

農業部職場霸凌防治及處理作業規定修正對照表

修正規定	現行規定	說 明
<p>一、農業部（以下簡稱本部）為建構健康友善職場環境，<u>避免同仁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</u>，特訂定本規定。</p>	<p>一、農業部（以下簡稱本部）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，特訂定本規定。</p>	<p>參照行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函意旨，酌修文字。</p>
<p>二、本規定所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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沈重之身心壓力，<u>且有具體事證者</u>。</p> <p>本規定適用對象為本部公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及<u>約用人員</u>。</p>	<p>二、本規定所稱職場霸凌，指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，造成持續性之冒犯、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沈重之身心壓力。</p> <p>本規定適用對象為本部公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及<u>臨時人員</u>。</p>	<p>一、為使申訴事實具體化，酌修第一項文字。</p> <p>二、配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」，酌修第二項文字。</p>
<p>三、<u>本部設置處理職場霸凌申訴管道如下，於本部內部網站公開揭示並指派專人每日查收：</u></p> <p>(一)申訴專線電話：02-23819094。</p> <p>(二)申訴傳真：02-23120354。</p> <p>(三)申訴電子信箱：</p>	<p>三、受理申訴管道如下：</p> <p>(一)<u>本部各單位各級主管及人事處</u></p> <p>(二)申訴專線電話：02-23819094。</p> <p>(三)申訴傳真：02-23120354。</p> <p>(四)申訴電子信箱：sos@moa.gov.tw。</p> <p>涉及霸凌者為本</p>	<p>一、依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三</p>

<p>sos@moa.gov.tw。</p> <p><u>本部所屬三級及直屬四級機關(構)首長涉及職場霸凌事件者，由本部受理申訴，並依本規定辦理。</u></p> <p><u>本部部長涉及職場霸凌事件者，由行政院受理申訴，其處理程序依行政院相關規定辦理。</u></p>	<p>部或所屬機關(構)首長時，由具管轄權之上級機關受理申訴。</p>	<p>號書函規定，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應明訂每日專人查收申訴管道受理情形，配合修正第一項文字。</p> <p>二、依行政院人事行政總處一百十二年九月十四日總處綜字第一一二一〇〇一八四七號函規定，機關首長涉及職場霸凌事件者，應由上級機關受理申訴。爰於第二項規定，本部所屬三級及直屬四級機(關)構首長涉及職場霸凌事件者，由本部受理申訴；第三項規定，本部首長涉及職場霸凌事件者，由行政院受理申訴。</p>
<p>四、本部應妥適利用公開集會、廣播、電子郵件、內部文件或訓練課程，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函規定，各機關內部職場霸凌防治作業規定，應明定教育訓練及防治宣導事項，爰增訂本點。</p>

<p>五、本部設職場霸凌申訴評議委員會(以下簡稱申評會)，負責處理職場霸凌申訴案件。</p> <p>申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由部長指定主任秘書以上人員兼任，並為會議主席；主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。其餘委員，由本部部长就本部人員、社會公正人士或專家學者聘(派)兼任之。</p> <p>前項委員人數，任一性別比例不得少於三分之一。委員任期二年，期滿得續聘(派)；因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>申評會開會時，應有全體委員二分之一以上出席始得開會，有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、為應實務需求，參照本部性騷擾申訴評議委員會組成及運作方式，爰變更現行「安全及衛生防護小組」處理機制，另行設置「職場霸凌申訴評議委員會(以下簡稱為申評會)」，專責處理職場霸凌申訴事件。</p>
<p>六、<u>職場霸凌事件之申訴人或其委任代理人，得以申訴書(格式如附件一)、言詞或電子郵件向本部提出申訴；以言詞或電子郵件為申訴者，受理之人員或單位應作成書面紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確</u></p>	<p>四、<u>提出申訴程序如下：</u></p> <p>(一)<u>申訴人應於案件發生後一年內，親自或委任代理人向所屬單位各級主管或人事處提出申訴；霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、現行第二款移至第一項至第三項，並酌作文字修正。</p> <p>三、現行第一款移至第四項，並酌作文字修正。</p> <p>四、現行第三款移至第五項，並酌作文字修正。</p>

<p><u>認其內容無誤。</u></p> <p><u>前項申訴書或書面紀錄，應由申訴人或其委任代理人簽名或蓋章，並載明下列事項：</u></p> <p>(一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。</p> <p>(二)有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，並應檢附委任書（<u>格式如附件二</u>）。</p> <p>(三)申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</p> <p><u>第一項申訴書或書面紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於七日內補正。</u></p> <p><u>職場霸凌之申訴，應於事實發生後一年內為之。但霸凌事件持續發生者，以最後一次事實發生時間起算之。</u></p> <p>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。</p>	<p>(二)申訴應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十日內補正申訴書：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話。 2. 有委任代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所、聯絡電話，並應檢附委任書（如附件二）。 3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。 <p>(三)申訴人或其代理人於案件作成決定前撤回申訴者，應以書面為之，於送達人事處後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	
--	--	--

<p>七、<u>申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理：</u></p> <p>(一)<u>申訴人非職場霸凌事件之當事人或其委任代理人。</u></p> <p>(二)<u>對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</u></p> <p>(三)<u>無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</u></p> <p>(四)<u>申訴書或書面紀錄不完備，經通知補正屆期未補正。</u></p> <p>(五)<u>同一事由經申訴決定或撤回申訴後，再提起申訴。</u></p> <p>(六)<u>提起申訴逾規定期間。</u></p>	<p>八、<u>申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：</u></p> <p>(一)<u>申訴人非申訴事件之被害人。</u></p> <p>(二)<u>對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</u></p> <p>(三)<u>無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</u></p> <p>(四)<u>申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。</u></p> <p>(五)<u>對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。</u></p> <p>(六)<u>提起申訴逾規定期間。</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、酌修第一款、第四款及第五款文字。</p>
<p>八、<u>申訴案件調查及處理程序如下：</u></p> <p>(一)<u>由召集人指派三人以上委員組成調查小組進行調查，調查結束後，應作成調查報告書，提申評會評議。</u></p> <p>(二)<u>申評會參考調查小組之調查結果，對申訴事件作出成立或不成立之決定。決定成立者，應視情節輕重，作成懲處或其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得審酌情</u></p>	<p>五、<u>受理申訴程序如下：</u></p> <p>(一)<u>申訴人所屬單位各級主管或人事處受理申訴後，應立即主動通報機關首長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。</u></p> <p>(二)<u>處理申訴事件時，得由本部安全及衛生防護小組推派三人至七人組成申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者協助。調</u></p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、為完備職場霸凌申訴處理流程，參考機關辦理性騷擾申訴調查及處理之實務做法，修正本文及各款文字。</p> <p>三、依行政院一百十三年十一月二十日院授人綜字第一一三一〇〇二〇四一號函及行政院人事行政總處一百十三年十一月二十一日總處綜字第一一三一〇〇二〇五三號書函規定，各機關內部職場霸凌作業規</p>

<p><u>形為必要處理之建議；經證實有誣告之事實者，亦得對申訴人為懲處或其他適當處理之建議。</u></p> <p><u>(三)申訴決定應載明認定之事實及理由，以書面通知當事人，並移請相關單位辦理。</u></p> <p><u>(四)申訴事件應自受理申訴之次日起一個月內作成決定，並以書面通知當事人；必要時得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。</u></p>	<p>查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>九、受理申訴後應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時，得予延長，並通知當事人。延長以一次為限，最長不得逾四十五日。</p>	<p>定，明定調查時程至多為一個月，必要時經機關首長得延長一個月，並以一次為限。基上，現行規定第九點移列至第四款規範並酌修文字。</p>
<p>九、職場霸凌事件已進入司法程序，或移送監察院或懲戒法院者，申評會得決議暫緩調查及評議，或視相關裁判之情形重啟調查、評議或予以結案。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、明定職場霸凌事件已進入司法程序或移送懲戒等情形，申評會得決議暫緩調查及評議。</p>
<p><u>十、職場霸凌事件申訴之調查小組成員在調查過程中，有下列情形之一者，應自行迴避：</u></p> <p><u>(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事件之當事人。</u></p> <p><u>(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與</u></p>	<p>六、職場霸凌事件申訴之調查小組成員在調查過程中，有下列情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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事件之當事人。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一項及第二項未修正。</p> <p>三、第三項至第五項配合修正規定第五點設置申評會，修正本部申訴處理單位名稱。</p>

<p>當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌事件申訴之調查小組成員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本部<u>申評會</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查小組成員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查小組成員在本部<u>申評會</u>就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查小組成員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本部<u>申評會</u>命其迴避。</p>	<p>當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌事件申訴之調查小組成員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本部<u>安全及衛生防護小組</u>為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查小組成員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查小組成員在本部<u>安全及衛生防護小組</u>就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查小組成員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本部<u>安全及衛生防護小組</u>命其迴避。</p>	
<p><u>十一</u>、職場霸凌事件之調查，應依下列原則</p>	<p>七、職場霸凌事件之調查，應依下列原則為之：</p>	<p>一、點次變更。 二、第四款酌作文字修</p>

<p>為之：</p> <p>(一)調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(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答辯機會。</p> <p>(三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>(五)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)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。</p> <p>(七)處理事件之所有人員，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</p>	<p>(一)調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。</p> <p>(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答辯機會。</p> <p>(三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(四)事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。</p> <p>(五)事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。</p> <p>(六)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。</p> <p>(七)處理事件之所有人員，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</p> <p>(八)對於在事件申訴、</p>	<p>正。</p> <p>三、現行第八款移列至修正規定第十二點規範，爰予刪除。</p>
--	---	---

<p>安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。</p>	<p><u>調查、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。</u></p>	
<p>十二、經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事處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，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p> <p><u>本部對於在職場霸凌事件申訴、調查、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，不得無正當理由予以解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。</u></p>	<p>十、經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，由人事處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，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。</p> <p>第七點第八款 對於在事件申訴、調查、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。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、現行第七點第八款有關本部不得對職場霸凌事件申訴人或其他協助之相關人員有不當之差別待遇或不利益對待之事項，移列至第二項規範並酌修文字。</p>
<p>十三、當事人不服申訴決定者，得依規定提起救濟。</p> <p>當事人提起申訴後，仍可同時依法提起刑事或民事訴訟。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、明定當事人不服機關決定之救濟規定。</p>

<p>十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本部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。</p>	<p>十一、當事人有輔導、醫療等需要者，本部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。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>
<p>十五、<u>本部申評會委員均為無給職。但非本部之委員撰寫報告書及出席會議，得依規定支領相關費用。</u> <u>本規定辦理事項所需經費，由本部相關預算項下支應。</u></p>	<p>十二、調查小組及本部辦理前點事項所需經費，由本部相關預算項下支應。</p>	<p>一、點次變更。 二、增訂第一項，明定申評會委員為無給職及非本部委員得支領撰稿費及出席費。 三、現行規定移列至第二項，並酌作文字修正。</p>