

公務人員保障法部分條文修正草案總說明

公務人員保障法（以下簡稱本法）於八十五年十月十六日制定施行，歷經四次修正，最近一次於一百十一年六月二十二日因應司法院釋字第七八五號解釋，修正第二十三條及第一百零四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，爰修正本法部分條文，本次新增二條條文，修正四條條文，其修正要點如下：

- 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。（修正條文第十九條）
- 二、增訂機關違反第十九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。（修正條文第十九條之一）
- 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。（修正條文第十九條之二）
- 四、修正增加公務人員因機關未提供安全及衛生防護措施，致生命、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）
- 五、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十九條至第十九條之二及依第十九條規定所定辦法之規定。（修正條文第一百零二條）
- 六、本次修正條文之生效日期。（修正條文第一百零四條）

公務人員保障法部分條文修正草案條文對照表

修 正 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，並<u>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>	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。	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。
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		一、本條新增。 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，代表機關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人。

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。 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。		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。
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		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

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，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。		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。 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。
第二十一條 公務人員因機關<u>未提供安全及衛生防護措施</u>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。	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。	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。 三、公營事業依法任用之人員。	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。 三、公營事業依法任用之人員。	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，政府對於提供其免於職場霸凌之

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>	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。	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。
第一百零四條 本法自公布日施行。 本法<u>中華民國一百一十一年五月三十日修正之第十九條、第十九條之一、第十九條之二、第二十一條及第一百零二條</u>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<u>中華民國一百一十一年五月三十日修正之第二十三條</u>施行日期，由考試院定之。	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，配合本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。