

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150249385 號

申 訴 人：林志勇

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 學 校：○○○○○○○

申訴人不服原措施學校民國(以下同)○○○年○○月○○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、申訴人認原措施學校時任○○主任乙師於○○○年3月間對申訴人有多次公開貶抑之疑似職場霸凌行為，故申訴人於同年8月15日向原措施學校提起職場霸凌之申訴。原措施學校依114年1月9日修正下達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。調查小組經訪談申訴人及相關人後，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○○月○○日○○○○○○○號函檢附調查報告送達申訴人，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)申訴人於○○○年1月13日在○○領域會議上提出，就先前

已反映○○○○教師於國○○○班授課之問題，請健體領域及教務處幫忙協助，以維護學生受教權，然乙師卻認為申訴人故意找麻煩，堅稱要給年輕人機會云云（以下簡稱甲事件）。又於○○○年3月5日因申訴人所帶班級之打掃狀況，乙師在未充分了解清掃原因，即對學生大聲責罵，同時質疑申訴人身為導師做事不能這樣，以及不可以是非不分云云，讓申訴人當場難堪（以下簡稱乙事件）。復申訴人於○○○年3月11日反映體育教師疑似對女學生性騷擾，申訴人帶該生至學務處，乙師竟大聲斥責咆哮申訴人（以下簡稱丙事件），事後教師會2位教師欲解決申訴人與乙師在○○○年3月11日之衝突，故於同年3月31日在校長室，請乙師針對大聲斥責之部分向申訴人道歉，然乙師卻連續打斷申訴人之陳述，且質疑申訴人所述是否自編自導自演，再次羞辱及貶低申訴人（以下簡稱丁事件）。前開乙師之行為應已符合職場霸凌具有敵對行為、持續性與重複性及權力不對等之要件。

（二）希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施，並請本會重新調查。

三、原措施學校說明意旨略以：

- （一）原措施學校調查小組之組成及會議決議，皆依相關規定辦理。
- （二）調查小組於調查訪談時，已與申訴人確認申訴調查之範圍，經調查委員詢問確認申訴人申請調查為乙事件及丁事件，此有申訴人訪談逐字稿之內容可稽。
- （三）本件乙師對申訴人之行為，尚無其他敵意、羞辱、被孤立或不友善之行為，係因故偶發衝突，不具持續性之言詞或行為，難採認該單一衝突事件係屬職場霸凌事件，故不符行為時職場霸凌注意事項所規定之職場霸凌要件。

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) 行為時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 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，並以其中 1 人為召集人。(第 2 項) 調查小組成員任一性別人數不得少於總數 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 點第 1 項及第 7 項規定：「(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（如附件三）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 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) 原措施學校調查小組係依行為時職場霸凌注意事項第 7 點規定組成。又調查小組係外聘 3 位專家學者所組成，其處理程序等，均依行為時職場霸凌注意事項相關規定辦理，並無違誤。
- (二) 查申訴人所提之職場霸凌申訴書，其上雖載明乙師對申訴人有為甲事件、乙事件、丙事件及丁事件之行為，然因各該事件彼此有因果關係，故調查小組欲確認申訴人所提疑似職場

霸凌事件之範圍，故於訪談申訴人時，向申訴人確認申訴事件之範圍，申訴人明確表示是乙事件及丁事件，此有申訴人於○○○年 9 月 5 日之第 1 次調查訪談紀錄可稽。故調查小組僅針對乙事件及丁事件為調查並作成調查報告，並無應調查事項而漏未調查之違誤，先予敘明。

(三) 依行為時職場霸凌注意事項第 2 點第 2 款規定，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。而本件乙師對申訴人就申訴調查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. 乙事件：調查小組經訪談在場之 A 師，其證稱乙師在講述申訴人班級打掃問題時，確有音量較大，且在現場有其他同仁及學生，卻向申訴人表達「都 5-60 歲的人了，處理事情不是這樣處理，你不知道嗎？」「都幾歲的人，當過衛生組長也當過教務主任，事情不是這樣處理的，你不知道嗎？」等語。故應可堪認乙事實應屬實情。而乙師在現場有多數不特定人面前，向申訴人大聲表達此些話語之內容，確會使在場學生誤以為申訴人行為不當，進而損及其身為教師及導師之專業，對申訴人產生不利之影響。
2. 丁事件：調查小組經訪談申訴人及乙師，對於在校長室內，乙師是否有對申訴人講述之內容，屢次以「誰知道真的假的」對其質疑，雙方各執一詞。故調查小組另訪談在場之 B 師，B 師陳稱對此部分並無印象，故就丁事實尚難以證明其存在。

(四) 調查小組於檢視相關證據資料及訪談當事人後，依論理及經驗法則，於本件調查報告書內詳論心證形成之過程。乙事件雖經認定屬實，然就此單一衝突事件，尚未符合乙師有對申

訴人之冒犯行為具有「持續性」之要件，故調查結果認定前
開行為不構成職場霸凌，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
並不影響，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 1 1 5 年 4 月 1 7 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。