

高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則修正對照表			
修 正 規 定	現 行 規 定	說 明	
行政規則名稱：照現行行政規則名稱	行政規則名稱：高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則	名稱未修正。	
一、照現行規定第一點。	一、高雄市政府(以下簡稱本府)為建構健康友善之職場環境，確保員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，特訂定本原則。	本點未修正。	
<p>二、本原則用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：指本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關)公務人員、約聘(僱)人員、教職員、職工及其他依法令或契約於各機關工作之人員。</p> <p>(二)職場霸凌：指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。</p>	<p>二、本原則用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：指本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關)公務人員、約聘(僱)人員、教職員、職工、<u>臨時人員</u>。</p> <p>(二)職場霸凌：指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。</p>	<p>行政院一百十三年一月三十日院授人組字第一一三二〇〇〇〇三四一號函將「臨時人員」名稱修正為「約用人員」，又本府尚有其他多元人力進用情形，如依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法設置之駐衛警察、依契約雇用之工讀生等，為維護本府全體員工權益，爰增訂「其他依法令或契約於本府工作之員工」之用語，以臻完備。</p>	
三、照現行規定第三點。	三、各機關應利用多元之公開場合宣達職場霸凌之防治與處理，並妥適運用多樣化員工協助方案等措施，積極預防職場霸凌事件之發生。	本點未修正。	
四、照現行規定第四點。	四、各機關應設置專責處理人員或單位，受理職場霸凌申訴事件，並公開揭示及宣導職場霸凌之申訴電話、傳真、專用信箱或電子信箱等資訊。	本點未修正。	
五、各機關員工受職場霸凌，得於事實發生後 <u>二年內</u> ， <u>以言</u>	五、各機關員工受職場霸凌，得於事實發生後， <u>填具申訴書</u>	一、考量各機關學校現行實務運作情形以及參酌性	

<p><u>詞或書面提出申訴；霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起二年內為之。</u></p> <p><u>前項申訴應向行為發生時被申訴人服務機關提出。但被申訴人為機關首長者，應向具指揮監督權限之上級機關或監督機關提出申訴。</u></p>	<p><u>(格式如附件一)向被申訴人服務機關提出申訴；被申訴人如為各機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。</u></p> <p><u>前項申訴得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，受理申訴機關應作成書面紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章；如係委託代理人提出者，並應檢附委任書(格式如附件二)。</u></p> <p><u>第一項及第二項之文件有欠缺或依其情形可補正者，應通知申訴人期限補正；經通知補正，屆期未完成補正者，不予受理。</u></p>	<p>騷擾防治法第十四條第一項申訴期限規定，增訂職場霸凌事件申訴期限為二年。</p> <p>二、參考行政院人事行政總處一百十三年十二月十一日總處綜字第一一三一〇〇二一八七二號函說明及一百十四年一月二十一日總處綜字第一一四一〇〇〇二四八號函「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」案例，離職、退休及調職人員涉職場霸凌事件時，應由行為發生時之服務機關受理，爰修正之。</p> <p>三、有關現行規定第五點第二項申訴方式，移至修正規定第六點。</p>
<p>六、以書面提出申訴者，應填具申訴書(格式如附件一)載明下列事項，由申訴人或其委任代理人簽名或蓋章：</p> <p>(一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務機關、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(二)委任代理人提出者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並檢附委任書(格式如附件二)。</p> <p>(三)申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件之行為、過程、內容及相關證據。</p> <p>(四)提起申訴之年、月、日。</p> <p>以言詞提出申訴者，各機關受理時應作成申訴紀錄，並載明前項各款事由，經向申訴人或其委任代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、明列申訴提起方式為書面及言詞二種，並載明申訴人、委任代理人個人資料，以及申訴事實。</p> <p>三、增訂申訴書或申訴紀錄不合格式之補正期限，以臻明確。</p>

<p>申訴書或申訴紀錄不合前二項規定，依其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p>		
<p>七、各機關應成立職場霸凌申訴調查小組(以下簡稱調查小組)處理申訴事件。</p> <p>調查小組置委員<u>三人至九人</u>，其中一人為召集人，由機關首長指定委員一人擔任。</p> <p>前項調查小組委員，外聘專家學者比例不得少於<u>三分之一</u>；任一性別比例不得少於<u>三分之一</u>。</p>	<p>六、各機關應成立職場霸凌申訴調查小組(以下簡稱調查小組)處理申訴案件。</p> <p>調查小組置委員<u>五人至十一人</u>，其中一人為召集人；必要時，得聘請專家學者擔任。</p> <p>前項調查小組成員任一性別比例不得<u>低於三分之一</u>。</p>	<p>一、點次變更及文字修正。</p> <p>二、經查本府各機關學校成立職場霸凌申訴調查小組，委員人數平均為五人至六人；另現行實務上為維護調查作業公正性，多聘請半數以上專家學者擔任委員，爰修正委員人數為三人至九人。</p> <p>三、為避免外界及當事人質疑調查公正性，各機關成立職場霸凌申訴調查小組，至少應有<u>二分之一</u>以上聘請外部專家學者擔任。</p>
<p>八、各機關應依下列原則處理申訴事件：</p> <p>(一)調查小組委員應依<u>行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避</u>。</p> <p>(二)調查小組應依<u>職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見</u>。</p> <p>(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，不在此限</u>。</p> <p>(四)調查小組委員及其他相關人員對於參與霸凌事件相關調查而知悉之情事，負有<u>保密義務</u>。</p> <p>(五)<u>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，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨</u>。</p> <p>(六)<u>對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、</u></p>	<p>九、各機關調查小組成員應依<u>行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避</u>。</p> <p>十、各機關調查小組成員及其他相關人員對於參與霸凌事件相關調查而知悉之情事，負有<u>保密義務</u>。</p> <p>十一、各機關不得以員工對職場霸凌事件提起申訴、告訴、告發、訴訟、擔任證人、提供協助或為其他相關行為之人，而為不當差別待遇或予以不利之處分。</p>	<p>一、點次變更及文字修正。</p> <p>二、有關現行規定第九點迴避、第十點保密義務、第十一點不利處分禁止等處理申訴案件原則，予以整併至本點第一項第一款、第四款及第六款。</p> <p>三、增訂第一項第二款、第三款及第五款，明確化申訴案件處理原則。</p>

<p><u>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></p>		
<p>九、<u>申訴人或其委任代理人得於申訴事件作成調查結果前，以書面向受理申訴機關撤回申訴。</u> <u>申訴經撤回者，不得就同一事件再提起申訴。</u></p>	<p>八、<u>申訴人得於前點調查結果作成前，以書面向受理申訴機關撤回其申訴。申訴經撤回者，不得就同一事件復提起申訴。</u></p>	<p>一、點次變更及文字修正。 二、申訴人如於申訴委任書中勾選委任代理人有撤回申訴之特別權限者，亦得由其代理人撤回申訴，爰增訂之。</p>
<p>十、各機關受理申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並將不受理決定以書面敘明理由通知當事人：</p> <p>(一)申訴人非職場霸凌事件之當事人或其委任之代理人。 (二)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。 (三)申訴書或申訴紀錄未符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。 (四)提起申訴逾申訴期限。 (五)同一事由已函復調查結果或已撤回後，再提起申訴。 (六)對於非屬職場霸凌範圍之事件提起申訴。</p> <p>受理機關對於申訴事件是否符合前項各款情形有認定困難者，得提請調查小組審認之。</p>		<p>一、本點新增。 二、為使行政資源有效運用，並避免申訴案件浮濫，爰增訂申訴不予受理情形。</p>
<p>十一、<u>申訴事件除有第六點第三項應通知申訴人補正、前點第一項應不受理或第二項須提請調查小組審認之情形外，受理申訴機關應立即啟動調查程序，並於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內調查完成，將調查結果以書面通知當事人，並副知其上級機關；必要時，得經機</u></p>	<p>七、<u>各機關應於受理申訴之次日起二個月內，將調查結果作成職場霸凌事件申訴調查報告書(格式如附件三)函復當事人，並副知其上級機關；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</u> <u>當事人不服調查結果者，得依其應適用之法令提起救濟。</u></p>	<p>一、現行規定第七點、第十二點整併至本點。 二、為避免外界及當事人質疑未積極處理，爰修正調查期限應於受理申訴次日起一個月內完成調查；必要時，經機關首長同意得延長之，延長以一次為限，每次不得逾一個月。 三、有關職場霸凌成立、不成</p>

<p><u>關首長同意延長一個月，以一次為限，並以書面通知當事人。</u></p> <p><u>受理申訴機關於調查完成後，應作成職場霸凌事件申訴調查報告書(格式如附件三)。</u></p> <p><u>第一項調查期間於依第六點第三項規定補正者，自補正之次日起算。</u></p> <p><u>調查小組對於申訴事件之審議，如成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。</u></p> <p><u>申訴事件經證實申訴人有誣告之事實者，調查小組應作成懲處及其他適當處理之建議。</u></p> <p><u>當事人不服調查結果者，公務人員得依公務人員保障法規定，循程序提起申訴、再申訴；其他人員得依其身分所應適用之法令提起救濟。</u></p>	<p><u>十二、職場霸凌行為經各機關調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任，並研提改善作為。</u></p>	<p>立或申訴人有誣告之事實，調查小組得作成適當或必要處理之建議，後續由各機關學校依其建議事項辦理後續事宜。</p>
<p>十二、職場霸凌申訴事件已進入司法程序、移送監察院審查或懲戒法院審理者，調查小組得決議暫緩調查及審議，並以書面通知申訴人或其委任代理人。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、倘申訴事件已進入司法訴訟程序，或經移送監察院調查或懲戒法院審理者，調查小組得決議暫緩調查及審議，並以書面通知申訴人或其委任代理人，視司法程序判決或監察院審查、懲戒法院審理情形，再續行調查及審議。</p>

<p>十三、照現行規定第十三點。</p>	<p>十三、各機關得視當事人需要，透過本府員工協助方案協助轉介相關專業機構，並持續關懷當事人後續情形。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十四、各機關仍得依實際需求另訂規定，<u>但不得牴觸本原則。</u></p> <p><u>本原則未規定之事項，依相關規定辦理。</u></p>	<p>十四、各機關仍得依實際需求另訂規定，<u>惟不得牴觸本原則。</u></p>	<p>第二項增訂如有未盡事宜，依相關規定辦理。</p>

修正規定	現行規定	說明
<div>附件二 職場霸凌事件申訴委任書</div> <div>茲委任受任人○○○就委任人職場霸凌事件為申訴代理人行使一切申訴行為之權限，<u>受任人</u> <input type="checkbox"/>有 <input type="checkbox"/>無 撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。</div> <div>此 致 (被申訴人服務機關全銜)</div> <div>委任人： (簽章) 聯絡電話：</div> <div>受任人： (簽章) 聯絡電話：</div> <div>中 華 民 國 年 月 日</div>	<div>附件二 職場霸凌事件申訴委任書</div> <div>茲委任受任人○○○就委任人職場霸凌事件為申訴代理人行使一切申訴行為之權限，<u>代理人</u> <input type="checkbox"/>有 <input type="checkbox"/>無 撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。</div> <div>此 致 (被申訴人服務機關全銜)</div> <div>委任人： (簽章) 聯絡電話：</div> <div>受任人： (簽章) 聯絡電話：</div> <div>中 華 民 國 年 月 日</div>	本點文字修正。

附件三

修正規定				現行規定				說明
高雄市政府○○○（機關名稱）職場霸凌事件申訴調查報告書				高雄市政府○○○（機關名稱）職場霸凌事件申訴調查報告書				配合修正規定第十一點第二項規定，增訂調查報告書調查結果說明四、建議事項。
發 文 日 期		中華民國 000 年 00 月 00 日		發 文 日 期		中華民國 000 年 00 月 00 日		
發 文 字 號		○○○字第 000000000000 號		發 文 字 號		○○○字第 000000000000 號		
當事人資料	申 訴 人	一、姓名： 二、服務機關 三、職稱：		當事人資料	申 訴 人	一、姓名： 二、服務機關 三、職稱：		
	被申訴人	一、姓名： 二、服務機關 三、職稱：			被申訴人	一、姓名： 二、服務機關 三、職稱：		
當 事 人 關 係		□同事 □上下屬關係 □其他_____		當 事 人 關 係		□同事 □上下屬關係 □其他_____		
申 訴 內 容		詳所附申訴書		申 訴 內 容		詳所附申訴書		
申 訴 日 期		年 月 日(送達日期 年 月 日)		申 訴 日 期		年 月 日(送達日期 年 月 日)		
調 查 結 果		職場霸凌事件□成立 □不成立		調 查 結 果		職場霸凌事件□成立 □不成立		
調 查 結 果 明 說		一、事由		調 查 結 果 明 說		一、事由		
		二、調查事項				二、調查事項		
		三、認定理由				三、認定理由		
		四、 <u>建議事項</u>				四、佐證資料		
		五、佐證資料						
調 查 紀 錄 製 作 日 期				調 查 紀 錄 製 作 日 期				
（機關名稱條戳）				（機關名稱條戳）				