

公務人員執行職務安全及安全防護辦法- 職場霸凌之申訴及處理專節 重點及相關案例分享懶人包

參考資料來源:公務人員保障暨培訓委員會宣導簡報

職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 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、侮辱或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。



職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 如何判斷是否情節重大?

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)



職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 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

REMINDER

職場霸凌之申訴及處理專節

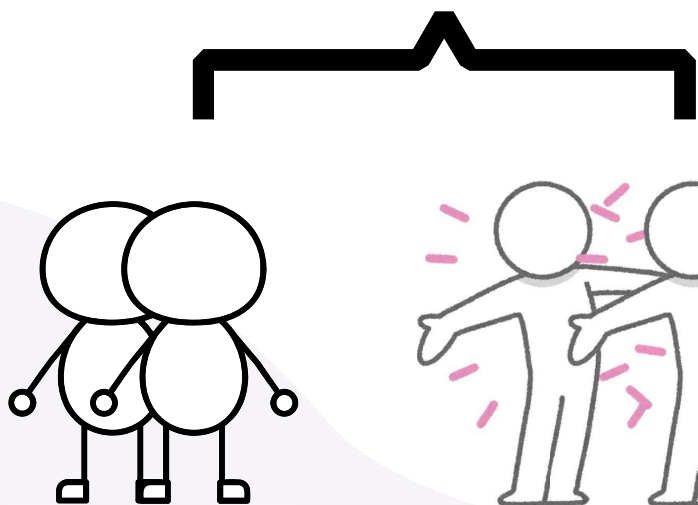
➤ 不予受理之情形(§33)

- 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

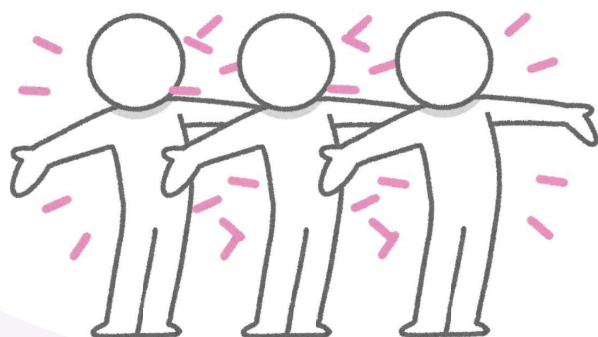


職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 1個月內組成調查小組(至少3人) (§34)



委員s



外部專家學者 $\geq 1/2$

REMINDER

被申訴人

=無上級機關之機關首長

--> 外部專家學者 $\geq 2/3$



職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 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。



職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 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。



職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 完成調查報告(§37)

調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內，完成調查報告；**必要時得延長一個月**，並應通知申訴人與被申訴人。



職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 申訴成立與否之決定(§38)

防護委員會應於調查報告完成後一個月內，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)。



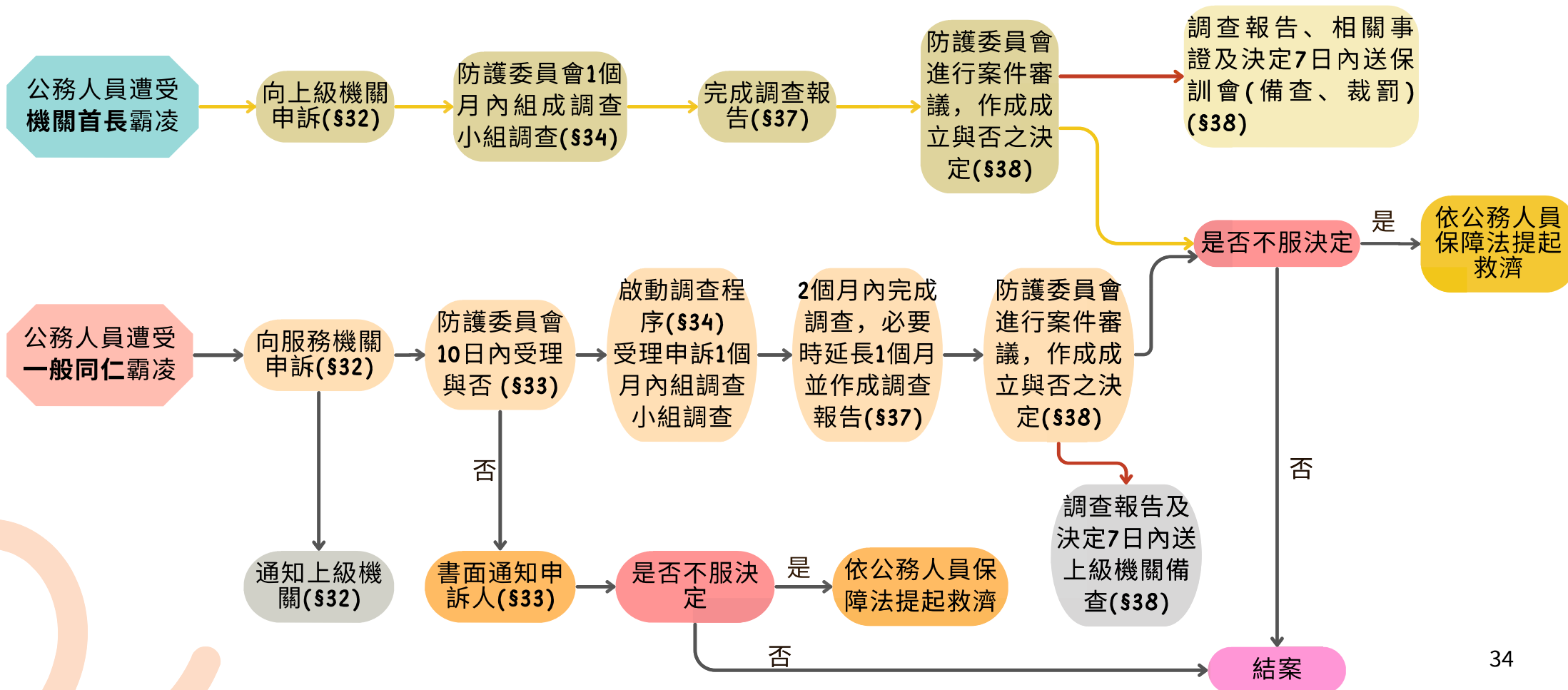
職場霸凌之申訴及處理專節

➤ 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



Case Study: 法院前院長李伯道

udn.com 聯合新聞網
5月19日 · 新聞

李伯道先前涉性騷擾女部屬遭監察院彈劾，今再涉霸凌2名女部屬。

【懲戒法院前院長李伯道涉霸凌女部屬 繼性騷擾案後再遭彈劾】



https://today.line.me/tw/v3/article/2DlyDI6?utm_source=lineshare

新聞稱:李伯道霸凌行為包括:

- 1.不准工友請假
- 2.李伯道每天帶 3~4 個便當盒，並指示飯、菜、肉蒸時受熱時間各有不同，如青菜蒸後變黃就會指責。
- 3.以及叫科長必須把手機放在床頭，隨時接Line等。

根據:

公務人員執行職務安全及衛生防護辦法

§31 本辦法所稱「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。

李伯道彈劾成立。監察院報告:

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=49100>

- 懲戒法院前院長李伯道對於甲女請假、蒸便當及洗便當盒、無法及時提供電話號碼、和同事說話等事項，及對於乙女請假、處理院長室換氣密窗、職務宿舍噪音等事項，予以苛刻要求或任意責罵，經司法院職場霸凌調查小組、法評會及司法院人審會皆認定成立職場霸凌。
- 李伯道於本院雖主張僅有申訴人單方指述而否認有上開事實，且法評會雖決議李伯道對甲女、乙女所為言行因**不具重大惡意**而個案評鑑不成立，惟經本院調取相關卷證，亦認定李伯道對甲女、乙女之言行構成職場霸凌，有移送懲戒之必要。
- 基於違失行為一體性原則，本院對於李伯道涉職場霸凌部分，逕送懲戒法院職務法庭併同性騷擾一案審理。

Case Study: 大雅區公所女職員遭霸凌

https://today.line.me/tw/v3/article/Ggv8mN5?utm_source=lineshare

被行為人:唐員(女性約僱人員)

行為人:廖課員

申訴日期: 2023年10月25日

公所調查決議霸凌事件成立，認定廖言行失檢有損機關聲譽，但情節輕微予以記申誡1次。

唐員到任後由廖男交接職務，廖態度不耐、口氣鄙夷，一直說「這個也不懂，妳碩士還不懂嗎？」
「不要老是撿簡單的做」，辦公室訂餐、飲料不會問她，感到被排擠，對她冷落、孤立，或有人
找她幫忙時，廖就會說「他也太看得起妳。」

廖課員不服，提行政訴訟