

經濟部國際貿易局員工職場霸凌防治與處理作業要點

規定	說明
一、經濟部國際貿易局（以下簡稱本局）為建構健康友善之職場環境，使員工安心投入工作，避免於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，特訂定本要點。	本要點之訂定目的。
二、本要點適用對象為本局公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、臨時人員及經濟部駐外機構派本局服務人員。	本要點之適用對象。
三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，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。	本要點所稱職場霸凌之定義。
四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，本局設置申訴管道如下： （一）申訴專線電話：(02) 33938683。 （二）申訴專用傳真：(02) 23958294。 （三）申訴專用電子信箱： 123@trade.gov.tw。 本局員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。	一、第一項明定申訴管道。 二、將本局員工職場霸凌處理標準作業流程定於附件一，爰於第二項明定之。
五、本局為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，應妥適利用各種集會、廣播、數位通訊傳播及印刷品等傳遞相關訊息，並於各種訓練、講習課程中，合理規劃職場霸凌防治相關課程。	明定實施宣導方式。
六、本局設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴事件。 本小組置委員五人至七人，其中一人為召集人，由局長指定副局長一人兼任，其餘委員，由局長自本局安全及衛生防護小組成員中圈選之，並得聘請相關專家學者擔任。 本小組委員任期二年，期滿得續聘	一、第一項明定本局設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組）及其業務執掌。 二、第二項明定本小組組成方式。 三、第三項明定本小組委員任期及小組委員性別比例。 四、第四項明定本小組委員為無給職，但專家學者得依規定支領撰稿費或出席費。 五、第五項明定小組運作所需經費來源。

<p>(派),其中任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。</p> <p>本小組委員為無給職,但專家學者撰寫調查報告書或出(列)席會議時,得依規定支領撰稿費或出席費。</p> <p>本小組所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	
<p>七、職場霸凌事件之被害人或其委任之代理人可依相關法律請求協助外,並得向本小組提出申訴。</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,並向申訴人或其代理人朗讀或使其閱讀,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。</p> <p>申訴職場霸凌事件者,應於事件發生後一年內為之,霸凌事件持續發生者,以最後一次事件發生時間起算之。</p>	<p>一、第一項明定職場霸凌事件提出申訴之方式。</p> <p>二、第二項明定得以言詞或書面提出申訴,以言詞為之者並應作成紀錄。</p> <p>三、第三項明定申訴書或紀錄應載明事項,並由申訴人簽名或蓋章。</p> <p>四、第四項明定申訴書或紀錄可補正之期限。</p> <p>五、參考九十八年一月二十三日公布之性騷擾防治法第十三條第一項規定:「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外,並得於事件發生後一年內,向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。」及多數員工霸凌防治及處理相關規定之體例,於第五項明定職場霸凌事件提出申訴之期限,應於事件發生後一年內提出。</p>
<p>八、職場霸凌事件申訴人或其代理人於本小組作成決定前,得以書面撤回其申訴,但代理人撤回申訴非受特別委任不得為之;其經撤回者,不得就同一事件再為申訴。</p>	<p>明定職場霸凌事件得撤回申訴之方式、期限及其效果。</p>
<p>九、本小組處理程序如下:</p> <p>(一)接獲職場霸凌申訴事件,應立即通知本局人事室轉請召集人於七日內指派三人以上之委員組成專案</p>	<p>明定職場霸凌防治及申訴處理小組處理程序:</p> <p>一、第一款明定接獲申訴事件後,本小組召集人於七日內組成專案小組調查。</p>

<p>小組進行調查。除有第十點不予受理之情形外，應予錄案受理。不予受理之申訴事件，應提本小組備查，並通知當事人。</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) 申訴事件之評議，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) 本小組對申訴事件之評議，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。另申訴事件經證實，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) 申訴事件應自受理之次日起二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>二、第二款明定專案小組調查過程應注意事項，調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。</p> <p>三、第三款明定本小組評議申訴事件之程序。</p> <p>四、第四款明定本小組對申訴事件之評議，應作出成立或不成立之決定及相關處理建議。</p> <p>五、第五款明定申訴決定應載明理由及以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。</p> <p>六、第六款明定申訴事件調查完成並作成評議之期限。</p>
<p>十、職場霸凌申訴事件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：</p> <p>(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。</p> <p>(二) 提起申訴逾申訴期限。</p> <p>(三) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其委任之代理人。</p> <p>(四) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。</p> <p>(五) 對不屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴。</p> <p>(六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。</p>	<p>明定職場霸凌申訴事件不予受理之情形。</p>
<p>十一、參與職場霸凌申訴事件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴事件所獲</p>	<p>明定職場霸凌申訴事件之處理、調查、評議之人員之保密義務。</p>

<p>悉之內容，應負保密義務。</p>	
<p>十二、參與職場霸凌申訴事件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌申訴事件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項各款情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>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。</p> <p>被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請事件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項明定職場霸凌申訴事件之調查、評議之人員應自行迴避之情形。</p> <p>二、第二項明定當事人得申請調查、評議人員迴避之情形。</p> <p>三、第三項明定當事人申請調查、評議人員迴避之方式。</p> <p>四、第四項明定被申請迴避之調查、評議人員於本小組為准駁前，應停止調查、評議工作及其例外情形。</p> <p>五、第五項明定調查、評議人員有應自行迴避情形而未自行迴避時之處理方式。</p>
<p>十三、職場霸凌事件已進入司法程序，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。</p>	<p>明定本小組得決議暫緩調查及評處之情形。</p>
<p>十四、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>
<p>十五、對於職場霸凌申訴事件應採取事後追</p>	<p>明定職場霸凌申訴事件應採取事後追蹤考</p>

<p>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>核、監督之機制。</p>
<p>十六、依本局勞務承攬採購案之承攬人指示派駐本局之派駐勞工，如有第三點或勞動部訂頒執行職務遭受不法侵害預防指引所列之職場不法侵害情形，除向雇主（承攬人）提起申訴或通報外，並得比照第二點之人員向本局提起申訴。</p> <p>前項申訴事件送達本局後，本局應通知承攬人依勞動法規相關規定，採取必要之處置及措施，本局並應協助承攬人進行事件之調查。</p>	<p>一、依政府機關（構）運用勞務承攬參考原則第三點第三款規定略以，各機關運用勞務承攬時，應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人及知會承攬人。為妥善保護於本局場域工作之派駐勞工，第一項明定派駐勞工如在本局工作期間遇有被霸凌情形，得依本要點向本局提起申訴。</p> <p>二、第二項明定派駐勞工向本局提起霸凌申訴事件後，本局應通知承攬人依勞動法規相關規定辦理，並協助事件調查。</p>