臺中市教師申訴評議委員會評議書

府授教秘字第 1150349422 號

申訴人：　　曾正仁

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：○○○○○○

申訴人因職場霸凌事件，不服原措施機關民國(以下同) ○○○年 2 月 13 日○○○○字第○○○○○○○號函附調查報告，提起申訴，本會依法決定如下：

主　　文

申訴駁回。

事　　實

一、 申訴人係○○○○○○○○（以下簡稱學校）專任教師兼任導師，申訴人主張學校○○○（以下簡稱○○○）撕毀 IEP 期末會議紀錄並稱申訴人堅不核章（以下簡稱事實甲）、○○○誣指家長網路限時動態係申訴人發布並惡意傳述（以下簡稱事實乙）、為確認申訴人是否申請病假，○○○在 1 小時內連續撥打 28 通電話給申訴人（以下簡稱事實丙）、家長對申訴人之班級經營提出指控，○○○在未給予申訴人陳述意見及釐清事實，也未給予校園支持，旋即召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議），並申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查（以下簡稱事實丁）、○○○在教師晨會指示：「若有私人急事，可先向○○報備，○○同意後留下紀錄即可。」並稱准假權只有○○才有（以下簡稱事實戊）、學校持續以制度或行政手段，監控且放大申訴人之日常作為，並試圖藉由多種手段製造申訴人是問題教師之印象（以下簡稱事實己）、學校針對

申訴人之班級學生進行問卷調查，引導學生指控申訴人，以及追查家長和學生是否在中秋節送禮給申訴人（以下簡稱事實庚）、○○○○在○○○知悉情形下，提供L生家長查閱L生一年級至五年級之輔導紀錄，藉L生家長施壓申訴人（以下簡稱事實辛），涉及職場霸凌，故申訴人於○○○年10月20日向原措施機關提出職場霸凌事件申訴書，原措施機關於同年10月29日依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申訴注意事項）第7點第1項組成5人申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組）。嗣行為時職場霸凌申訴注意事項於114年10月31日廢止，故原措施機關依114年11月19日訂定公布臺中市政府教育局及所屬機關機構學校職場霸凌防治申訴及調查處理要點（以下簡稱調查時職場霸凌處理要點）續行處理，並於○○○年12月12日召開安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會），追認調查小組之組成及續行調查所進行之相關紀錄與程序。

二、 調查小組訪談相關人及檢視相關資料，於調查完竣後作成「○○○○○○第○○○○號○○職場霸凌申訴事件調查報告」(以下簡稱調查報告)，認定上開事實職場霸凌不成立，原措施機關並以○○○年2月13日○○○○字第○○○○○○號函（以下簡稱原措施）附調查報告送達申訴人。申訴人不服原措施，向本會提起申訴。

二、申訴人之申訴意旨略以：

（一）關於事實甲，○○○辯稱曾於○○○當場撕毀會議紀錄，然申訴人提出之資料顯示該會議紀錄仍存在於學校行政資料中，○○○之辯稱與客觀事實不符，抑或是會議記錄可能存在不同版本而調查程序尚未予以釐清。此外，該會議紀錄記載導師拒絕簽名，而實際情形係申訴人從未閱覽該文件內容，也未曾被要求簽名，而調查報告逕行採信○○○說法，顯有調查未盡周延之情形。

（二）關於事實乙，調查報告認定○○○曾向申訴人表示對不起，然實情是○○○並未向申訴人表示道歉。調查報告未查證當時在場之人員，即採信○○○單方說法，顯有調查不周延之情形。

（三）關於事實丙，調查報告認○○○密集聯絡係因尚未確認請假情形，尚無違常理。由 G 證人陳述，申訴人要請 2 天假，而○○○不同意，以及 LINE 對話紀錄顯示「……16：44 申訴人已表示請假，○○已向○○報告，○○知悉請假情形。」可知，○○○已透過行政管道知悉申訴人請假情形，但仍於短時間大量撥打申訴人之電話，顯已逾一般行政聯絡所必要之範圍，難認屬合理行政行為。

（四）關於事實丁至事實辛，申訴人主張，此係結構性職場霸凌，其核心在於組織內權力關係所形成之持續性壓力與不對等對待，然調查報告仍以學校主任及與學校互動密切之特定家長作為主要證據來源，未進行適當之利益迴避或交叉查證，即據以作成不利於申訴人之認定，顯已違反證據評價之客觀性原則。

（五）希望獲得之具體補救如下：

撤銷原措施，命重新進行客觀公正之調查。

三、原措施機關說明意旨略以：

（一）關於事實甲、事實乙部分，相關調查經過與事實認定，已詳載於調查報告，申訴人未提出有證明力之證據，亦無補強證據，以符合優勢證據之證明，應認不能證明，本事件事證已臻明確，不足以影響結論。

（二）關於事實丙，相關調查經過與事實認定，已詳載於調查報告，經查○○○並未逾越職務上必要合理範圍，不符合職場霸凌之要件。

（三）關於事實丁至事實辛，相關調查經過與事實認定，均已詳在於調查報告，或○○○未逾越職務上必要合理範圍，不符合職場霸凌之要件，或申訴人未具體指明○○○於何時何地何

情境有何具體作為或應作為而不作為，應認不能證明，或不足以證明與○○○有關。申訴人所指述之結構性職場霸凌，係屬個人主觀臆測，實屬無據。

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）公務人員保障法第 19 條第 1 項及第 2 項規定：「（第 1 項）公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。有關辦法，由考試院會同行政院定之。（第 2 項）前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」

（三）公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第 3 條規定：「（第 1 項）本法第 19 條規定各機關應提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身心健康危害，應採取必要之預防及保護措施。（第 2 項）前項預防及保護措施應包括下列事項：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。」

（四）調查時職場霸凌處理要點第 2 點第 1 項第 2 款規定：「本要點用詞定義如下：……(二)職場霸凌：指各機關員工於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威

脅、冒犯、歧視、侮辱、冷落、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致其他員工身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」第 7 點規定：「（第 1 項）各機關防護委員會或其他安衛組織受理申訴之日起，應於 1 個月內組成調查小組進行調查。（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。」第12點第1項規定：「防護委員會或其他安衛組織應依調查結果，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，並將決定結果交由各機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。」

二、原措施機關於○○○年10月20日收受申訴人職場霸凌申訴書，其依行為時職場霸凌申訴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，然因前開調查時職場霸凌處理要點於114年11月19日訂定公布，而臺中市政府即於114年 10 月 31 日廢止行為時職場霸凌申訴注意事項。原措施機關於○○○年 12 月 12 日依調查時職場霸凌處要點召開防護委員會追認調查小組之組成及續行調查所進行之相關紀錄與程序，故調查小組之組成及相關會議決議核屬適法。

三、本件原措施並無認事用法違誤，茲說明如下：

（一）依調查時職場霸凌處理要點第 2 點第 1 項第 2 款規定，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。爰本件應視申訴人主張之系爭行為，是否發生權力濫用與不公平之處罰，致其感受到被孤立等情。據調查報告事實認定略以：

1.事實甲：

（1）調查小組經檢視○○○學年度上學期個別化教育計畫期末檢討會議紀錄表「會議決議事項」所載之內容，及Ｉ生家

長在○○○年1月19日於LINE群組「I生的鐵三角的聊天」內容，該次檢討會議僅是相關人員（紀錄者、承辦人及申訴人）各自表訴意見，就個別化教育計畫內容並無達成共識，I生家長即未確認簽名，顯見前開會議決議事項之記載僅為紀錄者或承辦人之個人意見，該意見與○○○無涉，調查報告認申訴人以此紀錄之文字，指摘○○○將其拒絕簽名之責任推諉給伊云云，係憑己見而為之評價，當無違誤。

（2）申訴人另行主張○○○在其面前撕掉會議紀錄，及原措施學校是否有為其減課云云，調查小組已經檢視申訴人之訪談內容及其所提之佐證，申訴人並無提出具體相關證據以資證明，且亦表示是否減課1節無關痛癢，故認申訴人指摘○○○之行為無得證明，亦無造成申訴人身心健康之危害，核屬有據。

2.事實乙：

調查小組經檢視申訴人與○○○，○○○年10月30日之LINE對話紀錄，及H人士之訪談內容，申訴人確係先將截圖傳送予○○○，○○○就該截圖內容回覆以「傳這樣的圖片」、「傷害我」、「這是針對我嗎」、「我受傷難過傷心」等語。顯見○○○係針對申訴人傳送截圖的客觀事實，就自身感受為主觀評論，並無侵害申訴人之名譽權。又○○○回覆「有事請先找相關單位處理」、「以後分層授權負責，有事請老師先找相關單位處理，他們會跟我商量報告」等語，亦無得推論○○○直指申訴人意圖散布而指摘或傳述「限動為申訴人發布」，又參以H人士於訪談時所述內容，亦無得證○○○意圖散布而指摘或傳述該內容，故調查報告認申訴人未提出有證明力之證據以實其說，並無違誤。

3.事實丙：

調查小組經檢視申訴人○○○年4月24日及4月25日之差勤系統請假及公差出差紀錄，申訴人於○○○年4月23日8時

16 分填寫○○○年 4 月 24 日 7 時 40 分至 15 時 50 分共計 1 日之病假請假單；申訴人於同年 4 月 24 日 17 時 28 分填寫○○○年 4 月 25 日 2 時 40 分至 15 時 50 分共計 1 日之公差出差單，其於當日 18 時 39 分自行取消；復申訴人於同年 4 月 24 日 18 時 53 分填寫○○○年 4 月 25 日 7 時 40 分至 15 時 50 分共計 1 日之公假請假單，故於同年 4 月 24 日 17 時 28 分前，申訴人確實尚未填具公差或請假單，讓學校知曉同年 4 月 25 日是否請假，抑或是將隨班參加校外教學活動甚明。

又按 D 師於訪談之陳述內容，申訴人之班級學生有 1 名為特殊生，在申訴人告知是否續請病假之前，學校難以為同年 4 月 25 日隨隊教師之安排。又查○○○密集致電或傳送訊息予申訴人之通訊時間為同日 16 時 19 分至 17 時 28 分之間，此期間已近教職員工之下班時間，在申訴人未申請病假、公差或公假之情形下，○○○確有急需確認申訴人隔日差勤之情形，故縱○○○有為短時間連續通訊之行為，難認○○○有逾越職務上必要之合理範圍，調查報告認定不符合職場霸凌之要件，並無違誤。

4. 事實丁：

調查小組經檢視原措施機關○○○年 9 月 9 日○○○○字第○○○○○○號函（以下簡稱○○○年 9 月 9 日函）之內容，原措施機關確有接獲陳情人反映申訴人輔導管教之疑義，學校依前開函文內容，按 113 年 4 月 17 日修正公布高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱行為時解聘辦法）相關規定受理，後續學校係決議向原措施機關申請專審會調查，抑或是由校事會議組成調查小組進行調查，皆係按前開行為時解聘辦法規定辦理。又校事會議為○○○依法召開，申訴人並無提出積極證據得以證明，此些決議均係○○○逾越職權影響校事會議之決議結果，故此當為申訴人之主觀臆測。

另申訴人主張○○○○未告知其校事會議之程序內容，其無

得為陳述意見等主張，依行為時解聘辦法第 19 條第 1 項第 8 款及第2項規定，○○○○為參與校事會議之成員，就校事會議之內容當具有保密之義務，且校事會議之程序進行亦無須逐一告知申訴人，故申訴人之主張顯無理由。

5.事實戊：

調查小組檢視申訴人提出之LINE對話紀錄，C師確有傳送「若有私人急事可跟○○報備同意後，留下紀錄即可。」「准假權只有○○才有」等語，復依教師請假規則第 13 條第 1 項、第 15 條及臺中市各國民小學分層負責明細表：各處室：六、教職員請假、休假、公（差）假案件，組長或承辦人擬辦，主任審核，○○核定之規定。○○確有對於教職員請假之核定權，且對是否有急病或緊急事故之情形，亦有審認之權限，故C師於傳述此話語，而○○○在不否認之情形，該話語僅為提醒教師同仁請假及核假之規定，並無擴張或逾越○○○之職權範圍，當與職場霸凌無涉。

6.事實己、事實庚及事實辛：

對於申訴人指述之內容，及其提出之附件一、附件二及附件三之截圖，調查小組經逐一檢視，輔以○○○及C師之訪談內容，申訴人所提出之證據並無得直接證明○○○有持續以制度或行政手段，刻意監控並放大申訴人之日常作為，或學生家長有受○○○引導之行為等。另對於問卷之發放，C 師亦陳稱是原措施機關之來文要求，並非○○○之指示，故申訴人指述之前開事實，當無得證明○○○有申訴人所指之行為存在。

（二）綜上，本件原措施認事用法並無違誤，應予維持。

四、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。

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

中　華　民　國　1　1　5　年　6　月　2　6　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。