

校園霸凌防制準則修正草案總說明

校園霸凌防制準則(以下簡稱防制準則)於一百零一年七月二十六日訂定發布，並自發布日施行至今已逾十年，歷經一次修正，最近一次係於一百零九年七月二十一日修正發布。考量現行實務，針對「校園霸凌」、「體罰」、「不當管教」與「違法處罰」事件之處理，不易於申請調查階段分辨受理管道及相關程序。為解決學校面對校園霸凌事件之通報、調查及處理等困境及需求，並達成友善校園之目的，建立更友善、有效及可信賴之處理機制，爰擬具防制準則修正草案，其修正要點如下：

- 一、將「師對生」與「生對生」調查處理機制分離，高級中等以下學校「師對生」適用或準用高級中等以下學校專任教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(下稱解聘辦法)，「生對生」及專科以上學校「師對生」調查機制則依本準則辦理，另增訂防制準則與解聘辦法之適用關係規定。
(修正條文第八條)
- 二、納入輔導先行概念，敘明各級主管機關及學校應以預防及輔導為原則，採取防制機制及措施，每學期辦理防制及輔導知能相關在職進修活動，以及於調查階段學校即可提供當事人心理輔導及其他協助。
(修正條文第六條及第二十三條)
- 三、原調查區分申請與檢舉二種類型，惟二種類型於調查程序中實質內容相當，故簡化為檢舉，並於第三章與第四章條文統一更正。(修正條文第十四條至第十九條、第二十七條及第二十九條)
- 四、明確化調查處理機制，明定受理、調查、審議階段，分別由審查小組、調查小組與防制小組處置，其中防制小組下設審查小組、調查小組分工負責，並於本準則明定各小組組成、資格與審議方式。(修正條文第四條、第五條、第七條、第十八條、第二十二條、第三十五條)
- 五、考量實務現場運作與需求，增訂生對生疑似霸凌事件調解機制，依案件「情節重大」與否進行分流，非屬情節重大由學校直接派員調解及調查，另調解成立時防制小組得對行為人決議提供心理輔導或適當管教措施。(修正條文第二十四條、第三十條)
- 六、增訂調查小組進行調查時，學校應全程錄音或錄影、接受調查時行為

人應親自出席、學生接受訪談時應以保密方式為之、以及當事人無正當理由拒絕配合調查的法律效果。(修正條文第二十六條及第二十七條)

- 七、為明確相關調查程序，增訂調查報告內容應包含之事項，以及得對行為人採取予以輔導、採取適當管教措施、移送權責單位懲處與請求警政、社政或司法機關協助之相關決議。(修正條文第三十條及第四十四條)
- 八、增訂被霸凌人與行為人後續救濟途徑，並明定主管機關對於學校防制小組於調查審議程序有違法情形之相關監督機制。(修正條文第三十一條及第四十七條)
- 九、過往生對生霸凌案易遭以一次性衝突事件簽結，增訂嚴重「肢體動作」或「網際網路」侵害行為準用本準則辦理，讓生對生之重大衝突，都能依循一定調查輔導程序，獲得妥善處置。(修正條文第四十五條)
- 十、明定本法本次修正條文施行前，已進行調查或輔導之案件，依原規定處理至完成調查或輔導，其他案件自本辦法施行之日起，依本辦法規定程序處理。(修正條文第四十九條)

校園霸凌防制準則修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一章 總則	第一章 總則	章名未修正。
第一條本 本準則依教育基本法第八條第五項規定訂定之。	第一條 本準則依教育基本法第八條第五項規定訂定之。	本條未修正。
第二條 本準則所稱主管機關:在中央為教育部;在直轄市為直轄市政府;在縣(市)為縣(市)政府。	第二條 本準則所稱主管機關:在中央為教育部;在直轄市為直轄市政府;在縣(市)為縣(市)政府。	本條未修正。
<p>第三條 本準則用詞，定義如下：</p> <p>一、學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或<u>研修生及其他經中央主管機關指定者</u>。</p> <p>二、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、<u>實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員</u>。</p> <p>三、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服</p>	<p>第三條 本準則用詞，定義如下：</p> <p>一、學生：指各級學校具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或<u>研修生</u>。</p> <p>二、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。</p> <p>三、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。</p> <p>四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、</p>	<p>一、修正第一項，說明如下：</p> <p>(一) 教師、職員、工友、學生之定義，教師將實習場域之實習指導人員納入教師定義，學生事務創新人員納入職員、工友定義，及將職員、工友、學生定義包括其他經中央主管機關指定者。其中專任教師不包含專案教師。爰修正為第一款至第三款。</p> <p>(二) 第一項第四款霸凌定義係參考 UNESCO 之定義，Behavior repeated over time that intentionally inflicts injury of discomfort through</p>

<p><u>務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。</u></p> <p>四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。</p> <p>五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。</p> <p>六、<u>生對生霸凌</u>：指相同或不同學校學生之間，於校園內、外所發生之霸凌行為。</p> <p>七、<u>師對生霸凌</u>：指行為人為教師、職員或工友（以下簡稱教職員工）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。</p> <p>前項第四款之霸凌，同時構成性別平等</p>	<p>圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。</p> <p>五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。</p> <p>前項第四款之霸凌，構成性別平等教育法第二條第五款所稱性霸凌者，依該法規定處理。</p>	<p>physical contact, verbal attacks, or psychological manipulation. 及其他先進國家關於霸凌定義，爰未修正。</p> <p>(三) 增訂第六款及第七款，本次修正將「師對生」及「生對生」霸凌事件之調查處理程序分軌處理，爰定明「生對生霸凌」及「師對生霸凌」定義。實務上「師對生」與「生對生」霸凌事件的處理程序不同，「師對生」霸凌涉及教師之解聘或懲處，「生對生」霸凌事件之處理，因涉及管教或懲處僅係手段之一，其目的著重於當事人之輔導及融合，爰調查處理機制宜分別處理，以符合實際需求。</p> <p>二、第二項配合修正援引款次及條文。</p>
---	--	--

<p>教育法<u>第三條第三款第三目</u>所稱性霸凌者，依該法規定處理。</p>		
<p><u>第四條 主管機關應組成校園霸凌防制推動小組</u>（以下簡稱推動小組），負責研擬所屬主管學校校園霸凌防制整體計畫、協調及整合資源、規劃辦理人員培訓；督導考核所主管學校校園霸凌防制之實施，以及調查、處理、審議所主管學校校長對學生霸凌案件。</p> <p>前項推動小組，由機關首長或副首長為召集人，其成員應包括校長代表、輔導人員、家長代表、學者專家及民間團體代表。</p>	<p>第十條第二項 受調查人為校長時，學校所屬主管機關應組成校園霸凌事件審議小組，由機關首長或副首長為召集人，其成員應包括校長代表、輔導人員、家長代表、學者專家及民間團體代表，負責處理校長對學生霸凌事件之調查及審議事項。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項明定主管機關校園霸凌防制推動小組之任務，除了現行規定處理校長對學生霸凌事件之調查及審議事項外，尚負責研擬校園霸凌防制整體計畫等，以完善校園霸凌預防、調查、輔導全般機制。</p> <p>三、第二項明定推動小組之組成成員。</p>
<p><u>第五條 學校應組成校園霸凌防制小組</u>（以下簡稱防制小組），負責處理校園霸凌事件之防制、調解、調查、審議、輔導及其他相關事項。但高級中等以下學校師對生霸凌事件之調查、處理及審議，由學校校園事件處理會議負責。</p> <p>高級中等以下學校防制小組成員如下：</p> <p>一、校長或副校長一人：擔任主席，負責召集並主持會議，主席因故不能召集或主持會議時，得就委員中指定一人</p>	<p>第十條第一項 學校應組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，其成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項明定校園霸凌防制小組（以下簡稱防制小組）之任務，防制小組為學校之常設組織，成員之任期得以學期或學年為單位，其任務除校園霸凌之防制調查、輔導外，新增「調解」，另修正原「確認」為「審議」。</p> <p>三、第二項有關高級中等以下學校防制小組成員部分，其中教師代表係指未兼行政職務之教師，但不限於專任教師。學者</p>

<p><u>代理主席。</u></p> <p><u>二、教師代表一人。</u></p> <p><u>三、學務人員一人。</u></p> <p><u>四、輔導人員一人。</u></p> <p><u>五、家長代表一人。</u></p> <p><u>六、外聘學者專家一人。</u><u>但偏遠地區學校外聘學者專家有困難者，得以社會公正人士替代。</u></p> <p><u>七、高級中等學校，並應包括學生代表一人。</u></p> <p>專科以上學校防制小組成員如下：</p> <p><u>一、校長或副校長一人：擔任主席，負責召集並主持會議，主席因故不能召集或主持會議時，得就委員中指定一人代理主席。</u></p> <p><u>二、教師代表至少一人。</u></p> <p><u>三、學務人員一人。</u></p> <p><u>四、輔導人員一人。</u></p> <p><u>五、行政人員至少一人。</u></p> <p><u>六、外聘學者專家至少一人。</u></p> <p><u>七、學生代表至少一人。</u></p>		<p>專家應為外聘委員，不得由學校校長、教師或行政人員充任之。至於家長代表如同時兼具學校教師身分，因具有校內人員身分，應迴避不宜擔任。另因偏鄉學校聘任學者專家有所困難，爰得以社會公正人士代替。另增訂第三項專科以上學校防制小組成員。</p>
<p>第六條 各級主管機關及學校應以預防及輔導為原則，<u>研擬校園霸凌防制計畫，並分別採取下列防制機制及措施，積極推動校園霸凌防制工</u></p>	<p>第四條 各級主管機關及學校應以預防為原則，分別採取下列防制機制及措施，積極推動校園霸凌防制工作：</p> <p>一、主管機關應彈性調</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、為強化輔導先行之概念，並於霸凌處理階段將「輔導」作為納入，加強修復式正義、輔導關懷之教育</p>

<p>作：</p> <p>一、主管機關應彈性調整及運用學校人力，擔任學生事務及輔導工作，並督導學校建構友善校園環境及氛圍。</p> <p>二、主管機關及學校應加強實施學生法治教育、品德教育、人權教育、生命教育、性別平等教育、資訊倫理教育、偏差行為防制及被害預防宣導，<u>奠定校園霸凌防制之基礎。</u></p> <p>三、學校每學期應辦理相關<u>校園霸凌防制及輔導知能</u>相關之在職進修活動，或結合校務會議、導師會議或教師進修研習時間，<u>強化教職員工校園霸凌防制之知能及處理能力。</u></p> <p>四、學校得善用退休校長、退休教師及家長會人力，辦理志工招募、<u>霸凌防制知能研習</u>，建立學校及家長聯繫網絡，協助學校預防校園霸凌及其事件之協調處理，強化校園安全巡查。</p> <p>五、學校應利用各項教育及宣導活動，向</p>	<p>整及運用學校人力，擔任學生事務及輔導工作，並督導學校建構友善校園環境。</p> <p>二、主管機關及學校應加強實施學生法治教育、品德教育、人權教育、生命教育、性別平等教育、資訊倫理教育、偏差行為防制及被害預防宣導，<u>奠定防制校園霸凌之基礎。</u></p> <p>三、學校每學期應定期辦理相關之在職進修活動，或結合校務會議、導師會議或教師進修研習時間，<u>強化教師、職員、工友(以下簡稱教職員工)防制校園霸凌之意願、知能及處理能力。</u></p> <p>四、學校得善用退休校長、退休教師及家長會人力，辦理志工招募、防制霸凌知能研習，建立學校及家長聯繫網絡，協助學校預防校園霸凌及其事件之協調處理，強化校園安全巡查。</p> <p>五、學校應利用各項教育及宣導活動，向學生、家長、校長及教職員工說明校園</p>	<p>理念，爰第一項增加「輔導」作為學校推動原則之一；其餘統一將「防制校園霸凌」修正為「校園霸凌防制」，以與本準則名稱「校園霸凌防制準則」用語一致。</p> <p>三、第一項因應現行條文第十一條之刪除，增列學校「<u>研擬校園霸凌防制計畫</u>」，以完善整體校園霸凌防制之作為。其目的在引導學校更著重於預防與防制教育，根據準則研擬校園霸凌防制「計畫」，用以取代原先的校園霸凌防制「規定」，以避免學校照搬準則規定。</p> <p>四、第一項第三款強化教師防制校園霸凌無關乎教師意願，為每位教師都須具備之知能及處理能力，爰酌修法條文字。</p> <p>五、第一項第六款為學校強化校園霸凌事件之多元處遇作為，除修復式正義外，其餘社會與情緒學習、問題解決、衝突化解、和諧溝通、偏差行為防制等有效策略應善加利用，以奠定校園霸凌防制之基礎。旁觀者之協助、通報之落</p>
---	---	--

<p>學生、家長、校長及教職員工說明校園霸凌防制理念及事件調查處理程序，鼓勵學生、家長、校長及教職員工檢舉，以利學校即時因應及調查處理。</p> <p>六、學校於校園霸凌事件宣導、處理或輔導程序中，得善用修復式正義等有效策略，以減輕霸凌造成之創傷與衝突、促進和解及修復關係。</p> <p>家長得參與學校各種校園霸凌防制之措施、機制、培訓及研習，並應配合學校對其子女之教育及輔導。</p> <p>主管機關應寬列第一項推動防制工作及校園霸凌事件調查處理程序之預算；必要時，得由中央主管機關視實際情形酌予補助。</p>	<p>霸凌防制理念及事件調查處理程序，鼓勵學生、家長、校長及教職員工<u>申請調查或檢舉</u>，以利學校即時因應及調查處理。</p> <p>六、學校於校園霸凌事件宣導、處理或輔導程序中，得善用修復式正義策略，<u>以降低衝突、促進和解及修復關係</u>。</p> <p>家長得參與學校各種防制校園霸凌之措施、機制、培訓及研習，並應配合學校對其子女之教育及輔導。</p> <p>主管機關應寬列第一項推動防制工作及校園霸凌事件處理程序之預算；必要時，得由中央主管機關視實際情形酌予補助。</p>	<p>實，亦得以及早制止霸凌事件之發生。</p> <p>六、學校反映霸凌事件之調查，涉及聘請校外學者專家協助處理而造成學校經費負擔，故於第三項明定主管機關應寬列調查處理程序預算。</p>
<p>第七條 中央及地方主管機關應建立霸凌事件專業調查人才庫(以下簡稱人才庫)，包括以下兩類：</p> <p>一、中央及地方主管機關建立之生對生霸凌事件專業調查人才庫(以下簡稱生對生人才庫)。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條第二項參考條文第十條第四項有關各級主管機關應辦理培訓課程充實小組成員，增訂本條。</p> <p>三、此外，主管機關應建立霸凌調查人才庫並定期辦理培訓，調查人員應培訓合格始得擔任，調查人員不適</p>

<p>二、中央主管機關建立之專科以上學校師對生霸凌事件專業調查人才庫(以下簡稱專科以上學校人才庫)。</p> <p>人才庫以下列專業人員為限：</p> <p>一、經中央及地方主管機關培訓合格之法律、教育、心理、輔導、社會工作領域之學者專家。</p> <p>二、其他經中央及地方主管機關培訓合格之調查專業人員。</p> <p>中央及地方主管機關應定期更新人才庫之資訊，並定期辦理人才庫專業人員之培訓。</p> <p>人才庫專業人員調查處理違法事件，違反客觀、公正、專業或認定事實顯有偏頗，或有其他不適任情形者，中央及地方主管機關應自人才庫移除之。</p> <p>人才庫專業人員個人資料之蒐集、處理及利用，應依個人資料保護法之規定。</p> <p>人才庫之專業人員，均具第四條第二項、第五條第二項及第三項專家之資格。</p>		<p>任時，主管機關應將不適任人員移除。</p> <p>四、爾後具相關領域專長且經過適當推薦、擇選程序，及參加相關法令專業知能培訓合格之人員，可同時列為「生對生霸凌人才庫」、「專科以上學校人才庫」、「校事會議調查人才庫」、「專審會調查人才庫」之調查人員名單中。</p>
--	--	--

<p>第八條 校園霸凌事件，應依本準則規定調查處理。但高級中等以下學校師對生霸凌事件，行為人為編制內專任教師，應依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱解聘辦法）之規定調查；行為人為編制內專任教師以外人員之師對生霸凌事件，學校應準用解聘辦法之規定調查，並依相關規定分別處理。</p> <p>行為人同時包含教職員工及學生之校園霸凌事件，學校應併案準用解聘辦法之規定調查，並依相關規定分別處理。</p> <p>行為人為高級中等以下學校現任或曾任校長時，主管機關應準用解聘辦法之規定進行調查；行為人為大專校院現任或曾任校長時，主管機關應準用本準則第五章之規定調查。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、第一項明定校園霸凌事件依本準則規定調查處理。明定師對生霸凌事件之調查處理，適用解聘辦法之規定；編制內專任教師以外之教師及職員、工友對學生之霸凌事件，準用解聘辦法之規定調查處理；同時包含學生之霸凌事件，學校應併案，準用解聘辦法之規定調查，並依相關規定分別處理。</p> <p>三、換言之，師對生與生對生霸凌事件，分軌處理，理由說明如下：</p> <p>（一）許多高級中等以下學校反映，師對生之霸凌，與體罰、不當管教、違法處罰，在調查前，常常不容易區分，惟現行處理機制分屬「防制校園霸凌因應小組」與「校園事件處理會議」，造成學校判斷調查處理管道上很大的困擾；一旦判斷錯誤，必須再啟動另一種調查處理管道，要耗費相</p>
---	--	---

		<p>當長的時間，導致社會各界容易認為學校師師相護，無法及時處理問題。</p> <p>(二) 另學校實務上也曾出現，學校以「疑似不當管教事件」啟動調查，而非以「疑似霸凌事件」進行調查，規避教師法解聘相關規定。</p> <p>四、本條第三項為參考現行條文第十條第二項有關行為人為校長之處理程序之酌修，併納入曾為校長現為教師的處理機制。</p>
第二章 校園安全規劃及校園霸凌預防機制	第二章 校園安全規劃及校園霸凌防制機制	章名未修正。
第九條 學校為防制校園霸凌，準用校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第四條、第五條規定，將校園霸凌危險空間，納入校園安全規劃。	第五條 學校為防制校園霸凌，準用校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第四條、第五條規定，將校園霸凌危險空間，納入校園安全規劃。	條次變更，內容未修正。
第十條 學校應加強校長及教職員工生就校園霸凌防制權利、義務及責任之認知；學校校長、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應秉持 <u>助人及相互尊重之原則</u> 。	第六條 學校應加強校長及教職員工生就校園霸凌防制權利、義務及責任之認知；學校校長、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應發揮樂於助人、相互尊重之品德。	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行第六條第一項規範「助人、相互尊重之品德」，為人際互動本應該秉持之原則，非經特殊發揮顯現之品德，爰第一項酌作文字修正。其餘未修正。</p>

<p>校園霸凌防制應由班級同儕間、師生間、親師間、校長及教職員工間、班際間及校際間共同合作處理。</p>	<p>校園霸凌防制應由班級同儕間、師生間、親師間、校長及教職員工間、班際間及校際間共同合作處理。</p>	
<p><u>第十一條</u> 學校應透過平日教學過程，鼓勵及教導學生如何理性溝通、積極助人及處理人際關係，以培養其責任感及自尊尊人之處事態度。 學校及家長應協助學生學習建立自我形象，真實面對自己，並積極正向思考。</p>	<p>第七條 學校應透過平日教學過程，鼓勵及教導學生如何理性溝通、積極助人及處理人際關係，以培養其責任感及自尊尊人之處事態度。 學校及家長應協助學生學習建立自我形象，真實面對自己，並積極正向思考。</p>	<p>條次變更，內容未修正。</p>
<p><u>第十二條</u> 主管機關及學校對被霸凌人及曾有霸凌行為之<u>學生</u>，應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。</p>	<p>第八條 主管機關及學校對被霸凌人及曾有霸凌行為或<u>有該傾向之校長及教職員工生</u>，應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。</p>	<p>一、條次變更。 二、本條文修正僅明定當事人為學生時，學校應提供之協助及輔導，以符實需。 三、至於行為人為校長及教職員工之霸凌調查處理，另於解聘辦法規範；至於學校積極提供輔導部分，倘發生「師對生」霸凌個案，學校首當面對的是該師是否適任問題。而後該教師之輔導，可依員工協助方案(EAP)辦理。</p>
<p><u>第十三條</u> 校長及教職員工應以正向輔導管教方式啟發學生同儕間正義感、榮譽心、相互幫助、關懷、照顧之品德及同理心，以消弭校園霸凌行為之產生。</p>	<p>第九條 校長及教職員工應以正向輔導管教方式啟發學生同儕間正義感、榮譽心、相互幫助、關懷、照顧之品德及同理心，以消弭校園霸凌行為之產生。</p>	<p>一、條次變更。 二、現行條文第九條第二項「防制校園霸凌因應小組」乙詞，易讓學校誤解該小組僅處理疑似霸凌事件調查及因應，從而忽略校園</p>

<p>校長及教職員工應主動關懷、覺察及評估學生間人際互動情形，依權責進行輔導，必要時送學校<u>防制小組</u>確認。</p> <p>校長及教職員工應具備校園霸凌防制意識，避免因自己行為致生霸凌事件，或不當影響校園霸凌防制工作。</p>	<p>校長及教職員工應主動關懷、覺察及評估學生間人際互動情形，依權責進行輔導，必要時送學校防制校園霸凌因應小組確認。</p> <p>校長及教職員工應具備校園霸凌防制意識，避免因自己行為致生霸凌事件，或不當影響校園霸凌防制工作。</p>	<p>霸凌防制，故本條第二項修正為「校園霸凌防制小組」，並配合修正條文第五條第一項簡稱，修正為「防制小組」。</p>
<p>第三章 <u>霸凌事件之檢舉、通報及受理</u></p>	<p>第三章 受理、調查及救濟程序</p>	<p>一、章名修正。</p> <p>二、原第三章範圍，涵蓋受理、調查及救濟，範圍較廣，故將原有章節分成「霸凌事件之檢舉、通報及受理」、「生對生霸凌事件之調查及處理」及「專科以上學校師對生霸凌事件之調查及處理」三章。</p>
	<p>第十一條 學校應依本準則規定，訂定校園霸凌防制規定，並將第六條至第九條規定，納入學生手冊及教職員工聘約中。其內容應包括下列事項：</p> <p>一、校園安全規劃。</p> <p>二、校內外教學及人際互動應注意事項。</p> <p>三、校園霸凌防制之政策宣示。</p> <p>四、校園霸凌之界定、樣態、受理窗口及通報權責。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、現行第十一條要求學校應自訂校本校園霸凌防制規定，惟學校多半係照抄本準則之文字，由於本準則之規定完整明確，且減輕學校行政負擔，爰予以刪除。然為因應現行條文第十一條之刪除，修正條文第六條增列「研擬校園霸凌防制計畫」，以引導學校更著重於預防與防制教育，避免學校照搬準則規定。</p>

	<p>五、防制校園霸凌因應小組工作權責範圍。</p> <p>六、校園霸凌之申請調查程序。</p> <p>七、校園霸凌之調查及處理程序。</p> <p>八、校園霸凌之申復及救濟程序。</p> <p>九、禁止報復之警示。</p> <p>十、隱私之保密。</p> <p>十一、其他校園霸凌防制相關事項。</p>	<p>三、公私立學校教師，不論聘約是否記載原準則第六條至第九條規定，本應恪遵教育法令；現行學校聘約，多已明定若有教師違反教師法等相關法令，予以解聘、停聘或不續聘等規範。再者校園霸凌防制應由同儕間、師生間共同合作務實處理，載於學生手冊恐流於書面形式，爰刪除「納入學生手冊及教職員工聘約」相關規定。</p>
<p>第十四條 校長及教職員工知悉疑似校園霸凌事件時，均應立即向學校所定權責人員通報，並由學校權責人員向學校所屬主管機關通報；行為人疑似為校長、通報權責單位主管或通報權責人員本人時，學校應本保密及迴避原則，指定相關人員向主管機關通報。</p> <p>前項通報至遲不得超過二十四小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣(市)社政主管機關進行通報。</p> <p><u>第一項及第二項通報</u>，除有調查必要、基於公共利益考量或法規另</p>	<p>第十二條 校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即<u>按學校校園霸凌防制規定</u>所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過二十四小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣(市)社政主管機關進行通報。</p> <p><u>依前項規定為通報時</u>，除有調查必要、基於公共利益考量或法規另有規定者外，對於行為人及被霸凌人(以下簡稱當事人)、檢舉人、證人及協助調查人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項統一法規文字為知「悉」。並增列學校進行校安通報時，倘疑似行為人為校長、通報權責單位主管或通報權責人員本人時，學校應本保密及迴避原則，指定相關人員向主管機關通報。</p>

<p>有規定者外，對於行為人及被霸凌人（以下簡稱當事人）、檢舉人、證人及協助調查人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。</p>		
<p><u>第十五條</u> 疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人，<u>得以書面或電子通訊方式向行為人行為時所屬之學校（以下簡稱調查學校）檢舉；但行為人現任或曾任校長時，應向學校所屬主管機關檢舉；被霸凌人或其法定代理人當面以言詞向學校檢舉者，學校應協助其填寫書面檢舉內容。</u></p> <p>前項以外人員，知悉疑似校園霸凌事件者，得以書面或電子通訊方式，向行為人行為時所屬之學校或主管機關檢舉。</p> <p>前二項書面或電子通訊方式之檢舉，應載明下列事項：</p> <p>一、檢舉人姓名、聯絡電話及檢舉日期。</p> <p>二、被霸凌人或其法定代理人檢舉者，應載明被霸凌人就讀學校及班級。</p> <p>三、檢舉之事實內容，如有相關證據，亦應記載或附卷。</p>	<p><u>第十三條</u> 疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人（以下簡稱申請人），得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱調查學校）申請調查。</p> <p><u>任何人知悉前項事件時，得依規定程序向學校檢舉之。</u></p> <p>學校經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關（構）等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。</p> <p><u>第十四條</u> 校園霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，<u>學校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；申請人或檢舉人未具真實姓名者，除學校已知悉有霸凌情事者外，得不予受理。</u></p> <p>前項書面或依言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行第十三條第一項及第二項將調查之啟動，分為「申請」與「檢舉」兩種類型，惟該兩種類型實質內容相當類似，故本條第一項及第二項將這兩種類型簡化為「檢舉」。</p> <p>三、第二項導入旁觀者正義概念，明定知悉疑似校園霸凌事件之任何人，亦可以書面或電子通訊方式，向學校或主管機關檢舉。</p> <p>四、第三項酌修現行第十四條規定，說明以書面或電子通訊方式檢舉應載明之事項。</p> <p>五、第四項酌修現行第十三條第三項之文字，定明知悉者視同檢舉。</p>

<p>學校經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關（構）等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。</p>	<p>一、申請人或檢舉人姓名、聯絡電話及申請調查日期。</p> <p>二、申請人申請調查者，應載明被霸凌人之就讀學校、班級。</p> <p>三、<u>申請人委任代理人</u>代為申請調查者，應檢附委任書，並載明申請人及受委任人姓名、聯絡電話。</p> <p>四、<u>申請調查或檢舉</u>之事實內容，如有相關證據，亦應記載或附卷。</p> <p>第十三條第三項 學校經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關（構）等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。</p>	
<p><u>第十六條</u> 學校接獲檢舉，應初步了解是否為調查學校。非調查學校接獲檢舉，知悉疑似<u>生對生霸凌事件</u>時，除依<u>第十四條</u>規定通報外，應於三個工作日內將事件移送調查學校處理。<u>當事人為未成年學生</u>時，應通知<u>行為人及其法定代理人、被霸凌人及其法定代理人</u>。</p> <p><u>高級中等以下學校接獲前項檢舉，涉及疑似師對生霸凌事件</u>，應送學校校園事件處理會</p>	<p><u>第十五條</u> 學校接獲<u>第十三條申請調查或檢舉</u>，應初步了解是否為調查學校。非調查學校接獲<u>申請調查或檢舉</u>，知有疑似校園霸凌事件時，除依第十二條規定通報外，應於三個工作日內將事件移送調查學校處理，並通知當事人。</p>	<p>條次變更，並針對生對生霸凌事件、師對生霸凌事件之處理補充說明以茲明確。</p>

<p><u>議處理。</u></p> <p><u>第十七條 行為人分屬不同學校者，以先接獲檢舉之學校負責調查，相關學校應配合調查，並以列席方式參與防制小組會議。</u></p> <p><u>調查學校處理前項事件過程，行為人已非調查學校或參與調查學校之學生時，調查學校應以書面通知行為人現所屬學校配合調查，所屬學校應派員以列席方式參與防制小組會議，被通知之學校不得拒絕。</u></p> <p><u>學制轉銜期間接獲檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同主管機關決定之；無共同主管機關時，由各該主管機關協議定之。</u></p>	<p><u>第十六條 當事人分屬不同學校者，以先接獲申請調查或檢舉之學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。</u></p> <p><u>前項事件行為人已非調查學校或參與調查學校之教職員工生時，調查學校應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</u></p> <p><u>學制轉銜期間接獲申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同主管機關決定之；無共同主管機關時，由各該主管機關協議定之。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項及第二項接續本準則第十五條規範，疑似生對生霸凌事件，得向行為人行為時所屬之學校檢舉。行為人分屬不同學校者，以先接獲檢舉之學校負責調查，並明列相關學校應配合調查，並以列席方式參與防制小組會議。</p> <p>三、第三項因上述條文統一為檢舉人，爰刪除「申請調查或」等文字。</p>
<p><u>第十八條 學校校長應由防制小組委員中指派三人組成審查小組，並依本準則規定行使職權。</u></p> <p><u>學校接獲檢舉或知悉疑似霸凌事件後，應先行保存與事件有關之證據、資料，以利調查進行；並得要求當事人及其法定代理人或第三人提供必要之文書、資料、物品。</u></p> <p><u>審查小組審理案件認有必要時，得依職權通知當事人、檢舉人或</u></p>	<p><u>第十七條第四項 第二項所定不受理之事由，必要時得由防制校園霸凌因應小組指派委員三人以上組成小組認定之。</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項參考現行第十七條第四項文字「得指派委員三人以上組成小組作不受理之認定」之構想，新增「審查小組」，以作為疑似霸凌案件受否受理之裁量單位。</p> <p>三、「審查小組」之委員由校長自防制小組委員中指派三人組成，成員應固定；任期同防制小</p>

<p><u>其他相關人員，出席說明、陳述意見。</u></p>		<p>組成員。審查小組之任務，乃是協助學校判斷疑似霸凌案件應否受理。</p> <p>四、第二項增列證據、資料保全等程序。</p> <p>五、第三項增列審查小組審查案件認有疑義時，得邀請相關人員說明、陳述意見以釐清事實。</p>
<p><u>第十九條 檢舉案件有下列情形之一者，經審查小組審查後，調查學校得不予受理：</u></p> <p>一、<u>非屬生對生霸凌事件。但大專校院得受理師對生霸凌事件。</u></p> <p>二、無具體之內容。</p> <p>三、<u>檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。但檢舉內容包括行為人及具體行為者，不在此限。</u></p> <p>四、<u>同一案件已不受理或已作成實體決議。</u></p> <p>五、<u>檢舉事件已撤回檢舉或明顯無成立之可能性。</u></p> <p><u>主管機關接獲檢舉或知悉之案件，有前項各款情形者，主管機關得不予處理，且無須函知學校處理。</u></p> <p>學校應於接獲檢舉</p>	<p><u>第十七條 調查學校於接獲申請調查或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。</u></p> <p><u>調查學校於接獲申請調查或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：</u></p> <p>一、<u>非屬本準則所規定之事項。</u></p> <p>二、<u>無具體之內容或申請人、檢舉人未具真實姓名。</u></p> <p>三、<u>同一事件已處理完畢。</u></p> <p>前項不受理之書面通知，應敘明理由。</p> <p><u>第二項所定事由，必要時得由防制校園霸凌因應小組指派委員三人以上組成小組認定之。</u></p>	<p>一、第一項明定得不予受理之檢舉案件，以減少現行第十七條第二項「非屬本準則所規定之事項」之不確定性。審查小組決議不予受理，須經審查小組三人全數同意，並於二十日內以書面通知檢舉人是否受理。</p> <p>二、另針對第一項第三款但書，檢舉人未具真實姓名，但檢舉內容已有具體之行為人及行為者，仍應受理。第五款亦為實務現場之反應，多有霸凌事件於檢舉後雙方和解之個案，故明定撤回檢舉者學校得不再處理，以避免行政調查資源浪費。</p> <p>三、另第一項第五款有關「明顯無成立之</p>

<p>後二十日內，以書面通知檢舉人是否受理；<u>無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。</u></p>		<p>可能性」，亦係實務現場反應。審查小組判斷是否受理案件時，會先就案情進行初步瞭解，難避免涉及實體之判斷，故經審查小組認定「明顯無成立霸凌可能性之案件」，亦得不受理。</p> <p>四、增列第二項，明定主管機關得不處理之情形，且無須函知學校處理，以減輕學校負擔。另學校接獲主管機關之檢舉案，如經學校審查小組認定不予受理者，主管機關非有正當理由，應尊重之。</p> <p>五、增列第三項無從通知及不受理時之處理方式。</p>
<p>第四章 生對生霸凌事件之調查及處理</p>		<p>本章新增。</p>
<p>第二十條 生對生霸凌事件調查過程中，學校、審查小組、防制小組及調查小組非有必要，應避免重複詢問學生。</p> <p>生對生霸凌事件，審查小組認情節輕微或事實單純者，得決議不召開防制小組會議，而由學校直接派員調解及調查。</p> <p>依<u>第二項</u>或<u>第二十</u></p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、第一項增列不得重複詢問學生，避免學生重複陳述，加重心理負擔。</p> <p>三、第二項增列調解程序，減少較繁瑣的調查程序，達到案量、行政減量。</p> <p>四、依原準則之規定，不論案件單純或複雜，都須進入調查</p>

<p>四條第一項第二款規定進行調解，有下列各款情形之一者，得停止調解，而純粹進行調查：</p> <p>一、依當事人狀況或其他情事，認為不能調解、顯無調解必要或調解顯無成立之可能者。</p> <p>二、經其他學校調解未成立者。</p> <p>調解成立時，防制小組對行為人得為下列決議：</p> <p>一、必要時，應提供心理輔導或其他協助。</p> <p>二、採取適當管教措施。</p>		<p>程序，造成學校行政難以負荷。另進入行政調查程序，恐增加雙方當事人對立，因此本條針對輕微或單純之事件，經審查小組認定後得不召開防制小組會議，另由學校直接派員調解及調查，以為因應。惟學校派員之成員，仍應屬調查人才庫之成員。</p> <p>五、學校審查小組認情節輕微或事實單純之案件，學校得派員瞭解事件始末、調查爭議，但當事人及其法定代理人仍可自行選擇是否接受先進行調解(含調查)，亦可選擇不調解進入純粹調查，以避免引發吃案爭議。</p> <p>六、進行調解程序時，主要在於尋求當事人雙方共識並解決紛爭，促進和解及修復雙方關係，以降低日後衝突再次發生之可能性。而本條第四項則說明，調解成立後仍可對行為人提供輔導及採取管教措施等必要之協助。由</p>
---	--	--

		<p>於調解事件均屬認情節輕微或事實單純之案件，故調解成立者不對行為人予以懲處。涉及懲處之案件非屬情節輕微，故不以調解處理。</p>
	<p>第十八條 申請人或檢舉人於前條第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校申復。</p> <p>前項不受理之申復以一次為限。</p> <p>事件管轄學校接獲申復後，應將<u>申請調查</u>或<u>檢舉案</u>交防制校園霸凌因應小組重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果；申復有理由者，防制校園霸凌因應小組應依本準則調查處理。</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p> <p>二、刪除現行條文第十八條有關檢舉不受理之申復，理由如下：</p> <p>(一) 最高行政法院一百零七年度判字第四六八號判決：「人民如無法律上之請求權，其聲請(申請)、陳情或檢舉僅生促請主管機關考量是否為該行為，而行政機關對該聲請(申請)、陳情或檢舉之答覆自非行政處分。是人民欠缺公法上權益，即不得提起行政訴訟。」</p> <p>(二) 承上，不受理通知非行政處分，無受不利益處分直接影響之相對人，爰刪除申復制度，讓行政救濟制度回歸正軌，遵循有權利才有救濟之法理，只有權利受損害之行為人，才有</p>

		救濟之權利。
<u>第二十一條 審查小組決議應受理疑似生對生霸凌事件，且應召開防制小組會議時，學校應於七個工作日內召開防制小組會議。</u>	<u>第十九條 調查學校接獲第十七條第一項之申請調查或檢舉後，除有同條第二項所定事由外，應於三個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。</u>	案件受理時，原規範為三個工作日，學校實務現場反應時間過於緊迫，爰調整為七個工作日內召開防制小組會議。
<u>第二十二條 防制小組審理案件認有必要時，得依職權通知當事人、檢舉人或其他相關之人，出席說明、陳述意見。</u> <u>防制小組審理案件認有必要時，得邀請教職員或具霸凌防制意識之專業輔導人員、性別平等教育委員會委員、法律專業人員、特殊教育專業人員、警政、衛生福利、法務等機關代表及學生代表，列席提供意見、報告或說明。</u> <u>防制小組審議之決議，應經委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。</u>	<u>第十條第三項 學校召開防制校園霸凌因應小組會議或學校所屬主管機關組成校園霸凌事件審議小組時，得視需要邀請職員工代表或具霸凌防制意識之專業輔導人員、性別平等教育委員會委員、法律專業人員、特殊教育專業人員、警政、衛生福利、法務等機關代表及學生代表參加。</u>	一、條次變更。 二、第二項新增案件審理有必要時，得邀請教職員或具霸凌防制意識之專業輔導人員等，列席提供意見。而當事人如為特殊教育學生，調查小組成員是否應具特殊教育背景乙節，考量特殊教育領域之獨特性，後續規劃調查人員培訓課程納入相關特殊教育時數，以令調查人員明瞭調查過程應注意事項。 三、第三項明定防制小組審議通過方式，為委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。
<u>第二十三條 為保障生對生霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校於調解、調查處理階段或作成終局處理後，得為下列處置：</u>	<u>第二十條 為保障校園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校得為下列處置，並報主管機關備查：</u> 一、彈性處理當事人之	一、條次變更。 二、第一項因應調解程序之加入，新增「調解」等文字。學校現場常遇到，是否將當事學生抽離、轉班等相關問題，爰於第一項第二款，明確規範

<p>一、彈性處理當事人之出勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。</p> <p>二、尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；<u>必要時，得對當事人施予抽離或個別教學、輔導，並得暫時將當事人安置到其他班級或協助當事人依法定程序轉班。</u></p> <p>三、<u>提供心理輔導或其他協助，必要時，得訂定輔導計畫，明列輔導內容、分工或期程。</u></p> <p>四、避免行為人及其他關係人之報復情事。</p> <p>五、預防、減低或杜絕行為人再犯。</p> <p>六、其他必要之處置。 當事人非屬調查學校之<u>學生</u>時，調查學校應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。 前二項處置，應經<u>學校或防制小組</u>決議通過後執行。</p>	<p>出缺勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業、教學或工作，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。</p> <p>二、尊重被霸凌人之意願，減低當事人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導。</p> <p>三、避免行為人及其他關係人之報復情事。</p> <p>四、預防、減低或杜絕行為人再犯。</p> <p>五、其他必要之處置。 當事人非屬調查學校之<u>教職員工生</u>時，調查學校應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。</p> <p>前二項必要之處置，應經<u>防制校園霸凌因應小組</u>決議通過後執行。</p>	<p>必要時，得暫時將當事人安置到其他班級或協助當事人依高級中等學校學生編班及轉班作業原則等有關規定轉班。</p> <p>三、另為呼應輔導先行概念，第一項第三款新增提供心理輔導或其他協助。</p> <p>四、前開相關處置，為學校對於當事人的彈性處置，爰刪除現行條文「報主管機關備查」等文字，並於第三項新增前二項處置，應經學校或防制小組決議通過後執行。</p>
<p>第二十四條 防制小組應依下列各款規定決議調查處理方法：</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、因疑似校園霸凌事件案件量擴增，學校行</p>

<p>一、疑似生對生霸凌事件情節重大者：由防制小組依本準則規定組成調查小組進行調查。</p> <p>二、疑似生對生霸凌事件非屬情節重大者：防制小組得決議無須組成調查小組，而由學校直接派員調解及調查。</p> <p>依第二十條第二項或前項第二款規定進行調解及調查，發現該事件屬情節重大之疑似生對生霸凌事件時，應報防制小組確認後，改由防制小組依本準則規定組成調查小組進行調查。</p> <p>防制小組委員，不得兼任其審議處理案件之調查小組委員或學校直接派員調解及調查之人員。</p>		<p>政調查難以負荷，因此本次修正準則已針對重大與輕微案件設計分流處置機制。審查小組認定情節輕微或事實單純者，得由學校直接派員調解及調查；認定情節重大者，由防制小組處理，故第一項明定防制小組對重大案件之調查處理方法。</p> <p>三、第二項說明審查小組原認為情節輕微或事實單純，但深入瞭解後發現屬情節重大者，則應再報防制小組確認後，組成調查小組進行調查。</p> <p>四、為維持調查程序之公正，第三項明定防制小組委員，不得兼任調查小組委員或學校直接派員調解及調查之人員。惟學校派員之成員，仍應屬調查人才庫之成員。</p>
<p>第二十五條 防制小組組成調查小組時，應自生對生人才庫遴選人員擔任委員。</p> <p>前項調查小組應置委員若干人，其人數以三人或五人為原則，並應一部或全部外聘。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條明定調查小組應自生對生人才庫遴選適員擔任。組成人數為三人或五人為原則，應一部或全部外聘。</p>
<p>第二十六條 <u>學校、調查小組進行調查時</u>，應依下列規定辦理：</p>	<p>第二十一條 學校調查處理校園霸凌事件時，應依下列方式辦理：</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、配合實務常見問題，第一項增列學校、調查</p>

<p>一、<u>視需要訪談下列人員，訪談時，學校應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影：</u></p> <p>(一)<u>當事人。</u></p> <p>(二)<u>檢舉人。</u></p> <p>(三)<u>學校相關人員。</u></p> <p>(四)<u>可能知悉案件之其他相關人員。</u></p> <p>二、<u>當事人、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。</u></p> <p>三、<u>依第一款規定通知當事人及檢舉人配合調查時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。</u></p> <p>四、<u>接受調查時，行為人應親自出席；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或受其委託之人員陪同。</u></p> <p>五、<u>避免當事人對質，也不得令當事人與檢舉人或證人對質。但基於教育及輔導上之必要，經學校、調查小組徵得雙方當事人及法定代理人同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。</u></p> <p>六、<u>學校、調查小組進行</u></p>	<p>一、<u>調查時，應給予雙方當事人陳述意見之機會；當事人為未成年者，得由法定代理人陪同。</u></p> <p>二、<u>避免行為人與被霸凌人對質。但基於教育及輔導上之必要，經防制校園霸凌因應小組徵得雙方當事人及法定代理人同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。</u></p> <p>三、<u>不得令當事人與檢舉人或證人對質。但經防制校園霸凌因應小組徵得雙方及其法定代理人之同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。</u></p> <p>四、<u>學校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。</u></p> <p>五、<u>學校就當事人、檢舉人、證人或協助調查人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。</u></p> <p>六、<u>申請人撤回申請調</u></p>	<p>小組進行調查時應注意之事項，包含訪談錄音之相關規範、相關人員應配合調查與提供文件或陳述意見、保密原則等。至於規範受訪談者不得自行錄音、錄影，係恐資訊外洩而干擾調查程序及影響調查結果。</p> <p>三、<u>第一項第六款增列學校、調查小組進行調查，學生接受訪談時，為落實人權保障，無論學生是否成年均須徵得學生同意後始進行訪談，並應以保密方式為之。基於行政調查之本質為釐清真相，如學校基於調查案件之及時性與提高受訪率之考量，案件情節輕微或事實單純者，得比照學校實務現場師對生班級經營之處理，訪談未成年學生無須法定代理人同意。</u></p> <p>四、<u>第一項第七款增列特殊個案得諮詢專業單位以利調查之進行。</u></p> <p>五、<u>關於保密原則與文書申請，已另於本準則第十四條等相關條文詳細規範，爰刪除現行第二十一條第四款之規定。</u></p>
---	---	--

<p><u>調查，而請學生接受訪談時，應以保密方式為之。</u></p> <p>七、<u>就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關、機構、法人、團體或專業人員。</u></p> <p>八、<u>學校及調查小組就當事人、檢舉人、證人或協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。</u></p>	<p><u>查時，為釐清相關法律責任，調查學校得經防制校園霸凌因應小組決議，或經行為人請求，繼續調查處理；主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。</u></p> <p>第二十四條 <u>校園霸凌事件之行為人及其法定代理人、檢舉人、證人，應配合學校調查程序及處置。</u></p> <p>學校於調查前項事項程序中，遇被霸凌人不願配合調查時，應提供必要之輔導或協助；被霸凌人拒絕接受輔導或協助時，主管機關應視實際情形，積極協助學校處理。</p>	<p>六、霸凌事件調查之事後監督，於經修正第四十七條第二項明定，調查程序、事實認定與最終決議有重大瑕疵時，主管機關得自行重新調查，或要求學校重新調查或組成新的調查小組進行調查，爰刪除現行第二十一條第六款之規定。</p>
<p>第二十七條 <u>前條第八款規定之保密義務，適用於學校參與調查處理校園霸凌事件之所有人員。</u></p> <p>依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。</p> <p><u>當事人或檢舉人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，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。</u></p> <p><u>調查過程所需之行</u></p>	<p>第二十二條 <u>依前條第五款規定負有保密義務者，包括學校參與調查處理校園霸凌事件之所有人員。</u></p> <p>依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。</p> <p>學校或相關機關就記載有當事人、檢舉人、證人及協助調查人姓名之原始文書，應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法規另有規定者，不在此限。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、過往實務現場曾遇到，當事人無正當理由拒絕配合調查，造成調查程序難以進行之困境。因此，於第三項增列，當事人或檢舉人無正當理由拒絕配合調查，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。</p> <p>三、另外，調查過程非僅為調查小組之事務，學校應共同協助處理調查過程，故第四項增列，所需之行政工作由學校協處。</p>

<p>政工作，學校應協助處理。</p> <p>學校或相關機關就記載有當事人、檢舉人、證人及協助調查人姓名之原始文書，應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法規另有規定者，不在此限。</p>	<p>調查處理校園霸凌事件人員，就原始文書以外對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人及協助調查人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。</p>	
<p><u>第二十八條</u> <u>學校、防制小組及調查小組之調查處理</u>，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。</p> <p>前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。</p>	<p><u>第二十三條</u> <u>學校防制校園霸凌</u>因應小組之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。</p> <p>前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、配合調查小組以及防制小組名稱變更，修正相關文字。</p>
<p><u>第二十九條</u> <u>調查小組應於召開第一次調查小組會議後二個月內，完成調查報告</u>；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，學校並應通知當事人。</p> <p><u>調查小組調查完成後，應製作調查報告及處理建議，提防制小組審議；審議時，調查小組得推派代表列席說明。</u></p> <p><u>前項調查報告內容，應包括下列事項：</u></p> <p>一、<u>檢舉之案由，包括檢舉人之敘述。</u></p> <p>二、<u>調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。</u></p> <p>三、<u>當事人、檢舉人、</u></p>	<p><u>第二十五條</u> <u>學校應於受理疑似校園霸凌事件申請調查、檢舉、移送之次日起二個月內完成調查</u>；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人及行為人。</p> <p>防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。</p> <p>學校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項敘明調查小組於召開第一次會議後兩個月至四個月內，應完成調查報告(含處理建議)。計算時點並非以受理申請起算，而是自召開調查小組會議後起算，係因調查小組成員已改為一部或全部外聘，外聘委員之開會時間難以掌握，故配合修正之。另延長處理時限，仍應通知行為人及被霸凌人。</p> <p>三、第二項定明調查報告提防制小組審議時，調查小組得列席說明，以利事實之釐</p>

<p><u>證人與相關人員陳述及答辯之重點。</u></p> <p>四、<u>相關物證之查驗。</u></p> <p>五、<u>事實認定及理由。</u></p> <p>六、<u>處理建議。</u></p> <p><u>學校依第二十條第二項或第二十四條第一項第二款規定直接派員調解及調查者，調解或調查完成後，亦應製作簡要之調解或調查報告及處理建議，提學校審議，並於下次召開防制小組會議時，報告處理結果。</u></p>	<p>申請人、檢舉人及行為人。</p>	<p>清。</p> <p>四、第三項敘明調查報告應包括之內容。</p> <p>五、因應調解程序的設立，第四項新增調解或調查完成後，亦應製作簡要之調解或調查報告及處理建議，提學校審議，並於下次召開防制小組會議時，報告處理結果。</p>
<p>第三十條 防制小組審議調查報告，確認生對生霸凌事件成立時，對行為人得為下列決議：</p> <p>一、依第二十三條規定予以輔導。</p> <p>二、採取適當管教措施。</p> <p>三、移送權責單位依法定程序予以懲處。</p> <p>四、霸凌情節重大者，依第四十五條規定處理。</p> <p>權責單位非有正當理由，不得違反前項各款決議。</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、第一項新增霸凌事件成立時，得對行為人為輔導、管教措施、懲處，及請求警政、社政機關（構）或司法機關協助等相關規定。學校發生霸凌行為，首應著重在對當事人間之輔導及關係修復，但為糾正被霸凌者之行為，達嚇阻再犯之效，亦將懲處列為決議事項之一。</p> <p>三、第二項定明權責單位非有正當理由，不得違反前項各款決議，以尊重防制小組之專業判斷。</p>
<p>第三十一條 學校應於防制小組就生對生霸凌事件作成決議後十五個工</p>	<p>第二十五條第三項 學校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項明定學校作成終局處理之時點。調</p>

<p><u>作日內，作成終局處理。</u></p> <p><u>學校作成終局處理後，應於十個工作日內以書面載明事實及理由，通知行為人及被霸凌人，並載明行為人不服決議之救濟方法、期間及其受理機關。</u></p> <p><u>被霸凌人或其法定代理人，不服學校之終局處理者，得以書面或電子通訊方式向學校所屬主管機關陳情。</u></p>	<p>送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。</p>	<p>查小組於召開第一次會議後兩個月至四個月內，應完成調查報告(含處理建議)並提防制小組審議。</p> <p>三、防制小組循行政流程邀集成員與相關人員與會(預估十五個工作日內三週)，防制小組決議後十五個工作日(三週)內須做成終局處理。</p> <p>四、故整體而言，自召開第一次調查小組會議起算約五個半月完成終局處理之確認。</p> <p>五、第二項明定學校應於十個工作日內通知行為人及被霸凌人終局處理，行為人如對於學校之終局處理不服，可依各級學校學生申訴相關規定向學校提起申訴。</p> <p>六、另因被霸凌人之權利，並未受學校終局處理損害，故無對該終局處理提起行政爭訟之權利，爰第三項增列被霸凌人不服學校之終局處理者，得以書面或電子通訊方式向學校主管機關陳情。</p> <p>七、主管機關針對接獲人民陳情後之處理方式，依據行政院及所屬各機關處理人民陳</p>
--	---	---

		<p>情案件要點相關規定如下：</p> <p>(一) 人民之陳情符合訴願法第八十條第一項：「提起訴願因逾法定期間而為不受理決定時，原行政處分顯屬違法或不當者，原行政處分機關或其上級機關得依職權撤銷或變更之。」</p> <p>(二) 得視案情需要，約請陳情人面談、舉行聽證或派員實地調查處理。</p> <p>(三) 人民陳情案件經主管機關處理後，陳情人如有不同意見再向其上級機關陳情時，該上級機關應視案情內容，依權責逕予處理，或指示處理原則後函轉原機關處理，並由原機關將處理情形以書面陳報該上級機關。</p>
<p><u>第三十二條</u> 行為人不服防制小組決議或學校終局處理者，僅得於對學校之終局處理聲明不服時，一併聲明之。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、本條參酌行政程序法第一七四條規定，明定行為人不服防制小組決議或學校終局處理者，僅得於對學校之終局處理聲明不服時，一併聲明之。</p>
<p><u>第三十三條</u> 行為人、被霸凌人或其法定代理</p>	<p>第二十二條第四項 調查處理校園霸凌事件人員</p>	<p>一、實務現場當事人常申請原始文書，惟</p>

<p>人，於收到前條終局處理通知後，得向學校申請提供調查報告。</p> <p>學校就原始文書以外，另行製作對外提供之調查報告，應將當事人、檢舉人、證人及協助調查人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。</p> <p>學校就第一項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、<u>決議前之擬稿或其他準備作業文件。</u> 二、<u>涉及公務機密。</u> 三、<u>涉及個人隱私。</u> 四、<u>有侵害第三人權利之虞。</u> 五、<u>有嚴重妨礙學校教學或行政業務正常進行之虞。</u> <p>前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。</p> <p>行為人或被霸凌人就第一項調查報告，關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求學校更正。</p>	<p>，就原始文書以外對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人及協助調查人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。</p> <p>第二十六條第一項學校將前條第三項處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知不服之申復方式及期限。</p>	<p>未明確規範保密與文書申請原則，造成實務運作的爭執與疑義。故於第一項至第三項載明學校通知行為人、被霸凌人之書面文件係指終局處理，調查報告得另向學校申請後提供。至於學校對外提供之調查報告，應去識別化，學校原則上不得拒絕申請提供。</p> <ol style="list-style-type: none"> 二、另第五項敘明，行為人或被霸凌人就調查報告，關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求學校更正。
	<p>第二十六條 學校將前條第三項處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知不服之申復方式及期限。</p> <p>申請人或行為人對</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、<u>本條刪除。</u> 二、行政救濟為人民因其權益受有公行政之公法上違法或不當行為之侵害，向有權之國家機關請求法律救濟之制度。目前學生或

	<p>學校調查及處理結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由，向學校申復；其以言詞為之者，調查學校應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項申復以一次為限，並依下列程序處理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、學校受理申復後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。 二、前款審議小組應包括防制校園霸凌領域之相關專家學者、法律專業人員或實務工作者。 三、原防制校園霸凌因應小組成員不得擔任審議小組成員。 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。 五、審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設防制校園霸凌因應小組成員列席 	<p>教師申訴，皆要求當事人須具備當事人資格，即必須為行政處分之相對人，才有權提起救濟。</p> <ol style="list-style-type: none"> 三、現行申復制度，讓申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者，皆可提起申復，後續當事人(被霸凌人或行為人)亦可提起申訴，此雙重救濟設計難以排除學生同時進行申復及申訴程序，又考量校園霸凌事件申復、申訴處理又為同一所學校，若衍生不同的救濟結果又致生爭端。 四、另現行申復制度效果不彰，學校霸凌調查報告與處理結果甫完成，二十日內即便接獲申復申請，學校通常不會做成推翻前次調查結果之申復決定，故無法透過申復制度，達到學校自我檢視並重為適當處置之效果，爰刪除申復，另以主管機關監督代替。 五、確認霸凌事件成立的行為人仍得依照相關救濟程序提起申訴。
--	---	---

	<p>說明。</p> <p>六、申復有理由時，由學校重為決定。</p> <p>七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。</p> <p>第二十七條 當事人對於學校處理校園霸凌事件之申復決定不服，得依教師法、各級學校學生申訴或相關規定提起申訴。</p>	
	<p>第二十八條 校長對學生之霸凌事件，由學校所屬主管機關準用第十三條至前條有關受理、調查及救濟等程序，進行事件處理。</p>	<p>一、<u>本條刪除</u>。</p> <p>二、本準則第八條第二項已明定，行為人為高級中等以下學校校長及大專校院校長之霸凌事件，主管機關應準用解聘辦法或本準則第五章之規定進行調查。爰刪除本條文。</p>
<p>第五章 專科以上學校師對生霸凌事件之調查及處理</p>		<p>本章新增。</p>
<p>第三十四條 專科以上學校師對生霸凌事件調查過程中，學校、審查小組、防制小組及調查小組非有必要，應避免重複詢問學生。</p> <p>專科以上學校師對生霸凌事件，審查小組認情節輕微或事實單純者，得決議不召開防制小組會議，而由學校直接派員調查。</p> <p>審查小組決議應受</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、第一項增列不得重複詢問學生，避免學生重複陳述，加重心理負擔。</p> <p>三、為減少較繁瑣的調查程序，達到行政減量目的，第二項針對輕微或單純之事件，經審查小組認定後得不召開防制小組會議，另由學校直接派員調查。惟學校派員之成</p>

<p>理專科以上學校師對生霸凌事件時，學校應於七個工作日內召開防制小組會議。</p>		<p>員，仍應屬調查人才庫之成員。</p> <p>四、原規範為三個工作日，學校實務現場反應時間過於緊迫，爰調整為七個工作日內召開防制小組會議。</p>
<p>第三十五條 防制小組調查專科以上學校師對生霸凌事件時，應自專科以上學校人才庫遴選人員擔任調查小組委員。</p> <p>前項調查小組應以三人或五人為原則，並應全部外聘。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、本條明定大專校院師對生霸凌事件調查小組應自中央建立之專科以上學校人才庫中遴選適員擔任。組成人數為三人或五人為原則，且應全部外聘，以達專業調查目的，避免師師相護情形。</p>
<p>第三十六條 專科以上學校師對生霸凌事件之調查、處理、審議程序，準用第二十二條至第二十三條、<u>第二十六條至第二十九條、第三十一條第二項、第三項、第三十二條至第三十三條</u>規定辦理。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、<u>本條明定專科以上學校師對生霸凌事件調查、處理及審議準用本準則之條文</u>。</p>
<p>第三十七條 專科以上學校除有第三十八條之情形外，應於防制小組就師對生霸凌事件作成決議後十個工作日內，自行或移送相關權責機關，權責機關應於二個月內依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並作成終局處理。</p>	<p>第二十五條第三項 <u>學校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。</u></p>	<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、本條參考現行條文第二十五條第三項，明定專科以上學校於防制小組作成決議後十個工作日內，自行或移送相關權責機關，權責機關(即學校)應於二個月內作成終局處理並通知行為人及被霸凌人，並載明行</p>

		為人不服決議之救濟方法、期間及其受理機關。
<p>第三十八條 專科以上學校專任教師有教師法第十四條第一項第十款、第十五條第一項第三款規定情形者，學校應自防制小組調查、審議並作成決議後十日內提教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議；教評會審議通過解聘十日內，學校應依教師法規定報主管機關核准後，予以解聘。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、專科以上學校作成之終局處理，如涉及教師解聘之情形，學校應於防制小組作成解聘之處理建議十日內，提教評會審議，俟教評會審議通過解聘後十日內，由學校報主管機關核准。</p> <p>三、涉及教師解聘之終局處理，俟教評會審議通過後，學校應於十個工作日內以書面載明事實及理由，通知行為人及被霸凌人，並載明行為人不服決議之救濟方法、期間及其受理機關。</p>
<p>第三十九條 行為人於教評會陳述意見前或收到終局處理通知後，得向學校申請提供調查報告、有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、敘明行為人於教評會陳述意見前或收到終局處理通知後，得向學校申請提供調查報告、有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。</p>
<p>第四十條 專科以上學校職員、工友疑似霸凌事件情節重大，經查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、專科以上學校職員工之霸凌事件，倘經學校或有關機關查證屬實，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係</p>

		者，應依相關規定辦理。
<u>第六章 輔導及協助程序</u>	<u>第四章 輔導及協助程序</u>	章節順序修正
<p><u>第四十一條 防制小組決議輔導之行為人為學生時</u>，學校應立即啟動輔導機制。</p> <p>前項輔導機制，<u>必要時</u>，應就<u>行為人</u>及其他關係人訂定輔導計畫，明列輔導內容、分工、期程，持續輔導行為人，並定期評估是否改善。</p> <p>行為人經定期評估未獲改善者，得於徵求其同意後，轉介專業諮商、醫療機構實施矯正、治療及輔導，或商請社政機關（構）輔導安置；其有法定代理人者，並應經其法定代理人同意。</p> <p>學校確認成立校園霸凌事件後，應依事件成因，檢討學校相關環境、教育措施及輔導資源，立即進行改善。</p>	<p><u>第二十九條 學校完成調查後，確認校園霸凌事件成立時</u>，應立即啟動霸凌輔導機制，並持續輔導當事人改善。</p> <p>前項輔導機制，應就當事人及其他關係人訂定輔導計畫，明列懲處建議或管教措施、輔導內容、分工、期程，完備輔導紀錄，並定期評估是否改善。</p> <p>當事人經定期評估未獲改善者，得於徵求其同意後，轉介專業諮商、醫療機構實施矯正、治療及輔導，或商請社政機關（構）輔導安置；其有法定代理人者，並應經其法定代理人同意。</p> <p>學校確認成立校園霸凌事件後，應依事件成因，檢討學校相關環境、教育措施及輔導資源，立即進行改善。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、<u>生對生</u>霸凌事件當事人之學校於調解、調查處理階段或作成終局處理所為之輔導處理，已於第六條第一項第六款、第二項、第十二條、第十三條第二項、第二十三條第一項第二款、第三款敘明，學校應依本準則之規定辦理。本條係接續第三十條，防制小組對行為人所為之輔導決議，修正第一項文字為「防制小組決議輔導行為人時」，學校應立即啟動輔導機制。</p> <p>三、至於專科以上學校疑似師對生霸凌事件在處理過程階段，提供輔導部分，倘發生「師對生」霸凌個案，學校首當面對的是該師是否適任問題。而後該教師之輔導，可依員工協助方案（EAP）的「教職員工之諮商輔導工作」，由負責教職員工人事管理權責之單位統籌辦理（如學校人事單位），並得將EAP委由外部之專業責機構執行負責。</p>
<u>第四十二條</u> 前條輔導，學校得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師或	<u>第三十條</u> 前條輔導，學校得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會	一、條次變更。

<p>社會工作師等專業人員為之。</p> <p>學校執行輔導工作之人員，應謹守專業倫理，維護學生接受輔導專業服務之權益。</p>	<p>工作師或律師等專業人員為之。</p> <p>學校執行輔導工作之人員，應謹守專業倫理，維護學生接受輔導專業服務之權益；<u>必要時，曾參與調查之防制校園霸凌因應小組成員，應迴避同一事件輔導工作。</u></p>	<p>二、律師無諮商輔導相關專業，爰第一項刪除律師。</p> <p>三、考量偏遠地區學校教師人數稀少，為了避免找不到人執行輔導工作，爰刪除現行第三十條第二項「必要時，曾參與調查之防制校園霸凌因應小組成員，應迴避同一事件輔導工作」之文字。</p>
<p><u>第四十三條</u> 審查小組、防制小組、調查小組處理本準則之案件，及學校派員調解、調查本準則之案件時，關於委員之迴避，準用行政程序法第三十二條及第三十三條規定。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、學校相關委員會處理霸凌事件，常發生特定委員應否迴避之爭議，爰本條明定關於委員之迴避，準用行政程序法第三十二條及第三十三條規定。</p>
<p><u>第四十四條</u> 校園霸凌事件情節重大者，學校應即請求警政、社政機關(構)或司法機關協助，並依少年事件處理法、兒童及少年福利與權益保障法、社會秩序維護法等相關規定處理。</p>	<p><u>第三十一條</u> 校園霸凌事件情節嚴重者，學校應即請求警政、社政機關(構)或司法機關協助，並依少年事件處理法、兒童及少年福利與權益保障法、社會秩序維護法等相關規定處理。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、酌作文字修正。</p>
<p><u>第七章</u> 附則</p>	<p><u>第五章</u> 附則</p>	<p>章節順序修正</p>
<p><u>第四十五條</u> 相同或不同學校學生於校園內、外，個人或集體基於傷害或欺負之故意，以肢體動作或網際網路方式，超出一般社會通念可忍受程度，且對他人身心健全發展造成侵害之行為</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、學生對學生之身心暴力，除了霸凌及性暴力，有特別處理機制之規定外，其他一次性身心暴力，縱使超出一般社會通念可忍受程度，且對他人身</p>

<p>，學校應準用本準則之規定調查處理。</p>		<p>心健全發展造成侵害，亦無特別處理機制之規定，也不構成霸凌；必須行為持續，才構成霸凌。學校對一次性身心暴力之檢舉案件，常以不具持續性，而不受理或認定霸凌不成立，而造成外界誤解，並引發許多紛擾。</p> <p>三、為了解決前述問題，爰於附則明文規定，生對生基於傷害或欺負之故意，以肢體動作（身體暴力）或網際網路方式，超出一般社會通念可忍受程度，且對他人身心健全發展造成侵害之行為，學校應準用本準則之規定調查處理。</p>
<p><u>第四十六條</u> 學校校長、教職員工或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。</p>	<p><u>第三十二條</u> 學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。</p>	<p>條次變更。</p>
<p><u>第四十七條</u> <u>學校作成終局處理後，應將處理情形、調查報告、防制小組及學校之會議紀錄，報學校所屬主管機關。</u></p> <p><u>主管機關就前項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校</u></p>	<p><u>第三十三條</u> <u>學校於校園霸凌事件處理完成，調查報告經防制校園霸凌因應小組議決後，應將處理情形、調查報告及防制校園霸凌因應小組之會議紀錄，報所屬主管機關。</u></p>	<p>一、因刪除現行條文第二十六條第二項申復制度，爰強化主管機關監督之力道，明定主管機關審查報送案件之程序、事實認定或最終處理有重大瑕疵，得自行重新調查，或要求學校重新調查</p>

<p><u>或陳情人：</u></p> <p>一、<u>認案件調查程序或事實認定有重大瑕疵，主管機關得自行重新調查，或要求學校重新調查或組成新的調查小組進行調查。</u></p> <p>二、<u>認學校終局處理有重大瑕疵，應要求學校重新處理。</u></p>		<p>或組成新的調查小組進行調查或要求學校重為處理。</p> <p>二、第三項酌做文字修正。</p>
<p>第四十八條 主管機關應定期對學校進行督導考核，並將第九條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防制與調查處理校園霸凌事件之成效列入定期考核事項。</p> <p>主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。</p>	<p>第三十三條第二項 主管機關應定期對學校進行督導考核，並將第五條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防制與調查處理校園霸凌事件之成效列入定期考核事項。</p> <p>主管機關於學校調查處理校園霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條文為原條文第三十三條第二項及第三項文字。</p>
<p>第四十九條 本準則中華民國〇年〇月〇日修正施行前，已在進行調查之案件，應依原規定處理至完成調查報告，並將該調查報告及處理情形、會議紀錄，報所屬主管機關後，依本準則規定程序繼續處理；其他案件，應自本準則施行之日起，依本準則規定程序處理。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有關修正準則發布前已在程序中(調查階段、受理申復階段)之案件，其處理程序是否依據修正後準則辦理，按「實體從舊、程序從新」為適用法規之一般原則，規定人民權利義務之發生、變動、喪失等實體法規，於行為後有</p>

		<p>變更，附法令另有規定外，應適用行為時法。準此，修正準則發布前已在程序中(調查階段、不受理之申復階段)之案件，性質屬程序性規定，依修正後準則規定辦理；惟準則修正前申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者之申復，倘經原申復審議小組決議申復有理由時，由學校重為決定時，學校仍應依原準則修正前之規定，由防制校園霸凌因應小組續行調查處理。</p>
<p>第五十條 本準則自<u>中華民國○年○月○日</u>施行。</p>	<p>第三十四條 本準則自發布日施行。</p>	<p>一、條次變更，並另定施行日期。</p> <p>二、另定施行日期，主要係考量本準則第八條第一項但書規定，高級中等以下學校師對生霸凌事件，依行為人身分應依或準用解聘辦法之規定調查，為使事件之調查能無縫接軌，宜齊一本準則與解聘辦法施行日期。</p>