

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人： 陳○菁

出生日期：○○○○○○○

身分證字號：○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○○○○

原 措 施 機 關：○○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○

代表人：○○○○○○○

申 訴 事 由：申訴人不服原措施機關○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「本案不予受理」之結果，向本會提起申訴，本會評議決定如下。

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由、希望獲得之具體補救如下：

- (一)「臺南市112年國小教師第二次市內介聘」由○○區○○國小承辦，也是申訴人當時服務的學校，於○年○月○日(星期五)在○○館進行介聘作業，申訴人依校內規定經教評會審查同意參加本次介聘，並事先取得○區○○國小同意書。
- (二)當日申訴人完成報到手續後，至指定的位置就坐，學校同事走到申訴人身邊說，她要來申訴人旁邊陪著申訴人，因為她聽說有人要來會場鬧場。
- (三)介聘作業開始前，○○○校長即到教育局○○○身旁與其交談。當司儀開始發言，說明介聘流程及注意事項後，○校長主動舉手，並拿起麥克風提問：「如果主任涉及職場霸凌，或被家長投訴並有說謊的情事，在下週的教評會是否還有其他的處理機制……，她不希望主任調動成為主任逃避調查的管道……。」
- (四)而當申訴人依照會場程序，至臺前欲填入介聘學校時，○校長當著所有在場工作人員及參與調動教師的面，在臺下鼓譟，大喊「大主任」，並在申訴人填完志願時大喊「恭喜」，但申訴人毫無高興的心情，反而感覺對方言語中盡是挑釁與嘲笑。
- (五)申訴人和○○○校長並不熟識，也無往來。試問，○校長為何而來?當日○○○○○未開缺，也無教師參加市內介聘，到場顯非公務需求，且○校長現非本市中小學校長協會理事長，未經同意，竟可恣意拿起麥克風公然發言，如此行為可被允許，是因為她的校長身分，還是長官默許?一連串的脫序作為，人在現場的教育局○○○，及承辦學校○○○○校長○○○，都未做適切的介入或處置，也未通報校安，

任由○○○校長干擾現場介聘秩序，並對申訴人公開譏諷，在場的各校校長、人事主任、介聘教師，皆目睹這一切。

- (六) 除此之外，當申訴人完成介聘程序後，還在教育局楊○○○及○○○○○○○○校長的「指示」下，被要求和○○○校長同坐在○○○○校長室內。當天在校長室的四人，有兩位校長、一位教育局○○○，申訴人是職級最低的主任，完全的權力不對等，卻在上班時間內，被迫談論關於○○兩個孩子的家務事。教育局○○○及○○○○○○○○校長，對於事情的來龍去脈皆未完全掌握，但言談之間卻盡顯長官對下屬的指導之意，壓力之大，排山倒海，難以承受；而○校長在語句之間，以校長之姿，對申訴人及配偶在教養孩子的態度上多所指教，公私不分、以上對下，讓申訴人內心十分恐懼。
- (七) 綜上，申訴人於當日上班期間，在申訴人工作場合遭受職務不法侵害，於○年○月○日依「臺南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」，對○○○○○○○○校長、教育局○○○、○○○○○○○○校長等三人提出職場霸凌申訴。
- (八) 後教育局○年○月○日發函，於○年○月○日召開「113年第○次教育局及所屬學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組會議」，請申訴人出席會議陳述意見，惟當天會議進行過程中諸多疑義，申訴人分別於○年○月○日和○年○月○日，兩度發函臺南市政府人事處提出質疑。
- (九) 查《臺南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》「八、各機關及其組成之調查小組應依據下列原則處理申訴事件：(一)調查小組成員之利益迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。」及《行政程序法》第33條第1項：「公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：一、有前條所定之情形而不自行迴避者。二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。」然臺南市教育局○○○為案件當事人之一，對教育局內部人員具有管考評核權力，故難期待該小組執行職務公正客觀，該小組之教育局人員皆應迴避，本人依《行政程序法》第33條第2項：「前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請避之公務員，對於該申請得提出意見書。」請市府及該小組成員書面說明。
- (十) 另，當天調查委員及教育局人事室承辦人一再告知，○年○月○日之訪談，並非調查，只是處理，先聽聽本人說法，尚未決定是否受理。惟依《臺南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》流程圖中清楚載明，霸凌事件發生，被霸凌人提出申訴後，即進入調查程序，絕無所稱可另組小組進行預審，涉及人民權利事項，豈可無法令授權或依據，即恣意組成小組預審，況且教育局處理其他涉及校長之職場霸凌案有相同程序嗎，根本是因人設事，濫權護航。試問，如當天訪談後才決定受理，難不成所謂正式調查時要再訪談一次嗎？這分明是二次傷害，也是另一種形式的職場霸凌，抑或更惡劣之意圖騙取證據後進行內部串供滅證，申訴人提出強烈抗議。

(十一)希望獲得之具體補救:原措施機關對於申訴人提出之職場霸凌申訴案「應予受理」，立即進行調查。依《臺南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》確實辦理，職場霸凌調查小組委員全數外聘，以維申訴人權益。

二、 原措施機關主張：

- (一)申訴人係於○年○月○日針對○○○○校長○○○、○○○○校長○○○以及原措施機關○○○提起職場霸凌申訴，嗣於○年○月○日補充申訴理由。原措施機關獲悉後，於○年○月○日及○年○月○日分別召開原措施機關及所屬學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組113年第○次及第○次會議審議，決議不予受理，並將審議結果函復申訴人。
- (二)依臺南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(下稱職場霸凌注意事項)第2點規定，職場霸凌:指在工作場所中發生，藉由濫用權力與不公平處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，致被霸凌者感到受挫、被威脅、受羞辱、被孤立及受傷。第5點規定，被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面或言詞提出申訴。
- (三)依職場霸凌注意事項第10點規定:「申訴事件有下列情形之一，應不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人:(一)申訴人非被霸凌者。(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。(四)申訴書或申訴紀錄未符規定而無法通知補正，或經通知限期補正屆期未補正。(五)對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。(六)逾期提起申訴。
- (四)另原措施機關前依職權及臺南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第13點規定設原措施機關及所屬學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組，於接獲職場霸凌申訴案件時決定是否受理，並於確定受理後，另依職場霸凌注意事項組成調查小組進行調查。
- (五)申訴人於○年○月○日(星期二)收受原措施機關○年○月○日○○○○字第○○○○○號函之申訴函復，因對前函復之結果不服，故於○年○月○日(星期三)向本市教師申訴評議委員會提起申訴(○年○月○日收文)。依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第12條第1項前段:「申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之……本案於法定期間提起，應屬無疑。
- (六)原措施機關及所屬學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱申訴處理小組)，置委員5人，男性3人、女性2人，設置符合性別比例規定，於接獲職場霸凌申訴案件時決定是否受理，並於確定受理後，另依職場霸凌注意事項組成調查小組進行調查:原措施機關申訴處理小組於○年○月○日召開113年第○次會議，又該會議經通知申訴人及相對人陳述意見，並於○年○月○日召開113年第○次會議審議申訴人提出之補充理由書後，經全體出席委員決議依職場霸凌注意事項第10點第2款規定不予受理，程序無違誤。
- (七)原措施機關申訴處理小組經訪談申訴人及關係人並審酌申訴人提出之相關事證後，

經全體出席委員決議依職場霸凌注意事項第10點第2款規定不予受理，理由如下：(1)○○○校長部分：○校長於○年○月○日教師介聘會場及○○○○校長室內，有鼓譟或較激動之情緒行為，雖故意為之；惟係肇因於雙方小孩間之校園霸凌事件，此單一事件尚不構成藉由濫用權力與不公平之處罰所造成之「持續性」冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為。(2)○○○校長部分：○校長於○年○月○日日教師介聘會場邀請申訴人至校長室內面談之行為，並未有故意強迫威脅之意味，亦有事先徵求申訴人之同意，尚不構成職場霸凌。另申訴人認○校長未維持介聘會場秩序部分，非屬侵害行為，與職場霸凌無涉。(3)○○○部分：○員○年○月○日於○○○○校長室內與申訴人商談之行為，並未有故意強迫威脅之意味，亦有事先徵求申訴人之同意，尚不構成職場霸凌。另申訴人認○員未維持介聘會場秩序部分，非屬侵害行為，與職場霸凌無涉。綜上所論，本案申訴為無理由，應予駁回。

理 由

一、本案所涉之相關法令規定如下：

- (一)《臺南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》第2條第2項：「職場霸凌：指在工作場所中發生，藉由濫用權力與不公平處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，致被霸凌者感到受挫、被威脅、受羞辱、被孤立及受傷。」
- (二)《臺南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》第7條：「各機關處理申訴事件時，應組成職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人。成員由各機關員工或聘請專家學者擔任。前項所稱專家學者應具備下列資格之一：（一）現任或曾任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授心理、性別平等、法律等相關專門學科二年以上之人員。（二）具有與職場霸凌事件申訴調查相關領域專門知識或技術，並有二年以上實務經驗之人員。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。」
- (三)《臺南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》第8條第1項：「調查小組成員之利益迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。」
- (四)《臺南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》第10條：「申訴事件有下列情形之一，應不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：（一）申訴人非被霸凌者。（二）對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。（三）無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。（四）申訴書或申訴紀錄未符規定而無法通知補正，或經通知限期補正屆期未補正。（五）對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。（六）逾期提起申訴。」
- (五)《臺南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》第13條：「各機關得依實際需要，於不牴觸本注意事項之範圍內，另定相關規定補充之。」
- (六)《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第3條第1項：「教師對學校或主管

教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴。」申訴人認原措施機關有損害其權益而提出申訴，應屬適格。

- (七)《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第12條第1項前段：「申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起三十日內以書面為之。」申訴人於○年○月○日收受原措施機關○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「本案不予受理」之決定，並於○年○月○日向本會提起申訴，本案於法定期間提起，應屬適法。

二、程序部分

- (一)因《臺南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》未規定如何審議是否受理職場霸凌申訴，為符程序，原措施機關依注意事項第13條規定於○年○月○日經簽奉核可，設原措施機關及所屬學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組，於接獲職場霸凌申訴案件時決定是否受理，並於確定受理後，另依職場霸凌注意事項組成調查小組進行調查。原措施機關及所屬學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組設置成員5人，由原措施機關員工4人及法律學系教授1人擔任。其中男性3人、女性2人。其組成係依注意事項第13條之規定，先由霸凌防治及申訴處理小組審議是否依第10條進行受理及調查。
- (二)申訴人於○年○月○日針對○○○○校長○○○、○○○○校長○○○以及原措施機關○○○提起職場霸凌申訴，原措施機關申訴處理小組於○年○月○日召開113年第○次會議，並於○年○月○日發函通知申訴人及相對人到場陳述意見，申訴人及相對人、委任代理人均出席會議。原措施機關○○○因為事件相對人，自行迴避未參與會議討論，符合注意事項第8條之規定。
- (三)原措施機關申訴處理小組於○年○月○日召開113年第○次會議審議申訴人提出之補充理由書，原措施機關○○○繼續請假迴避，後經全體出席委員無異議做成不受理之決議，程序並無違誤。

三、實體部分

- (一)經查原措施機關及所屬學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組113年第3次會議訪談紀錄，委員向申訴人提問會議在場人員中是否有認為需要依照行政程序法第32條以及第33條有應自行迴避或有利害關係足以偏頗之情形要申請迴避，申訴人回答沒有。可知申訴人對於處理小組成員迴避事項並無異議，
- (二)又依注意事項第2條之規定，職場霸凌係指在工作場所中發生，藉由濫用權力與不公平處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，致被霸凌者感到受挫、被威脅、受羞辱、被孤立及受傷。○年○月○日發生事件是否為持續性行為，就單當日一天而言，恐難認定。
- (三)是以，本案原措施機關依注意事項第10條第2款之規定做出○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「本案不予受理」之結果，洵屬依法有據，並無不當。本會對其所作成之決議予以尊重，自應予以維持。

- 四、綜上所論，本件申訴案為無理由。爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第29條規定，決議如主文。

主席○○○

如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。

中 華 民 國 1 1 3 年 9 月 1 9 日