

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1130304343 號

申 訴 人：涂允文

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 30 日○○字第○○○○○○號函附
職場霸凌事件申訴調查報告書，提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人主張於○○學年度及○○學年度兼任學務處衛生組組長期間，時任學務處主任甲師對於學校防疫作業及申訴人簽核公文予以大量修改和清稿等行為，疑似涉及職場霸凌。申訴人於○○年 10 月 17 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「○○○○○○職場霸凌事件第○○○○○○號申訴調查報告書」（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 30 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）甲師對申訴人簽辦公文進行清稿，並非僅是增修，且清稿後，直接變更甲師想要的文字，規避其責任，且甲師如係進

行大量增修，依臺中市政府文書處理實施要點（以下簡稱文書處理要點）第 94 點規定，也需退回給申訴人，然甲師並未依文書處理要點退回給申訴人，而係將申訴人所簽核之公文變更文字內容，調查報告卻認甲師行為屬依法行政，應有違誤。

（二）另於○○學年度起，申訴人發起例行性防疫會議皆在群組以電子會議通知告知相關人參加，並未另行發紙本會議通知單給參與者，而臨時性防疫會議則由甲師發起。於下學期申訴人透過社團教師及學生告知有臨時防疫會議，讓申訴人頓時無從準備，但甲師卻抗辯有發會議通知提醒開會，此非實情。

（三）希望獲得之具體補救，經申訴人在會議中補正如下：

撤銷原措施學校○○年 1 月 30 日○○字第○○○○○號函附
職場霸凌事件申訴調查報告書。

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 3 人調查小組處理職場霸凌之申訴事宜，調查小組已充分審酌申訴人、甲師之訪談內容及各項佐證資料，認定申訴人即使有感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷之結果。但無法證明係因甲師藉由權力濫用與不公平行為所致，或有相當因果關係所致，故無符合職場霸凌之要件，職場霸凌申訴案不成立。

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：「本注意事項用詞定義如下：（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。」

（三）文書處理要點第 94 點規定：「簽稿如有修改，應於修改處蓋職名章，修改過多時，應退回承辦人員清稿後，連同原稿陳核(判)。已在簽稿上簽章，而未簽註意見者，視為同意。」

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) 申訴人指稱甲師在召開臨時防疫會議未通知申訴人，且甲師對申訴人主責的防疫工作予以冷淡不回應，讓申訴人覺得被孤立排擠等語。查調查小組檢視原措施學校行政的 LINE 群組及防疫管制群組，申訴人於○○年 6 月 29 日及 10 月 5 日分別退出兩個群組，故爾後甲師在群組公告其發起的會議，申訴人均未參加已有相關證據可稽，並無甲師故意不告知申訴人之情事，且因申訴人退出群組，且無參與相關會議，其因此認定遭到申訴人之孤立，亦屬其內心的感受，當無甲師藉由權力濫用，而有持續孤立申訴人之情事存在。
- (三) 申訴人指稱對於其簽核的公文，甲師陸續予以清稿，使其感到極大羞辱等語。查調查小組援引行政院 112 年 6 月 8 日臺綜字第 1125010368 號函修正文書處理手冊之相關規定，上級主管對於下級屬官簽擬之稿件，認為不當時，應就原稿批示或更改，不宜輕易發回重擬，且清稿之注意事項亦如前開文書處理要點第 94 點規定，文稿增刪修改過多，應送還原承辦人清稿，並連同原稿陳核。甲師對申訴人簽辦公文之內容增刪本有為批示與更改之權責，且公文系統皆有留存完整修改之內容紀錄，縱甲師未於修改處蓋職名章或退回申訴人清稿重擬，亦無得證明有羞辱申訴人或折損申訴人之信心，調查報告認無證據顯示甲師有藉由權力濫用，造成持續性侮辱申訴人的行為並無違誤。
- (四) 申訴人指稱未聽聞○○年 3 月 3 日協辦臺中市校長增能研習活動，致使時間緊迫，無法妥善安排衛生組工作，有遭甲師刻意忽略排擠等語。查當日研習活動甲師帶隊畢旅，研習活動由秘書室規劃辦理，且秘書室無指示衛生組應配合事項，故當無可認定申訴人未被告知衛生組工作，係因甲師故意排擠冷落所致。

(五) 申訴人指稱因未被通知參與會議，致使會議資料無正確傳達給教師，及防疫政策滾動修正頻繁，甲師在學校尚未有配套措施下，就轉貼或公告政府相關單位政策宣導，致使申訴人因承辦衛生組業務，而遭受罵名等語。查申訴人主責承辦衛生組業務，當屬對衛生組相關業務較為熟知，原措施學校師生對於防疫政策在學校的實際配合措施有所疑義，當諮詢申訴人或相關行政人員，如在溝通過程中有所情緒，致申訴人有所委屈，並無得證明係甲師故意為之，故調查報告認申訴人因此感到委屈受挫，無證據顯示是甲師權力濫用所致，應無違誤。

(六) 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、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。

五、據上論結，本件申訴為無理由，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 7 月 5 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。