

高雄市立中醫醫院職場霸凌防治、申訴及調查處理要點草案

規定	說明
<p>行政規則名稱：</p> <p>高雄市立中醫醫院職場霸凌防治、申訴及調查處理要點</p>	<p>行政規則名稱。</p>
<p>一、高雄市立中醫醫院(以下簡稱本院)為建構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>一、訂定之目的及依據。</p> <p>二、依據一百十四年六月二十九日修正發布之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：「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，指本院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，致本院員工身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</p> <p>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。</p> <p>（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。</p> <p>（三）對被害人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>依公務人員保障法第十九條第二項及安衛辦法第三十一條規定，明定職場霸凌之定義，以及職場霸凌之認定審酌因素。</p>
<p>三、本院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，置委員五至七人，由副院長或秘書擔任召集人，其中本院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。</p> <p>本院參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過本院預算員額五分之一，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，由院長圈選之。</p>	<p>一、依安衛辦法第五條第一項，明定本院發生職場霸凌事件時應組成防護委員會。</p> <p>二、依安衛辦法第五條第三項，明定有關防護委員會應有公務人員協會代表之規定。</p>
<p>四、本院受理職場霸凌事件申訴管道如下：</p> <p>（一）專線電話：07-7136786</p> <p>（二）專用傳真：07-7136086</p> <p>（三）專用信箱或電子信箱：shabullyhr@kcg.gov.tw</p> <p>（四）專責單位：人事室</p>	<p>明定本院應設置多元申訴管道並公開揭示。</p>

規定	說明
<p>五、本院員工遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本院防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本院首長，應向高雄市政府衛生局提出申訴(如附件一、二)。</p> <p>前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</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>本院接獲職場霸凌之申訴時，應即通知高雄市政府衛生局。</p>	<p>一、職場霸凌申訴事件提出申訴之方式及期限。</p> <p>二、依據一百十四年七月九日修正公布之公務人員保障法第十九條第三項規定，依職場霸凌之被申訴人是否屬具權勢地位者，分別訂定申訴期限。</p> <p>三、參照安衛辦法第三十二條第三項規定，訂定接獲申訴時，應即通知上級機關之規定。</p>
<p>六、本院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，並副知高雄市政府衛生局。</p> <p>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本院接獲申訴應不予受理：</p> <p>(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。</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，本院認有必要者，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，並簽陳院長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p>	<p>一、依安衛辦法第三十三條第三項規定，訂定接獲申訴後應於十日內召開防護委員會會議決定是否受理，且受理與否均應以書面通知申訴人；不受理者須敘明理由。另參照保訓會範本第六點第一項，增列不受理時應副知上級機關之規定。</p> <p>二、依安衛辦法第三十三條第一項規定，明定第二項申訴不受理事由。</p> <p>三、依安衛辦法第三十三條第二項，明定第三項有關撤回申訴之情形，本院於必要時得依職權續行調查之規定。</p> <p>四、參照保訓會範本第六點第三項規定，訂定第四項有關非屬職場霸凌之不法侵害事件，另啟動行政調查作業之規範。</p>
<p>七、本院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。</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，本院應命其迴避。於本院人事、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>一、依安衛辦法第三十四條第一項規定，訂定第一項應於受理申訴之日起一個月內組成調查小組。</p> <p>二、明定參與職場霸凌申訴案件處理人員之迴避規定。</p>

規定	說明
<p>八、本院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、對行為人為適當之處理。 <p>(二) 非因前款情形而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 <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，本院得依相關法令規定調整之。</p>	<p>依安衛辦法第三十五條及保訓會範本第八點規定，明定知悉職場霸凌情形應採取立即有效之糾正及補救措施。</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、依安衛辦法第三十六條第一項規定，訂定第一項有關調查原則及程序事項之相關規定。</p> <p>二、參照安衛辦法第三十六條第二項，訂定第二項參與職場霸凌申訴案件處理人員之保密義務及違反之處理規定。</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>前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> (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、相關物證之查驗。 (五) 處理建議。 	<p>一、依安衛辦法第三十七條第一項規定，訂定第一項有關調查小組應完成調查報告之期限規定。</p> <p>二、依安衛辦法第三十七條第二項規定，明定第二項有關調查小組送防護委員會之調查報告應載明事項。</p>

規定	說明
<p>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。</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，函送高雄市政府衛生局備查。</p> <p>職場霸凌行為人為院長時，應由高雄市政府衛生局將其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，於決定作成日起七日內送保訓會。</p>	<p>依安衛辦法第三十八條規定，明定職場霸凌申訴成立與否之決定期限，及有關職場霸凌申訴案件調查報告及申訴成立與否決定作成後須函送備查之規定。</p>
<p>十二、本院應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知高雄市政府衛生局。</p> <p>申訴案件經調查屬實決定成立者，本院應視情節輕重，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，得按其身分依適用法令提起救濟。</p>	<p>參照保訓會範本第十二點規定，訂定有關應依申訴決定結果檢討及副知上級機關之規定；申訴成立或不成立之後續處理事項；有關申訴人經證實有誣告情形成立之處理，以及當事人不服決定之救濟。</p>
<p>十三、本院人事室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>參照保訓會範本第十三點規定，訂定有關個案後續協助與關懷之規定。</p>
<p>十四、本院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>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>參照保訓會範本第十四點規定，明定本院對於申訴或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。</p>
<p>十五、為積極防治職場霸凌案件之發生，本院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、本院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，</p>	<p>參照保訓會範本第十五點規定，訂定積極防治職場霸凌案件之發生，定期辦理或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練。</p>

規定	說明
<p>建議教育訓練內容如下：</p> <p>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。</p> <p>2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。</p> <p>(三) 機關處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二目教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：</p> <p>1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。</p> <p>2、瞭解機關防治責任。</p> <p>3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。</p> <p>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>	
十六、防護委員會所需經費由本院相關預算項下支應。	相關經費規定。
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。	相關法令依據。
十八、本要點經本院院務會議通過後實施，修正時亦同。	明定施行時間。