

# 高雄市苓雅區衛生所員工職場霸凌防治、申訴及調查處理要點

中華民國 110 年 6 月 25 日高市苓衛字第 11070365300 號函訂定

一、高雄市苓雅區衛生所(以下簡稱本所)為建構健康友善之職場環境，確保員工免受霸凌侵犯，安心投入職場工作，特依員工職場霸凌防治與處理建議作為、員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)及高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則等規定，訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

(一)員工：指本所公務人員、約聘(僱)人員、職工及臨時人員。

(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。

三、本所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。

四、本所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。

本所受理職場霸凌事件申訴管道如下：

(一)申訴電話：07-5360559。

(二)申訴傳真：07-3358252。

(三)申訴專用信箱或電子信箱：i142700@kcg.gov.tw。

(四)申訴專責處理人員或單位：

依人員類別區分專責處理人員或單位如下：

1. 事涉本所公務人員及約聘(僱)人員：本所兼人事管理員。

2. 事涉本所職工及臨時人員：本所總務單位。

五、本所員工受職場霸凌，得於事實發生後，填具申訴書(格式如附件一)向本所提出申訴；被申訴人如為本所機關首長，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。

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；如係委任代理人提出者，並應檢附委任書(格式如附件二)。

第一項及第二項之文件有欠缺或依其情形可補正者，應通知申訴人或其委任代理人於十四日內補正；經通知補正，屆期未完成補正者，不予受理。

六、本所設置職場霸凌申訴調查小組(以下簡稱調查小組)，負責處理職場霸凌申訴案件。

調查小組置委員五人至十一人，其中一人為召集人；必要時，得聘請專家學者擔任。

前項調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。

第二項調查小組開會時，由召集人擔任主席，召集人因故不能主持會議時，由召集人指定其他委員一人代理之，並應有委員半數以上出席始得開會，出席委員過半數之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

七、本所處理申訴事件之程序如下：

(一)調查小組應於受理申訴之次日起七日內開始調查，並於二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(二)調查應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三)申訴人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)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，並副知上級機關。

逾期未完成調查或當事人不服申訴調查結果者，得依其應適用之法令提起救濟。

八、申訴人得於前點調查小組調查結果作成決定前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件復提起申訴。

前項撤回如為委任代理人提出者，受委任人應有特別代理權。

九、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)申訴人非職場霸凌事件之被害人或其委任代理人。

(二)非屬職場霸凌範圍之事件。

(三)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住所。

(四)申訴書或言詞作成之紀錄，不能補正或經通知補正逾期不補正。

(五)同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人。

(六)同一事件經申訴決定確定或已撤回後再提起申訴者。

不受理職場霸凌申訴案件時，應於收受申訴之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人及上級機關。

十、本所調查小組成員在調查程序中，有下列各款情形之一者，依行政程序法第三十二條規定，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事件之當事人。

(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。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

十一、本所調查小組成員在調查程序中，有下列各款情形之一者，依行政程序法第三十三條規定，當事人得申請迴避：

(一)有前點所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本所申訴調查小組為之，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。被申請迴避之調查人員，在調查小組就該申請事件作成決定前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查小組成員有前點所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由調查小組依職權命其迴避。

- 十二、本所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，負有保密義務，不得對外洩漏。違反者，由本所依規定懲處。
- 十三、本所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。
- 十四、職場霸凌行為經本所調查屬實者，應檢討相關人員責任，並研提改善作為。
- 十五、本所得視當事人需要，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。
- 十六、本要點如有未盡事宜，悉依員工職場霸凌防治與處理建議作為、員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）及高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則等相關規定處理。



附件二

## 高雄市苓雅區衛生所職場霸凌事件申訴委任書

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，代理人 有 無 撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此 致  
(被申訴人服務機關全銜)

委任人： (簽章)  
聯絡電話：

受任人： (簽章)  
聯絡電話：

中 華 民 國 年 月 日

<b>高雄市苓雅區衛生所職場霸凌事件申訴調查報告書</b>	
發 文 日 期	中華民國 000 年 00 月 00 日
發 文 字 號	○○○字第 00000000000 號
當事人資料	申 訴 人
	被 申 訴 人
當 事 人 關 係	<input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上下屬關係 <input type="checkbox"/> 其他_____
申 訴 內 容	詳所附申訴書
申 訴 日 期	年 月 日(送達日期 年 月 日)
調 查 結 果	職場霸凌事件 <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立
調 查 結 果 說 明	一、事由  二、調查事項  三、認定理由  四、佐證資料
調 查 紀 錄 製 作 日 期	

(本所條戳)