基隆市信義區中興國民小學職場霸凌防治與申訴處理要點

111 年 1 月 17 日 110 學年度第 1 學期期末校務會議審議通過
113 年 1 月 12 日 112 學年度第 1 學期期末校務會議修正通過
114 年 1 月 15 日 113 學年度第 1 學期期末校務會議修正通過
115 年 1 月 5 日 114 學年度第 1 學期臨時校務會議修正通過

一、 基隆市信義區中興國民小學(以下簡稱本校）為建構本校健康友善之職場環境及辦理教職員工職場霸凌防治與申訴處理，特依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第二章之一職場霸凌之防治、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)及勞動部公告「執行職務遭受不法侵害預防指引（以下簡稱預防指引)」規定，訂定本要點。

二、 適用對象：本校教職員工，含公務人員、約聘僱人員、教職員、職工及其他依法令或契約於本校工作者。

三、 本要點所稱職場霸凌，指本校教職員工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，致其身心健康遭受危害。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)對被害人造成身心侵害之程度。

(二)對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。

(三)對被害人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。

四、 本校應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職場霸凌申訴案件，防護委員會置委員 6 人，成員如下：

(一)召集人 1 人：由校長指定本校主任擔任。

(二)校內委員 3 人：本校編制內教職員工。

(三)外聘委員 2 人：本校教職員工以外之相關學者專家。

防護委員會相關學者專家委員，不得少於三分之一；委員任一性別比例不得少於三分之一。委員任期 2 年(8 月 1 日起至後年 7 月 31 日止)，連聘得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。

五、 本校防護委員會應設置職場霸凌申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開揭示。本校防護委員會職場霸凌申訴管道：

(一)申訴電話：02-24225038 分機 50

(二)申訴專用傳真：02-24283265

(三)申訴電子信箱：aa9319@gm.kl.edu.tw

(四)申訴受理：單位主管及人事室

（技工、工友：總務處，其他適用勞動基準法人員：各管理單位）

(五)本校首長涉及職場霸凌者，申訴人應向基隆市政府提出申訴，其處理程序依基隆市政府相關規定辦理。

六、 本校教職員工遭受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本校防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本校首長，應向基隆市政府提出申訴(如附件一、二)。

前項提起申訴之期限，被申訴人屬非具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了之次日起，三年內為之；被申訴人屬具權勢地位者，應於職場霸凌行為終了次日起，五年內為之；霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算之。

本校接獲職場霸凌之申訴時，應於十日內以電話、電子信箱、行政院人事行政總處職場霸凌通報平臺或其他非公開方式通知基隆市政府(教育處)。

七、 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，並副知基隆市政府(教育處)。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本校接獲申訴應不予受理：

(一)非屬職場霸凌範圍之事件。

(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)申訴事件已撤回申訴（如附件三）。

(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。

申訴事件如屬職場霸凌以外其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳校長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

八、 本校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。

前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。

參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，本校應命其迴避。於本校人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。

九、 本校於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲申訴而知悉時：

1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。

2、視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

3、對行為人為適當之處理。

(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，協助其提起申訴。

3、依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

4、適度調整工作內容或辦公場所。

職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本校得依相關法令規定調整之。

十、 調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：

(一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。

(二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。

(三)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。

調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。

十一、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。

前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：

(一)申訴人之申訴要旨。

(二)調查歷程，包括日期及對象。

(三)申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

(四)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。

(五)處理建議。

十二、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。

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表，函送基隆市政府(教育處)備查。

十三、本校應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並函送基隆市政府(教育處)備查。

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，依公務員服務法、公務人員考績法、各類人員考核辦法等相關規定追究責任或其他適當處理。

當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。

十四、本校相關處室應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。

十五、本校對於在職場霸凌事件申訴、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，不得為不當之差別待遇。

前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。

十六、為積極防治職場霸凌案件之發生，本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練：

(一)一般人員，建議教育訓練內容如下：

1、本校職場霸凌防治政策及申訴處理機制。

2、職場霸凌基本認知、因應及相關法令。

3、其他與職場霸凌防治有關之教育，如增進人際關係、溝通技巧等。

(二)主管人員，除參與一般人員教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：

1、增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。

2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。

(三)機關處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二目教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：

1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。

2、瞭解機關防治責任。

3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。

4、其他與職場霸凌防治有關之教育。

十七、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。

十八、本要點未規定者，應依職業安全衛生法、公務人員保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。

十九、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。

附件一　申訴書

職場霸凌申訴書

（有代理人者，請另填代理人資料表）

申訴人資料	姓名		聯絡電話及電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國民身分證統一編號		出生年月日	年 月 日 (歲)
	服務學校（單位）		職稱	
	身分別	□教育人員 □公務人員 □約僱人員 □工友（含技工、駕駛） □約用人員 □其他：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿		
	住(居)所地址			
	公文送達(寄送)地址	□同住居所地址 □另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申訴事實內容	被申訴人姓名		被申訴人服務學校（單位）	
	被申訴人職稱		被申訴人身分別	□一般同仁 □校長
	事件發生時間（起訖時點）			
	事件發生地點（學校）			
	事件發生過程(請載明發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)			
相關證明文件				

（上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤）

申訴人:　　（簽章）
代理人(如無則免填):　　（簽章）
中華民國　年　月　日

代理人資料表(無者免填)

----------處理情形摘要（以下申訴人免填）----------

代理人資料	姓名		出生年月日	年 月 日 （歲）
	國民身分證統一編號		聯絡電話及電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	住(居)所地址			
	職業			
	關係			
	*委任代理人應檢附委任書			

初次接獲單位	單位名稱		紀錄人姓名	
	聯絡電話		職稱	
	被申訴人姓名		被申訴人國民身分證統一編號	
	接獲申訴時間	年 月 日 上（下）午 時 分		
紀錄人： （簽章）				

安全及衛生防護委員會	召開會議時間	年 月 日 上（下）午 時 分
	申訴是否受理	
召集人： （簽章）		

附註：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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

附件二　委任書

職場霸凌事件申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委 任 人					
委任 代理 人					

茲委任＿＿＿＿為代理人，受委任人就本人與＿＿＿間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，□並有□但無撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

基隆市信義區中興國民小學

申訴人:　　(簽章)

代理人(如無則免填):　　(簽章)

附件三　申訴撤回書

職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日	年 月 日 （ 歲）
國民身分證統一編號		聯絡電話及電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所地址			
公文送達(寄送)地址	□同住居所地址 □另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因（請簡述）			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴受理學校後，申訴調查程序即予終止，但學校認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		

本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於＿＿＿年＿＿＿月＿＿＿日申訴＿＿＿＿＿＿＿（被申訴人姓名）之職場霸凌申訴事件，特此聲明。

此致

基隆市信義區中興國民小學（申訴處理學校）

本人（申訴人）簽名：

代理人簽名（無則免填）：

中　華　民　國　＿＿＿＿＿年　＿＿＿＿＿月　＿＿＿＿＿日

附件四　以本要點辦理調查案件之檢核表
本表請於調查報告函送基隆市政府(教育處)時併同檢附

基隆市信義區中興國民小學職場霸凌處理程序檢核表

填表日期：＿＿＿＿＿＿

事件基本資料	
編號：	
案情簡述：	
收件日期	
被申訴人身分	□一般同仁
申訴成立與否	□成立　　□不成立

檢視	檢核項目	參考規範	備註
～	安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）之組成是否符合相關規定？ □是→□委員人數為＿＿＿ □由校長指定一人擔任召集人 □相關學者專家人數為＿＿ □男性人數為＿＿；女性人數為＿＿ □否，原因：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	1. 安衛辦法§5 2. 保訓會 114 年 7 月 16 日公保字第 1141060158 號函	

內/外聘	姓名	職稱	性別
1	周大名	律師	男
2	王小明	律師	男
3	李大靜	諮商心理師	女
4	陳小文	本校教務主任	女
5	陳小明	本校學務主任	男
6	林大茗	oo 學校校長	女

二	本校於接獲申訴之日起十日內，以電話、電子信箱、行政院人事行政總處職場霸凌通報平臺或其他非公開方式通知基隆市政府(教育處)？ □是，通報方式：＿＿＿＿＿＿ □否，原因：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	安衛辦法§32 III	
三	申訴人以言詞、書面或電子郵件提出申訴，是否載明姓名、國民身分證統一編號、服務學校（單位）及職稱、住居所地址、聯絡電話及申請日期、申請調查之事實內容及相關證據作成紀錄，並經簽名或蓋章？ □是	安衛辦法§33 I	

	□否，原因：_____		
四	本校是否於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議？ □是→□接獲申訴日為_____ □召開防護委員會會議日期為_____ □否，原因：_____	安衛辦法§33 III	
五	案件性質 □因接獲被霸凌教職員工申訴而知悉（續答第六項） □非因前項情形而知悉（續答第七項）	安衛辦法§35 I	
六	本校**接獲**被霸凌教職員工申訴後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？（續答第八項） □無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____ □有採取糾正及補救措施 →□採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施 →□適度調整申訴人工作內容 □調整申訴人辦公場所或居家辦公 □其他：_____ □依申訴人需求及事件情節提供相關諮詢或必要之協助及保護措施 →□協助申訴人保留相關證據 □對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 □通報警察、消防醫護等單位 □其他：_____ □對行為人為適當之處理 →□調整行為人職務 □其他：_____	安衛辦法§35 I	
七	本校**知悉**教職員工霸凌事件後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？（續答第八項） □無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____ □有採取糾正及補救措施 →□就相關事實進行必要之釐清 □依被霸凌教職員工意願，協助其提起申訴 □依被霸凌教職員工意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施 →□協助申訴人保留相關證據 □對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 □通報警察、消防醫護等單位 □調整霸凌行為人職務 □其他：_____ □適度調整工作內容或辦公場所	安衛辦法§35 I	
八	申訴案件經防護委員會會議決議是否受理？	安衛辦法§33	

<table>
<tr><td></td><td>決議→□受理
□不受理，理由：＿＿＿＿＿＿＿＿
□申訴人撤回申訴，學校認有必要，本職權繼續調查處理。
□以書面通知是否受理，並載明申訴人得依相關法令規定提起救濟（教示救濟）</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>九</td><td>調查小組成員之組成是否符合相關規定？
□是→□調查小組人數為＿＿
□男性人數為＿＿；女性人數為＿＿
□外部成員人數為＿＿
調查小組名單(請詳實填列)：
<table>
<tr><th>序號</th><th>姓名</th><th>職稱</th><th>性別</th></tr>
<tr><td>1</td><td>周大名</td><td>律師</td><td>男</td></tr>
<tr><td>2</td><td>王小明</td><td>律師</td><td>男</td></tr>
<tr><td>3</td><td>李大靜</td><td>諮商心理師</td><td>女</td></tr>
<tr><td colspan="4">欄位不足請自行新增
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。</td></tr>
</table>
□否，原因：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿</td><td>1. 安衛辦法§34
2. 行政程序法§§32、33
3. 勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)</td><td></td></tr>
<tr><td>十</td><td>調查小組調查時，給予申訴人、被申訴人陳述意見情形
□申訴人陳述意見
□被申訴人陳述意見
□無陳述意見，原因：＿＿＿＿＿＿＿＿</td><td>安衛辦法§36 I</td><td></td></tr>
<tr><td>十一</td><td>相關人員如有身心障礙者，其程序參與期間是否有依規定維護渠等權益保障
□無身心障礙者參與程序
□有身心障礙者參與→□「無」提出合理調整需求
□「有」提出合理調整需求，需求內容:＿＿＿＿</td><td>身心障礙者就業服務合理調整指引手冊</td><td></td></tr>
<tr><td>十二</td><td>陳述意見時，是否全程錄音或錄影（受訪談者不得自行錄音或錄影）？
□是
□否，原因：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿</td><td>安衛辦法§36 I</td><td></td></tr>
<tr><td>十三</td><td>調查小組之調查報告完成情形
□第一次召開會議時間為＿＿＿＿＿＿＿＿
□完成報告時間為＿＿＿＿＿＿＿＿</td><td>安衛辦法§37 I</td><td></td></tr>
<tr><td>十四</td><td>調查小組送交防護委員會之調查報告內容是否符合相關規定？
□是，已包括□申訴人之申訴要旨
□調查歷程，包括日期及對象</td><td>安衛辦法§37 II</td><td></td></tr>
</table>

	□申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點 □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 □處理建議 □否，原因：_____		
十五	防護委員會依調查報告為職場霸凌申訴成立與否之決定，程序是否符合規範？ □是→□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（決定作成日期：_____） □將決定結果交由學校以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並載明教示救濟文字（通知當事人日期：_____） □否，原因：_____	安衛辦法§38	
十六	防護委員會是否作成懲處或其他處理之建議？ □是→□懲處建議為_____ □其他處理建議為_____ □否，原因：_____		
十七	調查報告之建議與防護委員會之決定是否一致？ □一致 □不一致，原因：_____		
十八	調查報告函送基隆市政府(教育處)情形 □將調查報告及申訴成立與否之決定（併同本表），於決定作成日起七日內函送基隆市政府(教育處)備查（職場霸凌成立案，續答十九項）		
十九	□經調查屬實職場霸凌成立案，於決定結果通知申訴人及被申訴人之日起二個月內，將後續議處情形及相關處置作為函送基隆市政府(教育處)備查。後續議處情形摘要： □懲處結果為_____（請檢附考核會相關佐證資料） □其他處理措施_____		
其他注意事項	□本校並應就相關事件予以持續追蹤、考核及監督，避免再度發生職場霸凌或報復情事。 □調查結果揭示不服調查結果之救濟途徑等教示條款。 □持續關懷當事人後續情形；視當事人需要，透過本府員工協助方案協助轉介相關專業機構。		
問題或建議事項			