

# 經濟部商業發展署職場霸凌防治與申訴處理要點第三點、第九點、第十一點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時，藉由權力濫用與不公平對待所造成之持續性冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。	三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時，藉由權力濫用與不公平處罰所造成之持續性冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。	一、酌作文字修正。 二、職場霸凌目前法律上並無明確定義，惟參酌近年法院判決所採之職場霸凌意涵，非僅因受不公平處罰，按職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，爰酌予修正。
九、職場霸凌申訴案件處理程序如下： （一）本署收受申訴書後應立即簽報署長，因案情複雜或事實未臻明確，須調查相關事證始能釐清，或可能影響申訴人、第三人之重要權益時，召集人得指定職場霸凌申評會委員三人以上組成調查小組進行事實調查，必要時得進行訪談，並得邀請專家學者或社會公正人士協助。 （二）調查過程應秉持客觀、公正、專業原則，並應保護申訴人、被申訴人（以下合稱當事人）個資隱私，給予當事人充分陳述意見及答辯機	九、職場霸凌申訴案件處理程序如下： （一）本署收受申訴書後應立即簽報署長，因案情複雜或事實未臻明確，須調查相關事證始能釐清，或可能影響申訴人、第三人之重要權益時，召集人得指定職場霸凌申評會委員三人以上組成調查小組進行事實調查，必要時得進行訪談，並得邀請專家學者或社會公正人士協助。 （二）調查過程應秉持客觀、公正、專業原則，並應保護申訴人、被申訴人（以下合稱當事人）個資隱私，給予當事人充分陳述意見及答辯機	一、增訂第九款。 二、明訂申訴案件處理期限，自受理之次日起一個月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，以一次為限。

<p>會，陳述明確已無詢問必要者，應避免重複詢問；當事人或證人有指揮監督關係情形時，應避免對質。但經雙方當事人同意，不在此限。</p> <p>(三)調查訪談時得請關係人或其他有助於調查事實之適當人員列席協助說明，並作成紀錄。如有進行事實調查，調查完成應作成調查報告書（格式如附件四），提交職場霸凌申評會評議。</p> <p>(四)職場霸凌申評會開會時，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家或其他適當人員列席協助。</p> <p>(五)職場霸凌申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決定；評議成立時，並得對被申訴人作成議處或其他處理之建議。</p> <p>(六)申訴決定應載明理由，簽陳署長核定後，以書面通知當事人。如有議處或相關處理之建議，另移請相關單位依規定執行有關事項。</p> <p>(七)職場霸凌申評會於處理申訴案件期間，其委員有依行政程序法迴避之情形，應依該法之規定辦理。</p> <p>(八)申訴案件之處理程序不公開，參與調查、評議之人員應對申訴案件內容負保密責任。</p>	<p>會，陳述明確已無詢問必要者，應避免重複詢問；當事人或證人有指揮監督關係情形時，應避免對質。但經雙方當事人同意，不在此限。</p> <p>(三)調查訪談時得請關係人或其他有助於調查事實之適當人員列席協助說明，並作成紀錄。如有進行事實調查，調查完成應作成調查報告書（格式如附件四），提交職場霸凌申評會評議。</p> <p>(四)職場霸凌申評會開會時，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家或其他適當人員列席協助。</p> <p>(五)職場霸凌申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決定；評議成立時，並得對被申訴人作成議處或其他處理之建議。</p> <p>(六)申訴決定應載明理由，簽陳署長核定後，以書面通知當事人。如有議處或相關處理之建議，另移請相關單位依規定執行有關事項。</p> <p>(七)職場霸凌申評會於處理申訴案件期間，其委員有依行政程序法迴避之情形，應依該法之規定辦理。</p> <p>(八)申訴案件之處理程序不公開，參與調查、評議之人員應對申訴案件內容負保密責任。</p>	
--	--	--

<p><u>(九)申訴案件應自受理之次日起一個月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，以一次為限，並通知當事人。</u></p>		
<p>十一、本署不得對職場霸凌案件之申訴人、證人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分，並視個案情節，必要時於不影響機關業務運作之前提下，得將當事人調整事務分配或採取停止指揮監督關係之措施。</p> <p><u>當事人有輔導、醫療等需要者，得協助轉介至專業輔導或醫療機構。</u></p> <p><u>對於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。</u></p>	<p>十一、本署不得對職場霸凌案件之申訴人、證人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分，並視個案情節，必要時於不影響機關業務運作之前提下，得將當事人調整事務分配或採取停止指揮監督關係之措施。</p>	<p>一、為強化員工保護，爰於第二項增訂服務機關應視當事人需要，提供協助資源。</p> <p>二、增訂第三項，對於申訴案件應採取事後追蹤等作為。</p>