農業部林業及自然保育署宜蘭分署
職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理要點

中華民國 115 年 09 月 22 日宜人字第 1151370651 號函訂定

一、農業部林業及自然保育署宜蘭分署(以下簡稱本分署)為提供於本分署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、約聘僱人員、工友（含技工、駕駛）、約用人員及其他受本分署指揮監督從事勞動之人員。

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、為提供職場霸凌申訴諮詢，本分署設置受理申訴管道如下，並於本分署公開揭示及指派專人於辦公日每日查收：

(一)申訴專線：03-9542033。

(二)申訴電子信箱：dm16@forest.gov.tw。

(三)傳真：03-9549083。

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。

六、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。

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適當之懲戒或處理。

(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、本分署為處理職場霸凌申訴事件，設申訴處理委員會(以下簡稱申委會)，置委員三人以上，由分署長指定副分署長或秘書擔任召集人。其餘委員，由分署長就本分署員工、具相關事務處理經驗之外部專業人士聘(派)兼任之。

申委會委員人數，任一性別比例不得少於三分之一。委員應親自出席，不得代理。

申委會委員任期二年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，繼任委員任期至原任期屆滿之日止。

申委會會議由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，應指定委員一人代理之。

申委會會議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。

九、被申訴人為本分署分署長時，申訴人得依職安法第二十二條之三第一項規定，逕向所在地縣（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。

十、申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項：。

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三) 申訴之事實內容及相關證據。

十一、本分署員工遭受職場霸凌，得由本人或其委任代理人填具職場霸凌申訴書(如附件一、附件二)向本分署申訴處理委員會提出職場霸凌之申訴。

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。

申訴人得於申訴案件決定作成前，以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案件再為申訴(格式如附件三)。

十二、申委會應於接獲申訴之日起十個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。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，並通知申訴人。

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，本所認有必要者，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。

十三、職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。

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、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避或命其迴避。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。

十四、本分署應於受理申訴之日起十五個工作日內，由申委會選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少三人，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。

十五、本分署受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，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；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。

十六、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，應送申委會審議，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。

申委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，並得提供本分署懲戒或其他處理建議。該決定應有申委會成員二分之一以上出席，出席者過半數同意。

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。

十七、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。

十八、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(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，由申委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)申委會之設置或調查小組之組成，未符合第十四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)違反第十三點規定，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。

申復調查小組成員資格，依第十四點第二項及第三項規定辦理。

申委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。

十九、本分署對職場霸凌申訴及申復案件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同案件或報復情事發生，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。

二十、職場霸凌申訴案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，於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。

二十一、申委會委員為無給職。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項下支應。

二十二、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理。

二十三、本要點由分署長核定公布後施行，修正時亦同。

附件一

農部林業及自然保育署宜蘭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、E-mail）**	
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：_____	**是否為最高負責人**	□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（以下由申委會填寫）----------

<table>
<tr><td rowspan="2">初次接獲單位</td><td>單位名稱</td><td></td><td>紀錄人
職稱</td><td></td><td>姓名</td><td></td></tr>
<tr><td>接獲申訴
時間</td><td>___年___月___日
___時___分</td><td>被申訴人
職稱</td><td></td><td>姓名</td><td></td></tr>
<tr><td>附註</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="7">紀錄人：　　(簽章)</td></tr>
</table>

附件 二

農業部林業及自然保育署宜蘭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　　□並有
撤回申訴之特別權限，　代理協調之特別權限，
□但無　　□但無

此致

農業部林業及自然保育署宜蘭分署

委任人：_____(簽章)

受任人：_____(簽章)

日期：____年____月____日

附件 三

農業部林業及自然保育署宜蘭分署職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		**聯絡方式（電話、E-mail）**	
撤回原因（請簡述）			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申委會後，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宜蘭分署

申訴人：_____(簽章)

委任人（無則免填）：_____(簽章)

日期：_____年_____月_____日

附件 四

農業部林業及自然保育署宜蘭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**	□申訴人 □被申訴人
服務單位/職稱		**聯絡方式（電話、E-mail）**	
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