

轉知教育部函釋有關教師法第14條第1項第9款及同條第4項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第25條執行疑義一案，請依說明段辦理。

人事室

發表人：

張貼在：2015/12/21 20:21:52

轉知教育部函釋有關教師法第14條第1項第9款及同條第4項與校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第25條執行疑義一案，請依說明段辦理。

說明：

一、依據教育部104年12月3日臺教人(三)字第1040143906號函辦理。

二、查教師法第14條規定：「(第1項)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：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。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。(第4項)教師涉有第1項第8款或第9款情形者，服務學校應於知悉之日起1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。」第14條之3第2款規定：「教師依第14條第4項規定停聘者，其停聘期間不發給本薪(年民~)，俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部本薪(年民~)。」

三、次查校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(以下稱防治準則)第25條規定：「(第1項)為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第23條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。三、避免報復情事。四、預防、減低行為人再度加害之可能。五、其他性平會認為必要之處置。(第3項)前2項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。」

四、復查教育部102年10月31日臺教人(三)字第1020142773號函：「學校知悉教師涉有性騷擾或性霸凌事件，教師評審委員會應審酌相關事證，倘認申請(檢舉)之內容初步判定已屬『情節重大』，涉案教師應暫時離開教

學現場以利調查程序之進行，此時學校應依教師法第14條第4項規定，經教評會審議通過後，核予涉案教師暫時停聘靜候調查之處置，；如學校教評會經審酌相關事證，認申請(檢舉)之內容初步判定未達『情節重大』程度，經審議後未核予停聘之處置，倘嗣後性平會(調查小組)於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，學校仍應立即依教師法第14條第4項規定辦理。」

五、另查教育部99年12月29日臺訓(三)字第0990184700號函：「教師疑涉性騷擾學生時，經學校性平會決議，為利調查程序進行，並降低師生互動機會，依防治準則第19條第1款(按：修正後為第25條)規定要求教師於調查期

間應請假時，建議宜核給『事假』，並依教師請假規則等相關規定辦理；俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。」

六、綜上，教師法第14條第4項及防治準則第25條規定，係為避免涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，同時兼顧教師個人權益。爰此，教師涉性騷擾行為時，視其涉案情節輕重而有

不同處置方式：

(一)經學校教師評審委員會(以下簡稱教評會)審酌相關事證，認申請(檢舉)之內容初步判定已達「情節重大」程度者，由學校核予停聘靜候調查(停聘期間不發給本薪(年民~)，須俟調查結果無此事實並回復聘任者，始補發全部本薪(年民~))。

(二)於教評會審議前，或經教評會審酌相關事證後，認申請(檢舉)之內容難以判定有「情節重大」之程度者，而學校認有離開教學現場之必要者，應依防治準則第25條規定，提經性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)決議通過後執行。如為核給事假接受調查(超過7日按日扣薪)者，俟調查結果無

此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。

(三)經教評會審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容難以判定有「情節重大」之程度者，且學校亦認無離開教學現場之必要者，維持原有作息。

(四)上開（二）、（三）之情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，教評會應立即依教師法第14條第4項規定辦理審議停聘。

七、另經性平會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第14條第1項第8款或第9款規定部分，依教師法第14條第4項後段規定，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。