

訴 願 人 ○○○

訴願人因職場霸凌事件，不服臺北市政府工務局公園路燈工程管理處民國 114 年 6 月 26 日北市工公品字第 11430356082 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願不受理。

理 由

一、查訴願人係本府工務局公園路燈工程管理處（下稱公園處）依工友管理要點自行進用之技術工友，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，此有訴願人於民國（下同）106 年 10 月 20 日與公園處簽訂之勞動契約書影本附卷可稽。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。……」

工友管理要點第 1 點規定：「行政院為統一規範所屬各級機關、公立學校（以下簡稱各機關）工友管理事項，以作為各機關訂立工友工作規則及勞動契約之準據，特訂定本要點。」第 2 點規定：「行政院所屬各機關之工友管理事項，適用本要點。行政院以外之中央及地方各級機關、公立學校，其工友之待遇、獎金、退休、撫卹及其他給與事項，適用本要點；其餘工友管理事項，得準用本要點。」第 3 點規定：「本要點所稱工友，指各機關編制內之普通工友及技術工友

（含駕駛）。」第 32 點規定：「工友之申訴或爭議處理，依勞動基準法、勞資爭議處理法或各機關自行訂定之爭議處理程序辦理。」

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。」第 5 點規定：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。」第 6 點第 2 項規定：「以言詞提出申訴者，各機關受理時應作成申訴紀錄，並載明前項各款事由，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。」第 7 點規定：「各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理委員會，置委員三人至七人，其中一人為召集人，委員任一性別比例不得低於三分之一。前項委員至少應有三分之二為外部專家學者。」第 11 點規定：「申訴事件經申訴處理委員會審認無前點所定應不受理之情形或其他事項，受理申訴機關應立即啟動調查程序，於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內調查完成，將調查結果以書面通知當事人，必要時經一級機關及區公所首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。受理申訴機關應作成職場霸凌事件申訴調查報告書……」第 12 點規定：「職場霸凌行為經調查屬實者，各機關對被申訴人之處置如下：（一）責任檢討：循法定程序於一週內啟動行政懲處相關作業，視情節輕重檢討相關人員行政責任及研提改善作為。（二）職務調整：視案件情形適度調整被申訴人之工作內容或工作場所（例如業務或授課內容調整、座位調動等），避免雙方當事人再次接觸。（三）追蹤輔導：1. 職場霸凌行為經調查屬實者，被申訴人應於一個月內完成人際互動、情緒管理或領導統御等相關課程至少六小時。2. 對被申訴人施以專案輔導，期間至少一年：（1）由被申訴人之單位主管、機關學校首長或具管轄權之上級機關指定之人員，於啟動專案輔導後一個月內進行初次面談。（2）配合公務人員平時考核作業期程，原則每四個月（一月至四月、五月至八月、九月至十二月）至少進行一次面談，並得視需要增加面談次數。（3）於專案輔導期間

之歷次面談均應予記錄（如附表二）並請當事人簽名確認。（4）就輔導成效進行評估（如附表三），以供機關學校首長或具管轄權之上級機關作為是否解除輔導列管之參酌。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。」

三、案外人○○○（下稱○君）於 114 年 4 月 28 日向公園處申訴，以其自 113 年 7 月起遭受訴願人盯看責任範圍內之清潔狀況；挑剔責任區清潔工作做得好不好，對其咆嘯；指稱訴願人請假程序有問題等為由，提出職場霸凌申訴。案經公園處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、○君及其他同仁後，調查小組於 114 年 6 月 25 日召開會議作成決議，審認○君申訴訴願人之職場霸凌成立。公園處乃以 114 年 6 月 26 日北市工公品字第 11430356082 號函（下稱 114 年 6 月 26 日函）通知訴願人，略以：「主旨：申訴人對臺端提出職場霸凌申訴事件，經本處調查結果成立……說明：本處調查結果，申訴人對臺端提出之職場霸凌申訴案件成立（詳如調查報告），本處將另提請考績會議處。……」，並隨函檢送職場霸凌事件申訴調查報告書。訴願人不服 114 年 6 月 26 日函，於 114 年 7 月 24 日向本府提起訴願，8 月 7 日補正訴願程式，9 月 25 日、10 月 1 日補充訴願理由並據公園處檢卷答辯。

四、查公園處 114 年 6 月 26 日函僅係該處依申訴作業注意事項第 11 點第 1 項規定，將調查結果通知訴願人，及告知後續將另提考績會議處，並檢送調查報告予訴願人，核其性質僅係事實敘述或理由說明之觀念通知，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。

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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 10 月 17 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）