

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案總說明

現行各主管機關及學校辦理解聘、停聘或不續聘，係以教師法及處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項為依據。一百零八年六月五日修正公布教師法（以下簡稱本法），本法第二十九條明定「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。」為完善不適任教師處理機制，增進教學品質，並保障學生學習權及教師工作權，爰擬具「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」草案，其要點如下：

- 一、本辦法訂定之授權依據。（草案第一條）
- 二、應依本辦法進行調查、確認之情形，及解聘、不續聘、停聘或資遣之調查、確認。（草案第二條）
- 三、檢舉之受理與通知。（草案第三條）
- 四、校園事件處理會議之調查事項、組織組成。（草案第四條）
- 五、校園事件處理會議進行調查時應依循之規定及教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形向主管機關申請調查機制。（草案第五條）
- 六、教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形之輔導程序及向主管機關申請輔導機制。（草案第六條）
- 七、校園事件處理會議進行審議時應依循之規定。（草案第七條）
- 八、校園事件處理會議須依具體事證判斷案件類型，及應送教師成績考核委員會或依法組成之相關委員會處理之情形。（草案第八條）
- 九、教師疑似有本法第十四條第一項第一款至第三款情形之一時之確認、審議程序。（草案第九條）
- 十、教師疑似有本法第十四條第一項第四款或第五款情形之確認、審議程序。（草案第十條）
- 十一、教師疑似有本法第十四條第一項第六款情形時之確認、審議程序。（草案第十一條）
- 十二、教師疑似有本法第十四條第一項第七款情形時之確認、審議程序。（草案第十二條）
- 十三、教師疑似有本法第十四條第一項第八款至第十款情形之一時之確

- 認、審議程序。（草案第十三條）
- 十四、教師疑似有本法第十五條第一項第一款之確認、審議程序。（草案第十四條）
- 十五、教師疑似有本法第十五條第一項第二款之確認、審議程序。（草案第十五條）
- 十六、教師疑似有本法第十五條第一項第三款或第五款情形之確認、審議程序。（草案第十六條）
- 十七、教師疑似有本法第十五條第一項第四款之確認、審議程序。（草案第十七條）
- 十八、教師疑似有本法第十六條第一項各款情形之一時之確認、審議程序。（草案第十八條）
- 十九、教師疑似有本法第十八條第一項各款情形之一時之確認、審議程序。（草案第十九條）
- 二十、教師依本法第二十條第一項規定通報有案者之處理程序。（草案第二十條）
- 二十一、主管機關為處理解聘、不續聘或終局停聘案件，其審議小組之組成及會議之召開。（草案第二十一條）
- 二十二、主管機關就第二十一條第一項報送案件，得為決議之內容及對學校之通知。（草案第二十二條）
- 二十三、本辦法施行日期。（草案第二十三條）

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案

條 文	說 明
第一章 總則	第一章章名。
第一條 本辦法依教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定訂定之。	教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定：「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。」爰明定本辦法之授權依據。
<p>第二條 高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依本辦法之規定，進行調查、確認。</p> <p>前項情形，除本法第十四條第一項第一款至第三款、第六款、第七款、第十五條第一項第二款及第四款規定情形外，其調查程序如下：</p> <p>一、涉及本法第十四條第一項第四款、第五款及第十五條第一項第一款：依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。</p> <p>二、涉及本法第十四條第一項第十款及第十五條第一項第三款霸凌學生：依校園霸凌防制準則規定調查。</p> <p>三、涉及本法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項：依第二章相關規定調查。</p> <p>四、涉及本法第十八條第一項：視所涉情形依前三款規定調查。</p>	<p>一、為明示學校應依本辦法展開調查、確認之情形，爰於第一項明定學校接獲檢舉或知悉教師疑似有本法解聘、不續聘、停聘或資遣事由時，應啟動調查、確認機制。本項所定「知悉」，包括學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉者在內。</p> <p>二、教師疑似有本法第十四條第一項第十款、第十五條第一項第三款所定體罰案件之調查，包括所有體罰學生之行為，不論是否造成學生身心嚴重侵害。</p> <p>三、針對本法第十四條第一項規定之情形與本法第十五條第一項規定應予解聘且應議決一年至四年不得聘任為教師之情形，其後續之處理方式相同，係區分不同類型之情形，經由不同機制調查。</p> <p>四、針對本法第十四條第一項規定應予解聘且終身不得聘任為教師之情形：依確定判決處理者，係由學校逕依確定判決認定事實；校園性別事件，係由學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會調查；經相關機關依法處罰者，係由學校教評會確認是否</p>

	<p>有解聘及終身不得聘任為教師之必要；教師疑似有本法第十四條第一項第十款或第十五條第一項第三款霸凌學生之處理，係依校園霸凌防制準則規定進行調查；其他情形，則係依學校或有關機關查證屬實之事證，由教評會審議是否有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</p>
<p>第三條 學校應於接獲檢舉後二十日內，以書面通知檢舉人是否受理。</p> <p>學校於接獲檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理，並由學校以書面敘明理由通知檢舉人。但無從通知者，不在此限：</p> <p>一、非屬前條第一項規定之事項。</p> <p>二、無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址。</p> <p>三、同一案件已處理完畢。</p>	<p>一、為使檢舉人知悉其檢舉之案件，學校是否展開調查，爰於第一項明定學校於接獲檢舉後，應為書面通知受理與否之期限。</p> <p>二、為明確學校不予受理檢舉之情形，參酌行政程序法第一百七十三條規定，於第二項明定不予受理之情形，並明定學校有書面敘明理由通知檢舉人之義務，惟無從通知者，如檢舉人未具真實姓名、住址等聯繫方式，學校得不予通知。</p>
<p>第二章 校園事件處理會議組織、調查及輔導</p>	<p>第二章章名。</p>
<p>第四條 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第二項第三款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。</p> <p>前項校事會議成員如下：</p> <p>一、校長。</p> <p>二、行政人員代表及家長會代表各一人。</p> <p>三、教師會代表一人；學校無教師會者，由該校選舉未兼行政或董事之教師代表參加。</p> <p>四、法律、教育專家學者或社會公正人士一人。</p> <p>校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。</p>	<p>一、鑒於本法第十四條第一項第八款至第十一款、第十五條第一項第三款及第五款，以及第十六條第一項各款情形，尚未有相關事實調查機制，參酌「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」（以下簡稱注意事項）第三點第一項第一款及第五點第一項第一款之規定，爰於第一項明定校事會議之召開及其期限。</p> <p>二、參酌注意事項第三點第一項第一款及第五點第一項第一款規定，爰於第二項明定校事會議之組成。為免代表性之空缺，學校無教師會時，得另由該校未兼行政或董事之教師代表參與之。</p> <p>三、第三項明定校事會議代表性別比率</p>

<p>第一項學校，教師為合聘教師時，為主聘學校。</p>	<p>。</p> <p>四、第四項明定合聘教師有第一項各款情形之一時，管轄學校為主聘學校。</p> <p>。</p>
<p>第五條 學校知悉教師疑似有第二條第二項第三款情形時，應依下列規定調查：</p> <p>一、校事會議應組成調查小組，成員以三人或五人為原則，並應包括教師組織代表及家長會代表；必要時，得自高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定之專審會調查、輔導人才資料庫（以下簡稱人才庫）之調查員名單中遴聘或邀請校外專家學者擔任；學校無教師組織者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。</p> <p>二、調查小組應於組成後三十日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾三十日，並應通知當事人。</p> <p>三、前款調查應製作調查報告，提校事會議審議；開會時，調查小組應推派代表列席說明。</p> <p>四、教師、檢舉人及學校人員應配合調查小組之調查；教師為合聘教師時，從聘學校亦應配合。</p> <p>五、教師、學生、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。</p> <p>六、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。</p> <p>七、依第四款規定以書面通知教師、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</p>	<p>一、明定教師疑似有第二條第二項第三款情形之調查程序。</p> <p>二、參酌注意事項第三點第一項第一款及第五點第一項第一款規定，爰於第一款明定調查小組之成立、成員人數及身分別，並敘明必要時得自專審會辦法所定之人才庫遴聘調查員或邀請校外專家學者擔任。為免代表性之空缺，學校無教師會時，得另由未兼行政或董事之教師代表參與之。</p> <p>三、為避免調查延宕，爰於第二款明定完成調查之期限，及展延之期間。</p> <p>四、第三款明定調查結束後，調查小組應撰寫調查紀錄外，為協助校事會議具體明確了解調查經過及相關情事；於調查小組提交校事會議審議時，應推派代表列席。</p> <p>五、為使調查作業進行順暢，爰於第四款明定教師、檢舉人及學校相關人員之配合或協助義務；如為合聘教師時，從聘學校亦有配合調查義務。</p> <p>六、為避免當事人與相關人員之權力不對等，原於第五款明定避免對質原則。</p> <p>七、為避免檢舉人濫行檢舉後不配合調查，徒增行政作業負擔，損及被檢舉人之名譽，爰於第六款明定，檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回申訴或檢舉。惟教師為求清白而提出申請，或校事會議依職權認定案件仍有調查之必要，仍得繼續調查、處理。</p>

<p>、地點及不到場所生之效果。</p> <p>前項疑似有本法第十六條第一項第一款情形，經校事會議決議向主管機關申請專審會調查者，應依專審會辦法辦理。</p>	<p>八、第七款參考行政程序法第三十九條規定，明定依本辦法第五條第一項第四款規定以書面通知時應載明事項。</p> <p>九、第二項明定學校向主管機關申請調查之機制。</p>
<p>第六條 教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，經學校依前條第一項規定調查，認有輔導改善之可能，應由校事會議決議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。</p> <p>學校自行輔導者，校事會議應組成輔導小組，安排優良教師三人或五人進行輔導；必要時，得自專審會辦法所定人才庫之輔導員名單中遴聘。輔導期間，輔導小組應召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，輔導教師教學改善情形；輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。</p> <p>輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知當事人。</p> <p>前項輔導應製作輔導報告，提校事會議審議；開會時，輔導小組應推派代表列席說明。</p> <p>輔導期間，教師及其服務學校應予配合；教師為合聘教師時，從聘學校亦應配合。</p> <p>經校事會議決議向主管機關申請專審會輔導者，依專審會辦法辦理。</p>	<p>一、第一項明定教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形之輔導程序。</p> <p>二、為確保輔導成效，爰於第二項明定組成輔導小組，由優良教師或人才庫之輔導員名單遴聘輔導員進行輔導。為確保輔導之專業性，例示輔導小組之輔導方式，另考量輔導之事實上需求，明定輔導員得尋求精神醫療、心理、教育或其他專業之協助。</p> <p>三、為顧及學生學習權益，同時考量輔導機制產生成效時間需求，爰於第三項明定輔導期間之原則及展延之期間。</p> <p>四、第四項明定輔導結束後，輔導小組應撰寫輔導報告外，為協助校事會議具體明確了解輔導經過及相關情事；於輔導小組提交校事會議審議時，應推派代表列席。</p> <p>五、為使輔導作業進行順暢，爰於第五項明定教師及學校相關人員有配合及協助義務；如為合聘教師，從聘學校亦有配合輔導義務。</p> <p>六、第六項明定學校向主管機關申請輔導之機制。</p>
<p>第七條 校事會議之審議，應依下列規定辦理：</p> <p>一、教師應親自出席或以書面陳述意見。</p> <p>二、依客觀具體之證據調查事實，及判斷案件類型。</p> <p>三、必要時，得徵詢班級家長代表及</p>	<p>一、為維護學生受教權益，確保案件得徹底調查，並兼顧調查過程之公平性、公正性與專業性，爰明定校事會議審議時應依循之規定。</p> <p>二、因案件審議關係當事人權益，爰第一款明定教師應親自出席或以書面陳述意見，以釐清事實。</p>

<p>相關人員意見。</p>	<p>三、第二款明定調查依據及判斷案件類型依據。 四、為求客觀之具體證據與事實，爰於第三款明定得徵詢班級家長代表及相關人員意見。</p>
<p>第八條 校事會議依調查報告或輔導報告，認已達結案程度者，應為下列決議之一： 一、教師無第二條第一項所定情形。 二、教師無第二條第一項所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定情形，學校應送教師成績考核委員會或依法組成之相關委員會審議。 三、教師涉有第二條第一項所定情形，學校應移送教評會審議。 前項決議，應有委員二分之一以上出席，以出席委員二分之一以上之審議通過。</p>	<p>一、第一項明定校事會議審議調查報告或輔導報告，以確認是否已達結案程度，區分為第一款與第二款無本辦法第二條第一項各款情形，及第三款有本辦法第二條第一項各款情形，分款敘明。 二、第二項明定校事會議出席比例及決議比例。</p>
<p>第三章 解聘、不續聘、停聘及資遣處理程序</p>	<p>第三章章名。</p>
<p>第九條 教師有本法第十四條第一項第一款至第三款情形之一者，學校應自知悉之日起十日內，逕依確定判決認定事實，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十四條第一項第一款至第三款情形之一者，學校應逕依確定判決認定事實，並依本法第十四條第二項規定，免經教評會審議、免報主管機關核准，予以解聘。</p>
<p>第十條 教師有本法第十四條第一項第四款或第五款情形之一者，學校應自性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會調查確認後十日內，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十四條第一項第四款或第五款情形者，學校應依性平會或依法組成之相關委員會調查結果，並依本法第十四條第三項規定，免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>第十一條 教師有本法第十四條第一項第六款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後十日內，提經性平會確認，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十四條第一項第六款情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，提經性平會確認，並依本法第十四條第三項規定，免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。</p>

<p>第十二條 教師有本法第十四條第一項第七款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後十日內，提經教師評審委員會(以下簡稱教評會)確認，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十四條第一項第七款情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，並依本法第十四條第四項規定，應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，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>第十三條 教師有本法第十四條第一項第八款至第十一款情形之一者，學校應自校事會議或防制霸凌因應小組調查確認後十日內，提經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十四條第一項第八款至第十一款情形者，學校應依校事會議或防制霸凌因應小組調查結果，提經教評會審議，報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>第十四條 教師有本法第十五條第一項第一款情形者，學校應自性平會或依法組成之相關委員會調查確認後十日內，提經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十五條第一項第一款情形者，學校應依性平會或依法組成之相關委員會調查結果，提經教評會審議，報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>第十五條 教師有本法第十五條第一項第二款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後十日內，提經性平會確認及教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十五條第一項第二款情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，提經性平會確認及教評會審議，報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>第十六條 教師有本法第十五條第一項第三款或第五款情形之一者，學校應自校事會議或防制霸凌因應小組調查確認後十日內，提經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十五條第一項第三款或第五款情形者，學校應依校事會議或防制霸凌因應小組調查結果，提經教評會審議，報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>第十七條 教師有本法第十五條第一項第四款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後十日內，提經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>	<p>明定教師有本法第十五條第一項第四款情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，提經教評會審議，報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>第十八條 教師有本法第十六條第一項第一款情形者，學校應自校事會議調查確認或收受專審會之結案報告後十日內，提經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘。 教師有本法第十六條第一項第二</p>	<p>一、第一項明定教師有本法第十六條第一項第一款情形者之審議程序。 二、第二項明定教師有本法第十六條第一項第二款情形者之審議程序。 三、第三項明定教師有本法第十六條各款情形且以資遣為宜者之處理程序</p>

<p>款情形者，學校應自校事會議調查確認後十日內，提經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘。</p> <p>教師有前二項情形，教評會審議認定依其情節以資遣為宜者，學校應依本法第二十七條規定辦理。</p>	<p>。</p>
<p>第十九條 教師有本法第十八條第一項情形者，學校應自校事會議或有關機關調查確認後十日內，提經教評會審酌案件情節，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。</p>	<p>明定教師有本法第十八條第一項情形者，學校應依校事會議或有關機關調查結果，提經教評會審議，議決停聘年限，報主管機關核准後，予以終局停聘。</p>
<p>第二十條 教師屬依本法第二十條第一項規定通報有案者，學校應自知悉之日起十日內，予以解聘。</p>	<p>明定教師因有第十四條第一項、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而被通報有案者，學校之處理程序。</p>
<p>第四章 附則</p>	<p>第四章章名。</p>
<p>第二十一條 主管機關為審議學校報送教師解聘、不續聘、終局停聘或資遣案件，應組成解聘不續聘停聘或資遣審議小組(以下簡稱審議小組))，由主管機關副首長以上人員擔任召集人，得聘任下列人員擔任委員：</p> <p>一、全國或地方教師組織代表。</p> <p>二、同級校長協會代表。</p> <p>三、同級家長團體代表。</p> <p>四、法律、教育、精神醫療專家學者或其他專業人員。</p> <p>五、行政機關代表。</p> <p>審議小組委員任期二年，行政機關代表並依其職務任免改聘。</p> <p>審議小組審議時，得視需要請當事人或相關人員陳述意見。</p>	<p>一、第一項明定主管機關處理學校報送教師解聘、不續聘、終局停聘或資遣案件之處理程序及審議小組之成員。</p> <p>二、第二項明定審議小組委員任期。</p> <p>三、第三項明定審議小組審議案件時，得請當事人或相關人員陳述意見。</p>
<p>第二十二條 主管機關就前條第一項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校：</p> <p>一、認案件事實調查仍有疑義，退回</p>	<p>考量主管機關接獲學校之報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，如其事實調查不確實，主管機關難以為核准之決定時，應有處理機制，爰參考現行實務運</p>

<p>學校重為調查。</p> <p>二、認案件學校教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞，退回學校，命學校於一定期間內審議或復議；學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。</p> <p>三、核准解聘、不續聘、終局停聘或資遣。</p>	<p>作方式，明定主管機關於學校針對案件事實調查仍有疑義及案件決議有違法之虞等情形所得為之決定，並應以書面敘明理由通知學校。另明定主管機關除前開情形外，應核准學校報送案件之解聘、不續聘、終局停聘或資遣。</p>
<p>第二十三條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>本辦法施行日期。</p>