



教育部 108 年度

專科以上學校
教師聘任、資格審查
暨行政救濟業務研討會

會議手冊

教育部 108 年度專科以上學校教師聘任、資格審查暨行政救濟業務研討會

會議手冊

中華民國 108 年 12 月 5 日

主辦單位/  教育部

承辦單位/  國立臺灣師範大學



教育部 108 年度專科以上學校
教師聘任、資格審查暨行政救濟業務研討會

— 目錄 —

壹、議程表	1
貳、專題演講	
一、專題演講	
— 新教師法之解聘、不續聘規定分析	2
二、專題演講	
— 專科以上學校教師資格審定辦法之修正與展望	17
三、專題演講	
— 教師升等之評審爭議及救濟實務分析，兼論教師申訴 評議委員會組織及評議準則之修法	40
參、業務報告	
一、業務報告—教育部高等教育司	48
二、業務報告—教育部人事處	55
三、業務報告—教育部法制處	85
肆、綜合座談	101
伍、重要參考法規	103
陸、附錄	
一、注意事項	108
二、交通資訊及平面位置場地示意圖	109
三、回饋意見表	114



議程

**教育部 108 年度專科以上學校
教師聘任、資格審查暨行政救濟業務研討會議程**

一、會議日期：108 年 12 月 5 日（星期四）

二、會議地點：國立臺灣師範大學圖書館校區綜合大樓 2 樓綜 202 演藝廳
（臺北市大安區和平東路一段 135 號）

時間		項目	內容
09：00—09：15	15 分鐘	報到	領取資料
09：15—09：20	5 分鐘	開幕式	陳焜元 處長（教育部人事處） 宋曜廷 副校長（國立臺灣師範大學）
09：20—10：50	90 分鐘	專題演講 (含實務研討) 教育部 人事處	主題：新教師法之解聘、不續聘規定 分析 講座：莊國榮 助理教授 (國立政治大學公共行政學系/ 教育部法規會委員)
10：50—11：00	10 分鐘	休息	
11：00—12：30	90 分鐘	專題演講 (含實務研討) 教育部 高等教育司	主題：專科以上學校教師資格審定辦 法之修正與展望 講座：周志宏 教授 (國立臺北教育大學教務長)
12：30—14：00	90 分鐘	午餐	
14：00—15：30	90 分鐘	專題演講 (含實務研討) 教育部 法制處	主題：教師升等之評審爭議及救濟實 務分析，兼論教師申訴評議委 員會組織及評議準則之修法 講座：李惠宗 教授 (國立中興大學法律學系/教 育部中央教師申訴評議委員 會及訴願審議委員會委員)
15：30—15：50	20 分鐘	茶敘	
15：50—16：05	15 分鐘	業務報告	教育部高等教育司、人事處及法制處
16：05—16：55	50 分鐘	綜合座談	主持人 1：陳焜元 處長 (教育部人事處) 主持人 2：李惠宗 教授 (國立中興大學法律學系教授/ 教育部中央教師申訴評議委 員會及訴願審議委員會委員) 列席：教育部高等教育司、技術及職 業教育司、學生事務及特殊教 育司、法制處及人事處
16：55		賦歸	



專題演講

新教師法之解聘、不續聘規定分析

莊國榮 助理教授講授

(國立政治大學公共行政學系/教育部法規會委員)

本教材僅提供本次研討會參加人員使用，請遵守著作權法相關規定

新教師法之解聘、不續聘規定分析

一、新教師法關於解聘、不續聘規定之修正重點

教師法原條文第 14 條第 1 項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……」。2019 年 6 月 5 日修正公布之教師法，對原教師法之解聘、不續聘¹規定，主要有下列修正：

(1) 原條文第 14 條規定解聘或不續聘之法律效果有三種，即終身不得聘任為教師、1 年至 4 年不得聘任為教師及僅在原服務學校不得聘任為教師。因為上開三種法律效果及其構成要件、處理程序有異，為使規範明確，爰就不同法律效果之情形，分別於修正條文第 14 條、第 15 條及第 16 條規範。(修正條文第 14 條立法理由)

(2) 原條文第 14 條有解聘、不續聘及停聘三種法律效果，規定很不明確，且原教師法之停聘規定不完整，致生實務執行之疑義，為更臻明確，新法將停聘區分為：終局停聘 6 個月至 3 年 (§18)、當然暫時停聘 (§21)、暫時停聘 (§22)。

(3) 教師之消極資格及解聘程序。(§19)

(4) 增訂教師評審委員會（以下簡稱教評會）處理修正條文第 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，應增聘校外學者專家，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。(§9 III)

(5) 為協助處理疑似教學不力或不能勝任工作教師等案件，增訂主管機關應成立教師專業審查委員會（以下簡稱專審會）及其組成規定，並授權中央主管機關訂定專審會之組成及運作辦法。(§17)

(6) 學校教評會對解聘、終局停聘案件之處理，有違法之虞時，主管機關之處理方式。(§26)

二、解聘且終身不得聘任為教師 (§14)

(一) 事由

修正條文第 14 條第 1 項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且

¹ 解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。不續聘，指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘。(施行細則草案§7)教師法之解聘，比較類似民法之終止契約，而與民法之解除契約不同，原則上使聘約向將來失其效力。

終身不得聘任為教師：……」

1. 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。(新增)

現行教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 1 款所定情形，未列入本法規範，致生二法規範不一致，另因該條例所定「曾」字為贅字，且依公務人員任用法第 28 條第 1 項第 3 款規定：「動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案」者，不得任用為公務人員，亦即不得任用為公務人員者，限於動員戡亂時期終止後有該款所規定之情事，爰增列第 1 款規定。(立法理由)

2. 第 2 款：服公務，因貪污行為經有罪判決確定。

第 2 款由原條文第 1 項第 2 款前段移列，並酌作文字修正；後段「通緝有案尚未結案」應為當然暫時停聘之事由，爰改列修正條文第 21 條第 1 款規定。

3. 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。

4. 第 4 款：經學校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。

5. 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。

第 5 款由原條文第 1 項第 9 款移列。按原條文所定教師「有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」，就是指教師「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」；為使文義更為明確，爰酌作文字修正，以下相關條文文字一併修正。(參照立法理由)

6. 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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。(新增)

教師之職務常須與兒童及少年長時間接觸，其品格及犯罪前科有以較高標準審查之必要，然原條文並未規範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 條規定處罰者，不得擔任教師之規定。教師如有上開行為，恐有危害學生安全之可能，且所涉行為屬性別平等教育範疇，爰參酌補習及進修教育法第 9 條第 6 項第 2 款有關短期補習班之教職員工「有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣(市)主管教育行政機關查證屬實」，應予解聘或解僱之規定，增列第 6 款規定。(立法

理由)

7. 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，並經學校教評會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。(新增)

參酌補習及進修教育法第 9 條第 6 項第 2 款規定，增訂第 7 款，明定教師於聘任前或於聘任後，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，經教評會確認有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，應予解聘。

8. 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，經學校或有關機關查證屬實。

9. 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。

10. 第 10 款：體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

體罰，指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。(細則草案§8 I) 霸凌，依校園霸凌防制準則第 3 條之規定。(細則草案§8 II)

11. 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 11 款由原條文第 1 項第 1 款、第 13 款及第 2 項後段所定「情節重大」整併規範，並酌作文字修正。(立法理由) 教師有原條文第 14 條第 1 項第 4 款「依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅」之情形者，其違法失職程度通常未達「應予解聘，且終身不得聘任為教師」之程度，因而不符合第 11 款之要件。申言之，受撤職或休職處分²尚未期滿，或受停職處分者，通常不符合第 11 款之要件；受免職處分³者，才比較有可能符合第 11 款之要件。

第 11 款修正之主要理由如下：

² 公務員懲戒法第 12 條第 1 項規定：「撤職，撤其現職，並於一定期間停止任用；其期間為 1 年以上、5 年以下。」同法第 14 條第 1 項規定：「休職，休其現職，停發俸(薪)給，並不得申請退休、退伍或在其他機關任職；其期間為 6 個月以上、3 年以下。」

³ 公務員懲戒法第 11 條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」

(1) 公務員懲戒法第 2 條規定：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」本條乃是參酌德國聯邦公務員法第 77 條第 1 項規定，區分職務上行為與非職務上行為，明定公務員非執行職務之違法行為，須致嚴重損害政府之信譽時，始得予以懲戒。至於違法卻未嚴重損害政府信譽之行為，則排除於懲戒事由之外，以避免公務員私領域之行為受過度非難。至於公務員非執行職務之違法行為，是否致嚴重損害政府之信譽，係以其違法行為是否將導致公眾喪失對其執行職務之信賴為判斷標準。(公務員懲戒法第 2 條立法理由)

(2) 對於教師職務外之違法行為，應否予以解聘，應參考公務員懲戒法第 2 條第 2 款規定，區分執行職務之違法行為，與非執行職務之違法行為。例如教師倘涉原條文第 1 款「受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑」，其違法程度是否已達應予解聘及終身不得聘任為教師之程度，應區分執行教師職務之行為，與非執行教師職務之行為，而有不同判斷標準。學校教評會就教師執行職務之違法行為，應判斷是否已違反教師專業倫理或學術倫理；教評會就教師非執行職務之違法行為，則應判斷是否已嚴重損害教師職務之尊嚴。

(3) 另教師違反相關法規之行為，除由學校主動查證外，也有可能係學校於知悉權責機關查證屬實後，學校再就該違反法規行為查處確認，故修正為「經學校或有關機關查證屬實」。

(二) 原第 14 條第 1 項第 4 款至第 7 款及第 14 款刪除的理由

1. 原第 14 條第 1 項第 4 款規定情形，移列修正條文第 15 條第 1 項第 5 款整併規範，爰予刪除。

2. 依中華民國刑法第 36 條第 2 項規定，褫奪公權者，係褫奪為公務員及公職候選人之資格。教師與公務員性質不同，不宜因褫奪公權即剝奪擔任教師之資格，尚須判斷其是否符合其他應予解聘之情形，爰將原第 14 條第 1 項第 5 款改列為修正條文第 21 條第 2 款之當然暫時予以停聘事由。(立法理由)

3. 公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 24 條第 1 項第 3 款已將「受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷」列為教師資遣事由，爰配合將原第 14 條第 1 項第 6 款之規定，改列為修正條文第 27 條第 1 項第 3 款之資遣事由。(立法理由)

4. 有精神病是否影響當事人作為教師之表現及專業，不無疑義，故不宜以罹患精神病即概括認定其不適宜擔任教師，且參酌會計師法及地政士法均已刪除罹患精神疾病不得擔任會計師及地政士之規定，爰刪除原第 14 條第 1 項第 7 款規定。(立法理由)

另亦可參酌 2017 年 12 月 29 日修正公布之地政士法第 11 條之立法理由：「因精神疾病之範圍廣泛，按精神疾病診斷與統計手冊第五版對於精神疾病之類別定義，囤積症（例如捨不得丟棄舊物、過度性地收購或收集物件）或是僅限於表演時的社交焦慮症（例如發表演說之前非常緊張）等病症也視為精神疾病。但有此精神疾病及身心障礙是否影響當事人作為地政士之表現與專業，並無直接關係。因此，並不適宜以罹患精神疾病或身心狀況違常之情事來概括當事人不具備可勝任工作的專業技能。」

5. 原第 14 條第 1 項第 14 款所定「教學不力有具體事實或違反聘約情節重大」，均屬發生於單一學校之情事，與教師是否不適宜在其他學校任教無關，無管制其不得在任何學校擔任教師之必要，爰改列為修正條文第 16 條解聘或不續聘事由。至同款所定「不能勝任工作有具體事實」，於本次修法後，將限於**可歸責**教師本人而導致者；至於修正條文第 27 條第 1 項第 2 款規定之資遣事由：「現職工作不適任且無其他工作可調任；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。」則是指**不可歸責**教師本人之情形；公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 24 條第 1 項第 2 款將教師「不能勝任現職工作，有具體事實」列為教師資遣事由，也是針對**不可歸責**教師本人之情形。(參照立法理由)

(三) 程序

1. 修正條文第 14 條第 2 項規定：「教師有前項第 1 款至第 3 款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第 20 條第 1 項及專科學校法第 27 條第 1 項規定之限制。」

依大學法第 20 條第 1 項及專科學校法第 27 條第 1 項規定，大學教師及專科學校教師之解聘應經教評會審議。然而教師有第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定情形之一者，因該等情形業經法院判決確定，其不適任之相關事實已相當明確，教評會及主管機關應無審酌之空間，故經學校查證屬實即應予以解聘，免經教評會審議，也免報主管機關核准。

2. 修正條文第 14 條第 3 項規定：「教師有第 1 項第 4 款至第 6 款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第 20 條第 1 項及專科學校法第 27 條第 1 項規定之限制。」

教師有第 1 項第 4 款至第 6 款規定情形之一者，因該等案件係屬性別事件，而性別事件有關之事實認定，及應否解聘，屬學校性平會或依法組成之相關委員會之權限，故經學校性平會或依法組成之相關委員會審議通過後，已無再由教評會審議之必要，爰於第 3 項明定免經教評會審議。

3. 修正條文第 14 條第 4 項規定：「教師有第 1 項第 7 款或第 10 款規定情形之一者，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，並報主管機關核准後，予以解聘；有第 8 款、第 9 款或第 11 款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」

三、解聘且一年至四年不得聘任為教師 (§15)

(一) 事由

修正條文第 15 條第 1 項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、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性霸凌行為，有解聘之必要。二、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，有解聘之必要。三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。四、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。五、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 15 條第 1 項由原條文第 14 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 13 款及第 2 項後段規定移列修正，明定應予解聘且應議決一年至四年不得聘任為教師之情形，說明如下：

(1)參酌補習及進修教育法第 9 條第 6 項第 3 款，短期補習班之教職員工「有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，直轄市、縣(市)主管教育行政機關認定有必要予以解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得聘用或僱用」者，應予解聘或解僱之規定，增訂第 1 款、第 2 款及第 4

款規定。(立法理由)

(2)教師如體罰或霸凌學生，造成學生身心侵害，教評會應審議其是否已有解聘之必要，如有必要，即應予解聘，爰為第3款規定。

(3)第5款由原條文第14條第1項第1款、第4款、第13款及第2項後段規定移列修正。(立法理由)教師有原條文第14條第1項第4款「依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅」之情形者，其違法失職程度有可能達到「應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師」之程度。申言之，受撤職或休職處分尚未期滿者，可能符合第5款之要件。

(二) 修正條文第15條第1項與第14條第1項事由之差別

修正條文第15條第1項各款，與第14條第1項第5款至第7款、第10款至第11款之事由是相同的，差別只在於違法情節輕重不同。第14條第1項第5款至第7款及第11款所稱「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」，指教師違法情節重大，到達「終身不得聘任為教師」之程度；第15條第1項各款所稱「有解聘之必要」，如果更完整地表達，就是「有解聘且1年至4年不得聘任為教師之必要」，指教師違法情節雖然還沒有達到「終身不得聘任為教師」之嚴重程度，但違法情節亦非輕微，而已達到「1年至4年不得聘任為教師」之程度。

修正條文第14條第1項第10款規定「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。」，雖然沒有使用「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」之規定方式，但實質涵意是相同的。對照第15條第1項第10款所稱「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要」，兩個規定的差別，也是違法情節輕重不同。

(三) 程序

1. 修正條文第15條第2項規定：「教師有前項第1款或第2款規定情形之一者，應經教師評審委員會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，並報主管機關核准後，予以解聘。」

2. 修正條文第15條第3項規定：「教師有第1項第3款或第4款規定情形之一者，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，並報主管機關核准後，予以解聘；有第五款規定情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管

機關核准後，予以解聘。」

(四) 性平會與教評會之權限劃分

性別事件有關之事實認定及應否解聘，屬學校性平會或依法組成之相關委員會之權限，而教評會依修正條文第 15 條第 2 項規定審議之事項，僅限於議決該教師不得聘任為教師之時間長短，亦即僅限於議決一年至四年不得聘任為教師之期間，其主要理由如下：

(1) 修正條文第 14 條第 3 項規定：「教師有第 1 項第 4 款至第 6 款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘……」，可知終身不得聘任為教師之解聘，免經教評會審議。

(2) 新舊法規定之構成要件不同，有權作成解聘決定之單位自然也因而不同。依原條文第 14 條規定，學校性平會或依法組成之相關委員會之權限，乃是調查確認有無性侵害、性騷擾或性霸凌行為；而依修正條文第 15 條規定，學校性平會或依法組成之相關委員會除了調查確認有無性騷擾、性霸凌等行為之外，尚須決定有無「解聘之必要」。

(3) 性別平等教育法第 35 條第 1 項規定：「學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。」同法第 27 條之 1 第 1 項規定：「學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：……」可知性別事件有關之事實認定，及應否解聘屬學校性平會或依法組成之相關委員會之權限。(參見細則草案§10 及立法理由)

四、解聘或不續聘，不得在原服務學校繼續任教 (§16)

(一) 事由

修正條文第 16 條第 1 項規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。」。

第 1 款所定「教學不力或不能勝任工作」，指可歸責教師本人之情形。

第 2 款明定教學不力或不能勝任工作以外，教師違反聘約情節重大者，應解聘或不續聘。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，於適用時仍應受教師法第 16 條第 1 項第 2 款情節重大規定之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘。(細則草案§11)

(二) 與資遣之區別

1. 其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理

修正條文第 16 條第 1 項序言所稱其情節以資遣為宜者，指教師現職工作質量雖然均未達教學基準，但非出於教師本人之惡意，亦非教師本人能為而不為之情形。(細則草案§12)

2. 第 27 條第 1 項之資遣事由

修正條文第 27 條第 1 項規定：「教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：一、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可以調任。二、現職工作不適任且無其他工作可調任；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。三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。」

原條文第 14 條第 1 項第 14 款有關不能勝任工作有具體事實之規定，如屬非可歸責教師本人而導致者，依修正條文第 14 條說明三、(五)之說明，移列為本條第 2 款規定，並參照公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 24 條第 1 項第 2 款規定修正文字。又原條文第 14 條第 1 項第 7 款所定「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒」，及第 15 條後段所定「現職工作不適任……或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者」之規定，應適用第 2 款規定處理。(參見立法說明)

(三) 程序

修正條文第 16 條第 2 項規定：「教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請**教師專業審查會調查屬實**，應經教師評審委員會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。」

第 2 項但書考量經教師專業審查會調查屬實者，事實已相當清楚，爰明定降

低教評會審議通過之門檻，以確保學生受教權。

五、教師之消極資格

(一) 教師消極資格之類型

修正條文第 19 條第 1 項規定：「有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：一、有第 14 條第 1 項各款情形之一。二、有第 15 條第 1 項各款情形之一，於該議決 1 年至 4 年期間。」同條第 2 項規定：「有前條第一項情形者，於該停聘 6 個月至 3 年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。」

另 2018 年 12 月 7 日施行之性別平等教育法第 27 條之 1 規定：「(第 1 項) 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用。(第 2 項) 有前項第 1 款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第 2 款情事者，於該議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。(第 3 項) 非屬依第 1 項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。……」可知本條第 1 項及第 3 項也有教師消極資格之規定。

教師之消極資格，包括下列類型：

1. 有教師法第 14 條第 1 項各款情形。
2. 有教師法第 15 條第 1 項各款情形，於該議決一年至四年不得聘任期間。
3. 有教師法第 18 條第 1 項情形者，於該終局停聘六個月至三年期間。
4. 有性平法第 27 條之 1 第 1 項第 1 款、第 3 項前段情形。

5. 有性平法第 27 條之 1 第 1 項第 2 款、第 3 項後段情形者，於該議決一年至四年不得聘任期間。

(二) 有消極資格教師之解聘程序

修正條文第 19 條第 3 項規定：「前二項已聘任之教師屬依第 20 條第 1 項規定通報有案者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第 20 條第 1 項及專科學校法第 27 條第 1 項規定之限制；非屬依第 20 條第 1 項規定通報有案者，應依第 14 條或第 15 條規定予以解聘。」

教育部依原條文第 14 條第 5 項規定，訂有不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法（以下簡稱通報查詢辦法），並建置「全國不適任教育人員通報查詢系統（以下簡稱通報查詢系統）」，以辦理不適任教師之通報及資料蒐集，提供各級學校查詢。是以教師於聘約有效期間如有修正條文第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項或第 18 條第 1 項規定之情事者，經學校解聘或停聘後，學校即應依修正條文第 20 條第 1 項規定辦理通報。又依修正條文第 20 條第 2 項規定：「學校聘任教師前，應查詢其有無前條第 1 項及第 2 項規定之情形；已聘任者，應定期查詢。」各級學校於聘任教師前經通報查詢系統查詢得知擬聘任之教師有本條第 1 項各款或第 2 項所定不得聘任之情事，即不得聘任其擔任教師，乃屬當然。惟倘學校於聘任前未確實至通報查詢系統查詢，或學校於聘任前雖已辦理查詢，但因該教師不得聘任之情事係於學校聘任後始經確認並通報，仍可能有學校於聘任後定期查詢始知悉有不得聘任之情事。考量渠等不得聘任之情事，業經各校查證屬實，基於行政經濟，簡化程序，並避免造成審議歧異，爰為第 3 項前段規定；至於非屬依第 20 條第 1 項規定通報有案者，仍應依修正條文第 14 條或第 15 條規定程序辦理解聘，爰於第 3 項後段明定之。（立法理由）

六、教評會及專審會之組成

(一) 教評會之組成

修正條文第 16 條第 2 項規定：「前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。」

修正條文第 16 條第 3 項規定：「高級中等以下學校教師評審委員會於處理第

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擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。」教師涉及性平、兒少、體罰、霸凌案件時，均以教師有無特定違法行為作為判斷基礎，判斷關鍵在於客觀的事實認定（有無違法行為）⁴。為使教評會處理教師涉及性平、兒少、體罰、霸凌等相關案件更具公信力，且降低各團體意見分歧之情形，爰為第 3 項規定。（立法理由）

（二）專審會之組成

修正條文第 17 條規定：「（第 1 項）主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第 1 項第 1 款及第 26 條第 2 項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第 26 條第 2 項提交教師專業審查會審議之案件。（第 2 項）教師專業審查會置委員 11 人至 19 人，任期二年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師組織推派之代表遴聘（派）兼之；任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。（第 3 項）第一項教師專業審查會之組成及運作辦法，由中央主管機關定之。（第 4 項）教師專業審查會之結案報告摘要，應供公眾查閱。」

現行「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」明定各主管機關應成立教師專業審查委員會，惟上開注意事項係屬行政指導（或行政規則？）性質，尚無強制性，為強化專審會機制，使案件處理更為公正，以保障學生受教權及教師工作權，爰為第 1 項規定，將專審會提升至法律位階，以有效拘束各機關及學校。專審會各類代表之比例，將於第 3 項授權訂定之教師專業審查會之組成及運作辦法中定之。（參照立法理由）

七、主管機關對教師解聘或不續聘決議之核准

修正條文第 26 條規定：「（第 1 項）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依第 14 條至第 16 條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第 18 條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校

⁴ 湯德宗，行政程序法論，2 版，2003 年，371 頁。

應自決議作成之日起十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

(第2項)高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、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。(第3項)前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。(第4項)專科以上學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、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，主管機關得追究學校相關人員責任。(第5項)教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」

修正條文第26條之主要立法理由如下：

1. 第1項配合修正條文第14條至第16條及第18條之規定酌作修正。另因修正條文第14條第2項定有免報主管機關核准之規定，爰配合增列「除本法另有規定外」之文字。又因修正條文第14條第3項規定，經性平會或依法組成之相關委員會審議通過案件，免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准，是類案件仍應於決議作成之日起十日內報主管機關核准，爰於本項定明。(立法理由)

2. 原條文第14條之1僅規定「作成」教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為「學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准」；為避免實務上教師符合修正條文第14條至第16條或第18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第一次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第2項規定。(立法理由)

3. 第3項明定專審會之決議，應依案件性質，區分審議通過之門檻及其決議視同學校教評會之決議。

4. 基於專科以上學校教評會係仿司法制度設三級，除可收集思廣益之效，並有類似司法審理制度發揮內部監督機制，有糾正下級(指科、系、院層級)教評會認事用法之功能，故專科以上學校應以最後層級之教評會決定為最終決議內容，始合於教評會設置功能及目的；倘教師涉有修正條文第14條至第16條或第18條規定之情形，惟下級教評會審議未通過，仍應提經上級教評會審議，上級

教評會並得逕依規定審議變更，爰為第4項規定。(立法理由)

八、教師解聘、不續聘決定之救濟途徑

(一) 公立學校

教師對於公立學校依教師法作成之解聘、停聘或不續聘決定，應如何請求救濟，以往學說及實務見解分歧，不過在最高行政法院98年度7月份第1次庭長法官聯席會議作成決議後，行政法院見解已經趨於一致。該聯席會議決議的見解，主要可分為下列幾點：

1. 公立學校教師與學校間之聘任關係，係行政契約關係，但解聘、停聘或不續聘決定，則是公立學校所為之行政處分，應以公立學校為處分機關而提起行政爭訟。

2. 公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘之行政處分，其須報請主管教育行政機關（以下簡稱主管機關）核准者，在主管機關核准前，乃法定生效要件尚未成就之不利益行政處分，當事人以之作為訴訟對象提起撤銷訴訟，其訴訟固因欠缺法定程序要件而不合法。

3. 公立學校教師之救濟途徑，可分為下列三種情形：

(1) 主管機關核准前之救濟程序，教師得選擇提起申訴、再申訴（視為訴願）、撤銷訴訟，或逕提訴願、撤銷訴訟，行政爭訟應以學校為被告。

(2) 上述救濟途徑中，主管機關核准解聘、停聘或不續聘處分者，當事人之前已依法進行之行政救濟程序即轉正為一般行政救濟程序，仍應以學校為被告，故不生單獨對主管機關之核准進行行政救濟之問題。

(3) 主管機關核准解聘、停聘或不續聘處分後，原未利用法定特別程序救濟（或遲誤法定特別救濟程序相關期限）之教師，得選擇提起申訴、再申訴（視為訴願）或依法逕提訴願後，再以學校為被告依法提起撤銷訴訟。換言之，教師得選擇提起申訴、再申訴（視為訴願）、撤銷訴訟，或逕提訴願、撤銷訴訟。

(二) 私立學校

私立學校教師與學校間基於聘用契約形成之契約關係，為私法關係，故私立學校教師與私立學校間因聘任契約所生之爭議，應循民事訴訟程序請求救濟，而不屬行政救濟範圍內之事項。但主管機關就學校報請對教師之解聘、停聘或不續

聘之核准，既有使學校得對教師為解聘、停聘或不續聘行為之效果，性質上為形成私法效果之行政處分，受解聘、停聘或不續聘之教師自可對該核准處分提起行政爭訟。（最高行政法院 100 年度判字 2109 號判決）

九、教師之申訴與訴願

依據 2019 年 6 月 5 日修正公布之教師法規定，教師之申訴與訴願應依下列方式進行：

（1）教師不服學校或主管機關之行政處分時，可以選擇提起申訴，也可以選擇提起訴願。

（2）教師不服申訴決定者，得提起再申訴；學校及主管機關不服申訴決定者，亦同。（§44 II）本條項同時賦予教師、學校及主管機關不服申訴決定時，有提起再申訴之權利，以確保其權益；而公務人員之申訴，則不許其服務機關聲明不服。

（3）教師提起申訴後，不得再提起訴願；如不服申訴決定者，應提起再申訴，而不得再提起訴願，亦即不許教師於申訴及訴願程序二者間相互轉換。（§44 III 前段）

（4）教師一旦對行政處分提起申訴、再申訴，其再申訴決定即視同訴願決定；不服再申訴決定時，應直接提起行政訴訟。（§44 VI）

（5）因教師對行政處分及非行政處分之措施均得提起申訴，其範圍較訴願僅以行政處分為客體更廣，因而救濟途徑以教師申訴為優先，教師提起申訴後，於申訴、再申訴程序終結前又提起訴願，或同時提起申訴及訴願時，受理訴願機關應將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會。（§44 III 後段）

（6）修正條文第 42 條第 1 項規定：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」本條申訴對象包括行政處分及非屬行政處分之內部行為（例如管理措施或有關工作條件之處置），似兼具公務人員復審及申訴之功能。



專題演講

專科以上學校教師資格審定辦法
之修正與展望

周志宏 教授講授

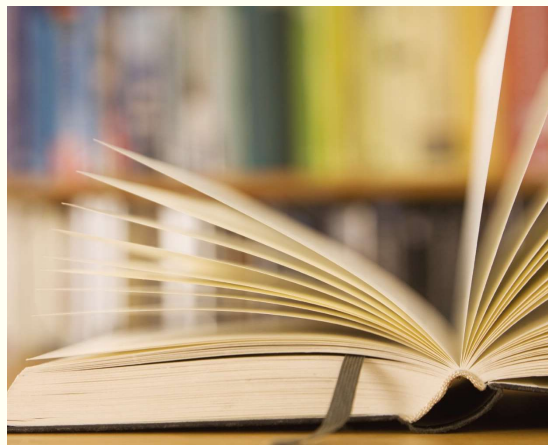
(國立臺北教育大學教務長)

本教材僅提供本次研討會參加人員使用，請遵守著作權法相關規定

專科以上學校教師資格審定辦法之修正與展望



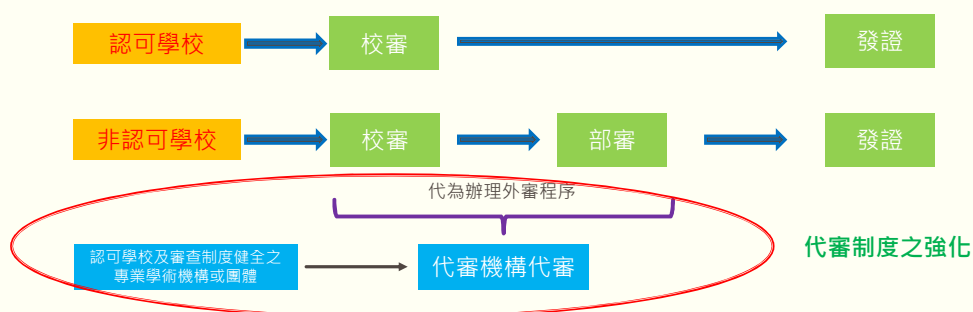
國立臺北教育大學教育經營與管理學系文教法律碩士班教授兼教務長
周志宏



壹、教師法有關專科以上學校教師資格審定程序之修正



- 教師法第七條 專科以上學校教師資格之審定分學校審查及中央主管機關審查二階段；教師經學校審查合格者，由學校報請中央主管機關審查，再審查合格者，由中央主管機關發給教師證書。但經中央主管機關認可之學校審查合格者，得逕由中央主管機關發給教師證書。





貳、目前修正方向

- 一、增訂編制外專任教師之準用
- 二、從授權自審邁向完全自審
- 三、落實並強化代審制度功能
- 四、以實質法規命令性質之公告取代繁複之規定
- 五、明定迴避規定與保密義務
- 六、進一步規範審查意見有疑義之處理原則
- 七、強化自我課責機制與教育部監督機制

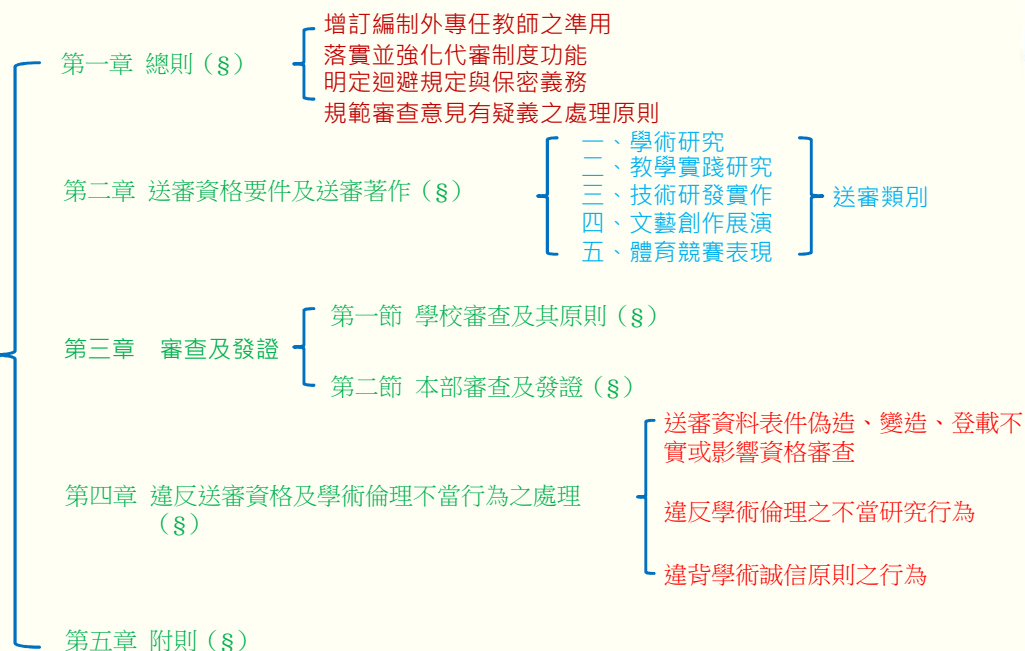


貳、目前修正方向

- 八、送審類別多元化
- 九、明確化學校審查應遵循之原則
- 十、部審僅決定外審是否及格不再併計教學服務成績
- 十一、重整違反送審規定及學術倫理之處理機制
- 十二、增訂審查人員有違反保密、迴避或未善盡審查義務者，本部之處置。



專科以上學校教師資格審定辦法未來架構



參、第一章總則修正重點

- 一、配合教師法之修正，修正授權依據，由教師法第十條修正為教師法第八條。
- 二、規定本辦法之目的及校內章則之適用。
- 三、定義專科以上學校及教師、兼任教師之意義。
- 四、規範審定之程序及審查之權責機關。
- 五、將本部及學校簡稱為審查機關，增列學校得委託代審，並將專門著作、作品、成就證明或技術報告簡稱為送審著作。
- 六、規範本部公告事項，整併現行條文，改以實質法規命令之公告表格方式為之。



參、第一章總則修正重點

- 七、規範除行政程序法第三十二條、第三十三條規定外，適用之迴避原則。
- 八、規範保密原則及其例外。
- 九、規範審查意見疑義處理原則。
- 十、增訂學校嚴重違失或未依法院裁判意旨重為審定時本部監督機制。



一、迴避規定

- (一) 適用迴避規定人員：
 - 1. 學校各級教師評審委員會委員；
 - 2. 代審機構人員；
 - 3. 外審委員；
 - 4. 本部委員；
 - 5. 其他涉及學術專業判斷之人員。
- (二) 迴避類型：
 - 1. 自行迴避：
 - 一、有行政程序法第三十二條所定情形之一。
 - 二、曾有指導博士、碩士學位論文之師生關係。
 - 三、近三年發表論文或研究成果之共同參與研究者或共同著作人。
 - 四、審查該案件時共同執行研究計畫。



-
- 2.申請迴避：
 - 一、有前項所定之情形而不自行迴避者。
 - 二、有具體事證足認其執行職務有偏頗之虞者。
 - 3.命令迴避：
 - 應自行迴避未自行迴避，或有具體事證足認其執行職務有偏頗之虞者，應依職權命其迴避。



二、審查意見有疑義之處理

- (一) 原審查人之釐清
 - 教師資格審定程序中，學者專家之審查意見有分數與評語矛盾、誤解研究方法與研究內容，或有其他之足以動搖該專業審查可信度與正確性之疑義，由審查機關或代審機構送原審查人釐清。
- (二) 有疑義審查意見之剔除
 - 經審查機關或代審機構再次認定仍有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，或原審查人拒絕釐清者，其審查意見應予剔除，並依剔除之外審意見份數，由審查機關或代審機構加送足額之專家學者審查，補足規定之審查人後，並由審查機關依其審查結果審定之。



三、對學校與代審機構之監督

- (一) 得不定期查訪學校及代審機構辦理教師資格審定之績效。
- (二) 得視情節輕重，追究相關人員責任、扣減學校獎勵、補助或招生名額；其為認可學校者，得立即停止部分或全部之認可，並公告之。
- (三) 學校辦理教師資格審定有嚴重違失或送審人爭訟後，經行政法院確定判決撤銷原審定結果，仍未依裁判意旨重為審定者，得要求學校就該案另組教評會重為審議；於必要時並得由本部指定之代審機構辦理。
- (四) 本部委任之代審機構辦理代審事務有違失者，本部得公告禁止其辦理代審，並追繳相關費用或補助。



肆、第二章送審資格要件及送審著作修正重點

- 十一、規範申請之資格。
- 十二、規範申請年資之計算。
- 十三、規範舊制講師、助教之升等。
- 十四、規範送審之類別。
- 十五、規範送審著作之要求。
- 十六、規範對代表作之要求。
- 十七、規範專門著作之公開發行與保管利用。
- 十八、規範技術報告、作品或成就證明之公開發行與保管利用。



肆、第二章送審資格要件及送審著作修正重點

- 十九、規範境外學歷採認。
- 二十、規範臨時學位證明。



1.送審要件

- 符合下列各款條件者，得申請資格審定：
 - 一、符合本條例第十六條、第十六之一條、第十七條、第十八條或第三十條之一所定資格。
 - 二、經學校聘任，向學校最低一級教評會提出申請時**有任教事實**。



2.不得送審情形

- 教師有下列情形之一者，不得送審：
 - 一、在尚未完成同一等級申請案審定程序期間內。
 - 二、在不受理教師資格審定申請之期間內。
 - 三、涉有教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項及第十八條第一項情形，依學校規定不得送審者。



3.其他送審規定

- (1) 教師得於前次教師資格審定救濟結果確定前，再提出同一等級之教師資格申請。
- (2) 無專任服務學校者，得經由兼任服務學校為之。
- (3) 申請後服務學校有變更時，教師資格審定案已經原服務學校送外審者，應完成審查程序。



4.送審類別

- 教師得依其專長或專業領域，擇定學術研究、教學實踐研究、技術研發實作、藝術創作展演、體育競賽表現等類別之一，以本條例第十四條第二項及第三項所定送審著作，送審教師資格：
- **一、學術研究**：教師在該學術領域之研究成果有具體貢獻者。
- **二、教學實踐研究**：教師在課程、教材、教法、教具、科技媒體運用、評量工具，具有創新、改進或延伸應用之具體研發成果，並能有效提升學生學習成效或於校內外推廣具有重要具體貢獻者。
- **三、技術研發實作**：教師對特定技術之學理或實作有創新、改進或延伸應用之具體研發成果者。
- **四、文藝創作展演**：教師在文化藝術領域內，有獨特及持續性作品並有重要具體之貢獻者。
- **五、體育競賽表現**：教師本人或受其指導之運動員參加重要國內外運動賽會，獲有名次者。



4.送審著作

- **(1) 送審著作**，由送審人擇定至多五件，並自行擇一為代表作，其屬系列之相關研究者，得並列為代表作，其餘列為參考作。
- **(2) 送審人**自取得前一等級教師資格後，至本次申請升等期間，個人在專業或學術上之成果，得另載明於參考文獻清單供外審委員參考，但不作為計分項目。
- **(3) 送審著作**符合下列規定者，始得受理：
 - **一、有送審人個人之原創性**，非僅以整理、增刪、組合或編排他人著作而成之編著或其他非研究成果著作，**且未曾被認定有違反學術倫理**。



- 二、為送審人取得前一等級教師資格後所公開出版或發表；送審人曾於境外擔任專任教師之年資，經採計為升等年資者，其送審專門著作、作品、成就證明或技術報告得予併計。
- 三、以外文撰寫者，附具中文摘要，其以英文以外之外文撰寫者，得以英文摘要代之；如國內無法覓得相關領域內通曉該外文之審查人選時，學校得要求該著作全文翻譯為中文或英文。
- (4) 教師資格審定其外審未通過者，重新提出申請時，除應符合第一項規定外，其送審著作應增加或更換一件以上。



5. 專門著作之條件

- (1) 專門著作，得以專書、學術或專業刊物、研討會論文集形式呈現，並應符合下列各款條件，始得受理：
 - 一、經發行單位正式審查程序。
 - 二、已公開發行：指送審著作已經由紙本、光碟及網路電子檔下載等方式散布，能滿足公眾合理需要者。
- (2) 即將公開發行之專書、學術、專業刊物或研討會論文集，得由發行單位出具預定一年內公開發行之證明送審。
- (3) 其因不可歸責於送審人之事由，而未能於發行者，應向學校申請展延，經學校規定之教評會同意後，始得為之；展延時間，至多以該刊物出具接受證明之日起三年內為限。



- (4) 代表作未符規定者，學校應駁回其申請，並報本部；其教師資格尚在本部審查者，應駁回其申請；其教師資格已審定合格發給教師證書者，由學校報本部廢止其教師資格，**並追繳或註銷該等級起之教師證書**。
- (5) 學校應於審查通過後六個月內，將專門著作送校內圖書館以紙本、光碟、網路下載電子檔等形式公開保管利用。本部審查通過者，由本部送國家圖書館；認可學校審查通過者，由學校送校內圖書館及國家圖書館。
- **爭議問題：是否應追繳或註銷該等級起之教師證書？**



6.技術報告、作品或成就證明之條件

- (1) 技術報告、作品或成就證明，應符合下列各款條件，始得受理：
 - 一、送審範圍及要求符合公告。但認可學校審查案件，得由學校自定規範。
 - 二、**送審人簽署同意書，確認應於送審通過後一年內公開發行。**
- (2) **送審人應自教師資格審定通過後一年內公開發行送審著作，並自公開發行之日起一個月內，將該送審著作送交學校查核並存檔**
- (3) 其因不可歸責於送審人之事由，而未能公開發行者，應向學校申請展延，經學校規定之教評會同意後，始得為之；展延時間，至多以審定通過之日起三年內為限。



伍、第三章審查及發證修正重點

- 第一節 學校審查及其原則
- 二十一、規範學校應訂定教師升等制度之校內相關章則。
- 二十二、規範學校教評會辦理審定應遵循之原則。
- 二十三、規範認可學校自訂事項。
- 二十四、規定新聘教師未具教師證書時，學校應於聘任程序中同時辦理教師資格審查，通過者再送本部審查。
- 二十五、規定學校辦理升等之應辦理事項。



1.學校相關章則之訂定

- (1) 學校應訂定教師專業發展目標，規劃教師多元升等制度，並納入校內相關章則。
- (2) 學校應將下列事項納入校內章則並公告：
 - 一、針對送審教師之教學、研究、服務及輔導，依據新聘或不同升等類別，訂定明確之評量、審查程序、合格之基準及標準作業程序。
 - 二、建立符合專業評量之外審程序、外審學者專家人選之決定程序、迴避原則、審查方式、評審基準及外審意見有疑義之處理機制。
 - 三、決定結果通知、文檔保存、送審著作公開保管利用之規範。
- (3) 學校以契約進用之編制外專任教師，得準用前項校內章則辦理審定；其條件，由學校定之。



2.學校教評會辦理教師資格審定之原則

- (1) 學校教評會應依下列原則辦理教師資格審定：**高階低審？**
- 一、教評會委員之組成，**因職務關係而擔任之當然委員人數以不超過二分之一為原則，且不得有低階高審之情形**；校級教評會之任一性別委員並應占委員總數三分之一以上。
- 二、**最低一級教評會得依事先公告之校內章則，對升等名額、教學服務與輔導成果、任教年資等事項為綜合評量，通過後並送業務單位查核，符合規定者始得辦理送審著作之外審。未符規定者，學校應給予補正或不受理之決定。**
- **爭議問題：專門著作外審成績是否應與教學服務與輔導成績合併計算？**



- 三、外審委員選任，應遵循專業、公正、保密及**隨機選出**之要求應恪守公正保密之程序，**於教評會通過之審查名單內以隨機之方式，選任該專業領域校外學者專家評審，外審以一次為原則，至少五人以上，外審委員三分之二以上評定合格者為通過，其合格條件由各校自訂。**
- 四、辦理外審之教評會，應尊重外審委員就研究成果之專業審查意見；除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度及正確性外，應尊重外審委員之判斷，不得僅以投票方式推翻外審結果。
- 五、**外審委員之審查意見，依學校規定之程序認定，因具有專業學術依據之具體理由，可信度及正確性遭動搖者，其專業審查意見應予排除，由教評會選任外審委員補足名額後進行外審。**



- 六、教評會之決定過程，應詳載於會議紀錄中，並妥善保存；教評會之決定結果為未通過者，應以具體理由為之，並以書面告知送審人，並教示其對決定不服時之救濟方法。
- 七、對於教評會之決定不服者，得提起申訴或行政爭訟；**學校訂有申復程序者，並得向上一級教評會申復，無上一級教評會者，得向原教評會申復。**
- (2) 教評會委員人數不足者，得聘請合於資格之校內或校外專家學者補足。
- **爭議問題：應否強制規定學校建立校內申復程序？**



3.認可學校自行訂定規定之事項

- **認可學校**得就下列事項循校內程序自行訂定規定：
 - 一、**送審要件，得自訂更嚴格之基準。**
 - 二、作品及成就證明之送審範圍及要求。
 - 三、專門著作、技術報告、作品及成就證明之評審項目及評定基準。
 - 四、送審著作件數，得訂定五件以上；未通過於重新申請時應新增件數，得訂定更嚴格之規定。
 - 五、**外審及格成績計算及通過人數比例，得自訂更嚴格之基準。**
 - 六、得針對曾於境外大學擔任專任教授或學研機構人員，且有傑出成就者，另定其送審著作審查及教師資格審查程序。傑出成就之認定基準由學校自訂。



4.其他規範

- (1) 學校新聘專任教師時，就未經審定資格取得教師證書者，應於聘任審查時同時辦理教師資格審查，審查通過聘任者，學校應於到職三個月內，報請本部審查其資格。
- (2) 學校辦理教師資格審定案，應依校內章則，公告校內申請條件、程序及時程，並依規定受理。學校得考量專任及兼任教師之差異，將教學、服務及輔導成績合格基準，分別明定於校內章則。
- 爭議問題：兼任教師應否一律送審？



肆、第三章審查及發證修正重點

- 第二節 本部審查及發證
- 二十六、規範本部審查程序。
- 二十七、規範送審著作之外審及格分數。學校採計教學、服務及輔導成績者，其成績合格者始得送本部審查。不再換算成績。
- 二十八、規範審定後之通知，增列教示對決定不服時之救濟方法。
- 二十九、規範發證與起資。



1.部審程序

- 除認可學校審查通過者由本部逕行發給教師證書；非認可學校委由代審機構辦理外審者，本部審查其合法性後，發給教師證書外，其審查程序規定如下：
 - 一、未符本辦法所定送審要件與送審著作規定，及未依限補件者，不予受理。
 - 二、本部依所屬領域歸類後，聘請各該領域之顧問推薦學者專家審查，外審委員三分之二以上評定合格者為通過。本部得委由合適之代審機構辦理審查。
- 爭議問題：應有顧問幾人以上推薦外審委員？是否規定外審委員人數？



2.部審期限及通過條件

- (1) 本部通知補件期限及辦理期限如下：
 - 一、學校應自通知補件之日起一個月內轉知教師完成補件或說明。但因情形特殊，經報本部核准延期者，不在此限。
 - 二、本部應自收文之日起四個月內審定完成，遇寒暑假期間得予順延，順延期間以不超過四個月為原則。但案情複雜、涉嫌違反學術倫理或遇有其他窒礙難行之情事者，其審定期間得予延長，並通知送審人。
- (2) 本部之審查，送審著作外審分數以七十分為及格。
- (3) 學校採計教學、服務及輔導成績者，其成績合格，始得送本部審查。
- 爭議問題：部審是否準用校審之相關辦理原則？

伍、第四章違反送審資格及學術倫理不當行為之處理修正重點



- 三十、送審資料表件偽造、變造、登載不實或影響資格審查。
- 三十一、違反學術倫理之不當研究行為。
- 三十二、違背學術誠信原則之行為。
- 三十三、規範違反送審教師資格及學術倫理案件之處分方式。
- 三十四、認定情形及處置之函報本部。
- 三十五、規範審查人員有違反保密、迴避或未善盡審查義務者，本部之處置。
- 三十六、給予相對人陳述意見機會。

1.送審資料表件偽造、變造、登載不實或影響資格審查



- (1) 教師經審查機關審議確定下列違法情形之一者，審查機關應予停止審查，並通知送審人：
 - 一、學、經歷證件、成就證明、合著人證明之簽名、已為刊物或出版社接受將定期發表之證明屬偽造、變造。
 - 二、送審表件登載不實，致嚴重影響審查單位判斷。
 - 三、以違法、舞弊或其他不當手段影響資格審查。
- (2) 前項情形，送審學校應提請教評會依教師法規定議處，並依刑法偽造文書、使公務員登載不實罪等進行追訴。
- (3) 已審定教師資格者，應撤銷該等級起之教師資格及追繳教師證書。
- 爭議問題：議處是否直接明定由校教評會為之？



2.違反學術倫理之不當研究行為

- 教師經審查機關審議確定，其送審著作有下列**違反學術倫理之不當研究行為**之一，致影響送審著作之學術評價者：
 - 一、**造假**：虛構不存在之申請資料、研究資料或研究成果。
 - 二、**變造**：不實變更申請資料、研究資料或研究成果。
 - 三、**抄襲**：援用**他人**之申請資料、研究資料、研究成果而未註明出處。
- **爭議問題：是否明訂自我抄襲等同抄襲他人？**



3.違背學術誠信原則之行為

- (1) 教師經審查機關審議確定，其送審著作有下列**違背學術誠信原則之行為**：
 - 一、未適當引註。
 - 二、未註明經授權而重複出版或公開發行。
 - 三、**大幅**援用自己已發表之著作，未適當敘明。
 - 四、作者列名未依**實際情形**或違反學門慣例。
 - 五、其他經**學校教評會**或本部認定為違反學術誠信原則之行為。
- (2) 未適當引註或敘明，為**核心研究發現或篇幅顯有不當者**，應以抄襲論處。
- **爭議問題：是否明訂為校教評會認定？**



4.違反規定之處理

- (1) 教師經審查機關確定違反學術倫理之不當研究行為，審查機關得視其情節輕重為下列處分：
 - 一、審查機關應不通過其資格審定，並給予六至十年停止受理之決定。
 - 二、學校應由校級教評會審議是否依教師法第十四條至第十六條之規定處理。
 - 三、已審定教師資格者，應撤銷該等級起之教師資格及追繳教師證書。
- 爭議問題：若更高等級之升等結果沒有違法，是否應有降級之處分類型以符合比例原則？



-
- (2) 教師經審查機關確定有違背學術誠信原則之行為，審查機關得視其情節輕重為下列處分：
 - 一、審查機關應請申請人補正，未完成補正者應退回其申請；
 - 二、已審定教師資格者，應命其補正，其補正情形納入教師評鑑。
 - 三、另視情節輕重，給予書面告誡或停止受理一至五年之決定，並依學校規定議處。
 - (3) 違反之送審著作屬參考作，送審人非重要作者或計畫主持人，如事先載明貢獻部分，且依其情形無法歸責於送審人者，得剔除該篇參考著作，重新審查其教師資格。



-
- (4) 送審人經檢舉或發現涉及情事者，不得申請撤回資格審查案，仍應依程序處理。
 - (5) 處分結果不受理期間為六年以上者，審查機關應同時副知各大專校院。
 - (6) 審查機關處理違反送審教師資格或違反學術倫理案件之審查作業及認定基準，由本部定之。
 - (7) 學校經檢舉或發現送審人涉及違反規定者，應將其認定情形及處置函報本部。



-
- (8) 認可學校之送審人，經檢舉或發現違反規定，經審議確定者，應依各該條規定期間，自學校審議決定之日起，不受理其教師資格審定之申請，認可學校並應將審議程序及處置結果，報本部備查。
 - (9) 教評會委員、代審機構人員、外審委員及其他涉及學術專業判斷之人員有違反保密、迴避或未善盡審查義務者，經學校通報或本部發現，查證屬實者，本部得列入禁止擔任審查人名單，通知各大專校院。
 - (10) 審查機關於審查教師資格過程，經發現涉及違反規定者，應給予相對人陳述意見機會。



陸、第五章附則修正重點

- 三十七、規範救濟結果之執行。
- 三十八、規範本次修正之適用範圍。
- 三十九、規定施行日期。



救濟成功之處理

- 同一教師資格審定案件經教師申訴救濟或行政爭訟受理機關認定違法，重為處理或處分後，**再次經申訴或行政爭訟受理機關認定違法撤銷原措施或處分並命另為適法之處理或處分者**，審查機關應依下列規定辦理：
 - 一、由學校高一級之教評會依申訴評議決定或裁判意旨，自案件應重行辦理階段，依規定續行辦理。
 - 二、案件應全部或部分重為外審者，得由學校或本部委由代審機構代為辦理外審事宜；外審完成後，密送學校或本部，循程序完成審定程序。
 - 三、本部**得命另組該個案之教評會重為審議或命該教師之資格審定程序**，由本部指定之代審機構辦理。



-
- 爭議問題：本部介入之時機是否限制為再次經法院確定判決撤銷原處分之後？



柒、未來展望

- 一、邁向全面自審聘審合一聘書就是證書
- 二、大學人事自主自我課責接受社會監督
- 三、教師自擇送審類別徹底落實多元升等
- 四、違反學術倫理要件明確化處分合理化
- 五、確實執行司法救濟結果保障教師權益



謝謝聆聽 敬請指教



專題演講

教師升等之評審爭議及救濟實務分析
--兼論教師申訴評議委員會組織及
評議準則之修法

李惠宗 教授講授

(國立中興大學法律學系/教育部中央教師申訴
評議委員會及訴願審議委員會委員)

本教材僅提供本次研討會參加人員使用，請遵守著作權法相關規定

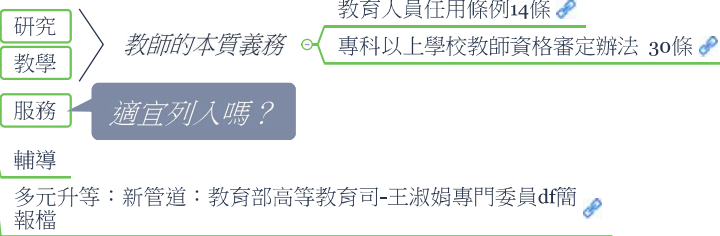
大專教師升等爭訟案件分析

大專教師升等所涉及的基本權

- 工作權
- 財產權
- 人格權
- 其他.....

教師升等案的聖經準則：釋462

大專教師升等所應考慮的要素及其比重



大專教師升等程序：三級三審

- 教評會的性：受委託行使公權力之團體
- 三級教評會的程序

透過教評會僅以投票方式未予通過，法所不許：釋462

教評會僅泛稱訴願人所提升等著作未具獨特及持續性

程序面

- 不升等的正當法律程序 ○ 參考案例1-臺教法(三)字第1080059251號.doc
- 二校合併送審程序 ○ 參考案例2.doc
- 以技術報告申請升等 ○ 參考案例3

教師升等爭議的特別類型

限期升等條款

- 大學法第19條與教師法第16條(舊14)的關係 ○ 大學法19 ○ 教師法16
- 102年度判字第239號、102年度判字第565號、103年度判字第290號、103年度判字第431號、103年度判字第501號、103年度判字第583號判決
- 最高行政法院具有拘束力的見解：雖見解可議 ○ 最高行政代表判決之一

實體面

- 外審評價分數與文字敘述前後不一貫：可以動搖專業審查？
- 論文形式（期刊論文或專書論文）：
- 平均成績不及格 ○ 平均及格，但投票恣意未予通過
- 截頭去尾取中間分數平均
- 至少有幾位外審成績等第（80分或）以上
- 涉有違反學術倫理：

- 教學成績不足類型-參考案例4
- 服務成績不足類型：以招生數額不足作為理由，是否可採？

陳年升等不過舊案得解決新方案 ○ 專科以上學校教師資格審定辦法45條

郭OO違反學術倫理案

教師申訴評議委員會組織及評議準則修正

結論：學校應該「做對的事」，也應該「把事情做對」

大專教師升等爭訟案件分析-參考案例 1

吳〇〇案

(二)惟查，依校級審查辦法第 12 條第 1 項第 2 款第 1 目及院級審查辦法第 3 條第 1 款第 3 目規定，學校教師升等程序辦理院複審，擬升等副教授者，外審及格分數須至少有 3 位評定 78 分(含)以上通過後，始得提起院複審。換言之，外審及格分數未有 3 位評定 78 分以上者，並未經院級教評會審查，即得經學校認定未予通過升等。是學校將各學院擬升等副教授者，於外審及格分數未達有 3 位評定 78 分以上通過者，排除適用教師升等應經教評會審議規定，乃未將訴願人外審審議結果提院教評會審議，逕以 107 年 3 月 27 日函通知訴願人升等未獲通過，即與大學法第 20 條第 1 項及教師評審委員會設置辦法有違，難謂學校有遵守相關程序，保障訴願人教師升等送審之權益及救濟程序，符合正當法律程序之原則，原處分即有得撤銷之事由。是學校本次未通過其升等案之程序，經核於法不合；教師申評會申訴評議決定遞予維持，亦有違誤。

大專教師升等爭訟案件分析-參考案例 2

黃○○案

(六)惟查本件有關著作外審委員之選任，依○○大○學院教師升等辦法第 14 條規定應由院特別審查會委員推選委員 3 人組成「著作外審小組」，並由「著作外審小組」及原○○大○○系教評會各推薦 5 位校外學者專家，再由「著作外審小組」召集人依推薦名單以秘密方式具函並附審查標準，遴請 3 位校外學者專家審查。學校於訴願答辯已敘明因兩校合併之故，原○○大○○系已無教評會，故由○○系系務辦公室主任廣泛蒐尋相關校外專業領域教授後，推薦 5 位外審委員予著作外審小組。是以本件著作外審委員之選任程序，未由原○○大○○系教評會推薦 5 位校外學者專家，逕由○○系系務辦公室主任推薦 5 位外審委員予著作外審小組，顯與上開辦法所定程序不符，亦與司法院釋字第 462 號解釋所揭隲大學教師升等資格之審查，應由「學校教師評審委員會」，本於專業評量之原則，選任各該專業領域具有充分專業能力之學者專家進行審查之意旨未合。且「著作外審小組」選任之 3 位著作外審委員，其專業領域是否與訴願人學術專長相符，學校亦未充分論明，則學校依院特別審查會決議遽以否准訴願人之升等案，難謂適法，爰將**原處分撤銷**，由學校究明後於 2 個月內另為適法之處分。又學校另為處分，就著作外審委員之選任，如認兩校合併後原○○大○○系已無教評會，得由原○○大○○系目前仍在○大任教之全體教授推薦 5 位校外學者專家予院特別審查會，俾供院特別審查會依○○大○學院教師升等辦法第 14 條規定遴聘著作外審委員，併予指明。

大專教師升等爭訟案件分析-參考案例 3

廖○○案

以「技術報告」類送審升等教授資格

新舊法標準不同

再查送審時審定辦法第 18 條第 1 項第 2 款規定及現行審定辦法第 15 條規定肯認教師得以發明專利之技術報告進行升等申請，學校送審時升等審查辦法第 5 條規定亦明示教師得以技術報告代替專門著作進行升等之申請，而以技術報告升等教授，屬本部 103 年 8 月 1 日以後授權學校自審之範圍。本部 105 年 12 月 20 日函及 106 年 7 月 21 日函亦就訴願人之升等案性質予以闡明。復學校 102 學年度第 2 學期第 3 次校務會議提案四、第 2 項決議，多元升等標準及著作送審標準並行 2 年，著作送審標準自 105 年 8 月 1 日起廢止。依上述校務會議決議，○○大教師多元升等之規定於本部 103 年授權各學校自審後，至 105 年 8 月 1 日止有兩種不同門檻，訴願人自得自行選擇以著作送審標準或多元升等標準申請升等。再按學校送審時升等審查辦法第 24 條及第 25 條規定學校外審作業依外審作業要點辦理，本辦法未盡事宜，悉依本部及學校有關規定辦理；又外審作業要點附表第 10 項規定，外審審查類別為技術報告時，審查委員人數為 5 人，通過標準需 4 人給予 80 分以上，並由學校進行自審。故訴願人以技術報告申請升等，自應由學校自審，學校僅因兩則校內章則文字不同，即投票決議認定本件升等案係依著作送審標準所指「技術報告代替專門著作送審」即須送本部複審，容屬誤會；復學校因本部退回資料，請學校進行自審，而認訴願人升等教授案既屬本部 103 年 8 月後授權學校多元升等各職級自審範圍，即應以學校 103 年 7 月 30 日通過之多元升等標準審議於法無據，此點本部 106 年 7 月 21 日函亦已敘明。爰學校於訴願人選擇著作送審標準，通過門檻規定後，即應依送審時升等審

查辦法第 24 條第 1 項規定，依外審作業要點附表第 10 項規定辦理，經通過外審後由學校自審本件升等案。

六、又查教師資格審查注意事項第 5 點規定，學校就教師資格審查各該項目應訂定明確之評量依據、方式及基準。本案訴願人是否符合○○○大多元升等教授資格門檻之爭議，源於學校就多元升等之舊法規定與新法規定同時並行，且兩者所定基礎門檻有所差距，本案既經系教評會、院教評會及外審委員以著作送審標準審查通過，認定訴願人符合升等教授資格，則校教評會因新法與舊法適用產生之疑義，既非可歸責於訴願人之事項，校教評會改用新法審議，致訴願人未達基礎門檻之不利益結果由訴願人承擔即屬可議。學校否准訴願人之升等案難謂適法，爰將**原處分撤銷**，由學校究明後於 2 個月內另為適法之處分。

大專教師升等爭訟案件分析-參考案例 4




浦〇〇〇案

外審成績應如何計算及評定始可認定研究成績通過？亦未見學校明確規定。次查行為時學校教師升等細則第 2 點規定，就**教學**、輔導與服務項目之審查，僅泛稱以「升等人員**教學**的質與量，並參考其近年**教學**評量結果及其研究生表現綜合評分」及「以校內外之各種輔導與服務綜合評分」，亦未明定客觀、具體、明確之評量方式及基準，是否符合教師資格審查注意事項第 5 點規定，尚非無疑。又所教評會就訴願人**教學**項目(占分比例為 40%)，有 5 位委員給予評分未達 28 分，將成績換算為百分制，即認定訴願人表現未達 70 分，不符行為時所教師升等細則第 2 點所定之及格標準，學校訴願答辯書所述理由為訴願人**教學**表現欠佳、多年基本授課時數不足且未提出改善計畫、修課學生對於訴願人之**教學**評量低於標準等。惟所教評會委員就上開事實，如何進行實質審查及評分，其審查及評分之方式及標準為何，是否客觀、具體、公正，足以評斷訴願人未達副教授升等標準，原處分及訴願答辯書均未充分論明。另所教評會委員在行為時所教師升等細則未定有客觀、具體、明確之評量方式及基準之情形下，其審查及評分是否涉及主觀恣意可能性，亦不無疑問，則學校依所教評會決議遽以否准訴願人之升等案，與行政程序法第 5 條「行政行為之內容應明確」規定有違，難謂適法，爰將**原處分撤銷**，由學校究明後於 2 個月內另為適法之處分。

大專教師升等爭訟案件分析-參考資料-相關判決

1. 請各位貴賓登入無線網路，本校 Wi-Fi 帳號：ntnu_guest
(免帳密，連線後開啟瀏覽器按「同意」即可使用)
2. 請掃描下列法規 QR code，以查詢法規內容。

序號	法規名稱	QR code
1	102 年度判字第 239 號	
2	102 年度判字第 565 號	
3	103 年度判字第 290 號	
4	103 年度判字第 431 號	
5	103 年度判字第 501 號	

序號	法規名稱	QR code
6	103 年度判字第 583 號	
7	103 年度判字第 88 號 (陸○案)	
8	教育部訴願案件查詢系統(蔡○○案)	



業務報告

教育部高等教育司

本教材僅提供本次研討會參加人員使用，請遵守著作權法相關規定

高教司業務報告

108年12月5日

教育部108年度專科以上學校教師聘任、資格審查暨行政救濟業務研討會議

大綱





◆涉及規定：
專科以上學校
教師資格審定
辦法第21條規
定，**專門著作**
應登載於具審
查機制及公開
發行之期刊。

TOPIC

掠奪性期刊



- 何謂掠奪性期刊predatory journal？
 - 出版商以獲利為目的，發行不重視學術內涵及品質之期刊。
 - 無專業審查，以收取高額處理費賺取利潤。
 - 學術詐欺。
- 掠奪性期刊有何危害？
 - 研究論文綁架
 - 浪費學術資源
 - 誤導後續研究者



臺灣學術倫理教育資源中心
Center for Taiwan Academic Research Ethics Education

回首頁 最新消息 中心簡介 課程列表 課程試閱 資源分享 新手上路

首頁 / 最新消息

「掠奪性期刊與出版」相關課程與文宣

最新消息 2019/05/03

「掠奪性期刊與出版」為近期學術界熱門議題，臺灣學術倫理教育資源中心特別推出相關課程與文宣，希望幫助學術研究者瞭解何謂掠奪性期刊、掠奪性期刊對學術研究所造成的影響，以及如何辨識掠奪性期刊，本中心同時製作防範宣導文宣、蒐集國內外查核網站，歡迎各界多加利用。(0329公告, 0503編輯)

線上課程	
課程介紹	 <p>本單元將介紹掠奪性期刊及其辨識方式，期使學習者修習本單元後，能夠達到以下目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解何謂掠奪性期刊。 2. 瞭解掠奪性期刊對學術研究所造成的影響。 3. 瞭解如何辨識掠奪性期刊。
0206_注意掠奪性期刊	
閱讀方式	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適用不需修課時數者 請在此選擇您要閱讀的版本：[電腦版] 或 [行動版]。 2. 適用需要修課時數者 登入→[課程專區]→[課程總覽]→[教研人員單元]→[0206_注意掠奪性期刊]； (註：必修學生與必修教研人員須先通過學校或機構指定課程，才能加選此單元。)

掠奪性期刊的慣用手法

收到不明期刊的邀請信，你會怎麼做？
嘉好的論文，到底該投到哪本期刊？
你確定自己的研究心血，是投到正規的期刊嗎？

多數研究者都會收到來自期刊或學術出版商的邀稿信件，但到底該如何判斷它們是不是所謂的低品質「掠奪性期刊」呢？

以下是一些掠奪性期刊的慣用手法，可作為研究者在投稿時的參考：

- 內容**
 - 收錄文章的領域異常寬廣
 - 期刊名與收錄文章的領域不太一致
 - 奇怪而且不低的 impact factor
 - 期刊所屬領域和收件者本身的領域毫無關連
 - 特別強調自己收錄在某些著名的學術資料庫
 - 期刊名與某一本正規期刊名很像，或特別冠上 International 字樣
- 收費**
 - 保證快速審查及刊登
 - 在論文處理的過程中，以各種名目向作者收費
 - 沒有清楚列出論文處理費用 (article processing charges, APCs)
- 出版商**
 - 沒有提供主編的姓名，或提供假的主編資訊
 - 沒有列出期刊或出版商辦公室的聯絡方式
 - 期刊出版商的名稱通常有 United State (American)、Canada、Britain (British) 等字樣，但其根本不是在這些國家合法註冊的出版商

AEE 臺灣學術倫理教育資源中心

掠奪性期刊之防範

- 學校依各學術領域或系所特性，建立優質出版社推薦名單，作為師生投稿參考。
- 蒐集疑義出版社名單，建立指標，提供師生諮詢服務。
- 鼓勵教師採多元升等管道，學術研究、教學實踐研究、產學應用研究並重。

- ✓ 期刊評鑑：如 SCOPUS、JCR
- ✓ OA期刊：
 - DOAJ (Directory of Open Access Journals) <https://doaj.org/> 提供高品質並具有同儕審閱的OA期刊目錄與索引，可以藉此查證期刊名與出版社相關資訊。
 - OASPA (Open Access Scholarly Publishers Association) <https://oaspa.org/> Open Access出版社協會，入會之出版社必須獲得協會內的同儕審查認可。
- ✓ 檢核網站 (Think.Check.Submit.)



Choose the right journal for your research

(圖片來源：<https://thinkchecksubmit.org/>)

◆涉及規定：

- 本部100年11月4日臺陸字第1000201861號函
- 本部108年3月11日臺教高(五)字第1080026798B號函
- 外交部發布之「政府機關(構)辦理或補助民間團體赴海外出席國際會議或從事國際交流活動有關會籍名稱或參與地位之處理原則」

TOPIC

國名列名原則



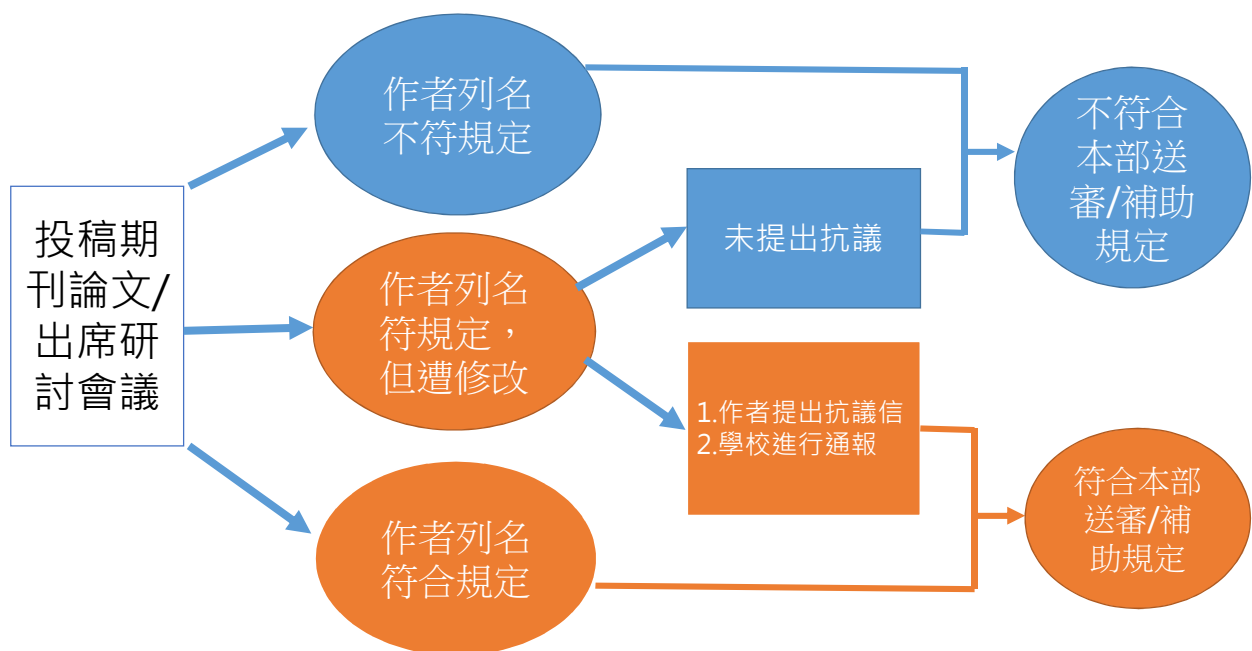
YES

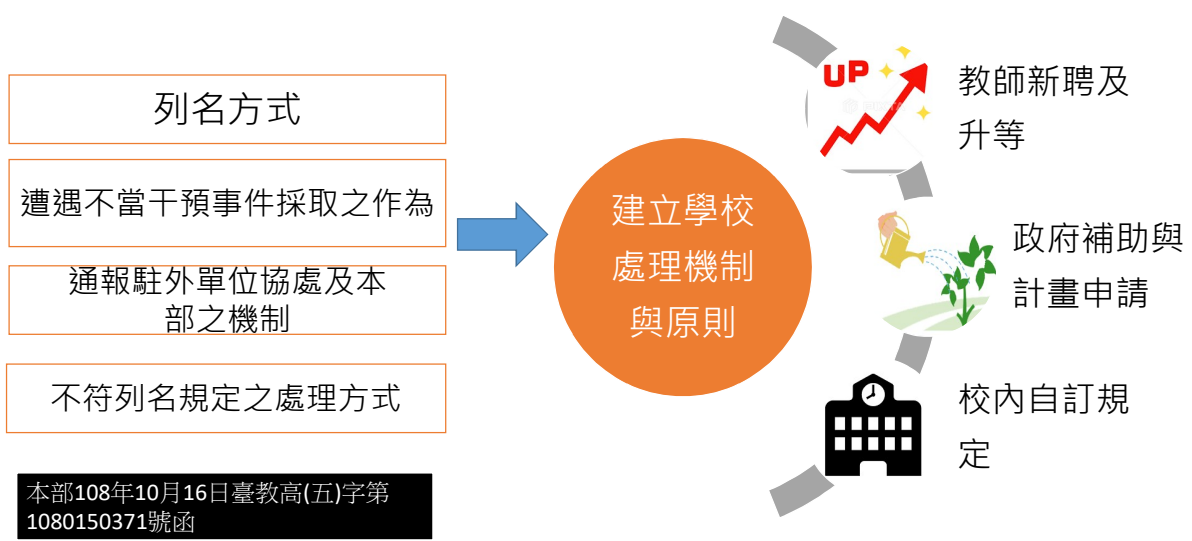
Republic of China
Republic of China (Taiwan)
Taiwan



NO

Taiwan, Province of China
Taiwan, China
Taipei, China
Chinese Taiwan

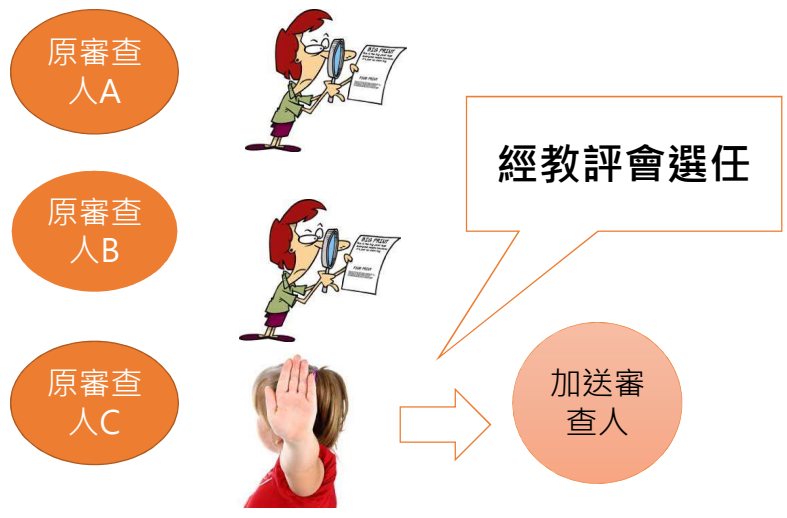




TOPIC

違反教師送審規定加送審查人

- ◆涉及規定：
- 專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則第8點：學校對於送審人有第二點第二款或第四款所定情事時，應限期請送審人針對檢舉內容提出書面答辯後，併同檢舉內容及答辯書送原審查人再審查，**必要時得另送相關學者專家一人至三人審查，以為相互核對**，並應尊重該專業領域之判斷。
 - 本部107年7月6日臺教高(五)字第1070098320號函



TOPIC

教師違反送審教師資格規定案查核表

◆ 涉及規定

- 專科以上學校教師資格審定辦法第43條第4項及第5項規定。
- 本部108年11月18日臺教高(五)字第1080166408號函。

專科以上學校教師違反送審教師資格規定案查核表

○○學校○○系所○○教師送審教師資格著作解○○審議人員/○○檢舉(註1)指出:

送審等級	送審日期	自審案件	審定通過	檢舉/發現日期	証實代表/參考著作名稱及題別(專門著作、技術報告作品、成就證明、其他)	証實著作所屬學科領域
	第一級教師會送審時間: ____年__月__日	Y/N	Y/N	____年__月__日		
認定情形/審議程序 (註2)	審理/調查小組		1. 組成依據: ○○規定第○條: (依文內空)			左列參與審理人員是否符合相關迴避原則: <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否, 說明
			2. 決議方式: <input type="checkbox"/> 票決, <input type="checkbox"/> 共識決, 依據○○規定第○條: (依文內空)			
		3. 小組成員之學銜領域:		單位/職務	已審定之最高教師資格	學銜領域
				(如依規定擔任, 請以規定身份表示, 如: 院教師會主席)		是否為校外委員
		是否辦理外審: <input type="checkbox"/> 是, 請填右列 <input type="checkbox"/> 否, 理由:		原審查人/加送專家學者	已審定之最高教師資格	學銜領域
				原審查人A		未審原因
				原審查人B		
				原審查人C		
				加送專家學者A		
				加送專家學者B		
		校教師會		決議方式: <input type="checkbox"/> 票決, <input type="checkbox"/> 共識決, 依據○○規定第○條: (依文內空)		
		____年__月__日		○學年度第○次校教師評審委員會決議決議內文:		
處置建議/結果 (註3)		涉及規定 (含校內規定)		擬處	審議結果	處分
		專科以上學校教師資格審定辦法第二條第二項 (時法: <input type="checkbox"/> 105年、 <input type="checkbox"/> 89年、 <input type="checkbox"/> 88年、 <input type="checkbox"/> 其他: ____年)		(依時法)		(依時法)
		(如涉及當時其他規定, 請併填列該規定、條文及其實施時間)		(依時法)		(依時法)
備註						
承辦人員/聯絡電話:		承辦單位主管:		校長:		

附件、調查意見表

調查意見 (註4)	檢舉情事		送審人答辯	審查人意見	審理單位意見
	檢舉內容列舉摘要 (如涉及送審著作, 請併填著作名稱)	檢舉擬處			
1.				原審查人 A	
				原審查人 B	
				原審查人 C	
				專家學者 A	
				專家學者 B	
2.				原審查人 A	
				原審查人 B	
				原審查人 C	
				專家學者 A	
				專家學者 B	

※注意事項:

- 一、案件報本部時, 應須類: 1. 查核表及附表。2. 檢舉資料。3. 須報本部送審之涉案著作。4. 如涉及內容雷同者, 請併附比對情形及說明。
- 二、填表說明: 表格如有不足, 請自行增列, 餘說明如下:

註1:

報告結束

Thank
you!



業務報告

教育部人事處

本教材僅提供本次研討會參加人員使用，請遵守著作權法相關規定



業務報告~ 教師解聘、停聘、不續聘 法制與實務

教育部人事處
108.12.05

1



報告大綱

- 壹、前言
- 貳、相關法令規定
- 參、救濟及處理
- 肆、重要函釋
- 伍、常見程序瑕疵
- 陸、重要業務宣導
- 柒、教師法修正案第四章簡介
- 捌、結語



2



壹、前言

- 一、社會各界及家長團體普遍關心不適任教師處理問題。
- 二、處理不適任教師的功能未發揮。
- 三、教師解聘、停聘、不續聘，應重視程序正義
- 四、研修教師法，加強啟動機制、掌握時效及強化處理流程—維護學生學習權與保障教師權益之衡平。



3



貳、相關法令規定

- 一、教師解聘、停聘或不續聘之定義
教師法施行細則第16條
- 二、教師解聘、停聘或不續聘之法定事由及程序
教師法第14條、第14條之1~3
大學法第19條、第20條、第21條
- 三、教評會之組織與運作
大學法第20條第2項
性別平等教育法第16條
處理程序(非性別案件與性別案件；本部函文規定)
最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議



4



貳、相關法令規定

一、教師解聘、停聘及不續聘之定義：

(教師法施行細則第16條)

解聘

指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，**終止聘約**。

停聘

指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，**停止聘約之執行**。

不續聘

指教師經服務學校依規定程序，於**聘約期限屆滿時不予續聘**。

5



貳、相關法令規定



二、教師解聘、停聘或不續聘之法定事由

(教師法第14條、第14條之1~3；大學法第19條、第20條、第21條)

★教師法第14條第1項

教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

- 一、受有期徒刑1年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 三、曾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。
- 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。
- 五、褫奪公權尚未復權。
- 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。
- 八、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。

6



貳、相關法令規定

- 九、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性霸凌行為，且情節重大。
- 十、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，經有關機關查證屬實。
- 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
- 十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。



7



貳、相關法令規定

★教師法第14條第2項

教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，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；其有第13款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。



8



貳、相關法令規定



★教師法第14條第3項

有第1項第1款至第12款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：

- 一、有第7款情形者，依規定辦理退休或資遣。
- 二、有第8款、第9款情形者，依第4項規定辦理。
- 三、有第3款、第10款或第11款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。

★教師法第14條第4項

教師涉有第1項第8款或第9款情形者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。

9



貳、相關法令規定

★教師法第14條第3項、第4項

樣態

處理方式

精神病未痊癒

依規定辦理退休或資遣。

性侵害行為、性騷擾或性霸凌且情節重大

1. 知悉1個月內經教評會審議通過後停聘。
2. 調查屬實，學校報主管教育行政機關核准後解聘。

性侵害判決確定、知悉校園性侵未通報致再發生等、偽(變)造或湮滅校園毒品危害事件證據

報主管教育機關核准後解聘。



10

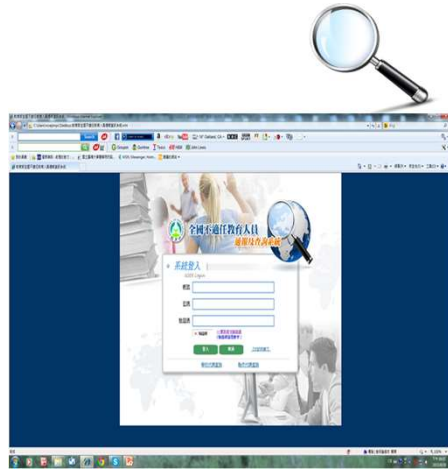


貳、相關法令規定

★教師法第14條第5項

為避免聘任之教師有第1項第1款至第12款及第2項後段規定之情事，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

【本部訂定「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」】



11



貳、相關法令規定

★教師法第14條第6項

本法中華民國102年6月27日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾4年者，得聘任為教師。



12



貳、相關法令規定

★教師法第14條之1

(第1項)

學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

(第2項)

教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

校教評會決議
解聘停聘不續
聘

10日內報主管
教育行政機關
及通知當事人

主管教育行政機關
未核准前，聘期屆
滿者，暫時繼續聘任

13



貳、相關法令規定

★教師法第14條之2

(第一項)

教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。

(第二項)

教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。



14



貳、相關法令規定

★教師法第14條之3

依第14條規定停聘之教師，停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、教師受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間不發給本薪（年功薪）。
- 二、教師依第14條第4項^(註)規定停聘者，其停聘期間不發給本薪（年功薪），俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部本薪（年功薪）。

註：指涉有第1項第8款(性侵害)、第9款(性騷擾、性霸凌且情節重大)，先予停聘，靜候調查情形。



15



貳、相關法令規定

★大學法第19條、第20條、第21條



第 19 條	大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。
第 20 條	(第1項)大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。(第2項)學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。
第 21 條	(第1項)大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。(第2項)前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。



16



貳、相關法令規定

三、教評會之組織與運作

★大學法第20條第2項

學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。



★性別平等教育法第16條第1項

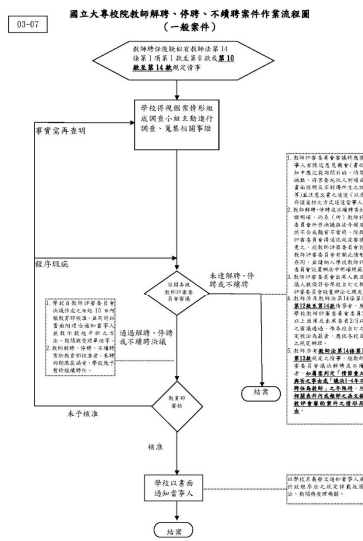
學校之考績委員會（指成績考核委員會）、申訴評議委員會、教師評審委員會（校級）及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數1/3以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數1/3者，不在此限。



貳、相關法令規定

★處理程序~ 非性別案件

「專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案件作業流程」、「檢覈表」、「事實表」



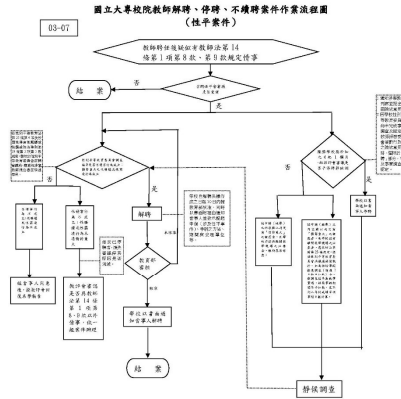


貳、相關法令規定

★處理程序~

性別案件

校園性侵害性
騷擾或性霸凌
案件通報及調
查處理程序參
考流程圖



貳、相關法令規定

★最高行政法院98年7月份第1次庭長法官 聯席會議(1/2)

- (一) **公立學校依法定程序解聘、停聘或不續聘**公立學校教師，應係公立學校立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生法效果之單方行政行為，**具有行政處分之性質**。
- (二) **主管教育行政機關**對公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘行政處分之**核准**，係該處分之法定生效要件，**並非行政救濟之對象**。
- (三) 主管教育行政機關對公立學校依法作成解聘、停聘或不續聘行政處分之**核准前**，當事人**已可提出教師申訴**。



貳、相關法令規定

*最高行政法院98年7月份第1次庭長法官 聯席會議(2/2)

- (四) 公立學校教師不服學校所為行政處分之救濟，有提起申訴、再申訴或訴願之程序選擇權。
- (五) 基於上述程序選擇權，公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起訴願、行政訴訟以資救濟。
- (六) 公立學校解聘、停聘或不續聘教師之行政處分，經主管機關核准而生效，不影響當事人已提起或未提起之行政救濟程序。
- (七) 公立學校依法定程序將教師解聘、停聘或不續聘，為行政處分，該教師不服，應以該公立學校為被告提起撤銷訴訟。

21



參、救濟及處理

一、相關規定

*教師法

- | | |
|------|---|
| 第29條 | 教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。 |
| 第31條 | 教師申訴之程序分申訴及再申訴二級。 |
| 第33條 | 教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。 |



救濟管道多元

22



參、救濟及處理

★教師申訴評議委員會組織及評議準則

第3條 教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提出申訴。

第11條 申訴之提起應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起30日內以書面為之。



23



參、救濟及處理

★解聘、停聘或不續聘之措施，教師提起申訴之時間點計算

- 對解聘、停聘或不續聘，教師得提起申訴之時間點有二：
- 一、學校依教師法第14條規定於作成決議之10日內報主管教育行政機關核准同時以書面附帶理由通知當事人，教師於收受或知悉此通知的次日起30日內，可以向該管教師申訴評議委員會提起申訴。
 - 二、學校收到主管教育行政機關之核准公文後，另發文通知教師，教師於收受或知悉學校通知函文的次日起30日內，亦可以向該管教師申訴評議委員會提起申訴。

24



肆、重要函釋



Q1:

教師法第14條所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之「**相關法令**」所指為何？

25



肆、重要函釋

A1 :

- 教師法第14條第1項第13款所稱行為違反相關法令，應視其違反法令行為是否損及教師專業尊嚴之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處。
- 「相關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以較師違反該等法令已損及教師之專業尊嚴為範疇。

【本部105年10月31日臺教人（三）字第1050129046號函】



26



肆、重要函釋



Q2:

續上，教師法第14條所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之「**有關機關**」為何？

27



肆、重要函釋

A2 :

- 教師法第14條第1項第6款（現為第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」）所稱「**有關機關**」，**應視教師有損師道具體行為之查證權責機關而定。**
- 2.另本部 87 年 6 月 2 日 臺（87）人（一）字第 87041958 號函略以，有關機關是否包括學校一節，查司法院大法官會議釋字第382號解釋：「……公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，錄取學生、確定學籍、獎懲學生。核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構。於處理上述事項時，亦具有與機關相當之地位。」
- 3.審酌上開解釋，**公立學校應具有機關之地位，私立學校於處理所屬教師言行是否有損師道事宜時，亦具有與機關相當之地位。**

【本部88年1月28日台（88）人（二）字第88003971號函】

28



肆、重要函釋

Q3:

各級學校教師因涉刑事案件，於未判決前確定前，學校是否應暫停審議程序？



29



肆、重要函釋



A3:

- ◆ 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。
- ◆ 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前確定前，學校應本於權責依教師法第 14 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。
【本部 94 年 12 月 29 日台人（二）字第 0940168057 號函】

30



肆、重要函釋

Q4:

有關教師**退休後**始經學校性別平等教育委員會調查確認於任教期間涉有校園性侵害案件，學校**得否**依教師法第14條規定予以**解聘**？



31



肆、重要函釋



A4:

查本部97年4月18日台人（二）字第0970055926號函略以，基於維護學生受教權及教師之紀律，各級學校依其所知悉之具體事證，認為教師有構成教師法第14條第1項各款事由之可能時，應即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.....教師涉有教師法第14條第1項各款情事，學校應就該師所涉個案具體事實，確實檢討速予查明.....**教師如於審議期間自行離職者（含辭職或退休），學校應繼續完成調查程序，如確有行為不檢有損師道情事（按：現應為不得任用的事由），應依教師法規定程序懲處，並報經主管機關核定後，列為教育人員任用條例第31條之不得聘任之人員。**【本部99年9月7日台人（二）字第0990137046號函】



肆、重要函釋

Q5:



教師解聘案生效日期為何？學校教評會作成決議日？主管教育行政機關核准之日？

33



肆、重要函釋

A5:

學校依教師法第14條之1第2項規定，暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止，至其薪津則按其所支標準繼續發給。【本部101年5月21日臺人（二）字第1010076271A號函】

教師之解聘生效日期，係以自主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之次日起生效。【本部103年9月12日臺教人（四）字第1030125543號函】



34



肆、重要函釋

Q6:

教師停聘究屬暫時性措施或終局性措?



35



肆、重要函釋

A6:

停聘係指教師於聘約存續期間，因故無法到職，或有構成解聘、不續聘之事由，惟尚需經訴訟判決確定或有關機關查證是否屬實者，依規定暫時停止聘約關係。

→教師停聘應屬暫時性措施，非屬終局性措施。

【本部97年11月5日台人(二)字第0970210970號函；本部105年6月29日臺教人(三)字第1050059355號函】



36



肆、重要函釋

Q7:

學校上級教評會是否有糾正下級教評會認事用法功能?是否只限於教師解聘、停聘、不續聘事項?



37



肆、重要函釋

A7:

教評會係各大學院校作成對教師有關『聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、延長服務、資遣原因認定及其他依法令應予審議之事項』行政處分前之前置程序，仿司法制度設三級，除在於上開關於教師重大事項審議具集思廣益之慎重，具有行政處分前置程序之功能外，並有類似司法審制度發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能（司法院釋字第五七四號解釋理由書參照）。

→關於教師重大事項經三級審議，應以最後層級之教評會決定為最終確定意見，始合於教評會設置之功能與目的，且重大事項不限於教師解聘、停聘、不續聘事項。【本部105年11月2日臺教人(三)字第1050142481號函】

38



肆、重要函釋

Q8:

教師有教師法第14條第1項第9款及同條第4項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第25條的執行疑義？



39



肆、重要函釋

A8:

教師法第14條第4項及防治準則第25條規定，係為避免涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，同時兼顧教師個人權益。故教師涉性騷擾行為時，視其涉案情節輕重而有不同處置方式：

(一)經學校教評會審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容初步判定已達「情節重大」程度者→由學校核予停聘靜候調查【停聘期間不發給本薪（年功薪），須俟調查結果無此事實並回復聘任者，始補發全部本薪（年功薪）】。

40



肆、重要函釋

A8(續1):

(二)教評會審議前，或經教評會審酌相關事證後，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，而學校認有離開教學現場之必要者→應依防治準則第25條規定，提經性平會決議通過後執行。如為核給事假接受調查（超過7日按日扣薪）者，俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。



41



肆、重要函釋

A8(續2):

(三)經教評會審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，且學校亦認無離開教學現場之必要者→維持原有作息。

➢ 上開（二）、（三）之情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，教評會應立即依教師法第14條第4項規定辦理審議停聘。

【本部104年12月3日臺教人(三)字第1040143906號函】

42



肆、重要函釋

A8(續3):

★ 教師涉有性騷擾或性霸凌事件，經性平會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第14條第1項第8款或第9款規定部分，依教師法第14條第4項後段規定，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。

【本部104年12月3日臺教人(三)字第1040143906號函】



43



肆、重要函釋

A8(續4):

★ 大學教師涉有教師法第14條第1項第10款(性侵害)情形者，學校於知悉之日起1個月內予以停聘，程序上是否須經各級教評會審議通過，或從速逕由校級教評會審議通過，應回歸各校教評會組織規程或設置辦法規定，倘學校認得從速逕由校級教評會審議通過，應修正教評會組織規程或設置辦法之規定，並經校務會議審議通過後實施。

【教育部101年3月5日臺人(二)字第1010019698A號函】



44



肆、重要函釋

Q9:

教師法第14條第1項第14款所指違反聘約情節重大，所指「情節重大」如何界定？



45



肆、重要函釋

A9:



- ✱ 教師法第14條第1項第14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】

46



肆、重要函釋

A9(續1):

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。【最高行政法院104年度判字第258號判決】、【本部107年5月9日臺教高通字第1070047657號】

※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。



47



肆、重要函釋

A9(續2):

※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。

※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。



48



肆、重要函釋

A9(續3):



※符合正當法律程序(1/2)：

- ◆ 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。

49



肆、重要函釋

A9(續4):

※符合正當法律程序(2/2)：

- ◆ 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。



50



肆、重要函釋



伍、常見程序瑕疵

一、學校教評會運作方面(1/2)：

- 1、未敘明解聘、停聘或不續聘之具體事實查證過程（無法逕予認定時，宜由學校籌組專案小組進行實質調查）。
- 2、學校教師評審委員會之組成未符設置辦法之規範。
- 3、教師評審委員會出席委員人數及議決人數與簽到表不符。





伍、常見程序瑕疵



一、學校教評會運作方面(2/2)：

- 4、教師評審委員會會議紀錄未敘明應出席、實際出席委員、依規定迴避人數及參與投票人數及通過決議人數。
- 5、教師評審委員會會議紀錄未引據教師法適用條款。
- 6、未尊重性別平等教育委員會決議。依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第29條規定，對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

53



伍、常見程序瑕疵

二、當事人陳述意見方面：

- 1、未於教師評審委員會邀請當事人列席說明，或未於事實表及會議決議敘明當事人陳述之意見或通知送達情形。（依性別平等教育法第25條第4項規定，教師涉及性侵害性騷擾或性霸凌事件，經學校教師評審委員會依教師法相關規定審議時，應給予其書面陳述意見之機會。）
- 2、未於通知當事人列席之書面通知上載明詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果並注意文書之送達過程。

54





伍、常見程序瑕疵

三、教評會決議後：

- 1、未依教師法第14條之1第1項規定，於作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准。
- 2、未依教師法第14條之1第1項規定，於報請主管教育行政機關核准同時以書面附理由通知當事人。
- 3、未依教師法第14條之1第2項規定，教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。



55



陸、重要業務宣導

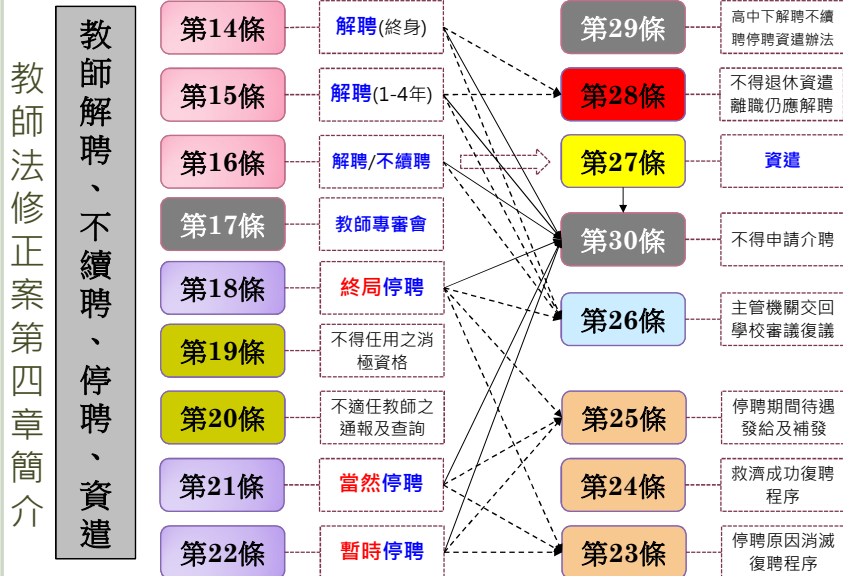
為防堵不適任人員進入校園，請落實查詢通報作業

	法令依據	適用對象	備註
查詢 作業	性別平等教育法第27條之1第5項	學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員	
	涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法	同上	
	不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法	教育人員及其他準用人員	
通報 作業	涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法	學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員	涉性別事件
	不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法	教育人員及其他準用人員	有消極資格情事

56



柒、教師法修正案第四章簡介



捌、結語

- ♥ 維護教師權益與學生受教權~處理不適任教師有其必要性
- ♥ 沒有程序正義就沒有實質正義
- ♥ 積極與使命感~勇於任事



58



報告完畢
~感謝您~

59



業務報告

教育部法制處

本教材僅提供本次研討會參加人員使用，請遵守著作權法相關規定



法制處

Department of Legal Affairs

法制處業務報告

1



法制處

Department of Legal Affairs

報告大綱

一、學校申評會常見問題

二、原措施經中央申評會撤銷之原因

三、配合教師法108年6月5日修正公布，教師申訴制度之變革

四、結語

2

一、學校申評會常見問題

(一)申評會組成合法與否

(二)申評會委員如何適用迴避原則

(三)評議決定法定可決數之判斷

(四)評議決定之發文及評議書之製作

3

(一)學校申評會之組成

1. 大學(含獨立學院)申評會委員組成之法源依據：

(1)教師法第29條第2項(108年6月5日修正公布前)

(2)大學法第22條第1項

法定組成	應達人數
未兼行政教師人數	不得少於委員總額2/3 (\geq 委員總數 \times 2/3)
任一性別人數	應占委員總額1/3以上
代表性	教師、教育學者、該地區教師組織或分會代表



(一) 學校申評會之組成

2. 專科學校申評會委員組成之法源依據：

- (1) 教師法第29條第2項(108年6月5日修正公布前)
- (2) 專科學校法第29條第1項
- (3) 教師申訴評議委員會組織及評議準則第8條

法定組成	應達人數
未兼行政教師人數	不得少於委員總額2/3
任一性別人數	應占委員總額1/3以上
代表性	教師、教育學者、該地區教師組織或分會代表、學校代表、社會公正人士

※「未兼行政教師」委員部分：係指現職須為教師；如非屬教師身分，自不得算入為未兼行政教師之委員。



(一) 申評會組成合法與否

學校遴聘「地區教師組織代表」，須由地區教師會推派，方符教師法第27條第5款規定：「各級教師組織之基本任務如下：五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。」

1. 學校檢卷答辯時，應依本部提供之「教師申訴評議委員會委員名單(格式)」填寫各類別委員性別、是否兼任行政職務等，並載明該教師會代表之服務學校、所屬教師會、教師會推派公文日期及文號，以供查證其合法性。

2. 申評會委員任期屆滿時，均應再次函請地區教師組織推派代表，供學校辦理遴聘作業。



教師申訴評議委員會委員名單(學校申評會格式)

委員任期：○年○月○日起至○年○月○日止

法定 代表性	姓名	服務 單位	職稱	性別	是否兼任 行政職務 (僅限具教師身分者)	是否曾參與 本案原措施 之作成及經 申請迴避而 須迴避	備註
教育學者							
地區教師 組織		包括服務學 校及其所屬 教師會					地區教師組 織推派公文 日期及文號
教師							
學校代表							
(其餘依教師申訴評議委員會組織及評議準則或自訂章則規定填列)							
檢覈結果： <input type="checkbox"/> 組成合法 <input type="checkbox"/> 組成不合法							



(二)申評會委員如何適用迴避原則

申評會委員或主席，曾參與各級教評會、考核會或性平會等並審議原措施，核有申評會委員應迴避而未迴避之情形。

★評議準則第22條第1項規定「申評會委員於申訴案件有利害關係者，應自行迴避」，立法理由敘明包括曾參與原措施或前救濟程序者，於申訴案件即有利害關係，屬應自行迴避之情形。



(三) 評議決定未達法定可決數

評議準則第31條第1項規定：經委員二分之一以上出席，出席委員三分之二以上同意。

- ★評議決定無論是「有理由」、「無理由」或「不受理」，均應經出席委員三分之二以上同意，始為合法。
- ★以徵詢無異議及舉手方式為之時，將表決方式及表決結果，載明於當次會議紀錄。
- ★以無記名投票方式為之時，另應當場封緘表決票，經會議主席及委員推選之監票委員簽名，由申評會妥當保存。

9



(四) 評議決定之發文及評議書之製作

1. 評議準則第35條第1項規定：評議書以申評會所屬學校名義行之，作成評議書正本。
- ★評議決定以學校名義發文，非學校申評會之名義。

10



(四)評議決定之發文及評議書之製作

2. 評議準則第34條第1項第4款規定：不受理決定者，得不記載事實。

★評議結果為不受理決定者，仍應製作評議書，但得不記載事實。

11



二、原措施經中央申評會撤銷之常見原因

(一)教師升等

(二)教師評鑑

(三)校內復議程序之機制

12



(一)教師升等-依釋字第462號解釋

1. 各大學校、院、系（所）教師評審委員會，本於專業評量之原則，應選任各該專業領域具有充分專業能力之學者專家先行審查，將其結果報請教師評審委員會評議。
2. 教評會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。
3. 教評會如認為外審意見有事實認定錯誤，應再次送外審委員確認，不得任意廢棄原審查意見，且加送外審應依學校章則規定。再者，如外審意見已通過，而擇外審負面審查意見，予以不通過，即屬違反釋字第462號解釋之意旨。¹³



(一)教師升等

1. 學校升等辦法**應明定**各升等評審項目(教學、研究、服務)配分比重、各項目具體評分內容、升等案通過與否之評分標準等。
2. 學校章則如未明定教師升等案最終通過與否之評分標準，導致學校教評會無具體客觀、明確之評分依據，留有恣意評量空間及評審標準欠缺客觀合理規範，不符行政程序法第5條規定「行政行為之內容應明確」之意旨。



(二)教師評鑑

大學法第21條規定：

- I 大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。
- II 前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。

15



(二)教師評鑑

1. 大學教師評鑑相關規範及實施，事關教師工作權，除自訂規範不得抵觸法律規定外，並應符合行政程序法第5條規定「**行政行為之內容應明確**」之精神，以避免恣意專斷，俾使學校得以公正評量教師各方面表現。

16



(二)教師評鑑

2. 常見**錯誤**類型

- 評鑑項目、計分、核扣分及通過標準未臻明確
- 未明定各級主管具體核扣分標準及理由
- 評鑑辦法及評鑑細項指標、核扣分及計分標準，涉及評鑑重要事項，未經學校校務會議審議通過或以校務會議自行授權校教評會或各系所通過)

17



大學 學年度教師評鑑總分表

服務單位		職級	
教師姓名			
評鑑項目	計分比例	系(學位學程、中心) 評分	分數 (系【學位學程、中心】評分×計分比例)
教學	%		
輔導與服務	%		
研究	%		
系(學位學程、中心) 核分合計	(最多為 75 分)		
教學、輔導與服務、研究	院長(中心主任)核分 (加減 10 分) (權限 20 分)	副校長核分 (加減 10 分) (權限 20 分)	校長核分 (加減 15 分) (權限 30 分)



2. 常見**錯誤**類型

- 涉及評鑑重要事項，未經學校校務會議審議通過或以校務會議自行授權校教評會或各系所通過)

國立〇〇大學教師評鑑準則

106年10月20日本校106學年度第1次校務會議通過

八、學系教師評鑑要點應包含教學、研究、服務與輔導三種面向之指標。除基本指標及其配分依本準則規定外，其餘各面向之指標及其配分由學系依其特性、發展與教師成長需求自行訂定。

十四、學系教師評鑑要點與所附評鑑指標及配分表之訂定與修正應由系教評會為之，並應提送校教評會備查後，始得實施。

19



2. 常見**錯誤**類型

- 涉及評鑑重要事項，未經學校校務會議審議通過或以校務會議自行授權校教評會或各系所通過)

社會科學系教師評鑑實施要點

- 98年10月23日98學年度上學期第3次系務會議通過
- 99年5月28日98學年度下學期第2次校教師評審委員會會議通過
- 103年5月27日102學年度下學期第2次系務會議修正通過
- 103年6月24日102學年度下學期第2次校教評會通過
- 107年4月27日106學年度下學期第3次系教評會修正通過
- 107年5月22日106學年度下學期第4次系教評會修正通過
- 107年6月26日106學年度下學期第2次校教評會備查

20



法制處

Department of Legal Affairs

(三)校內復議程序之機制

檔 號：

保存年限：

教育部 書函

地 址：10051臺北市中山南路5號
傳 真：02-2397-6946
聯絡人：林奇郁
電 話：02-7736-5936

受文者：本部人事處
發 日期：中華民國107年8月24日
發 字號：臺教人(三)字第1070116491號
速 別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：無附件

主旨：貴校教師評審委員會（以下簡稱教評會）如審議實務有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，得斟酌建立校內復議程序機制，請查照。

21



法制處

Department of Legal Affairs

(三)校內復議程序之機制

- ◆ 依據行政院107年4月12日院臺訴字第1070167299號函訴願決定及最高行政法院106年度判字第437號判決意旨：教評會如就教師之特定行為合致教師法第14條第1項各款(不限一款)作成不予解聘、不予停聘或續聘之決議，不得就同一行為重複審議。決議後於一定期間發現內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。
- ◆ 審議有重啟教師解聘、停聘或不續聘案決議程序之需要，應建立校內復議程序機制。

22



三、配合教師法108年6月5日修正公布，教師申訴制度之變革

(一) 涉及教師申訴之教師法修正條文

(二) 教師申訴制度之變革

23



(一) 涉及教師申訴之教師法修正

1. 現行評議準則有關教師得提起申訴範圍及申訴提起之日之計算等規定，提升至法律位階規範。（教師法修正條文第42條）
2. 修正申評會委員之組成，並明定教師組織代表推薦之原則，及各級申評會於本法本次修正施行後調整組織之過渡規定。（教師法修正條文第43條）

24



(一) 涉及教師申訴之教師法修正

3. 配合省府組織之精簡，修正高級中等以下學校教師申訴案件之管轄層級；另明定教師提起申訴、訴願之處理與不服申訴(再申訴)決定之後續救濟管道及程序。(教師法修正條文第44條)
4. 申訴案件經評議確定者，有拘束各關係機關及學校之效力；學校未依評議決定執行，主管機關得追究責任。(教師法修正條文第45條)
5. 直轄市、縣(市)及中央教師申訴評議委員會之評議書應主動公開。(教師法修正條文第46條)²⁵



教師提起救濟管道及程序-

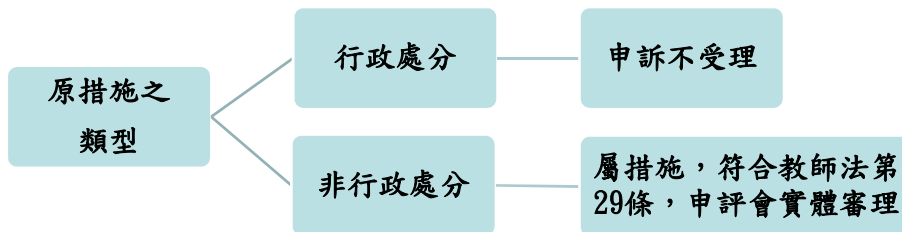
★申訴、訴願擇一提起，且申訴優先(教師法修正條文第44條第3項)

1. 教師如提起申訴、再申訴，不得再依訴願法提起訴願。
 - 原措施性屬行政處分者，再申訴決定視同訴願決定。



教師提起救濟管道及程序-

2. 教師如先提起訴願，後提申訴，申訴應停止評議
→ 教師撤回訴願或訴願決定確定 → 申訴繼續評議 →
申評會如下方式處理：(教師法修正條文第44條第4項)



三、配合教師法108年6月5日修正公布，教師申訴制度之變革

(二) 教師申訴制度之變革

刪除評議書應送達地區教師組織之規定。(教師法修正條文第45條說明四)



(二)教師申訴制度之變革

◆委員組成

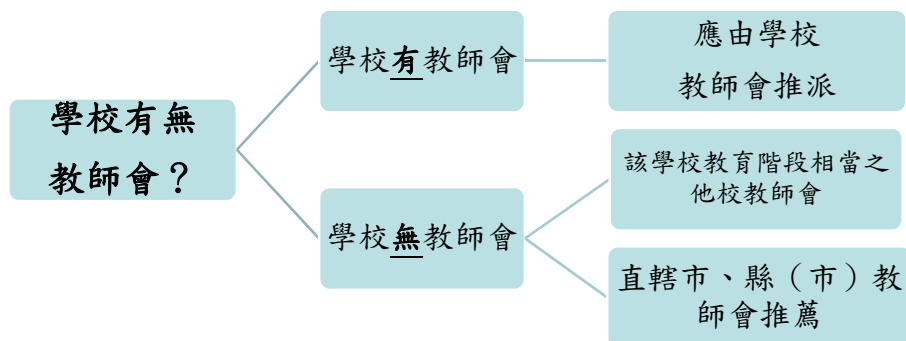
	現行	教師法修正條文第43條	備註
1	教師	教師	不變
2	教育學者	學者專家	擴大選任範圍
3	該地區教師組織或分會代表	該地區教師組織代表	專上以上學校，由該校教師會推薦，如無教師會者，由該學校教育階段相當之他校教師會或直轄市、縣(市)教師會推薦。
4	學校代表(專科學校)	學校代表	大學申評會亦須增加此代表
5	社會公正人士	社會公正人士	不變

29



(二)教師申訴制度之變革

- ◆委員組成：教師法修正條文第43條第2項規定專上以上學校，由該校教師會推薦，如無教師會者，由該學校教育階段相當之他校教師會或直轄市、縣(市)教師會推薦。





三、配合教師法108年6月5日修正公布，評議準則
修法方向與變革

(二)教師申訴制度之變革

★**過渡條款**：教師法修正條文第43條第4項規定

應於教師法108年6月5日修正之條文施行之
日起1年內完成修正，否則申評會組成不合
法。



報告完畢
敬請指教





綜合座談

主持人：陳焜元 處長

（教育部人事處）

李惠宗 教授

（國立中興大學法律學系教授/教育部中央教師

申訴評議委員會及訴願審議委員會委員）

列席：教育部 高等教育司

技術及職業教育司

學生事務及特殊教育司

法制處

人事處







重要參考法規

重要參考法規 QR code

1. 請各位貴賓登入無線網路，本校 Wi-Fi 帳號：ntnu_guest
(免帳密，連線後開啟瀏覽器按「同意」即可使用)
2. 請掃描下列法規 QR code，以查詢法規內容。

序號	法規名稱	QR code
1	大學法	
2	大學法施行細則	
3-1	教師法 (108.6.5 修正，尚未施行)	
3-2	教師法 (現行規定)	
4	教師法施行細則	

序號	法規名稱	QR code
5	教育人員任用條例	
6	教育人員任用條例施行細則	
7	專科以上學校兼任教師聘任辦法	
8	專科以上學校教師資格審定辦法	
9	專科以上學校教師資格送審作業須知	
10	教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點	

序號	法規名稱	QR code
11	專科以上學校教師評審委員會辦理教師資格審查注意事項	
12	大學辦理國外學歷採認辦法	
13	司法院釋字第 462 號解釋 (大學教師升等評審程序)	
14	教育部辦理專科以上學校教師著作審查委員遴選原則	
15	專科以上學校辦理以著作(技術報告、作品、體育成就證明及教學實務研究)送審教師資格查核表	
16	專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則	

序號	法規名稱	QR code
17	專科以上學校教師違反送審教師資格規定案查核表	
18	專科以上學校學術倫理案件處理原則	
19	科技部學術倫理案件處理及審議要點	
20	不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法	
21	專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程	
22	教師申訴評議委員會組織及評議準則	

序號	法規名稱	QR code
23	性別平等教育法	
24	校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則	
25	司法院釋字第 702 號解釋 (教師因行為不檢有損師道而不得從事教職案)	
26	司法院釋字第 736 號解釋 (教師因學校措施受侵害之訴訟救濟案)	
27	行政程序法	



附錄

教育部 108 年度

教師聘任、資格審查暨行政救濟業務研討會注意事項

- 一、時間：108 年 12 月 5 日（星期四）
- 二、地點：臺師大圖書館校區綜合大樓 2 樓《綜 202 演藝廳》
- 三、本次會議上、下午均須簽到，下午場請於 14:00 以前掃描下午場 QR code 完成簽到，無法以 QR code 簽到者，請洽現場工作人員。
- 四、午餐及茶敘地點在本棟(綜合大樓)210 展覽廳。(本會場對面)
- 五、資料袋內有本次研討會發言單，請利用時間填妥發言單後交給現場工作人員，下午的綜合座談，將會就您的提問先進行回答。
- 六、私校的夥伴請於下午簽到時向工作人員領取研習證明。而無法參加下午課程必須先行離開的私校夥伴，請於上午課程結束後向工作人員領取上午課程之研習證明。
- 七、會議手冊內有線上回饋意見表，請掃描 QR code 直接填寫，如不方便線上填寫，亦可書面填答後，撕下意見表交給現場工作人員。
- 八、無線上網 Wi-Fi：ntnu_guest，免帳密(連線後開啟瀏覽器，按下「同意」)即可上網。

國立臺灣師範大學圖書館校區 交通資訊

地址:臺北市大安區和平東路一段 135 號 (師大綜合大樓)



搭乘捷運

- ◎古亭站：『古亭站』5 號出口往和平東路方向 直行約 8 分鐘即可到達。
- ◎台電大樓站：『台電大樓站』3 號出口往師大路方向直行約 8 分鐘即可到達。
- ◎東門站：『東門站』5 號出口沿永康街往師大方向直行約 14 分鐘即可到達。



各線公車

- ◎搭乘 15、18、235、237、278、295、672、907、和平幹線
至「師大站」或「師大綜合大樓站」

研討會訊息



自行開車

- ◎中山高:圓山交流道下->建國南北快速道路->右轉和平東路->師大圖書館校區
- ◎北二高:木柵交流道->辛亥路->右轉羅斯福路->右轉和平東路->>師大圖書館校區
- ◎安坑交流道->新店環河快速道路->水源快速道路->右轉師大路->>師大圖書館校區
(校內車位有限，請盡量搭乘大眾運輸工具前往。)



[檢視較大的地圖](#)





★ 本校禮堂、行政大樓、普通大樓及文薈廳為古蹟，歡迎蒞臨參觀！

圖書館校區 配置圖



★ 會場位置

教育部 108 年度教師聘任、資格審查暨行政救濟業務實務研討會 回饋意見表

各位來賓，您好！

非常感謝您參與本次的研討會活動，也希望您在本次的活動中有所收穫。為了往後的交流活動有更完美的呈現，希望您能夠在離開會場前協助我們填寫線上意見回饋表(請掃描下列 QR code 直接填寫)，如您不方便線上填寫，請書面填答，並撕下本頁交給現場工作人員。再次感謝您對本活動的全程參與和支持！



教育部（人事處）

國立臺灣師範大學 敬上 108.12.05

題號	題目 (請依同意的程度勾選左方欄位)	非常同意	同意	尚可	不同意	非常不同意
1. 專題演講-新教師法之解聘、不續聘規定分析(莊國榮助理教授)						
1.1	您覺得講座的专业知識及經驗符合您的需求					
1.2	您覺得講座的演講內容與舉例切合主題					
1.3	您覺得講座的表達清晰能引發您聽講的興趣					
1.4	您覺得演講中講授的知識與技能，非常實用收穫良多					
1.5	整體而言，此演講符合工作需求，確實能幫助相關業務推行					
2. 專題演講-專科以上學校教師資格審定辦法之修正與展望(周志宏教授)						
2.1	您覺得講座的专业知識及經驗符合您的需求					
2.2	您覺得講座的演講內容與舉例切合主題					
2.3	您覺得講座的表達清晰能引發您聽講的興趣					
2.4	您覺得演講中講授的知識與技能，非常實用收穫良多					
2.5	整體而言，此演講符合工作需求，確實能幫助相關業務推行					



