

高雄市立中醫醫院職場霸凌防治、申訴及調查處理要點

總說明

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，本院前於110年5月28日依據行政院人事行政總處函頒「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」訂定「高雄市立中醫醫院員工職場霸凌防治、申訴及調查處理要點」，以建立職場霸凌事件申訴管道，採取適當之防治與處理。

茲因「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）於一百十四年六月二十九日修正發布，並自一百十四年七月一日施行。為符合現行法令規定，爰停止適用「高雄市立中醫醫院員工職場霸凌防治、申訴及調查處理要點」，並依公務人員保障法第十九條及安衛辦法第三十九條規定，訂定「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，全文共計十八點，其要點說明如下：

- 一、訂定依據及目的。（第一點）
- 二、適用對象及明確定義職場霸凌，並列舉判斷行為情節輕重之審酌因素。（第二點）
- 三、明定防護委員會之組成、召集人、委員人數、性別比例及協會代表參與等規範。（第三點）
- 四、設置專責申訴管道，公開揭示申訴方式（電話、傳真、電子信箱）。（第四點）
- 五、職場霸凌申訴之提出方式、期限及通報義務。（第五點）
- 六、申訴之受理程序及不予受理情形，並明定涉及其他不法侵害事件時之處理方式。（第六點）
- 七、明定調查小組之組成條件及參與職場霸凌申訴案件處理人員之迴避規定。（第七點）
- 八、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，並得調整行為人職務。（第八點）
- 九、規範調查小組調查之獨立性與程序，並明定保密義務與違反者予以

懲處。（第九點）

十、調查小組應完成調查報告之期限規定及調查報告應載明事項。（第十點）

十一、防護委員會應依調查結果作成申訴成立與否之決定，並通知相關人員，且須於限期內函送衛生局或保訓會。（第十一點）

十二、依決定結果應進行責任檢討、懲處、改善及追蹤，並處理濫訴或誣告之情形。（第十二點）

十三、應將案件處理及改善成果公開宣導，並持續協助關懷個案，得透過員工協助方案等機制轉介專業機構。（第十三點）

十四、明定不得對申訴、作證或協助調查者為不當差別待遇。（第十四點）

十五、定期辦理或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練。（第十五點）

十六、明定防護委員會及調查小組經費來源，由本院相關預算支應。（第十六點）

十七、明定本要點未規定事項，應依公務人員保障法、安衛辦法及相關規定辦理。（第十七點）

十八、明定施行時間。（第十八點）