

新教師法及相關法規命令¹主要內容分析

莊國榮

壹、教師解聘、不續聘、停聘及資遣

一、新教師法關於解聘、不續聘規定之修正重點

原教師法第 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，2020 年 6 月 30 日施行之教師法，對原教師法第 14 條，主要做了下列修正：

(1) 原教師法第 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、一年至四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，教師法爰就不同法律效果之情形，分別規範於第 14 條（解聘且終身不得聘任為教師）、第 15 條（解聘且一年至四年不得聘任為教師）及第 16 條（解聘或不續聘，僅在原服務學校不得聘任為教師）。

(2) 原教師法第 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：終局停聘六個月至三年（§18）、當然暫時停聘（§21）、暫時停聘（§22）。

二、解聘且終身不得聘任為教師（§14）

（一）事由

教師法第 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

¹ 新教師法有 53 個條文，對照舊教師法的 39 個條文，修正幅度相當大。教育部依據教師法授權，訂定或修正了 34 個法規命令，包括：訂定高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法、高級中等以下學校教師諮商輔導支持體系設立辦法等，修正教師法施行細則、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法、專科以上學校兼任教師聘任辦法等；另外還配套修正了校園霸凌防制準則。

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。

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。按原條文所定教師涉性騷擾或性霸凌行為且情節重大，係指已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。

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)

其立法理由略謂：按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、兒童及少年福利與權益保障法第 97 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，爰參酌補習及進修教育法第 9 條第 6 項第 2 款及第 3 款規定，增訂相關條文。

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§8 I)

霸凌，指校園霸凌防制準則第 3 條第 1 項第 4 款規定之「霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意为貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。」(細則§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。

(二)教師法第 14 條第 1 項第 11 款之修正理由及適用方法

1. 修正理由

教師法第 14 條第 1 項第 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。修正之主要理由如下：

(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」。

2. 教師法第 14 條、第 15 條及第 18 條「行為違反相關法規」規定之適用

教師法第 14 條第 1 項第 11 款規定：「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 款規定：「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 項規定：「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」。這三個規定有共同之構成要件要素：「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」，三者的差別僅在於違反法規之情節輕重程度，因此，調查小組在調查事實及製作調查報告時，應努力釐清「行為違反相關法規」之情節輕重。

(三)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。

4. 教師法刪除原第 14 條第 1 項第 7 款「經合格醫師證明有精神病尚未痊癒」之理由？

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涉，無管制其不得擔任教師之必要，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。

（四）程序

1. 第 2 項：「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。然教師如

有第 1 項第 1 款至第 3 款規定情形之一，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，教評會應無審酌之空間，故經學校查證屬實即應予以解聘，無須報主管機關核准，爰增訂第 2 項規定。

2. 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……」，可知性平事件終身不得聘任為教師之解聘，免經教評會審議。

教師如有第 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平等相關案件，且業經學校性平會或依法組成之相關委員會審議通過，以其相關事證及處理涉及性別平等專業之判斷，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. 第 4 項：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

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 款有關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。

(二)教師法第 15 條第 1 項與第 14 條第 1 項相關規定之差別

教師法第 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「有解聘且一年至四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「一年至四年不得聘任為教師」之程度。

教師法第 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。」，這兩個規定的差別，也是違法情節輕重不同。

(三) 程序

1. 第 15 條第 2 項：「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. 第 15 條第 3 項：「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

教師法施行細則第 11 條規定：「教師評審委員會依本法第十五條第二項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之一年至四年期間為限。」可知第 15 條規範之性別事件，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，而教評會依教師法第 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) 依上述教師法第 14 條第 3 項規定，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。依舊法第 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；而依新法第 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。(參見施細§11 之立法理由)

四、解聘或不續聘，不得在原服務學校繼續任教 (§16)

教師法第 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。」

(一) 第 16 條第 1 項第 1 款：「不能勝任工作有具體事實」，應如何適用？

第 1 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。」則是指不可歸責於教師本人之情形；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，也是針對不可歸責於教師本人之情形。

(二) 第 16 條第 1 項規定：「其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理：……」，應如何適用？

教師法施行細則第 13 條第 1 項規定：「本法第十六條第一項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第一項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。」可知教師有過失（本人能為而不為），而非屬惡意之情形，方屬「以資遣為宜」。是以，調查事實及證據時，應設法釐清教師本人有無惡意。

(三) 第 16 條第 1 項第 2 款：「違反聘約情節重大」，應如何適用？

教師法施行細則第 12 條規定：「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本法第十六條第一項第二款情節重大規定，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。」教師法第 16 條第 1 項第 2 款既然將「違反聘約」與「情節重大」並列，可見是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，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實，判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度；如其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「情節重大」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。

(四) 程序

教師法第 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、教師之停聘

(一) 停聘之類型及法律效果

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。(施細§7 III) 教師法將停聘區分為：終局停聘六個月至三年(教師§18)、當然暫時停聘(教師§21)、暫時停聘(教師§22)。

(二) 終局停聘

教師法第 18 條規定：「(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，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，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。(第 2 項) 前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。」

教師法施行細則第 14 條第 1 項規定：「本法第十八條第二項所稱不得在學校任教，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。」可知受終局停聘之教師於停聘期間，不得在任何學校從事教學或輔導工作，不過可以在學校從事行政工作，也可以在學校以外之政府機關或民間部門工作。

施行細則第 14 條第 2 項規定：「受終局停聘之教師於停聘期間辭職者，於該停聘六個月至三年期間，仍不得在學校任教，並應受教師法第 19 條第 2 項規定之限制。」

六、教師之消極資格

(一) 教師消極資格之類型

教師法第 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，於該議決一年至四年期間。」同條第 2 項規定：「有前條第一

項情形者，於該停聘六個月至三年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。」可知教師有第 18 條第 1 項終局停聘之情形者，於該停聘期間，亦屬有消極資格。

2018 年 12 月 28 日增訂之性平法第 27 條之 1 明文規定，涉有性平案件不得於學校聘任、任用、進用、運用之情形，均不得聘任為教師。所以教師之消極資格，包括下列類型²：

1. 有教師法第 14 條第 1 項各款、第 19 條第 1 項第 1 款情形。
2. 有教師法第 15 條第 1 項各款、第 19 條第 1 項第 2 款情形，於該議決一年至四年期間。
3. 有教師法第 18 條第 1 項情形，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，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

教師法第 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。」

教育部訂有不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法(以下簡稱通報查詢辦法)，並建置不適任教育人員資料庫(以下簡稱本資料庫)，以辦理不適任教師之通報、資訊蒐集、處理及利用。是以教師於聘約有效期間如有第 14

² 關於教師之消極資格，高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 9 條第 1 項規定：「有下列各款情形之一者，不得聘任為兼任、代課及代理教師；已聘任者，學校應予以終止聘約：一、有第六條第一項各款情形。二、有第七條第一項各款情形，於該議決一年至四年期間。三、有本法第十四條第一項各款、第十九條第一項第一款情形。四、有本法第十五條第一項各款、第十九條第一項第二款情形，於該議決一年至四年期間。五、有本法第十八條第一項情形，於該終局停聘六個月至三年期間。六、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第一款、第三項前段情形。七、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第二款、第三項後段情形，於該議決一年至四年期間。」

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，學校即應依第 20 條第 1 項規定辦理通報。

又依教師法第 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，經查詢本資料庫，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本資料庫查詢，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）

七、資遣

（一）第 27 條第 1 項之資遣事由

教師法第 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，如屬非惡意，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）

（二）教師法第 27 條第 1 項第 1 款所指學校停辦時，教師應經教師評審委員會審議通過後資遣，實務上應如何適用？

教師法施行細則第 18 條規定：「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，審議本法第二十七條第一項第一款之教師資遣案。」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，爰增列本條，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。（參見立法理由）

八、教師評審委員會

（一）教師評審委員會之組成

教師法第 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。」

同條第 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）³。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）教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘、資遣案件時，應遵守之正當行政程序？

教師法施行細則第 9 條規定：「教師評審委員會審議解聘、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。」高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 12 條第 1 項規定：「本會審議第二條第一項第三款及第四款事項之當事人或利害關係人，得依學校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」

³ 湯德宗，行政程序法論，2 版，2003 年，371 頁。

是以，教師評審委員會審議解聘、不續聘、停聘、資遣事項時，應給予當事人陳述意見之機會，且給予當事人陳述意見之機會時，應以書面記載下列事項，以足供存證查核之方式通知當事人：一、當事人及其住居所。二、審議解聘、不續聘、停聘、資遣事項之原因事實及法規依據。三、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。四、不提出陳述書之效果，或不到場陳述意見之效果。五、其他必要事項。

九、教師專業審查會

(一) 教師專業審查會(專審會)的功能和任務為何?與教評會功能如何區分?

1. 專審會主要任務處理教師法第 16 條第 1 項第 1 款及主管機關依第 26 條第 2 項規定提交之案件。

2. 專審會受理教師法第 16 條第 1 項第 1 款案件，係因學校認定調查或輔導有困難時，向主管機關提出申請，由專審會協助調查及輔導不適任教師。而專審會在教師法第 26 條第 2 項之任務，係在補強教評會功能及協助學校處理不適任教師。學校教評會若未依規定召開、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，才會啟動專審會機制，由專審會取代教評會功能，加速不適任教師處理。

(二) 專審會的組成

1. 教師法第 9 條明定教評會組成，除兒少、性平、體罰或霸凌事件外，未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一。專審會在審議教師教學不力或不能勝任工作時，參酌教師法第 9 條第 2 項立法意旨，全國或地方教師會推派之代表不得少於委員總數二分之一。

2. 專審會於審議教師法第 26 條第 2 項案件時，有取代教評會功能，其教師會推派之代表人數應參照教師法第 9 條立法意旨，爰專審會辦法第 3 條第 2 項第 2 款前段規定：「專審會審議主管機關依本法第二十六條第二項規定提交之案件，涉及本法第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，主管機關應另行增聘教育學者、法律專家或兒童及少年福利學者專家擔任委員，至教師會推派之代表人數少於委員總數二分之一為止。」

(三) 專審會處理教師法第 16 條第 1 項第 1 款案件時，教評會的通過門檻為何將低為委員二分之一以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過？而教師法第 26 條第 2 項主管機關逕行提交專審會審議之案件，為何是依據案件性質，以教評會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過？

1. 目前處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項審議輔導報告及調查報告為應經委員二分之一以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，現行注意事項施行二年成效良好，爰維持原出席及表決比率。

2. 教師法第 26 條第 2 項的問題為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，應敘明理由交回學校審議或復議；學校如不作為，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，其用意在於取代教評會功能，加速不適任教師處理機制，爰應依該案件性質，以學校教評會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教評會之決議。

十、為什麼要成立校園事件處理會議

為使學校調查程序完備，而非取決校長 1 人決議是否受理或是否成立調查小組調查，「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」明文規定校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)之組成、調查及輔導，俾利學校進行調查有所依據，調查屬實後，針對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之審議，仍回歸教評會權責。

十一、解聘、不續聘、停聘或資遣決定之法律性質

(一) 公立學校

公立學校依教師法對教師作成之解聘、不續聘或停聘決定，法律性質為何，以往學說及實務見解分歧，不過在最高行政法院 98 年 7 月第 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如下：

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、不續聘或停聘，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、不續聘或停聘之行政處分，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。

公立學校聘用教師之資遣，仍應報請主管教育行政機關核准，故其性質與解聘、停聘或不續聘者相同，係行政處分，應以學校為被告，提起撤銷訴訟。（最高行 99 判 1254）

（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。

私立學校並非由各級政府依法令設置實施教育之機構，不具有機關之地位，故其教評會就教師資遣事件所為之決議，非屬行政處分，教師無從以該校為被告，對於該決議提起撤銷訴訟，而應俟教育主管機關就該校報請資遣教師之函文，作成核准之行政處分後，以教育主管機關為被告，對於該核准之行政處分提起撤銷訴訟。（最高行 99 裁 2606、101 判 877）

十二、教師之申訴及訴願

依據新教師法規定，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）

（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)

十三、行政處分之合法要件

(一) 行政處分之形式合法要件

行政處分之形式合法要件，包括管轄權、作成方式、程序或生效規定，以下只探討幾個主要問題：

1. 調查員應遵守行政程序法之迴避規定

行政程序法第 32 條⁴、第 33 條⁵之迴避規定，旨在確保行政程序中，行政機關能公正地履行其作為義務，避免球員兼裁判，或有瓜田李下之不公正行為。申言之，公務員迴避的規定，是為了避免因公務員對於待決事件有利益衝突或預設立場，致其決策有「偏頗之虞」，而影響人民對於機關決策公正的信賴與期待。

(1) 迴避之事由

行政程序法規定之迴避事由大致上可分為三種：利益衝突、預設立場及「其他足認有偏頗之虞之事實」。利益衝突，指公務員應公正從事公務的職務利益與個人利益發生衝突，而難期公正者 (§32①②屬之)。預設立場，指公務員對待決事件已有成見而難期公正者 (§32③④屬之)。「其他足認有偏頗之虞之事實」，指因公務員有行政程序法第 32 條所列各款情形以外的具體事實，足以使人相信由其執行職務將有偏頗之虞，而應行迴避者。

(2) 迴避之方式

行政程序法第 32 條、第 33 條規定公務員迴避的方式有三種：自行迴避、申請迴避與命其迴避。自行迴避，指公務員有行政程序法第 32 條各款所列情形之

⁴ 行政程序法第 32 條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、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為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」

⁵ 行政程序法第 33 條第 1 項規定：「公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。」

一者，不待當事人申請或長官指示，即應主動迴避辦理待決事件。申請迴避，指公務員應自行迴避而不自行迴避，或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，而由當事人向該公務員所屬機關申請迴避。關於命其迴避，行政程序法第33條第5項規定：「公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。」

2. 當事人陳述意見之機會

行政程序法第102條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」陳述意見之機會，通常是指書面答辯的機會，係由處分相對人或利害關係人，以陳述書提出案情相關之事實上及法律上的見解。解釋上，行政機關認為有必要時，亦得給予言詞陳述意見之機會。

教師法施行細則第9條規定：「教師評審委員會審議解聘、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。」是以，教評會審議解聘、不續聘、停聘或資遣案件時，應給予當事人陳述意見之機會及卷宗閱覽權。

給予當事人陳述意見之機會時，應以書面記載下列事項，以足供存證查核之方式通知當事人：一、當事人及其住居所。二、審議解聘、不續聘、停聘、資遣事項之原因事實及法規依據。三、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。四、不提出陳述書之效果，或不到場陳述意見之效果。五、其他必要事項。

3. 當事人或利害關係人之卷宗閱覽權

行政程序法第46條第1項規定：「當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」本條規範目的，係為確保當事人或利害關係人於行政程序進行中充分瞭解程序進行之情形，而能適時主張其權益，因此，得申請閱覽之資料以該行政程序中之相關資料為限。（最高行100裁2697）

本條規定之卷宗閱覽請求權，實為陳述意見權及聽證權所必要之附屬權利，

其權利主體限於個案的當事人或利害關係人，卷宗閱覽範圍也以「主張或維護其法律上利益所必要者」為限，與資訊公開（尤其是被動公開）形似而實異，不能混為一談。因此，人民申請提供政府資訊之情形，倘係發生於行政事件進行中，當事人或利害關係人向該管行政機關申請閱覽卷宗者，應優先適用行政程序法第46條規定，此際，上開規定屬政府資訊公開法之特別規定。此種閱覽卷宗請求權之請求權人以當事人或利害關係人為限，故以行政程序之開始進行為前提，係一種「行政程序中之個案資訊公開」，屬程序權利，行政機關若於行政程序中有所決定者，即屬行政程序法第174條所稱之程序行為。（最高行102判807）

（二）行政處分之實質合法要件

解聘等處分之實質合法性，首先是來自教師法及相關法規命令的要求，其次則透過一般法律規定（尤其是行政程序法）加以補充。

1. 構成要件該當性

判斷構成要件是否該當，首先須找出授權作成行政處分之基礎規定之構成要件，並解釋構成要件，接著應認定系爭個案之具體事實，再進行涵攝（具體個案事實是否該當於構成要件）。由於教師法規常以不確定法律概念規定行政處分之構成要件，因此，這部分常涉及不確定法律概念之解釋、適用問題。

2. 法律效果選擇之合法性

若構成要件該當，在法律效果層面，首先應判斷行政機關有無裁量權。若屬羈束處分（如教師法第14條之解聘處分），行政機關沒有選擇法律效果的空間，應直接進行內容明確性、可能性等問題的審查。若屬裁量處分（如教師法第18條之終局停聘處分），應判斷行政機關應否作成行政處分（決定裁量）？或應選擇何種法律效果（選擇裁量）？亦即判斷有無裁量瑕疵。行政機關如逾越權限或濫用權力，其裁量即屬違法，所作成之行政處分也因而違法。

3. 內容之明確性

行政程序法第5條規定：「行政行為之內容應明確」，行政處分若不明確，即構成違法，若不明確之程度重大明顯，例如「不能由書面處分中得知處分機關者」，則構成無效（行程§111①）。

4. 內容之實現可能性

行政處分要求之內容不得屬事實或法律的不能，否則也構成違法，行政處分

之內容「對任何人均屬不能實現者」，構成無效 (§111③)。事實不能，例如課予相對人限期改善之義務，所定期限卻過於短暫，以致相對人客觀上根本就無履行改善義務的可能；法律不能，例如課予之義務內容違背法律或公序良俗。

5. 內容不得抵觸上位階法規範

行政處分除須有法律授權外，也不得抵觸授權法規及其他相關上位階法規範。上位階法規範包括憲法之基本權規定，與比例原則、平等原則、信賴保護原則等行政法之一般法律原則。

十四、違法之行政處分

(一) 意義

違法，指行政處分之作成，不適用應適用之法規或適用法規不當。包括事實認定錯誤（如認定事實關係違背論理及經驗法則），或認定事實正確，但適用法規錯誤（涵攝錯誤）。

(二) 行政處分違法之法律效果

違法之行政處分，因其違法之類型及嚴重程度，而有下列六種不同的法律效果⁶：

(1) 有重大明顯瑕疵之行政處分，自始無效。(行程§111)

(2) **得撤銷**：違法但非無效之行政處分，也未經由補正或轉換而排除其瑕疵者，人民得提起行政爭訟，請求撤銷；行政機關在一定條件下，亦得依職權撤銷違法之行政處分。(§117 以下)

(3) 程序或方式之瑕疵可以補正。(§114)

(4) 違法之行政處分有時可以轉換為合法之行政處分。(§116)

(5) 有顯然錯誤之行政處分，可以更正。(§101)

(6) 對法律救濟途徑，未為告知或為不正確告知時，不影響行政處分之效力，但延長人民得提起法律救濟之期限。(§98)

十五、法律適用之邏輯結構

⁶ 莊國榮，行政法，修訂5版，2019年，129頁以下。

法律適用，是將抽象的法條規定適用在系爭個案事實上，並得出法律效果。法律的適用過程，通常被認為是邏輯的三段論法的應用，即法律規範是大前提；符合構成要件的具體個案事實是小前提；將具體個案事實涵攝於法律規範的構成要件之下，以發生一定的法律效果則是結論。

法律的適用，通常會有下列四個步驟⁷：

(1) **調查及認定系爭個案之具體事實。**

(2) **解釋法律構成要件：**首先須發現可適用於系爭個案之法律規範。在此種法律規範之發現過程中，必須不斷的來回審視個案事實與可能之法律規範，以獲得該當之完全法律規範⁸。接著須列舉系爭法律規範之一切構成要件特徵。

(3) **涵攝：**檢視具體個案事實是否符合（該當於）法律構成要件，具體個案事實必須具備系爭法律規範之一切構成要件特徵，才能通過涵攝認定該個案事實為系爭構成要件所指稱之法律事實。

(4) **確定法律效果：**個案事實該當於構成要件時，乃發生該法律規範所規定之法律效果。此種法律效果是抽象的，必須經由涵攝而在該當個案事實加以具體化。（得出特定法律效果之結論）

貳、教師諮商輔導支持體系

教師法第 33 條第 4 項新增規定：「高級中等以下學校各主管機關應建立教師

⁷ 莊國榮，行政法，修訂 5 版，58 頁以下。

⁸ 適用法律的涵攝過程，對法律應為解釋，對事實應為定性。法律的解釋是在法律文字的可能含義中，探求適合於具體案例事實的含義。法律的解釋必須針對具體案件，就法律條文而言，只有與具體個案事實有關的部分才是重要的；就具體個案事實而言，只有與法律條文有關的部分才是重要的。適用法律者，必須由抽象的法律規定導出據以處理具體案例事實的「決定規範」。在「事實的定性」，應將具體生活事實中與法律規定無關的枝節予以刪減，找出該案例事實的核心。法律的解釋與事實的定性，二者應相互觀照校正。適用法律者的眼光，須在法律規定與具體案例事實之間來回觀察，並調整法律的解釋與事實的定性，使二者逐漸接近而獲得涵攝的結果。法律解釋與事實定性，二者交互影響。適用法律者，在面對具體案例事實時，須根據以往的認識，初步設想該事實為何種性質的事實，應適用何一法律規定，再進而為法律解釋及事實定性的嘗試。如其結果是否定的，亦即該法律規定不應適用於該具體案例事實，則須再探求其他的可能性。

諮商輔導支持體系，協助教師諮商輔導；其辦法由各該主管機關定之。」為積極促進與維護高級中等以下學校教師心理健康，基於全人關懷，教育部擬建立教師諮商輔導支持體系，提供主管學校教師全人成長、探索與整合之諮詢與諮商服務，所以訂定「高級中等以下學校教師諮商輔導支持體系設立辦法」。

教師諮商輔導支持體系，不僅希望提供教師回應式服務（含諮詢專線服務、個別諮商與諮詢、心理危機介入、其他諮商服務），也希望發展積極性服務（含舒壓性體驗團體、增能性工作坊、成長性工作坊、與支持性團體等），對教師增能賦能、促進教師生涯發展與心理健康。

身心靈成長參考書目

白崇亮、呂旭亞等（2009）。心靈祕徑：11個生命蛻變的故事。心靈工坊。

湯瑪斯·摩爾（Thomas Moore）著（2016）。傾聽靈魂的聲音 25週年紀念版。

心靈工坊。

歐文·亞隆（Irvin D. Yalom）著（2018）。成為我自己：歐文·亞隆回憶錄。

心靈工坊。

Jeffrey Berman 著（2020）。歐文·亞隆的心理治療文學。心靈工坊。

Mary Pipher 著（2010）。世上最差勁的佛教徒。心靈工坊。

黃錦敦（2018）。最想說的話，被自己聽見：敘事實踐的十五堂課。張老師文化。

呂旭亞（2017）。公主走進黑森林：榮格取向的童話分析。心靈工坊。

丹尼爾·高曼（Daniel Goleman）著（2017）。柔軟的心最有力量。天下雜誌。

教師法

民國 108 年 6 月 5 日修正公布，109 年 6 月 30 日施行

第一章 總則

第 1 條 為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，特制定本法。

第 2 條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

軍警校院及矯正學校依本法規定處理專任教師之事項時，除資格檢定及審定外，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。

第3條 本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。

軍警校院及矯正學校依本法及教育人員任用條例規定聘任之專任教師，除法律另有規定者外，適用本法之規定。

第4條 教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。

第二章 資格檢定及審定

第5條 教師資格之取得分檢定及審定二種：高級中等以下學校之教師採檢定制；專科以上學校之教師採審定制。

第6條 高級中等以下學校教師資格之檢定，另以法律定之；經檢定合格之教師，由中央主管機關發給教師證書。

第7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。

第8條 專科以上學校教師資格審定辦法，由中央主管機關定之。

第三章 聘任

第9條 高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：

- 一、依師資培育法規定分發之公費生。
- 二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。

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。

高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，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。

前三項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事

項之辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條 高級中等以下學校教師之聘任，以具有教師證書者為限。

高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年；續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年；續聘三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二以上審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多七年。

專科以上學校教師之聘任及期限，分別依大學法及專科學校法之規定辦理。

第 11 條 高級中等以下學校科、組、課程調整或學校減班、停辦或解散時，學校對仍願繼續任教且在校內有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導調整職務；在校內無其他適當工作可以調整職務者，學校或主管機關應優先輔導介聘。

高級中等以下學校或主管機關依前項規定優先輔導介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第三十條各款情形之一者，其聘任應不予通過。

第 12 條 專科以上學校系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校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，各該主管機關應輔導學校執行。

專科以上學校依前項規定優先輔導遷調之教師，經教師評審委員會審查發現有下列各款情形之一者，其聘任得不予通過：

一、第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在解聘或不續聘處理程序中。

二、有第十八條、第二十一條、第二十二條第一項或第二項之情形，尚在停聘處理程序中或停聘期間。

三、第二十七條第一項第二款或第三款情形之一，尚在資遣處理程序中。

第 13 條 教師除有第十四條至第十六條、第十八條、第十九條、第二十一條及第二十二條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。

第四章 解聘、不續聘、停聘及資遣

第 14 條 教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：

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。

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。

教師有前項第一款至第三款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。

教師有第一項第四款至第六款規定情形之一者，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，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。

教師有第一項第七款或第十款規定情形之一者，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；有第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，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。

第 15 條 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。

教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，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。

教師有第一項第三款或第四款規定情形之一者，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。

第16條 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，應依第二十七條規定辦理：

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。

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17條 主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第一項第一款及第二十六條第二項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第二十六條第二項提交教師專業審查會審議之案件。

教師專業審查會置委員十一人至十九人，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。

教師專業審查會之結案報告摘要，應供公眾查閱。

第 18 條 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，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，**議決停聘六個月至三年**，並報主管機關核准後，**予以終局停聘**。

前項停聘期間，**不得申請退休、資遣或在學校任教**。

第 19 條 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、有第十四條第一項各款情形之一。

二、有第十五條第一項各款情形之一，於該議決一年至四年期間。

有前條第一項情形者，於該停聘六個月至三年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。

前二項已聘任之教師屬依第二十條第一項規定通報有案者，**免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘**，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制；非屬依第二十條第一項規定通報有案者，應依第十四條或第十五條規定予以解聘。

本法中華民國一百零二年六月二十七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四年者，得聘任為教師。

第 20 條 教師有第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項及前條第一項、第二項規定之情形者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

學校聘任教師前，應查詢其有無前條第一項及第二項規定之情形；已聘任者，應定期查詢。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第二十條或兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定受行政處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 21 條 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。

第 22 條 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，並靜候調查；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，應予停聘，免經教師評審委員會審議：

- 一、第十四條第一項第四款至第六款情形。
- 二、第十五條第一項第一款或第二款情形。

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，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。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，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：

- 一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。
- 二、第十五條第一項第三款至第五款情形。

前二項情形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 23 條 教師停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。

依第十八條、前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。

依前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。

依前項規定申請復聘之教師，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後復聘。

依第二十一條規定停聘之教師，於停聘事由消滅後，除經學校依前條第二項規定予以停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。

經依法停聘之教師，未依第二項規定於停聘期間屆滿次日或未依前項規定於事由消滅後次日向學校報到復聘，或未依第三項規定於停聘事由消滅後三個月內申請復聘者，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起三十日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。

第 24 條 受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。

依前項規定復聘之教師，於接獲復聘通知後，應於三十日內報到，其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。

依第一項或前條第二項、第三項或第五項規定復聘之教師，服務學校應回復其教師職務。

第 25 條 依第十八條第一項或第二十一條第二款、第三款停聘之教師，停聘期間不發給待遇。

依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。

依第二十二條第二項停聘之教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪（年功薪）。

第 26 條 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十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八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。

高級中等以下學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，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。

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。

專科以上學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，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。

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。

第 27 條 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。

符合退休資格之教師有前項各款情形之一，經核准資遣者，得於資遣確定之日起一個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。

第 28 條 學校於知悉教師涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定情形之日起，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十四條第一項或第十五條第一項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第二十條規定辦理通報。

第 29 條 高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 30 條 高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，**不得申請介聘**：

一、有第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。

二、有第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。

三、有第二十七條第一項第二款或第三款情形，尚在調查、資遣處理程序中。

第五章 權利義務

第 31 條 教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

- 一、對學校教學及行政事項提供興革意見。
- 二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。
- 三、參加在職進修、研究及學術交流活動。
- 四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。
- 五、對主管機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。
- 六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。
- 七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與主管機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。
- 八、教師依法執行職務涉訟時，其服務學校應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。
- 九、其他依本法或其他法律應享有之權利。

前項第八款情形，教師因公涉訟輔助辦法，由中央主管機關定之；另其涉訟係因教師之故意或重大過失所致者，應不予輔助；如服務學校已支付涉訟輔助費用者，應以書面限期命其繳還。

第 32 條 教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：

- 一、遵守聘約規定，維護校譽。
- 二、積極維護學生受教之權益。
- 三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。
- 四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
- 五、從事與教學有關之研究、進修。
- 六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
- 七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
- 八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
- 九、擔任導師。
- 十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

第 33 條 各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能。教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管機關編列預算支應。

為提升教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，中央主管機關應規劃多元之教師進修、研究等專業發展制度，其方式、獎勵相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

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，協助教師諮商輔導；其辦法由各該主管機關定之。

第 34 條 教師違反第三十二條第一項各款之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。

第 35 條 教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依規定請假；其基於法定義務出席作證性侵害、性騷擾及霸凌事件，應給予公假。

前項教師請假之假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項之規則，由中央主管機關定之。

第 36 條 教師之待遇，另以法律定之。

第 37 條 公私立學校教師互轉時，其未核給退休、撫卹、離職及資遣給與之任職年資應合併計算。

第 38 條 教師之退休、撫卹、離職、資遣及保險，另以法律定之。

第六章 教師組織

第 39 條 教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。

學校班級數少於二十班時，得跨區（鄉、鎮）合併成立學校教師會。

各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請辦理。

地方教師會應有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會應有半數以上之地方教師會加入，始得成立。

第 40 條 各級教師組織之基本任務如下：

- 一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。
- 二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。
- 三、研究並協助解決各項教育問題。
- 四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。
- 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。
- 六、制定教師自律公約。

第 41 條 學校不得限制教師參加教師組織或擔任教師組織職務。

學校不得因教師參加教師組織、擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用、解聘或為其他不利之待遇。

第七章 申訴及救濟

第 42 條 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。

教師因學校或主管機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴；法令未規定應作為之期間者，其期間自學校或主管機關受理申請之日起為二個月。

申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以書面為之。

前項期間，以申訴評議委員會收受申訴書或再申訴書之日期為準。

第 43 條 教師申訴評議委員會委員，由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織代表，及組成教師申訴評議委員會之主管機關或學校代表擔任之；其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二。

前項教師組織代表在直轄市、縣（市）由直轄市、縣（市）教師會推薦；在專科以上學校由該校教師會推薦，其無教師會者，由該學校教育階段相當或直轄市、縣（市）教師會推薦；在中央教師申訴評議委員會由全國教師會推薦。

教師申訴評議委員會之組織、迴避、評議程序與方式及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；軍警校院及矯正學校適用之規定，得由各該主管機關另定之。

各級教師申訴評議委員會組織與第一項及第二項規定不符者，應於本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行之日起一年內完成修正。

第 44 條 教師申訴之程序分為申訴及再申訴二級如下：

- 一、專科以上學校分學校及中央二級。
- 二、高級中等以下學校分直轄市、縣（市）及中央二級。但中央主管機關所屬學校為中央一級，其提起之申訴，以再申訴論。

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。

教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教

師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。

教師依訴願法提起訴願後，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。

本法中華民國一百零八年五月十日修正之條文施行前，尚未終結之事件，其以後之程序，依修正施行後之本法規定終結之。

原措施性質屬行政處分者，**其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。**

第 45 條 評議決定確定後，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；原措施之學校或主管機關應依評議決定執行，主管機關並應依法監督其確實執行。

學校未依前項規定辦理，主管機關得依相關法規追究責任，並作為扣減或停止部分或全部學校獎勵、補助或其他措施之依據。

第 46 條 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。但其他法律另有規定者，依其規定。

前項公開，應不包括自然人姓名以外之自然人國民身分證統一編號、護照號碼及其他足資識別該個人之資料。

第八章 附則

第 47 條 各級學校兼任教師之資格檢定與審定，依本法之規定辦理。

兼任、代課及代理教師之權利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行與其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

各級學校專業、技術科目教師及擔任健康與護理課程之護理教師，其資格均依教育人員任用條例之規定辦理。

第 48 條 前條第三項之護理教師，其解職、申訴、進修、待遇、福利、退休、資遣、撫卹事項，準用教師相關法令規定。

經主管機關介派之護理教師具有健康與護理科合格教師資格者，主管機關得辦理介聘為健康與護理科教師；其介聘辦法，由中央主管機關定之。

第 49 條 本法各相關條文之規定，於下列幼兒園教師準用之：

一、公立幼兒園教師，其聘任、解聘、不續聘、停聘、資遣、教師組織、申訴、救濟及其他管理相關事項。

二、中華民國一百年十二月三十一日以前已準用本法之私立幼兒園教師，其聘

任、進修、研究、離職、資遣、教師組織及申訴相關事項。

第 50 條 各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。

第 51 條 本法授權中央主管機關訂定之各項法規命令，中央主管機關應邀請全國教師組織代表參與訂定。

第 52 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 53 條 本法施行日期，由行政院定之。

教師法施行細則

民國 109 年 6 月 28 日修正發布

第 1 條 本細則依教師法（以下簡稱本法）第五十二條規定訂定之。

第 2 條 本法所稱初聘，指合格教師接受學校第一次聘約或離職後重新接受學校聘約者。

第 3 條 本法所稱續聘，指合格教師經學校初聘後，在同一學校繼續接受聘約者。

第 4 條 本法施行前依法派任及已取得教師資格之現任教師，依本法第十條第二項規定辦理聘任時，其原派、聘任年資應予併計。

第 5 條 本法第十條第二項所稱服務成績優良者，指高級中等以下學校教師除履行本法第三十二條所規定之義務外，並應具有下列條件之一：

一、品德良好且能發揚師道，有具體事蹟足為師生表率。

二、擔任導師或行政職務，認真負責。

三、積極參加與教學、輔導有關之專業發展活動，且教學及輔導學生有具體績效。

四、參與前三款以外其他學術、行政工作及社會教育活動，負責盡職，圓滿達成任務，對學校有特殊貢獻。

第 6 條 專科以上學校辦理本法第十二條之教師輔導遷調，應優先輔導至校內其他單位從事符合教師專長之教學工作；無適當教學工作者，得輔導至其他校內外單位工作。

第 7 條 本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。

本法所稱不續聘，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。

本法所稱**終局停聘**、**當然暫時予以停聘**、**暫時予以停聘**，其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**。

第 8 條 本法所稱**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。

本法所稱**霸凌**，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。

第 9 條 教師評審委員會審議解聘、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。

第 10 條 軍警校院及矯正學校確認本法第十四條第一項第四款至第六款或第十五條第一項第一款及第二款情形時，得由其他依法令組成之相關委員會辦理。

第 11 條 教師評審委員會依本法第十五條第二項規定審議之事項，**以議決該教師不得聘任為教師之一年至四年期間為限**。

第 12 條 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本法第十六條第一項第二款情節重大規定，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。

第 13 條 本法第十六條第一項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第一項各款情形之一，**且非出於教師本人之惡意者**。

前項教師評審委員會之認定，依本法第十六條第二項規定辦理。

第 14 條 本法第十八條第二項所稱不得在學校任教，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**。

受終局停聘之教師於停聘期間辭職者，於該停聘六個月至三年期間，仍不得在學校任教，並應受本法第十九條第二項規定之限制。

第 15 條 教師有本法第二十一條各款情事之一者，學校應提請教師評審委員會審議該教師是否已有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項或第十八條第一項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定。

第 16 條 本法第二十二條第一項所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有本法第二十二條第一項各款情形之日。

依本法第二十二條第一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二項規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

第 17 條 本法第二十六條第五項所稱教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，指學校受理教師疑似有解聘、不續聘或終局停聘案件之日起，至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。

學校辦理本法第二十六條第五項暫時繼續聘任，免經教師評審委員會審議，其聘期自前次聘約期限屆滿之次日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止。

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，審議本法第二十七條第一項第一款之教師資遣案。

第 19 條 申請退休或資遣之教師涉有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項或第十八條第一項所定情形時，學校應即召開教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會，認定是否作成解聘、不續聘或終局停聘之決議；經認定，無須作成解聘、不續聘或終局停聘之決議，且同意受理其申請退休或資遣者，應於報主管機關核准退休案或資遣案時，敘明理由並檢送相關會議資料。

前項教師評審委員會決議，經主管機關認有違法之虞者，應依本法第二十六條規定敘明理由交回學校復議。

第 20 條 本法第三十一條第一項所稱學校章則，指各級學校依法令或本於職權經學校校務會議通過，並按規定程序公告實施之規定。

第 21 條 本法所定聘約，得由各級主管機關訂定聘約準則。

各級教師組織得依本法第四十條第二款規定，與各級主管機關協議聘約準則。

教師聘約內容，應符合各級主管機關所定聘約準則之規定。

第 22 條 本法所稱學校教師會、地方教師會、全國教師會，其定義如下：

- 一、學校教師會：指各級學校專任教師所組成之職業團體。
- 二、地方教師會：指於直轄市、縣（市）區域內以學校教師會為會員所組成之職

業團體。

三、全國教師會：指由各地方教師會為會員所組成之職業團體。

地方教師會及全國教師會均為聯合團體，其會員以團體為限。

第 23 條 學校教師會由同一學校（包括附設幼兒園）專任教師三十人以上依人民團體法規定設立，並冠以學校名稱。

學校（包括附設幼兒園）班級數少於二十班時，學校教師會得由同級學校專任教師三十人以上跨校、跨區（鄉、鎮），依人民團體法規定設立；其名稱由共同組成之學校教師協商訂定。

依第一項規定設立學校教師會之學校，其教師不得再跨校、跨區（鄉、鎮）參加學校教師會。

第 24 條 各級教師會應依人民團體相關規定，於成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊、選任職員簡歷冊，報請所在地人民團體主管機關立案。

前項人民團體主管機關於各級教師會立案後，除發給立案證書及圖記外，並應通知本法之主管機關。

第 25 條 地方教師會以直轄市、縣（市）為其組織區域，並冠以各該區域之名稱；全國教師會應冠以中華民國國號。

第 26 條 本法第三十九條第四項前段所稱行政區內半數以上學校教師會，指行政區內成立之教師會之半數以上。

第 27 條 本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依本法修正施行後之規定辦理。

本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前，經學校認定有本法修正施行前之第十四條第一項第一款至第五款或第十款至第十三款規定之情事，且報經主管機關核准之暫時予以停聘案，其暫時停聘期間，為本法修正施行日起算至多三個月；必要時，得依本法第二十二條第二項延長停聘期間之規定辦理。

本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前，經學校認定有本法修正施行前之第十四條第一項第八款、第九款規定之情事，且經教師評審委員會審議通過之暫時予以停聘案，其暫時停聘期間，為本法修正施行日起算至多六個月；必要時，得依本法第二十二條第一項規定延長停聘期間之規定辦理。

本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前，經主管機關核准之教師終局停聘案，於本法修正施行日起，學校應依下列規定辦理：

一、符合下列情形之一者，學校應予復聘：

(一) 終局停聘期間屆滿。

(二) 終局停聘期間執行滿三年。

二、終局停聘期間未逾三年且未屆滿者：至屆滿後復聘。

三、終局停聘期間逾三年且未屆滿者：至執行滿三年後復聘。

四、終局停聘未定期間且執行未滿三年者：學校應即召開教師評審委員會，依本法第十八條第一項規定作成終局停聘期間之決議，於併計本法修正施行前已執行之期間至終局停聘期間屆滿後復聘。

於本法修正施行後回復聘任者，其於本法中華民國一百零九年六月三十日修正施行前已執行之停聘期間本薪（年功薪）之補發，依本法修正施行前之第十四條之三規定辦理。

第 28 條 本細則自發布日施行。

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法

民國 109 年 6 月 28 日發布

第一章 總則

第 1 條 本辦法依教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定訂定之。

第 2 條 高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：

一、涉及本法第十四條第一項第一款至第三款、第六款、第七款、第十五條第一項第二款及第四款：依確定判決或裁罰處分認定事實。

二、涉及本法第十四條第一項第四款、第五款及第十五條第一項第一款：依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。

三、涉及本法第十四條第一項第十款霸凌學生及第十五條第一項第三款霸凌學生：依校園霸凌防制準則規定調查。

四、涉及本法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項：依第二章相關規定調查。

五、涉及本法第十八條第一項：視所涉情形，依前四款規定調查。

第3條 學校應於接獲檢舉後二十日內，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。

檢舉案件有下列情形之一者，學校應不予受理：

- 一、非屬前條規定之事項。
- 二、無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址。
- 三、同一案件已處理完畢。

第二章 校園事件處理會議組成、調查及輔導

第4條 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。

前項校事會議成員如下：

- 一、校長。
- 二、家長會代表一人。
- 三、行政人員代表一人。
- 四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。
- 五、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一人。

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。

第一項學校，於教師為合聘教師時，為其主聘學校。

第5條 學校調查教師疑似有第二條第四款情形時，應依下列規定辦理：

- 一、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高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。
- 二、教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。
- 三、教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 四、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。

五、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。

六、依第二款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

七、調查小組應於組成後三十日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾三十日，並應通知教師。

八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。

依前項第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校事會議案件之所有人員。

教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查者，應依專審會辦法辦理。

第6條 校事會議之審議，應依下列規定辦理：

一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。

二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。

前項審議之決議，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。

第7條 校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：

一、教師涉有第二條第四款或第五款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。

二、教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，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。

三、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六條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

四、教師無前三款所定情形，應予結案。

前項第一款涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，指教師無輔導改善之可能，其情形如下：

一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

二、因本法第十六條第一項第一款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善

有成效後，經校事會議認定三年內再犯。

第8條 校事會議依前條第一項第二款規定決議向主管機關申請專審會輔導者，依專審會辦法辦理。

校事會議依前條第一項第二款規定自行輔導者，應依下列規定辦理：

一、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人才庫之輔導員擔任。

二、輔導期間，輔導小組應召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，輔導教師改善教學情形；輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。

三、輔導期間，教師及其服務學校應予配合及協助；教師為合聘教師時，從聘學校亦應配合及協助。

四、輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，並應通知教師。

五、輔導期間屆滿應製作輔導報告，提校事會議審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。

六、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。

前項第六款輔導改善無成效，其情形如下：

一、規避、妨礙或拒絕輔導。

二、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。

三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

第三章 解聘、不續聘、停聘及資遣處理程序

第9條 教師有本法第十四條第一項第一款至第三款情形之一者，學校應自知悉之日起十日內，依確定判決認定事實，予以解聘。

第10條 教師有本法第十四條第一項第四款或第五款情形之一者，學校應自性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法令組成之相關委員會調查確認後，十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第11條 教師有本法第十四條第一項第六款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認，於確認後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 12 條 教師有本法第十四條第一項第七款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 13 條 教師有本法第十四條第一項第八款至第十一款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 14 條 教師有本法第十五條第一項第一款情形者，學校應自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認有解聘之必要後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 15 條 教師有本法第十五條第一項第二款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認有解聘之必要，於確認後十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 16 條 教師有本法第十五條第一項第三款或第五款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 17 條 教師有本法第十五條第一項第四款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 18 條 教師有本法第十六條第一項第一款情形者，學校應自校事會議依第七條、第八條決議或收受專審會之結案報告後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘。

教師有本法第十六條第一項第二款情形者，學校應自校事會議依第七條決議後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘。

教師有前二項情形，教評會審議認定依其情節以資遣為宜者，學校應依本法第二十七條規定辦理。

第 19 條 教師有本法第十八條第一項情形者，學校應視所涉情形自調查確認後，十日內提教評會審酌案件情節議決停聘六個月至三年，於議決後十日內報主管機關，並於核准後，予以終局停聘。

第 20 條 教師屬依本法第二十條第一項規定通報有案者，學校應自知悉之日起十日內，予以解聘。

第四章 附則

第 21 條 主管機關接獲學校報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，應即進行處理；必要時，得視需求邀請教師或學校相關人員陳述意見，**並得組成審議小組**協助處理。

第 22 條 主管機關就前條第一項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校：

- 一、認案件事實調查仍有疑義，退回學校重為調查。
- 二、認案件學校教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞，退回學校，命學校於一定期間內審議或復議。
- 三、核准解聘、不續聘或終局停聘。

前項第二款情形，學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。

第 23 條 本辦法施行前，已進行調查或輔導之案件，應處理至完成調查結果或輔導結果，並製作調查報告或輔導報告後，依本辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。

第 24 條 本辦法自發布日施行。

高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法

民國 109 年 6 月 28 日發布

第一章 總則

第 1 條 本辦法依教師法（以下簡稱本法）第十七條第三項規定訂定之。

第 2 條 主管機關依本法第十七條第一項規定成立之教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議下列案件：

一、**學校申請案件**：高級中等以下學校（以下簡稱學校）申請處理本法第十六條第一項第一款之案件。

二、**主管機關提交案件**：主管機關依本法第二十六條第二項規定提交之案件。

第 3 條 專審會置委員十一人至十九人，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會推派之代表聘（派）兼之，並指派一人為召集人及擔任會議主席。

專審會委員中全國或地方教師會推派之代表不得少於委員總數二分之一。但有下列情形之一時，不在此限：

一、專審會委員總數為十一人時，教師會推派之代表為五人，並由主管機關首長就其建議之法律專家或兒童及少年福利學者專家名單中遴聘一人。

二、專審會審議主管機關依本法第二十六條第二項規定提交之案件，涉及本法第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，主管機關應另行增聘教育學者、法律專家或兒童及少年福利學者專家擔任委員，至教師會推派之代表人數少於委員總數二分之一為止。增聘之委員，於審議本款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受前項規定之限制。

前項教師會推派之代表，應符合下列資格之一：

一、曾任專任教師六年以上，並符合下列資格之一：

(一)曾任主管機關性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）、不適任教師審議小組或專審會之委員。

(二)曾獲主管機關或全國教師會頒發教學專業相關獎項。

(三)曾任主管機關依法令所設普通型高級中等學校學科中心及技術型高級中等學校群科中心之研究教師、完成該學科或群科專業知能培訓之種子教師，或國民教育輔導團輔導員。

二、教育部培訓之調查專業人員及輔導專業人員。

專審會任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

第4條 專審會委員應親自出席會議。但委員以行政機關代表身分擔任者，得指派代理人出席；受指派之代理人，列入出席人數，並得發言及參與表決。

非屬行政機關代表之委員，於任期中經專審會認定無故缺席達三次或因故無法執行職務者，由主管機關解除其委員職務，並依身分別補聘之；補聘委員之任期至原任期屆滿日為止。

教育部應辦理主管機關專審會委員專業知能研習。

第二章 學校申請案件之處理

第5條 教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，學校應於知悉後五日內召

開高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第四條第一項所定校園事件處理會議（以下簡稱校事會議），決議由學校自行調查或依本法第十七條第一項規定向主管機關申請專審會調查。

有下列情形之一者，專審會應不予受理，並由主管機關以書面敘明理由通知學校：

- 一、申請文件、資料不全或程序不完備，經通知學校於七日內補正，屆期未補正。
- 二、經學校調查完竣，復申請專審會調查。
- 三、非屬本法第十六條第一項第一款情形之案件。

主管機關應於接獲學校申請或補正後二十日內，以書面通知學校是否受理。

第一項申請學校，教師為合聘教師時，為主聘學校。

第6條 調查小組進行調查時，應依下列規定辦理：

- 一、自第十二條專審會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員名單中遴選三人或五人，組成調查小組。
- 二、教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合及協助。
- 三、教師與學生、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 四、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。
- 五、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。
- 六、依第二款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- 七、調查小組應於組成後三十日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾三十日，並應通知學校。
- 八、調查完成應製作調查報告，提專審會審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。

依前項第四款規定負有保密義務者，包括參與處理專審會案件之所有人員。

第7條 調查小組之調查員，應符合下列資格之一：

- 一、曾任專任教師六年以上，且完成教育部辦理之調查專業知能培訓，並具備下

列資格之一：

- (一)曾任主管機關性平會、不適任教師審議小組或專審會之委員。
- (二)曾獲主管機關或全國教師會頒發教學專業相關獎項。
- (三)曾任主管機關依法令所設普通型高級中等學校學科中心及技術型高級中等學校群科中心之研究教師、完成該學科或群科專業知能培訓之種子教師，或國民教育輔導團輔導員。

二、教育部培訓之調查專業人員。

本辦法施行後受理之案件，其調查員資格，應符合前項規定。

第8條 專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第二款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：

一、教師涉有本法第十六條第一項第一款情形，且無輔導改善之可能，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。

二、教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導。

三、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六條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

四、教師無前三款所定情形，應予結案。

前項第一款無輔導改善之可能，其情形如下：

一、經專審會認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

二、因本法第十六條第一項第一款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經專審會認定三年內再犯。

第9條 專審會依前條第一項第二款規定輔導，應依下列規定辦理：

一、自第十二條人才庫之輔導員名單中遴選三人或五人，組成輔導小組；輔導小組之輔導員，應至少包括具有第十條第一項第一款或第二款資格各一人。

二、輔導期間，輔導小組應召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，輔導教師改善教學情形；輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。

三、輔導小組進行輔導時，教師及其服務學校應予配合；教師為合聘教師時，從聘學校亦應配合及協助。

四、輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，並

應通知學校。

五、輔導期限屆滿應製作輔導報告，提專審會審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。

六、專審會審議輔導報告，應為下列決議之一，並作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：

(一)教師經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。

(二)教師經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

前項第六款第一目經輔導改善無成效，其情形如下：

一、規避、妨礙或拒絕輔導。

二、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。

三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

第 10 條 輔導小組之輔導員，應符合下列資格之一：

一、曾任專任教師六年以上，且完成教育部辦理之輔導專業知能培訓，並具備下列資格之一：

(一)曾獲主管機關或全國教師會頒發教學專業相關獎項。

(二)曾任主管機關依法令所設普通型高級中等學校學科中心及技術型高級中等學校群科中心之研究教師、完成該學科或群科專業知能培訓之種子教師，或國民教育輔導團輔導員。

二、教育部培訓之輔導專業人員。

本辦法施行後受理之案件，其輔導員資格，應符合前項規定。

第 11 條 教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，經學校自行調查，認有輔導改善之可能，應由校事會議決議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。

有下列情形之一者，專審會應不予受理，並由主管機關以書面敘明理由通知學校：

一、申請文件、資料不全或程序不完備，經通知學校於七日內補正，屆期未補正。

二、經學校調查完竣，認無輔導改善之可能，復申請專審會輔導。

三、經學校輔導完竣，復申請專審會輔導。

四、因本法第十六條第一項第一款之事由，曾經學校或專審會輔導，並認輔導改善有成效後，三年內再犯。

主管機關應於接獲學校申請或補正後二十日內，以書面通知學校是否受理。
第一項申請學校，於教師為合聘教師時，為主聘學校。

專審會受理後，應依第九條及第十條規定辦理。

第12條 教育部應於中華民國一百零九年八月一日前，建立專審會調查及輔導人才庫，由教育部專審會審查確認符合第七條第一項及第十條第一項規定資格之人員。

教育部應定期更新人才庫之資訊。

人才庫人員，有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由教育部所設專審會審查確認者，應自人才庫移除之。

人才庫人員個人資料之蒐集、處理及利用，應依個人資料保護法之規定。

本辦法施行前已成立之人才庫，其調查員或輔導員之資格，與本辦法規定不符者，應於中華民國一百零九年八月一日前完成調整。

第13條 專審會審議調查、輔導及結案報告，應經委員二分之一以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過；其他事項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。決議時，依法迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。

第三章 主管機關提交案件之審議

第14條 教師涉有本法第十四條至第十六條或第十八條規定情形，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，應敘明理由命學校於一定期間內審議或復議。

前項教評會未依規定召開、審議或決議之情形如下：

- 一、學校未提交教評會審議。
- 二、經學校合法通知召開會議，連續三次未達法定出席人數，無法召開會議或無法決議。
- 三、教評會無法組成或組織、決議違法。
- 四、其他未依規定召開、審議或決議之情形。

學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。

第15條 專審會審議主管機關逕行提交之案件時，於教師涉有本法第十六條第一項第一款規定情形，必要時，得依第六條、第七條、第九條及第十條規定調查、

輔導；於其他規定情形，得依行政程序法規定調查。

第 16 條 專審會審議主管機關逕行提交之案件時，應依下列方式審議通過；其決議視同教評會之決議：

一、有本法第十五條第一項第一款或第二款規定情形之一者，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。

二、有本法第十四條第一項第七款或第十款、第十五條第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經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。

三、有本法第十六條第一項第一款規定情形者，應經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。但前經專審會依第十五條規定調查屬實者，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。

四、有本法第十四條第一項第八款、第九款或第十一款、第十五條第一項第五款、第十八條規定情形之一者，應經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。

主管機關應於專審會決議後，將決議通知學校，學校應依專審會之決議辦理。

第 17 條 專審會依前條第一項規定所為之決議，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；關係機關或學校應依決議執行，主管機關並應依法監督其確實執行。

學校未依前項規定辦理，主管機關得依相關法規追究責任，並作為扣減或停止部分或全部獎勵、補助或其他措施之依據。

第四章 保密、迴避及救濟

第 18 條 專審會委員、調查員及輔導員對於調查或輔導之案件，應保守秘密；其迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。

同一案件之調查員與輔導員，不得為同一人。

第 19 條 教師對調查報告、輔導報告、結案報告或第十六條第一項專審會決議有異議者，僅得於對解聘、不續聘、停聘或資遣決定聲明不服時，一併聲明之。

第五章 附則

第 20 條 本辦法施行前，已組成調查小組或輔導小組之案件，應處理至完成調查報告或輔導報告後，依本辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。

第 21 條 本辦法自發布日施行。

高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法

民國 109 年 6 月 28 日修正發布

第 1 條 本辦法依教師法（以下簡稱本法）第九條第四項規定訂定之。

第 2 條 高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：

- 一、教師初聘、續聘及長期聘任之審查。
- 二、教師長期聘任聘期之訂定。
- 三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。
- 四、教師違反本法規定之義務及聘約之審議。
- 五、其他依法令應經本會審議之事項。

本會辦理前項第一款教師初聘之審查時，應以公開甄選或現職教師介聘方式為之。辦理公開甄選時，得經本會決議成立甄選委員會、聯合數校或委託主管機關辦理。

前項甄選委員會之組織及作業規定，由辦理之學校或機關定之；現職教師之介聘，依相關法令規定辦理。

第 3 條 本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：

一、當然委員：

- (一) 校長一人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。
- (二) 家長會代表一人。
- (三) 學校教師會代表一人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。

二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。

本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限。

本會任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者，不在此限。

第一項第二款之委員選（推）舉時，得選（推）舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選（推）舉。

本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第五條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。

第4條 本會委員任期一年，自九月一日起至翌年八月三十一日止，連選得連任。

遞補之候補委員或補選（推）舉產生之委員，其任期均至原任期屆滿之日止。

本會委員應親自出席會議。

選舉委員於任期中經本會認定無故缺席達二次或因故無法執行職務者，解除其委員職務。

第5條 學校依本法第九條第三項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：

一、處理本法第十四條第一項第七款、第十款及第十五條第一項第三款、第四款時，自教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫（以下簡稱教評會人才庫）遴聘之。

二、處理本法第十五條第一項第一款及第二款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十二條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。

前項校外委員，於審議前項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受第三條第一項及前條第一項規定之限制。

本辦法修正施行前，本會已受理涉及本法第九條第三項案件，於本辦法修正施行後尚未審議完竣者，應依前二項規定辦理。

國教署應定期更新教評會人才庫之資訊。

教評會人才庫人員，有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由國教署確認者，應自教評會人才庫移除之。

教評會人才庫人員個人資料之蒐集、處理及利用，應依個人資料保護法之規定。

第6條 新設立學校無法依規定組成本會前，得由校長（籌備主任）聘請地方教師會代表、社（學）區公正人士或其他相關人員組成遴選委員會，報主管機關核定後，辦理第二條有關事項。

學校成立後三個月內應即依第三條及前條規定成立本會，前項遴選委員會並於本會成立之日解散。

第7條 本會由校長召集；經全體委員二分之一以上連署召集時，校長應自受請求後五日內召集；校長不召集時，得由連署委員互推一人召集之。

本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。

第8條 本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體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：

一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員三分之二以上出席及全體委員三分之二以上之審議通過。

二、本法第十四條至第十六條、第十八條或相關法規另有規定。

審議本法第九條第三項之議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員；非審議本法第九條第三項之議案時，不予計入。

決議過程及個別委員意見，應對外嚴守秘密。

本會為第一項序文及第二款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數；為第一項第一款審查教師長期聘任事項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。

第9條 本會委員於審查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時，應自行迴避。

本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避。

二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由本會決議之。

本會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避。

第10條 本會委員均為無給職。

學校教師執行本會委員職務時，該校應核予公假，所遺課務由學校遴聘合格人員代課。

第11條 本會審議第二條第一項第三款及第四款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。

本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生

之效果。

第 12 條 本會審議第二條第一項第三款及第四款事項之當事人或利害關係人，得依學校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。

學校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

- 一、本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。
- 二、涉及公務機密。
- 三、涉及個人隱私。
- 四、有侵害第三人權利之虞。
- 五、有嚴重妨礙教學、行政職務正常進行之虞。

前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

本會審議事項之當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求學校更正。

第 13 條 本會之行政工作，由學校人事單位主辦，教務、總務等單位協辦；人事單位應就審議案件會同相關單位，依據有關法令研提參考意見，開會時並應列席。

第 14 條 本辦法自發布日施行。

高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法

民國 109 年 6 月 28 日修正發布

第 6 條 兼任、代課及代理教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師：

- 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令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令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止聘約及終身不得聘任為兼任、代課及代理教師之必要。

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或依法令組成之相關委員會確認，有終止聘約及終身不得聘任為兼任、代課及代理教師之必要。

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，並經教師評審委員會確認，有終止聘約及終身不得聘任為兼任、代課及代理教師之必要。

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，經學校查證屬實，有終止聘約及終身不得聘任為兼任、代課及代理教師之必要。

兼任、代課及代理教師聘期在三個月以上，有前項第一款至第三款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以終止聘約；有前項第四款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以終止聘約。

兼任、代課及代理教師聘期在三個月以上，有第一項第七款或第十款規定情形之一者，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，予以終止聘約；有第一項第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，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，予以終止聘約。

兼任、代課及代理教師聘期未滿三個月，有第一項各款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以終止聘約。

第7條 兼任、代課及代理教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任、代課及代理教師：

一、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，有終止聘約之必要。

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或依法令組成之相關委員會確認，

有終止聘約之必要。

三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有終止聘約之必要。

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，並經教師評審委員會確認，有終止聘約之必要。

五、行為違反相關法規，經學校查證屬實，有終止聘約之必要。

兼任、代課及代理教師**聘期在三個月以上**，有前項第一款或第二款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以終止聘約。

兼任、代課及代理教師**聘期在三個月以上**，有第一項第三款或第四款規定情形之一者，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，予以終止聘約；有第一項第五款規定情形者，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，予以終止聘約。

兼任、代課及代理教師**聘期未滿三個月**，有第一項各款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以終止聘約。

第8條 兼任、代課及代理教師聘任後，有下列各款情形之一者，**應予以終止聘約**：

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。

兼任、代課及代理教師**聘期在三個月以上**，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，並報主管機關核准後，予以終止聘約。

兼任、代課及代理教師**聘期未滿三個月**，有第一項各款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以終止聘約。

第9條 有下列各款情形之一者，**不得聘任為兼任、代課及代理教師**；已聘任者，**學校應予以終止聘約**：

一、有第六條第一項各款情形。

二、有第七條第一項各款情形，於該議決一年至四年期間。

三、有本法第十四條第一項各款、第十九條第一項第一款情形。

四、有本法第十五條第一項各款、第十九條第一項第二款情形，於該議決一年至四年期間。

五、有本法第十八條第一項情形，於該終局停聘六個月至三年期間。

六、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第一款、第三項前段情形。

七、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第二款、第三項後段情形，

於該議決一年至四年期間。

有前項各款情形，且屬依第十條、本法第二十條第一項或性別平等教育法第二十七條之一第四項規定通報有案者，未聘任者，不得聘任；已聘任者，免經教師評審委員會、學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會審議，由學校逕予終止聘約；非屬依第十條、本法第二十條第一項或性別平等教育法第二十七條之一第四項規定通報有案者，學校應依第六條或第七條規定辦理，未聘任者，不得聘任；已聘任者，予以終止聘約。

第 10 條 兼任、代課及代理教師有第六條第一項、第七條第一項及前條規定之情形者，學校應辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理及利用；學校聘任兼任、代課及代理教師前，應查詢其有無前條規定之情形，已聘任者，應定期查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項，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之規定。

第 11 條 兼任、代課及代理教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停止聘約之執行：

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。

第 12 條 兼任、代課及代理教師於聘約有效期間內，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，暫時予以停止聘約之執行六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止聘約之執行期間二次，每次不得逾三個月；其停止聘約之執行期間不得超過聘約有效期間。經調查屬實者，依第六條或第七條規定辦理：

一、第六條第一項第四款至第六款情形。

二、第七條第一項第一款或第二款情形。

兼任、代課及代理教師於聘約有效期間內，涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停止聘約之執行進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免

報主管機關核准，暫時予以停止聘約之執行三個月以下；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止聘約之執行期間一次，且不得逾三個月；其停止聘約之執行期間不得超過聘約有效期間。經調查屬實者，依第六條或第七條規定辦理：

一、第六條第一項第七款至第十一款情形。

二、第七條第一項第三款至第五款情形。

前二項情形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13條 依第十一條第二款、第三款規定停止聘約之執行之兼任、代課及代理教師，停止聘約之執行期間不發給本薪（年功薪）或鐘點費。

依第十一條第一款、前條第一項規定停止聘約之執行之兼任、代課及代理教師，於停止聘約之執行期間不發給本薪（年功薪）或鐘點費；停止聘約之執行事由消滅後，未予終止聘約者，補發其停止聘約之執行期間全數本薪（年功薪）或鐘點費。

依前條第二項規定停止聘約之執行之兼任、代課及代理教師，於停止聘約之執行期間發給半數本薪（年功薪）或鐘點費；調查後未予終止聘約者，補發其停止聘約之執行期間另半數本薪（年功薪）或鐘點費。

高級中等以下學校教師諮商輔導支持體系設立辦法

民國109年6月28日發布

第1條 本辦法依教師法第三十三條第四項規定訂定之。

第2條 教育部（以下簡稱本部）為健全主管高級中等以下學校（以下簡稱本部主管學校）專任教師及代理教師（以下簡稱教師）諮商輔導支持體系（以下簡稱支持體系），應設教師諮商輔導支持體系諮詢會（以下簡稱本會）；其任務如下：

一、提供教師諮商輔導支持政策及法規興革之意見。

二、研議教師諮商輔導支持工作之發展方向。

三、提供教師諮商輔導支持工作推展策略、方案、計畫等事項之意見。

四、協調各目的事業主管機關，並結合民間資源，共同推動教師諮商輔導支持工作。

五、其他有關推展教師諮商輔導支持工作之諮詢事項。

第3條 本會置委員十一人至十九人，其中一人為召集人，由本部部長指派次長兼任；一人為副召集人，由本部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）署長兼任；一人為執行秘書，由國教署人事室主任兼任；其餘委員，由本部部長就下列人員聘（派）兼之：

一、中央及直轄市、縣（市）主管機關代表。

二、相關機關代表。

三、教師組織代表。

四、諮商輔導相關專業團體代表。

五、教育、諮商輔導或精神醫學領域之學者專家。

六、具諮商輔導專長之教師。

前項第四款至第六款代表委員人數不得少於委員總數二分之一；任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

本會委員均為無給職，任期二年，期滿得予續聘；代表機關、教師組織或專業團體出任者，應隨其本職進退。

委員於任期中因故出缺，或有不適當之行為經本部解聘者，其缺額，由本部依第一項規定，聘（派）委員補足其任期。但出缺之日至原委員任期屆滿之日，未滿三個月者，不予補聘（派）。

第4條 本會每六個月召開會議一次為原則，必要時，得召開臨時會議；會議召開時，由召集人擔任主席，召集人不克出席時，由副召集人代理之；召集人、副召集人均不克出席時，由出席委員互推一人為代理主席。

本會召開會議時，其委員由學者專家及具諮商輔導專長之教師出任者，應親自出席；代表機關、教師組織及專業團體出任者，得派員代表出席；委員總數二分之一以上出席，始得開會，經出席委員二分之一以上之同意，始得決議。

本會召開會議時，必要時，得邀請有關機關或人員列席。

第5條 本部應設教師諮商輔導支持中心（以下簡稱教師支持中心）；其任務如下：

一、聘任學者專家、精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師或社會工作師，提供本部主管學校教師諮商輔導支持服務（以下簡稱支持服務）。

二、建置及維護教師諮詢專線及教師支持中心網際網路平臺。

三、辦理其他支持服務相關事項。

第6條 前條所定支持服務，包括下列事項：

一、**專業諮詢**：提供教師因工作適應、輔導與管教學生、親師溝通、生涯規劃、壓力調適、人際關係、情緒管理等議題而產生心理困擾之專業諮詢服務，並以電話協談、個案討論、轉介、提供資訊等方式辦理。

二、**個別諮商輔導**：以個別諮商或個別輔導方式，透過對話，協助教師自我覺察與統整，以解決教師心理困擾，增進教師心理健康。

三、**團體諮商輔導**：以團體諮商或工作坊方式，透過不同議題探討，幫助教師自我覺察及統整，以紓解教師工作壓力，增進教師心理健康。

四、**心理危機介入**：提供專業心理諮詢、諮商輔導，協助教師因應校園危機帶來之心理衝擊，以安頓教師身心。

五、其他支持服務。

前項第三款至第五款支持服務，得委由各級學校、諮商輔導相關專業團體或教師組織辦理。

第7條 本部主管學校應與教師支持中心密切合作，不定期辦理宣導活動並公告教師支持中心之服務資訊，鼓勵教師利用相關資源。

教師得向教師支持中心申請支持服務；本部主管學校經教師同意後，得協助其申請教師支持中心之支持服務。

第8條 教師支持中心得與下列機關（單位）、學校、機構合作運用相關設施、設備或場地：

一、直轄市、縣（市）政府所設教師諮商輔導支持中心。

二、直轄市、縣（市）政府所設學生輔導諮商中心。

三、本部所設學生輔導諮商中心。

四、具諮商輔導相關單位或系、所之大專校院。

五、公、私立醫療機構、心理諮商所或心理治療所。

第9條 教師支持中心提供服務之相關工作人員，應按其身分別或專業別，遵守醫師法、心理師法、社會工作師法及相關法規之規定，並遵守專業倫理規範。

前項人員，對於因業務而知悉或持有他人之秘密，**負保密義務**，不得洩漏。但法律另有規定或為避免緊急危難之處置，不在此限。

前二項所定教師支持中心提供服務之相關工作人員，包括學者專家、精神科

醫師、諮商心理師、臨床心理師、社會工作師、行政人員、業務佐理人員或曾任教師支持中心職務之人員。

第 10 條 教師諮商輔導資料或紀錄蒐集、處理及利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。

前項資料或紀錄得以書面或電子儲存媒體資料保存，並應自服務結束後保存十年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

已逾保存年限之相關紀錄及資料，應定期銷毀，並以每年一次為原則。

第 11 條 各級主管機關及各級學校，不得因教師接受教師支持中心提供之服務，而就其工作、成績考核及其他相關權益為差別待遇。

第 12 條 本部對推動支持服務相關工作著有績效之人員，應予以獎勵，並列入年度考核之參據。

第 13 條 本部應協調整合直轄市、縣（市）主管機關，推展支持服務相關工作。

本部為協助直轄市、縣（市）主管機關建立支持體系，得編列經費補助之。

第 14 條 軍事學校及矯正學校主管機關，得就其主管高級中等以下學校之教師諮商輔導事項，參考第五條至第十二條規定，另訂規定。

第 15 條 本辦法自發布日施行。

教師進修研究等專業發展辦法

民國 109 年 6 月 28 日修正發布

第 3 條 本辦法所稱專業發展，指教師從事有助於提升其教學、輔導、研究或教育行政專業知能、促進學生有效學習等與其職務有關之下列活動：

- 一、進修：教師至國內、外機關或政府立案之機構、學校進修學位、學程或學分。
- 二、研究：教師至國內、外機關或政府立案之機構、學校從事與職務有關之專題研究或實習。
- 三、其他專業發展活動：辦理或參與研習、工作坊、教師專業學習社群、競賽、展演、參訪交流，或與課程、教學、學生事務與輔導、學校行政與教育研究相關，能增進教師專業、專門及跨領域（科）知能發展之活動。