

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130119295 號

申 訴 人：何麗玉

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○○

專任教師

通訊住址：○○○○○○

原措施學校：○○○○○○

申訴人不服原措施學校○○年 8 月 21 日○○字第○○○○○○號函檢附之調查報告認職場霸凌事件不成立，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、 申訴人主張擔任原措施學校學務主任期間，多次遭時任生教組長（以下簡稱 A 師）施以持續性冒犯和言語暴力對待，申訴人於○○年 6 月 5 日向原措施學校提起職場霸凌申訴，經學校職場霸凌申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組）調查後決議職場霸凌不成立，由原措施學校以○○年 8 月 21 日○○字第○○○○○○號函檢附之調查報告予申訴人。申訴人不服，遂提起申訴。

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 8 點第 1 項規定，申訴人遭受 A 師暴力相向依法提起申訴，惟原措施學校調查人員聘用違反前開之規定。

（二）希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施學校○○年 8 月 21 日○○字第○○○○○號函檢
附之調查報告，另組立場公正之調查人員為適法之調查。

三、原措施學校說明意旨略以：依注意事項第 7 點及 8 點第 1 款規定，原措施學校受理申訴人提起之職場霸凌案，簽准由校內教師 1 人及校外專家學者 2 人共同組成調查小組，調查小組成員亦符合性別比例之規定，且無申訴人所指有執行職務偏頗之虞而應予以迴避之情形，申訴人所指應無理由。

理 由

一、教師申訴評議委員會組織及評議準則（以下簡稱評議準則）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。」

二、109 年 1 月 30 日下達之注意事項第 2 點第 2 款規定：「（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沉重之身心壓力。」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，以最後一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 1 款規定：「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 條及第 33 條規定迴避。」第 11 點規定：「（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、行政程序法第 32 條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、4 親等內之血親或 3 親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」第 33 條規定：「（第 1 項）公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。（第 2 項）前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；……。」

四、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）申訴人指摘調查小組之委員有需迴避之情事，經查申訴人在調查程序中並未表示調查小組於執行職務時有何偏頗之虞，亦未向原措施學校提出適當之釋明，故調查小組之組成及處理程序等均依前開注意事項規定辦理，並無違誤。

（二）對於調查報告認 A 師職場霸凌不成立，說明如下：

1. 申訴人主張在學務處 LINE 群組遭 A 師霸凌，查申訴人與被申訴人共同在 LINE 群組的時間，A 師反映職務上之困難給申訴人，或以 A 師的經驗角度提出意見，此有 A 師提出 LINE 群組聊天紀錄可稽，難認 A 師有在群組中霸凌申訴人。
2. 申訴人主張 A 師處理校服變更，有紀錄不實且經申訴人要求更正但卻態度不佳。查相關證人戊師於訪談中證稱 A 師的會議紀錄僅就申訴人講述比較細微的部分有漏掉，並無刻意扭曲申訴人表達的意思，且申訴人亦自陳事後自己有修改會議紀錄，故難認 A 師有故意漏掉申訴人講述的內容。
3. 申訴人主張 A 師故意在辦公室大聲播放音樂，及視訊會議不戴耳機且大聲播放，影響他人辦公。查乙師、丙師及戊師在

訪談時有提及申訴人與 A 師在業務上有意見分歧，也有透過擴大行政會議形塑大家的共識，A 師也在訪談時敘及申訴人有提醒其將音樂關閉，A 師也沒有再為相同之行為，故難認 A 師有故意孤立或侮辱申訴人之霸凌行為。

4. 申訴人主張在○○年 2 月因導護、升旗次數問題與 A 師發生爭執，A 師即數次以擅離職守，未完成請假程序霸凌申訴人。查戊師之訪談內容，A 師是利用禮拜三下午沒有學生的時候去請加班補休，對學務的影響較小，且申訴人亦允許 A 師請假，故當無霸凌申訴人之情事存在。

5. 申訴人主張於○○年 3 月 28 日 A 師未聽從申訴人之交辦事項，甚至欲對申訴人施暴。查經訪談甲師、乙師、丙師、丁師及戊師之內容可知，A 師係因申訴人是否在升旗時表揚站導護之教師而起之爭執，且申訴人亦有持續以言語刺激 A 師，又 A 師靠近申訴人時皆有遭到周遭其他教師阻隔，故無從認定 A 師有攻擊申訴人並霸凌之行為意思。

五、本件申訴人等所提之職場霸凌事件佐證資料，經調查小組詳細審閱、討論後，認定 A 師並無構成職場霸凌屬實，故原措施核屬有據。

六、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。

七、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 條第 1 項規定決定如主文。

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。