檔　　號:
保存年限:

屏東縣政府 函

地址：900219屏東縣屏東市自由路527號
聯絡人：劉瑜
聯絡電話：(08)7320415#3611
傳真：(08)7320185
電子信箱：a002677@oa.pthg.gov.tw

受文者：屏東縣新埤鄉新埤國民小學

發文日期：中華民國114年4月15日
發文字號：屏府教管字第1145064347號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文（376530000A114506434700-1.pdf）

主旨：檢送114年度高級中等以下學校不適任教師處理工作手冊1份，請查照。

說明：

一、依據教育部國民及學前教育署114年4月8日臺教國署人字第1146000811號函辦理。

二、因應「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）於113年4月17日修正發布，教育部國民及學前教育署為協助各直轄市、縣（市）政府及所屬學校辦理不適任教師處理時，避免行政瑕疵，爰彙編旨揭手冊供參。

三、旨揭手冊內容涵括簡易操作手冊、各項作業程序流程圖、事實表、檢核表、實務上常見問題、重要函釋、處理不適任教師常見程序瑕疵、案例分享及各項函文例稿，提供各直轄市、縣（市）政府及所屬學校處理不適任教師程序之

參考。惟不適任教師之處理，涉及個案事實之認定，各校處理時仍應依循教師法、解聘辦法及高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法等相關規定辦理。

四、旨揭手冊電子檔，已上載於該署網站之「各類資料下載」專區，請依需求自行下載使用。

正本：各高國中、本縣各私立高中學校、各國小、屏東縣長治鄉德協國民小學
副本：本府教育處學務管理科 電子公文交換章 2025/04/17 10:51:21

教育部國民及學前教育署
K-12 Education Administration, Ministry of Education

精進不適任教師處理機制

114 年度高級中等以下學校
不適任教師處理工作手冊

目　　錄

壹、說明表、流程圖、檢覈表、事實表 1

一、高級中等以下學校作業程序說明表 1

二、流程圖 12

三、作業流程檢核表 20

四、事實表 39

貳、應注意事項 41

參、處理不適任教師常見程序瑕疵 48

肆、重要函釋 56

伍、實務常見問題 108

一、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法Q&A 108

二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法 Q&A 110

三、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法 Q&A 128

四、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法 Q&A 129

陸、案例分享 134

柒、附件 149

附件一：校園事件處理會議相關表格 149

附件二：教師專業審查會調查案件相關表格 164

附件三：教師專業審查會輔導案件相關表格 169

附件四：教師專業審查會調查報告及輔導報告格式 173

附件五：教師專業審查會結案報告及結案報告摘要格式 182

附件六：函文例稿 189

1.受理檢舉案件通知函 189

2.不受理檢舉案件通知函 190

3.陳情書 191

4.學校通知行為人向教評會陳述意見(可申請調查報告) 192

5.學校函報主管機關備查案 193

6.學校附理由通知行為人決議並已函報國教署 194

7.學校函報國教署核准解聘停聘不續聘案函..... 195
8.主管機關通知學校案件將提審議委員會..... 196
9.通知行為人向審議委員會提書面意見..... 197
10.核准教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 11 款、第 15 款第 1 項各款情事(給學校)..... 198
11.核准教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 11 款、第 15 款第 1 項各款情事(給行為人)..... 199
12.核准教師法第 16 條第 1 項第 1 款..... 200
13.主管機關核准解聘停聘不續聘後學校通知行為人函..... 201
14.經審議委員會審議駁回陳情案..... 202
15.經審議委員會審議命學校受理、調查或輔導..... 203
16.主管機關通知外部申訴、訴願單位陳情書案件..... 204
17.主管機關通知內部訴願申訴單位陳情書案件..... 205
18.學校向主管機關申請推舉 3 倍至 5 倍學者專家名單..... 206
19.主管機關函文學校 3 倍到 5 倍學者專家名單函稿..... 207
20.主管機關提供校園事件處理會議調查人才庫推薦名單..... 208
21.學校通知行為人向教評會陳述意見(兼任代課代理教師)..... 209
22.學校附理由通知行為人決議並已函報主管機關函(兼任代課代理教師)..... 210
23.學校函報主管機關核准終止聘約案函(兼任代課代理教師)..... 211
24.教育部核准終止聘約後學校通知行為人函(兼任代課代理教師).. 212
25.(學校)調查事證及證據陳述意見通知書..... 213

壹、說明表、流程圖、檢核表、事實表

一、高級中等以下學校作業程序說明表

項目名稱	教師解聘、不續聘或終局停聘案件作業
作業程序說明	**一、有罪判決確定解聘**（教師有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定情事）： （一）學校應自知悉之日起 10 日內，依確定判決認定事實，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並教示提起申訴之方法、期間與受理單位等。 （二）教師有教師法第 14 條第 1 項之情形者，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處理利用辦法規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。 **二、性平案件解聘**（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，得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過後，延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月。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 項各款情形之日。 （二）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得成立調查小組調查。 （三）教師有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 5 款情事：經調查確認有性侵害行為或有性騷擾或性霸凌行為，學校應自性平會或依法組成之相關委員會調查確認後，有解聘且終身不得聘任為教師之必要，免經教評會審議，於 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。 （四）教師有教師法第 14 條第 1 項第 6 款情事：受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 25 條或第 27 條規定處罰，有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，學校應自知悉判決或該款所定主管機關之裁罰處分 10 日內提性平會或依法組成之相關委員會確認；性平會或依法令組成之相關委員會應依判決或裁罰處分認定事實及審議，審議通過解聘之日起 10 日內，免經教評會審議，學校應報主管機關核准，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。 （五）教師有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情事：經調查確認有性騷擾或性霸凌行為，學校應自性平會或依法組成之相關委員會調查確認有解聘必要之日起，10 日內提教評會，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通過，議決該教師不得聘任為教師 1 年至 4 年之期間為限，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，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。 （六）教師有教師法第 15 條第 1 項第 2 款情事：受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 25 條或第 27 條規定處罰，學校應自知悉判決或該款所定主管機關之裁罰處分之日起，10 日內提性平會或依法令組成之相關委員會依判決或裁罰處分認定事實，審議有解聘之必要者，並於審議通過解聘之日起，10 日內提教評會；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通過，議決該教師不得聘任為教師 1 年至 4 年之期間為限，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，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。

（七）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。

三、體罰、霸凌、偽變造湮滅毒品或性侵證據、違反兒少保障法等解聘（教師有教師法第 14 條第 1 項第 7 款至第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款至第 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，暫時予以停聘 3 個月以下，免報主管機關核准；必要時得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾 3 個月。

（二）教師有教師法第 14 條第 1 項第 7 款情事：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，有解聘且終身不得聘任為教師之必要，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分 10 日內提教評會，教評會應依裁罰處分認定事實及審議，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解聘且終身不得聘任為教師，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。

（三）學校受理檢舉教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款、第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款等情事時，應於 7 個工作日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議，依規定進行調查、確認、蒐集相關事證。

（四）教師有教師法第 14 條第 1 項第 8 款、第 9 款情事：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；或偽造、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，有解聘之必要者，學校應自校事會議調查確認之日起 10 日內提教評會，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

	且終身不得聘任為教師，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （五）教師有教師法第 14 條第 1 項第 10 款情事：體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，有解聘之必要者，學校應自校事會議調查確認之日起 10 日內提教評會，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解聘且終身不得聘任為教師，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （六）教師有教師法第 15 條第 1 項第 3 款情事：體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要者，學校應自校事會議調查確認之日起 10 日內提教評會，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不得聘任為教師之 1 至 4 年期間，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （七）教師有教師法第 15 條第 1 項第 4 款情事：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，有解聘之必要者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分之日起 10 日內提教評會；教評會應依裁罰處分認定事實及審議，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不得聘任為教師之 1 至 4 年期間之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （八）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。

	四、行為違反相關法規之解聘或終局停聘（教師有教師法第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）服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者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，暫時予以停聘3個月以下，免報主管機關核准；必要時得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾3個月。 （二）學校受理檢舉教師疑似有涉及教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款、第18條第1項規定情事時，應於7個工作日內召開校事會議審議，依規定進行調查確認、蒐集相關事證。 （三）教師有教師法第14條第1項第11款情事，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，學校應自校事會議調查確認之日起10日內提教評會，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且終身不得聘任為教師，教評會審議通過解聘之日起10日內，學校應報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （四）教師有教師法第15條第1項第5款情事，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要，學校應自校事會議調查確認之日起10日內提教評會，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並議決不得聘任為教師之1至4年期間，教評會審議通過解聘之日起10日內，學校應報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （五）經調查屬實有解聘必要者，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。

（六）教師有教師法第 18 條第 1 項情事，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，學校應視所涉情形自調查確認後，10 日內提教評會，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終局停聘 6 個月至 3 年之日起 10 日內，學校應報主管機關核准，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。

（七）教評會紀錄應明確記載教師所違反之相關法規。

（八）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。

（九）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。

（十）教師終局停聘期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。

（十一）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。

（十二）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。

（十三）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。

五、教學不力、不能勝任工作、違反聘約情節重大等解聘、不續聘或資遣（教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款至第 2 款、或教師法第 27 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定情事）：

（一）學校受理檢舉教師疑似有涉及教師法第 16 條第 1 項第 1 款情事時，應於 7 個工作日內召開校事會議審議，決議由學校自行調查或向主管機關申請專審會調查；若決議由學校自行調查者，於審議調查報告

	時，認為有輔導改善之可能者，由校事會議進行輔導或向主管機關申請專審會輔導。 （二）學校受理檢舉教師疑似有涉及教師法第16條第1項第 2 款情事時，應於 7 個工作日召開校事會議審議，依規定組成調查小組進行調查、確認、蒐集相關事證。 （三）教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情事：教學不力或不能勝任工作有具體事實，學校應自校事會議依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 25 條及第 29 條決議或收受專審會結案報告之日起，10日內提教評會，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認定，且「非出於教師本人之惡意」及衡酌當事人具體個案情形，其情節以資遣為宜者，應依教師法第 27 條規定辦理資遣。經教評會審議通過解聘或不續聘之日起 10 日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （四）教師有教師法第 16 條第 1 項第 2 款情事：違反聘約情節重大之一，學校應自校事會議依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 25 條決議之日起，10日內提教評會，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。經教評會審議通過解聘或不續聘之日起 10 日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 （五）教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情事，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會調查屬實（或輔導改善無成效），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予以解聘或不續聘，經教評會審議通過解聘或不續聘之日起 10 日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。

（六）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，教評會認定情節重大之理由，應明確載明於會議記錄中。另依教育部 107 年 5 月 9 日臺教高通字第 1070047657 號函規定略以，學校函報個案到部時，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，俾利教育部審核。

（七）教師有教師法第 27 條第 1 項各款情事之一，經教評會之審議通過予以資遣，由學校報主管機關核准。

（八）符合退休資格之教師有第 27 條第 1 項各款情形之一，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。

六、通緝、羈押、褫奪公權、在監執行等當然暫時停聘（教師有教師法第 21 條第 1 項規定情事）：

（一）教師有教師法第 21 條第 1 項各款情形之一，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。

（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。

	七、外籍教師解聘、停聘或不續聘案件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（出入國管理機關）及警察機關；惟學校認定有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評會、或性平會、或依法組成之相關委員會議決後，報教育部核准。 八、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。 九、教師涉有教師法第 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處理利用辦法」規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。 十、教師離職（辭職）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。 十一、教師解聘、不續聘或終局停聘案件尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。教師法第 26 條第 5 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 1 日止。 十二、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。
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，但應經校事會議審議案件，應於期限內召開並組成調查小組進行調查。

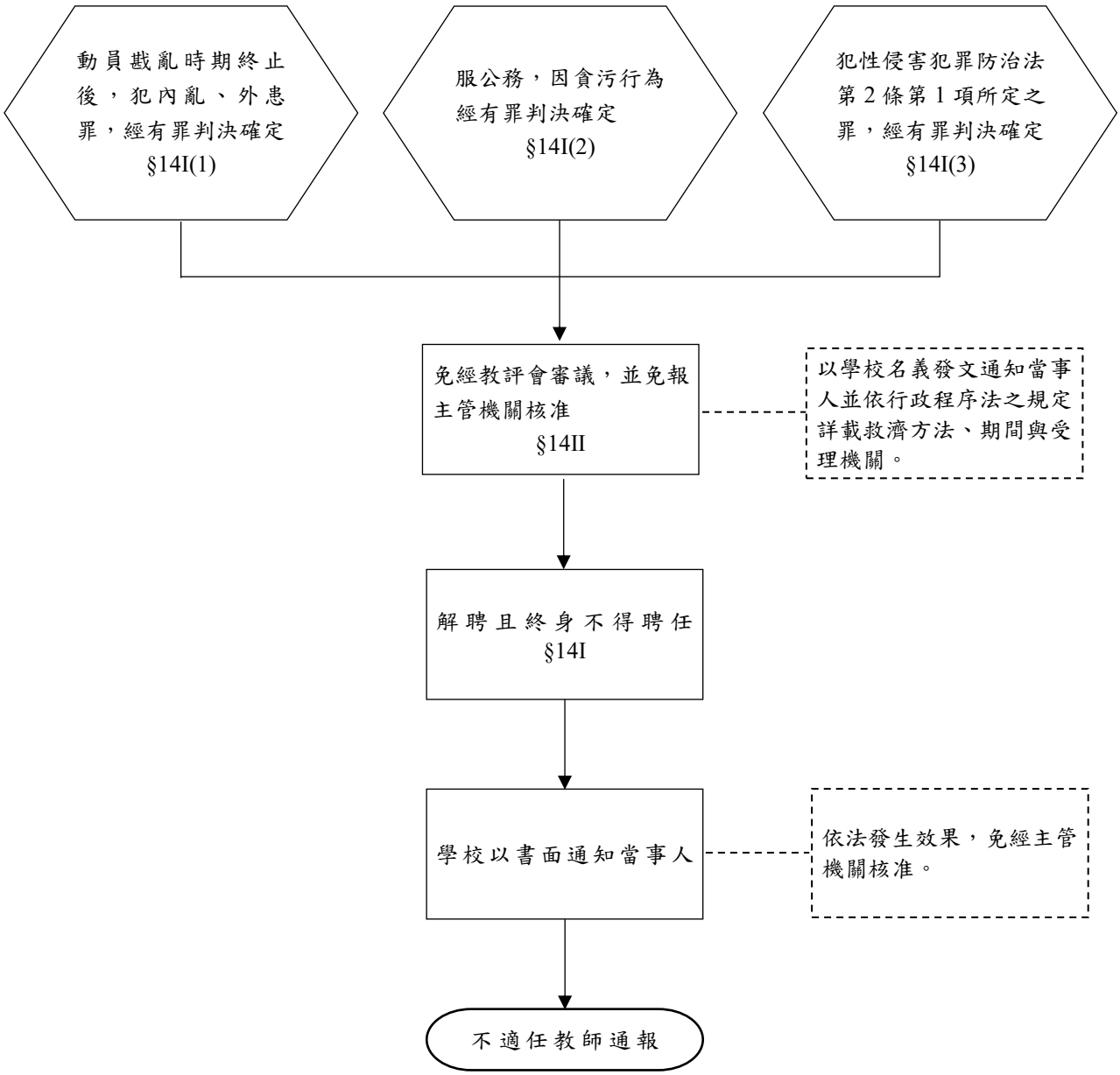
	二、教評會組成人數（應注意性別比例、未兼行政或董事教師代表人數、是否需要外聘學者專家）、出席人數及決議人數須符合教師法及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法之規定。 三、性平案件應於知悉之日起 1 個月內，召開教評會審議，倘認定涉案情節重大，通過停聘後，免報主管機關核准，暫時予以停聘。 四、教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法規為何，及載明如何審酌案件情節而做成議決不得聘任為教師或終局停聘期間及理由。 五、教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、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、教評會審議時應給當事人陳述意見機會（就審期間為 7 天）。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）。 七、教師解聘、不續聘或終局停聘案件尚在處理程序中，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，俟停聘原因消滅並經教評會審查通過或停聘期間屆滿後，回復其聘任關係。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件，經主管機關核准後，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處理利用辦法」規定辦理通報。 十一、因應教評會審議實務有重啟教師解聘、不續聘或停聘案件決議程序之需要，學校應建立復議程序機制。
法令依據	一、教師法。 二、教師法施行細則。

	三、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法。 四、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法。 五、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。 六、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法。 七、校園霸凌防制準則。 八、性別平等教育法。 九、校園性別事件防治準則。 十、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	一、教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校教師解聘、不續聘或終局停聘案作業流程檢核表及事實表。 二、教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校兼任代課及代理教師終止聘約案作業流程檢核表及事實表。

二、流程圖

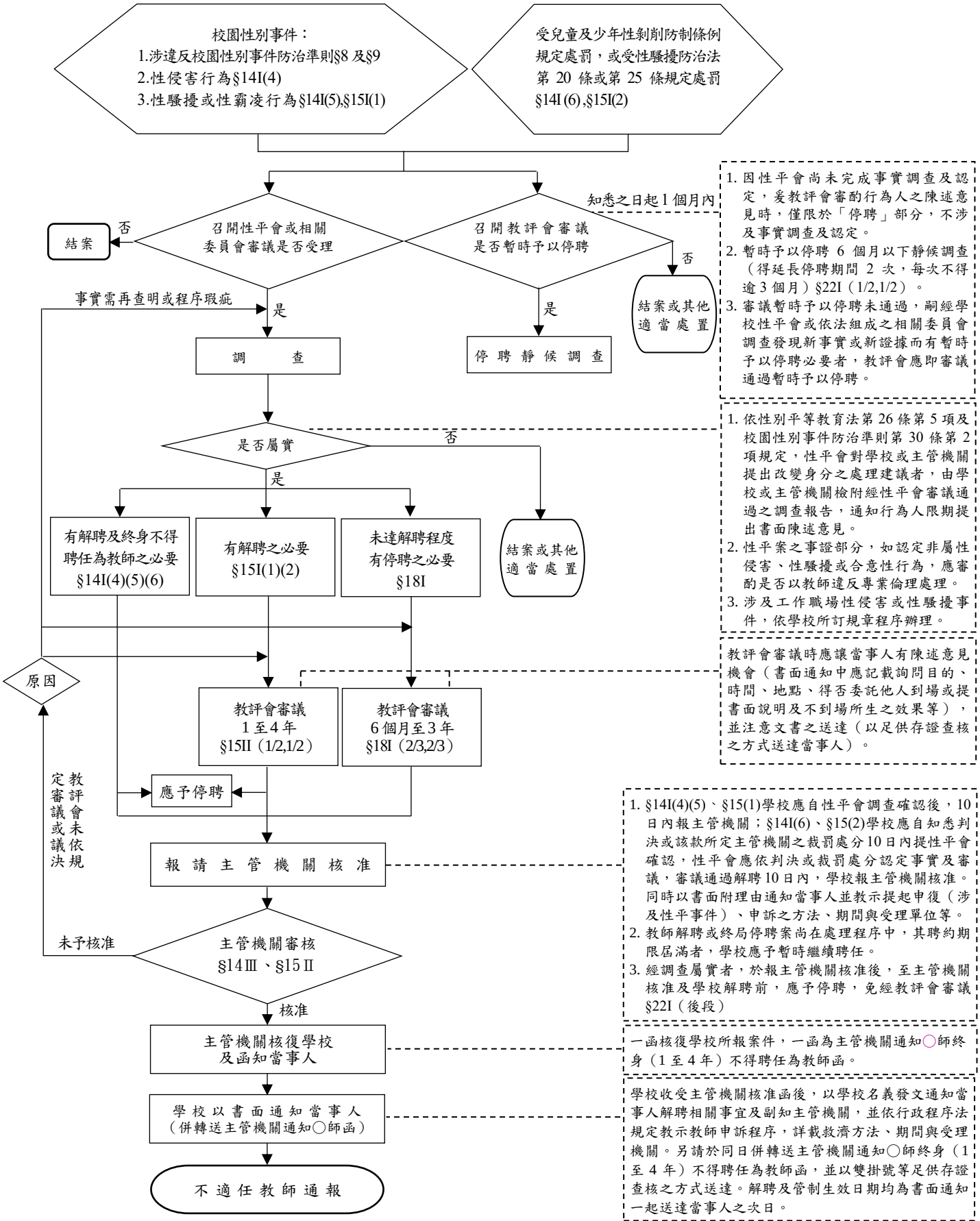
高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖

－有罪判決確定



高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖

－性平案件



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）§22I（1/2,1/2）。
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。

1. 依性別平等教育法第 26 條第 5 項及校園性別事件防治準則第 30 條第 2 項規定，性平會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。
2. 性平案之事證部分，如認定非屬性侵害、性騷擾或合意性行為，應審酌是否以教師違反專業倫理處理。
3. 涉及工作職場性侵害或性騷擾事件，依學校所訂規章程序辦理。

教評會審議時應讓當事人有陳述意見機會（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（以足供存證查核之方式送達當事人）。

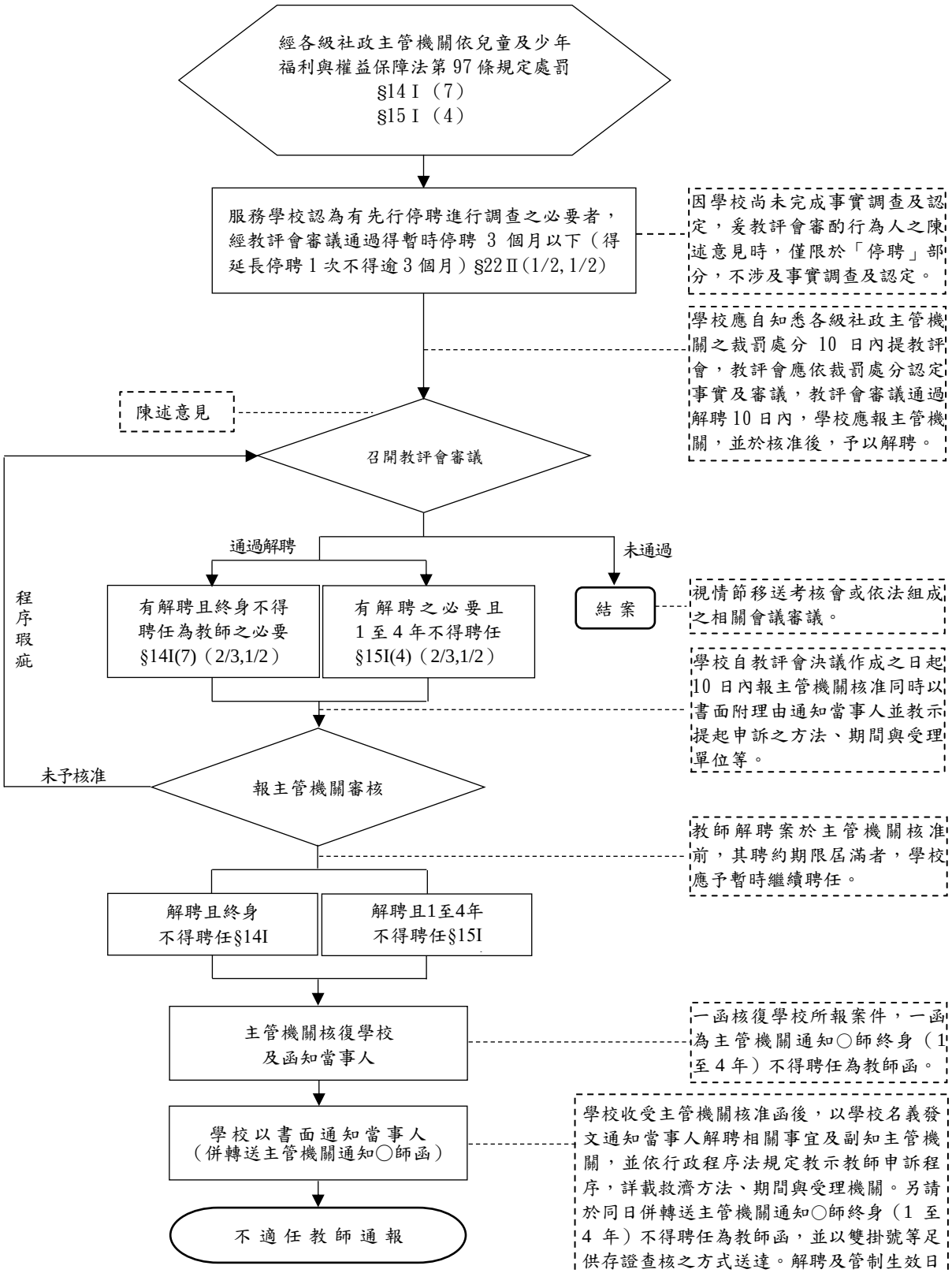
1. §14I(4)(5)、§15(1)學校應自性平會調查確認後，10日內報主管機關；§14I(6)、§15(2)學校應自知悉判決或該款所定主管機關之裁罰處分10日內提性平會確認，性平會應依判決或裁罰處分認定事實及審議，審議通過解聘10日內，學校報主管機關核准。同時以書面附理由通知當事人並教示提起申復（涉及性平事件）、申訴之方法、期間與受理單位等。
2. 教師解聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。
3. 經調查屬實者，於報主管機關核准後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教評會審議§22I（後段）

一函核復學校所報案件，一函為主管機關通知○師終身（1至4年）不得聘任為教師函。

學校收受主管機關核准函後，以學校名義發文通知當事人解聘相關事宜及副知主管機關，並依行政程序法規定教示教師申訴程序，詳載救濟方法、期間與受理機關。另請於同日併轉送主管機關通知○師終身（1至4年）不得聘任為教師函，並以雙掛號等足供存證查核之方式送達。解聘及管制生效日期均為書面通知一起送達當事人之次日。

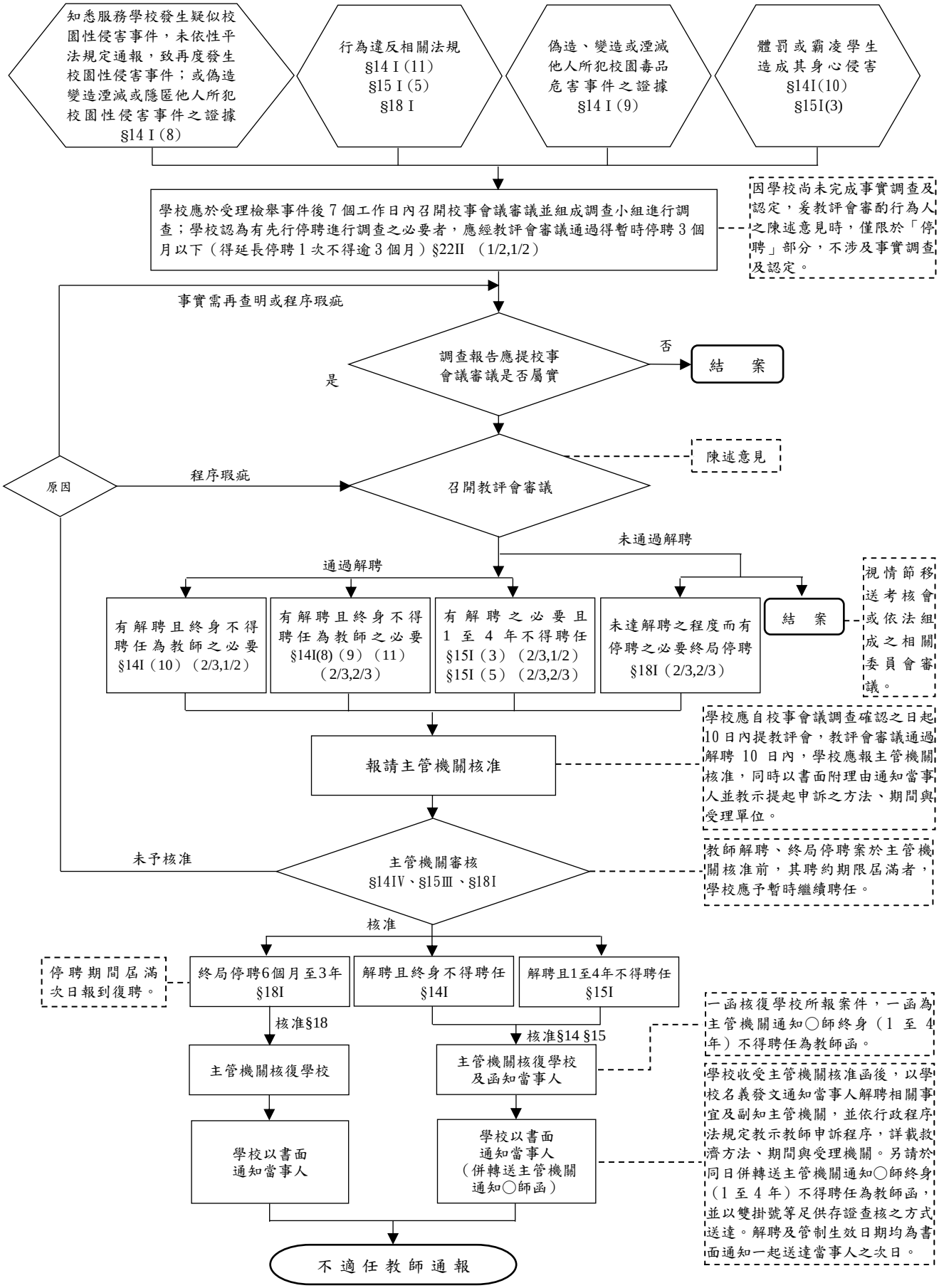
高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖

－違反兒童及少年福利與權益保障法



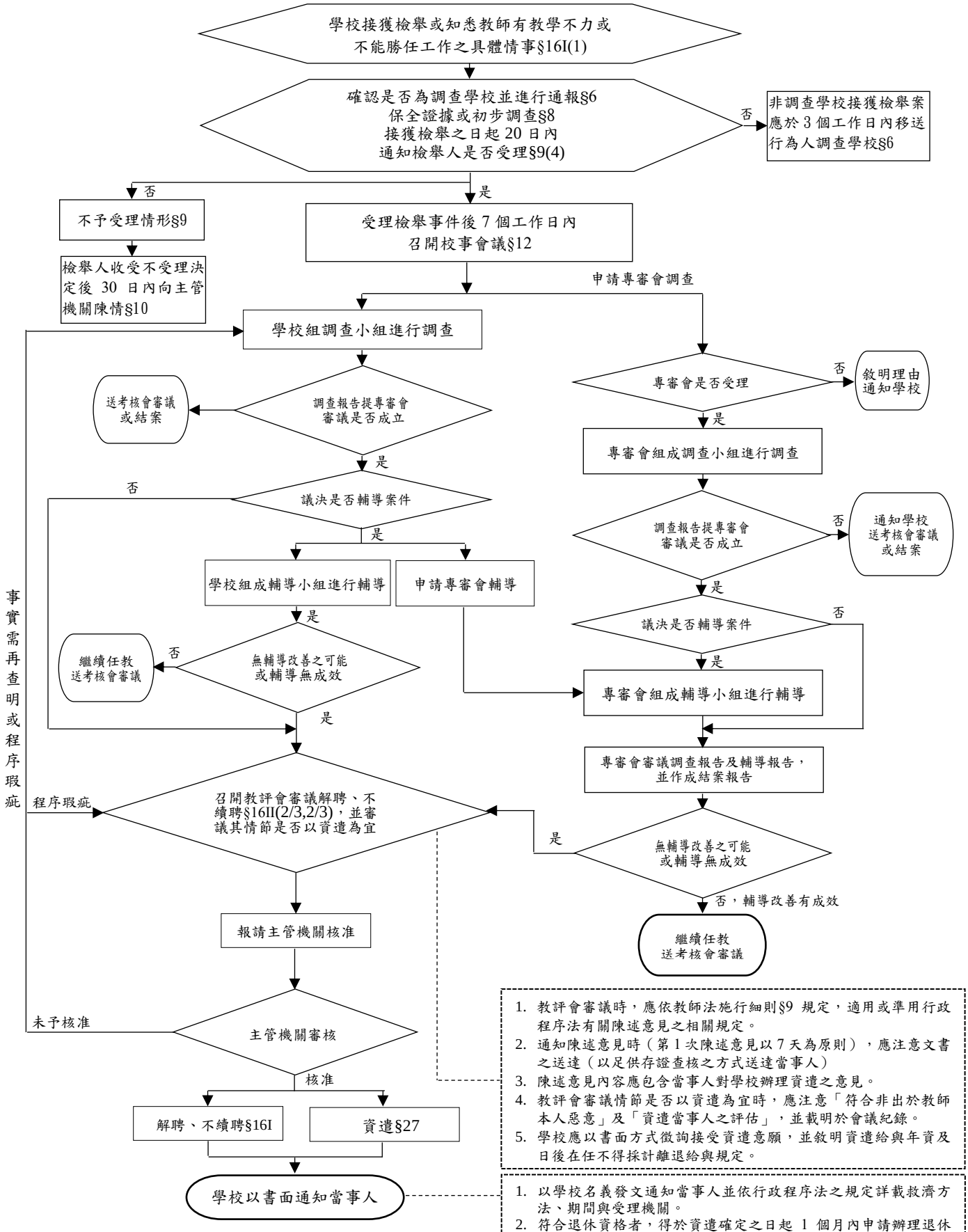
高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖

－體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵害證據行為違反相關法規



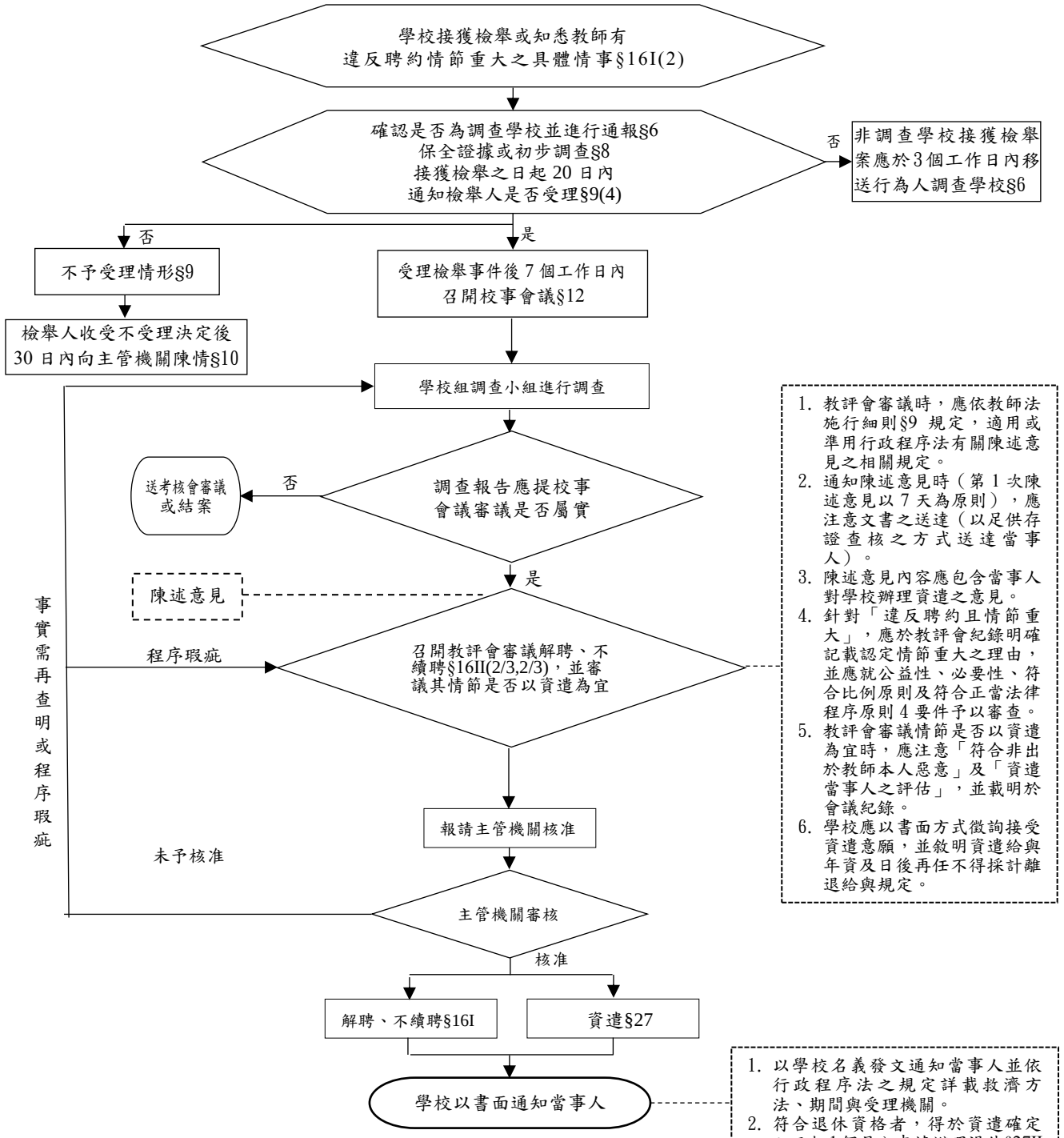
高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖

－教學不力或不能勝任工作有具體事實

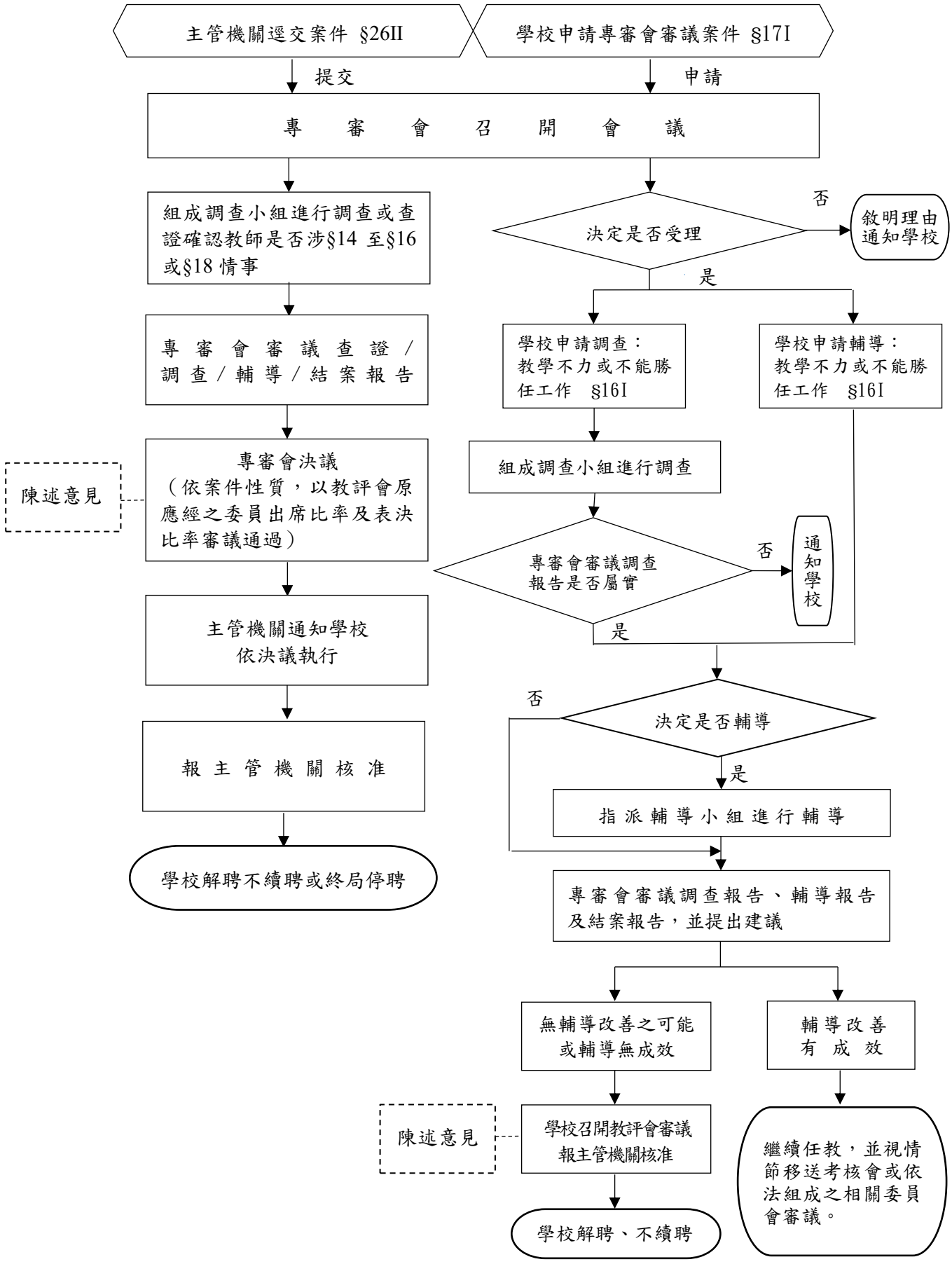


高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖

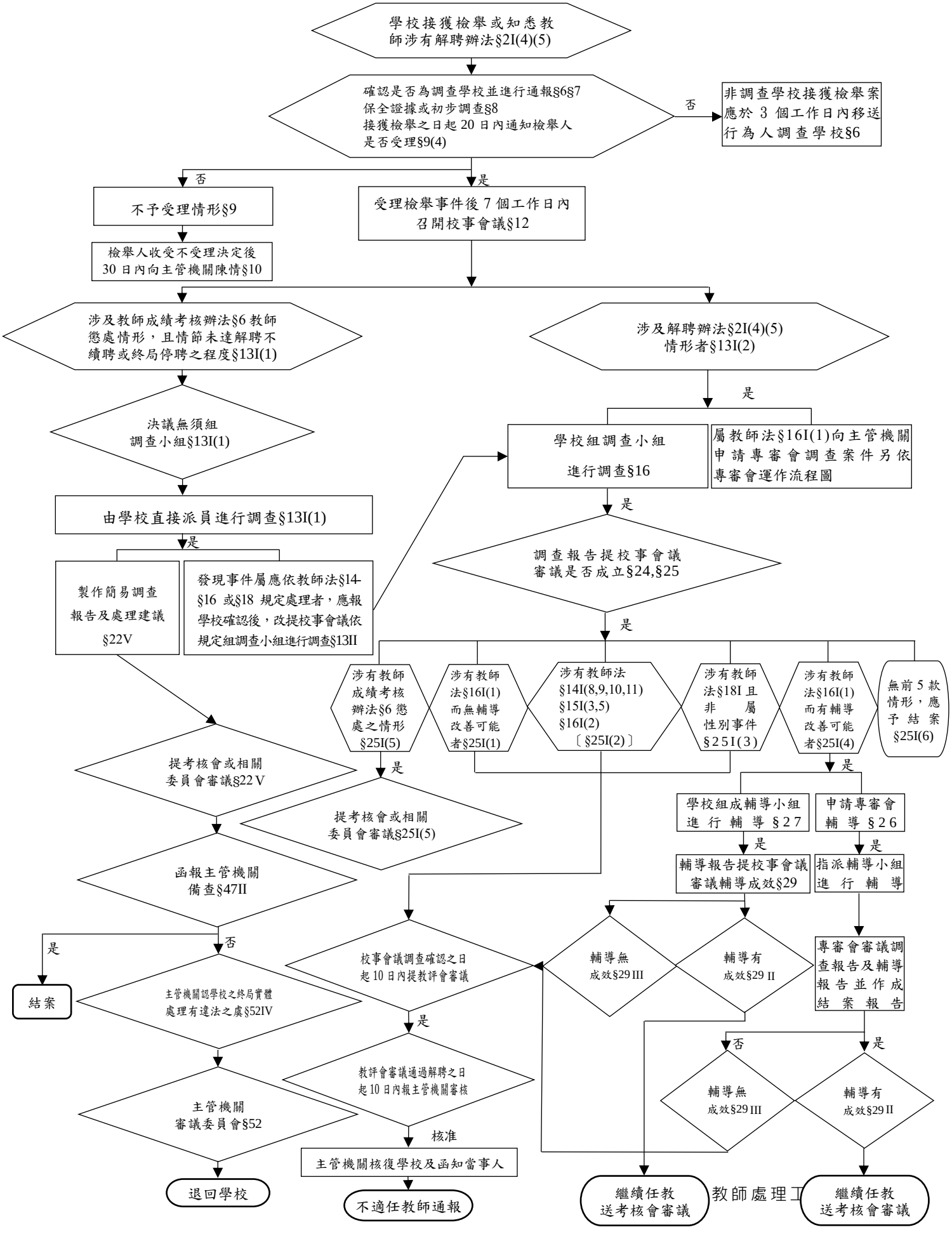
-違反聘約情節重大



高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖－專審會運作



高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法流程圖(總表)



三、作業流程檢核表

<table>
<tr><td colspan="6">教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校教師解聘、不續聘或終局停聘案作業流程檢核表</td></tr>
<tr><td>學校全銜</td><td colspan="2"></td><td>案件類型</td><td colspan="2">□解聘終身
□解聘____年
□不續聘
□終局停聘____年____月</td></tr>
<tr><td colspan="6">程序一：學校認定適用法令條款及教評會委員審議通過人數門檻（請勾選一種類型）</td></tr>
<tr><td colspan="3">勾選適用法令條款</td><td>後續應檢核程序項目</td><td>教評委員出席比率</td><td>出席委員通過比率</td></tr>
<tr><td rowspan="5">1-1</td><td rowspan="5">□教師法第14條第1項應予解聘且終身不得聘任為教師</td><td>□第4款
□第5款
□第6款</td><td>程序二：2-1、2-2
程序三：無
程序四：4-1
程序五：5-1</td><td>免經教評會審議</td><td>免經教評會審議</td></tr>
<tr><td>□第7款</td><td>程序二：2-1
程序三：3-1、3-2、3-3
程序四：4-1
程序五：5-1</td><td>2/3</td><td>1/2</td></tr>
<tr><td>□第10款</td><td>程序二：2-1、2-3
程序三：3-1、3-2、3-3
程序四：4-1
程序五：5-1</td><td>2/3</td><td>1/2</td></tr>
<tr><td>□第8款
□第9款</td><td>程序二：2-1、2-3
程序三：3-1、3-2、3-3
程序四：4-1
程序五：5-1</td><td>2/3</td><td>2/3</td></tr>
<tr><td>□第11款</td><td>程序二：2-1、2-2或2-3
程序三：3-1、3-2、3-3
程序四：4-1
程序五：5-1</td><td>2/3</td><td>2/3</td></tr>
<tr><td rowspan="2">1-2</td><td rowspan="2">□教師法第15條第1項應予解聘且應議決1年至4年不得聘任為教師</td><td>□第1款
□第2款</td><td>程序二：2-1、2-2
程序三：3-1、3-2、3-3
程序四：4-1
程序五：5-1</td><td>1/2</td><td>1/2</td></tr>
<tr><td>□第3款</td><td>程序二：2-1、2-3
程序三：3-1、3-2、3-3
程序四：4-1
程序五：5-1</td><td>2/3</td><td>1/2</td></tr>
</table>

		□第 4 款	程序二：2-1 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	1/2
		□第 5 款	程序二：2-1、2-2 或 2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	2/3
1-3	□教師法第 16 條第 1 項予以解聘或不續聘	□第 1 款 □第 2 款	程序二：2-1、2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1 （其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理）	2/3 （經專審會調查屬實，則改為 1/2）	2/3 （經專審會調查屬實，則改為 1/2）
1-4	□教師法第 18 條終局停聘 6 個月至 3 年	□第 1 項	程序二：2-1、2-2 或 2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	2/3
1-5	□教師法第 26 條第 2 項主管機關逕行提交教師專業審查會審議	□教師法第 14 條第 1 項第___款 □教師法第 15 條第 1 項第___款 □教師法第 16 條第 1 項第___款 □教師法第 18 條	程序二：2-1、2-2 或 2-3 程序三：無 程序四：4-1 程序五：5-1	專審會決議視同學校教評會之決議	專審會決議視同學校教評會之決議
程序二：屬於性平或一般案件需調查、確認、輔導程序作業（請勾選 2-2 或 2-3 其中一種類型）				**學校初核**	**國教署複核**
2-1	□需調查確認或輔導案件。 □無需調查但需確認案件。**（涉及教師法第 14 條第 1 項第 6 款、第 15 條第 1 項第 2 款案件，只需送性平會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2-1、2-2-3、2-2-6、2-2-7、2-2-8、2-2-9 等項）** □無需辦理程序二調查確認或輔導案件。**（涉及教師法第 14 條第 1 項第 7 款、第 15 條第 1 項第 4 款案件，只需送教評會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2 至 2-3 項）**				
2-2	**□性平案件：** 一、經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害、性騷擾、性霸凌行為、受兒童及少年性剝削防制條例或性騷擾防治法規定處罰、涉及違反校園性別事件防治準則第 8 條或第 9 條規定者。 二、性平會委員之組成及選派方式、議事進行方式合於學校所定組織設置辦法。 三、學校性平會所成立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 1/2，且其成員中具校園性別事件調查				

	專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 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。 四、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據學校所定組織設置辦法規定）。 五、依其事實認定提出改變身分之處理建議者，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，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見。			
	2-2-1	□涉及教師法第 14 條第 1 項第 4 款、第 5 款及第 15 條第 1 項第 1 款，依性別平等教育法、性別平等工作法或性騷擾防治法規定調查確認。 □行為違反相關法規調查確認。(校園性別事件防治準則第 8 條或第 9 條)		
	2-2-2	學校知悉案件日期：　　年　月　日 學校受理案件日期：　　年　月　日		
	2-2-3	學校接獲申請或檢舉後，應於 3 日內交由性平會調查處理。召開學校性平會會議日期：　年　月　日		
	2-2-4	性平會委員 5 人至 21 人，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數 1/2 以上。		
	2-2-5	學校性平會組織、會議及其他相關事項，由學校定之。（學校應訂定組織設置要點）		
	2-2-6	學校性平會所成立調查小組成員組成及選派方式之適法性。(成員應全部外聘、應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數 1/2，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 以上，當事人分屬不同學校時，應有被害人現所屬學校之代表)		
	2-2-7	學校性平會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。		
	2-2-8	學校性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依性平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、被害人、檢舉人及行為人。		
	2-2-9	調查報告完成日期：　年　月　日		
	2-2-10	學校性平會開會確認調查報告（處罰事實）決議日期：　年　月　日		
	2-2-11	應出席委員人數：　人。		
	2-2-12	實際出席委員人數：　人。		
	2-2-13	參與決議（投票）委員人數：　人。		
	2-2-14	通過決議（投票）委員人數：　人。		

	2-2-15	依規定（申請）迴避委員人數：　　人。 迴避人員、依據及理由：		
2-3	**□一般案件：** 一、學校接獲檢舉或知悉教師疑似有涉及教師法第 14 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款或第 5 款、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項等情形之一時，依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法規定辦理調查、輔導及審議程序。 二、涉及違反校園性別事件防治準則第 8 條或第 9 條規定者，應依性別平等教育法進行調查。 三、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避），依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 24 條第 2 項規定委員 1/2 以上出席，出席委員過半數審議通過。			
	2-3-1	學校知悉案件日期：　　年　月　日 學校受理案件日期：　　年　月　日		
	2-3-2	學校受理後，應於 7 日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。 學校召開校事會議日期：　　年　月　日		
	2-3-3	校事會議成員之適法性： 1.校長。 2.學校家長會代表 1 人；學校家長會無法推派代表者，由全國或地方家長團體代表擔任。 3.行政人員代表 1 人。 4.學校教師會代表 1 人，學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。 5.教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士 1 人。 6.任一性別委員人數不得少於委員總數 1/3。但學校任一性別教師人數少於委員總數 1/3 者，不在此限。 7.教師為合聘教師時，為其主聘學校。		
	調查程序：		**學校初核**	**國教署複核**
	2-3-4	學校校事會議決議調查事實之方法： □由學校組成調查小組進行調查。 □教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會調查者，應依專審會辦法辦理。**（勾選本欄，毋需填寫 2-3-5 至 2-3-18 項）**		
	2-3-5	校事會議應組成調查小組時，主管機關應從調查人才庫推舉 3 倍至 5 倍學者專家，供學校遴選 3 人或 5 人為委員，並應全部外聘。委員應包括法律專家學者至少 1 人（但偏遠地區學校，不在此限）。 進行調查時，應邀請校事會議成員以外的教師會代表及家長會代表陳述意見，以協助學校案件之調查。惟上開教師會代表及家長會代表僅有陳述意見並無參與決定之權限。學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見。		

	2-3-6	調查小組成立日期：　年　月　日 調查小組應於召開第 1 次會議之日起 2 個月內完成調查報告；必要時，得予延長，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知當事人。			
	2-3-7	調查報告完成日期：　年　月　日			
	2-3-8	調查報告提校事會議審議日期：　年　月　日			
	輔導程序： **（涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款案件，始需填寫本程序，其餘案件無需填寫）** □需輔導案件。 □無需輔導案件。**（勾選本欄，毋需填寫 2-3-9 至 2-3-13 項）**				
	2-3-9	學校自行輔導或向主管機關申請專審會輔導： □學校自行輔導。 □教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善可能者，由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。**（勾選本欄，毋需填寫 2-3-10 至 2-3-18 項）**			
	2-3-10	校事會議應組成輔導小組，成員以 3 人或 5 人為原則，應包括輔導人才庫之輔導員至少 1 人。但偏遠地區學校，不在此限。 輔導小組得包括校外教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或校內外績優教師。			
	2-3-11	輔導期間以 2 個月為原則，並自輔導小組召開第 1 次會議之日起算；必要時，得予延長，延長期間不得逾 1 個月，並應通知教師。			
	2-3-12	輔導報告完成日期：　年　月　日			
	2-3-13	輔導報告提校事會議審議日期：　年　月　日			
	校事會議審議調查或輔導報告出席及決議人數：		**調查報告**	**輔導報告**	**學校初核**	**國教署複核**
	2-3-14	應出席委員人數：	人	人		
	2-3-15	實際出席委員人數：	人	人		
	2-3-16	參與決議（投票）委員人數：	人	人		
	2-3-17	通過決議（投票）委員人數：	人	人		
	2-3-18	依規定（申請）迴避委員人數： 迴避人員、依據及理由：	人	人		
程序三：學校教師評審委員會審議作業					**學校初核**	**國教署複核**
3-1	□需經教評會審議或確認案件。 □免經教評會審議案件。**（涉及教師法第 14 條第 1 項第 4 款、第 5 款、第 6 款案件，只需送性平會調查確認。勾選本項者，毋需填寫 3-2 至 3-3 項）**					

3-2	**教評會組成檢視：**		**學校初核**	**國教署複核**
	3-2-1	教評會委員 5 人至 19 人。		
	3-2-2	當然委員：校長 1 人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。家長會代表 1 人。學校教師會代表 1 人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。		
	3-2-3	選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。		
	3-2-4	委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額 1/2。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額 1/2 者，不在此限。		
	3-2-5	任一性別委員人數不得少於委員總額 1/3。但學校任一性別教師人數少於委員總額 1/3 者，不在此限。		
	3-2-6	委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、增聘校外學者專家擔任委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。（學校應訂定設置要點）		
3-3	說明： 一、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定。 二、相關人員列席報告、有無迴避。 三、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據教師法相關條款及學校教評會設置辦法規定）。 四、通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 五、當事人列席教評會陳述之意見須記載於會議紀錄。 六、違反教師法第 14 條第 1 項第 11 款及第 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校查證屬實」，應敘明違反相關法規依據為何及所涉事件情節是否重大。若非情節重大應說明議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之理由。 七、教師擔任教評會委員職務期間，如經學校予以停聘，均不得再參加教評會議行使委員職權，學校應自該師予以停聘生效之日起，解除教評會委員職務，所遺該職缺由候補人員遞補。			
	會議紀錄應載明事項：		**學校初核**	**國教署複核**
	3-3-1	教評會開會決議日期：　年　月　日 學校應自校事會議調查確認之日起 10 日內提教評會，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘。		
	3-3-2	應出席全體委員人數：　人。 （審議教師法第 9 條第 3 項議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員）		
	3-3-3	教評會是否有處理教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，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 1/2 為止之情形：		

		□有，另行增聘校外學者專家擔任委員。 □無此情形。		
	3-3-4	學校依教師法第 9 條第 3 項另行增聘校外學者專家擔任教評會委員方式： □處理教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款及第 4 款時，應自教育部國民及學前教育署建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫遴聘之。 □處理教師法第 15 條第 1 項第 1 款及第 2 款時，應自校園性別事件防治準則第 23 條規定建置之校園性別事件調查專業人員人才庫遴聘之。 □無此情形。		
	3-3-5	應出席全體委員人數：　人。		
	3-3-6	實際出席委員人數：　人。		
	3-3-7	參與決議（投票）委員人數：　人。		
	3-3-8	通過決議（投票）委員人數：　人。		
	3-3-9	依規定（申請）迴避委員人數：　人。 迴避人員、依據及理由：		
	3-3-10	當事人陳述意見方式：（通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以 7 日為原則） □當事人親自列席會議陳述意見。 □未列席會議僅提供書面意見。 □未列席會議亦未提供書面意見。 □其他。（請敘明陳述意見方式）		
	3-3-11	教評會決議解聘、不續聘或終局停聘原因及認定適用法令條款。		
	3-3-12	行為違反相關法規，是否敘明違反相關法規之依據及所涉事件情節是否重大之理由。		
程序四：當事人陳述意見與救濟程序（請依案件類型勾選，可複選）				
4-1	說明： 一、依行政程序法第 39 條及第 102 條、性別平等教育法第 23 條第 1 項及第 26 條第 5 項、校園性別事件防治準則第 24 條第 1 項第 1 款及第 30 條第 2 項、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 19 條第 1 項第 2 款、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條第 1 項規定，應給予當事人陳述意見之機會。 二、學校通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 三、通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以 7 日為原則。 四、性別平等教育法及校園性別事件防治準則之申復救濟程序為教師法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）。			

	4-1-1	**□性平案件：**	**學校初核**	**國教署複核**
		一、性平會調查處理階段陳述意見方式： （一）是否給予當事人（行為人）充分陳述意見及答辯之機會？ □是 □否（請簡述理由） （二）當事人（行為人）是否親自出席接受調查？ □是 □否（請簡述理由） 二、性平會召開會議審議提出改變身分之懲處建議階段陳述意見方式： （一）是否提供當事人（行為人）調查報告？ □是 □否 （二）是否通知當事人（行為人）限期提出書面陳述意見之機會？ □是 □否（請簡述理由） （三）當事人（行為人）是否提出書面陳述意見？ □是 □否（請簡述理由） 三、是否有依性別平等教育法第 37 條第 1 項規定，於收到書面通知次日起 30 日內，向學校提出申復。或依校園性別事件防治準則第 32 條第 3 項規定，於收到書面通知次日起 30 日內，向學校提出申復。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料） □當事人尚未提出申復。		
	4-1-2	**□一般案件：**	**學校初核**	**國教署複核**
		校事會議調查處理階段陳述意見方式： 一、是否給予當事人（行為人）陳述意見之機會？ □是 □否（請簡述理由） 二、當事人（行為人）是否親自出席接受調查？ □是 □否（請簡述理由）		
	4-1-3	**□教評會議：**	**學校初核**	**國教署複核**

		一、教評會確認及審議陳述意見方式： （一）是否給予當事人陳述意見之機會？ □是 □否（請簡述理由） （二）當事人陳述意見方式： □當事人親自列席會議陳述意見。 □未列席會議僅提供書面意見。 □未列席會議亦未提供書面意見。 □其他。（請敘明陳述意見方式） 二、是否有依教師法第 42 條第 1 項及第 3 項規定，於收受或知悉措施之次日起 30 日內，以書面向教師申訴評議委員會提起申訴。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料） □當事人尚未提出申訴。		
程序五：函報主管教育行政機關與通知				
5-1	說明： 一、學校應依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 31 至 41 條規定期限內，及教師法第 26 條第 1 項規定，學校教評會、性平會或依法組成之相關委員會依教師法第 14 條至第 16 條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依教師法第 18 條規定作成教師終局停聘之決議後，除教師法另有規定外，學校應自校事會議調查確認之日起 10 日內提教評會；教評會審議通過解聘、不續聘或終局停聘之日起 10 日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘、不續聘或終局停聘。 二、學校以書面附理由通知當事人（書面通知上應敘明解聘、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）。			
	學校函報國教署應檢附之資料：		**學校初核**	**國教署複核**
	5-1-1	檢核表。		
	5-1-2	事實表。		
	5-1-3	學校性平會組織設置要點、學校教評會設置要點。		
	5-1-4	學校性平會委員名單、學校校事會議委員名單、學校教評會委員名單。（以上名單應註明委員之性別、職稱及身份別）		
	5-1-5	學校性平會議、校事會議、教評會議各項會議紀錄及簽到表。（簽到表應註明委員之性別、職稱及身份別）		
	5-1-6	通知當事人**(行為人、性別案件應另行通知被害人)**陳述意見之書面文件及送達紀錄（證明）。		
	5-1-7	是否有調查報告、輔導報告、結案報告及相關佐證資料。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料）		

	5-1-8	是否有當事人(**行為人、性別案件應另行通知被害人**)陳述意見內容文件。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料）		
	5-1-9	當事人(行為人)聘書及身分證正反面影本。		
	5-1-10	學校附理由通知當事人(行為人)之函文。		
	5-1-11	是否有其他補充附件。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料）		
	注意事項： 一、本表係為協助各校處理教師解聘、不續聘或終局停聘案件作業流程之檢核，請逐項檢查填列，並作為國教署審核之參據。 二、請依檢核表各程序逐一檢視，內容「符合」且已附相關資料，請於檢核欄位打「∨」，學校初核欄位中內容如有「不符合」事項，請學校於該欄位簡要補充說明原因。 三、本表依據教師法、行政程序法、性別平等教育法、校園性別事件防治準則、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法規定內容製作各項程序，學校填寫本表時應再詳閱上述法規內容。 四、學校於收受國教署核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人（函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、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（包括依教師法規定提起之申訴）。 五、若為教師法第 15 條第 1 項各款，請註記解聘幾年；若為教師法第 18 條第 1 項終局停聘，請註記終局停聘幾年幾個月。			

人事單位承辦人（簽章）	**性平案件、一般案件調查確認程序作業由主責業務主管核章**	**校　長（簽章）**
聯絡電話：	**（承辦業務主任）**	
人事單位主管（簽章）		

教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校兼任代課及代理教師終止聘約案作業流程檢核表

學校全銜		聘約性質	□代理教師 □代課教師 □兼任教師
案件類型	□終止聘約且終身不得聘任； □終止聘約且___年不得聘任； □終止聘約		

程序一：學校認定適用法令條款及教評會委員審議通過人數門檻（請勾選一種類型）

勾選適用法令條款			後續應檢核程序項目	教評委員出席比率	出席委員通過比率
1-1	□高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項應予終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師	□第 4 款 □第 5 款 □第 6 款	程序二：2-1、2-2 程序三：無 程序四：4-1 程序五：5-1	免經教評會審議	免經教評會審議
		□第 7 款	程序二：2-1 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	1/2
		□第 10 款	程序二：2-1、2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	1/2
		□第 8 款 □第 9 款	程序二：2-1、2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	2/3
		□第 11 款	程序二：2-1、2-2 或 2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	2/3
1-2	□高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7 條第 1 項應予終止聘約且應議決 1 年至 4 年不得聘任為兼任、代課及代理教師	□第 1 款 □第 2 款	程序二：2-1、2-2 程序三：無 程序四：4-1 程序五：5-1	免經教評會審議	免經教評會審議
		□第 3 款	程序二：2-1、2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	1/2

		□第 4 款	程序二：2-1 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	1/2
		□第 5 款	程序二：2-1、2-2 或 2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	2/3
1-3	□高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 8 條第 1 項應予以終止聘約	□第 1 款 □第 2 款	程序二：2-1、2-3 程序三：3-1、3-2、3-3 程序四：4-1 程序五：5-1	2/3	2/3
程序二：屬於性平或一般案件需調查、確認程序作業（請勾選 2-2 或 2-3 其中一種類型）				**學校初核**	**國教署複核**
2-1	□需調查確認案件。 □無需調查但需確認案件。**（涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 6 款、第 7 條第 1 項第 2 款案件，只需送性平會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2-1、2-2-3、2-2-6、2-2-7、2-2-8、2-2-9 等項）** □無需辦理程序二調查確認案件。**（涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 7 款、第 7 條第 1 項第 4 款案件，只需送教評會依裁罰處分認定事實，無需調查。勾選本欄，毋需填寫 2-2 至 2-3 項）**				
2-2	**□性平案件：** 一、經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確認有性侵害、性騷擾、性霸凌行為、受兒童及少年性剝削防制條例或性騷擾防治法規定處罰、涉及違反校園性別事件防治準則第 8 條或第 9 條規定者。 二、性平會委員之組成及選派方式、議事進行方式合於學校所定組織設置辦法。 三、學校性平會所成立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 1/2，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 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。 四、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據學校所定組織設置辦法規定）。 五、依其事實認定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，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見。				
	2-2-1	□涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 4 款、第 5 款及第 7 條第 1 項第 1 款，依性別平等教育法、性別平等工作法或性騷擾防治法規定			

		調查確認。 □行為違反相關法規調查確認。(校園性別事件防治準則第 8 條或第 9 條)		
	2-2-2	學校知悉案件日期：　　年　月　日 學校受理案件日期：　　年　月　日		
	2-2-3	學校接獲申請或檢舉後，應於 3 日內交由性平會調查處理。召開學校性平會會議日期：　　年　月　日		
	2-2-4	性平會委員 5 人至 21 人，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數 1/2 以上。		
	2-2-5	學校性平會組織、會議及其他相關事項，由學校定之。(學校應訂定組織設置要點)		
	2-2-6	學校性平會所成立調查小組成員組成及選派方式之適法性。(成員應全部外聘、應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數 1/2，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數 1/3 以上，當事人分屬不同學校時，應有被害人現所屬學校之代表)		
	2-2-7	學校性平會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。		
	2-2-8	學校性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依性平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、被害人、檢舉人及行為人。		
	2-2-9	調查報告完成日期：　年　月　日		
	2-2-10	學校性平會開會確認調查報告(處罰事實)決議日期：　年　月　日		
	2-2-11	應出席委員人數：　　人。		
	2-2-12	實際出席委員人數：　　人。		
	2-2-13	參與決議(投票)委員人數：　　人。		
	2-2-14	通過決議(投票)委員人數：　　人。		
	2-2-15	依規定(申請)迴避委員人數：　　人。 迴避人員、依據及理由：		

2-3	**□一般案件：** 一、學校接獲檢舉或知悉高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 7 條第 1 項第 3 款或第 5 款、第 8 條第 1 項等情形之一時，調查及審議程序準用高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法規定辦理。 二、涉及違反校園性別事件防治準則第 8 條或第 9 條規定者，應依性別平等教育法進行調查。 三、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避），依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 24 條第 2 項規定委員 1/2 以上出席，出席委員過半數審議通過。			
	2-3-1	學校知悉案件日期：　　年　月　日 學校受理案件日期：　　年　月　日		
	2-3-2	學校受理後，應於 7 日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。 學校召開校事會議日期：　年　月　日		
	2-3-3	校事會議成員之適法性： 1.校長。 2.學校家長會代表 1 人；學校家長會無法推派代表者，由全國或地方家長團體代表擔任。 3.行政人員代表 1 人。 4.學校教師會代表 1 人，學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。 5.教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士 1 人。 6.任一性別委員人數不得少於委員總數 1/3。但學校任一性別教師人數少於委員總數 1/3 者，不在此限。 7.教師為合聘教師時，為其主聘學校。		
	調查程序：		**學校初核**	**國教署複核**
	2-3-4	學校校事會議決議組成調查小組進行調查。		
	2-3-5	校事會議應組成調查小組時，主管機關應從調查人才庫推舉 3 倍至 5 倍學者專家，供學校遴選 3 人或 5 人為委員，並應全部外聘。委員應包括法律專家學者至少 1 人（但偏遠地區學校，不在此限）。 進行調查時，應邀請校事會議成員以外的教師會代表及家長會代表陳述意見，以協助學校案件之調查。惟上開教師會代表及家長會代表僅有陳述意見並無參與決定之權限。學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見。		
	2-3-6	調查小組成立日期：　年　月　日 調查小組應於召開第一次會議之日起 2 個月內完成調查報告；必要時，得予延長，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知當事人。		

	2-3-7	調查報告完成日期：　　年　月　日		
	2-3-8	調查報告提校事會議審議日期：　　年　月　日		
	校事會議審議調查報告出席及決議人數：		**學校初核**	**國教署複核**
	2-3-9	應出席委員人數：　人。		
	2-3-10	實際出席委員人數：　人。		
	2-3-11	參與決議（投票）委員人數：　人。		
	2-3-12	通過決議（投票）委員人數：　人。		
	2-3-13	依規定（申請）迴避委員人數：　人。 迴避人員、依據及理由：		
程序三：學校教師評審委員會審議作業			**學校初核**	**國教署複核**
3-1	□需經教評會審議或確認案件。 □免經教評會審議案件。**（涉及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 4 款、第 5 款、第 6 款或第 7 條第 1 項第 1 款、第 2 款案件，只需送性平會調查確認。勾選本欄，毋需填寫 3-2 至 3-3）**			
3-2	說明：學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）委員之總額及組成、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、未兼行政或董事之教師比例、任一性別委員人數比例、增聘校外學者專家擔任委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。			
	教評會組成檢視：		**學校初核**	**國教署複核**
	3-2-1	教評會委員 5 人至 19 人。		
	3-2-2	當然委員：校長 1 人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。家長會代表 1 人。學校教師會代表 1 人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。		
	3-2-3	選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。		
	3-2-4	委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額 1/2。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額 1/2 者，不在此限。		
	3-2-5	任一性別委員人數不得少於委員總額 1/3。但學校任一性別教師人數少於委員總額 1/3 者，不在此限。		
	3-2-6	委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。（學校應訂定設置要點）		

<table>
<tr><td rowspan="10">3-3</td><td colspan="4">說明：
一、議事進行方式合於教評會設置辦法等相關規定。
二、相關人員列席報告、有無迴避。
三、討論、決議、紀錄（出席人數、決議人數、迴避，依據教師法相關條款及學校教評會設置辦法規定）。
四、通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。
五、當事人列席教評會陳述之意見須記載於會議紀錄。
六、違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 11 款及第 7 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經學校查證屬實」，應敘明違反相關法規依據為何及所涉事件情節是否重大；若非情節重大應說明議決 1 年至 4 年不得聘任為教師之理由。
七、教師擔任教評會委員職務期間，如經學校予以停聘，均不得再參加教評會議行使委員職權，學校應自該師予以停聘生效之日起，解除教評會委員職務，所遺該職缺由候補人員遞補。</td></tr>
<tr><td colspan="2">會議紀錄應載明事項：</td><td>學校初核</td><td>國教署複核</td></tr>
<tr><td rowspan="8">3-3-1</td><td>教評會開會決議日期：　年　月　日
學校應自校事會議調查確認之日起 10 日內提教評會，教評會審議通過解聘之日起 10 日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以終止聘約。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>應出席全體委員人數：　人。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>實際出席委員人數：　人。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>參與決議（投票）委員人數：　人。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>通過決議（投票）委員人數：　人。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>依規定（申請）迴避委員人數：　人。
迴避人員、依據及理由：</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>當事人陳述意見方式：（通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以 7 日為原則）
□當事人親自列席會議陳述意見。
□未列席會議僅提供書面意見。
□未列席會議亦未提供書面意見。
□其他。（請敘明陳述意見方式）</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>教評會決議終止聘約原因及認定適用法令條款。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>行為違反相關法規，是否敘明違反相關法規之依據及所涉事件情節是否重大之理由。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">程序四：當事人陳述意見與救濟程序（請依案件類型勾選，可複選）</td></tr>
<tr><td>4-1</td><td colspan="4">說明：
一、依行政程序法第 39 條及第 102 條、性別平等教育法第 23 條第 1 項及第 26 條第 5 項、校園性別事件防治準則第 24 條第 1 項第 1 款及第 30 條第 2 項、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 19 條第 1 項第 2 款、高級中等以下學校教</td></tr>
</table>

	師評審委員會設置辦法第 11 條第 1 項規定，應給予當事人陳述意見之機會。 二、學校通知當事人陳述意見時，應於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 三、通知當事人到場陳述意見應遵循答辯期限以 7 日為原則。 四、性別平等教育法及校園性別事件防治準則之申復救濟程序為教師法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）。			
	4-1-1	**□性平案件：** 一、性平會調查處理階段陳述意見方式： （一）是否給予當事人（行為人）充分陳述意見及答辯之機會？ □是 □否（請簡述理由） （二）當事人（行為人）是否親自出席接受調查？ □是 □（請簡述理由） 二、性平會召開會議審議提出改變身分之懲處建議階段陳述意見方式： （一）是否提供當事人（行為人）調查報告？ □是 □否 （二）是否通知當事人（行為人）限期提出書面陳述意見之機會？ □是 □否（請簡述理由） （三）當事人（行為人）是否提出書面陳述意見？ □是 □否（請簡述理由） 三、是否有依性別平等教育法第 37 條第 1 項規定，於收到書面通知次日起 30 日內，向學校提出申復。或依校園性別事件防治準則第 32 條第 3 項規定，於收到書面通知次日起 30 日內，向學校提出申復。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料） □當事人尚未提出申復。	**學校初核**	**國教署複核**
	4-1-2	**□一般案件：** 校事會議調查處理階段陳述意見方式： 一、是否給予當事人（行為人）陳述意見之機會？ □是	**學校初核**	**國教署複核**

		□否（請簡述理由） 二、當事人（行為人）是否親自出席接受調查？ □是 □否（請簡述理由）		
		□教評會議：	**學校初核**	**國教署複核**
	4-1-3	一、教評會確認及審議陳述意見方式： （一）是否給予當事人陳述意見之機會？ □是 □否（請簡述理由） （二）當事人陳述意見方式： □當事人親自列席會議陳述意見。 □未列席會議僅提供書面意見。 □未列席會議亦未提供書面意見。 □其他。（請敘明陳述意見方式） 二、是否有依教師法第 42 條第 1 項及第 3 項規定，於收受或知悉措施之次日起 30 日內，以書面向教師申訴評議委員會提起申訴。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料） □當事人尚未提出申訴。		
程序五：函報主管教育行政機關與通知				
5-1	說明： 一、兼任、代課及代理教師經學校教評會、性平會或依法令組成之相關委員會依據高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條、第 7 條、第 8 條規定作成終止聘約之決議後，除教師法另有規定外，學校應自校事會議調查確認之日起 10 日內提教評會；教評會審議通過終止聘約之日起 10 日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以終止聘約。 二、學校以書面附理由通知當事人（書面通知上應敘明終止聘約之事由及法令依據，並以足供存證查核方式送達當事人）。			
	學校函報國教署應檢附之資料：		**學校初核**	**國教署複核**
	5-1-1	檢核表。		
	5-1-2	事實表。		
	5-1-3	學校性平會組織設置要點、學校教評會設置要點。		
	5-1-4	學校性平會委員名單、學校校事會議委員名單、學校教評會委員名單。（以上名單應註明委員之性別、職稱及身份別）		
	5-1-5	學校性平會議、校事會議、教評會議各項會議紀錄及簽到表。（簽到表應註明委員之性別、職稱及身份別）		
	5-1-6	通知當事人**(行為人、性別案件應另行通知被害人)**陳述意見之書面文件及送達紀錄（證明）。		

	5-1-7	是否有調查報告、結案報告及相關佐證資料。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料）		
	5-1-8	是否有當事人(**行為人、性別案件應另行通知被害人**)陳述意見內容文件。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料）		
	5-1-9	當事人(行為人)聘書及身分證正反面影本。		
	5-1-10	學校附理由通知當事人(行為人)之函文。		
	5-1-11	是否有其他補充附件。 □有。（需檢附資料） □無。（勾選本項毋需檢附資料）		
	注意事項： 一、本表係為協助各校處理兼任、代課及代理教師終止聘約案件作業流程之檢核，請逐項檢查填列，並作為國教署審核之參據。 二、請依檢核表各程序逐一檢視，內容「符合」且已附相關資料，請於檢核欄位打「∨」，學校初核欄位中內容如有「不符合」事項，請學校於該欄位簡要補充說明原因。 三、本表依據高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法、行政程序法、性別平等教育法、校園性別事件防治準則、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法規定內容製作各項程序，學校填寫本表時應再詳閱上述法規內容。 四、學校於收受國教署核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人（函文應載明終止聘約之事由、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（包括準用教師法之申訴程序）。 五、若為高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7 條第 1 項各款，請註記終止聘約幾年不得聘任。			

人事單位承辦人（簽章）	**性平案件、一般案件調查確認程序作業由主責業務主管核章**	**校　長（簽章）**
聯絡電話：	**（承辦業務主任）**	
人事單位主管（簽章）		

四、事實表

教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校教師解聘、不續聘或終局停聘案件事實表

<table>
<tr><td>學校全銜</td><td></td><td>教師
姓名</td><td></td></tr>
<tr><td>處分種類</td><td>□解聘：□終身　□ ____年
□不續聘
□終局停聘：___年 ___月</td><td>案件
屬性</td><td>□性平案件　□體罰霸凌案件
□兒少案件　□其他一般案件</td></tr>
<tr><td>具體事實</td><td colspan="3">壹、事實陳述：
一、國立○○高級中等學校教師○○○因…。
二、（略述事發經過或相關具體事實…等）。
貳、調查與認定：
一、學校於…。
二、（一般案件如有調查或輔導過程，請略述大概經過；如屬性平案件，請詳述學校性平會審議過程及處理建議）。
參、學校教評會審議過程：
（含委員出席情形、投票表決情形、通知當事人陳述意見情形、當事人陳述意見摘要、學校之處理及理由、審議重點、符合教師法第○條第○項第○款規定…等）：
肆、其他說明：</td></tr>
<tr><td>相關法令規章與函釋</td><td colspan="3">（含法令、函釋、學校章則全稱及條項點次內容）
一、教師法第○條第○項第○款：「.....」。
二、教育部○年○月○日……號函釋：「.....」。
三、學校自訂規章或聘約規定條文。</td></tr>
<tr><td>佐證資料</td><td colspan="3">一、解聘通知、……。
二、學校教評會資料。
三、調查或輔導相關資料。
四、其他。</td></tr>
<tr><td colspan="2">人事單位承辦人（簽章）</td><td>人事單位主管（簽章）</td><td>校　長（簽章）</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td></td><td></td></tr>
</table>

教育部國民及學前教育署主管高級中等以下學校兼任、代課及代理教師終止聘約案件事實表

<table>
<tr><td>學校全銜</td><td></td><td>教師姓名</td><td></td></tr>
<tr><td>處分種類</td><td>□終止聘約終身
□終止聘約___年
□終止聘約</td><td>案件屬性</td><td>□性平案件　□體罰霸凌案件
□兒少案件　□其他一般案件</td></tr>
<tr><td>具體事實</td><td colspan="3">壹、事實陳述：
一、國立○○高級中等學校代理教師○○○因…。
二、（略述事發經過或相關具體事實…等）。
貳、調查與認定：
一、學校於…。
二、（一般案件如有調查過程，請略述大概經過；如屬性平案件，請詳述學校性平會審議過程及處理建議）。
參、學校教評會審議過程：
（含委員出席情形、投票表決情形、通知當事人陳述意見情形、當事人陳述意見摘要、學校之處理及理由、審議重點、符合高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款規定…等）：
肆、其他說明：</td></tr>
<tr><td>相關法令規章與函釋</td><td colspan="3">（含法令、函釋、學校章則全稱及條項點次內容）
一、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款：「.....」。
二、教育部○年○月○日……號函釋：「.....」。
三、學校自訂規章或聘約規定條文。</td></tr>
<tr><td>佐證資料</td><td colspan="3">一、終止聘約通知、……。
二、學校教評會資料。
三、調查相關資料。
四、其他。</td></tr>
<tr><td colspan="2">人事單位承辦人（簽章）</td><td>人事單位主管（簽章）</td><td>校　長　（　簽　章　）</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td></td><td></td></tr>
</table>

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（陳述意見應注意事項）

（一）教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項時，應給予當事人陳述意見之機會。

（二）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。

【參見教育部 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。

【參見教育部 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，明確規範相當期限之答辯期限（或就審期間），以使當事人具備充分陳述意見之機會，有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限（或就審期間）以 7 日為原則，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。

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

（五）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。

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

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

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（按：109年6月30日修正施行教師法第14條、第15條、第16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。

【參見教育部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(按：112年8月16日修正公布性別平等教育法條文第23條、第27條)

（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、(按：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（按：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（按：109年6月30日修正施行教師法第22條第1項），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。

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

四、性別平等教育委員會委員同時兼任教評會委員，在教評會中應否迴避之疑義

（一）應否迴避，應先依各專科以上學校所定教師評審委員會（下稱教評會）相關章則及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法之規定辦理。前述規範未有明文時，依性別平等教育法第 31 條第 2 項及第 3 項規定，性別平等教育委員會（下稱性平會）完成調查報告提交學校後，教評會原則上亦應參酌該調查報告議處；就事實之認定，依校園性侵害或性騷擾防治準則第 29 條第 1 項規定，更明定學校應依調查報告，二者性質上並無衝突，爰二者之成員似未有必不得有相同者之要求。

【參見教育部 95 年 9 月 15 日台訓（三）字第 0950132320 號函】

（二）依教育部 100 年 6 月 23 日臺訓（三）字第 1000079751B 號函意旨：「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。」

【參見教育部 100 年 6 月 23 日臺訓（三）字第 1000079751B 號書函】

（按：性別平等教育法於 112 年 8 月 16 日公布修正條文、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則於 113 年 3 月 6 日公布修正條文並將名稱變更為校園性別事件防治準則）

五、教師解聘案生效日期疑義

（一）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。

【參見教育部 101 年 5 月 21 日臺人（二）字第 1010076271A 號函】

（二）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。

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

（三）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。

【參見教育部 109 年 11 月 26 日臺教人（三）字第 1090143687 號函】

六、教師因性別平等事件遭解聘提起申復之後續處理方式（重啟調查後之救濟及懲處認定疑義）

（一）性別平等教育法第 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。

【參見教育部 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。

【參見教育部 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。

（四）依性平法第 31 條第 2 項及第 3 項規定，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。

【參見教育部 102 年 7 月 11 日臺教人（三）字第 1020084747 號函】

七、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）。

【參見最高行政法院 100 年度判字第 1893 號判決】

八、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

（一）各校應確實依性別平等教育法第 30 條第 2 項、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 條、學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項等相關規定，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，及查詢是否為各教育場域不適任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。

（二）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條及第6條規定略以，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 31 條第 1 項、第 2 項或教師法第 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 項所定不得聘任之情事。對於現職教育人員應每年定期查詢。學校辦理前開查詢，應確實至本部建置之不適任教育人員資料庫（按：已整合至「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）及其他不適任人員資料庫查詢，並向有關機關查詢。為提升查詢效率，通報查詢系統業與內政部警政署、衛生福利部及法務部等機關建立之相關資料庫完成介接，協助並提供各級學校、機構依通報查詢辦法規定，線上辦理不適任情事資料查詢作業。鑑於司法訴訟歷時尚非短暫，為縮短教育人員倘涉不法行為經各級法院作成有罪判決，至各級學校、機構知悉或掌握該確定判決之期間，避免具有類此不得聘任情事之教育人員於教育現場等服務，而生違法聘任及侵害學生學習權與受教權之情事，請依通報查詢辦法第 5 條第 3 項規定，對於現職教育人員，每季（每 3 個月）至少辦理一次定期查詢，查詢結果並應留存紀錄，以利查考。

【參見教育部 113 年 9 月 25 日臺教人（三）字第 1134203004 號書函】

九、行政救濟程序(修正主管機關依教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 11 款、第 15 條第 1 項規定解聘且終身或一定期間不得聘任為教師之核准作業程序)

最高行政法院 110 年度上字第 19 號判決，將 103 年 1 月 8 日修正公布之教師法第 14 條第 2 項「解聘與議決 1 年不得聘任為教師」案件(類同現行教師法第 15 條第 1 項)，定性為不同行為主體所為之行政行為，其法律性質及救濟途徑如下：

（一）關於學校對教師解聘部分：公立學校對其所屬教師所為解聘，係基於聘任契約所為意思表示。教師認為學校之解聘不合法，係對聘任契約

法律關係存否之爭執，應對學校提起確認聘任法律關係存在之訴。

（二）關於教師因解聘之事由所另受議決一定期間不得聘任為教師部分：剝奪教師受聘於全國各級學校之職業選擇自由，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍，核為單方具有規制效力之行政處分。教師對一定期間不得聘任為教師之處分，應以核准之主管機關為被告提起行政訴訟。

（三）前開判決見解將原由學校決議後報主管機關核准之單一處分，拆分為「解聘」與「管制一定期間不得聘任為教師」，其中「解聘」仍由學校為之，而「管制一定期間不得聘任為教師」則由主管機關最終決定並作成處分。是以，倘學校報請主管機關核准擬依教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 11 款（解聘且終身不得聘任為教師）、第 15 條第 1 項（解聘且 1 至 4 年不得聘任為教師）規定處置教師，主管機關核准程序應分為兩函方式，其中一函為核復學校所報解聘案件，另函為主管機關書面通知當事教師有關管制一定期間不得聘任為教師之處分。

（四）茲以教師法適用對象包含公、私立學校編制內專任教師，前開作法於公、私立學校應為一致性處理。又為使教師解聘生效日期與管制生效日期一致，主管機關所作管制處分生效日期，應以附附款行政處分之方式處理（敘寫方式如「管制處分自學校解聘通知送達之次日併同生效」），併請學校於解聘函文寄送時，代為轉交送達教師。

（五）至教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款情形，依同條第 2 項規定免報主管機關核准而由學校逕予解聘，該管制係依法發生效果不待核准，併敘。

【參見教育部 112 年 12 月 28 日臺教人（三）字第 1124203729 號函及 113 年 1 月 24 日臺教授國字第 1120186601 號函】

十、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評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。

【參見國教署 106 年 11 月 29 日臺教國署人字第 1060137220 號函】

（109 年 6 月 30 日施行之教師法第 9 條第 3 項規定，審議教師法第 14 條第 1 項第 7 款、第 10 款及第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 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。）

十一、教評會復議之疑義

（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 109 年 6 月 30 日施行之教師法第 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。

【參見教育部 109 年 2 月 7 日臺教人（三）字第 1080184913 號函】

參、處理不適任教師常見程序瑕疵

一、教師評審委員會（以下簡稱教評會）運作方面：

（一）未敘明解聘、不續聘或終局停聘之具體事實查證過程。

（二）學校教評會之組成未符設置辦法之規範，例如：未符性別比例、未兼行政或董事之教師未達一定比例人數。

（三）教評會出席委員人數及議決人數與簽到表不符。

（四）教評會會議紀錄未敘明應出席、實際出席委員、依規定迴避人數、參與投票人數及通過決議人數。

（五）教評會審議教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款時，未依規定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。外聘之學者專家於該議案計入全體委員總額。

（六）教評會會議紀錄未引據教師法適用條款。

（七）教評會會議紀錄未明確作成解聘、不續聘或終局停聘之決議。

（八）教評會對於性別事件有關之事實認定，未依據性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查報告或未尊重性平會決議事項而作適法性之決議。

（九）依規定應迴避人員未迴避，參與會議表決而作成決議。

（十）學校發覺原決議案有重啟決議程序必要時，仍必須循相當於復議、動議程序重新召開會議，不得逕以教育行政主管機關不同意原決議為由，重新召開教評會以作成符合教育行政主管機關意志之決定。

（十一）學校教評會審議涉性別事件教師解聘或停聘（教師法第 15 條或第 18 條）期間之理由部分：

1. 查性平法第 26 條第 1 項規定：「校園性別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。」次查教師法施行細則第 11 條規定：「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。」。
2. 再查教育部 110 年 3 月 10 日臺教人（三）字第 1100028095 號書函略以，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。
3. 據上，校園性別事件之事實認定應依據學校性平會調查報告，惟性平法係採調查權與懲處權分離原則，學校教評會據性平會調查報告建議依教師法第 15 條或第 18 條處理，而審議教師解聘或停聘案時，仍應論明不得聘任為教師或停聘之期間之理由，尚非僅就性平會處理建議逕予投票議決。

（十二）審議教師行為違反相關法規部分：

1. 查教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款，及第 18 條第 1 項規定，均以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為構成要件。是以，教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實後，係由教評會依相關事證，就個案具體情節審議認定究採教師法第 14 條第 1 項第 11 款「有解聘且終身不得聘任為教師之必要」，或第 15 條第 1 項第 5 款「有解聘之必要，1 至 4 年不得聘任為教師」，或第 18 條第 1 項「未達解聘之程度，而有停聘之必要」。
2. 據此，學校依教師法第 18 條第 1 項規定審議終局停聘教師者，應充分論述其情節是否未達解聘程度，而非僅就教師法第 18 條第 1 項規定逕予投票議決。
3. 另，學校審議教師「行為違反相關法規」，應明示該違反行為所涵攝之具體法規為何。

（參見教育部國民及學前教育署 113 年 10 月 14 日臺教國署人字第 1130112833 號函）

二、當事人陳述意見方面：

（一）未邀請當事人列席教評會說明，或未於事實表及會議決議敘明當事人陳述之意見或通知送達情形。（高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條第 1 項規定，審議第 2 條第 1 項第 3 款及第 4 款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。）

（二）未於通知當事人列席之書面載明詢問目的、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，且未注意文書之送達過程。（高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條第 2 項規定，基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。）

（三）當事人行為經性平會調查後，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分建議者，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。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，除有性平法第 37 條第 3 項所定之情形外，不得重新調查。如提出書面陳述意見後，未再召開性平會審議，則會有程序上瑕疵。

（四）教師法施行細則第 9 條規定：「教師評審委員會審議解聘、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，教育部歷年函示均重申教評會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應踐行通知當事人陳述意見機制，惟仍有部分學校依教師法第 22 條審議教師暫時予以

停聘案、或依教師法第 28 條審議已離職教師解聘且終身或 1 年至 4 年不得聘任案，未通知當事教師陳述意見，應依相關規定辦理。

（五）依立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性別平等教育法（以下簡稱性平法）及性別平等工作法通過之附帶決議，為保障被害人對行為人考績會或教評會變更性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）懲處輕重建議之程序參與，及避免性別案件與懲處結果產生失衡，辦理懲處時應給予被害人或其法定代理人陳述意見之機會。據上，請各校就性別案件作出議處決定前，由教評會通知被害人限期以書面或言詞提出陳述意見；未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，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。（參見教育部 113 年 3 月 8 日修正施行之校園性別事件防治準則第 30 條第 6 項、教育部 113 年 7 月 11 日臺教學（三）字第 1132803074 號函）

三、教評會決議後：

（一）未依教師法規定，於作成教師解聘、不續聘或終局停聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報主管機關核准。

（二）未依教師法規定，於報主管機關核准，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、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。

（四）教師離職後始辦理解聘者，未依教師法施行細則第 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。」及教育部 109 年 10 月 21 日臺教人(三)字第 1090129679 號書函「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。」規定辦理。

四、作業流程檢核表：

（一）學校認定適用法令條款及教評會委員審議通過人數門檻勾選錯誤。

（二）未核實填報性平案或一般案件需調查、確認、輔導各項程序作業流程。

（三）性平會依事實認定提出改變身分之處理建議者，學校未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，並再次召開會議審酌其書面陳述意見。

（四）調查程序或教評會審議時，未以書面通知當事人陳述意見。或通知當事人陳述意見時，未於書面通知記載會議詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場或提書面說明所生之效果等。

（五）未告知教師涉及性平案件之救濟程序，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。

（六）校事會議組成調查小組程序瑕疵，應由主管機關調查人才庫推舉 3 倍至 5 倍學者專家名單，提供給學校遴選 3 人或 5 人為委員，並應全部

外聘。委員應包括法律專家學者至少 1 人(但偏遠地區學校，不在此限)。進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見。

（七）調查小組完成調查報告期間或輔導小組完成輔導期間計算錯誤。調查小組應於召開第 1 次會議之日起 2 個月內完成調查報告；必要時，得予延長，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知當事人。輔導期間以 2 個月為原則，並自輔導小組召開第 1 次會議之日起算；必要時，得予延長，延長期間不得逾1個月，並應通知教師。

（八）學校教評會委員之總額及組成、選舉與被選舉資格、委員選(推)舉方式、未兼行政或董事之教師比例、任一性別委員人數比例與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，未訂定設置要點或未經校務會議審議通過。

（九）教評會審議教師法第 14 條第 1 項第 7 款及第 10 款、第 15 條第 1 項第 1 款至第 4 款案件時，未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1/2 為止。

（十）違反教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款或第 18 條第 1 項「行為違反相關法規，經學校查證屬實」，教評會會議紀錄未敘明違反相關法規依據為何及所涉事件情節是否重大。若非情節重大應說明議決 1 年至 4 年不得聘任為教師或終局停聘之理由。

（十一）教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，未於教評會會議紀錄明確記載認定情節重大之理由，及未就公益性、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。

（十二）教評會審議教師法第 16 條第 1 項規定事項，除審議該教師是否予以解聘或不續聘外，應再審議其情節是否以資遣為宜（教師法第 16 條第 1 項所稱其情節以資遣為宜者，指經教評會認定有教師法第 16 條第 1 項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者，其情節以資遣為宜者，應依教師法第 27 條辦理）；倘審酌後仍認為應予以解聘或不續聘，教評會應於會議紀錄中明確記載認定「未符合其情節以資遣為宜」之理由。

（十三）學校應自教師解聘、不續聘或終局停聘決議作成之日起 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條款（涉及性平事件應先提起申復，不服申復再提申訴）、申復或申訴之方法、期間與受理單位等。

（十四）主管機關核准教師解聘、不續聘或終局停聘案前，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 1 日止。

（十五）學校決議後報主管機關核准之單一處分，於收受主管機關核准函文後，學校應將案件拆分為「解聘」與「管制一定期間不得聘任為教師」，其中「解聘」仍由學校之名義為之，而「管制一定期間不得聘任為教師」則由主管機關最終決定並作成處分。倘學校報請主管機關核准擬依教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 11 款（解聘且終身不得聘

任為教師）、第 15 條第 1 項（解聘且 1 至 4 年不得聘任為教師）規定處置教師，主管機關核准程序應分為兩函方式，其中一函為核復學校所報解聘案件，另函為主管機關書面通知當事教師有關管制一定期間不得聘任為教師之處分。不同行為主體所為之行政行為，其法律性質及救濟途徑如下：

1. 關於學校對教師解聘部分：公立學校對其所屬教師所為解聘，係基於聘任契約所為意思表示。教師認為學校之解聘不合法，係對聘任契約法律關係存否之爭執，應對學校提起確認聘任法律關係存在之訴。
2. 關於教師因解聘之事由所另受議決一定期間不得聘任為教師部分：剝奪教師受聘於全國各級學校之職業選擇自由，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍，核為單方具有規制效力之行政處分。教師對一定期間不得聘任為教師之處分，應以核准之主管機關為被告提起行政訴訟。
3. 學校發文通知當事人(函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、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。惟依教師法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願)。

（十六）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；惟學校認定有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評會、或性平會、或依法組成之相關委員會議決後，報教育部核准。

五、教師法 109 年 6 月 30 日修正施行前常見被撤銷原因案例：

（一）違反比例原則：

【參見臺北縣教師申訴評議委員會評議書北縣教申（五）字第 94024 號】

教師法第 14 條第 1 項第 8 款所稱「教學不力或不能勝任工作」，係屬不確定法律概念，須由適用法律之行政機關加以解釋，且行政機關就專業性、技術性、屬人性之事項享有判斷餘地，惟行政機關之判斷倘違反一般的評價準則，例如上述的比例原則，即構成判斷瑕疵，原措施學校的解聘決議，即屬此一類型的判斷瑕疵。原措施學校對於申訴人的種種教學態度、班級經營、親師溝通等行為，持續觀察與輔導，倘有採取任何行政措施之必要，須遵守比例原則並賦予當事人正當法律程序之保障。

（二）實體從舊，程序從新：

【參見臺北高等行政法院判決 103 年度訴字第 272 號】

「實體從舊，程序從新」原則，在過去已經發生並完結的法律事實，於法律程序中捨其發生時之程序規定而適用新規定，亦不認為有溯及既往的問題。被告於 102 年 9 月 25 日作成原處分，雖被告教評會已於 102 年 3 月 28 日審議通過原告行為不檢有損師道，應依修正前即 101 年 1 月 4 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 7 款規定予以解聘，然該解聘案應經被告教評會審議通過，僅係被告作成原處分前內部應踐行之法定程序，被告作成原處分時（102 年 9 月 25 日）教師法第 14 條既已修正（102 年 7 月 10 日修正），即應再召開教評會依修正後之規定重新踐行相關程序而為審議，倘情節非屬重大，則應併審酌案件情節，議決不得聘任為教師之期間，再由被告據以作成處分，始屬適法。

（三）調查小組組成不合法：

【參見 2010 教育部中央教師申訴評議委員會評議書＜9054＞P.86】

調查小組組成不符規定，其調查程序及內容即有程序上重大瑕疵，重新組成調查小組時，應更新調查程序：

原調查小組之組成既不符合性平法第 30 條第 3 項規定，其所實施調查程序即難謂合法作成。而重新組成調查小組後，該合法組成之調查小組理應更新調查程序，請雙方當事人就其所涉校園性騷擾事件陳述意見或答辯，使新組成之調查小組成員得以親自詢答之方式，就本件校園性騷擾事件重新進行調查，以產生直接鮮明之印象，得出較合乎事理之心證，進而作成調查報告。原措施學校性平會重新組成調查小組，並未更新調查程序，僅以便宜行事之方式，就原非合法組成調查小組實施調查程序所得事證等相關資料綜合審議，並以「保護被害人免於二度傷害」為理由，實屬似是而非之論，核此種說詞與做法與性平法第 22 條第 1 項但書規定係為保護被害人免於二度傷害之意旨未盡相合，對再申訴人陳述意見之程序保障而言，亦欠周妥。

（四）認定之事實錯誤，致教評會決議違法：

【參見臺北高等行政法院判決 100 年度訴字第 149 號】

教評會決議之前提事項既屬錯誤，教評會之決議亦已違反法定之正當程序，而原處分之作成亦有悖於正當程序而有違法之情形：

本件被告解聘原告前之輔導期間，自 97 年 9 月 29 日起至 97 年 11 月 21 日止，僅有 8 週，未達 2 個月，確實已違反「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」貳、二、（二）、4 之規定，此乃係被告所屬教評會之決議前提事項，該前提事項既屬錯誤，則被告所屬教評會之決議，確已違反法定之正當程序。又原處分既係以被告所屬教評會之決議為據，而被告所屬教評會之決議，既已違反法定之正當程序，則原處分作成，亦有悖於正當程序而有違法之情形。

（五）未載明具體違法事實及理由：

【參見最高行政法院判決 95 年度判字第 00410 號】

學校（被上訴人）未載明教師（上訴人）有何教學不力或不能勝任工作之具體事實及兩造關於攻擊或防禦方法之意見，亦未於理由載明何以請假、補課頻繁即屬教學不力之法律上意見：

被上訴人所提出「89 學年度甲○○老師未批改平時考卷統計表」，究係如何獲得認定「上訴人多年來未按時繳交學生成績，影響成績寄發與統計作業部分」之心證，尤欠明瞭。況且，上訴人主張未按時繳交學生成績，乃被上訴人學校教師之通病，被上訴人過去對上訴人及其他教師就未按時繳交成績單一貫處理做法僅為「減少下學期課堂」作為節制，何以被上訴人對本案違反一貫處理方式之信賴原則，甚至違反平等原則，惟獨對本件將原與教學無關之行政作業，卻解為教學不力等語，此部分之實情如何？亦有調查斟酌之必要。又依國立技術學院教師服務規則第 8 條規定：「教師因故不能授課時，其必須請假、補課、代課者，悉依公立各級學校教職員勤惰差假管理辦法辦理。」被上訴人所指上訴人請假、補課頻繁，究竟有無違反上開規定？如無違反規定，能否因其請假頻繁而認其教學不力？另上訴人授課時，是否經常遲到、早退？是否已達「教學不力」或「不能勝任工作」之程度？原審就此未詳加調查審認，既未載明上訴人有何教學不力或不能勝任工作之具體事實及兩造關於攻擊或防禦方法之意見，亦未於判決理由載明何以請假、補課頻繁即屬教學不力之法律上意見，自嫌疏略。

（六）審議後決議之效力及提起復議動議程序：

【參見高雄高等行政法院 106 年訴更一字第 16 號判決】

教評會審議教師涉嫌教師法情事，經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，對內即具有一定拘束力，非得任意透過會議重新召開而予更改；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。若未依上開復議動議程序，而任意重新召開校教評會而作成新決議，進而否定前決議者，當屬違反正當程序無疑。

學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。若未依上開復議動議程序，而任意重新召開校教評會而作成新決議，進而否定前決議者，當屬違反正當程序無疑。蓋校教評會之決議縱未經校長對外發布，對內仍有一定拘束力，非得任意透過會議重新召開而予更改；否則，只要決議內容不符合特定人價值觀，即可據此反覆決議以貫徹其意志，校教評會不僅有失於自主管理之精神，也淪落成為特定人意志正當化背書之工具。如無足以表彰新決議之民主正當性高於前決議之程序，即使是校教評會本身，也不可解銷前決議。而學校就校教評會該

等決議，為期慎重，於處分作成前將決議內容送請教育行政主管機關為意見交換，於法自屬無違，固經最高行政法院 105 年度判字第 51 號判決所闡述。但學校如因教育行政主管機關表示意見，發覺原決議案有重啟決議程序必要時，仍必須循相當於復議、動議程序重新召開會議，不得逕以教育行政主管機關不同意原決議為由，重新召開校教評會以作成符合教育行政主管機關意志之決定，解聘、停聘或不予續聘前經決議不予解聘、停聘或續聘之教師。否則，不僅違反正當程序原則，且全然推翻教師法第 14 條保護教師教學自由及工作權之立法意旨。

肆、重要函釋

一、文號：台（89）人（二）字第89022203號

主旨：「公立學校教職員因案停職處理要點」自89年4月10日起停止適用。

說明：教師法公布施行後，有關教師之解聘、停聘或不續聘等案件均應依該法暨其施行細則及教育人員任用條例第31條等規定辦理；兼任行政職務之教師，依大法官會議釋字第308號解釋意旨，就其兼任之行政職務仍有公務員服務法之適用，相關停職事宜，應依公務員懲戒法規定辦理。至職員部分則依公務員懲戒法、行政院暨所屬各級機關學校公務人員獎懲案件處理辦法等相關規定辦理。

二、文號：台（89）人（二）字第89048761號

主旨：「行政院暨所屬各級機關不適任現職人員處理要點」自89年4月28日起停止適用。

說明：轉行政院89.4.21台（89）人政力字第190561號函本院為積極處理所屬各級行政機關、公立學校、公營事業機構不適任現職人員，以充分發揮人力功能，前於民國71年12月27日以臺71人政貳字第37035號函訂定「行政院暨所屬各級機關不適任現職人員處理要點」；茲為配合行政程序法於民國90年1月1日施行，前項要點，應予停止適用，嗣後各機關有關不適任現職人員之處理，請確依公務人員任用法、公務人員考績法等規定辦理。

三、文號：台人（二）字第0940168057號

主旨：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。

說明：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。

四、文號：台人（二）字第0960083267號

主旨：有關執行教師涉及對學童傷害致重傷案後續處理及適用法律疑義。

說明：學校教師評審委員會現今是否仍有權處理教師10餘年前所涉行為不檢案一節？查教師法或教育人員任用條例，並未就處理時效設有相關規定，如教師涉有行為不檢有損師道情事，仍以現時之查證結果為認定基準。是以，學校教師評審委員會仍得以現時查證結果為認定基準，檢討教師10餘年前所涉行為不檢情事。另有關本案究應適用教師法第14條或教育人員任用條例第31條規定處理

一節？依實體從舊、程序從新之基本法理，行為涉及構成要件、法律效果者，應以行為時法律處斷為原則；涉及程序處理者，則應依新法規定處理。準此，所詢：「免依教師法第14條第2項及第3項規定，予以解聘、停聘或不續聘」之疑義，按教師法第2、3項規定，均屬程序性之規定。準此，本案既於現今處理，自應依教師法所規定之程序辦理。

五、文號：台人（二）字第0960118265號

主旨：教師依教師法第14條規定停聘屆滿，經學校各級教師評審委員會審議決議復聘，復因該案經檢察官提起公訴，於判決未確定前，得否再依教師法第14條規定審議其解聘、停聘、不續聘事宜；另有關審議程序是否應經各級教師評審委員會審議等疑義。

說明：查教師法第14條之2第1項規定，教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。故教師因停聘原因消滅，經學校教師評審委員會審議決議復聘後，其與學校之聘約關係即生效力。如教師於聘任期間再涉有教師法第14條各款情事，應屬新事實之發生，學校應本權責進行程序及實體查證，並提各級教師評審委員會決議。次查本部95年4月21日台人（二）字第0950055653號書函略以：「…如經學校籌組專案小組查證無具體事實，則僅需提系級教師評審委員會報告，不須提各級教師評審委員會審議。」係指教師所涉教師法第14條各款情事，經查證無具體事實而言，如教師確實涉有該條各款情形，僅係查證不易或因判決未確定等情，均非「查證無具體事實」所指，自應提學校各級教師評審委員會審議。

六、文號：台人（二）字第0960171075號

主旨：有關學校執行教師不續聘案，有無行政執行法適用疑義。

說明：查行政執行法第2條規定：「本法所稱行政執行，指公法上金錢給付義務、行為或不行為義務之強制執行及即時強制。」準此，教師解聘、停聘或不續聘，非屬上開得依行政執行法執行之範圍，亦無該法相關規定之適用。另查教師法第29條第1項規定：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」。

七、文號：台人（二）字第0990142359號

主旨：有關教師涉有婚外情事之懲處是否得予剝奪工作權疑義一案。

說明：依現行制度有關教師之解聘、停聘及不續聘等重大事項，係依教師法第14條規定，由學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）先行審議後，再陳報主管教育行政機關核准。至教師是否具有不適任情事，係由學校教評會就個案具體事實（經查證屬實，有人、事、時、地等資料）究明後，依教師法第14條等相關規定處理。

八、文號：臺人（二）字第1010019698B號

主旨：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。

九、文號：臺訓（三）字第1010039771號

主旨：教師涉校園性侵害或性騷擾案件申復時點疑義。

說明：

一、依最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議：「公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織（教師法第29條第2項參照）及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者，應係該公立學校依法律明文規定之要件、程序及法定方式，立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生法律效果之單方行政行為，具有行政處分之性質。」「在主管機關核准前，乃法定生效要件尚未成就之不利益行政處分…鑑於上開解聘、停聘或不續聘之行政處分影響教師身分、地位及名譽甚鉅，如俟主管教育行政機關核准解聘、停聘或不續聘之行政處分後始得救濟，恐失救濟實益，而可能影響學術自由之發展與學生受教育之基本權利，故法律如另定其特別救濟程序，亦屬有據。」（決議全文請參閱https://tpa.judicial.gov.tw/tw/cp-6358-215125-7e716-021.html）。

二、該聯席會議既如上述將學校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者，認定已屬「行政處分」，並認「公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起申訴、再申訴以資救濟，乃上開法律所為特別規定。」，又考量私立學校宜為一致處理，爰修正本部96年5月7日臺訓（三）字第0960057668B號函所訂申復之提起時點：「學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織（教師法第29條第2項參照）及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者」，應屬性別平等教育法第31條第3項所定「處理結果」，得就之提起申復（即學校依據教師法第14條之1規定，於作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人時，當事人即得提起申復）。

十、文號：臺教人（三）字第1020084747號

主旨：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一案。

說明：

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。

十一、文號：臺教人（三）字第1050129046號

主旨：教師法第14條第1項第13款適用疑義。

說明：

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

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

屬實』移列為第12款（現為第13款），且因行為不檢有損師道之態樣及其內涵，仍應以法律規定為妥，以達加強受規範者預見之可能性，但師道體現之內涵不僅限於教育法令，各機關權責所掌之各法令，亦有師道應體現之內涵，尚難逐一列舉，爰修正條文文字為『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實』。…。」。

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

十二、文號：台人（二）字第0950106356號

主旨：有關教師涉有教師法第14條第1項各款情事，得否以辭職方式辦理等疑義。

說明：

一、查法務部93年8月6日法律字第0930030452號函略以：「…本部91年9月18日法律字第0910035272號函釋係就教師解除聘約，準用民法契約解除，應溯及失效之法律效果之個案判斷所為之解釋，合先敘明。查教師在聘約存續期間，如具有教師法第14條第1項各款情事之一，經服務學校教師評審委員會決議，並報經主管教育行政機關核准後，解除聘約者，其與學校所訂定聘約之效力究屬解除（溯及失效）或終止（向將來失效）？應視具體個案之教師違反教師法第14條第1項何款情形而定，並應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句…。」。

二、復查「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第2條第1項規定：「高級中等以下學校教師評審委員會之任務如下：（第5款）關於教師違反聘約之評議事項。」次查教師法第14條第3項規定：「有第1項第1款至第7款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第7款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。」同法第14條之1第2項規定：「教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」本部88年10月14日台（88）人（二）字第88123523號函規定：「查本部88年9月2日台（88）人（二）字第88099674號函釋規定：『查教師法施行細則第19條第2項（案：現為教師法第14條之1第2項）規定：教師依前項解聘、停聘或不續聘，於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。』依上開規定暫時繼續聘任之聘

期應自當學年度之8月1日起至該教師解聘、停聘或不續聘經主管教育行政機關核准送達學校之日止，至其薪津則按其所支標準繼續發給。」。

三、次查本部89年5月31日台（89）人（三）字第89049423號函釋規定略以：「…基於維護學生受教權及教師之紀律，各級學校依其所知悉之具體事證，認為教師有構成教師法第14條第1項各款（除有第7款情事者外）事由之可能時，應速即依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延；其間該教師如有辦理應即退休或提出申請退休尚未核定生效者，應依其解聘、停聘或不續聘之結果，審慎處理。」準此，審酌上開函釋意旨，教師涉有教師法第14條第1項各款情事，學校應就該師所涉個案具體事實，確實檢討速予查明是否應予解聘、停聘或不續聘，再衡酌得否同意其辭職或退休，避免產生教師涉有解聘、停聘或不續聘之事由，藉辦理辭職或退休，規避責任復轉他校情事。

十三、文號：台（89）人（三）字第89049423號

主旨：現職教師有構成教師法第14條第1項各款（除有第7款情事者外）事由之可能時，應速即依法召開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，請查照。

說明：

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14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，並基於維謢學生受教權及教師之紀律，各級學校依其所知悉之具體事證，認為教師有構成教師法第14條第1項各款（除有第7款情事者外）事由之可能時，應速即依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延；其間該教師如有辦理應即退休或提出申請退休尚未核定生效者，應依其解聘、停聘或不續聘之結果，審慎處理。

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浣偵辦中，主管機關並應依本部85年12月17日台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。

十四、文號：台人（二）字第0970055926號函

主旨：有關教師涉及校園性侵害或性騷擾事件，於調查處理期間應確依性別平等教育法及教師法之規定辦理，避免教師以辭職或退休規避懲處貴任，請查照。

說明：

一、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。」是以，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。

二、次查本部95年7月27日台人（二）字第0950106356號函略以：「…本部89年5月31日台（89）人（三）字第89049423號函略以：『…基於維護學生受教權及教師之紀律，各級學校依其所知悉之具體事證，認為教師有構成教師法第14條第1 項各款事由之可能時，應即依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延；其間該教師如有提出退休申請者，應依上開審議情形，審慎處理。』準此，審酌上開函釋意旨，教師涉有教師法第14條第1項各款情事，學校應就該師所涉個案具體事實，確實檢討速予查明是否應予解聘、停聘或不續聘，再衡酌得否同意其辭職或退休，避免產生教師涉有解聘、停聘或不續聘之事由，藉辦理辭職或退休，規避責任復轉他校情事。」復查教師如於前開審議期間自行離職者（含辭職或退休），學校應繼續完成調查程序，如確有行為不檢有損師道情事，應依教師法規定程序懲處，並報請主管機關核定後，列為教育人員任用條例第31條之不得聘任之人員。

十五、文號：台訓（三）字第0950132320號

主旨：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？

說明：

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。

十六、文號：台訓（三）字第0960009237號

主旨：有關性別平等教育法第32條申復機制與第34條申訴救濟之適用疑義案。

說明：

一、依性平法第21條規定，學校應將校園性侵害或性騷擾事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。對於與本法事件有關之事實認定，依本法第35條之

規定，學校及主管機關應依據性平會之調查報告，法院對前項事實認定，亦應審酌各級性平會之調查報告，申請人及行為人如對第31條第3項之處理（議處）之結果有不服者，方得依第32條第1項規定提起申復；對申復結果再有不服再依其身分別依性平法第34條各款提起救濟。

二、此之申復應屬考量類此案件之性質，而於性平法特別規定之救濟程序，考量落實性平法之立法意旨，此一「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）。

三、次以，性平法及相關法規並未有性侵害或性騷擾事件當事人得對調查程序提起救濟之規定，爰若當事人就其程序有所不服，亦應併同於依性平法第32條提起申復及依第34條各款規定提起救濟時一併為之。

四、另為保障當事人之程序上救濟之權利，避免此一見解致當事人有遲誤法定提起救濟期間之虞，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，以確保當事人之程序利益。

十七、文號：台內民字第0990146094號

主旨：有關為辦理教師停聘、解聘事宜，函為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案。

說明：

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、查依會議規範第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。

十八、文號：臺訓（三）字第0990184700號

主旨：校園性侵害或性騷擾防治準則第19條第1款,就「彈性處理」當事人之出缺勤紀錄或成績考核。

說明：

一、依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第23條規定:「學校或主管機關於調查處理校園性侵害或性騷擾事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。」及第24條規定：「學校或主管機關處理校園性侵害或性騷擾事件，應告知被害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。」，另依準則第19條規定：「為保障校園性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，學校或主管機關於必要時得為下列處置: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。二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。三、採取必要處置，以避免報復情事。四、減低行為人再度加害之可能五、其他性別平等教育委員會認為必要之處置。」。爰教師如涉校園性侵害或性騷擾事件（為加害者或被害人者），學校基於保障當事人之受教權或工作權，於調查處理期間，得排除有關差勤或成績考核等相關法規規定，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，尚無疑義。

二、前揭準則第19條，業經本部本年12月23日第667次部務會報通過修正條文（第25條，修正條文另行公布），修正條文已明定受理申請調查或檢舉之學校或主管機關為保障當事人之受教權或工作權，採取「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」時，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制，並應經性平會決議通過後執行，先予敘明。

三、教師若為校園性侵害或性騷擾事件之被害人，因相關案件致身心受創，經學校性平會決議轉介教師至相關機構或提供心理輔導等措施，並彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核時，審酌給假之衡平及保障當事人之工作權，建議宜核給「事假」，課務部分由學校協助排代，並由教師自付鐘點費（不扣薪），其請假不列入年終成績考核事假日數計算，並排除教師請假規則事假7日以上扣薪之規定。

四、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。

五、職員工部分，其出缺勤或成績考核之彈性處理，請學校逕依各該主管機關之相關規定辦理。

十九、文號：臺人（二）字第1000057150號

主旨：有關各校使用「全國不適任教師查詢系統」作為新進人員資料查詢，是否符合「個人資料保護法」相關規定疑義案。

說明：

一、為釐清本部設置全國不適任教師查詢系統供各級公私立學校與縣市政府通報及於辦理新進教師聘任作業時查詢，以防止具教育人員任用條例第31條不得聘任之教師應聘，是否符合個人資料保護法第6條第1項第1款或第2款規定，本部前於99年11月3日函請法務部釋示，該部於100年2月10日法律字第0999052427號函復以，本部設置全國不適任教師通報系統網路乙節，前經該部96年10月26日法律字第0960035274號函認為，揆教育人員任用條例第31條定有教育人員任用之消極資格，同條例第30條復規定教師任用資格審查為法定必經程序且本部為審查機關之一，故本部基於教育人員任用條例主管機關立場，為執行該條例相關規定，對於具有該條例第31條所定教育人員任用消極資格之個人資料為蒐集、電腦處理及提供相關學校、機關審查之用，應可認係符合電腦處理個人資料保護法第7條及第8條規定。惟按99年5月26日修正公布之（尚未施行）個人資料

保護法第6條第1項規定：「有關醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：一、法律明文規定。二、公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要，且有適當安全維護措施。…」是以，倘本部認為旨揭「全國不適任教師查詢系統」係本部、縣市主管機關、各級學校為執行教育人員任用條例第26條、第30條所定教師任用相關程序之職務並履行同法第31條第1項所定任用限制、應予解聘或免職之義務所必要，應可認屬符合個人資料保護法第6條第1項第2款所定之「公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要」，惟尚須符合同款所定「有適當安全維護措施」，始得蒐集、處理或利用該等個人資料。

二、查本部前以97年8月1日台人（二）字第0970144492號函及98年6月19日台人（二）字第0980103310號函各直轄市教育局、縣（市）政府、公私立大專校院、公私立高級中等學校及國立國民小學等，通報資料之建置及密碼管理等事項由各主管教育行政機關專人負責，又自全國不適任教師查詢系統取得相關人員之不適任通報資料應予保密，除供業務需要外，不得作為其他用途，相關資料使用完竣後應即予銷毀，如有違反人事資料保密相關法令規定，應自負法律責任，爰針對全國不適任教師之查詢機制業有適當安全維護措施。

三、綜上，本部設置全國不適任教師查詢系統供各級公私立學校與縣市政府專人以帳號密碼登錄進行通報及於辦理新進教師聘任作業時查詢，與個人資料保護法規定應無未合。

二十、文號：臺人（二）字第1000090837號

主旨：有關教師疑涉教師法第14條第1項第9款情形經停聘接受調查未能確認有性侵害行為，學校教評會得否不予回復聘任案。

說明：查教師法第14條第4項規定：「教師涉有第1項第9款情形者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會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。」同法第14條之2第1項規定：「教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。」據上，學校以教師疑涉教師法第14條第1項第9款情形，並依同條第4項規定經學校教評會審議通過予以停聘靜候調查，惟嗣經學校性別平等教育委員會調查未能確認該師確具教師法第14條第1項第9款性侵害行為，應由學校依同法第14條之2第1項規定，於教評會審議通過渠停聘原因消滅後回復其聘任關係。

二十一、文號：台教學（三）字第1020079733號

主旨：重啟調查之事件，當事人對結果仍不服，可以再提申復嗎？

說明：

一、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，自當依據性別平等教育法第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。

二、至如校園性別事件之當事人應提申復卻提申訴時，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。

二十二、文號：臺教授國部字第1030039021號

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

說明：

一、依據監察院102年12月16日院台教字第1022430646號函暨本部國民及學前教育署103年3月26日研擬高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法修正事宜會議決議辦理。

二、查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第1項規定略以：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：……三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。……」同辦法第10條第1項復規定：「本會審查第二條第一項第三款至第五款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」細究現行規定，監察院認其未就教師評審委員會（下稱教評會）審查案件而通知當事人到場陳述意見時，應遵循之答辯期限（或就審期間）加以明訂，容有造成被調查人倉促就審未及實質答辯，教評會因資訊不全而率然作出偏頗之突襲性決議等疑慮，先予敘明。

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

二十三、文號：臺教人（三）字第1030100400號

主旨：所詢有關教師經服務學校教師評審委員會依教師法第14條第4項規定審議通過予以停聘，其停聘期間可否在外自行就業疑義案。

說明：

一、查教師法第14條第4項規定：「教師涉有第1項第8款或第9款情形者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，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。」第14條之3第1項規定：「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。但有下列情形之一者，不在此限：…二、教師依第14條第4項規定停聘者，其停聘期間不發給本薪（年功薪），俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部本薪（年功薪）。」。

二、復查本部102年4月12日臺教人（二）字第1020048769號函規定：「...揆教師法第14條之3立法意旨，係教師法第14條第4項已明定，涉及性侵害行為教師，其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，並靜候學校性別平等委員會調查。但由於99年11月24日修正公布前之教師法第14條之3規定，教師停聘期間仍應發給半數本薪（年功薪），顯然有失社會公義，業已引發諸多輿論之批評，係因涉及性侵行為而被停聘調查之教師惡行重大，且可能涉及犯罪對象是同校中絕對弱勢之學生，該類教師停聘調查期間若仍支予薪給，不僅受害學生及其家長情何以堪，亦有變相支持該等教師之虞，而有礙社會觀瞻，爰修正為該類教師停聘期間不發給半數本薪（年功薪）。惟若案經調查後無此事實並依法回復聘任者，則予補發全部本薪（年功薪）。參酌教師法第14條之3修正意旨，...該類教師停聘期間不發給半數本薪；是以，是類教師於停聘期間亦應不得在外兼職。另，基於衡平考量，依（102年7月10日修正前之）教師法第14條第1項除第10款外之各款規定停聘之教師，於停聘期間亦不得在外兼職。」據上，教師經服務學校教師評審委員會依教師法第14條第1項各款規定情事停聘之教師，其停聘期間均不得在外兼職。

二十四、文號：臺教學（三）字第1030180099號

主旨：有關代理教師因性別平等案件「對性別平等教育委員會調查報告之申復救濟」及「對其服務學校之解聘處分所作申訴救濟」，係不同程序或相同程序之疑義。

說明：

一、依據性別平等教育法第31條、第32條及第34條規定，申請人及行為人對學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之處理結果（包括調查結果及議處結果）不服者，得於收到書面通知次日起20日內向學校提出申復，對申復結果不服，得於收到申復審議結果之書面通知書次日起30日內，依雙方當事人之身分適用之規定提起救濟。又校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第9條所定「教師」包含代理教師、代課教師；依據「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第7條第4款規定，該等教師對各該主管教育行政機關或學校有關其個人待遇或解聘之措施，認有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，先予敘明。

二、復依本部101年4月9日臺訓（三）字第1010039771號函（諒達）已再次陳明，教師涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不服處理結果提出救濟時，應先經申復程序，對申復結果不服時，再依教師法規定提起申訴（申復救濟程序為申訴救濟程序之特別規定）。

三、爰依上開規定，代理教師涉及校園性別事件致解聘處分時，應循性平法第32條

規定，先提出申復，對申復結果不服，再依性平法第34條所定提出教師申訴，並不生旨揭對調查報告提出申復及對解聘提出申訴之程序疑義，併予說明。

二十五、文號：臺教學（三） 字第1040133041號

主旨：有關留職停薪教師涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之身分認定及適法疑義案。

說明：

一、教師於留職停薪期間是否仍具教師之身分及處理時之適法疑義，說明如下：

（一）本部86年8月5日台（86）人（二）字第86085330號函釋規定，教師留職停薪準用「公務人員留職停薪辦法」規定辦理。該辦法第10條規定：「留職停薪人員於留職停薪期間仍具有公務人員身分，如有違反公務人員服務法或本辦法規定之情事，各機關應依相關法令處理。」。

（二）102年4月22日本部訂定之教育人員留職停薪辦法第9條第1項規定：「留職停薪人員於留職停薪期間仍具有教育人員身分，如有違反本辦法及相關法令規定之情事，服務學校、機構或主管教育行政機關應依相關法令規定處理。」。

二、爰教師留職停薪規範，於86年8月5日之後，無論是原準用公務人員留職停薪辦法，或現行依教育人員留職停薪辦法規定，教師於留職停薪期間皆具有教師身分，如有違反教師法之情事者，該服務學校自應依教師法之規定處理。涉及校園性別事件經申請調查或檢舉者，並應依性別平等教育法之規定，將該事件交由學校所設性別平等教育委員會調查處理。

二十六、文號：臺教人（三）字第1040154065號

主旨：教師法第14條第1項第13款執行疑義案。

說明：

一、查教師法第14條第1項：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。…。」、第17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。……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。」、第18條：「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。」，復查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第1項規定：「高級中等以下學校教師評審委員會之任務如下：……三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。……。」。

二、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」。故教師法第14條第1項第13款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴之內涵，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專業尊嚴為範疇。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查處確認。

三、末查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條規定：「教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：…三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：…（五）品德生活較差，情節尚非重大。…」、第6條規定：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。…懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：…二、有下列情形之一者，記大過：…（二）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。…四、有下列情形之一者，記過：…（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。…六、有下列情形之一者，申誡：…（五）有不實言論或不當行為致有損學校名譽。…」、本部88年6月24日台（88）人（二）字第88044028號書函：「…教師平時考核若有違反教師法第17條規定情事，應即依教師法第18條規定，由教師評審委員會評議，如評議結果認為需予以行政懲處或列入年終考核之參考時，則交由成績考核委員會審議，至教師平時考核或年終考核，若無涉教師法第17條情事者，則依公立學校教職員成績考核辦法第9條（現為公立高級中學以下學校教師成績考核辦法第8條）規定，由各校成績考核委員會執行初核，並依據公立學校教職員成績考核辦法第4條第1項各款規定覈實辦理，無需經教師評審委員會之審議。」，併予敘明。

二十七、文號：臺教人（三）字第1050155988號

主旨：所詢教師解聘相關疑義案。

說明：

一、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；……，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效力。」，另查本部101年5月21日臺人（二）字第1010076271A號函釋規定：「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，解聘生效日期應為書面通知送達當事人之次日。

二、次查本部90年2月21日台（90）人（二）字第90013019號書函釋規定：「……

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，……。」。

三、復查最高行政法院97年度判字第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。本件原處分經行政救濟決定或判決撤銷後，原處分機關依據訴願決定或行政法院之判決，重新作成與原處分相同結果之行政處分，其係就原已存在之事實所重作之行政處分，受處分人對其有預見可能性，不損及第三人之利益，若原行政處分存續力已生法律效果或已執行，則具有溯及的可能性，重新作成之行政處分之存續力自得溯及至原行政處分生效時。……」。

四、據上，教師解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執行日期繼續聘任該師，故本案所詢原解聘處分經教師申訴評議委員會9月1日撤銷後，應自原解聘處分生效日（5月1日）起恢復原聘任關係。爰此，於學校未重行作成解聘前（9月1日至9月22日）之聘任關係為原解聘處分生效前之聘任關係。另學校教師評審委員會重新作成之解聘處分，應以書面通知送達當事人之次日起生效，惟倘學校教師評審委員會審酌後認為，受處分之相對人有預見可能性、不損及第三人之權益及有溯及之可能性（參照最高行政法院97年度判字第607號判決），亦得溯及至原解聘處分生效日（5月1日）生效。

二十八、文號：臺教學（三）字第1070137796A號

主旨：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第7條所定違反專業倫理事件，申請人及行為人不服學校性別平等教育委員會調查結果，提出申復及申訴程序相關疑義。

說明：

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。

二十九、文號：臺教國署人字第1080068257號

主旨：學校相關人員應就教師法等不適任教師相關規定事件之處理流程落實辦理。

說明：教師對學生涉有性侵害或性騷擾之行為，學校應就該師所涉個案具體事實，速予查明是否應予解聘、停聘或不續聘，如教師於審議期間自行離職者，學校應繼續完成調查程序，於調查屬實後，依教師法規定處理。

三十、文號：臺教學（三）字第1080019052號

主旨：有關校園性侵害、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案。

說明：

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。

三十一、文號：臺教學（三）字第1080112231號

主旨：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，涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理程序事宜。

說明：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。

三十二、文號：臺教人（三）字第1080161722號

主旨：有關各級學校教職員工具備校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才資格者，受邀參與非本職學校案件之調查會議，得否以公假應邀出席並同時支領出席費疑義。

說明：

一、有關學校人員擔任校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查小組成員，其出席費之支領事宜，業經本部108年6月21日以臺教學（三）字第1080088013號函（諒達）修正說明在案，重申依據中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點第4點規定，不得支給出席費者係指擔任調查小組成員之本機關學校人員或跨校案件經學校指派代表參與調查者，先予敘明。

二、對於學校內符合校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業資格者參與校內外調查工作，在不影響公務前提下，請學校應予鼓勵支持，前經本部100年2月8日以臺訓（三）字第1000902022號函（諒達）周知在案。另校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第21條第3項係規定，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。

三、爰擔任事件管轄學校之調查小組成員，其出席費之支給情形，再說明如下：

（一）不得支領出席費者：本職學校人員與跨校指派代表。有出公差之事實時（例如配合受訪者於外地召開調查會議），由各自學校支應其所屬人員之出差旅費。

（二）支領出席費者：

1.外聘專家學者（跨校學校邀請校外專家代表者，由跨校學校支應出席費

及交通費）。

2. 學校中具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家資格者，受事件管轄學校邀請參與調查工作，由所屬學校予以公差（假）登記，並由事件管轄學校發予出席費及必要之交通費，以達到實質鼓勵支持學校具調查人才庫專業資格者踴躍參與事件調查之目的。

三十三、文號：臺教授國字第1090097565號

主旨：有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第4條規定之社會公正人士資格。

說明：

一、查教師法第43條第1項，訴願法第52條第2項、高級中等以下教師評審委員會設置辦法第6條第1項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第5條等，皆有社會公正人士組成會議成員規範，其用意在於會議進行調查或審（評）議時，納入社會公正人士參與意見，符合社會大眾之期待。

二、再查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）第4條第2項規定，校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）成員如下：

（一）校長。

（二）家長會代表一人。

（三）行政人員代表一人。

（四）學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。

（五）教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。

三、解聘辦法明定校事會議代表由不同身分組成，其規範意旨在於學校校事會議處理案件時更加公正、嚴謹。至於規範學校可聘請社會公正人士擔任校事會議成員係衡酌偏遠地區遴聘專家學者不易或因案件類型需求，由社會公正人士參與會議有利於案件審議時，學校可本權責決定聘請之。

四、綜上，有關社會公正人士資格，學校得以案件類型及需求聘請社會通念可公正審議事項且未涉及角色或利益衝突之虞者擔任之，例如村里長、地方鄉紳、部落耆老等；又依上開規定，教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士均可為校事會議成員，至於遴選對象是否含社會公正人士，則由學校本權責決定。

三十四、文號：臺教人（三）字第1090050035號

主旨：所詢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案。

說明：

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。

三十五、文號：臺教人（三）字第1090081968號

主旨：所詢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一案。

說明：

一、貴局來函所敘，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。

三十六、文號：臺教國署人字第1090076259A號

主旨：有關高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法執行程序案。

說明：

一、教師法及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）已於109年6月30日生效，正式施行，先予敘明。

二、教師疑似涉教師法第16條第1項第1款，教學不力或不能勝任工作有具體事實案件，應依據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）之規定辦理，倘經校園事件處理會議決議依教師法第17條第1項規定向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查，則後續調查程序則依專審會辦法辦理。

三、查專審會辦法第6條及第9條規定略以，各主管機關專審會進行調查或輔導時，應自專審會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之名單中遴選調查員或輔導員；不得遴聘非人才庫以外之人員參與調查或輔導。

四、再查專審會辦法第9條第1項第1款規定略以，輔導小組之輔導員，應至少包括具有第10條第1項第1款或第2款資格各1人；請各主管機關依專審會辦法第9條組成輔導小組，遴選輔導員時，應特別注意是否符合專審會辦法之規定。

五、學校申請各主管機關專審會調查，倘經專審會調查後，認有輔導之可能，依專審會辦法第8條第1項第2款規定：「教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導。」；不得交回學校輔導。

六、另依專審會辦法第20條規定：「本辦法施行前，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，依本辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。」。

三十七、文號：臺教國署人字第1060137220號

主旨：有關學校於召開解聘、停聘或不續聘案件之學校會議紀錄及未出席該會議案。

說明：

一、依據本署不適任教師審議小組106年第4次會議之臨時動議決議辦理。

二、請各校於召開解聘、停聘或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。

三十八、文號：臺教授國字第1090119017號

主旨：高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法之適用疑義。

說明：

一、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）第5條第1項第2款規定，教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合；同條同項第6款規定，依第2款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果，爰可自行於不到場所生之效果說明不出席接受調查或未於規定期限提出陳述意見之效果。

二、教師進入解聘、不續聘或終局停聘案件處理程序中，應依上開規定配合調查及輔導。教師倘依據教師請假規則規範事由請假未到校，是否因此未能接受調查或輔導尚待調查小組或輔導小組認定，爰教師於進入解聘、不續聘或終局停聘案件處理程序中，倘無法親自出席接受調查或輔導，應向調查小組或輔導小組請假，經調查小組或輔導小組核准後，始得不出席調查會議或輔導會議。

三、倘教師未依規定配合調查小組或輔導小組作業程序，依解聘辦法第7條第2項第1款及第8條第3項辦理，得認定為無法輔導改善或輔導改善無成效。

三十九、文號：臺教國署人字第1090125107號

主旨：有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第7條第2項第2款及高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第8條第2項第2款所稱3年起算始點一案。

說明：

一、查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）第7條第2項及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）第8條第2項第2款規定略以，教師涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，無輔導改善之可能情形如下：一、……。二、因本法第16條第1項第1款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議（專審會）認定3年內再犯。

二、再查103年6月18日施行之教師法第14條第1項第14款前段規定，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，與109年6月30日施行之教師法第16條第1項第1款規定，教學不力或不能勝任工作有具體事實係為同一行為樣態；且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5點第2款第7目：「有下列情形之一者，視同輔導無改進成效：…（4）同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後3年內再犯。」

三、旨揭辦法所稱3年內再犯於注意事項已有規範，並非解聘辦法或專審會辦法新增設，法令適用係銜接注意事項，爰旨揭辦法所稱3年內再犯之計算方式應為持續累計，起算日期係為曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，將處理（輔導）結果通知當事人之次日起生效。

四十、文號：臺教人（三）字第1090116662號

主旨：所詢教師如涉及不當情事經平時考核予以懲處後，嗣後另涉其他違失行為時，

是否須先廢止或註銷前行為之懲處處分後，始得解聘、停聘或不續聘教師疑義一案。

說明：

一、查本部99年10月6日台人（二）字第0990158058號函規定：「查教師法第14條第1項（按：109年6月30日修正施行之教師法係為第14條至第16條及第18條）各款係規定教師解聘、停聘或不續聘事由；至公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條係為教師平時考核獎懲依據。準此，教師如涉有不當情事，學校應衡酌該案件係屬教師法第14條第1項各款事由，抑或公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條平時考核獎懲範圍，依法秉權責檢討。如教師所涉案件經學校審酌情節輕重已依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理平時考核在案，除另有新事實、新證據外，同一事由應無重複辦理解聘、停聘或不續聘之必要。」上開所稱「新事實、新證據」係對同一事由（行為）而言，先予敘明。

二、有關教師涉有多次性質相近之違失行為（如性騷擾），部分行為於先前行為已作成懲處之後始發現，基於其非屬前次懲處考量之標的，自非屬上函所稱同一事由（行為）之「新事實、新證據」。又如學校嗣依規定就教師多次違失行為，以其符合教師法相關規定予以停聘、不續聘或解聘，因與先前就部分行為所作之懲處有別，當非屬一事二罰情形，爰學校原依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之懲處無須廢止或註銷。

四十一、文號：臺教人（三）字第1090129679號

主旨：所詢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一案。

說明：

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。

四十二、文號：臺教國署人字第1090130209號

主旨：有關貴局所詢教師有違專業倫理關係之校園性平事件適用「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」之疑義。

說明：

一、查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）第2條第5款規定：「涉及本法第十八條第一項：視所涉情形，依前四款規定調查」；再查同條第2款規定：「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。」。

二、再查解聘辦法第13條規定略以，教師有本法第14條第1項第8款至第11款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後...，予以解聘，及第16條規定略以，教師有本法第15條第1項第3款或第5款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後...，予以解聘。

三、綜上，依據解聘辦法第13條及第16條規定，教師法第14條第1項第11款及第15條第1項第5款案件應由校園事件處理會議調查、確認；惟倘案件類型為疑似性侵害、性騷擾或性霸凌案件，應由學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會組成調查小組調查，倘查證屬違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防制準則第7條規定者，應即移送教師評審委員會審議，無須再交由校園事件處理會議進行調查或審議。

四十三、文號：臺教授國字第1090130401號

主旨：有關「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」適用疑義。

說明：

一、查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）第5條第1項第2款規定，教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合，爰被調查之教師有配合調查之義務；另，同條同項第6款規定，依第2款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果，爰可自行於不到場所生之效果說明不出席接受調查或未於規定期限提出陳述意見之效果。

二、再查解聘辦法第6條規定，校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。爰校事會議之審議應依解聘辦法第6條規定辦理。

三、倘教師涉及教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，且已進入解聘、不續聘或終局停聘案件處理程序中，由調查小組或輔導小組就具體之證據調查事實，及判斷案件類型。倘受調查或輔導之教師，無故未能配合調查小組或輔導小組作業時程，提供相關意見或接受調查或輔導，經校事會議審議認定放棄陳述意見或接受輔導之機會，將依解聘辦法第7條第2項第1款及第8條第3項認定為無法輔導改善或輔導改善無成效。是故，受調查或輔導教師，於調查或輔導期間，雖經學校依「教師請假規則」准假在案，仍須配合調查小組或輔導小組作業時程及相關措施，告知小組請假事由及期間，以免校事會議認定無法輔導改善或輔導改善無成效之情形發生。

四十四、文號：臺教授國部字第1090126278B號

高級中等以下學校適用教師法第十六條第一項第一款之解釋令：

核釋教師法師法第十六條第一項第一款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教師法第十四條或第十五條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：

一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退。

二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。

三、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。

四、體罰學生，有具體事實。

五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。

六、親師溝通不良，且主要可歸責於教師。

七、班級經營欠佳，有具體事實。

八、於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。

九、在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。

十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。

十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。

四十五、文號：臺教授國字第1090149687號

主旨：有關所詢「高級中等以下學校兼任、代課及代理教師涉有不適任情事處理程序疑義」一案。

說明：

一、所詢兼任、代課及代理教師涉有「高級中等以下學校兼任、代課及代理教師不適任情事，學校應否另行增聘校外學者專家擔任委員」一節，說明如下：

（一）依教師法第9條規定，高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）於處理第14條第1項第7款及第10款、第15條第1項第1款至第4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。

（二）查109年6月28日公布施行之「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任

辦法」（以下簡稱本辦法），明定兼任教師、代課教師及代理教師終止聘約之要件、程序及法律效果，爰此，學校處分兼任教師、代課教師及代理教師不適任教師行為時，應依本辦法相關規定辦理。

（三）依地方制度法第18條及第19條規定，各直轄市及縣（市）政府基於對所轄各級學校教育之興辦及管理權責，倘所轄學校兼任、代課及代理教師涉及「依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰」、「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害」情事，其調查程序，除法有明文規定外，依聘任辦法規定，學校尚無須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；惟各直轄市及縣（市）政府得依據聘任辦法第18條，於符合相關法規情形下自訂調查程序，以資所轄學校遵循。

二、另所詢「未滿三個月兼任、代課及代理教師暫時停止聘約之程序是否經教評會審議」一節，說明如下：

（一）按「兼任、代課及代理教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停止聘約之執行：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。」為高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第11條所明定。依此意旨，凡兼任、代課及代理教師有本條所定各種情事之一時，即發生暫時停聘之效力；至所詢兼任、代課及代理教師聘期未滿三個月，涉及本辦法第11條當然停止聘約情形，確認有本辦法第6條第1項、第7條第1項各款規定情形之一者，依本辦法第6條第4項、第7條第4項規定，其終局決定免經教評會審議，並免報主管機關核准，即可予以終止聘約，且分別作成終身不得聘任及一年至四年不得聘任為兼任、代課及代理教師之決議。

（二）次查本辦法第12條，敘明涉及本辦法第11條當然停止聘約外之其他暫時停止聘約之程序，基於維護學生受教權益、兼顧服務學校調查事實之必要及教師權之保障，倘兼任、代課及代理教師於聘約有效期間內，涉及性平案件或涉及非性平案件，但服務學校認有先行停止聘約之必要者，暫時停止聘約應經教評會審議，至所詢未滿三個月兼任、代課及代理教師涉及本辦法第12條情形，亦須經教評會審議通過暫時停止聘約。

四十六、文號：臺教國署人字第1090155758號

主旨：所詢教師違反原103年6月18日公布之教師法（下稱原教師法）第14條第1項第5款「褫奪公權尚未復權」經停聘處分，於109年6月30日教師法修正施行後（下稱現行教師法）因停聘原因消滅予以復聘，其停聘期間之俸給應如何核發及復聘後之俸給應如何補發疑義一案。

說明：

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。

四十七、文號：臺教人（三）字第 1090186736 號

主旨：為利瞭解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）登載通報資料是否涉及校園性別事件，請依說明註記通報不適任教育人員資料，請查照轉知。

說明：

一、依據本部 109 年 12 月 8 日第 9 屆性別平等教育委員會小組召集人第 4 次聯席會議決定事項辦理。

二、查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）第 8 條第 1 項規定：「教育人員有任用條例第 31 條第 1 項、第 2 項規定之情事，或有教師法第 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 7 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。」

三、各機關學校於通報查詢系統所登載之案件，適用法規係教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 13 款、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 項等規定（或 102 年 7 月 10 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 12 款、103 年 1 月 8 日修正公布之教師法第 14 條第 1 項第 13 款），且所違反之法規係「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條」（按：現行為校園性別事件防治準則第 8 條）者，請於 110 年 2 月 8 日前，於資料庫各該案件之「備註」欄位註記「本案係違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條」（按：現行為校園性別事件防治準則第 8 條）等文字，嗣後辦理是類案件通報登載時，亦同。

四、各類不適任人員之通報法規，係準用通報查詢辦法者，比照辦理，併敘。

四十八、文號：臺教授國字第 1100005892 號

主旨：有關「高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法」延長調查期間疑義

案。

說明：

一、旨揭辦法第 2 條規定略以，主管機關依教師法第 17 條第 1 項規定成立教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議學校申請處理教師法第 16 條第 1 項第 1 款之案件及依教師法第 26 條第 2 項規定提交之案件。另同法第 6 條第 1 項第 7 款規定：「調查小組應於組成後 30 日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾 30 日，並應通知學校。」，其立法精神係為避免調查延宕，爰於該款明定完成調查之期限，及展延之期間，合先敘明。

二、依前開規定，專審會係為主管機關為協助學校處理不適任教師成立之機制，為避免調查案件延宕，應由調查小組敘明有延長調查時間必要之具體事由，由主管機關視調查小組實際需求作成決定，無須經專審會決議。

四十九、文號：臺教授國字第 1090158462 號

主旨：有關教學不力或不能勝任工作有具體事實由學校自行調查後，經主管機關教師專業審查會輔導無效案件，學校教師評審委員會決議人數比例疑義。

說明：

一、教師法第 16 條第 2 項規定：「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。」其立法目的，乃是考量主管機關教師專業審查會（以下簡稱專審會）之專業性及代表性，經其審議調查屬實，因已踐行相關程序，爰降低教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議通過之門檻為「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」，以確保學生學習權。

二、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）第 8 條第 1 項第 2 款規定：「教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導。」，則此時調查結果尚未確認，仍只為疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形；專審會辦法第 9 條第 1 項第 6 款第 1 目規定：「專審會依前條第一項第二款規定輔導，應依下列規定辦理：六、專審會審議輔導報告，應為下列決議之一，並作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：（一）教師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。」，爰此，教師法第 16 條第 2 項所謂「專審會調查屬實」，不侷限於專審會組成調查小組作成調查報告，並經專審會審議調查報告，作成「學校應移送教師評審委員會」決議之情形；也包括專審會審議輔導報告，並作成「學校應移送教評會審議」決議之情形。

三、申言之，教師法第 16 條第 2 項所稱「學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實」之定義，指「專審會審議調查報告或輔導報告，並作成『學校應移送教評會審議』決議」之情形。

四、綜上，教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實，學校自行調查後，

向主管機關申請專審會輔導後，審認輔導改善無成效，學校教評會決議人數比例為：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。

五十、文號：臺教人（三）字第 1100166425 號

主旨：有關教師法第 26 條第 2 項及第 4 項規定實務執行方式。

說明：

一、查教師法第 26 條規定：「……（第 2 項）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；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。……（第 4 項）專科以上學校教師涉有第 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；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。……」

二、有關前開規定所稱「主管機關認有違法之虞」一節，參酌最高行政法院 109 年度判字第 515 號判決有關行政法院就涉及專業判斷之行政處分應審查事項，以及救濟實務上有關原則，各主管機關得依下列項目認定學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）決議是否似欠妥適而有違法之虞：

（一）學校教評會決議是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。

（二）學校教評會決議是否有違一般公認之價值判斷標準。

（三）學校教評會決議是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。

（四）相關決策會議組成是否合法。

（五）判斷過程是否遵守相關之程序。

（六）法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤。

（七）有無違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。

（八）有無違反行政法原理原則。

三、另有關「主管機關得追究學校相關人員責任」一節，其中學校相關人員之範圍，應由各主管機關依個案情形認定。倘學校相關人員故意使教評會未能依規定召開、審議或決議，得按其情節，依下列方式追究其責任：

（一）情節嚴重者，依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款或第 18 條第 1 項「行為違反相關法規」規定，提教評會審議是否解聘、不續聘或停聘。

（二）情節未達應予解聘、不續聘或停聘程度者，公立高級中等以下學校教師依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」予以懲處，公立大專校院教師則依各校懲處相關章則辦理。

五十一、文號：臺教人（三）字第 1100167388 號

主旨：有關教師法第 26 條第 2 項所稱「復議」之定義一案，請查照。

說明：

一、查教師法第 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；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。」

二、前開規定所稱「復議」，係主管機關基於行政監督之立場，要求學校就教師評審委員會已決議案件重開行政程序之規定，主管機關依該規定交回學校復議時，學校即應重行審議，依法作成新決議。

五十二、文號：臺教授國字第 1100095116A 號

主旨：有關學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）就教師涉有教師法第 14 條至第 16 或第 18 條規定之情形，學校教評會審議是類案件，未作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，須報本部國教署認定是否有違法之虞，詳如說明，請查照。

說明：

一、依據教師法第 26 條第 2 項辦理。

二、查教師法第 26 條第 2 項立法理由係為教師法僅規定「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，卻因學校未依規定召開教評會，或教評會未依規定審議或決議，致主管機關無法依職權審查學校教評會之執行問題，爰增訂教師法第 26 條第 2 項規定。

三、爰此，請本部主管高級中等以下學校，遇教師涉有違反教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，已由具備調查機制之會議（如：校園事件處理會議、教師專業審查會、防制校園霸凌因應小組（按：現行名稱為校園霸凌防制委員會）、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會）調查屬實後，作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，而教評會未依規定召開、審議或決議時，學校應檢附相關會議紀錄及調查資料，報本部國教署審查是否有違法之虞，俾利落實教師法立法精神。

五十三、文號：臺教人（三）字第 1110028590 號

主旨：所詢依教師法第 18 條第 1 項規定終局停聘處分之教師，停聘期間可否在外自行就業疑義一案。

說明：

一、查教師法第 18 條規定：「（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。」

二、復查教師法施行細則第7條規定：「本法所稱終局停聘……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 14 條第 1 項規定：「本法第 18 條第 2 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。」

三、依前開規定，有關受終局停聘之教師於停聘期間不發給待遇，除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外，尚無不許於上開範圍外工作之限制。惟教師於是段期間，與學校間聘約為停止執行之狀態，仍具教師身分，故倘有違反教師法相關行為規範之情事，仍得依規定處置。

五十四、文號：臺教人（三）字第 1090092444 號

主旨：所詢退休教師經學校性別平等教育委員會調查確認於任教期間涉及性侵害行為屬實之審議程序疑義一案。

說明：

一、查教師法第 14 條規定：「（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：……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。……。（第 3 項）教師有第 1 項第 4 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，……。」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……所定之情形者，學校仍應予以解聘，……。」及同法施行細則第 27 條第 1 項規定：「本法中華民國 109 年 6 月 30 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。」

二、再查本部 109 年 7 月 31 日臺教人（三）字第 1090094386 號函訂定之「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」第 2 點第 1 款規定，教師法修正施行前經學校教師評審委員會、性別平等教育委員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，於教師法修正施行後應依附表規定辦理。附表項目（二）說明「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。」。

五十五、文號：臺教國署人字第 1100055522 號

主旨：有關校事會議成員之家長會代表、行政人員代表、學校教師會代表產生方式及教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士之資格條件案。

說明：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）第 4 條第 2 項（按：現行為解聘辦法第 12 條第 2 項）校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）成員產生方式及資格條件說明如下：

（一）產生方式：解聘辦法明定校事會議代表由不同身分組成，其規範意旨在於學校校事會議處理案件時更加公正、嚴謹；不同身分代表產

生方式涉及學校實務操作，請學校本權責辦理。

（二）資格條件：不同身分代表須由具備該身分之現任人員擔任。其中教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家之資格定義，詳如高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點第2點及第 3 點規定；另有關社會公正人士資格，前以本署 109 年 9 月 11 日臺教授國字第 1090097565 號函（諒達）敘明。

五十六、文號：臺教人（三）字第 1100020619 號

主旨：所詢貴校教師有教師法第 15 條第 1 項第 1 款情形，其解聘案於報本部後，至本部核准及學校解聘前之停聘期間，與貴校之聘僱關係是否存續一案。

說明：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，與貴校間具有聘約關係。

五十七、文號：臺教人（三）字第 1100003420 號

主旨：所詢公立高級中等以下學校教師涉有教師法所定應受「解聘」處分之違失行為，應如何類推適用公務員懲戒法規定之懲戒權行使期間相關疑義一案。

說明：

一、查貴府來函說明四引述本部 107 年 11 月 5 日臺教人（三）字第 107013393A 號函有關公立高級中等以下學校教師懲處權行使期間，係規範「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第 6 條規定之申誡、記過及記大過，合先敘明。

二、教師違失行為涉及身分變更之處分，目前係明定於教師法，依該法第 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。」及第 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。」教師有教師法第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項情形，係屬聘任教師之消極資格條件，尚無行使期間規範，此節業經前開本部 109 年 12 月 10 日書函釋示在案。

三、至教師經依教師法第 16 條第 1 項規定解聘者，非屬具有前開規定所稱消極資格條件，僅係不得在原服務學校繼續擔任專任教師，惟不影響其受聘於其他學校。爰教師涉有教師法第 16 條第 1 項所定應受解聘之情事，學校僅得於聘約存續期間審議。

五十八、文號：臺教學（三）字第112805030號

主旨：為查明校園師對生性侵害、性騷擾或性霸凌事件（以下簡稱校園性別事件）真

相，並提供可能被害人必要協助，倘事件管轄分涉主管機關及學校時，由主管機關為主要程序管轄，通知疑似行為案涉相關學校配合參與調查。

說明：

一、校園性別事件之調查管轄，定於性別平等教育法（以下簡稱性平法）第28條第2項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10條第1項規定，以行為人於行為發生時所屬學校為事件管轄學校，並以但書規定，行為人於行為時或現職為學校首長者，由現職學校所屬主管機關調查。另為處理行為人身分異動之管轄疑義，防治準則第11條第1項規定，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，先予敘明。

二、又依性平法第30條第2項規定，處理前項事件時，得成立調查小組調查之，惟行為人涉數案件且依其身分之轉換，管轄單位分屬學校（教師）與主管機關（校長）者，審酌校長身分之權力及人際影響力，為有效調查案件，宜將事件統整交由主管機關之性平會調查處理，主管機關並應通知案涉管轄之相關學校經性平會討論通過派員參與主管機關之調查，由主管機關併案組成調查小組進行調查，以利程序經濟，並避免不同之調查小組對同一行為人之行為產生之不同之調查結果，亦得避免對被害人造成重複詢問。

三、另為能有效清查校園性別事件被害人與事件範圍，行為人如曾服務於不同學校且於不同學校亦有發生疑似校園性別事件之虞者，應由上開主管機關性平會所組成之調查小組就事件行為人發生疑似行為時間、樣態等，通知其曾服務之學校配合進行事件普查，以鼓勵校園性別事件可能之被害人及其法定代理人儘早申請調查或參與調查程序，以利蒐證調查處理釐清真相後，得對該行為人為適法之處置。

五十九、文號：臺教人（二）字第1114203261號

主旨：檢送「教育部所屬學校公務人員依性別平等教育法第27條之1第8項規定應調離學校現職之處理流程」1份。

說明：

一、查性別平等教育法第27條之1第1項至第3項規定略以，學校已聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，如有性侵害、性騷擾或性霸凌行為、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，學校應依情節輕重予解聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或1年至4年不得聘任、任用、進用或運用。次查同法第27條之1第8項規定：「第1項至第3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4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。」

二、為處理是類涉犯性侵害、性騷擾或性霸凌等之現職公務人員調離校園，爰就本部所屬學校之公務人員遇有性別平等教育法第27條之1第8項規定應調離現職之實務作法擬具旨揭處理流程，爾後各學校遇類此案件請依處理流程所定程序依限辦理。

六十、文號：臺教學（三）字第1120057724號

主旨：校園性別事件之行政調查與法院刑事判決司法調查認定不一致，及涉及不適任教師管制期限變更等程序案。

說明：

一、依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第30條第6項及校園性侵害性騷擾獲性霸凌防治準則第28條第1項規定，學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不受司法程序是否進行及處理結果之影響。究原立法意旨，指基於行政權之發動與受教權保障，其保障之內容，與司法所保障之法益並不相同，為避免學校或主管機關於該事件進入司法程序後即停止調查，爰明定其調查處理，不受司法程序進行之影響，係指事件程序進行中，不受司法程序是否進行及其結果之影響，先予敘明。

二、來文所揭案件經學校原調查處理結果（違反專業倫理，情節嚴重，解聘/通報管制4年）落差甚大，來文亦已引據行政程序法第177條規定，建議請該校將原判決結果提交性平會討論，針對司法機關查驗之事證倘屬原已存在而學校無法查得之新事證（如醫療紀錄）致影響學校之事實認定，則當屬新事證而應重啟調查重為事實認定且變更議處。

三、經查核本案該校調查報告，似憑乙師盡皆否認，即不採甲女第1次遭違反意願發生性行為之事實，未論明是否屬刑法第221條所定違反意願發生強制性交行為，而驟認難以構成刑法第228條第1項之利用權勢性交罪，應請學校審酌判決書第4至6頁論及該教師犯刑法第221條第1項之成年人故意對少年強制性交罪之論點，重為事實認定為宜。

四、本案經該校性平會變更事實認定後，請學校依程序報主管機關核准解聘，請應通報為終身不得聘任為教師。請貴署於學校報核時，先予撤銷原解聘/通報4年不得聘任為教師之處分，另參照最高行政法院100年度判字第854好判決，本案重新作成行政處分之存續力溯及至原解聘處分生效時，併予敘明。

五、另查本部事件回報系統之陳報資料事實認定及議處結果均有誤，應請貴署退請學校依後續之處理結果重新陳報。

六十一、文號：臺教學（三）字第1120057724號

主旨：有關校園性別事件經申復審議結果「重為決定」，申請人、被害人及行為人倘仍有不服，應再經申復程序，始得提起申訴、訴願等救濟程序案。

說明：

一、性平法經112年8月16日總統華總一義字第11200069321號令修正公布，第37條第1項及第2項規定略以：「(第1項)申請人、被害人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起30日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得向主管機關申復。(第2項)前項申復以一次為限。」

二、依前揭會議決議，校園性別事件之同一案件、同一標的，申復以1次為限，不論有無重啟調查程序，只要重為決定，即應再經申復程序，始得提起申訴、訴願等救濟程序。

六十二、文號：臺教學（三）字第1122803970A號

主旨：修正本部106年7月26日函示教師涉性別事件是否情節重大之判斷基準。

說明：

一、有關情節重大與否之判斷基準，前經本部106年7月26日臺教學（三）字第1060092113號函（諒達）示在案。

二、配合教師法及性別平等教育法相關條文之修正，針對學校調查處理教職員工性騷擾或性霸凌事件（113年3月8日後則指「校園性別事件」），由學校性別平等教育委員會（或依法組成之相關委員會）組成調查小組調查後，倘經調查發現其行為事實情節已達應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並應通報終身或1至4年不得聘任、任用、進用或運用者，應請調查小組針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列行為事實及對被害人所生影響等因素，予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），經學校性平會審議確認通過後向學校提出處理建議：

（一）行為人：行為是否基於故意、與被害人之關係（是否直接指導）、過往有無類似行為經學校調查屬實、曾處置告誡後再犯、有無挾怨報復、污衊／轉嫁責任予被害人、串供、不當施壓被害人或其他受事件牽連之相關人等不具悔意之犯後態度。

（二）被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。

（三）行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。

（四）行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。

（五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。

六十三、文號：臺教學（三）字第1132801903號

主旨：檢送「性平法第37條第1項但書規定向主管機關申復審議流程圖」1份（如附件），提供各主管機關據以辦理性別平等教育法（以下簡稱性平法）第37條第1項但書所定申復案件。

說明：性平法第37條規定：「（第1項）申請人、被害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30日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。（第2項）前項申復以一次為限。（第3項）學校或主管機關經申復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、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於40日內完成調查。（第4項）主管機關經依第一項但書申復審議結果發現，學校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，對學校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回學校依

法處理，並追究相關人員責任。」，爰本部擬訂上開第1項但書所定之申復審議及審議結果處置流程，提供參考運用

六十四、文號：臺教學（三）字第1130037236號

主旨：有關校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）第12條第1項規定校園性別事件案之行為人現所屬學校派代表參與調查定義案。

說明：

一、防治準則第12條第1項規定：「事件管轄學校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。」

二、112年8月16日修正公布性別平等教育法（以下簡稱性平法）第33條第4項前段規定：「校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。」，已明定「調查小組成員」之組成。

三、依憲法第7條所定人民在法律上一律平等，行為人與被害人應為相同之處理，爰防治準則第12條第1項所定「行為人現所屬學校派代表參與調查」，係指事件管轄學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）成立調查小組時，成員應有行為人現所屬學校之代表。

四、依性平法第33條第2項規定略以「得成立調查小組調查」，倘事件管轄學校性平會未組成調查小組時，應以書面通知行為人現所屬學校派代表出席事件管轄學校性平會會議，審議調查報告。

五、併說明性平法第33條第4項前段規定，校園性別事件當事人分屬不同學校時，被害人現所屬學校之代表應依下列方式辦理：

（一）事件管轄學校性平會成立調查小組者，成員應有被害人現所屬學校之代表。

（二）事件管轄學校性平會未成立調查小組者，應以書面通知被害人現所屬學校派代表出席事件管轄學校性平會會議，審議調查報告，以保障被害人權益。

（三）有本項後段但書規定情形，無須通知被害人現所屬學校派代表擔任調查小組成員或出席性平會會議。

六十五、文號：臺教學（三）字第1132802191號

主旨：檢送本部研編「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」（如附件）。

說明：

一、性別平等教育法（以下簡稱性平法）第21條規定：「（第1項）為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。（第2項）學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。（第3項）學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。」

二、113年3月6日修正發布校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）第8條規定：「（第1項）校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第2項）校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第3項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。」

三、為協助高級中等以上學校依上開規定訂定相關規定或專業倫理規範，本部研編旨揭指引提供參考，並請於113年7月31日前以下列方式訂定完成：

（一）學校得將相關規定或專業倫理規範併入性平法第21條第2項規定之「防治規定」訂定，公私立大專校院得自主另訂於校內規章。

（二）教育部國民及學前教育署請依113年5月10日本部第11屆性別平等教育委員會校園性別事件防治組第3次會議決議，請將「參、附錄」各案例之3.專業倫理防治指引綜整研訂為高級中等以下學校適用之指引，督導所轄學校納入教職員工聘約，並加強宣導。

（三）另依防治準則第38條第1項規定：「學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第8條及第9條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。」，旨揭指引及學校訂定相關規定或專業倫理規範，應納入校長及教職員工聘約及學生手冊加強宣導。

六十六、文號：臺教學（三）字第1132803074號

主旨：檢送「校園性別事件防治準則第30條第6項規定執行程序指引」1份(如附件)。

說明：

一、旨揭規定經113年3月6日修正發布：「第4項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未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，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。」

二、請依旨揭指引辦理，以符性別平等教育法規定之調查處理正當程序。

六十七、文號：臺教學（三）字第1132804741B號

主旨：檢送「校園性別事件防治準則」（以下簡稱防治準則）第32條第3項規定解釋令1份。

說明：

一、查防治準則第32條第3項規定：「申請人、被害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30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、被害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。」

二、前揭事件管轄學校（或機關）依性別平等教育法第36條第3項規定，以書面載明事實及理由通知處理結果並教示申復，係以事件管轄學校（或機關）及議處權責學校（或機關）同一為前提；如有防治準則第12條第2項規定情形，由事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校（即議處權責學校，防治準則第30條第4項規定參照）作成終局處理結果時，應由議處權責學校（或機關）以書面通知申請人、被害人、檢舉人及行為人，向議處權責學校（或機關）提起申復及申訴之救濟，以避免造成申復及申訴救濟結果歧異。

三、承前，依調查結果劃分校園性別事件當事人學生申復及申訴救濟權責如下：

（一）調查不成立：無防治準則第12條第2項規定適用，事件管轄學校係作成原措施之學校，維持由事件管轄學校將處理之結果，以書面通知當事人，並應教示當事人向事件管轄學校提起申復及申訴救濟。

（二）調查屬實：

1. 由事件管轄學校移請行為人現所屬學校（即議處權責學校）議處，議處權責學校係作成原措施之學校，並將處理之結果以書面通知當事人，應教示向議處權責學校提起申復；通知申復決定時，應教示向議處權責學校提起申訴救濟。

2. 申復（訴）有理由者，涉及性別平等教育委員會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，由事件管轄學校重新調查，再移送由議處權責學校重為議處結果；僅涉及終局處置（議處）有瑕疵，由議處權責學校之權責單位重為決定或另為適法之處分。

六十八、文號：臺教學（三）字第1132804859號

主旨：有關校園性別事件申請人、被害人及行為人（以下簡稱當事人）依性別平等教育法（以下簡稱性平法）提起申復案件之後續行政救濟管轄與處理。

說明：

一、依112年8月16日修正公布性平法第37條第1項規定（略以），當事人對於學校或主管機關校園性別事件處理結果有不服者，得於收到書面通知次日起30日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人 或被害人得逕向主管機關申復。同法第39條第1項復規定，當事人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起30日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：1、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。2、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國74年5月3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。3、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

二、依上開但書規定，校園性別事件之被害人（學生）對學校處理結果不服，向主管機關提出申復，行為人亦向學校提出申復時，依校園性別事件防治準則第33條第3項規定，由學校報主管機關併案審議 ，雙方當事人不服申復審議結果時之救濟，說明如下：

（一）教師、公務人員不服此階段主管機關申復審議結果，自得依性平法第39條第1項第1款及第2款所定程序提出救濟。

（二）被害人（學生）不服主管機關之申復結果，亦依性平法第39條第1項第3款所定，依規定向所屬學校提起申訴。

三、另有關申復時點，教師部分，依本部101年4月9日臺訓（三）字第1010039771號函所示，教師案件之申復時點（學校依據教師法第26條第1項規定，於作成教師解聘、停聘之決議後，報請主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人時，當事人即得提起申復），此階段由於申請人或被害人尚未接獲學校之處理結果通知，尚無法提出申復，為避免雙方當事人提出申復時點之落差，影響現行性平法第37條第1項及其但書規定學校或主管機關申復案件之審議，爰齊一雙方當事人之申復時點，請學校於報主管機關核准教師議處案件時，依性平法第36條第3項規定通知申請人或被害人得就事件之調查與議處決定結果提出申復。惟倘上開申復時點通知後，雙方當事人均未提出申復，迄渠等接獲學校最終處理結果後始依性平法第37條第1項規定提出申復，亦為法所許，事件管轄學校或主管機關仍應受理申復並審議。

四、至軍訓人員之申復時點，依據軍訓教官人事評審會設置要點第3點之規定，軍訓教官特殊重大獎懲與不適任人員案件審議權責為本部軍訓人評會職掌，其他各級人評會（包括國教署軍訓人評會、各直轄市政府教育局及縣（市）聯絡處軍訓人評會、專科以上學校軍訓人評會），依前述設置要點第4點之規定，僅有獎懲建議權，其權責及性質與教師經教師評審委員會審議議處之決議之處分性質不同，應俟本部通過最終議處結果，交由學校依據性平法第36條第3項通知處理結果，並依第37條第1項教示雙方當事人提出申復。

五、另有關本部所屬高級中等以上學校軍訓教官人事評審會懲處事件作業流程，業經本部113年3月7日臺教學（六）字第1132800512號函（諒達）示在案，爰本部110年3月9日臺教學（三）字第1100031108號函（諒達）說明二所附「教育部所屬高級中等以上學校軍訓教官涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件屬實處置程序」流程圖予以廢止參考適用。

六十九、文號：臺教學（三）字第1132805502號

主旨：修正本部113年4月18日臺教學（三）字第1132801903號函（諒達）訂之「性平法第37條第1項但書規定向主管機關申復審議流程圖」1份（如附件），並請依說明處理性別平等教育法（以下簡稱性平法）第37條第1項但書所定申復案件。

說明：

一、旨揭流程圖原係本部因應性平法第37條第1項但書規定，擬訂申復審議及審議結果處置流程，提供各地方政府及各級學校參考運用。後續審酌原列交回學校依法處理（重啟調查、重為決定）段恐未能符應性平法第37條第3項後段所定限學校於40日內完成調查之規定，爰予修正經主管機關申復審議為有理由者，逕交回學校依法處理（如流程圖左下所列）。

二、另針對校園性別事件雙方當事人提出申復之時點有落差時（例如接獲處理結果第1日、第30日方分別提出）之申復審議時程疑義，請依下列說明辦理：

（一）雙方當事人（教職員工生/生）僅向學校提出申復，但提出申復時點落差過大，難以於30日之申復審議時程併案審議時，請學校分別審議。另審酌係對渠等所涉同一校園性別事件之處理結果提出申復，為避免對同一事件產生歧異之審議結果，爰建議由同一組申復審議小組成員審議並分別回應申復人所提事由。

（二）雙方當事人（教職員工/生），倘教職員工（行為人）先向學校提出申復，考量性平法第37條第1項但書及校園性別事件防治準則第33條第3項所定由主管機關併案審議申復案之規定，請學校聯繫學生（申請人或被害人）確認是否向主管機關提出申復，其若向主管機關提出申復，則請學校將行為人所提申復案報請主管機關併案審議。

七十、文號：臺教學（三）字第1132805149號

主旨：性別平等教育法（以下簡稱性平法）第26條第2項序文「應命行為人接受心理諮商與輔導」明訂具體時數案。

說明：

一、依111年3月18日本部訴願審議委員會第474次會議附帶決議及113年9月26日本部第11屆性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）第3次委員大會決議事項辦理。

二、學校或主管機關性平會召開會議審議調查小組所提交之調查報告時，得視需要邀請學校輔導諮商單位派具有性別平等意識之心理諮商或專業輔導人員（包括學生輔導法第3條所定之專任輔導教師及學校專業輔導人員）列席會議參與討論，依據行為人校園性別事件樣態予以專業評估，得以決議行為人應接受至少◯小時之諮商輔導。

三、至依性平法第25條規定，於事件處理過程即提供當事人（行為人）心理諮商與輔導之專業輔導人員，除非有當事人主張應更換專業輔導人員之事由外，基於專業信賴原則，後續調查屬實時擔任性平法第26條第2項規定「應命行為人接受心理諮商與輔導之處置」執行人員，宜為同一位專業輔導人員。

七十一、文號：臺教學（三）字第1130122346號

主旨：檢送「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」及「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明，請轉知所屬辦理，以落實校園中性平三法之規範目的及調查專業權責。

說明：

一、查本部102年12月24日臺教學（三）字第1020165630號函發「各級學校非屬性別平等教育法（以下簡稱性平法）所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」請各級學校參考運用，以協助各級學校釐清性別平等工作法（時為性別工作平等法，以下簡稱性工法）及性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）所定性騷擾防治之實務處理疑義；前於109年11月依據行政院性別平等會人身安全組會議分工小組會議決議修正在案，並公布於本部性別平等教育全球資訊網 。

二、因應 「性平三法」（即性平法、性工法及性騷法）於112年8月16日修正公布，

並於113年3月8日施行，性工法及性騷法已具體修訂相關申訴及調查處理程序，爰修正為旨揭說明，其適用法律之申訴處理及調查機制，調整如下：

（一）適用性工法之職場性騷擾事件：依勞動部113年11月27日勞動條5字第1130148994號函略以：「倘考量性別平等教育委員會應優先處理校園性別事件，擬規範僱用受僱者30人以上之學校應另設工作場所性騷擾申訴處理單位，該部予以尊重。」（依工作場所性騷擾防治措施準則第12條第2項規定）；另考量偏鄉小校之人力負擔，受僱者未達30人之學校，依同條第4項規定，得由該校之性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依本準則處理職場性騷擾申訴事宜，以符不同法律之規範目的及調查專業權責。

（二）適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查；行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

三、本部102年12月24日臺教學（三）字第1020165630號函及所載100年10月31日臺訓（三）字第1000170857B號、同年12月6日臺訓（三）字第1000203271號函自即日超均停止適用。

七十二、文號：臺教國署人字第1130112833號

主旨：有關本署主管之高級中等以下學校辦理教師解聘、不續聘、停聘案件應注意事項。

說明：

一、依據教育部113年9月23日臺教人（三）字第1134202814號書函辦理。

二、為協助各校審慎並確實處理教師解聘、不續聘、停聘案件，本署向就學校所報案件常見瑕疵情形及通案性作業疑義通函應注意事項如下：

（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，教育部歷年函示均重申教評會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應踐行通知當事人陳述意見機制，惟仍有部分學校依教師法第22條審議教師暫時予以停聘案、或依教師法第28條審議已離職教師解聘且終身或1年至4年不得聘任案，未通知當事教師陳述意見，請應依相關規定辦理。

2. 依立法院第10屆第7會期第2次臨時會第2次會議修正性別平等教育法（以下簡稱性平法）及性別平等工作法通過之附帶決議，為保障被害人對行為人考績會或教評會變更性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）懲處輕重建議之程序參與，及避免性別案件與懲處結果產生失衡，辦理懲處時應給予被害人或其法定代理人陳述意見之機會。

3. 據上，請各校就性別案件作出議處決定前，由教評會通知被害人限期以書面或言詞提出陳述意見；未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，決定議處之權責單位應審酌其書面陳

述意見。（教育部113年3月8日修正施行之校園性別事件防治準則第30條第6項、教育部113年7月11日臺教學(三)字第1132803074號函）

（二）學校教評會審議涉性別事件教師解聘或停聘（教師法第15條或第18條）期間之理由部分：

1. 查性平法第26條第1項規定：「校園性別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。」次查教師法施行細則第11條規定：「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。」
2. 再查教育部110年3月10日臺教人（三）字第1100028095號書函略以，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。
3. 據上，校園性別事件之事實認定應依據學校性平會調查報告，惟性平法係採調查權與懲處權分離原則，學校教評會據性平會調查報告建議依教師法第15條或第18條處理，而審議教師解聘或停聘案時，仍應論明不得聘任為教師或停聘之期間之理由，尚非僅就性平會處理建議逕予投票議決。

（三）審議教師行為違反相關法規部分：

1. 查教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款，及第18條第1項規定，均以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為構成要件。是以，教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實後，係由教評會依相關事證，就個案具體情節審議認定究採教師法第14條第1項第11款「有解聘且終身不得聘任教師之必要」，或第15條第1項第5款「有解聘之必要，1至4年不得聘任」，或第18條第1項「未達解聘之程度，而有停聘之必要」。
2. 據此，學校依教師法第18條第1項規定審議終局停聘教師者，應充分論述其情節是否未達解聘程度，而非僅就教師法第18條第1項規定逕予投票議決。
3. 另，學校審議教師「行為違反相關法規」，應明示該違反行為所涵攝之具體法規為何。

（四）有關本署主管高級中等以下學校教師解聘不續聘或終局停聘作業表格業於113年5月14日臺教國署人字第1136000949號函送各校，請依相關作業表格規定辦理。

七十三、文號：臺教人（三）字第1100028095號

主旨：學校辦理教師解聘、不續聘、停聘案件應注意事項。

說明：

一、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。

二、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。

三、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：

（一）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，…。」

（二）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：

（一）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。

（二）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。

七十四、文號：臺教人（三）字第1124200645號

主旨：學校教師解聘、不續聘、停聘案件，常見瑕疵錯誤態樣及通案性作業疑義。

說明：

一、陳述意見部分：

（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、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。」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，並注意文書之送達應以足供存證查核方式送達當事人，其中詢問目的，應適時合理揭示審議教師不適任之事由，俾利教師妥為預備陳述之內容。又第一次通知陳述意見，應視實務需要預留教師合理之準備期間（以7日為原則）。

（二）考量當事人列席教評會陳述之意見，可能有教評會無法回應但可由提案或相關單位回應之部分，爰會議紀錄中除載明教評會之回應外，亦得補充相關單位對當事人意見之說明，以完備教評會審議過程。

二、各校教評會設置規定部分：請各校檢視校內各級教評會相關設置章則，其中涉及教師解聘、不續聘及停聘之規定如與現行教師法未合之處，應儘速檢討修正。

三、出席委員人數計算部分：查教師法第14條、第15條、第16條、第18條及第22條均訂有教評會審議教師不適任案件之委員出席及審議通過人數門檻，又審議通過人數門檻係以出席委員之表決人數超過一定比例以上而定。是以，若議案進行表決時在場委員有不投票之情形，仍應列入出席委員人數，以計算比例。

四、教師法第16條規定解聘或不續聘教師部分：……教評會審議依教師法第16條規定解聘或不續聘教師，應續以審議其情節是否以資遣為宜，併注意「符合非出於教師本人惡意」及「資遣當事人之評估」，並載明於會議紀錄中。其中當事人資遣意願評估，應事先以書面方式徵詢，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。

五、暫時繼續聘任部分：查教師法第26條第5項及同法施行細則第17條規定，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。該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（聘書所載文字如自○年○月○日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止）。

六、復議程序部分：依本部110年12月20日臺教人（三）字第1100167388A號書函檢附之復議機制參考範本，學校教評會業經決議，倘嗣發現原決議內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現，致確有重加研討審議之必要時，須先經踐履復議程序，始得重啟決議（即須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議），各校得建立校內復議程序機制。

七十五、文號：臺教國署人字第1110055261號

主旨：函詢學校校事會議組成調查小組、完成調查報告後，提供調查報告等疑義。

說明：

一、依據高級中等以下學校解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱解聘辦法)第5條規定略以，學校校事會議應組成調查小組，調查小組調查完成應製作調查報告提校事會議審議。

二、復依法務部105年12月12日法律字第10500713700號函：「按行政程序法第46條

第1項規定：『當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。』係規範特定之行政程序中當事人或利害關係人為主張或維護其法律上利益之必要，向行政機關申請閱覽卷宗之程序規定，並應於行政程序進行中及行政程序終結後法定救濟期間經過前(下稱行政程序進行中)為之。是以，人民如於行政程序進行中，得依行政程序法第46條規定申請閱覽或複印有關資料或卷宗為之；如非行政程序進行中之申請閱覽卷宗，則視所申請之政府資訊是否為檔案，分別適用檔案法或政府資訊公開法之規定。至於行政機關是否提供人民所申請閱覽或複印有關資料或卷宗，係由行政機關視具體個案所申請之資料，分別依行政程序法第46條、檔案法或政府資訊公開法第18條等規定決定是否提供。」

三、綜上，當事人或利害關係人向學校申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，毋須依解聘辦法第6條規定經校事會議審議，且解聘辦法並未規範調查報告提供方式，依法務部105年12月12日法律字第10500713700號函意旨，係由學校視具體個案情形所申請之資料，分別依行政程序法第46條、檔案法或政府資訊公開法第18條等規定決定是否提供，請貴局本權責督導所屬學校依相關規定辦理。

七十六、文號：臺教人（三）字第1120094134號

主旨：所詢終局停聘教師於停聘期間可否申請或執行校內外計畫事宜。

說明：

一、查教師法第18條規定：「（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……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。」。次查教師法施行細則第14條第1項規定：「本法第18條第2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。」

二、再查本部111年4月6日臺教人（三）字第1110028590號書函略以，受終局停聘之教師於停聘期間不發給待遇，除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外，尚無不許於上開範圍外工作之限制。惟教師於是段期間，與學校間聘約為停止執行之狀態，仍具教師身分，故倘有違反教師法相關行為規範之情事，仍得依規定處置。

三、綜上所述，受終局停聘處分之教師於停聘期間，與學校間聘約為停止執行之狀態，仍具教師身分。教師於是段期間，除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外，尚無不許於上開範圍外工作之限制；至得否申請或執行校內外非關教學之研究計畫等，請依各該計畫之申請規定或貴校校內規章等，本權責辦理。

七十七、文號：臺教人（三）字第1120113271號

主旨：有關學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件，給予當事人陳述意見機會之相關執行疑義。

說明：

一、查教師法施行細則第9條規定：「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…之相關規定。」

二、復查行政程序法第9條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」、第24條第1項規定：「當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。」、第39條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」、第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」

三、再查法務部112年11月15日法律字第11203512410號書函略以，當事人原則上得委任代理人代為行政程序行為，但依法規之規定或依行政程序之性質須當事人親自為之者，則不得委任。質言之，若法律規定當事人有親自參與義務或具有高度屬人性質（例如有關個人能力、資格或其他類似事件的考試或審查）的程序行為時，則不允許當事人委由第三人代理行政程序行為。至於個別行政程序，是否屬依其性質不得委任代理人為之，應由各該程序規範之主管機關，衡諸該等行政程序之事務本質後本於權責審認之。

四、茲以教師解聘、不續聘、停聘、資遣案件涉及其身分與工作等重大事項，應充分維護教師權益並踐行正當法律程序，教評會審議是類案件並作成決定前，除有法令規定得不給予當事人陳述意見之情形外，應以書面通知當事人，依前開規定給予當事人陳述及申辯之機會，旨為使教評會作成決議前，對當事人有利之證據，得以儘量呈現於會中，以確保教評會作成公正、正確之判斷；又為尊重當事人受第三人協助之權利，學校得許當事人委任第三人（如律師）陪同或代為列席陳述意見或回應委員提問，詢畢後即依議程規範或主席指示退席。

五、另如學校衡酌教評會議事程序順利進行之必要性，可於書面通知教師陳述意見時，敘明議程之規範與時間限制，俾使當事人之代理人知悉，並於議事開始時，由主席再予提醒其配合辦理事項，避免影響議事進行。

七十八、文號：臺教授國字第1120186601號

主旨：因應最高行政法院110年度上字第19號判決意旨，配合修正主管機關依教師法第14條第1項第4款至第11款、第15條第1項規定解聘且終身或一定期間不得聘任為教師之核准作業程序。

說明：

一、依據教育部112年12月28日臺教人（三）字第1124203729號函辦理。

二、查最高行政法院110年度上字第19號判決，將103年1月8日修正公布之教師法第14條第2項「解聘與議決1年不得聘任為教師」案件（類同現行教師法第15條第1項），定性為不同行為主體所為之行政行為，其法律性質及救濟途徑如下：

（一）關於學校對教師解聘部分：公立學校對其所屬教師所為解聘，係基於聘任契約所為意思表示。教師認為學校之解聘不合法，係對聘任契約法律關係

存否之爭執，應對學校提起確認聘任法律關係存在之訴。

（二）關於教師因解聘之事由所另受議決一定期間不得聘任為教師部分：剝奪教師受聘於全國各級學校之職業選擇自由，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍，核為單方具有規制效力之行政處分。教師對一定期間不得聘任為教師之處分，應以核准之主管機關為被告提起行政訴訟。

三、前開判決見解將原由學校決議後報主管機關核准之單一處分，拆分為「解聘」與「管制一定期間不得聘任為教師」，其中「解聘」仍由學校為之，而「管制一定期間不得聘任為教師」則由主管機關最終決定並作成處分。是以，倘學校報請主管機關核准擬依教師法第14條第1項第4款至第11款（解聘且終身不得聘任為教師）、第15條第1項（解聘且1至4年不得聘任為教師）規定處置教師，主管機關核准程序應分為兩函方式，其中一函為核復學校所報解聘案件，另函為主管機關書面通知當事教師有關管制一定期間不得聘任為教師之處分。

四、茲以教師法適用對象包含公、私立學校編制內專任教師，前開作法於公、私立學校應為一致性處理。又為使教師解聘生效日期與管制生效日期一致，主管機關所作管制處分生效日期，應以附附款行政處分之方式處理（敘寫方式如「管制處分自學校解聘通知送達之次日併同生效」），併請學校於解聘函文寄送時，代為轉交送達教師。

五、至教師法第14條第1項第1款至第3款情形，依同條第2項規定免報主管機關核准而由學校逕予解聘，該管制係依法發生效果不待核准，併敘。

七十九、文號：臺教人（三）字第1130035293號

主旨：所詢有關教師評審委員會審議教師疑涉校園性騷擾事件之「有暫時予以停聘必要」疑義。

說明：

一、教師法第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5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16條第2項：「依本法第22條第1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。」揆其立法說明係參考行政程序法（以下簡稱行程法）第128條規定，行政處分於法定救濟期間經過後，發生新事實或發現新證據者，相對人或利害關係人得向行政機關申請撤銷、廢止或變更之。

三、行程法第128條略以：「（第1項）行政處分於法定救濟期間經過後，具有下列各款情形之一者，相對人或利害關係人得向行政機關申請撤銷、廢止或變更之。但相對人或利害關係人因重大過失而未能在行政程序或救濟程序中主張其事由者，不在此限：……二、發生新事實或發現新證據者，但以如經斟酌可受較有

利益之處分者為限。……（第3項）第1項之新證據，指處分作成前已存在或成立而未及調查斟酌，及處分作成後始存在或成立之證據」。

四、本部101年3月5日臺人（二）字第1010019698B號函略以，教師涉及校園性侵害案件，服務學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議停聘時，因性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）尚未完成事實調查及認定，爰教評會審酌行為人陳述意見時，僅限於停聘部分，不涉及事實調查及認定。

五、本部103年6月12日臺教人（三）字第1030073385號函略以，教評會就申請（檢舉）之內容初步判定，並無違反性平會專業權責認定之疑慮，惟為利教評會依法執行此一權限，教評會審議時，得邀集性平會人員列席會議說明。

六、本部107年8月24日臺教人（三）字第1070116491號書函略以，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評價，自不得就同一行為重複審議，再為決議，始符法意。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……。」

七、法務部110年3月10日法律字第11003503470號函略以，行程法第128條第1項第2款規定所稱「發生新事實」，乃係指對原決定據以作成之構成要件事實，有所變更，亦即行政處分作成後，事情之真實情形在實際上有所改變始足當之；而所謂「發現新證據」，依同條第3項規定，係指發現處分作成前已存在或成立而未及調查斟酌，或處分作成後始存在或成立之可據以證明事實存否與真偽之證據。

八、茲所詢教師涉有校園性別事件，學校教評會依教師法第22條第1項前段規定審議有無暫時予以停聘之必要，具有公益考量因素，教評會僅須就所得資料（例如判斷真偽、書面陳述內容情節嚴重與否等），初步判斷本案情節輕重、涉案人有無離開教學現場之必要（最高行政法院109年度判字第116號判決意旨參照），並不涉及事實調查及認定。倘教評會業審議暫時予以停聘「未通過」時，如未經復議程序，教評會不得恣意變更該決議。惟如該案有教師法施行細則第16條第2項情形，即經學校性平會調查發現有新事實或新證據，將足以影響原調查認定而認有暫時予以停聘必要者，教評會應即經踐行復議程序後，「審議通過」暫時予以停聘，其法定期限、次數及審議程序仍應依教師法第22條規定辦理。

八十、文號：臺教人（三）字第1130046013號

主旨：所詢有關教師於前任職學校涉刑事案件經檢察官起訴，後續依教師法檢討行政責任案。

說明：

一、查教師法第14條第1項第11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：……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15條第1項第5款：「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：……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。」及第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……，予以終局停聘。」，係由103年6月18日修正公布之教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」修正移列。

二、本部105年1月11日臺教人（三）字第1040154065號函及105年10月31日臺教人（三）字第1050129046號函以，教師法第14條第1項第13款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化，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專業尊嚴為範疇。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查處確認。

三、最高行政法院105年判字第51號判決主文，其中103年6月18日修正公布之教師法第14條第1項第13款所謂「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（現修正移列至第14條第1項第11款及15條第1項第5款），並不以法院判決確定為限，尚包括檢察機關及主管行政機關查證屬實之情形。

四、茲以現行教師法就教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實之規範，未以教師任職服務學校之行為為限；又依前開本部函釋及法院判決意旨，「有關機關查證屬實」除法院判決確定外，亦包括檢察機關及主管機關查證屬實之情形；且學校查處有無解聘或停聘之必要，尚非以刑事案件事實調查為範疇，而係該違反法規之行為是否已損及教師專業尊嚴及倫理規範予以論之。是本案仍請依相關規定秉權責妥處。

八十一、文號：臺教人（三）字第1130110084號

主旨：所詢教師法第22條第2項規定相關疑義案。

說明：

一、查109年6月30日修正施行前之教師法第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。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。」為使構成要件更為明確，109年6月30日修正施行之教師法將原第14條第1項第13款規定，按情節輕重分別移列至現行法第14條第1項第11款及第15條第1項第5款規定，並考量「教學不力有具體事實或違反聘約情節重大」係發生於單一學校之情事，與教師是否不適宜在其他學校任教無涉，無管制其

不得擔任教師之必要，爰改列為同法第16條第1項所定解聘或不續聘事由。

二、承前法制沿革可知，現行教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款「行為違反相關法令」，及第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」、第2款「違反聘約情節重大」於教師法修正前均為不得聘任為教師之構成要件，修法後僅係按不同法律效果分別於第14條、第15條及第16條規範，是尚無以教師有教師法第16條第1項各款要件，即謂符同法第14條第1項第11款或第15條第1頁第5款「行為違反相關法令」之情形。爰案內學校審認教師疑有違反教師法第16條第1項規定，而依該法第22條第2項予以暫時停聘，尚非適法。

八十二、文號：臺教國署人字第1136003206號

主旨：有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第16條適用疑義。

說明：

一、依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）第12條規定略以，校事會議成員包含：校長、學校家長會代表1人、行政人員代表1人、學校教師會代表1人、教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人。

二、查解聘辦法第16條規定略以，為強化調查小組之專業性及公正性，校事會議組成調查小組時，各主管機關應從調查人才庫推舉3倍到5倍學者專家，供學校遴選3人或5人為委員，並應全部外聘。另明定調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見。其立法意旨為讓調查小組進行調查時，應邀請校事會議成員以外的教師會代表及家長會代表陳述意見，以協助學校案件之調查。惟上開教師會代表及家長會代表僅有陳述意見並無參與決定之權限。

八十三、文號：臺教國署人字第1130133490號

主旨：函詢有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第17條適用疑義。

說明：

一、查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）第17條立法意旨為考量教師執行校事會議、審議委員會及附屬之任務編組相關職務時，無法同時處理學校課務及行政工作，為符合實際需求，爰參酌校園霸凌防制準則第27條第4項規定，明定教師執行校事會議或調查小組委員職務，以公假處理；未支領出席費教師所遺課務，由學校遴聘合格人員代課，並核支代課鐘點費。

二、倘須配合事件調查之教師及相關人員，應以調課方式或無課務時配合調查小組之調查，不宜以公假或由學校遴聘合格人員代課方式辦理。

八十四、文號：臺教學（三）字第1130108365號

主旨：有關性別平等教育法（以下簡稱性平法）第26條第5項及校園性別事件防治準則第30條第2項（以下簡稱防治準則）規定之適用疑義。

說明：

一、查93年6月23日公布施行之性平法第25條第2項規定：「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。」，加害人（現行修正為行為人）為教師者，適用當時教師法（92年1月15日公布施行）第14條第1項第6款規定：「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：六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者 。」，爰停聘係屬改變教師身分之處分。

二、次查現行教師法第18條第2項規定：「前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。」，且「本部各教育場域不適任人員通報及查詢系統」之「校園有任用法規人員通報專區」功能「處分方式」已包括「停聘」，爰終局停聘亦屬管制性之處分。

三、綜上，倘校園性別事件經調查屬實，學校性別平等教育委員會通過之調查報告其處理建議適用教師法第18條第1項規定者，應依性平法第26條第5項及防治準則第30條第2項規定，由學校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。

八十五、文號：臺教學（三）字第1130119103號

主旨：所詢教師涉校園性別事件（性騷擾成立且涉及改變身分），其行為時與現所屬學校不同且身分亦不同時，相關懲處之法源依據及執行學校疑義。

說明：

一、依本部113年10月29日臺教學（三）字第1132804741A號解釋令略以：「如有校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）第12條第2項規定情形，由事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校（即議處權責學校）作成終局處理結果」，行為人有現所屬學校者，應由該校依其現職適用法規，依防治準則第30條第4項規定審議議處並作成終局處理結果。

二、行為人於行為時為學生，依113年10月29日臺教學（三）字第1132804741B號函送「校園性別事件學生當事人『事件管轄學校』及『議處權責學校』不同申復及申訴救濟適用情形例示說明」說明二（同附件），為避免致生標籤化影響，無須移送行為人現所屬學校議處。倘現職為學校校長或教職員工者，亦適用之。

八十六、文號：臺教國署人字第1130153354號

主旨：有關高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法）被害人救濟疑義。

說明：

一、查解聘辦法第48條第1項規定略以，學校作成之決議，應報主管機關核准者，於經主管機關核准作成終局實體處理之日起，學校應於10日內以書面載明事實及理由，通知行為人及被害人，並一併提供調查報告。其終局實體處理係指倘學校作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，應報主管機關核准者。

二、次查解聘辦法第50條規定：被害人、其法定代理人或實際照顧者，不服第48條第1項之終局實體處理者，得於收受終局實體處理之次日起30日內，填具陳情書向主管機關陳情；同一案件之陳情，以1次為限。但性別平等教育法或其他法規另有規定者，從其規定。」

三、倘非屬於解聘辦法第48條第1項所定之終局實體處理情形，被害人、其法定代理人或實際照顧者對學校作為不服，得依行政程序法第168條規定：「人民對於行政興革之建議、行政法令之查詢、行政違失之舉發或行政上權益之維護，得向主管機關陳情。」，主管機關亦應依行政程序法第170條第1項規定：「行政機關對人民之陳情，應訂定作業規定，指派人員續迅速、確實處理之。」

八十七、文號：臺教人（三）字第1140007606號

主旨：所詢教師涉及數個違反教師法之行為，經學校同時依教師法第15條各款規定予以解聘並管制一定期間不得聘任為教師相關執行疑義。

說明：

一、茲就所詢疑義分述如下：

（一）有關教師同時涉及數個不適任行為，其管制一定期間不得聘任為教師之執行疑義一節：

1、查本部109年4月17日臺教人（三）字第1090050035號書函略以，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（現第10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，教師經教師評審委員會（以下簡稱教評會）決議解聘且議決1年不得聘任為教師期間，另涉及其他違失行為，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。

2、依前開規定，教師同時涉及數個不適任行為，經學校教評會依教師法規定分別議處其不得聘任為教師之期間並函報主管機關核准，其不得聘任為教師之生效日及期間屆滿日應分別計算。

（二）有關教師涉及數個不適任行為，經學校教評會認定均屬教師法第15條第1項第5款所定「行為違反相關法規」情形，得否綜合評價一節：

1、查本部113年9月23日臺教人（三）字第1134202814號書函略以，教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款，及第18條第1項規定，均以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為構成要件。是以，教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實後，係由教評會依相關事證，就個案具體情節審議認定究採教師法第14條第1項第11款「有解聘且終身不得聘任教師之必要」，或第15條第1項第5款「有解聘之必要，1至4年不得聘任」，或第18條第1項「未達解聘之程度，而有停聘之必要」。次查本部110年3月10日臺教人（三）字第1100028095號書函略以，學校依教師法第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。

2、依前開規定，學校教評會應依相關事證，就個案具體情節秉權責審議教師數個不適任行為應否綜合評價，並於會議紀錄載明其如何審酌案情而議決其不得聘任為教師之期間。

二、至如於同一時間涉及數個不適任行為分屬兼任、代課及代理教師應如何議處一節，因屬本部國民及學前教育署權責，業轉請該署另案處理。

八十八、文號：臺教學（三）字第1142800737號

主旨：有關學校教師因校園性別事件受解聘、停聘（終局）之處分，渠對該事件處理結果不服，請學校明確教示依性別平等教育法（以下簡稱性平法）第37條及第39條提出申復、申訴之救濟。

說明：教師因校園性別事件受解聘、停聘（終局）之處分，渠對學校之處理結果不服提出申復，因申復決定非行政處分，渠對申復審議結果不服，依本部113年10月29日臺教學（三）字第1132804741A號解釋令之規定，議處權責學校或機關於通知申復審議結果時，應依性平法第39條規定教示提起教師申訴，以避免教師誤提訴願致逾申訴提起時效，影響教師救濟權益。

八十九、文號：臺教授國字第1146000185號

主旨：高級中等以下學校教師評審委員會及教師成績考核委員會委員如受停聘措施，於暫時停聘期間即不應擔任該等委員。

說明：

一、查本部112年7月12日臺教法（三）字第1120058295號函略以，教師經依教師法第18條第1項、第22條第1項與第2項規定，由學校予以終局、暫時、當然停聘者，該停聘依教師法第23條及教師法施行細則第7條第3項規定，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。即保留底缺但教師職權行使受到限制；意即教師基於教師聘約所取得之權利義務關係皆被限制（如教師法第30條第2款規定，此類教師不得申請介聘等），未實際執行教師工作。

二、次查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第3條及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第9條規定略以，教師評審委員會（下稱教評會）委員及教師成績考核委員會（下稱考核會）委員除當然委員外，選舉委員係由全體教師票選產生，其任期自9月1日至翌年8月31日止，此應屬教師法第31條第1項第9款規定之教師權利。惟被暫時停聘之教師，其教師職權行使既受到限制，未實際執行教師工作，亦已暫時離開教育現場，於暫時停聘期間自不得行使教評會及考核會委員之職權。是以，教師於暫時停聘期間即不應擔任教評會或考核會委員。

伍、實務常見問題

一、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法Q＆A

Q1：教師疑似有教師法第14條至第16條或第18條規定情事者，學校或主管機關對於所有案件均可向主管機關專審會申請或提交調查、輔導或審議？

A1：一、依專審會辦法第5條第1項及解聘辦法第7條第1項第2款規定，僅限於教師涉有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，得由學校校事會議決議向主管機關專審會申請調查或輔導。

二、主管機關認學校教評會處理教師案件而有違法之虞時，得依教師法第26條第2項規定：「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，學校教評會未依規定召開、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。」辦理。

Q2：專審會委員中，有關教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家資格應如何認定？

A2：查教育部國教署110年5月19日臺教國署人字第1100055522號函釋略以，校事會議不同身分代表須由具備該身分之現任人員擔任，其中教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家之資格定義，詳如「高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點」第2點及第3點規定。爰參照上開規定，專審會委員中，有關教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家資格宜比照「高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點」第2點及第3點規定辦理。

Q3：專審會完成調查或輔導報告後，是否需將調查或輔導報告及相關處理情形，以書面通知學校及被檢舉之教師？

A3：依專審會辦法第8條第1項規定：「專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第二款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校。」準此，專審會完成調查或輔導，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校，不須通知被檢舉之教師；該案件處理完竣後，應由學校將處理結果發函通知被檢舉之教師。

Q4：教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實情形，學校應於知悉受理檢舉事件後7個工作日內召開校事會議，決議由學校自行調查或申請專審會調查，請問校事會議原決議由學校自行調查，嗣因無法組成調查小組或執行調查工作有困難，可否再次召開校事會議決議申請專審會調查？又「知悉受理檢舉事件後7個工作日內召開校事會議」之期限，是否重新起算？

A4：校事會議原決議由學校自行調查，嗣因無法組成調查小組或執行調查工作有困難，可以復議方式召開校事會議並決議申請專審會調查；至於「知悉受理檢舉事件後

7個工作日內召開校事會議」之期限不需重新起算，惟應儘速處理。

Q5：專審會辦法第9條第1項第6款規定：「專審會審議輔導報告，應為下列決議之一，…（二）教師經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。」，請問專審會如已認定教師有考核辦法第6條所定情形，學校考核會可否作成不處分之決議？

A5：依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條規定：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處…。」爰專審會如已認定教師有考核辦法第6條所定情形，學校考核會應依照「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」之規定議處。

Q6：專審會或校事會議組成調查小組或輔導小組之成員是否有性別比例之限制？

A6：查專審會辦法或解聘辦法，皆未明定調查小組或輔導小組成員之性別比例，然基於「性別平等政策綱領」乃政府推動之重大政策，任一性別委員總數以不低於三分之一為原則。

Q7：專審會組成之調查小組、輔導小組認有延長調查或輔導期間必要時，得予延長，所謂「必要時」及「延長期間」係由何人決定，須經專審會決議嗎？

A7：查教育部110年1月19日臺教授國字第1100005892號函釋略以，專審會辦法第6條第1項第7款規定：「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，並應通知學校。」次依同法第9條第1項第4款規定：「輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，並應通知學校」其立法精神係為避免調查延宕，爰明定完成調查及輔導之期限，及展延之期間；依前開規定，專審會係為主管機關為協助學校處理不適任教師成立之機制，為避免調查案件延宕，應由調查或輔導小組敘明有延長調查或輔導期間之必要具體事由，由主管機關視調查小組或輔導小組實際需求作成決定，毋須經專審會決議。

二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法Q＆A

Q1：學校接獲檢舉或知悉教師疑似有行為違反相關法規，(1)案件事證明確，(2)或違反性騷擾防治法第 25 條、第 27 條、兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定之「裁罰書」或「刑事有罪判決書」，(3)或司法程序刻正進行中或經判決，學校是否仍須召開校事會議審議或組成調查小組進行調查？

A1：一、查教師法第 14 條第 1 項第 11 款及第 15 條第 1 項第 5 款規定，行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、終身不得聘任為教師及 1 至 4 年不得聘任為教師等不同處分。復查「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（下稱解聘辦法）第 9 條第 4 項規定略以，學校接獲檢舉教師疑似有第 2 條第 4 款或第 5 款規定情形，應於接獲檢舉之日起 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由；同辦法第 12 條第 1 項規定：「學校應於受理檢舉事件後七個工作日內召開校事會議審議。」；同辦法第 13 條第 1 項規定：「校事會議應依下列各款規定決議調查事實之方法：一、涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定教師懲處之情形，且其情節明顯未達應依本法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，校事會議得決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。二、涉及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、第五款、第十六條第一項或第十八條第一項情形者，由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。」爰教師行為違反相關法規之案件，依現行規定，案件「是否受理」由學校本於職權決定，「受理」之案件，應於受理後 7 個工作日內召開校事會議審議，並依解聘辦法第 13 條第 1 項決議調查事實之方法。

二、另依其構成要件、受害人數、情節是否重大等分別有不同之處分規定，需經校事會議調查及確認。是以，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有行為違反相關法規，雖事證已臻明確，學校仍應依法組成校事會議進行調查和審議。

三、查解聘辦法第 2 條第 1 款及第 2 款規定：「…一、涉及本法第十四條第一項第一款至第三款：依確定判決確認事實。二、涉及本法第十四條第一項第六款、第七款、第十五條第一項第二款及第四款：依判決或裁罰處分認定事實。」教師倘涉及上述情形，學校應自知悉裁罰書或判決書後，10 日內提教評會逕依裁罰書或判決書認定事實並予審議。

四、校事會議是否組成調查小組進行調查，視所涉及情節輕重，決定由學校直接派員調查或組成調查小組進行調查。校園事件之調查係處理教師身份相關權益，與司法程序之處理範圍不同，目的非追究教師在法律上的民刑事責任；教師行為違反相關法規仍應視其違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴之內涵，基於教師解聘、停聘、不續聘與民刑事法律責任之認定標準不同，依解聘辦法第 20 條規定學校及調查小組之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及審理結果之影響。

五、教育部就司法院釋字第 702 號解釋於 105 年 1 月 11 日臺教人(三)字第 1040154065 號函略以，「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專業尊嚴為範疇。

六、因此，行為違反相關法規如涉及教師法第 14 條第 1 項第 11 款或第 15 條第 1 項第 5 款情形，按解聘辦法第 2 條第 4 款規定，學校仍應依該辦法第三章組成校事會議調查，就該違反法規行為是否已損及教師之專業尊嚴查處確認。

七、如學校接獲教師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 25 條或第 27 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 97 條規定處罰，則免經校事會議審議，依解聘辦法第 2 條第 2 款規定辦理。

八、另涉及教師法第 14 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款、第 5 款、第 16 條第 1 項等，依解聘辦法交由校事會議調查確認。但如案件事證明確且非屬解聘辦法第 2 條規定之情事，學校應不予受理；如認有查明事實必要者，仍得本於職權依一般行政程序調查處理。

Q2：請問學校接獲檢舉教師疑似涉有不適任之情事，可否先行判斷僅係屬違反教師成績考核辦法，而逕行移送考核會？或是一定要召開校事會議並組成調查小組進行調查？

A2：一、教師疑似涉解聘辦法第2條第4款或第5款情形，須經學校校事會議調查確認，移教評會審議，方能陳報主管機關據以處分；如經校事會議調查確認非屬解聘辦法第2條第4款或第5款情形，而有「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第6條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之委員會審議；如經調查確認無前述所定情形，則應予結案。

二、是以，教師涉有解聘辦法第2條第4款或第5款情形，學校應依解聘辦法召開校事會議，釐清教師所涉之疑似不適任情形是否屬實，或其情節是否已達不適任之程度，至學校於接獲檢舉時，檢舉人已敘明主張教師疑似有涉及解聘辦法第2條第4或第5款所定情形，或學校因主動發現、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有相同情形時，學校即應召開校事會議調查確認，始符教師法及解聘辦法之立法目的。

三、另依解聘辦法第13條第1項第1款規定：「校事會議應依下列各款規定決議調查事實之方法：一、涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定教師懲處之情形，且其情節明顯未達應依本法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，校事會議得決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。」同法第13條第2項規定：「調查前項第一款規定之教師懲處事件時，發現該事件屬應依本法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之情形者，應報學校確認後，改由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。」爰如案件情節係涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定教師懲處之情形，且其情節明顯未達應依教師法第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度

者，經校事會議決議，得無須組成調查小組，由學校直接派員調查；惟倘後來發現該事件屬應依教師法第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之情形者，仍應報學校確認後，改提校事會議組調查小組進行調查。

Q3：教師兼任行政職務，因處理行政業務延宕（未觸犯刑事法律），學校可否以涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款「不能勝任工作有具體事實」，提教評會審議是否解聘或不續聘或資遣？抑或僅能予以行政懲處？

A3：查教育部 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090126278B 號令：「核釋教師法第十六條第一項第一款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款一款以上情形，且其情節未達應依教師法第十四條或第十五條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：…八、於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實…。」教師如涉上開教育部核釋令各款一款以上情形，即應依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 3 章辦理調查；調查屬實者應移送教評會審議；調查後其情節未達應依教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應依該辦法第 25 條第 1 項決議移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

Q4：教師疑似有不適任情形，任何人(包括學生、家長、實際照顧者或法定代理人、團體組織)均可向學校檢舉嗎？需要提出書面或是口頭檢舉？還是可以直接向主管機關專審會提出檢舉？

A4：一、查行政程序法第168條規定：「人民對於行政興革之建議、行政法令之查詢、行政違失之舉發或行政上權益之維護，得向主管機關陳情。」同法第169條規定：「陳情得以書面或言詞為之；其以言詞為之者，受理機關應作成紀錄，並向陳情人朗讀或使閱覽後命其簽名或蓋章。陳情人對紀錄有異議者，應更正之。」復查高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第5條規定：「（第1項）被害人或其法定代理人、實際照顧者，知悉教師疑似涉及第二條第四款或第五款規定情形時，得向行為人行為時所屬之學校（以下簡稱調查學校）檢舉。（第2項）前項以外人員，知悉教師疑似涉及第二條第四款或第五款規定情形者，得向行為人行為時所屬之學校檢舉。（第3項）檢舉應填具檢舉書，載明下列事項，由檢舉人簽名或蓋章：一、檢舉人姓名、聯絡電話及檢舉日期。二、被害人、其法定代理人或實際照顧者檢舉者，應載明被害人就讀學校及班級。三、檢舉之事實內容，如有相關證據，亦應記載或檢附。（第4項）被害人、其法定代理人或實際照顧者當面以言詞向學校檢舉者，學校應協助其填寫檢舉書。（第5項）學校經大眾傳播媒體之報導、警政、社政、衛生機關或醫療機構之通知而知悉者，視同接獲檢舉。」；同法第9條第4項規定略以，學校接獲檢舉教師疑似有第2條第4款或第5款規定情形，應於接獲檢舉之日起20日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由；同辦法第10條第1項規定：「學校應於受理檢舉事件後七個工作日內召開校事會議

審議。」

二、綜上，任何人原則得以「書面」（檢舉書）向「行為人行為時所屬之學校」檢舉，被害人、其法定代理人或實際照顧者當面以言詞向學校檢舉者，學校應協助其填寫檢舉書。學校各單位皆可受理檢舉並移由權責單位辦理，惟學校應於接獲檢舉後20日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。學校接獲檢舉或知悉教師疑似有解聘辦法第2條第4款或第5款情形，應於受理檢舉事件後7個工作日內召開校事會議審議，決議由學校自行調查或依教師法第17條第1項規定（屬教師法第16條第1項第1款情形）向主管機關申請專審會調查，而非由檢舉人自行向主管機關專審會提出檢舉。

Q5：學校召開校事會議之權責單位是否依案件類型而有不同？或統一由某單位例如秘書室、教務處、學務處或人事室召開？

A5：一、依據解聘辦法第2條第4款及第5款規定，校事會議管轄案件類型共有6種：（1）知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件時，未依性別平等教育法規定通報，導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證據，經學校或有關機關查證屬實。（2）偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件證據，經學校或有關機關查證屬實。（3）體罰或霸凌學生，致造成學生身心嚴重侵害。（4）行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實。（5）教學不力或不能勝任工作有具體事實。（6）違反聘約情節重大。

二、承上，不同案件類型涉及各該處室專業知能及處理經驗，為確保校方受理檢舉或知悉案件得依解聘辦法規定進行通報及證據保全，並兼顧維護涉案教師權益並維持校園安定性，建議權責單位分工原則如下：

（一）涉有教師法第14條第1項第8款：學校學務處或人事室（承辦單位主管為當事人時）。

（二）涉有教師法第14條第1項第9款：學校學務處或人事室（承辦單位主管為當事人時）。

（三）涉有教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款：學校學務處。

（四）涉有教師法第16條第1項第1款：學校教務處。

（五）涉有教師法第14條第1項第11款、教師法第15條第1項第5款、教師法第16條第1項第2款、第18條第1項情形：視案件之性質認定權責單位。

三、上述建議分工原則僅供各校參考，學校亦可另為適當之權責分工。

Q6：為何要成立校園事件處理會議？

A6：為使學校調查程序完備，教育部規劃校園事件處理會議的所有程序，俾利學校進行調查有所依據。調查屬實後，倘屬涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條之審議，回歸教師成績考核會審議。倘屬涉及教師解聘、不續聘、停聘或資遣辦法之審議，仍回歸教評會權責。

Q7：平時就要成立校事會議嗎？期間行政人員代表可以隨意更換嗎？

A7：校事會議係屬學校內部常設組織，委員任期一年，期滿得續聘。邀請不同身分代表參加審議，其規範意旨在於學校校事會議處理案件時更加公正、嚴謹，任期內各成員代表不宜任意更換，選聘人選程序由學校自行決定。

Q8：解聘辦法第 32 條至第 41 條均有 10 日內報主管機關之規定，所謂「10 日內」應如何計算？可以排除例假日嗎？

A8：解聘辦法第 32 條至第 41 條有關 10 日內報主管機關等規定，處理程序之期日與期間計算方式應依行政程序法第 48 條規定辦理，爰其始日不計算在內，並不得排除例假日。

Q9：教師涉教學不力案件，如何計算調查或輔導期間之起訖日期？認輔導改善有成效後，認定3年內再犯計算方式為何？

A9：一、依解聘辦法第21條第1項、第28條第1項第1款及專審會辦法第6條第1項第7款、第9條第1項第4款規定，調查或輔導程序起始日期為調查小組、輔導小組入校召開第1次調查小組或輔導小組會議之日起算；調查小組或輔導小組完成調查或輔導程序之認定基準，應以調查小組或輔導小組完成調查報告及輔導報告為基準，期間計算依行政程序法第48條規定辦理。

二、次依教育部國民及學前教育署109年10月15日臺教國署人字第1090125107號函略以，解聘辦法第7條第2項第2款（按：現行為第25條第2項第2款）及專審會辦法第8條第2項第2款規定中所稱3年內再犯之計算方式應為持續累計，起算日期係為曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，將處理（輔導）結果通知當事人之次日起生效。

Q10：校事會議成員之「教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士」之資格應如何認定？

A10：一、查教育部國民及學前教育署110年5月19日臺教國署人字第1100055522號函釋略以，校事會議不同身分代表須由具備該身分之現任人員擔任，其中教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家之資格定義，詳如高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點第2點及第3點規定。

二、另有關社會公正人士資格，依教育部109年9月11日臺教授國字第1090097565號函，學校得以案件類型及需求聘請社會通念可公正審議事項且未涉及角色或利益衝突之虞者擔任之，例如村里長、地方鄉紳、部落耆老等。

Q11：校事會議成員「學校教師會代表一人」，學校教師會會長可否找縣（市）級教師會的成員（非該校教師）擔任？

A11：依解聘辦法第 12 條第 2 項規定：「前項校事會議應置委員五人，任期一人，期滿得續聘；其成員如下…四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表、全國或地方教師會推派之代表擔任。…」，「學校教師會代表」之產生方式，於學校有教師會時，由學校教師會推派一人擔任；無教師會時，由該校未兼行政或董事之教師代表、全國或地方教師會推派之代

表擔任。

Q12：校事會議成員「行政人員代表一人」原由兼行政職務教師擔任，但於案件處理過程中，卸任行政職務，不具行政人員身分，是否續任至案件處理完竣？或應由校長重新指派？

A12：依解聘辦法第 12 條第 2 項規定：「前項校事會議應置委員五人，任期一年，期滿得續聘；其成員如下…三、行政人員代表一人。…」則「行政人員代表」包含校內公務人員或兼任行政職務之教師，未兼行政職務之教師未在規定範圍內，爰行政人員代表原由兼行政職務教師擔任，但於案件處理過程中，卸任行政職務，因渠已不具行政人員身分，尚不得續任至案件處理完竣，應循校內程序重新產生。

Q13：校事會議成員包括「教師會代表」及「家長會代表」，教師會或家長會成員均無意願參加，可否放棄不派員參加？

A13：依解聘辦法第12條第2項規定：「校事會議應置委員五人，任期一年，期滿得續聘；其成員如下：一、校長。二、學校家長會代表一人；學校家長會無法推派代表者，由全國或地方家長團體代表擔任。三、行政人員代表一人。四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表、全國或地方教師會推派之代表擔任。五、教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。」如教師會或家長會成員加入校事會議的意願不高或無意願，則學校應透過溝通說明，解除渠等疑慮，順利組成校事會議，以利程序完備，不應任由教師會或家長會放棄，不派員參加。

Q14：校事會議成員可否擔任同一案件之教評會委員或教師考核會委員？

A14：校事會議之任務依解聘辦法第 16 條規定，係組成調查小組暨審議調查報告，則其成員擔任同一案件之教評會委員或考核會委員，均屬「審議」性質，難謂其於審議過程中無法維持客觀立場，爰校事會議成員得擔任同一案件之教評會委員或考核會委員，如遇有迴避事由，則請依行政程序法第 32 條及第 33 條規定辦理。

Q15：偏遠地區學校組成校事會議及外聘調查委員有困難時，該如何處理？

A15：考量偏遠地區學校因少子化及地緣因素，無法找到學校家長會代表或教師會代表且外聘調查委員不易遴聘，為便利校事會議組成，增列學校家長會代表無法指派者，由全國或地方家長團代表擔任；學校無教師會者，得由全國或地方教師會推派之代表擔任。另外聘調查委員困難者，學校主管機關應給予必要之協助。

Q16：經校事會議審議認輔導改善有成效者，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。則依上開規定，校事會議可以決議毋須移送考核會懲處嗎？

A16：依解聘辦法第 29 條第 2 項後段規定略以，輔導改善有成效者，應決議將調查報

告移送考核會或依法組成之相關委員會審議，視其情節輕重進行必要之懲處。

Q17：解聘辦法第 22 條第 1 項前段規定，調查小組完成調查報告後，應提校事會議審議，其調查報告之效力為何？

A17：調查報告對學校之拘束力，僅限於事實認定部分，至調查報告對行為人之處置建議，則為供學校斟酌應為如何懲處之參考。

Q18：由學校校事會議組成之調查小組、輔導小組認有延長調查或輔導期間必要時，得予延長，所謂「必要時」及「延長期間」係由何人決定，需召開校事會議議決嗎？

A18：一、依解聘辦法第21條第1項規定：「調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，學校並應通知當事人。」次依同法第28條第1項第1款規定：「輔導期間以二個月為原則，並自輔導小組召開第一次會議之日起算；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，並應通知教師。」

二、參照教育部 110 年 1 月 19 日臺教授國字第 1100005892 號函釋意旨，由學校校事會議組成之調查小組、輔導小組認有延長調查或輔導期間必要時，為避免案件延宕，應由調查小組或輔導小組敘明有延長調查或輔導期間之必要具體事由，由學校視調查小組或輔導小組實際需求作成決定，毋須經校事會議決議。

Q19：教師涉違反教師法接受調查，可否委託律師到場陳述？

A19：查行政程序法第 24 條規定：「當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。」同法第 39 條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」學校是否同意教師委託律師到場陳述意見，可依上開行政程序法之規定本權責卓處。

Q20：教師涉教學不力案件，經校事會議組成調查小組進行調查，若調查尚未結束，迨跨學年度該師已辭職並參加他校教師甄選錄取任職，則是否應繼續調查或處理？

A20：一、教師違失行為涉及身分變更之處分，目前係明定於教師法，依該法第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。」及第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。」爰教師有教師法第14條第1項或第15條第1項情形，係屬聘任教師之消極資格條件，尚無行使期間規範。

二、至教師經依教師法第16條第1項規定解聘者，非屬具有前開規定所稱消極資格條件，僅係不得在原服務學校繼續擔任專任教師，惟不影響其受聘於其

他學校。爰教師涉有教師法第16條第1項所定應受解聘之情事，學校僅得於聘約存續期間審議。準此，教師涉教學不力案件，經校事會議組成調查小組進行調查，若調查尚未結束因重大因素（如防疫）暫停，迨跨學年度該師已至他校任職，則學校不再繼續調查，惟原屬學校得依平時考核紀錄，列入當年度教師成績考核處理。

Q21：有關解聘辦法第 16 條第 3 項，應邀請學校教師會代表及家長會代表陳述意見規定，究係指解聘辦法第 12 條校事會議成員中教師會及家長會代表，或係由校事會議成員以外的教師會代表及家長會代表至調查小組陳述意見呢？

A21：依教育部國民及學前教育署 113 年 11 月 15 日臺教國署人字第 1136003206 號函釋說明如下：

一、依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）第 12 條規定略以，校事會議成員包含：校長、學校家長會代表 1 人、行政人員代表 1 人、學校教師會代表 1 人、教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士 1 人。

二、查解聘辦法第 16 條規定略以，為強化調查小組之專業性及公正性，校事會議組成調查小組時，各主管機關應從調查人才庫推舉 3 倍到 5 倍學者專家，供學校遴選 3 人或 5 人為委員，並應全部外聘。另明定調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見。其立法意旨為讓調查小組進行調查時，應邀請校事會議成員以外的教師會代表及家長會代表陳述意見，以協助學校案件之調查。惟上開教師會代表及家長會代表僅有陳述意見並無參與決定之權限。

Q22：行為人因教學不力等案件必須接受調查，可否主張隱私權禁止學校或調查小組以實體或錄影方式觀課。

A22：解聘辦法第 19 條第 1 項第 3 款規定略以，調查小組進行調查時，學校或調查小組得以實體或錄影方式觀課，行為人應配合。

Q23：解聘辦法第 13 條第 1 項第 1 款規定由學校直接派員調查之案件，製作簡要之調查報告及處理建議後之處理程序為何？

A23：一、校事會議依解聘辦法第 13 條第 1 項第 1 款規定決議由學校直接派員調查者，依解聘辦法第 22 條第 5 項規定，於調查完成後應向學校提出簡要之調查報告及處理建議，且不論調查結果有無違失情形，皆續由學校權責單位送學校考核會或相關委員會審議，無須再送回校事會議審議。

二、又依解聘辦法第 47 條第 2 項規定，學校作成終局實體處理後，應將處理情形、簡要之調查報告及學校相關會議紀錄，報主管機關備查。

Q24：學校依解聘辦法第 13 條第 1 項第 1 款規定直接派員調查者，簡要之調查報告內容如為解聘辦法第 25 條第 1 項 6 款應予結案之情形，還需要依第 25 條第 1 項第 5 款提考核會或相關委員會審議嗎？

A24：一、解聘辦法第 25 條第 1 項所訂各款，係經由校事會議組成調查小組進行調查，並於調查後之審議調查報告結果之各款態樣，與解聘辦法第 13 條第 1 項第 1 款規定之簡要調查報告係先由學校直接派員調查之處理程序完全不同。

二、學校依解聘辦法第 13 條第 1 項第 1 款規定直接派員調查者，調查完成後，應製作簡要之調查報告及處理建議，並提學校考核會或依法組成之相關委員會審議。

三、準此，如校事會議決議直接派員調查者，雖簡易調查報告結果為：「無違失情形，應予結案。」，應依據解聘辦法第 22 條第 5 項規定提學校考核會或依法組成之相關委員會審議，無須再經校事會議決議。

Q25：校事會議之調查報告建議解聘案送至教評會審議時，是否僅能依校事會議決議內容通過解聘？

A25：一、教師涉及高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 22 條規定：「（第 1 項）調查小組完成調查報告後，應提校事會議審議…（第 3 項）學校對於與校園事件有關之事實認定，應依第一項之調查報告。…」凡涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形而無輔導改善可能者，或涉有第 14 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款、第 5 款、第 16 條第 1 項第 2 款所定情形者，調查報告建議解聘案依該辦法第 25 條第 1 項規定，校事會議審議調查報告後，應決議移送教評會審議。

二、如教評會審議未通過，另按教育部 110 年 8 月 11 日臺教授國字第 1100095116A 號函規定：「教師涉有違反教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條規定之情形，…調查屬實後，作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，而教評會未依規定召開、審議或決議時，學校應檢附相關會議紀錄及調查相關資料，報各主管機關審查是否有違法之虞，俾利落實教師法立法精神。」

Q26：教師涉有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，教評會可否決議不續聘即可？或是一定要立即解聘教師？或不續聘要以聘約剩餘多少期間較為適合？

A26：查教師法僅就有關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，於第16條第1項定有不續聘之條文，其他違反教師法之不適任情形並無不續聘之規定，合先敘明。茲以違反教師法第16條第1項各款情形，是否予以不續聘之處分，係屬學校教評會權限；惟教評會審議時應考量回應社會期待、增進教師教學品質、提供優質之教育環境、維護學生受教權等情形綜合判斷，剩餘聘約期間之長短亦應列為考量因素之一。

Q27：檢舉人或教師對於學校或專審會所作調查報告、輔導報告、結案報告，或校事會議及專審會所作決議不服，得否向學校或上級主管機關提起救濟？

A27：教師涉及高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 48 條明定，學校書面載明事實及理由通知終局實體處理時，應一併提供調查報告；第 49 條規

定：「行為人不服學校或主管機關於行政程序中所為之決定或處置者，僅得於對學校或主管機關之終局實體處理不服，而依法提起行政爭訟時，一併聲明之。」檢舉人為被害人、其法定代理人或實際照顧者，得依第 50 條規定：「被害人、其法定代理人或實際照顧者，不服第四十八條第一項之終局實體處理者，得於收受終局實體處理之次日起三十日內，填具陳情書向主管機關陳情…。」

Q28：教師涉有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實，經校事會議調查屬實後決議自行輔導，輔導期間可否提前終止並完成輔導報告後送交校事會議審議？

A28：一、參考最高行政法院109年判字第273號判決略以，前述輔導期間以2個月為原則，其正確之法律解釋，應認前開「輔導期程」規定，應屬「通案化」之「原則性」規定，具有一定彈性；該2個月之法定期間，固然不可事前依個案事實而預為減縮，但也應容許事後隨實際輔導作業之開展，而在確認「受輔導者已無改善可能，其教學活動之缺失已符合『教學不力』或『不能勝任工作』要件」後，縮短「輔導期程」之2個月期限，而逕行進入評議期；且是否因視同輔導無改進成效，而應進入評議期，仍屬專業判斷之領域，同有判斷餘地理論之適用。

二、準此，校事會議組成之輔導小組，於輔導期間未達2個月，已確認輔導改善無成效時，為維護學生受教權，得提前終止輔導並完成輔導報告後送交校事會議審議。

Q29：教師曾因教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力之事由，經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後三年內再犯，應如何處理？教學不力問題重複發生，可以一直再申請調查嗎？

A29：一、學校接獲曾輔導改善有成效之教師檢舉案，仍應依解聘辦法規定召開校事會議審議，並循成立調查小組進行調查之程序，再由校事會議依調查報告認定是否已達再犯程度。倘經審議認定屬三年內再犯，校事會議依解聘辦法第 25 條第 1 項第 1 款移送教師評審委員會審議，予以解聘或不續聘，其情節以資遣為宜者，應依教師法第 27 條規定辦理。

二、為避免曾經輔導期輔導，並認定輔導改善有成效之教師，3 年內再犯有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作情形，爰明定學校或專審會得認定該類情形為無輔導改善之可能情形。

Q30：校事會議的輔導員資格為何？

A30：校事會議之輔導小組，成員以 3 人或 5 人為原則，輔導小組應包括輔導人才庫之輔導員至少 1 人，但偏遠地區學校不在此限。小組成員得包括校外教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或校內外績優教師。

Q31：學校可以不輔導，逕向專審會申請輔導嗎？

A31：一、倘案件類型為教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作有具體事實者，經校事會議決議自行調查後，認有輔導改善之可能，學校應自

行輔導或向主管機關申請專審會輔導。

二、惟經校事會議決議向主管機關申請專審會調查，就算專審會調查、審議後，認有輔導改善之可能，必須由專審會輔導，不能再交回學校輔導。

Q32：輔導期間以2個月為原則，最長可以延長到3個月，請問這3個月是累加還是要連續？倘若輔導期遇到寒暑假，沒有學生如何入班觀課？

A32：一、輔導期間以2個月為原則，採連續計算；必要時得延長，延長期以1次為限(不得逾1個月)。

二、輔導小組之輔導方式多元，目的應著重判斷教學不力或不能勝任工作狀況改善或排除之可能性，不須拘泥輔導計畫，例如：召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，無須每日都入班觀察，爰遇到寒暑假得依個案情形，施以合適之輔導方式輔導之。

Q33：請問程序進行中可以同意行為人辭職、退休或資遣者，輔導小組應終止輔導程序？

A33：一、依解聘辦法第30條規定：「學校依法同意行為人辭職、退休或資遣者，輔導小組應終止輔導程序」。

二、屬於教師法第16條第1項第1款以外案件，次依教育部108年11月25日臺教人(四)字第1080167731號及112年9月8日臺教人(四)字第1120086947號函意旨，查公立學校教職員退休資遣撫卹條例第25條第1項規定：「教職員有下列情形之一者，學校及主管機關應不予受理：……四、學校或主管機關依法辦理其停聘、解聘或不續聘期間。……」就退撫條例第25條第1項第4款之立法意旨係為避免學校教職員藉由辦理退休或資遣規避責任……，爰明定該段期間，應不受理其退休或資遣案；若係案件尚在審理中，行為人自行提出退休申請，依上開退撫條例規定，學校自應不予受理；如係由該校主動依上開退撫條例所定程序認定其符合申辦命令退休，仍應依解聘、停聘或不續聘之結果，審慎處理。

Q34：有關校事會議之「調查報告」、「輔導報告」或校事會議之決議內容，當事人或利害關係人可否於學校作成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前，向學校申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗？是否須經校事會議審議？學校可否不予同意？

A34：一、如為行為人，按高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第43條明定：「行為人於教評會陳述意見前，得向學校申請提供調查報告及輔導報告之紙本。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」

二、如為被害者或者事件利害關係人，參法務部105年12月12日法律字第10500713700號函：「按行政程序法第46條第1項規定：『當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。』係規範特定之行政程序中當事人或利害關係人為主張或維護其法律上利益之必要，向行政機關申請閱覽卷宗之程序規定，並應於行政程序進行中及行政程序終結後法定救濟期間

經過前（下稱行政程序進行中）為之。是以，人民如於行政程序進行中，得依行政程序法第 46 條規定申請閱覽或複印有關資料或卷宗為之；如非行政程序進行中之申請閱覽卷宗，則視所申請之政府資訊是否為檔案，分別適用檔案法或政府資訊公開法之規定。至於行政機關是否提供人民所申請閱覽或複印有關資料或卷宗，係由行政機關視具體個案所申請之資料，分別依行政程序法第 46 條、檔案法或政府資訊公開法第 18 條等規定決定是否提供。」就閱覽卷宗之申請，學校得視具體個案情形所申請之資料，分別依行政程序法第 46 條、檔案法或政府資訊公開法第 18 條等規定決定是否提供。

Q35：學校做成之決議後，行為人或被害人是否得申請調查報告？

A35：一、依解聘辦法第 48 條規定，學校作成之決議，應報主管機關核准者，於經主管機關核准作成終局實體處理之日起，學校應於 10 日內以書面載明事實及理由，通知行為人及被害人，並一併提供調查報告；但教師法第 16 條第 1 項第 1 款事件，僅須對行為人提供調查報告。

二、另外，教師法第 16 條第 1 項第 1 款事件之被害人，不服終局實體處理，於提出陳情前，得向學校申請提供調查報告及輔導報告之紙本；但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。

Q36：教師涉校園性別事件，經性別平等教育委員會調查屬實並決議解聘一年，再提教評會審議通過，則「處理結果」是指性平會的決議或是教評會的決議？調查報告及處理結果應由性平會承辦單位或教評會承辦單位發文通知涉案教師？

A36：一、查性別平等教育法第36條第3項規定：「學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。」以本案為例，教師涉性別平等事件，經性平會調查屬實並決議解聘1年，再提教評會審議通過，則「處理結果」係指教評會的決議。

二、復查教育部國教署110年3月24日臺教國署學字第1100031018號函略以，教育部中央教師申訴評議委員會第14屆第49次會議附帶決議，有關性別平等教育事件處理通知程序部分，依性別平等教育法第31條第3項（按：112年8月16日修正為第36條第3項）規定，學校應將完整處理結果以書面載明事實及理由一併通知行為人，以利後續救濟；實務常見學校將懲處及心理輔導、性別教育課程處置分別通知發函，致造成申復救濟起算時點爭議或分向不同管道救濟問題，請學校應依上開規定，落實處理通知程序。準此，調查報告及處理結果應由學校指定一個單位一併發文通知，不得分由二個單位個別發文通知；至於指定哪一單位負責？應由學校依案件屬性指定為宜。

Q37：解聘辦法第32條至第41條，皆規定於確認或審議通過後10日內報主管機關核准，予以解聘或不續聘、終局停聘；但檢核表內又強調學校以書面附理由通知當事人（書面通知上應敘明解聘、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），如當事人不到校親自簽收時，以行政送達方式辦

理則無法在10日內取得送達之憑證，勢必延宕函報主管機關之期程，請問送達當事人之憑證可否後補？

A37：檢核表內之用語係提醒學校製作公文書須注意行政程序法送達程序，避免送達程序錯誤或過程延宕，學校依教師法及解聘辦法所定確認或審議通過後10日內報主管機關核准，僅需檢附「學校附理由通知當事人之函文」，送達當事人之憑證可以事後補送給主管機關。

Q38：解聘辦法第9條第1項第2款規定：「檢舉事件有下列情形之一者，學校應不予受理…二、無具體之內容。……」所謂「檢舉事件無具體之內容」之決定權責單位及程序為何？是否仍應召開校事會議加以認定呢？

A38：查依行政程序法第173條規定：「人民陳情案有下列情形之一者，得不予處理：一、無具體之內容…。」其立法理由為：「明定行政機關對人民陳情案件得不處理之情形。」亦即若機關接獲無具體之內容之陳情案件，得依一般公文處理程序，簽奉機關首長或其授權之人為不予處理之決定而予以結案。爰解聘辦法第9條第1項第2款有關檢舉事件無具體之內容，係指無法指出人、事、時、地、物可據以調查處理之資料或依據，屬於抽象、含糊、不明確等造成學校無從判斷及處理之情形，自得依一般公文程序簽奉機關首長或其授權之人為不受理之決定而予以結案，毋須再另行召開校事會議加以認定。

Q39：非調查學校接獲檢舉案件時，該如何處理？

A39：學校接獲檢舉，應確認是否為行為人行為時所屬之學校（即調查學校）。非調查學校接獲檢舉，知悉疑似解聘辦法第 2 條第 4 款或第 5 款事件時，除依第 7 條規定通報外，應於 3 個工作日內將事件移送調查學校處理，並通知行為人及被害人；被害人為未成年學生時，應並通知其法定代理人或實際照顧者。

Q40：學校接獲檢舉或知悉所屬教師疑似涉及解聘辦法第 2 條第 4 款、第 5 款規定情形時，應如何處理？是否可以在校事會議召開前先行調查？

A40：解聘辦法第 8 條規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似情形後，應即先行保全與事件有關之證據、資料，防止保存不全或毀損；必要時，得以巡堂或觀課方式，進行初步調查;基於職權調查所需，得依法要求當事人或第三人提供必要之文書、資料、物品，或作必要之說明，以利初步釐清事實真相及後續調查之進行。

Q41：行為人現無所屬學校該如何處理？

A41：調查學校依國民教育法、高級中等教育法、私立學校法或其他教育法令規定合併者，由合併後存續或新設之學校為調查學校。調查學校已停辦者，由行為人現所屬學校為調查學校，但行為人無現所屬學校者，由行為時學校之主管機關為事件管轄機關。

Q42：學校校長、教師、職員或工友之通報責任？

A42：校長、教師、職員或工友知悉疑似解聘辦法第 2 條第 4 款或第 5 款事件時，均應立即向學校所定權責人員通報，並由學校權責人員向學校所屬主管機關通報。

Q43：針對檢舉事件已撤回者，仍須受理嗎？

A43：解聘辦法第 9 條規定，檢舉事件已撤回檢舉，學校應不予受理；暨同條第 2 項規定，撤回檢舉事件或調查中撤回檢舉之事件，學校認有必要者，得受理及本於職權繼續調查處理。

Q44：學校接獲檢舉後，決定是否受理之處理期限？

A44：學校應於接獲檢舉之日起 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

Q45：我所檢舉的案件未被受理該怎麼辦？

A45：依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 10 條規定略以，檢舉人不服學校不受理決定者，於收受或知悉不受理決定之次日起 30 日內，得填具陳情書向學校所屬主管機關陳情；同一案件之陳情，以一次為限。

Q46：解聘辦法和校園霸凌防制有什麼關係？

A46：考量現場實務端反應，現行校園事件處理「校園霸凌」、「體罰」與「不當管教」事件認定不易之窒礙。為簡化調查機制，教育部 113 年 4 月 17 日修正發布解聘辦法中將「師對生」校園霸凌事件調查機制納入該辦法辦理。

Q47：將性別事件以外的所有師對生違法行為，全部整合由校園事件處理會議統一調查，可以減輕學校負擔嗎？

A47：教育部 113 年 4 月 17 日修正發布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），將性別事件以外的所有師對生違法事件，全部整合由校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）統一調查，可以大幅簡化調查程序，避免同一事件重複調查，也避免不同調查途徑作成矛盾的調查結果，有助於解決學校現場難以正確選擇調查途徑的嚴重困擾。高級中等以下學校師對生霸凌事件，改由解聘辦法規範，與教師的體罰、不當管教、其他違法處罰事件，統一由校事會議調查處理，從原本雙軌之調查途徑，簡化成單軌，可以大幅減輕學校負擔。

Q48：可以匿名檢舉嗎？

A48：為避免匿名檢舉或以黑函誣陷教師，造成學校氣氛緊張，規範檢舉人未具真實姓名或足以辨識其身分之資訊，學校應不予受理。但檢舉內容包括行為人及具體行為者，仍得予受理。

Q49：校園檢舉案件無分輕重大小，都要組調查小組嗎？

A49：為減輕學校負擔、避免浪費行政資源及加速處理流程，依解聘辦法第 13 條第 1 項第 1 款規定，涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定教師懲處情形且違法情節明顯未達應予解聘、不續聘或終局停聘程度者，校事會議得決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查後，依考核辦法規定處理，並依解聘辦法第 47 條規定將處理情形、簡要之調查報告及學校相關會議紀錄報主

管機關備查，以利事後監督。

Q50：為何召開校園事件處理會議後要分兩種調查處理方式？

A50：一、涉及教師法第 14 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款、第 5 款、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項情形者，由校事會議決議組調查小組進行調查。

二、此外，為避免耗費行政資源及加速處理流程，涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定教師懲處之情形者，且情節明顯未達應依教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，校事會議決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。調查完成後，提學校考核會或相關委員會審議，並依解聘辦法第 47 條規定將處理情形、簡要之調查報告及學校相關會議紀錄報主管機關備查。

三、惟調查時，發現該事件屬應依教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之情形者，應報學校確認後，改由校事會議組成調查小組進行調查。

Q51：何謂直接派員調查？

A51：一、依「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（下稱「解聘辦法」）第 13 條第 1 項第 1 款規定略以，涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定教師懲處之情形者，且情節明顯未達應依教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，校事會議決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。

二、所謂「直接派員調查」係指，為避免耗費行政資源及加速處理流程，行政機關依行政程序法第 36 條至第 43 條規定調查事實及證據，對於前開類型案件蒐集資料、釐清事實，以作成最終之行政行為決定。

三、另依解聘辦法第 22 條第 5 項規定略以，直接派員調查者，調查完成後，亦應製作簡要之調查報告及處理建議，並提學校考核會或依法組成之相關委員會審議；同辦法第 47 條第 2 項規定略以，直接派員調查之事件，學校作成終局實體處理後，應將處理情形、簡要之調查報告及學校相關會議紀錄，報主管機關備查。

Q52：校事會議的調查小組委員資格為何？

A52：一、校事會議之調查小組，各主管機關應從調查人才庫推舉 3 倍至 5 倍學者專家，供學校遴選 3 人或 5 人為委員，並應全部外聘。

二、另為確保調查小組之調查合乎相關法規，並提供調查小組法律意見，爰增訂調查小組委員應包括法律專家學者至少 1 人。但考量偏遠地區學校尋覓委員不易，爰明定解聘辦法第 16 條第 2 項但書規定，偏遠地區學校不在此限。

三、調查小組委員不得同時擔任該校校事會議委員。

Q53：校事會議組成之調查小組 3 人或 5 人，皆自調查人才庫外聘，並由各主管機關

推舉 3 至 5 倍學者專家，沒有學校教師會及家長會代表參與調查，是否凸顯主管機關對學校人員不信任之疑義？

A53：一、113 年 4 月 17 日修正發布之解聘辦法第 16 條透過調查小組全部外聘把關，目的為避免調查委員與行為人有個人利害關係，提升調查委員之專業性及公正性，消除外界師師相護疑慮，更有效維護被害學生權益。

二、而新制規定調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及家長會代表陳述意見，將可協助案件調查，並有助於外聘委員了解教學現場狀況，建立整體更客觀、公正且專業的處理機制。

三、惟前開教師會代表及家長會代表僅有陳述意見並無參與決定之權限。

Q54：校事會議組成調查小組，調查小組個別成員需要經過校事會議確認嗎？

A54：依解聘辦法第16條規定：「校事會議組成調查小組時，各該主管機關應從調查人才庫推舉三倍至五倍學者專家，供學校遴選三人或五人為委員，並應全部外聘；偏遠地區學校外聘調查委員有困難者，學校主管機關應給予必要之協助。調查小組委員應包括法律專家學者至少一人。但偏遠地區學校，不在此限。調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見。」由學校依上開規定及案件類型決定調查小組成員，毋須再經校事會議確認。

Q55：學校可以不調查，而向專審會申請調查嗎？

A55：學校受理檢舉事件後 7 個工作日內召開校事會議審議，倘案件類型為教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作有具體事實者，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會(以下簡稱專審會)調查者，應依高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法辦理。

Q56：調查小組應包括法律專家學者至少一人，為何偏遠地區學校，得不受限制？

A56：113 年 4 月 17 日修正發布之解聘辦法，考量偏遠地區學校因地緣因素，外聘委員實務作業不易，爰賦予彈性，惟仍明定學校主管機關應給予必要之協助。

Q57：現行解聘辦法，沒有申復制度，是否有弱(劣)化對被害學生的保障之疑慮？

A57：113 年 4 月 17 日修正發布之解聘辦法，不但沒有弱(劣)化對被害學生的保障，還建立了嚴謹、完善的陳情制度，可以更有效維護被害人權益。解聘辦法第 10 條及第 50 條明定，檢舉人不服學校不受理決定，及被害人不服終局實體處理結果之陳情制度，同辦法第 52 條明定主管機關應組成審議委員會，對陳情進行專業、公正、嚴謹的審議，經由建立嚴謹完善的陳情制度，取代申復制度，實際上強化了對被害學生的保障。

Q58：被害人不服學校對於行為教師終局的處理怎麼辦？

A58：被害人、其法定代理人或實際照顧者，解聘辦法不服第 48 條第 1 項之終局實體處理者，於收受終局實體處理之次日起 30 日內，得填具陳情書向主管機關陳情；同一案件之陳情，以一次為限。

Q59：主管機關會如何處理依解聘辦法第 10 條及第 50 條提出之陳情案件？

A59：一、解聘辦法第 56 條規定，主管機關收受第 50 條所定陳情事件者，應通知受理同一事件教師申訴或訴願之機關，並儘速處理陳情。

二、解聘辦法第 57 條第 3 項規定，檢舉人依第 10 條規定提出之陳情，審議委員會得授權審議小組決定，並報審議委員會備查。

三、解聘辦法第 54 條規定，陳情案件經主管機關受理後，提交審議委員會(置委員 9 人至 15 人)審議，委員會得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校、陳情人：

（一）事件應受理而未受理者，應命學校受理。

（二）認事件調查程序有重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事實、新證據時，主管機關得命學校繼續調查或另組調查小組進行調查。

（三）認事件輔導程序有重大瑕疵者，主管機關得命學校繼續輔導或另組輔導小組進行輔導。

（四）認事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。

Q60：學校現場學生如果有侵害他人生命或身體之虞的行為時，教師該如何處理？教師會因為積極處理學生的違法行為而受處罰嗎？

A60：一、有關教師對學生之管教義務，於教師法第 32 條及「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」第 21 點已有明定，該注意事項第 24 點並明定教師之強制措施及阻卻違法事由。而現行為鼓勵及保障教師積極採取行動，維護學生及校園安全，高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 4 條更明定教師的阻卻違法事由，避免教師因為積極處理學生之違法行為，而受到處罰。

二、因此，為了制止、排除或預防學生的危害，教師所採取的必要強制措施，縱使外觀上有違法之嫌，只要符合阻卻違法的要件，都可以排除行為的違法性，不予處罰。

Q61：113 年 4 月 17 日修正發布解聘辦法中擬健全主管機關監督機制，新增之審議委員會及審議小組之功能及運作方式為何？

A61：一、為了健全主管機關監督機制，明定主管機關應設審議委員會(置委員 9 人至 15 人)，專業嚴謹審查教師解聘、不續聘或終局停聘決定，避免作成違法決定，以有效保障教師工作權。同時對於檢舉人依解聘辦法第 10 條規定提出之陳情；或被害人、其法定代理人或實際照顧者，依解聘辦法第 50 條規定提出之陳情，受理審議，維護學生受教權。

二、解聘辦法第 54 條明定，主管機關經審議委員會審議後，發現事件調查程序或終局實體處理違法時，得命學校繼續調查、重新調查或依法處理。

三、為了提升審議效率，主管機關得以審議委員會委員 5 人組成審議小組，進行預審工作，並向審議委員會提出審查意見。

Q62：主管機關與學校實務現場針對校園事件處理，不論在經費與人力上均顯不足，

教育部針對類此案件，後續協助與規劃為何？

A62：為因應「性別平等教育法」、「校園霸凌防制準則」及「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」等法規修正施行，已編列預算，將補助人事費用、調查所需費用及相關組織運作所需經費。

Q63：解聘辦法第 61 條第 1 項規範之人員，涉及解聘、不續聘或終局停聘，與第 2 項規範之人員，涉及免職、終止契約關係或終止運作關係情形者，其調查程序，準用本辦法規定辦理，其所謂「調查程序」為何？

A63：所謂「調查程序」應包含：

一、係指學校受理檢舉事件後召開校事會議，依解聘辦法第 16 條，各該主管機關應從調查人才庫推舉 3 倍至 5 倍學者專家，供學校遴選 3 人或 5 人為委員組成調查小組，並應全部外聘；偏遠地區學校外聘調查委員有困難者，學校主管機關應給予必要之協助。調查小組委員應包括法律專家學者至少 1 人。但偏遠地區學校，不在此限。

二、調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見，惟教師會代表及家長會代表對該事件並無參與決定之權限；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見。

三、解聘辦法第 22 條，調查小組完成調查報告後，應提校事會議進行審議其調查報告；審議時，調查小組應依校事會議通知，推派代表列席說明。

Q64：解聘辦法訂定前已受理之調查案或輔導案件如何處理？

A64：本辦法修正生效前，已進行調查、輔導之事件（係指已召開第一次會議），應依原規定處理至完成調查、輔導，並製作調查報告、輔導報告後，依本辦法修正後規定繼續處理。

Q65：解聘辦法訂定前已進行申復之事件，其案件該如何處理？

A65：本辦法修正生效前，已進行之申復事件，尚未終結者，應依修正前規定繼續處理至申復程序終結。

三、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法Q＆A

Q1：代理、兼任或代課教師涉有教學不力或不能勝任工作有具體事實情形，其「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之認定標準可否參照教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令核釋內容辦理？

A1：查教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令核釋教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，以利認定「教學不力或不能勝任工作」另查高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法（以下簡稱聘任辦法）第8條規定：「兼任、代課及代理教師聘任後，有下列各款情形之一者，應予以終止聘約：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實…。」其要件及條文規定均與教師法第16條第1項第1款相同，爰其具體事實認定亦得參照上開教育部核釋內容辦理。

Q2：代理教師涉有教學不力案件，其處理程序是否應比照專任教師辦理？

A2：一、查解聘辦法第61條第1項規定：「高級中等以下學校兼任、代課及代理教師、實驗教育教師、專任運動教練及協同教學人員，涉及解聘、不續聘或終局停聘情形者，其調查程序，準用本辦法規定辦理。」

二、次查教育部109年12月11日臺教授國字第1090149687號函釋略以，倘兼任、代課及代理教師聘期在3個月以上，涉有高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第8條第1項規定教學不力或不能勝任工作或違反聘約情節重大情形之一者，應經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以終止聘約。準此，代理教師涉有教學不力案件，請逕依上開解聘辦法、聘任辦法及教育部函釋辦理。

Q3：代理教師非解聘辦法適用對象，是否應受「調查確認後或相關委員會確認後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關」規範？

A3：有關高級中等以下學校兼任、代課及代理教師涉有不適任情形，處理程序請依解聘辦法、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法及教育部109年12月11日臺教授國字第1090149687號函規定辦理。

四、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法Q＆A

Q1：教評會審議時，請當事人列席陳述意見的目的為何？如果當事人無法提出新事實、新證據或證明調查程序有重大瑕疵，是否就毋須採納其意見？

A1：查教育部109年11月26日臺教人（三）字第1090143687號書函略以，教師法施行細則第9條規定：「教師評審委員會審議解聘、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。準此，請當事人陳述意見係屬法定必要程序，如當事人於陳述意見時無法提出新事實、新證據或證明調查程序有重大瑕疵，則教評會應依據已有資料進行審議。

Q2：教師涉及性別平等案件，經性平會調查確認為師生戀，教評會審議時係以觸犯教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款或第18條第1項「行為違反相關法規」論處，則應另行增聘校外學者專家擔任委員嗎？

A2：若教師涉及校園性別事件，經調查後確認非屬性侵害、性騷擾或性霸凌案件，而有違反與性或性別有關之專業倫理行為，則教評會審議時，因非屬教師法第9條第3項另行增聘校外學者專家擔任委員之範疇，尚毋須另行增聘校外學者專家擔任委員。

Q3：教評會審議代理教師涉及性騷擾終止聘約案件時，須要依教師法第9條第3項規定另行增聘校外學者專家擔任委員嗎？

A3：教育部109年12月11日臺教授國字第1090149687號函釋略以，學校兼任、代課及代理教師涉及「依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰」、「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害」情事，其調查程序，除法有明文規定外，依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法規定，學校尚無須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。準此，基於相同法理，教評會審議代理教師涉及性騷擾終止聘約案件時，亦毋須依教師法第9條第3項規定另行增聘校外學者專家擔任委員。

Q4：教師涉有教師法第22條第1項或第2項情事，學校在1個月內召開教評會審議是否暫時停聘時，需要通知當事人列席陳述意見嗎？如需通知當事人陳述意見，則就審（答辯）期間可否從7天縮短為3天？如通過暫時停聘，則教師可否提起救濟？

A4：教育部109年11月26日臺教人（三）字第1090143687號書函略以，教師法施行細則第9條規定：「教師評審委員會審議解聘、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。準此，請當事人陳述意見係屬法定必要程序，就審（答辯）期間7天亦不可縮短。教師涉有第22條第1項或第2項情形，學校教評會通過暫時停聘靜候調查，如有不服，得依教師法第42條規定提起救濟。

Q5：教評會委員中未兼行政或董事之教師代表如何產生，係由全體未兼行政老師選舉或推派或由校長指派？

A5：教評會設置辦法第3條規定：「本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長一人…（二）家長會代表一人。（三）學校教師會代表一人…二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限…本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第五條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。」準此，未兼行政或董事之教師代表，應由全體專任教師選（推）舉之，委員選（推）舉方式應由學校訂定，經校務會議通過後實施；尚不得由校長指派。

Q6：代理教師得否擔任教評會委員？

A6：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。」復查教評會設置辦法第3條第1項第2款規定：「選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。」再查教育部86年5月17日台（86）人（一）字第8604618100號函釋略以，兼任、代理、代課及實習教師因非專任教師，無法享有學校教評會之選舉權與被選舉權。綜上，代理教師無法擔任教評會委員。

Q7：學校如擬建立教評會校內復議程序機制，則所訂內容是否可免受內政部訂頒之「會議規範」拘束呢？

A7：內政部110年1月21日台內民字第1100101571號函說明一略以，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。準此，學校若自行訂定議事規則，應優先適用，免受內政部訂頒之「會議規範」拘束。

Q8：教師法對各種不適任教師態樣於教評會審議時的出席及通過人數比例定有標準，若學校自訂教評會復議機制時，可否將委員出席及通過人數比例提高？

A8：109年6月30日施行之教師法修法目的係為回應社會各界對於違反法律、教學不力或不能勝任現職之教師應積極處理的強烈期待，完善不適任教師處理機制，加快相關案件處理速度，以增進教師教學品質，維護學生權益；故就該法進行整

體通盤檢討及全文修正，依教師所涉案件情節輕重、苛責程度定有不同出席及決議門檻，以完善教師解聘、不續聘、停聘及資遣之處理機制。如學校訂定較教師法更高之出席及決議人數，則無疑相對提高議案通過之難度，無法落實不適任教師處理機制，違背教師法修法精神，爰若學校自訂教評會復議機制時，不得將委員出席及通過人數比例提高。

Q9：教評會委員審議教師停聘或解聘案件，是否須遵守迴避的規定？投票表決應採秘密投票或公開舉手表決？主席可參與投票嗎？

A9：一、教評會設置辦法第9條已明定委員之迴避事項，自應遵守。

二、內政部110年1月21日台內民字第1100101571號函略以，教評會之表決方式，如經決定採投票表決，依會議規範第55條第2項規定，除對人之表決應採無記名投票外，對事之表決，以記名投票表示負責為原則。實務上，對人之表決多運用於組織成員之選任，係為保持投票秘密及自由，爰採行無記名投票，如係對事之表決，則允許採記名或無記名投票之彈性。準此，教評會審議教師停聘或解聘案件屬對人的表決，應採無記名投票。

三、教評會設置辦法第3條第5項規定：「本會…會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。」，另查最高行政法院104年判字第709號判決：「會議主席不僅得以參與投票，且其所參與之表決事項倘屬人事爭議（即對人之表決），仍應以無記名方式投票為原則，故為維護表決自主、秘密及公正之目的，並避免對評審委員產生困擾，各評審委員之決定無論開票前後均不得公開，則兼任主席之評審委員倘俟開票結果正反同數時始再行使主席之投票權，無異使其成為具名投票，參酌前揭規定意旨，自不宜使兼任主席之委員俟開票後再表態行使其可否之表決權，是主席在開票前隨同其他評審委員行使其表決權，並於開票後再決定該議案通過與否，核具法理正當性，亦符合秘密投票之意旨。」爰此，主席不論是否投票，均應列入出席及表決人數計算。

Q10：教師如涉及不當情事經平時考核予以懲處後，嗣後另涉其他違失行為時，是否須先廢止或註銷前行為之懲處處分後，始得解聘、停聘或不續聘教師？

A10：一、教育部99年10月6日台人（二）字第0990158058號函規定：「查教師法第14條第1項（按：109年6月30日修正施行之教師法係為第14條至第16條及第18條）各款係規定教師解聘、停聘或不續聘事由；至公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條係為教師平時考核獎懲依據。準此，教師如涉有不當情事，學校應衡酌該案件係屬教師法第14條第1項各款事由，抑或公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條平時考核獎懲範圍，依法秉權責檢討。如教師所涉案件經學校審酌情節輕重已依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理平時考核在案，除另有新事實、新證據外，同一事由應無重複辦理解聘、停聘或不續聘之必要。」上開所稱「新事實、新證據」係對同一事由（行為）而言，先予敘明。

二、有關教師涉有多次性質相近之違失行為（如性騷擾），部分行為於先前行

為已作成懲處之後始發現，基於其非屬前次懲處考量之標的，自非屬上函所稱同一事由（行為）之「新事實、新證據」。又如學校嗣依規定就教師多次違失行為，以其符合教師法相關規定予以停聘、不續聘或解聘，因與先前就部分行為所作之懲處有別，當非屬一事二罰情形，爰學校原依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之懲處無須廢止或註銷。

Q11：教評會審理不適任案件，當事人得否委任第三人（律師）陪同或代為列席陳述意見？

A11：一、教師法施行細則第9條規定：「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……之相關規定。」

二、行政程序法第9條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」、第24條第1項規定：「當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。」、第39條規定：「行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」、第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」

三、法務部112年11月15日法律字第11203512410號書函略以，當事人原則上得委任代理人代為行政程序行為，但依法規之規定或依行政程序之性質須當事人親自為之者，則不得委任。質言之，若法律規定當事人有親自參與義務或具有高度屬人性質（例如有關個人能力、資格或其他類似事件的考試或審查）的程序行為時，則不允許當事人委由第三人代理行政程序行為。至於個別行政程序，是否屬依其性質不得委任代理人為之，應由各該程序規範之主管機關，衡諸該等行政程序之事務本質後本於權責審認之。

四、茲以教師解聘、不續聘、停聘、資遣案件涉及其身分與工作等重大事項，應充分維護教師權益並踐行正當法律程序，教評會審議是類案件並作成決定前，除有法令規定得不給予當事人陳述意見之情形外，應以書面通知當事人，依前開規定給予當事人陳述及申辯之機會，旨為使教評會作成決議前，對當事人有利之證據，得以儘量呈現於會中，以確保教評會作成公正、正確之判斷；又為尊重當事人受第三人協助之權利，學校得許當事人委任第三人（如律師）陪同或代為列席陳述意見或回應委員提問，詢畢後即依議程規範或主席指示退席。

五、另如學校衡酌教評會議事程序順利進行之必要性，可於書面通知教師陳述意見時，敘明議程之規範與時間限制，俾使當事人之代理人知悉，並於議事開始時，由主席再予提醒其配合辦理事項，避免影響議事進行。

Q12：教師擔任教評會委員期間，如受停聘措施，於暫時停聘期間得否行使教評會委

員之職權？

A12：一、查教育部112年7月12日臺教法（三）字第1120058295號函略以，教師經依教師法第18條第1項、第22條第1項與第2項規定，由學校予以終局、暫時、當然停聘者，該停聘依教師法第23條及教師法施行細則第7條第3項規定，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。即保留底缺但教師職權行使受到限制；意即教師基於教師聘約所取得之權利義務關係皆被限制（如教師法第30條第2款規定，此類教師不得申請介聘等），未實際執行教師工作。

二、次查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第3條規定略以，教師評審委員會（下稱教評會）委員除當然委員外，選舉委員係由全體教師票選產生，其任期自9月1日至翌年8月31日止，此應屬教師法第31條第1項第9款規定之教師權利。惟被暫時停聘之教師，其教師職權行使既受到限制，未實際執行教師工作，亦已暫時離開教育現場，於暫時停聘期間自不得行使教評會委員之職權。是以，教師於暫時停聘期間即不應擔任教評會委員。

陸、案例分享

項　　次	一、性騷擾案件
案　　由	○校教師○師涉及違反校園性騷擾事件，經學校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)受理並調查後審議決議，○師行為非屬重大，然考量○師有前案紀錄，而有必要予以解聘，建議1年至4年不得聘任為教師，移送教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議決議，○師已達教師法第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」並議決2年不得聘任為教師，案經函報主管機關核准，予以解聘。
案情概述	一、○校接獲○師有疑似言語性騷擾事件，召開性平會決議受理並組成調查小組調查；○校依據教師法第22條第1項規定，於知悉之日起1個月內召開教評會審議並以書面通知○師列席陳述意見，決議○師暫時予以停聘3個月，並靜候調查；嗣因性平事件尚在調查階段，爰經教評會再次審議決議延長停聘3個月。 二、調查小組調查完竣作成調查報告及處理建議，經性平會審議並決議：○師性騷擾屬實，惟其行為非屬情節重大，依教師法第15條第1項第1款規定，建議有解聘之必要；並依校園性別事件防治準則第30條第2項規定，檢附經性平會審議通過之調查報告，通知○師於接獲調查報告後2週內提出書面陳述意見。嗣經性平會再次召開會議審議，審酌○師所提書面陳述意見後，決議維持依教師法第15條第1項第1款規定，○師之行為非屬情節重大，然考量○師有前案紀錄，而有必要予以解聘，建議1至4年不得聘任為教師。 三、學校召開教評會，並以書面通知○師列席陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，○師提供書面意見陳述書，並到場列席；同函亦請○師審酌教評會委員是否有應迴避情事者，○師未提出。 四、教評會依性平會調查審議結果，決議○師違反教師法第15條第1項第1款規定予以解聘，且2年不得聘任為教師，函報主管機關。並告知如對性平案件決定之處理結果及調查報告有不服者，得於收到本函次日起30日內提出書面申復。 五、經函報主管機關核准後，予以解聘。

適用法規	一、教師法第 9 條第 3 項、第 14 條、第 15 條、第 20 條、第 22 條、第 25 條、第 26 條。 二、教師法施行細則第 11 條、第 16 條。 三、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條、第 8 條、第 9 條、第 11 條、第 12 條。 四、性別平等教育法第 3 條、第 22 條、第 26 條、第 28 條、第 29 條、第 32 條至第 37 條、第 39 條、第 41 條。 五、校園性別事件防治準則第 8 條、第 9 條、第 24 條、第 29 條至第 32 條、第 34 條、第 36 條、第 37 條。 六、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 10 條。 七、行政程序法第 24 條、第 32 條、第 33 條、第 38 條、第 39 條、第 74 條、第 96 條、第 102 條、105 條。 八、教育部 113 年 1 月 24 日臺教授國字第 1120186601 號函。
注意事項	一、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。 二、教師法第 15 條第 1 項各款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之要件而分別為適用。 三、學校應於知悉之日起 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 6 個月以下，並靜候調查；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。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。 四、於教評會審議前，或經教評會審酌相關事證後，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，而學校認有離開教學現場之必要者，應依校園性別事件防治準則第 26 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。如學校認無離開教學現場之必要者，維持原有作息。上開情形，嗣後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。 五、學校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提出改變身分之處理建議者，由學校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。

	六、經性平會或依法組成之相關委員會調查確認屬實，合於教師法第 15 條第 1 項第 1 款規定者，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，10 日內報主管機關核准同時以書面附理由通知當事人，予以解聘。 七、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 30 日內，以書面具明理由向學校提起申復，學校應即組成審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果，並告知申訴之期限及受理之學校或機關。 八、教師對學校之申復結果不服者，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（以再申訴論）。 九、學校收受主管機機關核准函後： （一）「解聘」由學校為之：以學校名義函文通知教師解聘相關事宜及副知主管機關，並教示教師申訴程序，詳載救濟方法、期間與受理機關。 （二）「管制一定期間不得聘任為教師」由主管機關最終決定並作成處分：學校將解聘通知函轉致教師同時併轉主管機關通知教師管制一定期間（1 至 4 年）不得聘任為教師之處分函，並以足供存證查核方式送達當事人。 十、學校教評會所為教師之解聘、終局停聘或不續聘決議如有違法或不當，經主管機關本於行政監督權責退請學校釐明，或教評會決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、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者，須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。教評會可建立復議程序機制，如決議另為處分時，應決議撤銷原處分並再為新處分。

項　　次	二、體罰案件
案　　由	○校○師因涉及體罰學生，但未達造成其身心嚴重侵害，其違失行為經教評會審議決議依教師法第 18 條第 1 項規定：「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」，予以終局停聘 6 個月，案經函報主管機關核准，予以終局停聘。
案情概述	一、○師遭檢舉長期對任教學生有體罰情事等疑似違反教師法第 18 條第 1 項之情事，學校依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 8 條及第 9 條規定決定受理，並依第 12 條規定，召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)審議，決議依據解聘辦法第 16 條規定，成立調查小組進行調查。 二、學校教評會依教師法第 22 條第 2 項規定，審議是否暫時予以停聘○師，決議無先行停聘進行調查之必要。 三、調查小組進行調查及討論，完成調查報告後，送交校事會議審議調查報告，依解聘辦法第 25 條作成決議：○師因違法處罰及不當管教多位學生，造成多位學生身體痛苦及身心傷害，情節非屬輕微，但未達教師法第 14、15、16 條解聘、不續聘之程度，然其違反教育基本法之相關規定，涉教師法第 18 條第 1 項所定情形，而有停聘之必要，因此建議終局停聘 6 個月，並移送教評會審議。 四、學校召開教評會，並以書面通知○師列席陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，○師提供書面意見陳述書，並到場列席；同函亦請○師審酌教評會委員是否有應迴避情事者，○師未提出。 五、教評會依據校事會議之決議及調查報告審議，決議依教師法第 18 條第 1 項規定：「行為違反相關法規《教育基本法第 8 條第 2 項》，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」審議通過予以終局停聘 6 個月，並就本次決議結果檢視與本案認定情節輕重程度之事實理由間尚符合比例原則，無違反不當聯結禁止原則等一般法律原則，並函報主管機關。 六、主管機關審查後函復學校略以，請學校就○師行為損及教師專業倫理、造成被害人身心侵害之情節及程度、被害人人數審議後，再報主管機關審議；併請依○師所提陳述意見之疑義釐明。 七、學校再次召開教評會審議，決議○師之不當管教及違法處罰

	（體罰）等行為已非初犯，為保護學生避免受害及對學生人格發展之不利影響，在考量其工作權及比例原則下，決議予以終局停聘 6 個月之處分，以為警惕，若能讓行為人暫時離開班級學生，並停聘徹底反省，應能避免未來再投入教職時之不當管教行為，並再次函報主管機關獲准。
適用法規	一、教師法第 14 條、第 15 條、第 16 條、第 18 條、第 22 條、第 28 條、第 32 條第 1 項。 二、教師法施行細則第 8 條第 1 項。 三、教育基本法第 8 條。 四、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條、第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 16 條、第 25 條、第 41 條。 五、行政程序法第 96 條。 六、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 8 條。 七、教育部 105 年 10 月 31 日臺教人（三）字第 1050129046 號函略以：行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內涵，非僅文義所載違反法令及應以停聘、解聘或不續聘論處，是以「相關法令」為法律及法規命力，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。
注意事項	一、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。 二、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，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下；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。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，得經教評會審議通過後，予以停聘。 三、教師法第 28 條第 1 項規定：「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。」 四、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 13 條第 1 項規定，涉及教師法第 15 條第 1 項第 3 款情形者，由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。

	五、教師法解聘、終局停聘或不續聘各條款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各條款之要件而分別為適用。 六、學校教評會審查教師解聘、停聘或不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。 七、學校教評會審議教師所涉教師法案件時，會議內容應紀錄應到人數、實到人數、未到人數、參與決議人數、通過決議人數、迴避人數；審議討論詳細內容、明確引用的法條、投票方式、人數及結果、並具體敘明審議結果。 八、學校收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明終止聘約之事由、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(以再申訴論)或訴願法之訴願】。

項　　次	三、兒少案件
案　　由	○校○師違反兒童及少年福利與權益保障法，經社政主管機關依該法第 97 條予以裁罰處分，經學校教評會依裁罰處分認定事實，決議○師行為已達教師法第 15 條第 1 項第 4 款規定：「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，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。」並議決予以解聘，且 1 年不得聘任為教師，案經函報主管機關核准，予以解聘。
案情概述	一、○校接獲社政主管機關函送○校，有關○師於本校任職期間有違反兒童及少年福利與權益保障法之行政裁處書，○師經社政主管機關調查審認於○校任職期間以輔具約束○生時間長達 6 小時(遠超過專業合理使用限制)，又未依輔具管理及借用辦法進行輔具借用(違規使用器材)；○生經教育主管機關認定不需使用輔具，綜合評判○師無正當理由將○生約束於輔具上，構成對兒童少年為不正當行為，經社政主管機關召開會議認定違反兒童及少年福利與權益保障法第 49 條第 15 款規定，依該法第 97 條處以罰鍰不公告姓名之處分。 二、學校於○師離職後，始知悉該師違反兒童及少年福利與權益保障法經裁處情形。 三、學校召開教評會，並以書面通知○師列席陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，○師陳述意見書於會議召開前以郵寄送達學校，會議當日未到場列席；同函亦請○師審酌教評會委員是否有應迴避情事者，○師未提出。陳述意見書主要內容： （一）其業就社政主管機關行政裁處書已依法提出訴願。 （二）餘為訴願請求原處分撤銷及原處分之執行應予停止之相關陳述。 四、教評會依社政主管機關之裁罰處分認定事實及審議，經充分討論後確認○師行為違反教師法第 15 條第 1 項第 4 款規定，有解聘之必要，且議決 1 年內不得聘任為教師，並經函報主管機關核准後予以解聘。
適用法規	一、教師法第 9 條、第 14 條、第 15 條、第 22 條、第 26 條、第 28 條。 二、兒童及少年福利與權益保障法第 48 條、第 97 條。 三、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 5 條。 四、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條、第 39 條、第 44 條、第 48 條。

	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、第 9 條、第 10 條。 六、行政程序法第 24 條、第 32 條、第 33 條、第 39 條、第 74 條、96 條、102 條。 七、教育部 113 年 1 月 24 日臺教授國字第 1120186601 號函。
注意事項	一、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。 二、教師法解聘、終局停聘或不續聘各條款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之要件而分別為適用。 三、學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分之日起 10 日內提教評會；教評會應依裁罰處分認定事實及審議。 四、教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有教師法第 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。 五、教評會於處理時，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，產生方式：自教育部國民及學前教育署建置之高級中等以下學校教評會校外學者專家人才庫遴聘之。 六、學校教評會審查教師解聘、停聘或不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。 七、教評會於審議過程，發現目的事業主管機關之裁罰處分有調查程序重大瑕疵者，得報請主管機關確認後，以書面促請目的事業主管機關依行政程序法第 117 條規定，撤銷或變更原處分。 八、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，應敘明解聘、終局停聘或不續聘之事由及法令依據並教示提起申訴之方法、期間與受理單位等，並以足供存證查核方式送達當事人。 九、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，學校得基於維護學生受教權益，提經教評會審議通過後，予以停聘(暫時性措施)。 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，學校應予暫時繼續聘任。 十一、學校收受主管機機關核准函後：

	（一）「解聘」由學校為之：以學校名義函文通知教師解聘相關事宜及副知主管機關，並教示教師申訴程序，詳載救濟方法、期間與受理機關。 （二）「管制一定期間不得聘任為教師」由主管機關最終決定並作成處分：學校將解聘通知函轉致教師同時併轉主管機關通知教師管制一定期間(1 至 4 年)不得聘任為教師之處分函，並以足供存證查核方式送達當事人。

項　　次	四、行為違反相關法規，經學校查證屬實（師生戀案件）
案　　由	○校所聘代理教師○師（聘期3個月以上）涉及違反性別平等案件，經學校性平會受理並調查後審議決議，○師有違校園性別事件防治準則規定之教師專業倫理，移送教評會審議決議，○師已達高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第7條第1項第5款規定：「行為違反相關法規，經學校查證屬實，有終止聘約之必要。」並議決3年不得聘任為兼任、代課及代理教師，案經函報主管機關，經數次退回補正後獲核准，予以解聘。
案情概述	一、○校接獲代理教師○師（聘期3個月以上）有疑似校園性別事件，召開性平會受理並組成調查小組調查；○校於知悉之日起1個月內召開教評會審議並以書面通知○師列席陳述意見，決議○師暫時予以停止聘約4個月，並靜候調查。 二、性平會調查小組作成調查報告及處理建議：○師行為違反校園性別事件防治準則第8條教師專業倫理經調查確認屬實，王師為代理教師，建議性平會決議移送教評會，依據高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第7條第1項第5款，學校應予以終止聘約，且應議決1至4年不得聘任為兼任、代課及代理教師，建議審酌比例原則，至少給予解聘2年處分。經性平會審議決議：認定調查報告屬實，送交教評會議處。 三、學校召開教評會，並以書面通知○師列席陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，○師僅提供書面意見陳述書，未到場列席；同函亦請○師審酌教評會委員是否有應迴避情事者，○師未提出。 四、教評會依性平會調查審議結果，決議○師違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第7條第1項第5款規定予以終止聘約，且3年不得聘任為兼任、代課及代理教師，函報主管機關。 五、經主管機關函復○校檢還○師終止聘約案請學校補正： （一）經查教育部校園性侵害性騷擾及性霸凌回覆填報/統計管理系統，本案尚有資料不齊，請補正後再報審議。 （二）學校召開教評會決議○師暫時予以停止聘約之執行4個月靜候調查，請檢附會議紀錄以供檢覈。 （三）檢附性平會及教評會委員名單供比對。 六、學校依主管機關來函補正後，再經主管機關函復○校檢還○師終止聘約案略以，經查教育部校園性侵害性騷擾及性霸凌回覆填報/統計管理系統，本案尚有資料不齊，請補正後再報審議。 七、學校依主管機關來函補正後，再次報請主管機關獲准。

適用法規	一、 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條、第 7 條、第 10 條、第 12 條。 二、 性別平等教育法第 22 條、第 26 條、第 28 條、第 29 條、第 32 條至第 37 條、第 39 條。 三、 校園性別事件防治準則第 8 條、第 24 條、第 29 條至第 32 條、第 34 條、第 36 條。 四、 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 61 條。 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、第 10 條。 六、 行政程序法第 24 條、第 32 條、第 33 條、第 38 條、第 39 條、第 74 條、第 96 條、第 102 條。 七、 教育部 109 年 12 月 11 日臺教授國字第 1090149687 號函。
注意事項	一、 學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。 二、 高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法終止聘約各條款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各款之要件而分別為適用。 三、 學校於知悉之日起 1 個月內或認為有先行停止聘約之執行進行調查之必要者，經教評會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停止聘約之執行，並靜候調查(聘期未滿 3 個月者亦同)。 四、 性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，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。 五、 學校教評會審查代理教師終止聘約、暫時停止聘約之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。 六、 兼任、代課及代理教師 (一) 聘期在 3 個月以上：經教評會審議通過，並審酌案件情節議決 1 年至 4 年不得聘任為兼任、代課及代理教師，並報主管機關核准後，予以終止聘約。 (二) 聘期未滿 3 個月：免經教評會審議，並免報主管機關核准，予以終止聘約。 七、 學校教評會作成決議後報主管機關核准，並同時以書面附

	理由通知通知當事人，書面通知應敘明終止聘約之事由及法令依據，並告知提起申訴之方法、期間與受理單位等，並以足供存證查核方式送達當事人。性平案件，學校應依性別平等教育法第 36 條及校園性別事件防治準則第 32 條規定，提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。 八、 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 30 日內，以書面具明理由向學校提起申復，學校應即組成審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果，並告知申訴之期限及受理之學校或機關。 九、 教師對學校之申復結果不服者，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（以再申訴論）。 十、 性平事件經性平會調查後，若非屬校園性平事件，而為違反教師專業倫理，教評會於審議時引用法條應精確，其處分應符合比例原則。教評會議決「1 年至 4 年不得聘任為兼任、代課及代理教師」時，確實紀錄投票結果及具體敘明審議結果。 十一、 學校收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明終止聘約之事由、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(以再申訴論)或訴願法之訴願】。

項　　次	五、教學不力或不能勝任工作
案　　由	學校接獲檢舉信函，雖檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊，但依檢舉內容有行為人及具體行為，決定受理，嗣後召開校事會議組成調查小組調查，經調查屬實並經輔導改善無成效，學校教評會決議依教師法第 16 條第 1 項第 1 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，予以解聘處分，案經函報主管機關，經退回學校再次重行審議後獲核准，予以解聘。
案情概述	一、○師經檢舉內容雖檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊，但依檢舉內容行為人及具體行為，依解聘辦法第 8 條及第 9 條規定決定受理，學校於受理該檢舉事件後依解聘辦法第 12 條及第 13 條規定召開校事會議審議，○師行為屬於解聘辦法第 13 條第 1 項第 1 款情形，決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。惟經調查後發現○師行為疑似違反教師法第 16 條第 1 項第 1 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事，經報學校確認後，改由校事會議組成調查小組進行調查。 二、調查小組進行調查後，綜合相關證據資料判斷，認定○師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情事，調查小組作成調查報告認有輔導改善之可能；調查小組之調查報告提經校事會議審議通過，並決議學校自行輔導。 三、依解聘辦法第 28 條第 1 款規定，予以 2 個月輔導期間，輔導初期表現出積極配合之態度，輔導過程輔導小組認仍需在觀察，延長 1 個月輔導期間，惟進入延長輔導期後，○師各方面表現逐漸出現疲態，輔導小組輔導結論為「教師有教學不力或不能勝任工作之具體事實，經輔導改善無成效」，並經校事會議審議通過輔導報告，認定經輔導改善無成效，移送教評會審議。 四、學校召開教評會，並以書面通知○師列席陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，○師僅提供書面意見陳述書，未到場列席；同函亦請○師審酌教評會委員是否有應迴避情事者，○師未提出。 五、學校召開教評會審議，考量○師因身心狀況不佳，現職為專任教師，目前身心狀況亦無法擔任導師或兼行政職務，惟依行政程序法第 9 條就當事人有利不利一律注意規定，爰以「現職工作不適任且無其他工作可調任」，決議依教師法第 16 條、第 27 條之規定予以資遣，並函報主管機關。 六、主管機關函復學校意旨略以，貴校於○年○月○日召開教評會審議通過○師涉教師法第 16 條第 1 項第 1 款，予以資遣。惟依據教師法施行細則第 13 條之規定，仍應考量是否非出於教師

	本人之惡意者，故請貴校就○師涉教師法第 16 條第 1 項第 1 款經輔導改善無成效案，應依上開規定，重為適法之處置。 七、學校再次召開教評會審議，考量○師因身心狀況不佳，以致教學不力且輔導無成效，因現職為專任教師，目前身心狀況亦無法擔任導師或兼行政職務，惟如依據教師法施行細則第 13 條之規定，尚無法證明「非出於教師本人之惡意」，決議依教師法第 16 條規定予以解聘，並函報主管機關獲核准予以解聘。
適用法規	一、教師法第 13 條、第 16 條、第 27 條。 二、教師法施行細則第 7 條、第 13 條。 三、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 8 條、第 9 條、第 12 條、第 13 條、第 21 條、第 25 條、第 28 條。 四、行政程序法第 96 條。 五、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 8 條。 六、教育部國教署 110 年 3 月 29 日臺教國署人字第 1100029429 號函。
注意事項	一、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 9 條第 1 項第 3 款規定：「檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。但檢舉內容包括行為人及具體行為者，不在此限。」 二、教師法第 28 條第 1 項規定：「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。」 三、處理教師教學不力或不能勝任工作有具體事實案件，依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 9 條規定，學校應於接獲檢舉之日起 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理，並於決定受理後依第 12 條規定，應於受理檢舉事件後 7 個工作日內召開校事會議審議，校事會議應依第 13 條各款規定決議調查事實之方法。 四、學校應確實依循相關法規所訂處理流程，於規定時限內完成各項工作，避免行政程序瑕疵。 五、教師法解聘、終局停聘或不續聘各條款規定之事由，係屬個別之構成要件，彼此間並無競合關係，應依具體個案之客觀事實認定是否構成各條款之要件而分別為適用。 六、學校教評會審查教師解聘、停聘或不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會並遵循答辯期限（或就審期間）以 7 日為原則之規定。通知書中記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

	七、學校教評會審議教師所涉教師法案件時，會議內容應紀錄應到人數、實到人數、未到人數、參與決議人數、通過決議人數、迴避人數；審議討論詳細內容、明確引用的法條、投票方式、人數及結果、並具體敘明審議結果。 八、學校教評會作成決議後，應以書面附理由通知當事人，書面通知上應敘明解聘、終局停聘或不續聘之事由及法令依據並告知提起救濟途徑及期限，並以足供存證查核方式送達當事人。 九、學校收受主管機關核准函文後，應即以學校名義發文通知當事人(函文應載明解聘、不續聘或終局停聘之事由、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【包括依教師法規定提起之申訴(以再申訴論)或訴願法之訴願】。

柒、附件

附件一：校園事件處理會議相關表格

（學校全銜）校園事件處理第〇次會議紀錄

時　　間：中華民國〇年〇月〇日（星期〇）上（下）午〇時〇分

地　　點：

出席人員：

請假人員：

列席人員：

主　　席：　　紀錄：〇〇〇

壹、報告事項：

貳、討論事項（含表決方法及結果）：

案由一：……

決議：

案由二：……

決議：

參、臨時動議：

案由：……

決議：

肆、散會：上（下）午〇時〇分

附註：

一、學校接獲檢舉或知悉教師疑似有「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）第2條第4款或第5款情形，應判斷是否受理，如學校決定受理，依解聘辦法第12條規定應於受理檢舉事件後7個工作日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。【請於討論議案說明接獲檢舉或知悉之日期、時間及受理與通知檢舉人之日期】。

二、校事會議之組成，依解聘辦法第12條規定辦理。【請附簽到表並註明身分及性別】。

三、校事會議審議教師疑似有解聘辦法第2條第4款或第5款情形時，應依第13條議決調查事實之方法，如決議組成調查小組進行調查，應依第16條規定組成調查小組調查。

四、校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：（解聘辦法第25條）

（一）教師涉有本法第16條第1項第1款情形，而無輔導改善可能者，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。

（二）教師涉有本法第14條第1項第8款至第11款、第15條第1項第3款、第5款、第16條第1項第2款所定情形，學校應移送教評會審議。

（三）教師涉有本法第18條第1項所定情形，且非屬性別事件者，學校應移送教評會審議。

（四）教師涉有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善可能者，學校應自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。

（五）教師涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定教師懲處之情形，且其情節未達應依本法第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

（六）教師無前5款所定情形，應予結案。

五、校事會議審議輔導報告，應為下列決議之一：（解聘辦法第29條）

（一）輔導改善無成效者：教師涉有教學不力或不能勝任工作有具體事實，經輔導改善無成效，應為移送教評會審議之決議。

（二）輔導改善有成效者：教師涉有教學不力或不能勝任工作具體事實，經輔導改善有成效，應決議將調查報告移送考核會或依法組成之相關委員會審議，視其情節輕重進行必要之懲處。

六、請附調查小組名單（請附簽到表並註明身分）、調查報告（須有起訖日期，倘調查期程有延長，應附延長之理由及通知當事人之證明）。

七、倘進入輔導期，請附輔導小組名單、輔導報告（須有起訖日期，倘輔導期程有延長，應附延長之理由及通知教師之證明）；如未進入輔導者，免附。

校園事件處理會議調查或輔導案件檢核表

附表一：案件處理歷程表

學校名稱(全銜)：		
教師姓名：		
請依時間先後順序，簡述「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條第 4 款或第 5 款情形」之處理歷程。		
日　　期	說　　明	頁　碼
○年○月○日	【範例說明：家長到校說明檢舉情形…。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：學校判斷無解聘辦法第 9 條第 1 項不予受理之情形，決定受理並以書面通知檢舉人。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：學校召開第一次校事會議，決議組調查小組，調查小組名單。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：調查小組第一次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組第二次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組之調查報告。】	
○年○月○日	【範例說明：學校召開校事會議，第二次校事會議紀錄。】	
○年○月○日	【範例說明：學校召開校事會議，會議決議組輔導小組自行輔導，輔導小組名單。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組行前會議：教學輔導計畫及問卷。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組第一次輔導會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組第二次輔導會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：輔導小組之輔導報告。】	
○年○月○日	【範例說明：學校召開校事會議，第三次校事會議紀錄。】	

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

校園事件處理會議調查案件檢核表

附表二：案件相關具體事實說明書及相關文件列表

學校名稱(全銜)：			
教師姓名：			
案件屬性	日 期	具 體 事 實 說 明	相 關 文 件
【範例說明】教師法第14條第1項第10款體罰或霸凌學生。	○年 ○月 ○日	接獲家長檢舉電子郵件，表示老師上體育課要求學生跑操場 100 圈。	附件 1：家長檢舉郵件。
	○年 ○月 ○日	體育課教師坐在樹下乘涼，學生在太陽底下罰站。	附件 2：巡堂觀課紀錄。

學校簡要調查報告

(學校全銜)直接派員簡要調查報告

案號：第０００００００號案

受調查教師資料	姓　　名		性　　別		職　　稱	
					兼任職務	
	身分證字號		任教科別			
	服務總年資 (含公、私校)	年 月	現任學校 服務年資	年 月 日 (年 月)	聯絡電話	

壹、法源依據：

一、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。

二、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法。

貳、案由：

參、調查過程：

一、

二、

肆、雙方意見陳述及佐證資料：

一、雙方意見之陳述：

二、佐證資料：

三、其他：

伍、事實認定及理由：

一、事實認定：

二、理由：

陸、結論及處理建議：

□ 發現該調查事件屬應依教師法第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之情形，應報學校確認後，改由校事會議依解聘辦法規定組調查小組調查。

□ 違反公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條，應提報學校考核會或依法組成之相關委員會審議。

□ 無違法情形，應提學校考核會或依法組成之相關委員會審議。

柒、與案件相關其他建議事項：(無則省略刪除)

調查人員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

（不限人數，得僅1人）

中　　華　　民　　國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

備註：

1. **解聘辦法第22條第5項：「學校依第13條第1項第1款規定直接派員調查者，調查完成後，亦應製作簡要之調查報告及處理建議，並提學校考核會或依法組成之相關委員會審議。」**
2. **解聘辦法第47條第2項：「學校依第13條第1項第1款規定直接派員調查之事件，學校作成終局實體處理後，應將處理情形、簡要之調查報告及學校相關會議紀錄，報主管機關備查。」**
3. **直接派員調查案件，不適用解聘辦法第50條規定。**

校事會議調查報告

(學校全銜)校園事件處理會議調查小組調查報告

案號：第０００００００號案

<table>
<tr><td rowspan="3">受調查教師資料</td><td>姓　　名</td><td></td><td>性　　別</td><td></td><td>職　　稱</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>兼任職務</td><td></td></tr>
<tr><td>身分證字號</td><td></td><td>任教科別</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>服務總年資
(含公、私校)</td><td>年　月</td><td>現任學校
服務年資</td><td>年　月　日
(　年　月)</td><td>聯絡電話</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="7">壹、法源依據：
一、教師法第○條第○項第○款。
二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。
三、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法。</td></tr>
<tr><td colspan="7">貳、案由：</td></tr>
<tr><td colspan="7">參、調查過程：
一、
二、</td></tr>
<tr><td colspan="7">肆、雙方意見陳述及佐證資料或其他：
一、雙方意見之陳述：

二、佐證資料：

三、其他：</td></tr>
<tr><td colspan="7">伍、事實認定及理由：
一、事實認定：

二、理由：</td></tr>
</table>

陸、結論及處理建議：

一、□教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作有具體事實情形，而無輔導改善可能者，學校應移送教評會審議。其情形如下：

□經校事會議認定身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

□因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定 3 年內再犯之事實。

二、□教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款、第 5 款、第 16 條第 1 項第 2 款所定情形，學校應移送教評會審議。

三、□教師涉有教師法第 18 條第 1 項所定情形，且非屬性別事件者，學校應移送教評會審議。

四、□教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善可能者，學校應自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。

五、□教師涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定教師懲處之情形，且其情節未達應依教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

六、□教師無前 5 款所定情形，應予結案。

柒、與案件相關其他建議事項：(無則省略刪除)

調查小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中　華　民　國　___　年　___　月　___　日

備註：解聘辦法第 22 條第 1 項：「調查小組完成調查報告後，應提校事會議審議；審議時，調查小組應依校事會議通知，推派代表列席說明。」第 2 項：「前項調查報告內容，應包括下列事項：一、檢舉之案由，包括檢舉人陳述之重點。二、調查歷程，包括日期及對象。三、當事人陳述之重點。四、事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。五、處理建議。」

（學校全銜）校園事件處理會議輔導小組輔導報告

案號：第○○○○○○○○號案

<table>
<tr><td rowspan="3">受輔導
教師資料</td><td>姓　　名</td><td></td><td>性　　別</td><td></td><td>職　　稱</td><td></td></tr>
<tr><td>身分證字號</td><td></td><td>任教科別</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>服務總年資
（含公、私校）</td><td></td><td>現任學校服務年資</td><td></td><td>聯絡電話</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="7">壹、輔導過程與相關紀錄：</td></tr>
<tr><td colspan="7">貳、輔導重點：</td></tr>
<tr><td colspan="7">參、輔導結果：</td></tr>
<tr><td colspan="7">肆、輔導結論及建議：
一、□教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作具體事實，經輔導改善無成效，建議校事會議審議認定後，應由學校移送教評會審議，其情形如下：
□規避、妨礙或拒絕輔導。
□輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。
□其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。
二、□教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作具體事實，經輔導改善有成效者，應決議將調查報告移送考核會或依法組成之相關委員會審議。</td></tr>
</table>

伍、佐證資料：

附件 1：教學輔導計畫。

附件 2：教學觀察會談時間紀錄總表。

附件 3：輔導紀錄簽到表。

附件 4：……。

附件 5：……。

輔導小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中　　華　　民　　國　　_____　年　_____　月　_____　日

備註：解聘辦法第 29 條第 2 項規定：「經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議；輔導改善有成效者，應決議將調查報告移送考核會或依法組成之相關委員會審議，視其情節輕重進行必要之懲處。」

（學校全銜）校園事件處理會議○○案教學輔導計畫

○○○年○○月

壹、輔導對象基本資料

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

貳、輔導目標

協助受輔導者能於輔導期內改進原有教學，以提升自身教學及學生學習效果。

參、輔導主要重點

一、協助受輔導對象正確掌握教材的重點。

二、協助受輔導對象運用有效的教學方法與技巧。

三、協助受輔導對象建立有助於學習的班級常規。

四、協助受輔導對象積極改善任教班級的學習氣氛。

五、協助受輔導對象教學時能有良好的師生互動。

肆、輔導期程

自○年○月○日起至○年○月○日止。

伍、輔導方式與工作分配

成員	職稱	姓名	備註
召集人	○○○	○○○	輔導人員或績優教師
績優教師	○○○	○○○	
績優教師	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	

輔導方式	負責人員	工作項目	備註
教學觀察	輔導小組成員	教學前會談	填寫**教學前會談表**
		教學觀察	填寫**教學觀察表**
		教學後會談	填寫**教學後會談表**
教學錄影	○ ○ ○	錄影	每節課進行錄影
學生學習問卷	○ ○ ○	1.編製學生學習問卷。 2.實施問卷前測。 3.問卷前測結果統計分析。 4.根據問卷結果對輔導對象進行回饋說明。 5.實施問卷後測。 6.問卷後測結果統計分析。 7.將問卷結果向教學輔導小組報告。	1.問卷前測結果提供給輔導對象，以作為教學成長參考。 2.將問卷前後測結果分析向工作小組報告，以作為輔導成效判斷依據。

陸、輔導進程

項	時間	負責人員	輔導工作及策略	輔導資源	備註
01		教學輔導小組	教學輔導小組第一次會議	輔導計畫	輔導紀錄簽到表
02		○ ○ ○ ○ ○ ○	編製學生學習問卷		
03		○ ○ ○ ○ ○ ○	實施學生學習問卷前測	學生學習問卷	
04		○ ○ ○	問卷前測統計分析	問卷前測結果分析報告	
05		○ ○ ○	根據問卷前測結果向輔導對象進行回饋說明		
06		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1.教學前會談表 2.教學觀察表 3.教學後會談表	1.請輔導對象於教學會談時提供教案（學習單） 2.輔導紀錄簽到表

項	時　　間	負責人員	輔導工作及策略	輔　導　資　源	備　　註
07		教　　學 輔導小組	教學輔導小組第二次會議	1.問卷前測結果 分析報告 2. 輔導小組 (1)觀察報告	1.報告問卷前測結果 2.輔導小組 (1)報告輔導成效 3.輔導紀錄簽到表。
08		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1.教學前會談表 2.教學觀察表 3.教學後會談表	1.請輔導對象於教學會談時提供教案（學習單） 2.輔導紀錄簽到表。
09		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1.教學前會談表 2.教學觀察表 3.教學後會談表	輔導紀錄簽到表
10		○ ○ ○	實施學生學習問卷後測	學生學習問卷	
11		○ ○ ○	問卷後測統計分析	問卷後測結果 分析報告	
12		教　　學 輔導小組	教學輔導小組第三次會議	1.問卷後測結果 分析報告 2.輔導小組 （1）觀察報告	1.○○○教師報告問卷後測結果。 2.輔導小組（1）報告輔導成效。 3.輔導紀錄簽到表
13		○ ○ ○	彙整教學輔導工作資料	輔導工作資料	
14		教　　學 輔導小組	教學輔導小組第四次會議	教學輔導改進結果資料確認	輔導紀錄簽到表
15		教　　學 輔導小組	撰寫輔導報告	輔導報告內容確認	1.教學觀察會談紀錄總表 2.輔導紀錄簽到表

（學校全銜）校園事件處理會議○○案

教學觀察會談紀錄總表

星　期	四	一	四
日　期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事　由			
時　間 地　點			
參與人			
備　註			

星　期	五	五	二
日　期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事　由			
時　間 地　點			
參與人			
備　註			

星　期	三	三	五
日　期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事　由			
時　間 地　點			
參與人			
備　註			

（學校全銜）校園事件處理會議○○案

輔導紀錄簽到表

會議類別：　□教學前會談　□教學觀察　□教學後會談

會議時間：

會議地點：

出席人員：

人員類別	職稱	姓名	簽到
受輔導教師	○○○	○○○	
績優教師	○○○	○○○	
績優教師	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	

備註：依解聘辦法第 27 條規定：「校事會議決議由學校自行輔導者，應依下列規定組成輔導小組：一、校事會議應組成輔導小組，成員以三人或五人為原則。二、輔導小組應包括輔導人才庫之輔導員至少一人。但偏遠地區學校，不在此限。三、輔導小組得包括校外教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或校內外績優教師。」

附件二：教師專業審查會調查案件相關表格

（主管機關）教師專業審查會調查案件檢核表

填表日期：　　年　　月　　日

<table>
<tr><td>學校名稱
（全銜）</td><td colspan="2"></td><td>教師姓名</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">檢　　視　　項　　目</td><td>學校初核</td><td>主管機關覆核</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.教師專業審查會調查案件申請表。
（各欄位應詳實填寫並檢附相關證明文件或資料）</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">2.附表一：受調查教師基本資料表。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">3.附表二：案件處理歷程表。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">4.附表三：疑似教學不力或不能勝任工作具體事實說明書及相關文件列表【例如：投訴文件、巡堂觀課紀錄、差勤紀錄、多媒體影音紀錄、醫療證明、學校處理資料…等】。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">5.學校應於接獲檢舉之日起20日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">6.學校於受理檢舉事件後7個工作日內召開校事會議，決議向主管機關申請教師專業審查會調查之會議紀錄及簽到表。(含校事會議成員資料)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">7.受理條件</td><td colspan="3">7-1 申請文件、資料是否齊全</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">7-2 是否有召開校事會議決議向主管機關申請調查</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">7-3 校事會議是否曾組調查小組調查完竣</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">7-4 教師疑似有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">8.其他補充附件</td><td colspan="2"></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="6">備註：請用長尾夾依序檢齊檢核表、申請表、校事會議紀錄、檢核表附表一至三及相關文件，所有文件請勿黏貼標籤。</td></tr>
<tr><td>承辦人</td><td colspan="2"></td><td rowspan="2">校長</td><td colspan="2" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>人事主管</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

（主管機關）教師專業審查會調查案件申請表

<table>
<tr><td colspan="2">學校名稱
（全銜）</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">聯絡資料</td><td>校長</td><td colspan="3"></td><td>聯絡電話</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>承辦人員</td><td>職稱</td><td></td><td>姓名</td><td></td><td>聯絡電話</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">接獲檢舉或知悉之日期</td><td colspan="2">年 月 日</td><td>決定是否受理日期</td><td>年 月 日</td><td>召開校事會議日期</td><td colspan="2">年 月 日</td></tr>
<tr><td rowspan="3">受調查教師資料</td><td>姓名</td><td colspan="2"></td><td>性別</td><td></td><td>兼任職務</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>身分證字號</td><td colspan="2"></td><td>任教科別</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>服務總年資
（含公、私校）</td><td colspan="2"></td><td>現任學校服務年資</td><td></td><td>聯絡電話</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>申請案由</td><td colspan="8">一、申請案由（事件簡述）：</td></tr>
<tr><td>備註</td><td colspan="8">一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法等相關規定。
二、倘由學校向主管機關申請調查者，其經專審會審議調查報告後認為有輔導必要者，逕由專審會組成輔導小組進行輔導。
三、請函文檢附本申請表、檢核表（含附表一至三）、校事會議紀錄及相關證明文件各1份。</td></tr>
<tr><td colspan="9">承辦人：　　（請核章）
人事主管：　　（請核章）　校長：　　（請核章）
中　華　民　國　＿＿＿＿　年　＿＿＿＿　月　＿＿＿＿　日</td></tr>
</table>

（主管機關）教師專業審查會調查案件檢核表

附表一：受調查教師基本資料表

<table>
<tr><td>姓　　名</td><td colspan="2"></td><td>身分證字號</td><td></td><td>出生日期</td><td>年　月　日</td></tr>
<tr><td>性　　別</td><td colspan="2"></td><td>聯絡電話</td><td colspan="3">（手機）</td></tr>
<tr><td>地　　址</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>任教科（部）別</td><td colspan="2"></td><td>服務總年資（含公、私校）</td><td></td><td>現任學校服務年資</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">學　　歷</td><td>畢業學校</td><td colspan="2">畢業科系</td><td colspan="3">修業起訖　年　月</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">年　月　至　年　月</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">年　月　至　年　月</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">年　月　至　年　月</td></tr>
<tr><td rowspan="4">教學資歷</td><td>服務學校</td><td colspan="2">職　　稱</td><td colspan="3">服務起訖　年　月</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">年　月　至　年　月</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">年　月　至　年　月</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">年　月　至　年　月</td></tr>
<tr><td rowspan="6">最近5年成績考核</td><td>學年度</td><td colspan="2">服　務　學　校</td><td colspan="3">成績考核考列條款</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">成績考核列四條　款</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">成績考核列四條　款</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">成績考核列四條　款</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">成績考核列四條　款</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3">成績考核列四條　款</td></tr>
<tr><td>最近5年獎懲紀錄</td><td colspan="6">（請列出教師獎懲紀錄附於本表後）</td></tr>
<tr><td rowspan="4">過去曾因教學不力或不能勝任工作接受調查或輔導紀錄</td><td>學年度</td><td colspan="5">案情簡述及處理結果</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5"></td></tr>
</table>

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

（主管機關）教師專業審查會調查案件檢核表

附表二：案件處理歷程表

學校名稱(全銜)：		
教師姓名：		
請依時間先後順序，簡述「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作事實(高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條第 4 款情形)之處理歷程。		
日　　期	說　　明	頁 碼
○年○月○日	【範例說明：家長到校說明檢舉情形…。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：學校判斷無解聘辦法第 9 條第 1 項不予受理之情形，決定受理並以書面通知檢舉人。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：學校召開第一次校事會議紀錄。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：學校召開校事會議，決議向主管機關申請教師專業審查會調查。】	PX-PX

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

（主管機關）教師專業審查會調查案件檢核表

附表三：疑似教學不力或不能勝任工作具體事實說明書及相關文件列表

學校名稱(全銜)：			
教師姓名：			
案件屬性	日　期	具體事實說明	相關文件
【範例說明】 班級經營欠佳，情節嚴重者。	○年 ○月 ○日	接獲家長投訴電子郵件，表示老師上課經常基於個人情緒、辱罵學生、漫無章法隨興處理班務。	附件 1：家長投訴郵件。
	○年 ○月 ○日	上課時學生趴睡、打電玩、各做各自的事情，老師採取消極不作為致教學無效。	附件 2：巡堂觀課紀錄。

附件三：教師專業審查會輔導案件相關表格

（主管機關）教師專業審查會輔導案件檢核表

填表日期：　　年　月　日

<table>
<tr><td>學校名稱
（全銜）</td><td colspan="2"></td><td>教師姓名</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">檢　　視　　項　　目</td><td>學校初核</td><td>主管機關覆核</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.教師專業審查會輔導案件申請表。
（各欄位應詳實填寫並檢附相關證明文件或資料）</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">2.附表一：受輔導教師基本資料表。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">3.附表二：案件處理歷程表。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="8">學校自行調查過程</td><td colspan="3">4.學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教學不力或不能勝任工作事實，並提供相關文件。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">5.學校應於接獲檢舉之日起 20 日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">6.學校應於受理後 7 個工作日內召開校事會議，決議組成調查小組自行調查。</td><td>校事會議成員資料</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>會議紀錄及簽到表</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">7.調查小組會議紀錄及簽到表。</td><td>調查小組成員資料</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>會議紀錄及簽到表</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">8.調查報告及佐證資料【例如投訴文件、巡堂觀課紀錄、差勤紀錄、與學生、家長、教師等訪談紀錄、問卷調查、多媒體影音紀錄、醫療證明、學校處理資料、教評會資料、成績考核資料…等】。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">9.校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會輔導之會議紀錄及簽到表。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="5">10.受理條件</td><td colspan="3">10-1 申請文件、資料是否齊全</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">10-2 是否有召開校事會議決議申請輔導</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">10-3 是否經學校調查完竣，認無輔導改善之可能。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">10-4 校事會議是否曾組輔導小組輔導完竣</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">10-5 是否曾經學校或專審會輔導，並認輔導改善有成效，三年內再犯。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">11.其他補充附件</td><td colspan="3"></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="6">備註：請用長尾夾依序檢齊檢核表、申請表、檢核表附表一至二、校事會議紀錄、調查小組會議文件、學校調查報告及佐證資料。</td></tr>
<tr><td>承辦人</td><td colspan="2"></td><td rowspan="2">校　　長</td><td colspan="2" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>人事主管</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

（主管機關）教師專業審查會輔導案件申請表

<table>
<tr><td colspan="2">學校名稱
（全銜）</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">聯絡資料</td><td>校長</td><td colspan="3"></td><td>聯絡電話</td><td></td></tr>
<tr><td>承辦人員</td><td>職稱</td><td></td><td>姓名</td><td></td><td>聯絡電話</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">接獲檢舉或知悉之日期</td><td colspan="2">年　月　日</td><td>決定是否受理日期</td><td>年 月 日</td><td>召開校事會議日期</td><td>年　月　日</td></tr>
<tr><td rowspan="3">受輔導教師資料</td><td>姓名</td><td colspan="2"></td><td>性別</td><td></td><td>兼任職務</td><td></td></tr>
<tr><td>身分證字號</td><td colspan="2"></td><td>任教科別</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>服務總年資
（含公、私校）</td><td colspan="2"></td><td>現任學校服務年資</td><td></td><td>聯絡電話</td><td></td></tr>
<tr><td>申請案由</td><td colspan="7"></td></tr>
<tr><td>備註</td><td colspan="7">一、學校提出申請前，務必詳閱教師法、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法等相關規定。
二、請函文檢附本申請表、檢核表（含附表一至二）、校事會議紀錄、調查小組會議文件、學校調查報告及佐證資料各1份。</td></tr>
<tr><td colspan="8">承辦人：　　（請核章）
人事主管：　　（請核章）　　校長：　　（請核章）
中　華　民　國 _____ 年 _____ 月 _____ 日</td></tr>
</table>

（主管機關）教師專業審查會輔導案件資料檢核表

附表一：受輔導教師基本資料表

姓　　名		身分證字號		出生日期	年　月　日
性　　別		聯絡電話	（手機）		
地　　址					
任教科（部）別		服務總年資（含公、私校　）		現任學校服務年資	

學　　歷	畢業學校	畢業科系	修業起訖年月	
			年　月　至　年　月	
			年　月　至　年　月	
			年　月　至　年　月	
教學資歷	服務學校	職　　稱	服務起訖年月	
			年　月　至　年　月	
			年　月　至　年　月	
			年　月　至　年　月	

最近5年成績考核	學年度	服務學校	成績考核考列條款
			成績考核列四條　款
			成績考核列四條　款
			成績考核列四條　款
			成績考核列四條　款
			成績考核列四條　款

最近5年獎懲紀錄	（請列出教師獎懲紀錄附於本表後）	
過去曾因教學不力或不能勝任工作接受調查或輔導紀錄	學年度	案情簡述及處理結果

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

（主管機關）教師專業審查會輔導案件資料檢核表

附表二：案件處理歷程表

學校名稱(全銜)：

教師姓名：

請依時間先後順序，簡述「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作事實(高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 2 條第 4 款情形)之處理歷程。

日　　期	說　　明	頁 碼
○年○月○日	【範例說明：家長到校說明檢舉情形…。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：學校判斷無解聘辦法第 9 條第 1 項不予受理之情形，決定受理並以書面通知檢舉人。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：學校召開第一次校事會議，會議決議組調查小組，調查小組名單。】	PX-PX
○年○月○日	【範例說明：調查小組第一次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組第二次調查會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組結案會議。】	
○年○月○日	【範例說明：調查小組之調查報告。】	
○年○月○日	【範例說明：學校召開校事會議，第二次校事會議紀錄，會議決議向主管機關申請教師專業審查會輔導。】	

填表說明：請詳實填列並依實際需求增刪列數。

附件四：教師專業審查會調查報告及輔導報告格式

（主管機關全銜）調查小組調查報告

案號：第○○○○○○○○號案

受調查教師資料	姓名		性別		兼任職務	
	身分證字號		任教科別			
	服務總年資（含公、私校）		現任學校服務年資		聯絡電話	
壹、法源依據： 一、教師法第◯條第◯項第◯款。 二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。 三、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法。						
貳、案由：						
參、調查過程： 一、 二、						
肆、雙方意見陳述及佐證資料：						
伍、事實認定及理由：						

陸、結論：

一、□教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，且無輔導改善之可能，建議專審會審議認定後，通知學校應移送教評會審議，其情形如下：

□經認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

□因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經認定 3 年內再犯。

二、□教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善之可能，建議專審會審議認定後，由專審會輔導。

三、□教師無教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定情形，建議學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

四、□教師無教師法第 16 條第 1 項第 1 款及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定情形，建議應予結案。

柒、與案件相關其他建議事項：(無則省略)

調查小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中　華　民　國　_____　年　_____　月　_____　日

（主管機關全銜）教師專業審查會輔導小組輔導報告

案號：第○○○○○○○○號案

<table>
<tr><td rowspan="3">受輔導
教師資料</td><td>姓　　名</td><td></td><td>性　　別</td><td></td><td>兼任職務</td><td></td></tr>
<tr><td>身分證
字　　號</td><td></td><td>任教科別</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>服務總年資
（含公、私校）</td><td></td><td>現任學校
服務年資</td><td></td><td>聯絡電話</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="7">壹、輔導過程與相關紀錄：</td></tr>
<tr><td colspan="7">貳、輔導重點：</td></tr>
<tr><td colspan="7">參、輔導結果：</td></tr>
<tr><td colspan="7">肆、輔導結論：
一、□教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作具體事實，經輔導改善無成效，建議專審會審議認定後，通知學校應移送教評會審議，其情形如下：
□規避、妨礙或拒絕輔導。
□輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。
□其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。
二、□教師有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作具體事實，經輔導改善有成效，予以結案，建議專審會審議認定後，通知學校視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。</td></tr>
</table>

伍、佐證資料：

附件 1：教學輔導計畫。

附件 2：教學觀察會談時間紀錄總表。

附件 3：輔導紀錄簽到表。

附件 4：……。

附件 5：……。

輔導小組成員：_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

_____（簽名）

中　華　民　國　_____　年　_____　月　_____　日

（主管機關全銜）教師專業審查會○○案教學輔導計畫

○○○年○○月

壹、輔導對象基本資料

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

貳、輔導目標

協助受輔導者能於輔導期內改進原有教學，以提升自身教學及學生學習效果。

參、輔導主要重點

一、協助受輔導對象正確掌握教材的重點。

二、協助受輔導對象運用有效的教學方法與技巧。

三、協助受輔導對象建立有助於學習的班級常規。

四、協助受輔導對象積極改善任教班級的學習氣氛。

五、協助受輔導對象教學時能有良好的師生互動。

肆、輔導期程

自○年○月○日起至○年○月○日止。

伍、輔導方式與工作分配

成員	職稱	姓名	備註
召集人	○○○	○○○	輔導人員或輔導專業人員
輔導人員	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導專業人員	○○○	○○○	
輔導專業人員	○○○	○○○	

輔導方式	負責人員	工作項目	備註
教學觀察	輔導小組成員	教學前會談	填寫**教學前會談表**
		教學觀察	填寫**教學觀察表**
		教學後會談	填寫**教學後會談表**
教學錄影	○ ○ ○	錄影	每節課進行錄影
學生學習問卷	○ ○ ○	1.編製學生學習問卷。 2.實施問卷前測。 3.問卷前測結果統計分析。 4.根據問卷結果對輔導對象進行回饋說明。 5.實施問卷後測。 6.問卷後測結果統計分析。 7.將問卷結果向教學輔導小組報告。	1.問卷前測結果提供給輔導對象，以作為教學成長參考。 2.將問卷前後測結果分析向工作小組報告，以作為輔導成效判斷依據。

陸、輔導進程

項	時間	負責人員	輔導工作及策略	輔導資源	備註
01		教學輔導小組	教學輔導小組第一次會議	輔導計畫	輔導紀錄簽到表
02		○ ○ ○ ○ ○ ○	編製學生學習問卷		
03		○ ○ ○ ○ ○ ○	實施學生學習問卷前測	學生學習問卷	
04		○ ○ ○	問卷前測統計分析	問卷前測結果分析報告	
05		○ ○ ○	根據問卷前測結果向輔導對象進行回饋說明		
06		○ ○ ○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1.教學前會談表 2.教學觀察表 3.教學後會談表	1.請輔導對象於教學會談時提供教案（學習單） 2.輔導紀錄簽到表

項	時　　間	負責人員	輔導工作及策略	輔　導　資　源	備　　註
07		教　　學 輔導小組	教學輔導小組第二次會議	1.問卷前測結果 分析報告 2.輔導小組 （1）觀察報告	1.報告問卷前測結果 2.輔導小組 （1）報告輔導成效 3.輔導紀錄簽到表。
08		○　○　○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1.教學前會談表 2.教學觀察表 3.教學後會談表	1.請輔導對象於教學會談時提供教案（學習單） 2.輔導紀錄簽到表。
09		○　○　○	教學前會談 教學觀察 教學後會談	1.教學前會談表 2.教學觀察表 3.教學後會談表	輔導紀錄簽到表
10		○　○　○	實施學生學習問卷後測	學生學習問卷	
11		○　○　○	問卷後測統計分析	問卷後測結果分析報告	
12		教　　學 輔導小組	教學輔導小組第三次會議	1.問卷後測結果 2.輔導小組分析報告	1.○○○教師報告問卷後測結果。 2.輔導小組（1）報告輔導成效。 3.輔導紀錄簽到表
13		○　○　○	彙整教學輔導工作資料	輔導工作資料	
14		教　　學 輔導小組	教學輔導小組第四次會議	教學輔導改進結果資料確認	輔導紀錄簽到表
15		教　　學 輔導小組	撰寫輔導報告	輔導報告內容確認	1.教學觀察會談紀錄總表 2.輔導紀錄簽到表

（主管機關全銜）教師專業審查會○○案

教學觀察會談紀錄總表

星　期	四	一	四
日　期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事　由			
時　間 地　點			
參與人			
備　註			

星　期	五	五	二
日　期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事　由			
時　間 地　點			
參與人			
備　註			

星　期	三	三	五
日　期	○○/○○	○○/○○	○○/○○
事　由			
時　間 地　點			
參與人			
備　註			

（主管機關全銜）教師專業審查會○○案

輔導紀錄簽到表

會議類別：　□教學前會談　□教學觀察　□教學後會談
會議時間：
會議地點：
出席人員：

人員類別	職稱	姓名	簽到
受輔導教師	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導人員	○○○	○○○	
輔導專業人員	○○○	○○○	
輔導專業人員	○○○	○○○	

附件五：教師專業審查會結案報告及結案報告摘要格式

（主管機關全銜）教師專業審查會
學校申請案件結案報告

案　　號	第○○○○○號案
事件學校	（學校名稱全銜）
	□普通高中 □技術高中 □綜合高中□特教學校 □國民中學 □國民小學 □幼兒園 □其他：例如完全中學國中部

壹、案由：依調查報告案由撰寫

貳、調查報告摘要：

一、案件來源

○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事實），經學校校園事件處理會議決議，向主管機關申請專審會調查，專審會於○年○月○日決議受理，並組成調查小組。

二、調查小組組成

專審會於○年○月○日召開會議，決議受理本案，並組成調查小組，成員共3人（或5人），為○○○、○○○及○○○，具備教育部教師專業審查會調查及輔導人才庫之資格（調查小組成員資料詳如機密附件一），符合高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第7條規定。

三、調查歷程

（一）調查小組期間為○年○月○日至○年○月○日，調查小組實地調查、訪談相關人員，經彙整審查相關資料，於○年○月○日召開調查小組會議，完成撰寫調查報告。

（二）事實認定及理由

參、輔導報告摘要：【倘未進入輔導，可刪除本項】

一、案件來源：

專審會於○年○月○日召開會議，審議000案之調查報告後，認000案調查屬實而認有輔導改善之可能，決議進行輔導，並組成輔導小組。

自行調查之敘述範例：

○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事

實），經○校校園事件處理會議調查確認屬實，且認有輔導改善之可能，校事會議決議向主管機關申請專審會輔導。

二、輔導小組組成

本案輔導小組成員共3人（或5人），為○○○、○○○及○○○，具備教育部教師專業審查會調查及輔導人才庫之資格（輔導小組成員資料詳如機密附件二），符合專審會辦法第10條規定。

三、輔導歷程

（一）輔導小組期間為○年○月○日至○年○月○日，輔導小組到校召開○次輔導會議、○次入班觀察及其他適當方式輔導教師教學改善情形，經彙整審查相關資料，於○年○月○日召開輔導小組會議，完成撰寫輔導報告。

（二）事實認定及理由：

肆、教師專業審查會決議：

一、□教師涉有教師法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，學校應移送教評會審議，其情形如下：

□經教師專業審查會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

□因教師法第16條第1項第1款之事由，曾經學校或教師專業審查會輔導，認輔導改善有成效後，經教師專業審查會認定3年內再犯。

二、□教師涉有教師法第16條第1項第1款情形，經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議，其情形如下：

□規避、妨礙或拒絕輔導。

□輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。

□其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

三、□教師無教師法第16條第1項第1款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

四、□教師涉有教師法第16條第1項第1款情形，經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

五、□教師無教師法第16條第1項第1款及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定情形，應予結案。

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

【本範例僅提供參考，請依個案及實際調查情形填寫報告表。】

（主管機關全銜）教師專業審查會

學校申請案件結案報告摘要

案　　號	**第○○○○○○○○號案**
事件學校類型	□普通高中 □技術高中 □綜合高中□特教學校 □國民中學 □國民小學 □幼兒園 □其他：例如完全中學國中部
壹、 案由說明：依調查報告案由撰寫	
貳、 調查及輔導報告結果摘要：依調查報告及輔導報告內容撰寫	
參、教師專業審查會決議： 一、□教師涉有教師法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，學校應移送教評會審議，其情形如下： □經教師專業審查會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。 □因教師法第16條第1項第1款之事由，曾經學校或教師專業審查會輔導，認輔導改善有成效後，經教師專業審查會認定3年內再犯。 二、□教師涉有教師法第16條第1項第1款情形，經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議，其情形如下： □規避、妨礙或拒絕輔導。 □輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。 □其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。 三、□教師無教師法第16條第1項第1款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。 四、□教師涉有教師法第16條第1項第1款情形，經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。 五、□教師無教師法第16條第1項第1款及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定情形，應予結案。	
中　　華　　民　　國　　年　　月　　日	

【本摘要不得出現校名、人名及其他可資識別之資料】

（主管機關全銜）教師專業審查會

主管機關逕行提交案件結案報告

案　　號	**第○○○○○號案**
事件學校	（學校名稱全銜）
	□普通高中 □技術高中 □綜合高中□特教學校 □國民中學 □國民小學 □幼兒園 □其他：例如完全中學國中部

壹、理由及逕交原因：

一、理由說明：（請以文字具體說明）

○師○年○月○日○行為違反兒童及少年福利與權益保障法第 49 條第 1 項第○款，經社政主管機關依該法第 97 條規定處罰，未經教評會確認，…

二、逕行提交原因：

○校○師於○年○月○日○行為案件經有關機關調查（或○委員會/校事會議審議調查報告）後，學校教評會未依規定召開/審議/決議，經主管機關認有違法之虞，於○年○月○日函文（文號）敘明理由，命學校於○年○月○日前審議或復議，學校屆期仍未依法審議/復議，主管機關逕行提交專業審查會審議，其原因：

□學校未提交教評會審議。

□經學校合法通知召開會議，連續三次未達法定出席人數，無法召開會議或無法決議。

□教評會無法組成或組織、決議違法。

□其他未依規定召開、審議或決議之情形：＿＿＿＿＿＿＿＿

貳、調查報告摘要：依調查報告內容撰寫

【倘案件需要進行調查，才有調查報告】

參、輔導報告摘要：依輔導報告案由撰寫

【倘案件為教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作且有輔導改善之可能，需要進行輔導，才有輔導報告】

肆、教師專業審查會決議：【請依據專審會辦法第16條之決議方式】

情況一、違反教師法第14條第1項第7款至11款

○師○年○月○日受兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，○行為屬實，○校教評會經交付審議卻逾○日期限後仍怠為審議，經專審會○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第14條第1項第7款規定，予以解聘，且終身不得聘任為教師。

理由如下：

情況二、違反教師法第15條第1項各款

○師○年○月○日至○日期間體罰(或霸凌)學生，造成其身心侵害，經學校組成校園事件處理會議(防制校園霸凌因應小組)進行調查確認屬實，○校教評會決議未依規定予以解聘，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第15條第1項第3款規定，予以解聘，並○年不得聘任為教師。

理由如下：

情況三、違反教師法第16條第1項1款【校事會議送教評會】

○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事實），經學校校園事件處理會議調查確認屬實，○校教評會未依規定召開會議審議，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第16條第1項第1款規定，並有輔導改善之可能，處理情形如下。【以下擇一勾選】

□無輔導改善之可能，予以解聘/不續聘。
- □經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。
- □因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效，經專審會認定3年內再犯。

□有教學不力或不能勝任工作具體事實，而認有輔導改善之可能，經輔導改善有成效。

□有教學不力或不能勝任工作具體事實，而認有輔導改善之可能，但因下列情形，經輔導改善無成效，予以解聘/不續聘。
- □規避、妨礙或拒絕輔導。
- □輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。
- □其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形，說明：

理由如下：（認其情節非出於教師本人之惡意者，應以資遣為宜）。

情況四、違反教師法第16條第1項2款

○師○年○月○日至○日期間○行為違反教師聘約第○點，經學校校園事件處理會議/性別平等教育委員會/防制校園霸凌因應小組調查確認屬實，認為情節重大，○校教評會未依規定審議是否予以解聘或不續聘，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反

教師法第 16 條第 1 項第 2 款規定，予以解聘/不續聘。

理由如下：（認其情節非出於惡意，應以資遣為宜）。

情況五、違反教師法第 18 條第 1 項

○師○年○月○日至○日期間○行為違反○○規定，經學校性別平等教育委員會（校事會議）進行調查確認屬實，但未達解聘之必要，○校教評會決議未予以終局停聘，主管機關審酌情節，認未予終局停聘有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師行為違反○○規定，予以終局停聘○月/年。

理由如下：

情況六、違反教師法第 16 條第 1 項 1 款【專審會送教評會】

○師○年○月○日至○日期間涉及教學不力（或有不能勝任工作具體事實），經專審會調查確認屬實，認○師違反教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定，但有輔導改善之可能而進行輔導；經輔導後，輔導小組認為○師教學不力之行為經輔導改善無成效，○校教評會未依規定召開會議審議，主管機關認有違法之虞，逕提專審會於○年○月○日審議，委員○人出席，○人審議通過，確認○師違反教師法第 16 條第 1 項第 1 款規定，予以解聘/不續聘。

理由如下：

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

【本範例僅提供參考，請依個案及實際調查情形填寫報告表。】

（主管機關全銜）教師專業審查會

主管機關逕行提交案件結案報告摘要

案　　號	**第○○○○○○○○號案**
事件學校類型	□普通高中 □技術高中 □綜合高中□特教學校 □國民中學 □國民小學 □幼兒園 □其他：例如完全中學國中部
壹、案由說明：依調查報告案由撰寫	
貳、調查（輔導）報告結果摘要：依調查報告及輔導報告內容撰寫	
參、教師專業審查會決議：（擇一撰寫） □違反教師法第 14 條第 1 項第　款，予以解聘，且終身不得聘任為教師。 □違反教師法第 15 條第 1 項第　款，予以解聘，並○年不得聘任為教師。 □違反教師法第 16 條第 1 項 1 款，無輔導改善之可能，予以解聘/不續聘。 □違反教師法第 16 條第 1 項 1 款，經輔導改善無成效，予以解聘/不續聘。 □違反教師法第 16 條第 1 項 2 款，予以解聘/不續聘。 □違反教師法第 18 條第 1 項，予以停聘○月/年。 **理由如下：**	
中　華　民　國　　年　　月　　日	

【本摘要不得出現校名、人名及其他可資識別之資料】

附件六：函文例稿

1.受理檢舉案件通知函

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：無附件

主旨：臺端所提檢舉案(案號：○○○○)，業經本校決定受理，請查照。

說明：

一、依據臺端○年○月○日所提檢舉書辦理。

二、本案受理後，將依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法相關規定辦理。

正本：○○○(檢舉人)
副本：○○○(學校單位)

2.不受理檢舉案件通知函

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：陳情書空白表

主旨：臺端所提檢舉案(案號：○○○○)，業經本校決定不予受理，請查照。

說明：

一、依據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)第9條規定、本校○年○月○日學校會議（第○案）決議辦理，並復臺端○年○月○日檢舉書。

二、本校決定不受理之理由如下：【請學校依據解聘辦法第9條規定具體說明不受理之理由】

三、臺端對於不受理決定如有不服，得依解聘辦法第10條規定，向本校主管機關（教育部國民及學前教育署）陳情：「檢舉人不服學校不受理決定者，於收受不受理決定之次日起30日內，得填具陳情書向學校所屬主管機關陳情；未收受通知者，自知悉時起算。同一案件之陳情，以一次為限。」

四、隨文檢附陳情書空白表1份供參。

正本：○○○(檢舉人)
副本：○○○(學校單位)

3.陳情書

（主管機關全銜）

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第 10 條或第 50 條陳情書

<table>
<tr><td>事由</td><td colspan="8">□檢舉人不服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)第 9 條規定之學校不受理決定者(受理解聘辦法第 10 條事由)
□被害人、其法定代理人或實際照顧者，不服解聘辦法第 48 條規定之經主管機關核准作成終局實體處理者(受理解聘辦法第 50 條事由)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">申請人基本資料</td><td>身份</td><td colspan="8">□被害人　□法定代理人　□實際照顧者　□前項以外之檢舉人
與被害人之關係或稱謂：＿＿＿＿</td></tr>
<tr><td>姓名</td><td></td><td>性別</td><td>□男
□女</td><td>出生年月日</td><td>年　月　日
（　歲）</td><td>身分證字號
（或護照號碼）</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>通訊地址</td><td colspan="6"></td><td>聯絡電話</td><td></td></tr>
<tr><td>被害人</td><td colspan="8">□同申請人(以下免填)
□姓名：＿＿＿＿　性別 □男　□女
就學學校及班級：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿聯絡電話：＿＿＿＿＿＿＿＿</td></tr>
<tr><td>陳情內容簡述</td><td colspan="9">一、行為人姓名及服務任職學校。
二、事件發生日期、時間及地點。
三、事件發生過程。(請詳填事件之人、事、時、地、物等過程，亦可以附件方式表述)
四、敘明不服學校不受理決定或不服主管機關核准作成終局實體處理之事實及理由。</td></tr>
<tr><td>請求事項</td><td colspan="9">(請敘明對事件處理之期待或要求)</td></tr>
<tr><td colspan="6">原決定之學校(全銜)：
原決定學校所屬之主管機關(全銜)：
公文書發文日期及文號：</td><td colspan="4">陳情人收受公文書
日期：　年　月　日</td></tr>
<tr><td colspan="10">陳情人：　（簽名或蓋章）　申請日期：　年　月　日</td></tr>
</table>

備註：

一、檢舉人不服學校不受理決定者，於收受不受理決定之次日起 30 日內，得填具陳情書向學校所屬主管機關陳情；未收受通知者，自知悉時起算。同一案件之陳情，以 1 次為限。（解聘辦法第 10 條）

二、被害人、其法定代理人或實際照顧者，不服第 48 條第 1 項之終局實體處理者，得於收受終局實體處理之次日起 30 日內，填具陳情書向主管機關陳情；同一案件之陳情，以 1 次為限。（解聘辦法第 50 條）

4.學校通知行為人向教評會陳述意見(可申請調查報告)

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：無附件

主旨：本校訂於○年○月○日【期間至少以 7 日為原則，並應注意送達日】（星期○）○午○時○分於本校第○會議室召開○學年度第○次教師評審委員會（以下簡稱教評會），審議臺端涉及教師法第 14（15、16、18）條第1項(第○款)「○○○○○○」陳述意見一案(案號：○○○○)，請查照。

說明：

一、 依據「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」及「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」規定辦理。

二、 請臺端於旨揭所訂日期、時間、地點，列席會議陳述意見並提供陳述書及佐證資料，或於○年○月○日（星期○）○午○時前提出陳述書及佐證資料並擲交本校人事室憑辦，俾提供教評會審議，所提出之陳述書，應為事實上及法律上陳述；如未於上開時間提出陳述書或列席會議陳述意見，依行政程序法第105條第3項規定，視為放棄陳述意見之機會。本校教評會將依據調查報告及現有資料逕予審議。倘委託他人或偕同輔佐人，請依行政程序法第24條至第31條規定辦理。

三、 臺端於教評會陳述意見前，得向本校申請提供調查報告（及輔導報告）之紙本，但以主張或維護法律上利益有必要者為限。

四、 本校○學年度（○年○月○日至○年○月○日止）教評會委員為○委員○○、○委員○○、○委員○○、○委員○○。臺端如認為委員有應迴避情事者，請於接到本函後○日內以書面，舉其原因及事實，並應為適當之釋明，向教評會提出委員迴避申請書。

正本：○○○教師
副本：○○○(學校單位)

5.學校函報主管機關備查案

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：簡要調查報告及相關會議紀錄

主旨：本校○○○教師因涉及○○○（體罰、霸凌、不當管教、行為違反相關法規、教學不力、…）事件（校安通報○○○○號），經本校直接派員調查及作成終局實體處理結果，詳如說明，鑒請備查。

說明：

一、依據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）第 13 條第 1 項第 1 款及第 47 條第 2 項規定辦理。

二、本案接獲檢舉內容為涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定之教師懲處案件，其情節明顯未達應依教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，經本校校事會議決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。

三、○師所涉及○○○（體罰、霸凌、不當管教、行為違反相關法規、教學不力、…）案件，業依解聘辦法第 22 條第 5 項規定，提報本校教師成績考核會審議予以「申誡（記過、記大過）○次」。

四、檢陳本校直接派員調查之簡要調查報告(案號：○○○○)及相關會議紀錄各 1 份。

正本：主管機關
副本：○○○(學校單位)

6.學校附理由通知行為人決議並已函報國教署

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：

主旨：臺端行為涉嫌違反教師法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校教師評審委員會審議決議通過予以解聘且終身不得聘任為教師【或解聘且○年不得聘任為教師或終局停聘○年○個月或解聘或不續聘】（以下簡稱本決議）案，已函報教育部國民及學前教育署，請查照。

說明：

一、依據教師法第○條第○項規定及○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議決議事項辦理。

二、臺端○○○○行為經本校查證屬實，本決議業已函報教育部國民及學前教育署。如對於本決議之措施，認為違法或不當，致損害臺端權益，得依教師法第 42 條規定，應於收受本函之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（以再申訴論）。本決議尚未經主管機關核定，非屬行政處分性質，不得依訴願法提起訴願，併敘。【隨文檢送本校校園事件處理會議案件（第○○○號案）調查小組調查報告 1 份。】【性平案件教示條款內容：臺端對本校所為性平案件決定之處理結果及調查報告內容，如有不服，得依性別平等教育法第 37 條第 1 項及第 2 項規定，應於收到本函之次日起 30 日內，以書面具明理由向本校或主管機關（教育部國民及學前教育署）提起申復，申復以一次為限。隨函檢送本校性別平等教育委員會調查確認性平案件（第○○○號案）調查報告 1 份。】

正本：○○○教師
副本：○○○(學校單位)

7.學校函報國教署核准解聘停聘不續聘案函

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國　年　月　日
發文字號：○○人字第　　號
速　　別：最速件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：

主旨：檢陳本校教師○○○解聘不續聘或終局停聘案作業流程檢核表及事實表（含附件）各1份，請鑒核。

說明：

一、依據教師法第○條第○項規定及○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議決議事項辦理。

二、本校教師○○○因○○○○行為，涉嫌違反教師法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校查證屬實，且於○年○月○日本校教師評審委員會○學年度第○次會議審議，經教師評審委員會委員○分之○以上出席及出席委員○分之○以上之決議通過予以解聘且終身不得聘任為教師【或解聘且○年不得聘任為教師或終局停聘○年○個月或解聘或不續聘】。

正本：主管機關
副本：○○○(學校單位)

8.主管機關通知學校案件將提審議委員會

（主管機關）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：如說明二（○○○年○○月○○日○○字第○○○○○○○○○○○A 號函）

主旨：貴校函報教師○○○涉及教師法第○條第○項第○款「○○○○」規定，予以【解聘且終身不得聘任為教師】【解聘且○年不得聘任為教師】【終局停聘○年○個月】【解聘或不續聘】一案，本部將擇期提請教育部高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘審議委員會審議，屆時請配合辦理相關事宜，請查照。

說明：

一、復貴校○○○年○○月○○日○○字第○○○○○○○○○號函。

二、另請貴校代為轉送本部○○○年○○月○○日○○字第○○○○○○○○○○○A號函(密件)予○師，並請以足供存證查核之方式送達。

正本：○○學校

副本：

抄本：主管機關承辦單位

9.通知行為人向審議委員會提書面意見

（主管機關）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○A 號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：無附件

主旨：有關臺端涉及教師法第○條第○項第○款「○○○○」規定，予以【解聘且終身不得聘任為教師】【解聘且○年不得聘任為教師】【終局停聘○年○個月】【解聘或不續聘】陳述意見一案，詳如說明，請查照。

說明：

一、依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法辦理。

二、本部將擇期提請教育部高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘審議委員會（以下簡稱本部審議委員會），審議臺端因符合教師法第○條第○項第○款「○○○○」規定，學校予以【解聘且終身不得聘任為教師】【解聘且○年不得聘任為教師】【終局停聘○年○個月】【解聘或不續聘】之處分，請於○年○月○日（星期○）前將陳述書一式○份寄達本部○○○（單位）承辦人彙辦，如未於期限前提出陳述書，本部審議委員會將逕依相關資料審議。

正本：○○○教師（請學校轉致）
副本：
抄本：主管機關承辦單位

10.核准教師法第14條第1項第4款至第11款、第15款第1項各款情事(給學校)

（主管機關）　　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：如說明五（本部致○師函1份）

主旨：所報擬依教師法第14條（第15條）第1項第○款規定解聘教師○○○且終身（1至4年）不得聘任為教師一案，同意照辦，請查照。

說明：

一、 復貴校○年○月○日○字第○○○○○○○號函。

二、 貴校教師○○○經教師評審委員會（或性別平等教育委員會）決議依教師法第14條（第15條）第1項第○款規定予以解聘且終身（1至4年）不得聘任為教師一案，本部同意照辦。

三、 請貴校於收受本函3日內，以學校名義函知當事人解聘日及相關事宜並副知本部國教署人事室，並依行政程序法規定教示教師申訴程序，詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」。

四、 另隨函檢附本部核定○師終身（1至4年）不得聘任為教師之處分函，請併前項貴校解聘通知函轉致教師，本案○師解聘及管制不得聘任為教師之生效日，均為書面通知送達當事人之次日，請貴校以足供存證查核之方式送達。

五、 復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，教育人員有教師法第14條第1項（第15條第1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與管制不得聘任為教師之書面通知送達當事人後7日內，至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、本部致○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資料。

正本：○○學校
副本：
抄本：主管機關承辦單位

11.核准教師法第14條第1項第4款至第11款、第15款第1項各款情事(給行為人)

（主管機關）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：○○○年○月○日
發文字號：○○○第○○○○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：無附件

主旨：臺端因……【係指違法之事實，例如性騷擾行為】，依教師法第14條（第15條）第1項第○款規定終身（1至4年）不得聘任為教師一案，請查照。

說明：

一、 依○○學校○年○月○日○字第○○○○○○○號函辦理。

二、 臺端經○○學校教師評審委員會（或性別平等教育委員會）調查確認(確認、查證)有旨揭行為，依教師法第14條（第15條）第1項第○款規定審議通過予以解聘且終身（1至4年）不得聘任為教師，並函報本部核准在案。

三、 經本部審查臺端因……【係指違法之事實，例如性騷擾行為】，確有終身（1至4年）不得聘任為教師之必要，爰依教師法第14條（第15條）第1項第○款作成核准處分，並以學校解聘通知送達臺端之次日起併同生效起算管制期間。

四、 臺端對本處分如有不服，得於收受本處分之次日起30日內，以書面向本部中央教師申訴評議委員會提起申訴，或繕具訴願書經本部向行政院提起訴願，並請注意教師法第44條第3項規定，上開救濟程序應擇一為之。

正本：○○○教師（請學校轉致）
副本：○○學校
抄本：主管機關承辦單位

12.核准教師法第16條第1項第1款

（主管機關）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：無附件

主旨：核准貴校專任教師○○○解聘（或不續聘）案，請查照。

說明：

一、依本部高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘審議委員會（以下簡稱本部審議委員會）○○○年第○次會議決議辦理，並復貴校○○○年○月○日○○字第○○○○號函。

二、本案學校教師評審委員會認定教師○○○符合教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實。」規定，經貴校審議通過予以解聘（或不續聘），並經本部審議委員會審核通過予以核准。

三、請貴校於收受本函3日內，以學校名義函知當事人解聘日及相關事宜並副知本部國教署人事室，並依行政程序法規定教示教師申訴程序，詳載「不服原措施之救濟方法」、「期間」、「受理機關」。

正本：○○學校
副本：
抄本：主管機關承辦單位

13.主管機關核准解聘停聘不續聘後學校通知行為人函

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：○○○年○月○日
發文字號：○○○第○○○○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：【如說明三、說明四】

主旨：臺端行為因違反教師法第○條第○項第○款「○○○○」案，經報奉教育部予以核准解聘且終身不得聘任為教師【或解聘且○年不得聘任為教師或終局停聘○年○個月或解聘或不續聘】，自本函送達之次日起生效，請查照。

說明：

一、 查行政程序法第110條規定：「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。」

二、 臺端○○○○行為經查證屬實，本校教師評審委員會審議認定違反教師法第○條第○項第○款規定，決議通過予以解聘且終身不得聘任為教師【或解聘且○年不得聘任為教師或終局停聘○年○個月或解聘或不續聘】之處分，案經教育部○年○月○日○字第○號函核准。

三、 如對於本處分，認為違法或不當，致損害臺端權益，得依教師法第42條規定，應於收受本函之次日起30日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（並以再申訴論）；或依訴願法第1條及第14條規定，應於收受本函之次日起30日內，向教育部提起訴願。但提起申訴後，不得復依訴願法提起訴願。【依教育部1130124臺教授國字第1120186601號函略以，經主管機關依教師法第14條第1項第4款至第11款、第15條第1項各款核定終身或1至4年（一定管制期間）不得聘任為教師者：並檢送（主管機關）○年○月○日○字第○號核定臺端終身（1至4年）不得聘任為教師之處分函1份。】

四、 【隨函檢送本校校園事件處理會議案件（第○○○號案）調查小組調查報告1份。】

正本：○○○教師
副本：【主管機關（第14條第1項第4款至第11款、第15條第1項各款）】、○○○(學校單位)

14.經審議委員會審議駁回陳情案

（主管機關）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：無附件

主旨：有關臺端陳情○○○學校校事會議不受理所提檢舉一案，復如說明，請查照。

說明：

一、依本部高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘審議委員會（以下簡稱本部審議委員會）○○○年第○次會議決議辦理，並復臺端○年○月○日陳情書。

二、本案經本部審議委員會決議，○○學校○年○月○日○○○字第○○○○號函，不予受理臺端檢舉案，審議程序及結果無誤。

正本：○○○（檢舉人）
副本：
抄本：主管機關承辦單位

15.經審議委員會審議命學校受理、調查或輔導

（主管機關）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：如說明三

主旨：貴校以○○○年○月○日○○字第○○○○號函不受理○○○（檢舉人）○年○月○日檢舉案，復如說明，請查照。

說明：

一、依本部高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘審議委員會（以下簡稱本部審議委員會）○年第○次會議決議辦理。

二、本案經本部審議委員會認定貴校審議決議【事件應受理未受理】、【認事件調查程序有重大瑕疵】、【認事件輔導程序有重大瑕疵】、【認備查事件之終局實體處理核備有違法】，命學校於一定時間內受理（調查或輔導）。

三、檢附檢舉人陳情書。

正本：○○學校
副本：○○○（檢舉人）
抄本：主管機關承辦單位

16.主管機關通知外部申訴、訴願單位陳情書案件

（主管機關）　書函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至○○○年○月○日解密）
附件：

主旨：有關○○○因【解聘】【不續聘】【終局停聘】事件，不服○○學校○○○年○○月○○日○○○字第○○○○○○號函所提陳情書案，詳如說明，請查照。

說明：依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第56條規定及○○○君○○○年○○月○○日陳情書辦理。

正本：○○○
副本：主管機關承辦單位

17.主管機關通知內部訴願申訴單位陳情書案件

（主管機關） 簡簽

一、有關（學校全銜）疑似○○○事件（校安通報：000000號）○○○人陳情書申請案，簽請核示。

二、依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）第56條規定：主管機關收受第50條所定陳情事件者，應通知受理同一事件教師申訴或訴願之機關，並儘速處理陳情。

三、本（單位）接獲並受理（學校全銜）疑似不適任教師事件（校安通報：000000號）被當事人○○○君向本部提出陳情（陳情書如附件），將併入本（單位）○年校園事件處理審議委員會第○次會議進行審議。

四、有關陳情事件審議決議結果，如有依解聘辦法第54條發回學校另為處理者等情形，將另案通知，俾利事件後續審議。

會辦單位：(法制單位/審議委員會)

18.學校向主管機關申請推舉3倍至5倍學者專家名單

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：無附件

主旨：本校教師疑涉教師法第14條第1項第○款/教師法第15條第1項第○款/教師法第16條第1項規定之情事，經○○○學年度第○次校事會議決議組成○人調查小組，請推薦學者專家，請鑒核。

說明：依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第16條規定辦理。

正本：主管機關
副本：○○○(學校單位)

19.主管機關函文學校3倍到5倍學者專家名單函稿

（主管機關）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本
發文日期：中華民國○○○年○月○日
發文字號：○○○字第○○○○號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：○○學校調查人才庫推舉名單

主旨：檢送校園事件處理會議調查人才庫學者專家名單1份，請查照。
說明：

一、復貴校○○○年○○月○○日○○人字第○○○○○○○○○號函。

二、依「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第16條第2項規定略以，調查小組應包括法律專家學者至少1人。但偏遠地區學校，不在此限。爰貴校組成調查小組時，應依該規定辦理。

正本：○○○○學校
副本：主管機關承辦單位

20.主管機關提供校園事件處理會議調查人才庫推薦名單

(主管機關)提供校事會議調查人才庫推薦名單

序號	姓名	性別	所在縣市	服務單位/職稱	身份資格
	張○○	男	高雄市	臺東縣立○○國民中學/校長	校長團體
	陳○○	女	屏東市	國立○○高級商業職業學校/秘書	教師團體
	黃○○	女	台南市	中華民國全國家長教育協會/理事長	家長團體
	王○○	男	台中市	○○○法律事務所/主持律師	律師團體

21.學校通知行為人向教評會陳述意見(兼任代課代理教師)

（學校全銜）　函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國　年　月　日
發文字號：○○人字第　　號
速　　別：最速件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至　年　月　日解密）
附件：

主旨：本校訂於○年○月○日（星期○）【期間以 7 日為原則，並應注意送達日】上午○時○分在本校第○會議室召開○學年度第○次教師評審委員會（以下簡稱教評會）會議，審議臺端疑似涉嫌違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」處分案，請查照。

說明：

一、依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 11 條規定辦理。

二、為保障臺端權益，請臺端於旨揭所訂日期、時間、地點，列席會議陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料，並得委託他人到場。倘委託他人或偕同輔佐人，請依行政程序法第24條至第31條規定辦理。

三、臺端如不列席會議，亦可於○年○月○日（星期○）下午○時前，提出陳述意見書或資料並擲交本校人事室憑辦，俾提供教評會審議，所提出之陳述意見書，應為事實上及法律上陳述。

四、臺端如未於旨揭日期及時間列席會議陳述意見或未於前項期限內提出陳述意見書或資料時，依行政程序法第 105 條第 3 項規定，視為放棄陳述意見之機會，本校教評會將逕以現有查證資料做為判斷之依據，並依相關規定及程序進行審議。

五、臺端得依行政程序法第 46 條規定，以書面向本校申請閱覽本案有關資料文件或卷宗檔案，但本校基於保障當事人隱私前提下，如有檔案法第 18 條、行政程序法第 46 條第 2 項或政府資訊公開法第 18 條第 1 項各款情形之一者，本校得拒絕其申請。

六、本校○學年度（○年 9 月 1 日至○年 8 月 31 日止）教評會委員為○委員○○、○委員○○、○委員○○等○人。臺端如認為○委員○○有應迴避情事者，請於接到本函後開會前以書面，舉其原因及事實，並應為適當之釋明，向本校教評會提出委員迴避申請書。

正本：○○○教師
副本：○○○(學校單位)

22.學校附理由通知行為人決議並已函報主管機關函(兼任代課代理教師)

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國　年　月　日
發文字號：○○人字第　　號
速　　別：最速件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至　年　月　日解密）
附件：

主旨：臺端行為涉嫌違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校教師評審委員會審議決議通過予以終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師【或終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師或終止聘約】（以下簡稱本決議）案，已函報教育部國民及學前教育署，請查照。

說明：

一、依據○年○月○日本校教師評審委員會○○○學年度第○次會議決議事項及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項規定辦理。

二、臺端○○○行為經本校查證屬實，本決議業已函報教育部國民及學前教育署。如對於本決議之措施，認為違法或不當，致損害臺端權益，得依教師法第 42 條規定，應於收受本函之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（以再申訴論）。本決議尚未經主管機關核定，非屬行政處分性質，不得依訴願法提起訴願，併敘。【隨文檢送本校校園事件處理會議案件（第○○○號案）調查小組調查報告 1 份。】

【性平案件教示條款內容：「臺端對本校所為性平案件決定之處理結果及調查報告內容，如有不服，得依性別平等教育法第 37 條規定，應於收到本函之次日起 30 日內，以書面具明理由向本校提起申復，申復以一次為限。隨文檢送本校性別平等教育委員會調查確認性平案件（第○○○號案）調查報告 1 份。】

正本：○○○教師
副本：○○○(學校單位)

23.學校函報主管機關核准終止聘約案函(兼任代課代理教師)

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國　年　月　日
發文字號：○○人字第　　號
速　　別：最速件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至　年　月　日解密）
附件：

主旨：檢陳本校兼任代課及代理教師○○○終止聘約案作業流程檢核表及事實表（含附件）各1份，請鑒核。

說明：

一、依據○年○月○日本校教師評審委員會○○○學年度第○次會議決議事項及高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項規定辦理。

二、本校兼任、代課或代理教師○○○因○○○行為，涉嫌違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」要件，經本校查證屬實，且於○年○月○日本校教師評審委員會○○○學年度第○次會議審議，經教師評審委員會委員○分之○以上出席及出席委員○分之○以上之決議通過予以終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師【或終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師或終止聘約】。

正本：主管機關承辦單位
副本：○○○(學校單位)

24.教育部核准終止聘約後學校通知行為人函(兼任代課代理教師)

（學校全銜） 函

機關地址：
傳　　真：
聯 絡 人：
聯絡電話：

受文者：如正、副本

發文日期：中華民國　年　月　日
發文字號：○○人字第　　號
速　　別：最速件
密等及解密條件或保密期限：密（本件至　年　月　日解密）
附件：

主旨：臺端行為因違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款「○○○○」案，經報奉教育部予以核准終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師【或終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師或終止聘約】，自本函送達之次日起生效，請查照。

說明：

一、查行政程序法第 110 條規定：「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。」。

二、臺端因○○○行為，經本校查證屬實，且經本校教師評審委員會審議認定違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第○條第○項第○款規定，決議通過予以終止聘約且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師【或終止聘約且○年不得聘任為兼任、代課及代理教師或終止聘約】之處分，案經教育部○年○月○日○字第○號函核准。

三、如對於本處分，認為違法或不當，致損害臺端權益，得依教師法第 42 條規定，應於收受本函之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴（並以再申訴論）；或依訴願法第 1 條及第 14 條規定，應於收受本函之次日起 30 日內，向教育部提起訴願。但提起申訴後，不得復依訴願法提起訴願。

四、【經主管機關依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條第 1 項第 4 款至第 11 款、第 7 條第 1 項各款核定終身或 1 至 4 年（一定管制期間）不得聘任為兼任、代課及代理教師者：隨函檢送（主管機關）○年○月○日○字第○號核定臺端終身（1 至 4 年）不得聘任為兼任、代課及代理教師之處分函 1 份。】

正本：○○○教師
副本：【主管機關（第 6 條第 1 項第 4 款至第 11 款、第 7 條第 1 項各款）】、○○○(學校單位)

25.（學校）調查事證及證據陳述意見通知書

（學校）調查事證及證據陳述意見通知書

案號：

受通知人姓名：

國民身分證統一編號：

通訊住址：

案由：建議載明疑似涉及事件之屬性

詢問目的：

時間：

地點：

附記：

一、受通知人得（否）委託他人到場，如委託他人到場請附委任書。
二、如不到場者，則……（發通知者依規定自行填載）。

（學校名稱）

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

114 年度高級中等以下學校不適任教師處理工作手冊

承辦單位：教育部國民及學前教育署
總 編 輯：教育部國民及學前教署人事室　曾瓊慧主任
總 校 對：教育部國民及學前教署人事室　陳俊廷科長
編輯委員：國立溪湖高級中學　巫仕如組員
國立岡山高級農工職業學校　杜貴滿主任
國立中山大學附屬國光高級中學　林佳靜主任
國立屏東高級工業職業學校　林嘉妤主任
國立新竹高級工業職業學校　施淑真主任
國立彰化師範大學附屬高級工業職業學校　張國榮主任
國立臺東大學附屬體育高級中學　莊淑鈞主任
國立屏東女子高級中學　郭育蓉主任
國立彰化高級商業職業學校　郭旻雁主任
國立嘉科實驗高級中等學校　陳美琴主任
國立南投高級中學　陳淑姿主任
國立竹山高級中學　陳嘉財主任
國立成功大學附屬臺南工業高級中等學校　黃憲政主任
國立草屯高級商工職業學校　賴信宏組員
國立南投高級商業職業學校　羅美玲主任
（委員順序依照姓名筆畫排序）
校對人員：教育部國民及學前教署人事室　葉靜君視察
編輯人員：教育部國民及學前教署人事室　李佩真行政組員
教育部國民及學前教署人事室　鄭惠馨行政組員
教育部國民及學前教署人事室　洪敏玲行政組員
教育部國民及學前教署人事室　簡大智行政組員

編印日期：中 華 民 國 114 年 3 月

教育部國民及學前教育署人事室　編印