

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150040909 號

申 訴 人：楊祖銘

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○

○○○○

通訊住址：○○○○○

原 措 施 學 校：○○○○○

申訴人不服原措施學校民國○○年 2 月 27 日○○字第○○○○○號
函附職場霸凌事件申訴調查報告書，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人認原措施學校時任○○主任 B 師在安排課後照顧服務班（以下簡稱課照班）事宜及評論申訴人之舉措疑涉有職場霸凌，故申訴人於 113 年 11 月 15 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 113 年 4 月 29 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）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 114 年 2 月 27 日○○字第○○○○○號函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，遂向本市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) 調查報告對於申訴人提出○○○診斷證明等重要證據並未在報告內容予以討論或採納，且調查報告對 B 師的管理風格與人格特質透漏出問題，但報告內容卻未適當檢視而予以評價。B 師確實對申訴人針對之行為，直接或間接影響校內人員對申訴人之評價，致申訴人處於不友善的校園職場環境，更造成申訴人擔任多年之課照班職務遭撤換及遭受無端指摘等權益損害。

(二) 希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施。

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調查時職場霸凌注意事項規定辦理。

(二) 調查報告之內容並無未違反經驗及論理法則，原措施學校予以尊重。

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 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應組成申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，置成員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32條及第33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，最長不得逾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學校依調查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，均依調查時職場霸凌注意事項等相關規定辦理，並無違誤。

(二) 依調查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。又依調查時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：

1. B 師未沿用 112 學年度之課照班之老師名單，故並未排定由申訴人繼續接任，嗣後協調申訴人擔任四年級、星期一午休到 3 點，及五、六年級星期二、四、五的 4 點到 5 點半課照班老師，申訴人於 113 年 11 月間請辭課照班老師職務；調查報告依○○○○○111 年 7 月 27 日○○○字第○○○○○號函暨臺中市立各國民小學分層負責明細表所載課後照顧業務之辦理，係屬原措施學校學生事務處承辦之權責。又依臺中市公立國民小學辦理兒童課後照顧服務班補充規定第 5 點第 1 項規定，原措施學校辦理課照班應訂定年度實施計畫，計畫內容包含師資條件，而原措施學校對於課照班師資並無詳細明文規定，輔以時任○○組長 C 師於訪談時證稱內容可知，原措施學校對於課照班之師資並無特定規則或標準，由業務承

辦人自行審酌辦理。另對於課照班師資擇定，D○○於訪談時陳稱，在主管會議曾有給予指示，且與 B 師亦對此部分有所討論，故調查報告認定課照班師資之擇定係 C 師綜合個人想法與主管建議後辦理，且 113 學年度未沿用 112 學年度擔任過課照班教師亦有 2 位，此未有 B 師針對申訴人有權力濫用或給予不公平對待。又申訴人事後爭取擔任課照班教師，B 師對於申訴人教授之年級與時段之規劃，雖與申訴人所任○○○級任班級未盡相同，但此排定係事後協調所釋出之年級及時段，難論 B 師有刻意為難申訴人之情存在。

2. 申訴人與 B 師在○○處進行協調時提到模範母親名單與作文評語：對於模範母親名單一事，調查報告認定申訴人與 B 師各執其詞，確無明確證據得以認定事實，且事發亦已罹於職場霸凌申訴期間，當不在職場霸凌調查範圍。至於D○○指稱申訴人作文評語過短，係B師告知○○一事，由D○○於訪談時證稱是其翻閱送至○○室之作文簿而發現申訴人批改作文簿之評語過短，故對於此事才與申訴人進行溝通，B師雖不否認也有向D○○告知此事，然此係D○○就個人見聞對申訴人教學品質之要求，如此讓申訴人感到主觀上難以接受之情緒，當無可推認B師曾告知D○○之事有冒犯或侮辱申訴人之情，故調查報告之推認合於經驗及論理法則。
3. B師於夕會公開場合上講述○○○○、三凹特質等語：觀B師於夕會講述○○○○、三凹特質等語，係對全體參與夕會之師長，並無特定針對申訴人，故調查報告認定B師於夕會之言行雖不符合教師言行之期待，但當不足以認定係對申訴人特定對象為之並無違誤。
4. 申訴人認C師經由B師處聽說申訴人向教師會投訴課照班的教師都是選C師熟的代課教師來帶等語：查C師於訪談時證稱聽說的來源並非B師，但因申訴人與B師素有不睦，而認定消息來源係為B師而至○○處與B師理論。調查報告認定申訴人自行推認聽說的來源是B師，與C師之說詞並無一致，

此係申訴人個人之推測，無可認定 B 師有造謠霸凌之行為亦無推論之瑕疵。

(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、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 1 0 月 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。