

彰化縣立和群國民中學職場霸凌防治及處理作業規定

中華民國 113 年 3 月 25 日群中人字第 1130001027 號書函訂定

中華民國 113 年 11 月 27 日群中人字第 1130004671 號書函修正

一、彰化縣立和群國民中學（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，依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準流程（範例）」，訂定本校員工職場霸凌防治及處理作業規定（以下簡稱本作業規定）。

二、本作業規定用詞定義如下：

(一)員工指本校教職員工、約僱人員及臨時人員。

(二)職場霸凌指在工作場所中發生其同仁間或主管與部屬間，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成持續性的冒犯、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。

(三)當事人者，謂事件的霸凌者與被霸凌者。

三、權責單位及申訴管道（依身分類別劃分並指派專人每日查收）：

(一)本校人事室：

1、負責本校公務人員、教育人員及約聘僱人員申訴案。

2、專線電話：04-7350071 分機 104

3、信箱：fttyttl@hc.jh.chc.edu.tw

(二)本校總務處：

1、負責本校技工、工友及臨時人員申訴案。

2、專線電話：04-7350071 分機 140

3、信箱：bigbear@hc.jh.chc.edu.tw

人事人員為被申訴人時，由校長指派其他單位主管為受理申訴單位；惟校長涉及職場霸凌事件，由彰化縣政府受理申訴事宜

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、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

- (一)申訴人非職場霸凌事件之當事人或其代理人。
- (二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。
- (三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。
- (四)申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。
- (五)對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。
- (六)提起申訴逾規定期間。

八、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；接獲職場霸凌申訴案件時，由防護小組召集人指派三人以上相關人員組成調查小組進行調查，該小組成員之任一性別比例不得少於三分之一，必要時，得邀請社會公正人士或專家、學者協助調查。
- (二)申訴案件之審議，應以不公開方式為之，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。
- (三)調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，必要時得實地進行訪談；調查結束後，並應作成調查報告書，提防護小組審議。
- (四)防護小組對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；決議不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議。
- (五)申訴決定應載明理由，並附記不服處理結果之救濟途徑，以書面通知當事人。
- (六)申訴案件應自收受申訴書之次日起一個月內結案；必要時，得經機關首長同意後延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。但上開期間於依第六點第二款規定通知補正者，自補正之翌日重新起算，未補正者，自補正期間屆滿之翌日重新起算。
- (七)防護小組決議應移請權責單位依規定辦理懲處或轉送相關單位執行有關事項。
- (八)參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密；違反者，防護小組召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重簽報解除其聘(派)兼。
- (九)對於職場霸凌申訴案件之申訴人、證人或其他協助調查之人，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而為不利之處分、不合理之管理措施或有關工作條件之處置。

九、迴避原則：

- (一)參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員有下列情形之一者，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)前款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，足認其處理、調查、審議有偏頗之虞者。

(三)前款申請，應舉其原因及事實，以書面(如附件三)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，應停止其處理、調查、審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(五)處理、調查、審議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、職場霸凌案件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，防護小組得暫緩調查或決議，並視相關判決之情形重啟調查、決議或予以結案。

十二、防護小組及調查小組所需經費由本校相關預算項下支應，外聘具相關學識經驗之學者專家撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十三、本作業規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

附件 1

彰化縣立和群國民中學職場霸凌案件申訴書

(有代理人者, 請另填背面代理人資料表)

申 訴 人 資 料	姓名	性別		出生年月日	民國 年 月 日		
	身分證字號	聯絡電話		服務單位		職稱	
	住(居)所						
被申訴人	公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)					
	姓名	服務單位		職稱		分機	
申 訴 事 實 內 容	是否具指揮監督關係	<input type="checkbox"/> 具指揮監督關係 <input type="checkbox"/> 不具指揮監督關係					
	案件發生期間						
	案件發生地點						
案件發生過程 (請載明發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)							
相關證明文件							
申訴人(代理人) : (簽章)							
中華民國 年 月 日							

代理人資料表（無者免填）

代 理 人 資 料	姓名		性別		出生年月日	民國	年	月	日
	身分證字號				聯絡電話				
	住(居)所	縣	鄉鎮	村	路	段			
		市	市區	里	街	巷	弄	號	樓
	職業								
	關係								
*委任代理人應檢附委任書									

-----受理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴並做成紀錄人員自填）-----

初 次 接 獲 單	單位名稱		紀錄人姓名		職稱	
	聯絡電話		接獲申訴時間	年 月 日	上(下)午	時 分
紀錄人： (簽章)						

附件 2

委任書

茲委任受任人

為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事

件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別代理權限。爰依法提出本件委任
書。

此致

彰化縣立和群國民中學

委任人：

簽章

受任人：

簽章

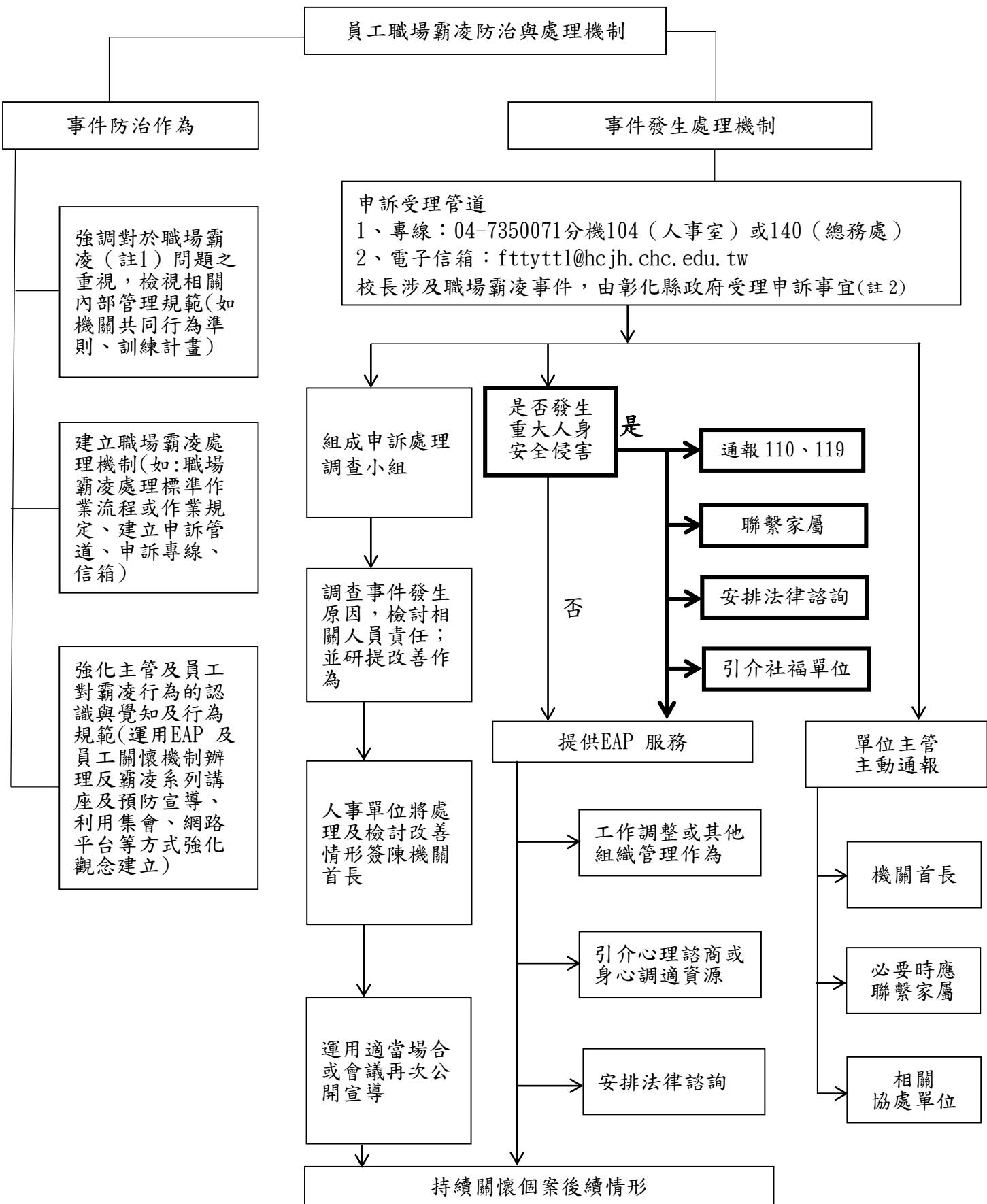
中華民國 年 月 日

附件 3

請求迴避申請書

申請人			
姓名		身分證字號	
		出生年月日	
聯絡電話	(住宅) (手機)		
通訊地址			
被申請迴避人員			
姓名		服務單位	
申請迴避理由及具體事實			

彰化縣立和群國民中學職場霸凌處理作業標準流程



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：依據「彰化縣政府所屬各機關學校首長涉及職場霸凌處理流程」辦理。