# 彰化縣田尾鄉南鎮國民小學職場霸凌防治申訴及調查處理要點

中華民國 113 年 11 月 26 日彰尾南國人字第 1130003548 號函訂定

一、彰化縣田尾鄉南鎮國民小學（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，同仁間或主管及部屬間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沈重之身心壓力，且有具體事證者。

三、權責單位及申訴管道(依身分類別劃分，並由承辦人每日查收)

(一)本校人事室

1.負責本校教職員工、約聘僱人員申訴案。

2.專線電話：04-8227962 分機 115。

3.傳真：04-82354267

4.電子郵件：people@njes.chc.edu.tw

(二)本校總務處：

1.負責本校技工、工友及約用人員申訴案。

2.專線電話：04-8227962 分機 126。

3.傳真：04-82354267

4.電子郵件：leo8836385@gmail.com

(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）本校得妥適利用集會、會議、教育訓練或其他適當方式，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。

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之翌日起一年內提出申訴，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、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當事人：

(一) 申訴人非被霸凌者。

(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) 申訴不合規定程序不能補正，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；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，調查小組置成員三人至七人，該小組成員之任一性別比例不得少於三分之一，必要時得聘請專家學者擔任。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，經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。

(二) 前款期間於依第六點第二款規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

(三) 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出成立或不成立之決議，決議前得通知當事人或關係人到場說明；防護小組應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數同意始得做成決議，可否同數時，取決於主席；決議成立者，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，決議不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議，如申訴人有誣告之事實並經證實者，亦應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議，決議結果應簽陳校長核定；權責單位應將核定事項通知雙方當事人，並明示救濟途徑。

(四) 有關前款處置建議經核定後，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；並責成各該單位研擬改善措施，避免霸凌或誣告情事再次發生。

(五)參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議人員對於與霸凌事件相關之情事，負有保密義務。

(六)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。

(七)職場霸凌案件已經進入司法程序，必要時防護小組得暫緩調查或決議，並視判決結果，重啟調查、決議或予以結案。

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，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；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

（四）被申請迴避之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、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。

十二、本要點陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。