

國立臺東女子高級中學員工職場霸凌防治與處理作業要點

113年11月4日行政會議訂定

- 一、依據公務人員保障法第19條、職業安全衛生法第6條及公務人員安全及衛生防護辦法第3條相關規定辦理。
- 二、國立臺東女子高級中學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，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，特訂定本要點。
- 三、本要點適用對象為本校教職員工(含代理教師、兼課教師、約聘(僱)人員及臨時人員)。
- 四、本要點所稱職場霸凌，係指在工作場所中所發生，藉由權力濫用與不公平之處置，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。
- 五、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，設置申訴管道如下：
 - (一)本校各處室主管及人事室。
 - (二)專線電話：(089)321268分機260
 - (三)電子信箱：pe260@tgsh.ttct.edu.tw本校員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。
- 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，並鼓勵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。

本校校長涉及職場霸凌案件者，由具指揮監督權限之上級機關受理申訴。

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。

九、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。

十、本小組處理程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件，應於二十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三人以上之委員組成專案小組進行調查；必要時，專案小組成員得一部或全部外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。
- (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。

(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。

十一、 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。

十二、 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；如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

十三、 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。

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，當事人得申請迴避：

(一) 有前項各款情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為準駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避

者，應由本小組命其迴避。

- 十四、 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。
- 十五、 當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。
- 十六、 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得依員工協助方案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。
- 十七、 本校對職場霸凌申訴案件經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事室依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。
- 十八、 專案調查小組及本校辦理前點事項所需經費，由本校相關預算項下支應。
- 十九、 本要點如有未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。
- 二十、 本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。