

# 國立新港藝術高級中學員工職場霸凌防治及處理作業規定

109年5月5日行政會議通過訂定  
112年2月9日校務會議通過，112年2月23日新港藝高人字  
第1120700027號簽核修正  
114年2月10日113學年度第二學期期初校務會議修正通過

- 一、國立新港藝術高級中學(以下簡稱本校)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，特依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照行政院人事行政總處提供之「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流程(範例)」，訂定本規定。
- 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沈重的身心壓力。
- 三、本規定適用對象為本校編制內教職員工、代理教師、約聘僱人員及勞僱契約之臨時人員。
- 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)受理單位：本校單位各級主管及人事室。
  - (二)申訴專線電話：05-3747060。
  - (三)申訴傳真：05-3749806。
  - (四)申訴電子信箱：sgash231@sgash.cyc.edu.tw。工友、技工申訴案件移由權責單位總務處辦理。  
霸凌者為校長時，應向具管轄權之上級機關提出申訴。  
本校員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。
- 五、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，本校得利用各種集會、學校網站等傳遞相關訊息，並鼓勵同仁參加霸凌防治相關教育訓練研習訓練課程。
- 六、本校為處理職場霸凌申訴案件，組成職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱處理小組)。
  - 處理小組成員置七人，由校長擔任召集人；其餘成員由校長指派，包括部門單位主管、未兼行政教師及非一級主管之公務人員，必要時得聘請社會公正人士或學者專家擔任。
  - 處理小組成員任一性別人數不得少於總數三分之一。
  - 處理小組由召集人召集並為主席；主席因故不能出席時，得指定一人代理之。

處理小組應有二分之一以上委員出席始得開會，出席委員二分之一以上同意，始得決議。可否同數時，取決於主席。

本委員會委員為無給職，其任期自陳校長敦聘生效，案件結束後自動解散。

七、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，並得向受理單位提出申訴。

前項申訴，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。

申訴書(如附件二)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

(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。

八、職場霸凌案件申訴人於處理小組作成決定前，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。

九、處理小組處理程序如下：

(一)接獲職場霸凌申訴案件，轉請召集人於十日內指派三人以上組成調查小組進行調查。

(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，提本小組評議。

(三)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。

(四)處理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。

(五)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。

(六)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，必要時得延長一個月，並通知當事人。

十、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。

十一、當事人不服機關調查及評議結果者，得依下列途徑提起救濟：

(一)具公務人員保障法第三條或第一百零二條所定人員身份：依公務人員保障法之規定，經本校向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

(二)具專任教師、代理教師身份：依教師法之規定，向教育部中央教師申訴評議委員會提起申訴。

(三)具軍訓教官身份：依高級中等學校軍訓教官職掌介派遣調進修申訴辦法，向教育部國民及學前教育署軍訓教官申訴評議會提起申訴。

(四)前三款以外人員：於收到調查報告或評議結果之次日起三十日內，參照勞資爭議處理法等相關規定，逕向嘉義縣政府勞工暨青年發展處提起救濟。

十二、申訴案件之處理程序不公開，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。為保護當事人之隱私及人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿職場霸凌事件之證據。另應注意個人資料保護法及相關規定，落實保護當事人之規定。

違反前項規定者，應即終止其參與，並得視其情節輕重，依法懲處並解除其聘(派)兼。

十三、職場霸凌事件申訴之調查、評議之人員，有下列情形之一，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。

職場霸凌事件申訴之調查、評議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項各款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，向處理小組為之，並應為適當之釋明；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、評議人員在處理小組就該申請事件為準駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查、評議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由處理小組命其迴避。

十四、校長或具權勢地位者涉及職場霸凌行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

(一)本校校長：由教育部停止或調整其職務。

(二)其餘人員：由本校停止或調整其職務。前開停止職務對象如為公務人員，依公務員懲戒法第五條及第七條規定辦理。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為職場霸凌，或經認定為職場霸凌但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

十五、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，處理小組得決議暫緩調查及評議。

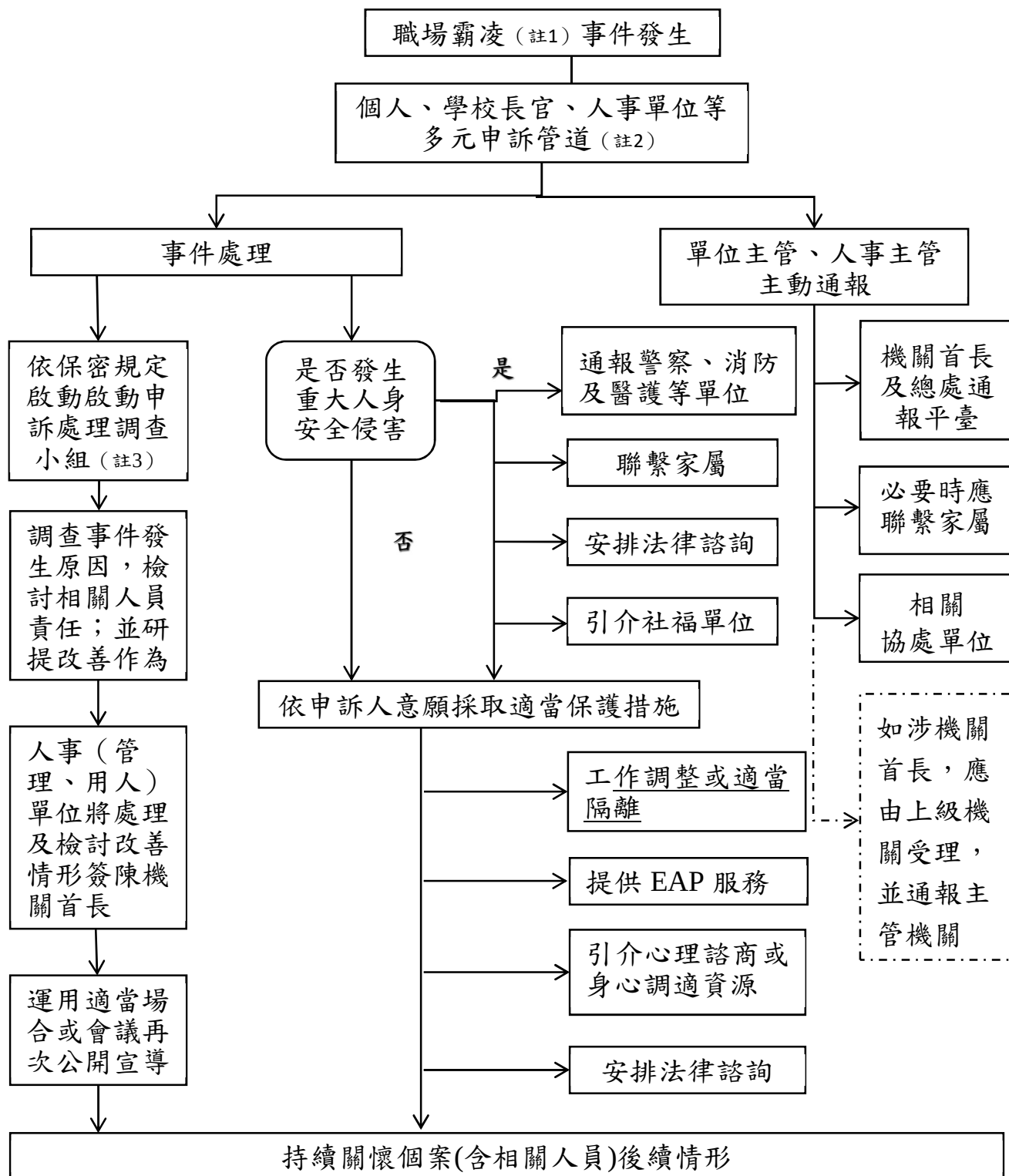
十六、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得依員工協助方案協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十七、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。

十八、處理小組所需經費由本校相關預算經費項下支應。

十九、本規定經校務會議通過，陳校長核定後公佈實施，修訂時亦同。

## 國立新港藝術高級中學員工職場霸凌處理標準作業流程



註1：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沈重的身心壓力。

註2：申訴專線05-3747060。申訴傳真05-3749806。申訴電子信箱 sgash231@sgash.cyc.edu.tw。機關首長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；離職、退休、調職人員於原服務機關涉職場霸凌事件，由行為發生時之服務機關受理。

註3：處理小組成員置七人，由校長擔任召集人；其餘成員由校長指定之。

# 國立新港藝術高級中學員工職場霸凌申訴書

|             |     |       |         |      |
|-------------|-----|-------|---------|------|
| 申<br>訴<br>人 | 姓名  |       | 服務單位    | 職稱   |
|             |     |       |         |      |
|             | 性別  | 出生年月日 | 身分證統一編號 | 聯絡電話 |
|             |     |       |         |      |
|             | 住居所 |       |         |      |

|                          |     |       |         |      |
|--------------------------|-----|-------|---------|------|
| 代 理<br>人（應<br>附具委<br>任書） | 姓名  |       | 服務單位    | 職稱   |
|                          |     |       |         |      |
|                          | 性別  | 出生年月日 | 身分證統一編號 | 聯絡電話 |
|                          |     |       |         |      |
|                          | 住居所 |       |         |      |

申訴事實：(相對人姓名、服務單位、職稱、事件發生日期、地點及經過)

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

茲委任受任人 為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

國立新港藝術高級中學

委任人： 簽章

受任人： 簽章

中華民國                      年                      月                      日

## 國立新港藝術高級中學職場霸凌事件調查報告書

|                        |     |                                                                                        |
|------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 當事人資料                  | 申訴人 | 一、姓名：<br>二、身分證統一編號：<br>三、服務單位及職稱：<br>四、地址：<br>五、聯絡電話：                                  |
|                        | 相對人 | 一、姓名：<br>二、身分證統一編號：<br>三、服務單位及職稱：<br>四、地址：<br>五、聯絡電話：                                  |
| 與當事人關係                 |     | <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上下屬關係 <input type="checkbox"/> 其他 |
| 申訴內容                   |     | 詳所附申訴書                                                                                 |
| 申訴日期                   |     | 年 月 日(送達日期 年 月 日)                                                                      |
| 調查結果                   |     | 職場霸凌事件 <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立                        |
| 調查結果說明<br>(含相關證據及事實認定) |     | 一、事由<br><br>二、調查事項<br><br>三、認定理由<br><br>四、佐證資料                                         |
| 後續處理<br>及建議            |     |                                                                                        |
| 調查委員簽名<br>(或簽到單)       |     | 中   華   民   國                      年                      月                      日     |