國立虎尾科技大學

執行職務遭受不法侵害申訴案件處理作業要點

115 年 09 月 29 日職業安全衛生委員會議審議通過

一、國立虎尾科技大學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，促使教職員工安心投入工作，依據職業安全衛生法第22-1、22-2、22-3 條及執行職務遭受不法侵害預防指引等法規，特訂定本要點。

二、本要點適用對象為本校教師、職員(公務人員)、校聘人員(校務基金進用人員、校級計畫人員、專班約用人員)、技工、工友、約用人員(如計劃案人員)等工作者。

三、本要點所稱執行職務遭受不法侵害之情形如下：

（一）職場暴力。

（二）職場霸凌。

（三）就業歧視。

（四）職場性騷擾。

（五）跟蹤騷擾。

前項涉及「就業歧視、職場性騷擾與跟蹤騷擾」案件，收案後轉陳人事室依據國立虎尾科技大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點等辦理後續事件處理。

四、為防治前點所列執行職務遭受不法侵害，俾提供員工免受執行職務遭受不法侵害之服務環境，設置專線電話及電子信箱如下：

通報專線電話:05-6315231。

通報專用電子信箱:she@nfu.edu.tw。

五、本校為加強所屬教職員工有關執行職務遭受不法侵害防治措施及申訴管道之宣導，得利用各種集會及訓練課程，傳遞相關訊息。

六、本校遇有執行職務遭受不法侵害申訴案件自申訴日起 10 個工作日內，由窗口簽請校長依申訴案件屬性派（聘）如「勞工、職員或教師」等代表、社會公正人士或外聘專家學者至少三至七人以上擔任內、外部委員，進行小組調查。

1. 調查小組中本校成員者，其應依接受職場霸凌防治教育訓練至少 3 小時：如 A. 參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程。B. 於勞動部(職業安全衛生署)建置之職業安全衛生數位學習平台，接受數位學習課程。
2. 外部專業人士應具勞動權益或相關事務處理經驗；得自勞動部建立之職場霸凌調查專業人才資料庫遴選之。

成立執行職務遭受不法侵害申訴處理小組（以下簡稱本小組）進行案件調查。

本小組第一次及最終會議由校長或代理人擔任召集人召開小組會議，本小組第一次會議須決定申訴案件是否受理申訴，做成決議後 10 個工作日以書面通知申訴人；如不予受理者，應於書面通知內敘明理由。本小組決定受理申訴後即應進行調查（防治準則第 12 條）及應於受理翌日起 7 個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並書面通知申訴人。

七、執行職務遭受不法侵害案件之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本小組提出申訴(如附件一、二)。

前項申訴，得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄(如附件一、二)，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由申訴者簽名或蓋章。

申訴書或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

（一）申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。

（二）有委任代理人者，應載明其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話，委任代理人並應檢附委任書。

（三）申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

申訴書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。

申訴案件者應於案件發生後三年內為之；案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。

八、案件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。

九、調查小組處理程序，如附圖一：

（一）本小組受理申訴日起十五個工作日內進行調查。調查期間本小組之召集人由委員間互推一位擔任，本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。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。

（二）專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提本小組評議。

（三）申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之學者專家協助。

（四）本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

（五）申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關機關依規定辦理。

（六）申訴案件調查小組應自成立後翌日起 2 個月內完成調查；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。因調查需要訪談之當事人，無正當理由拒絕配合調查，經通知給予適當之限期配合調查，屆期仍未配合者，為依規定於期限前完成調查報告，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

（七）小組完成調查報告後，召開最終小組會議作成職場霸凌申訴成立與否決定，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，並提供申復救濟之方法及期限。此外，並應將處理結果上傳勞動部公告之登錄系統。

（八）申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，書面通知翌日起30日內，以書面具明理由，向本中心提出申復；同一事件以1次為限，逾期得依其適用之法令提起救濟。

（九）接獲「申復」後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。申復調查小組於進行再行調查時，針對申復之爭議事項或新事證，進一步釐清及蒐集相關事證，其調查報告得延續原調查報告，即作為第1次調查報告之補充，或重新撰寫完整之報告；其辦理期限應考量讓申訴處理單位可於法定時限內作成附理由之決定。

1. 決定日起10個工作日內，以書面載明事實及理由，通知申復人及申復事件相對人；如屬應再行調查者，其決定期限得展延30日。
2. 申復審議結果及再行調查結果，當事人不得再提起申復；當事人如有不服，得逕向法院或依其他法令所定之途徑尋求救濟。
3. 申復決定日起10個工作日內，將申復結果依勞動部公告之內容及方式登錄系統。

（十）當事人對於雇主所為職場霸凌事件之調查結果不服，向主管機關或勞動檢查機構申訴，經認定違反防治準則規定，且調查程序有上述重大瑕疵情形之一者，得要求雇主「重新調查」，雇主不得拒絕。調查過程不得對申訴人有不當對待及不利之處分，並應檢討所定規範事項及其執行情形。重新調查決定日起10個工作日內，並將重新調查處理結果上傳勞動部公告之內容及方式登錄系統。

十、申訴案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

（一）非屬職安法第22條之1第1項所稱職場霸凌事項如非於執行職務過程中發生、行為人非事業單位人員等。

（二）已逾申訴期限如自職場霸凌行為終了時起，逾3年者;或是已離職，逾1年者。

（三）或未具真實姓名、服務機關及住居所等或足以辨識其身分之資訊。

（四）同一事件已不受理或已作成終局實體處理。

（五）申訴事件已撤回申訴。

（六）無具體之事實內容、申訴不符合規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

十一、參與申訴案件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴案件所獲悉之內容，應負保密義務。

十二、參與申訴案件之調查、評議之人員，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案件之當事人。

（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。

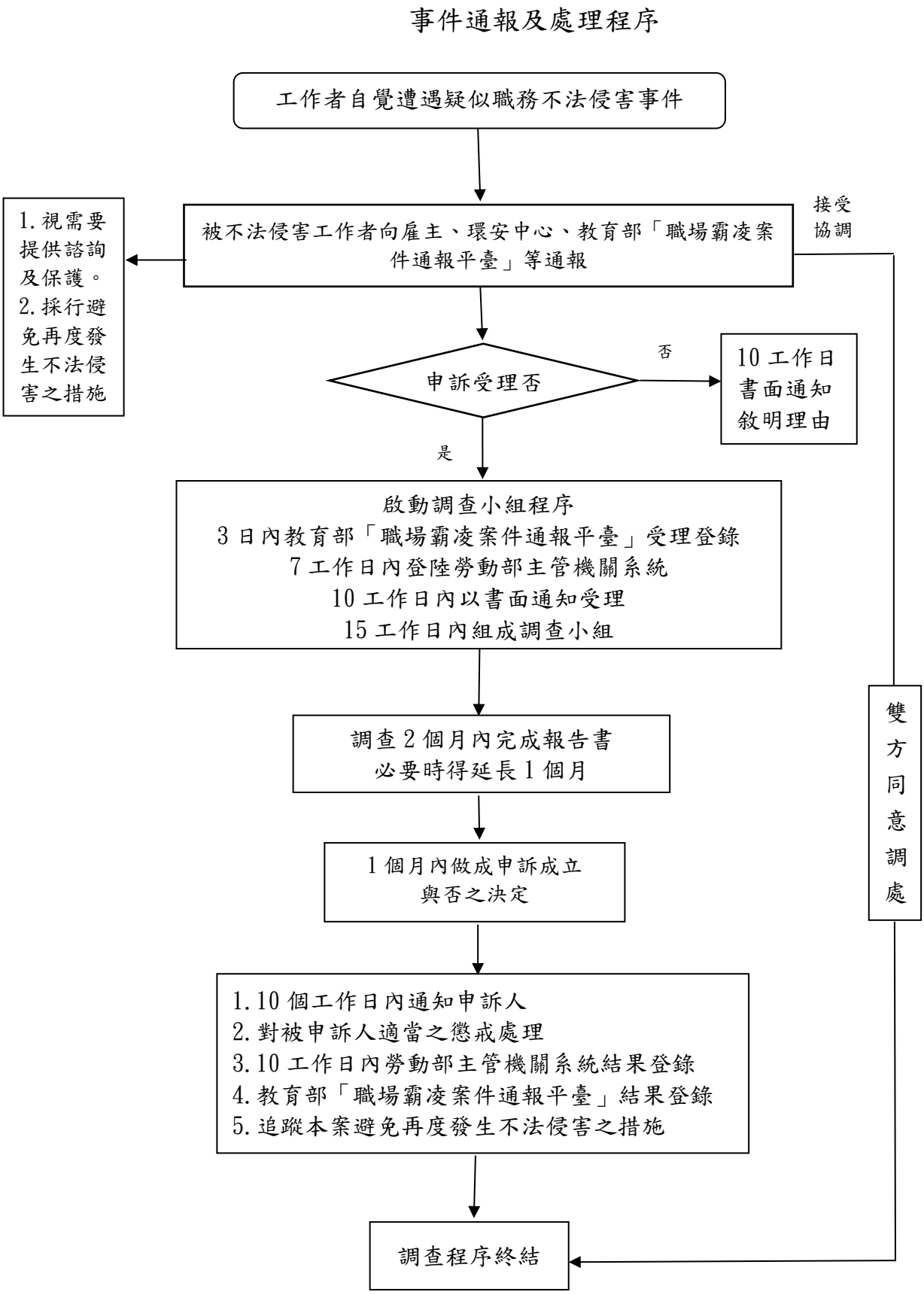
十三、案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議。

十四、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。

十五、對於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。

十六、本要點經職業安全衛生委員會議通過後實施，修正時亦同。

圖一、事件通報及處理程序



附件一、國立虎尾科技大學員工執行職務遭受不法侵害申訴單

國立虎尾科技大學員工執行職務遭受不法侵害申訴單

<table>
<tr><th colspan="2">申訴內容</th></tr>
<tr><td>發生日期：_____時間：_____</td><td>發生地點：_____</td></tr>
<tr><td>受害者</td><td>加害者</td></tr>
<tr><td>姓名：_____
性別：□男　□女
所屬部門/單位：_____
職稱：_____</td><td>姓名：_____
性別：□男　□女
□ 外部人員
□ 內部人員（所屬部門/單位：_____）</td></tr>
<tr><td colspan="2">受害者及加害者關係：_____</td></tr>
<tr><td>不法侵害類型：
□職場暴力　□就業歧視
□跟蹤騷擾　□職場性騷擾
□職場霸凌　□其他：</td><td>造成傷害：□無　□有（請填下述內容）
1.傷害者：□受害者 □ 加害者 □其他
2.傷害程度：_____
目擊者：□無　□有(姓名)_____</td></tr>
<tr><td colspan="2">發生原因及過程（詳細說明申訴事實）：</td></tr>
<tr><td colspan="2">附件：□有（如相關證明文件、代理人委任書正本等，請後附） □無</td></tr>
<tr><td colspan="2">申訴人（委任代理人）簽名或蓋章：
身分證號：　　聯絡電話：
通訊地址：
申訴日期：_____年_____月_____日，時間：_____</td></tr>
</table>

附件二、委任書

國立虎尾科技大學員工執行職務遭受不法侵害

委　任　書

茲委任受任人＿＿＿＿＿＿為代理人，就委任人因執行職務遭受不法侵害提起申訴事件，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

國立虎尾科技大學

委任人姓名:　　（簽名或蓋章）

身分證字號:

通訊地址:

電話：

受任人姓名:　　（簽名或蓋章）

與委任人關係：

身分證字號:

通訊地址:

電話：

中華民國　　年　　月　　日

附件三、申訴撤回書

申訴撤回書

申訴人 姓名		聯絡方式	電話 E-mail
撤回原因			
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___年____月日申訴（被申訴人姓名）之職場霸凌事件，特此聲明。

此致

國立虎尾科技大學

申訴人：_____(簽章)

委任人（無則免填）：_____(簽章)

日期：____年____月____日

附件四、職場霸凌事件申訴是否受理通知書

國立虎尾科技大學

職場霸凌事件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	___年___月___日	是否受理 決定日期	□是 □否 ___年___月___日
被申訴人姓名		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：

機關大小章：_____ 日期：____年____月____日

附件五、職場霸凌事件協調合意書

國立虎尾科技大學

職場霸凌事件協調合意書

申訴人:

被申訴人:

事實及經過:

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：____年____月____日

附件六、職場霸凌事件申復申請書

國立虎尾科技大學

職場霸凌事件申復申請書

案號		申復日期	___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：____年____月____日			

附件七、職場霸凌事件申復審議決定書

國立虎尾科技大學

職場霸凌事件申復審議決定書

案號			
申復人姓名		相對人姓名	
申復要旨			
申復人、相對人及相關人員陳述重點	一、申復人陳述重點： 二、相對人陳述重點： 三、相關人員陳述重點：		
有無重大瑕疵或新事證	□申訴處理單位或調查小組組成及資格不符規定 □未給予任一方陳述意見機會 □應迴避而未迴避 □重要事證未採納 □其他重大瑕疵：_____ 認定理由：		
審議決定			
後續再行調查或處理情形			

注意：本申復決定不得再提起申復。當事人如有不服，應逕向法院或依其他法令所定途徑尋求救濟。

機關大小章：_____　　日期：____年____月____日