

澎湖縣望安鄉公所職場霸凌防治及處理作業規定修正 對照表

修正規定	現行規定	說 明
一、澎湖縣鄉公所（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，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」、「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」及澎湖縣政府職場霸凌防治及處理作業規定，訂定本規定。	一、澎湖縣鄉公所（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，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」、「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」及澎湖縣政府職場霸凌防治及處理作業規定，訂定本規定。	本點未修正。
二、本要點用詞定義如下： （一）員工：指本所公務人員、約聘僱人員、工友、技工、駕駛及 <u>約用</u> 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的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受	二、本規定用詞定義如下： （一）員工：指本所公務人員、約聘僱人員、工友、技工、駕駛及臨時人員。 （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的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受	配合澎湖縣望安鄉公所一百十三年十二月十日望人字第一一三零一零二二五四號函，修正發布「澎湖縣望安鄉公所臨時人員進用及運用要點」名稱為「澎湖縣望安鄉公所約用人員進用及運用要點」及其規定，並自一百十四年一月一日生效，修正相關文字。

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。	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、本規定適用於本所員工於工作場所或執行職務時涉及之職場霸凌事件。 機關首長涉及之職場霸凌事件，由其具指揮監督權限之上級機關受理。	三、本規定適用於本所員工於工作場所或執行職務時涉及之職場霸凌事件。 機關首長涉及之職場霸凌事件，由其具指揮監督權限之上級機關受理。	本點未修正。
四、受理申訴管道：本所單位主管及人事室。 <u>指派專人每日查收申訴管道受理情形。</u> 申訴專線電話： 06-9991311，分機13(代表號)。 申訴傳真： 06-9991150。 申訴電子信箱： mf50460@mail.penghu.gov.tw (代表號)。	四、受理申訴管道：本所單位主管及人事室。 申訴專線電話： 06-9991311，分機13(代表號)。 申訴傳真： 06-9991150。 申訴電子信箱： mf50460@mail.penghu.gov.tw (代表號)。	一、修正相關文字。 二、依澎湖縣政府一百十四年一月二十一日府人考字第一一四一四零零二一一號函規定，訂定每日專人查收申訴管道受理情形。
<u>五、為防治工作場所職場霸凌之發生，建立友善工作環境，本所得運用集會、員工協助方案資源或教育訓練課程等機制，加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。</u>		一、 <u>本點新增</u> 。 二、依澎湖縣政府一百十四年一月二十一日府人考字第一一四一四零零二一一號函規定，訂定增加教育訓練等作為。
<u>六</u> 、提出申訴程序如下： (一)當事人應於事實發生親自或委託代理人向所屬單	五、提出申訴程序如下： (一)當事人應於事實發生親自或委託代理	一、點次變更。 二、新增第二款第四目申訴書或記錄內容不符

位主管或人事室提出申訴。 (二)申訴應填具申訴書（如附件一）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。 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. <u>申訴書或紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</u> (三)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	人向所屬單位主管或人事室提出申訴。 (二)申訴應填具申訴書（如附件一）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。 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。 (三)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。	前款規定時，予以補正機制。
---	--	----------------------

件再行提出申訴。		
<u>七</u>、受理申訴程序如下： (一)當事人所屬單位主管或人事室受理申訴後，應立即通報機關首長及相關協處單位，必要時應聯繫家屬。 (二)案件由本所公務人員安全及衛生防護小組(以下簡稱防護小組)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或必要得增聘專家學者組成調查小組調查事件發生原因及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，作成調查報告書提交防護小組。 (三)防護小組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，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，並應簽報機關首長核定；<u>如經證實有誣告之事實者，亦應</u>	六、受理申訴程序如下： (一)當事人所屬單位主管或人事室受理申訴後，應立即通報機關首長及相關協處單位，必要時應聯繫家屬。 (二)案件由本所公務人員安全及衛生防護小組(以下簡稱防護小組)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或必要得增聘專家學者組成調查小組調查事件發生原因及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，作成調查報告書提交防護小組。 (三)防護小組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，防護小組應視情節輕重作成調整職務、懲	一、點次變更。 二、修正第三款內容，增訂經證實誣告人員之處置。 三、第五款新增，澎湖縣政府一百十四年一月二十一日府人考字第一一四一四零零二一一號函規定，訂定增加<u>經決定成立職場霸凌之申訴人得列席對懲處程度陳述意見</u>。 四、款次變更。 五、修正第七款內容，增訂案件經補正程序後，調整申訴案件處理時間。

<u>對申訴人為適當之懲處或處理，如有不適任職務情形，應予調整職務。</u> (四)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，並將處置結果通知雙方，同時責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。 <u>(五)前開懲處程序，經決定成立職場霸凌之申訴人得列席對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。</u> <u>(六)防護小組、調查小組及其他相關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。</u> <u>(七)申訴案件應自權責單位收受申訴案件之翌日起<u>一個月內</u>結案，必要時<u>經機關首長同意</u>，得延長一個月，並應通知當事人。<u>但上開期間於依第六點第二款第四目規定通知補正者，自補正之次日重</u></u>	處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽報機關首長核定。 (四)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，並將處置結果通知雙方，同時責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。 (五)防護小組、調查小組及其他相關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。 (六)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。 (七)當事人不服處置結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟。	
---	--	--

<u>新起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。</u> <u>(八)</u>當事人不服處置結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟。		
<u>八</u>、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。 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。	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。 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	點次變更。

前項申請，應舉其原因及事實，向本所安全及衛生防護小組為之，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本所安全及衛生防護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，應由本所安全及衛生防護小組命其迴避。	偏頗之虞者。 前項申請，應舉其原因及事實，向本所安全及衛生防護小組為之，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本所安全及衛生防護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，應由本所安全及衛生防護小組命其迴避。	
<u>九</u>、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，並保護當事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)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。	八、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，並保護當事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)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免	點次變更。

(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。 (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。	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。 (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。	
--	---	--

<u>士</u>、本所各單位應主動告知當事人如有輔導、醫療等需要者，得依員工協助方案轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。	九、本所各單位應主動告知當事人如有輔導、醫療等需要者，得依員工協助方案轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。	點次變更。
--	---	--------------