臺南市教師申訴評議委員會評議書

申　訴　人：○○○
出生日期：
身分證字號：
住居所：
服務學校及職稱：
原措施主管機關：
地址：
代表人：

申 訴 事 由：申訴人不服原措施機關臺南市政府教育局 113 年 12 月 25 日○○○○字第 1132571145A 號函，調查其職場霸凌申訴結果不成立，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） 申訴人於民國(下同)113 年 5 月 1 日職場霸凌申訴書、113 年 6 月 25 日申訴補充理由書、113 年 9 月 26 日申訴補充理由書，對於 A 校長提出職場霸凌控訴，陳請公鑒。

（二） 申訴人認為自己是初任教師，又是初兼任行政工作，對於校園裡面相關行政工作及辦理流程皆不太熟悉，因而感覺有背黑鍋、犯錯不被包容、差別待遇等情事。申訴人認為學校對於申訴人有不合理之對待(針對性差別待遇、不准假)及不公平之處置(被迫接行政、被提校事會議、半年內被記過兩次)。

（三） 申訴人認為原措施機關對於其霸凌申訴回覆函文，說明霸凌理由之調查報告，與申訴標的不符、避重就輕、與事實不符。

（四） 申訴人認為，其在霸凌申訴的標的是 A 校長從申訴人剛到任即多次對其不假辭色、辱罵、鄙視，令申訴人心生恐懼、感覺毫無尊嚴可言。另外，調查報告中針對申訴人所提之請假事件、排斥擔任行政、期中評量出題出狀況、被差別待遇的須由多人審題、出題交卷逾期、考績會有委員未迴避等情事、皆未調查、未回覆，或調查結果與事實不符。

（五） 申訴人希望獲得之具體補救：主張其認為服務學校 A 校長職場霸凌申訴案，應依法處理、獲得公義、申訴人不想默認原措施機關調查結果。

二、原措施機關主張如下：

（一） 原措施機關於接獲申訴人之職場霸凌申訴案後，於113年6月7日召開原措施機關及所屬各學校員工職場霸凌防治及申訴處理小組(下稱申訴處理小組)113年第6次會議審議決議受理調查。另於113年7月10日召開申訴處理小組113年第7次會議，會議中無異議決議，關於申訴人所提出的「被A校長請去人事室面談」、「被記過2次」、「出國語考題要接受5位教師審題，針對性差別待遇」、「A校長不准假」四項申訴，部分受理、部分不受理。

（二） 「出國文考題要接受5位教師審題，針對性差別待遇」、「被申訴人不准假」兩項申訴，因被申訴人之供述與申訴人不一致，其究否涉及濫用權力有疑義，受理調查；「被A校長請去人事室面談」，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(下稱職場霸凌注意事項)第10點第3項前段，不予受理調查；「被記過2次」為依教師法提起申訴之事項，依職場霸凌注意事項第10點第2項規定，非屬職場霸凌之事件，不予受理調查。

（三） 教育局職場霸凌調查小組對於「出國語考題要接受5位教師審題，針對性差別待遇」、「A校長不准假」兩項申訴分別於113年8月9日、同年9月12日、11月7日訪談申訴人、被申訴人及關係人，經調查小組委員審議得出綜合論斷：「113年1月31日(星期三)請假事件」、「六年級國語領域期中考評量審題事件」各有其脈絡及原因，兩事件間無犯意連結，純然為獨立事件，又依現有事證及供述，該校及A校長之處置皆為符合法令規範，故決議申訴人之職場霸凌申訴不成立。

（四） 綜上所述，原措施機關悉依據職場霸凌注意事項相關規定，原措施及程序並無違誤，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「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30日內以書面為之。」。

（二） 依據臺南市政府頒訂「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」(下稱職場霸凌注意事項)，其中第2點規定，本注意事項用詞，定義如下：（1）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。（2）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、孤立與侮辱行為，致被霸凌者感到受挫、被威脅、受羞辱、被孤立及受傷。

（三） 依據職場霸凌注意事項第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1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1年內為之。前項申訴之受理機關（單位）如下：（1）涉及霸凌者之服務機關。（2）涉及霸凌者如為本府一級單位之公務人員、約聘僱人員或約用人員，應向本府人事處提出申訴；涉及霸凌者如為本府一級單位之技工、工友、駕駛、駐衛警或臨時人員，應向本府秘書處提出申訴。（3）涉及霸凌者如為服務機關首長，應向其上級機關提出申訴。（4）涉及霸凌者如為區長，應向本府民政局提出申訴。

（四） 依據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（下稱調查小組），置小組成員 3 人至 7 人，其中 1 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、諮商輔導、性別平等、法律等相關專門學科 2 年以上之人員。(2) 具有心理、諮商輔導、性別平等、法律或職場霸凌等相關領域專門知識或技術，並有 2 年以上實務經驗之人員。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一，且至少應有二分之一為外部專家學者。

（五） 依據職場霸凌注意事項第 8 點規定，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：…（2）調查小組召集人應於小組組成後之次日起 7 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…。

（六） 依據職場霸凌注意事項第 10 點規定，申訴事件有下列情形之一，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：（1）申訴人非被霸凌者。（2）對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。（3）無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。（4）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。（5）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。（6）逾期提起申訴。

（七） 依據職場霸凌注意事項第 13 點規定，各機關應主動告知當事人如有需要，得依本府員工協助方案機制協助轉介相關專業心理、諮商輔導機構、提供法律協助等，並應持續關懷當事人後續情形。

（八） 依「國民教育法」第 13 條第 1 項：「學校置校長 1 人，專任，綜理校務。」及「臺南市立國民小學組織規程」第 3 條：「各校置校長，承臺南市政府教育局局長之命，綜理校務，並指揮監督所屬教職員工。」。

二、程序部分：

（一） 查申訴人對於原措施機關於 113 年 12 月 25 日送達之○○○○字第 1132571145A 號函，函中對申訴人所提之職場霸凌申訴認定不成立之處分，表達不服。申訴人茲於 114 年 1 月 22 日向本會提起申訴。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 30 日內以書面為之；…」，本案於法定期間提起，應屬無疑。

（二） 依據職場霸凌注意事項第 2 點規定（1）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，被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起 1 年內，以書面或言詞提出申訴…。前項申訴之受理機關（單位）如下：（1）涉及霸凌者之服務機關。…（3）涉及霸凌者如為服務機關首長，應向其上級機關提出申訴…。本案所涉對象為學校教師及校長，所涉時間分別為 113 年 1 月 31 日(三)及 113 年 4 月 1 日(一)至 113 年 4 月 10 日(三)間，本案申訴人應屬適格，且於法定時間內提起，應屬無疑。

（三） 查申訴處理小組係由原措施機關代表及國立大學法律系教授(外聘專家)組成，總

計 5 人，其中男性 3 人，女性 2 人。另外聘專家學者 3 人組成本案調查小組，分別為地方法院勞動法庭調解委員及執業律師，男性 2 人，女性 1 人。任一性別已占總人數三分之一以上，兼顧法定性別平等比例，原措施機關調查小組組織符合專業性及公正性。

（四） 依據職場霸凌注意事項第 13 點規定，各機關應主動告知當事人如有需要，得依本府員工協助方案機制協助轉介相關專業心理、諮商輔導機構、提供法律協助等，並應持續關懷當事人後續情形。本案調查小組調查報告之處置建議中，有針對申訴人及被申訴人皆提出「對於人際溝通之相關研習課程，宜多加參與」之建議，並對兩位當事人提出「部分事件互為因果，循環影響，以不同觀點看待人際互動方有助益」的意見，並提醒兩位當事人可依「臺南市政府及所屬各機關學校員工諮詢輔導要點」之規定，如有諮商關懷等支持性或協助性措施之需要，可向人事室提出。調查報告之處置建議符合法規規定。

（五） 是以，原措施主管機關於 113 年 12 月 25 日送達之○○○○字第 1132571145A 號函，對申訴人所提之職場霸凌申訴認定不成立之處分。

（六） 申訴人不服上開處分，於 114 年 1 月 22 日向本會提起申訴，經本會作成「申訴無理由，予以駁回」之評議決定，由臺南市政府以 114 年 4 月 7 日府教人(一)字第 1140536310 號函檢送評議書，申訴人仍不服，於 114 年 5 月 7 日提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會以臺南市教師申訴評議委員會中其中一名委員為該案原調查小組委員，但於臺南市教師申訴評議委員會 114 年 2 月 27 日會議評議本案時，卻以申訴評議委員會委員身分出席，並參與投票表決，難期為公平之申訴評議，有應迴避而未迴避情事，決定「原申訴評議決定撤銷，臺南市教師申訴評議委員會應依本評議書之意旨，於 2 個月內另為適法之評議決定。」。爰此，本會再次召開會議，並於評議本案及表決過程均請應迴避之委員迴避，進而作成本件評議決定。

三、實質部分：

（一） 依據職場霸凌注意事項第 10 點規定，申訴事件有下列情形之一，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：(1) 申訴人非被霸凌者。(2) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。(3) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。…。原措施機關職場霸凌申訴處理小組認為，對於申訴人主張「出國語考題要接受 5 位教師審題，是針對性差別待遇」、「A 校長不准假」兩項是職場霸凌之申訴，因有疑義，受理調查；而申訴人主張「被 A 校長請去人事室面談」是職場霸凌之訴求，因無具體事實內容，故依「霸凌注意事項」第 10 點第 3 款前段，不予受理調查；另外，申訴人主張「被記過 2 次」是職場霸凌之訴求，霸凌申訴處理小組認為此項為依《教師法》提起申訴之事項，依「職場霸凌注意事項」第 10 點第 2 款規定，非屬職場霸凌之事件，不予受理調查。是以，原措施機關申訴處理小組，關於申訴人所提出的「被 A 校長請去人事室面談」、「被記過 2 次」、「出國語考題要接受 5 位教師審題，針對性差別待遇」、「A 校長不准假」四項職場霸凌申訴，部分受理、部分不受理之決議，符合法令及相關規定。

（二） 原措施機關之調查小組針對「出國語考題要接受 5 位教師審題，針對性差別待遇

」、「A 校長不准假」兩項職場霸凌申訴，訪談結論認為：本案受訪人員對事件發生過程之供述具高度一致性，囿於時間間隔、記憶遺忘與解讀差異等因素，受訪人之陳述互有落差，應屬合理。

（三） 詳審「113 年 1 月 31 日(三)請假事件」係申訴人以病假為由提出上午請假半天，經 A 校長否駁後，再另以病假為由提出下午請假半天，方獲肯准。惟查申訴人當天真實事由係「當天恰好有事」，並非傷病或身體不適需休養，依規定應請「事假」方為正辦，且若當天該校審酌申訴人仍有行政工作交接事務仍須辦理，而予以否駁，亦屬有據。綜以觀之，該校及被申訴人之處置，符合法令規範。

（四） 詳審「六年級國語領域期中評量審題事件」，緣因係申訴人曾發生命題作業嚴重延滯之情況，而被懲處，且經申訴、再申訴皆予駁回，再查申訴人任教之學校有相關定期評量作業規定，已就定期評量之命題審題等執行程序詳為規範，若無特殊事由，自應遵行；續以多位六年級老師及組長們均協助並對申訴人之國語命題試卷提出多項修題建議，足悉申訴人之命題品質謂難符合同儕專業審查，且申訴人提出審題時間點，恰逢學校辦理兒童節活動忙碌期間，難令他人即刻審題，顯見申訴人未能記取之前經驗而妥適規劃時間，致使時程緊迫，難以歸責他人。而被申訴人於本事件中，僅於申訴人繳卷逾期時，指示教務處協助，此係依「國民教育法」第 13 條第 1 項及「臺南市立國民小學組織規程」第 3 條所為之指揮監督所屬教職員工，實難就此謂之為職場霸凌。

（五） 綜合上述，原措施機關於 113 年 12 月 25 日送達之南市教人(一)字第 1132571145A 號函，對申訴人所提之職場霸凌申訴認定不成立之處分，符合職場霸凌注意事項等相關規定，並無違誤。

四、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 項規定，決議如主文。

中　華　民　國　1　1　5　年　3　月　3　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。