

教育部職場霸凌防治、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 <u>服務於本部之公務人員</u> ；聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察、約用人員、 <u>軍訓教官及教師</u> 得比照本要點辦理。	二、本要點適用對象為本部公務人員；聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員得比照本要點辦理。	一、服務於教育部（以下簡稱本部）之軍訓教官列為得比照本要點辦理職場霸凌防治、申訴及調查之對象一節，說明如下： （一）查公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）一百十五年四月十七日公護字第一一五〇〇〇三二六三號函以，經請國防部釋明，軍訓教官職場霸凌應由本部訂定相關規範，保障其權益；又軍訓教官為軍職人員，軍職人員因身分及職務之特殊性，歷來適用專屬之人事法規，而非一般公務人員人事法規；又軍職人員非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）第三條及第一百〇二條第一項所定適（準）用對象，亦非公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第四十九條有關比照該辦法規定之人員。依上開意旨，服務於本部之軍訓教官所

		涉職場霸凌事件應由本部本權責處理。 (二)考量本部實務運作，並利行政經濟，爰修正第二點規定，將軍訓教官納入得比照本要點規定之對象。 二、至其他服務於本部人員（即教師或其他商借公務人員以外之人員，如商借之聘僱人員等）列為得比照對象一節，查保訓會一百十四年九月三日函訂定之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、三、（二）、1之規定，借調人員於借調機關遭遇職場霸凌事件，考量借調人員於借調期間係全時工作，且由借調機關對該公務人員為工作指派、指揮監督等實質管理，借調機關於借調期間自應對借調人員執行職務遭受職場霸凌時，採取相應之必要措施予以保障，爰由借調機關受理借調人員遭受借調機關人員職場霸凌事件之申訴為原則。考量商借公務人員以外人員及教師係於本部全時工作，且由本部為工作指派、指揮監
--	--	--

		督等實質管理，參照上開處理原則之精神，納入本要點規範。 三、另考量勞務承攬人員之雇主並非本部，本部不具指揮監督是類人員之權責，渠等人員非得比照本要點規定之對象。是類人員遭職場霸凌時，應由其雇主循相關法規（如職業安全衛生法等）處理，服務單位得提供必要之協助，併予說明。 四、綜上，爰修正比照對象規定。另，商借人員如為公務人員，本於上開說明二之理由，即屬逕予適用本要點之服務於本部之公務人員，併予說明。
四、本部職場霸凌申訴案件由本部安全及衛生防護委員會（以下簡稱本部防護委員會）處理，並依人員類別設置處理單位、申訴專線及電子信箱如下： （一）<u>服務於本部之公務人員、聘僱人員、約用人員及教師</u>由人事處處理，專線：（〇二）七七三六六三六六，電子信箱：anti-b	四、本部職場霸凌申訴案件由本部安全及衛生防護委員會（以下簡稱本部防護委員會）處理，並依人員類別設置處理單位、申訴專線及電子信箱如下： （一）公務人員、聘僱人員及約用人員由人事處處理，專線：（〇二）七七三六六三六六，電子信箱：anti-bullying1@mail.mo	一、配合修正規定第二點，修正第一項第一款由人事處處理之人員，增訂教師；第二款酌作文字修正；並增訂第三款，服務於本部之軍訓教官由學生事務及特殊教育司處理之規定。 二、本點所稱處理，係指第六點至第十點所定相關處理程序，包括審議是否受理案件、採取立即有效之糾正及補救措施（其中涉及其他單位權管部

ullying1@mail.moe.gov.tw。 (二) <u>服務於本部之技工、工友、駕駛及駐衛警察</u>由秘書處處理，專線：(〇二)七七三六六七五九，電子信箱：wuyc@mail.moe.gov.tw。 (三) <u>服務於本部之軍訓教官由學生事務及特殊教育司處理</u>，專線：(〇二)七七三六七九三二，電子信箱：mti-bully@mail.moe.gov.tw。 前項專線應指定專人接聽；電子信箱應指定專人於辦公日每日查收，並均應落實職務代理。	e.gov.tw。 (二) 技工、工友、駕駛及駐衛警察由秘書處處理，專線：(〇二)七七三六六七五九，電子信箱：wuyc@mail.moe.gov.tw。 前項專線應指定專人接聽；電子信箱應指定專人於辦公日每日查收，並均應落實職務代理。	分，如調整辦公空間、人員調職等措施，得請相關單位協助)、組成調查小組、進行調查、作成調查報告、提送案件至本部安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)等；防護委員會之會務工作由人事處辦理，各處理單位再按會議決議，依第十一點規定，辦理以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並依案件屬性報送行政院或保訓會等後續事宜，併予說明。
五、本部員工遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本部防護委員會提出職場霸凌之申訴(申訴、委任書表格式如附件一、二)。 職場霸凌事件直接行為人為本部所屬機關(構)首長及國立	五、本部員工遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本部防護委員會提出職場霸凌之申訴(申訴、委任書表格式如附件一、二)。 職場霸凌事件直接行為人為本部所屬機關(構)首長及國立	因修正規定第二點納入服務於本部之軍訓教官及教師等人員類別，考量渠等人員係本部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行政院之適用，爰修正第五項規定，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行政院。

大專校院校長，由本部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。 職場霸凌事件直接行為人為本部首長，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。 本部接獲適用或得比照公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）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行政院。	大專校院校長，由本部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。 職場霸凌事件直接行為人為本部首長，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。 本部接獲職場霸凌之申訴時，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行政院。	
六、本部應於接獲申訴之日起十日內，召開本部防護委員會會議，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	六、本部應於接獲申訴之日起十日內，召開本部防護委員會會議，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	一、修正第一項，理由同第五點說明。 二、配合修正規定第二點，增訂第二項第一款，明定申訴人非本要點第二點適用或得

予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人。<u>申訴人為適用或得比照安衛辦法之人員時，應副知行政院。</u> 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本部接獲申訴應不予受理： <u>(一)申訴人非第二點適用或得比照之對象。</u> <u>(二)非屬第三點所稱職場霸凌事項。</u> <u>(三)無具體之內容。</u> <u>(四)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</u> <u>(五)同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。</u> <u>(六)申訴事件已撤回申訴(撤回書格式如附件三)。</u> <u>(七)已逾申訴期限。</u> 前項第六款之撤回申訴，本部認為必要者，得本於職權繼續調查處理。 第一項決定是否受理之會議，屬下列情形之一者，得以召開實體或線上會議決定，或採書面審查方式為之。採行書面審查時，如未能獲得本部防護委員會全體委	予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知行政院。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本部接獲申訴應不予受理： (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。 (三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。 (四)同一事件已不予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，本部認為必要者，得本於職權繼續調查處理。 第一項決定是否受理之會議，屬下列情形之一者，得以召開實體或線上會議決定，或採書面審查方式為之。採行書面審查時，如未能獲得本部防護委員會全體委員一致共識決定，仍應召開會議作成決	比照之對象時，該申訴案件應不予受理。其餘款次遞移。另因服務於本部之軍訓教官及教師等非保障法及安衛辦法之適(準)用及得比照對象，爰修正現行規定第一款之文字。 三、配合修正規定第二條款次修正，爰第三項及第四項各款酌作文字修正。 四、第五項未修正。
--	--	--

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。 (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部人員(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。	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機關人員(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。 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、本部防護委員會應依調查結果，至遲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，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 <u>申訴人為適用或得比照安衛辦法之人員時，該申訴案</u>	十一、本部防護委員會應依調查結果，至遲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	一、修正第二項，理由同第五點說明。 二、第一項及第三項未修正。

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，函送行政院備查。 本部所屬機關（構）首長及國立大專校院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送公務人員保障暨培訓委員會。	七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，函送行政院備查。 本部所屬機關（構）首長及國立大專校院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送公務人員保障暨培訓委員會。	
十二、申訴案件經調查屬實決定成立者，本部應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生職場霸凌或報復情事；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。<u>上開處理措施非本部權責時，第四點第一項所定處理單位應將處理建議以本部名義函請權責機關（構）或學校處置。</u> 申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，	十二、申訴案件經調查屬實決定成立者，本部應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生職場霸凌或報復情事；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。 當事人對審議決定不服時，得按其	一、配合修正規定第二點修正，部分人員之懲處、調任非本部權責，須由第四點第一項規定之處理單位將處理建議以本部名義函請權責機關（構）學校處置，爰修正第一項。 二、配合修正規定第二點修正，因追究申訴人責任或為其他適當處理之法源依據不限於公務員服務法、公務人員考績法等公務人員法制，爰第二項酌作文字修正。 三、第三項未修正。

依公務員服務法、公務人員考績法及其他相關規定追究責任或其他適當處理。 當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。	身分依適用法令提起救濟。	
十七、本要點未規定者，應依<u>公務人員</u>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。