新北市立泰山幼兒園職場霸凌防治、申訴及調查處理要點

115年1月6日簽准公告實施

1、 新北市立泰山幼兒園(以下簡稱本園)為建構健康友善之職場環境及辦理教職員工職場霸凌防治、申訴及調查處理，特依「職業安全衛生法」(以下簡稱職安法)、「公務人員保障法」(以下簡稱保障法)、「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)及本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等規定訂定本要點。

本園之職場霸凌防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本要點行之。

2、 本要點適用對象為本園所屬下列人員(以下簡稱所屬人員)：

(1) 適(準)用保障法人員：依保障法第三條及第一百零二條第一項所定之人員，如公務人員(含公務人員考試錄取參加訓練之人員)及依據聘用人員聘用條例進用之聘用人員。

(2) 所屬非適(準)用保障法人員：校長、教師(含兼任、代課及代理教師)、教學支援工作人員、約僱人員、工友(含技工及駕駛)、幼兒園契約進用人員、特教助理人員、臨時人員及其他依法令或依契約於本校工作之人員。

(3) 勞務承攬派駐人員（如保全、清潔人員），倘受本園教職員工職場霸凌得向本校提出申訴並依職安法相關規定處理。

3、 本要點所稱之職場霸凌指所屬人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致所屬人員身心健康遭受危害。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) 對被霸凌者造成身心侵害之程度。

(2) 對被霸凌者侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。

(3) 對被霸凌者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。

4、 本園為積極防治職場霸凌事件之發生，應舉辦或鼓勵所屬人員參加相關教育訓練，並妥善利用多元公開場合、會議、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，宣導職場霸凌防治措施、申訴管道、申訴案件處理及改善情形，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案或其他諮商輔導支持體系等措施。

5、 本園於知悉所屬人員遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(1) 因接獲被霸凌者申訴而知悉時：

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. 對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。

4. 對行為人為適當之懲處或處理。

(2) 非因前款情形而知悉時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。

2. 依被霸凌者意願協助其協調或提起申訴。

3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

4. 依被霸凌者意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

行為人涉及不法侵害且情節重大，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本園得依相關人事法令規定調整，並應給予其陳述意見之機會。

當事人任一方非本園所屬人員，本園於知悉職場霸凌事件，應視個案情形，以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方服務機關或學校共同協商解決或補救辦法，並得採取第一項第二款規定之適當措施。

6、 本園職場霸凌申訴案件依申訴人身分類別分別由下列委員會受理：

(1) 適(準)用保障法人員：本園安全及衛生防護委員會。

(2) 非適(準)用保障法人員：本園職業安全衛生委員會。

申訴時行為人為學校校長，應向新北市政府教育局提出申訴。

7、 本要點所訂職場霸凌之申訴，被霸凌者本人或其代理人得以言詞、電子郵件或書面提出；其以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：

(1) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

(2) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(3) 職場霸凌事實發生之日期、時間、地點、過程、內容及相關證據或證人。

(4) 申訴之年月日。

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

第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

(1) 被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

(2) 被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。

申訴人於職場霸凌事件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。

本園接獲職場霸凌之申訴時，應即通報新北市政府教育局，並應辦理「職場霸凌案件通報平臺」及其他主管機關指定之線上通報作業。

8、 職場霸凌申訴調查及處理程序如下：

(1) 本園接獲申訴案件後，應依據第六點依申訴人身分類別，於十日內召開委員會議決定是否受理，並以書面通知申訴人；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由，申訴人為適(準)用保障法人員時並應副知新北市政府教育局。

(2) 委員會除下列各目情形得採行書面審查，並由委員會全體委員一致共識決定申訴案件不予受理外，應以實體或線上會議方式決定是否受理：

1. 申訴人非被霸凌者，且未經委任代理。

2. 霸凌事件發生時，當事人任一方非本園所屬人員。

3. 第九點第一項第三款至第六款所定情事。

(3) 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。調查小組成員至少三人，由校長遴聘，任一性別比例不得低於三分之一；外部學者專家比例不得低於二分之一。

(4) 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，並應通知申訴人及被申訴人。

(5) 前款調查報告應送委員會，其內容應包括下列事項：

1. 申訴人之申訴要旨。

2. 調查歷程，包括日期及對象。

3. 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

4. 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。

5. 處理建議，包含申訴成立與否之決定。

(6) 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。

(7) 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，函送新北市政府教育局備查。

9、 職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(1) 非屬職安法、保障法及安衛辦法等規定所稱職場霸凌事項。

(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) 同一事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，本園認有必要者，得本於職權繼續調查處理或採取第五點第一項規定之適當措施。

申訴案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依身分類別分別改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定或本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」有關不法侵害事故處理，並簽陳校長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

10、職場霸凌申訴案件依下列原則辦理：

(1) 職場霸凌申訴案件之處理不公開；調查小組並應超然獨立，秉持客觀、公正、專業之原則進行調查。

(2) 調查過程應給予當事人充分陳述意見與答辯之機會。

(3) 訪談當事人或其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音、錄影及偷聽、偷窺。

(4) 當事人及其他相關人員應配合調查小組之調查，依調查小組通知之適當合理期限，提供相關文件、資料或陳述意見。

(5) 當事人無正當理由屆期未配合調查，調查小組得不待其資料或陳述，逕行作成調查報告。

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

(7) 參與職場霸凌申訴案件調查、處理及決定之人員，不得有偽造、變造、湮滅或隱匿證據之情事，並就當事人及協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。違反者，應終止其參與，並得視情節依相關規定予以追究相關責任。

(8) 本園對於在職場霸凌案件申訴、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，不得為解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等不當之差別待遇。

11、職場霸凌事件處理、調查及決議時應遵守迴避原則:

(1) 參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，應自行迴避：

1. 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。

2. 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關係者。

3. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(2) 參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有前款所定之情形而不自行迴避者。

2. 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(3) 前款申請，應舉其原因及事實，向受理職場霸凌申訴之委員會提出，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。

(4) 被申請迴避之人員在委員會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及決議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(5) 參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員有第一款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由委員會命其迴避。

12、 本園應依申訴決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知新北市政府教育局。

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，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。

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，依相關人事法令追究責任或其他適當處理。

13、 申訴人或被申訴人如對本校職場霸凌申訴決定不服，得於決定送達之次日起，按身分類別分別依下列規定提起救濟:

(1) 適(準)用保障法人員:依保障法規定向本校申訴;不服本校申訴函復者，得向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴。

(2) 教師(含兼任、代課及代理教師)及語言教學支援人員:依教師法規定，向新北市政府教師申訴評議委員會提起申訴。

(3) 適用勞動基準法人員:依勞資爭議處理法等相關規定，向新北市政府勞工局申請調解。

14、本園受理職場霸凌申訴管道如下:

單位名稱: 行政組

專線電話:22973501#303

傳　　真:22964341

電子郵件:AL0472@ntpc.gov.tw

本校知有職場霸凌事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本校受理職場霸凌申訴後，將指定專責處理單位協調處理。

15、　發現職場霸凌行為時，應依「新北市政府員工需求協助溝通指引」進行分類及應變處理，並得視當事人需要，透過員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。

16、本要點經園長核定公布後實施，修正時亦同。