

新竹縣政府文化局職場霸凌防治及處理作業規定

修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、新竹縣政府文化局(以下簡稱本局)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,使其安心投入工作,特訂定本作業規定。</p>	<p>一、新竹縣政府文化局(以下簡稱本局)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,使其安心投入工作,特訂定本作業規定。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>二、本作業規定用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：本局公務人員、技工、工友、駕駛、約聘僱人員及<u>約用</u>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</p>	<p>二、本作業規定用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：本局公務人員、技工、工友、駕駛、約聘僱人員及<u>臨時</u>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</p>	<p>酌予修正文字。</p>

<p style="text-align: center;"><u>沉重</u>之身心壓力。</p>	<p style="text-align: center;"><u>沈重</u>之身心壓力。</p>	
<p>三、本作業規定適用於本局員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。</p>	<p>三、本作業規定適用於本局員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>四、本局應防治工作場所職場霸凌之發生，保護員工不受職場霸凌之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> <p>為加強<u>員工</u>有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本局得利用各種集會或文宣等各種傳遞訊息方式，多元公開宣導反霸凌行為，並妥適運用多樣化員工協助方案等措施。</p>	<p>四、本局應防治工作場所職場霸凌之發生，保護員工不受職場霸凌之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p> <p>為加強<u>同仁</u>有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本局得利用各種集會或文宣等各種傳遞訊息方式，多元公開宣導反霸凌行為，並妥適運用多樣化員工協助方案等措施。</p>	<p>酌予修正文字。</p>
<p>五、為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本局設置職場霸凌申訴管道如下：</p> <p>(一) 申訴專線電話：</p>	<p>五、為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本局設置職場霸凌申訴管道如下：</p> <p>(一) 申訴專線電話：</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>03-5517187</p> <p>(二) 申訴專用傳真： 03-5532781</p> <p>(三) 申訴專用電子信箱： serv@hchcc.gov.tw</p> <p>(四) 各科(室)主管或人事室。</p>	<p>03-5517187</p> <p>(二) 申訴專用傳真： 03-5532781</p> <p>(三) 申訴專用電子信箱： serv@hchcc.gov.tw</p> <p>(四) 各科(室)主管或人事室。</p>	
<p>六、職場霸凌事件申訴處理程序如下：</p> <p>(一) 職場霸凌事件之被害人或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面(附件1)或言詞向本局提出申訴；其以言詞為申訴者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>(二) 申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章： 1、申訴人之姓</p>	<p>六、職場霸凌事件申訴處理程序如下：</p> <p>(一) 職場霸凌事件之被害人或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面(附件1)或言詞向本局提出申訴；其以言詞為申訴者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>(二) 申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章： 1、申訴人之姓</p>	<p>本點未修正。</p>

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。申訴代理人應檢附委任書（附件2）。

3、申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

（三）申訴或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內

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。申訴代理人應檢附委任書（附件2）。

3、申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

（三）申訴或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內

<p>補正。</p> <p>(四)第一項申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。</p> <p>(五)涉及霸凌者如為機關首長者，應向新竹縣政府提出申訴。</p> <p>(六)申訴人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達本局人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	<p>補正。</p> <p>(四)第一項申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。</p> <p>(五)涉及霸凌者如為機關首長者，應向新竹縣政府提出申訴。</p> <p>(六)申訴人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達本局人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	
<p>七、本局為處理職場霸凌防治及申訴案件，組成職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱處理小組)，置小組委員五人至七人，其中一人為召集人，必要時得另派(聘)社會公正人士或專家、學者擔任。</p> <p>前項召集人得視業務</p>	<p>七、本局為處理職場霸凌防治及申訴案件，組成職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱處理小組)，置小組委員五人至七人，其中一人為召集人，必要時得另派(聘)社會公正人士或專家、學者擔任。</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>需要召開會議並擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。</p> <p>調查小組委員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	<p>前項召集人得視業務需要召開會議並擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。</p> <p>調查小組委員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	
<p>八、處理小組調查程序如下：</p> <p>(一)各單位或人事室接獲職場霸凌申訴案件後，轉請召集人於七日內指派小組委員中三人以上之委員組成調查小組進行調查，必要時得另派(聘)社會公正人士或專家、學者參與調查。</p> <p>(二)處理小組於調查後一週內應填報事件處理初報表(附件3)，並於調查結束後，作成事件調查報告(附件</p>	<p>八、處理小組調查程序如下：</p> <p>(一)各單位或人事室接獲職場霸凌申訴案件後，轉請召集人於七日內指派小組委員中三人以上之委員組成調查小組進行調查，必要時得另派(聘)社會公正人士或專家、學者參與調查。</p> <p>(二)處理小組於調查後一週內應填報事件處理初報表(附件3)，並於調查結束後，作成事件調查報告(附件</p>	<p>參酌新竹縣政府職場霸凌防治及處理作業規定第五點規定，將調查時程限縮為一個月內，避免調查延宕。</p>

4), 提處理小組評議。

(三) 申訴案件之評議, 得通知當事人、關係人到場說明, 必要時並得邀請社會公正人士或專家學者協助評議, 並得支領出席費。

(四) 處理小組對申訴案件之評議, 應作出成立或不成立之決議。決議成立者, 應作成懲處或其他適當處理之建議; 決議不成立者, 仍應審酌審議情形, 為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者, 應作成懲處及其他適當處理之建議。決議結果應簽陳機關首長。

(五) 調查結果函復當事人時, 應同時檢送職場霸凌

4), 提處理小組評議。

(三) 申訴案件之評議, 得通知當事人、關係人到場說明, 必要時並得邀請社會公正人士或專家學者協助評議, 並得支領出席費。

(四) 處理小組對申訴案件之評議, 應作出成立或不成立之決議。決議成立者, 應作成懲處或其他適當處理之建議; 決議不成立者, 仍應審酌審議情形, 為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者, 應作成懲處及其他適當處理之建議。決議結果應簽陳機關首長。

(五) 調查結果函復當事人時, 應同時檢送職場霸凌

<p>事件申訴調查報告書（附件5）。</p> <p>（六）申訴案件應自受理之次日起<u>一個</u>月內調查完成並作成評議，必要時經機關首長同意得延長一個月，以<u>一次為限</u>，並通知當事人。</p> <p>（七）申訴人對調查結果如有異議，得於收受申訴結果函復之次日起三十日內，以書面檢附新事證向處理小組提出再申訴。</p>	<p>事件申訴調查報告書（附件5）。</p> <p>（六）申訴案件應自受理之次日起<u>二個</u>月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。</p> <p>（七）申訴人對調查結果如有異議，得於收受申訴結果函復之次日起三十日內，以書面檢附新事證向處理小組提出再申訴。</p>	
<p>九、職場霸凌事件之調查原則如下：</p> <p>（一）調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>（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</p>	<p>九、職場霸凌事件之調查原則如下：</p> <p>（一）調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>（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</p>	<p>本點未修正。</p>

會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(三) 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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。

(四) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(五) 對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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

會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(三) 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。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。

(四) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(五) 對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，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

<p>人，不得為不當之差別待遇。</p>	<p>人，不得為不當之差別待遇。</p>	
<p>十、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：</p> <p>(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。</p> <p>(二)申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。</p> <p>(三)除有新事證外，同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。</p> <p>(四)對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。</p> <p>(五)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位者。</p>	<p>十、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：</p> <p>(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。</p> <p>(二)申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。</p> <p>(三)除有新事證外，同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。</p> <p>(四)對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。</p> <p>(五)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位者。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十一、職場霸凌事件申訴之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p>	<p>十一、職場霸凌事件申訴之處理、調查、審議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p>	<p>本點未修正。</p>

(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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向處理小組申請迴避。被申請迴避之調查人員對於該申請得提出意

(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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向處理小組申請迴避。被申請迴避之調查人員對於該申請得提出意

<p>見書。 被申請迴避之調查人員在處理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。 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，應由處理小組命其迴避。</p>	<p>見書。 被申請迴避之調查人員在處理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。 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，應由處理小組命其迴避。</p>	
<p>十二、職場霸凌案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審議者，處理小組得決議暫緩調查及審議，不受第八點第三款結案期限之限制。</p>	<p>十二、職場霸凌案件已進入司法程序，或已移送監察院調查或懲戒法院審議者，處理小組得決議暫緩調查及審議，不受第八點第三款結案期限之限制。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十三、當事人有輔導、醫療等需要者，人事室得協助引介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>十三、當事人有輔導、醫療等需要者，人事室得協助引介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十四、對於職場霸凌申訴案件應依調查結果視情節輕重作成教</p>	<p>十四、對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確</p>	<p>明訂檢討及改善作為。</p>

<p><u>育訓練、職務調整、懲處或其他適當處理並研提改善作為，依規定辦理相關事項並予追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有相關事件或報復之情事發生。</u></p>	<p>保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有相關事件或報復之情事發生。</p>	
<p>十五、為利職場霸凌行為處理作業，訂定本局員工職場霸凌處理標準作業流程(附件6)。</p>	<p>十五、為利職場霸凌行為處理作業，訂定本局員工職場霸凌處理標準作業流程(附件6)。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十六、處理小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，如邀請之專家、學者等外聘委員出席者，得支領出席費。</p>	<p>十六、處理小組委員均為無給職。但撰寫調查報告書，得支領撰稿費，如邀請之專家、學者等外聘委員出席者，得支領出席費。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十七、處理小組所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>十七、處理小組所需經費由本局相關預算項下支應。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十八、本規定奉核定後實施，修訂時亦同。</p>	<p>十八、本規定奉核定後實施，修訂時亦同。</p>	<p>本點未修正。</p>