

論公立學校教師兼任行政職務 涉及職場霸凌之懲處

徐志明*

壹、前言

近年來，公務機關內之霸凌案件層出不窮，對於政府之聲譽造成嚴重影響。為此，行政院人事行政總處曾正式發函要求各行政機關，應建立「員工職場霸凌防治與處理」相關制度及標準作業流程¹。

公務機關一旦發生職場霸凌事件，行為人及負監督責任之上級主管，皆可能必須面對相關之行政懲處²。而公立各級學校教師，經常兼任校內之各項行政職務，按司法院大法官《釋字第308號》解釋，兼任行政職之公校教師，具有廣義公務員之身分，而亦有公務員法之適用。因此，兼任行政職務之公校教師，於執行職務上涉及職場霸凌之行為時，仍有相關法律責任³，惟所適用之行政懲處方

面，卻與其他一般公務員不盡相同。

準此，本文探討兼任行政職務之公立學校教師，因執行職務涉及職場霸凌時之行政懲處問題，針對適用之法規進行比較分析，說明現行法規制度存在之漏洞，並提出相關建議，以供各界參酌。

貳、教師兼任行政職務及職場霸凌 相關懲處規範

一、教師之法律定義

首先，關於「教師」之定義，按《教師法》第3條第1項，係指「公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師」；同條第2項明定「軍警校院及矯正學校」依《教師法》及《教育人員

* 本文作者係國立澎湖科技大學博雅教育學院專任副教授，本文感謝審查委員之寶貴建議。

註1：行政院人事行政總處按《公務人員保障法》第19條及《公務人員安全及衛生防護辦法》第3條，於2019年4月29日發函各機關單位，除期待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外，並提供「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」，供各機關作為防治與處理之參考。參見行政院人事行政總處，中華民國108年4月29日總處綜字第1080033467號函。

註2：參見自由時報，〈同仁請喪假竟回「趕快燒一燒就好」/ 政院調查屬實「霸凌慣犯女王」被議處〉，2024/12/18，網址：
<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1682675>（2025/6/15訪）。

註3：參見聯合新聞網，〈蒐證困難/ 代課教師控頻遭校園職場霸凌〉，2024/12/17，網址：
<https://udn.com/news/story/6885/8429895>（2025/6/15訪）。

任用條例》規定聘任之專任教師，除法律另有規定外，亦為適用《教師法》之教師。

另《教育人員任用條例》第2條明定「教育人員」之定義為：「各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構研究人員」；同法第41條規定私立學校準用本條例明定之校長及教師之任用資格及審查程序。依據上述規範，現行法下所謂之「教師」，不分公私立學校，只要是按《教師法》及《教育人員任用條例》規定資格及相關程序聘任之「專任」教師均屬之。而實務上，大專校院亦進用為數不少之編制外專任教學人員⁴，即一般俗稱之專案教師或約聘教師（下稱專案教師）。依據教育部《專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則》，除獎金、福利、退休、保險及權利救濟外，有關教師之權利義務方面，幾乎比照編制內專任教師之規定，故亦屬於教師之一種。

其次，《教育人員任用條例》第二章依照任用資格，將教師區分為高級中等以下學校、特殊教育學校與大專校院之校長，以及高級中等以下學校及大專校院之教師等。大專校院以上學校之教師，大學按《大學法》第17條第1項，專科學校按《專科學校法》第24條及第26條等規定，分為教授、副教授、助理教授、講師等職級。

再者，按《大學法》第17條第4項，大學另得延聘「研究人員」從事研究及「專業技術

人員」（即實務上簡稱之專技教師，下同）擔任教學工作，並授權教育部訂定其權益相關事項之辦法。為明確大學延聘專技教師擔任教學工作，教育部訂有《大學聘任專業技術人員擔任教學辦法》，其第3條、第10條及第12條明定專技教師比照一般教師之職務等級，亦分教授、副教授、助理教授及講師四級，其聘任、待遇、福利、退撫、晉薪及申訴等權益事項，均比照教師。

此外，現行《大學研究人員聘任辦法》第2條、第10條及第11條明定，在大學以從事研究工作為本職之專任「研究人員」，如具有教師資格者，得兼任教學工作，其相關權益事項亦比照教師。至於專科學校聘任專技教師，可遵照《專科學校專業及技術教師遴聘辦法》辦理，其規範內容與上開《大學聘任專業技術人員擔任教學辦法》相似，故不在此贅述。

二、教師兼任行政職務相關規範

關於教師如何兼任學校行政職務，現行《教師法》、《大學法》、《教師法》、《專科學校法》、《專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則》及《高級中等教育法》等均有明確規定，包括：

第一、《教師法》第32條第1項明定教師除應履行聘約外，並負有依法參與學校行政工作之義務。

第二、綜合《大學法》第13條第1項、第2項、第4項及第14條第1項至第3項之規定，大

註4：按現行《專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則》二之規定，編制外專任教學人員，係指由專科以上學校遴聘符合法令規定資格，並全時任職，按月支給薪酬之非編制內專任教學人員。

學置各學院院長、各學系主任、研究所所長及學位學程主任等學術主管，以辦理院、系、所及學程事務；同時，大學得設各種行政單位，而學術及行政主管之相關遵行事項訂於大學組織規程。國立大學之各級行政主管，得遴聘教學或研究人員兼任，或由職員擔任，並訂於各校組織規程。一定規模、業務繁重之單位得置副主管，遴聘教學或研究人員兼任，或由職員擔任，其資格等應遵行事項亦由大學組織規程定之。

第三、《專科學校法》及《專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則》第十點，規定編制外專任教學人員之權利義務事項應納入契約中明定。而大專校院聘僱專技教師及研究人員擔任教學研究工作，由於此類教學人員之權利義務大多與一般教師無異，各校自得遴選或指派其兼任校內行政職務。實務上，教育部針對公立大專校院之專技教師得否擔任主管按《大學法》及《教育人員任用條例》所提出之見解為：《大學法》所定之大專校院院長係由「教授」中選出、系主任、所長及學位學程主任係由「副教授」中選出，係指符合《教育人員任用條例》所定「副教授」及「教授」規定資格之教師，除藝術類與技術類之系所及學位學程之主任、所長外，專技教師若未具《教育人

員任用條例》之資格及取得教師證書，依法不得擔任學術主管，行政主管則未有法令明定之資格限制⁵。因此，大專校院之專案或專技教師及部分研究人員，兼任學校主管或行政工作之情形並非罕見。

第四，《高級中等教育法》第32條規定，公立高級中等學校專任教師、專技教師兼任行政職務者，由各該主管機關訂定其每週教學節數（減授上課鐘點）之標準。此規定不僅說明公立高中專任教師或專技教師可兼任行政職務，亦更加明確說明《教師法》第32條明定教師參與學校行政工作之義務，以及相對可享受之權利。

三、職場霸凌行為之定義

根據勞動部《執行職務遭受不法侵害預防指引》之解釋，職場霸凌屬於職場暴力危害，被歸類為「社會環境因子引起之心理危害」，⁶屬於「執行職務」遭受不法侵害之一種。而組織內部常見之相關不法侵害包括：（一）暴行、傷害之肢體攻擊；（二）脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵之精神攻擊；（三）過度介入私人事宜之隱私侵害；（四）強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作之要求過高；（五）欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不

註5：監察院112教調0018號調查報告略以：惟查，針對公立大專校院編制外教師兼任主管之情形，前依教育部97年9月9日函，認未限制擔任兼任主管職務及其數量；關於私立大專校院部分，前依教育部108年10月30函，將與勞動部釐清公告內容後再予函復……。此有本院前案調查報告可參。復經教育部指明略以，未規範編制外教師不得擔任學術主管或行政主管，惟基於學校長遠發展考量，仍將每年持續檢視學校主管兼職情形等語。是以，教育部針對私立大專校院編制外專業技術人員及教師兼任學術主管之妥適性仍有未明。

註6：勞動部（2022），《執行職務遭受不法侵害預防指引》，第3版，第1頁。

符的低階工作，或不給工作（要求過低）⁷。

現行法律對於職場霸凌之行為並無明確之定義，惟部分行政機關訂有防制霸凌相關行政規則可參酌。例如《法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點》、《教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點》、《司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項》等，皆明定「職場霸凌」係指「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」。另勞動部於民國114年3月8日預告之「職業安全衛生法部分條文修正草案」，則明確將「職場霸凌」定義為：「指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」⁸，至於常見之樣態則包含肢體攻擊、語言暴力、心理與精神攻擊等騷擾行為⁹。

法院近年之訴訟實務上，對於職場霸凌之定義或解釋，與上述法規範之定義相似，例

如：「職場霸凌目前法律上並無明確定義，職場生活除與工作伙伴協同達成目標之歷程外，更不乏同仁間相互溝通的互動過程。人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠，即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。」¹⁰、「在工作場所中，係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，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。」¹¹、「按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。」¹²，惟多數法院均特別強調：「因職場霸凌之情形涉及

註7：勞動部，同前註，第10頁。

註8：《職業安全衛生法》部分條文修正草案第22-1條第1項，轉自法源法律網，網址：

<https://www.lawbank.com.tw/news/NewsContent.aspx?NID=207609.00>（2025/6/15訪）。

註9：參見中華民國交通部人事資訊網站，網址：

<https://www.motc.gov.tw/personnel/artwebsite.jsp?id=2376&serno=null>（2025/6/15訪）。

註10：臺灣高等法院臺南分院108年度矚上訴字第539號刑事判決及臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決參照。

註11：臺灣臺北地方法院112年度勞簡字第81號民事判決參照。

註12：臺灣彰化地方法院111年度訴字第825號民事判決及臺灣臺南地方法院108年度訴字第1044號民事判決參照。

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。」¹³，以至於「是否遭受職場霸凌，或得從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等，綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇」¹⁴。

四、教師行政職務上涉及職場霸凌之相關懲處規範

首先，關於職場霸凌是否適用行政懲處，法院實務見解認為，「現行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（最高行政法院111年度抗字第273號、111年度抗字第76號裁定意旨參照）」¹⁵。「行政機關所屬申訴處理小組就職場霸凌申訴調查後之決定，仍屬行政內部之『建議』性質，並無拘束機關必須作出相同決定之效力，亦非作成直接影響被申訴人之具體處置；行政機關自得本於權限裁量

接受或不接受其建議，甚或調整建議方案，依法作成行政處分（例如懲處），而對其考績、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，該懲處始具行政處分性質而得對之循序提起復審、行政訴訟以為救濟。」¹⁶。

其次，因公立學校兼任行政職務之教師，同時具有教師及公務員之雙重身分，其執行職務涉及霸凌所適用之行政懲處規範，可從「公務員」及「教師」二個面向加以分析，茲說明如下：

（一）公務員身分部分所適用之行政懲處規範

現行公務員法體系中，包括《公務員服務法》、《公務員懲戒法》、《公務人員考績法》等，均未將「職場霸凌」明定為違法行為。目前各機關係依據《公務人員保障法》授權考試院會同行政院訂定之《公務人員安全及衛生防護辦法》，制定屬於各該機關防治霸凌之行政規則或內部管理規範。由於職場霸凌在本質上，屬於濫用職權，而對他人之身體健康或權利所為之不法侵害行為，故對於教師基於兼任之行政職務所實施之職場霸凌行為，其違法性仍可從「公務員對命令之違反」，或「個人品行不端影響公務人員或政府聲譽」等方面加以解釋，並據以認定懲處規範之適用。例如：《公務員服務法》第6條規定，「公務員不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為」，本條適用於職場霸凌

註13：同前註。

註14：同前註10。

註15：高雄高等行政法院高等庭113年度訴字第490號裁定參照。

註16：同前註。

行為之法院相關實務見解有：「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，…。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，…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，…，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。」¹⁷；另同法第7條明定「公務員不得利用職務上之機會加損害於人」，若「公務員違反本法，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處」（第23條）。因此，在《公務員服務法》之適用上，公務員因執行職務而為職場霸凌行為，若因此導致損害公務員名譽及政府信譽或加損害於他人之結果，皆應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處。

次按《公務員懲戒法》之規定，「公務員因下列各款情事之一，有懲戒必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽」（第2條）。

「公務員之懲戒處分如下：一、免除職務。二、撤職。三、剝奪、減少退休（職、伍）金。四、休職。五、降級。六、減俸。七、罰款。八、記過。九、申誡」（第9條）。

「監察院因第二條所定應付懲戒情事，應將彈劾案連同證據，移送懲戒法院審理」（第23條）。「懲戒法庭對於懲戒案件，認有先行停止職務之必要者，得裁定先行停止被付懲戒人之職務」（第5條）。準此，公務員不論係因「執行職務之違法失職」或「非執行職務」所為職場霸凌行為，致嚴重損害政府信譽時，均得由監察院提出彈劾，並移送懲戒法院審理，懲戒法庭認為必要時，得先行裁定行為人停職，並作成懲戒處分之判決。

惟「休職」之懲戒處分，按公務員懲戒委員會101年2月13日「臺會議字第1010000251號函」之解釋，「公立學校兼任行政職務之教師違反服務法，經公懲會議決休職懲戒處分，僅休其所兼行政職務，並不包括其教師本職。…公立學校兼任行政職務之教師為服務法適用對象，如有違反服務法第13條第1項規定，應依同條第4項規定停其所兼行政職務，並依法移付懲戒。至教師本職部分，雖非本部權責，惟考量與公務人員懲處之衡平，建議依教育人員任用條例及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法等相關規定辦

註17：臺中高等行政法院高等庭113年度訴字第260號判決參照。

理；如情節重大者，宜就教師本職予以停聘，似較妥適…。」故「休職」僅適用於教師所兼任之行政職務部分¹⁸。

再按《公務人員考績法》，「公務人員考績區分：年終考績：各官等人員於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績、專案考績：各官等人員平時有重大功過時，隨時辦理」（第3條）。「在考績年度內，非有左列情形之一者，不得考列丁等：…四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者」（第6條第三項）。「非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：…三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。…五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。…七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者」（第12條第三項）。法院實務見解則認為，「依公務員服務法第6、8條規定意旨，公務員有公正無私，謹慎誠勉，不得損害公務員名譽，執行職務應力求切實，不得無故稽延之義務。倘公務員有違反公務員服務法第6、8條義務之違失行為，依同法第23條、考績法第12條第1項第1款規定，所屬機關得辦理平時考核，按情節輕重，依規定予以申誡、記過或記大過之懲處。…，被上訴人所屬公務人員，如有對承辦業務處理不當、疏於協調配合或藉故推諉，發生不良影響，或言行不檢，有損機關或公務員聲譽或其他違反公務員法令之規定事項，情節輕微等情

事，即該當申誡懲處之要件，業務單位主管或召集人即可提列建議表，陳請校長核可後啟動懲處程序；且申誡乃懲處種類中最輕之懲處，服務機關得視其情節，核予申誡1次或2次之懲處。另考績制度係行政機關人事權之重要環節，考績結果一方面可供用人機關據以為獎懲、陞遷及免職等人事決定之依據，另一方面也提供公務員必要之法定事由及法定程序之保障。尤其是平時考績（包括年終考績），更是用人機關為指揮監督及汰除不適任者，所應具備及踐行之機制。由於平時考績係依據公務員於全年度內之各項表現，予以個別及綜合評斷；且公務員之主管人員及機關長官通常也最清楚及知悉機關運作需求與各該公務員之工作、操行、學識、才能及表現，從而不論是在組織或程序上，行政部門應屬功能最適之決定機關（憲法法庭111年憲判字第9號判決意旨參照…）」¹⁹。「又考績法第12條第3項第7款所謂『破壞紀律，情節重大』，乃屬不確定法律概念，法律之構成要件採用不確定法律概念時，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

註18：銓敘部104年6月30日部法一字第1043993064號函參照。

註19：最高行政法院113年度上字第388號判決參照。

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，行政法院仍得予審查。」²⁰。此外，「教育人員之考績，另以法律定之」（第23條）。準此，公務人員因實施職場霸凌而經評議為品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽時，年度考績得列丁等；因職場霸凌嚴重傷害政府信譽或屬言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，或屬破壞紀律，情節重大，有確實證據者，得一次記兩大過處分。惟在此應特別注意者，乃教育人員之考績應適用其他教師法令，而無本法之適用。

又按《公務人員保障法》，「各機關應提供公務人員執行職務必要之機具設備及良好工作環境」（第18條）。「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於提供安全及衛生之防護措施」（第19條）。「下列人員準用本法之規定：教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員；私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員」（第102條）。按此規定，各級公立學校應制定及實施職場霸凌防治相關措施，且各校應依據本法及遵循《公務人員安全及衛生防護辦法》，制定職場霸凌防制相關行政規則。

未按《公務人員安全及衛生防護辦法》之規定，「公務人員及準用《公務人員保障法》之教育人員執行職務之安全及衛生防護措施依本辦法」（第2條）。「各機關提供公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，採取必要之預防及保護措施，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或其他為保護公務人員身心健康之事項」（第3條），並「應檢視公務人員因執行職務所可能產生之危害，並採取必要之安全及衛生防護措施，應特別注意下列危險來源及事項：執行職務之過程與時間、執行職務之資格與能力」（第14條）。「依《教育人員任用條例》任用之教育人員、其他於公立學校依法令從事公務之人員及軍職人員有關安全及衛生之防護措施事項，得比照本辦法之規定辦理」（第32條）。法院實務上則認為，「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。」²¹，故持相同見解。

準此，公務人員、準用《公務人員保障法》之教育人員、依《教育人員任用條例》任用之教育人員、其他於公立學校依法令從事公務之人員及軍職人員等，有關其安全及衛生之防護措施相關事項，包括職場霸凌相關防治措施，皆得由各公立學校比照本辦法

註20：最高行政法院101年度判字第88號判決參照。

註21：同前註17。

之規定辦理。

（二）教師身分部分所適用之職場霸凌懲處規範

1. 教師身分適用之共同規範

針對職場霸凌行為之懲處，基於教師身分之部分，目前有共同規範之適用。本文將從霸凌行為之違法惡性、是否違反學校學則或聘約，以及是否違背法令賦予教師義務等面向加以判斷。

（1）針對個人違法行為惡性之規範

針對涉及職場霸凌之教師個人行為惡性，可分別適用解聘、免職及停聘等處分。按《教師法》第14條第1項第11款及第15條第1項第5款之規定，教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要時，得經教師評審委員會（下稱教評會）決議後予以解聘。次按《教育人員任用條例》第31條第1項第13款，行為違反相關法令，經有關機關查證屬實，不得為教育人員；其已任用者，應報請教育主管機關核准後，予以解聘或免職。本條第2項亦規定，有前項第13款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第14條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教育人員。準此，若教師執行其所兼行政職務而涉及職場霸凌行為，若惡性重大，致違反相關法令，例如刑法相關罪刑時，其懲處最重可解聘或免職。

另按《教師法》第18條，教師上

述之職場霸凌行為若違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘程度，有停聘必要，可予以停聘，且停聘期間停止發給薪資外，教師亦不得申請退休、資遣，或在任何學校任教。此外，《教師法》第21條規定，教師有依刑事訴訟程序被通緝或羈押、依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告，以及依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中等情形之一，當然暫時予以停聘。同法第22條明定，教師違反本法第14條第1項第4至第11款及第15條第1項第1至第5款之受調查期間，應暫時予以停聘三個月以下至六個月以下不等。

（2）違反學則或聘約之行為

《教師法》第16條第1項第2款規定，教師違反聘約情節重大，經教評會決議，應解聘、不續聘或資遣。因此，職場霸凌是否違反教師聘約，應配合各校聘約之條文內容予以釐清。

（3）違背法令賦予教師義務之行為

按《教師法》第32條，「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。…十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」法院實務見解亦認為：「『108年教師法第32條第1項第1款、第6款、第10款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規

定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。』…是可知，教師應遵守聘約，嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神，並遵守教師法或其他法律規定應盡之義務。」²²。

準此，教師負有應遵守聘約規定，維護校譽，並善盡其他依本法或「其他法律規定」應盡之義務。違反時，經教評會評議後，由學校依有關法令規定處理。

2.適用不同職級教師之個別規範

(1)大專校院校長

公立大專校院之校長，亦具備教師之身分，除完全適用前述教師懲處之各項法規外，《教育人員任用條例》第31條第3項，針對各級學校之校長則另訂有特別規定，即違反同條第1項之教育人員為校長時，必須由主管教育行政機關（教育部）予以解聘。

(2)大專校院教師

同樣適用前述教師身分共同適用之懲處規範。

(3)高中職以下學校校長

公立高中職以下學校校長，除上開《教育人員任用條例》第31條第3項之規定外，《公立高級中等以下學校校長成績考核辦法》第7條第2項，訂有特別之懲處規定，包括第4

款之「有下列情形之一，記大過：…

（三）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。…（十）行為違反相關法令，情節重大。」；第五款之「有下列情形之一，記過：…（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。（三）對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。（下略）」；第6款之「有下列情形之一，申誡：…（五）有不當行為，致有損學校名譽。…（七）其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。（下略）」等等。

另《國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法》第2條第1項明定主管機關接獲檢舉或知悉公立國中小學校長疑似有前述《教育人員任用條例》第31條第1項各款規定情形之一者，應依下列規定確認事實或調查：…五、涉及…第十三款非性別事件之規定：依本辦法規定調查。主管機關接獲檢舉或知悉公立學校校長疑似有未達任用條例第31條第一項各款規定予以解除職務之不適任情形，而有改任其他職務或為其他適當處理之必要者，應依本辦法規定調查。同辦法第17條規定，校長事件審議會之審議，應為下列決議之一：一、公立學校校長涉及第二條第一項第五款所定情形：由主管機關解除職務…。二、

註22：最高法院112年度上字第614號判決參照。

公立學校校長涉及第二條第二項所定非性別事件情形：由主管機關改任其他職務或為其他適當之處理。同法第24條規定，公立學校校長有上開任用條例第31條第1項第13款非性別事件之情形者，主管機關於校長事件審議會審議通過後，予以解除職務，並不予回任教師，且依其違法情節輕重，終身或一年至四年不得聘任為教育人員。此外，若校長因職場霸凌行為遭到刑事判決確定，按同辦法第18條，主管機關應自知悉之日起十日內，依確定判決確認事實，予以解除職務，並不予回任教師，且終身不得聘任為教育人員。最後，本辦法按第33條得準用高中校長不適任事實之認定、處理方式及其他相關事項之辦理。

(4)高中職以下學校教師

教育部針對公立高中職以下學校教師之懲處，訂有《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》，其第6條明定「教師之平時考核…有合於第二項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處（第一項）。獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：…四、有下列情形之一，記大過：（一）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。…（七）行為違反相關法規，情節重大，而未

達解聘、不續聘或終局停聘之程度。五、有下列情形之一，記過：…（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。…（十一）其他違反有關教育法令規定之事項。六、有下列情形之一，申誡：…（五）有不實言論或不當行為致有損學校名譽。」等處分方式。

惟法院實務見解認為：「又公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條第2項第4款第1目所定『言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大』性質上屬於不確定法律概念，被告於行使懲處權對於此一不確定法律概念進行判斷時，既享有判斷餘地，即應要求其判斷存在明確之理由，此項理由至少是可以自其審查過程得知其審查結論之依據，否則法院無從審查行政機關就『言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大』所為判斷有無上述例示或其他法院可審查之瑕疵，此種欠缺理由之判斷，即屬判斷出於恣意濫用而違法。」²³，此為本條在適用上應特別注意之處。

參、職場霸凌之法規適用分析

一、不同身分教師行政懲處法規之適用

（一）大專校院

按兼任行政職務者之級職，分述如下：

1.校長

公立大專校院校長涉及職場霸凌之行

註23：臺北高等行政法院高等庭112年度訴字第1449號判決參照。

政懲處部分，適用《公務員服務法》、《公務員懲戒法》，由於公立大專校院校長「職位」之續任與否，按《大學法》之規定應透過評鑑²⁴，且具有教育人員身分，並無《公務員考績法》之適用。

校長之教師身分與一般教師相同，涉及職場霸凌時適用之懲處法規依據有《教師法》、《教育人員任用條例》及教師聘約等。

2.各級行政及學術主管、支援或兼辦行政業務之教師

涉及職場霸凌時，職務方面之行政懲處及教師身分適用之懲處法規，除《大學法》外，與校長相同。

(二) 高中職以下

1.校長

公立高中職以下校長涉及職場霸凌時，行政懲處適用之法規包括：《公務員服務法》、《公務員懲戒法》、按學校層級亦分別適用《公立高級中等以下學校校長成績考核辦法》及《國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法》等。

教師身分之懲處部分，則應適用《教師法》、《教育人員任用條例》、《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》及教師聘約等。

2.各級行政及學術主管、兼辦行政業務之教師

涉及職場霸凌時，行政懲處適用之法規包括：《公務員服務法》、《公務員懲戒法》等。教師懲處部分適用《教師法》、《教育人員任用條例》、《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》及教師聘約等。

二、適用原則及相關爭議

如前述，教師涉犯職場霸凌時，其行政懲處法規適用之適用，可按教師兼任之行政職務或職位，分為校長、各級主管及支援或兼辦行政業務之教師或行政特助等，決定所適用之規範。又公立學校教師一旦兼任行政職務，即具有公務員之身分，同時適用公務員行政懲處及懲戒相關規範。惟公立學校兼任行政職務之教師，若實施職場霸凌之行為，因其同時具有教師和公務員之雙重身分，所面臨之行政懲處，則應按身分別，分別適用教師及公務員之不同規範。

次由前述之規範分析可知，首先，各級公立學校應按《公務人員保障法》及《公務人員安全及衛生防護辦法》，制定職場霸凌防制相關行政規則，以供兼任行政之教師及職員工遵循。當兼任行政之公立學校教師實施職場霸凌行為，而導致損害公務員名譽及政府信譽或加損害於人時，若情節重大，應由監察院依違反《公務員服務法》之事由提出彈劾，彈劾案成立後，移送懲戒法院審理²⁵。懲戒法院認為有必要時，得先行裁定行為人停職²⁶，後按《公務員懲戒法》作成懲戒處

註24：《大學法》第9條。

註25：《公務員懲戒法》第23條。

註26：《公務員懲戒法》第5條。

分。惟《公務員懲戒法》所定之公務員懲戒處分種類中，「休職」處分，僅適用於教師所兼任之行政職務部分，並不適用其教師之身分。再者，關於考績方面之懲處，因《公務員考績法》明定教育人員之考績另以法律定之，而故屬於教師部分之考績，可直接排除《公務員考績法》之適用，而應另按教師法或教育人員考績相關法規辦理。

對此，現行法在適用上，仍有若干爭議尚待釐清。首先，《教師法》第14條第1項第1款至第10款與第15條第1項第1款至第四款，以及《教育人員任用條例》第31條第1項之規定，主要在規範教師涉及侵害國家法益或貪污、校園性別事件之性侵害、性騷擾及性霸凌、違反《兒童及少年性剝削防制條例》等重大犯罪，以及霸凌或體罰學生或包庇校園毒品事件等惡性重大之行為。

至於《教師法》第14條第1項第11款、第15條第1項第5款，以及《教育人員任用條例》第31條第1項第13款所明定行為違反相關法規（令）之要件，揆諸行為之違法性及嚴重程度，是否有職場霸凌之適用，尚有比例原則之考量及尚待法規主管機關進一步解釋及釐清。

而職場霸凌是否符合《教師法》第16條「違反聘約情節重大」之要件？首先，本條之適用，解釋上應以教師聘約有明文記載，教師不得為職場霸凌或類似行為者為限。次按《教師法施行細則》第12條，教師行為如違反《教師法》第16條，應經教評會審議通過，並報主管機關核准。換言之，學校與教師之聘約中，若有明文記載「教師不得為職場霸凌行為」，且「違反聘約之行為即得予

以解聘或不續聘」之規定，教師因涉及霸凌而違反聘約之案件發生時，教評會仍應按《教師法》第16條第1項第2款，就相關事實是否構成情節重大加以認定，學校不得逕以教師有一定違反聘約之行為，即予以解聘或不續聘之處分。

再者，《教師法》第18條之停聘處分於適用上，教評會應先審酌霸凌案件情節，復經委員審議通過，議決停聘六個月至三年，並報經主管機關核准後，始得予以終局停聘。至於《教師法》第21條之適用，在於一旦職場霸凌之結果構成犯罪時，若行為之教師被通緝或羈押、受刑事確定判決而為褫奪公權或徒刑之宣告，在監所執行中，學校當然得暫時予以停聘。

另按《教師法》第22條，教師因涉職場霸凌而構成第14條第1項第11款情形，學校認為有先行停聘以進行調查之必要，經教評會審議通過，免報主管機關核准，得暫時停聘三個月以下。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教評會審議通過，予以停聘。惟按《教師法》第34條，教師違反前述《教師法》第32條第1項各款之規定時，各聘任學校應交教評會評議後，由學校依有關法令規定處理。本條與第16條互為補充，若職場霸凌屬違反聘約情節重大，得依據第16條作成解聘、不續聘、資遣之懲處；若屬違反聘約情節未達重大，但造成影響校譽之結果，或違反《教師法》或其他法律規定之應盡義務時，則按第32條之規定，由教評會依有關法令處理。然此種規定之方式，造成應適用之處分方式不明確，教師亦無從預見法律效果，第32條第10

款之「其他依本法或其他法律規定應盡之義務」，對教師而言，是否包括防杜職場霸凌或不為相關行為之義務，尚有討論空間。因此，本條在職場霸凌之適用上，可能存在違反「法律明確性原則」之情形²⁷。

肆、相關建議（代結論）

針對現行兼任行政職務之公立學校教師，因執行職務涉及職場霸凌時適用之相關行政懲處規範，本文有如下之建議：

- 一、現行不論教師或其基於所兼任行政職務之公務員身分，而適用之行政懲處規範，並未對職場霸凌行為予以明確定義，亦將職場霸凌明確定性為執行

職務之不當行為，在法規適用上，容有解釋空間，亦可能需要類推適用其他法規，而違反法律明確性原則，未來應透過修正《公務員服務法》、《公務人員懲戒法》、《教師法》及《教育人員任用條例》等規範，將職場霸凌加以明確化²⁸。

- 二、由於受限於篇幅，本文之探討主要集中於公立各級學校教師基於兼任之行政職務涉及職場霸凌時，不同身分別之各該懲處法規適用問題，並未針對屬於單純以教師身分所為之非職務上霸凌行為之懲處進行分析，建議其他研究或文獻日後討論。

（投稿日期2024年12月27日）

註27：大法官釋字第767號解釋參照。

註28：本文於114年6月20日完稿前，立法院業已完成「公務人員保障法」相關修正草案審查，將職場霸凌定義為「本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」與本文前述定義接近。此外，針對職場霸凌之效果，該草案第19條之1第一項亦明定：「其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處：一、對提出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置。二、知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施。三、未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施。」第二項並訂有相關罰鍰，本案制定進度值得持續關注。