

教育部國民及學前教育署員工職場霸凌防治與處理要點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
一、教育部國民及學前教育署（以下簡稱本署）為建構健康友善之職場環境，及避免本署工作之同仁（以下簡稱工作人員）於執行職務時，因他人行為遭受 <u>職業安全衛生法第六條第二項第三款</u> 所定身體或精神不法侵害，提供同仁免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特訂定本要點。	一、教育部國民及學前教育署（以下簡稱本署）為建構健康友善之職場環境，及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，提供本署同仁免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特訂定本要點。	職業安全衛生法第六條第二項第三款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」而「職場霸凌」會使受雇人精神受不法侵害，爰於本點增列上開法律規定，以明定本要點之宗旨。
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。	二、本要點適用於本署工作之人員。	明定本要點之適用對象。考量本署之業務性質，除編制內之員工外，尚有經由其他方式進用，於本署內工作之人員。為完備本要點之適用範圍，爰將本點現行規定修正，明定本要點之適用對象，包括於本署工作之各類人員。
三、本要點所稱職場霸凌，指發生於 <u>工作場所中</u> （以下簡稱 <u>職場</u> ），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，並帶來沉重之身心壓力。	三、本要點所稱職場霸凌，指發生於本署內，個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置，所造成持續性之冒犯、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，並帶來沉重之身心壓力。	因為本署員工工作地點不限於本署內，所以將「本署內」，改為「工作場所中」，並增列「對工作人員」，以明受害人之範圍。

<p>四、為提供工作人員於<u>職場免受職場霸凌之環境</u>，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.k12ea.gov.tw/Tw/Mail/MailEexplain）申訴管道，以利工作人員申訴。</p>	<p>四、為防治前點所稱<u>職場霸凌行為</u>，提供於本署工作之人員免受職場霸凌之工作及服務環境，本署應設置專線電話及電子信箱等申訴管道，以利員工申訴。</p>	<p>明定設置專線電話（同教育部反霸凌專線）及電子信箱（本署民意信箱）。目前本署無專線，故用教育部反霸凌專線電話，電子信箱則用本署署長民意信箱。</p>
<p>五、本署應妥適利用集會、廣播、印刷品及其他各種傳遞訊息方式，加強<u>宣導</u>職場霸凌防治法令、措施及申訴管道，並於本署工作人員相關訓練、講習課程中，<u>納入該等法令、措施及申訴管道內容</u>。</p>	<p>五、本署各單位應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強<u>有關</u>職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，並於人員訓練、講習課程中，<u>合理規劃相關課程</u>。</p>	<p>本署所轄機關與學校應協助職場霸凌防治之宣導。</p>
<p>六、本署為處理工作人員職場霸凌事件之申訴，應設職場霸凌防治及申訴處理會（以下簡稱<u>申訴會</u>）。</p> <p>本署申訴會置委員<u>七人至十一人</u>，其中一人為召集人，由署長指定副署長或主任秘書一人兼任；其餘委員，由署長就專家學者、社會公正人士及本署人員聘（派）兼之，負責辦理<u>職場霸凌調查及審議相關事宜</u>，其外聘委員，不得少於委員總數<u>三分之一</u>。</p> <p>前項任一性別委員，不得少於委員總數<u>三分之一</u>。</p>	<p>六、本署為處理職場霸凌事件之申訴，應設職場霸凌防治及申訴處理委員會（以下簡稱本委員會）。</p> <p>本委員會置委員九人，其中一人為召集人，由署長指定副署長或主任秘書一人兼任；其餘委員，由署長指派本署各組、室之組長、主任兼任之，負責辦理調查及審議<u>職場霸凌相關事宜</u>。</p> <p>前項委員任一性別比例應達<u>五分之二</u>。</p> <p>本委員會委員任期<u>二年，期滿得續兼</u>。</p> <p>本委員會由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。</p>	<p>一、機關內部任務編組，不稱委員會，以免誤會為正式建制之單位，爰修正第一項。</p> <p>二、將委員會人數調整更有彈性。又為提升處理職場霸凌事件之公正性，同時為使職場霸凌防治及申訴處理委員會成員更為完備，委員會組成不限本署員工，得由社會公正人士或專家學者兼任，又顧及委員可能全內聘或全外聘，故設定外聘委員比例，爰修正第二項。</p> <p>三、另考量性別平等，及署長指聘（派）委員考量兼具專業與性別可能之難度，爰修正第三項調整委員性別比例。</p>

	<u>本委員會應有二分之一以上委員出席，始得開會。有出席委員過半數之同意，始得決議。</u>	四、現行第四項移列第八點修正，爰予刪除。 五、現行第五項、第六項移列第九點第一項、第二項修正，爰予刪除。
七、 <u>申訴會委員及第十二點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。</u>		一、 <u>本點新增。</u> 二、明定外聘委員與專案小組人員得支領之費用項目。 三、支領依人事與主計總處之規定辦理。
八、 <u>申訴會委員任期二年，期滿得續聘（派）之；委員於任期內因故出缺時，依第六點第二項、第三項規定補足，其任期至原任期屆滿日為止。</u>	第六點第四項 本委員會委員任期二年，期滿得續兼。	一、本點由現行第六點第四項移列修正。 二、委員於任期內出缺時由署長聘（派）本署員工、社會公正人士或專家學者繼任委員，其任期均至原任期屆滿日為止。
九、 <u>申訴會由召集人召集，並為主席；召集人因故不能出席時，應指定委員一人代理之。</u> <u>召集人為職場霸凌事件之當事人時，申訴會召開會議之召集人，由署長指定其他委員一人擔任之。</u> <u>申訴會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，並得以徵詢無異議方式為之，無異議視為同意。</u>	第六點第五項、第六項 本委員會由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。 本委員會應有二分之一以上委員出席，始得開會。 <u>有出席委員過半數之同意，始得決議。</u>	一、本點第一項、第三項由現行第六點第五項、第六項移列修正。 二、表決方式參酌教師申訴評議委員會組織及評議準則第三十二條第一項，修正現行第六點第六項，增列徵詢無異議方式，列為本點第三項，並將無異議視同同意，避免委員都無異議，造成無法議決之情形。 三、若委員會召集人為職場霸凌事件之當事人時，該案由署長指定一委員為召集人，爰增訂第二項。
十、 <u>工作人員受職場霸凌者，得自行或委任代</u>	七、 <u>申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌事</u>	一、點次變更。 二、原要點第七點第三項第二款中有「法定代

<p>理人，向本署提起申訴。</p> <p><u>前項申訴本署受理單位為人事室。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>第一項申訴，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：</u></p> <p>(一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、<u>服務機關單位、學校、職稱、居所及聯絡電話。</u></p> <p>(二) 有委任代理人者，<u>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。</u></p> <p>(三) 申訴事實發生日期、<u>內容及相關事證</u>或人證。</p> <p><u>申訴人委任代理人者，提起申訴時，應檢附委任書。</u></p> <p><u>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。</u></p>	<p>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><u>被霸凌者得依相關法律請求協助，並得向本委員會提出申訴。</u></p> <p><u>前項申訴，應填具申訴書載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、電子郵件等方式提出。以言詞提出申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明下列各款事項，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章：</u></p> <p>(一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、<u>服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。</u></p> <p>(二) 有<u>法定代理人或委託代理人</u>者，其姓名、國民身分證統一編號、<u>服務單位、職稱、住居所、聯絡電話</u>，如為委任代理人<u>並應檢附委任書。</u></p> <p>(三) 申訴事實發生日期、<u>內容、相關事證</u>或人證。</p> <p><u>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。</u></p>	<p>理人或委託代理人」但在第一或二項提申訴部分未提及，故於第一項列得提申訴之對象。</p> <p>三、增訂第二項明定申訴受理單位。</p> <p>四、第三項的有效申訴期。</p> <p>五、至現行第三項第二款所定「法定代理人」，民法第十二條已修正規定滿十八歲為成年，本署或學校工作人員並無未成年者，故無需由法定代理人與當事人共同申請之情事，爰予刪除，並遞移為第四項。</p> <p>六、提起申訴不限書面，亦得以言詞提出，但申訴人仍應簽名或蓋章，若申訴人委任代理人提出申訴時，應檢附委任書，爰增訂第五項。</p> <p>七、於第六項增訂未補正之處理，並修正以工作日為計日方式。</p>
<p>十一、申訴人於申訴會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就</p>	<p>八、申訴人於本委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、將「本委員會」修正為「申訴會」。</p>

同一事由再為申訴。		
<p>十二、<u>申訴會收受申訴後，依下列規定辦理：</u></p> <p>(一) <u>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。</u></p> <p>(二) <u>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></p> <p>(三) <u>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。</u></p> <p>(四) <u>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。</u></p> <p>(五) <u>申訴案件，應自確定受理之次日起二個月內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以二次為限，每次不得逾一個月，並通知當事人。</u></p> <p>(六) <u>依第十點第八項規定補正者，前款期</u></p>	<p>九、本委員會處理程序如下：</p> <p>(一) <u>接獲職場霸凌申訴案件，由召集人於七日內指派委員或外聘專家學者三人以上組成專案小組進行調查。</u></p> <p>(二) <u>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，提本委員會評議。</u></p> <p>(三) <u>申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識經驗者協助。</u></p> <p>(四) <u>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，必要時得延長一次，最長為四十五日，並通知當事人。</u></p> <p>(五) <u>本委員會對申訴案件之評議，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。</u></p> <p>(六) <u>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。申</u></p>	<p>一、本點由現行第九點、第十四點第二項移列修正。</p> <p>二、將「本委員會」修正為「申訴會」。</p> <p>三、本委員會先由召集人或指派委員進行審查是否受理申請案，爰增訂第一款。</p> <p>四、決定受理申請案後再指派調查小組進行調查，調查小組可以是申訴會委員，也可以是非委員之外聘之專家學者，爰修正現行第九點第一款，列為本點第二款。</p> <p>五、調查報告書除調查內容，應建議霸凌案成立或不成立，作為委員會評議之參考，爰修正現行第九點第二款，列為本點第三款。</p> <p>六、為確定調查開始時間之起始點，受理申請案之隔日為調查起算之第一日，又調查常因調查商議而延長時間，爰修正現行第九點第四款，列為本點第五款得延長兩次，每次以一個月為限。</p> <p>七、補正資料起算日為補正之次日起開始計算，爰增訂第六款。</p> <p>八、申訴會應於評議後製作評議決定書，函知兩造當事人與學校評議結果，爰修正現行第五款，列為第七款。</p>

<p>間，自補正之次日起算。</p>	<p>訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得依其適用之法令提起救濟。</p>	<p>九、因不同身分之管理機關不同，爰修正現行第六款前段，列為第八款。</p>
<p>(七) 申訴會應作出<u>職場霸凌成立或不成立之評議決定</u>，並製作<u>評議決定書</u>。<u>職場霸凌成立者</u>，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>(七) 申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，應作成適當處理之建議。</p>	<p>十、將現行要點第六款後段申訴人及申訴之相對人，簡稱為當事人，爰修正移列本點第九款。</p>
<p>(八) 申訴<u>評議決定書</u>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>第十四點第二項 申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，本署應依本委員會之建議，對申訴人為適當之處置。</p>	<p>十一、將現行第九點第七款及第十四點第二項申訴人誣告之處置移列本點第十款。</p>
<p>(九) 當事人對評議決定</p>		
<p>有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。</p>		<p>一、點次變更。</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>二、針對不受理案件情形之敘述酌作文字修正。</p>
<p>十三、申訴案有下列各款情形之一者，應不受理：</p>	<p>十、申訴案件有下列各款情形之一者，應不受理：</p>	
<p>(一) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關、學校、單位及居所。</p>	<p>(一) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。</p>	
<p>(二) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正而屆期不補正。</p>	<p>(二) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。</p>	
<p>(三) 逾申訴期限提起申訴。</p>	<p>(三) 提起申訴逾申訴期限者。</p>	
<p>(四) 申訴人非職場霸凌事件之受害人。</p>	<p>(四) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其</p>	
<p>(五) 同一事由經申訴評議決定或已撤回後，再提起申訴。</p>	<p>法定代理人者。 (五) 同一事由經申訴決定確定或已撤回</p>	

<p>(六) 對於非屬職場霸凌事件提起申訴。</p>	<p>後，再提起申訴者。</p> <p>(六) 對於非屬職場霸凌範圍之事件提起申訴者。</p>	
<p>十四、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之<u>委員與業務相關人員</u>，對於知悉之申訴案件內容應予保密，<u>委員有違反者，由署長解除其職務</u>，本署並得視其情節輕重，依法懲處<u>內聘委員或業務相關人員</u>。</p>	<p>十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，<u>本委員會</u>召集人應解除其派兼，本署並得視其情節輕重，依法懲處。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、不論是聘任或派任，還有業務承辦相關人員都要遵守保密原則。</p> <p>三、申訴會委員是由署長聘（派），則解除聘（派）亦應屬署長權責。</p>
<p>十五、參與職場霸凌申訴案件之處理、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，為事件之當事人時。</p> <p>(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，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</p>	<p>十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，有下列各款情形之一，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事件之當事人時。</p> <p>(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、為避免參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員被任意舉發應迴避，爰增列第四項。</p> <p>三、對參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員被舉發應迴避時之處置，爰增訂第四、第五項。</p>

<p>人得以書面舉其原因及事實，向<u>申訴會</u>申請迴避。</p> <p>第一項人員有該項各款所定情形之一而不自行迴避，<u>且未經當事人依第二項申請迴避者</u>，應由申訴會命其迴避。</p> <p>第二項申請，應舉其原因及事實，向申訴會為之，並為適當之釋明；<u>被申請迴避之處理、調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。</u></p> <p><u>被申請迴避之處理、調查、評議人員在該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</u></p>	<p>因及事實，向本委員會申請迴避。</p> <p>第一項人員有<u>第一項各款所定情形</u>不自行迴避，<u>而未經當事人申請迴避者</u>，應由本委員會命其迴避。</p>	
<p>十六、<u>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</u>，申訴會得決議暫緩調查及評議，不受第十二點第五款期間之限制。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、參酌教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點第十三點。</p> <p>三、審議時間在暫緩調查時也暫停計算。</p>
<p>十七、<u>當事人有輔導、醫療等需要者</u>，本署得透過員工協助方案機制，協助轉介相關專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>十三、<u>當事人有輔導、醫療等需要者</u>，本署得透過員工協助方案機制，協助轉介相關專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>
<p>十八、<u>本署對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督</u></p>	<p>十四、<u>本署對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、現行第十四點第一項酌作文字修正。</p>

<p>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>督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有相同事件或報復之情事發生。</p> <p><u>申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，本署應依本委員會之建議，對申訴人為適當之處置。</u></p>	<p>三、將現行第十四點第二項申訴人誣告之處置移至第十二點第十款，爰予刪除。</p>
	<p>十五、本委員會委員均為無給職。</p>	<p>一、本點刪除。</p> <p>二、委員會委員出席費、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><u>十九、申訴會、專案小組及執行本要點所需經費，</u>由本署相關預算經費項下支應。</p>	<p>十六、本委員會所需經費由本署相關預算經費項下支應。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、加列專案小組與執行所需經費。</p>
<p>二十、本署首長涉及職場霸凌事件者，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。</p> <p>國立高級中等以下學校之校長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向本署提起申訴，處理程序準用本要點規定辦理。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依行政院人事行政總處一百十二年九月十四日總處綜字第一一二一〇〇一八四七號函，有關行政院所屬各級機關（構）首長涉及職場霸凌事件之處理程序，由具管轄權之上級機關受理申訴事宜，爰增訂第一項。</p> <p>三、本署所屬學校之校長為職場霸凌當事人時，依本要點處理，由本署受理申訴，爰增訂第二項。</p>