公務人員執行職務
安全及衛生防護辦法
問答集



中國民國 114 年 9 月

目　錄

壹、 總則.....1

Q1　有關公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)係涉及安全及衛生防護、職場霸凌等範疇，於各機關內究應由秘書（總務）單位主責，抑或人事單位主責，或另成立專責單位？另按第 2 條規定，地方政府（如直轄市）負督導各機關執行之責，究應由人事處主責，抑或勞工相關局處主責？. 1

Q2　有關安衛辦法第 2 條所稱之「主管機關」定義為何？與第 32 條、第 34 條、第 38 條及第 45 條及保訓會 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函所稱之「上級機關」差異為何？又縣市政府為主管機關，其所屬機關是否包含鄉鎮市區公所（代表會）？ 2

Q3　有關安衛辦法第 4 條所稱之「各機關代表」係指為何？..... 3

Q4　有關安衛辦法第 4 條之「諮詢會」得否合併設置？又「諮詢會」成員得否由「防護委員會」委員選任產生，並請各機關代表列席即可？..... 4

Q5　主管機關得否以防護委員會就所屬機關年度定期及專案抽查報告提出建議，而不另召開諮詢會？ 5

Q6　防護委員會得否與所屬機關合併設置，共同組成一個防護委員會？..... 6

Q7　有關安衛辦法第 4 條及第 5 條之專家學者，得否聘任本機關具專業背景人員，或本機關以外有上下隸屬關係機關之專業背景人員？..... 7

Q8主管機關與所屬機關之防護委員會，得否聘任同一位專家學者？（如果可以）督導查核時，是否需要迴避？ 8

Q9　諮詢會成員及防護委員會委員是否有任期限制？ 9

Q10 可否俟年度召集會議時(或遇事件發生時)再予籌組遴聘學者專家(即非常設委員)，以避免常設後因委員異動或案例發生應迴避事項，導致委員性別比例不符規定？ 10

Q11 有關防護委員會負責事項之作成年度書面報告，其報告內容具體為何？應於何時提出？ 11

Q12 諮詢會及防護委員會之公務人員協會代表，係屬於內部或外部成員？ 12

Q13 有關第 5 條第 3 項所定各機關防護委員會之公務人員協會代表疑義。 13

Q14 有關第 5 條第 4 項所稱之「機關預算員額」包含人員類別為何？ 14

Q15 安衛辦法第 5 條第 4 項所稱「其他特殊情形」，得免設防護委員會之情形為何？但書「應指派專人辦理」，由何者指派（本機關或上級機關）？ 15

Q16 防護委員會得否以視訊會議方式進行？ 16

貳、 安全衛生設施及防護 17

Q1 有關考量女性妊娠中及分娩後未滿 2 年之特殊需要，依安衛辦法第 20 條規定，得否由當事人提出後，機關復依相關規定（第 12 條及第 20 條）辦理即可？ 17

Q2 單一機關但分散辦公場域，及兩個以上機關但共用辦公場域，是類辦公場所之安全及衛生防護措施應由何者主管？ 18

Q3 有關「高風險職務機關之主管機關」，其定義為何？ 19

Q4 依保訓會 7 月 1 日函轉安衛辦法相關配套措施一案，高風險主管機關已依其他法令建立相關措施、運用通報系統、發行年報等，均無須重複辦理，而 7 月 9 日檢送之「重大災害或死亡事故通報表」須通報上級機關及保訓會，則通報須適用何者？又其中「上級機關」係指？(如二級機關通報之上級機關是指一級機關即可，或一級機關及主管機關二者均要；又如警消之通報，究為內政部抑或市府) 20

參、 不法侵害事故之處理 21

Q1 有關安衛辦法第 31 條所稱「逾越職務上正當合理範圍」及「致公務人員身心遭受不法侵害」是否有具體認定標準？ 21

Q2 安衛辦法及保障法對於職場霸凌之定義有所歧異，究應如何適用？ 22

Q3 職場霸凌行為人為機關首長時，上級機關接獲職場霸凌之申訴及其調查結果是否須通報再上一級機關？ 23

Q4 霸凌者或被霸凌者分屬不同機關人員時（如一條鞭人員或共用辦公場域），如何適用職場霸凌申訴？ 24

Q5 實施集中訓練期間遭遇霸凌情事之處理方式為何？ 25

Q6 借調人員於借調機關遭遇霸凌情事時，如何處理？ 26

Q7 職場霸凌申訴受理與否尚未決定前、調查中及作成申訴成立與否之決定後，申訴人撤回申訴，應如何處理？ 27

Q8 職場霸凌申訴得否由第三方提出，其資格條件為何？如具名檢舉，但並未出具委任書，是否受理？或無人檢舉，惟經媒體報導或各方關注，機關得否主動調查？ 28

Q9 有關性騷擾案件是否適用安衛辦法？ 29

Q10 安衛辦法第 33 條第 1 項規定之不受理情形包含「已逾申訴期限」，惟時效訂於保障法，而保障法尚未生效如何處理？ 30

Q11 如職場霸凌申訴案件明顯為不予受理之情形，得否改以書面回覆或內部簽核以替代防護委員會審議決定？又決定不受理案件經申訴人重複提起，仍須再次由防護委員會審議或有其他處理方式？ 31

Q12 如職場霸凌申訴案件之案情複雜（如 1 人同時申訴數人），致無法於法定期限內(10 日)作出受理與否之決定,應如何處理？ 32

Q13 有關第 33 條第 2 項所定機關接獲職場霸凌申訴之日起 10 日內決定是否受理，上開日期為日曆天或工作天？ 33

Q14 有關職場霸凌申訴案件之調查小組外部成員，係由防護委員會成員內選任，或得由其他人員擔任？ 34

Q15 已擔任防護委員會成員之學者專家，如係調查小組成員時，是否屬外部成員？ 35

Q16 職場霸凌申訴案件之調查小組成員名單是否需經防護委員會審議或提請備查即可？ 36

Q17 有關職場霸凌申訴案件中，相關會議是否均須外聘委員出席（包含決議受理與否、調查小組成員名單審議及申訴成立與否等會議）？最低應出席人數為何？ 37

Q18 知悉本機關內發生職場霸凌情事，惟無人提出申訴，依安衛辦法第 35 條第 1 項第 2 款規定「就相關事實進行必要之釐清」，是否須成立調查小組或得採其他作為？ 38

Q19 有關安衛辦法第 35 條第 1 項所定「立即有效之糾正及補救措施」，倘申訴人提出之需求窒礙難行，且無法達成共識時，應如何處理？又倘若未依申訴人意願調整，是否屬於不利處分？ 39

Q20 安衛辦法第 35 條第 2 項規定，先行調整職務是否包括「停職」（情節重大時）？ 40

Q21 申訴人或被申訴人依安衛辦法第 36 條接受訪談調查陳述意見時，得否要求律師陪同出席？ 41

Q22 調查小組成員名單經防護委員會審議通過並成立後，應即刻召開第一次會議或得另擇期召開？又召開第一次會議之日起 2 個月內尚未完成調查報告，經延長 1 個月後，得否再延長 1 個月？ 42

Q23 職場霸凌申訴案件調查中，機關請求當事人補正未補正，或拒絕接受調查時，調查小組應如何處理？申訴人事後補正相關申請書內容，是否可以延長調查小組調查期限?..... 43

Q24 職場霸凌申訴案件調查中或結果決定前，因涉及刑事或司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，得否中斷時效，暫緩調查或決定？ 44

Q25 職場霸凌申訴案件之調查小組成員如係防護委員會成員時，當防護委員會依安衛辦法第 38 條決定申訴成立與否時，是否需要迴避？ 45

Q26 有關職場霸凌申訴成立與否之決定，如當事人不服，應如何救濟？ 46

Q27 依安衛辦法第 38 條第 2 項規定，調查報告及申訴成立與否決定送上級機關備查，上級機關審核程度為何？係程序審核或實

質審核？是否須回函所屬同意備查，或內部簽核存查即可？ 47

Q28 各機關應訂定職場霸凌之調查處理程序及相關事項規定，名稱需為防治計畫嗎？又得否由上級機關訂定主管機關暨所屬一體適用之規定或計畫？ 48

Q29 現行機關自行訂定之職場霸凌個案程序規定較安衛辦法規定嚴格，是否可行？ 49

Q30 為防止當事人濫用職場霸凌申訴，有何具體建議作法？得否懲處濫用申訴者？ 50

肆、 通報與建議 51

Q1 機關同仁依安衛辦法第 41 條提出建議後，是否須經防護委員會審議後回復？得否逕行回復？如建議事項顯不合理或機關暫無經費辦理，有何標準可先行駁回？倘當事人不服駁回結果，應如何救濟？ 51

Q2 倘五類機關人員發生重大事故，是否仍需依保訓會 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函說明，事故發生後 72 小時內通報保訓會？或僅需依職安法通報勞動檢查機構？又是類機關人員至一般行政機關支援（如學校教師或候用校長至縣市政府教育局支援），究應如何適用？ 52

Q3 依保訓會 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函說明，倘事故發生後遇連續假日或其他不可抗力因素，致無法 72 小時內通報，是否有其他彈性作法？ 53

Q4 依安衛辦法第 42 條第 3 項規定，倘警察機關駐地外執勤人員，執勤時車禍住院是否屬於「工作場所發生」？ 54

伍、 監督與檢查 55

Q1 適用職安法之 5 類機關，是否仍須辦理年度定期抽查？ ... 55

Q2 年度定期抽查係由何者辦理？ 56

Q3 依第 44 條規定各機關抽查建議應限期改善等規定，如所屬係屬職安法適用機關，而上級機關依安衛辦法提出建議並要求限期改善，而該單位同年度接受勞檢機構確認符合職安法之規範，

則究應以勞動檢查機構基於法律授權之檢查結果爲優先適用，還是依上級機關所爲抽查建議辦理？ 57

陸、 附則 58

Q1 安衛辦法第 47 條第 1 項所稱「不利對待或不合理處置」具體內容為何？ 58

Q2 依現行保障法及安衛辦法規定，教育人員是否為適（準）用或得比照對象？倘是類人員遇職場霸凌情事，應依何項法規及程序辦理？ 59

Q3 公立學校內適用職安法人員（如技工、工友、教師、約僱、契約進用人員等），對校長（機關首長）或主任提出職場霸凌申訴，應依何項法規及程序辦理？ 60

Q4 安衛辦法第 49 條得比照人員，是否包含非適用公務人員保障法之公營事業機構人員？ 61

Q5 安衛辦法第 49 條規定得比照人員，如不服職場霸凌申訴成立之決定，應如何提出救濟？又如係非適用安衛辦法人員（如承攬人員），對申訴決定不服時，其救濟方式為何？ 62

柒、 新舊法銜接過渡期間 63

Q1 機關在 114 年 7 月 1 日前（按：安衛辦法修正前）已受理尚未終結之職場霸凌申訴案，應如何續行程序？又期限應如何計算？ 63

Q2 機關應於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護委員會會議決定是否受理，係指 10 日內即作出受理與否決定？倘機關未及於 10 日召開防護委員會，有何彈性作法？ 64

Q3 上級機關接獲針對機關首長之職場霸凌申訴案件，惟該機關為適用職安法之機關，應如何處理？ 65

Q4 安衛辦法已於 114 年 7 月 1 日生效，但保障法還沒，如果未來在保障法生效前有機關首長霸凌成立者，是否會在保障法生效後追溯進行罰鍰？ 66

捌、 其他 67

Q1　有關防護委員會涉及外聘學者專家之編列預算事宜，應由何者編列？ 67

Q2　機關提供安衛設施或勤前訓練，如何證明已提供足夠？如機關同仁於辦公場所發生踩空階梯之意外，應如何歸責？ 68

Q3　重大災害或死亡事故通報表之罹災者概況，輕傷之定義為何？ 69

Q4　已適用職安法之 5 類機關範圍為何？如何認定？5 類機關所有人員（包含幕僚單位），均屬職安法適用對象嗎？ 70

Q5五類機關於處理職場霸凌申訴案件時，是否需成立防護委員會？ 71

Q6　有關保障法增訂第 19 條之 1 刑罰相關規定，係為特別刑法地位？是否與立法宗旨不一致？倘有類此情形，係由申訴人自行提起訴訟？ 72

壹、總則

Q1 有關公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)係涉及安全及衛生防護、職場霸凌等範疇，於各機關內究應由秘書（總務）單位主責，抑或人事單位主責，或另成立專責單位？另按第 2 條規定，地方政府（如直轄市）負督導各機關執行之責，究應由人事處主責，抑或勞工相關局處主責？

Ans：

有關安衛辦法所定事項於各機關內部分工事宜，以該辦法規範機關辦公場所之安全衛生設施及防護、公務人員執行職務之身心健康防護及身心遭受不法侵害（含職場霸凌）之處理等，其目的在確保公務人員執行職務安全衛生與建立友善職場，相關執行措施及監督管考事項，本即涵蓋各機關人事單位、業務單位與總務單位相關工作職掌範疇，亦屬各機關應妥適分工、積極落實公務人員實體保障之重要責任。至於涉及各機關業務分配之權限部分，應由各機關視業務性質溝通協調，並自行決定權責劃分。

參考條文：第 2 條

Q2 有關安衛辦法第 2 條所稱之「主管機關」定義為何？與第 32 條、第 34 條、第 38 條及第 45 條及保訓會 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函所稱之「上級機關」差異為何？又縣市政府為主管機關，其所屬機關是否包含鄉鎮市區公所（代表會）？

Ans：

一、依安衛辦法第 2 條第 2 項規定，本辦法所定督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關為中央二級以上機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府及縣(市)議會。

二、安衛辦法第 32 條、第 34 條、第 38 條、第 45 條及保訓會 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函所稱之「上級機關」，均係基於落實對所屬機關安全衛生防護之監督機制，爰上級機關應指組織法上具有隸屬關係之「直接上級機關」。至於鄉(鎮、市)、直轄市山地原住民區公所及代表會，於安衛辦法上開規定所稱之上級機關，係指直轄市政府、縣(市)政府。

參考條文：第 2 條

Q3 有關安衛辦法第 4 條所稱之「各機關代表」係指為何？

Ans：

安衛辦法第 4 條所定公務人員執行職務安全及衛生諮詢會(以下簡稱諮詢會)，其功能係在廣納所屬機關現場實務運作經驗、基層公務人員意見及外部專家學者建議，據以提出有關安全衛生政策之改善方向，爰所稱「各機關代表」之範圍，可涵括主管機關及其所屬機關之公務人員。

參考條文：第 4 條

Q4 有關安衛辦法第 4 條之「諮詢會」得否合併設置？又「諮詢會」成員得否由「防護委員會」委員選任產生，並請各機關代表列席即可？

Ans：

安衛辦法第 4 條所定諮詢會之功能，係在廣納所屬機關現場實務運作經驗、基層公務人員意見及外部專家學者建議，據以提出有關安全衛生政策之改善方向，是如主管機關原依安衛辦法第 5 條所組成之安全及衛生防護委員會(以下簡稱防護委員會)，其委員組成所具專業已可涵括上開諮詢會功能，得審酌採合併設置，或由防護委員會委員選任方式組成諮詢會。至於諮詢會開會討論依相關議題需要，請相關機關代表列席說明，則屬機關權責範圍。

參考條文：第 4 條

Q5 主管機關得否以防護委員會就所屬機關年度定期及專案抽查報告提出建議，而不另召開諮詢會？

Ans：

一、 依安衛辦法第 4 條立法目的係為強化主管機關監督所屬機關執行安全衛生防護及職場霸凌申訴調查防治等事項之功能，期藉由諮詢會提供專業意見，協助所屬機關落實各項安全衛生措施，安衛辦法第 2 條第 2 項所定督導各機關執行安全及衛生防護之主管機關，原則宜依上開規定召開諮詢會。

二、 至如屬中央二級機關之上級機關（如總統府、國家安全會議、五院等），或該主管機關無所屬機關（如行政院主計總處、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會等）者，得自行審酌需否召開諮詢會，並視實際需要適時徵詢外部意見。

參考條文：第 4 條及第 44 條第 3 項

Q6 防護委員會得否與所屬機關合併設置，共同組成一個防護委員會？

Ans：

安衛辦法第 5 條所定防護委員會之功能，係在督導各該機關安全及衛生防護、檢查事項，以及負責職場霸凌申訴案件之處理。因此，依安衛辦法上開規定，除預算員額數未滿 5 人或其他特殊情形，或已依其他法律規定設置安全衛生組織者外，各機關均應自行成立防護委員會，且防護委員會負責事項，係基於落實各機關應保障所屬公務人員執行職務之安全衛生及身心健康，亦不宜與所屬機關合併設置。

參考條文：第 5 條、保訓會 114 年 8 月 21 日公保字第 1140014324 號函

Q7 有關安衛辦法第 4 條及第 5 條之專家學者，得否聘任本機關具專業背景人員，或本機關以外有上下隸屬關係機關之專業背景人員？

Ans：

一、 安衛辦法第 4 條、第 5 條所定諮詢會及防護委員會之委員，均有納入學者專家之制度設計(按：防護委員會相關學者專家人數不得少於三分之一)，主要係為廣納外部學者專家就公部門安全衛生事項之專業意見，並透過公私協力方式完善公務人員執行職務安全衛生之保障。

二、 諮詢會部分，安衛辦法第 4 條並未規定外部學者專家之比例限制，且諮詢會委員本可納入主管機關人員與所屬機關代表，是主管機關得視實際需要，審酌聘請外部學者專家擔任委員，以提供所屬公務人員執行職務安全衛生政策、防護設備及措施等事項之外部專業意見。

三、 至於防護委員會負責事項尚包含機關職場霸凌案件之處理(特別是職場霸凌成立與否之決定)、機關各項安全衛生抽查及執行職務發生災害之事故調查等，本應具有外部性、客觀性與專業性之外部學者專家，如得由機關遴聘本機關、所屬機關、平行機關或對機關具有指揮監督關係之機關現職人員擔任，易衍生所聘學者專家得否公正客觀執行職務之疑慮，亦與上開制度設計本旨相悖，爰遴聘學者專家擔任防護委員會委員之範圍，不包含政府機關之現職人員。

參考條文：第 4 條及第 5 條第 1 項

Q8 主管機關與所屬機關之防護委員會，得否聘任同一位專家學者？（如果可以）督導查核時，是否需要迴避？

Ans：

安衛辦法並未規定各機關遴聘之外部學者專家不得重覆，惟上級機關於督導、抽查或調查所屬機關安全衛生事項之執行情形時，如上級機關防護委員會之外部學者專家同時擔任所屬機關防護委員會之委員，為免喪失上級機關抽查管考之公正性，允宜迴避參與相關抽查作業；必要時，得另聘請職業安全衛生相關領域或相關專業技師公會之學者專家實施抽查作業。

參考條文：第 5 條第 1 項

Q9 諮詢會成員及防護委員會委員是否有任期限制？

Ans：

安衛辦法並未規定諮詢會及防護委員會委員之任期，各機關得視實際需要自行訂定(如委員任期◯年，連聘得連任；如委員於任期中因故不克繼續擔任委員，新聘委員之任期至原委員之任期屆滿為止)。

參考條文：第 5 條第 1 項

Q10 可否俟年度召集會議時(或遇事件發生時)再予籌組遴聘學者專家(即非常設委員),以避免常設後因委員異動或案例發生應迴避事項,導致委員性別比例不符規定？

Ans：

安衛辦法第 5 條已明定各機關應組成防護委員會，置委員 5 人至 23 人，任一性別比例不得少於 1/3，其性別比例是否符合規定，參照考績委員會組織規程第 2 條第 3 項規定，係以「組成時」之性別比例判斷，是如在任期中因委員異動導致委員任一性別比例未達 1/3，並不會違反規定;惟於次屆委員任期開始時(或未訂任期,於次年 1 月 1 日時),仍應符合性別比例規定。又安衛辦法第 5 條第 2 項已明定防護委員會之各項職掌及監督事項，是防護委員會平時即應組成並負各項安全衛生督導之責，並非遇案例時才組成，至如個案發生應迴避事項，自應依相關規定辦理。

參考條文：第 5 條

Q11 有關防護委員會負責事項之作成年度書面報告，其報告內容具體為何？應於何時提出？

Ans：

安衛辦法第 5 條第 2 項第 3 款所定防護委員會應負責「督導各項安全及衛生防護措施，並作成年度書面報告，於機關網頁公開」之規定，係修正前之原規定(僅修正於機關網頁公開)，其報告內容得由各機關視實際執行情形，公告含有各單位年度安全衛生防護實施成果(數據)資料之防護委員會會議紀錄，或就安衛辦法第 48 條應報送主管機關之前一年度安全衛生防護執行情形(得公開部分)，於機關網頁公開。

參考條文：第 5 條第 2 項

Q12 諮詢會及防護委員會之公務人員協會代表，係屬於內部或外部成員？

Ans：

安衛辦法第 4 條第 1 項及第 5 條第 3 項所定公務人員協會代表，係指各該機關已參加公務人員協會之公務人員，與相關學者專家代表係屬外部成員有別。

參考條文：第 5 條第 3 項

Q13 有關第 5 條第 3 項所定各機關防護委員會之公務人員協會代表疑義。

Ans：

依公務人員協會法所定，機關公務人員協會包括：總統府、國家安全會議、五院之機關公務人員協會；各部及同層級機關之機關公務人員協會；以及各直轄市、縣（市）之機關公務人員協會。尚非各級機關均有成立公務人員協會，惟基於民主參與精神，為使各級機關之防護委員會委員中亦有協會會員參與，同時兼顧協會推派代表擔任防護委員會委員之代表性，有關安衛辦法第 5 條第 3 項之協會代表，請參照公務人員考績委員會之組成，於各機關參加協會(含參加主管機關公務人員協會)之會員人數達 30 人以上或超過所屬機關預算員額 1/5，且不低於 3 人時，其防護委員會委員會應有 1 人為協會代表，其代表之指定先經協會推薦本機關具協會會員身分者 3 人，由機關首長圈選之。

參考條文：第 5 條第 3 項及保訓會民國 114 年 7 月 16 日公保字第 1141060147 號函

Q14 有關第 5 條第 4 項所稱之「機關預算員額」包含人員類別為何？

Ans：

安衛辦法第 5 條第 4 項所定「各機關預算員額數」，於中央機關係指當年度各機關人事費得以支應各類型人力最高人數上限或實際可進用人力，其類型包含職員、警察、法警、駐衛警察、工友、技工、駕駛、聘用及約僱人員等；至地方機關預算員額則係指每年度編入總預算案並經立法機關審議通過後，該年度實際可進用之人數上限，並以公務預算、作業基金及校務基金項下以人事費編列之員額為基準（不含以業務費、中央機關補助業務費編列之預算員額，以及公營事業機構、公立幼兒園之預算員額），其類型包含職員、警察、駐衛警察、工友、技工、駕駛、聘用、約僱、清潔隊員及測量助理等。

參考條文：第 5 條第 4 項

Q15 安衛辦法第 5 條第 4 項所稱「其他特殊情形」，得免設防護委員會之情形為何？但書「應指派專人辦理」，由何者指派（本機關或上級機關）？

Ans：

一、 安衛辦法第 5 條第 4 項主要是考量部分機關規模較小，得審酌毋須採組成委員會形式辦理安全及衛生防護事項，而規範於預算員額未滿 5 人或其他特殊情形時，機關得免設防護委員會，惟「機關」仍應指派專人辦理相關事宜。

二、 依保訓會 114 年 8 月 21 日公保字第 1140014324 號函規定，考量部分地方機關、學校之人員組成性質特殊，倘其預算員額達 5 人以上，惟其中屬保障法第 3 條及第 102 條第 1 項之適(準)用對象未滿 5 人，得視為前開安衛辦法第 5 條第 4 項所稱「其他特殊情形」，於報請上級機關同意後免設防護委員會；所稱上級機關，於各鄉(鎮、市)公所及代表會係指縣(市)政府；公立學校係指地方教育主管機關。

參考條文:第 5 條第 4 項及保訓會 114 年 8 月 21 日公保字第 1140014324 號函

Q16 防護委員會得否以視訊會議方式進行？

Ans：

安衛辦法未明文規定防護委員會會議是否得以視訊方式進行，實務上如有召開實體會議困難，或審酌討論議題之複雜程度，以及議題資料未涉及高度敏感性或隱私性，在符合相關會議規範及決議程序之前提下（例如應有全體委員過半數之出席，出席委員半數以上同意，始得決議，以符合民主原則並確保決議正當性），機關得以視訊會議方式召開防護委員會會議。

參考條文：第 5 條

貳、安全衛生設施及防護

Q1 有關考量女性妊娠中及分娩後未滿 2 年之特殊需要，依安衛辦法第 20 條規定，得否由當事人提出後，機關復依相關規定（第 12 條及第 20 條）辦理即可？

Ans：

安衛辦法第 6 條、第 12 條及第 20 條均提及考量女性妊娠中及分娩後未滿 2 年之特殊需要。其中，安衛辦法第 20 條規定，機關對於妊娠中及分娩後未滿 2 年之女性公務人員執行職務時，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。據此，機關應主動提供妊娠中及分娩後未滿 2 年之女性公務人員執行職務必要保護措施，不應俟當事人提出後才處理。至如於工作調整或採取保護措施後，當事人仍提出有不適情形，機關自應參採醫師建議，依相關人事法令規定進行評估及重新適當處理，以確保其權益。

參考條文：第 6 條、第 12 條及第 20 條

Q2 單一機關但分散辦公場域，及兩個以上機關但共用辦公場域，是類辦公場所之安全及衛生防護措施應由何者主管？

Ans：

各機關對於公務人員執行職務工作場所之安全衛生應採取之防護措施，不因辦公場域是集中或分散而有差異(如某機關設於北部，另於中部設有中部辦公室，辦公場域雖分屬兩地，惟不影響該機關應提供公務人員執行職務安全衛生防護之責任)。至如 2 個機關以上共同使用同一辦公場域，則各該機關均就其所屬公務人員負有提供安全工作環境之責，相關機關得透過協調機制，劃分各自的職責範圍，或共同訂定並執行安全衛生防護措施，以確保所有在此場域工作的公務人員都能獲得適當的保護。

參考條文：第 8 條

Q3 有關「高風險職務機關之主管機關」，其定義為何？

Ans：

依安衛辦法第 22 條規定，高風險職務係指經銓敘部依公務人員危勞職務認定標準核備者，是第 22 條至第 27 條所稱高風險職務機關之主管機關，即應依銓敘部核備之各主管機關危勞職務彙整表所列主管機關據以認定(如各地方政府消防機關之隊員為高風險職務，該消防機關即為高風險職務機關，內政部即為地方政府消防人員部分之「高風險職務機關之主管機關」)。

參考條文：第 24 條、第 25 條、第 27 條及保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函

Q4 依保訓會 7 月 1 日函轉安衛辦法相關配套措施一案，高風險主管機關已依其他法令建立相關措施、運用通報系統、發行年報等，均無須重複辦理，而 7 月 9 日檢送之「重大災害或死亡事故通報表」須通報上級機關及保訓會，則通報須適用何者？又其中「上級機關」係指？(如二級機關通報之上級機關是指一級機關即可，或一級機關及主管機關二者均要；又如警消之通報，究為內政部抑或市府)

Ans：

安衛辦法第 27 條第 2 項所定「通報制度」，依保訓會民國 114 年 9 月 9 日公保字第 1141060219 號函，係為掌握公務人員因執行高風險職務導致傷病情形，並督促機關視公務人員傷病程度協助提出公務人員執行職務意外傷亡慰問金或公教人員保險失能給付之申請，或早期介入提供職業重建相關服務，並強化機關工作場所危害預防，爰明定高風險機關之主管機關(如對直轄市政府消防人員而言，係指內政部)應建立執行高風險職務導致傷亡、猝發或加重疾病個案之通報制度(如消防人員部分應依消防法第 25 條之 4 所定「各級消防機關應辦理下列事項，並報請中央主管機關備查：.....二、消防人員因其工作場所、作業活動或其他職業上原因，引發疾病、傷害、失能或死亡之事故，即時通報」之規定辦理)。

至於重大災害或死亡事故之通報，主要是讓直屬上級機關掌握所屬機關發生的事故即時處理狀況，並啟動事故調查，其調查結果應報送保訓會(自 115 年 1 月 9 日保障法施行後，須提安全衛生事故審議小組)，與向主管機關定期通報執行高風險職務導致傷亡、猝發或加重疾病個案，並得委託相關研究單位之目的不同。

參考條文：第 24 條、第 25 條、第 27 條及保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函

參、不法侵害事故之處理

Q1 有關安衛辦法第 31 條所稱「逾越職務上正當合理範圍」及「致公務人員身心遭受不法侵害」是否有具體認定標準？

Ans：

一、 依安衛辦法第 31 條之立法說明，所稱「職務上正當合理範圍」係指依一般社會通念下，當事人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。至於相關言行是否逾越職務上正當合理範圍，則應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實加以綜合判斷。

二、 依安衛辦法第 31 條第 1 項所定職場霸凌之定義，相關惡意敵對行為（或稱負面行為）須導致公務人員身心遭受不法侵害，即該行為侵害被霸凌者之人格權、名譽權或健康權等法律所保障之法益，通常被霸凌者會提出其身體、心理及社會問題之負向結果(按：114 年 7 月 9 日總統公布之保障法第 19 條第 2 項係定為「致公務人員身心健康遭受危害」，所稱危害，則包含潛在造成公務人員人格權、名譽權或健康權受侵害之來源、情況或行為)。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述「特定情緒及精神症狀」即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷(即無法逕由特定情緒及精神症狀推論係因職場霸凌行為致心理受侵害)。

參考條文：第 31 條

Q2 安衛辦法及保障法對於職場霸凌之定義有所歧異，究應如何適用？

Ans：

一、 依 114 年 7 月 9 日總統公布之保障法第 19 條第 2 項所定職場霸凌之定義，係「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。」係立法院審查期間就定義文字酌予調整(原草案條文：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。)

二、 茲以前開保障法修正條文係自 115 年 1 月 9 日施行，故自該條文修正施行後，自應依其定義予以適用。又保障法及安衛辦法就職場霸凌定義之文字差異，僅係對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。

參考條文：第 31 條

Q3 職場霸凌行為人為機關首長時，上級機關接獲職場霸凌之申訴及其調查結果是否須通報再上一級機關？

Ans：

依安衛辦法第 32 條第 3 項規定，各機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知上級機關，並應將調查結果通報上級機關，其立法目的係在確保所有申訴案件均能獲得妥善處理。惟於職場霸凌行為人為機關首長時，考量公部門之機關對其直屬機關首長具有指揮監督權限，以該等上級機關受理申訴、進行調查及評議決定較為妥適，爰於同條第 2 項前段明定，是類情形應向上級機關提出職場霸凌之申訴。因此，是類職場霸凌案件既然已由該發生職場霸凌機關之上級機關受理處理，自無須另向再上一級機關進行通報(含申訴不受理之副知)，其作成職場霸凌申訴成立與否之決定後，亦僅須依安衛辦法第 38 條第 3 項規定，將調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，於決定作成日起 7 日內送保訓會。

參考條文：第 32 條、第 38 條

Q4 霸凌者或被霸凌者分屬不同機關人員時(如一條鞭人員或共用辦公場域)，如何適用職場霸凌申訴？

Ans：

公務人員得向服務機關反應有遭受他機關人員疑似霸凌行為，因申訴人、行為人分屬不同機關(縱有上下隸屬關係之不同機關一條鞭人員，仍屬不同機關人員)，基於維護同仁執行職務之職場安全及免於不法侵害之義務，申訴人服務機關應指派專人內部行政調查，並得通知行為人服務機關共同協助調查，如行為人確有違反相關法規，應移請行為人服務機關續由內部考核獎懲規定處理。

參考條文：第 28 條至第 33 條、第 35 條

Q5 實施集中訓練期間遭遇霸凌情事之處理方式為何？

Ans：

一、 考試錄取人員於實施集中訓練期間，如遭受學員或訓練機關人員疑似霸凌行為(訓練機關如已知悉，應立即為適當處置)，因行為人均屬他機關人員，並非保障法或安衛辦法所定職場霸凌定義之適用範圍，惟基於維護同仁執行職務之職場安全及免於不法侵害之義務，考試錄取人員得向受分發之用人機關反應，該用人機關應指定專責人員協同訓練機關(或行為人服務機關)共同實施調查並立即予以適當處置，避免再發生類似行為。經調查結果，如屬學員間糾紛，應由訓練機關續依訓練相關考核獎懲規定處理，並通知行為人服務機關；如屬訓練機關人員不當管理行為，應由訓練機關續依相關人事法規處理。

二、 至如屬無分發用人機關之集中訓練期間(如警察特考錄取人員先至中央警察大學教育訓練)，因該等考試錄取人員尚無分發用人機關，爰其於實施集中訓練期間，視同該訓練機關之本機關人員，如遭訓練機關人員職場霸凌，得依職場霸凌相關規定處理；集中訓練期間經安排於至各縣市警察機關實習期間，如遭該警察機關(他機關)人員不當管理行為，應由訓練機關續依相關人事法規處理，並要求該實習機關協助調查。

參考條文：第 28 條至第 33 條

Q6 借調人員於借調機關遭遇霸凌情事時，如何處理？

Ans：

依行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點規定，所稱借調，指各機關為應人力交流或業務特殊需要，商借其他機關現職人員，以全部時間至本機關擔任特定之職務或工作，且其借調期間之平時考核與差假均由借調機關負責辦理。考量借調人員於借調期間（原則最長以 4 年為限）係全時工作，且由借調機關對該公務人員為工作指派、指揮監督等實質管理，借調機關於借調期間自應對借調人員執行職務遭受不法侵害，採取相應之必要措施予以保障，爰應由借調機關受理借調人員遭受借調機關人員職場霸凌案件之申訴。

參考條文：第 28 條至第 33 條

Q7 職場霸凌申訴受理與否尚未決定前、調查中及作成申訴成立與否之決定後，申訴人撤回申訴，應如何處理？

Ans：

依安衛辦法第 33 條第 1 項及第 2 項規定，職場霸凌之申訴人如撤回申請，接獲申訴機關應不予受理；惟機關如認有維護工作場所安全之必要，仍得本於職權繼續調查處理。另依該條立法說明，申訴人於作成職場霸凌成立與否之決定前，得選擇撤回申訴，是依文義解釋，如申訴人於作成職場霸凌成立與否之決定後始主張撤回申訴，並不影響該職場霸凌決定之效力。

參考條文：第 32 條、第 33 條

Q8 職場霸凌申訴得否由第三方提出，其資格條件為何？如具名檢舉，但並未出具委任書，是否受理？或無人檢舉，惟經媒體報導或各方關注，機關得否主動調查？

Ans：

一、 現行安衛辦法第 32 條所定提出職場霸凌之申訴係限於「遭受職場霸凌之公務人員」，故非職場霸凌當事人提出之職場霸凌申訴，機關應不予受理（依據安衛辦法第 33 條第 1 項第 1 款非屬本辦法所稱職場霸凌事項）。惟參照行政程序法第 24 條規定，被職場霸凌之公務人員本人得委任代理人提出職場霸凌之申訴，委任代理人應檢附委任書。

二、 至於機關如因非當事人所提職場霸凌申訴、或接獲檢舉案件、或經其他第三方揭露(如媒體報導)疑似職場霸凌情事，機關應依安衛辦法第 35 條第 1 項第 2 款規定，機關非因當事人申訴而知悉職場霸凌情事，仍應本於職權就相關事實進行必要釐清，並依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴。

參考條文：第 32 條、第 33 條、第 35 條

Q9 有關性騷擾案件是否適用安衛辦法？

Ans：

性騷擾案件已有其專屬的法律規範(如性別平等工作法、性騷擾防治法)，各機關自應依相關法律規定處理。因此，雖然安衛辦法旨在擴大保護公務人員的身心健康保障，性騷擾案件的處理仍應優先依據其專屬法律規定辦理。安衛辦法中的相關規定，如不法侵害的預防與處理，可作為補充或協力措施。

參考條文：第 33 條

Q10安衛辦法第 33 條第 1 項規定之不受理情形包含「已逾申訴期限」，惟時效訂於保障法，而保障法尚未生效如何處理？

Ans：

於保障法生效前，仍依目前機關內部訂定之受理申訴時效規定辦理；至於保障法第 19 條所定職場霸凌申訴期限規定於新舊法過渡階段如何適用，將視保障法生效日期另以通函釋明。

參考條文：第 33 條

Q11 如職場霸凌申訴案件明顯為不予受理之情形，得否改以書面回覆或內部簽核以替代防護委員會審議決定？又決定不受理案件經申訴人重複提起，仍須再次由防護委員會審議或有其他處理方式？

Ans：

依保訓會民國 114 年 9 月 9 日公保字第 1141060213 號函，各機關依安衛辦法第 33 條第 3 項決定是否受理職場霸凌申訴時，得以召開實體或線上會議決定，如符合下列情形，得採行書面審查(職場霸凌申訴案件受理與否書面審查意見書)，並由防護委員會委員全體一致共識決定(否則仍應召開會議決定)：

一、 非屬第 33 條第 1 項各款情形而應予受理者。

二、 提起職場霸凌申訴者非屬事件當事人，且未經代理或委託；申訴人或被申訴人一方非屬本機關人員(以霸凌事件發生時認定)；或屬應依性別平等工作法提起申訴等非屬安衛辦法所稱職場霸凌事項。

三、 屬第 33 條第 1 項第 3 款至第 6 款所定情事。

參考條文：第 33 條、保訓會民國 114 年 9 月 9 日公保字第 1141060213 號函

Q12 如職場霸凌申訴案件之案情複雜（如 1 人同時申訴數人），致無法於法定期限內（10 日）作出受理與否之決定，應如何處理？

Ans：

職場霸凌申訴人如於同一職場霸凌案件同時申訴數人，個別申訴情節不同，且是否屬安衛辦法第 33 條第 1 項的不受理情形，無法在 10 日內釐明時，原則仍應於 10 日內作成（全案）受理與否之決定並通知申訴人，並於書面通知併告知申訴人，因案情複雜，部分申訴內容尚須確認是否屬不予受理情形，俟最後通知成立與否決定時，如確有部分不予受理者，將一併於書面通知中敘明理由函知。至若機關嗣後經確認部分不予受理時，不待全案調查結果完成，即另先行函知申訴人該部分不予受理，亦無不可。

參考條文：第 33 條

Q13 有關第 33 條第 2 項所定機關接獲職場霸凌申訴之日起 10 日內決定是否受理，上開日期為日曆天或工作天？

Ans：

有關安衛辦法第 33 條第 3 項規定，機關應於接獲申訴之日起 10 日內召開防護委員會，決定受理與否並通知申訴人，係為避免機關接獲職場霸凌申訴後遲未處理，致損及相關當事人權益。至上開「10 日」係指日曆天或工作天部分，依保障法第 1 條規定略以，本法未規定者，適用其他有關法律之規定，又查行政程序法第 48 條規定略以，期間以日、星期、月或年計算者，其始日不計算在內。但法律規定即日起算者，不在此限。期間之末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日。前開期間之計算，並無扣除例假日之規定，爰安衛辦法第 33 條第 3 項所定「10 日」內召開防護委員會之期間係以日曆天計算。

參考條文：第 33 條

Q14 有關職場霸凌申訴案件之調查小組外部成員，係由防護委員會成員內選任，或得由其他人員擔任？

Ans：

安衛辦法第 34 條第 1 項規定，防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組調查處理。第二項則明定調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一。立法說明中明確指出，「外部成員不限於防護委員會之委員」。意即調查小組外部成員得由防護委員會成員內選任，亦得由防護委員會遴選其他符合資格（如性別比例、專業領域）之人員擔任。

參考條文：第 34 條

Q15 已擔任防護委員會成員之學者專家，如係調查小組成員時，是否屬外部成員？

Ans：

調查小組外部成員得由防護委員會成員內選任，亦得由防護委員會遴選其他符合資格（如性別比例、專業領域）之人員擔任；是已擔任防護委員會成員之學者專家，其身分非屬本機關人員，如經選任為調查小組成員，自應計入外部成員計算。

參考條文：第 34 條

Q16 職場霸凌申訴案件之調查小組成員名單是否需經防護委員會審議或提請備查即可？

Ans：

安衛辦法第 34 條第 1 項規定「各機關防護委員會受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組調查處理」。故條文僅規定應由防護委員會「組成」調查小組，至於防護委員會係以何種形式決定調查小組成員名單，安衛辦法並未明文限制，由各機關本於權責辦理。

參考條文：第 34 條

Q17有關職場霸凌申訴案件中，相關會議是否均須外聘委員出席（包含決議受理與否、調查小組成員名單審議及申訴成立與否等會議）？最低應出席人數為何？

Ans：

一、 依保訓會 114 年 7 月 16 日公保字第 1141060158 號函釋以，安衛辦法第 5 條第 1 項所定防護委員會外部委員比例，係指委員會組成之規定，至實際開會時之組成雖未規範，惟考量同辦法第 38 條第 1 項所定，防護委員會應作成職場霸凌申訴成立與否之決定，是於防護委員會依職場霸凌調查報告議決職場霸凌申訴是否成立之相關會議，允宜維持符合法定比例之外部委員出席會議，以維上開決定之客觀性與外部性，並符安衛辦法所定職場霸凌申訴處理機制之制度設計意旨。至於決議受理與否、調查小組成員名單審議部分，通函雖未明文要求外部委員出席比例，仍建議在涉及職場霸凌申訴處理的重要會議，宜盡可能維持外部委員之參與，以確保公正。

二、 防護委員會開會及決議數額，宜參照會議規範等相關規定，應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議；可否均未達半數時，召集人始得加入任一方以達半數同意，以符合民主原則及確保決議正當性。

參考條文：第 34 條

Q18 知悉本機關內發生職場霸凌情事，惟無人提出申訴，依安衛辦法第 35 條第 1 項第 2 款規定「就相關事實進行必要之釐清」，是否須成立調查小組或得採其他作為？

Ans：

安衛辦法第 35 條第 1 項第 2 款規定，若機關非因當事人申訴而知悉職場霸凌情事，應「就相關事實進行必要之釐清」。在釐清之後，應「依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴」。條文和說明並未要求在釐清階段必須成立正式的「調查小組」。機關亦得採取其他必要作為進行初步事實釐清，例如非正式訪談、收集書面資料等，以便判斷是否存在職場霸凌的初步跡象，並進一步詢問被霸凌者是否願意正式申訴。若被霸凌者願意申訴，自應依職場霸凌申訴調查程序辦理；惟如被霸凌者無意願申訴，機關如審認相關事證顯示有職場霸凌情事之虞，亦得提交防護委員會討論後採取積極有效方式處理（如相關當事人確有言行失檢或對同仁不法侵害行為，自應依公務員服務法、公務人員考績法及相關獎懲規定處理）。

參考條文：第 35 條第 1 項

Q19 有關安衛辦法第 35 條第 1 項所定「立即有效之糾正及補救措施」，倘申訴人提出之需求窒礙難行，且無法達成共識時，應如何處理？又倘若未依申訴人意願調整，是否屬於不利處分？

Ans：

一、 安衛辦法第 35 條第 1 項所稱「立即有效之糾正及補救措施」包含：

1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
   可考量申訴人意願及兼顧保護隱私下，對相關人員採取適當隔離措施（如業務內容調整、座位調動、居家辦公等），避免申訴人再遭傷害。
2. 視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
   (1) 協助申訴人保留相關證據。
   (2) 對申訴人提供協助關懷服務、法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
   (3) 如已涉及人身侵害，應協助安排法律諮詢及通報警察、消防、醫護等單位為緊急處置，並通知家屬。
3. 對行為人為適當之處理（如告誡、一定行為之禁止等）。

二、 安衛辦法第 47 條規定「各機關不得因公務人員提出安全及衛生防護措施事項之建議或職場霸凌申訴，而予不利對待或不合理處置」。是機關應參酌前開做法，審酌實際情境之可行性，及符合相關人事法制規定，合理回應申訴人需求，並提供替代的有效保護措施，確保職場霸凌情況不會持續發生，縱使未能完全符合申訴人之要求，亦非屬「不利對待」。

參考條文：第 35 條第 1 項

Q20 安衛辦法第 35 條第 2 項規定，先行調整職務是否包括「停職」(情節重大時）？

Ans：

一、 安衛辦法第 35 條第 2 項規定，職場霸凌行為人涉及不法侵害且情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。其目的是在職場霸凌事件調查期間，針對情節重大之案件，避免當事人雙方繼續接觸而有礙調查進行，或擴大侵害情節之虞，從而規定機關得予調整職務。

二、 至於「停職」，依保障法第 9 條之 1 第 1 項規定：「公務人員非依法律，不得予以停職。」是安衛辦法本身並未直接賦予機關「停職」之權力，仍需回歸其他公務人員人事法規的規定(如公務員懲戒法第 4 條之當然停止職務、第 5 條之裁定停止職務、職權停止職務，及公務人員考績法第 18 條就考績應予免職人員之先行停職等)。

參考條文：第 35 條第 2 項

Q21 申訴人或被申訴人依安衛辦法第 36 條接受訪談調查陳述意見時，得否要求律師陪同出席？

Ans：

按行政程序法第 24 條及第 31 條規定略以，當事人得委任代理人，但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之，並應於最初為行政程序行為時，提出委任書。當事人或代理人經行政機關之許可，得偕同輔佐人到場。輔佐人所為之陳述，當事人或代理人未立即提出異議者，視為其所自為。據此，經當事人（申訴人或被申訴人）提出並經調查小組認定確有特殊需要者，得同意律師陪同出席，陪同人員均應負保密義務。又律師得以受委任代理人身分陪同，被申訴人原則應親自出席接受調查，並親自陳述及回答問題（參照校園性別事件處理流程規定）。若經調查小組同意後，可於最後陳述意見。

參考條文：第 36 條

Q22 調查小組成員名單經防護委員會審議通過並成立後，應即刻召開第一次會議或得另擇期召開？又召開第一次會議之日起 2 個月內尚未完成調查報告，經延長 1 個月後，得否再延長 1 個月？

Ans：

一、 調查小組成員名單經防護委員會審議通過並成立後，得另擇期召開第一次會議，惟仍應儘速安排，避免延宕調查程序。

二、 安衛辦法第 37 條第 1 項明確規定，調查報告應於調查小組召開第 1 次會議之日起 2 個月內完成；必要時，得延長 1 個月，機關並應通知申訴人及被申訴人。是安衛辦法上開規定已考量機關召集調查小組成員及實施訪談調查所需時間之必要彈性，各機關受理職場霸凌申訴案件，自應依上開時程完成調查，以迅速回復原有之機關內部秩序。

參考條文：第 37 條

Q23 職場霸凌申訴案件調查中，機關請求當事人補正未補正，或拒絕接受調查時，調查小組應如何處理？申訴人事後補正相關申請書內容，是否可以延長調查小組調查期限?

Ans：

各機關辦理職場霸凌申訴案件，應依安衛辦法所定時限，避免延宕當事人的申訴權益，故機關如因調查釐清事實需要，要求當事人提出相關資料，允宜視調查處理期程限制當事人適當合理的提出期限，如屬無正當理由拒絕配合或刻意延宕者，機關得依安衛辦法第 37 條第 3 項規定，就現有事證資料逕行作成調查報告。

又以安衛辦法第 37 條第 1 項已就調查小組完成調查報告之時程預留必要時間彈性，是申訴人事後補正相關申請書內容，機關仍應依上開規定於調查小組召開第一次會議之日起 2 個月內(必要時得延長 1 個月)完成。

參考條文：第 37 條

Q24 職場霸凌申訴案件調查中或結果決定前，因涉及刑事或司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，得否中斷時效，暫緩調查或決定？

Ans：

安衛辦法所定職場霸凌之申訴調查處理程序，係機關保障公務人員免於職場霸凌不法侵害之必要措施，其事實調查與處理並非建立在有無民刑事責任之上，故安衛辦法亦未有因此中斷時效之設計。況職場霸凌防治係要求機關採取立即有效之糾正及補救措施，以維護友善職場，更不宜延宕機關啟動內部管理措施之時機，甚或將屬機關內部管理權限之事實調查責任再委由司法機關。至於移送懲戒部分，依公務員懲戒法第 24 條規定：「（第 1 項）各院、部、會首長，省、直轄市、縣（市）行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員有第 2 條所定情事者，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下之公務員，得逕送懲戒法院審理。（第 2 項）依前項但書規定逕送懲戒法院審理者，應提出移送書，記載被付懲戒人之姓名、職級、違法或失職之事實及證據，連同有關卷證，一併移送，並應按被付懲戒人之人數，檢附移送書之繕本。」是機關本應就公務人員違法或失職之事實及證據予以調查確認，方得依上開規定移送懲戒，自不得另定須先暫緩職場霸凌調查程序之規定。

參考條文：第 37 條

Q25 職場霸凌申訴案件之調查小組成員如係防護委員會成員時，當防護委員會依安衛辦法第 38 條決定申訴成立與否時，是否需要迴避？

Ans：

依安衛辦法第 34 條規定，職場霸凌申訴案件之調查小組係由各機關防護委員會組成，且依安衛辦法第 5 條第 2 項第 9 款規定，職場霸凌申訴之處理本為防護委員會職掌事項，故調查小組係防護委員會為踐行上開職權而組成之必要功能性任務編組（調查小組外部成員不限於防護委員會之學者專家委員，其成員亦得由防護委員會成員內選任），俟調查完成後再提交防護委員會為最後決定，不生需否迴避之問題。

參考條文：第 38 條第 1 項

Q26 有關職場霸凌申訴成立與否之決定，如當事人不服，應如何救濟？

Ans：

依保訓會 109 年 10 月 5 日公保字第 1091060302 號函訂有人事行政行為一覽表，其中各機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定，作成申訴(職場霸凌調查程序之申訴)成立與否之決定，定性為各機關所為之管理措施。公務人員如有不服，得依保障法規定，先向機關提起申訴(救濟程序之申訴)，嗣不服機關所為申訴函復，得向保訓會提起再申訴以資救濟。

參考條文：第 38 條第 1 項

Q27 依安衛辦法第 38 條第 2 項規定，調查報告及申訴成立與否決定送上級機關備查，上級機關審核程度為何？係程序審核或實質審核？是否須回函所屬同意備查，或內部簽核存查即可？

Ans：

依安衛辦法第 38 條第 2 項規定，職場霸凌申訴案件之調查報告及申訴成立與否之決定，應送上級機關備查，其規範目的係為使上級機關有效監督所屬機關職場霸凌案件之處理，俾保護職場霸凌申訴人之權益。又考量相關調查決定係經由所屬機關召集一定比例的外部專家學者組成調查小組及防護委員會所做成決定，上級機關原則僅就調查結果予備查（得檢視該決定之調查程序及人員組成合法與否）；惟若調查結果對於證據評價有明顯違背經驗法則與論理法則之疑慮，尚非不得依上級機關之監督檢查權限，退請所屬機關重啟調查。

參考條文：第 38 條第 2 項

Q28 各機關應訂定職場霸凌之調查處理程序及相關事項規定，名稱需為防治計畫嗎？又得否由上級機關訂定主管機關暨所屬一體適用之規定或計畫？

Ans：

依安衛辦法第 39 條規定，各機關為防治職場霸凌，應於不牴觸安衛辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項，並公開揭示之。是各機關應就有關職場霸凌之事前防治、事中處理及事後作為等予以明定並公告週知，其名稱得由機關自行決定(不限於防治計畫)；至上級機關或主管機關如已訂定一體適用之規定，且該規定經公告使所有所屬機關同仁知悉，並作為主管機關暨所屬機關調查處理職場霸凌案件及職場霸凌防治之準據，與安衛辦法上開規定尚無不符。

參考條文：第 39 條

Q29 現行機關自行訂定之職場霸凌個案程序規定較安衛辦法規定嚴格，是否可行？

Ans：

依安衛辦法第 39 條規定，各機關應於不牴觸安衛辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，各機關應參考保訓會嗣後訂定之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」自訂職場霸凌防治處理規定，並於機關網頁公開揭示。至各機關自訂職場霸凌個案程序規定，如未違反安衛辦法相關規定之立法意旨(如提高職場霸凌申訴案件調查小組之外部成員比例**均為 2/3**)或較原屬「訓示規定」更為嚴格(如於接獲申訴之日起 **5 日內**召開防護委員會決定是否受理)，並不生牴觸安衛辦法之問題。

參考條文：第 39 條

Q30 為防止當事人濫用職場霸凌申訴，有何具體建議作法？得否懲處濫用申訴者？

Ans：

依安衛辦法第 39 條規定，各機關應於不牴觸安衛辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，是機關在訂定其內部規定時，可以審酌納入防止濫用申訴之具體作法。例如明定「惡意申訴」或「濫用申訴」如經查證屬實，將依公務員服務法、公務人員考績法、公務員懲戒法及相關獎懲規定處理。

參考條文：第 39 條

肆、通報與建議

Q1 機關同仁依安衛辦法第 41 條提出建議後，是否須經防護委員會審議後回復？得否逕行回復？如建議事項顯不合理或機關暫無經費辦理，有何標準可先行駁回？倘當事人不服駁回結果，應如何救濟？

Ans：

一、 安衛辦法第 41 條第 1 項規定，公務人員就執行職務之安全及衛生防護事項，得向服務機關提供建議，機關應於 30 日內回復辦理情形。條文並未明確規定是否必須經防護委員會審議，惟若建議事項涉及機關或執行職務場所有發生安全衛生重大危害之虞，或機關所採行之防護措施有重大瑕疵，或屬職場霸凌申訴調查處理程序等事項，因涉及防護委員會職掌功能(或受理通報及監督事項)，允宜提交防護委員會討論，由委員會形成意見後再回復。若為一般性的建議，則可由機關權責單位(如屬基礎設施設備建議，得由秘書或總務單位辦理)簽奉機關首長核可後逕行回復。至如建議事項顯不合理或機關暫無經費辦理，機關應在回復中具體說明未予採納的理由，例如說明其不合理性、經費限制、技術困難、或與現行規定不符等，如屬經費限制而有造成公務人員執行職務遭受身心危害之虞者，機關宜研提有效改善之替代方案，避免危害發生。

二、 安衛辦法第 46 條規定，公務人員依第 41 條第 2 項規定請求服務機關提供安全及衛生防護措施，經服務機關拒絕者，得依公務人員保障法規定提起救濟。至依該條第 1 項所提「建議」，核其性質係屬「人民對於行政興革之建議」，依行政程序法第 168 條之規定係屬陳情之性質，原則並非得據以提起救濟之標的；惟如機關回覆或處理方式構成行政處分或不作為，而有損害其權利或利益時，公務人員仍得依保障法提起相關救濟。

參考條文：第 41 條、第 46 條

Q2 倘五類機關人員發生重大事故，是否仍需依保訓會 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函說明，事故發生後 72 小時內通報保訓會？或僅需依職安法通報勞動檢查機構？又是類機關人員至一般行政機關支援（如學校教師或候用校長至縣市政府教育局支援），究應如何適用？

Ans：

一、 依保訓會 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函規定，除職場霸凌防治以外之其他安衛措施部分，**適用職安法全部規定之 5 類機關**（包括營建工程業、教育業、醫療保健及社會工作服務業、運輸及倉儲業、藝術、娛樂及休閒服務業，以及前經指定適用勞工安全衛生法的公共行政業特定事業或工作場所），**應依職安法所定安全衛生防護及「通報」等相關規定辦理**，並配合勞動檢查機構實施檢查。又**非屬 5 類機關**（即適用職安法部分規定之政府機關及民意機關），**且為保障法之適（準）用對象**者，均**應依安衛辦法規定辦理各項通報業務**。

二、 據上，5 類機關人員如發生重大事故，自應依職安法規定通報。5 類機關人員至非 5 類機關借調支援期間，則應視該等人員身分屬性，如非屬保障法之適（準）用對象（如學校教師至教育局支援），應按其身分依職安法規定通報；如屬保障法之適（準）用對象（如學校公務人員至教育局人事室支援），則視為該非 5 類借調支援機關之本機關人員，應依安衛辦法規定辦理通報。

參考條文：第 42 條、保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函、114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函

Q3 依保訓會 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函說明，倘事故發生後遇連續假日或其他不可抗力因素，致無法 72 小時內通報，是否有其他彈性作法？

Ans：

假日也必須進行重大事故通報。公務人員若在假日因執行職務發生重大災害或死亡事故，或於事故發生後遇連續假日時，服務機關仍應在事故發生後 72 小時內通報上級機關及保訓會，並且應依規定儘速採取必要的緊急應變(處置)措施。

參考條文：第 42 條、保訓會民國 114 年 7 月 9 日公保字第 1141060153 號函

Q4 依安衛辦法第 42 條第 3 項規定，倘警察機關駐地外執勤人員，執勤時車禍住院是否屬於「工作場所發生」？

Ans：

安衛辦法第 42 條所定「重大災害或死亡」事故，係指公務人員於工作場所因執行職務而致死亡或發生罹災人數在 3 人以上之災害事故，且該災害事故係由工作場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等安衛辦法第 9 條所列原因引起。故所稱「工作場所」應指公務人員實際執行職務之場域，惟上開事故仍應以機關未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施為範圍，不包括上、下班途中發生之通勤事故，或於執行職務期間非因機關未提供必要安全衛生設備而發生之交通意外事故。

參考條文：第 42 條第 3 項

伍、監督與檢查

Q1 適用職安法之 5 類機關，是否仍須辦理年度定期抽查？

Ans：

依保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函，5 類機關除有關職場霸凌防治部分(安衛辦法第 31 條至第 39 條，及第 40 條至第 48 條規定)，就保障法之適(準)用對象應辦理職場霸凌案件之通報、建議及監督檢查業務(包含職場霸凌案件相關之個案抽查及限期改善複查)外，就其他安衛措施部分之各項檢查業務(含年度定期抽查、專案抽查、重大事故調查)，均應依職安法所定規定辦理，並配合勞動檢查機構實施檢查，毋須另辦理安衛辦法第 44 條所定年度定期抽查。

參考條文：第 44 條、保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函

Q2 年度定期抽查係由何者辦理？

Ans：

依安衛辦法第 44 條及第 45 條規定，各機關應逐級對所屬機關辦理安全及衛生防護事宜實施定期抽查（每年至少 1 次）及專案抽查。是年度定期抽查應由上級機關對所屬機關、保訓會對無上級機關每年至少執行 1 次。

參考條文：第 44 條

Q3 依第 44 條規定各機關抽查建議應限期改善等規定，如所屬係屬職安法適用機關，而上級機關依安衛辦法提出建議並要求限期改善，而該單位同年度接受勞檢機構確認符合職安法之規範，則究應以勞動檢查機構基於法律授權之檢查結果爲優先適用，還是依上級機關所爲抽查建議辦理？

Ans：

依保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函，5 類機關就除職場霸凌防治以外之安全衛生措施部分之各項通報、建議及監督檢查業務，均應依職安法所定規定辦理，並配合勞動檢查機構實施檢查，毋須另辦理安衛辦法第 44 條所定年度定期抽查，故應不致發生由上級機關抽查 5 類機關並要求限期改善之情形。

參考條文：第 44 條、保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函

陸、附則

Q1 安衛辦法第 47 條第 1 項所稱「不利對待或不合理處置」具體內容為何？

Ans：

安衛辦法第 47 條第 1 項規定：「各機關不得因公務人員提出安全及衛生防護措施事項之建議或職場霸凌申訴，而予不利對待或不合理處置」。旨在保護公務人員不會因為提出安全及衛生防護措施事項之建議或職場霸凌申訴(不含惡意申訴或誣控濫告等言行失檢情形)，而遭受違反法令規定或無合理正當理由之人事業務調整、減發獎金、考核懲處或其他不當侵害權利的負面行為。通常包含職務上的不利變動(如調職、解僱)、工作內容或環境的惡化(如分配不合理的工作量、故意孤立、排除其參與重要會議或活動、不提供必要的工作資源)、人際關係上的壓制(如言語侮辱、誹謗、散播不實謠言、排擠或惡意刁難)及其他形式的報復(如不合理的懲處、騷擾、威脅)等。具體判斷仍須依個案情節，考量行為的動機、目的、對當事人造成的影響程度，以及是否與提出建議或申訴有因果關係。

參考條文：第 47 條

Q2 依現行保障法及安衛辦法規定，教育人員是否為適（準）用或得比照對象？倘是類人員遇職場霸凌情事，應依何項法規及程序辦理？

Ans：

教育人員之職場安全事項係適用職安法，且非屬保障法第 3 條及第 102 條之適(準)用對象，是教育人員遭遇職場霸凌事件，應依職安法相關規定處理(按：於職安法增訂職場霸凌防治相關規定前，係依勞動部所定執行職務遭受不法侵害預防指引之規定辦理)。

參考條文：第 2 條

Q3 公立學校內適用職安法人員（如技工、工友、教師、約僱、契約進用人員等），對校長（機關首長）或主任提出職場霸凌申訴，應依何項法規及程序辦理？

Ans：

公立學校內適用職安法人員（如技工、工友、教師、約僱、契約進用人員等）之職場安全事項係適用職安法，且非屬保障法第 3 條及第 102 條之適（準）用對象，是渠等遭遇職場霸凌事件，應依職安法相關規定處理（按：於職安法增訂職場霸凌防治相關規定前，係依勞動部所定執行職務遭受不法侵害預防指引之規定辦理）。至如行為人為校長時，其職場霸凌成立與否之調查結果，應依安衛辦法第 38 條第 3 項規定通報保訓會，俾利保訓會就公部門各類機關之機關首長涉及職場霸凌事件有所掌握。

參考條文：第 49 條

Q4 安衛辦法第 49 條得比照人員，是否包含非適用公務人員保障法之公營事業機構人員？

Ans：

按保障法第 3 條規定：「本法所稱公務人員，係指法定機關(構)及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。」以目前服務於該條所稱法定機關(構)之人員，除上開依公務人員任用法律任用之有給專任人員及保障法第 102 條第 1 項所定準用對象外，其餘人員均為職安法之適用對象，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，是安衛辦法第 49 條所定比照人員，亦應以法定機關(構)之上揭人員為限。又所稱法定機關(構)係依中央行政機關組織基準法第 3 條及第 16 條規定據以認定，不包含公營事業等性質不相符之組織。又公營事業機構屬應適用職安法全部規定之場域(5 類機關)，除保障法第 102 條第 1 項第 3 款所定「公營事業依法任用之人員」應依保障法及安衛辦法所定職場霸凌申訴調查處理規定辦理外，其餘人員均非安衛辦法第 49 條所定得比照人員，其相關職業安全衛生事項應依職安法相關規定辦理。

參考條文：第 49 條

Q5 安衛辦法第 49 條規定得比照人員，如不服職場霸凌申訴成立之決定，應如何提出救濟？又如係非適用安衛辦法人員（如承攬人員），對申訴決定不服時，其救濟方式為何？

Ans：

一、 安衛辦法第 49 條所定得比照人員，均屬職安法之適用對象，其遭遇職場霸凌事件之申訴調查及後續救濟，應依職安法相關規定處理（按：於職安法增訂職場霸凌防治相關規定前，係依勞動部所定執行職務遭受不法侵害預防指引之規定辦理）。

二、 勞務承攬派駐人員非屬保障法適（準）用對象，且與機關間並未存在勞務僱傭關係（其係承攬人為履行與定作人（機關）之承攬契約而派駐在機關之承攬人受僱者），倘受機關人員職場霸凌，得向機關提起職場霸凌申訴，機關應依職安法相關規定處理，並立即採取適當必要措施，以避免勞務承攬派駐人員的生命身心遭受不法侵害。

參考條文：第 49 條

柒、新舊法銜接過渡期間

Q1 機關在 114 年 7 月 1 日前（按：安衛辦法修正前）已受理尚未終結之職場霸凌申訴案，應如何續行程序？又期限應如何計算？

Ans：

依保訓會 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函之解釋，**已受理但尚未作成決定**之職場霸凌案件，應視機關處理程度，決定後續應如何進行，說明如下：

一、 **尚未開始調查**：依程序從新原則，應立即組成防護委員會，並由防護委員會組成符合安衛辦法第 34 條第 2 項規定之調查小組。

二、 **調查尚未完成(即事實證據調查尚未結束，如尚未完成相關人員訪談)**：依程序從新原則，應立即組成符合安衛辦法第 34 條第 2 項規定之調查小組(機關得考量已進行之調查程度，以既有調查小組為基礎，補足符合安衛辦法之必要人數)並續行調查，得毋須踐行先組成防護委員會再由其組成調查小組之程序，原已進行之訪談紀錄是否採用，由機關自行決定。惟完成調查程序後，仍應依修正後規定組成防護委員會作成成立與否之決定。

三、 **調查已完成(即事實證據調查已結束，並已完成相關人員訪談)**：原調查小組已進行之調查程序，效力不受影響，毋須重組調查小組(無論原調查小組是否符合安衛辦法規定)，惟仍應依修正後規定組成防護委員會作成成立與否之決定。

參考條文：保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函

Q2 機關應於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護委員會會議決定是否受理，係指 10 日內即作出受理與否決定？倘機關未及於 10 日召開防護委員會，有何彈性作法？

Ans：

一、 依據安衛辦法第 33 條的修正說明，該規定係為避免機關接獲職場霸凌申訴後遲未處理，爰明定機關接獲職場霸凌申訴後，應於 10 日內作成受理與否之決定並通知申訴人。

二、 機關如因防護委員會委員個人行程或其他不可抗力因素，致無法於 10 日內召開防護委員會，建議機關得先函知職場霸凌申訴人，告知未能及時開會事由及預定開會時間，並應儘速開會決定是否受理職場霸凌申訴。

參考條文：第 33 條

Q3 上級機關接獲針對機關首長之職場霸凌申訴案件，惟該機關為適用職安法之機關，應如何處理？

Ans：

基於公部門職場霸凌防治法制主管機關之權責，宜就公部門各類機關之機關首長涉及職場霸凌事件有所掌握，並作為相關政策規劃、法規修正之參據，故原則只要機關首長涉及職場霸凌事件，其調查結果均應向保訓會通報。其處理原則如下(依據與職安署協商共識，只以申訴人的身分區分，不區分機關首長是否為保障法適〈準〉用對象)：

一、 政府機關及民意機關：(不分職安法修正與否)

1. **保障法第 3 條及第 102 條第 1 項適(準)用對象提出申訴：**應通報保訓會，且由保訓會裁處罰鍰(保障法修正施行後)。
2. **非保障法第 3 條及第 102 條第 1 項適(準)用對象提出申訴：**因是類人員依保障法第 102 條第 3 項得準用第 19 條至第 19 條之 2 及依第 19 條第 1 項規定所定辦法有關職場霸凌申訴、調查及處理程序與對機關首長及一級單位主管為職場霸凌行為人予以裁罰之規定，爰應通報保訓會，且由保訓會裁處罰鍰(保障法修正施行後)。

二、 其他 5 類機關：

1. 職安法修正施行前
   (1) **保障法第 3 條及第 102 條第 1 項適(準)用對象提出申訴：**依安衛辦法第 31 條至第 38 條規定辦理，並應通報保訓會，且由保訓會裁處罰鍰(保障法修正施行後)。
   (2) **非保障法第 3 條及第 102 條第 1 項適(準)用對象提出申訴：**依職安法規定辦理，並應通報保訓會，惟裁罰部分依職安法規定。
2. 職安法修正施行後：悉依職安法規定調查決定及裁罰，惟其調查成立與否之結果仍應通報保訓會。

參考條文：第 38 條

Q4 安衛辦法已於 114 年 7 月 1 日生效，但保障法還沒，如果未來在保障法生效前有機關首長霸凌成立者，是否會在保障法生效後追溯進行罰鍰？

Ans：

不會。基於法律不溯及既往原則，原則應以「行為時適用之法律有處罰規定」才能課以行政罰。

行政罰法第 4 條規定：「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。」揆其立法理由，依法始得處罰，為民主法治國家基本原則之一，對於違反社會性程度輕微之行為，處以罰鍰、沒入或其他種類行政罰，雖較諸對侵害國家、社會法益等科以刑罰之行為情節輕微，惟本質上仍屬對於人民自由或權利之不利處分，其應適用處罰法定主義，仍無不同。為使行為人對其行為有所認識，進而擔負其在法律上應有之責任，自應以其違反行政法上義務行為時之法律有明文規定者為限。

參考條文：保障法第 19 條之 1

捌、其他

Q1 有關防護委員會涉及外聘學者專家之編列預算事宜，應由何者編列？

Ans：

各機關依安衛辦法第 4 條召開諮詢會、第 5 條組成防護委員會及第 34 條組成職場霸凌申訴調查小組，均屬提供公務人員執行職務安全及衛生防護措施相關事項，其遴聘外部學者專家所需經費，自應於預算內合理支應。

參考條文：安衛辦法修正總說明（原第 31 條刪除理由）

Q2 機關提供安衛設施或勤前訓練，如何證明已提供足夠？如機關同仁於辦公場所發生踩空階梯之意外，應如何歸責？

Ans：

一、 如何證明已提供足夠的安衛設施或勤前訓練：

(一) 安衛設施：機關應對公務人員執行職務操作、使用或駕駛的機械、設備、器材、交通工具，定期保養維護，以維持安全使用狀態。提供的安全衛生設備、措施及住宿或休憩設施應符合相關法令規定，並隨時注意檢修、維護及清潔，以確保安全衛生。證明方式可以包括：設備檢修保養紀錄、安全檢查報告、環境監測數據、符合法規的設備標準證明、購置新式設備的紀錄等。

(二) 勤前訓練：機關應定期實施安全及衛生防護訓練，增進安全防衛、急救、危機處理等知能，並指導正確執勤方式。對於執行危險職務的公務人員，應訂定預防危害的標準作業程序，並實施勤前教育。證明方式可以包括：訓練計畫、簽到紀錄、課程內容、測驗結果、演練照片或影片、相關 SOP 文件等。

二、 踩空階梯意外的歸責：

(一) 安衛辦法第 8 條規定各機關對於辦公場所之安全及衛生，應注意建築設備安全及環境衛生，並定期實施檢查。第 9 條規範應「防止通道、地板或階梯等引起之危害」。第 14 條規定各機關對於公務人員執行職務時，所提供之安全衛生設備、措施及住宿或休憩設施應符合相關法令規定，並隨時注意檢修、維護及清潔。

(二) 是如公務人員發生踩空階梯意外，發生事故機關之安全及衛生防護委員會應實施災害調查、分析及改善作為，確認機關是否已履行其在安衛辦法下應盡防護義務(如定期檢查及維護階梯設施、建立並執行相關安全管理規定)，且意外發生後，機關是否立即採取必要應變措施，如屬安全衛生防護之缺失是否檢討改進相關防護措施。

參考條文：第 8 條、第 9 條、第 14 條

Q3 重大災害或死亡事故通報表之罹災者概況，輕傷之定義為何？

Ans：

茲以安衛辦法第 42 條所定「重大災害」之定義，原係參酌職安法第 37 條之規定，是依職安法施行細則第 49 條第 2 項規定，職安法第 37 條第 3 項**重傷**之災害，指造成罹災者**肢體或器官嚴重受損，危及生命或造成其身體機能嚴重喪失，且須住院治療連續達 24 小時以上**之災害者。故罹災者受傷情況如未達上開重傷程度，即屬重大災害或死亡事故通報表所稱「輕傷」。

參考條文：第 42 條

Q4 已適用職安法之5類機關範圍為何？如何認定？5類機關所有人員（包含幕僚單位），均屬職安法適用對象嗎？

Ans：

目前已適用職安法有關安全衛生防護之全部規定之公務人員包含服務於「營建工程業」(中央、地方各工程局)、「教育業」(各公立學校)、「醫療保健及社會工作服務業」(各公立醫療院所)、「運輸及倉儲業」(公營事業交通事業機構)、「藝術、娛樂及休閒服務業」(各公立圖書館、博物館）等機關（構），及前經指定適用勞工安全衛生法之公共行政業特定事業或工作場所（如廢水處理場、實驗室等）等5類機關，其所有人員（含幕僚單位），均屬職安法適用對象。

參考條文：保訓會民國114年7月1日公保字第1141060146號函

Q5 五類機關於處理職場霸凌申訴案件時，是否需成立防護委員會？

Ans：

依保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函釋以，安衛辦法第 5 項所定已依其他法律規定設置安全衛生組織之機關(即 5 類機關)，得由該組織負責受理職場霸凌申訴，惟以防護委員會須於職場霸凌事件處理階段負責決定是否受理申訴、組成調查小組及為職場霸凌成立與否之決定，是上開安全衛生組織之組成仍應符合安衛辦法第 5 條第 1 項所定組成人數及一定比例之外部性，其未符合者，於接獲職場霸凌申訴案件後應即補足委員人數，或必要時另組防護委員會(或其他性質相同且符合上揭委員人數比例之委員會)專責處理職場霸凌事件成立與否之決定事宜。

參考條文：保訓會民國 114 年 7 月 1 日公保字第 1141060146 號函

Q6 有關保障法增訂第 19 條之 1 刑罰相關規定，係為特別刑法地位？是否與立法宗旨不一致？倘有類此情形，係由申訴人自行提起訴訟？

Ans：

保障法第 19 條之 1 第 4 項就機關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者，增訂課予機關應負責人員刑罰規定，係立法院於審議保障法修正草案時，基於維護公務人員執行職務之安全衛生，避免機關應負責人員因疏於相關安衛防護義務，致公務人員遭受重大災害或死亡，從而參照職安法第 40 條及第 41 條予以明定刑罰規定。俟保障法於 115 年 1 月 9 日施行後，機關如發生第 19 條之 1 第 4 項所定情形，經保訓會組成安全衛生事故審議小組，審認該重大災害或死亡事故確與機關未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施具因果關係後，賡續依規定將機關應負責人員移請檢察機關辦理。

參考條文：保障法第 19 條之 1