

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

113年度訴字第1147號

114年11月20日辯論終結

原告 楊星野
被告 國營臺灣鐵路股份有限公司

代表人 鄭光遠(董事長)

訴訟代理人 陳湘傳 律師
賴思仿 律師
東方譯萱 律師

上列當事人間有關人事行政事務事件，原告提起行政訴訟，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

一、程序事項：

本件起訴時，被告代表人為杜微，於訴訟進行中變更為伍勝園，復變更為鄭光遠，業經新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第195、196、279頁），經核並無違誤，應予准許。

二、爭訟概要：

(一)原告原係交通部臺灣鐵路管理局(民國113年1月1日改制為被告，下稱被告)所屬人事室(現改制為人力資源處)高級業務員資位專員，配合被告改制，於113年1月1日改派為被告高級業務員資位專員，並依原適用之交通事業人員任用條例繼續任用，於113年1月3日調任為占被告運務處缺之高級業務員資位專員(現職)，為公務人員保障法第102條第1項第4款規定準用對象。

01 (二)被告因收到原告指其受人事室吳俊霖主任職場霸凌之申訴及
02 職場不法侵害通報，於112年7月17日提供原告1次被告員工
03 協助方案(Employee Assistance Programs，簡稱EAPs，下
04 稱員工協助方案)之個別諮詢服務。於112年9月14日被告召
05 開通報職場不法侵害調查處理委員會議，並作成同意調查結
06 果及建議預防改善措施包括請員工協助方案積極介入輔導，
07 提供原告及時有效的心理支持之決議。後因原告持續請求被
08 告安排心理諮商，及請求協助調查為何前次諮商後就未有後
09 續安排，是否受人事室吳俊霖主任不當的指示或介入，被告
10 以112年11月22日鐵人一字第1120041965號書函(下稱112年1
11 1月22日函)復原告以，被告員工協助方案資源有限，因此免
12 費諮商服務非無限次提供。被告將持續透過多面向之方式協
13 助原告遠離事件壓力源，另檢附相關資源清單，如有運用需
14 求可透過人事室關懷員協助處理或自行洽詢心理衛生中心預
15 約事宜(下稱系爭措施)。原告對系爭措施提起申訴，被告以
16 112年12月28日鐵密人一字第1120100766號函(下稱申訴回復
17 函)稱：人事室刻正安排導入員工協助方案措施，請依實需
18 搭配所提供之各項心理衛生資源善加運用；有關人事室主任
19 阻撓之疑慮，經查該案辦理程序與行政程序法規定尚無抵
20 觸。嗣被告於113年1月11日提供原告1次員工協助方案之個
21 別諮詢服務。原告復於113年1月16日提起再申訴，經公務人
22 員保障暨培訓委員會113年7月30日113公申決字第41號決定
23 再申訴駁回，遂提起本件訴訟。

24 三、原告主張及聲明：

25 (一)主張要旨：

- 26 1.原告自111年11月起即受人事室吳俊霖主任長期、持續、多
27 次濫用權力之方式職場霸凌，並因經常承受此職場上之壓力
28 而身心出現異常狀況，經醫生告知是因精神壓力及情緒造
29 成，至身心科就診後，須定期回診且持續靠服用藥物來舒緩
30 焦慮、失眠及憂鬱。原告向被告提起職場霸凌申訴後，人事
31 室對原告並未有任何積極之關懷及協助，直到接獲主任秘書

01 之指示，始於112年7月17日安排1次心理諮商。嗣原告多次
02 向被告承辦人員詢問諮商師評估結果及後續協助未果。原告
03 於112年10月20日再次反映，並副知被告上級主管人事機關
04 交通部人事處，始經被告所屬勞工安全衛生室(下稱勞安室)
05 於112年11月1日安排與職安醫師會談，當時職安醫師亦評估
06 建議被告應持續給予原告心理諮商。然其後人事室仍未有任
07 何主動作為，亦未有任何主管或承辦人洽詢原告提供協助，
08 並以112年11月22日函作成系爭措施，請原告透過人事室關
09 懷員協助處理或自行洽詢所提供之各行政區心理衛生中心諮
10 商等外部資源。

11 2.原告多次向被告申請員工協助及心理諮商服務，惟未獲被告
12 主動回復及關懷瞭解；此外，被告未善盡行政程序上之迴避
13 義務，使吳俊霖主任能不止形式上且實質參與行政程序，進
14 而影響系爭措施之內容及決定，有應注意而未注意以及程序
15 上之瑕疵。原告遂對系爭措施提起申訴，請求被告應提供原
16 告完整之心理諮商，以協助原告於職場上回復正常狀態；被
17 告應妥善調查本件是否遭受職場霸凌加害人吳俊霖主任之不
18 當介入及干涉，吳俊霖主任並應實質迴避原告之相關案件，
19 以使行政行為公正客觀。

20 3.原告於112年12月5日曾與被告當時杜局長、陳主任秘書、勞
21 安室林主任於局長室會談，杜局長曾多次承諾並請勞安室主
22 任應提供原告心理諮商結果及建議、確實查明原告何以未能
23 受到完善的協助等情，機關首長的口頭意思表示應具法律效
24 力。

25 4.依司法院釋字第785號解釋認為行政行為如果不屬於顯然輕
26 微之干預而構成權利之侵害，應符合起訴合法要件與權利保
27 護要件，應允公務員提起行政訴訟。國家不僅應保障公務人
28 員之身分權、服公職權、工作權，更應保障公務人員權益遭
29 受侵害時的救濟權，並以有效的方式回復公務人員權益受損
30 的狀態，此乃基於公務人員享有的健康權及憲法與核心人權
31 公約所規定之基本人權。原告於執行職務過程中遭受主管吳

01 俊霖主任多次以濫用權力之方式霸凌，被告有義務確保並積
02 極協助原告維持各項應有之權益，包含回復原告心理衛生及
03 身心健康，回歸職場，故原告有權向被告要求相關法規所得
04 給予之心理諮商協助、要求確實調查過程中加害人是否有不
05 當介入及干預。

06 5.爰請參考本院112年度訴字第1447號判決就管理措施之最近
07 見解，並依公務人員保障法第19條、公務人員執行職務安全
08 及衛生防護辦法(下稱防護辦法)第3項第1項、第2項第3、4
09 款、第29條第6款及第7款、第35條、第41條、第46條等規
10 定，判決如聲明第1項所示；依公務人員保障法第19條、防
11 護辦法第29條第6款、第7款、第30條、第40條、第41條、第
12 46條規定，判決如聲明第2項所示(本院卷第259、260頁)。

13 (二)聲明：

- 14 1.被告應提供原告完整之心理諮商及員工協助。
- 15 2.被告應確實調查原告歷次員工協助方案及心理諮商服務之申
16 請，是否遭受不法介入及干涉。

17 四、被告答辯及聲明：

18 (一)答辯要旨：

19 1.公務人員透過職場霸凌申訴管道後，所獲行政機關提供之諮
20 詢服務等協助，係行政機關進行內部管理措施後所帶來之反
21 射利益；且公務人員保障法第19條、防護辦法第3條等規定
22 之目的，係為維護公共利益、保障一般公務員之福祉，均非
23 為保障特定人權益而存在，本件原告應無主觀公權利，自不
24 得請求被告提供心理諮商及員工協助，原告依上開規定提起
25 本件訴訟，於法顯然無據。防護辦法於114年6月29日修正
26 後，主要針對職場霸凌相關條文進行增修，側重職場秩序管
27 理，及職場霸凌案件發覺後之檢討及改善，主管機關所研擬
28 之標準作業流程均側重機關內部職場秩序之管理，並非直接
29 賦予公務員得要求機關有所作為，防護辦法係命令位階，能
30 否引為請求權基礎，即非無疑。

01 2.被告依據「交通部臺灣鐵路管理局推動員工推動協助方案實
02 施計畫」(下稱員工協助方案實施計畫)訂定「交通部臺灣鐵
03 路管理局112年度員工協助方案推動計畫」(下稱112年員工
04 協助方案推動計畫),其目的在提升組織競爭力,發揮資源
05 綜效之目的。又因被告所屬員工眾多,資源有限,尚難不限
06 次數的提供諮詢服務予員工,故將遭逢重大行車事故、危機
07 之同仁,列為優先使用諮詢服務之對象,當被告所屬員工發
08 生危機事件時,如經員工協助方案承辦單位評估需提供相關
09 協助者,被告即應提供員工協助方案、接洽當地社會資源,
10 並以1個月、3個月或半年的頻率,定期追蹤該名員工的身心
11 狀況。本件被告收受原告之職場霸凌申訴後,於112年7月17
12 日及113年1月11日已提供2次員工協助方案之諮詢服務予原
13 告,2次諮詢服務之時間間隔未逾半年,符合被告危機個案
14 處理流程之規定,原告得否再行請求被告提供心理諮商及員
15 工協助,即非無疑。復觀原告於接受諮詢服務後,所填寫的
16 滿意度調查表,亦表示滿意,可見被告已依其內部管理規則
17 提供原告妥適的協助,倘原告仍有心理諮商需求,可利用外
18 部資源進行之。

19 3.除員工協助方案個別諮詢服務外,人事室收受勞安室通知原
20 告反映員工協助方案事項後,即依「交通部臺灣鐵路管理局
21 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害預防計畫」
22 (下稱預防計畫)及行政院人事行政總處訂定之「員工職場霸
23 凌防治與處理作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程」
24 (下稱作業流程)之程序,並循原告意願對其進行工作調整,
25 未怠於回應原告之需求,亦符合內部管理流程。

26 4.原告另請求被告調查原告所為之霸凌申訴及員工協助方案等
27 流程是否遭他人介入乙事,惟此顯非行政處分,亦非屬足以
28 改變公務員身分關係,或於其權益有重大影響之事項,依行
29 政程序法第3條第3項第7款之規定,並不適用迴避規定,原
30 告請求吳俊霖主任迴避,即屬無據。

31 (二)聲明:原告之訴駁回。

01 五、本件如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明在卷，並
02 有原告派令(本院卷第133、134頁)、陳情暨申訴書及其附件
03 (本院卷第23頁至68頁)、職場不法侵害通報表(本院卷第69
04 頁)、112年9月14日被告召開通報職場不法侵害調查處理委
05 員會議簽到表、會議紀錄(本院卷第73頁至79頁)、原告請求
06 心理諮商電子郵件(本院卷第85、87頁)、被告112年11月22
07 日函即系爭措施(本院卷第95、96頁)、被告申訴回復函(本
08 院卷第103、104頁)、再申訴決定(本院卷第121頁至127
09 頁)、112年7月17日、113年1月11日被告員工協助方案個別
10 諮詢同意書、諮詢輔導滿意度調查表(被告答辯卷第65頁至6
11 8頁)在卷可稽，堪信屬實。

12 六、本件爭點：

13 1.原告依公務人員保障法第19條、防護辦法第3條第1項、第2
14 項第3、4款、第29條第6款及第7款、第35條、第41條、第46
15 條規定，請求判決如聲明第1項所示，是否有理由？

16 2.原告依公務人員保障法第19條、防護辦法第29條第6款、第7
17 款、第30條、第40條、第41條、第46條規定，請求判決如聲
18 明第2項所示，是否有理由？

19 七、本院之判斷：

20 (一)按「公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件、管理措施
21 等有關權益之保障，適用本法之規定。」「本法所稱公務人
22 員，係指法定機關依法任用之有給專任人員及公立學校編制
23 內依法任用之職員」、「下列人員準用本法之規定：……□
24 公營事業依法任用之人員。……。」公務人員保障法第2
25 條、第3條第1項、第102條第1項第3款分別定有明文。次按
26 「臺鐵公司成立之日，隨同業務轉調臺鐵公司，依原適用之
27 交通事業人員任用條例或公務人員任用法律繼續任用，仍具
28 公務人員身分者(以下簡稱繼續任用人員)，其考試、任用、
29 薪(俸)給、陞遷、保障、考成(績)、服務、獎懲、訓練進
30 修、保險、退休、資遣、撫卹、福利、結社、勞動條件及其
31 他權益等事項，除本條例另有規定外，仍依其各該相關法令

01 辦理，並適用原機構之組織法規，於首長以外之職務範圍
02 內，依規定辦理陞遷及銓敘審定。但不能依原適用之公務員
03 有關法令辦理之事項，由行政院會同考試院另定辦法行
04 之。」國營臺灣鐵路股份有限公司設置條例第15條第1項定
05 有明文。查原告係被告公司化前，依交通事業人員任用條例
06 任用之資位人員，有前引原告派令可參，依公務人員保障法
07 第102條第3款準用同法第2條、第3條規定，原告為公務人員
08 保障法之準用對象。於被告公司化後，原告隨同業務轉調被
09 告公司，依國營臺灣鐵路股份有限公司設置條例第15條第1
10 項規定，被告係以原告原適用之交通事業人員任用條例繼續
11 任用之。故原告於被告公司化後，仍為公務人員保障法準用
12 對象，其保障事項仍依公務人員保障法相關規定辦理，應先
13 敘明。

14 (二)應適用之法令：

- 15 1.行政機關依法施政，負有遵循法之義務，然此執法義務，不
16 當然表示人民有請求行政機關執行法規之權利，蓋行政權之
17 發動是以維護社會秩序、增進公共福祉等公益目標為取向，
18 面對的是範圍不特定多數民眾，民眾因政府施政而獲得好
19 處，有時只是一種反射利益或事實上利益，並非可以透過訴
20 訟實現的公法上權利(含法律上利益)。只有當人民享有公法
21 上權利(含法律上利益)，始能訴請行政機關履行一定的行為
22 或不行為義務。蓋我國行政訴訟是以救濟人民主觀公權利為
23 原則，以法有特別規定始得行客觀訴訟為例外，此參照行政
24 訴訟法第9條並對照同法第4條至第8條規定即明。在主觀訴
25 訟法制架構下，提起行政訴訟是以有效保護權利為目的。而
26 行政訴訟法第8條第1項之一般給付訴訟，是為保護人民與中
27 央或地方機關間，因公法上原因發生財產上之給付，或請
28 求作成行政處分以外之其他非財產上之給付的公法上權利。
29 因此，請求行政法院判令行政機關為某種事實行為或單純之
30 高權行為，除非法律另有規定，原則上是屬於具體之個別行
31 為且涉及該特定人(原告)之權益者。至人民因政府施政得到

01 的好處，究竟是反射利益或公法上權利(含法律上利益)，必
02 須探求法規的目的，即學理上所稱的保護規範理論，司
03 法院釋字第469號解釋理由闡述甚明。準此，所謂「依法申
04 請」或「依法請求」之「法」，是指具有「保護規範」性質
05 的法律、法規命令、職權命令及自治法規等賦予人民公法上
06 請求權之法規範。換言之，原則上應先探求法規之保障目
07 的，如法規明確規定特定人得享有權利，或對符合法定條
08 件而可得特定之人，授予其向行政機關為一定作為之請求
09 權，其規範目的就係為保障個人權益。如法規雖係為公共
10 利益或一般國民福祉而設的規定，但就法律之整體結構、適
11 用對象，所欲產生之規範效果及社會發展因素等綜合判斷，
12 可得知亦有保障特定人之意旨時，也應認係屬於保護規範，
13 而可以作為人民申請之依據。是以，如法律規範之目的係在
14 保障一般人之公共利益，且經綜合判斷結果亦不足以認為有
15 保障特定人之意旨，即難認個人得主張有公法上請求權可資
16 行使。上開保護規範理論，用以判斷特定人在具體之公法上
17 法律關係中，是否有公法上權利，或為行政措施之利害關係
18 人，而有訴訟權能，得為行政訴訟之適格原告。

19 2.公務人員保障法第19條規定：「公務人員執行職務之安全應
20 予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛
21 生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」
22 該條後段授權訂定之防護辦法第3條及霸凌處理建議作為與
23 作業流程整體規範意旨乃作為各機關職場霸凌防治與處理之
24 參考。有關職場霸凌防治之法制規範，與性騷擾防治相較，
25 側重職場秩序之管理及案件發覺後之檢討、改善，至於被害
26 人或加害人主觀權益之保障，猶待被害人依民事、刑事法規
27 追究以落實；加害人是否行政懲處，另須由所屬機關審酌調
28 查結果而為決定，故機關所屬申訴處理小組調查、評議後之
29 決定，僅行政內部建議性質，無法效性，非行政處分；公務
30 人員保障法第19條是以維護公共利益及一般公務人員福祉之
31 客觀法秩序為目的，不具保障特定人權益之規範意旨，非屬

01 保護規範；霸凌處理建議作為與作業流程則在督促行政機關
02 管理內部之職場秩序，協助各級行政機關落實該條規定，亦
03 難認有保護特定個人利益的意旨，公務人員利用職場霸凌申
04 訴管道後，獲得工作調整、心理諮商或法律諮詢等行政處
05 置，非本於其權利或法律上利益所生，難認有保護特定個人
06 利益意旨，故公務人員保障法及霸凌處理建議作為與作業流
07 程上開規定，均未賦予特定公務人員請求所屬機關認定職場
08 霸凌成立與否之公法上權利，最高行政法院112年度上字第1
09 47號裁定參考。

10 3.公務人員保障法第19條後段授權，原名為「公務人員安全及
11 衛生防護辦法」，嗣於114年6月29日修正發布名稱為「公務
12 人員執行職務安全及衛生防護辦法」即防護辦法，為考試院
13 會同行政院發布之法規命令，其中：

14 (1)第3條第1項規定：「本法第19條規定各機關應提供公務人員
15 執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於
16 其身分與職務活動所可能引起之生命、身心健康危害，應採
17 取必要之預防及保護措施。」第2項第3款及第4款規定：
18 「前項預防及保護措施應包括下列事項：……□執行職務因
19 他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。□避難、急救、
20 休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。」103年1月1
21 日修正增訂第2項時，立法理由指出，職業安全衛生公約第3
22 條述及之「健康」(health)包括「直接與工作安全和衛生有
23 關而影響健康的生理與心理因素」，為維護公務人員身心健
24 康，並落實預防保護思維與策略，各機關對所屬執行職務之
25 行為，應採取各種預防措施，以盡保護之責。

26 (2)第3章「不法侵害事故之處理」，第1節「通則」，第29條第
27 6款及第7款規定：「各機關於公務人員執行職務遭受生命、
28 身心健康之不法侵害後，應採取下列處置措施：……□協助
29 轉介專業機構進行心理諮商輔導或醫療照護。□其他必要之
30 措施。」第30條規定：「各機關於不法侵害事故發生後，應
31 即調查事故發生之原因，並檢討改進相關防護措施。」第2

01 節「職場霸凌之申訴及處理」，第35條規定：「(第1項)各
02 機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時
03 起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：□各機關因接
04 獲被霸凌公務人員申訴而知悉時：(一)採行避免申訴人受職場
05 霸凌情形再度發生之措施。(二)視申訴人需求及事件情節，提
06 供相關諮詢或必要之協助及保護措施。(三)對行為人為適當之
07 處理。□各機關非因前款情形而知悉時：(一)就相關事實進行
08 必要之釐清。(二)依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴。
09 (三)依被霸凌公務人員意願，提供相關諮詢或必要之協助及保
10 護措施。(四)適度調整工作內容或辦公場所。(第2項)職場霸
11 凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有
12 先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，
13 調整其職務。」可知公務人員於機關內遭受職場霸凌，並致
14 該公務人員生理及心理之健全狀態受危害，屬公務人員保障
15 法第19條及防護辦法第3章「不法侵害事故之處理」相關規
16 定範疇，應依該章第1節「通則」及第2節「職場霸凌之申訴
17 及處理」之程序規定處理；而第29條各款規定之處置措施，
18 係服務機關應給予受害公務員「協助」或「依規定」提供相
19 關處置措施，包括該條第6款「協助轉介」專業機構進行心
20 理諮商輔導或醫療照護以及第7款其他必要之措施；第30條
21 規定於不法侵害事故發生後，應即調查事故發生之原因，並
22 檢討改進相關防護措施，參考94年10月31日增訂立法意旨指
23 出：參酌原勞工安全衛生法(即現行職業安全衛生法)第28條
24 規定，明定各機關安全及衛生防護小組應於危害事故發生
25 後，立即調查事故發生之原因，以判定機關對於安全及衛生
26 防護措施之提供是否充足，對於危害發生之防範，是否已盡
27 力，俾改進相關防護措施；第35條規定則針對職場霸凌申訴
28 程序中，各機關應即採取立即有效及糾正措施，以提供受害
29 公務人員相關保護措施及處置，如非因接獲申訴而知悉，機
30 關負有對相關事實進行必要之釐清之義務。經核上述規定，
31 均屬課予公務人員之服務機關，基於公共利益之要求，所為

01 之制度性相關行政處置，其既有稱為「協助」之處置措施，
02 可知並非本於受害公務員之權利或法律上利益所生，原則上
03 難認有保護特定個人權益意旨。

04 (3)第4章「通報與建議」，第40條規定：「(第1項)公務人員執
05 行職務時，除應依公務員服務法及其他有關法令之規定外，
06 並注意自身及同事之安全，且應隨時提高警覺，加強應變制
07 變能力。(第2項)公務人員執行職務遭受生命、身心健康之
08 不法侵害，應即通報機關防護委員會或長官。(第3項)公務
09 人員於知悉機關或執行職務場所有發生安全衛生重大危害之
10 虞，或機關所採行之防護措施有瑕疵時，應即通報機關防護
11 委員會或長官。」第41條規定：「(第1項)公務人員就執行
12 職務之安全及衛生防護事項，得向服務機關提供建議。機關
13 應於30日內回復辦理情形。(第2項)各機關未依本辦法規
14 定，提供必要之安全衛生設備及防護措施時，公務人員得請
15 求服務機關提供之。機關應於30日內回復辦理情形。」第4
16 6條規定：「公務人員依第41條第2項規定請求服務機關提供
17 安全及衛生防護措施，經服務機關拒絕者，得依本法規定提
18 起救濟；其不提供或提供不足者，亦同。」經核，第40條所
19 定係關於公務人員對於發生安全衛生重大危害之虞之事件及
20 機關採行之措施有瑕疵之通報義務，惟此亦屬課予公務人員
21 服務機關基於公共利益所為之制度性相關行政處置程序，難
22 認有保護特定個人權益意旨；至第41條於103年1月7日修正
23 發布版本原係列於第28條，立法理由指出：係為衡平考量公
24 務人員執行職務之安全衛生與機關經費支出，將該條限於機
25 關必要之安全衛生設備及防護措施有欠缺時，公務人員使得
26 請求機關提供之，並增列限定於受理請求後，應於30日內回
27 復辦理情形，以利速效；第46條於94年10月31日修正發布版
28 本係列於原第15條，其立法理由指出：公務人員如對服務機
29 關就公務人員執行職務安全及衛生之防護措施不服時，得請
30 求服務機關提供之，以防護執行職務時之安全及衛生。公務
31 人員依第1項規定請求服務機關就公務人員執行職務安全及

01 衛生之防護措施，服務機關不提供或拒絕時，公務人員得依
02 公務人員保障法第77條有關對服務機關所為之管理措施或有
03 關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得提起之申
04 訴、再申訴救濟程序等語。另參酌司法院釋字第785號解釋
05 理由：「公務人員保障法第77條第1項所稱認為不當之管理
06 措施或有關工作條件之處置，不包括得依復審程序救濟之事
07 項，且不具行政處分性質之措施或處置是否不當，不涉及違
08 法性判斷，自無於申訴、再申訴決定後，續向法院提起行政
09 訴訟之問題。又各種行政訴訟均有其起訴合法性要件與權利
10 保護要件，公務人員欲循行政訴訟法請求救濟，自應符合相
11 關行政訴訟類型之法定要件。至是否違法侵害公務人員之權
12 利，則仍須根據行政訴訟法或其他相關法律之規定，依個案
13 具體判斷，尤應整體考量行政機關所採取措施之目的、性質
14 以及干預之程度，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之
15 侵害。且行政法院就行政機關本於專業及對業務之熟知所為
16 之判斷，應予以適度之尊重，自屬當然……。」業闡述是否
17 違法侵害公務人員之權利，於整體考量行政機關所採取措施
18 之目的、性質以及干預之程度，如依個案具體判斷屬顯然輕
19 微之干預，難謂構成權利之侵害，即欠缺訴訟權能，最高行
20 政法院112年度抗字第299號裁定參照。是依前開防護辦法第
21 41條及第46條之規定，非必然得以推導出公務人員服務機關
22 之管理措施或有關工作條件之處置，均構成主觀公權利性
23 質，仍須根據相關規定，依個案具體判斷，尤應整體考量行
24 政機關所採取措施之目的、性質以及干預之程度，如屬顯然
25 輕微之干預，仍難謂構成權利之侵害。

- 26 4.行政訴訟法第8條第1項規定：「人民與中央或地方機關間，
27 因公法上原因發生財產上之給付或請求作成行政處分以外之
28 其他非財產上之給付，得提起給付訴訟。因公法上契約發生
29 之給付，亦同。」據此，人民為請求行政機關作成行政處分
30 以外之其他非財產上之給付，固得提起給付訴訟，惟依此規
31 定提起之一般給付訴訟，除必須原告享有其請求之公法上權

01 利外，亦必須有請求被告機關為其所主張行政行為之公法上
02 請求權存在，亦即該當請求權之要件，始有認其所提起之一
03 般給付訴訟有理由之可能，倘依原告之主張不能認其有據以
04 請求之公法上請求權存在，其訴即為無理由，應以判決駁
05 回。

06 5.被告對於其所屬公務人員發生安全衛生重大危害之虞之事
07 件，亦制定相關行政處置程序及措施：依被告106年12月6日
08 修訂之預防計畫(被告答辯卷第69頁至77頁)：「摘要：執行
09 職務遭受不法侵害即俗稱『職場暴力』……職場暴力包括：
10 ……心理暴力、語言暴力……來源包括：1.內部暴力：發生
11 在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。……。」
12 「□計畫內容：(一)危害辨識及評估……單位權責區分如下：
13 ……3.本計畫負責心理諮商師(人事室)……(3)輔導受害者心
14 理健康，並提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康
15 保護措施之適性評估與建議。」「□事件之處理程序：本局
16 同仁於(執)行職務遭受身體或精神不法侵害事件時應填寫通
17 報單向通報單位通報，……將應組織職場暴力處理小組追蹤
18 處理並將處理情形作成紀錄以利爾後評估、宣導用，追蹤與
19 協商處理後，可利用外部資源之各行政區健康中心的心理諮
20 商或心理諮商部門，輔導受暴力脅迫的受害者，早日走出陰
21 霾，處置執行流程如下：(局本部)員工遭遇疑似職場不法侵
22 害事件；填具遭遇職場暴力事件通報單，向局勞安室通報；
23 局勞安室成立調查處理小組；事件經調查屬實，調查處理小
24 組協調處理(包括：法律協助、內部懲處及依據先期評估建
25 議工作調整)；通報當事人處理結果(含工作職務調整或行政
26 懲處)」。行政院人事行政總處亦規定有作業流程(被告答辯
27 卷第79頁至81頁)。再參被告推動之員工協助方案實施計畫
28 (被告答辯卷第6頁至19頁)，第2點規定：「目的：規劃適當
29 方案與提供資源，預防、發現及協助同仁解決可能影響工作
30 效能之相關問題，藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷
31 工作環境，營造互動良好的組織文化，使其以健康的身心投

01 入工作，提升其工作士氣及服務效能，提升組織競爭力。」
02 第7點第2款第4目規定：「執行本方案實施計畫及推動計
03 畫：……□提供輔助資源：……(四)提供諮詢服務：1.委託專
04 業機構或與專業人員簽訂契約，提供本局同仁心理、法律、
05 醫療、理財等諮詢服務。2.同仁可視需要逕行與各該單位承
06 辦人聯繫(如附件3)，並請承辦人將附件3之諮詢服務申請
07 表、個別諮詢同意書與滿意度及意向調查表送局人事室備
08 查。3.各單位發現危機或非自願個案時，應依標準作業流程
09 (如附件4、5)處理。」被告依據前開員工協助方案實施計
10 畫，並訂定112年員工協助方案推動計畫(被告答辯卷第1頁
11 至5頁)，其中年度推動項目「□提供服務業諮詢機構轉介及
12 提供多元諮詢服務。……2.提供員工及管理諮詢服務，以執
13 行職務發生危機事件及發生職場不法侵害為優先適用對象，
14 並經人事室員工關懷中心評估後予以轉介本局委託之專業諮
15 詢機構。」(同卷第4頁)。

16 (三)原告依公務人員保障法第19條、防護辦法第3條第1項、第2
17 項第3、4款、第29條第6款及第7款、第35條、第41條、第46
18 條規定，請求判決被告應提供原告完整之心理諮商及員工協
19 助，並無理由：

20 1.查原告為被告所屬人事專員，於112年6月7日提出「陳情暨
21 申訴書」指陳人事室吳俊霖主任自111年11月起長期、持
22 續、多次濫用權力對其進行職場霸凌，使其身心出現異常情
23 況，必須持續靠藥物來舒緩焦慮、失眠及憂鬱，其遂請求詳
24 加調查、應予行為人嚴厲處分、保證不再遭受任何不法侵
25 害，保障應有各項權益等語；復於112年6月29日向被告勞安
26 室通報職場不法侵害；被告收到原告職場霸凌申訴及職場不
27 法侵害通報，於112年7月17日提供原告1次被告員工協助方
28 案之個別諮詢服務；嗣於112年9月14日被告召開通報職場不
29 法侵害調查處理委員會議，就預防措施部分，建議因原告提
30 出心理諮商之需求，請員工協助方案積極介入輔導，提供原
31 告及時有效的心理支持；主管應自我要求示範，禁止與同仁

01 間有職務不法侵害之行為，同時自我審視有無不法或不當言
02 行對待員工，並作成：調查的目的除了給雙方當事人公平的
03 調查結果，主要就是要針對事件的發生原因，找出積極性的
04 預防措施，預防類似的事件再發生，請主辦單位將委員會提
05 出的改善預防措施發文給相關單位據以執行；其後原告於11
06 2年10月20日檢附宜協助提供諮商資源之診斷證明書，發電
07 子郵件予員工協助方案、勞安室承辦人及主任秘書，詢問11
08 2年7月17日個別諮詢服務後何以無相關回饋？何以沒有後續
09 安排？復因原告諮詢職場不法侵害議題，被告於112年11月1
10 日執行健康服務，勞工健康服務醫師協助建立良善的人際溝
11 通模式並紓解負面的情緒壓力。建議另協助提供員工協助方
12 案/心理諮商(原告提及請協助調查為何第1次諮商後就沒有
13 後續安排，是否受有人事室吳俊霖主任不當的指示或介
14 入)，被告乃以112年11月22日函即系爭措施復原告以，被告
15 員工協助方案資源有限，因此免費諮商服務非無限次提供。
16 被告將持續透過多面向之方式協助原告遠離事件壓力源，另
17 檢附相關資源清單，如有運用需求可透過人事室關懷員協助
18 處理或自行洽詢心理衛生中心預約事宜；被告再次於113年1
19 月11日提供原告1次被告員工協助方案之個別諮詢服務等
20 情，有前引陳情暨申訴書、職場不法侵害通報表、112年9月
21 14日被告召開通報職場不法侵害調查處理委員會議簽到表、
22 會議紀錄、原告請求心理諮商電子郵件、系爭措施、112年7
23 月17日、113年1月11日被告協助方案個別諮詢同意書、諮詢
24 輔導滿意度調查表及天主教永和耕莘醫院乙種診斷證明書
25 (本院卷第89頁)、112年11月1日勞工健康服務執行紀錄表
26 (本院卷第92、93頁)在卷可稽。

27 2.經核，公務人員保障法第19條、防護辦法第3條第1項、第2
28 項第3、4款、第29條第6款及第7款、第35條、第41條、第46
29 條規定僅係公務人員服務機關，關於職場霸凌發生時之管理
30 措施或有關工作條件之處置，無從推導出原告作為服務機關
31 公務人員，具有得請求被告提供原告完整之心理諮商及員工

01 協助之公法上權利，已如前述。且依前述被告之預防計畫，
02 其係敘及「可利用外部資源之各行政區健康中心的心理諮商
03 或心理諮商部門，輔導受暴力脅迫的受害者」；被告之推動
04 員工協助方案，則係敘及「提供心理、法律、醫療、理財等
05 方面之諮詢服務」；112年員工協助方案推動計畫，亦係敘
06 及「提供服務業諮詢機構轉介及提供多元諮詢服務」，可見
07 前開規定及計畫僅要求被告應提供受害公務員心理等方面之
08 諮詢服務，且該諮詢服務無一定次數、如何內容之要求，更
09 無要求被告應提供更為嚴謹專業之「心理諮商服務」；被害
10 公務員如有心理諮商之需求，基於專業限制及資源有限性，
11 被告亦僅提供轉介外部資源，準此以觀，原告並無請求被告
12 提供完整之心理諮商之法律依據。再者，原告於112年6月7
13 日提出霸凌申訴；於112年6月29日向被告勞安室通報職場不
14 法侵害後，被告於112年7月17日即提供原告1次被告員工協
15 助方案之個別諮詢服務；於112年9月14日被告召開通報職場
16 不法侵害調查處理委員會議，就預防措施部分，因原告提出
17 心理諮商之需求，該會提出請員工協助方案積極介入輔導，
18 提供原告及時有效的心理支持之建議(僅係建議性質)；原告
19 於112年10月20日發電子郵件予員工協助方案、勞安室承辦
20 人及主任秘書，詢問個別諮詢服務等情，被告於112年11月1
21 日由勞工健康服務醫師執行健康服務；被告再以系爭措施檢
22 附相關外部資源清單，並敘明如有運用需求可透過人事室關
23 懷員協助處理或自行洽詢心理衛生中心預約事宜；被告於11
24 3年1月11日再次提供原告1次被告員工協助方案之個別諮詢
25 服務。綜此以觀，被告對於原告之職場霸凌申訴，已開啟調
26 查程序，被告亦對原告提供合於規定及合理之諮詢服務，並
27 非不作為，難謂無任何員工協助，原告主張系爭措施仍有不
28 足，進而認仍該當請求權要件，而得請求被告提供完整之心
29 理諮商及員工協助，尚屬無據。

30 (四)原告依公務人員保障法第19條、防護辦法第29條第6款、第7
31 款、第30條、第40條、第41條、第46條規定，請求被告應確

01 實調查原告歷次員工協助方案及心理諮商服務之申請，是否
02 遭受不法介入及干涉，並無理由：經查，原告所引前開規
03 定，係關於職場霸凌發生時之管理措施、工作條件或調查程
04 序之相關處置規定，原告固得以透過職場霸凌申訴程序尋求
05 權利之保障，然依前引規範內容，縱要求被告機關核實調
06 查，避免不法介入及干涉之情事發生，然此係基於公共利益
07 所為之規範，核未賦與個別受害公務員得求服務機關應為如
08 何合法調查之權利，原告無從依前開規定提起一般給付訴
09 訟，請求判決「被告應確實調查是否遭不法介入及干涉」，
10 原告此部分主張，應無理由。

11 (五)原告主張其於112年12月5日曾與被告當時杜局長、陳主任秘
12 書、勞安室林主任於局長室會談，杜局長曾多次承諾並請勞
13 安室主任應提供原告心理諮商結果及建議、確實查明原告何
14 以未能受到完善的協助等情，機關首長的口頭意思表示應具
15 法律效力等語，並提出當日之會談錄音譯文及錄音檔為證
16 (本院卷第221頁至228頁)。惟參該次會議錄音譯文，原告敘
17 及其認為被告內部作業流程仍會經過人事室吳俊霖主任，沒
18 有迴避，根本沒有辦法安心進行權利上的保護或請求時，局
19 長對勞安室表示「這個再查一下」(本院卷第223頁)；另原
20 告敘及員工協助方案同仁到現在都沒有主動與其聯繫過時，
21 局長表示：「我倒是覺得說EPA像是這種情形應該有個程
22 序」(本院卷第227頁)、「OK，好吧，那個剛剛他反映這個
23 (交代勞安室辦理)」(本院卷第228頁)，依上述談話內容，
24 被告首長應係承諾查明原告所反映之事項，無從證明被告首
25 長已承諾將由勞安室主任安排提供原告完整之心理諮商，又
26 縱被告首長承諾確實查明原告何以未能受到完善的協助，是
27 否有未予迴避等不法介入及干涉之事，僅係基於首長對屬下
28 單位所為之指令權，亦無從推認原告取得得訴請被告提供原
29 告完整之心理諮商及員工協助及確實調查原告歷次員工協助
30 方案及心理諮商服務之申請，是否遭受不法介入及干涉之公
31 法上請求權，原告此部分主張，尚屬無據。

01 (六)至於原告援引本院112年度訴字第1447號判決，該案案情係
02 具中輕度聽障程度之身心障礙公務員於定期輪調之前以身心
03 障礙為由請求合理調整續留原服務機關，惟其服務機關未與
04 該案原告進行合理調整程序，本院因而認依據憲法、身心障
05 礙者權利公約等規定，該案原告請求該案被告於調動前與其
06 進行合理調整程序，方能符保障平等不歧視權、合理調整
07 權、健康權等權利，該案被告不予進行合理調整程序所為之
08 管理措施，並非顯然輕微而已構成對該案原告權利侵害，應
09 屬違法。經核本件原告不涉身心障礙者之平等不歧視權、合
10 理調整權、健康權，亦不涉身心障礙者之合理調整程序之管
11 理措施，尚難比附援引，僅就各該個案事件發生拘束力，本
12 院不受其拘束，不足為有利於原告之認定。

13 八、綜上所述，原告所訴各節，均無可採，其訴請判決如聲明所
14 示，為無理由，均應予駁回。

15 九、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
16 經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必
17 要，併予說明。

18 十、結論：本件原告之訴為無理由，判決如主文。

19 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

20 審判長法官 許麗華

21 法官 林家賢

22 法官 郭淑珍

23 一、上為正本係照原本作成。

24 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
25 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
26 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
27 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
28 繕本）。

29 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
30 逕以裁定駁回。

01 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
 02 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
 03 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，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、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. 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。	

05 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日
 06 書記官 劉聿菲