

國立臺南高級商業職業學校員工職場霸凌防治與處理作業要點

113年11月25日行政會議通過

- 一、國立臺南高級商業職業學校（以下簡稱本校），為建構健康友善之職場環境，及避免本校員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，提供本校員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，依公務人員保障法第19條、公務人員安全及衛生防護辦法第3條、職業安全衛生法第6條第2項等相關規定，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本校教職員工、代理教師、約聘僱人員及臨時人員。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。
- 四、本校應向職場內所有員工，公開宣示禁止工作場所職場霸凌之書面聲明並於本校網站公告周知，如附件一。
各單位宜妥適利用集會，加強宣導有關職場霸凌防治措施及申訴管道，並鼓勵同仁參與職場霸凌防治相關培訓教育訓練課程。
- 五、為防治前點所列職場霸凌行為，於本校人事室設置專線電話：06-2916658；傳真機：06-2643104 電子信箱：person2@mail.tncvs.tn.edu.tw，並公開揭示以利員工申訴。
前項申訴案件經人事室收件後，即應通知學務處於24小時內完成校安通報。
人事室人員為疑似涉嫌職場暴力及霸凌事件之當事人時，應自行迴避，並由校長另行指派其他處室人員受理承辦該申訴案件。
校長為疑似涉嫌職場暴力及霸凌事件之當事人時，應自行迴避，由教育部國民及學前教育署受理申訴案件、調查及處理。
本校員工職場霸凌處理標準作業流程如附件二。
- 六、本校設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。
本小組設置七人，校長為召集人兼主席，其餘委員，由校長指派本校處室主管或相關人員組成，必要時得聘請校外學者專家擔任之。
本小組任一性別比例不得低於三分之一。
本小組之決議應以全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意行之。主席不參與表決，可否同數時，取決於主席。
前項應出席或已出席委員人數之計算，不包括應迴避或已迴避之委員；出席委員人數之計算，以表決時實際投票之人數為準。
本小組委員為無給職，其任期自陳校長敦聘生效，案件結束後自動解散。
- 七、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴。
前項申訴，應填具申訴書(如附件三)載明載明下列事項，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。
 - (一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。
 - (二)委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(如附件四)。
 - (三)申訴事實發生日期、內容、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。
第一項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。
- 八、申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴(如附件五)；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 九、本小組處理程序如下：

- (一)接獲職場霸凌申訴案件，應立即簽報校長，並由校長指派人員成立本小組，由召集人於七日內召開會議審議，除有第十條所定情形之一者，應為不受理之評議決定外，應指派委員或外聘專家、學者三人以上，組成調查小組進行調查，其調查小組任一性別比不得低於三分之一。並於二十日內以書面敘明理由通知申訴人是否受理。
- (二)調查小組之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免對質，但經雙方當事人同意，不再此限。
- (三)調查小組對申訴案件之評議，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。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。
- (四)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家或其他適當人員列席協助。
- (五)申訴決定應載明理由，簽陳校長核定後，以書面通知當事人。如有議處或相關處理建議，另移請相關單位依規定執行有關事項。
- (六)申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長之，延長以一次為限，且不得逾一個月，並通知當事人。
- (七)不得對職場霸凌案件提起申訴或擔任證人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分，並視個案情節，必要時於不影響機關業務運作之前提下，得將當事人調整事務分配或採取停止指揮監督關係之措施。
- (八)申訴案件之處理程序不公開。參與調查、評議之人員應對申訴案件內容負保密責任。如有違反，得由委員一人提案，經本小組決議後，陳請校長解除其委員或相關職務，並得依相關規定議處。
- (九)申訴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。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

- (一)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及居所者。
- (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)除有新事證外，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。
- (七)提出申訴時已逾第七點第四項之期日規定者。

十一、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案件之當事人時。
- (二)本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四)於該案件，曾為證人、鑑定人。

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，向本小組申請迴避，被申請迴避之調查或評議人員，得對於該申請提出意見書。

被申請處理、調查、評議人員在本小組就該申請案件為準駁前，應停止處理、調查、評議工作。但有急迫情形，應為必要處置。

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，應由本小組命其迴避。

十二、本校校長或員工涉及職場霸凌行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

(一)本校校長：由教育部停止其職務。

(二)本校員工：由本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為職場霸凌，或經認定為職場霸凌但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)或年功俸(薪)。

十三、參與職場暴力及霸凌事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，本校應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

本校受理職場暴力及霸凌通報及申訴事件，各類文件以密件程序辦理。

依前二項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處理。

十四、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、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，本校應依本小組之建議，對申訴人為懲處或其他適當之處置。

當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。

十六、本小組所需經費由本校相關預算經費項下支應。

十七、本要點如有未盡事宜，依相關法規及函釋辦理。

十八、本要點經本校行政會議審議通過，校長核定後公佈實施，修訂時亦同。