

臺南市政府體育局員工職場霸凌防治與處理原則修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>五、本原則權責單位及申訴管道：</p> <p>(一) 向單位主管提出申訴。</p> <p>(二) 本局人事室：</p> <p>1、負責公務人員、約聘僱用人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：06-2157691 分機 210</p> <p>3、傳真：06-2130059</p> <p>4、電子信箱： a2157691@mail.tainan.gov.tw</p> <p>(三) 本局秘書室：</p> <p>1、負責技工、工友、駐衛警、臨時人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：06-2157691 分機 248</p> <p>3、傳真：06- 2131884</p> <p>4、電子信箱： tns2157691@mail.tainan.gov.tw</p>	<p>五、本原則權責單位及申訴管道：</p> <p>(一) 向單位主管提出申訴。</p> <p>(二) 本局人事室：</p> <p>1、負責公務人員、約聘僱用人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：06-2157691 分機 210</p> <p>3、傳真：06-2130059</p> <p>4、電子信箱： amy384739j@mail.tainan.gov.tw</p> <p>(三) 本局秘書室：</p> <p>1、負責技工、工友、駐衛警、臨時人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：06-2157691 分機 249</p> <p>3、傳真：06- 2131884</p> <p>4、電子信箱： s10607638@mail.tainan.gov.tw</p>	<p>修正申訴管道之專線電話及電子信箱。</p>
<p>七、提出申訴程序如下：</p> <p>(一) 當事人或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面或言詞提出申訴。但職場霸凌事件為繼續行為所致者，自行為終了之次日起一年內為之。</p> <p><u>前項申訴之受理機關(單位)如下：</u></p> <p><u>1、向所屬單位主管或人事室(或秘書室)提出申訴。</u></p> <p><u>2、涉及霸凌者如為本局首長，應向臺南市政府提</u></p>	<p>七、提出申訴程序如下：</p> <p>(一) 當事人或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以書面或言詞提出申訴。但職場霸凌事件為繼續行為所致者，自行為終了之次日起一年內為之。向所屬單位主管或人事室(或秘書室)提出申訴。</p> <p>(二) 以書面提出申訴應填具申訴書(如附件1)載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等</p>	<p>一、依據臺南市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項(以下簡稱本事項)第五點第二項第三款，新增職場霸凌之霸凌者如為本局首長其申訴受理機關，爰新增第一項第一款第二目。</p> <p>二、依據本事項第六點第二項新增職場霸凌申訴人如以言詞提出申訴者，後續相關受理程序，爰新增第一項第三款。</p> <p>三、依據本事項第六點第四項新增受理職場霸凌申訴案</p>

<p><u>出申訴。</u></p> <p>(二) 以書面提出申訴應填具申訴書(如附件1)載明下列事項,必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、當事人姓名、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2)。 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 <p><u>(三)以言詞提出申訴者,受理時應作成申訴紀錄,並載明前項各款事項,經申訴人或代理人閱覽或向其朗讀,確認其內容無誤後,由其簽名或蓋章。</u></p> <p><u>未依前項規定提出申訴者,應通知申訴人或其代理人於二十日內補正。</u></p> <p><u>當事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(或秘書室)後即予結案,並不得就同一事件再行提出申訴。</u></p>	<p>方式提出。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、當事人姓名、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2)。 3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 <p>(三) 當事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(或秘書室)後即予結案,並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	<p>之補正期限,爰新增第二項。</p> <p>四、現行第三款變更為第三項。</p>
<p>九、調查程序及處置：</p> <p>(一) 案件由防護小組審議,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(單位)組成調查小組</p>	<p>九、調查程序及處置：</p> <p>(一) 案件由防護小組審議,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(單位)組成調查小組</p>	<p>依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函意旨,各機</p>

<p>調查事件發生原因，並作成調查報告書提交防護小組。申訴案件應自權責單位收受申訴案件之翌日起<u>一個月</u>內結案，必要時，<u>經機關首長同意</u>得延長一個月，<u>以一次為限</u>，並應通知當事人。</p> <p>(二) 調查小組應就調查結果以書面作成調查報告提交防護小組作成決議，決議前得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，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>調查事件發生原因，並作成調查報告書提交防護小組。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>(二) 調查小組應就調查結果以書面作成調查報告提交防護小組作成決議，決議前得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，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>關內部職場霸凌防治作業規定，應明定調查時程至多為一個月，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，爰修正本點相關文字。</p>
<p><u>十、處理申訴事件時，應組成職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集</u></p>		<p>一、本點新增。 二、為強化調查小組之專業領域及尊重專業分工，爰修正職場霸凌事件申訴調查小組之外聘專家學者應具</p>

<p><u>人。成員由各機關員工或聘請專家學者擔任。</u></p> <p><u>前項所稱專家學者應具備下列資格之一：</u></p> <p><u>(一) 現任或曾任教育部審定合格之國內、外大專校院講師職務以上，講授心理、諮商輔導、性別平等、法律等相關專門學科二年以上之人員。</u></p> <p><u>(二) 具有心理、諮商輔導、性別平等、法律或職場霸凌等相關領域專門知識或技術，並有二年以上實務經驗之人員。</u></p> <p><u>調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一，且至少應有二分之一為外部專家學者。</u></p>		<p>備之資格條件及比例限制。</p>
<p><u>十一、</u>調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執</p>	<p>十、調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：</p> <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。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二) 有具體事實，足認其執</p>	<p>配合調整點次。</p>

<p>行調查有偏頗之虞者。前項申請，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。被申請迴避之調查人員在防護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。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，應由防護小組命其迴避。</p>	<p>行調查有偏頗之虞者。前項申請，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。被申請迴避之調查人員在防護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。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，應由防護小組命其迴避。</p>	
<p>十二、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則辦理：</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會。</p> <p>(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>十一、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則辦理：</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會。</p> <p>(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>配合調整點次。</p>

<p>告以要旨。</p> <p>(七) 處理事件之所有人員，對於當事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。</p> <p>(八) 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人，不得為不當之差別待遇。</p>	<p>告以要旨。</p> <p>(七) 處理事件之所有人員，對於當事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。</p> <p>(八) 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人，不得為不當之差別待遇。</p>	
<p><u>十三</u>、當事人之處遇：<u>權責單位應主動告知</u>當事人如有輔導、醫療等需要者，本局得依員工協助方案調整工作、協助轉介至專業<u>心理、諮商輔導</u>或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。</p>	<p>十二、當事人之處遇：當事人有輔導、醫療等需要者，本局得依員工協助方案調整工作、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。</p>	<p>一、配合調整點次。</p> <p>二、為積極落實員工協助方案，明定由機關主動告知當事人得利用相關服務，期使同仁能以健康之身心投入工作，爰修正本點相關文字。</p>
<p><u>十四</u>、本原則如有未盡事宜，得依實際需要修正或另行補充規定，並依相關法令規定行之。</p>	<p>十三、本原則如有未盡事宜，得依實際需要修正或另行補充規定，並依相關法令規定行之。</p>	<p>配合調整點次。</p>