

論「介聘制度增加服務年資之限制」

文·新北市教育人員產業工會副理事長 鄭建信

教育部於104年2月24日修正「國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法」第十二條，將「應在同一學校實際服務滿四學期以上」，改成「應在同一學校實際服務滿六學期以上」；此舉傷害現職教師權利，造成基層教師反彈，更斷傷教師對教育部政策訂定的不信任感，引發教師工作權維護與介聘制度設限之規定之必要性之討論，以下對此分而述之：

限制年資規定有違法律保留原則

教育基本法第8條第1項教育人員之工作、待遇及進修等權利義務，應以法律定之，教師之專業自主應予尊重。查教師法第15-1條規定，學校或主管教育行政機關，依國民教育法所訂辦法辦理遷調或介聘之教師時，僅有教師法第十四條第一項各款之情形時之限制，並無「服務年資」之條件；又查師資培育法及教育基本法均無「服務年資」之明文限制。然，「國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法」中卻有「應在同一學校實際服務滿六學期」之規定，未有法律授權之依據，明顯有違法律保留原則。

介聘辦法修正須遵循信賴保護原則

司法院釋字第525號解釋「信賴保護原則攸關憲法上人民權利之保障，公權力行使涉及人民信賴利益而有保護之必要者，不限於授益行政處分之撤銷或廢止（行政程序法第一百十九條、第一百二十條及第

一百二十六條參照），即行政法規之廢止或變更亦有其適用。行政法規公布施行後，制定或發布法規之機關依法定程序予以修改或廢止時，應兼顧規範對象信賴利益之保護。」教育部104年2月24日發布「國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法」將教師介聘資格從應在同一學校實際服務「滿四學期以上」，改成「滿六學期以上」，顯然有違行政程序法第8條規定，「行政行為，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當合理之信賴。」

過去同一學校服務年資之限制之訂定或有其時空背景因素，但限制介聘資格事涉教師工作權，實不宜再增加年資限制；且原辦法「四學期」之規定，對現職教師有存續之效力，新辦法「六學期」屬負擔之性質，為保護人權之故，本就應給以更少之限制。故新辦法施行不應溯及既往，適用對象須以新法至少施行二年（現行規範四學期）後初聘之教師方得適用。

介聘的精神是在維護工作權

教師遷調介聘制度之設置，其目的在提供現職教師調校之平台，使教師能夠介聘方式，申請遷調至居住地附近之學校任教，以安定教師之生活；而統一平台之整合，能溝通資訊有無，反映師資需求情形，以促成教師遷調之成功率，穩定學校之經營。

查教師法第15-1條第1項規定：「學校

或主管教育行政機關依前條規定優先輔導遷調或介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第十四條第一項各款情事之一者，其聘任得不予通過。」；第2項規定：「主管教育行政機關依國民教育法所訂辦法辦理遷調或介聘之教師，準用前項之規定。」換言之，不論教師為因教師法第15條之輔導遷調或介聘或依國民教法第18條參加之介聘，若無教師法第十四條第一項之情形，教評會僅得進行所謂的形式審查，不得拒絕，其立法目的即在於優先保障介聘，維護教師工作權。

現今，論者或以，「限制教師工作地之選擇權」，並不侵害教師之工作權，然有學者指出職業自由之內涵為：1. 選擇職業的自由權；2. 選擇工作場所的自由；3. 選擇教育場所的自由；4. 執行職業的自由；5. 禁止強迫從事特定工作；6. 消極職業自由，亦即不從事職業的自由（轉引自大法官林錫堯釋字第689號協同意見書）。顯然，在沒有法律授權之原則下，以年資限制教師介聘之權利，亦有可能涉及侵害教師工作之問題。

安心工作才是穩定師資結構之正辦

若為考量穩定師資結構，而讓老師無法兼顧家庭與工作，需長期於來回奔波於工作地與家庭，其效果恐怕適得其反。況且，現階段教師介聘成功比率，原本就不高，限制教師調動，只是增加教師調動的難度，對增加師資結構穩定恐怕助益不大。

事實上，工作地之選擇，實與個人家庭生活維繫密切相關，教師選擇適合個人與家

庭的工作地，安心於教學工作，促進教師流動，本為介聘制度欲達成之主要目標。

若以考量偏遠地區師資不足現象，應該以增聘專任教師取代過多之代理及代課缺額，並增加公費生名額，提高偏遠地區之工作誘因，恐怕才是解決之道。

代結語—教師基本人權長期被忽視

自大法官釋字382號解釋，公教分途早已確認，然主管機關或一般大眾仍對於教師之權益事項，習慣以特別權利關係看待，法規訂定及執行仍以增加限制、加強管理；此次，對於教師介聘制度從嚴限制之做法，恐怕只是忽視教師基本人權的冰山一角而已。