

基隆市中正區公所職場霸凌防治與申訴處理要點

113 年 11 月 29 日奉准簽案訂定

一、基隆市中正區公所（以下簡稱本所）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本要點。

二、本要點適用對象為本所公務人員、聘僱人員、技工工友及約用人員。

三、本要點所稱職場霸凌，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。

四、本所為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。

五、為防治第三點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱如下：

（一）專線電話：02-24633341 分機 203

（二）專線傳真：02-24633944

（三）電子信箱：本所人事管理員信箱

本所員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。

六、當事人或其代理人申訴職場霸凌事件，應於事件發生後一年內向本所人事室提出；如事件為持續發生者，以最後一次結束之次日起一年內為之。申訴應填具申訴書（如附件二），載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章：

（一）申訴人之姓名、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。

（二）如委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所，並應檢附委任書（如附件三）。

（三）申訴事實內容、相關證據及申訴日期。

申訴書不合前項規定者，應通知申訴人或其代理人於十日內補正。

申訴人或其代理人於案件作成決定前，得以書面撤回申訴；申訴經撤回者，除發生新事實或發現新證據外，不得就同一事由再提出申訴。

本所機關首長涉及職場霸凌事件者，由基隆市政府受理申訴。

七、本所設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），專責處理職場霸凌申訴案件。

本小組置委員五人至七人，其中一人為召集人兼主席，由本所機關首長指定本所主管以上人員兼任；其餘委員由本所機關首長就本所職員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之。

前項委員人數，任一性別比例不得低於三分之一。

委員因故出缺時，本所得補行聘（派）兼之。

主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理。委員應親自出席，不得代理。

本小組開會時，應有全體委員過半數出席始得開會；出席委員過半數同意始得決議；可否同數，取決於主席。

八、申訴案件處理程序如下：

- （一）接獲職場霸凌申訴案件，本小組應先行確認是否受理，確認受理之申訴案件，召集人應於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- （二）專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書（如附件四），提本小組評議。
- （三）申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。
- （四）本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。
- （五）申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦

理。

(六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內作成決定，並通知當事人；必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。但案件須補正者，自完成補正之次日起重新起算。

(七) 申訴案件如已進入司法程序、或移送監察院、懲戒法院審查(理)者，本小組得決議暫緩調查及評議，其期間不受前款規定之限制。

九、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

- (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 提起申訴逾申訴期限。
- (三) 申訴人非職場霸凌之當事人或其代理人。
- (四) 無具體之事實內容或未具真實姓名。
- (五) 除有新事證外，同一事由經評議決定或已撤回後，重複提起申訴。
- (六) 對非屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

十、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。

十一、參與職場霸凌申訴案件之調查、評議之人員，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案件之當事人。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

職場霸凌申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項各款情形而不自行迴避。
- (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，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。

十二、本所對於在事件申訴、調查或評議程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以不當差別待遇或不利之處分。

十三、本所對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行。

本所對於申訴案件後續應予追蹤同仁工作狀況及身心狀態，以避免職場霸凌或報復之情事再次發生。並得視職場霸凌事件當事人之需求，運用員工協助方案或其他相關資源，轉介至專業輔導或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。

十四、本小組委員為無給職，但社會公正人士或專家學者撰寫調查報告或出席會議時，得依規定支領撰稿費或出席費，所需經費由本所相關預算項下支應。

十五、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。