

職場霸凌防治

蔡獻緯 公務人員保障暨培訓委員會 - 副處長

蔡獻緯 講座

◆ 現職：

- 公務人員保障暨培訓委員會 - 副處長

◆ 學歷：

- 國立臺灣大學政治學研究所
- 國立政治大學政治學系

◆ 經歷：

- 行政院人事行政總處 - 專門委員
- 考試院 - 專門委員
- 銓敘部 - 科長

大綱

- ◆ 公務人員執行職務安全及衛生防護辦法
- ◆ 職場霸凌定義與常見態樣
- ◆ 職場霸凌申訴處理流程
- ◆ 如何建立職場友善環境

公務人員執行職務安全及 衛生防護辦法修正說明

公務人員保障暨培訓委員會

WHY 為什麼修？

- ◆ 本次修正目的，是在強化公部門的職場安全及衛生防護，透過提升高風險職務公務人員的安全防護、完善職場霸凌防治處理程序，以及落實主管機關監督、檢查與課責機制，讓安衛辦法能發揮「實質」的保障功能。

楔子

一、職場霸凌防治刻不容緩

因為光的照射，罪惡就顯露出來

二、安衛辦法不能是沒有牙齒的老虎

賞所以存勸，罰所以示懲

強化公部門職場安全6大罰則

1. 安全衛生設施未完善 + 限期未改善

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3萬-150萬元罰鍰

2. 安全衛生設施未完善 + 致生重大災害

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3年以下有期徒刑
- 100萬元以下罰金

3. 安全衛生設施未完善 + 致死亡

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 7年以下有期徒刑
- 200萬元以下罰金

4. 接獲職場霸凌申訴未採 取有效措施+ 限期未改善

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3萬-150萬元罰鍰

5. 對提出安衛建議者或職場 霸凌申訴者，予以不利對待

罰機關應負責人員+得按次處罰

- 懲處、懲戒
- 3萬-75萬元罰鍰

6. 處罰職場霸凌行為人

1. 一般行為人

- 懲處、懲戒
- (申訴人)民事、刑事追訴

2. 機關首長或一級單位主管 為行為人

- 懲處、懲戒
- 5萬-100萬元罰鍰
- (申訴人)民事、刑事追訴

強化公部門職場安全6大罰則

一、安全衛生設施未完善+限期未改善

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3萬-150萬元罰鍰

二、安全衛生設施未完善+致生重大災害

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3年以下有期徒刑
- 100萬元以下罰金

三、安全衛生設施未完善+致死亡

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 7年以下有期徒刑
- 200萬元以下罰金

強化公部門職場安全6大罰則

四、接獲職場霸凌申訴未採取有效措施+限期未改善

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3萬-150萬元罰鍰

五、對提出安衛建議者或職場霸凌申訴者，予以不利對待

罰機關應負責人員+得按次處罰

- 懲處、懲戒
- 3萬-75萬元罰鍰

強化公部門職場安全6大罰則

六、處罰職場霸凌行為人

1. 一般行為人

- 懲處、懲戒
- (申訴人) 民事、刑事追訴

2. 機關首長或一級單位主管為行為人

- 懲處、懲戒
- 5萬-100萬元罰鍰
- (申訴人) 民事、刑事追訴

WHY 修了什麼？

- 一、修正名稱與主管機關責任強化
- 二、強化機關內部安全衛生管理機制
- 三、新增高風險職務之安全衛生防護專節
- 四、新增職場霸凌之申訴及處理專節
- 五、強化通報及逐級監督檢查機制
- 六、其他重要修正

一、修正名稱與主管機關責任強化- 1、2

- ◆ 配合公務人員保障法第19條規定，將辦法名稱修正為「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」。

- ◆ 明確主管機關(§2)

明定督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關為中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。

一、修正名稱與主管機關責任強化- 3、4

◆ 擴大健康防護範圍(§3)

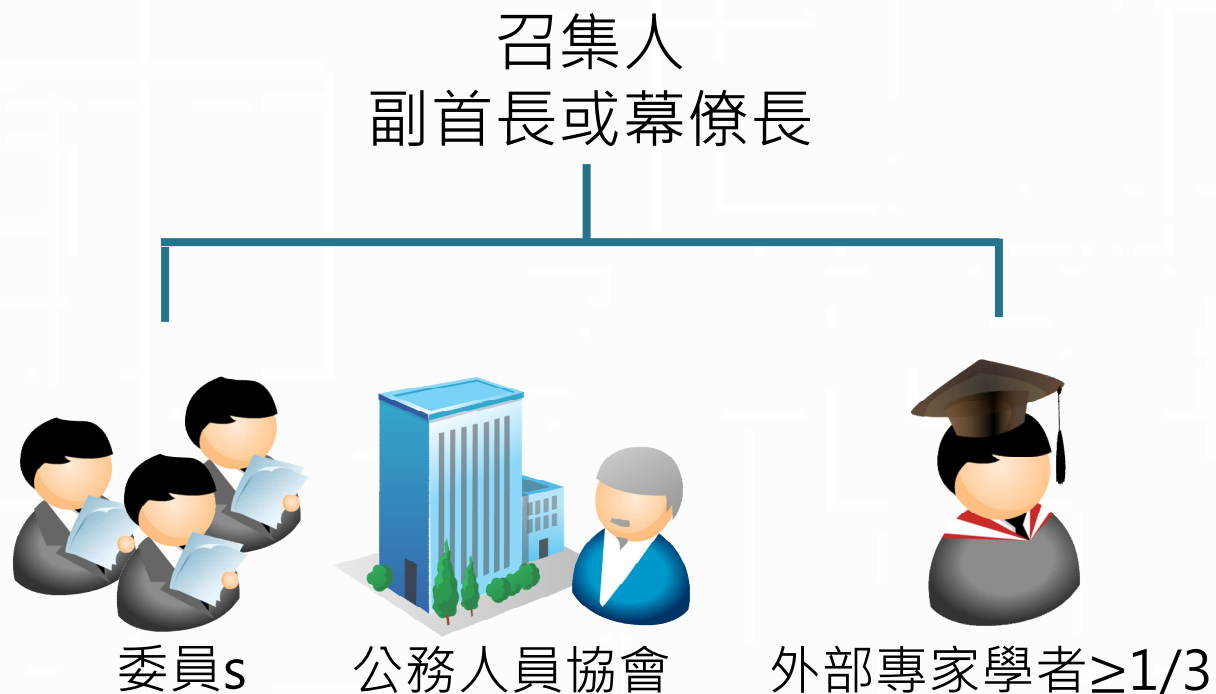
明定公務人員健康防護除生命、身體外，亦包含**心理健康**。

◆ 召開諮詢會(§4)

明定各主管機關**得**聘請各機關代表、公務人員協會代表及學者專家，召開公務人員執行職務安全及衛生諮詢會(任一性別比例不得少於三分之一)，就所屬機關年度定期及專案抽查報告，提出安全衛生政策、防護設備及措施等事項之建議。

二、強化機關內部安全衛生管理機制-1

◆ 安衛防護委員會(5-23人) (§5)



- 預算員額<5人者免設
但應指派專人辦理
- 已依職安法設安全
衛生組織者免設

二、強化機關內部安全衛生管理機制-1

◆ 依職安法設置5種業別

營建工程業

中央、地方各工程局

教育業

公立學校

醫療保健業

公立醫療院所

運輸倉儲業

公營事業交通
事業機構

藝術、娛樂 及休閒服務業

公立圖書館、博物館

二、強化機關內部安全衛生管理機制-1

◆ 防護委員會要做哪些事情？

1. 督導檢查安全及衛生防護。
2. 督導辦公場所建築、設施及設備之維護及檢修。
3. 督導各項安全及衛生防護措施，並作成**年度書面報告**，
於機關網頁公開。
4. 督導健康管理之宣導及實施。
5. 督導安全及衛生防護訓練及宣導。

二、強化機關內部安全衛生管理機制-1

◆ 防護委員會要做哪些事情？

6. 督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理。
7. 督導本機關人員遭受生命、身心健康危害等情事之處理。
8. 督導不法侵害事故發生原因之調查及檢討改進。
9. **職場霸凌申訴之處理。**
10. 督導抽查所屬機關辦理安全及衛生防護事項。
11. 督導其他涉及公務人員安全及衛生之防護。

二、強化機關內部安全衛生管理機制-2

◆ 注意性別特殊需要(§6、§12、§20)

配合性別平等工作法規定，各機關提供安全及衛生防護措施時，應考量女性妊娠中及分娩後未滿2年之因素、建置所需環境、設備，採取必要保護措施。



二、強化機關內部安全衛生管理機制-3

◆ 安全衛生設施及防護(§7~§21)

- 主動調查**危險物或有害物**，並標示、註明必要注意事項。
- 定期保養維護機械、設備、器材、交通工具，並提供符合安全規定的**備勤使用之住宿或休憩設施**。
- 支援特定勤務之安全衛生防護措施。
- 提供罹患或疑似感染法定傳染病之公務人員必要協助。

三、新增高風險職務之安衛防護專節-1

高風險職務機關之主管機關

例如：法務部

高風險職務機關

例如：各矯正機關及矯正學校



高風險職務=危勞職務人員(\$22~)

(經銓敘部依公務人員危勞職務認定標準核備者)

例如：戒護科之主任管理員

三、新增高風險職務之安衛防護專節-2、3

◆ 優先編列預算、定期維護汰換(§23)

機關應優先編列預算，定期維護汰換高風險職務人員使用之機具設備及個人防護裝備，並購置新式設備。

◆ 建立安全管控及應變方案(§24)

高風險職務機關，應建立執行高風險職務時之人員現場安全管控機制及緊急事故應變方案。

三、新增高風險職務之安衛防護專節-4、5

◆ 定期辦理教育訓練(§25)

高風險職務機關應就執行高風險職務人員，定期辦理執行職務所需相關教育訓練（報主管機關備查）。

◆ 提高健康檢查次數(§26)

高風險職務人員得每年實施1次一般健康檢查，未滿40歲者，得每2年實施1次。

三、新增高風險職務之安衛防護專節-5

◆ 第一級管理

- 全部項目正常，或部分項目異常，而經醫生綜合判定為**無異常者**。

◆ 第二級管理

- 部分或全部項目異常，經醫生綜合判定為**異常**，而**與工作無關者**。

三、新增高風險職務之安衛防護專節-5

◆ 第三級管理

- 部分或全部項目異常，經醫生綜合判定為**異常**，而無法確定工作之相關性。
- 由職業醫學科專科醫師實施**健康追蹤檢查**，必要時應實施現場評估，依評估結果重新分級，判定為第二級（與工作無關）或第四級（與工作有關）。

三、新增高風險職務之安衛防護專節-5

◆ 第四級管理

- 部分或全部項目異常，經醫生綜合判定為**異常**，
且**與工作有關**者。
- 經職業醫學專科醫師評估現場仍有工作危害因子
之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。

三、新增高風險職務之安衛防護專節-6

◆ 主管機關制定規範與風險評估(§27)

- 高風險職務機關之**主管機關**應訂定執行職務之規範、實施**風險評估**，並提出**風險控制方案**；並應建立**傷亡、猝發或加重疾病個案之通報制度**與**發行年報**。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 定義職場霸凌(§31)

- 本機關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，致公務人員身心健康遭受不法危害。情節重大者，不以持續發生為必要。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 如何判斷是否情節輕重程度？

- 1 造成身心侵害之程度
- 2 侵害行為的次數、頻率、手段
- 3 應受責難的程度(如故意、是否悔改)

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 惡意（以敵視、討厭、歧視為目的）-成立案例

教育部113年6月20日1130050748號再申訴評議書

<評議書重點整理> <本案例為職場霸凌行為人提起之再申訴>

- 再申訴人任意指控甲師涉入性平事件，並於○年○月○日在學校LINE公務群組中散布充滿錯誤迷思的文字。
- 再申訴人將甲師與某女學生的互動，從客觀描述的「頻繁接觸」或「聊天說笑」，主觀評價為「不當接觸」且有「性平疑慮」，其中明顯加入負面道德評價，甚至暗示違法。然而，甲師與該名女學生的聊天是有正當理由的，這可由再申訴人自己提供的A師與該女學生家長對話紀錄截圖得知。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 惡意（以敵視、討厭、歧視為目的）-成立案例

教育部113年6月20日1130050748號再申訴評議書

<評議書重點整理> <本案例為職場霸凌行為人提起之再申訴>

- 再申訴人未經查證即恣意臆測並空泛指控甲師涉入性平事件，甚至投訴教育局長信箱，無疑造成甲師人格受辱且身處不友善的職場環境。再申訴人還未經查證就任意指責甲師工作不力，並將這些言論散布於群組中進行公審。評議書最後強調，再申訴人掌握話語權，卻在學校公務群組中發布不精確的言論，應屬灼然至明。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 惡意（以敵視、討厭、歧視為目的）-不成立案例

保訓會113公申決字第000060號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 某日辦理收受總統候選人競選辦公室人員遞交刑事告發狀時，為確認收狀機關，乃將告發狀置於辦保櫃檯上翻找，待媒體離開後，○副法警長向再申訴人表示：「你~~不知道有偵查不公開的問題嗎？這樣洩密要怎麼辦？~~」再申訴人詢問其違反何規定時，○副法警長表示：「我這已經~~20~~多年前念的東西了，你怎麼會問我？你剛念完不是應該比較知道嗎？」再申訴人認○副法警長上開言語，係對其為嘲諷、諷刺、詆毀、蔑視之言語霸凌。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 惡意（以敵視、討厭、歧視為目的）-不成立案例

保訓會113公申決字第000060號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- ○副法警長於○年○月○日訪談時表示：「我當下是為了機關與自身職責所在，認為要善意提醒同仁，避免同仁受罰，沒有惡意，我印象中洩漏國防以外秘密有處罰過失犯。他在櫃檯上翻閱書狀，記者在旁邊拍，會有洩密的問題，應該要放在櫃檯下方翻閱。」等語。
- 專案小組以再申訴人收狀過程既有前述瑕疵，○副法警長**基於主管職責適時給予提醒注意**，**難認主觀上存有惡意，而有對再申訴人霸凌之事實。**

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 持續性-成立案例

保訓會113公申決字第000023號再申訴決定書

<決定書重點整理> <本案例為職場霸凌行為人提起之再申訴>

- 茲依調查小組職場霸凌事件調查報告及相關證人訪談紀錄等，證以再申訴人於○年○月起**接續多次、不定時、持續性**，以冷嘲熱諷等方式，在座位上故意以○科員聽得到的音量，向其他同仁大聲指責○科員散布之行為，有可能造成同事聽聞後，相信再申訴人一己之見而對○科員另眼看待，使其有受孤立之可能，再申訴人之行為已足以對○科員**造成持續性之冒犯、冷落及侮辱**，使其感到受挫、被羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重之身心壓力，**堪認再申訴人對○科員有職場霸凌行為**。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 持續性-不成立案例

保訓會111公申決字第000038號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 依○主任○年○月○日受訪談紀錄略以，為與再申訴人核對、確認電腦系統所輸入之資料，其看不清楚電腦螢幕顯示之文字，故彎腰查看及使用再申訴人電腦。○主任基於主管之身分，為釐清業務事項，在未告知之情況下，貿然使用再申訴人電腦之行為，雖有唐突，惟因當日互動過程及對話內容未臻明確，○主任有無貼身阻止再申訴人離開，導致其被迫退到牆角，尚無其他具體證據可資佐證，縱再申訴人為防止○主任再次闖入其座位，刻意將一盆栽置放辦公桌旁，尚難僅以單一、偶發事件或再申訴人個人行為即認定○主任對其有霸凌行為。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 以優勢關係為背景-成立案例

臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第70號民事判決

<判決書重點整理>

- 被告身為主計室主任，持續性地對原告進行言語攻擊與騷擾，包括在工作群組中針對原告不離職的意願進行嘲諷，並以「這樣算戲弄長官嗎」等語暗示原告不敬。此外，被告更將原告請假事宜私密資訊公開討論，並在群組中暗諷原告「說鬼話」，甚至在原告被迫自述病情後，揚言要找人事官「算帳」，導致原告與人事官產生誤會。判決書中也提及，被告未經同意聯繫原告先生，這些行為都構成持續性的孤立、嘲諷或侮辱，符合職場霸凌的要件，顯示其權力濫用與不公平對待的本質。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 以優勢關係為背景-不成立案例

保訓會112公申決字第000098號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 判斷職場霸凌需綜合考量行為時的環境、衝突原因、雙方互動過程，以及行為人的動機與目的。
- 再申訴人係○○地政所第一課課員，其主張遭受該所A課長霸凌。嗣後處長B向其表示，A即將屆齡退休，數度提及要求再申訴人給其面子，讓A課長有改進機會，如果A課長願意道歉，再申訴人是否願意原諒A課長。B處長之處理方式使再申訴人感到職務不對等與被威脅，認為係以作為方式對再申訴人實行職場霸凌之行為。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 以優勢關係為背景-不成立案例

保訓會112公申決字第000098號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 決定書特別指出，除了再申訴人的單方指述外，尚無具體事證足資證明B有強迫或勸退再申訴人息事寧人之意思表示。況面談次數僅有1次及面談時間並未冗長，尚未逾越社會一般通念所容許之程度，難認B處長有濫用優勢地位，對再申訴人進行威脅、孤立，或對其為刻意打壓。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 逾越職務合理範圍

(相當於逾越社會一般通念所容許之程度) - 成立案例
保訓會113公申決字第000050號再申訴決定書

<決定書重點整理> <本案例為職務霸凌行為人提起之再申訴>

- 再申訴人與○員辦理業務交接時，再申訴人確有未詳實告知交接檔案應如何使用，於○員向其詢問時回應態度不佳、不耐煩，及刻意要旁人幫忙向○員轉達而忽略○員，且亦有證人表示確曾聽聞再申訴人對○員講話口氣不佳、不耐及出言戲謔之情事。
- 再申訴人上開行為已使○員感到受挫、焦慮不安，而有被冷落、孤立之感受。此外，再申訴人更會以言語嘲弄等戲謔言語，使○員感到遭受冒犯及羞辱，而於工作期間不停哭泣、精神恍惚，公所內其他同事經過人文課時，亦屢次發現○員精神不佳，人顯得悶悶不樂。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 逾越職務合理範圍

(相當於逾越社會一般通念所容許之程度) - 成立案例
保訓會113公申決字第000050號再申訴決定書

<決定書重點整理> <本案例為職務霸凌行為人提起之再申訴>

- 再申訴人對○員所為冒犯、冷落、孤立或侮辱等行為，使○員於職場中處於敵意不友善環境，令其感到受挫、被羞辱、孤立及受傷，進而折損其自信，產生身心壓力，顯然已逾越一般人所能忍受之程度，且該公所其餘同仁亦可感受到職場緊繃之氛圍，再申訴人上開行為已構成職場霸凌，洵堪認定。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 逾越職務合理範圍

(相當於逾越社會一般通念所容許之程度) -不成立案例
根據臺灣臺南地方法院112年度勞訴字第44號民事判決

<判決書重點整理>

- 原告主張其在調任倉管課後，因工作表現不佳而遭受職場霸凌，並因此請求醫療費用及精神慰撫金。
- 法院審理後認為，被告（雇主）已針對原告工作不適應的情況，提供了足夠的適應時間與機會。主管乙○○也定期與原告討論改善情形，顯示公司積極協助處理。此外，同事方○○、陳○○也透過各種方式提醒、教導、協助原告完成工作，甚至替原告處理失誤之處。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 逾越職務合理範圍

(相當於逾越社會一般通念所容許之程度) - 不成立案例

根據臺灣臺南地方法院112年度勞訴字第44號民事判決

<判決書重點整理>

- 法院判斷，方○○、陳○○的行為屬於正常的「工作督導」，並未符合職場霸凌的定義，即「在工作場所中藉由權力濫用與不公平的處罰，造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使原告感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力」。因此，法院認定原告主張遭受職場霸凌的依據不足，駁回其請求醫療費用與精神慰撫金的主張。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 對他人有冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為-成立案例 保訓會113公申決字第000050號再申訴決定書

<決定書重點整理> <本案例為職務霸凌行為人提起之再申訴>

- ○員至○○區公所任職後，再申訴人在職務交接過程中，態度不耐、語氣鄙夷，交付大量檔案卻未具體說明業務內容，導致○員在工作執行上備感困難、手足無措，並造成職場氛圍緊繃。
- 此外，再申訴人經常在訂購飲料或餐點時刻意遺漏○員，使其感到被排擠。再申訴人還刻意不直接與○員對話，反而要求鄰座同事轉達訊息，並以「她也太看得起你了」等言語嘲弄○員，讓○員感到遭受冒犯與羞辱。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 對他人有冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為-成立案例 保訓會113公申決字第000050號再申訴決定書

<決定書重點整理> <本案例為職務霸凌行為人提起之再申訴>

- 這些行為使○員長時間處於敵意、不友善的環境中，身心受到嚴重影響。因此，認定再申訴人的職場霸凌行為成立。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 對他人有冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為-不成立案例 保訓會113公申決字第000047號再申訴決定書

<判決書重點整理>

- 有關○年○月○日○課長對再申訴人咆哮，據訪談紀錄○課長本因前開刷卡事件已對再申訴人產生歧見，又因高考錄取人員分發報到，致職務代理人廖○○無法續支援○○課，感到被刁難，致發生咆哮事件，○課長處事方式固有不當，惟觀其對話情境脈絡，再申訴人與○課長先於電話中發生爭執，再申訴人掛斷電話後至主任秘書室向主任秘書報告，○課長隨後亦至主任秘書室，二人互相吼叫後，再申訴人旋即離開，中間僅幾秒鐘時間。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

- ◆ 對他人有冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為-不成立案例
保訓會113公申決字第000047號再申訴決定書

<判決書重點整理>

- 是○課長對再申訴人並無持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，尚難率以認定其有霸凌行為，而足以成立職場霸凌。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 使他人產生身體上、心理上之損害，或使工作環境惡化-成立案例 臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第70號民事判決

<判決書重點整理>

- 原告於○年○月○日經○○診所診斷「有焦慮的適應障礙症」、「適應性失眠症」，為兩造所不爭執，此外，原告亦經○○中醫診所診斷罹患睡眠障礙症，及於○○診所診斷罹患非特定的鬱症，單次發作，有該等診所之診斷證明書在卷可參，且依○○診所之病歷表記載，原告確有多次提及想自殺及與在對被告醫院申訴及要一個道歉等語，足徵原告罹患之上開精神疾患，確與其於被告醫院遭被告丁○○為職場霸凌有關，堪認原告有因該職場霸凌行為而受有身體權之侵害，原告自得請求被告丁○○賠償其所受之損害。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

- ◆ 使他人產生身體上、心理上之損害，或使工作環境惡化-不成立案例
保訓會112公申決字第000098號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 茲以職場上除工作內容外，本係一種相互溝通之過程，是否該當職場霸凌之要件，仍應以雙方工作認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形綜合判斷。再申訴人固提出心理諮商/諮詢簽到表，及全民健康保險門診慢性病連續處方箋，證明其身心狀況不佳，惟尚難證明此與○課長或○主任之行為有何關聯性或影響程度。再申訴人所訴，亦無足採。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 言語霸凌-成立案例

保訓會113公申決字第00006號再申訴決定書

<決定書重點整理> <本案例為職務霸凌行為人提起之再申訴>

- ○員指稱，再申訴人長期對其言語暴力，再申訴人經常對其說：「都是你的問題，不是別人的問題」，○員經常在回答再申訴人問題時，被再申訴人要求閉嘴，但是○員若沒回應，又會被再申訴人罵怎麼不回答，會罵○員：「你啞巴啊！不回答啊！」導致○員不知該不該回答。
- 調查小組經訪談多位證人，多數表示再申訴人經常會以貶抑性言詞大聲責罵訓斥同仁，亦證曾在辦公室聽聞再申訴人大聲斥責○員，且時間長達半小時以上，頻率每週至少2、3次。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 言語霸凌-成立案例

保訓會113公申決字第00006號再申訴決定書

<決定書重點整理> <本案例為職務霸凌行為人提起之再申訴>

- 亦有證人指證看到○員在辦公室哭泣等反應，認再申訴人對○員所為之責罵訓斥之頻率，以及持續時間而言，確實已達到任何人處於相同境地均難以承受之程度，足以對陳員造成沉重之身心壓力。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 言語霸凌-不成立案例

臺灣臺南地方法院112年度勞訴字第44號民事判決

<判決書重點整理>

- 人際間之對話及互動，需觀察前、後全部內容、環境及場所，方能還原當時客觀情形及原因，並可避免片斷字語所恣生之想像及解釋空間。
- 原告雖提出其與方○○、陳○○在工作場合對話之錄音光碟及譯文，主張方○○、陳○○對其有職場霸凌行為等語。細繹該譯文內容，大抵屬方○○、陳○○對原告工作上之要求，無辱罵或人身攻擊之情事，而係就工作缺失應改進之處給予建議；方○○、陳○○縱有口氣不佳之情形，亦屬情緒反應，尚難以此認定有職場霸凌之行為。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 不合理之工作要求、交付過重工作-成立案例 保訓會112公申決字第000064號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 判斷職場霸凌需考量身心障礙者權利公約（CRPD）。該公約規定，基於身心障礙的歧視包括「拒絕提供合理調整」。所謂「合理調整」，是指在不造成過度負擔下，進行必要修改與調整，以確保身心障礙者能與他人平等享有權利。合理性判斷需考量與身心障礙者需求的關聯性、適當性及有效性。
- 本文中，再申訴人雖為○員直屬長官，有權管理工作績效，但其管理方式應考量同仁身心狀態。然而，再申訴人因○員頻繁請假，不僅增加面談次數，更於○年○月○日起要求○員每日以LINE回報工作進度，甚至建議其中辦退休或降職。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

- ◆ 不合理之工作要求、交付過重工作-成立案例
保訓會112公申決字第000064號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 這些行為明顯忽略○員罹患重鬱症的事實，未給予合理對待，導致○員感到受挫、羞辱、孤立與受傷，身心承受巨大壓力。因此，認定再申訴人的行為構成職場霸凌。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 不合理之工作要求、交付過重工作-不成立案例 保訓會111公申決字第000025號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 有關○主任違背法令，利用單位主管裁量權限，增加再申訴人工作負荷部分 經調查小組調查，○主任身為單位主管為增進行政效能，又為配合○○政府公文電子化政策，由再申訴人統籌處理『歸檔清單』，並未過度增加再申訴人之業務負擔，且再申訴人亦自承處理上開工作，並未過度增加其負擔，亦無需加班處理該項業務。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 不合理之工作要求、交付過重工作-不成立案例 保訓會111公申決字第000025號再申訴決定書

<決定書重點整理>

- 復經詢問該中心同仁，該中心1天公文量平均不超過5件，該歸檔清單內容僅1張A4紙，約於20分鐘內即可完成。又依○○家教中心業務職掌表，再申訴人之業務職掌包括公文總收發、交換、紙本公文檔案管理及其他交辦事項等，○主任交由再申訴人統籌處理之歸檔清單業務，亦非與其業務職掌毫無相關，故調查小組審認○主任上開行為，亦不能認定為職場霸凌。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 7種常見可能會走向職場霸凌態樣

1. 吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
2. 公開場合對特定同仁咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
3. 鼓動同事孤立特定同仁，不讓其參與重要事務或社交活動，忽視、打壓排擠或冷凍。
4. 對同仁的貢獻或努力視而不見，持續否定同仁的存在與價值。
5. 即使業務量及工作績效正常，仍刻意刁難同仁依規定請假或接受必要的訓練。
6. 給予過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
7. 給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-1

◆ 基於合理工作目的，但仍可能演變成職場霸凌的態樣

1. 說話太衝，語氣很兇，甚至會罵人或攻擊別人。
2. 愛用酸言酸語、挖苦別人，或反問式回話。
3. 情緒來了就開罵，重點不是事情本身，而是針對某個人發洩。
4. 要求很多但講不清楚，態度又很嚴厲，讓同仁壓力巨大。

反問的語氣裡
藏著沒說出口的渴望



四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-2

◆ 申訴受理機關+應通報上級機關(§32)

行為人≠首長

原則：服務機關防護委員會

例外：未設防護委員會（如員額<5人）→ 上級機關

行為人=首長

原則：上級機關

例外：無上級機關 → 服務機關防護委員會

首長（行為人）應迴避

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-3

◆ 不予受理之情形(§33)

1 非職場霸凌事項

2 無具體內容

3 申訴人未具真實姓名
或足以識別身分

4 同一事件已不受理或
作成終局實體處理

5 已撤回申訴或已逾申訴期限

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節

- ◆ 1個月內組成調查小組(至少3人) (§34)



委員s



外部專家學者 $\geq 1/3$

被申訴人

= 無上級機關之機關首長

→ 外部專家學者 $\geq 2/3$

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-5

◆ 立即有效之糾正及補救措施(§35)

各機關知悉職場霸凌情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，包含**避免再發生**、**提供諮詢協助**、**對行為人進行適當處理**、**協助被霸凌者提起申訴**，並得視情況調整工作內容、辦公場所或先行調整職務。

四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-6

◆ 調查程序與保密(§36)

明定調查小組訪談**應全程錄音錄影**，受訪談者**不得自行錄音錄影**。並強調對申訴人、被申訴人及協助調查人之個人資料應予保密。



四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-7

◆ 完成調查報告(§37)

調查小組應於召開第1次會議之日起**2個月內**，完成調查報告；**必要時得延長1個月**，並應通知申訴人與被申訴人。



四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-8

◆ 申訴成立與否之決定(§38)

防護委員會應於調查報告完成後**1個月內**，作成職場霸凌申訴**成立與否之決定**，並書面載明理由通知當事人。調查報告及決定應報送上級機關備查，**行為人為機關首長時，應報送保訓會(含相關事證)**。

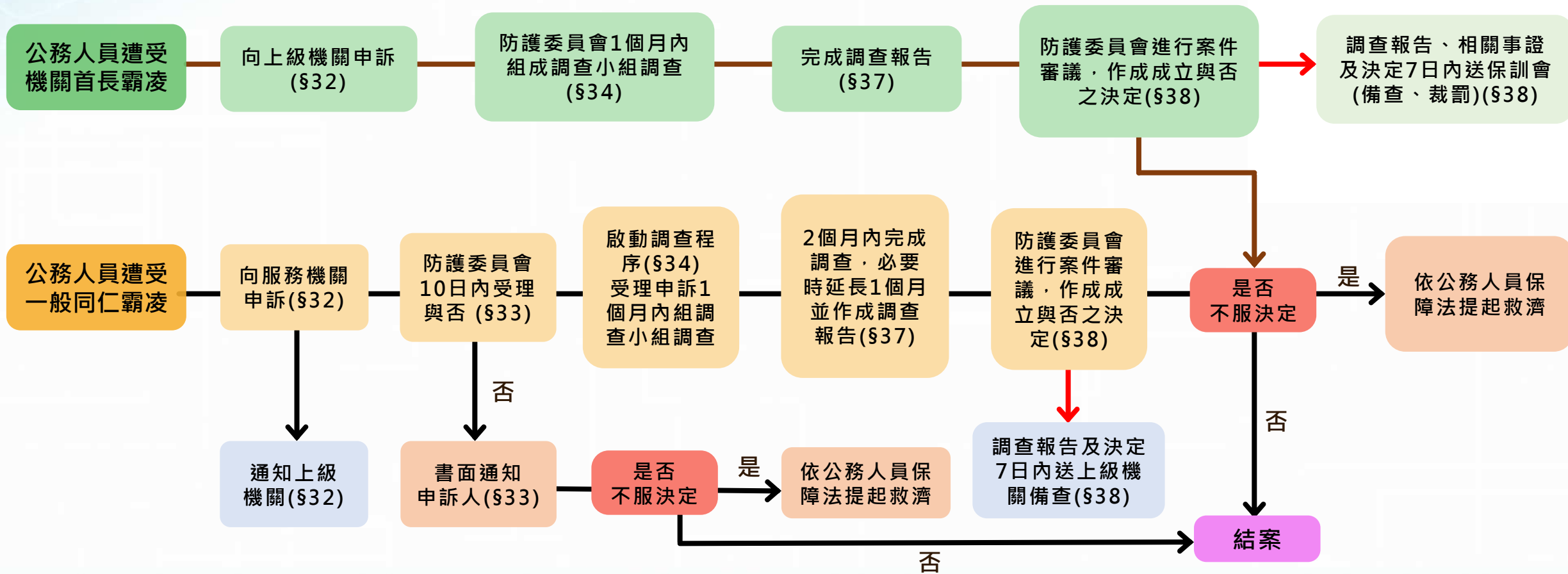
四、新增職場霸凌之申訴及處理專節-9

◆ 應訂定執行職務遭受職場霸凌防治計畫(§39)

各機關應於不牴觸保障法及本辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，並公開揭示之。



公務人員職場霸凌申訴調查處理流程圖



五、強化通報及逐級監督檢查機制-1、2

◆ 重大災害或死亡事故(\$42)

- 應通報保訓會（保障法有死傷事故調查及罰則規定）
- 重大災害：罹災人數 ≥ 3 人
（永久全失能、永久部分失能、暫時全失能）

◆ 防護委員會定期自我檢查(\$43)

各機關防護委員會**每年至少召開1次**會議，自我檢查執行情形。

五、強化通報及逐級監督檢查機制-3

◆ 上級機關定期及專案抽查(\$44)

各機關**每年**對其**所屬機關**應辦理公務人員安全及衛生防護事宜**定期抽查**；遇有突發狀況得進行**專案抽查**。抽查結果應提出改善建議。

1. **安衛設施不符規定**：上級機關應**命限期改善** → 保障法有罰鍰。
2. **無上級機關者**：由**保訓會**實施定期抽查及專案抽查，並對不符規定者，命限期改善。

五、強化通報及逐級監督檢查機制-4

◆ 未改善之課責機制(\$45)

上級機關查核命所屬機關限期改善仍未改善者，**應通報保訓會**並要求**提出檢討改善報告**，**調查相關人員違失責任**，按情節輕重處理。無上級機關者，經保訓會通知限期改善而未改善者亦同。

上級機關及保訓會之抽查如何運作

◆ 抽查機制

年度抽查

- 上級機關抽查
- 保訓會抽查無上級機關
- 保訓會抽查前一年度安衛統計有重大缺失機關

限期改善複查

- 上級機關複查所屬機關
- 限期仍未改善，上級機關通報保訓會複查
- 保訓會複查無上級機關

專案抽查

- 突發事故：上級機關抽查
- 重大災害或死亡事故：上級機關通報保訓會抽查

個案抽查

- 上級機關抽查所屬機關被檢舉案件
- 保訓會抽查特定檢舉案件

六、其他重要修正-1

◆ 公務人員之建議權(§41、§47)

明定公務人員就安全及衛生防護事項得向機關提供建議，
機關應於**30日內**回復；並禁止機關因公務人員提出建議
或職場霸凌申訴而予不利對待（**有罰則**）。

六、其他重要修正-1

◆ 公務人員如何提出安全衛生檢舉？

提出安全衛生建議：

向服務機關建議，若30日未回復則向上級機關或保訓會（無上級機關者）檢舉

因提出安衛建議或職場霸凌申訴而遭不利對待：

向上級機關或保訓會（無上級機關者）檢舉

未提供符合規定之安全衛生防護措施：

向上級機關或保訓會（無上級機關者）檢舉

服務機關未對霸凌採取具體有效措施：

向上級機關或保訓會（無上級機關者）檢舉

六、其他重要修正-2

◆ 提起救濟權利(§46)

公務人員請求機關提供安全及衛生防護措施遭拒絕或未充分提供時，得依公務人員保障法提起救濟。



LAW

六、其他重要修正-3

◆ 執行情形之報送(§48)

各主管機關應於每年3月底前，彙整所屬機關前一年度依本辦法之執行情形，報送保訓會。

→ 進行安衛措施統計分析，並據以擇定當年度保訓會辦理安全及衛生防護措施與設施抽查機關。

六、其他重要修正-4

◆ 明確比照適用對象(§49)

比照本辦法規定辦理之對象，明確列舉
技工、工友、約僱人員及約用人員等。



HOW 該怎麼做？

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
提供安衛預防保護措施及符合規定之安衛設施(§3、§9)	√	√	
召開公務人員執行職務安全及衛生諮詢會(§4)			√
組成安全及衛生防護委員會，每年至少召開1次(§5、§43)	√		

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
應調查危害性危險物或有害物 並標示、註明、防止(§10)	√		
應訂定緊急避難標準作業程序(§11)	√		
執行職務操作之機械、設備、器材、 交通工具、住宿或休憩設施之 定期保養(§14)	√		

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
提供支援特定勤務人員專業器材、 建立支援作業標準程序、合作支援 編組及必要勤務演練(§16 ③)	√		
應建立與執行職務相關危害場所 及危險性質資料(§17)	√		
應定期實施安全及衛生防護訓練、 訂定預防危害之標準作業程序、 實施勤前教育(§18)	√		

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
特定項目健檢之對象、項目、方法、 顧慮環境(\$19 III)			√
確認是否屬「高風險職務機關」或 「高風險職務機關之主管機關」(\$22)	√		√
高風險職務人員定期實施執行職務所 需教育訓練+教育訓練內容報主管機關 備查(\$25)	√ 高風險職務機關		√ 高風險職務機關 之主管機關

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
訂定執行高風險職務之安全管控機制及緊急事故應變方案+報主管機關備查(\$24)	√ 高風險職務機關		√ 高風險職務機關之主管機關
訂高風險職務一般健檢及特定項目健檢分級管理、醫療機構資格及檢查項目+報主管機關備查(\$26)	√ 高風險職務機關		√ 高風險職務機關之主管機關
高風險職務主管機關實施風險評估及提出風險控制方案+建立傷亡、猝發或加重疾病通報制度、發行年報，並於網頁公開(\$27)			√ 高風險職務機關之主管機關

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
- 防護委員會受理職場霸凌申訴(§32) 10日內召開防護委員會會議決定是否受理+書面通知申訴人(§33 III)	√	√ 1.受理所屬機關免設者 2.首長為職場霸凌行為人	√ (含監督機關) 首長為職場霸凌行為人 (學校、鄉鎮市、行政法人)
職場霸凌通報上級機關：接獲申訴+調查結果(調查報告+決定；7日內)(§32III、§38II)			

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
受理申訴後1個月內組成調查小組(\$34)	√		
知悉職場霸凌開始，應採取立即有效之糾正及補救措施(\$35)	√	√	
調查小組第一次會議後2個月內(得延長1個月+通知當事人)完成調查報告，送防護委員會(\$37)	√		

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
調查報告完成起1個月內，防護委員會應作成申訴成立與否之決定，並書面通知當事人(§38 I)	√		
機關首長行為人為機關首長：作成決定7日內送保訓會調查報告、相關事證、決定(§38 III)	√		
應訂定執行職務遭受職場霸凌防治計畫+公開(§39)	√		

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
公務人員提出安衛建議或要求提供必要之安衛設備或措施，機關應於30日內回復辦理情形，且不得予不利對待(對職場霸凌申訴者亦不得予不利對待)(§41、§47)	√		
未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，致有重大災害或死亡，應通報保訓會(§42 I)	√		

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之上級機關	各機關之主管機關
安全衛生防護抽查：(§44、§45) 1. 對所屬機關：每年至少一次；無上級機關由保訓會抽查 2. 突發重大狀況：專案抽查 a. 上級機關(無上級則由保訓會)應作成報告交所屬機關防護委員會督導限期改善 b. 主管機關諮詢會提出改善建議交所屬機關防護委員會督導限期改善 c. 限期未改善應通報保訓會，要求該機關提出檢討報告及懲處	√	√	√

機關應執行事項或訂定相關規定彙整表

應辦事項(條次)	各機關	各機關之 上級機關	各機關之 主管機關
每年3月底前彙整主管機關及所屬機關前一年度之安全衛生執行情形，送保訓會(\$48)	√	√	√

是結束？還是序曲？

- ◆ 你們當中有聰明智慧的人嗎？如果有，他就應該以充滿著謙卑和智慧的好行為，來表現他有美好的生活。

安衛辦法，是一門執行的學問

感謝聆聽