基隆市仁愛區成功國民小學員工職場霸凌防治與處理要點 （修訂對照)115.05.13

修訂要點	現行要點	說明
一、基隆市仁愛區成功國民小學(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。	1、基隆市仁愛區成功國民小學（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，提供本校同仁免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特訂定本要點。	● 114 年 12 月 19 日總統華總一義字第 11400130481 號令修正 ● 114 年 06 月 29 日考臺保一字第 11400022401 號;院授人綜揆字第 11400012372 號 令公務人員執行職務安全及衛生防護辦法 ● 勞動部 114 年 2 月 21 日以勞職授字第 1140250231 號令修正發布「執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版)」
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。	2、本要點適用於本校工作之人員。	定義適用對象
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。	3、本要點所稱職場霸凌，指發生於本校內，個人或集體藉由權力濫用與不公平之處罰，所造成持續性之冒犯、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，並帶來沈重之身心壓力。	定義與情節標準

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。	6、本校為處理職場霸凌事件之申訴，應設職場霸凌防治及申訴處理委員會（以下簡稱本委員會）。本委員會置委員五至七人，校長為召集人；其餘委員，得由校長就本校教職員指定兼任之，並得視需要聘請社會公正人士或學者專家擔任，負責辦理調查及審議職場霸凌相關事宜。 前項委員任一性別比例應達三分之一。 本委員會由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。 本委員會應有二分之一以上委員出席，始得開會。有出席委員過半數之同意，始得決議。	委員成員、性別、任期
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：02-24313939分機50 (二)申訴電子信箱：ab5537@gm.kl.edu.tw (三)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） (四)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。	4、為防治前點所稱職場霸凌行為，提供於本校工作之人員免受職場霸凌之工作及服務環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示： 申訴專線電話：02-24313939分機50 本校首長涉及職場霸凌事件者，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)。	7、申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。 前項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。 申訴書或紀錄，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、職稱、住居所、聯絡電話。 (二)有法定代理人或委託代理人者，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，如為委任代理人並應檢附委任書。 (三)申訴事實發生日期、內容、地點、行為態樣及相關事證或人證。 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。	
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，	8、申訴人於本委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	分列於七、八、九、十、十一、十二

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。	9、本委員會處理流程如下： (一)接獲職場霸凌申訴案件應立即通報校長及相關協處單位，由人事室將案件提報本委員會，召集人應於七日內召開本委員會推派委員或外聘社會公正人士或學者專家三人以上組成調查小組，其中外聘委員人數不低於三分之二，外聘委員每次出席調查並得支領出席費。 (二)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，提本委員會評議。 (三)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明；必要時，得依相關法律請求協助。 (四)申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。 (五)本委員會對申訴案件之評議，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。	

	(六)申訴決議應載明理由，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)申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，應作成適當處理之建議。 10、申訴案件有下列各款情形之一者，應不受理： (一)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。 (二)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。 (三)提起申訴逾申訴期限者。 (四)申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。 (五)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。 (六)對於非屬職場霸凌範圍之事件提起申訴者。	
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。	12、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，有下列各款情形之一 ，應自行迴避： (一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之	行政程序法第三十二條及第三十三條規定之對象與迴避規定

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。	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 之關係者。 (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。 (四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。 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。	
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。	11、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，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。	15、本校對於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確實有效執行，並避免有相同事件或報復之情事發生。申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，本校應依本委員會之建議，對申訴人為適當之處置。	
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。	14、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得透過員工協助方案機制，協助轉介相 關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。		新增
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。	5、本校應防治工作場所職場霸凌之發生，保護員工不受職場霸凌之威脅，建立友善之職場環境，提升主管與部屬正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。 為加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本校得利用各種集會、印刷品、網際網路及訓練課程傳遞相關訊息。	新增
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	16、本委員會委員均為無給職。	

應。	17、本委員會所需經費由本校相關預算經費項下支應。	
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。	13、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評議。	新增
十九、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。	18、本辦法經校務會議通過，經校長核定公布後實　施，修訂時亦同。	