**興華高級中學員工職場霸凌防治與處理作業要點**

1. 嘉義市私立興華高級中學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及

避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，

特訂定本要點。

二、本要點適用對象為本校公務人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛、

駐衛警察及約用人員。

三、要點所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待與

　　不公平之處置所造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信

　　並帶來沈重身心壓力。

四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服

務環境，設置專線電話及電子信箱如下：

（一）公務人員、約聘僱人員及約用人員洽教育部人事處：(02)7736-6666 電子信箱：anti-bullying1@mail.moe.gov.tw。

（二）技工、工友、駕駛及駐衛警察洽秘書處：(02)7736-6601，

電子信箱：lian@mail.moe.gov.tw。

　　本校員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。

五、本校為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利

　　用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。

六、職場霸凌案件之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並

得向本小組提出申訴。

　　本校所屬機關（構）首長涉及職場霸凌案件者，由人事室受理申訴。

　　本校首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應本校人事室提出申訴，其處理

程序依行政院相關規定辦理。

　　第一項及第二項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理

人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由

其簽名或蓋章。

（一）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。

（二）有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單

位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書 (如

附件三) 。

（三）申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

　　申訴書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

四日內補正。

　　第一項及第二項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，

霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。

七、職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其

　　經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

八、本校處理程序如下：

（一）接獲職場霸凌申訴案件，應於二十日內簽請召集人決定是否受理

，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上

組成小組決定之。

（二）確定受理後，由召集人於七日內指派三人以上之委員組成專案小

組進行調查；必要時，專案小組成員得一部或全部外聘具相關學

識經驗之學者專家擔任。

（三）專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查

結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。

（四）申訴案件之評議，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。

（五）本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成

立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應

審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人

有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

（六）申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定

辦理。

（七）申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要

時得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並通知當事

人。  
九、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

　（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。

　（二）提起申訴逾申訴期限。

　（三）申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。

　（四）同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。

　（五）對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

　（六）無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴

　　　案件所獲悉之內容，應負保密義務。  
十一、參與職場霸凌申訴案件之調查、評議之人員，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

　　　　　曾有此關係者為案件之當事人。

　　（二）本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共

　　　　　同義務人之關係。

　　（三）現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。

　　（四）於該案件，曾為證人、鑑定人。

　　　職場霸凌申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事

　　　人得申請迴避︰

　　（一）有前項各款情形而不自行迴避。

　　（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，向本小組為之，並為適當之釋明；

　　　被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

　　　被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應

　　　停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

　　　調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請

　　　迴避者，應由本小組命其迴避。

十二、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理

　　　者，本小組得決議暫緩調查及評議。

十三、當事人有輔導、醫療等需要者，本部得協助引介至專業輔導或醫療

　　　機構。

十四、對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定

　　　之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有報復之情事發生。