

屏東縣政府 函

地址：900219屏東縣屏東市自由路527號
聯絡人：張之馨
聯絡電話：08-7320415#6533
電子信箱：a002722@oa.pthg.gov.tw

受文者：屏東縣立明正國民中學

發文日期：中華民國115年1月5日

發文字號：屏府人考字第1140359033號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明二 (376530000A114035903300-1. pdf、376530000A114035903300-2. pdf、
376530000A114035903300-3. pdf、376530000A114035903300-4. pdf、
376530000A114035903300-5. pdf)

主旨：訂定「屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點」，自即日生效，請查照。

說明：

- 一、依據公務人員執行職務安全及衛生防護辦法規定辦理。
- 二、檢附「屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點」、逐點說明及相關附件各1份。

正本：本府各處、本府所屬一級機關、本府所屬二級機關、本縣各鄉鎮市公所、本縣各鄉鎮市民代表會、各高國中、各國小

副本：本府民政處法制科、本府人事處考訓科



屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點

中華民國 115 年 1 月 5 日

屏府人字第 1140359033 號函訂定全文 19 點

- 一、屏東縣政府（以下簡稱本府）為建構健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定訂定本要點。
- 二、本要點適用於本府編制內職員、約聘僱人員、專案人員、工友（含技工、駕駛）及約用人員發生之職場霸凌案件。
前項人員或本府所屬機關學校首長涉及職場霸凌案件者，由本府受理申訴，並依本要點規定辦理。
- 三、本要點所稱職場霸凌，指本府人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本府公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。
職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：
 - （一）對被害人造成身心侵害之程度。
 - （二）對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。
 - （三）對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。
- 四、為積極防治職場霸凌案件之發生，本府應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練，並妥善利用集會及訓練課程等多元公開場合，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。
- 五、本府應採行適當措施，提供免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話、傳真等申訴管道並公開揭示，另指定專責人員每日查收申訴案件：
 - （一）本府人事處：
 1. 負責公務人員、約聘僱人員、專案人員申訴案。
 2. 申訴專線：○八-七六六八七九九。
 3. 申訴傳真：○八-七三二六一九五。
 - （二）本府行政暨研考處：
 1. 負責技工、工友、駕駛及約用人員申訴案。
 2. 申訴專線：○八-七三二六一五五。
 3. 申訴傳真：○八-七三二九一三八。專責人員於接獲申訴後，應立即通報縣長，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、本府於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：
 - （一）因接獲申訴而知悉時：

1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
2. 視申訴人需求及案件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
3. 對行為人為適當之處理。

(二)非因前款情形而知悉時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被霸凌者意願，協助其提起申訴。
3. 依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
4. 適度調整工作內容或辦公場所。

職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本府得依相關法令規定調整之。

七、本府應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職場霸凌申訴案件，置委員五人至二十三人，由本府秘書長擔任召集人；其餘委員由本府員工及學者專家聘(派)兼任之，任一性別比例不得少於三分之一，學者專家人數不得少於三分之一；委員應親自出席，不得代理。防護委員會委員任期二年，期滿得續聘(派)，委員出缺時，本府得予補聘(派)；補聘(派)委員之任期至原任期屆滿之日止。

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

防護委員會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。

八、職場霸凌案件之申訴，申訴人或其代理人應填具申訴書(如附件一)。以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。

前項申訴書或紀錄應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、住居所及聯絡電話。
- (二)有代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話；委任代理人應檢附委任書(如附件二)。
- (三)申訴事實發生之日期、時間、地點、發生案件時之行為、過程、內容及相關證據。

申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本府應通知申訴人或其代理人於七日內補正。

第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

- (一)被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。
- (二)被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。

申訴人於職場霸凌案件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴(如附件三)；申訴經撤回者，不得就同一案件再為申訴。

九、本府接獲申訴案件後，應於十日內召開防護委員會會議決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知。不受理者，應於書面通知內敘明理由。

職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一)非屬公務人員保障法(以下簡稱保障法)及安衛辦法所稱職場霸凌事項。

(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)同一案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，本府認有必要者，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案件，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳縣長指定專責人員啟動相關行政調查作業。

十、職場霸凌申訴調查及處理程序如下：

(一)防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。調查小組成員至少三人，並得視個案情形邀請學者專家加入小組；任一性別比例不得少於三分之一；學者專家比例不得少於二分之一。被申訴人為縣長時，調查小組學者專家不得少於三分之二，涉及職場霸凌調查與決定之相關程序縣長均應迴避，亦不得指定調查小組成員。

(二)申訴案件調查，應以不公開之方式為之，保護申訴人與被申訴人之隱私及其他人格法益，並得通知申訴人與被申訴人、相關人員到場說明。

(三)調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。

(四)前款調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：

1. 申訴人之申訴要旨。

2. 調查歷程，包括日期及對象。

3. 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。

4. 事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

5. 處理建議。

(五)防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通

知申訴人及被申訴人。

(六)職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，本府應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。

十一、調查小組成立後，各單位應配合辦理調查作業，被申訴人為下列機關學校首長時，權責劃分如下：

(一)本縣各級學校校長及體育發展中心主任，由教育處主責。

(二)本縣各鄉(鎮、市)長、代表會主席及各戶政事務所主任，由民政處主責。

(三)本縣各地政事務所主任，由地政處主責。

(四)本縣海洋及漁業事務管理所所長及動物防疫所所長，由農業處主責。

(五)本縣文化資產保護所主任，由文化處主責。

(六)本縣家庭教育中心主任、所屬一級機關首長，由人事處主責。

十二、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人充分陳述意見及答辯機會，並依下列規定辦理：

(一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。

(二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，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。

(三)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關(構)、法人、團體或專業人員。

調查人員及參與處理職場霸凌案件之人員，就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名、其他足以辨識身分之資料及申訴案件之內容除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；違反者得視其情節依相關規定予以懲處或追究相關責任，並解除其聘(派)兼。

參與職場霸凌申訴案件調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，應命其迴避。於本機關人事、主計、政風人員為職場霸凌案件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保申訴調查過程客觀公正。

十三、本府應依申訴決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。申訴案件經調查屬實決定成立者，本府應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理

建議，為必要之處理。

申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。

- 十四、申訴人或被申訴人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。
- 十五、本府對於在職場霸凌案件申訴、調查或處理程序中，為申訴、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。
前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。
- 十六、本府應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視申訴人、被申訴人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。
- 十七、防護委員會委員及調查小組成員均為無給職。但學者專家撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領相關費用。
- 十八、防護委員會所需經費由本府相關預算項下支應。
- 十九、本要點未規定者，應依保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。

屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點

規定	說明
<p>一、屏東縣政府（以下簡稱本府）為建構健康友善之職場環境及辦理員工職場霸凌防治與申訴處理，特依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條規定訂定本要點。</p>	<p>一百十四年六月二十九日修正發布之公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第三十九條，業明定各機關應訂定職場霸凌之調查處理相關規定，爰配合訂定。</p>
<p>二、本要點適用於本府編制內職員、約聘僱人員、專案人員、工友（含技工、駕駛）及約用人員發生之職場霸凌案件。</p> <p>前項人員或本府所屬機關學校首長涉及職場霸凌案件者，由本府受理申訴，並依本要點規定辦理。</p>	<p>一、考量現行實務運作，業務日趨多元複雜，本府所需公務人力經由多元管道進用，為保障各類人員執行職務之安全及衛生防護事項，爰訂定本要點適用對象規定。</p> <p>二、依據安衛辦法第三十二條第二項規定各機關人員遭受職場霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌申訴，爰明定本點第二項規定。</p>
<p>三、本要點所稱職場霸凌，指本府人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本府公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</p> <p>職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：</p> <p>（一）對被害人造成身心侵害之程度。</p> <p>（二）對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。</p> <p>（三）對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。</p>	<p>一、參照一百十四年七月九日修正公布之公務人員保障法（以下簡稱保障法）第十九條第二項及安衛辦法第三十一條第一項所定職場霸凌之定義，訂定本點第一項規定。</p> <p>二、考量職場霸凌態樣不一，且非謂所有意見爭執或情緒表達均屬霸凌行為，爰依安衛辦法第三十一條第二項規定增訂本點第二項職場霸凌之認定應依具體個案審酌各該因素。</p>
<p>四、為積極防治職場霸凌案件之發生，本府應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與相關教育訓練，並妥善利用集會及訓練課程等多元公開場合，加強員工有關職場霸凌防治措施及申訴管道之宣導。</p>	<p>參照公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）第十五點規定，訂定本點。</p>

<p>五、本府應採行適當措施，提供免受職場霸凌之工作及服務環境，設置專線電話、傳真等申訴管道並公開揭示，另指定專責人員每日查收申訴案件：</p> <p>(一)本府人事處：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 負責公務人員、約聘僱人員、專案人員申訴案。 2. 申訴專線：○八-七六六八七九九。 3. 申訴傳真：○八-七三二六一九五。 <p>(二)本府行政暨研考處：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 負責技工、工友、駕駛及約用人員申訴案。 2. 申訴專線：○八-七三二六一五五。 3. 申訴傳真：○八-七三二九一三八。 <p>專責人員於接獲申訴後，應立即通報縣長，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。</p>	<p>明定本府職場霸凌之申訴管道，及收件單位於接獲申訴時應通報縣長、發生重大人身侵害時應緊急處置等。</p>
<p>六、本府於知悉職場霸凌之情形，或至遲自申訴人提起申訴時起，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一)因接獲申訴而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 2. 視申訴人需求及案件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 3. 對行為人為適當之處理。 <p>(二)非因前款情形而知悉時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就相關事實進行必要之釐清。 2. 依被霸凌者意願，協助其提起申訴。 3. 依被霸凌者意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 4. 適度調整工作內容或辦公場所。 <p>職場霸凌行為人涉及不法侵害，且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，本府得依相關法令</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、依安衛辦法第三十五條規定，訂定本府知悉職場霸凌情形應採取立即有效之糾正及補救措施。 二、第一項明定有關申訴調查處理期間申訴人之保護，自知悉有職場霸凌發生時起，本府分別應審酌各該具體情形，採取立即有效之糾正及補救措施。 三、第二項有關調查期間申訴人及被申訴人繼續接觸，影響調查之進行或甚至擴大侵害情節之虞，本府認有調整被申訴人職務之必要以避免侵害行為時，得依據該人員所適用人事法令調整職務。

<p>規定調整之。</p> <p>七、本府應組成安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)處理職場霸凌申訴案件，置委員五人至二十三人，由本府秘書長擔任召集人；其餘委員由本府員工及學者專家聘(派)兼任之，任一性別比例不得少於三分之一，學者專家人數不得少於三分之一；委員應親自出席，不得代理。</p> <p>防護委員會委員任期二年，期滿得續聘(派)，委員出缺時，本府得予補聘(派)；補聘(派)委員之任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>防護委員會會議由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。</p> <p>防護委員會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。</p>	<p>一、依據安衛辦法第五條第一項規定，明定本府組成防護委員會處理職場霸凌申訴案件。</p> <p>二、明定委員性別及外聘學者專家應符合一定比例，並訂定防護委員會召集人、委員任期、委員出席會議及作成決定等規定。</p>
<p>八、職場霸凌案件之申訴，申訴人或其代理人應填具申訴書(如附件一)。以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤。</p> <p>前項申訴書或紀錄應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一)申訴人之姓名、國民身分證統一編號、服務單位與職稱、住居所及聯絡電話。</p> <p>(二)有代理人者，其姓名、國民身分證統一編號、住居所及聯絡電話；委任代理人應檢附委任書(如附件二)。</p> <p>(三)申訴事實發生之日期、時間、地點、發生案件時之行為、過程、內容及相關證據。</p> <p>申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，本府應通知申訴人或其代理人於七日內補正。</p> <p>第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)被申訴人屬非具權勢地位者，自</p>	<p>一、規定提出職場霸凌申訴應填具申訴書及申訴書應載明事項。</p> <p>二、參照行政程序法第二十四條規定遭受職場霸凌之人得委任代理人提出申訴，委任代理人應檢附委任書。</p> <p>三、鑑於職場霸凌案件當事人舉證不易，本府調查處理亦難蒐集相關事證，為避免時日久遠導致處理困難，及迅速回復本府內部秩序，明定職場霸凌申訴處理時效。</p> <p>四、又審酌行為人如係具領導統御或職務監督關係，或為具權勢優越地位之長官，申訴人受限其關係，不易循程序求助而易逾申訴期限，有關職場霸凌案件申訴期限區別規範，爰依保障法第十九條第三項規定，依職場霸凌之被申訴人是否屬具權勢地位，分別訂定第四項第一款、第二款之申訴期限。</p>

<p>職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。</p> <p>(二)被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。</p> <p>申訴人於職場霸凌案件申訴決定作成前，得以書面撤回其申訴(如附件三)；申訴經撤回者，不得就同一案件再為申訴。</p>	
<p>九、本府接獲申訴案件後，應於十日內召開防護委員會會議決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知。不受理者，應於書面通知內敘明理由。</p> <p>職場霸凌申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：</p> <p>(一)非屬公務人員保障法(以下簡稱保障法)及安衛辦法所稱職場霸凌事項。</p> <p>(二)無具體之內容。</p> <p>(三)申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。</p> <p>(四)同一案件已不受理或已作成終局實體處理。</p> <p>(五)申訴案件已撤回申訴。</p> <p>(六)已逾申訴期限。</p> <p>前項第五款之撤回申訴，本府認有必要者，得本於職權繼續調查處理。</p> <p>申訴案件如屬職場霸凌以外之其他不法侵害案件，應以書面通知申訴人將改依安衛辦法第二十八條至第三十條規定有關不法侵害事故處理，並簽陳縣長指定專責人員啟動相關行政調查作業。</p>	<p>一、依安衛辦法第三十三條規定，明訂本府接獲職場霸凌申訴後應於十日內召開防護委員會會議決定是否受理，且受理與否均應以書面通知申訴人，不受理應須敘明理由。</p> <p>二、為避免人員濫行提出職場霸凌申訴，影響本府運作，爰明定本府不受理職場霸凌申訴之情形。</p> <p>三、第三項明定有關申訴撤回之情形，本府如認有維護工作場所安全之必要，得本職權續行調查。</p> <p>四、參照保訓會職場霸凌防治、申訴及調查處理要點(範本)第六點第三項規定，定訂本點第四項有關非屬職場霸凌之不法侵害案件，另啟動行政調查作業之規範。</p>
<p>十、職場霸凌申訴調查及處理程序如下：</p> <p>(一)防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查。調查小組成員至少三人，並得視個案情形邀請學者專家加入小組；任一性別比例不得少於三分之一；學者專家比例不得少於二分之一。被申訴人為縣長時，調查小組學者專家不得少於</p>	<p>一、依安衛辦法第三十四條第一項訂定第一款，明訂本府防護委員會應於受理申訴之日起一個月內組成調查小組，及規範調查小組成員人數、性別比例，及外部成員比例。被申訴人為縣長時，為維繫調查之公正性，明定調查小組應有超過三分之二外部成員參與。</p> <p>二、第二款規定申訴人、被申訴人及相</p>

<p>三分之二，涉及職場霸凌調查與決定之相關程序縣長均應迴避，亦不得指定調查小組成員。</p> <p>(二)申訴案件調查，應以不公開之方式為之，保護申訴人與被申訴人之隱私及其他人格法益，並得通知申訴人與被申訴人、相關人員到場說明。</p> <p>(三)調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。</p> <p>(四)前款調查報告應送防護委員會，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴人之申訴要旨。 2. 調查歷程，包括日期及對象。 3. 申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。 4. 事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。 5. 處理建議。 <p>(五)防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。</p> <p>(六)職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，本府應於決定作成日起七日內送公務人員保障暨培訓委員會。</p>	<p>關人員得到場說明，以協助調查，調查小組應保護其人格法益。</p> <p>三、依安衛辦法第三十七條規定，訂定第三款調查小組應完成調查報告之期限及第四款調查報告應載明事項。</p> <p>四、依安衛辦法第三十八條第一項規定，明定第五款至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並敘明理由通知申訴人及被申訴人。</p> <p>五、依安衛辦法第三十八條第三項規定，訂定第六款有關機關首長涉及職場霸凌案件，相關案卷資料報送保訓會，俾利保訓會就公部門各類機關首長涉及職場霸凌案件有所掌握。</p>
<p>十一、調查小組成立後，各單位應配合辦理調查作業，被申訴人為下列機關學校首長時，權責劃分如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一)本縣各級學校校長及體育發展中心主任，由教育處主責。 (二)本縣各鄉（鎮、市）長、代表會主席及各戶政事務所主任，由民政處主責。 (三)本縣各地政事務所主任，由地政處主責。 (四)本縣海洋及漁業事務管理所 	<p>訂定職場霸凌案件被申訴人為機關學校首長時，本府各單位配合辦理調查作業之權責劃分。</p>

<p>所長及動物防疫所所長，由農業處主責。</p> <p>(五)本縣文化資產保護所主任，由文化處主責。</p> <p>(六)本縣家庭教育中心主任、所屬一級機關首長，由人事處主責。</p>	
<p>十二、調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人充分陳述意見及答辯機會，並依下列規定辦理：</p> <p>(一)訪談申訴人、被申訴人、其他相關人員時，調查小組應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影。</p> <p>(二)申訴人、被申訴人及相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，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。</p> <p>(三)就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關(構)、法人、團體或專業人員。</p> <p>調查人員及參與處理職場霸凌案件之人員，就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名、其他足以辨識身分之資料及申訴案件之內容除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；違反者得視其情節依相關規定予以懲處或追究相關責任，並解除其聘(派)兼。參與職場霸凌申訴案件調查、處理及決議人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，申訴人亦得申請迴避，如有應自行迴避而不迴避者，應命其迴避。於本機關人事、主計、政風人員為職場霸凌案件行為人時，亦應要求其迴避或採取適當措施，確保</p>	<p>一、依安衛辦法第三十六條規定，訂定本點有關調查作業原則及程序事項之相關規定。</p> <p>二、本點第一項第一款調查小組訪談時應全程錄音或錄影，以確保受訪者陳述內容之正確性，以杜日後爭議；惟為免干擾調查程序與影響調查結果，受訪談者不得自行錄音或錄影。同項第二款明定當事人及相關人員應配合調查與提供文件或陳述意見，以協助調查小組釐清真相。又依安衛辦法第三十七條第三項明訂無正當理由而拒絕配合調查，經限期配合仍不配合者，雖無該等人員之參與，調查小組仍得本於職權進行調查並作成報告。第三款調查涉及特殊個案得諮詢專業單位，以利調查之進行。</p> <p>三、為維護申訴人、被申訴人、協助調查人員之隱私，第二項明定調查人員及參與處理職場霸凌案件之人員應負保密義務。</p> <p>四、第三項訂定有關參與職場霸凌申訴案件調查、處理人員之迴避規定，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。</p>

<p>申訴調查過程客觀公正。</p>	
<p>十三、本府應依申訴決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。申訴案件經調查屬實決定成立者，本府應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲處、調整職務或其他適當處理，並予以追蹤、考核及監督，避免再度職場霸凌或報復情事發生；決定不成立者，仍應審酌處理建議，為必要之處理。</p> <p>申訴案件經調查證實申訴人有濫訴或誣告之事實者，亦得審酌處理建議，依公務員服務法、公務人員考績法相關規定追究責任或其他適當處理。</p>	<p>參照保訓會職場霸凌防治、申訴及調查處理要點（範本）規定，訂定有關職場霸凌申訴決定結果應檢討相關人員責任、申訴成立或不成立之後續處理，及有關申訴人經證實有誣告或濫訴之懲處規定。</p>
<p>十四、申訴人或被申訴人對審議決定不服時，得按其身分依適用法令提起救濟。</p>	<p>有關申訴人或被申訴人對職場霸凌審議決定不服之救濟規定。</p>
<p>十五、本府對於在職場霸凌案件申訴、調查或處理程序中，為申訴、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。</p> <p>前項不當之差別待遇指解僱、降調或其他損害其依法所應享有之權益等作為。</p>	<p>明定禁止對本府參與職場霸凌案件處理程序相關人員為不當差別待遇之規定。</p>
<p>十六、本府應將職場霸凌申訴案件處理及檢討改善情形，運用適當場合或會議進行公開宣導，並應持續協助與關懷個案後續情形，得視申訴人、被申訴人需要，透過員工協助方案（含諮商輔導）等機制，協助轉介相關專業機構。</p>	<p>訂定有關職場霸凌申訴案件檢討改善作為及後續處理之規定。</p>
<p>十七、防護委員會委員及調查小組成員均為無給職。但學者專家撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領相關費用。</p>	<p>防護委員會委員及調查小組成員均為無給職，外聘專家學者得依本點規定支領相關費用。</p>
<p>十八、防護委員會所需經費由本府相關預算項下支應。</p>	<p>訂定有關防護委員會所需經費預算支應規定。</p>
<p>十九、本要點未規定者，應依保障法、安衛辦法、各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則及其他相關規定辦理。</p>	<p>一、訂定有關職場霸凌案件防治處理之法規適用規範。</p> <p>二、本府所屬學校校長涉及職場霸凌案件應依申訴人身分，分別適用職業安全衛生法或安衛辦法規定辦理。</p>

職場霸凌事件申訴書

申訴人資料	姓名		聯絡電話及 電子郵件	(手機) (E-Mail)
	國民身分證統一編號			
	服務機關 (單位)		職稱	
	身分別	<input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 約聘僱人員 <input type="checkbox"/> 專案人員 <input type="checkbox"/> 工友(含技工、駕駛) <input type="checkbox"/> 約用人員 <input type="checkbox"/> 其他_____		
	住(居)所地址			
	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)	
代理人資料	姓名		聯絡電話及 電子郵件	(手機) (E-Mail)
	國民身分證統一編號			
	住(居)所地址			
	關係			
	*委任代理人應檢附委任書			
申訴事實內容	被申訴人 姓名		被申訴人 服務機關 (單位)	
	被申訴人 職稱		被申訴人 身分別	<input type="checkbox"/> 一般同仁 <input type="checkbox"/> 機關首長

申訴事實：(請載明事實發生日期、時間、地點、發生案件時之行為、
過程、內容及相關證據)

(上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤)

申訴人： (簽章)

代理人： (簽章)

中華民國 年 月 日

職場霸凌事件申訴委任書

稱謂	姓名	國民身分證統一編號
委任人		
	住(居)所地址	聯絡電話
委任代理人	姓名	國民身分證統一編號
	住(居)所地址	聯絡電話

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，

並有撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

但無撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

此致 屏東縣政府

申訴人： (簽章)

代理人(如無則免填): (簽章)

中華民國 年 月 日

職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		聯絡電話	(手機)
國民身分證 統一編號		電子郵件	(E-Mail)
住(居)所 地址			
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)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1. 本撤回書送達屏東縣政府後，申訴調查程序即予終止，但屏東縣政府認為有必要者，得本於職權繼續調查處理。 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。		
<p>本人已瞭解上開說明內容，撤回於 年 月 日</p> <p>申訴 _____ (被申訴人姓名) 之 職場霸凌申訴事件，</p> <p>特此聲明。</p> <p>此致屏東縣政府</p> <p>本人(申訴人)簽名：</p> <p>代理人簽名(無則免填)：</p> <p>中華民國 年 月 日</p>			