

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130222358 號

申訴人：陳成達

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：○○○○○○

原措施機關：臺中市政府教育局

申訴人不服原措施機關○○年 11 月 10 日○○字第○○○○○○號函

附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校長有濫用權力監視申訴人、阻礙合
作社營運及惡意指涉不實等情事，涉及職場霸凌，於○○年 7 月
25 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
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，於○○年 8
月 10 日，組成 5 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並作成「臺中市政府第○○○○○
○號校長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，由原措施機關以○○年 11 月
10 日○○字第○○○○○○號函送達予申訴人，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）甲校長利用其職權指稱申訴人開柵欄讓廠商進入校園、在申
訴人辦公室附近加裝監視器、干預合作社網路建置事宜、傳

述對申訴人不實的言論、故意拖延在申訴人的積分上蓋章及指稱申訴人竄改合作社資料。這些事項已構成甲校長對申訴人持續進行社交排擠或負面影響其工作表現，且甲校長也確實干預合作社的社務，違反合作社法甚明。

(二) 希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施機關○○年 11 月 10 日○○字第○○○○○○號函
附職場霸凌不成立調查報告，並另為適法之措施。

三、原措施機關說明意旨略以：

原措施機關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 5 位調查委員組成，2 位男性及 3 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，且於 112 年 11 月 6 日綜整全部事證資料，並詳加討論足以認定申訴人所指甲校長 6 項申訴事項，皆難認成立職場霸凌行為。

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) 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 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機關依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。

（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、甲校長和相關人，及詳予審酌現有事證後，認定甲校長不成立職場霸凌。相關調查報告事實認定及理由說明略以：

1. 甲校長疑似在○○年 8 月 30 日於校長室稱申訴人開柵欄讓廠商進入校園之事件：調查小組訪談○○年 8 月 30 日在校長室

會談之成員，然對於現場發生的情狀，確有部分證詞不一致，從訪談紀錄可知，C 師應有在會談中承認自己開門讓廠商進校門，此亦有廠商 D 員之訪談紀錄可證，對於校長當時可能誤認申訴人開門，而非 C 師，係兩人相同姓氏，而 D 員進校門時僅記得陳老師讓他進去，卻忘記 C 師之完整姓名，始有此等誤會，然若現場會談有所情緒，亦難認定甲校長是故意對申訴人為之，調查報告認為就此難以認定甲校長有誣陷申訴人之故意應無違誤。

2. 甲校長疑似在○○年 8 月 31 日請監視器廠商在申訴人辦公室附近加裝監視器事件：調查報告以申訴人提供之現場監視器照片為準，從監視器的設置雖確有新增三支監視器，然設置位置係於走廊，並非申訴人所處之室內空間，調查報告認此難以認定安裝監視器有侵害申訴人之隱私應無違誤。
3. 甲校長疑似以校園整體規劃為由，阻礙合作社網路建置事宜之事件：依據合作社和原措施學校就網路及電子支付往來的函文內容可知，雙方對於網路建置之使用目的，即辦理電子支付事宜有意見之分歧，然原措施學校對於校園場地之利用確有自主決定的空間，且申訴人於申訴書中亦陳明甲校長對電子支付與行動支付之區別不甚了解，如果有詢問申訴人，申訴人會跟他說請清楚等語，顯見應是雙方溝通之立場有所差距，與甲校長有意介入主導合作社之營運無涉，故調查報告認甲校長以校園整體規劃反對合作社網路建置並不符合職場霸凌並無違誤。
4. 甲校長疑似向 E 師說申訴人在差勤系統設定很多人當職務代理人，並去查教師出缺席等不實言論事件：調查報告以人事室○○年 6 月 29 日簽內容，認定雲端差勤系統之職務代理人設定過於浮濫，要求全校教師就職務代理人之設定重新調整，認定並非針對申訴人實屬合理。另申訴人於申訴書主張甲校長到處散布申訴人設定很多人當職務代理人，並無相關訪談紀錄或證據可資證明，故調查報告認定甲校長就此事不

構成職場霸凌亦無違誤。

5. 甲校長疑似在○○年7月5日故意不於申訴人之積分表上蓋章，導致申訴人須於隔日另行拿取積分表一事：調查報告已查證申訴人因積分表格式錯誤而須再次核章，且調閱甲校長當日之請假紀錄，確有甲校長所述之活動，僅假單之登錄程序可議，但應不影響甲校長請假之判斷。另申訴人以提供當日校長之車輛仍在校內，而認甲校長應在學校之推論稍嫌過度，此連結並無必然關係，故調查報告認定甲校長於○○年7月5日未核章並無構成職場霸凌應無違誤。
6. 甲校長疑似以錯誤章程，指稱申訴人竄改資料，未依會議紀錄向社會局核備，並向偵查機關提起刑事告訴一事：調查報告認甲校長行使刑事告訴係屬於人民之權利，就其認知有疑涉刑事案件，自得向偵查機關提起告訴，此與是否有以權利濫用行使霸凌行為無涉，故調查報告之認定亦無違誤。

(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。

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不生影響，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 113年4月19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。