

國家科學及技術委員會職場霸凌防治申訴及處理 作業要點

名稱	說明
國家科學及技術委員會職場霸凌防治申訴及處理作業要點	為建構友善健康之職場環境，避免因他人行為遭受身體或精神霸凌之不法侵害，依公務人員保障法及公務人員安全及衛生防護辦法等規定，並參考行政院人事行政總處一百零八年四月二十九日總處綜字第一〇八〇〇三三四六七號函頒之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」訂定本作業要點。
規定	說明
一、國家科學及技術委員會（以下簡稱本會）為保障員工執行職務之安全，建構健康友善、免受霸凌侵害之職場環境，特訂定本要點。	本要點之訂定目的。
<p>二、本要點用詞定義如下：</p> <p>（一）本會員工：指本會之公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛、駐衛警察、約用人員及科技研發管理師。</p> <p>（二）職場霸凌：指工作場所中或執行職務時所發生，員工之間或主管及部屬間利用職務或地位上之優勢，予以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、孤立或侮辱之行為，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沈重之身心壓力。</p>	<p>一、本要點之用詞定義。</p> <p>二、第一款定明本要點所稱「本會員工」之適用對象範疇。</p> <p>三、由於職場霸凌目前未有相關法規予以界定，僅能就相關法院判決及機關所訂指引瞭解其內涵。又職場霸凌雖常見於上對下之權力關係外，亦不排除下對上或同事間之霸凌行為，爰於第二款予以定明，相關參考文件說明如下：</p> <p>（一）臺灣新竹地方法院一〇〇年度竹勞小字第四號民事判決：「『職場霸凌』，乃意指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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沈重的身心壓</p>

	<p>力。」(行政院人事行政總處一百一十二年總處綜字第一一二一〇〇一八四七號函採同一論述。)</p> <p>(二)臺灣臺北地方法院一〇四年度重勞訴字第一〇號民事判決：「職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。」</p> <p>(三)勞動部一百一十一年八月十八日勞動部勞職授字第一一一〇二〇三四九八號公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」前言：「勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。」</p>
三、本會應妥善利用各種集會及訓練課程，加強本會員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。	本會對於職場霸凌之防治與作為。
四、本會受理職場霸凌申訴管道： 申訴專線電話：02-27377822。 申訴傳真：02-27377067。 申訴電子信箱： 113@nstc.gov.tw 。	本會受理職場霸凌之申訴管道。
<p>五、本會設職場霸凌防治申訴評議會(以下簡稱評議會)，負責處理職場霸凌申訴案件。</p> <p>評議會置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由本會主任委員指定副主任委員一人兼任，並為會議主席；其餘委員，由本會主任委員就本會員工及專家學者聘(派)兼之。</p> <p>評議會委員任一性別比例不得少於三分之一。</p>	<p>一、第一項至第五項定明本會職場霸凌申訴評議會之職掌、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處。</p>

<p>評議會委員任期二年，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。</p> <p>召集人因故無法主持會議時，得指定委員代理之；評議會委員應親自出席會議，不得代理。</p> <p>評議會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，由本會人事處負責幕僚作業。</p>	
<p>六、本會員工遭受職場霸凌，應向本會提出申訴。</p> <p>本會首長涉及職場霸凌事件，應向行政院提出申訴。</p> <p>本會所屬機關首長涉及職場霸凌，由本會受理申訴。</p> <p>派駐本會工作人員遭受本會員工職場霸凌，得向本會提起申訴，並由本會與其雇主共同調查，將結果通知當事人及雇主。</p>	<p>一、第一項定明本會員工發生職場霸凌案件，向本會提出申訴。</p> <p>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略以，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，爰訂定第二項及第三項規定。</p> <p>三、派駐於本會工作之人員，如承攬廠商工作人員、計畫助理及支援人員等，為顧及其職場安全之維護，是類人員遭受本會員工職場霸凌時，得向本會提起申訴，並與其雇主共同調查，爰為第四項規定。</p>
<p>七、職場霸凌事件之申訴，得以書面、電子郵件或言詞提出。以電子郵件或言詞提出申訴者，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。</p> <p>前項書面、電子郵件或言詞作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>（一）申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務單位與職</p>	<p>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>稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。</p> <p>(二)有代理人者，應載明代理人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住居所及聯絡電話；如為委任代理人並應檢附委任書。</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評議會作成決議前，得以書面撤回申訴；其經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。</p> <p>申訴職場霸凌事件者，應於事件發生一年內提出。但職場霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。</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及方式。</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)接獲申訴案件，人事處應於十日內簽報召集人確認是否受理，並以書面通知申訴人。</p> <p>(二)確認受理後，由召集人於十日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查；必要時調查小組成員得一部或全部外聘具有相關學識經驗之專家學者擔任。</p> <p>(三)調查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>(四)調查小組調查結束後，應作成調查報告書，提評議會評議。</p> <p>(五)評議會評議時，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>(六)評議會對申訴案件之評議，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</p>	<p>受理職場霸凌事件申訴之處理程序。</p>

<p>善作為或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(七)申訴決議應載明理由，簽陳本會主任委員核定後，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。</p> <p>(八)申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並做成決議，必要時得延長一個月，並應通知當事人。</p>	
<p>十、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)申訴人非職場霸凌事件之被害人或其代理人。</p> <p>(二)對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴。</p> <p>(三)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>(四)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>(五)除有新事證外，同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提出申訴。</p> <p>(六)提起申訴逾申訴期限。</p>	<p>申訴案件不予受理之情形。</p>
<p>十一、職場霸凌事件之調查處理原則如下：</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。</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>處理或調查職場霸凌事件時所應遵循之原則。</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之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。</p>	
<p>十二、參與職場霸凌申訴案件處理、調查或評議之人員，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>前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其參與處理、調查或評議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向評議會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在評議會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。</p> <p>第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由評議會命其迴避。</p>	<p>參與職場霸凌申訴案件處理、調查或評議之人員之迴避事宜。</p>
<p>十三、申訴人或被申訴人不服申訴案成立與否之決議，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面附具理由向本會提出申復。</p>	<p>一、定明申訴人或被申訴人對本會申訴評議決議不服時之救濟程序。</p> <p>二、按公務人員保障法(以下簡稱保障法)第七十七條及公務人員保障暨培</p>

	<p>訓委員會(以下簡稱保訓會)一百〇九年十月五日公保字第一〇九一〇六〇三〇二號函規定，對於機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定(以下稱機關防治規定)作成申訴成立與否之決定，適用或準用保障法人員，得依保障法提起救濟(申訴、再申訴)。本案經洽保訓會表示，機關防治規定內如有申復機制可視為保障法之申訴程序，如不服機關申復決議，得於申復決議送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。</p>
<p>十四、對於申訴案件後續應予以追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。</p> <p>本會得視當事人需要，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>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>十五、評議會委員均為無給職。但非本會之委員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>職場霸凌申訴案件撰寫或製作相關調查報告等必要文件所需經費及前項出席費，由本會相關預算支應。</p>	<p>一、定明得支給撰稿費及出席費之對象，爰訂定第一項。</p> <p>二、申訴案件調查及會議過程之相關撰寫或製作調查報告等必要文件(如作為判定申訴案件成立與否等法定文件所需訪談紀錄、逐字稿等製作費及調查報告之撰稿費等)，若有必要依市場行情委外者，均須負保密義務，並由本會經費支應，爰訂定第二項。</p>
<p>十六、本會員工職場霸凌處理標準作業流程、申訴書等表件，由本會另定之。</p>	<p>相關處理流程、申訴書表件，本會另定之。</p>