

交通部民用航空局職場霸凌防治及處理作業規定

中華民國 109 年 3 月 3 日人字第 1095004718 號函訂定

中華民國 110 年 11 月 19 日人字第 1105030483 號函修訂

中華民國 112 年 9 月 21 日人字第 1125023478 號函修訂

中華民國 113 年 3 月 21 日人字第 1135006434 號函修訂

- 一、交通部民用航空局（以下簡稱本局）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，使其安心投入工作，特訂定本規定。
- 二、本規定適用於本局員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。

本局首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向交通部提出申訴，其處理程序依交通部相關規定辦理。

本局所屬機關首長涉及職場霸凌事件者，由本局受理申訴。

- 三、本規定所稱職場霸凌，係指發生在工作場所中，同仁間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，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、本局應防治工作場所職場霸凌之發生，保護員工不受職場霸凌之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

為加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本局得利用各種集會、印刷品等及訓練課程傳遞相關訊息。

- 五、為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本局設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示：
 - (一) 申訴專線電話：02-23496191
 - (二) 申訴專用傳真：02-23496184
 - (三) 申訴電子信箱：heart@mail.caa.gov.tw
 - (四) 單位各級主管及人事室

六、職場霸凌事件申訴處理程序：

- (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。
- (二)前項申訴，得以言詞或書面(附件一)提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或其代理人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由申訴人或其代理人簽名或蓋章。
- (三)申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人或其代理人簽名或蓋章：
 - 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(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。
- (四)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。
- (五)申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室後即予結案，並不得就同一事由再行提出申訴。

七、本局為處理職場霸凌防治及申訴案件，組成職場霸凌防治及申訴評議小組(以下簡稱評議小組)。

評議小組置委員七人至九人，其中一人為召集人，由督導人事業務副局長擔任，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。

評議小組成員應包含本局人事室、政風室、綜合企劃組、秘書室等單位之副主管以上人員及外部專家學者二名，由本局局長圈選之。

八、評議小組調查程序如下：

- (一) 各單位或人事室接獲職場霸凌申訴案件時，應於七日內簽請局長指派評議小組成員中三人以上之委員組成調查小組進行調查，必要時得另派(聘)社會公正人士或專家學者參與調查。
- (二) 調查小組調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書(附件三)，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，必要時並得邀請社會公正人士或專家學者協助評議。
- (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。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。決議結果應簽陳機關首長。
- (五) 申訴決議應載明理由，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二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

九、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、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

(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) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。

(三) 除有新事證外，同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。

(四) 對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。

(五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位、機關(機構)及住所者。

十一、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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請機關長官解除其派兼。

十二、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。

(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，向評議小組申請迴避。被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在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。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之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，應由評議小組命其迴避。

十三、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，評議小組得決議暫緩調查或評議。

十四、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。

十五、評議小組委員均為無給職。但屬外部專家學者之委員及依第八點第一款派(聘)之社會公正人士或專家學者，得依規定支給出席費。

十六、評議小組所需經費由本局相關預算項下支應。

十七、檢附本局員工職場霸凌處理標準作業流程，請參酌辦理(附件四)。

附件一

申 訴 書					
申訴人	姓 名		服 務 單 位		職 稱
	性 別	出 生 年 月 日	身 分 證 統 一 編 號		聯 絡 電 話
	住 居 所				
(應附具委任書)	姓 名		服 務 單 位、機 關(機 構)		職 稱
	性 別	出 生 年 月 日	身 分 證 統 一 編 號		聯 絡 電 話
	住 居 所				
申訴事實：(請載明事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)					
附件名稱：(如相關證明文件、代理人委託書正本)					
			申訴人：(簽章)		
			代理人：(簽章)		
中華民國 年 月 日					

附件二

委 任 書

茲委任受任人 _____ 為代理人，受委任人因
職場霸凌提起申訴案件，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

交通部民用航空局

委任人： _____ (簽章)

受任人： _____ (簽章)

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

附件三

職場霸凌事件調查報告

壹	案由	
貳	調查事實	一、申訴人申訴意旨 二、被申訴人答辯意旨 三、證人舉證意旨 (一)證人A (二)證人B
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	<div style="text-align: right;">中華民國 年 月 日</div>

附錄：訪談人年籍資料

申訴人、被申訴人及證人年籍資料		
代號	姓名	年籍資料
申訴人	000	服務單位： 身分證字號： 服務單位： 職稱： 電話(或辦公室電話)：
被申訴人	000	服務單位： 身分證字號： 服務單位： 職稱： 電話(或辦公室電話)：
證人 1	000	服務單位： 身分證字號： 服務單位： 職稱： 電話(或辦公室電話)：
證人 2	000	服務單位： 身分證字號： 服務單位： 職稱： 電話(或辦公室電話)：
證人 3	000	服務單位： 身分證字號： 服務單位： 職稱： 電話(或辦公室電話)：

附件四

交通部民用航空局員工職場霸凌處理標準作業流程

