

# 雲林縣元長鄉公所及所屬機關職場霸凌防治及處理作業規範

## 逐條說明

條文	說明
<p>一、雲林縣元長鄉公所(以下簡稱本所)為建構本所及所屬機關員工健康友善職場環境及防治職場霸凌事件，並維護員工權益，訂定本規範。</p>	<p>為提供本所及所屬機關員工健康友善職場環境，及依行政院人事行政總處 112 年 9 月 14 日總處綜字第 1121001847 號函訂定本規範。</p>
<p>二、本規範用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：指本所及所屬機關公務人員、約聘僱人員、工友、技工、駕駛及臨時人員。</p> <p>(二)職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。</p>	<p>用詞定義</p>
<p>三、申訴管道：</p> <p>(一)本所人事室：</p> <p>1、負責本所及所屬公務人員、約聘僱人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：05-7881446</p> <p>3、電子信箱： ylyl376496700a@mail.yunlin.gov.tw</p> <p>(二)本所財行課：</p> <p>1、負責本所及所屬技工、工友、駕駛及臨時人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：05-7881174</p> <p>3、電子信箱： ylyuanchang004@mail.yunlin.gov.tw</p>	<p>申訴管道及人員屬性負責單位</p>
<p>四、事前防治措施：</p> <p>(一)本所及所屬各主管人員應關心同仁相處情形及工作狀況，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。</p> <p>(二)本所及所屬應妥適利用集會、會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。</p>	<p>為防止霸凌事件發生，除權責單位應利用適當場合宣導外，各單主管人員亦應關懷同仁，以及時察覺異常，在事件未造成傷害前為適當處置。</p>
<p>五、事中處置及通報：</p> <p>霸凌事件發生時，被害人所屬單位應立即會同權責單位為有效之處置並通報機關首長；如已發生重大人身侵害，應通報警察單位及消防單位為緊急處置及送醫，並通知家屬。</p>	<p>本所及所屬各機關發生霸凌事件時，除應於第一時間會同權責單位處理並通報機關首長外，如發生重大人身侵害，並應通報警察單位、消防單位及家屬，以為適當處置。</p>

<p>六、申訴程序</p> <p>申訴人或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內提出申訴，但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之：</p> <p>(一)申訴應填具申訴書(如附件一)並載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、電子郵件等方式提出，但應於十日內以書面補正：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</li> <li>2、如有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書(如附件二)。</li> <li>3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</li> <li>4、申訴之日期。</li> </ol> <p>(二)申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴，應以書面為之，並於送達權責單位後即予結案，且不得就同一事件再行提出申訴。</p> <p>(三)涉及霸凌者如為機關首長者，應向雲林縣政府提出申訴。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、明定申訴形式及須檢附的資料，以利執行調查工作。</li> <li>二、為避免行政資源浪費，爰訂定申訴撤回後不得再就同一事件提出申訴。</li> <li>三、霸凌者如為機關首長者，應向上級機關提出申訴。</li> </ol>
<p>七、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(一)申訴人非被霸凌者。</li> <li>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</li> <li>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</li> <li>(四)申訴書或申訴記錄不合規定，或經通知補正逾期不補正。</li> <li>(五)對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。</li> <li>(六)提起申訴逾規定期間。</li> </ol>	<p>職場霸凌申訴事件不予受理之情形。</p>
<p>八、調查程序及處置：</p> <p>(一)案件由本所公務人員安全及衛生防護小組(以下簡稱防護小組)審議；防護小組召集人應於權責單位接獲申訴之翌日起七日內指定相關人員或必要時得增聘專家學者組成調查小組調查事件發生原因及證據，並得以書面通知</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、提供同仁安全及衛生之工作環境為本所公務人員安全及衛生防護小組(下稱防護小組)之工作內容，為簡化行政程序，由本所防護小組之召集人指定相關人員或必要時得增聘專家學者組成調查小組，並將調查結果送交防護</li> </ol>

<p>相關人員到達指定處所陳述意見，作成調查報告(如附件三)提交防護小組。申訴案件應自權責單位收受申訴案件之翌日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</p> <p>調查小組委員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二)防護小組應就調查報告進行審議並作成決議(如附件四)，必要時得以書面通知當事人或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，防護小組應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽陳機關首長核定；權責單位應將核定事項通知雙方當事人，並明示救濟途徑。</p> <p>(三)有關前款處置建議經核定後，應視處置內容依霸凌者之身分類別交由權責單位召開考績(核)委員會審議或移送相關單位執行有關事項；並責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。</p> <p>(四)調查委員及其他相關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。</p>	<p>小組審議。</p> <p>二、為免延宕申訴案件，參考性騷擾防治法第十三條規定訂定辦理期限。</p> <p>三、霸凌事件如經查證屬實，應對加害人嚴厲懲處並研擬改善措施，以有效降低霸凌事件發生率。</p> <p>四、為保護當事人隱私，調查委員及相關人員負有保密義務。</p>
<p>九、迴避原則：</p> <p>(一)調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、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者。</li> <li>2、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。</li> <li>3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</li> <li>4、於該事件，曾為證人、鑑定人者。</li> </ol> <p>(二)調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、有第一款所定之情形而不自行迴避者。</li> <li>2、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</li> </ol> <p>(三)前款申請，應舉其原因及事實，向防護小組為之，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。</p> <p>(四)被申請迴避之調查人員在防護小組就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p>	<p>為確保調查結果具公平、公正及客觀性，參酌行政程序法第三十二條及第三十三條明定迴避原則，並包含自行迴避及申請迴避之規定。</p>

<p>(五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由該防護小組命其迴避。</p>	
<p>十、受害人之處遇：  (一)本所及所屬機關得視當事人需要，透過本所員工協助方案機制協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。  (二)受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。</p>	<p>一、結合本所 EAP 機制，提供受害人所需資源，協助其處理相關事宜。  二、受害人之身心狀況非短時間能恢復，爰其所屬單位應持續關懷受害人後續情況，並適時給予協助。</p>
<p>十一、調查小組委員均為無給職。但非本所員工兼任之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。</p>	<p>調查小組處理單位成員相關費用支領</p>
<p>十二、調查小組所需經費由本所相關預算項下支應。</p>	<p>經費來源</p>
<p>十三、本規範奉鄉長核定後實施，修正時亦同。</p>	<p>施行規定</p>