

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1140024946 號

申 訴 人：張子正

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 6 月 4 日○○字第○○○○○○號函檢
附職場霸凌調查報告，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人認 B 師於○○年 2 月至○○年 2 月間對申訴人有諸多刻意刁難之疑似職場霸凌之行為，故於○○年 12 月 28 日向原措施學校提出職場霸凌申訴調查申請。原措施學校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（以下簡稱職場霸凌注意事項）第 7 點規定，組成 3 人申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組）進行調查。調查小組經申訴人補正資料並訪談相關人後，作成「○○○○○○職場霸凌事件申訴調查報告書」（以下簡稱調查報告），認定職場霸凌事件部分成立部分不成立，由原措施學校以○○年 6 月 4 日○○字第○○○○○○號函（以下簡稱原措施）送達申訴人，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）調查報告認定申訴人長期於午休時間無正當理由占用團體諮商室（以下簡稱團諮室）及恣意收回學生撤回補考申訴書，

而建議依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱考核辦法）第 6 條第 2 項第 6 款第 2 目及第 10 目分別給予申訴人申誡 1 次之措施，然申訴人係為提出職場霸凌案之申訴者，應無因此被懲處之必要。另申訴人使用團諮室事前已向其他同事告知，在無人表達使用意圖之情形下為使用，團諮室中的抱枕、地墊、躺椅及電鍋皆為教學用品，且申訴人因肩頸酸痛，而利用團諮室以語音轉文字以作晤談的文字紀錄，並無長期於午休時間無正當理由占用團諮室。又申訴人收回學生撤回補考申訴書，係學生自主請申訴人轉交給 B 師，且亦無相關法規禁止申訴人代收申訴書，故當無恣意收回學生申訴書之情形。

（二）B 師未與輔導室全體同仁溝通協調，即於○○年暑假期間自訂班級輔導教室使用規定，無合理原因針對性禁止弱勢資源班學生及資源班教師使用班級輔導教室，與友善校園之精神相牴觸，且有對班級輔導教室有未善盡使用之嫌。

（三）希望獲得之具體補救，經申訴人在會議中補正如下：

撤銷原措施學校○○年 6 月 4 日○○字第○○○○○號函，並另為適法之措施。

三、原措施學校說明意旨略以：

（一）調查小組於訪談專輔教師時陳述「團諮室大部分是申訴人在用，通常是午休期間。」堪以認定申訴人確有長期於午休期間使用團諮室，然申訴人所述因肩頸疼痛需要使用團諮室作晤談文字紀錄，其雖有提出復健科之診斷證明，但無法證明申訴人長期於午休時間使用團諮室係為撰寫輔導或教學資料，故調查報告之認定應無違誤。

（二）依原措施學校分層負責明細表：輔導室：二、輔導教師（心理與生活輔導）：九、受理學生申訴案件，主任擬辦，校長核定。申訴人無權受理學生申訴案件，自無權收受撤回申訴書，申訴人於收件紀錄欄簽章，明顯違反前開規定，且干涉 B 師身為主任決定何時開始撤回申訴程序之職權。

- (三) B 師依職權訂定輔導室諮詢室及班級輔導室使用辦法，依原措施學校分層負責明細表，有關學校行政規則之訂定，係由組長擬辦，主任審核，校長核定，而原措施學校輔導室未設組長，由 B 師擬具輔導室諮詢室及班級輔導室使用辦法，於法並無相違，且此辦法之受規範者為學校全體教職員生，並非針對特定人，難謂構成職場霸凌對個體有直接或間接攻擊行為之要件。

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) 109 年 1 月 30 日修正下達之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 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。」113 年 4 月 29 日修正下達之第 11 點規定：「（第 1 項）各機關應於受理申訴之次日起 2 個月內，由調查小組進行調查，並將調查結果作成職場霸凌事件申訴調查報告書函復當事人，並副知其上級機關，必要時得延長 1 次，最長不得餘 45 日，並通知當事人。（第 2 項）調查小組對申訴事件之審議，如成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。（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）當事人不服調查結果者，得按其身分依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沉重之身心壓力。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機關依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，均依職場霸凌注意事項等相關規定辦理，並無違誤。

(二) 依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。又依職場霸凌注意事項第 11 點第 2 項後段規定，職場霸凌不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。爰本件 B 師對申訴人所為之行為是否符合職場霸凌之要件及申訴人之行為是否有須為必要處理建議。據調查報告事實認定略以：

1. B 師疑似對於申訴人至○○○○○（以下簡稱○○○○○）兼職蓄意刁難：申訴人至○○○○○兼職已有原措施學校校長書面簽核在案，B 師身為輔導主任應有服從之義務，然 B 師於申訴人之兼課假單上多次以「職奉命簽可」意帶不認同之負面用語，及在雲端差勤管理系統上簽核意見「申訴人未事先報准於上班時間校外兼課」，此會讓簽核程序中的其他人員對於申訴人之校外兼課產生負面印象，故 B 師確有藉由輔導主任之地位濫用權力，持續使申訴人合法請假之權益受到威脅。又 B 師在雲端差勤管理系統註明申訴人於校外兼課期間職務代理人不得為處室同仁等語，此經原措施學校校長證稱，於得知 B 師簽核此些用語時，有提醒申訴人盡量不要找處室同仁，申訴人也回覆校長可自行找職務代理人，故此經原措施學校長同意事項，難謂 B 師有刻意刁難之情形。
2. B 師疑似對申訴人參加研習活動蓄意刁難：依原措施學校分層負責明細表所示，B 師兼任輔導主任，負責審核申訴人之公假，對於申訴人線上研習 1.5 小時卻請全日假，及認申訴人參與輔導業務無關，且半日之線上研習，卻請全日假等情事，綜觀教師進修研究等專業發展辦法第 3 條及教師請假規則第 4 條第 1 項之規定，對於教師從事提升專業知能之活動期間由學校視實際需求定之。故 B 師於假單之簽核意見中請人事單位裁決是否合理等語，於法並無相違。
3. B 師處理陳情案件，疑似恣意回覆臺中市政府教育局（以下簡稱教育局）：教育局於○○年 10 月 6 日去函原措施學校有

關民眾陳情申訴人行為，請原措施學校回復及檢附查處報告書，B 師為申訴人之業務主管，其對於申訴人被陳情之事件共填寫 4 版查處報告書，前 3 版之內容 B 師除未給予申訴人針對陳情要點陳述意見，且亦未敘及對申訴人有利之事實，包含申訴人有執行家庭教育中心之計畫案及經學校同意至○○○○兼課之情形，且申訴人於請假之請假單均有載明「有急事可於下課後返校處理」等文字，應已針對請假時期有所安排，不影響學生尋求申訴人之協助。逕在各版查處報告書上填寫「人事室必要時將於近期召開教師考核會處理」、「到班狀況不佳」、「其餘上班時間約有大半時間不會在辦公室或座位上」等語，以及在第 4 版「每週一、三下午因校外兼課及執行家庭教育中心計畫案等固定不會在辦公室」、「長期利用諮商室午休」等語，使申訴人有受懲處之意，申訴人因 B 師之行為感到負面身心壓力，應堪認定。至於申訴人長期占用團諮室的部份，在團諮室的擺設顯然擺放申訴人的電鍋、躺椅及抱枕等私人物品，且 I 師亦證稱團諮室亦多由申訴人多數在使用，且集中在午休期間，申訴人所辯在整理錄音檔或課程等，與常情不符，故調查報告認定申訴人長期無正當理由占用團諮室，堪以認定。

4. B 師疑似在○○年 9 月 22 日對申訴人咆哮：對於 B 師是否有大聲催促申訴人動作加快，申訴人證稱 B 師說話很大聲，使其有畏懼感，但 B 師陳稱係申訴人說其說話音量太小，故才提高音量請申訴人動作加快，而與 2 人同一辦公室之 I 師適巧不在辦公室，無得證明 B 師說話之音量與語氣，故尚難證明 B 師有權力濫用或不公平對待申訴人。
5. B 師自行決定召開輔導室相關會議及修繕教室：依原措施學校分層負責明細表，對於購置各項設備、提供心理健康與輔導資訊等，皆屬 B 師審核或核定之範圍，故 B 師召開輔導室相關會議、修繕諮商室及班級輔導教室皆屬其兼任輔導主任之權限範圍。而申訴人自承有將個人的舊電腦擺放在班級輔

導教室，且無提出任何證據證明有經同意擺放其個人電腦，B 師以電子郵件寄送給申訴人要求其清理，雖文字不甚優雅，但內容持平，難謂 B 師有權力濫用，反而申訴人係無正當理由占用班級輔導教室。

6. 申訴人於○○年 12 月 15 日陪同 J 生就醫，遭 B 師刁難：申訴人陪同 J 生至身心科就診，因 J 生屬於建教生，B 師考量帶 J 生就診需要會辦導師、實習處及建教組，此尚非法所不許，且申訴人之請公假事由係由 B 師所審核，B 師依相關規定審核，亦非屬權力濫用之情形。
7. B 師延宕申訴人之敘獎：有關申訴人之敘獎部分，教育局於○○年 2 月 10 日去函原措施學校對○○年度原住民家庭教育活動之主辦人員、協辦人員予以敘獎，B 師於同年月 14 日便簽呈建議敘獎申訴人嘉獎 2 次，會辦人事室；且於同年月 15 日填寫獎懲建議名單建議申訴人嘉獎 2 次，以足認 B 師並未故意延宕申訴人敘獎，但其後僅 B 師不熟悉敘獎行政程序，未將奉核原簽影本擲交回人事室，未妥善完成申訴人之敘獎，難謂 B 師有權力濫用之情形。
8. B 師未經輔導室全體同仁同意，自行訂定班級輔導教室使用規定：依據原措施學校分層負責明細表，各處室之行政規則，由組長擬辦，主任審核，校長核定。而原措施學校輔導室未設置組長，故對於輔導室諮商輔導教室使用規則，B 師因兼任主任，故有擬辦審核之權，至於擬辦時是否與其他同仁協商，屬於其領導統御之選擇，難謂未經同仁同意即屬權力濫用。
9. B 師在輔導室安裝監視器：申訴人於訪談時自陳，監視器不是針對其座位，且輔導室加裝監視器亦經○○學年度第 1 學期第 2 次輔導室處室會議所作成之決議，故難謂有侵害申訴人之權益。
10. B 師於○○年 5 月 11 日在○○科辦公室抹黑申訴人：對於申訴人輔導 K 生後，K 生的情緒反應為何，輔導是否已告完

結，在場之申訴人、B 師、I 生及 C 生皆有各自解讀，故 B 師以自身經驗評論申訴人未能安撫 K 生之情緒，係為主觀價值判斷，且未貶抑申訴人或侵害申訴人之權益，當無權力濫用之情形。另 B 師指責申訴人介入行政程序的部份，由原措施學校分層負責明細表所示，申訴案件應由主任擬辦，而非申訴人，故申訴人無權收受撤回申訴書，且在收件紀錄欄位簽名，對於 K 生是否填寫應由 B 師加以確認，故 B 師質疑 K 生並非真心要填寫撤回申訴書，係為 B 師之權責判斷，申訴人代為收回簽名即徒增事後程序的紛擾。

(三) 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詳論心證形成之過程。調查結果認定 B 師濫用雲端差勤管理簽核的權力及在查處調查報告填寫之內容確有權力濫用之情形，而該當職場霸凌之行為，其餘部分皆不構成或無法證明有職場霸凌之行為。另申訴人對於非職場霸凌事實上確有無正當理由長期佔用團諮室、班級輔導教室及收回學生撤回申訴書之行為，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 1 1 3 年 9 月 1 3 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。