

# 教師法及相關子法 重點提要

教育局人事室  
股長 鄭如劭

# 壹、概念

# 調查類別

依確定判決、  
裁罰處分認定  
事實

依性平法、性  
工法、性騷法  
規定調查

依校園霸凌防  
制準則規定調  
查

校園事件處理  
會議調查

# 調查類別

依確定判決、  
裁罰處分認定  
事實

依性平法、性  
工法、性騷法  
規定調查

1. 犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
2. 服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
3. 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
4. 依兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法或兒童及少年福利與權益保障法規定處罰。

# 調查類別

依確定判決、  
裁罰處分認定  
事實

依性平法、性  
工法、性騷法  
規定調查

性侵害、性騷擾、性霸凌行為

# 調查類別

依  
破  
字  
判  
法  
裁

依  
性  
平  
法  
裁

霸凌學生

依校園霸凌防  
制準則規定調  
查

校園事件處理  
會議調查

# 調查類別

1. 知悉未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。
2. 偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據。
3. 體罰學生。
4. 非屬前3類之行為違反相關法令案件。
5. 教學不力或不能勝任工作、違反聘約情節重大。

依校園霸凌防  
制準則規定調  
查

校園事件處理  
會議調查

# 法律效果

## 14 終身解聘

終身不得聘任為教師

15

解聘1-4年

解聘期間不得聘任為教師

27

退休

資遣

16

解聘或不續聘

可至他校任教（僅適用於教學不力或不能勝任工作或違反聘約情節重大）

18

## 終局停聘

未達解聘之程度。學校保留底缺，停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。期間：6個月至3年。



## 當然暫時予以停聘

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

1. 教師有上開各款情事之一時，即發生停聘之效力。
2. 而為保障學生學習權益，學校仍應提請教評會審議是否已有本法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項或第18條第1項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。
3. 停聘事由消滅，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。

# 暫時予以停聘

	第22條第1項	第22條第2項
適用情形	性平案件	其他案件（不含性平、教師法第14條1項1-3款、第16條1項）
教評會審議時點	知悉起1個月內	必要時
調查停聘期間	6M+3M+3M	3M+3M
經調查屬實者，於函報主管機關核准後至學校解聘前	<b>應予停聘</b> ，免經教評會審議。	<b>得</b> 經教評會審議通過後， <b>予以停聘</b> 。
停聘期間待遇	不發	發給半數本薪（年功薪）
事由消滅未受解聘或終局停聘處分回復聘任	補發全數本薪（年功薪）	補發另半數本薪（年功薪）
復聘	1. 屆滿次日報到復聘 2. 原因消滅得申請復聘，應經教評會審議通過後復聘。	
教評會審議比例	1/2+1/2（免報主管機關核准，免副知本局）	

# 暫時予以停聘

- 依教師法第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，教師評審委員會應即審議通過暫時予以停聘。
- 教評會未依規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

# 解聘權限

- 教師法第14條第1項1~3款判決確定：學校逕予解聘
- 性平案件：性平會或依法組成之相關委員會
  - 涉及教師法第15條解聘1至4年者，10日內提請教評會審議解聘期間。
- 非前開2類之其他案件：教評會
- 例外：學校有違法或怠為審議之虞，經主管機關逕予提交教師專業審查會(專審會)案件，專審會之決議，視同學校教評會之決議。

# 教師評審委員會

教評會委員5人至19人

當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表

選舉委員：由全體專任教師選（推）舉

得選（推）舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。

# 教師評審委員會

- 校長因故出缺時，以代理校長為當然委員。
- 學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。
- 未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。→例外情形：教師員額少於委員總額之二分之一者。
- 任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。→例外情形：學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者。

# 教師評審委員會

- 委員總額、選舉與被選舉資格、委員選(推)舉方式、依規定增聘校外學者專家擔任本會委員與後補委員遴聘方式、會議規範及相關事項(包括復議程序)規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。

# 教師評審委員會

★依審議不適任教師之態樣，新增學校另行增聘校外學者專家擔任教評會委員之作法。

教評會組成 類型	未兼行政或董事之教師，不得少於1/2	另聘專家學者使未兼行政或董事之教師少於1/2
性平【註】		V
兒少、體罰或霸凌		V
教學不力	V	
其他態樣	V	

【註】指未達終身解聘之性騷擾、性霸凌等性平案件。



# 教師評審委員會

## 【舉例說明】

- 教評會委員總額9人，未兼行政教師代表5人，依本法第9條第3項，學校應另增聘校外學者專家2人，使委員總額增至11人，致未兼行政之教師代表5人，恰少於委員總額二分之一。

### 遴聘來源：

1. 兒少案件、體罰或霸凌案件：高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫
2. 性平案件：校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫

# 通知當事人說明

- 教評會審議解聘、不續聘、停聘、資遣事項時，應以書面記載下列事項通知當事人，並給予陳述意見之機會。
  1. 當事人及其住居所。
  2. 審議解聘、不續聘、停聘、資遣事項之原因事實及法規依據。
  3. 得提出陳述書之意旨、期限，或得到場陳述意見之意旨、時間、地點及得否委託他人到場代為陳述意見。
  4. 不提出陳述書之效果，或不到場陳述意見之效果。
  5. 其他必要事項。

# 迴避之相關規定

- 本會為決議時，**迴避之委員**不計入該項決議案之**出席委員人數**。但審查教師長期聘任事項時，迴避之委員不計入該項決議案之**全體委員人數**。
- 另有**自行迴避**(有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項)、**當事人申請迴避**(有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞)及**委員會職權命其迴避**(有所定情形不自行迴避，也未經申請迴避者)。

# 教師專業審查會

- 學校申請案件：
  - 教師涉有「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之調查、輔導案件。
  - 經校事會議決議。
- 主管機關提交案件：
  - 學校教師涉有教師法第14條至第16條或第18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。

# 貳、法條及程序

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)

# 處理程序

- 學校接獲**檢舉**或**知悉**教師疑似有教師法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18條第1項規定情形者，應依解聘辦法規定調查及處理。
  - 依確定判決、裁罰處分認定事實
  - 依性平法、性工法、性騷法規定調查
  - 依校園霸凌防制準則規定調查
  - 校事會議調查
- 知悉：包括學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉者在內。

# 處理程序

- 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。
- 檢舉案件有下列情形之一者，學校應不予受理：
  - 非屬前條規定之事項。
  - 無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址。
  - 同一案件已處理完畢。

## 依確定判決、裁罰處分認定事實

內容	條款	程序
犯內亂、外患罪、服公務貪污行為、性侵害犯罪防治法有罪判決確定	第14條1項1、2、3款	知悉之日起10日內，依確定判決認定事實予以解聘。 免教評會、免報准。
兒少裁罰	第14條1項7款 第15條1項4款	自知悉裁罰處分後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘。 (教評會增聘專家學者) (調查停聘3M+3M)



## 依確定判決、裁罰處分認定事實

內容	條款	程序
性平裁罰	第14條1項6款	<p>自知悉裁罰處分後，10日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認，於確認後10日內報主管機關核准後解聘。</p> <p>（免經教評會審議）（調查停聘6M+3M+3M）</p>
性平裁罰	第15條1項2款	<p>自知悉裁罰處分後，10日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認有解聘之必要，於確認後10日內提教評會審議解聘期間，通過後10日內報主管機關核准後解聘。</p> <p>（性平會：解聘之必要；教評會：增聘專家學者，議決1-4年）（調查停聘6M+3M+3M）</p>

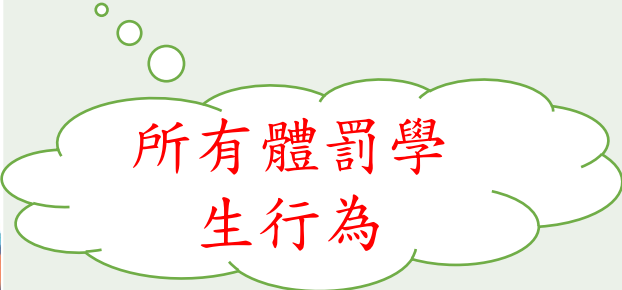
## 依性平法、性工法、性騷法規定調查

內容	條款	程序
性侵害、性騷擾、性霸凌行為	第14條1項4、5款	自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認後，10日內報主管機關核准後解聘。（免經教評會審議） （調查停聘6M+3M+3M）
性騷擾、性霸凌行為	第15條1項1款	自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認有解聘之必要後，10日內提教評會審議解聘期間，通過後10日內報主管機關核准後解聘。 （性平會：解聘之必要；教評會：增聘專家學者，議決1-4年） （調查停聘6M+3M+3M）

## 依校園霸凌防制準則規定調查

內容	條款	程序
霸凌學生	第14條1項10款(霸凌) 第15條1項3款(霸凌)	自防制校園霸凌因應小組調查確認後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘。 (教評會增聘專家學者) (調查停聘3M+3M)

## 校事會議調查：接獲檢舉或知悉後5日內召開

內容	條款	程序
知悉未通報致再發生校園性侵害事件；偽造變造湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害之證據。偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害之證據行為違反相關法令。	第14條1項 8、9、11款  第15條1項 5款	自校事會議調查確認決議後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘。 (調查停聘3M+3M)
體罰學生  	第14條1項 10款(體罰)  第15條1項 3款(體罰)	自校事會議調查確認決議後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘。 (教評會：增聘專家學者) (調查停聘3M+3M)

## 校事會議調查：接獲檢舉或知悉後5日內召開

內容	條款	程序
教學不力或不能勝任工作	第16條1項1款	自校事會議或專審會確認無輔導改善之決議後，10日內提教評會審議通過後10日內報主管機關核准後解聘或不續聘。 (情節以資遣為宜者，應依教師法第27條規定辦理資遣)
違反聘約情節重大	第16條1項2款	自校事會議調查確認決議後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘或不續聘。 (情節以資遣為宜者，應依教師法第27條規定辦理資遣)

# 校事會議

- 委員組成：
  - 校長、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、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人。
- 校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

# 校事會議

- 自行調查時，校事會議應組成調查小組：
  - 成員以三人或五人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或教師專業審查會調查及輔導人才庫之調查員擔任。
  - 調查期間：組成後30日+30日內完成調查（應通知教師）
  - 製作調查報告提校事會議審議；調查小組應推派代表列席說明。
  - 就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。負有保密義務者，包括參與處理校事會議案件之所有人員。

# 校事會議

- 校事會議之審議，應依下列規定辦理：
  - 依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。
  - 必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。
- 審議之決議，應經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。



# 校事會議

## 無輔導改善可能

- 校事會議審議調查報告 ● 應為下列決議之一：
  - 教師涉有第二條第四款或第五款所定情形，學校應移送教評會審議。
  - 教師疑似有教師法第16條第1項第1款情形，而有**輔導改善之可能者**，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會**輔導**。
  - 教師無前二款所定情形，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。
  - 教師無前三款所定情形，應予結案。

# 校事會議

- 校事會議調查後認教師**無輔導改善可能**，其情形如下：
  - 經校事會議認定因**身心狀況或其他原因**，無法輔導改善。
  - 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，經校事會議認定**3年內再犯**。

# 校事會議

- 自行輔導時，校事會議應組成輔導小組：
  - 成員以三人或五人為原則，**應包括績優教師**，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或教師專業審查會調查及輔導人才庫之輔導員擔任。
  - 輔導期間：2個月+1個月（應通知教師）
  - 製作輔導報告提校事會議審議；輔導小組應推派代表列席說明。

# 校事會議

- 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。
- 前述輔導改善無成效情形如下：
  - 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。

# 教評會決議比例

## ★免經教評會審議之態樣

類型	教師法條文	審議權責	法律效果
有罪判決確定	第14條第1項 第1、2、3款	免經教評會審議 免報主管機關核准	解聘且終身 不得聘任為 教師
性平案件 (有解聘且 終身不得聘 任為教師之 必要)	第14條第1項 第4、5、6款	性平會 函報主管機關核准	解聘且終身 不得聘任為 教師

# ★經教評會審議之態樣

類型	教師法條文	審議權責	教評會出席比例	教評會表決比例	法律效果
兒少、體罰、霸凌	第14條第1項第7款、 第14條第1項第10款	教評會	2/3	出席的 1/2	解聘且終身不得聘任為教師
	第15條第1項第3款、 第15條第1項第4款	<p>權限：性別事件有關之事實認定，及應否解聘。</p>			解聘且1至4年不得聘任為教師
性平案件	第15條第1項第1款、 第2款	性平會+ 教評會	1/2		1年不得聘任為教師
其他	第14條第1項第8款至 第9款及第11款	教評會	2/3	出席的 2/3	解聘且終身不得聘任為教師
	第15條第1項第5款				解聘且1至4年不得聘任為教師
	第18條第1項		2/3	出席的 2/3	終局停聘 6個月至3年

權限：議決該教師不得聘任為教師之時間長短。

# ★經教評會審議之態樣

類型	教師法條文	審議 權責	教評會出 席比例	教評會表 決比例	法律效果
教學不力 或不能勝 任工作	第16條第1 項第1款	教評會	2/3	出席的 2/3	解聘或不續 聘
		專審會+ 教評會	1/2	出席的 1/2	解聘或不續 聘
違反聘約 情節重大	第16條第1 項第2款	教評會	2/3	出席的 2/3	解聘或不續 聘

『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

再審議其情節是否以資  
遣為宜：資遣需同時符  
合「非出於當事人之惡  
意」及「教師法第27條  
資遣所訂之條款」

# 參、新舊法過渡期間 處理情形

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



# 過渡期間案件處理

- 教師法修正施行前經學校教評會、性平會或相關委員會審議通過，尚未經主管機關核准且送達生效之案件，於教師法修正施行後應依附表規定辦理。
- 解聘辦法施行前，已進行調查或輔導之案件，應處理至完成調查結果或輔導結果，並製作調查報告或輔導報告後，依解聘辦法規定程序繼續處理；其他案件自解聘辦法施行之日起，應依解聘辦法規定程序處理。

# 過渡期間案件處理

- 新法與舊法條文構成要件與法律效果相同
  - 教評會委員出席及通過比例應符合新法規定
  - 主管機關得逕依新法規定核准解聘
- 新法與舊法條文構成要件與法律效果不同
  - 依新法重行審議

# 過渡期間案件處理

- 教師經學校解聘或終局停聘者，學校應即依通報查詢辦法規定，於解聘或停聘之書面通知送達當事人後7日內，至「不適任教育人員資料庫」登載通報資料。
- 登載原因消滅(如解聘案經撤銷確定)時，應於知悉之日起7日內至「不適任教育人員資料庫」辦理解除登載，並上傳登載原因消滅之文件(如判決書)，以供查驗。

# 過渡期間案件處理

- 學校辦理查詢後，如發現教師曾受兒少或性平裁罰者，應注意以下事項：
  - 應查證該處罰紀錄有無經其他學校查證確認
    - ➔ 如未曾查證 ➔ 應即提性平會或教評會審議
    - 是否有解聘之必要 ➔ 依法解聘或聘任辦理註記

# 肆、代理(課)、兼任教師

高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法  
(以下簡稱兼代課聘任辦法)

# 代理(課)、兼任教師

重點摘要	說明
第6條第1項第1-11款： 應終止聘約，且終身不得聘任 為代理、代課、兼任教師	參照教師法第14條1項各款
第7條第1項第1-5款： 應終止聘約，且1至4年不得聘 任為代理、代課、兼任教師	參照教師法第15條1項各款
第8條第1項第1、2款： 應終止聘約	參照教師法第16條1項各款
第11條：當然暫時停止聘約	參照教師法第21條
第12條第1項、第2項： 暫時停止聘約	參照教師法第22條

# 代理(課)、兼任教師

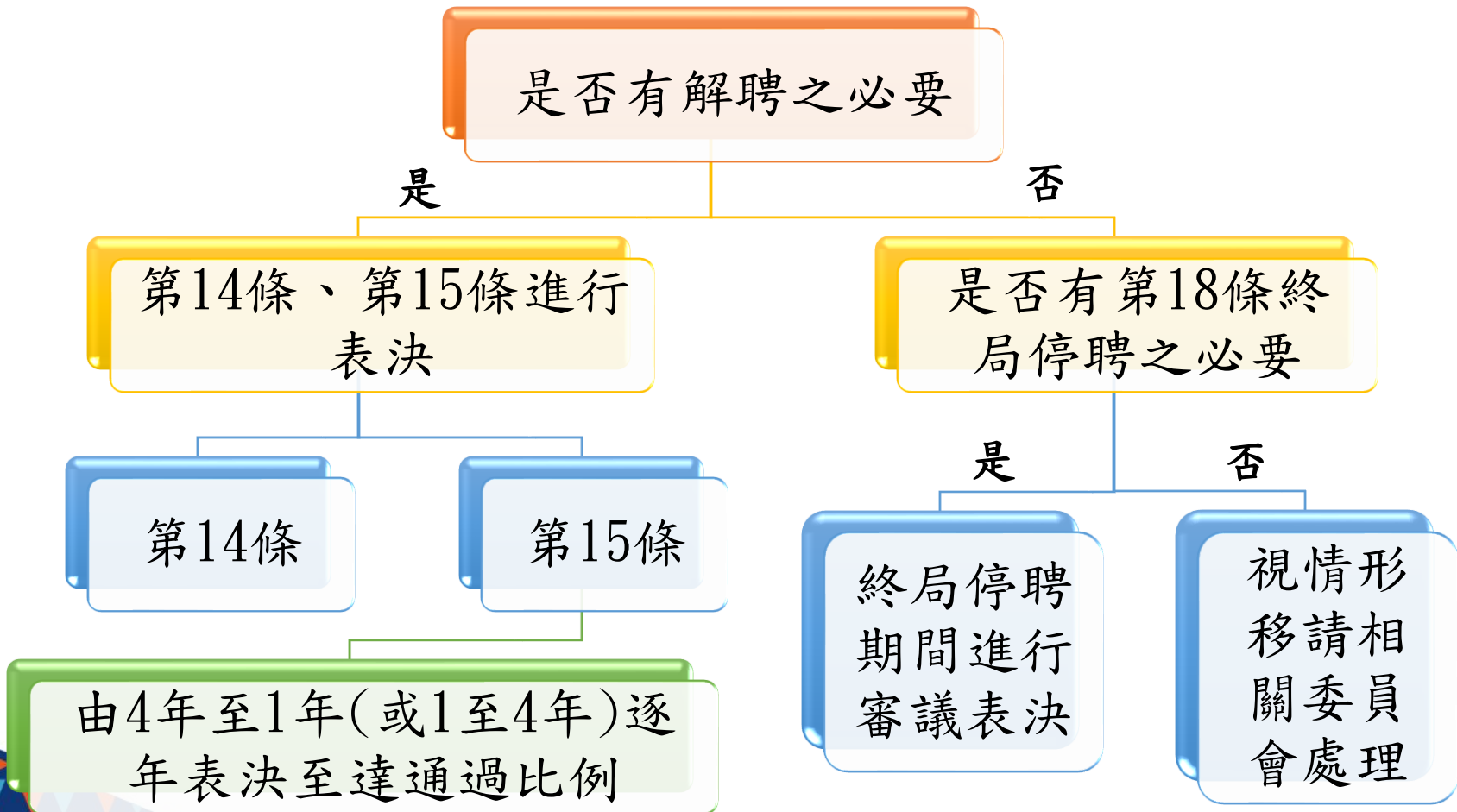
重點摘要	聘期3個月以上	聘期未滿3個月
第6條第1項第1-11款：應終止聘約，且終身不得聘任為代理、代課、兼任教師	1-3款：免教評會、免報准 4-6款：性平會、函報核准 7-11款：教評會、函報核准。	免教評會、免報准，予以終止聘約。
第7條第1項第1-5款：應終止聘約，且1至4年不得聘任為代理、代課、兼任教師	1-2款：性平會、函報核准 3-5款：教評會、函報核准	
第8條第1項第1、2款：應終止聘約	1-2款：教評會、函報核准	

# 伍、其他應注意事項

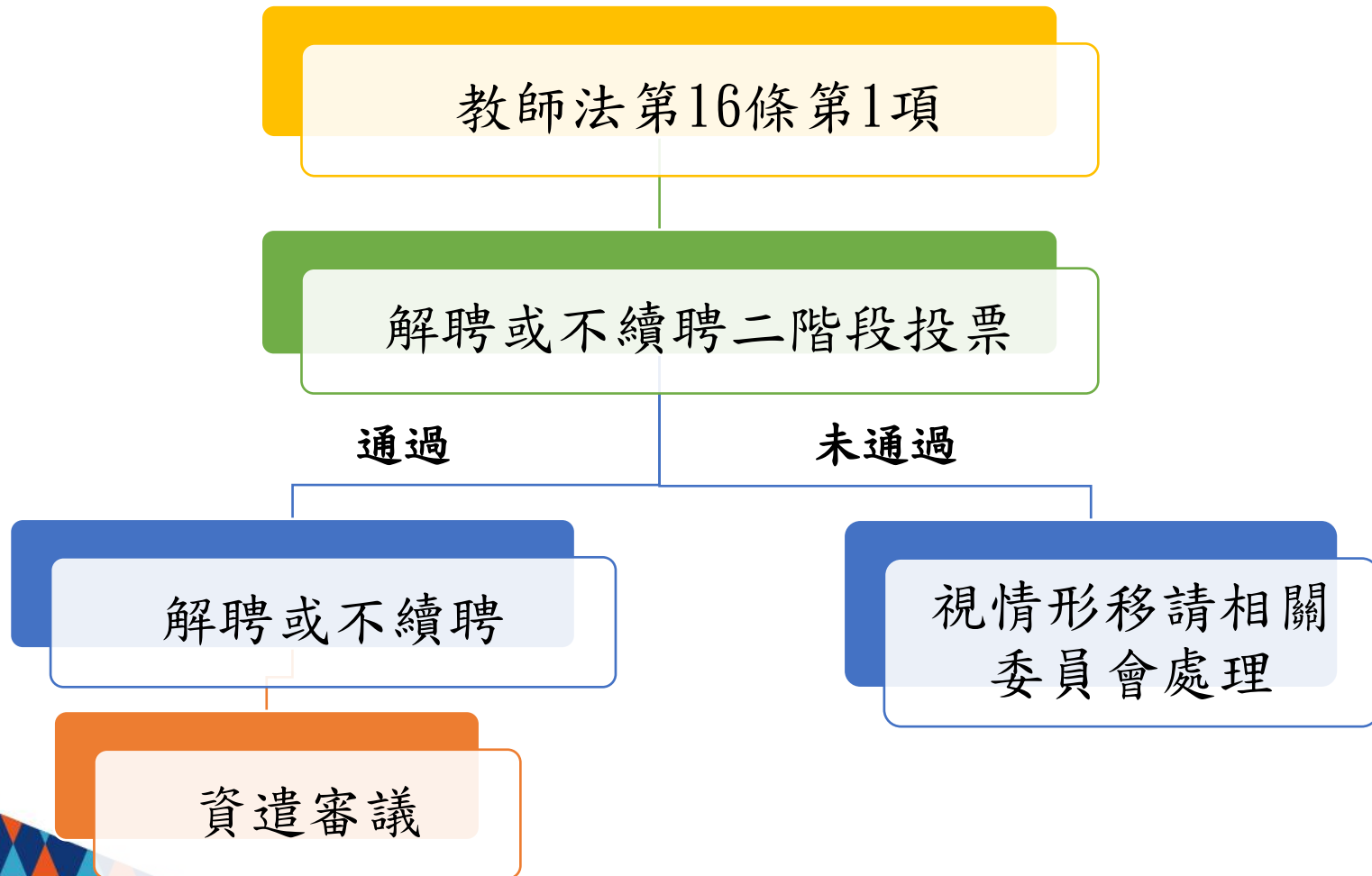
首頁/科室業務/人事室 第二(任免、敘薪)股/  
[109年涉及不適任教師處理之相關規定及表件總表](#)



# 教評會表決原則



# 教評會表決原則



# 處理不適任教師

- 同一案件之調查員與輔導員，不得為同一人。
- 調查報告、輔導報告或校事會議決議，僅為學校於作成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前之行政處置，教師應俟解聘、不續聘、停聘或資遣決定作成後，由學校發文檢具調查報告或輔導報告及審議結果，才能救濟。

# 處理不適任教師

- 學校作成教師解聘、不續聘或終局停聘之決議，除教師法另有規定外，應自決議作成之日起10日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。
- 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。

# 疑似不適任教師申請退休資遣

- 申請退休或資遣之教師涉有教師法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項或第18條第1項所定情形時，學校應即召開教評會、性平會或依法組成之相關委員會，認定是否作成解聘、不續聘或終局停聘之決議。
- 經認定無須作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，且同意受理其申請退休或資遣者，應於報主管機關核准退休案或資遣案時，敘明理由並檢送相關會議資料。

# 定期查詢

- 「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」提供中央社政主管機關（衛服部）及內政部警政署資料庫介接，爾後免再函報二股查詢比對名冊，請各校自行定期上網查詢（每3個月）。
- 不適任教育人員之通報資料及所查閱之資料負有保密義務，除供業務需要之用外，不得作為其他用途。

# 聘任

- 長期聘任聘期：由各校教評會訂定，至多7年。
- 消極資格
  - 正式教師：教師法第19條
  - 代理、代課、兼任教師：兼代課聘任辦法第9條
- 達成介聘之教師，經學校審查發現有教師法第30條各款情事之一者，其聘任應不予通過。

- ◆ 有第14條第1項、第15條第1項或第16條第1項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。
- ◆ 有第18條第1項、第21條、第22條第1項或第2項情形，尚在調查停聘處理程序中或停聘期間。
- ◆ 有第27條第1項第2款或第3款情形，尚在調查、資遣處理程序中。

# 申請介聘條件

- 國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法第15條增列「教師因**非自願**超額調校或裁併校之情事，致未能符合第一項規定在現職學校實際服務滿六學期以上者，其於**原校與現職學校之實際服務年資應予併計**」。

1. 應由原超額學校開立證明書佐證。
2. 自願超額調校者，無年資併計。



# QA時間

謝謝聆聽~