

## 屏東縣立大同高級中學職場霸凌防治及處理作業規定

名 稱	說 明
屏東縣立大同高級中學職場霸凌防治及處理作業規定	行政規則名稱。
規 定	說 明
一、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，進而安心投入工作，訂定本規定。	本規定訂定之目的。
二、本規定用詞定義如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>(一)員工指本校教師、公務人員、專任運動教練、約聘僱人員、技工、工友及臨時人員。</li> <li>(二)職場霸凌，是指在工作場所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性冒犯、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。</li> <li>(三)當事人指事件霸凌者與被霸凌者。</li> </ul>	本規定用詞定義。
三、受理申訴單位如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>(一)本校人事室：               <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 負責被霸凌者為教師、教師、公務人員、專任運動教練及約聘僱人員申訴案。</li> <li>2. 申訴專線：08-7663916轉160或161。</li> <li>3. 申訴傳真：08-7660035。</li> </ul> </li> <li>(二)本校總務處：               <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 負責被霸凌者為技工、工友及臨時人員申訴案。</li> <li>2. 申訴專線：08-7663916轉140或141。</li> <li>3. 申訴傳真：08-7661949。</li> </ul> </li> </ul>	本校人員依其人員類別，分別由本校人事室及總務處管理，爰應為霸凌事件之權責單位，並明定申訴管道。
四、提出申訴程序如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>(一)被害人應於事實發生親自或委託代理人向所屬單位各級主管或人事室(或總務處)提出申訴。</li> <li>(二)被害人或其代理人得於發生職場霸凌事件時一年內，以言詞或書面提出申訴。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。</li> <li>(三)申訴應填具申訴書(附件一)載明下列事</li> </ul>	一、明定申訴形式、追溯間及應檢附資料，以利調查。 二、為避免行政資源浪費，訂定申訴撤回後不得再就同一事件提出申訴。

<p>項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出。但應於十日內以書面補正：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。</li> <li>2. 有委託代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話；如為委任代理人並應檢附委任書（附件二）。</li> <li>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</li> </ol> <p>(四)申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達本校後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	
<p>五、受理申訴程序如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(一)申訴人所屬單位各級主管或本校受理申訴後，應立即主動通報校長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。</li> <li>(二)本校應組成職場霸凌申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，置小組成員三至七人，其中一人為召集人，必要時，校長得聘請專家學者擔任。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</li> <li>(三)前款召集人由校長指定之，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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、本校發生霸凌事件時，除應於第一時間會同權責單位處理並通報校長外，如發生重大人身侵害，並應通報警察單位、消防單位及家屬，以為適當處置。</li> <li>二、本校受理職場霸凌案件程序及應組成申訴處理調查小組與成員組成。</li> </ol>
<p>六、職場霸凌事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一者，應自行迴避：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(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。</li> <li>(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。</li> <li>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</li> <li>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。</li> </ol> <p>職場霸凌事件申訴之調查人員有下列情形之一</p>	<p>為確保調查結果具公平、公正及客觀性，參酌行政程序法第三十二條及第三十三條明定迴避原則，並包含自行迴避及申請迴避之規定。</p>

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，向調查小組為之，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。被申請迴避之調查人員在調查小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由調查小組命其迴避。

七、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：

- (一)調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- (二)調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。
- (三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四)事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七)處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。
- (八)對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- (九)職場霸凌案件已進入司法程序，或移送公務員懲戒委員會審議者，調查小組得決議暫緩調查及審議。

- 一、本校調查職場霸凌申訴事件應遵循之原則。
- 二、保護當事人隱私，調查委員及相關人員負有保密義務。
- 三、訂定職場霸凌申訴處理調查小組得決議暫緩調查及評處之情形。

<p>八、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：</p> <p>(一)申訴人非申訴事件之被害人。</p> <p>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(六)提起申訴逾規定期間。</p>	<p>職場霸凌申訴事件不予受理之情形。</p>
<p>九、本校應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時，得予延長，並通知當事人。延長以一次為限，最長不得逾四十五日。</p>	<p>職場霸凌申訴事件辦理期限，及調查結果應遵守程序事項。</p>
<p>十、經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由本校依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p>	<p>職場霸凌事件發生機關後續處理作為義務。</p>
<p>十一、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得依員工協助方案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。</p>	<p>結合員工協助方案，提供當事人合適資源，作為後續處理作為。</p>
<p>十二、調查小組成員均為無給職。如邀請之專家、學者列席說明者得支領出席費。</p>	<p>調查小組出席費規定。</p>
<p>十三、調查小組所需經費由本校相關預算項下支應。</p>	<p>調查小組經費來源。</p>
<p>十四、本規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。</p>	<p>本作業規定之補充規定。</p>
<p>十五、本規定經主管會議通過並經校長核定後公布實施，修正時亦同。</p>	<p>本作業規定之公布及修正程序規定。</p>