

高雄市政府職場霸凌防治與處理建議作為一覽表

事前防治	
一、組設「安全及衛生防護委員會」	(一) 各機關應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)，置委員五人至二十三人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
	(二) 依安衛辦法第 5 條規定，機關預算員額數未滿 5 人得免設防護委員會，或有其他特殊情形，得於報請上級機關同意後免設防護委員會之機關，但應指派專人辦理安全及衛生防護事宜。
	(三) 機關已依其他法律規定(如職業安全衛生法)設置安全衛生組織者，得免依安衛辦法設置防護委員會，惟其如未符合安衛辦法第 5 條第 1 項所定組成人數及一定比例之外部性，至遲於接獲職場霸凌申訴案件後應即補足委員人數，或必要時另組防護委員會(或其他性質相同且符合上揭委員人數比例之委員會)專責處理職場霸凌事件成立與否之決定事宜。
	(四) 為確保防護委員會之客觀性與公正性，有關外部學者專家之遴聘，請依循公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)115 年 1 月 2 日公護字第 1149060048 號函規定 ¹ ，除公立醫療院所醫事人員、勞檢機構具職安專業人員、公立學校教師及其他具有法律、警、

¹ 註 1、「保訓會 115 年 1 月 2 日公護字第 1149060048 號函」業經本府 115 年 1 月 8 日高市府人考字第 11500022100 號函諒達，並公告於高雄市政府人事服務網(iKPD)>人事人員專區>主題專區>職場霸凌防治專區，歡迎下載參閱。

	消、職安、專輔等專業現職人員外，原則上不得遴聘各機關之現職人員。
二、訂定各機關職場霸凌防治處理規定，並公開揭示申訴管道	(一) 依安衛辦法第 39 條規定，各機關應於不抵觸安衛辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，且應設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收。
	(二) 法定機關(構)中非屬保障法第 102 條第 3 項所定適(準)用對象而有依法令從事公務者，其有關職業安全衛生法修正施行前後之職場霸凌申訴程序應適用之法規，請確依保訓會 114 年 12 月 26 日公護字第 1149060038 號函辦理 ² ；該會並繕製「公部門各類人員職場安全與霸凌申訴法規適用對照圖」 ³ ，供各機關參考運用。
三、利用多元管道加強宣導與辦理教育訓練	(一) 利用多元管道(如：集會、訓練課程、電子郵件、內部網站等)加強宣導，使全體同仁(包含機關首長及各級主管)皆能明確瞭解職場霸凌之定義、態樣、申訴管道及相關權益。
	(二) 依公務人員保障法第 19 條至第 19 條之 2 規定，機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，予以懲戒、懲處或罰鍰之處罰；爰應特別強化各級主管人員同理心、情緒管理、溝通技巧及領導管理能力，並要求主管敏察自身領導風格及行為的妥適性，避免不當管理或潛在的霸凌情境發生。

² 註 2、「保訓會 114 年 12 月 26 日公護字第 1149060038 號函」業經本府 115 年 1 月 2 日高市府人考字第 11407453000 號函諒達，並公告於高雄市政府人事服務網(iKPD)>人事人員專區>主題專區>職場霸凌防治專區，歡迎下載參閱。

³ 註 3、「公部門各類人員職場安全與霸凌申訴法規適用對照圖」公告於高雄市政府人事服務網(iKPD)>人事人員專區>主題專區>職場霸凌防治專區，歡迎下載參閱。

事中處理

一、接獲申訴 通報上級 機關並採 取立即有 效糾正及 補救措施	(一) 接獲職場霸凌申訴案件，請於 10 日內由一級機關彙整所屬案件即時填報「人事機構緊急重要事件-職場霸凌案件通報表」⁴報送本處，並於「職場霸凌案件通報平臺」⁵(下稱通報平臺)登錄並回報受理情形及處理進度。
	(二) 於知悉職場霸凌時，應立即採取有效之糾正及補救措施，包含採取適當隔離措施避免再發生、提供法律諮詢或 EAP 機制協助、對行為人進行適當處理等。
	(三) 申訴事件如屬保障法及安衛辦法所稱職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應改依安衛辦法第 28 條至第 30 條有關不法侵害事故之處理規定，積極協調處理。
二、決定受理 與否	(一) 依安衛辦法第 33 條規定，應於接獲申訴案件後 10 日內，提送防護委員會決定是否受理，並以書面通知申訴人。
	(二) 經防護委員會作成受理或不受理之決定後，無須函報本府，僅需於通報平臺登錄，並請列入「本府職場霸凌案件處理情形調查表」⁶填報資料。

⁴ 註 4、「人事機構緊急重要事件-職場霸凌案件通報表」空白表件公告於高雄市政府人事服務網(iKPD)>人事人員專區>主題專區>職場霸凌防治專區，歡迎下載參閱。

⁵ 註 5、「職場霸凌案件通報平臺」掛載於 eCPA 人事服務網>職場霸凌案件通報平臺，請逕自前往登錄。

⁶ 註 6、「本府職場霸凌案件處理情形調查表」按月公告於 eCPA 人事服務網>WebHR 人力資源系統>調查表系統下，請各機關每月 5 日前完成填報。

三、踐行法定調查程序	(一) 依安衛辦法第 34 條規定，受理申訴之日起，應於 1 個月內組成調查小組調查處理，成員至少 3 人、任一性別比例不得少於三分之一、外部成員不得少於二分之一，並注意落實保密、迴避、公正調查等原則。 (二) 調查小組召開第一次會議之日起 2 個月內完成調查報告，必要時，得延長 1 個月，機關並應通知申訴人及被申訴人。
四、決定成立與否	(一) 至遲於調查報告完成日起 1 個月內，提交防護委員會作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由機關以書面載明理由及教示救濟文字通知申訴人及被申訴人。 (二) 案件決定成立與否後，檢附「職場霸凌處理程序檢核表」⁷併同調查報告函報上級機關；醫療機構及公立學校，如案件係依申訴人身分，以職安法規定辦理者，除被申訴人為機關首長之案件仍須函報本府及保訓會外，餘無需函報。 (三) 被申訴人為機關首長或一級單位主管者，請依「各機關函送機關首長或一級單位主管人員職場霸凌成立與否案件應檢附資料一覽表」⁸，檢附相關資料函送本府及保訓會。

⁷ 註 7、「職場霸凌處理程序檢核表」收錄於保訓會 114 年 9 月 3 日公保字第 1141060203 號函檢送之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」，業經本府以 114 年 9 月 10 日高市人企字第 11404974200 號書函諒達，並公告於高雄市政府人事服務網(iKPD)>人事人員專區>主題專區>職場霸凌防治專區，歡迎下載參閱。

⁸ 註 8、「各機關函送機關首長或一級單位主管人員職場霸凌成立與否案件應檢附資料一覽表」隨保訓會 115 年 2 月 10 日公護字第 1159060030 號函檢送，業經本府以 115 年 3 月 2 日高市府人企字第 11530194200 號書函諒達，並公告於高雄市政府人事服務網(iKPD)>人事人員專區>主題專區>職場霸凌防治專區，歡迎下載參閱。

事後作為	
一、檢討責任及改善	依調查決定檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並將處理及改善情形運用適當場合公開宣導。
二、禁止不利對待	機關不得因公務人員提出申訴、擔任證人或提供協助，而予以不利對待或不合理處置。
三、事後之追蹤與關懷機制	應主動持續追蹤關懷申訴人之後續情形，並視其需要轉介本府員工協助方案（EAP）提供心理諮商與輔導。