基隆市政府職場霸凌防治與申訴處理要點修正總說明

為保障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，本府前於一百一十四年一月二十日訂定函頒「基隆市政府職場霸凌防治與申訴處理要點」(以下簡稱本要點)。嗣公務人員保障暨培訓委員會為完備公務人員職場霸凌申訴及防治處理相關法制，於一百一十四年七月九日修正公布公務人員保障法部分條文，復依同法第十九條第一項授權規定，通盤檢討修正公務人員安全及衛生防護辦法，經考試院會同行政院於一百一十四年六月二十九日修正發布，名稱並修正為「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」(以下簡稱安衛辦法)。其中增訂職場霸凌之申訴及處理專節，明定職場霸凌申訴處理程序規定，並請各機關應於不牴觸該辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項，爰修正本要點。本次修正重點如下：

一、增訂法源依據。(修正規定第一點)

二、增訂免設安全及衛生防護委員會之機關，由本府受理其職場霸凌申訴。(修正規定第二點)

三、修正職場霸凌之定義。(修正規定第三點)

四、增訂本府職場霸凌申訴處理之專責單位。(修正規定第五點)

五、修正職場霸凌申訴期限並明定本府知悉職場霸凌情形後應採取措施。(修正規定第七點)

六、職場霸凌申訴案件已由本府安全及衛生防護委員會專責處理，爰刪除現行職場霸凌申訴處理評議會相關規定。(刪除現行規定第七點、第八點、第九點及第十五點)

七、配合安衛辦法規定修訂職場霸凌之調查處理程序及其他事項。(刪除現行規定第十點，並增訂修正規定第八點、第九點、第十點、第十一點、第十二點及第十三點)。

八、修正申訴案件應不予受理之情形。(修正規定第十四點)

基隆市政府職場霸凌防治與申訴處理要點修正對照表

修正規定	現行規定	說　　明
一、基隆市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定，訂定本要點。	一、基隆市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本要點。	依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定，增訂本要點訂定之法源依據。
二、本要點適用對象，為本府公務人員、聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。 本府及所屬機關（構）、學校首長涉及職場霸凌事件者，或服務機關依安衛辦法第五條第四項免設安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）者，其職場霸凌事件，由本府受理，並依本要點規定辦理。但所屬機關（構）具管轄權之直屬上級機關非本府者，由該上級機關受理。	二、本要點適用對象，為本府公務人員、聘僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及約用人員。 本府所屬機關（構）、學校首長涉及職場霸凌事件者，由本府受理申訴，並依本要點規定辦理。但所屬機關具管轄權之直屬上級機關非本府者，由該上級機關受理。	依安衛辦法第五條第四項及第三十二條第一項規定，增訂第二項免設安全及衛生防護委員會之機關，由本府受理其職場霸凌申訴。
三、本要點所稱職場霸凌，指於職務上假借權勢或機會，逾越職	三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時發生，藉	依安衛辦法第三十一條規定，修正職場霸凌之定義。

務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致其身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素： （一）對被害人造成身心侵害之程度。 （二）對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。 （三）對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。	由權力濫用或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沉重之身心壓力。	
四、本府各單位應利用集會、內部訓練或文宣等多元管道及方式，加強職場霸凌防治觀念之宣導，增進同仁相關知能，並積極預防職場霸凌事件之發生。	四、本府各單位應利用集會、內部訓練或文宣等多元管道及方式，加強職場霸凌防治觀念之宣導，增進同仁相關知能，並積極預防職場霸凌事件之發生。	本點未修正。
五、本府員工遭受職場霸凌，得向本府防護委員會提出申訴。		一、本點新增。 二、依安衛辦法第五條規定第一項及第二

		項第九款規定，增訂本府職場霸凌申訴處理之專責單位。
六、本府應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真，於本府人事處網站公開揭示，並由專人接收。	五、本府應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真，於本府人事處網站公開揭示，並由專人接收。	點次變更。
七、申訴人得以言詞或書面提出申訴。以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。 前項申訴書或紀錄（如附件一）應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項： （一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。 （二）委任代理人者，應檢附委任書（如附件二），並載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。 （三）申訴事件發生之日期、內容、相關事證或人證。	六、申訴人得以言詞或書面提出申訴。以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。 前項申訴書或紀錄（如附件一）應由申訴人或其代理人簽名或蓋章，並載明下列事項： （一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。 （二）如委任代理人者，應檢附委任書（如附件二），並載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、聯絡電話及住居所。 （三）申訴事件發生之日期、內容、相關事證或人證。	一、點次變更。 二、依公務人員保障法第十九條第三項規定，修正第四項職場霸凌申訴期限。 三、依安衛辦法第三十五條規定，增訂第六項本府知悉職場霸凌情形後應採取措施。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人及其代理人於十日內補正。 第一項申訴之提起，被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理；被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。 申訴人於職場霸凌事件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。 本府於知悉職場霸凌之情形後，應依安衛辦法第三十五條規定採取立即有效之糾正及補救措施。	申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人及其代理人於十日內補正。 第一項申訴之提起，應於事件發生後一年內為之；霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算。 申訴人於職場霸凌事件申訴決議作成前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。	
	七、本府為處理職場霸凌申訴案件，設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九人，其中一人為召集人，由市長指派副市長或秘書長兼	一、本點刪除。 二、依安衛辦法第五條規定，各機關為落實辦理公務人員執行職務安全及衛生防護事項，應組成防護委員會，並明定委員人數、由機關副首長或幕僚長擔任召集

	任;其餘委員由本府就本府一級單位副主管以上人員(含職務出缺期間之代理主管)及專家學者聘（派）兼之。 委員任期二年,期滿得續聘（派）兼之。委員於任期內出缺時，本府得補行聘（派）兼之,其任期至原委員任期屆滿之日止。 任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。	人、性別及專家學者人數比例等事項;其所負責事項之一即為職場霸凌申訴之處理。茲職場霸凌申訴案件已由防護委員會專責處理,爰刪除本點。
	八、申評會會議視業務需要，不定期召開。 申評會會議由召集人召集並擔任主席,召集人因故不能出席時,由召集人指定委員一人代理。	一、本點刪除。 二、同現行規定第七點之刪除理由。
	九、申評會會議應有全體委員過半數以上之出席;決議事項應經出席委員過半數以上之同意,可否同數時取決於主席。	一、本點刪除。 二、同現行規定第七點之刪除理由,且會議議事運作程序得逕依會議規範辦理。
	十、申訴案件處理程序如下： （一）受理申訴案件後，須調查相關事證始能釐清,或可能影響申訴人之重	一、本點刪除。 二、考量安衛辦法已增訂職場霸凌之申訴及處理專節,爰配合相關規定修訂本府職場霸凌申訴處理

	要權益者，召集人得指派申評會委員三人以上組成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(如附件三)，提送申評會評議。 （三）申評會應參考調查報告書進行評議，並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）申評會對申訴案件應作成霸凌成立或不成立之決議。決議成立者，應依相關法令規定，視其情節輕重作成懲處、移付懲戒或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍得審酌情形為必要處理之建議；經證實有誣告之事實者，並	程序及其他事項。

	得對申訴人為懲處或其他適當處理之建議。 （五）申訴決議應載明理由，以書面通知當事人。有議處或相關處理之建議，應移請相關單位依規定執行有關事項。 （六）申訴案件應自收受申訴書或紀錄之次日起一個月內作成決議；必要時，經市長同意得延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。但依規定通知補正者，自當事人補正之次日重新起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。 （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），申評會得決議暫緩調查及評議，其期間不受前款規定之限制。	
八、本府應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書		一、本點新增。 二、依安衛辦法第三十三條第三項規定，增訂本點。

面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。 申訴書或紀錄依第七點第二項規定通知補正者，前項決定是否受理申訴之期限，自當事人補正之次日重新起算；未完成補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。		
九、防護委員會受理申訴之日起，本府應於一個月內組成調查小組調查處理。 調查小組成員至少三人，不限於防護委員會之委員，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一；被申訴人為市長，外部成員不得少於三分之二。 被申訴人為市長，其於申訴調查與決定之相關程序均應迴避，且不得指定調查小組成員。		一、本點新增。 二、依安衛辦法第三十二條第二項及第三十四條第一項、第二項規定，增訂本點。
十、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業		一、本點新增。 二、依安衛辦法第三十六條第一項及第三

之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會；申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查，並提供相關資料或陳述意見。 申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。		十七條第三項規定，增訂本點。
十一、調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。		一、本點新增。 二、依安衛辦法第三十六條第二項規定，增訂本點。
十二、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告書(如附件三)，提送防護委員會審議；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。 防護委員會應依調查結果進行審議，必要時得通知		一、本點新增。 二、依安衛辦法第三十七條第一項及第三十八條第一項規定，增訂本點。

當事人或關係人到場說明，或邀請專家學者或其他適當人員列席協助。		
十三、防護委員會至遲於調查報告書完成日起一個月內，對申訴案件應作成職場霸凌申訴成立與否之決定。 職場霸凌申訴決定成立者，應依相關法令規定，視其情節輕重作成懲處、移付懲戒或其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得審酌情形為必要處理之建議。 職場霸凌行為人為本府及所屬機關（構）、學校首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。 申訴決定應載明理由，以書面通知申訴人及被申訴人。有議處或相關處理之建議，應移		一、本點新增。 二、依安衛辦法第三十八條第一項及第三項規定，增訂本點。

請相關單位依規定執行有關事項。		
十四、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： （一）非屬本要點所稱職場霸凌事項。 （二）無具體之內容。 （三）申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。 （四）同一事件已不受理或已作成終局實體處理。 （五）申訴事件已撤回申訴。 （六）已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，本府認有必要者，得本於職權繼續調查處理。	十一、申訴案件有下列情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人： （一）申訴不符規定，經通知補正，屆期未補正，或無法送達。 （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，或代理人無代理權。 （四）除有新事證外，同一事由經申訴決議確定或已撤回後，再提起申訴。 （五）對非屬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。	一、點次變更。 二、依安衛辦法第三十三條第一項及第二項規定，修正申訴案件應不予受理之情形。
十五、申訴案件處理、調查、審議人員之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理；對於程序中所知悉之內容，應	十二、申訴案件處理、調查、評議人員之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理；對於程序中所知悉之內容，應	一、點次變更。 二、本點配合安衛辦法酌作文字修正。

負保密義務。違反者應即終止其參與，並得視情節輕重，依相關規定予以懲處或解除其聘（派）兼。 職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人員，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而受不利之處分、不合理之管理措施或工作條件之處置。	負保密義務。違反者應即終止其參與，並得視情節輕重，依相關規定予以懲處或解除其聘（派）兼。 職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人員，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而受不利之處分、不合理之管理措施或工作條件之處置。	
十六、申訴人或被申訴人不服申訴決定，得依各該人員適用之法令提起救濟。	十三、當事人不服申訴決議，得依各該人員適用之法令提起救濟。	一、點次變更。 二、配合安衛辦法酌作文字修正。
十七、對於申訴案件後續應予以追蹤、考核及監督，運用適當場合或會議公開宣導，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身心狀況，依員工協助方案協助轉介至專業輔導、醫療機構或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。	十四、對於申訴案件後續應予以追蹤、考核及監督，運用適當場合或會議公開宣導，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身心狀況，依員工協助方案協助轉介至專業輔導、醫療機構或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。	點次變更。

	十五、申評會兼任人員均為無給職。	一、本點刪除。 二、同現行規定第七點之刪除理由。
	十六、申評會所需經費由本府相關預算項下支應。	一、本點刪除。 二、配合法制作業，刪除本點文字。

附件一

基隆市政府職場霸凌事件申訴書

<table>
<tr><td rowspan="4">申訴人</td><td>姓　　名</td><td>國民身分證統一編號</td><td>服務單位/職稱</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>聯絡電話</td><td colspan="2">住　　居　　所</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">代理人
(應檢附委任書)</td><td>姓　　名</td><td>國民身分證統一編號</td><td>服務單位/職稱</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>聯絡電話</td><td colspan="2">住　　居　　所</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">申　　訴　　內　　容</td></tr>
<tr><td>發生日期</td><td colspan="3">年　月　日　午　時　分</td></tr>
<tr><td>發生地點</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="4">發生原因及過程：(請載明發生事件之行為、內容、相關事證或人證)

造成傷害：□無 □有，傷害程度：＿＿＿＿＿＿＿＿
人證：□無 □有，姓名：＿＿＿＿＿＿＿＿
附件名稱：(如相關事證)

申訴人：　　(簽章)

代理人：　　(簽章)

中　華　民　國　　年　　月　　日</td></tr>
</table>

附件二

基隆市政府職場霸凌事件申訴委任書

茲委任＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿為代理人，代理人就本人與＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之權限，□並有／□但無（擇一）撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

基隆市政府

委任人：　　（簽章）
聯絡電話：

受任人：　　（簽章）
國民身分證統一編號：
住居所：
聯絡電話：

中　華　民　國　　年　　月　　日

附件三

基隆市政府職場霸凌事件申訴調查報告書

<table>
<tr><td rowspan="2">當
事
人</td><td>申 訴 人</td><td colspan="3">一、姓名：
二、國民身分證統一編號：
三、服務單位及職稱：
四、住居所：
五、聯絡電話：</td></tr>
<tr><td>被申訴人</td><td colspan="3">一、姓名：
二、國民身分證統一編號：
三、服務單位及職稱：
四、住居所：
五、聯絡電話：</td></tr>
<tr><td colspan="2">申 訴 內 容</td><td colspan="3">詳後附申訴書</td></tr>
<tr><td colspan="2">申 訴 日 期</td><td colspan="3">年 月 日（送達日期 年 月 日）</td></tr>
<tr><td colspan="2">調 查 過 程</td><td colspan="3">訪談申訴人、被申訴人、證人等（依實際訪談次數、日期及對象填寫）</td></tr>
<tr><td colspan="2">調 查 結 果</td><td colspan="3">一、事實認定
經訪談當事人及所提證人，審酌當事人所提各項證據資料，調查小組建議本案□成立 □不成立，並提送職場霸凌申訴處理評議會評議。
二、認定理由

三、處理建議</td></tr>
<tr><td colspan="2">調 查 紀 錄
製 作 日 期</td><td>年 月 日</td><td>調查小組</td><td>（請簽名）</td></tr>
</table>

附件三

修正規定

基隆市政府職場霸凌事件申訴調查報告書

當事人	申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所： 五、聯絡電話：		
	被申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所： 五、聯絡電話：		
申訴內容		詳後附申訴書		
申訴日期		年 月 日（送達日期 年 月 日）		
調查過程		訪談申訴人、被申訴人、證人等（依實際訪談次數、日期及對象填寫）		
調查結果		一、事實認定 經訪談當事人及所提證人，審酌當事人所提各項證據資料，調查小組建議本案□成立 □不成立，並提送安全及衛生防護委員會審議。 二、認定理由 三、處理建議		
調查紀錄製作日期		年 月 日	調查小組	（請簽名）