

國立東港海事水產職業學校員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點

本校 114 年 10 月 7 日行政會議通過及校長核定

一、本校為建構健康友善之職場環境，及避免本校員工於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，提供本校員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特訂定本要點。

二、本注意事項用詞定義如下：

（一）員工：指本校職場內所有工作者，但於工作場所應適用性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾或性侵害之行為事件，不適用本要點之規定。

（二）職場霸凌：指在工作場所中(以下簡稱職場)所發生，於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本校員工身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

三、為防治職場霸凌行為，提供同仁免於職場霸凌之工作環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示：

（一）申訴專線電話：08-8333131-331、332

（二）申訴專用傳真：08-8337736

（三）申訴電子信箱：personnel@tkms.ptc.edu.tw

（四）受理單位：所屬單位主管及人事室

申訴人如為下列各款職類人員，並應移送至各該權責單位續行辦理：

（一）技工、工友：總務處。

（二）計畫案進用及業務委外派駐本校服務之人員：各業管單位。

四、被霸凌者或其代理人，得依本要點提起申訴，其提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

（一）被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

（二）被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。

五、本校設職場霸凌防治及申訴處理防護委員會（以下簡稱本委員會），處理職場霸凌申訴案件。

本委員會設置五人，由校長指派其中一人為召集人兼主席，其餘委員，由校長就專家學者、社會公正人士及本校人員聘(派)兼之，其中

相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。

六、本委員會委員均為無給職，其任期自陳校長敦聘生效，案件結束後自動解散。

委員於任期內因故出缺時，依第 5 點第 2 項規定補足，至原任期屆滿日為止。

為處理職場霸凌調查之出席費、交通費、撰寫調查報告書之稿費及其他相關費用，得依相關法令規定支領。

七、本委員會由召集人召集(兼主席)，召集人因故不能出席時，應指定委員一人代理之。

本委員會應有二分之一以上委員出席，始得開會；有出席委員過半數之同意，始得決議，可否同數時取決於主席；並得以徵詢無異議方式為之，無異議視為同意。

八、本校同仁申訴，得以言詞或書面(附件一)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。

以書面提出申訴者，應繕具申訴書載明下列事項，由申訴人或代理人簽名或蓋章：

(一) 申訴人之姓名、國民身分證統一編號、任職處室、職稱、住居所、聯絡電話。

(二) 有申訴代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴代理人應提出委任書(附件二)。

申訴書或申訴紀錄不符前三項規定者，應通知申訴人或其代理人補正。

九、本校應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

申訴人於本委員會作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

職場霸凌申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：

(一) 非屬職場霸凌事項。

(二) 無具體之內容。

(三) 申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。。

(四) 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。

(五) 申訴事件已撤回申訴。

(六) 提起申訴逾規定期間。

前項第五款之撤回申訴，本校認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

十、本委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組調查處理。

前項調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一。

調查小組成員負責調查及繕寫調查報告書提會報告。

十一、本校依據以下原則辦理申訴事件：

(一) 本委員會及小組成員應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

(二) 調查小組應依職權或當事人之申請調查證據，並得以書面通知相關人員到達指定處所陳述意見。

(三) 職場霸凌事件之當事人或證人有指揮監督關係之情形時，應避免其對質。但經雙方當事人同意，不在此限。

(四) 當事人之隱私應予保密，不得對外洩漏。

(五) 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。

(六) 對於在職場霸凌事件為申訴、告訴、告發、提起訴訟、擔任證人、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或予以不利之處分。

十二、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，機關並應通知申訴人及被申訴人。

前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：

(一) 申訴人之申訴要旨。

(二) 調查歷程，包括日期及對象。

(三) 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

(四) 事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

(五) 處理建議。

十三、防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。

十四、 職場霸凌行為經調查屬實者，本校應檢討相關人員責任及研提改善作為。機關應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。

申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法、教師法及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法等相關規定追究責任或其他適當處理。

當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。

十五、 本校得視當事人需要，協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。

十六、 機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。

十七、 本要點未規定者，應依公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則、職業安全衛生法及其他相關規定辦理。

十八、 本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

委任書

茲委任受任人 為代理人，受委任人
因職場霸凌提起申訴案件，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

國立東港高級海事水產職業學校

委任人： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國 年 月 日

國立東港高級海事水產職業學校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、處（室）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、處（室）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
調查委員簽名		中華民國 年 月 日

國立東港海事員工職場霸凌處理標準作業流程

