

國立暨南國際大學公務人員職場霸凌防治及申訴處理要點

115年2月3日第640次行政會通過

一、國立暨南國際大學(以下簡稱本校)為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，特依公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法等有關法令，訂定本要點。

二、本要點以本校公務人員為適用對象；並以公務人員提起之職場霸凌申訴案件為處理範疇。

本校為全部適用職業安全衛生法之場域，非屬前項人員，另依本校執行職務遭受不法侵害預防計畫辦理。

三、本要點所稱職場霸凌，指本校人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本校公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：

- (一)對被害人造成身心侵害之程度。
- (二)對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。
- (三)對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。

四、為防治職場霸凌行為，提供免受職場霸凌之工作及服務環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，並指派專人於辦公日每日查收：

- (一)申訴專線電話：049-2914473
- (二)申訴專用傳真：049-2911530
- (三)申訴電子信箱：sexhara@ncnu.edu.tw

五、本校設公務人員職場霸凌安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)，採

任務編組方式組成，置委員五至九人，由校長指定副校長或主任秘書一人擔任召集人，並為會議主席，召集人因故不能行使職權時，由委員互推一人代理之；其餘委員，由校長聘請本校兼任行政職務之教師、公務人員、法律專家以及相關領域學者專家共同組成。委員均為無給職，校外委員撰寫調查報告或出席會議，得依規定支給相關費用。

防護委員會委員任一性別比例不得少於三分之一；校外委員不得少於委員總數三分之一。

委員任期一年，期滿得連任。

委員出席會議應親自為之，不得代理。

防護委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員過半數以上同意，始得決議。主席不參與投票，但於可否均未達半數時，主席始可加入任一方以達半數而決議。

六、本校公務人員申訴職場霸凌案件，應填具申訴書(如附件一)，載明下列事項，由申訴人簽名或蓋章，並應檢附有關之文件及證據：

(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(如附件二)。

(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證和人證。

本校校長涉及職場霸凌案件且為被申訴人者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

第一項及第二項提起申訴之期限，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。

本校接獲職場霸凌之申訴時，應即通知教育部。

七、申訴人於防護委員會作成決定前，得以書面撤回申訴(如附件三)，其經撤回

者，不得就同一事由再為申訴。

八、提起申訴不合法定程式，而其情形可補正者，防護委員會應通知申訴人，載明於文到之次日起二十日內補正。

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；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知教育部。

第一項期間，於依前點規定補正者，自補正之次日重新起算；未為補正者，自補正期間屆滿之次日重新起算。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本校接獲申訴應不予受理：

(一)非屬保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項。

(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)已逾申訴期限。

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、本校防護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；外部學者專家不得少於二分之一。

十一、職場霸凌申訴案件之處理，應本超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：

(一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。

(二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。

(三)當事人或證人有指揮監督關係或權力不對等之情形時，應避免其對質。但經雙方同意，或採取必要隔離措施者，不在此限。

(四)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關(構)、法人、團體或專業人員。

調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。違者，由防護委員會終止參與，並得按情節輕重建議予以行政處置。

十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、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)有前項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。

前項申請，應舉其原因及事實，向防護委員會為之，並為適當之釋明；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、評議人員在防護委員會就該申請案件為准駁前，應停止調查、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，應由防護委員會命其迴避。

十三、本校於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲申訴而知悉時：

- 1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- 2、視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 3、對行為人(被申訴人)為適當之處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

- 1、就相關事實進行必要之釐清。
- 2、依被霸凌者意願，協助其提起申訴。
- 3、依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 4、適度調整工作內容或辦公場所。

職場霸凌行為人(被申訴人)涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本機關得依相關法令規定調整之。

十四、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，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。

申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

十五、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。

調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，函送教育部備查。

十六、本校應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知教育部。

申訴案件經調查屬實決定成立者，本校應視情節輕重，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。

十七、本校對於在職場霸凌事件申訴、調查或處理程序中，為申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。

十八、本校如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善措施，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。

十九、為積極防治職場霸凌案件之發生，加強同仁有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，本校得利用各種集會、印刷品及訓練課程傳遞相關訊息。

本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與下列相關教育訓練：

(一)一般人員，建議教育訓練內容如下：

- 1、本校職場霸凌防治政策及申訴處理機制。
- 2、職場霸凌基本認知、因應及相關法令。

3、其他與職場霸凌防治有關之教育，如增進人際關係、溝通技巧等。

(二)主管人員，除參與一般人員教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：

1、增進同理心、情緒管理、壓力調適、溝通技巧、領導管理、危害預防等能力。

2、瞭解近年常見職場霸凌之案例。

(三)機關處理職場霸凌事件或有管理責任之人員，除參與前二款教育訓練內容以外，建議教育訓練內容如下：

1、熟悉職場霸凌防治相關法令規定。

2、瞭解學校防治責任。

3、職場霸凌事件有效之糾正及補救措施。

4、其他與職場霸凌防治有關之教育，如：覺察及辨識權力差異關係、被害人協助及權益保障。

二十、本要點未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

二十一、本要點經行政會議通過後實施。

附件一 申訴書

職場霸凌申訴書

(有代理人者，請另填代理人資料表)

申訴人資料	姓名		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國民身分證 統一編號		出生年月日	年 月 日 (歲)
	服務機關 (單位)		職稱	
	身分別	<input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 聘任人員 <input type="checkbox"/> 聘用人員 <input type="checkbox"/> 約僱人員 <input type="checkbox"/> 駐衛警 <input type="checkbox"/> 工友（含技工、駕駛） <input type="checkbox"/> 約用人員 <input type="checkbox"/> 其他： _____		
	住(居)所地址			
	公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申訴事實內容	被申訴人姓名		被申訴人 服務機關 (單位)	
	被申訴人職稱		被申訴人 身分別	<input type="checkbox"/> 一般同仁 <input type="checkbox"/> 機關首長
	事件發生時間 (起訖時點)			
	事件發生機關			
事件發生過程 (請載明發生事件 時之行為、內容、 相關事證或人證)				
相關證明文件				
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)				
申訴人：	(簽章)			
代理人(如無則免填)：	(簽章)			
中華民國 年 月 日				

代理人資料表(無者免填)

代理人資料	姓名		出生年 月日	年月日 (歲)
	國民身分證 統一編號		聯絡電 話及電 子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	住(居)所地址			
	職業			
	關係			
*委任代理人應檢附委任書				

-----處理情形摘要（以下申訴人免填）-----

初次接獲單位	單位 名稱		紀錄人姓名	
	聯絡 電話		職稱	
	被申訴 人姓名		被申訴人國民身 分證統一編號	
	接獲申 訴時間	年 月 日 上(下)午 時 分		
紀錄人： (簽章)				

安全 及衛 生防 護委 員會	召開會議時間	年 月 日 上(下)午 時 分
	申訴是否受理	
召集人： (簽章)		

附註：本校應於接獲申訴之日起 10 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。

附件二 委任書

職場霸凌事件申訴委任書

稱謂	姓名	出生年月日	國民身分證統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
委任代理人					

茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場霸凌案件，有為一切申

訴行為之代理權限，並有但無撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

國立暨南國際大學

申訴人: (簽章)

代理人(如無則免填): (簽章)

職場霸凌申訴撤回書			
申訴人姓名		出生年月日	年月日 (歲)
國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所地址			
公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴受理單位(人事室代收)後，申訴調查程序即予終止，但本校認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人(申訴人)已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 _____(被申訴人姓名)之職場霸凌申訴事件，特此聲明。			
此致			
國立暨南國際大學			
本人(申訴人)簽名：_____			
代理人簽名(無則免填)：_____			
中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日			