

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130224804 號

申 訴 人：陳淑妍

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 1 月 16 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、申訴人主張原措施學校○○學年度之原校長、人事主任甲主任、學務主任乙主任、總務主任丙主任、教務主任及原代理校長丁主任（以下簡稱時任處室主任）及○○學年度教師評審委員會委員（以下簡稱教評委員）於處理申訴人不適任教師案有濫用權力施以不公平對待之情事，涉及職場霸凌，遂於○○年 11 月 9 日向原措施學校提出職場霸凌申訴調查申請，原措施學校於 12 月 1 日收受申訴人之申請。原措施學校依○○年 1 月 30 日修正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 1 月 16 日○○字第○○○○○○號函（以下簡稱原措施）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) 調查小組於調查報告做成前並無通知申訴人到場說明，就逕以認定，侵害申訴人之程序保障。另申訴人面對的是集體霸凌導致的解聘結果，申訴人自○○年 9 月至○○年 6 月皆有遭受集體霸凌之具體事實，非調查報告認定無符合「持續性」之要件。

(二) 希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施學校○○年 1 月 16 日○○字第○○○○○號函附職場霸凌事件申訴調查報告書，並另為適法之措施。

三、原措施學校說明意旨略以：

原措施學校依職場霸凌注意事項組成調查小組進行調查，又依行政程序法第 103 條規定意旨，申訴人主張職場霸凌之理由與解聘行為相關，客觀上就此事實明白且足以確認，故調查小組無給予申訴人陳述意見並無違法。另就申訴人提出疑似職場霸凌之主張，並無舉證以實其說，且亦不符職場霸凌注意事項所指職場霸凌之要件。

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 日修正下達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沉重之身心壓力。」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：（第 1 項）「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。

（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 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）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。」

（三）行政程序法第 102 條規定：「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第 39 條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。」第 103 條第 5 款規定：「有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。」

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 2 人，外聘 1 人所組成，會議決議，均依職場霸凌注意事項等相關規定辦理。申訴人主張調查小組於調查期間並未給予陳述意見等語，查申訴人申訴職場霸凌之事由，係因時任之處室主任與教評委員處理申訴人解聘案所生，有申訴人職場霸凌申訴書可稽。調查小組就申訴人之解聘案處理已向原措施學校調閱相關資料內容，依職場霸凌注意事項第 8 點第 2 款及行政程序法第 103 條第 5 款規定，在調閱相關內容

已能明確事實，調查小組並非一定須通知相關人到場陳述意見，故調查小組無給申訴人到場陳述意見，並不違反其程序參與之保障，調查程序於法並無違誤。

(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、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）。本案調查小組在詳予審酌現有事證後，認定時任處室主任及教評委員不成立職場霸凌。相關調查報告事實認定及理由說明略以：

1. 申訴人指摘時任處室主任及教評委員對於申訴人解聘案之不當處理，係基於主觀推論事件處理程序之不合理性，並無提出客觀具體事證詳加證明，故調查報告以申訴人所指之情事，無法證明此些人等出於不當動機及目的，及使用不法手段讓申訴人離開學校等事實認定並無違誤。
2. 申訴人指摘調查報告忽視自○○年 9 月至○○年 6 月集體霸凌之情事應已符合霸凌持續性之要件等語。查職場霸凌之認定係建立在個別行為人是否具有霸凌行為之事實存在，時任處室主任及教評委員是否有構成職場霸凌須為個別認定，然此些人等在○○年 9 月至○○年 6 月與申訴人接觸係因解聘案之相關程序，申訴人並無具體舉證此些人等在程序中有何違法不當之持續行為，故調查報告認定在申訴人的解聘程序中，此些人等與申訴人之接觸並無構成持續性要件，於法並無不合。

(三) 調查小組於檢視相關證據資料後，依論理及經驗法則，於調查報告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、申訴人及原措施學校之其他主張及舉證，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，本件申訴為無理由，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 3 年 5 月 3 1 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。