

彰化縣立彰化藝術高級中學職場霸凌防治與申訴及調查處理要點

113 年 4 月 18 日臨時校務會議通過訂定

114 年 2 月 10 日校務會議修正通過

- 一、彰化縣立彰化藝術高級中學（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，並維護當事人權益，訂定本要點。
- 二、本要點所稱職場霸凌之定義：係指於工作場所中發生其同仁間或主管與部屬間藉由權力濫用與不公平之處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力，且有具體事證者。
- 三、本處理要點適用於本校教職員、約聘僱人員、契約進用人員、工友及約用人員。
- 四、權責單位及申訴管道(依身分類別劃分並指派專人每日查收)：

(一)人事室：

1. 負責教職員、約聘僱人員、契約進用人員申訴案。
2. 專線電話：04-7222844 分機 701
3. 傳真：04-7262984
4. 電子信箱：personnel@chash.chc.edu.tw

(二)總務處：

1. 負責工友及約用人員申訴案。
2. 專線電話：04-7222844 分機 401
3. 傳真：04-7262984
4. 電子信箱：genaffairs@chash.chc.edu.tw

- (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(教育處)受理申訴事宜。

五、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、會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道，並實施防治職場霸凌之教育訓練。

六、霸凌事件發生時，被害人所屬單位應立即通報並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。

七、申訴期間及程序：

(一)當事人應於事實發生之翌日起一年內，親自或委託代理人向本校各權責單位提出申訴。

但事實持續發生者，以最後一次事實發生終了之翌日起一年內提出。

(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。

(四)申訴人或其代理人於案件審議期間撤回申訴，應以書面(如附件三)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。

八、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

(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者。

(二)提起申訴逾申訴期限者。

(三)申訴人非職場霸凌事件之受害者或其法定代理人者。

(四)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。

(五)對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。

(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居者。

同一事由之職場霸凌申訴案件，依前項第四款規定不予受理，仍一再提出申訴者，得由本校權責單位逕行簽結，不予處理。

九、職場霸凌申訴處理委員會組織及其運作：

本校為處理職場霸凌申訴案件，應組成職場霸凌申訴處理委員會(以下稱職場霸凌申委會)：

(一)職場霸凌申委會置委員七人，其中一人為主任委員，由校長兼任，並為會議主席，主任委員因故無法主持會議時，得指定委員代理或出席委員互推一人代理之；其餘委員由校長就本校教職員中指定之。委員應親自出席，不得代理。

(二)前款職場霸凌申委會人數，任一性別比例不得少於三分之一。委員任期一年，期滿得連任；任期內出缺，由校長另指定人員繼任至原任期屆滿之日止。

(三)職場霸凌申委會應有全體委員二分之一以上出席使得開會，有出席委員過半數之同意使得做成決議，可否同數時，取決於主席。

十、申訴案件調查及處理程序：

- (一)接獲職場霸凌申訴案件時，由主任委員指派三人至五人相關人員組成調查小組進行調查；必要時，調查小組成員得外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。
- (二)調查小組成員中任一性別不得少於三分之一，由成員互推一名擔任召集人或由校長指定之，調查報告書由調查小組召集人負責撰寫。
- (三)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，得經機關首長同意後延長一個月，並應通知當事人。但上開期間於依第七點第三款規定通知補正者，自補正之翌日重新起算，未補正者，自補正期間屆滿之翌日重新起算。
- (四)調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，必要時得實地進行訪談；調查結束後，並應作成調查報告書，提職場霸凌申委會審議。
- (五)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。
- (六)申訴案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (七)參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密；違反者，主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重解除兼任委員。
- (八)申訴案件之審議，應以不公開方式為之，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。
- (九)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。

十一、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者，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，足認其執行調查有偏頗之虞者。
- (三)前款申請，應舉其原因及事實，向職場霸凌申委會為之，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。
- (四)被申請迴避之調查人員在職場霸凌申委會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。

(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，應由職場霸凌申委會命其迴避。

十二、懲處與救濟：

(一)職場霸凌申委會對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議；決議不成立者，得審酌審議情形，為必要處理之建議；申訴案件經證實申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處、調整職務或其他適當處理之建議。

(二)職場霸凌申委會之決議，應依法規視處置內容依加害人之身分類別交由權責單位，召開考績(核)委員會審議或移送相關單位執行有關事項；並責成各該單位應研擬改善措施，避免霸凌情事再次發生。

(三)申訴決定應載明理由，並附記不服處理結果之救濟途徑，以書面通知當事人。

十三、職場霸凌案件已經進入司法程序，職場霸凌申委會必要時得暫緩調查或決議，並視判決結果，重啟調查、決議或予以結案。

十四、受害人之處遇：

(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。加害人與受害人屬同單位，如有必要應適時調整職務或為其他措施。

(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。

十五、職場霸凌申委會及調查小組均為無給職。但外聘具相關學識經驗之學者專家撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十六、職場霸凌申委會及調查小組所需經費由本校相關預算項下支應。

十七、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。

十八、本要點經校務會議通過並經校長核定後公布實施，修正時亦同。