

臺北醫學大學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範

115年09月17日職業安全衛生委員會新訂通過
115年09月29日北醫校環字第1152800050號令修正，全文共32條

第一條 （目的）

本校為提供勞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，訂定本規範。

第二條 （適用對象）

本規範所定之職場霸凌防治措施及申訴處理，除適用於受本校僱用之勞工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（如派遣勞工等），亦比照適用本規範。

第三條 （適用範圍）

本校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 （職場霸凌樣態）

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 （申訴管道）

本校就職場霸凌事件，於人力資源處（以下簡稱人資處）設置下列專責申訴管道（以下簡稱申訴窗口），並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示：

一、申訴電子信箱：（視當年度人資處之申訴窗口）。

二、申訴專線：（視當年度人資處之申訴窗口）。

第六條 （教育訓練與宣導）

本校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 （防治責任）

本校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：

人資處應：

（一）24小時內協助申訴者填寫「臺北醫學大學職場霸凌申訴書」（附錄一），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。人資處完成收件後，應立即將案件移轉環安處續辦，同時通知校安中心進行校安通報。

（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）依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理，具教師身分或職員身分者分別移送教師評審委員會或人力資源規劃暨評議委員會議處。

環保暨安全衛生處（以下簡稱環安處）應：

（一）啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查。

（二）申訴人有意願者，得進行協調（依本規範第十六條辦理），如協調不成立時，應續行調查。

二、非因前款情形而知悉時：

知悉疑似職場霸凌事件者應告知疑似被霸凌者之單位主管、人資處申訴窗口或環安處窗口；第一時間知悉之上述人員應：

- (一) 通知校安中心進行校安通報。
- (二) 自知悉起 10 個工作天內訪談疑似被霸凌者，必要時得訪談相關人員，完成「臺北醫學大學疑似職場霸凌事件紀錄表」（附錄二），並回傳環安處留存。
- (三) 經媒體報導之疑似職場霸凌事件，由環安處完成「臺北醫學大學疑似職場霸凌事件紀錄表」（附錄二），並留存。

人資處應：

- (一) 告知被霸凌勞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。
- (二) 視情況對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (三) 依疑似被霸凌勞工意願，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 （申訴處理單位）

本校為處理職場霸凌申訴案件，設申訴處理單位，委員至少 3 人，任一性別比例不得少於三分之一。申訴處理單位委員由環安處上簽，呈請校長指定相關部門主管或在職員工擔任，得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任；並指定其中 1 名委員為召集人擔任會議主席；申訴處理單位委員或召集人因故無法主持會議者，呈請校長就該案另指派其他人員代理之。

派遣勞工如遭受本校員工職場霸凌時，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，將結果通知申訴人、被申訴人(以下併稱當事人)及派遣事業單位。

第九條 （最高負責人案件）

被申訴人為本校最高負責人時，勞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；本校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 （提出申訴）

申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，本校申訴窗口或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項：

- 一、申訴人姓名及基本資料、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
- 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，並應檢附「臺北醫學大學職場霸凌申訴委任書」（附錄三）。
- 三、霸凌形式及行為樣態、申訴之事實內容及相關證據。

第十一條 （保密義務）

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 （迴避）

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 （申訴不受理）

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。申訴人填寫「臺北醫學大學職場霸凌申訴撤回書」（附錄四）
- 六、已逾申訴期限。

第十四條 （申訴受理）

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「臺北醫學大學職場霸凌申訴是否受理通知書」（附錄五）通知申訴人；不予受理者，應於上述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 （調查原則及隱私保護）

本校受理申訴後，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、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。

第十六條 （協調機制）

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。如當事人合意協調，協調人員應完成「臺北醫學大學職場霸凌事件協調合意書」（附錄六），送交環安處留存；如有任一方無意願時，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 （調查記錄）

調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面或電子文件通知調查目的、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，受訪者應完成「臺北醫學大學受訪人員切結暨錄音或錄影同意書」（附錄七），調查小組委員應完成「臺北醫學大學相關人員利益迴避暨保密協定切結書」（附錄八），訪談會議後，環安處完成「臺北醫學大學訪談紀錄」（附錄九）；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。

第十八條 （調查小組組成）

本校應於受理申訴之日起15個工作日內，由環安處上簽校長選任調查委員，組成調查小組負責調查（必要時得進行協調）。調查小組委員至少3人，外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。

第十九條 （調查小組資格）

調查小組中之本校委員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少 3 小時。調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗。

第二十條 （調查報告）

職場霸凌之申訴調查，應自調查小組成立後翌日起 2 個月內完成「臺北醫學大學調查報告」（附錄十）；必要時得延長 1 個月，並通知當事人（調查過程之協調期間可不計入）。

前項調查報告，應送申訴處理單位審議，其內容應包括下列事項：

- 一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。
- 二、調查訪談過程，包括日期及對象。
- 三、當事人及相關人員陳述之重點。
- 四、事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。
- 五、處理建議。

第二十一條 （調查報告決定）

申訴處理單位至遲於調查報告完成之日起 1 個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供本校懲戒或其他處理建議。該決定應有申訴處理單位委員二分之一以上出席，出席者過半數同意。

第二十二條 （結果通知）

本校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「臺北醫學大學職場霸凌申訴成立與否決定書」（附錄十一）載明事實及理由通知當事人，並登錄勞動部指定之系統及提供申復救濟之方法及期限。

第二十三條 （懲處）

職場霸凌行為經調查屬實者或經調查證實雙方當事人有惡意虛構事實，由申訴處理單位視情節輕重，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建議；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、過往類似行為及對本校之影響。

第二十四條 （申訴權益）

本校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 （申復期限）

當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到「臺北醫學大學職場霸凌申訴成立與否決定書」通知翌日起 30 日內，填寫「臺北醫學大學職場霸凌申復申請書」（附錄十二），敘明理由向人資處申訴窗口提出申復，人資處申訴窗口應將案件移轉環安處；同一事件以 1 次為限。本校於接獲申復後，應於 10 個工作日內，由申訴處理單位委員互推召集人，召開申復審議會議。

第二十六條 （申復調查小組組成）

由環安處上簽校長選任申復調查小組，並指定其中 1 名委員為召集人，擔任會議主席，申復調查小組委員至少 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 （申復審議決定）

申復調查小組應完成「臺北醫學大學職場霸凌申復審議報告書」（附錄十三），提報申訴處理單位，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，其決定期限得展延 30 日。本校應於申復決定日起 10 個工作日內，以「臺北醫學大學職場霸凌申復審議決定書」（附錄十四）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 （追蹤、考核及監督）

本校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規範，採取必要改善措施。

第二十九條 （紀錄留存）

本校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 （性騷併案原則）

職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本校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 （未盡事宜）

本規範未盡事宜，應依本校相關規定及政府相關法令辦理。

第三十二條 （核決權限）

本規範經職業安全衛生委員會通過後公告施行；修正時亦同。

臺北醫學大學職場霸凌申訴書

案號（受理單位填寫）		申訴日期	____年____月____日
申訴人姓名		服務單位/職稱	
申訴人基本資料	性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他 人員類別： ☐ 各級主管 ☐ 受雇勞工 ☐ 派遣勞工 ☐ 其他： _____ 年齡區間： ☐ 18~24歲 ☐ 25~44歲 ☐ 45~64歲 ☐ 65歲以上 國籍別： ☐ 本國籍【 ☐ 一般 ☐ 原住民 ☐ 新住民（經歸化程序取得臺灣身分證者）】 ☐ 非本國籍 身心障礙別： ☐ 身心障礙者 ☐ 非身心障礙者		
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：_____	是否為最高負責人	☐ 否 ☐ 是 ☐ 不確定
事件發生期間	自____年____月____日至 ____年____月____日	發生地點	
霸凌形式及行為樣態	霸凌形式(複選)： ☐ 言語 ☐ 文字 ☐ 肢體 ☐ 數位或網路 行為樣態(複選)： ☐ 刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。 ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 刻意散布其謠言或揭露隱私。 ☐ 其他：_____		
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）：
協調或調查	☐ 協調 ☐ 調查
申訴人確認	<p>本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意學校於處理本案必要範圍內使用資料。</p> <p>申訴人：_____（簽章）</p> <p>代理人（無則免填）：_____（簽章）</p> <p>註：若有代理人，請檢附「臺北醫學大學職場霸凌申訴委任書」（附錄三）</p>

-----處理情形摘要-----

	接獲申訴時間	____年____月____日 ____時____分	被申訴人 職稱		姓名	
附註						
紀錄人：_____（簽章） （申訴窗口）						

臺北醫學大學疑似職場霸凌事件紀錄表

一、基本資料

事件編號	(環安處填)	訪談日期	
訪談時間		訪談地點	
訪談方式	☐ 面對面 ☐ 視訊 ☐ 電話 ☐ 其他：_____		
事件來源	☐ 單位內部訊息／風險評估 ☐ 人資處接獲 ☐ 環安處接獲 ☐ 媒體／社群訊息 ☐ 其他：_____		

二、疑似被霸凌者資料

姓名		部門／職稱	
聯絡方式	分機：_____ Email：_____ _____		

三、事件簡述（由疑似被霸凌者填寫）

事件發生	時間或區間：_____ 地點（或線上）：_____
事件經過簡述	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。 _____

- ☐ 職場不法侵害預防及處理相關協助資源（臺北醫學大學執行職務遭受不法侵害預防計畫附錄九）
- ☐ 身心健康諮詢及輔導相關協助資料（臺北醫學大學執行職務遭受不法侵害預防計畫附錄十）
- ☐ 人資處員工協助方案（EAP）諮詢資源
- ☐ 人資處申訴管道（視當年度人資處之申訴窗口）
- ☐ 其他：_____

- ☐ 已向受訪人說明本次訪談之目的與程序
- ☐ 已告知本紀錄將予保密，僅提供必要範圍內人員知悉
- ☐ 已告知禁止報復及不利對待之保障
- ☐ 受訪人同意本次訪談內容如實記錄

訪談人員簽名	疑似被霸凌者簽名
日期： 年 月 日	日期： 年 月 日
環安處簽名：	
日期： 年 月 日	

1. 本表僅供事件紀錄使用，如受訪人（疑似被霸凌者）後續欲提出申訴，應依本規範第五條向申訴窗口正式提出申訴。
2. 提起職場霸凌申訴期限依「職場霸凌防治措施準則」第8條規定：
 - a. 自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。
 - b. 被申訴人屬利用權勢者，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。

臺北醫學大學職場霸凌申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
受任人					

茲委任_____為受任人，受任人就本人與_____(被申訴人姓名)間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，爰依法提出本件委任書。

☐並有

☐並有

☐但無撤回申訴之特別權限，

☐但無代理協調之特別權限，

此致

臺北醫學大學

委任人： _____(簽章)

受任人： _____(簽章)

日期：____年____月____日

臺北醫學大學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、本撤回書送達學校後，申訴之協調及調查程序即予終止。 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 臺北醫學大學 <div style="text-align: right;"> 申訴人： _____ (簽章) 委任人 (無則免填)： _____ (簽章) 註：若有委任人，請檢附「臺北醫學大學職場霸凌申訴委任書」 (附錄三) 日期： ____年__月__日 </div>			
紀錄人 (單位/職稱/姓名)： _____ (簽章) (申訴窗口) 日期： ____年__月__日 _____ 時間： _____時_____分			

臺北醫學大學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		申訴人 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		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）
<div style="margin-bottom: 10px;"> ☐ 非屬職業安全衛生法第22條之1第1項所稱職場霸凌 </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> ☐ 無具體之內容 </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> ☐ 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊 </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> ☐ 同一事件已不受理或已作成終局實體處理 </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> ☐ 申訴事件已撤回申訴申訴人填寫「臺北醫學大學職場霸凌申訴撤回書」（附錄四） </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> ☐ 已逾申訴期限 </div> <div style="margin-top: 20px;"> 理由說明： <div style="border: 1px solid black; height: 150px; margin-top: 5px;"></div> </div>

學校大小章：_____

日期：____年____月____日

臺北醫學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

臺北醫學大學受訪人員切結暨錄音或錄影同意書

本人 _____ 於 _____ 年 _____ 月 _____ 日 同意接受職場霸凌事件之 ☐ 協調 ☐ 調查 ☐ 申復訪談。本人並已知悉本次訪談目的、保密義務、錄音或錄影用途、資料保存方式及不得自行錄音或錄影之規定。

受訪者： _____ (簽章) 日期： _____ 年 _____ 月 _____ 日

臺北醫學大學相關人員利益迴避暨保密協定切結書

本人 _____ 參加 _____ (案號) 職場霸凌事件之 ☐ 協調 ☐ 調查 ☐ 申復，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：____年____月____日

臺北醫學大學調查訪談紀錄

案號/案由			
訪談時間	____年____月____日 ____時____分至 ____時____分	訪談地點/方式	
訪談人		紀錄人	
受訪人		受訪人身分	☐ 申訴人 ☐ 證人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他：_____
錄音或錄影	☐ 錄音 ☐ 錄影		

逐字稿內容

附註：以上內容經受訪人確認無誤，並同意供本案協調/調查/申復及必要之法定程序使用。

受訪人：_____（簽章）

臺北醫學大學調查報告書

一、 申訴事件基本資料：

案號/案由：

受理申訴日期：

申訴人：

被申訴人：

二、 申訴事件要旨：

三、 調查訪談過程：

調查期間：

訪談對象及日期：

四、 當事人及相關人員陳述重點：

申訴人陳述重點：

被申訴人陳述重點：

相關人員陳述之重點：

五、 事實及認定理由：

(包括證人及相關人員陳述之重點，說明採信或不採信之理由及相關物證之查驗、認定情形等。)

六、 處理建議：

(依據調查報告提供包括預防、懲戒或處理之建議。)^註

註：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、過往類似行為及對本校之影響。

調查小組委員 內部人員：_____ (簽章)

外部專業人士：_____ (簽章)

日期：____年____月____日

臺北醫學大學職場霸凌申訴成立與否決定書

一、主文：

(敘明本案成立或不成立)

二、申訴人申訴要旨：

(敘明申訴之重點)

三、申訴決定之事實及理由：

(綜合摘述調查結果、當事人及相關人員陳述事實及相關物證之認定及理由)

四、處理建議：

五、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（申復申請書）具明理由，向人資處申訴窗口提出申復；同一事件以一次為限。

六、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。

學校大小章：_____

日期：____年____月____日

臺北醫學大學職場霸凌申復申請書

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：		
<p>申復人：_____（簽章）</p> <p>代理人（無則免填）：_____（簽章）</p> <p>註：若有代理人，請檢附「臺北醫學大學職場霸凌申訴委任書」（附錄三）</p> <p>日期：____年____月____日</p>			
<p>紀錄人（單位/職稱/姓名）：_____（簽章）</p> <p>（人資處申訴窗口）</p> <p>日期：____年____月____日_____</p> <p>時間：_____時_____分</p>			

臺北醫學大學職場霸凌申復審議報告書

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			

申復調查小組委員 內部人員：_____（簽章）

外部專業人士：_____（簽章）

日期：____年____月____日

臺北醫學大學職場霸凌申復審議決定書

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。

學校大小章：_____

日期：____年____月____日