

大統新創股份有限公司		文件編號	WB01
文件名稱	工作場所職場霸凌防治措施申訴及懲戒規範	頁次	2/5
		頁版別	A

第一條 本公司為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)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隱私，特依職業安全衛生法第二十二之一至三條及勞動部頒布之「執行職務遭受不法侵害預防指引」，訂定本規範。

第二條 本公司之職場霸凌防治措施、申訴及懲戒，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

第三條 本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間，不得有下列之行為：
一、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、刻意安排無意義之工作、散播不實傳言、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其遭受、感受到身心受創或危害。
二、情節重大者，不以持續發生為必要。

第四條 職場霸凌之調查，依職業安全衛生法第二十二之二規定辦理：
一、對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則。
二、調查時，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，並應遵守利益迴避規定。
三、組成調查小組時，其調查小組外聘成員比例不得少於二分之一。

第五條 本公司就職場霸凌事件之申訴，設置專線電話、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊張貼於公佈欄及顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責職場霸凌之申訴、調查及處理。

申訴受理單位:人力資源課

申訴專線電話：(03)322-2241分機205

申訴專用電子信箱：vulture.wei@evertex.tw

第六條 本公司應責各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。

本公司就下列人員，實施防治職場霸凌之教育訓練：

- 一、員工應接受工作場所職場霸凌防治之教育訓練。
- 二、擔任主管職務以及參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本公司之董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第七條 本公司於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

- (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- (三)申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。
- (四)對行為人適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉時：

- (一)就相關事實進行必要之釐清。
- (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。
- (三)適度調整工作內容或工作場所。

大統新創股份有限公司		文件編號	WB01
文件名稱	工作場所職場霸凌防治措施申訴及懲戒規範	頁次	3/5
		頁版別	A

(四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

第八條 職場霸凌之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人為派遣勞工或承攬人員，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所訂立即有效之糾正及補救措施。

申訴人及被申訴人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉職場霸凌之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第九條 本公司將以保密方式處理職場霸凌之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本公司為處理職場霸凌申訴案件，設職場霸凌申訴處理單位，人力資源課主管為當然成員外，其餘調查小組外聘成員比例不得少於總數二分之一。

調查小組得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

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，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十條 職場霸凌之被申訴人為本公司最高負責人時：

一、本公司員工、派遣勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

二、依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

（一）自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

（二）職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

三、直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。

四、直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。

五、前四款有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一條 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，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

（一）申訴人姓名、服務單位及職稱、聯絡電話、申訴日期。

（二）有法定代理人或委任代理人者，其姓名、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

大統新創股份有限公司		文件編號	WB01
文件名稱	工作場所職場霸凌防治措施申訴及懲戒規範	頁次	4/5
		頁版別	A

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

本公司於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條 申訴人向本公司提出職場霸凌之申訴時，得於本公司決議通知書送達前，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。

第十四條 參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護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。

第十五條 參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員，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。

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。

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。

第一項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。

第十六條 召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。

調查過程宜有勞工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時可請求警衛、保全人員或警方介入。

申訴處理單位應參考申訴調查小組之調查結果，為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十七條 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。

第十八條 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄(勞動部 WBRS 職場霸凌案件通報系統)；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。

第十九條 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查

大統新創股份有限公司		文件編號	WB01
文件名稱	工作場所職場霸凌防治措施申訴及懲戒規範	頁次	5/5
		頁版別	A

人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

第二十條 雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經認定違反前條所定準則之規定，且調查程序有重大瑕疵者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，雇主不得拒絕。

第二十一條 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，其期間不受第十七條規定之限制。

第二十二條 職場霸凌行為經調查屬實，本公司將得視情節輕重，對職場霸凌行為人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，並按職業安全衛生法規定之內容及方式，通知地方主管機關。如涉及刑事責任時，本公司並將協助申訴人提出申訴。

第二十三條 本公司對職場霸凌事件應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十四條 本規範由總經理核定公布後實施，修訂時亦同。

公告日期：115年06月22日