

新北市樹林區公所員工職場霸凌防治與調查處理作業原則

113年12月6日新北樹人字第1132504889號函訂定

- 一、新北市樹林區公所（以下稱本所）為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，訂定本作業規定。
- 二、「職場霸凌」係指在工作場所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性冒犯、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的身心壓力。
- 三、本所應積極防治職場霸凌事件之發生，利用多元管道及公開場合宣達反霸凌行為，建立職場霸凌通報機制，主動發現問題，妥適處理，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。
- 四、申訴案件受理單位：
 - （一）適用或準用公務人員保障法人員及約僱人員所提申訴案件，由本所人事室受理，並擔任執行秘書單位。
 - （二）適用勞動基準法人員所提申訴案件，由本所秘書室受理，並擔任執行秘書單位。
 - （三）如係機關首長涉及職場霸凌事件，應由具管轄權之上級機關(新北市政府)受理。
- 五、被霸凌者或其委任代理人，得於發生疑似職場霸凌事件時起一年內，以言詞或書面提出調查申請。如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。
- 六、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，且應聘請至少一位專家學者擔任，調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。
- 七、於收受申請書或作成申請紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得延長一個月，並通知當事人，當事人不服函復者，得依其適用之法令另提起救濟。
- 八、調查小組依據以下原則進行調查：
 - （一）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。
 - （二）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。
 - （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）對於事件相關調查而知悉之情事應予保密，不得對外洩漏。
 - （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。
 - （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。
- 九、申訴處理程序
 - （一）適用或準用公務人員保障法人員及約僱人員所提申訴案件：
 - 1、當事人(或委任代理人)得以書面或言詞提出申訴，以言詞提出申訴者，由受理單位作成書面紀錄後交由當事人(或委任代理人)確認簽章。
 - 2、調查過程應確保當事人之隱私權及其他人格法益。
 - 3、申訴案件之審議，得通知申訴人、關係人到場陳述意見並接受詢問；必要時，並

得邀請具相關學識經驗之專家學者列席。申訴人請求陳述意見而有正當理由者，應予到場陳述意見之機會。

4、對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。

5、申訴提起後，於本所審議結果送達前，申訴人得撤回之。經撤回後，不得就同一事由再行申訴。

6、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當事人：

(1)申訴人非被霸凌者。

(2)於非屬職場霸凌之事件提請申訴。

(3)無具體事實內容或未具真實姓名或服務機關(學校)。

(4)申訴書或言詞作成之紀錄經通知補正，仍未於14日內補正。

(5)同一事件已審議完畢，並已將審議結果函復申訴人。

7、如逾期未函復或不服函復理由，適用或準用公務人員保障法人員得依該法相關規定提起再申訴，約僱人員可循司法途徑提起救濟。

(二)適用勞動基準法人員所提申訴案件，其處理流程及救濟程序等，悉依其相關規定辦理。

十、本所對於職場霸凌申訴成立案件，應檢討相關人員責任及研提改善作為；發現職場霸凌行為時，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。

十一、本所職場霸凌諮詢及申訴管道：

(一)適用或準用公務人員保障法人員及約僱人員：

1、專責單位：人事室

2、諮詢及申訴電話：02-26812106 分機2201

3、諮詢及申訴電子信箱：時任人事主任公務電子信箱

(二)適用勞動基準法人員：

1、專責單位：秘書室

2、諮詢及申訴電話：02-26812106 分機1101

3、諮詢及申訴電子信箱：時任秘書室主任公務電子信箱

十二、本作業原則如有增刪、修改或不合時宜應修訂時，得隨時簽奉區長核定後實施。

新北市樹林區公所員工職場霸凌調查申請書

申請日期		年 月 日						
申請人資料	姓名				出生年月日	年 月 日		
	國民身分證統一編號		聯絡電話		服務機關(單位)		職稱	
	住居所							
委任代理人資料	姓名				國民身分證統一編號			
	聯絡電話			住居所				
	※檢附委任書							
申請調查內容	調查對象姓名		性別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	服務機關(學校)		職稱	
	身分別	☐ 公務人員 ☐ 約聘僱人員 ☐ 教職員 ☐ 駐衛警				身分別	☐ 機關首長 ☐ 主管 ☐ 非主管	
	事件發生日期或期間	年 月 日 (至 年 月 日)			事件知悉日期或期間	☐ 同左 ☐ 另列如下 年 月 日 (至 年 月 日)		
	事件發生過程							
	相關證據	附件1： 附件2： (無者免填)						
(上述紀錄業經申請人確認其內容無誤)								
申請人(代理人)簽名或蓋章：								

受理人員資料

受理機關(學校)		受理人員		職稱	
聯絡電話		接獲申請時間	年 月 日		

新北市樹林區公所員工職場霸凌申請調查委任書

稱謂	姓名	出生年月日	身分證統一編號	住居所	聯絡電話
委任人					
委任代理人					

茲因與_____間職場霸凌事件，委任_____為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申請調查行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

_____（機關名稱）

委任人：（簽名或蓋章）

委任代理人：（簽名或蓋章）

新北市樹林區公所員工職場霸凌申請調查報告書

申請人姓名		事件相對人姓名	
當事人關係	☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他：		
申請內容	詳申請人○年○月○日之職場霸凌申請書(送達日期 年 月 日)		
調查訪談 過程紀錄	一、○年○月○日/受訪人：○○○/訪談人：○○○(紀錄如附件1)。 二、..... 三、.....		
事實認定	一、事由 二、調查事項 三、認定理由		
調查結果	經調查小組綜合所得各項證據，經過經驗法則與論理法則論斷，建議調查結果事件相對人對申請人之職場霸凌成立／不成立。		
相關證據	一、附件○：..... 二、附件○：.....		
調查紀錄 製作日期	年 月 日	紀錄單位 (簽章)	

新北市樹林區公所員工職場霸凌申請調查報告書

申請人 ○○○

事件相對人 ○○○

★報告書內涉及當事人或相關人員個人資料部分，請注意依相關規定隱蔽或以代號表示。

調查結果：職場霸凌成立/不成立

事由及調查事項

壹、○○○（申請人）之陳述（以綱要式記載）

一、……

二、……

三、

貳、○○○（事件相對人）之陳述（以綱要式記載）

一、……

二、……

三、

參、認定理由

中華民國 年 月 日