

康寧學校財團法人康寧大學第 169 次行政會議紀錄

時 間：114 年 5 月 21 日，上午 9 時 00 分

地 點：臺北校區 3 樓 A301 國際會議廳

主 席：陳清溪 校長

記 錄：陳乃禎

出席人員：如簽到表

壹、主席致詞

(略)

貳、前次行政會議決議案執行情形

一、第168次會議決議案執行情形

168次會議提案	提案單位	決議內容及執行情形
案由一：114 學年度行事曆(草案)，提請審議。	教務處	決議：修正 114 學年度第 1 學期 8 月 12 日誤植之重複日期，其餘照案通過。 執行情形： 1. 114 學年度行事曆於 114 年 4 月 7 日函報教育部核備。 2. 114 學年度行事曆於 114 年 4 月 9 日臺教高(一)字第 1140037995 號同意備查。
案由二：擬新訂本校教學單位增設與調整辦法案，提請討論。	教務處	決議：照案通過。 執行情形：本案業經 114 年 5 月 1 日校長核定公布施行。

參、業務報告

肆、討論事項

提案單位：人事室

案由一：修訂「康寧大學專案教師聘任實施要點」草案，提請審議。

說 明：

- 一、依據教育部 113 年 10 月 22 日臺教人(一)字第 1134203003 號臺教人(五)字第 1134203240 號函辦理。
- 二、「康寧大學專案教師聘任實施要點」修正草案對照表

決 議：照案通過。

附件順序

- 附件 1-1：「康寧大學專案教師聘任實施要點」修正對照表。
附件 1-2：「康寧大學專案教師聘任實施要點」修正後全文。
附件 1-3：「康寧大學專案教師聘任實施要點」修正前全文。

提案單位：人事室

案由二：「康寧學校財團法人康寧大學教職員工職場霸凌防治及處理作業規定」草案，提請審議。

說明：

一、依據教育部 113 年 10 月 22 日臺教人(一)字第 1134203003 號臺教人(五)字第 1134203240 號函辦理。

二、「康寧學校財團法人康寧大學教職員工職場霸凌防治及處理作業規定」修正草案對照表

決議：照案通過。

附件順序

附件 2-1：「康寧學校財團法人康寧大學教職員工職場霸凌防治及處理作業規定總說明

附件 2-2：「康寧學校財團法人康寧大學教職員工職場霸凌防治及處理作業規定」(草案)全文。

伍、臨時動議

(無)

陸、主席指示

(略)

柒、散會(上午 9 時 45 分)

附件 1-1 修正對照表

修正條文	現行條文	說 明
十四、 教師須遵守<u>性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、兒童及少年性剝削防制條例、校園霸凌防制準則、校園性別事件防治準則等相關規定</u>，並不得有違反性侵害犯罪防治法及刑法第十六章妨害性自主罪之行為。	十四、 教師須遵守性別平等教育法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、性騷擾防治法及性別工作平等法等規定，並不得有違反性侵害犯罪防治法及刑法第十六章妨害性自主罪之行為。	一、依據教育部 113 年 10 月 22 日臺教人(一)字第 1134203003 號臺教人(五)字第 1134203240 號函辦理。

康寧學校財團法人康寧大學

專案教師聘任實施要點

民國 104 年 9 月 14 日行政會議訂定

民國 104 年 9 月 22 日校務會議訂定

民國 108 年 11 月 27 日行政會議修訂

民國 109 年 1 月 7 日行政會議修訂

民國 109 年 6 月 10 日行政會議修訂

民國 111 年 4 月 20 日行政會議修訂

- 一、 康寧學校財團法人康寧大學(以下簡稱本校)基於校務發展長遠規劃，為充實師資陣容，提昇教學品質，特訂定「康寧大學專案教師聘任實施要點」(以下簡稱本要點)。
- 二、 本要點所稱之專案教師，係以專案方式進用之編制外教師。
- 三、 專案教師係依學校核定之員額，由各學系(所)提出進用方案，經簽奉校長核定後辦理。
- 四、 專案教師之等級分為教授、副教授、助理教授、講師。
- 五、 專案教師之聘任資格及程序應比照專任教師聘任程序辦理。
- 六、 專案教師得比照本校專任教師資格審查規定辦理教師資格審查，並請頒教師證書。
- 七、 專案教師之薪給得比照本校編制內專任教師之待遇標準支給。
- 八、 專案教師之進用應訂立契約書，其內容包括：聘期、授課(工作)時數、差假、報酬、福利、保險及其他權利義務事項。
- 九、 專案教師之聘期以一學期或一學年為原則，如未經用人單位簽請續聘者，視同不續聘，應無條件離職，其聘期屆滿即終止契約。
- 十、 配合科、學系(所)發展特色，專案教師之工作內容如涉有經學校指示經辦業務(如教學需求、承辦行政工作、產學合作、研究專案…等)，依個案情況得簽請校長核定，酌予增、減授課時數。
- 十一、 專案教師每週實際授課時數未達聘約基本授課時數規定者，比照本校編制內專任教師辦理。
- 十二、 專案教師轉任編制內專任教師，應符合下列要件：
 - 1、擔任專案教師年資一年以上。
 - 2、兼任一、二級行政主管年資一年以上。
 - 3、擔任行政主管期間表現優異，二級主管經一級主管推薦，一級主管經副校長以上推薦者。
 - 4、轉任專任教師後應繼續兼任行政職務至少兩年且不得拒絕。
- 十三、 專案教師如轉任編制內專任教師，應依新聘教師之程序辦理。
- 十四、 教師須遵守性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、兒童及少年性剝削防制條例、校園霸凌防制準則、校園性別事件防治準則等相關規定，並不得有違反性侵害犯罪防治法及刑法第十六章妨害性自主罪之行為。
- 十五、 專案教師，如因特殊事故需在聘期內中途離職者，應於兩個月前提出書面辭呈，經

校長同意核准後，始准辦理離職手續。本校專案教師於聘期屆滿前離職者，應賠償當事人離職前當月之稅前本俸、學術研究費及研究工作獎金總額，按教師未服務年限比例計算。專案教師進修，未能完成履行服務義務者，違約金悉依本校教師進修研究辦法之規定辦理。

十六、 本要點如有未盡事宜，悉依教育部相關規定辦理。

十七、 本要點經行政會議通過，校長核定後公布施行，修正時亦同。

康寧學校財團法人康寧大學

專案教師聘任實施要點

民國 104 年 9 月 14 日行政會議訂定

民國 104 年 9 月 22 日校務會議訂定

民國 108 年 11 月 27 日行政會議修訂

民國 109 年 1 月 7 日行政會議修訂

民國 109 年 6 月 10 日行政會議修訂

民國 111 年 4 月 20 日行政會議修訂

- 一、 康寧學校財團法人康寧大學(以下簡稱本校)基於校務發展長遠規劃，為充實師資陣容，提昇教學品質，特訂定「康寧大學專案教師聘任實施要點」(以下簡稱本要點)。
- 二、 本要點所稱之專案教師，係以專案方式進用之編制外教師。
- 三、 專案教師係依學校核定之員額，由各學系(所)提出進用方案，經簽奉校長核定後辦理。
- 四、 專案教師之等級分為教授、副教授、助理教授、講師。
- 五、 專案教師之聘任資格及程序應比照專任教師聘任程序辦理。
- 六、 專案教師得比照本校專任教師資格審查規定辦理教師資格審查，並請頒教師證書。
- 七、 專案教師之薪給得比照本校編制內專任教師之待遇標準支給。
- 八、 專案教師之進用應訂立契約書，其內容包括：聘期、授課(工作)時數、差假、報酬、福利、保險及其他權利義務事項。
- 九、 專案教師之聘期以一學期或一學年為原則，如未經用人單位簽請續聘者，視同不續聘，應無條件離職，其聘期屆滿即終止契約。
- 十、 配合科、學系(所)發展特色，專案教師之工作內容如涉有經學校指示經辦業務(如教學需求、承辦行政工作、產學合作、研究專案…等)，依個案情況得簽請校長核定，酌予增、減授課時數。
- 十一、 專案教師每週實際授課時數未達聘約基本授課時數規定者，比照本校編制內專任教師辦理。
- 十二、 專案教師轉任編制內專任教師，應符合下列要件：
 - 1、擔任專案教師年資一年以上。
 - 2、兼任一、二級行政主管年資一年以上。
 - 3、擔任行政主管期間表現優異，二級主管經一級主管推薦，一級主管經副校長以上推薦者。
 - 4、轉任專任教師後應繼續兼任行政職務至少兩年且不得拒絕。
- 十三、 專案教師如轉任編制內專任教師，應依新聘教師之程序辦理。
- 十四、 教師須遵守性別平等教育法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、性騷擾防治法及性別工作平等法等規定，並不得有違反性侵害犯罪防治法及刑法第十六章妨害性自主罪之行為。
- 十五、 專案教師，如因特殊事故需在聘期內中途離職者，應於兩個月前提出書面辭呈，經

校長同意核准後，始准辦理離職手續。本校專案教師於聘期屆滿前離職者，應賠償當事人離職前當月之稅前本俸、學術研究費及研究工作獎金總額，按教師未服務年限比例計算。專案教師進修，未能完成履行服務義務者，違約金悉依本校教師進修研究辦法之規定辦理。

十六、 本要點如有未盡事宜，悉依教育部相關規定辦理。

十七、 本要點經行政會議通過，校長核定後公布施行，修正時亦同。

康寧學校財團法人康寧大學 教職員工職場霸凌防治及處理作業規定（草案）總說明

隨著職場環境日益多元化，並為因應現行《就業服務法》、《勞動基準法》、《性別工作平等法》等相關法令對於保障勞工身心健康、促進友善職場的規範，康寧學校財團法人康寧大學（以下簡稱本校）特訂定本「教職員工職場霸凌防治及處理作業規定」（以下簡稱本規定）。其立意旨在明確界定職場霸凌行為，建立預防、申訴與處理之標準作業流程，確保教職員工在安全、尊重與公平的環境下工作，提升整體組織效能與工作滿意度。

本規定參考現行法規及教育部相關指引，兼顧程序正義、性別平等及人權保障等基本原則，訂定明確之防治、申訴管道、調查處理及追蹤機制。內容涵蓋適用對象、職場霸凌定義、預防措施、申訴與調查程序、保密原則、決議及追蹤考核等要項。並設置專責調查小組，確保案件之公正性與保密性，強化對受害人之支持與關懷，防止報復或二度傷害。

本規定之重點說明如下：

一、**法源依據**：依據相關勞動及教育法令，並參酌教育部推動友善校園及防治職場霸凌相關政策。

二、**適用對象**：明定本校所屬之教職員工及所有受僱人員。

三、**職場霸凌定義與範圍**：詳細界定何謂職場霸凌，說明相關行為型態，並兼顧職權、同事間或其他關係人之互動。

四、**預防及宣導**：建立多元宣導及教育訓練管道，提升全體員工對職場霸凌議題之認知與防治能力。

五、**申訴及調查機制**：規劃多元申訴管道、明確調查程序與時程，組成具性別比例要求之調查小組，維護程序公平與人權保障。

六、**保密及救濟措施**：對申訴內容與調查過程予以嚴格保密，並提供受害者協助與必要資源，確保權益不受損害。

七、**追蹤及考核**：落實申訴案件之事後追蹤，評估處理成效並防範二度傷害及報復行為。

八、**相關附件與表單**：附上申訴書、委任書、調查報告等標準文件格式，以利操作與案件管理。

本規定之訂定，期能建構正向、健康且安全之職場環境，防範職場霸凌事件發生，保護本校教職員工權益，並促進組織和諧發展。未來如有相關法令或政策調整，亦將隨時檢討修訂，以符合法律及實務需求。

條文內容	條文說明
第一條 康寧學校財團法人康寧大學（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，訂定教職員工職場霸凌防治及處理作業規定（以下簡稱本規定）。	明定本規定之訂定目的，旨在建構健康友善之職場環境，保障教職員工免於職場霸凌，提升工作安全感與歸屬感。

條文內容	條文說明
第二條 本作業規定用詞定義如下： 一、員工：指本校教職員、工友、技工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。	界定「員工」、「職場霸凌」等名詞之範圍，明確職場霸凌行為型態，強調維護身心健康。
第三條 本校應防治工作場所職場霸凌之發生，保護員工不受職場霸凌之威脅，建立友善之職場環境，提升主管與部屬正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。為加強員工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、網際網路及訓練課程傳遞相關訊息。	規範學校應推動職場霸凌預防措施、宣導防治管道、推廣正確職場觀念，並即時檢討改善防治作業。
第四條 為防治職場霸凌行為，提供員工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：(02)2632-1181 分機 132 二、申訴專用傳真：(02)2632-8744 三、申訴電子信箱： personnel@ukn.edu.tw 四、本校單位主管及人事室主任。 為利職場霸凌行為處理作業，訂定本校員工職場霸凌處理標準作業流程（附件一）。 本校校長涉及職場霸凌案件者，應由教育部受理申訴事宜，其處理程序依教育部相關規定處理。	設置職場霸凌申訴管道並公開聯絡方式，保障員工申訴權益，校長涉案時則由教育部受理處理。
第五條 職場霸凌案件申訴處理程序： 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或紀錄（附件二）。 二、申訴書或紀錄應載明下列事項，並由申訴人或代理人簽名或蓋章： （一）申訴人姓名、身分證明文件字號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。 （二）有法定或委任代理人者，應載明其姓名、身分證明文件字號、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書（附件三）。 （三）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案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起一年內為之。	明定申訴書提出、補正程序及時效，確保申訴案件處理之公平性與效率性。
第六條 本校為處理職場霸凌防治及申訴案件，依個案組成員職場霸凌防治與申訴處理調查小組（以下簡稱本小組）。本小組置委員七人，由人事室簽陳校長就兼任行政教師及職員代表組成，並得視需要聘請社會公正人士或專家學者擔任。 本小組委員任一性別比例不得低於三分之一。 第一項召集人由小組委員互選（推）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，由召集人指定小組委員一人擔任主席。	明確調查小組成員來源、性別比例及運作規範，確保調查之公正與客觀。
第七條 申訴人於本小組作成決定前，得以書面（附件四）撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	申訴人於決議前得書面撤回申訴，撤回後不得就同一事由再申訴，防止濫用申訴權。

條文內容	條文說明
第八條 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，請案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，擬具提案連同關係文件，送至本小組。 本校對相關單位或人員逾前項期限未提出說明者，本小組應予函催；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，於依第五條規定補正者，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。 本小組會議以不公開方式舉行為原則。 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學者專家協助評議，並得支領出席費。 申訴案件有實地了解之必要時，得經本小組會議決議，推派委員三人為之。	明定案件受理、補正、通知、說明及調查時程，調查會議原則不公開，保障保密與權益。
第九條 本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(附件五)。 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。	規範調查小組評議成立、不成立及誣告等情形之處理程序及書面通知方式。
第十條 申訴案件有下列各款情形之一者，應為不予受理之評議決定： 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、提起申訴逾申訴期限。 三、申訴人非職場霸凌案件之受害人或其法定代理人。 四、同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴。 五、對不屬於職場霸凌範圍之案件，提起申訴。 六、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所。	明確列舉不予受理申訴案件之條件，包括內容不符、逾期、非受害人等。
第十一條 當事人不服申訴評議決議者，得依其適用之法令提起救濟。	規定當事人不服評議決議時，可依法提出訴願或其他救濟方式。
第十二條 參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、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。	處理人員對案件內容應保密，違反者視情節予以處分，保障當事人隱私與調查公正。
第十三條 參與職場霸凌申訴案件之調查、評議人員及第八條第六項所列之協助評議人員，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事件之當事人。 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。 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，向本小組申請迴避。	調查、評議人員應自行迴避有利益衝突或偏頗之虞者，確保調查公正。
第十四條 職場霸凌案件已經進入司法程序，本小組得決議暫緩調查或評議。	案件進入司法程序時，調查小組可決議暫緩內部調查或評議，避免程序重疊。

條文內容	條文說明
第十五條 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。	若當事人有輔導、醫療需求，學校得協助轉介專業機構並持續關懷。
第十六條 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，並避免有報復之情事發生。	落實案件事後追蹤與考核，防止二度傷害或報復，確保懲處有效執行。
第十七條 本小組所需經費由本校相關預算項下支應。	規定調查及處理所需經費由學校相關預算支應。
第十八條 本規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。	未盡事宜依相關法令辦理，確保規定之完整與合法性。
第十九條 本規定經行政會議通過後，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。	規定本規定經行政會議通過並校長核定發布施行，修正時亦同，確保程序合法。

康寧學校財團法人康寧大學教職員工職場霸凌防治及處理作業規定（草案）

- 第一條 康寧學校財團法人康寧大學（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，訂定教職員工職場霸凌防治及處理作業規定（以下簡稱本規定）。
- 第二條 本作業規定用詞定義如下：
- （一）員工：指本校教職員、工友、技工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。
- 第三條 本校應防治工作場所職場霸凌之發生，保護員工不受職場霸凌之威脅，建立友善之職場環境，提升主管與部屬正確工作觀念。如有職場霸凌或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。為加強員工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、網際網路及訓練課程傳遞相關訊息。
- 第四條 為防治職場霸凌行為，提供員工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：(02)2632-1181 分機 132
 - 二、申訴專用傳真：(02)2632-8744
 - 三、申訴電子信箱：personnel@ukn.edu.tw
 - 四、本校單位主管及人事室主任。
- 為利職場霸凌行為處理作業，訂定本校員工職場霸凌處理標準作業流程（附件一）。
- 本校校長涉及職場霸凌案件者，應由教育部受理申訴事宜，其處理程序依教育部相關規定處理。
- 第五條 職場霸凌案件申訴處理程序：
- 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或紀錄（附件二）。
 - 二、申訴書或紀錄應載明下列事項，並由申訴人或代理人簽名或蓋章：
 - （一）申訴人姓名、身分證明文件字號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - （二）有法定或委任代理人者，應載明其姓名、身分證明文件字號、住居所及聯絡電話。委任代理人並應檢附委任書（附件三）。
 - （三）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案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起一年內為之。
- 第六條 本校為處理職場霸凌防治及申訴案件，依個案組成員員工職場霸凌防治與申訴處理調查小組（以下簡稱本小組）。本小組置委員七人，由人事室簽陳校長就兼任行政教師及職員代表組成，並得視需要聘請社會公正人士或專家學者擔任。本小組委員任一性別比例不得低於三分之一。

第一項召集人由小組委員互選(推)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，由召集人指定小組委員一人擔任主席。

第七條 申訴人於本小組作成決定前，得以書面(附件四)撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第八條 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，請案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，擬具提案連同關係文件，送至本小組。

本校對相關單位或人員逾前項期限未提出說明者，本小組應予函催；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，於依第五條規定補正者，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。

本小組會議以不公開方式舉行為原則。

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學者專家協助評議，並得支領出席費。

申訴案件有實地了解之必要時，得經本小組會議決議，推派委員三人為之。

第九條 本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(附件五)。

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。

第十條 申訴案件有下列各款情形之一者，應為不予受理之評議決定：

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、提起申訴逾申訴期限。

三、申訴人非職場霸凌案件之受害人或其法定代理人。

四、同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提出申訴。

五、對不屬於職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

六、無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所。

第十一條 當事人不服申訴評議決議者，得依其適用之法令提起救濟。

第十二條 參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、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。

第十三條 參與職場霸凌申訴案件之調查、評議人員及第八條第六項所列之協助評議人員，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事件之當事人。

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。

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，向本小組申請迴避。

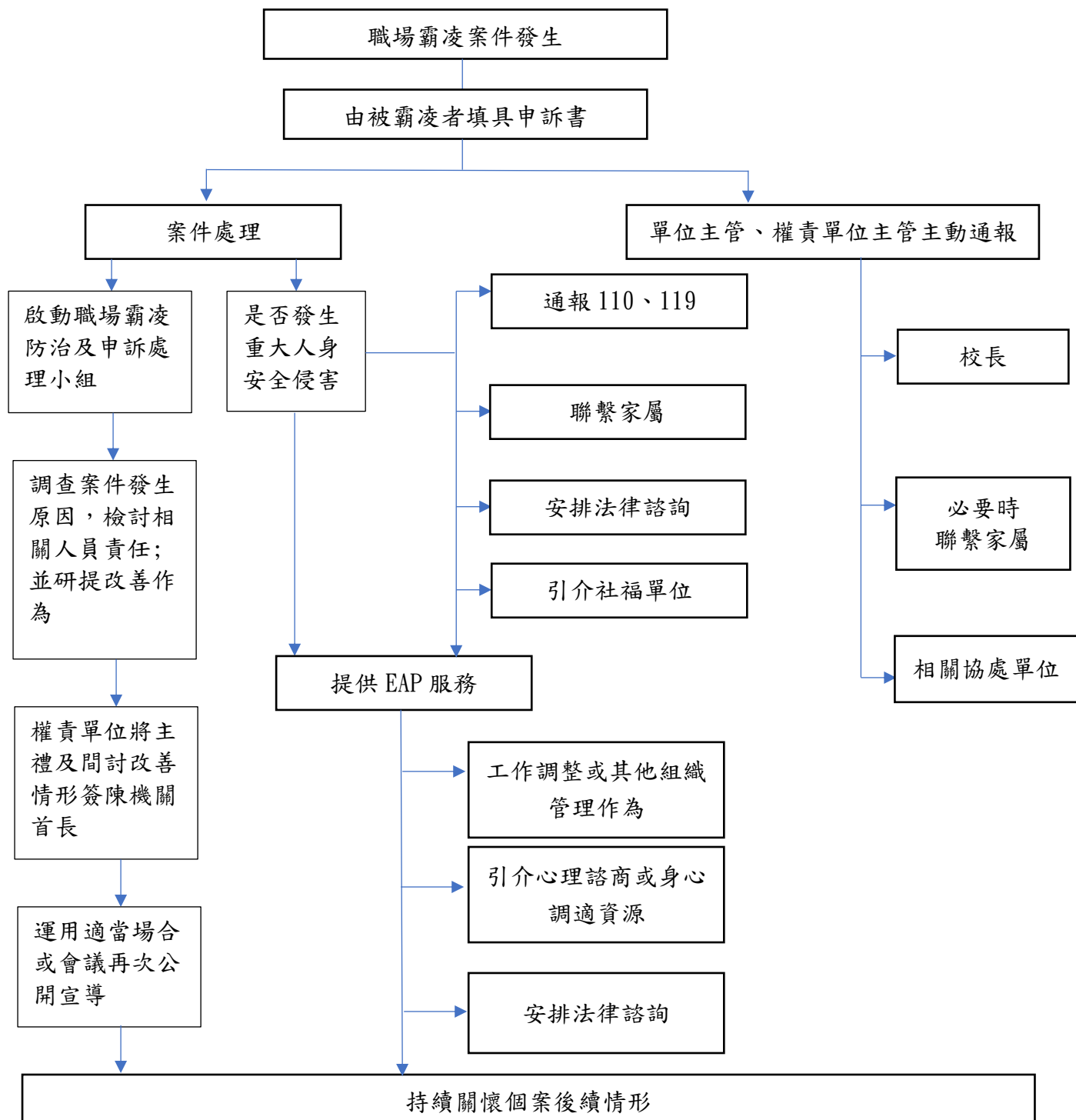
第十四條 職場霸凌案件已經進入司法程序，本小組得決議暫緩調查或評議。

第十五條 當事人有輔導、醫療等需要者，本校得協助引介至專業輔導或醫療機構，並持續

關懷個案後續情形。

- 第十六條 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，並避免有報復之情事發生。
- 第十七條 本小組所需經費由本校相關預算項下支應。
- 第十八條 本規定未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。
- 第十九條 本規定經行政會議通過後，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。

康寧學校財團法人康寧大學教職員工職場霸凌處理標準作業流程



申 訴 書			
申訴人	姓名	服務單位	職稱
		國民身分證統一編號	聯絡電話
	居住所		
代理人 (應附具委任書)	姓名	服務單位	職稱
		國民身分證統一編號	聯絡電話
	居住所		
申訴事實：			
附件名稱：(如相關證明文獻、代理人委任書正本			
		申訴人：	(簽章)
		代理人：	(簽章)
中華民國		年	月 日

委任書

茲委任受任人 _____ 為代理人，就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

康寧學校財團法人康寧大學

委任人： _____ 簽章

受任人： _____ 簽章

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

康寧學校財團法人康寧大學職場霸凌申訴案件			撤回申訴單	
申訴人姓名		國民身分證統一編號		
服務單位			職稱	
居住所				
代理人 姓名 代表人	(無代理人或代表人免填)			
國民身分證統一 編號		電話		
居住所				
申訴書送達日期	民國	年	月	日
撤回日期	民國	年	月	日
撤回案號				
撤回事項				
撤回簽章		代理人簽章		

依「員工職場霸凌防治及申訴處理作業要點」第 7 點規定，申訴人於員工職場霸凌防治與申訴處理調查小組作成決議前，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。

康寧學校財團法人康寧大學

職場霸凌事件申訴調查報告書

當事人資料	申訴人	一、姓名：			
		二、國民身分證統一編號：			
		三、服務單位及職稱			
		四、居住所：			
		五、連絡電話			
	被申訴人	一、姓名：			
		二、國民身分證統一編號：			
		三、服務單位及職稱			
		四、居住所：			
		五、連絡電話			
當事人關係		☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他_____			
申訴內容		詳所附申訴書			
申訴日期		年 月 日(送達日期 年 月 日)			
調查結果及建議		本案經調查結果，認職場霸凌案件 ☐ 成立 ☐ 不成立 一、事由			
		二、調查事項			
		三、認定事由			
		四、佐證資料			
		五、成或不成立適當處理建議			
調查記錄製作日期			調查單位		