

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：楊○全

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「職場霸凌申訴不受理」之通知，向本會提起申訴，本會
評議決定如下：

主 文

申訴無理由。

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)申訴人於○年○月○日(星期五)收受臺南市政府教育局○年○月
○日○○○○字第○○○○○號函「職場霸凌申訴不受理」之通
知，因對該函不服，故於○年○月○日(星期三)向本市教師申訴評
議委員會提起申訴。

(二)臺南市○○區○○○○○前校長(現已調任臺南市○○區
○○○○○校長)，之言語霸凌行為如下：

1. 你不會教英文，你還堅持要當導師，你又不會帶班。
2. 現在唯一的就是你認，承認你有對學生怎麼怎麼樣。
3. 你留假資料，人事資料造假。
4. 不要到時候該走的人沒有，不該走的人都走光了。
5. 你不要辭職後到外面去說○○○○○校長都怎麼樣，這是我們
關起門來說。

(三)依《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》規定負有
保密義務者包括參與處理校事會議案件之所有人員，另依刑法及行
政程序法亦有相關保密規定，臺南市○○區○○○○○前校長透過

私人交情以電話聯繫之方式，透露本人校事會議調查之內容，顯非校長行使職權之行為，已違相關法令。

(四)希望獲得之具體補救：依據《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》之規定，進行調查。

二、原措施機關主張如下：

(一)本案處理之程序並無違誤，理由如下：

1. 臺南市○○區○○○○○申訴人於○年○月○日(星期三)向臺南市政府教育局提出前校長職場霸凌之申訴，經臺南市政府教育局○年○月○日(星期三)召開之「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」第○次會議決議「不受理」，並以臺南市政府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「職場霸凌申訴不受理」通知申訴人。
2. 申訴人於○年○月○日(星期五)收受臺南市政府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「職場霸凌申訴不受理」之通知，因對該函不服，故於○年○月○日(星期三)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。
3. 「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」置委員5人，其中男性3人、女性2人，核符性別比例規定；續以通知申訴人及相對人陳述意見，經電洽申訴人後，明確表示不克到場陳述，另提書面陳述意見及相關證明文件(叔孀簽署之陳情書、○年○月○日(星期三)申訴人、前校長、○○主任3人對話之錄音檔譯文)，該等文件皆已納入審酌判斷之參考。

(二)臺南市政府教育局○年○月○日(星期三)召開之「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」第○次會議訪談臺南市○○區○○○○○前校長，並審酌申訴人書面陳述意見後，全體委員決議「不受理」，理由如下：

1. 所指臺南市○○區○○○○○教師評審委員會及校事會議與防制校園霸凌因應小組之調查訪談程序錯誤等，應分別依《教師法》提起申訴，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》第10點第2款：「(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。」，應不受理。
2. 所指臺南市○○區○○○○○前校長於校務會議公開調查內容、散佈偽造個人資料及無英語教學能力之謠言等等，因無具體事實內容，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》第10點第3款：「(三)無具體事實

內容或未具真實姓名或服務單位。」，應不受理。

3. 所指臺南市○○區○○○○○前校長透過私人交情，欲影響○○縣○○鄉○○○○○考核委員會之考核結果，爰以學校依法令負有調查之責任並依調查結果懲處或移請具懲處權機關(學校)進行審議之義務，故此為校長行使職權之行為，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》第 10 點第 2 款：「(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。」，應不受理。

(三)綜上所述，申訴人申訴無理由，請予駁回。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

- (一)依《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：…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、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」、《職業安全衛生法施行細則》第 11 條第 1 項：「本法第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取預防之必要措施。」、《職業安全衛生設施規則》第 324-3 條第 1 項：「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。」，續以本局 108 年 7 月 15 日南市教人(一)字第 1080821292 號函說明段：「三、為期本局所屬學校亦能重視職場霸凌問題，請依『臺南市政府員工職場霸凌防治與處理機制建議作為』作為防治與處理之參考。」及教育部 109 年 11 月 5 日臺教資(六)字第 1090148681A 號函說明段：「三、請各單位依上開指引及計畫範本督導所屬各級學校訂定相關規範及計畫，並落實執行，以維護學校及相關工作者之權益。」，落實雇主責任並頒訂《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》。

- (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》第 2 點「(一) 員工：指各機關公務人員、教職員、約聘僱用人員、約用人員、技工、工友、駕駛、駐衛警及臨時人員。」及

第5點：「五、(第1項)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。但職場霸凌事件為繼續行為所致者，自行為終了之次日起一年內為之。(第2項)前項申訴之受理機關(單位)如下：…(三)涉及霸凌者如為服務機關首長，應向其上級機關提出申訴。」，本案所涉對象為本市市立學校教師及校長，且所涉時間為○年○月○日(星期三)及其後之時間，準此，本案申訴人應屬適格，且於法定期間提起，應屬無疑。

二、程序部分：

- (一)原措施機關核予申訴人臺南市政府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「職場霸凌申訴不受理」之通知，申訴人認有損害其權益及名譽而提出申訴，此明定於《教師法》第42條第1項：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」及《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、再申訴。」，準此，申訴人應屬適格。
- (二)申訴人於○年○月○日(星期五)收受臺南市政府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函「職場霸凌申訴不受理」之通知，因對該函不服，故於○年○月○日(星期三)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。依《教師法》第42條第3項前段及第4項：「(第3項)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；…。(第4項)前項期間，以申訴評議委員會收受申訴書或再申訴書之日期為準。」及《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。
- (三)查「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」係由本局○○○、○○科科長、○○主任、○○督學、國立○○大學○○學系兼任助理教授(外聘專家)組成，總計5人，其中男性3人、女性2人，任一性別已占成員總數三分之一以上，核符《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點「七、(第1項)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。(第2項)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。(第3項)調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。」。

- (四)臺南市政府教育局○年○月○日(星期三)召開之「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」第○次會議訪談臺南市○○區○○○○○前校長，並審酌申訴人之書面陳述意見及相關證明文件(叔孀簽署之陳情書、○年○月○日(星期三)申訴人、前校長、學務主任3人對話之錄音檔譯文)，續依《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》第10點第2款及第3款：「(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。」，決議「不受理」，核屬行使職權之行為，於法有據。

三、實體部分：

- (一)臺南市政府教育局○年○月○日(星期三)召開之「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」第○次會議決議「不受理」，審視申訴人所指臺南市○○區○○○○○前校長言語霸凌云云，單方指陳且欠缺具體脈絡，亦無以與臺南市政府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函勾稽互核，難謂可採。

- (二)爰以審視臺南市政府教育局○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函說明段三，認事用法並無違誤：

- 1.所指臺南市○○區○○○○○教師評審委員會、校事會議及防制校園霸凌因應小組之調查訪談程序錯誤等，應於收受處理結果後，依函文教示之法定不變期間內提出救濟，方符法制。又其所繫屬之案件，申訴人業已提出救濟並獲決定，顯悉申訴人明知管轄程序且已提出救濟主張，卻又刻意向臺南市政府教育局提出前校長言語霸凌，其就以論定之事再為爭執，並無實益，分別如下：

- (1)臺南市○○區○○○○○校事會議○年○月○日通過校安事件通報序號○○○○○調查報告，「不當管教及違法處罰」成立，臺南市○○區○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號令「申誡1次」；續查臺南市政府○年○月○日○○○○○字第○○○○○號附○年○月○日臺南市教師申訴評議委員會第7屆第○次會議評議書「申訴無理由」，業已駁回申訴。

- (2)臺南市○○區○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函附防制校園霸凌因應小組校安事件通報序

號○○○○○調查報告，「校園霸凌」成立，申訴人不服該調查報告，即於○年○月○日(星期四)提出申復；臺南市○○區○○○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函復申訴人「本校已於○年○月○日召開考核會，並將會決議通知臺端現職服務學校處理，俟做成考核決定後，臺端現職服務學校將依校園霸凌防制準則第26條第1項規定辦理…」，再以臺南市○○區○○○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函請○○縣○○鄉○○○○○○○依法並依銓敘部75.08.13(75)臺華甄五字第38361號函釋：「查本部(65)台登司一字第016號函略以：『調職人員，如在調任新職前，已經核定者，似由新任機關發布為宜，如在調職後始予核定者，…由原服務機關列舉獎懲事實，擬具獎懲種類，送請新任機關參辦或發表，新任機關對原任機關獎懲建議應將辦理情形，或獎懲命令副本，函復原建議機關，以免脫節。』至辭職人員，倘辭職後確知其再任之機關為政府機關者，請參考前函比照調職人員辦理。」，本於權責予以考核；○○縣○○鄉○○○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號函略以「告誡並持續追蹤輔導」。

(3)臺南市○○區○○○○○○○年○月○日○○○○○字第○○○○○號教師成績考核通知書「111學年度年終成績考核考列第4條第1項第2款」；續查臺南市政府○年○月○日○○○○○字第○○○○○號附○年○月○日臺南市教師申訴評議委員會第7屆第○次會議評議書「申訴無理由」，業已駁回申訴。

2. 所指臺南市○○區○○○○○○○前校長於校務會議公開調查內容、散佈偽造個人資料及無英語教學能力之謠言云云，申訴人未能舉證以實其說，互核臺南市政府教育局○年○月○日(星期三)15:38「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」第7次會議訪談紀錄(受訪人員：臺南市○○區○○○○○前校長)，堪認多屬申訴人主觀臆測之詞，無足可採。
3. 所指臺南市○○區○○○○○○○前校長透過私人交情，欲影響○○縣○○鄉○○○○○○○考核委員會之考核結果云云，查教育部110年7月28日臺教授國部字第1100088502B號令修正之《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》(本案發生時)第19條第3項：「對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重辦理，

辦理考核人員對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處，其影響考核結果之正確性者，並得予以撤銷重核。」，學校應正確辦理考核並依前揭銓敘部函釋移請權責學校審議，再以互核臺南市政府教育局○年○月○日(星期三)15:38「臺南市政府及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組」第○次會議訪談紀錄(受訪人員：臺南市○○區○○○○前校長)，亦無逾越校長職權行使範圍之情事。

- 四、申訴人對調查報告認定及申訴決定已詳究之事項再予爭執，難謂有據，如仍不服則應續行再申訴、行政訴訟。申訴論旨，仍執前詞，指摘處理過程違反法令，求予撤銷，顯無理由，亦與本案顯屬二事，應予駁回，至於所指其他事項，均不足以影響本案申訴決議，爰不一一論述，附此敘明。
- 五、綜上所論，本案申訴為無理由，爰依《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第29條第1項，決議如主文。

主席○○○

中 華 民 國 1 1 3 年 1 2 月 1 9 日

如不服本評議決定者，得於本評議書送達之次日起三十日內，向中央教師申訴評議委員會提起再申訴。