

國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局職 場霸凌防治及處理作業規定

規定	說明
一、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局(以下簡稱本局)為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，特訂定本規定。	定明本規定之訂定目的。
二、本規定用詞定義如下： (一)員工：指本局之公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及國家科學及技術委員會派駐本局人員。 (二)職場霸凌：指發生在工作場所或執行職務時，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性之冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。	定明本規定之用詞定義。
三、員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌案件，向本局提出申訴。 本局機關首長涉及職場霸凌事件，由國家科學及技術委員會受理。 承攬廠商之工作人員於本局之工作場所或執行職務與本局業務有關時，如遭受本局員工職場霸凌，由本局受理申訴後與其雇主共同調查，並將結果通知雇主及當事人。	一、第一項定明本規定之適用範圍。 二、依行政院人事行政總處一百一十二年九月十四日總處綜字第一一二一〇〇一八四七號函說明，有關行政院所屬各級機關(構)首長涉及職場霸凌事件之處理程序，請參酌職場性騷擾事件處理方式，由具管轄權之上級機關受理申訴事宜，爰訂定第二項規定。 三、本局非屬承攬廠商工作人員之雇主，為考量其職場安全之維護，是類人員如遭本局員工職場霸凌，由本局受理申訴並與其雇主共同調查，爰訂定第三項規定。
四、本局應妥善利用各種集會及訓練課程，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。	定明本局對於職場霸凌之防治與作為。

<p>五、受理職場霸凌申訴管道：</p> <p>申訴專線電話：03-5781928。</p> <p>申訴傳真：03-5784458。</p> <p>申訴電子信箱：</p> <p>personnel@sipa.gov.tw。</p> <p>本局員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。</p>	<p>定明本局受理職場霸凌之申訴管道、專線電話、傳真、電子信箱及處理標準作業流程。</p>
<p>六、本局設職場霸凌防治申訴處理小組(以下簡稱本小組)，負責處理職場霸凌申訴案件。</p> <p>本小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由機關首長指定副局長一人兼任，並為會議主席；其餘委員，由機關首長就本局各單位主管或職員派兼之，必要時得聘請專家學者擔任委員。委員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>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。</p> <p>召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；本小組委員應親自出席會議，不得代理。</p> <p>會議應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員二分之一以上之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>職場霸凌申訴案件，由本局人事室負責幕僚作業。</p>	<p>一、第一項至第五項，定明本局職場霸凌申訴處理小組之職掌、組成、任期、開會及決議人數之規定。</p> <p>二、第六項定明職場霸凌申訴案件幕僚作業單位為人事室。</p>
<p>七、職場霸凌事件之申訴，得以書面或言詞提出。以言詞提出申訴者，受理之人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤，由其簽名或蓋章。</p> <p>申訴書(附件二)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>(一)申訴人姓名、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位與職稱、住</p>	<p>定明職場霸凌案件提出申訴之申訴方式及申訴書應載明事項。</p>

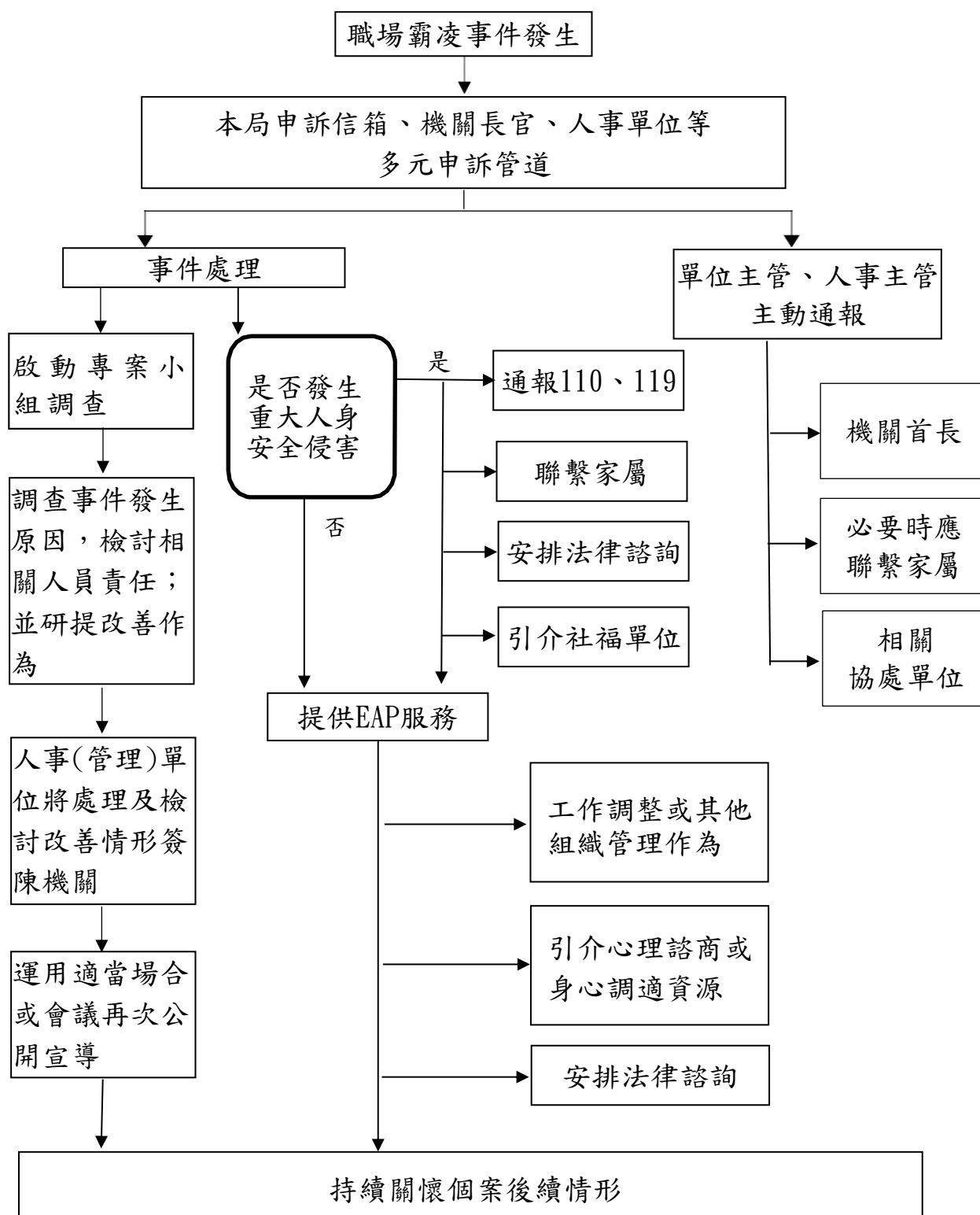
<p>居所、聯絡電話及申訴日期。</p> <p>(二)有代理人者，應載明姓名、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(附件三)。</p> <p>(三)申訴事件發生日期、內容、相關事證或人證。</p>	
<p>八、申訴書或紀錄不合前點規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>申訴人或其代理人於本小組作成決定前，得以書面(附件四)撤回申訴；其經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。</p> <p>申訴職場霸凌事件，應於事件發生後一年內提出。但職場霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</p>	<p>一、第一項定明職場霸凌案件提出申訴之補正期限。</p> <p>二、第二項定明職場霸凌案件之撤回申訴時機、方式及效果。</p> <p>三、第三項定明職場霸凌案件提出申訴之申訴期限。</p>
<p>九、申訴處理程序：</p> <p>(一)受理之申訴案件，人事室應立即主動通報機關首長，必要時應聯繫家屬及相關協處單位，並對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助。</p> <p>(二)接獲申訴案件後，人事室應即簽報召集人確認是否受理；不受理之申訴案件，應以書面通知申訴人。</p> <p>(三)確認受理之申訴案件，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，並得邀請專家學者協助。</p> <p>(四)專案小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。</p> <p>(五)專案小組調查結束後，應作成調</p>	<p>定明受理職場霸凌事件申訴之處理程序。</p>

<p>查報告書(附件五),提本小組評議。</p> <p>(六)本小組評議時,得通知當事人或關係人到場說明,必要時得邀請專家學者列席提供諮詢意見。</p> <p>(七)本小組對申訴案件之評議,應作出成立或不成立之決議。決議成立者,應檢討相關人員責任及研提改善作為或其他適當處理之建議;決議不成立者,仍應審酌審議情形,為必要處理之建議。</p> <p>(八)申訴決議應載明理由,簽陳機關首長核定後,以書面通知當事人,並移請相關單位依規定辦理。</p> <p>(九)申訴案件應自受理之次日起二個月內結案,必要時得延長一個月,並應通知當事人。</p>	
<p>十、職場霸凌事件之處理原則如下：</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會。當事人之陳述明確,已無詢問必要者,應避免重複詢問。</p> <p>(三)當事人或證人有權力不對等之情形時,應避免其對質。但經雙方當事人同意,不在此限。</p> <p>(四)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,除有調查之必要或基於公共安全之考量者外,應予保密。</p> <p>(五)對於在事件申訴、調查或審理程序中,為申訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為</p>	<p>定明處理或調查職場霸凌事件時所應遵循之原則。</p>

<p>之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。</p>	
<p>十一、參與職場霸凌申訴事件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，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>職場霸凌申訴事件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項各款情形而不自行迴避。</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。</p> <p>被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請事件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>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。</p>	<p>定明處理或調查職場霸凌事件時須迴避之情形。</p>
<p>十二、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(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。</p> <p>(二)提起申訴逾申訴期限。</p> <p>(三)申訴人非職場霸凌事件之受害人或其代理人。</p>	<p>定明申訴案件不予受理之情形。</p>

<p>(四)除有新事證外，同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴。</p> <p>(五)對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴。</p> <p>(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。</p>	
<p>十三、本局對於申訴案件後續應予以追蹤、考核及監督，運用適當場合或會議公開宣導，以避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p> <p>本局得視當事人需要，依員工協助方案協助轉介至專業輔導、醫療機構或提供法律協助等，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>定明職場霸凌事件申訴後採取追蹤考核、監督及關懷協助之機制。</p>
<p>十四、本小組委員均為無給職。</p> <p>專家學者撰寫調查報告書或出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。</p> <p>本小組會議所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>一、第一項定明委員為無給職。</p> <p>二、第二項定明專家學者為支給撰稿費及出席費之對象。</p> <p>三、第三項定明受理申訴案件所需經費及預算來源。</p>

國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局員工職場霸凌處理標準作業流程



註：

機關首長涉及職場霸凌事件，由國家科學及技術委員會受理。

員工職場霸凌事件申訴書

申訴人	姓	名	職	稱	服	務	單	位								
	出	生	年	月	日	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	職	業	服	務	機	關	(單	位)				
	出	生	年	月	日	身	分	證	統	一	編	號	聯	絡	電	話
	住	居	所													
申訴事實：(請載明事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)																
附件名稱：(如相關證明文件、代理人委託書正本)																
此致																
國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局																
申訴人：													(簽章)			
代理人：													(簽章)			
中華民國 年 月 日																

員工職場霸凌事件申訴委任書

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

國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局

委任人：(簽章)

受任人：(簽章)

中 華 民 國 年 月 日

員工職場霸凌事件撤回書

茲撤回本人_____於____年____月____日提出之職場
霸凌申訴案件。

此致

國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局

職場霸凌防治申訴處理小組

申訴人：(簽章)

中 華 民 國 年 月 日

職場霸凌申訴案件調查報告書

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：				
當事人關係		<input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上司/下屬關係 <input type="checkbox"/> 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)			
調查事實 與過程	一、訪談申訴人過程及陳述意旨： 二、訪談被申訴人過程及陳述意旨： 三、訪談相關證人過程及陳述意旨：					
調查結果 及說明	職場霸凌案件： <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立					
	一、調查事項： 二、認定理由： 三、佐證資料：					
處理措 施建議 及理由	一、對申訴人之處理措施建議： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 其他 二、對被申訴人之處理措施建議： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 懲處 <input type="checkbox"/> 其他					
調查人 員簽名	中 華 民 國 年 月 日					