

「教育人員任用條例第三十一條條文修正草案」
 現行
 審 查 會 通 過
 行政 院、考 試 院 提 案 條 文 對 照 表
 現

審 查 會 通 過 條 文	行 政 院、考 試 院 提 案	現 行 條 文	說 明
<p>(修正通過)</p> <p>第三十一條 具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：</p> <p>一、曾犯內亂、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>三、曾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。</p> <p>四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。</p> <p>五、褫奪公權尚未復權。</p> <p>六、受監護或輔助宣告尚未撤銷。</p> <p>七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。</p> <p>八、經學校性別平等教育委員</p>	<p>第三十一條 具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：</p> <p>一、曾犯內亂、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>三、曾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。</p> <p>四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。</p> <p>五、褫奪公權尚未復權。</p> <p>六、受監護或輔助宣告尚未撤銷。</p> <p>七、經合格醫師證明有精神病。</p> <p>八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會</p>	<p>第三十一條 具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：</p> <p>一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>二、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經判刑確定。</p> <p>四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。</p> <p>五、褫奪公權尚未復權。</p> <p>六、受監護或輔助宣告尚未撤銷。</p> <p>七、經醫師證明有精神病。</p> <p>八、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實，或涉及性侵害之行為，經學校性別平</p>	<p>一、查一百零一年七月二十七日司法院釋字第○二號解釋意旨，教師法第十四條第一項第七款規定「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」者，依第三項前段規定「不得聘任」，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，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。</p> <p>二、經調查自八十四年八月至一百零一年九月七日止，依第一項「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」解聘及不續聘教師構成要件態樣統計，總計二百二十一名教師中，因「性侵害（妨害性自主或強制猥褻）」解聘五十三人、不續聘</p>

會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。

九、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，且情節重大。

十、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，經有關機關查證屬實。

十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。

十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。

教育人員有前項第十三款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第十四條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關

調查確認有性侵害行為屬實。

九、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，且情節重大。

十、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，經有關機關查證屬實。

十一、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十二、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。

教育人員有前項第十二款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第十四條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核定。

第一項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款性侵害之

等教育委員會調查屬實。

九、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，經有關機關查證屬實。

前項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款後段性侵害之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會調查之。

被告為教育人員之性侵害刑事案件，其主管教育行政機關或所屬學校得於偵查或審判中，聲請司法機關提供案件相關資訊，並通知其偵查、裁判結果。但其妨害偵查不公開、足以妨害另案之偵查、違反法定保密義務，或有害被告訴訟防禦權之行使者，不在此限。

為避免聘任之教育人員有第一項規定之情事，各主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部

四人、退休教師一人；因「性騷擾（師對生）」解聘六十八人、不續聘十四人；因「性騷擾（職場性騷擾）」解聘四人、不續聘二人；因「違反教師專業倫理（如師生戀）」解聘十人、不續聘六人；因「婚外情」解聘三人、不續聘二人；因「體罰」解聘二人；因「主導考試舞弊」停聘一人、不續聘一人；因「詐欺」解聘三人；因「其他事由」解聘三十二人、不續聘十五人。其中因「性侵害」及「性騷擾」遭解聘或不續聘者，計一百四十六人，占所有因該款解聘及不續聘教師人數之百分之六十六點零六。

三、次查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）第六條規定：「教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。……懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：……二、有下列情形之一者，記大過：……(五)違法處罰學

<p>核定。</p> <p><u>第一項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款或第九款之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。</u></p> <p>被告為教育人員之性侵害刑事案件，其主管教育行政機關或所屬學校得於偵查或審判中，聲請司法機關提供案件相關資訊，並通知其偵查、裁判結果。但其妨害偵查不公開、足以妨害另案之偵查、違反法定保密義務，或有害被告訴訟防禦權之行使者，不在此限。</p> <p>為避免聘任之教育人員有<u>第一項第一款至第十二款及第二項規定之情事</u>，各主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。</p> <p>本條例中華民國○年○月○日修正之條文施行前，<u>因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或免職之教育</u></p>	<p><u>行為及第九款性騷擾或性霸凌之行為</u>，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。</p> <p>被告為教育人員之性侵害刑事案件，其主管教育行政機關或所屬學校得於偵查或審判中，聲請司法機關提供案件相關資訊，並通知其偵查、裁判結果。但其妨害偵查不公開、足以妨害另案之偵查、違反法定保密義務，或有害被告訴訟防禦權之行使者，不在此限。</p> <p>為避免聘任之教育人員有<u>第一項第一款至第十一款及第二項規定之情事</u>，各主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。</p> <p>本條例中華民國○年○月○日修正之條文施行前，<u>因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或免職之教育人員</u>，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令，且情節重大；體罰或</p>	<p>定之。</p>	<p>生，造成學生身心傷害，情節重大。……四、有下列情形之一者，記過：……(三)違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。……六、有下列情形之一者，申誡：……(八)違法處罰學生情節輕微或不當管教學生經令其改善仍未改善……。(第一項)前項第三款至第六款所列記功、記過、嘉獎、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。(第二項)」。綜上，有關教師違法處罰學生或不當管教學生，依其情節輕重，學校得依考核辦法規定核予申誡、記過及記大過一次或二次之懲處。惟如教師違法處罰學生或不當管教學生，情節重大，經查證屬實，認已非考核辦法所能處理時，應由學校依教師法第十四條等相關規定予以解聘、停聘及不續聘。</p> <p>四、再查教師法於九十八年十一月二十五日修正，業將教師「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實」者，明定應予解聘，復參酌上開</p>
---	---	------------	---

<p><u>人員，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令，且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或免職生效日起算逾四年者，得聘任為教育人員。</u></p>	<p><u>霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或免職生效日起算逾四年者，得聘任為教育人員。</u></p>		<p>統計數據，並考量教師嚴重體罰已非依考核辦法規定核予申誡、記過及記大過一次或二次之懲處足以為誡者、霸凌學生造成其身心嚴重侵害者、性騷擾或性霸凌行為情節重大者，已分別違反教育基本法、性別平等教育法及兒童及少年福利與權益保障法第四十九條等相關規定，應已不適任於教育現場，爰立法院一百零二年六月二十七日三讀通過、總統一百零二年七月十日公布之教師法第十四條修正條文，增列第九款「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，且情節重大」、第十一款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」及第十二款修正為「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」；第二項後段增列教師因第十二款情事經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，教師評審委員會應併同審酌案件情節，決議訂定教師得再受聘任之合理相隔期間，提供教師自</p>
--	---	--	---

			<p>省自新之機會，使其得重返教職，繼續貢獻所學。</p> <p>五、配合上開教師法之修正，爰修正第一項，將現行第八款前段另立一款，列為第十二款，後段仍列為第八款並酌作文字修正。另增訂第九款，及第十一款；並修正相關款次順序及酌作文字修正。</p> <p>六、為使教育人員有改正機會，教育人員有第一項第十二款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第十四條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核准，爰增訂第二項規定。</p> <p>七、現行第二項移列為第三項，第四項移列為第五項，並酌作修正；現行第三項配合移列為第四項，內容未修正。</p> <p>八、為使於本條例本次修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或免職之教育人員，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令，且情</p>
--	--	--	--

			<p>節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或免職一定期間後得再任教育人員，以維護渠等人員工作權益，爰增訂第六項規定。</p> <p>審查會：</p> <p>一、修正通過。</p> <p>二、第一項第七款修正為「七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。」、增列第十一款為「十一、<u>偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據</u>，經有關機關查證屬實。」。</p> <p>三、第三項修正為「第一項教育人員為校長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款或第九款之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。」外，餘均照案通過。（條文中之款次授權議事人員調整。）</p>
--	--	--	--