

法務部 函

地址：100204臺北市中正區重慶南路1段
130號

承辦人：柯佑欣

電話：02-21910189#2741

傳真：02-23896239

電子信箱：shin@mail.moj.gov.tw

受文者：臺灣高等檢察署臺南檢察分署

發文日期：中華民國114年12月5日

發文字號：法人字第11408512670號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨 (A11000000F_11408512670A0C_ATTCH7. pdf、
A11000000F_11408512670A0C_ATTCH8. pdf、
A11000000F_11408512670A0C_ATTCH9. pdf、
A11000000F_11408512670A0C_ATTCH10. pdf)

主旨：檢送本部修正之「法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治
與處理作業要點」(含修正總說明及對照表)1份，並自一
百十四年十二月五日生效，請查照。

說明：旨揭「法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業
要點」因與民眾權益無關，故不建置於本部主管法規資料
庫之部外版，並因未涉及外國人、機構或團體，亦無英譯
之必要。

正本：本部直屬各機關(已副知所屬，毋庸轉行)

副本：臺灣高等檢察署所屬各機關(含附件)、法務部行政執行署所屬各機關(含附件)、
法務部矯正署所屬各機關(含附件)、本部各單位(含附件)、本部人事處各科(含
附件)



法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點

114 年 12 月 5 日法人字第 11408512670 號函修正全文 18 點

114 年 4 月 28 日法人字第 11408530650 號函修正第 4、7、9、10、11、12 點

113 年 11 月 29 日法人字第 11308046690 號函修正第 2、4、5、7、9、15 點

112 年 9 月 7 日法人字第 11208525130 號函訂定

- 一、法務部（以下簡稱本部）為建構本部及所屬各機關（以下簡稱本機關）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。
- 二、本要點適用對象為本機關公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指本機關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，致本機關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。
- 四、本機關應設置職場霸凌申訴之電話、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。
- 五、為積極防治職場霸凌案件之發生，本機關應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練，並利用各種集會、訓練課程或其他多元管道宣導。
- 六、本機關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，其中一人為召集人，由機關首長指定副首長或幕僚長兼任，本機關人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別委員不得少於三分之一。
本機關參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過所屬機關預算員額五分之一，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具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。
防護委員會委員任期二年，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。

防護委員會委員為無給職。但非本機關之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領相關費用。

防護委員會會議由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。

防護委員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，始得決定，可否同數時，取決於主席。

- 七、職場霸凌事件之被害人除可依相關法律請求協助外，得由本人填具職場霸凌申訴書（或委任代理人）向本機關防護委員會提出職場霸凌之申訴（如附件一、二）。但行為人如為本機關首長，應向上級機關提出申訴。前項被害人如已亡故或有其他重大事由致無法提出申訴者，得由其家屬提出申訴。

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。

本機關接獲職場霸凌之申訴時，應即於行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺登錄，並填具法務部所屬各機關職場霸凌事件處理情形通報單（如附件三）通知上級機關及本部。

- 八、本機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲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理。

（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，本機關得依相關法令規定調整之。

九、申訴人於職場霸凌事件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴(如附件四)；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

十、職場霸凌申訴調查及處理程序如下：

- (一) 本機關接獲申訴案件後，應於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；不受理者，應於書面通知內敘明理由，並副知上級機關。
- (二) 本機關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。調查小組成員至少三人，任一性別成員不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。
- (三) 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。
- (四) 前款調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：
 - 1、申訴人之申訴要旨。
 - 2、調查歷程，包括日期及對象。
 - 3、申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。
 - 4、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。
 - 5、處理建議。
- (五) 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。
- (六) 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，函送上級機關備查。
- (七) 職場霸凌行為人為本機關首長時，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函送公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）。

十一、職場霸凌之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

- (一) 非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）及安衛辦法所稱職場霸凌事項。
- (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，本機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，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，並簽陳首長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

十二、調查小組進行調查時，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，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。

(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，應予保密；違反者，召集人將終止其參與該申訴案件，本機關並得視其情節依相關規定予以懲處或追究相關責任，並解除其聘（派）兼。

十三、本機關應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知上級機關。

申訴案件經調查屬實決定成立者，本機關應視情節輕重，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如下：

(一) 申訴人或被申訴人為保障法之適用或準用對象者，得依保障法規定，於決定送達之次日起三十日內向本機關申訴；不服本機關申訴函復者，得於函復送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。

(二) 申訴人或被申訴人為前款以外之人員者，得於職場霸凌申訴決定送達之次日起三十日內向本機關申訴，或依相關法律循司法途徑救濟。

十四、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。

十五、本機關應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，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（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。

十六、本機關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。

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。

十七、防護委員會所需經費由本機關相關預算項下支應。

十八、本要點未規定者，應依保障法、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。

附件一

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)			
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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

附件二

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

（機關名稱）

申訴人：
 代理人（如無則免填）：

（簽章）
 （簽章）

附件三

法務部所屬各機關職場霸凌事件處理情形通報單

(請注意保密措施，檔案傳送應以加密處理)

通報機關		通報時間	年 月 日 時
		通報別	☐ 初報 ☐ 續報 ☐ 結報
申訴人	服務機關： 職稱： 姓名：		
被申訴人	服務機關： 職稱： 姓名：		
案情摘要			
處理情形			
持續關懷當事人後續情形			
機關改善作為			

人事主管：

機關首長：

說明：

- 一、機關接獲職場霸凌申訴案件，應確依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法、本部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點及相關規定辦理。
- 二、本事件通報單應賡續通報至結案為止。
- 三、如職場霸凌申訴係由家屬依本部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點第七點第二項規定提出者，申訴人欄位仍填寫被害人之服務機關、職稱及姓名，並加註家屬姓名及其關係。

附件四

職場霸凌申訴撤回書			
申訴人姓名		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			
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)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	一、本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止，但機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 二、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 三、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 _____（被申訴人姓名）之職場霸凌申訴事件，特此聲明。			
此致 _____（申訴處理機關）			
本人（申訴人）簽名：_____			
代理人簽名（無則免填）：_____			
中 華 民 國 _____年 _____月 _____日			

法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點修正總說明

法務部為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，前於一百十二年九月七日函頒訂定「法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點」(以下簡稱本要點)。嗣分別於一百十三年十一月二十九日及一百十四年四月二十八日函頒修正部分規定。

為應公務人員安全及衛生防護辦法經考試院及行政院於一百十四年六月二十九日會同修正發布，名稱並修正為「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」，其中為處理職場霸凌事項，以專節明定職場霸凌申訴受理機關、調查小組組成及職掌、處理時效、應採取立即有效之糾正及補救措施等規範；復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」及「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)」、同年月二十四日公保字第一一四一〇六〇二四七號函送「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法問答集」，就職場霸凌防治及處理等事項予以規範，爰配合修正本要點。

本要點現行規定十六點，配合前開規定修正全文共十八點，重點如下：

- 一、修正法規依據、適用對象及職場霸凌定義。(修正規定第一點至第三點)
- 二、修正機關應公開揭示職場霸凌申訴管道，並應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練及利用多元管道宣導。(修正規定第四點、第五點)
- 三、修正機關應組成安全及衛生防護委員會處理職場霸凌申訴案件及相關處理規範。(修正規定第六點至第十四點)
- 四、修正機關應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形進行公開宣導，並得視當事人需要，協助轉介相關專業機構。(修正規定第十五點)

- 五、修正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。(修正規定第十六點)
- 六、修正所需經費及未規定事項應依相關規定辦理。(修正規定第十七點、第十八點)

法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
一、法務部（以下簡稱本部）為建構本部及所屬各機關（以下簡稱本機關）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。	一、法務部（以下簡稱本部）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，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。	參照公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）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送之「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）」（以下簡稱保訓會範本）第一點規定修正。
二、本要點適用對象為本機關公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。	二、本要點適用對象為本部及所屬各機關公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。 <u>前項機關含矯正學校，其適用對象含校長及教師。</u>	一、第一項規定酌作文字修正。 二、依保訓會一百十四年九月二十四日公保字第一一四一〇六〇二四七號函送之「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法問答集」（以下簡稱保訓會問答集）陸、第二題略以，教育人員之職場安全事項係適用職業安全衛生法，且非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）第三條及第一百零二條之適（準）用對象，是教育人員遭遇職場霸凌事件，應依職業安全衛生法相關規定處理，爰刪除現行第二項規定。
三、本要點所稱職場霸凌，指 <u>本機關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</u>	三、本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者	依安衛辦法第三十一條及參照保訓會範本第二點規定修正第一項並增訂第二項規定。

<u>他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本機關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：</u> <u>（一）對被害人造成身心侵害之程度。</u> <u>（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。</u> <u>（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。</u>	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身心壓力。	
四、<u>本機關應設置職場霸凌申訴之電話、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。</u>	四、<u>為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本部及所屬各機關應設置職場霸凌申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱並公開揭示，及由專人每日查收申訴管道受理情形。</u> <u>本部及所屬各機關員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。</u>	一、參照保訓會範本第四點規定修正第一項規定。 二、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送之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」（以下簡稱職場霸凌防治處理原則）業明確規範相關作業流程，爰刪除現行第二項規定及附件一。
五、<u>為積極防治職場霸凌案件之發生，本機關應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練，並利用各種集會、訓練課程或其他多元管道宣導。</u>	五、本部及所屬各機關為強化主管與員工對霸凌行為之認識、覺知及行為規範，得利用各種集會、訓練課程或其他多元管道宣導。	參照保訓會範本第十五點規定修正，教育訓練內容得參照該點建議辦理。
六、<u>本機關應組成安全及衛生防護委員會（以</u>	六、<u>本部及所屬各機關應組成職場霸凌防治及</u>	依安衛辦法第五條及參照保訓會範本第三點規定修

下簡稱<u>防護委員會</u>)處理<u>職場霸凌申訴案件</u>，<u>置委員五人至二十三人</u>，其中一人為召集人，由機關首長指定副首長或幕僚長兼任，<u>本機關人員以外之相關學者專家人數</u>，不得少於三分之一；任一性別委員不得少於三分之一。 <u>本機關參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過所屬機關預算員額五分之一</u>，且<u>不低於三人時</u>，<u>防護委員會應有一人為協會代表</u>；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。 <u>防護委員會委員任期二年</u>，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。 <u>防護委員會委員為無給職</u>。<u>但非本機關之委員撰寫調查報告書及出席會議</u>，得依規定支領相關費用。 <u>防護委員會會議由召集人召集並為主席</u>；<u>召集人因故不能出席時</u>，指定委員一人代理之。 <u>防護委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會</u>，有出席委員過半數之同意，始得決定，可否同數時，取決於主席。	申訴處理小組(以下簡稱本小組)，處理職場霸凌申訴案件。 本小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由機關首長指定副首長或其他適當人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由機關首長就本機關職員、社會公正人士或專家學者聘(派)兼任之，其中社會公正人士或專家學者應至少二名以上。 本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。 本小組委員任期二年，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。 <u>本小組置執行秘書一人，幹事若干人</u>，由機關首長就本機關職員遴派兼任之。 本小組委員、執行秘書及幹事均為無給職。 本小組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。	正。
--	--	-----------

七、<u>職場霸凌事件之被害人除可依相關法律請求協助外，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本機關防護委員會提出職場霸凌之申訴(如附件一、二)。但行為人如為本機關首長，應向上級機關提出申訴。</u> <u>前項被害人如已亡故或有其他重大事由致無法提出申訴者，得由其家屬提出申訴。前二項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</u> <u>(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。</u> <u>(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。</u> <u>本機關接獲職場霸凌之申訴時，應即於行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺登錄，並填具法務部所屬各機關職場霸凌事件處理情形通報單(如附件三)通知上級機關及本部。</u>	七、<u>職場霸凌案件之被害人或其委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向被申訴人所屬機關提出申訴。但被申訴人如為機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。</u> <u>前項被害人如已亡故或有其他重大事由致無法提出申訴者，得由其家屬提出申訴。前二項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u> <u>申訴書(如附件二)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：</u> <u>(一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</u> <u>(二)有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(如附件三)。</u> <u>(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</u> <u>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。第一項及第二項申訴職場霸凌案件者，應</u>	一、參照保訓會範本第五點規定及保訓會問答集參、第八題略以，現行安衛辦法第三十二條所定提出職場霸凌之申訴係限於「遭受職場霸凌之公務人員」，故非職場霸凌當事人提出之職場霸凌申訴，機關應不予受理(依據安衛辦法第三十三條第一項第一款非屬該辦法所稱職場霸凌事項)，惟參照行政程序法第二十四條規定，被職場霸凌之公務人員本人得委任代理人提出職場霸凌之申訴，委任代理人應檢附委任書；爰修正第一項規定，並新增附件一、二。 二、公務人員遭受職場霸凌，依安衛辦法第三十二條規定由本人或委任代理人提出職場霸凌之申訴。惟仍有發生被害人亡故或其他重大事由致無法提出申訴之可能，經洽保訓會表示，基於安衛辦法規定得由委任代理人提出申訴之精神，並兼顧保障被害人權益，如有前開情形時，由被害人家屬提出申訴尚無不可，爰現行第二項規定仍予維持。 三、按本點修正規定第一項業就提起職場霸凌申訴之要式明訂相關規範，爰刪除現行第三項及第四項規定
--	---	--

	<u>於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。</u> <u>本部及所屬各機關非因第一項及第二項情形而知悉職場霸凌案件，機關應依保密規定協助當事人提出申訴，倘當事人無意願提出申訴，或當事人無法提出申訴，第一項所指之所屬機關或上級機關應本權責依第九點規定啟動調查並作成評議。當事人撤回申訴時，亦同。</u>	(含附件二、三)。 四、參照保訓會問答集參、第二十三題略以，各機關辦理職場霸凌申訴案件，應依安衛辦法所定時限，避免延宕當事人申訴權益，故機關如因調查釐清事實需要，要求當事人提出相關資料，允宜視調查處理期程限制當事人適當合理之提出期限，爰刪除現行第五項規定。 五、查一百十四年七月九日修正之保障法第十九條第三項增訂提起職場霸凌申訴之時限規定，並自一百十五年一月九日施行，爰修正現行第六項規定並調整至第三項。 六、本要點本次修正規定第八點業依安衛辦法第三十五條第一項第二款規定，就各機關如非因接獲被霸凌公務人員申訴而知悉職場霸凌之情形予以規範，爰刪除現行第七項規定。 七、按行政院人事行政總處一百十三年十二月十三日總處綜字第一一三一〇〇二二一七號函略以，各機關自行接獲有關霸凌事件申訴，須至該總處職場霸凌案件通報平臺進行通報；又本部一百十三年十二月九日法人字第一一三〇八五三二五九〇號函送
--	---	---

		「法務部所屬各機關職場霸凌事件處理情形通報單」，本機關遇有職場霸凌事件應填寫該通報單密送上級機關及本部，爰新增第四項規定及附件三。
八、本機關於知悉職場霸凌之情形，或至遲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理。 (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，本機關得依相關法令規定調整之。		一、本點新增。 二、依安衛辦法第三十五條及參照保訓會範本第八點規定及保訓會問答集參、第八題略以，機關如因非當事人所提職場霸凌申訴、或接獲檢舉案件、或經其他第三方揭露(如媒體報導)疑似職場霸凌情事，機關應依安衛辦法第三十五條第一項第二款規定，機關非因當事人申訴而知悉職場霸凌情事，仍應本於職權就相關事實進行必要釐清，並依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴；爰增訂本點規定。

九、<u>申訴人於職場霸凌事件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴（如附件四）；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。</u>	八、<u>職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。</u>	一、點次變更。 二、參照保訓會範本第六點第二項第五款規定增訂附件。
十、<u>職場霸凌申訴調查及處理程序如下：</u> （一）<u>本機關接獲申訴案件後，應於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；不受理者，應於書面通知內敘明理由，並副知上級機關。</u> （二）<u>本機關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。調查小組成員至少三人，任一性別成員不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。</u> （三）<u>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。</u> （四）<u>前款調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</u> 1、<u>申訴人之申訴要旨。</u> 2、<u>調查歷程，包括日期及對象。</u>	九、本小組處理程序如下： （一）接獲職場霸凌申訴案件，本小組應先行確認是否受理，確認受理之申訴案件，召集人應於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，並得視個案情形邀請其他社會公正人士或專家學者加入小組。專案小組成員應有外部委員，且任一性別比例不得低於三分之一。 （二）專案小組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（如附件四），提本小組評議。 （三）申訴案件之評議，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。 （四）本小組對申訴案件之評議，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	一、點次變更。 二、依安衛辦法第三十三、三十四、三十七、三十八條及參照保訓會範本第六點第一項、第七點第一項至第二項、第十點及第十一點規定修正；又職場霸凌防治處理原則業就職場霸凌申訴案件之調查報告書訂有範本表件，爰刪除現行規定附件四。 三、本點第六款職場霸凌處理程序檢核表，請參閱職場霸凌防治處理原則附錄十一辦理。

3、<u>申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</u> 4、<u>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。</u> 5、<u>處理建議。</u> (五) <u>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。</u> (六) <u>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，函送上級機關備查。</u> (七) <u>職場霸凌行為人為本機關首長時，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函送公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）。</u>	必要處理之建議。 另申訴案件經證實，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。 (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。 (六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。但經依第七點第五項通知申訴人補正者，自補正資料送達機關之次日起算。 (七) 依第七點第七項處理之職場霸凌案件，應自權責機關知悉之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。	
十一、<u>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，應不予受理：</u> (一) <u>非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）及安衛辦法所稱職場霸凌事項。</u> (二) <u>無具體之內容。</u> (三) <u>申訴人未具真實</u>	十、<u>第七點第一項及第二項之職場霸凌申訴案件</u>，有下列情形之一者，應為不受理之評議決定： (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。	一、點次變更。 二、依安衛辦法第三十三條及參照保訓會範本第六點第二項至第四項規定修正。

<u>姓名或足以識別其身分之資訊。</u> <u>(四) 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</u> <u>(五) 申訴事件已撤回申訴。</u> <u>(六) 已逾申訴期限。</u> <u>前項第五款之撤回申訴，本機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，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，並簽陳首長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</u>	(二) 提起申訴逾申訴期限。 (三) 申訴人非職場霸凌案件之被害人、委任代理人或第七點第二項之被害人家屬。 (四) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。 (五) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。 (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。	
<u>十二、調查小組進行調查時，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，並依下列規定辦理：</u> <u>(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。</u> <u>(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。</u>	十一、參與職場霸凌案件之處理、調查、評議之人員，對於處理案件所獲悉之內容，應負保密義務。	一、點次變更。 二、依安衛辦法第三十六條及參照保訓會範本第九點規定修正。

<u>(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。</u> <u>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，應予保密；違反者，召集人將終止其參與該申訴案件，本機關並得視其情節依相關規定予以懲處或追究相關責任，並解除其聘(派)兼。</u>		
十三、本機關應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知上級機關。 申訴案件經調查屬實決定成立者，本機關應視情節輕重，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		一、<u>本點新增。</u> 二、參照保訓會範本第十二點規定增訂。

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如下： (一) 申訴人或被申訴人為保障法之適用或準用對象者，得依保障法規定，於決定送達之次日起三十日內向本機關申訴；不服本機關申訴函復者，得於函復送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。 (二) 申訴人或被申訴人為前款以外之人員者，得於職場霸凌申訴決定送達之次日起三十日內向本機關申訴，或依相關法律循司法途徑救濟。		
<u>十四、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。</u>	十二、參與職場霸凌案件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (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案件之當事人。 (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。	一、點次變更。 二、參照保訓會範本第七點第三項規定修正。

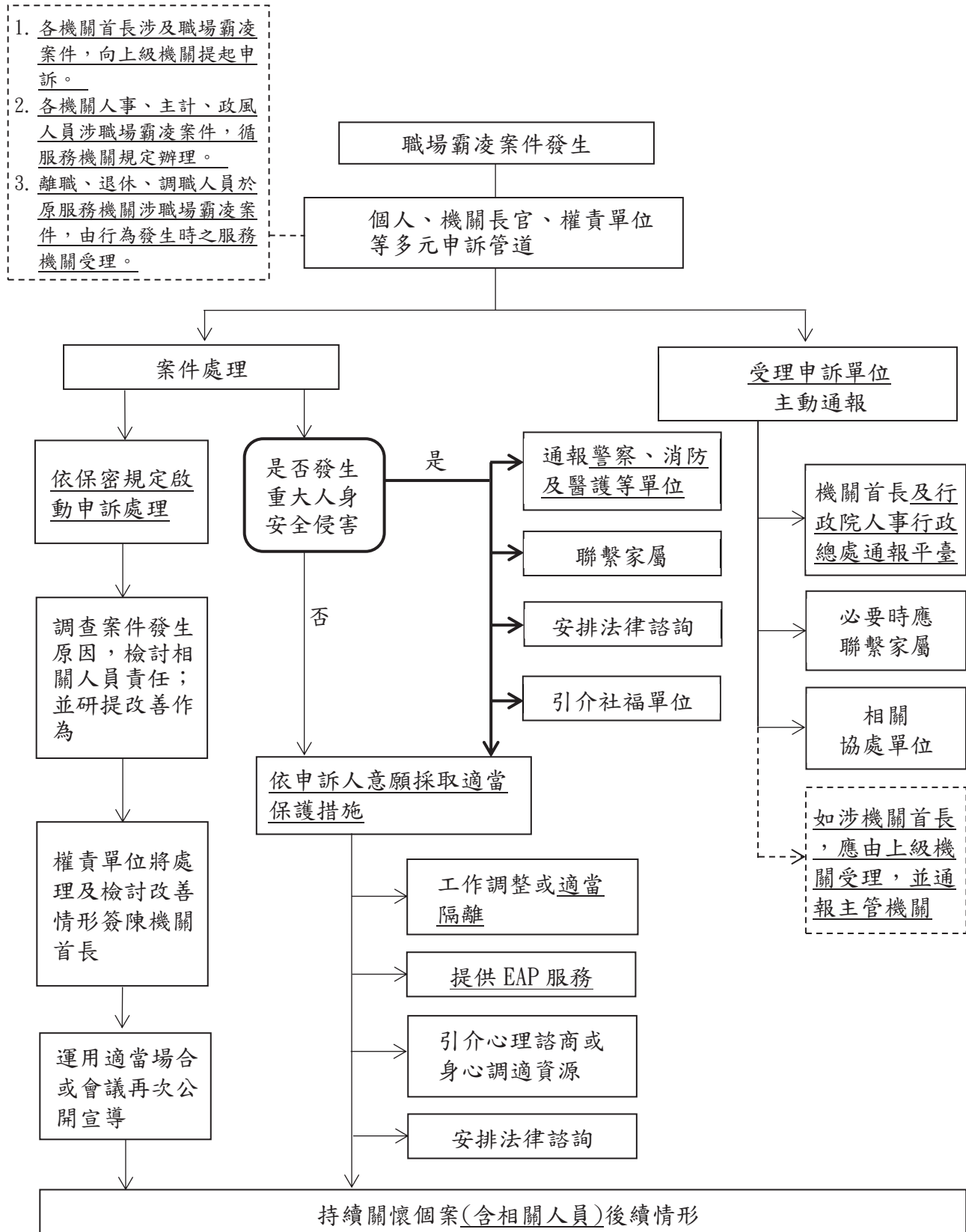
	(三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。 (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。 職場霸凌案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： (一) 有前項各款情形而不自行迴避。 (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。 被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。	
	十三、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議。	一、<u>本點刪除。</u> 二、依保訓會問答集參、第二十四題略以，安衛辦法所定職場霸凌之申訴調查處理程序，係機關保障公務人員免於職場霸凌不法侵害之必要措施，其事實調查與處理並

		非建立在有無民刑事責任之上，故安衛辦法亦未有因此中斷時效之設計；又機關本應就公務人員違法或失職之事實及證據予以調查確認，方得依相關規定移送懲戒，自不得另定須先暫緩職場霸凌調查程序之規定，爰配合刪除本點。
<u>十五、本機關應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，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（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。</u>	十四、當事人有輔導、醫療等需要者，得協助引介至專業輔導或醫療機構。	一、點次變更。 二、參照保訓會範本第十三點規定修正。
<u>十六、本機關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。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。</u>	十五、本部及所屬各機關對於在職場霸凌案件申訴、調查及評議程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、調職或其他不利之處分，並應避免有報復之情事發生。對於職場霸凌申訴案件，本部及所屬各機關應依權責研提改善作為，如適性調整職務或單位、提供教育訓練、諮詢及輔導協助資源、審視評估管理措施等，以預防類	一、點次變更。 二、參照保訓會範本第十四點規定修正。

	此案件再次發生，並應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，及持續關懷當事人後續情形。	
十七、 <u>防護委員會</u> 所需經費由本機關相關預算項下支應。	十六、本小組所需經費由 <u>本部及所屬各機關</u> 相關預算項下支應。	一、點次變更。 二、參照保訓會範本第十六點規定修正。
十八、本要點未規定者，應依保障法、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。		一、 <u>本點新增</u> 。 二、參照保訓會範本第十七點規定增訂。

現行規定第四點附件一(刪除)

法務部及所屬各機關員工職場霸凌處理標準作業流程



說明：查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送之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」業訂定職場霸凌處理流程，爰予刪除。

現行規定第七點附件二(刪除)

申訴書

申 訴 人	姓名	服務單位	職稱
		國民身分證統一編號	聯絡電話
	住居所		

代 理 人 (應附具委任書)	姓名	服務單位	職稱
		國民身分證統一編號	聯絡電話
	住居所		

申訴事實：

附件名稱：(如相關證明文件、代理人委任書正本)

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中 華 民 國 年 月 日

說明：查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送之「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)」業訂定職場霸凌相關申訴要式規範，爰予刪除。

現行規定第七點附件三(刪除)

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案件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

(機關全銜)

委任人：

簽章

受任人：

簽章

中 華 民 國

年

月

日

說明：查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送之「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)」業訂定職場霸凌相關申訴要式規範，爰予刪除。

現行規定第九點附件四(刪除)

法務部及所屬各機關職場霸凌申訴案件調查報告書

當事人資料	申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
	被申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
當事人關係		☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他
申訴內容		詳所附申訴書
申訴日期		年 月 日(送達日期 年 月 日)
調查結果		本案經調查(訪談雙方當事人、相關人及檢視所有物證)後，認定○○○對○○○職場霸凌 ☐ 成立 ☐ 不成立 一、事由 二、調查事項 三、認定理由 四、佐證資料
處理建議		一、關於申訴人 二、關於被申訴人
調查紀錄 製作日期		

修正規定第七點附件一(新增)

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)			
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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

修正規定第七點附件二(新增)

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

(機關名稱)

申訴人： (簽章)
代理人(如無則免填)： (簽章)

修正規定第九點附件四(新增)

職場霸凌申訴撤回書			
申訴人姓名		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			
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)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	一、本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止，但機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 二、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 三、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 _____（被申訴人姓名）之職場霸凌申訴事件，特此聲明。 此致 _____（申訴處理機關） 本人（申訴人）簽名：_____ 代理人簽名（無則免填）：_____ 中 華 民 國 _____年 _____月 _____日			