

臺南市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：○○○

出生日期：民國○年○月○日

國民身分證統一編號：○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○

原措施機關：○○○○○○○

地址：○○○○○○○○○○○○○○

代表人：○○○

申訴人因不服原措施機關○年○月○日南市教人(一)字第○○○○○
○○○號令，提起申訴，本會評議如下：

主 文

申訴無理由，予以駁回。

事 實

- 一、○○○○○○○(下稱該園)契約進用教保員前對申訴人提起職場霸凌申訴，略以「採購案簽呈爭執事件」及「暑期留園鐘點費事件」訴請臺南市政府教育局進行調查，該局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，組成職場霸凌事件申訴調查小組，調查結果認定：「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，足令教保員持續處於被威脅之不友善的敵意

環境。契約進用教保員所指園長對其職場霸凌，成立。」

二、原措施機關○年○月○日南市教人（一）字第○○○○○○號令，以「經本局職場霸凌申訴調查小組認定對○教保員產生敵對行為，令其持續處於不友善之環境，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2點之構成要件，又領導統御或管理園內職員方法並非妥適」為由，依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第7條第2項第5款第2目規定，記過一次。

三、申訴人不服上述函文，遂提起本件申訴，案經原措施機關檢卷答辯到會。

理 由

一、本件申訴意旨略以：

（一）原措施並未審酌對於申訴人權益損害最少之方法，亦未就申訴人對調查小組所出具之調查報告提出之主張加以審酌、調查，逕依調查報告之內容予以採認，且於獎懲事由內，就申訴人之行為有何損害教育人員聲譽乙節，均付之闕如，即對申訴人做成記過一次之懲罰，即有違誤。

（二）又考核小組應仍有義務就相關事項加以調查之必要，而非逕受原調查報告之拘束而無認定。申訴人於考核小組會議中，即表示會在法定期間內就調查報告提出救濟，並針對調查報告中認定有誤之情形向考核小組說明，惟考核小組並未就申訴人之主張說明不採之理由，亦未依職權就申訴人指摘之事項為必要之調查，已有理由不備及調查未備之情形。

（三）另申訴人依行政程序法第46條第1項規定，請求閱覽、複製

本案調查案件之原始文書、會議紀錄等資料，均為申訴人主張及維護法律上利益所必要，自可在塗銷應予以保密部分後予以提供。然原措施機關援引行政程序法第 46 條第 2 項第 1 款及第 4 款規定，對於本案資料全數不予提供，自非適法。

(四) 希望獲得之具體補救：原措施應予撤銷，應另為適法之措施。

二、原措施機關答辯略以：

(一) 依公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第 7 條規定，校長之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄：如有合於同條第 2 項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處，又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 12 點規定，職場霸凌事件經調查屬實者，調查小組得作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，本局校長考核小組係依調查報告及相關資料之具體事實予以申訴人考核懲處。

(二) 本案申訴人之行為違反教育法令規定及可責性之程度，為高度屬人性及考量個案特殊狀況之價值判斷，具不可代替性，係屬本局之「判斷餘地」，且於考核過程中並未發生法定程序上之瑕疵等情事，於法並無違誤。

三、卷查：

(一) ○○○○○○○○○教保員○○○於○年○月○日以書面對該園園長即申訴人提出職場霸凌申訴，因對象為○○○○○○○○之園長，原措施機關遂成立調查小組進行調查，經訪談申訴人、教保員○○○、關係人等後，於○年○月○日作成臺南市政府教育局職場霸凌調查小組○○○○○○○案調查報告（下稱系爭調查報告），認定本案職場霸凌事件成立。

(二)嗣原措施機關依系爭調查報告於○年○月○日召開臺南市政府教育局校長考核小組 113 學年度第○次會議，當天申訴人及其輔佐人即配偶○○○皆到場陳述意見。該考核小組依教保服務人員條例第 25 條第 1 項規定：「以現職教師身分任公立幼兒園園長者，其考核、解聘及其他管理相關事項，準用教育人員任用條例、公立高級中等以下學校校長成績考核辦法及其他相關法規有關公立國民小學校長之規定。」準用公立高級中等以下學校校長成績考核辦法，而認定申訴人有該辦法第 7 條第 2 項第 5 款第 2 目規定：「獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：……五、有下列情形之一，記過：……（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。……」情事，乃作成予以申訴人記過一次之決議，此有卷附本府教育局○年○月○日南市教人(一)字第○○○○○○○號函附職場霸凌調查報告、原措施機關 113 學年度第○次校長考核小組會議紀錄可稽。原措施機關爰據以核定申訴人「記過一次」之懲處，於法核屬有據。

四、申訴人主張本案原措施機關並未審酌對於申訴人權益損害最少之方法，亦未就申訴人對調查小組所出具之調查報告提出之主張加以審酌、調查，逕依調查報告之內容予以採認，本次記過之處分不符比例原則云云乙節，經查：

(一)按校(園)長平日之行為舉止是否堪為學生表率、其教學是否認真得以勝任其傳道、授業及解惑義務，並非僅憑單一事件即得判斷，須經相當時日之觀察、了解始足以為之，因而臺南市政府教育局本於專業及事實真相之熟知所為之判斷，應予以適度之尊

重，自應認原措施機關依程序作成之考核決定享有判斷餘地。惟於臺南市政府教育局對校(園)長之成績考核，有判斷出於錯誤之事實認定或不完全資訊、或有與事物無關之考量，顯然違反平等原則及違反一般公認之價值判斷標準，而有判斷濫用者；或組織不合法、未遵守法定正當程序、未予當事人應有之程序保障等顯然違法情事者，始得予撤銷或變更。

(二)經查，系爭調查報告中，已就本案職場霸凌成立之調查過程、雙方意見陳述、事實認定理由及證據資料等予以說明，並建議懲處申訴人。臺南市政府教育局校長考核小組除根據事實、專業知識及社會通念加以認定與判斷外，亦可藉由其養成教育及有關校(園)長行為，預見何種作為或不作為將構成言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大之要件。又衡諸常情，校園發生職場霸凌事件，對校園及校(園)長之聲譽，致生負面之影響甚明。

(三)原措施機關之校長考核小組審酌申訴人所涉職場霸凌事實造成之影響綜合判斷，認定申訴人符合公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第7條第2項第5款第2目規定：「獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：……五、有下列情形之一，記過：……（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。……」之情形，並依同條第3項規定核予申訴人記過一次之懲處，難認其作成該決定有違法或顯然不當。又臺南市政府教育局校長考核小組對於申訴人之行為，本得依職權判斷，且考核過程已給予申訴人充分陳述意見之機會，考核小組並為充分討論，已對申訴人有利及不利事項一併注意。申訴人主張原措施機關未考量比例原則，尚難採為對其有利之論據。至申訴

人其餘主張，尚不影響本案事實之認定，爰不予一一論駁。從而，本案事證明確，申訴人所辯皆不足採，揆諸前揭法令規定，原措施機關認事用法俱無不合，原措施並無違誤，應予維持。

五、又申訴人主張為維護其法律上利益必要，應公開本件全部卷宗及相關會議紀錄等，性質上非屬行政程序法第 46 條第 2 項第 1 款及第 4 款應豁免公開之資訊云云乙節，次查：

(一)原措施機關並未對拒絕申訴人閱卷全部卷宗之部分進行答辯，然申訴人不服記過之懲處，業經原措施機關校長考核小組對於申訴人作成記過結論並函知申訴人，此行政程序既已告終結，就相關資料隨考核程序之終結，已成為原處分機關持有、保管之一般性政府資訊，申訴人已無從依行政程序法第 46 條規定主張程序中之卷宗閱覽請求權，是申訴人援引行政程序法第 46 條規定向原措施機關申請提供全部卷宗，實屬無據。

(二)又申訴人申請提供之本件全部卷宗及相關會議紀錄，乃出席考核小組之個別委員，就申訴人之職場霸凌事件案所提出之內部意見，性質屬行政決定前之審議文件，其涉及原措施機關之校長考核小組作成決定前之思辯過程，縱考核案件處理結果已作成，然如公開或提供系爭會議紀錄，仍易衍生對不同意見之人之困擾與壓力，為確保最終決定之作成不受干擾，考核小組不同意見者得暢所欲言，並避免導致原措施機關考核小組未來於相關案件考核過程中，不願無所瞻顧充分表達意見，故本件全部卷宗資料應屬政府資訊公開法第 18 條第 1 項第 3 款本文規定之豁免公開之資訊，又核無基於公益而應予公開之必要，是原措施機關拒絕提供該等文件予申訴人，洵屬有據。從而，本案事證明確，申訴人所

稱核不足採，揆諸前揭法令規定，原措施機關認事用法俱無不合，原措施並無違誤，應予維持。

六、據上論結，本件申訴為無理由，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條第 1 項規定，評議如主文。

主席 ○○○○

中 華 民 國 1 1 4 年 5 月 1 5 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。