

解釋字號	釋字第702號【教師因行為不檢有損師道而不得從事教職案】
解釋公布院令	中華民國 101年07月27日
解釋爭點	教師法規定行為不檢有損師道者，不得聘任為教師；已聘任者，解聘、停聘或不續聘，均違憲？
解釋文	中華民國九十八年十一月二十五日修正公布之教師法第十四條第一項規定，教師除有該項所列各款情形之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，其中第六款（即一〇一年一月四日修正公布之同條第一項第七款）所定「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之要件，與憲法上法律明確性原則之要求尚無違背。又依同條第三項（即一〇一年一月四日修正公布之同條第三項，意旨相同）後段規定，已聘任之教師有前開第六款之情形者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘，對人民職業自由之限制，與憲法第二十三條比例原則尚無牴觸，亦與憲法保障人民工作權之意旨無違。惟同條第三項前段使違反前開第六款者不得聘任為教師之規定部分，與憲法第二十三條比例原則有違，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿一年時失其效力。
理由書	憲法第十五條規定，人民之工作權應予保障，其內涵包括人民之職業自由。法律若課予人民一定職業上應遵守之義務，即屬對該自由之限制，有關該限制之規定應符合明確性原則。惟立法者仍得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，適當運用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定，苟其意義非難以理解，且為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，即不得謂與前揭原則相違（本院釋字第五二一號、第五四五號、第六五九號解釋參照）。另對職業自由之限制，因內容之差異，在憲法上有寬嚴不同之容許標準，若所限制者為從事一定職業所應具備之主觀條件，則需所欲實現者為重要之公共利益，且其手段屬必要時，方得為適當之限制，始符合憲法第二十三條比例原則之要求，迭經本院解釋在案（本院釋字第五八四號、第六四九號解釋參照）。 九十八年十一月二十五日修正公布之教師法第十四條第一項第六款規定：「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：……六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實。」（一〇一年一月四日修正增訂同條第一項第三款，原條文

移列同項第七款；下稱系爭規定一）其以「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」為解聘、停聘或不續聘之構成要件，係因行為人嚴重違反為人師表之倫理規範，致已不宜繼續擔任教職。惟法律就其具體內涵尚無從鉅細靡遺詳加規定，乃以不確定法律概念加以表述，而其涵義於個案中尚非不能經由適當組成、立場公正之機構，例如各級學校之教師評審委員會（教師法第十一條、第十四條第二項、大學法第二十條及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法參照），依其專業知識及社會通念加以認定及判斷；而教師亦可藉由其養成教育及有關教師行為標準之各種法律、規約（教師法第十七條、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、全國教師自律公約等參照），預見何種作為或不作為將構成行為不檢有損師道之要件。且教育實務上已累積許多案例，例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等，可供教師認知上之參考。綜上，系爭規定一之行為不檢有損師道，其意義非難以理解，且為受規範之教師得以預見，並可經由司法審查加以確認，與法律明確性原則尚無違背。惟所謂行為不檢有損師道之行為態樣，於實務形成相當明確之類型後，為提高其可預見性，以明文規定於法律為宜，並配合社會變遷隨時檢討調整，併此指明。

前開教師法第十四條就有系爭規定一情形，以同條第三項前段規定：「不得聘任為教師」（一〇一年一月四日修正公布之教師法第十四條第三項前段之意旨相同，以下即以該前段適用於系爭規定一之情形為系爭規定二）；其已聘任者，則以後段規定：「應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘」（一〇一年一月四日修正公布之教師法第十四條第三項後段之意旨相同，以下即以該後段適用於系爭規定一之情形為系爭規定三）。以致因系爭規定一之原因而被解聘、停聘或不續聘為教師者，亦不得再次聘任。使教師於有系爭規定一之情形，不僅應受三種強制退出現任教職方式之一之處置，且終身禁止再任教職。不論無法保留教職或無法再任教職，均屬對人民職業選擇自由所為主觀條件之限制，是否符合比例原則，首應審查其所欲實現之公共利益是否重要。憲法第一百五十八條宣示之教育文化目的，包括發展國民之「自治精神」及「國民道德」，其意無非以教育為國家百年大計，為改善國民整體素質，提升國家文化水準之所繫，影響既深且遠。系爭規定二、三明定教師於行為不檢有損師道時，即可剝奪其教職，係為確保學生良好之受教權及實現上開

憲法規定之教育目的，其所欲維護者，確屬重要之公共利益，其目的洵屬正當（本院釋字第六五九號解釋參照）。

我國素有尊師重道之文化傳統，學生對教師之尊崇與學習，並不以學術技能為限，教師之言行如有嚴重悖離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響至鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化。系爭規定二、三對行為不檢有損師道之教師施以較嚴之處置，自有助於上開目的之達成。至於手段是否必要與限制是否過當，系爭規定二、三則有分別審究之必要。⁴

現行教育法規對於教師行為不檢之各種情形，已多有不同之處置，以公立高級中等以下學校教師成績考核辦法而言，其第四條即有就「品德生活較差，情節尚非重大」為留支原薪，同辦法第六條就「有不實言論或不當行為致有損學校名譽」為申誡，就「有不當行為，致損害教育人員聲譽」為記過，或就「言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大」為記大過等不同程度之處置，顯然「行為不檢」之情節須已達相當嚴重程度，始得認為構成「有損師道」。大學法雖未規定類似之成績考核制度，但通過授權各校訂定之教師評鑑辦法（大學法第二十一條可參），對於教師行為不檢但未達有損師道之情形，亦可以自治方式為不同之處置。另按教師法第十四條第三項之規定，有同條第一項所列與行為不檢相關之事由者，既生相同之法律效果，解釋上系爭規定一之嚴重性自亦應達到與其他各款相當之程度，始足當之。故系爭規定三對行為不檢而有損師道之教師，予以解聘、停聘、不續聘，其所為主觀條件之限制，並無其他較溫和手段可達成同樣目的，尚未過當，自未牴觸憲法第二十三條之比例原則，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。⁵

系爭規定二限制教師終身不得再任教職，不啻完全扼殺其改正之機會，對其人格發展之影響至鉅。倘行為人嗣後因已自省自新，而得重返教職，繼續貢獻所學，對受教學生與整體社會而言，實亦不失為體現教育真諦之典範。系爭規定二一律禁止終身再任教職，而未針對行為人有改正可能之情形，訂定再受聘任之合理相隔期間或條件，使客觀上可判斷確已改正者，仍有機會再任教職，就該部分對人民工作權之限制實已逾越必要之程度，有違憲法第二十三條之比例原則。有關機關應依本解釋意旨於本解釋公布之日起一年內完成系爭規定二之檢討修正，逾期未完成者，該部分規定失其效力。⁶

	大法官會議主席 大法官 賴浩敏 大法官 蘇永欽 林錫堯 池啟明 李震山 蔡清遊 黃茂榮 陳 敏 葉百修 陳春生 陳新民 陳碧玉 黃璽君 羅昌發 湯德宗
意見書、抄本 等文件	PDF 羅大法官昌發提出之協同意見書 PDF 蘇大法官永欽提出之部分協同部分不同意見書 PDF 李大法官震山提出之部分不同意見書 PDF 黃大法官茂榮提出之部分不同意見書 PDF 葉大法官百修提出之部分不同意見書 PDF 陳大法官新民提出之部分不同意見書 PDF 釋字第702號案情摘要(大法官書記處整理提供) PDF 抄本702 OCR
聲請書/ 確定終 局裁判	PDF 吳○衡釋憲聲請書
事實摘要	釋字第702號解釋事實摘要(大法官書記處整理提供) 98.11.25修訂之教師法第14條第1項規定，教師聘任後，除有該條各款所列情形外，不得解聘、停聘或不續聘。其中第6款規定「有行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」者，亦屬之（101.1.4修正移列為第7款）。又有前述第1項第6款之情形，依同條第3項前段規定，終身不得聘任為教師；其已聘任者，依同項後段規定，應報請主管機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。 聲請人為公立高中已婚教師，於98年7月間該校暑期營隊活動擔任輔導員，被檢舉於活動期間對服務學員發生疑似違反其意願之性行為。該校隨即調查，調查結果並無性侵害情事，嗣該校教師評審委員會以上述第1項第6款規定為由，決定自99學年度起不予續聘；教育部亦核准該處分。聲請人不服，經申復、申訴及行政訴訟，均遭駁回，乃認上述各規定違反憲法比例原則及工作權保障，聲請解釋。
相關法令	 中華民國憲法第15、23、158條(36.01.01)  司法院釋字第521號解釋  司法院釋字第545號解釋



[司法院釋字第584號解釋](#)



[司法院釋字第649號解釋](#)



[司法院釋字第659號解釋](#)



[教師法第11條、第14條第2項、第14條第1項第6款、第14條第3項、第17條\(98.11.25\).](#)



[教師法第14條第1項第7款、第14條第3項\(101.01.04\).](#)



[大學法第20、21條\(104.12.30\).](#)



[教育人員任用條例第31條\(103.01.22\).](#)

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條、第6條

高級中學以下學校教師評審委員會設置辦法

其他公開之卷
內文書



[釋字第702號解釋其他公開之卷內文書_OCR](#)