

國立羅東高級工業職業學校員工職場霸凌防治與處理作業要點

本校113年4月17日112學年度第2學期4月份行政會議通過

本校114年1月20日113學年度第1學期1月份行政會議通過

一、國立羅東高級工業職業學校（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免本校工作之同仁（以下簡稱工作人員）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，使其安心投入工作，特訂定本要點。

二、本要點適用對象為本校專任教師、代理教師、專案計畫教師、運動教練、教官、公務人員、約聘僱人員、技工、工友、約用運動教練、專案計畫助理、校安人員及其他約用人員。

三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所中（以下簡稱職場）所發生，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、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供工作人員免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱如下：

申訴電話專線：03-9514196分機601或605

申訴傳真：03-9614492

電子信箱：personnel@gs.ltivs.ilc.edu.tw。

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。

五、本校為加強所屬工作人員有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會廣播及訓練課程，傳遞相關訊息。

六、本校設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。本小組置委員五人至七人，其中一人為召集人，由校長指定一級主管一人兼任，其餘委員，由校長就學者專家或社會公正人士及本校教職員工聘（派）兼之，其外聘委員，不得少於委員總數三分之一。

本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

本小組會議，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。

召集人為職場霸凌事件之當事人時，本小組召開會議之召集人，由校長指定其他委員一人擔任之。

本小組應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有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。

七、本小組及第十點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。

八、工作人員受職場霸凌者得自行或委任代理人向本校提出申訴。

本校首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(簡稱國教署)提出申訴，處理程序準用國教署相關規定辦理。

第一項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理時應作成申訴紀錄，並載明下列各款事項，向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，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、住居所及聯絡電話。

(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，委任代理人並應檢附委任書(如附件二)。

(三) 申訴事實發生日期、內容、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，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。

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學者專家，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，必要時並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) 依第八點第五項規定補正者，前款期間，自補正之次日起算。

(七) 本小組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)其他經本小組認為啟動調查之必要。

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、單位及住居所。

(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) 逾申訴期限提起申訴。

(四) 申訴人非職場霸凌案件之受害人。

(五) 同一事由經申訴評議決定或已撤回後，再提起申訴。

(六) 對非屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之委員與業務相關人員，對於知悉之申訴案件內容應予以保密，如有違反者，由校長解除其職務，本校並得視其情節輕重，依法懲處內聘委員或業務相關人員。

十三、參與職場霸凌申訴案件之調查、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案件之當事人。

(二) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

(三) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。

(四) 於該案件，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，向本小組申請迴避。

第一項人員有該項各款情形不自行迴避，且未經當事人依第二項申請迴避者，應由本小組命其迴避。

第二項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，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、評議人員在本小組就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，不受第十點第一項第五款期間之限制。

十五、當事人有輔導、醫療等需要者，本校得透過員工協助方案機制，協助轉介相關專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十六、對於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，並避免有相同事件或報復之情事發生。

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。

十七、本要點經行政會議通過後陳校長核定後實施，修正時亦同。