

經濟部水利署第六河川分署職場霸凌防治措施、申訴及懲處處理規範

115 年 8 月 5 日水六人字第 11507010090 號函訂定
自 115 年 7 月 1 日生效

- 一、經濟部水利署第六河川分署（以下簡稱本分署）為提供員工免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第二章之一及職場霸凌防治措施準則（以下簡稱防治準則）第六條第一項規定，訂定本規範。
- 二、本規範適用於本分署全體員工，包括公務人員、聘用人員、約僱人員、駐衛警察、技工、工友、駕駛及其他接受本分署指揮或監督從事勞動之人員。
- 三、本規範所稱職場霸凌，指本分署各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，於工作場所執行職務，利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。
- 四、職場霸凌之認定，應符合前點之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形：
 - （一）對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
 - （二）對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
 - （三）對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
 - （四）對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。
- 五、本分署就職場霸凌事件，設置下列申訴管道，並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示：
 - （一）申訴電話：(07)6279000*1113。
 - （二）申訴傳真：(07)6250810。
 - （三）申訴電子信箱：wra06009@wra06.gov.tw。

六、本分署員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式各場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導。

前項員工為各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

七、本分署於知悉員工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

(一)因接獲被霸凌員工申訴而知悉時：

- 1、考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。
- 2、依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。
- 3、啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。
- 4、依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲處或處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、告知被霸凌員工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。
- 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4、依被霸凌員工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

八、本分署為處理職場霸凌申訴案件，設職場霸凌申訴處理評議委員會(以下簡稱職場霸凌申評會)，委員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一。職場霸凌申評會委員由分署長指定主管或在職員工擔任，並得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。

委員任期二年，期滿得續聘(派)兼任之；任期內因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

職場霸凌申評會會議由分署長指定副分署長為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指派其他人員代理之。

職場霸凌申評會開會時，應有全體委員過半數始得開會，有出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。

前項職場霸凌申評會，負責處理下列事項：

- (一)受理申訴事件。
- (二)通知申訴人是否受理其申訴之結果。
- (三)依勞動部公告之內容及方式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。
- (四)辦理協調程序。
- (五)調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。
- (六)提供懲處或其他處理之建議。
- (七)召開申復審議會議。
- (八)通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、申復人與申復事件相對人之申訴決定及申復決定。
- (九)其他依本規範規定應辦理之事項。

九、被申訴人為本分署分署長時，申訴人得依職安法第二十二條之三第一項規定，逕向高雄市政府勞工局提起申訴。

本分署仍應依主管機關通知及職安法規定，採取立即有效之適當措施。

十、申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤（如附件一）。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- (二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書（如附件二）。
- (三)申訴之事實內容及相關證據。

第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- (一)自職場霸凌行為終了時，逾三年者，不予受理。
- (二)被申訴人屬利用權勢者，得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

十一、職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，保護當事人，協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及

負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。

十二、參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，雖未經當事人申請迴避者，仍應命其迴避。

第一項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具第一項關係但因有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向本分署申請令其迴避。

被申請迴避之人在本分署就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。但有急迫情形，仍得為必要處置。

十三、職場霸凌申訴會於接獲申訴有下列情形之一者，得不予受理：

- (一)非屬第三點所稱職場霸凌事項。
- (二)無具體內容。
- (三)申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。
- (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（如附件三）。
- (六)已逾申訴期限。

十四、職場霸凌申訴會應於接獲申訴之日起十個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。

本分署接獲前項申訴，決定受理者，應於受理翌日起七個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。

十五、本分署受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，並於調查過程保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。

十六、本分署於進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，依下列原則及程序辦理：

- (一)應本於客觀、公正與公平之立場，安排適當之協調人員，促進當事人溝通及理解，以尋求可接受之解決方案。
- (二)前款協調人員應經當事人同意。

(三)協調程序之進行，應尊重當事人意願，有任一方無意願時或自協調之日起逾一個月，協調仍未有共識時，應停止協調。

(四)經協調當事人達成共識，應作成紀錄；紀錄應載明申訴之事實內容及協調合意事項。

協調不成立者，本分署應續行調查，並採取其他立即有效之適當措施。本分署非因接獲被霸凌員工申訴而知悉霸凌情形，經釐清事實並徵詢其無提起申訴意願，但有意願進行協調者，依第一項規定辦理。

十七、本分署於進行調查時，應給予當事人陳述意見及答辯機會，並依下列規定辦理：

(一)以書面方式通知當事人，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。

(二)訪談當事人及相關人員時，以錄音或錄影輔助，並作成紀錄；受訪談者，不得自行錄音或錄影。

(三)調查過程或召開會議時，不得令當事人間或協調調查之相關人對質。

(四)當事人及相關人員應配合調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。

(五)有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。

(六)保全相關證據。

(七)就當事人或協調調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共安全之考量者，不再此限。

依前項第七款規定負有保密義務者，包括參與處理申訴事件之所有人員。

十八、本分署應於受理申訴之日起十五個工作日內，由職場霸凌申評會選任調查成員，並組成調查小組負責調查。

調查小組成員至少三人，外部專業人士不得少於二分之一；任一性別比例不得少於三分之一。

十九、調查小組中之本分署成員，應依下列方式之一，接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時：

(一)參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程。

(二)於勞動部建置之網站接受數位學習課程。

調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗；本分署得自勞動部建立之職場霸凌調查專業人才資料庫遴選之。

二十、職場霸凌之申訴調查，應自調查小組成立後翌日起二個月內完成調查報告；必要時得延長一個月，並應通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。

前項調查報告，應送職場霸凌申評會審議，其內容應包括下列事項：

(一)申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。

(二)調查訪談過程，包括日期及對象。

(三)當事人及相關人員陳述之重點。

(四)事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

(五)處理建議。

當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知期限配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

二十一、職場霸凌申評會至遲於調查報告完成之日起一個月內，參考該調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供本分署懲處或其他處理之建議。

前項決定，職場霸凌申評會應有委員二分之一以上出席會議，出席者過半數同意，始得作成決定。

二十二、本分署應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起十個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由，通知當事人及提供申復救濟之方法及期限，並依第十四點第二項公告之方式登錄系統。

二十三、職場霸凌行為經調查屬實者，由本分署視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理，但行為人已離職者，不在此限。

前項情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素：

(一)對申訴人造成身心侵害之程度。

(二)對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素。

(三)與申訴人之關係、違反後態度及過往有無類似行為。

(四)對本分署所生之危害，其影響程度及範圍等。

二十四、本分署不得對依法提起申訴或協助他人申訴之員工，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

二十五、當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本分署提出申復，同一事件以一次為限（如附件四）。

本分署於接獲前項申復後，應於十個工作日內，由職場霸凌申評會成員推舉召集人，召開申復審議會議；於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明。

二十六、申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。

申復調查小組成員至少三人，其中外部專業人士不得少於三分之二，且任一性別比例不得少於三分之一。

第一項調查程序有重大瑕疵，為下列情形之一者：

(一)職場霸凌申評會之設置或調查小組之組成，未符合第八點第一項、第十八點第二項及第十九點規定。

(二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。

(三)違反第十二點規定，有應迴避而未迴避之情形。

(四)有足以影響調查結果而未採納之重要事證或其他重大瑕疵。

申復調查小組成員資格，依第十九點規定辦理。

二十七、職場霸凌申評會應自申復審議會議召開日起三十日內作成附理由之決定，本分署應於申復決定日起十個工作日內，以書面載明事實及理由，通知申復人及申復事件相對人；如屬應再行調查者，其決定期限得展延三十日。

前項申復結果，本分署應於作成之日起十個工作日內，依第十四點第二項公告之方式登錄系統。

二十八、本分署對於職場霸凌申訴及申復事件除應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生

外，亦應整體評估及檢討本規範，並採取必要改善措施。

二十九、本分署依本規範所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年。

三十、職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本分署應依防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定程序辦理，並依申訴人意願及內容，於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。

三十一、職場霸凌申評會委員、調查小組及申復審議委員均為無給職。但專家學者撰寫調查報告書或出（列）席會議時，得依規定支領撰稿費或出席費。

職場霸凌申評會及相關會議所需經費，由本分署相關預算項下支應。

三十二、本規範未盡事宜，依職安法、防治準則及職場霸凌相關法規規定辦理。

附件一

經濟部水利署第六河川分署職場霸凌申訴書			
案號(受理單位填寫)		申訴日期	____ 年____ 月____ 日
申訴人姓名		服務單位/職稱	
住(居)所地址		聯絡方式(電話、E-mail)	
被申訴人姓名		被申訴人單位/職稱	
與被申訴人關係	☐ 主管 ☐ 同事 ☐ 下屬 ☐ 其他：_____	是否為最高負責人	☐ 否 ☐ 是 ☐ 不確定
事件發生期間	自____年____月____日至____年____月____日	發生地點	
申訴事實內容摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。		
相關證據	☐ 訊息/郵件 ☐ 錄音/錄影 ☐ 工作紀錄 ☐ 醫療或諮商資料 ☐ 證人 ☐ 其他：_____		
證人或可協助調查者	姓名/單位/可聯絡方式(如有)：		
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章)		

附件二

經濟部水利署第六河川分署職場霸凌申訴委任書					
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					
受任人					

茲委任_____為受任人，受任人就本人與____（被申訴人姓名）間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，爰依法提出本件委任書。

☐並有
☐但無

撤回申訴之特別權限，

☐並有
☐但無

代理協調之特別權限，

此致

經濟部水利署第六河川分署

委任人：_____（簽章）

受任人：_____（簽章）

日期：____年____月____日

附件三

經濟部水利署第六河川分署職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		聯絡方式（電話、 E-mail）	
撤回原因 （請簡述）			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴處理單位(職場霸凌申評會)後，申訴調查程序即予終止。 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<u>（申訴人姓名）</u>已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴<u>（被申訴人姓名）</u>之職場霸凌事件，特此聲明。 此致 經濟部水利署第六河川分署 申訴人：_____（簽章） 委任人（無則免填）：_____（簽章） 日期：____年____月____日			

附件四

經濟部水利署第六河川分署職場霸凌申復申請書			
案號		申復日期	____年____月____日
申復人姓名		申復人身分	☐ 申訴人 ☐ 被申訴人
服務單位/職稱		聯絡方式（電話、E-mail）	
不服之決定	☐ 申訴成立 ☐ 申訴不成立 ☐ 其他：_____		
申復理由	☐ 調查處理程序有重大瑕疵 ☐ 有足以影響原調查認定之新事證 ☐ 事實認定或理由不明確 ☐ 其他：_____ 具體說明：		
申復人：_____（簽章） 代理人（無則免填）：_____（簽章） 日期：____年____月____日			