

全國教育產業總工會 函

地址：830高雄市鳳山區國泰路二段81號
承辦人：羅筑君
電話：(07)7631930
Email：neunions@gmail.com

受文者：臺北市學校教育產業工會

發文日期：中華民國114年11月28日
發文字號：全教產字第1140000116號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：重申本會針對「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」中之「校事會議」等相關規定應予廢除之主張，及貴部於114年11月21日預告修正「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（下稱教師解聘辦法）部分條文及「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」（下稱考核辦法）第5條、第6條之1草案，對教師權益之不當損害依舊存在，友善校園恐淪為口號，詳如說明，請查照惠復。

說明：

- 一、本會109年5月5日全教產字第1090000034號函、114年11月13日全教產字第1140000111號諒達。
- 二、依據本會1141030第五屆第一次臨時理事會決議辦理。
- 三、經查《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法修正草案》（下稱解聘辦法修正草案）中，第二條之一為新增條款略以：「其中有關學校基於教育專業與輔導支持之理念，得以巡堂、觀課、親師生溝通、行政晤談或其他合理有效方式，.....營造友善校園環境，必要時並做成紀





錄。」目前課綱規定教師每年已有一次的觀課，貴部並未說明如何觀課、時間、地點、次數、方式及通知方式等，無限上綱的做法，恐造成教師心理上的壓力及恐慌，甚至若與校長關係不佳的教師，恐被校長利用此條款作為不利之待遇或措施。若本次修法讓校長或主任可以「未經教師同意或相關通知」的依據，就冒然進入教室觀課，是嚴重干擾教學；另，草案第二條之一規定中，所謂的「其他合理有效方式」更是一種「不確定法律概念」，本會認為若未明確規定「合理」、「有效」之範疇，則更容易造成各自解讀，是否造成校長擴權之疑慮，或是「私下找來喬」的問題，曾有學校校長和家長找老師到校長室開「協調會」，會議中強迫老師要簽署切結書和賠償金錢，事後更屢遭家長不斷勒索要錢，這些案例都已嚴重傷害教師權益。

四、《解聘辦法修正草案》第五條第5項規定：「學校經大眾傳播媒體之報導、警政、社政、衛生機關或醫療機構之通知而知悉者，由學校相關行政單位聯繫確認後，視同接獲檢舉。」若是透過「大眾傳播媒體」之報導，要如何跟行政單位聯繫確認？且如此一來更造成有心人士仍可透過媒體汙名化教師，造成教師被移送校事會議處理，亦是另一種零成本的濫訴！

五、《解聘辦法修正草案》第五條第六項規定：「學校處理檢舉時，參與處理之所有人員，除有調查必要、基於公共利益考量或法規另有規定者外，對於檢舉人、行為人、被害人之姓名或其他足以識別其身分之資訊，應予保密；違反



保密義務者，依個人資料保護法及其他相關法令規定辦理。」學校處理有關保密義務包括校事會議所有人員，但是家長部分很難追究其相關責任，以往案例發現，若家長洩密，學校礙於各種因素不願意追究，也造成師生權益受損。

六、《解聘辦法修正草案》第八條規定：「學校接獲檢舉教師疑似涉及第二條第四款或第五款規定情形後，應即由學校先行蒐集或保全與事件有關之證據、資料，並得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料、物品，或依職權通知當事人、檢舉人或其他相關人員，出席說明或陳述意見，以利學校決定是否受理，及後續調查進行。」其中第二條第四款有關涉及本法第十四條第11款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」，其中，出席說明或陳述意見的部分未說明是何種會議、如何通知、會議流程等，且並未明確規範相關法規是哪些法規，有無限上綱之疑慮。

七、《解聘辦法修正草案》第二條第五款「涉及本法第十八條」之規定，其中，停聘的部分，目前過於寬鬆，所有案件皆暫時停聘，造成教師權益之損失，教育部應優先考慮：若當事人已不在校園內（學生已轉學或畢業），則無暫時停聘之成立要件，或校內應予以調課、調班等機制，而非逕予直接停聘，以免在案子平反後，教師之權益無法回復，因此全教產認為應加訂「冤案賠償」機制，期間所停聘造成損失應訂定「賠償條款」，本次修法並未處理，令基層教師遺憾！



八、《解聘辦法修正草案》第九條規定，雖然校長在校事會議無表決權 但成員皆由校長邀請開會，形同「裁判、球證、旁證、技術委員、主辦、協辦，所有單位都是我的人，你們怎麼跟我鬥！」集調查、審議、否決於一身，校長仍是有決定校事會議人員之權利；且《解聘辦法草案》新增之第九條之一：「經前條第一項校長召開之會議認定行為人涉及《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》（以下簡稱考核辦法）第六條所定教師懲處之情形者，應依或準用該辦法第六條之一規定辦理」。也就是雖然校事會議以不受理，若學校認有涉及考核辦法第六條所定教師懲處之情形，應直接派員調查，若調查發現該適時屬於本法第十四條至第十六條或第十八條之情形，則又改由校事會議依規定組成調查小組進行調查。如此循環，曠日廢時，對當事人長期煎熬，恐不利教師救濟之權益，學校應直接派員調查，恐又給校長擴權之機會，若與校長有嫌隙，直接派員調查勢必對當事教師不利，誰派、派誰、如何調查？形同空白授權，對基層老師權益上的保護，有很大的疑慮！

九、《解聘辦法修正草案》第十六條所定校事會議組成調查小組時，各該主管機關應從調查人才庫推舉三倍至五倍學者專家，供學校遴選三人或五人為委員，並應全部外聘，雖由主管機關推舉，然而本會發現，部分縣市政府教育局處，他們總是偏愛固定少數調查委員，造就另一個校事會議調查產業鏈，甚至讓校長可以從中上下其手！

十、《解聘辦法修正草案》第二十二條，學校對事實認定用調查報告，若調查人員素質不佳、或是有所偏頗，調查報告

將失去其公信力及該有的品質，本會則認為對於不良之調查報告或有關人員，教育部並未訂定相關處理機制，應於案件結束後追究調查人員之責任或解除其資格。

十一、《解聘辦法修正草案》第五十四條之修正，教育部提供教育局處另組調查之權力，教育局處端可命學校繼續調查，或命學校另組調查小組！也就是說，縣市政府教育局處若受到民意代表或是其他各種壓力的時候，很可能會逕行否定學校之調查或調查報告，或要求另組調查小組，不斷的要求學校重新調查，調查到老師有錯為止！？本會認為此方式不可不慎！

十二、《解聘辦法修正草案》第四十三條規定：「行為人於教評會陳述意見前，得向學校申請提供調查報告及輔導報告之紙本。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。」遺漏了教師於教師成績考核委員會陳述意見前，也應可向學校申請調查報告及輔導報告之紙本，校事會議上路以來，本會接到許多會員投訴，都是校事會議審議完調查報告後送考核會，學校通知教師列席考核會陳述意見，卻不願意提供調查報告，且其調查報告常常省略重要訪談摘要，老師完全無從答辯，本會建議應提供教師在列席考核會陳述意見前，依照行政程序法第46條之規定可向學校申請調查報告。

十三、校事會議已造成校園濫訴、校長濫權、匿名零成本檢舉、調查程序瑕疵及調查後、召開教師成績考核委員會前未能提供完整調查報告給當事人、亦未能提供冤案補償方式，導致基層教師權益嚴重受損，學校行政負擔加

重、影響教師教學品質，已失去教師解聘辦法當初立法之意旨，教育部不應該架空學校教評會之權責，形成學校教師評審委員會之太上皇，嚴重戕害教師法、國民教育法、高級中等教育法授予學校教師評審委員會、教師成績考核委員會之權責，故本會重申旨揭之校事會議，應予廢除，回歸原有處理機制，避免零成本無止境的濫訴造成教育現場空轉及損害教師基本人權。

正本：教育部

副本：本會秘書處、各會員工會

電文
交換章
2025/12/02
13:21:49

理事長 林蕙蓉

訂

線