

臺中市政府環境保護局職場霸凌防治、申訴及調查處理要點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、臺中市政府環境保護局(以下簡稱本機關)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、<u>職業安全衛生法</u>(以下簡稱<u>職安法</u>)第二章之一及<u>職場霸凌防治措施準則</u>規定訂定本要點。</p>	<p>一、臺中市政府環境保護局(以下簡稱本機關)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。</p>	<p>增訂「<u>職業安全衛生法</u>」(下稱<u>職安法</u>)第二章之一及<u>職場霸凌防治措施準則</u>(下稱<u>職霸防治準則</u>)為本要點制定之依據。</p>
<p>五、本機關人員遭受職場霸凌，得由本人填具<u>職場霸凌申訴書</u>(或委任代理人)向本機關申訴委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本機關首長，應向臺中市政府提出申訴(如附件一、二)。</p> <p>前項提起申訴之期限，依被申訴人之身份不同而為下列區分：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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。</p> <p>本機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知</p>	<p>五、本機關<u>公務人員(適用及準用公務人員保障法第三條及第一〇二條之對象)</u>遭受職場霸凌，得由本人填具<u>職場霸凌申訴書</u>(或委任代理人)向本機關申訴委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本機關首長，應向臺中市政府提出申訴(如附件一、二)。</p> <p>前項提起申訴之期限，依被申訴人之身份不同而為下列區分：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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</p>	<p>一、配合<u>職安法</u>第二十二條第三項及<u>職霸防治準則</u>第十一條規定增訂第三項後段規定。</p> <p>二、依本機關人員身份類別不同而劃分權責單位，爰增訂第四項。</p>

<p><u>臺中市政府，並於受理翌日起七個工作日內，依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統。</u></p> <p><u>第一項人員倘係公務人員保障法(以下簡稱保障法)第三條及第一〇二條第一項所規範之對象，應向本機關人事室提出申訴；其餘人員應向本機關勞工安全衛生科(以下簡稱勞安科)提出申訴。</u></p>	<p>者，不予受理。</p> <p>本機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知臺中市政府。</p>	
<p>六、本機關應於接獲申訴之日起十日內，召開申訴委員會會議，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。</p> <p>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本機關接獲申訴應不予受理：</p> <p>(一) 非屬<u>保障法、安衛辦法、職安法及職場霸凌防治措施準則</u>所稱職場霸凌事項。</p> <p>(二) 無具體之內容。</p> <p>(三) 申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</p> <p>(四) 同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。</p>	<p>六、本機關應於接獲申訴之日起十日內，召開申訴委員會會議，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。</p> <p>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本機關接獲申訴應不予受理：</p> <p>(一) 非屬<u>公務人員保障法(以下簡稱保障法)</u>及安衛辦法所稱職場霸凌事項。</p> <p>(二) 無具體之內容。</p> <p>(三) 申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</p> <p>(四) 同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。</p>	<p>一、因職安法及職霸防治準則已為本要點之依據，爰於第二項第一款增定依據。</p> <p>二、修正第四項部分規定，以劃分本機關不法侵害事件之承辦單位。</p>

<p>(五) 申訴事件已撤回申訴（如附件三）。</p> <p>(六) 已逾申訴期限。前項第五款之撤回申訴，本機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，<u>申訴人如係保障法第三條或第一〇二條第一項人員</u>，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，並簽陳局長指定專責人員啟動相關行政調查作業；<u>其餘人員由勞安科依本機關職場不法侵害預防計畫規定辦理</u>。</p>	<p>(五) 申訴事件已撤回申訴（如附件三）。</p> <p>(六) 已逾申訴期限。前項第五款之撤回申訴，本機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>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，並簽陳局長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p>	
---	---	--

<p>七、本機關申訴委員會受理申訴之日起，應於<u>十五個工作日</u>內組成調查小組進行調查。</p> <p>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。</p> <p>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，本機關應命其迴避。於本機關人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。</p>	<p>七、本機關申訴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。</p> <p>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。</p> <p>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，本機關應命其迴避。於本機關人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。</p>	<p>配合職霸防治準則第十四條之規定，修正第一項文字內容。</p>
<p>八、本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：</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，<u>並不得對其有不利對待。</u> 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 	<p>八、本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：</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 	<p>配合職霸防治準則第七條之規定，增訂第一項第一款第一目及第三目後段規定。</p>

<p>保護措施。</p> <p>3、對行為人為適當之處理，並啟動調查程序；<u>申訴人有意願者，得進行協調，若協調不成立時，應續行調查。協調程序適用職場霸凌防治措施準則相關規定。</u></p> <p>(二) 非因前款情形而知悉時：</p> <p>1、就相關事實進行必要之釐清。</p> <p>2、依被霸凌者意願，協助其提起申訴。</p> <p>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。</p> <p>4、適度調整工作內容或辦公場所。</p> <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，本機關得依相關法令規定調整之。</p>	<p>適當之處理。</p> <p>(二) 非因前款情形而知悉時：</p> <p>1、就相關事實進行必要之釐清。</p> <p>2、依被霸凌者意願，協助其提起申訴。</p> <p>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。</p> <p>4、適度調整工作內容或辦公場所。</p> <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，本機關得依相關法令規定調整之。</p>	
--	--	--

<p>十、調查小組應自調查小組成立後之翌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。<u>但調查過程之協調期間，不予計入。</u></p> <p>前項調查報告應送申訴委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>(一) 申訴人之申訴要旨。</p> <p>(二) 調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>(三) 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>(四) 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。</p> <p>(五) 處理建議。</p> <p><u>當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合調查，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></p>	<p>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。</p> <p>前項調查報告應送申訴委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>(一) 申訴人之申訴要旨。</p> <p>(二) 調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>(三) 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>(四) 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。</p> <p>(五) 處理建議。</p>	<p>一、配合職霸防治準則第十七條第一項之規定，修正第一項文字內容並增訂但書。</p> <p>二、配合職霸防治準則第十七條第三項之規定，增訂第二項規定。</p>
--	--	--

<p>十一、申訴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。</p> <p>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。</p> <p><u>對於職場霸凌申訴事件之處理結果，應於附理由之決定作成之日起十個工作日內，依第五點第三項公告之方式登錄系統。</u></p>	<p>十一、申訴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。</p> <p>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。</p>	<p>配合職霸防治準則第十九條第三項之規定，增訂第三項。</p>
<p>十四、本機關對於在職場霸凌事件申訴、調查、處理或申復程序中，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。</p>	<p>十四、本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。</p>	<p>配合職霸防治準則相關規定，增訂申復程序。</p>
<p>十七、本要點未規定者，應依保障法、安衛辦法、<u>職安法</u>、<u>職場霸凌防治措施準則</u>、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。</p>	<p>十七、本要點未規定者，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。</p>	<p>配合本要點之制定依據修正文字。</p>