

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國111年11月23日印發

院總第 1221 號 委員提案第 29371 號

案由：本院時代力量黨團，為配合教師法修正，檢討本條例所定教育人員之解聘、免職、不得任用及消極資格等規定。並為維護校園及職場安全，增列涉及不適任行為之教育人員於案件行政調查中，暫時停聘、停職之相關規定。爰此提案修正「教育人員任用條例部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、配合教師法於 2020 年 6 月 30 日修正施行，檢討本條例所定教育人員之解聘、免職及消極資格等相關規定，修正教育人員應予解聘或免職，且終身不得任用之要件、程序及法律效果。（修正條文第三十一條）
- 二、修正教育人員應予解聘或免職，且應議決一年至四年不得任用之要件、程序及法律效果。（修正條文第三十一條之一）
- 三、修正教育人員之消極任用資格規定。（修正條文第三十一條之二）
- 四、主管教育行政機關、各級學校、社會教育機構及學術研究機構就教育人員有消極任用資格之情形，應辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理及利用之規定。（修正條文第三十一條之三）
- 五、增列教育人員行為有解聘、免職情形時，於行政調查中暫時停聘、停職及待遇和俸給發給之相關規定（修正條文第三十一條之四）

提案人：時代力量立法院黨團

王婉諭 邱顯智 陳椒華

教育人員任用條例部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三十一條 <u>教育人員</u>有下列各款情形之一者，應予解聘或免職，且終身不得任用為教育人員：</p> <p>一、<u>動員戡亂時期終止後</u>，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。</p> <p>二、<u>服公務</u>，因貪污行為經有罪判決確定。</p> <p>三、<u>犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪</u>，經有罪判決確定。</p> <p>四、<u>經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侵害行為屬實</u>。</p> <p>五、<u>經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</u>，<u>有解聘或免職</u>，及終身不得任用為教育人員之必要。</p> <p>六、<u>受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰</u>，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，<u>經性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會確認</u>，<u>有解聘或免職</u>，及終身不得任用為教育人員之必要。</p> <p>七、<u>經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰</u>，<u>並經依法組成之相關委員會確認</u>，<u>有解聘或免職</u>，及終身不得任用為教育人員之必要。</p>	<p>第三十一條 <u>具有下列情事之一者</u>，不得為教育人員；其已任用者，<u>應報請主管教育行政機關核准後</u>，予以解聘或免職：</p> <p>一、<u>曾犯內亂、外患罪</u>，經有罪判決確定<u>或通緝有案尚未結案</u>。</p> <p>二、<u>曾服公務</u>，因貪污瀆職經有罪判決確定<u>或通緝有案尚未結案</u>。</p> <p>三、<u>曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪</u>，經有罪判決確定。</p> <p>四、<u>依法停止任用</u>，或受<u>休職處分尚未期滿</u>，或<u>因案停止職務</u>，其原因尚未消滅。</p> <p>五、<u>褫奪公權尚未復權</u>。</p> <p>六、<u>受監護或輔助宣告尚未撤銷</u>。</p> <p>七、<u>經合格醫師證明有精神病尚未痊癒</u>。</p> <p>八、<u>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侵害行為屬實</u>。</p> <p>九、<u>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</u>，且情節重大。</p> <p>十、<u>知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件</u>，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</p>	<p>一、為配合 2020 年 6 月 30 日修正施行之教師法（以下簡稱教師法）有關教師消極資格之規定，並參考性別平等教育法第二十七條之一規定，茲將各類教育人員解聘、免職及消極資格之相關規定，分別明定於修正條文第三十一條至第三十一條之三。</p> <p>二、第一項明定教育人員應予解聘或免職，且終身不得任用之情形，其修正情形說明如下：</p> <p>（一）第一款至第三款參考教師法第十四條第一項第一款至第三款規定，酌作文字修正。</p> <p>（二）第四款及第五款由現行第一項第八款及第九款移列，並參考教師法第十四條第一項第四款及第五款規定，酌作文字修正。</p> <p>（三）參考教師法第十四條第一項第六款及第七款規定，增列第六款及第七款。</p> <p>（四）第八款至第十款由現行第一項第十款至第十二款移列，其中第八款及第九款參考教師法第十四條第一項第八款及第九款規定，增列學校為查證機關；第十款內容，參考公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條第二項第四款第四目、第五款第三目</p>

八、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，經學校或有關機關查證屬實。

九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。

十、體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成其身心嚴重侵害。

十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘或免職，及終身不得任用為教育人員之必要。

教育人員有前項第一款至第三款規定情形之一者，免報主管教育行政機關核准，逕予以解聘或免職。

教育人員有第一項第四款至第六款規定情形之一者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

教育人員有第一項第七款至第十一款規定情形之一者，應經服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會審議通過，並報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

第一項教育人員為校長、社會教育機構及學術研究機構首長時，應由主管教育行政機關予以解聘或免職，其涉及第四款至第六款之情形，應由主管教育行政機關之性別平等教育委員會或依

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。

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第一款至第十二款及第二項規定之情事，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

及第六款第八目之規定：「四、有下列情形之一者，記大過：……(四)體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。……五、有下列情形之一者，記過：……(三)體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害。……六、有下列情形之一者，申誡：……(八)體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善。」，有關體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，依其情節輕重，學校得依考核辦法規定核予申誡、記過及記大過之懲處。惟如教師體罰、霸凌學生，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、第十五條等相關規定予以解聘、停聘及不續聘。然而，若教師係以體罰以外之其他違法處罰對待學生（按學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項附表一，體罰以外之違法處罰包含誹謗、公然侮辱、恐嚇及身心虐待），情節重大達解聘、不續聘或終局停聘，甚至需要終身不得任用為教師及教育人員之

法組成之相關委員會調查確認；其涉及第七款至第十一款之情形，應由主管教育行政機關之相關委員會審議通過。

法，由教育部定之。

本條例中華民國一百零三年一月三日修正之條文施行前，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。

程度時，卻無教師法第十四條、第十五條或教育人員任用條例之適用。同為造成學生身心傷害之結果，卻因其行為是否直接對學生身體實施侵害，或僅為涉及言語之精神暴力，而導致有無法規可適用的差異，恐對學生不受任何形式之身心暴力、傷害或虐待之權利保障不足。爰將情節較為嚴重之其他違法處罰納入本條第一項第十款規定，增訂「或其他違法處罰」，明定教育人員，如違法處罰學生達身心嚴重侵害程度，亦須解聘或免職，並終身不得任用為教育人員。

(五)第十一款由現行第一項第十三款移列，並參考教師法第十四條第一項第十一款規定，酌作文字修正。

三、現行第一項第五款移列至修正條文第三十一條之二第三項第四款，爰予刪除。

四、現行第一項第四款、第六款及第七款刪除，說明如下：

(一)教育人員倘涉現行第一項第四款「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」之情形，其違失程度是否已達應予解聘或免職，且終身不得任用為教育人員之程度，應由服務學校、社會教育機構或

學術研究機構之相關委員會就教育人員之行為予以審議認定，爰參考教師法第十四條第一項規定，刪除現行第一項第四款，將該款情形併入第十一款規範。

(二)配合公立學校教職員退休資遣撫卹條例第二十四條第一項第三款及第二項已將「受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷」列為資遣事由，爰刪除現行第一項第六款規定。

(三)按有精神病是否影響當事人作為教育人員之表現及專業，不無疑義，且精神疾病痊癒與否於實務認定有其困難，又為符合身心障礙者權利公約消除對身心障礙者之歧視性文字及保障是類人員就業權益，故不宜以罹患精神病即概括認定其不適宜擔任教育人員。另參酌教師法已刪除罹患精神疾病不得擔任教師之規定，爰配合刪除現行第一項第七款規定。

五、因教育人員有第一項第一款至第三款所定情形業經法院判決確定，其不適任之相關事實已相當明確，服務學校、社會教育機構或學術研究機構應無審酌之空間，爰參考教師法第十四條第二項規定，增列第二項，明定該等情形經查證屬實即應予以解聘或免職，無須報主管教育行政機關核准。

六、參考教師法第十四條第三項規定，教育人員如有第一項第四款至第六款規定情形，因該等案件係屬性別平等相關案件，且業經性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會審議通過，以其相關事證及處理涉及性別平等專業之判斷，且現行實務上此類案件免再經服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會（例如教師評審委員會）審議，爰增列第三項，明定該等情形經查證屬實，報主管教育行政機關核准後，即應予以解聘或免職。

七、為避免教育人員所服務之學校、社會教育機構或學術研究機構因恣意妄為而影響渠等人員之工作權益，爰參考教師法第十四條第四項規定，增列第四項，明定教育人員有第一項第七款至第十一款規定情形，其服務學校、社會教育機構或學術研究機構應提經相關委員會審議通過，並報主管教育行政機關核准後，始予以解聘或免職。

八、第五項由現行第三項修正移列。前段配合修正條文第一項修正所引款次。另考量實務上，校長、社會教育機構及學術研究機構首長倘涉及性別平等案件，性質上宜由主管教育行政機關所組成之性別平等教育委員會或其他依法組成之相關委員會調查確認後，再由主管教育行政機關逕依該委員會審議結果辦理；校長、社會教育機

構及學術研究機構首長所涉為非性別平等案件，除法院判決確定之案件外，仍應經主管教育行政機關相關委員會審議，爰於後段增列校長、社會教育機構及學術研究機構首長涉有第七款至第十一款之情形，應由主管教育行政機關之相關委員會（例如考核小組、考核委員會）審議通過。至校長、社會教育機構及學術研究機構首長所涉行為業經法院判決確定者，主管教育行政機關即應逕予解聘或免職。

九、現行第二項移列修正條文第三十一條之一，現行條文第四項至第六項移列修正條文第三十一條之三，爰予刪除。

十、有關各類教育人員涉有違失行為之解聘或免職機制說明：校長除依本條例予以解聘外，亦適用公務員懲戒法免除職務或撤職等規定；本條例施行前已遴用之學校編制內未納入銓敘現任職員，除依本條例予以免職外，依本條例施行細則第二十三條第二項規定其成績考核準用公務人員考績法相關規定，爰亦準用公務人員考績法第十二條一次記二大過者免職之規定；社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員，依本條例規定解聘或免職。

十一、本條例有關教師及運動教練解聘等規定於教師法、國民體育法及相關法規有特別規定時，應優先適用該等特別規定，併予敘明。

第三十一條之一 教育人員有下列各款情形之一者，應予解聘或免職，且應議決一年至四年不得任用為教育人員：

一、經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，有解聘或免職之必要。

二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會確認，有解聘或免職之必要。

三、體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成其身心侵害，有解聘或免職之必要。

四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校或有關機關確認，有解聘或免職之必要。

五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘或免職之必要。

教育人員有前項第一款或第二款規定情形之一者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

教育人員有第一項第三款至第五款規定情形之一者，應經服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會審議通過，並報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

第一項教育人員為校長

第三十一條第二項 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核定。

一、本條新增。

二、第一項由現行第三十一條第二項規定移列修正，並參酌教師法第十五條規定，明定應予以解聘或免職且應議決一年至四年不得任用為教育人員之情形，說明如下：

(一)參酌教師法第十五條第一項第一款、第二款及第四款規定，教育人員有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經確認有解聘或免職之必要，應予解聘或免職，且應議決一年至四年不得任用，爰增列第一款、第二款及第四款規定。

(二)參酌教師法第十五條第一項第三款規定。另，實物上發現，教師及教育人員以體罰、霸凌以外之或其他違法方式處罰學生（如誹謗、公然侮辱、恐嚇及身心虐待等），造成學生身心侵害，已達解聘及免職的程度，現行教師法第十五條及教育人員任用條例均未規範解聘、免職及禁止為教育人員期限之相關規定，似有疏漏，爰修正本條第一項第三款規定。

(三)參酌教師法第十五條第一項第五款規定，增列第五款規定。

三、參考教師法第十五條第二項規定，教育人員如有第一項第一款或第二款規定情形之一者，因該等案件係屬性

<p><u>、社會教育機構及學術研究機構首長時，應由主管教育行政機關予以解聘或免職，其涉及第一款或第二款之情形，應由主管教育行政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確認之；其涉及第三款至第五款之情形，應由主管教育行政機關之相關委員會審議通過。</u></p>		<p>別平等相關案件，且業經性別平等會或依法組成之相關委員會審議通過，以其相關事證及處理涉及性別平等專業之判斷，無須再經服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會（例如教師評審委員會）審議，爰增列第二項，明定該等情形應報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。</p> <p>四、參考教師法第十五條第三項規定，增列第三項，明定教育人員如有第一項第三款至第五款規定情形之一者，應經服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會審議通過，並報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。</p> <p>五、校長、社會教育機構及學術研究機構首長，為避免其影響服務學校及任職機關（構）之審議結果，校長、社會教育機構及學術研究機構首長所涉為第一款或第二款之性別平等案件，宜由主管教育行政機關之性別平等會或依法組成之相關委員會調查確認後，再由主管教育行政機關逕依該委員會審議結果辦理；其所涉為第三款至第五款之非性別平等案件，則仍應經主管教育行政機關相關委員會審議，由主管教育行政機關依該審議結果辦理，爰為第四項規定。</p>
<p><u>第三十一條之二 有下列各款情形之一者，不得任用為教育人員；已任用者，應予以解聘或免職：</u> <u>一、有第三十一條第一項各</u></p>	<p>第三十一條第一項第五款 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、本條新增。 二、第一項參酌教師法第十四條、第十五條、第十八條、第十九條、性別平等教育法第二十七條之一等規定，明</p>

款情形之一。

二、有前條第一項各款情形之一，於該議決一年至四年不得任用期間。

三、有教師法第十四條第一項各款、第十九條第一項第一款情形。

四、有教師法第十五條第一項各款、第十九條第一項第二款情形，於該議決一年至四年不得任用期間。

五、有教師法第十八條第一項情形，於該終局停聘六個月至三年期間。

六、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第一款或第三項前段情形。

七、有性別平等教育法第二十七條之一第一項第二款或第三項後段情形，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間。

有前項各款情形，且屬依第三十一條之三第二項、教師法第二十條第一項或性別平等教育法第二十七條之一第四項規定通報有案者，不得任用；已任用者，免經性別平等教育委員會、依法組成之相關委員會或主管教育行政機關、服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會審議，並免報主管教育行政機關核准，予以解聘或免職；非屬依第三十一條之三第二項、教師法第二十條第一項或性別平等教育法第二十七條之一第四項規定通報有案者，應依前二條規定辦理，不得任用；已任用者，予以解聘或免職

五、褫奪公權尚未復權。

定教育人員之任用消極資格條件。

三、教育部依現行第三十一條第五項授權規定，已定有不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法，並建置不適任教育人員資料庫，辦理不適任教育人員之通報及資料蒐集，提供各級學校、社會教育機構及學術研究機構查詢，以避免是類不適任教育人員藉機再次轉任至其他各級學校及社會教育機構、學術研究機構服務。惟倘各級學校、社會教育機構及學術研究機構於任用前未確實至不適任教育人員資料庫查詢，或各級學校、社會教育機構及學術研究機構於任用前雖已辦理查詢，惟因教育人員不得任用之情事係於各級學校、社會教育機構及學術研究機構任用後始經確認並通報，仍可能有各級學校、社會教育機構及學術研究機構於任用後定期查詢始知悉有不得任用之情事。考量渠等不得任用之情事業經各級學校、社會教育機構及學術研究機構查證屬實，基於行政經濟，簡化程序，並避免造成審議歧異，爰參考教師法第十九條第三項規定，增列第二項規定。

四、第三項修正說明如下：

(一)按司法院網站「公務員懲戒」說明：「參、懲戒法庭懲戒對象……公務員懲戒法對於『公務員』雖未有定義規定，實務上是採廣義公務員說，故懲戒法庭懲戒對

。

除第一項規定外，有下列各款情形之一者，亦不得任用為公立各級學校校長、社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員；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：

一、有公務員懲戒法第十一條免除職務情形。

二、有公務員懲戒法第十二條第一項撤職情形，於該一年至五年停止任用期間

。

三、有公務員懲戒法第十四條第一項休職情形，於該六個月至三年休職期間。

四、褫奪公權尚未復權。

象包括：……2.法定機關任用或派用之有給專任人員。3.公立學校校長、兼任行政職務之教師。4.公立學術研究機構兼任行政職務之研究人員、公立社會教育機構專業人員。……」爰公立學校校長、社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員為公務員懲戒法之適用對象，渠等人員倘受公務員懲戒法第十一條、第十二條或第十四條所定免除職務、撤職或休職等懲戒處分時，即不得為教育人員；已任用者，應予解聘或免職，爰增列第三項第一款至第三款規定。

(二)第四款由現行第三十一條第一項第五款移列。按刑法第三十六條第二項規定，褫奪公權者，係褫奪為公務員及公職候選人之資格。又公務員服務法第二條第一項規定：「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。」銓敘部八十四年五月九日八四臺中法四字第一一二七八八七號書函說明：「社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員，依同條例施行細則第四、五條規定係比照教師等級支薪，惟非屬公立學校之教師，其工作性質與教師亦有所不

		<p>同，且有採『聘任』、『任用』雙軌制者，其在社教機構、研究機構之身分與其他人員尚無顯著不同，據此，該等人員仍有服務法之適用。」司法院院字第二七五七號解釋文意旨略以，公立中小學校長受有俸給者，為公務員服務法上之公務員。是以，公立學校校長、社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員為公務員服務法所稱之「公務員」，依上開說明，褫奪公權尚未復權者，不得為教育人員；已任用者，應予解聘或免職。</p> <p>五、又，社會教育機構及學術研究機構首長若採雙軌制，由公務人員擔任者，其任用資格及限制應依公務人員任用法辦理；由教育人員擔任者，則其具有社會教育機構專業人員或學術研究機構研究人員之身分，適用本條例規定，併予敘明。</p>
<p>第三十一條之三 <u>教育人員為性侵害刑事案件之被告</u>，其主管教育行政機關、<u>服務學校、社會教育機構或學術研究機構</u>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>教育人員有<u>第三十一條</u></p>	<p>第三十一條第四項至第六項 <u>被告為教育人員之性侵害刑事案件</u>，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><u>為避免聘任之教育人員</u>有第一項第一款至第十二款</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項由現行第三十一條第四項規定移列，並酌作文字修正。</p> <p>三、第二項由現行第三十一條第五項規定移列，並配合修正條文第三十一條第一項、第三十一條之一第一項及第三十一條之二規定，酌作文字修正。另參酌教師法第二十條第二項規定，增列主管教育行政機關、各級學校、社會教育機構及學術研究機</p>

<p>第一項、<u>第三十一條之一第一項及前條第一項或第三項規定之情形者</u>，<u>主管教育行政機關、各級學校、社會教育機構及學術研究機構</u>應依規定辦理通報、資訊之蒐集、<u>查詢、處理及利用</u>；<u>主管教育行政機關、各級學校、社會教育機構及學術研究機構</u>任用教育人員前，應查詢其有無前條第一項或第三項規定之情形；已任用者，應定期查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由教育部定之。</p> <p>本條例中華民國一百零三年一月三日修正之條文施行前，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。</p>	<p>及第二項規定之情事，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。</p> <p>本條例中華民國一百零三年一月三日修正之條文施行前，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。</p>	<p>構任用教育人員前，應查詢其有無第三十一條之二第一項或第三項規定之情形，及已任用者應定期查詢之規定。</p> <p>四、第三項由現行第三十一條第六項移列，內容未修正。另所稱「於解聘或免職生效日起算逾四年者，得聘任為教育人員」，係指得於經教師評審委員會審查後聘任為教育人員，而非指無條件即得聘任為教育人員，併予敘明。</p>
<p>第三十一條之四 教育人員涉有下列各款情形之一者，主管教育行政機關、任職之學校、社會教育機構或學術研究機構應於知悉之日起一個月內經依法組成之相關委員會審議通過後，暫時予以停聘、停職六個月以下，並靜候調查；必要時，得經依法組成之相關委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校、社會</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為維護校園安全，倘教師涉犯教師法第十四條第一款第四款至第十一款及第十五條第一項各款情形時，因應調查需要，有暫時予以停聘之相關規範（教師法第二十二條第一項及第二項）。依教育人員任用條例第二條，本法所稱之教育人員亦包含各公立各級學校之校長、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構</p>

教育機構或學術研究機構解聘或免職前，應予停聘或停職，免經依法組成之相關委員會審議：

一、第三十一條第一項第四款至第六款情形。

二、第三十一條之一第一項第一款或第二款情形。

前項人員涉有下列各款情形之一，主管教育行政機關、任職之學校、社會教育機構或學術研究機構認為有先行停聘、停職進行調查之必要者，應經依法組成之相關委員會審議通過，暫時予以停聘、停職三個月以下；必要時得經依法組成之相關委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校、社會教育機構或學術研究機構解聘、免職前，得經依法組成之相關委員會審議通過後，予以停聘、停職：

一、第三十一條第一項第七款至第十一款情形。

二、第三十一條之一第一項第三款至第五款情形。

依第一項停聘、停職之教育人員，於停聘、停職期間不發給待遇及俸給；停聘、停職事由消滅後，未受解聘或免職處分，並回復聘任者，補發其停聘、停職期間全數本薪或俸給。

依第二項停聘、停職之教育人員，於停聘、停職期間發給半數本薪或本俸；調查後未受解聘或免職處分，並回復聘任者，補發其停聘

研究人員等。渠等人員均有長時間接觸少年及兒童之機會，相關暫時停職、停聘之規定除運動教練係依各級學校專任運動教練聘任管理辦法第二十條外，其餘人員或無相關規定，或係依公務員懲戒法第五條第三項，只在主管機關認為當事人違失情事達免除職務、撤職或休職等情節重大之虞時，使得依職權先行停職，於校園或場所安全維護恐有不足。爰參考教師法相關規定，新增本條第一項及第二項，教育人員涉本法第三十一條第一項第四款至第十一款情形及第三十一條之一第一項第一款至第五款情形時，於調查期間，暫時予以停職、停聘之相關規範。

三、按教師法第二十五條第二項規定，教師因涉性別平等事件，經教師評議委員會審議暫時停聘者，於停聘期間不發給待遇，於停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪。再按教師法第二十五條第三項規定，倘非涉校園性別平等事件，而僅係因涉教師法第十四條第一項第七款至第十一款情形或同法第十五條第一項第三款至第五款，而暫時停聘者，於停聘期間發給半數本薪，調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪。本法所稱之教育人員亦包含各公立各級學校之校長、職員、運動教練，社會

、停職期間另半數本薪或本俸。

教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構研究人員等。其暫時停聘、停職期間是否支領待遇，除運動教練係依各級學校專任運動教練聘任管理辦法外，其餘人員或無規定，或依公務人員俸給法第二十一條第一項之規定，由機關首長審酌是否發給半數之本俸。同為教育人員，暫時停聘、停職之事由相類，卻僅因適用法規不同而造成停聘、停職期間得否支領待遇的差異。尤校長是各級學校首長，於停聘期間是否支領待遇，依法是由機關首長審酌發給半數之本俸。與教師一旦涉性別平等事件，經教師評議委員會審議暫時停聘者，不發給待遇相較，權責顯非相當，爰此參考教師法第二十五條，增列本條第三項及第四項，明定教師以外之教育人員，因涉本法第三十一條第一項第四款至第十一款及第三十一條之一第一項各款，暫時停聘、停職時之待遇、俸給發給規範。

立法院第 10 屆第 6 會期第 9 次會議議案關係文書