

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130321039 號

申訴人：陳淑妍

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：○○○○○○

原措施機關：臺中市政府教育局

申訴人不服原措施機關○○年 3 月 18 日○○字第○○○○○○號函附職場霸凌不成立調查報告，提起申訴，本會依法決定如下：

主文

申訴駁回。

事實

一、申訴人主張於○○年至○○年時任○○○○○（以下簡稱學校）之 B 校長（以下簡稱 B 校長）與時任教務主任的 C 代理校長（以下簡稱 C 代理校長）對申訴人啟動校園霸凌及不當管教調查懲處之程序，疑似涉及職場霸凌。申訴人於○○年 11 月 9 日向原措施機關提出職場霸凌申訴調查申請。原措施機關依 109 年 1 月 30 日修正下達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（以下簡稱職場霸凌注意事項）第 7 點規定，組成 5 人申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組）進行調查。嗣調查小組調查完竣，作成「臺中市政府教育局職場霸凌事件申訴調查報告書」（以下簡稱調查報告），認定職場霸凌事件不成立，由原措施機關以○○年 3 月 18 日○○字第○○○○○號函（以下簡稱○○年 3 月 18 日函）送達申訴人，申訴人不服，遂向本府教師申訴評議委員會（以下簡稱本會）依法提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 依職場霸凌注意事項第 11 點第 1 項規定，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 天，並通知當事人。申訴人於○○年 11 月 10 日送達原措施機關職場霸凌事件申訴書，原措施機關直至○○年 3 月才將調查結果函復申訴人，顯已逾職場霸凌注意事項之規定。
- (二) 申訴人另對學校人事主任提起職場霸凌申訴調查，學校人事主任為職場霸凌之業務承辦人，其對承辦申訴人職場霸凌調查應予以迴避，且職場霸凌之調查亦應由原措施機關予以調查，而非學校進行職場霸凌調查程序。
- (三) 希望獲得之具體補救，經申訴人在會議中補正如下：
1. 撤銷原措施機關○○年 3 月 18 日○○字第○○○○○○號函附職場霸凌不成立調查報告，並另為適法之措施。
 2. 學校人事主任應迴避職場霸凌調查，由原措施機關執行調查。

三、原措施機關說明意旨略以：

- (一) 因申訴人所提的申訴案缺乏具體內容，故調查小組決議請申訴人於文到 1 個月補正有關 B 校長及 C 代理校長所涉職場霸凌行為之具體內容含相關證據，調查小組於○○年 1 月 8 日收受申訴人補正資料，依職場霸凌注意事項第 11 點第 3 項規定，本案調查期間係自○○年 1 月 9 日起算至○○年 3 月 9 日止，並經延長調查期間至○○年 4 月 22 日，故原措施機關並無逾調查期限。
- (二) 教育局受理 B 校長及 C 代理校長之職場霸凌申訴事件，應與學校人事主任無關。

理 由

一、本件相關法令如下：

- (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) 職場霸凌注意事項第 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 6 點規定：「（第 1 項）以書面提出申訴者，應備具申訴書載明下列事項，由申訴人或代理人簽名或蓋章：（一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。（二）有申訴代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。（三）申訴之事實、內容。（四）證據。（五）年、月、日。（第 2 項）以言詞提出申訴者，各機關受理時應作成申訴紀錄，並載明前項各款事由，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。（第 3 項）申訴代理人應提出委任書。（第 4 項）申訴書或申訴紀錄不符前 3 項規定者，應通知申訴人或其代理人補正。」第 7 點規定：「（第 1 項）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。（第 2 項）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 3 項）第 1 項期間於依第 6 點第 4

項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。（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。」

二、依職場霸凌注意事項第 2 點第 2 款規定，職場霸凌係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。是否構成職場霸凌，須就行為人之行為態樣、次數、頻率、人數、受害權利、行為人目的及動機等，綜合判斷行為人之行為是否已超過社會通念容許之範疇（臺灣新竹地方法院 110 年度重勞訴字第 2 號民事判決意旨、臺灣臺南地方法院 108 年度訴字第 1044 號民事判決意旨及臺灣高等法院臺南分院 108 年度矚上訴字第 539 號刑事判決意旨參照）。

三、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) 調查小組係由原措施機關依職場霸凌注意事項第 7 點規定，組成 5 人調查小組，會議決議及通知申訴人陳述意見程序，均依職場霸凌注意事項等相關規定辦理，並無違誤。
- (二) 申訴人主張原措施機關有調查逾期之程序瑕疵等語，調查小組認申訴人的申訴內容及相關佐證證據尚未充足，依職場霸凌注意事項第 6 點第 4 項規定請申訴人予以補正，又依職場霸凌注意事項第 11 點第 1 項及第 3 項規定，原措施機關法定調查期間之起始日期應自調查小組收受申訴人補正資料之次日○○年 1 月 9 日起算，原措施機關調查終結後，以○○年 3 月 18 日函送達申訴人，並未逾越法定最長 45 日之調查期限。
- (三) 申訴人主張有對學校人事主任另提起職場霸凌調查申請，人事主任作為職場霸凌調查業務承辦人，應予以迴避等語。查申訴人所指述係對人事主任之職場霸凌調查申請，與申請調查 B 校長及 C 代理校長職場霸凌案無涉，應無是否迴避之情事存在。

- (四) 申訴人指稱 B 校長對學生轉學及人本教育基金會召開記者會之行為毫無作為，完全迴避與申訴人任何會面及談話等語。依臺中市立國民小學分層負責明細表（以下簡稱分層明細表），學生轉學由註冊組長擬辦，教務主任審核，校長核定，對於學生轉學事宜並非校長主責承辦業務，難認 B 校長有權力濫用之情形。另人本基金會召開記者會係屬他人言論，與 B 校長無涉，且申訴人並無提供任何證據證明 B 校長迴避會面與談話，以及此有構成職場霸凌之實據。
- (五) 申訴人指稱學校通報疑似霸凌案件，B 校長拒絕提供申訴人工作權救濟等語。依 109 年 7 月 21 日修正發布校園霸凌防制準則（以下簡稱霸凌防制準則）第 12 條第 1 項規定，學校知有疑似校園霸凌事件時，均應立即向學校主管機關通報。學校依法進行通報，與 B 校長之權責無涉。
- (六) 申訴人指稱學校輔導室通報兒童及少年保護事件，B 校長有違反行政程序法等語。依兒童及少年福利與權益保障法（以下簡稱兒少法）第 53 條及霸凌防制準則第 12 條第 1 項規定，學校依法向社政機關通報，且分層明細表規定通報係由輔導室組長或承辦人承辦，輔導室主任審核，校長核定，並非校長主責承辦業務，B 校長並無權力濫用之情形。
- (七) 申訴人指稱○○年 11 月 10 日學校輔導室針對全班學生進行個別關懷及觀察紀錄，並無任何學生身心不適，之後團體輔導又進行班級團體輔導及紀錄人觀察，B 校長仍未撤回兒少通報等語。查依兒少法第 53 條規定，兒少保護事件係臺中市政府社會局之權責，是否撤案非 B 校長之權責，故當無權力濫用之可能。
- (八) 申訴人指稱學校召開校園霸凌因應小組第 1 次會議及第 2 次會議，宣稱沒有會議紀錄錄音，係 B 校長針對申訴人的特別處置等語。查霸凌防制準則第 21 條及第 22 條規定，學校對調查事項負有保密義務，學校不提供錄音給申訴人於法有據，與 B 校長之權力行使無涉。

- (九) 申訴人指稱於調查期間被暫時停聘及延長暫時停聘，B 校長對於其他管教事件從未如此處理等語。查申訴人之暫時停聘係由霸凌因應小組及教師評審委員會（以下簡稱教評會）等相關會議作成之決議，並非 B 校長個人之權責，當與 B 校長之權力行使無涉。
- (十) 申訴人指稱學校將申訴人送教師專業審查委員會（以下簡稱專審會）立案審查，係 B 校長對申訴人的特別處置等語。查學校將申訴人所涉之事件送交專審會，係依 109 年 6 月 28 日訂定發布高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱資遣辦法）由校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）調查決議，向原措施機關申請專審會調查，並非 B 校長個人之權責，當與 B 校長之權力行使無涉。
- (十一) 申訴人指稱其向學校申請復聘，學校未經教評會決議，即函復礙難同意，此為 B 校長對申訴人之特別處置等語。查申訴人對於學校之措施不服，依教師法規定應提起申訴，然申訴人誤向學校申請救濟，學校函復礙難同意，並無對申訴人之救濟權益產生影響，更與 B 校長之權責無涉。
- (十二) 申訴人指稱原措施機關○○年 3 月 28 日○○字第○○○○○○號函說明一係以回覆學校之○○年 3 月 7 日○○字第○○○○○○號函（以下簡稱○○年 3 月 7 日函）有關人本基金會回應申訴人疑似涉及帶頭霸凌學生……，係 C 代理校長對申訴人特別處置等語。查學校○○年 3 月 7 日函係回覆原措施機關○○年 3 月 3 日○○字第○○○○○○號函，屬學校對於主管機關指示之回覆，與 C 代理校長之權責無涉。
- (十三) 申訴人指稱專審會對申訴人進行教學輔導計畫，送審資料來源不明，且不提供申訴人救濟，係 C 代理校長對申訴人之特別處置等語。依資遣辦法規定，申訴人對專審會調查報告不服，僅得於受解聘、不續聘、停聘或資遣決定時一併聲明不服，故申訴人僅對調查報告不服，學校無得提供

救濟，當與 C 代理校長之權責無關。

- (十四) 申訴人指稱學校教師成績考核委員會（以下簡稱考核會）調查申訴人洩密陳情內容，係 C 代理校長對申訴人之特別處置等語。C 代理校長說明是為了與申訴人就家長檢舉事項進行溝通，但申訴人卻將檢舉事項上傳到班級群組，經家長檢舉後，原措施機關請學校對於家長檢舉事項進行說明，故之後始衍生送考核會審議之程序。然此申訴人與 C 代理校長各執一詞，並無其他補強證據認申訴人被送交考核會係 C 代理校長所指示，故無得證明申訴人所指霸凌事實存在。
- (十五) 學校告知人本基金會申訴人出勤情形有曠職累計 5 小時之情事，係 C 代理校長對申訴人之特別處置等語。學校調閱監視器查證申訴人 112 年 3 月及 4 月出勤情況，係依原措施機關交辦陳情案件查處報告書辦理，非 C 代理校長有權力濫用之情形。
- (十六) 申訴人因違反兒少法之行為，經學校教評會審議通過解聘且 1 年不得聘任為教師，係 C 代理校長刻意以最重罰則，影響委員投票等語。查申訴人並無提出具體實證以資證明 C 代理校長有刻意影響委員投票之行為，且依該次○○學年度第 8 次教評會會議紀錄亦未見 C 代理校長有任何影響委員投票之情事，故無得證明 C 代理校長有濫用權力之行為。
- (十七) 申訴人指稱其回聘為教師後，C 代理校長藉故投訴申訴人，並限制申訴人在校園內的人身自由等語。查申訴人並無對 C 代理校長具體如何對其限制人身自由，以及提出相關佐證以實其說，且 C 代理校長說明其為例行巡堂，並無影響教師上課。就巡堂之內容顯無得推定會限制教師之人身自由，故無得證明 C 代理校長有濫用權力之情形。
- (十八) 綜上，調查小組於檢視相關證據資料、訪談相關當事人後，依論理及經驗法則，於本件調查報告書內已詳論心證

形成之過程，並無違法或不當情事，爰調查結果認定本件不成立職場霸凌，核屬有據。

四、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不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

五、據上論結，本件申訴為無理由，爰依評議準則第 29 條第 1 項規定，決定如主文。

中華民國 113 年 7 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。