

基隆市政府職場霸凌防治與申訴處理要點

114 年 1 月 20 日基府人給壹字第 1140202550 號函頒全文共 16 點

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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：

（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。

（二）如委任代理人者，應檢附委任書（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。

（三）申訴事件發生之日期、內容、相關事證或人證。

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。

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。

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。

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）。

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。

委員任期二年，期滿得續聘（派）兼之。

委員於任期內出缺時，本府得補行聘（派）兼之，其任期至原委員任期屆滿之日止。

任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

八、申評會會議視業務需要，不定期召開。

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。

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。

十、申訴案件處理程序如下：

（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。

（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。

（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。

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：

(一)申訴不符規定，經通知補正，屆期未補正，或無法送達。

(二)提起申訴逾申訴期限。

(三)申訴人非職場霸凌事件之當事人，或代理人無代理權。

(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。

(五)對非屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴。

(六)無具體之事實內容或未具真實姓名。

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。

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。

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。

十五、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。