

國立新營高級工業職業學校職場霸凌防治措施、申訴及懲處處理要點

115 年 8 月 26 日行政會議訂定通過

一、國立新營高級工業職業學校(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、隱私，特依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第二章之一及職場霸凌防治措施準則(以下簡稱防治準則)相關規定，訂定本要點。

二、本要點所稱職場霸凌，指本校教職員工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。

職場霸凌之認定，除符合前項定義外，並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。

三、本校職場霸凌申訴案件依人員類別設置處理單位、申訴專線、傳真及電子信箱，並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示：

(一)本校人事室：

1、服務於本校之專任教師、公務人員、代理教師、約僱人員、學務創新人員、約用人員。

2、申訴專線：(06)6322377#868、867。

3、申訴傳真：(06)6332391。

4、申訴電子信箱：

hyivs867@gm.hyivs.tn.edu.tw。

(二)本校總務處：

1、服務於本校之技工、工友、勞務承攬人派駐勞工。

2、申訴專線：(06)6322377#303、309。

3、申訴傳真：(06)6334972。

4、申訴電子信箱：hyiv2032@mail.edu.tw。

(三)被申訴人為校長時，得逕向臺南市政府勞工局提起申訴。

(四)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。

四、本校應對所屬人員實施防治職場霸凌教育訓練，並利用各種場合加強宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並另應實施溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關訓練。

五、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：

1、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情形再度發生，並不得對其有不利對待。

2、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。

3、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。

4、依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲處或處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

2、告知被霸凌者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。

3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

4、依被霸凌者意願，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。

六、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。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。申訴紀錄應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項(如附件一)：

(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，並應檢附委任書(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。

(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。

七、本校為處理職場霸凌申訴案件，應設職場霸凌申訴處理委員會(以下簡稱本會)，置委員五人，任一性別比例不得少於三分之一。本會由校長擔任召集人，其餘委員由校長遴聘本校教職員工擔任之，並得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。

本會委員任期一年，期滿得續兼。任期內出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。

本會應有全體委員二分之一以上出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議。

勞務承攬人派駐勞工如遭受本校員工職場霸凌時，本校將受理申訴，並與勞務承攬人共同調查，將結果通知申訴人、被申訴人(以下併稱當事人)及勞務承攬人。。

八、職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理、保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。

九、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，當事人得以書面舉明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、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(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。

十一、 本校受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平之原則進行調查，調查過程應保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。

十二、 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。

協調不成立者，應續行調查並採取其他立即有效之適當措施。

十三、 本校應於受理申訴之日起十五個工作日內，由本會選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少三人，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。

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。

十四、 本校進行調查時，應給予當事人陳述意見及答辯機會，並依下列規定辦理：

(一)以書面方式通知當事人，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。

(二)訪談當事人及相關人員時，以錄音或錄影輔助，並作成紀錄；受訪談者，不得自行錄音或錄影。

(三)調查過程或召開會議時，不得令當事人間或協助調查之相關人對質。

(四)當事人及相關人員應配合調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。

(五)有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(構)、法人、團體或專業人員。

(六)保全相關證據。

(七)就當事人或協助調查人員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安全之考量者，不在此限。

依前項第七款規定負有保密義務者，包括參與處理申訴事件之所有人員。

十五、 職場霸凌之申訴調查，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，應送本會審議，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。

十六、 本會至遲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，並得提供本校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。

本校應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起十個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由，通知當事人，並提供申復救濟之方法、期限及登錄勞動部指定之系統。

十七、 職場霸凌行為經調查屬實者，由本校視情節輕重，對行為人為適當懲處或處理；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。

十八、 本校不得對依法提起申訴或協助他人申訴之人，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。

十九、 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。

本校於接獲申復後，應於十個工作日內，由本會委員推舉召集人，召開申復審議會議；於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明。

前項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，外部專業人士不得少於三分之二，且任一性別比例不得少於三分之一。

第三項申復調查小組成員資格，依防治準則第十四條第三項及第四項規定辦理。

- 二十、本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，本校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之系統。
- 二十一、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。
- 二十二、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。
- 二十三、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程序辦理，並依申訴人之申訴意願及內容，於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。
- 二十四、本要點未規定者，悉依職業安全衛生法、職場霸凌防治措施準則及其他相關規定辦理。
- 二十五、本要點經行政會議通過並經校長核定後公布實施，修正時亦同。

國立新營高級工業職業學校職場霸凌申訴書

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)						

國立新營高級工業職業學校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_____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

國立新營高級工業職業學校

委任人：_____（簽章）

受任人：_____（簽章）

日期：____年____月____日

國立新營高級工業職業學校職場霸凌申訴撤回書

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 國立新營高級工業職業學校 申訴人： _____(簽章) 委任人(無則免填)： _____(簽章) 日期： ____年____月____日			