

基隆市安樂戶政事務所職場霸凌防治與申訴處理要點

- 一、基隆市安樂戶政事務所（以下簡稱本所）為建構健康友善之職場環境，營造員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象，為本所公務人員、聘僱人員、工友。
- 三、本要點所稱職場霸凌，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。
- 四、本所各單位應積極預防職場霸凌事件之發生，利用集會、訓練或文宣等多元方式，加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。
- 五、本所首長涉及職場霸凌事件，應交由基隆市政府調查。
- 六、職場霸凌事件之申訴人或其法定代理人、代理人得向本所人事單位提出申訴；申訴管道如下：
 - （一）申訴專線電話：(02)24312159 分機 22
 - （二）申訴傳真：(02)24332400
 - （三）申訴電子信箱：兼任人事管理員電子信箱
- 七、當事人或其代理人申訴職場霸凌事件，應於事件發生後一年內向本所人事單位提出；如事件為持續發生者，以最後一次結束之次日起一年內為之。

申訴應填具申訴書（如附件一），載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章：

 - （一）申訴人之姓名、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。
 - （二）如委任代理人者，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，並應檢附委任書（如附件二）。
 - （三）申訴事實內容、相關證據及申訴日期。

申訴書不合前項規定者，應通知申訴人或其代理人於十日內補正。

申訴人或其代理人於案件作成決定前，得以書面撤回申訴；申訴經撤回者，除發生新事實或發現新證據外，不得就同一事由再提出申訴。
- 八、本所於受理職場霸凌申訴事件時，應設置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七人，其中一人為召集人兼主席，由本所秘書兼任；其餘委員由主任就本所一級單位主管（含職務出缺期

間之代理主管)或專家學者派(聘)兼之。

前項委員任一性別比例不得低於三分之一。

主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理。委員應親自出席，不得代理。

申評會會議應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議；可否同數時，取決於主席。

九、申訴案件處理程序如下：

- (一) 受理申訴案件後，因案情複雜或事實未臻明確，須調查相關事證始能釐清時，由召集人指派申評會委員三人以上組成專案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，提送申評會評議。
- (三) 申評會應參考調查報告書進行評議，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) 申評會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成議處或其他適當處理之建議；決定不成立者，得審酌評議情形，為必要處理之建議。另申訴案件如有惡意虛構之事實者，應對申訴人作成適當處理之建議。
- (五) 評議決定應載明理由，簽陳主任核定後，以書面通知當事人；如有議處或其他處理之建議，並移請相關權責單位依規定辦理。
- (六) 申訴案件應自受理之次日起一個月內作成決定，並通知當事人；必要時經主任同意得延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。但案件須補正者，自完成補正之次日起重新起算。
- (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)，申評會對得決議暫緩調查及評議，其期間不受前款規定之限制。

職場霸凌事件經調查決議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由本所人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督。

十、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申訴人或其代理人：

- (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 提起申訴逾申訴期限。

(三)申訴人非職場霸凌之當事人或其代理人。

(四)無具體之事實內容或未具真實姓名。

(五)除有新事證外，同一事由經評議決定或已撤回後，重複提起申訴。

(六)對非屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

十一、職場霸凌事件之調查，應依下列原則辦理：

(一)職場霸凌事件調查及防護小組會議之召開，以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

(二)調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及說明機會。

(三)當事人陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四)事件當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(五)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(六)霸凌事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密，應依刑法及其他相關法規處理。

(七)對於在事件申訴、調查或評議程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得予以不當差別待遇或不利之處分。

十二、參與申訴案件處理、調查、評議之人員，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避；對於申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違者按情節輕重予以懲處。

十三、單位對於申訴案件後續應予追蹤同仁工作狀況及身心狀態，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需求，運用員工協助方案或其他相關資源，轉介至專業輔導或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。

十四、外聘委員得依相關規定支領出席費、交通費或調查報告書稿費，所需經費由本所相關預算項下支應。

十五、適用勞動基準法人員提出申訴者，除依相關勞動法令或行政指導處理外，勞動契約或工作規則另訂有規定，從其規定；無相關規定者，依本要點辦理。

十六、本要點奉主任核定後實施，修正時亦同。