

臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150263115 號

申訴人： 許慈惠
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：○○○○○○○○○○
代理人： ○○○○○○
通訊地址：○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○○○○

申訴人因職場霸凌事件，不服原措施學校民國(以下同) ○○○年 12 月 11 日○○○○○○○○○○號函附調查報告(以下簡稱原措施 1)及○○○○年 1 月 27 日○○○○○○○○○○號獎懲令(以下簡稱原措施 2)，提起申訴，本會依法決定如下：

主 文

原措施 1 及原措施 2 撤銷，原措施學校應依本評議書之意旨，於 2 個月內另為適法之措施。

事 實

一、 申訴人係原措施學校○○○學年度至○○○學年度時任學務主任，原措施學校○○○甲主張申訴人與時任○○(以下簡稱○○)就○○○年 12 月 13 日發生壬生自傷事件之通報責任歸究於甲(以下簡稱 A 事件)、於○○○年 8 月 16 日申訴人未在甲提出反對癸生加入○○○之簽呈上加註支持意見(以下簡稱 B 事件)、子生家長不滿且責罵甲在教育部 WEB 系統登載之疾病內容時，申訴人於知情後仍不聞不問(以下簡稱 C 事件)、○○在學校發生救護車事件後，要求甲在期限內列印 2 年內之傷病日誌，並要求之後每月均須呈閱並逐層核章(以下簡稱 D 事件)、在○○○年 4 月 30 日校長主持之會議及同年 6 月 26

日校務會議中，對於 112 年 8 月 29 日修正○○○○○○○○○○校園緊急傷病處理實施要點（以下簡稱 112 年 8 月 29 日修正學校傷病處理要點）修正內容，申訴人於會議上表示修正內容未經○○處同仁達成共識，僅是甲之個人意見（以下簡稱 E 事件）、甲在○○○年 5 月 5 日提出同年月 12 日請假時之職務代理人順序表格名單，申訴人卻直至同年 5 月 9 日 20 時 20 分許才回覆甲「下不為例」（以下簡稱 F 事件）、甲之○○○學年度成績考核原本係考列甲等，但校長卻退回該決議，並加註意見後變更為乙等，甲認係因前各該事件導致成績考核改列為乙等（以下簡稱 G 事件）、申訴人在甲於○○○年 9 月 8 日辰生過度換氣報告（以下簡稱換氣報告）中之批示違反 114 年 6 月 26 日修正○○○○○○○○○○校園緊急傷病處理實施要點（以下簡稱 114 年 6 月 26 日修正學校傷病處理要點）第肆點第 1 項規定，要求爾後學生搭乘救護車，應由○○○陪同就醫（以下簡稱 H 事件），甲主張以上行為涉及職場霸凌，故甲於○○○年 6 月 10 日向臺中市政府人事處（以下簡稱人事處）提出職場霸凌事件申訴書，人事處於同年月 13 日函轉臺中市政府教育局（以下簡稱教育局）處理，教育局於同年 7 月 1 日以○○○○○○○○○○號函（以下簡稱○○○年 7 月 1 日函），將甲對申訴人所提之職場霸凌事件轉由原措施學校辦理。原措施學校依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安全防護辦法）第 33 條規定，由安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）決議受理並組成 3 人調查小組進行調查。嗣調查小組經訪談相關人及檢視相關資料，於調查完竣後作成「○○○○○○○○○○職場霸凌申訴事件調查報告」（以下簡稱調查報告），認定上開 C 事件、E 事件、F 事件及 H 事件職場霸凌成立，其餘事件職場霸凌不成立，並建議依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱考核辦法）第 6 條第 2 項第 6 款第 2 目「處理業務失當，或督察不週，有具體事實」規定，予以申誡 2 次之懲處。原措施學校以○○○年 12 月 11 日

○○○○○○○○號函附調查報告送達申訴人。嗣原措施學校召開教師成績考核委員會（以下簡稱考核會）○○○年 1 月 9 日會議，決議予以申誡 1 次之懲處。校長依考核辦法第 14 條第 1 項規定，對考核會之初核結果有不同意見，故敘明理由交回考核會復議，考核會於○○○年 1 月 21 日開會復議仍維持申誡 1 次之懲處，經校長同意復議結果後，由原措施學校以○○○年 1 月 27 日○○○○○○○○號令送達申訴人。申訴人不服原措施 1 及原措施 2，故先後向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

- （一）調查報告對於 C 事件之認定，有應調查而未調查之重大程序瑕疵，因甲於此事件，自始從未主動與申訴人聯繫，也未曾向申訴人表達其處理上需要協助及反映其因家長壓力而無法執行職務，而申訴人知悉後，已依權責分工，委由該班導師及衛生組長協助處理甲與家長間溝通之事宜，並未置身事外。
- （二）調查報告對於 E 事件之認定，僅依甲所提供之錄音檔及譯文內容，即認定申訴人已對該修正草案表示同意云云有認事用法之違誤。細究該譯文之內容，申訴人僅係同意將甲所提出之版本公告，供全校教師知悉並討論，從未表示對修正內容同意，且在該次會議申訴人明確對第 3 條提出意見，陳述此需要先和導師講一下等語，可證學務處內部討論並未同意甲所提之修正方案。且退步言之，縱申訴人於○○○年 4 月 30 日會議及同年 6 月 26 日校務會議中，提及該草案未取得○○處共識，並請同仁審酌其內容，其本意僅在忠實呈現制度修正尚處於討論階段，讓全校教師充分知情與開放討論，並非對甲為冒犯或孤立之負面行為。
- （三）調查報告對於 F 事件之認定，申訴人拒絕甲之請假及預為排定校內代理人員、代理順序之行為，違背各機關職務代理應行注意事項（以下簡稱職務代理注意事項）第 3 點規定，以

及甲在○○○年5月5日欲於同年月12日請假時，已提出職務代理人名單和順序放在申訴人座位，但申訴人卻遲至請假日前之最後一個上班日之20時之後始為准駁之表示，且告知甲下不為例等語，已令甲處於不友善之環境，有認事用法之違誤。因申訴人未預為建立甲臨時請假之固定代理名單或順序，係因學校行政人員有既定之業務，且亦須依據教育部規定時數上課，向來均以現場人力狀況彈性調整，縱認在制度上有修正空間，此應為行政管理問題，並非故意針對甲之行為。又依○○○年4月30日之會議結果，甲於事前請假半日以上，必須先尋妥職務代理人，然其是否有尋妥代理人，事前申訴人並不知悉，且申訴人身為單位主管，本有對單位人力調度及職務代理安排負有管理及決策責任，又從申訴人與甲之完整對話內容，申訴人僅在提醒甲不要找○○處協助行政之代理教師，優先委請○○處其他同仁為代理人，並非刻意對其所為之故意冒犯行為。

（四）調查報告對於H事件之認定，認申訴人在換氣報告之批示，違反114年6月26日修正學校傷病處理要點第肆條第1項規定，逕自以主管身分，自行創設與現行規定相扞格之命令，有以職位優越性，對甲為冒犯行為云云。查辰生於校內過度換氣，雖無立即危險，但申訴人於事後審酌，辰生為情緒障礙之高風險學生，且有多次自傷紀錄，由甲陪同送醫應比任課教師陪同更為妥適，也更能與醫護溝通，故才為此批示。縱該批示未符合前開學校傷病處理要點之陪同順位，然審酌辰生之特殊情況，尚非刻意否定既有制度，更非出於冒犯甲之主觀目的。

（五）綜上所述，調查報告有前開應調查而未調查，及認事用法之諸多違誤，而原措施學校據此所為之申誡懲處即顯非正確。

（六）希望獲得之具體補救，於會議中補正如下：

撤銷原措施1及原措施2，對於本件職場霸凌事件，原措施學校應重啟調查並重為決定。

三、原措施學校說明意旨略以：

調查小組就本事件爭議情形，業已依雙方當事人之陳述、卷內證據資料，相互勾稽印證後認定事實，並審酌本件職場環境、工作內容、應對方式、行為動機、原因等情形予以綜合判斷，符合職場霸凌負面行為認定之判斷依據，申訴人指稱調查報告有應調查而未調查及認事用法失當之瑕疵，並無理由。

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 26 條規定：「分別提起之數宗申訴係基於同一或同種類之事實上或法律上之原因者，申評會得合併評議，並得合併決定。」第 30 條規定：「（第 1 項）申訴有理由者，申評會應為有理由之評議決定；其有補救措施者，並應於評議書主文中載明。（第 2 項）前項評議決定撤銷原措施、原申訴評議決定，發回原措施之學校或主管機關另為措施，或發回原申評會另為評議決定時，應指定相當期間命其為之。……。」
- (二) 安全防護辦法第 5 條第 1 項及第 2 項第 9 款規定：「（第 1 項）各機關應組成安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會），置委員 5 人至 23 人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於 3 分之 1；任一性別比例不得少於 3 分之 1。（第 2 項）防護委員會負責下列事項：九、職場霸凌申訴之處理。」第 31 條規定：「（第 1 項）本辦法所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。（第 2 項）職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：一、對被害人造成身心侵害之程度。二、對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。三、對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔

改有據及其他相關因素。」第 32 條第 1 項前段規定：「公務人員遭受職場霸凌，得向服務機關防護委員會提出職場霸凌之申訴；……。」第 34 條規定：「（第 1 項）各機關防護委員會受理申訴之日起，應於 1 個月內組成調查小組調查處理。（第 2 項）前項調查小組成員至少 3 人，任一性別比例不得少於 3 分之 1；外部成員不得少於 2 分之 1；被申訴人為無上級機關之機關首長，前項調查小組成員中，外部成員不得少於 3 分之 2。……。」第 38 條第 1 項規定：「防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起 1 個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。」

- （三）學校衛生法第 12 條規定：「學校對患有心臟病、氣喘、癲癇、糖尿病、血友病、癌症、精神疾病、罕見疾病及其他重大傷病或身心障礙之學生，應加強輔導與照顧；必要時，得調整其課業及活動。」第 15 條規定：「（第 1 項）學校為適當處理學生及教職員工緊急傷病，應依第 2 項準則之規定，訂定緊急傷病處理規定，並增進其急救知能。（第 2 項）前項緊急傷病項目、處理程序及其他相關事項之準則，由各級主管機關定之。……。」
- （四）學校衛生法施行細則第 6 條規定：「本法第 8 條第 1 項所定學生健康管理制度，包括下列事項：一、學生健康檢查。二、特殊疾病學生醫療轉介及個案管理。三、輔導學生進入特殊班、特殊學校就讀，或進入教養機構接受照護。四、學生健康資料管理及應用。五、健康教育、指導及諮商。六、協助家長運用社會資源，輔導患有體格缺點或罹病學生接受矯治或醫療。七、其他各級主管機關規定之事項。」
- （五）教育部主管各級學校緊急傷病處理準則第 4 條第 1 項規定：「學校應訂定緊急傷病處理規定，並公告之；其內容應包括下列事項：一、與當地緊急醫療救護體系之連結合作事項。二、教職員工之分工及職責事項。三、學校緊急通報流程、

救護經費、護送交通工具、護送人員順序、職務代理及其他行政協調事項。四、緊急傷病事件發生時，檢傷分類與施救步驟、護送就醫地點、撥打 119 專線與通報警察機關之注意事項、即時聯絡學生家長告知處理措施及其他救護處理程序事項。五、身心復健之協助事項。六、對外說明及溝通機制。」第 7 條規定：「學校應將緊急傷病處理情形加以登錄、統計分析，並定期檢討。登錄內容應包括緊急傷病項目、發生時間、地點、緊急救護處理過程及其他相關事項。」第 8 條規定：「直轄市、縣（市）主管機關主管之學校，其緊急傷病處理，得準用本準則之規定。」

- （六）112 年 8 月 29 日修正學校傷病處理要點第柒點規定：「本要點提行政會議討論訂定，並經校長核准後實施，修正時亦同。」114 年 6 月 26 日修正學校傷病處理要點第肆點第 2 款及第 5 款第 1 目規定：「學生發生意外傷害或急症時，在上課時間由任課教師，非上課時間由各班導師或在場發現教職員工，立刻先行急救或將受傷（患病）學生送到健康中心處理，必要時通知護理人員到場急救，並同時通知學務處或其他師長。如遇護理人員不在時，請教職員工應掌握急救時效原則，依實際狀況需要，予以緊急處理並立即送醫。一、一般狀況可行動者（無立即危及生命或繼續性傷害之傷病）：……2. 導師先行通知家長，若家長可立即到校者，請家長帶回就醫。……五、傷病學生需外送就醫時，護送人員的優先順序：1. 一般傷病狀況無立即生命危險者：（家長無法到校送醫時）（1）導師（2）學務處人員（3）行政人員（4）護理師。」

- 二、公務人員保障暨培訓委員會 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函略以：「……3、依安衛辦法第 34 條第 1 項、第 2 項及第 38 條第 1 項規定，各機關防護委員會應於受理申訴之日起 1 個月內組成調查小組，並應於調查報告完成日起 1 個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定。各機關受理職場霸凌申訴之調查

處理程序，視受理時間及處理進度，分別依下列規定辦理：……（3）安衛辦法修正施行後新受理之案件，其防護委員會及調查小組之組成及相關調查處理程序，應依修正施行後之規定辦理。」

三、申訴人對原措施1及原措施2，分別向本會提起申訴，然原措施1之調查報告與原措施2之申訴1次係基於同一職場霸凌原因事由，本會依前開評議準則第26條規定決議合併評議並合併決定，先予敘明。

四、原措施學校於○○○年7月4日收受教育局○○○年7月1日函轉知本案，其應依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相關規定決議是否受理及組成申訴處理調查小組進行調查程序，然因前開安全防護辦法於114年6月29日修正發布，而臺中市政府即於114年10月31日停止適用該調查時職場霸凌注意事項。原措施學校於收受本案，逕以安全防護辦法相關規定組成防護委員會及調查小組，合於前開保訓會○○○年7月1日函之意旨，故其組成及會議決議核屬適法。

五、本件原措施1及原措施2有認事用法違誤，茲說明如下：

（一）依安全防護辦法第31條第1項規定，職場霸凌係指於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致相對人身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。爰本件應視申訴人在C事件、E事件、F事件及H事件，是否發生權力濫用與不公平之處罰，致被霸凌者感受到受挫、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等情。且須就行為人之行為態樣、次數、頻率、人數、受害權益、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。據原措施1之調查報告事實認定略以：

1.C事件：

- (1) 調查報告認定甲填報子生教育部 WEB 系統疾病欄名稱，引發子生家長不滿而提出抗議，而申訴人為甲之直接主管，對於甲之業務困境，以不聞不問之方式冷落及孤立甲，任由甲獨自承受外部壓力與指責，自屬對甲有故意之負面行為。
- (2) 惟依臺中市立各國民中學分層明細表（以下簡稱分層明細表）：學生事務處：衛生組：十、特殊疾病個案資料建檔追蹤管理，承辦人擬辦，組長擬辦，主任審核，校長核定。備註：承辦人為護理人員。十三、其他有關衛生事宜，承辦人擬辦，組長審核，主任核定。查特殊疾病個案資料建檔係為建立學生個案健康資訊，以作為日後送醫資料、聯繫家長、照護、輔導或諮商及社區醫療之必要介入所需，此為甲身為學校護理師之擬辦責任。參以子生於○○○年 5 月 8 日及同年 10 月 15 日醫院診斷證明書之記載，子生接受 24 小時心電圖紀錄，雖有發生偶發心律不整，但就一般心電圖呈正常，心臟超音波檢查心臟大小及功能均屬正常等語。調查報告無考量醫院對於子生之醫療評估後續是否須持續治療或定期觀察，而甲即依此診斷證明之敘述自行認定，並在 WEB 系統之子生個人疾病史輸入「心臟病」，依分層明細表之規定，甲在 WEB 系統登載心臟病涉及學校後續是否須對子生特殊疾病照護及管理，此須經申訴人審核及校長核定，而甲在登載完畢後，經子生家長於○○○年 10 月 15 日提出聲明書，要求甲修正該記載內容，甲於同年月 29 日以簽呈陳報此事。依該簽呈簽核之內容，及校長於其上請甲依診斷證明書之內容登載，不宜變更敘述之批核，顯見甲在 WEB 系統登載完畢是否有經申訴人審核及校長核定實有疑義，甲是否已先有違反分層細目表之規定，調查報告未予以詳查，僅以甲單方面於訪談時陳述 WEB 系統會自動跳出疾病名稱即予以認定，此認定稍嫌速斷。又如係甲擅自判斷而為「心臟病」之記

載，對其記載之說明當由甲自負向子生家長說明之責任。

- (3) 另按分層明細表之責任分層，甲之直屬業務主管為衛生組長庚師，再其上才為申訴人，而依甲於訪談時陳稱家長提出聲明後，有至學校找甲請其說明，第 1 次家長至學校時，因申訴人不在辦公室，故由甲直屬業務主管庚師陪同說明，但子生家長不接受，庚師才表示之後要請申訴人處理，而後申訴人卻沒有主動介入處理等語，甲又自陳此事件自始未曾找過申訴人討論或請其協助。申訴人於訪談時陳稱，庚師有告知此事件，但家長和甲都不曾來請申訴人協助處理，故申訴人認甲能獨自處理此事件等語。而庚師於訪談時對此事件印象模糊，僅可確認「可能」有告知申訴人家長不滿甲登載一事。由甲、申訴人及庚師之訪談內容僅可推知，庚師應有告知申訴人此事件，但庚師告知申訴人之內容為何，係僅陳報事件之內容，抑或是告知已向子生家長表明須請申訴人以主任身分協同處理解決云云，調查報告就此部分並未予以覈實。又申訴人身為主任雖有領導○○處各事項之權責，但並非○○處之各項業務皆須親自辦理，對於申訴人知情此事件，且在甲自陳未向申訴人尋求協助處理此困境之情形下，申訴人無介入此事件難謂有消極不作為，而致冷落或孤立甲之不利結果。

2.E 事件：

- (1) 調查報告認定申訴人實際參與修正學校傷病處理要點，但在校長主持之○○○年 4 月 30 日會議及同年 6 月 26 日校務會議中，對修正要點事實經過為不符實情之陳述，形塑甲恣意率斷之形象，致使學校同仁對甲有負面及貶抑之評價，自屬對甲有孤立及冒犯之行為。
- (2) 惟依分層明細表：學生事務處：衛生組：二、各種衛生章則之擬訂事項。組長擬辦，主任審核，校長核定。原措施學校修訂學校傷病處理要點，應由衛生組長庚師擬辦，甲於分層明細表非具法定擬辦事項之權責，故如屬原措施學

校內自行之業務分工，可由甲草擬學校傷病處理要點，但仍需由衛生組長庚師擬辦，始為適法，故既甲不負有擬辦之權責，草擬學校傷病處理要點之內容是否適當，則與甲無涉，合先敘明。

- (3) 查甲於訪談中陳稱其草擬之內容，有提於○○處會議逐條討論，且依甲提出會議時之錄音譯文，申訴人有要求甲修正完畢後公告。而申訴人於訪談時抗辯，該錄音譯文之內容呈現，申訴人對於第三條，若護理師不在，教職工之處置規定，有表示「需要先跟導師講一下」等語，顯見當時就此條文於會議上並未獲得共識。而調查小組另行訪談當時與會之庚師及辛師，庚師證稱會議當時有聽出一些修正規定不適合做，也有跟甲說這樣寫不行，但甲卻一直說一定要這樣做，最後會議結尾陳述是不是大家都同意，其實當時庚師並無贊同等語。而辛師則證稱當時會議有逐條討論，且逐條討論過程中，與會同仁有不同意見，而甲於各條討論後，會統整討論結果，並確認修正內容，倘與會人員沒有意見就列上去等語。故會議之討論情形，就是否有逐條討論的過程，憑各該與會人員之陳述，勘信為真實。然就討論後是否已達共識程度，參與開會人員各有主觀之解讀，且當時並無任何形式表決之紀錄可證，調查報告逕認修正學校傷病處理要點已達共識，有推論過速之虞。故申訴人於校務會議說明學校傷病處理要點之修正內容時，表達其主觀認知之想法，認該修正未獲學務處之共識，並非故意引導學校同仁誤會，且依 112 年 8 月 29 日修正學校傷病處理要點第柒點之規定，該修正內容須經行政會議討論訂定，並經校長核准後實施，與甲糾結其草擬之修正內容是否經○○處會議與會者之共識，並無實益。故難認申訴人有以主管之職務權力，在校長主持之會議及校務會議上對甲為孤立或冒犯之行為。

3.F 事件：

- (1) 調查報告認定申訴人為甲之直屬主管，違反職務代理注意事項，於會議中拒絕預為排定甲之校內代理人員及代理順序，且對甲於○○○年5月5日提出職務代理人之人選，遲不表示意見，待甲提出請假申請後，始於請假前之最後一個上班日20時許為准駁之表示，並對甲自行尋妥之職務代理人表示「下不為例」，申訴人有利用職務之優越性，以冒犯之行為，令甲處於不友善環境。
- (2) 教育部108年12月18日臺教授國字第1080143659號函（以下簡稱教育部108年12月18日函）之說明：「一、依據銓敘部108年12月4日部銓三字第1084845810號函辦理。二、有關校護未達1個月之差假，得否依學校衛生之業務性質，由校內現職人員代理其所遺非護理人員法定業務一節，依衛生福利部108年7月8日衛部照字第1081561051號函表示：為解決校護短期（未達1個月）請假職務代理之困境，該部建議學校應於平時妥善規劃學校衛生相關例行業務，涉及護理專業業務範疇由校護執行或事先安排專業代理人，其他行政或非屬護理專業業務，則由學校預為排定現職人員代理並建立相關作業流程。……至學校及教職員工之緊急傷病處理，則依教育部主管各級學校緊急傷病處理準則辦理分工與增能，以妥善處理校內人員照護需求。三、依銓敘部108年12月4日部銓三字第1084845810號函，除尊重前開衛福部意見，如護理專業業務仍無人代理，是否符合學校衛生法所訂學校應置護理人員之意旨，以及屆時如發生需執行護理專業業務事件之責任歸屬問題，宜先釐清。如由現職人員代理校護請假期間所遺業務，仍應符合職代注意事項相關規定。另無論係指派1位或數位現職人員共同代理上開非護理專業業務，以其均係代理校護部分工作，而非全部工作，即無法支領全額加給，爰仍宜就後續敘獎及加給支給事宜妥適處理，以避免爭議。四、學校進用2名校護者，其中1名校護請

假未滿 1 個月期間，仍有另 1 名校護得代理其所遺業務，爰不宜放寬 1 名校護請假未達 1 個月亦得聘雇人員，否則恐與學校一般公務人員或其他公立醫療機構護理人員等有失衡平。五、綜上，學校於平時妥善規劃學校衛生相關例行業務，涉及護理專業業務範疇由校護執行或事先安排專業代理人，其他行政或非屬護理專業業務，則由學校預為排定現職人員代理並建立相關作業流程，並請學校結合鄰近醫療院所人力資源，以維護師生健康安全及校護請假權利。」

(3) 依前開 108 年 12 月 18 日函之意旨，有關學校護理人員公差、公假、請假或休假職務代理之事項，涉及護理專業業務，事先安排專業代理人，而其餘非屬護理專業業務，則由學校預為排定現職人員代理。而原措施學校除甲外，別無其他教職員工具備護理專業，故對於甲護理專業業務部分，原措施學校確有預排專業代理人之困難，且原措施學校歷年無明確統一標準，而採用彈性處理方式，並非申訴人故意為之，而調查報告未考量此專業代理人身分限制之情況，且無視固定預排專業代理人是否得由申訴人客觀上所能達成，而逕以申訴人在○○○年 4 月 30 日召開會議中拒絕為甲預排代理人員及代理順序，即違反職務代理注意事項，而認此有剝奪甲請假之權利，係以消極不作為而使甲處於不友善環境，其認定尚嫌速斷。

(4) 另申訴人為甲之單位主管，甲欲於○○○年 5 月 12 日請假一日，其雖於同年月 5 日將職務代理人選放置於申訴人桌上，然此舉是否有另向申訴人表示職務代理人名單為請假當日預排之代理人，於調查小組訪談甲與申訴人之內容並無提及，故尚不明確，無得推論申訴人刻意不理會甲之後續請假事宜。而甲於同年月 9 日提出請假單時，申訴人當日即以 LINE 與甲確認是否已安排專業職務代理人，甲亦確認已安排，而申訴人於當日 20 時許即完成准駁之決

定，顯見申訴人並無故意拖延甲之請假申請。又因校內雲端差勤系統設定之緣故，甲填寫請假單須一併填妥校內職務代理人，甲預排之專業職務代理人非原措施學校教職員，故無法填妥差勤系統上職務代理人之欄位，人事主任已在甲反映後，就於差勤系統設置專任護理師職務代理人欄位。且由申訴人、甲及己於訪談時之證述推論，該專業代理人欄位應是在甲於○○○年5月9日提出請假單後始完成設置，而此情況申訴人在甲提出該請假單時應一無所知，故才於核准其請假單後，以 LINE 與甲確認是否選定專業職務代理人，以及告知其所填校內職務代理人係學務處協助行政之代理教師，因該教師協助行政和課務之關係，較為繁忙，建議下次不要再請其擔任職務代理人，始有「下不為例」之表示，此部分當係雙方因未即時溝通而形成之誤會，難論申訴人有利用其職務優越性，而有冒犯甲之行為存在。

4.H 事件：

- (1) 調查報告認定原措施學校辰生○○○年9月5日發生換氣過度現象，當時辰生家長已至現場，任課教師已師亦同意陪護送醫，然申訴人於甲提出換氣報告中批示，爾後發生學生搭乘救護車送醫，基於醫療專業，護理師上班時，應由○○○陪同送醫送。此批示違反114年6月26日修正學校傷病處理要點之規定，故認申訴人以主管身分，自行創設與現行規定相扞格之命令，有以職位優越性，對甲為冒犯行為，令甲處於不友善環境。
- (2) 查辰生於○○○年9月5日發生過度換氣，並選擇送醫之情形，按114年6月26日修正學校傷病處理要點第肆點第1款第2目規定，已有家長可陪同送醫，故申訴人於批示甲提出之換氣報告，要求爾後學生送醫之情形，須由甲陪同送醫，此批示違反前開114年6月26日修正學校傷病處理要點之規定甚明。然申訴人違反前開之規定，係因

辰生過往有自傷之紀錄，以申訴人維護學生權益之目的，當無得直接推論申訴人違反前開規定之目的，係以故意冒犯甲之目的而為之。另申訴人於換氣報告之批示內容，爾後「學生」送醫之情形，係指所有需要送醫之全部學生，抑或是單指辰生個人情況，調查報告亦未予以查明。

(二) 綜上，調查小組有前開認事用法之違誤，原措施 1 應予撤銷。

(三) 原措施 1 既已撤銷，原措施學校依原措施 1 處理建議而核予申訴人原措施 2 之懲處亦隨之失所附麗，故本會應一併予以撤銷。

六、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。

七、據上論結，本件原措施申訴有理由，爰依評議準則依第 30 條第 1 項及第 2 項規定，決定如主文。

中 華 民 國 1 1 5 年 5 月 8 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。