

新北市石碇區公所職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(核定)

規定	說明
一、新北市石碇區公所(以下簡稱本所)為建構健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，特依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)第三十九條規定訂定本要點。	參照公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)提供之「(機關名稱)職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)」(以下簡稱要點範本)第一點訂定。
二、本要點所稱職場霸凌，指本所人員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，致本所公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素： (一)對被害人造成身心侵害之程度。 (二)對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。 (三)對被害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。	參照要點範本第二點訂定。
三、本所應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職	一、參照要點範本第三點訂定。 二、防護委員會之人數係依據本所

場霸凌申訴案件，置委員九人，由主任秘書擔任召集人，其中本所人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。委員任期二年，連聘得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。 本所參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過本所預算員額五分之一，且不低於三人時，防護委員會應有一人為協會代表；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由區長圈選之。	人事室 114 年 7 月 22 日第 1142469439 號簽准案訂定，同案考量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)修正施行日及委員會運作之便利性，委員任期自 114 年 7 月 1 日起至 115 年 12 月 31 日止計 1 年 6 個月。該屆委員任期屆滿後，為避免外聘委員不易尋覓，擬將委員任期統訂為二年。
四、本所防護委員會應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收。	參照要點範本第四點訂定。
五、本所公務人員遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本所防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本所首長，應向新北市政府提出申訴(如附件一、二)。 前項提起申訴之期限，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；被申訴人屬具權勢地位者，自	第一項參照要點範本第五點第一項訂定。第二項申訴期限則依據將於 115 年 1 月 9 日施行之公務人員保障法第十九條第三項訂定。

職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。 本所接獲職場霸凌之申訴時，應即通知新北市政府。	
六、本所應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知新北市政府。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本所接獲申訴應不予受理： （一）非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）及安衛辦法所稱職場霸凌事項。 （二）無具體之內容。 （三）申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。 （四）同一事件已不受理或已作成終局實體處理。 （五）申訴事件已撤回申訴（如附件三）。 （六）已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，本所認為必要者，得本於職權繼續調查處理。 申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十	參照要點範本第六點訂定。

八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳區長指定專責人員啟動相關行政調查作業。	
七、本所防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。 前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。 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，本所應命其迴避。於本所人事、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。	參照要點範本第七點訂定。
八、本所於知悉職場霸凌之情形，或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： （一）因接獲申訴而知悉時： 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。 （二）非因前款情形而知悉時：	參照要點範本第八點訂定。

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。 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，本所得依相關法令規定調整之。	
九、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。 調查人員及參與處理職場霸	參照要點範本第九點訂定。

凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。	
十、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，其內容應包括下列事項： （一）申訴人之申訴要旨。 （二）調查歷程，包括日期及對象。 （三）申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。 （四）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。 （五）處理建議。	參照要點範本第十點訂定。
十一、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。 調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，函送新北市政府備查。	一、參照要點範本第十一點訂定。 二、要點範本第十一點第三項原訂「職場霸凌行為人為（首長職稱）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保訓會。」，惟依據安衛辦法第三十二條第二項：「各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴。」，要點範本第五點第一項亦有明文。是以，應由新北市政府將相

	關資料送交保訓會，與本所無涉，爰本要點草案未列此項。
十二、本所應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知新北市政府。 申訴案件經調查屬實決定成立者，本所應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 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、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。 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。	參照要點範本第十二點訂定。
十三、本所人事室應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。	參照要點範本第十三點訂定。
十四、本所對於在職場霸凌事件申訴、	參照要點範本第十四點訂定。

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。 前項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。	
十五、為積極防治職場霸凌案件之發生，本所應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練： （一）一般人員，教育訓練內容舉例如下： 1、本所職場霸凌防治政策及申訴處理機制。 2、職場霸凌基本認知、因應及相關法令。 3、其他與職場霸凌防治有關之教育，如增進人際關係、溝通技巧等。 （二）主管人員，除參與一般人員教育訓練內容以外，教育訓練內容舉例如下： 1、增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。 2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。 （三）處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二目教育訓練內容以外，教育訓	參照要點範本第十五點訂定。

練內容舉例如下： 1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。 2、瞭解機關防治責任。 3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。 4、其他與職場霸凌防治有關之教育，如：覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。	
十六、防護委員會所需經費由本所相關預算項下支應。	參照要點範本第十六點訂定。
十七、本要點未規定者，應依保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。	參照要點範本第十七點訂定。
十八、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：人事室管理員 2、諮詢及申訴電話：(02)26631080 分機 216 3、諮詢及申訴電子信箱：時任人事管理員公務電子信箱 (二)適用勞動基準法人員所提申訴案件，其處理流程依相關勞動法規或行政指導辦理，亦得比照本要點處理： 1、專責人員：秘書室主任	一、保訓會之要點範例係針對適用及準用公務人員保障法(以下簡稱保障法)者訂定，安衛辦法第四十九條另明定約僱人員、技工工友、約用人員(即本府所稱臨時人員)均得比照該辦法。 二、惟適用勞動基準法(以下簡稱勞基法)人員執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害應優先適用職業安全衛生法相關規定，且本所現訂有「職務遭受不法侵害預防計畫」保護適用勞基法人員權益；復以職業安全衛生法部分條文修正草案刻正函請立法院審

2、諮詢及申訴電話： (02)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	議中，該草案增訂「職場霸凌防治」專章，爰增訂本點，將適用勞基法人員之申訴管道及處理流程分列規定。
十九、本要點簽奉區長核可後實施，修正時亦同。	一、查要點範例第十八點：「本要點經○○會議通過後實施，修正時亦同。」 二、復查安衛辦法第三十九條：「各機關為防治職場霸凌，應於不牴觸本辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，並公開揭示之。」 三、考量上開安衛辦法並未規範職場霸凌之調查處理程序等相關規定須經特定會議通過，且本要點係屬機關內部行政規則，爰採簽陳首長核定後實施，修正時亦同。
附件一 申訴書 附件二 委任書 附件三 申訴撤回書	均採用要點範本所附附件。