

# 國立鳳山高級商工職業學校員工職場霸凌防治與處理作業要點

111 年 1 月 24 日擴大行政會議通過

- 一、國立鳳山高級商工職業學校（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境，及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，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、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本校職場內所有工作者。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指發生於本校內，個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置，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，並帶來沉重之身心壓力。
- 四、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，本校應設置專線電話及電子信箱等申訴管道，以利員工申訴。
- 五、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，加強有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，並公開宣示禁止工作場所內職場霸凌之書面聲明並張貼至公佈欄，（如附件一）。
- 六、本校遇有職場霸凌事件之申訴案件，應設**職場霸凌防治及申訴處理小組**（以下簡稱本小組）。

本小組置委員七人，其中一人為召集人由校長兼任；其餘委員，由校長指派本校各處室之主任兼任之，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不得低於三分之一。

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。

本小組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。

另依案件屬性，必要時可邀請相關部門單位主管、員工代表、外聘專家學者列席會議提供意見以資參考。

- 七、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。

被霸凌者得依相關法律請求協助，並得向本小組提出申訴。

前項申訴，應填具申訴書(如附件二)載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、電子郵件等方式提出。以言詞提出申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明下列各款事項，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：

(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。(如附件三)

(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、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，由召集人於十日內指派委員並召開小組會議，討論是否評議或外聘專家學者三人以上組成專案小組進行調查。
- (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，提本小組評議。
- (三)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)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，必要時得延長一次，最長為四十五日，並通知當事人。
- (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。並註明對申訴案之決議有異議者，得於20日內向本校提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
- (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。

十、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，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。

十一、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，本小組召集人應解除其派兼，本校並得視其情節輕重，依法懲處。

十二、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，向本小組申請迴避。

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，應由本小組命其迴避。

十三、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。

十四、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。

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，對申訴人為適當之處置。

十五、本小組委員均為無給職。本小組所需經費由本校相關預算經費項下支應。

十六、本要點經本校行政會議審議通過，校長核定後公佈實施，修正時亦同。

## 國立鳳山高級商工職業學校 禁止工作場所內職場霸凌之書面聲明

本校為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校員工同仁間有職場霸凌之行為。

一、職場霸凌的定義：指發生於本校內，個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置，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，並帶來沉重之身心壓力。

二、職場霸凌行為的樣態：

- (一)肢體(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二)心理(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三)語言(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四)性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場霸凌怎麼辦：

- (一)向同事尋求建議與支持。
- (二)與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三)思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- (四)盡可能以任何方式記錄加害者行為做為證據。
- (五)向本校提出申訴。

四、本校所有員工均有責任協助確保免於職場霸凌之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力或霸凌事件發生，都應立即通知本校申訴專線，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

六、本校鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如同仁需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校受理職場霸凌單位人員、諮詢或申訴管道：

- (一)受理單位：人事室。
- (二)通報及申訴專線電話：(07)7462602 轉 281、213
- (三)通報及申訴專用傳真：(07)7199203

校長

簽署日期：      年      月      日

# 職場霸凌申訴書

申 訴 人	姓 名	服 務 單 位	職 稱
		國 民 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
		國 民 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

## 職場霸凌申訴委任書

茲委任受任人\_\_\_\_\_為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴案件，有為一切申訴案件之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本委任書。

此致

國立鳳山高級商工職業學校

委任人： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國      年      月      日