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：學校進用之人員倘未簽訂書面契約，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。