

嘉義市蘭潭國民小學職場霸凌防治申訴及調查處理要點

部分規定修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
<p>二、本要點用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：指本校公務人員、教育人員、約聘僱人員、工友、技工、駕駛及<u>約用人員</u>。</p> <p>(二)職場霸凌：指<u>員工</u>在工作場所<u>或執行職務時</u>，遭<u>個人或集體</u>以<u>持續性言語、文字、肢體動作或其他方式</u>，為<u>貶抑、排擠、欺負、騷擾</u>等行為；或遭<u>主管人員</u>藉由<u>權力濫用</u>而對<u>員工</u>為<u>持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱</u>行為，使其處於<u>具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境</u>，因而<u>產生精神上、生理上或財產上之損害</u>，或影響正常工作之進行。</p>	<p>二、本要點用詞定義如下：</p> <p>(一)員工：指本校公務人員、教育人員、約聘僱人員、工友、技工、駕駛及<u>臨時人員</u>。</p> <p>(二)職場霸凌：指<u>發生</u>在工作場所<u>中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱</u>行為，使被霸凌者感到<u>受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷</u>，進而<u>折損其自信並帶來沈重之身心壓力</u>。</p>	<p>一、依行政院 113 年 1 月 30 日院授人組字第 11320000341 號函規定，將「<u>臨時人員</u>」名稱修正為「<u>約用人員</u>」。</p> <p>二、為求「職場霸凌」之用詞定義更臻周延，將涉及「同事間」、「主管與部屬間」(含同單位或不同單位、下屬對上級、個人或集體)，於工作場所或執行職務時所遭遇職場霸凌事件，且有人際間互動之不當摩擦或情節嚴重等行為發生者，均予納入規範，爰參酌公務人員保障暨培訓委員會決定書相關內容及有關司法實務見解予以修正。</p>

<p>三、權責單位及申訴管道 (依身分類別劃分):</p> <p>(一) 本校人事室：</p> <p>1、負責本校公務人員、教育人員、約聘僱人員申訴案。申訴人或被申訴人為<u>學校</u>首長時，其申訴案應交由具行政或指揮監督權限之主管機關辦理。</p> <p>2、專線電話：05-2763492 分機 15。</p> <p>3、傳真：05-2786652。</p> <p>(二) 本校總務處：</p> <p>1、負責本校技工、工友、駕駛及<u>約用</u>人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：05-2763492 分機 13。</p> <p>3、傳真：05-2786652。</p> <p>(三) <u>申訴專用電子信箱</u>： <u>personnel@ms2.1tes.cy.edu.tw</u>。 為提供申訴諮詢，前項申訴管道，於本校內部網站公開揭示，及指派專人每日查收。</p>	<p>三、權責單位及申訴管道 (依身分類別劃分):</p> <p>(一) 本校人事室：</p> <p>1、負責本校公務人員、教育人員、約聘僱人員申訴案。申訴人或被申訴人為<u>機關</u>首長時，其申訴案應交由具行政或指揮監督權限之主管機關辦理。</p> <p>2、專線電話：05-2763492 分機 15。</p> <p>3、傳真：05-2786652。</p> <p>(二) 本校總務處：</p> <p>1、負責本校技工、工友、駕駛及<u>臨時</u>人員申訴案。</p> <p>2、專線電話：05-2763492 分機 13。</p> <p>3、傳真：05-2786652。</p>	<p>一、配合第二點名稱修正，將第二款臨時人員修正為約用人員。</p> <p>二、為設置多元申訴管道，新增申訴專用電子信箱。</p> <p>三、依行政院 113 年 11 月 20 日院授人綜字第 1131002041 號函及行政院人事行政總處 113 年 11 月 21 日總處綜字第 1131002053 號書函規定，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應明訂每日專人查收申訴管道受理情形，新增第二項。</p>
--	---	---

<p>八、<u>本校應設置職場霸凌申訴評議委員會（以下簡稱申評會），負責處理職場霸凌申訴案件，申評會組成如下：</u></p> <p><u>(一)置委員七人至十一人，由學校首長就專家、學者及本校相關業務主管（隨本職異動）聘（派）兼任之，並指定其中一人為召集人兼會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。</u></p> <p><u>(二)前款專家、學者比例不得少於三分之一。</u></p> <p><u>(三)任一性別委員比例不得少於三分之一。</u></p> <p><u>(四)委員任期二年，期滿得續聘（派），任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。</u></p> <p><u>(五)申評會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時，取決於主席。</u></p> <p><u>調查程序及處置：</u></p> <p><u>(一)申評會召集人應於權責單位接獲申訴之翌日起指定专家、学者或相关人员认三人至五人组成调查小组，该小组成员之任一性别比例不得少于三分之一，调查事件发生</u></p>	<p>八、調查程序及處置：</p> <p><u>(一)案件由本校公務人員安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組）審議；防護小組召集人應於權責單位接獲申訴之翌日起<u>七日內</u>指定相關人員（單位）或視需要增聘專家學者組成調查小組調查事件發生原因及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，作成調查報告書提交<u>防護小組</u>。</u></p> <p><u>申訴案件應自權責單位收受申訴案件之翌日起<u>二個月內</u>結案，必要時，得延長一個月，並應通知當事人。</u></p> <p><u>(二)防護小組應就調查報告進行審議並作成決議，必要時得以書面通知<u>當事人或關係人</u>到場說明；如經調查確有霸凌情事，防護小組應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處置之</u></p>	<p>一、本點次新增第一項，確保本校於處理職場霸凌申訴事件之過程，符合客觀、公正、專業及性別比例原則，組成職場霸凌申訴評議委員會，並納入一定比例之外部專家學者，且明訂委員任期及決議程序。</p> <p>二、原調查程序及處置移至第二項，第一款配合前項修正由申評會處理職場霸凌申訴案件，修正相關文字，及增訂調查小組組設成員人數及性別比例；另為縮短調查時程，將調查結案時程縮短為一個月，必要時經機關首長同意始得延長一個月，以一次為限。</p> <p>三、第二項第二款新增對於申訴案件之處置規定，對於申訴案件成立或不成立之評議決定，對雙方當事人均得作成調整職務、懲處或教育訓練等其他適當處置之建議及改善措施。</p> <p>四、避免霸凌情事再次發生，第二項第三款對各該單位除研擬改善措施外，新增檢討相關人員之責任。</p> <p>五、新增第二項第五款，對於職場霸凌事件為申訴或參與事件處理程序之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分，避免申訴人及相關人員畏於申訴或影響案件調查。</p>
---	--	--

<p>原因及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，作成調查報告書提交<u>申評會</u>。申訴案件應由權責單位收受申訴案件之翌日起<u>二個</u>月內結案，必要時，<u>經學校首長同意</u>得延長一個月，<u>以一次為限</u>，並應通知當事人。</p> <p>(二) <u>申評會</u>應就調查報告進行審議並作成決議，必要時得以書面通知<u>申訴人</u>、<u>被申訴人</u>(以下簡稱<u>雙方當事人</u>)到場說明；<u>申評會</u>應視申訴案件成立或不成立之評議決定，對<u>雙方當事人</u>均得作成調整職務、懲處或<u>教育訓練</u>等其他適當處置之建議及改善措施，並應簽陳校長核定；權責單位應將核定事項通知雙方當事人，並明示救濟途徑。</p>	<p>建議及改善措施，並應簽陳校長核定；權責單位應將核定事項通知雙方當事人，並明示救濟途徑。</p> <p>(三) 有關前款處置建議經核定後，應視處置內容依霸凌者之身分類別交由權責單位召開考績(核)委員會審議或移送相關單位執行有關事項；並責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。</p> <p>(四) 調查委員及其他相關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。</p>	
--	--	--

<p>(三) 有關前款處置建議經核定後，應視處置內容依<u>雙方當事人</u>之身分類別交由權責單位召開考績(核)委員會審議或移送相關單位執行有關事項；並責成各該單位應<u>檢討相關人員責任及</u>研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。</p> <p>(四) 調查委員及其他相關人員，對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。</p> <p><u>(五) 對於在職場霸凌事件為申訴、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。</u></p>		
<p>九、迴避原則：</p> <p>(一) 調查小組成員<u>及申評會委員</u>應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。</p> <p>(二) 前款申請，應舉其原因及事實，向<u>申評會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p>	<p>九、迴避原則：</p> <p>(一) 調查小組成員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。</p> <p>(二) 前款申請，應舉其原因及事實，向<u>防護小組</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之<u>調查</u>人員，對於該申請得提出意見書。</p>	<p>配合第八點修正由申評會處理職場霸凌申訴案件，對於應迴避人員及受理迴避之主體酌作文字修正。</p>

<p>(三) 職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。</p> <p>(四) 被申請迴避之人員在<u>申評會</u>就該申請事件為准駁前，應停止調查<u>或評議</u>工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>(五) <u>如</u>有第一款所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由<u>申評會</u>命其迴避。</p>	<p>(三) 職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。</p> <p>(四) 被申請迴避之<u>調查</u>人員在<u>防護小組</u>就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>(五) <u>調查人員</u>有第一款所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由<u>該防護小組</u>命其迴避。</p>	
<p>十二、本校職場霸凌處理標準作業流程如附件三。</p>		<p>本點次新增標準作業流程。</p>