

## 國立臺灣博物館員工職場霸凌防治與處理作業要點

中華民國113年6月4日臺博秘字第11320021005號函訂定

中華民國113年11月27日臺博人字第1133002484號函修正第9點

- 一、國立臺灣博物館（以下簡稱本館）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，使其安心投入工作，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本館公務人員、專業人員、約僱人員、技工、工友及約用人員。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、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身心壓力。
- 四、為防治前點所列職場霸凌行為，提供員工免受職場霸凌之工作及服務環境，本館設置申訴管道如下：
  - (一)申訴專線電話：(02)2383-1876。
  - (二)申訴傳真：(02)02-23121552。
  - (三)電子信箱：per\_service@ntm.gov.tw。

本館員工職場霸凌處理標準作業流程如附件一。

- 五、本館為加強所屬員工有關職場霸凌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、本館設職場霸凌防治及申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場霸凌申訴案件。

本小組置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由館長指定副館長兼任，其餘委員，由館長派（聘）本館員工、社會公正人士或專家學者擔任。

本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

本小組委員任期二年，期滿得續聘（派）。委員於任期內因故出缺時，由館長派（聘）本館員工、社會公正人士或專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本小組會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本小組應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本小組委員為無給職，但專家學者撰寫調查報告書或出（列）席會議時，得依規定支領撰稿費或出席費。

七、 職場霸凌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。

本館館長涉及職場霸凌案件，適用文化部員工職場霸凌防治與處理作業規定，由該部職場霸凌防治及申訴處理小組受理申訴。

第一項申訴，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，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。

申訴書（如附件二）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（如附件三）。
- (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。

申訴職場霸凌案件者，應於案件發生後一年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。

八、 職場霸凌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、 本小組處理程序如下：

- (一) 接獲職場霸凌申訴案件，應於三日內簽請召集人決定是否受理；必要時，得由召集人指派委員三人以上組成小組決定之。除有第十點不予受理之情形外，應予錄案受理；不予受理之申訴案件，應通知當事人。
- (二) 確定受理後，由召集人於三日內指派三人以上之委員組成專案小組進行調查；必要時，專案小組成員得外聘具相關學識經驗之學者專家參與。
- (三) 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（如附件四），提本小組評議。
- (四) 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。

- (五)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。
  - (六)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。
  - (七)申訴案件應自受理之次日起一個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，以一次為限，並通知當事人。
- 十、職場霸凌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)申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
  - (二)提起申訴逾申訴期限。
  - (三)申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。
  - (四)同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提起申訴。
  - (五)對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。
  - (六)無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。
- 十一、參與職場霸凌申訴案件之處理、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、參與職場霸凌申訴案件之調查、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)現場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、鑑定人。
- 職場霸凌申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：
- (一)有前項各款情形而不自行迴避。
  - (二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。
- 前項之申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為

適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為準駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。

十三、職場霸凌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，本館得協助引介至專業輔導或醫療機構。

十五、對於職場霸凌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、本小組所需經費由本館相關預算項下支應。