

# 衛生福利部國家中醫藥研究所員工職場霸凌防治與處理作業要點

113 年 11 月 25 日核定

- 一、國家中醫藥研究所（以下簡稱本所）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，訂定本作業要點。
- 二、本作業要點所稱職場霸凌，指在工作場所中，以言語或非言語方式持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱同事或下屬，使其感到受挫、被威脅、羞辱、孤立及受傷，致折損自信並產生沈重的身心壓力。
- 三、本作業要點適用對象，為服務於本所遭受職場霸凌之各類別員工。
- 四、職場霸凌事件之被害人或其法定代理人、代理人得向本所人事單位提出申訴；本所人事單位應設置受理職場霸凌申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道，並公開揭示。

前項申訴，得以言詞或書面提出。以言詞提出申訴者，受理人員應作成書面紀錄，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（附件一）或上開紀錄，應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

- （一）申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- （二）申訴由代理人提出者，應檢附委任書（附件二），並載明其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、住居所及聯絡電話。
- （三）申訴事實發生日期、內容、相關事證、物證或人證。

前項申訴書或紀錄不合規定者，應通知申訴人或申訴代理人於十四日內補正；逾期未補正者，將依行政程序法辦理。

提出申訴應於事件發生日起一年內為之，職場霸凌事件持續發生者，以最後一次事件結束之日起算。

申訴人於案件審議期間，得撤回申訴，且應以書面為之；其經撤回者，除撤回原因係不可歸責於當事人之事由外，不得就同一事件再為申訴。

五、本所首長涉及職場霸凌事件者，申訴人應向衛生福利部提出申訴，其處理程序依衛生福利部相關規定辦理。

六、職場霸凌事件發生時，當事人之單位主管及人事主管應主動通報機關首長，並為有效之處置；發生重大人身安全侵害時，應同時通報檢警單位，並通知家屬。

七、職場霸凌事件由本所人事單位提報安全及衛生防護小組（以下稱防護小組）調查發生原因及審議相關情形。

防護小組因調查需要，得由召集人指派三人以上委員，組成調查小組，其中一人得邀請外部相關專家、學者擔任；調查中得通知當事人及關係人到場說明，並邀請外部相關專家、學者協助。

申訴案件應自受理日起一個月內完成調查，必要時經機關首長同意得延長一個月，調查結果應以書面作成決議並載明理由，通知當事人或申訴代理人。

職場霸凌事件已進入司法程序、移送監察院調查或公務員懲戒委員會審議者，防護小組得決議暫緩調查及審議。

職場霸凌事件經調查決議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處、命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生，或其他適當處理之建議，由本所人事單位依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督。

八、防護小組委員如有行政程序法第三十二條規定應迴避事項，應自行迴避，當事人亦得申請其迴避；如未自行迴避，亦未經當事人申請迴避者，應由防護小組命其迴避。

防護小組委員如有其他事由足認其有偏頗之虞者，當事人得申請迴避，被申請迴避之委員得提出意見書，由防護小組決定其是否迴避。

九、職場霸凌事件之調查，應依下列原則辦理：

（一）職場霸凌事件調查及防護小組會議之召開，以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

（二）調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及說明機會。

- (三) 當事人陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四) 事件當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (五) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (六) 處理職場霸凌事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密，應依刑法及其他相關法規處理。
- (七) 對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇或不利處分。

十、當事人有輔導、法律等需要者，本所人事單位、調查小組或防護小組得視當事人情況適時啟動員工協助方案，引介心理諮商或安排法律諮詢。

本所應對所有員工實施職場霸凌防治相關教育訓練，經費由相關科目下勻支。

十一、因案件調查或審議需要，邀請外部專家、學者擔任委員並撰寫調查報告書，該專家、學者得支領撰稿費，出席會議時得支領出席費。