

新竹市東區新竹國民小學職場霸凌防治申訴及調查處理要點

111年10月5日訂定

112年9月22日修訂

114年1月15日修訂，校務會議通過

114年02月12日修訂附件一

- 一、新竹市東區新竹國民小學(以下簡稱本校)為建構健康友善職場環境及防治職場霸凌事件，並維護員工權益，依據公務人員保障法、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及新竹市政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點訂定本要點。
- 二、本要點用詞定義如下：
 - (一) 職場霸凌，指發生在工作場所中，員工與員工之間藉由權力濫用與不公平的處罰，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，並帶來沉重之身心壓力。
 - (二) 員工指本校教師、公務人員、代理代課兼任教師、約聘僱人員、技工、工友及約用人員、廚工、勞務承攬人員等。
 - (三) 當事人指疑似被霸凌者。
- 三、本校為處理職場霸凌事件，應設本校教職員安全及衛生防護小組(以下簡稱防護小組)。

防護小組置召集人一人，由人事室主任兼任；其餘委員由各處室單位主管及本校教師會代表一人兼任。

委員應隨其本職進退，委員因離、退職或其他原因出缺時補聘(派)之。

開會時由召集人擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定委員一人擔任主席。

防護小組應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議。

委員均為無給職。
- 四、受理申訴管道：本校人事室
申訴專線電話：03-5222153 分機 111
傳真：03-5266041

五、 事前防治措施：

- (一) 本校各處室主任應關心同仁相處情形及工作狀況，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。
- (二) 本校應妥適利用集會，會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。

六、 事中處置及通報(附件一)：

職場霸凌事件發生時，受害人所屬單位應立即會同本校人事室為有效之處置，由本校人事室通報機關首長並將案件提報防護小組調查審議；如已發生重大人身侵害，應通報新竹市警察局及新竹市消防局為緊急處置及送醫，並通知家屬。

七、 申訴程序：

- (一) 當事人應於事實發生親自或委託代理人向人事室提出申訴。
- (二) 當事人或其代理人得於事件發生之日起一年內提起申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。
- (三) 申訴應具申訴書(附件二)，載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章，其以口頭、電話、傳真、書信或電子郵件等方式提出者，應於十日內補送申訴書。
 1. 申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住址居所及聯絡電話。
 2. 有委任代理人，其姓名、國民身分證統一編號、住址居所及聯絡電話，並應檢附委任書(附件三)。
 3. 霸凌事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 4. 申訴日期。

八、 調查程序、申復救濟及處置：

- (一) 接獲申訴之翌日起七日內，應由校長指定 3 人成立職場霸凌申訴處理小組(以下簡稱申訴處理小組)啟動調查程序，並指定 1 人為主席。
- (二) 申訴處理小組應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時取決於主席。
- (三) 申訴處理小組決議成立調查小組調查事件發生原因，申訴案件應自收受案件

之翌日起一個月內結案，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

- (四) 調查小組應就調查結果以書面做成調查報告提交安全衛生防護小組做成決議，決議前得通知當事人或關係人到場說明：如經調查確有霸凌情事，申訴處理小組應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之建議及改善措施，並應簽請校長核定。
- (五) 上開決議應以書面通知申訴人及申訴案件之相對人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知之次日起 20 日內，以書面提出申復，由申訴處理小組另召開會議決議處理之。
- (六) 前款處置建議經核定後，應視處置內容依霸凌者之身分類別交由所屬考績(核)委員會議審議或移送相關單位執行有關事項；並予以追蹤，考核或監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。
- (七) 申訴案經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

九、 申訴案件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：

- (一) 申訴人非被霸凌之人。
- (二) 對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。
- (三) 無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。
- (四) 申訴書不合規定而不能補正，或經通知補正逾期不補正。
- (五) 對已函復調查結果或已撤回之同一事件重行提起申訴。
- (六) 提起申訴逾規定期間或未於第七點第三項所定期間內補送申訴書。

十、 申訴人或其代理人於案件做成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達所屬單位後即予結案。申訴經撤回後，不得就同一事由再為申訴。

十一、 職場霸凌事件申訴之調查人員，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、四等親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。
- (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。

十二、 職場霸凌事件申訴之調查人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定情形而不自行迴避。

(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，向申訴處理小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查小組就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由調查小組命其迴避。

十三、 職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：

(一) 調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四) 事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五) 事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，應予保密，違反者本校應終止其參與並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

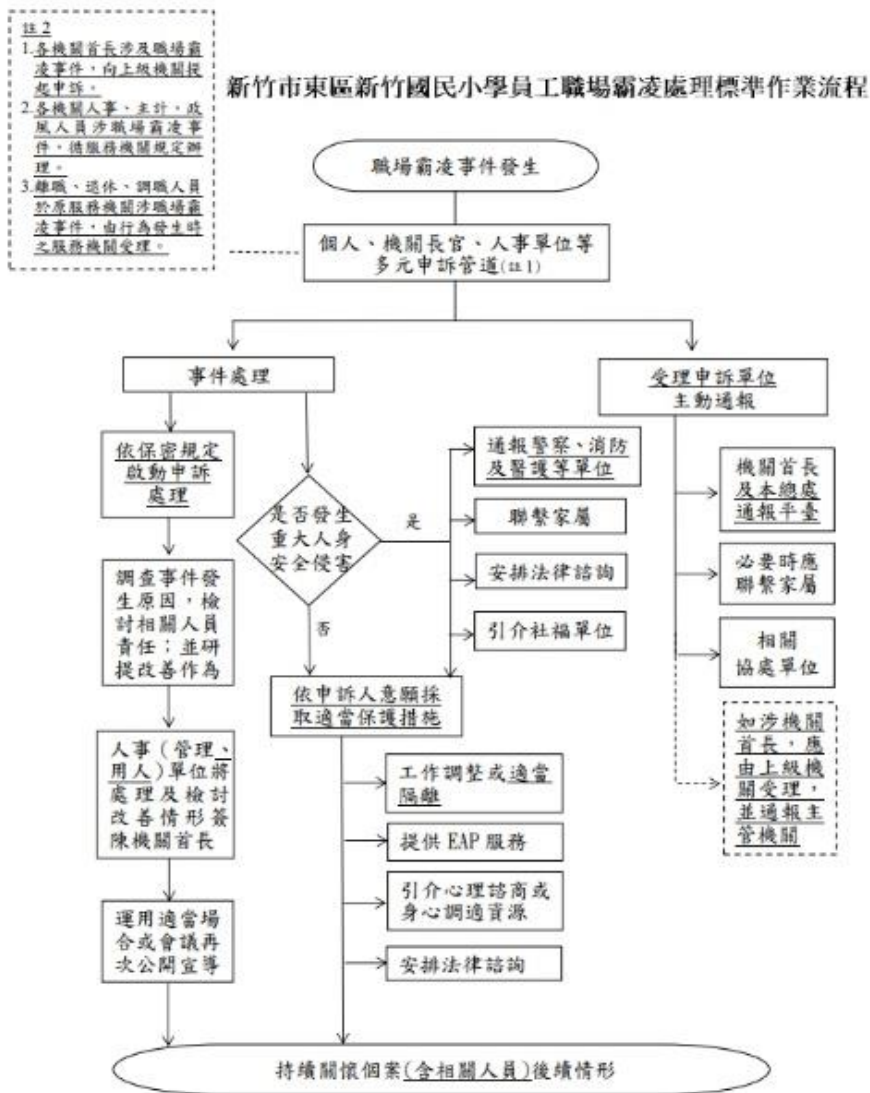
十四、 受害人之處遇：

(一) 本校各處室得視受害人需要，透過新竹市政府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。

(二) 受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。

十五、 本校之首長如涉及職場霸凌事件者，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序依新竹市政府相關規定辦理。

十六、 本要點如有未盡事宜，依相關法規及函釋辦理。



註 1：行政院人事行政總處於 113 年 12 月 13 日建置職場霸凌案件通報平臺，提供公務機關(學校)員工另一申訴途徑，通報平臺接獲案件後，將以加密措施轉交權責機關依保密規定處理，權責機關可視通報內容依內部相關規定審認或參考附件「各機關接到行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺分派案件之建議處理流程」及「近年法院判決所採之職場霸凌意涵一覽表」。註 2：為期職場霸凌事件處理程序之一致性與調查公正性，相關處理方式，參照性別平等工作法及行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引，相關事件申訴提起原則如下：(1)各機關首長為職場霸凌事件行為人時，應向上級機關提起申訴。(2)各機關人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，應循服務機關申訴處理規定辦理，並由服務機關踐行公務人員保障法規定之各項機關防護責任。(3)離職、退休、調職人員於原服務機關涉職場霸凌事件時，應由行為發生時之服務機關受理。例 1：申訴人於前任職 A 機關時，遭受同任職 A 機關同仁職場霸凌，於離職、退休或調任他機關或事業單位後始提起申訴，應以 A 機關為受理申訴調查機關。申訴人提起申訴時，如任職其他機關(例如 B 機關)，B 機關於該職場霸凌案件處理過程中提供申訴人必要之協助，例如：申訴人配合 A 機關調查訪談，B 機關應給予差勤彈性處理；B 機關得對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等。例 2：行為人於原服務 A 機關涉及對同任職 A 機關內同仁職場霸凌行為，惟申訴人提起申訴時，行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位，應以 A 機關為受理申訴調查機關。申訴人提起申訴時，行為人如任職其他機關(例如 C 機關)，A 機關於接獲申訴應通知 C 機關知悉，並說明後續須請協助事項。C 機關基於行政間互相協助及後續懲處程序與權責歸屬，於該職場霸凌案件處理過程中，應適時參與 A 機關調查過程，並督促行為人配合調查。調查結果如屬實，C 機關應參考調查審議結果對行為人予以懲處。例 3：申訴人及行為人於行為發生時分屬 A 機關、D 機關，提起申訴時，雙方均未調離，應以申訴人所屬 A 機關為受理申訴調查機關。行為人所屬之 D 機關應給予職場霸凌案件調查必要之協助，例如：派員參與 A 機關申訴處理單位相關會議、差勤彈性處理、協助釐清案情等。如經調查結果認定屬職場霸凌之事件，A 機關並應將調查報告及處理建議(含懲處事由、種類或其他處理方式)函送 D 機關參處。

委任書

茲委任受任人 為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

新竹市東區新竹國民小學

委任人：

受任人：

中華民國

年

月

日