

**桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴  
作業注意事項部分規定修正對照表**

修正規定	現行規定	說明
<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：指各機關學校公務人員、教師、約僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察、<u>測量助理及約用人員</u>。</p> <p>(二)職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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之身心壓力。</p>	<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：指各機關學校公務人員、教師、約僱人員、技工、工友、駕駛、駐衛警察及臨時人員。</p> <p>(二)職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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之身心壓力。</p>	<p>適用對象增列測量助理，並配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」規定，將「臨時人員」修正為「約用人員」，爰修正本點規定。</p>
<p>三、各機關學校應指定受理職場霸凌申訴案件專責處理單位或人員，與設置申訴之電話及電子信箱，<u>於工作場所公開揭示，並每日查收申訴受理情形</u>；各機關學校受理員工職場霸凌處理標</p>	<p>三、各機關學校應指定受理職場霸凌申訴案件專責處理單位或人員，與設置申訴之電話及電子信箱；各機關學校受理員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。</p>	<p>依行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函附調查表內容規定，增訂申訴管道應公開揭示及每日查收申訴受理情形之規定，爰修正本點規定</p>

<p>準作業流程如附件一。</p>		<p>。</p>
<p>六、各機關學校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌申訴處理專案小組（以下簡稱專案小組），置委員五人至九人，其中一人為召集人。<u>外聘專家學者比例不得少於二分之一</u>。專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	<p>六、各機關學校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌申訴處理專案小組（以下簡稱專案小組），置委員五人至九人，其中一人為召集人，<u>必要時得聘請專家學者擔任</u>。專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	<p>為強化調查公正性，增訂專案小組委員中外聘專家學者比例之規定。</p>
<p>七、專案小組處理程序如下：</p> <p>(一)接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於<u>七個工作日</u>內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。</p> <p>(二)調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告，提專案小組審議。</p> <p>(三)申訴案件之審議，必要時得通知當事人或關係人到場說明。</p>	<p>七、專案小組處理程序如下：</p> <p>(一)接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七日內指派三人以上之委員組成調查小組進行調查。</p> <p>(二)調查小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告，提專案小組審議。</p> <p>(三)申訴案件之審議，必要時得通知當事人或關係人到場說明。</p> <p>(四)專案小組對申</p>	<p>依行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函附調查表內容規定，增訂調整職務及調查時程至多為一個月，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限之規定，爰修正本點規定，又為應實務運作，調整調查小組組成時效。</p>

(四) 專案小組對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

(五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。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。申訴決定函復當事人時，應同時檢送職場霸凌申訴案件調查報告書（如附件五）副知其上級機關及本府人事處。

訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

(五) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。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。申訴決定函復當事人時，應同時檢送職場霸凌申訴案件調查報告書（如附件五）副知其上級機關及本府人事處。

(六) 申訴案件應自受理之次日起

<p>(六) 申訴案件應自受理之次日起<u>一個月內調查完成並作成決定以書面通知當事人</u>，必要時經機關首長同意得延長一個月，<u>以一次為限</u>，並通知當事人。</p>	<p>二個月內調查完成並作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人。</p>	
<p>十、<u>各機關對於在職場霸凌事件為申訴、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。</u> 參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>十、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>一、依行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函附調查表內容規定，明訂不利處分禁止之規定，爰增訂第一項規定。 二、原第一項規定移列至第二項。</p>
<p>十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (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案件</p>	<p>十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避： (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案件</p>	<p>文字調整，並因應實務運作，訂明專案小組審議之准駁決定應以書面附記理由通知當事人，爰修正本點規定。</p>

之當事人。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

(三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項各款情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向專案小組申請迴避，專案小組審議之准駁決定應以書面附記理由通知當事人；被申請迴避之處理、調查、審議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、審議人員

之當事人。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

(三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項各款情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向專案小組申請迴避；被申請迴避之處理、調查、審議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、審議人員在專案小組就該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、

<p>在專案小組就該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p><u>參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由專案小組命其迴避。</u></p>	<p>審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>處理、調查、審議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由專案小組命其迴避。</p>	
---	--	--