

國立嘉義特殊教育學校職場霸凌防治與處理作業要點

114年6月4日113學年度第2學期第4次行政會議訂定

一、國立嘉義特殊教育學校（下稱本校）為建構健康友善之職場環境，及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，依據教師法、公務人員保障法、職業安全衛生法等相關法令規定，訂定本要點。

二、本要點適用對象為本校教師(含代理、代課教師)、公務人員、編制內教師助理員住宿生管理員、技工工友、約聘(僱)人員、約用臨時人員。

本校校長如涉及職場霸凌事件，應由教育部國民及學前教育署受理申訴事宜。

三、本要點所稱職場霸凌，指本校人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致被霸凌者身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

四、為防治前點所稱職場霸凌行為，提供於本校工作之人員免受職場霸凌之工作及服務環境，本校設置受理申訴單位人事室，申訴電話(05)2858549分機700，申訴電子信箱：人事室主任信箱。

五、為加強教職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、本校受有職場霸凌申訴案件時，應成立職場霸凌防治及申訴處理委員會（下稱本會），負責處理職場霸凌申訴案件。

本會置評議委員(下稱委員)13人，當然委員10人，由校長(或代理校長)、秘書、教務主任、學務主任、總務主任、實輔主任、人事室主任、主計主任、本校臨床心理師、本校社會工作師兼任，指定委員3人，由校長(或代理校長)就本校編制內教職員工或校外學者、專家、專業人士指定兼任，除校外學者、專家、專業人士外，均為無給職。申訴人身分為教師者，指定委員需有教師會代表1人。

前項委員任一性別比例不得低於三分之一。本會委員任期1年(以簽奉核定成立本會之日起算)，指定委員於任期內辭兼、因故出缺或無法執行職務時，由主席指定本校編制內教職員工或校外學者、專家、專業人士遞補之，其任期至原任期屆滿日為止。

本會置主席一人由校長(或代理校長)兼任；主席因故不能出席時，就本會委員指定一人代理之。

本會應有二分之一以上委員出席，始得開會。有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時，取決於主席。另依案件屬性，必要時可邀請相關部門單位主管、員工代表、專家、學者、專業人士列席會議提供意見。

七、申訴職場霸凌事件，被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者不予受理。被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者不予受理。

被霸凌者得依相關法律請求協助，並得向本校人事室提出申訴。

前項申訴，應填具申訴書(如附件一)載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、電子郵件等方式提出。以言詞提出申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明下列各款事項，經向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，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、聯絡電話。

(二)有法定代理人或委託代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住所、聯絡電話，如為委任代理人並應檢附委任書。(如附件二)

(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14日內補正。

被霸凌者因故未提出申訴案，本校校長(或代理校長)於瞭解霸凌案情後，得依職權指示受理申訴單位主動辦理申訴案。

八、申訴人於本會作成決定前，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。

九、本會處理程序如下：

(一)人事室應於接獲職場霸凌申訴案件之次日起10日內召開本會會議，討論是否受理評議或組成調查小組進行調查。調查小組由主席指派(定)本會委員三人以上組成，調查小組成員之任一性別比例不得低於三分之一。必要時，調查小組成員得一部或全部外聘具有相關學識經驗之學者、專家、專業人士或公部門職場霸凌調查專業人才庫人員擔任。被申訴人如係本會當然委員(校長、本校臨床心理師、本校社會工作師除外)，調查小組成員應依前項規定，全部外聘。

(二)調查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，提本會評議。

(三)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識經驗者協助。

(四)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，並以書面通知當事人。

(五)本會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成適當懲處及處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。

(六)申訴決議應載明理由，以書面通知當事人，並註明對申訴案之決議有異議者，應依據相關法令規定，向權責機關(或單位)提起申訴、再申訴或申復。

(七)申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，應作成適當處理之建議。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

(一)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所者。

(二)申訴不符規定，經通知補正逾期不補正者。

(三)提起申訴逾申訴期限者。

(四)申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。

(五)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。

(六)對於非屬職場霸凌範圍之事件提起申訴者。

十一、參與職場霸凌申訴案件評議、調查、處理、列席之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，本會主席應解除其兼職，本校並得視其情節輕重，依法懲處。

十二、參與職場霸凌申訴案件評議、調查之人員，有下列各款情形之一，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。

前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實並為適當之釋明，向本會申請迴避。

第一項人員有第一項各款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十三、職場霸凌案件已進入司法程序(含檢察機關偵查階段)，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本會得決議暫緩調查及評議。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得透過員工協助方案機制，協助轉介相關專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十五、本校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，並避免有相同事件或報復之情事發生。

十六、本會評議、調查、處理、列席之人員執行職務以公假登記，如有課務由本校調排代。調查小組外聘調查人員之出席費、交通費、調查報告書撰稿費及其他相關費用，得依相關法令規定支領。因處理職場霸凌申訴案件所需費用由本校相關預算經費項下支應。

十七、本要點經本校行政會議審議通過，校長核定後公佈實施，修正時亦同。

附件一

國立嘉義特殊教育學校職場霸凌申訴書

[illegible]

職場霸凌申訴委任書

茲委任受任人_____為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴案件，有為一切申訴案件之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本委任書。

此致

國立嘉義特殊教育學校

委任人： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國 年 月 日