

法規內容

法規名稱：	臺中市政府員工職場霸凌防治申訴及調查處理要點
公發布日：	民國 114 年 10 月 31 日
發文字號：	府授人考字第1140318386號函
法規體系：	臺中市法規/人事類/行政規則
全文檔案：	臺中市政府員工職場霸凌防治申訴及調查處理要點.pdf
圖表附件：	臺中市政府員工職場霸凌防治申訴及調查處理要點總說明.pdf

一、臺中市政府(以下簡稱本府)為建構健康友善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、本注意事項用詞定義如下：

- （一）員工：本府府本部人員。
- （二）職場霸凌：指員工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，致其他員工身心健康遭受危害。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。

三、本府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，置委員十一人，由副市長或秘書長擔任召集人，其中本府所屬人員以外之相關學者專家人數，不得少於委員總數三分之一；任一性別比例不得少於委員總數三分之一。
前項委員任期二年，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。

本府防護委員會應有一人為公務人員協會代表；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由市長圈選之。

四、本府防護委員會設置職場霸凌申訴管道如下：

- (一) 申訴專線電話：(〇四) 二二一七七三三七。
 - (二) 申訴傳真：(〇四) 二二二〇二九七七。
-

五、員工遭受職場霸凌，或行為人為本府一級機關及區公所首長時，得由本人（或委任代理人）向本府防護委員會提出職場霸凌之申訴。以書面申訴者，應備具申訴書（如附件一）載明下列事項，由申訴人或其委任代理人簽名或蓋章：

- (一) 申訴人之姓名、服務機關、職稱、國民身分證統一編號、出生年月日、住居所、聯絡電話、電子郵件及公文送達地址。
- (二) 有申訴代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、出生年月日、住居所、職業、與申訴人關係、聯絡電話及電子郵件。
- (三) 申訴調查請求事項及其事件發生日期或期間、事實及理由。
- (四) 相關證據資料。
- (五) 申訴之年、月、日。

以言詞提出申訴者，本府應協助申訴人提出申訴，經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴代理人應提出委任書（如附件二）。

申訴書不符前三項規定者，應通知申訴人或其代理人限期補正。

第一項提起申訴之期限，行為人屬非具權勢地位者，應於事件發生後三年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起三年內為之。行為人屬具權勢地位者，逾五年者，不予受理。

六、本府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。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本府應不予受理：

- (一) 非屬公務人員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) 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- (五) 申訴事件已撤回申訴（如附件三）。
- (六) 已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，本府認有必要者，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，並簽陳市長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

七、本府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。行為人為無上級機關之首長時，調查小組之外部學者專家不得少於三分之二，其於涉及職場霸凌調查與決定之相關程序均應迴避，且不得指定調查小組成員。

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，本府應命其迴避。

八、本府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，本府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。

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調查，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、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。

行為人為首長時，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。

十二、申訴案件經調查屬實決定成立者，本府應視情節輕重，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、本府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，且得視當事人需要，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。

十四、本府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，不得為不當差別待遇。

前項不當差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。

十五、為積極防治職場霸凌案件發生，本府應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與職場霸凌相關教育訓練。

十六、防護委員會所需經費由本府相關預算項下支應。

資料來源：臺中市政府主管法規共用系統