

國立暨南國際大學公務人員職場霸凌防治及申訴處理要點逐點說明

條文	說明
<p>一、國立暨南國際大學(以下簡稱本校)為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特依公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法等有關法令，訂定本要點。</p>	<p>明定本要點之法令依據及訂定目的。</p>
<p>二、本要點以本校公務人員為適用對象；並以公務人員提起之職場霸凌申訴案件為處理範疇。</p> <p>本校為全部適用職業安全衛生法之場域，非屬前項人員，另依本校執行職務遭受不法侵害預防計畫辦理。</p>	<p>明定本要點適用對象及處理範疇。</p>
<p>三、本要點所稱職場霸凌，指本校人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本校公務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。</p> <p>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</p> <p>(一)對被害人造成身心侵害之程度。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>明定職場霸凌之定義。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員保障法第19條：</p> <p>公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。有關辦法，由考試院會同行政院定之。</p> <p>前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務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。</p> <p>公務人員遭受職場霸凌，得依第一項所定辦法提起申訴，其提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <p>一、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。</p> <p>二、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。</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第31條：</p> <p>本辦法所稱職場霸凌，指本機關人員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，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</p> <p>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</p> <p>一、對被害人造成身心侵害之程度。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

條文	說明
<p>四、為防治職場霸凌行為，提供免受職場霸凌之工作及服務環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，並指派專人於辦公日每日查收：</p> <p>(一)申訴專線電話：049-2914473</p> <p>(二)申訴專用傳真：049-2911530</p> <p>(三)申訴電子信箱：sexhara@ncnu.edu.tw</p>	<p>明定職場霸凌申訴事件申訴管道。</p>
<p>五、本校設公務人員職場霸凌安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)，採任務編組方式組成，置委員五至九人，由校長指定副校長或主任秘書一人擔任召集人，並為會議主席，召集人因故不能行使職權時，由委員互推一人代理之；其餘委員，由校長聘請本校兼任行政職務之教師、公務人員、法律專家以及相關領域學者專家共同組成。委員均為無給職，校外委員撰寫調查報告或出席會議，得依規定支給相關費用。</p> <p>防護委員會委員任一性別比例不得少於三分之一；校外委員不得少於委員總數三分之一。</p> <p>委員任期一年，期滿得連任。</p> <p>委員出席會議應親自為之，不得代理。</p> <p>防護委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員過半數以上同意，始得決議。主席不參與投票，但於可否均未達半數時，主席始可加入任一方以達半數而決議。</p>	<p>明定公務人員職場霸凌安全及衛生防護委員會之組成、人員及決議方式等事項。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第5條：</p> <p>各機關應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)，置委員五人至二十三人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>防護委員會負責下列事項：</p> <p>一、督導檢查安全及衛生防護。</p> <p>二、督導辦公場所建築、設施及設備之維護及檢修。</p> <p>三、督導各項安全及衛生防護措施，並作成年度書面報告，於機關網頁公開。</p> <p>四、督導健康管理之宣導及實施。</p> <p>五、督導安全及衛生防護訓練及宣導。</p> <p>六、督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理。</p> <p>七、督導本機關人員遭受生命、身心健康危害等情事之處理。</p> <p>八、督導不法侵害事故發生原因之調查及檢討改進。</p> <p>九、職場霸凌申訴之處理。</p> <p>十、督導抽查所屬機關辦理安全及衛生防護事項。</p> <p>十一、督導其他涉及公務人員安全及衛生之防護。</p> <p>各機關已成立公務人員協會者，防護委員會成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦具會員身分者三人，由機關首長圈選之。</p> <p>各機關預算員額數未滿五人或其他特殊情形，得免設防護委員會，但應指派專人辦理安全及衛生防護事宜。</p> <p>各機關已依其他法律規定設置安全衛生組織者，得免依本辦法設置防護委員會。</p>

條文	說明
<p>六、本校公務人員申訴職場霸凌案件，應填具申訴書(如附件一)，載明下列事項，由申訴人簽名或蓋章，並應檢附有關之文件及證據：</p> <p>(一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(二)有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書(如附件二)。</p> <p>(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證和人證。</p> <p>本校校長涉及職場霸凌案件且為被申訴人者，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。</p> <p>第一項及第二項提起申訴之期限，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</p> <p>本校接獲職場霸凌之申訴時，應即通知教育部。</p>	<p>明定職場霸凌事件提出申訴之方式，並敘明被申訴人為校長之處理方式。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第32條：</p> <p>公務人員遭受職場霸凌，得向服務機關防護委員會提出職場霸凌之申訴；服務機關依第五條第四項免設防護委員會者，公務人員得逕向上級機關提出職場霸凌之申訴。</p> <p>各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴；其無上級機關者，由該機關受理職場霸凌之申訴，但涉及職場霸凌調查與決定之相關程序，該機關首長均應迴避，且不得指定調查小組成員。</p> <p>各機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知上級機關，並應將調查結果通報上級機關。</p>
<p>七、申訴人於防護委員會作成決定前，得以書面撤回申訴(如附件三)，其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p>	<p>明定申訴案件之撤回。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第33條：</p> <p>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，接獲申訴之機關應不予受理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、非屬本辦法所稱職場霸凌事項。 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。 六、已逾申訴期限。 <p>前項第五款之撤回申訴，機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>機關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；不受理者，應於書面通知內敘明理由。</p>

條文	說明
八、提起申訴不合法定程式，而其情形可補正者，防護委員會應通知申訴人，載明於文到之次日起二十日內補正。	<p>明定申訴可補正之通知程序。</p> <p>※相關條文： 公務人員保障法第49條： 保訓會認為復審書不合法定程式，而其情形可補正者，應通知復審人於二十日內補正。</p>
<p>九、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，並副知教育部。</p> <p>第一項期間，於依前點規定補正者，自補正之次日重新起算；未為補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。</p> <p>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：</p> <p>(一)非屬保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項。</p> <p>(二)無具體之內容。</p> <p>(三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</p> <p>(四)同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</p> <p>(五)申訴事件已撤回申訴。</p> <p>(六)已逾申訴期限。</p> <p>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。</p>	<p>明定防護委員會就提起申訴案件之補正及不予受理規定。</p> <p>※相關條文： 公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第33條(如前述) 公務人員保障法第69條： 復審決定應於保訓會收受原處分機關檢卷答辯之次日起三個月內為之；其尚待補正者，自補正之次日起算，未為補正者，自補正期間屆滿之次日起算；復審人係於表示不服後三十日內補送復審書者，自補送之次日起算，未為補送者，自補送期間屆滿之次日起算；復審人於復審事件決定期間內續補具理由者，自最後補具理由之次日起算。</p> <p>復審事件不能於前項期間內決定者，得予延長，並通知復審人。延長以一次為限，最長不得逾二個月。</p>
<p>十、本校防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組調查處理。</p> <p>前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。</p>	<p>明定申訴事件調查小組之組成。</p> <p>※相關條文： 公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第34條： 各機關防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組調查處理。</p> <p>前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一；被申訴人為無上級機關之機關首長，前項調查小組成員中，外部成員不得少於三分之二。</p> <p>參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。</p>

條文	說明
<p>十一、職場霸凌申訴案件之處理，應本超然獨立，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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)當事人或證人有指揮監督關係或權力不對等之情形時，應避免其對質。但經雙方同意，或採取必要隔離措施者，不在此限。</p> <p>(四)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。</p> <p>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，由防護委員會終止參與，並得按情節輕重建議予以行政處置。</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件處理原則。同時，規範本要點所稱「當事人」為申訴事件之申訴人及被申訴人。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第36條：</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

條文	說明
<p>十二、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：</p> <p>(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案件之當事人。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。職場霸凌申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項各款情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向防護委員會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查、評議人員在防護委員會就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由防護委員會命其迴避。</p>	<p>明定處理職場霸凌申訴案件之迴避機制。</p> <p>※相關條文：</p> <p>行政程序法第32條：</p> <p>公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>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。</p> <p>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者。</p> <p>三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>行政程序法第33條：</p> <p>公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>一、有前條所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>不服行政機關之駁回決定者，得於五日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於十日內為適當之處置。</p> <p>被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。</p>
<p>十三、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：</p> <p>(一)因接獲申訴而知悉時：</p> <p>1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。</p> <p>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。</p> <p>3、對行為人(被申訴人)為適當之處理。</p> <p>(二)非因前款情形而知悉時：</p> <p>1、就相關事實進行必要之釐清。</p> <p>2、依被霸凌者意願，協助其提起</p>	<p>明定本校之糾正及補救措施實施方式。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第35條：</p> <p>各機關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：</p> <p>一、各機關因接獲被霸凌公務人員申訴而知悉時：</p> <p>(一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。</p> <p>(二)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。</p> <p>(三)對行為人為適當之處理。</p> <p>二、各機關非因前款情形而知悉時：</p> <p>(一)就相關事實進行必要之釐清。</p>

條文	說明
<p>申訴。</p> <p>3、依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。</p> <p>4、適度調整工作內容或辦公場所。</p> <p>職場霸凌行為人(被申訴人)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，本機關得依相關法令規定調整之。</p>	<p>(二)依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴。</p> <p>(三)依被霸凌公務人員意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。</p> <p>(四)適度調整工作內容或辦公場所。</p> <p>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，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。</p>
<p>十四、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。</p> <p>前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>(一)申訴人之申訴要旨。</p> <p>(二)調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>(三)申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>(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。</p> <p>(五)處理建議。</p> <p>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。</p>	<p>明定申訴案件調查報告之辦理方式及期限。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第37條：</p> <p>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，機關並應通知申訴人及被申訴人。</p> <p>前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>一、申訴人之申訴要旨。</p> <p>二、調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>三、申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>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。</p> <p>五、處理建議。</p> <p>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。</p>
<p>十五、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。</p> <p>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，函送教育部備查。</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件調查結果之處理程序。</p> <p>※相關條文：</p> <p>公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第38條：</p> <p>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，並將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。</p> <p>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。</p> <p>職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送 保訓會。</p>
<p>十六、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，並副知教育部。</p>	<p>明定職場霸凌申訴案件申訴結果檢討機制及有關當事人行政救濟之規定。</p>

條文	說明
<p>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。</p> <p>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，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。</p> <p>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。</p>	
<p>十七、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。</p> <p>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。</p>	<p>明定職場霸凌事件調查或處理程序中，不得予以差別待遇之作為。</p>
<p>十八、本校如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善措施，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。</p>	<p>明定職場霸凌宣導途徑及視當事人意願提供相關協助輔導機制。</p>
<p>十九、為積極防治職場霸凌案件之發生，加強同仁有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本校得利用各種集會、印刷品及訓練課程傳遞相關訊息。</p> <p>本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練：</p> <p>(一)一般人員，建議教育訓練內容如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、溝通技巧等。 <p>(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</p>	<p>明定本校就職場霸凌事件實施之積極防治作為。</p>

條文	說明
<p>容如下：</p> <p>1、增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。</p> <p>2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。</p> <p>(三)機關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：</p> <p>1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。</p> <p>2、瞭解學校防治責任。</p> <p>3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。</p> <p>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。</p>	
<p>二十、本要點未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。</p>	明定本要點未盡事宜之處理方式。
<p>二十一、本要點經行政會議通過後實施。</p>	明定法制作業程序。