

申 訴 人：陳成達

出生年月日：○○○

身分證字號：○○○

服務單位及職稱：○○○

通訊住址：○○○

原 措 施 機 關：○○○

申訴人不服原措施機關 ○○○ 年 9 月 14 日 ○○○ 字第 ○○○ 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

對於調查報告不成立部分申訴駁回，其餘部分申訴不受理。

事 實

一、申訴人之申訴意旨略以：

(一) 因 ○○ (下稱相對人) 疑似不當干預 ○○○ 及刻意排擠、冷落、孤立申訴人，申訴人於是在 ○○○ 年 4 月 7 日向原措施機關提出對於相對人之職場霸凌申訴案件，經原措施機關成立調查小組作成相對人介入 ○○○ 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) 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) 之申訴調查報告書之內容，其調查結果僅有成立與不成立可勾選，然調查報告之結果卻為部分成立，部分不成立，顯然擅自更改法規之申訴調查報告

書格式。且原措施機關延長調查期日亦已超過注意事項規定之45日，調查程序亦有違法。

(三) 相對人從〇〇〇年至〇〇〇年指控申訴人偷拿其職章蓋章、跟〇〇主任說申訴人都躲在〇〇〇吃包子、針對申訴人而在〇〇〇走廊及〇〇〇裝設監視器，以及多次透過發起會議和〇〇〇〇至校參與會議介入〇〇〇的運作等情事，皆為相對人營造持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使申訴人感到受挫、被威脅、羞辱及被孤立，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力，而調查報告卻多按相對人於訪談時的諸多不實陳述，而無審酌申訴人所提出之相關證據及其他關係人訪談內容的矛盾之處，認定申訴人陳述之前開情形不符合職場霸凌之情狀，調查報告實有諸多違誤，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，經申訴人於會議補正如下：

1. 原措施機關〇〇〇年9月14日〇〇〇字第〇〇〇號函之調查報告結果僅得勾選成立或不成立，不得作成部分成立，部分不成立之結論。
2. 撤銷原措施機關〇〇〇年9月14日〇〇〇字第〇〇〇號函之調查報告霸凌不成立之部分，並另為適法之措施。
3. 原措施機關應對相對人霸凌成立部分給予具體懲處。

二、原措施機關說明意旨略以：

(一) 申訴人於〇〇〇年4月11日檢具申訴書提起申訴，原措施機關於4月13日收受，並於4月20日簽奉同意組成調查小組，調查委員性別為3女2男，符合注意事項第7點之規定。另為調查之需要，原措施機關分別通知申訴人及相對人，分別給予陳述意見，故調查程序並無違誤。

(二) 按注意事項第8點規定略以，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 32 條及
（二）調查小組應依職權或當事人之申請調查證據。又職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。據此，申訴人所提之資料是否屬調查範圍或是否須訪談更多關係人，均由調查小組依職權認定。

（三）申訴人所陳相對人之疑似職場霸凌的事件，就提議申訴人不要開立社團部分，經訪談 C 師、H 員等相關人，均無人聽聞此事；經轉傳申訴人在 000 吃包子之言論，相對人應是表達其主觀感受，但經轉傳後其言語之實質內涵已有差異，無法證明相對人是有意識的權力濫用；就疑似相對人說申訴人收受回扣一事，經訪談 D 師、E 師及 F 師，皆無聽過有此事，故無得證明相對人有此言論；就架設監視器一事，依社會通念，師生行走於學校走廊應無不受他人監看之合理期待，且師生行走於走廊之時間短暫，對其隱私侵害甚小，亦無證據證明係針對申訴人而裝設，故難認屬職場霸凌行為甚明；有關相對人說申訴人都拿其職章蓋簽呈一事，除已經相對人否認，申訴人請求調閱 000 年 6 月 15 日及 000 年 6 月 22 日之簽呈，然縱調閱該兩項簽呈，亦無從還原職章蓋用之授權情形。

（四）綜上，原措施機關依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「申訴有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：……八、其他依法非屬教師申訴救濟範圍內之事項。」

「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 25 條第 1 項第 8 款及第 29 條第 1 項分別定有明文。

- 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。」「各機關應依據以下原則辦理申訴事件：……（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。」「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。」「職場霸凌行為經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。各機關得視當事人需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。」注意事項第 2 點、第 7 點、第 8 點第 1 項第 2 款、第 11 點第 1 項及第 12 點分別定有明文。
- 三、前開注意事項第 11 點所設置之調查時間係屬對原措施機關調查時間之限制，核其性質為訓示規定，目的為提醒原措施機關違反時可能應負的行政責任，並不影響職場霸凌調查程序之合法性，故申訴人主張調查程序已逾越法定期間，而調查程序違法有瑕疵之主張應無可採。又原措施機關於調查過程中分別通知申訴人及相對人到場陳述意見，並且充分訪談事件關係人，故調查程序並無瑕疵。

- 四、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，應依職權調查證據，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、對於申訴人申訴相對人於〇〇〇年至〇〇〇年間有監視其在校之作為、說申訴人在〇〇〇吃包子、收取回扣及領取違法津貼等語、濫用〇〇權力影響其兼任主任及〇〇〇理監事主席等事，調查小組皆有訪談相關人及調閱相關資料，但相關人所述並無聽聞，亦或屬於相對人主觀的評論及相對人之校長權限行使，推論相對人於此些事件無構成職場霸凌並無違反經驗法則或論理法則，故調查報告對於此些部分之論斷並無違誤。又調查報告對於相對人介入學校〇〇〇之運作，及僅將申訴人送交教師成績考核委員會予以懲處，確實有濫用權力造成申訴人處在持續性的冒犯與威脅的職場環境中，所以調查報告以職場霸凌部分成立部分不成立為其結果亦無違誤，本不受調查報告格式之拘束。綜上所述，申訴人請求撤銷原措施學校職場霸凌之調查結果與不成立之部分應無理由，本會應予以駁回。
- 六、另申訴人請求對於相對人霸凌成立部分給予具體懲處，此不是對其個人之具體措施，故非屬教師依法得申訴救濟之事項，本會依法應予以不受理。惟原措施機關於作成調查報告後，應依前開注意事項第12點檢討相對人之責任，並研提改善作為，並在相對人仍任職於該所學校校長期間，視申訴人之需要持續關懷申訴人之後續情形，併予敘明。
- 七、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。
- 八、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25條及第29條決定如主文。

中 華 民 國 1 1 1 年 1 2 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。