

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130130201 號

申 訴 人：盧世傑

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○○校長

通訊住址：○○○○○○

申 訴 人：林彥呈

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○○

圖書館主任

通訊住址：○○○○○○

原措施機關：○○○○○○

申訴人等 2 人不服原措施學校○○年 8 月 7 日○○字第○○○○○○號函及檢附之調查報告認職場霸凌事件部分成立之決定；申訴人林彥呈不服原措施學校○○年 8 月 24 日○○字第○○○○○○號函拒絕提供及複印職場霸凌調查案之資料，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

關於申訴人林彥呈申請閱覽卷宗部分有理由，原措施學校應提供申訴人林彥呈閱覽個人訪談之逐字稿，其餘申訴人盧世傑及林彥呈共同申訴部分，申訴駁回。

事 實

一、被行為人 A 員（以下簡稱 A 員）原為原措施學校教務處幹事調至總務處擔任出納組長，導致教務處幹事出缺達 2 個多月。時任總務主任之申訴人盧世傑及時任教務主任之申訴人林彥呈因疑似出於主管職權協議 A 員上午在教務處上班，下午則在總務

處上班，倘遇段考，則須整日在教務處工作，經原措施學校校長為不同職務命令之裁示，申訴人等 2 人仍藉由○○年 3 月 27 日段考當日所發生之臨時狀況，置 A 員於不友善談話環境及在教務處群組發送對 A 員不友善之惡意訊息；另後續對於 A 員申請加班補休疑似刁難不簽核之差別待遇，A 員遂提出職場霸凌申訴，經調查結果，認職場霸凌事件部分成立，部分不成立。申訴人等 2 人不服調查報告認定職場霸凌部分成立之結果，依法提起申訴。

## 二、 申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 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（以下簡稱注意事項）第 10 點第 2 款規定略以，對於非屬職場霸凌之事件提起申訴應為不受理，而申訴人等 2 人對於 A 員之職務上指示，與職場霸凌無涉，原措施學校之調查報告應為不受理之決定。
- (二) 申訴人等 2 人時任分別為總務處及教務處主任，A 員為出納組長，其工作項目包含其他臨時交辦事項，故 A 員仍須辦理其他主管（亦即申訴人林彥呈）臨時交辦之事項。申訴人林彥呈因 A 員有調任教務處之意願，故為了讓 A 員熟悉教務處之業務，才要求 A 員在學校期中考期間半日前往教務處協助業務，對於 A 員之職務指示，申訴人等 2 人應具有判斷餘地及長官對於屬官之指揮權限，故調查報告認有產生歧視、欺凌等情事，應有誤會。
- (三) 申訴人林彥呈因期中考試，倘無人監考，將對學生受教權產生嚴重影響，故才派令 A 員協助考試事宜，而事後申訴人林彥呈對 A 員之對話音量及措辭，是否涉及霸凌，端視發言者之情狀、目的及主觀故意等因素認定，申訴人林彥呈因當時無人監考的狀況甫處理未久，又因 A 員拒絕派發考卷，一時情急而有較激動及大分貝的言語，然徵常人之情緒狀況，尚難認定已足完全平復，足徵申訴人林彥呈並無霸凌 A 員之故

意，且申訴人林彥呈向 A 員解釋職務說明書作為參考之用，並非絕對拘束其職務內容，A 員仍可配合主管指示調整工作內容，所述內容亦無任何負面情緒或報復 A 員之意，當不構成職場霸凌甚明。

(四) 在申訴人等 2 人與 A 員之協調職務會議中，調查報告認定申訴人等發言時間佔據大多數時間，而 A 員僅有簡短回應，且有壓抑及不重視 A 員之意思，然實情為 A 員怠於回覆申訴人等 2 人之詢問，倘申訴人不解釋其用意，將使該場會議淪為無聲對視，且暫時人力分配本屬於主管之權責，難憑發言時間、偶爾人力調配，遽認申訴人等有霸凌的故意。

(五) 另 A 員申請加班補休的部分，依公務人員請假規則之規定，請假應經核准後始得離開任所，A 員並未完成請假手續即離開職務，調查小組逕寬認 A 員之舉措，此會侵奪原措施學校校長之核假權，調查報告之認定顯有違誤。

(六) 依行政程序法第 46 條規定，申訴人林彥呈於○○年 8 月 18 日向原措施學校申請閱覽及複印職場霸凌調查之相關資料，原措施學校拒絕提供，申訴人林彥呈復於同年月 28 日以書面詳述理由再次申請，然原措施學校回函未具體敘明保密之必要，且全部拒絕提供，程序上未給予兩造公平陳述的機會。

(七) 希望獲得之具體補救如下：

1. 撤銷原措施學校○○年 8 月 7 日○○字第○○○○○號函及檢附之調查報告不利於申訴人等 2 人之部分，並另為適法之措施。
2. 原措施學校應提供申訴人林彥呈申請閱覽之資料，並敘明理由不予提供之原因。

### 三、 原措施學校說明意旨略以：

(一) 學校依注意事項規定，組成獨立於該校外之申訴處理調查小組處理職場霸凌之申訴事宜，進行調查訪談作業。本案申訴處理調查小組，由 3 位外聘學者專家組成，2 位男性及 1 位女

性，調查小組成員符合任一性別比例不得低於 3 分之 1 之規定。且調查程序中已於○○年 5 月 10 日、同年月 22 日及 31 日完成訪談，並撰寫調查報告，調查小組綜整全部事證資料，並詳加討論足以認定申訴人等 2 人對於 A 員在調整職務及加班補休之簽核成立職場霸凌之事實。

- (二) 就申訴人林彥呈申請閱卷部分，依行政程序法第 46 條、檔案法第 18 條及注意事項第 8 點第 4 款及第 5 款規定之意旨，申訴人之訪談逐字稿已經申訴人確認無訛，基於保密之必要，爰不予以提供。

## 理 由

- 一、教師申訴評議委員會組織及評議準則（下簡稱評議準則）第 26 條規定：「分別提起之數宗申訴係基於同一或同種類之事實上或法律上之原因者，申評會得合併評議，並得合併決定。」第 29 條第 1 項規定：「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」第 30 條第 1 項規定：「申訴有理由者，申評會應為有理由之評議決定；其有補救措施者，並應於評議書主文中載明。」
- 二、109 年 1 月 30 日下達之注意事項第 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。」第 5 點第 1 項規定：「被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起 1 年內，以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後 1 次事件結束之次日起 1 年內為之。」第 7 點規定：「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 3 人至 7 人，其中 1 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 3 分之 1。」第 8 點第 5 款規定：「各機關應依據以下原則辦理申訴事件：……（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。」第 10 點第 2 款規定：「申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：……（二）對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。」第 11 點第 1 項、第 2 項及第 4 項規定：「（第 1 項）受理申訴機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起 2 個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得延長 1 次，最長為 45 日，並通知當事人。（第 2 項）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。……（第 4 項）當事人不服機關函復者，得依其適用之法令提起救濟。」

三、公務人員任用法第 4 條第 1 項規定：「各機關任用公務人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。」第 7 條第 1 項規定：「各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據。職務內容變動時，應即配合修訂職務說明書。」第 8 條規定：「各機關組織法規所定之職務，應依職系說明書歸入適當之職系，列表送銓敘部核備。」同法施行細則第 3 條第 1 項前段規定：「本法第 4 條第 1 項所稱學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當，指擬任人員之學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之職系說明書、職等標準及職務說明書規定相符，擬任機關並應詳加考查。」公務員服務法第 3 條規定：「（第 1 項）公務員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務員無服從之義務。（第 2 項）前項情形，該管長官非以書面署名下達命令者，公務員得請求其以書面署名為之，該

管長官拒絕時，視為撤回其命令。」第 4 條規定：「公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令為準；主管長官與兼管長官同時所發命令，以主管長官之命令為準。」公務人員保障法第 16 條規定：「公務人員之長官或主管對於公務人員不得作違法之工作指派，亦不得以強暴脅迫或其他不正當方法，使公務人員為非法之行為。」第 17 條規定：「（第 1 項）公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。（第 2 項）前項情形，該管長官非以書面署名下達命令者，公務人員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。」

四、經查申訴人等 2 人不服原措施學校○○年 8 月 7 日○○字第○○○○○號函及檢附之調查報告認職場霸凌事件部分成立之決定，與申訴人林彥呈不服原措施學校○○年 8 月 24 日○○字第○○○○○號函拒絕提供及複印職場霸凌調查案之資料，分別提起申訴，經核二者係基於同一事實，爰依評議準則第 26 條規定合併評議及決定，合先敘明。

五、本件職場霸凌調查報告之原措施並無違法或不當情事，茲說明如下：

- （一）學校調查小組之組成、處理程序等，均依前開注意事項規定辦理，並無違誤。
- （二）依注意事項第 10 點第 2 款規定，對於非屬職場霸凌之事件提起申訴，應不受理。申訴人等 2 人主張其對 A 員之職務指示，與職場霸凌無涉等語。查 A 員申訴時所檢附之錄音暨逐字稿、教務處 LINE 群組截圖、加班通知單、A 員請假單等，能呈現申訴人等 2 人對其有工作指派之不當、壓抑 A 員之意思自由及延宕 A 員加班補休假單之情形，當屬職場霸凌受理之範圍。

(三) 申訴人對於調查報告職場霸凌部分成立之申訴內容，經原措施學校答辯併予敘明：

1. 申訴人等 2 人主張其時任為總務處主任及教務處主任，A 員為出納組長，對於 A 員之職務指示，應屬長官對於屬官之指揮權限。查申訴人盧世傑雖為 A 員之直屬長官，對 A 員之工作指派仍應受 A 員職務說明書及相關法規之限制，要求 A 員在教務處與總務處輪流上班，且考試前一週要全程在教務處，此顯非 A 員擔任出納組長的工作範圍，且又在會議上未經 A 員同意即使用主管權限下達此工作指派，另申訴人林彥呈於訪談時亦承擔任行政職務多年，有人員調動之經驗，工作之出缺應由科室人員一起承擔，但仍與申訴人盧世傑協議對 A 員不合理的工作指派，難謂申訴人等非有故意欺負之行為。
2. 次申訴人等 2 人主張與 A 員之協調職務會議中，係 A 員怠於回覆申訴人等 2 人之詢問，調查報告不得憑發言時間、偶而人力調配，遽認申訴人等有霸凌的故意等語。查 A 員針對工作指派已當場表示反對，且亦反映給 E 校長，校長指示 A 員應以總務處業務為優先，此有 E 校長及 D 師訪談內容可稽。而申訴人等 2 人已知悉工作指派違法之情形下，仍以會議形式要求 A 員服從工作之指派，且有「工作是被決定的，不是你決定的」等語，及拍桌行為、語句聲音變大等負面狀況強行壓抑 A 員之自由意思的形成，有○○年 3 月 27 日錄音暨逐字稿可稽。
3. 又申訴人林彥呈在教務處的 LINE 群組發送關於 A 員工作指派之訊息，調查報告僅考量 A 員提出截圖的範圍，並未考量截圖以外之語句等語。查申訴人林彥呈確有於○○年 3 月 29 日在教務處的 LINE 群組發言派令問題會卡住教務處業務，但其語句中「惡搞」、「想孔想縫」、「搞事」是其應對之方式，在 A 員仍在群組中，且教務處同仁亦知曉申訴人林彥呈係在指述何人，足以使 A 員處於不友善的工作環境。
4. 加班通知的部分，查過往原措施學校之慣例，如同仁無法配

合加班，須口頭告知，無須書面載明理由，但對於 A 員無法配合加班，申訴人林彥呈卻以電腦繕打請 A 員配合加班之通知，申訴人林彥呈對此亦不否認，此顯有針對 A 員形塑差別待遇。

5. 申訴人林彥呈陳稱在 A 員申請加班補休有關心 A 員且係 A 員沒有找到代理人，並非故意延遲審核 A 員之補休等語。查 A 員於〇〇年 4 月 24 日即填具加班補休請假單，職務代理人亦於同年 5 月 25 日簽核同意，申訴人林彥呈在同年 5 月 14 時傳訊息給 A 員，足認申訴人林彥呈已於當日知悉 A 員已填具請假單，但申訴人林彥呈卻遲不批核假單，直至同年 5 月 3 日才批核假單，此在申訴人林彥呈擔任教務主任 4 年期間不曾發生此狀況，且致使 A 員在同年 5 月 1 日至 5 月 2 日請加班補休時，找尋不到教務處同仁為職務代理人因而取消假單，直至 5 月 3 日徵得 D 師同意協助為代理人，始得送出假單，據此堪認申訴人林彥呈對於 A 員確有異常延宕其假單之孤立且持續的行為。

- (四) 綜上，本件申訴人等 2 人所提之職場霸凌事件之佐證資料，經調查小組詳細審閱、討論後，認定申訴人前開行為經調查屬實，於程序中雖無提供申訴人等之訪談逐字稿供其閱覽，惟因申訴人於訪談時自行有錄音，對其陳述之內容亦有所掌握，並不影響調查小組對於事實之認定，故原措施核屬有據。

- 六、至原措施學校拒絕申訴人林彥呈閱覽卷宗之申請，並以〇〇年 8 月 24 年〇〇字第〇〇〇〇〇號函以調查小組已經確認申訴人提供之錄音檔與訪談內容比對無異，而拒絕提供申訴人林彥呈任何相關資料，惟查對於申訴人之訪談逐字稿係其自行陳述之內容，依前開注意事項第 8 點規定，並無保密之必要，故原措施學校於此範圍應提供予申訴人林彥呈。

- 七、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。



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 29 條及第 30 條決定如主文。

中 華 民 國 1 1 3 年 1 月 5 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。