

新北市政府消防局職場霸凌防治及處理作業規定

110年5月3日本局第1100794530號簽奉核定

112年10月12日本局第1121995062號函修正

113年6月25日本局第1131075584號函修正

- 一、新北市政府消防局（以下簡稱本局）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，使其安心投入工作，爰依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法，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」及「員工職場霸凌處理標準流程(範例)」，訂定本作業規定。
- 二、本作業規定適用本局同仁（包含公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛及臨時人員）所發生之職場霸凌事件。
- 三、本作業規定所稱職場霸凌，指發生基於職場關係，藉由持續性冒犯、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的身心壓力。
- 四、為防治職場霸凌行為，提供同仁免於職場霸凌之工作環境，本局設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示：
 - (一) 申訴專線電話：02-89535851。
 - (二) 申訴專用傳真：02-89536771。
 - (三) 申訴電子信箱：ntpcfire119@ntpc.gov.tw。
 - (四) 單位各級主管及人事室。

為防治職場霸凌事件之發生，利用多元公開場合宣導反霸凌行為，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案或其他諮商輔導支持體系等措施。
- 五、職場霸凌事件申訴程序：
 - (一) 職場霸凌事件之申訴，由受害人或其代理人向本局提起申訴；如機關首長涉及職場霸凌事件，應由具管轄權之上級機關受理申訴及調查。
 - (二) 前項申訴提出，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。

(三) 申訴以書面載明下列事項(如附件 1)，必要時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於 14 日內以書面補正：

1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

2、有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。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、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

六、本局為處理職場霸凌防治及申訴案件，組成職場霸凌防治及處理小組(以下簡稱處理小組)。處理小組成員，由本局性騷擾申訴處理委員會委員兼任。

七、申訴人於處理小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

八、處理小組調查程序如下：

(一) 各單位或人事室接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七日內指派三人以上組成調查小組進行調查，必要時得另派(聘)社會公正人士或專家學者參與調查。

(二) 職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免對質。但經雙方當事人同意，不在此限。

(三) 調查小組調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提處理小組評議。

(四) 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請社會公正人士或專家學者協助評議，並得支領出席費。

(五) 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，提供當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。

(六) 對於申請調查、申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。

(七) 處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議

成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者，應作成懲處及其他適當處理之建議。

(八) 申訴決議應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關(單位)依規定辦理。

(九) 申訴案件應自受理之次日二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。但經通知申訴人或其代理人補正者，自補正之次日起算。

九、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人或其委任代理人：

(一) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其代理人。

(二) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

(三) 提起申訴逾申訴期限者。

(四) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。

(五) 對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。

(六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位、機關(機構)及住居所者。

十、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請機關長官依法懲處並解除其派兼。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，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。

(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。

前項人員應迴避而不自行迴避，或有其他具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向處理小組

申請迴避。

十二、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或公務員懲戒委員會審議者，處理小組得決議暫緩調查或評議。

十三、當事人有輔導、醫療等需要者，人事室得協助引介至專業輔導或醫療機構。

十四、對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有相關事件或報復之情事發生。

十五、檢附本局同仁職場霸凌處理標準作業流程，請參酌辦理(附件3)。

十六、本規定自發布日施行，修正時亦同。

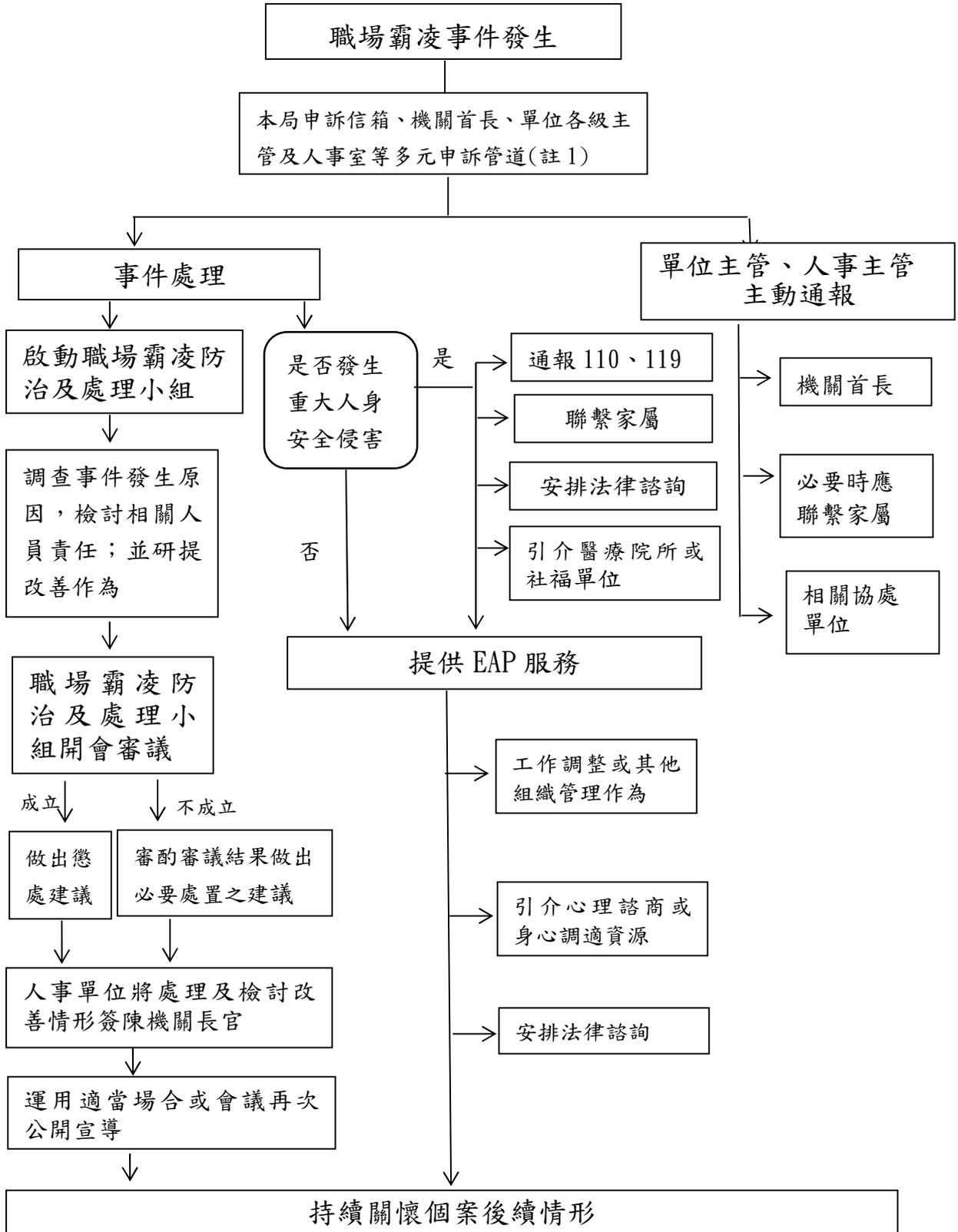
附件 1

新北市政府消防局員工職場霸凌調查申請書									
申請日期		年 月 日							
申 訴 人 資 料	姓名				出生年 月日	年 月 日			
	國民身分證 統一編號	聯絡 電話			服務 單位		職稱		
	住居所								
委 任 代 理 人 資 料	姓名				國民身分證 統一編號				
	聯絡電話		住居 所						
	※檢附委任書								
申 請 調 查 內 容	調查對象 姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 其他	服務機 關(學 校)		職稱		
	身分別	<input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 約聘僱人員 <input type="checkbox"/> 技工 <input type="checkbox"/> 工友 <input type="checkbox"/> 駕駛 <input type="checkbox"/> 臨時人員			身分別	<input type="checkbox"/> 機關首長 <input type="checkbox"/> 主管 <input type="checkbox"/> 非主管			
	事件發生 日期或期間	年 月 日(至 年 月 日)			事件知悉 日期或期 間	同左 另列如下 年 月 日 (至 年 月 日)			
	事件 發生過程								
	相關證據	附件 1： 附件 2： (無者免填)							
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)									
申訴人(代理人)簽名或蓋章：									

受理人員資料

受理機關		受理人員		職稱	
聯絡電話		接獲申請時間	年 月 日		

新北市政府消防局員工職場霸凌處理標準作業流程



註 1：機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。