

1 彰化縣教師申訴評議委員會申訴評議書

2 申 訴 人：吳○○

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○○國民中學校長(退休)

6 住 居 所：○○○

7 原 措 施 機 關：彰化縣政府

8

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

11

12 主 文

13 申訴駁回。

14

15 事 實

16 一、申訴人原係校長，前任職於原措施機關所屬學校即彰化
17 縣立○○國民中學，經原措施機關以 114 年○月○日府
18 教學字第○號函送 114 年○月○日彰化縣政府職場霸
19 凌事件申訴調查報告書(下稱調查報告)，調查結果為部
20 分不受理及部分成立，認定申訴人於 110 年○月○日之
21 後，在校務會議明知甲師舉手要求發言，故意不讓該師
22 發言，進而逕自宣布散會，剝奪該師發言權，至其受冷
23 落、孤立而折損自信、帶來身心壓力等情，而成立職場
24 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

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

理 由

一、關於調查報告所稱事件 4 部分，並未認定構成職場霸凌

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

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

二、關於調查報告事件 7 部分，認定成立職場霸凌，尚難逕認有何違法或不當

(1)按「本要點所稱職場霸凌之定義：係指於工作場所中發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 點揭載在案。

(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