

公務人員保障法修法重點 與該法§19-1罰鍰案件處 理要點解析

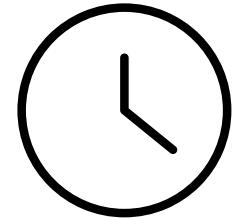


大綱

- 公務人員保障法§19至§19-2、
§21、§102、§104修法重點
- 公務人員保障法§19-1罰鍰案件
處理要點
- 函釋說明：學者專家遴聘新規範

新時代下的責任與保障

1、修法總覽與施行日期



為何修法？何時生效？法律優位原則。

2、職場霸凌防治新規定



定義、申訴期限與適用對象的全面革新。

3、安全衛生防護再升級



機關責任與必要防護措施的具體要求。

4、罰則與裁處要點詳解



誰會被罰？罰多少？程序怎麼走？

公務人員保障法 §19至§19-2、 §21、§102、 §104修法重點

重建防護網：新保障法三大革新支柱

此次修法圍繞三大核心，全面升級公務人員的職場保障，打造一個無霸凌的政府職場

1. 明確定義

將職場霸凌定義入法，建立客觀認定標準

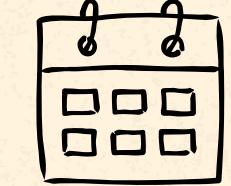
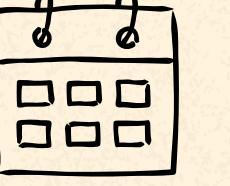
2. 強化課責

新增具體罰則與刑責，賦予安衛辦法實質規範功能



3. 完善機制

確立申訴期限、建立外部監督，並擴大適用對象

公布日期	施行日期
 114年7月9日	 115年1月9日

§ 104

保障法修法重點



明確機關 保障責任 (§19 I)

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

職場霸凌 定義入法 (§19 II)

職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍.....致公務人員身心健

康遭受危害
(後面詳細介紹)

職場霸凌 申訴期限 (§19 III)

- 被申訴人非具權勢地位，自霸凌行為終了逾三年不受理
- 被申訴人具權勢地位，自霸凌行為終了逾五年不受理

(後面詳細介紹)

機關違反 新增罰則 (§19-1)

違反安衛辦法且有下列情形，應負責人應懲戒或懲處

1. 對提出建議或申訴者不合理處置
2. 知悉職霸情形且未採取具體有效措施
3. 未提供符合規定之必要安衛防護措施

(後面詳細介紹)

保訓會 檢查權限 (§19-2)

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

新增準用 職霸申訴 (§102 III)

法定機關（構）非屬第3條及第1項所定人員，而有依法令從事公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用第19條至第19條之2及安衛辦法相關規定
(後面詳細介紹)

職場霸凌定義入法



法律優位原則

保障法第19條第2項

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。



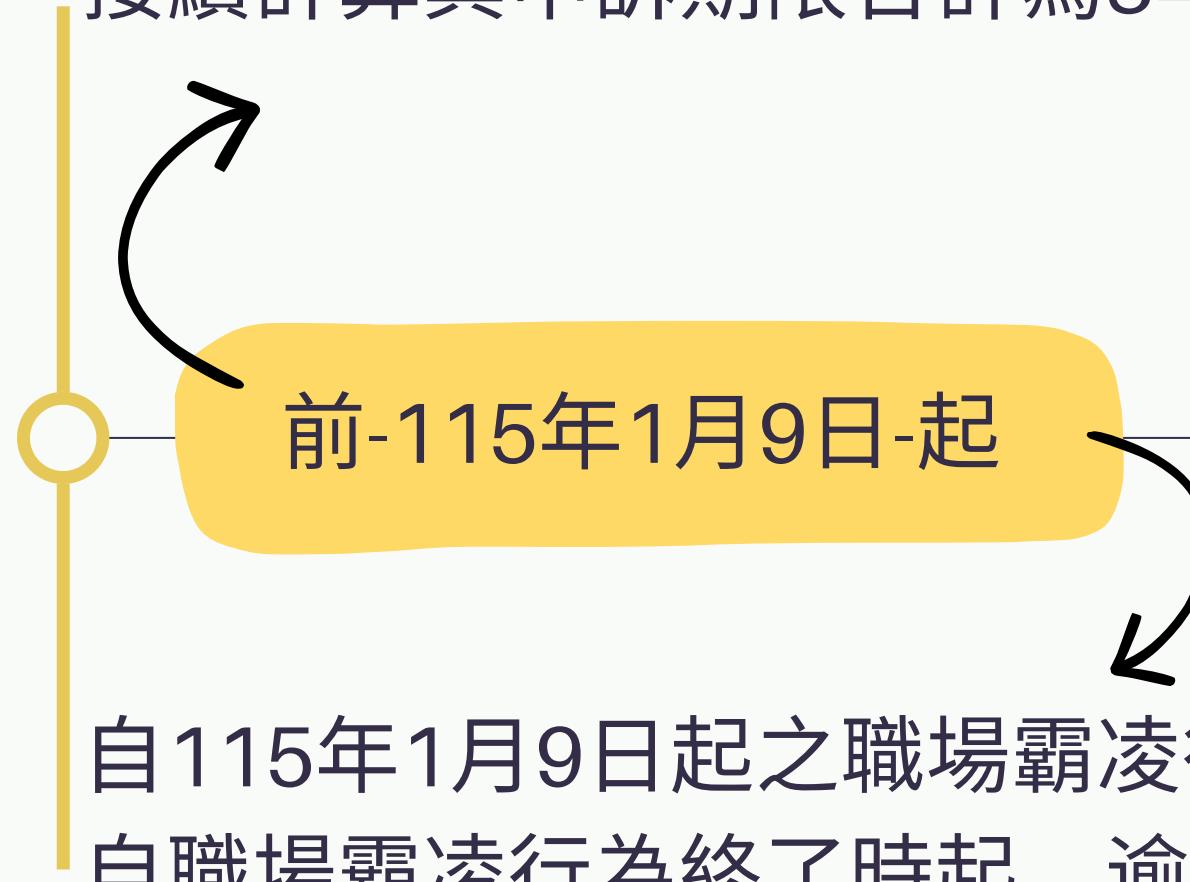
安衛辦法第31條第1項

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。但情節重大者，不以持續發生為必要。

文字差異僅係就職場霸凌行為情狀表述方式不同，並未變動職場霸凌構成要件及是否成立之實質認定，尚不致影響各機關對職場霸凌申訴案件之調查處理及決定之作成。

職場霸凌申訴期限(保障法19111)

115年1月9日前之職場霸凌行為，如尚未逾各機關既有內部規定所定申訴期限者，自同日起適用新法，已進行之期間不受影響，接續計算其申訴期限合計為3年或5年



如已逾，基於實體從舊及不溯及既往原則，
不得再依新法提起申訴

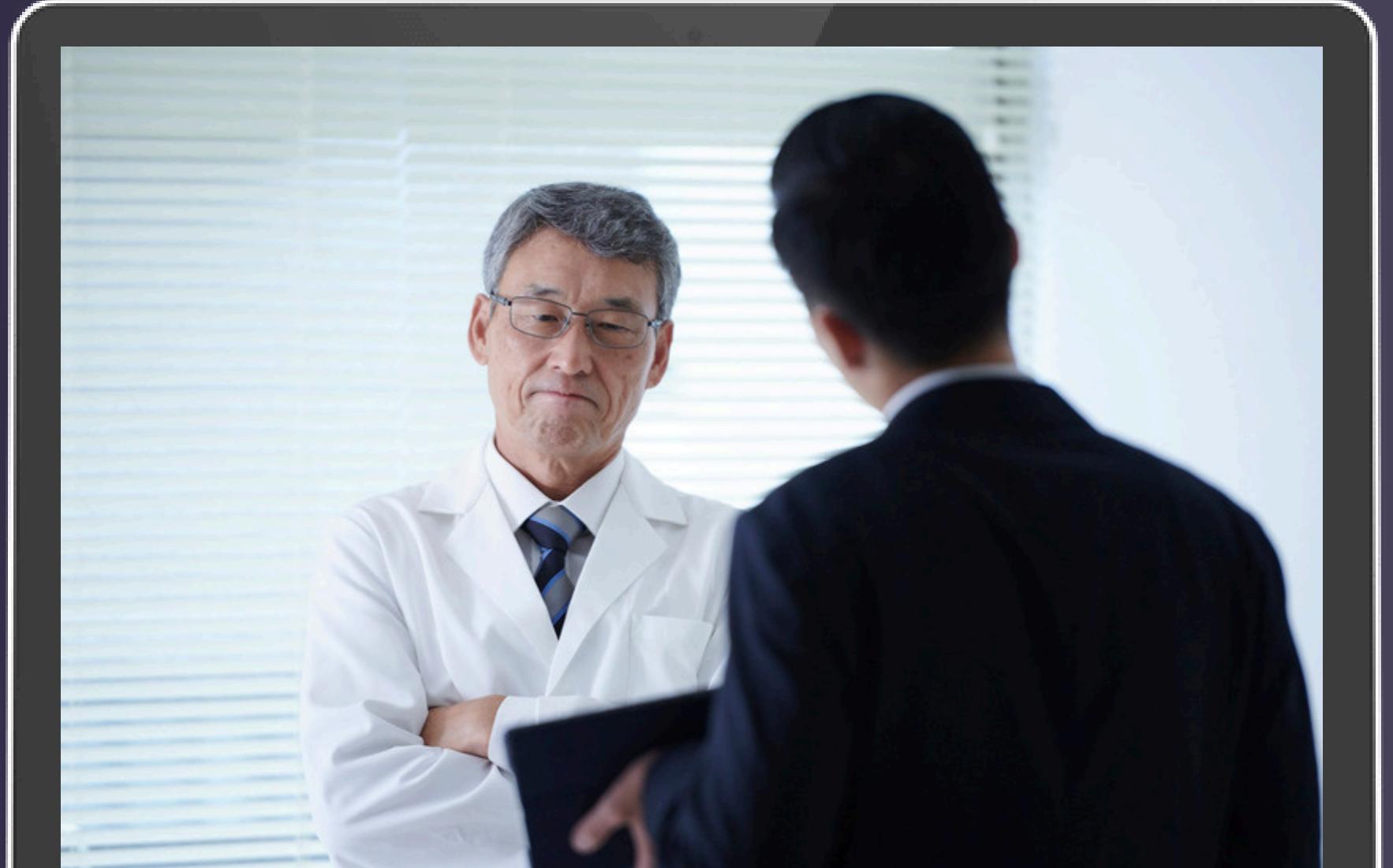
自115年1月9日起之職場霸凌行為，申訴人申訴之期限：被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾3年者，不予受理；被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾5年者，不予受理

核心精神：考量權力不對等可能導致受害者延遲申訴，特針對具權勢地位者訂定較長期限

補充說明

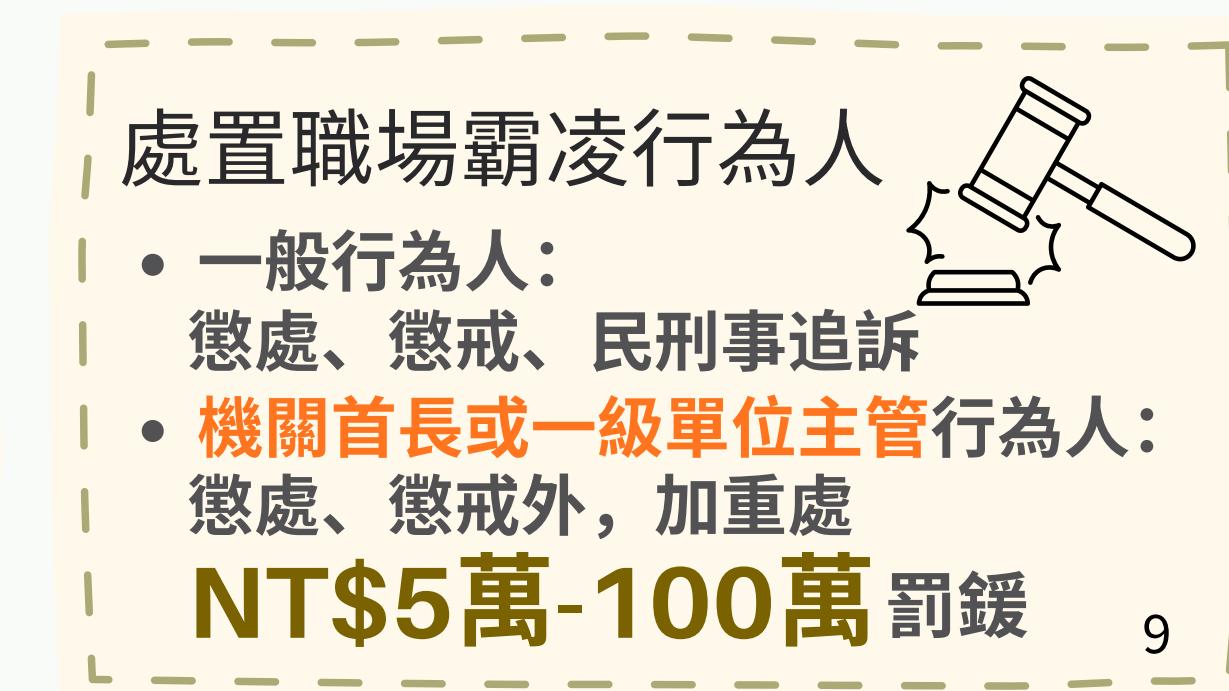
保障法§19Ⅲ 「權勢地位」

依修正說明，係指具領導統御或職務監督關係，或為具權勢優越地位之長官，故具權勢地位者之職場霸凌，原則係指對於因任用、遷調、考核或其他執行職務關係而受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為職場霸凌行為。



機關違反新增罰則 (§19-1)

新法引入具體且嚴厲罰則，追究個人與機關應負責人員之責任



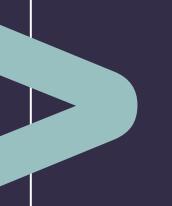
重大災害之定義



法律優位原則

保障法第19條之1第8項

所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上者



安衛辦法第42條第2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



- 立法院考量該定義係作為同條第4項課處行政刑罰之構成要件，為與職業安全衛生法第41條第1項第1款規定一致，爰予調整
- **自115年1月9日起，均應依保障法據以認定!**

保訓會監督範圍-增加一級單位主管



保障法第19-1條第6項、
第19-2條第4項



安衛辦法第38條第3項

- 自115年1月9日起，申訴受理機關應將機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立與否之決定及調查事證函送保訓會
- 如該決定之調查程序與人員組成有未符安衛辦法定者，保訓會得依職權要求機關重行調查
- 經認定職場霸凌成立者，保訓會將依規定裁處罰鍰

職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起7日內送保訓會

確保落實：保訓會 外部監督權限 (§19-2 II III)



主動調查權



- 保訓會知悉各機關安全衛生防護或防免職場霸凌行為有不當或違法時，得主動實施檢查，或通知其上級機關檢查
- 對於不合規定者，可通知限期改善；限期未改善者，將依規定處理

成立安全衛生事故審議小組

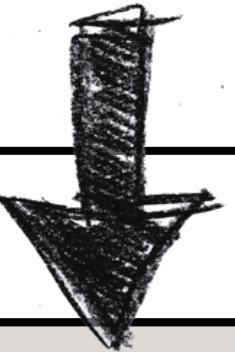


- 組成：保訓會延聘5至7位學者專家
- 任務：負責重大災害或死亡事故因果關係認定及裁罰額度

強化後盾：國家賠償請求權擴張(§211)

舊法條文

公務人員因機關提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，至其生命、身體或健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。



新法條文

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，至其生命、**身心體或**健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。

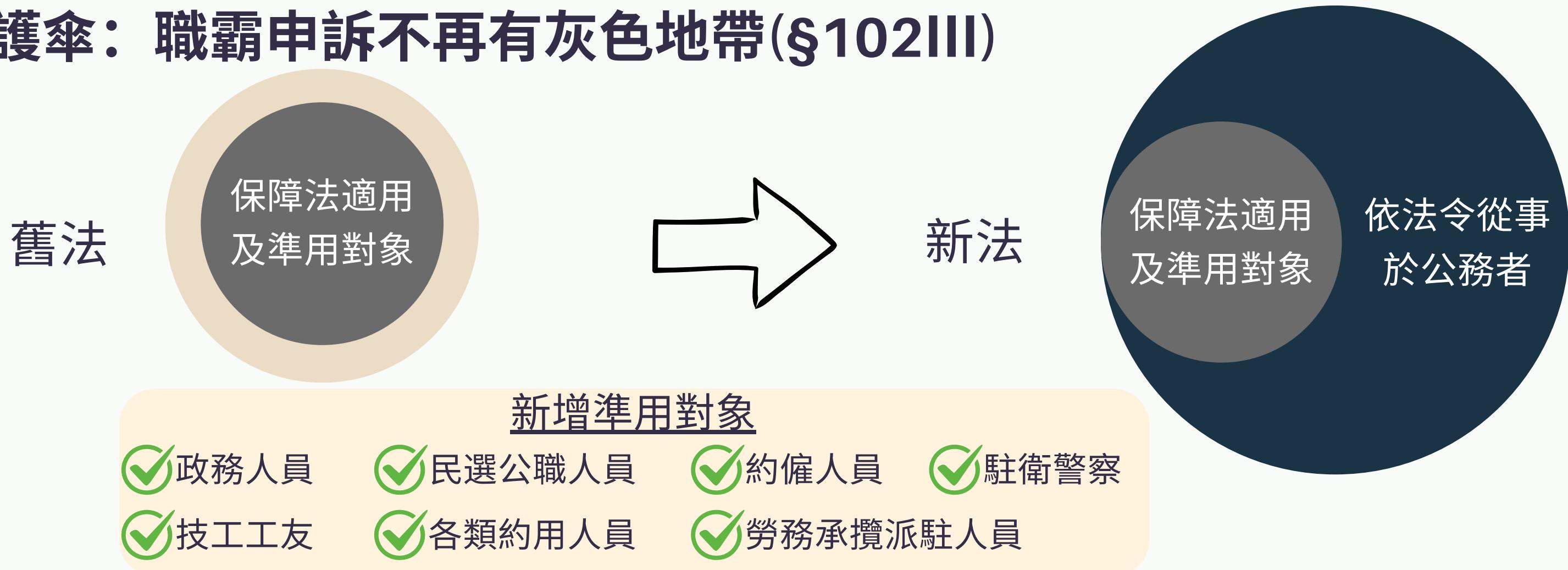


關鍵改變：

1.將機關「不作為」的責任明確納入

2.將心理健康(精神侵害)的損害納入賠償範圍

擴大保護傘：職霸申訴不再有灰色地帶(§102III)



核心精神：政府對於提供免於職場霸凌之工作環境，不應因人員身分而有差別對待，爰擴大準用
(準用範圍：保障法第19條至第19-2有關職霸申訴、調查、處理及裁罰等規定)

小提醒：保障法§102III僅將上開對象「提起職場霸凌之申訴」納入準用範圍，如係
「安全及衛生防護」事項，則仍應依職安法之規範

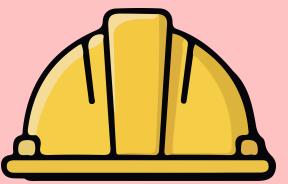
主管機關或勞動檢查機構申訴
如不服職霸結果，依職安法向

總覽：建構公務體系安全與尊嚴的新藍圖



職場霸凌防治

- **法制化定義**：首次將職場霸凌明確入法，包含「情節重大」條款
- **權勢申訴期限**：依權勢地位區分3年/5年申訴期限
- **嚴格課責機制**：明確「機關首長/一級單位主管」責任，並訂定懲處及罰鍰
- **擴大準用對象**：準用於政務人員、約僱人員等，涵蓋所有公務參與者



職業安全衛生強化

- **專業審議小組**：成立保訓會「安全衛生事故審議小組」
- **擴大國家賠償**：將「未提供防護」及「心理健康」納入國賠範圍
- **逐級監督系統**：建立機關自我檢查與上級抽查之監督機制

章節二

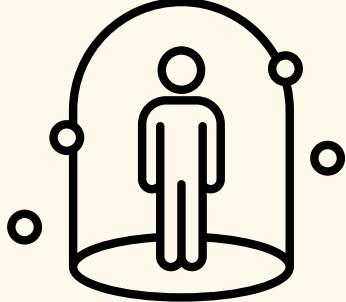
公務人員保障法§19-1罰鍰案件 處理要點解析

► 為何需要這份要點？

- 本要點依據新修訂之公務人員保障法第19-1條及第19-2條規定訂定
- 核心宗旨：確保裁罰之一致性與妥適性



▶誰該負責？四大類應處罰緩之違規態樣



不利對待 (Retaliation)

對提出安全衛生防護建議或職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置

應負責人員



未採取措施 (Inaction)

知悉職場霸凌卻未採取具體有效措施，或未完善安衛措施，且未依通知期限改善

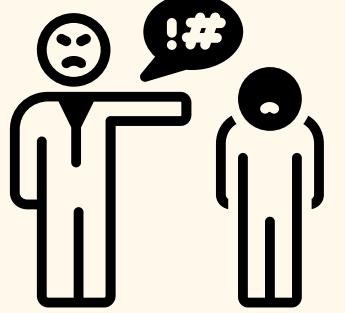
應負責人員



致生嚴重結果 (Serious Consequences)

未完善安衛措施，致生重大災害或死亡事故

應負責人員

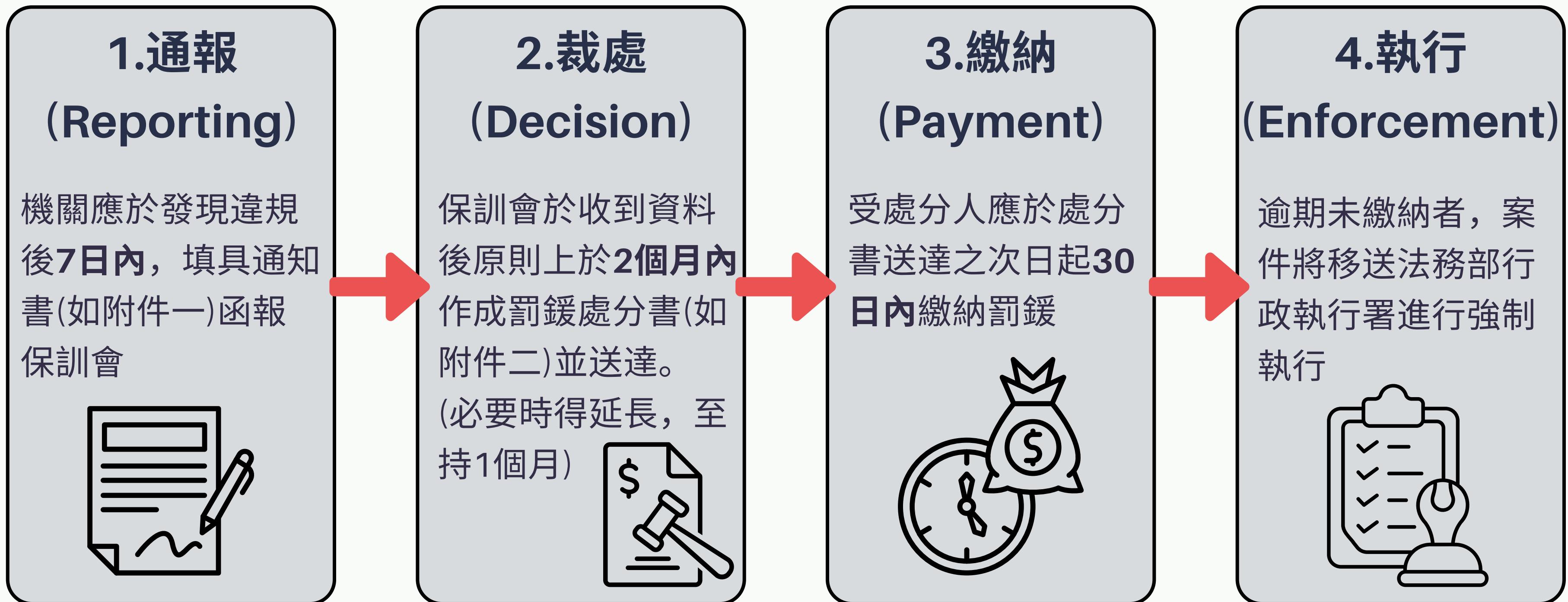


職場霸凌成立 (Workplace Violence)

機關首長或一級單位主管人員，其自身經認定為職場霸凌行為人

機關首長或一級單位主管

►從通報到執行：罰鍰案件處理流程總覽



通知書(附件一)

附件一

(機關全銜) 處理公務人員保障法第十九條之一第二項 或第三項案件通知書

地址：

承辦人：

電子信箱：

電話：

發文日期：中華民國○年○月○日

發文字號：○○字第○○○○號

速別：

密等及解密條件或保密期限：

附件：

一、違法機關名稱：

地址：

二、違法應負責人員名稱：

國民身分證統一編號：

住址：

三、涉及公務人員保障法第十九條之一違法事實及相關條文

(一) 列舉事實、日期、地點及有關資料，並指出涉及公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法及各機關安全及衛生設施管理要點等相關規定之條號。

(二)

(三) (以下逐項均同)

四、前開違法事項，業經本○○抽(複)查屬實，存據在案，茲依公務人員保障法第十九條之一罰鍰案件處理要點規定，送請依法處理。

正本：公務人員保障暨培訓委員會

副本：

罰鍰處分書(附件二)

附件二

公務人員保障暨培訓委員會裁處公務人員保障法第十九條之一罰鍰案件處分書(稿)

地址：116205臺北市文山區試院路1之3號

承辦人：

電子信箱：

電話：

發文日期：中華民國○年○月○日

發文字號：○○字第○○○○○號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：行政罰鍰繳款單

主旨：受處分人○○○依公務人員保障法第十九條之一第○項之規定，經○○(函送機關)抽(複)查屬實(或認定職場霸凌成立)，處罰鍰新臺幣○萬元整，請於本處分書送達次日起30日內持附件行政罰鍰繳款單，向(○○○銀行各國庫經辦行；○○○銀行及各地分行；○○○銀行各營業單位：○國庫)繳納，請查照。

說明：

一、受處分人資料：

機關名稱：

應負責人員姓名：

性別：

國民身分證統一編號：

出生年月日：

住址：

二、違法事實及處分理由：(分項說明，含日期、地點、事實及相關條文)

三、檢附行政罰鍰繳款單○○○○○○號壹式○聯，請於接到本處分書之次日起30日內繳納，如不依限繳納，則依行政執行法規定移送執行，並依規定可能遭受扣押存款、薪資、限制住居、限制出境、拘提、管收等處分。

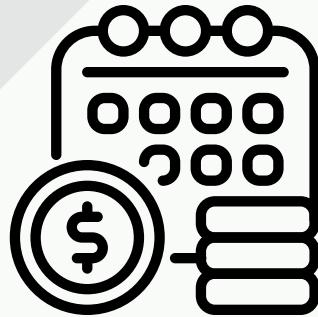
四、不服本處分者，依訴願法第14條及第58條規定，於本處分書送達次日起30日內，檢附訴願書及處分書影本經由本會向考試院提起訴願。

五、依訴願法第93條規定，原行政處分之執行，除法律另有規定外，不因提起訴願而停止。本案如依法提起訴願，仍請依規定繳納罰鍰，若訴願決定撤銷原處分，本會當悉數退還已繳納之罰鍰。

正本：受處分人

副本：○○○○○

罰鍰繳納方式與強制執行程序



申請分期繳納

申請事由

因經濟狀況困難，或因天災、事變致遭重大財產損失，無法一次完納

申請方式

填寫申請書(如附件三)向保訓會提出

分期條件

- 總期數不得逾24期(每期1個月)
- 除最後一期外，每期金額不得低於NT\$5,000元

任何一期未依限繳納，視為全部到期，將立即移送強制執行



移送強制執行

移送時機

處分書送達30日後未繳納，或分期繳納未如期履行

例外規定

未獲清償餘額在NT\$300元以下者，免移送

可能之後果

依行政執行法規定，可能遭受扣押存款、薪資、限制住居、限制出境、拘提、管收等處分

保訓會受理行政罰鍰分期繳納案件申請書(附件三)

附件三

公務人員保障暨培訓委員會受理工行政罰鍰分期繳納案件申請書

姓名或名稱	聯絡電話 (白天及手機)	國民身分證 統一編號	住址及郵遞區號
受處分人			
處分書發文日期及字號		裁處法條依據	

一、申請資格條件及理由：(請於□內打 V)

- 受處分人依其經濟狀況，確有困難無法一次完納罰鍰。
因天災或事變致受處分人遭受重大財產損失，確有困難無法一次完納罰鍰。
(需檢具相關證明文件)

二、申請分期內容：

- (一) 受處分計____件；罰鍰金額計新臺幣_____元。
(二) 申請分_____期繳納。
(三) 各期繳納日期及金額詳如下列：

期別	繳納日期	金額/新臺幣 (元)	期別	繳納日期	金額/新臺幣 (元)
	年 月 日			年 月 日	
	年 月 日			年 月 日	
	年 月 日			年 月 日	
	年 月 日			年 月 日	
	年 月 日			年 月 日	
	年 月 日			年 月 日	

義務人當依約如期繳納罰鍰結案，如一期未遵期繳納，視為全部到期，願即接受移送行政執行機關行政執行。

申請人(受處分人)簽章：_____

申請日期：_____



罰鍰金額如何決定？解析三大關鍵裁罰因子

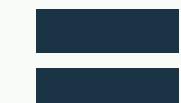
因子1：機關分類



因子2：違規態樣



因子3：違反次數



最終罰鍰



因子1：機關分類

甲類機關

- 高風險職務機關(經銓敘部核備者)
- 編制員額超過300人者

乙類機關

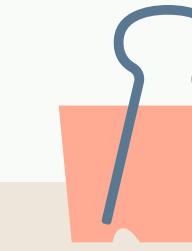
- 未達甲類規定之其他機關

★設計理由：甲類機關因其規模與風險，應承擔相對較高之防護義務



因子2：違規態樣

- 罰鍰級距依以下三種主要違規態樣而有不同
- 1. 不利對待
- 2. 未採取措施
- 3. 霸凌成立



因子3：違反次數與情節

- 罰鍰金額會依據「第一次」或「第二次以上」而有所不同，並可按次累加
- 保訓會亦得審酌個案情節輕重，在法定上下限內予以適當裁處

裁罰基準詳解(一)：應負責人員之罰鍰標準

違法態樣：不利對待或不合理處置(保障法§19-1 II)

法定罰鍰區間：NT\$3萬元-75萬元

對提出「安全建議」者，予以不利對待



甲類機關

- 第一次：5萬元
- 第二次以上：按次累加5萬元



乙類機關

- 第一次：3萬元
- 第二次以上：按次累加3萬元

對提出「霸凌申訴」者，予以不利對待

- 不分機關類別
- 第一次：3萬元
- 第二次以上：按次累加3萬元

得依不利對待之嚴重程度，審酌情節酌予增加罰鍰額度

裁罰基準詳解(二)：應負責人員之罰鍰標準

違法態樣：未採取措施(保障法§19-1III)

經通知限期改善，屆期未改善者

法定罰鍰區間：NT\$3萬元-150萬元

知悉職場霸凌，未採取具體有效措施

- 不分機關類別
- 第一次：3萬元
- 第二次以上：按次累加3萬元

得依違反規定情形，及未採取具體有效措施而對被霸凌者身心加重危害之嚴重程度，審酌情節酌予增加罰鍰額度

未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施



甲類機關

- 第一次：6萬元
- 第二次以上：按次累加6萬元



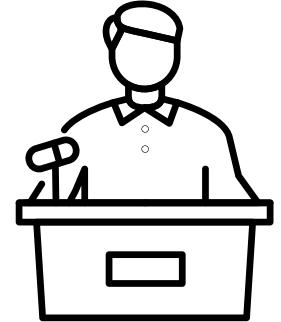
乙類機關

- 第一次：3萬元
- 第二次以上：按次累加3萬元

裁罰基準詳解(三): 機關首長或一級單位主管霸凌成立

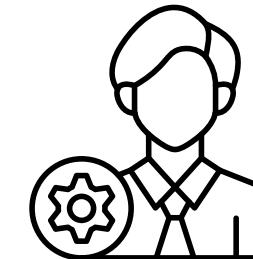
違反保障法§19-1VI

法定罰鍰區間: NT\$5萬元-100萬元



機關首長

- 第一次: 10萬元
- 第二次以上: 按次累加10萬元

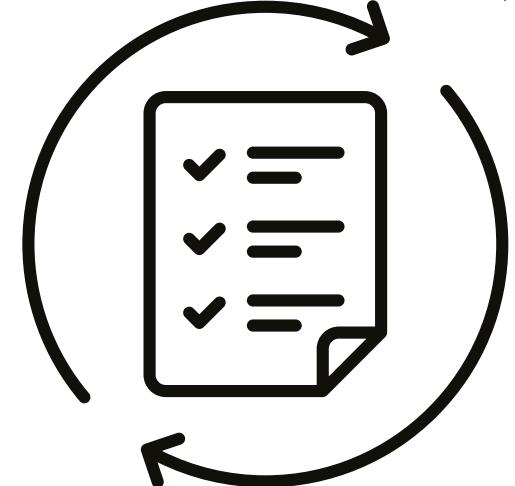


一級單位主管

- 第一次: 5萬元
- 第二次以上: 按次累加5萬元

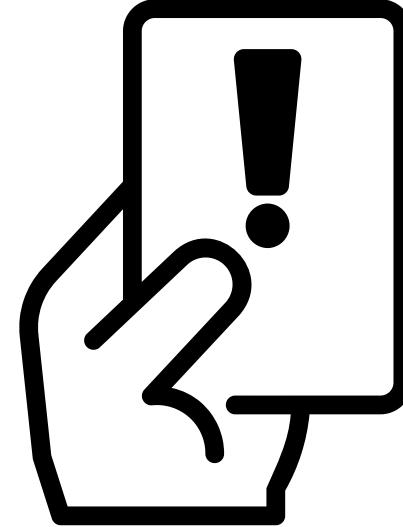
最高可處100萬元

注意！罰鍰並非固定不變：理解四大「加重」與「累加」因子



1.按次處罰

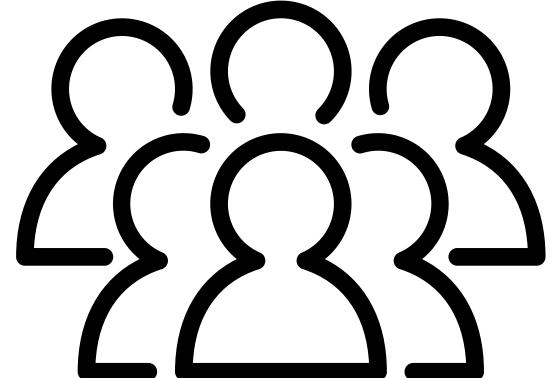
經再次令其限期改善，屆期未改善者，應按次處罰，罰鍰得「按次累加」



2.多重違規態樣

若未提供安全措施涉及多項不同法條，罰鍰得「逐一累加」

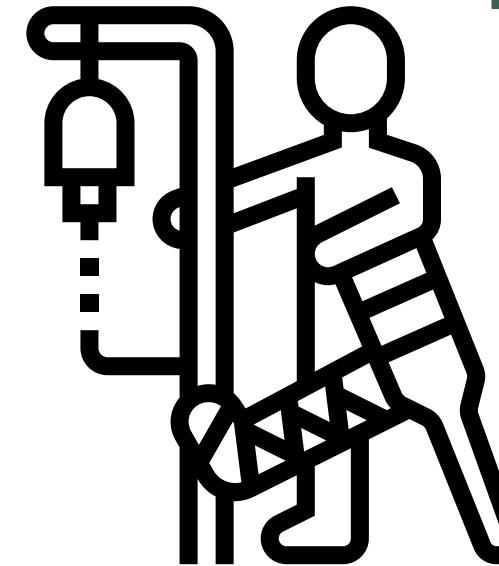
範例：甲類機關每增加違反1項法條，得再累加6萬元



3.多名被害人

若機關首長或主管霸凌成立，同一事件被害者在2人以上，罰鍰得「依人數累加」

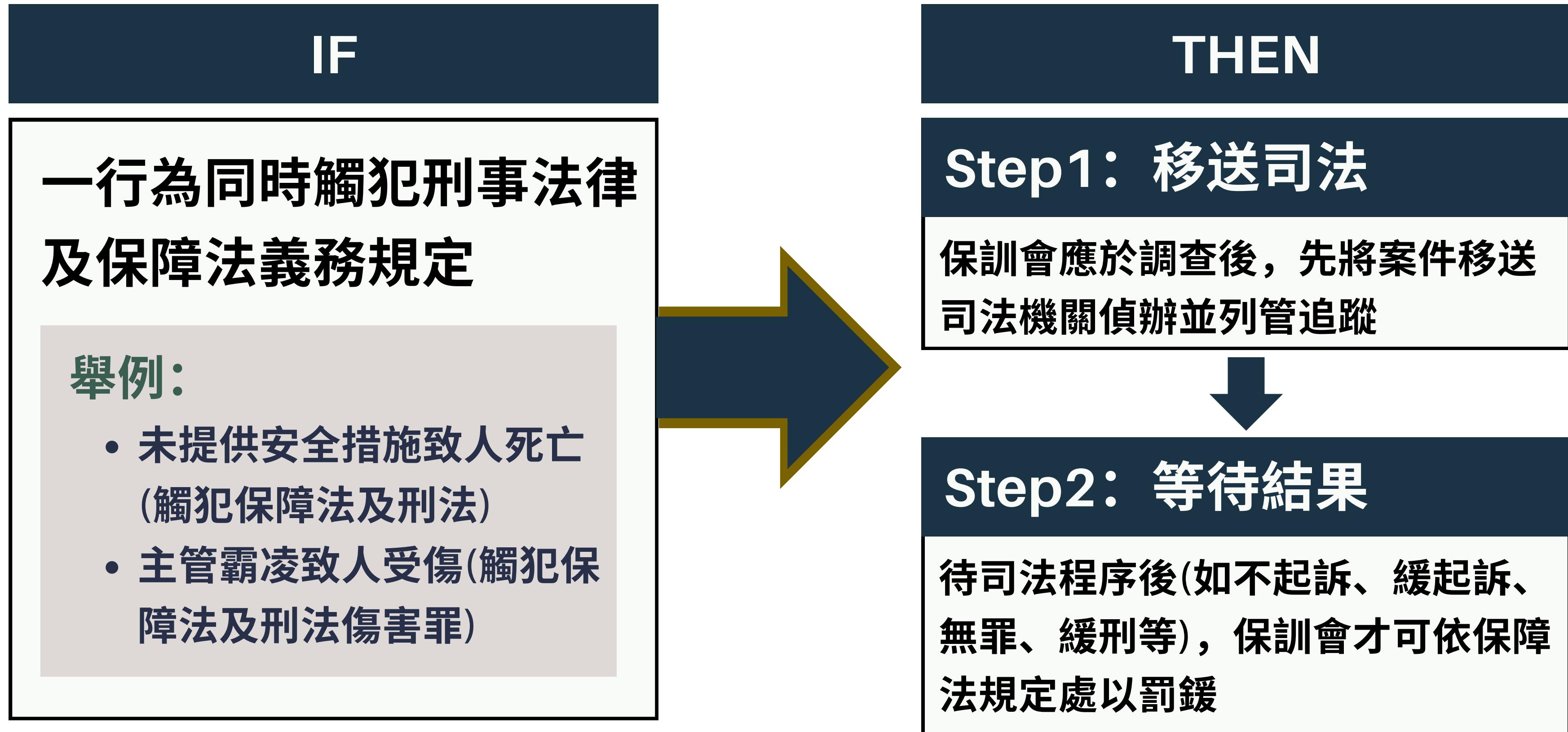
範例：機關首長每增加1名被害人，得再累加10萬元



4.致生重大災害

若因違規致生重大災害或死亡事故，得直接以該項之「最高罰鍰」（例如150萬元或100萬元）

特別程序：當行政罰與刑事責競合，採「刑事優先」（行政罰法§26）



罰鍰扣抵：刑事處分如何影響行政罰鍰？

依行政罰法規定，避免一事二罰

條件

若刑事案件經緩起訴或緩刑確定，並命向公庫或公益團體等支付一定金額

結果

其所支付之金額，應於本要點裁處之罰鍰內扣抵

條件

若刑事案件經緩起訴或緩刑確定，並命提供義務勞務

結果

提供之勞務，應於罰鍰內扣抵

換算標準

勞務扣抵金額 = 裁處時之每小時基本工資 × 義務勞動時數

即使罰鍰經扣抵為負值或零元，保訓會仍會開立處分書，並註明受處分金額為零

總結：掌握新制罰鍰案件處理要點，落實職場安全責任



1. 責任明確

明確定義「應負責人員」與「機關首長/主管」在不利對待、未採取措施及霸凌行為中的責任與罰則

2. 程序嚴謹

務必遵守7日內通報、30日內繳納的時限規定，並熟悉分期繳納與強制執行流程

3. 罰鍰級距化

罰鍰金額依「機關分類」、「違規態樣」及「違反次數」而定，最高可達NT\$150萬元

4. 加重累計

重複違規、多重態樣、多名被害人等情況將導致罰鍰累加，務本審慎處理

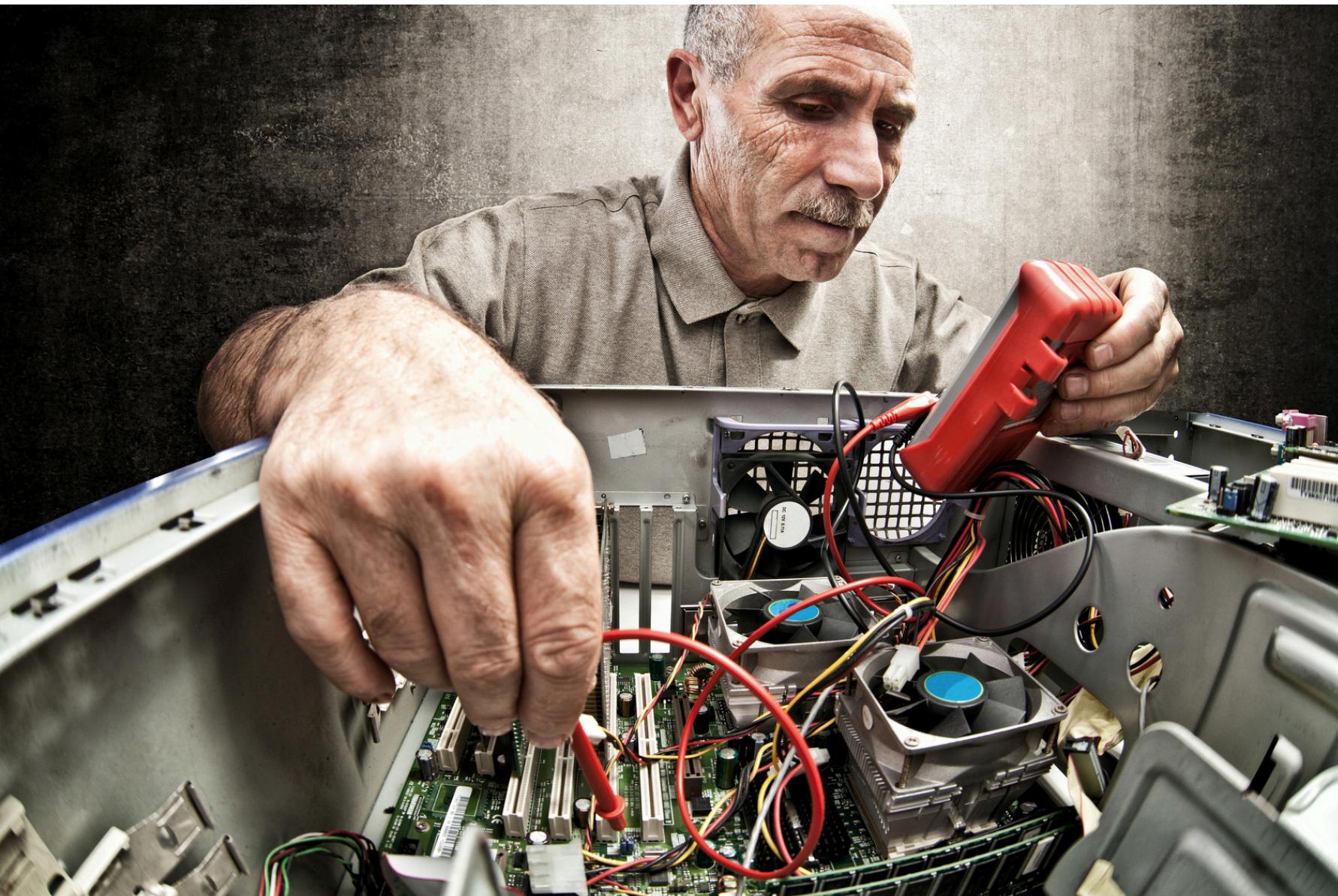
章節三

函釋說明：學者專家遴聘新規範

保訓會115年1月2日公護字第1149060048號函

立法意旨：為何學者專家不得少於三分之一？

安衛辦法第5條第1項明定：「其中相關學者專家人數，不得少於三分之一。」



1.外部性

引入機關外部觀點，避免內部盲點

2.客觀性

確保調查與抽查不受內部關係影響

3.專業性

借重具備專業學識或技術之意見

核心原則：避免潛在的利益衝突或公平性疑慮，以強化委員會的公信力

擴大專業技術人力運用，兼顧客觀公正

舊有原則



為避免利益衝突，原則上
排除現職公務人員。

最新函釋



四大類符合資格的現職公部門專業人員



公立醫療院所 醫事人員

職業醫學科醫師、精神科醫師、心理師等



勞動檢查機構 所屬人員

勞動檢查員、職災檢查業務人員等



公立學校教師

輔導教師、職業安全衛生系所教師等



其他具備專業 之現職人員

法官、檢察官、警察、消防、職安衛人員等

四大類符合資格的現職公部門專業人員之機關範圍限制



公立醫療院所醫事人員

- × 衛福部暨所屬機關
- × 服務公立醫療院所之主管機關暨所屬
- × 服務之國立大學暨附設醫院(含分院)



勞動檢查機構所屬人員

- × 監督檢查或裁罰責任轄區範圍內機關



公立學校教師

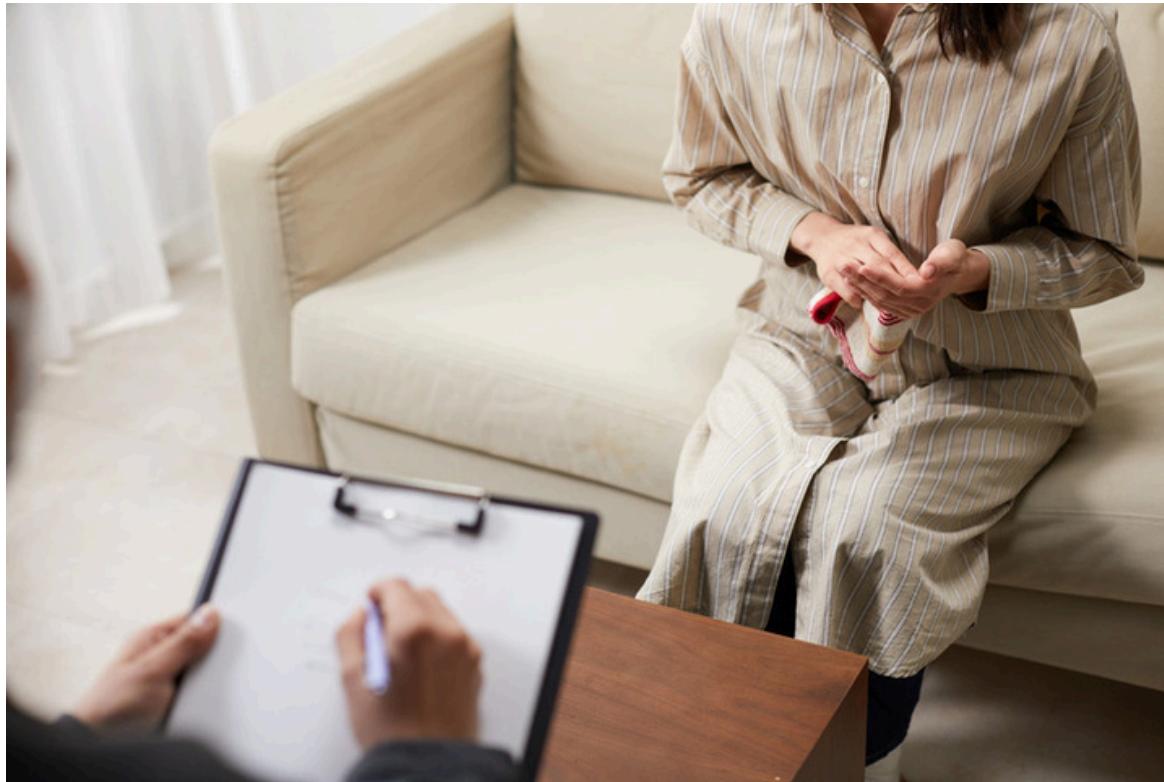
- × 本校



其他具備專業現職人員

- × 直接隸屬關係之上下級機關
- × 隸屬同一上級機關之平行機關
- × 特殊專業人員額外限制

其他得遴聘人員：特約諮商心理師與退休人員



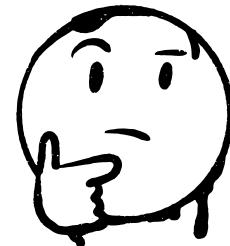
各機關(構)依員工協助方案特約私立
心理諮商機構之諮商心理師



非屬保障法適用對象，及安衛辦法
§49 | 各類依法令從事於公務者，得遴
聘為防護委員會之學者專家委員



退休人員



原則不受規範限制，惟機關應審慎衡酌
是否具職安衛或職霸調查專業，及遴聘
必要性，並宜避免於原服務機關內擔任

各機關應辦事項：立即檢視並調整委員名單

待辦事項：

各機關已組成之防護委員會，
若未符本函釋規定者，應即依
前開原則調整委員名單



注意：包含已受理職場霸凌案件，
而尚未作成成立與否決定者

檢查清單：

1

盤點現有防護委員會學者專
家委員名單

2

核對委員身分是否符合新函
釋規定

3

如不符合，立即啟動委員調
整程序

法律安定性：新函釋不溯及既往已作成之決定



過去已作成之決定

- 職場霸凌案件受理與否之決定
- 職場霸凌案件成立與否之決定
- 安全衛生及防護相關事項之決定

保訓會114.1.2函釋

除該決定**確有**違反法令規定外，其餘決定之效力，不受函釋影響，爰毋須重新審理已結案件

核心原則：為維持法律秩序之安定，
並參照大法官釋字第287號解釋意旨

未來之遵循：
專注於確保防護委員會組成合規性



判斷標準：防護委員會會議
之「性質」與「目的」

為確保職場霸凌事件處理之客觀性與外部性，
如涉及「決定霸凌受理、成立與否」相關會議，其外部委員出席人數應符合法定比例

不適用情境範例

- 一般性安全衛生政策討論
- 安全及衛生防護措施執行情形
- 不涉及最終決策的調查進度更新



**THANK
YOU**

