彰化縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點

108 年 9 月 6 日府人考字第 1080315170 號函訂定
113 年 8 月 2 日府人考字第 1130288471 號函修正

一、 彰化縣政府（以下簡稱本府）為防治職場霸凌事件，並維護當事人權益，訂定本要點。

二、 本要點所稱職場霸凌之定義：

係指於工作場所中發生其同仁間或主管與部屬間藉由權力濫用與不公平之處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力，且有具體事證者。

三、 本處理要點適用於本府（不含所屬機關）服務之職員、約聘僱人員、臨時約僱人員、技工、工友、駕駛、約用人員及測量助理等。

四、 權責單位及申訴管道（依身分類別劃分）:

（一）人事處：

1. 負責公務人員、約聘僱人員及臨時約僱人員申訴案。
2. 專線電話：04-7531432~8
3. 傳真：04-7229145

（二）行政處：

1. 負責技工、工友、駕駛及約用人員申訴案。
2. 專線電話：04-7531053
3. 傳真：04-7222422

（三）地政處：

1. 負責測量助理申訴案。
2. 專線電話：04-7531575
3. 傳真：04-7290050

五、 本府所屬機關學校首長涉及職場霸凌事件，應向本府具指揮監督權限之業務管理單位申訴，權責分列如下：

（一）人事處：受理本府所屬一級機關申訴案。

（二）民政處：受理本縣戶政事務所及本縣鄉（鎮、市）公所申訴案。

（三）地政處：受理本縣地政事務所申訴案。

（四）農業處：受理本縣動物防疫所申訴案。

（五）教育處：受理本縣各級學校、家庭教育中心、教育網路中心及體育發展中心等申訴案。

（六）其餘逕由上級管轄機關受理所屬機關申訴案。

六、 事前防治措施：

（一）本府各處主管應關心同仁相處情形及工作狀況，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。

（二）本府得妥適利用集會、會議或其他適當方式，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。

七、 霸凌事件發生時，被害人所屬單位應立即通報並會同權責單位為有效之處置；如已發生重大人身侵害，應通報警察單位及消防單位為緊急處置及送醫，並通知家屬。

八、 申訴程序：

（一）當事人應於事實發生之翌日起一年內，親自或委託代理人向受理申訴機關（單位）提出申訴。但事實持續發生者，以最後一次事實發生終了之翌日起一年內提出。

（二）申訴應填具申訴書並載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真等方式提出。但應於十日內以書面補正：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
2. 如有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職業、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
3. 申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

（三）申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴，應以書面為之，並於送達權責單位後即予結案，且不得就同一事件再行提出申訴。

九、 本府設置職場霸凌申訴處理委員會（以下簡稱申委會），負責處理職場霸凌申訴案件。

申委會委員同本府性騷擾申訴處理委員會之委員，其中主任委員由秘書長兼任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理或出席委員互推一人代理之；委員應親自出席，不得代理。

申委會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數同意始

得做成決議，可否同數時，取決於主席。

申委會之召集視申訴人身分由各權責單位負責，其召集權責單位同第四點及第五點。

十、 申訴案件調查及處理程序：

（一）接獲職場霸凌申訴案件時，應自收受翌日起七個工作日內簽請主任委員決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由主任委員指派委員三人以上開會決定之。

（二）確定受理後，由主任委員指派三人以上相關人員組成調查小組進行調查；必要時，調查小組成員得外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。

（三）調查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，提申委會審議。

（四）申訴案件之審議，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）申委會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決議不成立者，得審酌審議情形，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（單位）依規定辦理。

（七）申訴案件應自收受申訴書之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。但上開期間於依第八點第二款規定通知補正者，自補正之翌日重新起算，未補正者，自補正期間屆滿之翌日重新起算。

十一、 申訴案件有下列各款情事之一者，不予受理：

（一）申訴不符第八點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）申訴人非職場霸凌事件之當事人或其代理人。

（四）同一事由經決定確定或經撤回後，再提出申訴。

（五）對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴。

（六）無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

同一事由之職場霸凌申訴案件，依前項第四款規定不予受理，仍一再提出申訴者，得由本府權責單位逕行簽結，不予處理。

十二、 迴避原則:

（一）調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

1. 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。
2. 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。
3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
4. 於該事件，曾為證人、鑑定人。

（二）調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有第一項所定之情形而不自行迴避者。
2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

（三）前款申請，應舉其原因及事實，向申委會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

（四）被申請迴避之調查人員在申委會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

（五）調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由申委會命其迴避。

十三、 職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，申委會得暫緩調查或決議，並視相關判決之情形重啟調查、決議或予以結案。

十四、 受害人之處遇：

（一）啟動本府員工協助方案，關懷受害人之身心狀況及需求，適時安排法律諮詢服務、引介社福單位、心理諮商或其他身心調適資源。如加害人與受害人屬同單位者，如有必要應適時調整職務或為其他措施。

（二）受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要之協助。

十五、 申委會委員均為無給職。但非本府人員兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十六、 申委會所需經費由本府各業管單位相關預算項下支應。

十七、 本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。