

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1110271645 號

申 訴 人：王慧萍

出生年月日：民國 〇〇 年 〇〇 月 〇〇 日

身分證字號：〇〇〇〇〇〇

服務單位及職稱：〇〇〇〇〇〇 教師

通訊住址：〇〇〇〇〇〇

原措施機關：〇〇〇〇〇〇

申訴人不服原措施機關 〇〇〇 年 2 月 18 日 〇〇〇〇 字第 〇〇〇〇〇〇 號函認職場霸凌事件不成立之決定，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 按臺中市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項（下稱注意事項）第 7 點之規定：「各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。」查此次調查小組內聘 2 人外聘 3 人的結構來看，內聘 2 人均為 〇〇〇〇 代表，相對人之身分為 〇〇，又常承辦 〇〇〇〇（下稱 〇〇〇）活動，可能有偏頗之虞。
- (二) 另查調查報告之內容，申訴人所提出之事證，其內容與相對人於訪談不符，調查小組卻單方採信相對人之說詞且無積極

調查，逕對申訴人所提出之事件予以否認。

- (三) 在程序上之保密原則方面，申訴人訪談時之公假係由相對人簽核，簽核流程皆為相對人所知悉，且相對人的訪談次數及可獲知之事件訊息皆多於申訴人，此部分顯已違反保密原則。
- (四) 另調查報告對於職場霸凌之定義顯然有增加注意事項之門檻，調查小組採取滾動式決定將讓申訴人無所適從。且調查報告的處理建議引用修復式正義建議全校師生及員工進行善意溝通之學習，然申訴人認若職場霸凌與否未可知，不論對錯，卻希望以修復式正義解決歧異，此建議互相矛盾。
- (五) 綜上申訴人在備齊諸多證據資料，相信以體制內的求助管道進行職場霸凌之申訴，以期能撤銷調查報告之結果。
- (六) 希望獲得之具體補救：
撤銷霸凌不成立之調查報告決議。

二、原措施機關說明意旨略以：

- (一) 按注意事項第 7 點規定：「各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。」第 8 點規定：「各機關應依據以下原則辦理申訴事件：（一）調查小組成員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。（二）調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。（三）職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。（四）當事人之隱私應予保密，不得對外洩漏。（五）基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。（六）對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他

參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。」第 11 點第 1 項及第 2 項規定：「受理申訴機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得延長一次，最長為四十五日，並通知當事人。前項調查結果函復當事人時，應同時檢送職場霸凌事件申訴調查報告書（如附表）副知其上級機關及臺中市政府人事處。」

- (二) 申訴人於 000 年 12 月 1 日檢具申訴書依注意事項第 5 點第 2 項規定原措施機關提起申訴。茲因本案與緣起之 00 案的相對人同為 000，原措施機關依第 7 點規定於 000 年 12 月 7 日簽奉同意由調查 00 案之同一調查小組調查。調查小組聘請 000（男）、○科長（男）、○律師（女）、○律師（女）及 ○律師（男）等 5 人擔任委員，並由 0000 出任召集人，調查委員性別比例符合注意事項第 7 點規定。
- (三) 為調查案情，原措施機關以 000 年 12 月 3 日 0000 字第 000000 號開會通知單，於 000 年 12 月 7 日召開第 1 次會議，並以分址分文方式通知申訴人及相對人，錯開時間分別陳述意見，並於會中決議由 ○委員、○委員及 ○委員三人組成訪談小組並另案個別訪談相對人。原措施機關又於 000 年 12 月 20 日及 000 年 1 月 3 日召開第 2 及第 3 次會議，由訪談小組訪談相對人。另為調查證據之需要，原措施機關函請 00 國小提供 000 年 5 月教評會紀錄等資料。未於 000 年 1 月 22 日調查小組召開第 4 次會議，由委員就訪談申訴人、相對人之逐字稿及補充資料討論。經委員討論結果，相對人質場霸凌不成立，並於 000 年 2 月 18 日以

○○○○ 字第 ○○○○○○ 號函，檢附調查報告書函復申訴人及相對人，並副知臺中市政府人事處結案。期間因申訴人申訴事件達 29 項，原措施機關為詳細瞭解案情，曾以 ○○○ 年 1 月 28 日 ○○○○ 字第 ○○○○○○ 號函通知申訴人延長調查期間至同年 3 月 19 日，故程序皆符合注意事項第 8 點及第 11 點規定。

- (四) 另申訴人所申訴相對人涉嫌霸凌的三十個表列事件，部分是申訴人之感受與想法，表達自己對於相對人處置方式無法認同，而相對人於訪談時亦不否認有發生各事件，亦表示有表達過近似言論，只是對於事件脈絡與情境的認知，或當下之語意與申訴人的理解不同。且相對人訪談時亦有說明自己當下校務處置思考的重點，並有提出相關文件為憑據，亦非無合理理由及正當目的，符合 ○○ 職權之行使，是以調查小組認無再逐一訪談申訴人所提相關證人之必要，且申訴人提出之物證，調查小組經比對多與相對人之陳述並無不符。
- (五) 據上論結，原措施機關依注意事項規定辦理申訴人之申訴案，委員依職權及視案情需要訪談當事人及調閱資料，經討論後做出相對人霸凌不成立的結果並無違誤，請駁回申訴人之申訴。

理 由

- 一、按「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」教師申訴評議為委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第 29 條第 1 項定有明文。
- 二、又按臺中市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項（下稱注意事項）第 2 點規定：……(二)職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來

沈重之身心壓力。故職場霸凌應有權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，且使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重之身心壓力。

- 三、職場霸凌調查屬「高度屬人性」之事項，基於對原措施機關調查小組本於專業及對事實真相之熟知所為之判斷，應予以適度之尊重。原措施機關調查小組之調查並無法定程序上之瑕疵、或對事實之認定有何違誤，本會審查調查小組之決定，自應予以尊重，故申訴人請求本會撤銷原措施機關職場霸凌調查不成立之決議應無理由，本會予以駁回。
- 四、申訴人及原措施機關之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。
- 五、據上論結，申訴人之申訴，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條決定如主文。

中 華 民 國 1 1 1 年 5 月 2 7 日
主席 ○○○

如不服本評議書議決，得於本評議書送達次日起三十日內向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。