

法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點

113 年 11 月 29 日法人字第 11308046690 號函修正第 2、4、5、7、9、15 點

112 年 9 月 7 日法人字第 11208525130 號函訂定

- 一、法務部（以下簡稱本部）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本部及所屬各機關公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。
前項機關含矯正學校，其適用對象含校長及教師。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。
- 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。
- 五、本部及所屬各機關為強化主管與員工對霸凌行為之認識、覺知及行為規範，得利用各種集會、訓練課程或其他多元管道宣導。
- 六、本部及所屬各機關應組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。
本小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由機關首長指定副首長或其他適當人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由機關首長就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之，其中社會公正人士或專家學者應至少二名以上。
本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。
本小組委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。
本小組置執行秘書一人，幹事若干人，由機關首長就本機關職員遴派兼任之。
本小組委員、執行秘書及幹事均為無給職。
本小組應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

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、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，或當事人僅口頭告知而未提出申訴，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。

八、職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

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、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。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。

十二、參與職場霸凌申訴案件之調查、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。

職場霸凌申訴案件之調查、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。

十三、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，得協助引介至專業輔導或醫療機構。

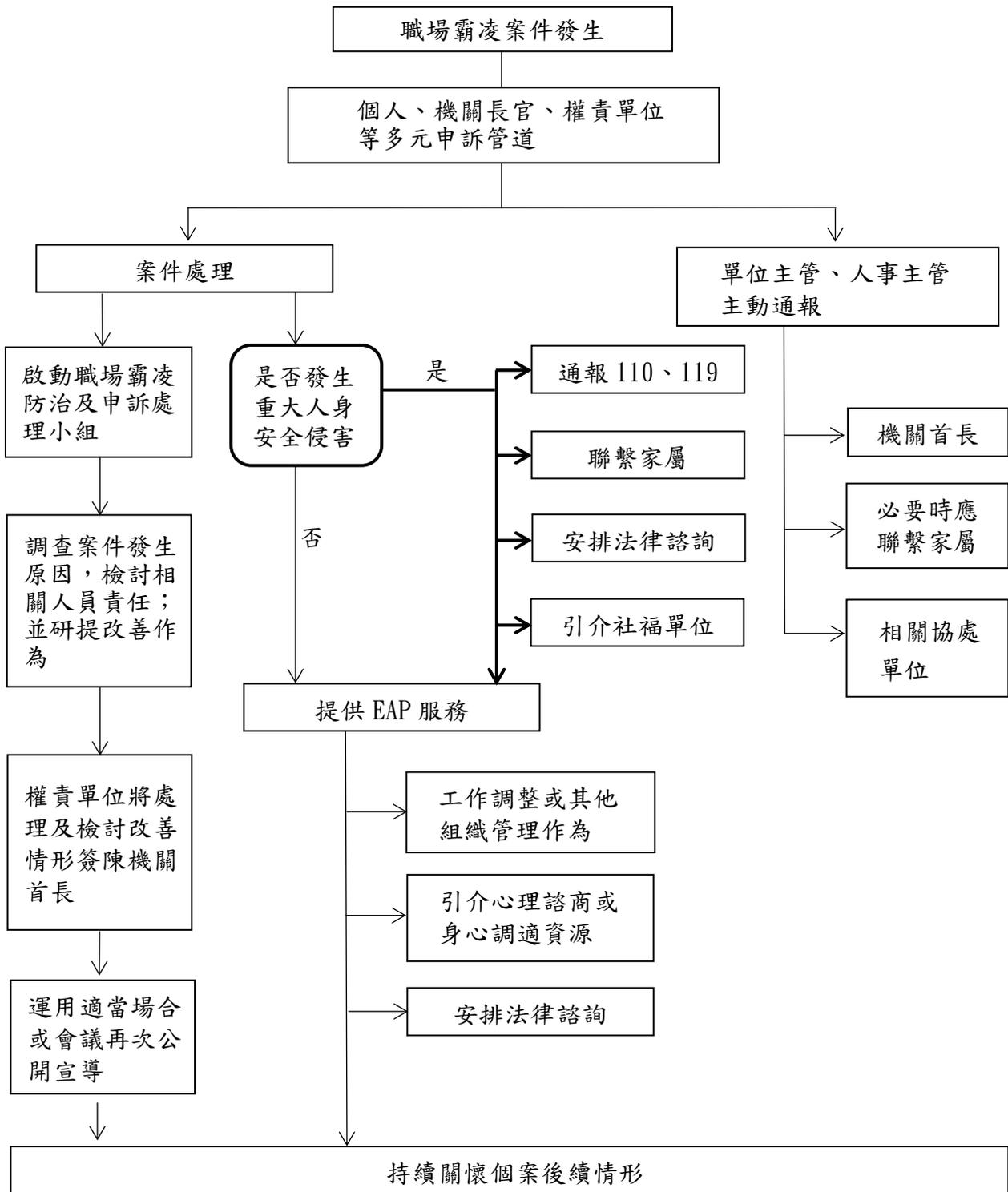
十五、本部及所屬各機關對於在職場霸凌案件申訴、調查及評議程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、調職或其他不利之處分，並應避免有報復之情事發生。

對於職場霸凌申訴案件，本部及所屬各機關應依權責研提改善作為，如適性調整職務或單位、提供教育訓練、諮詢及輔導協助資源、審視評估管理措施等，以預防類此案件再次發生，並應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，及持續關懷當事人後續情形。

十六、本小組所需經費由本部及所屬各機關相關預算項下支應。

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



附件三

委任書

茲委任受任人 _____ 為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴案件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

(機關全銜)

委任人：	簽章
受任人：	簽章

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

附件四

法務部及所屬各機關職場霸凌申訴案件調查報告書

當事人資料	申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
	被申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
當事人關係		<input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上下屬關係 <input type="checkbox"/> 其他
申訴內容		詳所附申訴書
申訴日期		年 月 日(送達日期 年 月 日)
調查結果		本案經調查(訪談雙方當事人、相關人及檢視所有物證)後，認定○○○對○○○職場霸凌 <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立 一、事由 二、調查事項 三、認定理由 四、佐證資料
處理建議		一、關於申訴人 二、關於被申訴人
調查紀錄製作日期		