

臺中市立美術館職場霸凌防治申訴及調查處理要點

名稱	說明
臺中市立美術館職場霸凌防治申訴及調查處理要點	行政規則名稱
規定	說明
一、臺中市立美術館（以下簡稱本館）為建構健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定訂定本要點。	訂定依據。
二、本要點所稱職場霸凌，指本館人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本館員工身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素： （一）對被霸凌者造成身心侵害之程度。 （二）對被霸凌者侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。 （三）對被霸凌者之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。	職場霸凌定義、適用對象與行為情節輕重之審酌因素。
三、本館設安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）處理職場霸凌申訴案件，置委員五人，由秘書擔任召集人，其中本館人員以外之相關學者專家人數，不得少於委員總數三分之一；任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。 委員任期二年，連聘得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止。 本館參加公務人員協會之會員人數達三十人以上或超過本館預算員額	安全及衛生防護委員會組成方式。

<p>五分之一，且不低於三人時，防護委員會應有一人為協會代表；其代表之指派應經該協會推薦具協會會員身分者三人，由館長圈選之。</p>	
<p>四、防護委員會應設置職場霸凌申訴電話、電子信箱或其他指定之申訴管道，並公開揭示。</p> <p>申訴人為公務人員及約聘僱人員時，專責單位為本館人事室；申訴人為適用勞動基準法人員時，專責單位為本館秘書室。</p>	<p>申訴管道及專責單位。</p>
<p>五、本館員工遭受職場霸凌，得由本人或委任代理人填具職場霸凌申訴書向本館提出申訴。但被申訴人為本館館長時，應向臺中市政府文化局（以下簡稱文化局）提出申訴（如附件一、二）。</p> <p>前項提起申訴之期限，依下列規定辦理：</p> <p>（一）被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。</p> <p>（二）被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。</p> <p>本館接獲職場霸凌之申訴時，應即通知文化局。</p>	<p>一、申訴方式及期限。</p> <p>二、為確保申訴案件能獲妥善處理，爰於第三項規定本館接獲申訴時應即通知文化局。</p>
<p>六、本館應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不予受理者，應以書面敘明理由通知申訴人，並副知文化局。</p> <p>職場霸凌之申訴有下列情形之一者，本館應不予受理：</p> <p>（一）非屬公務人員保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項。</p> <p>（二）無具體之內容。</p> <p>（三）申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</p> <p>（四）同一事件已不受理或已作成終局實體處理。</p> <p>（五）申訴事件已撤回申訴（如附件三）。</p>	<p>一、明定第一項本館接獲申訴時應辦理事項。</p> <p>二、明定第二項規定申訴不予受理之情形及第三項規定申訴人選擇撤回，本館得本於職權繼續調查處理。</p> <p>三、明定第四項職場霸凌以外之其他不法侵害事件，改依職業安全衛生法（以下簡稱職安法）有關不法侵害事故處理，並簽陳館長指定專責人員啟動相關行政調查作業，茲因「藝術、娛樂及休閒服務業」（各公立圖書館、博物館）等機關（構）已適用職安法有關安全衛生防護之全部規定，依公務人員保障暨培訓委員會一百十四年七月一日公保字第一一四一〇六〇一四六號函略以，因職安法有關職場霸凌防治及申</p>

<p>(六) 已逾申訴期限。</p> <p>前項第五款規定之撤回申訴，本館認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>申訴事件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改依職業安全衛生法有關不法侵害規定處理，並簽陳館長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p>	<p>訴處理程序等尚無明文規定，爰安衛辦法修正施行後，有關職場霸凌防治部分，各機關屬保障法之適（準）用對象者，應依安衛辦法規定辦理相關事宜，有關其他安衛措施部分應依職安法所定安全衛生防護及通報等相關規定辦理。又因安全衛生相關不法侵害態樣不一而足，涉及不同業務權責，允宜視個案屬性指定專責人員辦理相關作業。</p>
<p>七、防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。前項調查小組成員至少三人，任一性別成員人數不得少於成員總數三分之一；外部學者專家不得少於成員總數二分之一。</p> <p>參與職場霸凌申訴案件之調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，本館應命其迴避。於本館人事、主計、政風人員為被申訴人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。</p>	<p>調查小組之組成及迴避規定。</p>
<p>八、本館於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一) 因接獲申訴而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 2、視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 3、對被申訴人為適當之處理。 <p>(二) 非因前款情形而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、就相關事實進行必要之釐清。 2、依被霸凌者意願，協助其提起申訴。 3、依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助 	<p>知悉職場霸凌或申訴人提起申訴時，應採取之糾正及補救措施；另侵害情節重大且有必要時，本館得於調查期間先行調整職務。</p>

<p>及保護措施。</p> <p>4、適度調整工作內容或辦公場所。</p> <p>職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本館得依相關法令規定調整之。</p>	
<p>九、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述意見機會，並依下列規定辦理：</p> <p>（一）訪談申訴人、被申訴人及相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。</p> <p>（二）申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。</p> <p>（三）就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。</p> <p>調查小組人員及參與調查或處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>調查小組進行調查時，應秉持原則及注意事項。</p>
<p>十、調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。</p> <p>前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <p>（一）申訴人之申訴要旨。</p> <p>（二）調查歷程，包括日期及對象。</p> <p>（三）申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。</p> <p>（四）事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。</p> <p>（五）處理建議。</p>	<p>調查報告之完成期限及報告內容應記載事項。</p>
<p>十一、防護委員會應依調查結果，至遲</p>	<p>作成申訴成立與否決定之期限及通知方</p>

<p>於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由本館以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。</p> <p>調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內併同職場霸凌處理程序檢核表，函送文化局備查。</p> <p>被申訴人為館長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。</p>	<p>式。</p>
<p>十二、本館應依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為，並副知文化局。</p> <p>申訴案件經調查屬實決定成立者，本館應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。</p> <p>申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或為其他適當處理。</p> <p>當事人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。</p>	<p>一、本館作成決定後之相關作為，並副知文化局，以利監督。</p> <p>二、當事人不服之救濟方式。</p>
<p>十三、本館應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，於適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視當事人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。</p>	<p>職場霸凌相關宣導與員工協助。</p>
<p>十四、本館不得對職場霸凌案件中申訴、作證、提供協助或相關人員為不當之差別待遇。</p> <p>前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。</p>	<p>對相關人員不得為不當之差別待遇。</p>

<p>十五、為積極防治職場霸凌案件之發生，本館應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與職場霸凌相關教育訓練。</p>	<p>舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練。</p>
<p>十六、防護委員會委員及調查小組成員均為無給職。 防護委員會及調查小組所需經費由本館相關預算項下支應。</p>	<p>無給職及相關經費來源。</p>
<p>十七、本要點未規定者，應依公務人員保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。</p>	<p>未規定事項之辦理依據。</p>

職場霸凌申訴書				
(有代理人者，請另填代理人資料表)				
申 訴 人 資 料	姓名		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
	國民身分證 統一編號		出生年月日	年 月 日 (歲)
	服務機關 (單位)		職稱	
	身分別	☐ 公務人員 ☐ 聘任人員 ☐ 聘用人員 ☐ 約僱人員 ☐ 行政助理 ☐ 其他：_____		
	住(居)所地址			
	公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名		被申訴人 服務機關 (單位)	
	被申訴人職稱		被申訴人 身分別	☐ 一般同仁 ☐ 機關首長
	事件發生時間 (起訖時點)			
	事件發生機關			
	事件發生過程 (請載明發生事 件時之行為、內 容、相關事證或 人證)			
相 關 證 明 文 件				
(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤) 申訴人: _____ (簽章) 代理人(如無則免填): _____ (簽章) 中華民國 年 月 日				

代理人資料表（無者免填）

代理人資料	姓名		出生年月日	年 月 日 （ 歲）
	國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	（公） （宅） （手機） （E-Mail）
	住（居） 所地址			
	職業			
	關係			
	*委任代理人應檢附委任書			

-----處理情形摘要（以下申訴人免填）-----

初次接獲單位	單位名稱		紀錄人姓名	
	聯絡電話		職稱	
	被申訴人姓名		被申訴人國民身分證統一編號	
	接獲申訴時間	年 月 日 上（下）午 時 分		
紀錄人： （簽章）				

安全及衛生防護委員會	召開會議時間	年 月 日 上（下）午 時 分
	申訴是否受理	
召集人： （簽章）		

附註：機關應於接獲申訴之日起 10 日內，召開安全及衛生防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

職場霸凌事件申訴委任書

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					
委任 代理人					

茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，
☐並有
☐但無
 撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

（機關名稱）

申訴人：（簽章）
 代理人（如無則免填）：（簽章）
 章）

職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日	年 月 日 (歲)
國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所 地址			
公文送達 (寄送) 地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止，但機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 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)之職場霸凌申訴事件，特此聲明。			
此致 _____ (申訴處理機關)			
本人(申訴人)簽名： 代理人簽名(無則免填)：			
中 華 民 國_____年_____月_____日			