

新竹市立體育場職場霸凌防治申訴及調查處理要點

民國 113 年 11 月 21 日奉核定實施

民國 114 年 2 月 21 日修正

一、新竹市立體育場（以下簡稱本場）為建構健康友善職場環境及防治職場霸凌事件，並維護員工權益，訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

（一）員工：指本場公務人員、約聘僱人員、工友、技工及約用人員。

（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，並帶來沉重之身心壓力。

三、本場設置新竹市立體育場公務人員安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），調查處理本場職場霸凌事件。

四、受理申訴管道：本場人事單位。

專線電話：(○三)五六二一一三八

傳真：(○三)五六一八二七八

電子信箱：hc6900@ems.hccg.gov.tw

五、職場霸凌受害人或其代理人得於事件發生之日起一年內提出申訴。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。

前項申訴應具申訴書，載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章，其以口頭、電話、傳真、書信或電子郵件等方式提出者，應於十日內補送申訴書：

（一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。

(二) 如有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(三) 霸凌事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(四) 申訴之日期。

申訴人或其代理人於案件審議期間得以書面撤回申訴；其經撤回者不得就同一事件再為申訴。

六、申訴案件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：

(一) 申訴人非被霸凌之人。

(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) 申訴書不合規定而不能補正，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事件重行提起申訴。

(六) 提起申訴逾規定期間或未於第五點第二項所定期間內補送申訴書。

七、調查程序及處置：

(一) 本場人事單位受理申訴後，應立即主動通報場長，必要時，得聘請社會公正人士或專家、學者協助調查及聯繫家屬，並於受理七日內將案件提報防護小組調查審議事件發生原因。

(二) 申訴案件應自本場人事單位收受申訴案件之次日起一個月內結案，必要時，得延長一個月，且以一次為限，並應通知當事人。

(三) 防護小組作成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，並應簽陳場長核定。

(四) 參與職場霸凌事件之處理、調查及審議之人員，對於與職場霸凌事件相關之情事，負有保密義務。

八、參與職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

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；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經當事人同意，不在此限。

被申請迴避之人員在防護小組就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及審議職場霸凌事件人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由防護小組命其迴避。

九、事後處遇措施：

(一) 本場得視受害人需要，透過新竹市政府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。

(二) 應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。

十、霸凌者若為機關首長時，被霸凌者或其代理人應向新竹市政府提出申訴。

十一、本要點未規定之事項，依其他職場霸凌相關規定辦理。