

建國科技大學專任教師權利義務及停聘或不續聘規定

民國 95 年 9 月 7 日初訂

民國 95 年 11 月 8 日校務會議審議通過

民國 102 年 6 月 20 日校務會議第一次修訂通過

民國 103 年 2 月 26 日校務會議第二次修訂通過

民國 110 年 10 月 27 日校務會議第三次修訂通過

一、法源依據

- (一)依據教師法第 1 條規定：為明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特制定本法。
- (二)依據大學法第 19 條規定：大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約。

二、教師與學校的法律關係、教師權利義務及操守

- (一)教師與學校的法律關係：屬於私法契約關係，其法律關係，屬於一般契約關係，亦無特別權力關係之適用，教師與學校若發生糾紛，應受司法審查。
- (二)教師的權利：

依據教師法第 31 條規定：教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利--

1. 對學校教學及行政事項提供興革意見。
2. 享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。
3. 參加在職進修、研究及學術交流活動。
4. 參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。
5. 對主管機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。
6. 教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。
7. 除法令另有規定者外，教師得拒絕參與主管機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。
8. 教師依法執行職務涉訟時，其服務學校應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。
9. 其他依本法或其他法律應享之權利。

- (三)教師的義務：

依據教師法第 32 條規定：教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務--

1. 遵守聘約規定，維護校譽。
2. 積極維護學生受教之權益。
3. 依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。
4. 輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
5. 從事與教學有關之研究、進修。

6. 嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
7. 依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
8. 非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
9. 擔任導師。
10. 其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

(四)教師的操守：

1. 依據教師法第14條規定：教師聘任後有下列各款之一者，應予解聘，且終身不得聘認為教師：
 - (1) 動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
 - (2) 服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 - (6) 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 - (7) 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 - (8) 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，經學校或有關機關查證屬實。
 - (9) 偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
 - (10) 體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
 - (11) 行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
2. 依據教師法第15條規定：教師聘任後有下列各款之一者，且應議決一年至四年不得聘任為教師，應予解聘：
 - (1) 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，有解聘之必要。
 - (2) 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。
 - (3) 體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
 - (4) 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。
 - (5) 行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。

3.依據教師法第 16 條規定：教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依教師法第 27 條規定辦理。

(1)教學不力或不能勝任工作有具體事實。

(2)違反聘約情節重大。

(五)認定參考基準：

教育部令核釋教師法第 16 條第 1 項第 1 款所稱「教學不力或不能勝任工作有具體事實」，指教師聘任後，有下列各款一款之情形，且其情節未達應依教師法第 14 條或第 15 條予以解聘之程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者，權責管理單位若有提案，由本校三級教評會依序審議。

- 1.不遵守上下課時間，經常遲到早退者。
- 2.有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。
- 3.以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害者。
- 4.體罰學生，有具體事實者。
- 5.教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
- 6.親師溝通不良，且主要可歸責於教師。
- 7.班級經營欠佳，有具體事實。
- 8.於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，採取不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。
- 9.在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
- 10.推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益者。
- 11.有其他教學不力或不適任之具體事實者。

(六)當然暫時予以停聘之事由及程序：

當然暫時予以停聘之事由--

- 1.依刑事訴訟程序被通緝或羈押。
- 2.依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。
- 3.依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

當然暫時予以停聘之程序--

有教師法第 21 條各款情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，當然暫時予以停聘，不受大學法第二十條第一項之限制。本校應以公函書面通知當事人，並副知教育部。

(七)暫時予以停聘之事由及程序：

暫時予以停聘之事由--

- 1.教師法第 14 條第一項第四款至第六款情形。
- 2.教師法第 15 條第一項第一款至第二款情形。
- 3.教師法第 14 條第一項第七款至第十一款情形。
- 4.教師法第 15 條第一項第三款至第五款情形。
- 5.教師法第 18 條。

停聘之程序--

1. 有教師法第 14 條第一項第四款至第六款、第 15 條第一項第一款至第二款情事之一者，本校應於知悉之日起一個月內經校教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經校教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議。前項教評會審酌行為人之陳述意見時，僅限於「停聘」部分，不涉及事實調查及認定。
 2. 有教師法第 14 條第一項第七款至第十一款、第 15 條第一項第三款至第五款情形之一者，本校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘。
 3. 教師行為違反相關法規，經本校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，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，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。
- 前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。
4. 有教師法第 14 條第一項第七款至第十一款、第 15 條第一項第三款至第五款及第 18 條情事之一者，本校得視個案情形依規定組成調查小組主動進行調查、蒐集相關事證。
 5. 有教師法第 14 條第一項第四款至第六款、第 15 條第一項第一款至第二款情形之一者，涉及性別平等教育法、性別工作平等法及性騷擾防治法規範之性別事件其調查及處理程序依本校性別平等教育實施及性侵害性騷擾或性霸凌防治規定辦理。
 6. 本校教評會審議停聘事由，其教評會出席人數及決議人數應符合本校教師評審委員會設置辦法之規定。

(八)解聘、不續聘之事由及程序：

解聘、不續聘之事由--

1. 教師法第 14 條第一項第一款至第十一款情形。
2. 教師法第 15 條第一項第一款至第五款情形。
3. 教師法第 16 條。

解聘、不續聘之程序--

1. 有教師法第 14 條第一項第一款至第三款情事之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法

第二十條第一項規定之限制。本校應以公函書面通知當事人，並副知教育部。

2. 有教師法第 14 條第一項第四款及第六款情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法第二十條第一項規定之限制。本校於收受教育部核准函後 3 日內，應以公函書面通知當事人，並副知教育部。
3. 有教師法第 14 條第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，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，並報主管機關核准後，予以解聘。本校於收受教育部核准函後 3 日內，應以公函書面通知當事人，並副知教育部。
4. 有教師法第 15 條第一項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會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，並報主管機關核准後，予以解聘。
5. 有教師法第 15 條第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第五款規定情形者，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，並報主管機關核准後，予以解聘。
6. 有教師法第 16 條規定情形之一者，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。
7. 本校自教評會決議作成解聘或不續聘之日起 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人，本校於收受教育部核准函後 3 日內，應以公函書面通知當事人，並副知教育部。
8. 有教師法第 14 條第一項第七款至第十一款、第 15 條第一項第三款至第五款及第 16 條情事之一者，本校得視個案情形依規定組成調查小組或依法組成相關委員會主動調查。
9. 有教師法第 14 條第一項第四款至第六款、第 15 條第一項第一款至第二款情形之一者，涉及性別平等教育法、性別工作平等法及性騷擾防治法規範之性別事件，其調查及處理程序依本校性別平等教育實施及性侵害性騷擾或性霸凌防治規定辦理。
10. 本校教評會審議解聘、不續聘之事由，其教評會出席人數及決議人數應符合本校教師評審委員會設置辦法之規定。教評會決議前，應給予當事人陳述意見之機會(第 1 次陳述意見以 7 日為原則)。

(九)教師的救濟：

各類行政救濟程序--

1. 教師於本校申請升等未通過，認為違法或不當之個人申覆案，得遵照本校各級教師評審委員會設置辦法，由本校三級教評會依需依序審議。
2. 教師對本校或教育部有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得遵照本校教師申訴評議委員會組織及評議要點，提出申訴、再申訴。

3. 教師不服教育部有關其個人之送審升等結果，得依教師法規定，選擇向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴；或向行政院訴願委員會提起訴願，並循各該法定程序進行。
4. 教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。

三、教師的職掌

本校專任教師工作職掌卡，依本校方針「落實三力(學力、實力、願力)治學之道」訂定。主要包括下列四項，詳細工作項目另提校教評會審議通過。

- (一) 教學・學力。
- (二) 研究・實力。
- (三) 服務・願力。
- (四) 其他・自律。

四、本校專任教師權利義務及停聘或不續聘規定(含工作職掌)，納入本校校務章則(人事法規)及專任教師聘書聘約之細則，公布實施後，現職及新進專任教師均應確實遵守。

五、本規定提經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。