

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

修正名稱	現行名稱	說明
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	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	配合第二點修正員工之定義包含公立幼兒園員工，公立幼兒園屬教保服務機構，爰修正名稱。
修正規定	現行規定	說明
<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>(一) 員工：指本府及所屬機關(機構)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。</p> <p>(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</p>	<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>(一) 員工：指本府及所屬機關學校(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。</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沈重之身心壓力。</p>	<p>一、依幼兒教育及照顧法第三條第三款規定，幼兒園係屬教保服務機構。因本府所屬公立幼兒園之員工為本注意事項適用對象，為臻明確，爰修正第一款文字。</p> <p>二、為使職場霸凌定義更臻明確，修正第二款文字。</p>

<p><u>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。</u></p>		
<p>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，<u>並公開揭示及指派專人每日查收。</u></p>	<p>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。</p>	<p>為落實執行職場霸凌防治作業，增訂公開揭示申訴管道及每日應有專人查收申訴情形。</p>
<p>五、被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起<u>二年內</u>，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<u>二年內</u>為之。</p> <p>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。</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p>	<p>五、被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起<u>一年內</u>，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<u>一年內</u>為之。</p> <p>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。</p>	<p>一、考量被霸凌者之身心狀況或有不易求助而易逾申訴期限之虞，為周全保障被霸凌者之權利，爰參酌性騷擾防治法第十四條規定，修正職場霸凌事件申訴期限延長至二年。</p> <p>二、增訂各機關得依職權主動調查非因接獲申訴而知悉之職場霸凌事件，如媒體報導或關注之職場霸凌事件。</p> <p>三、為落實執行職場霸凌防治作業，增訂第四項即時通報機制之規定。</p>

<p>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，<u>並以其中一人為召集人。</u>調查小組成員任一性別<u>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。</u></p>	<p>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，其中一人為召集人，<u>必要時得聘請專家學者擔任。</u>調查小組成員任一性別比例不得低於成員人數三分之一。</p>	<p>為強化調查小組之客觀、公正與專業，爰增訂外聘專家學者之人數比例。</p>
<p>十一、各機關應於受理申訴之次日起<u>一個月</u>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；<u>非本府所屬一級機關及區公所者，並應副知其上級機關。</u><u>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。</u>調查小組對申訴事件之審議，如成立者，應作成懲處、<u>調整職務</u>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。<u>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。</u></p>	<p>十一、各機關應於受理申訴之次日起<u>二個月</u>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，並副知其上級機關。必要時得延長一次，最長不得逾四十五日，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。</p> <p>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。</p> <p>當事人不服調查結</p>	<p>一、為落實員工保護機制，將調查期程縮短為一個月，必要時，得延長一次，期間最長亦為一個月。</p> <p>二、為落實職場霸凌防治，增訂檢討責任相關措施，包括申訴事件經證實屬誣告之處理方式，及檢討與改善作為之規定。</p> <p>三、為管考各機關處理職場霸凌事件之情形，爰增訂本府所屬一級機關及區公所定期彙報機制。</p>

<p><u>各機關應依調查結果檢討相關人員責任及研提改善作為。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>果者，得按其身分依適用之法令提起救濟。</p>	
---	----------------------------	--