

台灣基督長老教會南神神學院 公告

發文日期：中華民國114年4月23日

發文字號：台基南神(人)字第1140001616號

主旨：公告新訂本校「台灣基督長老教會南神神學院教職員職場霸凌防治及處理作業規定」。

依據：係依114年3月27日113學年度第2學期第1次行政會議新訂通過事項辦理。

公告事項：本校「台灣基督長老教會南神神學院教職員職場霸凌防治及處理作業規定」經行政會議通過，自會議通過日起生效適用，全條文詳如附件公告周知。

校長 胡忠明

裝

訂

線

台灣基督長老教會南神神學院教職員職場霸凌防治及處理作業規定

114年3月27日本校113學年度第2學期第1次行政會議新訂通過

一、台灣基督長老教會南神神學院（以下簡稱本校）為建構健康友善職場，提供教職員免受霸凌侵犯職場環境安心投入工作，參照行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準流程範例」，訂定「台灣基督長老教會南神神學院教職員職場霸凌防治及處理作業規定」（以下簡稱本作業規定）。

二、本作業規定用詞定義如下：

（一）員工：指本校教職員及受本校僱用從事工作獲致工資者。

（二）職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、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沉重之身心壓力。

三、本校應防治工作場所職場霸凌之發生，保護同仁不受職場霸凌之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與同仁正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

為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、印刷品等及訓練課程傳遞相關訊息。

四、為防治職場霸凌行為，提供同仁免於職場霸凌之工作環境，本校設置職場霸凌申訴管道如下，相關資訊應於工作場所顯著之處公開揭示：

（一）申訴專線電話：06-2371291#1010

（二）申訴專用傳真：06-2346060

（三）申訴電子信箱：hr@tcs.edu.tw

（四）單位主管及人事室

五、職場霸凌事件申訴處理程序：

（一）當事人應於事實發生後，親自或委託代理人向人事室提出書面申訴(附件1)。

（二）申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

1. 申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

2. 有法定或委任代理人者，應載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書(附件2)。

3. 申訴事實發生日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容、相關事證或人證。

（三）申訴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。

(四) 第一項申訴職場霸凌事件者，應於事件發生後一年內為之，霸凌事件持續發生者，以最後一次事件發生時間起算之。

六、本校為處理職場霸凌防治及申訴案件，組成員工職場霸凌防治及申訴處理小組(以下簡稱處理小組)。處理小組成員五人，由校長聘請社會公正人士、法律專業人員各一人、兼行政工作之教師一人及職員代表二人擔任。

處理小組成員任一性別比例不得低於三分之一。

第一項召集人由小組成員互選之，並得視業務需要召開會議及擔任主席，召集人因故不能出席時，由召集人指定小組成員一人擔任主席。

七、申訴人於處理小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

八、本校應自收到申訴書之次日起十日內，以書面檢附申訴書影本及相關書件，請事件相關單位或人員提出說明。

本校應自前項書面通知到達之次日起二十日內，擬具說明書連同關係文件，送於處理小組。

本校對相關單位或人員逾前項期限未提出說明者，處理小組應予函催；其說明欠詳者，得再予限期說明，屆期仍未提出說明或說明欠詳者，得逕為評議。

第一項期間，於依第五點規定補正者，自補正之次日起算；未為補正者，自補正期限屆滿之次日起算。

處理小組會議以不公開舉行為原則。

申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請社會公正人士或專家學者協助評議，並得支領出席費。

申訴案件有實地了解之必要時，得經處理小組會議決議，推派委員三人至五人為之。

九、處理小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。申訴人如有誣告之事實並經證實者，應作成懲處及其他適當處理之建議。申訴決議應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。

申訴案件應自受理之次日二個月內作成評議，必要時得延長四十五日，並通知當事人。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，應決議不予受理：

(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者。

(二) 提起申訴逾申訴期限者。

(三) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。

(四) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴者。

(五) 對不屬於職場霸凌範圍之事件，提起申訴者。

(六) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所者。

十一、當事人不服申訴評議決議者，得依其適用之法令提起救濟。

- 十二、參與職場霸凌申訴案件之處理、實地了解、評議之人員，對於知悉之申訴案件內容應予保密，違反者，召集人應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請校長依法懲處並解除其派兼。
- 十三、參與職場霸凌申訴案件之處理、實地了解、評議人員，有下列各款情形之一，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事件之當事人。
 - (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
 - (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 前項人員應迴避而不自行迴避，或有其他具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向處理小組申請迴避。
- 十四、職場霸凌案件已經進入司法程序者，處理小組得決議暫緩實地了解或評議。
- 十五、當事人有輔導、醫療等需要者，人事室得協助引介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。
- 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，並避免有相關事件或報復之情事發生。
- 十七、處理小組所需經費由本校人事室相關預算項下支應。
- 十八、為利職場霸凌行為處理作業，訂定本校教職員職場霸凌處理標準作業流程(附件3)。
- 十九、本作業規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。
- 二十、本作業規定經行政會議通過，並簽請校長核定後實施；修正時亦同。

國立中央圖書館藏

辛酉年正月

國立中央圖書館藏

委 任 書

茲委任受任人 _____ 為代理人，受委任人
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

台灣基督長老教會南神神學院

委任人： _____ (簽章)

受任人： _____ (簽章)

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

附件 3

台灣基督長老教會南神神學院教職員職場霸凌處理標準作業流程

