

# 彰化縣教師申訴評議委員會申訴評議書

1  
2 申 訴 人：黃○○  
3 出 生 年 月 日：○年○月○日  
4 國民身分證統一編號：○○○  
5 服務學校及職稱：彰化縣立○○國民中學教師  
6 住 居 所：○○○  
7 電 話：○○○

8  
9 原措施學校或主管機關：彰化縣政府

10

11 申訴人因不服原措施機關民國(下同)113年8月8日府教○字第○  
12 號函復申訴事件不成立之決定，向本會提起申訴。本會決定如下：

13

## 14 主 文

15 申訴駁回。

## 16 事 實

17 一、查申訴人前於112年6月19日向彰化縣立○○國民中學即所  
18 屬學校提起校長職場霸凌申訴，經所屬學校「職場霸凌防治  
19 及處理委員會」於同年月21日會議決議不受理，並由所屬學  
20 校以112年6月26日彰○人字第○號函復申訴人；申訴人不  
21 服，嗣於同年7月25日向彰化縣教師申訴評議委員會(下稱彰  
22 化縣教師申評會)提起申訴，經彰化縣教師申評會作成「申  
23 訴駁回」之評議決定，並由彰化縣政府以112年11月10日府  
24 教○字第○號函檢送評議書予申訴人；申訴人仍不服，於同  
25 年12月6日向教育部提起再申訴，復經教育部中央教師申訴

1 評議委員會於113年3月18日作成「再申訴駁回」之評議決  
2 定。其後，申訴人於同年月13日再向原措施機關提起校長職  
3 場霸凌事件申訴，原措施機關於同年月14日收受申訴書。依  
4 據行政院人事行政總處112年9月14日總處綜字第  
5 1121001847號函說明三：「爾後機關首長如涉及職場霸凌事  
6 件應由具管轄權之上機關受理申訴事宜。」爰原措施機關  
7 受理申訴後，依「彰化縣政府所屬各機關學校首長涉及職場  
8 霸凌處理流程」之規定，聘請專家學者組成3人調查小組，  
9 調查小組經訪談當事人及相關人、綜整全部事證資料並詳加  
10 討論後，作成調查報告認定職場霸凌申訴事件均不成立，經  
11 原措施機關以113年8月8日府教○字第○號函檢送予申訴  
12 人，申訴人不服，於同年9月5日向本會提起申訴。

## 13 二、申訴人申訴要旨

14 (一) 調查小組所採納之內容皆是校方主觀說法缺乏客觀性，且調  
15 查小組所有內容，皆未提到申訴人所提供之錄音檔及逐字稿  
16 等客觀關鍵證據。所訪談之C師為校方自行尋找之關係人，  
17 非公正代表，C師在調查報告所陳稱明顯對申訴人有偏見，  
18 可信度不足。因此，提出申訴主張重新調查此案，並更正各  
19 事件之不實內容及指控。

20 (二) 希望獲得之具體補救：

- 21 1. 更正各事件之不實內容及指控，還申訴人公道。
- 22 2. 校方所列之資料大部分都與事實有所出入，皆缺乏有力之  
23 客觀資料佐證有失公允，反倒申訴人所提之資料都有客觀  
24 之證據及錄音檔，證據力及客觀性明顯優於校方，而且調  
25 查小組報告中從未提及申訴人之相關證據，因此申訴人主  
26 張重新調查此案，並保有重啟調查之權利一年。

1 三、原措施機關說明要旨

2 (一) 申訴人主張被申訴人言語霸凌一案，核係因雙方職位、年  
3 齡、主觀解讀等因素，對於各自言語、行為之認知差異所  
4 致，被申訴人言語依一般社會通念，屬假設提示及訓勉申  
5 訴人言語，尚難認為言語霸凌之情事；又申訴人指稱被申  
6 訴人提議辦理讀書會造成申訴人精神上影響一案，被申訴  
7 人係建議巡迴教師利用共同在校時間分享讀書心得或討  
8 論個案，並未針對申訴人而來，亦未要求強制執行，自無  
9 藉由權力濫用與不公平之處罰而使申訴人遭受不平等對  
10 待之可言。

11 (二) 申訴人主張其依規定以侍親為由申請留職停薪，經被申訴  
12 人否准，然被申訴人卻同意另名教師以侍親為由申請留職  
13 停薪。然查申訴人申請之事由為其母親已70多歲且患有高  
14 血壓，與另名教師申請之事由為其親屬患有癌症情況輕重  
15 不同，且學校本得考量業務或校務運作狀況依權責准駁侍  
16 親假，並非不得拒絕，況申訴人其後以侍親為由申請自112  
17 年8月1日起至113年7月31日止留職停薪，經被申訴人核  
18 准，復經彰化縣政府以112年6月5日府教○第○號函核  
19 准，自無被申訴人藉由權力濫用與不公平之處罰，針對申  
20 訴人請侍親假有差別待遇之情事。

21 (三) 申訴人主張被申訴人針對性差別待遇要求寫未研習報告，  
22 係因申訴人109學年度特教研習時數為0，而申訴人要求關  
23 係人B師填其108學年度的研習時數當作109學年度的研習  
24 時數，涉及填報不確實之資料，被申訴人為此召開擴大行  
25 政會報，提醒同仁不可以呈報不實資料以免觸法，因而要  
26 求B師及申訴人撰寫反省報告書，並非針對申訴人109特

1 教研習時數為0，而給予申訴人針對性差別待遇，且被申  
2 訴人除要求申訴人撰寫反省報告書外，並無要求申訴人過  
3 往未參加特教研習時數一併檢討，自無藉由權力濫用與不  
4 公平之處罰而針對申訴人差別待遇之可言。

5 (四) 本件經調查小組訪談當事人及關係人，且所訪談之關係人  
6 皆為申訴書中所列之相關人員，非申訴人所稱係校方自行  
7 尋找之關係人；又申訴人所陳稱情事及其主張於申訴書及  
8 相關資料已臻明確，經調查小組兼採雙方當事人及關係人  
9 所提供之佐證資料與訪談紀錄，並衡酌工作內容、職場環  
10 境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結  
11 果，並探究行為人之目的及動機等因素，予以綜合判斷分  
12 析，均係被申訴人對申訴人合理、適當之行政或教學指導  
13 及符合行政規範之裁量行為，依據「彰化縣政府職場霸凌  
14 防治申訴及調查處理要點」第2點規定之職場霸凌定義，  
15 被申訴人並無藉由權力濫用與不公平之處罰給予申訴人  
16 針對性、差別性待遇，故本件職場霸凌申訴均不成立。

### 17 理由

- 18 一、按評議準則第29條第1項規定：「申訴無理由者，申評會應為  
19 駁回之評議決定。」第31條第1項規定略以：「申評會委員應  
20 親自出席委員會議，經委員總數二分之一以上出席，始得開  
21 議；評議決定應經出席委員三分之二以上之同意行之。」。
- 22 二、經查原措施機關於接獲申訴人113年3月13日之申訴後，依行  
23 政院人事行政總處112年9月14日總處綜字第1121001847號  
24 函及「彰化縣政府所屬各機關學校首長涉及職場霸凌處理流  
25 程」之規定，啟動調查程序，並依規定組成申訴處理調查小  
26 組，且為求調查結果之公正性，聘請專家學者組成3人調查

1 小組調查事件始末，並參酌雙方當事人之言詞訪談及書面資  
2 料，於113年7月16日做成調查職場霸凌事件不成立之調查報  
3 告，合先敘明。

4 三、卷查，本件調查小組之調查報告，係就疑似職場霸凌事件進  
5 行調查後所為之判斷，具有高度之專業性與屬人性，是基於  
6 尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應承認調  
7 查小組就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低  
8 之審查密度，僅於其判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始  
9 得予撤銷或變更。對於申訴人所提申訴理由以「學校所提大  
10 部分的資訊對申訴人都有失公允，且不正確也不夠客觀，甚  
11 至顛倒黑白，就算申訴人有提相對客觀之資料(錄音檔及逐  
12 字稿、病歷及時間軸)都未採用，因此提出申訴澄清不正確  
13 之調查還申訴人之清白」等語，此部分於調查結果已明確論  
14 述其事實認定之依據及得心證之理由，當事人或第三人亦提  
15 供必要之文書、資料或物品，未受當事人主張拘束，對當事  
16 人有利及不利之情形，均一律注意，對申訴人在調查結果之  
17 主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均有詳為勾稽論斷。  
18 本會審議本件調查小組調查報告，並無發現足以影響原調查  
19 認定已存在或成立而未及調查斟酌與調查小組調查後始存  
20 在或成立之新事實、新證據，申訴人亦未提出有足以影響原  
21 調查認定之新事實、新證據，而可使本會產生合理之懷疑足  
22 以動搖原調查之正確性。是以，本件調查小組之調查結果決  
23 定申訴人所提之申訴事件不成立，即屬有據，認事用法，均  
24 無不當，應予維持。

25 四、本件申訴案適用法令已臻明確，申訴人其餘主張及陳述舉證  
26 核與評議決定無影響，爰不逐一論列，併予敘明。

1 五、綜上論結，本件申訴案為無理由，爰依評議準則第29條第1  
2 項規定，決定如主文。

3

4

5

6

7

8

9 中 華 民 國 1 1 4 年 1 月 1 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。