

經濟部標準檢驗局職場霸凌防治及處理作業要點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
一、經濟部標準檢驗局（以下簡稱本局）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本要點。	一、經濟部標準檢驗局（以下簡稱本局）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本要點。	本點未修正。
二、本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，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沉重之身心壓力。 本要點適用對象為本局公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工及駕駛。	二、本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，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沉重之身心壓力。 本要點適用對象為本局公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工及駕駛。	本點未修正。
三、為加強霸凌防治觀念之宣導，本局得利用各種集會、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。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、增訂本局宣導措施。
四、受理申訴管道： （一）本局各單位各級主管。 （二）本局人事室： 1. 專線電話： 02-33432265。 2. 傳真：02-23431911。 3. 電子信箱： sos@bsmi.gov.tw。 <u>本局員工職場霸凌處理標準作業程序如附件一。</u>	三、受理申訴管道： （一）本局各單位各級主管。 （二）本局人事室： 1. 專線電話： 02-33432265。 2. 傳真：02-23431911。 3. 電子信箱： sos@bsmi.gov.tw。	一、點次變更。 二、將現行規定第五點之附件三移列本點第二項，並標明程序名稱。
五、本局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事件。 職場霸凌申評會置委員三人至七人，其中一人為召集人，由本局副局長兼任且為會議主		一、 <u>本點新增</u> 。 二、現行第五點規定本局申訴處理調查小組自本局職業安全衛生管理小組中指定委員組成，必要時得聘請專家學者協助，

<p>席；其餘委員，由局長就本局職員、社會公正人士及專家學者聘任之。</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，均為無給職，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。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出席始得開會，出席委員過半數同意始得決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>非本局之兼職委員出席會議時得支領出席費，所需經費由本局相關預算項下支應。</p>		<p>為保障當事人權益，增設專責單位，處理職場霸凌之申訴案件。</p>
<p><u>六</u>、提出申訴程序如下：</p> <p>（一）申訴人應於事件發生後一年內，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。</p> <p>（二）申訴應填具申訴書（如附件二）載明下列事項，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"> 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。 2. 有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、 	<p><u>四</u>、提出申訴程序如下：</p> <p>（一）申訴人應於案件發生後一年內，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；霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。</p> <p>（二）申訴應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，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"> 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。 2. 有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、 	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合行政院規定，增訂第二項及第三項，明定機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。</p> <p>三、增訂申訴事件撤回書附件四，以資明確。</p> <p>四、配合修正規定第四點，修正申訴書及委任書之附件序號。</p>

<p>職稱、住居所、聯絡電話，並應檢附委任書（如附件三）。</p> <p>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>（三）申訴人或其代理人於事件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之（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><u>本局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。</u></p> <p><u>本局所屬機關首長涉及職場霸凌事件者，由本局受理申訴。</u></p>	<p>職稱、住居所、聯絡電話，並應檢附委任書（如附件二）。</p> <p>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>（三）申訴人或其代理人於事件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，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>五、受理申訴程序如下：（如附件三）</p> <p>（一）申訴人所屬單位各級主管或人事室受理申訴後，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。</p> <p>（二）處理申訴事件時，得自本局職業安全衛生管理小組中指定委員三人至七人組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），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、<u>本點刪除。</u></p> <p>二、職場霸凌申訴事件之處理專責單位已於修正規定第五點明定，爰予刪除。</p>
<p>七、職場霸凌申評會申訴處理程序如下：</p> <p>（一）收受申訴書後，因案情複雜或事實未臻明確，須調查相關事證始能釐</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、訂立本局職場霸凌申訴處理程序。</p>

<p>清，或可能影響申訴人、第三人等重要權益，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調查。</p> <p>(二)調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書（格式如附件五），提職場霸凌申評會評議。</p> <p>(三)申訴事件之評議，得通知當事人、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協助。</p> <p>(四)職場霸凌申評會對申訴事件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴事件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。</p> <p>(五)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人。</p> <p>(六)申訴事件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時經局長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。</p>		
<p><u>八、職場霸凌申訴事件之職場霸凌申評會</u>成員在調查、<u>評議</u>過程中，有下列情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(一)本人或其配偶、前配偶、</p>	<p>六、職場霸凌事件申訴之調查小組成員在調查過程中，有下列情形之一者，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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合成立職場霸凌申評會，及增訂申訴事件評議規定，修正部分文字。</p>

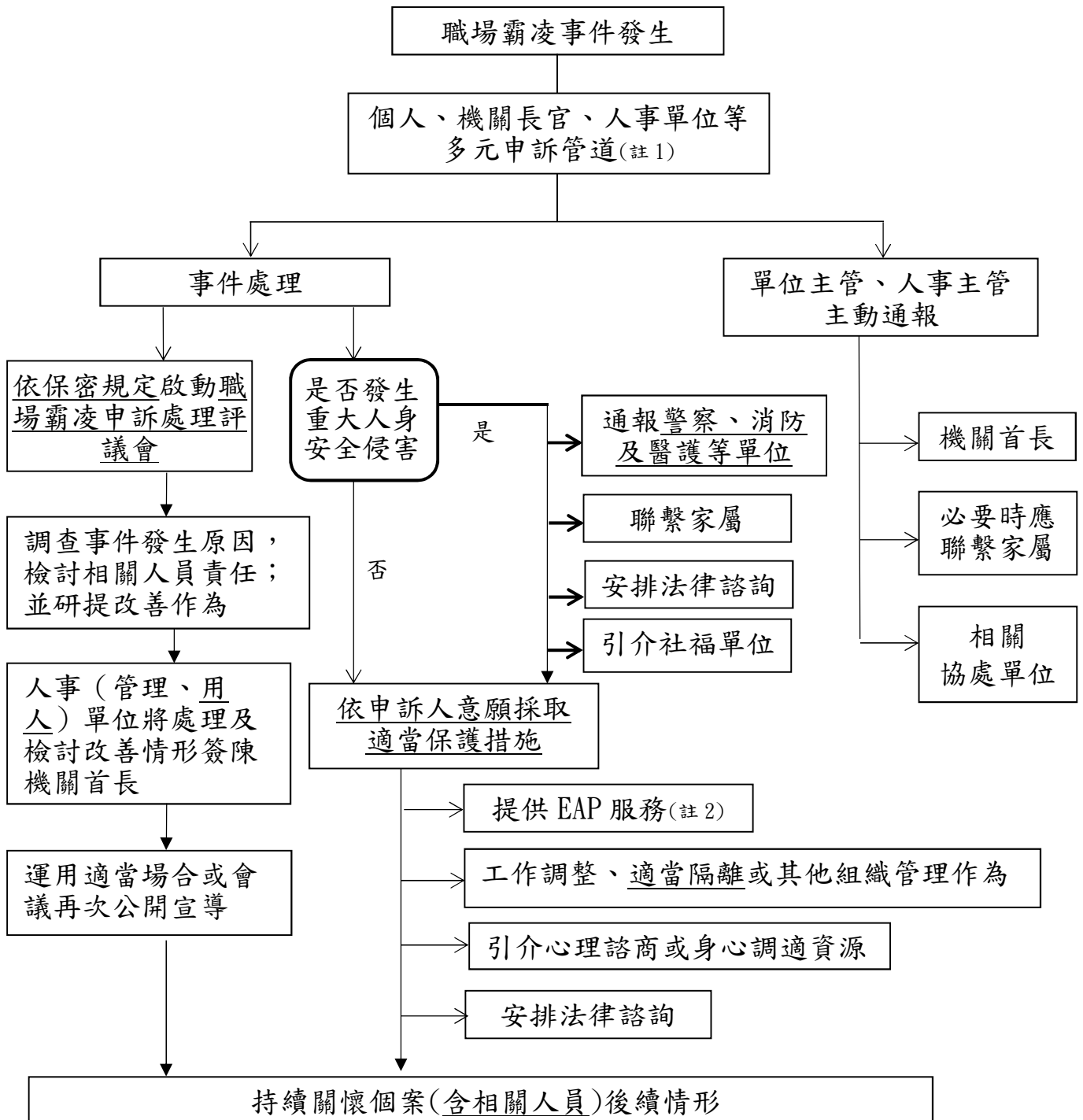
<p>四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人。</p> <p>(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌事件申訴之<u>職場霸凌申評會</u>成員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查、<u>評議</u>有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本局<u>職場霸凌申評會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之<u>職場霸凌申評會</u>成員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之<u>職場霸凌申評會</u>成員在該申請事件為准駁前，應停止調查、<u>評議</u>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>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，應由本局<u>職場霸凌申評會</u>命其迴避。</p>	<p>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>職場霸凌事件申訴之調查小組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，向本局職業安全衛生管理小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查小組成員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查小組成員在本局職業安全衛生管理小組就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。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，應由本局職業安全衛生管理小組命其迴避。</p>	
<p><u>九</u>、職場霸凌事件之調查、<u>評議</u>，應依下列原則為之：</p> <p>(一) 調查、<u>評議</u>應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。</p> <p>(二) 調查、<u>評議</u>應秉持客觀、公正、專業原則，給予</p>	<p>七、職場霸凌事件之調查，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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合修正規定第七點增訂申訴事件評議之規定，酌作文字修正。</p>

<p>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、評議，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五) 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。</p> <p>(六) 調查、評議人員因調查、評議之必要，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。</p> <p>(七) 處理事件之所有人員，對於處理申訴事件所獲悉之內容，除有調查、評議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。</p> <p>(八) 對於在事件申訴、調查、評議、偵查或審理程序中，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>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，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五) 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。</p> <p>(六) 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。</p> <p>(七) 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。</p> <p>(八) 對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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>十、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) 申訴書不合規定程式不</p>	<p>八、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) 申訴書不合規定程式不</p>	<p>點次變更。</p>

<p>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>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>九、本局於收受申訴書之次日起一個月內，由人事室將調查結果作成書面函復當事人，必要時，得予延長，延長以一次為限，並通知當事人。</p>	<p>一、<u>本點刪除</u>。</p> <p>二、申訴事件之處理期限已於修正規定第七點明定，爰予刪除。</p>
<p><u>十一</u>、<u>申訴事件經職場霸凌申評會評議決定後</u>，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>十、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>一、點次變更。</p> <p>二、配合修正規定第七點，酌作文字修正。</p>
<p><u>十二</u>、當事人有輔導、醫療等需要者，本局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。</p>	<p>十一、當事人有輔導、醫療等需要者，本局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。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>十三、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、明定本要點未規範之處理依據。</p>

第四點附件一(修正後)
附件二

員工職場霸凌處理標準作業程序



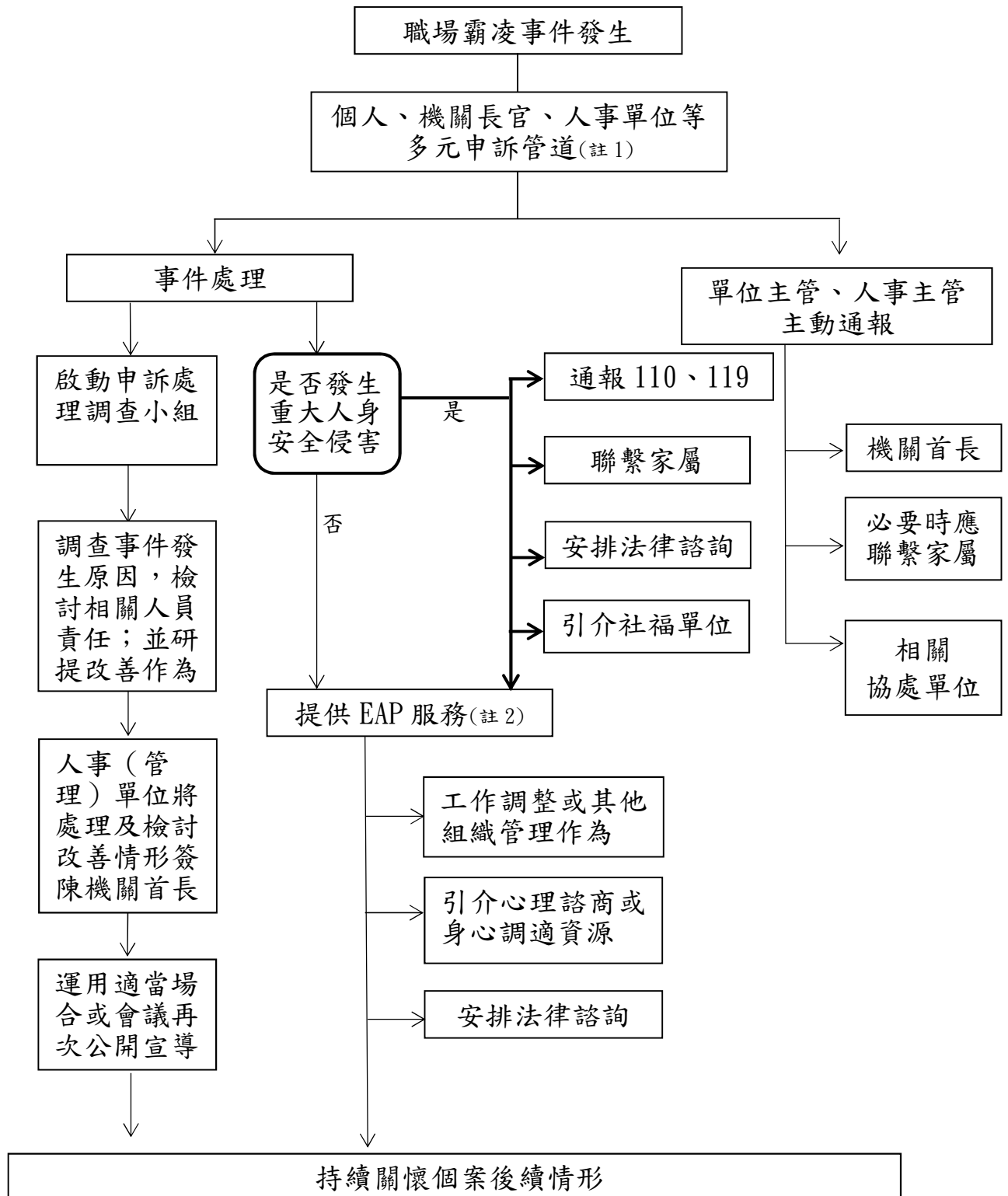
註 1:機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

註 2:EAP 係員工協助方案之英文簡稱。

修正說明:為應實際情況酌作部分文字修正，並將申訴處理調查小組修正為職場霸凌申訴處理評議會，配合修正規定第四點，修正附件序號。

第四點附件一(修正前)
附件三

員工職場霸凌處理標準作業程序



註1:機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

註2:EAP 係員工協助方案之英文簡稱。

附件二

修正說明:為申訴事證更加明確增列傷害程度及人證，並配合修正規定第四點，修正附件序號。

修正說明:為申訴事證更加明確增列傷害程度及人證，並配合修正規定第四點，修正附件序號。

附件一

附件一

第六點附件三(修正後)
附件三

委任書

茲委任受任人 為代理人，就委任因職場霸凌提起
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

經濟部標準檢驗局

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中華民國 年 月 日

修正說明:配合修正規定第四點，修正附件序號。

第六點附件三(修正前)
附件二

委任書

茲委任受任人 為代理人，就委任因職場霸凌提起
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

經濟部標準檢驗局

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中華民國 年 月 日

第六點附件四(修正後)
附件四

經濟部標準檢驗局職場霸凌申訴事件撤回書

茲撤回本人_____於____年____月____日向貴局提出之
職場霸凌申訴事件。

此致

經濟部標準檢驗局

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：

一、本附件新增。

二、增訂申訴事件撤回書，以資明確。

第六點附件四(修正前)
無。

第七點附件五(修正後)

附件五

經濟部標準檢驗局員工職場霸凌事件調查報告書

當事人資料	申訴人	姓名： 服務單位及職稱：
	被申訴人	姓名： 服務單位及職稱：
申訴內容		詳所附申訴書
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
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、 證據：
後續處理及建議		
調查委員（簽名）		

調查紀錄製作日期：中華民國 年 月 日

修正說明：

一、本附件新增。

二、增訂調查報告書，以資明確。

第七點附件五(修正前)
無。