

申訴人： 羅尉瑜  
出生年月日：民國○○○年○○月○○日  
身分證字號：○○○○○○○  
服務單位：○○○○○○○  
職稱：○○○○○○○  
通訊住址：○○○○○○○

原措施機關：○○○○○○○

申訴人不服原措施機關民國(以下同)○○○年 8 月 20 日○○○○○  
○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、申訴人於○○○學年度為○○○○○○○之○○○教師，因認其在○○○○○聘任期間，遭B職場霸凌，故於○○○年3月17日向原措施機關提出職場霸凌事件申訴書，同年4月15日，申訴人復提出職場霸凌事件申訴書及補正證據資料。經原措施機關依114年1月9日修正之臺中市政府及所屬機關機構學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項（以下簡稱行為時霸凌申訴注意事項）第7點受理調查並組成5人申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組）。調查小組經訪談申訴人、相對人及相關人後，作成「○○○○○○○號○○○職場霸凌事件申訴調查報告書」（以下簡稱調查報告），認定B職場霸凌不成立，並由原措施機關以○○○年8月20日○○○○○○○號函（以下簡稱原措施）附調查報告送達申訴人。申訴人不服，向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

- (一) 調查小組於調查過程，偏聽○○○○說詞，卻未採納申訴人提供之錄音、逐字稿等關鍵證據，從多份錄音內容可知，B以要處理申訴人為不適任教師等語進行威脅、在會議中公開羞辱申訴人、濫用校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）羅織罪名，甚至煽動家長檢舉，然此些事實調查小組僅以一般行政管理等語帶過，未依法追究。
- (二) 希望獲得之具體補救，於會議中補正如下：  
撤銷原措施。

### 三、原措施機關說明意旨略以：

- (一) 原措施機關調查小組之組成符合行為時霸凌申訴注意事項第7點之規定，調查小組綜整全部事證資料，相關調查訪談通知及過程，均依規遵守保密規範及隱密性要求，且申訴人、B及協助相關程序之人員均簽名具結。故調查小組綜合調查卷附證據資料，衡酌工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果，並探究B之目的及動機等因素予以綜合判斷分析，申訴事件結果不成立，原措施機關並無違誤。
- (二) 申訴人指稱B以要處理為不適任教師等語威脅申訴人，然B僅係○○○○教師評審委員會（以下簡稱教評會）委員之一，除有確切客觀事實可證明B嗣後架空教評會，或實質控制教評會委員，核非B所支配實施者，不合致於威脅之要件，難認有職場霸凌。
- (三) 申訴人指稱B於會議中公開羞辱申訴人，然調查小組參照B表意脈絡、擔任○○及其他個人條件、申訴人為○○○○代理○○○○教師及其他特殊處境、雙方關係、語氣、語境、語調、連結之前後文句、事件情狀及發表言論之場所等整體情況為綜合觀察，未逾一般人可合理忍受之範圍，尚不足以貶損申訴人之社會名譽或名譽人格，亦難認已貶損申訴人之平等主體地位，或致申訴人自我否認其人格尊嚴。
- (四) 申訴人指稱B濫用校事會議羅織罪名、定人入罪等，調查小組調閱○○○學年度教評會第3次會議紀錄，其決議申訴人

涉及暫時停止聘約執行之情形，此毋庸經校事會議調查確認，故○○○學年度第 4 次校事會議決議「同意建請送教評會對專輔教師進行解聘」部分，即非有效之終局實體處理，且迄無終局實體處理。申訴人復主張○○○○藉由○○○年 5 月 12 日校事會議調查小組訪談程序觀察其回應內容，反向掌握須補強之缺口，淪為○○○○回填紀錄、補建紀錄、反向構陷之工具，且校事會議調查小組訪談程序不斷進行誘導式盤問，有重大瑕疵與偏頗云云。申訴人所言縱非虛假，然此為○○○○關於行政程序中所為之決定或處置，依 113 年 4 月 17 日修正發布高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱行為時資遣辦法）第 49 條規定，僅得於申訴人對○○○○之終局實體決定不服時，依法併同提起行政救濟，此部分非屬職場霸凌之事件範疇，依行為時霸凌申訴注意事項第 10 點第 2 款規定，此部分應為不受理，申訴意旨認此部分與 B 聯合特定人員操作不利決議部分，屬同一職場霸凌事實，爰不另為不受理通知。

- (五) 申訴人指稱 B 煽動家長檢舉部分，經勘驗申訴人提出之錄音內容，僅得推認 C 知悉或可得知悉何人檢舉申訴人，與○○○○是否煽動家長檢舉，要無關聯。縱有學校教職員工煽動家長檢舉申訴人，本難排除該教職員工為己身利益有所爭取，依經驗法則及論理法則，自不足以推認 B 指示該教職員工煽動家長之待證事實為真實，此部分應認不能證明。
- (六) 申訴人指稱調查報告錯誤認定，未檢視申訴人遭受差別待遇與報復性會議之事實云云，經查原措施機關處理本案，分開進行相關人等之訪談調查，另發函○○○○調閱相關資料，已就各項證據資料為審酌，並無申訴人所指之情事。
- (七) 申訴人指○○○○對於重大違法行為輕描淡寫，未依法深究等語，查申訴人此申訴理由非屬申訴人分別於○○○年 3 月 17 日、4 月 18 日、5 月 22 日及 6 月 20 日所提出申訴書所載之職場霸凌申訴事實，故當非屬申訴受理之範疇。又本件事證明確，申訴人其餘申訴之陳述內容，或與本案無涉或屬個

人主觀臆測，均不足以影響調查報告之結論。

## 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) 行為時霸凌申訴注意事項第 2 點第 2 款規定：「本注意事項用詞定義如下：(二) 職場霸凌：指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。」第 5 點第 1 項及第 2 項規定：「(第 1 項) 被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起 2 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 2 年內為之。(第 2 項) 前項申訴應向霸凌者服務機關提出。但涉及霸凌者如為各機關首長，應向其上級機關提出。」第 7 點規定：「(第 1 項) 各機關處理申訴事件應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），置成員 3 人至 7 人，其中 1 人為召集人。(第 2 項) 調查小組成員任一性別比例不得少於總數 3 分之 1，且外聘專家學者不得少於總數 2 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) 各機關應於受理申訴之次日起 1 個月內，由調查小組進行調查，並將調查結果作成職場霸凌事件申訴調查報告書函復當事人；非本府所屬一級機關及區公所者，並應副知其上級機關。(第 2 項) 前項期間必要時得延長 1 次，最長不得逾 1 個月，並通知當

事人。(第 3 項) 調查小組對申訴事件之審議，如成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人作成懲處或其他適當處理之建議。

(第 4 項) 各機關應依調查結果檢討相關人員責任及研提改善作為。……。(第 7 項) 當事人不服調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。」

二、本件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行為時霸凌申訴注意事項第 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，亦均依行為時霸凌申訴注意事項等相關規定辦理。

(二) 依行為時霸凌申訴注意事項第 2 點第 2 款規定，職場霸凌係指在工作場所中發生藉由權力濫用與不公平之處罰所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之行為。爰本件 B○○對申訴人所為之行為是否符合職場霸凌之要件，據調查報告事實認定略以：

1. B○○疑似於○○○年 11 月 19 日在○○室對申訴人有公開羞辱與語言暴力之行為：調查小組經勘驗申訴人提出完整連貫之現場錄音，B○○在言語上對申訴人提到「心理有問題」，惟「心理有問題」具有多義性之解釋空間，且經 B○○於訪談時之解釋，當無得論以具有侮辱之意涵；又 B○○在言語上對申訴人說「就有病」、「心理上有病」等語，經檢視此對話脈絡，係申訴人先行插話「我有病」，而 B○○回復「你的執照是○○，不管你有沒有病，你的執照就是○○。」之後雙方有口語上之爭執，B○○又言「就有病」等語，事後 B○○亦有對於其言語用詞為道歉，顯見 B○○係順著申訴人之語詞為陳述，且評論係申訴人之專業領域價值，依一般社會通念，當無得認定 B○○之語詞已達貶損或否認申訴人人格尊嚴之程度。

2. B○○疑似於○○○○年 12 月 27 日在 LINE 訊息對申訴人有責難之行為：調查小組經勘驗申訴人提出其與 C 之 LINE 對話

紀錄截圖，B○○確因當日有 4 位學生至輔導室找申訴人要進行輔導，在找不到申訴人之情形，進而至隔壁○○室向B○○陳述此事，B○○在確認申訴人當日於差旅系統上有請假後，傳訊息向 C 告知此事，並表示申訴人可能沒有事先告知學生等語。由B○○訊息文字觀之，其事前已為合理查證，並未存有明知或重大輕率之惡意欲貶損申訴人之名譽，且其用詞係以申訴人「可能」未告知學生之不確定語詞，亦無進一步指責申訴人之舉措，故當無得認定B有侵害申訴人之權益。

3. 因申訴人於○○○年 3 月 8 日依法進行通報，而疑似遭到B○○於○○○年 3 月 7 日至同年月 24 日的持續性壓迫行為：調查小組勘驗申訴人與 K 生家長 LINE 對話截圖，其內容係 F 師向 K 生家長詢問對於老師疑似有管教過當之情形提出調查，是否申訴人個人之主張等語，由此對話截圖之內容，僅得證明 F 師有向 K 生家長詢問調查一事，但無得證明 F 師詢問係受B○○之指使，故無得論證B有對申訴人施壓之行為。
4. B○○疑似對申訴人於○○○年 3 月 7 日之遲到事件有差別處置與持續追究之行為：申訴人主張當日係塞車而遲到 20 分鐘，本已送出假單請假 1 小時，然當日因處理公務而於 16 時 35 分始下班，此已逾工作時數 8 小時，故撤回已提出之假單，此經調查小組檢視申訴人提出之請假單認可信為真實。事後○○○○以申訴人當日遲到，簽請申訴人應依規定請假，且B○○亦在簽文上批示請申訴人依規定請假。依○○○○學校教職員工出勤管理規定(以下簡稱出勤管理規定)第 3 點但書規定，申訴人並無簽報核准其無須請假之情形，撤回假單而認定無須請假係申訴人主觀之認定，此與出勤管理規定之規定不符。又B○○之批示，並非給予申訴人不利益之懲處，僅為提醒申訴人完成請假手續，當非對申訴人有差別待遇或持續追究之意圖。
5. B○○於○○○年 3 月 10 日晨會，疑似公開質問與羞辱申訴人：調查小組勘驗申訴人提出完整連貫之現場錄音，B○○在晨會提及申訴人於班親會期間逕自前往五年甲班一事及○○

○年3月5日事件，在場除B○○外，申訴人、F師及C皆有發表公開意見，雖B○○於發言提及教評會審議及選任事項、校事會議一定調查，以及表示對申訴人所述內容感到恐怖等語，用詞雖不適宜，然其係對前開事項為評論，並無意直接針對申訴人之名譽，核無該當職場霸凌之要件。

6. B○○於○○○年3月11日疑似阻擋申訴人公假參與研習：申訴人主張其有意願參加教育部○○○○學年度高階性平調查人員培訓，然B○○卻批示「此次不派人參加」，此有原措施機關○○○年3月4日○○○○○○○○號函（以下簡稱○○○年3月4日函）及簽核紀錄可稽。又申訴人係聘期為三個月以上代理教師，其參加培訓研習是否得核予公假，依112年6月19日修正發布高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第16條之2第3項準用111年7月15日修正發布行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第5條第1項準用111年6月27日修正發布公務人員請假規則第4條各款之情形，及教師進修研究等專業發展辦法第6條規定皆非申訴人參與培訓研習須給予公假之法源依據，且依原措施機關○○○年3月4日函之說明，其僅建議○○○○惠予參與教師公假，故B○○當可審酌校園性平調查人員在校園內業務性質，判斷是否核予申訴人公假參與研習，此並無權力濫用之情事。另申訴人以事假參與前開之培訓研習，B○○亦無阻礙申訴人之參與，當與職場霸凌無涉。
7. B○○於○○○年3月12日疑似質問申訴人是否為檢舉人，並指示C施壓性談話且單方面錄音：調查小組勘驗申訴人提出完整連貫之現場錄音，該錄音內容係C向申訴人傳達訊息之對話，申訴人雖向C質疑其在○○室的錄影監控下，然此對話無從得知C向申訴人傳達係何事，且○○室內之監視器本為不間斷之錄影，當無可證有特別針對申訴人之情形，亦無可證B○○有透過C向申訴人施壓之舉措。
8. B○○於○○○年3月12日疑似對申訴人請假設限及阻擋申訴人對職務代理之安排：由申訴人提出之○○○年3月14日

14 時至 16 時之假單可知，B○○退回之簽核意見為申訴人於請假期間找○教師代理，然○教師於申訴人請假期間係在校外進行聽巡服務，申訴人亦明知此事，依出勤管理規定第 2 點第 1 款規定之意旨，教師差假須事先覓委代理人員，是為在教師請假期間仍有代理人員在校內代理其業務事宜，而申訴人覓委之職務代理人○教師於申訴人差假期間係在校外聽巡，顯不符可設定為職務代理人之要件，故B○○予以退回，應屬行使正當權力裁量申訴人之病假核准程序，與職場霸凌無涉。

9. B○○疑似於○○○年 3 月 13 日散布不實訊息：調查小組勘驗申訴人提出完整連貫與不明人士之 LINE 對話截圖，由對話內容「聽說有位○○告學校老師不當管教，還要告○○，還跟出納說……。」等語，此係不明人士由不明消息來源轉達予申訴人，當無得推認對話內容之○○就係指申訴人，且更無可推認此為 B○○所散布之言論，故申訴人所指應無得證明。

10. B○○於○○○年 3 月 14 日疑似限制申訴人不得接觸五甲導師、學生及家長：調查小組勘驗申訴人提出之文書，其上記載略以「申訴人遭投訴，且已進入調查程序，在申訴人調查結束前不能再接觸五甲學生和家長及導師」，此經 B○○自承確為其繕打之內容，然B○○繕打此文書係Q生家長、R生家長與 F 生於同年月 12 日檢舉申訴人蒐證行為已造成學生恐慌，故○○○○擬移交校事會議調查，校事會議並於同年月 13 日決議受理。由此觀之，B○○於同年月 14 日繕打該文書，係依行為時資遣辦法第 11 條第 1 項規定提醒為必要處置，以維護學生之權益，當無得認 B○○有職場霸凌之行為。

11. B○○疑似於○○○年 3 月 14 日指示○○對○○室進行視導，並於○○○年 3 月 18 日晨會，營造給予申訴人之壓力氣氛：調查小組勘驗申訴人提出之全校 LINE 群組對話截圖，B○○確有傳送○○將於同年月 24 日視導學校○○室相關業務之

訊息，然○○係隸屬於原措施機關，其業務之執行，並非 B○○可得干涉及支配，B○○於全校 LINE 群組及晨會上公布○○視導學校○○室之相關業務，自不足推認係受 B○○之指示而為之。

12. B○○疑似於○○○年 3 月 14 日透過電話遙控 C，揚言以不適任教師懲處申訴人：調查小組勘驗申訴人提出完整連貫與 C 之錄音檔案，C 確實有傳述 B○○希望申訴人把輔導相關紀錄提供給學校，言詞中雖有提及停聘，然停聘與否係教評會之權限，顯非 B○○可自行支配實施。又 B○○雖為教評委員之一，並無確切客觀證據得以證明 B○○有架空或不當影響教評會決議之情形，故 C 傳述 B○○之言論無得認定有對申訴人構成威脅之情事。
13. B○○疑似於○○○年 3 月 17 日與 C 擬出問題單，並由 C 轉交給申訴人：調查小組經勘驗申訴人提出之問題單及 B○○提出○○○○陳情案件查處報告書（○○○年 3 月 17 日）（以下簡稱查處報告書）可知，該問題單係查處報告書查處情形欄之簡略版，C 為申訴人之主管，由 C 草擬查處報告書之回覆內容，並由 B○○核定係屬正當之流程。而 C 於草擬時，交付問題單予申訴人，除具有告知申訴人陳情案件之查處方向，亦給予透過問題單陳述意見之機會，此係有利申訴人之舉措，當與職場霸凌無涉。
14. B○○疑似於○○○年 3 月 17 日指示工友更換○○室會談室之門鎖：B○○更換門鎖事前已與 C 討論過此事，且更換門鎖屬於○○室設備與佈置更新，係屬 B○○正當權力行使之範圍。又申訴人並非主掌會談室之○○室資料組成員，更換門鎖並無須事前通知或徵得申訴人之同意。
15. C 於○○年 3 月 19 日間接透漏家長檢舉申訴人疑似○○○○煽動：調查小組勘驗申訴人提出完整連貫與 C 之錄音檔對話內容，C 僅敘及「我沒有檢舉你」、「……每件事情之間的對話有唯一、唯二的知道……。」等，此對話內容皆無提及 B○○有煽動家長檢舉之行為，其僅得推論 C 可能知曉何人

檢舉申訴人，故無得證明家長檢舉申訴人係因 B○○煽動所致。

16. B○○疑似於○○○年 3 月 20 日以電話遙控方式阻擋申訴人離職流程，並在教評會決議後，突襲性終止申訴人職務並關閉帳號、系統使用權限，以及疑似於○○○年 3 月 24 日拒絕於申訴人離職通知單上簽核，並以交接為由，要求申訴人提供與家長之對話紀錄，作為完成離職程序之條件：依 B○○提出申訴人於○○○年 3 月 20 日之離職聲明文件，申訴人確於當日提出離職聲明，然 B○○於其上批核同意係於同年月 21 日，亦即申訴人之離職生效日應為同年月 21 日，故申訴人誤同年月 20 日提出離職聲明已發生終止契約之效力，而認 B○○有阻擋申訴人離職流程當無理由。又申訴人主張○○○○於同年月 21 日突襲性關閉申訴人之相關帳號及權限，經 D 師於訪談時證稱，當時關閉申訴人之帳號權限後，申訴人向其提出質疑，D 師經詢問 B○○後，B○○指示申訴人離職程序尚未完成，應重開申訴人之帳號權限，故顯見 B○○並無刁難申訴人辦理離職程序之行為。另調查小組勘驗申訴人提出完整連貫與 C 之錄音內容，C 確實有跟申訴人核對其所繳交之輔導紀錄，包含申訴人對 K 生的輔導紀錄，而申訴人亦不否認其並未繳交，故 C 並非無故拒絕在申訴人之離職報告單上核章，而 B○○在申訴人未完成離職報告單所有單位主管之核章，認定申訴人未完成離職業務交接手續，故當無理由在申訴人離職報告單上予以核章，申訴人認 B○○有濫用權力而阻擋申訴人離職流程顯無理由。
17. 申訴人疑似於○○○年 3 月 7 日至同年月 21 日遭受超時工時與高壓事務：調查小組查閱申訴人○○○年 3 月 7 日至同年月 21 日之差勤紀錄，僅有同年月 7 日 17 時 30 分至 21 時 30 分因學校舉辦班親會之加班紀錄，且學校對於參與之教職員亦有規劃補休 4 小時，故此加班業務並非 B○○刻意針對申訴人之所為。另申訴人所述其餘超時工作及指派之特定行政任務，申訴人並無提出足以證明於辦公時數以外執行職務，

及學校將特定行政任務故意集中指派申訴人之證據，且申訴人亦無得證明此些工作任務之指派與 B○○有關。

18. B○○疑似在 LINE 群組與公開場合，持續影涉及引導，對申訴人進行批評與扭曲事實：調查小組勘驗申訴人提出完整連貫學校 LINE 群組之對話截圖，B○○於全校群組傳送之內容，傳送對象係為全校教職員，所用之文字簡潔明瞭，且僅對特定事項為論述，並無針對特定教職員，故當認 B○○已完整表述其語句之真意，而申訴人認 B○○有對其影射工作表現等負面評價，顯有曲解該辭句所表達之真意。
19. B○○疑似聯合特定人員在教評會及校事會議操作不利申訴人之決議：調查小組經檢閱○○○學年度教評會第 3 次會議紀錄及會議錄音檔案，會議決議前係經教評委員充分討論而為之合議決議，並非 B○○率性獨斷之決定，且○○○○經教評會決議暫時停止申訴人聘約關係前，申訴人已於○○○年 3 月 21 日自行申請離職，故除無得證明 B○○有濫用權力之情事外，○○○○給予申訴人暫時停止聘約亦無造成申訴人教師權益之損害。
20. B○○疑似透過監視器監控申訴人：調查小組經訪談 B○○時，其自承監視器主機放置於○○室辦公桌後面平台，且有開啟監視器影像之密碼，故打開即可看到監視器畫面等語，然監視器主機放置於○○室，僅得推認 B○○負責管理監視器，在申訴人無具體指出 B○○何時何地何情境有何不當使用監視器，以及其餘客觀證據下，當無得過度推認 B○○有不當使用監視器之行為。另申訴人對於○○室內是否應設置監視器，此為學校行政興革之建議，亦無得推認 B 有何不當使用監視器之情形。
21. ○○○○校內調查機制遭受掌控與影響，淪為反向構陷申訴人之工具：申訴人不服校事會議調查程序，其僅得依行為時資遣辦法第 49 條規定，在○○○○給予其終局實體決定聲明不服時，一併就程序部分予以行政救濟，此當非調查 B○○○疑似職場霸凌之範疇。

22. ○○○○寄送○○○年6月3日○○○○○號函（以下簡稱○○○年6月3日函）予申訴人：申訴人僅質疑○○○○寄送○○○年6月3日函之時機，但此與B何時何地何行為對其有何權益受到損害，並未明確指明，此當不足以認定B○○有何職場霸凌行為存在。

（三）綜上，調查小組已檢視相關證據資料、訪談相關人及當事人後，依論理及經驗法則，於本件調查報告內詳論心證形成之過程，B○○之前開行為皆不構成職場霸凌，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並不影響，爰不逐一論述，併此敘明。

四、據上論結，本件原措施申訴無理由，爰依評議準則第29條第1項規定，決定如主文。

中 華 民 國 1 1 5 年 1 月 9 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。