

經濟部水利署職場霸凌防治申訴及調查處理要點

規定	說明
一、經濟部水利署(以下簡稱本署)為建構健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理,特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)第三十九條規定訂定本要點。	本要點之訂定目的及依據。
二、本要點所稱職場霸凌,指本署員工於職務上假借權勢或機會,逾越職務上必要合理範圍,持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式,造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境,致本署員工身心健康遭受危害。但情節重大者,不以持續發生為必要。 職場霸凌行為情節輕重之判斷,應審酌下列因素: (一)對被害人造成身心侵害之程度。 (二)對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。 (三)對被害人之侵害行為應受責難程度,包括故意、悔改有據及其他相關因素。 第一項所稱本署員工係指本署公務人員、應公務人員考試錄取參加訓練之人員、聘僱人員、技工、工友、駕駛及約用人員。	一、依公務人員保障法(以下稱保障法)第十九條第二項、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下稱安衛辦法)第三十一條規定及公務人員保障暨培訓委員會一百十四年九月三日公保字第一一四一〇六〇二〇三號函送「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」(以下稱處理原則)訂定職場霸凌之定義、行為情節輕重之審酌因素及適用對象。 二、本要點第三項之應公務人員考試錄取參加訓練之人員係指通過公務人員考試,在取得正式任用資格前,需接受基礎訓練與實務訓練的錄取人員。
三、本署應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職場霸凌申訴案件,置委員五人至二十三人,由署長指定副署長擔任召集人,其餘委員由署長圈選之,其中本署人員以外之相關學者專家人數,不得少於三分之一;任一性別比例不得少於三分之一。委員任期二年,連選得連任;如委員於任期中因故不克繼續擔任委員,新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。 本署參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過本署預算員額五分之一,	依安衛辦法第五條規定及處理原則,訂定安全及衛生防護委員會委員之組成、任期及會議召開等程序。

1

規定	說明
且不低於三人時,防護委員會應有一人為協會代表;其代表之指派應經該協會推薦其協會會員身分者三人,由署長圈選之。防護委員會由召集人主持會議,召集人因故無法主持會議時,得指定委員一人代理之;會議應有全體委員二分之一以上出席,其中學者專家人數需有出席人數之三分之一以上始得開會,出席委員過半數同意始得做成決議,主席不參與投票,惟於可否同數時,取決於主席。	
四、本署防護委員會應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道,並公開揭示,指派專人於辦公日每日查收,相關受理申訴管道如下: (一)申訴專線電話:(04)22501557。 (二)傳真:(04)22501634。 (三)電子信箱:anti-bullying@ms2.wra.gov.tw。本署職場霸凌及遭受不法侵害處理流程圖如附件一至三。	依處理原則訂定申訴管道及處理流程圖。
五、本署員工遭受職場霸凌,得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本署防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為署長,應向經濟部提出申訴;行為人為本署所屬機關分署長,由本署受理申訴(如附件四、五)。 前項提起申訴之期限,應於事件發生後三年內為之,霸凌事件持續發生者,以最後一次事件結束之次日起三年內為之;如被申訴人屬其權勢地位者,則應於事件發生後五年內為之,霸凌事件持續發生者,以最後一次事件結束之次日起五年內為之。申訴人或其委任代理人得於防護委員會作成決定前,以書面撤回其申訴(附件六);其經撤回者,不得就同一事件再為申訴。 本署接獲職場霸凌之申訴時,應即通知經	依保障法第十九條第三項規定及處理原則訂定職場霸凌事件申訴程序、期限、受理機關及撤回規定。

2

規定	說明
濟部。	
六、本署應於接獲申訴之日起十日內,召開防護委員會會議,決定是否受理,並以書面通知申訴人是否受理;無從通知者,免予通知;不予受理者,應以書面敘明理由通知申訴人,並副知經濟部。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者,本署接獲申訴應不予受理: (一)非屬本要點第二點第一項所稱職場霸凌事件。 (二)無具體之內容。 (三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。 (四)同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。 (五)申訴事件已撤回申訴。 (六)已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴,本署認為有必要者,得本於職權繼續調查處理。 申訴事件屬下列客觀上已明顯足以認定是否受理之要件,本署得採書面審查方式為之,如未獲防護委員會全體委員一致共識決定,仍應召開會議作成決定: (一)非屬本要點第二項各款情形,而應予受理者。 (二)提起職場霸凌申訴者非屬事件當事人,且未經代理或委託;申訴人或被申訴人一方非屬本署員工(以霸凌事件發生時認定);或屬應依性別工作平等法提起申訴等非屬安衛辦法所稱職場霸凌事項。 (三)屬本要點第二項第三款至第六款所定情事。 前項採書面審查方式者,應於接獲申訴之日起十日內簽奉署長核可,如為應予受理者,以該奉核日為受理申訴之日。 申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法	一、依安衛辦法第三十三條規定訂定第一項至第三項、第六項有關防護委員會召開時間、不予受理之情形、撤回申訴後之調查處理及其他非屬職場霸凌案件之處理。 二、依公務人員保障暨培訓委員會一百十四年九月九日公保字第一一四一〇六〇二一三號函釋,訂定第四項、第五項得採行書面審查方式及認定受理申訴日之規定。

3

規定	說明
侵害事件,應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理,並簽陳署長指定專責人員啟動相關行政調查作業。	
七、本署防護委員會受理申訴之日起,應於一個月內組成調查小組進行調查。 前項調查小組成員至少三人,任一性別比例不得少於三分之一;外部學者專家不得少於二分之一。 參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避,應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理,申訴人亦得申請迴避,如有應自行迴避而不迴避者,本署應命其迴避。於本署人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時,亦應要求其迴避或採取適當措施,確保申訴調查過程客觀公正。	依安衛辦法第三十四條規定及處理原則訂定調查小組組成及參與人員之迴避規定。
八、本署於知悉職場霸凌之情形,或逕自申訴人提起申訴時起,應採取下列立即有效之糾正及補救措施: (一)因接獲申訴而知悉時: 1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 2、視申訴人需求及事件情節,提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 3、對行為人為適當之處置。 (二)非因前款情形而知悉時: 1、就相關事實進行必要之釐清。 2、依被霸凌者意願,協助其提起申訴。 3、依被霸凌者意願,提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 4、適度調整工作內容或辦公場所。 職場霸凌行為人涉及不法侵害,且情節重大者,於進行調查期間有先行調整職務之必要時,本署得依相關法令規定調整之。	依安衛辦法第三十五條規定及處理原則訂定本署知悉有職場霸凌時應採取之措施。
九、調查小組進行調查時,應以不公開方式為之,保護當事人隱私及其他人格法益,同	依安衛辦法第三十六條規定及處理原則訂定職場霸凌事件調查原則、保密規定及違者之處

4

規定	說明
時亦應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，避免重複詢問，並依下列規定辦理： (一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。 (二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見；無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。 (三)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關(構)、法人、團體或專業人員。 調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，違者應即終止其參與並得視其情節輕重予以懲處或解除其聘(派)兼。	置。
十、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。 前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項： (一)申訴人之申訴要旨。 (二)調查歷程，包括日期及對象。 (三)申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。 (四)事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。 (五)處理建議。	依安衛辦法第三十七條規定及處理原則訂定調查報告內容及期限。
十一、防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人；如	依安衛辦法第三十八條規定及處理原則訂定防護委員會作成決定期限及相關作業流程。

5

規定	說明
防護委員會認為調查報告不完備，得命調查小組重為調查或補充說明，惟應於原調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定。 調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，函送經濟部備查。 職場霸凌行為人為分署長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。	一、依處理原則訂定決定作成之後續處置、追蹤，就濫訴或誣告者的處理及救濟。 二、本要點按其身分依適用法令提起救濟，如為保障法適用或準用之人員，依保障法提起救濟；其餘非屬保障法適用或準用之人員，則循司法途徑提起救濟(如具勞工身分者則依職業安全衛生法提起救濟)。
十二、本署應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知經濟部。 申訴案件經調查屬實決定成立者，本署應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。 當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。	一、依處理原則訂定決定作成之後續處置、追蹤，就濫訴或誣告者的處理及救濟。 二、本要點按其身分依適用法令提起救濟，如為保障法適用或準用之人員，依保障法提起救濟；其餘非屬保障法適用或準用之人員，則循司法途徑提起救濟(如具勞工身分者則依職業安全衛生法提起救濟)。
十三、本署應防治職場霸凌事件之發生，如遇職場霸凌事件或疑似情事發生時，應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合、會議、文宣及教育訓練等多元方式加強宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案(含諮詢輔導)等機制，協助轉介相關專業機構。	依處理原則訂定職場霸凌宣導、申訴之追蹤考核、監督及關懷協助機制。
十四、本署對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為申訴、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為不當之處置。	依處理原則訂定不得對當事人或參與者為不當之差別待遇或不合理處置規定。

6

規定	說明
別待遇或不合理處置。 前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。	
十五、為積極防治職場霸凌案件之發生，本署應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練： (一)一般人員，建議教育訓練內容如下： 1、本署職場霸凌防治政策及申訴處理機制。 2、職場霸凌基本認知、因應及相關法令。 3、其他與職場霸凌防治有關之教育，如增進人際關係、溝通技巧等。 (二)主管人員，除參與一般人員教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下： 1、增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。 2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。 (三)本署處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二款教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下： 1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。 2、瞭解機關防治責任。 3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。 4、其他與職場霸凌防治有關之教育，如：覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。	依處理原則訂定一般人員、主管人員、案件處理與負管理責任人員參與之教育訓練。
十六、防護委員會及調查小組委員均為無給職。但專家學者得依各機關學校出席費及稿費支給要點或相關規定，支領必要費用。	依處理原則訂定專家學者得支領相關費用及所需預算經費來源之規定。

7

規定	說明
防護委員會及調查小組所需經費由本署相關預算項下支應。	
十七、本要點未規定者，應依公務人員保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。	訂定本要點未規定應適用之相關規定。

8

[illegible][illegible][illegible]

