

# 司法院釋字第 702 號解釋【教師因行為不檢有損師道而不得從事教職案】 案情摘要

101.7.27

98.11.25 修訂之教師法 14 條 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；系爭規定一）。又有前述 1 項 6 款之情形，依同條 3 項前段規定，終身不得聘任為教師（系爭規定二）；其已聘任者，依同條後段規定，應報請主管機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘（系爭規定三）。

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 1 項 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。

大法官今日作成釋字第 702 號解釋，宣告 3 項前段「不得聘任」之規定違反比例原則，至 1 項 6 款及 3 項後段「解聘、停聘或不續聘」之規定，則與憲法上法律明確性及比例原則無違。理由：（一）1 項 6 款之規定係因行為人嚴重違反人師之倫理規範，不宜擔任教職，因法律無從就具體內涵詳加規定，故以不確定法律概念表述。但個案仍能經適當公正之機構，依其專業及社會通念予以認定判斷；而教師亦可經養成教育、相關規約，及參考實務累積之案例，預見何種作為將構成行為不檢有損師道之要件，故無違法律明確性原則。惟行為態樣，仍宜以法律明定並隨時檢討調整。（二）「不得聘任」「解聘、停聘或不續聘」之規定，係為維護學生良好受教權及實現憲法教育目的之重要公益。（三）以教師有行為不檢有損師道之主觀條件，予以解聘、停聘或不續聘，又無其他較溫和手段可達成前述目的，此主觀條件對於工作權之限制尚未過當，故未抵觸比例原則及工作權之保障。（四）「不得聘任」之規定禁止教師終身再任教職，未針對行為人有改正可能之情形，訂定再予聘任之合理相隔期間或條件，使已改正者有機會再任教職。此部分對工作權之限制已逾必要程度，違反比例原則，有關機關應於解釋公布日起一年內檢討修正，逾期未完成者，此部分規定失其效力。