

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：○○○

出生日期：○年○月○日

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調查其前於幼兒園園長任內涉職場霸凌申訴案結果成立，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)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。又所謂職場霸凌目前法律上並無明確定義，職場生活除與工作伙伴協同達成目標之歷程外，更不乏同仁間相互溝通的互動過程。人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠，即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。準此，是否遭受職場霸凌，或得從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如：性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等，綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。又依一般社會通念，並參酌校園霸凌防制準則第 3 條第 1 項第 4 款就「霸凌」之定義，應可認所謂職場霸凌，係指工作場所之個人或集體「持續」以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意为貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之工作環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作活動進行之情形。因此，職場霸凌行為，具有相當期間持續性之特徵，非謂同事間因故偶發摩擦、衝突，即得稱之為職場霸凌事件。

(二)原調查報告雖認：「契約進用教保員既已排定特休且完成請假程序，該日自是特休無虞。該日到園出勤，不論出勤內容為何，雇主應依法給付薪資，至於是否得以請領課後留園鐘點費，則屬雇主責任範疇，非可全然歸責於契約進用教保員，如有爭議，亦可召開勞資會議商定之。準此，申訴人簽准 A 教保員特休後，若無特殊原因及法定事

由，自屬無權事後強令撤銷特休，又特休日出勤即應依法給付薪資，如雙方有所爭執亦可召開勞資會議，然皆捨之不為，於法未合」等語，惟查：

1. 雇員於特休日出勤，固應給付「薪資」。但系爭函文係就「鐘點費」之支領為釋示，申訴人亦是本於系爭函文，就「鐘點費」之支領情形為行政上之適法監督與督導。實言之，申訴人自始並未否定或拒絕發放薪資，而僅係就本園前已經以「留園鐘點費」名目發放，並已由 A 教保員在內之 4 人領取之款項為處理。原調查報告此部分認定，即有誤會。

2. 又依據 Line 群組○○○年○月○日至○日之對話紀錄，可見「○○○」先表示「園長，我們可以請求開勞資會議嗎？」，A 教保員並隨後發送：「因為我們還有一些問題需要釐清」之訊息。嗣後，A 教保員則表示：「園長、各位同仁打擾了想了一晚沒睡，我覺得有必要澄清『特休申請課後鐘點』一事，同事一場，不想為難出納和承辦，鐘點費繳回不是問題……」等語。就客觀上而言，無論 A 教保員對於申訴人之用詞有何負面感受，惟 A 教保員亦確實已同意繳回鐘點費，且本園業已於○年○月○日循行政程序予以轉正，對於 A 教保員等 4 人之權益，並無損害，且 A 教保員亦未再提出召開勞資會議之需求，本園自未再就本事件召開勞資會議。復況，申訴人於○年○月○日亦於園務會議內，就教保員申請特休請領延長照顧服務帶班鐘點費事件再予以說明與釐清，縱然係以「園務會議」召開，惟於 A 教保員之權益並無損害。申訴人於該事件之處理中，縱有未盡周延之處，亦難認申訴人就此事件之處理，係刻意針對 A 教保員為霸凌。

3. 原調查報告雖載敘「……若無特殊原因及法定事由，自屬無權事後強令撤銷特休……」等語，惟本件依據全卷資料，並無證據足以認定申訴人有濫用權力強令 A 教保員在內之 4 人撤銷特休之情形，申訴人更僅是為了在雇員之權益與法令間儘量謀求平衡，難認申訴人有對 A 教保員霸凌之情事。

(三) 申訴人係教育人員，並已從事教職 25 年，全無法律背景。申訴人於收到系爭函文後，即奉系爭函文辦理，縱然於辦理時，未能妥善慮及同仁之感受，又或是因申訴人對於法令未臻熟悉，而導致處理上難謂周全，但申訴人絕無對同仁霸凌之意。申訴人是否具備霸凌 A 教保員之故意？是否確有持續性的對 A 教保員為霸凌之事實？抑或僅是單一事件裡，雙方因溝通而產生之不快？自應綜合一切客觀情狀以資認定。尚難僅憑申訴人之處置有失當，或與勞動法規有疑似未符之處，即逕自認定申訴人有霸凌 A 教保員之情形。原調查報告此部分認定，容有再行商榷之餘地。

(四) 原調查報告訪談 F 科員，並經 F 科員表示：「……師生比雖是主要參考值，但仍授權給園所做認定，畢竟園所現場突發情況很多，現場的教保人員也可以因身體不適或業務繁忙，人力需求及調配還是得看情況，不會單單就此認定溢（詐）領鐘點費。失職人員之議處：1. 業務上僅負責經費的部分。2. 目前尚未聽聞有此類狀況發生。」等語，惟申訴人於行政上就鐘點費事件所為之監督、指導，確實均係依照系爭函文辦理，尚難憑經費業務之承辦人之個人主觀見解，即倒果為

因，認申訴人不應該依據系爭函文為處置，或是申訴人依據系爭函文所為之處置有不適法之處。原調查報告雖未引用 F 科員此部分陳述作為認定此部分之理由，惟仍附此說明。

(五)原調查報告雖認申訴人「自此事件後，與 C 教保員之對話屢有貶抑、侮辱 A 教保員之用詞，且與 A 教保員對話時，亦採敵視之言語態度待之」等語。惟查：

1. 申訴人與 C 教保員對話時，A 教保員並不在場，僅為申訴人與 C 教保員私下之對話，申訴人亦僅是私下與 C 教保員宣洩、抒發個人情感，且申訴人自難事先預料與 C 教保員之對話將遭錄音，遑論得以預見 A 教保員得以知悉該錄音內容或對話內容。縱然身為教育人員，私下與他人宣洩、抒發個人情感之用詞有所不妥，亦難以認為申訴人與 C 教保員之對話，有對 A 教保員霸凌之意思，原調查報告此部分認定，容有疑義。

2. 原調查報告雖就此部分認定，併援引 A 教保員於丁診所之診斷證明書及 A 教保員自陳其因此就診身心精神科。然而，單憑丁診所之診斷證明書之記載，是否已可直接認定 A 教保員係因申訴人藉由濫用權力或不公平處罰而造成其有受挫、被威脅、受羞辱、被孤立或受傷？已非無疑，何況，依據經驗法則，欲確診身心精神疾病，並非單次就診即可輕易獲致確切診斷，實難僅因 A 教保員有單次前往就診身心精神科之紀錄，即率而認定申訴人有對 A 教保員為持續性之霸凌行為。若 A 教保員欲執此診斷證明作為主張遭申訴人霸凌，仍宜就因果關係切實舉證，始屬恰當。至於原調查報告雖另援引○年○月○日、○年○月○日之錄音，惟原調查報告並未記載、說明此部分錄音內容有何貶抑、侮辱 A 教保員之認定依據，申訴人自無從防禦，併此說明。

(六)A 教保員涉有不當管教特殊生之情事，雖經 E 特教助理員與 B 教保員以「僅係與其談論學生日常生活，並非通報『A 教保員涉有不當管教特殊生』」為由，否認有此陳述云云，惟依照前揭法規，凡知悉疑似有違法處罰，即應於知悉後 24 小時內完成通報，且所謂「知悉」者，無論係學校校長、教師、職員或工友，凡聽聞疑似有違法處罰事件，即有通報之義務。是以，縱 E 特教助理員或 B 教保員無意通報，惟倘渠等談論之內容已有疑似違法處罰之情形，見聞者均應通報，殆無疑義。原調查報告因認 E 特教助理員與 B 教保員僅係談論學生日常生活而不通報，學校卻本於權責據此通報，而認定係申訴人濫用權力對 A 教保員霸凌，已非允洽。

(七)再依據○○○○○之行政組長○○○組長之書面陳述：「學校及教育人員本就對兒少權利事件有通報之責，經由特教助理員所見班級教師對待特教生之情事始進行通報，並開始就特教生狀況進行了解並給予行政資源之協助……所為之措施，無不希望有侵害兒少權利之事件能防微杜漸，責任通報亦復如是。」，足知該通報案係基於 E 特教助理員所談論之內容而為通報，並非申訴人憑空捏造。且 E 特教助理員與 B 教保員既然已經自陳無意通報 A 教保員涉有不當管教特殊生，則渠等於該通報案件或本案調查中所為之陳述，自有不願使事態擴張之意欲，尚與人之常情無違。自難僅因申訴人依法通報後，調查結果不成立，即認申訴人係對 A 教保員霸凌。

- (八)原調查報告稱：「(校安通報)審究時序係於○年○月○日(星期○)「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○次會議訪談後，是以時間具密接性，且校安事件通報序號○○○○之調查報告亦認定「不成立」，又所載之訪談摘要與 E 特教助理員及 B 教保員歷來陳訴高度一致」、「違反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 點第 6 項規定，在無明確之事證下，於○年○月○日(星期○)指示校安通報」等語。然而，A 教保員雖對申訴人提出霸凌申訴，然倘申訴人因此有所顧忌，對於知悉之疑似事件均不予以通報，方屬失職違法。又於知悉疑似事件後，即應通報，均已詳如前述，霸凌防治注意事項並未除斥其他法規之適用，倘若僅因事後經調查結果認定不成立，即對依法責任通報者予以負面評價，自己悖離相關法規制定之原意。原調查報告此部分認定，要難謂妥。
- (九)再者，該通報之起因，乃係因 E 特教助理員或 B 教保員談論時，確實提及有疑似不當管教之情節，申訴人因 E 特教助理員或 B 教保員面對學校時所為之陳述多有不盡相同之處，為釐清原委、掌握事件真實情況，而約談相關人員，並於約談過程中，迫切希望自相關人員處得知真實情況，均為申訴人本於職責所為之適正監督與督導，申訴並無利用不正之訊問方式約談之。自難認為約談顯無必要性或申言有干擾案情之舉，原調查報告此部分認定，同有誤會。
- (十)又申訴人約談 E 特教助理員及 B 教保員之過程，均係私下為之，A 教保員並不在場，且申訴人亦無從預料 E 特教助理員或 B 教保員會將訪談內容錄音或洩漏予 A 教保員知悉。實難認為申訴人有意透過約談 E 特教助理員及 B 教保員，而對 A 教保員為霸凌。復況，原調告亦未說明申訴人有何持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱 A 教員之行為。原調查報告遽認申訴人約談 E 特教助理員及 B 教保員之行為「致使不安氣氛壟罩園內，足令 A 教保員持續處於敵意不友善之環境」，其論理殊值商榷。
- (十一)綜上所述，故主張應撤銷原措施機關對申訴人職場霸凌之認定，另為適法之處置。

二、原措施機關主張如下：

- (一)依市府 111 年 3 月 15 日訂定之「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。
- (二)次依前開職場霸凌注意事項第 7 點規定：「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：(1)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。(2) 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)復依前開職場霸凌注意事項第 11 點規定，「各機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起 2 個月內，將調查結果作成書面函復當事人；必要時得延長 1 次，最長不得逾 1 個月，並通知當事人。」前項期間於依第 6 點第 4 項規定補正者，自補正之次日起算。

(四)原措施機關於接獲申訴人(○員)之職場霸凌申訴後，於○年○月○日召開申訴處理小組○年第○次會議審議決議受理調查，嗣依職場霸凌注意事項第 7 點規定組成調查小組，置委員 3 人，成員為具法律專業之律師(男)、現任教育部審定合格之國內大專校院講師職務以上，講授等相關專門學科二年以上人員(女)及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 2 年以上實務經驗之教師(男)，設置符合性別比例規定。又調查小組分別於○年○月○日、○年○月○日訪談申訴人(○員)、被申訴人(○園長)及關係人陳述意見，經調查小組委員審議決議職場霸凌申訴成立，程序無違誤。

(五)申訴人(○員)與被申訴人(○園長)雙方之工作內容具有上下隸屬之權力從屬性，對工作之認知及應對方式，又依現有事證及供述，被申訴人(○園長)錯解法令，動輒指摘申訴人(○員)等人違反法令，非以召開勞資會議釋明鐘點費事件並協商建立日後特休到園服務之準據，而欲透過針對申訴人(○員)等人召開園內會議解決，其領導統御或管理方法已非妥適，又對園內其他同事散佈對申訴人(○員)具侮辱性言語致使申訴人(○員)身心受創。更於本府教育局○年「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○次會議訪談後，違反職場霸凌注意事項第 8 點第 6 款規定，在無明確之事證下指示校安通報「申訴人(○員)有不當管教特殊生事件」，且多次訪談申訴人(○員)及相關人員並予以施壓，致使不安氛圍籠罩園內。

(六)綜上，被申訴人(○園長)之行為方式及該行為所生之結果已超過社會通念，產生刻意傷害之敵對行為(或負面行為)且情節重大，足令申訴人(○員)持續處於不友善之敵意環境，符合職場霸凌注意事項第 2 點職場霸凌之構成要件，爰經調查小組全體委員無異議決議通過本案職場霸凌申訴成立。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

(一)依《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○)收受原措施機關○年○月○日南市教人(一)字第○○○○○○○號函之申訴函復，因對前開函復之結果不服，故於○年○月○日(星期○)向本市教師申訴評議委員會提起申訴。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。

(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7點規定略以：「……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：(1)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。(2)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。……」，本案調查小組組織與程序合法。

- 二、原措施機關依據「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」第2點規定略以：「……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8點第6款規定：「對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。」調查小組委員經訪談申訴人、被申訴人及關係人陳述意見後進行審議，認事用法無疑。
- 三、本評議會審酌證據後認為原措施機關調查小組之組成、陳述意見程序、會議決議及原措施之送達，均依相關規定辦理，因此認為申訴無理由。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。
- 四、申訴人另於○年○月○日及○年○月○日向本會請求複印有關本案資料或卷宗，依訴願法第51條第1項第3款規定，為第三人正當權益有保密之必要者，不予提供。

主席 ○○○

中 華 民 國 1 1 4 年 3 月 2 7 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。