

申 訴 人：蔡蓉蓉

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○

服務單位：○○○○○

職稱：○○○○

通訊住址：○○○○○

原措施學校：○○○○○

申訴人不服原措施學校民國(以下同)○○年4月11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、申訴人認乙師於○○年9月起持續對其有不友善之對待疑涉有職場霸凌，故申訴人於○○年2月14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1月9日修正之臺中市政府及所屬機關機構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)，認定職場霸凌事件部分成立部分不成立，並由原措施學校以○○年4月11日○○字第○○○○○○號函附調查報告(以下簡稱原措施)送達申訴人。申訴人不服原措施，遂向本會依法提起申訴。

### 二、申訴人之申訴意旨略以：

(一) 乙師惡性重大，得知自己成立職場霸凌後，毫無悔意，處心

積慮將自己霸凌之行為合理化。

- (二) 原措施學校教師成績考核委員會(以下簡稱考核會)之組成有 3 位教師會代表，但申訴人從不與他們往來，且乙師為教師會之會員，此在考核會決議時形塑對申訴人不利之局面。
- (三) 調查報告記載申訴人訪談摘要，就請學生搬椅子部分之記載有誤，記載內容為「……因此除期中考那天是『臨時』請體育班學生幫忙班椅子外，……」，應更正為「……因此除期中考那天是『只有』請體育班學生幫忙班椅子外，……」。
- (四) 希望獲得之具體補救如下：
  1. 請原措施學校不要減輕對乙師之懲處。
  2. 請原措施學校往後將乙師與申訴人安排在不同年段授課，避免雙方往來而造成傷害。
  3. 更正調查報告記載訪談摘要有誤之處。

### 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行為時職場霸凌注意事項規定辦理。
- (二) 申訴人所指調查報告語句有誤部分，經查屬於文義表達之修辭問題，對報告整體調查與事實判定無實質影響。另申訴人指稱乙師於得知調查結果之言行及主張本案為集體霸凌事件，皆與申訴人申訴職場霸凌之申訴內容不符，於法無據。

### 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：「本注意事項用詞定義如下：(二)職場霸凌：指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行

為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。」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 3 人至 7 人，其中 1 人為召集人。(第二項)調查小組成員任一性別比例不得少於總數 3 分之 1，且外聘專家學者不得少於總數 2 分之 1。」第 8 點第 2 款規定：「各機關應依下列原則辦理申訴事件：(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 1 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；非本府所屬一級機關及區公所者，並應副知其上級機關。(第 2 項)前項期間必要時得延長 1 次，最長不得逾 1 個月，並通知當事人。(第 3 項)調查小組對申訴事件之審議，如成立者，應作成懲處、調整職務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。如經證實有誣告之事實者，亦應對乙師作成懲處或其他適當處理之建議。(第 4 項)各機關應依調查結果檢討相關人員責任及研提改善作為。……(第 7 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，會議決議及通知乙師陳述意見程序，均依行為時職場霸凌注意事項等相關規定辦理，後續考核程序亦依行為時公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之程序規定，並無違誤。

(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。爰本件乙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. 乙師於○○學年度第 1 學期在期初學年建議事項檢核表上記載期望社會領域能與不同老師合作等語；期初學年建議事項檢核表係依○○學年度○學年第 1 次期初會議之內容所記載，乙師及與會教師皆有證述該次會議希望更換申訴人是透過學年會議所提出之建議，此建議雖無經表決，但當場也無教師反對，與○學年歷次會議決議方式並無不同，故該建議之決議，乙師身為○○主任並無違失，且之後在檢核表上也無直接指明更換申訴人，而是用較為中性的說詞「期望與不同老師合作」等語為描述，故當無可推認乙師有特別對申訴人有冒犯或不友善之行為。
2. 乙師於期中考檢討會議中要求申訴人(1) 拒絕讓學生下課時幫申訴人搬運椅子(2) 指訴申訴人未積極處理學生課堂行為(3) 要求申訴人上課自行操作電腦等三項建議；乙師自承確有於期中考檢討會議中指訴申訴人此三項建議，就建議申訴人不要讓學生下課搬運椅子一事，申訴人於訪談時承認教務主任事後有告知申訴人，乙師的椅子非為上課所使用之教具，確實不適合由學生下課搬運，故乙師於會議中之言論應可認為僅為再次提出提醒建議，難認有特別對申訴人為冒犯

行為；指訴申訴人未積極處理學生課堂行為，經查申訴人自承當時僅將學生的行為寫在黑板上，但後續未告知班導，或未更積極的輔導管教行為，故乙師於會議中指訴此部分，應僅是提出處理學生課堂行為之建議，難認有特別針對並冒犯申訴人；要求申訴人上課自行操作電腦，不應由學生幫忙操作，乙師雖辯稱係基於操作學生在操作時難以正常上課，而有侵害學生權益之虞，然申訴人於課堂上授課而需在教室走動，對於操作電腦有請學生幫忙的必要，此行為經訪談負責教務工作之關係人亦屬認同，當認其係申訴人教學自主權的範圍，乙師於公開會議指摘要求申訴人改進，顯已達未尊重且針對申訴人之行為，並因此形塑申訴人不友善之教學環境。

3. 乙師於○○年 11 月 15 日在與申訴人 LINE 電話中，對申訴人表示如果申訴人覺得不愉快，請申訴人離開這個年級（○學年）等語：乙師明知申訴人被安排授課○學年係依據原措施學校「級（科）任教師編排注意要點」（以下簡稱排課注意要點）之規定，且其授課之情形，有曾觀課之教師表示係認真授課等情，故當無調離○學年之必要與依據，乙師身為○○主任對申訴人提出離開○學年之要求，不僅不符學校相關規定，並已侵犯申訴人之專業自主權，確已達冒犯、侮辱申訴人之負面行為程度。
4. ○○年 12 月 10 日於校史室開會時，乙師於會議中要求申訴人作出離開○學年之承諾：在該次會議有申訴人提出錄音為證，且乙師亦自承在會議中有要求申訴人離開○學年，故承前所述，對於無具體須調整教授學年之必要與依據，多次要求申訴人離開學年之承諾，益徵乙師所為，確屬對申訴人之冒犯、侮辱。
5. 乙師於○○學年度「期末學年建議事項檢核表」記載「請教務處協助更換○○科任」，並將檢核表公布在學校 LINE 群組：承前所述，乙師應依學校排課注意要點所編排○○科科

任教師之安排，但仍於期末學年建議事項檢核表記載請教務處更換○○科任等語，且亦公布於具有多數教師加入之學校LINE 群組，不僅無視學校相關規章之規定，且「更換老師」一詞，對申訴人而言，實具羞辱、貶抑之情，顯已公開對申訴人形塑職場不友善之環境。

6. 於○○年 1 月 6 日之會議，乙師於○學年教師面前指摘申訴人在乙師上課中搶走乙師的課本、申訴人於○○學年度開學前未備課，及○○年間申訴人班上之性平事件：對於乙師在會議中指摘申訴人 3 項事情，經乙師於訪談中自承，且有參與會議之丙師、戊師及庚師之證述可憑(丙師證稱乙師當時確實有說「搶課本」；丙師、戊師及庚師均證稱乙師當時指摘申訴人時，確有提到性平事件)，自應認定為真。搶課本事件，雖乙師自承用「搶」一詞，惟事件發生之緣由及過程究係為何?雙方各執一詞；依調查報告內證據資料，復無從認定何者為真；準此，尚難認定乙師於會中稱申訴人搶他的課本與事實不符而認乙師行為已達負面行為程度。乙師在會議中指摘申訴人未備課之語，係其個人之推斷，並無任何證據。而依教務主任之證述內容可知，學校○○學年度之課程計畫均如期完成，申訴人當時並無乙師所稱未備課之情形。故乙師率斷申訴人開學前未備課，且在公開會議中指摘，顯已對申訴人公開為冒犯與侮辱之行為；乙師於會議中指摘在○○年間因為申訴人當時人不在教室，導致班上發生性平事件等語，經查○○年間乙師尚未至原措施學校任教，故其指摘之內容係聽聞關係人辛師所述，且依性別平等教育法之規定，性平事件之內容為保護相關人之權益，應有保密義務，乙師公開於會議中指摘，係將聽聞內容而無得查證之事，公開散布於與會之教師，此顯對申訴人達到刻意針對與冒犯之負面程度。
7. 乙師於○○學年度第 1 學期期末考申訴人巡堂時，攔下申訴人要求改進考卷排版：乙師自承有在申訴人巡堂時，將其攔

下要求改進其出題試卷之排版，然出題試卷之排版經查並無影響學生作答之認知判斷，故無立即於學生考試期間有立即請出題教師申訴人更正之必要，且申訴人於巡堂時時間有限，乙師無念及申訴人正為考試巡堂之工作時間，逕而將其攔下而要求其改進排版，顯然係拿排版之微小問題，而冒犯及打斷申訴人為考試巡堂之正常作業，故當有形塑申訴人不友善之職場環境。

(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，於調查報告內詳論心證形成之過程。調查結果認定乙師在期中考檢討會議要求申訴人應自行操作電腦設備之行為、與申訴人之 LINE 電話中請申訴人離開○學年之行為、在○○年 12 月 10 日之會議要求申訴人作出離開○學年承諾之行為、在期末學年建議事項檢核表記載請教務處協助更換社會科任，並將其公布於全校 LINE 群組、在○○年 1 月 6 日會議中公然指摘申訴人開學未備課及申訴人涉及○○學年度性平事件之行為、在申訴人擔任出題教師進行巡堂時，乙師要求改進考卷排版之行為皆構成職場霸凌之行為，其餘部分則不構成職場霸凌，核屬有據。

(四) 另申訴人主張調查報告之摘要文字有誤，經查摘要內容與申訴人所表達之辭意並無影響調查報告之認定，故非足以推翻調查報告之合理依據；又申訴人請求原措施學校須將其授課學年與乙師分開，此部分並非本會權責，酌由原措施學校依調查結果妥適辦理。

四、乙師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 1 7 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。