

國立虎尾高級農工職業學校員工職場霸凌防治與處理作業要點

中華民國113年11月19日行政會議通過

中華民國114年9月9日行政會議修正通過

- 一、國立虎尾高級農工職業學校(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，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，依據公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法及職業安全衛生法等規定，並參照「教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點」，訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本校教職員工(含代理教師、約聘(僱)人員及臨時人員)。
- 三、本要點所稱職場霸凌，係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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。
- 四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置權責單位及申訴管道如下：
 - (一)本校人事室
 1. 專任教師、教官、公務人員、代理教師(含兼任教師)及約聘(僱)人員申訴案。
 2. 專線電話：05-6322767 分機611、612。
 3. 傳真：05-6314305。
 4. 電子信箱：staff@hwaivs.ylc.edu.tw。
 - (二)本校總務處
 1. 技工、工友及臨時人員申訴案。
 2. 專線電話：05-6322767 分機500、506。
 3. 傳真：05-6339163。
 - (三)本校校長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
 - (四)人事人員涉嫌霸凌者，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。
- 五、本校應利用多元方式或公開場合傳達本校對職場霸凌問題之重視，並宣達反霸凌行為相關規範及申訴管道，運用本校員工協助方案及關懷機制(EAP)建立職場霸凌行為通報處理機制，主動發現問題。
- 六、本校應成立職場霸凌防治及申訴處理委員會(以下簡稱申訴會)，負責處理職場霸凌申訴案件。

申訴會置委員5至7人，由校長指派本校人員擔任，其中1人為主席，由校長

指定委員1人兼任，必要時，得聘請學者專家或社會公正人士擔任委員。主席因故不能行使職權時，由委員互推一人代理之。

申訴會成員，任一性別比例不得低於三分之一。

申訴會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

委員均為無給職，惟校外委員得依規定支給交通費及出席費。

七、提出申訴程序：

(一)職場霸凌案件之被害人或其委任代理人得以言詞或書面提出申訴，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，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。

(二)申訴書(如附件一)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

1、申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。

2、有委任代理人者，應載明其姓名、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）。

3、申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

(三)申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於14日內補正。

(四)申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後1年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。

八、申訴處理程序：

(一)人事室或總務處於接獲申訴案件後，應於14日內提交申訴會審議。申訴案件之審議相關資料，應予保密，受理、參與審議程序之人員就所接觸之資訊，應予保密。

(二)申訴會受理申訴後，得依申訴案件類別指定委員或外聘相關專業之專家學者三人以上組成職場霸凌事件調查小組（下稱調查小組）進行調查，調查小組成員學者專家人數應占成員總數三分之二以上；被申訴人為校長時，應全部外聘學者專家擔任，完成調查後應將書面調查資料，提送申訴會審議，並陳報校長核定。

(三)調查小組應於指派或組成後2個月內完成調查，並填具「本校員工職場霸凌調查報告書」（如附件三），必要時得予延長1個月，並應通知當事人；調查小組所為之調查程序不予公開；調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對相關利害關係人之權益及隱私完全保密，確保申訴人不

會受到報復。

(四)申訴會審議結果認定被申訴人有違失之情事者，得作成處分建議，送交用人管理單位按其情節輕重為後續處置。

九、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

(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者。

(二)逾申訴期限者。

(三)申訴人非職場霸凌事件之受害人或其委託代理人者。

(四)同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。

(五)對不屬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或服務單位者。

(七)經申訴會認定有濫行申訴之情事者。

十、申訴會於審理職場霸凌申訴案件時，如本校員工或委員有行政程序法第32條及第33條各款情形之一者，應自行迴避或由當事人申請迴避。

申訴會委員於審議程序中，除經委員會議決議外，不得與當事人、代表其利益之人或利害關係人為程序外之接觸。

十一、申訴會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十二、申訴會決議應以書面通知申訴人及申訴案件之相對人，並註明對申訴案之決議有異議者，應於20日內向本校提出申復，申復僅一次為限，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申復之事由發生或知悉新事證在後者，自知悉時起算。

當事人提出申復應附具書面理由，由申訴會另行召開會議決議處理之。

經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十三、參與職場霸凌事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，本校應終止其參與，並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。

本校受理職場霸凌通報及申訴事件，各類文件以密件程序辦理。

依前二項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處理

十四、本校員工如經申訴會認定有濫行申訴等情事，得作成懲處建議，送交用人管理單位提考核會為後續處置。

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，申訴會得決議暫緩調查及審議。

十六、本要點如有未盡事宜，依相關法規及函釋辦理。

十七、本要點經行政會議討論通過陳請校長核定後實施，修正時亦同。

【附件一】

國立虎尾高級農工職業學校員工職場霸凌申訴書

申 訴 人	姓名		服務單位/職稱	
	身分證統一編號		聯絡電話	
	住居所			
(附 具委 任書) 代 理 人	姓名		服務單位/職稱	
	身分證統一編號		聯絡電話	
	住居所			
被申 訴人	姓名		服務單位/職稱	
申訴內容：(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)				
佐證資料：				

備註：

- 一、員工於遭遇職場霸凌時，應於事件發生後1年內填具本表，送人事室/總務處辦理。
- 二、本表各欄如不敷使用，得自行接續使用。

申訴人(代理人)： (簽章)

人事室／總務處：

收件日期： 年 月 日

【附件二】

委任書

茲委任受任人 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，爰依法提出本件委任書。

此致

國立虎尾高級農工職業學校

委任人： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國 年 月 日

【附件三】

國立虎尾高級農工職業學校員工職場霸凌調查報告書

當事人 資料	申訴人	一、姓名： 二、身分證統一編號： 三、服務處室及職稱： 四、地址： 五、聯絡電話：
	被申訴 人	一、姓名： 二、身分證統一編號： 三、服務處室及職稱： 四、地址： 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		本案經調查結果，該職場霸凌 ☐ 成立 ☐ 不成立
		一、 事由 二、 調查事項 三、 認定理由 四、 佐證資料
建議申訴人安置情形		建議被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他_____		☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 其他處分建議_____
建議未來改善 措施：		

*本表各欄如不敷使用，得自行接續使用。

調查小組成員：_____（簽章）

年 月 日

【附件四】

國立虎尾高級農工職業學校員工職場霸凌申訴處理標準作業流程

