

# 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 注意事項第二點及第七點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>(一) 員工：指本府所屬機關學校（以下簡稱各機關）公務人員、教師、約聘僱人員、駐衛警、工友、技工、駕駛及臨時人員。</p> <p>(二) 職場霸凌：指<u>員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。</u></p>	<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>(一) 員工：指本府所屬機關學校（以下簡稱各機關）公務人員、教師、約聘僱人員、駐衛警、工友、技工、駕駛及臨時人員。</p> <p>(二) 職場霸凌：指<u>發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，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。</u></p>	<p>一、查現行法令規定對於職場霸凌之定義並無明確規範，本府於一百十年五月六日訂定本注意事項時，參照一百年八月十二日臺灣新竹地方法院一百年度竹勞小字第四號民事判決所載，據以規範本點第二款所定「職場霸凌」之用詞定義。</p> <p>二、考量前開用詞定義有關「藉由權力濫用與不公平之處罰」等用語，易使機關誤以為僅能處理涉及「上級對下屬」之職場霸凌事件，而無涵括涉及「下屬對上級」與「同單位或不同單位同事間」之職場霸凌事件，且有人際間互動之不當摩擦或情節嚴重等行為發生者。是為利實務上運作，參酌公務人員保障暨培訓委員會決定書相關內容及有關司法實務見解，修正本點第二款所定「職場霸凌」之用詞定義，以求周延。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>七、各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理委員會，置委員三人至七人，其中一人為召集人，<u>委員任一性別比例不得低於三分之一</u>。</p> <p>前項委員<u>至少應有三分之二為外部專家學者</u>。</p>	<p>七、各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理委員會，置委員三人至七人，其中一人為召集人，<u>必要時得聘請專家學者擔任</u>。</p> <p>前項委員<u>任一性別比例不得低於三分之一</u>。</p>	<p>為確保各機關組成之申訴處理委員會於處理職場霸凌申訴事件之過程，較符合客觀、公正、專業原則，明定其委員至少應有三分之二為外部專家學者，爰於本點第二項增訂之；另將第二項所定委員「任一性別比例不得低於三分之一」之規定，改列第一項。</p>