

彰化縣福興鄉管嶼國民小學職場霸凌防治、申訴及調查處理要點

中華民國 113 年 3 月 16 日簽准核定

中華民國 113 年 11 月 26 日簽准修訂

中華民國 115 年 6 月 24 日簽准修訂

一、彰化縣福興鄉管嶼國民小學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治、申訴及調查處理，特依職業安全衛生法(下稱職安法)第六條第二項、第二十二條之一至第二十二條之三、職業安全衛生法施行細則第十一條、職業安全衛生設施規則第三百二十四條之三、職場霸凌防治措施準則、公務人員保障法(下稱保障法)、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(下稱安衛辦法)第三十九條及勞動部公告「執行職務遭受不法侵害指引(第四版)」規定，訂定本要點。

二、本要點適用對象為本校所屬下列人員(下稱所屬人員)：

- (一)適(準)用保障法人員：依保障法第三條及第一百零二條第一項所定之人員，如公務人員(含公務人員考試錄取參加訓練之人員)。
- (二)所屬非適(準)用保障法人員：校長、教師(含代理、代課、兼任教師)、教學支援工作人員、約僱人員、幼兒園契約進用人員、特教助理員、約用人員及其他依法令或契約於本校工作之人員。
- (三)勞務承攬派駐人員(如保全)，倘受本校教職員工職場霸凌得向本校提出申訴並依職安法等相關規定辦理。

三、本要點所稱職場霸凌指所屬人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致所屬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)對被霸凌者造成身心侵害之程度。
- (二)對被霸凌者侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。
- (三)對被霸凌者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。

本要點所稱職場霸凌之認定，應綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機及目的等因素；其行為樣態包括對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之會議、事務或活動；刻意阻礙其工作、隱瞞資訊或提供不實資訊；以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作；散布謠言或揭露隱私等情形。

四、本校為積極防治職場霸凌事件之發生，應舉辦或鼓勵所屬人員參加相關教育訓練，並妥善利用多元公開場合、會議、廣播、社群媒體、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，宣導職場霸凌防治措施、申訴管道、申訴案件處理及改善情形，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案、彰化縣縣立高中以學校教師諮商輔導支持服務或其

他諮商輔導支持體系等措施。

本校各級主管、負責及參與職場霸凌事件申訴、調查、處理、協調及申復之人員，應參加溝通技巧、衝突管理、霸凌辨識及案件處理等相關教育訓練。

五、本校於知悉所屬人員遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被霸凌者申訴而知悉時：

1. 採取調整工作場所或其他必要措施，避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施，並不得因其申訴而予以不利對待。
2. 視申訴人需求及事件情節，提供法律、醫療或心理諮詢或必要之協助及保護措施。
3. 對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。
4. 對行為人為適當之懲處或處理。

(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協調或提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被霸凌者意願，提供或轉介法律、醫療諮詢或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

行為人涉及不法侵害且情節重大，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本校得依相關人事法令規定調整，並應給予其陳述意見之機會。

申訴人、被申訴人(下稱當事人)任一方非本校所屬人員，本校於知悉職場霸凌事件，應視個案情形，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方服務機關或學校共同協商解決或補救辦法，並得採取第一項第一款第二目規定之適當措施。

六、本校應組成安全及衛生防護委員會(下稱防護委員會)，處理職場霸凌申訴案件，防護委員會置委員五人，其中委員二人由校長自教務、學務、總務、輔導四處室主任中擇定兼(擔)任，並由校長指定一人擔任召集人；委員一人由本校教師會推派或由本校所屬人員票選非屬教師兼任行政職務人員產生；委員中由本校人員以外之相關學者專家人數聘(擔)任，不得少於三分之一；防護委員會任一性別比率不得少於三分之一。委員任期一年，任期屆滿後仍得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘(兼)任委員之任期至原委員之任期屆滿為止。

防護委員會為處理職場霸凌案件及辦理相關幕僚作業，得視實際需要，由人事室相關人員擔任工作人員。

本校人事室為職場霸凌事件之專責受理及幕僚單位，負責申訴案件之受理、通報、會議召開、調查程序行政協助、資料保管等相關事項；必要時，得會同相關單位辦理。

防護委員會以召集人為主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之或由委員互推代理之。

防護委員會開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會；出席委員過半數同意始得作成決定，可否同數時，取決於主席。

職場霸凌申訴之行為人為學校校長，應向彰化縣政府(教育處)提出申訴。

七、受理申訴管道：

(一)專線電話：04-7702949#16(人事室)

(二)電郵信箱：tsung0928@chc.edu.tw。(隨人員異動時配合修正)

(三)傳真電話：04-7701547 (※書面資料如涉及敏感性資料請隱密，並留聯絡電話，俟聯絡後再補足必要資料)

八、本要點所訂職場霸凌之申訴，被霸凌者本人或其代理人得以言詞、電子郵件或書面提出；其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、出生年月日、身分證明文件編號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話(電郵信箱)。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三)職場霸凌事實發生之日期、時間、地點、過程、內容及相關證據或證人。

(四)申訴之年月日。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，本校應通知申訴人或其代理人於七日內補正。

第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

(一)被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

(二)被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。

申訴人於職場霸凌事件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。

本校接獲職場霸凌之申訴時，應即通報彰化縣政府，並應辦理「職場霸凌案件通報平臺」及其他主管機關指定之通報作業。

九、職職場霸凌申訴案件有下列情形之一者，應不予受理：

(一)非屬職安法、保障法及安衛辦法等規定所稱職場霸凌事項。

(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)申訴案件已撤回申訴。

(六)已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，本校認有必要者，得本於職權繼續調查處理或採取第五點第一項規定之適當措施。

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其他有關不法侵害事故處理程序處理，並簽陳校長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

十、職場霸凌申訴調查及處理程序如下：

- (一)本校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，並副知彰化縣政府。
- (二)防護委員會除下列各目情形得採行書面審查，並由防護委員會全體委員一致共識決定申訴案件不予受理外，應以實體或線上會議方式決定是否受理：
 1. 申訴人非被霸凌者，且未經委任代理。
 2. 霸凌事件發生時，當事人任一方非本校所屬人員。
 3. 第九點第一項第三款至第六款所定情事。
- (三)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。調查小組成員至少三人，由校長遴聘，任一性別比例不得低於三分之一；外部學者專家比例不得低於二分之一。
- (四)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。
- (五)前款調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：
 1. 申訴人之申訴要旨。
 2. 調查歷程，包括日期及對象。
 3. 當事人及相關人員陳述之重點。
 4. 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。
 5. 處理建議，包含申訴成立與否之決定。
- (六)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。
- (七)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及報告表，函送彰化縣政府備查。

十一、職場霸凌案件如同時涉及刑事、民事、行政責任或其他法定申訴、申復程序者，本校得斟酌案件性質，決定是否續行、暫停或併案處理；但仍應先採取必要之保護及補救措施。

十二、職場霸凌申訴案件依下列原則辦理：

- (一)職場霸凌申訴案件之處理不公開；調查小組並應超然獨立，秉持客觀、公正、專業之原則進行調查。

- (二)調查過程應給予當事人充分陳述意見與答辯之機會。
- (三)訪談當事人或其他相關人員時，調查小組得適個案需要全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音、錄影及偷聽、偷窺。
- (四)當事人及其他相關人員應配合調查小組之調查，不得規避、妨礙或拒絕，而調查小組應給予適當之合理期限，俾提供相關文件、資料或陳述意見。
- (五)當事人無正當理由屆期未配合調查，調查小組得不待其資料或陳述，逕行作成調查報告。
- (六)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，調查小組得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。
- (七)參與職場霸凌申訴案件調查、處理及決定之人員，不得有偽造、變造、湮滅或隱匿證據之情事，並就當事人及協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。違反者，應終止其參與，並得視情節依相關規定予以追究相關責任。
- (八)本校對於在職場霸凌案件申訴、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，不得為解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等不當之差別待遇。

十三、職場霸凌事件處理、調查及決議時應遵守迴避原則：

- (一)參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，應自行迴避：
 - 1. 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。
 - 2. 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關係者。
 - 3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - 4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- (二)參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：
 - 1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。
 - 2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- (三)前款申請，應舉其原因及事實，向受理職場霸凌申訴之防護委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- (四)被申請迴避之人員在防護委員會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
- (五)參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由防護委員會命其迴避。

十四、本校應依申訴決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知彰化縣政府。

申訴案件經調查屬實決定成立者，本校應視情節輕重，對被申訴人依法律(規、令)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。

申訴案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，依相關人事法令追究責任或其他適當處理。

本校應就職場霸凌事件發生原因、組織管理、指揮監督方式、工作分配、溝通機制、申訴管道及教育訓練等事項進行檢討，以防止類似事件再次發生。

十五、申訴人或被申訴人如對本校職場霸凌申訴決定不服，得於決定送達之次日起，按身分類別分別依下列規定提起救濟：

(一)適(準)用保障法人員：依保障法規定向本校申訴；不服本校申訴函復者，得向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴。

(二)教師(含代理、代課及兼任教師)及教學支援工作人員：依教師法規定，向彰化縣教師申訴評議委員會提起申訴。

(三)適用勞動基準法人員：依職場霸凌防治措施準則第二十二條或其他相關勞動法令規定提起救濟；如向本校提起申復，同一事件以一次為限。

前項第三款申復之受理、調查、審議及決定程序，依職場霸凌防治措施準則第四章規定辦理。

十六、本校知有職場霸凌事件發生，應協助被害人申訴事宜，受理職場霸凌申訴後，將指定專責處理單位協調處理。

十七、防護委員會委員均為無給職。但外聘委員或調查小組成員出席會議、撰寫調查報告書，得依規定支領出席費、撰稿費及交通費。

十八、防護委員會及調查小組所需經費由本校相關預算項下支應。

十九、本要點規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

二十、本要點經校長核定公布後實施，修正時亦同。