

# 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

113 年 11 月 29 日法人字第 11308046690 號函修正

修正規定	現行規定	說明
<p>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<u>約用人員</u>。 <u>前項機關含矯正學校，其適用對象含校長及教師。</u></p>	<p>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、駐衛警察及臨時人員。</p>	<p>一、配合行政院於一百十三年一月三十日修正「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，名稱並修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，爰作第一項文字修正。</p> <p>二、增訂本要點所稱之機關含矯正學校，其適用對象含校長及教師。</p>
<p>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>並由專人每日查收申訴管道受理情形</u>。 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。</p>	<p>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。 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。</p>	<p>為落實職場霸凌防治作為，爰於第一項增列相關規定文字。</p>
<p>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、<u>訓練課程或其他多元管道宣導</u>。</p>	<p>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，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。</p>	<p>為使各機關能以更多元管道進行宣導，爰酌作文字修正。</p>
<p>七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人<u>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</u></p>	<p>七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人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。</p>	<p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、為落實被害人保護，增列第二項被害人如已亡故或有其他重大</p>

<p>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。</p> <p><u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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)。</p> <p>(三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>前項申訴，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。</p> <p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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)。</p> <p>(三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>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。</p>	<p>事由致無法提出申訴者，得由其家屬提出申訴。</p> <p>三、第三項及第六項文字酌作修正。</p> <p>四、增列第七項機關非因當事人提出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。</p>
---	---	---

<p>案件發生時間起算之。</p> <p><u>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。</u></p>		
<p>九、本小組處理程序如下：</p> <p>(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<u>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。</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>九、本小組處理程序如下：</p> <p>(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，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>為強化員工保護、縮短職場霸凌申訴案件調查時程及落實執行等機制，爰修正第一款啟動調查期間及調查委員組成規定、第六款申訴案件調查時程及其延長期間之規範。</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(六) 申訴案件應自受理之次日起<u>一個月</u>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，<u>以一次為限</u>，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。</p>	<p>審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(六) 申訴案件應自受理之次日起三個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。</p>	
<p>十五、<u>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。</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>十五、對於職場霸凌申訴案件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，並避免有報復之情事發生。</p>	<p>為落實執行，第一項明定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不利處分，並增訂第二項機關應有改善作為，以資明確。</p>

<p><u>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。</u></p>		
--	--	--