

## 國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點

114年1月15日環境保護暨職業安全衛生委員會議通過

114年2月11日113學年度第9次行政會議通過

114年10月15日環境保護暨職業安全衛生委員會議通過

114年11月4日114學年度第5次行政會議通過

114年12月18日環境保護暨職業安全衛生委員會議通過

115年1月6日114學年度第9次行政會議通過

- 一、國立宜蘭大學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其能安心投入工作，依據「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」、教育部「員工職場霸凌防治與處理作業要點」及勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」，特訂定「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點適用對象為本校僱用從事工作獲致工資者。
- 三、本要點所稱職場霸凌指在工作場所中所發生，藉由不合理對待與不公平處置並持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、威脅、羞辱、孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力的不法侵害。
- 四、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置電子信箱及專線電話如下：
  - （一）電子信箱：eposh@niu.edu.tw。
  - （二）專線電話：(03)9317277、(03)9317081。
  - （三）受理窗口：環境保護暨職業安全衛生中心
- 五、為加強所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。
- 六、職場霸凌案件申訴受理：
  - （一）申訴人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向受理窗口提出申訴。
  - （二）本校各級單位主管涉及職場霸凌案件者，得向受理窗口提出申訴。
  - （三）本校首長涉及職場霸凌事件者，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。
  - （四）本校接獲職場霸凌之申訴時，應由人事室通知教育部，並應將調查結果通報教育部。
- 七、為處理職場霸凌申訴案件，成立職場霸凌申訴處理小組（以下簡稱本小組），由校長指定行政副校長兼任召集人，並派（聘）本校員工及具相關學識經驗之學者專家五人擔任小組成員，其中外部專業人員至少二人（具法律、醫護或心理等相關背景）。本小組任一性別成員人數不得少於總人數三分之一。
- 八、本小組會議，由召集人召集並為主席，召集人因故不能出席時，指定成員一人代理之。本小組應有二分之一以上成員出席，始得開會，有出席過半數之同意，始得決議，其投票同數時，取決於主席。

九、本小組處理程序如下：

- (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。
- (二) 確定受理後，應於一個月內組成調查小組調查處理，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，並得通知申訴人、被申訴人到場說明。
- (三) 調查小組應於第一次會議後一個月內完成調查，並作成報告，必要時得延長一個月，過程中應保護申訴人之隱私權及其他人格法益。
- (四) 本小組依調查報告結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，決定霸凌申訴案是否成立。決定成立者，應作成適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
- (五) 申訴決定應載明理由，以書面通知申訴人，並移請相關機關依規定辦理。

十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

- (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、服務機關及住居所。
- (六) 已逾申訴期限。

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，就該案件與申訴人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三) 現為或曾為該案件申訴人之代理人、輔佐人。
- (四) 於該案件曾為證人、鑑定人。

調查、評議人員有上述各款情形不自行迴避，應由本小組命其迴避。

十三、本小組作成決定前申訴人得於填寫「國立宜蘭大學職場霸凌申訴案件撤回申請書」，以書面撤回其申訴，其經撤回者，不得就同一案由再申訴。當申訴人以書面表明不願提出申訴者，本小組應尊重其意願，終結調查程序。

十四、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。

- 十五、當申訴人提出職場霸凌案件之申訴時，即啟動員工心理健康關懷服務，如有輔導、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、被申訴人、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、本要點未盡事宜將依「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」辦理。
- 十八、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後實施。