

立法院法制局法案評估報告

編號：1923

本報告僅供委員參考

公務人員保障法部分條文修正草案評估報告

法制局 賴怡瑩 撰

中華民國 114 年 6 月

公務人員保障法部分條文修正草案評估報告

目 次

摘要

壹、前言.....	1
貳、草案重點.....	1
參、問題研析與建議.....	2
一、整體性建議—為完整保障公務人員之職業安全及衛生權益，參照私部門之職業安全衛生法專法體例，研議制定專法之可行性	2
二、被申訴人為機關首長，增訂申訴人於離職後有較長之提起申訴期限規定（草案第 19 條第 3 項）.....	4
三、明定機關首長或具權勢地位者涉及職場霸凌事件，得依情節先行停止或調整職務（增訂草案第 19 條第 4 項）...	5
四、以法律明定「應負責人員」定義，並酌作文字修正（草案第 19 條之 1 及第 19 條之 2 第 3 項）.....	6
五、為落實職業安全衛生防護，建議增訂外部監督機制（草案第 19 條之 2）.....	7
六、職安法保障周延允宜優先適用，建議刪除職場霸凌事件之申訴準用本法及其授權辦法有關安全及衛生之規定（草案第 102 條第 3 項）	8
七、末條條文應予保留前次修正條文之特別施行日期規定，以符立法體例（草案第 104 條）	12
八、法案性別及人權影響評估	13

肆、結論.....	13
伍、條文對照表.....	15
參考文獻.....	27
附錄一：「公務人員保障法部分條文修正草案」評估報告（初稿） 書面審查意見及參採情形.....	28
附錄二：考試院法案及性別影響評估檢視表.....	38

摘 要

為完備公務人員職場霸凌申訴及防治處理相關法制，考試院爰擬具「公務人員保障法部分條文修正草案」，於 114 年 5 月 6 日送請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

公務人員保障法部分條文修正草案評估報告

壹、前言

公務人員保障法（以下簡稱本法）自民國（下同）85 年 10 月 16 日制定施行，歷經四次修正，最近一次於 111 年 6 月 22 日因應司法院釋字第 758 號解釋，修正第 23 條及第 104 條公務人員加班補償規定。

為完備公務人員職場霸凌申訴及防治處理相關法制，考試院爰擬具「公務人員保障法部分條文修正草案」¹（下稱本草案），並於 114 年 5 月 6 日以考臺保一字第 11408001361 號函請本院審議。茲就提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計新增 2 條條文，修正 4 條條文。僅就本報告納入研析與建議條文摘錄修正要點如下：

- 一、明定各機關負有使公務人員免於遭受身心不法侵害之義務，並增訂職場霸凌定義及職場霸凌申訴期限。（草案第 19 條）
- 二、增訂機關違反第 19 條授權訂定之公務人員執行職務安全及衛生防護辦法之規定，對提出安全及衛生防護措施建議者或職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置，或知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施，或未提供必要之安全及衛生防護措施，明定應負責人員之懲處、懲戒等罰責，涉刑事責任應移送檢察機關等規定；並明定經上級機關通知限期改善，機關屆期未改善，或致生重大災害或死亡事故，或機關首長經認定職場霸凌成立者；或機關對職場霸凌申訴者，或提出安全及衛生防護建議者，予以不利對待或不合理處置等情形，課予行政罰鍰。（草案第 19 條之 1）
- 三、增訂行政罰鍰之裁處機關為公務人員保障暨培訓委員會，及組成安

¹ 立法院第 11 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書（院總第 20 號 政府提案第 11012467 號），114 年 5 月 14 日印發。

全衛生事故審議小組，負責調查事故之因果關係及裁罰額度之認定等事項，並明定裁處權時效起算特別規定及不服裁處處分之救濟程序。
(草案第 19 條之 2)

四、修正增加各機關(構)學校非適用或準用本法之依法令從事於公務之人員，其提起職場霸凌申訴準用第 19 條至第 19 條之 2 及依第 19 條規定所定辦法之規定。(草案第 102 條)

五、本次修正條文之生效日期。(草案第 104 條)

參、問題研析與建議

一、整體性建議—為完整保障公務人員之職業安全及衛生權益，參照私部門之職業安全衛生法專法體例，研議制定專法之可行性

(一) 職場霸凌屬公務人員安全及衛生防護工作之範圍

本法第 19 條規定：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」依上述條文授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法(下稱安衛辦法)為公務人員主要之職業安全衛生保護規範。該辦法第 3 條規定，各機關對公務人員基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施；預防及保護措施應包括事項為「一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。」依上，職場霸凌應屬上述第 3 條第 3 款規定，亦即職場霸凌屬公務人員安全及衛生防護工作之範圍。

(二) 執行職務之安全及衛生防護相關法制在本法及授權子法之規範範圍尚待釐清

本法第 19 條授權訂定安衛辦法；本次修正本草案第 19 條第 1 項為：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人

員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。有關辦法，由考試院會同行政院定之。」，復於同條其餘項次增訂「職場霸凌」定義（第 2 項）、職場霸凌申訴期限（第 3 項）。再者，本草案第 19 條之 1 規定，違反第 19 條授權訂定辦法之規定，應負責人員依規定予以懲戒或懲處（第 1 項）；列舉違法樣態應負責人員應處罰鍰情形；涉及刑事責任者，機關應移送檢察機關（第 2 項至第 5 項）；明定機關首長認定職場霸凌成立者，應處之罰鍰（第 6 項）及「重大災害」定義（第 7 項）。另，本草案第 19 條之 2 規定裁處罰鍰主管機關及裁處權時效（第 1 項）；重大災害或死亡事故因果關係之認定或裁處，由安全衛生事故審議小組審認之（第 2 項）；機關首長涉及職場霸凌應函報保訓會事宜（第 3 項）；裁處權時效起算規定（第 4 項）；不服保訓會之裁處處分，得依訴願法救濟（第 5 項）。

綜上，本草案第 19 條除在該條第 1 項授權另定辦法外，復在該條第 1 項以後各項次及該條以後各條文規定職場霸凌定義、處罰、裁處權時效、救濟等，此種立法設計易造成規範事項範圍在母法與子法間混淆不清，尚待釐清以期完整呈現職安衛法制之全貌。

（三）建議參照職業安全衛生法，研議制定專法之可行性

學者認為職業安全衛生法（下稱職安法）透過行政監督及罰則來確保法的實效性²，除上述不同外，安衛辦法條文之內容較為簡略，其中部分條文的內容雖與職安法一致，例如安衛辦法第 3 條第 2 項³和職安法第 6 條第 2 項⁴之內容相同，但職安法透過子法

² 徐婉寧、林倖如，公務人員執行職務安全衛生保障法制走向——以日本公務人員法制比較為中心報告，保訓會官網/資訊公開/保障處研究報告，110 年 11 月，頁 120，網址：https://www.csptc.gov.tw/News_Content.aspx?n=3933&s=37405，最後瀏覽日期：114 年 5 月 16 日。

³ 安衛辦法第 3 條第 2 項規定：「前項預防及保護措施應包括下列事項：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護公務人員身心健康之事項。」

⁴ 職安法第 6 條第 2 項規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」

規，例如職業安全衛生設施規則，以及職安署公布之相關指引，具體化雇主相關應採取之措施的內容，並於指引中為鉅細靡遺的例示說明，以供雇主遵循；然而，安衛辦法卻僅止於抽象性的規範，不僅因欠缺監督和罰則而無實效性的保障，也因為條文過於抽象簡潔，而無法具體化規範各機關應採行何種安全衛生防護措施⁵。

司法院釋字第 785 號解釋揭櫫，健康權為人民之基本權利，國家負有最低限度之保護義務⁶；職業安全衛生事項，攸關工作者健康安危的共通課題，公私職安衛保護水準應有一致對待。爰此，本次修正亦以接軌勞動法制，強化職安衛（含職場霸凌）保障及增訂處行政罰鍰之罰則為主軸；惟本草案第 19 條除在該條第 1 項授權另定辦法外，復在該條第 1 項以後各項次及該條以後各條文規定職場霸凌定義、處罰、裁處權時效、救濟等，此種立法設計恐有造成規範事項範圍在母法與子法間混淆不清之疑義。為彰顯政府對公務人員職業安全及衛生（含職場霸凌）之重視，並期未來得參照職安法增訂相關授權子法⁷，以完善公部門職安衛法制，建議參照私部門之職安法，研議制定單一法律規範公務人員職業安全及衛生相關規定。

二、被申訴人為機關首長，增訂申訴人於離職後有較長之提起申訴期限規定（草案第 19 條第 3 項）

本草案第 19 條第 3 項規定：「公務人員遭受職場霸凌，得依第 1 項所定辦法提起申訴，其提起申訴之期限，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 3 年者，不予受

⁵ 同註 2，頁 133。

⁶ 司法院釋字第 785 號解釋理由書所指出：「人民之健康權，為憲法第 22 條所保障之基本權利（本院釋字第 753 號及第 767 號解釋參照）。憲法所保障之健康權，旨在保障人民生理及心理機能之完整性，不受任意侵害，且國家對人民身心健康亦負一定照顧義務。國家於涉及健康權之法律制度形成上，負有最低限度之保護義務，於形成相關法律制度時，應符合對相關人民健康權最低限度之保護要求。凡屬涉及健康權之事項，其相關法制設計不符健康權最低限度之保護要求者，即為憲法所不許。」

⁷ 職安法之第 7 條第 4 項、第 11 條第 2 項、第 12 條第 5 項、第 13 條第 3 項、第 14 條第 3 項、第 15 條第 3 項、第 20 條第 5 項、第 23 條第 4 項及第 50 條第 1 項有授權子法規定。

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 5 年者，不予受理。」，亦即係以被申訴人是否具權勢地位，區別不同之申訴期限。

性別平等工作法（下稱性工法）未規定職場性騷擾事件向雇主申訴之期限，惟如向外部勞工（動）機關提出申訴，參照該法第 32 條之 1 第 2 項規定：「受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 2 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 5 年者，亦同。二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 3 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 7 年者，亦同。」另參照同法第 32 條之 1 第 3 項第 2 款規定：「被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。」亦即除依被申訴人是否具權勢地位，區別不同之申訴期限外，另在最高負責人或僱用人為職場性騷擾事件加害人部分，另訂較長之申訴期限。考量行為人如為機關之最具權勢優越地位者，易造成受害人在該機關任職時，憚於權勢壓力而不敢提出申訴或不敢循程序求助，以致可能容易逾越申訴期限。爰此，為期強化職場霸凌申訴權益，建議參照上開規定，增訂本草案第 19 條第 3 項第 3 款規定：「被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 7 年者，不予受理。」

三、明定機關首長或具權勢地位者涉及職場霸凌事件，得依情節先行停止或調整職務（增訂草案第 19 條第 4 項）

性工法第 13 條之 1 第 1 項規定：「性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。」；同法第 32 條之 2 第 2 項規定：「第 12 條第 8 項第 1 款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬

主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。」

依上述規定，具權勢地位者（含各級主管），涉及職場性騷擾情節重大，得於進行調查期間先行停止或調整職務。職場性騷擾及職場霸凌同屬職場上之不利對待；且此 2 類型事件亦同屬機關首長或具權勢地位者較之一般員工更有可能利用權勢或機會霸凌或性騷擾同職場人員，爰建議本草案第 19 條增訂第 4 項規定：「機關首長或具權勢地位者，涉及職場霸凌事件，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，上級機關或機關首長得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為職場霸凌者，應許其復職，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與。」

四、以法律明定「應負責人員」定義，並酌作文字修正（草案第 19 條之 1 及第 19 條之 2 第 3 項）

本草案第 19 條之 1 第 1 項序文規定：「各機關違反前條所定辦法之規定，有下列情形之一者，其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處：」同條第 2 項至第 4 項復規定「應負責人員」各種違法事由處以罰鍰之規定，並於對照表說明以，「所稱應負責人員，係指機關首長或於該工作場所中，代表機關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人。」

性工法第 12 條第 3 項第 3 款規定：「受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾」亦適用該法規定，並於同條第 8 項明定本法所稱「最高負責人」之定義；基於本草案所稱「應負責人員」為行政究責之主體，其罰則包括懲處、懲戒及行政罰鍰，如涉及刑事責任者，機關亦應移送檢察機關，爰此，為期明確，建議參照上述性工法立法體例，以法律明定「應負責人員」定義。另本草案第 19 條之 1 第 1 項序文前段「各機關違反前條所定辦法之規定」，應為「前條第 1 項」，亦建議酌作修正；本草案第 19 條之 2 第 3 項後段有關「第 19 條所定辦法」部分，亦應併

同修正為「第 19 條第 1 項所定辦法」。

五、為落實職業安全衛生防護，建議增訂外部監督機制（草案第 19 條之 2）

（一）本草案規範職業安全衛生之外部行政監督（如勞動檢查）機制不足

私部門主要之職業安全衛生保護規範為職安法；公部門職業安全衛生法制，主要為本法第 19 條及其授權訂定之安衛辦法。學者認為二元法制最主要差異為，職安法透過行政監督及罰則來確保保法的實效性⁸，亦即適用職安法之工作者，中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位得實施勞動檢查⁹，並得就違反規定者依情節輕重處於第 5 章罰則分別定有以刑事罰¹⁰或行政罰¹¹規定。

現行公務機關之職業安全衛生法制未有第三方之監督機制，亦無罰則規定，爰此，業務主管機關業於本草案第 19 條之 1 增訂相關罰則規定；惟在外部監督部分，本草案第 19 條之 2 第 3 項規定：「職場霸凌申訴受理機關應將前條第 6 項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，有未符第 19 條所定辦法之規定者，保訓會得依職權要求機關重行調查。」並於照對表說明以，保訓會除因職場霸凌申訴受理機關之調查程序及人員組成違法，得要求機關重行調查外，應尊重職場霸凌申訴受理機關就機關首長成立職場霸凌與否之認定，僅就職場霸凌申訴受理機關所認定之事實，裁處罰鍰額度。亦即保訓會之監督僅及於「機關首長」霸凌事件，且僅及於該類案件申訴受理機關之調查程序及人員組成是否違法。職場霸凌係屬職業安全衛生之一環，惟本次修正並未積極建置外部行政監督（如勞動檢查）機制，

⁸ 同註 2。

⁹ 職安法第 36 條第 1 項規定：「中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資。」

¹⁰ 職安法第 40 條及第 41 條規定均為刑事罰。

¹¹ 職安法第 42 條至第 48 條規定均為行政罰。

恐將造成處理過程有欠公正客觀之疑慮。

(二) 為落實職業安全衛生防護，建議明定外部檢查機制

職安法第 36 條第 1 項規定：「中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資。」另，同法第 37 條、第 38 條及第 39 條分別規範相關勞動檢查機制¹²。

勞動部係有完整之組織體系及人力配置以規劃及執行職業安全衛生業務；保訓會在行政量能上無法與勞動體系相當，惟基於該會為是項業務主管機關，就公部門重大職業安全衛生事件或頻繁接獲檢舉之違反職業安全衛生規定事件，仍應本於職權，主動實施職安衛檢查。爰此，為積極維護公務人員之職業安全衛生防護，應建置外部檢查機制，建議本草案第 19 條之 2 增訂第 3 項（原第 3 項以下項次向後遞移）為：「保訓會對於各機關安全及衛生防護措施或防免職場霸凌行為得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善，按違失情節輕重，依相關規定處理。」

六、職安法保障周延允宜優先適用，建議刪除職場霸凌事件之申訴準用

¹² 職安法第 37 條規定：「事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄（第 1 項）。事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於 8 小時內通報勞動檢查機構：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在 3 人以上。三、發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療。四、其他經中央主管機關指定公告之災害（第 2 項）。勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查（第 3 項）。事業單位發生第 2 項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場（第 4 項）。」；職安法第 38 條規定：「中央主管機關指定之事業，雇主應依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。」及職安法第 39 條規定：「工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。二、疑似罹患職業病。三、身體或精神遭受侵害（第 1 項）。主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查（第 2 項）。前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與（第 3 項）。雇主不得對第 1 項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分（第 4 項）。」

本法及其授權辦法有關安全及衛生之規定（草案第 102 條第 3 項）

（一）政府機關（構）人員適用職業安全法制情形

職安法第 1 條規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」其立法理由略以：「……三、例如公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 19 條授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法（以下簡稱公務人員安衛辦法），對於公務人員之安全衛生已有特別規定，即應優先適用。」另職安法第 4 條規定：「本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。」依上述規定，現行政府機關（構）人員適用職務安全相關法制情形如下：

1、適用職安法全部規定

公共行政業從事「營造作業之事業」；從事「廢棄物清除、處理、廢(污)水處理事業之工作場所」；「政府機關(構)之實驗室、試驗室、實習工場或試驗工場（含試驗船、訓練船）」；「公共行政業組織條例或組織規程明定組織任務為從事工程規劃、設計、施工、品質管制、進度管控及竣工驗收等之工務機關(構)」等 4 類事業或工作場所人員¹³，亦即公務人員、聘僱人員等亦包括在內。

2、適用職安法部分規定

依勞動部公告「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」規定，除上述全部適用職安法事業或工作場所人員外，「政府機關及民意機關，不含下列人員：（一）公務人員保障法第 3 條、第 102 條所定人員。（二）犯罪矯正機關或其他收容處所之收容人。」部分適用職安法相關規定¹⁴。亦即約僱人員、技工（駕駛）、工友、約用人員等適用職安法

¹³ 勞動部職業安全衛生署官網，職業安全衛生管理辦法第 89 條之 1 所定政府機關(構)之對象為何?國營事業與國防事業也適用該條文規定嗎?，網址：

<https://www.osha.gov.tw/48110/48461/48463/48465/56287/post>，最後瀏覽日期：114 年 5 月 16 日。

¹⁴ 勞動部 103 年 9 月 26 日勞職授字第 1030201348 號公告。

部分規定。

3、適用安衛辦法人員

除上述全部適用、部分適用職安法事業或工作場所人員外，保障法第 3 條所稱之公務人員¹⁵及第 102 條第 1 項規定之準用人員¹⁶適用之。

(二) 同一機關（或單位）之工作者，分別適用職安法與安衛辦法之人員

在職安相關法制上，公務人員大都會認為自己適用本法授權之安衛辦法規定；聘僱人員則會認為自己不適用勞基法，應係跟公務人員一致適用安衛辦法；適用勞基法人員則會認為自己是適用職安法。然而，依上述規定，現行行政機關人員大多數約僱人員、約用人員、技工（駕駛）、工友係適用職安法部分條文；惟如屬營建工程業（中央、地方各工程局處）、運輸及倉儲業（公營事業交通機構）、教育業（各公立學校）、醫療保健及社會服務業（各公立醫療院所）與藝術、娛樂及休閒服務業（各公立圖書館、博物館）等機關公務人員¹⁷，是全部適用職安法。另依照本法第 4 條及第 102 條所定之人員（即公務人員、聘用人員）雖適用安衛辦法，惟如屬前述業務性質及行業人員，亦係全部適用職安法。爰此，在現行法制下，政府機關（構）部分事業或工作場所人員有全部適用職安法；同一機關（或單位）之工作者，分別適用職安法與安衛辦法之情形。

(三) 職安法保障較為周延，且不宜僅單獨擴大職場霸凌事件之申訴適用對象

本草案第 102 條第 3 項規定：「各機關(構)學校非屬第 3 條及第

¹⁵ 本法第 3 條規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」

¹⁶ 本法第 102 條第 1 項規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。三、公營事業依法任用之人員。四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。」

¹⁷ 保訓會，〈保訓會書面報告〉，《立法院第 9 屆第 8 會期司法及法制委員會第 9 次全體委員會議「保訓會 108 年度預算凍結項目及預算決議事項報告」》，108 年 10 月 17 日。

1 項所定人員，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 及依第 19 條規定所定辦法等相關規定。」其條文對照表說明以，鑑於目前服務於各機關(構)學校之人力，除第 3 條及第 1 項所定之適用或準用對象外，尚包含政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、工友技工、約用人員等各類依法令從事於公務之人員，政府對於提供其免於職場霸凌之工作環境、保障其提出職場霸凌申訴免受不利對待等相關權利，不應因其非屬本法之適用或準用對象而有差別對待；又政府機關(構)學校均得運用一致之職場霸凌申訴調查處理程序，將有助於提升職場霸凌防治之成效，建構安全友善之公部門職場環境，爰將是類人員納入準用第 19 條至第 19 條之 2 及依第 19 條規定所定辦法有關職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定。

茲以某區公所於 109 年 8 月 4 日晚間發生 29 歲小編因過勞於家中猝死案為例，該名小編為區公所進用之約僱人員，經監察院調查報告指出，某區公所為部分適用職安法之政府機關，卻誤用法令，以該員非勞動基準法適用對象，而未將其列為異常工作負荷檢核對象，致未能及時發現其工作負荷過重情形；另該主管機關勞動檢查單位於 107 年 8 月 9 日對該區公所實施職業安全衛生推動計畫督導考核時，未能發現該公所有漏列檢核對象之疏誤¹⁸。依前開案例，顯見我國紊亂之職安衛法制規定，確實造成規範對象及執行職安衛業務人員均可能混淆究該適用何種職安衛法制，以及同一機關（或單位）之工作者職安衛保障不同之疑慮問題。本次修正係以職場霸凌事件規範同一工作場域人員適用同一職安衛法制，可能引起疑慮之問題有三，一則為現行以事業類別（工作性質）、人員類別區隔適用職安衛法制規定外，復又以事件別再次切割職安衛法制之適用，如此複雜之法制設計，恐不利於職安衛業務推動；一則為實難以想像為何僅職場霸凌事件之申訴，同一工作場域人員方能適用同一規定，其餘職業安全衛生事件（例如：職場過勞）為何不能比照辦理？一則為約僱人員、駐衛警察、工友技

¹⁸ 監察院官網/監察成果查詢/糾正案文：110 年 8 月 26 日公告 110 社調 0002 調查報告，網址：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=134&s=17590>，最後瀏覽日期：114 年 5 月 16 日。

工、約用人員等部分適用職安法部分規定人員¹⁹，如在職場霸凌申訴部分改適用公務人員職安衛法制，是否較之適用職安法相關規定有較佳之保障？

本報告認為，安衛辦法相關條文多為訓示性之作為義務規範，且未有勞動檢查機制，對公務人員職業安全衛生保障未見充足。在職安法保障較為充足之前提下，增訂職場霸凌事件準用本法及其授權辦法之安全及衛生規定提出申訴似無必要；另，增訂該規定亦衍生公部門職安衛法制適用上更形複雜；且該修法提案亦有未通盤檢討適用事件類別（例如：職場過勞）之疑義。爰此，本草案第 102 條第 3 項規定建議予以刪除；另，本草案第 104 條第 2 項有關「第 102 條」部分，亦併同刪除。

七、末條條文應予保留前次修正條文之特別施行日期規定，以符立法體例（草案第 104 條）

本院於 111 年 5 月 30 日三讀通過本法第 23 條及第 104 條條文修正草案，其中第 23 條主要規範公務人員加班補償規定；第 104 條則同時配合增訂第 2 項規定：「本法中華民國○年○月○日修正之第 23 條施行日期，由考試院定之。」

本次修正刪除現行本法 104 條第 2 項規定：「本法中華民國 111 年 5 月 30 日修正之第 23 條施行日期，由考試院定之。」，另增訂第 2 項規定：「本法中華民國 11○年○月○日修正之第 19 條、第 19 條之 1、第 19 條之 2、第 21 條及第 102 條施行日期，由考試院定之。」，為免無法從末條條文明確知悉本法第 23 條條文係自特定日施行，爰建議參照藥事法第 106 條²⁰、勞工保險條例第 79 條²¹末條條文立法體

¹⁹ 適用職安法 第 1 章：第 1 條至第 5 條；第 2 章：第 6 條至第 18 條；第 3 章：第 23 條（不含設置安全衛生組織、人員）、第 24 條至第 34 條；第 4 章：第 36 條、第 37 條、第 39 條。第 5 章：第 40 條至第 49 條；第 6 章：第 50 條至第 55 條。

²⁰ 藥事法第 106 條規定：「本法自公布日施行（第 1 項）。本法中華民國八十六年五月七日修正公布之第五十三條施行日期，由行政院定之；九十五年五月五日修正之條文，自九十五年七月一日施行（第 2 項）。本法中華民國一百零六年十二月二十九日修正之第四章之一、第九十二條之一、第一百條及第一百條之一，其施行日期由行政院定之（第 3 項）。」

²¹ 勞工保險條例第 79 條規定：「本條例自公布日施行（第 1 項）。本條例中華民國九十七年七月十七

例，現行本法第 104 條第 2 項規定應予維持。考試院版提案第 2 項則移列為第 3 項，並刪除「第 102 條」等字（詳前述），另酌作文字修正。

八、法案性別及人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

肆、結論

本草案內容主要涉及修正公務人員職場霸凌申訴及防治處理相關法制規定。茲就考試院提案相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

- 一、整體性建議—為完整保障公務人員之職業安全及衛生權益，參照私部門之職業安全衛生法專法體例，研議制定專法之可行性。
- 二、被申訴人為機關首長，增訂申訴人於離職後有較長之提起申訴期限規定。

日修正條文施行日期，除另定施行日期者外，由行政院定之（第 2 項）。本條例中華民國一百年四月八日修正之第十五條之施行日期，由行政院定之（第 3 項）。」

- 三、明定機關首長或具權勢地位者涉及職場霸凌事件，得依情節先行停止或調整職務。
- 四、以法律明定「應負責人員」定義，並酌作文字修正。
- 五、為落實職業安全衛生防護，建議增訂外部監督機制。
- 六、職安法保障周延允宜優先適用，建議刪除職場霸凌事件之申訴準用本法及其授權辦法有關安全及衛生之規定。
- 七、末條條文應予保留前次修正條文之特別施行日期規定，以符立法體例。

伍、條文對照表

考試院擬具之「公務人員保障法部分條文修正草案」，共計新增 2 條文，修正 4 條文。本報告經研析後，建議修正 4 條（第 19 條、第 19 條之 1、第 19 條之 2 及第 104 條），另建議維持現行條文 1 條（第 102 條）。茲就相關條文建議情形，臚列條文對照表如下：

公務人員保障法部分條文修正草案條文對照表

考試院提案條文	本報告建議條文	現 行 條 文	說 明
第十九條 公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，<u>並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為</u>。有關辦法，由考試院會同行政院定之。 <u>前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</u> <u>公務人員遭受職場霸凌，得</u>	第十九條 公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，<u>並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為</u>。有關辦法，由考試院會同行政院定之。 <u>前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。</u> <u>公務人員遭受職場霸凌，得</u>	第十九條 公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。	考試院說明： 一、本條修正，增訂第二項及第三項。 二、第一項為落實公務人員執行職務之安全保障，除明定各機關應提供安全及衛生之防護措施外，並應使公務人員免於遭受職場霸凌等不法行為之侵害。 三、按執行職務遭受不法侵害，除指傳統物理或化學等危險源所致生命、身體及健康之侵害外，尚包含本機關人員所為之人身或精神侵害，如職場霸凌等行為。 四、為明確機關執行職場霸凌申訴調查、處理相關程序，及認定成立與否之標準，並使公務人員瞭解成立職場霸凌行為之構成要件，俾有效減少職場霸凌事件之發生，爰參酌勞動部訂定之「執行職務遭受不法侵害預防指

<u>依第一項所定辦法提起申訴，其提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	<u>依第一項所定辦法提起申訴，其提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>三、被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾七年者，不予受理。</u> <u>機關首長或具權勢地位者，涉及職場霸凌事件，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，上級機關或機關首長得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為職場霸凌者，應許其復職，並補給</u>		引」，及法院實務判決，如：臺灣高等法院高雄分院一一三年度勞上字第十九號民事判決，增訂第二項職場霸凌定義。 五、第二項所稱於職務上假借權勢或機會，係指本機關人員利用其與職務相關而具優越性之權力、機會或方法；所稱職務上正當合理範圍，係指依一般社會通念下，對行為舉措的合理期待，故須以行為內容是否與職務間具有正當合理關聯判斷。所稱其他方式，包含威脅、冷落、孤立等具敵對性之負面言行。 六、職場霸凌之認定，原則以行為之「持續性」為要件，考量部分不當言行，雖未持續或反覆發生，然情節重大，亦有造成公務人員身心傷害之可能，為周延公務人員權益之保障，爰於第二項但書規定，其情節重大者，雖未具持續性，仍屬本法所稱職場霸凌之行為態樣。「情節重大」之認定，得考量職場霸凌行為人之惡性或行為結果等標準判斷之。 七、鑑於職場霸凌事件當事人舉證不易，機關調查處理亦難蒐集相關事證，為避免
--	--	--	--

	<u>其停職期間之本俸(年功俸)或相當之給與。</u>		時日久遠，導致處理困難，故有訂定適當申訴期限之必要；又公務人員遭遇職場霸凌事件後，其審酌行為人如係機關中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，有關職場霸凌事件申訴期限宜予考量並區別規範，爰於第三項第一款明定就非具權勢地位之職場霸凌事件，自職場霸凌行為終了之日起逾三年者，不得提出申訴；第二款則就屬具領導統御或職務監督等權勢地位之職場霸凌事件，自職場霸凌行為終了之日起，逾五年者，不得提出申訴。 本報告說明： 一、考量行為人如為機關之最具權勢優越地位者，易造成受害人在該機關任職時，憚於權勢壓力而不敢提出申訴或不敢循程序求助，以致可能容易逾越申訴期限，爰此，為期強化職場霸凌申訴權益，參照性別平等工作法（下稱性工法）第三十二條之一第三項第二款規定，增訂第三項第三款規定被申訴人為機關首
--	------------------------------------	--	--

			長時，申訴人離職後提起申訴應有較長之期限。 二、職場性騷擾及職場霸凌同屬職場上之不利對待；且此二類事件亦同屬機關首長或具權勢地位者較之一般員工更有可能利用權勢或機會霸凌或性騷擾同職場人員，爰參照性工法第十三條之一第一項及第三十二條之二第二項規定，增訂第四項得暫時停職或調整職務之規定。
第十九條之一 各機關違反前條所定辦法之規定，有下列情形之一者，其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處： 一、對提出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置。 二、知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施。 三、未提供符合規定之必要	第十九條之一 各機關違反前條<u>第一項</u>所定辦法之規定，有下列情形之一者，其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處： 一、對提出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置。 二、知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施。 三、未提供符合規定之必要		考試院說明： 一、<u>本條新增。</u> 二、為完善公務機關之安全及衛生防護措施，保障對該防護措施事項提出建議者，並為督促機關確實提供必要防護措施，爰於第一項明定對提出建議者或提出職場霸凌申訴者，因其提出建議或提起職場霸凌申訴，而予以不利對待或不合理處置；或知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施；或未提供符合規定必要防護措施之機關；經通知改善，屆期未改善者，其應負責人員之罰則，包括懲處、懲戒及行政罰鍰。 三、所稱應負責人員，係指機關首長或於該工作場所中，代表機

安全及衛生防護措施。 前項第一款情形，處應負責人員新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項第二款及第三款情形，經上級機關通知限期改善，或無上級機關經保訓會通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。 第一項第三款情形，致生重大災害者，處應負責人員新臺幣三萬元以上五十萬元以下罰鍰；致生死亡事故者，處新臺幣五十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。但如有不可歸責之事由，或應負責人員對災害之發生，已善盡防止義務者，不在此限。 前項情形，涉及刑事責任者，機關應移送檢察機關。 機關首長經認定職場霸凌成立者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。	安全及衛生防護措施。 前項第一款情形，處應負責人員新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 第一項第二款及第三款情形，經上級機關通知限期改善，或無上級機關經保訓會通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。 第一項第三款情形，致生重大災害者，處應負責人員新臺幣三萬元以上五十萬元以下罰鍰；致生死亡事故者，處新臺幣五十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。但如有不可歸責之事由，或應負責人員對災害之發生，已善盡防止義務者，不在此限。 前項情形，涉及刑事責任者，機關應移送檢察機關。 機關首長經認定職場霸凌成立者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。		關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人。 四、為確保公務人員不因對機關提出安全及衛生防護措施建言，或職場霸凌申訴，而遭機關予不利對待或不合理之處置，於第二項明定機關違反不利對待禁止規定，處應負責人員二萬元以上二十萬元以下行政罰鍰，並得按次處罰，俾周延申訴者或建言者之保障。 五、上級機關對下級機關執行安全及衛生防護規定，負監督檢查責任。為責成機關就知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施，及未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施之情形，確實限期改善，爰於第三項明定，經上級機關通知限期改善，屆期未改善者，或無上級機關者，經保訓會通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員三萬元以上三十萬元以下罰鍰。 六、為督促機關落實安全及衛生防護措施，並審酌機關首長或工作現場實際負責指揮監督人員，應負有提供安全衛生工作環境、防止重大災害或死亡事故發生
--	--	--	--

第四項所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上，或發生災害之罹災人數在一人以上，且須住院治療者。	<u>第一項至第四項所稱應負責人員，指機關首長或於該工作場所中，代表機關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人。</u> 第四項所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上，或發生災害之罹災人數在一人以上，且須住院治療者。		的法定義務，爰於第四項明定，機關如未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，致生重大災害或死亡事故，應對應負責人員依違反法定義務之情節輕重課以罰鍰。罰鍰金額則參酌勞動部一百十四年三月二十八日預告職業安全衛生法草案第四十四條規定之金額範圍，並以侵害肇致嚴重程度，於致生重大災害時，處以三萬元以上五十萬元以下罰鍰，於致生死亡事故時，處以五十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 七、考量政府機關基於公共利益及為民服務責任，須即時回應社會民眾需求，並因應特殊環境或緊急狀況採取積極措施，與民間企業之業務性質不同，是如公務人員執行職務遭受之重大災害或死亡事故，其發生非可歸責應負責人員，或應負責人員已對災害發生善盡防止義務，自不宜再課予罰鍰之處罰，爰於第四項但書明定免責條款。 八、參酌職業安全衛生法第三十七條之規定，於第七項明定本條第四項重大災害之定義。
---	--	--	---

		九、為落實政府機關友善職場，機關首長本應致力防免職場霸凌行為之發生，是如機關首長明知負有防免義務，自身竟又涉及對同仁之職場霸凌行為，其不法行為之違失程度更甚一般職場霸凌，自應加重處罰，爰於第六項明定得按個案情節輕重課予行政罰鍰。罰鍰金額則參酌勞動部一百十四年三月二十八日預告職業安全衛生法草案第四十八條規定對最高負責人之罰鍰額度。 相關條文 職業安全衛生法 第三十七條第二項 事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構： 一、發生死亡災害。 二、發生災害之罹災人數在三人以上。 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。 本報告說明： 一、第一項序文前段「各機關違反前條所定辦法之規定」，修正為「前條第一項」。 二、基於所稱「應負責人員」為行政究責之主
--	--	---

			體，其罰則包括懲處、懲戒及行政罰鍰，如涉及刑事責任者，機關亦應移送檢察機關，爰此，為期明確，建議參照性工法第十二條第八項立法體例，於第七項明定「應負責人員」定義；原第七項遞移為第八項。
第十九條之二 前條第二項至第四項及第六項之罰鍰，由保訓會裁處之。裁處權時效因三年期間經過而消滅。 前條第四項就重大災害或死亡事故因果關係之認定及裁處，由保訓會延聘學者專家五人至七人，組成安全衛生事故審議小組審認之。任一性別比例不得少於三分之一。 職場霸凌申訴受理機關應將前條第六項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，有未符第十九條所定辦法之規定者，保訓會得依職權要求機關重行調查。 前條第二項之裁處權時效，	第十九條之二 前條第二項至第四項及第六項之罰鍰，由保訓會裁處之。裁處權時效因三年期間經過而消滅。 前條第四項就重大災害或死亡事故因果關係之認定及裁處，由保訓會延聘學者專家五人至七人，組成安全衛生事故審議小組審認之。任一性別比例不得少於三分之一。 <u>保訓會對於各機關安全及衛生防護措施或防免職場霸凌行為得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善，按違失情節輕重，依相關規定處理。</u> 職場霸凌申訴受理機關應將前條第六項職場		考試院說明： 一、<u>本條新增。</u> 二、保訓會為辦理本法新增之重大災害或死亡事故調查、因果關係認定、事故裁罰等業務，應延聘心理、法律、職業安全或公共行政等各領域學者專家五人至七人，組成安全衛生事故審議小組，負責調查認定前條第四項災害死亡事故之因果關係，並裁處前條第四項所定罰鍰，以確保因果關係認定之專業性及裁處額度之公正性。 三、職場霸凌申訴受理機關有將前條第六項機關首長涉及職場霸凌成立與否之決定及調查事證函送保訓會之義務，使保訓會得據以審查該決定之調查程序及人員組成合法與否，如合法，視該決定成立與否，分別處以罰鍰或備查；如不合法，得依職權要求機關重行調查。

自公務人員就機關因其提出職場霸凌申訴或安全及衛生建議，所為不利對待或不合理處置，提起救濟之日起算。前條第三項之裁處權時效，自上級機關就機關屆期未改善情形，通報保訓會之日起算。前條第四項裁處權時效，自機關向保訓會通報重大災害或死亡事故之日起算。前條第六項裁處權時效，自職場霸凌申訴受理機關將職場霸凌成立與否之決定及調查事證，函報保訓會之日起算；如經保訓會要求重行調查，應自職場霸凌申訴受理機關重行調查後，再函報保訓會之日起算。 不服保訓會所為第一項裁處處分，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。	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，有未符第十九條<u>第一項</u>所定辦法之規定者，保訓會得依職權要求機關重行調查。 前條第二項之裁處權時效，自公務人員就機關因其提出職場霸凌申訴或安全及衛生建議，所為不利對待或不合理處置，提起救濟之日起算。前條第三項之裁處權時效，自上級機關就機關屆期未改善情形，通報保訓會之日起算。前條第四項裁處權時效，自機關向保訓會通報重大災害或死亡事故之日起算。前條第六項裁處權時效，自職場霸凌申訴受理機關將職場霸凌成立與否之決定及調查事證，函報保訓會之日起算；如經保訓會要求重行調查，應自職場霸凌申訴受理機關重行調查後，再函報保訓會之日起算。 不服保訓會		四、保訓會除因職場霸凌申訴受理機關之調查程序及人員組成違法，得要求機關重行調查外，應尊重職場霸凌申訴受理機關就機關首長成立職場霸凌與否之認定，僅就職場霸凌申訴受理機關所認定之事實，裁處罰鍰額度。 五、按行政罰法第二十七條規定，行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。考量實務上通報及調查決定情形，於第四項訂定裁處權時效起算之特別規定。 六、考量裁處處分機關及不服該處分之救濟受理機關，由同一機關辦理，恐影響救濟之公正性，爰於第五項明定不服保訓會之罰鍰處分，應循訴願程序救濟。 相關條文 行政罰法 第二十七條第一項 行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。 本報告說明： 一、為積極維護公務人員之職業安全衛生防護，參照職業安全衛生法（下稱職安法）第三十六條第一項規定，於第三項增訂外部行政監督（如勞動檢查）機制，原第三項以下項次往
---	--	--	---

	所為第一項裁處處分，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。		後遞移為第四項至第六項。 二、遞移後之第四項後段「第十九條所定辦法」部分，應修正為「第十九條第一項所定辦法」。
第二十一條 公務人員因機關未提供安全及衛生防護措施或提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身心健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。 公務人員執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。 前項慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。	(無修正意見)	第二十一條 公務人員因機關提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身體或健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。 公務人員執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。 前項慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。	考試院說明： 一、本條修正。 二、第一項修正，除原明定機關提供安全及衛生防護措施有瑕疵者外，增訂對於未提供安全及衛生防護措施之情形，致其損及公務人員身心健康，公務人員均得依國家賠償法請求賠償。又以公務人員健康防護，包括生命、身體及心理健康等權益，爰酌作文字修正。
第一百零二條 下列人員準用本法之規定： 一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。 二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。	(建議維持現行條文)	第一百零二條 下列人員準用本法之規定： 一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。 二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。	考試院說明： 一、本條修正，增訂第三項。 二、鑑於目前服務於各機關(構)學校之人力，除第三條及第一項所定之適用或準用對象外，尚包含政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、工友技工、約用人員等各類依法令從事於公務之人員，政府對於提供其

三、公營事業依法任用之人員。 四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。 五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。 前項第五款應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。 <u>各機關(構)學校非屬第三條及第一項所定人員，而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用第十九條至第十九條之二及依第十九條規定所定辦法等相關規定。</u>		三、公營事業依法任用之人員。 四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。 五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。 前項第五款應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。	免於職場霸凌之工作環境、保障其提出職場霸凌申訴免受不利對待等相關權利，不應因其非屬本法之適用或準用對象而有差別對待；又政府機關(構)學校均得運用一致之職場霸凌申訴調查處理程序，將有助於提升職場霸凌防治之成效，建構安全友善之公部門職場環境，爰增訂第三項，將是類人員納入準用第十九條至第十九條之二及依第十九條規定所定辦法有關職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定。 本報告說明： 第三項刪除，理由如下： 一、在現行法制下，政府機關(構)部分事業或工作場所人員有全部適用職安法者；亦有同一機關(或單位)之工作者，分別適用職安法與公務人員安全及衛生防護辦法之情形。本次修正復以事件別(職場霸凌事件)再次切割職業安全衛生法制之適用，造成職安衛法制適用更形複雜，不利業務推動。 二、僅職場霸凌事件之申訴準用本法及其授權辦法有關安全及衛生規定，亦有未通盤檢討適用事件
---	--	--	---

			類別（例如：職場過勞）之疑義。 三、公部門職安衛相關法制規範多為訓示性之作為義務規定，且未有勞動檢查機制，對公務人員職業安全衛生保障未見充足；爰此，在職安法保障較為充足之情形下，仍應維持適用職安法規定。
第一百零四條 本法自公布日施行。 本法中華民國一百一十年○月○日修正之第十九條、第十九條之一、第十九條之二、第二十一條及第一百零二條施行日期，由考試院定之。	第一百零四條 本法自公布日施行。 <u>本法中華民國一百一十一年五月三十日修正之第二十三條施行日期，由考試院定之。</u> 本法中華民國一百一十年○月○日修正之第十九條至第十九條之二及第二十一條施行日期，由考試院定之。	第一百零四條 本法自公布日施行。 本法中華民國一百一十一年五月三十日修正之第二十三條施行日期，由考試院定之。	考試院說明： 一、本條修正。 二、第十九條、第十九條之一、第十九條之二、第二十一條及第一百零二條，配合子法修訂及各機關訂定安全衛生規定等實務運作時程，明定該修正條文施行日期，由考試院定之，其餘條文自公布日施行。 本報告說明： 一、參照藥事法第一百零六條、勞工保險條例第七十九條末條條文立法體例，現行第二項規定應予維持，以期明確第二十三條條文係自特定日施行。 二、原第二項遞移為第三項，並配合刪除「第一百零二條」等字，及酌作文字修正。

參考文獻

一、政府出版品

- 1、立法院第 11 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書（院總第 20 號 政府提案第 11012467 號），114 年 5 月 14 日印發。
- 2、保訓會，〈保訓會書面報告〉，《立法院第 9 屆第 8 會期司法及法制委員會第 9 次全體委員會議「保訓會 108 年度預算凍結項目及預算決議事項報告」》，108 年 10 月 17 日。

二、網路資源

- 1、勞動部職業安全衛生署官網，職業安全衛生管理辦法第 89 條之 1 所定政府機關(構)之對象為何?國營事業與國防事業也適用該條文規定嗎?，網址：
<https://www.osha.gov.tw/48110/48461/48463/48465/56287/post>，最後瀏覽日期：114 年 5 月 16 日。
- 2、徐婉寧、林倖如，公務人員執行職務安全衛生保障法制走向——以日本公務人員法制比較為中心報告，保訓會官網/資訊公開/保障處研究報告，110 年 11 月，頁 120 及頁 33，網址：
https://www.csptc.gov.tw/News_Content.aspx?n=3933&s=37405，最後瀏覽日期：114 年 5 月 16 日。
- 3、監察院官網/監察成果查詢/糾正案文：110 年 8 月 26 日公告 110 社調 0002 調查報告，網址：
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=134&s=17590>，最後瀏覽日期：114 年 5 月 16 日。

附錄一：「公務人員保障法部分條文修正草案」評估報告（初稿）

書面審查意見及參採情形

淡江大學公共行政學系陳副教授志瑋：

本報告係就考試院擬具本草案之內容提出問題研析與建議。整體而言，本報告針對本草案相關法條進行縝密的分析，並援引職安法及相關法制規定，獲得極具參考價值的評估意見與修正建議。經檢視報告全文及法條修正建議，以下謹就報告第一點「整體性建議」及第五點「增訂外部監督機制」，因涉及保訓會職權，提出個人之補充意見如下：

- 一、報告第一點指出：「本草案第 19 條除在該條第 1 項授權另定辦法外，復在該條第 1 項以後各項次及該條以後各條文規定職場霸凌定義、處罰、裁處權時效、救濟等，此種立法設計易造成規範事項範圍在母法與子法間混淆不清，尚待釐清以期完整呈現職安衛法制之全貌。」爰建議參照職安法，研議制定專法之可行性，個人就此建議敬表贊同。另考量報告第五點指出：「為落實職業安全衛生防護，建議增訂外部監督機制。」再考量本次修法係將保訓會訂為職場霸凌相關處理機制之主管機關，故建議在報告第一點整體建議部分，除研議制定專法之可行性之外，另可建議考試院未來修正保訓會組織法第 2 條，增列掌理事項包含：職場霸凌事件之審議、裁處，以及各機關安全及衛生防護措施或防免職場霸凌行為之檢查，以強化保訓會做為職場霸凌事件主管機關之法律地位，同時因應業務擴充之需，寬予修訂編制表以增加相關員額。
- 二、本報告其餘各項研析意見與建議，個人認為皆有詳細的論證並具備合理性，若能予以參採，更將增進本草案之周延與可行性。

參採情形：

- 一、第一點前段及第二點意見，贊同本報告意見，錄供參考。
- 二、第一點意見後段有關修正保訓會組織法時增列職掌事項部分，錄供保訓會參考。

公務人員保障暨培訓委員會：

一、關於整體性建議—為完整保障公務人員之職業安全及衛生權益，參照私部門之職業安全衛生法專法體例，研議制定專法之可行部分：

- (一) 為保障公務人員執行職務時的安全與健康，並強化公務體系對於職場霸凌的防治，本會擬具本草案、安衛辦法修正草案，安衛辦法對於「職場霸凌防治」及「強化公務人員執行職務之安全健康」為大幅度增修，經考試院院會審議通過，其中保障法函請立法院審議，安衛辦法修正草案則函請行政院同意會銜後發布實施。
- (二) 在安衛辦法修正草案有關「職場霸凌防治」部分，增訂「職場霸凌之申訴及處理」專節，完善職場霸凌申訴處理機制，包括行為人涉案情節重大得先調整職務，調查小組外部成員比例不得少於2分之1，並應於一定期限內完成調查；以及課責機關調查處理責任，須迅速採取切實可行的補救措施，並不得對申訴人為不利對待或不合理處置等。
- (三) 在安衛辦法修正草案有關「強化公務人員執行職務之安全健康」部分，包括「強化公務機關安全防護機制」：明定各機關安全及衛生防護委員會之組成及任務，並增訂主管機關得召開安全衛生諮詢會以提供相關建議。「提升高風險職務的安全防護」：增訂「高風險職務之安全衛生防護」專節，明定機關應優先編列預算，定期維護汰換機具設備、建立緊急事故應變方案、及提高高風險職務人員健康檢查次數等規定，具體保障危勞職務公務人員之職場安全。「落實逐級監督檢查及通報制度」：增訂「監督與檢查」專章，明定各機關應實施自我檢查、對所屬機關實施定期抽查及專案抽查，並提出改善措施建議，就未改善者，配合訂定課責機制。
- (四) 因此，有關公務人員執行職務安全及衛生權益之保障，應由保障法及安衛辦法所建構之制度合併觀察，本次修法，藉由更明確的規範、更完善的保護措施，以及更嚴密的課責機制，為公務人員打造一個安全、健康、友善的工作環境。若另定專法，除須重新評估行政成本外，最重要的是無法及時推行新制措施，回應社會

期待。

二、關於建議被申訴人為機關首長，增訂申訴人於離職後有較長之提起申訴期限規定（草案第 19 條第 3 項）部分：

- （一）職場霸凌行為性質與性騷擾行為性質不同，職場生活除工作內容外，本就是一種人際相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂長官同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即應認定為職場霸凌，應視該行為有無侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦必須達到社會通念上認為超過容許之範圍。因此職場霸凌行為之認定，除須關注申訴人的感受外，亦必須審酌被申訴人之言行是否超過社會通念所容許的範圍，此與性騷擾係以合理被害人即受害人主觀感受作為衡酌基準，行為人之意圖尚非構成性騷擾之必備構成要件，即有不同。
- （二）本會研修保障法過程，參酌專家學者及機關團體之意見，審酌職場霸凌事件當事人舉證不易，機關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，爰以被申訴人是否具有權勢地位，訂定 5 年及 3 年之適當申訴期限。又對於被申訴人係機關首長時，安衛辦法草案已明定，應向上級機關提起申訴，是並無另訂申訴時效為 7 年之必要。

三、關於建議明定機關首長或具權勢地位者涉及職場霸凌事件，得依情節先行停止或調整職務（增訂草案第 19 條第 4 項）部分：

- （一）安衛辦法草案第 35 條第 1 項明定，各機關於知悉職場霸凌情形時，應採取之立即有效糾正及補救措施，第 2 項即明定，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，機關得依公務人員人事法令規定調整其職務。
- （二）其對象並不限於機關首長或具權勢地位者，調整職務方式亦不限於停職。是否就機關首長或其權勢地位之被申訴人於保障法明定先行停職或調整職務規定，尊重立法政策。

四、關於建議以法律明定「應負責人員」定義，並酌作文字修正（草案第

19 條之 1 及第 19 條之 2 第 3 項) 部分：

本會尊重立法院審議法案權限。

五、關於為落實職業安全衛生防護，建議增訂外部監督機制（草案第 19 條之 2）部分：

（一）安衛辦法草案第 5 條第 1 項明定，各機關應組成安全及衛生防護委員會，該委員會應督導抽查所屬機關辦理安全及衛生防護事項。第 27 條第 2 項明定，高風險職務主管機關應建立執行高風險職務導致傷亡、猝發或加重疾病個案之通報制度。第 32 條第 2 項明定，各機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知上級機關，並應將調查結果通報上級機關。第 38 條第 2 項及第 3 項明定，職場霸凌調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起 7 日內送上級機關備查，若行為人係機關首長，相關案卷資料應報送保訓會。第 44 條規定，各機關對其所屬機關每年應辦理公務人員安全及衛生防護事宜實施抽查。第 48 條明定，各主管機關應於每年 3 月底前，彙整該機關及所屬機關前一年度依安衛辦法之執行情形。本會將依業依行政機關層級節制之特性訂定嚴密、逐級之外部監督機制。

（二）惟如考量於保障法明定本會實施各項檢查或抽查之規定，更為明確外部行政監督機制，本會尊重立法院審議結果。

六、關於職安法保障周延允宜優先適用，建議刪除職場霸凌事件之申訴準用本法及其授權辦法有關安全及衛生之規定（草案第 102 條第 3 項）部分：

本會研修保障法草案第 102 條第 3 項，係考量在同一職場之工作者包含政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、工友技工、約用人員等各類依法令從事於公務之人員，政府對於提供其免於職場霸凌之工作環境、保障其提出職場霸凌申訴免受不利對待等相關權利，不應因其非屬本法之適用或準用對象而有差別對待；又同一職場適用相同之職場霸凌申訴調查處理程序，將有助於提升職場霸凌防治之成效，建構安全友善之公部門職場環境，爰增訂第 3 項，將是

類人員納入準用本法第 19 條至第 19 條之 2 及依本法第 19 條規定所定辦法有關職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定。至於是否同意本會政策考量，尊重立法院審議法案權限。

七、關於建議末條條文應予保留前次修正條文之特別施行日期規定，以符立法體例（草案第 104 條）部分：

貴局意見可採，除刪除第 102 條文字涉及立法政策外，餘同意配合立法體例修正。

參採情形：

- 一、第一點意見未具體回應本報告提出之「此種立法設計恐有造成規範事項範圍在母法與子法間混淆不清之疑義。為彰顯政府對公務人員職業安全及衛生（含職場霸凌）之重視，並期未來得參照職安法增訂相關授權子法，以完善公部門職安衛法制，建議參照私部門之職安法，研議制定單一法律規範公務人員職業安全及衛生相關規定。」，且另定專法建議業獲審查本報告之學者贊同；爰維持本報告建議。
- 二、第二點意見有關被申訴人係機關首長時，安衛辦法草案已明定，應向上級機關提起申訴，是並無另訂申訴時效為 7 年之必要部分；經查性工法有關職場性騷擾之外部申訴機制亦有區隔被申訴人為最高負責人或僱用人，得有較長之申訴期限；爰維持本報告建議。
- 三、第三點意見有關機關首長或具權勢地位之被申訴人先行停職或調整職務規定，尊重立法政策；爰錄案供參。
- 四、第四點意見有關明定「應負責人員」定義等，尊重立法院審議法案權限；爰錄案供參。
- 五、第五點意見有關明確外部行政監督機制，尊重立法院審議結果；爰錄案供參。
- 六、第六點意見關於是否同意同一職場適用相同之職場霸凌申訴調查處理程序，尊重立法院審議法案權限；爰錄案供參。

七、第七點意見，贊同本報告意見，錄供參考。

林研究員鈺琪：

一、報告建議增訂第 19 條第 3 項第 3 款

草案第 19 條第 3 項第 2 款既已規範具領導統御或職務監督等權勢地位之職場霸凌事件，是否有必要特別再就「機關首長」予以規範，似可再斟酌。另報告建議增訂第 19 條第 3 項第 3 款條文中「申訴人得於『離職』之日起一年內申訴」，其中「離職」一詞易讓人誤以為是辭職或退休，若撰稿者維持第 19 條第 3 項第 3 款原建議修正條文，且撰稿者之意思是指在不同的機關或職位之間轉任，則建議使用「調職」似較明確。

二、報告建議增訂第 19 條第 4 項

依公務人員保障法第 9 條之 1 第 1 項規定：「公務人員非依法律，不得予以停職。」公務人員受停職處分後，應即停止執行職務。另依公務人員俸給法（下稱俸給法）第 21 條第 1 項規定：「依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。」係考量在未受刑事判決或懲戒處分前，理應為無罪之推定，為兼顧公務人員停職期間生活所需及不得兼任其他工作，得發給半數之本俸（年功俸）；同條第 2 項亦規定：「復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。」報告建議條文第 19 條第 4 項增訂停職處分規定可資贊同，惟俸給法第 21 條第 1 項及第 2 項既然已明文規定公務人員停職期間給予半數薪俸規定，以及復職後補發薪俸規定，當依俸給法規定辦理，似無須再另為規範，爰建議刪除報告建議條文第 19 條第 4 項條文中「，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與」等字，謹供參酌。

三、報告建議修正第 104 條

報告建議末條條文應予保留前次修正條文之特別施行日期規定，可資贊同，惟第 2 項及第 3 項修正條文施行日期，均是由考試

院定之，其性質及法意相同，應可合併為一項，爰建議合併報告建議條文第 104 條第 2 項、第 3 項為：「本法中華民國一百十一年五月三十日修正之第二十三條、一百十〇年〇月〇日修正之第十九條至第十九條之二及第二十一條施行日期，由考試院定之。」謹供參考。

參採情形：

- 一、第一點意見前段，基於本草案第 19 條之 1 第 6 項係採特別獨立規定機關首長為職場霸凌行為人，處一定金額之行政罰鍰規定；及參考性工法第 32 條之 1 第 3 項第 2 款亦單獨規定「最高負責人或僱用人」之申訴期限，爰仍維持本報告建議；後段有關「離職」範疇，依文義意旨，係以離開原任機關，不論其是否調任其他機關或辭職、退休。
- 二、第二點意見前段贊同本報告意見，錄供參考；後段有關建議刪除「經調查未認定為職場霸凌者，應許其復職，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與。」部分，經查公務員懲戒法第 7 條第 1 項及性工法第 13 條之 1 第 1 項均有類此立法體例，爰仍維持上開規定。
- 三、第三點意見前段贊同本報告意見，錄供參考；後段有關建議前次修正條文之施行日期與本次修正條文之施行日期予以整併規定部分，亦有其理；惟衡酌對本草案文字變動較小方式，參考相關立法體例，爰仍將第 2 項、第 3 項予以分列，以資明確；另第 3 項文字酌作修正為：「……第十九條至第十九條之二及……。」，以收簡明之效。

康研究員世宗：

- 一、本報告針對「公務人員保障法部分條文修正草案評估報告」問題進行研析，提出參照私部門之職業安全衛生法專法體例，研議制定專法之可行性等研析意見皆具有相當助益，原則可資贊同，以下意見一併供

作參考。

二、本報告第 4 頁及第 5 頁，對於被申訴人為機關首長，建議參照性工法相關規定，增訂申訴人於離職後有較長之提起申訴期限規定等意見，原則可資贊同。惟依性工法第 32 條之 1 第 3 項第 2 款規定：「被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。」，爰此，有關其申訴之期限，建議修正為：「被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。」，以資衡平。

三、本報告第 12 頁及第 13 頁，有關末條條文應予保留前次修正條文之特別施行日期規定，以符立法體例（草案第 104 條）。係參照藥事法第 106 條、勞工保險條例第 79 條末條條文立法體例，固有所據，原則可資贊同。惟依文字簡潔之立法原則，參照所得稅法第 126 條第 2 項之立法體例，爰建議本草案第 104 條第 2 項修正為：「本法中華民國一百十一年五月三十日修正之第二十三條、一百十〇年〇月〇日修正之第十九條、第十九條之一、第十九條之二及第二十一條施行日期，由考試院定之。」，以資簡明。

參採情形：

- 一、第一點意見，贊同本報告意見，錄供參考。
- 二、第二點意見有關被申訴人為機關首長，申訴期限建議修正為「10 年」，經查性工法有關職場性騷擾事件就「被申訴人非具權勢地位」、「被申訴人具權勢地位」及「被申訴人為最高負責人或僱用人」係分別採自該行為終了時起，申訴期限為「5 年」、「7 年」及「10 年」，本草案第 19 條第 3 項職場霸凌事件就「被申訴人非具權勢地位」、「被申訴人具權勢地位」係分別採自該行為終了時起，申訴期限為「3 年」、「5 年」，依此法制脈絡，爰建議增訂第 19 條第 3 項第 3 款規定被申訴人為機關首長，自該行為終了時起，申訴期限為「7 年」。

三、 第三點意見，同林研究員鈺琪第三點意見之參採情形。

田副研究員華仁：

- 一、本報告建議本草案第 19 條增訂第 4 項規定：「機關首長或具權勢地位者，涉及職場霸凌事件，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，上級機關或機關首長得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為職場霸凌者，應許其復職，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與。」，查「公務人員俸給法」第 21 條規定：「（第 1 項）依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。（第 2 項）復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。……」復查「公務人員加給給與辦法」第 11 條第 4 項規定：「停職人員經依法復職，其停職期間應補給之俸給，不包含各種加給。」揆諸上開說明，公務人員停職期間得支領半數本俸（年功俸），於復職後，僅補發該期間半數或全數之本俸（年功俸），並不包含各種加給。上開建議條文有關補給停職期間相當給與乙節，與前揭法規及現行實務上作法有所牴觸，建議修正為「機關首長或具權勢地位者，涉及職場霸凌事件，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，上級機關或機關首長得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為職場霸凌者，應許其復職。」停職期間及復職後俸給之發給則直接依公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法規定辦理，毋庸贅述。
- 二、考試院版草案第 19 條之 1 第 4 項規定各機關未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，致生重大災害或死亡事故，對應負責人員處以罰鍰，然但書復規定「但如有不可歸責之事由，或應負責人員對災害之發生，已善盡防止義務者，不在此限。」此處用語上似可再酌，蓋機關既「未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施」，此一不作為本身，即已構成可歸責之事由，於此情況下，如何再主張其「有不可

歸責之事由」，爰建議酌作文字修正將「不可歸責之事由」修正為「不可抗力之事由」，以資周妥。

參採情形：

- 一、 第一點意見，有關「經調查未認定為職場霸凌者，應許其復職，並補給其停職期間之本俸（年功俸）或相當之給與。」所謂「或相當之給與」，依文義而言，係與本俸（年功俸）性質相當之給與方在補發範圍，不包括各種加給；其餘同林研究員鈺琪第二點意見之參採情形。
- 二、 第二點意見，錄供保訓會參考。

附錄二：考試院法案及性別影響評估檢視表

考試院秘書長 103 年 5 月 20 日考臺法字第 10300042401 號函分行，並自同日生效。
 考試院性別平等委員會第 5 次會議討論通過
 考試院秘書長 108 年 12 月 26 日考臺法字第 10800101583 號函分行，並自 109 年 1 月 1 日生效。
 考試院性別平等委員會第 21 次會議決議修正通過

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 114 年 2 月 24 日			
填表單位：公務人員保障暨培訓委員會			
填表人姓名：賴芝玉		職稱：專員	
電話：02-82367084		e-mail：cylai@csptc.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員保障法		
貳、主管機關	公務人員保障暨培訓委員會	主辦機關	公務人員保障暨培訓委員會
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			V（保障）
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界	4-1-1 問題描述	近來職場霸凌事件頻傳，為切合實務運作需求並完備防治職場霸凌法制事項，呼應各界提升公務	簡要說明所面臨問題之梗概。

定		人員執行職務之安全及衛生防護，本會擬修正公務人員保障法(以下簡稱保障法)，強化職場霸凌相關保障事件之事後救濟機制。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	保障法第 19 條明定，公務人員執行職務之安全應予保障；各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。考試院乃會同行政院，參照職業安全衛生法訂定公務人員安全及衛生防護辦法，其第 3 條明定各機關應為相關預防措施，避免所屬人員執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害。行政院人事行政總處依該辦法規定，參照勞動部「執行職務遭不法侵害預防指引」，以 108 年 4 月 29 日總處綜字第 1080033467 號函，訂定「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」及「員工職場霸凌防治與處理建議作為」(含事前防治、事中處理、事後作為)。各機關依機關特性及業務性質，參照以上指引，自行訂定各機關防治處理職場霸凌事件之處理程序與申訴之行政調查規範。又公務人員若不服機關職場霸凌成立與否之決定，得依保障法循申訴、再申訴程序，提起事後行政救濟程序。 惟近來職場霸凌事件頻傳，有關職場霸凌法制規範位階、定義、及服務機關事前、事中及事後之處理機制未明文規定，職場霸凌防治處理實有明確法制化之必要。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	一、修訂各機關負有使公務人員免於不法侵害之責任，並明定職場霸凌定義(修正條文第十九條)。 二、增訂機關違反本法第十九條	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。

		授權訂定之安全及衛生防護規定時，對機關首長或應負責人員之罰則（修正條文第十九條之一）。 三、修訂公務人員因機關未提供安全及衛生防護措施，致身心健康受損時，得依國家賠償法請求賠償（修正條文第二十一條）。 四、修訂保障事件救濟程序中之原行政處分、管理措施或有關工作條件處置之停止執行申請人為當事人（修正條文第八十九條）。	
	4-2-2 訂修必要性	一、為明確機關執行職場霸凌申訴調查、處理相關程序，及認定成立與否之標準，並使公務人員瞭解成立職場霸凌行為之構成要件，爰修訂機關負有使公務人員免於不法侵害之責任，並明定職場霸凌定義，俾有效減少職場霸凌事件之發生。 二、明定違反公務人員安全及衛生防護辦法規定，致生死亡、重傷或其他災害，其涉及刑事責任者，機關應移送檢察機關，以遏止重大災害發生，並促使機關首長或應負責人員對公務人員執行職務之安全，落實防護保障。 三、明定機關如有提供安全及衛生防護措施有瑕疵或未提供安全及衛生防護措施之情形，致其損及公務人員身心健康，公務人員均得依國家賠償法請求賠償，以保障公務人員心理健康，建構友善安全的職場環境。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

4-3 配套措施及相關機關協力事項	修正公務人員安全及衛生防護辦法。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標	完備公部門職場霸凌防治與處理相關規範	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	保障法之適用及準用對象： 1、保障法第 3 條適用對象：法定機關(構)及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。 2、保障法第 102 條準用對象：包括教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員、公營事業依法任用之人員、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	1、113 年 12 月委請林佳和教授提出保障法及公務人員安全及衛生防護辦法之修正條文建議內容，及委請莊國榮教授彙整我國相關法令、學者見解及司法判決就職場霸凌之判準，提出職場霸凌之判斷標準及案例態樣。 2、於 114 年 2 月 26 日召開「防治公務人員職場霸凌法制研修會議」，邀請法律及心理諮商專家學者出席指導。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	1、於 114 年 2 月 18 日與職業安全衛生署就公、私部門職場霸凌規範之獨特性及一致性交換意見。 2、於 114 年 2 月 27 日召開「防治公務人員職場霸凌法制研修會議」，邀請相關主管機關及民間團體(包括中華民國全國公務人員協會、社團法人台灣警察工作權益推動協會、社團法人中華民國消防員工作權益促進協會、返觀台灣公共治理協會)共同研商交換法制研修意見。	
-----------------------	---	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	上開職場霸凌法制化之設計，無增生相關費用，爰無從進行財政影響評估。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益	本修正草案通過後，將提升職場霸凌法制規範位階、定義職場霸凌、強化權責機關事前防治、事中處理及事後矯正之義務與責任，以及確保各機關行政調查過程之外部監督性。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定 1、落實服公職權保障：本修正草案使職場霸凌防治處理法制化，完備公部門職場霸凌防治與處理相關規範，符合憲法第 18 條揭示保障公務人員服公職權之要求。 2、兼顧健康權為制度設計：本修正草案課予各機關使公務人員免於不法侵害之責任，建構友善、安全的職場	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

		環境，以保障公務人員身心健康。	
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	1、有關公民與政治權利國際公約部分： (1) 公民與政治權利國際公約第 2 條第 3 項第 1 款規定：「確保任何人所享本公約確認之權利或自由如遭受侵害，均獲有效之救濟，公務員執行職務所犯之侵權行為，亦不例外；」 (2) 公務人員不服機關職場霸凌成立與否之決定，得依保障法循申訴、再申訴程序，提起事後行政救濟程序。 2、有關經濟社會文化權利國際公約部分： (1) 經濟社會文化權利國際公約第 12 條第 1 項規定：「本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。」。 (2) 本修正草案有關職場霸凌防治及處理之法制設計，除落實服公職權之保障外，有關職場霸凌之認定、審查基準及機關提供防護措施等機制設計，亦兼顧公務人員健康權之保障。 、綜上，本修正草案依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，已符合兩公約規定	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

		及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。	
7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	1、本修正草案之適用對象，不分男女，適用於保障法第 3 條及第 102 條之所有適用對象及準用對象，符合消除對婦女一切形式歧視公約施行法及消除對婦女一切形式歧視委員會之一般性意見。 2、本修正草案保障公務人員職場霸凌之救濟權利，兼顧健康權保障，已符積極促進實現人權。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。	
7-3-4 兒童權利國際公約	1、本修正草案之適用對象適用於保障法第 3 條及第 102 條之所有適用對象及準用對象，應與兒童權利國際公約施行法、聯合國兒童權利委員會之一般性意見無涉。 2、本修正草案保障公務人員職場霸凌之救濟權利，亦兼顧健康權保障，已符積極促進實現人權之目標。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。	
7-3-5 身心障礙者權利國際公約	1、本修正草案之適用對象，不論是否是否為身心障礙者，適用於保障法第 3 條及第 102 條之所有適用對象及準用對象，符合身心障礙者權利國際公約施行法及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見。 2、本修正草案保障公務人員職場霸凌之救濟權利，亦兼顧健康權保障，已符積極促進	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。	

		實現人權之目標。	
捌、性別影響評估 以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。			
評估項目	評定結果	備 註	
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	1、本修正草案之適用對象，不分男女，適用於保障法第3條及第102條之所有適用對象及準用對象，無涉及性別因素。 2、依銓敘部「全國公務人力統計資料平台」有關112年公務人員性別比例，男性占56.96%，女性占43.04%，不因性別不同而有顯著差別。 3、本案參與研議修正者及參與會議者，男性計35位，女性計28位，女性人數多於總人數63位之三分之一，其性別比例符合「任一性別不少於三分之一」之要求。	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender.ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。	
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	1、本修正草案係就公務人員之職場霸凌防治及處理制度為通盤檢討修正，並無以特定性別、性傾向、或性別認同者為	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存	

	規範對象，內容亦未涉及一般社會認知既存之性別偏見。 2、「8-1」欄所填列之性別比例差距不大，爰本法修正草案，尚與落實性別平等相關法規與政策之內涵無涉。	之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共
--	--	--

		事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明

9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	本案參採張老師意見，於表 8-1 增列本案參與研議修正者及參與會議者之性別比例，經查本案符合「任一性別不少於三分之一」要求。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	

9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：

已於 114 年 3 月 3 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容： ☐提經法規會討論通過 ☒已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☐已徵詢及協商法案主要影響對象
☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：處長 宋孟芬

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	114 年 2 月 27 日 至 114 年 3 月 3 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲，臺灣警察專科學校教授，考試院性別平等委員會委員。 性別政策與公共政策；人口、婚姻與家庭政策議題；性別主流化政策；性別影響評估擬議與審查；CEDAW 與友善職場安全及友善家庭方案；文官體制與人力資源管理
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(二) 主要意見：（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜，惟請於表 8-1 增列本案參與研議修正者或參與會議者之性別比例，以資佐證本案符合「任一性別不少於三分之一」之性平衡平性政策要求，如此將能彰顯本案的研議過程均符合性別主流化之精神，亦將更為周延。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	1. 本修正草案將使職場霸凌防治處理法制化，完備公部門職場霸凌防治與處理相關規範，符合憲法第 18 條揭示保障公務人員服公職權之要求。 2. 本修正草案將課予各機關使公務人員免於不法侵害之責任，建構友善、安全的職場環境，以保障公務人員身心健康。 綜上，本修正草案符合各項人權公約之意旨，並對各類性別之公務人員在職場安全方面皆有積極性之保障，故符合性平政策之精神與規範。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>張 瓊 玲</u>	

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關(構)、團體 或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1.	☐ 有 ☐ 無			
2.	☐ 有 ☐ 無			
3.	☐ 有 ☐ 無			
4.	☐ 有 ☐ 無			
5.	☐ 有 ☐ 無			

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→I（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。