|  |  |
| --- | --- |
| 教師法第 14 條新修正條文(102/7/10及103/1/8)（劃線粗黑體字部分為新增修之條文） | 教師法第 14 條原條文 （劃線斜體部分為修法删除或修正條文） |
| **第一項：**

|  |
| --- |
| 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：一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。二、曾服公務，因貪污瀆職經**有罪判決確定**或通緝有案尚未結案。三、曾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。四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。五、褫奪公權尚未復權。六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。七、經合格醫師證明有精神病**尚未痊癒**。八、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。九、**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，且情節重大。**十、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，經有關機關查證屬實。**十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。****十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。****十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。****十四、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**。**第二項：****教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應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；其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。****第三項：****有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：****一、有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。****二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。****三、有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。****第四項：****教師涉有第一項第八款或第九款情形者，**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予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。**第五項：****為避免聘任之教師有第一項第一款至第十二款及第二項後段規定之情事**，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。**第六項：****本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。** |

 | **第一項：**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： 一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。 二、曾服公務，因貪污瀆職*經判刑確定*或通緝有案尚未結案。三、曾犯性侵害犯罪防治法[第二條](http://www.6law.idv.tw/6law/law/%E6%80%A7%E4%BE%B5%E5%AE%B3%E7%8A%AF%E7%BD%AA%E9%98%B2%E6%B2%BB%E6%B3%95.htm#b2)第一項所定之罪，經判刑確定。 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。 五、褫奪公權尚未復權。 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。 七、*行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實*。 八、*經合格醫師證明有精神病*。 九、*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*。十、*經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實*。 十一、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](http://www.6law.idv.tw/6law/law/%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%95%99%E8%82%B2%E6%B3%95.htm)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，經有關機關查證屬實。**第二項：***教師有前項第七款或第九款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員過半數之審議通過。***第三項：***有第一項第一款至第八款、第十款及第十一款情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：**一、有第八款情形者，依規定辦理退休或資遣。**二、有第十款情形者，依第四項規定辦理。**三、有第三款或第十一款情形者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘。***第四項：***教師涉有第一項第十款情形者*，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予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。 **第五項：***為避免聘任之教師有第一項第一款至第八款、第十款及第十一款規定之情事*，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之[辦法](http://www.6law.idv.tw/6law/law3/%E4%B8%8D%E9%81%A9%E4%BB%BB%E6%95%99%E8%82%B2%E4%BA%BA%E5%93%A1%E4%B9%8B%E9%80%9A%E5%A0%B1%E8%88%87%E8%B3%87%E8%A8%8A%E8%92%90%E9%9B%86%E5%8F%8A%E6%9F%A5%E8%A9%A2%E8%BE%A6%E6%B3%95.htm)，由教育部定之。 |
| 新舊條文比對及相關詮釋（**與性別平等教育法有關之部分以劃線粗黑體字標示**） |
| 1. 原條文第一項第三款：「經判刑確定」，新條文為：「經有罪判決確定」。
2. **原條文第一項第七款：「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」刪除**。
3. 原條文第一項第八款變為新條文第七款，並增加：「尚未痊癒」等字。
4. **原條文第一項第十款為新條文第八款，並增加「或依法組成之相關委員會」等語，蓋教師涉及之性侵害事件若非屬校園性侵害事件（例如應依性別工作平等法處理之職場性侵害事件），則可能係由學校依法組成之相關委員會處理，故增列「或依法組成之相關委員會」等語以求周延**。
5. 原條文第一項第九款變為新條文第十四款，原條文「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。」於新條文中標點符號變更為「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。」
6. **新條文删除原條文第一項第七款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」，並將前述條文原本可能適用之規範內容增列為以下三款**：
7. **第一項第九款，「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，且情節重大」。其中教師涉及之案件若非屬校園性騷擾事件等語（例如依性別工作平等法處理之職場性騷擾事件或依性騷擾防治法處理之性騷擾事件），則可能係由學校依法組成之相關委員會處理，故增列「或依法組成之相關委員會」等語以求周延**。
8. 第一項第十二款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」。
9. **第一項第十三款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」。其立法意旨在以「行為違反相關法令」取代原條文所使用「行為不檢有損師道」之不確定法律概念，俾使法令適用上更為明確（惟是否當然如此，另參見下述Q1）。而日後諸如違反專業倫理之師生不當交往行為、教師性騷擾或性霸凌行為尚非情節重大但已有變更身分之必要等情形，均得援引此款適用之，且依新條文第二項規定，除情節重大者外應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，不再終身不得任教，以回應司法院釋字第702號解釋之意旨。**
10. 原條文第二項：「教師有前項第七款或第九款規定情事之一者」，由於第一項第七款刪除，第九款變更款序，因此於新條文及變更並新增為：「教師有前項第十一款至第十三款規定情事之一者」，且原條文：「出席委員過半數之審議通過」，於新條文變更為：「出席委員三分之二以上之審議通過」，且由於第一項增列第十二款，因此於新條文第二項增列了相關之規定：「其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」**至於其餘各款法律既未特別規定其議決門檻（例如新條文第一項第八款及第九款之學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會），即應依一般議事規範，以委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上為審議通過**。
11. 原條文第三項，由於第一項之變更及新增之故，因此原條文：「有第一項第一款至第八款、第十款及第十一款情事之一者，不得聘任為教師；」變更為：「有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者不得聘任為教師；」
12. 原條文第三項第一款：「有第八款情形者，依規定辦理退休或資遣。」，因為第一項款序變更，故新條文第一款變為：「有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。」
13. 原條文第三項第二款：「有第十款情形者，依第四項規定辦理。」，亦應第一項款序變更為：「有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。」
14. 原條文第三項第三款：「有第三款或第十一款情形者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘。」亦應第一項款序變更為：「有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。」。
15. **原條文第四項：「教師涉有第一項第十款情形者，」因為第一項款序之變更與新增之故，新條文為：「教師涉有第一項第八款或第九款情形者，」即除教師涉及性侵害事件外，涉及性騷擾或性霸凌事件，且情節重大者，服務學校亦應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。換言之，教師情節重大之性騷擾或性霸凌事件，其處理程序及法律效果將與教師之性侵害事件一致，即**
	1. **教師涉有情節重大之性騷擾或性霸凌事件者，與涉有性侵害者相同，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予以停聘，並靜候調查。**
	2. **教師涉有情節重大之性騷擾或性霸凌事件者，與涉有性侵害者相同，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屬實者，即由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘，不再經由教師評審委員會審議。**
	3. **教師涉有情節重大之性騷擾或性霸凌事件者，與涉有性侵害者相同，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屬實者，只得予以解聘，沒有予以停聘或不續聘之選擇餘地**。
16. 原條文第五項：「為避免聘任之教師有第一項第一款至第八款、第十款及第十一款規定之情事，」，由於第一項之變更及新增之故，因此變更為：「為避免聘任之教師有第一項第一款至第十二款及第二項後段規定之情事，」，並增列第二項後段於本項規定。
17. **新增第六項：「本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道(已刪除之原條文第一項第七款)，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師**。」**故教師法修正前依「行為不檢有損師道」（即此處所稱「行為違反相關法令」）而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害、性騷擾、性霸凌行為體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，應由原學校教師評審委員會議討論議決是否為情節重大者，若非情節重大，則自解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。**
 |

Q1: 所謂教師法第14條第1項第13款「相關法令」此類不確定法律概念應如何解釋？

按司法院釋字第545號解釋理由書稱：「立法者衡酌法律所規範生活事實之複雜性及適用於個案之妥當性，使用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定者，茍**其意義非難以理解，且為受規範者所能預見其何種作為或不作為構成義務之違反及所應受之懲戒，並可由司法審查加以確認，即不得謂與法律明確性原則相違**」**。故參酌大法官上開解釋之見解，所謂「相關法令」應以教育法令為核心，如非教育法令則應以教師違反該等法令已損及教師之專業尊嚴為範疇，否則即有可能逾「受規範者所能預見其何種作為或不作為構成義務之違反及所應受之懲戒」之範圍。**

Q2: 「違反聘約」與「情節重大」應分別判斷

 最高行政法院102年判字第565號判決：**教師法第14條第1項第14款既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，學校不得於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度；如其於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘、停聘或不續聘者，於適用時仍應受「情節重大」之限制，不得僅以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘、停聘或不續聘。又教師違反聘約情節重大者，究竟予以解聘、停聘或不續聘處分，涉及裁量權之行使，除不得逾越法定裁量範圍外，尚應積極審酌個案相關情節，選擇符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法（行政程序法第6條、第7條及第10條）。故教師評審委員會依教師法第14條第1項第14款規定就「教師違反聘約情節重大」案加以審議時，除審查其是否確有違反聘約情事外，並應依據與違反聘約相關之具體事證，考量其情節是否達於重大程度，必須違反聘約情節重大，始得決議及選擇予以解聘、停聘或不續聘。且上開對於違反聘約之情節是否重大之審議係專屬教師評審委員會的判斷餘地範圍，如其有漏未審查情形，尚非得由學校行政部門代為斟酌及補充理由**（最高行政法院102年判字第239號判決同意旨）。

Q3: 性侵害亦屬性別工作平等法第12條職場性騷擾之防治範圍？

按性侵害亦屬性別工作平等法第12條職場性騷擾之防治範圍，乃法解釋論上之自明之理。按依性別工作平等法第1 條規定可知性別工作平等法之立法目的在維護及促進性別工作權之平等， 而性別工作平等法第13條、第38條之1則係課以雇主防治性騷擾行為發生之責任。次就性別工作平等法第12條第1 款之規定意涵而言，核其立法體例，係屬一般抽象性之規範，故在解釋適用上，應可將性侵害行為涵攝在內，無須借用舉輕明重法理之適用。且參酌性別工作平等法第1 條規定，性別工作平等法之立法目的係維護及促進性別工作權之平等，而同法第13條既課以雇主應防治性騷擾行為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖（參見台北高等行政法院97年簡字第247號判決）。

Q4：教師涉有刑事責任，尚無從依教師法第14條第1項第1款或第3款處理，亦非屬教師法第14條第1項第8款或第9款所規定之範疇者，學校可否逕依教師法第14條第1項第12款規定處理？