

## 新竹市環境保護局職場霸凌防治申訴及調查處理要點

111 年 10 月 7 日奉核訂定

112 年 7 月 6 日奉核修訂

112 年 8 月 23 日奉核修訂

一、新竹市環境保護局（以下簡稱本局）為建構健康友善職場環境及防治職場霸凌事件，並維護員工權益，訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下

（一）員工：指本局公務人員、約聘僱人員、駐衛警、工友、技工、清潔隊員、駕駛及臨時人員。

（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。

三、本局為處理職場霸凌事件，設立職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組）。

前項小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由本局局長兼任；除人事室主任及政風室主任為當然委員，其餘委員由局長就本局員工聘

（派）之，必要時得聘請社會公正人士或專家學者擔任；本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

委員應隨其本職進退，委員因離、退職或其他原因出缺時補聘（派）之。

開會時由召集人擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。

本小組應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。

委員均為無給職。

四、受理申訴管道：本局人事室。

專線電話：(〇三)五三六八九二〇 分機一三〇四

電子信箱 :61213@ems.hccg.gov.tw

五、事前防治措施：

- (一) 本局各科室主管人員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) 本局應妥適利用集會、會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。

六、事中處置及通報：

職場霸凌事件發生時，受害人所屬單位應立即會同本局人事室為有效之處置，由本局人事室通報機關首長並將案件提報本小組調查審議；如已發生重大人身侵害，應通報新竹市警察局及新竹市消防局為緊急處置及送醫，並通知家屬。

七、職場霸凌受害人或其代理人得於事件發生之日起一年內提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。

前項申訴應具申訴書，載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章，其以口頭、電話、傳真、書信或電子郵件等方式提出者，應於十日內補送申訴書：

- (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) 如有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (三) 霸凌事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (四) 申訴之日期。

申訴人或其代理人於案件審議期間得以書面撤回申訴；其經撤回者不得就同一事件再為申訴。

八、申訴案件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：

- (一) 申訴人非被霸凌之人。
- (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) 申訴書不合規定而不能補正，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事件重行提起申訴。
- (六) 提起申訴逾規定期間或未於第七點第二項所定期間內補送申訴書。

九、調查程序及處置：

- (一) 職場霸凌事件由本小組審議；本小組召集人應於本局人事室接獲申訴之次日起七日內指定三人以上之委員組成調查小組調查事件發生原因，並作成調查報告書提交本小組。申訴案件應自本局人事室收受申訴案件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。
- (二) 職場霸凌事件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議，其期間不受前款規定之限制。
- (三) 本小組作成決議前得通知當事人或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，本小組應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽陳機關首長核定；職場霸凌行為如經證實有誣告事實者，本局得視情節輕重，對申訴人依相關規定為適當之懲戒或處理。
- (四) 前款處置建議經核定後，應視處置內容依霸凌者之身分類別交由本局人事室召開考績(核)委員會審議或移送相關單位(機關)執行有關事項並通知當事人。
- (五) 申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書後十日內提出申復，並應附具書面理由，由本小組另召開會議決

議處理之；經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

(六) 參與職場霸凌事件之處理、調查及審議之人員，對於與職場霸凌事件相關之情事，負有保密義務。

十、參與職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

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。但經當事人同意，不在此限。

被申請迴避之人員在本小組就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及審議職場霸凌事件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，應由本小組命其迴避。

十一、受害人之處遇：

(一) 本局各科室得視受害人需要，透過本局人事室員工協助方案機制協

助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。

(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，並提供必要的協助。

十二、對於職場霸凌申訴事件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有報復之情事發生。

十三、本要點奉核定公布後實施，修訂時亦同。