

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
<p>一、新竹市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善職場環境及<u>辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，執行公務人員保障法（以下簡稱保障法）第十九條、第十九條之一、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，特訂定本要點。</u></p>	<p>一、新竹市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善職場環境及<u>防治職場霸凌事件，並維護員工權益，訂定本要點。</u></p>	<p>依公務人員保障法（以下簡稱保障法）第十九條、第十九條之一、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，酌作文字修正。</p>
<p>二、本要點用詞，定義如下：</p> <p>（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。</p> <p>（二）<u>職場霸凌：指本府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，致本府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。</u></p> <p><u>前項職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</u></p> <p>（一）<u>對申訴人造成身心侵害之程度。</u></p>	<p>二、本要點用詞定義如下：</p> <p>（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。</p> <p>（二）<u>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。</u></p>	<p>一、參酌保障法第十九條規定，第一項第二款酌作職場霸凌定義之文字修正。</p> <p>二、依安衛辦法第三十一條第二項規定，第二項增訂職場霸凌行為情節輕重之審酌因素。</p>

<p>(二) <u>對申訴人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。</u></p> <p>(三) <u>對申訴人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。</u></p>		
<p>三、本府設置<u>安全及衛生防護委員會</u>（以下簡稱<u>防護委員會</u>），負責處理本府員工職場霸凌申訴案件。 <u>防護委員會</u>置委員五至二十三人，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，<u>外部專家學者人數，不得少於委員總數三分之一；任一性別比例以達百分之四十為原則。</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>防護委員會委員應有一人為本市公務人員協會之代表；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分三人，由市長圈選之。</u> 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>防護委員會</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，可否同數時，取決於主席。</p>	<p>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</u>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，<u>且任一性別比例以達百分之四十為原則。</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。 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，可否同數時，取決於主席。 委員均為無給職。</p>	<p>一、依安衛辦法第五條第一項規定，修訂各項委員會名稱。</p> <p>二、依安衛辦法第五條第一項規定，修訂第二項委員人數範圍及外部專家學者比例。</p> <p>三、依安衛辦法第五條第三項規定，增訂第四項公務人員協會代表。</p>

<p>委員均為無給職。</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、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：</p> <p>(一) 因接獲申訴而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(二) 非因前款情形而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>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</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依安衛辦法第三十五條第一項規定，增訂第一項有關糾正及補救措施。</p> <p>三、依安衛辦法第三十五條第二項規定，增訂第二項，本府於調查期間審認所涉侵害情節重大，必要時得依相關規定調整職務。</p>

<p>規定調整之。</p>		
<p>六、<u>職場霸凌案件</u>申訴人或其代理人應具申訴書，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。 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。 <u>第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</u></p> <p><u>(一) 被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。</u></p> <p><u>(二) 被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。</u></p>	<p>七、<u>職場霸凌案件</u>申訴人或其代理人得於事件發生之日起一年內提出申訴。<u>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。</u> <u>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：</u></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。 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>一、點次變更。</p> <p>二、刪除現行第一項申訴期限，現行第二項移列第一項並酌作文字修正。</p> <p>三、審酌被申訴人如係機關中具領導統御或職務監督關係，或為具權勢優越地位之長官，申訴人受限其關係，不易循程序求助而易逾申訴期限，爰配合保障法第十九條，增訂第三項予以申訴期限之區別規範。</p>
	<p>六、<u>事中處置及通報：</u> 職場霸凌事件發生時，申訴人所屬單位應立即</p>	<p>一、<u>本點刪除。</u></p> <p>二、修正要點第五點業已規範糾正及補救措施且相</p>

	<p>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。</p>	<p>關審議程序亦配合安衛辦法修正，爰刪除本點。</p>
<p>七、申訴案件有下列情形之一者，應不受理：</p> <p>(一) 申訴人非職場霸凌事件之當事人或其代理人。</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、未具真實姓名或<u>足以識別其身分之資訊</u>。</p> <p>(四) 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</p> <p>(五) <u>申訴事件已撤回申訴</u>。</p> <p>(六) 提起申訴逾規定期間或未於第六點第一項所定期間內補送申訴書。</p> <p><u>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。</u></p>	<p>八、申訴案件有下列情形之一者，應不受理，<u>並以書面敘明理由通知申訴人或其代理人</u>：</p> <p>(一) 申訴人非職場霸凌事件之當事人或其代理人。</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、未具真實姓名或<u>服務單位</u>。</p> <p>(四) <u>申訴書不合規定而不能補正，或經通知補正逾期不補正</u>。</p> <p>(五) <u>對已函復調查結果或已撤回之同一事件重行提起申訴</u>。</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>一、點次變更。</p> <p>二、第一項配合安衛辦法第三十三條第一項規定，酌作文字修正。</p> <p>三、另依安衛辦法第三十三條第二項，增訂第二項職權調查規定。</p>
<p>八、本府應於接獲申訴之日起十日內，<u>召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人或其代理人是否受理；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人或其代理人；無從通知者，免予通知。</u></p> <p><u>本府防護委員會受理申訴之日起，召集人應於一個月內指派三至五人</u></p>	<p>九、<u>調查程序及處置</u>：</p> <p>(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</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、配合安衛辦法第三十三條第三項，增訂第一項於接獲職場霸凌申訴，應於十日內召開防護委員會決定是否受理，不受理者則應書面通知申訴人或其代理人。</p> <p>三、第二項由現行第九點第一款移列修正，並酌作文字修正。</p> <p>四、配合安衛辦法第三十四</p>

組成調查小組進行調查，調查事件發生原因，並作成調查報告書提交防護委員會審議。前項調查小組成員得視個案情形邀請其他專家學者加入；小組任一性別比例不得少於三分之一；外部專家學者不得少於二分之一。被申訴人為首長時，調查小組之外部專家學者不得少於三分之二。

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

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。

(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。

條第二項，增修訂第三項，有關調查小組組成期限及任務、小組成員任一性別比例及外部專家學者比例等。

五、配合安衛辦法第三十六條規定，增訂第四項。

六、配合安衛辦法第三十七條規定，增訂第五、六項。

七、現行要點第九點第二款至第四款移列至修正要點第九點第三至五項，爰予刪除。

<p>下列事項：</p> <p>(一) <u>申訴人之申訴要旨。</u></p> <p>(二) <u>調查歷程，包括日期及對象。</u></p> <p>(三) <u>申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</u></p> <p>(四) <u>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。</u></p> <p>(五) <u>處理建議。</u></p>		
<p>九、<u>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。</u></p> <p><u>職場霸凌行為人為機關首長或單位主管時，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。</u></p> <p><u>防護委員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，防護委員會應視情節輕重作成調整職務、懲處（戒）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></p> <p><u>前項處置建議經核定後，應視處置內容依行為人之身分類別交由人事處召開考績委員會審議或移送相關單位（機關）執行有關事項；並責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事</u></p>	<p>九、<u>調查程序及處置：</u></p> <p>(二) <u>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。</u></p> <p>(三) <u>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。</u></p> <p>(四) <u>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</u></p>	<p>一、配合安衛辦法第三十八條第一項，增訂第一項有關職場霸凌申訴成立與否之決定期間。</p> <p>二、配合安衛辦法第三十八條第二項，增訂第二項有關職場霸凌行為人為首長時，相關報告、事證及決定，應於期限內報送公務人員保障暨培訓委員會。</p> <p>三、第三至五項規定由現行第九點第二款至第四款移列修正，並配合公務人員保障法第十九條之一酌作文字修正。</p> <p>四、參照公務人員保障暨培訓委員會一百十四年九月三日公保字第一一四一〇六〇二〇三號函之「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）」第十二點第三項規範，增訂第六項。</p> <p>五、為符實務及保障當事人救濟所需，增訂第七項之規定。</p> <p>六、配合安衛辦法第四十七條第一項，增訂第八項。</p>

<p>再次發生；<u>決議不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。</u></p> <p><u>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，違者按情節輕重予以懲處。</u></p> <p><u>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、公務人員考績法等相關規定追究責任或其他適當處理。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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，不得為不當之差別待遇。前述不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。</u></p>	<p>義務。</p>	
<p>十、<u>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。於本府人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。</u></p>	<p>十、<u>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：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(三) 現為或曾為該事件</u></p>	<p>配合安衛辦法第三十四條第三項，酌作迴避規定之修正。</p>

	<p><u>當事人之代理人、輔佐人。</u></p> <p><u>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。</u></p> <p><u>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：</u></p> <p><u>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。</u></p> <p><u>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p>	
<p>十一、<u>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，並得視當事人需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機</u></p>	<p>五、<u>事前防治措施：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(二) 本府應妥適利用集</u></p>	<p>一、<u>第一項及第三項規定由現行第五點及第十一點移列，事前防治與事後處遇措施酌作文字修正。</u></p> <p>二、<u>為積極防治職場霸凌事件發生增訂第二項，以多元管道加強宣導及辦</u></p>

<p>構或提供法律、社福等相關資源。 <u>為積極防治職場霸凌案件之發生，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，定期舉辦或鼓勵所屬員工參與相關教育訓練。</u> 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。</p>	<p><u>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。</u> <u>十一、事後處遇措施：</u> <u>(一)</u> 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。 <u>(二)</u> 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。</p>	<p>理相關教育訓練。</p>
<p>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向人事處提出申訴，依本要點辦理。</p>	<p>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<u>職場霸凌事件發生之日起一年內</u>向人事處提出申訴，依本要點辦理。</p>	<p>酌作文字修正。</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>本點未修正。</p>
<p>十四、本要點如有未盡事項，依相關規定辦理。</p>	<p>十四、本要點如有未盡事項，依相關規定辦理。</p>	<p>本點未修正。</p>