

彰化縣政府 函

地址：500201彰化縣彰化市中山路2段416號

承辦人：科員 郭宜婷

電話：7531434

電子信箱：gyt0815@email.chcg.gov.tw

受文者：彰化縣立員林國民中學

發文日期：中華民國114年12月31日

發文字號：府人考字第1140529187號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：原函影本、修正條文(電子檔2個) (376470000A_1140529187_ATTACH1.pdf、
376470000A_1140529187_ATTACH2.pdf)

主旨：公務人員保障法（以下簡稱保障法）第19條至第19條之
2、第21條、第102條及第104條修正條文，業經總統於民
國114年7月9日修正公布，自115年1月9日施行，並刊載於
總統府公報第7798號（另見總統府網站：<https://www.president.gov.tw>公報系統），檢附修正條文1份，請查
照。

說明：

- 一、依據公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）114年
12月26日公護字第1149060038號函辦理，並附原函影本1
份。
- 二、旨揭保障法修正條文業經總統以114年7月9日華總一義字第
11400068141號令修正公布，其中部分條文內容係於立法院
審查保障法時配合調整，致114年7月1日修正施行之公務人
員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）與



保障法修正條文未盡一致，基於法律優位原則，於保障法115年1月9日施行後，自應悉依保障法規定辦理，茲就相關事項說明，並請各機關配合辦理如下：

(一)第19條第2項所定「職場霸凌」及第19條之1第8項所定「重大災害」定義部分：

- 1、按保障法第19條第2項所定職場霸凌定義，與安衛辦法第31條第1項部分文字雖有不同，其差異僅係就職場霸凌行為情狀表述方式不同，並未變動職場霸凌構成要件及是否成立之實質認定，尚不影響各機關對職場霸凌申訴案件調查處理及決定之作成。
- 2、保障法第19條之1第8項所稱重大災害，指「發生災害之罹災人數在三人以上者」，係於立法院審查期間，考量該定義係作為同條第4項課處行政刑罰之構成要件，為與職業安全衛生法第41條第1項第1款規定一致（按：指發生同法第37條第2項第2款「發生災害之罹災人數在三人以上」之災害），故就重大災害之定義再予調整。基此，安衛辦法第42條所定重大災害，自115年1月9日起，均應依保障法上開規定據以認定。

(二)第19條第3項所定職場霸凌申訴期限部分：

- 1、自115年1月9日起有關職場霸凌行為（含職場霸凌行為終了日在115年1月9日以後者），申訴人提起申訴之期限，各機關應依保障法第19條第3項規定辦理，即被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾3年者，不予受理；被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾5年者，不予受理。

2、115年1月9日前發生之職場霸凌行為（即職場霸凌行為終了日在115年1月9日前者），以是日為基準日，如尚未逾各機關既有內部規定所定申訴期限者，自115年1月9日起適用新法，其已進行之期間不受影響，接續計算其申訴期限合計為3年或5年（依被申訴人是否具權勢地位而定）；至如該職場霸凌行為已逾各機關既有內部規定所定申訴期限者，基於實體從舊及不溯及既往原則，不得再依前開保障法第19條第3項所定申訴期限提起申訴。

3、至保障法第19條第3項所稱「權勢地位」，依該條文修正說明，係指具領導統御或職務監督關係，或為具權勢優越地位之長官，故具權勢地位者之職場霸凌，原則係指對於因任用、遷調、考核或其他執行職務關係而受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為職場霸凌行為。

（三）第19條之1第6項有關機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，處以罰鍰規定部分：按安衛辦法第38條第3項原僅規定職場霸凌行為人為機關首長時，機關應將相關資料及決定函送保訓會；惟依保障法第19條之1第6項及第19條之2第4項規定，機關首長及一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者均應處以罰鍰，且職場霸凌申訴受理機關應將上開人員職場霸凌成立與否之決定及調查事證函送保訓會，該決定之調查程序與人員組成，有未符安衛辦法規定者，保訓會得要求機關重行調查。是自115年1月9日起，機關首長及一級單位主管人員之職

場霸凌成立與否決定及調查事證，申訴受理機關均應依上開規定函送保訓會，其經認定職場霸凌成立者（按：指職場霸凌行為終了日在115年1月9日以後者），保訓會將依規定裁處罰鍰。

（四）第102條第3項有關法定機關（構）非屬保障法適（準）用對象，而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用第19條至第19條之2及安衛辦法等相關規定部分：

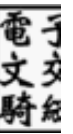
- 1、所稱「依法令從事於公務者」，包含政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、技工、工友、約用人員及勞務承攬人員等，依其人員屬性，均屬職業安全衛生法（以下簡稱職安法）之適用對象，有關其職場霸凌事件之申訴調查，於保障法修正施行前係依職安法相關規定處理。
- 2、茲為使各機關運用一致之職場霸凌申訴、調查及處理程序，以避免雙軌制度併行之複雜化，並提升職場霸凌防治之成效，爰自115年1月9日起，法定機關中是類人員準用保障法及安衛辦法所定職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定；惟其如不服職場霸凌受理及成立與否之決定，仍得依其身分屬性，依職安法第39條規定向主管機關或勞動檢查機構申訴。
- 3、另職安法修正條文業於114年12月2日經立法院三讀通過，俟該法修正條文施行後，適用職安法全部規定之機關、學校，有關職場霸凌之申訴、調查、處理及裁罰等相關規定，應依職安法規定辦理。又該等機關中



屬保障法之適（準）用對象者，對職場霸凌申訴案件是否受理及成立與否之決定如有不服，其後續救濟程序仍依保障法相關規定辦理。

三、有關保障法新增第19條之1第1項第3款所定「未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施」，於各機關有該等情事時，後續將衍生「通知限期改善」、「屆期未改善裁處罰鍰」及「如致生重大災害或死亡事故將處行政刑罰」等法律效果，各機關務必依規定確實執行。至所稱「必要安全及衛生防護措施」之範圍，係指安衛辦法第3條、第9條及「各機關安全及衛生設施管理要點」規定，有關各機關應提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施（含重複性作業等促發肌肉骨骼疾病預防；輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病預防；執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害預防；避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項）及符合規定之必要安全衛生設備及措施。

四、按保障法第19條之2第3項規定，保訓會知悉各機關安全及衛生防護措施或防免職場霸凌行為有不當或違法時，得主動實施檢查，或通知其上級機關實施檢查；屆期未改善者，按違失情節輕重，依相關規定處理。復按安衛辦法第45條第1項規定，各機關未依本辦法規定辦理，經上級機關查核命其限期改善仍未改善者，應通報保訓會並提出檢討改善報告，調查相關人員違失責任，按違失情節輕重，依相關規定予以處理。據此，嗣後各機關如未依保障法第19條至第19條之2、安衛辦法及其相關子法規定確實執行（如



安全及衛生防護委員會依規定組成、定期開會、各項重大事故或一般事故依時限通報、執行抽查作業等），如係屬保障法第19條之1所定情形者，保訓會將依規定裁處罰鍰或移送檢察機關；如屬機關應負責人員或相關承辦人員違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為者，將函請主管機關依規定予以懲處，或將失職人員移送懲戒。

五、另重申保訓會114年7月16日公保字第1141060158號函（本府114年7月18日府人考字第1140284166號函諒達），有關安全及衛生防護委員會召開會議之學者專家比例，如屬決定職場霸凌成立與否之相關會議，其外部委員出席人數應符合法定比例，以維上開決定之客觀性與外部性，並符合安衛辦法所定職場霸凌申訴處理機制之制度設計意旨。

正本：本府各處(本府人事處除外)、本府所屬各機關、本縣各鄉鎮市公所、本縣各鄉鎮市民代表會、本縣各縣立高中、本縣各國民中學、本縣各國民小學

副本：本府人事處各科(含附件)

