

原住民族委員會職場霸凌防治及處理作業規定

113年12月4日原民人字第1130061194號函訂定

- 一、原住民族委員會（以下簡稱本會）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，進而安心投入工作，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供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流程（範例）訂定本規定。
- 二、本規定適用於本會員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。本會首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。
本會所屬一級機關（構）首長涉及職場霸凌事件者，由本會受理申訴。
- 三、本規定所稱職場霸凌，是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的對待，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的身心壓力。
- 四、本會為強化主管與員工對霸凌行為的認識、覺知及行為規範，應運用員工協助方案及規劃相關反霸凌系列課程進行預防宣導，並利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。
- 五、為提供職場霸凌申訴諮詢，本會設置處理職場霸凌申訴專線電話、專用傳真及電子信箱如下，並於本會內部網站公開揭示及指派專人每日查收：
 - （一）申訴專線電話：（〇二）八九九五三三八三。
 - （二）申訴專用傳真：（〇二）八五二一一五三〇。
 - （三）申訴信箱：personnel@cip.gov.tw。
- 六、本會職場霸凌申訴案件委由本會安全衛生防護小組（以下簡稱評議小組），負責處理及審議。
- 七、提出申訴程序如下：
 - （一）當事人應於事件發生後親自或委任代理人向人事室提出申訴，並可依相關法律請求協助。
 - （二）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，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(三)申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：(如附件一)

1. 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、服務之單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 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、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書（如附件二）。
3. 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。

八、職場霸凌之申訴，得於事件事實發生之次日起算六個月內，向人事室提出。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件事實發生之次日起算六個月內為之。

申訴人於評議小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

九、受理申訴程序（處理作流程圖如附件三）：

- (一) 受理申訴案件後，人事室應立即主動通報機關首長和相關協處單位，必要時應聯繫家屬，並啟動評議小組，轉請主任委員於七日內指派三人以上之委員及社會公正人士或專家、學者組成專案小組進行調查。
- (二) 專案小組或被指定之專責人員調查過程應保護當事人之隱私，調查結束後，應作成調查報告書送人事室提評議小組評議。
- (三) 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，並得邀請申訴案件相關單位人員，及本會員工協助方案推動小組委員或其他適當人員列席協助。
- (四) 評議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，決議結果應簽陳機關首長。
- (五) 申訴決議應載明理由，並附記不服處理結果之救濟途徑，以書面通知當事人，並移請相關機關（單位）依規定辦理。

(六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內結案，必要時經主任委員同意後得延長一個月，以一次為限，並通知申訴人。

十、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。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理，並書面通知申訴人：

- (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者。
- (二) 提起申訴逾申訴期限。
- (三) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。
- (四) 除有新事證外，同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (五) 對不屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位者。

同一事由之職場霸凌申訴案件，前經評議小組依前項第四款規定不予受理，仍一再提出申訴者，得由本會人事室逕行簽結，不予處理。

十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請機關長官依法懲處或解除其派兼。

十三、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，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時。

(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者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向本會評議小組申請迴避。

被申請迴避之調查人員對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在本會評議小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會評議小組命其迴避。

十四、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查或懲戒法院審議者，評議小組得決議暫緩調查及評處。

十五、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。並得視職場霸凌事件當事人之身心狀況，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，持續關懷個案後續情形。

十六、評議小組對第九點第四款決定成立職場霸凌之被申訴人，應作成懲處及其他適當處理之建議，並移請人事室依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理。

前開懲處程序，經決定成立職場霸凌之申訴人得列席對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。

第一項經決定成立職場霸凌之被申訴人或經證實有誣告事實之申訴人，如有不適任職務情形，應予調整職務。

十七、本會評議小組委員均為無給職。如邀請之外部專家、學者撰寫調查報告及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十八、評議小組會議所需經費由本會相關預算項下支應。

十九、本規定如有未盡事宜，得依實際需要修正或另行補充規定，並依相關法令

規定行之。

原住民族委員會員工職場霸凌事件申訴書

申 訴 人	姓 名	服 務 單 位	職 稱
	身 分 證 統 一 編 號	聯 絡 電 話	
	電 子 郵 件		
	住 居 所		
代 理 人 (應 附 具 委 任 書)	姓 名	服 務 單 位	職 稱
	身 分 證 統 一 編 號	聯 絡 電 話	
	電 子 郵 件		
	住 居 所		

申訴電話：02-89953383、申訴傳真：02-85211350、申訴信箱：

personnel@cip.gov.tw。

申訴事實：

附件名稱：(如相關證明文件、代理人委任書正本)

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中 華 民 國 年 月 日

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事件，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

原住民族委員會

委任人：

簽章

受任人：

簽章

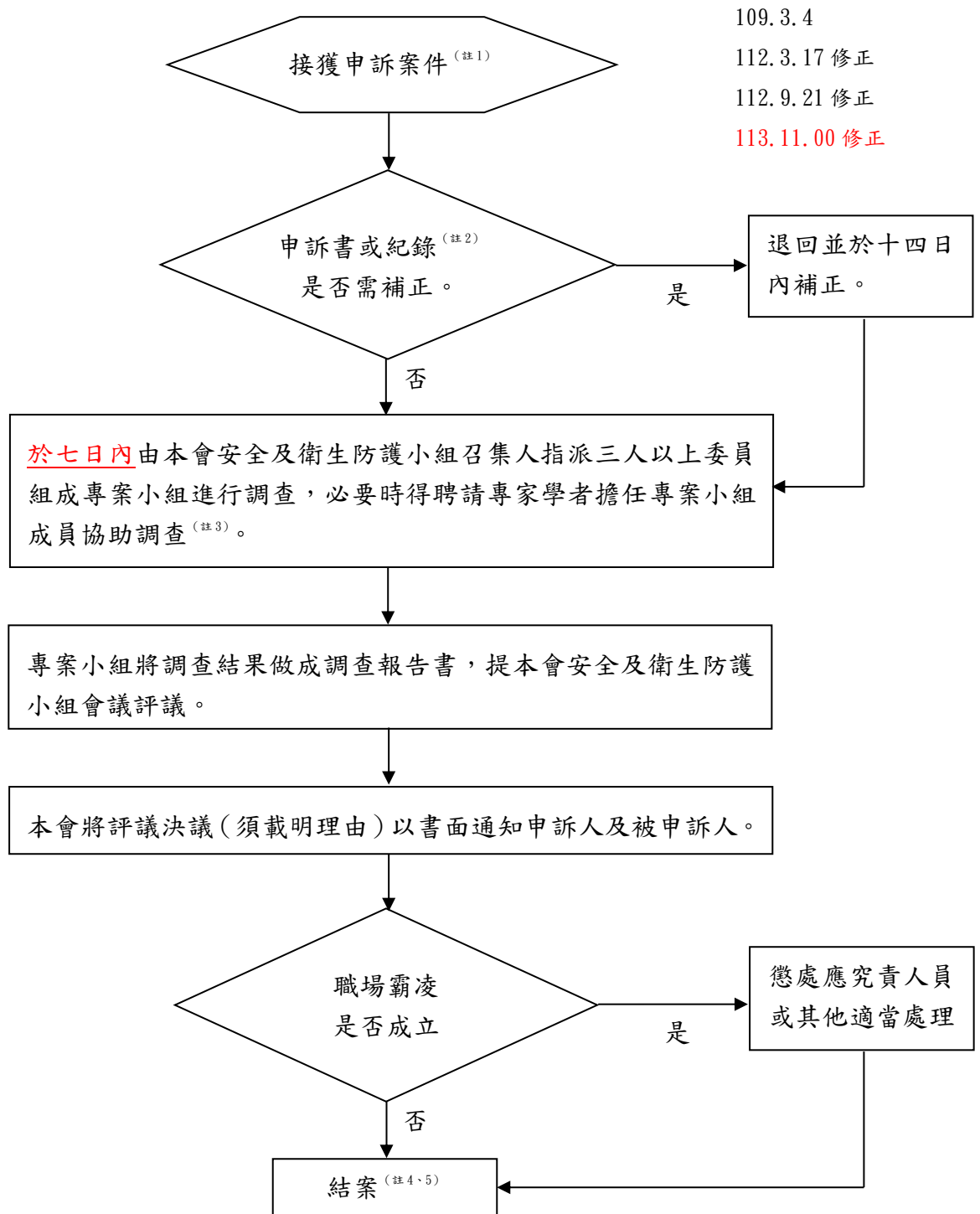
中華民國

年

月

日

原住民族委員會員工職場霸凌事件申訴處理流程圖



註 1：本會首長或所屬機關(構)首長涉及職場霸凌事件處理程序說明如下：

- (1) 本會首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向行政院提出申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。
- (2) 本會所屬機關(構)首長涉及職場霸凌事件者，由本會受理申訴。

註 2：申訴得以書面或電話為之，以書面為之須填寫申訴書(如附表)；以電話為之者，由受理人員做成紀錄，並交由申訴人確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

註 3：申訴人或其代理人得於做成決議前，以書面撤回其申訴。

註 4：當事人對本會評議決議有異議者，後續救濟方式說明如下：

- (1) 公務人員保障法(下稱保障法)適用或準用人員，應於本會評議決議送達之次日起三十日內，依保障法規定向本會申訴。不服本會申訴決議者，得於申訴決議送達之次日起三十日內，向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴。

(2) 非屬公務人員保障法適用或準用人員，比照保障法得於本會評議決議送達之次日起三十日內，向本會申訴。不服本會申訴決議者，逕循相關司法途徑提請訴訟。

註5：申訴案件應自受理之次日起一個月內結案，必要時經主任委員同意後得延長一個月，以一次為限，並通知申訴人。

原住民族委員會職場霸凌申訴案件調查報告

壹	案由	
貳	調查事實	<p>一、申訴人申訴意旨</p> <p>二、被申訴人答辯意旨</p> <p>三、證人舉證意旨</p> <p>(一) 證人 A</p> <p>(二) 證人 B</p>
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	
柒	調查委員簽名	<p>中華民國 年 月 日</p>