

國立臺南特殊教育學校職場霸凌防治及處理作業要點

109年6月16日行政會議訂定

109年7月21日行政會議訂定

113年12月10日行政會議修訂

- 一、國立臺南特殊教育學校（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，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準流程」訂定本要點。
- 二、本要點所稱職場霸凌，是指在職場發生的，個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置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。
- 三、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張貼至公佈欄。
- 四、本校應利用多元方式或公開場合傳達本校對職場霸凌問題之重視，並宣達反霸凌行為相關規範，運用本校員工協助方案及關懷機制(EAP)，建立職場霸凌行為申訴處理機制，主動發現問題。
- 五、本校應鼓勵員工參與職場霸凌防治相關培訓教育訓練，參加培訓課程者給予公差假登記。
- 六、受理申訴管道：本校人事室。
申訴專線電話：06-3554591*2601
申訴傳真：06-3565400
申訴電子信箱：t2601@tnmr.tn.edu.tw
- 七、申訴程序：
 - (一)當事人應於事實發生親自或委託代理人向人事室提出申訴；提起申訴，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。
 - (二)申訴應填具申訴書（如附件2）載明下列事項。
 - 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。
- 八、調查程序、申復救濟及處置：
 - (一)接獲申訴之翌日起七日內，應由校長指派適當人員三至五人成立職場霸凌申訴處理小組（以下簡稱申訴處理小組）啟動調查程序，並指定一人擔任召集人。申訴處理小組成員任一性別比例不得低於三分之一。申訴處理小組應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
 - (二)申訴處理小組決議成立調查小組調查事件發生原因，申訴案件應自收受申訴案件之翌日起二個月內結案，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

- (三)調查小組應就調查結果以書面作成調查報告提交申訴處理小組作成決議，決議前得通知當事人或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，申訴處理小組應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之建議及改善措施。
- (四)申訴處理小組之決議應以書面通知申訴人及申訴案件之相對人，並註明對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面提出申復，由申訴處理小組另召開會議決議處理之。
- (五)有關前款處置建議經核定後，應視處置內容依霸凌者之身分類別交由所屬考績(核)委員會審議或移送相關單位執行有關事項；並責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。
- (六)申訴案經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- (七)申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，得依法做成適當處理之建議。

九、申訴處理小組作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十、職場霸凌事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，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。

職場霸凌事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向申訴處理小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

十一、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，並保護當事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)當事人之陳述明確，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)處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，應予保密。

十二、參與職場霸凌事件之處理及調查人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，本校應終止其參與並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

十三、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。

十四、職場霸凌事件之申訴，當事人應向本校提出。但涉及霸凌者如為校長，當事人應向本校主管教育行政機關教育部國民及學前教育署提出申訴。

十五、本校校長、教職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，得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)校長:由教育部停止其職務。

(二)教職員工:由本校停止或調整其職務。

十六、本要點如有未盡事宜，依相關法規及函釋辦理。

十七、本要點經行政會議審議通過，校長核定後公佈實施，修訂時亦同。

