

福建連江地方法院職場霸凌防治與申訴作業注意事項逐點說明

名 稱	說 明
福建連江地方法院職場霸凌防治與申訴作業注意事項	本注意事項名稱。
規 定	說 明
一、福建連江地方法院（以下簡稱本院）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，訂定本注意事項。	一、本注意事項規範目的。 二、職業安全衛生法第六條第二項第三款、公務人員保障法第十九條及公務人員安全及衛生防護辦法第三條規定，機關(雇主)對於公務人員(工作者)基於其身分與職務活動所可能遭受身體或精神不法侵害，應採取必要之預防及保護措施，茲為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，爰訂定本注意事項。
二、本注意事項所稱員工係指本院公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛，及其他依法令或依契約於本院工作之人員。 前項公務人員及約聘僱人員含調本院辦事人員。	本注意事項適用對象。
三、本注意事項所稱職場霸凌，係指員工於工作場所或執行職務時，同仁間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立、嘲諷或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、恐懼、羞辱、孤立及受創，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。 前項職場霸凌，應觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。	職場霸凌之定義及判斷標準。
四、本院為積極防治職場霸凌事件之發生，強化員工對霸凌行為之認識與覺察，應妥適利用各種管道宣導反	職場霸凌事件之預防及宣導作為。

霸凌行為與有關職場霸凌防治措施及申訴管道。	
五、本院為處理職場霸凌申訴事件，應設置受理霸凌申訴之專責處理人員或單位，並公開揭示電話或電子信箱等申訴管道。	職場霸凌事件申訴管道。
六、本院於職場霸凌申訴事件受理後，應於七日內組成任務型職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱本小組），調查事件原委及證據，作成調查結果並提出處理建議。 本小組置委員三至七人，由院長指定，並指定其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任委員。 本小組委員任一性別及非主管人數比例不得低於三分之一。 本小組由召集人並為主席，主席因故無法主持會議時，得指定其他委員代理。本小組委員應親自出席會議，不得代理。 本小組委員為無給職。但外聘委員得依規定支給出席費及相關必要費用。	職場霸凌事件申訴調查小組（以下簡稱本小組）之組成、會議方式及外聘委員支給相關費用。
七、職場霸凌之申訴應由被霸凌之本人或其委任代理人以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理時應作成紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項之申訴，應於發生職場霸凌事件時起一年內為之。但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。 第一項之申訴書或記錄，應載明下列事項： （一）申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住所、聯絡電話及申訴日期。	一、職場霸凌事件提出申訴之方式與期限。 二、為建構員工友善健康之職場環境，除被霸凌之本人或其委任代理人得提出霸凌申訴外，第六項明定本院員工於知悉有職場霸凌情形，得依本注意事項通報專責處理人員或單位，以啟動調查處理機制；第七項明定通報應載明事項準用第三項之規定。

(二)有委任代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。 (三)申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、內容、相關事證或人證。 申訴書或申訴紀錄不合前項規定，其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於受通知後十四日內補正。 申訴事件作成調查結果前，申訴人或其代理人得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 本院員工於知悉有職場霸凌情形，得依本注意事項之申訴管道通報專責處理人員或單位，以啟動調查處理機制，此時被霸凌者視為申訴人。 前項通報，準用第三項之規定。	
八、本院於職場霸凌申訴事件受理後，應採取適當措施保護申訴人。	本院對申訴人應採取適當保護措施，即時阻斷霸凌事件所生負面影響持續擴大。
九、本小組處理原則及程序： (一)本小組委員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。 (二)調查過程應保護當事人、關係人之隱私權及其他人格法益；及秉持客觀、公正、專業原則，依職權或當事人之申請調查證據；並得通知相關人員到達指定處所說明；必要時得邀請具相關學識經驗者協助。 (三)應給予當事人充分陳述意見及答辯之機會；當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免對質，但經雙方當事人同意或採取必要隔離措施者，不在此限。當事人陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。	本小組為職場霸凌申訴事件之調查、處理原則與程序，及委員應迴避之情形。

(四)基於調查之必要，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。 (五)本小組應對申訴事件做出霸凌成立或不成立之決議；決議成立時，並得對申訴之相對人作成議處或其他處理之建議；決議不成立時，仍得審酌情形，為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實者，應作成適當處理之建議。 (六)申訴事件應自受理之次日起三個月內議決，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (七)申訴決議應載明理由，以機關名義通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。當事人對申訴事件之決議有異議者，得依公務人員保障法或其他法令提起救濟。 (八)申訴事件之處理程序不公開。參與調查之人員應對申訴事件內容負保密責任。如有違反，得由委員一人提案，經本小組決議後，陳請院長解除其委員或相關職務，並得依相關規定議處。 (九)申訴事件已進入司法程序，或移送監察院審查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查。	
十、申訴事件有下列各款情形之一者，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)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。 (二)提起申訴逾申訴期限者。 (三)申訴人非被霸凌者或其委任代理人者。	職場霸凌申訴事件不予受理之情形。

(四)除有新事證外，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)無具體事實內容或未具真實姓名、服務單位者。	
十一、本院對於在職場霸凌事件為申訴、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或予以不利之處分。	明定對於職場霸凌事件為申訴或參與事件處理程序之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。
十二、本院得視職場霸凌事件當事人之身心狀況及實際需要，協助調整職務內容，或依員工心理健康協助方案引介心理諮商、專業輔導、醫療機構，並持續關懷當事人後續情形。	本院得提供當事人相關協助並關懷個案後續情形。
十三、對於申訴事件應予以追蹤、考核及監督，確保申訴決議之議處或處理措施確實有效執行，並避免職場霸凌或報復之情事再次發生。	職場霸凌事件之事後追蹤、考核及監督機制。
十四、本小組所需經費由本院相關預算項下支應。	本小組所需經費支給預算來源。
十五、本院院長如涉職場霸凌事件，應向司法院提出申訴，或由本院報請司法院處理。 申訴事件之性質、所涉人員或其他情事足認依本注意事項規定辦理顯不適當者，應報請司法院協助調查處理。	本院院長涉及霸凌事件時之申訴機關及依本注意事項規定辦理有顯不適當情形之處理方式。
十六、本注意事項如有未盡事宜，依相關規定辦理。 除職場霸凌事件外，於其他職場不法侵害事件，得準用本注意事項之規定調查處理。	有未盡事宜之處理方式。