

農業部水產試驗所職場霸凌防治及處理作業規定

113 年 3 月 21 日農水試人字第 1133901099 號函訂定

114 年 3 月 10 日農水試人字第 1143935085 號函修正

一、農業部水產試驗所（以下簡稱本所）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，且有具體事證者。

本規定適用對象為本所公務人員、聘用人員、約僱人員、工友、技工、駕駛及約用人員及承攬人員。

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

（一）專線電話：02-24620549。

（二）專線傳真：02-24631931。

（三）專用電子信箱：sos@mail.tfrin.gov.tw。

（四）各中心受理職場霸凌之管道由兼辦人事擔任窗口。

四、本所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、本所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，其幕僚作業由下列單位辦理：

（一）公務人員、約聘僱人員（含船員）涉及職場霸凌，由人事室辦理。

（二）技工、工友、駕駛、約用人員及承攬人員涉及職場霸凌，由秘書室辦理。

申評會置委員七人至十一人，其中一人為召集人，由所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，由所長就本所人員、社會公正人士或專家學者聘(派)兼任之；另置執行秘書二人，幹事若干人，由所長就本所員工遴派兼任之，辦理相關幕僚作業及聯繫事宜。

前項委員人數，任一性別比例不得低於三分之一。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。

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所提出申訴；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、聯絡電話、申訴對象及申訴日期。
- (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(格式如附件二)。
- (三) 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

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。

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。

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。

本所所長涉及職場霸凌者，申訴人應向農業部提出申訴，其處理程序依農業部相關規定辦理。

七、申訴事件有下列各款情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

- (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) 提起申訴逾規定期間。

同一事由之職場霸凌申訴案件，前經專案小組依前項第五款規定不予受理，仍一再提出申訴者，得由本所人事室逕行簽結，不予處理。

八、申訴事件調查及處理程序如下：

- (一) 本所接獲申訴事件後，由申評會召集人指派三人以上委員組成專案小組先行決定是否受理，確認受理後，由專案小組進行調查，並得視個案需要邀請其他社會公正人士或專家學者協助。調查結束後，應作成調查報告書，提申評會評議。
- (二) 申評會參考專案小組之調查結果，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。

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。

前項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，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本所申評會為之，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、評議人員在本所申評會就該申請事件為准駁前，應停止調查、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，應由本所申評會命其迴避。

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) 當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- (四) 事件之調查，得通知當事人及關係人到場或以其他適當方式說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (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。
- (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。

本所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，本所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、本所申評會委員、執行秘書及幹事均為無給職。但非本所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，由本所相關預算項下支應。

十六、本要點未規範事項，依相關規定辦理。

第六點 附件一 申訴書

職場霸凌案件申訴書

(有代理人者，請另填背面代理人資料表)

申 訴 人 資 料	姓名		性別		出生年月日	年 (月) 日 (歲)		
	身分證統一編號		聯絡電話		服務單位		職稱	
	住(居)所	縣 鄉 鎮 村 路 段 弄 號 樓 市 市區 里 街 巷						
	公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)						
申 訴 事 實 內 容	申訴對象							
	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								

代理人資料表（無者免填）

代理人資料	姓名		性別		出生年月日	年	月	日
	身分證統一編號				聯絡電話			
	住（居）所	縣市	鄉鎮市區	村里	路街	段巷	弄	號樓
	職業							
	關係							
	*委任代理人應檢附委任書							

-----處理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲言詞申訴並做成紀錄人員自填）-----

初次接獲單位	單位名稱		紀錄人姓名		職稱	
	聯絡電話		接獲申訴時間	年	月	日 上(下)午 時 分
紀錄人： (簽章)						

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，代理人就
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 ☐ 但無
（請擇一勾選）撤回申訴之特別權限，爰依
法提出本件委任書。

此致

農業部水產試驗所

委任人： (簽章)

受委任代理人： (簽章)

中 華 民 國 年 月 日