

不適任教師處理程序

教育局人事室 股長 鄭如劭

110年3月16日

教師法14條第1項（終身解聘）

- 一. 動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
- 二. 服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
- 三. 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四. 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。
- 五. 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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 六. 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二十條或第二十五條規定處罰，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。

教師法14條第1項（終身解聘）

- 七. 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，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。
- 八. 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。
- 九. 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。
- 十. 體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十一. 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15條第1項（解聘1-4年）

- 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二十條或第二十五條規定處罰，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九十七條規定處罰，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。

教師法16條第1項（解聘或不續聘）

- 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。

教師法18條第1項（終局停聘）

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。

教師法27條第1項（資遣）

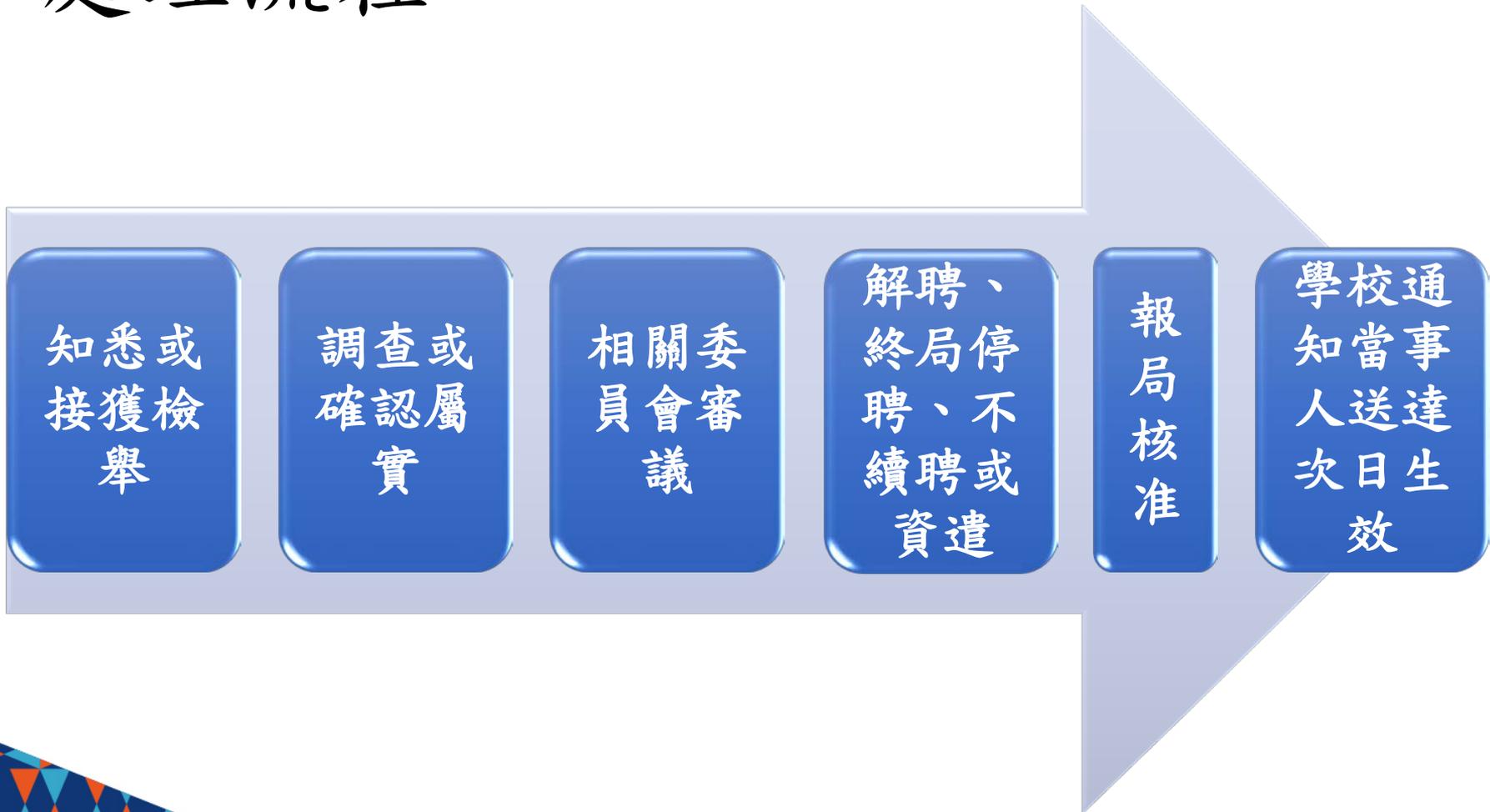
- 一. 因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。
- 二. 現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。
- 三. 受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。

壹、處理原則

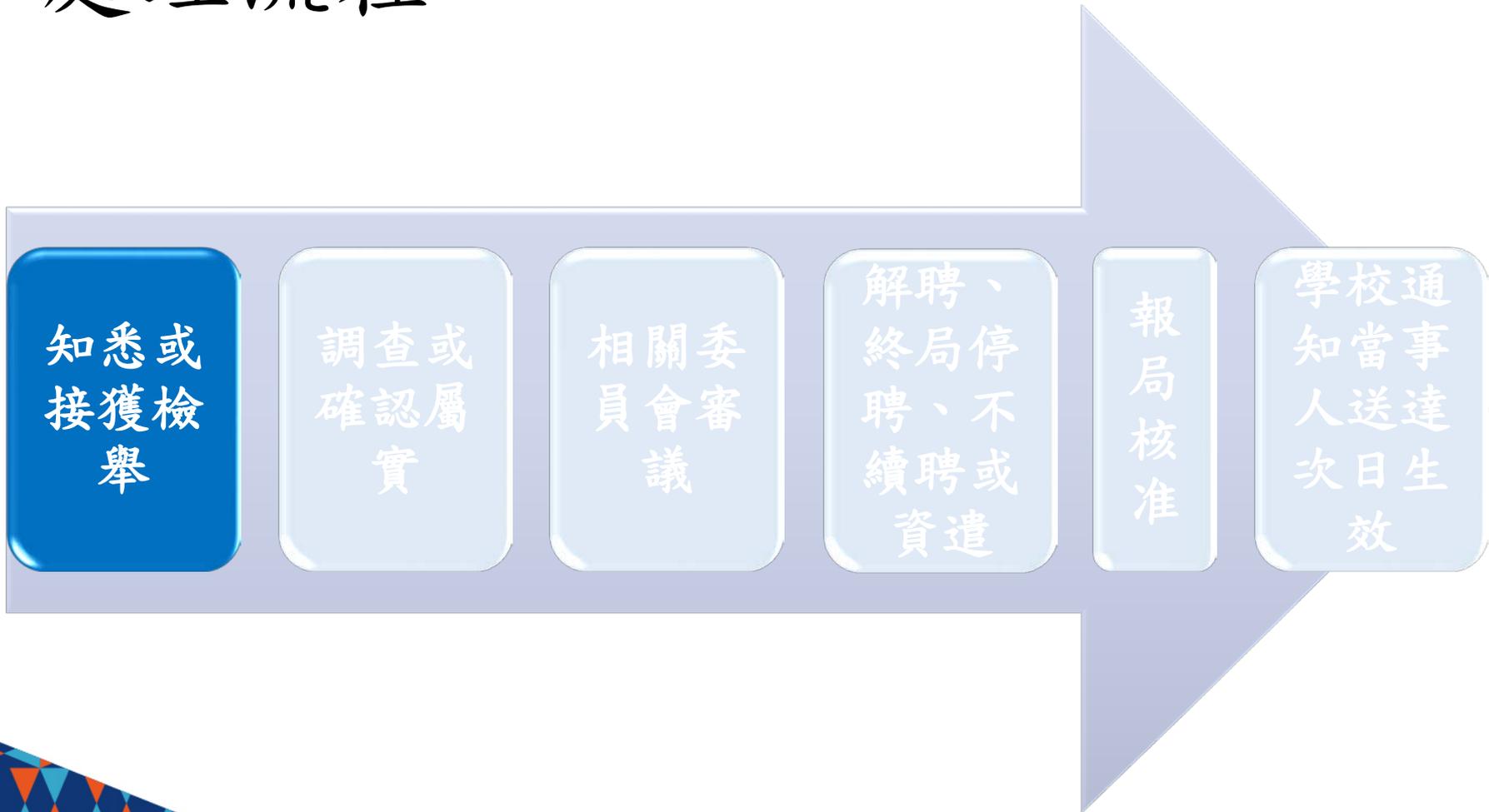


臺北市政府教育局
DEPARTMENT OF EDUCATION
TAIPEI CITY GOVERNMENT

處理流程



處理流程



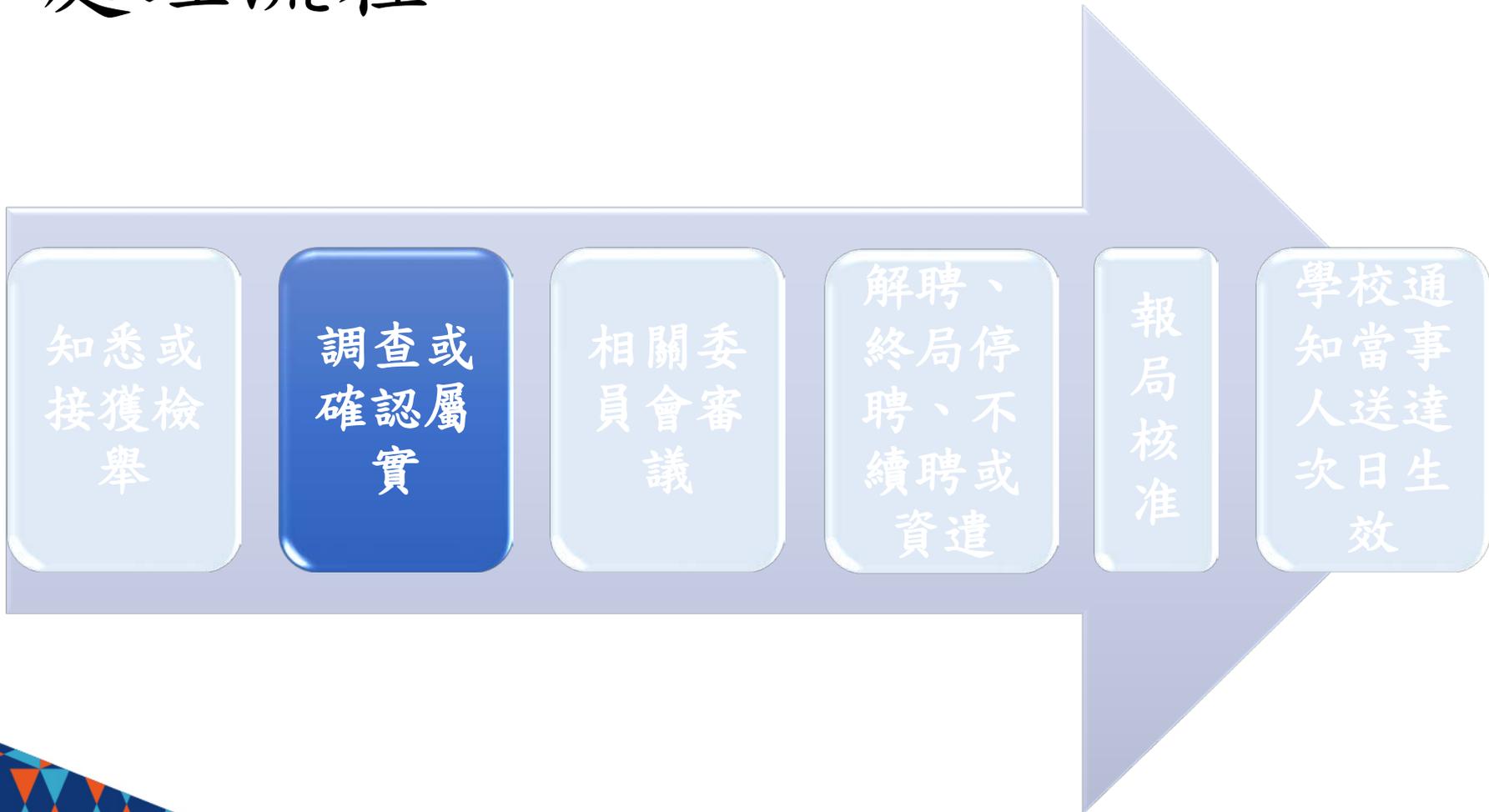
知悉或接獲檢舉

- 知悉：包括學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉者在內。
- 學校應於接獲檢舉後20日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

學校應不予受理情形：

- ◆ 非屬教師法第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。

處理流程



誰來調查？怎麼調查？

調查類別

依確定判決、
裁罰處分認定
事實

依性平法、性
工法、性騷法
規定調查

依校園霸凌防
制準則規定調
查

校園事件處理
會議調查

調查類別

依確定判決、
裁罰處分認定
事實

依性平法、性
工法、性騷法
規定調查

1. 犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
2. 服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
3. 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
4. 依兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法或兒童及少年福利與權益保障法規定處罰。

調查類別

依確定判決、
裁罰處分認定
事實

依性平法、性
工法、性騷法
規定調查

1. 性侵害、性騷擾、性霸凌行為
2. 其他涉及性平相關法規之案件

調查類別



調查類別

1. 知悉未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。
2. 偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據。
3. 體罰學生。
4. 非屬前3類之行為違反相關法令案件。
5. 教學不力或不能勝任工作、違反聘約情節重大。

依校園霸凌防
制準則規定調
查

校園事件處理
會議調查

校事會議

- 委員組成：
 - 校長、家長會代表1人、行政人員代表1人、學校教師會代表1人、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人。
- 校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

校事會議

- 自行調查時，校事會議應組成調查小組：
 - 成員以三人或五人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，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教師專業審查會調查及輔導人才庫之調查員擔任。
 - 調查期間：組成後30日+30日內完成調查（應通知教師）
 - 製作調查報告提校事會議審議；調查小組應推派代表列席說明。
 - 就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。負有保密義務者，包括參與處理校事會議案件之所有人員。

校事會議

- 校事會議之審議，應依下列規定辦理：
 - 依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。
 - 必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。
- 審議之決議，應經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。

校事會議

無輔導改善可能

- 校事會議審議調查報告 ● 應為下列決議之一：
 - 教師涉有解聘辦法第二條第四款或第五款所定情形，學校應移送教評會審議。
 - 教師疑似有教師法第16條第1項第1款情形，而有**輔導改善之可能者**，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會**輔導**。
 - 教師無前二款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。
 - 教師無前三款所定情形，應予結案。

校事會議

- 校事會議調查後認教師**無輔導改善可能**，其情形如下：
 - 經校事會議認定因**身心狀況或其他原因**，無法輔導改善。
 - 因本法第16條第1項第1款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定**3年內再犯**。

校事會議

- 自行輔導時，校事會議應組成輔導小組：
 - 成員以三人或五人為原則，應包括績優教師，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教師專業審查會調查及輔導人才庫之輔導員擔任。
 - 輔導期間：2個月+1個月（應通知教師）
 - 製作輔導報告提校事會議審議；輔導小組應推派代表列席說明。

校事會議

- 經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議；輔導改善有成效者，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。
- 前述輔導改善無成效情形如下：
 - 規避、妨礙或拒絕輔導。
 - 輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。
 - 其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

校事會議委員 VS 調查/輔導小組成員

兩者成員不宜相同

校事會議委員除因代表身分變更，由學校遴選符合資格者接替外，同一案件處理過程中不宜更換人員。

已進行調查之案件，有維持處理程序穩定及確保當事人對程序信賴之必要，爰調查小組成員不宜中途更換。

同一案件之調查員與輔導員，不得為同一人。

Q1 :

- 輔導期間是累加的還是要連續？輔導期間，倘遇寒暑假，沒有學生如何入班觀察？

ANS :

輔導期間採連續計算。輔導小組之輔導方式多元，例如召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，無須每日都入班觀察，爰遇到寒暑假可以用其他方式輔導之。

Q2 :

- 學校知悉教師疑似違反非教育相關法令（如：刑法、毒品危害防制條例等）時，應如何處理？

ANS :

倘非屬學校可自行調查之範圍，建議仍召開校事會議立案，並於判決確定後復提請校事會議審議並提出處理建議，依建議結果移請相關委員會審議。

調查期間教師可以停聘嗎？

暫時予以停聘

	第22條第1項	第22條第2項
適用情形	性侵害、性騷擾、性霸凌、性平裁罰案件	其他案件（不含左列性平、教師法第14條1項1-3款、第16條1項）
教評會審議時點	知悉起1個月內	必要時
調查停聘期間	6M+3M+3M	3M+3M
經調查屬實者，於函報主管機關核准後至學校解聘前	應予停聘 ，免經教評會審議。	得 經教評會審議通過後， 予以停聘 。
停聘期間待遇	不發	發給半數本薪（年功薪）
事由消滅未受解聘或終局停聘處分回復聘任	補發全數本薪（年功薪）	補發另半數本薪（年功薪）
復聘	1. 屆滿次日報到復聘 2. 原因消滅得申請復聘，應經教評會審議通過後復聘。	
教評會審議比例	1/2+1/2（免報主管機關核准，免副知本局）	

暫時予以停聘

- 依教師法第22條第1項前段規定審議暫時予以停聘未通過，嗣經學校性平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。
- 教評會未依規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

當然暫時予以停聘

- 教師有下列各款情形之一者，**當然暫時予以停聘**：
 - 一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。
 - 二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。
 - 三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

1. 教師有上開各款情事之一時，即發生停聘之效力。
2. 而為保障學生學習權益，學校仍應提請教評會審議是否已有本法第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。
3. 停聘事由消滅，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。

處理流程



審議權限

- 教師法第14條第1項1~3款判決確定：學校逕予解聘
- 性侵害、性騷擾、性霸凌、性平裁罰案件解聘之必要：性平會或依法組成之相關委員會
 - 涉及教師法第15條解聘1至4年者，10日內提請教評會審議解聘期間。
- 非前開2類之其他案件：教評會
- 例外：學校有違法或怠為審議之虞，經主管機關逕予提交教師專業審查會(專審會)案件，專審會之決議，視同學校教評會之決議。

教師評審委員會

★依審議不適任教師之態樣，新增學校另行增聘校外學者專家擔任教評會委員之作法。

教評會組成 類型	未兼行政或董事之教師，不得少於1/2	另聘專家學者使未兼行政或董事之教師少於1/2
性平【註】		V
兒少、體罰或霸凌		V
教學不力	V	
其他態樣	V	

【註】指未達終身解聘之性騷擾、性霸凌、性平裁罰案件。

教師評審委員會

【舉例說明】

- 教評會委員總額9人，未兼行政教師代表5人，依本法第9條第3項，學校應另增聘校外學者專家2人，使委員總額增至11人，致未兼行政之教師代表5人，恰少於委員總額二分之一。

遴聘來源：

1. 兒少案件、體罰或霸凌案件：高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫
2. 性平案件：校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫

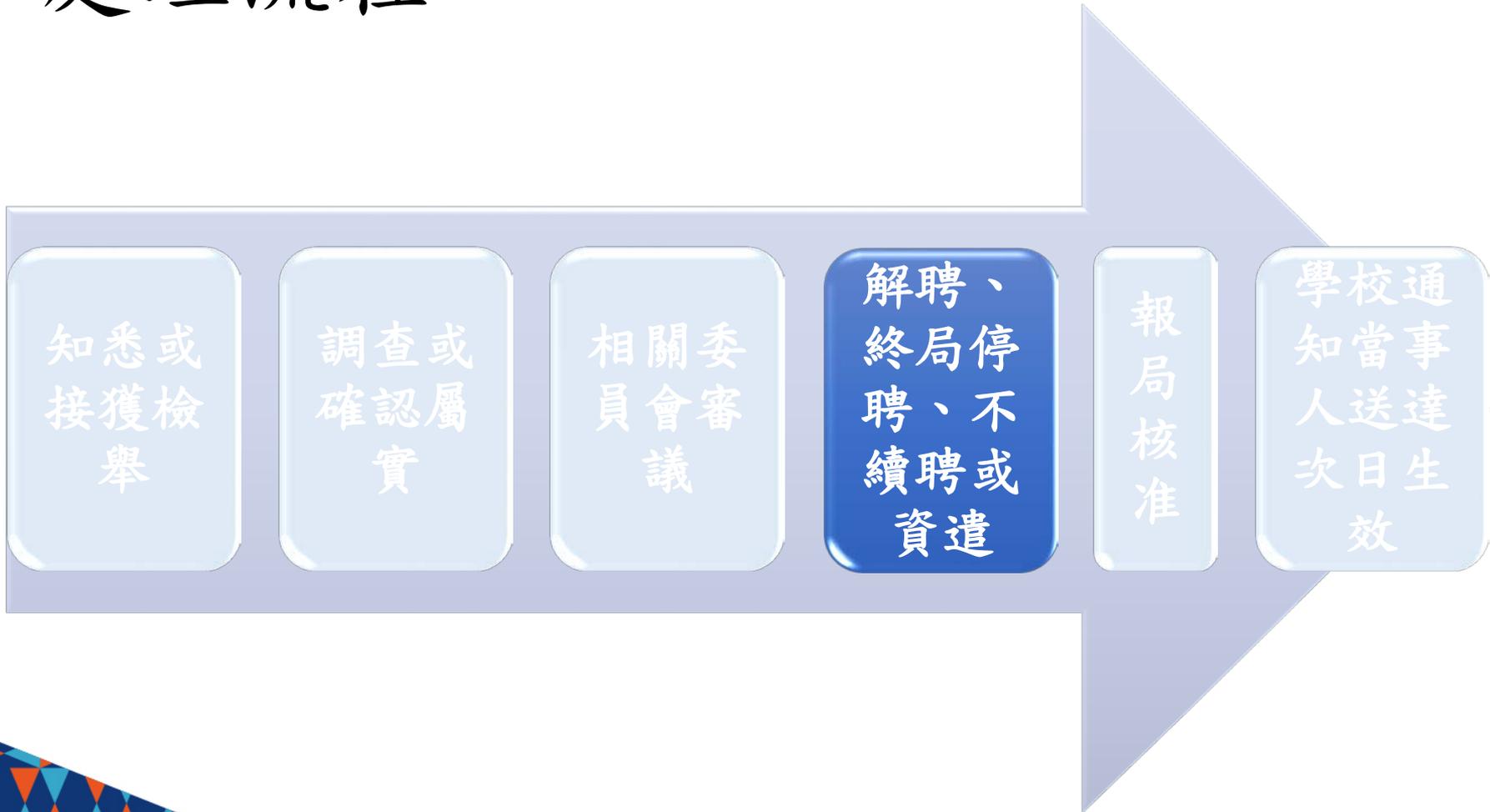
通知當事人說明

- 教評會審議解聘、不續聘、停聘、資遣事項時，應以書面記載下列事項通知當事人，並給予陳述意見之機會。
 1. 當事人及其住居所。
 2. 審議解聘、不續聘、停聘、資遣事項之原因事實及法規依據。
 3. 得提出陳述書之意旨、期限，或得到場陳述意見之意旨、時間、地點及得否委託他人到場代為陳述意見。
 4. 不提出陳述書之效果，或不到場陳述意見之效果。
 5. 其他必要事項。

迴避之相關規定

- 本會為決議時，**迴避之委員**不計入該項決議案之**出席委員人數**。但審查教師長期聘任事項時，迴避之委員不計入該項決議案之**全體委員人數**。
- 另有**自行迴避**(有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項)、**當事人申請迴避**(有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞)及**委員會職權命其迴避**(有所定情形不自行迴避，也未經申請迴避者)。

處理流程



法律效果

14 終身解聘

終身不得聘任為教師

15

解聘1-4年

解聘期間不得聘任為教師

27

退休

資遣

16

解聘或不續聘

可至他校任教（僅適用於教學不力或不能勝任工作或違反聘約情節重大）

18

終局停聘

未達解聘之程度。學校保留底缺，停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。期間：6個月至3年。

教評會決議比例

★免經教評會審議之態樣

類型	教師法條文	審議權責	法律效果
有罪判決確定	第14條第1項 第1、2、3款	免經教評會審議 免報主管機關核准	解聘且終身 不得聘任為 教師
性平案件 (有解聘且 終身不得聘 任為教師之 必要)	第14條第1項 第4、5、6款	性平會 函報主管機關核准	解聘且終身 不得聘任為 教師

★經教評會審議之態樣

類型	教師法條文	審議權責	教評會出席比例	教評會表決比例	法律效果
兒少、體罰、霸凌	第14條第1項第7款、 第14條第1項第10款	教評會	2/3	出席的 1/2	解聘且終身不得聘任為教師
	第15條第1項第3款、 第15條第1項第4款	<p>權限：性別事件有關之事實認定，及應否解聘。</p>			解聘且1至4年不得聘任為教師
性平案件	第15條第1項第1款、 第2款	性平會+ 教評會	1/2		1年不得聘任為教師
其他	第14條第1項第8款至 第9款及第11款	教評會	2/3	出席的 2/3	解聘且終身不得聘任為教師
	第15條第1項第5款				解聘且1至4年不得聘任為教師
	第18條第1項		2/3	出席的 2/3	終局停聘 6個月至3年

權限：議決該教師不得聘任為教師之時間長短。

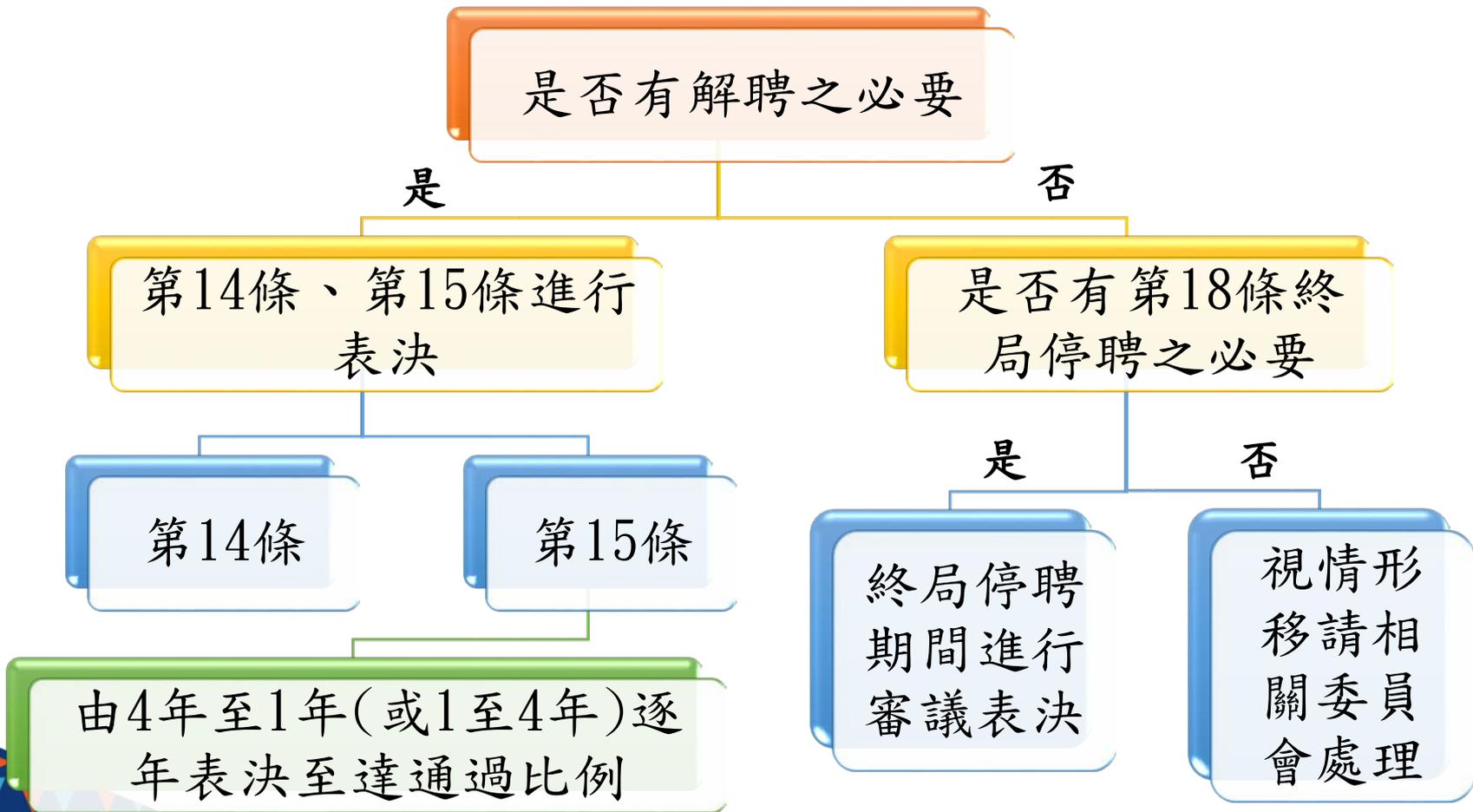
★經教評會審議之態樣

類型	教師法條文	審議 權責	教評會出 席比例	教評會表 決比例	法律效果
教學不力 或不能勝 任工作	第16條第1 項第1款	教評會	2/3	出席的 2/3	解聘或不續 聘
		專審會+ 教評會	1/2	出席的 1/2	解聘或不續 聘
違反聘約 情節重大	第16條第1 項第2款	教評會	2/3	出席的 2/3	解聘或不續 聘

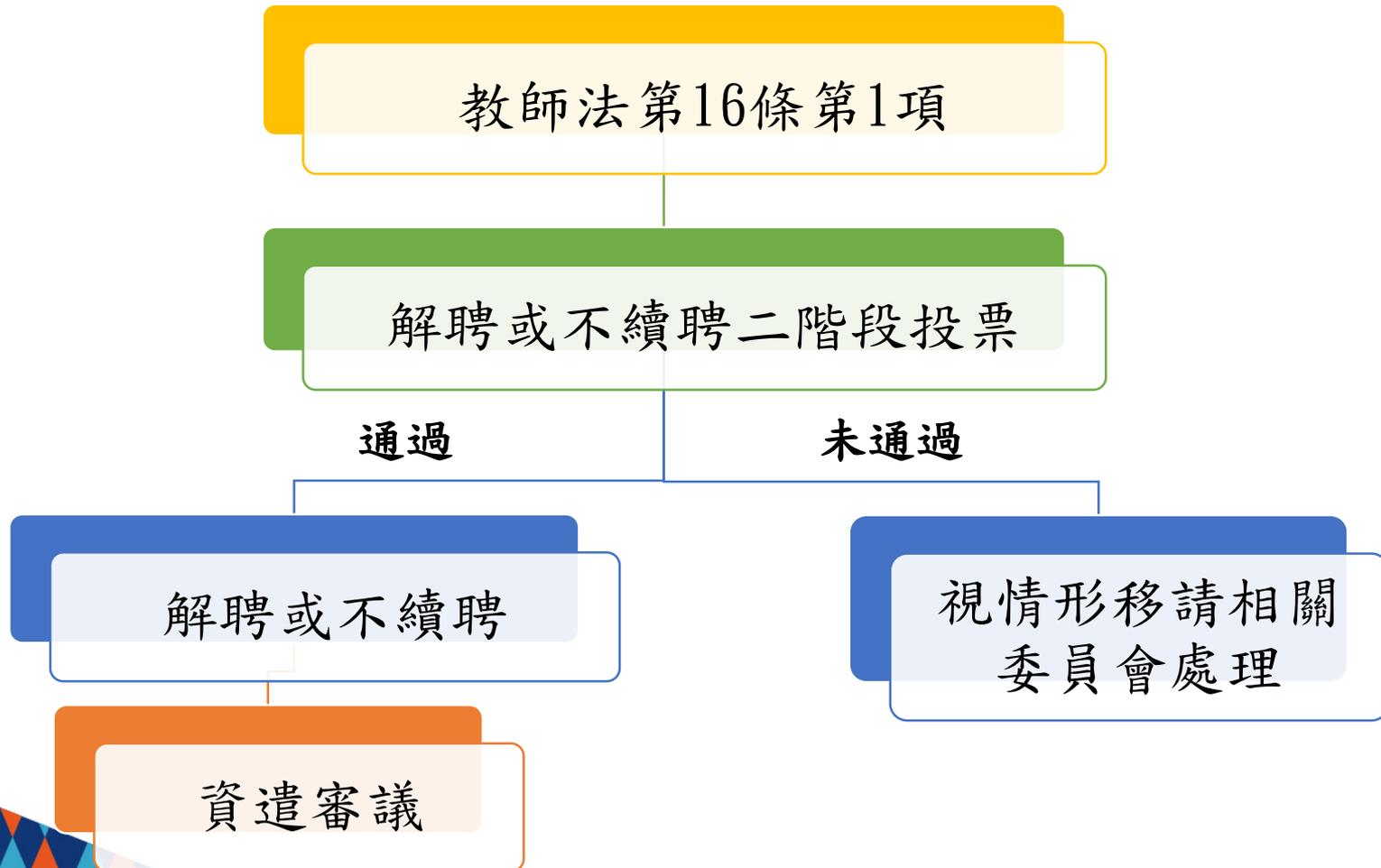
『公益性』、『必要性』、
『符合比例原則』、『符合正
當法律程序』等原則審酌個案
違反聘約『情節重大』之情形

再審議其情節是否以資
遣為宜：資遣需同時符
合「非出於當事人之惡
意」及「教師法第27條
資遣所訂之條款」

教評會表決原則



教評會表決原則



審議重點提醒

- 教師法第14條第1項第13款(舊法)所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）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，是以「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，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。

(教育部105.10.31臺教人(三)字第1050129046號函)

審議重點提醒

- 同一行為態樣依其情節輕重程度得適用不同之教師法條款，相對應之法律效果亦有不同。

★ 案件之**情節輕重程度**與審議結果
應符合**比例原則**

Q3 :

- 學校於知悉教師涉有第14條第1項、第15條第1項或第16條第1項所定情形之日起，可否同意其退休、資遣？

ANS :

不得同意。惟經學校教評會、性平會或依法組不成之相關委員會停聘之，應於報檢送相關會議，且機關核會平作受理退資或解聘、依聘、或資遣者，敘明理由並檢送相關會議。

Q4 :

- 學校於知悉教師涉有第14條第1項或第15條第1項所定情形之日起，可否同意其辭職？

ANS :

除另有規定，倘學校同意教師辭職後，學校仍應繼續審議教師是否有第14條第1項或第15條第1項所定情形，並確實依規定處理。

貳、代理(課)、兼任教師

高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法
(以下簡稱兼代課聘任辦法)

代理(課)、兼任教師

重點摘要	說明
第6條第1項第1-11款： 應終止聘約，且終身不得聘任 為代理、代課、兼任教師	參照教師法第14條1項各款
第7條第1項第1-5款： 應終止聘約，且1至4年不得聘 任為代理、代課、兼任教師	參照教師法第15條1項各款
第8條第1項第1、2款： 應終止聘約	參照教師法第16條1項各款
第11條：當然暫時停止聘約	參照教師法第21條
第12條第1項、第2項： 暫時停止聘約	參照教師法第22條

代理(課)、兼任教師

重點摘要	聘期3個月以上	聘期未滿3個月
第6條第1項第1-11款：應終止聘約，且終身不得聘任為代理、代課、兼任教師	1-3款：免教評會、免報准 4-6款：性平會、函報核准 7-11款：教評會、函報核准。	免教評會、免報准，予以終止聘約。
第7條第1項第1-5款：應終止聘約，且1至4年不得聘任為代理、代課、兼任教師	1-2款：性平會、函報核准 3-5款：教評會、函報核准	
第8條第1項第1、2款：應終止聘約	1-2款：教評會、函報核准	

代理(課)、兼任教師

- 本局所屬學校兼任、代課及代理教師涉及不適任情事之處理程序：
 - 調查程序，除法有明定者外，比照正式教師依解聘辦法規定辦理。
 - 各類提交審議案件皆無須增聘校外學者專家擔任委教評會員
 - 不適用專審會及輔導機制。

(本局109年12月18日北市教人字第1093114806號函)

代理(課)、兼任教師

- 兼任、代課及代理教師有第6條第1項、第7條第1項及第9條規定之情形者，學校應辦理通報（按：準用不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法），學校應於終止聘約之書面通知送達後7日內，至不適任教育人員資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。

教育人員於經查證確認屬實前離職者，仍應依規定辦理。

參、流程圖及規定

首頁/科室業務/人事室 第二(任免、敘薪)股/
109年涉及不適任教師處理之相關規定及表件總表

- 公告資訊
- 機關介紹
- 科室業務
- 聯絡資訊
- 相關連結
- 政府資訊公開
- 公民參與會...
- 公共工程公...
- 年教育年鑑
- 性別主流化...
- 常見問答
- 台北通
- 申請案件
- 學校合併或...
- 臺北市語文...
- 樂齡學習專區
- 大施政成果
- 臺北市音樂...

人事室

熱門公告

組織職掌

第一(組編、員額)股

第二(任免、敘薪)股

...

[首頁](#) > [科室業務](#) > [人事室](#) > [第二\(任免、敘薪\)股](#)

第二(任免、敘薪)股



編號	主題	發布日期
1	110學年度減班超額相關表單	110-01-18
2	109年涉及不適任教師處理之相關規定及表件總表	109-12-25
3	修正「臺北市立高級中等以下學校及幼兒園減班超額教師遷調及介聘	109-10-11

流程圖

- 臺北市府教育局所屬高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣流程圖及附表
- 教師「涉及性平案件」處理流程圖
- 違反兒少法流程圖
- 教師霸凌與體罰事件處理流程圖
- 教學不力或不能勝任工作處理流程圖
- 教學不力或不能勝任工作之情形（教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號）

檢核表

- 臺北市公私立高級中等以下學校處理不適任**教師**程序檢核表
- 臺北市公私立高級中等以下學校處理不適任**兼任、代課及代理教師**程序檢核表

處理過程中請依本局訂定之處理不適任程序檢核表逐項檢視並檢核，以利程序之完備。

謝謝聆聽~