

經濟部水利署職場霸凌防治與處理作業要點

112 年 3 月 22 日經水人字第 11210003700 號函訂定

一、經濟部水利署（以下簡稱本署）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，使其安心投入工作，特訂定本要點。

二、本要點適用於本署員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。

前項所稱本署員工係指本署公務人員、約聘僱人員、技工工友、駕駛及臨時人員。

三、本要點所稱職場霸凌，係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：

1、專線電話：（04）22501556。

2、電子信箱：anti-bullying@ms2.wra.gov.tw。

本署職場霸凌防治處理標準作業流程如附件一。

六、本署設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下稱本小組），處理職場霸凌申訴事件。

本小組置委員五人至七人，其中一人為召集人，由署長指定副署長兼任，其餘委員，由署長自本署安全及衛生防護小組成員中圈選之，並應聘請相關專家學者擔任。

本小組委員任期二年，期滿得續聘（派），其中任一性別委員人數比例不得低於委員總數三分之一。

本小組由召集人視需要召集，並主持會議，召集人因故無法主持會議時，得指定委員一人代理之；會議應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

本小組委員均為無給職。但專家學者撰寫調查報告書或出席會議時，得依規定支領撰稿費或出席費。

本小組所需經費由本署相關預算項下支應。

七、職場霸凌事件之被害人或其委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向所屬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（如附件二）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、性別、出生年月日、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、性別、出生年月日、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。

申訴書或紀錄不符合前項規定，而其情形可補正者，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。

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，不得就同一事件再為申訴。

八、本小組處理申訴案調查及評議程序如下：

（一）各單位接獲職場霸凌申訴案件時，應立即通知本署人事室於七日內簽請召集人指派三人以上之委員組成調查小組確認是否受理。除有第十點不予受理之情形外，應錄案受理。不受理之申訴案件，應提本小組備查。

（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，簽陳機關首長後，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二個月內調查完成並做成評議，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

九、職場霸凌事件之調查原則如下：

(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。

(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。

(三) 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(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。

(五) 對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、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不利之處分。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，應決定不予受理：

(一) 申訴人非職場霸凌事件之被害人或不符合第二點規定。

(二) 申訴書或紀錄不符合第七點第三項規定，無法補正或經通知限期補正逾期不補正或補正不完全。

(三) 逾第七點第五項規定之申訴期限。

(四) 同一事由經評議決定確定或撤回後再提起申訴。

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，簽報機關首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處理、調查及評議人員，在調查過程中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事件之當事人。

(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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查及評議人員，在調查過程中有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，當事人應舉其原因及事實，向本小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本小組就該申請事件為準駁前，應停止處理及調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

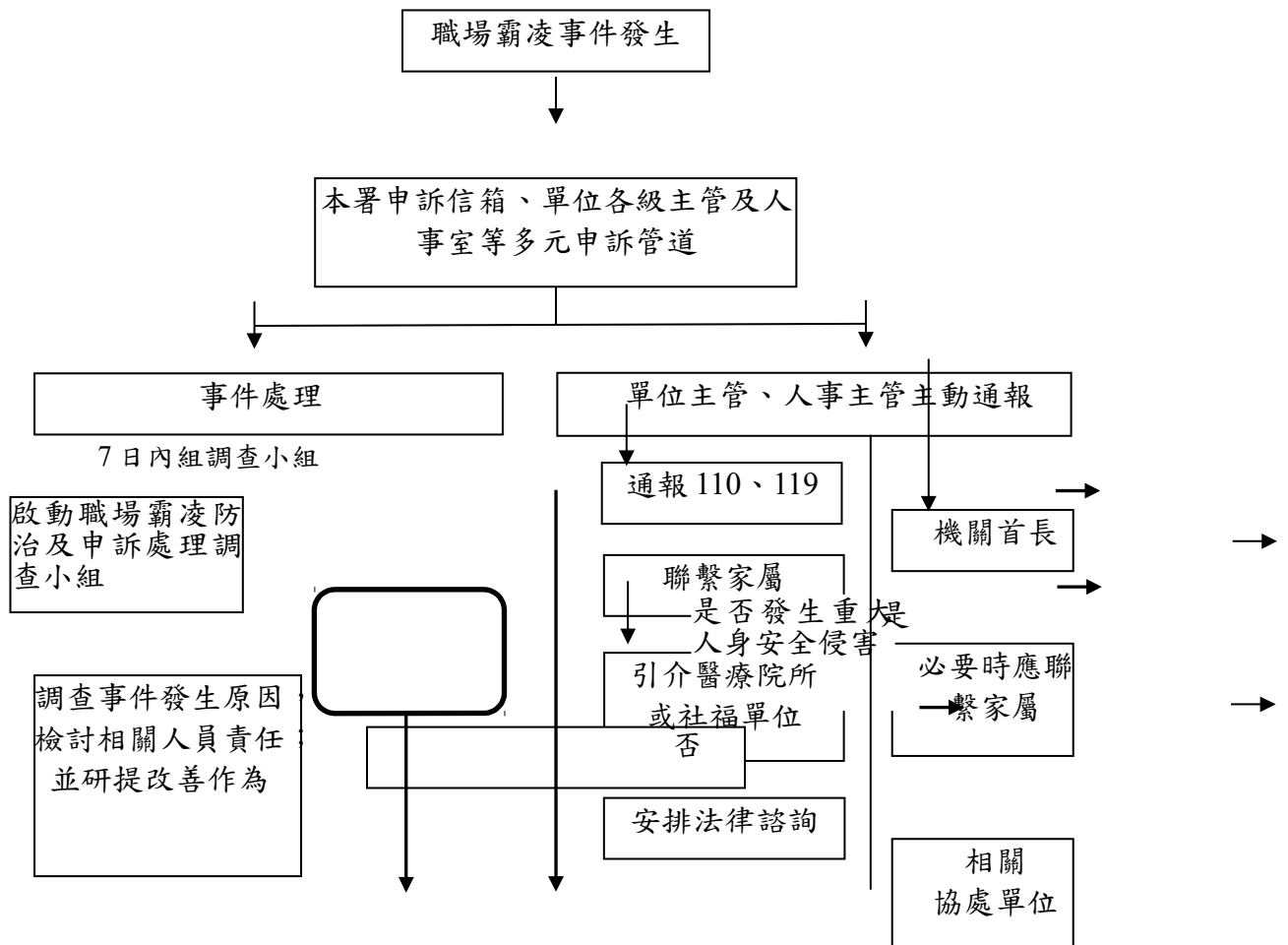
處理、調查、評議人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由本小組召集人命其迴避。

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、本署對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤，確保申訴決定確實有效執行，並避免有相同事件或報復情事之發生。若本小組認為當事人有輔導、醫療等需要者，本署得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

經濟部水利署職場霸凌防治處理標準

作業流程



附件二

經濟部水利署職場霸凌事件申訴書

申訴人	姓名		服 務 單 位		職稱
	性別	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		服務機關 (單位)		職 稱 (業)
	性別	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

經濟部水利署

申訴人：（簽章）

代理人：（簽章）

中 華 民 國 年 月 日

經濟部水利署職場霸凌事件申訴委任書

茲委任受任人 為代理人， 受委
任人因職場霸凌提起申訴案件， 並有 行為
之權限，撤回申訴之特別權限，爰依法提出 本件
受委任書。

此致

經濟部水利署

委任人： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國 年 月 日

經濟部水利署職場霸凌事件調查報告書

壹、案由	
貳、調查事實	一、申訴人申訴意旨 二、被申訴人答辯意旨 三、證人舉證意旨 （一）證人 A （二）證人 B
參、調查過程	
肆、調查結果	
伍、相關證據及事實認定	
陸、後續處理及建議	

附件四

柒、調查委員簽名
(或簽到單)

中 華 民 國 年 月 日