新竹市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人：OOO　　男　　民國 OO 年 OO 月 OO 日生

身分證統一編號：POOOOOOOO

服務學校及職稱：OO 學校財團法人新竹市 OO 國民中小學 專任 OO 教師

聯絡處所：新竹市 00 區 00 路 0 段 000 號

原措施學校：OO 學校財團法人新竹市 OO 國民中小學

申訴人對原措施學校職場霸凌申訴調查結果不服，爰向本會提起申訴乙案。本會評議決定如下：

主文

申訴無理由。

事實

緣申訴人(OOO 教師)為 OO 學校財團法人新竹市 OO 國民中小學（下稱原措施學校）專任輔導教師，原措施學校於 114 年 OO 月 OO 日受理申訴人所提職場不法侵害（職場霸凌）申訴案，嗣經調查程序後，於 115 年 O 月 OO 日作成職場霸凌申訴不成立之調查結果。申訴人不服，爰於 115 年 O 月 OO 日向本會提起申訴。

一、　申訴人之申訴意旨略以：

（一）申訴人為原措施學校專任輔導教師。原措施學校自114年 00 月 00 日受理申訴人所提114學年度第*****號職場霸凌申訴案，並於115年 0 月 00 日認定申訴不成立。申訴人不服，爰提起本件申訴。

（二）申訴人不服原調查認定被申訴人公開、大聲評價其「輔導專業不足」、「輔導學生缺乏敏感度」尚未逾越社會通念容許範圍。申訴人主張，其為教育部認可之合格專任輔導教

師，具多年教學及輔導經驗，被申訴人卻於多位同仁及行政人員在場之辦公室內公開評論其專業能力，使其感受遭受羞辱，並損害其專業形象；原調查僅以雙方工作認知有所扞格予以說明，未充分審酌公開評價之場合、方式及影響。

（三） 申訴人主張，被申訴人於114年0月00日寄發「工作改善計畫」，該計畫屬正式人事管理措施，可能影響職務調動、降薪、懲處或續聘，被申訴人卻以欠缺事實基礎之內容要求申訴人接受工作改善，已對其工作權益造成重大壓力。申訴人並認為，被申訴人將原屬認輔學生之裴生認定為申訴人所負責之二級輔導個案，並以二級輔導標準要求定期追蹤及紀錄，復於事件發生後提高工作要求，包含晤談前提出目標、逐筆送交輔導紀錄審閱等，屬事後提高標準並過度監督。

（四）申訴人另主張，被申訴人在「工作改善計畫」中所述部分事實不實，包括將0生母親報警原因記載為擔心妹妹目睹後產生心理陰影，惟申訴人向0生母親確認後，認為該內容與實際情形不符；另原措施學校並未明文規定專任輔導教師須每月就認輔學生製作輔導紀錄，卻將申訴人未按月製作紀錄列為工作缺失。申訴人認為，原調查未充分要求被申訴人就工作改善計畫所列事項提出具體事證。

（五）申訴人並主張，被申訴人於申訴案件調查期間及其後，仍持續以業務安排方式妨礙其工作，包括未即時薦派其參加特教鑑定相關研習、未即時提供聽力巡迴服務相關公文，以及於115年0月00日交付特教學生輔具申請公文時，要求其於當日即回覆是否有學生申請需求。申訴人認為，上開行為使其無法即時掌握業務資訊，並承受不合理之工作時限與壓力，具有刻意刁難及製造工作不力表象之情形。

（六）申訴人另不服原調查對114年0月00日相關言語事件之認定，認為調查結果僅概括記載「綜合申訴人、被申訴人及證人所述，難認有申訴人所指事實存在」，未具體說明證人對被申訴人是否曾表示申訴人「討好個案」，以及是否曾評論其輔導紀錄錯字「很好笑」等事實之陳述內容及證據取捨。申訴人並表示，當時在場之同事願再次作證，請求重新調查時予以傳喚。

（七）申訴人另主張，被申訴人於115年0月中旬接獲他校輔導人員電話詢問轉學生在校情形後，將一般電話諮詢認定為他校調閱輔導資料，進而導致申訴人遭原措施學校申誡處分，使其名譽及專業形象受損。綜上，申訴人認為，被申訴人係利用主管職權，透過公開貶抑其專業能力、提出工作改善計畫、提高或扭曲輔導工作要求、未即時提供業務資訊及安排不合理工作期限等方式，持續對其造成工作壓力及不利益；原調查未充分就各項行為之整體性、持續性及權力關係予以審酌，爰請求重新調查本件職場霸凌申訴案。

（八）申訴人請求事項:

1、 重新調查本件職場霸凌申訴案，並要求被申訴人就114年0月00日「工作改善計畫」所載事項提出具體事證，以釐清事實。

2、 重新審酌被申訴人以主管身分所為之公開專業評價、工作改善要求、業務資訊提供及工作安排等行為，是否已逾越合理管理範圍並持續對申訴人造成不利益。

3、 審酌申訴人所提研習薦派、特教公文處理、輔具申請期限及他校電話諮詢後續處理等新增證據。

二、 原措施學校之說明略以：

（一）本件職場不法侵害申訴案之受理、調查及決議程序，均依原措施學校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」辦理。原措施學校於114年00月00日受理申訴人所提職場不法侵害申訴後，即召開職場不法侵害事件調查委員會，考量本案涉及職場霸凌及職場不法侵害事實之認定，為確保調查之專業性、公正性及客觀性，決議由符合資格之外部專家學者組成調查小組進行調查。嗣由3名外聘調查員組成調查小組，分別於115年0月0日、0月00日、0月0日及0月00日召開調查會議，訪談申訴人、被申訴人及相關證人，並就卷證資料、雙方陳述及各項申訴事實進行討論後作成調查報告。原措施學校調查委員會再依該調查報告審議並表決，一致同意本案職場霸凌申訴不成立，被申訴人不予懲處，並決議由輔導組定期辦理教育訓練及建立適當溝通機制。是本件已踐行受理、外聘

專業調查、訪談、調查報告及委員會審議等程序，程序並無違誤。

（二）申訴人就調查結果通知書第二條第二款、第三款所表示不服，並再次提出工作改善計畫、輔導紀錄、個案資料、通訊紀錄及相關附件，然該等資料多係申訴人於原申訴及調查程序中已提出或已納入調查之資料。原調查小組於作成調查報告時，已就申訴人所指各項事件、相關附件、雙方陳述及證人訪談內容綜合審酌，並非漏未調查或未予斟酌。申訴人於本件評議程序再次提出相同資料，主要係對原調查之事實評價及判斷持不同意見，尚不足認原調查有漏未審酌、調查不全或重大事實認定錯誤。

（三）就申訴人所指114年0月00日、0月00日、00月00日及00月00日等事件，調查小組已分別進行調查。關於114年00月00日部分，經訪談相關人員，尚無證據足以證明申訴人所指事實存在；至其餘事件，依相關證人陳述及卷證資料，所涉事項均屬職務上溝通、主管指揮監督或工作管理範疇。被申訴人身為申訴人之主管，負有指揮、監督及領導職責，相關言行縱有態度較為嚴厲、措辭未盡委婉或雙方溝通過程有所不愉快，仍難認已逾越業務合理範圍或違反比例原則。其中，就申訴人所稱被申訴人評價其「敏銳度不足」及寄發「工作改善」信件部分，調查報告已認定該等情形係源於雙方對工作認知及執行方式之歧異，尚無證據顯示被申訴人有刻意貶抑申訴人人格、濫用職權或施以不當壓迫之情形；就社工入校訪視、人員安排、輔導業務分工及相關工作溝通等事項，亦認屬工作安排及行政協調範疇，客觀上未逸脫合理管理界限，尚難構成職場霸凌或職場不法侵害。職場霸凌之判斷，尚不能僅以申訴人主觀感受為據，仍應綜合其行為是否具敵意性、針對性、持續性，及是否已逾越合理業務範圍等因素為客觀判斷。

（四）至申訴人於本件評議階段另提出114年00月00日、00月00日研習薦派、115年0月0日特教資源中心公文、115年0月00日特教生輔具申請公文等事項，原措施學校主張，該等事項並非原申訴時所具體主張並請求調查之事件，其中部分甚至係原調查程序終結後始發生或始提出之事項，原調查委員會於作成原決議時客觀上無從審酌。原措施學校認為，職場不法侵害調查之範圍應以申訴人原申訴時所提出之具體事件、時間、對象及

行為為基礎；如於評議階段始新增其他工作互動、行政分工、公文處理或工作安排等事件，不宜據以指摘原調查未予審酌，亦不宜以原決議後始發生之事件反向推論原調查結果違法或不當。倘申訴人認為前開新提出事項另構成職場不法侵害，仍應經相應之調查程序，並給予被申訴人陳述及答辯機會後，始得為認定。

（五）綜上，原措施學校認為，本案原調查已由外聘專業調查小組就申訴人所指各項事件進行調查，並經訪談申訴人、被申訴人及相關證人、審酌卷證資料後作成調查報告，再經調查委員會審議及表決。申訴人本件所提出之多數理由及附件，或屬原調查程序中已經審酌之資料，或屬評議階段始新增之事件，均不足以推翻原調查認定。從而，原措施學校認原決議認定申訴不成立，並無調查不全、事實認定錯誤或程序違法之情形，應予維持。

理由：

一、 按「教師法」第42條第1項規定，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。又「教師申訴評議委員會組織及評議準則」第28條規定，申評會應審酌案件經過、申訴人所受損害及希望獲得之補救、申訴雙方之理由、對公益之影響及其他相關情形，為評議決定；同準則第29條第1項規定，申訴無理由者，應為駁回之評議決定。

二、 職場霸凌之判斷，應綜合行為之目的、內容、方式、場合、頻率、持續性、雙方權力關係，以及是否逾越業務合理範圍等因素為客觀判斷。主管具有管理、督導權限，並不表示其一切言行當然適法；反之，受管理者因工作要求、溝通方式或主管評價而感受壓力，亦不當然構成職場霸凌，仍須視相關行為是否已達持續性羞辱、威脅、排擠、針對或其他逾越合理管理界限之程度。

三、 卷查本案，原措施學校受理申訴後，另聘外部調查人員組成調查小組，先後訪談申訴人、被申訴人及相關證人，並就申訴人所指114年0月00日、0月00日、00月00日

等事件及相關卷證資料進行調查、討論，再作成調查報告，交由原措施學校調查委員會審議。從卷內資料觀之，調查小組並非僅採被申訴人之陳述，亦有就申訴人所提工作改善計畫、輔導紀錄、工作溝通及相關事件予以詢問、查證。申訴人雖主張部分證人陳述及其所提出資料未獲充分採納，惟「未採其主張」與「未予調查」尚屬有別。依現有卷證，尚難認原調查有核心爭點完全未查、重要證據全未審酌，或其他足以影響調查結果之重大程序瑕疵。

四、 申訴人所稱被申訴人公開評價其「輔導專業不足」、「輔導學生缺乏敏感度」部分，本會認主管於公開場合評論部屬專業能力，確可能使受評價者感受受挫，並影響其同儕觀感，表達方式自應審慎。申訴人亦以其專任輔導教師資格及多年輔導經驗，主張被申訴人之公開評論具有貶抑其專業之效果。惟衡諸卷內資料，相關言詞仍係發生於學生輔導、工作執行及主管督導之脈絡中，尚缺乏足夠證據證明被申訴人係以侮辱、嘲弄、威脅或其他人格攻擊方式，反覆公開貶抑申訴人。縱其措辭或表達方式有欠周延，且使申訴人感受不佳，依現有證據，仍不足認定已明顯逾越一般職務督導之合理界限，而達職場霸凌之程度。

五、 就114年0月00日「工作改善計畫」部分，申訴人主張該計畫屬正式人事管理措施，可能影響其工作權益，且其中對○生輔導層級、紀錄要求及相關事實之認定有誇大或不實之處，認被申訴人係藉主管權力對其施壓。此部分確涉及主管管理權之行使，本會認為應實質審查，而不能僅因屬工作管理措施即當然排除職場霸凌之可能。但依卷內資料，該工作改善要求之提出，與學生輔導、輔導紀錄、工作追蹤及雙方對工作標準之理解差異具有一定關聯。申訴人與被申訴人對○生是否屬二級輔導個案、專任輔導教師應負何種追蹤義務及紀錄方式，確有明顯歧見；惟此等專業及工作認知差異，尚不足據以推認被申訴人係以工作改善計畫作為羞辱、排擠或逼迫申訴人之手段。申訴人所稱部分事實記載不實或要求過嚴，縱認有值得檢討之處，較屬管理措施妥適性及雙方工作標準認知不同之問題，現有資料尚不足證明該措施已達濫用主管權勢、刻

意製造不利工作條件之程度。

六、 另申訴人所稱被申訴人曾表示其「討好個案」或批評其輔導紀錄錯字「很好笑」等情事，申訴人認原調查未清楚說明證人陳述及證據取捨。就此，本會認原調查理由如能更具體敘明採否證言之理由，固較為周延；惟就目前卷內資料，仍不足形成被申訴人確曾為前開言論之明確認定。是原調查說理縱有簡略之處，尚難認已達足以影響結論而應撤銷原措施之程度。

七、 職場霸凌可能由多次行為累積形成。從卷內資料可見，雙方確有工作認知差異、溝通摩擦及互信不足，申訴人亦因而感受相當程度之工作壓力；原措施學校於霸凌不成立之餘，仍決議加強教育訓練及建立溝通機制，亦可見雙方工作互動確有改善必要。然職場關係緊張、主管管理方式欠周延，與職場霸凌仍有區別。綜合各事件之內容、頻率及性質，目前尚未見被申訴人持續以人格羞辱、孤立排擠、剝奪必要工作資源、反覆提出顯不合理要求或其他相類方式針對申訴人，亦不足認定各事件已累積形成敵意性、羞辱性或脅迫性之工作環境。

八、 而申訴人於評議階段另提出研習薦派、特教公文處理、特教輔具申請及他校電話詢問等事項，本會認如屬原措施作成前已存在之事實，固得作為整體背景參考；惟其中部分屬原調查程序後始發生或始提出之新事件，其本身是否另構成職場不法侵害，尚應依具體事證另為調查，不能僅據此反向認定原調查結果即有違誤。且就目前所提出之資料，前開事項主要涉及研習薦派、公文傳遞、行政作業及工作安排等爭議，尚不足證明被申訴人有持續以剝奪業務資訊或不合理工作要求方式妨礙申訴人工作之明確行為模式，故仍不足動搖原措施之核心認定。

九、 綜上，本會衡酌申訴人及原措施學校之陳述、原調查報告、相關證人陳述及卷內事證，認申訴人確因雙方工作認知、主管管理方式及溝通互動而承受壓力，部分管理及溝通方式亦有更為審慎、妥適之空間；惟現有事證尚不足證明被申訴人係利用主管職權，持續對申訴人為羞辱、威脅、排擠、孤立或其他逾越業務合理範圍之不當行為。

原措施調查尚未達足以影響其實質認定之程度，故原措施學校認定本件職場霸凌申訴不成立，尚難認有違法或不當。

十、 據上論結，本件申訴為無理由，應予駁回。原措施機關所為之決定，於法並無不合，應予以維持。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第29條第1項之規定，爰決定如主文。

附註:如不服本評議決定得於評議書送達之次日起三十日內，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第九條規定提起再申訴

中　　華　　民　　國　　115　年 OO 月 OO　日