

臺南市大內區公所職場霸凌防治與申訴及調查處理要點

114年4月15日所人字第1140005290號函訂定

一、為保障本所員工執行職務之安全，建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本注意事項。

二、本注意事項用詞，定義如下：

(一)員工：指本所公務人員、約聘僱用人員、技工、工友、駕駛及臨時人員。

(二)職場霸凌：指在工作場所中發生，藉由濫用權力與不公平處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，致被霸凌者感到受挫、被威脅、受羞辱、被孤立及受傷。

三、各單位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，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案等措施。

四、本所設置受理職場霸凌申訴案件之專責處理單位或人員，並公開揭示電話、傳真或電子信箱等申訴管道如下：

(一)申訴專線電話：

人事室 06-5761001 分機：203、社會行政課 06-5761001 分機204

(二)申訴專用傳真：

人事室 06-5764400、社會行政課 06-5761274

(三)申訴專用信箱或申訴電子信箱：

人事室 tncnd7@mail.tainan.gov.tw (人事室)

社會行政課 kenkey@mail.tainan.gov.tw (社會行政課)

五、被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面或言詞提出申訴。但職場霸凌事件為繼續行為所致者，自行為終了之次日起一年內為之。

前項申訴之受理機關（單位）如下：

(一)涉及霸凌者之服務機關。

(二)涉及霸凌者如為本所之公務人員、約聘僱人員或約用人員，應向本所人事室提出申訴；涉及霸凌者如為本所之技工、工友、駕駛或臨

時人員，應向本所社會行政課提出申訴。

(三)涉及霸凌者如為區長，應向市府民政局提出申訴。

六、以書面提出申訴者，應繕具申訴書（如附件一）載明下列事項，並由申訴人或代理人簽名或蓋章：

(一)申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。

(二)有申訴代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話。

(三)申訴之事實、內容。

(四)證據。

(五)提起之年、月、日。

以言詞提出申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明前項各款事項，經申訴人或代理人閱覽或向其朗讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴代理人應提出委任書（如附件二）。

未依前三項規定提出申訴者，應通知申訴人或其代理人於二十日內補正。

七、處理申訴事件時，應組成職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱調查小組）置小組成員三人至七人，其中一人為召集人。成員由本所員工或聘請專家學者擔任。外聘專家學者比例不得低於二分之一。

前項所稱專家學者應具備下列資格之一：

(一)現任或曾任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授心理、性別平等、法律等相關專門學科二年以上之人員。

(二)具有與職場霸凌事件申訴調查相關領域專門知識或技術，並有二年以上實務經驗之人員。

調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。

八、本所調查小組應依據下列原則處理申訴事件：

(一)調查小組成員之利益迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。

(二)調查小組召集人應於小組組成後之次日起七日內指定調查小組成

員或相關人員（單位）調查事件及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。

（三）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。

（四）對於參與霸凌事件相關調查而知悉之情事應予保密，不得洩漏。

（五）因調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內作成書面資料，提供當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。

（六）對於在職場霸凌事件為申訴、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。

（七）調查小組應就事件調查之證據作成決議，並得於決議前通知當事人或關係人到場說明。

九、申訴人或受特別委任之代理人得於申訴事件作成調查結果前，以書面撤回申訴。申訴經撤回後，不得對同一事件再行申訴。

十、申訴事件有下列情形之一，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

（一）申訴人非被霸凌者。

（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）申訴書或申訴紀錄未符規定而無法通知補正，或經通知限期補正屆期未補正。

（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）逾期提起申訴。

十一、本所應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人；必要時得延長一次，最長不得逾一個月，並通知當事人。

前項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

第一項之書面函復，應併送調查報告書（附件三），並副知市府民政局。

當事人不服調查結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟。

十二、職場霸凌事件經調查屬實者，應檢討相關人員責任及研提改善作為。

本所得視當事人需要，透過市府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，並應持續關懷當事人後續情形。

十三、本注意事項經區長核定後實施，如有未盡事宜，得隨時簽請修訂之。