

農業部林業及自然保育署南投分署職場霸凌防治及申訴處理要點

農業部林業及自然保育署南投分署 114 年1 月3 日投人字第 1134370005 號函修正

農業部林業及自然保育署南投分署 114 年12 月31 日投人字第 1144370519 號函修正

農業部林業及自然保育署南投分署 115 年7 月16 日投人字第 1154106615 號函修正

一、農業部林業及自然保育署南投分署(以下簡稱本分署)為提供勞工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第二章之一及職場霸凌防治措施準則相關規定，訂定本要點。

二、本要點適用對象為本分署公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技術士、駕駛及約用人員。

被申訴人為本分署分署長時，依職安法第二十二條之三第一項規定，向機關所在地之直轄市或縣(市)主管機關提起申訴；本分署仍應依主管機關通知及職安法規定，採取立即有效之適當措施。

三、本分署各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，不得利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。

四、職場霸凌之認定，應符合職安法第二十二條之一第一項之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形：

- (一)對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
- (二)對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
- (三)對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
- (四)對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。

五、本分署員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

六、本分署為提供免受職場霸凌之工作及服務環境，設置職場霸凌申訴管道如下，並公開揭示及指派專人每日查收：

(一)申訴專線電話：049-2365082

(二)申訴傳真：049-2365125

(三)申訴電子信箱：anti-bullying@forest.gov.tw

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分署長；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。

七、本分署於知悉職場霸凌之情形，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

(一)因接獲被霸凌者申訴而知悉時：

- 1、考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。
- 2、依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。
- 3、啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。
- 4、依調查結果，視情節輕重對行為人為適當之處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

- 1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- 2、告知被霸凌者得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。
- 3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- 4、依被霸凌者意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商

處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

本分署接獲被霸凌者陳述知悉職場霸凌事件，而其無協調或提起申訴之意願者，仍應依前項第二款規定，採取適當之措施。

八、本分署人員遭受職場霸凌，得親自或委任代理人填具職場霸凌申訴書（如附件一及附件二），向本分署提出申訴。

前項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

（一）自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

（二）被申訴人屬利用權勢者，得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

申訴書不完備或不合規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於三個工作日內補正。

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（如附件三），申訴撤回者，不得就同一事件再行提出申訴。

九、本分署為處理職場霸凌申訴案件，設職場霸凌申訴評議委員會（以下簡稱申評會），置委員三人以上，由分署長指定副分署長一人擔任召集人。其餘委員，由分署長就本分署人員、相關學者專家聘（派）兼之，且任一性別委員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。

申評會以召集人為主席；主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

申評會開會時，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作成決定，可否同數時，取決於主席。

十、本分署應於接獲申訴之日起十個工作日內，由申評會決定是否受理，並以書面通知申訴人；無從通知者，免予通知。不受理者，應於書面通知內敘明理由，並副知農業部林業及自然保育署。決定受理者，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。

本分署接獲職場霸凌之申訴有下列情形之一者，得不予受理：

- (一)非屬職安法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。
- (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，本分署認有必要者，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不法侵害事件，應以書面通知申訴人將改依職安法規定有關不法侵害事故處理，並簽陳分署長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

十一、職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。具有其他具體事實足認執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉明原因及事實申請迴避。

十二、本分署應於受理申訴之日起十五個工作日內，由申評會選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至三人，外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。

調查小組之本分署員工，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少三小時。

調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗。

十三、本分署受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平之原則進行調查，並於調查過程保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。

進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公

正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾一個月仍未有共識時，應停止協調；協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。

調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄，受訪談者，不得自行錄音或錄影；調查過程不得令當事人或協助調查之相關人對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務。

十四、職場霸凌之申訴調查，應自調查小組成立後翌日起二個月內完成調查報告；必要時得延長一個月，並通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。

前項調查報告，應送申評會審議，其內容應包括下列事項：

- (一)申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。
- (二)調查訪談過程，包括日期及對象。
- (三)當事人及相關人員陳述之重點。
- (四)事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。
- (五)處理建議。

當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合調查，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。

申評會至遲於調查報告完成之日起一個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供本分署懲處或其他處理建議。

本分署應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起十個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由通知當事人，並登錄勞動部指定之系統及提供申復救濟之方法及期限。

十五、職場霸凌行為經調查屬實者，由本分署視情節輕重，依獎懲規定、工

作規則、勞動契約及相關法令，對行為人為適當懲處或處理；行為人已離職者，不在此限。

前項情節輕重之判斷，應審酌對申訴人身心侵害程度、行為次數頻率手段、雙方關係、違反後態度、過往類似行為及對本分署之影響。

本分署不得對依法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

十六、當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本分署提出申復(如附件四)；同一事件以一次為限。本分署於接獲申復後，應於十個工作日內，由申評會召開申復審議會議。

申復審議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。申復調查小組成員至少三人，外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。

前項調查程序有重大瑕疵，為下列情形之一者：

- (一)申評會之設置或調查小組之組成，未符合第九點第一項、第十二點第一項後段至第三項規定。
- (二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- (三)違反第十點規定，有應迴避而未迴避之情形。
- (四)有足以影響調查結果而未採納之重要事證或其他重大瑕疵。

第二項申復調查小組成員資格，依第十二點第二項及第三項規定辦理。

申評會應自申復審議會議召開日起三十日內作成附理由之決定；如屬應再行調查者，其決定期限得展延三十日。

本分署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，並於申復結果作成之日起十個工作日內登錄勞動部

指定之系統。

十七、申訴人或被申訴人為公務人員保障法之適用或準用對象者，如對本分署職場霸凌申復決定不服，得依保障法規定，於決定送達之次日起三十日內向本分署提起申訴；不服本分署申訴函復者，得於函復送達之次日起三十日內，向保訓會提起再申訴。

申訴人或被申訴人為前項以外之人員者，得向主管機關或勞動檢查機構提起申訴。

十八、本分署對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，採取必要改善措施。

本分署依本要點所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年。

十九、職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本分署應依職場霸凌防治措施準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定程序辦理，並依申訴人意願及內容，並於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。

二十、申評會委員均為無給職。但非本分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。

本要點所需經費由本分署相關預算下支應。

二十一、本要點未規定者，應依職安法、防治準則及相關規定辦理。

第八點附件一

農業部林業及自然保育署南投分署職場霸凌申訴書

案號(受理單位填寫)		申訴日期	____年____月____日
申訴人姓名		服務單位/職稱	
住(居)所地址		聯絡方式 (電話、電子郵件)	
被申訴人姓名		被申訴人單位/職稱	
與被申訴人關係	☐ 主管 ☐ 同事 ☐ 下屬 ☐ 其他：_____	是否為機關首長	☐ 否 ☐ 是 ☐ 不確定
事件發生期間	自____年____月____日至 ____年____月____日	發生地點	
申訴事實內容摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。		
相關證據	☐ 訊息/郵件 ☐ 錄音/錄影 ☐ 工作紀錄 ☐ 醫療或諮商資料 ☐ 證人 ☐ 其他：_____		
證人或可協助調查者	姓名/單位/可聯絡方式(如有)：		
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章)		

-----處理情形摘要（以下由申評會填寫）-----

初次 接獲 單位	單位名稱		紀錄人 職稱		姓名	
	<u>接獲申訴</u> <u>時間</u>	____年____月____日 ____時____分	被申訴人 職稱		姓名	
附註						
紀錄人： (簽章)						

第八點附件二

農業部林業及自然保育署南投分署職場霸凌申訴委任書

稱謂	姓名	出生年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
受任人					

茲委任_____為受任人，受任人就本人與_____（被申訴人姓名）間職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，爰依法提出本件委任書。

☐並有
☐但無

☐並有
☐但無

撤回申訴之特別權限，
代理協調之特別權限，

此致

農業部林業及自然保育署南投分署

委任人： _____(簽章)

受任人： _____(簽章)

日期： ____年____月____日

第八點附件三

農業部林業及自然保育署南投分署職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		聯絡方式(電話、電子郵件)	
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申評會後，申訴調查程序即予終止。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 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)____之職場霸凌事件，特此聲明。 此致 農業部林業及自然保育署南投分署 申訴人：_____(簽章) 委任人(無則免填)：_____(簽章) 日期：____年____月____日			

第十六點附件四

農業部林業及自然保育署南投分署職場霸凌申復申請書

案 號		申 復 日 期	____年____月____日
申 復 人 姓 名		申 復 人 身 分	☐ 申訴 ☐ 被申訴人
服 務 單 位 / 職 稱		聯 絡 方 式 (電話、電子郵件)	
不 服 之 決 定	☐ 申訴成立 ☐ 申訴不成立 ☐ 其他：_____		
申 復 理 由	☐ 調查處理程序有重大瑕疵 ☐ 有足以影響原調查認定之新事證 ☐ 事實認定或理由不明確 ☐ 其他：_____ 具體說明：		
申復人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章) 日期：____年____月____日			