

法務部教師申訴評議委員會申訴評議書

113 法矯教申字第 11 號

申訴人：吳芷函

出生年月日：民國○年○月○日

身分證明文件號碼：○○○○○○○○○○○○

服務之學校及職稱：○○中學輔導教師兼任輔導主任

住居所：○○○○○○

原措施學校：○○中學

申訴人因職場霸凌事件，不服○○中學○年○月○日○○○字第○○○號評議決定書，提起申訴，本會決定如下：

主文

對於撤銷職場霸凌事件評議決定書申訴駁回，其餘部分不受理。

事實

- 一、申訴人係○○中學（下稱學校）輔導教師兼任輔導主任，其於○年○月○日向學校提出霸凌申訴申請書，學校爰依法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點規定，於同年月○日召開該校○年第○次職場霸凌防治及申訴處理小組會議，評議決定為職場霸凌案件不成立（下稱原措施），學校並於同年月○日作成原措施並於同日送達申訴人。
- 二、申訴人於○年○月○日向本部教師申訴評議委員會提起申訴，本部於同年月○日收受。因認申訴書所載「希望獲得之具體補救」僅敘明「重新調查霸凌事件，並且更換與雙方皆無交情之公正外聘委員」，而有不合法定程式之情形，經函請補正，申訴人於○年○月○日提出補正請求意旨，本部於同年月○日收受。
- 三、申訴人提起申訴意旨略以：
 - （一）申訴理由、陳述意見略以：
 1. 自○學年度兼任輔導主任至今，已多次於跨處室會議中感受到來自○○處○○○對於輔導工作專業之不信任、排斥，並於長官、矯正署視察、法官到校訪視時不斷宣揚不實言論，且進行人身攻擊，營造惡（/敵）意環境。
 2. 學校長官放任惡意環境。
 - （二）希望獲得之具體補救：
 1. 撤銷原措施並重新調查霸凌事件，另調查委員（含外聘委員）需更換與雙方皆無交情之公正人士。

2. 本校校長、副校長以及○○○○○○須接受反霸凌相關課程。
3. 輔導處主任三年一任，於本人擔任行政職期間，進行對方職務調動。

四、原措施學校答辯及說明意旨略以：

- (一) 申訴人於○年○月○日向本校提出霸凌申訴申請書，本校於同年月○日召開○○中學○年第○次職場霸凌防治及申訴處理小組會議，決議受理申訴案件，並組成三人專案小組進行調查。專案小組完成調查報告書後，於同年月○日召開本校○年第○次職場霸凌防治及申訴處理小組會議，評議決定為職場霸凌案件不成立，本案俱依法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點辦理。
- (二) 關於本校長官放任惡意環境說明如下：
 1. 本校於○年○月○日召開行政主管會議，該議案於會議上經討論後決議：請處室間針對議案先做協調。
 2. 該事件發生於○月○日下午，當日吳師口頭向本校人事室提出霸凌申訴，本校積極提供相關資訊，於隔日完成書面申訴書後立即啟動案件處理程序，於○月○日召開職場霸凌防治與申訴處理小組會議，決議受理並組成專案小組。當日（○月○日）立即進行調查，○月○日完成評議決定書，本校於事件發生後主動提供員工協助方案，照護當事人身心需求。
 3. 有關校長放任學務處江主任營造惡意環境之陳述，未有具體情事，無從回應。

理由

一、本案所涉相關規定：

- (一) 公務人員保障法第 19 條：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」
- (二) 公務人員安全及衛生防護辦法第 3 條第 1 項：「本法第十九條規定各機關提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，指各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。」
- (三) 行為時法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點第 2 點：「本要點適用對象為本部及所屬各機關公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。」；

第3點：「本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，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。」；第6點第1項：「本部及所屬各機關應組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。」及第9點：「本小組處理程序如下：（一）接獲職場霸凌申訴案件，本小組應先行確認是否受理，確認受理之申訴案件，召集人應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員應有外部委員，且任一性別比例不得低於三分之一。（二）專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。（三）申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。（四）本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。（五）申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。（六）申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。但經依第七點第四項通知申訴人補正者，自補正資料送達機關之次日起算。」

二、本案學校處理工作場所職場霸凌申訴事件，係依公務人員保障法第19條、公務人員安全及衛生防護辦法第3條等規定，由本部擬訂職場霸凌防治與處理作業要點（下稱霸凌防治要點），定明職場霸凌申訴事件相關之標準作業流程、申訴管道及申訴處理調查等規範。教師不服學校依前開規定所為之決議措施，提起申訴應依教師法相關規定辦理，先予敘明。

三、本案原措施並無違法或不當情事，茲說明如下：

（一）按司法實務見解，現行對於一般俗稱之職場霸凌事件，在尚無立法完成可資遵循之制度下，機關訂定「暴力預防計畫」、「處理作業規定」等規範內容，係參照勞動部頒布之預防指引，及人事行政總處提供之「處理建議作為」、「標準作業流程」所

訂定；各該主管機關提供參考之方案，均係基於建構健康友善職場環境，提供員工免受霸凌侵犯職場之目的而為，系爭「暴力預防計畫」、「處理作業規定」等，其目的亦在管理機關內部之職場秩序，並對於事件進行檢討，視其情形之需要，逐步改善相關措施，以維持職場之安寧、友善一節，核與整體規定內容之意旨無違，應予肯認。從而，依上揭規定處理機關內部所發生之系爭疑似職場霸凌事件，依系爭「處理作業規定」第9點第4項前段規定：「職場霸凌防治及申訴處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。」乃機關接受申訴後，將處理結果告知申訴人等，為機關處理該等事件之一連串行政程序之一環，不具對外規制效果。再依同項中段、後段規定「決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴人有誣告、濫告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。」即申訴小組有職場霸凌行為成立或不成立之決定後，對於後續相應之處理方式之決議，僅屬「建議」性質，機關自得本於權限裁量接受或不接受其建議，甚或調整建議方案，依法行政作成行政處分，例如懲處（臺北高等行政法院高等庭113年度訴字第91號裁定參照）。

- (二) 本案學校有關職場霸凌防治及申訴處理小組、外部委員人數、專案調查小組之組成、開會人數、作成調查報告書、申訴決定通知等，均依行為時職場霸凌防治要點相關規定辦理，並無違誤。
- (三) 據調查報告事實認定略以：「本案申訴人所申訴事件…應是事實，…然具體事件只有○年○月間某日及○年○月○日下午，次數為2次，時間相隔3個月，是否符合職場霸凌重要要件，需具『持續性』的構成要件，尚有疑義」；「對於兩造分屬不同科室平行職位主管，其本案主要衝突原應爭點恐為校園內事務工作分配的問題及對彼此的期待不同居多，認知期待有所落差，以致處室間有所扞格…退一萬步而言，即使是攻擊不當言語行為，也應是偶發單一事件，未具『持續性』要件…」；「被申訴人在會議室公開場所，有不特定多數人得以共見共聞狀態，說出具侮辱性極強的言詞…，應視為單一偶發事件，與職場霸凌的定義構成要件，認有不符…申訴人也已提告司法處理，予

以尊重」，學校職場霸凌防治及申訴處理小組據此調查結果認被申訴人並無職場霸凌行為，核屬有據。另申訴人指摘學校長官放任惡意環境乙節，學校既已於第○次行政主管會議決議「尊重專業人員晤談時間、空間，避免直接開門，或直接把學生從晤談室帶離，干擾處遇進行」、「請處室間針對議案先做協調」，又申訴人自承並未就系爭事件直接向學校長官反應，而逕予申訴並尋求司法救濟途徑等作為，尚難認定學校長官有放任惡意環境之疏失。

- 四、據上論結，原措施學校所為評議結果，於法並無違誤，應予以維持，故本案申訴無理由，應予駁回。另申訴人希望獲得具體補救之本校校長、副校長、秘書及被申訴人應受反霸凌相關課程，及被申訴人應予職務調動，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 25 條第 8 款，非屬教師申訴救濟範圍內之事項，爰不予受理。
- 五、依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 29 條第 1 項及第 25 條第 8 款規定，決定如主文，並依同準則第 10 條第 3 款規定，以再申訴論。

主席 ○○○

如不服本評議決定，得按事件之性質，依相關法律規定於法定期限內，向該管機關提起訴訟。

中華民國 114 年 4 月 9 日