

臺北市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴 作業注意事項部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
五、被霸凌者或其代理人，得以言詞或書面提出申訴。 前項申訴應向霸凌者所屬機關提出。但涉及霸凌者如為各機關首長，應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。	五、被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。 前項申訴應向霸凌者所屬機關提出。但涉及霸凌者如為各機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。	一、考量勞動部一百一十一年八月十八日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第三版），對於勞工向雇主或監督與管理者申訴或通報任何職場不法侵害行為（例如職場暴力），並無定明勞工遭受身體或精神不法侵害行為之申訴或通報期限，為免影響被霸凌者之權益，爰刪除第一項本文相關文字及同項但書規定。 二、因應行政院人事行政總處一百一十二年九月十四日總處綜字第一一二一〇〇一八四七號函，對於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，已明確要求各機關參照職場性騷擾事件處理方式，由具管轄權之上級機關受理申訴事宜，爰配合修正第二項部分文字，以臻明確。

修正規定	現行規定	說明
七、各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理<u>委員會</u>，置<u>委員</u>三人至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。 <u>前項委員</u>任一性別比例不得低於三分之一。	七、各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理<u>調查小組</u>（以下簡稱<u>調查小組</u>），置<u>小組成員</u>三人至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。 <u>調查小組成員</u>任一性別比例不得低於三分之一。	考量各機關學校實務上處理職場霸凌申訴事件時，除組成申訴處理委員會調查證據及召開會議審議外，亦有另組成申訴調查小組進行調查，調查完成後，將調查結果移送上開申訴處理委員會審議，爰酌作文字修正，以臻明確。
八、各機關應依據以下原則辦理申訴事件： （一）<u>申訴處理委員會委員</u>應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。 （二）<u>申訴處理委員會</u>應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。 （三）職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。 （四）當事人之隱私應予保密，不得對外洩漏。	八、各機關應依據以下原則辦理申訴事件： （一）<u>調查小組成員</u>應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。 （二）<u>調查小組</u>應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。 （三）職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。 （四）當事人之隱私應予保密，不得對外洩漏。	配合第七點修正酌修相關文字。

修正規定	現行規定	說明
(五) 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。 (六) 對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。	(五) 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。 (六) 對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。	
十、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人： (一) 申訴人非被霸凌者。 (二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。 (三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。 (四) 申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。 (五) 對已函復調查結果或已撤回之同	十、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人： (一) 申訴人非被霸凌者。 (二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。 (三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。 (四) 申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。 (五) 對已函復調查結果或已撤回之同	因應第五點第一項刪除職場霸凌事件之申訴期限規定，配合刪除第六款有關申訴事件有「提起申訴逾規定期間」者應不受理之規定。

修正規定	現行規定	說明
一職場霸凌事件重行提起申訴。	一職場霸凌事件重行提起申訴。 <u>(六) 提起申訴逾規定期間。</u>	
十一、受理申訴機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起三個月內將調查結果以書面通知當事人，必要時得延長一次，最長為一個月，並通知當事人。 <u>受理申訴機關應作成職場霸凌事件申訴調查報告書（如附表）。第一項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。</u> <u>當事人不服機關調查結果者，公務人員得依公務人員保障法規定，循程序提起申訴、再申訴；其他人員得依其適用之法令另提起救濟。</u>	十一、受理申訴機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起三個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得延長一次，最長為一個月，並通知當事人。 <u>前項調查結果函復當事人時，應同時檢送職場霸凌事件申訴調查報告書（如附表）副知其上級機關及本府人事處。</u> 第一項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。 當事人不服機關函復者，得依其適用之法令另提起救濟。	一、第一項酌作文字修正，以應實務運作之彈性。 二、鑑於職場霸凌申訴案件之調查涉及機關內部事實調查行政作業，且本府已隨時彙整各機關學校處理涉有職場霸凌事件之情形，爰刪除第二項後段有關職場霸凌事件申訴調查報告書應副知上級機關及本府人事處之規定，以及刪除附表「當事人資料」欄位部分涉及個人資料之項目，以保護當事人或證人之個人隱私及其他人格法益。 三、依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附「人事行政行為一覽表」之規定，機關學校對於公務人員所作成職場霸凌申訴成立與否之決定，定性為管理措施，爰於第四項明

修正規定	現行規定	說明
		定當事人為公務人員且不服調查結果者，得依公務人員保障法規定，循申訴、再申訴之救濟程序；另其他人員部分，則按其身分適用之救濟途徑依相關法令規定提起救濟（例如教師依教師法、工友依工友管理要點、臨時人員依勞動基準法等相關規定）。
十二、職場霸凌行為經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。 <u>各機關得應申訴人要求，以不公開之方式適時告知有關被申訴人之受懲處情形，並注意保護相關人員之隱私及人格法益。</u> 各機關得視當事人需要轉介本府員工協談室（專線電話：○二-二三四五一九九五）提供協談服務或轉介相關專業機構，當事人亦得自行申請個別協談服務。	十二、職場霸凌行為經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。 各機關得視當事人需要轉介本府員工協談室（專線電話：○二-二三四五一九九五）提供協談服務或轉介相關專業機構，當事人亦得自行申請個別協談服務。	一、查「臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項」規定，被申訴人之性騷擾行為經調查屬實且已結案者，機關（構）學校得應申訴人要求，以不公開之方式適時告知有關被申訴人之受懲處情形，考量職場霸凌申訴事件之申訴人亦會有相同需求，爰參考上開規定增訂第二項規定，並明定要求機關應注意保護相關人員之隱私及人格法益。 二、現行規定第二項移列為第三項。

修正規定				現行規定				說明	
○○○（機關名稱）職場霸凌事件申訴調查報告書 附表				○○○（機關名稱）職場霸凌事件申訴調查報告書 附表				審酌本表「當事人資料」欄位有關申訴人、被申訴人之出生年月日、住居所（郵遞區號）、聯絡電話及國民身分證統一編號等項屬於足資識別個人之資料，且上開資料之有無，對於作成職場霸凌事件申訴調查之報告書並無影響，爰予以刪除，以保護當事人個人隱私。	
當事人資料	申訴人	一、姓名： 二、 <u>服務單位</u> ： 三、 <u>職稱</u> ：		當事人資料	申訴人	一、姓名： 二、 <u>出生年月日</u> ： 三、 <u>住居所（郵遞區號）</u> ： 四、 <u>聯絡電話</u> ： 五、 <u>國民身分證統一編號</u> ： 六、 <u>服務單位及職稱</u> ：			
	被申訴人	一、姓名： 二、 <u>服務單位</u> ： 三、 <u>職稱</u> ：				被申訴人	一、姓名： 二、 <u>出生年月日</u> ： 三、 <u>住居所（郵遞區號）</u> ： 四、 <u>聯絡電話</u> ： 五、 <u>國民身分證統一編號</u> ： 六、 <u>服務單位及職稱</u> ：		
當事人關係		☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他		當事人關係			☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他		
申訴內容		詳所附申訴書		申訴內容		詳所附申訴書			
申訴日期		年 月 日（送達日期 年 月 日）		申訴日期		年 月 日（送達日期 年 月 日）			
調查結果		本案經調查結果，認職場霸凌事件 ☐ 成立 ☐ 不成立 一、事由		調查結果		本案經調查結果，認職場霸凌事件 ☐ 成立 ☐ 不成立 一、事由			
		二、調查事項				二、調查事項			
		三、認定理由				三、認定理由			
		四、佐證資料				四、佐證資料			
調查紀錄製作日期			調查單位		調查紀錄製作日期			調查單位	