

回前頁

第36期 2025年6月27日

職場霸凌防治新篇章

蔡牧融 公務人員保障暨培訓委員會秘書

“推動公務人員職場霸凌防治法制化，已邁出重要一步！《公務人員安全及衛生防護辦法》修正草案將於7月1日生效，建構明確定義與申訴處理程序，織起職場安全防護網，確保公務人員在尊嚴與保障下安心工作，共築安全、健康、友善的職場文化。”

翻閱現行法律條文，其實找不到職場霸凌的定義性規定，僅能從行政規則的內容中得知其構成「不法侵害」的一種類型。[\[1\]](#)相較於職場性騷擾已有性別平等工作法及相對成熟的制度設計來加以規範，同樣會對身心健康造成嚴重危害的職場霸凌，顯然安全防護網尚未搭建起來。

為打造公部門友善職場環境、完備職場霸凌防治法制，考試院於2025年5月1日審議通過公務人員保障法（簡稱保障法）部分條文修正草案、公務人員安全及衛生防護辦法（簡稱安衛辦法）修正草案，並於同月6日分別將前者函請立法院審議、將後者函請行政院會銜。保障法部分修正條文業經立

法院於6月24日三讀通過，將於總統公布後6個月施行；行政院也已同意會銜安衛辦法修正草案，考試院預計於6月29日發布，並自7月1日起發生效力，讓安衛辦法先行正式上路。

公務人員職場霸凌防治制度藍圖

由於安衛辦法已有保障法第19條之授權規定，其修正草案得以先行發布實施，以盡速提供公務人員較現況更為完善之職場霸凌防治機制。此次修法由保障法部分條文修正草案（經立法院三讀通過版本）與安衛辦法修正草案共同構築制度藍圖（請參見圖1）有五大修正重點：（1）明訂職場霸凌定義、（2）強化機關防治義務、（3）完備內部申訴管道、（4）增訂罰則追究責任、（5）公部門申訴流程單軌化。在安衛辦法修正草案部分，除於形式上提升規範位階，增訂「職場霸凌之申訴及處理」專節；於實質上更清楚揭示職場霸凌之定義，及各機關事前預防、事中處理與事後作為之具體內涵，並就內部申訴管道建構具備程序一致且公正之調查處理機制，盼能讓公務人員職場霸凌防治的法制改革即時翻向新篇章。

圖1 公部門職場霸凌防治機制改革藍圖



資料來源：作者自行繪製。

什麼樣的行為構成職場霸凌？目前尚無普遍共識。如果要將機關防治義務、內部申訴管道及課予行政罰則等制度搭建起來，勢必得立基於明確的定義之上，而定義所立下的判斷準據，也是一道法律介入與否的門檻，在光譜上要一刀劃下的同時，必須審慎排除合理的指揮監督管理與人際溝通摩擦等本質上不構成職場霸凌之情形。

此次修法於安衛辦法中明訂職場霸凌定義，係指「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。」^[2]

我們可以將上述定義歸納為幾個要件：（1）發生於職場之內部人員間，不含外部人員、（2）霸凌行為人具優勢地位或機會，不限於上對下權勢關係、（3）逾越職務上正當合理範圍且無必要性，須於個案中綜合各式要素加以判斷、（4）以歧視、侮辱言行或其他方式，包含積極作為與消極不作為、（5）造成不友善工作環境、（6）以持續性為原則，於情節重大時，例外不以持續發生為必要、（7）對身心造成不法侵害。

定義的形成，有參酌學說見解、實務判決，以確立現階段統一認定標準，也與勞動部所提職業安全衛生法修正草案之職場霸凌定義要件一致，未來在機關防治義務的範圍界定及行為成立與否的調查決定均會有較為明確的依據可循，也會持續面對、檢討將定義中不確定法律概念之判斷標準細緻化的課題。

強化機關防治義務

為有效防治職場霸凌，強化機關防治義務與完備內部申訴管道是打造友善職場環境的重要環節，此次修法從事前預防、事中處理、到事後作為等面向著手，以提升公部門之防治意識及責任，重視前端預防；並經由建立公部門內部申訴之標準調查處理流程，讓已發生或疑似職場霸凌事件得以即時介入處理，並確保申訴人獲得公正、客觀及隱私保密之調查處理結果。

公部門應採取必要預防及保護措施來預防職場霸凌此類不法侵害之發生，在現行安衛辦法已有明文，相關預防措施除反職場霸凌之宣導、實施教育訓練等等，此次修法另明訂平時亦應公開揭示內部申訴管道之調查處理程序及其他相關事項之規定，使所有人員得以強化對於職場霸凌防治之權益保障及義務責任等認知。

其次，於知悉有職場霸凌情事時，應採取立即有效之糾正及補救措施並區分兩種類型，除均應提供遭受職場霸凌之公務人員相關諮詢或必要之協助及保護措施外，因接獲申訴而知悉時，應避免其持續受到侵害，並應對行為人為適當之處理；非因接獲申訴而知悉時，則應進行必要之事實釐清，並依意願協助提起申訴及適度調整工作內容或辦公場所。

至於行為人涉及不法侵害情節重大且有必要時，得依相關人事法令先行調整行為人職務，以利調查進行及避免再度發生侵害。而且，不得對提起申訴者予不利對待或不合理處置，違反規定之公務人員應依相關法律規定予以懲戒或懲處。

完備內部申訴管道

建置內部申訴管道也是機關防治義務之一環，提起申訴之方式仍維持現行制度，原則上應向服務機關提出，於機關首長為行為人時則向上級機關提出，以避免利益衝突、影響調查公正。而申訴如果不符合提起之法定要件，應依循規定之行政程序予以不受理。

申訴予以受理後，應於1個月內組成調查小組，且任一性別及外部成員均有一定比例之要求，以維繫其公正、客觀及可信賴性；在調查處理流程中除應踐行正當法律程序（例如：迴避、陳述意見機會等等），並應確保當事人及相關人員之隱私保密；最後，應於一定期限內提出合乎應記載內容之調查報告（包含事實認定及處理建議），並作成職場霸凌成立與否之決定。

至於提起申訴之監督及救濟部分，各機關於接獲申訴及作成決定時均應通報上級機關，以使上級機關有效監督案件之處理及後續改進作為。而公務人員針對職場霸凌成立與否之決定不服時，亦可依保障法提起救濟，由公

務人員保障暨培訓委員會針對系爭決定之適法性進行程序及實體之審查，以保障申訴人及被申訴人之權益。

結語

此次修法推動公務人員職場霸凌防治法制化，是階段性朝向塑造安全、健康、友善公務體系的重要起步，未來將先行發布實施的安衛辦法，讓公部門得以率先建置重新打造的安全防護網，期許能在事前積極預防、事後妥適處理上發揮功效，讓「職場霸凌零容忍」不單是目標性的口號，而是公部門有能力確實做到、提供給公務人員所應享有的尊嚴職場環境。

[1] 參見行政院人事行政總處2025年1月21日總處綜字第1141000248號函「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」。

[2] 經立法院三讀通過之保障法條文修正草案第19條第2項規定，將職場霸凌定義修正為「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、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危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」未來安衛辦法將配合修正或予以刪除。

延伸閱讀

- [由美國聯邦政府被禁止人事行為申訴及救濟制度反思我國公務人員保障制度](#) / 劉慧娥 / 文官制度第7卷第3期
- [全球化下我國公務人員之人權保障初探：以公務人員保障法為例](#) / 邱華君 / 文官制度第3卷第3期