職場霸凌測驗題庫

本測驗題目之答案依據為行政人事行政總處108年4月所訂定之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」(下稱:政院霸凌防治處理)、「霸凌處理標準作業流程(範例)」,以及「臺中市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項」(下稱:臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項)、法院判決見解。

編號	題目	答案	解析
1	依據臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項,臺中市所屬各機關臨時人員不屬於該注意事項的適用範圍。	✗	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第二點第一款,本注意事項之員工包含臨時人員。(作業注意事項適用對象不含私校,私校應參酌職安法訂定)
2	在行政機關或學校中,下屬也會對上司有持續性之威脅行為,而構成職場霸凌。	✗	依據臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第二點第二款,職場霸凌:指發生在工作場所中,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、孤立或侮辱行為,……。依此定義,下屬對上司不會出現「藉由權力濫用與不公平之處罰」之要件。
3	被霸凌者會導致折損自信並帶來沉重身心壓力之結果。	○	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第二點第二款,職場霸凌:指發生在工作場所中,……,進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。
4	臺中市所屬學校之教職員遇有職場霸凌之事,應直接向臺中市政府申訴。	✗	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第五點第二項前段,申訴應向霸凌者所屬機關提出。但需注意若霸凌者為校長應向教育局提出。
5	臺中市立某校校長甲每週均要求該校輔導老師A向校長做工作報告,並對A的工作表示不滿,要求寫改進報告。倘若A師認為受到校長霸凌,應向教育局提出。	○	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第五點第二項後段,……但涉及霸凌者如為各機關首長,應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。
6	承上題,A師於112年1月15日向主管機關提出職場霸凌之申訴,指稱該校校長甲於111年1月10日時,對他極盡批評與羞辱,還要他每周寫改進報告。主管機關應不受理。	○	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第五點第一項,「被霸凌者或其代理人,得於發生職場霸凌事件時起一年內,以言詞或書面提出申訴。」第十點第六款,提起申訴逾規定期間,應不受理。
7	承上題,A師接獲主管機關不受理之通知書後,再行於112年2月10日提出霸凌申訴,除了先前指稱的111年1月10之事外,還補充了111年1月23日、2月17日所發生的疑似霸凌情事。主管機關應以「重行提起申訴」而為不受理之決定。	✗	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第五點第一項,「被霸凌者或其代理人,得於發生職場霸凌事件時起一年內,以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者,以最後一次事件結束之次日起一年內為之。」本案尚未經過調查或撤回,不構成重行提起申訴之情事。
8	承第6題,A師為了避免被校長報復,因此採用匿名方式,以第三人角度敘述該校校長甲霸凌A師之事,並要求主管機關要嚴加徹查。因為檢舉之事實體實在,因此主管機關雖不知檢舉人姓名,但仍應受理,以霸凌案調查。	✗	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第十點第三款,無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位,應不受理。

9	承第6題，A師向主管機關提出霸凌申訴，主管機關認定應予受理後，應組成申訴處理調查小組進行調查，成員都應具有專家或學者身分，調查結果應向上呈報。	×	臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第七點第一項：各機關處理申訴事件時，應組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），置小組成員三人至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。
10	為建構友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，各機關的霸凌防治作為可分為事前防治、事中處理、事後作為三項。	○	政院霸凌防治處理建議，行政機關作為分成事前防治、事中處理、事後作為三項。
11	依據政院霸凌防治處理建議，擬定職場霸凌防治處理作業規定、宣達反霸凌行為相關規範、建立職場霸凌行為通報機制，均屬於事前防治的事項。	○	
12	調查事件發生原因，檢討相關人員責任；這屬於政院霸凌防治處理建議中的事中處理事項。	×	屬於事後檢討事項。
13	機關內發生職場霸凌事件，被霸凌人者即便沒有發生重大人身安全侵害，也應該提供EPA服務，視情況予以工作調整。	○	依據行政院員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)，事件處理時，即便沒有發生重大人身安全侵害，也應該提供EPA服務，包括工作調整。
14	機關在調查職場霸凌事件過程中，發現涉及有嚴重暴力傷害情事者，應通報警政單位，進行司法調查。	○	依據行政院員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)，事件處理時，如有發生重大人身安全侵害，應通報110、119。
15	某校護理師C，因為年終成績考核連續二年考列為乙等，他認為這是不公平的對待，因而向主管機關提出職場霸凌之申訴。主管機關對於此案應不予受理。	○	對於成績考核不服者，教師應依教師法提出教師申訴，公務員則依公務員保障法提出復審。而依臺中市職場霸凌防治與申訴注意事項第十點，對於非屬職場霸凌之事件提出申訴，應不受理。
16	某校教師A因為涉有教學不力之事，教務主任為了蒐集證據，因而指示行政人員每天對A師的任課班級進行巡堂並詳加記錄，如有不當情事應告知A師並簽名。A師先前已因不當管教被記申誡，他認為學校有意霸凌他，因而列出申誡處分及每日巡堂被登記之紀錄，指控學校霸凌他。對此，應受理之主管機關得不予受理。	×	對於職場霸凌事件之申訴，受理機關應從形式上判斷是否受理；申訴人主觀上認為受到職場霸凌，客觀上提出機關對其個人之處分或措施，於形式判斷上即屬職場霸凌事件。至於是否確實為職場霸凌，則屬實質判斷，應經過調查後方能加以判斷認定。