

員工職場霸凌防治處理流程篇



01 訂定處理流程

- 機關應依相關規範訂定職場霸凌防治及處理相關作業規定
- 機關應設置多元申訴管道，並公開揭示

依公務人員保障法第19條及公務人員安全及衛生防護辦法第3、4條規定，各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。



02 發生事件

- 向服務機關提出職場霸凌申訴
- 如涉機關首長則向上級機關提出職場霸凌申訴

依行政院人事行政總處112.9.14總處綜字第1121001847號函辦理。

♥如當事人僅口頭告知而未提出申訴，建議機關依保密規定協助當事人提起申訴，倘當事人無意願，機關仍宜本權責做適當處理及提供相關協助。



03 調查及處理

- 啟動調查，依機關規定組成申訴處理調查小組或運用安全及衛生防護小組辦理
- 做成職場霸凌申訴成立與否之決定
- 提供EAP服務(如法律諮詢、引介心理諮商等)

♥調查內容應保密且於一定期間內完成(建議可參考行政程序法2個月內，必要時得延長1次為限)。

♥相關人員如為職場霸凌事件行為人時，服務機關應要求其於調查處理過程中迴避或採取適當措施。



04 檢討及改善措施

- 檢討職場霸凌事件行為人責任及研提改善作為
- 持續關懷追蹤後續情形
- 加強公開宣導職場霸凌防治事宜

♥機關依權責研提改善作為，如適性調整職務或單位、提供教育訓練(如職場霸凌防治、溝通技巧等)、諮詢及輔導協助資源、審視評估管理措施等預防類此事件再發生之多元作為。



05 救濟程序

- 對於機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成申訴成立與否之決定，得依公務人員保障法提起救濟(申訴、再申訴)

依公務人員保障法第77條及公務人員保障暨培訓委員會109.10.5公保字第1091060302號函規定。