

臺東縣臺東市公所暨所屬機關職場霸凌防治及處理 作業規定

109年5月15日東市人字第1090016766號函訂定
113年4月19日東市人字第1130013812號函修正發布
113年12月10日東市人字第1130043893號函修正發布
114年7月9日東市人字第1140022553號函修正發布

- 一、臺東縣臺東市公所（以下簡稱本所）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，特訂定本規定。
- 二、本規定用詞定義如下：
 - （一）員工指本所暨所屬機關公務人員、工友、隊員、約(聘)僱人員、教保員及約用人員。
 - （二）職場霸凌指發生在工作場所中，藉由權力濫用與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沈重的身心壓力。
 - （三）當事人者，謂事件的霸凌者與被霸凌者。
- 三、本所應積極防治職場霸凌事件之發生，利用多元公開場合宣導反霸凌行為，落實調查結果之執行並檢討改善，及妥適運用多樣化員工協助方案等措施。
- 四、受理申訴管道：本所暨所屬機關各單位主管、人事室及機關長官。

申訴專線電話：089-310239
申訴傳真：089-322688
申訴電子信箱：personnel@ttc.taitung.gov.tw
- 五、職場霸凌之被害人得親自或委任代理人向所屬單位主管或人事室提出申訴；本所所屬單位各級主管受理申訴後應於三日內將申訴書移由人事室處理。本所機關首長涉及之職場霸凌事件由臺東縣政府受理。

申訴人如有急迫情事，得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴；本所受理時應作成申訴紀錄，並載明第四項各款事由，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
申訴應填具申訴書(如附件1)載明下列事項並簽名或蓋章：

 - （一）申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所，聯絡電話。
 - （二）有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所，聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書(如附件2)。
 - （三）申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，人事室應通知申訴人於十日內補正。

第一項職場霸凌事件之申訴應於事件發生時起一年內提出。但其為持續發生者，應於最後一次事件結束之次日起一年內為之。

申訴人或其代理人於案件作成決定前得以書面向人事室撤回申訴；撤回送達後即予結案；其經撤回者，不得就同一事件再行提出申訴。

六、當事人所屬單位主管或人事室受理申訴後，應立即主動通報機關首長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。

受理申訴案件時，人事室應組成職場霸凌申訴評議會（以下簡稱申訴評議會），依相關規定調查處理及審議。

申訴評議會置委員七人，由下列人員組成，並由市長指定2人分別擔任召集人及副召集人：

（一）主任秘書。

（二）人事室主任。

（三）政風室主任。

（四）其餘委員由機關首長就本所人員中指定委員4名，必要時得聘請專家學者擔任。

前項委員，任一性別比例不得低於三分之一。

申訴評議會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，由副召集人代理之。申訴評議會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

七、申訴評議會處理程序如下：

（一）接獲職場霸凌申訴案件，應於十日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上組成小組決定之。

（二）確定受理後，由召集人於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查，並得視個案情形邀請其他社會公正人士、專家學者或具相關學識經驗者加入小組。專案小組外部成員比例不得低於二分之一。

（三）專案小組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，並應作成調查報告書，提申訴評議會評議。

（四）申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。

（五）申訴評議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，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由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，避免職場霸凌或報復之情事；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

（六）申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。

（七）申訴評議會應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。

八、職場霸凌事件申訴之調查、評議人員，有下列情形之一，應自行迴避：

（一）本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

職場霸凌事件申訴之調查、評議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴評議會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、評議人員在申訴評議會就該申請事件為準駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查、評議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申訴評議會命其迴避。

九、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：

(一) 調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(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答辯機會。

(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四) 事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五) 事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 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。

(七) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(八) 對於在事件申訴、調查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、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。

十、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

(一) 申訴人非申訴事件之被害人。

(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。

(三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。

(四) 申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。

(五) 對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。

(六) 提起申訴逾規定期間。

十一、當事人有輔導、醫療等需要者，本所得依員工協助方案協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十二、本規定奉核可後實施，並得依實際需要修正之。

附件2

委任書

茲委任受任人 _____ 為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

臺東縣臺東市公所

委任人： _____ 簽章

受任人： _____ 簽章

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日