教育部國民及學前教育署職場霸凌防治申訴及調查處理要點部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
二、本要點適用對象為服務於本署之公務人員；本署商借人員、約聘僱人員、駐衛警、技工、工友、駕駛及約用人員，得比照本要點辦理。	二、本要點適用對象為本署公務人員；本署商借人員、約聘僱人員、駐衛警、技工、工友、駕駛及約用人員，得比照本要點辦理。	參酌教育部職場霸凌防治、申訴及調查處理要點第一點規定，又本署商借人員已包括商借教師、軍職教官，爰酌作文字修正。
五、第二點人員遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書（申訴書格式如附件一）親自或委任代理人向本署防護委員會提出職場霸凌之申訴（委任書格式如附件二）。 提起申訴之期限，被申訴人屬非具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了之次日起三年內為之；被申訴人屬具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了之次日起五年內為之；霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算之。 職場霸凌事件之直接行為人為本署首長者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。 本署接獲適用或得比照安衛辦法規定之人員提起職場霸凌申訴時，應於十日內以電話、電子信箱、行政院人事行政總處職場霸凌通報平臺或其他非公開方式通知教育部。	五、第二點人員遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書（申訴書格式如附件一）親自或委任代理人向本署防護委員會提出職場霸凌之申訴（委任書格式如附件二）。 職場霸凌事件之直接行為人為教育部所屬國立高級中等以下學校之校長者，由本署防護委員會受理申訴。 提起申訴之期限，被申訴人屬非具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了之次日起三年內為之；被申訴人屬具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了之次日起五年內為之；霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算之。 職場霸凌事件之直接行為人為本署首長者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。 本署接獲職場霸凌之申訴時，應於十日內以電話、電子信箱、行	一、查公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）一百十五年六月二十六日公護字第一一五〇〇一八八二〇號函略以，職業安全衛生法（以下簡稱職安法）及勞動部公告之「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」規定，行業別為「政府機關」及「民意機關」以外之機關（構）係適用職安法全部規定，因職安法、職場霸凌防治措施準則、地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法（以下簡稱處理辦法）已明定職場霸凌防治及申訴處理相關規定，並自一百十五年七月一日施行，是自該日起，該等機關（構）人員自應依職安法規定辦理職場霸凌防治及申訴處理相關事宜。 二、配合處理辦法第二條規定，該辦法所稱最高負責人，包括（適用職安法全部規定之）機關（構）首長、學校校長，現行第二項規

	政院人事行政總處職場霸凌通報平臺或其他非公開方式通知教育部。	定，教育部所屬國立高級中等以下學校校長為職場霸凌事件直接行為人時，由本署安全及衛生防護委員會受理申訴之規定爰予刪除；並配合處理辦法自一百十五年七月一日施行，第二項之刪除自同日生效。 三、現行第三項及第四項一列為修正規定第二項及第三項，內容未修正。 四、現行第五項移列為修正規定第四項，因第二點包括商借人員類別，考量渠等人員係本署本於職權納入本要點得比照對象，尚無依安衛辦法第三十二條第三項規定報送教育部之適用，爰修正定明，於申訴人為適用或得比照安衛辦法之人員時，依該辦法相關規定報送教育部。 五、第一項未修正。
六、本署應於接獲申訴之日起十日內，召開本署防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人。申訴人為適用或得比照安衛辦法之人員時，應副知教育部。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本署應不予受理： （一）申訴人非第二點適用或得比照之對象。	六、本署應於接獲申訴之日起十日內，召開本署防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知教育部。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本署應不予受理： （一）非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）及安衛辦法所稱職場霸凌事項。 （二）無具體之內容。	一、修正第一項，修正理由同第五點說明四。 二、修正第二項說明如下： （一）配合修正規定第二點，增訂第一款，明定申訴人非本要點第二點適用或得比照之對象時，該申訴案件應不予受理。 （二）現行第一款遞移為修正規定第二款，因商借人員非保障法及安衛辦法所定適（準）用及得比照對象，爰酌作

（二）非屬第三點所稱職場霸凌事項。 （三）無具體之內容。 （四）申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。 （五）同一事件已不受理或已作成終局實體處理。 （六）申訴事件已撤回申訴（撤回書格式如附件三）。 （七）已逾申訴期限。 前項第六款之撤回申訴，本署認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 第一項決定是否受理之會議，得以召開實體或線上會議決定；屬下列情形之一者，並得採書面審查方式為之；採行書面審查時，如未能獲得本署防護委員會全體委員一致共識決定，仍應召開會議作成決定： （一）非屬第二項各款情形而應予受理者。 （二）提起職場霸凌申訴者非屬事件當事人，且未經代理或委託；申訴人或被申訴人一方非屬本署人員（以霸凌事件發生時認定）；或屬應依性別平等工作法提起申訴等非屬安衛辦法所稱職場霸凌事項。	（三）申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。 （四）同一事件已不受理或已作成終局實體處理。 （五）申訴事件已撤回申訴（撤回書格式如附件三）。 （六）已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，本署認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 第一項決定是否受理之會議，得以召開實體或線上會議決定；屬下列情形之一者，並得採書面審查方式為之；採行書面審查時，如未能獲得本署防護委員會全體委員一致共識決定，仍應召開會議作成決定： （一）非屬第二項各款情形而應予受理者。 （二）提起職場霸凌申訴者非屬事件當事人，且未經代理或委託；申訴人或被申訴人一方非屬本署人員（以霸凌事件發生時認定）；或屬應依性別平等工作法提起申訴等非屬安衛辦法所稱職場霸凌事項。 （三）屬第二項第三款至第六款所定情事。	修正。 （三）現行第二款至第六款遞移為修正規定第三款至第七款，內容未修正。 三、配合修正規定第二項款次修正，爰修正第三項及第四項第三款援引之款次。 四、第五項未修正。

（三）屬第二項第四款至第七款所定情事。 申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人依安衛辦法第二十八條至第三十條規定辦理。	申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人依安衛辦法第二十八條至第三十條規定辦理。	
十一、本署防護委員會應於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並由本署將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 申訴人為適用或得比照安衛辦法之人員時，該申訴案件調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，由本署報教育部備查。	十一、本署防護委員會應於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並由本署將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，由本署報教育部備查。 教育部所屬國立高級中等以下學校之校長為職場霸凌事件直接行為人時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內由本署送公務人員保障暨培訓委員會。	一、修正第二項，修正理由同修正規定第五點說明四。 二、刪除現行第三項，修正理由同修正規定第五點說明二。 三、第一項未修正。
十七、本要點未規定者，應依公務人員保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。	十七、本要點未規定者，應依保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。	配合修正規定第六點第二項第二款修正，酌作文字修正。