

經濟部國際貿易局員工職場霸凌防治與處理作業要點 修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
經濟部國際貿易署員工職場霸凌防治與處理作業要點	經濟部國際貿易局員工職場霸凌防治與處理作業要點	配合經濟部國際貿易局改制為經濟部國際貿易署，爰修正本要點名稱。
修正規定	現行規定	說明
一、經濟部國際貿易署（以下簡稱本署）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。	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。	配合經濟部國際貿易局改制為經濟部國際貿易署，爰修正機關名稱及簡稱。
二、本要點適用對象為本署公務人員、聘僱人員、技工、工友、駕駛、 <u>約用</u> 人員及經濟部駐外機構派本署服務人員。	二、本要點適用對象為本局公務人員、 <u>約聘僱</u> 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。	一、修正機關簡稱，理由同第一點之修正說明。 二、為與經濟部國際貿易署聘僱人員管理要點用語一致，將本點所列「約聘僱人員」修正為「聘僱人員」。 三、依行政院一百十三年一月三十日院授人組字第一一三二〇〇〇〇〇三四一號函，將本點所列「臨時人員」修正為「約用人員」。
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。	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。	本點未修正。
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，本署設置申訴管道如下： (一)申訴專線電話：(02)	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)	一、修正第一項序文及第二項機關簡稱，理由同第一點之修正說明。 二、第一項第一款至第三款未修正。

<p>33938683。</p> <p>(二)申訴專用傳真：(02) 23958294。</p> <p>(三)申訴專用電子信箱：123@trade.gov.tw。</p> <p>本署員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。</p>	<p>33938683。</p> <p>(二)申訴專用傳真：(02) 23958294。</p> <p>(三)申訴專用電子信箱：123@trade.gov.tw。</p> <p>本局員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。</p>	
<p>五、本署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。</p>	<p>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。</p>	<p>修正機關簡稱，理由同第一點之修正說明。</p>
<p>六、本署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。</p> <p>本小組置委員五人至七人，其中一人為召集人，由署長指定副署長一人兼任，其餘委員，由署長自本署安全及衛生防護小組成員及一級單位主管以上人員中圈選之，並得聘請相關專家學者擔任。</p> <p>本小組委員任期二年，期滿得續聘（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><u>本小組由召集人視需要召集並主持會議，召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之，委員應親自出席，不得代理。會議應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數同意始得作出決議，可否同數時，取決於主席</u></p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>本小組委員任期二年，期滿得續聘（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>一、修正第一項及第五項機關簡稱，理由同第一點之修正說明。</p> <p>二、第二項修正。所列「本局」、「局長」、「副局長」修正為「本署」、「署長」、「副署長」，理由同第一點之修正說明，並擴增圈選資格人選，以符合性別人數比例。</p> <p>三、第三項未修正。</p> <p>四、第四項增列。明定職場霸凌防治及申訴處理小組會議召開及決議之程序。</p> <p>五、配合第四項增列，現行規定第四項及第五項移列第五項及第六項。</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署相關預算項下支應。</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。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</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。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</p>	<p>第六項增列。依據性別平等工作法第三十二條之三及行政院人事行政總處一百十二年九月十四日總處綜字第一一二一〇〇一八四七號函，增列機關首長涉及職場霸凌事件，應由具有管轄權之上級機關受理申訴事宜。</p>

<p>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><u>本署署長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向經濟部（以下簡稱本部）提出申訴，申訴處理程序應依本部相關規定辦理。</u></p>	<p>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>八、職場霸凌事件之申訴人或其代理人於本小組作成決定前，得以書面(如附件四)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>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>參照經濟部職場霸凌防治與申訴處理要點，增列本署職場霸凌事件撤回書之格式，以為周延。</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，應立即通知本署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(如附件五)，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</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</p>	<p>一、修正第一款機關簡稱，理由同第一點之修正說明。</p> <p>二、配合前點增列職場霸凌事件撤回書之附件，修正第二款調查報告書之附件次序。</p> <p>三、序文及第三款至第六款未修正。</p>

<p>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>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>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>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>本點未修正。</p>

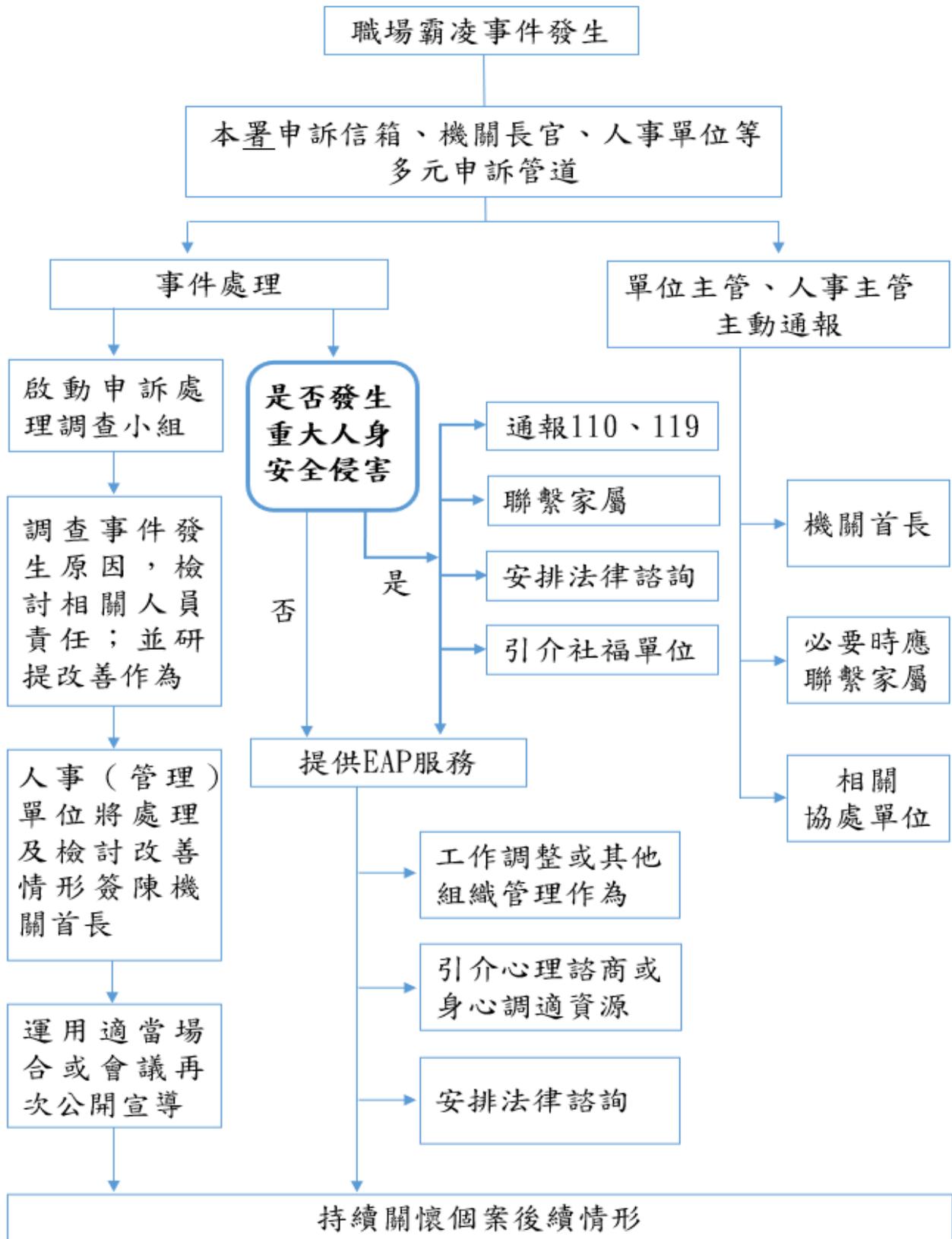
<p>十一、參與職場霸凌申訴事件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴事件所獲悉之內容，應負保密義務。</p>	<p>十一、參與職場霸凌申訴事件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴事件所獲悉之內容，應負保密義務。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十二、參與職場霸凌申訴事件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <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>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>本點未修正。</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準駁前，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>被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請事件為準駁前，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>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>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>本點未修正。</p>
<p>十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本署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>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>修正機關簡稱，理由同第一點之修正說明。</p>
<p>十五、對於職場霸凌申訴事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>十五、對於職場霸凌申訴事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>本點未修正。</p>
<p>十六、依本署勞務承攬採購案之承攬人指示派駐本署之派駐勞工，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署提起申訴。</p> <p>前項申訴事件送達本署後，本署應通知承攬人</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</p>	<p>修正第一項及第二項機關簡稱，理由同第一點之修正說明。</p>

依勞動法規相關規定，
採取必要之處置及措
施，本署並應協助承攬
人進行事件之調查。

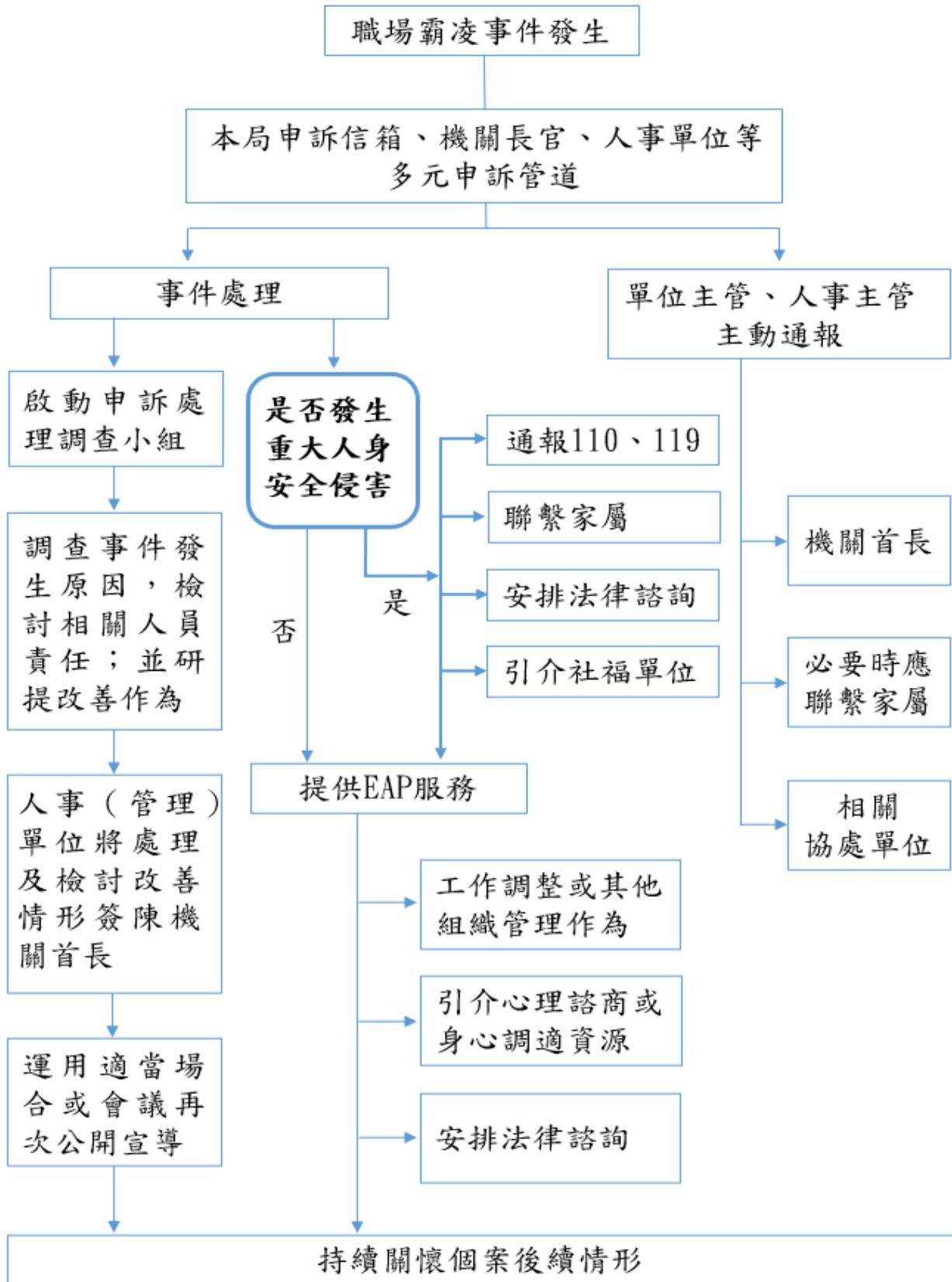
依勞動法規相關規定，
採取必要之處置及措
施，本局並應協助承攬
人進行事件之調查。

經濟部國際貿易署員工職場霸凌處理標準作業流程



修正說明：修正機關名稱，理由同第一點之修正說明。

經濟部國際貿易局員工職場霸凌處理標準作業流程



第七點附件三(修正後)

經濟部國際貿易署員工職場霸凌事件申訴委任書

茲委任受任人_____為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，有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

經濟部國際貿易署

委任人（即申訴人）： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國 年 月 日

修正說明：修正機關名稱，理由同第一點之修正說明，並酌作標題文字修正。

經濟部國際貿易局職場霸凌事件申訴委任書

茲委任受任人_____為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，有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

經濟部國際貿易局

委任人（即申訴人）： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國 年 月 日

第八點附件四(修正後)

經濟部國際貿易署員工職場霸凌事件撤回書

茲撤回本人_____於_____年_____月_____日向貴署提出之職場霸凌申訴案件。

此致

經濟部國際貿易署

申訴人： (簽章)

中 華 民 國 年 月 日

修正說明：參照經濟部職場霸凌防治與申訴處理要點，增列本署職場霸凌事件之撤回書，以為周延。

經濟部國際貿易署員工職場霸凌事件調查報告書

當事人資料	申訴人	姓名： 服務單位及職稱：
	被申訴人	姓名： 服務單位及職稱：
當事人關係		<input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上司/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)
調查過程		
調查結果及說明		職場霸凌事件 <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、 證據
後續處理及建議		
調查委員 (簽名)		

調查記錄製作日期：中華民國 年 月 日

修正說明：配合第八點增列職場霸凌事件撤回書之附件，修正本附件次序；修正機關名稱，理由同第一點修正說明，並酌作標題文字修正。

經濟部國際貿易局職場霸凌事件調查報告書

當事人資料	申訴人	姓名： 服務單位及職稱：
	被申訴人	姓名： 服務單位及職稱：
當事人關係		<input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上司/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)
調查過程		
調查結果及說明		職場霸凌事件 <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、 證據
後續處理及建議		
調查委員(簽名)		

調查記錄製作日期：中華民國 年 月 日