

## 教育部體育署員工職場霸凌防治與處理作業規定總說明

依據公務人員保障法第十九條及公務人員安全及衛生防護辦法第三條規定略以，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，包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。教育部體育署（以下簡稱本署）為加強建構健康友善之職場環境，使同仁安心投入工作，爰參照上開規定及行政院人事行政總處一百零八年四月二十九日總處綜字第一零八零零三三四六七號函，並運用現有員工協助方案機制，建立職場霸凌行為通報處理機制，訂定本署員工職場霸凌防治與處理作業規定，共計十七點，其規定重點如次：

- 一、本規定之訂定目的。（第一點）
- 二、本規定之適用範圍。（第二點）
- 三、本規定所稱職場霸凌之定義。（第三點）
- 四、申訴管道及案件處理標準作業流程。（第四點）
- 五、事前預防及實施宣導、教育訓練方式。（第五點）
- 六、申訴處理小組之職掌、組成及會議召開方式。（第六點）
- 七、提出申訴之程序及案件申訴提出期限。（第七點）
- 八、申訴案件得撤回申訴之方式、期限及其效果。（第八點）
- 九、申訴案件處理程序。（第九點）
- 十、申訴案件不予受理之各款情形。（第十點）
- 十一、申訴案件之處理、調查、評議人員保密義務。（第十一點）
- 十二、申訴案件之處理、調查、評議人員各類迴避情形。（第十二點）
- 十三、申訴案件得決議暫緩調查及評處之情形。（第十三點）
- 十四、機關得協助當事人轉介至專業輔導或醫療機構。（第十四點）
- 十五、申訴案件事後追蹤考核、監督及關懷協助之機制。（第十五點）
- 十六、申訴案件處理小組委員為無給職及專家學者之撰稿費及出席費規定。（第十六點）
- 十七、受理申訴案件所需經費及預算來源。（第十七點）

## 教育部體育署員工職場霸凌防治與處理作業規定

規定	說明
一、教育部體育署（以下簡稱本署）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，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定訂定本規定。	本規定之訂定目的。
二、本規定適用於本署員工及他機關（單位）借調支援人員於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。	本規定之適用範圍。
三、本規定所稱職場霸凌，係指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續性的冒犯、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。	本規定所稱職場霸凌之定義。
四、為防治前點所列職場霸凌行為，特設立申訴管道如下： （一） 申訴專線電話：(02)8771-1917。 （二） 申 訴 電 子 信 箱 ： rui@mail.sa.gov.tw。 本署員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。	一、第一項明定申訴管道。 二、將本署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。
五、本署為加強員工對霸凌行為的認識、覺知及行為規範，應運用員工協助方案及規劃相關課程進行預防宣導，並得利用各種集會傳遞相關訊息。 各單位主管人員亦應關心所屬同仁日常相處及工作狀態，以及時預防霸凌事件發生。	事前預防及實施宣導、教育訓練方式。
六、本署為處理職場霸凌防治及申訴案件，組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱處理小組），負責調查及評議職場霸凌相關事	職場霸凌事件申訴處理小組之職掌、組成及會議召開方式。

<p>宜。處理小組成員，由本署安全及衛生防護小組委員擔任之，召集人並由安全及衛生防護小組召集人擔任。</p> <p>處理小組由召集人召開會議並擔任主席；召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人代理之。</p> <p>處理小組應有二分之一以上委員出席，始得開會。出席委員過半數之同意，始得決議。</p>	
<p>七、提出申訴程序如下：</p> <p>(一)當事人應於事件發生後親自或委任代理人向人事室提出申訴。</p> <p>(二)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，並向申訴人或其代理人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由申訴人或其代理人簽名或蓋章。</p> <p>(三)申訴書(如附件一)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人或其代理人簽名或蓋章：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申訴人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。</li> <li>2. 有委任代理人者，應載明其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書(如附件二)。</li> <li>3. 申訴事件發生日期、內容、相關事證或人證。</li> </ol> <p>(四)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</p>	<p>一、職場霸凌事件提出申訴之程序。</p> <p>二、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，於第二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>

最後一次案件發生時間起算之。	
<p>八、申訴人或其代理人於處理小組作成決定前，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>申訴案件得撤回申訴之方式、期限及其效果。</p>
<p>九、處理小組處理程序如下：</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；必要時並得另聘社會公正人士或專家學者參與調查。</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(如附件三)，提處理小組評議。</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，得邀請申訴案件相關單位之簡任級人員、具相關學識經驗之學者專家列席協助。</p> <p>(四)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>(五)處理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。</p> <p>(六)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>(七)申訴決議應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。</p>	<p>一、申訴案件處理程序。</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、申訴案件有下列各款情形之一者，應為不予受理之評議決定：</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>申訴案件不予受理之各款情形。</p>

<p>(二) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。</p> <p>(三) 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>(四) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。</p> <p>(五) 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、參與申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容，應負保密義務。違反者，本署得視其情節輕重予以懲處。</p>	<p>申訴案件之處理、調查、評議人員保密義務。</p>
<p>十二、參與申訴案件之調查、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>前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向處理小組申請迴避。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、評議人員在處理小組就該申請事件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查、評議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由處理小組命其迴避。</p>	<p>申訴案件之處理、調查、評議人員各類迴避情形。</p>

十三、申訴案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，處理小組得決議暫緩調查及評議。	申訴案件得決議暫緩調查及評議之情形。
十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本署得透過員工協助方案機制，協助轉介至專業輔導或醫療機構。	機關得協助當事人轉介至專業輔導或醫療機構。
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，並避免有報復情事發生。	申訴案件事後追蹤考核、監督及關懷協助之機制。
十六、處理小組委員均為無給職。非本署人員或參與調查之專業人員撰寫調查報告書者，得支領撰稿費，出席會議者並得支領出席費。	處理小組委員為無給職及專家學者之撰稿費及出席費規定。
十七、處理小組所需經費由本署相關預算項下支應。	受理申訴案件所需經費及預算來源。