

國立新竹高級商業職業學校職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範

115年10月20日115學年度第4次行政會議通過

- 第一條 國立新竹高級商業職業學校（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2章之1及職場霸凌防治措施準則相關規定，訂定本規範。
- 第二條 本規範所定之職場霸凌防治措施及申訴處理，除適用於受本校僱用之教職員工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員(如派遣勞工等)，亦比照適用本規範。
- 第三條 本校各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，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，致他人身心健康遭受危害。
- 第四條 職場霸凌之認定，應符合職業安全衛生法第22條之1第1項之定義，並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。
- 第五條 本校就職場霸凌事件，設置下列申訴管道，並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示：
- 一、受理申訴管道：本校一級主管或人事室。本校教職員及約聘僱人員由人事室負責、工友由總務處負責、其他從事勞動之人員由受工作場所負責人指揮或監督主管負責。
 - 二、申訴電子信箱：personnel@gm.hccvs.hc.edu.tw
 - 三、申訴專線：03-03-5722150，分機209或213。

第六條 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。

第七條 本校於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

二、 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，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，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。

第八條 本校為處理職場霸凌事件之申訴，設職場霸凌防治及申訴處理委員會（以下簡稱本委員會），並以本委員會為職場霸凌防治措施準則所定之申訴處理單位。

本委員會置委員 9 人，由校長擔任召集人，其餘委員由校長就本校一級主管、教師會代表及相關人員聘兼之，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一；並得聘請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。

本委員會委員任期 1 年，自每年 9 月 1 日起至翌年 8 月 31 日止，期滿得續聘兼。召集人召集會議並擔任主席；召集人因故不能主持會議時，由其指定委員 1 人代理。

本委員會應有委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得作成決議

第九條 被申訴人為本校校長時，同仁得依職業安全衛生法第 22 條之 3 第 1 項規定，逕向新竹市政府提起申訴。

第十條 申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項：

- 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。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

第十一條 職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。

第十二條 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、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避。具有其他具體事實足認執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉明原因及事實申請迴避。

第十三條 申訴處理單位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。
- 六、已逾申訴期限。

第十四條 申訴處理單位應於接獲申訴之日起 10 個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。決定受理者，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，並通知申訴人。

- 第十五條 本校受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，並於調查過程保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。
- 第十六條 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；協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。
- 第十七條 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。
- 第十八條 本校應於受理申訴之日起 15 個工作日內，由申訴處理單位授權校長選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少 3 人，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。
- 第十九條 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。調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗，並得自中央主管機關建立之職場霸凌調查專業人才資料庫遴選之。
- 第二十條 職場霸凌之申訴調查，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，應送申訴處理單位審議，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。
- 第二十一條 申訴處理單位至遲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，並得提供本校懲戒或其他處理建議。該決定應有申訴處理單位成員二分之一以上出席，出席者過半數同意。

- 第二十二條 本校應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起 10 個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由通知當事人，並登錄勞動部指定之系統及提供申復救濟之方法及期限。
- 第二十三條 職場霸凌行為經調查屬實者，由本校視情節輕重，依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當懲戒或處理；行為人已離職者，不在此限。
- 前項情節輕重之判斷，應審酌對申訴人身心侵害程度、行為次數頻率手段、雙方關係、違反後態度、過往類似行為及對本校之影響。
- 第二十四條 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。
- 第二十五條 當事人不服申訴成立與否之決定，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 1 次為限。本校於接獲申復後，應於 10 個工作日內，由申訴處理單位成員推舉召集人，召開申復審議會議。
- 第二十六條 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，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。
- 第二十七條 申訴處理單位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。本校應於申復決定日起 10 個工作日內，以書面載明事實及理由通知申復人，並於申復結果作成之日起 10 個工作日內登錄勞動部指定之系統。
- 第二十八條 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規範，採取必要改善措施。
- 第二十九條 本校依本規範所採行之預防措施、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。

第三十條 職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本校應依職場霸凌防治措施準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定程序辦理，並依申訴人意願及內容，並於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。

第三十一條 本規範經行政會議討論通過施行，修正時亦同。

國立新竹高級商業職業學校職場霸凌申訴書

案號（受理單位填寫）		申訴日期	____年____月____日
申訴人姓名		服務單位/職稱	
住(居)所地址		聯絡方式（電話、E-mail）	
被申訴人姓名		被申訴人單位/職稱	
與被申訴人關係	☐ 主管 ☐ 同事 ☐ 下屬 ☐ 其他：_____	是否為最高負責人	☐ 否 ☐ 是 ☐ 不確定
事件發生期間	自____年____月____日至____年____月____日	發生地點	
申訴事實內容摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。		
相關證據	☐ 訊息/郵件 ☐ 錄音/錄影 ☐ 工作紀錄 ☐ 醫療或諮商資料 ☐ 證人 ☐ 其他：_____		
證人或可協助調查者	姓名/單位/可聯絡方式（如有）：		
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____（簽章） 代理人（無則免填）：_____（簽章）		

-----處理情形摘要（以下由申訴處理單位填寫）-----

初次接獲單位	單位名稱		紀錄人 職稱		姓名	
	接獲申訴 時間	____年____月____日 ____時____分	被申訴人 職稱		姓名	
附註						
紀錄人： (簽章)						

國立新竹高級商業職業學校職場霸凌申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
受任人					

茲委任_____為受任人，受任人就本人與_____(被申訴人姓名)間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，爰依法提出本件委任書。

☐並有

☐撤回申訴之特別權限，

☐但無

☐並有

☐代理協調之特別權限，

☐但無

此致

(服務學校名稱)

委任人： _____(簽章)

受任人： _____(簽章)

日期： ____年____月____日

國立新竹高級商業職業學校職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		聯絡方式 (電話、 E-mail)	
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	<p>1、本撤回書送達申訴處理單位後，申訴調查程序即予終止。</p> <p>2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。</p> <p>3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。</p>		
<p>本人____(申訴人)____已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 (被申訴人姓名)之職場霸凌事件，特此聲明。</p> <p>此致</p> <p><u>(服務學校名稱)</u></p> <p>申訴人：_____(簽章)</p> <p>委任人(無則免填)：_____(簽章)</p> <p>日期：____年____月____日</p>			

國立新竹高級商業職業學校職場霸凌事件協調合意書

申訴人：

被申訴人：

事實及經過：

協調合意事項內容：

協調人員：

協調地點：

申訴人： _____(簽章)

被申訴人： _____(簽章)

日期： ____年____月____日

國立新竹高級商業職業學校職場霸凌事件受訪人員切結暨錄音或錄影同意書

本人_____於____年____月____日同意接受職場霸凌事件之調查訪談。本人並已知悉本次訪談目的、保密義務、錄音或錄影用途、資料保存方式及不得自行錄音或錄影之規定。

受訪者：_____（簽章） 日期：____年____月____日

**國立新竹高級商業職業學校職場霸凌事件相關人員利益迴避暨保密協定切
結書**

本人_____參加_____職場霸凌事件之調查，茲保證遵守職場霸凌防治措施準則第15條利益迴避規定，並就申訴人、被申訴人、協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，負有保密義務。如有違反前開迴避或保密義務，願依事業單位內部規範、契約約定及相關法令負相應責任；如涉及個人資料保護法、刑法或其他法律責任者，依法辦理。特此切結。

具結人：_____（簽章）

日期：____年____月____日

國立新竹高級商業職業學校職場霸凌申復申請書

案號		申復日期	____年____月____日
申復人姓名		申復人身分	☐ 申訴人 ☐ 被申訴人
服務單位/職稱		聯絡方式（電話、E-mail）	
不服之決定	☐ 申訴成立 ☐ 申訴不成立 ☐ 其他：_____		
申復理由	☐ 調查處理程序有重大瑕疵 ☐ 有足以影響原調查認定之新事證 ☐ 事實認定或理由不明確 ☐ 其他：_____ 具體說明：		
<p>申復人：_____（簽章）</p> <p>代理人（無則免填）：_____（簽章）</p> <p align="right">日期：____年____月____日</p>			