| 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 | |
| --- | --- |
| 規定 | 說明 |
| 行政規則名稱：  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 | 行政規則名稱。 |
| 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，確保員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，特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」訂定本要點，以建立職場霸凌事件申訴管道，採取適當之防治與處理。 | 揭示本要點訂定之目的。 |
| 二、 本原則用詞定義如下：  (一) 員工：指本院公務人員、職工及契約、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。 | 明定本處理原則所稱員工及職場霸凌之定義。 |
| 三、本院受理職場霸凌事件申訴管道如下：  申訴專線電話：07-7136786  申訴專用傳真：07-7136086  申訴專用信箱或電子信箱：kmcmh@kcg.gov.tw  申訴專責處理單位名稱：人事室 | 明定本院應設置多元申訴管道並公開揭示。 |
| 四、本院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，以提供本院所屬員工免受霸凌之工作環境。 | 明定本院對所屬人員應加強宣導對職場霸凌之重視，並運用員工協助方案等措施，積極預防職場霸凌之發生。 |
| 1. 本院職場霸凌事件之申訴，申訴人得於事實發生後，填具申訴書(附件一)向本院提出申訴。如係以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出者，受理人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；如係委託代理人提出者，並應檢附委任書(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，應通知申訴人於14日內補正；經通知補正，屆期未完成補正者，不予受理。   職場霸凌事件之被申訴人如為本院首長者，應向指揮監督權限之上級機關提出申訴。  申訴書應載明下列事項：  (一)申訴人姓名、服務機關、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。  (二)有法定代理人者，其姓名、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。  (三)申訴事項(應敘明事實發生日期、內容、相關事證或人證)。  (四)有代理人者應檢附委託書，並載明其姓名、聯絡電話。 | 明定本院發生職場霸凌事件時提出申訴之方式及文件欠缺之補正。 |
| 六、本院受理職場霸凌之申訴，得組成職場霸凌事件申訴調查小組委員會(以下稱調查小組)調查決定處理之。  前項調查小組應置委員五人或七人，其中一人為召集人，由院長指定本院所屬員工聘（派）之，其中任一性別比例不得低於三分之一。  第一項之調查小組開會時，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，並應有委員二分之一以上出席始得開會，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。 | 明定本院發生職場霸凌事件時應組成調查小組委員會。 |
| 1. 申訴調查小組委員會之程序如下：   (一)本院受理之人或單位接獲職場霸凌申訴事件後，應即通知調查小組之召集人召開會議審議決定是否受理。  (二) 調查小組受理職場霸凌申訴事件後，應自申訴之日起二個月內將調查結果作成職場霸凌事件申訴調查報告書(附件三)函復當事人，並副知上級機關；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。當事人不服調查結果者，得依其應適用之法令提起救濟。 | 明定本院發生職場霸凌事件時受理申訴處理程序。 |
| 1. 申訴人得於前點調查結果作成前，以書面向本院撤回其申訴。申訴經撤回者，不得就同一事件復提起申訴。 | 明定申訴人得自行撤回申訴及其效果。 |
| 1. 申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理：   (一)申訴書或依言詞作成之紀錄不合法律規定，其情形可補正，經通知於14日內補正而未補正者。  (二)申訴人非職場霸凌事件之被害人或其法定代理人者。  (三)同一事實已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。  (四)申訴事實與職場霸凌完全無關者。  (五)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。 | 明定申訴事件不予受理情形。 |
| 十、申訴調查小組參與職場霸凌申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，於調查過程中有下列情形之一者，應自行迴避：  （一）本人或其配偶、前配偶、三親等內姻親及四親等內之血親或曾有此關係者為事件之當事人時。  （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，現為或曾為證人、鑑定人者。  前項人員應迴避而不自行或有其他具體事實，足認執職務偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及向申訴處理委員會申請迴避。 | 明定申訴調查小組委員會成員應遵守行政程序法所定之迴避原則。 |
| 十一、調查小組參與職場霸凌申訴事件之調查、審議、決定、處理之人員，對於知悉申訴事件相關內容應予保密，違反者召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本院依法懲處並解除其聘兼。 | 明定申訴調查小組委員會成員及相關人員對於職場霸凌相關之情事應予保密。 |
| 十二、本院所屬各級主管不得因本院所屬員工提出申訴、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，違反者，如經查明屬實，將視情節輕重予以必要之處分。 | 明定本院不得對於申訴或其他相關人，為不當差別待遇或予以不利之處分。 |
| 十三、職場霸凌行為經調查屬實者，相關單位及人員責任，應研提檢討報告及改善作為，並對於職場霸凌事件採取事後追蹤及監督，確保申訴之決定確實有效執行，以避免有相同事件或報復情事發生。並得視當事人需要，透過本府員工協助方案持續關懷當事人後續情形。 | 明定職場霸凌事件經審議確認成立後，各機關應提供當事人相關協助及關懷後續情形。 |
| 十四、本要點經提院務會議審議通過後發布施行。 | 明定施行時間 |