

申 訴 人：王珍誼

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：○○○○○○○○○○○○

陳彥宏

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 機 關：○○○○○

申訴人 2 人不服原措施機關民國(以下同) ○○年 6 月 2 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、因申訴人認 C○○ 疑似有邊緣化、打壓申訴人訓練之合唱團、阻擾 ○○ 學年度閩南語沉浸式教學計畫(以下簡稱教學計畫)之執行及在 ○○ 年 10 月 29 日晨會公審申訴人，而認 C○○ 涉有職場霸凌，故申訴人於 ○○ 年 12 月 11 日向原措施機關提起申訴調查，並陸續於 ○○ 年 12 月 30 日、○○ 年 2 月 3 日及 3 月 10 日補正資料，原措施機關依 ○○ 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(以下簡稱調查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。調查小組經調閱相關資料並訪談申訴人及相關人後，作成「○○○○○第○○○○○號○○職場霸凌事件申訴調查報告書」(以下簡稱調查報告)，認定○○職場霸凌不成立，並由原措施機關以○○年6月2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) 調查報告所引用之陳述與資料，均集中於○○○自行提供，或來自於其具有隸屬或從屬關係之人員，未能平衡採納申訴人所提供之人證及書證資料，顯失調查中立性。對於有利申訴人之證據資料，如申訴人提供之第三方人員的說明，以及○○○調查過程中指控申訴人核銷不實所提供的監視錄影畫面皆未查明，致使調查失衡。
- (二) ○○○於調查過程中，持續以不實內容對申訴人進行貶抑與輕視，且對申訴人之教學計畫進行專案式財產盤點，除程序未完備，亦對申訴人造成針對性對待，調查報告內容亦與實際盤點結果矛盾。
- (三) ○○○年8月26日賴厝國民小學(以下簡稱學校)對國立自然科學博物館(以下簡稱科博館)發函之行為，內容失當且明顯具貶抑性，已對申訴人名譽造成損害，亦證明○○○有針對性之霸凌的具體事證。
- (四) ○○○全然無視申訴人落實課綱多元及彈性的重要原則，透過合唱團的比賽及表演，延伸教學計畫之母語融入領域的教學基礎，其之作為僅為針對及霸凌申訴人。
- (五) 學校針對申訴人社群活動調閱監視器影片，未依規定處理申訴人之影片調閱的申請，此係○○○之差別待遇，且調查小組所採影片資料並不完整，致有影響事實之認定。
- (六) ○○○年6月24日申訴人至○○○室溝通，然○○○言語粗暴，一再制止申訴人發言，並大聲咆哮申訴人及陪同的2位教

師。

(七) C○○於○○年6月4日召開○○學年度課程編排會議，違反法令，黑箱剝奪申訴人的減課權益。

(八) 希望獲得之具體補救如下：

檢視本案之調查瑕疵、事實落差與C○○明顯之差別待遇與不當作為，回復申訴人之名譽與工作權益。

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調查時職場霸凌注意事項規定辦理。。

(二) 調查小組綜合調查卷附證據資料，衡酌工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果，並探究行為之目的及動機等因素予以綜合判斷分析，C○○遭訴職場霸凌事件結果不成立並無違誤。

(三) 申訴人提出於○○年6月24日在○○室溝通之事件、剝奪申訴人減課之權益及請購單之爭議，此些申訴事實非本次申訴人申訴調查之事實，非屬本案申訴之範疇。

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) 調查時職場霸凌注意事項第2點第2款規定：「(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2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 2 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 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，並以其中 1 人為召集人。（第 2 項）調查小組成員任一性別人數不得少於總數 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 點第 1 項、第 2 項及第 5 項規定：「（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。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。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，亦應對申訴人作成懲處或其他適當處理之建議。（第 2 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 5 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機關依調查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。爰本件 C○○

對申訴人 2 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. C○○疑似藉由邊緣化、打壓申訴人訓練之合唱團，以逼申訴人離開學校：

(1) 申訴人指稱 C○○於調查訪談時提及○○回函說申訴人 A 師於受邀參加合唱團出演活動確實有領錢，認其持續對申訴人以不實內容進行貶抑等語。經查調查小組檢視學校○○學年度至○○學年度學校課程計畫及學校合唱團練習時間，學校合唱團之組成並不符合部定課程及校定課程之範疇，故應屬課外之社團活動並無違誤。調查小組復審酌申訴人、C○○、D 師、E 師和 F 師之訪談內容，以及學校與○○對於「中臺灣海洋保育教育中心」揭牌儀式表演邀請往返之函文內容，可知學校係透過原措施機關以○○年 9 月 2 日○○○○字第 1130072457 號函予學校告知○○邀請學校合唱團參與表演活動，學校始知曉有此邀請活動，故以○○年 8 月 26 日○○○字第○○○○號函請○○告知活動內容，因學校合唱團受邀參加之表演涉及出席學生之團體公假申請的流程，須使學校掌握參加學生名冊、是否有得家長同意及辦理保險等事宜，故確有函文證明學校於○○年 8 月 26 日後始知曉此邀請活動及詳細活動內容。而○○之函覆亦有告知學校參與活動之申訴人 A 師未支領表演指導費用，此雖與 C○○於訪談時所稱有所出入，然不影響調查小組對該次申訴人 A 師未領有表演指導費用之認定，且 C○○於訪談時之言論除可能存有記憶之偏誤，亦非申訴人申訴職場霸凌事實之範疇。

(2) 學校於○○年 8 月 26 日函予○○之說明論及申訴人逕洽活動之事宜類似情況發生多次等語，經查 F 師之訪談內容及申訴人 B 師過往與 F 師 LINE 對話紀錄可知，申訴人 B 師確有曾接洽活動但未告知學校，使得學校無法掌握活動內容之資訊的情形，故該函文之說明內容僅在強調於○○學

年度起要確實確立受邀活動表演申請之行政流程，與 C○○ 是否有職場霸凌無涉。

- (3) 申訴人 2 人陳稱在 LINE 的家長群組與 Shuying 間的對話紀錄，主張 C○○ 有刻意打壓之行為等語，經查 LINE 的對話內容係家長及 Shuying 分別對學校函文之各自解讀，純屬個人觀點，當不足以證明有申訴人所指之情事存在。

2. C○○ 疑似不當阻擾及延宕教學計畫之執行：

- (1) 申訴人指稱 C○○ 對於教學計畫無視課綱多元彈性的原則，且對申訴人進行專案式財產盤點，對於核銷事項也未完整調取監視器畫面等語。經查申訴人所申請教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）第○○學年度及○○年學年度教學計畫之說明，及學校○○學年度第 1 版至第 3 版教學計畫之實施內容，可知該計畫係以特定班級為實施對象，然申訴人卻將其實施在課外社團之合唱團，亦有○○年 10 月 29 日○○學年度教學計畫執行交流會議紀錄中，專家學者 L○○ 表示合唱團爭議的部分不是國教署計畫內項目之言論可稽，此明顯與國教署之教學計畫設定於課程領域教學之範圍相悖離。故 C○○ 所稱計畫不清楚，沒有細節資料，要求擬定子計畫即執行內容之補正，自無違誤，當與職場霸凌無涉。
- (2) C○○ 認教學計畫之經費申請及核銷有諸多疑義，要求核實簽到等行為，申訴人認其○○年 10 月 5 日舉辦內聘講師之社群講座，有核實執行自當日 13:00 至 16:00，並認調查小組無調閱完整校門及校內之監視器畫面，而認前開 C○○ 之要求有差別待遇等情事存在。經查該計畫之執行地點為學校社團發展教室，調查小組已檢視申訴人及參與教師進出該教室之監視器畫面，講座執行時間明顯不足 2 小時，縱如申訴人所指於當日 16:30 方離開學校，然此並不得為申訴人有利之認定，亦無調取學校門口及學校內部其他監視器畫面之必要。故 C○○ 係本於權責正當行使

管考權力，與職場霸凌無涉。

3. C○○疑似在○○年 10 月 29 日晨會公審申訴人：

經查 C○○於○○年 10 月 29 日晨會之言論，其係針對申訴人 A 師於 YouTube 發布之影片的解釋說明，此有當日晨會會議紀錄可稽，故調查報告認 C○○並未直接針對申訴人 A 師名譽恣意攻擊，訊息澄清亦屬一般人可合理忍受之範圍，不符合職場霸凌要件，核屬適法。

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。

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。