# 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：

原措施學校：
地址：
代表人：

申 訴 事 由：申訴人不服原措施學校115年2月11日○○○○字第1150010949號函「職場霸凌申訴調查結果不成立」，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115年2月12日(星期四)收受原措施學校115年2月11日○○○○字第1150010949號函「職場霸凌申訴調查結果不成立」之通知，因對該函不服，故於115年3月12日(星期四)向本會提起申訴。

(二)原措施學校同年級他班導師對申訴人之霸凌行為如下：

1. 戶外課程教學計畫：刻意利用公開群組，透過資訊不對稱，建構申訴人怠於履行職務之負面形象。
2. 課後班學生午休事件：嚴禁班上學生干擾其休息，卻肆意要求學生午休勞動，剝削學生，且發生巨大聲響干擾別班師生休息。另有惡意詆毀申訴人班級經營能力，誣陷申訴人多次在教室罵學生致使學生哭泣等不實指控。
3. 出考題事件：審題會議上情緒失控當眾掀桌意圖砸向申訴人，且不依共識修正試題，刻意排除申訴人試題，還故意於出題人名單中不標註申訴人，捏造申訴人未履行職務之假象。
4. 惡意以單次學生情緒波動，不實向輔導室表示「學生頻繁遭申訴人謾罵而哭泣」，要求輔導室禁止申訴人上學習扶助課程。
5. 於職場霸凌調查會議前，惡意散佈會議時間資訊，並聯合他人頻繁於申訴人班級教室外徘徊盯視申訴人，除違反保密義務，且進行組織性排擠，營造敵意工作環境。
6. 雙方發生嫌隙後，申訴人頻繁遭到匿名投訴。

(三)調查委員親向申訴人表示「在調查會議前已討論定調為溝通問題」，甚至在程序中對該導師予以讚賞，顯然先射箭再畫靶，調查尚未啟動，結論卻已先行，存在預設立場、主觀偏見。該導師長期對多名同仁系統性職場霸凌，教育局應評估其「不適任教師」之情況，避免其利用資深地位持續營造敵意環境。

(四)希望獲得之具體補救：撤銷原調查結果，重新組成調查小組。

二、原措施學校主張如下：

(一)本案處理程序並無違誤，理由如下：

1. 申訴人於114年12月19日(星期五)向本校提出職場霸凌申訴，本校即依《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7點外聘3人組成調查小組(1男2女)，均為執業律師，經調查小組於115年1月5日(星期一)09：00-12：31召開調查會議並訪談當事人，續於115年1月9日(星期五)收受雙方書面補充陳述，再於115年1月28日(星期三)08：50-11：49召開調查會議並訪談4位關係人。
2. 調查小組於115年2月9日(星期一)完成調查報告，本校115年2月11日○○○○字第1150010949號函「職場霸凌申訴調查結果不成立」並檢附調查報告予申訴人，該函業於115年2月12日(星期四)送達其住居所，有佳里郵局掛號回執(普通回執 90215670403617723005)可資為憑。
3. 本校均已通知當事人陳述意見，且審酌全部事實及證據，對其有利及不利事項均一併注意，業依法定程序完成調查，申訴人所指皆為主觀認知，與事實不符。

(二)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6條第2項第3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3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。」，續以本府教育局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)續經法令修正，本案應依行為時之臺南市政府 114 年 1 月 7 日府人考字第 1132489936 號函《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。(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。」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 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。(第 2 項)前項申訴之受理機關（單位）如下：(一) 涉及霸凌者之服務機關。…」，本案所涉對象為本市市立學校教師，且所涉時間為 114 年 6 月及其後之時間，準此，本案申訴人應屬適格，且於法定期間提起，應屬無疑。

(三)查《職業安全衛生法》第二章之一「職場霸凌之防治」係 114 年 12 月 19 日總統華總一義字第 11400130481 號令修正公布，行政院 115 年 6 月 9 日院臺勞字第 1151014441 號令發布定自 115 年 7 月 1 日施行；勞動部 115 年 6 月 23 日勞職授字第 1150252364 號令《職場霸凌防治措施準則》係自 115 年 7 月 1 日施行。

(四)是以本案屬 115 年 7 月 1 日(星期三)施行前之案件，依《職場霸凌防治措施準則》第 28 條：「本準則施行前，已受理之職場不法侵害事件屬職場霸凌申訴案件尚未終結者，及施行前已發生職場霸凌事件而於施行後受理申訴者，均依施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。」，應按施行前之法令、相關規定及函釋處理。

二、程序部分：

(一)原措施學校核予申訴人 115 年 2 月 11 日○○○○字第 1150010949 號函「職場霸凌申訴調查結果不成立」之通知，申訴人認有損害其權益及名譽而提出申訴，核符《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 115 年 2 月 12 日(星期四)收受原措施學校 115 年 2 月 11 日○○○○字第 1150010949 號函「職場霸凌申訴調查結果不成立」之通知，因對該函不服，故於 115 年 3 月 12 日(星期四)向本會提起申訴(本府教育局 115 年 3 月 13 日收文)，又於同日再修正函予本會(本府教育局 115 年 3 月 16 日收文)，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 30 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 30 日內以書面為之；…」，本案於法定期間提起，應屬無疑。

(三)查原措施學校調查小組係外聘 3 位執業律師組成，其中男性 1 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 114 年 1 月 7 日府人考字第 1132489936 號函《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 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。(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、諮商輔導、性別平等、法律等相關專門學科 2 年以上之人員。(二) 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。(第 3 項)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。」。

(四)原措施學校調查小組於 115 年 1 月 5 日(星期一)09：00-12：31 召開調查會議並訪談當事人，續於 115 年 1 月 9 日(星期五)收受雙方書面補充陳述，再於 115 年 1 月 28 日(星期三)08：50-11：49 召開調查會議並訪談 4 位關係人，並審酌當事人之書面陳述意見及相關文件，續依臺南市政府 114 年 1 月 7 日府人考字第 1132489936 號函《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 11 點：「十一、(第 1 項)各機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起 1 個月內，將調查結果作成書面函復當事人；必要時，經機關首長同意得延長 1 個月，以 1 次為限，並通知當事人。(第 2 項) 第一項之書面函復，應併送調查報告書，並副知受理申訴機關之上級機關；…。」，均依規定延長調查並函復檢送調查報告，業已踐行法定程序。

三、實體部分：

(一)審究調查報告對申訴人所提爭點均已詳查細論，判斷如下：

1. 戶外課程教學計畫係教師自主承接，所生爭執係分工認知所致，且在場關係人並未聽聞申訴人所指之言談對話內容，故欠缺具體事證，難謂有刻意刁難或勞務分配不均之行為。
2. 課後照顧班之經營與管理糾紛，涉及各教師之經營風格及生活教育理念，學生午休干擾他班師生休息及是否以紅筆批閱作業，應屬溝通協調問題，非屬惡意轉嫁責任或無理要求。
3. 審題會議上雙方因情緒起伏，偶發言詞衝突、互有責罵，且空間上雙方間隔若干桌椅，雖有推桌之行為，然應屬情緒發洩而無傷害意圖；再以教務處就命題分工係採全部列示，就結果觀之未實質侵害申訴人之工作成果。
4. 學習扶助課程教師之選任，經輔導室說明，係整體審酌各方因素，非單一人員轉述感受即得禁止其他教師授課，又申訴人仍持續任教學習扶助課程，就結果觀之未實質侵害申訴人之工作權益。
5. 經訪談多位關係人，略以表達知悉雙方互有齟齬，對於細節均表未悉，再以所指聯合他人進行組織性排擠並營造敵意工作環境等，欠缺具體事證，難

以單方陳述驟予認定。

(二)續前所論，足堪肯認原措施學校115年2月11日○○○○字第1150010949號函及檢附之調查報告，認事用法並無違誤：

1.所稱調查小組存在預設立場、主觀偏見云云，實以調查小組已依序訪談當事人及關係人，業已就不同視角逐一審論所提爭點，核符《行政程序法》第9條：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」。

2.所指本案調查程序罹有重大瑕疵，諸如採證偏頗、調查程序虛應故事、事實認定邏輯矛盾、誘導性問話、虛擬證詞等，均未舉證以實其說，洵屬申訴人主觀臆測之詞，無足可採。

四、申訴人對調查報告認定且已詳究之事項再予爭執，難謂有據。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，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。

中　華　民　國　1　1　5　年　8　月　1　4　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。