

臺東縣臺東市東海國民小學職場霸凌防治及處理作業規定

中華民國 109 年 4 月 23 日東海小人字第 1090001481 號函訂定

- 一、臺東縣臺東市東海國民小學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準流程(範例)」，訂定本作業規定。
- 二、本要點適用本校同仁所發生之職場霸凌事件。
- 三、本規定所稱職場霸凌，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沉重的身心壓力。
- 四、本校應防治工作場所霸凌之發生，保護同仁不受職場霸凌之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與同仁正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

為加強同仁有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本校得利用各種集會、印刷品等及訓練課程傳遞相關訊息。

- 五、為防治職場霸凌行為，提供同仁免於職場霸凌之工作環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示：
 - (一) 申訴專線電話：089-350879#251
 - (二) 申訴專用傳真：089-358900
 - (三) 申訴電子信箱：tong0129@dhps.ttct.edu.tw
 - (四) 申訴受理單位：人事室
- 六、職場霸凌事件申訴處理程序：
 - (一) 本校同仁申訴，得以言詞或書面(附件一)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。

(二)申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- 1、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、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 2、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(附件二)。
- 3、申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

(三)申訴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。

(四)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。

七、本校為處理職場霸凌防治及申訴案件，組成職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱處理小組)。處理小組成員，由本校性平委員擔任之，其中一人為召集人，由本校性平委員會主任委員擔任之。

前項召集人得視業務需要召開會議並擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。

八、申訴人於處理小組作成決定前，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、處理小組調查程序如下：

(一)人事室接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於七日內指派小組成員中三人以上之委員組成調查小組進行調查，必要時得另派(聘)社會公正人士或專家學者參與調查。

(二)調查小組調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益，調查結束

後，並應作成調查報告書，提處理小組評議。

(三) 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請社會公正人士或專家學者協助評議，並得支領出席費。

(四) 處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或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。申訴人如有誣告之事實並經證實者，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(單位)依規定辦理。

(六) 申訴案件應自受理之次日二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。

十、處理小組於成立後十日內，應填報事件處理初報表(附件三)，並於調查完成後，作成事件調查報告(附件四)。

十一、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，再提出申訴者。

(五) 對不屬於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、服務單位、機關(機構)及住居所者。

十二、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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請機關長官依法懲處並解除其派兼。

十三、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。
- (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，向處理小組申請迴避。

- 十四、 職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或公務員懲戒委員會審議者，處理小組得決議暫緩調查或評議。
- 十五、 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。
- 十六、 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，並避免有相關事件或報復之情事發生。
- 十七、 檢附本校同仁職場霸凌處理標準作業流程，請參酌辦理(附件五)。