

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

113年度訴字第260號

民國114年3月27日辯論終結

原告 廖賢岳

訴訟代理人 張繼圃 律師

複代理人 蔡忞旻 律師

被告 臺中市大雅區公所

代表人 林麗蓉

訴訟代理人 蔡丞凱

上列當事人間因懲處事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年9月10日113公審決字第000522號復審決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

☐原告之訴駁回。

☐訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

☐事實概要：

緣原告係被告人文課辦事員。被告於民國112年10月25日受理訴外人唐姓約僱人員（已離職，下稱唐員）職場霸凌事件申訴書，陳稱原告與同課課長對其有職場霸凌之情事（原告部分下稱系爭霸凌事件），經被告依（109年1月30日修正）臺中市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項（下稱行為時臺中市職場霸凌注意事項）組成職場霸凌申訴處理調查小組（下稱系爭調查小組）進行調查，並於113年1月31日召開被告職場霸凌申訴處理調查小組會議（下稱113年1月31日調查小組會議），決議系爭霸凌事件成立，被告遂以113年2月6日雅區人字第00000000000號函（下稱被告113年2月6日函）檢附申訴調查報告書（下稱系爭調查報告），函知原告系

01 爭霸凌事件成立職場霸凌行為。嗣被告於113年2月27日召開11
02 3年第6次考績暨甄審委員會（下稱考績會）復議會議（下稱系
03 爭考績會會議），以原告於工作場所中對同事所為之職場霸凌
04 行為，言行失檢致有損機關聲譽，情節輕微，依（111年12月2
05 3日修正）臺中市政府及所屬各機關學校公務人員平時獎懲案
06 件處理要點（下稱行為時臺中市獎懲要點，現行法名稱為臺中
07 市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點）第5
08 點第1項第3款第2目規定，決議予以原告申誡1次，被告乃依前
09 揭決議於113年2月29日作成雅區人字第0000000000號令（下稱
10 原處分）核予申誡1次之懲處。原告不服，提起復審，復審決
11 定駁回，遂提起本件行政訴訟。

12 □原告主張及聲明：

13 (一)主張要旨：

14 1.原處分未載明具體事實及各項事實所憑之證據，應存在不
15 備理由之違法。倘若原處分係依被告113年2月6日函、113
16 年3月26日雅區人字第0000000000號申訴決定及公務人員
17 保障暨培訓委員會113年9月10日113公申決字第000050號
18 再申訴決定為認定，原告依行政程序法第174條一併聲明
19 不服。

20 2.唐員於112年9月23日（星期六）到職，並於同年10月26日
21 離職，在職期間若僅計算工作日僅有20天，有鑑於本件原
22 處分準備行為並未記載原告上開行為之時間、頻率，是否
23 有長時間、持續性、重覆對唐員為負面行為尚難以界定，
24 況且，唐員僅短暫任職，原告亦因日理萬機時常外出洽
25 公，雙方也僅難得一見，甚導致系爭調查報告所認定之職
26 場霸凌行為是否存在，尚有疑義，而依舉證責任分配原
27 則，此應由被告負舉證責任。唐員在與原告同單位時（即
28 被告機關）本已承辦有關社區改造、活動之業務，對於電
29 腦或檔案之存放地點比起原告更為熟稔，而原告於交接時
30 均有告知唐員工作流程，也清楚告訴唐員資料在電腦資料
31 夾裡，已竭盡竟能教導唐員，反而係原告礙於到職不久，

01 對唐員所問亦不甚理解，致其無法詳盡解說，同時為免唐
02 員因操之過急，導致忙中出錯，而好意提醒唐員。又原告
03 雖於調查報告中自承自己確實於唐員在場時，不願與唐員
04 講話，有透過他人轉達等語，惟此係因原告對於唐員對其
05 意見總閉目塞聽，加以因唐員業已就原告言行提出申訴，
06 故同課室之課長為避免雙方因各執己見加深衝突，而建議
07 原告避免與唐員直接對話，才尋求第3人擔任溝通橋樑，
08 俾利雙方能暢所欲言、溝通無阻。有關原告曾向他人講過
09 「他也太看得起你了拉」，此僅係聊天過程中之玩笑話，
10 未夾雜任何欺凌、歧視之意，縱其表達方式較為尖銳直
11 接，令唐員感到不快，惟此係他方修持或溝通態度問題，
12 難謂有侵害其人格權可言。基此，原告上開行為，並無刻
13 意敵對行為，對唐員所為均屬工作正當提點抑或雙方打
14 趣，並無辱罵、人身攻擊等情事，並不存在職場霸凌，況
15 人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一
16 方所述概予認定，本件原處分準備行為誤認事實，未斟酌
17 全部陳述與調查事實，偏採相關唐員、證人臆測之說詞，
18 顯有違誤。就原告是否構成所謂「言行失檢，影響機關聲
19 譽」，應以本件整體事件之始末加以觀察後予以綜合判
20 斷，如僅將原告言詞自整體事件之發生脈絡抽離而予以單
21 獨地評價，亦即行政機關在審酌懲處之法律要件時，應以
22 調查完整之事實為基礎，進行法律要件之涵攝，始得認應
23 尊重其判斷，否則有失公允。原處分所認定之基礎事實即
24 原告有無對唐員為霸凌行為一事應有違誤，且本件亦未引
25 起社會廣泛關注，究有何損及行政機關之聲譽，是被告所
26 稱顯然言過其實，毫無根據，原處分顯不合行為時臺中市
27 獎懲要點第5點第1項第3款第2目之要件，應予撤銷。

28 3. 本件原處分準備行為與不確定法律概念、解釋無涉，法院
29 除仍得依職權調查證據後予以判斷，並無尊重行政機關判
30 斷餘地問題，且原告之行為與霸凌之定義有間。

31 (二)聲明：

01 復審決定及原處分均撤銷。

02 □被告答辯及聲明：

03 (一)答辯要旨：

04 1.唐員指述其遭受原告職場霸凌一事曾上新聞媒體版面，使
05 民眾對被告產生負面的社會觀感，已損及被告聲譽。原告
06 也是系爭調查小組訪談對象，被告也依法函發原告系爭調
07 查報告，同時被告召開考績會審議原告職場霸凌行為時，
08 原告也有列席陳述意見。準此，原告指稱原處分未載明具
09 體事實及各項事實所憑之證據，應存在不備理由之違法之
10 主張為無理由。

11 2.系爭調查報告業已載明原告職場霸凌行為成立的認定理
12 由。被告接獲唐員112年10月24日職場霸凌事件申訴書，
13 指述其遭受原告職場霸凌後，被告人事室即於同年月30日
14 簽准指派政風室主任及外聘專家學者心理師、律師組成調
15 查小組，除於112年11月1日訪談唐員、同年12月18日訪談
16 原告，為釐清事實，更於同年11月5日、11日訪談相關人
17 員，嗣於113年1月31日召開調查小組會議討論後，決議職
18 場霸凌成立，難謂系爭調查小組調查程序有不公正之情
19 事。原處分「言行失檢致有損機關聲譽」之基礎系爭調查
20 報告並無錯誤事實判斷。

21 3.系爭調查小組基於當事人及證人之證詞、工作環境、唐員
22 及原告關係與認知，及原告之客觀言行等具體事實，認定
23 原告對唐員於任職期間，有職場霸凌之行為，所認定之事
24 實顯無錯誤，所為之價值判斷亦符合一般公認之價值判
25 斷。原處分依據系爭調查小組判斷，並無出於錯誤之事實
26 認定或錯誤之資訊、違反一般公認之價值判斷標準、違反
27 法定之正當程序、判斷之行政機關組織不合法、違反不當
28 連結之禁止或違反平等原則等情事，從而，認定原處分具
29 有判斷餘地乙節，應無不合，原處分基於系爭調查報告並
30 無違誤，被告本就有就原告行為認定有損機關聲譽之判斷
31 餘地。

01 (二)聲明：

02 原告之訴駁回。

03 □爭點：

04 被告依行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定，作
05 成原處分核予原告申誡1次之懲處，是否適法？

06 □本院的判斷：

07 (一)事實概要記載之事實，有原告簡歷表（見本院卷第279
08 頁）、唐員離職證明書（見外放卷第355頁）、唐員112年10
09 月25日職場霸凌事件申訴書（見外放卷第5-9頁）、被告113
10 年1月31日調查小組會議會議紀錄及出席紀錄（見外放卷第1
11 45-146、181-183頁）、被告113年2月6日函、系爭調查報告
12 及原告簽收紀錄表（見本院卷第87-97頁）、系爭考績會會
13 議會議紀錄及簽到名冊（見外放卷第227-229頁）、原處分
14 （見本院卷第59頁）、復審決定（見本院卷第62-66頁）等
15 證據可以證明。

16 (二)被告依行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定，
17 作成原處分核予原告申誡1次之懲處，為適法：

18 1.應適用的法令：

19 (1)公務人員考績法第12條第1項第1款規定：「各機關辦理
20 公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、
21 平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、
22 記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平
23 時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過
24 者，年終考績應列丁等。」第15條規定：「各機關應設
25 考績委員會，其組織規程，由考試院定之。」第24條規
26 定：「本法施行細則，由考試院定之。」

27 (2)公務人員考績法施行細則第13條第3項至第6項規定：
28 「……（第3項）嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由
29 各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。（第
30 4項）各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時
31 考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由

主管機關或授權之所屬機關核定。（第5項）機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽注意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。（第6項）各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後3個月內提交考績委員會確認；考績委員會不同意時，應依前2項程序變更之。受考人於收受獎懲令後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。」第16條規定：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡1次者，考績時增減其分數1分；記功或記過1次者，增減其分數3分；記1大功或1大過者，增減其分數9分。（第2項）前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」

(3)公務員服務法第6條規定：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」

(4)考績委員會組織規程第1條規定：「本規程依公務人員考績法（以下簡稱本法）第15條規定訂定之。」第2條規定：「（第1項）考績委員會委員之任期1年，期滿得連任。（第2項）考績委員會置委員5人至23人，除本機關人事主管人員為當然委員及第6項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定1人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定1人代理會議主席。（第3項）考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於3分之1。但受考人任一性別比例未達3分之1，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在20人以上者，至少2人。

（第4項）第2項當然委員得由組織法規所定兼任人事主

管人員擔任；指定委員得由機關首長就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。（第5項）各主管機關已成立公務人員協會者，其考績委員會指定委員中應有1人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者3人，由機關首長圈選之。但該協會拒絕推薦者，不在此限。（第6項）第2項委員，每滿4人應有2人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。（第7項）前項票選委員之選舉，採普通、平等、直接及無記名投票法行之，並得採分組、間接、通訊等票選方式行之，辦理票選作業人員應嚴守秘密；其採分組、間接方式票選時，應嚴守公平、公正原則。」第3條規定：「考績委員會職掌如下：一、本機關職員及直屬機關首長年終考績、另予考績、專案考績及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、本法或其他法規明定應交考績委員會核議事項。三、本機關首長交議事項。」第4條規定：「（第1項）考績委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。（第2項）前項出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。（第3項）考績委員會初核或核議前條案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知受考人、有關人員或其單位主管到會備詢，詢畢退席。」第6條規定：「考績委員會之會議紀錄，應記載下列事項。但依案件性質無庸記載者，不在此限：一、會議次別、日期及地點。二、出席委員姓名。三、主席及紀錄人員姓名。四、受考人數及其姓名、職務、官職等級及俸（薪）點。五、備詢人姓名及詢答要點。六、決議事項。七、考績清冊等其他附件名稱及數量。」第8條規定：「（第1項）考績委員會開會時，委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行

迴避；對非涉及本身之事項，依其他法律規定應迴避者，從其規定。（第2項）前項人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得由與會其餘人員申請其迴避，或由主席依職權命其迴避。」

- (5)行為時臺中市職場霸凌注意事項第1點規定：「臺中市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，訂定本注意事項。」第2點規定：「本注意事項用詞定義如下：（一）員工：指本府所屬機關學校（以下簡稱各機關）公務人員、教職員、工友、技工、駕駛及臨時人員。（二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重之身心壓力。」第5點規定：「（第1項）被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起1年內，以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起1年內為之。（第2項）前項申訴應向霸凌者所屬機關提出。但涉及霸凌者如為各機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。」第7點規定：「（第1項）各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員3人至7人，其中1人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。（第2項）調查小組成員任一性別比例不得低於3分之1。」第11點規定：「（第1項）受理申訴機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起2個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得延長1次，最長為45日，並通知當事人。（第2項）前項調查結果函復當事人時，應同時檢送職場霸凌事件申訴調查報告書（如附表）副知其上級機關及臺中市政府人事處。（第3項）第1項期間於依第6點第4項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日

起算。（第4項）當事人不服機關函復者，得依其適用之法令提起救濟。」第12點規定：「（第1項）職場霸凌行為經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。（第2項）各機關得視當事人需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。」

(6)行為時臺中市獎懲要點第1點規定：「臺中市政府（以下簡稱本府）為處理本府及所屬各機關、學校（以下簡稱各機關）公務人員之平時獎懲案件（以下簡稱獎懲案件），建立公平機制，特訂定本要點。」第2點規定：「各機關應依公務人員考績法及其施行細則、各類專業人員獎懲標準、行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點及本要點辦理獎懲案件，所發布之獎懲令並應敘明獎懲之法令依據及其具體事實。」第5點第1項第3款第2目、第2項規定：「（第1項）各機關對於公務人員之獎懲案件，應依下列標準核予嘉獎、記功、申誡、記過：……（三）有下列情形之一者，申誡：……2、言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節輕微。（第2項）各機關得視前項各款事實發生之原因、動機及影響程度，核予1次或2次之獎懲。」第14點第3款規定：「獎懲案件處理之權責劃分及授權如下：……（三）各一級機關及區公所之獎懲案件，授權由各該機關核定發布；二級以下機關、學校之獎懲案件，得由各一級機關依權責或授權二級機關、學校自行辦理。但下列情形應層報本府核定：1、本府一級機關首長、區長之獎懲。2、本府所屬機關人員（警察局警正、警佐人員除外）記1大功（過）之獎懲。」

2.按公務人員保障法規定公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置，認為不當影響其權益時，應依申訴、再申訴程序請求救濟，有無違憲一節，司法院釋字第785號解釋第1段宣示：「92年5月28日修正公布之公

01 務人員保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不
02 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
03 時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴
04 訟，請求救濟，與憲法第16條保障人民訴訟權之意旨均尚
05 無違背。」理由書第5段闡述「公務人員與國家間雖具有
06 公法上職務關係，但其作為基本權主體之身分與一般人民
07 並無不同，本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，人民
08 因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關發生公
09 法上爭議，認其權利遭受違法侵害，或有主張權利之必
10 要，自得按相關措施與爭議之性質，依法提起相應之行政
11 訴訟，並不因其公務人員身分而異其公法上爭議之訴訟救
12 濟途徑之保障。」並於理由書第6段申明「又各種行政訴
13 訟均有其起訴合法性要件與權利保護要件，公務人員欲循
14 行政訴訟法請求救濟，自應符合相關行政訴訟類型之法定
15 要件。至是否違法侵害公務人員之權利，則仍須根據行政
16 訴訟法或其他相關法律之規定，依個案具體判斷，尤應整
17 體考量行政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程
18 度，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害。且行
19 政法院就行政機關本於專業及對業務之熟知所為之判斷，
20 應予以適度之尊重，自屬當然（本院釋字第784號解釋參
21 照）。」嗣保訓會即遵照解釋意旨，發布109年10月5日公
22 保字第0000000000號函謂：「參照司法院釋字第785號解
23 釋意旨，以現行法制有關『行政處分』之判斷，並未以權
24 利侵害之嚴重與否為要件，保障法第25條所稱之『行政處
25 分』，應與行政程序法第92條規定『指行政機關就公法上
26 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
27 律效果之單方行政行為』為相同之認定。據上，諸如依公
28 務人員考績法規所為之獎懲、考績評定各等次、曠職核定
29 等（詳如人事行政行為一覽表），均有法律或法律授權訂
30 定之規範，且經機關就構成要件予以判斷後，作成人事行
31 政行為，已觸及公務人員服公職權等法律地位，對外直接

發生法律效果，核屬行政處分，應循復審程序提起救濟。」並於所附「人事行政行為一覽表」表列公務員自考試分發迄退休撫卹期間，機關對之所為之各類人事行政行為，逐項加以定性區分行政處分或管理措施。其中第6項「考核獎懲」中之第2類「平時考核懲處」屬於（三）申誡以上者，定性為行政處分（最高行政法院110年度上字第763號判決意旨參照）。查被告以原處分依行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定，核予原告申誡1次之懲處，雖該懲處未對原告考績、考績獎金、名譽或升遷調動等權利或法律上利益有直接影響，惟依前開說明，人民因其公務人員身分，與其服務機關或人事主管機關所發生依公務人員考績法規所為之獎懲等公法上爭議，有法律或法律授權訂定之規範，且經機關就構成要件予以判斷後，作成人事行政行為，已觸及公務人員服公職權等法律地位，對外直接發生法律效果，核屬行政處分，應循復審程序提起救濟，並未以權利侵害之嚴重與否為該等人事行政行為是否為行政處分之要件，且於前開保訓會109年10月5日公保字第0000000000號函所附「人事行政行為一覽表」已將平時考核懲處屬於申誡以上者，定性為行政處分，是以原告對原處分不服自得循序提起復審及行政訴訟請求救濟。

- 3.按行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定所謂「言行失檢，影響機關聲譽」，乃屬不確定法律概念，而法律之構成要件採不確定法律概念時，行政機關應經由解釋、論證、評價、涵攝之過程，將不確定法律概念適用於特定具體事件，而作成合法及正確之決定。人民對行政機關根據不確定法律概念所作成之行政決定，提起行政爭訟時，基於憲法保障人民基本權利及訴訟權之精神，行政法院自得對該行政決定之合法性，為全面之審查；惟不確定法律概念之適用，如存有多數皆為可接受之決定可能性時，基於憲法之功能分配，行政法院之審查範圍僅能審查

行政機關之決定是否合法，而非以本身之見解取代行政機關之判斷，此乃尊重行政機關之判斷餘地問題，然就行政機關法律解釋是否正確、事實認定有無錯誤、是否遵守有關程序規定，是否根據與事件無關之考量觀點、是否遵守一般之評價標準等，行政法院仍得予審查（最高行政法院109年度判字第512號判決意旨參照）。

4. 本件系爭調查小組及被告考績會組織、開會及決議程序為適法：

經查，被告於112年10月25日受理唐員職場霸凌申訴書後（見外放卷第5-9頁），被告人事室即依行為時臺中市職場霸凌注意事項規定聘請心理師及律師組成系爭調查小組，並以112年10月26日簽請被告代表人於被告職場霸凌申訴調查小組委員名冊指定1人為調查小組委員，被告代表人於112年10月30日簽准指派被告政風室主任為系爭調查小組委員及召集人，系爭調查小組成員共3名，男性1名，女性2名（見外放卷第321-324頁，本院卷第327-343、399頁）。系爭調查小組於112年11月1日訪談唐員（見外放卷第11-65頁），同年11月5日、11日訪談相關人員（見外放卷第67-141頁），同年12月18日訪談原告（見本院卷第133-176頁）後，於113年1月31日召開被告職場霸凌申訴處理調查小組會議，系爭調查小組成員均出席，並決議系爭霸凌事件成立（見外放卷第145-146、183頁）。被告作成原處分核予原告申誡1次之懲處，係經被告系爭考績會會議決議，而被告113年考績會置委員9人（任期113年1月1日至113年12月31日），由主任秘書1人為指定委員兼主席，除主席外指定委員3人，人事室主任為當然委員1人，票選委員為4人，男性6人，女性3人，其委員任一性別比例均未低於3分之1等情，此有被告113年考績會附性別之委員名冊（見本院卷第289頁）在卷可憑。被告於113年2月22日召開113年第6次考績會會議，出席委員除1位委員未出席外，其餘委員均有出席，原告亦列席該次會議

（見外放卷第241頁），經決議俟原告職場霸凌行為救濟途徑終結後，擇期再召開考績會審議（見外放卷第237-238頁），前開考績會會議紀錄經被告人事室以113年2月22日簽陳被告代表人，被告代表人於113年2月26日批示：「請再議。」（見外放卷第233-235頁）。被告遂於113年2月27日召開系爭考績會會議，該次會議考績委員全數出席，出席委員6人同意記原告申誡1次，2人不同意，已過半數以上委員同意核予原告申誡1次處分（見外放卷第227-229頁）。是原告已列席113年2月22日113年第6次考績會會議，被告已給予原告陳述意見之機會，雖於113年2月27日系爭考績會會議，未再通知原告列席即作成決議，仍已保障原告陳述意見之機會。此有唐員112年10月25日職場霸凌申訴書（見外放卷第5-9頁）、被告人事室112年10月26日簽（見外放卷第321-324頁）、系爭調查小組112年11月1日唐員訪談紀錄（見外放卷第11-65頁）、系爭調查小組112年12月18日原告訪談紀錄（見本院卷第133-176頁）、系爭調查小組112年11月1日相關人員訪談紀錄（見外放卷第67-141頁）、被告113年1月31日調查小組會議會議紀錄及出席紀錄（見外放卷第145-146、181-183頁）、113年考績會附性別之委員名冊（見本院卷第289頁）、系爭調查小組外聘專家資料（見本院卷第327-405頁）、被告113年2月22日113年第6次考績會會議會議紀錄及簽到單（見外放卷第237-241頁）、被告人事室113年2月22日簽（見外放卷第233-235頁）、系爭考績會會議會議紀錄及簽到單（見外放卷第227-229頁）等附卷可稽。前開未供閱覽卷證，業經本院於本院114年2月11日準備程序當庭勘驗（見本院卷第294-295、299-301頁），此有本院114年2月11日準備程序筆錄在卷可稽（見本院卷第293-303頁）。是以本件系爭調查小組及被告考績會組織、開會及決議程序，符合行為時臺中市職場霸凌注意事項第7

點、考績委員會組織規程第2條、第4條第1項等規定，並無程序不合法之情事。

5.系爭調查小組會議於113年1月31日調查小組會議決議系爭霸凌事件成立職場霸凌並作成系爭調查報告，認事用法核無違誤：

(1)按依行為時臺中市職場霸凌注意事項第2點第2款規定：

「本注意事項用詞定義如下：……（二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。」又我國目前尚未針對職場霸凌制定專法規範，僅於公務人員保障法第19條、公務人員安全及衛生防護辦法第3條第1項及第2項第3款規定，要求各機關就「公務員執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」事項，採取必要之預防及保護措施。是職場霸凌係指在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為；是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言，惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷，與行為時臺中市職場霸凌注意事項第2點第2款規定之職場霸凌定義相符，是原告主張前揭行為時臺中市職

場霸凌注意事項第2點第2款規定之職場霸凌定義過於簡陋云云，並不足採。

(2)經查，系爭調查小組訪談唐員、原告及相關人員之訪談紀錄內容略以：

A. 唐員主張①於112年9月底到職後，係由原告為職務交接，然原告在交接工作態度不耐，口氣鄙夷，會一直說「這個你也不懂，你碩士你還不懂嗎？」，然後又出聲說：「不要老是撿簡單的做」，或總在唐員詢問他人時說「你急，大家都急，你這樣子急什麼？」，使其在工作交接或執行時，倍感困難，職場氛圍緊繃（見外放卷第41頁）。此外，②原告常訂飲料或餐點，問了課室的其他同仁，但是不會問她，使其感覺被排擠（見外放卷第44-45頁）。③原告於工作中，明明未通知或請求唐員幫忙，事後又於辦公室內碎念說唐員都不做也不協助（見外放卷第46-47頁）。④唐員明明坐在原告前方，原告因不願與唐員對話，刻意要透過隔壁同事傳話，使其感覺被冷落、孤立（見外放卷第45-46頁）。⑤大家在閒聊時，原告總會表露對唐員嫌棄，如在課長閒聊要開臭豆腐店，大家陸續表達要一起參與時，原告獨獨語氣鄙夷對唐員說：「你去當清潔工，你去店會倒」等冒犯言語（見外放卷第26-27頁）。⑥同事請唐員幫忙，原告知道後對唐員說「她也太看得起你了」等，原告只對唐員講話不耐、並以鄙夷、不屑的語氣對待，使唐員長時間處於敵意、不友善環境，身心俱疲（見外放卷第18-19頁）。

B. 原告則稱，交接時均有告知唐員工作流程，也告訴她資料在電腦資料夾裡，無印象曾講過「你碩士你還不懂嗎？」；有對唐員講過「工作不要挑簡單的做」是因為唐員遇到困難時，會表達她不要做了，所以才會這麼對她說（見本院卷第153-154頁）。原告承認確

01 實有對唐員說過：「你急，大家都急，你這樣子急什
02 麼？」，惟係因唐員焦急著詢問自己問題卻忽略他人
03 也在忙，才給予提醒（見本院卷第154頁）。原告亦
04 稱，唐員因諸多工作問題無法靠自己解決，不管他人
05 是否在忙常要原告馬上解決，使原告感覺不便，而有
06 無奈口氣，自己講話較為直接，一開始有給予唐員建
07 議，但唐員常常不採納，因此後來也不再主動給予建
08 議了（見本院卷第154-158頁）。自己很少訂飲料，
09 都是其他同事訂（見本院卷第159頁）。原告否認對
10 唐員說過「你去當清潔工，你去店會倒」（見本院卷
11 第162頁）。惟原告自承自己確實在唐員在場（前方
12 座位）時，不願與唐員講話，有透過其他同事轉達要
13 告訴唐員的話等語（見本院卷第159-161頁）。

- 14 C. 另經系爭調查小組訪談同辦公室職員丙君、丁君：①
15 丙君表示，原告在與唐員業務交接時，也許是自己也
16 要學習新業務，將全部檔案交給唐員，要唐員自己
17 看，不要什麼都要問；原告在唐員問他的時候，口氣
18 不是很好（見外放卷第86頁）；原告也確實曾在唐員
19 在場時，不直接與唐員講話，要旁人轉達（見外放卷
20 第97-98頁）。此外，丙君亦稱原告所交付給唐員檔
21 案，如未經原告說明，唐員亦難理解如何執行等語
22 （見外放卷第95-96頁）。②丁君則稱，原告或許對
23 辦理活動業務也不熟悉或自己也很忙，對唐員講話口
24 氣較差、不耐煩，但對其他人卻不會，唐員因此常常
25 必須自己想辦法（見外放卷第122-123頁）。原告不
26 止一次在課長分配工作的時候或唐員請託原告協助
27 時，對唐員說「做事不要都挑簡單的事在做啦」（見
28 外放卷第124-125頁），也聽過原告對唐員講過「她
29 也太看得起你了」（見外放卷第125頁）。丁君亦
30 稱，原告對唐員講話、態度較差，屬蠻不友善的氛

01 園，原告實在沒有必要這樣講話等語（見外放卷第13
02 8-140頁）。

03 D. 上開等情，有系爭調查小組112年11月1日唐員訪談紀
04 錄（見外放卷第11-65頁）、112年12月18日原告訪談
05 紀錄（見本院卷第133-176頁）、112年11月1日丙君
06 訪談紀錄（見外放卷第79-100頁）、112年11月1日丁
07 君訪談紀錄（見外放卷第119-141頁）在卷可稽。前
08 開未供閱覽卷證，業經本院於本院114年2月11日準備
09 程序當庭勘驗（見本院卷第295-299頁），此有本院1
10 14年2月11日準備程序筆錄在卷可稽（見本院卷第293
11 -303頁）。綜合上情，足證原告在職務交接未詳實告
12 知檔案如何使用，在工作中對唐員講話時常口氣不
13 佳、不耐，對他人卻不會以同樣方式對待、也對唐員
14 講過「她也太看得起你了」等言詞，在唐員在場時，
15 原告不直接與之對話故意要旁人轉達等負面行為，均
16 確實存在。

17 (3)雖原告主張唐員在職期間若僅計算工作日僅有20天，難
18 以界定有長時間、持續性、重複對唐員為負面行為；原
19 告對唐員所為均屬工作正當提點抑或雙方打趣，並無辱
20 罵、人身攻擊等情事云云。經查，唐員初接業務，對於
21 不曾處理過之事項感到困惑、不知所措，如無人指導或
22 給予提示，因慮及延誤公務，而感到焦慮，實屬人情之
23 常，原告為其前手，對於其前所執行之業務，基於公務
24 機關之一體性、延續性，對於後手之詢問，自應懇切予
25 以解答或指導，否則後手因不解前手處理業務之過程以
26 及緣由，倘若因此造成公務稽延，甚至影響到人民之權
27 利，徒增糾紛以及影響機關之信譽而已，尤其職務或業
28 務之交接，僅針對公務如何處理即可，於行為與語氣
29 上，實無須訕笑、嘲諷或不耐，甚至造成敵意之狀況。
30 承前所述，丙君、丁君於受訪時均感到原告長時間對唐
31 員以不耐之態度對待，使唐員工作倍感挫敗，丙君亦指

01 出原告將眾多檔案交付唐員卻未說明或態度不耐；丁君
02 更指出其觀察唐員在工作中有無人可請益的困難，且不
03 認同原告對唐員之態度，也感覺唐員在工作中感到沉
04 重、不開心，衡情可見原告本應本於職務交接於工作中
05 指導協助、同事間互相幫忙，然其獨對唐員講話態度不
06 善，周遭同事均知，故此乃對唐員之不友善行為，足堪
07 認定。甚至，在唐員於辦公室坐在其座位上時，坐在後
08 方之原告刻意不直接與唐員講話，反而出聲要鄰座同事
09 轉告唐員所要表達內容，使坐在位置上之唐員坐立難安
10 而有被冷落、孤立之感受，其舉亦係故意忽視唐員存在
11 之排擠、孤立之行為，此外，原告更會以言語嘲弄唐員
12 如「她也太看得起你了」等戲謔言語，使唐員感到遭冒
13 犯及羞辱，顯見原告上開行為足以構成職場霸凌。基
14 此，原告對於唐員交接業務之詢問，其語氣不佳、不友
15 善，甚至於日常溝通亦刻意排擠，並非僅唐員有所感
16 受，甚至其餘同仁都可以感受到緊繃之氣氛，顯然已逾
17 越一般人所能忍受之程度。又雖唐員自112年9月23日到
18 職，於同年10月26日即離職，惟因原告前揭行為係自唐
19 員到職與原告交接業務開始持續且具針對性為之，並非
20 偶發事件，於受凌者而言，工作時間均係處於敵意、不
21 友善環境，不因在職期間長短即不成立霸凌行為。是
22 以，原告於工作中刻意鎖定唐員而為之前揭冒犯、冷
23 落、孤立或侮辱行為，並非偶發性的衝突而維持長達一
24 定時間，已使唐員持續地於工作中處於敵意、不友善環
25 境，長時間、重複地暴露在原告的負面行動中，且此一
26 行為進而對唐員造成長期精神壓力及自我否定等負面情
27 緒，身心受到嚴重影響，原告對唐員之行為已構成行為
28 時臺中市職場霸凌注意事項第2點第2款規定所稱之職場
29 霸凌，原告前揭主張為無理由。至於原告對唐員稱「工
30 作不要挑簡單的做」等語，因此為工作分配或執行中唐
31 員表達希望執行他項事務或其中部分事務時，原告對唐

員行為之評價，應非對唐員為孤立與侮辱之言，故此部分不成立職場霸凌行為，併此敘明。

(4)綜上所述，原告在職務交接未詳實告知檔案如何使用，在工作中對唐員講話時常口氣不佳、不耐，對他人卻不會以同樣方式對待、也對唐員講過「她也太看得起你了」等言詞、在唐員在場時，原告不直接與之對話故意要旁人轉達等情事，使唐員持續地於工作中處於敵意、不友善環境，長時間、重複地暴露在原告的負面行動中，進而對唐員造成長期精神壓力及自我否定等負面情緒，身心受到影響，已對唐員構成行為時臺中市職場霸凌注意事項第2點第2款規定所稱之職場霸凌，則系爭調查小組會議於113年1月31日調查小組會議決議系爭霸凌事件成立職場霸凌並作成系爭調查報告，認事用法核無違誤。

6.被告依行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定，作成原處分核予原告申誡1次之懲處，為適法：

(1)按公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為，公務員服務法第6條定有明文。又臺中市各機關公務人員如有言行失檢，有損機關聲譽，情節輕微者，依行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定記申誡，再者，行為時臺中市獎懲要點所列嘉獎、記功、申誡、記過之規定，各機關得視前項各款事實發生之原因、動機及影響程度，核予1次或2次之獎懲，行為時臺中市獎懲要點第5點第2項定有明文。據此，臺中市各機關公務人員如有言行失檢，有損機關聲譽，情節輕微之情事，該當申誡懲處之要件，服務機關並得審酌其行為之動機、目的、手段及所發生之影響或損害程度，予以申誡1次或2次之懲處。另所謂「言行失檢，影響機關聲譽」係指言詞內容偏頗不實或行為舉止不當，致人民對公務人員及其機關為負面評價而言。經查，被告依行為時臺中市獎懲要點第5點

第1項第3款第2目規定作成原處分，係以「原告於工作場所中對同事所為之職場霸凌行為，言行失檢致有損機關聲譽，情節輕微」作為懲處事由，此觀原處分（見本院卷第59頁）即明。原告於工作中持續刻意鎖定唐員而為前揭冒犯、冷落、孤立或侮辱行為，已對唐員造成嚴重身心影響，原告對唐員之行為構成行為時臺中市職場霸凌注意事項第2點第2款規定所稱之職場霸凌，已如前述，為言行失檢舉止，且系爭霸凌事件業經媒體報導，已使他人對被告產生負面評價，其言論已影響被告聲譽，則被告依行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定，作成原處分核予原告申誡1次之懲處，於法有據。

(2)另原告主張原處分未載明具體事實及各項事實所憑之證據，應存在不備理由之違法；倘若原處分係依被告113年2月6日函、113年3月26日雅區人字第0000000000號申訴決定及公務人員保障暨培訓委員會113年9月10日113公申決字第000050號再申訴決定為認定，原告依行政程序法第174條一併聲明不服云云。經查，原處分已載明：「依據本所111年第6次考績暨甄審委員會會議決議辦理。」及獎懲事由及獎懲依據，原告已收受被告113年2月6日函附系爭調查報告，亦列席被告113年2月22日113年第6次考績會會議，原告已得以充分知悉原處分作成之具體內容，且原處分為前開記載事項已足使原告知悉原處分所據以之具體事實及各項事實所憑之證據，無違反明確性原則，無理由不備理由之違法，原告前開主張為無理由；再者原告前開主張所述申訴決定及再申訴決定均與本件無涉，自非本件審理範疇，併予敘明。

(三)綜上所述，原告主張各節，均非可取。被告依行為時臺中市獎懲要點第5點第1項第3款第2目規定，作成原處分核予原告申誡1次之懲處，於法有據，於法並無不合。復審決定遞予

維持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

(四)本件的判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述的必要，併予說明。

□結論：本件原告之訴為無理由。

中 華 民 國 114 年 4 月 17 日

審判長法官 劉錫賢

法官 郭書豪

法官 林靜雯

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. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。

01

(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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. 當事人為公法人、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，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 114 年 4 月 17 日

03

書記官 黃毓臻