

獨家報導：

最新「教師解聘辦法」修正草案重點搶先看 文◎副理事長 張鉅輝

高級中等以下學校教師的解聘、不續聘、停聘或資遣辦法（以下簡稱教師解聘辦法）自一〇九年六月廿八日起實施，迄今已超過三年，鑑於校園實務端回應，現行的校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）在受理案件及組建調查小組方面面臨困難，同時「校園霸凌」、「體罰」及「不當管教」事件的認定上也存在障礙。

教育部考慮到實務現場需求，採納各界提出的修正建議和提案，為了改善不適任教師的處理機制、提升教學品質，並同時保障學生的學習權利與教師的工作權利，於一一二年八月提出教師解聘辦法的修正草案初版，並預計於一一三年二月修正確定後正式公告上路，根據草案的修正內容，可以看出整個草案的修法核心在：

### 一、師對生霸凌處理的回歸校事會議

目前師對生的霸凌事件，往往也伴隨著管教不當等態樣，為了有效處理並確保事件得到妥善解決，未來師對生霸凌事件將交由校事會議進行處理。這樣做的目的是為了避免重複進行調查，同時也能降低行政上準備調查程序所需的工作量。透過這種方式，學校可以更加集中資源，確保事件得到公正且有效的處理。

### 二、校事會議的獨立判斷

學校在處理檢舉事件時，有一套明確的標準來判斷是否受理該檢舉進行調查。根據這些標準，學校將不受理以下情形的檢舉：

(1) 檢舉內容不屬於規定範圍內的事項。

(2) 檢舉缺乏具體的內容或細節。

(3) 檢舉人未使用真實姓名或提供足夠的身份識別資訊，除非檢舉包含具體的行為人和行為描述。

(4) 同一事件已經被決定不受理或已有實質性的決議。

若主管機關接獲檢舉或知悉事件，且該事件符合上述不受理的情形之一，則不會通知學校處理。這些規定使得學校校事會議委員在決定是否對一個事件進行調查時，擁有了更大的獨立判斷空間。

### 三、調查人員的專業化

未來的調查小組將全面採用外部專業人士，這些成員將從教育部的調查委員人才庫中精心挑選，並確保至少包括一名具有法律專業背景的專家。這一措施雖然在提高調查工作的專業水平和保障公正性方面有其優勢，但也存在著其他潛在的可能風險。

另外，摘要簡述重要修正條文重點如下：（相關條文以教育部公告版本為準）

第二條：對於疑似教師對學生霸凌的案件，將回歸校事會議處理，避免進行重複的調查。

第三條：清楚定義當有人知悉教師疑似涉及霸凌行為時的檢舉方式。

第四條：詳細規定學校接到檢舉後的通報、移送和通知流程，並保障檢舉人不會受到不利的處分或措施。

第五條：強調校內人員在知悉疑似事件時有立即通報的責任，並設定24小時的通報期限。根據事件的情節，可能需要通報社政機關，同時要注意保密及迴避原則。

第六條：規定保存證據和資料的重要性，並允許法律上要求當事人或第三方提供必要的說明。

第七條：對於不屬於第二條、無具體內容、無法識別身份、屬於一事不二理、或已撤回的檢舉，學校應不予受理。對於法律責任需要進一步釐清的行為人，學校可受理，且在違法情節重大時，主管機關應命學校進行處理。

第八條：明確保障受害人的學習權和受教育權，包括制定協助措施及在必要時暫時停聘或調整行為人的課務職務。

第九條：規定校事會議應在7個工作日內召開，並可以邀請相關人員進行書面或親自陳述。

第十條：明確指出，僅在涉及解聘、不續聘或終局停聘的情況下，才需組成調查小組。對於僅涉及教師懲處的事件，可以直接派員進行調查。校事會議委員不得兼任與其審議事件相關的調查成員。

第十一條：規定中央主管機關應建立一個校事會議調查及輔導人才庫，該人才庫成員可以擔任校事會議委員。

第十二條：應明確調查員和輔導員的消極資格及移除的規定。

第十三條：當主管機關從人才庫中推薦學者專家組成調查小組時，至少應有一位法律專家學者，且成員應全部外聘。對於執行相關職務的教師，學校應給予相應的代課鐘點費。

第十四條：明確規定調查小組的調查程序。

第十六條：調查過程中所需的行政工作，由學校提供相應的協助。

第十七條：調查報告應包含檢舉案由的敘述、調查過程、當事人陳述、事實認定及其理由、處理建議等內容。即使是直接派員調查的情況，也應製作簡要的調查報告及處理建議，並提交學校審議。

第二十一條：輔導小組應至少包括一位人才庫中的輔導員；輔導工作應根據調查報告或校事會議認定的事實進行，重點應放在判斷改善或排除的觀察與評估上。

第二十二條：當行為人辭職、退休或資遣時，輔導小組應終止輔導。若校事會議或教評會發現輔導小組的報告有重大瑕疵，可要求重新進行輔導。

第三十五條：校事會議、性平會或教評會在審議過程中，若發現原行政處分機關的裁決有重大瑕疵或有新的事實和證據，應報請主管機關確認後，促請原處分機關依法撤銷或變更原裁決。

第四十三條：委員在必要時，應適用或準用行政程序法第三十二條及第三十三條的迴避規定。

### 我們的建議與提醒：

校事會議調查小組的成立，本著良好的初衷，旨在改善過去單一由學校行政進行的調查模式。過往的做法往往因為證據收集過程主要由學校行政負責，導致結果常常被認為偏向某一方，無論是家長還是教師，都可能感到不公。這種情況下，行政人員常常處於兩難的境地，難以取得雙方的信任。為了解決這一問題，現階段的調查小組引入了教師會代表和家長代表，這一舉措被視為解決紛爭的正確決策。它有助於確保調查過程更加透明和公正，因為不同身分相關者的參與能夠提供更多元的視角。

然而，草案中關於未來調查小組的組成是全部成員都由外部聘用，並且至少包括一位擁有法律專業知識的人士。前面提到這一措施雖然可提升調查專業性和公正性，但也存在著潛在的風險。因為全面依靠外部專家進行調查可能會導致對學校內部環境和需求的忽視，同時可能減弱學校在參與和處理問題上的主動性和能力。因此，為了達到一個較理想的平衡點，既確保調查過程的專業性與公正性，又充分顧及學校內部的特殊環境與需求，組織建議繼續維持目前的2+1或2+3制度，也就是保留教師會代表和家長代表的同時，還將加入一位或三位來自外部人

才庫的專業調查委員，這樣的組合不僅能夠帶來多元的視角，確保調查過程中實現平衡與周全的考慮。

近年來，教育領域的一系列改革，包括教師法的修訂、教師解聘辦法的立法，以及校事會議的運作方式，都反映出對教師職業生態的深刻影響。這些改革從系統的角度出發，旨在提升教育質量，確保教師的專業性和責任感，同時也尋求平衡教師的權益保障。這些改革在一定程度上可能受到過去年金改革等政策決策的影響，這些決策可能已經改變了教師職業的吸引力和穩定性。因此，組織會繼續密切關注這些法規的修訂，以確保夥伴能在一個公平、尊重和支持的環境中工作。

教師解聘辦法修正草案第二條、第十條違法態樣處理機制對應參考簡表			
 			
項次	處理機制	解聘辦法	教師法、成績考核辦法相關違法態樣
一	免經校事會議，免調查，依確定判決或裁罰處分確認事實	第二條第一項第一、二款	教師法第十四條第一項第一、二、三、六、七款 教師法第十五條第一項第二、四款（兒少裁罰處分）
二	免經校事會議，須經性平、性工、性騷機制調查確認事實	第二條第一項第三款	教師法第十四條第一項第四、五、八款 教師法第十五條第一項第一款
三	經校事會議組成調查小組調查確認事實（全	第二條第一項第四款	教師法第十四條第一項第九、十、十一款 教師法第十五條第一項第三、五款 教師法第十六條第一項
四	外聘）	第二條第一項第五款	教師法第十八條第一項【視所涉情形】
五	校事會議得決議由學校直接派員調查	第十條第一項第一款 涉教師成績考核辦法第六條，情節明顯者未達應改變身分者	解聘辦法第十條（新增，節錄）先表決第一款再論第二款 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條第二項（僅臚列常引用樣態） 第四款（大過）第四、七目 第五款（小過）第三、六、十一目 第六款（申誡）第四、七目