

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130147331 號

申訴人：劉兆祥

出生年月日：民國○○年○○月○○日

身分證字號：○○○○○○

服務單位及職稱：○○○○○○

專任教師

通訊住址：○○○○○○

原措施學校：○○○○○○

申訴人不服原措施學校○○年 10 月 23 日○○字第○○○○○○號函及檢附之職場霸凌不成立調查報告，提起申訴，本會依法決定如下：

主文

申訴駁回。

事實

一、申訴人主張原措施學校甲師有濫用權力施以不公平對待之情事，涉及職場霸凌，於○○年 7 月 4 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 109 年 1 月 30 日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。嗣調查小組調查完竣，作成「○○○○○○職場霸凌事件申訴調查報告書」（以下簡稱調查報告），認定職場霸凌事件不成立，由原措施學校以○○年 10 月 23 日○○字第○○○○○○號函予申訴人，申訴人不服，遂向本會依法提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

(一) 甲師為體育室聯絡人，用其職務之便，對新進教師在排課、場地使用、互動關係及言論上，以其訊息優勢施以言語及關

係霸凌。

- (二) 調查報告認定甲師以職場前輩對申訴人之行為建議移送原措施學校教師成績考核委員會（以下簡稱考核會）議處，與調查結果職場霸凌不成立之結論自相矛盾。

- (三) 希望獲得之具體補救，申訴人於會議中補正如下：

撤銷原措施學校○○年 10 月 23 日○○字第○○○○○號函及檢附之職場霸凌不成立調查報告，並另為適法之措施。

三、原措施學校說明意旨略以：學校依職場霸凌注意事項規定，組成獨立之申訴處理調查小組處理職場霸凌之申訴事宜，進行調查訪談作業。本案申訴處理調查小組，由 2 位外聘學者專家及 1 位學校教師會代表組成，1 位男性及 2 位女性，調查小組成員符合任一性別比例不得低於 3 分之 1 之規定，且已於○○年 8 月 25 日及同年月 28 日完成訪談及撰寫調查報告，調查小組綜整全部事證資料，並詳加討論足以認定申訴人所指甲師 7 項申訴事項皆難認成立職場霸凌行為。雖其中 3 項調查小組認定為「客觀性侮辱行為」，仍非屬職場霸凌注意事項第 2 點第 2 款職場霸凌之要件，惟考量甲師基於職場前輩對於新進同事之申訴人施以侮辱行為等情事，遂建議原措施學校考核會予以懲處。

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) 109 年 1 月 30 日下達之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 點第 1 項規定：「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，以最後一次事件結束之次日起 1 年內為之。」第 7 點規定：「各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員 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。調查小組成員任一性別比例不得低於 3 分之 1。」第 8 點第 5 款規定：「各機關應依據以下原則辦理申訴事件：……（五）基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。」第 10 點第 2 款規定：「申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：……（二）對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。」第 11 點規定：「（第 1 項）受理申訴機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起 2 個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得延長 1 次，最長為 45 日，並通知當事人。（第 2 項）前項調查結果函復當事人時，應同時檢送職場霸凌事件申訴調查報告書（如附表）副知其上級機關及臺中市政府人事處。……（第 4 項）當事人不服機關函復者，得依其適用之法令提起救濟。」

二、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學校依職場霸凌注意事項第 7 點規定，內聘 1 人，外聘 2 人所組成，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。
- (二) 依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沈重之身心壓力。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、臺灣臺南地方法院 108 年度訴字第 1044 號民事判決及臺灣高等法院臺南分院 108 年度矚上訴字第 539 號刑事判決參照）。本案調查小組於訪談申訴人、甲師和相關人，並詳予審酌現有事證，認定甲師不成立職場霸凌。相關調查報告事實認定及理由說明略以：

1. ○○學年第 1 學期體育教師排課事件：甲師在申訴人應聘到職前之 109 年 7 月中已完成更動課表，也經原措施學校教務處教學組同意調整，關係人 A 師及 B 師亦證稱於暑假期間科內不會重新討論排課，覺得不是針對申訴人等語可知，調查報告認此排課非甲師藉由權力濫用與不公平處罰申訴人之職場霸凌行為應無違誤。
2. 甲師於○○年 1 月 18 日在個人臉書發文「相似度 87% 跋通知單」、「匱乏 /匱乏 /匱乏 、為什麼要打腫臉充胖子」等語事件：由甲師發文的前後文可知，甲師所指涉的對象雖無指名道姓，但應為申訴人無誤，依社會慣常用法認定，應可認定為侮辱行為，但甲師書寫此貼文與申訴人並無權力不對等之情狀，故調查報告認雖構成侮辱行為，但尚無符合權力濫用之職場霸凌應無違誤。
3. 甲師在申訴人的臉書貼文留言「一語道破」事件：觀諸一語道破之詞語意涵，甲師的留言應屬對他人言語為抽象評論，尚不足以認定已達侮辱之程度，故調查報告認該留言與侮辱行為未合並無違誤。
4. 甲師在發生排球擊中申訴人後，在臉書發文中「下面就用 D 老師來代替對方」事件：甲師在臉書上的發文，調查小組於訪談關係人 A 師及 B 師對於「D 師」此語詞的看法，兩人皆有表示 D 師應該是難聽的外號，故雖甲師於訪談時認其沒有雙關之意涵，但就事件發生及甲師之評論內容，依社會通念可認甲師所指之 D 師是以諧音「豬」師來代稱申訴人，客觀上有侮辱的行為，但甲師書寫此發文時與申訴人並無權力不對

等之情狀，故調查報告認定不構成權力濫用之職場霸凌並無違誤。

5. 甲師以「垃圾」兩字、豎中指及大便圖指涉申訴人練團隊不要吃早餐事件：甲師以「垃圾」兩字、豎中指及大便圖取代之前發文提醒申訴人練團隊不要吃早餐，顯見這些內容就是在指申訴人，客觀上當有侮辱行為，僅因甲師書寫此發文時與申訴人並無權力不對等之情狀，故調查報告認定不構成權力濫用之職場霸凌並無違誤。
6. A 師提醒申訴人參加臺中市國小田徑賽時，不要拿咖啡給 A 師事件：由關係人 A 師之證稱，其當時本意是提醒申訴人咖啡要送就送全部教師，不要只送 A 師之人情因素考量，此部分顯與甲師無涉。
7. 申訴人介聘到○○○○○遭該校教師評審委員會（以下簡稱○○○○○教評會）詢答超過 1 小時及詢問內容與事實不符事件：○○○○○教評會依其職權本得審酌申請介聘之申訴人的專長、興趣及適合安排之職務，讓申訴人得於介聘後快速融入○○○○○，且申訴人亦已成功介聘至○○○○○，難以認定○○○○○透過甲師打聽申訴人之訊息，甲師之回覆內容有形塑權力濫用之職場霸凌的行為。

(三) 調查小組於檢視相關證據資料、訪談相關當事人及相關人後，依論理及經驗法則，於本件調查報告書內已詳論心證形成之過程，調查結果認定本件不成立職場霸凌，核屬有據。然對於調查報告所指之侮辱申訴人之行為，因業與職場霸凌之要件不符，調查報告建議原措施學校移送考核會議處亦無違誤。

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，申訴人之申訴，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條第 1 項規定決定如主文。

中華民國一月三日
主席〇〇〇

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。