

國立關山高級工商職業學校員工職場霸凌防治與處理作業要點

113年11月27日行政會議訂定

- 一、國立關山高級工商職業學校（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，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，透過系統性建立霸凌申訴機制，並積極有效處理申訴事件，提高組織向心力與工作士氣，依公務人員保障法第19條、公務人員安全及衛生防護辦法第3條、職業安全衛生法第6條並參照行政院人事行政總處「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作業流程」等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本校職場內所有工作者，但於工作場所應適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾或性侵害之行為事件，不適用本要點。
- 三、本要點所稱職場霸凌，係指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。
- 四、為防治前點所稱職場霸凌行為，提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，本校設置職場霸凌申訴專責管道，並公開揭示職場霸凌之申訴專線電話、傳真、電子信箱等資訊。
 - (一) 專線電話：(089)811006#301
 - (二) 傳真：(089)811095
 - (三) 電子信箱：ksvs301@ksvs.ttct.edu.tw本校員工職場霸凌處理標準作業流程(如附件一)。
- 五、霸凌行為人為校長時，應向上級機關提出申訴，依其相關規定辦理。校長涉及職場霸凌行為，且情節重大，於進行調查期間得先行停止或調整職務。
- 六、本校為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及學校網站等傳遞相關訊息，並於人員訓練、講習課程中，合理規劃相關課程並薦派同仁參加霸凌防治相關教育訓練研習課程。
- 七、本校為處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以上簡稱本小組）。

本小組置委員五至七人，其中一人為召集人，由校長擔任之，其餘委員由校長指派本校處室主任、組長或公務人員考績委員會票選委員兼任之，負責辦理調查及審議職場霸凌相關事宜。

前本校教職員工，必要時得聘請社會公正人士或專家學者擔任。

本小組任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。

本小組會議由召集人召集並為主席，召集人因故不能出席時，應指定委員一人代理之。

本小組開會應有二分之一以上委員出席，始得開會。出席委員二分之一以上同意，始得決議，其可否同數時取決於主席。

八、職場霸凌案件之被霸凌者或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴。

職場霸凌之申訴得以書面或言詞提出。以言詞申訴者，受理時應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱讀，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書(如附件二)或言詞作成之紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

(一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住(居)所、聯絡電話。

(二)有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住(居)所、聯絡電話，委任代理人，應檢附委任書(如附件三)。

(三)申訴之事實發生日期、內容及相關事證或人證。

(四)申訴日期。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，申訴不予受理。

職場霸凌申訴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。

職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

九、本小組處理程序如下：

(一)接獲職場霸凌申訴案件，應於十日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上組成小組決定之。

(二)確定受理後，由召集人於七日內指派委員或外聘專家學者三人以上組成專案小組進行調查。

(三)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，提本小組評議。

- (四) 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之學者專家協助。
- (五) 本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；決定不成立者，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。
- (六) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得依其適用之法令提起救濟。
- (七) 申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並通知當事人。

十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

- (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。
- (二) 提起申訴逾申訴期限。
- (三) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
- (四) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。
- (五) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十一、職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務，違反者，本委員會召集人應解除其派兼，本校並得視其情節輕重，依法懲處。

十二、職場霸凌申訴案件之調查、評議人員，有下列各款情形之一者，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。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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，向本委員會申請迴避。

第一項人員有第一項各款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避

者，應由本委員會命其迴避。

十三、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及審議。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得依員工協助方案(EAP)協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十五、本校對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有效執行，並避免有相同事件或報復情事發生。

十六、本要點如有未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

十七、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。