

申 訴 人：楊翠媚

出生年月日：〇〇〇

身分證字號：〇〇〇

服務單位及職稱：〇〇〇

通訊住址：〇〇〇

代 理 人：〇〇〇

出生年月日：〇〇〇

身分證字號：〇〇〇

通訊住址：〇〇〇

原措施機關：〇〇〇

申訴人不服原措施機關 〇〇〇 年 12 月 23 日 〇〇〇 字第 〇〇〇 號函及檢附之職場霸凌不成立之調查報告書，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

對於撤銷調查報告不成立之部分申訴駁回，其餘部分申訴不受理。

事 實

一、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 因 〇〇 (下稱相對人) 疑似濫用權力及不公平調查，損害申訴人之專業自主權及擔任班級導師的生活指導權，申訴人向原措施機關提起對於相對人之職場霸凌申訴事件，經原措施機關調查小組作成相對人職場霸凌不成立之調查結果，申訴人不服調查報告之結果，遂依法提起申訴。

(二) 申訴人導師班上學生○生於○○○年11月16日中午嗆殺老師，申訴人當下請求○○處協助處理，相對人及○○主任要求依臺中市立○○○○○○學生獎懲輔導實施要點（下稱學生獎懲要點）要求○生撰寫「學生生活教育自我檢討表」（下稱自檢表）方可記過，惟申訴人尊重○生意願，勸戒○生撰寫自檢表，但○生初始拒絕撰寫，甚至改口殺老師非指申訴人，否認有嗆殺老師的行為，且○生家長亦向申訴人說明嗆殺老師之案發經過。惟○生家長卻向○○不實檢舉申訴人屢次拒絕當面釐清事發經過，而○○處卻受理○生家長的檢舉且由相對人決行。

(三) 相對人任內重用時任○○○組長，認申訴人應向○○○組長學習管教學生的方式，與○生套交情，建立良好關係云云，另針對○生嗆殺老師此同一事件濫用權力及不公正的調查，未負起調查事件真相，即質疑申訴人對○生管教是否妥適，顯見申訴人行政不公，對○○○組長與申訴人存有相當大的差別待遇。且相對人在○○辦公室怒斥並拍桌斥責申訴人，同時指責申訴人之代理人躲在鍵盤後面殺人，顯有職場霸凌申訴人。

(四) 另相對人假藉釐清申訴人與○生家長陳情案之各方面事實為由，成立陳情事件訪談小組，訪談小組認定申訴人之管教措施有涉校園霸凌○生之行為。相對人即以訪談報告擴大事態成立校園事件處理會議，同時亦以○生家長申請校園霸凌為由逕行校安通報，且皆未提供疑似校園霸凌之相關資料予申訴人，致申訴人喪失陳述意見並提出相關證明及說明的權

益。

(五) 綜上可知，相對人確實有對申訴人就○生槍殺老師一案借題發揮及權力濫用，對於申訴人之職場霸凌甚明。

(六) 希望獲得之具體補救，經代理人於會議補正如下：

1. 確認○○○○○○有職場霸凌申訴人之情事。
2. 撤銷○○局○○○年12月23日○○○字○○○號函。
3. 撤銷○○局第○○○號○○職場霸凌事件申訴調查報告書霸凌不成立之部分。
4. 撤銷○○○○○○為職場霸凌申訴人之相關行政措施及處分。

二、原措施機關說明意旨略以：

(一) 原措施機關於○○○年9月8日收受申訴人職場霸凌申訴書後，於同年9月23日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）聘請2女3男之委員成立申訴處理調查小組，並在訪談前皆依注意事項之規定發給開會通知單，分別訪談申訴人、相對人及相關人等，充分給予陳述意見之機會，故調查程序並無違誤。

(二) 申訴人主張調查小組未將相對人在○○○年8月19日○○局○字○○○號回覆申訴人因相對人公然侮辱「躲在鍵盤後去殺人」之人證及物證陳情之電子郵件之重要證物列入調查審議。惟於調查期間，調查小組通知申訴人出席陳述意見，申訴人均未出席，調查小組參閱申訴人於同年11月22日及23日書面補充資料，也並未提供此2項證據。

(三) 申訴人主張○生家長不實指控與學校片面更改○生之懲處，惟查○生家長之陳情係針對○生被要求重複寫自我檢討表之輔導管教不當，而非對槍殺老師之懲處，故無推翻懲處之可能。而事件發生是因學校、申訴人與○生家長間在學生輔導

管教方法無法經由溝通取得相互理解，故學校爰交由法律專家協助調查釐清，師生陳情事件訪談報告之內容為訪談小組的共識，非相對人可得置喙，相對人聘請學校法律顧問、家長會代表及教師會代表組成訪談小組，難認係故意霸凌申訴人，且申訴人所謂訪談小組推翻學校學生獎懲委員會會議之評議決定，亦核屬無據。

- (四) 有關申訴人指稱相對人在 000 年 5 月 12 日導師會議公然侮辱申訴人，經訪談相對人，其堅決否認有申訴人所述之霸凌事實，且申訴人拒絕向調查小組提供錄音及譯文，且查無其他積極證據作為佐證，難認相對人有霸凌之行為。另申訴人指稱相對人未經 000 當事人之申訴確認即偽造會議紀錄確認之簽名部分，申訴人提出 000 年 2 月 18 日 000 小組第 1 次會議紀錄及同年 2 月 26 日 000 小組第 1 次會議紀錄簽呈，惟會議紀錄皆由 00 處人員彙整清稿，無證據證明相對人明知無製作權，而指示他人擅自偽造簽名。另相對人於 000 年 2 月 16 日批示會議紀錄清稿完備後，會知相關主席、列席人員，並影送三份，一份送達申訴人留存，申訴人亦於同年 2 月 21 日提出異議，00 處人員嗣於同年 3 月 2 日修正暨補充會議紀錄，顯見申訴人並無受到不合理之對待。
- (五) 另學校召開校園霸凌之調查程序，係因 000 年 9 月 7 日接獲 0 生家長具名申訴申訴人涉嫌霸凌，因無校園霸凌防制準則第 17 條第 2 項應不受理之情事，故學校於同年 9 月 12 日召開防制校園霸凌小組會議決議受理，並進行調查，此些程序於法相符，並無違誤。
- (六) 綜上，原措施機關依注意事項辦理，調查小組依職權及視案情訪談當事人及調閱相關資料，做出相對人職場霸凌不成立之結果並無違誤，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、原措施機關於申訴人提出職場霸凌之申訴，聘請 3 男 2 女擔任委員，且於訪談前皆分別通知申訴人與相對人陳述意見，申訴人於 000 年 10 月 14 日委由代理人出席，但於同年 11 月 21

日未出席，調查程序合於前開注意事項之規定，並已給予申訴人充分程序保障，調查程序並無違誤。

- 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、申訴人主張相對人未依校園霸凌防制準則（下稱防制準則）處理槍殺老師之事件，依防制準則第3條第1項第5款，明確規定啟動校園霸凌調查僅適用於被霸凌者為學生之情形，故相對人無依防制準則處理該事件係為適法。申訴人主張相對人違法成立師生陳情事件訪談小組，且訪談結果論斷申訴人有不當管教，查相對人為處理○生偏差行為造成學校、申訴人及家長在輔導管教方法的衝突，將此事交予法律專業人士、家長會代表及教師代表組成訪談小組釐清事實，訪談小組所作成的調查結果，確實非為相對人所得置喙，故難論相對人藉以組成訪談小組霸凌申訴人。申訴人主張相對人逾越除斥期間仍受理○生家長對於槍殺老師處分的陳情，然○生家長陳情的內容為申訴人重複要求學生寫自我檢討表，而非陳情槍殺老師之處分，故申訴人之主張顯有誤會。申訴人主張請示相對人○生管教案是否列入導師會議討論，相對人怒斥申訴人同時指稱申訴人之代理人躲在鍵盤後面殺人等語，調查小組經訪談全程在場的C師，從訪談內容C師只提及聽到申訴人跟相對人討論陳情案，且委員亦詢問兩人是否有衝突，C師有證述談話中途申訴人就沒有什麼回應，故調查報告以沒有證據證明相對人有對申訴人指責之言論及申訴人的代理人不在現場，認定相對人不成立霸凌並無與論理法則相背。申訴人提出導師會議書面資料為不實指控，且相對人對其用以愛來解「毒」、解開所有「毒害」等語

羞辱，惟調查小組請申訴人提供錄音及譯文，遭申訴人拒絕，調查小組無得以隻字片語來論斷相對人之語音為何，難論相對人有霸凌之行為的判斷亦無違誤。申訴人主張相對人率領行政團隊偽造〇〇〇年2月16日第一次〇〇小組的會議紀錄，相對人對於會議紀錄非有製作權，且於批示清稿後，有會知申訴人，申訴人亦於收受後表示異議，〇〇人員於嗣後有修正及補充，相對人在此過程已得充分表達意見，調查報告推斷相對人無此行為，亦無造成申訴人壓抑或侮辱等情事存在應屬推斷適當。申訴人主張相對人違法包庇〇生家長報復性的檢舉一事，經查〇生家長確實有具名申訴申訴人，按防制準則第14條及第17條之規定，學校無「應不受理」之情事，學校防制霸凌因應小組決議受理並進行調查，於法並無違誤，且申訴人確有家長申訴多次書寫自我檢討表之情事，依教育部國民及學前教育署108年6月17日臺教國署學字第1080064466號函所示，學生敘寫事件經過紀錄應尊重學生之意願，調查報告認申訴人就此部分是否有教師法第16條第1項事由並非全無疑問，學校因此召開校事會議難謂是相對人霸凌申訴人之推論亦屬明確。綜上，申訴人所指相對人疑似有職場霸凌之事由，於調查報告之法律適用及論理法則的推斷並無違誤，申訴人所指調查報告不當部分應予撤銷為無理由，本會依法應予駁回。

- 六、另申訴人請求確認相對人有職場霸凌申訴人之情事，此非教師得救濟之範圍，本會依法為不受理之決議。
- 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 2 年 3 月 1 7 日

主席 〇〇〇

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。