



勞檢機制

職病/災保障

職安指引

職安法

保障法
+
安衛辦法2.0

- 檢查覆蓋率高：上級監督下級(年度抽查、專案抽查、限期改善複查、個案抽查)
- 建立外部監督機制：保訓會抽查各機關
- 活用外部專業：強化安衛委員會外部性、公私協力、跨域合作

- 依職務危險程度區分慰問金發給標準：公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法
- 提高高風險職務健檢頻率並分級管理：40歲以上每年實施1次一般健檢
- 建立高風險職務罹病通報制度
- 增加職業重建服務機制：因公退休撫卹加發給付

- 刻正研訂符合公部門職場特性的安衛措施相關子法
- 即將推出公部門職場霸凌防治處理原則
- 明定各機關辦理安全衛生抽查暨重大災害或死亡事故通報作業規範



保訓會 起來

SOLO
LEVELING

職場霸凌法制化

1. 職場霸凌定義明確入法
2. 職場霸凌申訴調查程序透明公正
3. 收案即通報，申訴不漏接

即刻上路．說到做到

違反安衛辦法 已有裁罰規定

1. 罰鍰：未提供符合規定之防護具或採取者，衛安或安衛採建議罰鍰，未建制的害
2. 未提供符合規定之防護具或採取者，衛安或安衛採建議罰鍰，未建制的害

有牙齒的老虎

安衛檢查、公私協力

1. 年度抽查
2. 專案抽查
3. 限期改善複查
4. 檢舉案件個案抽查

動起來的安衛辦法

層級節制、落實執行

1. 上級機關抽查所屬機關，考核安衛一會抽氣呵成。積極
2. 安獎、保督、層層落實執行

有效率的安衛防護



公務人員保障法 修法重點

完善政府職場霸凌法制
強化公務人員實體保障

§19 I

1

明確機關保障公務人員
免受職場霸凌的責任



§19 II

職場霸凌定義入法

2

- 假借職務上權勢或機會
- 逾越職務上必要合理範圍
- 持續的敵對性負面言行
- 造成不友善的工作環境
- 致生身體或精神不法危害
- 例外不以持續為必要：情節重大

§19 III

職場霸凌 申訴期限

- 非權勢職場霸凌：3年
- 權勢職場霸凌：5年

3



4

機關違反安
衛辦法新增
刑罰 處罰
罰鍰

§19-1

§19-2

明定保訓會外部監督權限

- 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。
- 成立安全衛生事故審議專責組織
- 裁處權時效及對裁處處分之救濟

5

§102 III

6

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 準用保障法職場霸凌申訴規定



公務人員安全及衛生防護辦法

修法重點

強化公部門安全衛生防護機制

1

- 主管機關：召開安全及衛生諮詢會廣納專家意見
- 各機關：組成防護委員會，成員多元化、功能再升級

§4、§5

提升高風險職務的安全防護

2

- 具體保障危勞職務公務人員之職場安全
- 提高健檢頻率與分級管理，加強對政府員工的保護責任
- 建立現場安全管控及緊急應變方案
- 實施風險評估與個案通報追蹤

§22-§27

完善職場霸凌預防申訴處理機制

3

- 明確霸凌定義與提供個案判斷因素
- 建立公正申訴調查程序，提高調查小組外部成員比例
- 課責機關調查處理責任，迅速採取切實可行的補救措施
- 機關首長涉及職場霸凌的特別申訴、調查、裁罰機制
- 對提出職霸申訴者，不得不利對待或處置

§31-§39、§47

落實逐級監督檢查及通報制度

4

- 重大職場死傷事故，應通報保訓會啟動調查與裁罰
- 逐級定期及專案安全抽查，及對違規未改善的懲處
- 對提出安衛建議者，不得不利對待或處置

§40-§47



公務人員保障法新舊法比較

舊法

僅以安衛辦法規定



僅有禁止規定



僅有事後救濟規定

未對職場霸凌型態
的不法侵害訂特別規定

VS



新法

提升法位階
(第19條)



保障法明定機關負有防免公務人員遭受不法侵害之義務。

構成要件明確
(第19條)



明定職場霸凌定義
及提起職場霸凌申訴的期限。

增訂懲罰條款
=懲處、懲戒
(第19條之1)



- 對提出安衛建議者不利對待
- 對職霸申訴人不利對待
- 知悉職霸未採有效措施
- 未提供合規安衛防護措施

新增刑罰、罰
鍰處罰
(第19條之1)



- 重大災害或死亡事故(刑罰)
- 機關首長或一級單位主管=職霸行為人
- 安衛防護限期未改善
- 知悉職霸限期未處理
- 對安衛建議者、職霸申訴者不利對待

新增保訓會
外部監督權限
(第19條之2)



明定保訓會得主動對各機關實施安全及衛生防護檢查(含職霸防治)；或通知上級機關實施檢查。

強化機關責任
(授權安衛辦法
增訂)



- 授權安衛辦法新增職場霸凌專節(第19條)
- 強化公部門職場霸凌通報列管機制，職場霸凌防治不漏接
- 將明定事前防治、事中處理及事後矯正規範
- 明定行政調查過程之外部委員比例、申訴處理時限，強化職場霸凌處理的即時性與外部性。





職霸防治
心意一致

保障全體受僱者
免於職場霸凌侵
害，是政府不致
公私部門，一致
的承諾

政府部門
建立標竿

將公部門霸凌防治
納入公務人員安全
衛生保障的一環，
作為建立友善職場
的學習標竿

完善法制
落實執行

透過保障法與安衛辦法的
修正，因應公部門職場特
性，有效建立免於職場霸
凌的優質工作環境

在現有規範的基礎上，強
化公部門職場霸凌的申訴
調查與裁罰機制，讓政府
成為全體公部門員工最堅
實的后盾

保障法增訂職場霸凌防治

政府公務人員-->保障法責無旁貸
公部門從事公務者-->保障法一起守護



強化公部門職場安全



公務人員保障暨培訓委員會
Civil Service Protection & Training Commission



6大罰則



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

1 ◎3萬-150萬元罰鍰

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

2 ◎3年以下有期徒刑
◎100萬元以下罰金

安全衛生設施未完善

+ 致死亡

罰機關應負責人員

◎懲處、懲戒

3 ◎7年以下有期徒刑
◎200萬元以下罰金

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

4 ◎3萬-150萬元罰鍰

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

5 ◎3萬-75萬元罰鍰

處罰職場霸凌行為人

1. 一般行為人

a. 懲處、懲戒

b. (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

a. 懲處、懲戒

b. 5萬-100萬元罰鍰

6 c. (申訴人)民事、刑事追訴

「三箭齊發」 打造無霸凌的政府職場



1

暢通申訴管道

● 明確職場霸凌**定義**

- 職場優越地位：假借職務上權勢或機會+逾越職務上必要合理範圍
- 敵對負面言行：持續的威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立等
- 致生侵害結果：形成敵意環境、造成身心危害
- 情節重大則不以持續為必要

● 接獲申訴即**通報**，職霸申訴不漏接

- 申訴對象：服務機關(防護委員會)，首長職霸則向上級機關、所屬主管機關或監督機關
- 申訴期限：非權勢=3年；權勢=5年
- 接獲申訴應通報上級機關

● 立刻啟動**糾正及補救**措施

- 對申訴人採取必要隔離保護措施及諮商關懷
- 對行為人視情節輕重為必要之職務調整



2

完善調查機制

- **外部專家** 比例高，提升調查公信力
 - 組成調查小組，成員至少3人，外部成員不得少於 $\frac{1}{2}$
 - 無上級機關之首長涉及職霸，調查小組外部成員不得少於 $\frac{2}{3}$ ，且相關程序機關首長均應迴避，亦不得指定調查小組成員
- **調查程序標準化**，處理即時不延宕
 - 調查訪談全程錄音錄影，確保當事人權益
 - 二個月內完成調查，必要時得延長一個月
- 調查結果應 **通報**，**追蹤** 裁罰防職霸
 - 由防護委員會開會決定職場霸凌是否成立
 - 調查報告及決定應送上級機關，首長及一級單位主管涉及職霸須另送保訓會



3

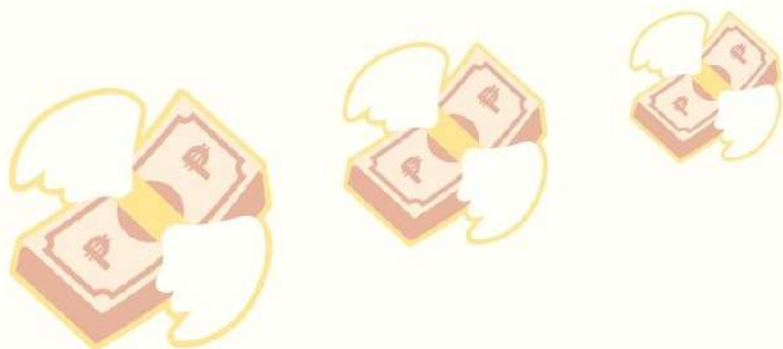
強化裁罰課責

- 對 **行為人** 的課責

- 依考績法、服務法、懲戒法等規定懲處或懲戒
- 如 機關首長或一級單位主管為行為人，另處5萬至100萬元罰鍰，加重處罰

- 對 **機關不當處置** 的課責

- 知悉職場霸凌 未採取具體有效措施 (限期未改善)：3萬至150萬元罰鍰
 - 對職場霸凌申訴者為 不利對待：3萬至75萬元罰鍰，得按次處罰
-



公務人員職場霸凌申訴調查處理流程圖

