

## 經濟部產業園區管理局職場霸凌防治與申訴處理 要點第五點、第九點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>五、本局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，指派專人每日查收：</p> <p><u>(一)申訴電話：07-3612735。</u></p> <p><u>(二)申訴傳真：07-3659924。</u></p> <p><u>(三)申訴電子信箱：epza113@bip.gov.tw。</u></p>	<p>五、本局設置職場霸凌申訴專責管道，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、序文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，爰作標點符號及文字修正。</p> <p>二、為使遭受職場霸凌者，得知悉職場霸凌申訴相關程序，爰增列第一款至第三款，新增申訴專線電話、專用傳真及電子信箱等管道。</p>
<p>九、職場霸凌申訴案件處理程序如下：</p> <p>(一) 本局收受申訴書後應立即簽報局長，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</p>	<p>九、職場霸凌申訴案件處理程序如下：</p> <p>(一) 本局收受申訴書後應立即簽報局長，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</p>	<p>一、序文、第一款、第三款及第四款未修正。</p> <p>二、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一一三一〇〇二〇五三號書函函示，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，爰修正第二款及第五款至第十款，說明如下：</p> <p>(一)第二款酌作文字修正。</p> <p>(二)第五款為整合職</p>

<p>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。但經當事人及<u>證人</u>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</p>	<p>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>(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</p>	<p>場霸凌申評會做成決定之程序，將現行第六款前段規定移列本款後段。</p> <p>(三) 第六款前段由現行第五款移列，並酌作文字修正；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，爰酌修本款後段。</p> <p>(四) 增列第七款。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、醫療等需要者，得建議轉</p>
---	--	--

<p>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；<u>申訴決定應載明理由，簽陳局長核定後，以書面通知當事人。</u></p> <p>(六) 職場霸凌申評會對申訴案件做出成立之決定時，應對被申訴人作成懲處、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。</p> <p>(七) <u>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>(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。</p> <p>(九) 申訴案件之處理程序不公</p>	<p>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，簽陳局長核定後，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>介至專業輔導或醫療機構。</p> <p>(五) 將現行第七款及第八款，移列第八款及第九款，文字未修正。</p> <p>(六) 增列第十款。依行政院一百三十一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，爰予新增。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>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) <u>申訴案件應自收受申訴書之次日起一個月內結案；必要時，得簽陳局長核定後，予以延長一個月，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>		
---	--	--