

## 教師法修法後，教師應有之認知與行動

文◎秘書長 蔡太裕

108年5月10日立法院三讀通過了教師法修正案，雖然將本會嚴正反對的教師兼任行政義務、強制大學教授一定年限升等、寒暑假應返校備課、一年以下徒刑、拘役、罰金應解聘...等，從行政院草案中刪除，但是不可否認的是，整個修法對於現行職場教師的處境仍產生極大變化。

教師最重要的工作就是教導學生，但在這個新版教師法中，除了以往內亂外患、貪汙、性侵可由學校逕行終身解聘、性平事件可由性平會逕行終身解聘或送教評會解聘外，還有隱匿性平事件致再度發生、偽造或湮滅他人校園毒品危害事件等可以經教評會三分之二出席，二分之一或三分之二(依照所適用條文的規定)通過予以解聘，另外新增體罰、霸凌學生可以終身解聘的條款。

也許您會說，我絕對沒有體罰霸凌學生，但由於法律的變更，我們應該也要重新思考，以前「習以為常」的管教模式及語言，是否有碰觸法律紅線的疑慮。例如在教育部現行之學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第22點第14款：「在教學場所一隅，暫時讓學生與其他同學保持適當距離」，或第15款「經其他教師同意，於行為當日，暫時轉送其他班級學習。」都可能產生孤立霸凌學生的爭議，所以教師在班級經營的處理上，必須比以前使用更多正向管教之技巧，多鼓勵學生，多獎勵學生，多與學生及其家長溝通，少以懲罰為手段，以免誤踩紅線。

此次修法中對教師權益比之前進步的保障是，原教師法第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；或違反聘約情節重大可以解聘1-4年」，修正為其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理，不符資遣要件才能解聘（不是解聘1-4年，就只是解聘，也就是可以立刻在其他學校任職）。換句話說，教學不力或不能勝任工作，未來必須先以資遣為優先處理方式，確保教師就算不得已被以教學不力或不能勝任工作之理由被解職時，至少仍能比照勞工勞基法最低保障，得領取資遣金。且如果符合退休資格的話，可以改領退休金，不會因為是舊法所規定被解聘的狀態而領不到退休金。

另外還要提醒的是專審會的覆議制度。專審會的全名是「教師專業審查委員會」，其原本設立目的是協助學校處理教學不力樣態的不適任教師，當學校遇到有疑似不適任教師時，可以依相關規定，請求專審會協助調查或輔導。但此次修法除了原本的這項任務外，也讓專審會覆議結果可被視為學校的教評會決議；當學校教評會未召開或決議被主管機關認為有違法的可能性，就可以送專審會審議，並可追究學校相關人員責任，所以必須提醒各位夥伴們，應該要期勉自己和同仁，擔任教評會委員，提升相關審議之能，務必依法行政，依程序及實況在教評會做出合於法規的處置。

最後整理分析教師法的條文後，彙整出一份需經教評會表決之各種樣態的附表，提供給各位老師參考。列舉了所有可能被終身解聘、解聘1~4年、解聘、終局停聘、當然暫時停聘、暫時停聘3個月或6個月以下等各種不同樣態的狀況，作為擔任教評會委員，在會議中依法做出必要的措施或處置時，可以明確參考的資料。

教師法的修法已經完成，目前正在進行教師法施行細則及各項行政命令或規則（如辦法、要點）的修正，本會與全教總將於教育部的法規修正會議，表達應有的立場。未來相關子法修正完成，本會將整理相關重點，到各學校進行必要的宣導提醒。如果貴校教師對於相關法規命令想要有更多的認識，歡迎您來電辦公室洽詢，也歡迎您參加本會所主辦相關新教師法的研習，增進各位對教師法的理解與認識。



附表

新修教師法各種解職樣態表決比例說明表

教評會 表決比例	樣態	內容	備註
不需送教 評會表決	終身解聘	第十四條 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。	不需報教育主管機關 核定就生效
		第十四條 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。 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。	需報教育主管機關核 定才生效
	暫時停聘	第二十一條 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。	不需報教育主管機關 核定就生效
1/2 出席， 出席 1/2 以上決議	終身解聘	無	
	解聘 1-4 年	第十五條 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。	1 需增加外聘委員(學 者專家)至未兼行政 教師委員人數在 1/2 以下。 2. 需報教育主管機關 核定才生效

教評會 表決比例	樣態	內容	備註
1/2 出席， 出席 1/2 以上決議	解聘	<p>第十六條</p> <p>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：</p> <p>一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。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。</p>	<p>1. 需報教育主管機關核定才生效</p> <p>2. 經專審會審議通過才適用 1/2 以上出席，出席 1/2 以上同意通過，否則應回到 2/3 出席，出席 2/3 以上同意，解聘才置通過</p> <p>3. 應優先依 27 條資遣</p>
	終局停聘	無	
	暫時停聘	<p>第二十二條</p> <p>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：</p> <p>一、第十四條第一項第四款至第六款情形。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>二、第十五條第一項第一款或第二款情形。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>性平事件調查期間只要教評會委員 1/2 以上，出席委員 1/2 決議暫時停聘，不需報主管機關核准，就可暫時停聘。</p>



教評會 表決比例	樣態	內容	備註
1/2 出席， 出席 1/2 以上決議	暫時停聘	<p>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：</p> <p>一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。</p> <p>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。</p> <p>二、第十五條第一項第三款至第五款情形。</p> <p>三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	不需報主管機關核准



教評會 表決比例	樣態	內容	備註
1/2 出席， 出席 1/2 以上決議	資遣	<p>第二十七條</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>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。</p>	<p>1. 依目前施行細則草案會議共識，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認定需教評會委員 2/3 以上出席，2/3 以上同意才算通過。</p> <p>2. 資遣需報教育主管機關核定才生效</p>
	終身解聘	<p>第十四條</p> <p>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。</p> <p>十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。</p>	<p>1. 需增加外聘委員（學者專家）至未兼行政教師委員人數在 1/2 以下。</p> <p>2. 需報教育主管機關核定才生效</p>
2/3 出席， 出席 2/1 以上決議	解聘 1-4 年	<p>第十五條</p> <p>三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。</p> <p>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。</p>	
	解聘	無	
	終局停聘	無	
	暫時停聘	無	



教評會 表決比例	樣態	內容	備註
2/3 出席， 出席 2/3 以上同意	終身解聘	<p>第十四條</p> <p>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。</p> <p>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實。</p> <p>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。</p>	需報教育主管機關核定才生效
	解聘 1-4 年	<p>第十五條</p> <p>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。</p>	<p>1. 需報教育主管機關核定才生效</p> <p>2. 需同時議決解聘 1-4 年或或依第 18 條終局停聘 6 個月至 3 年</p>
	解聘或不續聘	<p>第十六條</p> <p>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：</p> <p>一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。</p> <p>二、違反聘約情節重大。</p>	需報教育主管機關核定才生效，如經專審會調查屬實，則只需教評會委員 1/2 以上出席，出席 1/2 以上同意就算通過。
	終局停聘	<p>第十八條</p> <p>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。</p>	需報教育主管機關核定才生效
	暫時停聘	無	