基隆市立信義國民中學
職場霸凌防治及處理作業規定

110 年 10 月 18 日行政會議通過

112 年 11 月 27 日行政會議修正通過

113 年 12 月 10 日行政會議修正通過

一、 基隆市立信義國民中學(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，使其安心投入工作，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(範例)」，訂定本作業規定。

二、 本規定適用本校員工於工作場所或執行職務時，所發生之職場霸凌事件。

三、 本規定所稱職場霸凌，指在工作場所中發生的，藉由不合理之對待與不公平之處置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沉重的身心壓力。

四、 本校應防治工作場所職場霸凌之發生，保護員工不受職場霸凌之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工正確作為觀念(如附件一)。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

為加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本校得利用各種集會、本校網站等傳遞相關訊息，並運用員工協助方案及相關反霸凌系列課程進行預防宣導。

五、 為防治職場霸凌行為，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，並由專人每日查收訊息，相關資訊應於本校網站公開揭示：

(一)申訴電話：02-24652199-50

(二)申訴專用傳真：02-24654891

(三)申訴電子信箱：a5469@mail.klcg.gov.tw

(四)單位各級主管及人事室

（技工、工友：總務處；其他適用勞動基準法人員：各管理單位）

(五)本校首長涉及職場霸凌者，申訴人應向基隆市政府提出申訴，其處理程序依基隆市政府相關規定辦理。

六、職場霸凌事件申訴處理程序：

(一)本校員工申訴，得以言詞或書面(附件二)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。

(二)申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期等。

2、有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話等。委任代理人並應檢附委任書(附件三)。

3、申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證等。

(三)申訴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。

(四)第一項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，以最後一次事件發生時間起算之。

七、本校為處理職場霸凌事件之申訴，應設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱處理小組）。本處理小組置委員七人，其中一人為召集人，委員由校長指派並指派一人擔任召集人，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。本處理小組係任務編組，受理申訴案時成立。

本處理小組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。

本處理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。

本處理小組委員為無給職。

八、處理小組委員及第十點第一款參與調查之專案小組人員，均為無給職；其出席費、交通費、撰寫調查報告書之稿費及其他相關費用，得依相關法令規定支領。

九、申訴人於處理小組作成決定前，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。

十、處理小組調查程序如下：

(一)各單位或人事室接獲職場霸凌申訴案件，應主動通報機關首長，並為有效之處置；發生重大人身安全侵害時，應同時通報檢警單位，及通知家屬。於七日內召開處理小組會議確認是否受理，並以書面通知申訴人；確認受理之後，並組成三人以上之專案小組進行事實調查；必要時，得聘請專家學者擔任專案小組委員。

(二)處理小組於成立後一週內，應填報事件處理初報表(附件四)，並於調查完成後，作成事件調查報告(附件五)，另本校員工職場霸凌處理標準作業流程如(附件六)。

(三)專案小組調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提處理小組評議。

(四)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請社會公正人士或專家學者協助評議，並得支領出席費。

(五)處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者，應作成懲處及其他適當處理之建議。

(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(單位)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，必要時經首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。但上開期間於依規定通知補正者，自補正之次日重新起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。

十一、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

（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者。

（二）提起申訴逾申訴期限者。

（三）申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。

（四）除有新事證外，同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。

（五）對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。

（六）無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位、機關(機構)及住居所者。

十二、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，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處並解除其派兼。

十三、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議人員，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。

（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，向處理小組申請迴避。

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，應由本處理小組命其迴避。

十四、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或公務員懲戒委員會審議者，處理小組得決議暫緩調查或評議。

十五、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引介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十六、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，並避免有相關事件或報復之情事發生。

十七、當事人不服評議決定時，得依各該人員適用之法令提起救濟。

十八、對於職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而為不利之處分、不合理之管理措施或工作條件之處置。

十九、本處理小組所需經費由本校相關預算項下支應。

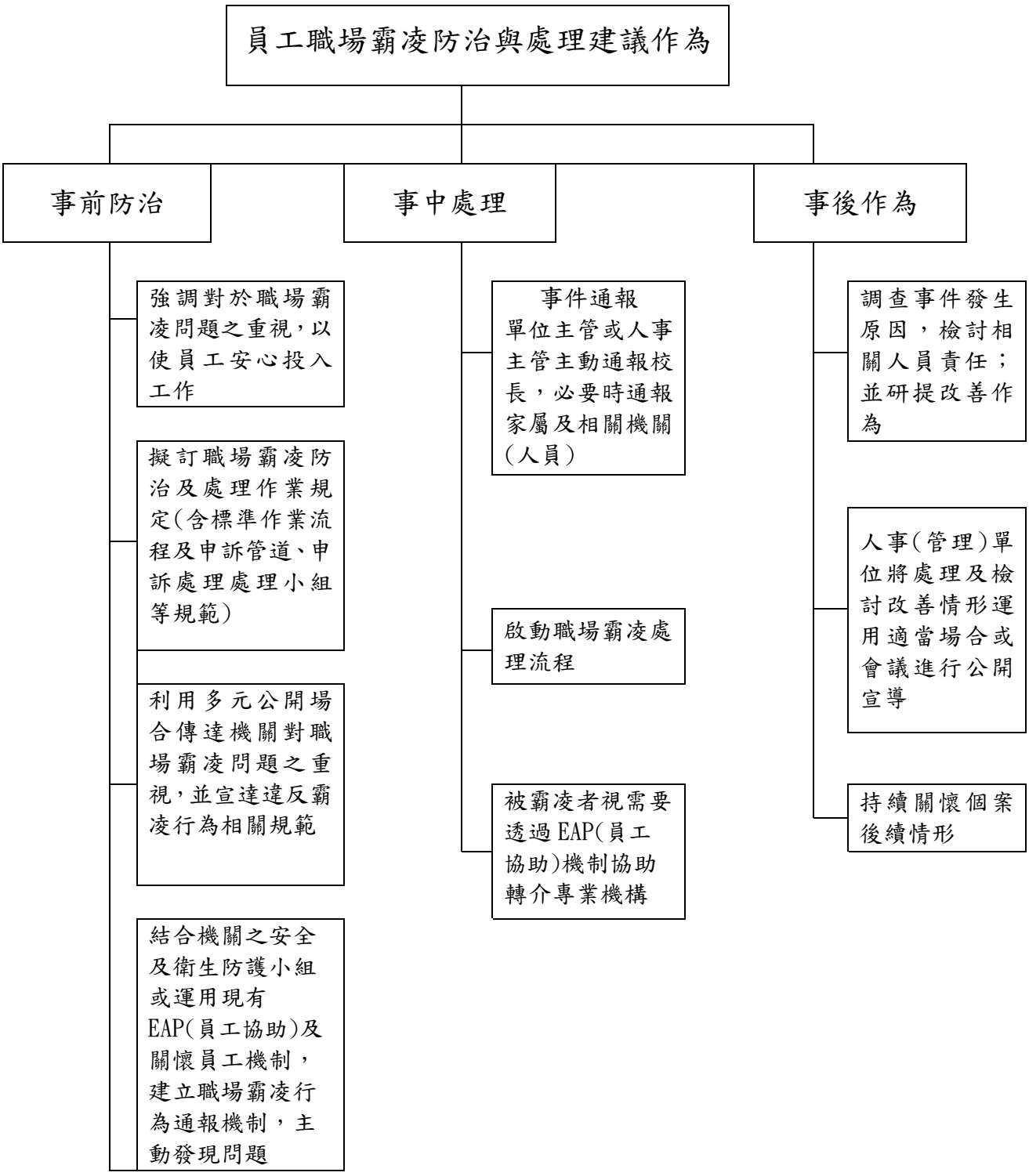
二十、本校教師準用本規定辦理。

二十一、　本規定未盡事宜，悉依相關規定辦理。

二十二、　本規定提本校行政會議決議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。

附件一：

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，爰訂定「員工職場霸凌防治與處理建議作為」如下：



附件二

<table>
<tr><td colspan="6">申　訴　書</td></tr>
<tr><td rowspan="5">申訴人</td><td>姓　　名</td><td colspan="2">服　務　單　位</td><td colspan="2">職　　稱</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>性 別</td><td>出生年月日</td><td>身分證統一編號</td><td colspan="2">聯 絡 電 話</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>住　居　所</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td rowspan="5">代理人
(應附具委任書)</td><td>姓　　名</td><td colspan="2">服務單位、機關(機構)</td><td>職　稱</td><td>職　業</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>性 別</td><td>出生年月日</td><td>身分證統一編號</td><td colspan="2">聯 絡 電 話</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>住　居　所</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="6">申訴事實：(請載明事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、內容、相關事證或人證等)

附件名稱：(如相關證明文件、代理人委託書正本)

申訴人：　　(簽章)
代理人：　　(簽章)

中華民國　　年　　月　　日</td></tr>
</table>

附件三

委　任　書

茲委任受任人　　為代理人，受委任人因職場霸凌提起申訴案件，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

基隆市立信義國民中學

委任人：　　（簽章）

受任人：　　（簽章）

中華民國　　年　　月　　日

附件四

職場霸凌事件初報表

填報單位	基隆市立信義國民中學職場霸凌防治及申訴處理小組		
申訴人姓名		申訴人服務單位	
申訴人職稱		申訴人聯絡電話(或email)	
代理人姓名		代理人服務單位	
代理人職稱		代理人聯絡電話(或email)	
被申訴人姓名		被申訴人服務單位	
被申訴人職稱		被申訴人聯絡電話(或email)	
申訴內容			
事件發生日期	年　月　日	事件發生時間	時　分
事件發生地點			
事件簡述：(申訴人申訴內容簡述)			
處置情形			
受理日期	年　月　日	受理時間	時　分
服務單位之立即處理作為：			
處理小組召集人(請簽名)		處理小組成員(請簽名)	

附件五

職場霸凌事件調查報告

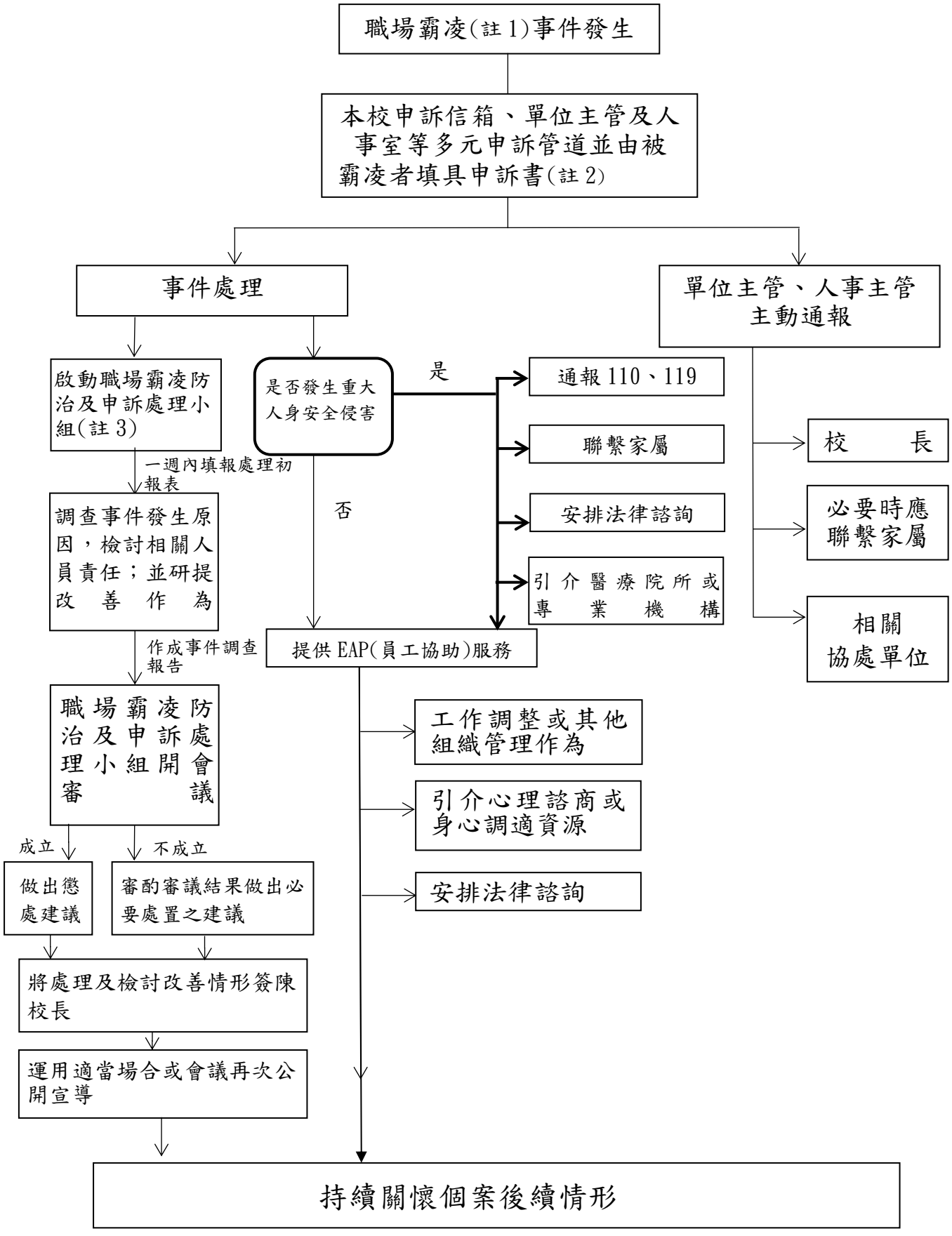
壹	案由	
貳	調查事實	一、申訴人申訴意旨 二、被申訴人答辯意旨 三、證人舉證意旨 (一)證人A (二)證人B
參	調查過程	
肆	調查結果	
伍	相關證據及事實認定	
陸	後續處理及建議	
柒	調查委員簽名	中華民國　　年　　月　　日

附錄：訪談人年籍資料

申訴人、被申訴人及證人年籍資料		
代號	姓名	年籍資料
申訴人	○○○	服務單位： 身分證字號： 職稱： 電話(或辦公室電話)： 手機號碼： e-mail：
被申訴人	○○○	服務單位： 身分證字號： 服務單位： 職稱： 電話(或辦公室電話)： 手機號碼： e-mail：
證人1	○○○	服務單位： 身分證字號： 職稱： 電話(或辦公室電話)： 手機號碼： e-mail：
證人2	○○○	服務單位： 身分證字號： 職稱： 電話(或辦公室電話)： 手機號碼： e-mail：
證人3	○○○	服務單位： 身分證字號： 職稱： 電話(或辦公室電話)： 手機號碼： e-mail：

附件六

基隆市立信義國民中學員工職場霸凌處理標準作業流程



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(勞動部工作生活平衡網(2019)。職場霸凌面面觀。2019年4月16日，取自 https://wlb.mol.gov.tw/Page/Print.aspx?id=116)。

註2：設置申訴專線電話02-24223068-50、傳真02-24227852、電子信箱：a5469@mail.klcg.gov.tw等申訴管道，並由被霸凌者填具申訴書。
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：本校為處理職場霸凌事件之申訴，應設職場霸凌防治及申訴處理小組。本小組置委員七人，其中一人為召集人，委員由校長指派並指一人擔任召集人，負責辦理調查及審議職場霸凌相關事宜。於七日內召開處理小組會議確認是否受理，並以書面通知申訴人；確認受理之後，並組成三人以上之專案小組進行事實調查。