基隆市安樂區隆聖國民小學員工職場霸凌防治與處理要點

中華民國 111 年 2 月 11 日校務會議通過

中華民國 113 年 6 月 26 日校務會議修正通過

113 年 11月 25 日基府人給壹字第1130260752A號函修正

1、 基隆市安樂區隆聖國民小學（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。

2、 本要點適用於本校工作之人員。

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。

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：

（一）申訴專線電話：02-24311480 分機 50

（二）申訴專用傳真：02-24323409

（三）申訴專用電子信箱：szetu0319@yahoo.com.tw

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。

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。

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）。本委員會置委員三至五人，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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

不利處分禁止：對於職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而為不利之處分、不合理之管理措施或工作條件之處置。

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。

16、本委員會委員均為無給職。

17、本委員會所需經費由本校相關預算經費項下支應。