

申 訴 人：林羿奴

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 5 月 6 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、申訴人因○○學年度接任甲師前導師班級之導師以來，一整年因多次與甲師有溝通問題，致申訴人認甲師疑涉有職場霸凌，故申訴人於○○年 10 月 11 日向原措施學校提起申訴調查，原措施學校依○○年 4 月 29 日修正之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申訴人及相關人後，作成「○○○○職場霸凌事件申訴調查報告書」(以下簡稱調查報告)，認定甲師職場霸凌不成立，並由原措施學校以○○年 5 月 6 日○○字第○○號函(以下簡稱原措施)附調查報告送達申訴人，申訴人不服，遂向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 甲師無故封鎖申訴人之通訊軟體 LINE，但又希望有問題可以找申訴人討論，且甲師堅稱沒有加入申訴人之好友名單，但其在發文時，卻同時標記申訴人，顯見甲師之說詞前後矛盾。
- (二) 學生於課堂給申訴人看甲師臉書之發文，其內容涉及腥羶色，但甲師於訪談時卻稱自己從未發過此等文章。
- (三) 甲師多次藉由其為前導師之名義，私自越權聯絡家長，且未事先告知申訴人，以致申訴人與導師班學生溝通困難。
- (四) 甲師未查明事實即在臉書發文及工作群組中散播謠言，即使申訴人與其溝通，甲師仍發文直指申訴人對其提出性平申訴，即使事後甲師確認無此事實，仍無意願刪除發文，以致學校同仁及學生誤認申訴人對甲師提起性平申訴。
- (五) 希望獲得之具體補救如下：
  - 1. 甲師應刪除有關內容之臉書發文。
  - 2. 撤銷原措施，並另為適法之措施。

### 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行為時職場霸凌注意事項規定辦理。
- (二) 申訴人主張之事實，部分屬於先前其所提性平調查事件而造成其不適，此與甲師無關，亦不構成霸凌之要件。甲師某些讓申訴人感到不舒服的言行，是甲師於自己臉書之個人資訊的揭露，或與家長互動之個人行為，與申訴人皆無直接關係，學生因轉傳資訊而造成申訴人不舒服，不能歸咎甲師。
- (三) 申訴人提出霸凌申訴之導火線主要肇因為○○年 9 月 9 日雙方溝通過程認知產生嚴重偏誤，申訴人主張自始並未要對甲師提出性平申訴，但甲師卻誤會申訴人即將要對其提出申訴，故造成雙方心理極為重大的負面影響。

### 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、本件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，會議決議及通知申訴人陳述意見程序，均依行為時職場霸凌注意事項等相關規定辦理，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。爰本件甲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. 申訴人與甲師均為原措施學校○○教師，且有共同授課之班級，在職務上並無上下隸屬或權勢不對等的情勢。
  2. 申訴人所指甲師加申訴人臉書、導師班學生秩序不佳與甲師有關、甲師利用學校的電和設備挖礦、指導學生考取丙級檢定、申訴人請甲師幫忙代課但甲師不回覆訊息、甲師擅自幫申訴人宣布考試範圍、甲師向申訴人談及其患有○○症、甲師致贈手機予學生讓申訴人覺得不恰當、申訴人請同事帶離出現在辦公室先前申訴人曾提起性平申訴之行為人、申訴人請學校提供協助時敘及曾提起性平申訴之行為人與甲師都有

讓其身心不舒服的情形、學生反映甲師說丙級檢定未通過是申訴人要教訓學生、申訴人指稱甲師於家訪時與家長喝酒等情事：由申訴人與甲師訪談之內容可知，申訴人所指稱之事件除有說法不一，無得核實外，申訴人所指述的內容或與班級秩序、教學風格之差異及學生之傳言有關，與霸凌之要件無涉。

3. 申訴人指稱○○組長曾說其導師班是甲師帶爛了才丟給申訴人帶、○○學年度申訴人曾有幫忙選手指導，但後因教學理念不同而退出，因而感到科內幾位教師對其態度轉變、申訴人提報性平申訴調查，且對甲師之反應感到不舒服、至學校報到時，科內教師提及原措施學校比○○高工好，所以申訴人才選擇原措施學校，此讓申訴人感到不舒服、申訴人指訴甲師在○○學年度第 1 學期開學後，在課堂上說讓其不舒服的話，申訴人因此感到被羞辱、甲師無故會在課堂上提及申訴人之年齡與感情狀態，以致學生會問申訴人比較私人的問題、申訴人曾向○○指訴其導師班學生說：甲師說申訴人教得很爛，並將其自身服用藥物及治療的相關內容發文在臉書、學生將甲師在臉書貼文內容截圖給申訴人，申訴人因此感到不舒服、甲師誤以為申訴人要對其提性平申訴調查，且申訴人有向甲師說明曾提性平的不是她，而是申訴人前服務學校之行為人等情事：申訴人所提之申訴事實，多數並未具體舉證，或係學生之傳言而無明顯事證，且申訴人所指排導師及授課班級，皆係學校之權限，甲師當無得干涉。又就甲師於班上談論申訴人之年紀，甲師於事後就談論申訴人個人資訊部分予以道歉。而甲師於其臉書揭露之內容並非針對申訴人而發，若內容涉及妨害風化，也與申訴人無關。另對於申訴人接受晤談之部分，顯係申訴人與甲師溝通上之誤會，雙方認知完全不同所致。
4. 調查報告前開之認定並無違反經驗或論理法則，也無違反不當連結之禁止，故調查報告認定職場霸凌不成立並無違誤，

申訴人之理由顯不可採。

三、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。

四、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 1 月 2 8 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。