

新北市政府(機關或學校名稱)員工職場霸凌防治與調查處理 作業原則(範例)修正對照表

修 正 內 容	現 行 內 容	說 明
名稱： 新北市政府(機關或學校名稱)員工職場霸凌防治與 <u>申訴</u> 處理作業原則(範例)	名稱： 新北市政府(機關或學校名稱)員工職場霸凌防治與 <u>調查</u> 處理作業原則(範例)	配合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)增訂「職場霸凌之申訴及處理」專節修正名稱。
一、為建構健康友善之職場環境，使員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，特訂定本處理作業原則。	一、為建構健康友善之職場環境，使員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，特訂定本處理作業原則。	無修正。
二、本處理作業原則用詞定義如下： (一)員工：指服務於機關(學校)之人員。但適用勞動基準法人員所提 <u>申訴</u> 案件，其處理流程及救濟程序由各機關(學校)依「職務遭受不法侵害預防計畫」及相關勞動法規或行政指導辦理，亦得比照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)辦理。 (二)職場霸凌：本機關	二、本處理作業原則用詞定義如下： (一)員工：指服務於機關(學校)之人員。但適用勞動基準法人員所提 <u>申請</u> 案件，其處理流程及救濟程序由各機關(學校)依「職務遭受不法侵害預防計畫」及相關勞動法規或行政指導辦理。 (二)職場霸凌：指發生基於職場關係，藉由持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到	依安衛辦法第 31 條修正職場霸凌定義，並依第 49 條規定增訂勞基法人員為比照適用對象，及酌修文字。

修 正 內 容	現 行 內 容	說 明
<u>(學校)人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，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，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</u>	<u>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。</u>	
三、為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或其他諮商輔導支持體系等措施。	三、為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或其他諮商輔導支持體系等措施。	無修正。
四、設置並公開揭示受理職場霸凌申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱等管道。	四、設置並公開揭示受理職場霸凌申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱等管道。	無修正。
五、<u>申訴人</u>或其代理人，得於發生疑似職場霸凌事件時起<u>一年</u>內，以言詞或書面提出<u>申訴</u>。如職場霸凌事件為持續發生者，以	五、<u>被霸凌者</u>或其<u>委任代理人</u>，得於發生疑似職場霸凌事件時起<u>1</u>年內，以言詞或書面提出<u>調查申誼</u>。如職場霸凌事件為持	依安衛辦法第 32 條增訂安全及衛生防護委員會相關規定，並明定通知上級機關之作法及酌修文字。

修正內容	現行內容	說明
最後一次事件結束之次日起<u>一年</u>內為之。 前項<u>申訴</u>向服務機關(學校)安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)提出；依安衛辦法免設防護委員會者，得逕向<u>上級機關</u>提出。若被申訴人為機關(學校)首長時，<u>應向上級機關或具指揮或監督權限之機關提出</u>。 <u>機關(學校)接獲職場霸凌申訴時，應即至行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺完成登錄，以通知上級機關。</u>	續發生者，以最後一次事件結束之次日起<u>1</u>年內為之。 前項<u>調查申請</u>向服務機關(學校)提出。若事件相對人為機關(學校)首長時，<u>由具指揮或監督權限之上級機關受理申請及調查</u>。	
六、以書面<u>申訴</u>者，應備具<u>申訴書</u>(如附件一)載明下列事項，由<u>申訴人</u>或其<u>委任代理人</u>簽名或蓋章： (一)<u>申訴人之姓名、服務機關(學校)、職稱、國民身分證統一編號、出生年月日、住居所、聯絡電話、電子郵件及公文送達地址</u>。 (二)有<u>申訴代理人</u>者，其	六、以書面<u>申請調查</u>者，應備具<u>申請書</u>(如附件一)載明下列事項，由<u>申請人</u>或其代理人簽名或蓋章： (一)<u>申請人之姓名、服務機關(學校)、職稱、國民身分證統一編號、出生年月日、住居所、聯絡電話</u>。 (二)有<u>申請代理人</u>者，其姓名、國民身分證統	依安衛辦法第 33 條規定酌修文字。

修 正 內 容	現 行 內 容	說 明
姓名、國民身分證統一編號、<u>出生年月日</u>、<u>住居所</u>、<u>職業</u>、<u>與申訴人關係</u>、<u>聯絡電話</u>及<u>電子郵件</u>。 (三)申<u>訴</u>調查請求事項及其事件發生日期或期間、事實及理由。 (四)相關證據資料。 (五)申<u>訴</u>之年、月、日。 以言詞提出申<u>訴</u>者，<u>服務機關(學校)</u>應協助申<u>訴</u>人提出申<u>訴</u>，經向申<u>訴</u>人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 申<u>訴</u>代理人應提出委任書(如附件二)。 申<u>訴</u>書不符前三項規定者，應通知申<u>訴</u>人或其代理人限期補正。	一編號、住居所、聯絡電話。 (三)申<u>請</u>調查請求事項及其事件發生日期或期間、事實及理由。 (四)相關證據資料。 (五)申<u>請</u>之年、月、日。 以言詞提出申請者，<u>受理時應作成申請紀錄</u>，並載明前項各款事由，經向申<u>請</u>人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 申<u>請</u>代理人應提出委任書(如附件二)。 申<u>請</u>書或申<u>請</u>紀錄不符前三項規定者，應通知申<u>請</u>人或其代理人限期補正。	
七、<u>職場霸凌之申訴</u>有下列情形之一者，<u>接獲申訴之機關(學校)</u>應不予受理： (一)非屬安衛辦法或本處理作業原則所稱		一、現行第十點修正移列。 二、依安衛辦法第 33 條修正機關應不予受理申訴情形及新增機關決定是否受理申訴之

修 正 內 容	現 行 內 容	說 明
<u>職場霸凌事項。</u> <u>(二)無具體之內容。</u> <u>(三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</u> <u>(四)同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</u> <u>(五)申訴事件已撤回申訴。</u> <u>(六)已逾申訴期限。</u> <u>前項第五款之撤回申訴，機關(學校)認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</u> <u>機關(學校)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。</u>		期限及相關通知事宜。
<u>八、防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組召開會議調查處理，並置小組成員至少三人，其中一人為召集</u>	<u>七、處理事件時，應於受理申請之次日起七個工作日內組成調查小組，並置小組成員三人至七人，其中一人為召集人，且應聘</u>	一、點次變更。 二、依安衛辦法第 34 條規定修正調查處理之時程、委員人數，並酌修文字。

修 正 內 容	現 行 內 容	說 明
人，且應聘請外部相關專業領域(如心理、法律或勞動等領域)之專家學者擔任，並達<u>成員總數二分之一以上</u>。 前項調查小組成員任一性別比例不得低於<u>三分之一</u>。	請外部相關專業領域(如心理、法律或勞動等領域)之專家學者擔任，並達<u>委員總數二分之一以上</u>。 前項調查小組成員任一性別比例不得低於<u>三分之一</u>。	
<u>九、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：</u> (一)<u>訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。</u> (二)<u>申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。</u> (三)<u>就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他</u>	<u>八、調查小組依據以下原則進行調查：</u> (一)<u>調查小組成員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。</u> (二)<u>調查小組依職權或當事人提出之證據，得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。</u> (三)<u>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。</u> (四)<u>對於事件相關調查而知悉之情事應予</u>	一、點次變更。 二、因安衛辦法第 36 條針對調查小組調查處理訂有原則規定，爰修正原規定。

修正內容	現行內容	說明
<u>機關（構）、法人、團體或專業人員。</u> <u>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。</u>	<u>保密，不得對外洩漏。</u> <u>（五）基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，提供當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。</u> <u>（六）對於申請調查、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。</u>	
<u>十、調查結果作成前，申訴人得以書面向受理機關（學校）撤回其申訴。申訴經撤回者，不得就同一事件再行申訴。但機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</u>	<u>九、調查結果作成前，申請人得以書面向受理機關（學校）撤回其申請。申請經撤回者，不得就同一事件再行申請調查。</u>	一、點次變更。 二、依安衛辦法第 33 條酌修文字，並增訂但書規定。
	<u>十、事件有下列情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申請人或其委任代理人：</u> <u>（一）申請人非被霸凌者。</u>	移列至修正規定第七點。

修正內容	現行內容	說明
	<u>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申請。</u> <u>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務機關(學校)。</u> <u>(四)申請書或申請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。</u> <u>(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請。</u> <u>(六)提起申請調查逾規定期間。</u>	
十一、<u>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並送防護委員會，必要時得延長一個月，並通知當事人。</u> <u>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。</u>	十一、<u>受理機關(學校)於收受申請書或作成申請紀錄之次日起一個月內，將調查結果作成書面(如附件三)函復當事人，必要時得延長一個月，並通知當事人。</u> <u>第一項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算。</u> <u>當事人不服機關(學校)函復者，得依其適用之法</u>	依安衛辦法第37條修正完成調查報告之期限規定，並酌修文字。

修 正 內 容	現 行 內 容	說 明
	<u>令另提起救濟。</u>	
十二、防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送上級機關備查。 職場霸凌行為人為機關首長時，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保訓會。 申訴人及被申訴人不服機關(學校)決定結果者，得依其適用之法令另提起救濟。		一、本點新增。 二、依安衛辦法第 38 條新增申訴成立與否之決定期限及後續通知報送備查等事宜。
十三、發現職場霸凌行為時，應依「新北市政府員工需求協助溝通指引」進行分類及應變處理，並得視當事人需要，透過員工	十二、發現職場霸凌行為時，應依「新北市政府員工需求協助溝通指引」進行分類及應變處理，並得視當事人需要，透過員工	一、點次變更。 二、依安衛辦法第 47 條新增禁止不利對待等文字。

修 正 內 容	現 行 內 容	說 明
協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。 職場霸凌行為經調查屬實者，各機關(學校)應檢討相關人員責任及研提改善作為。 <u>各機關(學校)不得因員工提出職場霸凌申訴，而予不利對待或不合理處置。</u>	協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。 職場霸凌行為經調查屬實者，各機關(學校)應檢討相關人員責任及研提改善作為。	