

學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項

一、為維護校園安全，保障學生受教權益，防範契約進用人員有不適任情事，特訂定本注意事項。

二、學校以契約進用人員如相關教育法令已定有涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之消極資格及通報規定者，依各該相關規定辦理，不適用本注意事項（本注意事項適用對象如附件一）。

三、曾有下列情事之一者，學校不得僱用為契約進用人員：

- (一) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。
- (二) 經學校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調查確認有性侵害行為屬實。
- (三) 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，有終止契約及終身不得擔任教育從業人員之必要。
- (四) 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，有終止契約之必要，且議決一年至四年不得擔任教育從業人員，於該管制期間。
- (五) 經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第二款之情事。
- (六) 經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第三款之情事，且於該認定一年至四年不得聘用或僱用期間。

四、契約進用人員於契約有效期間有以下情形之一者，學校應予終止契約：

- (一) 犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。
- (二) 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屬實。
- (三) 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，有終止契約及終身不得擔任教育從業人員之必要。
- (四) 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，有終止契約及議決一年至四年不得擔任教育從業人員之必要。

五、前點第二款至第四款於契約進用人員具有學生身分時，應以其與被害人互動時之身分為認定依據。

六、學校應將第三點及第四點各款納入契約（契約文字範例如附件二）。

七、適用勞動基準法人員如有第三點及第四點情形之一，構成勞動基準法第十二條第一項規定之情事，學校得不經預告終止勞動契約。

八、學校辦理甄選時，應將第三點各款規定納入甄選簡章，以使應徵者確實知悉，並依個人資料保護法規定，請應徵者填寫書面同意學校及主管教育行政機關辦理蒐集、處理及利用其個人資料，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；及切結確實無第三點各款之情事，避免衍生爭議。

九、學校辦理查詢作業：

(一) 學校於簽訂契約前：

1、學校應至「全國校園不適任人員通報查詢系統」查詢，擬僱用之契約進用人員有無不得僱用之情事。

2、學校應依「性別平等教育法」第二十七條及「性侵害犯罪被害人登記報到查訪及查閱辦法」第十四條及第十五條規定，報請各主管教育行政機關核轉所在地直轄市、縣（市）政府警察局辦理查詢，是否有性侵害犯罪紀錄。

(二) 學校於簽訂契約後：學校應於簽訂契約後之定期月（一月、三月、六月、七月或九月）之一日前（例如一月二日簽約，請於三月一日前）將查詢名冊報送各主管教育行政機關，各主管教育行政機關應於定期月（一月、三月、六月、七月或九月）之十日前報送教育部（以下簡稱本部），由本部核轉法務部或與法務部系統介接查詢是否犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。

(三) 契約進用人員於僱用後，學校應每年定期依第一款第一目及前款規定辦理查詢至少一次。

十、學校及主管教育行政機關辦理通報作業：

(一) 契約進用人員於受僱期間如有第四點各款情形之一，學校應於終止契約書面送達後次日起七個工作日內，檢送以下資料函報主管教育行政機關辦理通報（作業流程圖如附件三）；離職後始經查證屬實者，亦同：

1、學校對契約進用人員為終止契約之書面通知及該通知送達證明文件（例如中華郵政掛號郵件收件回執聯）。

2、契約進用人員身分證明文件影本。

3、契約影本。

(二) 主管教育行政機關於收受學校通報資料後，應於三個工作日內完成審核並至「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架；如學校通報有不符者，應即退請學校依規定辦理。

(三) 各級學校知悉通報資料有應予解除通報之情事，應檢附終止契約之書面通知、該終止契約經撤銷確定證明文件及契約進用人員身分證明文件等循原通報程序辦理解除通報。

十一、各主管教育行政機關與各級學校未依本注意事項規定辦理通報、資訊蒐集及查詢，或所報資料錯誤不實者，應列為行政缺失，本部並得作為各類補助款之參據。

十二、學校適用勞動基準法人員達三十人以上者，應將本注意事項有關受僱及解僱事項納入工作規則，並應依勞動基準法第七十條規定辦理。

十三、本部各業管司處署分工及配合事項：

(一) 公私立專科以上學校及國、私立高級中等學校(包括特教學校)通報資料，由本部各業管司處署於「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架。

(二) 各直轄市、縣(市)政府主管學校通報資料，由各直轄市、縣(市)政府於「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架，本部各業管司處署應指定諮詢窗口，協助各直轄市、縣(市)政府辦理。

(三) 本部各業管司處署使用「全國校園不適任人員通報查詢系統」權限，由本部人事處開放使用權限，再由本部資訊及科技教育司設定。

十四、非學校型態之實驗教育機構得準用本注意事項。

附件一：學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項適用對象

序號	人員類別	業管諮詢單位	諮詢窗口分機
1	公私立學校編制外護理人員	(專科以上) 本部綜合規劃司	(02)7736-6161
		(高中以下) 國民及學前教育署(學安組)	(04)3706-1361
2	私立學校編制內護理人員	(專科以上) 本部綜合規劃司	(02)7736-6161
		(高中以下) 國民及學前教育署(學安組)	(04)3706-1361
3	公私立學校編制外營養師	(專科以上) 本部綜合規劃司	(02)7736-6161
		(高中以下) 國民及學前教育署(學安組)	(04)3706-1352
4	私立學校編制內營養師	(專科以上) 本部綜合規劃司	(02)7736-6161
		(高中以下) 國民及學前教育署(學安組)	(04)3706-1352
5	學校游泳池救生員	本部體育署(學校體育組)	(02)8771-1528
6	校園運動防護員	本部體育署(學校體育組)	(02)8771-1985
7	專科學校專業及技術教師	本部技術及職業教育司	(02)7736-5857
8	大學專業技術人員	本部人事處	(02)7736-5936
9	大學研究人員	本部人事處	(02)7736-5936
10	技工、工友	本部秘書處	(02)7736-6011
11	國立大學校務基金進用之教學人員	本部人事處	(02)7736-5936
12	國立大學校務基金進用之研究人員	本部人事處	(02)7736-5936
13	國立大學校務基金進用之工作人員	本部人事處	(02)7736-5936
14	大專校院專業輔導人員	本部學生事務及特殊教育司	(02)7736-7828
15	大專校院學生事務與輔導創新工作專業人力	本部學生事務及特殊教育司	(02)7736-7811
16	高級中等學校學務創新人力	本部國民及學前教育署 (學安組)	(04)3706-1334
17	技專校院護理實習臨床指導教師	本部技術及職業教育司	(02)7736-5857
18	客座教學人員及研究人員	本部高等教育司	(02)7736-6719

序號	人員類別	業管諮詢單位	諮詢窗口分機
		本部技術及職業教育司	(02)7736-5857
19	中小學社團指導教師-外聘教師	本部國民及學前教育署 (學務校安組)	(04)3706-1323
20	大專校院社團指導教師-外聘教師	本部學生事務及特殊教育司	(02)7736-7811
21	補救教學人員-外聘教師	本部國民及學前教育署 (國中小組)	(02)7736-7494
22	高中以下學校契約進用之廚工、警衛、 駕駛及隨車人員	本部國民及學前教育署 廚工：學務校安組 駕駛及隨車人員：學務校安組 原民特教組 警衛：秘書室	(04)3706-1355 (04)3706-1316。 (04)3706-1226 (04)3706-1434
23	特教學校住宿生管理員	本部國民及學前教育署 (原民特教組)	(04)3706-1208
24	資源班輔導員	本部國民及學前教育署 (原民特教組)	(04)3706-1215
25	樂齡大學及樂齡學習中心外部聘任教學人員、行政人員	本部終身教育司	(02)7736-6371
26	社區大學、社區多功能學習中心及社區 多元學習中心外部聘任教學人員、行政人員	本部終身教育司	(02)7736-6371
27	成人基本教育研習班外部聘任教學人員	本部終身教育司	(02)7736-6371
28	新住民學習中心外部聘任教學人員、行政人員	本部終身教育司	(02)7736-6371
29	中小學外籍教師	本部國民及學前教育署 (國中小組、高中職組)	國中小組：(02)7736-7474 高中職組：(04)3706-1134
30	實驗教育機構進用人員	本部國民及學前教育署 (國中小組、高中職組)	國中小組：(02)7736-7476 高中職組：(04)3706-1140
31	聘僱專任運動教練	本部體育署(學校體育組)	(02)8771-1029
32	學校以契約進用之其他人員	本部各業管司處署 各主管教育行政機關	

附註：1. 此表僅適用於學校場域及非學校型態之教育機構進用之人員。

2. 各級學校實際執行疑義應由各主管教育行政機關協助處理，涉法令適用疑義時再由各主管教育行政機關洽本部各業管單位諮詢。

3. 契約進用人員倘具學生身分，應以其與被害人互動時之身分為認定依據。

附件二：學校契約進用人員消極資格及查詢通報依據-契約文字範例
壹、適用勞基法人員

契約內容	說明
一、○○○學校（下稱甲方）應業務需要僱用○○○君（下稱乙方）為甲方○○人員，乙方確保於受僱前無下列情事；如有隱匿經甲方查證屬實，依勞動基準法第 12 條第 1 項規定，甲方得立即不經預告以書面終止契約： （一）犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。 （二）有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間。	一、基於維護校園安全，保障學生受教權益，曾涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者不得再於校園任職，以避免發生戕害學生之情事，故於契約明訂，俾使受僱人知悉校園僱用限制。 二、依勞動基準法第 12 條第 1 項規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日者。」爰學校除依上開規定外，應經預告終止契約，惟基於公共利益，倘受僱人故意隱瞞曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為，經學校查證屬實後，學校即應本於雙方約定終止勞動契約，受僱人不得要求學校依勞動基準法規定為預告程序，以積極維護校園安全，保障學生受教權益。 三、關於性侵害、性騷擾或性霸凌行為之相關規定如下： （一）教師法第 14 條第 1 項規定：「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：……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。……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。……。」。

契約內容	說明
	(二)性別平等教育法第 27 條之 1 修正草案規定：「(第 1 項)學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。二、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。(第 2 項)有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。……。」。 (三)補習及進修教育法第 9 條第 6 項規定：「短期補習班之教職員工，有下列情事之一者，應予解聘或解僱：一、有性侵害、性騷擾、性剝削，經判刑確定或通緝有案尚未結案。二、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣(市)主管教育行政機關查證屬實。三、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，直轄市、縣(市)主管教育行政機關認定有必要予以解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得聘用或僱用。」及同條第 8 項規定：「有第 6 項第 1 款、第 2 款情事，與教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款情事者，不得擔任短期補習班之負責人或教職員工；有第 6 項第 3 款情事及教師法第 14 條第 2 項後段涉及性騷擾、性霸凌情事者，於該認定或議決 1 年至 4 年期間，亦同。」。
二、甲方為確認乙方是否有前條所定情事，乙方同意甲	一、依性別平等教育法第 27 條第 4 項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯

契約內容	說明
方得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊。	罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」。 二、另依個人資料保護法（以下簡稱個資法）第 6 條規定：「（第 1 項）有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：……六、經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。（第 2 項）……其中前項第 6 款之書面同意，準用第 7 條第 1 項、第 2 項及第 4 項規定，並以書面為之。」第 7 條第 2 項規定：「……所稱同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之意思表示。」 三、是以，基於維護校園安全，保障學生受教權益，學校有瞭解受僱人是否曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之必要，爰明定受僱人同意學校蒐集及查詢其犯罪資料等相關資訊。
（僱用勞工在 30 人以上之學校適用） 三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，甲方得於知悉之日起 1 個月內召開會議審議通過後先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，有勞動基準法第 12 條第 1 項規定情事，甲方得立即不經預告以書面終止	一、依教師法第 14 條第 4 項規定：「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。」。 二、另依專科以上學校兼任教師聘任辦法第 5 條第 2 項規定：「兼任教師在聘約有效期間內，涉有前項第 8 款或第 9 款情形，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，停止聘約之執行，並靜候調查，經調查屬實者，由學校逕予書面終止聘約；……。」。 三、是以，參酌上開規定，受僱人如涉有性侵害、性騷擾

契約內容	說明
契約。 前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。 第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資如何給付等，依甲方工作規則辦理。 (僱用勞工未達30人之學校適用) 三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾、性霸凌行為之情形，甲方得先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，有勞動基準法第12條第1項規定情事，甲方得立即不經預告以書面終止契約。 前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。 第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資給付約定如下： (一)甲方應於知悉之日起1個	或性霸凌之行為，學校應於知悉之日起1個月內先行停止契約之執行，受僱人應配合調查並靜候調查結果，俟調查結果確定後依以下程序辦理： (一)如經調查屬實者，學校應依勞動基準法第12條第1項立即不經預告書面終止契約，受僱人不得要求補發停止契約執行期間全部薪資。 (二)如經調查無此事實，學校應於確定後1個月內一次補發停止契約執行期間之全部薪資。受僱人已離職者，亦同。 四、前項停止契約執行之相關事項，應於學校相關工作規則中明定，適用勞動基準法人員未達30人者，應將下列事項納入契約中明定之： (一)要件：須受僱人於受僱期間涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，且學校應於知悉之日起1個月內提經性平會審議，認有先行停止契約執行之必要者。 (二)期間限制：參照性別平等教育法第31條第1項規定，學校應於知悉之日起2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知受僱人。 (三)薪資給付：例如經調查確認受僱人無此事實，學校除應補發受僱人停止契約執行期間之全部薪資外，受僱人得否請求補償性給與。 (四)其他權益事項：例如經調查無此事實後其先行停止契約執行期間之年資，得否採計為晉薪、升遷等之年資。

契約內容	說明
月內提經性別平等教育委員會審議，且認有先行停止契約執行之必要。 (二) 甲方應於知悉之日起 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知乙方。 (另乙方得否請求其他補償性給與，由各校自行訂定)	
四、乙方如有第 1 條或前條所定情事，乙方同意甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；離職後始經查證屬實者，亦同。 前項甲方辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。	一、為避免涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，再度進入校園任職，學校應於終止契約後，依教育部所定學校契約進用人員辦理通報查詢規定辦理通報。如受僱人離職後始經學校查證屬實者，學校亦應以書面終止原契約關係並辦理通報。 二、依個資法第 11 條第 3 項規定：「個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限。」及法務部 106 年 3 月 23 日法律字第 10603501930 號函釋略以：「合法蒐集、處理之個人資料，於契約終止後，如蒐集個人資料之特定目的已不存在，除有上開個資法第 11 條第 3 項但書規定之情形外，業者應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該等個人資料。」前項對涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者進行通報係基於維護校園安全，保障學生受教權益，以避免再度發生戕害學生之情事，爰明定受僱人同意於離職後不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。但倘學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會審酌案件情節議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用期間業已屆滿者，學校應主動辦理解除通報，受僱人亦得要求學校辦理解除通報。

貳、非適用勞基法人員

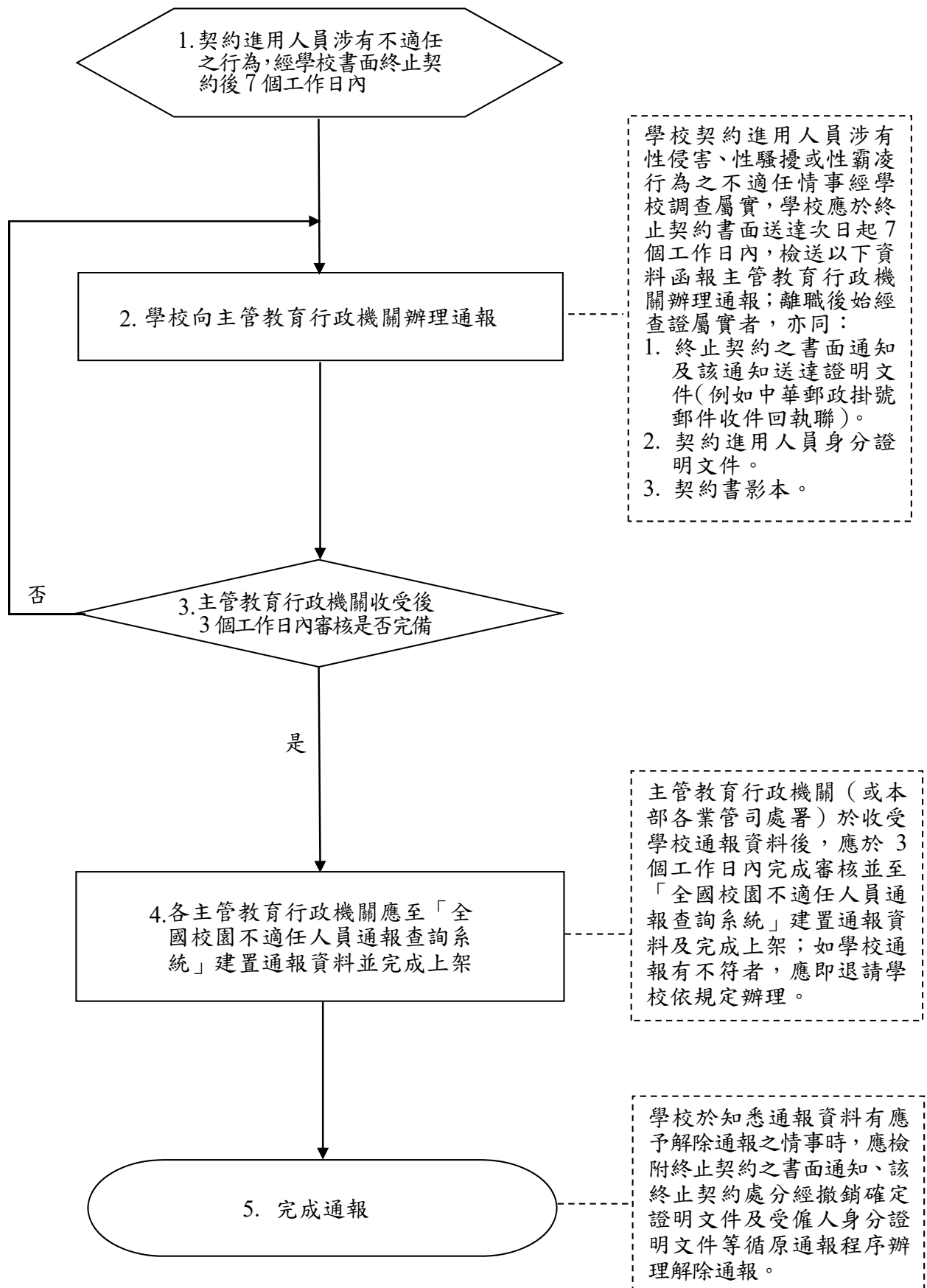
修正後契約內容	說明
一、○○○學校（下稱甲方）應業務需要僱用○○○君（下稱乙方）為甲方○○人員，乙方確保受僱前無以下情事；如有隱匿經甲方查證屬實，甲方得立即以書面終止契約： （一）犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。 （二）有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間。	一、基於維護校園安全，保障學生受教權益，曾涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者不得再於校園任職，以避免發生戕害學生之情事，故於契約明訂，俾使受僱人知悉校園僱用限制。 二、關於性侵害、性騷擾或性霸凌行為之相關規定如下： （一）教師法第 14 條第 1 項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……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。……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。……。」。 （二）性別平等教育法第 27 條之 1 修正草案規定：「（第 1 項）學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。二、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。（第 2 項）有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。……。」。 （三）補習及進修教育法第 9 條第 6 項規定：「短期補習班之教職員工，有下列情事之一者，應予解聘或解僱：一、有性侵害、性騷擾、性剝削，經判刑確定或通緝

修正後契約內容	說明
	有案尚未結案。二、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣（市）主管教育行政機關查證屬實。三、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，直轄市、縣（市）主管教育行政機關認定有必要予以解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得聘用或僱用。」及同條第 8 項規定：「有第 6 項第 1 款、第 2 款情事，與教師法第 14 條第 1 項第 8 款及第 9 款情事者，不得擔任短期補習班之負責人或教職員工；有第 6 項第 3 款情事及教師法第 14 條第 2 項後段涉及性騷擾、性霸凌情事者，於該認定或議決 1 年至 4 年期間，亦同。」。
二、甲方為確認乙方是否有前條所定情事，乙方同意甲方得依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、利用及查詢，並同意<u>法務部、警政機關及各級主管教育行政機關</u>提供相關資訊。	一、依性別平等教育法第 27 條第 4 項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」。 二、另依個人資料保護法（以下簡稱個資法）第 6 條規定：「（第 1 項）有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：……六、經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。（第 2 項）……其中前項第 6 款之書面同意，準用第 7 條第 1 項、第 2 項及第 4 項規定，並以書面為之。」第 7 條第 2 項規定：「……所稱同意，指當事人經蒐集者明確告知特定目的外之其他利用目的、範圍及同意與否對其權益之影響後，單獨所為之意思表示。」。 三、是以，基於維護校園安全，保障學生受教權益，學校有瞭解受僱人是否曾涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為

修正後契約內容	說明
	之必要，爰明定受僱人同意學校蒐集及查詢其犯罪資料等相關資訊。
三、乙方於受僱期間如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，甲方得於知悉之日起1個月內召開會議審議通過後先停止契約之執行，乙方應配合調查並靜候結果。經調查屬實者，甲方得立即以書面終止契約。 前項停止契約執行期間，乙方同意甲方得停止支付全部薪資，甲方應於調查確定無前項事實後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。 第1項停止契約執行之要件、期間之限制及薪資如何給付等，依甲方相關規章辦理。	一、依教師法第14條第4項規定：「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。」。 二、另依專科以上學校兼任教師聘任辦法第5條第2項規定：「兼任教師在聘約有效期間內，涉有前項第8款或第9款情形，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，停止聘約之執行，並靜候調查，經調查屬實者，由學校逕予書面終止聘約；……。」。 三、是以，參酌上開規定，受僱人如涉有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，學校應於知悉之日起1個月內先行停止契約之執行，受僱人應配合調查並靜候調查結果，俟調查結果確定後依以下程序辦理： (一)如經調查屬實者，學校應依勞動基準法第12條第1項立即不經預告書面終止契約，受僱人不得要求補發停止契約執行期間全部薪資。 (二)如經調查無此事實，學校應於確定後1個月內補發停止契約執行期間之全部薪資。受僱人已離職者，亦同。 四、前項停止契約執行應注意以下事項，並於學校相關規章定明： (一)要件：須受僱人於受僱期間涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情形，且應於學校知悉之日起1個月內經性平會審議，認有先行停止契約執行之必要者。 (二)期間限制：參照性別平等教育法第31條第1項規定，學校應於知悉之日起2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知受僱人。 (三)薪資給付：例如經調查確認受僱人無此事實，學校除

修正後契約內容	說明
	應補發受僱人停止契約執行期間之全部薪資外，受僱人得否請求補償性給予。 (四)其他權益事項：例如經調查無此事實後其先行停止契約執行期間之年資，得否採計為晉薪、升遷等之年資。
四、乙方如有第 1 條或前條所定情事，乙方同意甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，<u>並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊</u>；離職後始經查證屬實者，亦同。 前項甲方辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。	一、為避免涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，再度進入校園任職，學校應於終止契約後，依教育部所定學校契約進用人員辦理通報查詢規定辦理通報。如受僱人離職後始經學校查證屬實者，學校亦應以書面終止原契約關係並辦理通報。 二、依個資法第 11 條第 3 項規定：「個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限。」及法務部 106 年 3 月 23 日法律字第 10603501930 號函釋略以：「合法蒐集、處理之個人資料，於契約終止後，如蒐集個人資料之特定目的已不存在，除有上開個資法第 11 條第 3 項但書規定之情形外，業者應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該等個人資料。」前項對涉有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者進行通報係基於維護校園安全，保障學生受教權益，以避免再度發生戕害學生之情事，爰明定受僱人同意於離職後不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。但倘學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會審酌案件情節議決 1 年至 4 年不得聘任、任用、進用或運用期間業已屆滿者，學校應主動辦理解除通報，受僱人亦得要求學校辦理解除通報。

附件三：學校辦理契約進用人員通報作業流程圖



學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項 Q&A

第 1 點：訂定依據

Q1-1：有關訂定學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項（以下簡稱本注意事項）之法源依據為何？

A：按性別平等教育法（以下簡稱性平法）第27條第4項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」惟經查現行校園公私立學校編制外護理人員等33類契約進用人員，相關進用規定未定有消極資格及通報規定，學校雖然可以辦理查詢，但無法防堵這些人員再度進入校園任職。為改善校園安全防護漏洞，業增修性平法第27條之1，該修正草案行政院已於107年1月15日送請立法院審議。在完成修法前，先訂定本注意事項，協助學校契約進用人員以契約規範消極資格及查詢通報依據，以共同保障學生安全，維護公共利益。

Q1-2：本注意事項是否與教育人員通報查詢辦法整合？

A：本注意事項適用對象與教育人員之進用依據不同，尚無法與「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」整合，須俟學校契約進用人員之消極資格及通報規定相關法制作業完備後始得納入準用對象，本部業進行相關法制作業。

第 2 點：適用對象

Q2-1：本注意事項之適用對象？

A：本注意事項之適用對象為學校直接簽訂僱用契約之人員，如相關教育法令已定有涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為之消極資格及通報規定者，例如專科以上學校兼任教師聘任辦法、中小學兼任代課及代理教師聘任辦法、國民中小學教學支援工作人員聘任辦法等，則依各該相關規定辦理，不適用本注意事項。

至於學校的外包、轉包廠商依業務承攬契約等派駐至學校服務之人員，請學校與廠商簽訂契約時，應於契約中要求廠商對於所僱用之人員有類此規定，以強化校園防護之機制。

Q2-2：附件一本注意事項適用對象序號 33「學校以契約進用之其他人員」所指為何？

A：學校自行以契約僱用人員，均屬序號33之人員，例如：因辦理活動或計畫執行需要僱用之臨時人員或勞僱型兼任助理等。

Q2-3：學校進用之人員尚未簽訂書面契約，是否適用本注意事項？

A：只要是學校僱用的人員，學校就有與該被僱用人員簽訂書面僱用契約必要，並且應適用本注意事項。

Q2-4：依各項專案研究計畫、產學合作計畫或補助計畫等進用人員，是否適用本注意事項？

A：依性平法第27條第4項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」故學校所僱用專職或兼職人員，都應依上開規定辦理查詢。

Q2-5：公私立幼兒園聘任之教保服務人員、廚工、司機與行政職員等，是否適用本注意事項？

A：公私立幼兒園進用之人員，應依「幼兒園不適任教保服務人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」規定辦理通報查詢，不適用本注意事項。

Q2-6：學校因辦理專題演講或舉辦會議所邀請之講座、專家、學者等是否適用本注意事項？

A：學校辦理專題演講、舉辦會議等活動邀請之講座、專家學者等人員，因僅參與該次活動，非屬學校任用或進用之人員，爰不適

用本注意事項，惟學校仍應妥善管理。

第 3 點：不得僱用樣態

Q3-1：本注意事項第 3 點第 3 款及第 4 款所稱「有終止契約之必要」為何？

A：所稱「有終止契約之必要」，係指所涉性騷擾或性霸凌行為經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認，該行為已經達到應予以解聘、不續聘、免職或終止契約等剝奪其工作權之程度，始得保障學生受教權。換言之，係指符合勞動基準法第12條所稱「情節重大」。例如：教師涉校園性別事件，經學校性平會調查確認定性騷擾行為屬實，符合教師法第14條第1項第9款規定者，即為已達到應予剝奪其工作權之程度，屬本注意事項第3點所稱「有終止契約之必要」之範圍。

Q3-2：本注意事項第 3 點第 3 款及第 4 款所稱「教育從業人員」為何？

A：所稱「教育從業人員」係指擔任學校、短期補習班、幼兒園及課後照顧班等編制內(外)專(兼)任之負責人、園長、主任及教職員工等。例如：教師經學校依教師法第14條第1項第9款規定予以解聘後，即為本注意事項第3點第3款所定，學校不得僱用其擔任契約進用人員。

Q3-3：教師經學校性平會調查確認性騷擾行為屬實，且情節重大，並依教師法第 14 條第 1 項第 9 款規定予以解聘在案，是否屬本注意事項第 3 點第 3 款所稱「終身」不得擔任教育從業人員之情事？

A：按教師法第14條第1項第9款所定「情節重大」係認定經解聘後各級學校不得聘任為教師之判斷基準，具有「終身不得聘任為教師」之效果，與勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之「情節重大」係作為判斷得不經預告終止契約之規定不同。為避免適用疑義，本注意事項參照教師法之法律效果規定，以終身不得擔任教育從業人員稱之。

Q3-4：於本注意事項訂定前已進用之人員，如曾有不得僱用之情事，是

否應即終止契約？

A：本注意事項生效前已僱用之契約進用人員，如曾有不得僱用之情事，請學校依原契約規定妥善處理，並應積極落實是類人員之監管措施，善盡維護校園安全管理責任；換約後，即應依本注意事項第4點規定辦理。

第 4 點：應終止契約情事

Q4-1：本注意事項第 4 點第 4 款「1 年至 4 年不得擔任教育從業人員」之起算日？期間屆滿後，學校是否仍可以查的到通報資料？

A：經認定1年至4年不得擔任教育從業人員之起算日，係以學校予以終止契約之次日起算。管制期間屆滿後，學校端即查無該被通報人員之資料。

Q4-2：學校性平會或依法組成之相關委員會僅認定有性騷擾或性霸凌行為，未建議終止契約，或未議決 1 年至 4 年不得擔任教育從業人員，應如何處理？

A：仍請學校依程序提請性平會或依法組成之相關委員會審議並決議。

第 5 點：契約進用人員具學生身分

Q5-1：本注意事項第 5 點「前點第 2 款至第 4 款於契約進用人員具有學生身分時，應以其與被害人互動時之身分為認定依據。」之理由為何？

A：為保障學生受教權益，避免學生犯錯後即永久予以標籤化，失去改正機會，且避免可能不當限制其未來於校園中之工作權益，故本條各項通報、資訊之蒐集及查詢對象，不納入行為人為學生身分者；惟如行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分，則以其與被害人互動時之身分為認定依據(參照行政院107年1月15日院臺教字第1060040610號函送請立法院審議之性平法第27條之1修正草案說明6)。是以，

具學生身分之兼任助理，倘其與被害人互動時係藉由兼任助理之身分，而對被害人為性騷擾、性霸凌或性侵害之情事，亦不因此排除適用本注意事項。

第 6 點：契約文字範例

Q6-1：學校可否不採用附件二之契約文字範例？

A：按契約文字範例係提供學校訂定參考，學校得依據學校實際情況予以調整，惟仍應符合本注意事項規範，共同維護學生安全。

Q6-2：按勞動基準法並無停止契約之規範，學校若依契約書約定於停止契約期間停發契約進用人員薪資，嗣後渠等經查無此事實時將有請求補償之權利，可能衍生學校賠償責任之疑義。

A：按契約文字範例所列停止契約執行之機制，係參採教師法及專科以上學校兼任教師聘任辦法規定訂定，目的係為避免調查期間再度發生性侵害、性騷擾或性霸凌之情事。有關先行停止契約執行等規定，僱用勞工30人以上者，學校應於工作規則中明定；未達30人，應於契約中明定（請參考契約範例說明）。所提供契約範例文字，學校仍得酌予調整。又是否有先行停止契約執行之必要，學校應就實際個案情形核實認定。

Q6-3：本注意事項生效是否有緩衝期？學校應在何時前完成契約修訂？

A：對於校園性別案件零容忍已係共識，故希望本注意事項生效後各校即配合實施，對於前已簽約之人員，應即採契約變更或補充方式辦理，以期是類人員均一體納入規範。但如確因須經校內相關會議審議程序始得修訂契約，抑或須修正工作規則後始得執行者，應即提最近之會議審議修訂。

第 7 點：不經預告終止勞動契約

Q7-1：適用勞動基準法人員如有第 3 點及第 4 點情形之一，學校得否依本注意事項規定逕予不經預告終止勞動契約？

A：適用勞動基準法人員如有本注意事項第3點及第4點情形之一，

仍應經服務學校審認有勞動基準法第12條第1項規定之情事者，始得不經預告終止勞動契約，並應備妥相關證卷及紀錄，以備未來如有爭議之處理。

Q7-2：適用勞基法人員如隱匿曾有性侵害犯罪、性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於該管制期間，經學校查證屬實，學校是否得立即不經預告以書面終止契約？

A：查勞動基準法第12條第1項第1款係規定「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者」雇主得不經預告終止契約，第3款係規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」雇主得不經預告終止契約。按契約進用人員是否有違反勞動基準法第12條相關款次情形，應由雇主核實認定。

第 8 點：書面同意查詢個資

Q8-1：本注意事項第 8 點「學校辦理甄選時，……請應徵者填寫書面同意學校及主管教育行政機關辦理蒐集、處理及利用其個人資料，及切結確實無第 3 點各款之情事，避免衍生爭議。」因受僱人已於應徵時書面切結，可否與錄取後簽訂之契約書擇一訂定？

A：按第8點係辦理甄選至錄取前之書面同意，契約書範本中第2點係於錄取後之書面同意。前者似可取代後者，但後者係於錄取後方同意學校得查詢其個人資料，並無法及於學校於簽約前之查詢，故後者無法取代前者。又，甄選時之書面同意書是否及於錄取後每年例行查詢，恐有逾原同意範圍，爰尚不宜僅擇一訂定。

Q8-2：學校或主管教育行政機關依本注意事項查閱個人資料，有無法律依據？

A：

一、依個人資料保護法第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。二、經當事人同意。……」按「全國校園不適任人員通報查詢系統」所蒐集之資

料，係學校契約進用人員以書面同意(契約約定方式)同意蒐集，且係基於學校為保護學生安全執行法定職務必要範圍，符合上開規定。

二、另查個人資料保護法第16條規定：「公務機關對個人資料之利用，除第6條第1項所規定資料外，應於執行法定職務必要範圍內為之，並與蒐集之特定目的相符。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：……二、為維護國家安全或增進公共利益所必要。」及第19條規定：「非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：……五、經當事人同意。六、為增進公共利益所必要。……。」按本注意事項係基於健全校園防護機制，避免發生校園安全之威脅情事，保護學生安全，為增進公共利益所必要，亦符合上開規定。

Q8-3：於本注意事項訂定前已進用之不定期契約人員，不須每年重訂契約，其書面同意查詢之方式？

A：建議學校參考契約範例第2點修正工作規則，並修正契約或訂定具結書，明定契約進用人員同意學校每年查詢個資，並請契約進用人員更新（或補充）契約，或另簽訂具結書，以完備書面同意學校查詢個資之規定。

第 9 點：學校辦理查詢作業

Q9-1：目前「全國校園不適任人員通報查詢系統」尚未建置，請問應如何依第 9 點第 1 款第 1 目辦理查詢？

A：按「全國校園不適任人員通報查詢系統」（以下簡稱新系統）目前尚在規劃建置中，在新系統建置完成前，契約進用人員如有本注意事項所定之情事者，不適任資料將先行通報至「全國不適任教育人員通報查詢系統」（以下簡稱現行系統）。故在新系統建置完成前，學校於用人前應先行至現行系統查詢渠等是否有不適任之情事。

Q9-2：學校因各單位用人孔急，可否於契約簽訂後始辦理查詢作業？

A：按性平法第27條第4項規定：「學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。」爰仍請學校依上開規定於進用人員前辦理查詢。

Q9-2：請問依第 9 點第 2 款規定，學校應於簽訂契約後之定期月將查詢名冊報送各主管教育行政機關，再由本部核轉法務部查詢之作業，是否每個人 1 年要查 5 次？

A：按第9點第2款規定，係指學校與契約進用人員簽訂契約後，於下一次定期月（例如：1月2日簽約之下一次定期月即為3月1日）將查詢名冊報送各主管教育行政機關，再由本部核轉法務部查詢是否性侵害犯罪前科。同一年度以查詢1次為原則，次年度如繼續僱用者，再依第9點第3款辦理查詢。

Q9-3：本注意事項第 9 點第 3 款「契約進用人員於僱用後，學校應每年定期依第 1 款第 1 目及前款規定辦理查詢至少 1 次。」之理由為何？

A：契約進用人員於僱用後，如有發生不適任之情形，學校不必然知悉渠等有發生不適任之情事，為避免有性侵害、性騷擾或性霸凌行為者，仍於學校服務，致生校園安全之威脅情事，學校應每年定期查詢至少1次，以健全校園防護機制。

Q9-4：本部轉法務部查詢性侵害犯罪前科時，是否可以同時查到「全國校園不適任人員通報查詢系統」列管的資料？

A：本部「全國校園不適任人員通報查詢系統」所列管者，僅限經學校終止契約（或解聘等）後通報在案之資料，法務部所蒐集之資料為經法院判決確定之資料，兩者蒐集資料範圍不同，故請學校務必分別辦理查詢。

第 10 點：通報作業

Q10-1：契約進用人員於受僱期間如有第 4 點不適任之情事，學校應於何時辦理通報？及應檢送哪些資料？

A：契約進用人員於受僱期間如有第4點不適任之情事，學校應於終止契約書面送達後次日起7個工作日內，檢送以下資料函報主管教育行政機關辦理通報：

- 1、學校對契約進用人員為終止契約之書面通知及該通知送達證明文件（例如：中華郵政掛號郵件收件回執聯）。
- 2、契約進用人員身分證明文件影本。
- 3、契約影本，該契約內容須有本注意事項「附件二：學校契約進用人員消極資格及查詢通報依據-契約文字範例」相當之規定。

Q10-2：因中華郵政掛號郵件收件回執聯送回學校需要數天，學校恐無法於終止契約書面送達後次日起7個工作日內向主管教育行政機關辦理通報，是否有期限過短之問題？

A：按中華郵政掛號郵件之送達證明，可至網路郵局(http://postserv.post.gov.tw/pstmail/main_mail.html)輸入掛號郵件號碼(14碼或20碼)查詢送達情況，並列印作為送達證明。

Q10-3：依本注意事項第 10 點第 2 款規定，主管教育行政機關於收受學校通報資料後，應於 3 個工作日內完成審核並至「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架後，是否仍然須函報教育部？

A：適用本注意事項規定辦理通報之資料，請各主管教育行政機關本權責審核，並至「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置通報資料及完成上架，無須函報教育部。惟在該系統建置完成前，如契約進用人員有本注意事項所定之情事者，參照教師通報之規定，主管教育行政機關先行於現行「全國不適任教育人員通報查詢系統」建置通報資料，並檢附相關資料報教育部協助完成上架，俟「全國校園不適任人員通報查詢系統」建置完

成後，再將通報資料移回各該業管單位管理。