

# 基隆市政府職場霸凌防治與申訴處理要點

## 總說明

茲為保障本府員工執行職務之安全，建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，參酌行政院人事行政總處一百零八年四月二十九日函送「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及一百一十二年九月十四日函修正「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」，爰擬具「基隆市政府職場霸凌防治與申訴處理要點」（以下簡稱本要點），共計十六點，訂定重點如下：

- 一、本要點訂定目的。（第一點）
- 二、本要點適用對象。（第二點）
- 三、職場霸凌之定義。（第三點）
- 四、本府職場霸凌防治宣導及預防作為。（第四點）
- 五、本府受理職場霸凌申訴管道。（第五點）
- 六、本府職場霸凌事件提出申訴之方式、補正、撤回及申訴期限。（第六點）
- 七、職場霸凌申訴處理評議會之組成、委員任期及性別比例。（第七點）
- 八、職場霸凌申訴處理評議會會議之召開方式。（第八點）
- 九、職場霸凌申訴處理評議會會議之運作方式。（第九點）
- 十、申訴案件之處理程序。（第十點）
- 十一、申訴案件不予受理之情形。（第十一點）
- 十二、參與申訴案件處理相關人員之迴避責任及保密義務，及對申訴人、參與申訴案件處理程序之人員不利處分禁止之保護規範。（第十二點）
- 十三、當事人對申訴決議不服時之救濟方式。（第十三點）
- 十四、本府得視職場霸凌事件當事人之身心狀況，提供相關協助資源及後續追蹤關懷。（第十四點）
- 十五、職場霸凌申訴處理評議會兼任人員均為無給職。（第十五點）
- 十六、職場霸凌申訴處理評議會所需經費預算來源。（第十六點）

# 基隆市政府職場霸凌防治與申訴處理要點

## 逐點說明

規 定	說 明
<p>一、基隆市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本要點。</p>	<p>一、本要點訂定目的。</p> <p>二、依公務人員保障法第十九條及公務人員安全及衛生防護辦法第三條規定，機關對於公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。次依職業安全衛生法第六條第二項第三款規定，雇主對於工作者執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。茲為建構健康友善、提供員工免受霸凌侵犯之職場環境，爰訂定本要點。</p>
<p>二、本要點適用對象，為本府公務人員、聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。</p> <p>本府所屬機關（構）、學校首長涉及職場霸凌事件者，由本府受理申訴，並依本要點規定辦理。但所屬機關具管轄權之直屬上級機關非本府者，由該上級機關受理。</p>	<p>一、本要點適用對象。</p> <p>二、依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規定，參照一百十二年八月十六日修正之性別平等工作法第三十二條之三第一項有關性騷擾事件行為人為機關首長應向上級機關申訴之規定，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、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時發生，藉由權力濫用或不公平的處罰所造成持續性的冒犯、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。</p>	<p>一、職場霸凌之定義。 二、參照司法實務判決對職場霸凌之定義訂定。</p>
<p>四、本府各單位應利用集會、內部訓練或文宣等多元管道及方式，加強職場霸凌防治觀念之宣導，增進同仁相關知能，並積極預防職場霸凌事件之發生。</p>	<p>本府各單位應落實職場霸凌防治宣導及預防作為。</p>
<p>五、本府應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真，於本府人事處網站公開揭示，並由專人接收。</p>	<p>本府職場霸凌申訴管道。</p>
<p>六、申訴人得以言詞或書面提出申訴。以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。前項申訴書或紀錄（如附件一）應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>（一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。</p> <p>（二）如委任代理人者，應檢附委任</p>	<p>職場霸凌事件提出申訴之方式、補正、撤回及申訴期限。</p>

<p>書(如附件二),並載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。</p> <p>(三) 申訴事件發生之日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定,而其情形可補正者,應通知申訴人及其代理人於十日內補正。</p> <p>第一項申訴之提起,應於事件發生後一年內為之;霸凌事件持續發生者,以最後一次事件發生時間起算。</p> <p>申訴人於職場霸凌事件申訴決議作成前,得以書面撤回其申訴;申訴經撤回者,不得就同一事件再為申訴。</p>	
<p>七、本府為處理職場霸凌申訴案件,設職場霸凌申訴處理評議會(以下簡稱申評會)。</p> <p>申評會置委員五人至九人,其中一人為召集人,由市長指派副市長或秘書長兼任;其餘委員由本府就本府一級單位副主管以上人員(含職務出缺期間之代理主管)及專家學者聘(派)兼之。</p> <p>委員任期二年,期滿得續聘(派)兼之。</p> <p>委員於任期內出缺時,本府得補</p>	<p>職場霸凌申訴處理評議會(以下簡稱申評會)之組成、委員任期及性別比例。</p>

<p>行聘（派）兼之，其任期至原委員任期屆滿之日止。</p> <p>任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。</p>	
<p>八、申評會會議視業務需要，不定期召開。</p> <p>申評會會議由召集人召集並擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人代理。</p>	<p>申評會會議之召開方式。</p>
<p>九、申評會會議應有全體委員過半數以上之出席；決議事項應經出席委員過半數以上之同意，可否同數時取決於主席。</p>	<p>申評會會議之運作方式。</p>
<p>十、申訴案件處理程序如下：</p> <p>（一）受理申訴案件後，須調查相關事證始能釐清，或可能影響申訴人之重要權益者，召集人得指派申評會委員三人以上組成調查小組進行事實調查；必要時，得聘請專家學者擔任調查小組委員。</p> <p>（二）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，應作成調查報告書（如附件三），提送申評會評議。</p> <p>（三）申評會應參考調查報告書進行評議，並得通知當事人或關係人到場說明，必要時並得邀請</p>	<p>申訴案件之處理程序。</p>

專家學者或其他適當人員列席協助。

- (四) 申評會對申訴案件應作成霸凌成立或不成立之決議。決議成立者，應依相關法令規定，視其情節輕重作成懲處、移付懲戒或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍得審酌情形為必要處理之建議；經證實有誣告之事實者，並得對申訴人為懲處或其他適當處理之建議。
- (五) 申訴決議應載明理由，以書面通知當事人。有議處或相關處理之建議，應移請相關單位依規定執行有關事項。
- (六) 申訴案件應自收受申訴書或紀錄之次日起一個月內作成決議；必要時，經市長同意得延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。但依規定通知補正者，自當事人補正之次日重新起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。
- (七) 申訴案件如已進入司法程序、移送監察院或懲戒法院審查(理)，申評會得決議暫緩調查及評議，其期間不受前款規定之限制。

<p>十一、申訴案件有下列情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：</p> <p>（一）申訴不符規定，經通知補正，屆期未補正，或無法送達。</p> <p>（二）提起申訴逾申訴期限。</p> <p>（三）申訴人非職場霸凌事件之當事人，或代理人無代理權。</p> <p>（四）除有新事證外，同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴。</p> <p>（五）對非屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴。</p> <p>（六）無具體之事實內容或未具真實姓名。</p>	<p>申訴案件不予受理之情形。</p>
<p>十二、申訴案件處理、調查、評議人員之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理；對於程序中所知悉之內容，應負保密義務。違反者應即終止其參與，並得視情節輕重，依相關規定予以懲處或解除其聘（派）兼。</p> <p>職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人員，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而受不利之處分、不合理之管理措施或工作條件</p>	<p>參與申訴案件處理相關人員之迴避責任及保密義務，及對申訴人、參與申訴案件處理程序之人員不利處分禁止之保護規範。</p>

之處置。	
十三、當事人不服申訴決議，得依各該人員適用之法令提起救濟。	當事人對申訴決議不服時之救濟方式。
十四、對於申訴案件後續應予以追蹤、考核及監督，運用適當場合或會議公開宣導，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身心狀況，依員工協助方案協助轉介至專業輔導、醫療機構或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。	得視職場霸凌事件當事人之身心狀況，提供相關協助資源及後續追蹤關懷。
十五、申評會兼任人員均為無給職。	申評會兼任人員均為無給職。
十六、申評會所需經費由本府相關預算項下支應。	申評會所需經費預算來源。