

南投縣教師申訴評議委員會評議書

申 訴 人：○○○

出生年月日：○年○月○日

身 份 證 字 號：○○○

服務單位及職稱：南投縣○○○國民小學教師

住 址：○○○

原措施之學校/機關：南投縣教育處

法 定 代 理 人：縣長○○○

地 址：○○○

申訴事由：申訴人因不服原措施機關於民國 113 年 12 月 24 日○○字第
○○○函復有關申訴○○國小校長（○○○）霸凌不成立，
提起申訴，本會決定如下：

主 文

申訴有理由，原措施應予撤銷。原措施機關應依本評議書之意旨，於
30 日內做成職場霸凌之調查。

事 實

一、申訴人申訴事實及理由：

（一）申訴人任教於南投縣○○○國小，因校長○○○的高壓行事、無
視法規的刁難，113 年 6 月因請病假遭校長執意記申誡，致使申
訴人於 113 年 8 月提出留職停薪；在 113 年 9 月 3 日向南投縣教
育處提出職場霸凌申訴案。

（二）依據南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定第 6 條第 2 款規
定：「(二)申訴程序：本府各單位受理申訴後，應立即主動通報

縣長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬，並啟動調查，於一個月內將調查結果送人事處提報本府安全及衛生防護小組審議事件發生原因及相關情形，…」，但申訴送出後的一個月內接到○○督學來電希望我撤回申訴外，未得到任何正式回應。

(三) 同年 10 月 4 日教育處學管科來電告知會進行調查，後續擬訂日期為同年 10 月 21 日，但至該日前未接獲正式公文通知訪談。10 月 21 日申訴人於○○○國小參加會議，到場者有負責訪談的○○○老師以及學管科○○○；當時○○○本欲錄音，○○○說明此次為私下訪談而非正式調查，無錄音必要，申訴人配合完成訪談。

(四) 同年 12 月 30 日申訴人收到 113 年 12 月 24 日○○字第○○函回覆，結果卻無任何說明，114 年 1 月 9 日在議員的關心下收到調查員：○○○所撰寫「○○○國小教師○○○職場霸凌陳情案初步釐清報告」(下稱系爭調查報告)，摘要「○○○(○師)陳情○○○(○校長)之事項，經初步訪談釐清後認定屬實，惟不符合本縣『職場霸凌防治及處理作業規定』所定義之『職場霸凌』事由，就此部分建議不成立。」此調查報告有違程序正義，首先是未告知 113 年 12 月 21 日訪談調查性質，剝奪當事人知情權，當日○○○調查委員更聲稱「這不是正式調查」，然卻以上開調查報告認定「本案職場霸凌事件經程序決議為不成立。」程序顯然有瑕疵。

(五) 希望獲得之具體補救：對校長霸凌一案進行正式調查，符合程序正義及比例原則。

二、原措施機關以中華民國 114 年 3 月 7 日○○字第○○○號函提出之答辯說明略以：

- (一) 按南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定辦理，合先敘明。
調查員於檢視○師陳情資料後，於 113 年 10 月 21 日上午至○○國小進行訪談，除陳情人○師、當事人○校長外，另包括教職員三人。
- (二) 申訴人○師陳述之不當問題中，符合本縣職場霸凌定義中「權力濫用與不公平的處罰」之要件者，應係○師於 113 年 6 月 6 日因病請假被刁難，且事後被申誡一事。然因學校已撤銷○師之申誡，亦難認定為「權力濫用與不公平的處罰」，初步釐清事件本質，非屬「疑似職職場霸凌案」。
- (三) 本府依據教育處完成之調查報告，並於 113 年 12 月 11 日經本府安全及衛生防護小組會議討論結果，台端陳情○校長之事項，經初步訪談釐清後認定屬實；惟不符合「南投縣職場霸凌防治及處理作業規定」所定義之「職場霸凌」事由，爰本案職場霸凌事件經程序決議為不成立。基上，本府 113 年 12 月 24 日○○字第○○函復○師霸凌事件經程序決議不成立並無違誤。

理 由

一、本件適用之相關法規如下：

- (一) 按教師法第 42 條 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，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」。
- (二) 按教師申訴評議委員會組織及評議準則（下稱評議準則）第 3 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、再申訴。」。同上法第 9 條第 1 項第 2 款規定：「教師提起申訴、再申訴之管轄如下：二、對於高級中等以下學校之措施不服者，向學校所

屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向中央主管機關申評會提起再申訴」同上評議準則第 28 條規定「申評會委員會議應審酌申訴案件之經過、申訴人所受損害及所希望獲得之補救、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。」、第 30 條第 1、2 項規定「申訴有理由者，申評會應為有理由之評議決定；其有補救措施者，並應於評議書主文中載明。前項評議決定撤銷原措施、原申訴評議決定，發回原措施之學校或主管機關另為措施，或發回原申評會另為評議決定時，應指定相當期間命其為之。」

(三) 南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定第 6 條規定：「受理申訴調查對象權責分工與程序如下：(一)受理申訴調查對象權責分工：…2. 本府各監督管轄單位：具本府對應監督管轄之所屬機關首長。(二)申訴程序：本府各單位受理申訴後，應立即主動通報縣長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬，並啟動調查，於一個月內將調查送人事處提報本府安全及衛生防護小組審議事件發生原因及相關情形，如經審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事處依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。」

(四) 行政程序法第 102 條(作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前給予相對人陳述意見之機會)行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。

二、經查，南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定第 6 條第 2 項明訂

「本府各單位受理申訴後…，並啟動調查，於一個月內將調查送人事處提報本府安全及衛生防護小組審議」；根據原措施機關說明「為釐清本案是否屬於霸凌案，本處依上開規定委任國教署校園霸凌調查員人才庫之○○○老師前往學校調查釐清及了解相關內容」，可以確認原措施機關已依據上開作業規定辦理調查程序。然原措施機關聘任○○○委員進行訪談時卻稱為「非正式調查程序」，申訴人申訴理由亦稱 113 年 12 月 21 日受訪當日亦被告知「此次為私下訪談而非正式調查，無錄音必要」，則上開非正式調查之依據為何？原措施機關並未說明，審核上揭南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定全文，亦未見明文規定，是申訴人指述有違程序正義，並非無的之論。

三、依據行政程序法第 102 條規定「行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，…，應給予該處分相對人陳述意見之機會。」

申訴人表示僅接獲原措施機關擬於 113 年 12 月 21 日進行調查電話通知，未曾接獲任何公文，受訪當日被告知是私下訪談非正式調查，顯然未予申訴人完全陳述機會；次則○○○委員所撰寫系爭調查報告，是否即為南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定第 6 條第 2 項之「…並啟動調查，於一個月內將『調查』送人事處提報本府安全及衛生防護小組審議」之「調查」？惟查，根據原措施機關答辯說明，指稱系爭調查報告僅在做「初步釐清事實與判斷」，於 113 年 12 月 11 日提送南投縣政府人事處安全及衛生防護小組審議，經程序決議為不成立云云；然所謂「程序決議」未見南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定有任何規範，再者系爭調查報告「摘要」先稱：○○○(○師)陳情○○○(○校長)之事項，經初步

訪談釐清後認定屬實，惟不符合本縣職場霸凌防治及處理作業規定所定義之「職場霸凌」事由，就此部分建議不成立。繼稱「然綜合○師陳情事項及教職員訪談，○校長於治校之領導統御有威權式領導、活動過多而影響正常課務、欠缺溝通、不尊重教師、缺乏依法行政意識等問題，以致學校教職員普遍心生不滿、怨念高漲。就此部分，建議受理並進行後續處理」，審閱系爭調查報告五、(四)…○師陳述之不當問題中，符合本縣職場霸凌定義中「權力濫用與不公平的處罰」之要件者，應係○師於113年6月6日因病請假被刁難，且事後被申誡一事。然因學校已撤銷○師之申誡，亦難認定為「權力濫用與不公平的處罰」，初步釐清事件本質，非屬「疑似職場霸凌案」，前後說理與認定互相矛盾，加上原措施機關答辯說明，未曾提出南投縣政府人事處安全及衛生防護小組審議會議紀錄，實無法解釋「程序決議不成立」究指為何？

四、據上論結，原措施機關113年12月24日○○字第○○○函之認定，顯然未依南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定第6條第2款規定辦理，申訴人請求對○校長霸凌調查案應進入正式調查以符程序正義，並非無理由。爰依評議準則第28條、第30條第1項規定，撤銷上開函文行政措施，決定如主文。

主 席 賴清標

如不服本評議決定，得依教師申訴評議委員會組織及評議準則第9條第1項第2款、第2項及第12條第1項後段規定：再申訴應於申訴評議書達到之次日起三十日內以書面向中央主管機關申評會提起再申訴。

中 華 民 國 1 1 4 年 6 月 1 2 日