

高雄市政府警察局職場霸凌防治申訴及調查處理要點總說明

高雄市政府警察局為建構健康友善之職場環境，確保員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，茲因配合公務人員保障法於一百十四年七月九日公布修正條文，並自公布後六個月施行，增訂職場霸凌申訴及防治處理相關規定，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）於一百十四年七月一日修正施行，增訂第三章第二節職場霸凌之申訴及處理，並於同辦法第三十九條要求各機關為防治職場霸凌，應於不牴觸安衛辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，爰參照公務人員保障暨培訓委員會「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」，擬具「高雄市政府警察局職場霸凌防治申訴及調查處理要點」（以下簡稱本要點），其要點如下：

- 一、本要點訂定之目的及依據。(本要點第一點)
- 二、本要點用詞定義。(本要點第二點)
- 三、申訴之處理組織。(本要點第三點)
- 四、設置申訴管道並公開揭示。(本要點第四點)
- 五、申訴提出之機關及申訴期限。(本要點第五點)
- 六、申訴受理與否之程序及不受理要件。(本要點第六點)
- 七、知悉職場霸凌情形時之配套措施及處理。(本要點第七點)
- 八、申訴受理後之調查及審議程序。(本要點第八點)
- 九、調查小組之調查原則、程序及違反保密事項之懲處。(本要點第九點)
- 十、申訴之事後相關作為。(本要點第十點及第十一點)
- 十一、申訴處理不得為不當差別待遇。(本要點第十二點)
- 十二、應辦理或鼓勵所屬人員參與相關訓練。(本要點第十三點)
- 十三、申訴處理經費之支應。(本要點第十四點)
- 十四、各所屬機關得依實際需求另訂規定；未盡事宜部分參照相關規範辦理。(本要點第十五點)

高雄市政府警察局職場霸凌防治申訴及調查處理要點

規定	說明
<p>一、高雄市政府警察局（以下簡稱本局）為建構本局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，特依公務人員保障法、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，並參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」，訂定本要點。</p>	<p>一、揭示本要點訂定之目的及依據。 二、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（下稱安衛辦法）第三十九條規定：「各機關為防治職場霸凌，應於不牴觸本辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，並公開揭示之。」</p>
<p>二、本要點所稱職場霸凌，指本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：</p> <p>(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。</p>	<p>一、明定本要點所稱職場霸凌之定義。 二、依據安衛辦法第三十一條，訂定職場霸凌定義及具體個案審酌因素。</p>
<p>三、本局應組成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，置委員五人至二十三人，由副首長或幕僚長為召集人，其中本局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。</p>	<p>一、明定處理職場霸凌申訴案件之組織。 二、依據安衛辦法第五條第一項及第二項第九款，本局防護委員會應負責事項包括職場霸凌申訴之處理。</p>
<p>四、本局防護委員會建置下列職場霸凌申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收，提供被霸凌者以電子郵件、電話、言詞或書面等各種方式提出申訴：</p> <p>(一)本局警政信箱。</p>	<p>參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、三、(一)，機關應設置職場霸凌申訴管道，為臻明確，明定本局申訴管道並公開揭示。</p>

<p>(二)督察單位及人事單位。</p>	
<p>五、本局員工遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書（或委任代理人）向防護委員會提出職場霸凌申訴。如行為人為機關首長，應向上級機關提出申訴。（如附件一、二）</p> <p>前項提起申訴之期限，被申訴人屬非具權勢地位者，應於事件發生後三年內為之；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推算。</p> <p>本局接獲職場霸凌之申訴時，應即通知上級機關。</p>	<p>一、明定發生職場霸凌事件時提出申訴之程序及申訴期限。</p> <p>二、依據安衛辦法第三十二條，訂定第一項及第三項申訴程序。另參照安衛辦法第三十一條職場霸凌定義，及公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）一百十四年九月九日公保字第一一四一〇六〇二一三號函釋以，申訴人及被申訴人需皆屬本機關人員，否則不受理。</p> <p>三、依據一百十五年一月九日修正施行之公務人員保障法第十九條第三項，訂定第二項申訴期限。</p>
<p>六、本局應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，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，並副知上級機關。</p> <p>申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：</p> <p>(一)非屬本要點所稱職場霸凌事項。</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)同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</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。</p> <p>前項第五款之撤回申訴，本局認有必要者，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，並簽陳至機關首長移交督察單位啟動相關行政調查作業。</p>	<p>一、明定本局接獲職場霸凌申訴時受理與否之程序及不受理之要件。</p> <p>二、依據安衛辦法第三十三條規定，明訂第一項接獲申訴之程序及第二項不受理之要件。參照保訓會一百十四年九月九日公保字第一一四一〇六〇二一三號函釋以，客觀上已明顯足以認定符合不予受理之要件，得以召開實體或線上會議決定，或採書面審查方式為之。</p> <p>三、參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、三、(一)、2、(5)，明定第三項撤回之申訴職權調查。</p> <p>四、參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、三、(二)、4，明定第五項如案件不受理後仍認有不法侵害可能之處理方式。</p>
<p>七、本局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> <p>1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。</p>	<p>一、明定本局知悉職場霸凌情形時之配套措施及處理。</p> <p>二、依據安衛辦法第三十五條及參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、四、(一)至(二)訂定。</p>

<p>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。</p> <p>3. 對行為人為適當之處理。</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，本局得依相關法令規定調整之。</p>	
<p>八、受理職場霸凌申訴案件處理程序如下：</p> <p>(一)本局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。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>(二)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，本局應命其迴避。遇本局人事、主計、政風或督察人員為行為人時，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>(三)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（如附件四）；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。</p> <p>(四)前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>1. 申訴人之申訴要旨。</p> <p>2. 調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>3. 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>4. 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>5. 處理建議。</p> <p>(五)防護委員會應依調查結果，至遲於</p>	<p>一、明定本局受理職場霸凌申訴時之調查及審議程序。</p> <p>二、依據安衛辦法第三十四條修正第一項第一款，並參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、三、（一）、2、（4），明定第一項第一款調查小組之組成。</p> <p>三、參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、三、（一）、3，明定第一項第二款，當職場霸凌申訴調查處理案件之幕僚作業單位人員為當事人時，應要求迴避不得參與職場霸凌申訴調查工作（例如改指定其他單位辦理）。</p> <p>四、依據安衛辦法第三十七條、第三十八條及參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、四、（三）至（五），明定第一項第三款至第七款，調查小組調查程序及防護委員會之審議程序。</p>

<p>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>(六)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（如附件五），函送上級機關備查。</p> <p>(七)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。</p>	
<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>一、明定調查小組調查原則、調查程序及違反保密事項之懲處。</p> <p>二、依據安衛辦法第三十六條及參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、四、（三）、1，明定第一項之調查程序。</p> <p>三、依據安衛辦法第三十六條及行政院人事行政總處一百十三年十二月二十三日總處綜字第一一三〇〇二五二七八二號書函重申以，各機關於處理職場霸凌案件過程中應依規定注意保密（例如公文系統亦應以密件方式處理），爰明定第二項保密義務及違反之懲處規定。</p>
<p>十、本局應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知上級機關。</p> <p>申訴案件經調查屬實決定成立者，本局應視情節輕重，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。</p> <p>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、公務人員考績法等相關規定，追究責任或其他適當處理。</p> <p>當事人對審議決定不服時，得按其身分</p>	<p>一、明定處理職場霸凌申訴之事後建議、懲處、誣告及救濟事項。</p> <p>二、參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、五訂定。</p>

<p>依適用法令提起救濟。</p>	
<p>十一、本局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。</p>	<p>一、明定處理職場霸凌申訴之事後宣導及輔導事項。 二、參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、五訂定。</p>
<p>十二、本局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。</p>	<p>一、明定處理職場霸凌申訴不得為不當差別待遇。 二、參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、五訂定。</p>
<p>十三、為積極防治職場霸凌案件之發生，本局應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練：</p> <p>(一)一般人員，建議教育訓練內容如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本局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。 <p>(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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 了解近年常見職場霸凌之案例。 <p>(三)本局處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二款教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 熟悉職場霸凌防治相關法令規定。 2. 了解本局防治責任。 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。 	<p>一、明定本局應辦理或鼓勵所屬人員參與職場霸凌相關訓練。 二、參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」貳、六、(八)，訂定就不同對象實施職場霸凌防治宣導及教育訓練。</p>

<p>十四、 職場霸凌案件處理所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>明定本局處理職場霸凌申訴經費之支應。</p>
<p>十五、 本局所屬各機關適用本要點規定，惟本局所屬各機關仍得依實際需求另訂規定，但不得抵觸本要點。本要點未規定者，應依公務人員保障法、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>一、明定所屬各機關得直接適用本要點，亦得依實際需求另訂規定；未盡事宜部分，參照公務人員保障法等其他相關規範辦理。</p> <p>二、參照公務人員保障暨培訓委員會一百十四年九月二十四日公保字第一一四一〇六〇二四七號函轉之「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法問答集」第48頁回應略以，上級機關或主管機關如已訂定一體適用之規定，且該規定經公告使所有所屬機關同仁知悉，並作為主管機關暨所屬機關調查處理職場霸凌案件及職場霸凌防治之準據，與安衛辦法之規定尚無不符。</p>

高雄市政府警察局職場霸凌防治申訴及調查處理 要點附件說明

規定	說明
五、：附件一 高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴書	參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」附錄1訂定職場霸凌事件申訴書。
五、：附件二 高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴委任書	參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」附錄2訂定職場霸凌事件申訴委任書。
六、；附件三 高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴撤回書	參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」附錄3訂定職場霸凌事件申訴撤回書。
七、：附件四 高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴調查報告書	參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」附錄10訂定職場霸凌申訴事件調查報告書。
七、：附件五 職場霸凌處理程序檢核表	參照「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」附錄11訂定職場霸凌處理程序檢核表。

高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴書 <small>(有代理人者，請另填代理人資料表)</small>			
申訴人資料	姓名		聯絡電話及電子郵件 (公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國民身分證 統一編號		出生年月日 年 月 日 (歲)
	服務機關 (單位)		職稱
	身分別	<input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 聘任人員 <input type="checkbox"/> 聘用人員 <input type="checkbox"/> 約僱人員 <input type="checkbox"/> 駐衛警 <input type="checkbox"/> 工友(含技工、駕駛) <input type="checkbox"/> 約用人員 <input type="checkbox"/> 其他： _____	
	住(居)所地址		
	公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)	
申訴事實內容	被申訴人姓名		被申訴人 服務機關(單位)
	被申訴人職稱		被申訴人 身分別 <input type="checkbox"/> 一般同仁 <input type="checkbox"/> 機關首長
	事件發生時間 (起訖時點)		
	事件發生機關		
	事件發生過程 (請載明發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)		
相關證明文件			

(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)

申訴人： (簽章)
代理人(如無則免填)： (簽章)
中華民國 年 月 日

代理人資料表(無者免填)

代理人 資料	姓名		出生年月日	年 月 日 (歲)
	國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	住(居)所地址			
	職業			
	關係			
	*委任代理人應檢附委任書			

-----處理情形摘要(以下申訴人免填)-----

初次 接獲 單位	單位 名稱		紀錄人姓名	
	聯絡 電話		職稱	
	被申訴 人姓名		被申訴人國民身 分證統一編號	
	接獲申 訴時間	年 月 日 上(下)午 時 分		
紀錄人： (簽章)				

安全及 衛生防 護委員 會	召開會議時 間	年 月 日 上(下)午 時 分		
	申訴是否受 理			
召集人： (簽章)				

附註：本局應於接獲申訴之日起10日內，召開安全及衛生防護委員會會議，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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴委任書					
稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委 任 人					
委任 代理人					
<p>茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場霸凌案件，有</p> <p>為一切申訴行為之代理權限， <input type="checkbox"/>並有 <input type="checkbox"/>撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委</p> <p>任書。</p> <p style="text-align: center;">此致</p> <p>(機關名稱)</p> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;"> 申訴人： (簽章) 代理人(如無則免填)： (簽章) </p>					

高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴撤回書			
申訴人姓名		出生年月日	年 月 日 (歲)
國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所地 址			
公文送達 (寄送)地 址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止，但本局認 有必要者，得本於職權繼續調查處理。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之 考量者外，應予保密。		
<p>本人(申訴人)已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日 申訴_____ (被申訴人姓名)之職場霸凌 申訴事件，特此聲明。</p> <p>此致</p> <p>高雄市政府警察局</p> <p style="text-align: right;">本人(申訴人)簽名：_____</p> <p style="text-align: right;">代理人簽名(無則免填)：_____</p> <p>中 華 民 國 _____年 _____月 _____日</p>			

高雄市政府警察局職場霸凌事件申訴調查報告書

申訴人		被申訴人	
申訴要旨			
調查歷程			
申訴人、 被申訴人及 相關人員 陳述重點	一、申訴人陳述重點 二、被申訴人陳述重點 三、相關人員陳述重點		
事實認定及 理由	(包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證查驗情形)		
相關證據			
處理建議			
調查人員 簽名	中華民國 年 月 日		

職場霸凌處理程序檢核表

機關全銜：_____

填表日期：_____

事件基本資料	
編號：	
案情簡述：	
收件日期	
被申訴人身分	<input type="checkbox"/> 一般同仁 <input type="checkbox"/> 機關首長
申訴成立與否	<input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
一	安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）之組成是否符合相關規定？ <input type="checkbox"/> 是→ <input type="checkbox"/> 委員人數為____ <input type="checkbox"/> 由副首長或幕僚長為召集人 <input type="checkbox"/> 相關學者專家人數為____ <input type="checkbox"/> 男性人數為____；女性人數為____ <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	安衛辦法§5	防護委員會置委員5人至23人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
二	機關於接獲職場霸凌之申訴10日內，以電話、電子信箱或其他非公開之通報方式通知上級機關？ <input type="checkbox"/> 是，通報方式：_____ <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	安衛辦法§32 III	
三	申訴人以言詞、書面或電子郵件提出申訴，是否載明姓名、國民身分證統一編號、服務機關（單位）及職稱、住居所地址、聯絡電話及申請日期、申請調查之事實內容及相關證據作成紀錄，並經簽名或蓋章？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	安衛辦法§33 I	
四	機關是否於接獲申訴之日起10日內，召開防護委員會會議？ <input type="checkbox"/> 是→ <input type="checkbox"/> 接獲申訴日為_____ <input type="checkbox"/> 召開防護委員會會議日期為_____ <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	安衛辦法§33 III	
五	案件性質 <input type="checkbox"/> 因接獲被霸凌公務人員申訴而知悉（續答第6項） <input type="checkbox"/> 非因前項情形而知悉（續答第7項）	安衛辦法§35 I	
六	機關接獲被霸凌公務人員申訴後，採取哪些立	安衛辦法	

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
	<p>即有效之糾正及補救措施？（續答第8項）</p> <p><input type="checkbox"/>無採取糾正及補救措施之需要，說明： _____</p> <p><input type="checkbox"/>有採取糾正及補救措施</p> <p>→<input type="checkbox"/>採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施</p> <p> →<input type="checkbox"/>適度調整申訴人工作內容</p> <p> <input type="checkbox"/>調整申訴人辦公場所或居家辦公</p> <p> <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p><input type="checkbox"/>依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</p> <p> →<input type="checkbox"/>協助申訴人保留相關證據</p> <p> <input type="checkbox"/>對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務</p> <p> <input type="checkbox"/>通報警察、消防醫護等單位</p> <p> <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p><input type="checkbox"/>對行為人為適當之處理</p> <p> →<input type="checkbox"/>調整行為人職務</p> <p> <input type="checkbox"/>其他：_____</p>	§35 I	
七	<p>機關知悉公務人員霸凌事件後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？（續答第8項）</p> <p><input type="checkbox"/>無採取糾正及補救措施之需要，說明： _____</p> <p><input type="checkbox"/>有採取糾正及補救措施</p> <p>→<input type="checkbox"/>就相關事實進行必要之釐清</p> <p><input type="checkbox"/>依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴</p> <p><input type="checkbox"/>依被霸凌公務人員意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施</p> <p> →<input type="checkbox"/>協助申訴人保留相關證據</p> <p> <input type="checkbox"/>對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務</p> <p> <input type="checkbox"/>通報警察、消防醫護等單位</p> <p> <input type="checkbox"/>調整霸凌行為人職務</p> <p> <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p><input type="checkbox"/>適度調整工作內容或辦公場所</p>	安衛辦法 §35 I	
八	<p>申訴案件經防護委員會會議決議是否受理？</p> <p>決議→<input type="checkbox"/>受理</p> <p> <input type="checkbox"/>不受理，理由：_____</p> <p> <input type="checkbox"/>申訴人撤回申訴，機關認有必要，本職權繼續調查處理。</p> <p><input type="checkbox"/>以書面通知是否受理，並載明申訴人得依公務人員保障法提起救濟（教示救濟）</p>	安衛辦法 §33	

檢視	檢核項目	相關法律規定	備註
	證之查驗 <input type="checkbox"/> 處理建議 <input type="checkbox"/> 否，原因：_____		
十四	防護委員會依調查報告為職場霸凌申訴成立與否之決定，程序是否符合規範？ <input type="checkbox"/> 是→ <input type="checkbox"/> 調查報告完成日起1個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定（決定作成日期：_____） <input type="checkbox"/> 將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並載明教示救濟文字 <input type="checkbox"/> 將調查報告及申訴成立與否之決定（併同職場霸凌處理程序檢核表），於決定作成日起7日內函送上級機關備查 <input type="checkbox"/> 將調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，於決定作成日起7日內函送保訓會（職場霸凌行為人為機關首長時） <input type="checkbox"/> 否，原因：_____	安衛辦法 §38	
十五	防護委員會是否作成懲處或其他處理之建議？ <input type="checkbox"/> 是→ <input type="checkbox"/> 懲處建議為_____ <input type="checkbox"/> 其他處理建議為_____ <input type="checkbox"/> 否，原因：_____		
十六	調查報告之建議與防護委員會之決定是否一致？ <input type="checkbox"/> 一致 <input type="checkbox"/> 不一致，原因：_____		
其他意見、問題或建議事項			