

高雄市立鼓山高級中學工作場所職場霸凌防治、申訴及調查處理要點

115年1月12日擴大行政會報審議通過

一、高雄市立鼓山高級中學(以下簡稱本校)為建構本校健康友善之職場環境及辦理教員工職場霸凌防治與申訴處理，特依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第六條第二項、職業安全衛生法施行細則第十一條、職業安全衛生設施規則第三百二十四條之三、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)第三十九條及勞動部公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」規定，訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

(一)教職員工：指本校教職員工及於校內工作者。

(二)職場霸凌：指教職員工於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致教職員工身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：

1、對被害人造成身心侵害之程度。

2、對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。

3、對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。

三、本校應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)，處理職場霸凌申訴案件，置委員五人，由校長指定一人擔任召集人，其中本校人員以外之相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比率不得少於三分之一。委員任期一年，連續得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘任之任期至原委員之任期屆滿為止。

四、防護委員會應設置職場霸凌申訴專線、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開揭示，指派專人於辦公日每日查收。

(一)電話：07-5213258轉5502

(二)傳真：07-5331421

(三)專用電子信箱：kh5502@kush.kh.edu.tw

(四)專責單位：人事室及業務相關單位

五、教職員工受職場霸凌，得由本人填具職場霸凌申訴書(或委任代理人)向本校防護委員會提出職場霸凌之申訴。如行為人為本校校長，應向高雄市政府教育局(以下簡稱市府教育局)提出申訴(如附件一、二)。

前項提起申訴之期限，應於事件發生後三年內為之，但被申訴人屬具權勢地位者，應於事件發生後五年內為之；霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算。

本校接獲職場霸凌之申訴時，應即通知市府教育局。

六、本校應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知市府教育局。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本校接獲申訴應不予受理：

- (一)非屬第二點所稱職場霸凌事項。
- (二)無具體之內容。
- (三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。
- (四)同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- (五)申訴事件已撤回申訴(如附件三)。
- (六)已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，本校認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改其他有關不法侵害事故處理程序處理，並簽陳校長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

七、防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。

前項調查小組成員至少三人，任一性別比率不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。

參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，本校應命其迴避。於本校人事、主計人員為職場霸凌事件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀

公正。

八、本校於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲申訴而知悉時：

- 1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- 2、視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 3、對行為人為適當之處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

- 1、就相關事實進行必要之釐清。
- 2、依被霸凌校內員工意願，協助其提起申訴。
- 3、依被霸凌校內員工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 4、適度調整工作內容或辦公場所。

職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本校得依相關法令規定調整之。

九、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：

(一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。

(二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。

(三)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。

調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。

十、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，本校並應通知申訴人及被申訴人。

前項調查報告應送防護委員會，其內容並應包括下列事項：

- (一)申訴人之申訴要旨。
- (二)調查歷程，包括日期及對象。

(三) 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

(四) 事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

(五) 處理建議。

十一、防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。

調查報告及申訴成立與否之決定應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表(附件四)，函送市府教育局備查。

十二、本校應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並函送市府教育局備查。

申訴案件經調查屬實決定成立者，本校應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並於決定結果通知申訴人及被申訴人之日起二個月內，將後續議處情形及相關處置作為函送市府教育局備查。

決定不成立者，本校仍應審酌處理建議，為必要之處理。

本校並應就相關事件予以持續追蹤、考核及監督，避免再度發生職場霸凌或報復情事。

申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依相關考核規定追究責任或其他適當處理。

當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。

十三、本校應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案(含諮商輔導)等機制，協助轉介相關專業機構。

十四、本校對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。

十五、為積極防治職場霸凌案件之發生，本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練：

(一)一般人員，建議教育訓練內容如下：

- 1、本校職場霸凌防治政策及申訴處理機制。
- 2、職場霸凌基本認知、因應及相關法令。
- 3、其他與職場霸凌防治有關之教育，如增進人際關係及溝通技巧等。

(二)主管人員，除參與一般人員教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：

- 1、增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理及危害預防等能力。
- 2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。

(三)本校處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二款教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：

- 1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。
- 2、瞭解本校防治責任。
- 3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。
- 4、其他與職場霸凌防治有關之教育，如：覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。

十六、防護委員會所需經費由本校相關預算項下支應。

十七、本要點未規定者，應依保障法、職安法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則、執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）及其他相關規定辦理。

十八、本要點經本校擴大行政會議通過後實施，修正時亦同。