

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1140251907 號

申 訴 人：陳志瑋

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 10 月 17 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、申訴人於○○學年度兼任原措施學校○○科主任（以下簡稱科主任），相對人 B 師於○○年 7 月 4 日疑似於○○科辦公室辱罵申訴人，故申訴人於○○年 7 月 5 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○○年 4 月 29 日修正公布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）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。調查小組經調閱相關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），認定職場霸凌事件不成立，並由原措施學校以○○年 10 月 17 日○○字第○○○○○○號函檢附職場霸凌調查報告（以下簡稱原措施）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) 調查報告認定事件發生當時現場當事人至少有 5 位教師在場，然當時現場僅有申訴人、B 師及時任就業組組長，且論及 B 師有經 C 師及 F 師勸阻亦非實情。又 B 師公然侮辱申訴人，脅迫行政同仁不得安排師資，然調查報告以非在場人士為證詞，輕輕帶過 B 師言語未有威脅，並以連續性辱罵為發語詞認定僅為行為不當。

(二) 調查報告敘及申訴人身為○○科主任，但卻違反○○年 8 月 29 日修正通過○○○○導師遴選辦法（以下簡稱行為時導師遴選辦法），然科主任之職責為秉承教務主任、學務主任之指示綜理科務，與教務處協調安排本科教師課程任課教學計畫事宜，導師遴選並非科主任管轄及執行範圍，原措施學校以導師遴選結果不符合期待，將屬於學務處之工作職掌強加於科主任，並以此為懲戒理由，足證原措施學校職權不清。另依行為時導師遴選辦法第 5 點，原措施學校遴選導師係依積分制，而○○科於○○年 2 月 29 日召開科務會議，針對同年 5 月○○科的導師建議名單提出討論時，B 師之退休申請尚在程序中，於會議中申訴人有詢問科內同仁是否有願意在 B 師退休後接手其導師職務，科內同仁表示遵守行為時遴選辦法之積分制度，由原措施學校依導師遴選作業派任新導師。

(三) 希望獲得之具體補救如下：

1. 請求本會將此案調查結果與建議懲處進行無效認定。
2. 請求本會糾正原措施學校長期權責紊亂，將學務處權責強加未有權責之科主任，事後再以科主任執行不如其預期視同業務處理失當，顯將學務處本質業務濫權加諸於他人，實為職場霸凌。

三、原措施學校說明意旨略以：

(一) 原措施學校之調查小組及調查程序皆依職場霸凌注意事項規定辦理。

(二) 調查小組就申訴人提出申訴事件之審議結果，固認定不成立

職場霸凌，惟依職場霸凌注意事項第 11 條第 2 項規定，仍應審酌情形為必要處理之建議，故對於 B 師在學生面前對申訴人辱罵三字經，認已違反教師法第 32 條第 1 項第 6 款規定，而有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 款之具體事實，建議予以申誡 1 次。

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一年內，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一年內為之。」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三項規定者，應通知申訴人或其代理人補正。」第 7 點規定：「（第一項）各機關處理申訴事件應組成申訴處理

調查小組（以下簡稱調查小組），置成員三人至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。（第二項）調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。」第 8 點第 1 及第 2 款規定：「各機關應依下列原則辦理申訴事件：（一）調查小組成員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。（二）調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。」第 11 點規定：「（第 1 項）各機關應於受理申訴之次日起二個月內，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。必要時得延長一次，最長不得逾四十五日，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）第一項期間於依第六點第四項規定補正者，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。據調查報告事實認定略以：

B 師一進辦公室就對申訴人說三字經，並表示「我就是要在學生面前罵給他們聽」、「若申訴人與陳師膽敢接手擔任其曾經授課班及後續○○課程試試看，叫學生弄你們，讓你們不好過」：調查小組經訪談聽聞聲音到場之 C 師、F 師，申訴人及相對人 B 師可知，B 師確有向申訴人說三字經，然其說三字經之動機係與申訴人對於導師遴選之運作過程與安排○○課程提出個人意見，此與學生未來導師及課程規劃有關，並非無端謾罵申訴人，從表意脈絡應屬一時情緒激動之言論，應屬偶發之衝突事件。另對於 B 師陳述叫學生弄你們等語，僅有申訴人單方面陳述，並無其他補強證據可資證明。且就權力優勢地位觀之，B 師為教師，而申訴人為科主任之管理職位，B 師對申訴人並不具有權力優勢地位。

- (三) 調查小組於檢視相關證據資料、訪談相關人及當事人後，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 師不構成或無法證明有職場霸凌之行為，核屬有據。

- (四) 惟調查報告另行調查「○○學年度○○—導師遴選運作過程」及該班「○○課程教師之排定問題」，此雖為職場霸凌調查之誘發原因，然並非調查小組於職場霸凌調查之範圍，如調查小組認有違失之虞，僅得於調查報告敘明建議原措施學校為後續行政調查，併此敘明。

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 4 年 4 月 1 1 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。