

專科以上學校辦理教師解聘、不續聘、停聘案 常見錯誤態樣一覽表

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據	
陳述 意見	1	通知當事人陳述意見未預留合理之準備期間（如系教師評審委員會【以下簡稱教評會】開會日期為 111 年 5 月 13 日，惟教師係於 5 月 9 日始簽收開會通知單）。	通知第一次陳述意見以 7 日為原則。	教師法施行細則第 9 條、本部 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 號書函
	2	通知當事人陳述意見之通知單未揭示審議事由（如僅敘明審議教師不適任案件、審議教師不續聘案）。	應於合理範圍內適時揭示審議事由，俾利教師妥為預備陳述之內容。	
	3	針對當事人之意見，教評會未做成回應記錄或事後逕由行政單位自行補充說明。	會議紀錄中除應載明當事人之意見外，亦應呈現教評會或列席之相關單位回應說明。	
	4	暫時予以停聘未給予當事人陳述意見機會。	教評會為應調查需要而審議暫時予以停聘時，因屬不利益處分，亦應給予教師陳述意見機會。	
	5	審議已離職教師解聘且終身或 1 年至 4 年不得聘任為教師案，未通知其陳述意見。	學校擬依教師法第 14 條或第 15 條規定解聘已離職之教師且管制終身或一定期間不得再任教師，對其工作權有重大影響，仍應踐行通知陳述意見程序。	
教評 會審 議程 序	1	上級教評會變更下級教評會決議，未敘明下級教評會所作決議未合法令、顯有不當或上級教評會另作決議之具體理由（如下級教評會決議依教師法第 14 條處置，上級教評會僅敘明本案須衡量是否已達終身不得聘任為教師之必要，即變更	上級教評會應於會議紀錄載明下級教評會所作決議未合法令、顯有不當之處，或上級教評會另作決議之具體變更理由。	本部 109 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1090143687 號書函

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據
	決議為依教師法第 16 條處置)。		
2	學校教評會設置規定與現行教師法未合(如出席或審議通過人數比例與教師法不同、或將法定無須經教評會審議之情形列為教評會審議事項)。	應儘速檢討修正校內教評會設置規定。	教師法第 14 條、第 15 條、第 16 條、第 18 條、第 22 條、本部 111 年 3 月 9 日臺教人(三)字第 1114200308 號書函
3	出席人數未計算在場但不投票或廢票之委員(如主席不投票，未將其列入出席人員，依比例計算審議通過人數有誤)。	議決時之出席人數應以投票當下在場之委員人數計算。	本部 99 年 7 月 23 日台人(二)字第 0990123514 號函、內政部 99 年 7 月 16 日台內民字第 0990146094 號函
4	教評會會議開始出席委員人數已達教師法規定門檻，惟會議中部分委員因公務中途離席，至議決該解聘、不續聘或停聘案時，出席委員人數已低於法定門檻。	教師法有關教評會委員出席及審議通過比率規定，係以討論該解聘、不續聘或停聘議案當下之人數而定，爰倘會議開始時出席人數達法定門檻，至討論該議案時出席委員人數已低於法定門檻，將有代表性不足之疑義。	教師法第 14 條、第 15 條、第 16 條、第 18 條、第 22 條
5	教評會審議教師解聘案之層級與學校教評會設置辦法規定未	教評會審議教師解聘、不續聘或停聘案之層級，應與學校教	學校內部教評會設置規

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據
	符（如學校教評會設置辦法規定，各科得組織教評會，初評該科提報校教評會審議事項，惟據學校函報資料所示，解聘案僅經校教評會審議）。	評會設置辦法規定相符。	定
教師 法第 16 條相 關	1 審議情節是否以資遣為宜時，未認定是否出於本人之惡意或未評估教師接受資遣意願。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 情節以資遣為宜者，係指經教評會認定有教師法第16條第1項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者，其認定應經委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過。 2. 學校應以書面方式徵詢教師接受資遣意願，並敘明經核給資遣給與之任職年資，日後再任教職員不得採計核給退離給與之規定；如教師無接受資遣意願，應敘明理由。教評會審議時，應就上開教師資遣意願及理由予以評估，並載明於會議紀錄中。 	教師法施行細則第13條、本部110年3月10日臺教人(三)字第1100028095號書函、本部專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案之「作業流程圖」之「圖5：教學不力、不能勝任工作及違反聘約情節重大」
	2 違反聘約情節重大未就「公益性」、「必要性」、「符合比例原則」、「符合正當法律程序」等原則審酌違反聘約「情節重大」之情形。	教師法將「違反聘約」與「情節重大」並列，即係以「情節重大」作為平衡尊重契約自由與維護教師工作權的緩衝機制，故學校函報個案到部時，應說明學校教評會依「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	本部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據
		重大」之情形，俾利本部審核。	
3	學校於教師聘期尚未屆滿且尚有申請升等機會前，即以教師未完成限期升等審議其不續聘案（如教師聘期於111年7月31日屆滿，人事單位通知系所應轉知教師於111年2月1日前提出升等申請，惟學校系教評會於110年11月即先行召開教評會審議教師升等未通過之不續聘案）。	學校應於教師確未於學校規定期限前提出升等申請或確定無法限期升等時，再行審議其不續聘案。	學校內部升等規定
4	教評會會議紀錄之決議未載明係依教師法第16條第1項何款規定不續聘教師（如會議議程說明論述教師有「教學不力」及「違反聘約情節重大」等情形，惟決議內容未載明該處置之法律依據究為何款）。	教評會會議紀錄之決議應載明係依教師法第16條第1項何款規定處置，及處分結果究為解聘或不續聘。	
5	學校審議依教師法第16條解聘或不續聘教師並以資遣為宜案，併決議指定生效日為2月1日或8月1日。	教師法有關教師解聘或不續聘並以資遣為宜案，應報主管機關核准，並由學校書面通知送達當事人之次日始生效，尚非得由學校逕為指定生效日。	本部109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函
不得聘任為教師期間、停聘期間	1 教評會會議紀錄未載明如何審酌案件情節，而議決1年至4年不得聘任為教師，或議決停聘6個月至3年（如僅敘明經委員充分討論後投票結果為1年）。	應於會議紀錄載明如何審酌案件情節而得出不得聘任為教師期間或停聘期間之結果。	最高行政法院107年度判字第177號判決、本部110年3月10日臺教人(三)字第1100028095

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據	
			號書函	
2	教評會會議紀錄雖記載如何審議案件情節，惟論述之個案違失輕重程度與最終議決處分未相當（如審議過程考量其他無關事項而不當聯結予以較輕處分、論述教師所為長期侵害學生受教權利或違反聘約情節重大惟依其所述嚴重程度卻予以終局停聘 1 年）。	教評會應考量具體個案時空背景、違法行為類型、案件情節輕重、行為是否屬再犯、犯後態度、所生危險或損害是否對學校造成衝擊或違反教師尊嚴及專業倫理等各項因素後予以客觀合理之決議，並應避免考量案件以外之事項（如教師教學研究之貢獻或獲獎次數）。	本部 110 年 12 月 9 日臺教人(三)字第 1100166425 號書函及同年 20 日臺教人(三)字第 1100167388A 號書函、最高行政法院 109 年度判字第 515 號判決	
性別事件	1	未依規定召開教評會審議是否暫時予以停聘。	學校接獲通報教師疑似涉有教師法第 22 條第 1 項各款情形之日，應於知悉之日起 1 個月內召開教評會審議是否暫時予以停聘；或前經審議未通過暫時予以停聘，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，教評會應即再次審議。	教師法第 22 條第 1 項、同法施行細則第 16 條
	2	教評會依教師法第 15 條審議性平事件之懲處時，就性平會調查「無法認定性侵害成立」之結果進行表決。	性別事件之事實認定應依據性平會之調查報告，教評會審議事項應以議決該教師不得聘任期間或停聘期間為限。	教師法施行細則第 11 條、性別平等教育法第 35 條
	3	學校於教師退休生效日前已接獲教師疑似涉有性侵害案件，	學校於知悉教師涉有第 14 條第 1 項或第 15 條第 1 項所定	教師法第 28 條第 1 項、同

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據
	仍任其退休，並因其已退休而簡化相關不適任處理程序（如學校於 111 年 1 月 13 日已知悉並進行社政及校安通報，於同年 1 月 17 日接獲學生調查申請並經性平會決議受理，卻任其於 111 年 2 月 1 日退休，嗣因其已退休而未審議暫時予以停聘或未經報准程序即逕至本部各教育場域不適任人員通報及查詢系統辦理通報登載事宜）。	情形之日起，不得同意其退休或資遣（舉凡學校知悉後、召開教評會審議解聘停聘不續聘中、報部核准時，教師提出退休申請均不得同意；又退休申請案前經核定惟未生效前，如發生是類情形，學校亦應函請審核機關撤回退休案）。	法施行細則第 19 條
4	學校教評會未通知被害學生陳述意見。	依 113 年 3 月 8 日修正施行之校園性別事件防治準則第 30 條第 6 項規定，議處決定前，校教評會應通知被害學生限期以書面或言詞提出陳述意見；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。	校園性別事件防治準則第 30 條第 6 項、本部 113 年 7 月 11 日臺教學(三)字第 1132803074 號函
暫時 繼續 聘任	1 不適任案件處理程序中，教師聘約期限屆滿者應予暫時繼續聘任，惟學校以續聘辦理（如學校教評會於 111 年 12 月陸續審議教師不續聘案期間，因教師聘期將於 112 年 1 月 31 日屆滿，學校發給教師之聘書載明聘期為自 112 年 2 月 1 日起至 113 年 1 月 31 日止，附記暫時繼續聘任之聘期暫定為	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、不續聘、終局停聘案經主管機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止（敘寫方式應為自○年○月○日起至解聘、不續聘或終局停聘決定生效之前一日止）。	教師法第 26 條、同法施行細則第 17 條、本部 101 年 5 月 21 日臺人(二)字第 1010076271A 號函

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據
	1 年)，將衍生學校認教師不適任，卻延長其在校服務期間之矛盾情形。		
復議 1	校教評會就教師解聘、停聘、不續聘案作成決議後，未有正當理由且未踐行復議程序，逕就業經決議之議案重新召開會議並變更原決議。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部審議學校所報解聘、停聘、不續聘案，偶有發現學校於校教評會作成決議後又重新召開三級教評會反覆評價決議，或針對本部退請釐明部分疑義，即逕重新召開三級教評會變更原決議。 2. 茲教師解聘、停聘、不續聘案一旦經校教評會決議，對內即具有一定拘束力，非得透過會議重新召開而予更改；除非決議後於一定期間發現原決議內容明顯違背法令、或情勢變遷或有新資料發現，致原決議案確有重加研討審議之必要時，須先經踐履復議程序，始得重啟決議。 	最高行政法院 106 年度判字第 437 號判決、本部 107 年 6 月 11 日臺教人(三)字第 1070083705 號函、107 年 8 月 24 日臺教人(三)字第 1070116491 號書函、110 年 12 月 20 日臺教人(三)字第 1100167388A 號書函
行為 違反 相關 法規	1 學校審議教師「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」，未明列違反之具體法規為何(如刑法第 342 條、公立各級學校專任教師兼職處理原則)，或指明教師違反之法規即為「教師法第 14 條、第 15 條或第 18 條」。	學校應敘明教師違反行為所涵攝之具體法規，並審議該行為已損及教師專業尊嚴或倫理規範後，決議依教師法第 14 條、第 15 條或第 18 條「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」解聘或停聘。	教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款條、第 18 條第 1 項
	2 學校教評會會議紀錄未就「行為違反相關法規，經學校或有	教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款，及第	教師法第 14 條第 1 項第

類別/ 序號	錯誤態樣	正確作法	法令依據
	<p>關機關查證屬實」之情形，論述其情節是否未達解聘程度，逕認定依教師法第 18 條第 1 項規定停聘。</p>	<p>18 條第 1 項規定，均以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為構成要件，爰教評會應就教師犯行之具體情節，依相關事證審議認定究係涵攝至教師法第 14 條第 1 項第 11 款「有解聘且終身不得聘任教師之必要」，或第 15 條第 1 項第 5 款「有解聘之必要，1 至 4 年不得聘任」，或第 18 條第 1 項「未達解聘之程度，而有停聘之必要」。</p>	<p>11 款、第 15 條第 1 項第 5 款條、第 18 條第 1 項</p>