

# 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法總說明

現行主管機關及學校辦理教師解聘、停聘或不續聘，係以教師法及處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項為依據。一百零八年六月五日修正公布之教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」為完善不適任教師處理機制，增進教學品質，並保障學生學習權及教師工作權，爰訂定「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（以下簡稱本辦法），其要點如下：

- 一、本辦法訂定之授權依據。（第一條）
- 二、應依本辦法進行調查、確認之情形，及其調查程序。（第二條）
- 三、檢舉之受理與通知。（第三條）
- 四、校園事件處理會議之召開期間及成員組成。（第四條）
- 五、校園事件處理會議進行調查時應依循之規定及教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形向主管機關申請調查機制。（第五條）
- 六、校園事件處理會議進行審議時應依循之規定。（第六條）
- 七、校園事件處理會議就調查案件之決議類型。（第七條）
- 八、教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實情形之輔導程序。（第八條）
- 九、教師有本法第十四條第一項第一款至第三款情形之一時之確認、解聘程序。（第九條）
- 十、教師有本法第十四條第一項第四款或第五款情形之確認、解聘程序。（第十條）
- 十一、教師有本法第十四條第一項第六款情形時之確認、解聘程序。（第十一條）
- 十二、教師有本法第十四條第一項第七款情形時之確認、解聘程序。（第十二條）
- 十三、教師有本法第十四條第一項第八款至第十一款情形之一時之確認、解聘程序。（第十三條）

- 十四、教師有本法第十五條第一項第一款之確認、解聘程序。(第十四條)
- 十五、教師有本法第十五條第一項第二款之確認、解聘程序。(第十五條)
- 十六、教師有本法第十五條第一項第三款或第五款情形之確認、解聘程序。(第十六條)
- 十七、教師有本法第十五條第一項第四款之確認、解聘程序。(第十七條)
- 十八、教師有本法第十六條第一項各款情形之一時之確認、解聘或不續聘程序。(第十八條)
- 十九、教師有本法第十八條第一項情形時之確認、終局停聘程序。(第十九條)
- 二十、教師依本法第二十條第一項規定通報有案者之處理程序。(第二十條)
- 二十一、主管機關為處理解聘、不續聘或終局停聘案件，得組成審議小組協助處理。(第二十一條)
- 二十二、主管機關就第二十一條第一項報送案件，得為決議之內容及對學校之通知。(第二十二條)
- 二十三、本辦法施行前已進行調查或輔導案件之處理程序。(第二十三條)
- 二十四、本辦法施行日期。(第二十四條)

# 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法

條 文	說 明
第一章 總則	第一章章名。
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。	教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」爰明定本辦法之授權依據。
<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、為明示學校應依本辦法展開調查、處理之情形，爰於明定學校接獲檢舉或知悉教師疑似有本法解聘、不續聘、停聘或資遣事由時，應依循之規定。本項所定「知悉」，包括學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉者在內。</p> <p>二、針對不同案件類型，明定其調查程序，調查確認後，應依第三章解聘、不續聘、停聘及資遣處理程序處理，說明如下：</p> <p>（一）針對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：由學校、性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或教師評審委員會（以下簡稱教評會）逕依確定判決或裁罰處分認定事實，無須重為調查。</p> <p>（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：視案件性質依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。</p> <p>（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教師對學生之霸凌案件。</p> <p>（四）涉及本法第十四條第一項第八款、第</p>

	<p>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：依第二章規定，召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）及組成調查小組或輔導小組進行調查。另教師疑似有體罰案件之調查，包括所有體罰學生之行為，不論是否造成學生身心嚴重侵害。</p> <p>(五)涉及本法第十八條第一項：涉及本法第十四條第一項或第十五條第一項，依其情節尚未達解聘程度者，始依本法第十八條第一項規定處理，爰其調查程序與本法第十四條第一項或第十五條第一項規定程序相同，應視所涉情形依第一款至第四款規定調查。</p>
<p>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。</p> <p>檢舉案件有下列情形之一者，學校應不予受理：</p> <p>一、非屬前條規定之事項。</p> <p>二、無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址。</p> <p>三、同一案件已處理完畢。</p>	<p>一、為使檢舉人知悉其檢舉之案件，學校是否展開調查，爰於第一項明定學校於接獲檢舉後，以書面通知受理與否之期限，惟無從通知者，如檢舉人未具真實姓名、住址等聯繫方式，學校得不予通知，並明定不受理者，書面通知應敘明理由之義務。</p> <p>二、為明確學校不予受理檢舉之情形，參酌行政程序法第一百七十三條規定，於第二項明定不予受理之情形。</p>
<p>第二章 校園事件處理會議組成、調查及輔導</p>	<p>第二章章名。</p>
<p>第四條 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。</p> <p>前項校事會議成員如下：</p> <p>一、校長。</p> <p>二、家長會代表一人。</p> <p>三、行政人員代表一人。</p> <p>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。</p>	<p>一、鑑於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及第五款，以及第十六條第一項各款情形，尚未有法規明定相關事實調查機制，參酌處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項（以下簡稱注意事項）第三點第一款及第五點第一款規定，爰於第一項明定校事會議之召開及其期限。另依第二條第五款規定，教師涉及本法第十八條第一項係視情形依前四款</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>第一項學校，於教師為合聘教師時，為其主聘學校。</p>	<p>規定調查，爰本條所定程序亦包括第二條第五款規定之部分情形。</p> <p>二、參酌注意事項第三點第一款及第五點第一項第一款規定，於第二項明定校事會議之組成。為免代表性之空缺，學校無教師會時，得另由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。</p> <p>三、第三項參照性別平等教育法第十六條第一項體例敘寫，明定校事會議代表性別比率。</p> <p>四、為避免合聘教師疑似有第二條第四款情形時之處理爭議，爰於第四項明定合聘教師之調查學校為其主聘學校。</p>
<p>第五條 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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項明定教師疑似有第二條第四款情形之調查程序，說明如下：</p> <p>(一)參酌注意事項第三點第一款及第五點第一款規定，爰於第一款明定調查小組之成立、成員人數及身分別，且敘明應包括教師會代表及家長會代表，並得邀請校外教育學者、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及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任。為免代表性之空缺，學校無教師會時，得另由未兼行政或董事之教師代表擔任。</p> <p>(二)為使調查作業進行順暢，爰於第二款明定教師、學生、檢舉人及學校相關人員之配合調查及提供資料義務；如為合聘教師時，從聘學校相關人員亦有配合義務。</p> <p>(三)為避免相關人員之權力不對等而有不能自由陳述之情形，爰於第三款明定避免對質原則。</p> <p>(四)為保護學生免於二度傷害及防檢舉</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>人遭人報復，參照校園性侵害、校騷擾或性霸凌防治準則第二十三條第一項第五款，爰於第四款明定保密條款。</p> <p>(五)為避免檢舉人濫行檢舉後不配合調查，徒增行政作業負擔，損及教師名譽，爰於第五款明定，檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉。惟教師為求清白而提出申請，或校事會議依職權認定案件仍有調查之必要，仍得繼續調查。</p> <p>(六)第六款參考行政程序法第三十九條規定，明定依第二款規定以書面通知時應載明事項。</p> <p>(七)為避免調查延宕，爰於第七款明定完成調查之期限，及展延之期間。</p> <p>(八)第八款明定調查結束後，調查小組應製作調查報告外，為協助校事會議具體明確了解調查經過及相關情事；於調查小組提交校事會議審議時，應推派代表列席。</p> <p>二、第二項明定第一項第四款負有保密義務之人員應包括參與之所有人員，以利明確。</p> <p>三、為避免學校因不諳法令、行政人力或資源不足而不處理本法第十六條第一項第一款之複雜案件，爰於第三項明定學校向主管機關申請調查之機制。</p>
<p>第六條 校事會議之審議，應依下列規定辦理：</p> <p>一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。</p> <p>二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。</p> <p>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。</p>	<p>一、為維護學生受教權益，確保案件得徹底調查，並兼顧調查過程之公平性、公正性與專業性，爰明定校事會議審議時應依循之規定。</p> <p>二、第一款明定調查依據及判斷案件類型，如非屬校事會議調查之案件，則移送依其規定機制處理。</p> <p>三、為求客觀之具體證據與事實，爰於第二款明定得徵詢班級家長代表及學</p>

	<p>校相關人員意見。</p> <p>四、第二項明定校事會議出席比例及決議比例。</p>
<p>第七條 校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、教師無前三款所定情形，應予結案。</p> <p>前項第一款涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，指教師無輔導改善之可能，其情形如下：</p> <p>一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項明定校事會議審議調查報告之決議類型，包括應移送教評會審議、尚未達應移送教評會審議之程度而應予懲處、疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實情形而應予輔導，及無上開各種情形之決議。</p> <p>二、第二項明定於教師涉有教學不力或不能勝任工作有具體事實者，其移送教評會審議之基準係經調查後無輔導改善之可能，包括教師如因身心狀況或其他無法藉由教學輔導機制改善，及教師曾經輔導，並認輔導改善有成效之教師，其三年內再犯，以資明確。</p>
<p>第八條 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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p>	<p>一、為避免學校因行政人力或資源不足，無法處理疑似有教學不力教師之教學輔導工作，爰於第一項明定學校向主管機關申請輔導之依據。</p> <p>二、第二項明定校事會議自行輔導之程序，說明如下：</p> <p>(一)為確保輔導成效，爰於第一款明定應組成輔導小組，成員應包括績優教師，並得邀請校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或</p>

<p>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。</p> <p>三、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前項第六款輔導改善無成效，其情形如下：</p> <p>一、規避、妨礙或拒絕輔導。</p> <p>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。</p> <p>三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。</p>	<p>人才庫之輔導員擔任。</p> <p>(二)為確保輔導之專業性，例示輔導小組之輔導方式，另考量輔導之事實上需求，爰於第二款明定輔導小組得尋求精神醫療、心理、教育或其他專業之協助。</p> <p>(三)為使輔導作業進行順暢，爰於第三款明定教師及其服務學校有配合及協助義務；如為合聘教師，從聘學校亦有配合及協助輔導義務。</p> <p>(四)為顧及學生學習權益，同時考量輔導機制產生成效時間需求，爰於第四款明定輔導期間之原則及展延之期間。</p> <p>(五)第五款明定輔導期間屆滿，輔導小組應製作輔導報告外，為協助校事會議具體明確了解輔導經過及相關情事；於輔導小組提交校事會議審議時，應推派代表列席。</p> <p>(六)第六款明定校事會議審議輔導報告之決議類型，分為輔導改善無成效應移送教評會之決議，及輔導改善有成效而無教學不力或不能勝任工作情形之決議。</p> <p>三、第三項明定教師故意以不當理由、方式延誤或干擾輔導期程進行，均屬輔導改善無成效之情形。</p>
<p>第三章 解聘、不續聘、停聘及資遣處理程序</p>	<p>第三章章名。</p>
<p>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。</p>	<p>一、明定教師有本法第十四條第一項第一款至第三款情形之一者，學校應逕依確定判決認定事實，並依本法第十四條第二項規定，免經教評會審議、免報主管機關核准，予以解聘。</p> <p>二、第三章各條條文所定十日內應辦理期限之考量，係參考本法第二十六條第一項規定略以：「……除本法另</p>



	有規定外，學校應自決議作成之日起十日內報主管機關核准……」，並依各條之性質分別明定應報性平會、依法令組成之相關委員會、教評會或主管機關之期限，期使所有解聘、不續聘、停聘或資遣案件於確認後儘速依規定程序辦理。
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。	明定教師有本法第十四條第一項第四款或第五款情形者，學校應依性平會或依法令組成之相關委員會調查結果，並依本法第十四條第三項規定，免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，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。	明定教師有本法第十四條第一項第六款情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，經性平會或依法令組成之相關委員會確認，並依本法第十四條第三項規定，免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，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。	明定教師有本法第十四條第一項第七款情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，並依本法第十四條第四項規定，經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，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。	明定教師有本法第十四條第一項第八款至第十一款情形者，學校應依校事會議或防制校園霸凌因應小組調查結果，經教評會審議，並報主管機關核准後，予以解聘。
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。	明定教師有本法第十五條第一項第一款情形者，學校應依性平會或依法令組成之相關委員會調查結果，經教評會審議，並報主管機關核准，予以解聘。
第十五條 教師有本法第十五條第一項	明定教師有本法第十五條第一項第二款

<p>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。</p>	<p>情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，經性平會或依法令組成之相關委員會確認及教評會審議，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>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。</p>	<p>明定教師有本法第十五條第一項第三款或第五款情形者，學校應依校事會議或防制校園霸凌因應小組調查結果，經教評會審議，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>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。</p>	<p>明定教師有本法第十五條第一項第四款情形者，學校應依社政主管機關之裁罰處分書，經教評會審議，並報主管機關核准後，予以解聘。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項明定教師有本法第十六條第一項第一款情形者之審議程序。</p> <p>二、第二項明定教師有本法第十六條第一項第二款情形者之審議程序。</p> <p>三、第三項明定教師有本法第十六條第一項各款情形且以資遣為宜者之處處理程序。</p>
<p>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。</p>	<p>明定教師有本法第十八條第一項情形者，學校應依校事會議或有關機關調查結果，經教評會審議，審酌案件情節議決停聘年限，報主管機關核准，予以終局停聘。</p>
<p>第二十條 教師屬依本法第二十條第一</p>	<p>明定教師因有本法第十四條第一項、第</p>

<p>項規定通報有案者，學校應自知悉之日起十日內，予以解聘。</p>	<p>十五條第一項、第十八條第一項及第十九條第一項、第二項規定之情形者而被通報有案者，學校之處理程序。</p>
<p>第四章 附則</p>	<p>第四章章名。</p>
<p>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。</p>	<p>一、明定主管機關處理學校報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件之處理程序。主管機關於接獲學校報送案件時，應立即依其職權儘速處理；然主管機關為求審慎，得請教師或學校相關人員陳述意見，如認有召開會議審議之必要，亦得組成審議小組協助處理。</p> <p>二、本法第二十七條第一項第一款之資遣案件，因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時均應經主管機關核准，同項第二款及第三款之資遣案件需有中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明或法院之宣告，另本法第十六條第一項各款之案件係經校事會議或專審會調查屬實，經教評會認其情節以資遣為宜者，爰資遣案件報主管機關核准由主管機關專案簽准即可，無需組成審議小組協助處理。</p>
<p>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：</p> <p>一、認案件事實調查仍有疑義，退回學校重為調查。</p> <p>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。</p> <p>三、核准解聘、不續聘或終局停聘。</p> <p>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。</p>	<p>考量主管機關接獲學校之報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，如其事實調查不確實，主管機關難以為核准之決定時，應有處理機制，爰參考現行實務運作方式，明定主管機關於學校針對案件事實調查仍有疑義及案件程序或決議有違法之虞等情形所得為之決定，並應以書面敘明理由通知學校。另明定主管機關除前開情形外，應核准學校報送案件之解聘、不續聘或終局停聘。</p>

<p>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。</p>	<p>一、考量本辦法施行前，已進行調查或輔導之案件，有維持處理程序穩定及確保當事人對程序信賴之必要，爰明定此類情況，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，依本辦法規定程序送校事會議審議；其餘本辦法施行前已受理之案件，自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。</p> <p>二、因學校依注意事項調查或輔導僅有調查結果或輔導結果，無法直接銜接第七條及第八條所定校事會議審議調查報告及輔導報告，爰規定應製作調查報告或輔導報告再依本辦法規定程序繼續處理。</p>
<p>第二十四條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>本辦法施行日期。</p>