

臺中市政府主管法規共用系統

列印時間：114.10.27 10:18

法規內容

法規名稱：臺中市政府及所屬機關機構學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項

公發布日：民國 109 年 01 月 21 日

修正日期：民國 114 年 01 月 09 日

發文字號：府授人考字第1130355202號 函

法規體系：臺中市法規/人事類/行政規則

全文檔案：[臺中市政府及所屬機關機構學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項1140109生效.odt](#)

圖表附件：[臺中市政府及所屬機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項部分規定修正對照表.odt](#)

[臺中市政府及所屬機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項部分規定修正總說明.odt](#)

一、臺中市政府（以下簡稱本府）為建構健康友善及免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本注意事項。

二、本注意事項用詞定義如下：

（一）員工：指本府及所屬機關（構）學校（以下簡稱各機關）公務人員、教職員、聘任人員、聘僱人員、工友、技工、駕駛及臨時人員。

（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。

三、各機關應積極防治職場霸凌事件之發生，利用多元公開場合宣導反霸凌行為，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案等措施。

四、各機關應設置受理職場霸凌申訴專責處理單位或人員，及申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並公開揭示及指派專人每日查收。

五、被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起二年內，以言詞或書面提出申訴。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二年內為之。

前項申訴應向霸凌者服務機關提出。但涉及霸凌者如為各機關首長，應向其上級機關提出。

各機關非因接獲申訴而知悉職場霸凌事件時，得依職權主動調查。

各機關因第一項或第三項情形知悉職場霸凌事件時，應即逐級通報上級機關及臺中市政府人事處。

六、以書面提出申訴者，應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章：

（一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。

（二）有申訴代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。

（三）申訴之事實、內容。

（四）證據。

（五）年、月、日。

以言詞提出申訴者，各機關受理時應作成申訴紀錄，並載明前項各款事由，經向申訴人或其代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴代理人應提出委任書（如附件二）。

申訴書或申訴紀錄不符前三項規定而得補正者，應通知申訴人或其代理人於二十日內補正。

七、各機關處理申訴事件應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），置成員三人至七人，並以其中一人為召集人。

調查小組成員任一性別人數不得少於總數三分之一，且外聘專家學者不得少於總數二分之一。

八、各機關應依下列原則辦理申訴事件：

（一）調查小組成員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

（二）調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。

（三）職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。

（四）當事人之隱私應予保密，不得對外洩漏。

(五) 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。

(六) 對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。

九、申訴人或其代理人得於申訴事件作成調查結果前，以書面向受理申訴機關撤回申訴。申訴經撤回者，不得對同一事件再提起申訴。

十、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：

(一) 申訴人非被霸凌者。

(二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。

(三) 無具體事實內容或未具真實姓名、服務單位或住居所。

(四) 申訴書或申訴紀錄不符規定不能補正，或經通知補正逾期不補正。

(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。

(六) 提起申訴逾規定期間。

十一、各機關應於受理申訴之次日起一個月內，由調查小組進行調查，並將調查結果作成職場霸凌事件申訴調查報告書（如附件三）函復當事人；非本府所屬一級機關及區公所者，並應副知其上級機關。

前項期間必要時得延長一次，最長不得逾一個月，並通知當事人。

調查小組對申訴事件之審議，如成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人作成懲處或其他適當處理之建議。

各機關應依調查結果檢討相關人員責任及研提改善作為。

本府所屬一級機關及區公所就該機關及所屬機關職場霸凌事件之調查及處理結果，應定期回報本府。

第一項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

當事人不服調查結果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。

十二、各機關得視當事人需要，透過本府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。

十三、各機關得依實際需要，於不牴觸本注意事項之範圍內，另定相關規定補充之。但其他法律另有特別規定者，依其規定。

資料來源：臺中市政府主管法規共用系統