

正 本

發文方式：紙本遞送

檔 號：

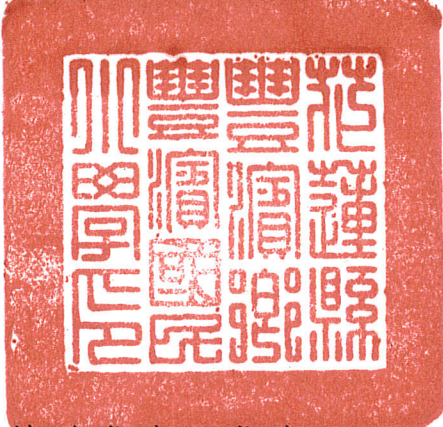
保存年限：

花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學 公告

發文日期：中華民國113年3月19日

發文字號：豐國人字第1130000976號

附件：花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學職場霸凌防治及處理作業規定、修正總說明及條文對照表



主旨：公告修正「花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學職場霸凌防治及處理作業規定」，如附件。

依據：按本校113年3月19日晨間校務會議決議辦理。

校長 陳仙瑩

花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學職場霸凌防治及處理作業規定

中華民國 110 年 8 月 31 日校務會議審議通過
中華民國 113 年 3 月 19 日校務會議審議修正通過

- 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，爰訂定本作業規定。
- 二、 本規定所稱職場霸凌，係指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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的身心壓力。
- 三、 本規定適用對象：本校編制內教職員、代理(課)教師、教保員、司機、廚工或其他本校認定之人員。但行為人為本校校長時，應於七日內移請花蓮縣政府調查。
- 四、 受理申訴管道：本校人事室。

申訴電話：03-8791111，分機：16

申訴電子信箱:cmh1211@mail.edu.tw

五、 提出申訴程序如下：

- (一) 當事人應於事實發生親自或委託代理人向本校人事室提出申訴。
- (二) 申訴應填具申訴書(如附件 1)載明下列事項，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：
 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。
 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(如附件 2)。
 3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。
- (三) 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，於送達本校人事室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

六、 受理申訴程序如下：

本校人事人員受理申訴後，應立即通報校長及相關協處單位，必要時應聯繫家屬，並由人事人員將案件提報本校職場霸凌調查小組調查審議事件發生原因及相關情形。

前項職場霸凌調查小組應置委員五至七人，由校長擔任召集人，並由校長

於學年度開始時指定本校所屬教職員擔任委員，必要時得聘請專家學者擔任顧問。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。校長因故無法出席時，得指定委員中一人擔任召集人。

七、 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：

- (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者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

職場霸凌事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本校小組，另組職場霸凌調查小組為之，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本校職場霸凌調查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。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，應由本校職場霸凌調查小組命其迴避。

八、 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、 申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

- (一) 申訴人非申訴事件之被害人。
- (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。

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，由本校人事室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。

十一、 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得依花蓮縣政府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。

十二、 本校職場霸凌調查小組所需經費由本校相關預算支應。

十三、 本作業規定經校務會議通過後施行，修正時亦同。

申訴書

申 訴 人	姓 名	服 務 單 位	職 稱
		身分證統一編號	連絡電話
	住 居 所		

代 理 人 (應 附 具 委 任 書)	姓 名	服 務 單 位	職 稱
		身分證統一編號	連絡電話
	住居所		

申訴事實：（如詳述霸凌發生日期、內容、相關事證或人證…等。）

附件名稱(如相關證明文件、代理人委任書正本)

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中 華 民 國 年 月 日

委任書

茲委任 _____ 為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，有一切申訴行為之權限，☐並有☐但無(請擇一勾選)撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致 花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學

委任人：

簽章

受任人：

簽章

中 華 民 國

年

月

日

花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學職場霸凌防治及處理作業規定 修正案總說明

本校職場霸凌防治及處理作業規定，自一百一十年八月三十一日校務會議通過，因花蓮縣政府一百十二年九月二十日府人訓字第一一二〇一八八六九八號函示略以，參照一百十二年八月十六日修正之性別平等工作法第三十二條之三第一項有關性騷擾事件行為人為機關首長應向上級機關申訴之規定，爾後機關首長如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。且本作業規定未規範職場霸凌調查小組之組成方式，故參酌行政院人事行政總處訂定之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」，就現有條文酌作修正，條正條文臚列如下：

- 一、第一點酌作文字修正。(修正條文第一點)
- 二、第二點酌作文字修正。(修正條文第二點)
- 三、第三點，新增行為人為本校校長時，應於七日內移請花蓮縣政府調查。
- 四、新增第六點第二項，本校職場霸凌調查小組之組成時機與組成方式。(修正條文第六點)
- 五、第九點酌作文字修正。(修正條文第九點)
- 六、增訂本校職場霸凌調查小組所需經費來源。(修正條文第十三點)
- 七、增訂本作業規定施行之條件。(修正條文第十四點)

花蓮縣豐濱鄉豐濱國民小學職場霸凌防治及處理作業規定 修正條文對照表

修正條文	現行條文	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， <u>爰</u> 訂定本作業規定。	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。。	酌作文字修正。
二、本規定所稱職場霸凌，係指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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 <u>沉重</u> 的身心壓力。	二、本規定所稱職場霸凌，是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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 <u>沈重</u> 的身心壓力。	酌作文字修正。
三、本規定適用對象：本校編制內教職員、代理(課)教師、教保員、司機、廚工或其他本校認定之人員。 <u>但行為人為本校校長時，應於七日內移請花蓮縣政府調查。</u>	三、本規定適用對象：本校編制內教職員、代理(課)教師、教保員、司機、廚工或其他本校認定之人員。	依花蓮縣政府一百十二年九月二十日府人訓字第一一二〇一八八六九八號函示略以，參照一百十二年八月十六日修正之性別平等工作法第三十二條之三第一項有關性騷擾事件行為人為機關首長應向上級機關申訴之規定，爾後機關首長如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修訂。
六、受理申訴程序如下： 本校人事 <u>人員</u> 受理申訴後，應立即通報校長 <u>及</u> 相關協處單位，必要時應聯繫家屬，並由人事 <u>人員</u> 將案件提報本校職場霸凌調查小組調查審議事件發生原因及相關情形。 <u>前項職場霸凌調查小組應置委員五至七人，由校長擔任召集人，並由校長於學年度開始時指定本校所屬教</u>	六、受理申訴程序如下： 本校人事 <u>室</u> 受理申訴後，應立即 <u>主動</u> 通報校長 <u>、</u> 相關協處單位，必要時應聯繫家屬，並由人事 <u>室</u> 將案件提報本校職場霸凌調查小組調查審議事件發生原因及相關情形。	一、酌作文字修正。 二、新增本點第二項，本校職場霸凌調查小組之組成時機與組成方式。

<u>職員擔任委員，必要時得聘請專家學者擔任顧問。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。校長因故無法出席時，得指定委員中一人擔任召集人。</u>		
九、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人： (一)申訴人非申訴事件之被害人。 (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。	九、申訴事件有下列情形之一者，應不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人： (一)申訴人非申訴事件之被害人。 (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。	酌作文字修正。
十二、本校職場霸凌調查小組所需經費由本校相關預算支應。		本點新增。
十三、本作業規定經校務會議通過後施行，修正時亦同。		本點新增。