

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校



教職員職場霸凌防治與處理作業要點

法規編號

Reg-人-61

原法規編號：Reg-人-61

訂定單位：人事室
原訂日期：中華民國 114 年 03 月 25 日
修訂日期：新訂法規

制(修)訂記錄：

版本	日期	
1	114 年 03 月 25 日	114 年 3 月行政會議通過
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校
教職員職場霸凌防治與處理作業要點
法規制(修)訂總說明

壹、法規制(修)訂之必要性

- 一、教育部修頒「教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點」，為符應上級機關職場霸凌防治相關規定及相關處理機制，特訂定本校「教職員職場霸凌防治與處理作業要點」。

貳、法規制(修)訂屬性 (請依照法規情況，進行勾選)

- ☒ 新法規，以訂定法規條文說明表形式說明。
- ☐ 修正條文逾二分之一，屬全文修正性質，以全文修正形式對照表說明。
- ☐ 修正條文在四條以上，未達全部條文之二分之一者，屬部分修正性質，以部分修正形式對照表說明。
- ☐ 修正條文在三條以下者，屬少數條文修正性質，以少數條文形式對照表說明。

參、法規制(修)訂之重點

全文以要點形式訂頒，並檢附附件處理流程，周全霸凌防治相關規定。

制訂重點：明定職場霸凌「適用對象、受理窗口、作業程序、處理小組其組成、議決原則、申訴形式、申訴書格式、處理程序、不受理規定、保密義務、迴避規定、暫緩評議規定、追蹤考核監督機制等」。

肆、制(修)訂法規與校外、校內其它法規之關連

本作業要點通過後，與總務處環安組業管「執行職務遭受不法侵害預防計畫」配合辦理。

**新生學校財團法人新生醫護管理專科學校
教職員職場霸凌防治與處理作業要點
訂定法規規定說明表**

修正規定	現行規定	說明
	一、新生學校財團法人新生醫護管理專科學校（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。	明定修法目的。
	二、本要點適用對象為本校編制內教職員、編制外專任教學人員、約聘僱人員、專案計畫進用人員。	明定適用對象。
	三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所發生，藉由不合理之對待或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。	明定職場霸凌定義。（引用教育部版定義）
	四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供教職員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）專線電話：人事室 03-4117578 轉 130、131、133。 （二）專用信箱： anti-bullying@hsc.edu.tw 。 本校教員職場霸凌處理作業程序。（如附件一）	明定受理窗口。 明定作業程序。
	五、本校為加強教職員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。	明定宣導機制。
	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，其組成及議決原則如下： （一）本小組置委員七至十一人，由校長指定一人為召集人，人事主任為委員兼執行秘書，其餘委員由校長派（聘）本校教職員、社會公正人士或專家學者擔任，且任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。 （二）本小組任期兩年，期滿得續聘之。委員於任期內因故出缺時，由校長派（聘）繼任人員至原任期屆滿日止。 （三）本小組由召集人擔任主席，召集人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，表決可否同數時，取決於主席。	明定防治及申訴處理小組其組成及議決原則。

	七、職場霸凌案件可由被害人或其委任代理人提出申訴。 前項申訴，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、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。	明定申訴人、委託代理人及申訴形式。 明定申訴書格式。 明定委任書格式。
	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。撤回書格式（如附件四）。	明定撤回規定。
	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以上組成小組決定之。 （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。專案小組成員由召集人指派委員擔任，必要時全部外聘具相關學識經驗之學者專家組成。 （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。 （六）申訴決定應載明理由，以書面通知當事	明定處理程序及原則。

	人。霸凌申訴調查報告書格式(如附件五)。 (七)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，必要時得延長二個月，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。	明定不受理規定。
	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。	明定保密義務。
	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准駁前停止調查、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。	明定迴避規定。 明定當事人得申請迴避規定。

	十三、職場霸凌案件已進入司法程序，本小組得決議暫緩調查及評議。	明定暫緩評議規定。
	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。	明定當事人輔導、醫療需要之規定。
	十五、當事人有歪曲事實、偽造事證、誣告、誣陷、濫訴情事者，由本小組移送校教職員成績考核委員會議處。	明定偽造事證、誣告等懲處機制。
	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。	明定追蹤考核、監督機制。
	十七、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，得循本校教職員申訴程序提出申訴。	明定申訴機制。
	十八、本小組所需經費由本校人事室相關預算項下支應。	明定預算單位。
	十九、本要點經行政會議通過，陳校長核定後公告實施，修正時亦同。	明定審議會議層級。

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校

教職員職場霸凌防治與處理作業要點

114.03.25 114 年 03 月行政會議通過

- 一、新生學校財團法人新生醫護管理專科學校（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編制內教職員、編制外專任教學人員、約聘僱人員、專案計畫進用人員。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所發生，藉由不合理之對待或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、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供教職員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)專線電話：人事室 03-4117578 轉 130、131、133。
 - (二)專用信箱：anti-bullying@hsc.edu.tw。本校教員職場霸凌處理作業程序。（如附件1）
- 五、本校為加強教職員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。
- 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，其組成及議決原則如下：
 - (一)本小組置委員七至十一人，由校長指定一人為召集人，人事主任為委員兼執行秘書，其餘委員由校長派（聘）本校教職員、社會公正人士或專家學者擔任，且任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。
 - (二)本小組任期兩年，期滿得續聘之。委員於任期內因故出缺時，由校長派（聘）繼任人員至原任期屆滿日止。
 - (三)本小組由召集人擔任主席，召集人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，表決可否同數時，取決於主席。
- 七、職場霸凌案件可由被害人或其委任代理人提出申訴。

前項申訴，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2）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、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、電話，委任代理人並應檢附委任書（如附件3）。

(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。

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。撤回書格式（如附件4）。

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以上組成小組決定之。

(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。專案小組成員由召集人指派委員擔任，必要時全部外聘具相關學識經驗之學者專家組成。

(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。

(六)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人。霸凌申訴調查報告書格式(如附件5)。

(七)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，必要時得延長二個月，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。

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准駁前停止調查、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。

十二、職場霸凌案件已進入司法程序，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、當事人有歪曲事實、偽造事證、誣告、誣陷、濫訴情事者，由本小組移送校教職員成績考核委員會議處。

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。

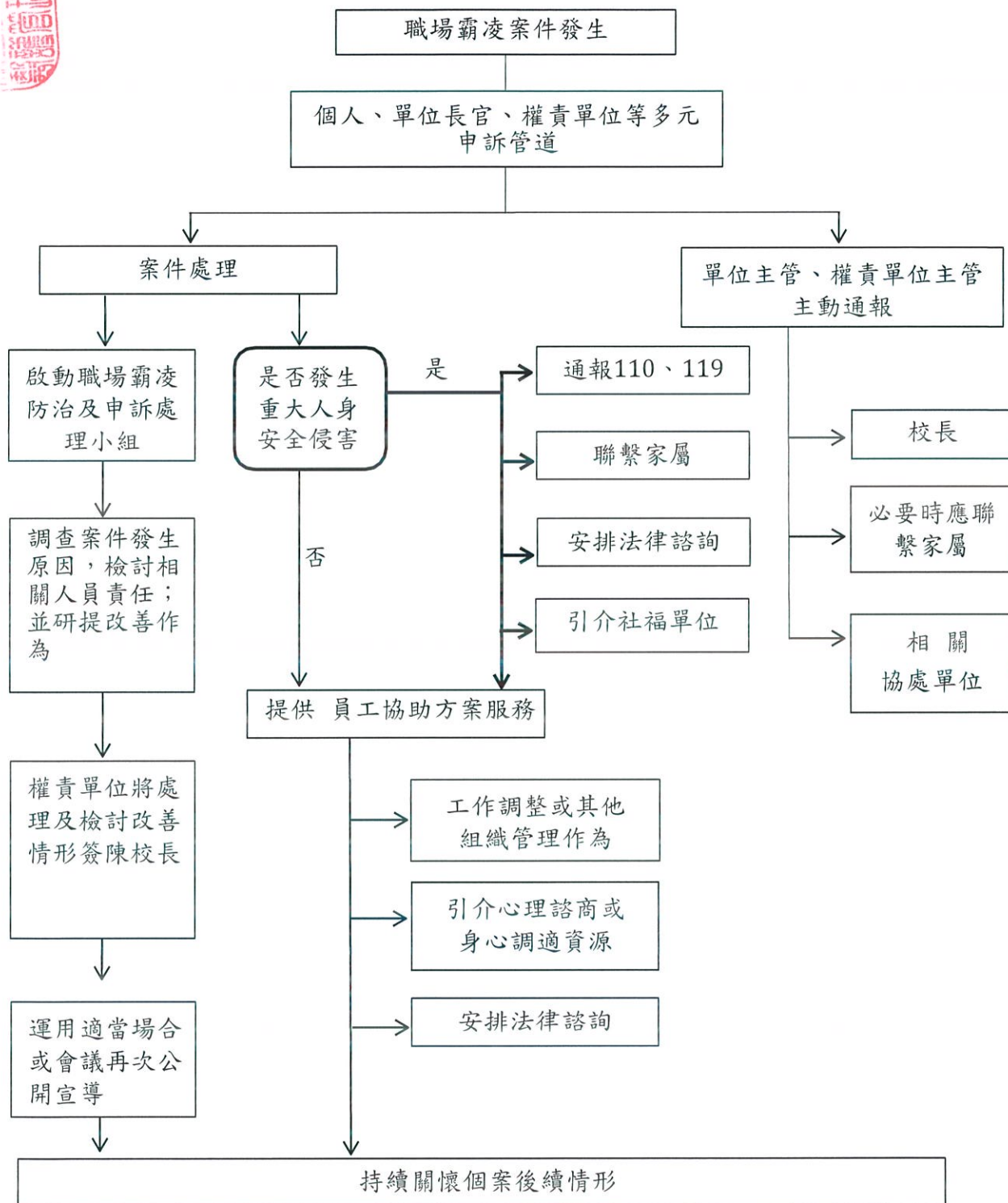
十七、霸凌案件申訴人就案件受理與否或兩造就評議結果不服者，得循本校教職員申訴程序提出申訴。

十八、本小組所需經費由本校人事室相關預算項下支應。

十九、本要點經行政會議通過，陳校長核定後公告實施，修正時亦同。

附件1

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校
職場霸凌處理標準作業流程



附件2

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校

職場霸凌申訴書

申 訴 人	姓名	服務單位	職稱
		國民身分證統一編號	聯絡電話
	住居所		

代 理 人 (應附具委任書)	姓名	服務單位	職稱
		國民身分證統一編號	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

附件3

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校
職場霸凌委任書

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

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校

委任人：

簽章

受任人：

簽章

中 華 民 國

年

月

日

附件4

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校

職場霸凌申訴案件撤回書

茲撤回本人_____於____年____月____日向貴校提出
之 職場霸凌申訴案件。

此致 新生學校財團法人新生醫護管理專科學校

申訴人簽章：

國民身分證統一編號：

中 華 民 國 年 月 日

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、事實認定 二、認定理由 三、佐證資料 四、處理建議及理由
調查紀錄製作日期		調查小組