

蓮縣政府公務人員職場霸凌防治、申訴及調查處理作業規定

業規定修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
花蓮縣政府公務人員職場霸凌防治、申訴及調查處理作業規定	花蓮縣政府職場霸凌防治及申訴處理作業規定	配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十九條修正，爰修正本規定法規名稱。
修正規定	現行規定	說明
一、花蓮縣政府（以下簡稱本府）為建構健康友善之職場環境，及 <u>辦理員工職場霸凌防治與申訴處理</u> ，特依據「公務人員保障法」（以下簡稱保障法）及「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）等相關法令，訂定本規定。	一、花蓮縣政府（以下簡稱本府）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，特依據「公務人員保障法」、「公務人員安全及衛生防護辦法」及「員工職場霸凌防治與處理建議作為」等有關法令，訂定本規定。	配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法名稱修正，爰修正本規定依據規定之名稱，並載明法規之簡稱。另本點酌作文字修正
二、本規定適用於本府及依安衛辦法第五條免設安全及衛生防護委員會之所屬機關內，依公務人員保障法第三條適用人員及第一百零二條第一項準用人員及本府所屬機關之首長。		一、本點新增。 二、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第二條、第四十九條修正，爰新增本點規定，明定本規定適用對象。
三、本規定所稱職場霸凌，指本機關人員於 <u>職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大</u>	二、本規定所稱職場霸凌，是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定期間，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，	一、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員保障法第十九條及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十一條修正，爰修正本點關於職場霸凌之定義之，並新增本點第二項規定，載明職場霸凌情節輕重之判斷審酌因素。 二、點次遞進。

<p>者，不以持續發生為必要。</p> <p><u>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</u></p> <p>(一)<u>對被害人造成身心侵害之程度。</u></p> <p>(二)<u>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。</u></p> <p>(三)<u>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。</u></p>	<p>進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力；或藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權或健康權，且超過社會通念所容許之範圍。</p>	
<p><u>四、防治措施：</u></p> <p>(一)<u>各級主管人員應本權責關心同仁相處情形及工作狀況，並對於職場霸凌可疑事件，做必要預防處置。</u></p> <p>(二)<u>為防治職場霸凌案件之發生，本府得利用集會、訓練課程或文宣等方式，加強有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。</u></p>	<p>三、為防治職場霸凌案件之發生，本府得利用集會、訓練課程或文宣等方式，加強有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。</p>	<p>一、本規定原第十五點規定酌作修正移列為本點修正後第二款規定後段規定，本點原規定改列為修正後第二款前段規定。</p> <p>二、修正本點本文規定，明定本點所規定為防治措施，另新增本點第一款規定明定職場霸凌之預防處置。</p> <p>三、點次遞進。</p>
<p><u>五、本府受理職場霸凌申訴管道如下，並指派專人於辦公日每日查收後轉送各受理單位處理：</u></p> <p>(一)申訴專線電話：03-8224526</p> <p>(二)申訴傳真：03-8235531</p> <p>(三)申訴電子信箱：personnel@hl.gov.tw 本府受理職場霸凌申</p>	<p>四、本府受理職場霸凌申訴管道如下，並指派專人每日查收後轉送各受理單位處理：</p> <p>(一)申訴專線電話：03-8224526</p> <p>(二)申訴傳真：03-8235531</p> <p>(三)申訴電子信箱：personnel@hl.gov.tw 本府受理職場霸凌申訴單位如下：</p>	<p>一、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十二條修正，新增本點第六款至第八款規定，增訂關於本縣鄉鎮市公所首長及本府首長之霸凌申訴及免設防護委員會機關之申訴程序及規定。</p> <p>二、點次遞進。</p>

<p>訴單位如下：</p> <p>(一)涉及霸凌者如為本府公務人員、依聘用人員聘用條例進用人員及依行政院與所屬中央、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用人員及薪點約用人員，向本府人事處提出申訴。</p> <p>(二)涉及霸凌者如為本府技工、工友、駕駛及基本薪資約用人員，向本府行政暨研考處提出申訴。</p> <p>(三)涉及霸凌者如為本府所屬一級機關首長，向本府人事處提出申訴。</p> <p>(四)涉及霸凌者如為本府所屬二級機關首長，向具指揮監督權限之上級機關(單位)提出申訴。</p> <p>(五)涉及霸凌者如為學校校長，向本府教育處提出申訴。</p> <p>(六)涉及霸凌者如為本縣鄉鎮市公所及代表會首長，向本府民政處提出申訴。</p> <p>(七)涉及霸凌者如為本府首長，向內政部提出申訴，並依內政部相關處理程序及規定辦理。</p> <p>(八)若為本府所屬免設防護委員會之機關人員涉及霸凌者，向具指揮監督權限之上級機關(單位)提出申訴。</p>	<p>(一)涉及霸凌者如為本府公務人員、依聘用人員聘用條例進用人員及依行政院與所屬中央、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用人員及薪點約用人員，向本府人事處提出申訴。</p> <p>(二)涉及霸凌者如為本府技工、工友、駕駛及基本薪資約用人員，向本府行政暨研考處提出申訴。</p> <p>(三)涉及霸凌者如為本府所屬一級機關首長，向本府人事處提出申訴。</p> <p>(四)涉及霸凌者如為本府所屬二級機關首長，向具指揮監督權限之上級機關(單位)提出申訴。</p> <p>(五)涉及霸凌者如為學校校長，向本府教育處提出申訴。</p>	
<p>六、提出申訴程序如下： (一)當事人應親自或委託代理人向受理單位提</p>	<p>五、提出申訴程序如下： (一)當事人應於事實發生時起一年內，親自或</p>	<p>一、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員保障法第十九條修正，爰修正職</p>

<p>出申訴，<u>提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1、<u>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。</u> 2、<u>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。</u> <p>(二)<u>職場霸凌事件之申訴，被霸凌者本人或其代理人應填具申訴書（如附件一）。但以言詞、電話、傳真等方式提出者，應於二日內，以書面補正。前項申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1、<u>申訴人姓名、聯絡電話及電子郵件、國民身分證統一編號、出生日期、服務機關、職稱、身分別、居住地址及公文寄送地址等資料。</u> 2、<u>有委託代理人者，其姓名、聯絡電話及電子郵件、國民身分證統一編號、出生日期、居住地址及與申訴人之關係，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件二）。</u> 3、<u>申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容及相關證據。</u> <p>申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於<u>七日</u>內補正。</p>	<p>委託代理人向受理單位提出申訴。<u>但事實如為持續發生者，應於最後一次事實結束後之次日起一年內提出。</u></p> <p>(二)申訴應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真或電子郵件等方式提出：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。 2、有委託代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件二）。 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 <p>申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。</p> <p>申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達受理單位後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	<p>場霸凌申訴期限及程序。</p> <p>二、點次遞進。</p>
--	--	-----------------------------------

<p>申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應<u>填具撤回書</u>（如附件三），於送達受理單位後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p> <p><u>本府於接獲職場霸凌申訴時，應即於職場霸凌案件通報平臺通知行政院人事行政總處。</u></p>		
<p>七、本府於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>（一）因接獲申訴而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 2、視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 3、對行為人為適當之處理。 <p>（二）非因前款情形而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、就相關事實進行必要之釐清。 2、依被霸凌者意願，協助其提起申訴。 3、依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 4、適度調整工作內容或辦公場所。 <p>職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本府得依相關法令規定調整之。</p>		<ol style="list-style-type: none"> 一、本點新增。 二、本規定現行第十三點規定改列為修正後第七點規定，並配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十五條修正，爰新增協助申訴人及補救措施相關規定。

<p>八、本府依「<u>花蓮縣政府公務人員安全及衛生防護委員會設置要點</u>」組成本府安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會），處理職場霸凌申訴案件。<u>受理單位應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會，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，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知行政院人事行政總處。</u></p> <p><u>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本府接獲申訴應不予受理：</u></p> <p><u>(一)非屬保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項。</u></p> <p><u>(二)無具體內容。</u></p> <p><u>(三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</u></p> <p><u>(四)同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</u></p> <p><u>(五)申訴事件已撤回申訴。</u></p> <p><u>(六)已逾申訴期限。</u></p>	<p>六、本府應組成職場霸凌申訴案件處理委員會（以下簡稱委員會），負責處理職場霸凌申訴案件，其組成如下：</p> <p>(一)置委員七人至九人，委員兼召集人一人，由機關首長自本府副縣長及秘書長中圈選，人事處處長、政風處處長及社會處勞資科科長為當然委員，另置公務人員協會代表一人及其他適當人員。</p> <p>(二)公務人員協會應推薦本府具協會會員身份者三人，由機關首長圈選其中一人。</p> <p>(三)其他適當人員自本府局處首長、參議、秘書中，由機關首長圈選二人至三人。</p> <p>(四)必要時得遴聘學者、專家一人至二人。本委員會任一性別委員比例不得低於三分之一。委員均為無給職，外聘委員得支給交通費及出席費。委員出席會議應親自為之，不得代理。委員會由受理單位召集之，開會時應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席。</p>	<p>一、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十三條修正，爰修正組成安全及衛生防護委員會，以及受理申訴之相關規定，並將現行第十點關於申訴案件不受理情形之規定改列至本點。</p> <p>二、點次遞進。</p>
<p>九、受理申訴程序如下： (一)依權責劃分應由本府受理職場霸凌申訴案</p>	<p>七、受理申訴程序如下： (一)依權責劃分應由本府受理之職場霸凌申訴</p>	<p>一、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及</p>

<p>件單位，於<u>受理申訴之日起一個月內</u>，由召集人指派<u>至少三人</u>組成調查小組進行調查；<u>前項調查小組成員，任一性別比例不得少於三分之一</u>，外部學者專家不得少於<u>二分之一</u>。</p> <p>(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；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。</p> <p>前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、<u>申訴人之申訴要旨。</u> 2、<u>調查歷程，包括日期及對象。</u> 3、<u>申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</u> 4、<u>事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。</u> 5、<u>處理建議。</u> 	<p>案件，應於接獲申訴後，由召集人指派三人至五人組成專案處理調查小組(以下簡稱調查小組)進行調查，其成員至少應有二分之一為外部專業人士。</p> <p>(二)調查小組調查完成後應作成調查報告，提交委員會審議。</p>	<p>衛生防護辦法第三十四條修正，爰修正關於受理申訴程序之規定。</p> <p>二、點次遞進。</p>
<p>十、<u>參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。</u></p>	<p>八、委員及調查小組成員，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <ol style="list-style-type: none"> (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者。 (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。 	<p>一、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十二及三十四條修正，爰修正本點關於迴避情形之規定。</p> <p>二、點次遞進。</p>

	<p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。 委員及調查小組成員有下列情形之一者，當事人得申請迴避： (一)有前項所定之情形而不自行迴避者。 (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。 前項申請，應舉其原因及事實，向委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。 被申請迴避之人員在委員會就該申請事件為準駁前，應停止相關調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。 委員或調查小組成員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。</p>	
	<p>九、職場霸凌申訴案件之調查，應依照下列原則為之： (一)應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。 (二)應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 (三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。 (四)事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p>	<p>一、本點刪除。 二、本點原規定內容改列為本規定修正後第十一點；並配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十六條相關規定做文字修正。</p>

	<p>(五)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)如因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(七)處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p> <p>(八)對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p>	
<p>十一、<u>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></p> <p>(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></p> <p>(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></p> <p>(三)<u>就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機</u></p>	<p>十、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：</p> <p>(一)申訴人非申訴事件之被害人。</p> <p>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(四)申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(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訴。</p> <p>(六)提起申訴逾規定期間。</p>	<p>一、本點原規定內容改列為本規定修正後第八點規定，並配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十六條修正，爰增訂調查過程相關規定。</p> <p>二、本規定現行第九點規定改列為本點規定。</p> <p>三、點次遞進。</p>

<p><u>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，違者按情節輕重予以懲處。</u></p>		
<p><u>十二、本府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，並將決定結果交由本府以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。</u> <u>調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日七日內，併同職場霸凌處理程序檢核表，函送行政院人事行政總處備查。</u> <u>職場霸凌行為人為機關首長及一級單位主管時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，均應於決定作成日起七日內函送公務人員保障暨培訓委員會。</u></p>	<p>十一、本府應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內，將委員會審議結果作成書面函復當事人，必要時，經機關首長同意得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。但上開期間於依第五點第二項規定通知補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。 當事人不服審議結果者，公務人員得依公務人員保障法規定提起申訴及再申訴；其他人員得依其適用之法令另提起救濟。</p>	<p>一、配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第三十八條修正，爰修正申訴案件處理流程。 二、點次遞進。</p>
<p><u>十三、本府應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知行政院人事行政總處。</u> <u>申訴案件經調查屬實決定成立者，本府應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當</u></p>	<p>十二、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，委員會得議決或由召集人核定於該程序終結前，停止該案件之處理。</p>	<p>一、依公務人員保障暨培訓委員會製作「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法問答集」第四十四頁 Q24 內容，機關本應就公務人員違法或失職之事實及證據予以調查確認，方得依規定移送懲戒，自不得另定須先暫緩職場霸凌調</p>

<p><u>處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。</u></p> <p><u>申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。</u></p> <p><u>當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。</u></p>		<p>查程序之規定，爰刪除此點規定；另依第四十六頁26及第六十二頁 Q5內容，不同人員類別對於職場霸凌申訴成立與否之決定若不符，應按其身分適用之法令提起救濟，故增訂檢討及救濟措施規定。</p> <p>二、點次遞進。</p>
	<p>十三、申訴案如經調查審議屬實，委員會應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p> <p>如經證實有惡意虛構之事實者，亦應對申訴人為懲處或適當之處理。</p>	<p>一、本點刪除。</p> <p>二、本點原規定內容移列為修正後第七點規定，並增訂職場霸凌申訴、調查或處理程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇之規定。</p>
<p>十四、本府對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為<u>申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</u></p> <p><u>前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。</u></p>	<p>十四、員工依本規定提出申訴或協助他人申訴，除有前點第二項情事外，本府不應據以解僱、調職或其他不利處分。</p>	<p>配合民國一百一十四年六月二十九日公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第四十七條修正，爰增訂不得對申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人有不當之差別待遇規定。</p>
<p>十五、本府職場霸凌防治申訴、調查處理案</p>	<p>十五、當事人有輔導、醫療等需要者，本府</p>	<p>本點原規定內容酌作修正後移列至本規定修正後第</p>

<p><u>件及防護委員會所需經費，由本府相關預算項下支應。</u></p>	<p>得依員工協助方案協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>四點第二款後段規定，並於本點增訂關於辦理防治及申訴案件相關經費依據之規定。</p>
<p><u>十六、本規定未盡事宜，應依保障法、安衛辦法及相關規定辦理。</u></p>		<p>一、本點新增。 二、增訂關於未盡事宜依相關法規辦理之規定。</p>