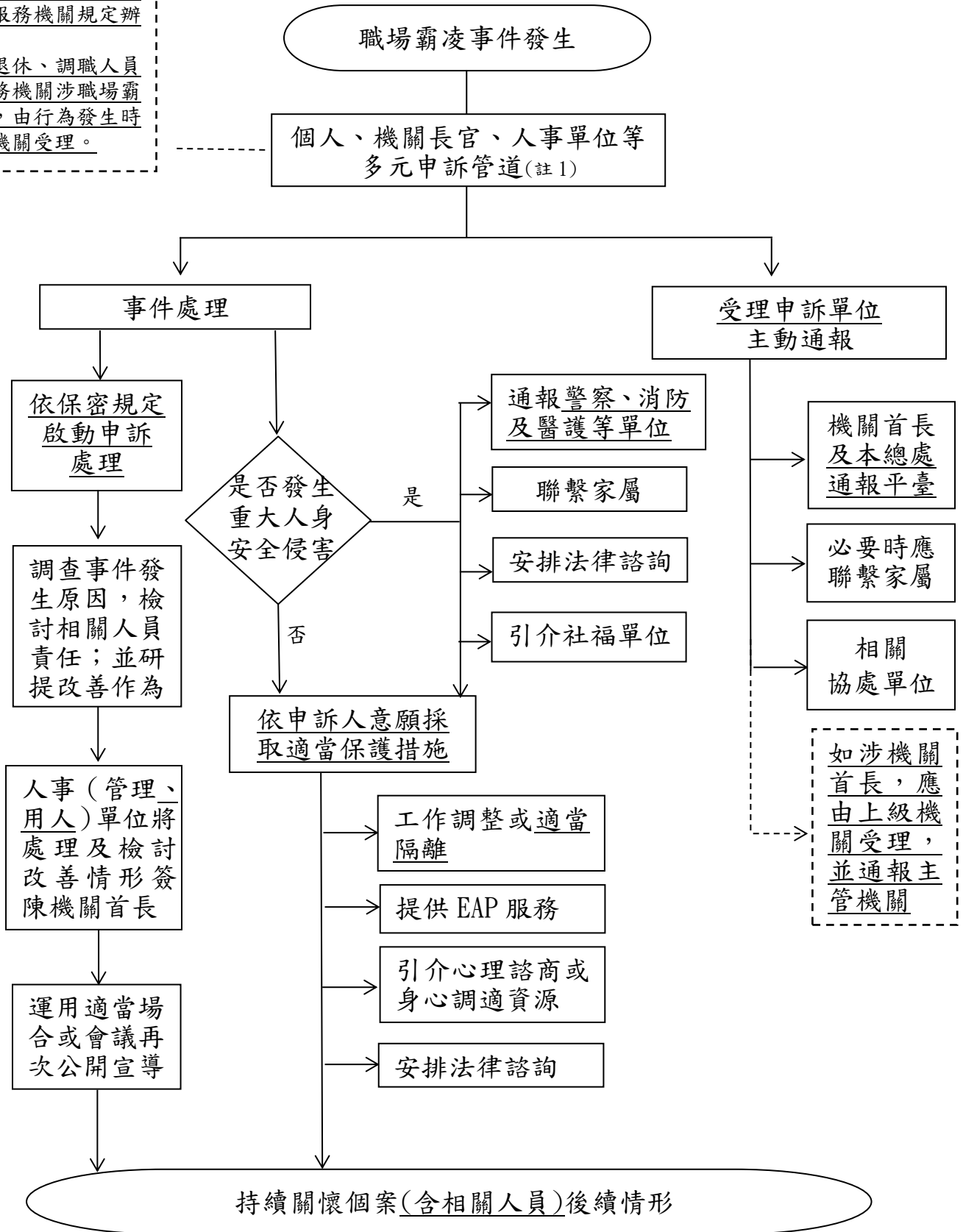


註 2

- 1. 各機關首長涉及職場霸凌事件，向上級機關提起申訴。
- 2. 各機關人事、主計、政風人員涉職場霸凌事件，循服務機關規定辦理。
- 3. 離職、退休、調職人員於原服務機關涉職場霸凌事件，由行為發生時之服務機關受理。

員工職場霸凌處理標準作業流程 (範例)



註 1：本總處於 113 年 12 月 13 日建置職場霸凌案件通報平臺，提供公務機關(學校)員工另一申訴途徑，通報平臺接獲案件後，將以加密措施轉交權責機關依保密規定處理，權責機關可視通報內容依內部相關規定審認或參考附件「各機關接到行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺分派案件之建議處理流程」及「近年法院判決所採之職場霸凌意涵一覽表」。

註 2：為期職場霸凌事件處理程序之一致性與調查公正性，相關處理方式，參照性別平等工作法及行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引，相關事件申訴提起原則如下：

- (1)各機關首長為職場霸凌事件行為人時，應向上級機關提起申訴。
- (2)各機關人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，應循服務機關申訴處理規定辦理，並由服務機關踐行公務人員保障法規定之各項機關防護責任。
- (3)離職、退休、調職人員於原服務機關涉職場霸凌事件時，應由行為發生時之服務機關受理。

例 1：申訴人於前任職 A 機關時，遭受同任職 A 機關同仁職場霸凌，於離職、退休或調任其他機關或事業單位後始提起申訴，應以 A 機關為受理申訴調查機關。申訴人提起申訴時，如任職其他機關(例如 B 機關)，B 機關於該職場霸凌案件處理過程中提供申訴人必要之協助，例如：申訴人配合 A 機關調查訪談，B 機關應給予差勤彈性處理；B 機關得對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等。

例 2：行為人於原服務 A 機關涉及對同任職 A 機關內同仁職場霸凌行為，惟申訴人提起申訴時，行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位，應以 A 機關為受理申訴調查機關。申訴人提起申訴時，行為人如任職其他機關(例如 C 機關)，A 機關於接獲申訴應通知 C 機關知悉，並說明後續須請協助事項。C 機關基於行政間互相協助及後續懲處程序與權責歸屬，於該職場霸凌案件處理過程中，應適時參與 A 機關調查過程，並督促行為人配合調查。調查結果如屬實，C 機關應參考調查審議結果對行為人予以懲處。

例 3：申訴人及行為人於行為發生時分屬 A 機關、D 機關，提起申訴時，雙方均未調離，應以申訴人所屬 A 機關為受理申訴調查機關。行為人所屬之 D 機關應給予職場霸凌案件調查必要之協助，例如：派員參與 A 機關申訴處理單位相關會議、差勤彈性處理、協助釐清案情等。如經調查結果認定屬職場霸凌之事件，A 機關並應將調查報告及處理建議(含懲處事由、種類或其他處理方式)函送 D 機關參處。

各機關接到行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺 分派案件之建議處理流程

接到通報平臺分派案件(註1)

依行政程序法第170條規定確實處理並應注意保密

3日內於平臺確認案件，依保密及機關霸凌防治相關規定及處理機制（以下簡稱機關霸凌規定）主動聯繫申訴人

判斷是否符合
機關霸凌規定
所訂受理條件

涉及公務人員陞遷、獎懲、考績評定等事項，係屬公務人員保障暨培訓委員會109年10月5日函之人事行政行為，依公務人員保障法救濟程序辦理

是
依機關霸凌規定辦理

否
依相關規定辦理(註2)

如涉幕僚作業單位主管，應予迴避，改由其他單位辦理（例：涉人事單位主管宜由政風或秘書單位辦理）

依機關霸凌規定處理流程辦理

未具名

有具體事證

無具體事證

同一事由，經適當處理，並已明確答復，仍一再陳情；不符受理規定不能補正或經通知逾期未補正等機關霸凌規定之其他不受理態樣

依機關權責、「行政院及所屬各機關處理人民陳情案件要點」及保密等規定由相關單位進行行政釐清，必要時參照機關霸凌規定程序處理

一個月內回復當事人處理結果，並於回復後至平臺回報（必要時敘明理由得延長一個月）

一個月內回復當事人處理結果，並於回復後至平臺回報（必要時敘明理由得延長一個月）

結案

註1：各機關內部申訴管道接獲申訴並受理之霸凌案件，應主動至通報平臺填報；另如接獲總統府、行政院及本總處等相關機關移文並已由通報平臺列管之案件，應依限至通報平臺回報辦理情形。

註2：如機關權責、「行政程序法」、「行政院及所屬各機關處理人民陳情案件要點」及機關霸凌規定相關處理程序等。

近年法院判決所採之職場霸凌意涵一覽表

人事總處綜合規劃處整理 114.1

法院判決	職場霸凌意涵
臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事判決	「職場霸凌」意指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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沈重的身心壓力。
臺灣士林地方法院105年度勞訴字第 76 號民事判決	職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。
臺灣高等法院臺南分院108年度矚上訴字第539號刑事判決	職場霸凌目前法律上並無明確定義，職場生活除與工作伙伴協同達成目標之歷程外，更不乏同仁間相互溝通的互動過程。人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠，即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。準此，是否遭受職場霸凌，或得從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之

法院判決	職場霸凌意涵
	目的及動機等，綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。
臺灣臺南地方法院108年度訴字第1044號民事判決	職場霸凌之要素，應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。
臺灣彰化地方法院111年度訴字第825號民事判決	按職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。
臺灣臺北地方法院112年度勞簡字第81號民事判決	按職場霸凌係在工作場所中，係藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、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，帶來沉重的身心壓力之行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造

法院判決	職場霸凌意涵
	<p>成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。</p>