

經濟部標準檢驗局職場霸凌防治、申訴及調查處理要點部分規定修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
二、本要點所稱職場霸凌，指本局人員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，致本局人員身心健康遭受危害。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。	二、本要點所稱職場霸凌，指本局人員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，致本局公務人員身心健康遭受危害。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。	配合適用對象修正為本局適（準）用公務人員保障法人員及其他依法令從事公務之人員（包含技工、工友、駕駛、駐衛警察、勞務承攬派駐人員等），爰第一項酌作文字修正。
三、本要點適用對象為<u>本局適（準）用公務人員保障法（以下簡稱保障法）人員及其他依法令從事公務之人員（包含技工、工友、駕駛、約僱人員、駐衛警察、勞務承攬派駐人員等）</u>。	三、本要點適用對象為公務人員保障法（以下簡稱保障法）<u>第三條及第一百零二條所定人員</u>。 <u>本局技工、工友、駕駛、約僱人員及駐衛警得比照安衛辦法第四十九條規定辦理。</u> <u>本局勞務承攬派駐人員（如保全、清潔人員）等非屬保障法適（準）用對象，倘受本局人員霸凌，得</u>	一、整併第一項至第三項文字至第一項並酌作文字修正。 二、依公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）一百十四年十二月二十六日公護字第一一四九〇六〇〇三八號函規定，自一百十五年一月九日起，法定機關（構）中「依法令從事於公務者」（包含政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、技工、工友、約用

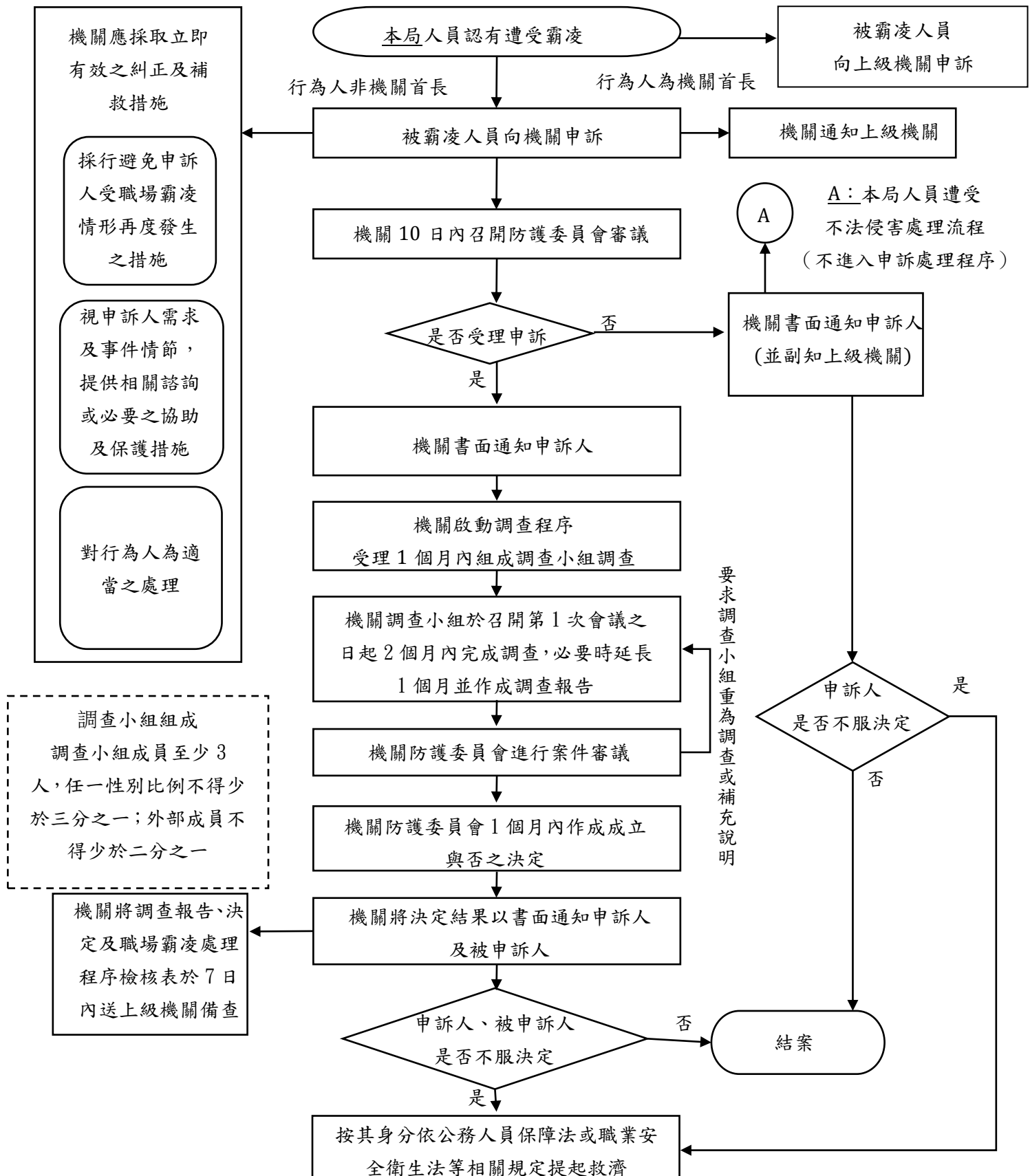
	<u>向本局提出申訴並依職業安全衛生法相關規定處理。</u>	人員及勞務承攬人員等) 準用公務人員保障法及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法所定職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定，爰修正本要點適用對象。
四、本局安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）應設置職場霸凌受理申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收。 受理申訴管道： <u>（一）專線電話：02-3343265。</u> <u>（二）傳真：02-23431911。</u> <u>（三）電子信箱：sos@bsmi.gov.tw。</u> 本局職場霸凌處理流程圖如附件一。	四、本局安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）應設置職場霸凌受理申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收。 受理申訴管道： <u>（一）本局各單位各級主管。</u> <u>（二）本局人事室：</u> 1. 專線電話：02-3343265。 2. 傳真：02-23431911。 3. 電子信箱：sos@bsmi.gov.tw。 本局職場霸凌處理流程圖如附件一。	一、茲以是否受理職場霸凌申訴案件係由防護委員會會議決定，尚非本局各單位各級主管及人事室權責，爰修正受理申訴管道，刪除現行規定第二項第一款及第二款，現行規定第二款各目移列為修正規定第二項各款。 二、配合本要點修正內容，修正第三項之附件一。
五、本局人員遭受職場霸凌，<u>依前點規定提出申訴者，應由本人填具職場霸凌申訴書（或委任代理人）向本局防護委員會提出職場霸凌之申訴（申訴書及委任書格式如附件二、三）；未填具申訴書者，應於三日內補正。</u> 如行為人為本局機關首長，應向經濟部提出申訴。如行為人為本局所屬機關首長，應向本局提出申訴。 前二項提起申訴之期限，應依下列規定辦理： （一）被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌	五、本局公務人員遭受職場霸凌，<u>得由本人填具職場霸凌申訴書（或委任代理人）向本局防護委員會提出職場霸凌之申訴（申訴書及委任書格式如附件二、三）；必要或急迫時得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於三日內補正申訴書。</u> 如行為人為本局機關首長，應向經濟部提出申訴。如行為人為本局所屬機關首長，應向本局提出申訴。 前二項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：	配合適用對象修正為本局適（準）用公務人員保障法人員與其他依法令從事公務之人員，及受理申訴管道修正，爰修正第一項。

行為終了時起，逾三年者，不予受理。 (二) 被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。 本局接獲職場霸凌之申訴時，應即通知經濟部。	(一) 被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 (二) 被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。 本局接獲職場霸凌之申訴時，應即通知經濟部。	
七、本局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，本局應命其迴避。於本局人事、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。	七、本局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，<u>召集人得指定防護委員會委員組成</u>，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，本局應命其迴避。於本局人事、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。	一、查保訓會一百十五年五月六日公護字第一一五九〇六〇〇七三號函訂定「政府機關職場霸凌調查作業指引」(以下簡稱調查作業指引)之調查小組組成程序略以，調查小組得採召開防護委員會會議決定，或經防護委員會決議授權由幕僚單位將名單簽請機關首長決定後，再送防護委員會備查。 二、經查現行規定之調查委員組成程序與上開調查作業指引尚有未合，爰修正第二項。
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。	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(格式如附件六)；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。	一、查現行規定第一項附件六、調查報告格式係依保訓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頒之「各機關執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」(以下簡稱防治處理原則)附錄十調查報告書範本訂定。嗣保訓會於一百十

(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。	(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。	五年五月六日函頒調查作業指引，提供調查報告範例予各機關參辦。 二、茲以保訓會一百十五年五月六日訂定之調查報告範例已不再援用該會一百十四年九月三日訂定之調查報告書範本格式，爰配合實務運作刪除現行規定第一項附件六。
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，由本局將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 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(格式如附件六)，函送經濟部備查。 職場霸凌行為人為<u>本局一級單位主管或所屬機關首長</u>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。	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，由本局將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 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。 職場霸凌行為人為機關首長時，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、為期周妥，第二項依保訓會一百十四年九月三日函頒之防治處理原則附錄十一職場霸凌處理程序檢核表，新增附件六。 二、依保訓會一百十四年十二月二十六日函規定，自一百十五年一月九日起，機關首長及一級單位主管人員之職場霸凌成立與否決定及調查事證，申訴受理機關均應依上開規定函送該會，爰修正第三項。
十二、本局應依決定結果，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，本局應視情節輕重，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	十二、本局應依決定結果，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，本局應視情節輕重，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	茲以適用對象修正為本局適(準)用公務人員保障法人員及其他依法令從事公務之人員，依保訓會一百十四年十二月二十六日函規定，當事人不服職場霸凌受理及成立與否之決定，得依其身分屬性，分別依公務人員保障法或職業安全衛生法相關規定提起救濟，為期救濟程序明確，爰依上開規定修正第四項。

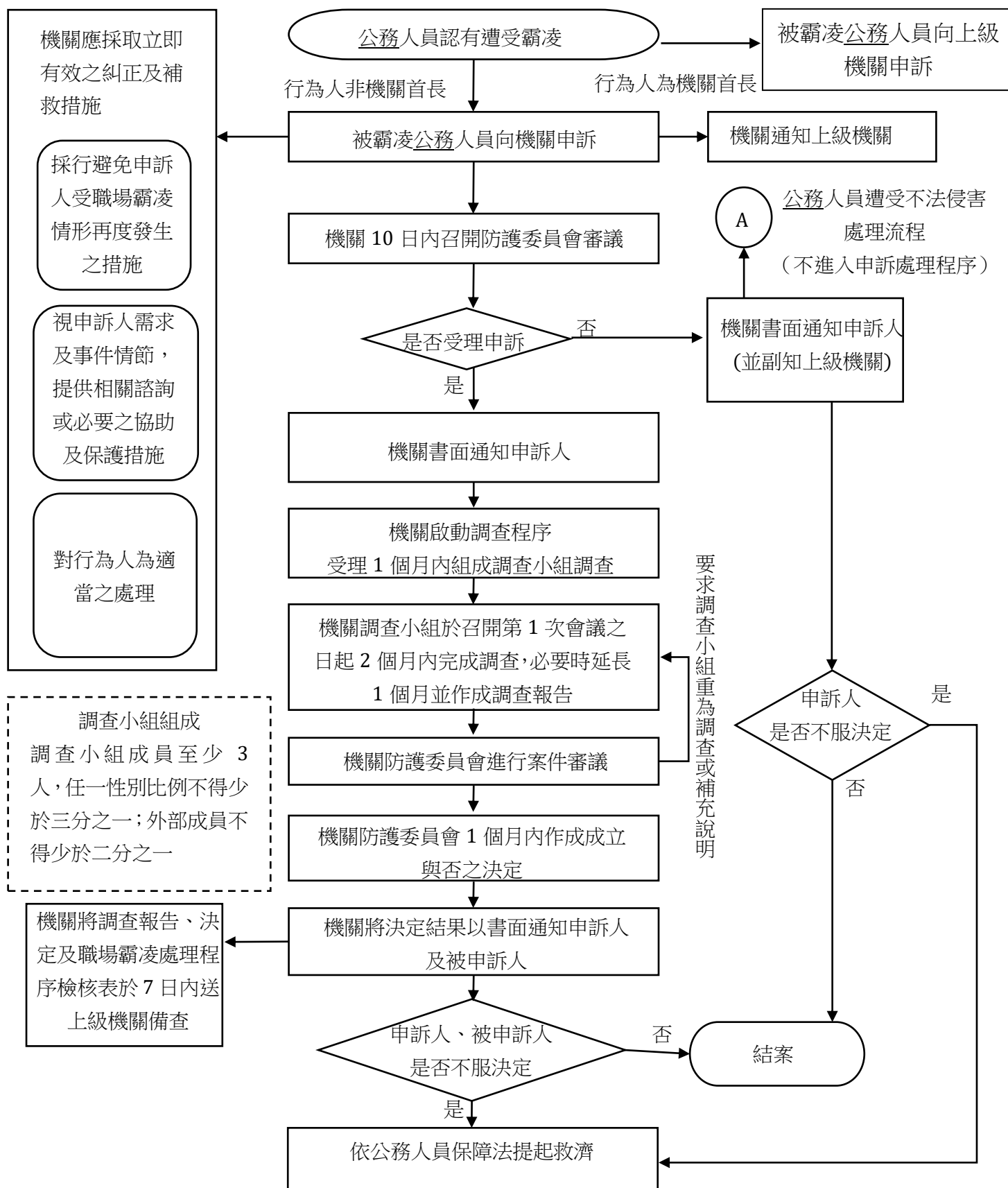
度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。 當事人對審議決定不服時，<u>適（準）用保障法人員，依該法相關規定提起救濟；非屬保障法適（準）用對象之其他依法令從事公務之人員，依職業安全衛生法相關規定提起救濟。</u>	度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。 當事人對審議決定不服時，<u>得按其身分依適用法令提起救濟。</u>	
---	--	--

經濟部標準檢驗局職場霸凌處理流程圖



修正說明：配合修正規定第三點及第十二點內容，修正適用對象及救濟程序。

經濟部標準檢驗局職場霸凌處理流程圖



職場霸凌申訴書				
(有代理人者，請另填代理人資料表)				
申 訴 人 資 料	姓 名		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國 民 身 分 證 統 一 編 號		出生年月日	年 月 日 (歲)
	服務機關 (單位)		職 稱	
	身分別	☐ 公務人員 ☐ 聘任人員 ☐ 聘用人員 ☐ 約僱人員 ☐ 駐衛警 ☐ 工友(含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他：_____		
	住(居)所地址			
	公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名		被申訴人 服務機關 (單位)	
	被申訴人職稱		被申訴人 身分別	☐ 一般同仁 ☐ 機關首長
	事件發生時間 (起訖時點)			
	事件發生機關			
	事 件 發 生 過 程 (請載明發生事 件時之行為、內 容、相關事證或 人 證)	造成傷害： 無 有，傷害程度：_____		
相 關 證 明 文 件				
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)				
申訴人： (簽章) 代理人(如無則免填)： (簽章) 中華民國 年 月 日				

代理人資料表(無者免填)

代理人資料	姓名		出生年月日	年 月 日 (歲)
	國民身分證 統一編號		聯絡電話及電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	住(居)所地址			
	職業			
	關係			
	*委任代理人應檢附委任書			

-----處理情形摘要(以下申訴人免填)-----

初次接獲單位	單位名稱		紀錄人姓名	
	聯絡電話		職稱	
	被申訴人姓名		被申訴人國民身分證統一編號	
	接獲申訴時間	年 月 日 上(下)午 時 分		
紀錄人： (簽章)				

安全及衛生防護委員會	召開會議時間	年 月 日 上(下)午 時 分
	申訴是否受理	
召集人： (簽章)		

附註：機關應於接獲申訴之日起 10 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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

修正說明：本附件未修正。

第五點附件二（修正前）
附件 2

職場霸凌申訴書				
(有代理人者，請另填代理人資料表)				
申 訴 人 資 料	姓 名		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國 民 身 分 證 統 一 編 號		出生年月日	年 月 日 (歲)
	服務機關 (單位)		職 稱	
	身 分 別	☐ 公務人員 ☐ 聘任人員 ☐ 聘用人員 ☐ 約僱人員 ☐ 駐衛警 ☐ 工友(含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他：_____		
	住(居)所地址			
	公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名		被申訴人 服務機關 (單位)	
	被申訴人職稱		被申訴人 身分別	☐ 一般同仁 ☐ 機關首長
	事件發生時間 (起訖時點)			
	事件發生機關			
	事 件 發 生 過 程 (請載明發生事 件時之行為、內 容、相關事證或 人 證)	造成傷害： 無 有，傷害程度：_____		
相 關 證 明 文 件				
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤) 申訴人： (簽章) 代理人(如無則免填)： (簽章) 中華民國 年 月 日				

代理人資料表(無者免填)

代理人資料	姓名		出生年月日	年 月 日 (歲)
	國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	住(居)所地址			
	職業			
	關係			
	*委任代理人應檢附委任書			

-----處理情形摘要(以下申訴人免填)-----

初次接獲單位	單位名稱		紀錄人姓名	
	聯絡電話		職稱	
	被申訴人姓名		被申訴人國民身分證統一編號	
	接獲申訴時間	年 月 日 上(下)午 時 分		
紀錄人： (簽章)				

安全及衛生防護委員會	召開會議時間	年 月 日 上(下)午 時 分
	申訴是否受理	
召集人： (簽章)		

附註：機關應於接獲申訴之日起 10 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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

職場霸凌事件申訴委任書					
稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
委任代理人					

茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，☐並有
☐但無 撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

經濟部標準檢驗局

申訴人： (簽章)
代理人(如無則免填): (簽章)

修正說明：本附件未修正。

第五點附件三（修正前）
附件 3

職場霸凌事件申訴委任書					
稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
委任代理人					

茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，☐並有
☐但無撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

經濟部標準檢驗局

申訴人：(簽章)
代理人(如無則免填): (簽章)

第十點附件六（修正後）

無。

修正說明：茲以公務人員保障暨培訓委員會一百十五年五月六日訂定之調查報告範例已不再援用該會一百十四年九月三日訂定之調查報告書範本格式，爰附件六調查報告格式範本配合實務運作刪除。

經濟部標準檢驗局職場霸凌申訴事件調查報告

申訴人		被申訴人	
申訴要旨			
調查歷程	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		
申訴人、 被申訴人及 相關人員 陳述重點	一、申訴人陳述重點 二、被申訴人陳述重點 三、相關人員陳述重點		
事實認定及 理由	（包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證查驗情形） 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 成立 不成立		
相關證據			
處理建議			
調查人員 簽名	中華民國 年 月 日		

職場霸凌處理程序檢核表

機關全銜：_____

填表日期：_____

事件基本資料	
編號：	
案情簡述：	
收件日期	
被申訴人身分	☐ 一般同仁 ☐ 機關首長
申訴成立與否	☐ 成立 ☐ 不成立

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
一	安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）之組成是否符合相關規定？ ☐是→☐委員人數為____ ☐由副首長或幕僚長為召集人 ☐相關學者專家人數為____ ☐男性人數為____；女性人數為____ ☐否，原因：_____	安衛辦法§5	防護委員會置委員 5 人至 23 人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
二	機關於接獲職場霸凌之申訴 10 日內，以電話、電子信箱或其他非公開之通報方式通知上級機關？ ☐是，通報方式：_____ ☐否，原因：_____	安衛辦法§32 III	
三	申訴人以言詞、書面或電子郵件提出申訴，是否載明姓名、國民身分證統一編號、服務機關（單位）及職稱、住居所地址、聯絡電話及申請日期、申請調查之事實內容及相關證據作成紀錄，並經簽名或蓋章？ ☐是 ☐否，原因：_____	安衛辦法§33 I	
四	機關是否於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護委員會會議？ ☐是→☐接獲申訴日為_____ ☐召開防護委員會會議日期為_____ ☐否，原因：_____	安衛辦法§33 III	
五	案件性質 ☐因接獲被霸凌人員申訴而知悉（續答第 6 項） ☐非因前項情形而知悉（續答第 7 項）	安衛辦法§35 I	

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
六	機關接獲被霸凌人員申訴後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？（續答第8項） ☐無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____ ☐有採取糾正及補救措施 →☐採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施 →☐適度調整申訴人工作內容 ☐調整申訴人辦公場所或居家辦公 ☐其他：_____ ☐依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 →☐協助申訴人保留相關證據 ☐對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 ☐通報警察、消防醫護等單位 ☐其他：_____ ☐對行為人為適當之處理 →☐調整行為人職務 ☐其他：_____	安衛辦法§35 I	
七	機關知悉人員霸凌事件後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？（續答第8項） ☐無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____ ☐有採取糾正及補救措施 →☐就相關事實進行必要之釐清 ☐依被霸凌人員意願，協助其提起申訴 ☐依被霸凌人員意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施 →☐協助申訴人保留相關證據 ☐對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 ☐通報警察、消防醫護等單位 ☐調整霸凌行為人職務 ☐其他：_____ ☐適度調整工作內容或辦公場所	安衛辦法§35 I	
八	申訴案件經防護委員會會議決議是否受理？ 決議→☐受理 ☐不受理，理由：_____ ☐申訴人撤回申訴，機關認有必要，本職權繼續調查處理。 ☐以書面通知是否受理，並載明申訴人得依公務人員保障法或職業安全衛生法提起救濟（教示救濟）	安衛辦法§33	

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
九	調查小組成員之組成是否符合相關規定？ ☐是→☐調查小組人數為____ ☐男性人數為____；女性人數為____ ☐外部成員人數為____ ☐否，原因：_____	安衛辦法§34 行政程序法 §32、33	調查小組成員至少3人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一；被申訴人為無上級機關之機關首長，調查小組成員中，外部成員不得少於三分之二。
十	調查小組調查時，給予申訴人、被申訴人陳述意見情形 ☐申訴人陳述意見 ☐被申訴人陳述意見 ☐無陳述意見，原因：_____	安衛辦法§36 I	
十一	陳述意見時，是否全程錄音或錄影（受訪談者不得自行錄音或錄影）？ ☐是 ☐否，原因：_____	安衛辦法§36 I	
十二	調查小組之調查報告完成情形 ☐第1次召開會議時間為_____ ☐完成報告時間為_____	安衛辦法§37 I	調查小組應於召開第1次會議之日起2個月內完成調查報告；必要時，得延長1個月
十三	調查小組送交防護委員會之調查報告內容是否符合相關規定？ ☐是，已包括☐申訴人之申訴要旨 ☐調查歷程，包括日期及對象 ☐申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點 ☐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 ☐處理建議 ☐否，原因：_____	安衛辦法§37 II	

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
十四	防護委員會依調查報告為職場霸凌申訴成立與否之決定，程序是否符合規範？ ☐是→☐調查報告完成日起1個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定（決定作成日期：_____） ☐將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並載明教示救濟文字 ☐將調查報告及申訴成立與否之決定（併同職場霸凌處理程序檢核表），於決定作成日起7日內函送上級機關備查 ☐將調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，於決定作成日起7日內函送保訓會（職場霸凌行為人為機關首長或一級單位主管時） ☐否，原因：_____	安衛辦法§38	
十五	防護委員會是否作成懲處或其他處理之建議？ ☐是→☐懲處建議為_____ ☐其他處理建議為_____ ☐否，原因：_____		
十六	調查報告之建議與防護委員會之決定是否一致？ ☐一致 ☐不一致，原因：_____		
其他意見、問題或建議事項			

修正說明：為期周妥，依公務人員保障暨培訓委員會一百十四年九月三日函頒之防治處理原則附錄十一「職場霸凌處理程序檢核表」，新增附件六。

第十一點附件六（修正前）

無。