

## 苗栗縣政府暨所屬各機關（學校）職場霸凌防治及處理作業規定第六點、第八點修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>六、受理申訴程序如下：</p> <p><u>(一)當事人所屬單位（機關、學校）各級主管受理申訴後，應立即主動通報人事機構，由人事機構通報機關首長，並將案件提報各機關（學校）安全及衛生防護小組調查審議事件發生原因及相關情形，必要時得通知家屬及相關人員；申訴案件應自收受申訴案件之次日起一個月內結案，必要時經機關首長同意，得延長一個月，並以一次為限。</u></p> <p><u>(二)如經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理，由人事機構依規定辦理懲處或移送相關單位辦理有關事項。</u></p>	<p>六、受理申訴程序如下：</p> <p>當事人所屬單位（機關、學校）各級主管受理申訴後，應立即主動通報人事機構，由人事機構通報機關首長，並將案件提報各機關（學校）安全及衛生防護小組調查審議事件發生原因及相關情形，必要時得通知家屬及相關人員；如經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理，由人事機構依規定辦理懲處或移送相關單位辦理有關事項。</p>	<p>配合行政院 113 年 11 月 20 日院授人綜字第 1131002041 號函及行政院人事行政總處 113 年 11 月 21 日總處綜字第 1131002053 號書函，<u>明定職場霸凌案件調查時程，並將原規定分項次酌作修正。</u></p>
<p>八、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：</p> <p>(一)調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(二)調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)事件之調查，得通知當事</p>	<p>八、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：</p> <p>(一)調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(二)調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)事件之調查，得通知當事</p>	<p>配合行政院 113 年 11 月 20 日院授人綜字第 1131002041 號函及行政院人事行政總處 113 年 11 月 21 日總處綜字第 1131002053 號書函，<u>修正原第(八)款規定並新增不利處分禁止之規定。</u></p>

<p>人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，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。</p> <p>(七)處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p> <p>(八)對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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<u>不當之差別待遇、不利之處分、不合理之管理措施</u>或<u>有關工作條件之處置</u>。</p>	<p>人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)調查人員因調查之必要，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。</p> <p>(七)處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p> <p>(八)對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。</p>	
---	--	--