

法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點部分規定修正對照表

114 年 4 月 28 日法人字第 11408530650 號函修正

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
四、為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本部及所屬各機關應設置職場霸凌申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱<u>並公開揭示</u>，<u>及</u>由專人每日查收申訴管道受理情形。 本部及所屬各機關員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。	四、為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本部及所屬各機關應設置職場霸凌申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並由專人每日查收申訴管道受理情形。 本部及所屬各機關員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。	一、明定應公開揭示職場霸凌案件申訴管道。 二、酌修附件一相關文字。
七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向被申訴人所屬機關提出申訴。但被申訴人如為機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。 前項被害人如已亡故或有其他重大事由致無法提出申訴者，得由其家屬提出申訴。 前二項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。 申訴書(如附件二)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章： (一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、	七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向被申訴人所屬機關提出申訴。但被申訴人如為機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。 前項被害人如已亡故或有其他重大事由致無法提出申訴者，得由其家屬提出申訴。 前二項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。 申訴書(如附件二)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章： (一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、	一、現行第七項有關當事人僅口頭告知而未提出申訴之情形，亦屬機關知悉職場霸凌案件態樣之一，為使條文簡明，爰刪除相關文字。 二、機關依本點第七項處理非因當事人提出申訴而知悉之職場霸凌案件，係基於機關負有防治職場霸凌之責任，為期明確，修正為機關應依第九點規定啟動調查及評議。又當事人如撤回申訴時，其處理方式，亦同。 三、第七項所稱撤回，包括依第一項及第二項提出申訴之撤回，併予說明。 四、相關文字酌作修正。

服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。 (二) 有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(如附件三)。 (三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。 第一項及第二項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。 本部及所屬各機關非因第一項及第二項情形而知悉職場霸凌案件，機關應依保密規定協助當事人提出申訴，倘當事人無意願提出申訴，<u>或當事人無法提出申訴，第一項所指之所屬機關或上級機關應本權責依第九點規定啟動調查並作成評議。當事人撤回申訴時，亦同。</u>	服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。 (二) 有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(如附件三)。 (三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。 第一項及第二項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。 本部及所屬各機關非因第一項及第二項情形而知悉職場霸凌案件，<u>或當事人僅口頭告知而未提出申訴，</u>機關應依保密規定協助當事人提起申訴，倘當事人無意願或無法提出申訴，第一項所指之所屬機關或上級機關應本權責依第九點規定辦理。	
九、本小組處理程序如下： (一) 接獲職場霸凌申訴案件，本小組應先行確認是否受理，確認受理之申訴案件，召集人應於三	九、本小組處理程序如下： (一) 接獲職場霸凌申訴案件，本小組應先行確認是否受理，確認受理之申訴案件，召集人應於三	一、為使專案小組之調查可納入不同專業之外部意見，於第一款增訂召集人得視個案情形邀請其他社會公正人士或專家學者加入該小組，並酌作文字

日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，<u>並得視個案情形邀請其他社會公正人士或專家學者加入小組。專案小組成員應有外部委員，且任一性別比例不得低於三分之一。</u> (二) 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(如附件四)，提本小組評議。 (三) 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。 (四) 本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。 (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。 (六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評	日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，其成員應有外部委員，且任一性別比例不得低於三分之一。 (二) 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(如附件四)，提本小組評議。 (三) 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。 (四) 本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。 (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。 (六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。但	修正。 二、又審酌實務上處理第七點第七項之職場霸凌案件，機關須較長時間確認事證及釐清案情，爰增訂第七款規定。 三、另為符實際條文規範，修正第六款文字。
--	--	--

議，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。但經依第七點第五項通知申訴人補正者，自補正資料送達機關之次日起算。 (七) <u>依第七點第七項處理之職場霸凌案件，應自權責機關知悉之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。</u>	經依第七點第四項通知申訴人補正者，自補正資料送達機關之次日起算。	
十、<u>第七點第一項及第二項之職場霸凌申訴案件</u>，有下列情形之一者，應為不受理之評議決定： (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。 (二) 提起申訴逾申訴期限。 (三) 申訴人非職場霸凌案件之<u>被害人、委任代理人或第七點第二項之被害人家屬</u>。 (四) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。 (五) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。 (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、	十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定： (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。 (二) 提起申訴逾申訴期限。 (三) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。 (四) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。 (五) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。 (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。	機關依第七點第七項處理之職場霸凌案件，因非屬當事人提出申訴之案件，無須審查其程序要件是否符合(如申訴資格、期限、受理範圍等)，為明確職場霸凌申訴案件應不受理之適用情形，爰修正本點規定，並酌作文字修正。

服務機關及住所。		
十一、參與職場霸凌案件之處理、調查、評議之人員，對於處理案件所獲悉之內容，應負保密義務。	十一、參與職場霸凌 <u>申訴</u> 案件之處理、調查、評議之人員，對於處理 <u>申訴</u> 案件所獲悉之內容，應負保密義務。	因機關發生之職場霸凌案件，不僅限於第七點第一項或第二項由本人或家屬提出申訴案件，亦包含第七點第七項由機關本權責辦理之情形，為使條文更臻明確，爰刪除相關文字。
十二、參與職場霸凌案件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。 (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。 (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。 (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。 職場霸凌案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： (一) 有前項各款情形而不自行迴避。 (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請	十二、參與職場霸凌<u>申訴</u>案件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。 (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。 (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。 (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。 <u>職場霸凌申訴</u>案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： (一) 有前項各款情形而不自行迴避。 (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請	同第十一點。

迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。 被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。	迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。 被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。	
---	---	--

附件一

法務部及所屬各機關員工職場霸凌處理標準作業流程

