

彰化縣秀水鄉公所職場霸凌防治與申訴處理要點修正草案對照表 (113.12.04版)

修正名稱	現行名稱	說明
彰化縣秀水鄉公所及所屬機關職場霸凌防治與申訴處理要點	彰化縣秀水鄉公所職場霸凌防治與申訴處理要點	本要點實質適用對象包含所屬機關，爰配合修正名稱為「彰化縣秀水鄉公所及所屬機關職場霸凌防治與申訴處理要點」。
修正規定	現行規定	說明
一、彰化縣秀水鄉公所(以下簡稱本所)及所屬機關為建構健康友善之職場環境及避免員工於工作場所或執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本要點。	一、彰化縣秀水鄉公所(以下簡稱本所)為建構健康友善之職場環境及避免員工於工作場所或執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本要點。	本要點實質適用對象包含所屬機關，爰第一點增列「及所屬機關」文字。
二、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時，藉由權力濫用與不公平處罰所造成之持續性冒犯、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。	二、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時，藉由權力濫用與不公平處罰所造成之持續性冒犯、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。	本點未修正。
三、本處理要點適用於本所及屬機關服務之職員、約聘僱人員、臨時約僱人員、技工、工友、駕駛、約用人員及清潔隊員等。		一、本點新增。 二、新增適用對象，以茲明確。
四、權責單位及申訴管道： <u>(依身分類別劃分並指派專人每日查收)</u> ： (一)人事室： 1、負責本所及所屬機關公務人員、約聘僱人員及臨時約僱人員申訴案。 2、專線電話：04-7697024 分機 501、503 3、電子信箱： <a href="mailto:hs501@hsiushui.chcg.gov.tw">hs501@hsiushui.chcg.gov.tw</a> (二)行政室： 1、負責本所及所屬機關約用人員、技工、工友、駕駛申訴案。 2、專線電話：04-7697024 分機 105 3、電子信箱： <a href="mailto:hs105@hsiushui.chcg.gov">hs105@hsiushui.chcg.gov</a>	五、本所權責單位及申訴管道： (一)人事室： 1、負責公務人員、約僱人員及 <u>所屬機關首長之申訴案</u> 。 2、專線電話：04-7697024 分機 501、503 (二)行政室： 1、負責本所(含圖書館)臨時人員、技工、工友、駕駛申訴案。 2、專線電話：04-7697024 分機 105 (三)清潔隊： 1、負責所屬清潔隊員及 <u>臨時人員申訴案</u> 。 2、專線電話：04-7681038 (四)幼兒園： 1、負責所屬教保員及契約進用人員申訴案。	一、點次變更：由第五點調整為第四點。 二、增列每日專人查收申訴管道受理情形及電子信箱。 三、權責單位及申訴管道依實際分工情形酌作文字修正，人事室增列分機 503，並配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」及「彰化縣政

<p>.tw</p> <p>(三)清潔隊： 1、負責所屬清潔隊員申訴案。 2、專線電話：04-7681038 3、電子信箱： <a href="mailto:hs822@hsiushui.chcg.gov.tw">hs822@hsiushui.chcg.gov.tw</a></p> <p>(四)幼兒園： 1、負責所屬教保員及契約進用人員申訴案。 2、專線電話：04-7680325 3、電子信箱： <a href="mailto:7680325@gmail.com">7680325@gmail.com</a></p>	<p>2、專線電話：04-7680325 <u>本所首長如涉及職場霸凌事件，申訴人應向彰化縣政府民政處申訴，其處理程序依彰化縣政府相關規定辦理。</u></p>	<p>府暨所屬機關學校約用人員進用要點」，修正臨時人員為約用人員。</p> <p>四、本所首長申訴案移至第五點。</p> <p>五、所屬機關首長申訴案移至第六點。</p> <p>六、約用人員全部改由行政室受理，爰修正第二、三款規定。</p>
<p><u>五、本所首長如涉及職場霸凌事件，申訴人應向彰化縣政府民政處申訴，其處理程序依彰化縣政府相關規定辦理。</u></p>		<p>一、本點新增。 二、原規定於第五點第二項，遞移至本點。</p>
<p><u>六、本所所屬機關首長涉及職場霸凌事件，應向本所人事室申訴。</u></p>		<p>一、本點新增。 二、原規定於第五點第一項第一款，遞移至本點。</p>
<p><u>七、事前防治措施：</u> (一)本所及所屬機關各單位主管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。 (二)本所及所屬機關得妥適利用集會、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，並實施防治職場霸凌之教育訓練。</p>	<p><u>三、事前防治措施：</u> (一)本所各課室主管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。 (二)本所應妥適利用集會、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>一、點次變更。 二、本要點實質適用對象包含所屬機關，爰配合修正相關文字用語。 三、增列實施防治職場霸凌之教育訓練。</p>
<p><u>八、事中處置及通報：</u>霸凌事件發生時，受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><u>四、事中處置及通報：</u>霸凌事件發生時，受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>點次變更。</p>
<p><u>九、職場霸凌事件之申訴，被害人或其代理人得於事件發生之翌日起一年內提出申訴，但霸凌事件持續發生者，以最後一次事實發生終了之翌日起一年內為之：</u> (一)申訴應填具申訴書（如附件</p>	<p><u>六、職場霸凌事件之申訴，被害人或其代理人得於事件發生後1年內提出申訴，但霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起1年內為之：</u> (一)申訴應填具申訴書（如附件</p>	<p>一、點次變更。 二、數字依法律統一用語表修正，並酌作文字修正。</p>

<p>一)並載明下列事項,必要時並得以口頭、電話等方式提出,但應於<u>十日</u>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申評會作成決定前,得以書面撤回其申訴;申訴經撤回者,不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>1)並載明下列事項,必要時並得以口頭、電話等方式提出,但應於<u>10</u>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2)。</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申評會作成決定前,得以書面撤回其申訴;申訴經撤回者,不得就同一事由再為申訴。</p>	
<p>十、本所設職場霸凌申訴處理評議會(以下簡稱申評會),負責處理有關職場霸凌之申訴事件:</p> <p>(一)申評會召集人由本所主任秘書兼任,並為會議主席;其餘委員由考績委員會委員擔任,並得視需要聘請專家學者、<u>指定本所及所屬機關其他員工擔任</u>。委員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二)主席因故無法主持會議,得指定委員代理或出席委員互推一人代理之。委員應親自出席,不得代理。</p> <p>(三)申評會應有全體委員<u>二分之一以上出席</u>始得開會,有出席委員過半數之同意始得決議,可否同數時,取決於主席。</p> <p><u>申評會之召集視申訴人身份由各權責單位負責,其召集權責單位同第四點及第五點。</u></p>	<p>七、本所設職場霸凌申訴處理評議會(以下簡稱申評會),負責處理有關職場霸凌之申訴事件:</p> <p>(一)申評會召集人由本所主任秘書兼任,並為會議主席;其餘委員由考績委員會委員擔任,並得視需要聘請專家學者。委員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二)主席因故無法主持會議,得指定委員代理之。委員應親自出席,不得代理。</p> <p>(三)申評會應有全體委員<u>過半數</u>始得開會,有出席委員過半數之同意始得決議,可否同數時,取決於主席。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項第一款增列「<u>指定本所及所屬機關其他員工擔任</u>」,第三款修正為「全體委員二分之一以上出席始得開會」。第二款主席因故無法主持會議,增列或出席委員互推一人代理之機制。</p> <p>三、增列第二項召集權責單位。</p>
<p>十一、調查程序及處置:</p> <p>(一)<u>接獲職場霸凌申訴案件時,由召集人指派三人以上相關人員組成調查小組進行調查;必要時,調查小組成員得外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。</u></p>	<p>八、調查程序及處置:</p> <p>(一)<u>申評會受理申訴事件,召集人應於7日內指派相關人員(單位)組成調查小組調查事件發生原因,並得以書面通知相關人員陳述意見,調查結束後應</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、參考彰化縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點規定、彰化縣政府</p>

<p>(二) <u>調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，必要時得實地進行訪談；調查結束後並應作成調查報告書，提申評會審議。</u></p> <p>(三) <u>申訴案件之審議，應以不公開方式為之，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。</u></p> <p>(四) <u>申評會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；決議不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議。</u></p> <p>(五) <u>申訴決定應載明理由，並附記不服處理結果之救濟途徑，以書面通知當事人。</u></p> <p>(六) <u>申訴案件應自收受申訴書之日起一個月內結案；必要時，得經機關首長同意後延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。但上開期間於依第九點第一款規定通知補正者，自補正之翌日重新起算，未補正者，自補正期間屆滿之翌日重新起算。</u></p> <p>(七) <u>申評會決議應移請權責單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項。</u></p> <p>(八) <u>參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密；違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重簽報解除其聘(派)兼。</u></p> <p>(九) <u>對於職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而為不利之處分、不合理之管理措施或有關工作條件之處置。</u></p>	<p><u>作成調查報告書提申評會審議。申訴事件應自受理之日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。</u></p> <p>(二) <u>申評會應就調查報告進行審議並作成決議，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，申評會應視情節輕重作成懲處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽陳鄉長核定；權責單位應將核定結果通知當事人，並明示救濟途徑。</u></p> <p>(三) <u>申訴事件之處理程序不公開，參與調查、評議之人員應對申訴事件內容負保密責任。</u></p>	<p>113年11月22日府人考字第1130454522號函轉行政院113年11月20日院授人綜字第1131002041號函及行政院人事行政總處113年11月21日總處綜字第1131002053號函規定修正本點內容。</p>
<p>十二、申訴事件有下列情形之一者，</p>	<p>九、申訴事件有下列情形之一者，不</p>	<p>一、點次變更。</p>

<p>不予受理：</p> <p>(一)申訴人非職場霸凌事件之被害人或其代理人。</p> <p>(二)申訴不符<u>第九點</u>規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(三)同一事由經審議決議確定或<u>經撤回後</u>，再提出申訴。</p> <p>(四)非屬職場霸凌事件。</p> <p>(五)<u>提起申訴逾申訴期限</u>。</p> <p>(六)<u>無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所</u>。</p> <p><u>同一事由之職場霸凌申訴案件，依前項第三款規定不予受理，仍一再提出申訴者，得由權責單位逕行簽結，不予處理。</u></p>	<p>予受理：</p> <p>(一)申訴人非職場霸凌事件之被害人或其代理人。</p> <p>(二)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(三)同一事由經審議決議確定。</p> <p>(四)非屬職場霸凌事件。</p>	<p>二、增列第一項第五、六款不予受理情形及第二項得由權責單位逕行簽結情形規定。</p>
<p>十三、迴避原則：</p> <p>(一)<u>參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員</u>應依行政程序法<u>第三十二條</u>及<u>第三十三條</u>規定自行迴避。</p> <p>(二)前款申請，應以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>(三)被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為准駁前，應停止其<u>處理、調查、審議</u>工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>(四)<u>處理、調查、審議人員</u>有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。</p>	<p>十、迴避原則：</p> <p>(一)調查人員應依行政程序法第<u>32</u>條及第<u>33</u>條規定自行迴避。</p> <p>(二)前款申請，應以書面舉其原因及事實，向申評會申請迴避。被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>(三)被申請迴避之人員在申評會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>(四)有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申評會命其迴避。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、數字依法律統一一用語表修正。</p> <p>三、第三、四款酌作文字修正。</p>
<p>十四、<u>職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，申評會得暫緩調查或決議，並視相關判決之情形重啟調查、決議或予以結案。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，後續申評會得暫緩調查或決議等情形。</p>
<p>十五、<u>受害人之處遇：</u></p> <p>(一)啟動本所員工協助方案，關懷受害人之身心狀況及需求，適時安排法律諮詢服務、引介社</p>	<p>十一、<u>受害人之處遇：</u></p> <p>(一)啟動本所員工協助方案，關懷受害人之身心狀況及需求，適時安排法律諮詢服務、心理諮</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一款酌作文字修正。</p>

<p><u>福單位、心理諮商或其他身心調適資源。加害人與受害人屬同單位者，如有必要應適時調整職務或為其他措施。</u></p> <p>(二) 受害人所屬單位應持續<u>追蹤</u>關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要之協助。</p>	<p>商或其他身心調適資源。<u>如加害人與受害人屬同單位者，如有必要應適時調整職務或為其他措施。</u></p> <p>(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，並提供必要之協助。</p>	
<p>十六、申評會委員均為無給職。<u>但外聘具相關學識經驗之學者專家</u>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>十二、申評會委員均為無給職。非本所之兼職委員及參與調查之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時得支領出席費。</p>	<p>一、點次變更。 二、酌作文字修正。</p>
<p>十七、申評會所需經費由本所各業管單位相關預算項下支應。</p>		<p>一、本點新增。 二、新增經費來源規定。</p>
<p>十八、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。</p>		<p>一、本點新增。 二、為免遺漏相關規定，新增「本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。」以茲明確。</p>
<p>十九、本要點奉鄉長核可後施行，修正時亦同。</p>	<p>十三、本要點奉鄉長核可後施行，修正時亦同。</p>	<p>點次變更。</p>