

## 經濟部標準檢驗局職場霸凌防治及處理作業要點

要點內容	說明
一、經濟部標準檢驗局(以下簡稱本局)為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本要點。	本要點之訂定目的。
二、本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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沈重之身心壓力。 本要點適用對象為本局公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工及駕駛。	一、本要點所稱職場霸凌之定義。 二、本要點之適用對象。
三、受理申訴管道： (一) 本局各單位各級主管。 (二) 本局人事室： 1.專線電話：02-33432265。 2.傳真：02-23431911。 3.電子信箱： sos@bsmi.gov.tw。	明定申訴管道。
四、提出申訴程序如下： (一) 申訴人應於案件發生後一年內，親自或委任代理人向所屬單位各級主管或人事室提出申訴；霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。 (二) 申訴應填具申訴書(如附件一)載明下列事項，必要或	明定申訴程序。

<p>急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十日內補正申訴書：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。</li> <li>2. 有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，並應檢附委任書（如附件二）。</li> <li>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</li> </ol> <p>（三）申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	
<p>五、受理申訴程序如下：（如附件三）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>（一）申訴人所屬單位各級主管或人事室受理申訴後，應立即主動通報機關首長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。</li> <li>（二）處理申訴事件時，得自本局職業安全衛生管理小組中指定委員三人至七人組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者協助。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</li> </ol>	<p>明定調查小組之組成方式及小組成員性別比例。</p>
<p>六、職場霸凌事件申訴之調查小組成員在調查過程中，有下列情形之一</p>	<p>一、第一項明定調查小組成員應自行迴避之情</p>

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事件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

職場霸凌事件申訴之調查小組成員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避。
- (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，向本局職業安全衛生管理小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查小組成員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查小組成員在本局職業安全衛生管理小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查小組成員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本局職業安全衛生管理小組命其迴避。

形。

- 二、第二項明定當事人得申請調查小組成員迴避之情形。
- 三、第三項明定當事人申請調查小組成員迴避之方式。
- 四、第四項明定被申請迴避之調查小組成員於本局職業安全衛生管理小組為準駁前，應停止調查。
- 五、第五項明定調查小組成員有應自行迴避情形而未自行迴避時之處理方式。

<p>七、職場霸凌事件之調查，應依下列原則為之：</p> <p>(一) 調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四) 事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五) 事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(七) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p> <p>(八) 對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件調查原則。</p>
---	------------------------

待遇。	
<p>八、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：</p> <p>(一)申訴人非申訴事件之被害人。</p> <p>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(四)申訴書不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(五)對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。</p> <p>(六)提起申訴逾規定期間。</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件不予受理之情形。</p>
<p>九、本局於收受申訴書之次日起二個月內，由人事室將調查結果作成書面函復當事人，必要時，得予延長，並通知當事人。延長以一次為限，最長不得逾四十五日。</p>	<p>明定申訴案件調查完成之期限。</p>
<p>十、經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p>	<p>明定申訴成立之案件應作出相關處理建議及採取事後追蹤考核、監督之機制。</p>
<p>十一、當事人有輔導、醫療等需要者，本局得依員工協助方案協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>明定得協助引介當事人至專業輔導或醫療機構。</p>



## 附件二

# 委任書

茲委任受任人 \_\_\_\_\_ 為代理人，就委任因職場霸凌提起申  
訴事件，有為一切申訴行為之權限，☐並有☐但無(請擇一勾選)撤回  
申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

經濟部標準檢驗局

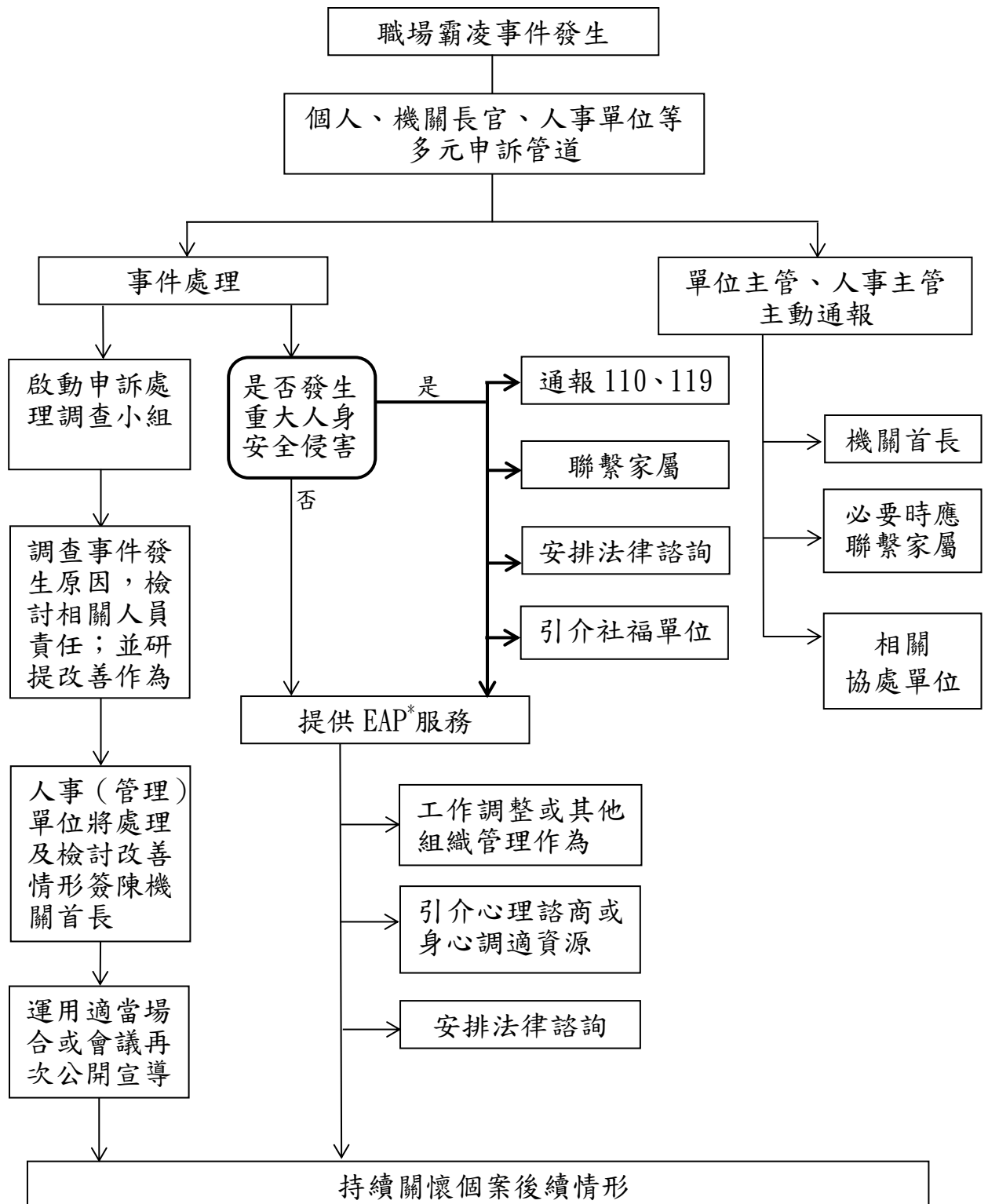
申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中華民國            年            月            日

附件三

員工職場霸凌處理標準作業程序



\*EAP：係員工協助方案之英文簡稱