

## 屏東縣政府職場霸凌防治及處理作業規定修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
屏東縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點	屏東縣政府職場霸凌防治及處理作業規定	依據本府一百十三年十二月二十七日本府職場霸凌申訴案件分工協調會決議，增置職場霸凌申訴評議會及本府所屬機關學校首長涉及職場霸凌事件之受理單位及調查單位權責分工，爰「屏東縣政府職場霸凌防治及處理作業規定」配合修正為「屏東縣政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點」。
修正規定	現行規定	說明
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避免員工於執行職務時，遭受身體或精神不法侵害，進而安心投入工作，訂定本要點。	一、屏東縣政府（以下簡稱本府）為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而安心投入工作，訂定本規定。	依據職業安全衛生法第六條，酌作文字修正。
二、本府職場霸凌事件之處理，除法令另有規定外，依本要點規定辦理。		一、本點新增。 二、考量本要點適用對象身分別不同，分別適用或準用公務人員保障法及職業安全衛生法等法令，為期周妥，爰予新增本點。
三、本規定用詞定義如下： （一）員工指本府公務人員、約聘僱人員、專案人員、技工、工友、駕駛及約用人員。 （二）職場霸凌，是指在工作場所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、	二、本規定用詞定義如下： （一）員工指本府公務人員、約聘僱人員、專案人員、技工、工友、駕駛及約用人員。 （二）職場霸凌，是指在工作場所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、	點次變更，修正文字。

修正名稱	現行名稱	說明
<p>被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來<u>沉重的</u>身心壓力。</p> <p>(三)當事人指事件霸凌者與被霸凌者。</p>	<p>被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來<u>沈重的</u>身心壓力。</p> <p>(三)當事人指事件霸凌者與被霸凌者。</p>	
<p>四、本府為提供員工免受霸凌侵犯之職場，應利用多元之公開場合宣導職場霸凌之防治與處理，並妥適運用多樣化員工協助方案等措施，積極預防職場霸凌事件之發生。</p>	<p>三、本府為提供員工免受霸凌侵犯之職場，應利用多元之公開場合宣導職場霸凌之防治與處理，並妥適運用多樣化員工協助方案等措施，積極預防職場霸凌事件之發生。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>
<p>五、本府受理單位應指定專責人員每日查收申訴案件，受理申訴單位如下：</p> <p>(一)本府人事處：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責公務人員、約聘僱人員、專案人員申訴案。</li> <li>2. 申訴專線：○八-七六六八七九九。</li> <li>3. 申訴傳真：○八-七三二六一九五。</li> </ol> <p>(二)本府行政暨研考處：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責技工、工友、駕駛及約用人員申訴案。</li> <li>2. 申訴專線：○八-七三二六一五五。</li> <li>3. 申訴傳真：○八-七三二九一三八。</li> </ol> <p>(三)本府所屬機關、<u>學校</u>首長涉及職場霸凌事件，<u>由本府人事處受理申訴案件，並由具指揮督權限之業務管理單位組成職場霸凌申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)辦理調</u></p>	<p>四、本府受理單位應指定專責人員每日查收申訴案件，受理申訴單位如下：</p> <p>(一)本府人事處：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責公務人員、約聘僱人員、專案人員申訴案。</li> <li>2. 申訴專線：○八-七六六八七九九。</li> <li>3. 申訴傳真：○八-七三二六一九五。</li> </ol> <p>(二)本府行政暨研考處：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責技工、工友、駕駛及約用人員申訴案。</li> <li>2. 申訴專線：○八-七三二六一五五。</li> <li>3. 申訴傳真：○八-七三二九一三八。</li> </ol> <p>(三)本府所屬機關首長涉及職場霸凌事件，應由具指揮督權限之上級機關受理申訴事宜。</p>	<p>一、依據本府一一三年十二月二十七日本府職場霸凌申訴案件分工協調會會議決議，修正第三款本府所屬機關學校首長涉及職場霸凌事件受理申訴及調查作業。</p> <p>二、新增第四款係指本府衛生局及警察局所屬機關首長涉及職場霸凌事件，分別由本府衛生局及警察局受理申訴及調查事宜。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p><u>查作業，調查單位權責分列如下：</u></p> <p>1. <u>教育處：本縣各級學校及體育發展中心。</u></p> <p>2. <u>民政處：本縣戶政事務所。</u></p> <p>3. <u>地政處：本縣地政事務所。</u></p> <p>4. <u>農業處：本縣海洋及漁業事務管理所及動物防疫所。</u></p> <p>5. <u>文化處：本縣文化資產保護所。</u></p> <p><u>(四)非前款所列機關、學校首長涉及職場霸凌事件，由其上級機關受理及調查。</u></p>		
<p><u>六、本府為處理職場霸凌申訴事件，設置職場霸凌申訴處理評議會(以下簡稱申評會);申評會置委員五人至十一人，其中一人為召集人，由本府秘書長兼任，其餘委員就本府員工、社會公正人士及專家學者聘(派)兼任之，且任一性別不得少於委員總數三分之一，社會公正人士及專家學者(以下簡稱外聘委員)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。</u></p> <p><u>申評會委員任期二年，期滿得續聘(派)，任期內出缺時，由本府補聘(派)之，任期至原任期屆滿之日止。</u></p> <p><u>申評會會議由召集人召集</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依據本府一一三年十二月二十七日本府職場霸凌申訴案件分工協調會會議決議，為確保職場霸凌申訴案件之公平、公正及專業性，增置職場霸凌申訴處理評議會，審議調查結果，並作成決議。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p><u>並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。申評會應有二分之一以上委員出席始得開會，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。</u></p>		
<p>七、提出申訴程序如下：</p> <p>(一)被害人應於事實發生親自或委託代理人向所屬單位各級主管或本府提出申訴。</p> <p>(二)被害人或其代理人得於發生職場霸凌事件時一年內，以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</p> <p>(三)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。但應於十日內以書面補正：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 有委託代理人者，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)。</li> <li>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</li> </ol>	<p>五、提出申訴程序如下：</p> <p>(一)被害人應於事實發生親自或委託代理人向所屬單位各級主管或本府提出申訴。</p> <p>(二)被害人或其代理人得於發生職場霸凌事件時一年內，以言詞或書面提出申訴。但職場霸凌事件為持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。</p> <p>(三)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。但應於十日內以書面補正：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 有委託代理人者，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)。</li> <li>3. 申訴事實發生日期、內容、相關事證或人證。</li> </ol>	<p>點次變更，修正文字。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>(四)申訴人或其代理人於案件作成<u>決議</u>前撤回申訴者，應以書面為之，於送達本府後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	<p>(四)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，於送達本府後即予結案，並不得就同一事件再行提出申訴。</p>	
<p><u>八、申訴調查及處理程序如下：</u></p> <p>(一)本府受理申訴後，應立即主動通報縣長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。</p> <p>(二)本府調查單位應組成調查小組，置小組成員三至七人，其中一人為召集人，<u>並邀請其他社會公正人士或專家學者加入小組，比例不得低於成員總數二分之一，成員任一性別比例不得低於三分之一。</u></p> <p>(三)<u>調查小組調查結束後，應作成調查報告書，提申評會評議。</u></p> <p>(四)本府應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內，將申訴決議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，最長不得逾一個月。</p> <p>(五)<u>申評會對申訴事件應作成霸凌成立或不成立之決議。決議成立者，應作成懲處、調整職務、教育訓練或其他適當處理之建議；決議不成立者仍得審酌情形為必要處理之</u></p>	<p><u>六、受理申訴程序如下：</u></p> <p>(一)申訴人所屬單位各級主管或本府受理申訴後，應立即主動通報縣長、相關協處單位，必要時應聯繫家屬。</p> <p>(二)本府應組成職場霸凌申訴處理調查小組(以下簡稱調查小組)，置小組成員三至七人，其中一人為召集人，必要時得聘請專家學者擔任。調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、第一款刪除部分文字。</p> <p>三、第二款文字修正。</p> <p>四、配合增置申評會，新增第三款調查報告書提申評會評議之規定。</p> <p>五、原第十點第一項移至本點第四款並酌作文字修正。</p> <p>六、新增第五款申評會對申訴事件應作成霸凌成立或不成立之決議；研謀改善措施由原第十一點前段移至本點第五款並酌作文字修正。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p><u>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。</u></p>		
<p>九、職場霸凌事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>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；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在調查小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p>	<p>七、職場霸凌事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場霸凌事件申訴之調查人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>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；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在調查小組就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>調查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，應由調查小組命其迴避。</p>	<p>調查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，應由調查小組命其迴避。</p>	
<p>十、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>八、職場霸凌事件之調查，應依照下列原則為之：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)當事人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>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，或予以不利處分。</p>	<p>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，或予以不利處分。</p>	
<p><u>十一</u>、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：</p> <p>(一)申訴人非申訴事件之被害人。</p> <p>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(六)提起申訴逾規定期間。</p>	<p>九、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：</p> <p>(一)申訴人非申訴事件之被害人。</p> <p>(二)對於非屬職場霸凌之事件提起申訴。</p> <p>(三)無具體事實內容或未具真實姓名或服務單位。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(六)提起申訴逾規定期間。</p>	<p>點次變更，內容未修正。</p>
<p><u>十二</u>、當事人不服申訴決議者，得依其應適用之法令提起救濟。</p>	<p>十、本府應於收受申訴書或作成申訴紀錄之次日起一個月內，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，最長不得逾一個月。</p> <p>當事人不服調查結果者，得依其應適用之法令提起救濟。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、原第一項移列至修正第八點第四款，爰予刪除。</p> <p>三、原第二項酌作文字修正。</p>
<p><u>十三</u>、本府對於職場霸凌申訴事件應採取事後追蹤、考核及監督，<u>確保申訴決議之懲處或處理措施確實有效執行</u>，並避免有職場霸凌或報復之情</p>	<p>十一、經調查審議屬實，應研謀改善作為，並視情節輕重作成調整職務、懲處或教育訓練等適當處理之建議，由本府依規定辦理懲處或移送相關單位執行</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、原本點前段文字移列至修正第八點第五款。</p> <p>三、酌作文字修正。</p>

修正名稱	現行名稱	說明
事再次發生。	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。	
<u>十四、當事人有輔導、醫療等需要者，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。</u>	十二、當事人有輔導、醫療等需要者，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。	點次變更，內容未修正。
<u>十五、申評會委員為無給職。但外聘委員撰寫調查報告書及出席會議，得依規定支領相關費用。</u>		一、本點新增。 二、新增申評會委員為無給職，並增加除外費用規定。
<u>十六、職場霸凌申訴事件所需經費，由本府相關預算項下支應。</u>		一、本點新增。 二、調查所需費用不貲，爰增訂職場霸凌申訴事件所需經費支應規定。