

廣亞學校財團法人

育達科技大學教職員職場霸凌防治與處理作業要點

中華民國114年4月9日一一三學年第八次(總次第二七一次)行政會議通過

中華民國114年4月14日育亞(人)字第1140002745號令發布

- 一、廣亞學校財團法人育達科技大學(以下簡稱本校)為建構健康友善職場環境，避免教職員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，特訂定本校教職員職場霸凌防治與處理作業要點(以下簡稱本要點)。
- 二、本校職場霸凌事件之處理，除法令另有規定者外，悉依本要點規定辦理。
本要點適用於本校教職員工(含編制內教職員、專案約聘教師、約用人員)、受本校僱用從事工作獲致工資者及由本校所屬廣亞學校財團法人申請辦理之非營利幼兒園所僱用之員工間之職場霸凌事件。
本校校長涉及職場霸凌案件者，應由教育部受理申訴事宜，其處理程序依教育部相關規定處理。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所或執行職務時發生，藉由權力濫用或不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、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之身心壓力。
- 四、為防治職場霸凌行為，提供教職員免於職場霸凌之工作環境，設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 五、本校為加強教職員職場霸凌防治措施及申訴管道之宣傳，得利用各種本校集會及訓練課程，傳遞相關訊息。
- 六、本校設職場霸凌防治及申訴處理小組(以下稱本小組)，為調查及處理職場霸凌申訴案件，其行政業務由人事室受理。
本小組置委員七人至十一人，由當然委員及推選委員組成。
主任秘書為當然委員並為召集人，推選委員包括教師委員四人至七人，職工委員三人至四人，委員任期二年，期滿得續聘，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。
推選作業由人事室辦理。
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。
本小組會議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。
- 七、職場霸凌事件之申訴，被霸凌者本人或其委任代理人得以言詞或書面提出，以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認內容無誤。
前項申訴書或紀錄，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。
 - (三)申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容及相關證據。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。
第一項申訴之提起，應於事件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算。

- 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、本校於接獲申訴事件後，應於七日內將申請人所提事證資料交付本小組調查處理，申訴調查及處理程序如下：
- (一)人事室於收件後送本小組，由本小組召集人並指派委員二人，組成小組認定是否受理。不受理之申訴事件，應以書面通知申訴人。
 - (二)確定受理後，由人事室依個案情形組成三人以上調查小組，並得邀請其他社會公正人士或專家學者加入小組。調查小組成員之任一性別比例不得低於三分之一。
 - (三)申訴事件調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。調查結束後應作成調查報告書，提送本小組評議。
 - (四)申訴事件之調查或評議，得通知當事人、關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並得邀請具相關學識經驗者協助。
 - (五)本小組對申訴事件應作成霸凌成立或不成立之決議。決議成立者，得依本校教職員獎懲辦法或本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定，視其情節輕重作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍得審酌情形為必要處理之建議；經證實有誣告之事實者，亦得對申訴人為懲處或其他適當處理之建議。
 - (六)申訴決議應載明理由，並以書面通知申訴人及被申訴人。
 - (七)申訴事件應自受理申訴之次日起二個月內作成決議並以書面通知當事人；必要時得延長一個月，延長以一次為限，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，應為不受理之評議決定：
- (一)申訴不符申訴書載明事項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)申訴人非職場霸凌事件之被霸凌者或其代理人。
 - (四)同一事由經申訴決議確定或經撤回後，再提起申訴。
 - (五)對非屬職場霸凌範圍之事件，提起申訴。
 - (六)無具體之事實內容或未具真實姓名。
- 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事件之當事人。
 - (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。
- 前項人員應迴避而不自行迴避，或有其他具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向本小組申請迴避。
- 十三、職場霸凌案件已進入司法程序或送法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議。
- 十四、當事人不服申訴評議決議者，於決議送達之次日起三十日內，得依其適用之法令向本校教師申訴評議委員會或職工申訴評議委員會提起救濟。
- 十五、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。

- 十六、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。
- 十七、本要點經行政會議通過後，自發布日施行。