基隆市消防局職場霸凌防治、申訴及調查處理要點

中華民國114年12月24日基消人壹字第1140204799號函訂定

一、基隆市消防(以下簡稱本局）為建構健康友善之職場環境及辦理本局員工職場霸凌防治與申訴處理，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定訂定本要點。

二、本要點適用對象為本局公務人員；聘任(用)人員、約僱人員、技工、工友、駕駛及約用人員得比照本要點辦理。

三、本要點所稱職場霸凌,指本局員工於職務上假借權勢或機會,逾越職務上必要合理範圍,持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式,造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境,致本局員工身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：

(一)對被害人造成身心侵害之程度。

(二)對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。

(三)對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。

四、為積極防治職場霸凌案件之發生，本局應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練，並妥善利用集會及訓練課程等多元公開場合，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。

五、本局員工遭受職場霸凌，得向本局安全及衛生防護委員會（以下簡稱本局防護委員會）提出申訴。

本局防護委員會應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真及電子信箱，於本局網站公開揭示，並由專人於辦公日每日查收。

六、本局員工遭受職場霸凌,得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本局防護委員會提出職場霸凌之申訴(申訴、委任書表格式如附件1、2）。如被申訴人為本局局長，應向基隆市政府提出申訴，並依基隆市

政府規定辦理。

提起申訴之期限，被申訴人屬非具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了之次日起，三年內為之；被申訴人屬具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了之次日起，五年內為之；霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算之。

本局接獲職場霸凌之申訴時，應即通知基隆市政府。

七、本局應於接獲申訴之日起十日內，召開本局防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知基隆市政府。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本局接獲申訴應不予受理：

(一)非屬本要點或公務人員保障法(以下簡稱保障法)及安衛辦法所稱職場霸凌事項。

(二)無具體之內容。

(三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。

(四)同一事件已不受理或已作成終局實體處理。

(五)申訴事件已撤回申訴（撤回書格式如附件3)。

(六)已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，本局認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人依安衛辦法第二十八條至第三十條規定辦理，並簽陳局長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

八、本局防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。

前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。

參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，本局應命其迴避。本局人事、會計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客

觀公正。

九、本局於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲申訴而知悉時：

1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。

2、視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

3、對行為人為適當之處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

1、就相關事實進行必要之釐清。

2、依被霸凌者意願，協助其提起申訴。

3、依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

4、適度調整工作內容或辦公場所。

職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要，本局得依相關法令規定調整。

十、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：

(一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。

(二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。

(三)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關(構)、法人、團體或專業人員。

調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。

十一、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。

前項調查報告應送本局防護委員會，其內容應包括下列事項：

(一)申訴人之申訴要旨。

(二)調查歷程，包括日期及對象。

(三)申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

(四)事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

(五)處理建議。

申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

十二、本局防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。

調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，函送基隆市政府備查。

十三、本局應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知基隆市政府。

申訴案件經調查屬實決定成立者，本局應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生職場霸凌或報復情事；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。

申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。

當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。

十四、本局得視職場霸凌事件當事人之身心狀況，依員工協助方案協助轉介至專業輔導、醫療機構或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。

十五、本局對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為申訴、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。

前項不當之差別待遇，指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益

等作為。

十六、本局邀請之學者專家撰寫調查報告，得比照「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」，支領撰稿費、出席費及交通費。

辦理本要點作業所需經費由本局相關預算項下支應。

十七、本要點未規定者，應依保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。