

教育部國民及學前教育署員工職場霸凌防治與處理要點第十二點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
十二、申訴會收受申訴後，依下列規定辦理： (一) 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。 (二) 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，專案小組成員學者專家人數，應占成員總數<u>三分之二以上；被申訴人為本署各級主管人員、簡任非主管人員或國立高級中等以下學校校長時，應全部外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。</u> (三) 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。 (四) 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	十二、申訴會收受申訴後，依下列規定辦理： (一) 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。 (二) 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，專案小組成員學者專家人數，應占成員總數二分之一以上；<u>必要時，專案小組成員得一部或全部外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。</u> (三) 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。 (四) 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。 (五) 申訴案件，應自確定受理之次日起一	一、本署受理職場霸凌申訴案件後，係由召集人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。為確保案件調查作業公正客觀，爰修正第一項第二款規定，專案小組成員學者專家人數，應占成員總數三分之二以上。又被申訴人為本署各級主管人員、簡任非主管人員或國立高級中等以下學校校長時，應全部外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。 二、配合現行第十點項次修正第一項第六款。 三、第二項及第三項未修正。

學識、經驗之專家學者列席。 (五) 申訴案件，應自確定受理之次日起一個月內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以一次為限，不得逾一個月，並通知當事人。 (六) 依第十點第五項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。 (七) 申訴會應作出職場霸凌成立或不成立之評議決定。職場霸凌成立者，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。 (八) 申訴評議決定應載明理由，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。 (九) 當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。 (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。 本署知悉疑似職場霸凌案件有下列情形之一者，應由申訴會評估該案件對員工權益之影響，經會議決議依前項第二款至第五款及第七款至第九款規定調查處理：	個月內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以一次為限，不得逾一個月，並通知當事人。 (六) 依第十點第六項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。 (七) 申訴會應作出職場霸凌成立或不成立之評議決定。職場霸凌成立者，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。 (八) 申訴評議決定應載明理由，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。 (九) 當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。 (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。 本署知悉疑似職場霸凌案件有下列情形之一者，應由申訴會評估該案件對員工權益之影響，經會議決議依前項第二款至第五款及第七款至第九款規定調查處理： (一)行為人為本署主管人員。 (二)其他經申訴會認有啟動調查之必要。	
---	---	--

(一)行為人為本署主管人員。 (二)其他經申訴會認為有啟動調查之必要。 中華民國一百十三年十二月三十一日修正生效之第一項第五款規定，適用於修正生效後受理之案件。	中華民國一百十三年十二月三十一日修正生效之第一項第五款規定，適用於修正生效後受理之案件。	
---	---	--