

代理教師—高雄高等行政法院 地方庭112年度巡簡字第3號判決評析

臺北榮民總醫院職業醫學及臨床毒物部 葛 謹

前言

教師法(Teachers' Act 1995)第47條第2項：「兼任、代課及代理教師之權利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行與其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」主管機關授權訂定之「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」第2條：「本辦法所稱兼任、代課及代理教師，定義如下：一、兼任教師(Part-time Teachers)：指以部分時間擔任高級中等以下學校（以下簡稱學校）編制內教師依規定排課後尚餘之課務或特殊類科之課務者。二、代課教師：指以部分時間擔任學校編制內教師因差假或其他原因所遺之課務者。三、代理教師(Substitute Teachers)：指以全部時間擔任學校編制內教師因差假或其他原因所遺之課務者。¹⁻⁴」

經過

甲自2018年8月1日起，聘任為偏鄉離島某國民中學代理教師，為該校勞工保險被保險人，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、課外指導直笛隊、帶領直笛隊參加比賽；乙、丙為甲之父與母，丁於2019年8月1日起擔任該校校長。2020年4月起指派甲至國小教授音樂課程，2020年9月起要求該校加強班第8、9節須留校自習。

2020年11月24日，甲因「無顯著外傷性死因、心因性猝死」死亡，乙、丙於2021年1月6日向勞工保險局申請甲之「職業災害死亡

給付」。經勞工保險局調閱健保就醫紀錄及相關資料，並送請職業醫學科醫師審查，據醫理見解，認定：「甲疾病之促發或惡化與其工作並無相當因果關係，不得視為職業病，係屬普通疾病死亡。」同年8月25日勞工保險局核定函：「按普通疾病死亡辦理。」丙不服，循序向勞動部申請審議、提起訴願均遭駁回，遂提起行政訴訟。

爭執1：甲「心因性猝死」前之工時計算是否正確？

丙主張：(1)甲擔任偏鄉代理教師，未享有符合公平、良好之工作條件，除需負責級任老師之工作，還須帶領校隊及至其他小學教授音樂課，其所需負責工作遠遠超過依教師法所聘任教師之規定範圍。(2)甲20餘歲，正常下班時間超過晚上8時，甚至需至晚上10時，於事發前1個月多次表示工作很累，顯見其有長時間勞動及高工壓力之情況，致遭短期工作負荷過重，而促發腦血管及心臟疾病。(3)勞工保險局依據國中所提供之錯誤資料，未核實採計，致專業醫師錯誤認定。

勞工保險局主張：甲發病前1至6個月，平均每月超時工作尚未達過度工作負荷之情形，不符職業病之認定依據，甲疾病之促發或惡化與其工作並無相當因果關係，不得視為職業病。

行政法院心證：(1)甲君自2018年8月1日起至死亡前，國中聘任為代理教師教授音樂課程，並兼任導師職務。(2)此外，並負責課

後加強班、課外指導國中直笛隊、帶領直笛隊參加比賽等。(3)因甲君之工作性質無庸打卡，勞工保險局乃依據前揭資料，及國中所提出常留校學生之陳述書、直笛隊學生陳述書、LINE對話紀錄等從寬認定工作時數。(4)惟依訴外人（學生戊）所述，其月考前一週（6月29日至7月2日）有留校至晚上7時20分等語，則勞工保險局就該期間之工時計算僅計至晚上7時即為錯誤。(5)另甲尚有至國小從事音樂課直笛教學，亦漏未計算。(6)足認勞工保險局原處分之工時計算基礎事實已有錯誤。(7)勞工保險局應重新調查並更正時數。

爭執2：法院請勞工保險局重新調查並更正時數後，再送請職業醫學專科醫師審查，結果為何？

勞工保險局主張：更正時數後，再送請職業專科醫師審查，仍認非屬職業傷病。

行政法院心證：(1)週一至五上課期間之工時起算點部分：依國中彙整之工時計算表，週一至五上課期間以上午7時20分為工時起算點。惟證人1（學生戊之父親）於本院證稱：國中學生按規定是上午7時15分前要到校；證人2（曾為該國中教師）於本院證稱：甲宿舍在我宿舍斜前方，大概上午7點以前就會聽到甲君走出去，每天都是這樣，星期六、日不確定等語；證人3（曾兼任導師之該國中教師）於本院證稱：甲有要求學生上午7點或7點10分到校，每次我上午7點多進辦公室甲君已經到了。綜合3位證人所述，可認甲君於週一至

五之上課期間（寒暑假除外），至少於上午7時即已到班。勞工保險局一律以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：國中除表定上課時間外，自2020年9月起至甲君過世前，尚有加強班須留校自習第8、9節之要求，依證人3所述，可知第9節課時間雖僅至晚上5時30分，惟自國中所提出常留校學生之陳述書觀之，可認甲君除前揭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。再依證人4（即學生己之母）於本院證稱：甲君為提升學生的成績幾乎每天都會留校輔導學生，針對程度比較落後的學生會陪同留校到晚上10時、11時。鄰近月考時，甲君週末也會留校陪學生課後輔導，從早上8點到下午5點半。雖留校最晚時間與其子己之陳述書所陳述不盡相符，惟依證人1於本院證稱：我兒子因成績及作業未寫會被留下來，時常超過晚上8、9點，國三幾乎星期一至五都會被留，也有偶爾4點半下課就回家，考前被留下的頻率比平時多一點等語；另證人3於本院證稱：加強班要寫考卷、檢討考卷，第9節課後，有些學生固定會晚上7點過來，通常會到晚上9點、10點，不會超過10點，因為甲君班上學生蠻有狀況，留學生之頻率非常高；甲君平時會留特殊學生下來寫功課到下午5點半，晚上7點也會再叫過來，我有看過留到晚上9點、10點。考前全班會留到下午5點半，之後會再留特殊學生下來等語，可認證人4之證詞與其餘證人之證詞大致相符。綜合前揭證人所述，甲君除國中表定上課及加

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。本院審酌甲君死亡時距今已3年有餘，相關證人未能於事發當時即時為調查，遲至今時始到庭作證，自難苛求證人可以鉅細靡遺指明甲君每1日之確切工時。縱雖如此，亦不難推認甲君留校之時間絕不僅止於晚上9時30分，甚至有更晚至晚上10時之情形。故計算甲君週一至五工時之最晚時點，亦有不足。(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學生自己本人之留校時間計算教師之課後工時，顯有不足。依證人3證述：加強班內容是要寫考卷、檢討考卷；因老師有基本時數之限制，故甲君身兼家政課教師。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。以甲君而言，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2020年4月起更被指派至國小教授音樂課程，如再加上證人3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。此由證人3上述證稱其常見甲君忙至晚上10時，及證人2證稱曾在星期日去導師室時，看見甲君在備課等語，另證人5（曾為國中教師）於本院證稱：學校有派甲君去國小支援，因為國小與國中程度不

同，甲君需額外花時間備課，可認甲君確實常有利用私人時間備課否則無法應付課堂之情形。以甲君之身兼數職情況而言，其被指派在校及至外校教授課程之時數為何，扣除後是否仍使其有足夠之備課時間？此為勞工保險局應依職權調查、計算之事項，並無將舉證責任歸由原告負擔之理。勞工保險局就此部分未予調查、說明、計算，顯有疏漏。(4)其他漏未計算部分：(i)甲君於某日下午6時48分傳送訊息「我還沒下班……」，於同日晚上7時5分傳送訊息「超累」，不代表甲君該日於晚上7時5分即為下班。將該日工時計算至晚上7時5分，即屬不足。(ii)依甲君於2020年10月28日（星期三）傳送之訊息「星期五還直接給我滿堂」、「然後晚上有表演」、「要忙到8點才下班」等語，足認勞工保險局將2020年10月30日（星期五）之工時計算至下午4時20分，顯有不足，應計算至晚上8時，漏計3小時40分。(iii)甲君於2020年11月19日該日雖有於上午8時至下午4時請事假，並在「眼科診所」就醫，惟其於同日下午4時45分至5時30分即有直笛隊練習紀錄，是為配合船班，表示甲君於請事假之期間即需提早搭船返回教授長笛，該事假期間並非純屬處理個人事務，尚包含返回教授課程之交通時間，該日工時之計算自應加計交通時間及教授長笛課程之時間。(iv)甲君於2020年11月20日該日雖有於上午8時至下午4時請事假之紀錄，惟其於該日下午5時10分仍有傳送課程訊息給學生，表示該時亦屬工作中而漏未計算。

爭執3：法院職權調查後核定之工作時數為何？

行政法院心證：(1)甲君身為代理教師，不若一般正職教師之身分保障，對於學校指派之工作不便拒絕，致身兼數職。(2)於同樣之時間內完成1份工作與完成數份工作，所須耗費之心力、壓力並不相同，無法如期完成，自僅能多利用課堂以外時間努力完成。而此為完成工作所必須付出之時間，自均應加計為工時。(3)單以甲君發病前1個月（即2020年10月25日至11月23日）（前1個月）之工時來看，除勞工保險局計算之時數外，保守加計下列工時：(i)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」。(ii)又因甲君偶有留校至晚上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」。(iii)另以甲君身兼數職，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」。(iv)再加計前述2020年10月30日漏計之「3小時40分」，及前述甲君於2020年11月19日搭船班回國中教授長笛課程，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。(v)合計超時已達93小時35分【原計算之超時時間54小時45分+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。(4)發病前2個月部分（2020年9月25日至2020

年10月24日）：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」。又因甲君偶有留校至晚上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」。另以甲君身兼數職，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+6小時+1.5小時+23小時+0.5小時=67小時59分】。可估算其發病前1-2個月平均超時工時已超過80小時【（93小時35分+67小時59分）÷2=80小時47分】。(5)此僅為保守估計，實際上超時工時應不僅止於此。

爭執4：甲過勞「心因性猝死」是否屬職業促發，尚要考量那些因素？

行政法院心證：(1)過勞的認定，係從醫學觀點，考量腦血管及心臟疾病高風險勞工，若長期睡眠不足，其疾病促發風險將增加。(2)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三項危害因子。(3)本案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。(4)甲君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、學生對甲君之評價，可見甲君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。(5)勞工保險局多數委由國中陳報之工時計算，並不能完全反映出甲君之實際工時，此由國中初始並未提出有指派甲君至國小教授音樂課之相關紀錄或說明，直至本院命勞工保險局陳報後始為提出。國中亦未說明甲君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。(6)勞工保險局就此部分未予調查，復未翔實核對原告所提出關於甲君之LINE對話資訊等，亦未審酌甲君之職業有備課之需求，自有未妥。

爭執5：甲因「心因性猝死」是否與工作負荷有相關性？

勞工保險局主張：職業專科醫師審查，仍認非屬職業傷病。

行政法院心證：(1)丙及甲君之同事到庭陳述，均一再陳稱甲君工時長，且甲君曾數度提及過於疲累之情。(2)參酌甲君之門診申報紀錄表、甲君之2018年8月9日衛福部醫院體格檢查表，未見有何異常病症，或有其他與工作無關之外在環境因素或個人異常事件。(3)依參考指引，甲君之猝死與因加班產生之工作負荷顯有極強之相關性。

爭執6：甲君是否因職業災害死亡？

勞工保險局主張：職業專科醫師審查，仍

認非屬職業傷病。

行政法院心證：(1)勞工保險局認定甲君為普通疾病死亡，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。(2)丙訴請撤銷訴願決定、爭議審定及原處分，為有理由，應予准許。

爭執7：丙（甲之母）請求應依其申請，作成職業災害死亡之認定及加發職業災害死亡補償一次金新臺幣45萬8,000元，是否合適？

丙主張：(1)依2021年1月6日申請書，作成甲為職業災害死亡之認定。(2)加發職業災害死亡補償一次金新臺幣45萬8,000元。

勞工保險局主張：職業專科醫師審查，仍認非屬職業傷病。

行政法院心證：(1)勞工保險局認定甲君為普通疾病死亡，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。(2)丙訴請撤銷訴願決定、爭議審定及原處分，為有理由，應予准許。(3)丙請求加發職業災害死亡補償一次金新臺幣45萬8,000元部分，因事證未臻明確，尚須由勞工保險局另依職權調查事實及證據，並由專業醫師提供醫理意見，且亦涉及行政機關之行政裁量決定，故應由勞工保險局依法調查證據並

完成實質審查，以作為處分之依據。丙此部分之請求，要難准許，應予駁回。(4)依行政訴訟法第200條第4款規定，判命勞工保險局應依本判決之法律見解對於丙作成決定。

法院

行政法院：「(1)（勞動部勞工保險局）訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。(2)勞動部勞工保險局關於甲職業災害死亡之認定及職業災害死亡補償一次金之申請，應依本判決之法律見解重為適法之行政處分。(3)丙其餘之訴駁回。⁵」

案外案

甲心因性猝死，同校教師於法庭作證，成為法院判決給予職災給付的關鍵，卻也成為校長丁的報復對象，於學校會議公開指涉：(1)行政法院審理甲職災給付案證人作偽證；(2)洩漏監察院調查案件進行之資訊，影射證人所述不實；(3)不當要求教師每日應於首班船抵達小琉球時間前到校；(4)要求教師每週須住校至少2日。教師遂申訴校長「職場霸凌」，監察院受理調查後，2025年12月22日公告糾舉該國中校長丁後⁶，縣政府次日（12月23日）召開審議小組，並依「國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法」組成調查小組，先將丁暫調體育發展中心支援，改由督學代理國中校長職務，隨後縣政府遴聘外部調查小組認為：「該案已構成職場霸凌，有不適任校長職務情形。」2026年4月，縣校長事件審議會召開2次會議，經出席委員14人無記名

投票表決：10票同意、4票不同意，達出席人數三分之二以上法定門檻，決議依規定由主管機關解除丁之校長職務並改任其他職務，縣政府於5月19日起確定解職，丁將回任當教師。⁷

討論

工作促發：國際勞工組織(ILO)雖然尚未將腦血管及心臟疾病納入，因考量勞工職業與國情不同，亞洲國家勞工普遍有過勞傾向，我國勞動部參考日本經驗，職業安全衛生署發布「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引⁸」，該指引於1991年編訂公告，歷經4次修正（2004年12月31日、2010年12月17日、2016年1月5日、2018年10月15日），將職業促發腦血管及心臟疾病，納為職業病保險給付範圍已逾35年。判斷職業促發腦血管及心臟疾病（目標疾病）之流程，依據「指引」，職業醫學專科醫師應先確定「目標疾病」、「發病時間」，再評估「工作負荷」。⁹⁻¹³

工作時數：工作時數簡稱工時，是評估「工作負荷」的重要依據，工時如何認定至關重要，一般而言，除打卡上下班時間外、準備與整頓時間、出差時間均為「工時」之外，由於校長要求代理教師晨會、晚自習、加強班留校輔導、至國小支援、長笛課程等，具有強制性質，故均應認列為工時，方為合理。⁴

工作負荷：「工作負荷」則依「異常事件」、「短期間工作過重」、「長期蓄積疲勞」做綜合評估。「指引」特別指出：「在作

診斷及認定其是否因職業原因所促發前，必須取得主治醫師、專科醫師及如有解剖時解剖醫師的意見，並且充分徵詢個案之雇主、同事及家屬的證言，必要時請權責機關調查釐清後做綜合的判斷。⁸」本案之「工時」爭執，行政法院雖屢請「權責機關調查釐清」，但勞工保險局仍依校方所提出之「工時」認定：非屬職業傷病，令人遺憾與不解¹⁴。

職權調查：行政訴訟法(Administrative Litigation Act 1933)第125條：「(第1項)行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人事實主張及證據聲明之拘束。(第2項)前項調查，當事人應協力為之。(第3項)審判長應注意使當事人得為事實上及法律上適當完全之辯論。」我國行政訴訟採行職權調查主義，係因在公共行政領域中，相較行政機關（本案之勞工保險局），人民處於相對弱勢。故賦予法院調查之責任，以確保人民訴權得以完整落實¹⁵⁻¹⁷。本案法院依職權調查(sua sponte)，於法庭上徵詢個案之家屬、同事、學生及家長，重新計算甲君發病前1個月與2個月的工時，縱使以保守方式估算，甲發病前1-2個月平均工時，均已超過80小時！因此判決：(1)訴願決定、爭議審定及原處分均撤銷。(2)勞動部勞工保險局關於甲職業災害死亡之認定及職業災害死亡補償一次金之申請，應依本判決之法律見解重為適法之行政處分。本案行政法院依職權調查事實，值得讚許。

職場霸凌：職業安全衛生法(Occupational

Safety and Health Act 1974)第22-1條：「(第1項)本法所稱職場霸凌(workplace bullying)，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、侮辱或其他不當之言詞或行為，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。(第2項)雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。¹⁸⁻¹⁹」雖然為協助法院發現事實之真相，到法院作證為國民應盡之義務，但實務上，仍有可能因為法院作證，受到證詞影響而敗訴之人，挾怨報復(revenge on)證人。本案證人2、3為甲之同事，亦為代理教師，於法院作證後，被該校校長於學校會議公開指涉：行政法院審理時作偽證。監察院受理「職場霸凌」調查後，通過校長之糾舉案。縣政府組成調查小組，也認為：「該案已構成職場霸凌，有不適任校長職務情形。」嗣後縣政府解除丁之校長職務並改任其他職務，方避免霸凌持續。

結語

證人保護：民事訴訟法(Code of Civil Procedure 1930)第302條：「除法律別有規定外，不問何人，於他人之訴訟，有為證人之義

務。」同法第312條：「（第1項）審判長於訊問前，應命證人各別具結。但其應否具結有疑義者，於訊問後行之。（第2項）審判長於證人具結前，應告以具結之義務及偽證之處罰。（第3項）證人以書狀為陳述者，不適用前二項之規定。」本案證人2、3為甲之同事，亦為代理教師，於法院作證後，被長官公開指涉作偽證，恐有「寒蟬效應(Chilling Effect)」，我國雖有「證人保護法(Witness Protection Act 2000)」第1條：「為保護刑事案件及檢肅流氓案件之證人，使其勇於出面作證，以利犯罪之偵查、審判，或流氓之認定、審理，並維護被告或被移送人之權益，特制定本法。」但同法第2條：「本法所稱刑事案件，以下列各款所列之罪為限：一、最輕本刑為三年以上有期徒刑之罪。」本案為行政訴訟，不適用證人保護法，但勞工發生職災，勞動檢查本為當然，調查仍有不足，需同事至法院作證，為避免「寒蟬效應」，建議民事與行政訴訟之證人，似亦應有相當之保護措施。²⁰

參考文獻

1. 翁國彥：學校教評會運作與教師法律救濟—行政法院裁判解析。二版，台北市，元照出版有限公司；2021。
2. 陳建文、臺灣勞動法學會：勞動基準法實務爭點(Contemporary legal issues of the labor standards act in practice)。台北市，元照出版有限公司；2022。
3. 臺灣勞動法學會主編：勞動基準法釋義—施行40年之回顧與展望(The jurisprudence of labor standards act)。台北市，元照出版有限公司；2024。
4. 鄭津津：職場與法律(Workplace and law)。十版，台北市，元照出版有限公司；2025。
5. 高雄高等行政法院地方庭112年度巡簡字第3號判決（2024年8月13日）。
6. 監察院糾舉案：114年糾字第1號。(https://www.cy.gov.tw/)公告日期：2025-12-22。2026-08-15 visited.
7. Yahoo新聞(https://tw.news.yahoo.com) 2026年6月16日，2026-8-10 visited.
8. 勞動部「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」(https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL089649) 2026-8-15 visited.
9. 楊慎絢：職場健康紀錄500句型。台北市，九歌出版社；2021。
10. 黃翊安、王肇齡、葛謹：異常事件—臺灣高雄地方法院111年度重勞訴字第6號民事判決評析。台北市醫師公會會刊2024; 68(3): 38-46.
11. 聞遠志、葛謹：職災鑑定—最高法院113年度台上字第622號民事裁定評析。台北市醫師公會會刊2024; 68(8): 18-26.
12. 林浩琳、葛謹：超時猝死—臺灣基隆地方法院111年度重國字第1號民事判決評析。台北市醫師公會會刊2024; 68(11): 44-51.

13. 劉閔瑄、潘俞安、葛謹：腦出血－臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第2號民事判決評析。台北市醫師公會會刊2025; 69(12): 68-74.
14. 魏爾曼(Wellman, FL)著/周幸，陳意文譯：交互詰問的藝術－法庭攻防必備的技巧、理論與經典名案實例解析(The art of cross-examination : with the cross-examinations of important witnesses in some celebrated cases. 2nd Ed)。二版，台北市，商周出版；2026.
15. 洪家殷：行政訴訟上之職權調查主義。律師雜誌2000; 254期: 52-63.
16. 臺灣高等法院90年度交抗字第298號刑事裁定（臺灣高等法院刑事第七庭，2001年8月31日）。
17. 臺灣高雄地方法院115年度雄小字第1609號民事裁定（高雄簡易庭，2026年7月28日）。
18. 柯瑞(Curry, L)著/鄒詠婷譯：反擊！終結職場霸凌。新北市，好的文化；2018.
19. 彭孟嫻：職場霸凌－法律調停專家教你維護職場權益，化解工作場合的欺壓侵犯。台北市，時報文化；2021.
20. 柏吉斯(Burgess, AW)，康絲坦汀(Constantine, SM) 著/高忠義譯：專家證人－傳奇犯罪心理學者如何揭露人性，為真相與正義發聲(Expert witness : the weight of our testimony when justice hangs in the balance)。台北市，商周出版；2026. 🇹🇼

