

# 金融監督管理委員會檢查局職場霸凌防治、申訴及調查處理要點

114年11月21日檢局(人)字第1140691304號函

一、金融監督管理委員會檢查局(以下簡稱本機關)為建構本機關健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，特依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)第三十九條規定訂定本要點。

二、本要點所稱職場霸凌，指本機關人員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，致本機關公務人員身心健康遭受危害。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。

三、本機關應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職場霸凌申訴案件，置委員9人，由副局長擔任召集人，其中本機關人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。委員任期2年，連聘得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。

四、本機關防護委員會應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收，申訴管道如下：

- (一) 申訴專線:02-89680596、02-89680500
- (二) 申訴傳真:02-89691353
- (三) 申訴信箱:doc-po@feb.gov.tw

五、本機關公務人員遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本機關防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本機關首長，應向金融監督管理委員會提出申訴（如附件一、二）。

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。

本機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知金融監督管理委員會。

六、本機關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，並副知金融監督管理委員會。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本機關接獲申訴應不予受理：

- (一) 非屬公務人員保障法(以下簡稱保障法)及安衛辦法所稱職場霸凌事項。
- (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) 申訴人非職場霸凌事件之當事人或其代理人。(承辦單位建議)
- (五) 職場霸凌申訴案件之調查權限非屬本局權責。(承辦單位建議)
- (六) 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- (七) 申訴事件已撤回申訴（如附件三）。
- (八) 已逾申訴期限。

前項第七款之撤回申訴，本機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳局長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

七、本機關防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。

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；外部學者專家不得少於二分之一。

參與職場霸凌申訴案件之調查、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，本機關應命其迴避。於本機關人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，亦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。

八、本機關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、與申訴人協商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。
- 4、與申訴人協商適度調整工作內容或辦公場所。

(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、與申訴人協商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，本機關得依相關法令規定調整之。

九、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及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。

十、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，並應通知申訴人及被申訴人。

前項調查報告應送防護委員會，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。

十一、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，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。

調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表(如附件4)，函送金融監督管理委員會備查。

職場霸凌行為人為局長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。

十二、本機關應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知金融監督管理委員會。

申訴案件經調查屬實決定成立者，本機關應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。

申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。

當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。

十三、本局如接獲本局駐外人員提出職場霸凌申訴，將函請外交部轉該駐外機構協助事實調查，並俟事實釐清後提交本局防護委員會評議。

十四、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，防護委員會得決議暫緩調查或評議，並視相關審議或判決之情形重啟調查、評議或予以結案。

十五、人事室應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。

十六、本機關對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為申訴、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。

前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。

十七、為積極防治職場霸凌案件之發生，本機關應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與職場霸凌防治等相關教育訓練。

十八、防護委員會所需經費由本機關相關預算項下支應。

十九、本要點未規定者，應依公務人員保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。

二十、本要點經本局安全及衛生防護委員會會議通過後實施，修正時亦同。

## 金融監督管理委員會檢查局職場霸凌申訴書

(有代理人者，請另填代理人資料表)

申訴人資料	姓名		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國民身分證 統一編號		出生年月日	年 月 日 (歲)
	服務機關 (單位)		職稱	
	身分別	<input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 聘任人員 <input type="checkbox"/> 聘用人員 <input type="checkbox"/> 約僱人員 <input type="checkbox"/> 駐衛警 <input type="checkbox"/> 工友（含技工、駕駛） <input type="checkbox"/> 約用人員 <input type="checkbox"/> 其他： _____		
	住(居)所地址			
	公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申訴事實內容	被申訴人姓名		被申訴人 服務機關 (單位)	
	被申訴人職稱		被申訴人 身分別	<input type="checkbox"/> 一般同仁 <input type="checkbox"/> 機關首長
	事件發生時間 (起訖時點)			
	事件發生機關			
事件發生過程 (請載明發生事件 時之行為、內容、 相關事證或人證)				
相關證明文件				
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)				
申訴人：	(簽章)			
代理人(如無則免填)：	(簽章)			
中華民國 年 月 日				

代理人資料表(無者免填)

代理人資料	姓名		出生年 月日	年月日 (歲)
	國民身分證 統一編號		聯絡電 話及電 子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	住(居)所地址			
	職業			
	關係			
*委任代理人應檢附委任書				

-----處理情形摘要（以下申訴人免填）-----

初次接獲單位	單位 名稱		紀錄人姓名	
	聯絡 電話		職稱	
	被申訴 人姓名		被申訴人國民身 分證統一編號	
	接獲申 訴時間	年 月 日 上(下)午 時 分		
紀錄人： (簽章)				

安全 及衛 生防 護委 員會	召開會議時間	年 月 日 上(下)午 時 分
	申訴是否受理	
召集人： (簽章)		

附註：機關應於接獲申訴之日起 10 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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

金融監督管理委員會檢查局職場霸凌事件申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委 任 人					
委任 代理 人					

茲委任  並有  但無 為代理人，受委任人就本人與 間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

(機關名稱)

申訴人: (簽章)  
代理人(如無則免填): (簽章)

金融監督管理委員會檢查局職場霸凌申訴撤回書			
申訴人姓名		出生年月日	年月日 (歲)
國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所地址			
公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止，但機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人(申訴人)已瞭解上開說明內容，撤回於 年 月 日申訴 (被申訴人姓名)之職場霸凌申訴事件，特此聲明。			
此致 _____ (申訴處理機關)			
本人(申訴人)簽名： _____			
代理人簽名(無則免填)： _____			
中華民國		年	月 日

附件 4 職場霸凌處理程序檢核表

職場霸凌處理程序檢核表

機關全銜：\_\_\_\_\_  
填表日期：\_\_\_\_\_

事件基本資料	
編號：	
案情簡述：	
收件日期	
被申訴人身分	<input type="checkbox"/> 一般同仁 <input type="checkbox"/> 機關首長
申訴成立與否	<input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
一	<p>安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）之組成是否符合相關規定？</p> <p><input type="checkbox"/>是→<input type="checkbox"/>委員人數為_____</p> <p><input type="checkbox"/>由副首長或幕僚長為召集人</p> <p><input type="checkbox"/>相關學者專家人數為_____</p> <p><input type="checkbox"/>男性人數為_____；女性人數為_____</p> <p><input type="checkbox"/>否，原因：_____</p>	安衛辦法§5	防護委員會置委員 5 人至 23 人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
二	<p>機關關於接獲職場霸凌之申訴 10 日內，以電話、電子信箱或其他非公開之通報方式通知上級機關？</p> <p><input type="checkbox"/>是，通報方式：_____</p> <p><input type="checkbox"/>否，原因：_____</p>	安衛辦法§32 III	
三	<p>申訴人以言詞、書面或電子郵件提出申訴，是否載明姓名、國民身分證統一編號、服務機關（單位）及職稱、住居所地址、聯絡電話及申請日期、申請調查之事實內容及相關證據作成紀錄，並經簽名或蓋章？</p> <p><input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>否，原因：_____</p>	安衛辦法§33 I	
四	<p>機關是否於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護委員會會議？</p> <p><input type="checkbox"/>是→<input type="checkbox"/>接獲申訴日為_____</p> <p><input type="checkbox"/>召開防護委員會會議日期為_____</p> <p><input type="checkbox"/>否，原因：_____</p>	安衛辦法§33 III	
五	<p>案件性質</p> <p><input type="checkbox"/>因接獲被霸凌公務人員申訴而知悉（續答第 6 項）</p> <p><input type="checkbox"/>非因前項情形而知悉（續答第 7 項）</p>	安衛辦法§35 I	
六	<p>機關接獲被霸凌公務人員申訴後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？（續答第 8 項）</p> <p><input type="checkbox"/>無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____</p>	安衛辦法§35 I	

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
	<p><input type="checkbox"/>有採取糾正及補救措施        → <input type="checkbox"/>採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施            → <input type="checkbox"/>適度調整申訴人工作內容            <input type="checkbox"/>調整申訴人辦公場所或居家辦公            <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p><input type="checkbox"/>依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        → <input type="checkbox"/>協助申訴人保留相關證據            <input type="checkbox"/>對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務            <input type="checkbox"/>通報警察、消防醫護等單位            <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p><input type="checkbox"/>對行為人為適當之處理        → <input type="checkbox"/>調整行為人職務            <input type="checkbox"/>其他：_____</p>		
七	<p>機關知悉公務人員霸凌事件後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？（續答第8項）</p> <p><input type="checkbox"/>無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____</p> <p><input type="checkbox"/>有採取糾正及補救措施        → <input type="checkbox"/>就相關事實進行必要之釐清            <input type="checkbox"/>依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴            <input type="checkbox"/>依被霸凌公務人員意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施            → <input type="checkbox"/>協助申訴人保留相關證據            <input type="checkbox"/>對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務            <input type="checkbox"/>通報警察、消防醫護等單位            <input type="checkbox"/>調整霸凌行為人職務            <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p><input type="checkbox"/>適度調整工作內容或辦公場所</p>	安衛辦法§35 I	
八	<p>申訴案件經防護委員會會議決議是否受理？        決議→ <input type="checkbox"/>受理            <input type="checkbox"/>不受理，理由：_____</p> <p><input type="checkbox"/>申訴人撤回申訴，機關認有必要，本職權繼續調查處理。</p> <p><input type="checkbox"/>以書面通知是否受理，並載明申訴人得依公務人員保障法提起救濟（教示救濟）</p>	安衛辦法§33	
九	<p>調查小組成員之組成是否符合相關規定？  <input type="checkbox"/>是→ <input type="checkbox"/>調查小組人數為_____            <input type="checkbox"/>男性人數為_____；女性人數為_____</p>	安衛辦法§34 行政程序法§32、33	調查小組成員至少3人，任一性別比

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
	<input type="checkbox"/> 外部成員人數為_____ <input type="checkbox"/> 否，原因：_____		例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一；被申訴人為無上級機關之機關首長，調查小組成員中，外部成員不得少於三分之二。
十	調查小組調查時，給予申訴人、被申訴人陳述意見情形 <input type="checkbox"/> 申訴人陳述意見 <input type="checkbox"/> 被申訴人陳述意見 <input type="checkbox"/> 無陳述意見，原因：_____	安衛辦法§36 I	
十一	陳述意見時，是否全程錄音或錄影（受訪談者不得自行錄音或錄影）？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	安衛辦法§36 I	
十二	調查小組之調查報告完成情形 <input type="checkbox"/> 第1次召開會議時間為_____ <input type="checkbox"/> 完成報告時間為_____	安衛辦法§37 I	調查小組應於召開第1次會議之日起2個月內完成調查報告；必要時，得延長1個月
十三	調查小組送交防護委員會之調查報告內容是否符合相關規定？ <input type="checkbox"/> 是，已包括 <input type="checkbox"/> 申訴人之申訴要旨 <input type="checkbox"/> 調查歷程，包括日期及對象 <input type="checkbox"/> 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 處理建議 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	安衛辦法§37 II	
十四	防護委員會依調查報告為職場霸凌申訴成立與否之決定，程序是否符合規範？	安衛辦法§38	

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
	<p><input type="checkbox"/>是→<input type="checkbox"/>調查報告完成日起1個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定（決定作成日期：_____）</p> <p><input type="checkbox"/>將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並載明教示救濟文字</p> <p><input type="checkbox"/>將調查報告及申訴成立與否之決定（併同職場霸凌處理程序檢核表），於決定作成日起7日內函送上級機關備查</p> <p><input type="checkbox"/>將調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，於決定作成日起7日內函送保訓會（職場霸凌行為人為機關首長時）</p> <p><input type="checkbox"/>否，原因：_____</p>		
十五	<p>防護委員會是否作成懲處或其他處理之建議？</p> <p><input type="checkbox"/>是→<input type="checkbox"/>懲處建議為_____</p> <p><input type="checkbox"/>其他處理建議為_____</p> <p><input type="checkbox"/>否，原因：_____</p>		
十六	<p>調查報告之建議與防護委員會之決定是否一致？</p> <p><input type="checkbox"/>一致</p> <p><input type="checkbox"/>不一致，原因：_____</p>		
其他意見、問題或建議事項			