司法院職場霸凌防治及申訴調查處理要點

規　　定	說　　明
一、司法院（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，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。	明定本要點訂定依據及目的。
二、本要點適用於依公務人員保障法（以下簡稱保障法）及安衛辦法等相關規定，應由本院處理之職場霸凌事件。 本院所屬機關首長如涉職場霸凌事件，依下列規定辦理： 一、臺灣高等法院所屬機關首長：由臺灣高等法院處理。 二、前款以外機關首長：由本院處理。	一、明定本要點適用對象。 二、安衛辦法第三十二條第二項規定，各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴。爰明定第二項規定。
三、本要點所稱職場霸凌，指適用本要點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，致同一機關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）對被霸凌者造成身心侵害之程度。 （二）對被霸凌者侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因	依保障法第十九條第二項、安衛辦法第三十一條及公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)一百十四年九月三日公保字第一一四一〇六〇二〇三號函附之「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）」(以下簡稱保訓會範本)，分項明定職場霸凌定義及判斷行為情節輕重應審酌之因素。

素。 （三）對被霸凌者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。	依安衛辦法第三十五條規定，分項明定應採取即時糾正與補救之措施，及必要時得先行調整職務之規定。
五、本院應積極防治職場霸凌事件之發生，並以利用集會、訓練課程或文宣等多元方式，加強宣導	明定本院應積極防治職場霸凌事件之發生及相關作為。

職場霸凌防治措施及申訴管道等事項。	
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），向本院安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）提出。 前項申訴期限，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。 本院應公開揭示職場霸凌之申訴管道。	一、依安衛辦法第三十二條第一項及參照保訓會範本第五點第一項，明定第一項之申訴方式。 二、依保障法第十九條第三項規定，明定第二項之申訴期限。 三、第三項明定本院應公開揭示職場霸凌之申訴管道。
七、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。	一、依安衛辦法第三十三條規定，分項明定本院於接獲職場霸凌申訴事件時，受理與否及後續相關處理程序，與符合應不予受理之要件。 二、第一項所定「十日」，依保訓會一百十四年九月二十四日公保字第一一四一〇六〇二四七號函，以日曆天計算。

（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。 申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，本院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，並簽陳院長或授權之人指定專責人員啟動相關行政調查作業。	
八、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、主計、政風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。	一、依安衛辦法第三十四條及參照保訓會範本第七點第三項規定，於第一項及第二項明定本院防護委員會應組成調查小組之期限、成員性別及外部成員之人數比例，並於第三項及第四項明定迴避原則。 二、依各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則，第二項所稱之外部成員不限於本院防護委員會之委員。
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、	依安衛辦法第三十六條規定，於第一項明定調查之處理原則與方式。另於第二項明定調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員，對於相關資料應予保密。

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，違者得按情節輕重予以議處。	
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，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。	依安衛辦法第三十七條規定，於第一項及第二項明定調查報告完成期限及應載明之內容，並於第三項明定申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查之處理規定。

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。	
十一、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。 應由本院處理之職場霸凌申訴事件，被申訴人為機關首長時，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。	依保障法第十九條之二第四項及安衛辦法第三十八條規定，於第一項明定本院防護委員會應依調查結果作成成立與否決定，並於第二項明定應由本院處理之職場霸凌申訴事件，被申訴人為機關首長時，應將相關資料報送保訓會。
十二、職場霸凌申訴事件經調查屬實決定成立者，本院應視情節輕重，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。 經調查證實職場霸凌事件之申訴人有濫訴或誣告事實者，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。 當事人對於職場霸凌申訴事件之審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救	參照保訓會範本第十二點規定，分項明定本院就申訴成立與否，視情節採取究責或相關處理措施，及當事人不服職場霸凌申訴事件審議決定之救濟方式。

濟。	
十三、本院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。	依保障法第十九條之一及安衛辦法第四十七條第一項規定，明定對於申訴人及相關人員，不得為不當差別待遇。
十四、調查小組成員為非本院人員者，得依中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點之規定，支領相關費用。 前項所需經費，由本院相關預算項下支應。	明定調查小組成員為非本院人員者，得支領相關費用及經費來源。
十五、本要點未規定者，應依保障法、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。	明定本要點未規定者，應依相關規定辦理，以資周延。