

# 最 高 行 政 法 院 裁 定

111年度抗字第219號

抗 告 人 王美心

上列抗告人因與相對人國立雲林科技大學間教師升等事件，對於中華民國111年6月29日臺中高等行政法院110年度訴字第329號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

## 主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

## 理 由

一、按抗告法院認抗告為不合法或無理由者，應為駁回抗告之裁定。

二、爭訟概要：

(一)緣抗告人係相對人人文與科學學院（下稱人文學院）材料科技研究所（下稱材料所）副教授，其於民國109年4月申請升等為教授，經相對人人文學院教師評審委員會（下稱院教評會）於109年5月20日決議不通過升等，相對人以109年6月2日雲科大文院字第1092000445號函（下稱前處分）通知抗告人。抗告人不服前處分，先於109年6月1日向相對人學校教師評審委員會（下稱校教評會）提起申覆，校教評會於109年9月18日決議通過申覆案成立，將抗告人升等案送院教評會再審議，院教評會於109年10月21日重新審議，而在審議程序進行中，就審議程序事項，決議：不同意巫院長迴避；退回材料所教評會重新進行教師之教學、服務、研究之審議。經相對人109年11月6日雲科大文院字第1092000948號函通知抗告人關於院教評會審議結果，抗告人對於院教評會109年10月21日審議結果提出申覆，經校教評會109年12月23日會議決議以目前升等案退回材料所教評會審議，是否對抗告

人為不利益之處分，仍請材料所及學院審慎審核，駁回其申覆，相對人並以109年12月31日雲科大人字第1090700786號函通知抗告人不通過申覆案成立。材料所教評會乃於110年1月12日、1月15日會議審議決議通過抗告人升等基本資格審核，院教評會於110年1月21日審議決議，認材料所教師升等審查辦法（下稱材料所升等辦法）第2點尚有疑義，建請發文人事室釋示後再審議。經人事室釋示略以，材料所升等辦法係經人文學院108年5月22日院教評會審議通過，仍請人文學院秉權責認定。院教評會乃於110年3月10日109學年度第6次會議續行審議決議：1. 巫銘昌院長表示自請迴避，經出席委員投票結果不同意巫銘昌院長迴避。2. 另就抗告人升等資格條件審核並投票，出席委員投票，未達出席委員三分之二以上同意，決議不通過升等案。相對人並以110年3月22日雲科大文院字第1102000200號函（即後處分）通知抗告人。抗告人不服，於110年3月26日提出申覆經決議申覆無理由。抗告人不服，於110年7月12日向相對人教師申訴評議委員會（下稱申評會）提起申訴經駁回。抗告人不服，提起再申訴經決定駁回。抗告人乃提起行政訴訟，經原審法院另案（111年度訴字第57號）審理中（不在本案審理範圍）。

(二)抗告人另主張上揭院教評會110年3月10日109學年度第6次審議，該次會議有受院長行政職權霸凌之行為，遭違法濫權侵害工作權等情事，於110年3月26日向相對人申評會提起申訴，相對人以110年6月21日雲科大人字第1100700386號函檢附雲科大教申（109）字第007號申訴評議書駁回，抗告人不服，提起再申訴，教育部以110年10月6日臺教法(三)字第1100109866號函檢附再申訴評議書駁回，抗告人乃提起本件行政訴訟，經原審法院以110年度訴字第329號裁定（下稱原裁定）駁回。抗告人仍不服，遂提起本件抗告。

### 三、抗告意旨略謂：

(一)相對人就霸凌事件成立與否所為之認定，為對外直接發生法律效果之單方行政行為，自屬行政處分；又教育部再申訴評

01 議書載明「得於評議書送達之次日起2個月內向臺中高等行  
02 政法院提起行政訴訟」，可見教育部之再申訴評議決定已視  
03 同訴願決定，抗告人得提起行政訴訟。然原裁定逕認相對人  
04 就職場霸凌之認定僅屬內部管理措施，顯有違本院98年度7  
05 月份第1次庭長法官聯席會議決議意旨，有適用法規不當之  
06 違法。

07 (二)抗告人係以職場霸凌為由提起申訴、再申訴，然教育部110  
08 年10月6日臺教法(三)字第1100109866號函公文頁面卻載「教  
09 師升等事件」，足見教育部未就職場霸凌事件審議，顯有重  
10 大瑕疵，應予撤銷。

#### 11 四、本院查：

12 (一)原裁定駁回抗告人於原審之訴，其理由已論明：

13 1.我國目前尚未針對職場霸凌制定專法規範，公務體系之機  
14 關，為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯  
15 之職場，乃先後依勞動部頒布之預防措施、行政院人事行  
16 政總處提供之「處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標  
17 準作業流程」（下稱標準作業流程），訂定相關規範以為  
18 應用。

19 2.各機關為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵  
20 犯之職場，依行政院人事總處擬定之「處理建議作為」包  
21 括事前防治、事中處理及事後作為三大區塊，前者以訂定  
22 職場霸凌防治之作業規定(申訴作業流程及通報機制之建  
23 立，主動發現問題)為主，事中則以通報及啟動申訴調查  
24 為中心，事後則以檢討相關人員責任，研提改善作為、首  
25 長於適當場合公開宣導，其規定內容，均側重機關內部職  
26 場秩序之管理，有關加害人或被害人權益保障及救濟，尚  
27 乏具體規範。再者，現行法制有關職場霸凌防治之規範層  
28 級，尚無如性騷擾事件已有專法就申訴、調查及加害人之  
29 刑事及行政罰責任為規範(性騷擾防治法第13條、第14  
30 條、第20條、第25條參照)。或於機關、部隊、學校、機  
31 構或僱用人，違反性騷擾防治法第7條第1項後段、第2

項、第10條第1項規定，或相關媒體、出版品、廣告物等違反第12條規定時，定有直轄市、縣市主管機關或目的事業主管機關進行裁處罰鍰之相關罰則。相對而言，現行法制有關職場霸凌之相關規範，如上所述，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及機關內部懲處規則是否就相關行為訂有處罰規範而為決定。相對人之申訴會就職場霸凌申訴處理結果，對外並無法效性，並非行政處分，僅屬相對人學校內部管理措施，抗告人向教育部提起再申訴，經再申訴評議駁回後，即不得再提起撤銷訴訟，抗告人逕行提起撤銷訴訟，核其起訴程序不合法，應以裁定駁回。

(二)經核，原裁定探究現行相對人對於一般俗稱之職場霸凌事件，在尚無立法完成可資遵循之制度下，訂定頒布「執行職務遭受不法侵害預防計畫」（下稱預防計畫），第1點規定：「目的：為防止本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應予以規劃及採取必要之安全衛生措施，依職業安全衛生法第6條第2項第3款及同法施行細則第11條之規定訂定本計畫，以確保教職員工之身心健康。」第2點規定：「範圍：……(二)定義：教職員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。當執行職務時，評估可能或已經出現下列樣態之職場暴力，即應實施本計畫：1. 肢體暴力（例如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。2. 心理暴力（例如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。3. 語言暴力（例如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。4. 性騷擾（例如：不當的性暗示或與行為等。」第4點規定：「計畫內容：(一)建構行為規範：……(二)危害辨識及評估：……(三)採取危害預防措施：……(四)事件之處理程序：……2. (1)編制內依法任用之職員……應依本校『職工申訴評議委員會組織及評議要點』提

01 出申訴。(2)教師應依本校『教師申訴評議委員會組織及評議  
02 要點』提出申訴。……」係參照職業安全衛生法第6條第2項  
03 第3款及同法施行細則第11條規定，及行政院人事行政總處  
04 提供之「處理建議作為」、「標準作業流程」所訂定；各該  
05 主管機關提供參考之方案，均係基於建構健康友善職場環  
06 境，提供員工免受霸凌侵犯職場之目的而為，原審據以認定  
07 相對人訂定之「預防計畫」，其目的在防治職場暴力（含語  
08 言暴力類型之霸凌）之完整配套設計，核與整體規定內容之  
09 意旨無違，應予肯認。相對人「禁止工作場所職場暴力之書  
10 面聲明」第2點亦強調「……本校接獲申訴後，會採取保密  
11 的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處」（見原  
12 審卷二第305頁）。從而，相對人依上揭規定處理學校內部  
13 所發生之系爭疑似職場霸凌事件，以110年6月21日雲科大人  
14 字第1100700386號函檢附申評會作成之雲科大教申（109）  
15 字第007號申訴評議書（見原審卷一第67頁至第72頁），乃  
16 相對人接受霸凌申訴後，將處理結果告知抗告人，為學校處  
17 理該等事件之一連串行政程序之一環，不具對外規制效果，  
18 並非行政處分，原裁定認為前開申訴評議並非行政處分，尚  
19 無不合。至於抗告人援引之本院110年度抗字第121號裁定，  
20 該案教師係受記過2次處分而於申訴、再申訴後提起行政訴  
21 訟，與本件抗告人係向申評會提出霸凌申訴，不服申評會申  
22 訴決定之情形不同，尚難比附援引。

23 (三)程序係行政機關作成行政行為時所須遵循之方式或手續，有  
24 關行政程序之瑕疵所產生的法律效果，因從不同功能之角度  
25 觀察而有所差異。一般而言，程序規定之制定係確保行政處  
26 分實體上之合法正確，若程序瑕疵違反可能影響到行政行為  
27 之實體決定時，自構成該處分得撤銷之事由。以教師升等為  
28 例，有關教師升等審查程序之設計，即希冀透過程序之遵守  
29 達到審查結果之公正性與正確性；若違反程序規定造成相關  
30 會議組織不適法，有可能變更原正確程序進行所產生之結  
31 果，或影響其憑信性，自非可取，其瑕疵固應予排除。惟行

01 政機關於作成終局之實體決定前，在行政程序進行中所為之  
02 各種程序行為或決定，因欠缺完全、終局之規制效力，不得  
03 對其獨立進行行政爭訟，而應與其後之終局決定，一併聲明  
04 不服(行政程序法第174條參照)，以避免行政程序因程序行  
05 為之爭訟而延誤，或因程序行為及本案決定併行二救濟程  
06 序，致發生不能調和之歧異。本件原裁定並已說明，抗告人  
07 主張院教評會委員有職場霸凌行為，計有：1.該次會議，未  
08 將抗告人著作送外審，於109年10月21日修正院升等作業流  
09 程，於「院著作外審」程序之前，違法新增「5-1院教評會  
10 資格審查」，不符相對人108年12月11日修正相對人專任教  
11 師聘任及升等審查辦法第13條第1項第2款規定，有霸凌行  
12 為。2.院教評會以投票方式決定抗告人著作是否通過，違反  
13 司法院釋字第462號解釋意旨，是霸凌行為。3.抗告人申請  
14 升等時官網公告之規定與院教評會審查之規定不同，相對人  
15 以110年1月19日雲科大字第1100700032號函送申訴說明書誤  
16 導委員，是霸凌行為。4.院教評會110年3月10日開會故意未  
17 通知抗告人到會列席說明，侵害抗告人闡明權和聽證權，是  
18 霸凌行為。5.該次會議巫銘昌、張國華與吳進安未依法迴  
19 避，是霸凌行為。6.該次會議紀錄不實記載「110年1月21日  
20 會議在場人數不足，下次會議再議之。」涉偽造文書，是霸  
21 凌行為等節。上揭抗告人所爭執之事由，究其實質，均屬指  
22 摘院教評會110年3月10日會議決議未通過其升等案，其開會  
23 程序及決議所應適用法律具有瑕疵或違法，然此均無相對人  
24 頒布預防計畫第2點所規定之職場霸凌行為，亦顯與校園霸  
25 凌防制準則第3條第1項第4款、第5款所規定「四、霸凌：指  
26 個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電  
27 子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶  
28 抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意  
29 或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影  
30 響正常學習活動之進行。五、校園霸凌：指相同或不同學校  
31 校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對

學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」無涉。而抗告人既已對相對人110年3月22日否准其升等之行政處分，循序提起行政訴訟，由原審法院111年度訴字第57號教師升等事件審理中，前開爭議自得併由法院審理，並非無救濟途徑。抗告人主張如不許其提起本件行政訴訟，則違反有權利即有救濟之原則，剝奪其受憲法保障之訴訟權云云，容有誤會。

(四)綜上所述，原審以起訴不合法裁定駁回抗告人在原審之訴，並無不合。抗告意旨執其歧異之法律見解，提起抗告為無理由，抗告應予駁回。

五、據上論結，本件抗告為無理由。依行政訴訟法第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 111 年 12 月 15 日

最高行政法院第二庭

審判長法官 帥 嘉 寶

法官 鄭 小 康

法官 林 玫 君

法官 李 玉 卿

法官 洪 慕 芳

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 111 年 12 月 15 日

書記官 張 玉 純