

伍、實務常見問題

一、教師法及教師法施行細則 Q&A

Q1：這次教師法修法，增加哪些加速處理不適任教師機制？

A1：一、對於教師涉及犯內亂、外患罪，經有罪判決確定，或服公務，因貪污行為經有罪判決確定，或犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定，因其不適任之相關事實已相當明確，學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）應無審酌之空間，故本次教師法修正後，只要學校查證教師有以上情事，即應予以解聘，無須經教評會審議或報主管機關核准，可加速處理不適任教師。

二、教師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行為屬實，調查確認有性騷擾或性霸凌行為；受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰，經學校性平會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，以其相關事證業經學校性平會或依法組成之相關委員會專業審查判斷並審議通過，已無再由教評會審議之必要，教師法修正後，逕由學校函報主管機關核准解聘。

Q2：這次教師法修法，有哪些更適當的處理不適任教師方式？

A2：一、本次教師法為使各級學校教評會審議結果能夠更為一致，對於教師涉及違失行為之處理，按其情節輕重有解聘管制終身不得聘任為教師，或應予解聘且議決 1 年至 4 年不得聘任為教師等 2 種處理方式。除以上處理方式外，並增加對於教師違失行為未達解聘之程度者，予以終局停聘 6 個月至 3 年之機制，以符合比例原則。終局停聘期間，教師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、此外，對於教師因教學不力或不能勝任工作有具體事實，或有違反聘約情節重大之情事，經學校教評會審認係非出於教師本人之惡意者，得決議依教師法第 27 條規定辦理資遣。

Q3：這次教師法修法，在不適任教師處理過程中，如何合理維護教師權益？

A3：一、對於教師因教學不力或不能勝任工作有具體事實，或有違反聘約情節重大之情事，除以往之解聘或不續聘外，如上開情事係非出於教師本人之惡意者，學校教評會得決議依教師法規定辦理資遣。

二、現行因靜候調查之暫時停聘並無期間之限制，茲為避免學校濫用停聘而侵害教師權益，並兼顧學校調查事實必要，增訂性平案件暫時予以停聘之期間第1次為6個月，必要時得延長2次，每次不得逾3個月；非性平案件第1次為3個月，必要時得延長1次，且不得逾3個月。

三、學校教評會審議解聘、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及申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗之相關規定，以保障教師之權益及減少實務運作上產生之爭議。

Q4：這次教師法修法，對於學校不能及時有效處理不適任教師，主管機關可以如何處理？

A4：對於高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定不適任之情事時，如果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，可以敘明理由交回學校審議或復議。如果在主管機關規定之期限內，學校仍然沒有依法審議或復議者，主管機關得敘明理由，逕自提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。

Q5：教師法施行細則修正理由及重點為何？

A5：一、修正理由：

(一)教師解聘、停聘、不續聘及資遣之法律效果及程序要件同時規範於108年6月5日修正公布前之教師法(以下簡稱本法)第14條及第15條，致主管教育行政機關及學校屢生適用疑義，為完善不適任教師之處理機制，維護學生學習權益，本法於108年6月5日修正公布，整體通盤修正不適任教師處理規定，依其情節嚴重程度區分不適任教師

處理之要件、審議程序及法律效果。

- (二)配合本法之重大變革及第52條授權，修正教師法施行細則，詳細規定本法修正後有關教師解聘、不續聘、停聘或資遣等案件處理之補充事項，以利學校實務執行並維護學生學習權益。

二、修正重點：

- (一)有關教師涉及解聘1年至4年之性平案件，其事實認定及解聘與否為性別平等教育委員會之權責；教師評審委員會（以下簡稱教評會）僅得決定解聘年限，且不得推翻性別平等教育委員會解聘之決定。
- (二)有關教師法第22條規定性平案件之暫時停聘審議，該「知悉之日」之定義，指「學校接獲通報之日」，並明定「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」，以課責學校積極處理，避免影響學生學習權益。
- (三)教師法第16條第1項所稱「其情節以資遣為宜者」之定義，係指「經教評會認定有第16條第1項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者」，以利學校實務執行並保障教師工作權。
- (四)隨著少子女化情勢加劇，私立學校經營日趨困難，經主管機關命其停辦或學校法人自行申請停辦之學校校數將逐漸增加，該等學校可能面臨教師人數不足，無法召開各級教評會，辦理教師資遣事宜，因此明定經主管機關核定或命其停辦學校，因故無法組成校級教評會時，學校應請主管機關推薦校外人士，與校內人員共同組成，審議教師資遣案。
- (五)明定教師於終局停聘期間「不得在學校任教」之定義，係指「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」，避免教師與學生直接接觸，其他行政工作不予限制，以兼顧維護學生受教權益及教師工作權。
- (六)本法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（尚未送達當事人而發生外部效力）者，應依本法修正施行後之規定辦理。

Q6：依教師法第 14 條第 1 項第 2 款規定，服公務，因貪污行為經有罪判決確定，應予解聘，且終身不得聘任為教師。緩刑是否為判決確定？

A6：緩刑係經判決確定，作緩刑宣告。故教師因貪污行為經有罪判決確定，於緩刑期間仍屬於教師法第 14 條第 1 項第 2 款之規定，不得擔任教師。

Q7：有關教師法第 14 條第 1 項第 4 款及第 5 款、第 15 條第 1 項第 1 款訂定「或依法組成之相關委員會」之理由

A7：考量學校教師涉及非屬校園性騷擾事件，係由學校依性別工作平等法及性騷擾防治法等規定組成相關委員會處理，故明定「或依法組成之相關委員會」等文字。

Q8：各級學校教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校是否應暫停審議程序

A8：一、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。

二、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（109 年 6 月 30 日修正施行教師法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項）各款進程序及實體查證，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。

【教育部 94 年 12 月 29 日台人（二）字第 0940168057 號函】

Q9：教師法第 16 條第 1 項第 2 款所指違反聘約情節重大，所指「情節重大」如何界定

A9：一、教師法第 16 條第 1 項第 2 款既將「違反聘約」與「情節重大」併列，在解釋上，「違反聘約」須「情節重大」，始符合該款要件。是否「情節重大」，應非聘約所得約定事項，學校不得

於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度。聘約中約定教師有一定違反聘約行為，得予以解聘、停聘、不續聘者，適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予解聘、停聘、不續聘。

【最高行政法院 102 年度判字第 617 號判決】

二、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，教師評審委員會仍應依教師法第 16 條第 1 項第 2 款情節重大規定，就相關事實予以認定，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘。學校教評會就教師違反聘約是否已達「情節重大」，應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序等 4 項要件進行審議。

(一) 公益性：對於「違反聘約情節重大」之教師予以解聘或不續聘，有助於該大學提供「教學內容的良好品質」與「良好品質的教師」，保障學生的受教權，落實憲法及大學教育公共利益目的之達成。

【最高行政法院 104 年度判字第 258 號判決】

(二) 必要性：教師違反聘約約定之內容，倘對學生之良好受教權及憲法與大學教育目的之達成，具有重大不利之影響，為維護學生受教權及憲法與大學教育之公益目的，有就該違反聘約之教師予以停聘或不續聘之必要。

(三) 符合比例原則：對違反聘約之教師為停聘或不續聘所為選擇職業自由之限制，與欲維持「受教品質」及所欲達成憲法、大學教育公共利益目的間，非顯失均衡。

(四) 符合正當法律程序：大學教師各級評審委員會應以對該擬被停聘或不續聘教師「教學、研究、輔導及服務工作」之評鑑結果為重要參考（大學法第 21 條及其施行細則第 17 條），並於作成停聘或不予續聘之決議時，就前揭所列各項為綜合審查、評量及判斷，明確記載該教師「違反聘約情節重大」之理由。倘院教評會欲變更系教評會所為「不通過停聘或不續聘」之決議、或校教評會欲變更系或院教評會之「不通過停聘或不續聘」決議，均應詳細載明該教師「違反聘約」如何「情節重大」而予停

聘或不續聘之理由，並於報請主管教育行政機關（教育部）本其法定監督權審查核准後，予以停聘或不續聘，始符程序。對於違反聘約之情節是否重大之審議係專屬各級教師評審委員會的判斷餘地範圍，如其有漏未審查、評斷情形，尚非得由學校行政部門代為斟酌或補充理由，乃屬當然。

【最高行政法院 104 年度判字第 258 號判決】

Q10：教師法第 22 條規定，暫時停聘期間有期間限制，函報教育部解聘之後，等待教育部核准期間，期間是否有限制？

A10：依教師法第 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一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。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，應與停聘，免經教師評審委員會審議。」也就是陳報主管機關核准期間之停聘並無期限。解聘案須經主管機關核准，並由學校寄達當事人收到函文之次日，始生效力。

Q11：教師法第 26 條所稱決議作成 10 日內報主管機關，是否以校教評會議紀錄經校長核定之日起算？

A11：教師法第 26 條所稱作成教師解聘或不續聘之決議，包含學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會決議，教師法規定為會議決議之日，而非校長核定會議紀錄之日起算。