



## 教師法及解聘辦法解析

報告人：楊芳梅

# 教師法

- 修正理念
- 修正重點





## 壹、修正理念



- 教師法自84年公布以來雖然歷經13次修法，僅針對急迫性或特定性議題進行部分條文修正。為符合現行實務所需，進行全文檢視修正，並於108年6月5日經總統修正公布，於109年6月30日施行。
- 守護學生學習權益，維護教師專業尊嚴，親師攜手合作，行政勇於承擔，共同守護孩子。

02



## 貳、修正重點



一

### 教師專業發展 與支持

- 保障教師工作權，明定教師除有第14~16、18、19、21及22條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘
- 賦予訂定教師專業發展及獎勵辦法之法源
- 明定高級中等以下學校各主管機關應建立教師諮商輔導支持體系

二

### 完善不適任教師 處理機制

- 依程度區分不適任教師處理之法律效果
- 教評會處理性平、兒少體罰及霸凌案件時，增邀校外學者專家，至教師少於1/2為止
- 增訂教師專業審查會運作機制
- 增訂學校教評會違法處理方式
- 明定不得退休、資遣、介聘情形

三

### 強化教師申訴及 救濟制度

- 修正教師申訴評議委員會的組成，包括社會公正人士、學者專家等，增加委員多元性
- 配合省政府行政組織調整，取消省申評會層級
- 救濟制度採訴願或申訴擇一

03



# 教師專業發展與支持



保障教師工作權，明定教師除有第14條至第16條、第18條、第19條、第21條及第22條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。  
(修正條文第13條)



賦予訂定教師專業發展及獎勵辦法法源，明確規範教師專業發展制度之內容、方式、中央地方及學校之分工、獎勵措施等事項，強化教師專業發展，鼓勵教師終身學習，以提升教育品質，維護學生學習權益。  
(修正條文第33條第3項)



明定高級中等以下學校各主管機關應建立教師諮商輔導支持體系，並授權各該主管機關訂定辦法，協助教師輔導諮商。  
(修正條文第33條第4項)



# 完善不適任教師處理機制



## 依程度區分不適任教師之法律效果 (第14、15、16、18、21、22、27條)

### 修法前

教師解聘、停聘或不續聘之程序要件及法律效果同時規範於108年6月5日修正公布前之教師法第14條，致主管教育行政機關及學校屢生適用疑義。

### 修法後

將108年6月5日修正公布前教師法第14條有關教師解聘、不續聘、停聘及第15條有關資遣之規定，按其情節嚴重程度不同區分不同法律效果。

### 目的

使教評會審議結果更為一致、加快不適任教師案件處理速度

終身解聘  
(第14條)

解聘1-4年  
(第15條)

原校解聘不續聘  
(第16條)

終局停聘  
(第18條)

當然暫時停聘  
(第21條)

暫時停聘  
(第22條)

資遣  
(第27條)

終身不得任教

1-4年間不得任教

得他校應聘

停聘6個月至3年，期間不得支領薪水(保留底缺)

涉本條情事規定即發生效力，不得支領薪水(保留底缺)

調查必要停聘6或3個月以下暫時措施，除性平案件外停聘期間可支領薪水(保留底缺)

可支領資遣費



二

## 完善不適任教師處理機制



2

### 教評會組成 (修正條文第9條) :

- 處理性平、兒少體罰及霸凌相關案件時，應增邀校外學者專家，至未兼行政或董事之教師人數少於委員總額二分之一為止。
- 一般任務組成維持不變，處理教學不力或不能勝任工作案件時，尊重教師專業認定，維持未兼行政及董事之教師人數不得少於二分之一。
- 授權子法：(修正)高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法  
→ 明定審議各類型案件之出席/表決門檻



06



二

## 完善不適任教師處理機制



3

### 增定教師專業審查會運作機制，強化不適任教師之處理 (修正條文第17條)

- 明定各主管機關應成立專審會，協助高中以下學校處理教學不力或不能勝任工作案件【§16第1項第1款】。
- 高中以下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，交回學校審議或復議，屆期末審議或復議者，主管機關得逕行提交專審會審議【§26第2項】。
- 專審會結案報告摘要應供公眾查閱。



- 提升法律位階，強化專審會運作機制。
- 案件處理更公正，保障學生受教權及教師工作權。
- 敦促教評會依法審議，善盡權責，兼顧相關人員權益。

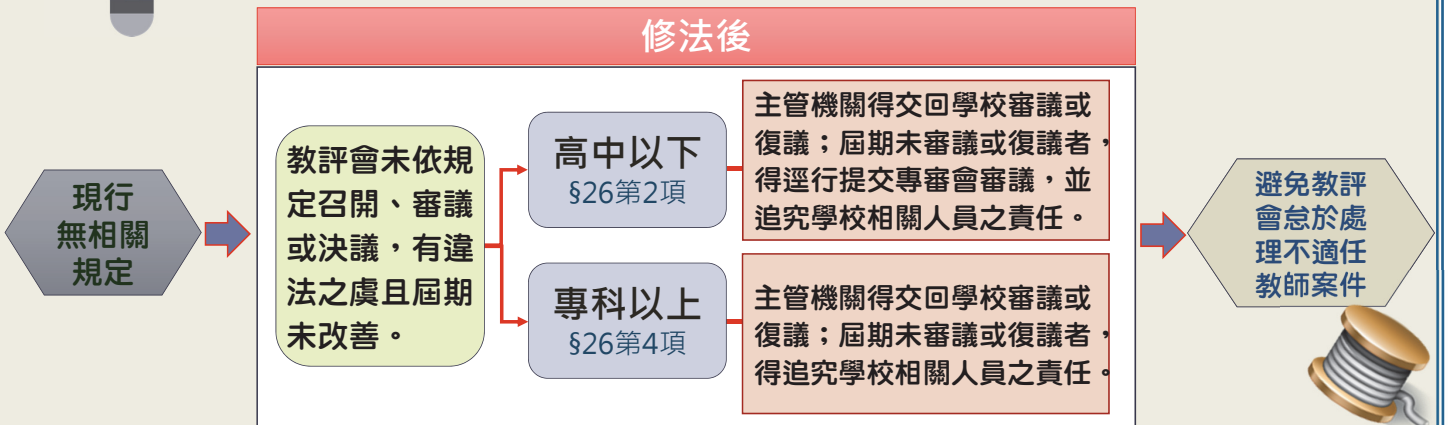
07



## 二 完善不適任教師處理機制



### 4 增定學校教評會違法時，主管機關之處理方式（修正條文第26條）



## 二 完善不適任教師處理機制



### 5 明定不得退休、資遣、介聘情形（修正條文第28、30條）

**不得退休、資遣情形**

第28條

- 學校於知悉教師涉有第14條或15條所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。
- 教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第14條或第15條所定情形者，學校仍應予以解聘並通報。

**不得申請介聘情形**

第30條

- 有第14、15或16條情形，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。
- 有第18、21或22條情形，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。



## 三 強化教師申訴及救濟制度



1 修正教師申訴評議委員會的組成，包括教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織代表等，以增加委員組成的多元性及專業性。  
(修正條文第43條)



2 配合省政府行政組織調整，取消省申評會層級。  
(修正條文第44條)



3 明定教師救濟制度採訴願或申訴擇一，以使教師救濟制度單純化，有利教師迅速獲得救濟。  
(修正條文第44條)

# 教師法施行細則

- 修正理由
- 修正重點





## 壹、修正理念

前

教師解聘、停聘或不續聘之程序要件及法律效果同時規範於修正前之教師法第14條，致主管教育行政機關及學校屢生適用疑義。

教師法修正施行

108.06.05 修正公布  
109.06.30 施行

為完善不適任教師之處理機制，維護學生學習及教師工作權益，修正教師法不適任教師處理規定

後

將修正前之教師法第14條有關教師解聘、不續聘、停聘&第15條有關資遣規定，按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。

配合教師法之重大變革及第52條授權，修正教師法施行細則，詳細規定教師法修正後有關教師解聘、停聘、不續聘或資遣等案件處理之補充事項



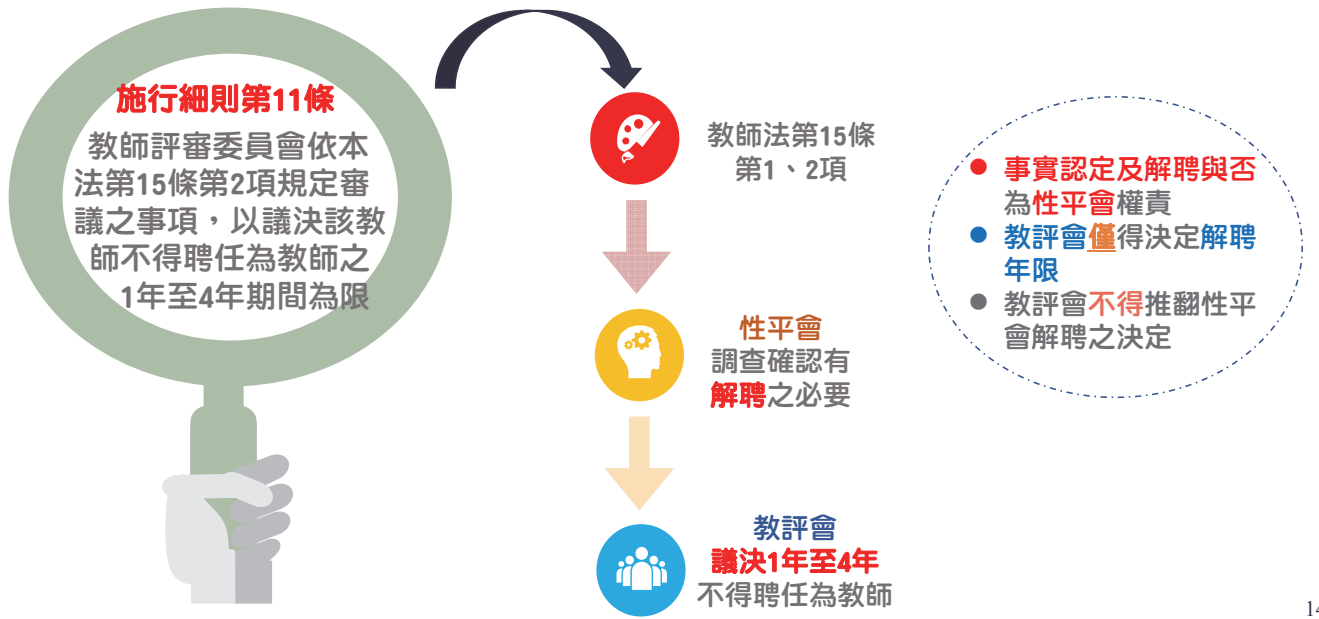
## 貳、修正重點







# 1 「教評會」 VS. 「性平會」 處理解聘教師1至4年之性平案件權責



# 2 本法第16條第1項所稱 「其情節以資遣為宜者」之定義







3

### 教師於終局停聘期間 「不得在學校任教」之內涵



#### 施行細則第14條

本法第18條第2項規定：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。

不得在學校任教之內涵，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，以兼顧維護學生受教權益及教師工作權

受終局停聘之教師於停聘期間辭職者，於該停聘期間，仍不得在學校任教，並應受本法第19條第2項規定之限制，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘



4

### 性平案件之暫時停聘審議，該 「知悉之日」的定義



#### 施行細則第16條

本法第22條第1項所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有本法第22條第1項各款情形之日。

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。

教師評審委員會未依前2項規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

為避免學校怠於處理，影響學生學習權益，「知悉之日」指「學校接獲通報之日」

參考行政程序法第128條規定，如教評會審議暫時予以停聘未通過，嗣經性平會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教評會應即重新審議



## 5 學校停辦無法組成教評會時，應請主管機關推薦校外人士，共同審議教師資遣案



### 施行細則第18條

經主管機關核定或命令停辦學校，因故無法組成校級教師評審委員會時，學校應請主管機關推薦校外人士，與校內人員共同組成，審議本法第27條第1項第1款之教師資遣案

實務上，因學校停辦而需資遣教師，其原因應無需由教評會審查，且即將停辦之學校，教師已無適當工作得以調任，加上停辦前教師另謀他職，陸續辦理自願退休或離職事宜，將使學校無足夠教師人數召開各級教評會。  
**為協助學校教評會運作，爰明定由學校請主管機關推薦校外人士，與校內人員共同組成校級教評會，審議教師資遣案**



## 6 新舊教師法之過渡處理方式



<細則第27條>

**1** 新教師法施行前已在處理程序中之教師解聘停聘不續聘案件應適用新法or舊法？

新法修正施行後，處分尚未生效（尚未送達當事人而發生外部效力）之案件應依新法規定重新審議。

**2** 停聘期間、停聘延長次數、回復聘任、復聘後本薪（年功薪）之補發方式？

1. 新法施行前已暫時停聘者，因舊法針對暫時停聘沒有期間限制，但新法已有停聘期間及延長次數之規定，故暫時停聘期間及延長次數自新法施行日起重新起算，亦即新法施行前已暫時停聘者，自新法施行日起可停聘6個月（或3個月），符合延長規定者，可延長。
2. 新法施行前已終局停聘者，考量舊法未就停聘期間訂有執行期間之限制，新法第18條已訂有6個月至3年之規定，依該條規定，是類案件以3年為原則，且新法施行前已停聘之期間應列入計算。
3. 新法施行後回復聘任者，其於新法施行前已執行之停聘期間本薪（年功薪）之補發，依新法施行前之第14條之3規定辦理；新法施行後之停聘應依新法第25條規定。

# 解聘辦法

20

## 不適任教師案件適用範圍

高級中等以下學校接獲檢舉或知悉教師疑似有下列情形者，應依規定調查，並依本辦法規定處理



- ▣ 學校應於接獲檢舉後**20日**內，以書面通知檢舉人是否受理
- ▣ 檢舉案件有下列情形之一者，學校應**不予受理**：
  - ◆ 非屬左列規定之事項
  - ◆ 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

教師法  
第14條第1項

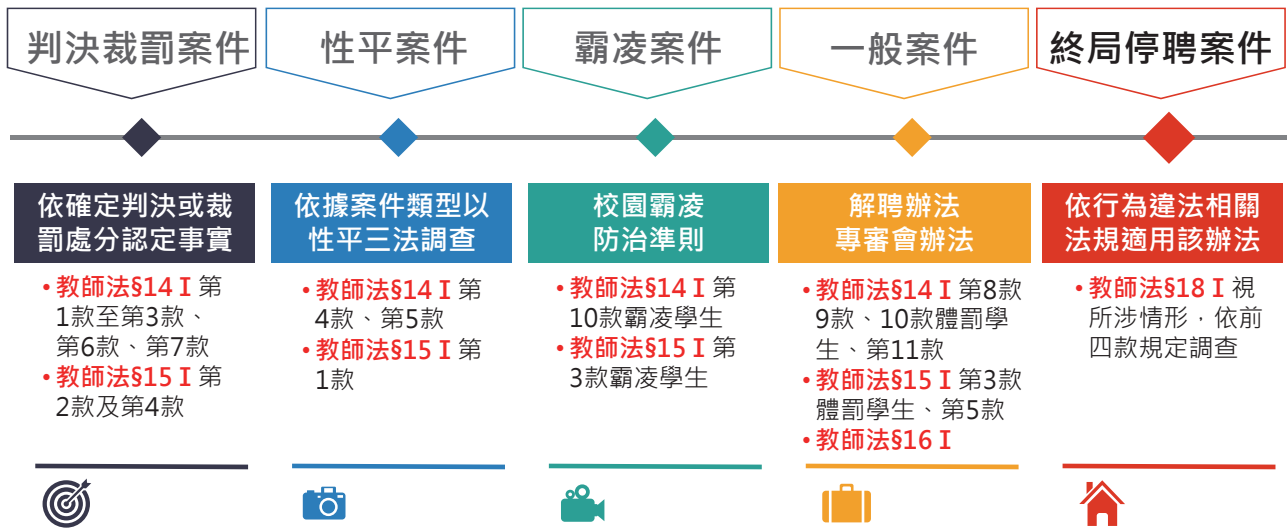
教師法  
第16條第1項

教師法  
第15條第1項

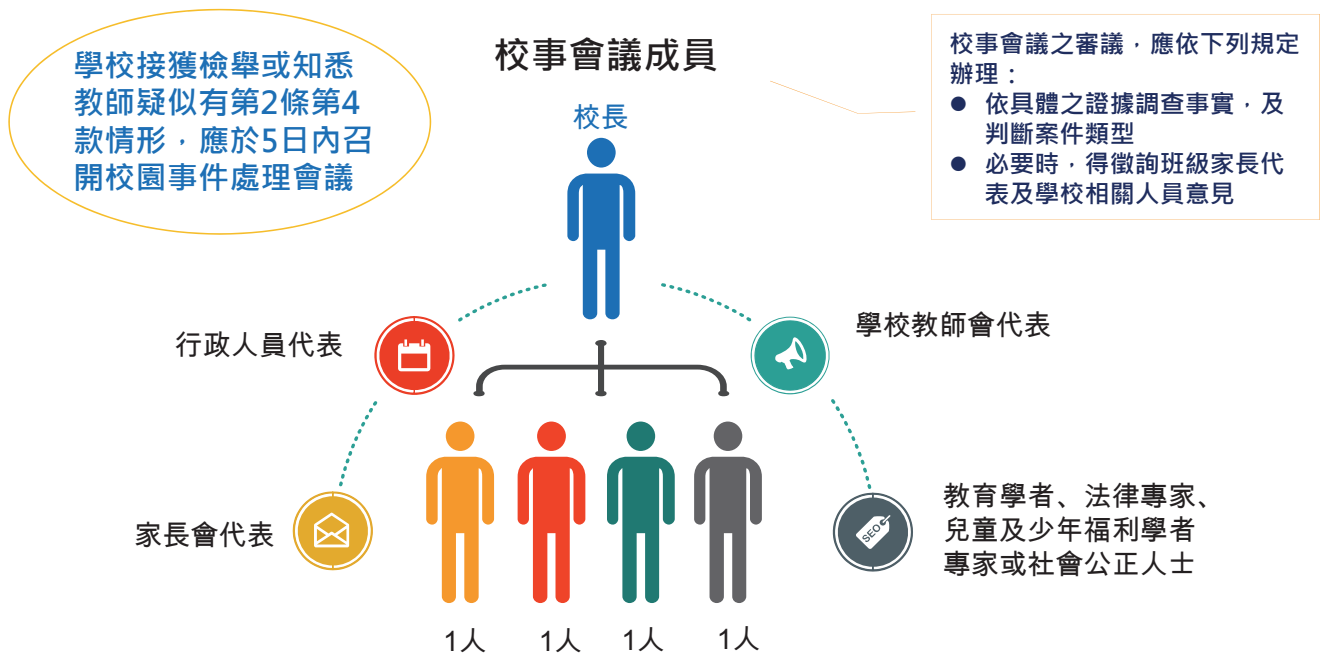
教師法  
第18條第1項

21

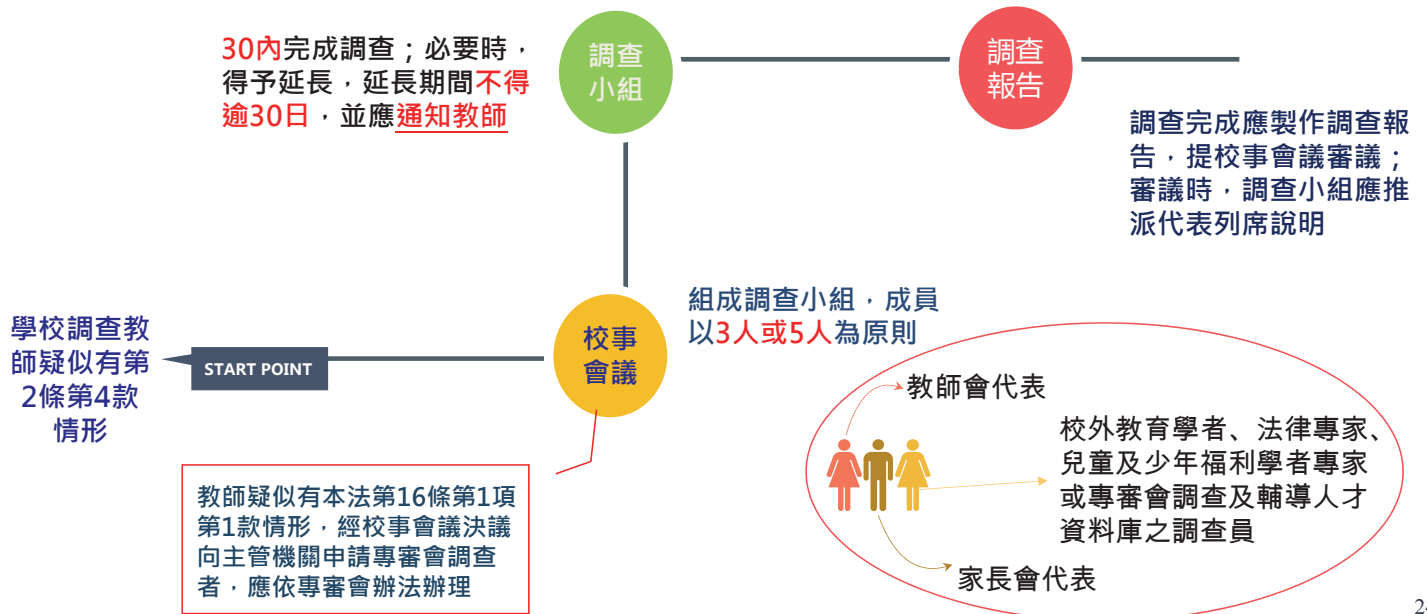
# 不適任教師案件類型



# 校園事件處理會議

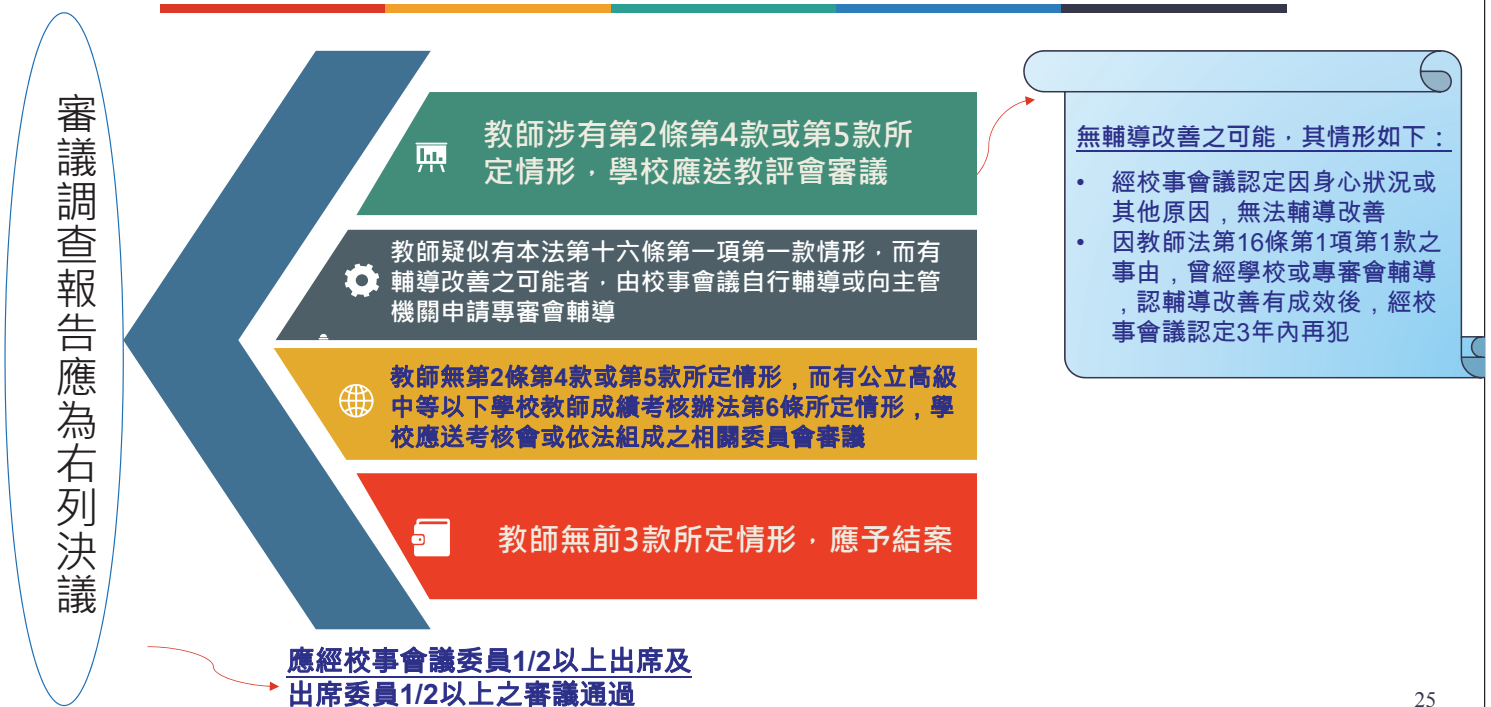


# 校園事件處理會議-調查程序



24

# 校園事件處理會議-調查結果審議



25



# 校園事件處理會議-輔導程序



教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實情形，經校事會議審議認有輔導改善之可能

校事會議向主管機關申請專審會輔導者，依專審會辦法辦理

3人或5人為原則



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專審會調查及輔導人才資料庫之輔導員

召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式；並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助

以2個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾1個月，並應通知教師

輔導期間屆滿應製作輔導報告，提校事會議審議

# 校園事件處理會議-輔導結果審議

審議輔導報告應為右列決議



**輔導改善無成效**

應為移送教評會審議之決議



**輔導改善有成效**

應予結案，並視情節移送考核會或依法組成之相關委員會



輔導改善無成效，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2/3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

輔導報告



# 教師法 消極資格

28

有罪判決

教師法第14條  
第1項第1款

動員戡亂時期終止後，犯內亂、  
外患罪，經有罪判決確定

教師法第14條  
第1項第2款

服公務，因貪污行為經有罪判決  
確定

教師法第14條  
第1項第3款

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

學校應自知悉之日起10日  
內，依確定判決認定事實，  
予以解聘且終身不得聘任  
為教師

29

## 性平案件

學校應自知悉或依法組成之相關委員會調查確認後，10日內報主管機關核准

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20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要

學校應自知悉社政機關裁罰後，10日內提性平會確認，於確認後10日內報主管機關核准

第4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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要

教師法第14條第1項第6款

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20條或第25條規定處罰，經學校性平會確認有解聘之必要，應經教評會議決1年至4年不得聘任為教師

教師法第15條第1項第2款

第5款 經學校性平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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要

教師法第14條第1項第4款或第5款

教師法第15條第1項第1款

學校應自知悉後10日內，提交性平會確認有解聘之必要，並經教評會委員1/2以上出席，出席委員1/2以上審議通過後，報主管機關核准

10日內，提教評會委員1/2以上出席，出席委員1/2以上審議通過，並報主管機關核准

經學校性平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，經學校性平會確認有解聘之必要，應經教評會議決1年至4年不得聘任為教師

30

## 社政主管機關裁罰

教師法第14條第1項第7款

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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要

教師法第15條第1項第4款

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，應議決1年至4年不得聘任為教師

學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員1/2以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准



學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員1/2以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

31

## 偽造、變造或湮滅證據

學校應自校事會議調查確認後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員2/3以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

### 第8款

知悉服務學校發生疑似園性侵害事件，未依性平法規定通報，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，經學校或有關機關查證屬實，應予解聘，且終身不得聘任為教師

### 教師法第14條第1項

### 第9款

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，應予解聘，且終身不得聘任為教師

學校應自校事會議(體罰案件)或防制校園霸凌因應小組(霸凌案件)調查確認後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員1/2以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

## 體罰及霸凌

學校應自校事會議(體罰案件)或防制校園霸凌因應小組(霸凌案件)調查確認後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員1/2以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，應予解聘，且終身不得聘任為教師

教師法第14條第1項第10款

教師法第15條第1項第3款

體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要，應議決1年至4年不得聘任為教師

## 教學不力或違反聘約

- 學校應自校事會議依第7條決議後10日內，提經教評會委員2/3以上出席，出席委員2/3以上審議通過
- 收受專審會之結果報告後10日內，提教評會委員1/2以上出席，出席委員1/2以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

### 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，經學校調查確認或收受專審會報告，予以解聘或不續聘

### 教師法第16條第1項第2款

違反聘約情節重大經學校調查確認，予以解聘或不續聘

學校應自校事會議依第7條決議後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員2/3以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

教師有上述2項情形，教評會應先審議解聘或不續聘確認後，再依其情節審議是否以資遣為宜，倘以資遣為宜者，學校應依教師法第27條規定辦理。

34

## 行為違反相關法令

學校應自校事會議調查確認後10日內，提教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

### 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

學校應自校事會議調查確認後10日內，提教評會委員2/3以上出席，出席委員2/3以上審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

學校應自校事會議調查報告或有關機關調查確認後10日內，提教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過，並於通過後10日內報主管機關核准

### 教師法第15條第1項第5款

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，應議決1年至4年不得聘任為教師

### 教師法第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，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

35

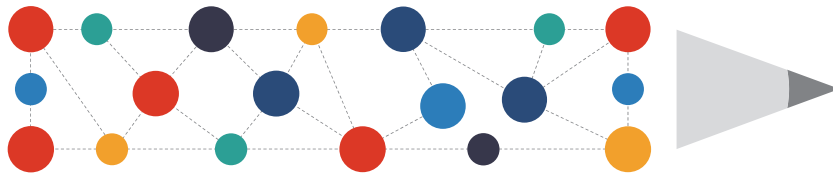


教師有下列事項通報有案者，學校應自知悉之日起10日內，予以解聘



停聘規定：  
當然VS.裁量

# 教師法第21條當然停聘



教師如有本法修正施行後第21條各款情事之一時，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修正條文第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



依刑事訴訟程序被  
通緝或羈押



依刑事確定判決，  
受褫奪公權之宣告



依刑事確定判決，受徒刑  
之宣告，在監所執行中

# 教師法第22條第1項裁量停聘

應經教師評審委員會委員1/2以上出席及出席委員1/2以上之審議通過



## 教師第14條第1項第4款

經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實



## 教師第14條第1項第5款

經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要



## 教師第14條第1項第6款

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20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要



## 教師第15條第1項第1款

經學校性別平等教育委員會或依法令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

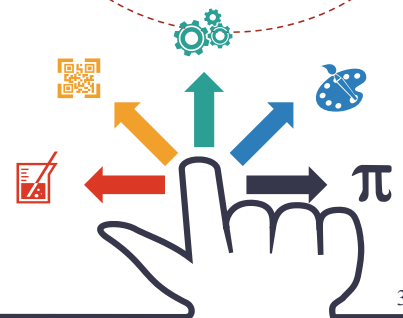


## 教師第15條第1項第2款

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20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會確認，有解聘之必要



教師涉有左列各款情形之一者，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，免經教師評審委員會審議





# 教師法第22條第2項裁量停聘

## 教師法第14條第1項第7款

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，並經教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要

## 教師法第14條第1項第8款

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，經學校查證屬實

## 教師法第14條第1項第9款

偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校查證屬實

## 教師法第14條第1項第10款

體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害

## 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

## 教師法第15條第1項第3款

體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要

## 教師法第15條第1項第4款

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，並經教師評審委員會確認，有解聘之必要

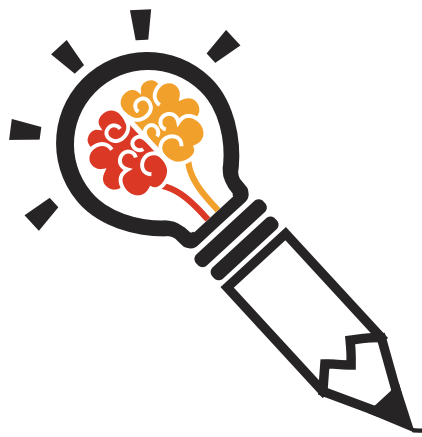
## 教師法第15條第1項第5款

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



# 正式教師與兼課兼任代理教師適用法規比較

項目	正式教師	兼任、代課及代理教師
教評會	高級中等以下學校教評會於處理第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。	X
性平案件	教師有應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師；性平會調查確認；教評會議決1-4年	教師有應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師；性平會調查確認且議決1-4年，免經教評會
調查程序適用規定	校園霸凌防制準則	適用
	性別平等教育法	適用
	高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法	X
終局停聘	高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法	X
	教師行為違反相關法規，經查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，議決停聘6個月至3年	X
停聘期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 性平案件：6-12個月</li> <li>● 一般案件：3-6個月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 性平案件：6-12個月</li> <li>● 一般案件：3-6個月</li> </ul> <p>不得超過聘約有效期間</p>



謝謝聆聽  
敬請指教

