

新竹市立虎林國民中學職場霸凌防治申訴及調查處理要點

中華民國113年3月19日訂定

中華民國113年12月06日修定

一、新竹市立虎林國民中學（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：指本校教職人員、約聘僱人員、工友及臨時人員。

（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，並帶來沉重之身心壓力。

三、本校為處理職場霸凌事件，依個案組成員工職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱處理小組)。處理小組成員置三-五人，由校長召集各處室單位主管組成，並得視需要聘請社會公正人士或學者專家擔任。

召集人因故不能出席時，由召集人指定小組成員一人擔任主席。

處理小組應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議。委員均為無給職。

四、受理申訴管道：本校各單位主管或人事室。

專線電話：(03)5309433 分機220

傳真：(03)5397421

電子信箱：hljh08@hljh.hc.edu.tw

五、事前防治措施：

- (一) 本校各處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。

六、職場霸凌受害人或委託代理人得於事件發生之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。

前項申訴應具申訴書，載明下列事項，由申訴人或其代理人簽名或蓋章：

- (一) 申訴人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。
- (二) 如有委任代理人者，其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (三) 霸凌事實發生日期、時間、地點、行為、過程、內容、相關事證或人證。

- (四) 申訴之日期。

申訴人或其代理人於案件審議期間得以書面撤回申訴；其經撤回者不得就同一事件再為申訴。

七、申訴或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十日內補正。

八、申訴案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) 申訴人非霸凌事件之受害人或其法定代理人者。
- (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) 申訴書不合規定而不能補正，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事件重行提起申訴。
- (六) 提起申訴逾規定期間或未於第七點所定期間內補送申訴書。

九、調查程序及處置：

- (一) 本校應自收到申訴書之次日起十日內，以書面檢附申訴書影本及相關書件，請事件相關單位或人員提出說明。本校應自前項書面通知到達之次日起二十日內，擬具提案連同關係文件，送於處理小組。本校對相關單位或人員逾前項期限未提出說明者或說明欠詳者，得逕為評議。
- (二) 第一項期間，於依第七點規定補正者，自補正之次日起算；未為補正者，自補正期限屆滿之次日起算。
- (三) 申訴案件應自受理之次日起一個月內完成調查，必要時經校長同意得延長一個月，以一次為限。
- (四) 處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者，應作成懲處及其他適當處理之建議。申訴決議應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。申訴案件應自受理之次日二個月內作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。
- (五) 參與職場霸凌事件之處理、調查及審議之人員，對於與職場霸凌事件相關之情事，負有保密義務。

十、參與職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，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事件之當事人時。
- (二) 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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(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，向處理小組申請，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。

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。但經當事人同意，不在此限。

被申請迴避之人員在處理小組就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查及審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

處理、調查及審議職場霸凌事件人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由處理小組命其迴避。

十一、受害人之處遇：

(一) 各單位得視受害人需要，透過本校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、校長涉及職場霸凌事件，應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

十三、本作業規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

十四、本作業規定簽奉校長核定後公告實施，修正時亦同。