

經濟部水利署北區水資源分署員工職場霸凌防治及處理作業要點

113年5月23日水北人字第11312014060號函訂

113年11月28日水北人字第11312031490號函修訂

- 一、經濟部水利署北區水資源分署（以下簡稱本分署）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。
- 二、本要點適用對象為本分署公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛及約用人員。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指發生在工作場所或執行職務時，同仁間、主管間或部屬間藉由權力濫用與不公平之處置，所造成持續性的冒犯、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沉重身心壓力。
- 四、本分署應防治職場霸凌事件之發生，並得利用集會、印刷品及訓練課程等各種傳遞訊息方式，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。
- 五、為防治職場霸凌事件，提供員工免於職場霸凌之工作環境，設置職場霸凌申訴管道如下：

（一）向單位主管提出申訴。

（二）向人事室提出申訴：電話：(03)4712234、傳真：(03)4713337。

本分署員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。

- 六、本分署設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。
本小組置五人至十人，其中一人為召集人，由分署長指定副分署長一人兼任，其餘委員由分署長指派適當人員兼任之，必要時得聘請專家學者擔任，人事室為小組幕僚單位。
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，期滿得續聘之。
本小組委員均為無給職，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。
- 七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向單位主管或人事室提出申訴。

前項申訴，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，並經申訴人確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

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：

- （一）申訴人姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱(業)、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(附件三)。

(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。

申訴書不合前項規定，應通知申訴人於十四日內補正，逾期未補正完成，不予受理。

第一項申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌行為持續發生者，以霸凌行為終了時起算。

八、申訴人得於本小組作成決定前，以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

本分署首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向經濟部水利署提出申訴，其處理程序依經濟部水利署相關規定辦理。

九、本小組處理申訴案調查及評議程序如下：

(一) 接獲職場霸凌申訴案件，應立即通知本分署人事室轉請召集人於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。除有第十點不予受理之情形外，應予錄案受理。

不受理之申訴事件，應提本小組備查，並通知當事人。

(二) 確認受理之申訴案件，應由調查小組開始調查，調查時應給當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三) 調查小組調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益；調查結束後，並應作成調查報告書(附件四)，提本小組評議。

(四) 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或與案情有關之相關人員協助。

(五) 本小組對申訴案件之評議，應載明理由作出成立或不成立之決定，簽陳分署長後，以書面通知當事人，並移請相關機關(單位)依規定辦理。

(六) 本小組依前款評議決定成立者，應提出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；決定不成立者，仍應審酌評議情形，為必要處理之建議。經本小組調查確認申訴人明知申訴事由顯非事實仍提出申訴者，並應作成懲處與否之建議。

(七) 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。

十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，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。

(二) 提起申訴逾申訴期限。

(三) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。

(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。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查及評議人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密；違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，簽陳分署長依規定處理或解除其聘（派）兼。

十二、參與職場霸凌申訴案件之調查、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。

(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。

職場霸凌申訴案件之調查、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準駁前，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。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本分署得協助引介至專業輔導或醫療機構。

十五、對於職場霸凌申訴案件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，並避免有報復之情事發生。

十六、本小組所需經費由本分署相關預算項下支應。