

新竹市政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點

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。

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、駕駛及約用人員。

（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。

三、本府設置職場霸凌申訴評議會（以下簡稱申評會），負責處理本府員工職場霸凌申訴案件。

申評會置委員五至九人，其中一人為召集人，由本府秘書長兼任；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。

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。

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。

申評會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，可否同數時，取決於主席。

委員均為無給職。

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

五、事前防治措施：

(一) 本府各處主管人員應關心員工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。

六、事中處置及通報：

職場霸凌事件發生時，申訴人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申評會調查審議；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。

七、職場霸凌案件申訴人或其代理人得於事件發生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。

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：

(一) 申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住所及聯絡電話。

(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。

(三) 霸凌事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(四) 申訴之日期。

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。

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申訴人或其代理人：

(一) 申訴人非職場霸凌事件之當事人或其代理人。

(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。

(三) 無具體事實內容、未具真實姓名或服務單位。

- (四) 申訴書不合規定而不能補正，或經通知補正逾期不補正。
- (五) 對已函復調查結果或已撤回之同一事件重行提起申訴。
- (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。

九、調查程序及處置：

- (一) 職場霸凌事件由申評會審議；召集人應於人事處接獲申訴之次日起七日內指派三至五人組成調查小組，必要時，得聘請社會公正人士或專家、學者協助調查，調查事件發生原因，並作成調查報告書提交申評會審議。申訴案件應自人事處收受申訴案件之次日起一個月內完成評議，必要時，得延長一個月，且以一次為限，並應通知申訴人或其代理人。
- (二) 申評會作成決議前得通知申訴人或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，申評會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申訴人或其代理人，並教示救濟途徑。
- (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(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。
- (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。

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：

- (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。
- (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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，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。

職場霸凌事件之申訴人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經申訴人或其代理人同意，不在此限。

被申請迴避之人員在申評會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。

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，且未經申訴人或其代理人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

十一、事後處遇措施：

(一) 本府各處得視當事人需要，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。

(二) 當事人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。

十二、霸凌者若為本府所屬機關首長時，被霸凌者或其代理人得自職場霸凌事件發生之日起一年內向人事處提出申訴，依本要點辦理。

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。

十四、本要點如有未盡事項，依相關規定辦理。