

農田水利署彰化管理處職場霸凌防治及處理作業規定

民國 112 年5月29日發文字號：農水彰化字第1126566267號函發布

一、農田水利署彰化管理處（以下簡稱本處）為建構健康友善、免受霸凌侵犯之職場環境，訂定本規定。

二、本規定適用對象為本處職員、約僱人員、技術工、工友及臨時人員。

三、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。

四、事前防治：本處為防治職場霸凌，各級主管應關心同仁相處情形及工作狀況，即時察覺職場霸凌事件，降低傷害程度。亦可妥適利用集會、會議或其他適當場合，加強宣導職場霸凌防治措施及申訴管道。

五、事中處置：霸凌事件發生時，被害人所屬單位應立即會同權責單位為有效之處置並通報機關首長；如已發生重大人身侵害，應通報警察單位及消防單位為緊急處置及送醫，並通知家屬。

六、受理申訴管道：本處各單位各級主管及人力資源室

申訴電話：04-8332581#121

申訴電子信箱：ch060@iachu.nat.gov.tw

七、提出申訴程序如下：

（一）申訴人應於案件發生後一年內，親自或委任代理人向所屬單位各級主管或人力資源室提出申訴；霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。

（二）申訴應填具申訴書（如附件一）載明下列事項，必要或急迫時並得以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出，但應於十日內補正申訴書：

1. 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。

2. 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，如為委任代理人並應檢附委任書（如附件二）。

3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。

（三）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，於送達人力資源室後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。

八、受理申訴程序如下：

- (一) 申訴人所屬單位各級主管或人力資源室受理申訴後，應立即主動通報機關首長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。
- (二) 處理申訴事件時，應組成三人至七人申訴處理調查小組（以下簡稱調查小組），其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者協助。調查小組成員任一性別比例不得低三分之一。

九、職場霸凌事件申訴之調查小組成員在調查過程中，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。

職場霸凌事件申訴之調查小組成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，向調查小組為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查小組成員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查小組成員在調查小組就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查小組成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，應由調查小組命其迴避。

十、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說明，並得邀請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。

- (八) 對於在事件申訴、調查、偵察或審理程序中，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，不得為不當之差別待遇。

十一、申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

- (一) 申訴人非申訴事件之被害人。
- (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) 申訴書或申訴紀錄不合規定程式不能補正，或經通知補正逾期不補正。
- (五) 對已函復調查結果或已撤回之同一職場霸凌事件重行提起申訴。
- (六) 提起申訴逾規定期間。

十二、受理申訴後應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起二個月內，將調查結果作成書面函復當事人，必要時，得予延長，並通知當事人。延長以一次為限，最長不得逾四十五日。

十三、職場霸凌案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議。

十四、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，由人力資源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。

十五、當事人有輔導、醫療等需要者，本處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。

十六、調查小組及本處辦理前點事項所需經費，由本處相關預算項下支應。

附件二

委任書

茲委任受任人 _____ 為代理人，就委任人因職場霸凌提起申訴事件，有為一切申訴行為之權限，☐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

農田水利署彰化管理處

委任人： (簽章)

受任人： (簽章)

中華民國 年 月 日