# 農業部臺東區農業改良場職場霸凌防治申訴及調查處理要點

中華民國113年03月21日農東改人字第1135921060號函訂定
中華民國113年12月17日農東改人字第1135921236號函修正
中華民國114年12月18日農東改人字第1145921234號函修正
中華民國115年09月22日農東改人字第1155921160號函修正

一、農業部臺東區農業改良場（以下簡稱本場）為建構健康友善之職場環境，並辦理員工職場霸凌防治及申訴處理，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。

二、本要點所稱職場霸凌，指本場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，致本場人員身心健康遭受危害。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)對被害人造成身心侵害之程度。

(二)對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。

(三)對被害人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。

三、本要點適用對象為本場公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及約用人員。

本場適用職業安全衛生法（以下簡稱職安法）全部規定，場長涉及職場霸凌事件者，向縣政府勞動主管機關提起申訴，並依地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法辦理。

四、本場應組成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，置委員五人至二十三人，由本場場長指定秘書以上人員擔任召集人。其餘委員，由場長就本場人員、相關學者專家聘(派)兼任之。

前項委員人數，相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。委員任期二年，連聘得連任；委員於任期

中因故出缺時，補聘委員之任期至原委員任期屆滿之日止。

防護委員會以召集人為主席；主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

防護委員會開會時，委員應親自出席會議，並應有全體委員二分之一以上出席始得開會；出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。

五、本場防護委員會設置職場霸凌申訴管道如下，於本場內部網站公開揭示並指派專人於辦公日每日查收：

(一)申訴專線電話：089-310394。

(二)申訴傳真：089-356916。

(三)申訴電子信箱：500@mail.ttdares.gov.tw。

六、本場人員遭受職場霸凌，得由本人或其委任代理人填具職場霸凌案件申訴書(格式如附件一、附件二)向本場防護委員會提出職場霸凌之申訴。

前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

(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。

(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。

申訴書不完備或不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於三日內補正。

申訴人得於申訴案件決定前，以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一事由再為申訴(格式如附件三)。

七、本場應於受理申訴翌日起七個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，經由防護委員會決定是否受理，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，並副知農業部。

本場接獲職場霸凌之申訴有下列情形之一者，應不予受理：

(一)非屬公務人員保障法(以下簡稱保障法)、安衛辦法及本要點所稱職場霸凌事項。

(二)無具體之內容。

(三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。

(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。

(六)已逾申訴期限。

前項第五款之撤回申訴，本場認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

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改依安衛辦法第二十八條至第三十條有關不法侵害事故處理規定，並簽陳場長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

八、本場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，任一性別比例不得少於三分之一；外部學者專家不得少於二分之一。

九、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。

申訴人申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，本場應命其迴避。

十、本場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：

(一)因接獲申訴而知悉時：

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、對行為人為適當之處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

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及保護措施。

4、適度調整工作內容或辦公場所。

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，本場得依相關法令規定調整之。

十一、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：

(一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，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。

(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。

(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。

調查人員及其他參與處理職場霸凌事件之所有人員，對於申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名或其他足以辨識身分之資料，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

十二、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。

前項調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：

(一)申訴人之申訴要旨。

(二)調查歷程，包括日期及對象。

(三)申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

(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。

(五)處理建議。

申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

十三、防護委員會應依調查結果，至遲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，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並應於決定作成之日起十個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統。

前項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送農業部備查。

十四、申訴案件經調查屬實決定成立者，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，並移送相關單位執行有關事項予以追蹤、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。

申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，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其他適當處理。

十五、當事人不服申訴決定，保障法之適用或準用對象，得依保障法規定提起救濟；非保障法之適用或準用對象，得依職安法及職場霸凌防治措施準則（以下簡稱防治準則）規定提起救濟。

十六、本場對於在職場霸凌事件申訴、調查、處理、偵查或審理程序中，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。

前項不當之差別待遇，指無正當理由予以解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有權益之作為。

十七、當事人有輔導、醫療等需要者，本場得依員工協助方案協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。

十八、為積極防治職場霸凌案件之發生，本場應妥適利用公開集會、廣播、電子郵件、內部文件及舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。

十九、本場防護委員會委員均為無給職。但非本場之委員撰寫調查報告及出席會議，得依規定支領相關費用。

二十、本要點所需經費由本場相關預算項下支應。

二十一、本要點未規定者，應依保障法、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、職安法、防治準則及其他相關規定辦理。

二十二、本要點經本場主管會報以上會議討論通過後實施，修正時亦同。

第六點附件一 申訴書

# 職場霸凌案件申訴書

（有代理人者，請另填背面代理人資料表）

<table>
<tr><td rowspan="6">申訴人資料</td><td>姓名</td><td></td><td>聯絡電話</td><td>(公)<br>(宅)<br>(手機)</td></tr>
<tr><td>國民身分證<br>統一編號</td><td></td><td>電子郵件</td><td></td></tr>
<tr><td>服務機關<br>(單位)</td><td></td><td>職稱</td><td></td></tr>
<tr><td>身分別</td><td colspan="3">□公務人員 □聘任人員 □聘用人員 □約僱人員 □駐衛警<br>□工友(含技工、駕駛) □約用人員 □其他：</td></tr>
<tr><td>住(居)所地址</td><td colspan="3">縣 鄉鎮 村 路 段 弄 號 樓<br>市 市區 里 街 巷</td></tr>
<tr><td>公文送達<br>(寄送)地址</td><td colspan="3">□同住居所地址 □另列如下(請勿填寫郵政信箱)<br>縣 鄉鎮 村 路 段 弄 號 樓<br>市 市區 里 街 巷</td></tr>
<tr><td rowspan="5">申訴事實內容</td><td>被申訴人姓名</td><td></td><td>被申訴人<br>服務機關(單位)</td><td></td></tr>
<tr><td>被申訴人職稱</td><td></td><td>被申訴人<br>身分別</td><td>□一般同仁 □機關首長</td></tr>
<tr><td>事件發生期間<br>(起迄時點)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>案件發生地點</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>案件發生過程<br>(請載明發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>相關證明文件</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="5">(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)<br>申訴人： (簽章)<br>代理人(如無則免填)： (簽章)<br>中華民國 年 月 日</td></tr>
</table>

## 代理人資料表（無者免填）

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 代理人資料 | 姓名 | | 聯絡電話 | (公)<br>(宅)<br>(手機) |
| | 國民身分證統一編號 | | 電子郵件 | |
| | 住(居)所地址 | 縣　鄉鎮　村　路　段　弄　號　樓<br>市　市區　里　街　巷 | | |
| | 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<br>姓名/職稱 | |
| | 聯絡電話 | | 接獲申訴<br>時間 | 年　月　日<br>上(下)午　時　分 |
| | 被申訴人<br>姓名/職稱 | | 被申訴人<br>身分別 | □一般同仁　□機關首長 |
| 紀錄人：　　(簽章) | | | | |

**第六點附件二　委任書**

# 職場霸凌案件申訴委任書

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 委任人 | 姓名 | | 聯絡電話 | （公）<br>（宅）<br>（手機） |
| | 國民身分證<br>統一編號 | | 住(居)所<br>地址 | |
| 代理人 | 姓名 | | 聯絡電話 | （公）<br>（宅）<br>（手機） |
| | 國民身分證<br>統一編號 | | 住(居)所<br>地址 | |

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

農業部臺東區農業改良場

委任人：　　（簽章）

代理人：　　（簽章）

中華民國　　年　　月　　日

**第六點附件三　申訴撤回書**

# 職場霸凌案件申訴撤回書

| | | | |
|---|---|---|---|
| 姓名 | | 聯絡電話 | (公)<br>(宅)<br>(手機) |
| 國民身分證<br>統一編號 | | 電子郵件 | |
| 住(居)所地址 | 縣　鄉鎮　村　路　段<br>市　市區　里　街　巷　弄　號　樓 | | |
| 公文送達<br>(寄送)地址 | □同住居所地址 □另列如下(請勿填寫郵政信箱)<br>縣　鄉鎮　村　路　段<br>市　市區　里　街　巷　弄　號　樓 | | |
| 撤回原因<br>(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。<br>2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。<br>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

農業部臺東區農業改良場

本人(申訴人)：　　(簽章)

代理人(無則免填)：　　(簽章)

中華民國　　年　　月　　日