

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150042965 號

申 訴 人：林淵輝

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 機 關：○○○○○○○○

申訴人不服原措施機關 114 年 4 月 11 日○○○○○字第○○○○○號
函附臺中市政府教育局第○○○○○號○○職場霸凌事件申訴處理調
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、A 員為○○○○○○○（以下簡稱學校）○○○室主任，其認申訴
人於 113 年 12 月 10 日在學校「○○○○○○○」社群軟體 LINE
群組（以下簡稱學校群組）及同年月 11 日學校主管會議上對 A
員怒罵、咆哮、侮辱等情事，疑涉有職場霸凌，故 A 員於 113 年
12 月 19 日向原措施機關提出職場霸凌申訴調查申請。原措施機
關依 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 5 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「○○○○○○○第○○○○○號校長職場霸凌事件申訴處
理調查報告書」(以下簡稱調查報告)，認定申訴人職場霸凌事
件成立，並由原措施機關以 114 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，遂依法提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 調查小組由 3 位律師組成，但其對於學校行政運作並不夠了解，其所詢問之問題，對於學校內部制度與日常流程缺乏認識，且調查過程調查小組只聽取對政府採購法不甚熟稔的 A 員所述之內容，忽視其他更具資格與現場經驗行政人員之陳述。另訪談地點設於律師事務所內的半開放空間，於接受訪談時無法保障參與人員的隱私及心理安全。
- (二) 申訴人要求 A 員撰寫書面報告係因行政同仁反映辦理核銷或招標業務時，常在 A 員負責業務範圍耗費多時才得以完成程序，且 A 員會在公文格式上為不合理的要求，故申訴人係為改善行政流程，才要求 A 員為之。
- (三) 申訴人於學校群組及學校主管會議之言行，係為了一次性妥善處理同仁之問題，並非特別針對 A 員，且在主管會議中亦無任何針對個人進行人身攻擊或使用貶義語詞。
- (四) 對於 A 員請假之部分，其請假時僅使用 1 張未正式簽核及附具正式公文依據，也未印出之請假紙條，故申訴人為求依法行政，要求 A 員請須檢附正式公文，並非針對其個人之差別待遇。
- (五) 希望獲得之具體補救如下：
撤銷原措施。

三、原措施機關說明意旨略以：

- (一) 原措施機關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) 申訴人與 A 員對於○○○○○○獎之核銷規定及方式雖有認知之差異，但申訴人仍不得違反職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第 6 條第 2 項之雇主責任以及調查時職場霸凌注意事項之明文規定，對 A 員為權力濫用、孤立、歧視、人身攻擊及使 A 員心生畏懼、難堪之言行。
- (三) 申訴人核准 A 員公假，與 A 員有無檢附公文或提供其他佐證，

並非○○核假之必要條件，申訴人如要求公假皆應檢附公文，應一律適用於學校全體教職員工，始無差別待遇之嫌。另申訴人於 113 年 12 月 11 日責怪 A 員之內容可知申訴人信口人事主任負責假單核准，又胡謔 A 員不尊重人事主任。

- (四) A 員提出學校 113 年 7 月 31 日及 113 年 12 月 11 日主管會議之完整錄音，其過程語意連貫，且經申訴人予以確認該錄音之逐字稿內容，故調查小組自得採為證據使用，又 A 員亦提出學校群組之截圖，調查小組經比對此些證據內容，可知申訴人在學校群組要行政人員提供被 A 員不合理或霸凌的相關事項在隔日之主管會議處理，且 113 年 12 月 11 日主管會議上，申訴人長達 13 分鐘單方數落 A 員，完全不予 A 員當場說明之機會，又該次主管會議本應有各處室之業務報告，但卻付之闕如，全部會議內容在處理○○○○○○獎獎金核銷事宜及空泛宣稱 A 員經很多組長投訴，故足認申訴人確有權力濫用，且孤立、歧視、人身攻擊 A 員、始 A 員心生畏懼或難堪之言行。

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 點規定：「(第 1 項)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 1 次事件結束之次日起 1 年內為之。(第 2 項)前項申訴應向霸凌者服務機關提出。但涉及霸凌者如為各機關首

長，應向其上級機關提出。」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機關依行為時職場霸凌注意事項第 7 點規定，組成 5 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。申訴人主張訪談地點在半開放之律師事務所會議室，可能會影響受訪談人之隱私及心理安全等語，經查該會議室係有適當之隔離空間，且行為時職場霸凌注意事項並無明定訪談地點，申訴人亦無證明受訪者於訪談時確實因環境而受有心理壓力之影響，故其認訪談場地有不適法之情形應無可採。

(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。爰本件申訴人對 A 員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：

A 員提出 113 年 7 月 31 日及 113 年 12 月 11 日主管會議之錄音，以及申訴人於 113 年 12 月 10 日學校群組之發文截圖作為證據，經 113 年 7 月 31 日錄音內容所示，申訴人在主管會議中要求 A 員要去進行政府採購法的受訓，惟 A 員已解釋不克前往受訓之原因，然申訴人遽認 A 員是審核採購之人員，仍公開要求 A 員前往訓練。又同年 12 月 10 日申訴人於學校

群組公開寫明「針對申訴人○○○○○獎金使用之疑義，於主管會議討論說明」、「請○○處提供當年核定的公文使用方式」、「請各位行政人員如果有被 A 員不合理或霸凌的相關事項，一併於主管會議辦理」，此些內容皆明確指向 A 員之工作範疇，故可推知申訴人於隔日之主管會議已明確要利用會議公開處理 A 員之個人及其職掌工作。隔日主管會議進行之流程，表訂出席之主管缺席 3 分之 1，整個會議省略各處室之業務報告，申訴人全盤聚焦 A 員處理○○○○○獎金之使用與其有歧異、泛稱很多組長告知因 A 員而有會計核銷的問題，以及 A 員有請假沒有提出公文之問題等，然申訴人於會議中全然不給予 A 員說明申訴人所指問題之說明，反而要求 A 員依據會議之錄音以書面提交說明予申訴人。顯見申訴人確有以主持主管會議之權勢，於會議中單向評論 A 員之個人及工作內容，此評論及要求 A 員提交報告及處理請假之型式亦無見平等要求其他教職同仁。且申訴人於會議中之評論內容，除涉及出納組之業務，仍缺乏其他組長所提出之具體事證。另對於申訴人與 A 員在會計法規或內部審核準則之認知有所歧異，亦應於會議外另與 A 員溝通釐清，而非於會議中單方質疑 A 員之人格及處事方式，申訴人此些舉措顯已逾越校長領導統御綜理校務之範圍，且亦以自身之權力，形塑 A 員不友善的職場環境，故申訴人自 113 年 7 月 31 日至 113 年 12 月 10 日之相關行為，經調查報告認定確有對 A 員職場霸凌之情事，此並無違反經驗及論理法則。

(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。調查結果認定申訴人構成職場霸凌之行為，核屬有據。

四、申訴人及原措施機關之其他主張及舉證，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。