

新竹市政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點

修正對照表

修正規定	現行規定	說明
一、新竹市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善職場環境及防治職場霸凌事件，並維護員工權益，訂定本要點。	一、新竹市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善職場環境及防治職場霸凌事件，並維護員工權益，訂定本要點。	本點未修正。
二、本要點用詞定義如下： （一）員工：指本府公務人員、約聘僱人員、駐衛警、工友、技工、駕駛及 <u>約用人員</u> 。 （二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，並帶來沉重之身心壓力。	二、本要點用詞定義如下： （一）員工：指本府公務人員、約聘僱人員、駐衛警、工友、技工、駕駛及 <u>臨時人員</u> 。 （二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，並帶來沉重之身心壓力。	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，酌作文字修正。
三、本府設置 <u>職場霸凌申訴評議會</u> （以下簡稱 <u>申評會</u> ），負責處理本府員工職場霸凌申訴案件。 <u>申評會置委員五至九人，其中一人為召集人，由秘書長兼任；其餘委員由市長就本府職員及專家、學者聘（派）兼任之，且任一性別比例以達百分之四十為原則。</u> <u>委員任期二年，期滿得續聘（派）之，任期內出缺時，得補聘（派）之，其任期至原任期屆滿之日止。</u>	三、本府為處理職場霸凌事件，應設 <u>新竹市政府公務人員安全及衛生防護小組</u> （以下簡稱 <u>防護小組</u> ）。 防護小組置召集人一人，由 <u>人事處處長</u> 兼任；其餘委員由各處副處長及新竹市公務人員協會代表一人兼任。 <u>前項協會代表應於該協會推薦具會員身分之三人，由本府擇一聘（派）之。</u> <u>委員應隨其本職進退，委員因離、退職或其他原因出缺時補聘（派）</u>	一、查本府公務人員安全及衛生防護小組（下稱安衛小組）係依據公務人員安全及衛生防護辦法（下稱安衛辦法）第4條之規定設立，尚非為處理職場霸凌事件所設。 二、邇來，因職場霸凌事件，嚴重影響公務人員權益保障及工作尊嚴維護，引發各界高度關注及輿情報導，為利審議案件公正周延，特設置本府職場霸凌申訴評議會，專責審議本府職場霸凌案件，原本府安衛小組依安衛辦法之規定

<p>開會時由召集人擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。 <u>申評會</u>應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，<u>可否同數時</u>，取決於主席。 委員均為無給職。</p>	<p>之。 開會時由召集人擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。 防護小組應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議。 委員均為無給職。</p>	<p>仍續存，負責規劃並督導本府其他安全及衛生防護等事項。另為落實我國性別平等政策且依據會議規範第十九條主席之表決權等規定，酌增（修）文字。</p>
<p>四、受理申訴管道：本府人事處。 專線電話：(○三)五二一六一二一 分機五五二 傳真：(○三)五二六六〇〇六 電子信箱： hc3100@ems.hccg.gov.tw</p>	<p>四、受理申訴管道：本府人事處。 專線電話：(○三)五二一六一二一 分機五五二 傳真：(○三)五二六六〇〇六 電子信箱： hc3100@ems.hccg.gov.tw</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>五、事前防治措施： (一) 本府各處主管人員應關心<u>員工</u>相處情形及工作狀況，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。 (二) 本府應妥適利用集會、會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。</p>	<p>五、事前防治措施： (一) 本府各處主管人員應關心同仁相處情形及工作狀況，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。 (二) 本府應妥適利用集會、會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>六、事中處置及通報： 職場霸凌事件發生時，<u>申訴人</u>所屬單位應立即會同人事處為有效之處置，由人事處通報機關首長並將案件提報<u>申評會</u>調查審議；如已發生重大人身侵害，應通報新竹市警察局及新竹市消防局為緊急處置及送醫，並通知家屬。</p>	<p>六、事中處置及通報： 職場霸凌事件發生時，受害人所屬單位應立即會同<u>本府</u>人事處為有效之處置，由<u>本府</u>人事處通報機關首長並將案件提報防護小組調查審議；如已發生重大人身侵害，應通報新竹市警察局及新竹市消防局為緊急處置及送醫，並通知家屬。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>七、職場霸凌<u>案件申訴人</u>或其代理人得於事件發生</p>	<p>七、職場霸凌受害人或其代理人得於事件發生之日</p>	<p>酌作文字修正。</p>

<p>之日起一年內提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</p> <p>前項申訴應具申訴書，載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章，其以口頭、電話、傳真、書信或電子郵件等方式提出者，應於十日內補送申訴書：</p> <p>(一) 申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(二) 如有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書。</p> <p>(三) 霸凌事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>(四) 申訴之日期。</p> <p>申訴人或其代理人於案件審議期間得以書面撤回申訴；其經撤回者不得就同一事件再為申訴。</p>	<p>起一年內提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</p> <p>前項申訴應具申訴書，載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章，其以口頭、電話、傳真、書信或電子郵件等方式提出者，應於十日內補送申訴書：</p> <p>(一) 申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(二) 如有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書。</p> <p>(三) 霸凌事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>(四) 申訴之日期。</p> <p>申訴人或其代理人於案件審議期間得以書面撤回申訴；其經撤回者不得就同一事件再為申訴。</p>	
<p>八、申訴案件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知<u>申訴人或其代理人</u>：</p> <p>(一) 申訴人非<u>職場霸凌事件之當事人或其代理人</u>。</p> <p>(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三) 無具體事實內容、未具真實姓名或服務單位。</p>	<p>八、申訴案件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：</p> <p>(一) 申訴人非被霸凌之人。</p> <p>(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(四) 申訴書不合規定而</p>	<p>酌作文字修正。</p>

<p>(四) 申訴書不合規定而不能補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(五) 對已函復調查結果或已撤回之同一事件重行提起申訴。</p> <p>(六) 提起申訴逾規定期間或未於第七點第二項所定期間內補送申訴書。</p>	<p>不能補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(五) 對已函復調查結果或已撤回之同一事件重行提起申訴。</p> <p>(六) 提起申訴逾規定期間或未於第七點第二項所定期間內補送申訴書。</p>	
<p>九、調查程序及處置：</p> <p>(一) 職場霸凌事件由<u>申評會</u>審議；召集人應於人事處接獲申訴之次日起七日內指派<u>三至五人</u>組成調查小組，<u>必要時，得聘請社會公正人士或專家、學者協助調查</u>，調查事件發生原因並作成調查報告書提交<u>申評會</u>審議。申訴案件應自<u>人事處</u>收受申訴案件之次日起<u>一個月內完成評議</u>，必要時，得延長一個月，<u>且以一次為限</u>，並應通知<u>申訴人或其代理人</u>。</p> <p>(二) <u>申評會</u>作成決議前得通知<u>申訴人</u>或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，<u>申評會</u>應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽陳機關首長核定；人事處應將核定事項通知<u>申訴人或其代</u></p>	<p>九、調查程序及處置：</p> <p>(一) 職場霸凌事件由<u>防護小組</u>審議；<u>防護小組</u>召集人應於<u>本府</u>人事處接獲申訴之次日起七日內指定相關人員(單位)組成調查小組調查事件發生原因，並作成調查報告書提交<u>防護小組</u>。申訴案件應自<u>本府</u>人事處收受申訴案件之次日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>(二) <u>防護小組</u>作成決議前得通知當事人或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，<u>防護小組</u>應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽陳機關首長核定；<u>本府</u>人事處應將核定事項通知當事人，並教示救濟途徑。</p> <p>(三) 前款處置建議經核定後，應視處置內</p>	<p>一、第一款修正說明如下：</p> <p>(一) 為利案件調查周妥完備、兼具衡平、提供諮詢指導，透過專業意見之提供以提升案件處理之透明度及信任感，增訂調查小組人數規模、縮短調查時程及必要時增聘外部委員協助調查。</p> <p>(二) 配合行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函規定，修正評議時程至多為一個月，必要時，得延長一個月，以一次為限。</p> <p>二、第二款酌作文字修正。</p> <p>三、第三款酌作文字修正。</p>

<p>理人，並教示救濟途徑。</p> <p>(三) 前款處置建議經核定後，應視處置內容依霸凌者之身分類別交由人事處召開考績(核)委員會審議或移送相關單位執行有關事項；並責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。</p> <p>(四) 參與職場霸凌事件之處理、調查及審議之人員，對於與職場霸凌事件相關之情事，負有保密義務。</p>	<p>容依霸凌者之身分類別交由本府人事處召開考績(核)委員會審議或移送相關單位(機關)執行有關事項；並責成各該單位(機關)應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。</p> <p>(四) 參與職場霸凌事件之處理、調查及審議之人員，對於與職場霸凌事件相關之情事，負有保密義務。</p>	
<p>十、參與職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</p> <p>(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形</p>	<p>十、參與職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</p> <p>(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形</p>	<p>本點第三、四、五、六項，酌作文字修正。</p>

<p>而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>申評會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>職場霸凌事件之<u>申訴人</u>或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經<u>申訴人或其代理人</u>同意，不在此限。</p> <p>被申請迴避之人員在<u>申評會</u>就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>處理、調查及審議職場霸凌事件人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經<u>申訴人或其代理人</u>申請迴避者，應由<u>申評會</u>命其迴避。</p>	<p>而不自行迴避。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向防護小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>職場霸凌事件之<u>當事人</u>或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經當事人同意，不在此限。</p> <p>被申請迴避之人員在防護小組就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>處理、調查及審議職場霸凌事件人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由防護小組命其迴避。</p>	
<p>十一、<u>事後處遇措施</u>：</p> <p>(一) 本府各處得視<u>當事人</u>需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。</p> <p>(二) <u>當事人</u>所屬單位應持續關懷被霸凌者身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。</p>	<p>十一、<u>受害人之處遇</u>：</p> <p>(一) 本府各處得視<u>受害人</u>需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。</p> <p>(二) 受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。</p>	<p>酌作文字修正。</p>
<p>十二、霸凌者若為本府所屬機關首長時，<u>被霸凌者</u>或其代理人得自職場霸凌事件發生之日</p>	<p>十二、霸凌者若為本府所屬機關<u>學校</u>首長時，<u>受害人</u>或其代理人得自職場霸凌事件發生之</p>	<p>一、查「教師申訴評議委員會組織及評議準則」第二條及第三條規定略以，教師如對學校有關</p>

<p>起一年內向<u>人事處</u>提出申訴，依本要點辦理。</p>	<p>日起一年內向本府提出申訴，<u>本府應</u>依本要點辦理。</p>	<p>個人管理措施，認為違法或不當致損權益者，得向具有管轄權之教育處提起申訴。</p> <p>二、次查行政院人事行政總處一百十二年九月十四日總處綜字第一一二一〇〇一八四七號函意旨略以，機關首長如涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。</p> <p>三、末查公立學校係屬「職業安全衛生法」（下稱職安法）所規範之教育服務業，是公立學校編制內依法任用之職員，有關其執行職務之安全及衛生防護事項，如公務人員安全及衛生防護辦法無特別規定者，應適用職安法之全部規定。</p> <p>四、綜上，參酌所屬學校首長，係教育人員任用條例第二條所稱之教育人員，渠等之聘任、考核等制度皆依教育人員相關規定辦理，且為審議衡平，本府所屬學校發生職場霸凌案件時，應依上開規範向具有管轄權之本府教育處為受理申訴單位，爰刪除本要點有關學校之規範。</p>
<p>十三、本府所屬機關學校得比照本要點辦理，並應設置受理職場霸凌申訴專責處理人員或單位與申訴之管道。</p>	<p>十三、本府所屬機關學校應設置受理職場霸凌申訴專責處理人員或單位與申訴之管道。</p>	<p>增訂本府各機關學校得比照本要點規定之程序處理霸凌事件，以利所屬各機關學校有所參據。</p>
<p>十四、本要點如有未盡事項，依相關規定辦理。</p>		<p>本點新增</p>