

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1110287189 號

申 訴 人：粘三華

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

代 理 人：〇〇〇

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

通訊住址：〇〇〇〇〇〇

原措施學校：〇〇〇〇〇〇

申訴人不服原措施學校 〇〇〇 年 5 月 12 日 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) 申訴人曾於 〇〇〇 年 3 月 17 日向原措施學校提出對於被申訴人之職場霸凌申訴案件，經原措施學校成立調查小組作成對於申訴人大聲咆哮部分成立職場霸凌行為的調查報告，並以 〇〇〇〇〇〇〇 年 7 月 2 日 〇〇〇 字第 〇〇〇〇〇〇 號函檢送被申訴人，被申訴人不服即向原措施學校提起申訴，又不服原措施學校之函復，再向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保

訓會)提起再申訴,保訓會以調查小組未指明被申訴人應協助事項為何?究依據何事證,認定被申訴人有未盡職責主動協助之情事,而使申訴人處於孤立、無助之情境下,尚有未明。且根據○師之訪談紀錄,「有點在大聲一樣」或「有點類似在那邊大聲喝叱」及「大聲咆哮」三者有程度之差異,核其陳述內容是否足認被申訴人之行為已符合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點所定之持續性職場霸凌的要件,亦非無疑等結論,撤銷原措施學校對被申訴人所為成立職場霸凌之管理措施部分及申訴函復,並要求原措施學校另為適法之處理。

(二)原措施學校職場霸凌申訴處理調查小組(下稱調查小組)於○○○年3月16日決議重啟調查,最後調查卻認定被申訴人並無對申訴人有咆哮、冷淡、不予理會等職場霸凌情事,並不成立職場霸凌。申訴人認此調查報告無顧及以下之事實,其調查之結果顯有不當:

1. 申訴人幫忙同校○○○老師(下稱○師)代理延長病假之申請時,遭被申訴人言語暴力、恐嚇、威脅,導致申訴人身心俱疲皆為事實。
2. 被申訴人私自架設錄影機偷拍同事與其相處之情狀,並以此來指控被羞辱的情狀。
3. 被申訴人延宕數件教育部及教育局對申訴人及同校○師敘獎之核發,導致職場權益受損,事後也從未表示歉意。
4. 調查報告對於被申訴人電詢申訴人曠職之情事、代理請假次數皆與事實不符。
5. 被申訴人身為管理校內同僚之權責,卻多次以中傷抹黑方式對待同事。

6. 調查小組成員解釋申訴人與被申訴人之內容，完全本末倒置，與實際發生不符。
- (三) 綜上所論，調查報告有上開之諸多違誤，被申訴人應成立職場霸凌。
- (四) 希望獲得之具體補救，經申訴人於會議補正如下：：
- 撤銷原措施學校〇〇〇年5月12日〇〇〇字第〇〇〇〇〇〇號函，並另為適法之措施。

二、原措施機關說明意旨略以：

- (一) 按注意事項第2點規定：「本注意事項用詞定義如下：
- (一) 員工：指本府所屬機關學校(以下簡稱各機關)公務人員、教職員、工友、技工、駕駛及臨時人員。(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。」
- (二) 次按行政程序法第36條規定：「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。」第37條：「當事人於行政程序中，除得自行提出證據外，亦得向行政機關申請調查事實及證據。但行政機關認為無調查之必要者，得不為調查，並於第四十三條之理由中敘明之。」第43條規定：「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。」
- (三) 本件依據保訓會〇〇〇年3月10日〇〇〇字第〇〇〇〇〇〇號函辦理，爰僅就保訓會撤銷原措施學校原部分成立職場霸凌之管理措施重啟調查，歸納申訴理由為以下四點：1. 被申訴人於申訴人代理〇師請延長病假過程中無給予實際協助。2. 申訴人於申請延長病假時遭被申訴人言語暴力、恐嚇及威脅。3. 委員解釋申訴人及被申訴人之內容，完全本末倒置不

符實際及被申訴人於訪談調查中對申訴人加碼毀譽。4. 其餘有關私自架設錄影機偷拍、敘獎延宕、民眾投訴曠職等情事。茲依各點分述如下：

1. 被申訴人於申訴人代理○師請延長病假過程中無給予實際協助：根據申訴人於訪談會議所提出的錄音檔，發現申訴人於○○○年11月20日至人事室向被申訴人提出○師之延長病假申請，被申訴人針對診斷證明書上載「……宜長期療養併門診追蹤治療」中「長期」一詞已明確表達休養期間不明，此有「三華老師，我跟你商量一下好不好？長期這兩個字，我們學校都沒辦法核給你，長期是什麼意思？是從今爾後嗎？如果是長期就根本不用開了，我們要的是一個具體明確的建議的宜休養日期」等語可證。被申訴人於當日再稱：「如果我們對這診斷證明不夠具體明確的話，我們是可以建議你到等級更高的公立醫院或是更高等級」等語，建議申訴人另向不同專業醫師開立具體及明確期間之診斷證明書，以利申請延長病假，此已給予申訴人如何請假之專業建議，難謂無給予申訴人協助。另因申訴人遲遲無法提出具體明確休養期間之診斷證明書，故被申訴人函詢臺中市政府衛生局及○師就診醫院，盼能進一步協助釐清，實已盡力給予協助並善盡其為人事主任之職責，非有申訴人所指未本於職掌主動協助之情事。
2. 申訴人於申請延長病假時遭被申訴人言語暴力、恐嚇及威脅：申訴人指稱當日於人事室遭被申訴人咆哮對待，有○師（為原調查報告之○師）可證。此部分經調查小組訪談○師後，○師指出當日雙方就延長病假之申請在討論，而被申訴人之態度有大聲一點，但不至於兇狠，所以有把咆哮的字眼更正為大聲。另調查小組勘驗申訴人提出的錄音檔，被申訴人初始語氣和緩平順的告知申訴人代理申請延長病假之證明

文件有缺失，盼申訴人能補足，但後續因被申訴人已解釋多次，申訴人仍未針對有缺失之處給予補充資料協助，致被申訴人越發無奈，口氣難免急促、煩躁，此非難以理解，而申訴人也因顧及其妻之病情無法順利完成請假程序，而感到心急，致生誤會。

3. 委員解釋申訴人及被申訴人之內容，完全本末倒置不符實際及被申訴人於訪談調查中對申訴人加碼毀譽：本件調查結果係原措施學校依法組成外聘 3 人調查小組，本於職權調查，不受雙方當事人主張之拘束，就當事人有利及不利事項一律注意，斟酌雙方當事人、關係人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所為之中立客觀判斷，並提出調查報告書，經原措施學校調查小組一致通過。有關被申訴人於訪談調查中對申訴人加碼毀譽之情事係為申訴人個人主觀之見解；縱申訴人之見解為真，對調查事實亦不生影響。
4. 其餘有關私自架設錄影機偷拍、敘獎延宕、民眾投訴曠職等情事：申訴人係對臺中市申訴評議委員會（下稱申評會）已決定之申訴案件就同一原因事實重行提出申訴，申評會依法應為不受理之評議決定。

（四）據上論結，本案原措施係依前開法規辦理，申訴人之申訴應無理由，請依法駁回申訴人之請求。

理 由

- 一、按「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」教師申訴評議委員會組織及評議準則（下簡稱評議準則）第 29 條第 1 項定有明文。
- 二、次按「(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沉重之身心壓力。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。」「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。」注意事項第 2 點及第 7 點定有明文。

- 三、查原措施學校處理職場霸凌組成調查小組係按前開注意事項所組成的法定權責機關，就疑似職場霸凌事件所為的調查報告，具有高度專業性及屬人性，對於事件是否成立自應享有判斷餘地，僅於調查小組之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予以撤銷或變更，倘其皆無違背，本會自應予以尊重。
- 四、原措施學校於收受保訓會撤銷對被申訴人所為成立職場霸凌之原調查報告及被申訴人之申訴函復，原措施學校即按前開注意事項之規定組成調查小組重啟調查，且調查小組之組成外聘專家學者 3 人皆符合前開注意事項之規定。另觀其調查報告之內容，調查小組皆有給予申訴人及被申訴人充分準備及陳述意見之機會，也勘驗申訴人提出之 000 年 11 月及 12 月之錄音檔，相互對照錄音檔中申訴人與被申訴人在事件發生時之對話，同時對照二人及關係人 O 師於訪談時所陳述之內容，合理推斷被申訴人對申訴人之語氣並無達咆哮之程度，且對於申訴人代理 O 師之延長病假亦無未給予實際協助之情事存在，顯見調查小組於事實判斷上並無恣意濫用或其他違法之情事，申訴人請求撤銷原措施學校重啟之職場霸凌調查不成立之部分應無理由，本會應予以駁回。
- 五、申訴人及原措施學校之其他主張及舉證，核與本件申訴之結果並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。
- 六、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 8 月 2 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。