

1 學年度新生班導師建議序位第4位教師。

2 (二) 嗣申訴人於同年6月6日向原措施學校申訴遭受職場霸
3 凌，原措施學校職場霸凌防治及處理委員會依彰化縣立
4 ○○國民中學職場霸凌防治及處理作業要點於同年6月9
5 日決議，認定申訴人對於非屬職場霸凌之事件提起申
6 訴，申訴不成立，於同年6月14日函送申訴人。

7 (三) 申訴人因對於原措施學校認有不服，遂向本會提起申訴。

8 二、申訴人申訴要旨

9 (一) 依據彰化縣立○○國民中學導師聘任辦法第4條第1款規
10 定，聘任導師之順序一為自願擔任導師職務者。申訴人
11 並未提出自願擔任導師，且自願擔任導師之人數達13
12 人，已足夠112學年度新生班導師人選，但學校校長、執
13 行秘書洪主任卻無視上開辦法之規定及部分委員提醒，
14 於112年6月6日導師聘任委員會議中，強行用投票方式將
15 申訴人列入導師順位，且順位高於大部分自願擔任者，
16 導致申訴人受到不公平之待遇及權益損失。

17 (二) 學校校長、執行秘書○主任上開所為顯屬在工作場所
18 中，藉由權力濫用，使告訴人感到受挫、被孤立及受傷，
19 身心背負沉重壓力之職場霸凌，故於112年6月6日向原措
20 施學校提出申訴。而依彰化縣立○○國民中學職場霸凌
21 防治及處理作業要點第4條第2項規定，受理申訴案件
22 時，由人事室提報學校公務人員安全及衛生防護小組調
23 查審議事件，組成調查小組調查事件發生原因，但原措
24 施學校卻未依上開規定組成調查小組，僅將此申訴案交
25 由校內職場霸凌防治及處理委員會處理，並作成決議認
26 定申訴不成立，程序明顯有誤，且該委員會大部分為導

1 師聘任委員會成員，對事實認定是否客觀公平有待商
2 權，未自行迴避恐有失公允。

3 三、原措施學校說明要旨

4 (一) 112學年度新生班導師建議序位係經原措施學校於112年6
5 月6日所召開之導師聘任委員會，經由討論與投票之合議
6 制方式產生決議。而申訴人當時並未表達擔任新生班導師
7 之意願，依教師法第32條、校內導師聘任辦法第2條精神
8 及第4條各項之規定，經由委員無記名投票通過將申訴人
9 列入新生班導師建議序位之勾選名單，此名單再經委員無
10 記名勾選，票數相同者並以抽籤方式決定，產生112學年
11 度新生班導師建議序位，均係委員基於個人自由意志表達
12 意見。

13 (二) 原措施學校於112年6月8日受理申訴人職場霸凌申訴書
14 後，隨即在次日即同年月9日召開該校職場霸凌防治及處
15 理委員會會議，依該校職場霸凌防治及處理作業要點第2
16 點及第8點，針對申訴人職場霸凌申訴內容審議，認導師
17 聘任委員會會議於112年6月6日所為之決議內容，應不致
18 於構成職場霸凌之成立要件，且該委員會於112學年僅開
19 此一次會議，應不符合職場霸凌持續性之成立要件，依上
20 開作業要點第8點第2款，決議申訴人之職場霸凌申訴案不
21 成立，故申訴人此一申訴案不會進入下一階段作業流程即
22 組成調查小組調查，亦無適用上開作業要點第5點及第6點
23 調查人員在調查過程中應自行迴避之規定。

24 理 由

25 一、關於112學年度新生班導師建議序位決議，申訴有理由

26 (一) 按教師申訴評議委員會組織及評議準則第3條第1項規

1 定：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違
2 法或不當，致損害其權益者，得提起申訴、再申訴。」
3 第30條第1項規定略以：「申訴有理由者，申評會應為有
4 理由之評議決定；……。」。教師法第32條第1項第9款規
5 定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：
6 九、擔任導師。」。彰化縣立○○國民中學導師聘任辦法
7 第4條第1款規定：「聘任導師，依本校一般正式教師、代
8 理教師、優先免擔任導師者聘任之順序如下：1、自願擔
9 任導師職務者。」第14條規定略以：「擔任導師以接任至
10 該班級畢業為原則，……。」

11 (二) 次按，擔任導師依前開教師法第32條第1項第9款規定固
12 屬教師義務，惟名單排序之調整，甚至因此提早擔任導
13 師，對教師之權益顯有影響，且調整係基於何種理由，
14 有無違法或不當，亦對排序之公平妥適有所影響，故導
15 師名單排序之調整應屬教師權益事項，申訴人有權提起
16 申訴。而原措施學校111學年第二學期導師聘任委員會未
17 依彰化縣立○○國民中學導師聘任辦法第4條第1款規
18 定，優先以自願擔任導師職務者為聘任導師之順序，逕
19 將未提出自願之申訴人列入112學年度新生班導師建議
20 序位之勾選名單，再經由委員無記名勾選，及票數相同
21 者以抽籤方式決定序位後，產生申訴人為112學年度新生
22 班導師建議序位第4位教師之決議，與原措施學校自行訂
23 定之前開導師聘任辦法系爭規定有所違背，復於教師權
24 益保障，顯有未洽，是申訴人此部分主張為有理由。

25 (三) 惟考量申訴人已擔任導師，依彰化縣立○○國民中學導
26 師聘任辦法第14條規定以接任至該班級畢業為原則，以

1 避免影響學生權益，且申訴人112年10月13日列席本會時
2 亦表示此部分申訴係為凸顯原措施學校此部分決議之適
3 法性非無再事斟酌之餘地，希冀原措施學校依法行政，
4 始而提起此部分之申訴，然為確保學生就學權益，伊亦
5 願意繼續擔任目前接任班級之導師，並教育、陪伴學生
6 們成長，故不予撤銷原措施學校111學年第二學期導師聘
7 任委員會112年6月6日遴選112學年度新生班導師建議序
8 位關於申訴人部分之決議，併予敘明。

9 二、關於職場霸凌事件不成立，申訴無理由

10 (一) 按「申訴無理由者，申評會應為駁回之評議決定。」，教
11 師申訴評議委員會組織及評議準則第29條第1項定有明
12 文。次按「(二)職場霸凌指發生在工作場所中，藉由權
13 力濫用與不公平的處罰所造成持續性的冒犯、威脅、冷
14 落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、
15 羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身
16 心壓力。」、「申訴事件有下列情形之一者，應不受理，
17 並以書面敘明理由通知申訴人：(二)對於非屬職場霸凌
18 之事件提起申訴。」彰化縣立○○國民中學職場霸凌防
19 治及處理作業要點第2點第2款、第8點第2款分別定
20 有明文。

21 (二) 查本件原措施學校職場霸凌防治及處理委員會依彰化縣
22 立○○國民中學職場霸凌防治及處理作業要點第2點第2
23 款及第8點第2款規定，決議認定申訴人係對於非屬職
24 場霸凌之事件提起申訴，其申請之職場霸凌事件案不成
25 立（按應係指不受理），係屬該委員會裁量權責，尚未逾
26 越相關規定。

1 三、據上論結，本申訴案一部有理由，一部無理由，依教師申訴
2 評議委員會組織及評議準則第30條第1項、第29條第1項之規
3 定，決定如主文。

4

5

6

7

8

9 中 華 民 國 1 1 2 年 1 1 月 6 日

10

11 如不服本評議決定，得於評議書送達之次日起30日內，向教育部
12 中央教師申訴評議委員會提起再申訴。