

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1140025118 號

申 訴 人：廖子淇

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○○

輔導主任

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、A 師認申訴人於○○年 2 月至○○年 2 月間對渠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）A 師於○○○○○○（以下簡稱○○○○○○）兼職，未事先報
准於上班時間兼課，此處之「事先」是指○○○○○○發函

前，A 師應先徵求同意，且完成校內書面簽文取得同意的行政程序，故申訴人對此係為事實陳述。另申訴人於雲端差勤系統之簽核意見為「奉命簽可」係基於校長之指示而同意 A 師之假單批准，此亦為事實陳述，且在簽核流程中，前一單位看不見後一單位的簽核意見，故申訴人亦無持續散布之可能，調查小組顯有過度解讀。

(二) 而關於處理 A 師之陳情案，應屬人事單位之處理權責，但係校長指定由申訴人承辦，故申訴人僅就自身觀察協助擬稿，以利校長及權責單位作為調查了解之參考，各版擬稿只是試圖將事實還原，最終正式版本將相關權責單位查處結果與建議措施彙整填寫，並經校長確認簽核後回覆臺中市政府教育局（以下簡稱教育局），並無權力濫用之情形。

(三) 希望獲得之具體補救如下：

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) A 師於○○學年度第 1 學期至○○○○○兼課，有校長書面署名簽核，有原措施學校○○年 9 月 8 日○○字第○○○○○號函可稽，故 A 師於兼課前確有事先提出申請，且經原措施學校書面核准。然申訴人仍於雲端差勤系統填寫 A 師未事先報准於上班時間校外兼課與事實不符之意見。

(二) 原措施學校經校長授權專任教師 1 日內之請假單由單位主管審核，人事室僅就請假單適法性予以審查，對於請假單核准與否無核定權，故申訴人表示在 A 師請假單上簽核「職奉命簽可」有向人事室表明立場並釐清權責之意，係對請假准駁權責有所誤解。故申訴人填寫係表達個人意見，且將個人意見表達於差勤系統，致使 A 師擔心申訴人就其審核 1 日之其他假別有失公正中立核定之權力。

(三) 申訴人接獲教育局陳情內容，應給予 A 師說明之機會，並依職權調查證據，對當事人有利不利事項一律注意，但申訴人

逕自就其所觀察擬稿，直至陳核校長，始依校長裁示，由 A 師提出書面說明，且 I 師亦證稱 A 師星期三下午固定會在班級輔導教室，以及兼課期間 A 師亦有對工作為安排，故申訴人顯未斟酌全部事實，未對 A 師有利事項為注意。

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 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。爰本件申訴人對 A 師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. 申訴人疑似對於 A 師至○○○○○（以下簡稱○○○○○）兼職蓄意刁難：A 師至○○○○○兼職已有原措施學校校長書面簽核在案，申訴人身為輔導主任應有服從之義務，然申訴人於 A 師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「A 師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 A 師之校外兼課產生負面印象，故申訴人確有藉由輔導主任之地位濫用權力，持續使 A 師合法請假之權益受到威脅。又申訴人在雲端差勤管理系統註明 A 師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，於得知申訴人簽核此些用語時，有提醒 A 師盡量不要找處室同仁，A 師也回覆校長可自行找職務代理人，故此經原措施學校校長同意事項，難謂申訴人有刻意刁難之情形。
2. 申訴人疑似對 A 師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，申訴人兼任輔導主任，負責審核 A 師之公假，對於 A 師線上研習 1.5 小時卻請全日假，及認 A 師參與輔導業務無關，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。故申訴人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. 申訴人處理陳情案件，疑似恣意回覆教育局：教育局於○○年 10 月 6 日去函原措施學校有關民眾陳情 A 師行為，請原措施學校回復及檢附查處報告書，申訴人為 A 師之業務主管，其對於 A 師被陳情之事件共填寫 4 版查處報告書，前 3 版之內容申訴人除未給予 A 師針對陳情要點陳述意見，且亦未敘

及對 A 師有利之事實，包含 A 師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 A 師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 A 師之協助。申訴人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 A 師有受懲處之意，A 師因申訴人之行為感到負面身心壓力，應堪認定。

4. 申訴人疑似在○○年 9 月 22 日對 A 師咆哮：對於申訴人是否有大聲催促 A 師動作加快，A 師陳稱申訴人說話很大聲，使其有畏懼感，但申訴人陳稱係 A 師說其說話音量太小，故才提高音量請 A 師動作加快，而與 2 人同一辦公室之 I 師適巧不在辦公室，無得證明申訴人說話之音量與語氣，故尚難證明申訴人有權力濫用或不公平對待 A 師。
5. 申訴人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，皆屬申訴人審核或核定之範圍，故申訴人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 A 師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，申訴人以電子郵件寄送給 A 師要求其清理，雖文字不甚優雅，但內容持平，難謂申訴人有權力濫用。
6. A 師於○○年 12 月 15 日陪同 J 生就醫，遭申訴人刁難：A 師陪同 J 生至身心科就診，因 J 生屬於建教生，申訴人考量帶 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 A 師之請公假事由係由申訴人所審核，申訴人依相關規定審核，亦非屬權力濫用之情形。

7. 申訴人延宕 A 師之敘獎：A 師之敘獎，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，申訴人於同年月 14 日便簽呈建議敘獎 A 師嘉獎 2 次，會辦人事室；且於同年月 15 日填寫獎懲建議名單建議 A 師嘉獎 2 次，以足認申訴人並未故意延宕 A 師敘獎，但其後僅申訴人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 A 師之敘獎，難謂申訴人有權力濫用之情形。
8. 申訴人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，申訴人因兼任主任，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. 申訴人在輔導室安裝監視器：A 師於訪談時自陳，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 A 師之權益。
10. 申訴人於○○年 5 月 11 日在○○科辦公室抹黑 A 師：對於 A 師輔導 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、A 師、I 生及 C 生皆有各自解讀，故申訴人以自身經驗評論 A 師未能安撫 K 生之情緒，係為主觀價值判斷，且未貶抑 A 師或侵害 A 師之權益，當無權力濫用之情形。另申訴人指責 A 師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 A 師，故 A 師無權收受撤回申訴書，且在收件紀錄欄位簽名，對於 K 生是否填寫應由申訴人加以確認，故申訴人質疑 K 生並非真心要填寫撤回申訴書，係為申訴人之權責判斷，A 師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。調查結果認定申訴人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。

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。