

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30日印發

院總第 1221 號 委員提案第 29392 號

案由：本院委員張廖萬堅等 18 人，鑑於《教師法》已於一百零九年六月三十日修正施行，該法第十四條至第十六條及第十八條依違失之不適任情形，就教師解聘、不續聘及停聘之要件、程序及法律效果，分別訂有不同規範，然《教育人員任用條例》第二條規定，本條例所稱教育人員係指各公立各級學校校長、教師、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研究人員，涵蓋範圍較教師法廣泛，為避免本條例第三十一條涉及教師之任用限制等相關規定與教師法有所扞格，並檢討本條例所定各類教育人員之解聘、免職及消極資格等相關規定，爰擬具「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、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、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、教育人員終局停聘或停職之要件、程序及法律效果。（修正條文第三十一條之二）
- 四、教育人員之消極任用資格規定。（修正條文第三十一條之三）
- 五、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四）
- 六、教育人員暫時予以停聘或停職之要件及程序。（修正條文第三十一條之五）
- 七、停聘或停職之教育人員，於停聘或停職期間屆滿後，或期間屆滿前事由已消滅者，申請復聘或復職與查催之程序。（修正條文第三十一條之六）

立法院第 10 屆第 6 會期第 10 次會議議案關係文書

八、教育人員停聘或停職期間待遇發給，以及停聘或停職事由消滅後待遇補發事宜。（修正條文第三十一條之七）

九、私立學校校長得準用暫時予以停聘及其期間待遇發給之規定。（修正條文第三十一條之八）

提案人：張廖萬堅

連署人：吳秉叡 沈發惠 江永昌 范 雲 黃國書

陳秀寶 林俊憲 賴惠員 林宜瑾 余 天

楊 曜 邱議瑩 羅致政 莊競程 邱泰源

羅美玲 陳歐珀

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 教育人員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，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。</u></p> <p>二、<u>服公務，因貪污行為經有罪判決確定。</u></p> <p>三、<u>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。</u></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，有解聘或免職，及終身不得任用為教育人員之必要。</u></p> <p>六、<u>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，及終身不得任用為教育人員之必要。</u></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，並經依法組成之相關委員會確認，有解聘或免職，及終身不得任用為教育人員之必要。</u></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、<u>曾犯內亂、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</u></p> <p>二、<u>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。</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，經有罪判決確定。</u></p> <p>四、<u>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。</u></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，且情節重大。</u></p> <p>十、<u>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</u></p>	<p>一、為配合一百零九年六月三十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、第三十一條之一、第三十一條之三及第三十一條之四。</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、社會教育機構及學術研究機構為查證機關；第十款內容未修正。</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、社會教育機構、學術研究機構或有關機關查證屬實。

十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十一、行為違反相關法規，經學校、社會教育機構、學術研究機構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或第十款規定情形之一者，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委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職；有第八款、第九款或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委員三分之二以上出

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

(五)第十一款由現行第一項第十三款移列，增列學校、社會教育機構及學術研究機構，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

席及出席委員三分之二以上之審議通過，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、社會教育機構或學術研究機構首長時，應由主管教育行政機關予以解聘；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法組成之相關委員會調查確認；其涉及第八款、第九款及第十一款之情形，應由主管教育行政機關查證；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。

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、公務人員考績會）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（例如教師評審委員會、公務人員考績會）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。另現行實務上，校長、社會教育機構及學術研究機構依教育人員任用條例聘任之首長所涉為性別平等案件，於經性平會或依法組成之相關委員會調查確認後，主管教育行政機關得逕依該委員會審議結果辦理；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八款、第九款及第十一款之情形，應由主管教育行政機關查證；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、考績會）審議通過。至其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。

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

		<p>文第三十一條之四，爰予刪除。</p> <p>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、學術研究機構研究人員，依本條例規定解聘或免職。</p> <p>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。</p>
<p>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：</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>三、體罰或霸凌學生，造成</u></p>	<p>第三十一條第二項 教育人員有前項第十三款規定之情事，<u>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。</u></p>	<p>一、本條新增。</p> <p>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：</p> <p>(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</p>

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，並經依法組成之相關委員會確認，有解聘或免職之必要。

五、行為違反相關法規，經學校、社會教育機構、學術研究機構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，應經服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並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或第四款規定情形之一者，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委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職；有第五款規定情形者，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委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，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、社會教育機構或學術研究機構首長時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及

。

(二)參酌教師法第十五條第一項第三款規定，教育人員如體罰或霸凌學生，未達造成學生身心嚴重侵害程度，服務學校、社會教育機構或學術研究機構仍應審議其違失程度是否已有解聘或免職之必要，如有必要，即應予解聘或免職，爰為第三款規定。

(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、教育人員有本條第一項第一款及第二款規定情形之一者，除應予解聘或免職外，且應議決一年至四年不得任用為教育人員，爰參考教師法第十五條第二項規定，於第二項增列教育人員有該等情形者，應經相關委員會審議通過之規定。又性別事件有關之事實認定，及應否解聘或免職屬性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會之權限，本條第二項相關委員會審議之事項，僅限於議決該教育人員不得任用為教育人員之時間長短。

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。

五、為避免校長、社會教育機構或學術研究機構依教育人

<p><u>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；其涉及第五款之情形，應由主管教育行政機關查證；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>員任用條例聘任之首長影響服務學校及機構之審議結果，其所涉為第一款或第二款之性別平等案件，經主管教育行政機關之性平會或依法組成之相關委員會調查確認後，主管教育行政機關得逕依該委員會審議結果辦理；涉及第五款之情形應由主管教育行政機關查證；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（例如考核小組、考核委員會、考績會）審議通過，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>第三十一條之二 教育人員行為違反相關法規，經學校、社會教育機構、學術研究機構或有關機關查證屬實，未達解聘或免職之程度，而有停聘或停職之必要者，得審酌案件情節，經服務學校、社會教育機構或學術研究機構之相關委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘或停職六個月至三年，並報主管教育行政機關核准後，予以終局停聘或停職。</p> <p>前項教育人員為校長、社會教育機構或學術研究機構首長時，由主管教育行政機關提經相關委員會審議通過後，予以終局停聘。</p> <p>依前二項規定停聘或停職期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。</p> <p>依第二項規定停聘之公立學校校長於停聘期間任期屆滿者，得依相關法律回任</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為符合比例原則，教育人員行為違反法規，情節如非重大，且未達解聘或免職程度者，宜有解聘或免職以外之其他處理方式，爰參酌教師法第十八條第一項規定，於第一項及第二項明定教育人員得經相關委員會審議通過後，予以終局停聘或停職六個月至三年。另考量校長、社會教育機構或學術研究機構首長為主管教育行政機關聘任，爰於第二項明定是類人員之終局停聘由主管教育行政機關提經相關委員會審議通過。所稱終局停聘或停職係相對於修正條文第三十一條之五所定於解聘或免職處理程序中之暫時性措施之停聘或停職，併予說明。</p> <p>三、參酌教師法第十八條第二項，爰於第三項明定終局停聘或停職之法律效果。</p> <p>四、公立學校校長採任期制，</p>

<p>教師，並繼續停聘至停聘期間屆滿。</p>		<p>倘任期於停聘期間屆滿者並得依國民教育法、高級中等教育法或其他相關法律回任教師，並續依教師法規定繼續執行停聘處分，爰增訂第四項。</p>
<p>第三十一條之三 <u>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款情形之一。</u> <u>二、有第三十一條之一第一項各款情形之一，於該議決一年至四年不得任用期間。</u> <u>三、有前條第一項情形，於該終局停聘或停職六個月至三年期間。</u> <u>四、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。</u> <u>五、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。</u> <u>六、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。</u> <u>七、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。</u> <u>八、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。</u> <u>有前項各款情形，且屬依第三十一條之四第二項、教師法第二十條第一項或性別平等教育法第二十七條之</u></p>	<p>第三十一條第一項第五款 <u>具</u> 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： <u>五、褫奪公權尚未復權。</u></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。惟尚各級學校、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</p>

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四第二項、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，應依第三十一條或第三十一條之一規定辦理，不得任用；已任用者，予以解聘或免職。

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。

，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

		<p>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>第三十一條之四 <u>教育人員為性侵害刑事案件之被告</u>，其</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</u></p>	<p>一、本條新增。 二、第一項由現行第三十一條</p>

<p>主管教育行政機關、<u>服務學校</u>、<u>社會教育機構</u>或<u>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>第三十一條第一項</u>、<u>第三十一條之一第一項</u>、<u>第三十一條之二第一項</u>及前條第一項或第三項規定之情形者，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應依規定辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理及利用；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>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>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、第三十一條之二第一項及第三十一條之三規定，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構任用教育人員前，應查詢其有無第三十一條之三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>第三十一條之五 教育人員涉有下列各款情形之一者，服</p>		<p>一、本條新增。 二、考量教育人員涉第三十一</p>

務學校、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相關委員會審議通過後，免報主管教育行政機關核准，暫時予以停聘或停職六個月以下，並靜候調查；必要時，得經相關委員會審議通過後，延長停聘或停職期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管教育行政機關後，至主管教育行政機關核准及服務學校、社會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。

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

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。

條第一項及第三十一條之一第一項各款情形之一者，宜有予以停聘或停職靜候調查之機制，爰參酌教師法第二十二條第一項及第二項規定，於第一項及第二項分別訂定教育人員停聘或停職之規定。

三、第三項明定公立學校校長、社會教育機構或學術研究機構首長如涉第三十一條第一項及第三十一條之一第一項各款情形之一者，應由主管教育行政機關提經相關委員會審議通過後，暫時予以停聘或停職。

四、參考教師法第二十二條第三項規定，於第四項明定前三項情形應經相關委員會審議通過之門檻。

<p>前二項教育人員為校長、社會教育機構或學術研究機構首長時，由主管教育行政機關提經相關委員會審議通過後，暫時予以停聘或停職。</p> <p>前三項情形應經相關委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。</p>		
<p>第三十一條之六 除停聘期間任期屆滿之公立學校校長外，教育人員停聘或停職期間，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應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校、社會教育機構或學術研究機構應予續聘。</p> <p>除停聘期間任期屆滿之公立學校校長外，依第三十一條之二、前條第一項或第二項規定停聘或停職之教育人員，於停聘或停職期間屆滿後，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應予復聘或復職，教育人員應於停聘或停職期間屆滿次日向學校、社會教育機構或學術研究機構報到復聘或復職。</p> <p>依前條第一項或第二項規定停聘或停職之教育人員，於停聘或停職期間屆滿前，停聘或停職事由已消滅者，得申請復聘或復職。</p> <p>依前項規定申請復聘或復職之教育人員，應經相關委員會二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過後復聘或復職。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參酌教師法第二十三條，明定依修正條文三十一條之二、第三十一條之五第一項或第二項規定停聘或停職之教育人員，於停聘或停職期間屆滿後，或期間屆滿前停聘或停職事由已消滅者，申請復聘或復職與查催之程序。又所稱復職，係指回復原職務或相當之其他職務，併予敘明。</p> <p>三、公立各級學校校長採任期制，並無任期保障，爰如於暫時予以停聘或終局停聘期間任期屆滿者，於第一項及第二項除書規定，不適用第一項及第二項規定，以利實務運作執行。</p>

<p>經依法停聘或停職之教育人員，未依第二項規定於停聘或停職期間屆滿次日或未依前項規定於事由消滅後次日向學校、社會教育機構或學術研究機構報到復聘或復職，或未依第三項規定於停聘或停職事由消滅後三個月內申請復聘或復職者，服務學校、社會教育機構或學術研究機構應負責查催，教育人員於回復聘任或復職報到前，仍視為停聘或停職；未於接到查催通知之日起三十日內報到復聘或復職者，除有不可歸責於該教育人員之事由外，視為辭職。</p>		
<p>第三十一條之七 依第三十一條之二停聘或停職者，於停聘或停職期間不發給待遇。</p> <p>依第三十一條之五第一項停聘或停職者，於停聘或停職期間不發給待遇；停聘或停職事由消滅後，未受解聘或免職、終局停聘或停職處分，並復聘或復職者，補發其停聘或停職期間全數本薪（年功薪）。</p> <p>依第三十一條之五第二項停聘或停職者，於停聘或停職期間發給半數本薪（年功薪）；調查後未受解聘或免職、終局停聘或停職處分，並復聘或復職者，補發其停聘或停職期間另半數本薪（年功薪）。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合本條例增訂終局停聘或停職、暫時予以停聘或停職之規定，爰參考教師法第二十五條規定，明定教育人員停聘或停職期間待遇發給，以及停聘或停職事由消滅後待遇補發事宜。</p>
<p>第三十一條之八 私立學校校長由學校財團法人或學校主管機關暫時予以停聘，其暫時予以停聘及期間待遇發給，準用第三十一條之五第一項、第二項及前條第二項及</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依私立學校法第四十三條規定，校長因利用職務上機會犯罪，被提起公訴者，於判決確定前，學校法人得予停聘；第三項規定學校法人</p>

<p>第三項之規定。</p>		<p>未依第一項規定停聘校長者，學校主管機關得逕予停聘；惟考量私立學校校長如涉及有上開規定以外之違失行為，宜應有暫時予以停聘之機制。又依該法規定，私立學校校長之聘任、解聘及停聘原則由學校財團法人或學校主管機關為之，爰明定私立學校校長得準用第三十一條之五第一項、第二項及前條第二項及第三項暫時予以停聘及其期間待遇發給之規定。</p>
----------------	--	---

立法院第 10 屆第 6 會期第 10 次會議議案關係文書