國立嘉義女子高級中學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理要點

逐條說明

規定	說明
一、國立嘉義女子高級中學（以下簡稱本校）為提供教職員工及工作者於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第二章之一及職場霸凌防治措施準則相關規定(以下簡稱防治準則)，訂定本要點。	一、查公務人員保障暨培訓委員會一百一十五年六月二十六日公護字第 1150018820 號函說明一略以，學校係適用職安法全部規定，惟因職安法尚未規範有關職場霸凌防治及申訴處理相關規定，爰係依本會一百一十四年七月一日及同年十二月二十六日函規定，循公務人員保障法及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法有關職場霸凌之申訴、調查及處理等規定辦理。嗣因職安法、防治準則及處理辦法已明定職場霸凌防治及申訴處理相關規定，並溯自一百一十五年七月一日施行，是自該日起，該等機關(構)人員自應依職安法規定辦理。次查教育部國民及學前教育署一百一十五年七月六日臺教國署人字第 1150062524 號函說明二略以，本署所屬學校均為適用職安法全部規定之場域。 二、基上，依職業安全衛生法第二章之一及其授權訂定防治準則，明定本要點之法源依據。
二、本要點適用對象為本校教師、公務人員、約聘僱人員、技工、工友及約用人員。 其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員(如勞務承攬等)，亦比照適用本要點。	一、第一項:依據教育部國民及學前教育署一百一十五年七月六日臺教國署人字第 1150062524 號函說

	明二略以，本校為適用職安法全部規定之場域。基此，明訂本校所有教職員工均為適用對象。 二、第二項：參照勞動部頒訂「職場霸凌防治指導手冊」之「附錄 2 僱用勞工人數 100 人以上之事業單位職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範範本」(以下簡稱勞動部範本)第二點規定，明訂派遣勞工亦比照適用。
三、本要點所稱職場霸凌，指本校各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。	依據職安法第二十二條之一第一項規定之「職場霸凌」定義，明定本要點「職場霸凌」之定義。
四、職場霸凌之認定，應符合職業安全衛生法第二十二條之一第一項之定義，除符合前項定義外，應綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形： 一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。 二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。 三、對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。 四、對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。	依據防治準則第二條定義「職場霸凌」，明定本要點「職場霸凌」之定義以及職場霸凌各款行為態樣。
五、 本校職場霸凌申訴案，提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置服務專線電話及電子信箱等申訴管道公開揭示，並指派專人查收：	一、 第一項：依據防治準則第五條規定，應設置處理職場霸凌之電子信箱、專線電話等申訴管道，並依據準則第六條，應指

(一)通報及申訴窗口：人事室；工友、技工及非編制人員申訴案件，移由各權責單位辦理。 (二)通報及申訴專線電話：05-2254601 分機 1701。 (三)通報及申訴專用電子信箱：personnel@email.cygsh.tw 被申訴人為校長時，得逕向嘉義市政府提起申訴。 被申訴人為人事人員時，應命其迴避，並由校長另行指定其他人員辦理職場霸凌申訴案件。	定專責單位統籌辦理，依據原國立嘉義女子高級中學教職員工職場霸凌防治與處理作業要點之統籌單位分工，明定由人事室負責編制內申訴案件，非編制人員申訴案件，由各權責單位辦理。 二、 第二項：依據教育部國民及學前教育署一百一十五年七月六日臺教國署人字第 1150062524 號函說明三，次查旨揭處理辦法第 2 條規定，勞工遭受事業單位最高負責人職場霸凌時，得向直轄市或縣(市)主管機關提起申訴；又所稱最高負責人包括學校校長。是本署所屬國立高級中等以下學校人員疑遭服務學校校長職場霸凌時，應依前述職安法等相關規定辦理。爰依據上開函釋規定，明訂被申訴人為校長時，得逕向嘉義市政府提起申訴。 三、 第三項：明訂被申訴人為人事人員時，由校長另行指定其他人員辦理。
六、本校各單位員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。	依據防治準則第六條第二項第二款規定「本校應規範防治職場霸凌之教育訓練」，爰參酌勞動部範本第六條，明定防治職場霸凌之教育訓練。
七、本校於知悉所屬人員遭受職場霸凌時，應採取	依據職安法第二十二條之二第一項、

下列立即有效之適當措施： 一、因接獲申訴而知悉時： (一)考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌形再度發生，並不得對其有不利對待。 (二)依申訴人需求,提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。 (三)啟動調查程序,對申訴事件之相關人員進行訪談及調查;申訴人有意願者,得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)依調查結果,視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。 二、非因前款情形而知悉時： (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 (二)告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。 (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。 本校接獲被霸凌者陳述知悉職場霸凌事件，而其無協調或提起申訴之意願者，仍應依前項第二款規定，採取適當之措施。	防治準則第七條及勞動部範本第七條，明定立即有效之適當措施。
八、本校為處理職場霸凌申訴案件，設職場霸凌申訴處理委員會(以下簡稱本會），置委員五人，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。其中一人為召集人，其餘委員由校長指定單位主管、教職員工擔任，並得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。	一、本點第一項：依據防治準則第六條第二項第三款規定「本校應設申訴處理單位」，復依據防治準則第九條規範申訴處理單位之組成人員人數及比例，爰明定本校申訴處理單位人員人數及比例。

本會委員任期為一年，期滿得續聘。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。 由校長擔任召集人並為主席；主席因故不能出席時，應指定委員一人代理之。 本會應有全體委員二分之一以上委員出席，始得開會，出席委員過半數以上同意始得決議。 委員應親自出席，不得代理，迴避人員不列入決議出席人數計算。 派遣勞工如遭受本校員工職場霸凌時，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，將結果通知申訴人、被申訴人(以下併稱當事人)及派遣事業單位。	二、第二項：參照「國立嘉義女子高級中學性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」之性騷擾申訴處理委員會之委員任期、主席代理制度，訂定職場霸凌申訴處理委員會之任期及主席代理制度。 三、第三項：參照「國立嘉義女子高級中學性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」之性騷擾申訴處理委員會之開會門檻、議決門檻，明定本會開會、議決門檻及迴避人員不列入出席門檻規定。 四、第四項：參照勞動部範本第八條第三項，明定派遣勞工如遭受本校員工職場霸凌時，本校受理及與派遣事業單位共同調查。
九、申訴處理委員會負責下列事項： 一、受理申訴事件。 二、通知申訴人是否受理其申訴之結果。 三、依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。 四、辦理協調程序。 五、調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。 六、提供懲處或其他處理之建議。 七、召開申復審議會議。 八、通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、申復人與申復事件相對人之申訴決定及申復決定。 九、其他依職場防治措施準則規定應辦理之事項。	依據防治準則第六條第二項第三款規定「本校應設申訴處理單位」，復依據防治準則第九條規定，明定本校申訴處理單位之權責。
十、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。（申訴書如附件一） 以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應	依據防治準則第八條規定，並參照勞動部範本第十條，明定申訴提出方式、

作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項： 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。(委任書如附件二) 三、申訴之事實內容及相關證據。 前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起三年內為之，逾三年者，不予受理。 二、被申訴人屬利用權勢者，得於離職之日起一年內為之。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。	申訴紀錄內容及申訴提起之期限。
十一、本校應於接獲申訴之日起十個工作日內決定是否受理申訴，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。有下列情形之一者，本校得不予受理： 一、非屬職安法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。 二、無具體之內容。 三、申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。 四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。 五、申訴事件已撤回申訴(申訴撤回書如附件三)。 六、已逾申訴期限。 本校於接獲第一項申訴時，應於受理翌日起七個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。	一、第一項：依據防治準則第十條規定，並參照勞動部範本第十三條及第十四條，明定做成決定受理申訴之期限及不予受理之理由。 二、第二項：依據防治準則第十一條規定，並參照勞動部範本第十四條，明定受理翌日起七個工作日內，應依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。
十二、本校受理申訴案件後應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，且以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人、受邀參與調查及負責調查人之隱私，並使其免於遭受報復或其他不	依據防治準則第十二條規定，並參照勞動部範本第十五條，明定處理申訴之原則，且以不公開方式處理。

利待遇。	
十三、參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避。 前項人員應自行迴避而不迴避，雖未經當事人申請迴避者，仍應由本會命其迴避。 第一項人員應自行迴避而不迴避或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實向本會申請迴避。 被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。但有急迫情形，仍得為必要處置。	一、第一項：依據防治準則第十五條第一項規定，明定應自行迴避之關係。 二、第二項：依據防治準則第十五條第二項規定，明定應自行迴避而不迴避者，本會命其迴避。 三、第三項：依據防治準則第十五條第三項規定，明定當事人得向本會申請迴避之情事。 四、第四項：依據防治準則第十五條第四項規定，明定被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。
十四、本校應於受理申訴之日起十五個工作日內，由申訴處理委員會選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少三人，其中應具勞動權益或相關事務處理經驗之外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。 前項調查小組中之本校成員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少三小時。 調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗；雇主得自中央主管機關建立之職場霸凌調查專業人才庫遴選之。	一、第一項：依據防治準則第十四條第一項及第二項規定，明定組成調查小組之期限、調查小組成員比例及資格。 二、第二項：依據防治準則第十四條第三項規定，明定調查小組中之本校成員應完成學習時數後，方具資格。 三、第三項：依據防治準則第十四條第四項規定，明定調查小組中之調查小組之外部專業人士應具資格及遴選來源。
十五、進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾一個月仍未有共識時，應停止協調。協調達成共識，應作成紀錄，紀錄應載明申訴之事實內容及協調合意事項。 協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。	依據防治準則第十三條規定，並參照勞動部範本第十六條，明定處理申訴人有意願協調時之協調原則及法定程序。

本校非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉霸凌情形，經釐清事實並徵詢其無提起申訴意願，但有意願進行協調者，依第一項規定辦理。	
十六、調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄；調查過程不得令當事人間或協助調查之相關人對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務。	依據防治準則第十六條規定，並參照勞動部範本第十七條，明定處理申訴調查之必要程序及調查原則。
十七、申訴案件調查，應自調查小組成立後翌日起二個月內完成調查報告；必要時得延長一個月，並通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。 前項調查報告，應送申訴處理委員會審議，其內容應包括下列事項： 一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。 二、調查訪談過程，包括日期及對象。 三、當事人及相關人員陳述之重點。 四、事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。 五、處理建議。 當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。 申訴處理委員會至遲應於調查報告完成之日起一個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供懲處或其他處理建議。 前項決定應有本會成員二分之一以上出席，出席者過半數同意，始得作成決定。 前項申訴處理結果成立與否決定之日起十個工作日內，應以書面載明事實及理由通知當事人，提供申復救濟之方法及期限並登錄勞動部指定之系統。	一、第一項：依據防治準則第十七條第一項規定，並參照勞動部範本第十八條，明定調查報告完成期限。 二、第二項：依據防治準則第十七條第二項規定，明定調查報告應含內容。 三、第三項：依據防治準則第十七條第三項規定，明定當事人拒絕配合調查，調查小組得逕行作成調查報告。 四、第四項：依據防治準則第十八條第一項規定，明定申訴處理委員會應作成職場霸凌申訴成立與否之決定之期限。 五、第五項：依據防治準則第十八條第二項規定，明定申訴處理委員會法定出席人數及通過人數。 六、第六項：依據防治準則第十八條第三項規定，明定申訴處理委員會應以書面通知當事人之期限及後續程序。

十八、職場霸凌行為經調查屬實者，應視情節輕重，依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當懲戒或處理。但行為人已離職者，不在此限。 前項情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素： 一、對申訴人造成身心侵害之程度。 二、對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素。 三、與申訴人之關係、違反後態度及過往有無類似行為。 四、對本校所生之危害，其影響程度及範圍等。	一、第一項：依據防治準則第十九條第一項規定，並參照勞動部範本第二十三條，明定職場霸凌行為經調查屬實，應為適當懲戒或處理。 二、第二項：依據防治準則第十九條第二項規定，明定行為人情節輕重之判斷。
十九、本校不得對依法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。	依據防治準則第二十條規定，並參照勞動部範本第二十四條，明定對申訴或協助他人申訴之工作者之權利保障。
二十、當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校提出申復；同一事件以一次為限。(申復申請書如附件四) 接獲申復後，應於十個工作日內，由申訴處理委員會召集人，召開申復審議會議。並應給予申復人陳述意見機會。必要時，並得邀請原調查小組成員或相關人員列席說明。	一、第一項：依據防治準則第二十二條第一項規定，並參照勞動部範本第二十五條，明定可提出申復之時限及次數。 二、第二項：依據防治準則第二十二條第二項規定，明定接獲申復後，應於召開申復審議會議之期限。
二十一、申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。申復調查小組成員至少三人，其中外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。 前項申復調查小組成員資格，依防治準則第十四條第三項及四項規定辦理。	一、第一項：依據防治準則第二十二條第三項規定，並參照勞動部範本第二十六條，明定申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。

	二、第二項：依據防治準則第二十二條第四項規定，明定申復調查小組成員資格。
二十二、申訴處理委員會應自申復審議會議召開日起三十日內作成附理由之決定，應於申復決定日起十個工作日內，以書面載明事實及理由通知申復人及申復事件相對人；如屬應再行調查者，其決定期限得展延三十日。 前項申復結果，本校應於作成之日起十個工作日內登錄勞動部指定系統。	依據防治準則第二十三條規定，並參照勞動部範本第二十七條，明定申訴處理委員會審理申復之處理時間及後續程序。
二十三、本校對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，並整體評估及檢討本要點，採取必要改善措施。	依據防治準則第二十五條規定，並參照勞動部範本第二十八條，明定應對申訴及申復事件採取追蹤、考核及監督。
二十四、本校依本要點所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年。	依據防治準則第二十六條規定，並參照勞動部範本第二十九條，明定執行紀錄保存年限。
二十五、職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本校應依防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定之程序辦理；並應按申訴人之申訴意願及內容，就所涉事項併予調查訪談或釐清事實，避免重複詢問。	依據防治準則第二十七條規定，並參照勞動部範本第三十條，明定申訴事件涉及工作場所性騷擾行為之調查方式。
二十六、本要點未規定者，應依職安法、防治準則及其他相關規定辦理。	明訂本要點未盡事宜，依職安法、防治準則及其他相關規定辦理。
二十七、本要點由行政會議通過，校長核定公布後施行，修正時亦同。	本點參考其他高中規定訂定程序，明定由行政會議通過，校長核定公布後施行。

國立嘉義女子高級中學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理要點

115 年 10 月 5 日行政會議審議通過

一、國立嘉義女子高級中學（以下簡稱本校）為提供教職員工及工作者於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第二章之一及職場霸凌防治措施準則相關規定(以下簡稱防治準則)，訂定本要點。

二、本要點適用對象為本校教師、公務人員、約聘僱人員、技工、工友及約用人員。

其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員(如勞務承攬等)，亦比照適用本要點。

三、本要點所稱職場霸凌，指本校各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

四、職場霸凌之認定，應符合職業安全衛生法第二十二條之一第一項之定義，除符合前項定義外，應綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形：

一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。

二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。

三、對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。

四、對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。

五、本校職場霸凌申訴案，提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置服務專線電話及電子信箱等申訴管道公開揭示，並指派專人查收：

(一)通報及申訴窗口：人事室；工友、技工及非編制人員申訴案件，移由各權責單位辦理。

(二)通報及申訴專線電話：05-2254601 分機 1701。

(三)通報及申訴專用電子信箱：personnel@email.cygsh.tw

被申訴人為校長時，得逕向嘉義市政府提起申訴。

被申訴人為人事人員時，應命其迴避，並由校長另行指定其他人員辦理職場霸凌申訴案件。

六、本校各單位員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

七、本校於知悉所屬人員遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、因接獲申訴而知悉時：

(一)考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌形再度發生，並不得對其有不利對待。

(二)依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及

其他必要之協助或保護措施。

(三)啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。

(四)依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

本校接獲被霸凌者陳述知悉職場霸凌事件，而其無協調或提起申訴之意願者，仍應依前項第二款規定，採取適當之措施。

八、本校為處理職場霸凌申訴案件，設職場霸凌申訴處理委員會(以下簡稱本會)，置委員五人，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。其中一人為召集人，其餘委員由校長指定單位主管、教職員工擔任，並得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。本會委員任期為一年，期滿得續聘。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

由校長擔任召集人並為主席；主席因故不能出席時，應指定委員一人代理之。

本會應有全體委員二分之一以上委員出席，始得開會，出席委員過半數以上同意始得決議。委員應親自出席，不得代理，迴避人員不列入決議出席人數計算。

派遣勞工如遭受本校員工職場霸凌時，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，將結果通知申訴人、被申訴人(以下併稱當事人)及派遣事業單位。

九、申訴處理委員會負責下列事項：

一、受理申訴事件。

二、通知申訴人是否受理其申訴之結果。

三、依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。

四、辦理協調程序。

五、調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。

六、提供懲處或其他處理之建議。

七、召開申復審議會議。

八、通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、申復人與申復事件相對人之申訴決定及申復決定。

九、其他依職場防治措施準則規定應辦理之事項。

十、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。(申訴書如附件一)

以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確

認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。(委任書如附件二)

三、申訴之事實內容及相關證據。

前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、自職場霸凌行為終了時起三年內為之，逾三年者，不予受理。

二、被申訴人屬利用權勢者，得於離職之日起一年內為之。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

十一、本校應於接獲申訴之日起十個工作日內決定是否受理申訴，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。有下列情形之一者，本校得不予受理：

一、非屬職安法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。

二、無具體之內容。

三、申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。

四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。

五、申訴事件已撤回申訴(申訴撤回書如附件三)。

六、已逾申訴期限。

本校於接獲第一項申訴時，應於受理翌日起七個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。

十二、本校受理申訴案件後應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，且以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人、受邀參與調查及負責調查人之隱私，並使其免於遭受報復或其他不利待遇。

十三、參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，雖未經當事人申請迴避者，仍應由本會命其迴避。

第一項人員應自行迴避而不迴避或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實向本會申請迴避。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。但有急迫情形，仍得為必要處置。

十四、本校應於受理申訴之日起十五個工作日內，由申訴處理委員會選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少三人，其中應具勞動權益或相關事務處理經驗之外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。

前項調查小組中之本校成員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少三小時。

調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗；雇主得自中央主管機關建立之職場霸凌調查專業人才庫遴選之。

十五、進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾一個月仍未有共識時，應停止協調。協調達成共識，應作成紀錄，紀錄應載明申訴之事實內容及協調合意事項。

協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。

本校非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉霸凌情形，經釐清事實並徵詢其無提起申訴意願，但有意願進行協調者，依第一項規定辦理。

十六、調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄；調查過程不得令當事人間或協助調查之相關人對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務。

十七、申訴案件調查，應自調查小組成立後翌日起二個月內完成調查報告；必要時得延長一個月，並通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。

前項調查報告，應送申訴處理委員會審議，其內容應包括下列事項：

一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。

二、調查訪談過程，包括日期及對象。

三、當事人及相關人員陳述之重點。

四、事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

五、處理建議。

當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

申訴處理委員會至遲應於調查報告完成之日起一個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供懲處或其他處理建議。

前項決定應有本會成員二分之一以上出席，出席者過半數同意，始得作成決定。

前項申訴處理結果成立與否決定之日起十個工作日內，應以書面載明事實及理由通知當事人，提供申復救濟之方法及期限並登錄勞動部指定之系統。

十八、職場霸凌行為經調查屬實者，應視情節輕重，依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當懲戒或處理。但行為人已離職者，不在此限。

前項情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素：

一、對申訴人造成身心侵害之程度。

二、對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素。

三、與申訴人之關係、違反後態度及過往有無類似行為。

四、對本校所生之危害，其影響程度及範圍等。

十九、本校不得對依法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

二十、當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校提出申復；同一事件以一次為限。(申復申請書如附件四)

接獲申復後，應於十個工作日內，由申訴處理委員會召集人，召開申復審議會議。並應給予申復人陳述意見機會。必要時，並得邀請原調查小組成員或相關人員列席說明。

二十一、申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。申復調查小組成員至少三人，其中外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。

前項申復調查小組成員資格，依防治準則第十四條第三項及四項規定辦理。

二十二、申訴處理委員會應自申復審議會議召開日起三十日內作成附理由之決定，應於申復決定日起十個工作日內，以書面載明事實及理由通知申復人及申復事件相對人；如屬應再行調查者，其決定期限得展延三十日。

前項申復結果，本校應於作成之日起十個工作日內登錄勞動部指定系統。

二十三、本校對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，並整體評估及檢討本要點，採取必要改善措施。

二十四、本校依本要點所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年。

二十五、職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本校應依防治準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定之程序辦理；並應按申訴人之申訴意願及內容，就所涉事項併予調查訪談或釐清事實，避免重複詢問。

二十六、本要點未規定者，應依職安法、防治準則及其他相關規定辦理。

二十七、本要點由行政會議通過，校長核定公布後施行，修正時亦同。

附件一

國立嘉義女子高級中學職場霸凌申訴書

案號（受理單位填寫）		**申訴日期**	___年___月___日
申訴人姓名		**服務單位/職稱**	
住(居)所地址		**聯絡方式（電話、E-mail）**	
被申訴人姓名		**被申訴人單位/職稱**	
與被申訴人關係	□主管 □同事 □下屬 □其他：_____	**是否為最高負責人**	□否 □是 □不確定
事件發生期間	自____年____月 ____日至____年 ____月____日	**發生地點**	
申訴事實內容摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。		
相關證據	□訊息/郵件 □錄音/錄影 □工作紀錄 □醫療或諮商資料 □證人		

	□其他：_____
證人或可協助調查者	姓名/單位/可聯絡方式（如有）：
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____(簽章) 代理人(無則免填)：_____(簽章)

--------處理情形摘要（以下由申訴處理單位填寫）----------

初次接獲單位	**單位名稱**		**紀錄人職稱**		**姓名**	
	接獲申訴時間	___年___月___日 ___時___分	**被申訴人職稱**		**姓名**	
附註						
紀錄人：　　（簽章）						

附件二

國立嘉義女子高級中學職場霸凌申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委 任 人					
受 任 人					

茲委任＿＿＿＿＿＿為受任人，受任人就本人與＿＿＿（被申訴人姓名）＿間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，爰依法提出本件委任書。

□並有
□但無　撤回申訴之特別權限，

□並有
□但無　代理協調之特別權限，

此致

國立嘉義女子高級中學

委任人：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿(簽章)

受任人：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿(簽章)

日期：＿＿＿年＿＿＿月＿＿＿日

國立嘉義女子高級中學職場霸凌申訴撤回書

附件三

申訴人姓名		**聯絡方式（電話、E-mail）**	
撤回原因（請簡述）			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴處理單位後，申訴調查程序即予終止。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		

本人_____已瞭解上開說明內容，撤回於_____年__月____日申訴（_____）之職場霸凌事件，特此聲明。

此致

國立嘉義女子高級中學

申訴人：_____(簽章)

委任人（無則免填）：

_____(簽章)

日期：____年____月____日

國立嘉義女子高級中學職場霸凌申復申請書

附件四

案號		**申復日期**	___年___月___日
申復人姓名		**申復人身分**	□申訴人 □被申訴人
服務單位/職稱		**聯絡方式（電話、E-mail）**	
不服之決定	□申訴成立 □申訴不成立 □其他：_____		
申復理由	□調查處理程序有重大瑕疵 □有足以影響原調查認定之新事證 □事實認定或理由不明確 □其他：_____ 具體說明：		

申復人：_____(簽章)

代理人(無則免填)：_____(簽章)

日期：____年____月____日