

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150070375 號

申 訴 人：徐紹恒

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)114年4月11日○○字第○○○○號函檢附職場霸凌事件申訴調查報告書，及114年6月11日○○字第○○○○○號令申誡1次，提起申訴，本會依法決定如下：

**主 文**

申訴駁回。

**事 實**

一、甲師認申訴人於113年9月起持續對其有不友善之對待疑涉有職場霸凌，故甲師於114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114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114年4月11日○○○○字第○○○○○號函附凌調查報告(以下簡稱原措施1)送達申訴人。又原措施學校依調查報告之處理建議移送教師成績考核委員會(以下簡稱考核會)，並於114年4月24日召開113學年度第1次考核會會議，會議決議對申訴人不予懲處，並另請申訴人參加有關溝通技巧及情緒管理相關課程(4小時)。會

後校長敘明理由交回考核會復議，故於 114 年 5 月 15 日召開 113 學年度第 2 次考核會會議，會議決議維持第 1 次考核會會議決議。會後校長再次敘明理由交回考核會復議，原措施學校復於 114 年 5 月 28 日召開 113 學年度第 3 次考核會會議，會議決議仍不予懲處，且除請申訴人參加溝通技巧及情緒管理相關課程（4 小時）外，增列原措施學校發函予申訴人處以書面警告，以及請申訴人對此職場霸凌事件提出書面檢討報告。惟校長仍不同意考核會之決議結果，依 112 年 9 月 21 日修正發布公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱行為時考核辦法）第 14 條第 1 項及第 2 項規定，於 114 年 6 月 11 日註明事實及理由變更考核會之議決結果，並依行為時考核辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 10 目規定之事由，核予申訴人申誡 1 次之措施，原措施學校並以 114 年 6 月 11 日○○○字第○○○○○號令（以下簡稱原措施 2）送達申訴人，申訴人不服原措施 1 及原措施 2，遂向本會依法提起申訴。

## 二、申訴人之申訴意旨略以：

- （一）調查報告認定申訴人構成職場霸凌之行為，多數缺乏脈絡與情境，且申訴人向甲師反映之事項，係以學生利益為出發點，在年級會議所述事情，也是彙集學年意見，就事論事，並非惡意針對甲師人格及名譽。
- （二）原措施學校考核會多次議決對申訴人不進行懲處，且已敘明理由，而校長卻使用裁量權改核申訴人申誡 1 次，明顯不尊重考核會之決議。
- （三）希望獲得之具體補救如下：
  1. 撤銷原措施 1，並重新調查本案是否為職場霸凌。
  2. 撤銷原措施 2，對申訴人不進行任何懲處或依據原措施學校 113 學年度第 3 次考核會之議決結果進行懲處。

## 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) 調查報告統整申訴人被申訴之行為，申訴人僅為達到更換甲師於○學年○○科任一職，不論在私下或公開、以個人或○○主任之身分，分別於不同場合，至少 3 次對甲師提出離開○○學年之要求，此顯已達職場霸凌之要件。而申訴人辯稱其行為係基於學生利益及無涉惡意之部分，調查報告肯認教師以學生福祉為優先，然無得以此為由作為免責或不當言行之正當理由。另申訴人之行為依調查結果，已超出正常教學討論與工作溝通之合理範圍，呈現出持續性與針對性，對申訴人造成明顯的心理壓力與職場困擾。
- (三) 至於申訴人之考核部分，校長係依行為時考核辦法第 14 條規定行使裁量權，並無違法或逾越裁量之情事，且考核會 3 次會議之決議內容與調查報告認定之職場霸凌有顯著落差，未能回應既有調查結果，故校長行使裁量係依調查所揭示之具體事證及申訴人的行為樣態等整體衡酌後，最終從輕核處申誡 1 次之處分。

## 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 26 條規定：「分別提起之數宗申訴係基於同一或同種類之事實上或法律上之原因者，申評會得合併評議，並得合併決定。」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，亦應對申訴人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。」

- （三）行為時考核辦法第6條第2項第6款第10目規定：「獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：六、有下列情形之一，申誡：（十）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」第14條第1項及第2項規定：「（第1項）考核會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。（第2項）校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。」第16條第1項及第2項規定：「（第1項）教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。（第2項）平時考核之獎懲令應附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。」第20條第1項

規定：「考核會於審查受考核教師擬考列第4條第1項第3款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

二、申訴人對原措施1及原措施2，分別向本會提起申訴，然原措施1之調查報告與原措施2之申訴1次係基於同一職場霸凌原因事由，本會依前開評議準則第26條規定決議合併評議並合併決定，先予敘明。

三、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)。

四、本件原措施1及原措施2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，後續考核程序亦依行為時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。爰本件申訴人對甲師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. 申訴人於113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 113 學年度○學年第 1 次期初會議之內容所記載，申訴人及與會教師皆有證述該次會議希望更換甲師是透過學年會議所提出之建議，雖此建議雖無經表決，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，申訴人身為學年主任並無違失，且之後在檢核表上也無直接指明更換甲師，而是用較為中性的說詞「期望與不同老師合作」等語為描述，故當無可推認申訴人有特別對甲師有冒犯或不友善之行為。

2. 申訴人於期中考檢討會議中要求甲師，（1）拒絕讓學生下課時幫甲師搬運椅子，（2）指訴甲師未積極處理學生課堂行為，（3）要求甲師上課自行操作電腦等三項建議：申訴人自承確有於期中考檢討會議中指訴甲師此三項建議，就建議甲師不要讓學生下課搬運椅子一事，甲師於訪談時承認教務主任事後有告知甲師，申訴人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，故申訴人於會議中之言論應可認為僅為再次提出提醒建議，難認有特別對甲師為冒犯行為；指訴甲師未積極處理學生課堂行為，經查甲師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，故申訴人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甲師；要求甲師上課自行操作電腦，不應由學生幫忙操作，申訴人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，然甲師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，當認其係甲師教學自主權的範圍，申訴人於公開會議指摘要求甲師改進，顯已達未尊重且針對甲師之行為，並因此形塑甲師不友善之教學環境。
3. 申訴人於 113 年 11 月 15 日在與甲師 LINE 電話中，對甲師表示如果甲師覺得不愉快，請甲師離開這個年級（○學年）等語：申訴人明知甲師被安排授課○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，申訴人身為○○主任對甲師提出離開○學年之要求，不僅不符學校相關規定，並已侵犯甲師之專業自主權，確已達冒犯、侮辱甲師之負面行為程度。

4. 於 113 年 12 月 10 日於校史室開會時，申訴人於會議中要求甲師作出離開○學年之承諾：在該次會議有甲師提出錄音為證，且申訴人亦自承在會議中有要求甲師離開○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，多次要求甲師離開學年之承諾，益徵申訴人所為，確屬對甲師之冒犯、侮辱。
5. 申訴人於 113 學年度「期末學年建議事項檢核表」記載「請○○處協助更換○○科任」，並將檢核表公布在學校 LINE 群組：承前所述，申訴人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○○處更換社會科任等語，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，對甲師而言，實具羞辱、貶抑之情，顯已公開對甲師形塑職場不友善之環境。
6. 於 114 年 1 月 6 日之會議，申訴人於○學年教師面前指摘甲師在申訴人上課中搶走申訴人的課本、甲師於 112 學年度開學前未備課，及 109 年間甲師班上之性平事件：對於申訴人在會議中指摘甲師 3 項事情，經申訴人於訪談中自承，且有參與會議之丙師、戊師及庚師之證述可憑（丙師證稱申訴人當時確實有說「搶課本」；丙師、戊師及庚師均證稱申訴人當時指摘甲師時，確有提到性平事件），自應認定為真。搶課本事件，雖申訴人自承用「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，尚難認定申訴人於會中稱甲師搶他的

課本與事實不符而認申訴人行為已達負面行為程度。申訴人在會議中指摘甲師未備課之語，係申訴人個人之推斷，並無任何證據。而依教務主任之證述內容可知，學校 112 學年度之課程計畫均如期完成，甲師當時並無申訴人所稱未備課之情形。故申訴人率斷甲師開學前未備課，且在公開會議中指摘，顯已對甲師公開為冒犯與侮辱之行為；申訴人於會議中指摘在 109 年間因為甲師當時人不在教室，以致班上發生性平事件等語，經查 109 年間申訴人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，申訴人公開於會議中指摘，係將聽聞內容而無得查證之事，公開散布於與會之教師，此顯對甲師達到刻意針對與冒犯之負面程度。

7. 申訴人於 113 學年度第 1 學期期末考甲師巡堂時間時，攔下甲師要求改進考卷排版：申訴人自承有在甲師巡堂時，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甲師更正之必要，且甲師於巡堂時時間有限，申訴人無念及甲師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，而冒犯及打斷甲師為考試巡堂之正常作業，故當有形塑甲師不友善之職場環境。

(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在期中考檢討會議要求甲師應自行操作電腦設備之行為、與甲師之 LINE 電話中請甲師離開○學年之行為、在 113 年 12 月 10 日之會議要求甲師作出離開○學年承諾之行為、在期末學年建議事項檢核表記載請○○處協助更換○○科任，並將其公布於全校 LINE 群組、在 114 年 1 月 6 日會議中公然指摘甲師開學未備課及甲師涉及 109 學年

度性平事件之行為、在甲師擔任出題教師進行巡堂時，申訴人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) 原措施學校校長依法具有行政裁量權，依行政程序法第 10 條規定：「行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範圍，並應符合法規授權之目的。」本件經校長衡酌情節輕重後，作成之原措施 2，並無違反比例原則，亦無違法或不當。學校校長綜理校務，負有學校經營及運作之責，為使其權責相符，順遂校務推展，行為時考核辦法第 14 條第 1 項規定爰賦予學校校長得綜覈名實，逕行改變考核會復議結果。準此，本件校長依行為時考核辦法第 14 條第 1 項、第 2 項規定，附具事實及理由變更考核會復議結果，依行為時考核辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 10 目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」之規定，予以申訴人申誡 1 次之懲處，實屬有據。

五、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。

六、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。