

國立彰化師範大學教職員工職場霸凌申訴處理要點

109年11月18日行政會議通過

- 一、國立彰化師範大學（以下簡稱本校）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，訂定本要點。
- 二、本要點用詞定義如下：
 - （一）教職員工：指本校教師、研究人員、公務人員、工友、技工、駕駛、校務基金及計畫進用人員等由本校進用之人員。
 - （二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、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之身心壓力。
- 三、本校為積極防治職場霸凌事件之發生，應利用多元公開場合宣導反霸凌行為，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案等措施。
- 四、本校職場霸凌申訴管道，由人事室將申訴電話、電子信箱，公告於網站首頁。
- 五、被霸凌者或其代理人，得於發生職場霸凌事件時起一年內，以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。但涉及霸凌者如為校長，應向教育部提出申訴。
- 六、以書面提出申訴者，應備具申訴書載明下列事項，由申訴人或代理人簽名或蓋章：
 - （一）申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。
 - （二）有申訴代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。
 - （三）申訴之事實、內容。
 - （四）證據。
 - （五）年、月、日。

以言詞提出申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明前項各款事由，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。

申訴代理人應提出委任書。申訴書或申訴紀錄不符前三項規定者，應通知申訴人或其代理人補正。

七、本校處理申訴事件時，應組成申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，置小組成員三人至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。

八、本校應依據以下原則辦理申訴事件：

- (一) 調查小組成員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。
- (二) 調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。
- (三) 職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。
- (四) 當事人之隱私應予保密，不得對外洩漏。
- (五) 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。
- (六) 對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。

九、申訴事件作成調查結果前，得以書面撤回其申訴。申訴經撤回者，不得復提起同一之申訴。

十、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：

- (一) 申訴人非被霸凌者。
- (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。

十一、本校應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時得延長一次，最長四十五日，並通

知當事人。

第一項期間於依第六點第四項規定補正者，自補正之次日起算；未補正者，自補正期間屆滿之次日起算。

當事人不服函覆決定者，得依其適用之法令提起救濟。

十二、職場霸凌行為經調查屬實者，各機關應檢討相關人員責任及研提改善作為。

本校得視當事人需要，透過員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。

十三、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後施行，修正時亦同。