

彰化縣立溪陽國民中學職場霸凌防治與申訴及調查處理要點

113 年 3 月 21 日訂定

113 年 11 月 27 日修訂第 3、7、11、12、13 點

一、彰化縣立溪陽國民中學（以下簡稱本校）為建構健康友善的職場環境及防治職場霸凌事件，並維護員工權益，訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

（一）員工：指本校教職員工、約聘僱人員、技工、工友及約用人員。

（二）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，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。

三、權責單位及申訴管道(依身分類別劃分)

（一）本校人事室

1. 負責教職員工、約聘僱人員申訴案。
2. 專線電話：04-8802151 分機 170。
3. 傳真：04-8803142。
4. 電子信箱：t0300@mail.hhsh.chc.edu.tw。並由人事室每日查收。

（二）本校總務處：

1. 負責技工、工友及約用人員申訴案。
2. 專線電話：04-8802151 分機 151。
3. 傳真：04-8803142。
4. 電子信箱：t0300@mail.hhsh.chc.edu.tw。並由人事室每日查收。

（三）涉及職場霸凌事件者為校長，則依「彰化縣政府所屬各機關學校首長涉及職場霸凌處理程序」辦理，由彰化縣政府(教育處)受理申訴事宜。

四、事前防治措施：

（一）本校各單位主管應關心同仁相處情形及工作狀況，以及時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。

（二）本校應妥適利用集會、會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。並實施防治職場霸凌之教育訓練。

五、事中處置及通報：

霸凌事件發生時，被霸凌者所屬單位應立即會同權責單位為有效之處置並通報校長；如已發生重大人身侵害，應通報警察單位及消防單位為緊急處置及送醫，並通知家屬。

六、申訴程序：

- (一)申訴人或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內提出申訴，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。
- (二)申訴應填具申訴書(如附件一)並載明下列事項，必要時並得以口頭、電話、傳真等方式提出，但應於十日內以書面補正：
 1. 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。
 2. 如有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書(如附件二)。
 3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
 4. 申訴之日期。
- (三)申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴，應以書面為之，並於送達權責單位後即予結案，且不得就同一事件再行提出申訴。

七、調查程序及處置：

- (一)案件由本校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七日內指定相關人員(單位)組成調查小組調查事件發生原因，並作成調查報告書提交防護小組。申訴案件應自權責單位收受申訴案件之翌日起一個月內結案，必要時經校長同意得延長一個月，並應通知當事人。
- (二)調查小組應就調查結果以書面作成調查報告提交防護小組作成決議，決議前得通知當事人或關係人到場說明；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。
- (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。

(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。

八、迴避原則：

(一)調查人員在調查過程中，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者。
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之關係者。
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。

(二)調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1. 有第一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。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，以書面向防護小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

(四)被申請迴避之調查人員在防護小組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。

(五)調查人員有第一款所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由防護小組命其迴避。

十、被霸凌者之處遇：

(一)本校各單位得視當事人需要，透過彰化縣政府員工協助方案協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。若霸凌者與被霸凌者屬同單位，如有必要應適時調整職務或為其他措施。

(二)被霸凌者所屬單位應持續關懷當事人身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。

十一、對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為或協助調查之人，不得為不利之處分、不合理之管理措施或有關工作條件之處置。並應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有報復之情事發生。

十二、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。

十三、本要點陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。