

# 經濟部地質調查及礦業管理中心職場霸凌防治與申訴處理要點部分

## 修正規定對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>五、本中心設置職場霸凌申訴專責管道如下，並公開揭示<u>及指派專人每日查收</u>職場霸凌之申訴電話、傳真或電子信箱等資訊：</p> <p>(一) 申訴電話：02-2311-7871。</p> <p>(二) 申訴傳真：02-2311-7923。</p> <p>(三) 申訴電子信箱：person@gsmma.gov.tw。</p>	<p>五、本中心設置職場霸凌申訴專責管道如下，並公開揭示職場霸凌之申訴電話、傳真或電子信箱等資訊：</p> <p>(一) 申訴電話：02-2311-7871。</p> <p>(二) 申訴傳真：02-2311-7923。</p> <p>(三) 申訴電子信箱：person@gsmma.gov.tw。</p>	<p>一、文字修正。</p> <p>二、配合行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函，明訂每日專人查收申訴管道受理情形，爰修正第五點文字。</p>
<p>六、本中心設職場霸凌申訴處理評議會（以下簡稱職場霸凌申評會），專責處理有關職場霸凌之申訴案件。</p> <p>職場霸凌申評會置委員九人，其中一人為召集人，由本中心主任秘書兼任且為會議主席；其餘委員，由<u>本中心首長</u>就本中心職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。</p> <p>前項委員人數，任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>委員任期二年，期滿得續聘之；因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。</p> <p>委員應親自出席，不得代理。</p> <p>職場霸凌申評會開會時，應有全體委員過半數始得開會，有出席委員過半數之同意始得決議，可否同</p>	<p>六、本中心設職場霸凌申訴處理評議會（以下簡稱職場霸凌申評會），專責處理有關職場霸凌之申訴案件。</p> <p>職場霸凌申評會置委員九人，其中一人為召集人，由本中心主任秘書兼任且為會議主席；其餘委員，由<u>中心主任</u>就本中心職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。</p> <p>前項委員人數，任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>委員任期二年，<u>均為無給職</u>，期滿得續聘之；因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。</p> <p>委員應親自出席，不得代理。</p> <p>職場霸凌申評會開會時，應有全體委員過半數始得開會，有出席委員過半數之同意始得決議，可否同</p>	<p>一、為免職稱混淆，爰第二項「中心主任」修正文字為「本中心首長」。</p> <p>二、現行第四項部分文字刪除。</p> <p>三、配合現行第九點規定委員三人以上組成調查小組進行事實調查，調查完成應作成調查報告書，爰新增第六項專家學者或社會公正人士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>數時，取決於主席。  <u>職場霸凌申評會委員均為無給職，但專家學者或社會公正人士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。</u></p>	<p>數時，取決於主席。</p>	
<p>七、職場霸凌事件之申訴應由被害人本人或其委任代理人以書面提出：  （一）書面申訴應檢具申訴書（格式如附件1），並載明下列事項：  1. 申訴人姓名、申訴日期、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。  2. 有代理人者，應檢附委任書（格式如附件2），並載明其姓名、聯絡電話及住居所。  3. 申訴之事實及內容。  4. 可取得之相關事證或人證。  5. 本人或委任代理人之簽名或蓋章。  （二）職場霸凌申評會作成決定前，得由申訴人以書面撤回其申訴（撤回申請書格式如附件3）；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。  <u>本中心首長</u>涉及職場霸凌事件者，申訴人應向經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理。</p>	<p>七、職場霸凌事件之申訴應由被害人本人或其委任代理人以書面提出：  （一）書面申訴應檢具申訴書（格式如附件1），並載明下列事項：  1. 申訴人姓名、申訴日期、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。  2. 有代理人者，應檢附委任書（格式如附件2），並載明其姓名、聯絡電話及住居所。  3. 申訴之事實及內容。  4. 可取得之相關事證或人證。  5. 本人或委任代理人之簽名或蓋章。  （二）職場霸凌申評會作成決定前，得由申訴人以書面撤回其申訴（撤回申請書格式如附件3）；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。  <u>中心主任</u>涉及職場霸凌事件者，申訴人應向經濟部提出申訴，其處理程序依經濟部相關規定辦理。</p>	<p>為免職稱混淆，爰第二項「中心主任」修正文字為「本中心首長」。</p>
<p>九、職場霸凌申訴案件處理程序如下：  （一）本中心收受申訴書後應立即簽報<u>本中心首長</u>，因案情複雜或事實未臻明確，須調查</p>	<p>九、職場霸凌申訴案件處理程序如下：  （一）本中心收受申訴書後應立即簽報<u>中心主任</u>，因案情複雜或事實未臻明確，須調查</p>	<p>一、為免職稱混淆，爰第一款及第六款「中心主任」修正文字為「本中心首長」。  二、依行政院人事行政</p>

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。

(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4），提交職場霸凌申評會評議。

(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。

(五) 職場霸凌申評會應對申訴案件做出成立或

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。

(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4），提交職場霸凌申評會評議。

(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。

(五) 職場霸凌申評會應對申訴案件做出成立或

總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函規定，明訂檢討責任及改善作為，爰修正第五款文字。

三、明訂調查時程至多為一個月內，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，爰新增第九款。

<p>不成立之決定；評議成立時，並得提出<u>檢討相關人員責任、改善作為或其他處理之建議</u>。</p> <p>(六) 申訴決定應載明理由，簽陳<u>本中心首長</u>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>(九) <u>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，必要時經本中心首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。</u></p>	<p>不成立之決定；評議成立時，並得對<u>被申訴人作成議處或其他處理之建議</u>。</p> <p>(六) 申訴決定應載明理由，簽陳<u>中心主任</u>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>十一、本中心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>本中心得視當事人身心狀況，參考員工協</u></p>	<p>十一、本中心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>為強化員工保護，機關應視當事人需要，提供協助資源，爰新增第二項。</p>

助方案引介心理諮商  
或協助轉介專業輔導  
機構、提供法律協助  
等，持續關懷個案後續  
情形。