

# 經濟部能源署職場霸凌防治及處理作業規定對照表

修正名稱	現行名稱	說明
經濟部能源署職場霸凌防治及處理 <u>要點</u>	經濟部能源署職場霸凌防治及處理 <u>作業規定</u>	修正法規名稱，修正「經濟部能源署職場霸凌防治及處理作業規定」為「經濟部能源署職場霸凌防治及處理要點」。
修正規定	現行規定	說明
一、經濟部能源署（以下簡稱本署）為建構健康友善之職場環境及 <u>避免員工於工作場所或執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本要點。</u>	一、經濟部能源署（以下簡稱本署）為建構健康友善、 <u>免受霸凌侵犯之職場環境</u> ，訂定本 <u>規定</u> 。	一、參考經濟部職場霸凌防治與申訴處理要點（以下簡稱處理要點）第一點，酌修本要點立法目的，以資明確。 二、配合本要點名稱修正酌修文字。
二、本 <u>要點</u> 所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處 <u>罰</u> ，造成持續性之冒犯、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沈重之身心壓力。 本 <u>要點</u> 適用對象為本署公務人員、聘用人員及 <u>約用人員</u> 及因各類計畫、契約或其他方式派駐於本署之工作人員。	二、本 <u>規定</u> 所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處 <u>置</u> ，造成持續性之冒犯、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沈重之身心壓力。 本 <u>規定</u> 適用對象為本署公務（含留用）人員、聘用人員及 <u>臨時人員</u> 及因各類計畫、契約或其他方式派駐於本署之工作人員。	一、配合本要點名稱修正酌修文字。 二、修正本要點適用對象，修正「臨時人員」為「約用人員」；另本署現已無留用人員，爰刪除相關文字。
三、為加強霸凌防治觀念之宣導，本署得利用		一、 <u>本點新增</u> 。 二、為加強霸凌防治觀念

<p>各種集會、訓練及文宣宣達職場霸凌之防治處理措施及申訴管道，積極預防職場霸凌事件之發生。</p>		<p>之宣導，爰新增本點，積極預防職場霸凌事件之發生。</p>
<p>四、<u>本署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：</u></p> <p><u>(一) 申訴電話：</u> <u>02-2775-7792</u>。</p> <p><u>(二) 申訴傳真：</u> <u>02-2775-7794</u>。</p> <p><u>(三) 申訴電子信箱：</u> <u>9595@moea.gov.tw</u>。</p> <p>本署首長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>本署員工職場霸凌處理標準作業流程圖如附件一。</p>	<p>三、<u>受理申訴管道：本署各單位各級主管及人事室。</u></p> <p>本署首長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>本署員工職場霸凌處理標準作業流程圖如附件一。</p>	<p>一、配合增訂第三點，點次遞移。</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（以下簡稱行政院函）及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（以下簡稱人事總處書函）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，爰修正第一項。</p>
<p>五、<u>本署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。職場霸凌申評會置委員九人，其中一人為召集人，由署長指定副署長兼任，並為會</u></p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、依行政院函及人事總處書函函示，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應強化員工保護機制，爰設立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</p>

<p>議主席；其餘委員，由署長就本署職員、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。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（派），任期內出缺時，繼任委員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。委員應親自出席，不得代理。</p> <p>申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。</p>		<p>相關事宜。</p> <p>三、配合經濟部職場霸凌防治與申訴處理要點規定，增設職場霸凌申評會，並規定委員任一性別比例不得低於三分之一。</p>
<p><u>六、提出申訴程序如下：</u></p> <p>（一）<u>申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內，由被害人本人或其委任代理人提出申訴，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</u></p> <p>（二）申訴應填具申訴書（如附件二）載明下列</p>	<p><u>四、提出申訴程序如下：</u></p> <p>（一）<u>申訴人應於事件發生後 3 個月內，親自或委任代理人向所屬單位各級主管或人事室提出申訴，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。</u></p> <p>（二）申訴應填具申訴書（如附件二）載明下列事項，必要或</p>	<p>一、配合增訂第三點及第五點，調整點次。</p> <p>二、依行政院函及人事總處書函函示，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應強化員工保護機制，爰延長申訴時限至一年。</p> <p>三、增訂書面撤回書格式，如附件四。</p>

<p>事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十日內補正申訴書：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。</li> <li>2. 有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件三）。</li> <li>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</li> </ol> <p>（三）申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以</p>	<p>急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十日內補正申訴書：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。</li> <li>2. 有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件三）。</li> <li>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</li> </ol> <p>（三）申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於</p>	
--	--	--

<p>書面為之(如附件四),於送達人事室後即予結案,並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	<p>送達人事室後即予結案,並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	
<p>七、受理申訴程序如下：  (一) <u>本署收受申訴書後</u>,應立即主動通報署長、相關協處單位,必要時應聯繫家屬。  (二) <u>因案情複雜或事實未臻明確</u>,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<u>職場霸凌申評會委員三人以上</u>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。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	<p>五、受理申訴程序如下：  (一) <u>申訴人所屬單位各級主管或人事室受理申訴後</u>,應立即主動通報機關首長、相關協處單位,必要時應聯繫家屬。  (二) <u>處理申訴事件時</u>,得自本署職員中指定三人至七人組成<u>申訴處理調查小組</u>(以下簡稱<u>調查小組</u>),其中一人為召集人,必要時得聘請專家學者協助。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	<p>一、配合增訂第三點及第五點,調整點次。  二、酌修用語,以資明確。  三、第二項調查小組事項配合經濟部職場霸凌防治與申訴處理要點規定酌修文字。</p>
<p>八、<u>職場霸凌申評會或調查小組成員</u>在調查過程中,有下列情形之</p>	<p>六、<u>職場霸凌事件申訴之調查小組成員</u>在調查過程中,有下列情形</p>	<p>一、配合增訂第三點及第五點,調整點次。  二、依行政院函及人事總</p>

<p>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><u>職場霸凌申評會或調查小組</u>成員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</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，向本署或<u>職場霸凌申評會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之成員，對於該申請得提</p>	<p>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><u>職場霸凌事件申訴之調查小組</u>成員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</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，向本署<u>安全及衛生防護小組</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調</p>	<p>處書函函示，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應強化員工保護機制，爰設立職場霸凌申評會，專責處理相關事宜。爰刪除安全及衛生防護小組相關事項並酌修文字。</p> <p>三、考量職場霸凌申評會成員亦可能具備當事人得申請迴避之事由，爰酌修相關文字。</p>
---	---	---

<p>出意見書。</p> <p>被申請迴避之成員在本署或<u>職場霸凌申評會</u>就該申請事件為準駁前，應停止工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p><u>職場霸凌申評會</u>或調查小組成員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本署或<u>職場霸凌申評會</u>命其迴避。</p>	<p><u>查小組</u>成員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之<u>調查小組</u>成員在本署<u>安全及衛生防護小組</u>就該申請事件為準駁前，應停止<u>調查</u>工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查小組成員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本署<u>安全及衛生防護小組</u>命其迴避。</p>	
<p><u>九、職場霸凌事件之調查</u>，應依下列原則為之：</p> <p>(一) 調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四) 事件之調查訪談，得<u>請</u>當事人、關係人或<u>其他有助於調</u></p>	<p><u>七、職場霸凌事件之調查</u>，應依下列原則為之：</p> <p>(一) 調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四) 事件之調查，得<u>通知</u>當事人及<u>關係人到場</u>說明，<u>並得邀</u></p>	<p>一、配合增訂第三點及第五點，調整點次。</p> <p>二、本點第四款明定調查訪談應作成紀錄，如有進行事實調查，於調查完成時應作成調查報告書，提交職場霸凌申評會評議。</p> <p>三、本點第五款增訂但書，明定於當事人間或證人間有權力不對等情形時，如已徵得當事人或證人同意，可進行對質。</p> <p>四、現行規定第八款移列第十三點。</p>

<p><u>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（格式如附件五），提交職場霸凌申評會評議。</u></p> <p>（五）<u>事件之當事人間或證人間有權力不對等之情形時，應避免其對質。但經當事人及證人同意，不在此限。</u></p> <p>（六）<u>調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內，另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</u></p> <p>（七）<u>處理事件之所有人員，對於當事人之姓名，或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑</u></p>	<p><u>請相關學識經驗者協助。</u></p> <p>（五）<u>事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</u></p> <p>（六）<u>調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內，另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</u></p> <p>（七）<u>處理事件之所有人員，對於當事人之姓名，或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</u></p> <p>（八）<u>對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別</u></p>	
---	---	--

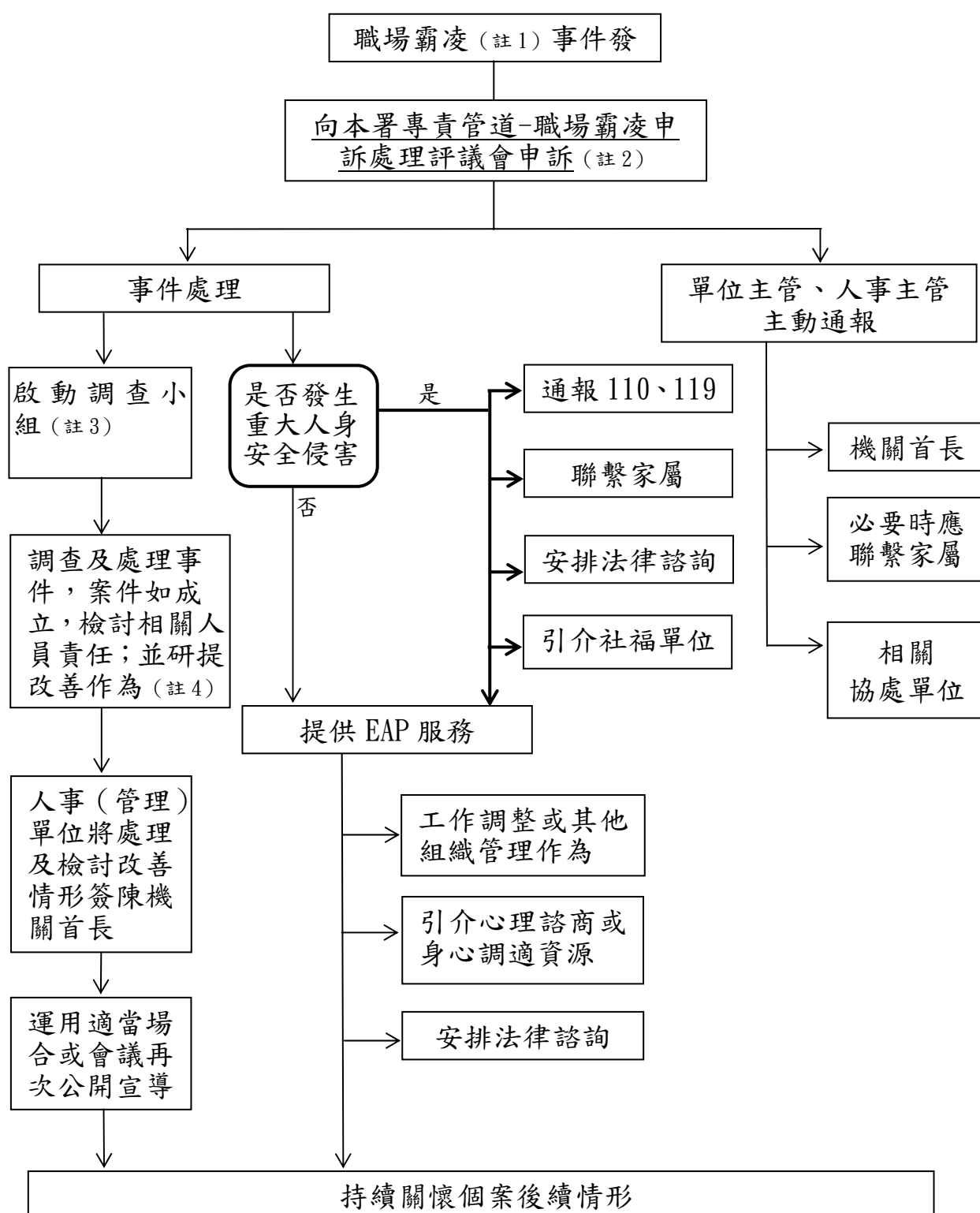


法及其他相關法規處罰。	<u>待遇。</u>	
<p><u>十</u>、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：</p> <p>(一) 申訴人非申訴事件之被害人。</p> <p>(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(四) 申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(五) 對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。</p> <p>(六) 提起申訴逾規定期間。</p>	<p><u>八</u>、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：</p> <p>(一) 申訴人非申訴事件之被害人。</p> <p>(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(四) 申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(五) 對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。</p> <p>(六) 提起申訴逾規定期間。</p>	<p>配合增訂第三點及第五點，調整點次。</p>
<p><u>十一</u>、受理申訴後應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起<u>一</u>個月內，作出<u>成立或不成立之決定</u>；<u>申訴決定應載明理由</u>，簽陳署長核定後，以書面通知當事人，必要時，得</p>	<p><u>九</u>、受理申訴後應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起<u>二</u>個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時，得予延長，並通知當事人。延長以一次為限，<u>最長不得逾四十五日</u>。</p>	<p>一、配合增訂第三點及第五點，調整點次。</p> <p>二、依行政院函及人事總處書函函示，請各機關縮短職場霸凌案件調查時程至一個月，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，爰配合修</p>

<p><u>簽陳署長核定後，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>		<p>正。另為給予職場霸凌申評會委員充分時間，依據備全之資料作成申訴決定，並避免時效爭議，爰增訂但書規定。</p>
<p><u>十二、</u>經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p>	<p><u>十、</u>經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p>	<p>配合增訂第三點及第五點，調整點次。</p>
<p><u>十三、</u>對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。</p>	<p>七、職場霸凌事件之調查，應依下列原則為之：</p> <p>（八）對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p>	<p>現行規定第七點第八款移列本點，並增訂對於相關申訴人員、證人等不得予以不利之處分。</p>
<p><u>十四、</u>當事人有輔導、醫療等需要者，本署</p>	<p><u>十一、</u>當事人有輔導、醫療等需要者，本署</p>	<p>配合增訂第三點、第五點及第十三點，調整點次。</p>

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。	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。	
<u>十五、職場霸凌申評會、調查小組</u> 及本署辦理前點事項所需經費，由本署相關預算項下支應。	<u>十二、調查小組</u> 及本署辦理前點事項所需經費，由本署相關預算項下支應。	一、配合增訂第三點、第五點及第十三點，調整點次。 二、配合設立職場霸凌申評會，專責處理相關事宜，酌修文字。
十六、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、如有未盡事宜之補充規定。

## 經濟部能源署員工職場霸凌處理標準作業流程圖



註1：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持

續性的冒犯、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沈重的身心壓力。

註 2：申訴以書面為之，須填寫申訴書，並附佐證資料。本署首長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。

註 3：由本署職場霸凌申訴處理評議會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。

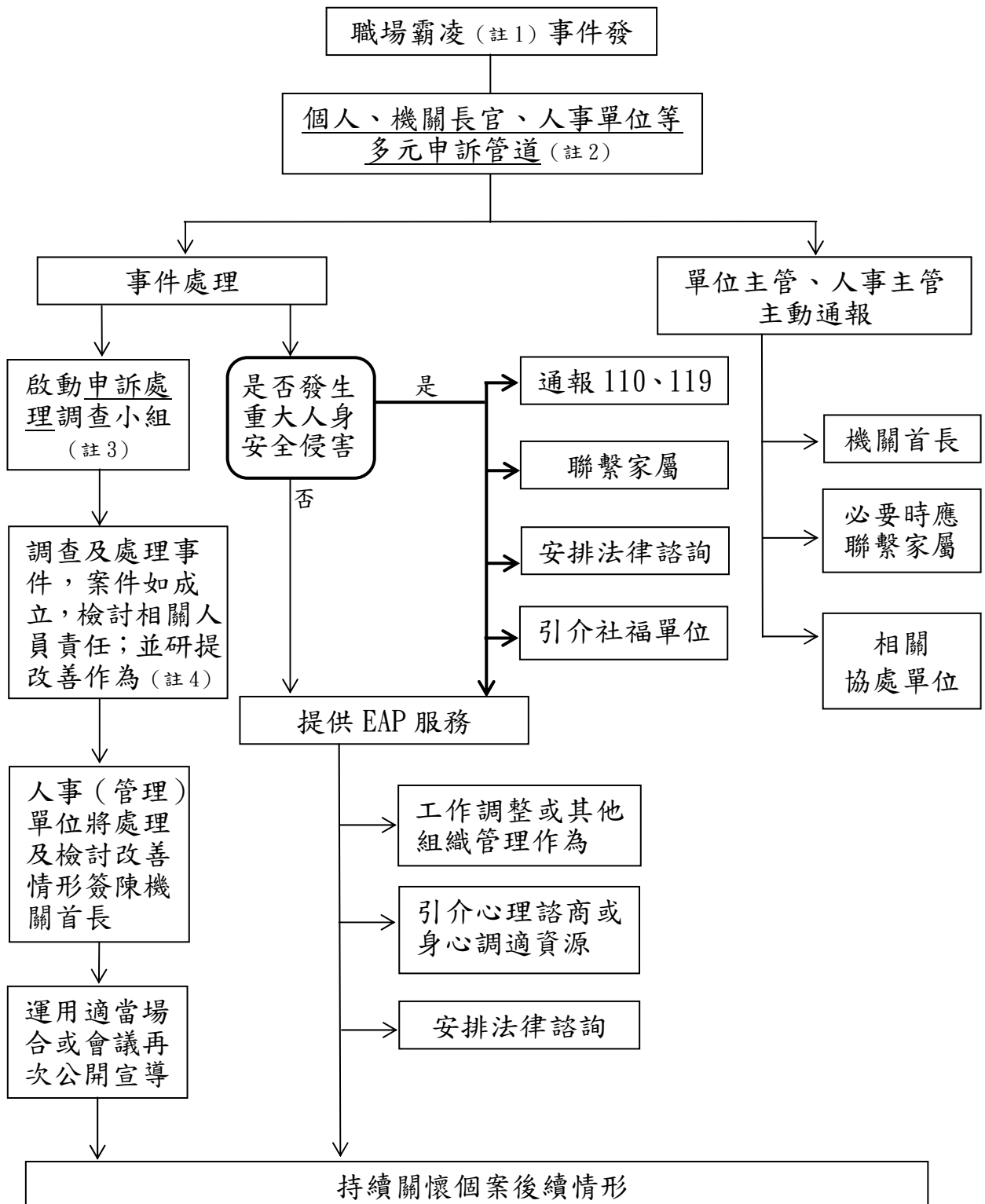
註 4：申訴人得於作成決定前，以書面撤回其申訴；申訴一經撤回，不得就同一事由再為申訴。

修正說明：

一、本署成立專責職場霸凌申訴處理評議會，修正附件一。

二、配合第七點修正，修正調查小組名稱。

### 經濟部能源署員工職場霸凌處理標準作業流程圖



- 註 1：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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沈重的身心壓力。
- 註 2：申訴以書面為之，須填寫申訴書，並附佐證資料。本署首長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。
- 註 3：由本署職場霸凌申訴處理評議會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。
- 註 4：申訴人得於作成決定前，以書面撤回其申訴；申訴一經撤回，不得就同一事由再為申訴。

## 第六點附件二（未修正）

[illegible]



## 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，有為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

經濟部能源署

委任人：（簽章）

受任人：（簽章）

中華民國          年          月          日

經濟部能源署職場霸凌申訴案件撤回書

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 經濟部能源署

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：訂定本署職場霸凌申訴案件撤回書，增訂附件四。

