

# 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查結果之執行— 以教師法之相關規定為核心

吳志光

(輔仁大學法律學系教授)

由於性別平等教育法(下稱性平法)及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱防治準則)主要係規範校園性侵害性騷擾或性霸凌事件(下稱校園性別事件)的調查程序,調查結果若涉及對校園性侵害性騷擾或性霸凌事件行為人(即加害人)予以懲處,包括變更其身分在內,則依舊是回歸依行為人身分所適用之各該教育或人事法規。以下主要係介紹校園性別事件的調查結果,其相關法規處理程序之適用,以及其實務上所產生之問題。而之所以教師法之相關規定為核心,係因學生間校園性別事件之懲處,重點是依性平法第 26 條第 2 項所定之教育輔導措施,不在於影響受教權之變更身分措施;反之,校園性別事件若係基於師生間之權力差距等因素,主要還是在處理教師係行為人、學生為受害人之校園性別事件,而教師法在涉及此一問題的相關程序上亦頗為繁複,因此衍生不少爭議問題。故本文以下擬就實務運作及行政法院相關裁判,簡要介紹教師法對校園性別事件調查結果執行所扮演的角色。而以下所稱之教師,係指有專任教師身分者,但並不包括學校校長,按學校校長若為校園性別事件之行為人,依性平法第 28 條第 2 項但書規定,應由學校所屬主管機關負責調查,其後續處置之程序及適用法規,與教師不盡相同,不在本文論述範圍內。

## 一、對教師懲處之法定程序及懲處手段之選擇及執行

在校園性別事件中,行為人若為具教師身分者,一旦經學校性平會依性平法、校園性別事件防治準則及該校相關辦法調查屬實,學校性平會在調查報告中對行為人之懲處建議,依現行法令,可能之方式有二:

- (一) **情節輕微者**: 依防治準則第 30 條第 2 項第 1 款規定校園性騷擾事件情節輕微者,學校得僅依性平法第 26 條第 2 項規定為必要之處置,即對於行為人採取心理輔導,並得為下列一款或數款之處置:

- 1.經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
- 2.接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 3.其他符合教育目的之措施。

簡言之，教師涉及校園性別事件情節輕微者，對其之懲處尚不至於影響其工作權。如何執行上述之懲處方式，性平法第 26 條第 6 項規定，第 2 項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。性平法第 43 條第 4 項則規定，行為人違反第 25 條第 6 項不配合執行執行第 2 項序文、第 2 款、第 3 款之處置，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰（為符合憲法法庭 111 年憲判字第 2 號判決有關命加害人道歉與憲法保障言論自由、思想自由之意旨有違之見解，明定行為人不配合執行學校或主管機關依第 26 條第 2 項第 1 款命向被害人道歉之處置，及學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未採取必要措施確保行為人依第 26 條第 2 項第 1 款規定向被害人道歉，皆不予處罰）。

惟若懲處方式僅為依性平法第 26 條第 2 項所為之處置，防治準則第 30 條第 2 項及第 3 項僅明定措施執行之權責機關，是否亦須經學校教師評審委員會（下稱教評會）依法定程序決議之，不無疑義。依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條規定，高級中等以下學校教評會之任務除教師初聘、續聘、長期聘任、解聘、停聘、不續聘或資遣之審查事項外，尚有關於教師違反教師法規定之義務及聘約之評議事項<sup>1</sup>。教師有校園性別事件，自屬違反教師法規定之義務（參見教師法第 32 條各款之規定），似須經學校教評會之評議，且既曰「評議」，學校教評會在此似應調查相關之事實。惟性平法既已明定由性別平等教育委員會（下稱性平會）為校園性別事件之事實調查，且性平法第 41 條第 1 項亦規定學校對於與校園性侵害性別事件有關之事實認定，應依據其所設性平會之調查報告。故對於有校園性別事件之教師，性平會認其情節輕微，而僅依性平法第 26 條第 2 項而為處置時，其對教師之權益影響有限，應無須再由學校教評會決議之。

（二）情節嚴重應予變更身分者：依性平法第 26 條第 1 項規定，所謂依「相

---

<sup>1</sup> 而各大專院校所訂定之教師評審委員會設置辦法中，教師評審委員會之評議事項一般皆無所謂教師違反教師法規定之義務之評議。

關法律或法規懲處」，特別係指教師法對教師解聘、停聘或不續聘之規範而言。而教師法於 108 年 5 月 10 日有重大修正（109 年 6 月 30 日施行），新舊條文對照如下表：

原條文	新修正條文
<p>第 14 條第一項：</p> <p>教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：</p> <p>一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。</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會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。</p>	<p>第十四條</p> <p>（第 1 項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：</p> <p>一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。</p> <p>二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。</p> <p>三、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、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。</p> <p>五、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</p> <p>六、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，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之</p>

原條文	新修正條文
<p>十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。</p> <p>十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。</p> <p>第二項： 教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應經教師評審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；其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。</p> <p>第三項： 有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘： 一、有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。 二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。 三、有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。</p> <p>第四項： 教師涉有第一項第八款或第九款情形者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。</p> <p>第五項： 為避免聘任之教師有第一項第一款至第十二款及第二項後段規定之情事，各主管教育行政機關</p>	<p>必要。</p> <p>七、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，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</p> <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。</p> <p>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。</p> <p>十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。</p> <p>十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。</p> <p>（第 2 項）教師有前項第一款至第三款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第二十</p>

原條文	新修正條文
<p>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>第六項：</p> <p>本法中華民國一百零二年六月二十七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不續聘之教師，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，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。</p>	<p>條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。</p> <p>（第 3 項）<b>教師有第一項第四款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘</b>，不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。</p> <p>（第 4 項）教師有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審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，並報主管機關核准後，予以解聘；有第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，應經教師評審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，並報主管機關核准後，予以解聘。</p> <p>第 15 條</p> <p>（第 1 項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：</p> <p>一、<b>經學校性別平等教育委</b></p>

原條文	新修正條文
	<p>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，有解聘之必要。</p> <p>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，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。</p> <p>三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。</p> <p>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，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。</p> <p>五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。</p> <p>（第 2 項）教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審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，並報主管機關核准後，予以解聘。</p> <p>（第 3 項）教師有第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經教師評審委員會委</p>

原條文	新修正條文
	<p>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，並報主管機關核准後，予以解聘；有第五款規定情形者，應經教師評審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，並報主管機關核准後，予以解聘。</p> <p>第 16 條</p> <p>（第 1 項）教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第 27 條規定辦理：</p> <p>一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。</p> <p>二、違反聘約情節重大。</p> <p>（第 2 項）教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審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。但高級中等以下學校教師有前項第一款情形，學校向主管機關申請教師專業審查會調查屬實，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委</p>

原條文	新修正條文
	<p>員二分之一以上之審議通過。</p> <p>第 18 條            (第 1 項) 教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審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，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。</p> <p>(第 2 項) 前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。</p> <p>第 21 條            教師有下列各款情形之一者，當然暫時予以停聘：            一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。            二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。            三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。</p> <p>第 22 條            (第 1 項) 教師涉有下列各</p>

原條文	新修正條文
	<p>款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，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解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：</p> <p>一、第十四條第一項第四款至第六款情形。</p> <p>二、第十五條第一項第一款或第二款情形。</p> <p>（第2項）教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，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解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘</p>

原條文	新修正條文
	<p>：</p> <p>一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。</p> <p>二、第十五條第一項第三款至第五款情形。</p> <p>前二項情形應經教師評審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 23 條</p> <p>（第 1 項）教師停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。</p> <p>（第 2 項）依第十八條、前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。</p> <p>（第 3 項）依前條第一項或第二項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。</p> <p>（第 4 項）依前項規定申請復聘之教師，應經教師評審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後復聘。</p>

原條文	新修正條文
	<p>(第 5 項) 依第二十一條規定停聘之教師，於停聘事由消滅後，除經學校依前條第二項規定予以停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。</p> <p>(第 6 項) 經依法停聘之教師，未依第二項規定於停聘期間屆滿次日或未依前項規定於事由消滅後次日向學校報到復聘，或未依第三項規定於停聘事由消滅後三個月內申請復聘者，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起三十日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。</p> <p>第 25 條</p> <p>(第 1 項) 依第十八條第一項或第二十一條第二款、第三款停聘之教師，停聘期間不發給待遇。</p> <p>(第 2 項) 依第二十一條第一款、第二十二條第一項、第二十三條第六項停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解</p>

原條文	新修正條文
	<p>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（年功薪）。</p> <p>（第 3 項）依第二十二條第二項停聘之教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；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（年功薪）。</p> <p>第 26 條</p> <p>（第 1 項）學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。</p> <p>（第 2 項）高級中等以下學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復</p>

原條文	新修正條文
	<p>議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。</p> <p>（第 3 項）前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。</p> <p>（第 4 項）專科以上學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得追究學校相關人員責任。</p> <p>（第 5 項）教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。</p> <p>第 27 條</p> <p>（第 1 項）教師有下列各款情事之一者，應經教師評審</p>

原條文	新修正條文
	<p>委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：</p> <p>一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。</p> <p>二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。</p> <p>三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>（第 2 項）符合退休資格之教師有前項各款情形之一，經核准資遣者，得於資遣確定之日起一個月內依規定申請辦理退休，並以原核准資遣生效日為退休生效日。</p> <p><b>第 28 條</b></p> <p>（第 1 項）學校於知悉教師涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。</p> <p>（第 2 項）教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第</p>

原條文	新修正條文
	<p>二十條規定辦理通報。</p> <p>第 30 條 高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：</p> <p>一、有第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。</p> <p>二、有第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。</p> <p>三、有第二十七條第一項第二款或第三款情形，尚在調查、資遣處理程序中。</p>

而與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關說明如下：

1. 何謂「依法組成之相關委員會」：第 14 條第 1 項第 4 款「依法組成之相關委員會」等語，蓋教師涉及之性侵害事件若非屬校園性侵害事件（例如應依性別平等工作法處理之職場性侵害事件<sup>2</sup>），則可能係由學校依法組成之相關委員會處理，故增列「依法組成之相關委員會」等語以求周延。第 14 條第 1 項第 5 款及第 15 條第 1 項第 1 款「或依法組成之相關委員會」亦同，教師涉

<sup>2</sup> 按性侵害亦屬性別平等工作法第 12 條職場性騷擾之防治範圍，乃法解釋論上之自明之理。按依性別平等工作法第 1 條規定可知性別平等工作法之立法目的在維護及促進性別工作權之平等，而性別平等工作法第 13 條、第 38 條之 1 則係課以雇主防治性騷擾行為發生之責任。次就性別平等工作法第 12 條第 1 款之規定意涵而言，核其立法體例，係屬一般抽象性之規範，故在解釋適用上，應可將性侵害行為涵攝在內，無須借用舉輕明重法理之適用。且參酌性別平等工作法第 1 條規定，性別平等工作法之立法目的係維護及促進性別工作權之平等，而同法第 13 條既課以雇主應防治性騷擾行為發生之責任，其防治範圍自當包含性侵害行為，否則即與立法旨意相違悖（參見台北高等行政法院 97 年度簡字第 247 號判決）。

及之案件若非屬校園性騷擾事件等語（例如應依性別平等工作法處理之職場性騷擾事件或依性騷擾防治法處理之事件），則可能係由學校依法組成之相關委員會處理，故增列「依法組成之相關委員會」等語以求周延。

重要函示：有關學校處理性騷擾防治法、性別平等教育法及性別平等工作法所涉之性騷擾及性侵害事件之單一處理機制，請學校於依據性騷擾防治法第 7 條及性別平等工作法第 13 條訂定性騷擾防治措施時，增列「得委託學校所設性別平等教育委員會分別依性別平等工作法或性騷擾防治法相關規定調查處理」之規定，併明訂於校園性侵害或性騷擾防治規定中（教育部 100 年 10 月 31 日臺訓（三）字第 1000170857B 號函）。

2. 「行為違反相關法規」與違反專業倫理之師生不當交往行為：修正條文第 14 條第 1 項第 11 款及第 15 條第 1 項第 5 款「行為違反相關法規，經有關機關查證屬實」，其立法意旨在以「行為違反相關法規」取代昔日使用「行為不檢有損師道」之不確定法律概念。就校園性別事件而言，諸如違反專業倫理之師生不當交往行為，即得援引此款適用之。按教師之行為雖非性侵害性騷擾或性霸凌事件，惟其事實仍得作為學校相關權責單位評價教師是否為不適任教師之依據（高雄高等行政法院 96 年度訴字第 813 號判決參照）。故教師之行為縱未符合性侵害、性騷擾或性霸凌之要件，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為，且有變更身分之必要時，自得由性平會為事實認定後，依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款及第 18 條「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」對學校提出議處建議（解聘及終身不得聘任為教師、或解聘，1 至 4 年不得聘任為教師，或終局停聘 6 個月至 3 年），移送教評會審議處。而在此應注意的是，教育部臺教學(三)字第 1060092113 號函稱：「教師涉及違反防治準則第 7 條規定等專業倫理行為之事件，經學校性平會議決通過調查報告後，移請教評會依教師法第 14 條第 1 項第 13 款所定「行為違反相關法規，經有關機關查證屬實。」予以審議懲處。此類經學校性平會調查認定屬實且情節重大之事件，倘學校教評會審酌後，仍認事實案情未達情節重大時（上開教師法第 14 條第 2 項後段賦予教評會審酌權限），應請教評會具體載明理由，由主管機關於核准類此懲處案件時，審慎評估學校所提理由之適當性。」（註：教師法第 14 條第 1 項第 13 款已修正分別列於第 14 條第 1 項第 11 款及第 15 條第 1 項第 5 款）
3. 「行為違反相關法規」之範圍：又，「相關法規」此類不確定法律概念之解

釋，參酌司法院釋字第 545 號解釋理由書之精神：「立法者衡酌法律所規範生活事實之複雜性及適用於個案之妥當性，使用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定者，苟其意義非難以理解，且為受規範者所能預見其何種作為或不作為構成義務之違反及所應受之懲戒，並可由司法審查加以確認，即不得謂與法律明確性原則相違」。故以「相關法規」為例，其解釋應以教育法規為核心，如非教育法規則應以教師違反該等法規已損及教師之專業尊嚴為範疇，否則即有可能逾「受規範者所能預見其何種作為或不作為構成義務之違反及所應受之懲戒」之範圍<sup>3</sup>。而教育法規則得以教師法第 32 條所規範之教師基本義務，為解釋的核心：教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：

- 一、遵守聘約規定，維護校譽。
  - 二、積極維護學生受教之權益。
  - 三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。
  - 四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
  - 五、從事與教學有關之研究、進修。
  - 六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
  - 七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
  - 八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
  - 九、擔任導師。
  - 十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。
- 前項第 4 款及第 9 款之辦法，由各校校務會議定之」。

4. 停聘之事由、程序及時間點：依教師法第 18 條、第 21 條及第 22 條，停聘有以下三種類型，各有其不同的名稱、事由、程序及時間點，茲分述如下：

(1) 作為懲罰性質的「終局停聘」：

(a) 事由：「終局停聘」之事由限於教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者（教師法第 18 條第

---

<sup>3</sup> 教育部 105 年 1 月 11 日臺教人(三)字第 1040154065 號函亦稱：「教師法第 14 條第 1 項第 13 款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以「相關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之專業尊嚴為範疇。另按教師法第 18 條規定教師違反第 17 條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理，故所稱有關機關查證屬實，仍應由學校主動就違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴查處確認；或學校於收受或知悉權責機關認定違反法令後，學校應再就該違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴查處確認」。

- 1 項)。
- (b) 程序：經教評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，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘（教師法第 18 條第 1 項）。
- (c) 法律效果
- ①停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘（教師法第 23 條第 1 項）。
  - ②停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教（教師法第 18 條第 2 項）。
  - ③停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘（教師法第 23 條第 2 項）。
  - ④停聘期間不發給待遇（教師法第 25 條第 1 項）。
- (2) 作為法定事由發生即自動產生法律效果的「當然暫時予以停聘」
- (a) 事由：一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。二、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。三、依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中（教師法第 21 條）。
- (b) 程序：其法律效果自動發生，故毋須經教評會審議（參見「教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項」三、(三)）。
- (c) 法律效果
- ①停聘期間，服務學校應予保留底缺（教師法第 23 條第 1 項）。
  - ②學校應提請教評會審議該教師是否已有本法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項所定之情事，並另作解聘、不續聘或終局停聘之決定（教師法施行細則第 15 條）。
  - ③停聘事由消滅後，除經學校依教師法第 22 條第 2 項規定予以暫時停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘（教師法第 22 條第 5 項）。
  - ④停聘期間不發給待遇（教師法第 25 條第 1 項），但因刑事訴訟程序被通緝或羈押而「當然暫時予以停聘」者，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（年功薪）（教師法第 25 條第 2 項後段）。
- (3) 作為暫時性措施的「暫時停聘」：依教師法第 22 條規定：「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議

通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，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解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：

一、第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款情形。

二、第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款情形。

教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，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解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：

一、第 14 條第 1 項第 7 款至第 11 款情形。

二、第 15 條第 1 項第 3 款至第 5 款情形。

前二項情形應經教師評審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」。故依教師法第 22 條規定，暫時停聘有以下兩種情形，各有不同的事由程序、程序及時間點：

- (a) 教師法第 22 條第 1 項：例如教師涉及「性侵害」(第 14 條第 1 項第 4 款)、「性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」(第 14 條第 1 項第 5 款)或「性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師」(第 15 條第 1 項第 1 款)，依教師法第 22 條第 1 項、第 3 項及教師法施行細則第 16 條所為之暫時停聘，則可能有下列三個可能的時間點：

- ①知悉後：服務學校應於「知悉之日起一個月內」，經教評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，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查。必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。而教師法施行細則第 16 條第 1 項已規定，本法第 22 條第 1 項所稱知悉之日，係指學校接獲通報教師疑似涉有本法第 22 條第 1 項各款情形之日。準此：

(甲) 學校一旦通報教師涉有性侵害事件，則無裁量空間，必須召開教評會審議涉案教師是否暫時停聘，並靜候調查。

(乙) 學校一旦通報教師涉有性騷擾或性霸凌行為事件，應先就申請(檢

舉)案件之內容初步判定是否屬已達「性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」(第 14 條第 1 項第 5 款)或「性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師」之程度，進而召開教評會審議涉案教師是否暫時停聘，並靜候調查。必要時得召開性平會議決是否應移送教評會審議暫時停聘案。

(丙) 教師涉有性侵害、性騷擾或性霸凌事件，學校召開教評會審議涉案教師是否暫時停聘未獲通過，或在性騷擾或性霸凌事件，認為尚無須召開教評會時，性平會亦得依防治準則第 25 條規定為必要之處置。

②調查過程中：若涉案教師此時尚未予以暫時停聘，學校於組成調查小組時，應提醒其得視調查狀況，隨時檢具必要之說明，移請學校召開教評會，審議涉案教師是否暫時停聘。

(甲) 認有停聘之必要，若此時未曾召開教評會討論暫時停聘案，自仍得依教師法第 22 條第 1 項前段規定，經教評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，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下。必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。

(乙) 若曾依教師法第 22 條第 1 項前段規定審議暫時予以停聘未通過時，教師法施行細則第 16 條第 2 項已規定，此時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發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教評會應即審議通過暫時予以停聘。其亦須經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，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下。必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。

③經調查屬實：此時若仍未予以暫時停聘者，即須依教師法第 22 條第 1 項後段規定，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，「免經教師評審委員會審議」。

(b) 教師法第 22 條第 2 項：例如教師之行為雖未符合性侵害性騷擾或性霸凌之要件，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為，構成行為違反相關法規者(第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款)依教師法第 22 條

第 2 項及第 3 項所為之暫時停聘，則可能有下列兩個時間點：

- ①調查屬實前：服務學校認為「有先行停聘進行調查之必要者」，應經教評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，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下。必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。
- ②經調查屬實者：於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得「經教評會審議通過後」，予以停聘。

(c) 法律效果

- ①停聘期間，服務學校應予保留底缺（教師法第 23 條第 1 項）。
- ②停聘期間屆滿後，若未經解聘或予以終局停聘者，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘（教師法第 23 條第 2 項）。
- ③暫時停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘（教師法第 23 條第 3 項）。申請復聘之教師，應經教師評審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後復聘（教師法第 23 條第 4 項）。
- ④依教師法第 22 條第 1 項暫時停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；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（年功薪）（教師法第 25 條第 2 項）。
- ⑤依教師法第 22 條第 2 項暫時停聘之教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；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（年功薪）（教師法第 25 條第 3 項）。

(d) 暫時停聘程序之審議：

- (i) 學校教評會自得審酌相關事證，就個案具體事實查證究明後，決議是否先予暫時停聘，惟各級教評會審議時仍應給予當事人充分陳述意見及答辯之機會（教育部 99 年 8 月 18 日台人（二）字第 0990129437 號函）。
- (ii) 教評會審議暫時停聘時，因性平會尚未完成事實調查及認定，爰教評會審酌行為人陳述意見時，僅限於「停聘」部分，不涉及事實調查及認定（教育部 101 年 3 月 5 日臺人（二）字第 1010019698B 號函）。
- (iii) 教評會得就申請(檢舉)案件之內容初步判定是否符合法定要件，而有暫時停聘靜候調查之必要。惟為利教評會依法執行此一權限，教評會審議

時，得邀集性平會人員列席會議說明(教育部 103 年 6 月 12 日臺教人(三)字第 1030073385 號函)。

(iv) 依大學法第 20 條規定，倘學校認依教師法第 22 條規定之教師暫時停聘，無須經由各級教評會審議，得從速逕由校級教評會審議通過，應修正教評會組織規程或設置辦法之規定，並經校務會議審議通過後實施(教育部 101 年 3 月 5 日臺人(二)字第 1010019698A 號函)。

(e) 另應注意的是，教師法施行細則第 16 條第 3 項亦規定，教師評審委員會未依教師法施行細則第 16 條第 1 項及第 2 項規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

5. 教師得解聘事由之明確化：依第 14 條第 1 項第 6 款或第 15 條第 1 項第 2 款規定，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 20 條處以罰鍰或依第 25 條科以刑責者，雖非由學校性平會調查處理，但性平會得依其他權責機關之處置，確認有解聘及終身不得聘任為教師之必要，抑或有解聘之必要，且議決一年至四年不得聘任為教師。或無解聘之必要，以其他懲處方式為之。同理，依第 14 條第 1 項第 7 款或第 15 條第 1 項第 4 款規定，經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，並經學校教評會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要抑或有解聘之必要，且議決一年至四年不得聘任為教師。或無解聘之必要，以其他懲處方式為之。但此等事由解釋上並非新增之不適任教師事由(另參見下述 9、(4))。另依「教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項」四、(四)學校辦理查詢後，如發現教師曾受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 20 條或第 25 條及經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者，應注意以下事項：

- (1) 學校應查證該處罰紀錄有無經其他學校查證確認，如未曾經查證確認時，應即提性平會或教評會審議確認該受處罰之行為是否達到有解聘之必要程度。
- (2) 倘經性平會或教評會審議確認該受處罰之行為有解聘之必要程度者，學校不得聘任，如已聘任者，應予解聘。如未達有解聘之必要程度者，學校得予聘任，且為避免其他學校就同一處罰紀錄之案件重複查證確認，學校應依通報查詢辦法辦理註記及上傳相關證明文件。

6. 何謂「解聘及終身或 1 至 4 年不得聘任為教師之必要」：可參見教育部 112 年 9 月 26 日臺教學(三)字第 1122803970A 號函：針對學校調查處理教職員工性騷擾或性霸凌事件（113 年 3 月 8 日後則指「校園性別事件」），由學校性別平等教育委員會（或依法組成之 相關委員會）組成調查小組調查後，倘經調查發現其行為事實 情節已達應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並應通報終身或 1 至 4 年不得聘任、任用、進用或運用者，應請調 查小組針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一 切情狀，並依下列行為事實及對被害人所生影響等因素，予以 論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），經學校性平會審議確認通過後向學校提出處理建議：

（一）行為人：行為是否基於故意、與被害人之關係（是否直接指導）、過往有無類似行為經學校調查屬實、曾處置告誡後再犯、有無挾怨報復、污衊/轉嫁責任予被害人、串供、不當施壓被害人或其他受事件牽連之相關人等不具悔意之犯後態度。

（二）被害人：被害人年齡（成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。

（三）行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況（程度）、侵害之結果是否發生等。

（四）行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。

（五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。

7. 專任教師以外不適任教育人員之身分變更及通報：除教師法所規範之專任教師外，於相關任用法規中，其不適任事由亦比照教師法規定的其他教育人員，諸如：各級學校專任運動教練、專業輔導人員、高級中等以下學校兼任代課及代理教師、高級中等以下學校原住民族語老師、高級中等以下學校特殊教育相關專業人員（以及教師助理員、特教學生助理人員等）、軍訓教官、高級中等學校業界專家協同教學人員、偏遠地區學校專案聘任教師、國民中小學教學支援工作人員、專科以上學校兼任教師、教保服務人員等。其若有不適任事由，亦應按「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」規定辦理不適任教育人員之通報。至其「身分變更」及「暫時停聘」之事由及程序，

多與教師法相同，但應特別注意其不同之處，諸如：

- (1) 是否經教評會審議之不同：專任教師之性騷擾或性霸凌事件，有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師者，依教師法第 15 條第 1 項第 1 款聯結同條第 2 項規定，經學校性平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，有解聘之必要時，「應經教評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」，並報主管機關核准後，予以解聘。但依「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第 7 條第 2 項規定，兼任、代課及代理教師聘期在三個月以上，經學校性平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，有終止聘約之必要時，「免經教師評審委員會審議」，由學校逕報主管機關核准後，予以終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任、代課及代理教師（另參見偏遠地區學校專案聘任教師甄選聘任辦法第 14-1 條第 2 項、國民中小學教學支援工作人員聘任辦法第 7 條第 2 項均有類似規定、各級學校專任運動教練聘任管理辦法第 13-1 條第 2 項）；兼任、代課及代理教師聘期未滿三個月者，依第 7 條第 4 項規定，「免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准」，予以終止聘約。而「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第 6 條第 2 項亦規定，專科以上學校兼任教師經學校性平會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止聘約之必要，且應議決一年至四年不得聘任為兼任教師者，亦「免經教師評審委員會審議」，亦毋須報「主管機關核准」，即得予以終止聘約。
  - (2) 不適任事由之不同：例如各級學校專任運動教練聘任管理辦法即特別明定「授意或唆使選手使用運動禁藥，經權責機關團體查證屬實」、「連續三學年度年終成績考核未達七十分」及「最近三學年度之績效評量經評委會評量不通過」作為不適任事由。
8. 學校進用、運用之其他不適任人員之身分變更及通報：至於非屬「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」規範，而係學校進用、運用之其他人員（諸如社團老師、保全人員、校車司機、實際執行教學之教育實習人員、運用於協助教學或學校事務之志願服務人員等），通常並無單獨之任用法規。而其身分變更，應逕依性平法第 29 條第 1 項規定作為法源依據，即經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，各級學校日

後均不得聘任、任用、進用或運用；有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。並依性平法第 29 條第 3 項規定，以及「涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」辦理通報、資訊之蒐集及查詢。至其「暫時停職」則依性平法第 30 條第 6 項規定作為法源依據，即其涉及性平法第 29 條第 1 項或第 3 項之情形，於調查期間，學校或主管機關應經性平會決議令其暫時停職。

9. 新舊法的銜接與適用：按依教師法施行細則第 27 條規定，本法 109 年 6 月 30 日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者（即指主管機關尚未核准者），應依本法修正施行後之規定辦理。即實體（諸如不適任教師之事由）及程序規定（諸如停聘程序、教評會議決門檻等），均應適用新法。按新法其實並未新增不適任教師之事由，僅是在條文號次調整或文字內容酌作修正，縱令有形式上新增之不適任教師事由，亦非舊法所難以涵攝者，故不涉及是否溯及既往或違反處罰法定原則之問題，例如：

(1) 性侵害部分：「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」，僅是條文號次調整，舊法為教師法第 14 條第 1 項第 8 款，新法為教師法第 14 條第 1 項第 4 款。

(2) 性騷擾或性霸凌部分：

(a) 舊法第 14 條第 1 項第 9 款所稱「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」，新法已於第 14 條第 1 項第 5 款改稱「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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」，即以「有終身不得聘任為教師之必要」取代「情節重大」，並為條文號次調整。

(b) 新法於第 15 條第 1 項第 1 款規定，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，有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師。舊法對此則係援引第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之概括條款，作為此種性騷擾或性霸凌行為未達情節重大，而須終身不得聘任為教師，但仍有解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師的法令依據。故新法第 15 條第 1 項第 1 款規定，可謂係「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（新

法已改稱「行為違反相關法規，經有關機關查證屬實」)概括條款之具體化，無涉是否溯及既往之問題。

- (3) 教師之行為雖未符合性侵害性騷擾或性霸凌之要件，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為：舊法以係援引第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之概括條款，並依第 14 條第 2 項後段，由教評會於議決解聘或不續聘者，除情節重大者終身不得聘任為教師外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。新法則是視其是否須終身不得聘任為教師，而分別援引教師法第 14 條第 1 項第 11 款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要」，抑或教師法第 15 條第 1 項第 5 款，行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師。
- (4) 依新法第 14 條第 1 項第 6 款、第 14 條第 1 項第 7 款、第 15 條第 1 項第 2 款及第 15 條第 1 項第 4 款規定，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 20 條或第 25 條規定處罰，經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者，形式上雖係新增之不適任教師事由，但並非舊法所難以涵攝者。按此等行為本係舊法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之概念，即雖非教育法規，但教師違反該等法規已損及教師之專業尊嚴。故新法上述規定，亦可謂係「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」（新法已改稱「行為違反相關法規，經有關機關查證屬實」)概括條款之具體化，無涉是否溯及既往之問題。此觀「教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項」五、(二)自明，其指出「基於保障學生學習權益並維護校園安全，本法修正條文明定如有受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰、受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰或經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者，經性平會或教評會確認有解聘之必要者，應予解聘。就同屬教育人員之各公立各級學校校長、職員、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如有相同情事者，亦應依教育人員任用條例第 31 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定審議之」。

10. 教師涉及校園性別事件時，依 108 年 5 月 10 日修正 (109 年 6 月 30 日施行)

之教師法相關條文規定，可再說明如下：

教師行為態樣	教師法相關條文	暫時停聘	處理程序	法律效果
1.性侵害	教師法第14條第1項第4款	教師法第22條第1項及第3項： 服務學校應於「知悉之日起一個月內」經教評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，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，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解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議。	性平會或依法組成之相關委員會為事實認定後，即由服務學校依教師法第14條第3項規定，免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘。	終身不得再任教師
2.性騷擾或性霸凌有解聘及終身不得聘任為教師之必要	教師法第14條第1項第5款	同上	同上	同上
3.性騷擾或性	教師法第	同上	性平會或依法組	教評會應審

教師行為態樣	教師法相關條文	暫時停聘	處理程序	法律效果
霸凌事件，有解聘之必要	15 條第 1 項第 1 款		<p>成之相關委員會為事實認定後，移送教評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，並報主管機關核准後，予以解聘（教師法第 15 條第 2 項）。惟應特別注意以下兩點：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依教師法施行細則第 11 條規定，教評會依本法第 15 條第 2 項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之一年至四年期間為限。換言之，解聘與否的決定權限仍屬性平會。</li> <li>2. 「<u>高中以下各級學校</u>」教評會依教師法第 9 條第 4 項之規定，此時學校應另行</li> </ol>	酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。

教師行為態樣	教師法相關條文	暫時停聘	處理程序	法律效果
			增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。並應從依防治準則第 22 條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之（參見高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 5 條第 1 項第 2 款）	
4.性騷擾或性霸凌事件，未達解聘之程度，而有終局停聘之必要者。	教師法第 18 條第 1 項	無	性平會為事實認定後，須移送教評會經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，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。	教評會應審酌案件情節，停聘六個月至三年。停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教（教師法第 18 條第 2 項）。
5.教師之行為雖未符合性侵	教師法第 14 條第 1	教師法第 22 條第 2 項及第 3 項：	性平會為事實認定後，須移送教	終身不得再任教師

教師行為態樣	教師法相關條文	暫時停聘	處理程序	法律效果
<p>害性騷擾或性霸凌之要件，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為，以行為違反相關法規，經學校查證屬實，認有解聘及終身不得聘任為教師之必要</p>	<p>項第 11 款</p>	<p>服務學校認為「有先行停聘進行調查之必要者」，應經教評會二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，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解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘。</p>	<p>評會經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，並報主管機關核准後，予以解聘（教師法第 14 條第 4 項後段）。</p>	
<p>6. 教師之行為雖未符合性侵害性騷擾或性霸凌之要件，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為，以行為違</p>	<p>教師法第 15 條第 1 項第 5 款</p>	<p>同上</p>	<p>性平會為事實認定後，須移送教評會經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，並報主管機關核准後，予以</p>	<p>教評會應審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。</p>

教師行為態樣	教師法相關條文	暫時停聘	處理程序	法律效果
反相關法規，經學校查證屬實，認有解聘及之必要。			解聘（教師法第 15 條第 3 項後段）。	
7. 教師之行為雖未符合性侵害性騷擾或性霸凌之要件，以行為違反相關法規，經學校查證屬實，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為，未達解聘之程度，而有終局停聘之必要者。	教師法第 18 條第 1 項	無	性平會為事實認定後，須移送教評會經委員三分之二以上出席及出委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。	教評會應審酌案件情節，停聘六個月至三年。停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教（教師法第 18 條第 2 項）。

11. 教師涉及校園性別事件時，原教師法相關條文規定，說明如下：

教師行為態樣	教師法相關條文	處理程序	法律效果
1. 性侵害	教師法第 14 條第 1 項第 8 款	性平會為事實認定後，即由服務學校依教師法第 14 條第 4 項報主管教育行政機關核准後，予以解聘，不再移送教評會議決之。	終身不得再任教師
2. 性騷擾或性霸凌，且情節重大	教師法第 14 條第 1 項第 9 款	性平會為事實認定後，即由服務學校依教師法第 14 條第 4 項報	終身不得再任教師

教師行為態樣	教師法相關條文	處理程序	法律效果
		主管教育行政機關核准後，予以解聘，不再移送教評會議決之。	
3.性騷擾或性霸凌事件，雖非情節重大但已有變更身分之必要	教師法第 14 條第 1 項第 13 款	性平會為事實認定後，須移送教評會議決解聘或不續聘，並報主管教育行政機關核准。	教評會應審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。
4.教師之行為雖未符合性侵害性騷擾或性霸凌之要件，但已有違反專業倫理之師生不當交往行為，且有變更身分之必要者	教師法第 14 條第 1 項第 13 款	性平會為事實認定後，須移送教評會議決解聘或不續聘，並報主管教育行政機關核准。	教評會應審酌案件情節，議決 1. 情節重大，終身不得再任教師，或 2. 尚非情節重大，得以一年至四年不得聘任為教師。

二、對教師為「其他種類」懲處之可能性—從教師與學校之間的法律關係談起

教師若為校園性別事件之行為人，除上述懲處方式外，無論是情節情微或情節重大，依教師法及其相關法規，依其情節對教師有無可能為「其他種類」的懲處？針對此一問題，得依據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第 6 條第 1 項第 2 款及第 4 款之相關規定予以記大過或記過之懲處，例如：

二、有下列情形之一者，記一大過：

- (一) 違反法令，情節重大。
- (二) 言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。

四、有下列情形之一者，記過：

- (二) 有不當行為，致損害教育人員聲譽。
- (十) 其他違反有關教育法令規定之事項。

惟應注意者係以下三點：

- (a) 該辦法依其第 2 條規定，係適用於公立高級中等以下學校編制內專任

合格教師（而私立高級中等以下學校專任教師依私立學校法施行細則第 38 條第 4 項規定亦予以準用之），不及於公私立大專院校教師<sup>4</sup>。

（b）部分大專校院於校園性侵害性騷擾或性霸凌事件防治規定、教師聘任或其他相關辦法訂有「其他懲處」類型，可提供各大專校院參考據以修訂校內規定，以用於事實情節未達改變身分者懲處之參考，諸如：「一定期限內不得擔任各級行政、學術主管職務」、「一定期限內不得擔任各級教評會委員及其他指定委員會之委員」、「一定期限內不得升等」、「一定期限內不得晉本薪或年功加俸」、「一定期限內減發或停發學術研究費」、「一定期限內減發或停發年終工作獎金」、「一定期限內減發或停發津貼」、「一定期限內不得申請教授休假研究或借調」、「一定期限內不得申請相關之補助、獎助或獎勵」及其他適當之懲處措施等。並應同時明定此類懲處是否須經教評會審議，抑或性平會決議即可。

（c）高級中等以下學校兼任、代理或代課教師涉及校園性別事件，若其情節本已達變更身分之程度，自得依「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」相關規定處理。若其情節未達變更身分之程度，除非是情節輕微，僅須採取性平法第 26 條第 2 項規定之措施外，由於其並無「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」之完整適用，故難以對其依該辦法為適當之懲處。按「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第 3 條第 3 項雖規定，聘期三個月以上經公開甄選之代課、代理教師之「平時考核」，公立學校準用公立高級中等以下學校教師成績考核辦法相關規定，私立學校準用該校教師成績考核相關規定。但縱令得依「平時考核」予以記過等懲處，但因其無「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」年度成績考核之適用（即無考績獎金），亦無薪資之晉級晉敘。所謂「平時考核」記過懲處可謂係無關痛癢，不具有實質意義。

故審酌懲處手段之必要性及均衡性，於尚無其他有同樣能達成目的之方法（無「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」之適用），而屬較輕之懲處手段，且採取之方法對行為人所造成之影響與欲達成目的之利益尚屬均衡（即終止聘約後僅議決一年至四年不得聘任為教師）之前提下，自得依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 7 條第 1 項第 1 款規定，經學校性別平等教育委員會或依法令組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止聘約之必要，並議決至少一年不得聘任為兼任代課及代理教師，應尚符比例原則。

---

<sup>4</sup> 而除部分技專院校外，多數公私立大專院校亦無教師考績制度。