

澎湖縣立文光國民中學職場霸凌防治及處理作業規定

中華民國 113 年 8 月 29 日校務會議通過訂定發布

中華民國 114 年 1 月 20 日校務會議通過修正發布

中華民國 115 年 8 月 28 日校務會議通過修正發布

一、澎湖縣立文光國民中學（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，進而安心投入工作，特依公務人員保障法、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）第三十九條及相關法規，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作業流程（範例）」、澎湖縣政府職場霸凌防治及處理作業規定，訂定本規定。

二、本要點用詞定義如下：

（一）員工：指本校公務人員、教育人員、約聘僱人員、約用人員及廚工。

（二）職場霸凌：指本校人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致員工身心健康遭受危害。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。

三、安全及衛生防護小組：

（一）依據公務人員安全及衛生防護辦法規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），負責督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理，及侵害事故發生原因之調查及檢討改進。中央二級或相當二級以上機關、直轄市及縣（市）已成立公務人員協會者，防護小組成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦具會員身分者三人，由機關首長圈選之。

（二）本校組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組）處理職場霸凌申訴案件，置委員五至二十三人，任一性別比例不得少於三分之一。委員任期四年，連聘得連任。

四、本規定適用於本校員工於工作場所或執行職務時涉及之職場霸凌事件。

本校首長涉及之職場霸凌事件，由其具指揮監督權限之上級機關受理。

五、為提供職場霸凌申訴諮詢，本校設置受理申訴管道：本校各處室主管及人事室，指派專人每日查收申訴管道受理情形。

申訴專線電話：06—9272992，分機 60（代表號）。

申訴傳真：06—9273043。

申訴及相關諮詢電子信箱：本校人事室主任公務信箱 mp18650@wgjhs.penghu.gov.tw

六、為防治工作場所職場霸凌之發生，建立友善工作環境，本校得運用集會、員工協助方案資源或教育訓練課程等機制，加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。

七、提出申訴程序如下：

（一）當事人應於事實發生親自或委託代理人向所屬單位主管或人事室提出申訴。

（二）申訴應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出。

1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、電子郵件

信箱。

2. 有委託代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、電子郵件信箱，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件二）。

3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4. 申訴書或紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。

（三）申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

（四）被申訴人屬非具權勢地位者，自最後一次職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理；

被申訴人屬具權勢地位者，自最後一次職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。

八、本校應於接獲申訴之日起十日內，召開防護小組會議，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。

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）非屬公務人員保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項。

（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。

（六）已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，受理單位認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，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，並簽陳首長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

九、本校防護小組受理申訴之日起，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。被申訴人為首長時，調查小組之外部學者專家不得少於三分之二，首長於涉及職場霸凌調查與決定之相關程序均應迴避，且不得指定調查小組成員。

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、會計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。

十、受理申訴程序如下：

（一）當事人所屬單位主管或人事室受理申訴後，應立即通報機關首長及相關協處單位，必要時應聯繫家屬。

（二）案件由本校防護小組審議；防護小組召集人應於權責單位接獲申訴之翌日起七日內指定相關人員或必要得增聘專家學者組成調查小組調查事件發生原因及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，作成調查報告書提交防護小組。

（三）防護小組應就調查報告進行審議並作成決議，必要時得以書面通知當事人或關係人到場說明。如經調查確有霸凌情事，防護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，並應簽報機關首長核定；如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處或處理，如有不適任職務情形，應予調整職務。

（四）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權責單位召開考績（核）

委員會審議或移送相關單位執行有關事項，並將處置結果通知雙方，同時責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。

(五)前開懲處程序，經決定成立職場霸凌之申訴人得列席對懲處程度陳述意見，並列入懲處決定重要參考。

(六)防護小組、調查小組及其他相關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。

(七)申訴案件應自權責單位收受申訴案件之翌日起一個月內結案，必要時經校長同意，得延長一個月，並應通知當事人。但上開期間於依第六點第二款第四目規定通知補正者，自補正之次日重新起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。

(八)當事人不服處置結果者，得按其身分依應適用之法令提起救濟，惟於申訴人表示不服之範圍內，不得為更不利益之變更或處分。

十一、本校各單位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。

如已發生重大人身侵害，本校應通報警察單位及消防單位為緊急處置及送醫，並通知家屬。

十二、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。

十三、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。

十四、防護小組應依調查結果，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。

十五、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。

申訴案件經調查屬實決定成立者，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。

十六、本校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。

十七、本校各單位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。

十八、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)本校處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二款教育訓練內容以外，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，如：覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。

本校各單位主管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。

十九、本作業規定未規定者，應依公務人員保障法、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。

委任書

茲委任受任人_____為代理人，就委任人因**職場霸凌事件**提起申訴，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

澎湖縣立文光國民中學

委任人：

簽章

身分證字號：

受任人：

簽章

身分證字號：

中 華 民 國

年

月

日