**高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法修正草案條文對照表**

|  |  |
| --- | --- |
| 修正條文 | 現行條文 |
| **第一章 總則** | **第一章 總則** |
| 第一條 本辦法依教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定訂定之。 | 第一條 本辦法依教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定訂定之。 |
| 第二條 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 （ **以下簡稱第二條第一項規定情形**） 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：依確定判決**確認**事實。二、涉及本法第十四條第一項第六款、 第七款、第十五條第一項第二款、第四 款：依判決或裁罰處分認定事實。三、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。四、涉及本法第十四條第一項第八款至第十一款、第十五條第一項第三款、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。**2 涉及公立高級中等以下學校教師成績** **考核辦法第六條所定教師懲處之情形，** **且其情節明顯未達應依教師法第十四條** **至第十六條或第十八條予以解聘、不續** **聘或終局停聘之程度者，學校得不召開** **校事會議，而直接派員調查。** | 第二條 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。 |
| 第三條 被害人或其法定代理人，知悉教師疑似涉及第二條**第一項**規定情形時 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| ，得以言詞、書面或電子通訊向行為人行為時所屬之學校或主管機關檢舉；其以言詞為之者，接受檢舉時應作成紀錄，經向檢舉人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。但行為人於行為時或現職為學校校長者，應向主管機關檢舉。2 前項以外人員，知悉教師疑似涉及第二條**第一項**規定情形者，得以書面或電子通訊方式，向行為人行為時或現職所屬之學校或主管機關檢舉。 |  |
| 第三條之一校長及教職員工知悉教師疑似涉及第二條**第一項**規定情形者，均應立即按相關規定向學校權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。 |  |
| 第四條 學校接獲檢舉或知悉教師疑似涉及第二條**第一項**規定情形後，應先行保存與事件有關之證據、資料，以利調查進行；並得要求行為人、被害人及其法定代理人（以下併稱當事人）或第三人提供必要之文書、資料、物品，或作必要之說明。 |  |
| 第五條 檢舉案件有下列情形之一者，學校得不予受理：一、非屬**第二**條**第一項**規定之事項。二、無具體之內容。三、檢舉人未具真實姓名或足以識別其 身分之資訊。**但檢舉內容包括行為人及** **具體行為者，不在此限。**四、同一案件已不受理或已作成實體決 議。五、檢舉事件明顯無成立之可能性。2 **主管機關接獲檢舉或知悉之案件，有前項各款得不予受理情形者，不應函知** | 第三條 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。 |

|  |  |
| --- | --- |
| **學校處理**。3 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，應於書面通知內敘明理由。 |  |
| 第五條之一 為保障第二條**第一項**規定情形疑似被害人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利， 必要時，學校得為下列處置：一、彈性處理被害人之出缺勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。二、尊重被害人之意願，減低被害人、行為人雙方互動之機會；情節嚴重者， 得施予抽離或個別教學、輔導。三、避免行為人及其他關係人之報復情事。四、預防、減低或避免行為人再犯。五、其他必要之處置。 | 說明：校園霸凌防制準則第二十條 為保障校 園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校得為下列處置，並報主管機關備查：一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業、教學或工作，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。二、尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導。三、避免行為人及其他關係人之報復情事。四、預防、減低或杜絕行為人再犯。五、其他必要之處置。1. 當事人非屬調查學校之教職員工生時，調查學校應通知當事人所屬學校， 依前項規定處理。
2. 前二項必要之處置，應經防制校園霸

 凌因應小組決議通過後執行。 |
| **第二章 校園事件處理會議之組成、調查****及輔導** | **第二章 校園事件處理會議組成、調查及****輔導** |
| 第六條 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條**第一項**第四款情形，應於**七個** **工作**日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。2 前項校事會議成員如下： 一、校長。二、**學校**家長會代表一人；**學校家長** | 第四條1. 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。
2. 前項校事會議成員如下：

一、校長。 |

|  |  |
| --- | --- |
|  **會無法推派代表者，由全國或地** **方家長團體代表擔任。**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、全國或地方教師會** **推派之代表擔任。**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。1. 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。
2. 第一項學校，於教師為合聘教師時， 為其主聘學校。
3. 校事會議審理案件認有必要時，得依

 職權通知當事人、 檢舉人或其他相關之 人，出席說明、陳述意見。**非有必要，** **應避免重複訊問學生。** | 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。1. 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。1. 第一項學校，於教師為合聘教師時， 為其主聘學校。
 |
| 第七條 校事會議應依下列各款規定**決議調查事實之方法**：一、涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定教師懲處之情 形，且其情節明顯未達應依教師法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者：**校事會議得決議無須組成調查小組，而由學校直接派員調查**。二、涉及本法第十四條第一項第八款至第十一款、第十五條第一項第三款、第五款、第十六條第一項或~~非屬性平事件~~ ~~之~~第十八條第一項情形：由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。2 調查**第二條第二項或前項**第一款規定之教師懲處事件時，發現該事件屬應依 | 一、依第二條第六款及第七條第一項第一款規定，學校均得直接派員調查，差別在於：第二條第六款規定情形，乃是學校不須召開校事會議，就直接派員調查；第七條第一項第一款規定情形，乃是學校召開校事會議後，依校事會議決議，由學校直接派員調查。（**問題**：如何派員，一定要派校內行政人員嗎？派人才庫專家學者可以嗎？派其他校外人士可以嗎？）二、違反教師專業倫理非屬性平事件。 |

|  |  |
| --- | --- |
| 教師法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之情形者，應報學校確認後，改由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。3 第一項第二款情形，涉及違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條或第八條**部分**，應依性別平等教育法進行調查。 |  |
| **第八條 中央主管機關應建立校事會議調查人才庫（以下簡稱人才庫）。**1. **人才庫應包括下列專業人員：**

**一、經中央主管機關培訓合格之法律、教育、心理、輔導、社會工作領域之學者專家。****二、其他經中央主管機關培訓合格之調查專業人員。**1. **中央主管機關應定期更新人才庫之資訊，並定期辦理人才庫專業人員之培訓。**
2. **人才庫專業人員調查處理違法事**

**件，違反客觀、公正、專業或認定事實顯有偏頗，或有其他不適任情形者，中央主管機關應自人才庫移除之。**1. **人才庫專業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。** | **一、**如果採甲案，中央主管機關培訓的量，必須能充分滿足學校的需求，且應開放地方政府推薦法律、教育、心理、輔導、社會工作領域之學者專家接受培訓。**二、**未來「校事會議調查人才庫」、「專審會調查人才庫」、「生對生霸凌調查人才庫」，這幾個人才庫的調查員，經過適當推薦、挑選程序，及相關法令專業知能培訓後，應該可以同時列在不同人才庫的名單中。 |
| 第九條**甲案：**1. 校事會議組成調查小組時，應自人才庫遴選學者專家擔任委員。
2. 前項調查小組應置委員若干人，其人數以三人或五人為原則，**並應全部外聘**。
3. **調查小組就本法第十六條第一項第一款規定情形進行調查時，教師會代表及家長會代表請求陳述意見、參與觀課者，應予到場陳述意見及參與觀課之機**

**會。** | 第五條1 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 |

|  |  |
| --- | --- |
| **乙案：**1. 校事會議組成調查小組時，應自人才庫遴選學者專家擔任委員。
2. 前項調查小組應置委員若干人，其人數以三人或五人為原則， 並應全部外聘；委員應包括**人才庫中全國或地方教師組織推薦之教師、全國或地方家長團體推薦之家長代表各一人**。
3. **校事會議就本法第十六條第一項第一款規定情形，組成調查小組時，委員人數以五人為原則，其中三位委員應自人才庫遴選學者專家擔任，另二位委員應由學校或地方教師會代表及學校或地方家長會代表擔任。**
 | 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。1. 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。1. 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。 |
| 第十條 調查小組進行調查時，應依下列規定辦理：一、視需要訪談下列人員**，訪談時，學校應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影**：(一)當事人。(二)檢舉人。(三)行為人以外之學校相關人員。(四)可能知悉案件之其他相關人員。 二、當事人、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查， 並提供相關文 件、資料或陳述意見；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。三、依第一款規定通知當事人及檢舉人配合調查時，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。四、**調查小組以證人身分訪談未成年學生時，不須事先取得家長同意**。五、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。六、就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關、機構、法人、團體或專業人員。七、委員就當事人、檢舉人、證人或協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。 |  |
| 第十一條 調查小組應於召開第一次會議後二個月內完成調查報告；必要時， 得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，學校並應通知當事人。2 當事人或檢舉人無正當理由拒絕配合 | 第一項說明：性平及霸凌調查可長達四個月，而且還是訓示規定而已。但是校事會議調查的教學不力，大部分都比霸凌更複雜，有時候還要進行觀課，目前校事會議調查期間只有 |

|  |  |
| --- | --- |
| 調查，經調查小組通知限期配合調查， 屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。1. **調查過程所需之行政工作，學校應協助處理。**
2. 前條第七款規定之保密義務，於參與處理校事會議調查案件之所有人員，準用之。
3. 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。 | 30+30天，對許多案子，調查期間是不夠的，所以建議修正為調查期間為二個月，得再延長兩次，每次不得逾一個月。修正為與性平調查、生對生霸凌調查都一致，所有調查期程一致，讓學校行政減少複雜度。 |
| 第十二條 依**前條**規定調查完成後，**調查小組**應製作調查報告及處理建議，提校事會議審議；審議時，調查小組**得**推派代表列席說明。2 前項調查報告內容，應包括下列事項： 一、檢舉之案由，包括檢舉人之敘述。二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。三、當事人、檢舉人、證人與相關人員陳述及答辯**之重點**。四、相關物證之查驗。五、事實認定及理由。六、處理建議。 **學校直接派員調查者， 調查完成** **後，亦應製作簡要之調查報告及處理建** **議，並提學校審議。** |  |
| 第十三條 與調查案件相關之錄影、錄音及其他電子影像資料，學校應保存至少三年；有相關之行政爭訟及其他法律救濟程序進行時，學校除應保存至少三年外，並應保存至該等救濟程序確定後至少六個月。但法律另有規定者，從其規定。2 主管機關基於職權，或訴願審議委員 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 會、教師申訴評議委員會、法院調查案件需要時，學校有配合提供前項資料之義務。 |  |
| 第十四條 校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依調查報告及其他具體證據，認定事實及作成決議。二、必要時，得邀請當事人、行為人以 外之教職員、**學校相關人員**、**家長代表**、 學者專家或有關機關（構）指派之人員， 列席提供意見、報告或說明。1. 校事會議發現調查小組之調查程序、**事實認定**有重大瑕疵，**經學校確認，並報主管機關核准後**，得要求**原**調查小組重新調查，**或組成新的調查小組進行調查**。
2. 前**二**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。 | 第六條 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。 |
| 第十五條 校事會議審議調查報告，應為下列決議：一、教師**涉有**本法第十六條第一項第一款情形，而無輔導改善可能者，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。二、教師涉有**前款以外第二條**第四款或第五款所定情形，學校應移教評會審議。三、教師**涉有**本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。四、教師**涉有**公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定教師懲處之情形，且其情節未達應依教師法第十四條至第十六條或第十八條 | 第七條1. 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。1. 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
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。五、**學校得**依第**三十**條第一項規定**，**附帶或僅安排教師接受心理輔導，或協助教師接受主管機關開設之三小時以上十二小時以下之輔導管教或情緒管理相關課程。六、教師無前**五**款所定情形，應予結案。2 前項第一款所稱教師教學不力或不 能勝任工作有具體事實者，而無輔導改善可能者，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。 | 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。 |
| 第十六條 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。2 校事會議依前條第一項第三款規定自行輔導者，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，**得包括績優教師、**校外教育學者、法律**學者**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。****三、**輔導作為著重判斷教學不力或不能 勝任工作狀況改善或排除之可能性，輔 導小組宜視個案情形施以輔導及不定期 之觀察與評估，不以依輔導計畫逐項執 行為限。 | **第八條**1. 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。
2. 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 |

|  |  |
| --- | --- |
| 四、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。五、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。 | 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。3 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。 |
| 第十六條之一1. 輔導期間以二個月為原則**，並自輔導小組召開第一次會議時起算**；必要時， 得予延長，延長期間不得逾一個月，並應通知教師。
2. 輔導期間屆滿**或輔導完成後**應製作輔導報告，提校事會議審議；審議時，輔導小組**得**推派代表列席說明。
3. 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**將調查報告**移送考核會或依法組成之相關委員會審議，**進行**

 **必要之懲處**。1. 前項輔導改善無成效，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** | **第三章 解聘、不續聘、停聘及資遣處理****程序** |
| 第十七條 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。 | 第九條 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。 |
| 第十八條 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。 | 第十條 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。 |
| 第十九條 教師有本法第十四條第一項第六款情形者，學校應自知悉判決或相 關機關之裁罰處分十日內提性平會；性 平會應依判決或裁罰處分認定事實及審 議，審議通過**解聘**十日內，學校應報主管機關核准後，予以解聘。 | 第十一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。 |
| 第二十條 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十日內提教評會； 教評會應依裁罰處分認定事實及**審議**； **教評會審議**通過**解聘**十日內，學校應報主管機關核准後，予以解聘。 | 第十二條 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。 |
| 第二十一條 教師有本法第十四條第一項**第八款至第十一款**規定**情形**者，**學校應自校事會議調查確認十日內提教評會審議；教評會審議通過解聘十日內，學** **校應報主管機關核准後，予以解聘。** | 第十三條 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。 |
| 第二十二條 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 | 第十四條 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 |

|  |  |
| --- | --- |
| 之必要後，十日內提教評會審議；教評會審議通過**解聘**十日內，學校應報主管機關核准後，予以解聘。 | 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。 |
| 第二十三條 教師有本法第十五條第一項第二款情形者，學校應自知悉**判決或** **相關機關之裁罰處分**後，十日內提性平會或依法令組成之相關委員會**審議**；性 平會或依法令組成之相關委員會應依裁 罰處分認定事實及審議**，**並於審議通過 **解聘**十日內提教評會審議；教評會審議通過十日內， 學校應報主管機關核准後，予以解聘。 | 第十五條 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。 |
| 第二十四條 **教師有本法第十五條第一項第三款或第五款規定情形之一者，學校應自校事會議調查確認十日內提教評會審議；教評會審議通過解聘十日內，** **學校應報主管機關核准後，予以解聘。** | 第十六條 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。 |
| 第二十五條 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十日內提教評會審議；教評會應依裁罰處分認定事實及 審議；**教評會**審議通過**解聘**十日內，學校應報主管機關核准後，予以解聘。 | 第十七條 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。 |
| 第二十六條 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**十五**條、第**十六**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。1. 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**十五**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。
2. 教師有前二項情形，教評會審議認定
 | 第十八條 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。1. 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。
2. 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。 | 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。 |
| 第二十七條 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。 | 第十九條 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。 |
| 第二十八條 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。 | 第二十條 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。 |
| 第二十九條 校事會議、性平會或教評會於審議過程，發現原行政處分機關之裁罰處分有下列各款情形之一者，得報主管機關；主管機關確認後，應以書面請原行政處分機關重為處分：一、調查程序**或事實認定**有重大瑕疵。二、發生新事實或發現新證據。但以經斟酌行為人可受較有利益之處分者為限。 |  |
| 第三十條 **學校作成終局決議時，得依校事會議、教評會或考核會決議，**考量行為人身心狀況及違法情節輕重，附帶或僅安排行為人接受心理輔導，或協助行為人接受主管機關開設之三小時以上十二小時以下之輔導管教或情緒管理相關課程。前項規定協助安排之事項，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師、學者專家、律師或其他具相關專業素養之學者專家為之。第一項協助安排之事項，學校應以書面載明實施方式及執行期間，並通知行為人。 |  |
| 第三十一條 學校於調查階段或作成終 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 局決議後，得提供行為人前條第一項以外之其他符合教育或輔導目的之支持性或協助性措施。 |  |
| 第三十二條 **免報主管機關核准之情形，**學校作成終局決議後，應於**十日**內以書面載明事實及理由，通知行為人及被害人，並載明行為人不服決議之救濟方法、期間及其受理機關。**應報主管機關核准之情形，學校作成終局決議，且經主管機關核准後，應於十日內以書面載明事實及理由，通知行為人及被害人，並載明行為人不服決****議之救濟方法、期間及其受理機關。** |  |
| 第三十三條 行為人收到前條終局決議通知後，得依行政程序法第四十六條規定，向學校申請閱覽、抄寫、複印或攝影調查報告、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。1. 調查處理第二條**第一項**第四款或第五款事件人員，就原始文書以外，另行製作**對外提供之調查報告等**文書，應將當事人、檢舉人、證人及協助調查人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，**並以代號為之**。
2. 學校就第一項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕︰

一、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、有嚴重妨礙學校教學或行政業務正常進行之虞。1. 前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。
2. 行為人就第一項調查報告、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 四 章 附則** | 第 四 章 附則 |
| 第三十四條 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。 | 第二十一條 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。 |
| 第三十五條 主管機關就前條學校報送案件，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。 | 第二十二條 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。 |
| 第三十六條 校事會議、調查小組及輔導小組處理本辦法之案件，關於委員之迴避，準用行政程序法第三十二條及第三十三條規定。 |  |
| 第三十七條 主管機關於學校調查處理教師涉及**第二條規定情形**時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。 |  |
| 第三十八條 高級中等以下學校兼任、代課及代理教師、教官、（教練？），涉及解聘、不續聘、終局停聘或終止契約關係情形者，其調查程序，準用本辦法規定辦理。高級中等以下學校職員、學務創新人員、工友、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員 | 一、各級學校專任運動教練聘任管理辦法第二十三條規定：「高級中等以下學校接獲檢舉或知悉專任運動教練疑似有第十三條第一項、第十四條第一項、第十五條第一項第一款、第二款或第十七條第一項規定情形者，其調查、輔導、解聘、不續聘及停聘處理程序，準用高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資 |

|  |  |
| --- | --- |
| 及其他執行教學**、輔導管教或**研究之人員，涉及免職、終止契約關係或終止運用關係情形者，其調查程序，準用本辦法規定辦理。 | 遣辦法第二條至第四條、第五條第一項、第二項、第六條、第七條、第八條第二項、第三項、第九條至第十七條、第十八條第一項、第二項、第十九條至第二十三條規定辦理。」 |
|  | 第二十三條 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。 |
| 第三十九條 本辦法自發布日施行。 | 第二十四條 本辦法自發布日施行。 |