

補習班或安親班老師性騷擾學生時，應該如何處理？

文:李俊璋（認證法律人） · 性別 · 2022-11-14

本文

在談遇到性騷擾事件應該如何處理前，必須先定義「什麼是性騷擾？」，尤其在被害人因為「身分不同」與事件發生「環境」的不同，適用的定義性用詞與相關程序規範也會有些不一樣。例如：學校老師、職員或學生等，在校內發生疑似性騷擾學生事件，應該適用「性別平等教育法」及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」等規定，依據個案事實認定是否屬於性騷擾；程序上則應在24小時以內向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，並交付性別平等教育委員會（簡稱性平會）調查處理^[1]。

又例如：一般職場上被同事、上司等人性騷擾，在認定是否為性騷擾及相關處理程序的適用上，應該依「性別工作平等法」等規定處理。假設任職於30人以上的受僱機關（構）、組織或公司行號，可以依雇主訂定的管道提出申訴^[2]。

至於補習班或安親班老師發生疑似性騷擾學生的情形，因為不是公私立各級學校校內的師生關係，也不是職場關係，不屬於上面兩種法規處理的類型，就要依照「性騷擾防治法」等規定處理，說明如下：

一、性騷擾防治法有關性騷擾的定義

首先，判斷是否性騷擾，主要是考量行為人對他人的行為，是否屬於違反他人意願而與性或性別有關的行為，並且如果讓他人感到不舒服或者是被冒犯，就有可能構成性騷擾^[3]。

另外，判斷是否為性騷擾事件時，關於事件發生背景、環境、當事人的關係、行為人的言詞、行為及相對人的認知等具體事實都應該一併被考量^[4]。

二、性騷擾案件的處理程序（見圖1）

補習班或安親班發生老師性騷擾學生時，該怎麼處理？

補習班或安親班（雇主）：

事發前

- ① 防治性騷擾行為發生
- ② 面對應徵者，向主管機關查詢對方有沒有性侵、性騷擾等行為；也可以經應徵者同意，在需要範圍內請對方提供良民證

知道發生事件

- ① 採取立即有效的糾正、補救措施，例如：協助被害人申訴
- ② 留意被害學生權益、隱私
- ③ 注意環境空間是否需要改善

事後查證屬實

- ① 解聘（僱）老師
- ② 老師如果就是補習班或安親班負責人，立案證書會被廢止

受害學生：（補習班、安親班的環境下，要依照「性騷擾防治法」處理）

申訴及再申訴程序

1 年內向補習班、安親班或地方主管機關申訴；
不服調查結果，可以在收到通知 30 日內提出再申訴

調解程序

可以書面、言詞向地方主管機關申請調解

法律百科
Legispedia

圖1 補習班或安親班發生老師性騷擾學生時，該怎麼處理？

資料來源：匿名 / 繪圖：Yen

在雇主（補習班或安親班）方面，事件發生之前，補習班或安親班有防治性騷擾行為發生的義務；至於知悉發生性騷擾事件時，應該要採取立即有效的糾正及補救措施，例如保護被害學生的安全、協助處理申訴等^[5]，並且留意被害人權益及隱私，以及注意環境空間是否需要改善^[6]。

如果是遇到性騷擾事件的被害學生，則可以採取以下的救濟程序：

（一）申訴及再申訴程序

當性騷擾事件發生時，被害人可以在事件發生1年內，向老師所屬的補習班、安親班，或向直轄市、縣（市）

主管機關提出申訴；但是如果行為人不明或是老師沒有所屬的機構、組織或公司行號，則是向當地縣市地方政府提出申訴。此外，如果行為人是雇主，例如狼師同時也是補習班的負責人，就直接以當地縣市政府主管機關為提出申訴的救濟單位^[7]。

如果申訴案件逾期未完成調查，或當事人不服調查結果，也可以依法在期限屆滿或通知到達隔天起30內提出再申訴^[8]。

為了避免補習班或安親班等機構、組織或公司行號缺乏調查的權限，於調查期間如果認為有必要時，可以請求警察機關協助^[9]。

（二）調解程序

除此之外，不論是被害學生或補習班（安親班）老師，性騷擾事件的雙方當事人，都可以透過書面或者是言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解^[10]。

三、補習班或安親班老師的法律責任及補教業者事前查詢義務

假設補習班或安親班老師的性騷擾行為經查證屬實，他可能需要為自己的行為負擔刑事以及民事責任外^[11]，並應繳納行政罰鍰^[12]。

另外，補習班業者對於涉及性騷擾行為、查證屬實的老師，應解聘或解僱；如果這位老師同時也是補習班或安親班的負責人（雇主）時，直轄市、縣（市）主管教育行政機關應廢止這間補習班或安親班的立案證書^[13]。

此外，也需要一併注意到的是，立法者為了防範未然，要求教育部依法應該建立資料庫，並且應協助直轄市、縣（市）主管教育行政機關辦理查詢事宜^[14]，讓業者可以在聘僱教職員工前，向直轄市、縣（市）主管教育行政機關查詢應徵者有無涉及相關情事^[15]。業者同時可以經應徵者同意後，在就業所需範圍內，請應徵者提供俗稱「良民證」的警察刑事紀錄證明書^[16]，來查核是否涉及相關犯罪，並審視是否可以聘任。

註腳

[1] 性別平等教育法第2條第1項第4款、第7款：「本法用詞定義如下：……

四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

（二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。……

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」

性別平等教育法第21條第1項、第3項：「

Ⅰ學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及

其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。
。.....

III 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」

其他補充性、細節性規定，請見「[性別平等教育法施行細則](#)」、「[校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則](#)」等規定，另外也需要一併留意[性別工作平等法第2條](#)第2項：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。」

[2] 性別工作平等法第12條第1項：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」

性別工作平等法第13條：「

I 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

II 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

III 第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」

其他補充性、細節性規範，請見「[性別工作平等法施行細則](#)」、「[工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則](#)」、「[性別工作平等申訴審議處理辦法](#)」等規定。

[3] 性騷擾防治法第2條：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。」

應一併留意[性騷擾防治法第1條](#)第2項：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。」

[4] 性騷擾防治法施行細則第2條：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

[5] 性騷擾防治法第7條第1項：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」

[6] 性騷擾防治法施行細則第4條：「機關、部隊、學校、機構或僱用人依本法第七條第一項規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：

一、保護被害人權益及隱私。

二、對所屬場域空間安全之維護或改善。

三、其他防治及改善措施。」

[7] 性騷擾防治法第13條第1項、第2項後段：「

I 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

II加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。」

性騷擾防治法施行細則第7條第1項後段：「.....加害人不明或無所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人者，為性騷擾事件發生地直轄市、縣（市）主管機關。」

性騷擾防治準則第5條：「

I 性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出。

II 加害人為前項機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。」

性騷擾防治準則第8條第1項：「第六條直轄市、縣（市）主管機關應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送性騷擾事件發生地警察機關處理。」

[8] 性騷擾防治法第13條第5項：「機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。」

[9] 性騷擾防治法施行細則第6條：「機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關調查性騷擾申訴、再申訴案件，必要時，得請求警察機關協助。」

[10]性騷擾防治法第16條第1項：「性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。」

[11]性騷擾防治法第9條：「

I 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

II 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」

性騷擾防治法第11條第1項：「受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。」

性騷擾防治法第25條：「

I 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

II 前項之罪，須告訴乃論。」

性騷擾防治準則第7條第2項：「前項性騷擾事件涉及本法第二十五條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。」

另外，當事人也可以依據個案情況提起其他相關的民、刑事訴訟。

[12]性騷擾防治法第20條：「對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元

以下罰鍰。」

性騷擾防治法第21條：「對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。」

性騷擾防治法第22條：「違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。」

[13]補習及進修教育法第9條第6項、第7項：「

VI 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。

VII 短期補習班之負責人有前項各款情事之一者，直轄市、縣（市）主管教育行政機關應廢止短期補習班立案。」

[14]補習及進修教育法第9條第11項：「各級社政主管機關依性騷擾防治法第二十條或兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰者，應由中央主管社政機關建立資料庫，並應協助直轄市、縣（市）主管教育行政機關辦理查詢事宜。」

[15]補習及進修教育法第9條第9項：「短期補習班聘用或僱用教職員工前，應向直轄市、縣（市）主管教育行政機關查詢有無前項情事。」其他補充性、細節性規定，請見「[短期補習班不適任人員認定通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法](#)」。

[16]補習及進修教育法第9條第4項前段：「短期補習班擬聘僱教職員工前，應檢具相關名冊、學經歷證件、身分證明文件影本，並應附最近三個月內核發之警察刑事紀錄證明書等基本資料，陳報直轄市、縣（市）主管教育行政機關核准。」

標籤

性騷擾申訴， 性騷擾調解， 性騷擾防治法， 補習班， 性騷擾