

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130247708 號

申訴人：陳忠勤

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 15 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、申訴人主張其在○○年 11 月 23 日因拿取學生習作本之登記而與甲師有所爭執，甲師當場對申訴人說「謂之偷」「謂之竊」等語，疑似涉及職場霸凌，於○○年 11 月 30 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」（以下簡稱調查報告書），認定職場霸凌事件不成立，由原措施學校以○○年 1 月 15 日○○字第○○○○○○號函予申訴人，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) 甲師公然在眾多師生面前以羞辱性的語詞毀傷申訴人的名譽，顯已造成申訴人名譽和精神的傷害。

(二) 希望獲得之具體補救如下：

1. 撤銷原措施學校○○年 1 月 15 日○○字第○○○○○○號函附職場霸凌事件申訴調查報告書。
2. 公開在眾多師生在場的場合澄清說明事件始末並向申訴人道歉。
3. 針對申訴人的教師形象、名譽及精神傷害給予合理的賠償。

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。對於申訴人所指甲師之行為並無權力濫用，且甲師係基於申訴人之行為為意見之表達，並無符合職場霸凌之要件。

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 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、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）。

三、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，組成 3 人調查小組，會議決議及通知申訴人陳述意見程序，均依職場霸凌注意事項等相關規定辦理，並無違誤。
- (二) 申訴人係因其至教務處領取學生習作本時，在領取後未填寫登記簿，甲師當場對申訴人說「不告而取」、「謂之偷」、「謂之竊」等語，申訴人認甲師之行為已對其構成職場霸凌。然甲師身為設備組組長，依其職權確有主管教科圖書之配發，且事前亦有在教師群組及設備組鐵櫃上提醒於領取及借用相關書籍須填寫登記簿，故對於申訴人取用之行為，甲師並無濫用職權給予差別待遇。另申訴人於取用學生習作本後無填寫登記簿，甲師基於申訴人之行為自承有說「不告而取」，而「謂之偷」及「謂之竊」係其對申訴人行為的意見表達，而非對申訴人以「偷」「竊」為個人評價，申訴人執

以「偷」「竊」二字認甲師構成職場霸凌顯無理由。

(三) 調查小組於檢視相關證據資料、訪談相關當事人後，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。

四、另申訴人請求甲師公開說明事件經過、公開道歉及給予合理之賠償，非屬教師申訴審議範圍，併予敘明。

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不生影響，爰不逐一論述。

六、據上論結，本件為申訴無理由，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 6 月 14 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。