

財團法人警察學術研究基金會 員工職場霸凌防治及申訴處理作業規定

- 一、財團法人警察學術研究基金會（以下簡稱本會）為建構健康友善之職場環境及避免員工於工作場所或執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，使其安心投入工作，特訂定本作業規定。
- 二、本作業規定適用於本會員工相互間或員工與非本會人員間所發生之職場霸凌事件。
本會董事長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向內政部提出申訴，處理程序依內政部相關規定辦理。
- 三、本作業規定所稱職場霸凌，指在工作場所中，以言語或非言語之方式，藉由權力濫用或不公平處罰所造成持續性之冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力。
- 四、本會應利用各種集會、訓練及文宣等多元方式宣導職場霸凌之防治處理措施及申訴管道，積極預防職場霸凌事件之發生。
- 五、為防治前點所列職場霸凌行為，俾提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，設置申訴專線如下，並於本會內部公開揭示：
專線電話：(〇三)三二八-二三二一#四一一〇
- 六、本會如有接獲霸凌申訴案件，立即設置職場霸凌申訴評議小組（以下簡稱評議小組），負責處理職場霸凌申訴事件。
評議小組置委員七人，其中一人為召集人，由董事長指定秘書長或適當人員擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之；其餘委員由董事長就本會董事、監察人、員工及外部專業人士聘(派)兼任之，其中任一性別委員人數及外部專業人士人數均不得少於委員總數三分之一。
委員任期至案件審定結束之日止。
- 七、提出申訴程序：
 - (一) 職場霸凌事件之申訴應由被霸凌者或其委任代理人(以下簡稱申訴人，委任書格式如附件 1)，以言詞或書面(申

訴書格式如附件 2) 提出。以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

- (二) 申訴書、紀錄或委任書不合前款規定者，應通知申訴人於十四日內補正。
- (三) 申訴人得於職場霸凌事件作成決定前填具撤回申請書（格式如附件 3）撤回申訴。申訴人撤回後，仍得於事件發生後一年內再提出。

八、受理申訴後之處理程序：

- (一) 本會受理申訴後，應立即主動通報董事長及相關協處人員，必要時應聯繫家屬，並應視當事人身心狀況，適時提供員工協助服務。
- (二) 如已發生重大人身侵害，應通報警察或消防等單位為緊急處置。
- (三) 評議小組召集人應自受理申訴之日起七日內指派小組委員三人以上組成調查小組進行調查，其成員應有外部專業人士，且小組之任一性別比例不得少於調查委員總數三分之一。
- (四) 霸凌事件之調查，應對當事人有利與不利之事實及證據一律注意，得通知當事人及關係人到場說明，必要時得邀請具相關領域之學者專家或其他適當人員協助，並應自受理之次日起一個月內結案；必要時經董事長同意得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。
- (五) 調查過程應確保當事人之隱私，應於調查結束後作出成立或不成立之決定，並作成調查報告（格式如附件 4）。霸凌成立者，調查小組應研提後續處理建議；霸凌不成立者，仍應審酌調查情形，為必要處理之建議。
- (六) 調查報告應提評議小組審議並陳報董事長核定後，將決定載明理由以書面通知雙方當事人，並依後續處理及建議辦理相關事宜。

- (七) 職場霸凌事件已經進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院審議者，評議小組得決議暫緩調查。
- (八) 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。

九、申訴案件有下列情形之一者，不予受理：

- (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者。
- (二) 申訴人撤回申訴，於事件發生後逾一年再提出者。
- (三) 申訴人非職場霸凌事件之受害人或其法定代理人者。
- (四) 除有新事證外，同一事由經申訴決定確定後，再提出申訴者。
- (五) 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務單位者。

十、參與職場霸凌申訴案件之處理、調查等相關人員，有下列各款情形之一，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，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

上列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，雙方當事人得以書面述明原因及事實，向調查、評議小組申請迴避，或由調查小組、評議小組命其迴避。

十一、參與職場霸凌申訴事件之處理、調查、評議之人員，對於處理申訴事件所獲悉之內容，應負保密義務。

十二、對於申訴案件之事後處遇及關懷：

- (一) 經調查審議屬實，應視情節輕重，作成調整職務、懲處或其他適當之處理。
- (二) 對於申訴案件後續應予以追蹤、考核及監督，確保職場霸凌案件有效落實處理及改善。

- (三) 當事人或關係人，如有輔導、醫療或法律諮詢等需要者，得適時提供員工協助方案，協助轉介至專業輔導、醫療及社福機構或提供法律協助等，持續關懷個案後續情形。
- (四) 對於職場霸凌申訴案件申請人、證人或其他協助調查之人，不得因提起申訴、擔任證人或協助調查，而為不利處分、不合理之管理措施。

十三、評議小組及調查小組所需經費，由本會相關預算項下支應。外部專家、學者撰寫調查報告及出席會議，得依規定支領撰稿費或出席費。

十四、本作業規定如有未盡事宜，依相關規定辦理。

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事件，有為一切申訴行為之權限，並有但無（請擇一勾選）撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任書。

此致

財團法人警察學術研究基金會

委任人： _____ （簽章）

受任人： _____ （簽章）

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

財團法人警察學術研究基金會職場霸凌事件申訴書

申訴人	姓名	國民身分證統一編號	服務單位	職稱	
	聯絡電話	通訊地址			
代理人 (應附具 委任書)	姓名	國民身分證統一編號	服務單位	職稱	
	聯絡電話	通訊地址			
申訴事實	申訴對象姓名	服務單位	職稱		
	時間	地點	相關證明文件		
	發生過程				
申訴人簽章： 代理人簽章：					
申訴日期： 年 月 日					

財團法人警察學術研究基金會撤回職場霸凌事件申請書

本人_____於_____年_____月_____日提出之職場霸凌申訴案件，請予撤回。

此致

財團法人警察學術研究基金會

申請人： (簽章)

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

財團法人警察學術研究基金會職場霸凌事件調查報告

壹	案由	
貳	調查事實	一、 申訴人申訴意旨 二、 被申訴人答辯意旨 三、 證人舉證意旨 (一) 證人 A (二) 證人 B
參	調查過程	
肆	調查結果	
伍	相關證據及事實認定	
陸	後續處理及建議	
柒	調查委員簽名	

中 華 民 國 年 月 日