

調 查 報 告

壹、案由：據悉，連江縣衛生局多名主管疑自114年7月起，對該局北竿衛生所人員為言語貶抑、差別待遇、否定工作付出、行政刁難、報復處分等職場霸凌行為，嚴重損害其身心健康及權益等情。究實情為何？是否確有職場霸凌情事？處理過程是否適法妥當？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

據訴，連江縣衛生局多名主管於民國(下同)113年至114年間，疑對任職於北竿衛生所之陳訴人為不合理之工作指派及言語貶抑、對請假審核標準之差別待遇、獎勵金制度之不公平對待、加班費之不當核駁、加班時間之反覆異動、片面取消夜間值班等職場霸凌行為，致嚴重損害其身心健康及權益等情，但未向連江縣政府正式提起申訴。本院立案調查後，函請連江縣政府查明實情，案經該府於115年4月7日函復表示陳訴人已依法提起申訴。業調查完畢，綜整調查意見如下：

陳訴人已正式向連江縣政府提起職場霸凌之申訴，由於公務人員保障法等相關法令已明定調查單位及成員、處理程序、決議過程等，爰請連江縣政府依法處置。

(一)陳訴人已於115年3月間向連江縣政府提起職場霸凌之申訴，目前正由該府受理中。

(二)公務人員保障法第19條第1項授權訂定之公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(下稱防護辦法)第5條明定，職場霸凌申訴之處理係由各機關之安全及衛生防護委員會(下稱防護委員會)負責，且成員有學者專家人數及性別比例之限制：

1、防護辦法第5條第1項規定，各機關應組成防護委

員會，置委員5人至23人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。

2、防護辦法第5條第2項第8款規定，防護委員會負責事項之一為職場霸凌申訴之處理。

(三)防護辦法第三章第二節第31條至第39條明定職場霸凌之申訴及處理：

1、**受理機關：**防護辦法第32條明定，公務人員遭受職場霸凌，得向服務機關防護委員會提出職場霸凌之申訴(第1項)。行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴；其無上級機關者，由該機關受理職場霸凌之申訴，但涉及職場霸凌調查與決定之相關程序，該機關首長均應迴避，且不得指定調查小組成員(第2項)。

2、處理程序：

(1) **決定是否受理申訴：**防護辦法第33條第3項明定，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，並以書面通知申訴人是否受理；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

(2) **組成調查小組：**防護辦法第34條明定，各機關防護委員會受理申訴之日起，應於1個月內組成調查小組調查處理(第1項)。調查小組成員至少3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；被申訴人為無上級機關之機關首長，前項調查小組成員中，外部成員不得少於三分之二(第2項)。

(3) **調查原則：**防護辦法第36條第1項明定，調查小組進行調查時，應超然獨立，秉持客觀、公正及專業之原則，給予申訴人、被申訴人陳述

意見機會。

(4) **調查及處理人員之迴避及保密義務**：防護辦法第34條第3項明定，參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第32條及第33條規定辦理。同辦法第36條第2項明定，調查人員及參與處理職場霸凌事件之人員就申訴人、被申訴人、協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。

(5) **調查小組完成調查報告**：防護辦法第37條明定，調查小組應於召開第一次會議之日起2個月內完成調查報告；必要時，得延長1個月，機關並應通知申訴人及被申訴人(第1項)，調查報告應送防護委員會(第2項)。

3、**防護委員會作成決定**：防護辦法第38條明定，防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起1個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人(第1項)。調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起7日內送上級機關備查(第2項)。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日內送公務人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)(第3項)。

(四) **防護辦法第39條明定，各機關為防治職場霸凌，應於不牴觸本辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定。連江縣政府據以訂定「連江縣政府暨所屬各機關學校職場霸凌防治及處理作業規定」：**

1、第5點(一)：當事人應於事實發生後親自或委託代理人向所屬單位各級主管或人事處提出申訴。如

涉及職場霸凌事件為機關首長，應向具有管轄權之上級機關提出申訴。

2、第6點(二)：由人事處於1週內簽請首長指派連江縣政府安全及衛生防護小組委員3人以上組成申訴調查處理小組調查審議事件發生原因及相關情形。

3、第6點(三)：如經調查審議屬實，應視情節輕重作成調整職務、懲處或其他適當處理之建議，並由人事處依規定辦理懲處或移送相關單位執行有關事項，並予以追蹤、考核及監督及請受申訴單位研議改善作為，避免職場霸凌或報復之情事再次發生。

(五)按公務人員保障法第19條之2第4項規定，職場霸凌申訴受理機關應將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，有未符防護辦法之規定者，保訓會得依職權要求機關重行調查。爰陳訴人後續如對連江縣政府之決定有所不服，得向保訓會請求救濟。

(六)綜上，陳訴人既已向連江縣政府提起職場霸凌之申訴，請連江縣政府依法處置。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請連江縣政府參處。
- 二、調查意見，函復陳訴人。

調查委員：高涌誠委員

林郁容委員

中 華 民 國 1 1 5 年 7 月 2 2 日

案名：連江縣衛生局職場霸凌案

關鍵字：連江縣衛生局、職場霸凌、北竿衛生所