

有關所詢各級學校擬任用或已任用之教育人員，如經主管機關依性騷擾防治法第20條或兒童及少年福利權益保障法第97條規定處以罰鍰者，各級學校得否函請衛生福利部協助查詢疑義乙案

發文機關：法務部

發文字號：法務部 107.01.08. 法律字第10603516590號

發文日期：民國107年1月8日

主旨：有關貴部所詢各級學校擬任用或已任用之教育人員，如經主管機關依性騷擾防治法第20條或兒童及少年福利權益保障法第97條規定處以罰鍰者，各級學校得否函請衛生福利部協助查詢疑義乙案，復如說明二、三，請查照參考。

說明：

一、復貴部 106年12月12日臺教人（三）字第1060172281號書函。

二、按中央法規標準法第16條第 1項前段規定：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。」個人資料保護法（下稱個資法）之性質為普通法，其他特別法有關個人資料蒐集或利用之規定，依中央法規標準法前揭規定，自應優先適用各該特別規定，若無其他法令應優先適用者，方適用個資法之相關規定（本部 106年 7月18日法律字第 10603509860號、 106年 2月22日法律字第 10603502460號、 103年12月 1日法律字第 10303513840號函參照）。

三、查教育人員任用條例（下稱任用條例）第31條第 1項第13款規定：「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：...十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」第 2項規定：「教育人員有前項第13款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第14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 1年至4 年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核定。」第 5項規定：「為避免聘任之教育人員有第 1項第 1款至第12款及第 2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，由教育部定之。」準此而言，如教育人員有任用條例第31條第 1項第 1款至第12款情形，固可依同條第 5項規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。惟如教育人員具有第13款情形時，則尚須依同條第 2項規定經議決解聘或免職等處分者，始得依同條第 5項規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。至於教育人員若涉有性騷擾防治法第20條或兒童及少年福利及權益保障法第97條規定行為經有關機關查證屬實，而符合任用條例第31條第 1項第13款情形，但尚未依法議決解聘或免職等處分者，因不在同條第 5項規定之適用範圍，則該規定是否有意排除主管機關對此種情況辦理通報、資訊之蒐集及查詢之權限？允宜由貴部先行釐清；如非有意排除上開情形，此時各級學校欲蒐集及查詢相關資訊，揆之首開說明，則應可認符合個資法第15條規定：「公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第 6條第 1項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：一、執行法定職務必要範圍內。…」而得向有關機關（如衛生福利部）查明；又如各級學校自有關機關蒐集有關教育人員涉有前屬違法行為資訊後，據以依法為解聘、免職等處置時，則屬個人資料之利用行為，仍應依個資法第16條規定，於執行此一法定職務必要範圍內為之，並與蒐集之特定目的相符。