

解聘辦法、考核辦法 修正重點暨運作流程

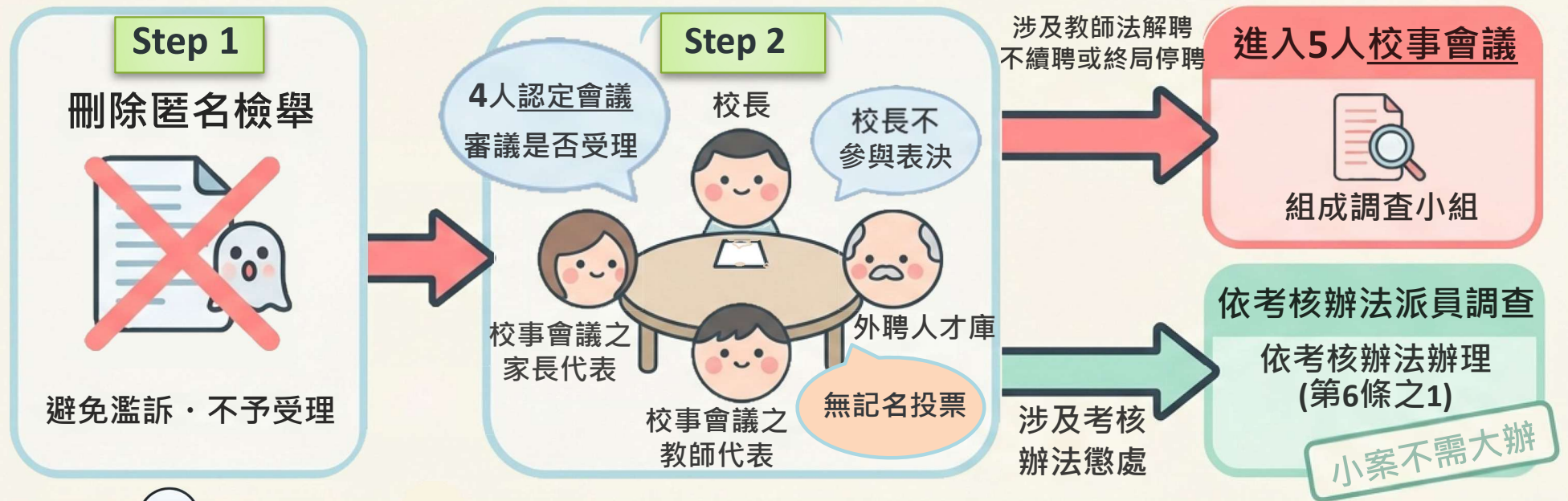
桃園市蘆竹區新莊國小

林來利校長

115年5月27日

解聘辦法修法重點：減壓分流·精準處理

教育部115年1月12日修正施行·優化校園事件處理機制



平時預防機制·先行蒐集保存證據資料

基於教育專業輔導·透過巡堂·觀課·行政晤談·親師生溝通·化解爭議於前端

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法
校園事件受理流程圖

依解聘辦法第1-1條規定，學校得以日常或例行的巡堂、觀課、親師生溝通及行政晤談等方式，及早掌握親師生的互動情形，強化預防功能，避免問題惡化後才進入檢舉與調查程序。

第八條 學校接獲檢舉教師疑似涉及第二條第四款或第五款規定情形後，應即由學校先行蒐集或保全與事件有關之證據、資料，並得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，以利學校決定是否受理，及後續調查進行。

第一階段初篩

第二階段分流

學校接獲檢舉 (解§5)

疑似涉教師法 §14I⑨⑩⑪ 非性別事件、§15I③④ 非性別事件、§16I、§18I情形 (解§2④⑤)

學校初步蒐集證據、資料 (解§8)

4人認定會議
召開會議審議
受理與否 (解§9)

不受理 (解§9I)

涉及第2條第4款或第5款：書面通知檢舉人受理 (解§9)

受理

5人校事會議

7個工作日召開校事會議
組成調查小組調查 (解§12I、§13I)

不受理案件：書面通知檢舉人不受理 (解§9I. II. III)

- 無具體之內容。
- 未具真實姓名檢舉。
- 已不受理或已作成終局實體處理。
- 已撤回檢舉。【註2】

未達教師法應予解聘、不續聘或終局停聘之程度，且未涉及考核辦法懲處情形：書面通知檢舉人不受理。 (解§9I. III)

未達教師法應予解聘、不續聘或終局停聘之程度，而涉及考核辦法懲處情形：依考核辦法辦理：書面通知檢舉依考核辦法辦理。 (解§9-1、考§6-1)

4人認定會議是從5人校事會議抽3人出來：校長、家長代表、教師代表。

然後另外找1位調查人才庫的外聘委員。這位外聘委員「不宜」跟5人校事會議那位外聘「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」同一人。

請注意：不受理共有5種的情形，這裡是指其中4種不受理的情形。

請特別注意，不受理共有5種的情形，這裡是專指第5種不受理的情形：既未達送校事會議審議決定調查方式，也未涉及依考核辦法辦理調查，所以不受理。

請特別注意：如果檢舉案件未達教師法解聘、不續聘、終局停聘，但涉及考核辦法所定教師懲處(申誡、記過、記大過)情形，此時，4人認定會議應決議依考核辦法辦理，然後學校應派校內人員調查；必要時，得派校外人員調查。

檢舉案件如涉及解聘、不續聘、終局停聘程度，4人認定會議應決議受理，並於受理後7個工作日內召開5人校事會議審議決定調查方式。

4人認定會議，決定受理與否，也決定案件依情節分流處理

第九條 學校接獲檢舉後，校長應邀集外聘之調查人才庫專業人員一人，及校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)委員之教師代表、家長代表各一人**召開會議**。除校長僅得表示意見而無表決權外，經以無記名投票表決，過半數同意**認定**檢舉事件有下列各款情形之一者，學校應不予受理：

- 一、非屬第二條第四款或第五款規定之事項。
- 二、無具體之內容。
- 三、檢舉人未具真實姓名。
- 四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- 五、檢舉事件已撤回檢

教育部國教署115年2月5日臺教授國部人字第1156000120號函釋

2、解聘辦法第9條之1：**為落實檢舉案件依情節分流處理**機制，解聘辦法之受理與調查以涉及第2條第4款及第5款規定之情形者為範圍，明定學校接獲檢舉後，經解聘辦法第9條第1項**認定會議**，認定行為人有考核辦法所定懲處之情形，學校應適(準)用考核辦法規定辦理，檢舉案件並續依考核辦法第6條之1規定續處。依解聘辦法第13條第2項規定，認定涉及懲處情形者，亦同。

如果檢舉案件涉及解聘、不續聘、終局停聘程度，**4人認定會議應決議受理**，並於受理後7個工作日內召開5人校事會議審議決定調查方式。

如果檢舉案件未達教師法解聘、不續聘、終局停聘，但涉及考核辦法所定教師懲處(申誡、記過、記大過)情形，此時，**4人認定會議應決議依考核辦法辦理**，然後學校應派校內人員調查；必要時，得派校外人員調查。

一、處理流程

接獲檢舉後
學校24小時內
完成通報
(解聘辦法第5、7條)

4人認定會議
決定
是否受理
(決定3選1)
(解聘辦法第9條)

1

涉及解聘、不續聘、終局停聘程度，應於受理後7個工作日內召開5人校事會議審議決定調查方式。
(解聘辦法第13條)

涉及解聘、不續聘、終局停聘程度，由校事會議決議組成調查小組，請教育局從教育部調查人才庫推舉三倍至五倍學者專家，供學校遴選3人或5人為調查委員，並應全部外聘。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。

涉及教師法第16條教學不力解聘、不續聘程度，校事會議可決議申請教師專業審查會(專審會)調查。

校事會議審議後認為本案未涉及教師法解聘、不續聘、終局停聘程度，校事會議可決議改依考核辦法辦理調查。

2

未達教師法解聘、不續聘、終局停聘程度，但疑似涉及考核辦法所定教師懲處(申誡、記過、記大過)情形，此時應依考核辦法辦理。
(解聘辦法第9-1條、考核辦法第6-1條)

學校派員調查
學校應派校內人員調查；必要時，得派校外人員調查。
(考核辦法第6-1條)

派員調查後發現情節上升到可能解聘、不續聘、終局停聘程度，此時，學校應召開認定會議、校事會議，決議組成調查小組。

調查成立
先送考核會審議
再送教育局核定

調查不成立
直接送教育局備查
不用送考核會審議

3

不受理

依解聘辦法第1-1條規定，學校得以日常或例行的巡堂、觀課、親師生溝通及行政晤談等方式，及早掌握親師生的互動情形，強化預防功能，避免問題惡化後才進入檢舉與調查程序。

接獲檢舉後
學校24小時內
完成通報

(解聘辦法第5、7條)

依解聘辦法第8條規定，學校接獲檢舉後，雖然要在24小時內先行通報，但也務必要先行蒐集或保全與事件有關之證據、資料，並得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，以利學校決定是否受理，及後續調查進行。

二、處理時效

4人認定會議
決定
是否受理

(決定3選1)

(解聘辦法第9條)

依解聘辦法第9條第4項規定：「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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。」

1

涉及解聘、不續聘、終局停聘程度，4人認定會議應決議受理，並於受理後7個工作日內召開5人校事會議審議決定調查方式。(解聘辦法第13條)

應自調查小組
召開第一次會議
之日起算

調查期間
2+1+1
共4個月

2

未達教師法解聘、不續聘、終局停聘，但涉及考核辦法所定教師懲處(申誡、記過、記大過)情形，此時，4人認定會議應決議依考核辦法辦理，然後學校應派校內人員調查；必要時，得派校外人員調查。

(解聘辦法第9-1條、考核辦法第6-1條)

調查期間
2+1
共3個月

應自學校派員
調查之日起算

3

不受理

三、違法「情節輕重」之判斷基準（解聘辦法第3條）

解聘辦法 第3條

判斷教師行為違法情節輕重，應審酌下列因素：

- 一、對學生身心造成之侵害。
- 二、對學生之侵害行為應受責難程度，包括故意、過失、悛悔實據及其他相關因素。
- 三、對學生侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。
- 四、阻卻違法事由。

立法說明：

為利學校處理本辦法之案件時，對於教師行為違法情節有客觀之判斷標準，避免流於主觀恣意及偏頗，爰於本條增訂判斷教師行為違法情節輕重，應審酌之因素。

四、落實平時預防機制、先行蒐集或保存相關證據資料

平時預防機制：

解聘辦法新增訂第1-1條，學校得以日常或例行的巡堂、觀課、親師生溝通及行政晤談等方式，及早掌握親師生的互動情形，強化預防功能，避免問題惡化後才進入檢舉與調查程序。

修正條文	說明
<p>第一條之一 高級中等以下學校（以下簡稱學校）為促進親師生正向互動，營造友善校園環境，得基於教育專業及輔導支持之理念，以巡堂、觀課、親師生溝通、行政晤談或其他合理有效之方式，瞭解教師教學及親師生互動情形，必要時並得作成紀錄。</p>	<p>一、本條新增。 二、為建立親師生溝通預防機制，學校基於教育專業及輔導支持之理念，透過巡堂、觀課（即課綱所定之公開授課）、親師生溝通或其他合理有效方式，瞭解教師教學與溝通狀況，藉此建立正向互動與支持機制，促進親師生良性交流，營造友善校園環境，並維護學生受教權益，爰予訂定。</p>



可參閱：專審會網站「平時預防、先行蒐集」

專審會網站可至Google搜尋，或輸入網址163.30.64.12

初步蒐證機制：

解聘辦法第8條，學校接獲檢舉後，務必要先去初步蒐集證據、資料，才能正確判斷是否要受理本案。

第八條 學校接獲檢舉教師疑似涉及第二條第四款或第五款規定情形後，應即由學校先行蒐集或保全與事件有關之證據、資料，並得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，以利學校決定是否受理，及後續調查進行。

網址