

國立嘉義高級工業職業學校員工職場霸凌防治及申訴處理要點

112年6月30日111學年度第3次校務會議訂定
114年1月20日113學年度第2次校務會議修正
全文

- 一、國立嘉義高級工業職業學校（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，因他人行為遭受職業安全衛生法第六條第二項第三款所定身體或精神不法侵害，提供同仁免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、本要點適用於本校教職員工。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。
- 四、本校為加強所屬教職員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。
- 五、本校教職員工職場霸凌申訴管道如下：
申訴專線電話：05-2781561
申訴專用傳真：05-2713962
申訴電子信箱：1600@cyivs.cy.edu.tw
本校教職員工之職場霸凌申訴案件由人事室受理，並指定專人接聽電話及每日查收電子信箱，且應落實職務代理制度。
承辦人員涉及職場霸凌事件時，應自行迴避，並由校長另行指派其他處室人員受理承辦該申訴案件。
- 六、校長涉及職場霸凌事件，申訴人應向教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）提起申訴，其處理程序應依國教署相關規定辦理。
- 七、本校處理職場霸凌申訴案件時，應組成職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組）。
本小組置委員七人，由校長擔任召集人，其餘委員由校長指派本校教職員工，或聘請社會公正人士、學者專家擔任。
本小組任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。
本小組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。
本小組開會應有二分之一以上委員出席，始得開會。有出席委員二分之一以上同意，始得決議。
- 八、職場霸凌案件之被霸凌者或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴。
職場霸凌之申訴得以書面或言詞提出。以言詞申訴者，受理之人員或單位應做成紀錄，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。
申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- (一) 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住(居)所、聯絡電話
- (二) 有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、住(居)所。委任代理人，應檢附委任書。
- (三) 申訴之事實發生日期、內容及相關事證或人證。
- (四) 申訴日期。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，申訴不予受理。

九、 職場霸凌案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

十、 本小組調查處理職場霸凌案件程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件後七個工作日內，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三人以上之委員組成調查小組進行調查，調查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，調查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) 調查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，提本小組評議。
- (四) 申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明；必要時，得邀請具相關學識經驗之學者專家列席。
- (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，必要時得延長一個月，並通知當事人。
- (六) 依第八點第四項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。
- (七) 本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，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) 當事人對評議決定不服時，得依其身分所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，應由本小組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) 其他經本小組認有啟動調查之必要。

十一、 職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理：

- (一) 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
- (二) 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
- (三) 同一事由已不受理或經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。

(四) 非屬第三點規定之案件，提起申訴。

(五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十二、 職場霸凌案件之處理、調查、評議之人員與業務相關人員，對於處理申訴案件所知悉之內容，應負保密義務。委員有違反者，由校長解除其職務，並得視其情節輕重，依法懲處內聘委員或業務相關人員。

十三、 職場霸凌案件之處理、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有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，向本小組申請迴避。被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本小組就該申請事件為準駁前，應停止處理、調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第一項人員有該項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。

十四、 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，本小組得決議暫緩調查及評議，不受第十點第五款期間之限制。

十五、 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十六、 本校對職場霸凌案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並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。

十七、 本小組委員及第十點第一項第二款參與調查之調查小組人員，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。

十八、 本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。