

國立政治大學附屬高級中學職場霸凌防治與處理作業要點

113 年 9 月 2 日第 696 次行政會議通過
114 年 4 月 14 日第 722 次行政會議修正通過

- 一、國立政治大學附屬高級中學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境，確保教職員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本校教職員工（專任教師、公務人員、約聘僱人員、技工、工友、代理教師及臨時人員）。
本校校長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指發生於工作場所中，個人或集體藉由不合理之對待及不公平之處置，對前點所定工作人員造成持續性之冒犯、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，並帶來沉重之身心壓力。
- 四、本校應設置職場霸凌申訴管道，以人事室為收件單位，並公開揭示及宣導相關資訊。
 - （一）申訴專線電話：02-82377500 分機 9711
 - （二）申訴電子信箱：本校人事室主任電子郵件信箱
 - （三）申訴地址：臺北市文山區政大一街 353 號「國立政治大學附屬高級中學人事室」。本校教職員工職場霸凌處理標準作業流程(如附表一)。
- 五、本校應利用集會、廣播及印刷品等多元傳遞方式，宣達本校對職場霸凌之防治與處理，並妥適運用多樣化員工協助方案等措施，積極預防職場霸凌事件之發生。
- 六、本校設職場霸凌防治及申訴處理會（以下簡稱申訴會），處理職場霸凌事件之申訴案件。
本校申訴會置委員五人至七人，其中一人為召集人，由校長兼任；其餘委員由校長就申訴個案指定本校教職員工兼任之；必要時，得聘請學者專家或社會公正人士擔任專家學者、社會公正人士擔任，負責辦理職場霸凌調查及審議相關事宜。
前項申訴會任一性別委員，不得少於委員總數三分之一。
- 七、申訴會委員，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。
- 八、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。
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。
- 九、本校教職員工受職場霸凌者，得自行或委任代理人，填具申訴書(如附表二)向本校提起申訴。
前項申訴，本校受理單位為人事室。
第一項申訴，得以言詞或書面提出；以言詞提出者，受理時應作成申訴紀錄，並載明下列各款事項，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章：
 - （一）申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務機關單位、學校、職稱、居所及聯絡電話。
 - （二）有委任代理人者，代理人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。
 - （三）申訴事實發生日期、內容及相關事證或人證。

申訴人委任代理人者，提起申訴時，應檢附委任書(如附表三)。

提起申訴不合前二項規定，而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四個工作日內補正；屆期未補正者，得不予受理。

十、申訴人於申訴會作成決定前，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。

十一、申訴會收受申訴後，依下列規定辦理：

- (一) 接獲職場霸凌案件，自收受日次日起七個工作日內，陳請召集人組成申訴會並召開會議審議決定是否受理。
- (二) 確認受理申訴案件後，應於七日內組成三人以上之專案小組進行調查。專案小組成員由召集人指派委員擔任，必要時，得一部或全部外聘具相關學識經驗之學者專家。專案小組學者專家人數，應占成員總數三分之二以上；被申訴人為本校各級主管人員時，專案小組成員應全部以具相關學識經驗之學者專家擔任；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(如附表四)，調查報告書應作出霸凌成立或不成立之建議，提申訴會評議。
- (三) 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。
- (四) 申訴案件，應自確定受理之次日起二個月內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以二次為限，每次不得逾一個月，並通知當事人。
- (五) 依第九點第六項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。
- (六) 申訴會應作出職場霸凌成立或不成立之評議決定，並製作評議決定書(如附表五)。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。
- (七) 申訴評議決定書應載明理由，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。
- (八) 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。
- (九) 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。

十二、申訴案有下列各款情形之一者，應不予受理：

- (一) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關、學校、單位及居所。
- (二) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正而屆期不補正。
- (三) 申訴人非職場霸凌事件之受害人。
- (四) 同一事由經申訴評議決定或已撤回後，再提起申訴。
- (五) 對於非屬職場霸凌事件提起申訴。

十三、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之委員與業務相關人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，委員有違反者，由校長解除其職務，本校並得視其情節輕重，依法懲處內聘委員或業務相關人員。

十四、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

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準駁前，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、職場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，不受第十一點第四款期間之限制。

十六、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，協助轉介相關專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

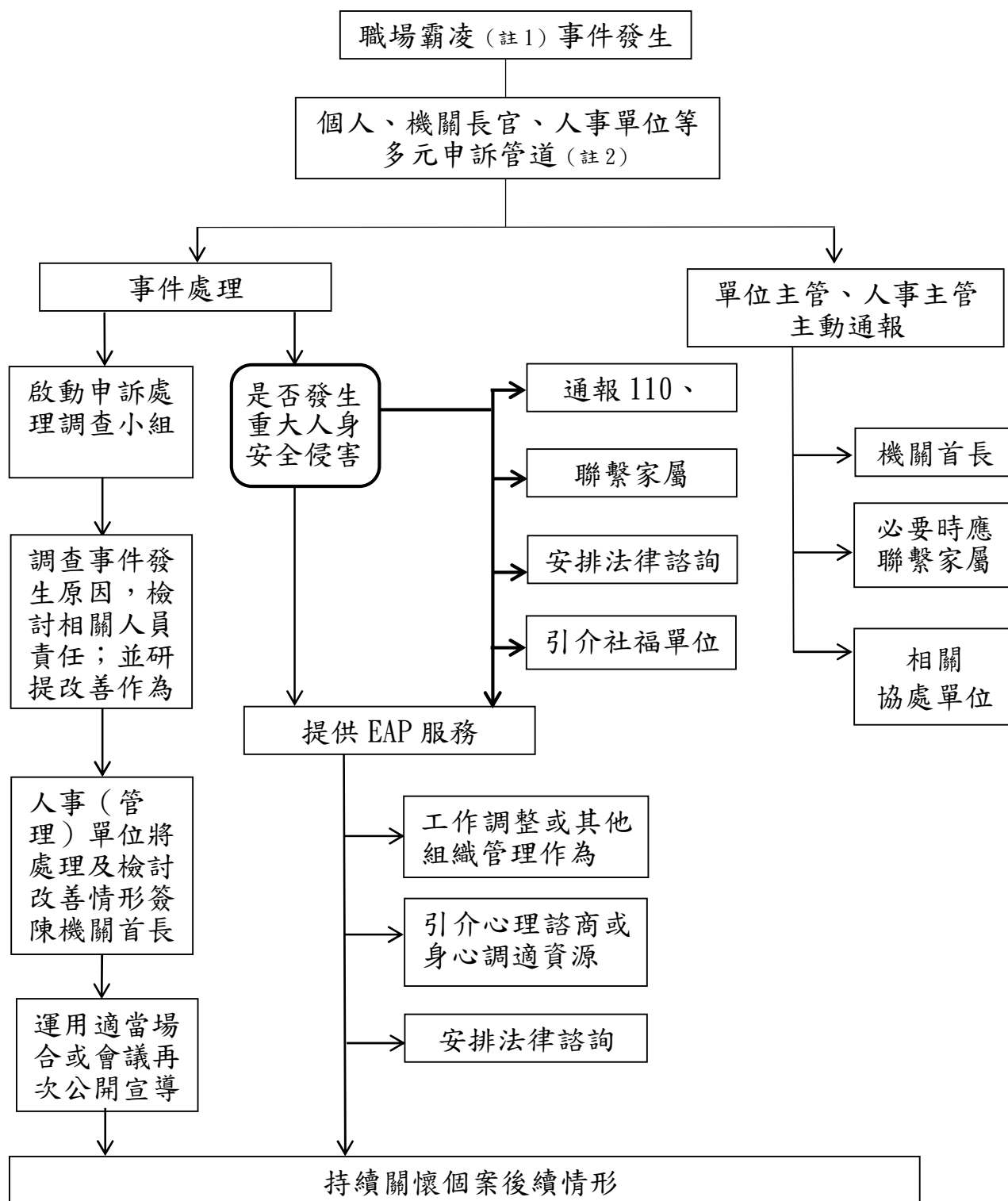
十七、本校對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督機制，確保申訴決定之懲處或處理措施確實執行，並不得對職場霸凌案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。

十八、申訴會、專案小組及執行本要點所需經費，由本校相關預算經費項下支應。

十九、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。

二十、本要點經行政會議通過後公布實施，修訂時亦同。

國立政治大學附屬高級中學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。

註2. 本校應設置職場霸凌申訴管道，以人事室為收件單位，並公開揭示及宣導相關資訊。
申訴專線電話：02-82377500 分機 9711 申訴電子信箱：本校人事室主任電子郵件信箱。

註3. 校長涉及職場霸凌事件應由教育部受理申訴事宜。

附表二

國立政治大學附屬高級中學職場霸凌事件申訴書

申 訴 人	姓名	服務單位	職稱
		國民身分證統一編號	聯絡電話
	住居所		
代 理 人	姓名	服務單位	職稱
	(應填具委託書)		
		國民身分證統一編號	聯絡電話
	住居所		
申訴事實：			
附表名稱：(如相關證明文件、代理人委任書正本)			
申訴人：(簽章)			
代理人：(簽章)			
中華民國 年 月 日			

國立政治大學附屬高級中學職場霸凌事件申訴委任書

茲委任受任人_____就委任人職場霸凌事件為申訴代理行使一切申訴行為之權限，代理人 ☐有 ☐無 撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

國立政治大學附屬高級中學

委任人： (簽章)

聯絡電話：

受任人： (簽章)

聯絡電話：

中 華 民 國 年 月 日

國立政治大學附屬高級中學職場霸凌事件申訴調查報告書

[illegible]

附表五

國立政治大學附屬高級中學職場霸凌事件申訴審議決定書

發 文 日 期		中 華 民 國 年 月 日
發 文 字 號		政附人字第 號
當 事 人 資 料	申 訴 人	一、姓名 二、服務單位 三、職稱
	被 申 訴 人	一、姓名 二、服務單位 三、職稱
當 事 人 關 係		☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他
申 訴 內 容 及 原 決 定 結 果		內容：詳附職場霸凌事件申訴書 原決定：職場霸凌事件 ☐ 成立 ☐ 不成立 原決定書面送達日期： 年 月 日
不服原決定而 依相關規定提 起 申 訴	提 起 申 訴 日 期	年 月 日（送達日期 年 月 日）
	調 查 結 果	職場霸凌事件 ☐ 成立 ☐ 不成立
審 議 結 果 說 明		一、決定理由 二、佐證文件
審 議 報 告 製 作 日 期		中 華 民 國 年 月 日

(學校名稱條戳)