

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

民國 113 年 04 月 29 日校務會議通過

民國 114 年 0 月 0 日校務會議修訂

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、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。
- 六、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。

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。

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。

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。

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。

本小組委員為無給職。
- 七、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。

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。

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：

 - (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。
 - (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)。
 - (三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

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。

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。

八、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。

九、本小組處理程序如下：

- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

十、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：

- (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。
- (二)提起申訴逾申訴期限。
- (三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
- (四)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。
- (五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。
- (六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

十一、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。

十二、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：

- (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。
- (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。

(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。

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：

(一)有前項各款情形而不自行迴避。

(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。

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。

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。

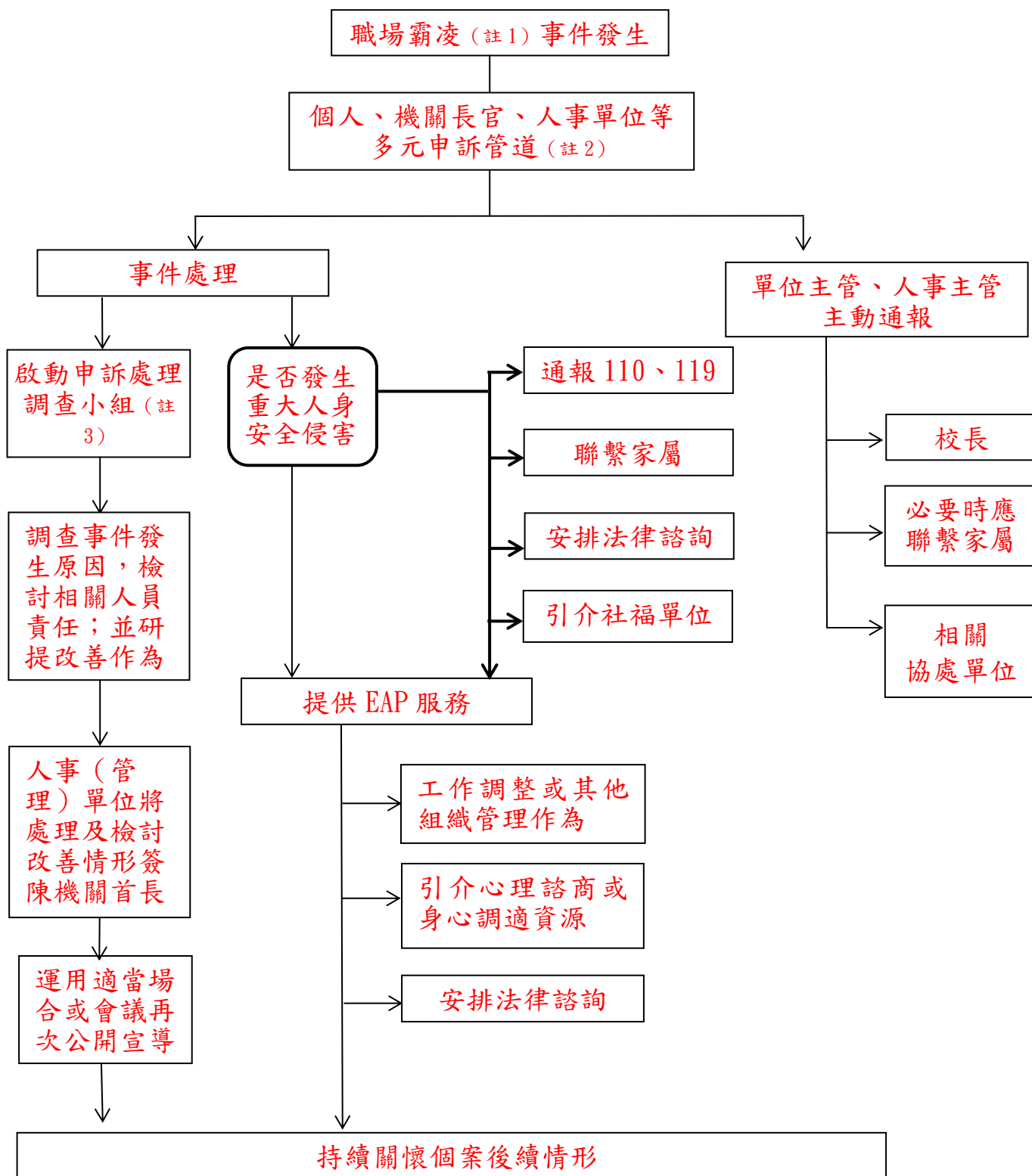
十三、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議。

十四、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。

十五、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。

十六、本要點簽奉校長核定後公告實施；修正時亦同。

新竹市華德福實驗學校員工職場霸凌處理標準作業流程



註 1：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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的身心壓力。

註 2：各機關應設置申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。

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				
代 理 人（應 附具委任書）	姓 名		服 務 單 位		職 稱
			身 分 證 統 一 編 號		聯 絡 電 話
	住 居 所				
申訴事實：					
附件名稱：（如相關證明文件、代理人委任書正本）					
申訴人：（簽章）					
代理人：（簽章）					
中 華 民 國 年 月 日					

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事件，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

新竹市華德福實驗學校

委任人：
身份證號：

簽章

受任人：
身份證號：

簽章

中 華 民 國

年

月

日

新竹市華德福實驗學校員工職場霸凌事件申訴調查報告書

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		本案經調查結果，認職場霸凌事件 ☐ 成立 ☐ 不成立 一、事由： 二、調查事項： 三、認定理由： 四、佐證資料：		
處理建議 (職務調整、懲處或其他適當處理並研提改善作為)				
調查紀錄製作日期		調查單位		

