臺中市政府建設局及所屬機關職場霸凌防治申訴及調查處理要點

名稱	說明
臺中市政府建設局及所屬機關職場霸凌防治申訴及調查處理要點	行政規則名稱。
規定	說明
一、臺中市政府建設局（以下簡稱建設局）及所屬機關為建構本機關健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，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。	訂定目的。
二、本要點所稱職場霸凌，指建設局及所屬機關人員於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，致建設局及所屬機關公務人員身心健康遭受危害。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。	一、本要點適用對象。 二、依公務人員保障法（以下簡稱保障法）第十九條明定職場霸凌定義及依安衛辦法第三十一條明定具體個案認定審酌因素。
三、建設局及所屬機關應分別組成職場霸凌防護委員會（以下簡稱防護委員會）處理職場霸凌申訴案件，置委員五人至九人，由副首長或其指定人員擔任召集人，其中本機關人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。委員任期二年，連聘得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。	防護委員會處理職場霸凌申訴事件之組成成員及性別比例規定。

建設局及所屬機關參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過本機關預算員額五分之一，且不低於三人時，防護委員會應有一人為協會代表；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。	
四、建設局及所屬機關應設置職場霸凌申訴專線電話、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開於各機關網頁揭示，指派專人於辦公日每日查收。	職場霸凌申訴處理管道。
五、建設局及所屬機關人員遭受職場霸凌，得由本人或委任之代理人填具職場霸凌申訴書向各該機關防護委員會提出職場霸凌之申訴。但被申訴人為機關首長，應分別向臺中市政府或上級機關提出申訴（如附件一及附件二）。 前項提起申訴之期限如下： （一）被申訴人屬非具權勢地位者，應於事件發生後三年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起三年內為之。 （二）被申訴人屬具權勢地位者，應於事件發生後五年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起五年內為之。	一、職場霸凌事件申訴方式。 二、職場霸凌事件提起期限。
六、建設局及所屬機關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；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知臺中市政府，所屬機關另通知上級機關。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，建設局及所屬機關接獲申訴應不予受理： （一）非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）及安衛辦法所稱職場霸凌事項。 （二）無具體之內容。	一、受理、不受理處理程序及不受理情形。 二、參酌保訓會一百十四年九月三日公保字第一一四一〇六〇二〇三號函送「職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）」訂定第四項：對職場霸凌以外之其他不法侵害事件調查處理。

（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（如附件三）。 （六）已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，建設局及所屬機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳機關首長指定專責人員啟動相關行政調查作業。	
七、建設局及所屬機關防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。 前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。 參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，建設局及所屬機關應命其迴避。	調查小組之組成及參與調查、處理、決議人員之迴避規範。
八、建設局及所屬機關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： (一)因接獲申訴而知悉時： 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、對被申訴人為適當之處理。 (二)非因前款情形而知悉時： 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。	知悉職場霸凌或接獲申訴事件時應採取立即有效之糾正及補救措施。

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。 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，建設局及所屬機關得依相關法令規定調整之。	
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： （一）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。 （二）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。 （三）就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。 （四）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。	調查小組調查方式與原則；調查人員、參與處理職場霸凌事件人員，就當事人及相關人足以辨識身分之資料，應予保密之規定。
十、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。 前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項： （一）申訴人之申訴要旨。 （二）調查歷程，包括日期及對象。 （三）申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。 （四）事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相	調查報告內容及完成期限。

關物證之查驗。 （五）處理建議。 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。	
十一、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併同職場霸凌處理程序檢核表，函送臺中市政府備查，所屬機關並副知上級機關。 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公務人員保障暨培訓委員會。	調查結果作成決定之期限、通知當事人及保訓會之規定。
十二、建設局及所屬機關應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知臺中市政府。 申訴案件經調查屬實決定成立者，本機關應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生職場霸凌或報復情事；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，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。 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。	一、職場霸凌事件發生後續處理作為、懲處、追蹤、考核及監督機制等機關之責任。 二、對濫訴或誣告者追究責任，當事人對審議決定不服之救濟機制。
十三、建設局及所屬機關應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣	職場霸凌事件發生後續檢討改善情形、宣導、協助關懷個案情形、輔以員工協助方案機制。

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。	
十四、建設局及所屬機關對於在職場霸凌事件申訴、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。 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。	對於職場霸凌事件相關人員之保護及權益。
十五、為積極防治職場霸凌案件之發生，建設局及所屬機關應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練： (一)一般人員，建議教育訓練內容如下： 1、 本機關職場霸凌防治政策及申訴處理機制。 2、 職場霸凌基本認知、因應及相關法令。 3、 其他與職場霸凌防治有關之教育，如增進人際關係、溝通技巧等。 (二)主管人員，除參與一般人員教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下： 1、 增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。 2、 瞭解近年常見職場霸凌之案例。 (三)機關處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與第二款教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下： 1、 熟悉職場霸凌防治相關法令規定。 2、 瞭解機關防治責任。 3、 職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。 4、 其他與職場霸凌防治有	各級人員應定期參與職場霸凌之教育訓練。

關之教育，如：覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。	
十六、防護委員會所需經費，各由建設局及所屬機關相關預算項下支應。	辦理安全及衛生防護委員會之經費來源規範。
十七、本要點未規定事宜，應依保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。	本要點有未盡事宜之法源依據。