

經濟部職場霸凌防治與申訴處理要點第五點、第七點、第九點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>五、本部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，<u>指派專人每日查收</u>：</p> <p>（一）申訴電話：02-2356-9272。</p> <p>（二）申訴傳真：02-2358-2524。</p> <p>（三）申訴電子信箱：3434@moea.gov.tw。</p>	<p>五、本部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：02-2356-9272。</p> <p>（二）申訴傳真：02-2358-2524。</p> <p>（三）申訴電子信箱：3434@moea.gov.tw。</p>	<p>依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）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函示，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應明定每日專人查收申訴管道受理情形，爰修正序文。</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：</p> <p>（一）書面申訴應檢具申訴書（格式如附件一），並載明下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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（格式如附件二），並載明其姓名、聯絡電 	<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：</p> <p>（一）書面申訴應檢具申訴書（格式如附件一），並載明下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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（格式如附件二），並載明其姓名、聯絡電 	<p>第三項所稱本部所屬一級機關（構）首長原即包含所屬國營事業機構董事長，又依行政院所屬國營事業機構負責人經理人董監事遴聘要點第三點第二款規定，總經理為實際負責執行事業機構之股東會或董事會決策之執行首長，是以，總經理亦相當於各該國營事業機構之首長。為使適用對象更臻明確，爰修正明定國營事業機構董事長及總經理涉及職場霸凌事件，由本部受理申訴。</p>

<p>話及住居所。</p> <p>3. 申訴之事實及內容。</p> <p>4. 可取得之相關事證或人證。</p> <p>5. 本人或委任代理人之簽名或蓋章。</p> <p>(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三）；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p> <p>本部首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。</p> <p>本部所屬一級機關（構）首長及經貿人員培訓所首長、<u>國營事業機構董事長及總經理</u>涉及職場霸凌事件者，由本部受理申訴；本部所屬二級機關首長涉及職場霸凌事件者，由其直接上級機關受理申訴。</p>	<p>話及住居所。</p> <p>3. 申訴之事實及內容。</p> <p>4. 可取得之相關事證或人證。</p> <p>5. 本人或委任代理人之簽名或蓋章。</p> <p>(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三）；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p> <p>本部首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。</p> <p>本部所屬一級機關（構）首長及經貿人員培訓所首長涉及職場霸凌事件者，由本部受理申訴；本部所屬二級機關首長涉及職場霸凌事件者，由其直接上級機關受理申訴。</p>	
<p>九、職場霸凌申訴案件處理程序如下：</p> <p>(一) 本部收受申訴書後應立即簽報部長，因案</p>	<p>九、職場霸凌申訴案件處理程序如下：</p> <p>(一) 本部收受申訴書後應立即簽報部長，因案</p>	<p>依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及人事總處同年月二十一日總處綜字第一一三一〇</p>

<p>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。</p> <p>(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<u>間或與證人間</u>有指揮監督關係情形時，應避免對質。但經當事人<u>及證人</u>同意，不在此</p>	<p>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。</p> <p>(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<u>雙方</u>當事人同意，不在此限。</p>	<p>0二0五三號書函函示，請各機關檢討機關之職場霸凌防治作業規定，為強化員工保護及縮短調查時程，爰予修正，說明如下：</p> <p>一、第二款酌修文字。</p> <p>二、修正第五款。為整合職場霸凌申評會做成決定之程序，現行第六款前段規定移列至本款後段。</p> <p>三、修正第六款。前段由現行第五款移列，另為強化執行職場霸凌案成立後，被申訴人之責任檢討及作為改善，明定職場霸凌申評會對申訴案做出成立之決定時，應同時對被申訴人作成適當之處理建議，移請相關單位執行，並為後續追蹤、考核及監督，俾確保職場霸凌申評會之處理建議落實執行。</p> <p>四、新增第七款。職場霸凌案或有申訴人甚至關係人遭受人身侵害之情形，須及時提供渠等人員協助或對被申訴人進行適當處置，爰增訂職場霸凌申評會處理職場霸凌程序中或做成決定時，如認申訴人、被申訴人或案件相關人有輔導、醫療等需要</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>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；申訴決定應載明理由，簽陳部長核定後，以書面通知當事人。</p> <p>(六) <u>職場霸凌申評會對申訴案件做出成立之決定時，應對被</u></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，簽陳部長核定後，以書面通知當事人。如有議</p>	<p>者，得建議轉介至專業輔導或醫療機構。</p> <p>五、現行第七款及第八款，遞移至第八款及第九款，文字未修正。</p> <p>六、新增第十款。依行政院一百十三年十一月二十日及人事總處同年月二十一日書函函示，請各機關縮短職場霸凌案件調查時程至多一個月內，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，爰予增訂。另為給予職場霸凌申評會委員充分時間，依據備全之資料做成申訴決定，並避免日後時效爭議，爰增訂但書規定。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><u>申訴人作成懲處、調整職務、教育訓練或其他適當處理之建議，移請相關單位依規定執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督。</u></p> <p><u>(七) 當事人或關係人有輔導、醫療等需要者，職場霸凌申評會得建議轉介至專業輔導或醫療機構。</u></p> <p><u>(八) 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。</u></p> <p><u>(九) 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。</u></p> <p><u>(十) 申訴案件應自收受申訴書之次日起一個月內結案；必要時，得簽陳部長核定後，予</u></p>	<p>處或相關處理之建議，<u>另</u>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>以延長一個月，並以一次為限，且應通知當事人。但經通知限期補正者，自補正之次日重新起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。</u></p>		
-------------------------------------------------------------------------------	--	--

經濟部職場霸凌事件申訴委任書

茲委任受任人_____就委任人職場霸凌事件為申訴
代理人行使一切申訴行為之權限，代理人 ☐ 有 撤回申訴之特別權限
☐ 無 撤回申訴之特別權限

爰依法提出本件委任書。

此致

經濟部

委任人：_____（簽章）

聯絡電話：

受任人：_____（簽章）

國民身分證統一編號：

住居所：

聯絡電話：

中 華 民 國 年 月 日

修正說明：本附件未修正。

經濟部職場霸凌事件申訴委任書

茲委任受任人_____就委任人職場霸凌事件為申訴
代理人行使一切申訴行為之權限，代理人 ☐ 有 撤回申訴之特別權限
☐ 無 撤回申訴之特別權限

爰依法提出本件委任書。

此致

經濟部

委任人：_____（簽章）

聯絡電話：

受任人：_____（簽章）

國民身分證統一編號：

住居所：

聯絡電話：

中 華 民 國 年 月 日

經濟部職場霸凌申訴案件撤回書

茲撤回本人_____於____年____月____日向貴部提出之
職場霸凌申訴案件。

此致

經濟部

申訴人簽章：

國民身分證統一編號：

中 華 民 國 年 月 日

修正說明：本附件未修正。

經濟部職場霸凌申訴案件撤回書

茲撤回本人_____於____年____月____日向貴部提出之
職場霸凌申訴案件。

此致

經濟部

申訴人簽章：

國民身分證統一編號：

中 華 民 國 年 月 日

經濟部職場霸凌申訴案件調查報告書

當事人	申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、居住所： 五、聯絡電話：		
	被申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、居住所： 五、聯絡電話：		
申訴內容	詳後附申訴書	申訴日期	年 月 日(送達日期： 年 月 日)	
調查過程	一、 年 月 日，訪談申訴人 二、 年 月 日，訪談被申訴人 三、 年 月 日，訪談證人 (依實際訪談次數、日期及對象填寫)			
相關證據	附件一 附件二 附件三			
調查結果	一、事實認定： 經訪談當事人及所提證人、審酌當事人所提各項證據資料，經調查小組討論後認為職場霸凌案件 <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立 二、認定理由： 三、處理建議及理由：			
調查紀錄製作日期	年 月 日	調查小組	(請簽名)	

修正說明：本附件未修正。

經濟部職場霸凌申訴案件調查報告書

當事人	申訴人	一、 姓名： 二、 國民身分證統一編號： 三、 服務單位及職稱： 四、 居住所： 五、 聯絡電話：		
	被申訴人	一、 姓名： 二、 國民身分證統一編號： 三、 服務單位及職稱： 四、 居住所： 五、 聯絡電話：		
申訴內容	詳後附申訴書	申訴日期	年 月 日(送達日期： 年 月 日)	
調查過程	一、 年 月 日，訪談申訴人 二、 年 月 日，訪談被申訴人 三、 年 月 日，訪談證人 (依實際訪談次數、日期及對象填寫)			
相關證據	附件一 附件二 附件三			
調查結果	一、事實認定： 經訪談當事人及所提證人、審酌當事人所提各項證據資料，經調查小組討論後認為職場霸凌案件 <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立 二、認定理由： 三、處理建議及理由：			
調查紀錄製作日期	年 月 日	調查小組	(請簽名)	