

國防部全民防衛動員署公務人員職場霸凌防治及處理作業規定

規 定	說 明
一、國防部全民防衛動員署（以下簡稱本署）為建構健康友善及免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本規定。	本規定之訂定目的。
二、本規定適用對象為本署公務人員，約聘僱人員準用之。	本規定之適用對象。
三、本規定所稱職場霸凌，指發生在工作場所，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沈重之身心壓力。	職場霸凌之定義。
四、第二點人員受有職場霸凌者，得向本署動員綜合處人事行政科（以下簡稱人行科）提出申訴，其申訴之專線及電子信箱如下： （一）電話：（〇二）二三三一八三九三（軍線二六二四一六） （二）電子信箱：daily2@mail.mil.tw	職場霸凌事件受理申訴管道。
五、當事人應於職場霸凌事件發生後一年內親自或委任代理人向人行科提出申訴；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。 本署署長涉及職場霸凌事件之申訴，由國防部人事室受理。 申訴應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，必要或急迫時得以口頭、電話、電子郵件等方式提出，並於十日內補正申訴書： （一）申訴人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、通訊地址、聯絡電話、申訴日期。 （二）有委任代理人者，應載明其姓	一、第一項明定職場霸凌事件申訴提出之期限及受理單位。 二、第二項明定機關首長涉及霸凌事件之受理單位。 三、第三項明定申訴提出之方式、申訴書記載事項及補正期限。 四、第四項明定撤回申訴之方式、期限與效果。

<p>名、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、通訊地址及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書（如附件二）。</p> <p>（三）申訴事件發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴人或其代理人於職場霸凌事件申訴案作成決議前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人行科後即予結案，並不得就同一事由再行提出申訴。</p>	
<p>六、本署設職場霸凌防治申訴調查小組（以下簡稱申調小組），處理職場霸凌事件之申訴。</p> <p>申調小組置成員五至七人，其中一人為召集人，由本署副署長兼執行長擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議，得指定小組成員代理之。</p> <p>申調小組成員應包含本署監察官室（負責案件調查）及法律事務科（負責審查全案調查程序適法性）各一人，並得聘請專家學者協助。</p> <p>申調小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>申調小組會議應有全體成員過半數之出席，始得開會；出席成員過半數同意，始得決議。可否同數時，取決於主席。出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。</p>	<p>一、第一項明定本署應成立申調小組。</p> <p>二、第二項明定申調小組之召集人。</p> <p>三、第三項明定申調小組之成員。</p> <p>四、第四項明定申調小組之任一性別比例限制。</p> <p>五、第五項明定申調小組會議出席及決議人數。</p>
<p>七、職場霸凌事件申訴案處理程序如下（如附件三）：</p> <p>（一）人行科受理後，應通報權責長官，必要時應聯繫家屬及通報相關單位協處，並視當事人實際需要，適時提供員工協助方案服務。</p> <p>（二）如已發生重大人身侵害，應通報警察或消防單位為緊急處置，並</p>	<p>申調小組處理程序。</p>

<p>通知家屬。</p> <p>(三) 人行科受理後，簽請召集人啟動申調小組進行調查。</p> <p>(四) 職場霸凌事件之調查，應對當事人有利不利之事實及證據一律注意，並得通知當事人及關係人到場說明。</p> <p>(五) 申調小組成員於調查結束後，應以具名投票作出成立或不成立之決議，並作成調查報告（如附件四），決議成立者，申調小組應研提後續處理及建議；決議不成立者，仍應審酌調查情形，為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者，應作成懲處及其他適當處理之建議。</p> <p>(六) 調查報告（含成立或不成立之決議、後續處理及建議）應由人行科陳報機關首長核定後，將決議載明理由以書面通知雙方當事人，並依後續處理及建議辦理相關事宜。</p> <p>(七) 前款書面通知，應自受理申訴之次日起一個月內為之，必要時得延長一個月。</p> <p>(八) 職場霸凌事件已進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，申調小組得決議暫緩調查。</p>	
<p>八、職場霸凌事件之調查原則如下：</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</p>	<p>職場霸凌事件之調查原則。</p>

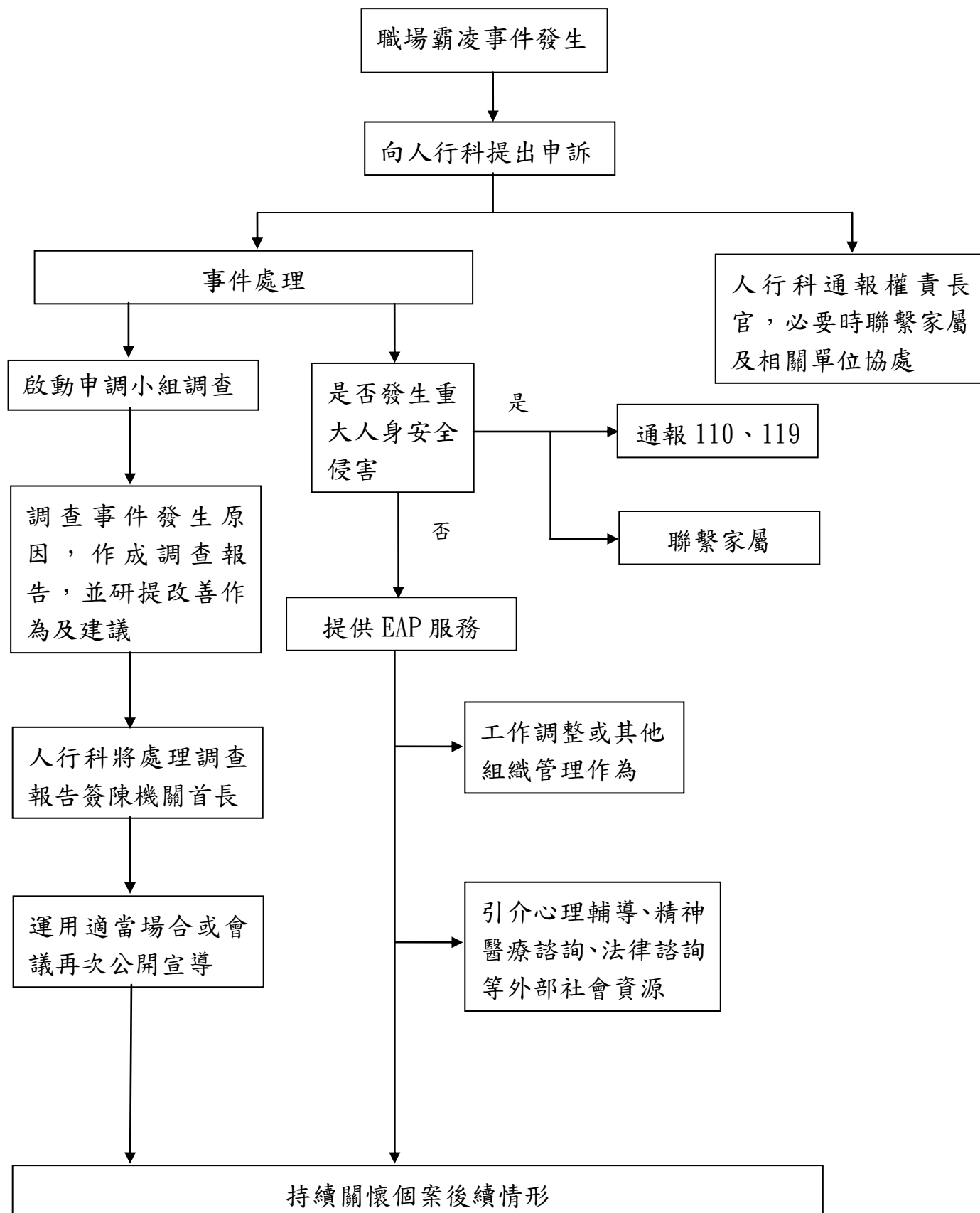
<p>形時，應避免其對質。調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(四)處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p> <p>(五)對於申訴人或其他參與行為之人，在調查程序中不得為不當之差別待遇。</p> <p>(六)申調小組會議應全程錄音，並依「國軍保密工作教則」規定採取必要保密措施。</p>	
<p>九、申調小組成員在調查職場霸凌事件過程中，有下列情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關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。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，雙方當事人得以書面述明原因及事實，向申調小組申請迴避，或由申調小組於會議中以程序事項先行討論，決議後命其迴避。</p>	<p>一、第一項明定職場霸凌申調小組成員應自行迴避之事由。</p> <p>二、第二項明定應自行迴避而未自行迴避之處理方式。</p>
<p>十、職場霸凌事件申訴案有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：</p> <p>(一)申訴人非申訴事件之被害人或其委任代理人。</p>	<p>申訴不予受理之事由。</p>

<p>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(四)申訴不合規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(五)對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。</p> <p>(六)提起申訴逾規定期限。</p>	
<p>十一、對於職場霸凌成立之申訴案後續應予以追蹤、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實際需要，依員工協助方案協助轉介心理輔導、醫療機構或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。</p>	<p>職場霸凌申訴事件應事後追蹤、考核、監督之機制，以及得提供當事人相關協助。</p>
<p>十二、申調小組成員均為無給職。</p> <p>受邀出席申調小組會議及調查工作之專家、學者得支領出席費。</p>	<p>一、第一項明定申調小組成員為無給職。</p> <p>二、第二項明定專家學者得支領出席費之情形。</p>
<p>十三、申調小組會議及調查工作所需經費由本署相關預算項下支應。</p>	<p>申調小組所需經費來源。</p>

國防部全民防衛動員署公務人員職場霸凌事件申訴書

申訴人	姓名	國民身分證統一編號	服務單位	職稱
	聯絡電話	通訊地址		
代理人 (應附具 委任書)	姓名	國民身分證統一編號	服務單位	職稱
	聯絡電話	通訊地址		
申訴事實	申訴對象姓名		服務單位	職稱
	時間	地點	人證或物證	
	發生過程			
申訴人簽章： 代理人簽章：				
申訴日期： 年 月 日				

國防部全民防衛動員署公務人員職場霸凌處理標準作業流程



國防部全民防衛動員署公務人員職場霸凌事件調查報告

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	<p>申調小組</p> <p>成員簽名</p>	<p>中華民國 年 月 日</p>