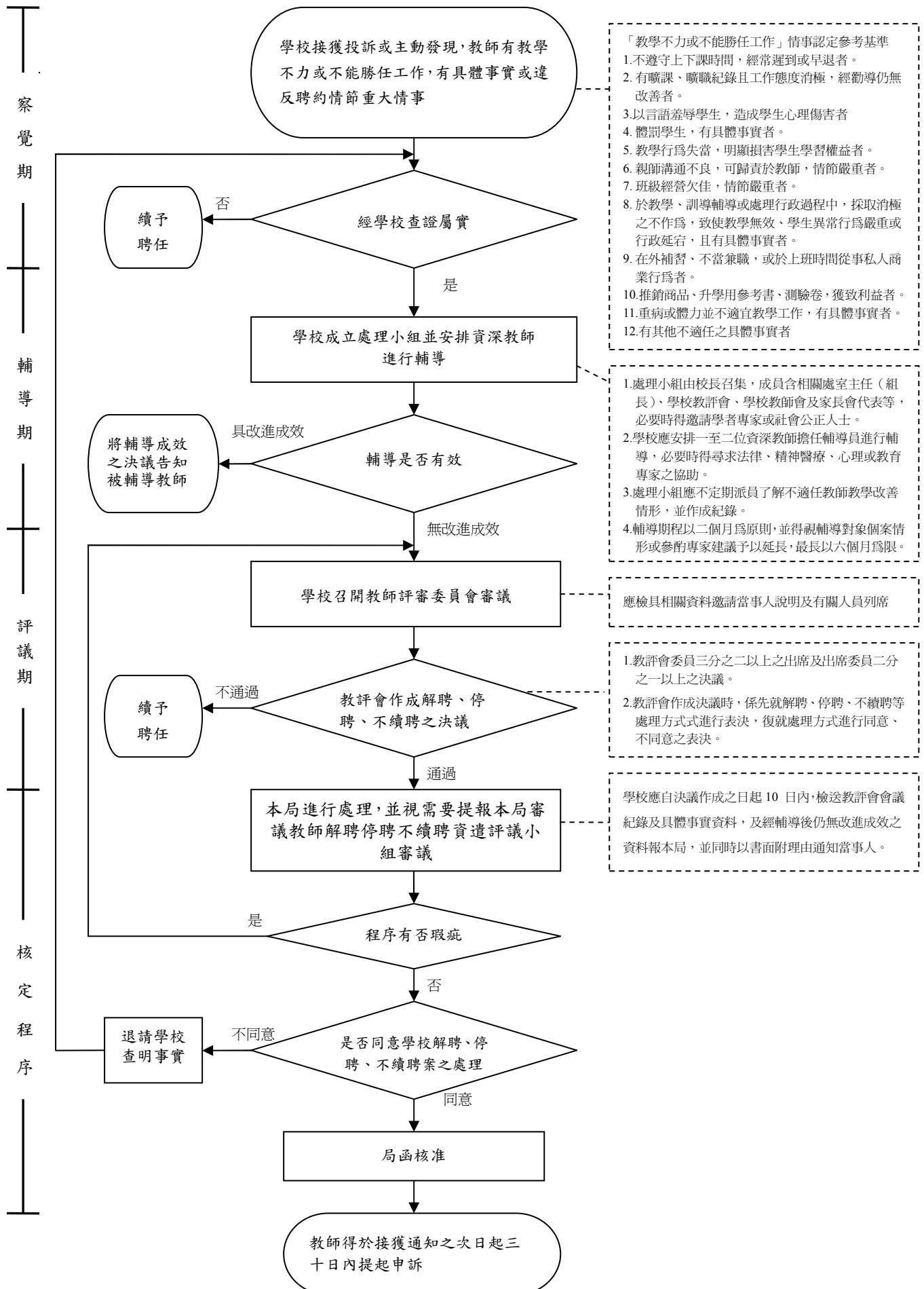


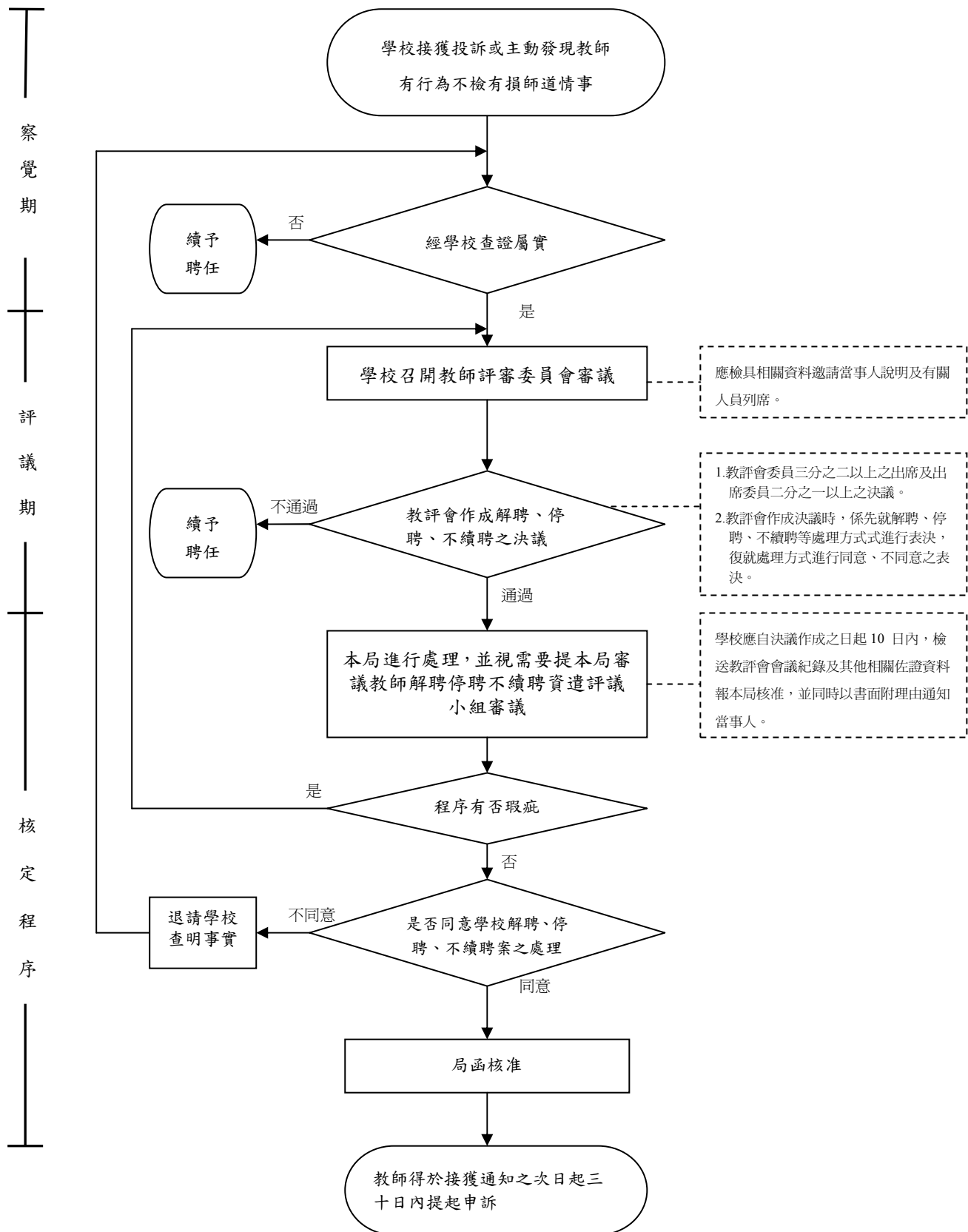
臺北市政府教育局所屬公立高級中等以下學校 不適任教師處理作業流程圖（一）

【教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者】



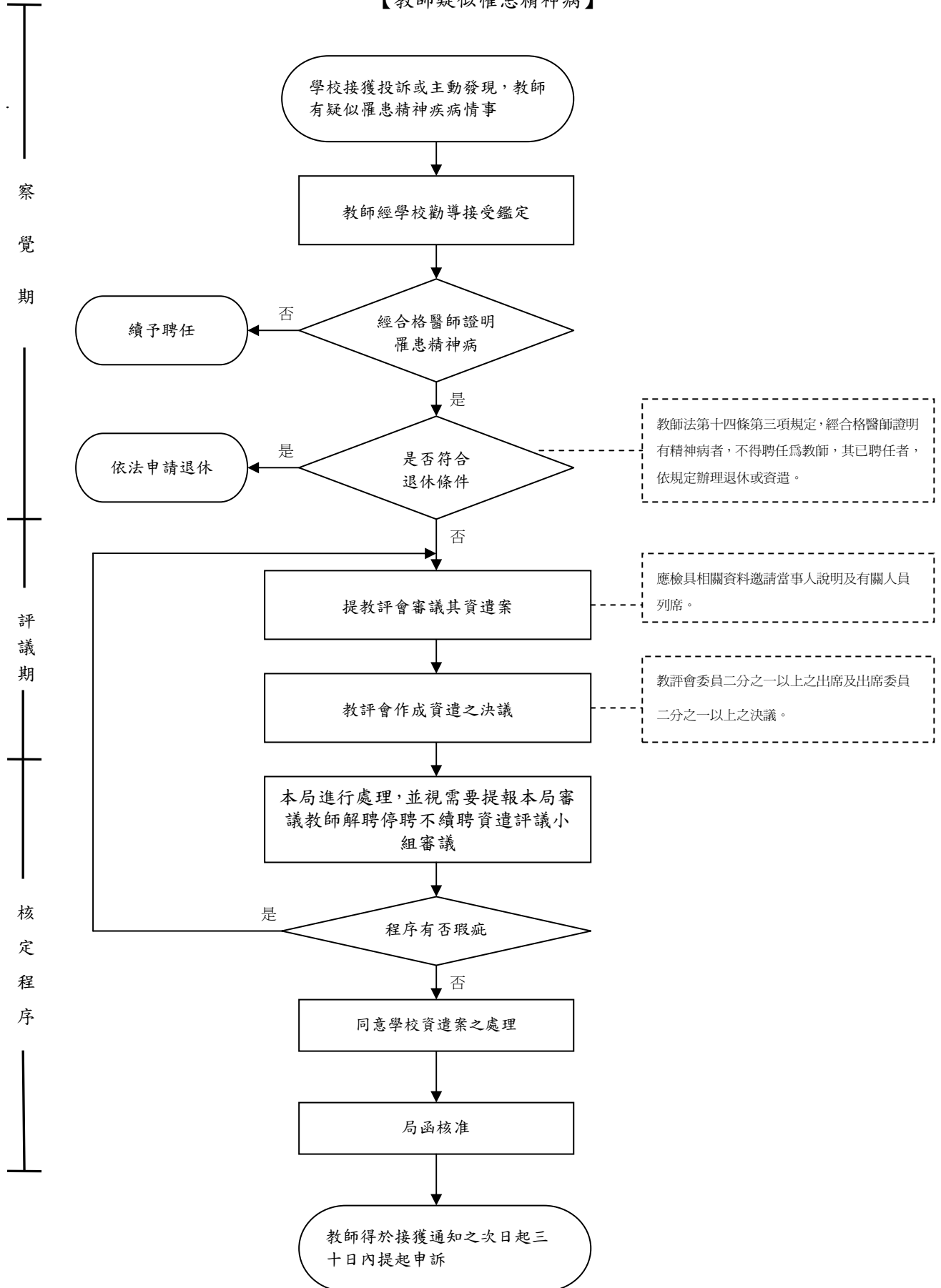
臺北市政府教育局所屬公立高級中等以下學校
不適任教師處理作業流程圖（二）

【教師行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者】



臺北市政府教育局所屬公立高級中等以下學校
不適任教師處理作業流程圖（三）

【教師疑似罹患精神病】



處理解聘、停聘、不續聘教師常犯錯誤列舉一覽表

類別	法規	法規內容	錯誤列舉案例	備註
組成	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	第 3 條第 2 項：……未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，……。	教師評審委員會委員名單，未註明性別及是否兼任行政工作之職稱。	
	性別平等教育法	第 16 條第 1 項：學校之……教師評審委員會……之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上……。		
組成	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	第 3 條第 2 項：本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。	教師評審委員會委員總額 5 員，未兼行政或董事之教師 2 員，少於委員總額之二分之一，其組成不合法。	
組成	性別平等教育法	第 16 條第 1 項：學校之……教師評審委員會……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。	教師評審委員會委員總額 10 員，女性委員占 7 員，男性委員占 3 員，其組成不合法。	
程序	本局審議不適任教師作業原則	第 2 條：…學校對不適任教師之處理，……其過程分為察覺期、輔導期、評議期、報本局核准等 4 個階段處理。	無察覺期、輔導期、評議期等相關程序佐證資料。	
程序	本局審議不適任教師作業原則	第 7 條第 1 項：學校應自決議作成之日起 10 內，檢送教評會會議紀錄及其他相關佐證資料報本局審議教師不續任評議小組審議……。	學校檢附之相關佐證資料未齊全。	
程序	高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法	第 10 條第 1 項：本會審查第 2 條第 1 項第 3 款至第 5 款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。	教評會召開審議，未依規定通知當事人到場陳述意見。	

處理解聘、停聘、不續聘教師常犯錯誤列舉一覽表

類別	法規	法規內容	錯誤列舉案例	備註
程序	教師法	第 14 條第 2 項：……應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議……。	教師評審委員會之投票規則以解聘、停聘、不續聘 3 個選項勾選，恐有違程序正義之原則。	
程序	教師法	第 14 條之 1 第 2 項：教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。	學校未自當學年度之 8 月 1 日起暫時繼續聘任之程序與規定不合。	
程序	教師法	第 14 條之 2 第 1 項：教師停聘期間，服務學校應保留底缺，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。	教師因病停聘之復職，未經學校教師評委會審查，即辦理資遣，其處理過程錯誤。	
程序及實體查證	教師法	第 14 條之 1……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。	作成決議未通知當事人之程序與規定未合。	
實體查證	教師法	第 14 條之 1 條第 8 項：教師不力……有具體事實，經該校教師評審委員會決議予以解聘……。	學校教評會紀錄所述與不續任適用條文無關。	
審議	會議規範	第 55 條第 2 項……對人之表決應採無記名投票……。	教師評審委員會以舉手方式進行表決決議，與無記名秘密投票方式未符，程序不合法。	

臺北市政府教育局所屬公立高級中等以下學校不適任教師處理程序檢覈表

(填表注意) 每 1 不適任教師案件均附 1 張本表，並請自行列印於同 1 張紙正反 2 面 (請勿影印成 2 張)，本表請確實逐一檢核無誤後打勾。

類別	編號	注 意 事 項	結果
處 理 程 序	1	學校發現或接獲投訴教師有疑似不適任情事，分別視個案情形組成調查小組主動進行查證。	
	2	查證結果於十日內以書面通知當事人，並將處理過程詳實記錄。 【逕提教評會審議者跳至 7】	
	3	學校成立處理小組，由校長召集，成員包括相關處室主任（組長）、學校教評會、學校教師會及家長會代表等。	
	4	學校安排一至二位資深教師擔任輔導員進行輔導。	
	5	處理小組不定期派員了解不適任教師教學改善情形，並作成紀錄。	
	6	輔導期程以 2 個月為原則，如視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以 6 個月為限。	
教 評 會 組 成	7	教評會委員人數五人至十九人。	
	8	教評會組成之選舉委員由全體教師選（推）舉之。	
	9	教評會委員中未兼行政或董事之教師數（含教師會代表）不得少於委員總額之二分之一。	
	10	教評會委員之組成，任一性別委員占委員總數三分之一以上。	
教 評 會 審 議	11	教評會審查時，以書面通知當事人陳述意見。	
	12	通知當事人陳述意見之書面通知，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之效果。	
	13	通知當事人陳述意見之書面通知，合法送達並有紀錄可查。	
	14	教評會委員親自出席教評會，並作成簽到紀錄。	
	15	教評會委員審查不適任案件確依迴避相關規定辦理。	

類別	編號	注 意 事 項	結果
教 評 會 審 議	16	教評會以無記名秘密投票方式表決，並將投票方式及票數記錄於教評會紀錄中。	
	17	教評會作成決議時，係先就解聘、停聘、不續聘等處理方式進行表決，復就處理方式進行同意、不同意之表決。	
	18	「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」、「教學不力或不能勝任工作」、「有具體事實或違反聘約情節重大者」等情形，應經學校教評會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。	
	19	「經合格醫師證明有精神病者」之資遣案應經教評會委員二分之一以上之出席及出席委員二分之一以上之決議。	
	20	學校於教評會作成決議之日起十日內報本局核准。	
報 局 核 准 程 序	21	學校教評會審議結果於報局核准時同時以書面附理由通知當事人。	
	22	檢附教評會會議紀錄（含簽到表）。	
	23	教評會會議紀錄內容，包括當事人陳述意見情形、當事人陳述意見摘要、學校之處理及理由、審議重點及適用教師法第十四條何款事由。	
	24	學校應檢附教師經輔導後仍無改進成效之紀錄及具體事實表。 【經輔導期者】	
	25	學校應檢附合格醫師開立之患有精神病診斷證明書 【經合格醫師證明有精神病者】	
	26	檢附教評會委員組成名單（註明委員性別、是否兼任行政工作及兼任之職稱）。	
	27	檢附當事教師聘任相關資料（如：聘書），其聘期合於教師法第十三條及相關規定。	

人事主管：

教務主任：

校 長：

備註：

- 一、本表係協助各校處理教師教師法第 14 條解聘、停聘、不續聘及資遣（經合格醫師證明有精神病者）作業流程之檢覈，請逐項檢查填列後，併同不適任教師案件報局核辦，作為本局審核之參據。
- 二、如屬性騷擾或性侵犯（性侵害）事件，請另檢附學校性別平等委員會調查報告及相

關會議紀錄、會議簽到表。性別平等委員會委員組成並應符合性別平等教育法第九條之規定。

臺北市私立各級學校不適任教師處理程序檢覈表			
(填表注意) 每 1 不適任教師案件均附 1 張本表，並請自行列印於同 1 張紙正反 2 面(請勿影印成 2 張)，本表請確實逐一檢核無誤後打勾。			
類別	編號	注 意 事 項	結果
處 理 程 序	1	學校處理不適任教師案件，確依學校訂定之不適任教師處理原則辦理	
教 評 會 組 成	2	教評會委員人數五人至十九人。	
	3	教評會組成之選舉委員由全體教師選(推)舉之。	
	4	教評會委員中未兼行政或董事之教師數(含教師會代表)不得少於委員總額之二分之一。	
	5	教評會委員之組成，任一性別委員占委員總數三分之一以上。	
教 評 會 審 議	6	教評會審查時，以書面通知當事人陳述意見。	
	7	通知當事人陳述意見之書面通知，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之效果。	
	8	通知當事人陳述意見之書面通知，合法送達並有紀錄可查。	
	9	教評會委員親自出席教評會，並作成簽到紀錄。	
	10	教評會委員審查不適任案件確依迴避相關規定辦理。	
	11	教評會以無記名秘密投票方式表決，並將投票方式及票數記錄於教評會紀錄中。	
	12	教評會作成決議時，係先就解聘、停聘、不續聘等處理方式進行表決，復就處理方式進行同意、不同意之表決。	
	13	「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」、「教學不力或不能勝任工作」、「有具體事實或違反聘約情節重大者」等情形，應經學校教評會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。	

	14	「經合格醫師證明有精神病者」之資遣案應經教評會委員二分之一以上之出席及出席委員二分之一以上之決議。	
	15	學校於教評會作成決議之日起十日內報本局核准。	
	16	學校教評會審議結果於報局核准時同時以書面附理由通知當事人。	
類別	編號	注 意 事 項	結果
報 局 核 准 程 序	17	檢附經學校校務會議通過之不適任教師處理原則	
	18	檢附教評會會議紀錄（含簽到表）。	
	19	教評會會議紀錄內容，包括當事人陳述意見情形、當事人陳述意見摘要、學校之處理及理由、審議重點及適用教師法第十四條何款事由。	
	20	學校應檢附教師經輔導後仍無改進成效之紀錄及具體事實表。【經輔導期者】	
	21	學校應檢附合格醫師開立之患有精神病診斷證明書【經合格醫師證明有精神病者】	
	22	檢附教評會委員組成名單（註明委員性別、是否兼任行政工作及兼任之職稱）。	
	23	檢附當事教師聘任相關資料（如：聘書），其聘期合於教師法第十三條及相關規定。	

人事人員：

教務主任：

校 長：

備註：

- 一、本表係協助各校處理教師教師法第 14 條解聘、停聘、不續聘及資遣（經合格醫師證明有精神病者）作業流程之檢覈，請逐項檢查填列後，併同不適任教師案件報局核辦，作為本局審核之參據。
- 二、如屬性騷擾或性侵犯（性侵害）事件，請另檢附學校性別平等委員會調查報告及相關會議紀錄、會議簽到表。性別平等委員會委員組成並應符合性別平等教育法第九條之規定。

疑義說明

1. 教師涉有教師法第 14 條案件之處理。

本局 92 年 5 月 19 日北市教人字第 09233942300 號函檢陳本局 92 年 4 月 4 日審議不適任教師評鑑小組第 18 次會議紀錄函報教育部釋示。
教育部 92 年 7 月 4 日台人(二)字第 09200767500 號函復略以：「……教師涉有教師法第 14 條解聘、停聘、不續聘之案件應查明事實，確依法令規定辦理，並不因教師提請辭職，而免除教師在職期間違反教師法第 14 條案件之處理及應負責任，……。」

2. 「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第 3 條規定疑義。

本局 92 年 11 月 6 日北市教人字第 09238749100 號函案陳教育部釋示。
教育部 92 年 11 月 24 日台人(一)字第 0920167966 號函復以：查「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第 3 條第 2 項「本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。……」，茲以教師評審委員會係由同條第 1 項第 1 款當然委員及第 2 款選舉委員組成，爰教評會當然委員中之未兼行政職務或董事之教師會代表 1 人，自應列入「委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一」之規定人數。

3. 相關佐證資料(學校函報本局之附件)

- (1) 檢附教師評審委員會之組成資料(含完整委員名單)、調查報告及相關會議決議紀錄(含簽到表)……等。
- (2) 教師評審委員會審議教師解聘、停聘、不續聘案件時，「應給予當事人陳述意見之機會」；另依教師法第 14 條之 1「……學校應自決議作成之日起 10 內報請本局核准，並同時以書面附理由通知當事人。」

4. 各級教評會審議過程：

各級教評會審議過程包括委員出席情形、通知當事人陳述意見情形、當事人陳述意見摘要、學校之處理及理由、審議重點、符合教師法第 14 條何

款事由、議決情形……等。

5. 教師評審委員會審議教師有教師法第 14 條解聘、停聘、不續聘案件時，以解聘、停聘、不續聘等 3 個選項投票表決，並以得票最高之選項結果逕為作成決議，恐有違程序正義之原則疑義。

例 1：教師評審委員計 15 人，出席委員 14 人，投票規則為以解聘、停聘、不續聘 3 個選項勾選，若開票結果有任一選項超過 7 票(本次教評委員出席人數之二分之一)則以此結果為教評會最後之決議，若開票結果 3 個選項均未超過 7 票，則以得票最高之選項結果再進行下一次表決。表決結果：無記名投票，11 票解聘，1 票停聘，1 票未勾選廢票，審議結果予以解聘。

例 2：教師評審委員計 13 人，出席委員 13 人，以無記名投票方式，投票結果為空白 1 票、解聘 1 票、不續聘 11 票，審議結果予以不續聘。

例 3：教師評審委員以解聘、停聘、不續聘交付表決方式，投票結果為解聘 1 票、停聘 5 票、不續聘 10 票，以出席人數超過三分之二，不續聘票數超過出席人數的二分之一，採不續聘之決議。

以上案例均經本局函復為免日後面對申訴，恐有違程序正義之原則，均請學校就教師評審委員會表決解聘、停聘、不續聘之結果，再進行同意與否之表決，以咨周延。

相關釋例

1. 學校教評會於八十六年十一月二十五日通過解聘教師，得否追溯自八十六年十一月十日（教師曠職起始日）疑義。

教育部 87.3.4 台(87)人(二)字第 8700323 號

查教師法第十四條第三項規定：「有第一項第一款至第七款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣者外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」另同法施行細則第十九條第二項規定：「教師依前項解聘、停聘或不續聘，於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」準此，本案教師解聘應自主管教育行政機關核准後生效。惟教師曠職期間依規定應按日扣除薪給。

2. 教師法第十四條第一項第八款所稱「具體事實」之認定及相關疑義。

教育部 87.7.29 台(87)人(二)字第 87075496 號函

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

3. 教師法第十四條規定教師解聘、停聘或不續聘，有關主管教育行政機關行政監督疑義。

教育部 87.11.13 台(87)人(二)字第 87227343 號書

查教師是否有教師法第十四條第一項各款情事者，應由學校教師評審委員會就具體事證依法審議決議之，教師法第十四條及同法施行細則第十六條均已明定。次查教師法施行細則第十九條第一項規定「學校教師評審委員會依本法第十四條之規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起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。」是以，主管教育行政機關不得未經學校教師評審委員會審議決議而逕予教師解聘、停聘或不續聘。又對學校教師評審委員會所為之是否解聘、停聘或不續聘之決議，主管教育行政機關自自得本於行政監督權責依法為適當之處理。

4. 教師法第十四條第一項第六款所稱「有關機關」疑義。

教育部 88.1.28 台(88)人(二)字第 88003971 號

教師法第十四條第一項第六款所稱「有關機關」，應視教師有損師道具體行為之查

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

5. 本部研商精神異常教師處理會議決議與教師法第十四條有無競合之處。

教育部 88.6.15 台(88)人(二)字第 88037380 號

- (1)查本部八十七年八月二十七日研商精神異常教師之處理事宜會議決議三：「主管教育行政機關應設立常設任務編組之評鑑小組，……對學校通報之疑似精神異常教師進行評鑑。」旨在解決教師法第十四條第一項第七款法令適用時可能衍生之疑義，與上開法令並無競合之處。
- (2)精神異常評量表部分，經衛生署函復以：「設計精神異常評量表，由非專業人員使用，尚非適宜」。
- (3)本部上開會議所稱「精神異常教師」係指教師法第十四條第一項第七款所稱「精神病」即精神衛生法第三條暨同法施行細則第二條所稱精神病。

6. 教師解聘、停聘或不續聘案，於主管教育行政機關核准前，學校應予暫時繼續聘任之聘期如何訂定等疑義。

教育部 88.9.2 台(88)人(二)字第 88099674 號

查教師法施行細則第十九條第二項規定：「教師依前項解聘、停聘或不續聘，於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」依上開規定暫時繼續聘任之聘期應自當學年度之八月一日起至該教師解聘、停聘或不續聘經主管教育行政機關核准送達學校之日止，至其薪津則按其所支標準繼續發給。

7. 教師法第十四條第一項第八款所稱「教學不力」認定疑義。

教育部 88.9.8 台(88)人(一)字第 8803657 號函

查教師法第十四條第一項規定：「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……八、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。」復查同條第三項規定：「……。其已聘任者，除有第七款情形依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」依上開規定，教師教學不力是否達到解聘、停聘或不續聘之程度，應由學校教師評審委員會審酌認定。至若為

避免執行上產生爭議，服務學校或主管教育行政機關要求協商教師會訂定相關認定標準。

8. 教師解聘案生效日期疑義。

教育部 88.10.14 台(88)人(二)字第 88123523 號

查本部八十八年九月二日台(88)人(二)字第 88099674 號函釋規定：「查教師法施行細則第十九條第二項規定：『教師依前項解聘、停聘或不續聘，於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。』依上開規定暫時繼續聘任之聘期應自當學年度之八月一日起至該教師解聘、停聘或不續聘經主管教育行政機關核准送達學校之日止，至其薪津則按其所支標準繼續發給。」本案某師之解聘執行日期請依上開規定辦理。

9. 教師停聘前應否發給聘書。

教育部 89.3.1 台(89)人(二)字第 89012881 號

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。

10. 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 89.5.31. 台(89)人(三)字第 89049423 號

- (1)監察院近來就教師行為不檢有損師道經查證屬實者，學校或主管機關未即依教師法第十四條規定予以解聘、停聘或不續聘，仍准予辦理退休離職，多次提出糾正，為避免類此情事再次發生，並基於維護學生受教權及教師之紀律，各級學校依其所知悉之具體事證，認為教師有構成教師法第十四條第一項各款(除有第七款情事

者外)事由之可能時，應速即依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延；其間該教師如有辦理應即退休或提出申請退休尚未核定生效者，應依其解聘、停聘或不續聘之結果，審慎處理。

- (2)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，再懲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。

11. 聘約解除權之行使，並不因該教師已辭職而受影響。

法務部 91.9.18 法律字第 0910035272 號書函

按公立學校與教師間之聘任關係，應解為公法關係，故各級公立學校依教師法等相關規定與教師所簽訂之聘約或聘書，屬於行政契約之一種(本部 90.10.17(90)法律字第 032429 號函參照)。又依行政程序法第一百四十九條規定，行政契約，該法未規定者，準用民法相關之規定。而就民法之規定而言，私法契約經解除者，溯及訂約時失其效力，亦即與自始未訂定契約同(民法第二百五十九條及最高法院二一三年上字第 3968 號判例參照)。從而，教師在聘約存續期間，如具有教師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，並報經主管教育行政機關核准後，解除聘約者，其與學校所訂定聘約即應追溯至訂約時失效。又教師如具有解聘之原因者，學校契約解除權之行使，並不因該教師已辭職而受影響。

12. 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 92.6.10 台人(二)字第 0920076151C 號書函

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。

13. 教育部研訂「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」之補充說明。

教育部 92.9.4 台人(二)字第 0920130550 號令

- 一、本部為回應社會各界普遍關心學校不適任教師處理問題，在兼顧學生受教權及教師權益保障之前提下，依現行教師法及其施行細則有關法令規定，彙整各主管教育行政機關對不適任教師之現行處理措施，歷經多次專案會議討論後研訂本注意事項，並以 92 年 5 月 30 日台人(二)字第 0920072456 號函訂定發布在案，本注意事項旨在協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效。是以，各直轄市及縣市政府基於地方制度法第十八條及第十九條有關各級學校教育之興辦及管理，與教師法第十四條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。
- 二、次以本注意事項附表四教師法第十四條第一項第八款所稱「教學不力或不能勝任工作」情事認定參考基準，係提供主管教育行政機關或學校就個案具體事實審酌時之參考，何種事實足以認定該教師教學不力或不能勝任工作，因涉個案事實認定問題，仍應由教師評審委員會就個案具體事實及查證資料議決之。

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

教育部 92.11.19 台人(二)字第 0920156585 號令

- 一、查本部 92 年 4 月 3 日台訓(三)字第 0920018529 號函示略以，本部「大專校院及國立中小學校園性騷擾及性侵犯處理原則」係屬行政規則，各大專校院及部屬中小學，訂定或修正「校園性騷擾及性侵犯處理與防治實施要點」或相關規定時，除參考本部前開處理原則外，應優先適用法律位階較高之「兩性工作平等法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，以符合現行法規，增進校園性騷擾事件處理效能。是以，關於教師涉及校園性騷擾及性侵犯事件之處理，學校應依「兩性工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及學校性騷擾及性侵犯處理與防治實施要點等相關規定，成立性騷擾及性侵犯處理(調查)小組或相關機制調查處理，並遵守相關專業處理程序規範，調查過程為行政程序，應予雙方當事人陳述意見及答辯之機會。
- 二、依本部 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」規定，於學校教評會審議過程，應讓當事人有答辯機會，茲以本部 87 年 8 月 6 日函係為兩性工作平等法(91 年 1 月 16 日公布)及相關法令訂定前之函示，當時有關性騷擾及性侵犯事件之專業處理機制尚未訂定，本部 87 年 8 月 6 日函示之作業流程圖有關「應讓當事人有答辯機會」及「必要時組成調查小組查明事實」

係指在一般教師聘任遇有解聘、停聘、不續聘之情形，爰教師涉及校園性騷擾及性侵犯事件，致有教師解聘、停聘、不續聘之情事，學校已依規定成立「性騷擾及性侵犯處理」之委員會或調查小組予以調查，因此教評會審議時應尊重上開機制之專業判斷及調查結果。

三、有關教評會審議時「應讓當事人有答辯機會」一節，茲以學校性騷擾及性侵犯處理委員會或小組對事件之調查及各級教評會之審議應視為一整體，有關雙方當事人陳述意見及答辯之處理，考量「減少被害人重複陳述」原則，避免被害人有二次傷害之情形，及調查人力資源之浪費等原則，若學校性騷擾及性侵犯處理委員會或小組調查過程曾予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，應符合 87 年 8 月 6 日函送「教師解聘停聘不續聘作業流程」中「讓當事人有答辯機會」之程序；惟以教師解聘、停聘、不續聘案件對教師工作權益影響重大，各級教評會仍得審酌需要請當事人列席或提供書面答辯說明。

15. 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。

教育部 93.11.17 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。

16. 有關「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」執行疑義。

教育部 96.4.2 台人(二)字第 0960045695 號書函

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

17. 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，有關其陳述意見（或提供書面說明）執行疑義。

教育部 96.7.12 台人(二)字第 0960106621B 號函

依性別平等教育法第 25 條規定：「(第 1 項)校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。(第

3 項) 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。」準此, 本部歷來函釋與上開規定意旨不服部分, 停止適用。(本部 92 年 11 月 19 日台人(二)字第 0920156585 號令、95 年 3 月 22 日台人(二)字第 0950030898 號函)

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

教育部 96.9.11 台人(二)字第 0960137929 號書函

查性別平等教育法第 21 條規定:「學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件, ……應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」同法第 22 條第 1 項規定:「學校或主管機關調查處理校園性侵害或性騷擾事件時, 應秉持客觀、公正、專業之原則, 給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。」第 25 條規定:「(第 1 項) 校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後, 應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。(第 3 項) 第 1 項懲處涉及加害人身分之改變時, 應給予其書面陳述意見之機會。」第 30 條規定:「(第 2 項) 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時, 得成立調查小組調查之。(第 6 項) 性別平等教育委員會之調查處理, 不受該事件司法程序進行之影響。」準此, 校園發生性侵害或性騷擾事件時, 應依性別平等教育法相關規定辦理, 以符法制。

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

19. 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。

教育部 96.10.22 台人(二)字第 0960158936 號函

查性別平等教育法第 25 條規定:「(第 1 項) 校園性侵害或性騷擾事件經學校或主管機關調查屬實後, 應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。(第 3 項) 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。」準此, 教師涉有性侵害或性騷擾案件, 經學校教師評審委員會依教師法相關規定審議時, 有關其「陳述意見」部分, 應以書面為之, 以符程序經濟。

20. 有關學校教師解聘、停聘或不續聘相關執行疑義。

查教師法第 3 條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」同法第 14 條規定：「(第 1 項)教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。三、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。四、褫奪公權尚未復權者。五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。七、經合格醫師證明有精神病者。八、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。(第 2 項)有前項第六款、第八款情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。(第 3 項)有第一項第一款至第七款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」第 15 條規定：「因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」是以，合於教師法第 3 條規定之專任教師，涉有同法第 14 條第 1 項各款情事，經學校教師評審委員會審議決議，並報請主管教育行政機關核准後，始得予以解聘、停聘或不續聘，至未依上開程序辦理教師解聘、停聘或不續聘事宜者，於法自有未合；另教師因現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者情事者，依第 15 條規定應報請主管教育行政機關核准後予以資遣。

本部 90 年 2 月 21 日台(90)人(二)字第 90013019 號書函略以：「按教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘或不續聘執行日期繼續聘任該師，並補發該段解聘或不續聘期間薪資。」準此，教師如經解聘復經撤銷確定，其原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘執行日期繼續聘任教師。

近年因程序不合規定選請學校再行報局核辦案例

案例一：教師涉有性侵害或性騷擾案件，經學校教師評審委員會依教師法相關規定審議時，有關其「陳述意見」部分，應以書面為之

本市市立○○高級中學教師莊○○因涉及校園性騷擾事件，經該校性別平等教育委員會調查結果，認為本件校園性騷擾事件成立，建議依「教師法」第十四條第一項第六款規定為解聘之處分，案經該校 96 年○月○日召開教師評審委員會審議，決議依教師法第十四條第一項第六款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之規定，予以解聘。

依「性別平等教育法」第二十五條第一項規定：「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自行或將加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。」。該校陳報教師評審委員會會議紀錄僅記載投票方式及表決結果，於是否給予莊師書面陳述意見之機會，漏未敘明。爰還請該校依規定辦理後，再行報局核辦。

案例二：未依教師法第十三條規定辦理教師聘任事宜

本市○○區○○國民小學教師林○○因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，經教師評審委員會決議予以停聘，報經臺北市政府教育局以 96 年 4 月 27 日北市教人字第 09633436000 號函核准，自 96 年○○月○○日至 96 年 7 月 31 日止停聘在案。該校 96 年 9 月○○日函報林師自 96 年 8 月 1 日起至 97 年 7 月 31 日繼續停聘。

查林師自 92 年起即任教師迄今，94 年 8 月 1 日起至 96 年 7 月 31 日續聘 2 年在案，該校續聘林師聘期自 96 年 8 月 1 日起至 97 年 7 月 31 日聘任 1 年，與教師法第十三條：「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…」之規定未符。爰檢還全案請該校依教師法規定核處林師聘期並審議後再行核辦。