

臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌防治及申訴處理要點總說明

臺中市政府原住民族事務委員會(以下簡稱本會)為建構健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，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「臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌防治及申訴處理要點」。本要點共計十六點，訂定重點如下：

- 一、本要點訂定之目的及依據，並載明本要點未規定事項，適用其他法令。(草案第一點)
- 二、職場霸凌之定義及行為判斷之審酌因素。(草案第二點)
- 三、本會防護委員會委員組成、性別比例及任期之規定。(草案第三點)
- 四、本會設置受理職場霸凌申訴管道及公開揭示之規定。(草案第四點)
- 五、本會職場霸凌申訴事件之提出程序、申訴期限及通知上級機關之規定。(草案第五點)
- 六、本會受理職場霸凌申訴事件之決定、通知、不予受理、本職權繼續調查及其他不法侵害事故處理之規定。(草案第六點)
- 七、本會防護委員會受理職場霸凌申訴應組成調查小組之組成、性別比例及迴避之規定。(草案第七點)
- 八、本會於知悉職場霸凌之情形應採取立即有效之糾正及補救措施。(草案第八點)
- 九、調查小組進行調查之方式及保密規定。(草案第九點)
- 十、調查小組完成調查報告時限、通知、程序及內容之規定。(草案第十點)
- 十一、本會防護委員會為職場霸凌申訴成立與否之決定、書面通知、函送本府備查及送保訓會之規定。(草案第十一點)
- 十二、本會應依決定結果檢討改善作為及當事人之救濟。(草案第十二點)
- 十三、人事單位之宣導及員工協助。(草案第十三點)
- 十四、本會不得為不當之差別待遇之規定。(草案第十四點)

- 十五、明定本會為積極防治職場霸凌事件，應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練。(草案第十五點)
- 十六、明定本會防護委員會所需經費之預算來源。(草案第十六點)

臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌防治及申訴處理要點

名 稱	說 明
臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌防治及申訴處理要點	行政規則名稱。
規 定	說 明
一、臺中市政府原住民族事務委員會（以下簡稱本會）為建構友善職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，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，本要點未規定者，適用其他法令之規定。	本要點訂定之目的及依據，並載明本要點未規定事項，適用其他法令。
二、本要點所稱職場霸凌，指本會人員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，致本會公務人員身心健康遭受危害。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。	一、依據安衛辦法第三十一條規定，於第一項明定職場霸凌定義。所稱於職務上假借權勢或機會，係指本會人員利用其與職務相關而具優越性之權力、機會或方法；所稱職務上正當合理範圍，係指依一般社會通念下，當事人對行為舉措的合理期待，故須以行為內容是否與職務間具有正當合理關聯判斷；所稱其他方式，包含威脅、冷落、孤立等具敵對性之負面言行。 二、職場霸凌之認定，原則以行為之「持續性」為要件，考量部分不當之言行，雖未持續或反覆發生，然情節重大，亦有造成公務人員身心傷害之可能，為周延公務人員權益之保障，爰於第一項但書規定，其情節重大者，雖未具持續性，仍屬本要點所稱職場霸凌之行為態樣。「情節重大」之認定，得考量職場霸凌行為人之

	惡性或行為之結果等標準予以判斷。 三、考量職場霸凌態樣不一，且非謂所有意見爭執或情緒表達均屬霸凌行為，爰第二項就職場霸凌之認定明定具體個案審酌因素。
三、本會應組成安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）處理職場霸凌申訴事件，置委員五人，由主任秘書或主任委員授權人員擔任召集人，其中本會人員以外之學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。 委員任期二年，連聘得連任；如委員於任期中因故無法繼續擔任委員，補聘委員之任期至原任期屆滿之日止。	一、依安衛辦法第三十一條第一項規定，於第一項明定本會應組成安全及衛生防護委員會，以主任秘書或首長授權人員為召集人以收跨部門整合、推動之效。又上開防護委員會組成除性別應符合一定比例外，並納入學者專家。 二、第二項明定本會防護委員會委員任期及補聘委員之任期規定。
四、本會受理職場霸凌申訴事件，由人事管理員專責受理： （一）電話：(04)22289111 分機50031。 （二）傳真：(04)25271016。 （三）電子郵件：人事管理員信箱。	依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函函示，於本點載明本會受理職場霸凌申訴管道及指派專人專責受理。
五、本會公務人員遭受職場霸凌，得由本人(或委任代理人)填具職場霸凌申訴書，向本會防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本會主任委員，應向臺中市政府提出申訴（如附件一、二）。 前項提起申訴之期限，應於事件發生後二年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起二年內為之。	一、參考安衛辦法第三十二條規定，第一項明定本會職場霸凌申訴事件之受理機關為本會，倘本會主任委員於機關內涉及職場霸凌行為之申訴事件，載明以由具指揮監督權限之上級機關受理申訴、進行調查及評議決定。 二、第二項載明有關提起職場霸凌申訴之期限依公務人員保障法第十九條規定。

本會接獲職場霸凌之申訴時，應即通知臺中市政府，並應將調查結果通報臺中市政府。	三、第三項明定本會接獲職場霸凌申訴應即時向臺中市政府通報，以確保所有申訴事件均能獲得妥善處理。
六、本會應於接獲申訴之日起十日內召開防護委員會會議，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，並副知臺中市政府。 職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本會接獲申訴應不予受理： (一) 非屬公務人員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(如附件三)。 (六) 已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，本會認為必要者，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將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳主任委員指定專責人員啟動相關行政調查作業。	一、為避免機關接獲職場霸凌申訴後遲未處理，於第一項明定本會接獲職場霸凌申訴後，應於十日內作成受理與否之決定並通知申訴人；決定不受理時，應敘明理由以使申訴人知悉並副知臺中市政府。 二、安衛辦法第三十三條第一項規定，為避免公務人員濫行提出職場霸凌申訴，影響機關運作，爰於第二項明定本會不受理職場霸凌申訴之情形。 三、對於申訴人於作成職場霸凌成立與否之決定前，得選擇撤回申訴，本會如認為維護工作場所安全之必要時，得本於職權繼續調查處理，爰訂定第三項規定。
七、本會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處理。 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	一、有關職場霸凌申訴經防護委員會受理後，為掌握申訴事件時效，應由該委員會於一定期間內組成調查小組調查，爰於第一項明定應於一個月內組成調查小組。

學者專家不得少於二分之一，外部學者專家不限於防護委員會之委員。 參與職場霸凌申訴事件之調查、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，本會應命其迴避。本會人事、主計、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。	二、第二項明定調查小組成員人數、性別比例及外部成員比例。外部成員不限於防護委員會之委員。 三、為確保職場霸凌申訴處理程序之公正性，爰於第三項明定參與職場霸凌申訴調查、處理及決定人員之迴避規定。另人事、主計、政風人員若參與調查，可能因角色或立場，在調查過程中影響證據蒐集、人員訪談獨立性，甚至可能因自身為行為人而有阻撓調查疑慮，進而損害申訴公正性，因此須透過迴避或適當措施，確保調查不受偏見或利益衝突干擾。
八、本會於知悉職場霸凌之情形，或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	一、參照安衛辦法第三十五條規定，第一項明定申訴期間申訴人之保護，自各機關知悉有職場霸凌發生時起，包括接獲公務人員或其輔佐人申訴而知悉及因其他情形而知悉，應審酌各該具體情形，採取立即有效之糾正及補救措施。 二、第二項明定於公務人員遭受本會人員職場霸凌，調查期間內，雙方繼續接觸有礙調查之進行或甚至擴大侵害情節之虞，且侵害行為重大，本會認有調整被申訴人職務之必要者，得依據公務人員人事法令之規範調整職務。

行調整職務之必要時，本會得依相關法令規定調整之。	
九、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，違者按情節輕重依臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲事件處理要點予以懲處。	一、參照安衛辦法第三十六條規定，規範調查小組進行調查時應給予申訴人、被申訴人陳述意見機會及應注意事項。為確保陳述內容之正確性，以杜日後爭議，第一項第一款明定調查小組應全程錄音或錄影，又為恐干擾調查程序與影響調查結果，受訪談者不得自行錄音或錄影。第二款明定當事人及相關人員應配合調查與提供文件或陳述意見，以協助調查小組釐清真相。第三款明定特殊個案得諮詢專業單位以利調查之進行。 二、為維護申訴人、被申訴人、協助調查人員之隱私，第二項明定調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員應負保密義務，並載明違反之懲處規定。
十、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。	一、參照安衛辦法第三十七條規定，為迅速回復原有之機關內部秩序，爰於第一項明定一項明定職場霸凌申訴處理時效，並明定應將調查報告送防護委員會，以利督導機關後續改進作為。 二、調查報告作為防護委員會認定職場霸凌申訴成立與否及後續處理作為參考之依據，爰明定第二項應記載

(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。。	之事項，其中第五款處理建議包含申訴成立與否之決定。
十一、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，函送臺中市政府備查。 職場霸凌行為人為本會主任委員時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。	一、參照安衛辦法第三十八條規定，第一項明定，至遲於調查小組完成調查報告日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並由本會以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。 二、第二項明定調查報告及申訴成立與否之決定應報送臺中市政府備查。 三、第三項載明如係本會主任委員涉及職場霸凌事件，相關案卷資料應報送公務人員保障暨培訓委員會。
十二、本會應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知臺中市政府。 霸凌申訴事件經調查屬實決定成立者，本會應視情節輕重，依公務員服務法、公務人員考績法或其他相關規定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，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。 霸凌申訴事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	一、參照安衛辦法第三十三條第三項規定，為確保霸凌申訴事件處理具實效性與責任追究機制，要求依調查結果檢討相關人員責任，並採取懲處及改善措施，俾強化組織內部警惕與防範功能。同時副知市府，係為建立外部監督機制，確保處理過程公開透明，防杜包庇或怠惰情事。 二、第二項係為落實對職場霸凌行為之實質糾正與後續管理，防止再犯及報復行為，保障申訴人及其他員工職場安全。同時對不成立事件仍要求審酌處理建議，係為檢討制度缺失與人際管理問題，避免單純以「不成立」結案而忽視潛在風險。

務人員考績法或其他相關規定追究責任或其他適當處理。 當事人對霸凌申訴決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。	三、為維持申訴制度之公信力與正當運作，防止個人惡意利用申訴程序打擊他人名譽或妨礙機關運作，第三項明定若查證確有濫訴或誣告情形，得依法追究責任。 四、為保障程序正義與當事人之救濟權，第四項明確賦予申訴雙方依法提起救濟之途徑，確保事件處理具透明、公平與可受外部審查性。
十三、人事管理員應將職場霸凌申訴事件處理及檢討改善情形，移除或隱匿足以辨識身分之資料後，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。	明定本會人事單位應宣導職場霸凌事件，並提供個案關懷及相關員工協助方案。
十四、本會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，不得為不利對待、不合理處置或不當之差別待遇。 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。	一、第一項明定本會對於職場霸凌事件為申訴、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。 二、第二項明定本要點所稱不當之差別待遇所指事項及範疇。
十五、為積極防治職場霸凌事件之發生，本會應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練： （一）一般人員教育訓練如下： 1. 本會職場霸凌防治及申訴處理機制。 2. 職場霸凌基本認知、因應及相關法令。	明定本會為積極防治職場霸凌事件，應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練。

3. 職場霸凌防治相關教育訓練，如增進人際關係、溝通技巧等。 4. 主管人員除參與前款教育訓練外，宜增加增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力及。瞭解近年常見職場霸凌案例之相關教育訓練。 (二) 本會處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除得參與前二款教育訓練外，建議增加教育訓練如下： 1. 熟悉職場霸凌防治相關法令規定。 2. 瞭解機關防治責任。 3. 職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。 4. 其他與職場霸凌防治有關之教育，如覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。	
十六、 防護委員會所需經費由本會相關預算項下支應。	明定本會防護委員會所需經費之預算來源。

臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌防治及申訴處理要點

- 一、臺中市政府原住民族事務委員會(以下簡稱本會)為建構本會健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，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，本要點未規定者，適用其他法令之規定。。
- 二、本要點所稱職場霸凌，指本會人員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，致本會公務人員身心健康遭受危害。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。
- 三、本會應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職場霸凌申訴事件，置委員五人，由主任秘書或主任委員授權人員擔任召集人，其中本會人員以外之學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
委員任期二年，連聘得連任；如委員於任期中因故無法繼續擔任委員，補聘委員之任期至原任期屆滿之日止。
- 四、本會受理職場霸凌申訴事件，由人事管理員專責受理：
 - (一) 電話：(04)22289111 分機 50031。
 - (二) 傳真：(04)25271016。
 - (三) 電子郵件：人事管理員信箱。
- 五、本會公務人員遭受職場霸凌，得由本人(或委任代理人)填具職場霸凌申訴書向本會防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本會主任委員，應向臺中市政府提出申訴(如附件一、二)。

前項提起申訴之期限，應於事件發生後二年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起二年內為之。

本會接獲職場霸凌之申訴時，應即通知臺中市政府，並應將調查結果通報臺中市政府。

- 六、本會應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，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，並副知臺中市政府。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本會接獲申訴應不予受理：

- (一) 非屬公務人員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（如附件三）。
- (六) 已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，本會認有必要者，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將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳主任委員指定專責人員啟動相關行政調查作業。

- 七、本會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處理。

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，外部學者專家不限於防護委員會之委員。

參與職場霸凌申訴事件之調查、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，本會應命其迴避。本會人事、主計、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。

八、本會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時，本會得依相關法令規定調整之。

九、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，違者按情節輕重依臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲事件處理要點予以懲處。

十、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。

十一、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，函送臺中市政府備查。

職場霸凌行為人為本會主任委員時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。

十二、本會應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知臺中市政府。

霸凌申訴事件經調查屬實決定成立者，本會應視情節輕重，依公務員服務法、公務人員考績法或其他相關規定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，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。

霸凌申訴事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、公務人員考績法或其他相關規定追究責任或其他適當處理。

當事人對霸凌申訴決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。

十三、人事管理員應將職場霸凌申訴事件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。

十四、本會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，不得為不利對待、不合理處置或不當之差別待遇。

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。

十五、為積極防治職場霸凌事件之發生，本會應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練：

（一）一般人員教育訓練如下：

1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
2. 職場霸凌基本認知、因應及相關法令。
3. 職場霸凌防治相關教育訓練，如增進人際關係、溝通技巧等。

（二）主管人員除參與前款教育訓練外，宜增加增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力及。瞭解近年常見職場霸凌案例之相關教育訓練。

（三）本會處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除得參與前二款教育訓練外，建議增加教育訓練如下：

1. 熟悉職場霸凌防治相關法令規定。
2. 瞭解機關防治責任。
3. 職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。
4. 其他與職場霸凌防治有關之教育，如覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。

十六、防護委員會所需經費由本會相關預算項下支應。

臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌申訴書

(有代理人者，請另填代理人資料表)

申 訴 人 資 料	姓 名		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國 民 身 分 證 統 一 編 號		出生年月日	年 月 日 (歲)
	服務機關 (單位)		職 稱	
	身分別	☐ 公務人員 ☐ 聘任人員 ☐ 聘用人員 ☐ 約僱人員 ☐ 駐衛警 ☐ 工友(含技工、駕駛) ☐ 約用人員 ☐ 其他：_____		
	住(居)所地址			
	公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名		被申訴人 服務機關 (單位)	
	被申訴人職稱		被申訴人 身分別	☐ 一般同仁 ☐ 機關首長
	事件發生時間 (起訖時點)			
	事件發生機關			
	事 件 發 生 過 程 (請載明發生事件 時之行為、內容、 相關事證或人證)			
相 關 證 明 文 件				
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤) 申訴人： (簽章) 代理人(如無則免填)： (簽章) 中 華 民 國 年 月 日				

代理人資料表(無者免填)

代理人資料	姓名		出生年 月 日	年 月 日 (歲)
	國民身分證 統一編號		聯絡電話及電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	住(居)所地址			
	職業			
	關係			
	*委任代理人應檢附委任書			

-----處理情形摘要（以下申訴人免填）-----

初次接獲單位	單位名稱		紀錄人姓名	
	聯絡電話		職稱	
	被申訴人姓名		被申訴人國民身分證統一編號	
	接獲申訴時間	年 月 日 上(下)午 時 分		
紀錄人： (簽章)				

安全及衛生防護委員會	召開會議時間	年 月 日 上(下)午 時 分
	申訴是否受理	
召集人： (簽章)		

附註：機關應於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護委員會會議，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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌事件申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
委任代理人					

茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場霸凌事件，有為一切申訴行為之代理權限，☐並有
☐但無 撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

(機關名稱)

申訴人: (簽章)

代理人(如無則免填): (簽章)

臺中市政府原住民族事務委員會職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日	年 月 日 (歲)
國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所地址			
公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止，但機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 _____（被申訴人姓名）之職場霸凌申訴事件，特此聲明。			
此致 _____（申訴處理機關）			
本人（申訴人）簽名：_____			
代理人簽名（無則免填）：_____			
中 華 民 國 _____年 _____月 _____日			