

馬蘭榮譽國民之家職場霸凌防治與申訴處理作業要點

一、馬蘭榮譽國民之家(以下簡稱本家)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。

二、本要點所稱職場霸凌，指本家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。

三、本家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7-9人，由副主任擔任召集人，其中本機關人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。委員任期二年，連聘得連任；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。

防護委員會應有全體委員過半數出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議；可否均未達半數時，召集人始得加入任一方以達半數同意。

防護委員會委員為無給職。但專家學者出(列)席會議時，得依規定支領出席費。

四、為防治職場霸凌事件，設置職場霸凌申訴管道如下，本家人事管理員每日

負責檢視各申訴管道申訴情形：

(一) 專線電話：089-231724。

(二) 傳真電話：089-223024。

(三) 電子信箱：vhml0062@mail5.vac.gov.tw。

本家員工職場霸凌處理標準作業流程如附件1-1~1-5。

五、本家員工遭受職場霸凌，除可依相關法律請求協助外，並得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本家提出職場霸凌之申訴。如行為人為本家首長，應向國軍退除役官兵輔導委員會提出申訴。

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，並向申訴人或其代理人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由申訴人或其代理人簽名或蓋章。

申訴書(格式如附件2)或前項紀錄，應載明下列事項，並由申訴人或其代理人簽名或蓋章：

(一) 申訴人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位、職稱、住居所及送達地址、聯絡電話及申訴日期。

(二) 有委任代理人者，其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位、職稱(業)、住居所地址、關係及聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書(格式如附件3)。

(三) 申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不符合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

第一項提起申訴之期限，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。但被申訴人屬具權勢地位者，應於五年內為之。

申訴人或其代理人於案件作決定前得以書面(格式如附件4)撤回其申訴；但代理人撤回申訴非受特別委任不得為之；其經撤回者，並不得就同一事件再行提出申訴。

本家接獲職場霸凌之申訴時，應即通知國軍退除役官兵輔導委員會。

六、本家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，並副知國軍退除役官兵輔導委員會。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本家接獲申訴應不予受理：

- (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，本家認有必要者，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，並簽陳家主任指定專責人員啟動相關行政調查作業。

七、本家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，本家應命其迴避。於本家人事、主計人員為職場霸凌

事件被申訴人時，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。

八、本家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、對被申訴人為適當之處理。

（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，本家得依相關法令規定調整之。

九、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，及處理申訴案件所獲悉之內

容，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。

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（格式如附件5）：

（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。

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。

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，函送國軍退除役官兵輔導委員會備查。

職場霸凌行為人為本家主任時，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保訓會。

十二、本家應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知國軍退除役官兵輔導委員會。

申訴案件經調查屬實決定成立者，本家應視情節輕重，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。

十三、本家人事單位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。

十四、本家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。

十五、防護委員會所需經費由本家相關預算項下支應。

十六、本家勞務承攬派駐人員（如保全、清潔人員）等非屬保障法適（準）用對象，倘受本家公務人員霸凌，得向所屬履約管理單位提出申訴，管理單位於受理後2週內，會請相關單位共同派員訪查申訴內容，進行查證及檢討，以避免勞務承攬派駐人員身心遭受不法侵害。如行為人確有違反相關法規，本家亦應依內部考核獎懲規定處理。

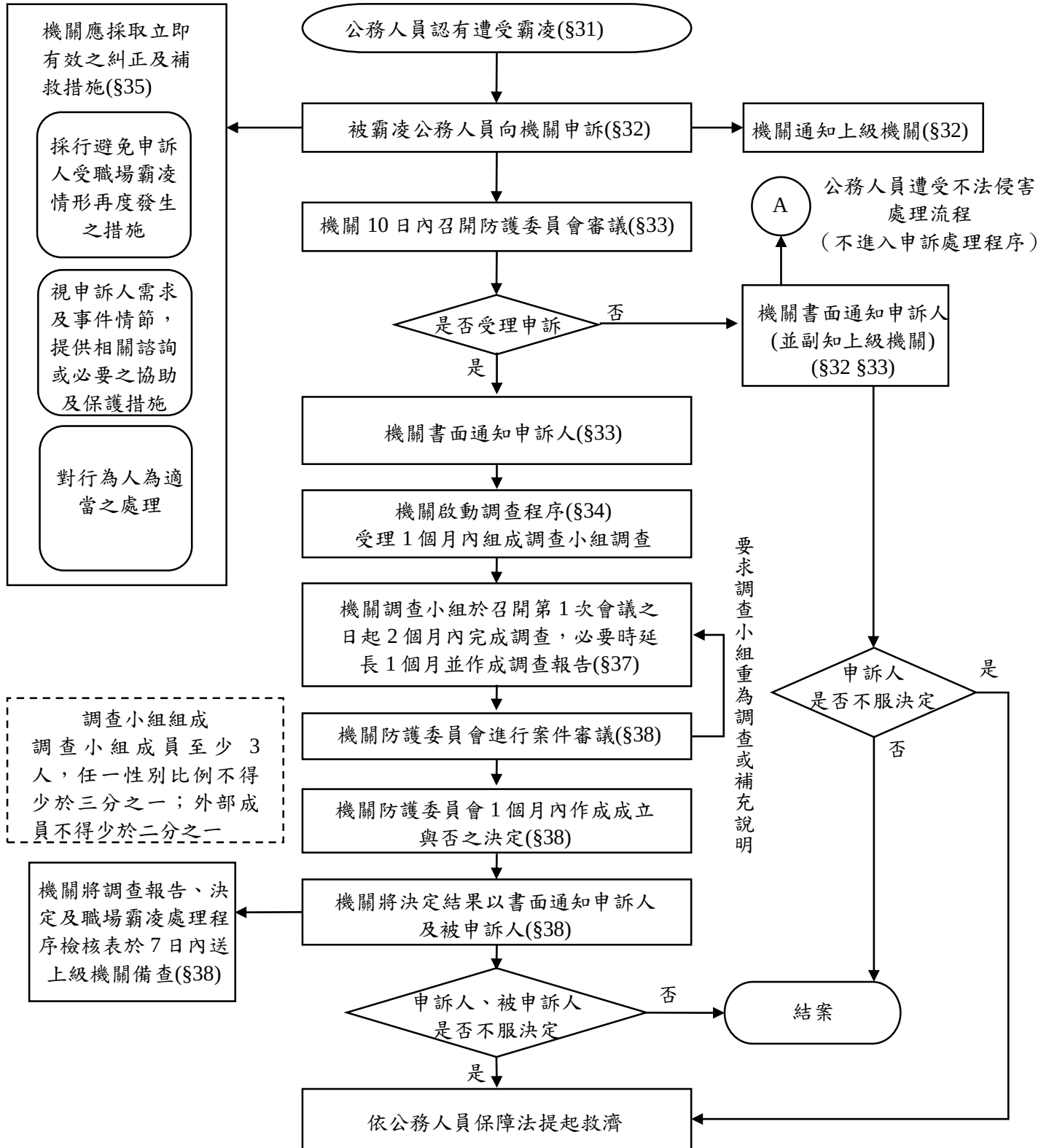
十七、如霸凌案件雙方皆為承攬廠商人員時，派駐勞工得以電話或書面方式向勞工主管機關或本家履約管理單位提出申訴；向本家履約管理單位提出申訴者，如經履約管理單位查證承攬人有明顯違反勞務承攬契約，履約管理單位應儘速依契約條款處理，並轉請勞工主管機關依法辦理。

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。

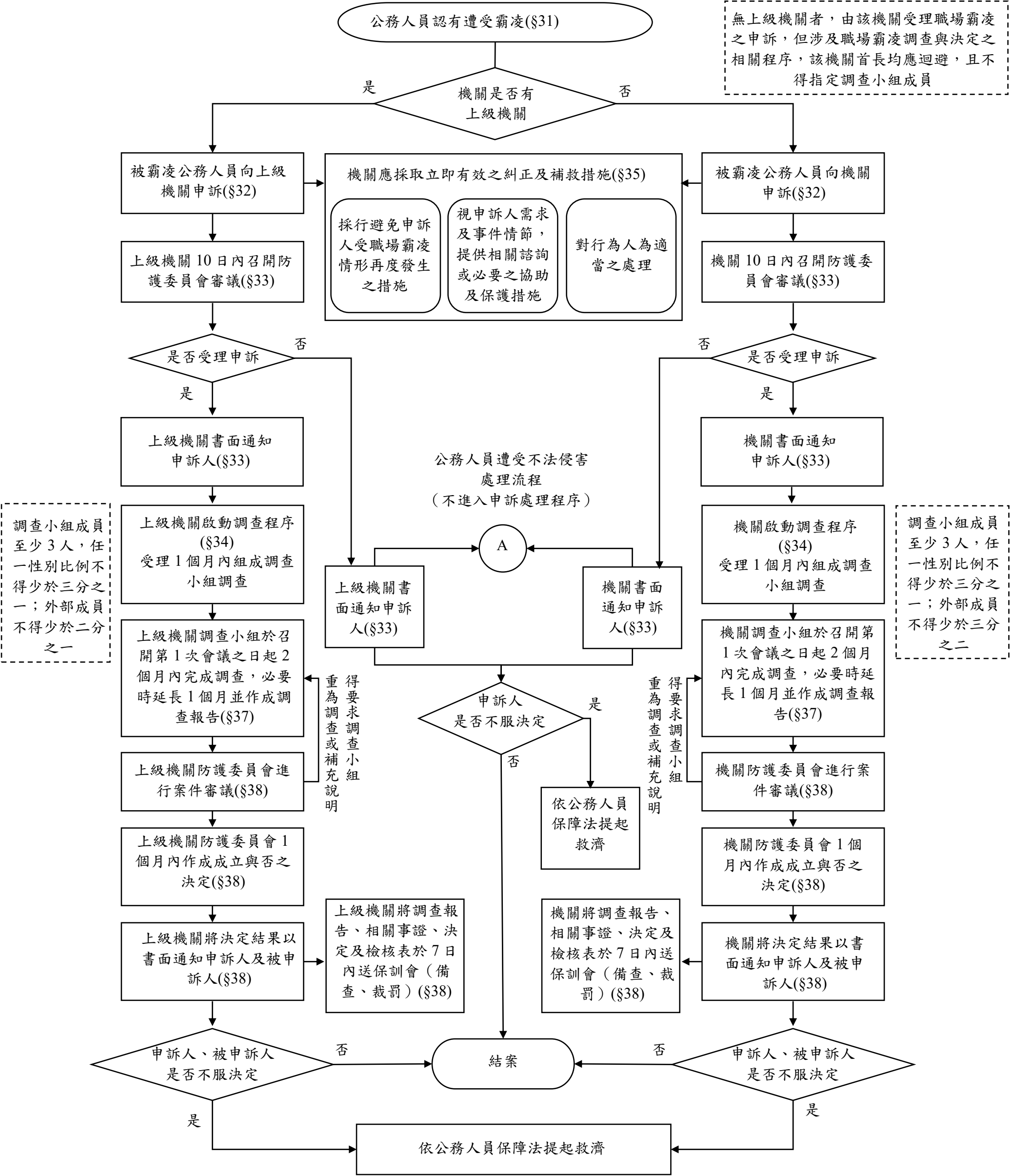
十九、本要點簽奉本機關首長核可後實施，修正時亦同。

附件 1-1

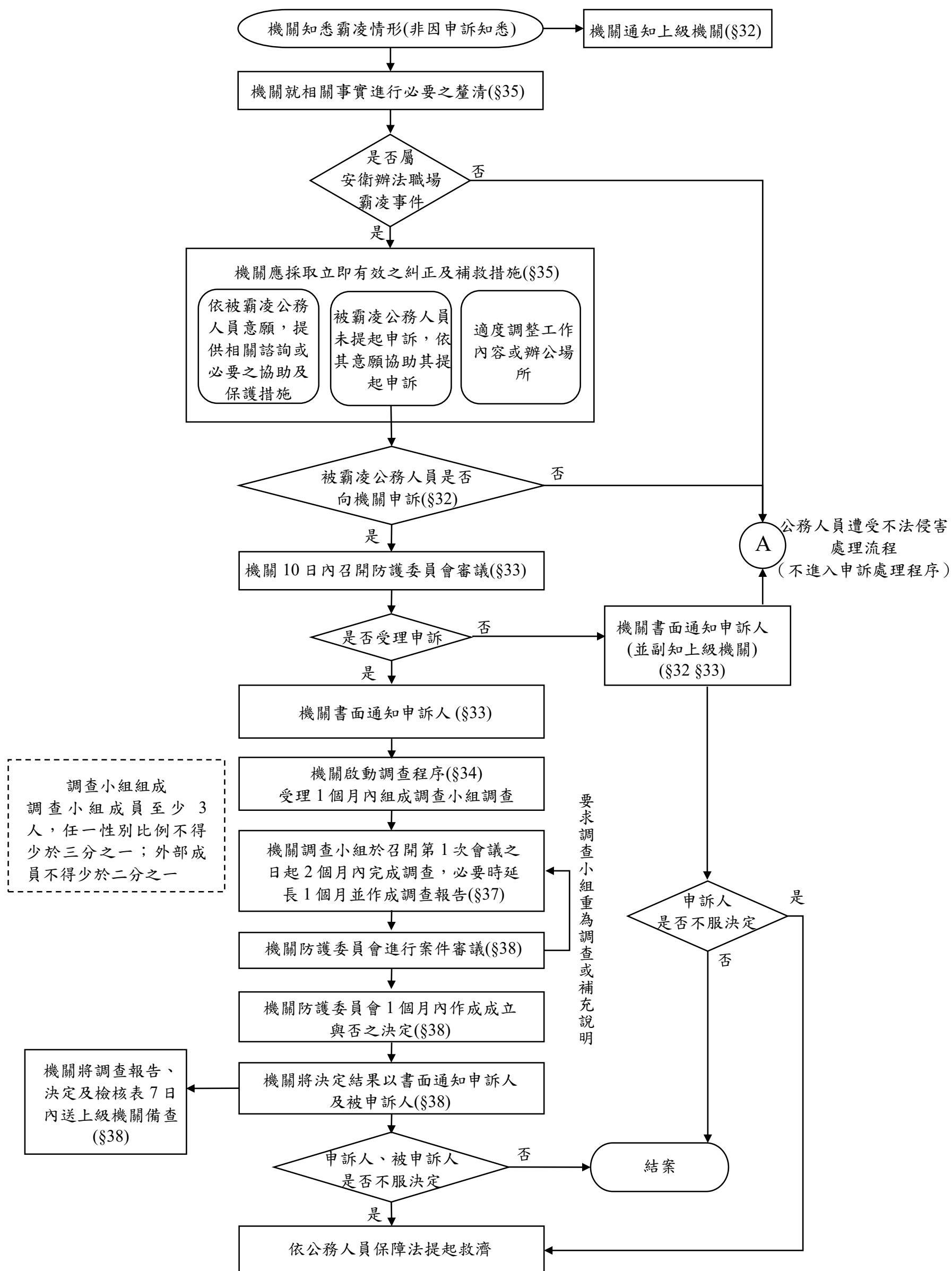
職場霸凌處理流程圖－機關接獲申訴而知悉（行為人非機關首長）



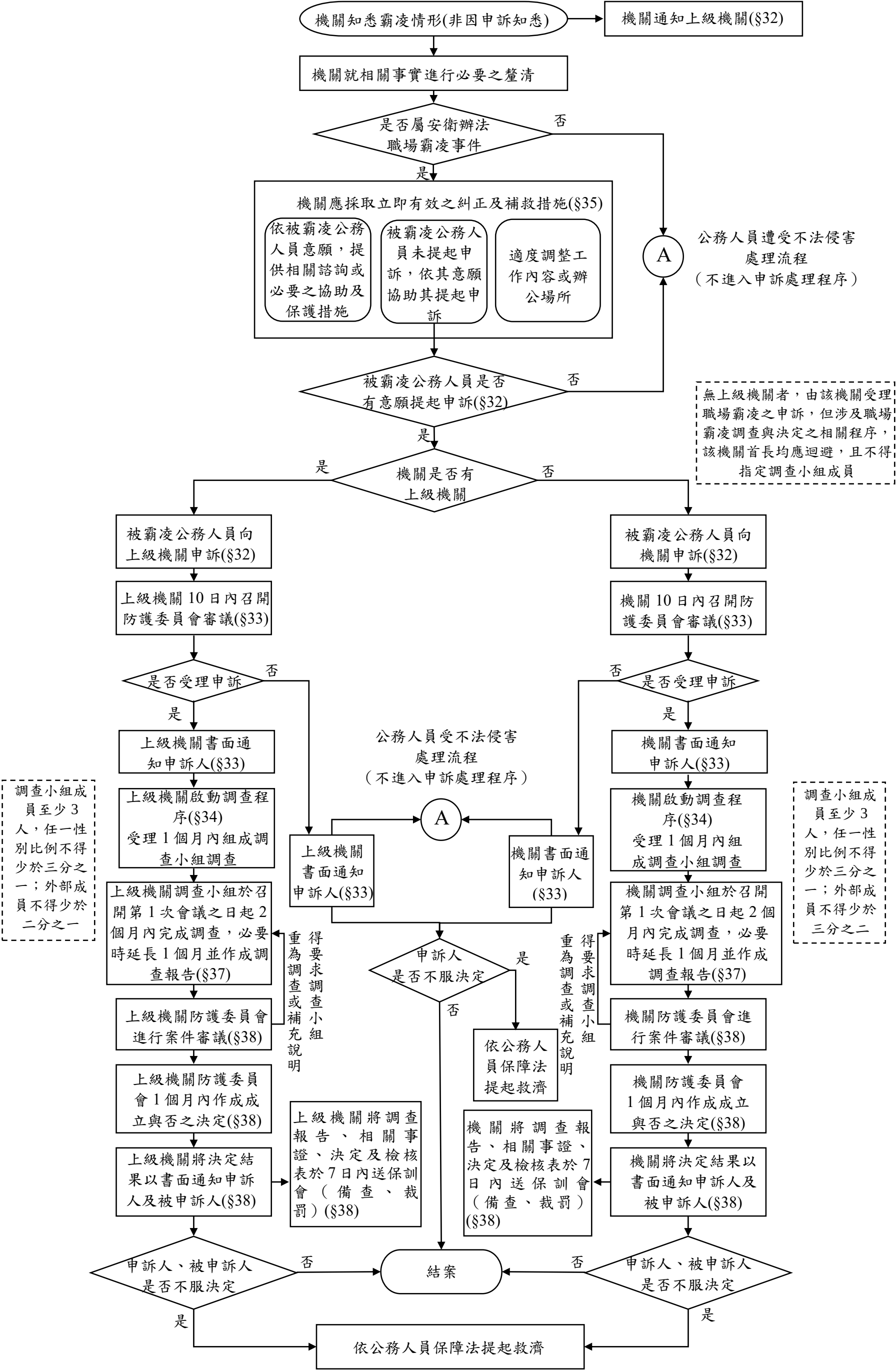
職場霸凌處理流程圖－機關接獲申訴而知悉（行為人為機關首長）



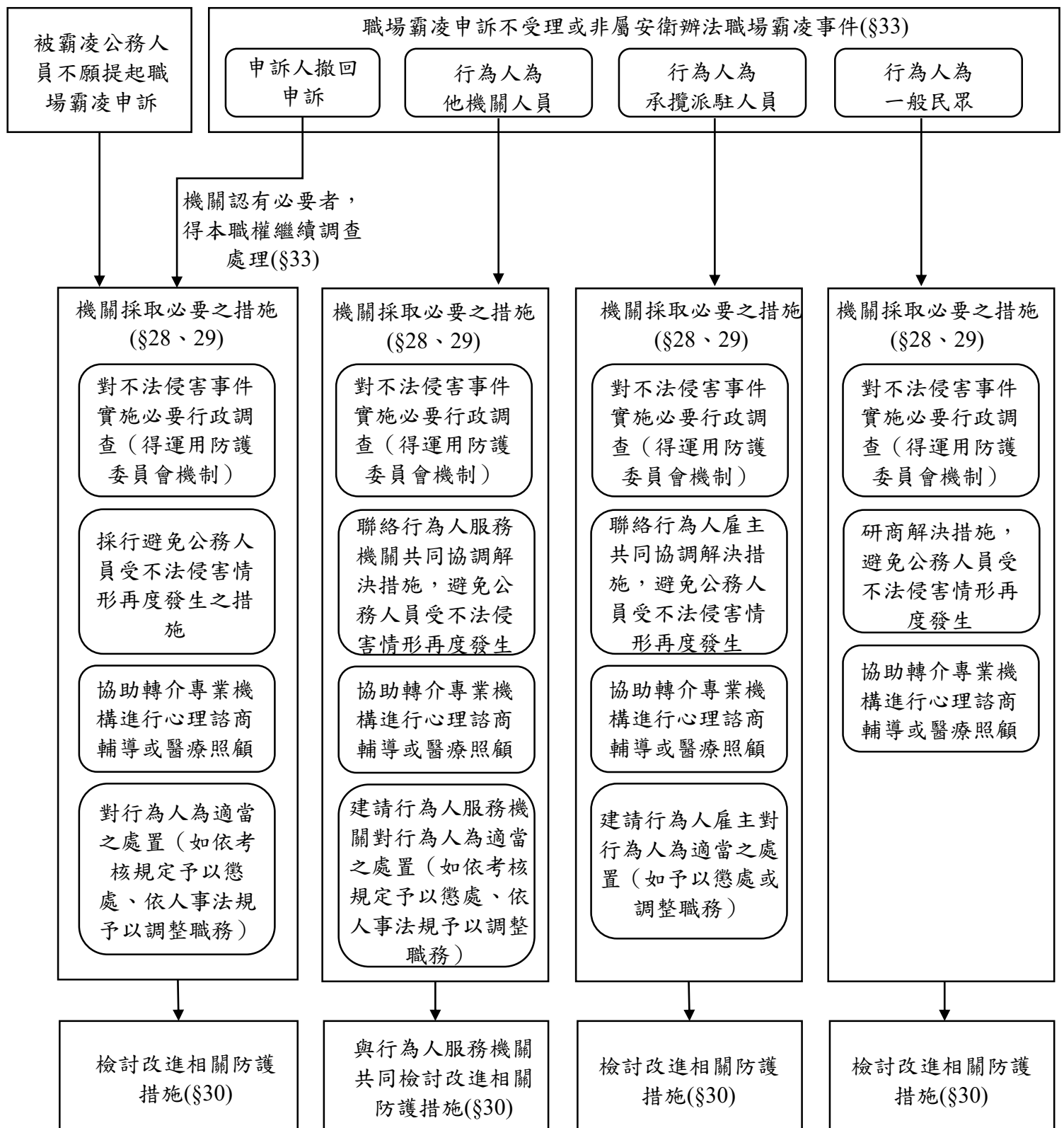
職場霸凌處理流程圖－機關非因接獲申訴而知悉（行為人非機關首長）



職場霸凌處理流程圖－機關非因接獲申訴而知悉（行為人為機關首長）



公務人員遭受不法侵害處理流程①



執行職務遭受不法侵害，指公務人員因執行職務，於工作場所遭受機關首長、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。其中職場霸凌及性騷擾事件應分別依規定處理，其餘不法侵害，基於維護同仁免於執行職務機關遭受不法侵害之義務，機關仍應積極協調處理。

附件 2

馬蘭榮譽國民之家職場霸凌案件申訴書				
(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 10 日內，召開安全及衛生防護委員會會議，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 3

馬蘭榮譽國民之家職場霸凌案件申訴委任書					
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 撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。
☐但無

此致

國軍退除役官兵輔導委員會馬蘭榮譽國民之家

申訴人:

代理人(如無則免填):

(簽章)

(簽章)

中 華 民 國
年
月
日

附件 4

馬蘭榮譽國民之家職場霸凌申訴案件撤回申請書			
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	1、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。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、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			

附件 5

馬蘭榮譽國民之家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			
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)		
相關證據			
處理建議			
調查人員 簽名	中 華 民 國 年 月 日		