

教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點

規定	說明
一、教育部(以下簡稱本部)為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本要點。	本要點之訂定目的。
二、本要點適用對象為本部公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及臨時人員。	本要點之適用對象。
三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，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。	本要點所稱職場霸凌之定義。
<p>四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱如下：</p> <p>(一)公務人員、約聘僱人員及臨時人員洽人事處：(〇二)七七三六六三六七，電子信箱：anti-bullying1@mail.moe.gov.tw。</p> <p>(二)技工、工友、駕駛及駐衛警察洽秘書處：(〇二)七七三六六〇一一，電子信箱：lian@mail.moe.gov.tw。</p> <p>本部員工職場霸凌處理標準作</p>	<p>一、第一項明定申訴管道。</p> <p>二、將本部員工職場霸凌處理標準作業流程定於附件一，爰於第二項明定之。</p>

業流程如附件一。	
五、本部為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。	明定實施宣導方式。
<p>六、本部設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。</p> <p>本小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由部長指定次長一人兼任，其餘委員，由部長派（聘）本部員工、社會公正人士或專家學者擔任。</p> <p>本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。</p> <p>本小組委員任期二年，期滿得續聘之。</p> <p>本小組委員為無給職。</p>	<p>一、第一項明定本部設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組）及其業務執掌。</p> <p>二、第二項明定本小組委員組成方式。</p> <p>三、第三項明定本小組委員性別比例。</p> <p>四、第四項明定本小組委員任期。</p> <p>五、第五項明定本小組委員為無給職。</p>
<p>七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴。</p> <p>前項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>申訴書（如附件二）或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>（一）申訴人姓名、國民身分證統一</p>	<p>一、第一項明定職場霸凌案件提出申訴之方式。</p> <p>二、第二項明定得以言詞或書面提出申訴，以言詞為之者並應作成紀錄。</p> <p>三、第三項明定申訴書或紀錄應載明事項，並由申訴人簽名或蓋章。</p> <p>四、第四項明定申訴書或紀錄可補正之期限。</p> <p>五、參考性騷擾防治法第十三條第一項規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部</p>

<p>編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(二)有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(如附件三)。</p> <p>(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>第一項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。</p>	<p>隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。」及多數員工霸凌防治及處理相關規定之體例，於第五項明定職場霸凌案件提出申訴之期限，應於案件發生後一年內提出。</p>
<p>八、職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。</p>	<p>明定職場霸凌案件得撤回申訴之方式、期限及其效果。</p>
<p>九、本小組處理程序如下：</p> <p>(一)接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>一、明定職場霸凌防治及申訴處理小組處理程序：</p> <p>(一)第一款明定接獲申訴案後，本小組召集人於七日內組成專案小組調查。</p> <p>(二)第二款明定專案小組調查過程應注意事項，調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。</p> <p>(三)第三款明定本小組評議申訴案件之程序。</p> <p>(四)第四款明定本小組對申訴案件之評</p>

<p>得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(六)申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。</p>	<p>議，應作出成立或不成立之決定及相關處理建議。</p> <p>(五)第五款明定申訴決定應載明理由及以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。</p> <p>(六)第六款明定申訴案件調查完成並作成評議之期限。</p> <p>二、另如對評議決定不服時，後續救濟方式說明如下：</p> <p>(一)按公務人員保障暨培訓委員會一百零九年十月五日公保字第一〇九一〇六〇三〇二號函略以，機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成申訴成立與否之決定為管理措施，又依公務人員保障法(以下簡稱本法)第七十七條第一項規定：「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。」爰如為本法第三條所定公務人員及本法第一百零二條所定準用本法規定之人員，得依本法規定提起申訴、再申訴。</p> <p>(二)至於本法適用或準用人員以外者，因職業安全衛生法及其相關法規並未針對評議決定另定申訴等救濟方式，爰得逕依其損害情形，提起司法訴訟。</p>
<p>十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件不予受理之情形。</p>

<p>(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(二)提起申訴逾申訴期限。</p> <p>(三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。</p> <p>(四)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。</p> <p>(五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。</p> <p>(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。</p>	
<p>十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員之保密義務。</p>
<p>十二、參與職場霸凌申訴案件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌申訴案件之調查、</p>	<p>一、第一項參考行政程序法第三十二條規定，明定職場霸凌申訴案件之調查、評議之人員應自行迴避之情形。</p> <p>二、第二項參考行政程序法第三十三條，明定當事人得申請調查、評議人員迴避之情形。</p> <p>三、第三項明定當事人申請調查、評議人員迴避之方式。</p> <p>四、第四項明定被申請迴避之調查、評議人員於本小組為准駁前，應停止調查、評議工作及其例外情形。</p> <p>五、第五項明定調查、評議人員有應自行迴避情形而未自行迴避時之處理方式。</p>

<p>評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項各款情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為準駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。</p>	
<p>十三、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，本小組得決議暫緩調查及評議。</p>	<p>明定本小組得決議暫緩調查及評處之情形。</p>
<p>十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本部得協助引介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>明定得協助引介當事人至專業輔導或醫療機構。</p>
<p>十五、對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有報復之情事發生。</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督之機制。</p>
<p>十六、本小組所需經費由本部相關預算</p>	<p>明定本小組所需經費來源。</p>

項下支應。	
-------	--