

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1140042791 號

申訴人：陳成達

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 3 月 25 日○○字第○○○○○○號函附之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、申訴人主張原措施學校時任甲人事主任（以下簡稱甲主任）有濫用權力惡意指涉不實及對申訴人之懲處案等情事，涉及職場霸凌，於○○年 11 月 28 日向臺中市政府教育局（以下簡稱教育局）提起申訴，教育局於○○年 12 月 15 日函轉申訴人之職場霸凌申訴書予原措施學校。原措施學校依 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（以下簡稱行為時職場霸凌注意事項）規定，組成 3 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，作成職場霸凌事件不成立之調查報告，並以○○年 3 月 31 日○○字第○○○○○○號函附調查報告予申訴人，申訴人不服遂向本會提起申訴，本會以時任校長（以下簡稱校長）就勾選調查小組一事應自行迴避而未迴避，認定申訴人之申訴有理由，以臺中市政府○○年 1 月 3 日○○字第○○○○○號函撤銷調查報告，原措施學校遂於○○年 1 月 18 日另行外聘學者專家組成 3 人調查小組，並經訪談申訴人及甲主任

後，綜合各項事證資料，作成「○○○○○第○○○○○號職場霸凌事件申訴調查報告書」，認定職場霸凌不成立，並由原措施學校以○○年3月25日○○字第○○○○○號函（以下簡稱原措施）予申訴人，申訴人不服，遂向本會依法提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

(一) 甲主任於○○年1月收受銓敘部勾稽申訴人之兼職，草率結案存檔後，卻於110年5月又將已存查的公文拿出來調查申訴人之違法兼職，申訴人亦按照甲主任之要求填寫兼職情形調查表。另○○學年度以來合作社理事皆領有報酬，且甲主任亦曾承認申訴人於○○年有補寫兼職的簽呈，申訴人也在○○年5月14日辭去理事主席，但相對人於○○學年度卻只針對擔任理事主席之申訴人召開教師成績考核委員會（以下簡稱考核會）予以懲處，此係甲主任對自身業務怠忽職守，並藉故霸凌申訴人。

(二) 希望獲得之具體補救如下：

1. 撤銷原措施學校○○年3月25日○○字第○○○○○號函附之職場霸凌不成立調查報告，並請甲主任現在服務機關受理並另為適法之措施。
2. 本霸凌事件未填寫保密切結書，且未訪談相關證人。

三、原措施學校說明意旨略以：

依事件發生時89年7月19日修正公布公務員服務法（以下簡稱行為時公務員服務法）第14條之2及85年8月29日訂定發布公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法（以下簡稱行為時職務許可辦法）規定，申訴人兼職應填具申請書並向服務機關申請許可，依調查報告申請人並未填寫。且原措施學校調查會議係甲主任依校長指示召開，會議名稱亦可知係為因應銓敘部所指公務員兼職問題。另校長列席考核會，甲主任有於會議中表達校長不適合列席，惟經其他委員請求並經主席同意後校長列席，並非甲主任通知校長列席。綜上，本件申訴人所述職場霸凌事件之申訴，原措施學校已依行為時職場霸凌

注意事項之規定辦理，申訴人所述應無理由。

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) 行為時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，以最後一次事件結束之次日起 1 年內為之。」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 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 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) 行為時公務員服務法第 14 條之 2 第 1 項規定：「公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服

務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。」

(四) 行為時職務許可辦法第 3 條規定：「（第 1 項）本辦法所稱非以營利為目的之事業或團體，指非以營利為目的之公營、私營或公私合營或合於民法總則公益社團及財團之組織或依其他關係法令經向主管機關登記或立案成立之事業或團體而言。（第 2 項）本辦法所稱受有報酬，指兼任前項職務受有金錢給與或非金錢之其他利益而言。」第 4 條規定：「（第 1 項）公務員之兼職應於事前填具申請書並檢附相關證明文件，向服務機關申請許可。機關首長應向上級主管機關申請許可。申請書應載明下列事項：一、兼職之事業或團體名稱。二、兼職之事業或團體設立之法令依據及其立案或登記機關。三、兼職之職稱、工作項目及期間。四、兼職之工作時間。五、兼職之報酬。六、其他兼職情形。（第 2 項）前項申請書格式，由銓敘部定之。」

二、依行為時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、臺灣臺南地方法院 108 年度訴字第 1044 號民事判決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學校依行為時職場霸凌注意事項第 7 點規定，組成 3 人調查小組，會議決議及通知申訴人陳述意見程序，均依行為時職場霸凌注意事項等相關規定辦理，並無違誤。申訴人主張調查小組未填寫保密切結書及未訪談相關

證人等語，查保密切結書係為提醒及擔保調查小組具有對於事件調查之保密義務，且亦無實證調查小組有洩密之行為。另調查小組本於權責得自行審酌是否有訪談相關證人之必要，調查小組已於○○年1月23日及同年2月20日分別訪談申訴人及甲主任，且其亦提交相關資料予調查小組，故調查小組之調查程序已然適法。

(二) 依行為時職場霸凌注意事項第2點第2款規定，職場霸凌係指在工作場所中發生藉由權力濫用與不公平之處罰所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之行為。爰本件甲主任對申訴人所為之行為是否符合職場霸凌之要件，據調查報告事實認定略以：

1. 甲主任未制止校長指稱申訴人躲在合作社吃包子：校長是否有指稱申訴人吃包子一事與甲主任之人事工作職掌無涉，且甲主任亦無權限制止校長之個人言論，故難謂甲主任未制止校長之行為即符合霸凌之要件。
2. 甲主任是否有針對性請申訴人補寫○○學年度「公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務申請書」（以下簡稱職務申請書）：甲主任於○○年5月14日請申訴人填寫「公務員經營商業及兼職情形調查表」（以下簡稱兼職調查表）係因甲主任誤認申訴人是未受有報酬而兼任合作社非營利事業之人，後因銓敘部網路作業系統公務員兼職查核平台認定申訴人屬兼任非營利事業負責人，依前開行為時公務員服務法第14條之2及行為時職務許可辦法第4條之規定，申訴人須填寫職務申請書，並經原措施學校許可，故甲主任於同年10月6日請申訴人補填職務申請書，惟其為便利申訴人書寫，先將申請書上兼職事業團體名稱及兼職名稱分別先行打上「臺中市立龍津高級中等學校員生消費合作社」及「理（監）事」，此些項目非關申訴人須本人親自填寫之內容，而申訴人認係甲主任強行要求其在已填寫此些項目職務申請書上書寫，顯係對相關法規有誤會，與職場霸凌無涉。

另教育局於○○年10月8日○○字第○○○○○號函重申本市各級學校教師及兼任行政職務教師之兼職，應依相關規定辦理並檢附「臺中市立各級學校教師或行政職務教師兼任非營利事業或團體職務申請書」（以下簡稱學校職務申請書）範例，因職務申請書和學校職務申請書之格式不同，經校長裁示使用學校職務申請書即可，故甲主任復於○○年10月12日簽辦請○○學年度教師及兼任行政職務教師兼職合作社理監事未報請學校核可之理監事8人補填學校職務申請書，此係避免兼任理監事之教師因未諳法令規定而違法兼職，甲主任於訪談時亦證稱有理監事6人陸續於○○年10月12日及13日將申請書交給甲主任，顯見甲主任請申訴人補填學校職務申請書係為適法之作為，並非特別針對申訴人之個人行為，當與職場霸凌無涉。

至於甲主任曾多次向申訴人道歉及申訴人認甲主任多次說謊之情事，從訪談內容可知，甲主任不否認有向申訴人道歉，但道歉的內容是針對溝通認知的落差，且道歉行為係為表達善意之意思，非為持續性的冒犯行為。另甲主任不給申訴人看教育局的公文，而申訴人透過其他學校得知公文之內容，認公文內容與甲主任之說法不同，而推論甲主任經常說謊，此推論有稍嫌過速外，亦無得證甲主任有惡意說謊誑騙申訴人之具體實證，與職場霸凌之要件不符。

3. 甲主任除未制止校長召開合作涉相關會議，且由其職掌之人事室發出開會通知：依據甲主任之訪談內容可知，○○年5月10日及11日之會議並非合作社之內部會議，而係依銓敘部來函之查核資料，釐清合作社理監事兼職問題而召開的學校會議，甲主任依校長指示以人事室名義召開會議，故由人事室發出開會通知於法並無違誤。而申訴人指稱校長在同年月6日及7日召開合作社理監事會議或社務會議，甲主任未參與卻於同年月12日簽寫理事酬勞每人每月2千元，惟甲主任未參與前開會議，與其簽寫理事酬勞有何關聯性，申訴人亦無

相關證述及證明，更與職場霸凌行為無涉。

4. 申訴人之懲處案：申訴人指稱甲主任於召開考核會前，與教務主任及校長事前已經要懲處申訴人，然依甲主任訪談時所稱，其於○○年 6 月 9 日與教務主任和校長討論之事項係為教師評審委員會要決定教師員額及招聘哪一個科別之教師，並非討論申訴人之考核案，申訴人當時並不在討論現場，對於該討論之內容純屬臆測，並無實據。

申訴人指稱甲主任說督學是來亂等語，甲主任於訪談時承認確有說出此些語詞，然其本意是校長與申訴人對於情況比較了解，可自行好好討論即可，且甲主任之用語對象為督學，與申訴人無涉，又申訴人之懲處係屬考核會之權責，亦非督學之權責。

甲主任於訪談時表示在考核會會議當下有表達「校長列席不適合」，而校長列席係因其他委員之請求，後經當場選出之主席裁示同意校長列席，申訴人以甲主任在會議後詢問學校同仁找校長列席考核會之意見，其欲表達可能是對校長列席考核會之不認同尋求意見，故無得推論甲主任承認找校長列席之結論。

另申訴人主張考核會中有委員為合作社理事，其應予以迴避等語，然依行政程序法第 32 條及第 33 條之規定，具有合作社理事身分之考核委員並不具有應自行迴避之事由，且擔任理事亦不當然符合有具體事實而有行使考核權責偏頗之虞。考核會於審酌申訴人之懲處時，所憑之依據為申訴人未填具職務申請書及學校職務申請書，甲主任在考核會之合議制決定及申訴人有具體懲處事由的前提下，當無得論以甲主任有符合職場霸凌要件。

5. 申訴人將學校課桌椅載回家：依甲主任之訪談內容可知，甲主任於○○年 2 月 6 日上午確有在學校，然其陳述是在處理其他人事業務，並無注意申訴人當日之行為，而申訴人亦無法提出實證校長說申訴人偷載課桌椅回家是由甲主任處所聽

來，故難認甲主任有符合職場霸凌之要件。

6. 校長要求申訴人辭合作社理事主席：甲主任於○○年5月10日及11日召開之會議係就兼職合作社理監事情形進行討論，會後的簽呈也是針對合作社理監事因領有報酬而須依法進行申請，故係屬甲主任之權責，並非特別針對申訴人而給予不公平的對待，且如有甲主任代校長傳達請申訴人辭合作社理事主席一事，此亦屬校長之個人之意見表達，與甲主任無涉。
7. 甲主任於○○年10月29日下午臨時通知申訴人開會，而校長在該會議誹謗申訴人：該會議的召開係因督學要促成校長與申訴人好好溝通協商解決方式，然依甲主任之訪談內容，督學來校的時間不定，所以才臨時通知申訴人，並非故意找申訴人請假的時間開會，且如故意找申訴人請假的時間開會亦與督學來校的本意相違，而申訴人指稱校長在會議中誹謗申訴人，此為校長之個人行為，與甲主任無涉，故當無符合職場霸凌之要件。

(三) 調查小組於檢視相關證據資料、訪談相關當事人及相關補充資料後，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，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。

五、據上論結，本件申訴無理由，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9月13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。