檔　　號:
保存年限:

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：002722@pthg.gov.tw

受文者：屏東縣屏東市和平國民小學

發文日期：中華民國115年8月27日
發文字號：屏府人考字第1150179077號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨 (376530000A115017907703-1.pdf)

主旨：修正「屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點」部分規定，並自中華民國115年7月1日生效，請查照。

說明：檢送修正「屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點」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 電子公文交換章 2026/08/27 15:15:18

屏東縣政府職場霸凌防治及申訴處理要點

115年1月5日屏東縣政府屏府人考字第1140359033號函訂定全文19點
115年8月27日屏東縣政府屏府人考字第1150179077號函修正部分條文

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。

前項人員及適用安衛辦法規定之本府所屬一、二級機關首長、本縣各鄉(鎮、市)長及代表會主席涉及職場霸凌案件，申訴人得依本要點提出申訴。

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，另指定專責人員於上班日每日查收申訴案件：

(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：〇八-七六六八七九九。

3.申訴傳真：〇八-七三二六一九五。

(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：〇八-七三二六一五五。

3.申訴傳真：〇八-七三二九一三八。

適用安衛辦法規定之本府所屬一、二級機關首長、本縣各鄉(鎮、市)長及代表會主席涉及職場霸凌案件，向本府人事處申訴。

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、職業安全衛生法及其授權訂定之法規命令及其他相關規定辦理。