

# 執行職務人員遭受不法侵害申訴及懲戒處理辦法

2025 年 08 月 13 日

第四屆第十五次中央委員會 制訂

## 第一條 目的

台灣民眾黨（以下簡稱本黨）為防治執行職務人員遭受不法侵害，避免職場不法侵害之情事，依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 1 項及第 2 項與勞動部職業安全衛生署發布之執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版或其後修訂版本）規定，制定本辦法。

## 第二條 適用範圍

受本黨聘僱從事工作之員工之職場不法侵害防治申訴及懲戒處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

## 第三條 職場不法侵害類型

一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，包含下列所示類型：

（一）肢體暴力：如打、推、踢、撞、掐、抓、...等侵害身體的行為。

（二）心理暴力：如脅迫、騷擾、孤立、毀譽、侮辱、限制自由等行為導致精神創傷的行為。

（三）言語暴力：如威嚇、干擾、嚴重辱罵、嘲諷、歧視等，以語言方式侵害或貶損他人身心之行為。

二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、

羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例示如下，但不以如下情形為限：

- (一) 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
  - (二) 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
  - (三) 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
  - (四) 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
  - (五) 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
  - (六) 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
  - (七) 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性別與性相關不法侵害：指以性、性別或性傾向等為對象，侵害他人身體或心理之行為，包括性侵害、性騷擾等情形。其定義、申訴及懲戒程序，依本黨《性騷擾防治措施及申訴、懲戒辦法》辦理。
- 四、跟蹤騷擾：如監視觀察、尾隨接近、盯哨守候、冒用個資、不當追求、通訊騷擾等行為依《跟蹤騷擾防制法》規範，造成他人心中生畏懼、被冒犯的行為。
- 五、網路霸凌：透過網路社群平台、通訊軟體，以文字、圖片、影像、聲音等形式，持續對他人進行威脅、誹謗、騷擾、侮辱等，造成對方身心靈傷害的不當行為。

#### 第四條

#### 申訴管道

本辦法第二條適用人員針對可能存有不法侵害風險之工作條件或情境，或已遭遇職場不法侵害，應隨時向所屬部門主管或人事資訊部通報或申訴。

本黨設置申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，申訴電子信箱：HR@tpp.org.tw

本黨於知悉或接獲通報、申訴有職場不法侵害之情形時，對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施。

前項保護措施，包含安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等。

## 第五條

### 申訴處理委員會

本黨設置職場不法侵害申訴處理委員會(以下稱申訴處理委員會)，由秘書長指派本黨人員負責處理職場不法侵害申訴案件。

申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；除主任委員外，由主任委員召集委員六名，並聘請外部專家學者擔任委員(具相關領域之專家學者之人數比例應佔三分之一以上)。

委員任期二年，期滿得續派，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日。

申訴處理委員會開會時，應有全體委員半數以上出席方得開會，有出席委員過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主席。

## 第六條

### 迴避原則

為確保調查之公正性、公平性，申訴處理委員有應迴避

之情事者，應自行迴避，不得參與調查，如不自行迴避，申訴處理委員會得命其迴避。

## 第七條

### 申訴受理

職場不法侵害之申訴，除向第四條所示電子信箱提出外，亦得以言詞或書面提出；以言詞申訴者，受理單位或人員應作成紀錄，經向申訴人確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申訴，其電子郵件申訴、書面或言詞作成之紀錄申訴書，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、員工編號、部門、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期，及被申訴人姓名、部門、職稱。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話、本人與代理人之關係。
- 三、事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人（行為人）及申訴人關係等事項。
- 四、申訴之事實內容；如有相關證據應一併提出。
- 五、申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。受理基準日以補正完成當日為準。

有以下情事之一者，應通知申訴人理由不予受理：

- 一、經通知補正但逾期不補正者。
- 二、申訴人非職場不法侵害事件之當事人或其委任代理人。
- 三、已提出申訴並經委員會決議之同一事由，再行提起申訴者。
- 四、同一案件已經申訴人撤回，再行提起申訴者。

## 第七條之一

### 調查原則

本黨調查職場不法侵害事件時，應依照下列調查原則為之：

- 一、應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 二、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之機會。
- 三、得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 四、當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 五、調查人員因調查之必要，應載明提供對象及提供之目的，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。
- 六、申訴處理委員會委員及因業務上知悉申訴案件之工作人員，除有調查必要或基於公共利益考量者外，對調查過程與相關資料均應保密。

調查開啟前，得徵詢申訴人及被申訴人之意見，進行調處，若雙方皆明示同意調處，得不進入調查程序；但調處未成立時，仍應立即進行調查。

進行調查時，除應注意前條調查原則外，必要時得協請警衛、保全人員或警方介入或在場；並應注意避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

如被申訴人為本黨主席，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員，或由中央黨部之人員介入調處或調查。

## 第七條之二 調查程序及會議

部門主管或人事資訊部於接獲申訴時，應立即通知申訴

處理委員會。

申訴處理委員會接獲申訴或通知時，應於三日內成立處理小組進行調處或調查。其成員至少應有三人，其中外部專業人員至少二人，其餘成員由申訴處理委員會就申訴個案指定或選聘本黨員工擔任，但應至少有一人為勞工代表。

前項外部專業人員，係指具法律、醫護或心理等相關專業背景或證照之人員。

召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。

## 第八條

### 調查過程

- 一、申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案，得經委員會決議延長一次，以一個月為限；申訴處理委員會應參考申訴調查小組之調查結果，作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。其決議應以書面通知當事人。
- 二、申訴處理委員會受理申訴案件後，於作成決議前，申訴人得撤回其申訴。
- 三、職場不法侵害事件已進入司法單位偵查或審判程序者，申訴處理委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之調查與處理，停止期間不受第六條第二項規定之限制。

## 第九條

### 裁決與處分

- 一、職場不法侵害經調查屬實者，本黨得視情節輕重，對申訴人之相對人處以下列處分：
  - (一) 口頭告誡；
  - (二) 申誡、記過；

(三) 調職、降職、減薪或其他處分。

若同時為黨員身分將建請中央評議委員會進行相關懲戒。

- 二、申訴處理委員會受理申訴案件，如發現被申訴人涉及民、刑事責任，應告知申訴人得為民、刑事告訴。
- 三、申訴案件經申訴處理委員會充分調查、提供意見陳述機會後認定有惡意虛構之情事時，本黨得視情節輕重，對申訴人予以處分。
- 四、本黨對認定屬實之職場不法侵害申訴案件應採取追蹤、考核及監督等相關措施，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。
- 五、當事人有輔導或醫療等需要者，本黨得引介專業輔導或醫療機構。
- 六、本黨不得因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而對其為任何不利處分，包括但不限於解雇、降職、調職、減薪、考績貶低等。
- 七、申訴人或被申訴人對申訴處理委員會之處理結果有異議者，得於接獲通知後十四日內，提出具體事由及證據，向申訴處理委員會申請複查，複查後決議為最終處理結果，處理方式準用本辦法第七至第九條之規定。

第九條之一 (參考指引伍、三、(六)3.)

對申訴人之保護措施

- 一、得經由醫護或其他適當人員對其作後續追蹤，作適性評估。必要時，得提供免費心理諮商服務。
- 二、重大不法侵害個案，本黨得協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另對於進行評估後，認確因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業及退避至安全場所之勞工，不得有對其不利之處

分。

三、若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。

四、保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

#### 第十條 檔案保存

相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析；執行處置結果與相關紀錄規定，保存至少三年。

#### 第十一條 準用

如本辦法未盡事宜，依勞動部職業安全衛生署發布之執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版或其後修訂版本）辦理；亦準用本黨其他內部人事、勞動或性騷擾處理規定。如與其他本黨規章有重複或衝突時，應依其較嚴格者處理。

#### 第十二條 通過與施行

本辦法經中央委員會通過後施行，修正時亦同。