

新竹市立新科國民中學員工職場霸凌防治及處理作業規定

114年1月19日經校務會議通過訂定

- 一、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，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本校員工職場霸凌防治及處理作業規定（以下簡稱本作業規定）。
- 二、本作業規定用詞定義如下：
 - （一）員工：指各機關學校公務人員、教師(含代理教師)、約聘僱人員、約用人員。
 - （二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，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。
- 三、為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示，並每日查收申訴受理情形：
 - （一）申訴專線電話：03-6686387分機861
 - （二）申訴專用傳真：03-6686386
 - （三）申訴專用電子信箱：cdjht507@tmail.hc.edu.tw(如遇人事主任更動，請郵寄人事主任信箱)
 - （四）申訴受理單位：本校人事室
- 四、事前防治措施：
 - （一）本校應防治工作場所職場霸凌之發生，保護本校員工不受職場霸凌之威脅，建立友善之職場環境，提升主管與所屬人員正確工作觀念。各單位主管人員應關心所屬人員工作情形，如主動發掘或及時察覺疑似職場霸凌事件，應立即檢討、改善防治措施，並協助通報及申訴作業。
 - （二）為加強本校員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本校得利用各種集會、網際網路及訓練課程傳遞相關訊息。
- 五、本校設職場霸凌防治及申訴專案小組，處理職場霸凌申訴案件（以下簡稱：專案小組）。

專案小組成員置三至五人，由校長擔任主席，並召集各一級單位主管組成，並得視需要外聘社會公正人士或學者專家擔任。

專案小組之組成，任一性別應不低於三分之一。

校長因故不能出席時，由校長指定處理小組成員一人擔任主席。

專案小組應有全體委員過半數之出席始得開會，經出席委員過半數之同意始得決議。

職場霸凌事件之處理，如同時包括高級中等以下學校校長、教職員工及學生之校園霸凌事件，應依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法相關規定辦理，不適用本要點。

六、事中處置及通報：

職場霸凌事件發生時，受害人所屬單位主管應立即會同本校人事室為有效之處置，主動通報校長並將案件提報專案小組調查審議；如已發生重大人身侵害，應通報新竹市警察局及新竹市消防局為緊急處置及送醫，並通知家屬。

七、職場霸凌事件提出申訴程序如下：

- (一) 申訴人或其委任代理人除可依相關法律請求協助外，並得向本校提出申訴。霸凌者若為本校機關學校首長時，申訴人或其委任代理人得自職場霸凌事件發生之日起一年內向新竹市政府提出申訴，並依新竹市政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點辦理。
- (二) 前項申訴，得以言詞或書面提出，以書面提出者，應撰具申訴書。如以言詞提出者，受理人員應作成申訴紀錄，並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。
- (三) 申訴書或申訴紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：
 - 1、申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - 2、有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書。
 - 3、事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。
- (四) 申訴或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。
- (五) 第一項申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。

八、職場霸凌案件申訴人於專案小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；經撤回者，不得就同一事由再為申訴，但依他法令另有規定者，不在此限。

九、專案小組處理職場霸凌事件程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件，應於十個工作日內由受理單位簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得提專案小組決議是否受理。
- (二) 事件受理後，由校長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；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) 調查小組之組成，任一性別應不低於三分之一。
- (四) 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，提專案小組審議。
- (五) 申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成決定以書面

通知當事人，必要時經機關首長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。

(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。申訴決定函復當事人時，應同時檢送職場霸凌申訴案件調查報告書。

(七)調查報告內容應包含：

1. 職場霸凌事件之案由，包括當事人敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 事實認定及理由。
4. 處理建議。

(七)專案小組對申訴案件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處、調整職務或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。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理決定，並以書面敘明理由通知當事人：

- (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者。
- (二)提起申訴逾申訴期限者。
- (三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
- (四)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。
- (五)對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。
- (六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

十一、本校對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。

十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、審議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請校長依法懲處並解除其派兼。

十三、參與職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，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。

職場霸凌事件之處理、調查及審議人員，有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一) 有前項所定之情形而不自行迴避。

(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向專案小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經當事人同意，不在此限。

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

處理、調查及審議職場霸凌事件人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，應由專案小組命其迴避。

十四、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，並保護被害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) 被害人之陳述明確，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，並得邀請相關學識經驗者協助。

(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他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，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(八) 對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，不得為不當之差別待遇。

十五、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，專案小組得決議暫緩調查及審議，不受本要點有關時效之限制。

十六、受害人之處遇：

(一) 本校各處室得視受害人需要，透過新竹市政府員工協助方案或市府教育處教師諮商輔導支持服務等機制協助轉介相關專業機構或提供法律、社福等相關資源。

(二) 受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要的協助。

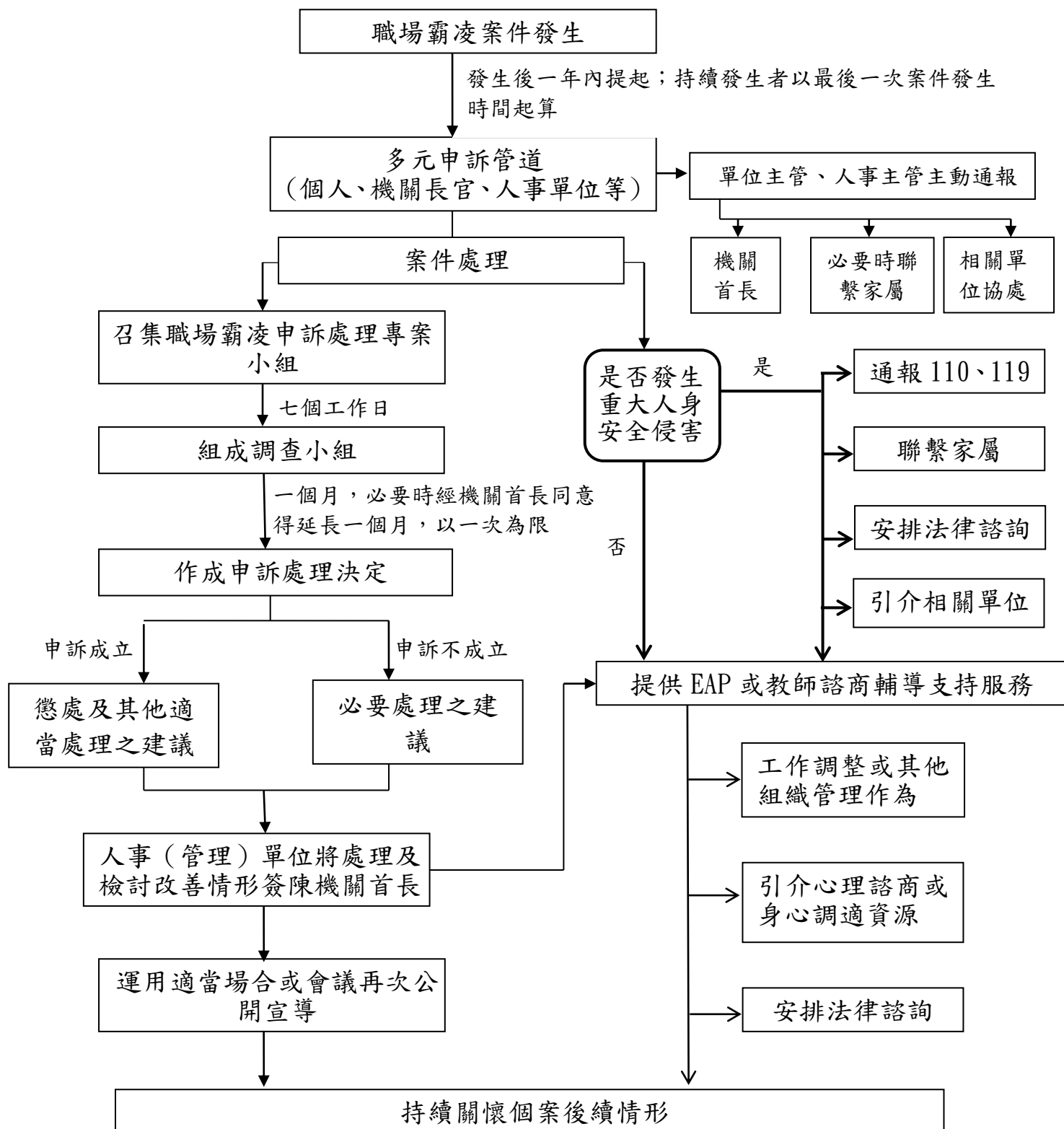
十七、經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，並由本校依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有報復之情事發生。

十八、辦理本要點規範事項，所需經費由本校相關預算項下支應。

十九、本作業規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

二十、本作業規定經校務會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。

新竹市立新科國民中學員工職場霸凌處理 標準作業流程



新竹市立新科國民中學職場霸凌申訴書

申訴人	姓 名	服 務 機 關	職 稱
		身 分 證 統 一 編 號	聯 絡 電 話
			住 居 所 地 址
代理人 (應附具 附件四委 任書)	姓 名	服 務 機 關 (機 構)	職 業
		身 分 證 統 一 編 號	連 絡 電 話
			住 居 所 地 址

申訴職場霸凌事實及理由

一、申訴事實：(請載明事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)

二、理由

附件名稱：(如相關證明文件、代理人委任書正本等，無則免附。)

此致
新竹市立新科國民中學

申訴人： (簽章)
代理人： (簽章)

中 華 民 國 年 月 日

新竹市立新科國民中學職場霸凌申訴紀錄表

主旨：

申 訴 人 資 料	代理人資料(應附具附件四委任書)
-----------	------------------

姓名(請簽名)：

服務機關：

職稱：

聯絡電話：

姓名(請簽名)：

服務機關：

職稱：

聯絡電話：

申 訴 內 容

陳訴內容(請詳細說明，包括發生之機關(單位)、人、事、時、物)：

申訴方式：☐ 書面 ☐ 電話 ☐ 傳真 ☐ 現場

受理機關：

受理人：

填 表 日 期 ： 年 月 日

職場霸凌事件申訴委任書

茲委任 _____ 為代理人，就委任人因職場霸凌提起
申訴案件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。
爰依規定提出本委任書。

此致

新竹市立新科國民中學

申訴人： _____ （簽章）

代理人： _____ （簽章）

中 華 民 國 年 月 日

新竹市新科國民中學職場霸凌申訴案件調查報告書

當事人資料	申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
	被申訴人	一、姓名： 二、國民身分證統一編號： 三、服務單位及職稱： 四、住居所（郵遞區號）： 五、聯絡電話：
當事人關係		☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他_____
申訴內容		詳所附申訴書
申訴日期		年 月 日(送達日期 年 月 日)
調查結果		本案經調查，並由職場霸凌防治與申訴專案小組認定職場霸凌事件 ☐ 成立 ☐ 不成立 一、事由 二、調查事項 三、認定理由 四、佐證資料 五、成立或不成立適當處理建議
調查紀錄 製作日期		

新竹市立新科國民中學職場霸凌申訴案件 撤回申訴單					
申訴人姓名		身分證明文件號碼			
出生年月日		服務 學校		職稱	
住居所					
代理人 姓名 代表人	(無代理人或代表人免填)				
出生年月日		身分證明文件號碼			
住居所				電話：	
申訴書送達日期	民國	年	月	日	
撤回日期	民國	年	月	日	
撤回案號					
撤回事項					
撤回人 簽章			代理人 簽章		

依「員工職場霸凌防治及處理作業規定」第8點規定，申訴人於專案小組作成決議前，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。