

# 農業部職場霸凌防治申訴及調查處理要點部分規定修正對照表

| 修正規定                                                                                                                                                                                                                                            | 現行規定                                                                                                                                          | 說明                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>三、本要點適用對象為本部公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及約用人員。</p> <p>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，並依本要點辦理。<u>但適用職業安全衛生法(以下簡稱職安法)全部規定之機關(構)首長涉及職場霸凌事件者，向直轄市或縣(市)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。</u></p> <p>本部部長涉及職場霸凌事件者，由行政院受理申訴，並依行政院規定辦理。</p> | <p>三、本要點適用對象為本部公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及約用人員。</p> <p>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，並依本要點辦理。</p> <p>本部部長涉及職場霸凌事件者，由行政院受理申訴，並依行政院規定辦理。</p> | <p>一、職業安全衛生法(以下簡稱職安法)自一百十五年七月一日施行後，適用該法全部規定之機關(構)，其職場霸凌申訴、調查及處理，係依該法、職場霸凌防治措施準則(以下簡稱防治準則)及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(以下簡稱處理辦法)等規定辦理，爰增訂第二項但書，明定適用職安法全部規定之機關(構)首長涉及職場霸凌事件者，係向直轄市或縣(市)勞動主管機關提起申訴，俾符合職安法與公務人員保障法(以下簡稱保障法)有關職場霸凌事件之申訴、調查及處理權責分工。</p> <p>二、其餘未修正。</p> <p>三、相關條文<br/>職業安全衛生法<br/>第二十二條之三第一項<br/>勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣(市)主管機關提起申訴。</p> <p>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<br/>第二條 勞工遭受事業單</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>位最高負責人職場霸凌時，得向直轄市或縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）提起申訴。</p> <p>前項所稱最高負責人，指下列之人：</p> <p>一、機關（構）首長、學校校長、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。</p> <p>二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。</p>                                                                     |
| <p>七、本部應於接獲申訴之日起十日內，經由防護委員會決定是否受理，並依下列規定辦理：</p> <p>（一）以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知。</p> <p>（二）<u>申訴人非屬保障法之適用或準用對象者，應於受理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，並通知申訴人。</u></p> <p>（三）不受理者，應於書面通知內敘明理由，並副知行政院。</p> <p>本部接獲職場霸凌之申訴有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>（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。</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）同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。</p> <p>（五）申訴事件已撤回</p> | <p>七、本部應於接獲申訴之日起十日內，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，並副知行政院。</p> <p>本部接獲職場霸凌之申訴有下列情形之一者，應不予受理：</p> <p>（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。</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）同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。</p> <p>（五）申訴事件已撤回</p> | <p>一、查職安法第二十二條之二第三項，業明定雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央勞動主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果亦同。爰修正第一項。</p> <p>二、其餘未修正。</p> <p>三、相關條文<br/>職業安全衛生法<br/>第二十二條之二第三項<br/>雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。</p> <p>職場霸凌防治措施準則<br/>第十一條 雇主於接獲第八條第一項申訴時，應於受理翌日起七個工作日內，依中央主管機關公告之內容及</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>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。</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。</p> <p>(六)已逾申訴期限。</p> <p>前項第五款之撤回申訴，本部認有必要者，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，並簽陳部長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p> | <p>申訴。</p> <p>(六)已逾申訴期限。</p> <p>前項第五款之撤回申訴，本部認有必要者，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，並簽陳部長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p> | <p>方式登錄系統，並通知申訴人。</p>                                                                                                                                |
| <p>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。<u>申訴人非屬保障法之適用或準用對象者，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。</u></p> <p>前項調查報告及申訴成立與否之決</p>                                                                                                                              | <p>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。</p> <p>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行政院備查。</p> <p>職場霸凌行為人為本部所屬三級及直屬四級機關(構)首長</p>    | <p>一、職安法第二十二條之二第三項，業明定雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央勞動主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果亦同。爰修正第一項。</p> <p>二、保障法第十九條之一第六項業明定，機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，處五萬元以上一百萬元以下罰鍰，爰修正第三項文字。</p> |

|                                                                                                                          |                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>定，應於決定作成日起七日內送行政院備查。</p> <p>職場霸凌行為人為本部所屬三級及直屬四級機關(構)首長或本部一級單位主管人員時，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>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>三、其餘未修正。</p> <p>四、相關條文</p> <p>公務人員保障法</p> <p>第十九條之一第六項 機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰。</p> <p>職業安全衛生法</p> <p>第二十二條之二第三項 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。</p> <p>職場霸凌防治措施準則</p> <p>第十九條第三項 雇主對於職場霸凌申訴事件之處理結果，應於前條第三項附理由之決定作成之日起十個工作日內，依第十一條公告之方式登錄系統。</p> |
| <p>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<u>職安法及職場霸凌防治措施準則</u>（以下簡稱防治準則）規定提起救濟。</p>                        | <p>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，得依相關法律循司法途徑提起救濟。</p> | <p>一、當事人如不服職場霸凌申訴是否受理及職場霸凌成立與否之決定，依其提起救濟人員之身分屬性，分別依保障法或依職安法及防治準則提起救濟。是自職安法一百十五年七月一日施行後，屬保障法第一百零二條第三項所定依法令從事於公務者，應依職安法及防治準則相關規定提起救濟，爰修正文字。</p> <p>二、相關條文</p> <p>職場霸凌防治措施準則</p>                                                                                                         |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>第二十二條 當事人不服第十八條第三項決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由，向雇主提出申復；同一事件以一次為限。</p> <p>雇主於接獲前項申復後，應於十個工作日內，由申訴處理單位成員推舉召集人，召開申復審議會議；於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明。</p> <p>前項會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查，其成員至少三位，並依下列規定辦理：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、僱用勞工人數在一百人以上者：外部專業人士不得少於三分之二，且任一性別比例不得少於三分之一。</li> <li>二、僱用勞工人數三十人以上未達一百人者：外部專業人士至少一人，且任一性別比例不得少於三分之一。</li> </ol> <p>第二十三條 申訴處理單位應自申復審議會議召開日起三十日內作成附理由之決定，雇主應於申復決定日起十個工作日內，以書面載明事實及理由，通知申復人及申復事件相對人；如屬</p> |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                     |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     |                                                          | <p>應再行調查者，其決定期限得展延三十日。</p> <p>前項申復結果，雇主應於作成之日起十個工作日內，依第十一條公告之內容及方式登錄系統。</p> <p>僱用勞工人數未達三十人之雇主，其申復處理程序，得參照前條及前二項規定辦理。</p> <p>第二十四條 當事人對於雇主所為職場霸凌事件之調查結果不服，向主管機關或勞動檢查機構申訴，經認定違反本準則規定，且調查程序有第二十二條第四項所定重大瑕疵情形之一者，得要求雇主重新調查，其不得拒絕。</p> |
| 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、 <u>職安法</u> 、 <u>防治準則</u> 及其他相關規定辦理。 | 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及其他相關規定辦理。 | 修訂本要點未規定事項，得依職安法、防治準則等相關規定辦理。                                                                                                                                                                                                     |