國泰化工廠股份有限公司

職場霸凌防治計畫

115.6. 經總經理核定修正公佈

1. 目的

國泰化工廠股份有限公司（以下簡稱本公司）為提供受僱者、免於職場霸凌之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及穩私，特依職業安全衛生法第二十二之一條、二十二之二條、二十二之三條，勞動部頒布「職場霸凌防治措施準則」之相關規定，訂定本辦法。

2. 適用範圍

2.1 本辦法適用於本公司及分公司。

2.2 本辦法適用本公司所屬員工相互間或員工與派遣勞工、求職者、技術生、實習生及其它非本公司人員間所發生之霸凌事件。

3. 名詞定義

3.1 定義

指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害，其形式如下。

3.1.1 指語言暴力(如:冒犯、謾罵、侮辱、威脅或長時間不當斥責等言行)。

3.1.2 社交排斥(如：刻意排擠、孤立、忽視、冷落、不讓餐與必要之重要會議、事務或活動)。

3.1.3 職務干預(如：刻意阻礙工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊)。

3.1.4 濫用權力(如：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等)。

3.1.5 名譽侵害(如:刻意散布謠言、當眾羞辱、嘲諷、貶低人格、味精同義揭露個人隱私)。

3.1.6 其他相類之言行。

4.權責單位

4.1 環安課

負責申訴處理委員會之運作、相關辦法之制定管理及各項管制作業。
接獲申訴七日內通報主關機關。

4.2 施行及修正

本辦法由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

5.作業流程與說明

5.1 提出申訴

職場霸凌之申訴，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，受理之人員或單位應作成紀錄(附件一)，並向申訴人確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：

(1)、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(2)、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者應檢附委任書。

(3)、申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲申訴時，應按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

5.2 聯絡資訊

台北公司: 申訴專線電話：02-27811161 管理部
申訴專用傳真：02-27520332
申訴專用信箱：cathay@cathaychem.com.tw

屏南分公司: 申訴專線電話：08-8671390#115 環安課
08-8671390#109 管理組
申訴專用傳真：08-8662825
申訴專用信箱：hungte@cathaychem.com.tw 環安課
cathay.chem@msa.hinet.net 管理組

職場霸凌之被申訴人為本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依職業安全衛生法二十二條之三條第一項規定，逕向地方主管機關提起申訴。

5.3 防治規定及措施

本公司定期實施防治工作場所職場霸凌之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃職場霸凌防治相關課程。

5.4 申訴撤回

本公司於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

5.5 申訴處理委員會

本公司設置職場霸凌申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理工作場所職場霸凌申訴案件。申訴處理委員會由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；前項委員會中應置委員三人至七人，委員由總經理就申請個案指定或選聘本公司在職員工擔任，並視需要聘請專家學者擔任委員，其中女性委員應有三分之一以上之比例。派遣勞工如遭受本公司員工職場霸凌時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

5.6 處理程序

委員會處理申訴案件之程序如下：

5.6.1 本公司自接獲職場霸凌申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得向公司提起申復，雇主應於七日內組成申復審議小組，外部專業人士至少一人，且任一性別比例不得少於三分之一，申訴處理委員會人員不得擔任申復審議小組成員。

5.6.2 申訴處理單位對已進入司法程序之職場霸凌申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前項規定之限制。

5.7 調查原則

本公司接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護雙方當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項：

(1)、職場霸凌申訴事件之案由，包括當事人敘述。

(2)、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(3)、事實認定及理由。

(4)、處理建議。

5.8 保密

參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護雙方當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所職場霸凌事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該職場霸凌申訴事件，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

5.9 迴避

5.9.1 參與職場霸凌申訴案件之處理、調查、決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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，應自行迴避。

5.9.2 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

5.9.3 被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

5.9.4 有第一項所定情形人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本 公司命其迴避。

5.10 懲處

本公司所屬員工經委員會調查有對他人為職場霸凌事實，經決議申訴案成立時，應視情節依工作規則及相關規定作成懲處之建議。如經證實有誣告之事實者，亦應對申訴人為適當之懲處建議。前項職場霸凌或誣告之事實，涉及刑事責任，且非屬告訴乃論之罪者，應報請移送司法機關處理。

5.11 轉介

委員會認為當事人有輔導、醫療之必要時，本公司得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

6 附則

本要點未盡事宜，悉依性別職業安全衛生法、職場霸凌防治措施準則及其他有關規定辦理。

7 相關文件

職場霸凌申訴表。

訪談紀錄表

職場霸凌調查報告

附件 1

國泰化工廠股份有限公司
職場霸凌申訴表

<table>
<tr><td colspan="5">職場霸凌申訴表
(有代理人者，請另填代理人資料表)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">申訴人資料</td><td>姓名</td><td></td><td>聯絡電話及電子郵件</td><td>(公)
(宅)
(手機)
(E-Mail)</td></tr>
<tr><td>國民身分證統一編號</td><td></td><td>出生年月日</td><td>年 月 日
(歲)</td></tr>
<tr><td>工作部門（單位）</td><td></td><td>職稱</td><td></td></tr>
<tr><td>身分別</td><td colspan="3">□一般同仁 □領班□主管</td></tr>
<tr><td>住(居)所地址</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>公文送達(寄送)地址</td><td colspan="3">□同住居所地址
□另列如下(請勿填寫郵政信箱)</td></tr>
<tr><td rowspan="5">申訴事實內容</td><td>被申訴人姓名</td><td></td><td>被申訴人服務機關（單位）</td><td></td></tr>
<tr><td>被申訴人職稱</td><td></td><td>被申訴人身分別</td><td>□一般同仁 □領班□主管</td></tr>
<tr><td>事件發生時間（起訖時點）</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事件發生單位</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>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)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>相關證明文件</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="5">（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</td></tr>
</table>

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)				

職場霸凌調查小組	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：環安課或人資單位應於接獲申訴之日起 10 日內，召開職場霸凌調查小組會議，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

國泰化工廠股份有限公司
訪談紀錄表

訪談紀錄表	
受訪者	
訪談日期	
訪談人員	
訪談內容	

受訪者簽名:_____

附件三

國泰化工廠股份有限公司
職場霸凌調查報告

職場霸凌調查報告	
案件編號	
調查期間	
調查事實	
調查結果	□成立 □不成立
建議處理措施	
調查委員簽名	