

新北市政府水利局員工執行職務遭受不法侵害申訴處理作業規定

中華民國 108 年 8 月 15 日新北水人字第 1081229420 號簽核定

- 一、新北市政府水利局（以下簡稱本局）為處理員工因執行職務遭遇內部及外部職場暴力之不法侵害事件，特訂定本作業規定。
- 二、本作業規定用詞，定義如下：
 - （一）員工：由本局依法核發薪津之所有人員。
 - （二）職場暴力：員工在與工作相關的環境中，遭受侮辱、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉及健康構成挑戰的事件，其來源又分為內部暴力與外部暴力。
 - （三）內部暴力：發生在同事、上司或下屬之間，包括管理者與指導者。
 - （四）外部暴力：發生在員工與其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾及服務對象。
- 三、本局員工執行職務中，可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動本作業規定處理程序：
 - （一）肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
 - （二）心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。
 - （三）語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。
 - （四）性騷擾：如不當的性暗示與行為等。
- 四、通報或申訴，依下列處理程序執行：
 - （一）員工於知悉或遭遇職場暴力(含疑似暴力行為)時，應於事件發生後三十日內填具「職場不法侵害通報及處置表(如附表)」之通報內容欄位一式 2 份，送交各科室主管或人事室辦理。
 - （二）人事室於接獲申訴案件後，應依行政程序提交本局「公務人員安全及衛生防護小組」（以下簡稱防護小組）審議事件發生原因及相關情形，必要時得依申訴案件類別提請機關首長另行指派專案委員一至三人連同政風室當然委員一人組成職場暴力事件調查小組(以下簡稱調查小組)進行調查。
 - （三）防護小組審議結果認定被申訴人有違失之情事者，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，於陳報機關首長核定後移請人事室依規定辦理懲處，或移送權責單位執行有關事項。
 - （四）防護小組應於受理申訴後二個月內完成審議，填竣「職場不法侵害通報及處置表」之處置情形欄位，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生，必要時得於簽陳機關首長同意後予以延長。
 - （五）申訴案件之審議相關資料，應予保密。受理、參與審議程序之人員就所接觸之資訊，應予保密。
 - （六）防護小組審議結果應以書面通知申訴人、通報人及被申訴人。
- 五、防護小組委員均為無給職，必要時得另邀請局內外專家學者擔任委員，外聘委員得依規定支給交通費及出席費。

防護小組之召集人因故不能行使職權時，由委員互推一人代理之。
防護小組開會時應有二分之一以上委員出席，出席委員三分之二以上同意，方得決議。

六、 防護小組委員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避，如未自行迴避時，防護小組得依職權命其迴避：

(一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

有具體事實足認防護小組委員就申訴案件有偏頗之虞者，申訴案件當事人得敘明原因及事實，向防護小組申請委員迴避。

被申請迴避之委員在防護小組就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

防護小組委員於審議程序中，除經委員會決議外，不得與當事人、代表其利益之人或利害關係人為程序外之接觸。

七、 侵害事件之調查，應依照下列原則為之：

(一) 調查小組所為之調查程序不予公開；調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對相關利害關係人之權益及隱私完全保密，並充分保護當事人其他人格法益。

(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。

(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四) 事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(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。

(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。

(七) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它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。

(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。

八、 申訴有下列情形之一者，得不予受理：

(一) 未依本作業規定所定期限申訴或通報者。

(二) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

(三) 通報人或申訴人提供之身分資料有不實情事、使用化名、匿名或無具體事證者。

本局不受理申訴時，應以書面敘明理由，通知通報人及申訴人。

九、 本局員工如經防護小組認定有濫行申訴等情事，得按其情節輕重作成處分建議，於陳報機關首長核定後送交相關單位以為後續處置。

十、 本作業規定如有未盡事宜，悉依「公務人員保障法」、「公務人員安全及衛生防護辦法」、「職業安全衛生法」及其他相關法令規定辦理。

十一、 本作業規定於簽請機關首長核定後實施。

附表

職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____

通報人：

通報日期/時間：

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	加害者懲處情形 外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）	
未來改善措施：	

處理者：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____