

新竹市華德福實驗學校員工職場霸凌防治與處理作業要點修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第一點 新竹市華德福實驗學校（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，特訂定本要點。</p>	<p>第一點 新竹市華德福實驗學校（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，特訂定本要點。</p>	未修正
<p>第二點 本要點適用對象為本校教師(含代理教師)、公務人員、約聘僱人員、約用人員。</p>	<p>第二點 本要點適用對象為本校教師(含代理教師)、公務人員、約聘僱人員、約用人員。</p>	未修正
<p>第三點 本要點所稱職場霸凌，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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。</p>	<p>第三點 本要點所稱職場霸凌，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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。</p>	未修正
<p>第四點 為防治職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱如下： (一)申訴專線電話：03-5373484轉25 (二)申訴電子信箱： hwes56@tmail.hc.edu.tw 本校員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。</p>	<p>第四點 為防治職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話及電子信箱如下： (一)申訴專線電話：03-5373484轉25 (二)申訴電子信箱： sunwaldorf08@gmail.com 本校員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。</p>	<p>一、修正申訴電子信箱。 二、新增附件一內容。</p>
<p>第五點 本校為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。</p>	<p>第五點 本校為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。</p>	未修正

修正條文	現行條文	說明
	息。	
<p>第六點 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。</p> <p>本小組置五人至七人，由人事室簽陳校長就兼行政教師及職員代表組成，其中一人為召集人，由校長兼任。</p> <p>小組成員之女性比例不得低於二分之一，男性比例不得低於三分之一，必要時得聘請專家學者擔任。</p> <p>委員於任期內因故出缺時，由校長派（聘）人員繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。</p> <p>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。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，其可否同數時，取決於主席。</p> <p>本小組委員為無給職。</p>	<p>第六點 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。</p> <p>本小組置五人至七人，其中一人為召集人，由校長兼任。</p> <p>小組成員之女性比例不得低於二分之一，男性比例不得低於三分之一，必要時得聘請專家學者擔任。</p> <p>本小組委員任期二年，期滿得續聘之。委員於任期內因故出缺時，由校長派（聘）人員繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。</p> <p>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。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，其可否同數時，取決於主席。</p> <p>本小組委員為無給職。</p>	<p>新增小組成員組成方式。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>第七點 職場霸凌案件之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴。本校首長涉及職場霸凌案件者，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序依新竹市政府相關規定辦理。</p> <p>前二項申訴，得以言詞或書面提出，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。</p> <p>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：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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)。</p> <p>(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>第一項及第二項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。</p>	<p>第七點 職場霸凌案件之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴。</p> <p>本校首長涉及職場霸凌案件者，申訴人應向新竹市政府提出申訴，其處理程序依新竹市政府相關規定辦理。</p> <p>前二項申訴，得以言詞或書面提出，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。</p> <p>申訴書(如附件二)或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：</p> <p>(一)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。</p> <p>(二)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(如附件三)。</p> <p>(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，</p>	<p>一、附件二改為附件一，並新增內容</p> <p>二、附件三改為附件二，並新增內容。</p>

修正條文	現行條文	說明
	<p>應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>第一項及第二項申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。</p>	
<p>第八點</p> <p>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。</p>	<p>第八點</p> <p>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。</p>	未修正
<p>第九點</p> <p>本小組處理程序如下：</p> <p>(一)接獲職場霸凌申訴案件，應於二十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組成小組決定之。</p> <p>(二)確定受理後，由召集人於七日內指派三人之委員組成專案小組進行調查；必要時，專案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。</p> <p>(三)專案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，提本小組評議。</p> <p>(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協助。</p> <p>(五)本小組對申訴案件之評</p>	<p>第九點</p> <p>本小組處理程序如下：</p> <p>(一)接獲職場霸凌申訴案件，應於二十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組成小組決定之。</p> <p>(二)確定受理後，由召集人於七日內指派三人之委員組成專案小組進行調查；必要時，專案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。</p> <p>(三)專案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，提本小組評議。</p> <p>(四)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人</p>	<p>一、修正調查時效，由二個月改為一個月，並修正延長時效為一個月，由延長二次改為經校長同意延長一次。</p> <p>二、新增(八)申訴救濟。</p> <p>三、新增(九)不得對員工有不利利益的處分。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及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。</p> <p>(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。</p> <p>(七) 申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時經校長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。</p> <p>(八) 申訴人對調查結果如有異議，得於收受申訴結果函復之次日起三十日內，以書面向本校提出申訴，不服本校函復者，得依其適用之法令另提起再申訴。</p> <p>(九) 本校不得以員工對職場霸凌事件提起申訴、告訴、告發、訴訟、擔任證人、提供協助或為其他相關行為之人，而為不當差別待遇或予以不利之處分。</p>	<p>到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。</p> <p>(五)本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及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。</p> <p>(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。</p> <p>(七)申訴案件應自受理之次日起<u>二</u>個月內調查完成並作成評議，<u>必要時得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，</u>並通知當事人。</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>第十點 職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：</p> <p>(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。</p> <p>(二)提起申訴逾申訴期限。</p> <p>(三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。</p> <p>(四)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。</p> <p>(五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。</p> <p>(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。</p>	<p>第十點 職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：</p> <p>(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。</p> <p>(二)提起申訴逾申訴期限。</p> <p>(三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。</p> <p>(四)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。</p> <p>(五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。</p> <p>(六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。</p>	
<p>第十一點 參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。</p>	<p>第十一點 參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。</p>	
<p>第十二點 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：</p> <p>(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。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配</p>	<p>第十二點 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：</p> <p>(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</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項各款情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。</p>	<p>人。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項各款情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>第十三點 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。</p>	<p>第十三點 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。</p>	
<p>第十四點 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療機構。</p>	<p>第十四點 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療機構。</p>	
<p>第十五點 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。</p>	<p>第十五點 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。</p>	
<p>第十六點 本要點規定簽奉校長核定後公告實施；修正時亦同。</p>	<p>第十六點 本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>因霸凌相關法規修正快速，為跟上政府最新規定，本要點由經校務會議通過後實施，修改為簽奉校長核定後公告實施。</p>