

農業部農田水利署職場霸凌防治及申訴處理要點

總說明

農業部農田水利署（以下簡稱本署）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，應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，於不牴觸該辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，並公開揭示之。爰訂定「農業部農田水利署職場霸凌防治及申訴處理要點」，計十八點，其要點如次：

- 一、本要點訂定目的及適用範圍。（第一點及第二點）
- 二、本要點所稱職場霸凌之定義及霸凌行為情節輕重判斷標準。（第三點）
- 三、職場霸凌防治教育訓練及宣導規定。（第四點）
- 四、訂定職場霸凌申訴管道、通報機制及本署知悉職場霸凌情形之糾正或補救措施規定。（第五點及第六點）
- 五、本署安全及衛生防護委員會組成、召開會議及決議相關規定。（第七點）
- 六、職場霸凌申訴方式、內容、期限及不予受理情形之規定。（第八點及第十點）
- 七、職場霸凌申訴調查及處理方式。（第九點及第十一點）
- 八、職場霸凌申訴決定後相關人員責任檢討、研提改善作為，包含公開宣導及當事人協助規定。（第十二點及第十五點）
- 九、不服職場霸凌申訴決定救濟方式及職場霸凌事件申訴、調查、偵查或審議程序中相關人員不受不利處分之規定。（第十三點及第十四點）
- 十、本署安全及衛生防護委員會相關費用與預算來源規定。（第十六點及第十七點）
- 十一、本要點未規定者，依其他相關規定辦理規定。（第十八點）

農業部農田水利署職場霸凌防治及申訴處理要點 逐點說明

規 定	說 明
一、農業部農田水利署（以下簡稱本署）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。	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）第三十九條明訂各機關應於不牴觸安衛辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項規定，爰訂定本要點授權依據。
二、本要點適用於本署編制內職員、約聘僱人員、約用人員、計畫人員及勞務承攬人員發生之職場霸凌事件。 本署署長為職場霸凌事件行為人時，由農業部受理申訴，其處理程序依農業部相關規定辦理。 本署各管理處具公務人員身分之處長及副處長為職場霸凌事件被害人時，依本要點相關規定辦理。	參照公務人員保障法（以下簡稱保障法）第三條及第一百零二條第一項明定保障法及安衛辦法之適(準)用對象，及第三項非屬保障法適(準)用對象而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用保障法第十九條至第十九條之二及依第十九條第一項所定辦法等相關規定，規範本要點適用對象。
三、本要點所稱職場霸凌，指本署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，致本署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。	參照保障法第十九條第二項及安衛辦法第三十一條第二項規定，訂定職場霸凌之定義及情節輕重判斷因素。
四、為積極防治職場霸凌案件之發生，本署應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練，並妥善利用集會及訓練課程等多元公開場合，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。	職場霸凌防治教育訓練及宣導依據。
五、本署應採行適當措施，提供免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話02-81953180、傳真02-89116233、電子信箱	職場霸凌申訴管道及案件發生時通報首長及警消或醫護單位之規範。

sos@ia.gov.tw 等申訴管道並公開揭示，另指派專人於辦公室按日查收。 職場霸凌事件發生時，被霸凌者所屬單位主管或人事室應立即通報署長；如已發生重大人身侵害，應通報警察、消防或醫護單位為緊急處置，並通知家屬。	
六、本署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，本署得依相關法令規定調整之。	參照安衛辦法第三十五條規定，規範本署於知悉職場霸凌情形應有作為，及不法侵害情節重大時，調查期間得先行調整職務之依據。
七、本署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，其中一人為召集人，由署長指定副署長一人擔任；其餘委員由署長就本署員工、相關學者專家聘（派）兼任之，且任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一，外部學者專家人數不得少於委員總數三分之一；委員應親自出席，不得代理。 防護委員會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。 防護委員會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，始得決定，可否同數時，取決於主席。	參照安衛辦法第五條規定，規範本署安全及衛生防護委員會組成，及召開會議、決議之人數比例。

八、職場霸凌事件之申訴，被霸凌者本人或其代理人得以言詞或書面提出。以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。 前項申訴書或紀錄應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項： (一) 申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、住居所及聯絡電話。 (二) 有代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話；委任代理人應檢附委任書。 (三) 申訴事實發生之日期、時間、地點、發生事件時之行為、過程、內容及相關證據。 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本署應通知申訴人或其代理人於七日內補正。 第一項提起申訴之期限，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。 申訴人於職場霸凌事件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事件再為申訴。 本署接獲職場霸凌之申訴時，應即通報農業部。	規範職場霸凌申訴提出方式及申訴應載明之事項及撤銷申訴之規定，並參照保障法第十九條第三項規定，訂定職場霸凌申訴期限。
九、職場霸凌申訴調查及處理程序如下： (一) 本署接獲申訴案件後，應於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。不受理者，應於書面通知內敘明理由，並副知農業部。 (二) 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。調查小組成員至少三人，任一性別比例不得低於三分之一；外部學者	一、參照安衛辦法第三十三條、第三十四條及第三十七條規定，規範本署收受職場霸凌申訴後，應於十日內召開防護委員會決議是否受理、調查小組組成及調查報告提出期限。 二、規範調查不公開、當事人陳訴意見、調查報告應載明內容及報部備查之依據。

專家比例不得低於二分之一。 (三) 申訴案件調查，應以不公開之方式為之，保護當事人、關係人之隱私及其他人格法益，並得通知當事人、關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 (四) 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。 (五) 前款調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項： 1. 申訴人之申訴要旨。 2. 調查歷程，包括日期及對象。 3. 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。 4. 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。 5. 處理建議。 (六) 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。 (七) 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，函送農業部備查。	
十、職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理： (一) 非屬公務人員保障法（以下簡稱保障法）及安衛辦法所稱職場霸凌事項。 (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) 申訴案件已撤回申訴。 (六) 已逾申訴期限。 前項第五款之撤回申訴，本署認為必要者，得本於職權繼續調查處理。 申訴案件如屬職場霸凌以外之其他	一、參照安衛辦法第三十三條第一及第二項規定，規範職場申訴不予受理之情形，及申訴人撤回申訴後，機關仍得依職權進行調查。 二、訂定除職場霸凌外其他不法侵害行政調查之依據。

不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳署長指定專責人員啟動相關行政調查作業。	
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。 調查人員及參與處理職場霸凌案件之人員，就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名、其他足以辨識身分之資料及申訴案件之內容，應予保密；違反者，召集人將終止其參與該申訴案件，本署並得視其情節依相關規定予以懲處或追究相關責任，並解除其聘（派）兼。 參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。	一、參照安衛辦法第三十六條規定，調查小組調查期間應遵守規範，如訪談時錄音或錄影、專家諮詢及保密。 二、依據行政程序法第三十二條及第三十三條規定，規範職場霸凌申訴調查、處理人員之迴避。
十二、本署應依申訴決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。 申訴案件經調查屬實決定成立者，本署應視情節輕重，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。 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其他適當處理。	一、訂定職場霸凌申訴決定結果之效力，包含檢討相關人員責任、懲處、調整職務等，並應持續追蹤、考核及監督，避免霸凌情形再次發生。 二、另為避免濫訴造成機關行政資源之浪費，規範申訴人有濫訴或誣告事實者，得追究其責任。

十三、申訴人或被申訴人為保障法之適用或準用對象者，如對本署職場霸凌申訴決定不服，得依保障法規定，於決定送達之次日起三十日內向本署申訴；不服本署申訴函復者，得於函復送達之次日起三十日內，向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴。 申訴人或被申訴人為前項以外之人員者，得依相關法令提起救濟。	依據是否為保障法適(準)用對象，規範職場霸凌申訴決定後之救濟途徑。
十四、本署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。	參照安衛辦法第四十七條規定，規範不得因同仁提出職場霸凌申訴或參與程序之其他人員，給予不利對待或不合理處置。
十五、本署人事室應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用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。	為強化本署職場霸凌防治及職場霸凌當事人關懷與協助，規範由人事室就申訴案件處理及改善情形進行宣導，並透過轉介專業機構等方式給予職場霸凌當事人協助。
十六、防護委員會委員為無給職。但非本署之委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領相關費用。	訂定防護委員會相關費用支給依據。
十七、防護委員會所需經費由本署相關預算下支應。	訂定防護委員會相關費用來源
十八、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及其他相關規定辦理。	規範本要點未規定事項依主管機關所訂相關規定辦理。