

# 臺東縣太麻里鄉公所職場霸凌防治及處理作業規定

中華民國 110 年 7 月 08 日東麻鄉人字第 1100011102 號函訂定

中華民國 113 年 5 月 20 日東麻鄉人字第 1130009325 號函修正

一、臺東縣太麻里鄉公所（以下簡稱本所）為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，特訂定本規定。

二、本規定用詞定義如下：

（一）員工指本所及所屬機關公務人員、約聘僱人員、職工、清潔隊員、臨時人員及計畫人員。

（二）職場霸凌指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。

（三）當事人者，謂事件的霸凌者與受害者。

三、本所為防治職場霸凌，設置專責處理單位，並公開揭示及宣導，申訴管道如下：

（一）受理單位：人事室或各課室主管。

（二）申訴專線電話：089-781301轉700。

（三）申訴電子信箱：tml10022@tml.taitung.gov.tw。

四、職場霸凌之被害人申訴程序如下：

（一）被害人得親自或委託代理人向人事室提出申訴；若由各主管受理，應於受理完畢7日內將申訴書移由人事室處理。

（二）如霸凌者為本鄉鄉長，應向臺東縣政府提出申訴。

（三）被害人或其代理人得於發生職場霸凌事件時起一年內，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一年內為之。

（四）申訴應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十日內以書面補正：

1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。

2. 有委託代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件二）。

3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4. 以言詞提出申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明前述各款事由，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

（五）申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

五、受理申訴程序如下：

（一）人事室受理申訴後，應立即主動通報鄉長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。

（二）受理申訴案件時，應組成職場霸凌申訴處理小組，置小組成員三至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。小組成員任一性別比例不得低於三分之一。

（三）本小組會議由召集人召開並擔任主席；開會時應有二分之一以上委員出席，並有出席委員過半數之同意始得決議；其可否同數時，取決於主席。

六、本小組處理程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件，應於三十日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上組成小組決定之。
- (二) 確定受理後，由召集人於十日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。
- (三) 專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。
- (四) 申訴案件之評議，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。
- (五) 本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事；決定不成立者，仍應審酌審議情形，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，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。
- (六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。
- (七) 本小組應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得予延長，並通知當事人。延長以一次為限，最長不得逾四十五日。

七、職場霸凌事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

- (一) 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，曾為證人、鑑定人者。

八、職場霸凌事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。  
前項申請，應舉其原因及事實，向本所職場霸凌申訴處理小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (三) 被申請迴避之人員在本所職場霸凌申訴處理小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- (四) 調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本所職場霸凌申訴處理小組命其迴避。

九、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：

- (一) 調查應以不公開方式為之，並保護被害人之隱私及其他人格法益。
- (二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四) 事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五) 事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七) 處理事件之所有人員，對於被害人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(八)對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

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申訴人：

(一)申訴人非申訴事件之被害人。

(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或服務單位。

(四)申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，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、當事人有輔導、醫療等需要者，本所得依員工協助方案協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。