

屏東縣恆春鎮恆春國民小學

職場不法侵害(職場霸凌)預防、防治、申訴及懲處作業規定

中華民國 115 年 6 月 30 日屏恆小人字第 1150000406 號函公布

一、目的與法源

屏東縣恆春鎮恆春國民小學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境，確保所有在校人員於執行職務時，免受雇主、主管、同仁、家長或第三人等身體或精神上之不法侵害（含職場霸凌），特依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第六條第二項第三款、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)第三十九條規定，並參照勞動部《執行職務遭受不法侵害預防指引》及「屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點」訂定本規定。

二、適用對象與用詞定義

(一) 適用對象：

本校編制內(外)教職員工（含校長、教師）、代理教師、公務人員、約聘僱人員、專案人員、技工、工友、駕駛、約用人員，以及所有實質於校區內執行勞務之人員。

(二) 職場不法侵害：

職場不法侵害是指勞工在執行職務時，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之**不當言行**，導致其**身體或精神遭受不法侵害**。

(三) 職場霸凌：

指勞動場所內人員利用職務或權勢關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、歧視、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。但肢體暴力、言語侮辱或恐嚇等情節重大者，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：

(一) 對被害人造成身心侵害之程度。

(二) 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。

(三) 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、危害辨識與日常預防措施

本校應採取下列組織管理與環境預防作為，相關執行紀錄應留存三年備查：

(一) 危害辨識與風險評估：

定期發放「職場不法侵害危害辨識及風險評估表」，調查同仁是否面臨內部或外部（如家長、民眾等）之暴力或精神侵害風險。

(二) **適當配置作業場所：**

於校門口、教職員辦公室等敏感區域配置足夠照明、監視器或緊急報警系統。

(三) **合理人力調配：**

評估同仁工作負荷，避免因工時過長、連續夜班或排班不均導致職場衝突與壓力累積。

(四) **建構行為規範：**

明定校內職場倫理、溝通守則、職場不法侵害零容忍政策，並定期辦理危害預防與溝通技巧訓練。

四、 受理申訴管道與專責分工

本校設置專線、傳真及電子信箱，並指定專責人員每日查收，分工如下：

(一) **人事室專責：**負責教師、代理教師、公務人員、約聘僱與專案人員。

- 申訴專線：08-8892035 分機 16
- 申訴傳真：08-8880103
- 申訴信箱：dk0715@hcps.ptc.edu.tw

(二) **總務處專責：**負責技工、工友、駕駛及約用(臨時)人員。

- 申訴專線：08-8892035 分機 14
- 申訴傳真：08-8880103
- 申訴信箱：y980615@oa2.pthg.gov.tw

(三) **上級機關主責：**

若本校校長涉及職場霸凌案件，由屏東縣政府教育處主責受理申訴，並依屏東縣政府相關規定辦理調查。

五、 立即糾正及補救程序

(一) **緊急通報：**

如發生重大人身侵害，專責人員於接獲申訴或知悉後，應立即通報 110、119，並通知家屬。

(二) **知悉即介入：**

本校不論是否接獲正式申訴，凡主動知悉疑似發生不法侵害時，應啟動行政調查釐清事實，並依申訴人意願調整工作內容或差勤、辦公場所，提供員工協助方案（EAP）或轉介諮商輔導資源。

(三) **職務先行調整：**

行為人涉及不法侵害且情節重大者，於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。

六、 獨立申訴調查機制

(一) **受理決定：**

1. 職場不法事件(霸凌)案件之申訴，申訴人或其代理人應填具申訴書(如附件一)。以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

2. 前項申訴書或紀錄應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、住居所及聯絡電話。有代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話；委任代理人應檢附委任書(如附件二)。申訴事實發生之日期、時間、地點、發生案件時之行為、過程、內容及相關證據。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於七日內補正。

3. 專責單位接獲申訴後，應於**十日內送本校職業安全衛生委員會**審議是否受理。有不予受理之情形者，應以書面敘明理由通知申訴人。

(二) 申訴時限、不受理事由：

1. 被申訴人屬**非具權勢地位者**：自行為終了起逾**三年**不受理。
2. 被申訴人屬**具權勢地位者**：自行為終了起逾**五年**不受理。
3. 申訴人於職場霸凌案件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴(如附件三)。
4. 職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：
 - (1)**非屬公務人員保障法(以下簡稱保障法)及安衛辦法所稱職場霸凌事項。**
 - (2)**無具體之內容。**
 - (3)**申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。**
 - (4)同一案件已不受理或已作成終局實體處理。
 - (5)申訴案件已撤回申訴。
 - (6)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。

(三) 調查小組組成：本校職業安全委員會決議受理之日起一個月內，應組成3人以上之調查小組。

1. **人員組成**：調查小組成員至少3人，成員必須具備公正、客觀、超然獨立性。
2. **性別比例**：任一性別比例不得少於三分之一。
3. **專家比例**：外部學者或專家比例不得少於二分之一。

(四) 調查與決議時限：

調查小組應自召開第一次會議起二個月內完成調查報告，必要時得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。

前項調查報告應送本校職業安全委員會審議，其內容應包括下列事項：

- 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。

申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

本校職業安全委員會依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場不法侵害(職場霸凌)申訴成立與否之決定，並將決定結果交由學校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送上級機關備查。

四、 調查與保密防護原則

(一) 全程錄音錄影：

訪談雙方及相關證人時應全程錄音或錄影，受訪者不得自行錄音錄影。

(二) 配合調查義務：

關係人有配合調查義務，無正當理由拒絕且逾期未改進者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

(三) 利益迴避：

參與申訴案件之調查、處理人員之迴避依行政程序法第三十二條及第三十三條辦理。

(四) 保密與禁止差別待遇：

嚴禁洩露當事人隱私身分。不得對申訴人、證人或協助調查之人給予降調、解僱或其他不利等報復或差別待遇。

(五) 協調程序：

申訴人若有意願者，得予雙方協調，如協調不成立時，應續行調查。

五、 後續處理、反濫訴與救濟

(一) 懲處與追蹤：

被申訴人不法侵害(職場霸凌)屬實者，依情節輕重對行為人予以懲處、職務調整或施以教育訓練，並追蹤及監督後續改善情形。

(二) 反濫訴條款：

申訴人經證實有濫訴或誣告事實者，依法追究申訴人行政責任。

(三) 不服決定之救濟：

1. 教師或代理教師：得依教師法向屏東縣教師申訴評議委員會提起申訴。
2. 公務人員：得依公務人員保障法提起保障申訴或復審。
3. 約聘僱/工友/約用人員：得依勞動基準法及勞資爭議處理法向屏東縣政府勞動主管機關申訴。

六、 補充規定

本要點未規定者，應依職安法、保障法、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、勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引及其他相關規定辦理。

