

# 農業部漁業署職場霸凌防治及處理作業規定

中華民國114年1月13日漁人字第1141582032號函訂定

一、農業部漁業署（以下簡稱本署）為建構健康友善職場環境，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，特訂定本規定。

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沉重之身心壓力，且具有具體事證者。

本規定適用對象，為本署公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及約用人員。

三、本署設置處理職場霸凌申訴管道如下，於本署內部網站公開揭示並指派專人每日查收：

（一）申訴專線電話：02-23835671。

（二）申訴傳真：02-23329501。

（三）申訴電子信箱：anti-bullying@msl.fa.gov.tw。

本署所屬機關首長涉及職場霸凌事件者，由本署受理申訴，並依本規定辦理。

本署署長涉及職場霸凌事件者，由農業部受理申訴，其處理程序依農業部相關規定辦理。

四、本署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。

五、本署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。

申評會置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由署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，由本署署長就本署人員、社會公正人士或專家學者聘（派）兼任之。

前項委員人數，任一性別比例不得少於三分之一。

申評會委員任期二年，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。

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。

六、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署提出申訴；以言詞為申訴者，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，確認其內容無誤。

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：

- (一)申訴人姓名、國民身分證統一編號、服務單位、職稱、住居所及聯絡電話。
- (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、住居所及聯絡電話，並應檢附委任書(格式如附件二)。
- (三)申訴事實發生日期、內容及相關事證或人證。

提出申訴不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於七日內補正。

職場霸凌事件之申訴，應於事實發生後一年內為之。但職場霸凌事件持續發生者，以最後一次事實發生時間起算之。

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。

七、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

- (一)申訴人非職場霸凌事件之當事人或其委任代理人。
- (二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。
- (三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。
- (四)申訴書或書面紀錄不完備，經通知補正而屆期未補正。
- (五)同一事由經申訴決定或撤回申訴後，再提起申訴。
- (六)提起申訴逾前點第四項所定期間。

八、申訴案件調查及處理程序如下：

- (一)由申評會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。
- (二)申評會參考調查小組之調查結果，對申訴案件作出成立或不成立之決定。決定成立者，應視情節輕重，作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得審酌情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。
- (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。
- (四)申訴案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。

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。

十、參與職場霸凌申訴案件之調查、評議人員，有下列情形之一者，應自行迴避：

- (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。
- (二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

參與職場霸凌申訴案件之調查、評議人員，有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避。
- (二)有具體事實，足認其執行調查或評議有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、評議人員在申評會就該申請事件為準駁前，應停止調查或評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查、評議人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，應由申評會命其迴避。

十一、職場霸凌事件之調查，應依下列原則為之：

- (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。
- (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。
- (三)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。
- (四)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (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。
- (六)調查小組成員因調查之必要，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。
- (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。

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，由人事室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。

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。

十三、當事人不服申訴決定者，得依規定提起救濟。

當事人提起申訴後，仍可同時依法提起刑事或民事訴訟。

十四、當事人有輔導、醫療等需要者，本署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。

十五、申評會委員均為無給職。但非本署人員兼任之委員撰寫報告書及出席會議，得依規定支領相關費用。

本規定辦理事項所需經費，由本署相關預算項下支應。

申 訴 人 資 料	姓名				出生年月日	年 (月 歲)日		
	國民身分證統一 編號		聯絡 電話		服務單位		職稱	
	住(居)所	縣 市	鄉鎮 市區	村 里	路 街	段 巷	弄 號	樓
	公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)						
申 訴 事 實 內 容	案件發生期間							
	案件發生地點							
	案件發生過程(請載明發生事件時之行為、內容、相關事證或人證)							
相關證明文件								
申訴人(代理人)：(簽章)								
中華民國 年 月 日								



第六點附件二 委任書

職場霸凌案件申訴委任書

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/☐無撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致

農業部漁業署

委任人：(簽章)

受委任代理人：(簽章)

中華民國 年 月 日