

國立關西高級中學職場霸凌防治及處理作業要點

114年2月18日擴大行政會議通過

- 一、國立關西高級中學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本校教育人員、公務人員、約聘僱人員、技工、工友及約用人員。
- 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、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱如下：
 - （一）教育人員、公務人員、約聘僱人員及約用人員洽人事室：03-5872049#702，電子信箱：person@khvs.hcc.edu.tw。
 - （二）技工、工友洽總務處庶務組：03-5872049#603，電子信箱：purchase603@khvs.hcc.edu.tw。前項專線電話，應指定專人接聽；電子信箱，應指定專人每日查收，並均應落實職務代理。
- 五、本校為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。
- 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。

本小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由校長指定一級主管一人兼任，其餘委員，由校長派（聘）本校員工、社會公正人士或專家學者擔任。

本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

本小組委員任期二年，期滿得續聘之。委員於任期內因故出缺時，由校長派（聘）本校員工、社會公正人士或專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本小組會議，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。本小組應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本小組委員為無給職。
- 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。本校校長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）提出申訴，其處理程序依國教署相關規定辦理。

第一項申訴，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（如附件一）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、住居所及聯絡電話。
 - （二）有委任代理人者，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（如附件二）。
 - （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。
- 八、職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

九、本小組處理程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件，應於七日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上組成小組決定之。
- (二) 確定受理後，由召集人於七個工作日內指派委員或外聘相關專業之專家學者，組成專案小組進行調查，專案小組成員學者專家人數，應占成員總數二分之一以上；必要時，專案小組成員得一部或全部外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。
- (三) 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，調查報告書應作出霸凌成立或不成立之建議，提本小組評議。
- (四) 評議時，得通知當事人或關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識、經驗之專家學者列席。
- (五) 本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。
- (六) 申訴評議決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關單位就前款建議依規定辦理。
- (七) 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。
- (八) 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。
- (九) 申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，得依法作成適當處理之建議。

十、職場霸凌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) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
- (三) 同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。
- (四) 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。
- (五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。

十二、參與職場霸凌申訴案件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，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。
- (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。
- (三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

職場霸凌申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項各款情形而不自行迴避。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

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

調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。

- 十三、 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。
- 十四、 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療機構。
- 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，並不得對職場霸凌案件之申訴人、關係人、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。
- 十六、 本小組所需經費由本校相關預算項下支應。

國立關西高級中學職場霸凌申訴書

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

國立關西高級中學

委任人：

簽章

受任人：

簽章

中華民國

年

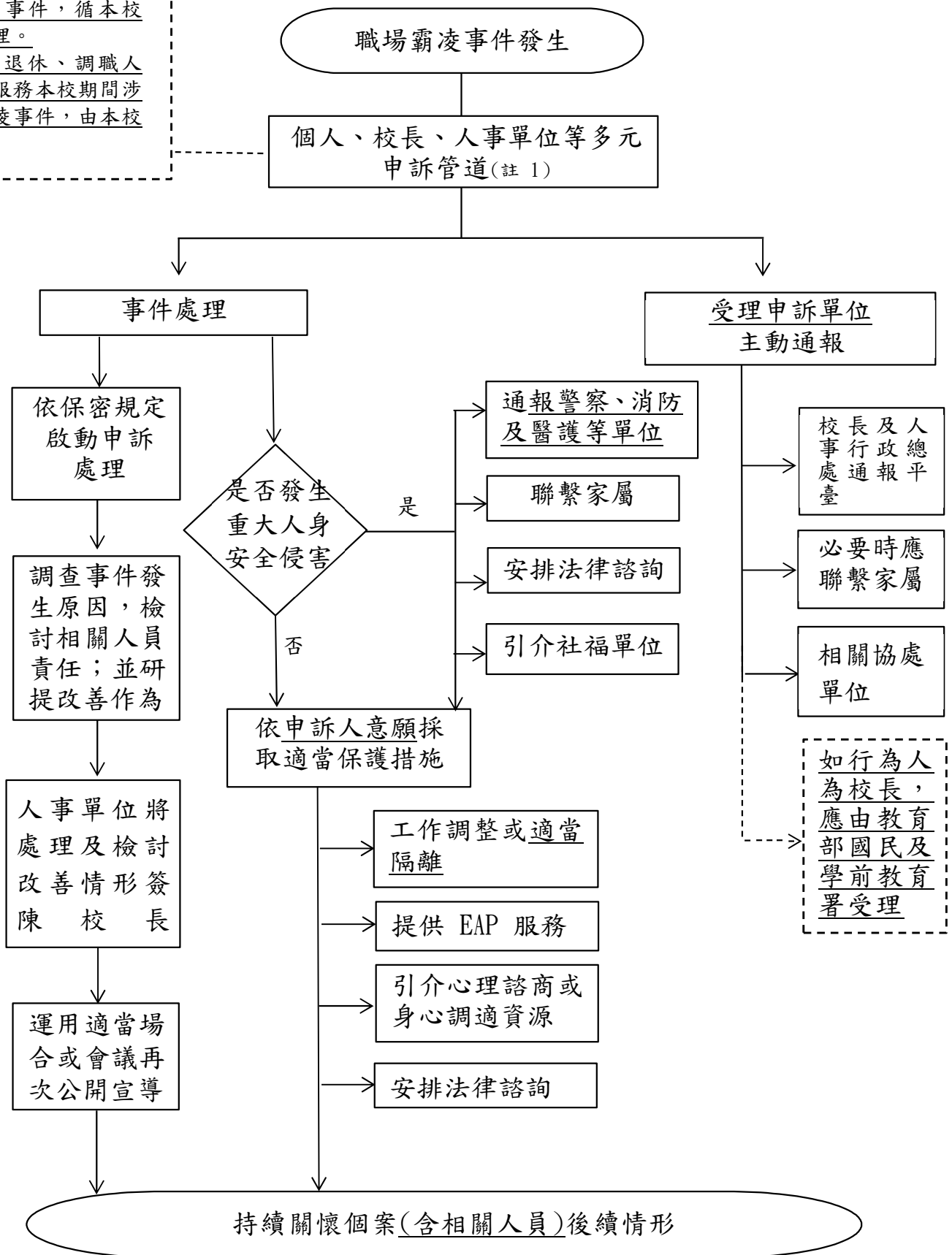
月

日

國立關西高級中學 員工職場霸凌處理標準作業流程

註 2

- 1. 校長涉及職場霸凌事件，向教育部國民及學前教育署起申訴。
- 2. 人事、主計人員涉職場霸凌事件，循本校規定辦理。
- 3. 離職、退休、調職人員如於服務本校期間涉職場霸凌事件，由本校受理。



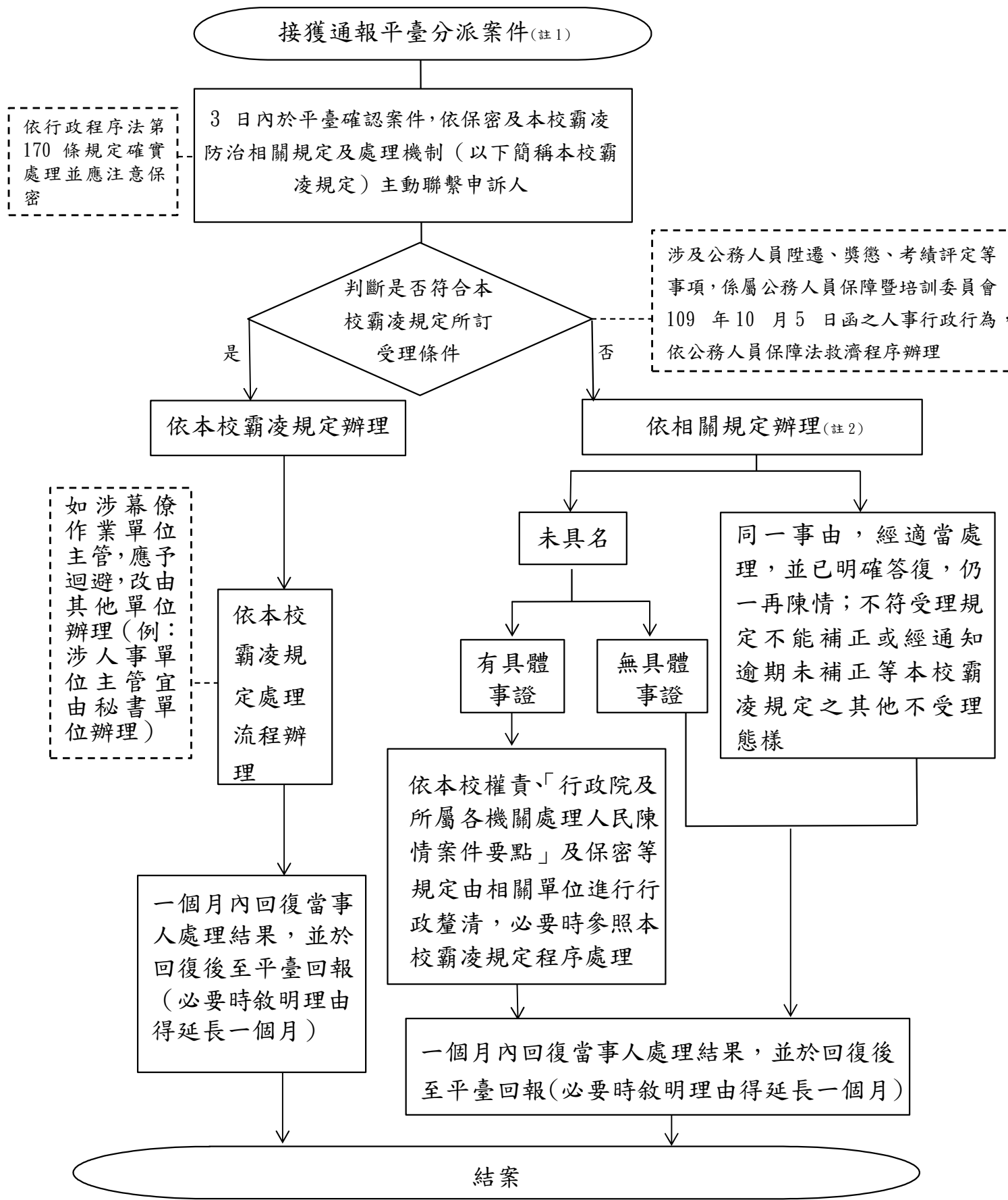
註 1：

- (1) 人事行政總處於 113 年 12 月 13 日建置職場霸凌案件通報平臺，提供公務機關(學校)員工另一申訴途徑，通報平臺接獲案件後，將以加密措施轉交權責機關依保密規定處理，權責機關可視通報內容依內部相關規定審認或參考「各機關接到行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺分派案件之建議處理流程」及「近年法院判決所採之職場霸凌意涵一覽表」。
- (2) 教育人員、公務人員、約聘僱人員及約用人員申訴洽人事室：03-5872049#702；技工、工友申訴洽總務處庶務組：03-5872049#603。

註 2：

- (1) 校長為職場霸凌事件行為人時，應向教育部國民及學前教育署提起申訴。
- (2) 人事、主計、政風人員為職場霸凌事件行為人時，應循本校申訴處理規定辦理，本校並應踐行公務人員保障法規定之各項機關防護責任。
- (3) 離職、退休、調職人員如於服務本校期間涉職場霸凌事件，由本校受理。

國立關西高級中學接獲行政院人事行政總處職場霸凌案件 通報平臺分派案件之處理流程



依行政程序法第170條規定確實處理並應注意保密

涉及公務人員陞遷、獎懲、考績評定等事項，係屬公務人員保障暨培訓委員會109年10月5日函之人事行政行為依公務人員保障法救濟程序辦理

僚位予由單宜單
幕單改由單
作業主管，應予迴避，其他辦理（例：涉人事件由秘書位辦理）

註 1：本校內部申訴管道接獲申訴並受理之霸凌案件，應主動至通報平臺填報；另如接獲人事行政總處移交並已由通報平臺列管之案件，應依限至通報平臺回報辦理情形。
 註 2：如本校權責、「行政程序法」、「行政院及所屬各機關處理人民陳情案件要點」及本校霸凌相關規定、相關處理程序等。