

# 大仁科技大學職場霸凌防治要點

115.07.02 環境保護暨安全衛生委員會通過

## 第一章 總則

- 一、大仁科技大學（以下簡稱本校）為建構本校健康友善之職場環境，保護教職員工身心健康，及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，特依《職業安全衛生法》、勞動部《執行職務遭受不法侵害預防指引》及《職場霸凌防治措施準則》等相關規定，訂定本要點。
- 二、本要點所稱「職場霸凌」，指本校人員於執行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，致本校教職員工身心健康遭受危害。職場霸凌之認定：綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款情形：
  - （一）對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
  - （二）對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
  - （三）對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
  - （四）對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。

## 第二章 專責單位與申訴管道

- 三、本校組成職場霸凌申訴處理單位，負責防治政策推動及審議職場霸凌申訴案件。設置委員共9名，由校長擔任召集人，其中任一性別比例不得少於三分之一。如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。
- 四、本校設置處理職場霸凌之電子信箱、專用信箱、專線電話、傳真或其他指定之通訊軟體等申訴管道，並於工作場所顯著之處公開揭示。

## 第三章 申訴與受理程序

- 五、本校教職員工遭受職場霸凌，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理單位作成紀錄並由申訴人簽名或蓋章。提起申訴之期限，依下列規定辦理：

(一) 自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

(二) 被申訴人屬利用權勢者，得於離職之日起一年內申訴。

六、 本校於接獲申訴之日起十個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，須於書面通知內敘明理由。本校受理申訴後，於受理翌日起七個工作日內，依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。

職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本校得不予受理：

(一) 非屬法定職場霸凌事項。

(二) 無具體之內容。

(三) 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。

(四) 同一事件已不予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。

## 第四章 調查與協調機制

七、 本委員會於調查申訴事件時，如申訴人有意願協調者，本於客觀、公正立場安排適當協調人員促進溝通。協調不成立時，須續行調查。

八、 本校於受理申訴之日起十五個工作日內，由本委員會選任成員組成調查小組負責調查。調查小組成員至少三人，外部專業人士不得少於二分之一；任一性別比例不得少於三分之一。調查小組中有本校校內成員者，須接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時。

參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，須自行迴避。被申訴人為本校校長時，由董事會另行籌組調查小組；申訴人亦得依職業安全衛生法規定，逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

九、 本校於知悉勞工遭受職場霸凌時，須採取下列立即有效之適當措施：

(一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。

(二) 依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

(三) 非因接獲申訴而知悉時，須訪談相關人員釐清事實，告知被霸凌者得主張之權益並依其意願協助協調或申訴，適度調整工作內容或場所。

十、 調查小組進行調查時，應秉持客觀、公正及公平，給予當事人陳述意見及答辯機會，並依下列規定辦理：

(一) 以書面方式通知當事人，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。

(二) 訪談當事人及相關人員時，以錄音或錄影輔助，並作成紀錄；受訪談者不得自行錄音或錄影。

(三) 調查過程或召開會議時，不得令當事人間或協助調查之相關人對質。

(四) 當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

(五) 調查過程須保密，確實維護當事人及相關協助人員之隱私。

十一、 調查小組須自成立後翌日起二個月內完成調查報告；必要時得延長一個月（協調期間不予計入），並通知當事人。調查報告須送本委員會審議，內容須包括申訴案由、調查訪談過程、陳述重點、事實認定與理由及處理建議。

十二、 本委員會應參考調查結果，至遲於調查報告完成之日起一個月內作成決定。該決定須有本委員會成員二分之一以上出席，出席者過半數之同意，始得作成。本校於決定作成之日起十個工作日內，將決定以書面載明事實及理由通知當事人，並提供申復救濟之方法及期限。

## 第五章 懲戒、申復與保護

十三、 職場霸凌行為經調查屬實者，本校須視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節輕重判斷應審酌對申訴人身心侵害程度、行為次數與手段、關係及態度、對本校所生之危害等因素。本校對於申訴事件之處理結果，須於決定作成之日起十個工作日內登錄中央主管機關系統。

十四、 當事人不服審議決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由提出申復。本校於接獲申復後，須於十個工作日內召開申復審議會議。若會議發現原調查程序有重大瑕疵或足以影響認定之新事證，須組成申復調查小組再行調

查，其成員至少三位，外部專業人士不得少於三分之二，且任一性別比例不得少於三分之一。

十五、 本校對於依規定提起申訴或協助他人申訴之人員，不得予以解僱、降調、減薪或其他損害其權益之不利處分。但經調查證實有惡意虛構事實者，不在此限，並得視情節予以懲戒。

## 第六章 附則

十六、 本校定期舉辦或鼓勵教職員工參與職場霸凌防治相關教育訓練，並針對各級主管及參與申訴調查處理之人員實施溝通技巧、管理及申訴事件處理等進階教育訓練。

十七、 本校依規定採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，須作成執行紀錄並留存三年。職場霸凌申訴事件若涉及工作場所性騷擾行為者，須按申訴人之意願就所涉事項併予調查釐清，避免重複詢問。

十八、 本要點經環境保護暨安全衛生委員會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。本要點未盡事宜，依《職業安全衛生法》、《職場霸凌防治措施準則》等相關規定辦理。