

# 經濟部產業園區管理局臺北分局職場霸凌防治與 申訴及調查處理要點

規定	說明
<p>一、經濟部產業園區管理局臺北分局(以下簡稱本分局)為建構健康友善之職場環境與辦理員工職場霸凌防治、申訴及調查處理，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。</p>	<p>本要點之訂定目的及依據。</p>
<p>二、本要點適用對象為本分局及所屬管理機構適(準)用公務人員保障法(以下簡稱保障法)之人員(以下簡稱本分局人員)。</p>	<p>一、依保障法第三條、第一百零二條及安衛辦法第二條第一項規定，定明適用對象。</p> <p>二、按保障法第一百零二條第三項規定於一百十五年一月九日施行後，法定機關(構)非屬第三條及同條第一項所定人員，而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用第十九條至第十九條之二及依第十九條第一項所定辦法等相關規定。</p> <p>爰本要點現行適用對象為本分局公務人員(含公務人員考試錄取分配訓練人員)及聘用人員自一百十五年一月九日起，除原有適用對象外，增加其他依法令從事於公務之人員如約僱人員及駕駛)。</p>
<p>三、本要點所稱職場霸凌，指本分局人員於職務上假借權勢或機會，逾越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，致本分局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> <p>(一)對被害人造成身心侵害之程</p>	<p>依安衛辦法第三十一條及一百十五年一月九日施行之保障法第十九條第二項規定，定明職場霸凌定義及職場霸凌行為情節輕重判斷之審酌因素。</p>

<p>度。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	
<p>四、本分局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，置委員七至九人，由本分局副分局長或秘書擔任召集人且為會議主席；其餘委員由本分局分局長或授權之人就本分局職員及學者專家聘(派)兼任之。</p> <p>前項委員人數，本分局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>委員任期二年，均為無給職，期滿得續聘(派)之；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘(派)委員之任期至原委員之任期屆滿為止。</p> <p>本分局參加經濟部公務人員協會之會員人數達三十人以上，本分局防護委員會應有一人為協會代表；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由本分局分局長圈選之。</p> <p>召集人因故無法出席主持會議者，得指定委員一人代理之。委員應親自出席，不得代理。</p> <p>防護委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員過半數以上同意，始得決議。主席不參與投票，但於可否均未達半數時，主席可加入任一方，以達半數而決議。</p>	<p>依安衛辦法第五條第一項、第三項及各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則(以下簡稱處理原則)第六點第二款第二目規定，定明本分局申訴處理單位之設置、組成、委員任期、開會及決議之委員人數比例。</p>
<p>五、本分局設置職場霸凌申訴管道，將下列各款資訊公開揭示於工作場所顯</p>	<p>應公開揭示職場霸凌申訴之專線電話、傳真、專用電子信箱，並由專人查收。</p>

<p>著處，並指派專人每日查收：</p> <p>(一)申訴電話：(02)2655-0200 分機 8075。</p> <p>(二)申訴傳真：(02)2658-0250。</p> <p>(三)申訴專用電子信箱： shpl15@bip.gov.tw。</p>	
<p>六、本分局人員遭受職場霸凌，應由本人或委任代理人填具職場霸凌申訴書（如附件一及附件二本分局），向本分局提起職場霸凌之申訴。行為人為本分局分局長，應向經濟部產業園區管理局提起申訴。</p> <p>第一項及第三項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。</p> <p>(二)被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。</p> <p>本分局接獲職場霸凌之申訴時，應即通知經濟部產業園區管理局。</p>	<p>依安衛辦法第三十二條及一百十五年一月九日施行之保障法第十九條第三項規定，定明提起申訴之方式及期限。</p>
<p>七、本分局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，並副知經濟部產業園區管理局。</p> <p>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本分局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>(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本分局</p>	<p>依安衛辦法第三十三條規定，定明決定受理與否之期限，及不受理與繼續調查處理之情形。</p>

<p>(如附件三)。</p> <p>(六)已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，本分局認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>申訴事件屬下列客觀上已明顯足以認定是否受理之要件，本分局得採書面審查方式為之，如未獲防護委員會全體委員一致共識決定，仍應召開會議作成決定：</p> <p>(一)非屬第二項各款情形，而應予受理者。</p> <p>(二)提起職場霸凌申訴者非屬事件當事人，且未經代理或委託；申訴人或被申訴人一方非屬本局員工(以霸凌事件發生時認定)本分局；或屬應依性別平等工作法提起申訴等非屬安衛辦法所稱職場霸凌事項。</p> <p>(三)屬第二項第三款至第六款所定情事。</p> <p>前項採書面審查方式者，應於接獲申訴之日起十日內簽奉局長核可，如為應予受理者，以該奉核日為受理申訴之日。</p> <p>申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，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，並簽陳局長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p>	
<p>八、本分局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</p>	<p>依安衛辦法第三十四條規定，定明調查小組之組成及參與人員迴避之規範。</p>

<p>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，如有應自行迴避而不迴避者，本分局應命其迴避。於本分局人事、主計、政風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>九、本分局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)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，本分局得依相關法令規定調整之。</p>	<p>依安衛辦法第三十五條規定，定明本分局知悉職場霸凌情形時，應採取之措施。</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、被申訴本分局人陳述意見機會，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>依安衛辦法第三十六條規定，定明調查應遵守事項。</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。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>申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。</p>	<p>依安衛辦法第三十七條規定，定明調查報告完成期限及應記載之事項。</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，函送經濟</p>	<p>依安衛辦法第三十八條規定，定明防護委員會決定職場霸凌申訴成立與否之期限，及作成決定後應辦理之事項。</p>

<p>部產業園區管理局備查。</p>	
<p>十三、本分局應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善，並副知經濟部產業園區管理局。</p> <p>申訴案件經調查屬實決定成立者，本分局應視情節輕重，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本分局情事發生；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>一、本分局應依據防護委員會決定結果有後續檢討改善作為並對申訴人濫訴或誣告等妥為處理。</p> <p>二、另當事人不服審議決定，得按其身分另依適用法令提起救濟（如公務人員及聘用人員依保障法規定提起申訴、再申訴，約僱人員依行政訴訟法規定提起確認訴訟或一般給付訴訟，技工工友依勞動法令進行調解或訴訟等）。</p>
<p>十四、本分局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（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。</p>	<p>本分局應持續關懷當事人並視其需要給予適當協助。</p>
<p>十五、本分局對於在職場霸凌本分局事件申訴、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。前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。</p>	<p>本分局不得對職場霸凌事件申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人有不利對待或不合理處置之情形。</p>
<p>十六、為積極防治職場霸凌案件之發生，本分局應運用適當場合或會議進行職場霸凌防治公開宣導，並定期舉辦或鼓勵所屬人員參與職場霸凌防治教育訓練。</p>	<p>本分局應積極進行職場霸凌防治之宣導及訓練。</p>
<p>十七、防護委員會所需經費由本分局相關預算項下支應。</p>	<p>防護委員會經費來源。</p>
<p>十八、中華民國一百十五年一月八日以前，本分局約僱人員及駕駛等各</p>	<p>一、查本分局約僱人員及駕駛等依法令從事於公務之人員均非保障法之適</p>

<p>類依法令從事於公務之人員提起職場霸凌申訴，參照本要點規定辦理。</p>	<p>(準用對象，自非安衛辦法及本要點之適用對象，俟一百十四年七月九日修正之保障法第一百零二條第三項規定於一百十五年一月九日施行後，渠等提起職場霸凌申訴事宜，方準用保障法相關規定。惟為使本分局職場霸凌申訴、調查及處理程序一致化，並期與即將施行之保障法順利接軌，爰定明於一百十五年一月八日以前，是類人員提起職場霸凌申訴事宜，參照本要點規定辦理。</p> <p>二、又是類人員均為職安法之適用對象，其執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防(含提起職場霸凌申訴事宜)，悉依職安法規定辦理，考量職安法並未有職場霸凌申訴相關處理情形應通報上級機關之規範，爰是類人員提起職場霸凌申訴參照本要點規定辦理之範圍，不包含接獲申訴時通報經濟部產業園區管理局(以下簡稱園管局)、不受理申訴副知園管局、調查報告與成立與否決定函報園管局，併予敘明。</p>
<p>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。</p>	<p>一、本要點未規定事項應依循之法令。</p> <p>二、非屬本要點第二點及第十八點所定之人員，於本分局執行職務遭受職場霸凌時，其處理方式說明如下：</p> <p>(一)他機關(構)支援本分局人員：</p> <p>1、適(準)用保障法之人員依處理原則第三點第二款第四目之1規定，是類人員遭本分局人員霸凌，應向他機關(構)提出申訴，由他機關(構)通知本分局共同協商解決或補救辦法。</p> <p>2、非適(準)用保障法之人員依職安法相關規定處理。</p> <p>(二)本分局勞務承攬派駐人員：依</p>

	<p>處理原則第三點第二款第四目之2規定，是類人員遭本分局人員霸凌，得向本分局提出申訴並依職安法相關規定處理。</p>
--	---