

國立新豐高級中學職場霸凌防治措施、申訴及懲處要點

115年8月14日115學年度第1學期主管會報通過訂定

- 第一條 國立新豐高級中學（以下簡稱本校）為提供教職員工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法第二章之一及職場霸凌防治措施準則相關規定，訂定本要點。
- 第二條 本要點適用對象為本校教師、代理教師、公務人員、約聘僱人員、教官、約用人員、技工、工友、臨時人員、學務創新人員。
其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員(如勞務承攬等)，亦比照適用本要點。
- 第三條 本要點所稱職場霸凌指本校各級主管對其所於執行職務時，不得利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。
職場霸凌之認定，應綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形：
一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
三、對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
四、對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。
- 第四條 本校職場霸凌申訴案，提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置服務專線電話及電子信箱等申訴管道公開揭示，並指派專人查收：
一、人事室:公務人員、教師、代理教師、教官、約聘僱人員、約用人員
專線電話：2304082#130、131。
電子信箱：personnel@sfsh. tn. edu. tw。
二、總務處:技工、工友、臨時人員、學務創新人員、勞務承攬人員。
專線電話：2304082#500。
電子信箱：chenmj@sfsh. tn. edu. tw。
- 第五條 本校各單位員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主

管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

第六條 本校於知悉員工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、因接獲被霸凌教職員工申訴而知悉時：

(一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。

(二) 依申訴人需求，透過本校員工協助方案(EAP)提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

(三) 啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。

(四) 依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉時：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被霸凌勞工意願，透過本校員工協助方案(EAP)提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

第七條 本校為處理職場霸凌申訴案件，設職場霸凌申訴處理委員會(簡稱申訴處理委員會)，置委員5人，其中1人為召集人，其餘委員由校長就單位主管、教職員工聘請擔任。

前項任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一，委員聘期為1年，期滿得續聘。

由校長擔任召集人並為主席；主席因故不能出席時，應指定委員1人代理之。

應有全體委員二分之一以上委員出席始得開會，出席委員過半數以上同意始得決議。委員應親自出席，不得代理，迴避人員不列入決議出席人數計算。

第八條 申訴處理委員會負責下列事項：

一、 受理申訴事件。

二、 通知申訴人是否受理其申訴之結果。

三、 依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。

- 四、 辦理協調程序。
- 五、 調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。
- 六、 提供懲處或其他處理之建議。
- 七、 召開申復審議會。
- 八、 通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、申復人與申復事件相對人之申訴決定及申復決定。
- 九、 其他依職場防治措施準則規定應辦理之事項。

第九條、申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴(申訴書如附件一)。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。(委任書如附件二)
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起算之。
- 二、被申訴人屬利用權勢者，得於離職之日起一年內申訴。

第十條 被申訴人為本校校長時，得依職業安全衛生法第 22 條之 3 第 1 項規定，逕向臺南市政府提起申訴；本校仍應依主管機關通知及職業安全衛生法規定，採取立即有效之適當措施。

第十一條 本校應於接獲申訴之日起 10 個工作日內召開申訴處理委員會，決定是否受理，並以書面通知申訴人，亦應於受理翌日起 7 個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統；不予受理者，仍應以書面敘明理由通知申訴人。

申訴處理委員會於接獲申訴有下列情形之一者，得不予受理：

- 一、非屬職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項所稱職場霸凌事項。
- 二、無具體內容。
- 三、申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。
- 四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- 五、申訴事件已撤回。(申訴撤回書如附件三)
- 六、已逾申訴期限。

第十二條 本校受理申訴案件後應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，且以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人、受邀協助調查者及負責調查人之隱私，並使其免於遭受報復或其他不利待遇。

第十三條 本校應於受理申訴之日起 15 個工作日內，由申訴處理委員會選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少 3 人，其中應具勞動權益或相關事務處理經驗之外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。

前項調查小組中之本校成員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少 3 小時。

第十四條 進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾 1 個月仍未有共識時，應停止協調。協調達成共識，應作成紀錄，紀錄應載明申訴之事實內容及協調合意事項。

協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。

第十五條 調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄；調查過程不得令當事人或協助調查之相關人對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務。

第十六條 申訴案件調查，應自調查小組成立後翌日起 2 個月內完成調查報告；必要時得延長 1 個月，並通知當事人(調查過程之協調期間可不計入)。

前項調查報告，應送申訴處理委員會審議，其內容應包括下列事項：

一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。

二、調查訪談過程，包括日期及對象。

三、當事人及相關人員陳述之重點。

四、事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

五、處理建議。

當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

申訴處理委員會至遲應於調查報告完成之日起 1 個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供懲處或其他處理建議。

前項申訴處理結果成立與否決定之日起 10 個工作日內，應以書面載明事實及理由通知當事人，提供申復救濟之方法及期限。並依勞動部公告之內容及方式登錄系統。

第十七條 職場霸凌行為經調查屬實者，應視情節輕重，對行為人為適當懲處或其他處理建議。

前項情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素：

一、對申訴人身心造成侵害之程度。

二、對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素。

三、與申訴人之關係、違反後態度、過往有無類似行為

四、對本校所生之危害，其影響程度及範圍等。

第十八條 當事人不服第十六條第四項之決定，得於收到書面通知翌日起 30 日內，以書面具明理由向本校提出申復；同一事件以一次為限。(申復申請書如附件四)

接獲申復後，應於 10 個工作日內，由申訴處理委員會召集人，召開申復審議會議。並應給予申復人陳述意見機會。必要時，並得邀請原調查小組成員或相關人員列席說明。

第十九條 申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。申復調查小組成員至少 3 人，其中外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。

前項申復調查小組成員資格，依第十三條第一項、第二項規定辦理。

第二十條 申訴處理委員會應自申復審議會議召開日起 30 日內作成附理由之決定；如屬應再行調查者，其決定期限得展延 30 日。並應於申復決定日起 10 個工作日內，以書面載明事實及理由通知申復人，且於申復結果作成之日起 10 個工作日內依勞動部公告之內容及方式登錄。

第二十一條 參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

第一項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具第一項關係但因有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向申訴處理委員會申請令其迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，雖未經當事人申請迴避者，仍應由申訴處理委員會命其迴避。

被申請迴避之人員在就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。

第二十二條 本校不得對依法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

第二十三條 本校對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，並整體評估及檢討本要點，採取必要改善措施。

第二十四條 本校依本要點所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存3年。

第二十五條 本要點由行政會議通過，校長核定公布後施行，修正時亦同。