

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國106年2月15日印發

院總第 1559 號 委員提案第 20217 號

案由：本院委員邱志偉、陳瑩、蘇震清、楊曜、呂孫綾、蔡適應、吳思瑤等 24 人，鑑於性侵學生之教師在判決確定之等候期還有再犯之虞，以致於犧牲學生之受教權。從師生授受比例、兩造權力大小及雙方心智成熟度等皆差距懸殊之角度權衡師生權益比例；學生之存在早於教師之創設，衡量受教權保障之優先性；教師職業屬性不應單單以法律界限衡量。目前性侵學生之教師判決確定後才予以停職，對學生受教權之保障顯然不符比例原則，為提供學生免於恐懼之教育環境，使校園獲得社會及家長信賴，對於犯有性侵一審判決有罪之教師應予以解聘或停職或不得續聘，以防其在判決定讞之等待期間繼續危害學生，爰提出「教師法第十四條條文」修正草案。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、查性侵學生之教師在判決定讞之等候期間，惡性不改，重施故技，繼續對學生伸出魔掌，時有所聞，惟目前教師法為保障該類教師之工作權，須等有罪判決確定才予以解職，罔顧學生受教權，忽略學生感受，使學生暴露於危險校園之中，尤其學生尚處於極需國家社會、校園保護的階段，自我保護能力欠缺，顯然對該類教師工作權之保障，是犧牲無辜學生之受教權所換來的。
- 二、固然一審判決有罪者，在有罪判決確定之前，尚有翻案之可能，率而在一審判決有罪便禁止任教，有侵犯該教師工作權之虞。惟為保障不確定、且極為少數之可能翻案者，當然也放任了大多數將會有罪判決確定者，勢必因此剝奪侵害了校園全體學生之受教權，任令學生處於可能繼續受害的高風險之中，需要被保護之廣大學生的受教權又何在呢？
- 三、就師生倫理來看：法律界限遠不及道德標準，在師生之間若只考慮法律界限，則必定是師

不師、生不生、校園不再是校園。為人師表，不僅傳道授業且身兼管束學生之責，理當謹言慎行，尤應謹守師生分際、潔身自愛，並奉之為圭臬。性侵之教師，在被舉發之前，校園內早就傳得沸沸揚揚、繪聲繪影、尊嚴掃地了。尤其性侵者乃受高等教育、虛偽狡詐之教師，其善於自我保護，相對於受害學生之懵懂無知，拙於自我保護，鮮能保存證據，復因事發後囿於莫名的恐懼或天真的情愫，隱而未報者，不知凡幾。更何況舉發後，校方礙於政府個資保密緣故，鮮能提供給受害學生相關資訊，除非法院要求，受害者難以取得相關佐證資料，故能立案調查，進而調查屬實，證據率皆相當確鑿，若再進而經法院判決有罪，通常都屬惡性重大者。性侵之教師一審判決有罪便予以停職，才符合教師適任與否之校園倫理。

四、就保障之比例原則來看：一位學生中小學共十二年期間，所接觸的教師總和只有數十位，相對於一位教師擔任教職十二年所接觸的學生總和則是數千人至上萬人，但授受人數之間差距達數百倍；再者，就師生在校園內的權力關係來看，教師的權力遠大於學生；第三，就師生之心智成熟度來看，教師乃受過高等教育且受過輔導訓練之專業人員，其年齡、智商、學歷、經歷及專業所型塑之心智成熟度，遠高於尚處於懵懵懂懂、知識不足、經驗不足、見識不足且法定行為能力不足之學生。故師生之間，強弱反差對比之強烈，顯而易見，自不待言。性侵之教師一審判決有罪便予以停職，才符合比例原則。

五、學生身份是任何教師人生歷程的必經之路，沒有當初的學生時代，就沒有今日的教師身份，若沒有先將受教權完整保障妥善，如何能有日後的教師工作權呢？在歷史上，學生的存在早於學校之設立，更何況學校設立的目的是為了學生的受教權，而不是為了教師的工作權，因此對學生受教權之保障，其優先性理應遠超越教師之工作權。性侵之教師一審判決有罪便予以停職，才符合優先順序原則。

六、由以上三方面：教師職業屬性不應單單以法律界限衡量；從師生授受比例、兩造權力大小、及雙方心智成熟度等皆差距懸殊之角度權衡侵犯比例；學生之存在早於教師之創設，受教權之優先性理應遠超越教師工作權。目前性侵學生之教師判決確定後才予以停職，對學生受教權之保障顯然不符比例原則，為提供學生免於恐懼之教育環境，使校園重獲社會及家長信賴，對於犯有性侵一審判決有罪之教師應予以停職，以防其在判決定讞前之等待期間繼續為害學生，爰提出「教師法第十四條條文」修正草案。

提案人：	邱志偉	陳 瑩	蘇震清	楊 曜	呂孫綾
	蔡適應	吳思瑤			
連署人：	郭正亮	林俊憲	施義芳	許智傑	吳琪銘
	周春米	邱泰源	張宏陸	鄭運鵬	葉宜津

立法院第9屆第3會期第1次會議議案關係文書

高志鵬 李昆澤 劉世芳 林靜儀 趙正宇  
陳曼麗 王榮璋

教師法第十四條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十四條 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，經一審判決有罪。</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</p>	<p>第十四條 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</p>	<p>一、修正第一項第三款，將「有罪判決確定」修正為「一審判決有罪」。</p> <p>二、查性侵學生之教師在判決定讞之等候期間，惡性不改，重施故技，繼續對學生伸出魔掌，時有所聞，等有罪判決確定才予以解職，乃罔顧學生受教權，使學生暴露於高風險校園之中。</p> <p>三、性侵之教師一審判決有罪便予以停職，才符合教師適任與否之校園倫理。法律界限遠不及道德標準，在師生之間若只考慮法律界限，則必定是師不師、生不生、校園不再是校園。為人師表，不僅傳道授業且身兼管束學生之責，理當謹言慎行，尤應謹守師生分際。性侵之教師，在被舉發之前，校園內早就傳得沸沸揚揚、繪聲繪影、尊嚴掃地了。</p> <p>四、尤其性侵者乃受高等教育、虛偽狡詐之教師，其善於自我保護，校園性侵害案之舉證相當困難。相對於受害學生之懵懂無知，拙於自我保護，鮮能保存證據，多不敢讓家長知道，隱而未報者，不知凡幾，要能被舉發，其比例相對稀少，蓋屬惡性明顯者。更何況舉發後，除非法院要求，受害者難以取得相關佐證資料，故能立案調查，進而調查屬實，證據率皆相當確鑿，若再進而經法院判決有罪，通常都屬惡性</p>

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。

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。

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。

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。

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

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。

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。

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。

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。

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

重大者。

五、性侵之教師一審判決有罪便予以停職，才符合比例原則。對學生而言，中小學共十二年期間，所接觸的教師總和只有數十位，相對於教師擔任教職十二年所接觸的學生總和則是數千人至上萬人，授受人數之間差距達數百倍；再者，就師生在校園內的權力關係來看，教師的權力遠大於學生；第三，就師生之心智成熟度來看，其年齡、智商、學歷、經歷及專業所型塑之心智成熟度，遠高於尚處於懵懵懂懂、知識不足、經驗不足、見識不足且法定行為能力不足之學生。故師生之間，強弱反差對比強烈。

六、性侵之教師一審判決有罪便予以停職，才符合優先順序原則。就身份產生的先後歷程來看，學生身份是任何教師人生歷程的必經之路，沒有當初的學生時代，就沒有今日的教師身份，若沒有先將受教權完整保障妥善，如何能有日後的教師工作權呢？在歷史上，學生的存在早於學校之設立，更何況學校設立的目的是為了學生的受教權，而不是為了教師的工作權，因此對學生受教權之保障，其優先性理應遠超越教師之工作權。

七、由以上三方面：教師職業屬性不應單單以法律界限衡量；從師生授受比例、兩造權力大小、及雙方心智成熟度等皆差距懸殊之角度權衡侵犯比例；學生之存在早於

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。

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。

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。

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。

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。

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。

教師之創設，受教權之優先性理應遠超越教師工作權。目前性侵學生之教師判決確定後才予以停職，對學生受教權之保障顯然不符比例原則，為提供學生免於恐懼之教育環境，使校園重獲社會及家長信賴，對於犯有性侵一審判決有罪之教師應予以停職，以防其在判決定讞前之等待期間繼續危害學生。