

訴 願 人 ○○○

訴願人因職場霸凌事件，不服臺北市政府衛生局民國 111年10月25日北市衛人字第1113177180號函所附職場霸凌事件申訴調查報告書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願不受理。

理由

一、查本件訴願書載以：「……收受貴府針對於本人於111年7月25日提出的霸凌案認定不成立之事由，表示不服……。」揆其真意，訴願人係不服本府衛生局（下稱衛生局）民國（下同） 111年10月25日北市衛人字第1113177180號函（下稱 111年10月25日函）所附職場霸凌事件申訴調查報告書。又查依訴願人於 111年1月1日與衛生局簽訂之勞動契約書，衛生局僱用訴願人擔任業務督導員係衛生局為應業務需要，依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」及「臺北市政府衛生局因應業務需要遴用專案人員補助要點」自行進用之臨時人員，並非依法任用之公務人員，亦非依據法律或法律授權之法規命令僱用之人員。是訴願人非屬公務人員保障法（下稱保障法）第 3條所稱依法任用之公務人員，亦非同法第102條第4款所稱各機關依法僱用人員，有關其權益之爭執，自無從適用或準用保障法所定程序請求救濟，合先敘明。

二、按訴願法第1條第1項規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。但法律另有規定者，從其規定。」第3條第1項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第77條第 8款前段規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非行政處分……提起訴願者。」

公務人員保障法第 3條規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」第 4條第 1項規定：「公務人員權益之救濟，依本法所定復審、申訴、再申訴之程序行之。」第 102條規定：「下列人員準用本法之規定：……四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。……」

行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點第 1點規定：「為使用行政院（以下簡稱本院）及所屬各機關學校（以下簡稱各機關）進用臨時人員有所依據，並妥善運用臨時人員協助業務推動，特訂定本要點。」第 2點規定：「二、本要點用詞，定義如下：（一）臨時人員：指機關非依公務人員法規，且以人事費以外經費自行進用之人員，不包括下列人員：1. 依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法、國軍聘用及雇用人員管理作業要點進用之人員。……」第 3點規定：「臨時人員得辦理之業務，以非屬行使公權力之工作

為限。機關應依勞動基準法規定與臨時人員訂立勞動契約。」

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（下稱申訴作業注意事項）第 1 點規定：「臺北市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，訂定本注意事項。」第 2 點規定：「本注意事項用詞定義如下：（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。（二）職場霸凌：指發生在工作場所中，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。」第 5 點規定：「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。」第 6 點規定：「以書面提出申訴者，應備具申訴書載明下列事項，由申訴人或代理人簽名或蓋章：……。」第 7 點規定：「各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。」第 11 點規定：「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。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……副知其上級機關及本府人事處。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。」第 12 點規定：「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……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。」第 13 點規定：「各機關倘另訂定有防治與申訴作業規定，從其規定；無相關規定者，應依本注意事項辦理。」

臺北市政府衛生局因應業務需要遴用專案人員補助要點第 1 點規定：「臺北市政府衛生局（以下簡稱本局）為因應業務需要，提升行政效率，以促進研究風氣，特訂定本要點。」第 6 點規定：「勞動條件及標準：（一）薪資待遇：1. 專案約用人員依「臺北市政府衛生局專案約用人員薪點表」辦理……。」

- 三、訴願人原係衛生局長期照護科業務督導員[111年9月26日辭職]，其以衛生局同仁○○○（下稱○君）長期對其為言語霸凌等行為為由，於111年7月28日書面向衛生局提出職場霸凌申訴。案經衛生局依申訴作業注意事項第 7 點規定組成申訴處理調查小組（下稱調查小組）調查，經訪談訴願人及○君等人後，調查小組於 111年10月17日召開會議作成決議：「一、本案經調查結果，認職場霸凌事件不成立。二、建議事項及改善措施：請長期照護科加強內部管理及與員工溝通協調，以預防及緩解潛在的職場霸凌。」衛生局乃以 111年10月25日函復訴

願人，經調查結果，認職場霸凌事件不成立，並檢送職場霸凌事件申訴調查報告書。訴願人不服，於111年11月24日向本府提起訴願，112年1月17日補充訴願理由，並據衛生局檢卷答辯。

四、查我國目前尚未針對職場霸凌制定專法規範，行政院人事行政總處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，如因權力濫用與不公平的處罰造成之冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱行為或言語霸凌等，各機關應提供員工免受霸凌侵犯之職場，並期各機關重視職場霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，就此並提供「員工職場霸凌防治與處理建議作為」（下稱處理建議作為）及「員工職場霸凌處理標準作業流程」（下稱標準作業流程），作為各機關職場霸凌防治與處理之參考。本府依上揭處理建議作為及標準作業流程，訂定之申訴作業注意事項共13點，內容包括定義職場霸凌，建立申訴管道、提出申訴程序，為處理職場霸凌申訴案件設調查小組、調查小組之組成、受理申訴程序，及職場霸凌事件發生機關後續處理作為義務等。其整體規定內容，均係基於建構健康友善職場環境，提供員工免受霸凌侵犯職場之目的而為。現行法制有關職場霸凌之相關規範，因側重職場秩序之管理及案件發覺後之檢討、改善，有關被害人或加害人主觀權益之保障，仍待被害人依民事、刑事法規追究以落實，而加害人於職場霸凌事件是否涉及行政懲處，亦須由所屬機關審酌調查結果而為決定，機關所屬調查小組調查、評議後之決定，屬行政內部之建議，並無拘束機關作出相同決定之效力，故調查小組評議並無法效性。衛生局處理其內部所發生之疑似職場霸凌事件，依申訴作業注意事項規定作成申訴成立與否之決定，乃衛生局接受申訴後，將處理結果告知申訴人等，為機關處理該等事件之一連串行政程序之一環，不具對外規制效果，並非行政處分。參照公務人員保障暨培訓委員會109年10月5日公保字第1091060302號函及其人事行政行為一覽表[機關行政行為類型]拾、其他：「二、機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成申訴成立與否之決定，屬內部管理措施。」亦同此認定。是衛生局依申訴作業注意事項規定作成職場霸凌不成立之認定，並非對訴願人所為之行政處分，訴願人對之提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。另訴願人與○君之損害賠償民事事件，亦在法院作成調解筆錄在案，併予敘明。

五、綜上論結，本件訴願為不合法，本府不予受理，依訴願法第77條第8款前段，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

委員 李 建 良

中華民國 112 年 3 月 29 日

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路101號）