

109 年 6 月 30 日 教師法修正施行簡介 及教師申訴實務案例

新北學校教師法修法工作圈

109年6月3日

大綱

壹、前言

貳、新修正教師法及相關法規修正草案

參、教師法修正條文摘要說明

肆、配合新修正教師法學校待辦理事項

伍、教師申訴實務案例

陸、結語

壹、前言

- 一、新法上路，相關資料極為有限，簡報內容屬心得分享，如有誤植缺漏之處，惠請不吝指正。
- 二、簡報及附表內引用之法條、函釋及判決要旨，為配合版面有所調整簡化，如遇實際案例，請務必查閱原法規條文及函釋，以免解讀有所出入。
- 三、簡報及附表將視相關配套法規正式生效後逐步修正調整。

貳-新修正教師法及相關法規修正草案

- ▶ ★「**教師法**」-108年6月5日修正全文 53 條，**本法規施行日期為109年6月30日**。【行政院109年5月21日院臺教字第1090015037B號函】
- ▶ ★「**教師法施行細則**」草案-109年2月6日臺教師（三）字第1090015693A號公告。
- ▶ 「**各級學校人員及教育人員不適任通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法**」草案-108年11月7日臺教人（三）字第1080130309A號公告。
- ▶ ★「**高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法**」草案-109年2月21日臺教授國部字第1090012357A號公告。
- ▶ ★「**高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法**」草案-109年3月31日臺教授國部字第1090033477A號公告。
- ▶ 「**高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法**」草案-109年3月31日臺教授國部字第1090033479A號公告。
- ▶ 「**教師進修研究等專業發展獎勵辦法**」草案-109年3月31日臺教師（三）字第1090038957A號公告
- ▶ **其餘法規草案視修法進度再行補充**

參-教師法修正條文摘要說明-1

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(一)新修正教師法係依解聘、停聘或不續聘等三種法律效果分別規定

舊法

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：……」



新法

新修正教師法第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：……」

新法

新修正教師法第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：……」

新法

新修正教師法第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，應依第二十七條規定辦理：……」

新法

新修正教師法第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，得審酌案件情節，經教師評審委員會……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。」

參-教師法修正條文摘要說明-2

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(二)原教師法第14條要件修正說明：附表1

(三)新修正教師法解聘或不續聘之要件、程序：

1.解聘且終身不得聘任為教師(新修正教師法第14條)：附表2-1

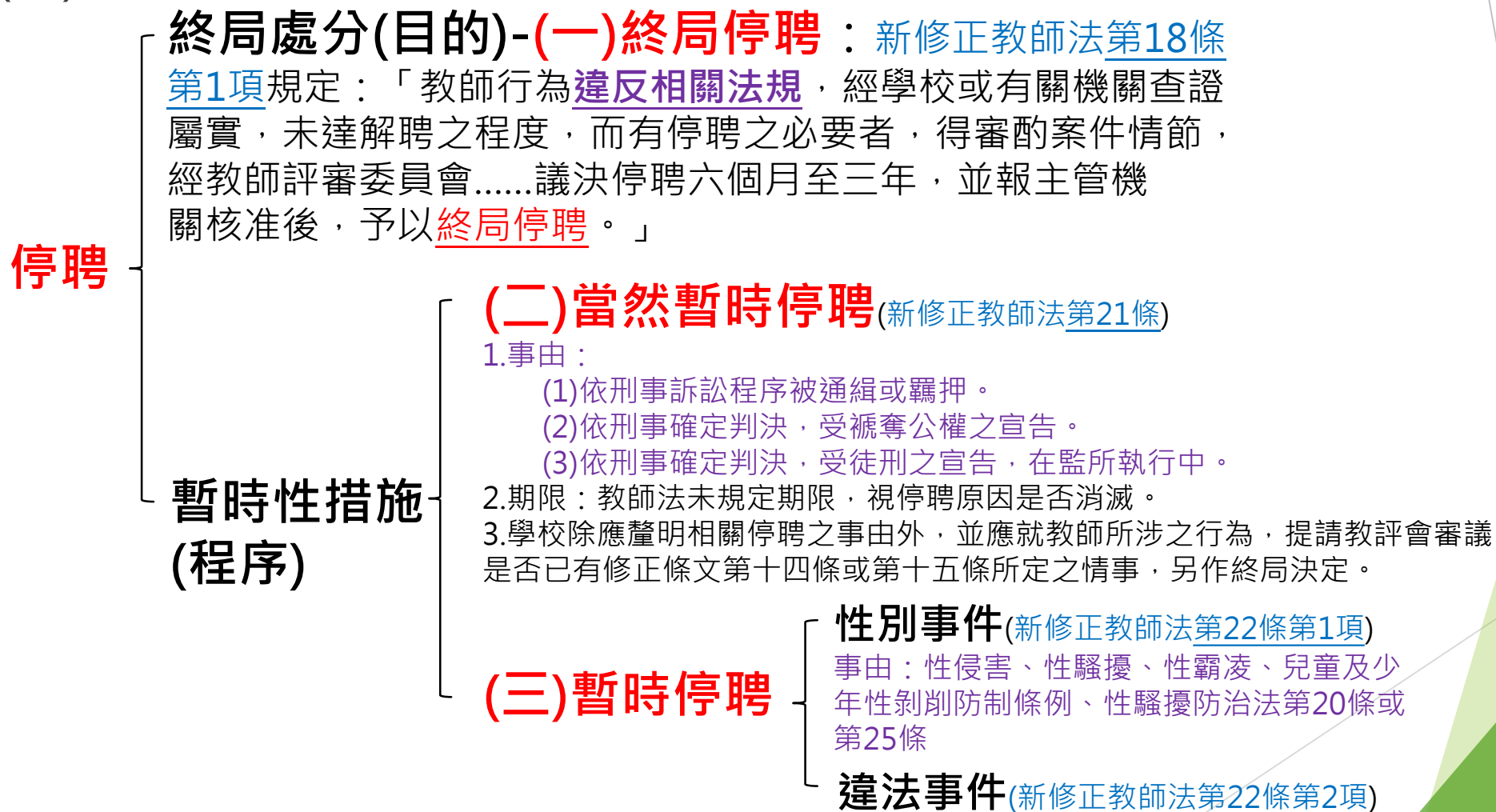
2.解聘且應決議1年至4年不得聘任為教師(新修正教師法第15條)：
附表2-2

3.教學不力或不能勝任工作有具體事實；違反聘約情節重大之解聘或不續聘，效力僅及於原校，且須先考量是否資遣(新修正教師法第16條)：附表2-3

參-教師法修正條文摘要說明-3

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(四) 停聘類別及事由



參-教師法修正條文摘要說明-4

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(五) 停聘程序：附表3

1. **終局停聘**(新修正教師法第18條第1項)：行為違反相關法規，未達解聘程度，而有停聘之必要者，經**教師評審委員會決議**停聘6個月至3年。

2. **當然暫時停聘**(新修正教師法第21條第1項)：通緝、羈押、褫奪公權或監所執行中，**免經教師評審委員會審議**予以停聘。

3. **暫時停聘**(分兩類事件及兩階段)：

(1) 性別事件：

- ▶ 第一階段：**應於知悉一個月內召開教評會**審議是否於調查期間暫時停聘，停聘期限為6個月以內，必要時得延長2次，每次3個月內(新修正教師法第22條第1項前段)。
- ▶ 第二階段：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**(指解聘函送達當事人前)，**應予停聘**，**免**經教師評審委員會審議(新修正教師法第22條第1項後段)。

(2) 違法事件：

- ▶ 第一階段：**必要時得經教評會**決議於調查期間暫時停聘，停聘期限為3個月以內，必要時得延長1次，不得逾3個月(新修正教師法第22條第2項前段)。
- ▶ 第二階段：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**(指解聘函送達當事人前)，**得**經教師評審委員會審議通過後，**予以停聘**(新修正教師法第22條第2項前段)。

參-教師法修正條文摘要說明-5

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(六) 停聘期間之待遇(新修正教師法第25條)：附表3

類型	事由	教師法第25條停聘待遇停發及補發	
		停聘期間待遇	事由消滅未受解聘或終局停聘，並復聘時
終局停聘 (教師法第18條第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。	不發	不補發
當然暫時停聘 (教師法第21條)	一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。	不發	補發全數本薪(年功薪)
	二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。	不發	不補發
	三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。	不發	不補發
暫時停聘 (教師法第22條第1項)	性別事件	不發	補發全數本薪(年功薪)
暫時停聘 (教師法第22條第2項)	違法事件	發給半數本薪(年功薪)	補發另半數本薪(年功薪)
視為停聘 (教師法第23條第6項)	終局停聘 、 暫時停聘(調查期間) 期間屆滿次日未報到復聘	不發	補發全數本薪(年功薪)
	當然暫時停聘 事由消滅後次日未報到復聘		
	暫時停聘 事由消滅後3個月內未申請復聘		

參-教師法修正條文摘要說明-6

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(七) 復聘程序(新修正教師法第23條、第24條)：附表4

1. **報到復聘**(新修正教師法第23條第2項)：教師法第18條**終局停聘**及第22條第1、2項**暫時停聘(註:調查期間)**之停聘期間屆滿次日向學校報到。
2. **申請復聘**(新修正教師法第23條第3項、第4項)：教師法第22條第1、2項**暫時停聘(註:調查期間及調查屬實報局核准期間)**，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，向學校申請，並經教評會審議。
3. **應予復聘**(新修正教師法第23條第5項)：教師法第21條**當然暫時停聘**事由消滅，且未依第22條第2項暫時停聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到。
4. **通知復聘**(新修正教師法第24條第1項)：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。

參-教師法修正條文摘要說明-7

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(八) 主管機關核准權及監督權(新修正教師法第26條)：

1. **原教師法第14條之一第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十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。」

最高行政法院108年度判字第485號判決

本件上訴人教評會於104年1月23日**不通過**被上訴人解聘及不續聘案之決議，本**無須經函報輔助參加人(註:教育局)核准方能生效之規定**；主管教育行政機關對於轄下學校教評會類此決議亦**無否決權**。因此，教評會104年1月23日決議不會因為輔助參加人(註:教育局)否決或要求重行審議而失效或不存在。上訴人教評會104年1月23日既係合法召開之會議，且依法作成決議，該會議決議除非有違法並經法定程序撤銷，否則決議已具效力，無論係教評會本身或兩造均應受該決議之拘束，無從再就同一事件另為審議決議。

參-教師法修正條文摘要說明-8

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(八) 主管機關核准權及監督權(新修正教師法第26條)：

2.新修正教師法第26條第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。」第2項：「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。」

新修正教師法第26條第2項立法理由

原條文第十四條之一僅規定「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第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，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，爰增列第二項規定。

參-教師法修正條文摘要說明-9

一、解聘、不續聘或停聘之要件、程序及法律效果

(八) 主管機關核准權及監督權(新修正教師法第26條)：

3.高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案第21條第1項：

「主管機關為審議學校報送教師解聘、不續聘、終局停聘或資遣案件，**應組成解聘不續聘停聘或資遣審議小組**……」

4.高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案第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；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。**三、核准**解聘、不續聘、終局停聘或資遣。」

(九)高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案第9條至第20條：各類案件報主管機關核准期限。

參-教師法修正條文摘要說明-10

二、教師救濟途徑

新修正教師法第44條：

第3項：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。

第4項：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。

第6項：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。

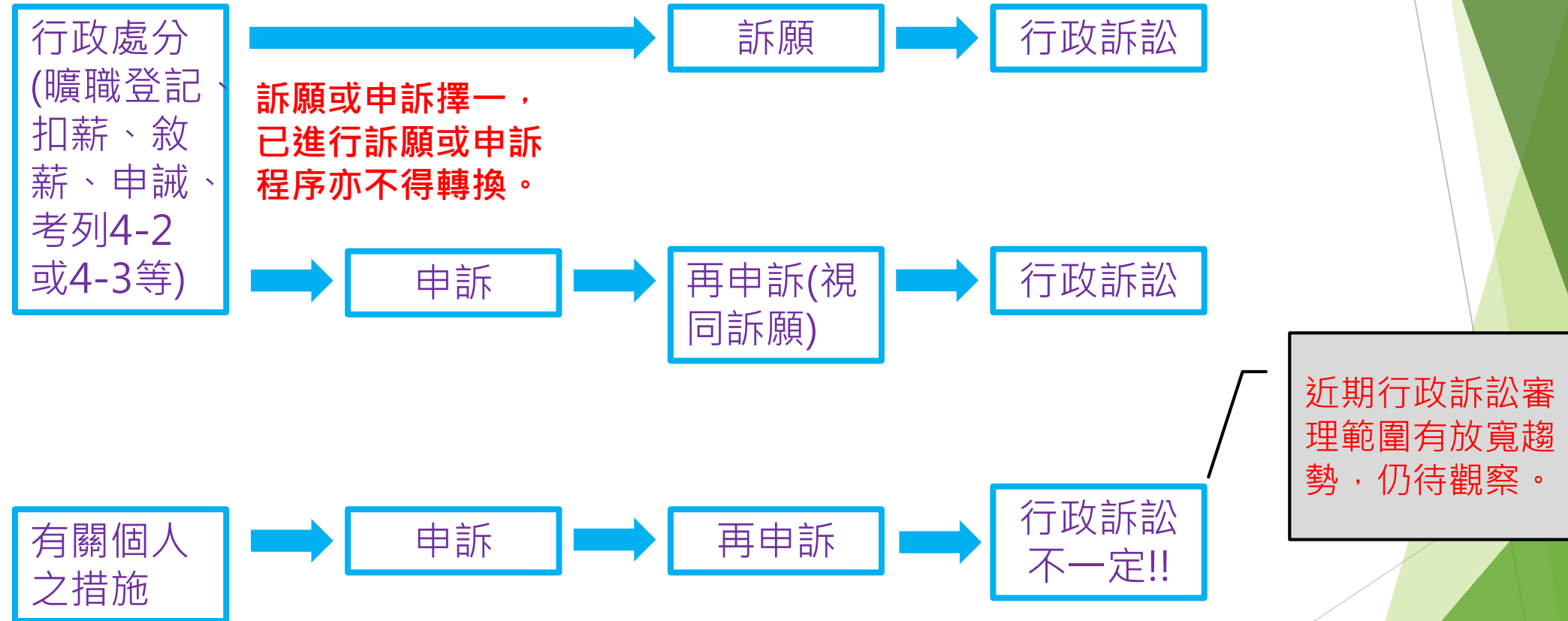
訴願法第1條：

人民對於中央或地方機關之**行政處分**，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起**訴願**。但法律另有規定者，從其規定。

參-教師法修正條文摘要說明-11

二、教師救濟途徑

以撤銷原處分為例



參-教師法修正條文摘要說明-12

三、教師評審委員會應增聘校外學者專家之案件

(一)性別事件有關之事實認定，及應否解聘屬學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會之權限。

- 性別平等教育法第 31 條第2項：「性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。」
- 性別平等教育法第 35 條：「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。」
- 教師法施行細則草案第10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。」【須增聘校外專家學者】

教師法施行細則草案第10條立法理由摘要：

- 1.涉新修正教師法第14條第1項第4款至第6款性平案件而終身不得聘任為教師之解聘，免經教師評審委員會審議。
- 2.原教師法第14條規定，學校性別平等教育委員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。新法第15條前開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」。

參-教師法修正條文摘要說明-13

三、教師評審委員會應增聘校外學者專家之案件

(二) 增訂教評會處理新修正教師法第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。(新修正教師法第9條第3項)

1.應增聘校外學者專家審議案件類別：

- 第14條第1項第7款：經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經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。
- 第14條第1項第10款：體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 第15條第1項第1款：經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。
- 第15條第1項第2款：受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。
- 第15條第1項第3款：體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
- 第15條第1項第4款：經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。

參-教師法修正條文摘要說明-14

三、教師評審委員會應增聘校外學者專家之案件

補充相關法規

- **兒童及少年福利與權益保障法第97條**：「違反第49條第1項各款規定之一者，處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱。」【公告於社會局網站】
- **兒童及少年福利與權益保障法第49條第1項**：「任何人對於兒童及少年不得有下列行為：一、遺棄。二、身心虐待。三、利用兒童及少年從事有害健康等危害性活動或欺騙之行為。四、利用身心障礙或特殊形體兒童及少年供人參觀。五、利用兒童及少年行乞。六、剝奪或妨礙兒童及少年接受國民教育之機會。七、強迫兒童及少年婚嫁。八、拐騙、綁架、買賣、質押兒童及少年。九、強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為猥褻行為或性交。十、供應兒童及少年刀械、槍砲、彈藥或其他危險物品。十一、利用兒童及少年拍攝或錄製暴力、血腥、色情、猥褻、性交或其他有害兒童及少年身心健康之出版品、圖畫、錄影節目帶、影片、光碟、磁片、電子訊號、遊戲軟體、網際網路內容或其他物品。十二、迫使或誘使兒童及少年處於對其生命、身體易發生立即危險或傷害之環境。十三、帶領或誘使兒童及少年進入有礙其身心健康之場所。十四、強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為自殺行為。十五、其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。」【案例：性騷擾、肢體不當接觸、用手拉幼兒腿拖行、以拳頭及聯絡簿敲打幼童頭部、打巴掌等未來案例會很多】
- **兒童及少年福利與權益保障法第2條**：「本法所稱兒童及少年，指未滿十八歲之人；所稱兒童，指未滿十二歲之人；所稱少年，指十二歲以上未滿十八歲之人。」

參-教師法修正條文摘要說明-15

三、教師評審委員會應增聘校外學者專家之案件

補充相關法規

- **兒童及少年性剝削防制條例第2條第1項**：「本條例所稱兒童或少年性剝削，係指下列行為之一：一、使兒童或少年為有對價之性交或猥褻行為。二、利用兒童或少年為性交、猥褻之行為，以供人觀覽。三、拍攝、製造兒童或少年為性交或猥褻行為之圖畫、照片、影片、影帶、光碟、電子訊號或其他物品。四、使兒童或少年坐檯陪酒或涉及色情之伴遊、伴唱、伴舞等行為。」
- **性騷擾防治法第2條**：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」
- **性騷擾防治法第20條**：「對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。」【註：職場性騷擾事件依性騷擾防治法第1條規定，應優先適用性別工作平等法】
- **性騷擾防治法第25條**：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。」

參-教師法修正條文摘要說明-16

三、教師評審委員會應增聘校外學者專家之案件

2. 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之計算說明：

換句話說：【兼行政委員人數(含校長、家長會代表)+校外專家學者人數】必須比【未兼行政委員人數】多1位。

計算公式：應增聘校外學者專家人數=未兼行政委員人數-兼行政委員人數(含校長、家長會代表)+1

舉例：教評會委員總額19人，未兼行政之教師代表17人時，應另增聘校外學者專家16人，使委員總額增至35人，致未兼行政之教師代表17人，恰少於委員總額二分之一。

【學者專家一次出席費2500元*16人=40000元!】

教評會委員總額19人，如未兼行政之教師代表僅10人，校外學者專家只需增聘2人。

【學者專家一次出席費2500元*2人=5000元!省下35000元!!】

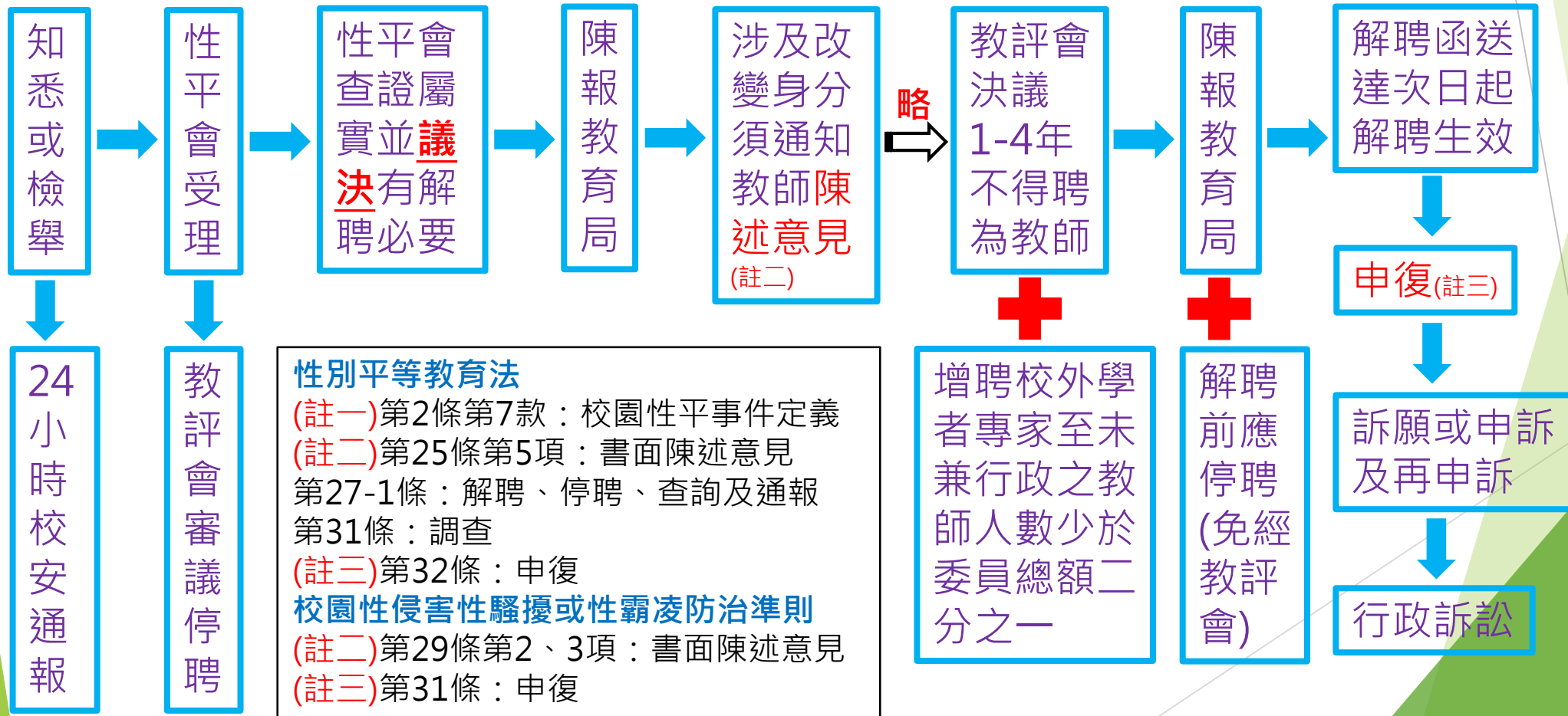
教育部 92.11.24 台人(一)字第 0920167966 號函

查「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第三條第二項：「本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。...」，茲以教師評審委員會係由同條第一項第一款當然委員及第二款選舉委員組成，爰教評會當然委員中之未兼行政職務或董事之教師會代表一人，自應列入「委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一」之規定人數。

參-教師法修正條文摘要說明-17

四、案例說明【注意：本流程不適用所有性別事件】

以校園性騷擾或性霸凌(註一)(加害人為教師，受害人為學生)為例，經性平會查證屬實並議決有依新修正教師法第15條第1項第1款解聘之必要



肆、配合新修正教師法學校待辦理事項

下列事項，請預先思考：

一、教師長聘聘期以7年為上限 (新修正教師法第10條)

◆ 教師長聘聘期超過7年且聘期尚未屆滿如何修改?信賴保護原則?落日條款?

二、校園事件處理會議【非常設性?有案再成立?】

(一)高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案第4條：學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第二項第三款情形(註：**體罰學生**)，應於五日內召開校園事件處理會議審議。

(二)高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案第5條：教師**體罰學生**處理流程；第6條：教師**教學不力或不能勝任工作有具體事實**處理流程

◆ 取代現行「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」?

三、教師評審委員會組成

增聘**校外學者專家**擔任教評會委員及後補委員**遴聘方式**、**議事**及相關事項規定，並**經校務會議通過**後實施。另校外學者專家委員名單應於教評會組成時建立之。(高
級中等以下學校教師評審委員會設置辦法修正草案第3條、第5條)

伍-教師申訴實務案例-1

一、105 年3 月18 日司法院釋字第736號解釋公布後，公立學校教師得提起行政救濟範圍逐漸擴大

(一)教師因學校具體措施（諸如曠職登記、扣薪、年終成績考核留支原薪、教師評量等）認其權利或法律上利益受侵害時，自得如一般人民依行政訴訟法或民事訴訟法等有關規定，向法院請求救濟，始符合有權利即有救濟之憲法原則。至受理此類事件之法院，對於學校本於專業及對事實真象之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重，自屬當然。

【司法院釋字第736 號解釋理由書】

(二)教師經學校懲處申誡1次(懲處令是行政處分)。【最高行政法院 106年度裁字第1732號裁定】

(三)申請介聘被他校教評會退回(教師有申請介聘之公法上請求權)。【最高行政法院 106 年判字第 290 號行政判決】

(四)年終成績考核考列第4條第1項第2款(考核通知書是行政處分)。【最高行政法院 108 年裁字第 478 號裁定】

伍-教師申訴實務案例-2

二、行政處分相關注意事項

(一)送達

1.行政程序法第 110 條

第1項：書面之行政處分自**送達**相對人及已知之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容**對其發生效力**。

2. 怎樣送達(HOW)才有效力？

行政程序法第 68 條

第1項：送達由行政機關**自行**或交由**郵政機關送達**。

第2項：行政機關之文書依法規以電報交換、電傳文件、傳真或其他電子文件行之者，視為自行送達。

補充：依據**行政機關文書送達問答手冊問二**，除非法規（例如電子簽章法、貨物通關自動化實施辦法等）有明文規定，原則上不得以電報交換、傳真或E-mail 方式為之。

伍-教師申訴實務案例-3

二、行政處分相關注意事項

(一)送達

行政程序法第 68 條

第3項：由郵政機關送達者，以一般郵遞方式為之。但文書內容對人民權利義務有重大影響者，應為掛號。

補充：依據行政機關文書送達問答手冊問三，依本法第六十八條第三項但書規定，如文書內容對於人民權利義務有重大影響者，應以掛號方式為之。

第4項：文書由行政機關自行送達者，以承辦人員或辦理送達事務人員為送達人；其交郵政機關送達者，以郵務人員為送達人。

補充：依據行政機關文書送達問答手冊問五，行政機關之文書如以附有送達證書之掛號方式為送達，郵務人員將依送達證書內記載之方式為送達；如未附送達證書而以單掛號或雙掛號方式為送達者，因無有關送達方法之記載，故郵務人員將無從依本法規定為留置或寄存送達，二者法律效果不同，前者送達效力較完備。

伍-教師申訴實務案例-4

二、行政處分相關注意事項

(一)送達

3.應送去何處(WHERE)才有效力？

行政程序法第72條

第1項：送達，於應受送達人之住居所、事務所或營業所為之。但在行政機關辦公處所或他處會晤應受送達人時，得於會晤處所為之。

第2項：對於機關、法人、非法人之團體之代表人或管理人為送達者，應向其機關所在地、事務所或營業所行之。但必要時亦得於會晤之處所或其住居所行之。

第3項：應受送達人有就業處所者，亦得向該處所為送達。

伍-教師申訴實務案例-5

二、行政處分相關注意事項

(一)送達

4.應送給何人(WHO)才有效力？

行政程序法第73條

第1項：於應送達處所不獲會晤應受送達人時，得將文書付與**有辨別事理能力之同居人、受雇人或應送達處所之接收郵件人員**。

第2項：前項規定於前項人員與應受送達人在該行政程序上利害關係相反者，不適用之。

第3項：應受送達人或其同居人、受雇人、接收郵件人員無正當理由**拒絕收領**文書時，得將文書**留置**於應送達處所，以為送達。

伍-教師申訴實務案例-6

二、行政處分相關注意事項

(一)送達

4.應送給何人(WHO)才有效力？

補充：依據行政機關文書送達問答手冊問十二，於應送達處所不獲會晤應受送達人本人時，將文書交付同居人、受雇人或接收郵件人員，但該等人員並未將文書交付本人或無正當理由拒收文書時，是否發生送達效力？補充送達之要件係指 1、於應送達處所不獲會晤應受送達人，2、補充送達之對象須為應受送達人之同居人、受雇人或接收郵件人員，3、為有辨別事理能力之同居人、受雇人或接收郵件人員，4、同居人、受雇人或接收郵件人員須非與應受送達人在該行政程序上利害關係相反之人。如符合上開要件，不論同居人、受雇人或接收郵件人員是否將文書交付本人，均自交付與同居人、受雇人或接收郵件人員（例如大樓管理員）時發生送達效力。另行政機關依本法第七十三條第三項規定將文書留置於應送達處所時，無論應受送達人實際上於何時受領文書，均以留置於應送達處所之日期視為收受送達之日期，而發生送達效力。

伍-教師申訴實務案例-7

二、行政處分相關注意事項

(一)送達

5. 送達證書需載明什麼(WHAT)，才有效力？

行政程序法第 76 條

第1項：送達人因證明之必要，得製作送達證書，記載下列事項並簽名：

- 一、交送達之機關。
- 二、應受送達人。
- 三、應送達文書之名稱。
- 四、送達處所、日期及時間。
- 五、送達方法。

第2項：除電子傳達方式之送達外，送達證書應由收領人簽名或蓋章；如拒絕或不能簽名或蓋章者，送達人應記明其事由。

第3項：送達證書，應提出於行政機關附卷。

伍-教師申訴實務案例-8

二、行政處分相關注意事項

(一)送達

5. 當事人在教室(辦公室)，拒絕簽收並丟給你？如何處理？

(1)再寄掛號給他。(優點？、缺點？)

(2)堅持再拿給他。(拒簽收，如何給？)

案例1-跑給你追；案例2-事後不承認；案例3-丟到你臉上。案例4-找不到人了。

6.送達方式？(案例分享)

(1)行政處分或開會通知單--直接放在桌上。

(2)處分書放在信封內。

(3)摺起來給他。

(4)趁他不在，放他桌上。

伍-教師申訴實務案例-9

二、行政處分相關注意事項

(二)教示條款

行政程序法第96條（書面行政處分之應記載事項）

第1項：行政處分以書面為之者，應記載下列事項：

- 一、處分相對人之姓名、出生年月日、性別、身分證統一號碼、住居所或其他足資辨別之特徵；如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，及管理人或代表人之姓名、出生年月日、性別、身分證統一號碼、住居所。
- 二、主旨、事實、理由及其法令依據。
- 三、有附款者，附款之內容。
- 四、處分機關及其首長署名、蓋章，該機關有代理人或受任人者，須同時於其下簽名。但以自動機器作成之大量行政處分，得不經署名，以蓋章為之。
- 五、發文字號及年、月、日。
- 六、表明其為行政處分之意旨及不服行政處分之救濟方法、期間及其受理機關。

伍-教師申訴實務案例-10

二、行政處分相關注意事項

(二)教示條款

行政程序法**第 98 條**（告知救濟期間錯誤之處理及未告知救濟期間或告知錯誤未為更正之效果）

第3項：處分機關**未告知救濟期間**或告知錯誤未為更正，致相對人或利害關係人遲誤者，如自處分書**送達後一年內聲明不服**時，視為於法定期間內所為。

Q：核准教師留職停薪、復職及辭職函，是否應記載不服行政處分之救濟方法、期間及其受理機關？

【註：新北市政府教育局所屬學校及幼兒園派免案報送作業流程須知中公務人員派免建議函範例都有記載】

伍-教師申訴實務案例-11

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(一)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。

【教育部103年9月12日臺教人(四)字第1030125543號函、行政程序法第110條】

(二)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、教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號】

伍-教師申訴實務案例-12

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(三)學校教師評審委員會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項應給予當事人陳述意見機會時所遵循之答辯期限 (或就審期間) 以7日為原則，倘有行政程序法第103條列舉之得不給予陳述意見機會之情事時，不在此限。【教育部103年4月23日教育部臺教授國部字第1030039021號函】 【7日是原則，懲處要不要？】

(四)行政契約既屬契約之一種，除法律有限制之明文規定外，自應容許契約當事人合意解除或終止契約，是公立學校教師於聘約存續期間如申請辭職，法律並未限制須經學校教師評審委員會審查，則於學校同意後，雙方之聘約即發生終止之效力。【最高行政法院109年判字第191號判決】

備註：教師進修研究獎勵辦法第12條第1項，教師帶職帶薪全時進修、研究者，其服務義務期間為帶職帶薪期間之二倍；留職停薪全時進修、研究者，其服務義務期間為留職停薪之相同時間。教師履行服務義務期限屆滿前，不得辭聘、調任或再申請進修、研究。但因教學或業務特殊需要，經教師評審委員會審查通過及服務學校同意者，不在此限。

伍-教師申訴實務案例-13

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(五) **記大過**處分係基於「教師考績」之規範目的，與原處分（**解聘**）係基於教師法第14條來決定「教師身分存否」之規範目的不同，原告之同一自然行為，在不同目的之法律適用時，尚不能評價為「法律上同一行為」，原處分（**解聘**）與記大過處分亦**非「一事」二罰**，原告此部分主張，尚不足採。【臺北高等行政法院 107 年訴更一字第 11 號行政判決】

備註：教育部 99年12月8日臺人（二）字第0990210999號函意旨，教師所涉案件如已循教師法規定程序辦理解聘、停聘或不續聘，同一事由已無重覆辦理平時考核(記大過)之必要。

伍-教師申訴實務案例-14

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(六) (舊法)教師法第14條第1項第13款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年10月31日臺教人(三)字第1050129046號函】

備註：依新修正教師法，教師行為違反相關法規，應依情節嚴重程度分別適用第14條第1項第11款、第15條第1項第5款或第18條。

伍-教師申訴實務案例-15

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(七)【**最高行政法院 106 年判字第 230 號行政判決**】

1.**處理不適任教師注意事項**係教育部為協助各主管教育行政機關及所轄學校於處理不適任教師案件時，減少程序瑕疵及申訴情形，透過察覺、輔導、評議等階段及限期積極之處理，以避免延宕情事，發揮處理機制成效，屬**行政指導**性質。因此，依該注意事項所定之「**必要程序檢核**」當然亦屬**行政指導**性質；縱有違反其規定，並非當然違法。

2.又按教師行為是否構成(舊法)教師法第15條所謂「現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任」之**資遣**要件，係屬不確定法律概念。教師法為保護教師權益，將此涉及**高度屬人性**之能力評價，及客觀上教學品質優劣之評價，委由不同成員組成之校教評會以合議決之，已具體考量避免因任何個人好惡率爾侵害教師之合法正當權益，立法意旨明確。**基於尊重學校與教評會組織之專業性、不可替代性及法律授權之專屬性，應承認其評議之決定有判斷餘地。**行政法院就學校機關於此類享有判斷餘地事件所為決定之司法審查，參照司法院釋字第553號解釋理由意旨，應採較低之審查密度，故**除非違反資遣之法定程序、判斷出於不正確之事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或考核有濫用權力等情事外**，本院對學校本於專業及對事實真相之熟知所為資遣之決定應予適度尊重。

伍-教師申訴實務案例-16

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(七) 【最高法院 106 年判字第 230 號行政判決】

案例：察覺期-調查小組，調查結果未依教育部「處理不適任教師注意事項」10天內書面通知到當事人。	新法：高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法草案第5、6條
<u>瑕疵，但未對判決產生影響。</u> 原因： (1)未變更當事人身份，未對外發生法律效果，超過10天期限通知當事人，有給當事人對調查結果陳述意見。 (2)教育部「處理不適任教師注意事項」為<u>行政指導</u>	(草案第5條) 調查小組 校園事件處理會議進行調查時應依循之規定及教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形向主管機關申請調查機制。 (草案第6條) 輔導期 教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形之輔導程序及向主管機關申請輔導機制。 (以上新法規範---教師法授權教育部訂的行政命令-不再是行政指導)

伍-教師申訴實務案例-17

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(七) 【最高法院 106 年判字第 230 號行政判決】

案例：教學不力，學校直接決議「不續聘」。 駁回學校不續聘決議	新法：16條第1項第1款(教學不力...等) 新法：27條第1項(資遣) 新法：教師法施行細則草案第12條(如何判斷資遣)
新北市政府申評會及教育部中央申評會駁回學校不續聘決議 原因：僅討論解聘案，並未討論是否符合資遣(舊15) 於程序中對申訴人有利部分未予注意，即與行政程序法第9條於當事人有利及不利之情形，一律注意規定有違。 Ps：不一定要資遣但一定要討論	新法：16條第1項第1款 有(1)教學不力或不能勝任工作有具體事實。(2)違反聘約情節重大。 除討論解聘或不續聘，應審酌案件情節是否以新法27條第1項(似舊法15條)規定辦理資遣較為適宜。 新法：教師法施行細則草案第12條(如何判斷資遣) 本法第16條第1項所稱其情節以資遣為宜者，指教師現職工作質量均未教學基準，且非出於教師本人之惡意或教師本人能為而不為之情形。(抽抽抽.....象) ◆ 若不資遣 立法補充說明：倘審酌後仍認為應依本條解聘或不續聘者，教評會應敘明審酌理由，並列入會議記錄，以供主管機關核准之參考。

伍-教師申訴實務案例-18

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(八) 上開【**最高行政法院 106 年判字第 230 號行政判決**】有關行政法院就學校享有判斷餘地之案件應採較低之審查密度，經行政法院多次引用。

1. 教師行為是否構成(舊法)教師法第14條第1項第14款所定「**教學不力或不能勝任工作有具體事實**」之解聘要件。【**最高行政法院 108 年判字第 237 號行政判決**】、【**臺北高等行政法院 106 年訴字第 907 號行政判決**】、【**臺北高等行政法院 105 年訴字第 538 號行政判決**】

2. 教師行為是否構成行為時(舊法)教師法第14條第1項第14款所定「**違反聘約情節重大**」之不續聘要件。【**高雄高等行政法院 108 年訴字第 178 號行政判決**】

伍-教師申訴實務案例-19

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(九)【**最高行政法院 106 年判字第 437 號行政判決**】摘要說明

1.教評會決議之效力

教評會會議既係合法召開，且依法決議，除非經法定程序予以變更，否則決議已具效力，**教評會一旦決議，對內即具有一定拘束力，非得任意透過會議重新召開而予更改**，教評會104年1月23日之會議既係合法召開，且依法決議，除非經法定程序予以變更，否則決議已具效力，均應受該決議之拘束

2.教評會可否變更前決議

學校如因教育行政主管機關表示意見，**發覺原決議案有重啟決議程序必要時，仍必須循相當於復議、動議程序重新召開會議**，不得逕以教育行政主管機關不同意原決議為由，重新召開校教評會以作成符合教育行政主管機關意志之決定。故教育行政主管機關要敘明法規依據，然後學校要經過復議、動議程序，才能推翻「前決議」。

伍-教師申訴實務案例-20

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(九) 【最高行政法院 106 年判字第 437 號行政判決】摘要說明

3. 訴願決定之效力

被上訴人第一次解聘處分經102年6月20日訴願決定撤銷確定後，被上訴人竟**就上訴人同一事由，重複評價**，作成與上開訴願決定意旨相反之原處分，顯然**違背訴願法第95條前段**規定。

訴願法第95條前段：「訴願之決定確定後，就其事件，有拘束各關係機關之效力...」

4. 教評會對於解聘案決議未通過，是否需報主管教育行政機關

教評會以教師雖涉嫌教師法第14條第1項各款情事，終經**議決不予解聘、不予停聘或續聘**時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，**學校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准**，校長即應依校教評會之決議對外發布，均應受該決議之拘束。為期慎重，於處分作成前將決議內容送請教育行政主管機關為**意見交換**，於法自屬無違。

伍-教師申訴實務案例-21

三、解聘、停聘及不續聘等實務上的重要函釋及法院判決：

(九) 【最高行政法院 106 年判字第 437 號行政判決】摘要說明

Q：教評審會依規定召開、審議或決議，經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，是否需報主管教育行政機關，抑或同上開判決，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布，均應受該決議之拘束？

新修正教師法第26條第2項：「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。」

柒、結語

- 一、新修正教師法程序複雜化，適用法規應精準，程序一定要對。
- 二、平時熟悉法規做好準備(參考防災演練劇本)。
- 三、遇有實際案例，善用「教師申訴案件查詢系統--申訴評議書查詢」、「司法院法學資料檢索系統」找參考資料。
- 四、為甚麼是我?可能因為你比較勇敢。

簡報結束
感謝聆聽