

教育部國民及學前教育署員工職場霸凌防治與處理要點部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>二、本要點適用對象為本署公務人員、商借人員、約聘僱人員、駐衛警、工友、技工、駕駛及約用人員。</p>	<p>二、本要點適用對象為本署公務人員、商借人員、約聘僱人員、駐衛警、工友、技工、駕駛及臨時人員。</p>	<p>因應行政院一百十三年一月三十日修正「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，名稱修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用要點」，本署配合修正「教育部國民及學前教育署臨時人員人事管理要點」，名稱並修正為「教育部國民及學前教育署約用人員人事管理要點」，爰修正現行規定將臨時人員修正為約用人員。</p>
<p>三、本要點所稱職場霸凌，指發生於工作場所中（以下簡稱職場），個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置，對前點所定工作人員造成持續性之冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信，並帶來沈重之身心壓力。</p>	<p>三、本要點所稱職場霸凌，指發生於工作場所中（以下簡稱職場），個人或集體藉由不合理之對待及不公平之處置，對前點所定工作人員造成持續性之冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信，並帶來沈重之身心壓力。</p>	<p>為含括主管對屬員以及同仁間相關霸凌態樣，經參酌教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點，修正文字如下：原個人或集體藉由不合理之對待「及」不公平之處置，修正為個人或集體藉由不合理之對待「與」不公平之處置。</p>
<p>四、為提供工作人員於職場免受職場霸凌之環境，本署應設置專線電話（○四）三七○六一五四五）及電子信箱（antibullying@mail.kl2ea.gov.tw）申訴管道，以利工作人員申訴。</p>	<p>四、為提供工作人員於職場免受職場霸凌之環境，本署應設置專線電話（教育部反霸凌專線電話一九五三）及電子信箱（本署署長信箱https://www.kl2ea.gov.tw/Tw/Mail/MailExplain）申訴管道，以利工作人員申訴。</p>	<p>一、為積極落實專線電話及電子信箱之設置目的，現行規定原設置教育部反霸凌專線電話一九五三及電子信箱（本署署長信箱https://www.kl2ea.gov.tw/Tw/Mail/MailExplain）修正為（○四）三七○六一五四五及電子信箱</p>

<p>前項專線電話，應指定專人接聽；電子信箱，應指定專人每日查收，並均應落實職務代理制度。</p>		<p>(antibullying@mail.kl2ea.gov.tw)，列為第一項。 二、增訂第二項明定專線電話應指定專人接聽；電子信箱應指定專人每日查收，並均應落實職務代理。</p>
<p>七、申訴會委員及第十二點第一項第二款參與調查之專案小組人員，均為無給職；其出席費、交通費、撰寫調查報告書之稿費及其他相關費用，得依相關法令規定支領。</p>	<p>七、申訴會委員及第十二點第一項第二款參與調查之專案小組人員，均為無給職；其出席費、交通費、撰寫調查報告書之稿費及其他相關費用，得依相關法令規定支領。</p>	<p>配合第十二點修正。</p>
<p>十、工作人員受職場霸凌者，得自行或委任代理人，向本署提起申訴。</p> <p>第一項申訴本署受理單位為人事室。</p> <p>前項申訴，得以言詞或書面提出；以言詞提出者，受理時應作成申訴紀錄，並載明下列各款事項，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章：</p> <p>(一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務機關單位、學校、職稱、居所及聯絡電話。</p> <p>(二) 有委任代理人者，代理人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(三) 申訴事實發生日期、內容及相關事證或人證。</p>	<p>十、工作人員受職場霸凌者，得自行或委任代理人，向本署提起申訴。</p> <p>第一項申訴本署受理單位為人事室。</p> <p>提起申訴，應於事件發生後一年內為之；霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</p> <p>前項申訴，得以言詞或書面提出；以言詞提出者，受理時應作成申訴紀錄，並載明下列各款事項，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章：</p> <p>(一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務機關單位、學校、職稱、居所及聯絡電話。</p> <p>(二) 有委任代理人者，代理人姓名、國民身分證統一編號、服務</p>	<p>一、原第一、二、四、五項未修正。</p> <p>二、考量勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)，對於勞工向雇主或監督與管理者申訴或通報任何職場不法侵害行為，並無明定遭受身體或精神不法侵害行為之申訴或通報期限，為避免影響被害人之權益，爰刪除第三項規定。</p> <p>三、第三項由原第四項遞移，該項之後項次皆依序遞移。</p>

<p>申訴人委任代理人者，提起申訴時，應檢附委任書。</p> <p>提起申訴不合前二項規定，而其情形可補正者，本署應通知申訴人於十四個工作日內補正；屆期未補正者，得不予受理。</p>	<p>單位、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(三) 申訴事實發生日期、內容及相關事證或人證。</p> <p>申訴人委任代理人者，提起申訴時，應檢附委任書。</p> <p>提起申訴不合前二項規定，而其情形可補正者，本署應通知申訴人於十四個工作日內補正；屆期未補正者，得不予受理。</p>	
<p>十二、申訴會收受申訴後，依下列規定辦理：</p> <p>(一) 自收受日次日起七個工作日內，簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上討論決定之。</p> <p>(二) 確定受理後，由召集人於七個工作日內指派委員或外聘相關專業之專家學者，組成專案小組進行調查，<u>專案小組成員學者專家人數，應占成員總數二分之一以上；必要時，專案小組成員得一部或全部外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。</u></p> <p>(三) 專案小組調查過程，應保護當事人之隱私權及其</p>	<p>十二、申訴會收受申訴後，依下列規定辦理：</p> <p>(一) 自收受日次日起七個工作日內，簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上討論決定之。</p> <p>(二) 確定受理後，由召集人於七個工作日內指派委員或外聘相關專業之專家學者，組成專案小組進行調查。</p> <p>(三) 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，調查報告書應作出霸凌成立或不成立之建議，提申訴會評議。</p>	<p>一、現行規定列為第一項，修正第五款申訴案件調查評議期限，應自確定受理之次日起由現行二個月修正為一個月，得延長期限以現行二次為限修正為一次為限，不得逾一個月。另修正第六款援引之項次。</p> <p>二、為提升職場霸凌案件處理效率，並簡化行政程序，考量其他機關未製作評議決定書，且申訴會業以書面通知當事人保障救濟權利，爰刪除第一項第七款「並製作評議決定書」、修正第八款刪除「書」文字。</p> <p>三、為確保專案小組之專業性，於第二款增訂專案小組成員學者專家人數，應占成員總數二分之一以上之規定。</p> <p>四、因職場霸凌案件之被害人可能有不願即時提出申訴之情形，為</p>

<p>他人格法益；調查結束後，並應作成調查報告書，調查報告書應作出霸凌成立或不成立之建議，提申訴會評議。</p> <p>(四) 評議時，得通知當事人或關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識、經驗之專家學者列席。</p> <p>(五) 申訴案件，應自確定受理之次日起<u>一個月</u>內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以<u>一次</u>為限，不得逾一個月，並通知當事人。</p> <p>(六) 依第十點第六項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。</p> <p>(七) 申訴會應作出職場霸凌成立或不成立之評議決定。職場霸凌成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(八) 申訴評議決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關就前款建議依規定辦理。</p> <p>(九) 當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。</p>	<p>(四) 評議時，得通知當事人或關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識、經驗之專家學者列席。</p> <p>(五) 申訴案件，應自確定受理之次日起<u>二個月</u>內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以<u>二次</u>為限，<u>每次</u>不得逾一個月，並通知當事人。</p> <p>(六) 依第十點第八項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。</p> <p>(七) 申訴會應作出職場霸凌成立或不成立之評議決定，<u>並製作評議決定書</u>。職場霸凌成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(八) 申訴評議決定書應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關就前款建議依規定辦理。</p> <p>(九) 當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。</p> <p>(十) 申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，得依法作成適當處理之建議。</p>	<p>更有效防治職場霸凌事件及保護職場霸凌事件之被害人，爰參酌校園性別事件防治準則第十八條第三項有關學校或主管機關知悉疑似校園性別事件之處理機制，增訂第二項明定本署知悉疑似職場霸凌案件時之處理機制。又所稱知悉，包括並不限於經媒體報導、接獲陳情信件或電話，以及民意代表質詢等情形。</p>
---	--	---

<p>(十) 申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，得依法作成適當處理之建議。</p> <p><u>本署知悉疑似職場霸凌案件有下列情形之一者，應由申訴會評估該案件對員工權益之影響，經會議決議依前項第二款至第五款及第七款至第九款規定調查處理：</u></p> <p>(一) 行為人為本署主管人員。</p> <p>(二) 其他經申訴會認有啟動調查之必要。</p> <p>中華民國一百十三年十二月○日修正生效之第一項第五款規定，適用於修正生效後受理之案件。</p>		
<p>十六、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，申訴會得決議暫緩調查及評議，不受第十二點第一項第五款期間之限制。</p>	<p>十六、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，申訴會得決議暫緩調查及評議，不受第十二點第一項第五款期間之限制。</p>	<p>配合第十二點修正。</p>
<p>十八、本署對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督機制，確保申訴決定之懲處或處理措施確實執行，並避免有相同事件或報復之情事發生。</p> <p><u>本署不得對職場霸凌案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。</u></p>	<p>十八、本署對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督機制，確保申訴決定之懲處或處理措施確實執行，並避免有相同事件或報復之情事發生。</p>	<p>一、第一項未修正。 二、為落實「不利處分禁止原則」，增訂第二項不得對職場霸凌案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。</p>

