

臺南市教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：李○宇

出生日期：○○○○○○

身分證字號：○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○○○○

代表人：○○○○○○○○

申 訴 事 由：申訴人不服原措施學校○年○月○日○○○○字第○○○○○號 113 年職場霸凌申訴案之調查報告，向本會提起申訴，本會決定如下：

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)申訴人於民國(下同)○年○月○日(星期二)收受原措施學校之 113 年職場霸凌申訴案之調查報告，調查報告結果:職場霸凌不成立，其理由略為：申訴人及其被申訴人○○○(以下簡稱○師)於公事上皆為積極想要將職掌份內事完成之人，惟因雙方個性與處事方法有明顯差異，且因溝通、協調部分不盡完善，導致誤會與衝突之發生。然申訴人認為此調查報告中，未能兼顧申訴人被霸凌之感受等；且被申訴人之訪談，諸多隱匿，或與事實不符，另調查報告也未能詳盡涵攝，並提出處理建議等因，申訴人難以甘服，故依法提出本件申訴。

(二)申訴人於○年○月○日向原措施學校提出職場霸凌申訴一案，申訴人針對○○組長○師提出幾項申訴原因:(1)兩年前的鑰匙管理事件:申訴人認為鑰匙管理承接過去模式，而○師針對申訴人上任後，才提起關於鑰匙管理的部分，申訴人覺得○師是在針對他；(2)○○樓拆除事件:申訴人認為○師對他諸多責備與責罵，且還說申訴人數學不好、自以為是、說謊、什麼都不懂等，但申訴人自覺過程中，仍是尋找機會與○師說明，且配合○師所提，但○師於全校即時通訊平台(LINE)群組發言，令申訴人擔心其他同仁會因此而有所誤解；(3)第二次鑰匙事件，申訴人認為既然之前已經道歉，何以○師仍持續以鑰匙管理事件針對申訴人，申訴人感到不明白；(4)申訴人認為○師種種針對性的行為，讓申訴人感到受挫、被威脅、羞辱等，導致申訴人身心壓力沉重。

(三)希望獲得之具體補救：重新提起○年○月○日○○○○字第○○○○號 113 年職場霸凌申訴案之調查，並重新評估案件，且補上處理建議。

二、原措施學校主張如下：

- (一)原措施學校○○組長○師因主張申訴人對其尊嚴和名譽之傷害，於○年○月○日對申訴人提起職場霸凌申訴，故原措施學校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辦理(以下簡稱臺南市職場霸凌注意事項)相關作業；審視○師○月○日所提申訴無具體事實內容，原措施學校於○年○月○日○○○○字第○○○○號函請○師補正資料，○師即於○年○月○日補正。隨後原措施學校依職場霸凌注意事項第 7 點規定組成職場霸凌事件申訴調查小組(以下簡稱調查小組)，並於○年○月○日召開第一次調查會議。
- (二)申訴人收到第一次調查會議開會通知後，即於○年○月○日亦提出職場霸凌申訴，申訴○師於工作場所及即時通訊平台(LINE)群組中，對其職場霸凌。因兩案所提事件雷同且關係人重複，因此申訴人及○師之職場霸凌申訴案併案辦理。第一次調查會議訪談係針對○師所提之申訴進行調查，第二次調查會議則針對申訴人所提申訴進行調查，調查小組調查完竣，作成 113 年職場霸凌事件申訴調查報告(下稱調查報告)，認定職場霸凌事件不成立，由原措施學校以○年○月○日○○○○字第○○○○號(下稱○年○月○日函)發○師及申訴人，申訴人不服，於○年○月○日向臺南市教師申訴評議委員會(下稱臺南市申評會)提起申訴。
- (三)原措施學校依臺南市職場霸凌注意事項第 7 點組成調查小組，考量案情程度外聘 1 位專家學者及 2 位本校教職員工，組成 3 人調查小組，小組成員其中 2 位男性及 1 位女性，外聘專家學者係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 年以上實務經驗之人員。第一次調查會議於○年○月○日召開，主要針對○師之申訴內容進行調查，訪談人員亦為○師申訴書所提人員；第二次調查會議於○年○月○日召開，因申訴人表示以書面陳述為主毋須證人，因此第二次調查訪談僅針對第一次訪談會議中提及漏訪談人員；第二次訪談時申訴人及○師皆有當場另外提供相關書面資料予調查委員參考。第二次調查會議時，即決議職場霸凌不成立，考量結案時程，調查委員決議不另外召開結案會議，由主筆人員撰寫調查報告，草稿先提供各委員參閱，確認無誤後即定稿提交本校轉發當事人。
- (四)原措施學校於○年○月○日函之調查報告略以，認定申訴人所提之各事件難以認定為職場霸凌，多為工作意見不一致之衝突，且衡量職場霸凌之標準應以達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。綜觀本件申訴的內容以及各次訪談紀錄，本案投訴內容大多起源於雙方執行各自職務過程中溝通聯絡所衍生之爭議，而從訪談調查的內容以及與本件有關之資料互相核對參照，再考量到

各個衝突各有其成因與來龍去脈，以及當事人彼此間的行為與言詞用語，縱使或有造成誤會之處，但均未能證明○師對申訴人的行為有權力濫用與不公平的處罰，造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之霸凌行為存在。因此，調查小組認為申訴人所指陳之職場霸凌，不成立。

(五)原措施學校認為申訴人所述事實認定部分，已於調查中充分針對個別事件雙方當事人及相關人員所述意見交叉比對後認定，因事件僅能針對訪談內容加以認定，已盡調查之責；至於調查結果認定職場霸凌不成立，僅為雙方執行職務之溝通衝突，且雙方當事人未處於同一辦公場所工作亦非同一單位，因此無額外隔離雙方接觸之必要，故原措施學校認為調查報告未給予校方處理建議並無不妥。

(六)綜上，原措施學校望申訴人之申訴請予駁回。

理 由

一、本件相關法令規定如下：

(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二點：

「本注意事項用詞，定義如下：(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。(二)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七點：

「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八點：

「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。(二)調查小組召集人應於小組組成後之次日起七日內指定調查小組成員或相關人員（單位）調查事件及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。(三)職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意者，不在此限。(四)對於參與霸凌事件相關調查而知悉之情事應予保密，不得洩漏。(五)因調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內作成書面

資料，提供當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。(六)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。(七)調查小組應就事件調查之證據作成決議，並得於決議前通知當事人或關係人到場說明。

- (四)申訴人認有損害其權益及名譽而提出申訴，此明定於《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、程序部分：

- (一)原措施學校針對○師於○年○月○日對申訴人提起職場霸凌申訴與申訴人於○年○月○日日對○師提出職場霸凌申訴的部分處理，符合臺南市職場霸凌注意事項相關作業要點。
- (二)原措施學校依臺南市職場霸凌注意事項第7點組成調查小組，考量案情程度外聘1位專家學者及2位本校教職員工，組成3人調查小組，小組成員其中2位男性及1位女性，外聘專家學者係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年以上實務經驗之人員。調查小組的成員符合臺南市職場霸凌注意事項第7點：「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)原措施學校於○年○月○日召開第一次調查會議，針對○師所提之申訴進行調查；○年○月○日召開第二次調查會議，則針對申訴人所提申訴進行調查。原措施學校措施符合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八點：「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。(二)調查小組召集人應於小組組成後之次日起七日內指定調查小組成員或相關人員（單位）調查事件及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。」
- (四)申訴人於○年○月○日(星期二)收受原措施學校之113年職場霸凌申訴案之調查報告，因對該調查報告不服，故於○年○月○日(星期四)向本市教師申訴評議委員會提起申訴(臺南市政府教育局○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：…」，本件於法定期間提起，應屬無疑。

三、實質部分：

由原措施學校○年○月○日函之調查報告可知：(1)申訴人所提之鑰匙管理事件雙方本可就鑰匙管理之方式互相協商討論與溝通，縱使雙方有不同意見，理應彼此尊重，此部分顯然為單純意見不一致的衝突。(2)而○○樓拆除事件、總務處購買螢幕一事，雙方之陳述及相關證明，也均未能證明被申訴人對申訴人的行為達到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二點之職場霸凌定義：「(二)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。」

職場生活除工作內容之外，大多在互相溝通、理解與合作的過程，若遇志同道合的夥伴是非常幸運的事情，若遇默契需要加強、彼此行事風格迥異之同事，也是一種學習的過程，本案申訴人與其相關人皆認真行事，惟風格不同所造成之溝通不良，甚至於彼此之間不愉快等狀態，從行為態樣、次數、頻率、人數、受害者受侵害權利為何、行為人動機等綜合判斷，實未達職場霸凌之定義，故原措施學校所為之調查報告，本會予以尊重。

四、綜上，本申訴案無理由。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三十日內，向中央教師申訴評議委員會提起再申訴。

中 華 民 國 1 1 3 年 1 0 月 1 7 日