

新北市石碇區公所員工職場霸凌防治及處理作業規定

108 年 07 月 05 日新北碇人字第 1082778090 號

113 年 03 月 26 日新北碇人字第 1132863489 號

114 年 01 月 15 日新北碇人字第 1142840705 號

一、新北市石碇區公所（以下稱本所）為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，訂定本作業規定。

二、「職場霸凌」係指發生基於職場關係，藉由持續性冒犯、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的身心壓力。

三、本所應積極防治職場霸凌事件之發生，利用多元管道及公開場合宣達反霸凌行為，並運用員工關懷小組及員工協助方案等相關措施，建立職場霸凌通報機制，主動發現問題，妥適處理。

四、申訴案件受理單位：

（一）適用或準用公務人員保障法人員及約僱人員所提申訴案件，由本所人事室受理。

（二）適用勞動基準法人員所提申訴案件，由本所秘書室受理。

（三）如係機關首長涉及職場霸凌事件，應由具指揮或監督權限之上級機關(新北市政府)受理。

五、申訴處理程序：

（一）適用或準用公務人員保障法人員及約僱人員所提申訴案件：

1、當事人(或其委任代理人)得於發生疑似職場霸凌事件時起 1 年內，以書面或言詞提出申訴；如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 1 年內為之。以言詞提出申訴者，由受理單位作成書面紀錄後交由當事人(或其委任代理人)確認簽章。申訴書及委任書格式如附件 1、2。

2、由本所依據「公務人員安全及衛生防護辦法」組成之「公務人員安全及衛生防護小組」(以下簡稱安衛小組)處理職場霸凌申訴案件，於受理申訴之次日起 7 個工作日內組成調查小組，並置小組成員 3 至 7 人，其中 1 人為召集人，成員任一性別比例

不得低於三分之一，且應聘請外部相關專業領域(如心理、法律或勞動等領域)之專家學者擔任，並達成員總數二分之一以上。

3、調查時，應依下列調查原則為之：

- (1)應依行政程序法第 32 條及第 33 條迴避規定辦理。
- (2)依職權或當事人提出之證據，得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。
- (3)職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意者，不在此限。
- (4)對於事件相關調查而知悉之情事應予保密，不得對外洩漏。
- (5)基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，提供當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。
- (6)對於申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。
- (7)調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益。

4、調查小組對職場霸凌申訴事件應作成調查報告(如附件 3)，並移送安衛小組審議，並於受理申訴之次日起 1 個月內函復申訴人；必要時得延長 1 個月，並通知申訴人。經通知補正申請書或言詞作成之紀錄者，自補正之次日起算期限。

5、申訴提起後，於本所審議結果送達前，申訴人得撤回之。經撤回後，不得就同一事由再行申訴。

6、申訴案件有下列情形之一者，應不予受理，並以書面敘明理由通知當事人：

- (1)申訴人非被霸凌者。
- (2)對於非屬職場霸凌之事件提請申訴。
- (3)無具體事實內容或未具真實姓名。
- (4)申訴書或言詞作成之紀錄未符規定而無法通知補正，或經通知限期補正屆期未補正。
- (5)同一事件已審議完畢，並已將審議結果函復申訴人。

(6)提起申訴逾規定期間。

7、如逾期未函復或不服函復理由，適用或準用公務人員保障法人員得依該法相關規定提起再申訴，約僱人員可循司法途徑提起救濟。

(二)適用勞動基準法人員所提申訴案件，其處理流程及救濟程序等，悉依本所「職務遭受不法侵害預防計畫」及其相關規定辦理，亦得參用本作業規定處理。

六、發現職場霸凌行為時，應依「新北市政府員工需求協助溝通指引」進行分類及應變處理；對於職場霸凌申訴成立案件，應檢討相關人員責任及研提改善作為；並持續關懷當事人後續情形，視需要透過員工協助方案轉介專業人員協助。

七、本所職場霸凌諮詢及申訴管道：

(一)適用或準用公務人員保障法人員及約僱人員：

- 1、專責人員：人事室主任
- 2、諮詢及申訴電話：26631080 分機216
- 3、諮詢及申訴電子信箱：時任人事室主任公務電子信箱

(二)適用勞動基準法人員：

- 1、專責人員：秘書室主任
- 2、諮詢及申訴電話：26631080 分機261
- 3、諮詢及申訴電子信箱：時任秘書室主任公務電子信箱