高雄高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭
115年度訴字第200號

原　　告　王世雄

被　　告　臺灣高雄地方檢察署

代　表　人　黃元冠

上列當事人間職場霸凌事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國115年5月12日公申決字第107號再申訴決定，提起行政訴訟，本院裁定如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

理　由

一、原告係被告書記官，其於民國114年5月22日以電子郵件提出職場霸凌申訴，並於同年月26日補正申訴書，指稱書記官長李00（下稱李官長）及紀錄科長張00（下稱張科長）對其有下列行為，涉及職場霸凌：㈠原告未經通知，於113年6月18日下午3時許遭李官長及張科長約談，有違正當法律程序。㈡原告於112年9月間拍掉卷宗上蟑螂，竟被說成拍打桌面吵鬧，李官長及張科長於同年月7日約談，嗣於113年6月18日約談時再以此事問責，有羅織罪名之嫌。㈢李官長於114年5月13日11時許至辦公室查勤，詢問原告何以此時用餐，並告知12時始可用餐；嗣原告於同年月19日11時18分許血糖過低，身體不適，然囿於李官長多次強調須遵守用餐時間，不敢擅自用餐，經致電長官未果，投書署長信箱亦未獲及時關懷，於11時41分許測得心率低於每分鐘64次，李官長及張科長明知原告患有「缺血性心臟病」，卻漠視部屬身體健康，任由病情發生。經被告職場霸凌防治及申訴處理小組（下稱申訴處理小組）於114年6月4日會議審認原告所申訴事實，

非屬職場霸凌事件，且申訴事實㈡已逾申訴期限，依行為時（114年4月28日修正）法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點（下稱法務部霸凌防處要點）第10點第2款及第5款規定，不予受理，並由被告以114年8月6日雄檢冠人字第11405003070號函（下稱系爭函文）通知原告。原告不服，提起申訴，經被告114年9月12日雄檢冠人字第11405003800號函（下稱申訴決定）申訴駁回，原告仍不服，向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起再申訴，亦遭再申訴決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1. 原告於112年9月間拍掉卷宗上蟑螂，竟被說成拍打桌面吵鬧，李官長及張科長於112年9月7日約談，嗣於113年6月18日約談時再以此事問責，先入為主，似有羅織罪名、入人於罪之嫌，且無正式的書面通知，亦無電子郵件通知，似未踐行正當法律程序。又原告於114年5月26日提出本件霸凌申訴書時已說明，112年9月間來不及拍攝蟑螂照片，乃事後於113年11月14日時補拍照，且係113年6月18日李官長約談時自行提及，非原告主動提起，自無系爭函文所稱已逾1年申訴期限之情形。

2. 原告患有缺鐵性心臟病，身心障礙者權益保障法雖未將心臟病列為特定身心障礙類別，但心臟功能缺損會對生命造成威脅。被告未考慮原告心臟疾病，竟強調須於規定時間用餐，致原告囿於規定，不敢用餐而導致身體不適，危及健康，自符合職場霸凌定義。況立法院於日前三讀通過修正公務人員保障法，明定機關首長及一級主管經認定職場霸凌成立者，可處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰，並同步修正公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（原名稱：公務人員安全及衛生防護辦法，下稱新修者為公務人員職安衛辦法）。被告無視原告已提出具體霸凌申訴，主張原告係遭霸凌致身心健康危害，擅自不當核定不受理、申訴駁回，顯屬不當濫權。

㈡聲明：再申訴決定、申訴決定及系爭函文均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1. 系爭函文乃被告依據行為時法務部霸凌防處要點成立申訴處理小組，就原告提出職場霸凌申訴經調查、評議後之決定，屬行政內部之建議，不具對外規制效果，非屬行政處分，僅係內部管理措施，司法實務亦採此見解，故原告針對系爭函文僅得依公務人員保障法第77條第1項規定循申訴、再申訴管道救濟，不得提起行政訴訟。是原告就不具行政處分性質之系爭函文提起本件撤銷訴訟，於法不合。

2. 依行為時法務部霸凌防處要點第10點規定，所提職場霸凌申訴如有第10點各款之情形，應不受理。原告所訴遭李官長及張科長職場霸凌之前開事實㈠至㈢，申訴事實㈠所稱約談，係行政機關內部管理之聯繫通知，並非涉及外部人民權利事項，故為提升行政效能、溝通效率，而採取口頭通知方式，且法令亦無規定須以書面、電子郵件通知為必要，核與正當法律程序無違，自非屬職場霸凌事件。申訴事實㈡所稱112年9月間拍掉卷宗上蟑螂，被說成拍打桌面吵鬧一事，卻遲至114年5月22日提出申訴，顯已逾1年申訴期限；況依113年6月18日面談紀錄前後文義觀之，均無原告所稱舊事重提、羅織罪名之情形，非屬職場霸凌事件。申訴事實㈢部分，114年5月13日李官長告知中午12時方可用餐，係提醒原告關於被告之差勤管理規範，至原告因自身患有缺血性心臟病、血糖低等情，係因其自身健康因素，並非其行使職務上行為所致，且原告可視自身健康狀況為服用藥物、食用含糖食品緩解或請假休養等自主管理照護，被告均未加以禁止，自無職場霸凌而侵害其健康權情事，所訴亦與職場霸凌行為不合。被告所為不受理、申訴決定，均無不法。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按「原告之訴，有下列各款情形之一者，行政法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，審判長應先定期間命補正：……十、起訴不合程式或不備其他要件。」「人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾3個月不為決定，或延長訴願決定期間逾2個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」行政訴訟法第107條第1項第10款、第4條第1項分別定有明文。而所謂「行政處分」，依訴願法第3條第1項及行政程序法第92條第1項規定，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為而言。倘對於非行政處分或不具行政處分性質之內部措施提起撤銷訴訟，即屬起訴不備其他要件，且其情形不能補正，應依行政訴訟法第107條第1項第10款後段規定裁定駁回。

㈡系爭函文就職場霸凌不受理之認定，僅屬內部管理措施，並不具行政處分性質：

1.行為時（114年7月9日修正、115年1月9日施行前）公務人員保障法第19條規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。」依行為時（114年7月1日修正施行前）公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定，上開公務人員保障法第19條所定安全及衛生防護措施，固應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。惟行為時我國尚未針對職場霸凌制定專法規範，行政院人事行政總處為建構健康友善之職場環境，避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，如因權力濫用與不公平的處罰造成之冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱行為或言語霸凌等，各機關應提供員工免受霸凌侵犯之職場，並期各機關重視職場霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，以108年4月29日總處綜字第1080033467號函送處理建議作為、標準作業流程，作為各機關職場霸凌防治與處理之參考。而就職場霸凌事件之處理，上述

標準作業流程規定：霸凌事件發生後，由申訴管道（個人、機關長官、人事單位等）發覺，事件部分啟動申訴小組調查，單位主管、人事主管應主動通報，亦即「申訴調查」與「通報」併行。又各機關為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，依行政院人事總處所擬上揭「處理建議作為」包括事前防治、事中處理及事後作為三大區塊，其規定內容均側重機關內部職場秩序之管理。換言之，行為時法制有關職場霸凌之相關規範，因仍側重職場秩序之管理及案件發覺後之檢討、改善，有關被害人或加害人主觀權益之保障，仍待被害人依民事、刑事法規追究以落實。而加害人於該事件是否涉及行政懲處，亦須由所屬機關審酌調查結果而為決定。是以，機關所屬申訴處理小組調查、評議後之決定，仍屬行政內部之建議，並無拘束機關作出相同決定之效力，故職場霸凌申訴處理小組評議對外並無法效性，並非行政處分（最高行政法院111年度抗字第76號裁定意旨參照）。

2. 為因應司法院釋字第785號解釋，有關機關就公務員所為之處置，係屬影響其公法上權利之行政處分或僅屬機關內部管理措施，應如何認定，保訓會109年10月5日公保字第1091060302號函以：「按司法院釋字第785號解釋意旨略以，公務人員保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。本會依其意旨，通盤檢討保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍。」其中有關機關申評會就職場霸凌之認定是否屬行政處分，依其製作之人事行政行為一覽表機關行政行為類型拾認定：「……二、機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成申訴成立與否之決定，屬內部管理措施。」亦同此認定。

3. 行為時法務部霸凌防處要點第3點規定：「本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由不合理之對待與不公平之

處置所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。」第6點規定：「（第1項）本部及所屬各機關應組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。（第2項）本小組置委員7人至11人，其中一人為召集人，由機關首長指定副首長或其他適當人員兼任，並為會議主席，……；其餘委員由機關首長就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之，其中社會公正人士或專家學者應至少2名以上。（第3項）本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。」第7點規定：「（第1項）職場霸凌案件之被害人……得向被申訴人所屬機關提出申訴。……（第6項）第1項及第2項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。」第9點規定：「本小組處理程序如下：（一）接獲執掌霸凌申訴案件，本小組應先行確認是否受理，確認受理之申訴案件，召集人應於3日內指派3人以上之委員組成專案小組進行調查，並得視個案情形邀請其他社會公正人士或專家學者加入小組。專案小組成員應有外部委員，且任一性別比例不得低於三分之一。（二）專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書……，提本小組評議。……。」第10點規定：「第7點第1項及第2項之職場霸凌申訴案件，有下列情形之一者，應為不受理之評議決定：（一）申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。（二）提起申訴逾申訴期限。（三）申訴人非職場霸凌案件之被害人、委任代理人或第7點第2項之被害人家屬。（四）同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。（五）對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。（六）無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。」據此，法務部及所屬各機關應組成申訴處理小組，處理職場霸凌申訴案件，並由機關首長指

定副首長或其他適當人員兼任召集人，調查、審議事件發生原因及相關情形；惟所提申訴，如有該要點第10點各款之情形，應不受理。

4.經查，原告為被告之書記官，有原告簡歷表在卷可稽（再申訴卷第31頁）。原告於114年5月22日以電子郵件提出職場霸凌申訴、同年月26日補正申訴書，指稱李官長及張科長對其有前揭事實㈠至㈢之行為，涉及職場霸凌，經被告申訴調查小組於114年6月4日召開評議會議，審認申訴事實㈠部分，關於行政內部管理之聯繫，法無規範一定形式，故李官長及張科長於113年6月18日係就原告與何檢察事務官發生齟齬及與同仁間之摩擦一事進行約談，為提升溝通效率，未以書面、電子郵件通知原告，並無不合法對待或不公平處置之疑義，非屬職場霸凌事件；申訴事實㈡部分，原告指稱其於112年9月間拍掉卷宗上蟑螂，竟被說成拍打桌面打鬧，已逾行為時法務部霸凌防處要點所定應於案件發生後1年內為之申訴期限，又李官長及張科長於113年6月18日係就上述原告與同仁間之衝突、摩擦進行約談，已如前述，觀諸該日訪談紀錄及原告提供之錄音譯文，亦係原告主動提及拍打蟑螂事件，故此已逾申訴期限且非屬職場霸凌範圍之事件，應可認定；申訴事實㈢部分，114年5月13日李官長告知12時方可用餐，乃提醒原告有關被告之差勤管理規範，原告亦回復稍後始會用餐，兩者對於該差勤管理規範用餐時間之理解相同，至原告所訴於同年月19日身體不適，惟其可視自身健康狀況為服用藥物、食用含糖食品緩解或請假休養等自主管理照護，且該身體不適乃原告自身疾病，非其行使職務行為所致，尚難僅因聯繫長官未果，即認有所稱職場霸凌情事，此非屬職場霸凌範圍之事件，亦可認定。是被告申訴處理小組依行為時法務部霸凌防處要點第10點第2款、第5款規定，決議不予受理，並由被告以系爭函文通知原告，自無不合。準此，被告以系爭函文通知原告職場霸凌申訴之結果為不受理，對原告不生法律上規制效力，亦未對原告之考績、考績

獎金或升遷免職等權利或法律上利益產生具體不利影響，自非行政處分，於申訴、再申訴後，即不得提起行政訴訟。再者，原告本件係就其於114年5月22日所為職場霸凌申訴之不受理決定提起撤銷訴訟，自應適用行為時之公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法及法務部霸凌防處要點等相關規定，嗣於115年1月9日修正施行之公務人員保障法第19條暨公務人員職安衛辦法有關職場霸凌專章之規定，尚無適用餘地，併予敘明。

五、綜上所述，系爭函文為管理措施，非行政處分，原告對之提起撤銷訴訟，核屬起訴不備其他要件，且其情形不能補正，依行政訴訟法第107條第1項第10款後段規定，原告起訴為不合法，應予裁定駁回。又本件原告之訴既因不合法而經裁定駁回，則其有關實體之主張，自毋庸逐一論駁。

六、結論：原告之訴不合法。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　30　　日

審判長法官　黃　堯　讚

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本裁定，應於送達後10日內，向本院高等行政訴訟庭提出抗告狀並敘明理由（須按他造人數附繕本）。

三、抗告時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

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	1.抗告人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。

師為訴訟代理人	2. 稅務行政事件，抗告人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，抗告人或其代表人、管理人、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. 抗告人之配偶、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. 抗告人為公法人、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，抗告人應於提起抗告或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　鄭　郁　萱