



不適任教師處理程序及案例解析

報告人：楊芳梅

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

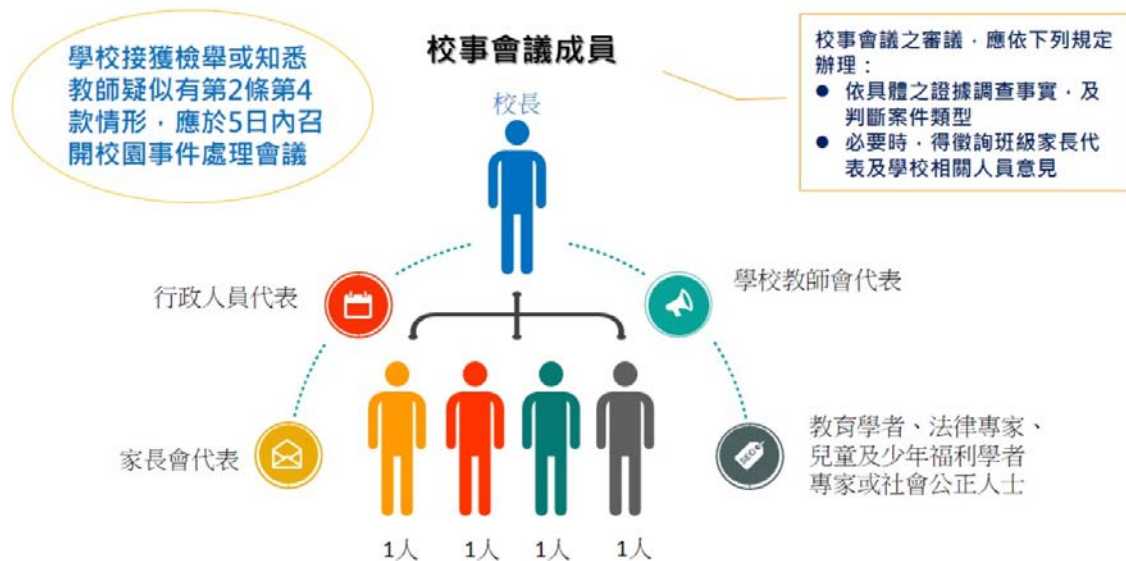
楊芳梅01

不適任教師案件類型



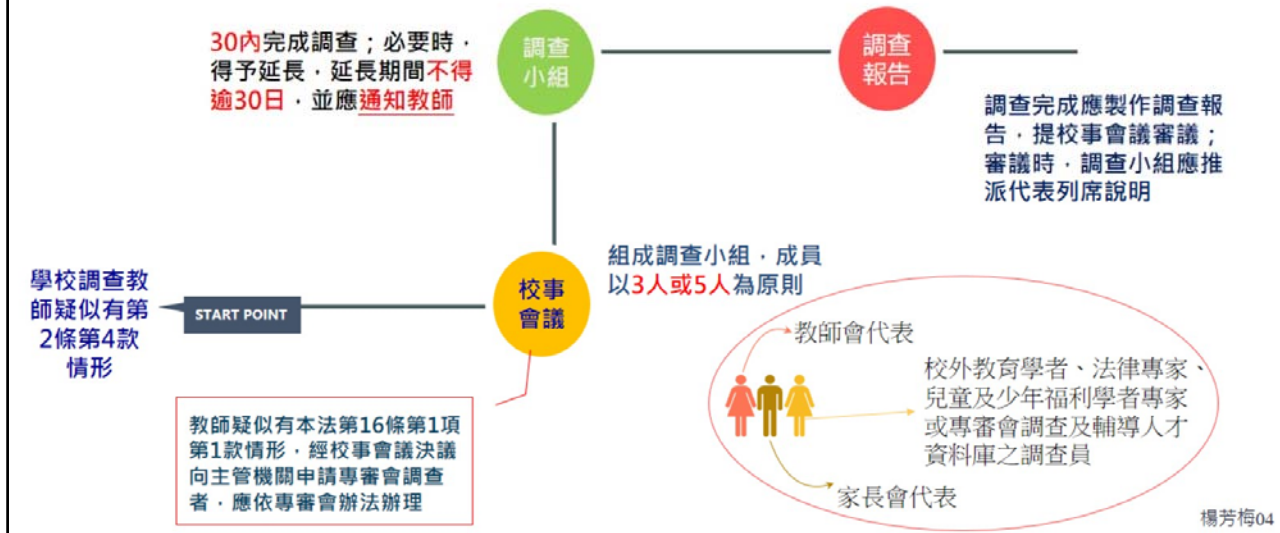
楊芳梅02

校園事件處理會議

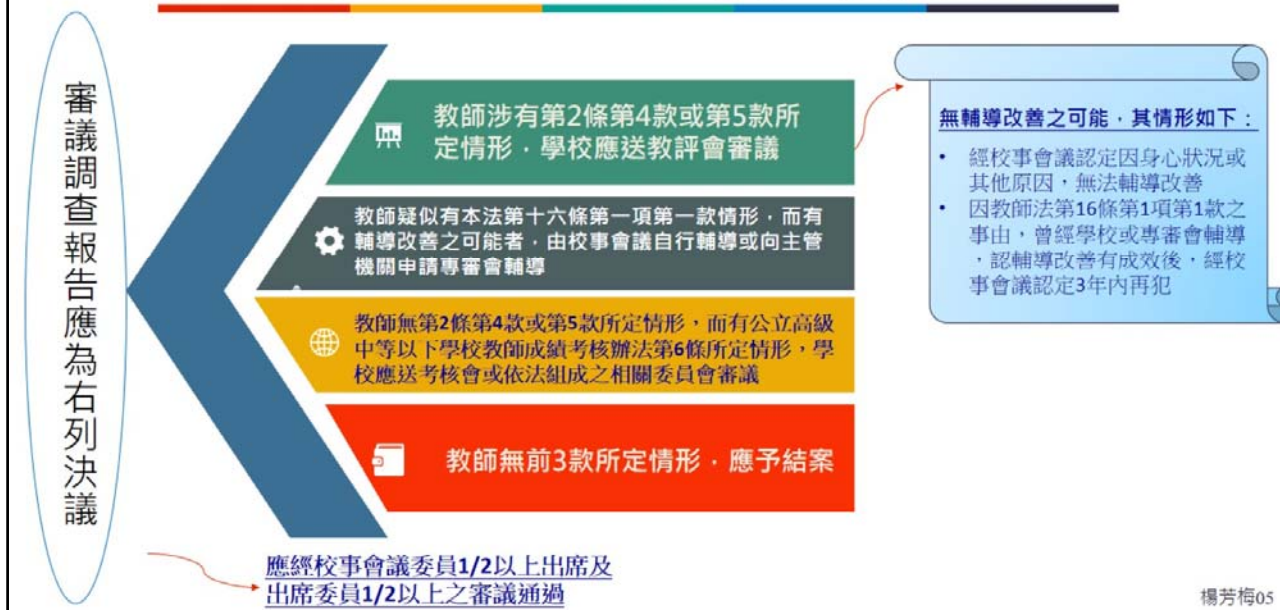


楊芳梅03

校園事件處理會議-調查程序



校園事件處理會議-調查結果審議



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



續優教師，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

楊芳梅06

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：

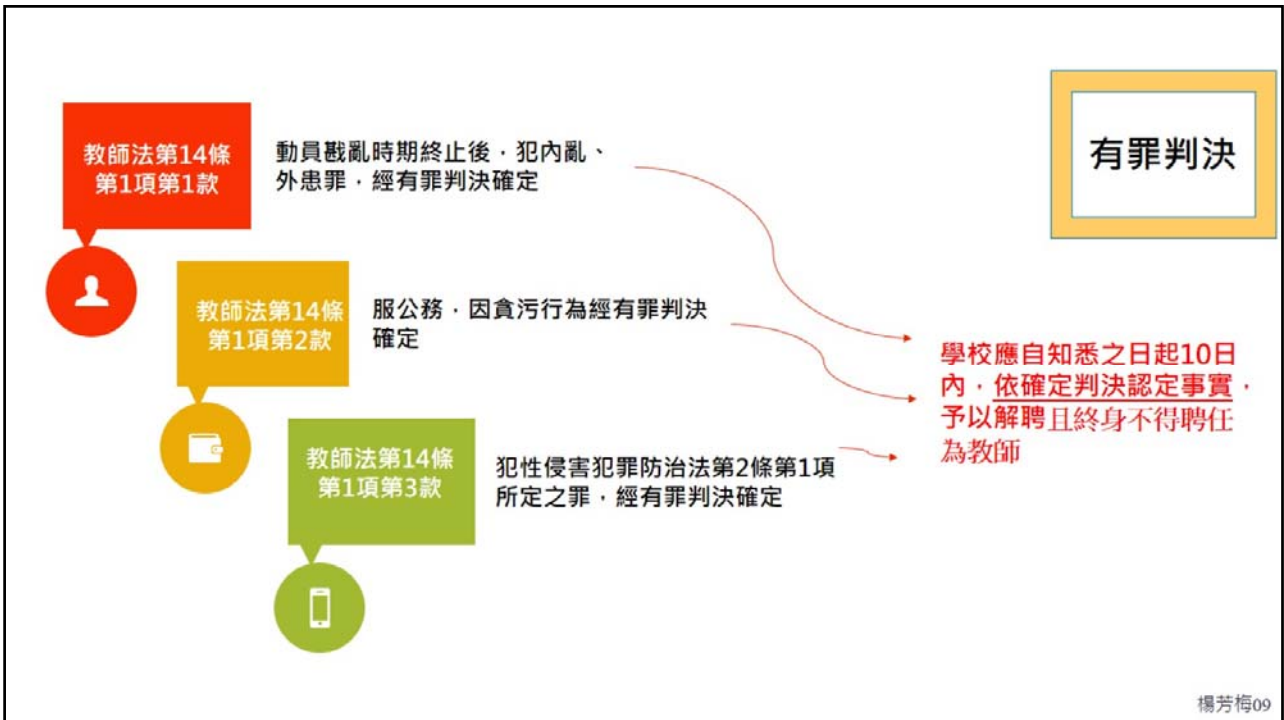
- 規避、妨礙或拒絕輔導
- 輔導期間，出席輔導會議次數未達2/3或不配合入班觀察
- 其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形

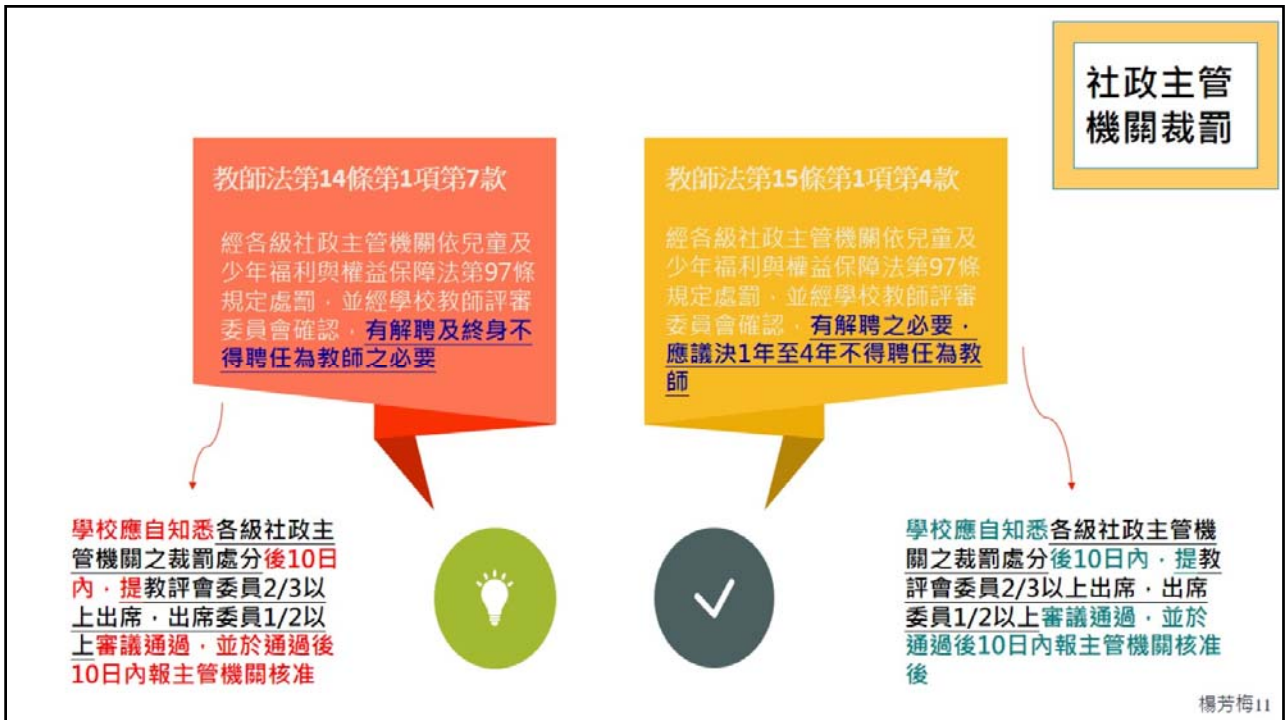
輔導報告

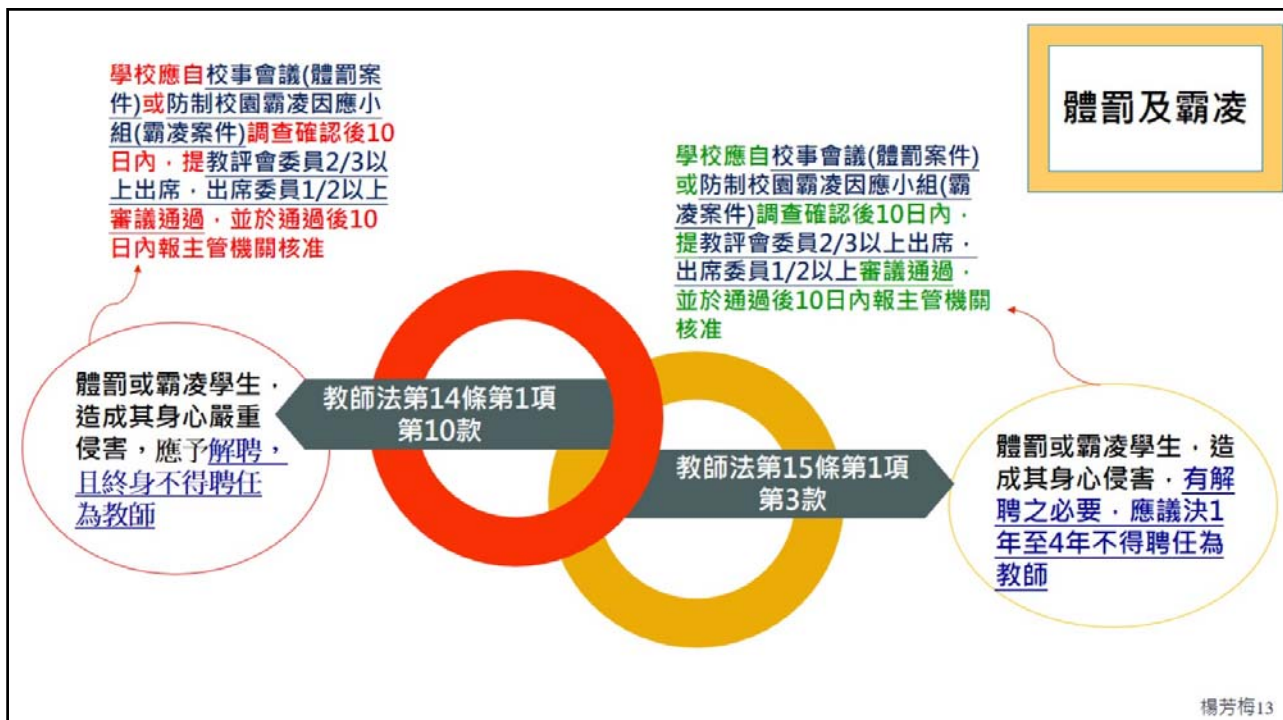
楊芳梅07

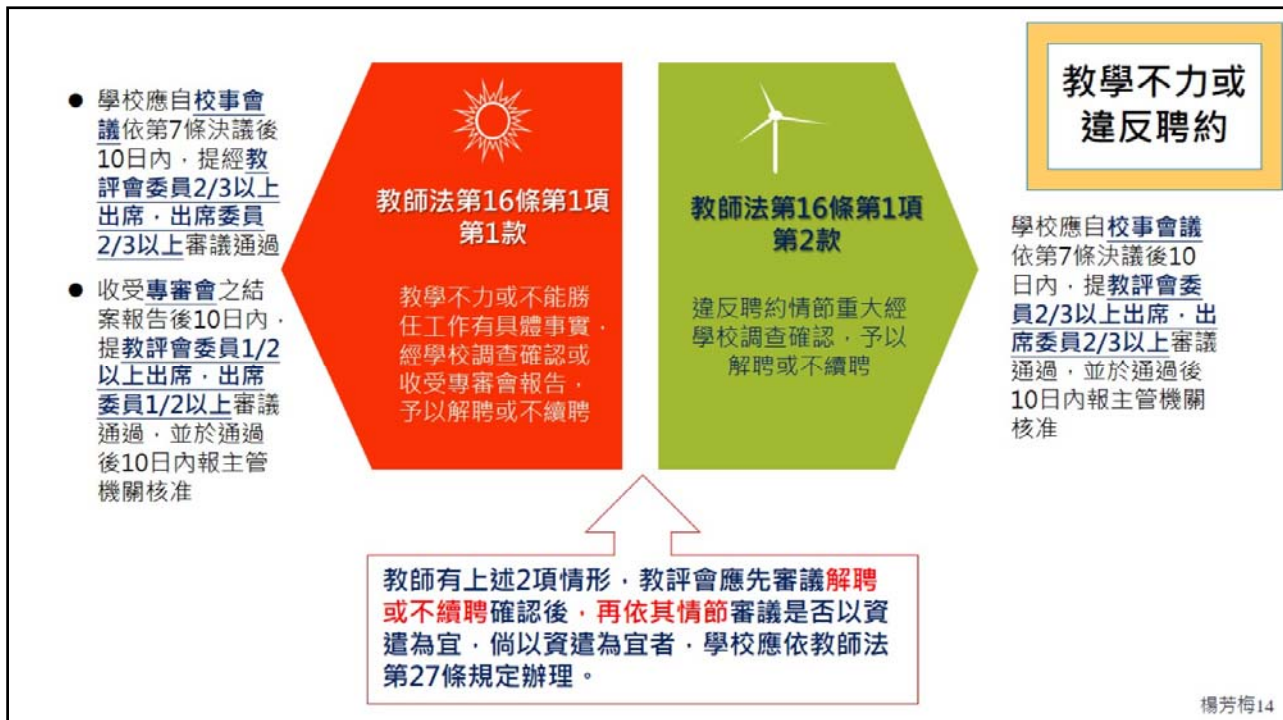
教師法 消極資格

楊芳梅08









楊芳梅14



楊芳梅15



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

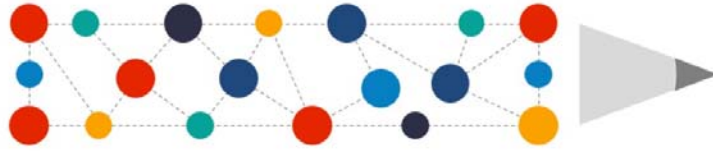


楊芳梅16

停聘規定：
當然VS.裁量

楊芳梅17

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

楊芳梅18

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固有性侵害行為屬實



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固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固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



楊芳梅19

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

教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，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，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘

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

楊芳梅20

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"> ● 性平案件：6-12個月 ● 一般案件：3-6個月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 性平案件：6-12個月 ● 一般案件：3-6個月 不得超過聘約有效期間

21

不適任案件 實務處理程序

楊芳梅22

性平案件



楊芳梅23

性平案件實務工作

救濟制度

- 性工法：向調查機關**申復**
- 性騷法：向直轄市、縣(市)主管機關提出**再申訴**

追訴期限

- 行政申訴：性工法10年、性騷法1年
- 民事求償：性工法2年
- 刑事告訴：性騷法§25屬告訴乃論，須於6個月內提出
- 申請調解：於申訴期限內提出
- 撤回申訴或檢舉：一經撤回即結案



教師法不處罰性工法案件？

- 教師法§14 I 4-5、教師法§15 I 1
- 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.....

性工法、性騷法認定

- 性工法§7-§12 (§14-§20向地方主管機關申訴)
- 性騷法§1、§2

性工法、性騷法委由性平會

- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則§7 III
- 依據性工法、性騷法、懲戒辦法訂定準則之規定調查
- 有改變身分的情形，則依相關法規通知當事人提陳述意見，如教師法、行政程序法

楊芳梅24

霸凌學生案件

1

知悉或接獲檢舉 (霸凌防制準則§12、§17、18)

- 24小時通報、20日回覆是否受理、3個工作日內移送防制校園霸凌因應小組處理
- 學校認為有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，暫時停聘3個月+3

2

調查程序 (霸凌防制準則§10、§23)

- 召開防制校園霸凌因應小組、調查期程2個月，必要時得延長+1+1
- 學校防制校園霸凌因應小組之調查，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響，調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

3

審議程序 (霸凌防制準則§25、教師法§14 I 10、§15 I 3)

- 防制校園霸凌因應小組調查完成後，提出調查報告、學校於接獲2個月內送教評會審議處理
- 應經教師評審委員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

4

通知程序 (霸凌防制準則§25 III、§26 I)

- 將處理之結果，以書面載明事實及理由一併提供調查報告，並告知不服之申復方式及期限
- 自作成解聘不續聘或終局停聘決議10日內報送主管機關，檢附檢覈表、事實表及相關資料

5

申復、申訴程序 (霸凌防制準則§26、§27)

- 申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，提起申復
- 當事人對於學校處理校園霸凌事件之申復決定不服，得於收到書面通知次日起三十日內，提起申訴

6

通報程序 (通報辦法§8、§10)

- 學校應於解聘、停聘或免職之書面通知送達後7日內，至資料庫登載通報資料
- 登載原因消滅應於7日內，解除登載

楊芳梅25

一般案件

- 1
 - 校事會議受理程序：知悉或接獲檢舉5日內召開校事會議，20日回覆是否受理（解聘辦法§3-4）
 - 校事會議成員：（解聘辦法§4）校事會議審議程序（解聘辦法§6Ⅱ）：1/2出席，1/2決議。
 - 學校認為有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，暫時停聘3個月+3
- 2
 - 校事會議調查程序（解聘辦法§5、§6、§7）
 - 教師涉有教師法§16 I 1校事會議得決議自行調查或向主管機關申請專審會調查（解聘辦法§5Ⅲ）
- 3
 - 校事會議輔導程序（解聘辦法§8）
 - 教師涉有教師法§16 I 1校事會議得決議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導（解聘辦法§7Ⅱ2）
- 4
 - 專審會受理程序（專審會辦法§5）：學校申請。
 - 專審會成員：（專審會辦法§3）。
 - 專審會審議程序：（專審會辦法§13）：1/2出席，2/3決議。
- 5
 - 專審會調查程序（專審會辦法§6、§7、§8）：30天+30天
 - 專審會輔導程序（專審會辦法§9、§10、§11）：2個月+1個月
- 6
 - 教評會違法處理程序（專審會辦法§14、§15、§16）
 - 專審會效力（專審會辦法§17）、專審會保密條款（專審會辦法§18）

楊芳梅26

一般案件實務工作

教評會議

- 增聘教評會委員時，是否仍受性別比例之限制
- 教師法§22停聘靜候調查是否需外聘專家學者
- 教師有§16 I 1情形者，其教評會認定其情節是否以資遣為宜，倘為校事會議案件應經教評會2/3出席及2/3決議；倘為專審會案件應經教評會2/3出席及2/3決議

救濟制度

- 先申復、後申訴：性平案、霸凌案
- 申訴：校事會議和專審會報告送教評會審議，由教評會提供當事人提出書面意見，審議結果後才能申訴
- 申訴或訴願擇一



教學不力或不能勝任工作

- 教師法§16 I 所稱其情節以資遣為宜是「應」繼續審情節以資遣為宜還是「得」

教師法消極資格行為追訴期限

- 教育部96年6月11日台人(二)字第0960083267號書函
- 教師成績考核辦法第6條第3項規定

校事會議

- 校事會議一定要5人都出席？
- 組成調查小組從哪一天開始算
- 校事會議成員遇到跨學年度喪失其身分代表怎麼辦
- 校事會議成員不宜擔任調查員及輔導員，且同一案件調查員與輔導員不宜為同一人
【專審會亦同】

楊芳梅27

教師法修正施行 後辦理不適任教 師案件注意事項

楊芳梅28

辦理不適任教師案件注意事項

- 高級中等以下學校進行調查、輔導及審議中之案件，其程序應依以下規定辦理：
 - 高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第20條規定。
 - 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第23條規定。
 - 高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第5條規定。
- 教師法修正施行後，教師之消極資格應優先適用教師法第19條規定。
- 基於保障學生學習權益並維護校園安全，教師法修正條文明定如有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條規定處罰者，經性平會或教評會確認有解聘之必要者，應予解聘。
- 就同屬教育人員之各公立各級學校校長、職員、社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構研究人員如有相同情事者，亦應依教育人員任用條例第31條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定審議之。



楊芳梅29

教師法施行後停聘案件處理程序



教師法施行後教評會處理程序



不適任教育人員登載流程



完成通報資料登載



學校書面通知教師解聘或停聘送達後7日內至資料庫登載不適任教育人員通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關資料



不適任教師通報

有「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢處理利用辦法」第8條所定應辦理通報之情事

教師因有教師法第14條第1項、第15條第1項、第18條第1項規定之情事，經學校依規定辦理解聘或停聘，並以書面通知教師，學校應於書面通知送達後7日內，至資料庫(網址

<https://unfitinfo.moe.gov.tw/>)

登載不適任教師人員通報資料，並上傳以下文件：

1. 解聘或停聘通知書
2. 送達證明(如雙掛號)
3. 身分證明文件(如身分證:影本)
4. 教師證書
5. 調查處理情形文件(如性平會調查報告)
6. 主管機關核准函(如為免經核准之案件免附)
7. 其他相關經明文件

(以上文件資料限pdf檔)

楊芳梅32

不適任教育人員解除登載流程

不適任教師登載原因消滅

有「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」第10條所定應解除登載之情事

原服務學校知悉登載原因消滅時，7日內至「不適任教育人員資料庫」，辦理解除登載，並上傳相關證明文件

原服務學校、機構知悉本資料庫受登載人員之登載原因消滅時，應於知悉之日起7日內，至資料庫(<https://unfitinfo.moe.gov.tw/>)辦理解除登載；受登載人員知悉登載原因消滅時，亦得向原服務學校、機構申請解除登載。學校辦理解除登載時，應上傳以下文件：

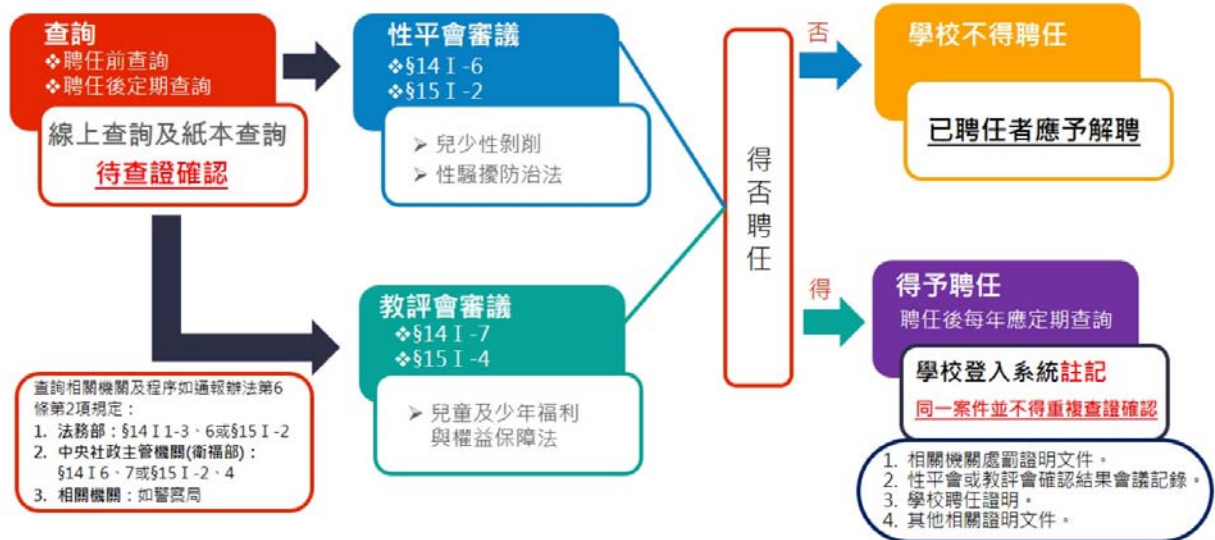
1. 登載原因消滅之文件(如判決書等)
 2. 其該相關證明文件
- (以上文件資料限pdf檔)

完成解除登載

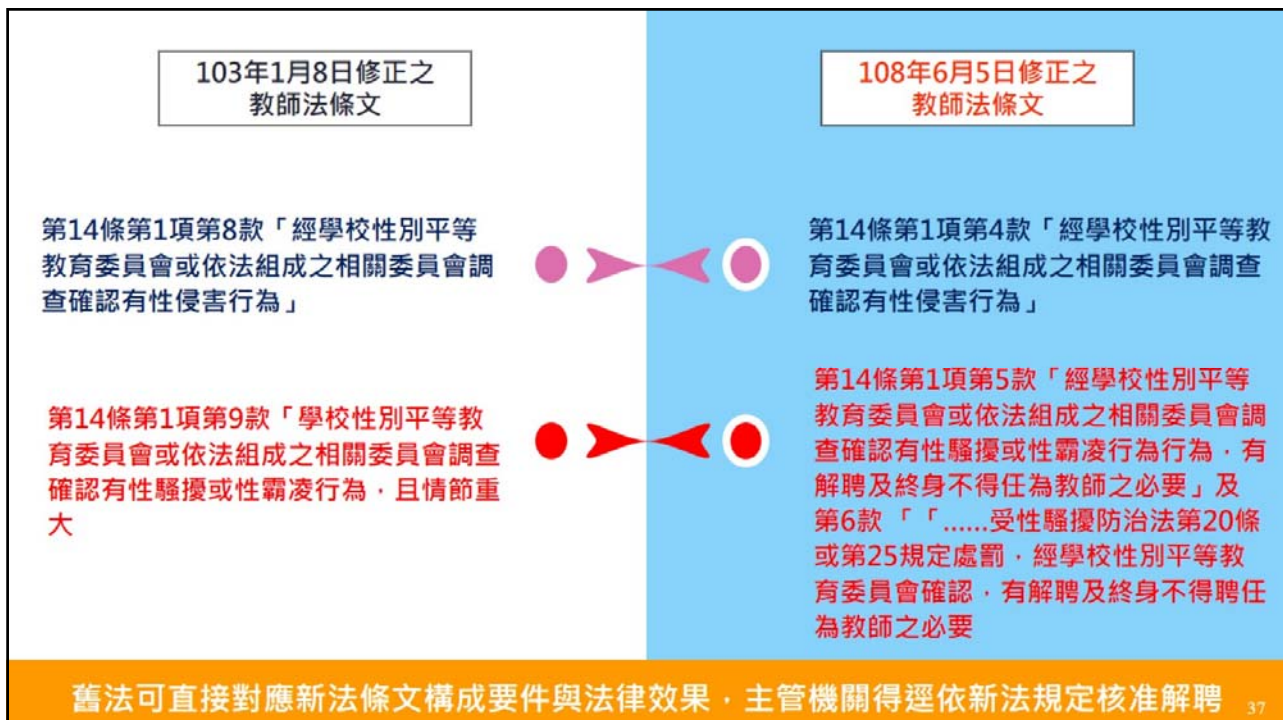
受登載人員知悉登載原因消滅時，向原服務學校申請解除登載

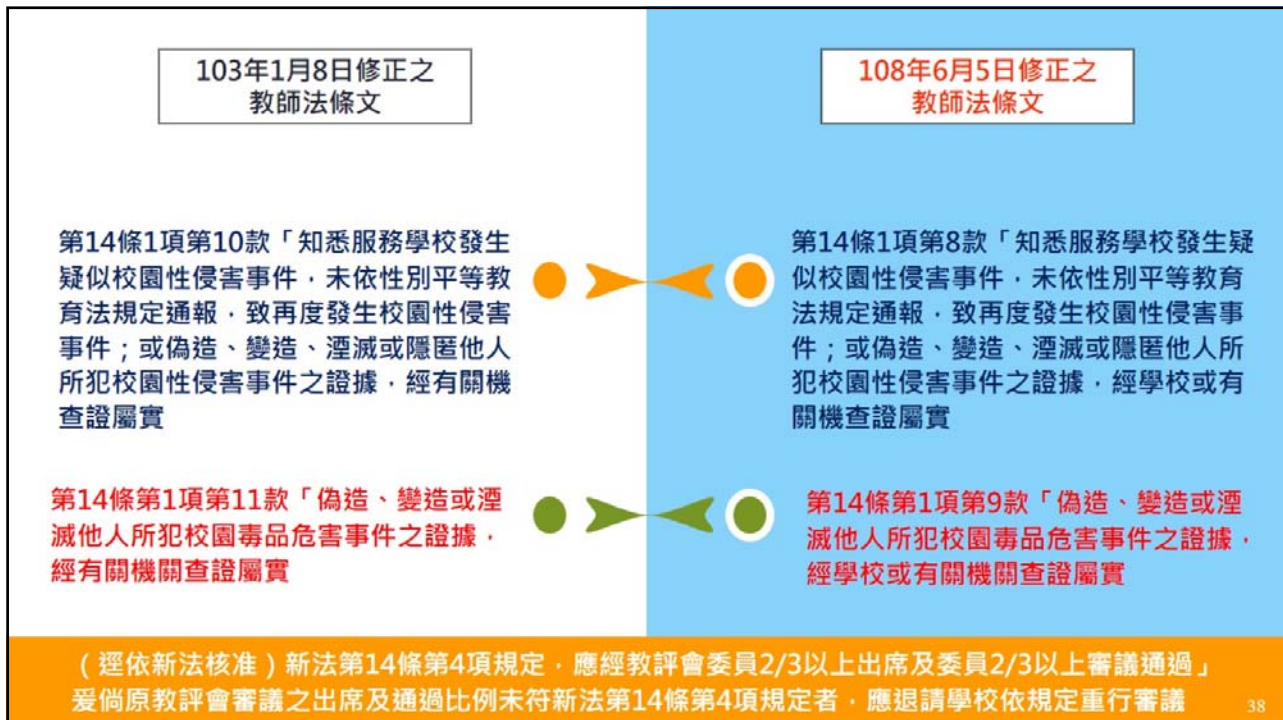
楊芳梅33

不適任教育人員查詢及註記流程

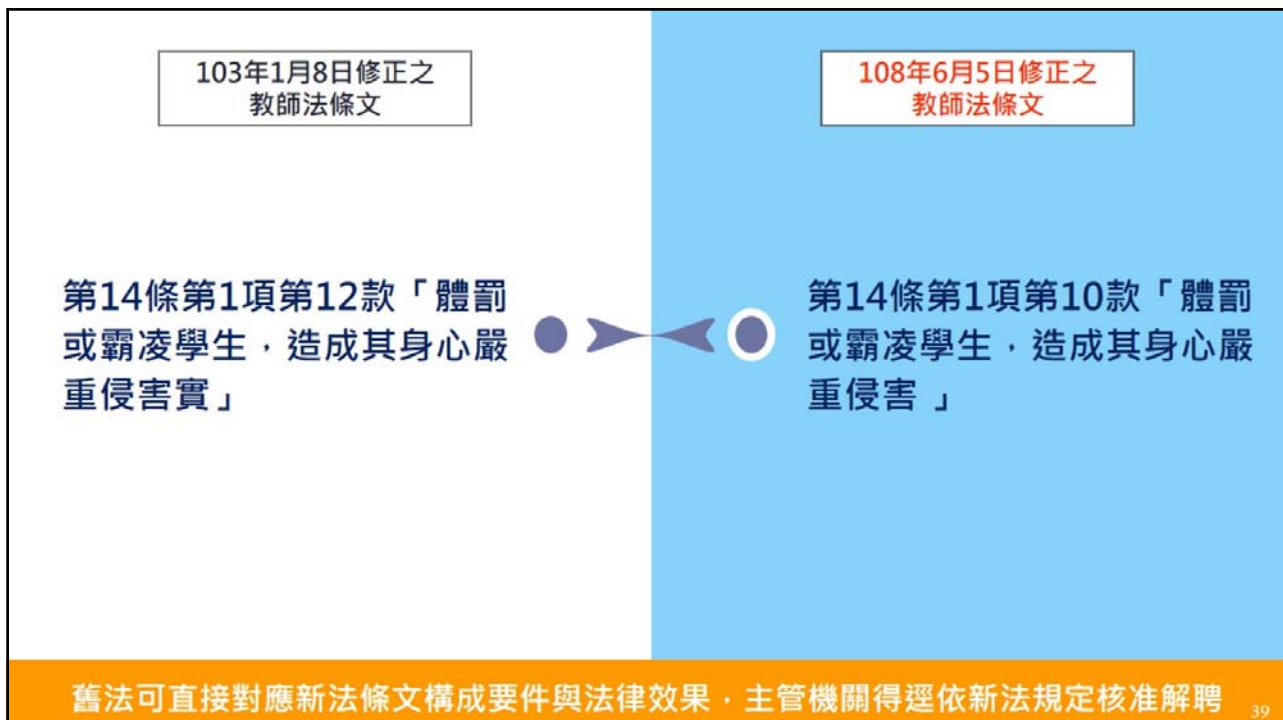


教師法消極 資格處理 新舊對照表





38



39

<p>103年1月8日修正之 教師法條文</p>	<p>108年6月5日修正之 教師法條文</p>
<p>第14條第1項13款 「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」</p>	<p>涉及性騷擾或霸凌且非屬情節重大者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第15條第1項第1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霸凌行為，有解聘之必要」及第2款「.....受性騷擾防治法第20條或第25規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要」 ● 第18條第1項「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」
<p>1. 學校應依新法規定，召開性平會或依法組成之相關委員會確認是否「有解聘之必要」，倘確認有解聘之必要，再召開教評會審議1年至4不得聘任為教師</p> <p>2. 倘性平會或依法組成之相關委員會認未達解聘之程度，而有停聘之必要者，教評會再依第18條第1項規定辦理</p>	

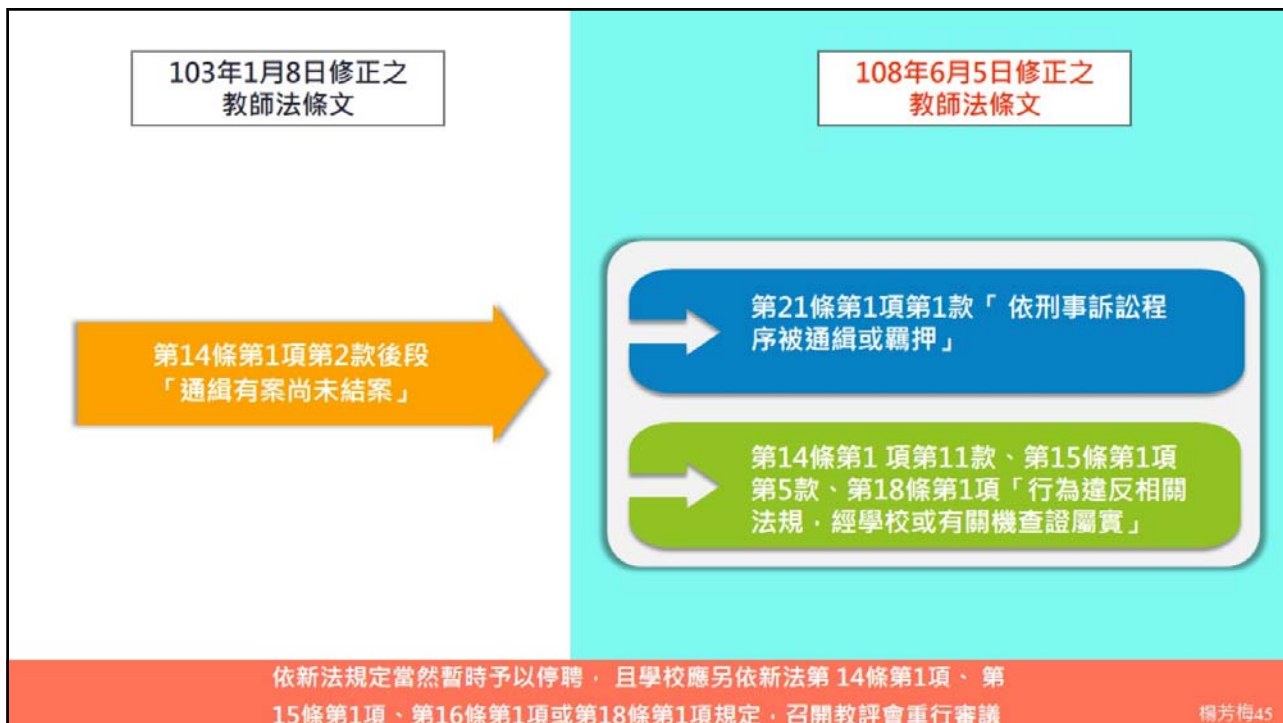
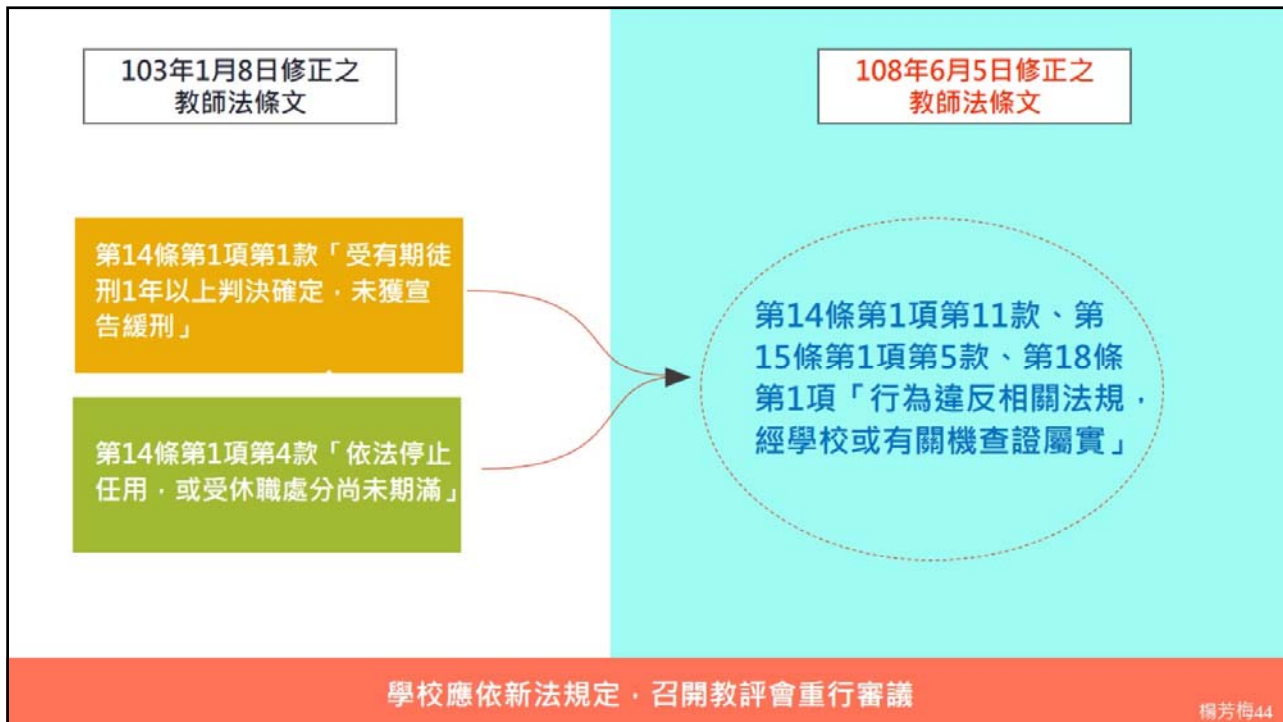
40

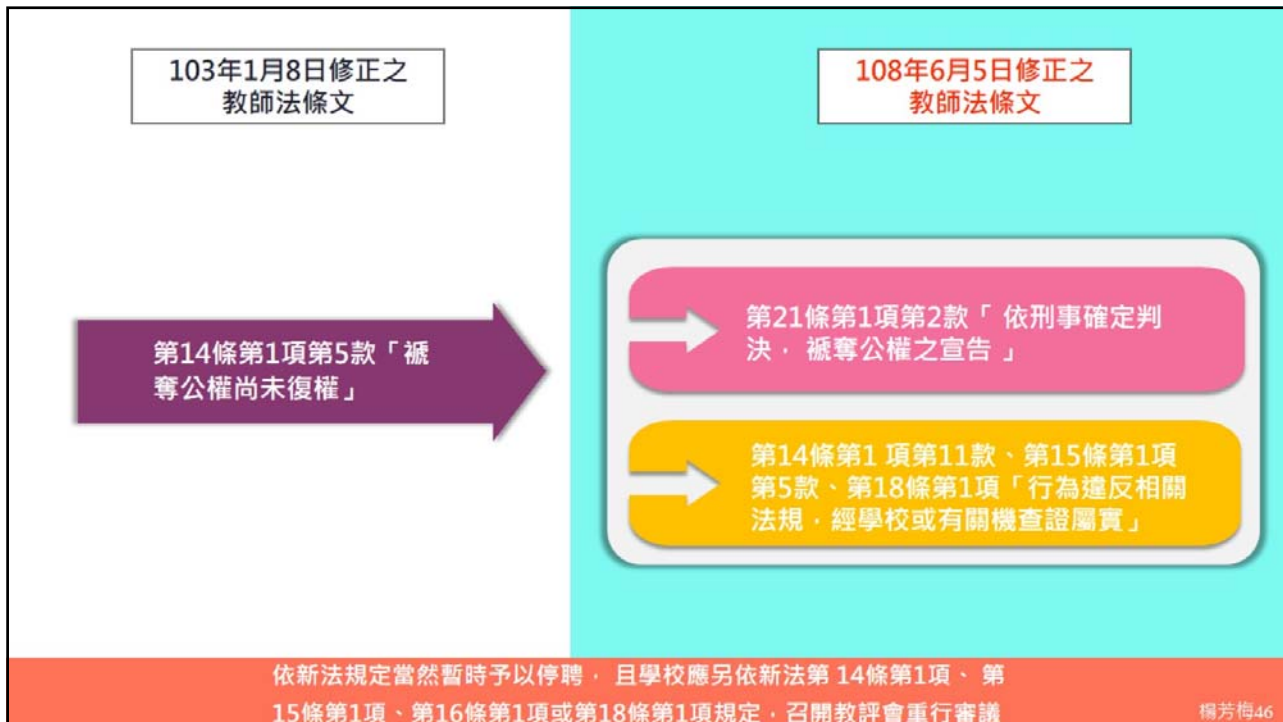
<p>103年1月8日修正之 教師法條文</p>	<p>108年6月5日修正之 教師法條文</p>
<p>第14條第1項13款 「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」</p>	<p>涉及體罰或霸凌學生者</p> <p>第15條第1項第3款「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害」、第18條第1項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者」第18條第1項「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者」</p>
<p>學校應依新法第15條第1項或第18條第1項規定，召開教評會重行審議</p>	

楊芳梅41

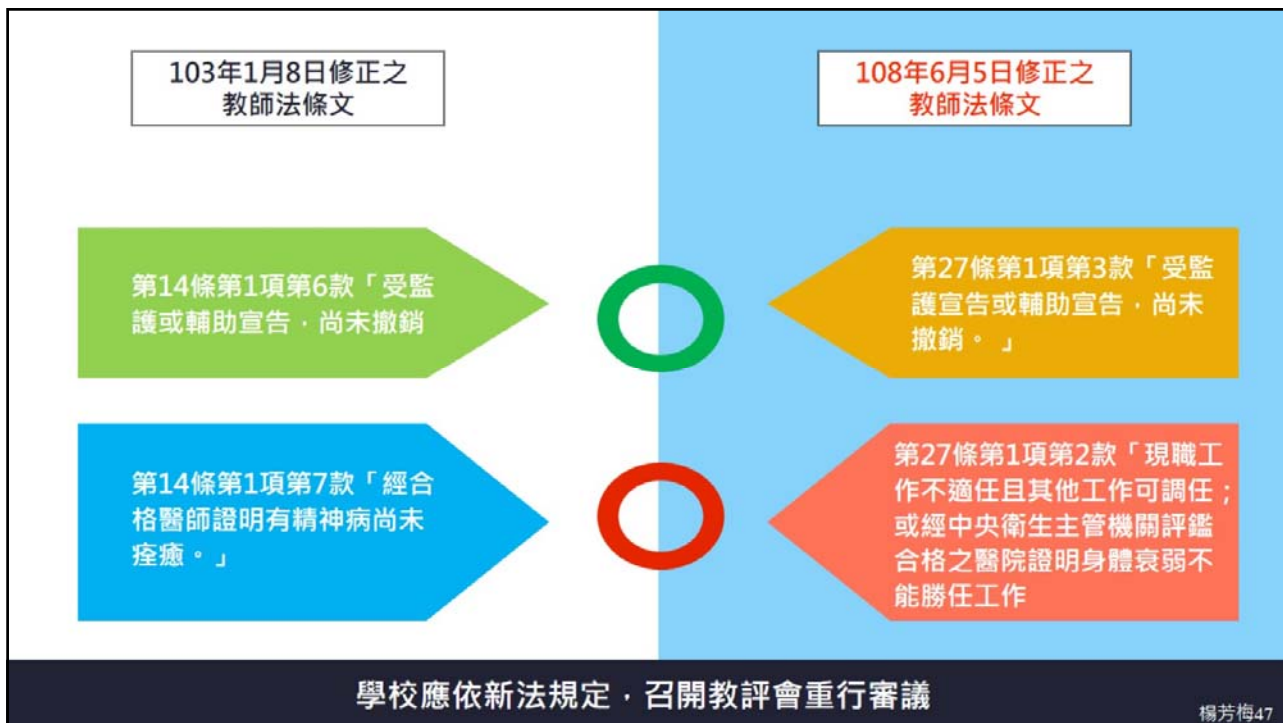
103年1月8日修正之 教師法條文	108年6月5日修正之 教師法條文
<p>第14條第1項13款 「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」</p>	<p>涉及其他行為違反相關法規者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第14條第1項6款及第15條第1項2款「受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，...經學校性別平等教育委員會確認」 ● 第14條1項第7款15條1項第4款「經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認」 ● 第14條第1項第11款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」 ● 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」 ● 第18條第1項「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」
<p>1. 教師所涉之違失行為如為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規定處罰，學校應依新法規定提性平會或教評確認及依規定重行審議</p> <p>2. 教師因其他行為違反相關法令，經有關機關查證屬實，經學校教評會審議通過擬依舊法規定予以解聘或不續聘者，學校應依新法規定，召開教評會重行審議</p> <p style="text-align: right;">楊芳梅42</p>	

103年1月8日修正之 教師法條文	108年6月5日修正之 教師法條文
<p>第14條第1項第14條「教學不力或能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大」</p>	<p>第16條第1項：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續；其情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 教學不力或能勝任工作有具體事實。 ✓ 違反聘約情節重大。」
<p>1. 學校應依新法規定，召開教評會重行審議(倘經委員2/3以上出席及委員2/3以上審議通過解聘或不續聘後)</p> <p>2. 再就教師所涉之情節是否以資遣為宜，進行審議(如認非出於教師本人之惡意者，應依新法第27條規定辦理資遣)</p> <p>3. 倘該案件為學校自行調查及輔導之案件應經教師評審委員會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過；倘該案件為專審會調查或輔導之案件，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</p> <p style="text-align: right;">43</p>	





楊芳梅46



楊芳梅47

103年1月8日修正之 教師法條文	108年6月5日修正之 教師法條文
<p>第15條「因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對 或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工作不適任或現職已無工作又其 或現職已無工作又其他適當工作可以調任者 或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關准後予以資遣</p>	<p>第27條第1項</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作調任。 ● 現職工作不適任且其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。
<p>學校依舊法有關「現職工作不適任」規定辦理教師資遣案，其未進行其他適當工作可以調任程序者，應依新法第27條第1項第2款前段規定重行審議。其餘如係舊法所定其他資遣要件辦理之資遣案，主管機關得逕依新法第27條第1項第1款及第2款後規定核准資遣</p>	

楊芳梅48

