

國立東華大學附設實驗國民小學
教職員工執行職務遭受不法侵害及霸凌防治措施與處理作業要點

112 年 11 月 20 日行政會議通過訂定

114 年 6 月 16 日行政會議修正通過

- 一、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，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，提高組織向心力與工作士氣，爰依據公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、職業安全衛生法等規定，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作業流程」，訂定本校教職員工執行職務遭受不法侵害及霸凌防治措施與處理作業要點(以下簡稱本要點)。
- 二、本要點適用對象為本校教職員工(含代理教師、教保員、約聘(僱)人員、廚工及臨時人員)。
- 三、本要點所稱執行職務遭受不法侵害(以下簡稱職場暴力)，指發生於本校內，工作人員在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。
- 四、本要點所稱職場霸凌，係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。
- 五、本校於人事室設置通報及申訴管道(通報及申訴專線電話：03-8222344 轉 370 及申訴專用信箱：370@efs.hlc.edu.tw，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
本校指定人事室人員專責受理職場暴力及霸凌通報申訴事件，專線及電子信箱均指定專人接收，並應落實職務代理制度。
人事室人員為疑似涉嫌職場暴力或霸凌事件之當事人時，應自行迴避，並由校長另行指派其他處室人員受理承辦該申訴案件。
校長為疑似涉嫌職場暴力或霸凌事件之當事人時，應自行迴避，由上級機關(教育部國民及學前教育署)受理申訴案件後，依相關規定辦理。
- 六、本校應利用多元方式或公開場合傳達本校對職場暴力及霸凌問題之重視，並宣達反暴力及霸凌行為相關規範，運用本校員工協助方案及關懷機制(EAP)，建立職場暴力及霸凌行為通報處理機制。
- 七、本校應妥適利用集會及學校網站等各種傳遞訊息方式，加強宣導有關職場霸凌防治法令、措施及申訴管道，並鼓勵同仁參加職場暴力及霸凌防治相關教育訓練研習，參加培訓課程者給予公差假登記，並於本校辦理相關訓練、講

習課程中，納入該等法令、措施及申訴管道內容。

八、本校應向職場內所有工作者，公開宣示禁止工作場所內職場暴力及霸凌之書面聲明並公告於校內網頁(如附件一)。

九、本校遇有職場暴力或霸凌申訴事件發生時，應由校長指派 5 至 11 人成立**職場暴力及霸凌申訴處理委員會**(以下簡稱**申訴會**)啟動調查程序，並指定 1 人擔任召集人；其餘委員，由校長就專家學者、社會公正人士及本校人員聘(派)兼之，負責辦理職場暴力或霸凌調查及審議相關事宜，其外聘委員，不得少於委員總數三分之一。

前項任一性別委員，不得少於委員總數三分之一。另依案件屬性，必要時可邀請相關部門單位主管、員工代表或醫事人員列席會議提供意見以資參考。

十、申訴會由召集人召集，並為主席；召集人因故不能出席時，應指定委員一人代理之。

召集人為職場暴力或霸凌事件之當事人時，申訴會召開會議之召集人，由校長指定其他委員一人擔任之。申訴會應有二分之一以上委員出席，始得開會。出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時取決於主席。並得以徵詢無異議方式為之，無異議視為同意。

十一、提出申訴程序：

(一)當事人應於事實發生親自或委託代理人向本校提出申訴。

(二)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言詞提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

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

2、有委託代理人者，應檢附委託書(如附件三)，並載明其姓名、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、聯絡電話、住居所、職業。

3、申訴事實發生日、內容、相關事證或人證。

(三)申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其委任人於十四日內補正，屆期未補正者，得不予受理。

(四)當事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。

十二、受理申訴程序：

(一)自收受日次日起七個工作日內，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討論決定之。

- (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，應占成員總數三分之二以上；被申訴人為本校一級主管人員，應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，調查報告書應作出成立或不成立之建議，提申訴會評議。
- (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)申訴案件，應自確定受理之次日起一個月內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以一次為限，不得逾一個月，並通知當事人。
- (六)依前點第一項第(三)款規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。
- (七)申訴會應作出職場暴力或成立或不成立之評議決定。職場霸凌成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議；職場暴力成立者，由校長、當事人單位主管、人事人員、護理人員（含臨場服務醫師）及相關人員等共同進行受害者安置、事件處理及後續追蹤，並進行當事人雙方協商，檢討改善及預防措施，必要請得由警政單位及司法機關介入處理。
- (八)申訴評議決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關就前款建議依規定辦理。
- (九)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。
- (十)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。本校知悉疑似職場暴力或霸凌案件有下列情形之一者，應由申訴會評估該案件對員工權益之影響，經會議決議依前項第二款至第五款及第七款至第九款規定調查處理：

- (一)行為人為本校主管人員。
- (二)其他經申訴會認有啟動調查之必要。

十三、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)申訴人非職場暴力或霸凌事件之受害人或其委託代理人者。
- (四)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (五)對不屬職場暴力或霸凌範圍之事件，提起申訴者。
- (六)無具體之事實內容或未具真實姓名或服務單位者。

十四、參與職場暴力或霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員，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。

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，向申訴會申請迴避。

第一項人員有該項各款所定情形之一而不自行迴避，且未經當事人依第二項申請迴避者，應由申訴會命其迴避。

第二項申請，應舉其原因及事實，向申訴會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之處理、調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之處理、調查、評議人員在該申請案件為准駁前，應停止處理、調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

十五、為利職場暴力及霸凌行為處理作業，訂定本校員工職場霸凌處理標準作業流程（附表四）及本校職場暴力處置執行流程（附表五）

十六、職場暴力或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，申訴會得決議暫緩調查及評議，不受第十二點第一項第(五)款期間之限制。

十七、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，協助引轉介至相關專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十八、本校對於職場暴力或霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督機制，確保申訴決定之懲處或處理措施確實執行，並避免有相同事件或報復之情事發生。

本校不得對職場暴力或霸凌案件之申訴人、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。

十九、申訴會外聘委員及參與調查之專案小組外聘人員，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。申訴會、專案小組及執行本要點所需經費，由本校相關預算經項下支應。

二十、本要點經本校行政會議通過並奉校長核定後公佈實施，修正時亦同。

【附件一】

國立東華大學附設實驗國民小學 禁止工作場所內職場暴力及霸凌之書面聲明

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暴力及霸凌之行為，亦絕不容忍本校員工同仁間有職場暴力及霸凌之行為。

一、職場暴力或霸凌的定義：

- (一)職場暴力：工作人員在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。
- (二)職場霸凌：一般認為工作場所中發生的，雇主藉由權利濫用或怠於行使監督權限，自行或縱容其他員工以積極或消極方式造成對於員工之持續性冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。

二、職場暴力或霸凌行為的樣態：

- (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、員工遇到職場暴力或霸凌怎麼辦：

- (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)盡可能以錄音或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暴力或霸凌之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力或霸凌事件發生，都應立即通知本校人事室或撥打員工申訴專線，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查。

五、本校禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為。

六、本校協助同仁利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛。

七、本校受理職場暴力或霸凌單位人員、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：03-8222344 轉 370。
- (三)申訴專用信箱：370@efs.hlc.edu.tw。
- (四)職場霸凌案件通報平臺：<https://gov.tw/s4s> (僅針對職場霸凌)。

【附表二】

國立東華大學附設實驗國民小學
教職員工職場暴力及霸凌申訴書

編號：

申訴人基本資料					
姓 名		出生年月日		身分證字號	
服務單位		到 職 日		聯絡電話	
職 稱		離 職 日			
通訊地址					
代理人基本資料（無則免填）					
姓 名		出生年月日		身分證字號	
服務單位		職 稱		聯絡電話	
被申訴人之基本資料					
姓 名		出生年月日		身分證字號	
服務單位		職 稱		聯絡電話	
單位地址		通訊地址			
申訴事由 （請詳述-例如發生之時間、地點。您的感覺。有沒有人知道。如何拒絕。上司處理的方式等等）	事實發生日期				
	內容				
提供之文件 （相關事證或人證）					
申訴人簽名或蓋章：					
代理人簽名或蓋章：					
1. 本申訴書填寫完畢後，收件單位應影印一份予申訴人留存。 2. 本申訴書屬於密件資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密。					

【附件三】

委任書

茲委任受任人 _____ 為代理人，就委任人因職場暴力/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

國立東華大學附設實驗國民小學

委任人：

簽章

受任人：

簽章

中 華 民 國

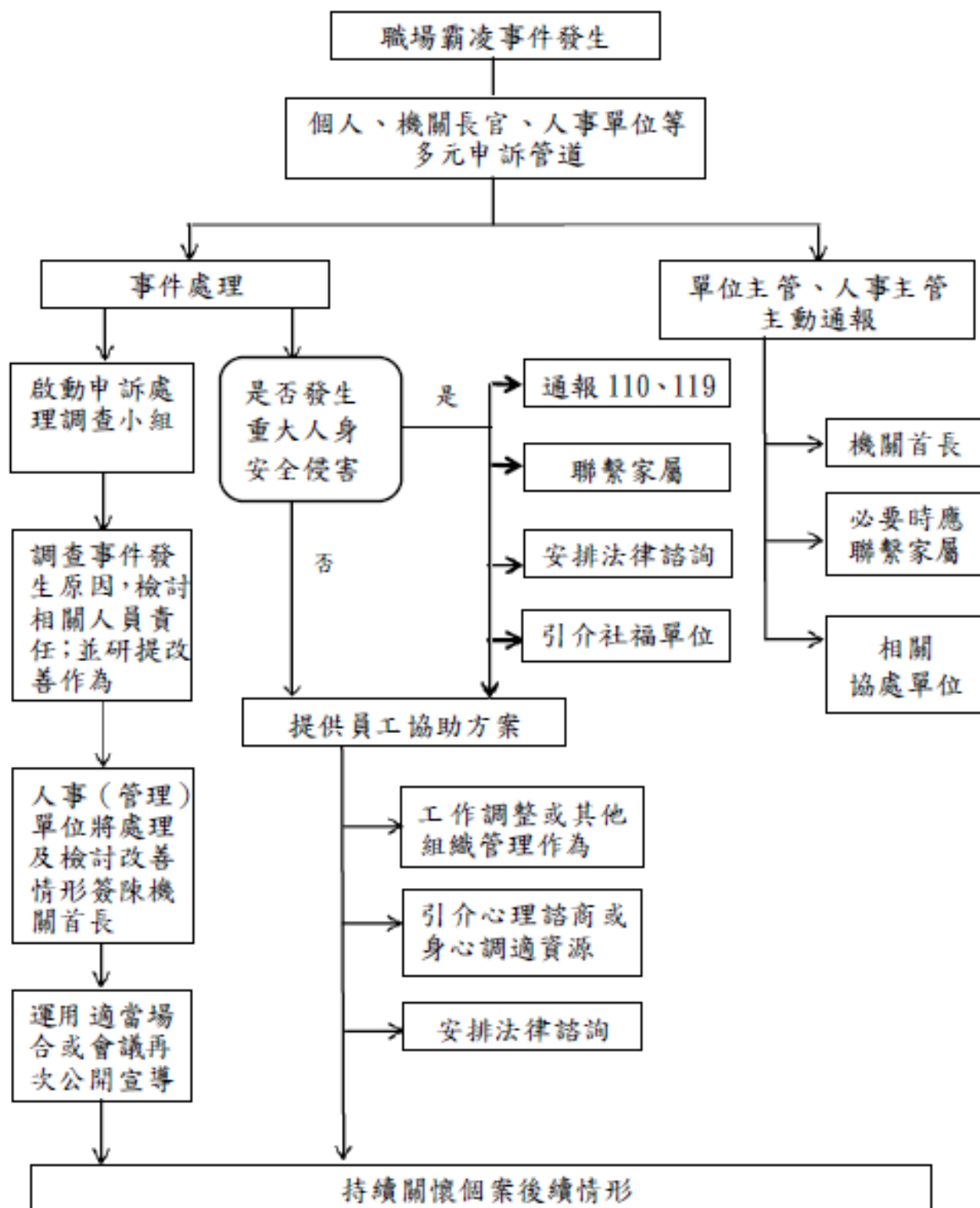
年

月

日

【附件四】

國立東華大學附設實驗國民小學員工職場霸凌處理標準作業流程



【附件五】

國立東華大學附設實驗國民小學職場暴力處置執行流程

