

「國立虎尾高級中學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範」總說明

國立虎尾高級中學（以下簡稱本校）為提供教職員工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依據職業安全衛生法第2章之1及中央主管機關訂定之「職場霸凌防治措施準則」相關規定，建構本校完整之職場霸凌防治預防、申訴受理、調查審議、申復及懲戒處置機制。爰訂定「國立虎尾高級中學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範」（以下簡稱本規範），其要點如下：

- 一、 法源依據及目的：定明本規範訂定之法律依據及保障教職員工免於職場霸凌之目的。（第一條）
- 二、 適用對象範圍：定明本規範適用於受本校僱用之教職員工，以及受工作場所負責人指揮監督之派遣或承攬勞工等人員。（第二條）
- 三、 禁止職場霸凌之規範：定明各級主管與員工間禁止利用職務或權勢進行不當霸凌行為。（第三條）
- 四、 職場霸凌之定義與審酌樣態：定明職場霸凌之法定定義、認定原則及四大常見行為樣態（排擠、阻礙工作、權力欺壓、散布謠言或揭露隱私等）。（第四條）
- 五、 申訴管道與公開揭示：定明本校設置之電子信箱與專線電話，並規定應於工作場所及內部資訊平台公開揭示。（第五條）
- 六、 教育訓練及宣導：定明全員防治訓練及針對主管、調查人員加強溝通與申訴處理訓練之規定。（第六條）
- 七、 知悉事件時之立即有效適當措施：定明本校因接獲申訴或非因接獲申訴而知悉霸凌時，應採取之適當處置（如隔離、轉介諮商、啟動調查、釐清事實等）。（第七條）
- 八、 申訴處理單位之組織與運作：定明設置申訴處理單位（霸凌防治及申訴處理小組）、成員人數、性別比例、外部專家代表及

派遣/承攬勞工共同調查機制。(第八條)

九、最高負責人為被申訴人時之救濟：定明被申訴人為校長時，同仁得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。(第九條)

十、申訴提出方式及紀錄事項：定明以言詞、郵件或書面提出申訴之程序及紀錄載明事項。(第十條)

十一、不公開處理與身心及權益保護：定明申訴處理應不公開，保護當事人與相關人員隱私，並免於遭受報復。(第十一條)

十二、利益迴避機制：定明參與處理人員自行迴避及當事人申請迴避之條件與程序。(第十二條)

十三、不予受理之情形：定明得不予受理申訴之具體事由。(第十三條)

十四、受理決定與系統登錄：定明 10 個工作日內決定是否受理、7 個工作日內登錄中央主管機關系統之期限。(第十四條)

十五、調查原則與隱私維護：定明調查應秉持客觀、公正、公平原則及維護隱私。(第十五條)

十六、協調程序與原則：定明申訴人有意願協調時之運作原則、停止條件及續行調查規定。(第十六條)

十七、調查執行規範與保密義務：定明陳述意見機會、通知義務、錄音錄影輔助、禁止對質及全員保密義務。(第十七條)

十八、調查小組之組成與比例：定明 15 個工作日內組成調查小組、成員人數、外部專業人士比例及性別比例。(第十八條)

十九、調查成員資格與訓練：定明本校成員須完成至少 3 小時教育訓練及外部專業人士之資格要求。(第十九條)

二十、調查報告完成時限及應載事項：定明成立後 2 個月內完成調查報告、展延規定及報告內容要項。(第二十條)

二十一、申訴決定作成期限與門檻：定明 1 個月內參考調查報告作成決定，及開會出席與通過門檻。(第二十一條)

二十二、書面通知、登錄及申復告知：定明決定之日起 10 個工作

日內書面通知當事人、系統登錄及提供申復途徑。(第二十二條)

二十三、 懲戒與處置原則：定明霸凌屬實者之懲戒機制及審酌情節輕重之具體因素。(第二十三條)

二十四、 保障申訴人與惡意虛構處理：定明禁止對申訴或協助者為不利處分，及證實惡意虛構事實者之處置。(第二十四條)

二十五、 申復救濟與審議會議：定明收到通知 30 日內提出申復及 10 個工作日內召開申復審議會議。(第二十五條)

二十六、 申復調查小組與再行調查：定明重大瑕疵或新事證時組成申復調查小組之成員比例及再行調查程序。(第二十六條)

二十七、 申復決定期限與登錄：定明 30 日內作成申復決定、通知當事人及 10 個工作日內登錄系統。(第二十七條)

二十八、 追蹤考核與規範檢討：定明案件之追蹤、監督及整體評估檢討機制。(第二十八條)

二十九、 執行紀錄留存：定明預防、申訴、調查、協調及申復紀錄應留存 3 年。(第二十九條)

三十、 複合式事件處理：定明涉及工作場所性騷擾時之併案與不重複詢問處理原則。(第三十條)

三十一、 未盡事宜與施行政程序：定明規範之補充適用及送行政會議通過後校長核定公布之施行政程序。(第三十一條)