

國立員林崇實高級工業職業學校員工職場霸凌防治與處理措施作業要點

111.09.20 本校 111 學年度第 2 次行政會議通過

112.10.31 本校 112 學年度第 3 次行政會議審議通過

113.12.16 本校 113 學年度第 1 學期第 5 次擴大行政會議審議通過

114.1.6 本校 113 學年度第 1 學期第 9 次行政會議審議通過

- 一、國立員林崇實高級工業職業學校(以下簡稱本校)，為建構健康友善之職場環境及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，依職業安全衛生法、公務人員安全及衛生防護要點及行政院人事總處「員工職場霸凌防治與處理建議作為」，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、本要點適用於本校所屬教職員工（含勞基法適用人員）。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指發生於工作場所中（以下簡稱職場），個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置，對前點所定工作人員造成持續性之冒犯、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。
- 四、本校應適時辦理「員工職場霸凌防治與處理」之教育訓練，並利用多元公開場合傳達機關對職場霸凌問題之重視，並宣達反霸凌行為相關規範，適時公告於本校網頁週知。
- 五、本校職場霸凌申訴管道如下：
申訴專線電話：04-8347106-121
申訴專用傳真：04-8375876
申訴專用信箱或申訴電子信箱：a016@csvs.chc.edu.tw
專責處理單位名稱：人事室
前項專線電話，應指定專人接聽；電子信箱，應指定專人每日查收，並均應落實職務代理制度。
- 六、本校為處理工作人員職場霸凌事件之申訴，應設職場霸凌防治及申訴處理會（以下簡稱申訴會）。
本校申訴會置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由校長兼任；其餘委員，由校長就專家學者、社會公正人士及本校人員聘（派）兼之，負責辦理職場霸凌調查及審議相關事宜。
前項任一性別委員，不得少於委員總數三分之一。
- 七、申訴會委員及參與調查之專案小組人員，均為無給職；其出席費、交通費、撰寫調查報告書之稿費及其他相關費用，得依相關法令規定支領。
- 八、申訴會委員任期二年，期滿得續聘（派）之；委員於任期內因故出缺時，依第六點第二項、第三項規定補足，其任期至原任期屆滿日為止。
- 九、申訴會由召集人召集，並為主席；召集人因故不能出席時，應指定委員一人代理之。
申訴會應有二分之一以上委員出席，始得開會；出席委員過半數之同意，始得決議，並得以徵詢無異議方式為之，無異議視為同意。
- 十、工作人員受職場霸凌者，得自行或委任代理人，向本校提起申訴。
前項申訴本校受理單位為人事室。
第一項申訴，得以言詞或書面提出；以言詞提出者，受理時應作成申訴紀

錄，並載明下列各款事項，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章：

- (一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務機關單位、學校、職稱、居所及聯絡電話。
- (二) 有委任代理人者，代理人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。
- (三) 申訴事實發生日期、內容及相關事證或人證。

申訴人委任代理人者，提起申訴時，應檢附委任書。

提起申訴不合前二項規定，而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四個工作日內補正；屆期未補正者，得不予受理。

十一、申訴人於申訴會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十二、申訴會收受申訴後，依下列規定辦理：

- (一) 自收受日次日起七個工作日內，簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上討論決定之。
- (二) 確定受理後，由召集人於七個工作日內指派委員或外聘相關專業之專家學者，組成專案小組進行調查，專案小組成員學者專家人數，應占成員總數二分之一以上；必要時，專案小組成員得一部或全部外聘具相關學識經驗之學者專家擔任。
- (三) 專案小組調查過程，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，調查報告書應作出霸凌成立或不成立之建議，提申訴會評議。
- (四) 評議時，得通知當事人或關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識、經驗之專家學者列席。
- (五) 申訴案件，應自確定受理之次日起一個月內調查完成，並作成評議；必要時得延長之。延長以一次為限，每次不得逾一個月，並通知當事人。
- (六) 依第十點第六項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。
- (七) 申訴會應作出職場霸凌成立或不成立之評議決定。職場霸凌成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (八) 申訴評議決定應載明理由，以書面通知當事人，並移請相關機關就前款建議依規定辦理。
- (九) 當事人對評議決定有異議者，得依其身分適用之法令提起救濟。
- (十) 申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，得依法作成適當處理之建議。

本校知悉疑似職場霸凌案件有下列情形之一者，應由申訴會評估該案件對員工權益之影響，經會議決議依前項第二款至第五款及第七款至第九款規定調查處理：

- (一) 行為人為本校主管人員。

(二)其他經申訴會認有啟動調查之必要。

十三、申訴案有下列各款情形之一者，應不受理：

(一) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關、學校、單位及居所。

(二) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正而屆期不補正。

(三) 申訴人非職場霸凌事件之受害人。

(四) 同一事由經申訴評議決定或已撤回後，再提起申訴。

(五) 對於非屬職場霸凌事件提起申訴。

十四、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議與業務相關人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，有違反者，由校長解除其職務，並得視其情節輕重，依法懲處相關人員。

十五、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，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。

(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

前項人員應迴避而不自行迴避，或有其他具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴會申請迴避。

第一項人員有該項各款所定情形之一而不自行迴避，且未經當事人依第二項申請迴避者，應由申訴會命其迴避。

第二項申請，應舉其原因及事實，向申訴會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之處理、調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之處理、調查、評議人員在該申請案件為準駁前，應停止處理、調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

十六、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，申訴會得決議暫緩調查及評議，不受第十二點第五款期間之限制。

十七、職場霸凌事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，透過相關機制協助轉介專業機構，或引介心理諮商、身心調適資源或安排法律諮詢等相關協助，調查結束後並應持續關懷個案後續情形。

十八、本校對職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督機制，確保申訴決定之懲處或處理措施確實執行，並避免相同事件或報復情事發生。

本校不得對職場霸凌案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。

十九、本校校長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向教育部國民及學前教育署提出申訴，其處理程序依該署相關規定辦理，如涉情節重大，於進行調查期間得由教育部先行停止或調整職務。

廿、本要點經行政會議通過後，陳校長核准後公布實施，修訂時亦同。