立法院員工職場霸凌防治及申訴調查處理要點

中華民國 115 年 4 月 10 日院長核定

一、 立法院（以下簡稱本院）為建構健康友善之職場環境及辦理職場霸凌防治與申訴處理，配合公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定，特訂定本要點。

二、 本要點所稱員工，指本院公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。

三、 本要點所稱職場霸凌，指本院員工於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本院員工身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：

（一）對被害人造成身心侵害之程度。

（二）對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。

（三）對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。

四、 本院於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

（一）因接獲申訴而知悉時：

1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
2. 視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
3. 對行為人為適當之處理。

（二）非因前款情形而知悉時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被霸凌者意願，協助其提起申訴。
3. 依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
4. 適度調整工作內容或辦公場所。

職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本院得依相關法令規定調整之。

五、 本院應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)，置委員五人至二十三人，由秘書長為召集人，其中學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。

防護委員會委員任期一年，期滿得續聘(派)；任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

防護委員會開會時，以召集人為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之；委員應親自出席，不得代理。

防護委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員過半數之同意，始得決議。主席不參與投票，可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數而決議。

前項應出席或已出席委員人數之計算，不包括應迴避或已迴避之委員；出席委員人數之計算，以表決時實際參與表決之人數為準。

六、 職場霸凌事件之申訴，由被霸凌者本人或其代理人填具職場霸凌申訴書(如附件一、委任書如附件二)，向本院防護委員會提出。

前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

(一) 被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

(二) 被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，

逾五年者，不予受理。

前項霸凌事件持續發生者，以最後一次事件行為終了之次日起算。

七、 本院職場霸凌申訴書之收件單位如下：

（一）被申訴人為公務人員、約聘僱人員及比照約聘僱人員規定進用之約用人員，由人事處收件處理。

（二）被申訴人為技工、工友、駕駛、駐衛警察及比照技工工友規定進用之約用人員，由總務處收件處理。

八、 本院應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人。

前項申訴有下列情形之一者，應不予受理：

（一）非屬本要點所稱職場霸凌事項。

（二）無具體之內容。

（三）申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。

（四）同一事件已不受理或已作成終局實體處理。

（五）申訴事件已撤回申訴（申訴撤回書如附件三）。

（六）已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，本院認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

九、 本院防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組調查處理。

前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一。

參與職場霸凌申訴事件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理；申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，本院應命其迴避。

本院人事或主計人員為職場霸凌事件被申訴人時，應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。

十、 調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：

（一）訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。

（二）申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。

（三）就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。

調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員，就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名、其他足以辨識身分之資料及就職場霸凌事件知悉之內容，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。

十一、 調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，本院並應通知申訴人及被申訴人。

前項調查報告應送本院防護委員會，其內容應包括下列事項：

（一）申訴人之申訴要旨。

（二）調查歷程，包括日期及對象。

（三）申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

（四）事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

（五）處理建議。

申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合，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。

十二、 本院防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由本院以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。

防護委員會如有議處或其他處理之建議，另移請相關單位執行有關事項。

經調查證實職場霸凌事件之申訴人有故意虛構事實、提供偽造資料或其他明顯濫用權利之情形，得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法或其身分所適用之相關法令規定，追究責任或為其他適當處理。

當事人對職場霸凌申訴之決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。

十三、 本院不得對職場霸凌事件之申訴人、證人、提供協助或其他參與行為之人，予以不利對待或不合理處置。

違反前項規定者，應按情節輕重予以懲戒、懲處，或依其他法律規定為適當之處理。

十四、 本院應積極防治職場霸凌事件之發生，並得利用各種會議、訓練課程或文宣等多元方式，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道等事項。

十五、 防護委員會及調查小組委員均為無給職。但非本院人員之委員出席會議、撰寫調查報告或申訴成立與否之決定，得依規定支領相關費用。

職場霸凌防治與申訴調查處理所需經費由本院相關預算項下支應。

十六、 本要點未規定者，依相關規定辦理。

十七、 本要點經院長核定後施行。