**專科以上學校作業程序說明表**

|  |  |
| --- | --- |
| **項目編號** | 03-06 |
| **項目名稱** | 教師解聘、不續聘、停聘案件作業 |
| **承辦單位** | 人事室 |
| **作業程序說明** | 1. **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申訴之方法、期間與受理單位等。（教師法§14Ⅱ）1. **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款或第2款規定情事)：
	1. 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）
	2. 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。
	3. 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）
	4. 有教師法第15條第1項第1款或第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審議1年至4年不得聘任為教師之期間，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§15Ⅱ、§26Ⅰ）
	5. 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）
	6. 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）
2. **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款或第4款規定情事)：
	1. 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）
	2. 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。
	3. 有教師法第14條第1項第7款或第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）
	4. 有教師法第14條第1項第8款或第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）
	5. 有教師法第15條第1項第3款或第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予以解聘，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）
	6. 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）
3. **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)：
	1. 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）
	2. 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）
	3. 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）
4. **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)：
	1. 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）
	2. 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）
	3. 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。
5. **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)：
	1. 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）
	2. 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§23Ⅵ）
6. 其他注意事項
	* 1. 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。
		2. 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）
		3. 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。
		4. 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。
		5. 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，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、終局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。（教師法§26Ⅴ、施行細則§17）
		6. 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** | * 1. 學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查。
	2. 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。
	3. 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。
	4. 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）。
	5. 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。
	6. 教評會以「教學不力、不能勝任工作、違反聘約情節重大解聘或不續聘」為解聘或不續聘案依據者，應再就教師所涉之情節是否以資遣為宜，進行審議，並於教評會紀錄明確記載是否符合「非出於教師本人之惡意」及當事人之資遣意願評估。
	7. 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。
	8. 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。
	9. 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。
	10. 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。
	11. 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。
	12. 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=H0020040)暨其[施行細則](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=H0020041)。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）。 |

**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

動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定

§14Ⅰ

服公務，因貪污行為經有罪判決確定§14Ⅰ

犯性侵害犯罪防治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定

§14Ⅰ

學校逕予解聘

(免經教評會審議，

並免報主管機關核准)

§14Ⅱ

學校以書面通知當事人

不適任教師通報

以學校名義發文通知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，並副知本部。

**註：流程圖圖1-5說明如下**

§14Ⅰ：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。

召開教評會審議

是否暫時予以停聘

§22Ⅰ(1/2,1/2)

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§16Ⅱ)。

圖2：涉性別事件

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

§14Ⅰ、§15Ⅰ

性騷擾或性霸凌行為

§14Ⅰ、§15Ⅰ

性侵害行為

§14Ⅰ

召開性平會或相關委員會審議是否受理

召開教評會審議

是否暫時予以停聘

§22Ⅰ(1/2,1/2)

知悉之日起

1個月內

停聘靜候調查

結案

否

是

是

結案或其他

適當處置

否

事實需再查明或程序瑕疵

性平會調查確認或確認屬實，並提出改變身分之建議者

是

否

通知行為人限期提出書面陳述意見

性平會開會審酌書面意見確定懲處建議

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項規定辦理。

有解聘及終身不得聘任為教師之必要 §14Ⅰ

有解聘之必要

§15Ⅰ

核准

未予核准

學校以書面通知當事人

學校於收受主管機關核准函後3日內，以學校名義發文通知當事人及副知主管機關，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

不適任教師通報

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。
3. 經調查屬實者，於報主管機關核定後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教評會審議(§22Ⅰ後段)。

主管機關審核

§14Ⅲ、§15Ⅱ

教評會審議1-4年

§15Ⅱ(1/2,1/2)

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。

1. 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)。

教評會未依規定審議或決議

相關委員會調查確認屬實

否

結案或其他適當處置

報請主管機關核定

是

教評會未依規定審議或決議

經學校教評會確認

§14Ⅰ、§15Ⅰ

經學校或有關機關查證屬實

§14Ⅰ

學校調查屬實

§14Ⅰ、§15Ⅰ

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。

3.經調查屬實有§14Ⅰ及§15Ⅰ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。(§22Ⅱ後段)。

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)

事實需再查明或程序瑕疵

圖3：涉兒少體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵證據

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

§14Ⅰ

§15Ⅰ

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

§14Ⅰ

Ⅰ

偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據

§14Ⅰ

體罰或霸凌學生，造成其身心侵害 §14Ⅰ

§15Ⅰ

有解聘及終身不得聘任為教師之必要

§14Ⅰ

(2/3,1/2)

有解聘及終身不得聘任為教師之必要

§14Ⅰ

(2/3,2/3)

有解聘之必要

1-4年不得聘任

§15Ⅰ

(2/3,1/2)

停聘靜候調查

是

否

未通過

通過解聘

召開教評會

審議

結案或其他適當處置

核准

未予核准

學校以書面通知當事人

學校於收受主管機關核准函後3日內，以學校名義發文通知當事人及副知主管機關，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

不適任教師通報

主管機關審核

§14Ⅳ、§15Ⅲ

學校認為有先行停聘進行調查之必要

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)。

召開教評會審議

是否暫時予以停聘

§22Ⅱ(1/2,1/2)

報請主管機關核定

教師涉校園霸凌事件時，學校應組成防制校園霸凌因應小組進行調查；涉其他事件時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。

事實需再查明或程序瑕疵

圖4：行為違反相關法規

行為違反相關法規

§14Ⅰ、§15Ⅰ、§18Ⅰ

有解聘及終身不得聘任為教師之必要

§14Ⅰ

有解聘之必要

1-4年不得聘任

§15Ⅰ

未達解聘之程度，

而有終局停聘之必要

§18Ⅰ

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.應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法規，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範；依§14Ⅰ、§15Ⅰ、§18Ⅰ做成解聘或終局停聘決議，應於教評會紀錄載明如何審酌案件情節而議決不得聘任為教師或停聘期間。

經學校或有關機關查證屬實

教評會未依規定審議或決議

未通過

學校認為有先行停聘進行調查之必要

召開教評會

審議(2/3,2/3)

通過解聘或終局停聘

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。

3.經調查屬實有§14Ⅰ及§15Ⅰ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(§22Ⅱ後段)。

核准

未予核准

學校以書面通知當事人

學校於收受主管機關核准函後3日內，以學校名義發文通知當事人及副知主管機關，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

不適任教師通報

主管機關審核

§14Ⅳ、§15Ⅲ

停聘靜候調查

是

否

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

召開教評會審議

是否暫時予以停聘

§22Ⅱ(1/2,1/2)

報請主管機關核定

教師涉性別平等教育法規定「教師違反與性或性別有關之專業倫理事件」，應由性平會調查處理；涉其他事件時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。

教評會審議

學校調查屬實

§16Ⅰ、§16Ⅱ

教評會未依規定審議或決議

教學不力或不能勝任工作有具體事實

§16Ⅰ

違反聘約情節重大

§16Ⅰ

圖5：教學不力、不能勝任工作及違反聘約情節重大

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。

未通過

結案或其他適當處置

情節是否以資遣為宜(2/3,2/3)

教評會審議時應注意，並載明於會議紀錄：

1.符合非出於教師本人惡意

2.資遣當事人之評估

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.教師解聘或不續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。

核准解聘、不續聘

未核准

學校以書面通知當事人

學校於收受主管機關核准函後3日內，以學校名義發文通知當事人及副知主管機關，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

完成程序

主管機關審核

§16Ⅰ

通過

事實需再查明或程序瑕疵

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)。
3. 陳述意見內容應包含當事人對學校辦理資遣之意見。
4. 針對「違反聘約情節重大(§16Ⅰ➁」，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。

通過

其情節以資遣為宜

是否符合§16Ⅰ

解聘不續聘(2/3,2/3)

報請主管機關核定

符合退休資格之教師，經核准資遣者，得於資遣確定之日起1個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。(§27Ⅱ)

辦理資遣

|  |
| --- |
| **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法令，如何損及教師之專業尊嚴或倫理規範。 |  |  |  |
| (六)教評會以「教學不力、不能勝任工作、違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應再就教師所涉之情節是否以資遣為宜，進行審議，並於教評會紀錄明確記載是否符合「非出於教師本人之惡意」及當事人之資遣意願評估。 |  |  |  |
| (七)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。 |  |  |  |
| (八)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。 |  |  |  |
| (九)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。 |  |  |  |
| (十)教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校是否暫時繼續聘任。 |  |  |  |
| (十一)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。 |  |  |  |
| (十二)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。 |  |  |  |
| (十三)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：