

## 調查報告

**壹、案由：**據訴，屏東縣立琉球國民中學A姓代理教師，疑因工作負荷不當增加致過勞死亡；該校蘇校長涉職場霸凌；該校多位主管疑涉體罰學生，屏東縣政府教育處疑未妥處，致多位教師身心受創並離職等情案。

### 貳、調查意見

據民眾陳訴及媒體報導，屏東縣立琉球國民中學（下稱琉球國中或該校）民國（下同）107學年度起聘用代理教師A擔任音樂科教師兼導師及社團指導老師、該校及屏東縣立天南國民小學（下稱天南國小）社團指導老師等，疑因遭不當增加工作量，於109年11月24日操勞致死（下稱本事件；校安通報案號：1722378）；該校校長蘇傳桔（下稱蘇校長）疑與前教務主任共同霸凌教師；前輔導主任及前學務主任疑涉體罰學生，屏東縣政府教育處疑未妥處，致多位教師身心受創並離職等情。

案經調閱高雄高等行政法院（下稱高高行）、屏東縣政府暨該府政風處、法務部廉政署、勞動部暨所屬勞工保險局（下稱勞保局）、職業安全衛生署（下稱職安署）、教育部暨所屬國民及學前教育署（下稱國教署）及行政院人事行政總處查復之卷證資料，嗣約請案關當事人作證、相關機關主管人員到院說明，並詢問琉球國中蘇校長、時任教務處主任、時任學務處主任及天南國小陳校長等案關人員，業調查完畢，調查意見如下：

**一、A師於109年11月24日於宿舍猝死離世時，工作內容除音樂課外，尚擔任9年級導師、值週導護、9年級加強班留校自習課、109學年度暑期加強班教師、琉球國中直笛隊及天南國小直笛社指導教師，另須為全國音樂比賽預備賽加課，直笛社課程節數由8節（9月）增**

加為14節（10月），顯見一人身兼多職，體力已不堪負荷。嗣本事件衍生之勞工保險爭議訴訟案件，經高高行判決認定，A師之猝死與因加班產生之工作負荷，其顯有極強之相關性，A師發病前1至2個月平均超時工時已超過80小時。查該校107年至113學年度，每學年均有「代理教師兼任導師或行政職務」之情形，顯示該校非常態人力配置長期存在；迄本院啟動監察調查作為後，職安署始對琉球國中實施勞動檢查，發現該校「未有異常工作負荷預防措施之執行紀錄」及「未實施一般勞工在職教育訓練」等違失，屏東縣政府卻未即時知悉檢查結果，致無法即時掌握轄下學校之職安缺失並進行有效輔導，顯示屏東縣政府及琉球國中未依規定妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，洵未善盡主管機關及雇主之保護義務與責任，任使A師長期超時工作且工作壓力與業務負荷過重，終致過勞而亡，損及代理教師生命，均核有重大違失。

#### （一）職業安全衛生及教育相關法令：

1、按職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款規定，職業災害指因勞動場所……及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。同法第6條第2項第2款規定略以，雇主對於輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。同法第6條規定，雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。同法施行細則第10條規定<sup>1</sup>，職安法所定預防輪班、夜間工作、長時間

---

<sup>1</sup> 職安法施行細則109年2月2日部分條文修正（刪除第10條）對照表略以：「現行職業安全衛生設施規則第324條之2已針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病，定明雇主應採取之疾病預防措施，為避免重複規定，爰予刪除。」

工作等異常工作負荷促發疾病，應妥為規劃之內容包含：高風險群之辨識及評估……。次按，109年3月12日修正發布之「職業安全衛生設施規則」第324條之2第1項規定，雇主使勞工從事輪班、夜間工作、長時間工作等作業，為避免勞工因異常工作負荷促發疾病，應採取「辨識及評估高風險群」等疾病預防措施，作成執行紀錄並留存3年。再按，職安署「異常工作負荷促發疾病預防指引（第二版）」指出，事業單位應明確宣示承諾確保勞工身心健康之政策，並會同勞工代表將相關預防輪班、夜間、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防措施（含勞資雙方之義務）明訂於安全衛生工作守則，且將政策與預防作法，公告周知，以落實勞動法規規範並使所有員工切實遵守。末按，屏東縣政府職業安全衛生工作推動小組設置要點第2點規定，該小組任務包括協調並檢討該府各機關辦理職業安全衛生促進方案工作項目之執行成效，並針對有缺失或亟待改進事項加強管制追蹤。

2、高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法（下稱代理教師聘任辦法）第16條之2規定，兼任、代課及代理教師符合勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法、就業保險法或全民健康保險法所定資格者，學校應於聘約有效期間為其投保勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險及全民健康保險。同辦法第17條規定，兼任、代課及代理教師不得擔任學校導師或各處（室）行政職務。但情況特殊，經各該主管機關核准者，代理教師得擔任之。復依屏東縣立學校教師出勤差假管理要點第3點規定，教師出勤時數每日8小時，

每週總時數40小時為原則，各校得視實際情形自訂補充規定。

(二)雇主對於輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，並應對異常工作負荷者採取「辨識及評估高風險群」等措施，職安法及職業安全衛生設施規則已明確規範。惟查，A師於109年11月24日於宿舍猝死離世時，工作內容除音樂課外，尚有擔任9年級導師、值週導護、9年級加強班留校自習課、109學年度暑期加強班教師、琉球國中直笛隊及天南國小直笛社指導教師，並帶領學生參加全國音樂比賽屏東縣初賽等，顯見一人身兼多職，且A師於逝世前之1個月相較之前之工作量確有增加。查據屏東縣政府113年11月11日及114年1月4日函復本院說明：

- 1、A師自107學年度起受聘於琉球國中，其初聘所獲配之工作內容為音樂科教師兼導師，並需指導學校直笛隊；A師於109年11月24日逝世前，同時擔任琉球國中直笛隊與天南國小直笛社指導教師。
- 2、109年度琉球國中原規劃每週2日第9節上課，共計57週、114節，天南國小原規劃請A師每週三下午13時至14時30分指導直笛社，惟實際上琉球國中及天南國小均有加課，因此A師除了導師14節課之外，平時週二、三、四指導學生直笛社團，週六、日及暑假期間、國慶連假都要上課；自109年9月起，琉球國中為預備賽加課，A師逝世前1個月（109年10月），琉球國中直笛隊和天南國小直笛社團之課程合計29節課，已超過109年9月的23節課與11月的21節課。
- 3、此外，A師還需處理9年級導師工作、值週導護、

加強班留校自習等工作，因此A師於逝世前之1個月（109年10月）相較之前之工作量有增加。

4、綜上，有關A師在逝世前1個月之工作量相較之前增加之原因，經查A師於109年9月及10月之工作內容，其為9年級導師，每週排課14節，另外擔任琉球國中直笛隊（社團）及天南國小直笛社指導教師。又109學年度全國學生音樂比賽屏東縣初賽於109年11月17日至109年11月25日舉行，為參賽準備，天南國小直笛社課程節數由8節（9月）增加為14節（10月）。

(三)本事件A師之猝死與因加班產生之工作負荷，經高高行112年度巡簡字第3號判決認定顯有極強之相關性，A師發病前1至2個月平均超時工時已超過80小時[ $(93\text{小時}35\text{分}+67\text{小時}59\text{分})\div2=80\text{小時}47\text{分}$ ]，而此僅為保守估計，實際上超時工時應不僅止於此；以A師而言，其身為音樂教師，除一般在校音樂課程外，尚有帶領直笛隊受訓、參賽之壓力，不僅需熟悉自身領域，提升自己音樂能力，尚須兼任非其專業之課程，且另為應付導師工作，須跨科加強國三學生課業輔導，甚至自109年4月起更被指派至天南國小教授音樂課程，如再加上證人所指之補校課程（勞動部說明109學年度A師未有被安排補校課程），依一般經驗法則，其若無另外備課時間，顯無法從容應付身兼數職之工作。本院復詢據勞動部說明，職安署南區職業安全衛生中心於114年3月18日實施勞動檢查，檢查結果該校「未有異常工作負荷預防措施之執行紀錄」及「未實施一般勞工在職教育訓練」，均經認定違反職安法相關規定，通知限期改善。顯示屏東縣政府及琉球國中於本事件發生前，對A師夜間工作、長時間工作，

所採取之「高風險群之辨識及評估」等「安全衛生措施或疾病預防措施」作為，尚非適法；另就琉球國中是否無法完全掌握 A 師工時一節，案經本院詢問該校蘇校長表示：「對，但 A 師的努力我很肯定」等語，可證琉球國中洵未善盡雇主之保護義務與責任。

(四)本院詢問時，職安署主管人員表示，琉球國中「未有異常工作負荷預防措施之執行紀錄」及「未實施一般勞工在職教育訓練」，該署已發檢查結果通知書請學校改善，並提供輔導資料。然該次勞動檢查係因本院詢問始發動，該署另表示：「受到貴院的詢問，本署始進行瞭解，針對特殊案例會主動檢查。」可見此類校園職安問題，在無人申訴或未成社會矚目案件前，難以經主管機關主動察覺。另屏東縣政府身為地方主管機關，對於勞動檢查結果竟未知悉，屏東縣政府勞動暨青年發展處主管人員表示：「過往由職安署南區職業安全衛生中心進行勞動檢查，認有必要才會會同地方政府，本次檢查改善情形，本府目前未受知會。」，職安署主管人員亦坦認：「是，確實是這樣。」顯示中央與地方政府間之勞動檢查監督機制存有嚴重斷鏈，致使地方政府無法即時掌握轄下學校之職安缺失並進行有效輔導。

(五)據教育部就本案詢問之答復說明，依職安署 112 年 2 月 2 日勞職綜 1 字第 1120001410 號函意旨，代理教師雖非依勞動基準法聘任，但其於校園中提供勞務並受學校指揮監督，仍屬職安法保障之範疇，學校應依法提供健康及友善的工作環境。另據屏東縣政府 114 年 1 月 4 日說明，依代理教師聘任辦法第 17 條之規定，該府要求所屬學校，如有代理教師兼

任導師或行政職務情形，應報該府核准，依歷年核准情形，僅有少數學校受限於員額編制，而有教師同時兼任導師及行政職務之情形。嗣據該府 114 年 8 月 5 日說明，琉球國中 107 年至 113 學年度，每學年均有「代理教師兼任導師或行政職務」之情形，可徵該校長期有不正常之人力配置情形。嗣本院詢問屏東縣政府教育處主管人員表示，該府對此類偏鄉學校之改善策略為鼓勵教師自願前往、優先辦理介聘，並預計明年辦理國中教師甄試；國教署主管人員則說明，琉球國中為特殊偏遠地區學校，員額原已較一般學校為多，將持續督導該縣辦理教師甄試。然此說法對於琉球國中自 107 至 113 學年度，每學年均存在代理教師兼任導師或行政職務之情形，可徵此問題之長期性與嚴重性，屏東縣政府除「勉予同意」外，顯未提出具體且即時之改善作為，長期漠視此問題已對代理教師工作負荷造成實質影響。

(六)綜上，A 師於 109 年 11 月 24 日於宿舍猝死離世時，工作內容除音樂課外，尚擔任 9 年級導師、值週導護、9 年級加強班留校自習課、109 學年度暑期加強班教師、琉球國中直笛隊及天南國小直笛社指導教師，另須為全國音樂比賽預備賽加課，直笛社課程節數由 8 節（9 月）增加為 14 節（10 月），顯見一人身兼多職，體力已不堪負荷。嗣本事件衍生之勞工保險爭議訴訟案件，經高高行判決認定，A 師之猝死與因加班產生之工作負荷，其顯有極強之相關性，A 師發病前 1 至 2 個月平均超時工時已超過 80 小時。查該校 107 年至 113 學年度，每學年均有「代理教師兼任導師或行政職務」之情形，顯示該校非常態人力配置長期存在；迄本院啟動監察調查

作為後，職安署始對琉球國中實施勞動檢查，發現該校「未有異常工作負荷預防措施之執行紀錄」及「未實施一般勞工在職教育訓練」等違失，屏東縣政府卻未即時知悉檢查結果，致無法即時掌握轄下學校之職安缺失並進行有效輔導，顯示屏東縣政府及琉球國中未依規定妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，洵未善盡主管機關及雇主之保護義務與責任，任使A師長期超時工作且工作壓力與業務負荷過重，終致過勞而亡，損及代理教師生命，均核有重大違失。

二、高高行審理本案判決指出，A師工作開始時間應早於勞保局所認定之上午7時20分，亦經常需要加班至夜間10時之後，惟琉球國中於本事件勞工保險爭議事件處理過程中，未提供勞保局A師除音樂方面之課程外，是否尚有兼任其他（如家政課或補校課程）工作時數等重要基礎資料。教育處身為主管機關，於本事件發生後僅憑學校片面之詞，未能及時派員深入調查，督學亦僅「不定期到校」、「關心瞭解」，未能發揮有效監督功能，致使勞保局基於不完整資訊作成錯誤判斷，嚴重損害家屬權益；勞保局亦未落實職權調查及訪談證人等作為，僅依琉球國中提供之書面資料對A師工時進行計算及認定，結果存有錯誤和疏漏並與實際落差甚大。勞保局並未依「職業促發腦心血管疾病認定參考指引」所揭示，「短期過重工作」和「長期工作負荷」等因素作成合理判斷之原則，反而基於錯漏之工時統計形成醫理見解，且未併同審酌A師之工作型態、精神負荷等進行總體評估，足以影響職業災害保險給付審查結果之重要證據，致訴願決定、爭議審定及原處分均遭撤銷，殊未保障當事人權益，均核有違失。

(一)按「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」「行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」行政程序法第 36 條及第 43 條規定分別定有明文。次按，勞工保險條例第 2 條規定，勞工保險包括職業災害保險，並有傷病、醫療、失能及死亡等 4 種給付。再按，「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第 21 條規定，被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病，發給勞工保險職業災害給付。未按，「職業促發腦心血管疾病認定參考指引」(下稱參考指引)略以，根據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病病變之情形被客觀的認定其超越自然進行過程而明顯惡化的情形稱為負荷過重。被認為負荷過重時的認定要件為異常事件、短期工作過重、長期工作過重……「短期工作過重」：評估發病前(包含發病日)約 1 週內，勞工是否從事特別過重的工作，該過重的工作係指與日常工作相比，客觀的認為造成身體上、精神上負荷過重的工作，其評估內容除可考量工作量、工作內容、工作環境等因素外，亦可由同事或同業是否認為負荷過重的觀點給予客觀且綜合的判斷……「長期工作過重」：評估發病前(不包含發病日)6 個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以「短期工作過重」為標準。而評估長時間勞動之工作時間，係以每週 40 小時，以 30 日為 1 個月，每月 176 小時以外之工作時數計算「加班時數」(此與勞動基準法之「延長工時」定義不

同)……。

(二)高高行112年度巡簡字第3號判決指出：A師自107年8月1日起至死亡前，經琉球國中聘任為代理教師教授音樂課程，並兼任導師職務。除此之外，並負責課後加強班、課外指導琉球國中直笛隊、帶領直笛隊參加比賽等節……依證人證稱，A師109年6月29日至7月2日有留校至晚上7時20分等語……則勞保局就該期間之工時計算僅計至晚上7時即為錯誤。另A師尚有至天南國小從事音樂課直笛教學，勞保局亦漏未計算，足認原處分之工時計算基礎事實已有錯誤；嗣經該院請勞保局查明上情並補計時數，經勞保局調查並更正時數後，再送請職業專科醫師審查……惟其工時之計算仍有以下之錯誤及不足之處：

- (1) 週一至五上課期間之工時起算點部分：相關證人證述：「琉球國中學生按規定是上午7時15分前要到校」、「大概上午7時以前就會聽到A師走出去」、「每次我上午7時多進辦公室A師已經到了」等語，可認A師於週一至五之上課期間（寒暑假除外），至少於上午7時即已到班。則勞保局一律以7時20分為計算工時起點，顯有錯誤。
- (2) 週一至五課後留校部分：自琉球國中所提出常留校學生之陳述書觀之，可認A師除表定上課及加強班留校自習至第9節課之時間外，常有將學生再留校輔導至更晚之情形。另據相關證人證述：「加強班……有些學生固定會晚上7時過來，通常會到晚上9時、10時」、「A師平時會留特殊學生下來寫功課……我有看過留到晚上9時、10時」等語，可認A師除琉球國中表定上課及加強班留校自習至第9節課之時間外，

確實會自主留學生輔導至更晚之時間，且已呈常態。另據相關證人證述：「A師身兼家政課教師，另有被指派教授補校課程，補校是週一至五都有，會上2個小時左右」、「常見A師忙至晚上10時」、「A師需額外花時間備課」等語，可認A師確實常有利用私人時間備課否則無法應付課堂之情形。

(3) 備課時間部分：教師除與學生見面之上課、輔導時間外，導師更身兼處理其他班級雜事及其他經學校指派事務之責任，倘僅以學生陳述書所述個人留校時間計算教師之課後工時，顯有不足；是以A師而言，其身為音樂教師，除一般在校音樂課程外，尚有帶領直笛隊受訓、參賽之壓力，不僅需熟悉自身領域，提升自己音樂能力，尚須兼任非其專業之家政課程，且另為應付導師工作，須跨科加強國三學生課業輔導，甚至自109年4月起更被指派至天南國小教授音樂課程，如再加上證人B師所指之補校課程，依一般經驗法則，其若無另外備課時間，顯無法從容應付身兼數職之工作。

2、勞保局根據琉球國中提供之資料，對A師工作時間（下稱工時）進行計算及認定結果，存有錯誤和疏漏，且A師之工時計算，本屬勞保局應予職權調查之範圍，惟A師於早晨、夜間及假日之實際工時，較勞保局所計算之工時為長。判決書內容指出，A師之猝死與因加班產生之工作負荷顯有極強之相關性，單以A師發病前2個月即109年10月25日至11月23日（下稱前1個月）、109年9月25日至109年10月24日（下稱前2個月）之工時來看，除勞保局計算之時數外，應加計下列工時：

- (1) 發病前1個月部分，將上課時間原以上午7時20分計算之部分提早為自上午7時計算，共17日，應加計「5小時40分」。又因A師偶有留校至晚上10時之情形，為方便計算，取其中原計工時至晚上9時30分（共13日）之半數7日以多半小時計算，共計「3.5小時」。另以A師身兼數職，而有利用課餘時間備課需求之情形，以該月份有計算工時日共24日之前1日均至少有1小時之備課時間計算，共「24小時」。再加計前述109年10月30日漏計之「3小時40分」，及前述A師於109年11月19日搭船班回琉球國中教授長笛課程，復於翌日（20日）下午5時10分傳送課程訊息給學生之工時，保守以「2小時」估算。合計超時已達93小時35分〔原計算之超時時間54小時45分（該院巡簡卷第93頁）+5小時40分+3.5小時+24小時+3小時40分+2小時=93小時35分〕，已接近100小時。
- (2) 發病前2個月部分，將上課時間原以上午7時20分計算之部分提早為自上午7時計算，共18日，應加計「6小時」。又因A師偶有留校至晚上10時之情形，為方便計算，取其中原計工時至晚上9時30分（共5日）之半數3日以多半小時計算，共計「1.5小時」。另以A師身兼數職，而有利用課餘時間備課需求之情形，以該月份有計算工時日共23日之前1日均至少有1個小時之備課時間計算，共「23小時」。再加計前述109年10月5日漏計之工時，保守以「半小時」計算。合計超時已達67小時59分〔原計算之超時時間36小時59分（該院巡簡卷第93頁）+6小時+1.5小時+23小時+0.5小時=67小時59分〕。

(3) 據此可估算A師發病前1至2個月平均超時工時已超過80小時[ $(93\text{小時}35\text{分}+67\text{小時}59\text{分})\div 2=80\text{小時}47\text{分}$ ]。而此僅為保守估計，實際上超時工時應不僅止於此；復參以原告及前揭A師之同事到庭陳述，均一再陳稱A師工時長，且A師曾數度提及過於疲累之情，此由原告傳送之LINE訊息亦可得知，並參酌A師之門診申報紀錄表、A師之107年8月9日衛生福利部屏東醫院體格檢查，亦未見A師有何異常病症，或有其他與工作無關之外在環境因素或個人異常事件，則依參考指引，A師之猝死與因加班產生之工作負荷顯有極強之相關性。

(4) 並有其他4項漏未計算部分。

(三) 勞保局未妥適依「職業促發腦心血管疾病認定參考指引」內容，將「短期過重工作」和「長期工作負荷」之綜合影響納入評估，對A師的工作強度未作出合理判斷。高高行對本事件判決亦指出，勞保局多數委由琉球國中陳報之工時計算，並不能完全反映出A師之實際工時。判決內容略以：

1、A師之工時計算，本屬勞保局應予職權調查之範圍，且在前開職權調查原則下，並不涉及主觀舉證責任之問題。而過勞的認定……須整體評估個案是否歷經異常事件、短期或長期工作負荷過重等3項危害因子。除工時是重要因素外，尚須考量工作型態及精神負荷等其他因子，並由職業醫學專科醫師就工作與疾病發生之因果關係綜合評估判斷。以A師為人師表且身兼數職，同時需兼顧國三升學班之學生升學考試及帶直笛隊參賽，復依卷內證據所顯現同事、學生對A師之評價，可見A師乃極為富有責任感之老師，其心理

壓力不在話下，不僅勞力，亦屬勞心，故除客觀所顯現之工時外，更應斟酌其工作型態及伴隨之心理、精神負荷，以為判斷其猝死是否為職業因素所引起。勞保局多數委由琉球國中陳報之工時計算，並不能完全反映出A師之實際工時，此由琉球國中初始並未提出有指派A師至天南國小教授音樂課之相關紀錄或說明，直至該院命勞保局陳報後始為提出。琉球國中亦未說明A師除音樂方面之課程外，是否尚有兼任其他如家政課或補校課程，勞保局就此部分未予調查，復未詳實核對原告所提出關於A師之通訊軟體對話資訊等，亦未審酌A師之職業有備課之需求，自有未妥。

- 2、原告向勞保局申請發給A師職災死亡補償給付，業已提出各項證據及多位證人證明A師有長時工作之情形，勞保局自應依前開規定，依職權調查事實及證據，對當事人有利及不利事項一律注意，並斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實真偽，而作成決定，始為適法。依卷附勞保局提出之醫理見解……得見職業醫學科醫師均以「工時」為判斷基礎，就A師之工作型態、精神負荷等，是否足以為致死原因，無任何說明。醫理見解既均依據錯誤之工時統計資料，復未併就A師之工作型態、精神負荷等為總體評估，勞保局據以為原處分，自有未妥，爭議審定、訴願決定未查予以維持，自均有未洽。
- 3、勞保局雖嗣後2度更正工時計算再重新送請職業醫學科醫師審查，惟該醫理見解仍係基於錯誤之工時認定，且同未斟酌A師之工作型態、精神負荷等總體為評估……勞保局認定A師為普通疾病死亡，而不予核給職業災害死亡補償給付之原處

分，既有前述未依職權調查證據及未依正確之工時計算即送請職業醫學科醫師審查之違法，爭議審定及訴願決定復未予糾正，均有未合。

(四)就「勞保局未依職權調查證據，基於錯漏之工作時數統計形成之醫理見解，致訴願決定、爭議審定及原處分均經撤銷」等違失，本院詢據勞保局主管人員說明，該局認定工時不僅採認在工作場所執行業務之時數，亦會採納人證、物證，但坦言高高行對勞保局有誤解，其辯稱天南國小當時提出的課表均已採納，至於有遺漏，是因「案件移送到法院才申請調查的證人」提出新事證，才導致前後認定不一。勞保局主管人員亦坦認，在過勞死亡案件中，許多工時很難靠行政機關主動調閱，需當事人負協力義務。尤為關鍵者，係本案僅採「文書調查」，並未訪談正、反意見雙方代表。本院詢及「何種情況才會訪談」時，其表示需有第三人證實時才會進行。此說詞亦印證高高行判決所指，勞保局未依職權積極調查，僅被動接受校方提供之書面資料，且未訪談任何一方當事人，導致初步認定嚴重偏頗。直至高高行傳喚證人後才出現新事證，凸顯勞保局前端調查程序之草率，允應檢討將相關證人之訪談納入調查作為，以掌握完備資訊。勞保局於本案詢問後補充說明，未來在處理類似案件，將有下列 3 項具體措施：

- 1、主動要求勞雇雙方提供可訪談之第三方證人名單。
- 2、針對有爭議的死亡案件，將委由專業醫療機構進行實地訪視調查。
- 3、處理代理教師案件時，將主動徵詢教育主管機關意見。

(五)就「琉球國中未向勞保局說明 A 師除音樂方面之課

程外，是否尚有兼任其他如家政課或補校課程，未能完全反映出 A 師之實際工時」等違失，本院詢據該校教務處前主任表示，蘇校長曾詢及 A 師有無提出加班需求，其回復：「A 師在學校期間並未申請加班，爰無法證明她是否在校，開立證明不妥；事實上學校亦無管控，無法開具加班證明」等語，並坦承「當時的確未就 A 師的工作型態進行檢視」。屏東縣政府主管人員則說明：「學校係就當下既有資料提供，因無更多證據可以反駁學校提供的是不實資訊。」惟此說法顯係推諉之詞，高高行判決已明確指出，琉球國中「未主動提供 A 師至天南國小兼課的時數」，亦未提及可能的家政課或補校課程，此等應為校方所明知之資訊，卻未主動、完整提供，顯見其提供資料避重就輕。嗣經證人證述：「學校騙勞保局說 A 師沒有留到這麼晚，A 師晚自習後接送學生回家，校長還不願意出證明」等語。屏東縣政府教育處身為主管機關，在事件發生後僅憑學校片面之詞，未曾派員深入調查，督學亦僅「不定期到校」、「關心瞭解」，未能發揮有效監督功能，致使勞保局基於不完整之資訊作成錯誤判斷，嚴重損害家屬權益，監督不周之責難以推卸。

(六)綜上，高高行審理本案判決指出，A 師工作開始時間應早於勞保局所認定之上午 7 時 20 分，亦經常需要加班至夜間 10 時之後，惟琉球國中於本事件勞工保險爭議事件處理過程中，未提供勞保局 A 師除音樂方面之課程外，是否尚有兼任其他（如家政課或補校課程）工作時數等重要基礎資料。教育處身為主管機關，於本事件發生後僅憑學校片面之詞，未能及時派員深入調查，督學亦僅「不定期到校」、「關心瞭解」，未能發揮有效監督功能，致使勞保

局基於不完整資訊作成錯誤判斷，嚴重損害家屬權益；勞保局亦未落實職權調查及訪談證人等作為，僅依琉球國中提供之書面資料對A師工時進行計算及認定，結果存有錯誤和疏漏並與實際落差甚大。勞保局並未依「職業促發腦心血管疾病認定參考指引」所揭示，「短期過重工作」和「長期工作負荷」等因素作成合理判斷之原則，反而基於錯漏之工時統計形成醫理見解，且未併同審酌A師之工作型態、精神負荷等進行總體評估，足以影響職業災害保險給付審查結果之重要證據，致訴願決定、爭議審定及原處分均遭撤銷，殊未保障當事人權益，均核有違失。

三、天南國小109年2月3日函請琉球國中同意A師至該校擔任直笛社指導老師，據高高行對本事件判決，此舉確已增加A師工作負擔。綜觀該函，天南國小單方通知琉球國中擬聘A師擔任其直笛社指導老師，而琉球國中收受該函後，即據以同意協助課務調整等，惟相關書面紀錄並未會請A師表示意見。詢據琉球國中蘇校長證稱安排A師至天南國小社團兼課，係事先徵詢其意願而非直接指派，另天南國小陳校長則證稱其係透過蘇校長介紹與A師詳談溝通後，想要聘請A師到學校指導直笛社，A師也欣然同意。惟A師係國中代理教師，依據代理教師聘任辦法，代理教師之授課等權利義務事項及變更，應依聘約規定辦理。然琉球國中與天南國小在未就A師聘約進行修訂、未報請主管機關備查或核准下，僅憑兩校校長私下協商，即跨單位乃至跨校層級調用國中專長教師至國小兼課，徒增A師工作負擔，程序顯有重大瑕疵。代理教師不若正式教師之身分保障，如面對學校要求跨單位乃至跨校層級兼職或兼課，均有賴透過與學校間聘約之修訂、主管機關

核備機制保障代理教師權益。屏東縣政府教育處對此亦無核備機制，凸顯其對轄下學校人事管理與代理教師權益保障之監督機制失靈，均核有違失。

- (一)按公立各級學校專任教師兼職處理原則（下稱教師兼職原則）第5點規定：「教師兼任職務以執行經常性業務為主者，其兼職時數每週合計不得超過8小時。」第8點規定：「教師兼職不得影響本職工作，且須符合校內基本授課時數及工作要求，並事先以書面報經學校核准，於期滿續兼或兼職職務異動時，應重行申請。」次按，代理教師聘任辦法第5條之1規定，學校聘任兼任、代課及代理教師，應以聘約約定授課、聘期、終止聘約、停止聘約執行、待遇、請假、保險、退休金及其他相關權利義務事項。爰代理教師之授課等權利義務事項及變更，應依聘約規定辦理。至調用國中專長教師至國小授課疑義，亦應依據聘任契約辦理。
- (二)案關媒體報導：「A師的工作量超人也受不了，她生前常說自己好累，不想再去天南上課。」琉球國中不願具名的老師透露，A師要上全校共9個班的音樂課，以及負責自己的級任班，下課後還要帶領直笛隊，每周還被蘇校長要求去天南國小上課，每天不是在上課，就是在前往課堂的路上，像陀螺般持續打轉，連喘氣的時間都沒有<sup>2</sup>。本院詢據相關證人證述：「某天我發現A師直至午休結束回到辦公室後，飯盒裡面的營養午餐完全沒吃，她告訴我她沒有時間也沒有心情吃飯，因為每週三下午需要至天南國小授課，她甚至對我指著她的課表說週三下

---

<sup>2</sup> CTWANT 110年5月18日報導：「血汗校園1／氣質音樂女師『活活累死』揭琉球國中校長把老師當長工內幕」。網址：<https://www.ctwant.com/article/117905/>。

午整個空堂都是因為要去天南國小。她需要很多時間備課與準備教材，她也言明國小生與國中生的課程差異甚大，國小生的程度也尚且無法自律，在班級經營上也需要付出很大的精力，她告訴我：『我好累』。姑且不論至天南國小的緣由或意願，我所接收到的訊息就是她的工作量已明顯超過她可以負荷的程度。」

(三)高高行對本事件判決指出：「A 師尚有至天南國小從事音樂課直笛教學，勞保局亦漏未計算……琉球國中初始並未提出有指派 A 師至天南國小教授音樂課之相關紀錄或說明，直至該院命勞保局陳報後始為提出。」自可徵 A 師至天南國小擔任直笛社指導老師確已增加工作負擔。本院詢據蘇校長表示，A 師 108 學年度第 2 學期到天南國小社團兼課，並表示願意接受這樣的安排，因可讓國小生提早適應訓練，將來升到國中後可減少國中端訓練時間，校方事先徵詢其意願而非直接指派，時段為週三下午 2 節課，同時也請天南國小發公文給予公假。此外，學校為讓 A 師方便，更將其本來週三下午的一節課排開，變成整個下午空堂；復詢據天南國小陳校長表示，A 師自 109 年 3 月至 11 月，每週三下午在天南國小有 2 節直笛課，每節 40 分鐘 (13 時 00 分-13 時 40 分、13 時 50 分-14 時 30 分)；其係透過蘇校長介紹，與 A 師詳談溝通，表達想要聘請 A 師到學校指導小朋友的想法，同時清楚表達學校不是想培養學生參加對外比賽，請 A 師不要有壓力，只要讓學生慢慢的成長、快樂的學習即可，同時也獲得 A 師欣然同意，蘇校長也本於教育初衷，支持鄉內小學良性發展，同意 A 師以公假前往本校進行直笛教學。

(四)另據本院函詢屏東縣政府查復，天南國小以 109 年

2月3日屏天國小教字第1090000234號函請琉球國中同意A師於108學年度下學期每週三13時00分-14時30分，至該校擔任直笛社指導老師，依所附天南國小109年2月3日函所示，該函係天南國小單方通知琉球國中擬聘A師擔任其直笛社指導老師，而琉球國中收受該函後，即據以同意協助課務調整等；惟綜觀該函，並未會請A師表示意見。代理教師不若正式教師之身分保障，如面對學校要求跨單位乃至跨校層級兼課，均有賴透過與學校間聘約之修訂、主管機關核備機制保障代理教師權益。本院詢據該校教務處前主任說明略以，A師至天南國小支援教學一事，其係「後段才知道」，相關公文並非其經手，並認為借調若未涉及校內課務就與教務處無關，惟約略記得蘇校長指示將A師週三的課程排空，教學組長有與A師確認過排課事宜。對於兩校校長口頭議定借調程序，教務處前主任認為「正式的函文與程序是需要的」，因課程計畫變動一定要報備。另蘇校長表示A師係為使國小生提早適應「訓練」，以減少升到國中後「訓練時間」，與天南國小陳校長表示，學校不是想培養學生參加對外比賽等意旨洵有不同。

(五)教育部則說明，為維護代理教師權益，代理教師聘用之權利義務係以聘約明定；審酌跨單位承接工作，性質上屬「兼課或兼職」，應經本人同意，爰本案是否僅以校際公文往返，而未經代理教師本人明確同意，而侵害勞務同意權，宜予釐清。嗣本院詢問屏東縣政府教育處主管人員表示：「此兼課屬首長批准，不列在常態課程內。」並坦承此調動「沒有函報主管機關之公文」。可知A師至天南國小兼課，程序上僅由兩校校長未經正式程序即協商調用。此

種作法未透過聘約之修訂、未經主管機關之監督，國教署主管人員亦指出：「聘約倘無相關內容，不能僅以公文將教師調至他校」。勞動部李政務次長更將此情況類比為「複數雇主」或「員工分享 (employees share)」，強調單一員工與 A、B 雇主應分別有聘任契約才能確立僱用型態。琉球國中與天南國小此種未透過正式聘約修訂、未報請主管機關備查或核准下，僅憑兩校校長私下協商之方式，便要求代理教師跨單位乃至跨校層級兼課，增加代理教師之工作，程序顯有重大瑕疵，屏東縣政府教育處對此亦無核備機制，凸顯其對轄下學校人事管理與教師權益保障之監督機制失靈。

(六)綜上，天南國小 109 年 2 月 3 日函請琉球國中同意 A 師至該校擔任直笛社指導老師，據高高行對本事件判決，此舉確已增加 A 師工作負擔。綜觀該函，天南國小單方通知琉球國中擬聘 A 師擔任其直笛社指導老師，而琉球國中收受該函後，即據以同意協助課務調整等，惟相關書面紀錄並未會請 A 師表示意見。詢據琉球國中蘇校長證稱安排 A 師至天南國小社團兼課，係事先徵詢其意願而非直接指派，另天南國小陳校長則證稱其係透過蘇校長介紹與 A 師詳談溝通後，想要聘請 A 師到學校指導直笛社，A 師也欣然同意。惟 A 師係國中代理教師，依據代理教師聘任辦法，代理教師之授課等權利義務事項及變更，應依聘約規定辦理。然琉球國中與天南國小在未就 A 師聘約進行修訂、未報請主管機關備查或核准下，僅憑兩校校長私下協商，即跨單位乃至跨校層級調用國中專長教師至國小兼課，徒增 A 師工作負擔，程序顯有重大瑕疵。代理教師不若正式教師之身分保障，如面對學校要求跨單位乃至跨校層級

兼職或兼課，均有賴透過與學校間聘約之修訂、主管機關核備機制保障代理教師權益。屏東縣政府教育處對此亦無核備機制，凸顯其對轄下學校人事管理與代理教師權益保障之監督機制失靈，均核有違失。

四、琉球國中蘇校長自其就任該校校長以來，未能提供教職人員適足之支援及良好工作環境，衍生諸多陳訴及爭議事件，並透過考核制度及校長權限，對部分教職人員有針對性之差別對待。其處理A師一案也引發數起投訴案件，經屏東縣政府認定涉有職場霸凌，其強勢領導與缺乏團隊溝通均核有違失。另蘇校長114年9月15日經媒體報導「校務管理不當、職場霸凌及濫用職權」等情，經該校多位教師證述屬實，其身為一校之長卻利用職務上之權力，持續對校內多位教師施予精神壓迫與不當對待，構成職場霸凌，經營校務溝通不良，影響學生受教權，違反公務員服務法誠信、謹慎及不得利用職務機會加損害於人及校長成績考核辦法等規定，嚴重損害琉球國中形象及教育人員聲譽，確有違失。另自屏東東港開往小琉球每日首發船班為上午7時啟航，航程30分鐘，蘇校長未能通盤考量學校離島地理位置及交通條件限制等特殊性及教師個人家庭狀況，僅依家長需求，不當要求家中育有年幼子女、有長輩須照顧且居住地於臺灣本島之教師，每日應於上午7時20分前到校及每週須住校至少2日，顯無期待可能性並與比例原則不符，進而衍生校務領導爭議，嚴重影響教師工作權益，此要求確有不當。另屏東縣政府用人不當且對不適任校長處置未盡及時，容任其持續戕害教師及學生致損害擴大及延長，督導不周，亦有重大違失。本院已於114年12月11日通過糾舉，並就相關調查事證移請屏東縣政府依國民小學及

## 國民中學校長不適任事實調查處理辦法議處蘇校長。

### (一) 本案所涉行政、刑事責任及相關教育法令規定：

- 1、公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」同法第5條第1項規定：「公務員有絕對保守政府機關（構）機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；離職後，亦同。」同法第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。」同法第7條規定：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」同法第8條規定：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延。」
- 2、校長成績考核辦法第7條第2項第4款規定略以，有下列情形之一，記大過：「……（二）因重大過失貽誤公務，導致不良後果。（三）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大……」同項第5款規定略以，有下列情形之一，記過：「……（三）對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重……（五）怠為處理教師違法處罰學生之懲處或對教職員工督導考核不實，致造成不良後果，情節較重……（八）其他違反有關教育法令規定之事項。」同項第6款第2目規定，有下列情形之一，申誡：「處理業務失當，有具體事實。」
- 3、公務人員保障法第19條第2項規定<sup>3</sup>略以，職場霸凌，指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、

<sup>3</sup> 114年7月9日修正；自115年1月9日施行。

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。

- 4、刑法第310條第1項規定，意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處1年以下有期徒刑、拘役或1萬5千元以下罰金。同條第2項規定，散布文字、圖畫犯前項之罪者，處2年以下有期徒刑、拘役或3萬元以下罰金。
- 5、屏東縣立學校教師出勤差假管理要點第7點規定，校長差假期間之校務應指定處室主任代理，出國及差假超過3日者，應報府核定；3日以內者，由服務學校自行登記備查。
- 6、按屏東縣政府組織自治條例第5條規定略以，該府設教育處，掌理學務管理、國民教育……等事項。次按，屏東縣高級中等以下學校社團活動實施要點第1點規定，屏東縣政府為注重……學生個別差異，統整學習經驗，充實生活知能，加強優良品德實踐，提供參與文化、藝術、娛樂及休閒活動之平等機會，並發展學校特色，特訂定本要點。同要點第2點第2款前段規定，學校課後社團活動對象以校內學生為原則，以學生自願並取得家長同意後參加。同要點第3款規定，學校不得為配合社團活動，變更原定作息時間及教學計畫。

(二)琉球國中蘇校長114年9月15日經媒體報導「校務管理不當、職場霸凌及濫用職權」等情<sup>4</sup>，經該校

---

<sup>4</sup> CTWANT 114年9月15日報導網址：  
<https://www.ctwant.com/article/445461/>、  
<https://www.ctwant.com/article/445466/>、

多位教師陳訴：

- 1、琉球國中蘇校長114年9月15日經媒體報導「校務管理不當、職場霸凌及濫用職權」等情：
  - (1) 惡霸校長1／才女老師每日工時12小時猝死同事作證贏官司反成霸凌目標。
  - (2) 惡霸校長2／校長連遭教育處、監察院約談正義師疑淪出氣箭靶。
  - (3) 惡霸校長3／校長疑用權力整老師 考績、監視器、校事會議都成武器。
- 2、本院接獲相關陳訴，指涉琉球國中蘇校長涉及2起代理教師職場霸凌爭議。第一起事件為代理教師B，因曾為本案因工過勞死亡之A師家屬，於高行審理職災訴訟案件過程中作證，事後遭蘇校長報復，被其指控作偽證、扣留服務證明，並藉「歷史科命題爭議」召開校園事件處理會議（下稱校事會議）；對此，蘇校長則回應係依法行政，否認報復。第二起事件則為代理教師E向本院陳情，指控蘇校長與輔導主任聯合進行計畫性霸凌，導致其身心受創並被迫離職，陳情書中並指出輔導主任之配偶於屏東縣政府教育處有人脈，默許校長包庇霸凌行為。另有多位民眾與教師，於社群媒體表述蘇校長之專制與不當言行，教育團體亦要求主管機關應立即將蘇校長停職並調查其濫權情事。媒體報導及民眾於網路陳述蘇校長違失事項如下表所列：

表1 琉球國中蘇校長被訴事項一覽表

被訴事件	被訴違失事實
職場霸凌	代理教師B於A師職災訴訟中作證，其證詞成為判決關鍵。蘇校長

被訴事件	被訴違失事實
及影射「作偽證」	多次在主管會報、擴大導師會報與公開信中，影射該教師「作偽證」，此被視為長期的職場霸凌及脅迫證人，係利用自身職權對法庭上不利己之證人施壓。
濫用「校園事件處理會議（下稱校事會議）」機制整肅	代理教師B曾與家長因考題宗教觀點產生爭議，雙方溝通後已和解。此事件情節未達法定解聘、停聘或不續聘程度，依規應由考核會處理。惟蘇校長仍召開校事會議，遭質疑係挾怨報復，使校事會議淪為整肅工具。
干預行政程序及威脅主管	蘇校長曾脅迫承辦校事會議之教務主任，若不從其意將影響其考績。校長亦未採用行政人員所擬之校事會議委員名單，另邀與其友好者擔任委員，致承辦人員事後遭受不利對待，突顯其濫權之嫌。
侵害教師工作權益	蘇校長遭指控扣留代理教師B之服務證明，影響B師申請「偏鄉久任獎金」之資格，嚴重侵害其工作權益。
否認職災司法認定	高高行已判決認定A師為職災過勞死亡。然蘇校長卻於110年公開宣稱A師「不是過勞死」。
規避司法判決	針對A師過勞死一案，校方於公開回應時未提及司法機關認定，僅以「案件尚在調查」為由迴避，遭質疑無視司法判決、隱匿真相。
校內不當威權行為	遭指控曾宣布考試期間學生不得睡覺；巡堂時用力踢學生椅子、對監考老師指點，並在接聽鈴聲大作之手機後逕自離開。
不當調取監視器影像	遭指控要求總務處開放全校監視器權限，疑為監控校內教師。
不當言論	曾發表「研究所隨便寫就會上」、「看電影會讓腦袋空空」、「讓學生坐在老師位置，就是爬到老師頭上」等不當言論。
其他霸凌指控	多名教師指控曾遭蘇校長整肅或霸凌，並稱琉球國中是「很可怕的地方」。

資料來源：CTWANT 114年9月15日報導及民眾於網路陳述內容。

(三)琉球國中蘇校長經媒體報導及民眾陳述「校務管理不當、職場霸凌及濫用職權」等情，案經多位證人證述，蘇校長公然以口說及信函指涉B師於高高行審理A師職災給付案過程作偽證、於校長室內斥責C師並謊傳家屬意見，指涉A師死因係因其未幫忙分擔工作量，且不當利用職權，藉疑似不當教事件對C師召開校園事件處理會議、不當指示人事單位掌握曾因病住院之D師行蹤等情，並經該校多位教

師通報職場霸凌案件。經審核相關證據並比對相關證人證述，蘇校長利用職務權勢，持續對校內多位教師施予精神壓迫與不當對待屬實，構成職場霸凌，相關違失情節及查證經過如下所列：

1、濫用職權，於學校公開會議不當指涉高高行審理A師職災給付案證人B師作偽證，構成職場霸凌，並公然洩漏本院監察調查案件進行中之資訊：

(1) 據全國代理暨代課教師產業工會114年9月9日函報，本事件經高高行判決確定後，因琉球國中某師於審理期間出庭作證，琉球國中蘇校長於校內公開會議或公開信多次指稱該師於法院審理及本院約詢時作偽證，並藉端對該師威脅召開校事會議處理。案經本院勘驗琉球國中114年5月5日校務會議錄音檔（時間軸01：33至02：06），蘇校長表示：「109年本校有1位教師過往（即過世之A師），相關事件紛紛擾擾到現在，我會不會緊張、害怕？我為什麼要緊張、害怕？我又沒有違法，我覺得莫名其妙的事，『還有人作偽證』，沒有的事情也跟法院講有。」另據蘇校長於同年月23日致琉球國中全體同仁函，內容略以：「監察委員對於之前『某位老師所提供的不實證詞』，也做了詳細的紀錄，並表示將會再進行查核」。惟查，本事件經高高行113年判決，勞保局同年12月已重為認定並給付，有高高行113年8月13日對本事件判決可憑，亦有本院114年9月17日詢問筆錄在卷可稽，均未認定B師相關證詞有虛偽之虞，琉球國中蘇校長指稱其「作偽證」，顯與事實未符，已涉行政及刑事責任。

[1] 蘇校長公然以口說及信函指涉B師於高

高行審理A師職災給付案作偽證。案經證人F師聽聞其他教師轉述其被指控與B師作偽證，而蘇校長在校務會議錄音檔中亦公然提及「還有人作偽證」。蘇校長於本院詢問時否認指名道姓，其稱「我是說『有老師』，我沒有指名道姓」，但坦認「判決書在網路上都查的到」，並表示當時判決書上好像只有B師作證。然查，蘇校長對證人的公然指涉行為，已對在法庭上依職責作證的教師構成長期的精神壓迫與職場霸凌，本院及司法機關均未認定B師有虛偽之陳述，蘇校長公然指涉B師作偽證之行為，嚴重侵害證人權益及司法程序之公正性，且經屏東縣政府安全及衛生防護委員會決議職場霸凌成立，更已涉嫌公然侮辱及加重誹謗等刑事責任，違失情節重大。

(2) 上開行為，涉及刑法公然侮辱及加重誹謗等刑事責任，並違反公務員服務法第5條所定，不得洩漏機密、第6條所定，公務員應誠信、謹慎及第7條所定，不得利用職務上之機會加損害於人及校長成績考核辦法第7條第2項第4款第3目規定，有「言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大」之情形，記大過等規定。

2、於校長室內斥責C師並謊傳家屬意見，指涉A師死因係因其未幫忙分擔工作量；假借權勢羅織罪名、濫用校事會議整肅異己，不當入班對學生行程序外調查，致C師身心受創：

(1) 蘇校長被訴「A師逝世後，蘇校長痛斥C師，並

謊稱A師父母認為女兒死因係因C師沒幫忙負擔工作量，致C師情緒崩潰，隔日需至身心科看診」一節：

- 〈1〉本院詢據證人證述略以，此事有聽聞，聽家屬說校長一開始跟他們說會盡量幫忙，但當家屬想要申請勞工保險時，校長不願意證明A師的工時，家屬才會跟勞保局打官司；C師被通知到校長室，蘇校長與當時的教務主任、人事主任共3人，告訴C師，他跟教務主任去A師家屬家中時，A師家屬指責該師是害死他女兒的兇手，說C師把工作都推給A師做。導致該師情緒崩潰無法平息，當天午餐時間在班上崩潰大哭，隔天心情情緒不穩備感恐懼甚至請假至高雄市立小港醫院身心科看診。嗣因C師擔任A師案件證人而見到A師的雙親，A師母親表示：「根本沒有這件事情；琉球國中蘇校長與時任教務主任信口雌黃，令人憎恨與失望」等語。
- 〈2〉蘇校長於本院詢問時否認「大吼」或「痛斥」，稱是「語氣平和」，表示是A母確有提及此事，請主任們跟C師溝通，並只有說「家屬既然這樣講，有則改之、無則勉之」。
- 〈3〉惟據證人證述「C師被校長針對，接近霸凌的情況」、「協助A師出庭的教師，蘇校長都會給他難堪」及A師家屬並未說明有「A師死因係因C師沒幫忙負擔工作量」等情節，可徵蘇校長謊傳家屬意見，已違反公務員服務法規定之誠信、不得利用職務上之機會加損害於人等義務，並構成公務員保障法規定「假借權勢」、「造成敵意性、脅迫性或冒犯

性之不友善工作環境」之職場霸凌情節。

- (2) 據證人證述，蘇校長以「順我者生，逆我者亡」之領導風格，對不從己意之教師進行打壓，並不當利用職權對C師召開校事會議，因C師因未第一時間答應接任午餐秘書，嗣後蘇校長藉疑似不當管教事件對C師召開校事會議，C師稱自己是琉球國中「第一個被召開校事會議的正式老師」。證人亦證實蘇校長曾以C師所涉疑似不當指涉學生「流浪漢」、「沒父沒母」等事件，羅織罪名，並指示其代理召開擴大行政會報，使其與時任教務主任得以進入教室對學生發放問卷，非法取供，意圖處置C師。蘇校長坦承有入班發放「調查單」，目的是「要確認學生是怎麼講的，避免學生誣賴老師」等語；該校教務處前主任於本院詢問時亦表示：「我當初有問蘇校長『這樣可以嗎？』、『這樣好像不太好吧？』蘇校長則回復說：『這只是釐清事實究竟有無這件事』，所以我就陪蘇校長過去，我不曉得是學生投訴還是家長，我接到的來源就是蘇校長」等語。足證蘇校長此舉「未成案即行調查」，違反程序且不合理，如經校事會議決議立案調查，則屬程序外接觸，實有未當。
- (3) 上開假借權勢造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境等情節與行為，違反公務員服務法第6條所定，公務員應誠信、第7條所定，不得利用職務上之機會加損害於人、校長成績考核辦法第7條第2項第4款第3目及第10目「言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大」及「行為違反相關法令，情節重大」等規定。

3、不當密集監控因病住院後返校服務之D師行蹤，

並藉端以差異標準對其嚴密考核，形成「人心惶惶」的工作氛圍：

- (1) 蘇校長遭指控要求掌握全校監視器權限，監控校內教師行蹤一節，其於本院詢問時說明，要求掌握監視器權限係為「校園安全維護與檢查」，且「校長本來就有權限」，否認係為監控教師行蹤。然對照證人證述其不當指示人事單位，對該校曾因病住院後返校服務之D師，密集掌握其行蹤，並經證述此舉是「殺雞儆猴」，製造人人自保、人心惶惶的工作氛圍，要求掌握監視器權限，並掌握特定教師行蹤之舉，已構成不當監控與侵害權益。
- (2) 本院詢問該校教務處前主任表示：「因為導師作息至下午4時40分結束，蘇校長在某日下午4時許與D師同班船上詢及『為何D師此時會在船上？』<sup>5</sup>，因蘇校長未收到D師假單，嗣該校對D師召開考核會決議當年度考績甲等，經蘇校長退回後，D師當年度考績仍維持甲等，最後由蘇校長逕行考核。教務處前主任對此說明略以：「罪不至此，一輩子當老師，不可能完全都沒失誤」等語。顯示該校主管亦認蘇校長對教師以差異標準嚴密考核，與比例原則未符。
- (3) 上開行為，違反公務員服務法第6條所定，公務員應謹慎、第7條所定，不得利用職務上之機會加損害於人及校長成績考核辦法第7條第2項第4款第5目「對教職員工督導考核不實，致造成不良後果，情節較重」等規定。

---

<sup>5</sup> 經證人證述，110年3月5日下午16時20分，琉球國中蘇校長、教務主任、人事主任、組長及教師，搭乘同班船自小琉球前往臺灣本島。

4、對人事室主任施壓，要求提供傳述「琉球國中無教師有意兼辦行政」之人員身分，干預人事與行政程序：

- (1) 據證人證述，蘇校長曾對該校人事室前主任進行施壓，要求交出批評校長或校務人員之名單，嗣人事室前主任調職。該校教務處前主任表示，「印象中因人事室前主任說大家不接行政的原因是校長關係，校長有詢問是那些人，聲音有比較大，但語氣並不強烈」等語，其有印象蘇校長習慣做所有事情時，都要有旁人在場，他常被校長叫去陪同。
- (2) 案經本院詢問蘇校長說明：「我有請人事主任不能亂講」等語，證實其對人事權限之不當施壓。另據證人證述，因琉球國中教師兼辦行政職務意願低落，經校內人員傳述，嗣蘇校長質疑該校人事室前主任表示：「其之前尚未到本校服務，怎麼會知道這些事情？」人事室前主任則表示不會公開講，蘇校長則認為其知悉「沒人想兼辦行政」等言論之傳述者身分，人事室前主任並向蘇校長委婉表達：「就認為是其講的就好，因為其不可能跟蘇校長講是誰說的」等語。可證蘇校長確有向人事室前主任要求提供傳述「琉球國中無教師有意兼辦行政」之人員身分，人事室前主任則基於保密原則，未予明確表達。該校人事主任依法掌理人事事項，對於教師意見反映、兼職意願等資訊負有行政保密義務，不得隨意洩漏。校長強行要求提供傳言來源，已干預人事主任依法執行職務之獨立性。顯示蘇校長對校內同仁傳述意見，非以溝通化解，反以施壓手段追究「洩密者」。

(3) 上開行為，形成敵意性之職場環境，顯與校長應有之自持與謹慎義務未符，違反公務員服務法第6條所定，公務員應公正無私、謹慎及校長成績考核辦法第7條第2項第4款第10目「行為違反相關法令，情節重大」等規定。

(四)蘇校長身為學校領導人，其不當言論、行為、對教師及學生的身體接觸及差勤狀況，皆顯示其領導風格失當，未能以身作則，影響校務運作及校園氛圍。其相關被訴事項及處理情形如下所列：

1、蘇校長對教師不當身體接觸而衍生職權性騷擾案件。蘇校長則否認此指控，認為「莫名其妙」，並表示「後來調查也還我清白」。

2、不當管教與校內威權行為：

(1)蘇校長巡堂時用力踢學生椅子等不當威權行為，嗣對監考老師指點後接聽鈴聲大作之手機後逕自離開，影響教學秩序，經證人證述屬實。

(2)蘇校長坦承曾自稱「琉球小霸王」，並解釋係「高中時因為好玩，已經很久了」。此言論反映其缺乏對校長職權與形象的謹慎認知。

(3)被訴曾發表「研究所隨便寫就会上」、「看電影會讓腦袋空空」、「讓學生坐在老師位置，就是爬到老師頭上」等不當言論。

3、據證人證述，蘇校長亦藉已和解之歷史科考題爭議，堅持對B師召開校事會議，遭質疑是挾怨報復。經蘇校長坦承在發生家長投訴B師後，即進行校安通報，並提及家長質疑B師是否知錯，且認為當時沒有開校事會議「很扯」。本案未於第一時間召開校事會議，前後2任教務主任均未辦理，與規定未符。

4、被訴不當以疑似兼課案對E師召開考核會。

- 5、被訴「放任該校輔導室主任體罰特教學生且製造師生對立」一節，經屏東縣政府查復說明，此案尚在調查釐清中，未來將依調查結果辦理。
- 6、被訴「差假浮濫」一節，屏東縣政府113年11月11日函復本院說明，經查蘇校長之差勤紀錄，於109年1月至110年7月間以全中運聖火傳遞、場勘、童軍木章訓練、校長研習、開會、洽公、參加他校校慶、至國立屏東大學進修博士學位等原因請公（差）假，每月之公（差）假日數自1日至20.5日（因協助辦理本縣全中運業務），並無編造不實或日數過多流於浮濫之情事。本院另詢據相關證人證述，校長一直在外面有活動，很常1個禮拜只出現在學校1、2天，係在地鄉親都知道的事情，惟其他老師欲請假時，卻時常被禁止，A師過世那天，蘇校長也不知道去哪裡，從校外趕回來；此事曾經媒體報導，屏東縣政府為他解釋身兼縣府多項職務，琉球又地處外島交通不便，所以查出來的結果都是「依法請假」，實質上以114年3月3日之前一週檢視，蘇校長亦只到校1天，不過蘇校長不到校反而比較好。

（五）蘇校長「要求壘球隊孩子練舞龍舞獅」、「擅自廢棄作文社並令學生改練游泳」等情，未審慎考量師、生意願，經營校務溝通不良，影響學生受教權，核有違失：

- 1、本院詢據證人表示，「壘球隊孩子練舞龍舞獅」確有其事，而「擅自廢棄作文社，命學生改練游泳」係學校與作文社老師溝通不良造成。相關證述略以：

（1）「壘球隊孩子練舞龍舞獅」確有其事，壘球隊教練接到命令後跟校長反映過，校長表示他需

要一個可以讓他在鄉親前做形象的東西，像是過年期間可以帶出去表演討紅包，因為他在前一個學校也是這樣做。琉球國中學務處在分配社團時，已將足夠人力分給「舞龍舞獅社」，但校長就是堅持要壘球隊的學生來舞龍舞獅，最後用了一些方式，才讓校長放棄這想法。

(2)「擅自廢棄作文社，命學生改練游泳」，係因琉球國中為發展學校特色，學生畢業前必須要取得「十大基本能力」證明，其中包括游泳，惟經費核撥的時間點尚非固定（大約在年底），核銷也要在規定時間內完成，所以原本的作文社在經費核准之後改成游泳社，由原本作文社教師每週社團時間，帶學生到搭船到東港鎮的游泳池上課；此問題係學校與作文社老師溝通不良所造成。

2、針對前揭指控，教育部引述屏東縣政府查證結果，建議學校應加強溝通，建立信任合作的關係。本院詢據琉球國中蘇校長，就該校被訴「壘球隊孩子練舞龍舞獅」、「擅自廢棄作文社，命學生改練游泳」等情表示：

(1) 基於發揚在地文化，其曾詢問壘球隊學生是否要參加舞獅訓練？在向學生說明過程中，提及校隊出去比賽及設備添購均要花費不少經費，若經費不足就有可能無法出賽或添購訓練設備器材。因此期待若有更多人學會舞獅技巧，在過年走春活動或可爭取到經費挹注，以供校隊所需。然最後仍未有任何壘球隊學生加入舞獅隊。

(2) 琉球國中學務處於108年11月20日申請「學生游泳課程及體驗活動」計畫。因校內社團是以

學期為單位，並由有社團鐘點之教師開設。考量學校整體社團結構後，當時首先向作文社教師說明經費申請緣由，若經費核准後，在不影響鐘點配置之狀況下，下一學期希望由F師帶領游泳參加學生前往高雄市林園區上游泳社課程。教師當下隨即允諾，皆未有反對或不接受之反應或言語。而學生皆是不會游泳之學生，與上一學期作文社之學生來源不同。因此，並無廢作文社要求學生改練游泳一事。

3、經核，蘇校長「要求壘球隊孩子練舞龍舞獅」、「擅自廢棄作文社並令學生改練游泳」等情，未審慎考量師、生意願，經營校務溝通不良，影響學生受教權，核有違失；屏東縣政府未深入瞭解學校發展脈絡，亦未協助加強溝通及協調以化解相關爭議，洵未落實學校辦理社團活動，係為注重學生個別差異及尊重個人意願之規範意旨，督導不周，亦有違失。

(六)行政院人事行政總處說明略以，該總處通報平臺於114年9月6日接獲疑似本案相關案件，經轉交權責機關屏東縣政府妥處，個案事件之相關通報資料、處置情形及結果與相關審核意見等，宜參考屏東縣政府及法制主管機關公務人員保障暨培訓委員會意見；各項爭議釐清權責歸屬為教育部、銓敘部或公務人員保障暨培訓委員會，該總處於職場霸凌案件中不涉實質審查；因應近期國內發生數起職場霸凌事件，勞動部亦已參酌專家學者及產業界相關團體意見，修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」，強化雇主就發生疑似職場不法侵害事件，進行內部申訴調查或處理程序等機制，並刻正研議修正職安法。教育部則表示，屏東縣政府所轄教師或行政人

員倘有疑似職場霸凌情事，應依各校訂定之員工職場霸凌防治與申訴作業規定辦理；學校主管單位應受理教職員工提出之申訴，並立即通報校長及相關單位，組成調查小組進行調查；倘校長本人涉入，則由申訴人向該府人事處提起申訴，並受理、啟動調查及處理，以確保公正客觀。

(七)另關於蘇校長不當要求教師每日應於首班船抵達小琉球時間前到校及每週須住校至少2日乙節：

1、按「琉球國中學校人員（含兼任行政職務教師）寒暑假實施彈性上班注意事項」規定，導師正常上下班時間為7時20分至16時20分，以配合學校作息辦理，由於東港至小琉球船班最早為7時，若無法於7時20分到校之導師，須請事假1小時或學校會以公文請教師敘明未能依規定上班原因。次按，屏東縣立學校教師出勤差假管理要點第3點規定：「教師出勤時數每日8小時，每週總時數40小時為原則，各校得視實際情形自訂補充規定。」再按，行政院人事行政總處105年12月20日總處培字第10500616051號函，查旨揭原人事局88年7月5日函釋略以，為因應離島之特殊情況，並免影響公務人員至離島服務之意願，同意非因公赴臺之離島地區公務人員，於假滿當日因天候、機場等非人為所能掌控因素致無法如期返回工作崗位者，得經當事人檢附相關證明文件後，由服務機關衡酌實際情形，以視同天然災害停止辦公處理。末按，教育部組織法第2條第8款規定，該部掌理中小學政策之規劃、輔導及行政監督。另參教育部112年9月27日新聞稿<sup>6</sup>，該部將持續聆

---

<sup>6</sup> 教育部「當教師的後盾！教育部持續營造友善工作環境」新聞稿網址：<https://www.edu>

聽教育現場心聲，並與教師站在一起，當教師的後盾，打造友善溫暖的工作環境。

- 2、本院於113年11月19日函請屏東縣政府說明，案經該府於114年1月4日函復略以，有關琉球國中蘇校長對該校教師表示1週留宿至少2天是原則，有無適法性疑義1節，依據屏東縣立學校教師出勤差假管理要點第3點規定教師出勤時間，及該校並無明文規定校內教師需留宿，惟蘇校長表示1週留宿至少2日是原則，請教師多配合，仍有不妥，該府將再請學校改正。另考量離島學校及交通條件限制等特殊性，教育部對琉球國中教師到校時間相關策進作為表示，學校在要求教師到班時間時，應盡妥善溝通義務，力求達成共識。該部將持續督導屏東縣政府，請學校與教師充分溝通，兼顧學生作息與教師家庭照顧，並給予超時工作教師鐘點費或補休。
- 3、有關「琉球國中要求教師7時20分學生早自習開始前必須到校，但是即使搭乘早上首班船，最快也要接近7時40分才能到校」等情，蘇校長作此要求之緣由，本院詢據該校教師表示，有關7時20分須到校有困難一事，有很多人向校方反映；蘇校長學生時代就是這樣脾氣硬到底，我們試過很多溝通方式，但校長仍堅持；之前的校長比較注重人和，比較沒此問題，蘇校長到校後，遲到10分鐘就要請1小時的假，他是在變相施壓某位特定教師要留校；東港到琉球的船最快要20分，下船要用衝的騎機車到校，再快的船也沒辦法準時趕抵，蘇校長甚至說可以請船公司開6時半的船，

教師怎麼可能請船公司改船班，校長除照顧學生不也應照顧教師及同仁嗎？就算同仁請假1小時，會被叫去校長室訓斥每天請假，並質疑教師把學生丟給其他人照顧。

4、本院詢問時，屏東縣政府教育處主管人員亦坦承船班確實有此無法配合之情形，並表示琉球國中後續已調整上班時間，足證蘇校長之要求確有不當。查白沙尾觀光港至琉球國中路程距離約為2.7公里，自行駕駛路程約7至10分鐘（尚未加計轉乘交通工具時間）。另查據小琉球船班時刻表<sup>7</sup>，自屏東東港開往小琉球每日首發船班為上午7時啟航，航程30分鐘，抵達白沙尾觀光港時間約為上午7時30分。東琉線自屏東東港開往小琉球每日首發航班資訊如下所列：

航線	開船時刻	客輪	航程時間
東港→小琉球	07：00	聯營客輪	30分

資料來源：本院自「小琉球船班時刻表」網頁查詢。

5、本院詢據相關證人證述，琉球國中C師因育有年幼子女、D師因需照顧年長且腦部受傷之父親，曾向校長反映調整到校及每週住校2日之需求，惟遭蘇校長拒絕，並提供相關對話紀錄佐證。嗣本院詢據該校教務處前主任證實，蘇校長要求盡量以留宿2日「為原則」，其曾建議蘇校長將到校時間7時20分往後挪，惟蘇校長認為當地家長有工作需求，倘貿然調整，家長會有意見，嗣後「只能噤聲」，並提及「蘇校長是想得比較多，蘇校長有提到如果導師在趕路，學生在班上出了

<sup>7</sup> 114年9月17日查據「飛魚船票網」網頁，網址：<https://ferry.tw/time-table/liuqiu>。

意外，難以釐清責任歸屬；是否有人向他投訴其不清楚」等語，教務處前主任另說明，因該校7時20分到班的規定，有「很好的導師人選，寧可不當導師而改擔任行政職務」。據此可知，蘇校長未能通盤考量該校各項條件及教師個人家庭狀況，僅依家長需求，不當要求導師於上午7時20分前即須到校，衍生校務領導爭議。

6、本院詢問蘇校長表示，7時20分到校時間係校務會議合議制討論通過，惟本（114）年屏東縣政府有規定，學生活動要7時45分才能開始，下學期作息要7時45分到校，學生到校時間原係7時至7時20分，現調整為7時20分至7時40分；蘇校長並於本院114年10月22日詢問時說明略以：「以前就有導師上午7時20分須到校之規定，不知為何以前的校長不要求」等語。惟查：

(1)蘇校長於108年8月1日就任琉球國中，該校於108年8月29日訂定「琉球國中學校人員（含兼任行政職務教師）寒暑假實施彈性上班注意事項」，規定導師正常上下班時間為7時20分至16時20分，以配合學校作息辦理，由於東港至小琉球船班最早為7時，若無法於7時20分到校之導師，須請事假1小時或學校會以公文請教師敘明未能依規定上班原因。經查，屏東縣東港鎮至小琉球之最早船班為7時，且航程時間為30分鐘（小琉球船班時刻表附卷），當東港出發最早船班抵達小琉球時，應已超過7時20分，故對非居住於小琉球之琉球國中導師而言，如平日未於該校留宿，勢必無法於7時20分到校。基此，前開規定形同變相要求非居住於小琉球之該校導師必須留宿，已損及教師權益。

(2) 查屏東縣立學校教師出勤差假管理要點及琉球國中相關規定，並無明文要求教師需留宿學校，經查109年11月16日該校教師與蘇校長之line對話，蘇校長表示1週留宿至少2日為原則，請教師多配合學校規定，惟該校亦無明文規定教師須留宿學校，依屏東縣政府函復表示此情亦有欠妥適。

7、是以，琉球國中蘇校長未能通盤考量學校離島地理位置及交通條件限制等特殊性及教師個人家庭狀況，僅依家長需求，不當要求家中育有年幼子女、有長輩須照顧且居住地於臺灣本島之教師，每日應於上午7時20分前到校及每週須住校至少2日，顯無期待可能性並與比例原則不符，未提供教師適足之支援及良好工作環境，衍生諸多陳訴及爭議，核有重大管理失當及違失。

(八)綜上：

- 1、蘇校長自其就任該校校長以來，未能提供教職人員適足之支援及良好工作環境，衍生諸多陳訴及爭議事件，並透過考核制度及校長權限，對部分教職人員有針對性之差別對待。
- 2、其處理A師一案也引發數起投訴案件，經屏東縣政府認定涉有職場霸凌，其強勢領導與缺乏團隊溝通均核有違失。
- 3、另蘇校長114年9月15日經媒體報導「校務管理不當、職場霸凌及濫用職權」等情，經該校多位教師證述屬實，其身為一校之長卻利用職務上之權力，持續對校內多位教師施予精神壓迫與不當對待，構成職場霸凌，經營校務溝通不良，影響學生受教權，違反公務員服務法誠信、謹慎及不得利用職務機會加損害於人及校長成績考核辦法

等規定，嚴重損害琉球國中形象及教育人員聲譽。

4、另自屏東東港開往小琉球每日首發船班為上午7時啟航，航程30分鐘，蘇校長未能通盤考量學校離島地理位置及交通條件限制等特殊性及教師個人家庭狀況，僅依家長需求，不當要求家中育有年幼子女、有長輩須照顧且居住地於臺灣本島之教師，每日應於上午7時20分前到校及每週須住校至少2日，顯無期待可能性並與比例原則不符，進而衍生校務領導爭議，嚴重影響教師工作權益，此要求確有不當。

5、另屏東縣政府用人不當且對不適任校長處置未盡及時，容任其持續戕害教師及學生致損害擴大及延長，督導不周，亦有重大違失。本院已於114年12月11日通過糾舉，並就相關調查事證移請屏東縣政府依國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法，議處蘇校長。

五、琉球國中A師逝世後，該校將其相片張貼於布告欄，惟卻見追思海報兩旁貼滿紅色賀榜，客觀上足以使校內師、生聯想A師之逝世與校內其他卓越績效有類似評價，案經琉球國中教師於網路揭露上開不當情節後，該師表示校方要求其撤下貼文，衍生110年5月18日媒體報導對本事件之處理有明顯未當之爭議；嗣後該校於FACEBOOK平臺發布本事件說明新聞稿，學務處前主任則以「屏東縣立琉球國中」之權限及名稱，公布其個人姓名，並質疑留言民眾，與教育部揭示危機處理「應主導資訊發布，而非製造衝突」之原則未符，顯示該校處理校園危機事件確有未妥，致對A師家屬損害加重，均核有違失；另該學務處前主任被訴曾多次以「趴姿搭拱橋」方式訓練或體罰學生，究是否屬正規體適能檢測項目及疑涉不當管教，均有待主管機關依規定調查釐清。

(一)按校園安全及災害事件通報作業要點規定略以，教育部為督導各級學校，並提供必要協助，減少危害安全事件發生，有效維護校園及學生安全……各學校發生校安通報事件後……應依相關規定啟動必要處理機制。另據教育部災難（或創傷）後學校諮商與輔導工作參考手冊揭示，校園處理創傷事件，應主導資訊發布，而非製造衝突，並應建立正確的價值觀，教導學生對逝者的尊重與感恩，教師在災後身兼照顧者與受災戶的雙重角色，其情緒和壓力也需要被照顧。再按，公務員服務法第5條第2項規定，公務員未經機關（構）同意，不得以代表機關（構）名義或使用職稱，發表與其職務或服務機關（構）業務職掌有關之言論，同法第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。末按，公立高級中等以下學校校長成績考核辦法（下稱校長成績考核辦法）第7條第2項第5款第2目及第3目規定，有下列情形之一，記過：「有不當行為，致損害教育人員聲譽」、「對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。」

(二)媒體CTWANT 110年5月18日報導<sup>8</sup>：「A師離世後，琉球國中在布告欄貼上她的照片以表哀思，卻在旁邊張貼滿滿紅榜，場面諷刺又荒謬，有老師覺得諷刺而上網批判。」嗣琉球國中110年5月19日於該校FACEBOOK平臺，說明本事件事發及處理經過，衍生大量討論留言及該校回應，並張貼該校學務處前主任於校內LINE通訊軟體之截圖，引發外界質疑該校

---

<sup>8</sup> CTWANT 110年5月18日報導：「血汗校園2／女師工作量超人也受不了 累死後哀悼照片旁貼紅色賀榜」。網址：<https://www.ctwant.com/article/117905/>。

使學生處於在網路表述個人意見會遭懲處之恐懼中，學務處前主任則以「屏東縣立琉球國中」之權限及名稱，公布其個人姓名並質疑留言民眾。可證該校處理本事件與教育部揭示危機處理「應主導資訊發布，而非製造衝突」之原則未符

(三)本院詢據蘇校長表示，發生A師不幸的事，張貼A師其音樂會海報，目的在感謝老師帶直笛隊獲獎，皆是值得褒揚的事蹟，於是用A師最好看的音樂會海報來放，是感謝與褒揚之意。A師帶領直笛隊獲得優等，絕對值得登上學校的榮譽榜；校方並不希望A師事件造成全校師生更加哀戚的氛圍，並希望給予學生的生命教育除了哀傷，還有記得A師過去用心的教導，其為比賽而努力的辛勞。也希望留給師生是最美好的印象……網路出現對學校不實評論，誤導外界一再誤解學校對此事生命教育的用意，校方深感遺憾……某師在網路上散佈不實言論及詆毀校譽，對學校的聲譽和氛圍已造成極大的影響，經勸導已無效，校方才會考慮採取法律手段進行應對，以保護全體師生。本院詢問遭琉球國中指控詆毀校譽之教師則表示，媒體報導相片為其於109年12月4日親自拍攝並於網路發布，表達對這件事的質疑，琉球國中學務主任私下傳訊息給該師，希望其說明，惟當時已離職，故未配合校方要求。

(四)屏東縣政府說明略以：「經督學調查，時任該校教師在網路平臺表達A師已去世，惟學校卻張貼紅榜祝賀由A師指導之直笛隊得獎，有些諷刺意味……有關類似溝通已請學校持續提昇校園內友善互動，避免因溝通未妥，而滋生誤解。」另據教育部於本院詢問之書面說明表示，面對校園偶發事件，倘符合校安通報之規定，學校應依「校園安全及災害事

件通報作業要點」通報及處理，包含即時通報、啟動危機處置與對家屬之關懷協助，審酌本案學校於事故後，在布告欄張貼追思相片，卻並列紅色賀榜，致衍生媒體報導爭議，建議學校教職員提高校內對於相關事件敏感度與危機處理能力，以避免造成損害擴大。

- (五)另據證人證述，「琉球國中學務處前主任，曾於朝會或集會時，常態性令學生上臺以『趴姿搭拱橋』的方式進行體罰」一節。經詢問蘇校長說明略以：「學務處前主任有因其他事件被投訴；其曾對羽球隊對學生有類似行為，校方進行校安通報、調查後，認定未使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害等要件，事後也無任何學生及家長提出異議，所以認定本案非不當管教、非體罰事件。」本院詢據該校教務處前主任表示知悉學務處前主任對學生施以體適能訓練一事，其說明「學務處前主任很用心，他會在朝會完之後請學生做體適能，有看過學生趴著數次」等語，並表示學務處前主任遭控體罰是另一件事情，其獲悉事件係學務處前主任因學生體適能不用心，令學生趴著不到5分鐘。其認為是否符合體罰則要看時間，如果時間拉長當然是符合體罰。案關被訴情節，容有待屏東縣政府調查釐清。
- (六)綜上，琉球國中A師逝世後，該校將其相片張貼於布告欄，惟卻見追思海報兩旁貼滿紅色賀榜，客觀上足以使校內師、生聯想A師之逝世與校內其他卓越績效有類似評價，案經琉球國中教師於網路揭露上開不當情節後，該師表示校方要求其撤下貼文，衍生110年5月18日報導媒體報導對本事件之處理有明顯未當之爭議；嗣後該校於FACEBOOK平臺發布本事件說明新聞稿，學務處前主任則以「屏東縣立琉

球國中」之權限及名稱，公布其個人姓名，並質疑留言民眾，與教育部揭示處理危機處理「應主導資訊發布，而非製造衝突」之原則未符，顯示該校處理校園危機事件確有未妥，致對A師家屬損害加重，均核有違失；另該學務處前主任被訴曾多次以「趴姿搭拱橋」方式訓練或體罰學生，究是否屬正規體適能檢測項目及疑涉不當管教，均有待主管機關依規定調查釐清。

處理辦法：

- 一、調查意見，糾正屏東縣政府暨所屬琉球國民中學；並函請行政院督飭該院人事行政總處、教育部、勞動部等有關機關，督導屏東縣政府暨所屬琉球國民中學確實檢討改進，議處違失人員見復。
- 二、調查意見二，糾正勞動部勞工保險局。
- 三、調查意見，上網公布。

調查委員：葉大華

施錦芳

中 華 民 國 1 1 5 年 1 月 1 5 日

案名：據悉，屏東縣琉球國中代理教師A疑過勞死亡案。

關鍵字：琉球國中、代理教師、過勞死亡、職場霸凌。