財團法人犯罪被害人保護協會

員工職場霸凌防治與處理作業要點

規 定	說 明
<p>一、財團法人犯罪被害人保護協會（以下稱本會）為建構健康友善之職場環境及避免工作人員於執行職務時，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。</p>	<p>本要點訂定目的。</p>
<p>二、本要點適用對象為本會及所屬各分會（所屬各分會以下稱分會）工作人員、兼任人員、保護志工及以人力派遣或依政府相關規定申請進用之臨時人力。</p>	<p>本要點之適用對象。</p>
<p>三、本要點所稱職場霸凌，指本會及分會人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</p> <p>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</p> <p>（一）對被害人造成身心侵害之程度。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p>	<p>本要點所稱職場霸凌之定義。</p>
<p>四、本會應設置職場霸凌申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴專責管道並公開揭示，由專人每日查收申訴情形。</p>	<p>為防治職場霸凌及便於提供被霸凌者提起申訴，建立職場霸凌之多元申訴管道。</p>
<p>五、本會及分會得利用各種集會及訓練課程，對本要點適用對象傳遞對霸凌行為之認識、覺知及行為規範等相關訊息。</p>	<p>加強同仁職場霸凌之意識。</p>
<p>六、本會應組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以下稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。</p>	<p>一、職場霸凌防治及申訴處理小組（以下稱本小組）組成要件及費用支給、秘書事務。</p>

<p>本小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由董事長指定執行長或其他適當人員兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由董事長就本會及分會工作人員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之，其中社會公正人士或專家學者應至少三名且不得少於委員總數三分之一。但被申訴人為執行長或副執行長時，以董事長為召集人並為會議主席，其餘委員由董事長就董事、社會公正人士或專家學者聘任之。</p> <p>本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。</p> <p>本會或分會工作人員擔任本小組委員，應接受有關職場霸凌防治及處理相關教育訓練。</p> <p>本小組委員任期二年，無給職，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。</p> <p>本小組應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>本小組之秘書事務由本會人力資源組辦理。</p>	<p>二、考量職場霸凌防治及申訴處理之業務偏向處理、調查、評議等行政事項，各地分會之人力均以保護服務為主，且職場霸凌申訴並非常態情形，故由本會組成小組處理，附此敘明。</p>
<p>七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本會提出申訴。</p> <p>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。</p> <p>申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>（一）申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>（二）有委任代理人者，應載明其姓名、</p>	<p>職場霸凌事件申訴之主體、期限、提出方式、申訴書應載明事項。</p>

<p>國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書。</p> <p>(三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>第一項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。</p>	
<p>八、職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。</p>	<p>申訴人撤回申訴之方式及效果。</p>
<p>九、本小組處理程序如下：</p> <p>(一) 接獲符合第七點第三項規定之申訴書或紀錄，應於十日內召開會議決定是否受理，並以書面通知申訴人；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。</p> <p>(二) 確定受理之申訴案件，召集人應於三日內組成專案小組進行調查，調查過程應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）陳述意見及答辯機會，並保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。</p> <p>(三) 申訴案件之評議，得通知當事人或相關人員到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者、專家協助。</p> <p>(四) 本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申</p>	<p>一、第一項規定本小組處理職場霸凌申訴案件之程序。</p> <p>二、第二項規定專案小組之組成、會議人數比例、調查報告完成期限及應記載事項。</p>

<p>訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。</p> <p>(五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並由本會或移請相關機關依規定辦理。</p> <p>(六) 申訴案件應自調查報告書完成之日起三十日內作成評議。</p> <p>前項第二款規定之專案小組，成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一，其中社會公正人士或專家學者比例不得少於二分之一。召開專案小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中社會公正人士或專家學者至少有二分之一以上出席。</p> <p>專案小組應於組成之日起六十日內完成調查報告書；必要時得延長三十日，並應通知當事人。</p> <p>前項規定之調查報告書，其內容應包括下列事項：</p> <p>(一) 申訴人之申訴要旨。</p> <p>(二) 調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>(三) 當事人及相關人員陳述之重點。</p> <p>(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。</p> <p>(五) 處理建議。</p> <p>當事人無正當理由拒絕配合調查，經專案小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，專案小組得不待其陳述，逕行作成調查報告書。</p>	
<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(二) 提起申訴逾申訴期限。</p> <p>(三) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。</p>	<p>申訴案件不受理之情形。</p>

<p>(四) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。</p> <p>(五) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。</p> <p>(六) 無具體之事實內容。</p> <p>前項第四款之撤回申訴，本小組認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p>	
<p>十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。</p>	<p>職場霸凌申訴案件之保密義務。</p>
<p>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：</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案件之當事人。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>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：</p> <p>(一) 有前項各款情形而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>參與職場霸凌申訴案件之調查、評議人員迴避之情形。</p>

<p>由本小組命其迴避。</p>	
<p>十三、職場霸凌案件已進入司法程序者，本小組得決議暫緩調查及評議。</p>	<p>職場霸凌申訴案件得暫緩調查或審議之情形。</p>
<p>十四、本會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：</p> <p>(一)因接獲霸凌申訴而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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，運用本會員工協助方案提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源或其他必要之協助及保護措施。 3. 對被申訴人為適當之處理。 <p>(二)非因前款情形而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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，運用本會員工協助方案提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源或其他必要之協助及保護措施。 4. 適度調整工作內容或工作場所。 <p>被申訴人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，本會得暫時停止或調整其職務；經調查、評議後認定非職場霸凌案件者，被申訴人停止職務期間之薪資，應予補發。</p>	<p>於知悉職場霸凌之情形時起，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>
<p>十五、本小組之外聘委員處理、調查、評議案件，得支給相關費用：</p> <p>(一)出席會議：支給出席費新臺幣二千元。</p> <p>(二)出席會議及調查案件：得視往返地點，參照本會工作人員國內出差旅費支給要點支給交通補助費。</p> <p>(三)撰寫調查報告書：參照中央政府各機關學校稿費支給基準數額表之</p>	<p>外聘委員處理、調查、評議案件得支給之費用項目及標準。</p>

<p>撰稿一般稿件基準支給稿費。 依第九點第三款規定邀請具相關學識經驗之學者、專家協助評議，準用前項第一款及第二款規定。</p>	
<p>十六、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。 執行處置結果與相關紀錄歸檔應保存至少三年。</p>	<p>職場霸凌案件之後續處理作為。</p>
<p>十七、本要點提經董事會通過，報請法務部備查後實施；修正時，亦同。</p>	<p>一、本要點之實施程序及修正方式。 二、依本會作業規定及管理規則訂定、修正或廢止核定原則第三點第一款第二目規定「下列規章之訂定、修正或廢止核定，應提經董事會通過，報請法務部備查：監督辦法第二十六條第二項後段規定之不涉及組織架構、員額編制或人事經費之細節性、執行性規定。」附此敘明。</p>