臺中高等行政法院判決

108年度訴字第80號
108年10月24日辯論終結

原　　告　林協興
訴訟代理人　鄭弘明律師
複　代理人　紀佳佑律師
被　　告　彰化縣立社頭國民中學

代　表　人　周昌憲
訴訟代理人　李慶松律師
複代理人　　李軒律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國108年1月21日臺教法㈢字第1080005460號再申訴評議，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：按行政訴訟法第113條第1項規定：「（第1項）原告於判決確定前得撤回訴之全部或一部。」查原告起訴狀，原載訴之聲明為「原處分、申復決定、申訴決定及再申訴決定均撤銷。」嗣以訴狀更正聲明為「原處分、申訴決定及再申訴決定均撤銷。」（本院卷第275頁）即撤回申復決定部分，其撤回無礙於公益，被告並表示同意，應准其撤回，合先敘明。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：緣原告係被告學校專任教師，被告於民國106年6月7日在校長信箱接獲家長E-MAIL告知原告班級經營出問題，內容略以：原告習慣體罰學生，造成學生心理壓力，回家向家長提起時情緒崩潰；原告坐女學生大腿，有好幾個學生都有這樣的經驗；對弱勢學生用嘲笑式言語羞辱，有許多

與學生之言語衝突及關係霸凌等涉及性別平等教育法情事，復經乙生提出申請調查（調查案號：第1149186號），事由略以：原告會坐女生大腿，也會和男生玩得太過分，對於那些行為令人感到不舒服，有說過不要這樣玩，但卻沒就此停止；丙生提出申請調查（調查案號：第1165228號），事由略以：曾被原告坐過大腿，還有肢體接觸，上下課時會被原告摸下巴、突然捏臉或手，或突然被原告抱；丁生提出申請調查（調查案號：第1165228號），事由略以：原告會摸丁生下巴和抱丁生，丁生覺得不舒服，丁生有跟原告說，但隔天仍發生同樣事情；戊生提出申請調查（調查案號：第1165228號），事由略以：原告用背部壓戊生手臂，在車棚時原告靠戊生很近，像要咬戊生之動作。學校爰成立調查小組進行調查，於106年10月14日作成調查報告認定原告對乙、丙、丁及戊生之性騷擾行為成立且情節重大，但考量為人師表不易，給予原告改過機會，建議依教師法第14條第1項第13款規定處置，並建議為4年不得聘任為教師之處分，移送教師評審委員會（下稱教評會）予以處置，經學校於106年10月18日召開106學年度第1學期第6次性別平等教育委員會（下稱性平會）決議通過。嗣學校教評會於106年11月28日召開會議決議，認定原告性騷擾情節予以解聘或不續聘之懲處實屬過重，提出
理由書後，變更性平會建議懲處理由，並建議原告不當管教及性騷擾情節輕微處理，移送考績會議處，並將結果報○○縣政府，○○縣政府106年12月22日府教特字第1060447671號函以被告教評會逕認非屬情節重大，已逾越高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法針對教評會法定職權及性別平等教育法之規定，退請重新再議。被告教評會仍決議贊成維持原本教評會之決議，並函送○○縣政府，經○○縣政府107年2月1日府教特字第1070039548號函請學校就性平會已認定性騷擾行為已達情節重大，何以論述給予原告改過機會改判懲處法規等理由，予以釐清。被告性平會乃於107年2月8

日召開106學年度第2學期第1次會議，提出復議動議，重新討論本件調查報告之處理建議，並決議交由調查小組重作處理建議。調查小組於107年2月26日重新作成調查報告處理建議，建議依教師法第14條第1項第9款規定，於報主管教育行政機關核准後，予於解聘處置，經被告性平會於107年3月29日召開106學年度第2學期第3次會議決議通過，並以107年4月3日彰社中性平字第1070001310號函報○○縣政府並通知原告。原告不服，提起申復，經被告性平會申復審議小組作成申復無理由決定，由被告以107年5月9日彰社中人字第1070001834號函檢附申復決定書予原告。其間，○○縣政府核准被告所報原告解聘案，由被告以107年4月27日彰社中人字第1070001577號函（下稱原處分）通知原告。原告不服，提起申訴，經○○縣教師申訴評議委員會決議申訴無理由，原告不服，提起再申訴，經教育部再申訴評議決定駁回，故提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.按教師法第14條第1項第9款、第13款、第2項、第4項規定，可知教師如經調查認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大，得予解聘。如經調查屬行為違反相關法令，若非情節重大，應併決議1至4年不得聘任為教師。被告以調查小組107年2月26日調查報告認為原告有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大，建議依教師法第14條第1項第9款規定予解聘等云，惟該款所謂「情節重大」」乃不確定法律概念，法規以不確定法律概念予以規範，固應尊重主管機關相當程度之判斷餘地。惟主管機關之判斷所根據之事實，是否符合論理法則或經驗法則，原審法院有衡情斟酌之權，如經斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，認為主管機關判斷專利舉發事實所憑之證據，有顯然疏失，而為主管機關據為判斷之基礎者，其所為之處分即有適用法規不當之違法，此與不確定法律概念應否尊重主管機關相當程度之判斷餘地無涉（最高行政法院94年

度判字第208號判決意旨參照）。又就不確定法律概念所為之判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，行政機關固享有判斷之餘地，行政法院不得替代行政機關為決定，然仍應審查：⑴行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。⑵行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑶行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑷作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等事項（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。

2. 審酌被告認定原告性騷擾情節重大之理由，仍有疑議：

⑴原告為被害學生之班級導師，具直接指導身分：原告固為被害學生之班級導師而具直接指導身分，然倘行為人並未利用該身分，而對其行為予以助益，或利用該身分以逼迫被害人，則是否得單以具直接指導身分而認為情節重大，實非無疑。蓋縱非其指導身分，然如加害人同為學校老師，被害學生仍會礙於老師與學生之關係，而選擇隱忍承受。因此，被告此節所認，容值再慮。

⑵原告犯後態度不佳：被告認原告於犯後仍對乙生為換坐位行為，藉此故意侮辱，未見自省態度云云。惟被告所認定之被害學生共有4位，縱然原告對於乙生換坐位屬實，然亦僅有乙生1位。且原告事後對其不當行為，已向學生及家長求取諒解，犯後態度是否不佳，亦屬可議。

⑶原告過往有類似行為，經被告調查屬實及處置告誡後再犯：查情節重大與否，乃針對該次行為情狀予以判斷，行為人以前之行為究何，本不應在判斷是否屬情節重大之考量因素之內。被告卻以原告過去即有類似經驗為由，作為認定本次行為屬情節重大之理由，顯有違不當連結。

⑷被害人之反應：從調查報告來看，固然學生有對原告表示氣憤之情緒言詞，然大部分調查學生對於原告最感氣憤、不舒服的事，係針對原告之管教或言行不當，而非對於學生之身體接觸。因此，本件或因原告長久以來不適當之管教行為，造成學生有所抱怨，然顯然主要導火因素並非在性騷擾行為，反係不適當管教。準此，原告性騷擾情節，是否確已達情節重大程度，實有可疑。

⑸行為侵害之法益：被告以原告侵害之法益既深且廣，影響範圍大，乃係因其認為本件應仍有不少實際被害學生未能查知？惟此乃被告臆測之詞，依目前證據資料並無證據資料可加佐證。

⑹行為態樣：原告所涉之性騷擾行為態樣大抵為壓坐學生大腿、用背部壓擠學生、作勢要咬學生、摸下色、摟抱等，然一般認為較為嚴重性騷擾行為態樣應諸如嘲笑性別特質如娘娘腔、探詢他人性隱私、性傾向、性生活等、將一般談話內容情色化、在擁擠公車或捷運上故意摩擦下體、趁人不備襲胸或摸臀、偷窺、偷拍、暴露狂、過份追求或不當追求等等，果此兩相權衡下，原告所涉行為態樣較諸一般常見之性騷擾行為，應屬情節較輕之類型為是。

⑺從而，本件是否確符合情節重大之要件，誠有再予研求之餘地，被告遽認為情節重大，逕予解聘，就不確定法律概念之解釋、判斷，是否全然正確，非無可議，且或有參酌不相關之因素考量，而有違不當連結禁止之原則。

3. 被告重啟調查程序，是否符合復議程序規定，如該程序於法不合，則被告後來所作解聘之原處分，即有違反正當法律程序：

⑴依教育人員任用條例第26條第1項第1款及教師法第11條關於中小學教師聘任之規定，高級中等以下學校的校教評會，只須1個層級即可對外作出對教師初聘、續聘及長期聘任之實質決議，以校長名義發給聘書，旨在尊重校長為學校的對外代表人而已。校教評會透過教師代表、學校行

政人員代表及家長會代表的參與，多元論述、理性思辯、真誠溝通、凝聚共識，才是學校教學方針及教師成員之主導，校長對學校教評會做出教師初聘、續聘及長期聘任之決議，並無否決權。主管教育行政機關對於學校教評會決議，也無否決權可言；否則違反校教評會設立的專業自主管理目的，再度落入行政威權所宰制之教育體系。綜覽教師法制，並無校教評會作成教師聘任決議，應經主管教育行政機關核准始生效之規定。故主管教育行政機關應尊重各學校在專業自主管理事項上判斷餘地。此即教育人員任用條例第26條第1項第1款及教師法第11條之規範真意。

⑵又為保障教師教學自由權及工作權，避免因不當干預而影響教師身分，教師經聘任後，除有教師法第14條第1項各款規定情事者外，不得解聘、停聘或不續聘，此等經校教評會作成之議決，例外須報經主管教育行政機關核准（教師法第14條、第14條之1規定及最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議參照），其法制設計，目的在於防止校教評會藉形式上之議決而排擠非與之友好之教師，甚而侵害教師之教學自由及工作權，乃為健全校教評會自主管理所為之必要監督。反之，學校教評會以教師雖涉教師法第14條第1項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評會之決議對外發布。除非經提起復議，並有一定附議人數，始得重啟決議程序。若未依上開復議動議程序，而任意重新召開教評會而作成新決議，進而否定前決議，當屬違反正當程序無疑。蓋教評會之決議縱未經校長對外發布，對內仍有一定拘束力，非得任意透過會議重新召開而予更改；否則，只要決議內容不符合特定人價值觀，即可據此反覆決議以貫徹其意志，教評會不僅有失於自主管理之精神，也淪為特定人意志正當化背書之工具。職是，如無足以表彰新決議之民

主正當性高於前決議之程序即使是學校教評會本身，也不可任意解消前決議。

⑶查被告教評會原先係作成記大過，移送考績會之處分。之後因○○縣政府否准，不予核定，而重啟調查程序，然當時重啟調查程序，是否符合復議程序規定，尚屬未明。如該程序於法不合，則被告後來所作解聘處分，自有違反正當法律程序之情形。

4.聲請調查證據：請向被告函調解聘案件之歷次會議及調查資料等語。

㈡聲明：撤銷再申訴決議、申訴決定及原處分。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但屬於行政機關之判斷餘地事項者，例如涉及高度屬人性（如考試評分、學生之品性考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量）、高度技術性（如環保、醫藥）等，除基於錯誤之事實，或基於與事件無關之考量，或組織是否合法、有無遵守法定程序、有無違反平等原則及一般公認價值判斷標準等，法院可審查判斷餘地外，應尊重其判斷，而採低密度之審查基準（最高行政法院94年度判字第208號、95年度判字第900號判決意旨參照）。

2.原處分及申訴評議，均合於法定程序，亦進行實質調查、審查、討論與評議，其審查甚為謹慎、嚴謹，係屬合法：

⑴原告原任職被告學校擔任導師。被告校長於106年6月7日信箱接獲家長E-MAIL告知原告習慣體罰學生、有坐女生大腿、摸學生下巴、摟抱、作勢咬學生等不當肢體接觸，且學生曾告知對原告之行為感到不適，原告卻未停止其行為等情事，並經乙、丙、丁、戊生等4名學生提出申請調查，被告對上開學生進行通報，並於106年7月6日召開性

平會議，並依性別平等教育法(下稱性平法）第2、28、29、30條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第10、13、14、15條之規定受理，組成調查小組，並作成調查報告。調查小組認定原告之性騷擾行為已達情節重大，損及教師專業尊嚴，並違反兒童及少年福利與權益保障法，且就原告之性騷擾態樣，已達「情節重大」且原告過往即有類似行為，前已成立類似性騷擾經學校告誡、處置而再犯，已違反教師法第17條教師所應負之義務，已屬不適任教師，應以教師法第14條第1項第9款之規定，終生解聘。惟考量為人師表不易，故建議依教師法第14條第1項第13款之規定處置，並建議為4年不得聘任為教師之處分。

⑵嗣被告將本案移送被告教評會，教評會以106年12月5日彰社中人字第1060005215號函作成不解聘不停聘之決議，並送○○縣政府。然○○縣政府以106年12月22日府教特字第1060447671號函略以：「二、查貴校教評會之組成及開會程序符合法定程序，惟認定本案事實非屬情節重大等情，已逾越高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法針對教評會法定職權及性別平等教育法之規定，依此，貴校教評會相關決議具有瑕疵，退請重新再議」等語。

⑶被告教評會復以107年1月23日府社中人字第1070000318號函文，維持原不解聘不停聘之決議，並送○○縣政府。○○縣政府以107年2月1日府教特字第1070039548號函略以「三、有關貴校決議贊成維持原本教評會決議之部分，貴校未敘明相關理由僅作最後決議，退請貴校補充說明理由。四、有關學校針對本案之調查報告處理建議部分，調查小組已認定行為人性騷擾事件之態樣已達情節重大，並引用教師法第14條第1項第9款規定……，建議終生解聘……於懲處法規引用上仍有疑義，既認定本案已達情節重大等情，何以又論述給教師改過機會等理由陳述而改判懲處法規，退請貴校釐清。」

⑷被告據此對本案法規之適用，於107年2月8日召開性平會，決議交由調查小組重新作成處理建議，並於107年3月14日性平會通過調查小組更正錯誤適用法條，修正為「原告所成立之性騷擾行為已達情節重大，建議依據教師法第14條第9款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之行為，且情節重大，報主管教育行政機關核准後，予以解聘處置」之建議處置。被告依上開決議解聘原告，並以107年4月3日彰社字第1070001310號函報○○縣政府，○○縣政府以107年4月18日府教特字第1070128996號函核准，被告乃於107年4月27日以原處分通知原告。

⑸原告不服原處分，提出申訴，經○○縣教師申訴評議委員會作成「申訴無理由」之評議決定。原告仍不服，提起再申訴，仍遭再申訴決定駁回。原告因違反兒童及少年福利與權益保障法第49條第15款之規定，並經○○縣政府108年1月19日府社兒少字第1080007948號函裁處罰新臺幣18萬元並公告。

3. 本件屬涉及高度屬人性之處分，被告並無適用法規不當、不當連結禁止等之違法，自應享有判斷、裁量之權利：

⑴學生之受教權乃受憲法保障之權益，而教育品質良窳、受教權是否受到保障，除施教之教師應具有優良之專業學識、教學內容及教學方法外，更應具備良好品格，以為學生之楷模。蓋教師之學識及行為舉止，均係學生之學習典範，有良好品格之教師，始能為學生之榜樣，並為國家作育英才，苟教師有不當之行為致有損師道者，即無足為人師。甚且，教師為經師亦為人師，社會地位隆重，肩負傳道、授業、解惑之重責大任，其言行對學生影響至為深遠。然原告身為班級導師，本與學生即屬權力、地位不對等之狀態，原告卻利用此不對等，而對多名學生屢次有逾矩之言詞與行為，已侵害學生尊嚴、身體自主權之不當行為，亦有損師道。

⑵原告對班級多名學生，屢次為壓坐大腿、身體擠壓學生至牆壁、摸學生下巴、正面、背面環抱學生、近距離張嘴作勢咬人等不當肢體接觸行為，即便學生推開，並表達對其行為感到不適，原告仍持續為之。甚且，學生告知得對其行為為性騷擾告訴時，原告亦戲謔回應「我好怕喔」等語，由原告上開行為，顯見其不知尊重他人身體自主權，影響學生人性尊嚴。另原告亦以不當之言語（象腿、胖子、馬子狗），戲謔學生之身體特徵，原告屢次以不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞，實已嚴重影響學生人格尊嚴、學習之機會或表現。更甚者，對於領有學校中低補助之學生，稱補助發予香皂，係因該學生身體太髒、太臭，要其拿回去洗澡等語。綜上可知，原告身為教師，卻任意對多名學生屢次為不當肢體接觸，當學生表示對原告之行為感到不適，仍不予理會，甚至戲謔回應，顯見其毫不尊重學生之身體自主權與人格尊嚴，復於公開課堂上恣意說出貶抑學生身體特徵之言論，已屬嚴重傷害學生自尊，對學生品格之培養、身心健康造成負面影響，嚴重敗壞個人與學校的信譽與形象，已達「情節重大」，顯已不適任教師。

⑶更甚者，乙生因不堪原告屢次性騷擾，告知家長，豈料家長反應學校後，原告不僅不思自省，反而藉由將乙生座位（乙生原坐於班級第3排第1個位置，講桌前第1個位置）與垃圾桶對調，侮辱、修理乙生，造成乙生身心嚴重傷害，顯見原告不知悔改，且以自身居於老師之優勢地位壓迫學生，其侵害情節重大。

⑷原告過往即有類似之性騷擾行為，例如：上課開黃腔、問女學生內衣size多大，與學生互動未謹守師生分際，與男女學生有不當肢體接觸，幫學生取可恥綽號，並於課堂上公然稱呼，即便學生表示反感亦置之不理等，原告前開之性騷擾行為經學校告誡、處置。然原告仍不知悔改，未記取教訓、態度傲慢、輕率，對違反專業倫理之性騷擾行為

已屬累犯，嚴重侵害學生之身體自主權與尊嚴，對學生品格之培養、身心健康造成負面影響，情節確屬重大，原告顯已無法再受學生、父母及國家之充分信任，難於校園中順利善盡其教學任務，被告之解聘處分合法，並無適用法規不當、不當連結禁止等之違法等語。

4.本件調查小組成員3人，其中邱銀鍊為性別平等調查小組之內聘委員，周惠文、劉秋蘭為外聘委員，且此2人為教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫之委員。另陳報教育部106年7月26日臺教學（三）字第1060092113號函就關於「情節重大」之判斷基準（本院卷第307-309頁）供參。被告對於本件處理程序有部分對、部分不對，對的部分係依據性平法第30條規定，於接獲相關檢舉後3日內交由學校性平會調查處理，性平會是任務小組，組成法定程序後得成立調查小組調查之，性平會召集調查小組調查後為調查報告，依同法第35條第1項規定，學校或主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告，依同法第35條第2項規定，法院對於前項事實之認定，應審酌各級性平會之調查報告；不對部分係被告第1次並沒有依同法第35條第1項規定依調查小組所作成之調查報告做出認定，此部分遭○○縣政府教育局退回，後來被告重新再作調查後，依教師法第14條第1項第9款予以解聘。至於原告相關不當行為已如前述，且原告非屬第1次發生此情形，之前曾有家長要告原告，原告稱以後不再犯錯，請家長不要告，此亦有原告悔過書證明，故被告認定此次原告所涉情節重大，予以解聘，並無違法。依性平法第32條規定，原告對於調查小組調查並經學校處置後，若對結果有不服，可於收到書面通知20日內向學校申復，但原告對於申復決定並未提起救濟程序。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

㈠原告所為性騷擾行為，是否屬情節重大？

㈡被告性平會調查小組107年2月26日重新作成調查報告處理建議，有無違反正當法律程序？

㈢被告以原處分為解聘處分，是否適法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：原告係被告學校專任教師，被告於106年6月7日在校長信箱接獲家長E-MAIL告知原告班級經營出問題，內容略以：原告習慣體罰學生，造成學生心理壓力，回家向家長提起時情緒崩潰；原告坐女學生大腿，有好幾個學生都有這樣的經驗；對弱勢學生用嘲笑式言語羞辱，有許多與學生之言語衝突及關係霸凌等涉及性別平等教育法情事，復經乙生提出申請調查（調查案號：第1149186號），事由略以：原告會坐女生大腿，也會和男生玩得太過分，對於那些行為令人感到不舒服，有說過不要這樣玩，但卻沒就此停止；丙生提出申請調查（調查案號：第1165228號），事由略以：曾被原告坐過大腿，還有肢體接觸，上下課時會被原告摸下巴、突然捏臉或手，或突然被原告抱；丁生提出申請調查（調查案號：第1165228號），事由略以：原告會摸丁生下巴和抱丁生，丁生覺得不舒服，丁生有跟原告說，但隔天仍發生同樣事情；戊生提出申請調查（調查案號：第1165228號），事由略以：原告用背部壓戊生手臂，在車棚時原告靠戊生很近，像要咬戊生之動作。學校爰成立調查小組進行調查，於106年10月14日作成調查報告認定原告對乙、丙、丁及戊生之性騷擾行為成立且情節重大，但考量為人師表不易，給予原告改過機會，建議依教師法第14條第1項第13款規定處置，並建議為4年不得聘任為教師之處分，移送教評會予以處置，經學校於106年10月18日召開106學年度第1學期第6次性平會決議通過。嗣學校教評會於106年11月28日召開會議決議，認定原告性騷擾情節予以解聘或不續聘之懲處實屬過重，提出理由書後，變更性平會建議懲處理由，並建議原告不當管教及性騷擾情節輕微處理，移送考績會議處，並將結果報○○縣政府，○○縣政府106年12月22日府教特

字第1060447671號函以被告教評會逕認非屬情節重大，已逾越高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法針對教評會法定職權及性別平等教育法之規定，退請重新再議。被告教評會仍決議贊成維持原本教評會之決議，並函送○○縣政府，經○○縣政府107年2月1日府教特字第1070039548號函請學校就性平會已認定性騷擾行為已達情節重大，何以論述給予原告改過機會改判懲處法規等理由，予以釐清。被告性平會乃於107年2月8日召開106學年度第2學期第1次會議，提出復議動議，重新討論本件調查報告之處理建議，並決議交由調查小組重作處理建議。調查小組於107年2月26日重新作成調查報告處理建議，建議依教師法第14條第1項第9款規定，於報主管教育行政機關核准後，予於解聘處置，經被告性平會於107年3月29日召開106學年度第2學期第3次會議決議通過，並以107年4月3日彰社中性平字第1070001311號函報○○縣政府並通知原告。原告不服，提起申復，經被告性平會申復審議小組作成申復無理由決定，由被告以107年5月9日彰社中人字第1070001834號函檢附申復決定書予原告。其間，○○縣政府核准被告所報原告解聘案，由被告於107年4月27日以原處分通知原告。原告不服，提起申訴，申訴決議無理由駁回，原告不服，提起再申訴，經再申訴評議決定駁回，此為兩造所不爭執，且有被告性平會調查小組106年10月14日調查報告、107年2月26日調查報告、○○縣政府106年12月22日府教特字第1060447671號函、107年2月1日府教特字第1070039548號函、107年4月18日府教特字第1070128996號核准解聘函、原處分函文、公文簽收單、申訴評議書、再申訴評議書、○○縣107學年度第1次教師申訴評議委員會會議紀錄、委員簽到冊等件資料影本附卷可證（本院卷第67-146、193-209、33-46頁，訴願卷不可供閱覽第239至242頁），此部分事實堪以認定。

㈡應適用的法令：

1.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：……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。……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……（第2項）教師有前項第12款至第14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13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1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。（第3項）有第1項第1款至第12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：……二、有第8款、第9款情形者，依第4項規定辦理。……（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。……」

2.性別平等教育法第2條第4款規定：「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：㈠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。㈡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。」第22條第1項規定：「學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。」第32條第3項規定：「學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。」第35條規定：「（第1項）學校及主管機關對於與本法事件有關之

事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。（第2項）法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。」性別平等教育法施行細則第2條第2項規定：「本法第2條第4款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、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。」

3.性騷擾防治法第2條規定：「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。」第25條第1項規定：「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2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。」

4.校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第29條規定：「基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。」

㈢查原告為被告學校之專任教師，遭檢舉涉嫌性騷擾行為後，被告召開性平會決議受理，並組成調查小組進行調查：

1.被告依性平法第30條規定，聘請教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人才庫及性別平等調查小組內聘委員3人組成調查小組，即通識教育中心助理教授周○○（女性）、退休老師劉○○（女性）及教師代表邱○○男性）（見本院卷第288頁被告提乙證9、訴願卷第36頁社頭國中106學年度性別平等委員會名單）。被告依性平法第9條第1項規定，106學年度以校長為主任委員，並由教務主任等及教

師代表、職工代表、教師兼家長代表共16名委員組成被告性平會，其中女性委員均有10人超過半數；且被告106學年度第1學期第6次性平等教育委員會會議紀錄（106年10月18日）、106學年度第2學期第1次性平等教育委員會會議紀錄（107年2月8日）、106學年度第2學期第2次性平等教育委員會會議紀錄（107年3月14日），均由上述委員出席審議，亦有簽到表可查（見訴願卷第36頁社頭國中106學年度性別平等委員會名單、訴願卷不可供閱覽第152至218頁），依法核無不合。

2.次查，原告對於乙生有乙生坐著時被單側壓坐大腿、站立時身體被擠壓至牆壁、張嘴作勢要咬乙生，及對丙生坐大腿、壓躺身體、摸下巴、正面背面摟抱、張嘴作勢要咬、對丁生有坐大腿擠壓、摸下巴、面對面摟抱，對戊生有擠壓大腿、張嘴作勢要咬等行為，有被申請調查人甲師即原告調查回應及對其他學生的行為回應，暨申請調查人乙生、丙生、丁生及戊生、相關人A生、B生、C生之訪談摘要，經被告性別平等教育委員會調查小組分別於106年10月14日及107年2月6日調查報告記載明確屬實（見訴願卷不可供閱覽第59至138頁），並認定原告性騷擾行為成立且情節重大；嗣原告提出申復經被告性平會申復審議小組審議結果認定申復無理由在案，復有被告通知原告準備校園性平事件意見陳述書之函文、被告107年5月9日彰社中人字第1070001834號函認定原告申復理由不成立、公文簽收單、申復書、申復決定書、校園性別事件申復審議小組結案會議（見訴願卷第32至34頁、訴願卷不可供閱覽第243頁以下）在卷足稽：而乙生、丙生及戊生雖曾簽載同意書表示原諒原告錯誤管教行為，惟之後在被告學生晤談記錄則記載同意書上書寫的文句並非事實，是擔憂若不簽名原告不離開，而無奈生氣被迫簽名等內容摘要（見訴願卷不可供閱覽第141至151頁），是該等同意書自無從作何有利於原告之認定，併予敘明。

3.按教師法第14條第1項第9款、第2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：……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。」「教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過；其有第13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1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。」第14條之1第1項規定：「學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」上開「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」為教師解聘、停聘或不續聘之構成要件，係因行為人經學校依法組成之調查委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，其情節嚴重違反為人師表之倫理規範，致已不宜繼續擔任教職。惟法律就情節重大之具體內涵尚無從鉅細靡遺詳加規定，乃以不確定法律概念加以表述，而其涵義於個案中尚非不能經由適當組成、立場公正之機構，例如各級學校之申評會，依其專業知識及社會通念加以認定及判斷，並可經由司法審查加以確認。憲法第158條宣示之教育文化目的，包括發展國民之「自治精神」及「國民道德」，其意無非以教育為國家百年大計，為改善國民整體素質，提升國家文化水準之所繫，影響既深且遠。況我國素有尊師重道之文化傳統，學生對教師之尊崇與學習，並不以學術技能為限，教師之言行如有嚴重悖離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響至鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（司法院釋字第702號解釋理由書參照）。本件，被告性別平等教育委員會調查小組於106年10月14日調查報告記載「陸、處理建議……單就甲師性騷擾樣態，已達

『情節重大』且甲師過往即有類似行為，前已成立性騷擾經學校告誡、處置而再犯。況且本案甲師併有不當輔導與管教之累犯行為其行為已嚴重損及教師專業尊嚴，已違反教師法第17條教師所應負之義務，對老師來說已屬不適任，應以教師法第14條第1項第9款終生解聘。……」，足知其已認定原告成立性騷擾且情節重大，惟在處理建議卻適用「除情節重大者外」始可適用之教師法第14條第1項第13款規定，即其稱「考量為人師表不易，給與甲師改過機會，日後仍有任教機會，提出懲處建議依教師法第14條第2項後段規定『其有第13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1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。』……甲師所成立之性騷擾行為，建議依據教師法第14條第1項第13款『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。』處置，並建議為四年不得聘任為教師之處分，移送教師評審委員會予以處置。……」等詞，核已有違誤。此亦有㈤2.所述○○縣政府107年2月1日府教特字第1070039548號函文1件可佐，其稱：「四、另，有關學校針對本案之調查報告處理建議部分，調查小組已認定行為人性騷擾事件之樣態已達情節重大，並引用教師法第14條第1項第9款規定……建議終生解聘，惟學校考量為人師表不易，給予該師改過機會等理由，改判引用教師法第14條第1項第13款……於懲處法規引用上仍有疑義，既認定本案已達情節重大等情何以又論述給教師改過機會等理由陳述而改判懲處法規，退請責校釐清。……」等語。

㈣續上，被告106年學年度教師評審委員會經第1次（106年11月14日）、第2次（106年11月15日）、第3次（106年11月28日）審議原告涉及教師法第14條第1項第13款案懲處案變更性平會建議懲處理由，通過否准性平會之懲處建議，依實際情況，以不當管教及性騷擾情節輕微者處理，送交考績委員

會議處等，有教評會會議紀錄、簽到單、否決理由書可按（見訴願卷不可供閱覽第219至231頁）：

1.嗣○○縣政府於106年12月22日以府教特字第1060447671號函退請被告教評會重新再議，稱：「二、……教師涉性騷擾案件，教評會除應尊重性平會所為之事實判斷，其相關懲處之決議亦不得有違社會輿論、常情義理或不予審議等情形……三、查貴校教評會……惟認定本案事實非屬情節重大等情，已逾越高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法針對教評會法定職權及性別平等教育法之規定，依此，貴校教評會相關決議具有瑕疵，退請重新再議。……」。被告教評會依此函文，於被告106年學年度教師評審委員會107年2月8日第5次會議決議仍贊成原本教評會決議，並不重新再議理由暨教評會不同意本案依據性平會建議懲處之理由（見本院卷第193頁、第194頁、訴願卷不可供閱覽第232頁、第234頁）。

2.又○○縣政府於107年2月1日以府教特字第1070039548號函退請被告教評會補充敘明理由，稱：「三、有關貴校決議贊成維持原本教評會決議之部分，貴校未敘明相關理由僅作最後決議，退請貴校補充敘明理由。……」。被告教評會續於被告106年學年度教師評審委員會107年3月22日第6次會議，因出席人數因故離席導致投票人數不足，俟下次教評會開會討論決議（見本院卷第195、196頁、訴願卷不可供閱覽第233、235頁）。而承上㈢所述，被告性別平等教育委員會調查小組於106年10月14日調查報告所記載處理建議內容，在認定原告成立性騷擾行為情節重大時，違誤適用「除情節重大者外」始得適用之教師法第14條第1項第13款規定；是以被告教評會因性平會依教師法第14條第2項之規定送教評會審議，而以前揭會議議決通過否准性平會之懲處建議，及依實際情況以不當管教及性騷擾情節輕微者處理，送交考績委員會議處等，除有違被告性平會關於原告成立性騷擾且情節重大之認定，尚與教師法第14條之規定未合；故原告稱被告教

評會原作成記大過移送考績會之處分，後因○○縣政府否准不予核定，而重啟調查程序，是否符合復議程序規定，尚屬未明之詞，並非有據。

㈤復按行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：⑴行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。⑵法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。⑶對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。⑷行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑺作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑻行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由書參照）。又依性平法第35條規定「學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。」可知判斷學校教師是否有上開情事，應由學校性平會或其成立之調查小組依法定程序審認之，故被告依據組成之性平會決議所為之認定，亦擁有專業上判斷餘地。本件審酌：

1.原告係學校班級導師，因學校乙生、丙生、丁生及戊生向學校提出申請調查申請事由，分別乙生略為「老師會坐女生大

腿，也會和男生玩得太過分，……令人感到不舒服，有說過不要這樣玩，但卻沒就此停止，告訴其他老師之後，這件事情終於有了結束。」、丙生略為「我曾被105班導師坐過大腿，還有肢體接觸，在106年3、4月被班導攻擊，像上下課時會被他摸下巴，在上課時會突然被他捏臉或是手，在4月時功課不會寫被他叫笨蛋，在4月下課時會突然被班導抱。」、丁生略為「他會摸我下巴和抱我，我會覺得不舒服，所以我有跟那位老師講，老師沒再做這種行為，可是到隔天還是發生同樣事件。」、戊生略為「在教室時他用他的背部壓我手臂，在車棚時他靠我很近像要咬我的動作」（見前揭106年10月14日、107年2月26日之調查報告，訴願卷不可供閱覽第62頁、第99頁）；而承上㈢所述，經被告學校性平會組成調查小組調查後，認定原告對學生乙生、丙生、丁生及戊生具有性意味且不受其等歡迎之言行，侵犯學生等人格尊嚴，均成立性平法第2條第1項第4款第1目性騷擾行為（見同上之調查報告，訴願卷不可供閱覽第91頁、第128頁），性騷擾樣態已達「情節重大」，損及教師專業尊嚴等，並經被告106學年度第1學期第6次性別平等教育委員會106年10月18日會議通過該項調查報告書，並確認行為人之性騷擾行為屬實且情節重大，無異議照案通過，有被告性平會調查小組106年10月14日調查報告、會議紀錄、簽到表等附卷可稽（本院卷第67頁至第146頁、訴願卷不可供閱覽第152頁至第165頁）。

2.按「事件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。…學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。」校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第36條第1項前段、第3項定有明文。本件被告性平會審議通過上述1.之調查報告後，經○○縣政府於107年2月1日以府

教特字第1070039548號函稱：「四、另，有關學校針對本案之調查報告處理建議部分，調查小組已認定行為人性騷擾事件之樣態已達情節重大，並引用教師法第14條第1項第9款規定：『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，』建議終生解聘，惟學校考量為人師表不易，給予該師改過機會等理由，改判引用教師法第14條第1項第13款：『行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。』，於懲處法規引用上仍有疑義，既認定本案已達情節重大等情何以又論述給教師改過機會等理由陳述而改判懲處法規，退請貴校釐清。五、請貴校於文到一週內函復本府，請貴校針對性平會更改援引懲處法規等情應予釐清，另應向本府補充說明學校教評會不同意本案依據性平會建議懲處之理由。」被告性平會乃依前開函示內容於107年2月8日召開106學年度第2學期第1次會議提出復議動議，重新討論本件調查報告之處理建議，並決議交由調查小組重作處理建議，調查小組並於107年2月26日重新作成調查報告及處理建議，詳如下述。

3.又按教育部106年7月26日臺教學(玉)字第1060092113號函說明五稱：「有關該『情節重大』之定義與判斷基準，按『情節重大』係屬不確定法律概念，事件之事實該當情節重大與否，由學校性平會(或依法組成之相關委員會，調查教師法第14條第1項第9款性騷擾事件者）組成調查小組調查後，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），且經學校性平會審議確認通過：（一）行為人：與被害人之關係(是否直接指導）、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告論後再犯。(二)被害人：被害人年齡(成年、未成年或年幼）、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。（三）行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況(程度）、侵害之結果是否發生等。（四）行為態樣：行為動機、目

的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。（五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」；本件被告性平會調查小組於107年2月26日重新作成調查報告，綜合學生乙生、丙生、丁生及戊生及相關人等之訪談陳述內容，其處理建議記載：「陸、處理建議……綜觀行為人甲師……對累犯行為不知反省，……多次以具有性意味之方式，對學校多名男女學生多次施以身體坐壓的性騷擾行為。參酌校園環境背景、學生受害人數次數、師生權力不對等身體壓迫式騷擾樣態，侵害被害學生人格尊嚴、對於學生品格的培養、身心健康造成負面影響，嚴重敗壞個人與學校的信譽舉形象，已達『情節重大』應予解聘……」，已逐一審查行為人過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯，與被害人年齡、身心狀況是否無法應變或反抗，及侵害之法益(受害學生人數、所受影響等）、行為態樣（次數多寡、是否由權力較大之一方主動…），及對法秩序所生之危害、影響程度等，據以認定原告成立性騷擾行為且情節重大，核係符合上揭教育部函示情節重大之內容予以認定，應屬有據。再上揭調查報告並詳析申請調查人學生與被調查人即原告及相關人陳述摘要表，已見本案行為確屬多樣態（訴願卷不可供閱覽第85頁至第89頁、第122頁至126頁），且原告濫用教師權力，學生處於權勢不對等之情況，嚴重影響學生學習，並導致其等心理上的不安、恐懼，危害學生健全人格之發展；並酌以「……甲師（即原告）過往即有類似行為，之前成立性騷擾行為經學校告誡、處置而再犯，甲師之行為有累犯性及相同之行為模式。甲師曾於94學年度、95學年度即有對學生開黃腔、與男、女生有肢體接觸、互動太隨便，如打來打去、嘲笑或罵學生…等等行為，且對學校立下保證書。詳如甲師94、95學年度考績委員會教務處補充說

明。……」等（訴願卷不可供閱覽第93頁至第94頁、第130頁至第131頁），此有相關94、95學年度考績委員會教務處補充說明及教師考績委員會紀錄等資料，及原告於99年6月15日出具不再打學生之保證書，以及對記載「以後謹言慎行，注意學生感受尊嚴，如有再犯類似情況，任憑教評會處理」內容之簽名；足徵原告顯已悖離教師法第17條第1項第４款及第6款所規定「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格，及嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神」等義務。

4.據上，被告性平會調查小組上開調查報告亦記載如下處理：「甲師部分1.甲師所成立之性騷擾行為已達情節重大，建議依據教師法第14條第9款『……確認有性騷擾……行為，且情節重大。』，報請主管教育行政機關核准後，予以解聘處置。」並經被告106學年度第2學期第3次性別平等教育委員會107年3月29日會議決議本案表決通過，有被告性平會調查小組107年2月26日調查報告、會議紀錄、簽到表等附卷可稽，核無違誤（訴願卷不可供閱覽第166頁至第215頁、本院卷第193頁至第209頁）。本案經○○縣政府以107年4月18日府教特字第1070128996號函核准被告針對原告教師解聘之決議；被告以原處分通知原告因違反教師法第14條第1項第9款情事，經○○縣政府核准自本函送達之翌日起解聘生效。而綜據上述，上開106學年度第2學期第3次性別平等教育委員會107年3月29日決議內容，尚無未充分斟酌相關事證，或以無關連之因素為考量，或其判斷係基於不正確之事實等重大瑕疵之情形，揆諸首揭說明，應認原處分並無違誤。

㈥本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併此敘明。

六、結論：原處分並無違誤，申訴評議、再申訴評議決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　108　年　　10　　月　　31　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　莊　金　昌

法　官　劉　錫　賢

法　官　楊　嵩　琇

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

	4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　年　　10　　月　　31　　日

書記官　黃　靜　華