

嘉義市私立輔仁高級中學員工職場霸凌防治與處理作業要點

113年11月4日行政會議通過

- 一、嘉義市私立輔仁高級中學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免同仁於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，爰依據「職業安全衛生法」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作業流程(範例)」，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本校教職員工、代理教師、約聘僱人員及臨時人員。
- 三、本要點所稱職場霸凌，係指發生在工作場所中，個人或集體藉由不合理之對待及不公平之處置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。
- 四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境：
 - (一)涉及霸凌者為教職員工、代理教師、約聘僱人員及臨時人員等請洽人事室，專線電話05-2281001轉102，電子信箱 fjsh@fjsh.cy.edu.tw。
 - (二)涉及霸凌者為人事人員時，應自行迴避，並由校長另行指派其他處室人員受理承辦該申訴案件。
 - (三)涉及霸凌者為校長時，應向具管轄權之上級機關提出申訴。情節重大者，得依上級機關指示於進行調查期間先行停止或調整職務。
 - (四)本校員工職場霸凌處理標準作業流程如【附件一】。
- 五、本校為加強所屬教職員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及學校網站等各種傳遞訊息方式，加強有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，並鼓勵同仁參加霸凌防治相關教育訓練及研習課程。
- 六、本校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組）。

本小組置委員五或七人，由校長擔任召集人，其餘委員由校長指派本校教職員工，必要時得聘請學者專家、社會公正人士擔任。

本小組任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。

本小組由召集人召集並為主席，召集人因故不能出席時，應指定委員一人代理之。

本小組開會應有二分之一以上委員出席，始得開會。出席委員二分之一以上同意，始得決議。

七、職場霸凌案件之被霸凌者或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴。

職場霸凌之申訴得以言詞或書面提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書如【附件二】或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住(居)所、聯絡電話。
- (二)有委任代理人者，應載明其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、住(居)所、聯絡電話。委任代理人，應檢附委任書如【附件三】。
- (三)申訴之事實發生日期、內容及相關事證或人證。
- (四)申訴日期。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。逾期未補正者，申訴不予受理。

職場霸凌申訴應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生之次日起一年內。

八、職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

九、本小組調查處理職場霸凌案件程序如下：

- (一)接獲職場霸凌申訴案件，應於20日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時得由召集人指派委員三人以上討論決定之。
- (二)確定受理後，由召集人於7個工作日內指派委員或外聘相關專業之專家學者，組成專案小組進行調查。
- (三)專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。
- (四)申訴案件之評議，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。
- (五)本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，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，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。
- (六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。
- (七)申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。

十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

- (一)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二)提起申訴逾申訴期限。
- (三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
- (四)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。
- (五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。
- (六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。違反者移送本校成績考核委員會作懲處。

十二、參與職場霸凌申訴案件之調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- (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。
- (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。
- (三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
- (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：

- (一)有前項各款情形而不自行迴避。
- (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，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。

被申請迴避之調查、評議人員在本小組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。

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，應由本小組命其迴避。

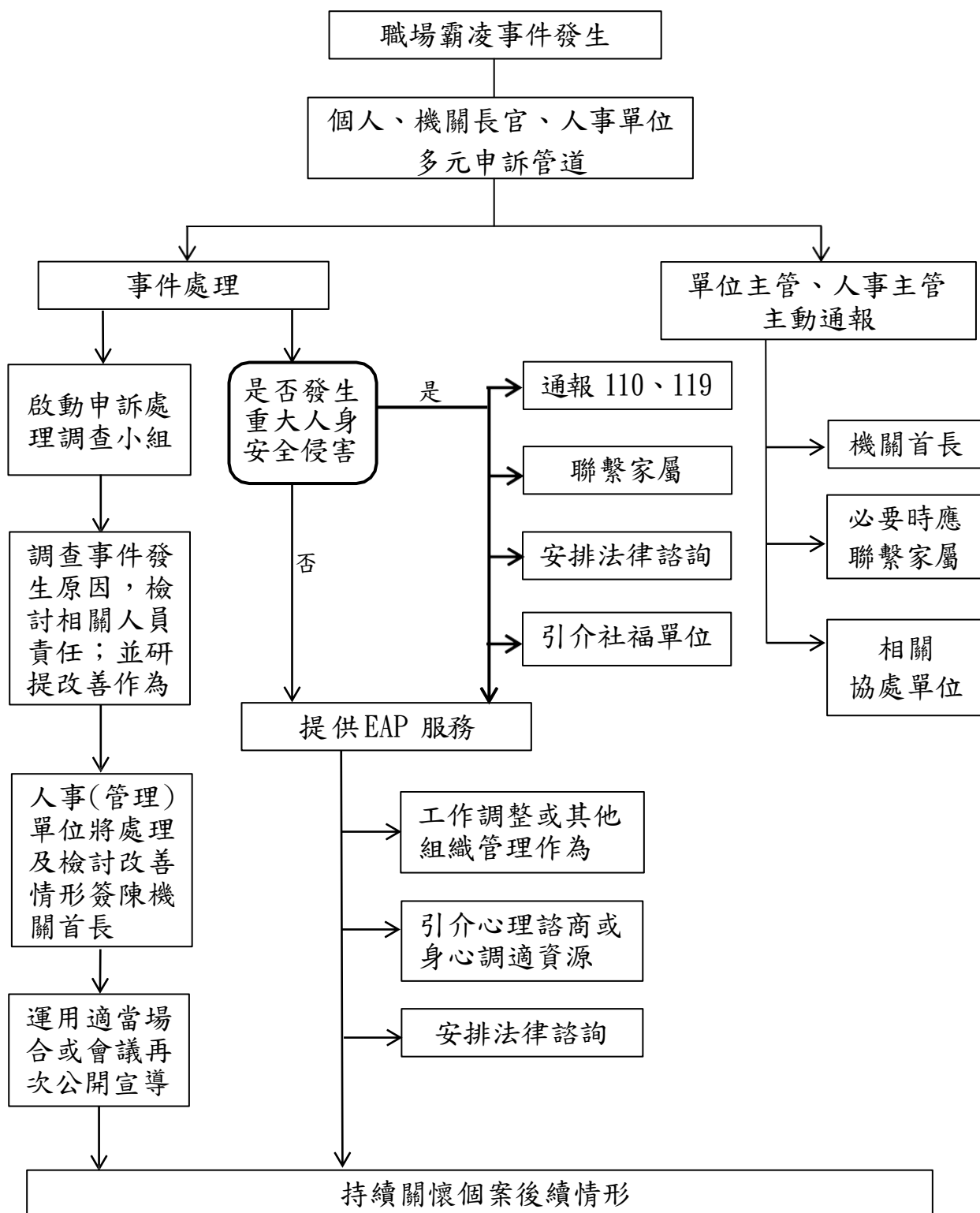
十三、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及審議。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得依員工協助方案(EAP)協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十五、本校對於職場霸凌申訴案件之審議結果，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。

- 十六、當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。
- 十七、誣告事實者，相對人得根據刑法第310條文規定提訴訟。
- 十八、本要點經行政會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。

嘉義市私立輔仁高級中學員工職場霸凌處理標準作業流程



【附件二】

嘉義市私立輔仁高級中學員工職場霸凌申訴書

(有委任代理人者，請另填下方委任代理人資料表)

申訴人資料	姓名				出生年月日	年	月	日
	身分證統一編號 (或護照號碼)		聯絡電話		服務單位		職稱	
	住(居)所	縣市	鄉鎮市區	村里	路街	段巷	弄號	樓
申訴事實內容	相對人姓名		相對人單位及職稱	服務單位：		職稱		
	事件發生時間	年	月	日	☐ 上午 ☐ 下午	時	分	
	事件發生地點							
	事件發生過程							
相關證據	附件 1： 附件 2： (無者免填)							
申訴人簽名或蓋章： 申訴日期： 年 月 日 委任代理人簽名或蓋章：								

委任代理人資料表 (無者免填)

委任代理人資料	姓名				出生年月日	年	月	日
	身分證統一編號 (或護照號碼)				聯絡電話			
	住(居)所	縣市	鄉鎮市區	村里	路街	段巷	弄號	樓
	與申訴人之關係							
	*請檢附委任書							

-----處理情形摘要 (以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填)-----

受理單位	單位名稱		接案人員		職稱	
	聯絡電話		接獲申訴時間	年	月	日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分
備註	1. 本申訴書填寫完畢後，受理單位應影印 1 份予申訴人留存。 2. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。					

