

彰化縣教師申訴評議委員會申訴評議書

申 訴 人：吳○○

出 生 年 月 日：○年○月○日

國民身分證統一編號：○○○

服 務 學 校 及 職 稱：彰化縣立○○國民中學校長(退休)

住 居 所：○○○

原 措 施 機 關：彰化縣政府

申訴人因不服原措施機關 114 年○月○日府教學字第○號函，  
提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴駁回。

事 實

一、申訴人原係校長，前任職於原措施機關所屬學校即彰化縣立○○國民中學，經原措施機關以 114 年○月○日府教學字第○號函送 114 年○月○日彰化縣政府職場霸凌事件申訴調查報告書(下稱調查報告)，調查結果為部分不受理及部分成立，認定申訴人於 110 年○月○日之後，在校務會議明知甲師舉手要求發言，故意不讓該師發言，進而逕自宣布散會，剝奪該師發言權，至其受冷落、孤立而折損自信、帶來身心壓力等情，而成立職場霸凌等語。申訴人不服，遂向本會提起申訴。

1 二、 申訴人申訴要旨

2 (一) 關於調查報告所稱事件 4 部分：

3 1. 調查報告既已認定申訴人並無針對甲師拒絕接任行  
4 政而討厭甲師，又援引前開認定之事實，作為判斷申  
5 訴人於家長會長交接餐會時羞辱甲師而成立職場霸  
6 凌之事由，顯有事實認定理由矛盾之情事。

7 2. 申訴人指責甲師之言詞為何，甲師並無提出明確說法，  
8 調查報告僅憑甲師片面指摘及單一關係人指證，即率  
9 斷申訴人有指責甲師之事實，顯構成事實認定理由不  
10 備之情事。

11 (二) 關於調查報告所稱事件 7 部分：

12 1. 調查報告既已認定申訴人並無針對甲師拒絕接任行  
13 政而討厭甲師，又援引前開認定之事實，作為判斷申  
14 訴人於主持校務會議時，剝奪甲師發言權而成立職場  
15 霸凌之事由，顯有事實認定理由矛盾之情事。

16 2. 國民教育法賦予校長擔任主席主持校務會議之權力，  
17 又依會議規範規定，主席當有權決定是否允許發言，  
18 調查報告就何次校務會議甲師有舉手而未能發言，未  
19 能釐清，調查事實不完備，已違背經驗法則及論理法  
20 則。

21 (三) 希望獲得之具體補救：撤銷職場霸凌成立之決定。

22 三、 原措施機關說明要旨

23 本案經調查小組兼採雙方當事人及關係人所提供之佐  
24 證資料與訪談紀錄，衡酌工作內容、職場環境、對工作  
25 之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果，並探

1 究行為人之目的及動機等因素，予以綜合判斷分析，依  
2 據「彰化縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點」第  
3 2點規定之職場霸凌定義，係申訴人藉由權力濫用給予  
4 甲師針對性、差別性待遇，符合上開職場霸凌之要件，  
5 故本件職場霸凌申訴案成立。

## 6 理 由

7 一、關於調查報告所稱事件 4 部分，並未認定構成職場霸凌

8 (1)查本件調查報告謂：「(四)據上論結，申訴人所申訴事  
9 件 1、2、3、4、5、6，依彰化縣政府職場霸凌防治申訴  
10 及調查處理要點：第十一點第(二)或(四)或(五)款規定，  
11 均為不受理；……。」(見調查報告第 6 頁(四)部分)等  
12 語，再稽諸原措施機關會議紀錄決議略以：「本案調查  
13 報告結論，修正申訴事件 4 為不受理，但經綜合判斷，  
14 本案經調查小組訪談，並考量權力不對等、頻率等因素，  
15 職場霸凌申訴案仍為成立，……。」(見彰化縣明倫國中  
16 校長職場霸凌申訴處理委員會 114 年 5 月 7 日會議紀  
17 錄)等語。

18 (2)依此，參酌原調查報告全文意旨及該申訴處理委員會會  
19 議紀錄，申訴事件 4 為不受理。原申訴意旨就此部分，  
20 容有誤會，欠缺權利保護必要，應予駁回。

21 二、關於調查報告事件 7 部分，認定成立職場霸凌，尚難逕  
22 認有何違法或不當

23 (1)按「本要點所稱職場霸凌之定義：係指於工作場所中發  
24 生其同仁間或主管與部屬間藉由權力濫用與不公平之

處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力，且有具體事證者。」彰化縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點第 2 點揭櫫在案。

(2)次按「傷害程度，一般可簡易區分為：1.輕度傷害，如：……；(3)言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。2.中度傷害，如：……；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。」勞動部 114 年 2 月執行職務遭受不法侵害預防指引第 23 頁倒數第 1 行至第 24 頁第 4 行參照。

(3)又按「職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受霸凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷，合先敘明。」臺灣高等法院臺南分院 114 年度勞上易字第 8 號民事判決可稽。

(4)查本件申訴人固主張調查報告事件 7 部分，因甲師拒絕行政職務而討厭甲師，與事件 1 部分有所齟齬，且何次校務會議並未具體敘明等語，而有理由不備及理由矛盾

1 之違誤。惟查，職場霸凌之認定，應確實觀察工作內容、  
2 職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為  
3 方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素  
4 予以綜合判斷。是查，甲師既前已拒絕行政職務之接任，  
5 此為申訴人所不爭執，經甲師申訴指陳校務會議舉手請  
6 求發言而故意不讓其發言，復有關係人C君供述，且非  
7 無造成甲師言論自由即發言權之影響，致令其心理不舒  
8 服之感受與傷害等情，為原調查報告審認在案，復予論  
9 述甚詳，申訴人猶執陳詞，難認有據。

10 (5)依此，原調查報告所為之認定，尚難逕認有何理由不備  
11 或理由矛盾，尚符判斷餘地，難認原措施機關所為調查  
12 結果有何明顯之違法或不當之處，應予駁回。

13 四、本件為評議基礎之事證已臻明確，其餘陳述及舉證，均核  
14 與評議決定結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

15 五、據上論結，本件申訴為無理由，應予駁回，依教師申訴評  
16 議委員會組織及評議準則第29條規定，決定如主文。

17  
18  
19  
20  
21 如不服本評議決定，得於評議書送達之次日起30日內，向教  
22 育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。

23  
24 中 華 民 國 1 1 4 年 1 0 月 1 5 日