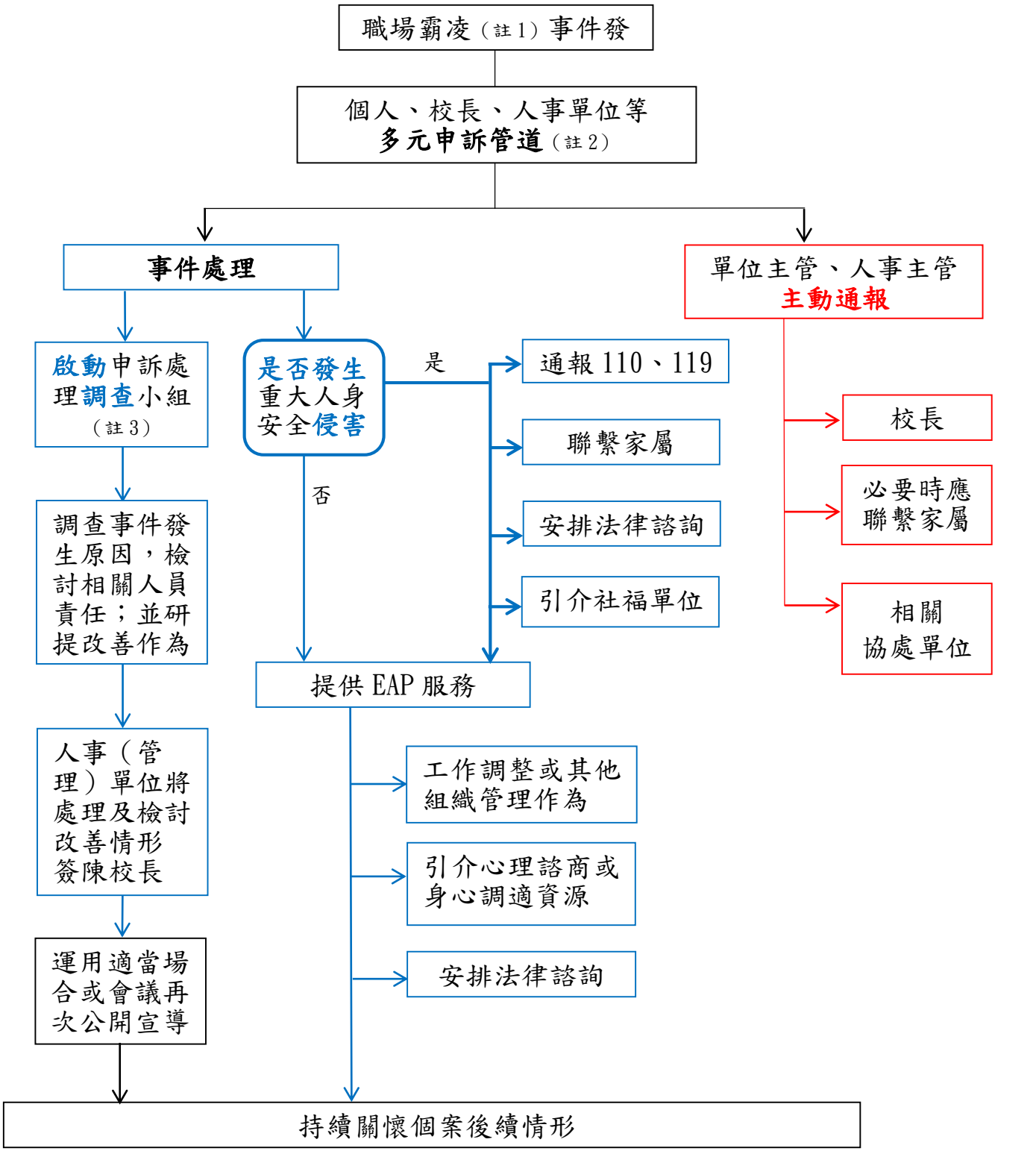
屏東縣恆春鎮僑勇國民小學教職員工職場霸凌處理標準作業流程

109 年 9 月 9 日校務會議通過
113 年 5 月 13 日臨時校務會議修正通過
113 年 11 月 27 日臨時校務會議修正通過



申訴、建議管道：
人事室專線 08-8892141#10
E-mail：y980718@oa2.pthg.gov.tw

依據行政院人事行政總處 108 年 4 月 29 日總處綜字第 1080033467 號函辦理
依據行政院人事行政總處 112 年 9 月 14 日總處綜字第 1121001847 號函修正

註1：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力[1]。

註2：各機關應設置申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

註3：依據公務人員安全及衛生防護辦法第4條規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），負責督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理，及侵害事故發生原因之調查及檢討改進。中央二級或相當二級以上機關、直轄市及縣（市）已成立公務人員協會者，防護小組成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦具會員身分者三人，由機關首長圈選之。

屏東縣恆春鎮僑勇國民小學教職員工職場霸凌防治與處理作業

109 年 9 月 9 日校務會議通過
113 年 5 月 13 日臨時校務會議修正通過
113 年 11 月 27 日臨時校務會議修正通過

一、屏東縣恆春鎮僑勇國民小學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免同仁於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，以期提供同仁免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，爰訂定本校員工職場霸凌防治與處理作業規定。

二、本規定適用對象為本校教職員工(包含行政、契約人員)所發生之職場霸凌事件。

三、本規定所稱職場霸凌，是指在工作場所中發生的，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。

四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱等申訴管道，以利員工申訴並廣納建言；如有職場霸凌或疑似事件發生時，應即檢討，改善防治措施。

五、各單位應妥適利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，並於各種訓練、講習課程中，合理規劃相關課程。

六、運用現有 EAP 及關懷員工機制，建立職場霸凌行為通報機制下，本規定之職場霸凌防治及申訴處理之業務，由本校人事室主任擔任承辦人，負責辦理研討及審議職場霸凌相關事宜。

七、職場霸凌事件之被害人或其法定代理人、委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向職場霸凌防治及申訴處理承辦人提出申訴。但涉及霸凌者如為首長，應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

前項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

(一)申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書。

(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

第一項申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。

八、申訴人於職場霸凌防治及申訴處理作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

九、職場霸凌防治及申訴處理小組處理程序如下：

(一)由當月接獲職場霸凌申訴案件，由人事室簽請校長於七日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查。

(二)專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提職場霸凌防治及申訴處理小組評議。

(三)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)職場霸凌防治及申訴處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

(五)申訴決議應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。

(六)申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時經校長核定後，得延長一個月，並通知當事人。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

(一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。

(二)提起申訴逾申訴期限者。

(三)申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。

(四)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。

(五)對不屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。

(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請機關長官依法懲處並解除其派兼。

十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列各款情形之一，應自行迴避：

(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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏

頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向職場霸凌防治及申訴處理小組申請迴避。

十三、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，職場霸凌防治及申訴處理小組得決議暫緩調查及評處。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，人事室得協助引介至專業輔導或醫療機構。

十五、對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有相同事件或報復之情事發生。

十六、職場霸凌防治及申訴處理小組委員均為無給職。

十七、本規定如有未盡事宜，得依實際需要修正或另行補充規定，並依相關法令規定行之。