

育英醫護管理專科學校教員工職場霸凌防治與處理作業要點

中華民國 114 年 04 月 07 日行政會議通過

- 一、育英醫護管理專科學校（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免教職員工於執行職務時，遭受名譽、身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定「育英醫護管理專科學校教員工職場霸凌防治與處理作業要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點適用對象為本校編制內外之專兼職教職員工，含校長、各級教師、軍職教官、各級職員工及專案計畫進用人員。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指職場性騷擾、性侵害及性霸凌以外，當事兩造皆為本校教職員工，且一造於工作場所或執行工作時受到對造不合理之對待或不公平之處置，且遭持續性冒犯、威脅、冷落、孤立、造謠、侮辱、傷害，從而導致其感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立、名譽或身心傷害，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。
- 四、為防治前項所列職場霸凌行為，俾提供教職員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置申訴受理窗口為人事室。
- 五、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，其組成及議決原則如下：
 - (一)本小組置委員 5 人，任期兩年，期滿得續聘之。由校長擔任召集人，人事主任為委員兼執行秘書，另由校長自教師及職員工遴選 3 人組成之，其中職員工委員人數至少 1 人，且任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。
 - (二)校長得另遴選候補委員 1-2 人，若性別比例未達下限時或召集會議有開會人數不足之虞時，得逕由校長指定候補委員加入委員會，不受總數 5 人之限制。
 - (三)校長應迴避或因故不能主持會議時，由委員互推 1 人主持會議。
 - (四)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。

六、本校為加強教職員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會或研習活動，傳遞相關訊息。

七、職場霸凌案件可由被害人或其委任代理人向本校提出申訴。前項申訴，得以書面提出，申訴書(附件一)或紀錄應載明下列事項：

(一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、工作單位、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(如附件二)。

(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點規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於七日內補正。

八、職場霸凌案件申訴人於本小組作成決議前，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、本小組處理程序及原則如下：

(一)接獲職場霸凌申訴案件，應於七日內簽請召集人指派委員三人共同審議決定是否受理，並以書面通知申訴人。若有補正申訴書之情形，受理審議期限自收到補正表件起算。

(二)確定受理後，應由執行秘書於七日內簽請校長組成三人以上之專案小組進行調查。本小組成員由本校教職員工、社會公正人士或專家學者擔任。

(三)被申訴人為校長時，所有專案小組成員應全數自外部聘任，必要時得函請各縣市教師會推薦之。

(四)本小組調查時，應通知當事人、關係人到場或提出書面說明，必要時並得邀請具相關學識經驗或專長之人員協助。當事人、關係人經通知後無合理理由未到場或未提出相關書面說明時，調查小組得就現有事證逕為調查結論。

(五)調查過程中應避免當事兩造對質。

(六)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。

(七)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置措施；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要之處理。

(八)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，並送交去識別化之調查報告。

(九)本小組應將申訴決定移請相關單位逕予或另依相關程序辦理。

(十)申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長2次為限，每次不得逾一個月，並通知當事人。

十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應不予受理。

(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。

(二)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。

(三)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。

(四)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

(五)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所。

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。或於該案件，曾為證人、鑑定人。

十三、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)有前點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。

申請時應舉其原因及事實，以書面向本小組為之；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之調查案件應於本小組就該申請案件為準駁前停止調查、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。

十四、職場霸凌案件之調查處理及評議，不受該事件司法程序進行之影響。

十五、當事人有輔導、醫療等需要者，由本校依職業安全衛生相關法規提供協助。

十六、當事人有歪曲事實、偽造事證、誣告、誣陷、濫訴情事者，由本小組移送教師或職員工評議委員會議處嚴懲。

十七、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，並不得對職場霸凌案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。

十八、霸凌案件申訴人就案件受理與否或兩造就評議結果不服者，均得循本校教職員工申訴程序提出申訴。

十九、本小組所需經費由本校人事室相關預算項下支應。

二十、本要點未盡事宜，得準用職業安全衛生相關法規及行政指導辦理。

二十一、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件一

職場霸凌事件申訴書

申 訴 人	姓 名	服 務 單 位	職 稱
	身 分 證 字 號	住 居 所 地 址 及 聯 絡 電 話	
代 理 人	姓 名	服 務 單 位	職 稱
	身 分 證 字 號	住 居 所 地 址 及 聯 絡 電 話	
	(應附具委任書)		

申訴事項：

此致
育英醫護管理專科學校

申訴人： (簽章)
代理人： (簽章)

中 華 民 國 年 月 日

附件二

職場霸凌事件申訴委任書

茲委任受任人_____就委任人職場霸凌事件為申訴代理人行使一切申訴行為之權 ☐有 限，代理人撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。 ☐無

此致

育英醫護管理專科校

委任人： (簽章)

聯絡電話：

受任人： (簽章)

聯絡電話：

中 華 民 國 年 月 日