

新竹市東區關東國民小學職場霸凌防治申訴及調查處理要點

中華民國 114 年 3 月 12 日代表制校務會議通過

- 一、 新竹市東區關東國民小學（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，進而安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、 本規定用詞定義如下：
 - （一）員工指本校教職員工（含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的處罰所造成持續性的冒犯、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。
 - （三）當事人者，謂事件的霸凌者與被霸凌者。
- 三、 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：
 - （一）申訴專線電話：
03-5775645 分機 505
 - （三）傳真：03-6663051
- 四、 職場霸凌之被害人申訴程序如下：（附件 1）
 - （一）被害人得親自或委託代理人向單位主管或人事室提出申訴。
 - （二）被害人或其代理人得於發生職場霸凌事件時起一年內，以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。
 - （三）申訴應填具申訴書（如附件 2）載明下列事項，急迫時並得以口頭、電話、傳真等方式提出，但應於 10 日內以書面補正：
 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。
 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，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件 3）。
 3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 4. 以言詞提出申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明前述各款事由，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。
 - （四）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。
- 五、 受理申訴程序如下：
 - （一）申訴人所屬單位各級主管或人事室受理申訴後，應立即主動通報校長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。
 - （一）受理申訴案件時，由人事室提報職場霸凌申訴處理評議會（以下簡稱職場霸凌申評會），專責評議有關職場霸凌之申訴案件。職場霸凌申評會置委員 5 至 9 人，校長為召集人，由校長就本校教職員工、社會公正人士及專家學者聘（派）兼任之。委員人數任一性別比例不得低於三分之一。校長因故無法出席擔任召集人時，得指定委員中 1 人擔任召集人。
 - （二）職場霸凌申評會開會時，應有全體委員過半數始得開會，有出席委員過半數之同意始得決議，可否同數時，取決於主席。
 - （三）因案情複雜或事實未臻明確，須調查相關事證始能釐清，或可能影響申訴人、第三人之重要權益時，召集人得指定職場霸凌申評會委員三人以上組成調查小組進行事實調查，必要時得進行訪談，並得邀請專家學者或社會公正人士協助。
 - （四）調查過程應秉持客觀、公正、專業原則，並應保護申訴人、被申訴人（以下合稱當事人）個資隱私，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，陳述明確已無詢問必要者，應避免重複詢問；當事人或證人有權力不對等情形時，應避免對質。但經雙方當事人同意，不在此限。

- (五)調查訪談時得請關係人或其他有助於調查事實之適當人員列席協助說明，並作成紀錄。如有進行事實調查，調查完成應作成調查報告書，提交職場霸凌申評會評議。
- (六)職場霸凌申評會開會時，得通知當事人及關係人到場說明，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。
- (七)職場霸凌申評會應對申訴案件做出成立或不成立之決定；評議成立時，並得對被申訴人作成議處或其他處理之建議。
- (八)申訴決定應載明理由，簽陳校長核定後，以書面通知當事人。
- (九)職場霸凌申評會於處理申訴案件期間，其委員有依行政程序法迴避之情形，應依該法之規定辦理。
- (十)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。
- (十一)參與調查、評議之人員，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。

(十二)對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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。

六、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

- (一)申訴人非申訴事件之被害人。
- (二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。
- (三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。
- (四)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。
- (五)對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。
- (六)提起申訴逾規定期間。

七、受理申訴機關應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內，將調查結果函復當事人，必要時，得予延長，並通知當事人。延長以一次為限，最長不得逾一個月。

八、經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。

九、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得依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。

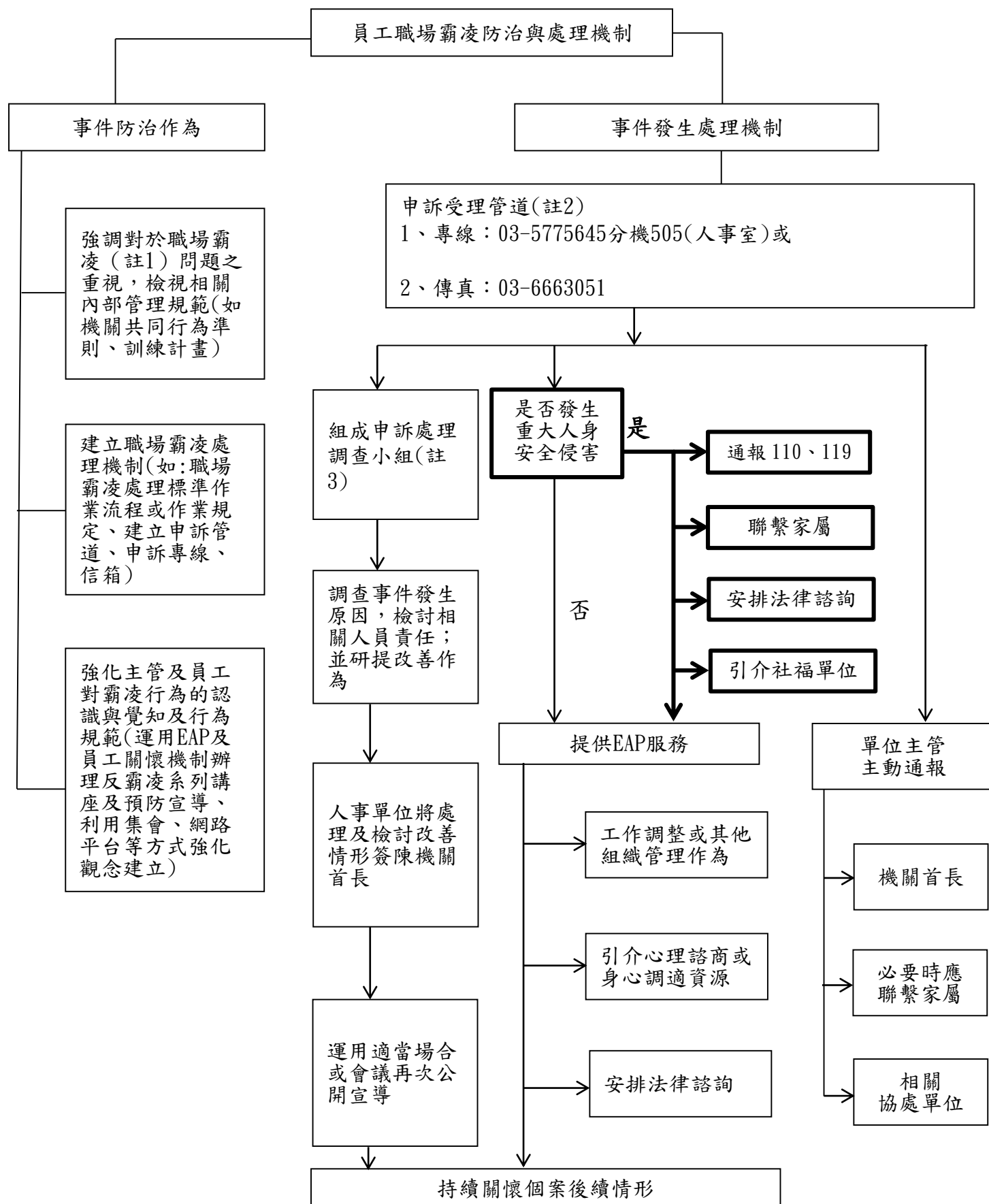
十、當事人不服申訴評議決議者，得依其適用之法令提起救濟。

十一、本要點未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

十二、霸凌者若為本校首長時，受害者或其代理人得自職場霸凌事件發生之日起一年內向新竹市政府提出申訴。

十三、本要點經校務會議通過後實施；修正時，亦同。

新竹市東區關東國民小學職場霸凌處理作業標準流程



- 註1：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。
- 註2：各機關應設置申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。
- 註3：依據公務人員安全及衛生防護辦法第4條規定，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。

申訴書

申 訴 人	姓 名		服 務 單 位		職 稱
			身 分 證 統 一 編 號		聯 絡 電 話
	住 居 所				

代 理 人（應 附具委任書）	姓 名		服 務 單 位		職 稱
			身 分 證 統 一 編 號		聯 絡 電 話
住 居 所					

申訴事實：

附件名稱：（如相關證明文件、代理人委任書正本）

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，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，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

新竹市東區關東國民小學

委任人：
身份證號：

簽章

受任人：
身份證號：

簽章

中華民國

年

月

日