

健行科技大學教職員工職場霸凌防治與處理辦法

中華民國 114 年 08 月 26 日校務會議訂定通過

- 第 1 條 健行科技大學(以下稱本校)為建構健康友善之校園職場環境，使教職員工免受霸凌侵犯，安心投入工作，特訂定「健行科技大學教職員工職場霸凌防治與處理辦法」(以下簡稱本辦法)。
- 第 2 條 本辦法處理作業原則用詞定義如下：
一、教職員工：指服務於本校之教職員工(含兼任老師、社團指導老師、派遣人力)。
二、職場霸凌：指發生基於職場關係，藉由持續性冒犯、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、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力等行為。
- 第 3 條 本校為防治職場霸凌事件之發生，利用多元公開場合宣導反霸凌行為，並檢討改善及妥適運用多樣化員工協助方案或其他諮商輔導支持體系等措施。
- 第 4 條 本校為防治職場霸凌及處理申訴案件，應成立「職場霸凌防治及申訴調查委員會」，(以下簡稱職場霸凌申調會)。職場霸凌申調會置委員 19 人，採任期制，校長、教務長、學生事務長、總務長為當任委員，其他由校長聘任熟悉勞動法規及具勞權意識之非主管教師各院代表 2 人、通識教育中心(含體育組)1 位、職員代表 4 人兼任，並聘任外部專業領域(如心理、法律或勞動等領域)之專家學者 2 位為委員。委員任期 2 年。
前項單一性別委員應不低於委員總數三分之一以上。
主任委員由校長擔任，負責督導本會業務。人事主任為執行祕書，並指派專人負責處理職場霸凌申調會之行政事務。
職場霸凌申調會會議，由主任委員召集並為主席；召集人因故不能出席時，可指定委員一人代理之。職場霸凌申調會應有二分之一以上委員出席，始得開會，且出席委員二分之一以上同意，始得決議。
- 第 5 條 本校為防治職場霸凌行為，提供同仁免於職場霸凌之工作環境，設置職場霸凌申訴管道，以人事室為收件單位。專線電話：03-4581196 分機 3130。傳真：03-2503027。電子郵件信箱：personnel@uch.edu.tw。
- 第 6 條 本校教職員工被霸凌者或其委任代理人，得於發生疑似職場霸凌事件時起一年內，以書面提出調查申請。如職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。
前項調查申請向職場霸凌申調會提出。若事件相對人為校長時，向教育部提出申請及調查。
- 第 7 條 以書面申請調查者，應備具申請書載明下列事項，由申請人或其代理人簽名或蓋章：
一、申請人之姓名、服務機關、職稱、國民身分證統一編號、出生年月日、住所、聯絡電話。
二、有申請代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所、聯絡電話。

- 三、申請調查請求事項及其事件發生日期或期間、事實及理由。
- 四、相關證據資料。
- 五、申請之年、月、日。
- 六、申請代理人應提出委任書。
- 七、申請書不符上述款項規定者，應通知申請人或其代理人限期補正。

第 8 條 接獲職場霸凌申請案件時，應由主任委員指派非主管之委員三人(含)以上，組成調查小組調查之；調查小組成員應包含外部專業領域委員至少 1 人。調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。調查小組依據以下原則進行調查：

- 一、調查小組成員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。
- 二、調查小組依職權或當事人提出之證據，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者，不在此限。
- 四、對於事件相關調查而知悉之情事應予保密，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，提供當事人或協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 六、對於申請調查、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。
- 七、調查結果作成前，申請人得以書面向本校撤回其申請。申請經撤回者，不得就同一事件再行申請調查。

第 9 條 事件有下列情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申請人或其委任代理人：

- 一、申請人非被霸凌者。
- 二、對於非屬職場霸凌之事件提起申請。
- 三、無具體事實內容或未具真實姓名。
- 四、申請書或申請紀錄未符規定而無法通知補正，或經通知限期補正屆期未補正。
- 五、對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申請。
- 六、提起申請調查逾規定期間。

第 10 條 本校於收受申請書之翌日起二個月內，將調查結果做成書面函復當事人，必要時得延長一個月，並通知當事人。

前項期間依第 7 條第一項規定補正者，自補正之次日起算。

申請案成立時，職場霸凌申調會應為附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及行為人及學校。

申訴人及行為人對申訴案之決議有異議者，得於 10 日內以書面敘明理由向職場霸凌申調會提出申復，如未具理由，職場霸凌申調會得逕予駁回。

職場霸凌申調會接獲申復後，應於 30 日內以書面通知申復人申復結果。申復以一次為限。經結案後不得就同一事由再提出申請。

申復人不服申復結果，得於收到申復結果後三十日內，教師向教師申訴評議委員會、職員工向職員工申訴評議委員會提出申訴。

- 第 11 條 職場霸凌行為經調查屬實者，行為人如為教師送校教師評審委員會懲處，如為職員工送人事評議委員會懲處，並檢討相關人員責任及研擬提出改善作為。
- 第 12 條 發現職場霸凌行為時，並得視當事人需要，透過員工協助方案機制協助轉介相關專業機構，且持續關懷當事人後續情形。
- 第 13 條 參與調查之非本校教職員工專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。經延聘或受邀之學者專家出席會議時得支給出席費。
- 第 14 條 學校針對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。
- 第 15 條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。