

嘉義市立大業實驗國民中學職場霸凌防治申訴及調查處理要點

113年11月25日嘉業中人字第1130600056號簽簽准

一、嘉義市立大業實驗國民中學(以下簡稱本校)為建構健康友善職場環境及防治職場霸凌事件，並維護教職員工權益，訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

- (一) 教職員工：指本校教師、公務人員、約聘僱人員、工友、技工及臨時人員。
- (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沈重之身心壓力。

三、權責單位及申訴管道：

本校人事室：

- 1、負責本校教職員工申訴案。
- 2、專線電話：05-2223082 分機 59
- 3、傳真：05-2241349

四、事前防治措施：

- (一) 本校各中心主管人員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) 本校人事應妥適利用集會、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。

五、事中處置及通報：

霸凌事件發生時，申訴人所屬單位應立即會同權責單位為有效之處置並通報機關首長；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：

(一) 申訴應填具申訴書並載明下列事項，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。

3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

4、申訴之日期。

(二) 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、本校設職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱防治小組)，處理職場霸凌申訴案件。

防治小組置 9-11 人，其中一人為召集人由校長兼任，當然委員分別為，人事人員、行政中心主任、學務中心主任、課發中心主任、學輔中心主任。其餘委員由校長派(聘)本校員工、社會公正人士或專家學者擔任。

防治小組會議由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。防治小組應有二分之一以上委員出席，始得開會。有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

九、調查程序及處置：

(一) 案件由本校職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱防治小組)審議；防治小組應於權責單位接獲申訴之翌日起七日內指定相關人員或視需要增聘專家學者組成調查小組調查事件發生原因及證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見，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治小組。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，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治小組作成決議，決議前得書面通知當事人或關係人到場說明；如經調查確有霸凌情事，防治小組應視情節輕重作成調整職務、懲處、教育訓練或其他適當處置之建議及

改善措施，並應簽陳機關首長核定；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會議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。

十、迴避原則：

(一) 調查小組成員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

(二) 前款申請，應舉其原因及事實，向防治小組為之，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。

(三) 職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。

(四) 被申請迴避之調查人員在防治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，應由該防治小組命其迴避。

十一、申訴人之處遇：

(一) 本校各處室得視當事人需要，透過市府員工協助方案機制協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。

(二) 受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。

十二、申評會委員均為無給職，但得依規定支領交通費。

十三、首長涉及職場霸凌事件者，應由嘉義市政府受理，其處理程序依嘉義市政府相關規定辦理。

十四、本校設置受理職場霸凌申訴專責處理人員或單位與申訴之管道，經校務會議通過後實施。