

新光合成纖維股份有限公司



職場霸凌防治措施、申訴及懲戒辦法

制定單位：人力資源部

訂定 2026.07.01

職場霸凌防治措施、申訴及懲戒辦法

第一條

新光合成纖維、欣泛亞聚酯工業及新纖工業公司（以下簡稱公司）為提供員工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法第 2 章之 1 及職場霸凌防治措施準則相關規定，訂定本辦法。

第二條

本辦法所定之職場霸凌防治措施及申訴處理，除適用於受公司僱用之員工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（如派遣員工等），亦比照適用本辦法。

第三條

公司各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，不得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，致他人身心健康遭受危害。

第四條

職場霸凌之認定，應符合職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形：

- 一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
- 二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
- 三、對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
- 四、對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。

第 五 條

公司就職場霸凌事件，設置專用電子信箱，並於工作場所顯著之處公開揭示，管道如下：

一、 總公司：

（一）申訴受理單位：人力資源處

（二）申訴電子信箱：wecare02@shinkong.com.tw

二、 廠區：

（一）申訴受理單位：廠務處人事課

（二）申訴電子信箱：wecare01@shinkong.com.tw

第 六 條

公司各部門員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

第 七 條

公司於知悉員工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、 因接獲被霸凌員工申訴而知悉時：

（一）考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。

（二）依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

（三）啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。

二、 非因前款情形而知悉時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 告知被霸凌員工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容及工作場所。
- (四) 依被霸凌員工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

第 八 條

- 一、 公司為處理職場霸凌申訴案件，設申訴處理單位，成員至少 3 人，任一性別比例不得少於三分之一，且依事件發生之地點，該廠區人事單位主管為當然成員，其餘成員由人力資源部提報相關主管或員工擔任，並由總經理裁定，且得視情況邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。
- 二、 申訴處理單位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。
- 三、 派遣員工如遭受公司員工職場霸凌時，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雙方當事人。

第 九 條

職場霸凌之被申訴人為公司最高負責人時，員工得依職業安全衛生法第 22 條之 3 第 1 項規定，逕向所在地之直轄市或縣（市）主管機關提起申訴；公司仍應依主管機關通知及職業安全衛生法規定，採取立即有效之適當措施。

第十條

- 一、 職場霸凌之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴（附件一）。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並讓申訴人確認其內容。
- 二、 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：
 - （一）申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、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、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
 - （三）申訴之事實內容及相關證據。

第十一條

職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。

第十二條

參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避。具有其他具體事實足認執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉明原因及事實申請迴避。

第十三條

申訴處理單位於接獲申訴有下列情形之一者，得不予受理：

- 一、 非屬職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項所稱職場霸凌事項。
- 二、 無具體內容。
- 三、 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。

- 四、 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- 五、 申訴事件已撤回（附件二）。
- 六、 已逾申訴期限。

第十四條

申訴處理單位應於接獲申訴之日起10個工作日內決定是否受理，並以書面（附件三）通知申訴人；不受理者，應於書面通知內敘明理由。決定受理者，應於受理翌日起7個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。

第十五條

公司受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，並於調查過程保護當事人、協助申訴人及受邀協助調查者之個人隱私。

第十六條

進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。協調成立後雙方應簽署協調合意書（附件四）。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾1個月仍未有共識時，應停止協調；協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。

第十七條

調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄；調查過程不得令當事人或協助調查之相關人對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務，且簽具保密協定切結書（附件五或附件六）。

[illegible]

6

第二十二條

公司應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起10個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由通知當事人(附件七)，並提供申復救濟之方法及期限，並應將處理結果登錄勞動部指定之系統。

第二十三條

職場霸凌行為經調查屬實者，由公司視情節輕重，依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當懲戒或處理；行為人已離職者，不在此限。

前項情節輕重之判斷，應審酌對申訴人身心侵害程度、行為次數頻率手段、雙方關係、違反後態度、過往類似行為及對公司之影響。

第二十四條

公司不得對依法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

第二十五條

當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起30日內，以書面(附件八)具明理由向公司提出申復；同一事件以1次為限。公司於接獲申復後，應於10個工作日內，由申訴處理單位成員推舉召集人，召開申復審議會議。

第二十六條

申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。申復

調查小組成員至少 3 人，外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。

第二十七條

申訴處理單位應自申復審議會議召開日起 30 日內作成附理由之決定；如屬應再行調查者，其決定期限復展延 30 日。公司應於申復決定日起 10 個工作日內，以書面(附件九)載明事實及理由通知申復人，並於申復結果作成之日起 10 個工作日內登錄勞動部指定之系統。

第二十八條

公司對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，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，並整體評估及檢討本辦法，採取必要改善措施。

第二十九條

公司依本辦法所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存3年。

第三十條

職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，公司應依職場霸凌防治措施準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定程序辦理，並依申訴人意願及內容，並於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。

第三十一條

本辦法由總經理核定公布後實施，修正時亦同。

新合纖暨關係企業公司職場霸凌申訴書

申訴日期	西元____年__月__日		
申訴人姓名		服務單位/ 職稱	
住(居)所地址		聯絡方式 (電話、 E-mail)	
被申訴人姓名		被申訴人單 位/職稱	
與被申訴人 關係	☐ 主管 ☐ 同事 ☐ 下屬 ☐ 其他：_____	被申訴人是 否為最高負 責人	☐ 否 ☐ 是
事件發生期間	自西元____年__月__日 至西元____年__月__日	發生地點	
申訴事實內容 摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。		
相關證據	☐ 訊息/郵件 ☐ 錄音/錄影 ☐ 工作紀錄 ☐ 醫療或諮商資料 ☐ 證人 ☐ 其他：_____		
證人或可協助 調查者	姓名/單位/可聯絡方式(如有)：		
是否需公司提 供或轉介其他 協助	☐ 目前不需要任何協助，如有需要會主動提出。 ☐ 提供或轉介心理諮商 ☐ 提供或轉介其他必要協助，請說明：_____		
啟動調查前有 無意願先進行 協調	☐ 有意願調處 ☐ 無意願調處	申訴後之結 果以何種方 式提供	☐ 以紙本方式提供 ☐ 寄至個人信箱： _____
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本 案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章)		

----- (以下由各區人事單位填寫) -----

案號			
接獲申訴時間	西元____年__月__日 ____時__分	接獲人員 姓名/職稱	

新光合纖暨關係企業公司職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		聯絡方式 (電話、E-mail)	
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1. 本撤回書送達申訴處理單位後，申訴調查程序即予終止。 2. 申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人_____(申訴人)_____已瞭解上開說明內容，撤回於西元____年____月____日申訴(被申訴人姓名)之職場霸凌事件，特此聲明。 此致 (公司/機關名稱) 申訴人：_____ (簽章) 委任人(無則免填)：_____ (簽章) 日期：西元____年____月____日			



新光合纖暨關係企業公司職場霸凌申訴是否受理通知書

一、案件基本資料

案號			
申訴人姓名		服務單位/職稱	
申訴日期	西元____年____月____日	是否受理 決定日期	☐ 是 ☐ 否 西元____年____月____日
被申訴人姓名		被申訴人 單位/職稱	

二、申訴不予受理情形及理由

不予受理事由（請勾選適用項目並敘明理由）
☐ 非屬職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項所稱職場霸凌 ☐ 無具體之內容 ☐ 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊 ☐ 同一事件已不受理或已作成終局實體處理 ☐ 申訴事件已撤回申訴 ☐ 已逾申訴期限 理由說明：

公司大小章：

日期：西元____年____月____日

申訴人姓名	
被申訴人姓名	
申訴內容	
協調合意事項內容	
協調人員	
協調地點	
申訴人： _____(簽章) 被申訴人： _____(簽章) 日期：西元____年____月____日	

新光合纖暨關係企業公司 調查人員保密協定切結書

本人_____參加_____職場霸凌事件之調查，茲保證遵守職場霸凌防治措施準則第15條利益迴避規定，並就申訴人、被申訴人、協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，負有保密義務。如有違反前開迴避或保密義務，願依事業單位內部規範、契約約定及相關法令負相應責任；如涉及個人資料保護法、刑法或其他法律責任者，依法辦理。特此切結。

具結人：_____（簽章）

日期：西元____年____月____日

新合纖暨關係企業公司
當事人暨關係人保密協定切結書

本人_____參加（填寫申訴人姓名）_____申訴職場霸凌事件之調查，茲保證就申訴人、被申訴人、協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，負有保密義務。如有違反保密義務，願依事業單位內部規範、契約約定及相關法令負相應責任；如涉及個人資料保護法、刑法或其他法律責任者，依法辦理。特此切結。

具結人：_____（簽章）

日期：西元____年____月____日

新光合纖暨關係企業公司 職場霸凌申訴成立與否決定書

一、申訴結果(申訴是否成立及申訴決定之理由)

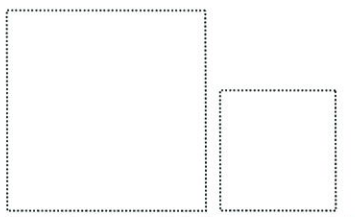
二、申復救濟方法及期限

當事人不服本決定者，得於收到本書面通知翌日起 30 日內，以書面具明理由，向雇主提出申復；同一事件以一次為限。

三、保密及個人資料保護

本決定書所載個人資料、調查內容及足以辨識當事人或協助調查人員身分之資料，僅供本案申訴、申復、追蹤改善、依法登錄及相關法定目的使用；收受人不得任意散布、揭露或作不當利用。

公司大小章：



日期：西元____年____月____日

新光合纖暨關係企業公司 職場霸凌申復申請書

案號		申復日期	西元____年____月____日
申復人姓名		申復人身分	☐ 申訴人 ☐ 被申訴人
服務單位/職稱		聯絡方式 (電話、E-mail)	
不服之決定	☐ 申訴成立 ☐ 申訴不成立 ☐ 其他：_____		
申復理由	☐ 調查處理程序有重大瑕疵 ☐ 有足以影響原調查認定之新事證 ☐ 事實認定或理由不明確 ☐ 其他：_____ 具體說明：		
申復人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章) 日期：西元____年____月____日			

新光合纖暨關係企業公司

新合纖暨關係企業公司
職場霸凌申復審議決定書

案號			
申復人姓名		相對人姓名	
審議決定	☐ 維持原申訴審議決定 ☐ 變更審議決議為：_____		
事實及理由			

