

# 勞動部職業安全衛生署職場霸凌防治申訴及調查處理要點

名稱	說明
勞動部職業安全衛生署職場霸凌防治申訴及調查處理要點	為建構友善健康之職場環境，提供本署員工免受霸凌侵犯之職場，依公務人員保障法(以下簡稱保障法)及公務人員安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)等規定，並參考公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)訂定之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」及「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)」，名稱定為勞動部職業安全衛生署職場霸凌防治申訴及調查處理要點。
規定	說明
一、勞動部職業安全衛生署(以下簡稱本機關)為建構本機關健康友善之職場環境與辦理員工職場霸凌防治及申訴處理，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)第三十九條規定訂定本要點。  二、本要點適用對象，為本機關依公務人員保障法(以下簡稱保障法)第三條及第一百零二條第一項規定任用或進用之人員。  本機關下列人員有關職場霸凌防治申訴及調查處理事項，得比照本要點規定辦理： (一) 約僱及約用人員。 (二) 技工、工友及駕駛。 (三) 其他依法令從事公務之人員。	參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)第一點，定明本要點之目的及依據。  一、定明本要點適用對象，為保障法第三條及第一百零二條所定人員。 二、另依安衛辦法第四十九條第一項規定，政務人員、技工、工友、約僱人員、約用人員及其他依法令從事於公務之人員，就安衛辦法所定事項，各機關得比照辦理，爰於第二項定明相關人員之霸凌防治相關事項，得比照本要點規定辦理。
三、本要點所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越	一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)第二點第一項，於第

<p>職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本機關人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</p> <p>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 對被害人造成身心侵害之程度。</li> <li>(二) 對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。</li> <li>(三) 對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。</li> </ul>	<p>一項定明職場霸凌定義。</p> <p>二、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)第二點第二項，定明職場霸凌行為情節輕重之判斷因素。</p>
<p>四、本機關應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職場霸凌申訴案件，置委員十一人至十五人，由副署長擔任召集人，綜合規劃組、職業衛生健康組、職業安全組及職業災害勞工保護組之副組長為當然委員併隨職務進退，其中本機關人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>防護委員會應有一人為本機關公務人員協會代表，且其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由本機關首長從中圈選之。</p> <p>防護委員會委員任期二年，連聘得連任；委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。</p> <p>防護委員會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)第三點第一項，於第一項規定本署防護委員會組成方式、委員人數、外部學者專家比例、性別比例。</p> <p>二、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)第三點第二項，於第二項規定防護委員會委員應有一人為公務人員協會代表。</p> <p>三、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)第三點第一項，於第三項規定防護委員會委員之任期。</p> <p>四、第四項及第五項規定防護委員會之會議召集、開會決議方式，以及不得代理等相關事項。</p>

<p>數時，取決於主席。</p> <p>防護委員會委員應親自出席會議，不得由他人代理。</p>	
<p>五、本機關防護委員會應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收。</p>	<p>參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第四點，定明職場霸凌申訴之專線電話、電子信箱等申訴管道。</p>
<p>六、本機關人員遭受職場霸凌，得由本人(或委任代理人)填具職場霸凌申訴書向本機關防護委員會提出職場霸凌之申訴。行為人為本機關首長，應向勞動部提出職場霸凌之申訴（附件一、附件二）。</p> <p>前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <p>(一) 被申訴人非屬具權勢地位者，應於事件發生後三年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算。</p> <p>(二) 被申訴人屬具權勢地位者，應於事件發生後五年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算。</p> <p>本機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知勞動部。</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第五點第一項，於第一項定明職場霸凌申訴受理機關(單位)。</p> <p>二、參考保障法一百十四年七月九日總統華總一義字第一一四〇〇六八一四一號令修正公布第十九條第三項修正條文，於第二項定明提起申訴期限。</p> <p>三、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第五點第三項，於第三項定明接獲申訴時，應通知上級機關勞動部。</p>
<p>七、本機關應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知勞動部。</p> <p>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本機關接獲申訴應不予受理：</p> <p>(一) 非屬保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項。</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第六點第一項，於第一項定明職場霸凌受理及通知程序。</p> <p>二、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第六點第二項，於第二項定明不受理職場霸凌申訴之情形。</p> <p>三、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第六點第三項，於第</p>

<p>(二) 無具體之內容。</p> <p>(三) 申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</p> <p>(四) 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</p> <p>(五) 申訴事件已撤回申訴（附件三）。</p> <p>(六) 已逾申訴期限</p> <p>前項第五款之撤回申訴，本機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>申訴事件屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件者，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳本機關首長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p>	<p>三項定明申訴人已撤回其申訴，但本署認有必要者，仍得依職權繼續調查處理。</p> <p>四、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第六點第四項，於第四項定明申訴案件屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件者，本署應依安衛辦法相關規定辦理，並通知申訴人。</p>
<p>八、本機關防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。</p> <p>前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。</p> <p>參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，有應自行迴避而不迴避者，本機關應命其迴避。於本機關人事人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第七點第一項，於第一項定明防護委員會應自受理申訴之日起一個月內，組成調查小組。</p> <p>二、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第七點第二項，定明職場霸凌調查程序、調查小組成員人數、任一性別、外部專家學者比例。</p> <p>三、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第七點第三項，定明職場霸凌申訴案件之迴避規定。</p>
<p>九、本機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第八點第一項，於第一項定明本部知悉職場霸凌之情形，應採取立即有效之糾正及補救</p>

<p>(一) 因接獲申訴而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。</li> <li>2、視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。</li> <li>3、對行為人為適當之處理。</li> </ol> <p>(二) 非因前款情形而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、就相關事實進行必要之釐清。</li> <li>2、依被霸凌者意願，協助其提起申訴。</li> <li>3、依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。</li> <li>4、適度調整工作內容或辦公場所。</li> </ol> <p>職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本機關得依相關法令規定調整之。</p>	<p>措施。</p> <p>二、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第八點第二項，於第二項定明職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，本署得予以調整職務。</p>
<p>十、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：</p> <p>(一) 訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。</p> <p>(二) 申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。</p> <p>(三) 就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第九點第一項，定明職場霸凌案件調查小組進行程序。</p> <p>二、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第九點第二項，為保護職場霸凌事件之雙方當事人，定明參與職場霸凌案件處理等相關人員之保密義務。</p>

<p>調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。</p>	
<p>十一、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。</p> <p>前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>(一) 申訴人之申訴要旨。</p> <p>(二) 調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>(三) 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>(四) 事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。</p> <p>(五) 處理建議。</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十點第一項，定明職場霸凌案件調查期限。</p> <p>二、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十點第二項，定明職場霸凌案件調查報告之記載內容。</p>
<p>十二、防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。</p> <p>調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，函送勞動部備查。</p> <p>職場霸凌行為人為本機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。</p>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十一點第一項及第二項，定明防護委員會應於調查報告完後日起一個月內，作成職場霸凌成立與否之決定，並通知申訴人及被申訴人，以及函送勞動部備查。</p> <p>二、依安衛辦法第三十二條第二項規定，各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌申訴。同辦法第三十八條第三項規定，職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送保訓會。因此，勞動部所屬三級機關（構）首長為職場霸凌行為人時，其申訴由勞動部受理，爰參考職場霸凌防治、申訴及調查</p>

	<p>處理要點（範本）第十一點第三項，定明本機關應將相關調查報告、事證及決定送保訓會。</p> <p>三、另依第六點規定，本機關首長為職場霸凌行為人時，係由上級機關勞動部受理申訴。</p>
<p>十三、本機關應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知勞動部。</p> <p>申訴案件經調查屬實決定成立者，本機關應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。</p> <p>申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。</p> <p>當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。</p>	<p>參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十二點，定明職場霸凌案件之事後作為及救濟機制。</p>
<p>十四、本機關應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（包括諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。</p>	<p>參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十三點，定明本署應進行職場霸凌防治宣導，並得協助引介當事人至專業輔導或醫療機構。</p>
<p>十五、本機關對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p> <p>前項所稱不當之差別待遇，</p>	<p>參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十四點，定明本署不得對職場霸凌事件申訴人或其他協助之相關人員有不當之差別待遇或不利益對待。</p>

<p>指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。</p>	
<p>十六、為積極防治職場霸凌案件之發生，本機關應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練：</p> <p>(一) 一般人員，教育訓練內容如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、本機關職場霸凌防治政策及申訴處理機制。</li> <li>2、職場霸凌基本認知、因應及相關法令。</li> <li>3、其他與職場霸凌防治有關之教育訓練，例如增進人際關係、溝通技巧等。</li> </ol> <p>(二) 各級主管人員，教育訓練內容如下，並應參與前款教育訓練：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。</li> <li>2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。</li> </ol> <p>(三) 本機關處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，教育訓練內容如下，並應參與前二款教育訓練：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。</li> <li>2、瞭解機關防治責任。</li> <li>3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。</li> <li>4、其他與職場霸凌防治有關之教育訓練，例如覺察及辨識權力差異關</li> </ol>	<p>一、參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十五點，為積極防治職霸凌案件之發生，定明本署應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練。</p> <p>二、有管理責任之人員，為保障法第十九條之一規定之應負責人員，係指機關首長或於該工作場所中，代表機關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人。</p>

係、被害人協助及權益 保障。	
十七、各級主管人員應主動留意同仁工 作時間及調離職情形，並適時提 醒單位主管及本機關首長。	為積極防治職場霸凌案件發生，各級主 管人員應主動關心同仁。
十八、防護委員會所需經費由本機關相 關預算項下支應。	參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要 點（範本）第十六點，定明處理職場霸凌 案件及防護委員會運作所需經費來源。
十九、本要點未規定者，應依保障法、安 衛辦法、各機關公務人員執行職 務遭受職場霸凌防治處理原則及 其他相關規定辦理。	參考職場霸凌防治、申訴及調查處理要 點（範本）第十七點，定明本要點未規定 事項之處理方式。