

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第1120078368號

申 訴 人：賴忻棠

出生年月日：000

身分證字號：000

服務單位及職稱：000

通訊住址：000

輔 佐 人：000

出生年月日：000

身分證字號：000

000

出生年月日：000

身分證字號：000

原 措 施 機 關：000

申訴人不服原措施機關 000 年9月14日 000 字第 000 號函認職  
場霸凌事件部分成立部分不成立之決定，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) 因申訴人疑似不當干預 ○○○ 及刻意排擠、冷落、孤立 ○ 師，○ 師於是在 ○○○ 年4月7日向原措施機關提出對於申訴人之職場霸凌申訴案件，經原措施機關成立調查小組作成申訴人介入 ○○○ 成立職場霸凌行為，其餘部分不成立的調查報告，申訴人不服調查報告之結果，依法提起申訴。
- (二) 原措施機關認申訴人介入 ○○○ 之事務，成立職場霸凌，其調查之結果顯有以下之違誤：
1. 申訴人參與 ○○○ 會議皆有正當原因，會議中發言係由學校治理及公益事項出發，且討論內容皆為 ○○○ 之團體事項，會議之決議皆依 ○○○○○ 成員討論定案，申訴人並未加以干預。
  2. 因 ○○○ 來函關於 ○○○ 年度公務員兼職查核資料，該筆資料僅有 ○ 師一人，需進行事實認定後於兼職查核平台登錄，而過程中有給 ○ 師補正的機會，且 ○○○ 年6月16日申訴人亦未列席參加，決議過程皆符依法行政，無發動針對性懲處程序，亦無霸凌之意圖與事實。
  3. 另 ○○○ 年10月29日之會議的召開，係因 ○○○ 知悉學校內部有爭端，故邀 ○○○○ 至校，欲從中調解，申訴人亦無霸凌之意圖與事實。
- (三) 綜上所論，調查報告有上開之諸多違誤，原措施機關之職場

霸凌調查應予撤銷。

(四) 希望獲得之具體補救：

撤銷原措施機關 000 年9月14日 000 字第 000 號函之調查報告，並另為適法之措施。

二、 原措施機關說明意旨略以：

- (一) 按合作社法第54條之1及第54條之2之立法理由，主管機關與目的事業主管機關雖同享對 000 指導及監督之權責，但事項有別，目的事業主管機關應僅限於 000 所經營目的事業之業務面，不得擴及 000 之社務及財務，而 000 之社務財務運作當由 000 依合作社法相關法規自治管理，僅受主管機關指導監督。據此，申訴人於 000 年5月6日會議中，經向 E 師調閱帳目、詢問 000 後，應已知悉 00 每月領有2千元，即 000 來文「公務員兼職」乙事已獲解答，但申訴人卻進而於當日詢問 000 之收支、財務，檢視章程，並索取公益金，且揚言找 00 調查 000，甚至列出其他問題等，此皆有 D 師及 E 師之陳述可證。於翌日5月7日之會議中，00 依申訴人所提之議題（公益金、津貼、公積金、理監事酬勞金、社員交易分配金等）進行討論。於5月10日會議中，申訴人就2千元之 00 津貼係由何人提出，反覆質問。於5月11日，申訴人又再度召開會議，針對先前已經討論過之議題，再次討論。故申訴人5月6日至5月11日，除5月8日及5月9日週末假日未上班，連續數日開會，當眾反覆質問津貼等財務事項合法性，形成與會者壓力，終致 000 無法運作。由申訴人參與前開各會議之內容觀之，應合於霸凌之行為態

樣。

- (二) 申訴人於5月18日批示「本案係○○○來文被動處理，須依行政處理，請進行○○主任○師關於此案之後續處理」，實情為全體○○兼職，但申訴人卻僅指示就○師送懲處，此部分有違反行政程序法第6條無正當理由不得為差別待遇，應成立霸凌行為。
- (三) 申訴人於10月29日召開會議，邀集家長、督學等與○○○事物無關之人，就○師與E師未填寫兼職申請書開會。再輔以E師所述，亦證申訴人有意識運用職務之人脈影響力，破壞○師之名聲，造成不愉快之工作環境，而屬不當行為。
- (四) 綜上，原措施機關依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）辦理本申訴案，調查小組依職權及視案情需要訪談當事人及調閱資料，經討論後做出職場霸凌部分成立部分不成立之結果，並無違誤，建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。」「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點分別定有明文。

三、未按「合作社之主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。但其目的事業，應受各該事業之主管機關指導及監督。」「主管機關對合作社之社務及財務應予指導、監督。」「目的事業主管機關對合作社之業務應予指導、監督。中央目的事業主管機關辦理前項業務，得視需要，訂定有關合作社業務經營之輔導、管理、獎勵及其他應遵行事項之辦法。」「員生社應依合作社法、合作社法施行細則、合作社組織編制及人事管理準則及合作社財務報表及經費處理準則規定運作，其經營並應受學校指導監督。學校校長不得擔任員生社理事。員生社各項法定會議，校長及家長會代表得列席指導；其會議紀錄經校長閱後，報直轄市、縣（市）合作社主管機關備查。」合作社法第2-1條、第54-1條、第54-2條及教育部高級中等學校辦理員生消費合作社注意事項（下稱合作社注意事項）第5點分別定有明文。

四、查原措施機關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。

五、原措施機關經○師提出職場霸凌之申訴，於是依注意事項聘請3女2男組成調查小組，於調查過程中分別通知○師及申訴人到場陳述意見，並且充分訪談事件關係人，調查程序並無瑕疵。

六、前開合作社法及合作社注意事項之意旨，申訴人身為○○，不

得擔任○○，自亦無權召集○○會或○○大會，僅得列席指導監督。而依據關係人D師及E師之訪談紀錄，申訴人於○○○年5月6日有於會議中詢問○○○之收支及財務，索取公益金，並揚言找○○調查○○○，並於隔日密接開會，也於會議中表示公益金過低，聲稱要找○○和○○局來查等情事，顯見申訴人已逾越指導監督之權限，且有威脅、逼問而造成不愉快的工作環境之情形。

七、又申訴人於○○○年5月10日、5月11日及5月14日之會議中，不斷逼問要得出○師為○○津貼的提案者，但○○津貼係經由○○○共同決議，申訴人為監督機關卻不斷逼問，顯已造成○師感到身心受到壓迫甚明。

八、就○師送考核一事，依原措施學校○○室○○○年5月14日之簽呈，內容記載除○師外，另有E師、F師、D師、J師、K師及L師等加以錄案列管，惟申訴人卻僅批示就○○主任○師進行後續處理，此部分申訴人顯已無正當理由而對於○師差別待遇。

九、綜上所述，調查小組就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職場霸凌之調查應無理由，本會應予以駁回。

十、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。

十一、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111年12月9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。