

臺北市教師申訴評議委員會評議書

案件編號：14109052

發文日期：中華民國 110 年 2 月 24 日

發文字號：11030266654

申訴人 盧奕龍

出生年月日：○○年○月○日

國民身分證統一編號：○○○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○○○○○○○○○

住居所：○○○○○○○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○○○○○○○○○○

申訴人不服原措施學校申誡之處分等，向本會提起申訴。本會決定如下：

主文

申訴有理由，原措施撤銷。

事實

一. 事實概要

申訴人為原措施學校專任教師，原措施學校於○○○年 9 月 22 日至 9 月 24 日期間，接獲五位女性主管（一秘書、三主任、一組長）具名舉發申訴人於過去一年期間，曾分別對其威嚇咆哮，使其心生畏懼。9 月 25 日，人事室以書面通知申訴人，上述五案移送原措施學校教師成績考核委員會（以下稱考核會）調查、論處，○○○年 10 月 12 日考核會依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱考核辦法）第 6 條第 1 項第 6 款第 5

目：「有不實言論或不當行為致有損學校名譽」之規定，配合獎懲事由：「對同仁多次威嚇咆哮，使心生畏懼不舒服，破壞校園和諧，致影響學校聲譽」決議核予申訴人申誡 1 次之懲處，由原措施學校以○○○年 11 月 6 日北市港高人字第 1096010958 號令（下稱原措施）通知申訴人，申訴人不服，提出申訴。

(一) 申訴人主張：

撤銷原措施。

(二) 原措施機關主張：

申訴無理由，請予駁回。

二. 本案申訴人陳述意旨略以：

(一) 申訴人移送考核會共六案，申訴人皆以書面陳述意見、舉證澄清，唯原措施內容未載明懲處結果對應哪一個案由，不利於事後檢視法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤及考核委員是否迴避問題。

(二) 當事人雙方對話內容，申訴人皆補充於陳述書中，指控方沒有提出對應、敘述，考核會議進行過程，委員也未提出質疑，可證無涉不實言論，也無辱罵、人身攻擊的具體事實。

(三) 教師法第 31 條第 1 項：「對學校教學及行政事項提供興革意見。」五案皆為對行政作為予以建議，其目的有其公益性，對事不對人，應予保障。原措施僅就申訴人語氣以及學校主管個人感受，逕自認定為「不當行為」已逾越該考核辦法適用範圍。

(四) 考核辦法第 6 條第 1 項第 6 款第 5 目其成立條件為「影響學校聲譽」，但從考核會陳述書至委員與申訴人當面詢答，皆未提及、舉證申訴人行為與「學校聲譽」之間有何因果關係，原措施據此作為法令依據，應載明其推

論邏輯，並列於書面記錄。事前人事室所提供之陳述書未告知引用此法條依據，申訴人無從說明澄清、抗辯，有失公平。

(五)考核過程未落實迴避制度、保密原則。考核會分別以不記名投票方式表決，其中劉○○為案由 6 的指控當事人，卻同時以考核委員身分出席發言並參與表決，劉師指控內容與其他四案雷同（多次受申訴人情緒騷擾），如同於行政懲處文書中簽擬意見，足以影響審理裁判之公平與客觀性。

(六)校長對案件移送考核會與否，具行政裁量權。召開考核會前，校長曾私下向部分考核委員洩漏案情，並以單方面訊息影響委員心證以及審判之公正性。

(七)陳述意見通知書所提法規依據共五點，唯有本校聘約 26 條第 1 項，以及校園霸凌防治準則第 3 條第 1 項第 4 款有具體明確的行為描述，上述法規之目的係基於教師工作規範，明訂老師對學生的行為規範與注意責任，不適用於老師對老師。女性主管同仁指控之騷擾、威嚇行為，倘若有實證，應報案循司法途徑尋求保護，或依性別平等教育法通報性別平等教育委員會進行調查審理，而不應直接動用主管職權逕送考核。以發動者兼學校主管所具有的行政裁量權，才可在缺乏人證、物證的條件下，將分散近一年內不同事件、不同對象的六個案件，集中於三天內，密集成案。

(八)六案皆未成立調查小組，於會前彙整爭議、釐清事實，導致六案所積累大量與事實不符的指控訊息，加上各案引用的法條錯亂，使申訴人疲於舉證、解釋，有失公平。

三. 本案原措施學校陳述意旨略以：

(一)本案係申訴人分別於○○○年 6 月的某天上午約七時至教務處找白主任講

關於學校實驗室的事情，在談話過程中申訴人越講越兇，幾乎對著白主任咆哮，讓白主任覺得很害怕，校長知悉後請申訴人來談。申訴人復於○○○年9月2日上午約七時三十分至教務處因故對教務白主任咆哮，因當時辦公室無人且兩人甚為貼近，導致白主任心生恐懼痛哭失聲，校長請申訴人來談，希望站在維護校園和諧立場，及基於性別平等原則，能向白主任表示歉意，於○○○年9月6日申訴人邀請教師會長翁老師陪同進行溝通，經校長私下溝通協調尋求雙方調解，未獲得申訴人同意，且其表示若白主任有任何訴求，他將會循法律申訴管道解決。在無法獲得申訴人願意調解的情況下，白主任於○○○年9月24日以書面方式向本校陳訴遭受申訴人威嚇要求校方處理。

(二)案經本校人事室簽陳校長批示：「因相關人員所提陳述內容，事涉本校教師倫理規範、校園和諧文化、性別議題及性別平等工作權、職場霸凌等，請人事室提請教師考核會，就盧師情緒管理及疑似被害人的身心傷害情事開啓對話平台，並予盧師行為具體考評。」

(三)按考核辦法第8條規定，考核委員會其任務如下：「一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。」本案係屬校長交議考核事項，爰訂於本(○○○)年10月12日上午召開109學年度第1次教師考核會審議，並於事前(9月25日)即將陳述意見通知書請申訴人簽收，請申訴人於10月6日下班前提供具體書面資料，並於開會時列席說明。(註：另申訴人尚有五案併提本次考核會審議。)

(四)本校於10月12日上午8時30分召開○○○學年度第1次考核會審議，經與會委員分別就渠等書面陳述資料及聆聽雙方當事人說明並詳詢相關

問題，嗣經委員充份討論後即逐案先以無記名投票表決是否同意懲處，表決結果僅本案(第 2 案) 同意依考核辦法第 6 條第 1 項第 6 款第 5 目(有不實言論或不當行為致有損學校名譽)予以申誡處分(同意 9 票已過半數以上、不同意 4 票、空白票 1 票)。接續表決該申誡懲處額度，表決結果：申誡 1 次 8 票(已過半數以上)、申誡 2 次 1 票、空白 5 票，爰決議申誡 1 次。其餘第 1 案(擔任高中自然科科主席期間未依規定召開自然科教學研究會主席案)、第 3 案(葉組長提出被申訴人威嚇而心生恐懼案)、第 4 案(莊主任提出被申訴人貼近身體安全距離引起的不舒服與恐懼案)、第 5 案(戴秘書被申訴人威嚇案)及第 6 案(劉主任多次受到申訴人的情緒騷擾案)均未達過半數同意懲處。

(五)申訴人申訴標的為本校○○○學年度第 1 次考核會議中的第 2 案，有關白主任投訴遭盧奕龍教師威嚇一案，經本校教師考核會審議後以無記名表決過半數以上同意，核予申誡 1 次處分，其餘各案未受懲處決定均非本申訴案所應考量之處。

(六)查現行公務體系有關職場霸凌防制制度之訂定僅公務人員依「公務人員保障法」第 19 條與「公務人員安全及衛生防護辦法」第 3 條訂有相關規範外，對於教育人員於校園師師間之職場霸凌防治、處理與調查等機制迄今仍付之闕如，被霸凌者唯一維護己身權益途徑似乎只能訴之以司法程序，在校內並無適當法令可以規範，致學校在處理校園職場霸凌情事倍感困擾。

(七)本校為構建性別平等友善職場環境、維護校園和諧及凝聚教師對校園倫理規範與正義原則的信心，對於類此情事仍以積極的態度處理，爰依「教師成績考核辦法」並參酌「校園霸凌防制準則」、「職業安全衛生法」等相關

法規意旨精神，處理校園職場霸凌情事，以維護同仁之權益，謹臚列相關參考法規並併予敘明如下：(一)按「教師平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。」獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：…六、有下列情形之一者，申誡；…(五)有不實言論或不當行為致有損學校名譽。」為考核辦法第6條第1項第6款第5目所明定。本案自發生日起，引起校內教師對校園倫理規範與正義原則的信心危機，大家眾說紛紜，造成校園不和諧，校內對學校聲望也產生疑慮。為恐教師間的紛爭讓親師生對學校和諧失去信心，有損校譽。因此，希望透過教師考核會議，將事實釐清並對在教育職場工作能產生堅定的信心。

(八)依「校園霸凌防制準則」第3條第1項第4款規定，所謂霸凌是指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意为貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。同準則第6點第1項「學校應加強校長及教職員工生就校園霸凌防制權利、義務及責任之認知；學校校長、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應發揮樂於助人、相互尊重之品德。」

(九)本案在校內教師間所討論的重點及送教師考核會議討論的主因即在於：我們堅持維護校園霸凌防治與教師性別平等工作的權利。我們認為在教育職場工作，皆有被平等尊重對待的權利，也不應遭受另一方以性別不平等的身體優勢加以威嚇霸凌，致身心受創。

(十)參照「職業安全衛生法」明文規範雇主對於「執行職務因他人行為遭受身

體或精神不法侵害之預防」的責任。且依勞動部職業安全衛生署訂定之「執行職務遭受不法侵害預防指引」內容，將職場不法侵害(職場暴力)之類型定義為：1.肢體暴力：如毆打、抓傷、拉扯、拳打、腳踢等；2.言語暴力：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵、嘲諷等；3.心理暴力：如排擠、恐嚇、干擾、歧視、孤立、不當工作要求等；4.性騷擾：如不當的性暗示與行為等。

(十一) 申訴人申訴標的係為本校○○○學年度第 1 次教師考核會議中審議的第 2 案有關白主任投訴遭申訴人威嚇案，其餘各案未受懲處決定均非本申訴案所應考量之處。且查考核委員會係審酌每個個案事實逐案討論及表決，並無迴避問題。

(十二) 申訴人多年來對校內所提具建設性的意見校方亦多採納，惟其建言或意見仍應秉持理性溝通及互相尊重的態度，本案據其回覆委員詢問時表示「其實在每一個案件最開始陳述的當下，其實都是一般的語氣，那只是說在後面有些溝通上面，他們給我的答案是我所認知到可能不符合事實或是她無意去解決的，所以到後面有些語氣確實比較激動，」、「這地方本人還是重申，就算委員會有沒有過，我都會去修正我對於這些老師們的態度」足可堪認定申訴人自認確有不當行為舉措。

(十三) 本校考核會委員係就具體個案事實審酌判斷，除詢問申訴人外，亦應本於對事實認定作客觀判斷，考核委員於討論此五個案件時確有討論到申訴人有無涉及「職場霸凌」情事，觀之申訴人對白主任威嚇、咆哮之具體行為已屬職場霸凌，不僅造成白主任恐懼不舒服外，亦嚴重破壞校園和諧對學校聲譽造成影響，毋庸置疑。另本校人事室於通知申訴人提出陳述意見通知書內均已詳列每案之法規依據，又按「教師平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。」

至於有無合獎懲標準之事蹟，仍須視考核會委員對於個案具體事實作出綜合判斷表決後始能確認，絕非人事室所能擅專。

(十四) 考核會委員劉主任為票選委員，依教師成績考核辦法第 18 條第 1 項規定「考核會委員於審查有關委員本人或…之事項時，應自行迴避。」查劉○○本人之案件為第 6 案，故於審議第 6 案時劉○○委員已主動迴避，並未參與討論及表決，已符合上開自行迴避規定。至申訴人所指其他四案雷同未迴避，依同辦法第 18 條第 2 項規定「委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向考核會申請迴避；一、有前項所定之情事而不自行迴避。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。」經查本案申訴人並未向考核會提出申請劉委員迴避一事。是以，劉委員僅須於涉及本身之考核事項迴避，而不須全程迴避，渠參與其他四案之討論及表決，符合規定。

(十五) 在五位教師尚未向校方提出陳訴書前，五位老師遭到申訴人不當行為對待情事，校長於事後知悉亦曾私下或公開場合數次與其長談，希申訴人在向校方反映或建議事情時，能心平氣和並注意言行態度。又，校長為利校園和諧，亦曾多次向校內部分教師說明上述個案相關事情原委，希請協助校方幫忙協調，並勸告申訴人能向五位老師致歉等事。惟於校方積極協調期間，五位教師仍於本(○○○)年 9 月中旬分別向人事室提出書面陳情訴求，人事室接獲渠等陳述書後即專簽校長裁示，案經批示「1.因相關人員所提陳述內容，事涉本校教師倫理規範、校園和諧文化、性別議題及性別平等工作權、職場霸凌等，請人事室提請教師考核會，就盧師情緒管理及疑似被害人的身心傷害情事開啓對話平台，並予盧師行為具體考評。2.請考核委員依權責負起維護教師文化之責。3.相關內容請考評委員遵守保

密原則，維護兩造權益。」嗣後校長為感謝先前協助校方調解之教師，爰告知渠等有關盧師對五位教師行為一事協調未果，且五位教師已提書面陳訴，校方將依規定提考核會處理。又，觀諸本案於考核會初核結果，僅第 2 案達成懲處決議，餘均不予懲處，足證考核會委員確實本於客觀事實公正立場審議，並無申訴人所述「洩漏案情、以單方面訊息影響委員心證及審判之公正性。」之情事。

(十六) 本校為構建友善校園職場環境並維護校園和諧，對於校園職場霸凌情事仍依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」並參酌「校園霸凌防制準則」、「職業安全衛生法」等相關法規意旨，積極處理校園職場霸凌情事，避免同仁於校園遭受身體或精神上不法侵害以維護同仁之權益。五件懲處案均為陳情人就申訴人所為之威嚇、恐懼或情緒騷擾等行為情事要求校方處理，並未提出性騷擾之訴求，爰本校依規定僅能提教師考核會就申訴人之行為舉措是否不當？是否應予行政懲處予以檢討審議。至五位同仁是否再循司法途徑或性平規定尋求保護，校方尊重當事人的決定。

(十七) 六件懲處案的提出，除第 1 案(擔任高中自然科科主席期間未依規定召開自然科教學研究會主案)係民眾於本年 7 月向市府 1999 反映案件外，餘其他五件均與本校五位教師間之不當行為懲處案，且上述五案校方召開於考核會前已持續與雙方溝通調解甚久，惟五位當事人教師分別於本年 9 月中旬個別提出陳訴書要求校方處理，因所提陳述內容，事涉本校教師倫理規範、校園和諧文化、性別議題及性別平等工作權、職場霸凌等。為期公正公平處理申訴人於六個案件之行為有無違失？應否行政懲處，爰提考核會審議。是以，校方為維護同仁的權利爰依規定提考核會處理，故申訴人所述顯屬誤解。

(十八) 考核辦法未規定於提考核會議審議之案件須事先成立調查小組，爰校方有無成立調查小組非屬考核之法定程序要件。復查本六案中的第 1 案係審議申訴人有無於 108 學年度擔任高中自然科科主席期間未依規定召開自然科教學研究會滿 8 次，前經本校教務處調查確認及申訴人所發之不開會通知單均已明確可知申訴人確實未依規定召開會議，事證明確並無疑義。另五案係審議申訴人對本校五位教師之行為是否不當，誠如上述，該五案校方於個案發生後即已清楚事實原委並持續與雙方溝通調解多時，是以申訴人對五位教師之違失行為，足堪認定。再查且此六案於會議前即以書面通知申訴人書面陳述意見，且申訴人亦於會議中說明及答覆委員相關問題，考核會本於權責釐清事實，爰校方已充分維護申訴人之權利。

(十九) 綜上，本申訴案係為○○○學年度第 1 次考核會議中的第 2 案有關白主任投訴遭申訴人威嚇一案。本案白主任陳述渠遭申訴人威嚇，申訴人雖辯稱於其個人主觀上認為是當事人感受的問題並沒有威嚇等情事，然申訴人於會議上亦表示「其實在每一個案件最開始陳述的當下，其實都是一般的語氣，那只是說在後面有些溝通上面，他們給我的答案是我所認知到可能不符合事實或是她無意去解決的，所以到後面有些語氣確實比較激動，…」、「這地方本人還是重申，就算委員會有沒有過，我都會去修正我對於這些老師們的態度」，尤其是本案當事人白主任本身也是教師考核會委員，當日並未出席會議，據她事前向人事主任表示，「自己覺得一想到盧師對她的行為就很難過，心會莫名慌張無助，沒有勇氣也不想看到盧師。」是以，申訴人雖辯稱無意，然其行為確已造成當事人在心理上的壓力與傷害，儼然已是校園職場霸凌，難卸其責；且申訴人該行為連校外人員亦有所聞，致學校聲譽受到外界多所質疑及非議，校內教師對於校內有

如此紛爭，亦產生信心危機，故此誠有損校譽。本校考核會就本案的具體事實審酌作出懲處判斷，洵依照上開相關規定，核予申誡 1 次之處分，本件申訴為無理由，敬請駁回之。

理由

- 一. 按教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴，教師法第 42 條第 1 項及教師申訴評議委員會組織及評議準則第 3 條分別定有明文。
- 二. 本件申訴人遭五位老師指有不當行為對待情事，原措施學校於 10 月 12 日上午 8 時 30 分召開○○○學年度第 1 次考核會審議，表決結果僅本件申訴案(第 2 案有關白主任投訴遭申訴人威嚇案) 同意依考核辦法第 6 條第 1 項第 6 款第 5 目(有不實言論或不當行為致有損學校名譽)予以申誡處分(同意 9 票已過半數以上、不同意 4 票、空白票 1 票)。接續表決該申誡懲處額度，表決結果：申誡 1 次 8 票(已過半數以上)、申誡 2 次 1 票、空白 5 票，爰決議申誡 1 次。其餘第 1 案(擔任高中自然科科主席期間未依規定召開自然科教學研究會主席案)、第 3 案(葉組長提出被申訴人威嚇而心生恐懼案)、第 4 案(莊主任提出被申訴人貼近身體安全距離引起的不舒服與恐懼案)、第 5 案(戴秘書被申訴人威嚇案)及第 6 案(劉主任多次受到申訴人的情緒騷擾案)均未達過半數同意懲處，有該次考核會會議紀錄可稽。
- 三. 申訴人提起本件申訴之申訴標的，故為原措施學校○○○學年度第 1 次教師考核會議中審議的第 2 案，有關白主任投訴遭申訴人威嚇案，亦即原措施學校考核會似認有此事實，給予申誡懲處。然該次考核會會議紀錄對於各案所認定的事實為何，皆未記載考核會會議紀錄，僅見逕行表決，並記

載表決結果。雖原措施學校於本件申訴答辯說明中有略以說明：觀諸本次會議中審議五位老師的陳述案，發現申訴人之行為舉措雷同，且其行為已造成當事人被威嚇，心生恐懼、不舒服及破壞校園和諧等情事。惟於五個個案(第 2 案至第 6 案)逐案表決結果，僅第 2 案(白主任投訴遭盧奕龍教師威嚇案)同意懲處並申誡 1 次外，其餘均不同意懲處。該初核結果乍看不合邏輯，校長曾有退回重新復議之考量，惟經瞭解原委，應是部分考核會委員對於申訴人之行為認有不當之處，應予懲處，但考量五件懲處個案倘皆予同意懲處似乎又覺得處分太重，爰傾向輕懲以資警惕即可。案經校長審慎考量為期建立友善校園和諧文化並防止校園職場霸凌發生，乃予尊重考核會所作之初核結果，爰同意核予申誡 1 次之處分，併予敘明云云。然第 2 案對照其餘第 3、4、5、6 案，到底考核會如何認定與討論，考核會會議紀錄未見記載第 2 案與其他案件之差異，乃生何以僅第 2 案須要懲處或為何第 2 案一定需要懲處之疑義。

四. 原措施學校雖於本件申訴答辯強調，申訴人申訴標的係為本校○○○學年度第 1 次教師考核會議中審議的第 2 案有關白主任投訴遭申訴人威嚇案，其餘各案未受懲處決定均非本申訴案所應考量之處云云。然依照原措施學校前揭說明，似有考量申訴人其他案件之狀況作出本件申誡之懲處，但考核會會議紀錄記載又是逐案表決，存有矛盾。本件原措施有前揭程序上之瑕疵，自應撤銷，其餘申訴人及原措施學校相關主張、攻擊防禦方法，與未經援用之事證，在本會斟酌後，因認不影響評議結果，自無逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

五. 另，本件申訴人指劉委員為第 6 案之當事人，但其他四案雷同卻未迴避一事，劉委員雖僅為其中一案件之當事人，依照考核辦法辦法第 18 條第 1

項或為非當然需要迴避之委員，然劉委員既然為其中一案件之當事人，但五位教師提出陳述書指控申訴人之時間密接，且於同一次考核會議表決，則是否需要迴避其他案件之表決，殆有疑義。又本件申訴人不當行為涉及恐嚇同事，原措施學校引用考核辦法第 6 條第 1 項第 6 款第 5 目「(五)有不實言論或不當行為致有損學校名譽」作為懲處依據，然申訴人質疑到底有何「有損學校名譽」之事實，以及因果關係何在，於適用法條款項時，亦有爭議。

六. 綜上所述，本件申訴有理由，爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 30 條之規定，決定如主文。

臺北市教師申訴評議委員會

主席 徐源凱

中華民國 110 年 2 月 20 日

如不服本評議決定，請於評議書送達之次日起 30 日內，向教育部中央教師申訴評議委員會提起再申訴。