

# 國立新化高級工業職業學校員工職場霸凌防治與處理實施要點

109 年 6 月 1 日行政會議訂定通過  
113 年 8 月 30 日校務會議修正通過

- 一、國立新化高級工業職業學校(以下簡稱本校)為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，特訂定「國立新化高級工業職業學校員工職場霸凌防治與處理實施要點」(以下簡稱本要點)。
- 二、本要點適用本校員工於工作場所或執行職務時，遭受任何人職場霸凌事件。
- 三、本要點所稱職場霸凌，係指在工作場所中發生的，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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。
- 四、本校應妥適利用集會，加強宣導有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，並鼓勵同仁參加職場霸凌防治相關教育訓練。

## 五、權責單位及申訴管道：

### (一)本校人事室：

- 1、受理被霸凌者為教師、教官、公務人員、代理教師、約聘(僱)人員申訴案。
- 2、專線電話：(06)5903394-2701、2702。
- 3、傳真：(06)5801459。
- 4、電子信箱：personnel@ms.hhvs.tn.edu.tw。

### (二)本校總務處：

- 1、受理被霸凌者為技工、工友、臨時人員申訴案。
- 2、專線電話：(06)5903394-2301。
- 3、傳真：(06)5901045。

### (三)涉及霸凌者為校長時，應向具指揮監督權限之上級機關提出申訴。

### (四)涉及霸凌者為人事室人員時，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。

## 六、提出申訴程序如下：

- (一)被霸凌者應於事實發生後，親自或持有委任書(附件 2)之代理人向受理申訴權責單位提出申訴。
- (二)申訴時，應填具申訴書(附件 1)，必要或急迫時並得以言詞提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (三)申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其委任人於 3 日內補正。
- (四)被霸凌者或其代理人，應於事件發生之次日起 3 個月內為之，但職場霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起 3 個月內為之。

七、受理申訴程序如下：

- (一)受理申訴後，應即通報校長、相關單位主管。必要時，得召集相關單位主管研商必要之預防保護及彈性差勤措施。
- (二)如已發生重大人身侵害，應通報警察單位及消防單位為緊急處置及送醫，並通知家屬。
- (三)受理申訴權責單位應於受理案件之次日起7日內，簽請校長召開職場霸凌防治申訴處理小組（以下簡稱處理小組）會議審議。
- (四)申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：
  - 1、申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正者。
  - 2、提起申訴逾申訴期限者。
  - 3、申訴人非職場霸凌事件之受害人或其委任代理人者。
  - 4、同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
  - 5、對不屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。
  - 6、無具體之事實內容或未具真實姓名或服務單位者。
- (五)被霸凌者或其代理人於案件作成決定前，以書面撤回申訴者，於送達受理申訴權責單位後，應即提報處理小組作成結案之決定。

八、處理程序及處置如下：

(一)處理小組組成：

- 1、處理小組置委員9人，校長為召集委員並擔任會議主席，其中教師會代表為當然委員，其餘委員由校長就教職員工中指定之，必要時得聘請專家學者擔任，任期為1年。委員任一性別比例不得低於全體委員三分之一，且兼行政教師及主管人員總數，不得逾全體委員二分之一。
- 2、處理小組應有半數委員以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議。審議申訴案件時，召集委員應參與投票。

(二)案件之審議：

- 1、處理小組應於接獲申訴之次日起2週內作成是否受理之決議。
- 2、案件經決議受理時，處理小組應指定委員2人及校外法律專家學者1人組成調查小組。
- 3、調查小組應於2個月內作成書面調查報告，提交處理小組審議。必要時，得延長1個月，並應通知當事人。
- 4、處理小組審議調查報告時，應通知當事人到場充分陳述意見。如經決議霸凌成立，處理小組應作成懲處(戒)、預防保護及改善矯正措施，或其他適當處置之建議。
- 5、處理小組作成處置建議後，應由受理申訴權責單位通知及追蹤有關單位執行，並將應處置結果通知被霸凌者。

(五)處理小組成員及案件有關人員，負有保密義務。

(六)案件已進入司法程序，或移公務員懲戒委員會審議者，處理小組得決議暫緩調查及審議。

九、參與職場霸凌申訴案件處理、調查、審議人員之迴避：

(一)有下列情形之一，應自行迴避：

1、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。

2、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者。

3、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二)有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

1、有前項所定之情形而不自行迴避者。

2、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三)未自行迴避其他經處理小組認定有迴避之必要者，應命其迴避。

十、申請迴避時，應舉其原因及事實，於開會前3日向受理申訴權責單位為之；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避人員在處理小組就該申請事件作成決議前，應停止調查工作。但有急迫情形，經處理小組同意仍應為必要處置。

十一、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：

(一)調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(二)調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四)事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，必要時得邀請專家學者協助。

(五)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內，另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七)處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八)對於在事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為差別待遇。

十二、被霸凌者有心理諮商、法律諮詢或身心醫療等需要者，得利用本校員工協助方案特約心理諮商診所及特約律師諮詢管道，或協助引介至專業輔導或醫療機構。

十三、本要點經校務會議通過，校長核定後公告實施。修正時亦同。