決，爰所詢教師經教評會決議解聘且議決 1 年不得聘任為教師期間，另涉其他違失行為，復經教評會審酌個案具體事實後，再為議決 1 年不得聘任為教師，其

不得聘任為教師之生效日及期間屆滿日，前後 2 次之執行應分別依前開規定計算，惟不得聘任之期間重疊者，應於第 1 次不得聘任期間屆滿後，再另行計算第 2 次不得聘任期間。

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

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

一、教師原經性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）認定符合 103 年 6 月 18 日修正之教師法(以下簡稱原教師法)第 14 條第 1 項第 8 款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實」規定，做成解聘決定後教師提起申復，案經學校審議申復有理由，復經性平會組成調查小組重啟調查後,改認定符合原教師法第 14 條第 1 項第 9 款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」規定，並為解聘之決定。茲以性平會重為解聘依據之事實及適用之規定均已變更，爰貴局應依教師法規定重行審認核准，學校亦應於收受貴局核准後予以解聘並通知當事人。

二、至於前開學校性平會重為解聘之決定，其解聘之生效日期，依本部 103 年 9 月 12 日臺教人（四）字第 1030125543 號函（諒達）規定，教師之解聘生效日期，應以主管機關核准並由學校書面送達當事人之次日起生效。另依最高行政法院 97 年判字第 607 號判決:「……行政處分之溯及力其要件有三：1、須受處分之相對人有預見可能性。2、須不損及第三人之權益。3、須有溯及之可能性。且僅限於存續力，不及於確定力,以免剝奪受處分人之行政救濟權利,違反正義原則。……。」茲因所詢解聘生效日期涉及個案事實認定，請貴局依上開本部函示及判決意旨秉權責卓酌。

三、末就貴局所詢經學校性平會仍為解聘之決定，依本部 102 年 7 月 11 日臺教人（三）字第 1020084747 號函釋得不另為處分一節，上開本部 102 年 7 月 11 日函:「……學校審議申復案件認為有理由，要求性平會重新調查，此時相關程序已屬重開，故無論性平會維持或變更原結論，自應與第 1 次調查完成時相同，依法規及各校規定……踐行相關程序，……。

至權責單位審議後仍維持原處理決定，學校始得不另為處分。……。」茲依貴局來函所述教師解聘依據之事實及適用之規定均已變更，爰尚無上開函釋之適用，併敘。

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

教育部 民國 109 年 10 月 21 日臺教人(三)字第 1090129679 號函

一、貴局所詢疑義，應依教師就解聘處分提起救濟情形予以審認，茲因解聘處分於法定救濟期間經過後，除有行政程序法第 128 條第 1 項各款所定得申請撤銷、廢止或變更之情形外，以該處分已發生形式確定力，相對人或利害關係人應尊重其效力，不得再有所爭執。故教師如業經核准解聘且終身不得聘任為教師，並已完成不適任教育人員通報，於法定救濟期間未提起救濟，該解聘處分效力即已確定。是已作成最重處分(解聘且終身不得聘任為教師)且處分效力已告確定，主管機關如再就其他案件核准解聘，已無實益，惟後續卻可能造成教師得就再核准之解聘處分提起救濟。為避免行政資源浪費，後續學校函報該教師之解聘案件，主管機關已無再核准及通報之必要，僅須就學校處理情形之妥適性予以審酌備案。

二、承上，惟教師對解聘且終身不得聘任為教師之處分如有不服，於法定救濟期間提起救濟時，該解聘處分尚未確定前，又就教師「其他違失行為」，依規定另作成處分，則學校及主管機關仍應依教師法第 14 條、第 15 條及「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」規定，辦理解聘與完成通報事宜。至後行為所作解聘生效日，依教師法施行細則第 7 條第 1 項規定:「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」爰應以聘約存續期間為限，溯至前已做成之解聘生效日;管制不得聘任為教師之起算日，為該解聘送達教師次日。

三、另教師倘係依教師法第 15 條規定予以解聘，且議決 1 年至 4 年不得聘任為教師，經通報為不適任教育人員，嗣後因其他違失行為依同條規定另為解聘且議決 1 年至 4 年不得聘任者，前後 2 次不得聘任為教師之執行應分別計算，亦即應於第 1 次不得聘任期間屆滿後，再另行計算第 2 次不得聘任期間，

併敘。

38. 教師於 109 年 2 月 1 日起因褫奪公權而予以停聘，其於 109 年 6 月 30 日教師法修正施行後之停聘期間及停聘事由消 滅回復聘任之待遇發給等疑義

教育部 民國 109 年 12 月 9 日臺教人(三)字第 1090164797 號函

一、本案涉及相關規定如下：

(一)109 年 6 月 30 日修正施行前之教師法（以下簡稱原教師法）第 14 條第 1 項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……五、褫奪公權尚未復權。……」及第 14 條之 3 規定：「依第 14 條規定停聘之教師， 停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。……」。

(二)教師法第 21 條規定：「教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停聘：……二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。……」及第 25 條第 1 項規定：「依……第 21 條 第 2 款……停聘之教師，停聘期間不發給待遇。」。

(三)教師法施行細則第 27 條第 5 項規定：「於本法修正施行後回復聘任者，其於本法中華民國 109 年 6 月 30 日修正施行前已執行之停聘期間本薪（年功薪）之補發，依本法修正施行前之第 14 條之 3 規定辦理。」。

二、本案教師經法院判決褫奪公權 1 年，期間自 108 年 12 月 23 日起至 109 年 12 月 22 日止，嗣經學校依原教師法第 14 條第 1 項第 5 款「褫奪公權尚未復權」規定，自 109 年 2 月 1 日停聘至原因消滅止。該師於 109 年 12 月 23 日回復聘任後，其屬 109 年 6 月 30 日教師法修正施行後之停聘期間，依前開教師法第 25 條第 1 項規定不發給待遇。

39. 教師經調查確認有性侵害行為屬實，並依教師法第 14 條第 1 項規定予以解聘，該解聘之性質及有無行使期間規範等疑義

教育部 民國 109 年 12 月 10 日臺教人(三)字第 1090144887 號函

一、有關教師經依教師法第 14 條第 1 項規定予以解聘之性質一

節，依教師法第 19 條第 1 項規定:「有下列各款情形之一者，不得聘任為教師;已聘任者，應予以解聘:一、有第 14 條第 1 項各款情形之一。二、有第 15 條第 1 項各款情形之一，於該議決 1 年至 4 年期間。」係屬聘任教師之消極資格條件。

二、至教師經依教師法第 14 條第 1 項規定予以解聘，有無行使期間規範一節，查教師法第 28 條第 2 項規定:「教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第 20 條規定辦理通報。」揆其意旨，係為避免不適任教師藉由離職以規避責任復轉他校。是對教師離職後，仍要求學校應審議其是否有教師法第14條第1項或第15條第1項所定不適任情形。爰依上開規定解聘者，尚無行使期間規範。

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(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項、第十九條第一項)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 094002 1495 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. 教師法第 14 條第 4 項(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 22 條)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(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 22 條)規定:「教師涉有第 1 項第 10 款(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 14 條第 4 款)規定情形者，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(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 14 條第 4 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(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 14 條第 4 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。

5. 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。

6.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。

7. 大學法第 19 條辦理不續聘之審議程序

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

一、本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，俾利本部審核。

8. 檢送「各機構辦理不適任教育人員資料庫之通報及查詢作業須知 1 份，請查照並落實通報與查詢作業

教育部 民國 109 年 10 月 14 日臺教人(三)字第 1090144599 號書函

一、本部因應 109 年 6 月 30 日教師法及相關子法修正施行，特建置「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」(以下簡稱通報查詢系統，網址：https ://unfitinfo.moe.gov.tw/)並自同日上線。另依「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」(以下簡稱本辦法）規定，原「全國不適任教育人員通報查詢系統修正為「不適任教育人員資料庫」並整合至通報查詢系統，各機構得使用原系統帳號登入通報查詢系統，無須另行申請，合先敘明。

二、依本辦法第 5 條及第 6 條規定，各機構於聘任教育人員前，應確實至「不適任教育人員資料庫」查詢是否有不得聘任之情事，對於現職教育人員應每年定期查詢; 又如教育人員有不得聘任情事，經核准解聘後，應依本辦法第 8 條規定，至「不適任教育人員資料庫」辦理通報。

三、各機構辦理通報及查詢作業時，依個人資料保護法第 15 條規定，對於個人資料蒐集與處理應限於執行法定職務必要範圍內; 同辦法第 11 條規定，辦理通報及查詢作業之所有人員，對不適任教育人員通報資料及所查閱之資料負有保密義務，除供業務需要之用外，不得作為其他用途，併予敘明。

9.檢送專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案之「作業流程圖」、「作業流程檢覈表」及「提案表(含範例)」各1份，請查照並確實遵守案件時程管制規範

教育部 民國109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函

一、因應教師法及相關子法涉及旨揭案件之實體規範及作業程序，前於109年6月30日修正施行在案。為協助學校掌握處理教師解聘、不續聘、停聘案之相關作業流程，減少程序瑕疵情形，爰修正旨揭表件。

二、復為協助各校審慎並確實處理此類案件，以維護學生及教師權益，茲就邇來通案性相關作業疑義，重申應行注意事項，及此類案件處理時程管制規範如下：

(一)陳述意見部分：

1、查教師法施行細則第9條規定:「教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議解聘、不續聘、停聘案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見……之相關規定。」為維護教師權益及確保學校措施之正確性，教評會審議時，除有行政程序法第103條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依上開規定通知當事人陳述意見，並視實務需要預留其合理之準備期間(第一次陳述意見，以7日為原則)，當事人列席教評會陳述之意見及教評會對陳述意見之回應，應於會議紀錄中詳實載明，以完備教評會審議過程。

2、另查109年6月4日最高行政法院109年判字第312號判決略以，非校教評會成員，又非案件關係人，卻於校教評會為無關審議內容之意見表達，足以影響該會作成正確決定，且傷及校教評會決定之客觀公信力，已然有悖設置大學教評會專業評斷之立法精神，違反公正作為之程序義務。爰教評會不宜邀請非案件關係人列席陳述意見，以免影響教評會實質決定之公正與公平，而有程序違法之瑕疵。

(二)上級教評會變更下級教評會決議部分：

1、查大學法第20條第2項規定:「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。」復查本部98年12月24日台人(二)字第0980216714號函略以：「……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，並得納入學校教評會設置辦法中明確規範。……。」

2、以上級教評會有糾正下級教評會認事用法之功能，上級教評會變更下級教評會決議或退請重為審議時，應於會議紀錄載明下級教評會所作決議未合法令或不當之情事。另為避免教評會急於審議，學校應衡酌於校內教評會設置辦法中，妥為就此類案件之處理期限，以及未如期完成之處置明定相關規範。

(三)教師解聘、不續聘或停聘案送達及生效日部分：

1、學校應於收受本部核准函後 3 日內以學校名義發文通知當事人及副知本部，並詳載救濟方法、期間與受理機關。其解聘或停聘生效日，為書面通知送達當事人之次日。

2、教師聘約期滿，經學校暫時繼續聘任者，依本部 101 年 5 月 21 日臺人(二)字第 1010076271A 號函規定，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、不續聘、停聘案經主管機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止。是以，渠等之解聘、不續聘、停聘生效日期應為書面通知送達當事人之次日。

3、另教師離職後始辦理解聘者，依教師法施行細則第 7 條第 1 項規定:「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」以及本部 109 年 10 月 21 日臺教人(三)字第 1090129679 號書函略以，解聘生效日應以聘約存續期間為限，並應溯至教師離職之前 1 日為解聘生效日；管制不得聘任為教師之起算日，為該解聘送達教師之次日。

(四)不適任教師通報部分：

1、依不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 8 條第 1 項規定，教師有教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 18 條第 1 項、第 19 條第 1 項、第 2 項規定之情事，且該案件未登載於不適任教育人員資料庫者，其服務學校應於解聘或停聘之書面通知送達後 7 日內，至該資料庫登載通報資料，並上傳本部核准函、核准後學校通知教師函、身分證明文件、教師證書、送達證明等相關處理證明文件。

2、為期學校或本部核准案件後之通報作業確實執行，本部將指

定專責人員定期查核，並列為年度相關業務績效考核評分參據。

3、另學校依教師法第 21 條、第 22 條核准(暫時)停聘之案件，考量部分案件須視調查結果，續為必要處置，爰均請於核准時副知本部。

三、基於前述案件關係學生受教品質及教師權益甚鉅，外界對相關處理流程及時效亦多所關注，為利審議作業之確實及有效管制處理時程，學校所報解聘、不續聘，停聘案經書面初審有疑義者，除限期補正外，必要時將安排學校到部協助釐明。學校教評會有教師法第 26 條第 4 項規定應審議或復議而未如期處理，或未依限補正，補正資料仍疏漏舛誤，或經本部核准後延宕未即以學校名義發文送達，或有未依規定辦理通報及其他疏失者，均依情節輕重追究學校相關督導及執行人員責任。

四、各校於辦理教師解聘、不續聘、停聘案時，請確依旨揭作業流程圖及相關表件審認辦理。基於相關作業表件配合實務問題與處理流程即時調整精進之需要，嗣後類此表件之修正，除有特殊情形外，原則將於相關網站上載更新並採即時通訊軟體群組通知，不另行文，請學校函報此類案件前應先行檢視更新表件。

五、學校函報本部核准時，應檢附填妥之作業流程檢覈表、提案表及相關佐證資料一式 3 份，俾利審核。相關表件電子檔請逕至本部人事處網站/教師解聘不續聘停聘及資遣相關規定專 區 (https://depart.moe.edu.tw/ED4200/Default.aspx) 下載使用。

10. 檢送國立專科以上學校教師資遣作業相關表件各 1 份，請查照，並確依相關案件作業時程規範辦理。

教育部 民國 110 年 1 月 18 日臺教人(四)字第 1100007702 號書函

一、配合 109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 16 條、27 條及其施行細則第 6 條、第 13 條，以及 107 年 7 月 1 日施行之公立學校教職員退休資遣撫卹條例（以下簡稱退撫條例）第 24 條規定，訂定相關表件。

二、為協助各校審慎並確實處理資遣案件，以維護學生及教師權益，請各校辦理教師資遣案件時，依下列事項辦理：

(一)資遣案件報核作業

1、輔導遷調：

(1)適用範圍：符合教師法第 27 條第 1 項第 1 款、第 2 款前段、退撫條例第 24 條第 1 項第 1 款及第 2 款，學校系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、合併、組織變更、解散等情形，以及不能勝任現職工作(現職工作不適任)，有具體事實者。

(2)辦理程序：依前開規定辦理之資遣案件，對仍有意願任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應辦理輔導遷調作業，優先輔導至校內其他單位從事符合教師專長之教學工作；無適當教學工作者，得輔導至其他校內外單位工作或協助教師至全國大專教師人才網進行登錄。

(3)當事人如不願接受輔導遷調，請當事人以書面具結，以杜爭議。

(4)教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議：經完成前開教師輔導遷調措施仍無法有效轉任遷調，或教師無意願接受前開輔導遷調措施者，依教師法規定，提送學校教評會審議。

2、書面具結：考量校園和諧、避免紛擾，學校以儘量取得資遣具結書為原則，作為教評會審議之參考，並應向當事人妥為說明資遣原因及相關權益。

3、陳述意見：查教師法施行細則第 9 條規定：「教師評審委員會審議資遣案件時，應分別適用或準用行政程序法有關陳述意見……之相關規定。」為維護教師權益及確保學校措施之正確性，教評會審議時，除有行政程序法第 103 條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依上開規定通知當事人陳述意見，並視實務需要預留其合理之準備期間（第一次陳述意見，以 7 日為原則）。當事人列席教評會陳述之意見及教評會對陳述意見之回應，應於會議紀錄中詳實載明，以完備教評會審議過程。

4、報送程序：

(1)學校函報資遣案件時(含重行報送之案件)，應依式填列「國立專科以上學校教師資遣作業檢覈表」及「國立專科以上學校教師資遣提案表」，並檢附相關佐證資料（1 式 2 份），以 1 人 1 案方式函報（電子檔併傳本部承辦人公務信箱）。

(2)學校應於教評會作成資遣決議之日起 10 日內，將資遣案件

函報本部，並同時以書面通知當事人決議內容及提起申訴之方法、期間與受理單位。為維護教師權益，學校陳報資遣案件應於資遣生效日前函報本部，並以資遣生效日3個月前送達為原則。

5、資遣生效日：

(1)考量學生受教權，資遣生效日應以配合學期，以2月1日或8月1日為原則；如經學校考量不影響學生受教權，得依當事人簽註生效日之日期辦理。

(2)本部核准資遣生效日，原則依學校所報日期，如因學校未於生效日3個月前報送、所報送之資料不全或有疑義，致審查期間超過學校所報日期，為維護教師權益，以學校書面通知送達當事人之次日生效。

(二)資遣給與作業

1、報送程序：學校應於收受本部核准資遣函3日內，以學校名義發文通知當事人及副知本部，並載明資遣生效日及救濟方法、期間與受理機關，以足供存證查核之方式送達當事人。另於收受本部核准資遣函7日內，檢附年資證明相關資料函報本部，並於「教育人員退休撫卹管理系統」(資遣申請)完成報送（含通知當事人核准資遣函及送達證明掃描檔）。

2、發放資遣給與：學校及相關機關於收受本部資遣給與審定函後，應依規定發放資遣給與，資遣生效日前，教師之待遇應予保障（同現職待遇）。

三、基於資遣案件關係學生受教品質及教師權益甚鉅，外界對相關處理流程及時效亦多所關注，為利審議作業之確實及有效管制處理時程，學校所報資遣案經書面初審有疑義者，除限期補正外，必要時將安排學校到部協助釐明。學校有經本部核准後延宕未即以學校名義發文送達，或有其他疏失者，均依情節輕重追究學校相關督導及執行人員責任。

四、各校於辦理教師資遣案時，請確依作業流程圖及相關表件審認辦理。基於相關作業表件配合實務問題與處理流程即時調整精進之需要，嗣後類此表件之修正，除有特殊情形外，原則將於相關網站上載更新並採即時通訊軟體群組通知，不另行文，請學校函報此類案件前應先行檢視更新表件。

五、檢送「國立專科以上學校教師資遣作業流程圖」、「國立專科以上學校資遣教師前輔導遷調作業流程圖」、「國立專科以上學校教師資遣作業檢覈表」及「國立專科以上學校教師資遣

提案表」各1份，電子檔亦可至本部人事處網站/教師解聘不續聘停聘及資遣相關規定專區（https://depart.moe.edu.tw/ED4200/Default.aspx)下載使用。

六、本部103年1月27日臺教人（四）字第1030003573號函停止適用。

11. 所詢學校教師有教師法第15條第1項第1款情形，其解聘案於報教育部後，至教育部核准及學校解聘前之停聘期間，與學校之聘約關係仍存續

教育部 民國110年2月19日臺教人(三)字第1100020619號書函

一、復大葉大學110年2月5日大葉人字第1100000215號函。

二、查教師法第22條第1項規定：「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；……經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：……二、第15條第1項第1款或第2款情形。」復查教師法施行細則第7條第3項規定：「本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其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。」是教師於旨揭停聘期間聘約仍存續，與學校間具有聘約關係。

12. 有關專科以上學校辦理教師解聘、不續聘、停聘案件應注意事項如說明，請查照並確依說明辦理

教育部 民國110年3月10日臺教人(三)字第1100028095號書函

一、依教師法規定，專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案應報本部核准。因是類案件涉及學生受教品質及教師工作權益甚鉅，為求審慎，本部均詳加確認，務求案件程序及實體完備，如有疑義，均請學校釐明補正。為使是類案件處理時效

合宜，爰訂定下列案件時程管制規範，請確實遵守辦理：

(一)案件經本部審查有程序不完備或實體需補充資料，經函請釐明補正者，學校應於收受本部公文後 1 個月內函復；如需重行召開教師評審委員會(以下簡稱教評會)，應於 2 個月內補正，並自決議作成之日起 10 日內報部。

(二)前開補正以 1 次為限，倘學校未依限函復、未依規定處理或怠於補正說明，本部即檢還原卷，以不符規定，核復學校於法不合。教師原經學校依教師法第 26 條第 5 項規定暫時繼續聘任者，應即回復聘任關係。

二、109 年 6 月 30 日教師法修正施行後，學校所報案件常見瑕疵情形如下，爰請各校辦理此類案件時，審慎處理，以杜爭議：

(一)教評會審議教師依教師法第 16 條規定解聘或不續聘，其情節是否以資遣為宜時，未評估教師接受資遣意願：學校應以書面方式徵詢教師接受資遣意願，並敘明經核給資遣給與之任職年資，日後再任教職員不得採計核給退離給與之規定；如教師無接受資遣意願，應敘明理由。教評會審議時，應就上開教師接受資遣意願及理由予以評估，並載明於會議紀錄中。

(二)教評會依教師法第 15 條或第 18 條規定議決不得聘任為教師或停聘期間時，未審酌案件情節：

1、查最高行政法院 107 年度判字第 177 號判決理由略以:「……依前揭教師法第 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。是以議決不得聘任期間時，除情節重大外，應審酌情節為適當之裁處。……該校教評會究竟如何審酌本件情節而議決上訴人不得聘任為教師之期間為 4 年，無從依會議紀錄得悉，……。」

2、爰學校依教師法第 15 條規定作成教師解聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘之決議，應於教評會紀錄載明如何審酌案件情節，而議決 1 年至 4 年不得聘任為教師，或議決停聘 6 個月至 3 年。

(三)教評會審議教師有教師法所定「行為違反相關法規」而有解聘或終局停聘之必要時，未審酌該行為如何損及教師專業尊嚴或倫理規範：

1、查教師法第 14 條第 1 項第 11 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必

要」之立法說明略以，教師違反相關法規之行為，除由學校主動就違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認外，亦可能係學校於收受或知悉權責機關認定違反法令後，學校再就該違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴或倫理規範查處確認。

2、爰學校依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款作成教師解聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘之決議，應於教評會紀錄載明該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範。

(四)教師涉性別事件，學校未依教師法第 22 條第 1 項規定召開教評會審議是否暫時予以停聘：為避免涉性別事件之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，另為利調查程序進行，同時兼顧教師個人權益，學校接獲通報教師疑似涉有教師法第 22 條第 1 項各款情形之日，應依該項規定召開教評會審議是否暫時予以停聘。未依上開規定辦理者，本部將依教師法施行細則第 16 條第 3 項規定，追究學校相關人員責任。

三、本部 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 號書函檢送「專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案作業流程檢覈表」及「提案表(含範例)」併同前開措施修正，相關表件電子檔請逕至本部人事處網站/教師解聘不續聘停聘及資遣相關規定專區(https://depart.moe.edu.tw/ED4200/Default.aspx)下載使用，請確實依檢覈表所列項目逐項檢覈，詳實制作提案表。嗣後此類表件之修正，除有特殊情形外，原則將於相關網站上載更新並採即時通訊軟體群組通知，不另行文，請學校函報此類案件前應先行檢視更新表件。

陸、實務常見問題 Q&A

一、教師法及教師法施行細則 Q&A

Q1：108 年 6 月 5 日修正前之教師法第十四條第一項第一款「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：一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。」上開條文已刪除，109 年 6 月 30 日施行之教師法第十四條第一項第二款「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。」緩刑是否也算有罪判決確定，即應予解聘，且終身不得聘任為教師？另如犯罪行為時係 109 年 6 月 30 日前，有罪判決確定係 109 年 6 月 30 日後，教師法適用之情形為何?

A1：109 年 6 月 30 日修正施行前之教師法第十四條第一項第一款「受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑」之修正原因，係考量應以犯罪之性質，而非僅以犯罪刑度來決定教師是否可繼續留在教學現場。如教師兼任行政職務，因執行行政職務而被判刑，即因此終身不得擔任教職，可能過於嚴苛。故教師法於 109 年 6 月 30 日修正施行後，須以其判刑之犯罪性質，據以判斷是否有新法第十四條第一項各款解聘及終身不得聘任為教師之必要，或第十五條第一項各款 1 至 4 年不得聘任為教師，或第十八條未達解聘之程度，經學校查證屬實而有停聘 6 個月至 3 年之必要等，予以適當之處分。舊法之構成要件於新法已修正、法律效果有區分、或審議程序有變更，為審慎起見，請學校依新法辦理。

Q2：依教師法第十四條第一項第二款規定，服公務，因貪污行為經有罪判決確定，應予解聘，且終身不得聘任為教師。緩刑是否為判決確定？

A2：緩刑係經判決確定，作緩刑宣告。故教師因貪污行為經有罪判決確定，於緩刑期間仍屬於教師法第十四條第一項第二款之規定，不得擔任教師。

Q3：108年6月5日修正公布教師法第十四條第一項第二款「服公務，因貪污行為經有罪判決確定。」之情形，是否仍須依第十四條、第十五條及第十八條等規定之程序，確認其是否應解聘且終身不得聘任，或1至4年不得聘任，或停聘?是否須經校評會審議？由誰及如何認定情節輕重?

A3：103年6月18日修正公布之教師法第十四條第一項第二款，與108年6月5日修正公布教師法第十四條第一項第二款之構成要件幾乎一致，修正

原因係將非貪污之瀆職犯罪(例如教師兼總務主管於風災疏忽瀆職)，排除於該款規定之外，純粹貪污犯罪的部分，其構成要件相同，法律效果也相同，主管機關可直接對應新法及舊法之構成要件及法律效果，因新法規定不須經教評會審議，法院已判決確定，構成要件明確，可直接解聘並通報，不須報主管機關核准。

Q4：有關教師法第十四條第一項第四款及第五款、第十五條第一項第一款訂定「或依法組成之相關委員會」之理由

A4：考量學校教師涉及非屬校園性騷擾事件，係由學校依性別工作平等法及性騷擾防治法等規定組成相關委員會處理，故明定「或依法組成之相關委員會」等文字。

Q5：有關教師涉有教師法第十四條第一項第四款至第六款情形者，應如何處理

A5：依教師法第二十二條第一項規定，教師涉有性侵害行為及性騷擾或性霸凌行為者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月；教師有第十四條第一項第四款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。

Q6：教師法第十四條第一項第九款訂定「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

A6：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。

Q7：教師法第十四條第一項第十一款「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

A7：

(一)依立法院異動條文及理由，教師法第十四條第一項第十一款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」、第十五條第一項第五款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」、由原條文第一項第一款、第十三款及第二項後段所定「情節重大」整併規範，並酌作文字修正。

(二)教師法第十八條第一項「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教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，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」為符合比例原則，教師行為違反法規，情節如非重大，予以解聘有過於嚴苛之虞者，宜有解聘以外之其他處理方式，爰於第一項明定其未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得考量其案件情節，經教評會審議通過後，予以終局停聘六個月至三年，以使教師於停聘期間自我反省。

Q8：教師評審委員會依本法第十五條第二項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之一年至四年期間為限之理由?

A8：性別事件有關之事實認定，及應否解聘屬學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會之權限，而教師評審委員會依本法第十五條第二項規定審議之事項，僅限於議決該教師不得聘任為教師之時間長短，其主要理由如下：

(一)本法第十四條第三項規定：「教師有第一項第四款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘」，可知因涉性別事件而終身不得聘任為教師之解聘，免經教師評審委員會審議。

(二)新舊法規定之構成要件不同，有權作成解聘決定之單位自然也因而不同。依一百零八年六月五日修正公布前之本法第十四條規定，學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會之權限，乃是調查確認有無性侵害、性騷擾或性霸凌行為；而依本法第十五條規定，學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會除了調查確認有無性騷擾、性霸凌等行為之外，尚須決定有無「解聘之必要」。

(三)性別平等教育法第三十五條第一項規定：「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。」同法第二十七條之一第一項規定略以：「學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係」，可知性別事件有關之事實認定，及應否解聘屬學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會之權限。

Q9：各級學校教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校是否應暫停審議程序

A9：

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(109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 18 條第 1 項)各款進行程序及實體查證，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】

Q10：教師之解聘生效日期

A10：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】

Q11：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

A11：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）。

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】

Q12：教師涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為及教師法第 22 條與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條之執行疑義

A12：

一、教師法第 22 條及防治準則第 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「有解聘之必要」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）之內容難以判定是否「有解聘之必要」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）之內容難以判定是否「有解聘之必要」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有解聘之必要，教評會應立即依教師法第 22 條規定辦理審議停聘。

二、教師涉有性侵害、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 4 款至第 6 款規定部分，依教師法第 14 條第 3 項規定，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。

三、大學教師涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形者，學校依教師法第 22 條第 1 項規定於知悉之日起 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。

Q13：教師法第15條第2項、第3項訂定教師評審委員會委員出席及審議人數，學校教評會設置要點是否可以訂定比教師法第15條更嚴謹的委員出席及審議人數

A13：教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項三、(一)本法修正條文業已明定教評會審議教師解聘、不續聘及停聘案件之委員出席及出席委員審議通過人數比率，本法修正施行後，教評會應依本法之規定辦理。學校自訂之教評會相關章則如有不符者，應配合修正。

Q14：教師法第 16 條第 1 項第 2 款所指違反聘約情節重大，所指「情節重大」如何界定

A14：

一、教師法第 14 條第 1 項第 14 款(109 年 6 月 30 日修正施行之教師法第 16 條第 1 項第 2 款)既將「違反聘約」與「情節重大」併列，在解釋上，「違反聘約」須「情節重大」，始符合該款要件。

是否**「情節重大」**，應非聘約所得約定事項，學校不得於聘約中約訂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。

(二)必要性：

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

(三)符合比例原則：

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

(四)符合正當法律程序：

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

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

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

【最高行政法院104年度判字第258號判決】

三、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。

【最高行政法院103年度判字第290號判決】

四、大學自治仍不能逾越法律規定之範圍，且其相關措施應受教育主管機關適法性之監督。而行為時教師法第2條已明定教師之聘任應依該法之規定，同法第14條第1項第8款既將違反聘約與情節重大並列，在解釋上違反聘約須情節重大，始符合該款之要件。

是否「情節重大」，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；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受「情節

重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘。

所屬大學教評會對違反聘約情節是否重大具判斷餘地，其判斷之結果，在大學自治下，應予高度之尊重，惟其判斷理由，應於教評會審查時討論，決議時應說明其理由，教育部為主管機關，基於行政監督職責，得對之為適法性監督；行政法院為司法審查時，亦係為合法性審查，均不得代大學教評會為教師違反聘約是否達情節重大之認定。

【最高行政法院 105 年判字第 384 號判決】

五、教師法第 14 條第 1 項第 8 款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，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，而應依職權探知個案違反聘約之相關事由，綜合判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘。

【最高行政法院 106 年判字第 246 號判決】

Q15：有關情節較輕且立案之性騷擾案件，依教師法第22條規定即須由教評會於1個月內審議是否暫時予以停聘6個月以下，如何避免造成學校在處理上的困難，並影響老師。

A15：

一、教師法第 22 條第 1 項規定，有第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款情形或第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款情形，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，免報主管機關核准，暫時予以停聘 6 個月以下，第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款情形係解聘且終身不得聘任，以及第 15 條為有解聘之必要，均應慎重處理。如果從形式上判斷情節輕微未達有解聘之必要之情形，仍應依第 22 條第 1 項構成要件之規範處理。

教師涉性別事件，學校未依教師法第 22 條第 1 項規定召開教評會審議是否暫時予以停聘：為避免涉性別事件之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，另為利調查程序進行，同時兼顧教師個人權益，學校接獲通報教師疑似涉有教師法第 22 條第 1 項各

款情形之日，應依該項規定召開教評會審議是否暫時予以停聘。未依上開規定辦理者，教育部將依教師法施行細則第 16 條第 3 項規定，追究學校相關人員責任。(教育部 110 年 3 月 10 日臺教人(三)字第 1100028095 號書函)

二、性別平等教育法第第 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。」

三、教師疑涉性騷擾學生時，經學校性平會決議，為利調查程序進行，並降低師生互動機會，依防治準則第 19 條第 1 款（按：修正後為第 25 條)規定要求教師於調查期間應請假時，建議宜核給「事假」，並依教師請假規則等相關規定辦理；俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。

教師如有涉及性侵害、性騷擾或性霸凌且情節重大行為，為減低涉案教師與疑似被害學生雙方互動之機會、減低涉案教師再度加害之可能，或避免報復甚至是串證或湮滅證據等情事，避免因調查處分曠日費時造成當事人傷害擴大或校園潛在之威脅，確有其急迫性，爰規定服務學校應於知悉之日起 1 個月內經「教評會審議」通過後予以停聘，並靜候調查。又條文規定應經「教評會審議」通過始得停聘，乃考量「教評會」具獨立性、合議制及教師代表性，由其審議把關，立場較客觀公正，且對於學生與教師權益，亦較能兼顧。其規範設計，「教評會」並非橡皮圖章，反係期待其善盡職責，發揮其獨立性與合議制之功能，考量保護疑似被害學生目的之相關因素，並審酌其他涉及教師權利之各種有利及不利因素，視涉案情節程度，就有無停聘必要？停聘期間？是否存有其他侵害較輕之手段等一切相關情事，充分討論審酌考量，以符合兼顧疑似被害學生之受教權及涉案教師工作權之立法目的，並將獲得結論之理由與心證，詳載於會議紀錄，以昭公信。

【臺北高等行政法院 103 年訴字第 1568 號判決】

四、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。

【校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條】

Q16：教師法第22條規定，暫時停聘期間有期間限制，函報教育部解聘之後，等待教育部核准期間，期間是否有限制？

A16：依教師法第 22 條第 1 項規定：「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應與停聘，免經教師評審委員會審議。」也就是陳報主管機關核准期間之停聘並無期限。解聘案須經主管機關核准，並由學校寄達當事人收到函文之次日，始生效力。

Q17：教師法第22條規定:「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查」，所謂「教師涉有」之定義、程度為何?性騷擾案件尚未經調查或正調查中，校教評會於審議此類停聘案件時，並無調查結果可供審酌如何判斷情節是否應暫時予以停聘。

A17：教師法施行細則第16條第1項，針對教師法第22條第1項規定，所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有本法第22條第1項各款情形之日。教評會於審議此類停聘案件時，係就學校已掌握之現有證據資料審酌是否停聘，並非調查，確有可能因證據資料不足，無法作成停聘之決議，惟此規定係基於保護學生之安全，如事證明確，教評會即可直接停聘；且嗣後如經學校性平會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教評會也即應予停聘。此部分新法與舊法規定類似，惟新法就何時應起動停聘之審查，即「知悉之日」有較為明確規定。

Q18：如教師經解聘，非終身不得聘任，是否可至其他學校任教？

A18：

一、教師如有第 14 條、第 15 條、第 18 條規定之情形，構成第 19 條規定有消極資格不得聘任之管制期間，於管制期間不得聘任。

二、教師法第 16 條雖規定教學不力或不能勝任工作有具體事實，或違反聘約情節重大予以解聘或不續聘，此為單一學校所發生之情事，與第 14 條、第 15 條、第 18 條等規定不適宜至其他學校任教之情形無關，故第 16 條無限制教師至他校任教之權利。

Q19：教師法 22 條停聘是否可於校內法規明訂僅需經系院教評會審議

A19：教育部 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。」下級教評會的決議若與法令規定顯然不合或顯有不當，則上級教評會得依規定審議變更。是以，教師法第 22 條之停聘案件得在校內經三級教評會或透過學校的規章修正使其快速的僅經校教評會決議，而不得僅有系級教評會處理。

Q20：教師法第26條所稱決議作成10日內報主管機關，是否以校教評會議紀錄經校長核定之日起算?

A20：教師法第26條所稱作成教師解聘或不續聘之決議，包含學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會決議，教師法規定為會議決議之日，而非校長核定會議紀錄之日起算。

二、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法 Q&A

Q1：教師因性平案須進行調查，且依規定經教評會決議予以「暫時停聘」離開教學場域措施，在還未經教育部核定解聘前是否須通報於不適任教師查詢系統？

A1：暫時停聘階段尚不須通報。

Q2：請問有關新進教師之不適任教師查詢的時機為何？是在第幾級教評會審議前要辦理查詢

A2：有關查詢不適任教師時機請依教師法第 20 條規定於聘任教師前辦理，聘任後並應定期辦理查詢。

Q3:請問學校裡應該通報不適任人員之種類是否有具體明確規範？（例如：志工、總務處外包場商、臨時工等）

A3：依 107 年修正的性別平等教育法第 27 條之 1 規定：「學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員……。」就「進用、運用之其他人」一節，其中「運用」定義之人員最廣，係指與學校之間有運用關係之人員皆屬之，如志工、外包廠商、臨時工等，只要有性別案件的適用，則依性平法及該法所授權訂定的涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法辦理。

Q4：無任用法規人員通報，一樣是發生事實解聘後即可通報嗎？

A4：無任用法規之人員若無解聘或免職之適用，則可依涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 5 條規定：「……學校應於……終止契約關係或終止運用關係之書面通知送達後 7 日內，檢送下列資料向各該主管機關辦理通報……。」辦理。

柒、不適任教師處理實務案例

一、限期升等未通過

項次	一
案由	○○系○○○助理教授到職10年，未完成升等之不續聘案
案情概述	○○○助理教授於100年8月1日來校任教，至106年7月31日止到職滿6年未能升等，經三級教評會審議同意續聘2年（至108年7月31日止);○師至108年7月31日止到職滿8年仍未完成升等，再經三級教評會審議同意續聘2年(至110年7月31日止);惟○師於第9、10年延長續聘期間仍未提出升等申請。 本件經系、院、校教評會審議，首先就是否不續聘案部分審議,會議就○師違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為,及依「公益性」、「必要性」、「符合比例原則」、「符合正當法律程序」等原則予以審酌，綜合○師之教學、研究、輔導與服務整體考量，審認本校三級教評會給予○師2次共4年之延長聘期,俾使○師有更充裕的時間提昇其學術研究工作，惟○師於4年之延長聘期期間皆未提出升等申請，無法於到校10年內完成升等，其學術研究能力顯然無法達成本校追求學術卓越發展要求,○師與同系同儕之教學績效成績、服務與輔導成績相互比較，○師不僅教學評量分數較低，指導研究生人數亦僅○人，顯無法達到同期同儕水準，○師之表現已難符合本校維護整體發展與追求卓越的需求,依教師法第16條第1項第2款、本校教師聘任辦法第○條及本校專任教研人員聘約第○點規定，同意○師「違反聘約情節重大」,通過不續聘案。次就通過不續案前提下，再針對是否資遣部份進行審議，綜合評估○師違反聘約之情節，並參考○師對於「倘通過不續聘後予以資遣辦理」部分，表示不接受「資遣」之意見後，表決通過○師所涉情節不符合教師法第16條但書規定「其情節以資遣為宜」,決議不予資遣。 本校於校教評會作成決議之日起10日內,於110年5月○日以書面附理由函○師自110年8月1日起不予續聘，並以同年月日函報教育部核准。

	期間◯師110年7月31日聘約期滿，本校暫時繼續聘任。本校於110年9月◯日收受教育部核准該不續聘案後，於3日內以學校名義發函通知◯師，並詳載救濟方法、期間與受理機關。其不續聘案生效日，為110年9月◯日書面通知送達◯師之次日。
適用法規	教師法第 16 條、第 27 條、教師法施行細則第 12 及 13 條、本校教師聘任辦法、本校教師聘約、本校教師評審委員會設置辦法、本校各學院教師評審委員會設置辦法及本校各學系(所)教師評審委員會設置辦法
應注意事項	一、教評會審議期間，應讓當事人有陳述意見機會，出席人數及決議人數須符合本校各系、各院及校教評會設置辦法之規定。 二、專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程規定：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。 三、為維護教師權益及確保學校措施之正確性， 教評會審議時，除有行政程序法第 103 條列舉得不給予陳述意見機會之情形外，應依教師法施行細則第 9 條規定，通知當事人陳述意見，並視實務需要預留其合理之準備期間（第一次陳述意見，以 7 日為原則）。(教育部 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 號函) 四、大學依大學法第 19 條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：(教育部 107 年 5 月 9 日教育部臺教高通字第 1070047657 號函) (一)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 16 條第 1 項第 2 款所定「違反聘約」且「情節重大」之要件及第 16 條第 1 項有關「報部核准」之程序。 (二)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，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。 五、教評會審議教師依教師法第 16 條規定解聘或不續聘，其情節是否以資遣為宜時,學校應以書面方式徵詢教師接受資遣意願，並敘明經核給資遣給與之任職年資，日後再任教職員不得採計核給退離給與之規定；如教師無接受資遣意願，應敘明理由。教評會審議時，應就上開教師接受資遣意願及理由予以評估，並載明於會議紀錄中。(教育部 110 年 3 月 10 日臺教人(三)字第 1100028095 號函) 六、教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。其聘期自前次聘約期限屆滿之次日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。(教師法第 26 條第 5 項、同法施行細則第 17 條第 2 項)。 七、教學不力或不能勝任工作、違反聘約情節重大案件，適用法規於 109 年 6 月 30 日修正施行教師法後，依教師法第 16 條、第 27 條、教師法施行細則第 13 條規定辦理。

二、性平案件

項次	二
案由	○師因涉及於109年4月1日對畢業校友陳君（○師為陳君就讀該系時之系主任兼教授）性騷擾。
案情概述	一、◯師遭校友陳君(108年6月畢業)申訴，於109年4月1日參加系友會活動，向◯師表示其在某金融機構服務，仍在試用期，主管對其工作表現略有微詞，恐影響正式錄用。◯師遂邀陳君參加109年4月8日之學術研討會，同日傍晚邀陳君共赴金融界友人招待之晚餐，◯師於席間多次在桌下以手撫摸陳君大腿及腰部。 二、陳君於109年7月1日向本校性騷擾申訴評議委員會申訴。本校於受案後，先依教師法第22條審議○師是否有「暫時予以停聘」之必要，經三級教評會審議決議「暫時予以停聘六個月」。 三、案經學校性騷擾防治與申訴調查小組(下稱調查小組)調查屬實，認○師確有性騷擾行為情節重大，提交109年12月3日性騷擾申評會會議決議「…一、經出席委員投票結果，全數委員同意本件性騷擾事件成立，理由為：依據訪談當事人過程之紀錄及審酌其所呈各項證據資料後，經會議充分討論認為王師確有性騷擾陳小姐，且業據被害人提起刑事告訴經檢察官偵結起訴，亦認王師違反刑法第228條第2項利用權勢為猥褻罪嫌事證明確，爰認本事件成立。二、經出席委員投票結果，2分之1以上委員同意○師所為顯然違反性騷防治法第25條規定，本件性騷擾行為情節重大且有解聘之必要，理由為：○師利用權勢違反當事人意願，做出許多讓申訴人深感不舒服的性騷行為，嚴重違背為人師表應有之道德規範…」建議學校應依教師法辦理以解聘。 四、本案依性騷擾申評會調查報告，認○師違反性騷擾防治法第25條規定，確屬情節重大且有解聘之必要，行為涉教師法第15條第1項第1款規定「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，有解聘之必要。」爰經三級教評會審議通過，依教師法第15條規定，核予「解聘且4年不得聘任為教師」處分。

	五、另本件刑事訴訟部分，經刑事確定判決變更起訴法條。原檢察官起訴認定〇師構成刑法第 228 條第 2 項利用權勢猥褻罪;惟臺灣高等法院刑事判決,認定◯師應適用防治法第 25 條第 1 項規定，論以不當觸摸罪，至本件案發時間，陳君已畢業，此時◯師在法律上或事實上，對於陳君難認為立於監督、扶助、照護之地位，而認檢察官上訴，指◯師構成刑法第 228 條第 2 項利用權勢猥褻罪，為無理由。
適用法規	一、性騷擾防治法第 13 條規定略以，性騷擾事件被害人得於事件發生後一年內，向加害人所屬學校提出申訴。學校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。 二、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。」 三、性騷擾防治法第 25 條規定「(第 1 項)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。(第 2 項)前項之罪，須告訴乃論。」 四、刑法第 228 條規定「(第 1 項)對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者，處六月以上五年以下有期徒刑。(第 2 項)因前項情形而為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。」 五、教師法第 15 條第 1 項規定「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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，有解聘之必要。…」 六、教師法第 22 條第 1 項規定「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：一、第十四條第一項第四款至第六款情形。二、第十五條第一項第一款或第二款情形。」

	七、教師法第 25 條第 2 項規定「依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。」
應注意事項	一、學校教職員工與校外人士間，於性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，適用性騷擾防治法。 二、教師涉有性侵害或性騷擾或性霸凌行為，學校教評會應先審議是否符合教師法第 22 條第 1 項要件先予暫時停聘。如經審議後未核予停聘之處置，倘嗣後性平會(或調查小組)於調查後認定教師所涉有性侵害、或性騷擾或性霸凌行為調查屬實者，學校仍應立即依教師法第 22 條第 1 項規定辦理停聘。 三、依教師法第 25 條第 2 項規定是類教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。 四、刑事案件判決未確定前為解聘處分，並未違反法令。按性騷擾防治法第 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。另依內政部 96 年 3 月 28 日台內防字第 0960046527 號函釋：「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，並無加害人所屬單位之適用，故性騷擾事件雖已進入偵查或審判程序，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。」 五、性騷擾行為是否屬實、是否有解聘之必要、是否有終身不得聘任教師之必要，應由性平會或性騷擾申訴評議委員會加以認定後依法辦理。本件性騷擾申評會之決議關於〇師是否有性騷擾之事實及是否構成情節重大且是否有解聘之必要，已審酌委員訪談當事人之紀錄及調查相關證據資料為認定，及參酌陳君之告訴事實業經檢察官起訴，尚非以檢察官起訴書及起訴法條為唯一之認定依據，亦無漏未審查是否情節重大之構成要件。

項次	三
案由	○校離職教師涉教師法第 14 條第 1 項第 4 款情事解聘案
案情概述	一、○校○師於 109 年 8 月 1 日離職後，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。 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。 三、依教師法第 22 條規定，教師涉有第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款情形或第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 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，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。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 4 款情事，已由性別平等教育委員會依法處理中，至停聘程序執行疑義，因教師已辭職，離開校園，應可達教師法規定停聘靜候調查之相同目的。 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 4 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。」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 3 項及第 26 條規定，於 10 日內報請教育部辦理解聘。 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「涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」第 5 條規定於 7 日內辦理通報事宜。

適用法規	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。」 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……。」 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。」 四、教師法第 14 條第 1 項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：…四、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。五、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,有解聘及終身不得聘任為教師之必要。……。」 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。」
應注意事項	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。 二、性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實,依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者,由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

	三、經性平會調查屬實之教師對學校處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。 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。 五、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 4 款至第 6 款或第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款情事，不須依教師法第 22 條第 1 項規定審議停聘事宜，如經調查確有教師法規定應以解聘情事者，應依規定辦理解聘，不因教師自行辭職而停止程序。 六、辦理通報時，由各校至「教育部各教育場域不適任人員通報及查詢系統」辦理線上通報，應檢附教師個人資料(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)。

項次	四
案由	○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○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 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」規定，移請學校依相關法規審議懲處。
案情概述	一、○校○師於○年○月○日經檢舉涉有校園性侵害情事，經本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）於同年○月○日受理，依規定組成調查小組進行調查。學校另依教師法規定，於同年○月○日召開校教評會依教師法第 22 條第 1 項規定審議○師停聘案，議決結果未通過○師停聘案。 二、本案於○年○月○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）。

	三、案經○校各級教評會審議，校教評會○年○月○1 日會議審議結果為○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」，有解聘之必要。依據教師法第 15 條第 1 項第 5 款通過○師解聘。○校於○年○月○日函報教育部核准，並通知○師學校處理結果及教示後續救濟方式。 四、○師因不服學校處理結果，依性別平等教育法（以下簡稱性平法）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○年○月○日完成申復決定書，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。」 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○年○月○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 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」，移請學校依相關法規審議懲處。 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。 七、案經○校各級教評會審議，○年○月○日校教評會決議，依教師法第 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」之規定予以「解聘」，且「不得聘任為教師年限 4 年」。 八、○校於○年○月○日函報教育部核准，及通知○師學校處理結果及教示後續救濟方式，後經教育部○年○月○日核准。

	學校於接獲教育部核准解聘函 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，函文中並詳載救濟方法、期間與受理機關，且敘明以校函送達當事人之次日為解聘生效日。 九、不適任教師通報：完成上開送達程序後，檢附教師個人資料（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，線上辦理不適任教師通報事宜。
適用法規	一、教師法第 15 條第 1 項第 5 款。 二、教師法施行細則第 9 條 三、性平法第 25 條、第 28 條、第 31 條、第 32 條、第 34 條、第 35 條。 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。 五、行政程序法第 32、第 33 條、第 39 條、第 46 條、第 105 條、第 106 條。 六、○校性別平等教育委員會設置辦法。 七、○校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點。 八、○校教師聘約。 九、○校各級教評會設置辦法。
應注意事項	各級教評會審議應注意事項： 一、性平案處理期限：依性平法第 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 2 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。」 二、性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。 三、經性平會調查屬實之教師對學校處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。 四、教評會依教師法第 15 條規定作成教師解聘之決議，應於教評會紀錄載明如何審酌案件情節，而議決 1 年至 4 年不得聘任為教師。另依同條第 1 項第 5 款作成教師解聘之決議，應

	於教評會紀錄載明違反之相關法規，及該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範。 五、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。 六、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，爰申請人及行為人如對學校新為之處理結果再有不服時，應仍得提起申復(仍有提起 1 次申復之權利)。 七、保密：依性平法第 22 條第 2 項，「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第 16 條、第 23 條及第 24 條等規定應遵守相關保密規定。 八、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。第 1 次通知陳述意見，以 7 天前為原則。 九、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。 十、出席及決議人數：教師有教師法第 15 條第 1 項第 5 款規定情事者，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。 十一、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。」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)

項次	五
案由	○校○師因涉性騷擾事件，經該校學校教師評審委員會(以下簡稱教評會)依據性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)建議，依教師法第 18 條第 1 項及校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條第 1 項「教師於執行教學、訓練……，不得發展有違專業倫理之關係」等規定，於報請主管機關核准時遭退回補正多次後始予核准。
案情概述	一、○校接獲○師有疑似性騷擾案件，○校組成調查小組進行調查，經性平會決議，屬於性騷擾事件且情節重大，移請教評會依教師法第 34 條規定移請教評會議處。教評會決議：○師應屬違反教師法第 32 條第 1 項第 1 款規定，並依據職權及相關規定記兩大過之懲處。惟嗣後主管機關性平訪視委員到校糾正本案非屬校園性騷擾事件，應為違反教師專業倫理。故性平會再次召開會議討論，建議予以停聘 1 年之處分。教評會依據性平會決議，再次開會討論並決議：依教師法第 18 條第 1 項規定予以停聘 1 年之處分，並報請主管教育行政機關核准。 二、經主管機關回復略以，未讞○師行為係違反何相關法令，以致損及教師專業尊嚴或嚴重違反為人師表之倫理規範？又教評會如何審酌案件情節，議決停聘 1 年？又學校以書面附理由通知當事人之函文中未敘明教示條款。另依性平法第 32 條規定，○師是否於法定期限前提起申復？如於期限前提起，則學校之後續處置為何？ 三、該校依據主管機關來函再次召開教評會開會討論並決議，○師行為係違反校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條第 1 項及教師法第 32 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定，並參酌性平會就○師所涉違失情節評估停聘 1 年之建議，爰議決依教師法第 18 條第 1 項規定予以停聘 1 年之處分，上開決議載明於會議紀錄，並報請主管教育行政機關核准。 四、○校於○年○月○日函報教育部核准，及通知○師學校處理結果及教示後續救濟方式，後經教育部○年○月○日核准。學校於接獲教育部核准解聘函 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，函文中並詳載救濟方法、期間與受理機關，且敘明以校函送達當事人之次日為停聘生效日，及停

	聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。 五、不適任教師通報：完成上開送達程序後，檢附教師個人資料（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，線上辦理不適任教師通報事宜。
適用法規	一、教師法第 14 條第 1 項：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不 得聘任為教師之必要。」 二、教師法第 15 條第 1 項：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決 1 年至 4 年不得聘任為教師：……五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」 三、教師法第 18 條：「(第 1 項)教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教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，議決停聘 6 個月至 3 年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。(第 2 項)前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。」 四、教師法第 32 條第 1 項：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生受教之權益。……。」 五、教師法第 34 條：「教師違反第 32 條第 1 項各款之規定者，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。」 六、教師法施行細則第 11 條：「教師評審委員會依本法第 15 條第 2 項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年期間為限」 七、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 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。」 八、性別平等教育法第 31 條及第 32 條。 九、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法。

應注意事項	一、性騷擾事件經性別平等教育委員會調查後，若非屬校園性騷擾事件，而為違反教師專業倫理，教師評審委員會於審議時引用法條應精確，其處分應符合比例原則。 二、經教育部審查有程序不完備或實體需補充資料，經退請學校釐明補正者，學校應於收受本部公文後 1 個月內函復；如需重行召開教評會，應於 2 個月內補正，並自決議作成之日起 10 日內報教育部。補正以 1 次為限，倘學校未依限函復、未依規定處理或怠於補正說明，教育部即檢還原卷，以不符規定，核復學校於法不合。 三、教評會依教師法第 18 條規定作成教師終局停聘之決議，應於教評會紀錄載明違反之相關法規，及如何審酌案件情節，而議決停聘 6 個月至 3 年。

三、違反學術倫理案

項次	六
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	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。 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。 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，其行為已重創學術倫理、教師升等制度、違反教師法第 32 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 11 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」、教師法第 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」)辦理解聘。 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。

適用法規	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資訊蒐集及查詢處理利用辦法。 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
應注意事項	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。 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 32 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	七
案由	○校○教授疑涉違反學術倫理案件
案情概述	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。 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。 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。 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。 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。 六、系、院、校教評評會審查：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，並決議是否為終生不得再聘為教師或管制 1 年至 4 年不得聘任為教師。 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、提案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。 八、核准解聘及通知當事人：接獲教育部核准解聘函 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，函文中並詳載救濟方法、期間與受理機關。且敘明以校函送達當事人之次日為解聘生效日。 九、不適任教師通報：完成上開送達程序後，檢附教師個人資料（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，線上辦理不適任教師通報事宜。

適用法規	一、教師法第 14 條、第 15 條、第 21 條、第 26 條、第 32 條。 二、專科以上學校教師資格審定辦法。 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）。 四、○校各級教師評審委員會設置辦法。 五、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法。
應注意事項	一、掌握各階段時間點，避免因時間遲延造成後續爭訟問題。 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。 三、教育部 105 年 10 月 31 日臺教人(三)字第 1050129046 號函略以，(109 年 6 月 30 日修正施行前)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（例如論文抄襲等）。爰有教師法第 14 條第 1 項第 11 款規定之情事（行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要）－係指教師法第 32 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。 四、學校教評會依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款作成教師解聘之決議，應於教評會紀錄載明該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範。 五、依教師法第 26 條第 5 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。

四、行為違反相關法規案件

項次	八
案由	○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，學校應如何處理？
案情概述	一、○校○師經○○法院刑事庭○○判決，依判決書所載（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。……。」○師原提起上訴後又自行撤回而告確定。 二、經○校向法院函詢獲知前開刑事判決確定後，學校除應依教師法第 21 條規定，自該判決確定之日起當然暫時予以停聘外，並應立即依教師法第 14 條第 2 項規定，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，函文中並詳載救濟方法、期間與受理機關。且敘明以校函送達當事人之次日為解聘生效日。 三、不適任教師通報：完成上開送達程序後，檢附教師個人資料（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，線上辦理不適任教師通報事宜。
適用法規	一、貪污治罪條例第 5 條第 1 項：「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、期約或收受賄賂或其他不正利益者。」 二、教師法第 14 條：「(第 1 項)教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。……(第 2 項)教師有前項第一款至第三款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第 20 條第 1 項及專科學校法第 27 條第 1 項規定之限制。……。」 三、教師法第 21 條：「教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停聘：……二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣

	告。……。」 四、教師法施行細則第 15 條：「教師有本法第 21 條各款情事之一者，學校應提請教師評審委員會審議該教師是否已有本法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。」 五、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法。
應注意事項	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，但校方未辦理教師解聘、停聘或不續聘案。 二、倘教師所受之刑事判決非屬教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款情形者，學校除當然暫時予以停聘外，仍應提請教師評審委員會審議該教師是否已有教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。

項次	九
案由	○師因業務侵占等案件，經刑事判決確定之解聘案
案情概述	○校○師因業務侵占等案件，經檢察官提起公訴，○師就被訴事實為有罪之陳述，檢察官聲請與○師進行協商，經○○法院同意後，檢察官與○師於審判外進行協商，並聲請改依協商程序而為判決。依判決書所載（判決主文）：「○師犯行使業務登載不實文書罪，處有期徒刑參月，如易科罰金以新臺幣壹仟元折算壹日；又犯業務侵占罪，處有期徒刑壹年。緩刑參年，……」該判決因○師未上訴而告確定。 本案經○校三級教評會審議通過，依違反教師法第15條第1項第5款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」規定予以解聘，且1年不得聘任為教師，並函報教育部核准。
適用法規	一、刑法第 216 條、第 215 條、第 336 條第 2 項。 二、教師法第 15 條、教師法施行細則第 7 條、第 9 條、大學法第 20 條。 三、行政程序法第 32 條。

	四、○校各級教師評審委員會設置辦法、○校教師聘任及升等辦法。 五、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法第 8 條。 六、教育部 105 年 10 月 31 日臺教人(三)字第 1050129046 號函：「教師法第 14 條第 1 項第 13 款(現行條文已分別規定於第 14 條、第 15 條、第 18 條)所稱行為違反相關法令(不以教學專業相關之法令為限)，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，更可能有害於社會教化之內涵，非僅文所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處。」
應注意事項	一、詢問刑事案件審理進度：教師涉及刑事案件應與司法機關定期聯繫，詢問刑事案件審理進度，並於收受刑事判決確定後，正式行文司法機關詢問刑事判決確定之日期。 二、教評會出席及決議人數：教師有教師法第 15 條第 1 項第 5 款規定情事者，應經各級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。 三、教評會委員迴避：審議與本人或有利害關係之案件，依各級教評會設置辦法及行政程序法之規定應予迴避。例如各級教評會委員曾為刑事案件之當事人、證人等，應自行迴避。惟迴避後致委員組成人數不足時，應依各級教評會設置辦法規定辦理。 四、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，應由當事人簽收。通知陳述意見，以 7 天前為原則。 五、教評會紀錄：教評會依教師法第 15 條第 1 項第 5 款作成教師解聘之決議，應於教評會紀錄載明違反之相關法規，及該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範；且須載明如何審酌案件情節，而議決 1 年至 4 年不得聘任為教師。應注意作成是否「解聘」及「1 年至 4 年」應分別投票議決。

	六、通知當事人及教示規定：教育部核定解聘案，學校應於收受教育部函後 3 日內，以學校名義發文通知當事人，並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：不服本解聘措施，得於 30 日內向本校教師申訴評議委員會提起申訴或依訴願程序向教育部訴願審議委員會提起訴願等文字」，並依法完成送達程序。 七、不適任通報：應於解聘之書面通知送達後 7 日內，至不適任教育人員資料庫登載通報資料，並上傳教育部核准函、核准後學校通知函、身分證明文件、教師證書、送達證明等相關處理證明文件資料。

項次	十
案由	○師因業務侵占罪解聘案
案情概述	甲為公立學校專任教師，於任職期間向乙佯稱其在教育界之人脈雄厚、與○校校長熟識、可協助乙買通教師甄試評選委員，進而取得○校專任教師之職位，然亟需資金買通教師甄試評選委員等情，以此方式詐騙乙，致乙為行賄教師甄試評選委員，匯款200萬元供甲行賄之用。嗣乙得知被上訴人並無於○年度甄選專任教師之計畫，獲悉受騙。經○○地方檢察署檢察官因認甲行為涉犯刑法第339條第1項詐欺取財罪，而提起公訴，經臺灣○○地方法院刑事判決，判處甲有期徒刑2年。 ○校接獲刑事判決，乃召開三級教師評審委員會，認定甲之行為違反教師法第32條第1項第1款、第6款及第10款之規定，損及教師之專業尊嚴及為人師表倫理規範、違背社會道德標準、影響教育人員聲譽，已達情節重大程度，依同法第14條第1項第11款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」規定、同條第4項規定決議予以解聘，且終身不得再聘任為教師，函報教育部，副知甲；於教育部函核准後，再以○年○月○日函通知甲解聘且不得再聘任為教師之處分，自該函送達之次日起解聘生效。
適用法規	一、教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 4 項。 二、教師法第 32 條第 1 項第 1 款「遵守聘約規定，維護校譽」、第 6 款「嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神」、第 10 款「其他依本法或其他法律規定應盡之義務」規定。

	三、學校教師聘約「教師應恪遵教育法令，為學生表率」、學校教師評審委員會設置辦法、學校各學院教師評審委員會設置辦法及學校各學系(所)教師評審委員會設置辦法。
應注意事項	一、教評會委員曾任教師所涉刑事案件之證人，應聲請自行迴避；各級教評會出席人數及決議人數須符合學校各系、各院及校教評會設置辦法之規定。 二、學校教評會審議期間，應讓當事人有陳述意見機會，學校應通知教師到場陳述意見等法定程序，具體審酌相關情事，以合法之決議程序，議決上訴人所為已達情節重大程度。 三、教師法第 14 條第 1 項第 11 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」、各級教評會之出席及表決人數須符合同條第 4 項「教師有第一項…第十一款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」 四、學校辦理解聘案時另應注意沒有違反比例原則、或「基於錯誤之事實而為決定」、「未能遵守一般公認之評價標準」、「基於考量無關情事而為決定」、「未能遵守程序規定」及「行政裁量有裁量逾越或濫用情事，或判斷有恣意濫用及其他違法情事」等裁量恣意情事。 五、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或依訴願法提起訴願。教師依教師法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願。)。 六、學校教評會審議教師有教師法所定「行為違反相關法規」而有解聘或終局停聘之必要時，依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款作成教師解聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘之決議，應於教評會紀錄載明該違反法規行為，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範。