

臺東縣池上鄉福原國民小學員工職場霸凌防治及處理作業規定

113年7月18日修正

113年11月26日修正

- 一、臺東縣池上鄉福原國民小學（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，使其安心投入工作，訂定本作業規定。
- 二、本作業規定用詞定義如下：
 - （一）員工：指本校教師、職員、工友、教保員、廚工、約聘僱人員及臨時人員。
 - （二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，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。
 - （三）當事人者，謂事件的霸凌者與被霸凌者。
- 三、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，並妥適運用多樣化員工協助方案等措施。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。
- 四、為防治職場霸凌，提供員工免於職場霸凌之工作環境，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：
 - （一）申訴專線電話：089-862017分機106
 - （二）本校傳真：089-863721
 - （三）申訴電子信箱：各主管公務信箱或人事提供之電子信箱。
 - （四）單位各級主管或人事室。
- 五、職場霸凌事件申訴之提起：
 - （一）職場霸凌之被害人得親自或委託代理人向各級主管或人事室提出申訴；相關主管或人事室應儘速通報校長，必要時應通報相關協處單位或聯繫家屬；各級主管如有受理案件，應於二日內將申訴書或申訴紀錄移由人事室處理。本校校長涉及職場霸凌事件，申訴人應向臺東縣政府提出申訴，其處理程序依臺東縣政府相關規定辦理。
 - （二）申訴應填具申訴書(附件一)載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：
 - 1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、

服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

2、有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書(附件二)。

3、事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

(三) 申訴書或申訴紀錄不合前款規定，而其情形可補正者，人事室應通知申訴人於二日內補正。

(四) 申訴人如有急迫情事，得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴；由本校協助申訴人填具申訴書，或作成申訴紀錄載明第二款事由，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(五) 第一款職場霸凌事件之申訴，應於事件發生時起一年內為之。但其為持續發生者，應於最後一次事件結束之次日起一年內為之。

六、申訴人或其代理人於處理小組作成決定前，得以書面向人事室撤回其申訴；撤回送達本校後即予結案；其經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。

七、本校應自收到申訴書或申訴紀錄之次日起二日內，以書面檢附申訴書影本及相關書件，請事件相關單位或人員提出說明。

相關單位或人員應自前項書面通知到達之次日起二日內，擬具說明書連同關係文件，送於處理小組。

相關單位或人員逾前項期限未提出說明者，處理小組應予函催；其說明欠詳者，得再予限期說明，屆期仍未提出說明或說明欠詳者，得逕為評議。

第一項期間，於依第五點第三款規定補正者，自補正之次日起算；未為補正者，自補正期限屆滿之次日起算。

八、本校為處理職場霸凌防治及申訴案件，依個案組成職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱處理小組)。處理小組成員置三至七人，其中一人為召集人，由人事室簽陳校長就教師(含兼行政教師)及職員組成，並得視需要聘請社會公正人士或學者專家擔任。

處理小組成員任一性別比例不得低於三分之一。

第一項召集人由小組成員互選(推)之，並得視業務需要召開會議及擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定小組成員一人擔任主席。

應有全體成員二分之一以上之出席，始得開會，出席人員過半數之同意，始得決議；可否同數時，取決於主席。

九、處理小組會議以秘密會議形式舉行為原則。

申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明；必要時並得邀請社會公正人士或學者專家協助，並得支領出席費。

申訴案件有實地了解之必要時，得經處理小組會議決議或由召集人推派成員至少二人為之，過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，結束後於處理小組會議時報告。

十、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，並保護被害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)被害人之陳述明確，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)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七)處理事件之所有人員，對於被害人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(八)對於在事件申訴、調查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、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。

十一、處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應視情節輕重作成懲處、調整職務或單位、教育訓練（如職場霸凌防治、溝通技巧等）或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者，應作成懲處及其他適當處理之建議。

申訴決議應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。

本校應於收受申訴書或申訴紀錄之次日起一個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時經本校校長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當

事人。

十二、申訴案件有下列各款情形之一，應決議不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

- (一) 申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 提起申訴逾第五點第五款規定之期間。
- (三) 申訴人非被霸凌者。
- (四) 對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提出申訴。
- (五) 對不屬於職場霸凌範圍之事件提起申訴。
- (六) 無具體之事實內容或未具真實姓名或服務單位。

十三、當事人不服申訴評議決議者，得依其適用之法令提起救濟。

十四、參與職場霸凌申訴案件之處理、實地了解、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密；違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請校長依法懲處並解除其派兼。

十五、參與職場霸凌申訴案件之處理小組成員及第九點第二項所列之協助評議人員，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，向處理小組申請迴避；被申請迴避者，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避者在處理小組就該申請事件為準駁前，應停止調查、評議及其他相關工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由處理小組命其迴避。

十六、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審理者，處理小組得決議暫緩實地了解或評議。

十七、當事人有輔導、醫療等需要者，人事室得依臺東縣政府員工協助方案協助

轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十八、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，並避免有相關事件或報復之情事發生。

十九、處理小組所需經費由本校相關預算項下支應。

二十、為利職場霸凌行為處理作業，訂定本校職場霸凌處理標準作業流程(附件三)。

二十一、本作業規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

二十二、本作業規定簽奉校長核定後公告實施；修正時亦同。

臺東縣池上鄉福原國民小學職場霸凌申訴書

申訴人	姓名		服務單位		職稱	
	性別	出生年月日	身分證統一編號 (外國人護照號碼)		聯絡電話	
	住居所					
代理人 (應附具 委任書)	姓名		服務單位、機關(機構)		職稱	職業
	性別	出生年月日	身分證統一編號 (外國人護照號碼)		聯絡電話	
	住居所					

申訴事實：(請載明事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)

附件名稱：(如相關證明文件、代理人委託書正本)

申訴人： (簽章)
代理人： (簽章)

中華民國 年 月 日

委任書

茲委任受任人 _____ 為代理人，受委任人因職場霸凌
提起申訴案件，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

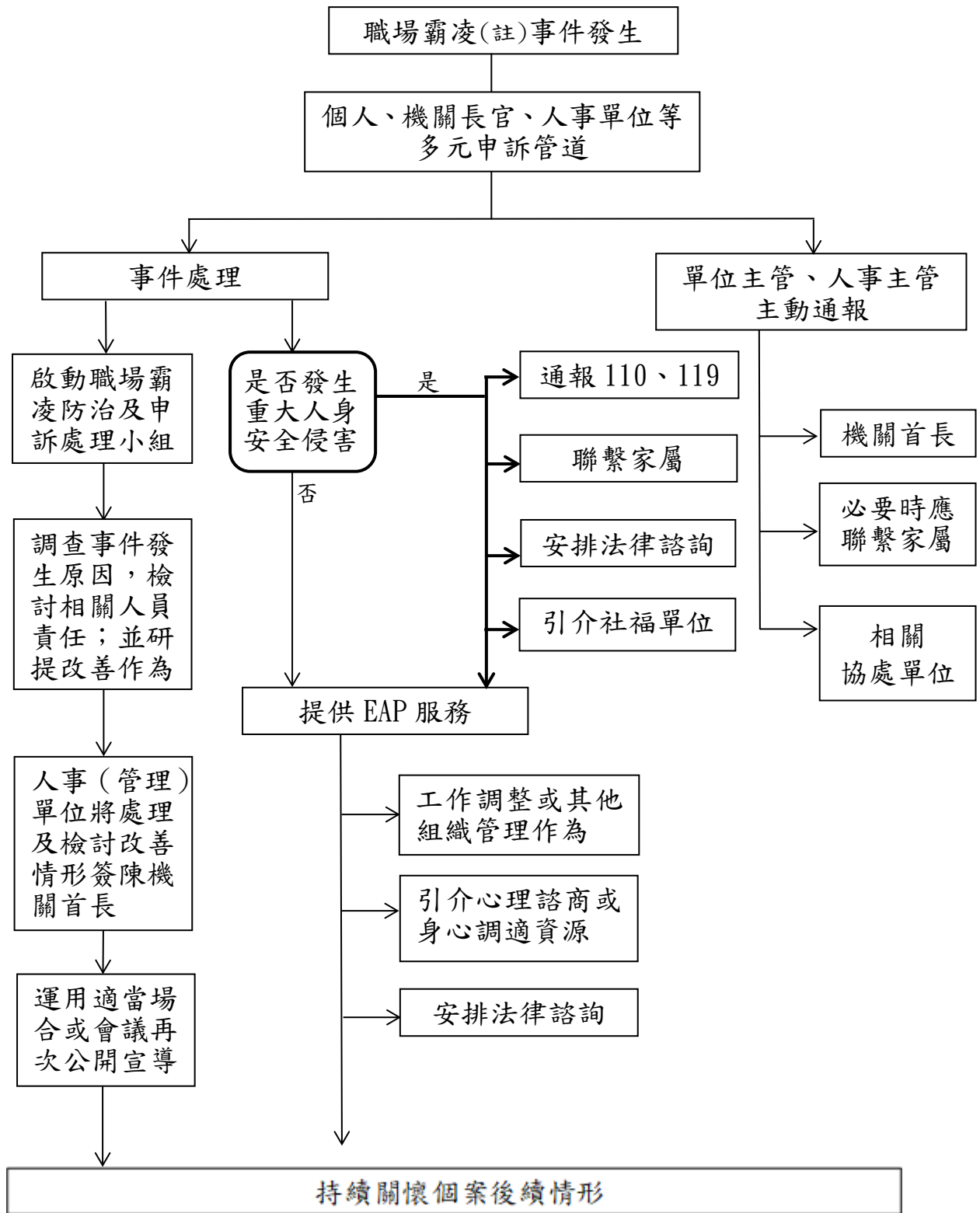
臺東縣池上鄉福原國民小學

委任人： _____ (簽章)

受任人： _____ (簽章)

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

臺東縣池上鄉福原國民小學職場霸凌處理標準作業流程



註：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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 沈重的身心壓力。