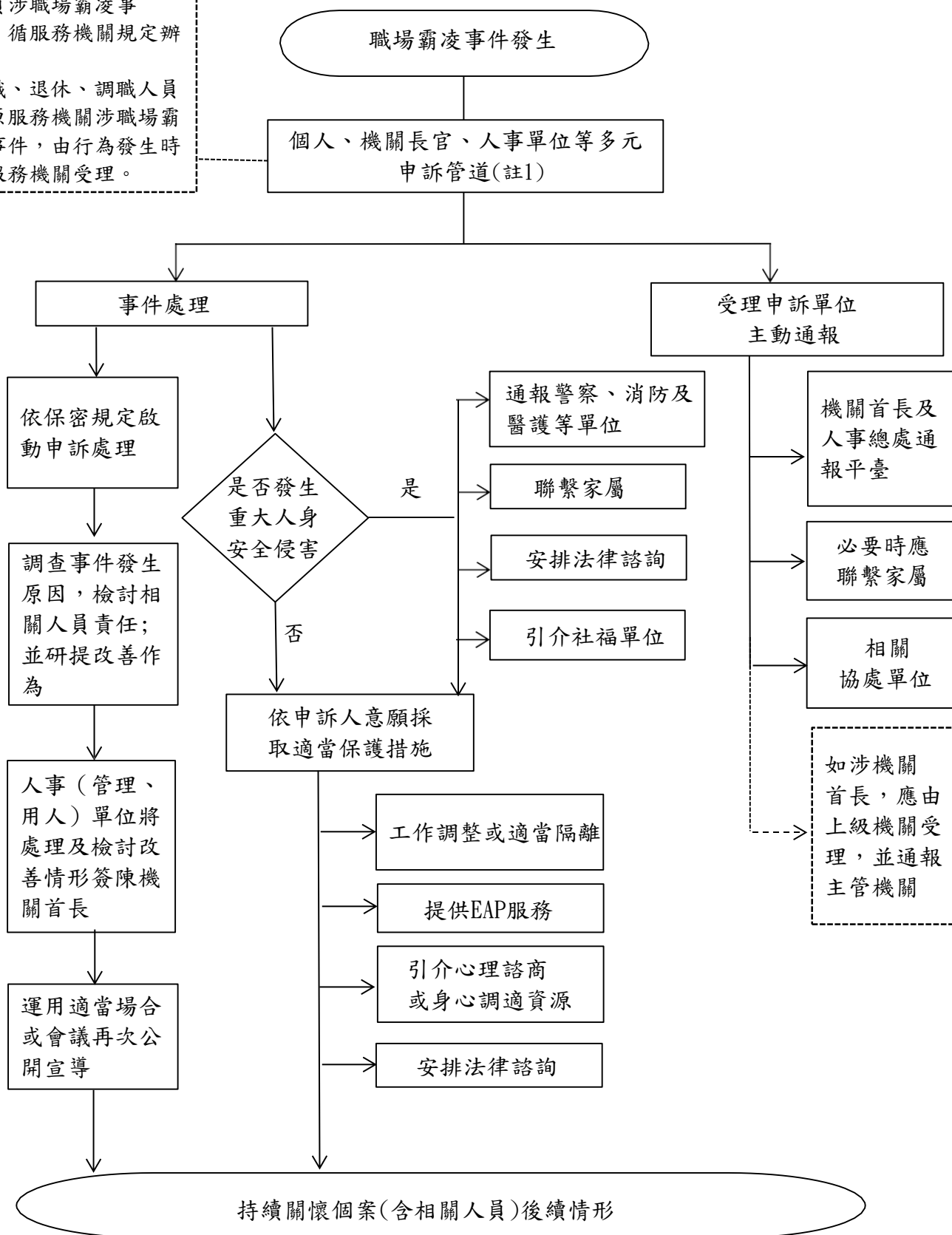


衛生福利部國家中醫藥研究所 員工職場霸凌處理標準作業流程

註2

1. 機關首長涉及職場霸凌事件，向上級機關提起申訴。
2. 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。



持續關懷個案(含相關人員)後續情形

註1:行政院人事行政總處於113年12月13日建置職場霸案件通報平臺，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。