

南部科學園區 職場霸凌防治宣導會

真亮法律事務所 | 林亮宇律師
info@skblawfirm.com

林亮宇 主持律師



林亮宇律師擁有超過 13 年的公務行政資歷，曾任職於地方政府、中央部會及行政院法規審查單位，精通政府運作與法令規範。憑藉獨有的行政實務背景，林律師能以不同於傳統律師的視角，為客戶提供精闢且有效的解決方案。

林律師現專注於公司治理、勞資爭議、土地開發及智財權等專業領域，擔任數十家企業法律顧問，並以敏銳的紛爭預判能力，提供全方位的顧問服務。

真亮法律事務所由林律師領軍，結合多位優秀律師與專業助理，透過專責分工與團隊協作，致力於提供客戶最即時、專業且周延的法律支持。



真亮法律事務所

SKB LAW FIRM

學歷

- 國立中興大學法律系司法組學士、科技法律研究所
- 淡江大學國際事務與戰略研究所碩士
- 淡江大學公共政策研究所碩士
- 國立政治大學跨領域人才研習班結業
- 經濟部跨領域科技管理研習班（美、日、中、德進修）

經歷

- 台中市政府經濟發展局薦任第九職等法制秘書（100-102）
- 國科會中科管理局法制專員（95-100）
- 行政院法規委員會法制專員（94-95）
- 國防部整合評估室薦任編輯（92-94）
- 台北市政府建設局薦任科員（89-92）

資格

資格

- 88年公務人員高考及格
- 律師高考及格
- 地政士考試及格
- 不動產經紀人考試及格
- 人身保險代理人考試及格
- 領隊考試及格
- 人身保險業務員測驗及格
- 投資型保險商品業務員測驗及格
- 人身保險業務員銷售外幣收付非投資型保險商品測驗及格



真亮法律事務所

SKB LAW FIRM

目前兼任



- 中華民國淡江大學國際事務與戰略研究所所友會理事長
- 中華民國淡江大學校友總會副總會長
- 臺中市立居仁國民中學校友會理事長
- 臺中市消費爭議調解委員會委員
- 臺中市政府勞資爭議調解人、調解委員
- 科技部中科管理局勞資爭議調解人、調解委員
- 雲林縣政府法律扶助律師顧問、義務律師
- 內政部審定不動產專業訓練講師
- 勞動部勞動力發展署產業人才投資計畫講師

曾任



- 雲林縣政府國家賠償委員會委員
- 臺中市選舉委員會委員
- 臺中市西區、中區區公所、臺中市中正地政事務所法律顧問
- 臺中市西區忠明國小家長會長
- 臺中市建築爭議審議委員會委員
- 中華民國防火學會理事長
- 台中市東南獅子會理事長



真亮法律事務所
SKB LAW FIRM

曾獲邀

擔任以下機構講師：

內政部營建署

經濟部國際貿易署

文化部

國立故宮博物院

勞動部

勞動部勞動力發展署

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

衛生福利部中央健康保險署

行政院農業委員會水土保持局

科技部中部科學工業園區管理局

經濟部加工出口區管理處

臺北市北投區公所

臺北市政府捷運工程局第一區工程處



真亮法律事務所

SKB LAW FIRM

曾獲邀

擔任以下機構講師：

臺中市政府

臺中市政府數位治理局

雲林縣政府

桃園市政府

苗栗縣政府

國立臺灣工藝研究發展中心

南投縣仁愛鄉公所

彰化縣員林地政事務所

台灣電力公司

中華民國商業總會

財團法人商業發展研究院

財團法人台灣創意設計中心



真亮法律事務所

SKB LAW FIRM

曾獲邀

擔任以下機構講師：
國立中興大學法律學系、
國立臺中科技大學、
國立台東專科學校、
國立高雄餐旅大學、
國立雲林科技大學、
逢甲大學、
東海大學財務金融學系、
東海大學法律學系、
東海大學文創辦公室、
淡江大學、
亞洲大學法律系、
嶺東科技大學、



曾獲邀

擔任以下機構講師：

台灣科學園區科學工業同業公會、

新竹市工業會、

苗栗縣工業會、

苗栗縣勞資關係協會、

台中市不動產經紀人協會、

台中市仲介從業人員職業工會、

台中市不動產仲介培訓協會、

台中市傳統整復員職業工會、

台中直轄市骨節整復職業工會、

南山人壽、元大人壽、大誠保險經紀人、富易達保險經紀人、和成保險經紀人



職安法所定職場霸凌防治相關規定

大綱

- ㉮ 訂定緣由
- ㉮ 職場霸凌定義及認定
- ㉮ 職場霸凌與職場不法侵害
- ㉮ 職場霸凌防治措施
- ㉮ 內部申訴、調查、處理及申復程序
- ㉮ 外部申訴及調查處理機制
- ㉮ 罰則



訂定緣由

- ❏ 明確職場霸凌定義
- ❏ 強化雇主防治職場霸凌責任
- ❏ 建立明確之申訴調查處理程序
- ❏ 建立公權力介入之外部申訴管道
- ❏ 完善申訴人保護機制
- ❏ 改善組織文化，營造友善職場



職場霸凌定義及認定

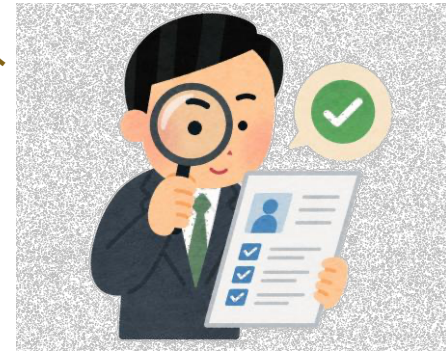
職安法職場霸凌定義(§22條之1第1項)

職安法所稱職場霸凌，指①勞工於勞動場所執行職務，因其②事業單位人員利用職務或權勢等關係，③逾越業務上必要且合理範圍，④持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其⑤身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

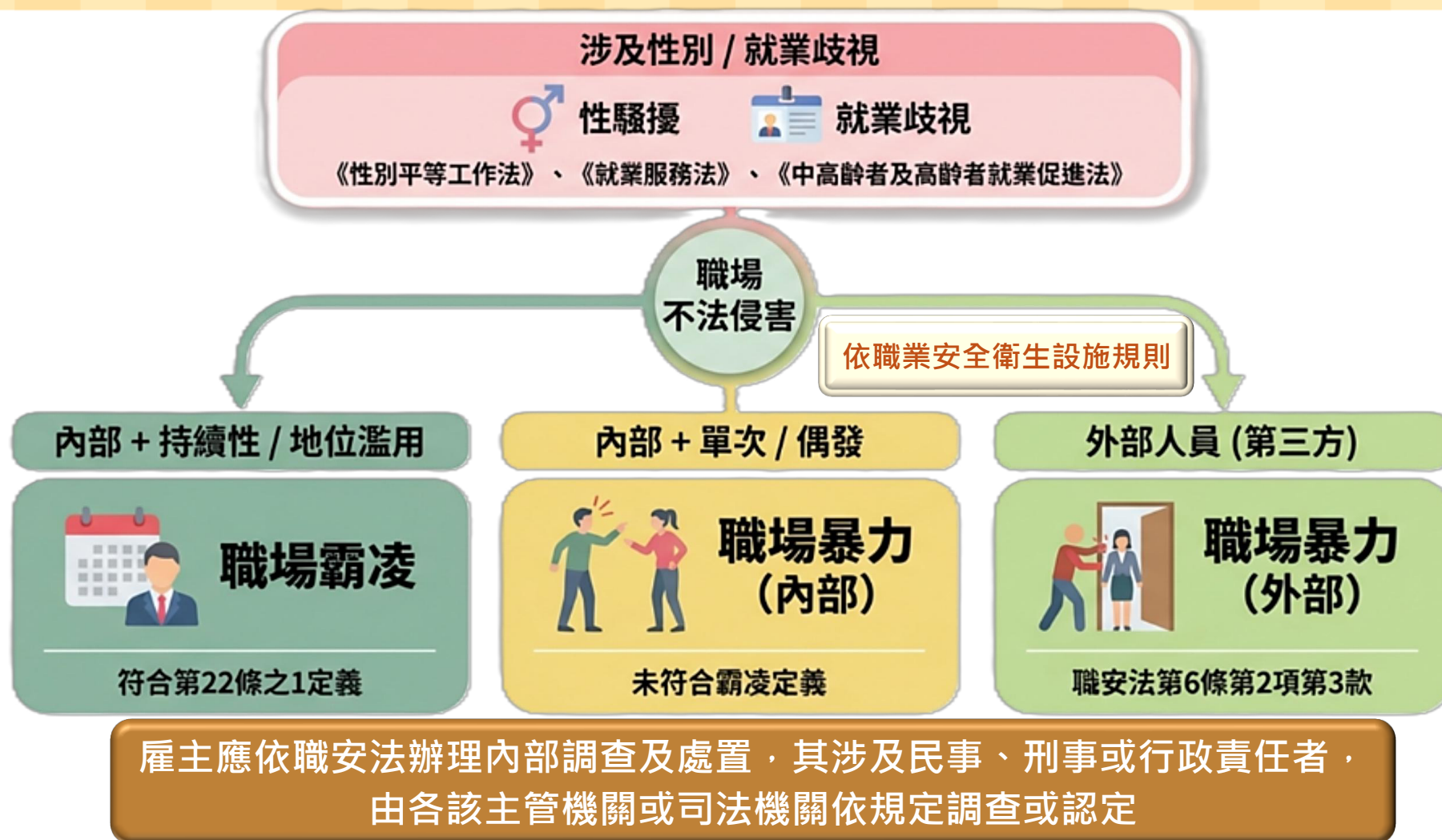
如何認定？(準則§2條)

應符合職安法第22條之1第1項之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款情形：

- ▣ 對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
- ▣ 對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
- ▣ 對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
- ▣ 對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。



職場霸凌與不法侵害



雇主依僱用勞工人數不同所應採行之措施

法定應辦事項	事業單位規模(僱用勞工人數)			
	未達10人	10人~29人	30人~99人	100人以上
採取預防措施並對被霸凌勞工採取有效適當措施	☑	☑	☑	☑
申訴管道	●	☑	☑	☑
訂定防治措施、申訴及懲戒規範	●	●	☑	☑
申訴處理單位	●	●	☑	☑
調查小組	●	●	●	☑
申復調查小組	●	●	☑	☑

☑ 法定應辦事項 ● 得參照辦理

雇主防治責任



防治措施(§4條)

雇主應提供勞工免於職場霸凌之工作環境，採取適當之預防及處理措施，並確實維護相關人員之隱私。

僱用勞工人數之計算，為事業單位受僱從事工作獲致工資者；事業分散於不同地區者，以各地區該單位僱用勞工之人數，分別計算

準則§ 2,5-6條

事項	僱用勞工10人以上	僱用勞工30人以上
設置申訴管道	<ul style="list-style-type: none">應設置處理職場霸凌之電子信箱、專用信箱、專線電話、傳真或其他指定之通訊軟體等申訴管道。應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。	同左
訂定規範		訂定職場霸凌防治措施、申訴與懲處規範及 指定專責單位統籌辦理 ，並公開揭示

僱用未滿30人之雇主，得參照辦理

職場霸凌防治措施、申訴與懲處規範



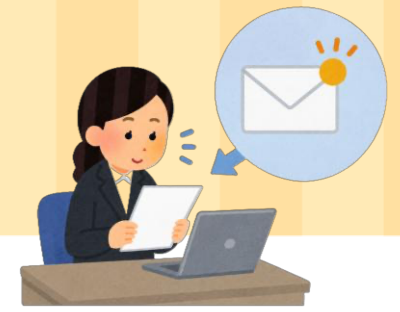
規範內容(\$6條第2項)

- 職場霸凌之行為樣態及預防措施。
- 防治職場霸凌之**教育訓練**。
- 應設申訴處理單位，並指定人員負責職場霸凌事件之申訴、調查、處理及申復程序。
- 調查人員資格及其利益迴避事項。
- 以不公開方式處理申訴，並**使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受任何報復或其他不利之待遇**。
- 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- 經調查證實申訴人有惡意虛構事實之懲戒或處理方式。
- 被申訴人為最高負責人時，勞工得依職安法第22條之3第1項規定，逕向直轄市或縣(市)主管機關提起申訴。

教育訓練(\$6條第3項及4項)

- 應對事業單位人員，實施防治職場霸凌之教育訓練。
- 各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並另應實施**溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練**。

知悉時應採取立即有效之適當措施

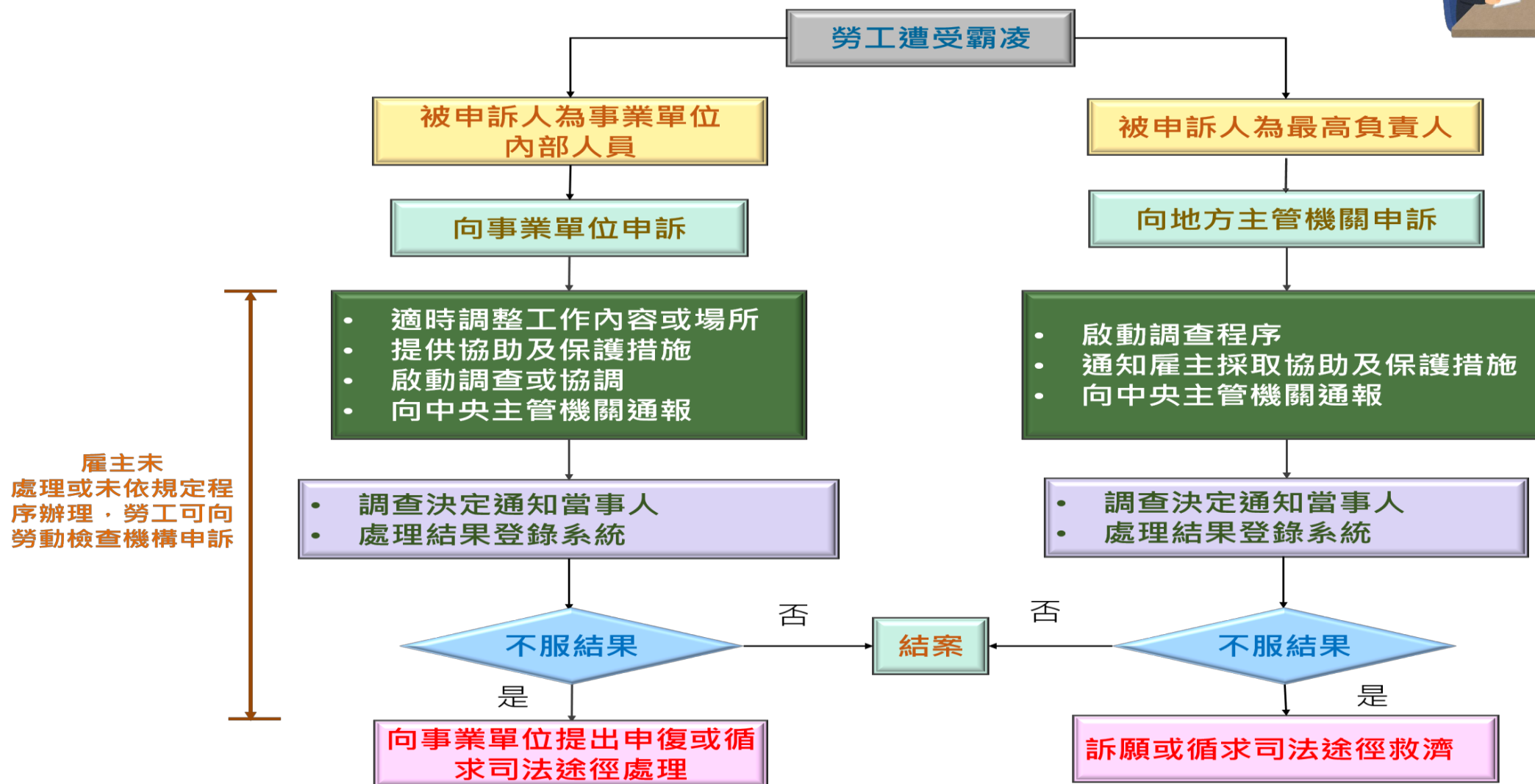


準則§ 7條

接獲被霸凌勞工申訴知悉	非接獲被霸凌勞工申訴知悉
<ul style="list-style-type: none">• 考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。• 依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。• 啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。• 依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。	<ul style="list-style-type: none">• 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。• 告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。• 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。• 依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

雇主接獲被霸凌勞工陳述知悉職場霸凌事件，而其無協調或提起申訴之意願者，雇主仍應採取適當之措施。

職場霸凌申訴及處理流程



最高負責人之範圍

最高負責人



機關（構）首長、學校校長、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人

法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人

認定標準：以公司登記、商業登記、有限合夥登記、財團法人登記或其他依法設立相關證明文件所記載為準；依法應辦理設立登記而未辦者，亦屬之。

職務相當之人：為實質執行代表人業務或實質控制組織人事、財務或業務經營，且於該組織有下列情形之一：

- 現任或曾任董事（理事）或監察人（監事）者
- 持有20%以上股份者
- 經工會、股東、協力廠商或職場霸凌事件申訴人，指認為與代表人職務相當之人，並有具體事證者
- 代表人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者
- 代表人經改選尚未辦理登記者
- 位居特殊重要職位者

申訴方式、內容及期限

申訴方式及內容(\$8條第1及2項)

- 以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。
- 申訴書載明事項：
 - 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。
 - 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
 - 申訴之事實內容及相關證據。



申訴期限(\$8條第3項)



申訴受理及通報期限

準則§ 10及11條

受理與否之處理期限

雇主應於**接獲申訴之日起10個工作日內**決定是否受理申訴，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。

得不予受理之情形

有下列情形之一者，雇主得不予受理：

- ❑ 非屬職安法第22條之1第1項所稱職場霸凌事項。
- ❑ 無具體之內容。
- ❑ 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。
- ❑ 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- ❑ 申訴事件已撤回申訴。
- ❑ 已逾申訴期限。

通報義務及期限

於接獲申訴時，應於受理翌日起7個工作日內，依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。



事件之處理-申訴處理單位、調查小組



處理原則 (§8、§12條)

- ▣ 僱主處理職場霸凌申訴，應以**不公開方式**為之。
- ▣ 僱主受理申訴後，應秉持**客觀、公正、公平**之原則進行調查，調查過程應保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。

申訴處理單位(§9條)

- 僱用勞工人數30人以上之僱主，應設申訴處理單位，成員至少三位，且任一性別比例不得少於三分之一。
- 處理事項：
 - ▣ 受理申訴事件。
 - ▣ 通知申訴人是否受理其申訴之結果。
 - ▣ 登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。
 - ▣ 辦理協調程序。
 - ▣ 調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。
 - ▣ 提供懲戒或其他處理之建議。
 - ▣ 召開申復審議會。
 - ▣ 通知當事人、申復人之申訴決定及申復決定。
 - ▣ 其他依防治準則規定應辦理之事項。

調查小組(§14條)

- ▣ 僱用勞工人數100人以上之僱主，應於**受理申訴之日起15個工作日內**，由申訴處理單位選任調查成員，並組成調查小組負責調查。
- ▣ **調查小組成員至少三人，外部專業人士不得少於二分之一**；任一性別比例不得少於三分之一。
- ▣ 事業單位內部調查小組成員，應接受職場霸凌防治教育訓練至少3小時：
 - ✦ 參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程。
 - ✦ 於中央主管機關建置之網站，接受數位學習課程。
- ▣ 調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗；得自中央主管機關建立之職場霸凌調查專業人才資料庫遴選之。

協調之原則及程序

有意願協調者之處理(§13條)

☐ 原則及程序辦理：

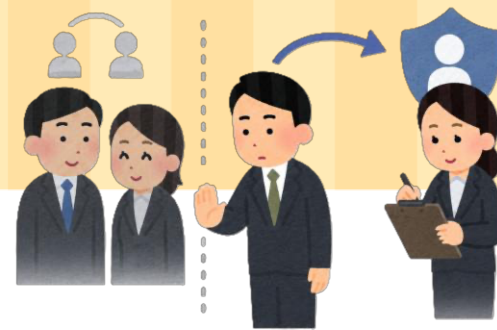
- ✦ 應本於**客觀、公正與公平之立場**，安排適當之協調人員，促進當事人溝通及理解，以尋求可接受之解決方案。
- ✦ 協調人員**應經當事人同意**。
- ✦ 協調程序之進行，應尊重當事人意願，有任一方無意願時或**自協調之日起逾1個月**，協調仍未有共識時，應停止協調。
- ✦ 經協調當事人達成共識，**應作成紀錄**；紀錄應載明申訴之事實內容及協調合意事項。

☐ 協調不成立者，雇主**應續行調查**，並採取其他立即有效之適當措施。

☐ 雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉霸凌情形，經釐清事實並徵詢其無提起申訴意願，但有意願進行協調者，依上開規定辦理。



調查時之利益迴避



準則§15條

- ▣ 參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其**本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者**，應自行迴避。
- ▣ 前項人員應自行迴避而不迴避，雖未經當事人申請迴避者，仍應由雇主命其迴避。
- ▣ 第一項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具第一項關係但因**有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者**，當事人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避。
- ▣ 被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。但有急迫情形，仍得為必要處置。

調查注意事項

準則§16條

應給予當事人陳述意見及答辯機會：

- ✦ 以書面方式通知當事人，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。
- ✦ 訪談當事人及相關人員時，以錄音或錄影輔助，並作成紀錄；受訪談者不得自行錄音或錄影。
- ✦ 調查過程或召開會議時，不得令當事人間或協助調查之相關人對質。
- ✦ 當事人及相關人員應配合調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。
- ✦ 有涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。
- ✦ 保全相關證據。
- ✦ 就當事人或協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共安全之考量者，不在此限。（負有**保密義務者，包括參與處理申訴事件之所有人員**）

當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合調查，屆期仍未配合者，得不待其陳述，逕行作成調查報告。



調查處理期限及方式



準則§ 17-18及21條

	僱用勞工人數 未達30人	僱用勞工人數30人 以上未達100人	僱用勞工人數100人以上
調查報告 或決定 處理期限	自接獲申訴翌日起 3個月內 作成決定，必要時得延長1個月，並通知當事人。	自接獲申訴翌日起 4個月內 作成決定，必要時得延長1個月，並通知當事人。	自調查小組成立後翌日起 2個月內 完成調查報告；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。
處理方式	<ul style="list-style-type: none"> 參照準則規定，設申訴處理單位及組成調查小組辦理。 申訴事件之受理、通報、調查或協調處理之原則與程序及利益迴避等事項，應依準則第三章規定辦理。 	<ul style="list-style-type: none"> 參照準則規定，組成調查小組辦理。 申訴事件之受理、通報、調查或協調處理之原則與程序及利益迴避等事項，應依準則第三章規定辦理。 	<ul style="list-style-type: none"> 申訴處理單位至遲於調查報告完成之日起1個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供雇主懲戒或其他處理之建議。 前項決定，申訴處理單位應有成員二分之一以上出席會議出席者過半數之同意，始得作成決定。 雇主應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起10個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由，通知當事人，並提供申復救濟之方法及期限，與將處理結果登錄系統。

調查報告及處理

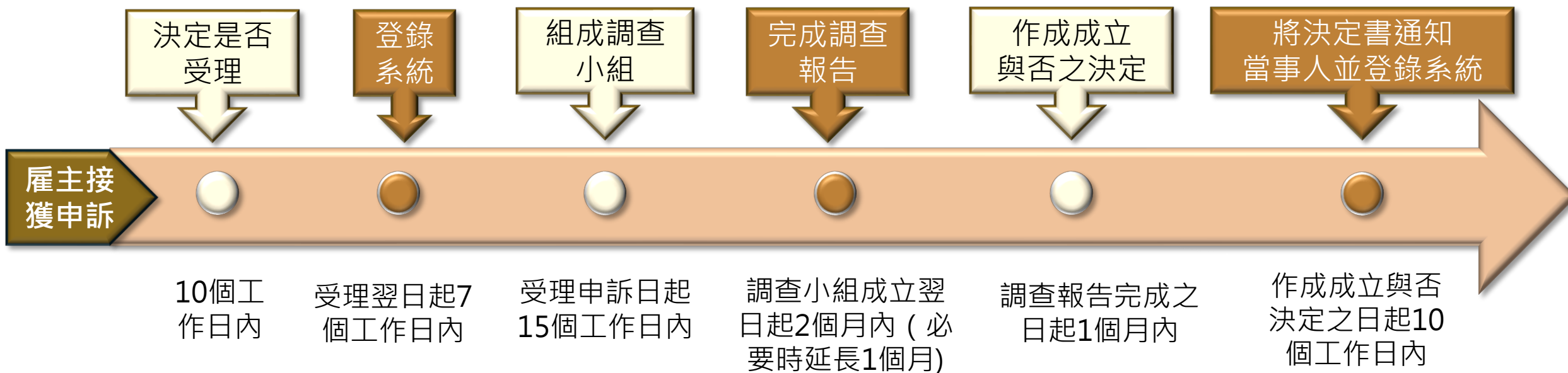
調查報告內容(§17條)

調查報告，應送申訴處理單位審議，其內容應包括下列事項：

- ✦ 申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。
- ✦ 調查訪談過程，包括日期及對象。
- ✦ 當事人及相關人員陳述之重點。
- ✦ 事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。
- ✦ 處理建議（包括懲處建議及預防措施）。



僱用勞工100人以上之申訴處理期限



僱用勞工人數未達30人：接獲申訴翌日起3個月內作成決定，必要時得延長1個月

僱用勞工人數30人以上未達100人：接獲申訴翌日起4個月內作成決定，必要時得延長1個月

事件之處理-懲處及保護

情節輕重之判斷(§19條)

- ❑ 職場霸凌行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。但行為人已離職者，不在此限。
- ❑ 情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素：
 - ✦ 對申訴人造成身心侵害之程度。
 - ✦ 對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素。
 - ✦ 與申訴人之關係、違反後態度及過往有無類似行為。
 - ✦ 對事業單位所生之危害，其影響程度及範圍等。

申訴者保護 (§20條)

- ❑ 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。



申復程序



申復程序(\$22條)

- 當事人不服調查決定，得於**收到書面通知翌日起30日內**，以書面具明理由，向雇主提出申復；**同一事件以一次為限**。
- 雇主於接獲申復後，**應於10個工作日內**，由申訴處理單位成員推舉召集人，召開申復審議會議；於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明。
- 會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應**組成申復調查小組再行調查**。
- 申訴處理單位應自**申復審議會議召開日起30日內作成附理由之決定**，雇主應於**申復決定日起10個工作日內**，以書面載明事實及理由，通知申復人及申復事件相對人；如屬應**再行調查者**，其**決定期限得展延30日**。
- 申復結果，雇主應於作成之日起10個工作日內，登錄系統。

僱用勞工未滿30人者，得參照辦理

申復調查小組(\$22條第3項)

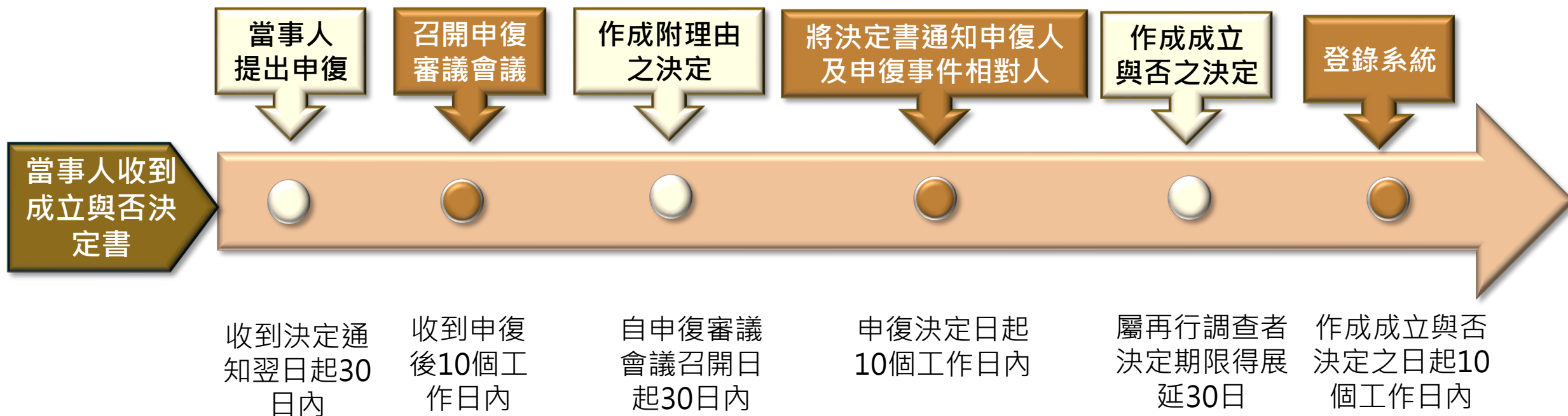
僱用勞工30人以上未達100人(\$22)

- 成員至少3人，**外部專業人士至少1人**，且任一性別比例不得少於三分之一

僱用勞工100人以上(\$22)

- 成員至少3人，**外部專業人士不得少於三分之二**，且任一性別比例不得少於三分之一。

申復處理程序及期限



重新調查機制

重新調查(§24條)

- ▣ 當事人對於雇主所為職場霸凌事件之調查結果不服，向主管機關或勞動檢查機構申訴，經認定違反本準則規定，且調查程序有**重大瑕疵**情形之一者，得要求雇主**重新調查，其不得拒絕**。
- ▣ 雇主依前項規定重新調查，其調查成員組成與程序，準用申復程序之規定。

何謂重大瑕疵?(§22條第4項)

調查程序有重大瑕疵，為下列情形之一者：

- ▣ 申訴處理單位之設置或調查小組之組成，未符合第9條第1項（成員組成）、第14條第2項至第4項規定（成員組成及資格）。
- ▣ 未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- ▣ 違反第15條規定，有應迴避而未迴避之情形。
- ▣ 有足以影響調查結果而未採納之重要事證或其他重大瑕疵。



事件後續之處理

追蹤及管理(§25、26條)

- ❑ 雇主對於職場霸凌申訴與申復事件除應採取追蹤、考核及監督，確保懲處措施有效執行，**避免相同事件或報復情事發生**外，亦應整體**評估及檢討**第6條第1項及第2項所定**規範**，並採取必要之改善措施。
- ❑ 雇主依準則所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等之處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年。



職場霸凌涉及其他法規之處理機制

複合式行為之處理(§27條)

- 職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，雇主應各依職場霸凌防治措施準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定之程序辦理；並應按申訴人之申訴意願及內容，就所涉事項**併予調查訪談或釐清事實，避免重複詢問。**



施行前已受理案件法規之適用

施行前已受理案件法規之適用(§28條)

☐ 職場霸凌防治措施準則施行前之下列案件，依施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響：

- ✦ 已受理之職場不法侵害事件屬職場霸凌申訴案件尚未終結者。
- ✦ 施行前已發生職場霸凌事件而於施行後受理申訴者。



罰則

雇主未採取防治或適當措施致職業病或工作相關疾病

被申訴人規避、妨礙或拒絕配合調查

雇主於接獲申訴後未處理

雇主於調查時未依規定程序辦理或拒絕重新調查

雇主對申訴人處以不利對待或處分

雇主未依規定於系統登錄申訴案件

雇主未依規定採取防治或適當措施

最高負責人經認定為霸凌行為人

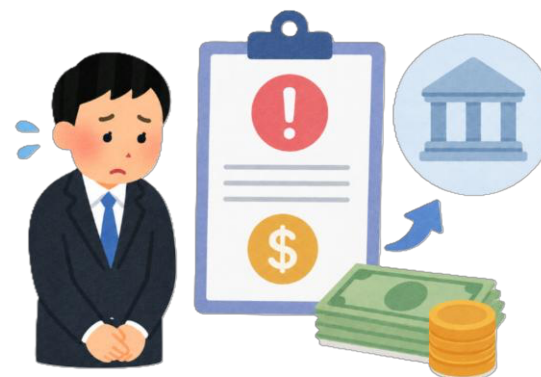
罰5-300萬元

罰3-75萬元

經通知限期改善，
屆期未改善，罰
3-75萬元

罰1-100萬元

主管機關得
依事業規模、
性質或違反
情節，加重
其罰鍰至法定
罰鍰最高額1/2



新法修法背景與目的

現況痛點

近年職場霸凌事件頻傳，引發各界對現有法制不足之關注，為彌補防護缺口而啟動修法。

修法作為

- 明文定義「職場霸凌」之構成要件。
- 課予雇主「事前預防」與「事後處理」之明定義務。
- 建立針對最高負責人的「外部調查機制」。

終極目標

落實「預防重於處理」原則，營造安全、健康、友善之職場環境。

相關法源依據 (115年7月1日施行)

母法：《職業安全衛生法》

- 增訂第二章之一「職場霸凌防治專章」(第22條之1至第22條之3)。
- 明定職場霸凌定義及雇主基本防治義務。

子法：《職場霸凌防治措施準則》

- 勞動部依職安法第22條之2第4項授權訂定。
- 具體規範預防事項、申訴管道、調查程序與懲戒處理。

「雇主應提供勞工免於職場霸凌之工作環境，採取適當之預防及處理措施，並，負確實維護相關人員之隱私。」

— 防治準則第4條

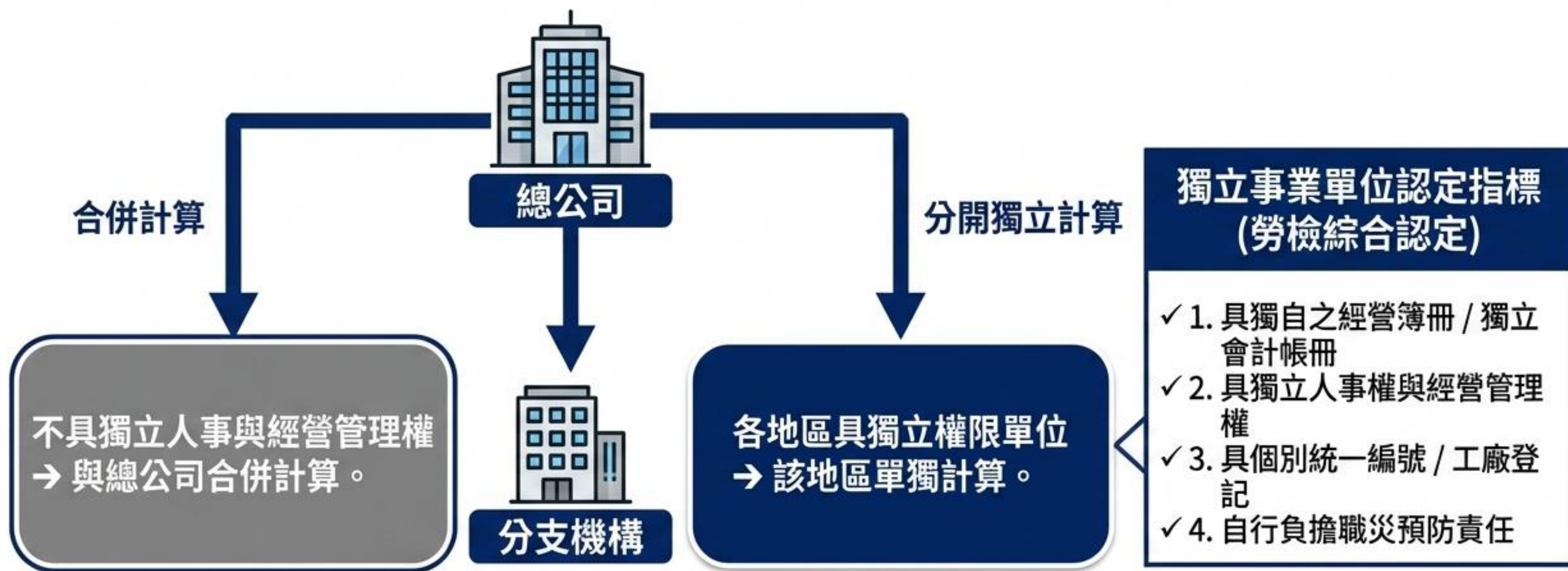
雇主防治義務與事業單位規模

	所有規模 (未達10人)	10人-29人	30人-99人	100人以上
採取預防措施、對遭受霸凌勞 工作立即有效處置	✓	✓	✓	✓
設置並公開揭示「申訴管道」		✓	✓	✓
訂定「防治措施、申訴及懲戒 規範」、設置「申訴處理單位」			✓	✓
依法成立「調查小組」與「申復 調查小組」				✓

註：未滿規定人數之企業，法令亦鼓勵得參照辦理。

勞工人數之計算基準

基本原則：以單一事業單位「受僱從事工作獲致工資者」為計算主體。



設置申訴管道與公開揭示

適用對象：10人以上企業

必備管道（防治準則第5條）



- 專用電子信箱 / 專用實體信箱



- 專線電話 / 傳真



- 其他指定之通訊軟體

公開揭示要求



- 應於工作場所「顯著之處」公開揭示。
- 得以書面、電子資料傳輸或勞工可隨時取得查知之方式為之。

實務建議：宜指派專人於每上班日查收申訴案件。

訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範

適用對象：30人以上企業

應指定「專責單位」統籌辦理，規範內容必須包含以下 8 大法定事項：

1. 職場霸凌之行為樣態及預防措施
2. 防治職場霸凌之教育訓練
3. 申訴處理單位與指定負責人員
4. 調查人員資格與利益迴避事項
5. 不公開處理及保護相關人員免受報復
6. 調查屬實行為人之懲戒或處理方式
7. 惡意虛構事實之懲戒或處理方式
8. 最高負責人為被申訴人時的外部申訴機制

實施防治職場霸凌之教育訓練

全體事業單位人員



- 對象：勞工、派遣、董事、經理人等。
- 核心內容：認識職場霸凌樣態、申訴處理機制、職場平權、壓力紓解與情緒控管。

特定管理與調查人員



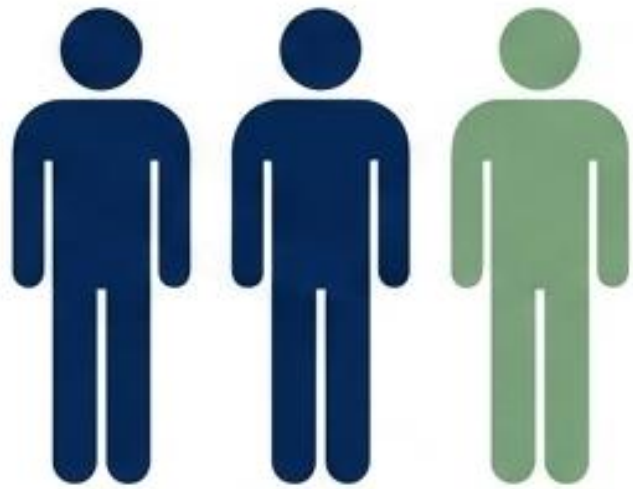
- 對象：各級主管、負責及參與申訴調查與處理協調者。
- 進階內容：溝通技巧、管理能力、申訴事件處理流程。

“「雇主應對事業單位人員，實施防治職場霸凌之教育訓練...特定人員另應實施溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。」(防治準則第6條)

設置申訴處理單位

適用對象：30人以上企業

組成規範



- 成員至少 3 位。
- 任一性別比例不得少於 1/3。
- 彈性機制：若受限於內部性別比例或專業考量，得邀請外部專家學者擔任。

核心職責

- 受理申訴、辦理協調。
- 審議調查報告並作成決定。
- 提供懲戒或其他處理建議。
- 將處理結果登錄於勞動部系統。

雇主未落實法令之相關罰則

1. 未依法採取預防措施、建立申訴管道或訂定防治規範。

2. 知悉霸凌事件後，未採取立即有效之適當處理（消極不作為）。

最高可處罰鍰：新臺幣 3 萬至 300 萬元不等

3. 拒絕配合最高負責人霸凌案之外部調查機制。

4. 對申訴人、協助調查人予以解僱、調職或其他不利之待遇（報復行為）。

企業風險提醒：除行政罰鍰外，若未善盡防治義務致勞工身心受損，亦可能衍生民事損害賠償責任。

真亮法律事務所
SKB LAW FIRM



Google map

中場休息

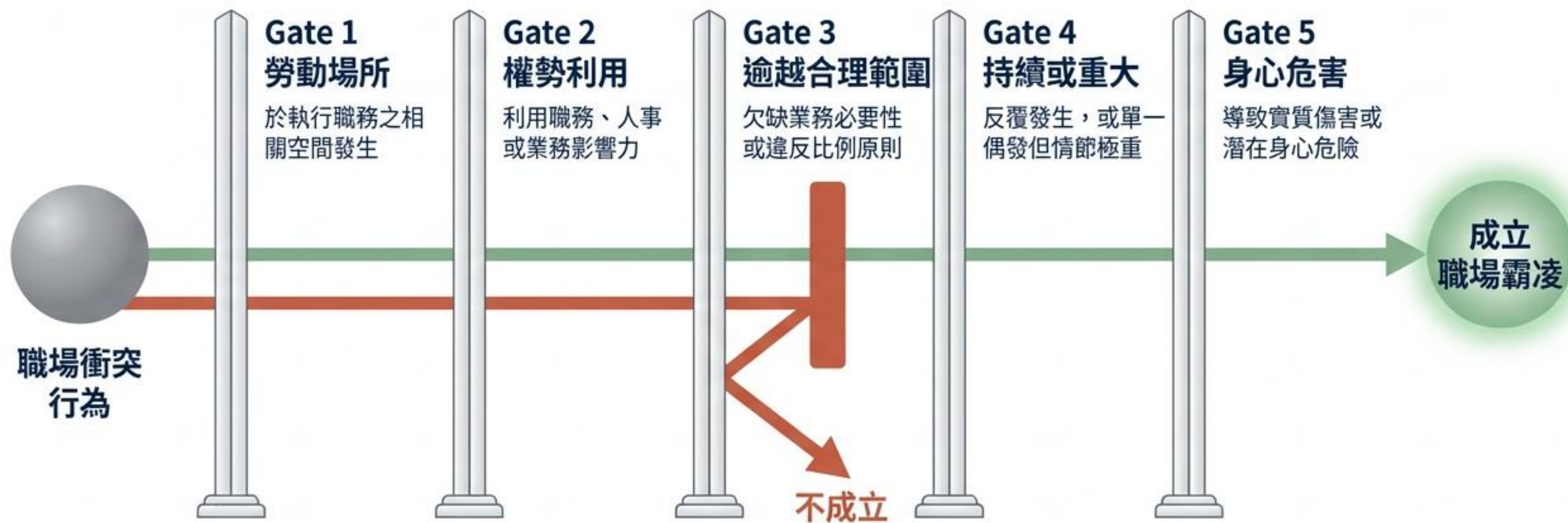




企業面對職場霸凌之認定、 案例分析與預防措施

建立清晰界線，落實法遵與友善職場指南

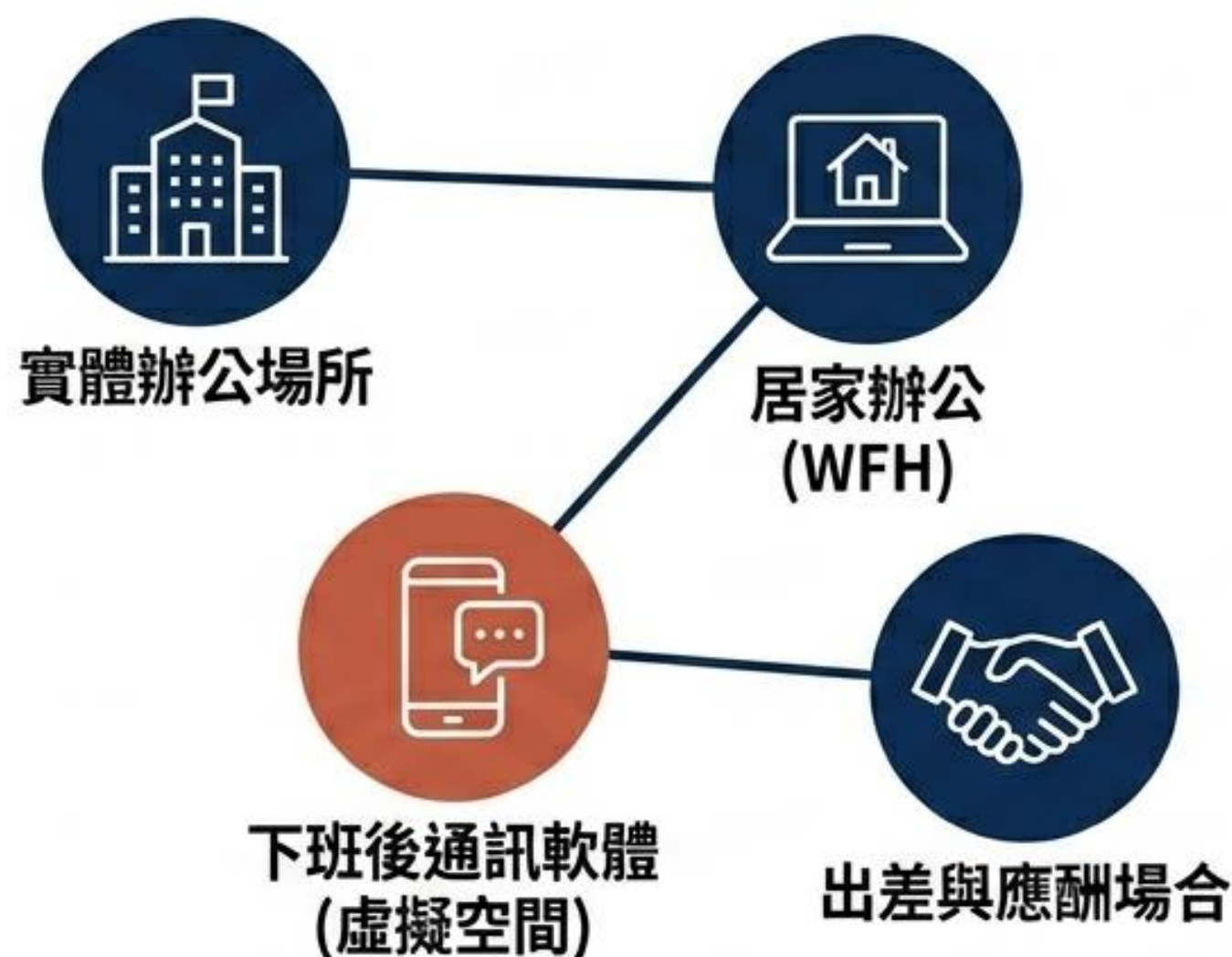
核心法則：職場霸凌的「五大法定要件」



判定標準「缺一不可」，五項要件需同時成立，而非單憑主觀感受認定。

要件深究（一）：空間與權力的無限延伸

勞動場所的延伸
不限於實體辦公室

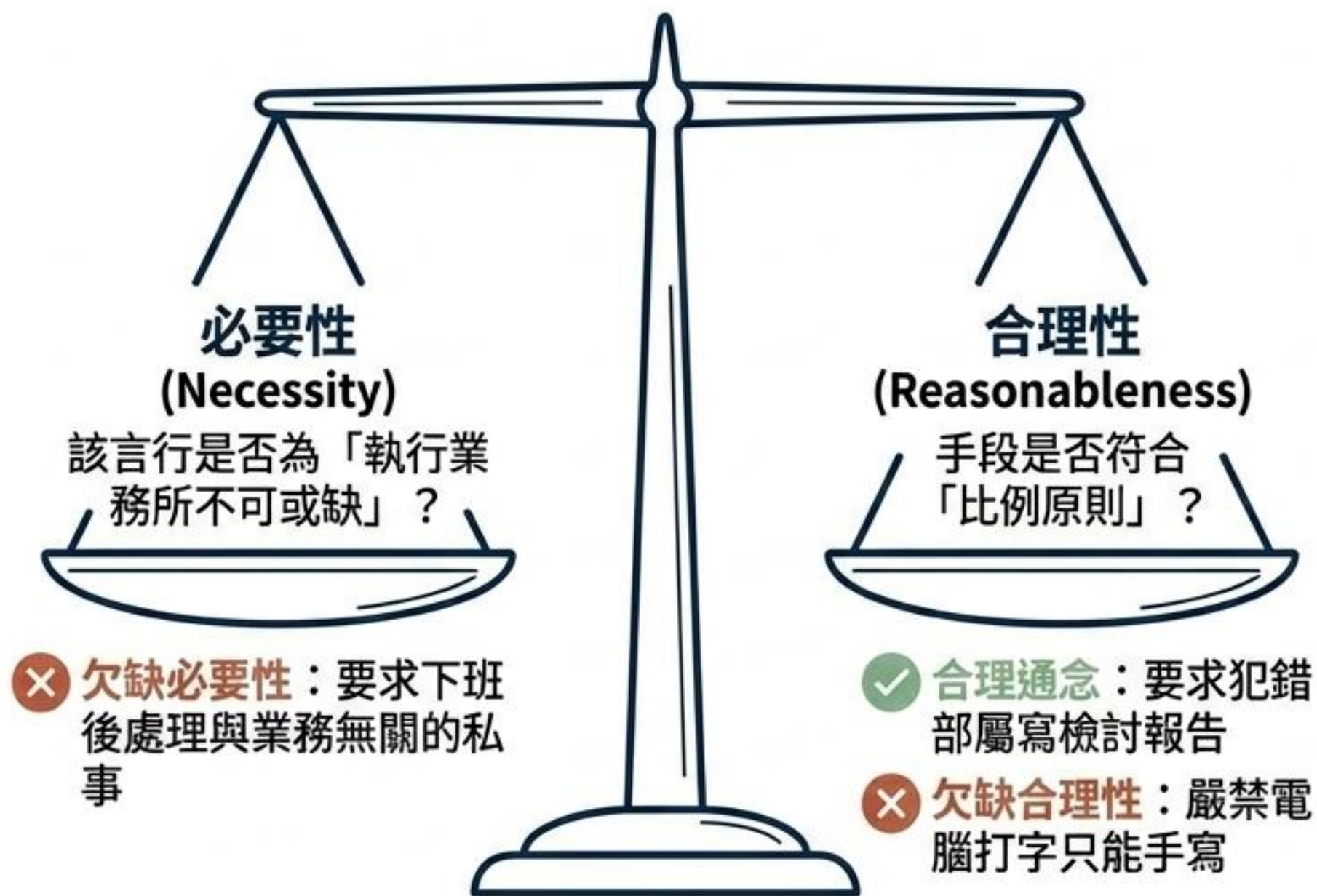


權勢利用的多元性
不僅限於直屬主管的階級壓迫



要件深究（二）：必要、合理與例外狀況

天平檢視：業務必要性與合理性



The tag has a bell icon at the top. The text is as follows:

紅色警示：持續性與重大性

原則（持續發生）
不當言行需反覆或維持一定期間。

例外（情節重大）
單一偶發事件若侵害強度極高、公開羞辱、或權力差距極大，即使只發生一次，亦可構成職場霸凌！

樣態分析（一）：人際與職務的雙重剝奪

社交排斥 (Social Exclusion)

刻意排擠、忽視、不讓參與必要事務。



主管自行創立新 LINE 群組，故意將特定員工排除在外，或刻意不安排其參與重要會議與演出。

職務干預 (Job Interference)

刻意阻礙工作、刁難、隱瞞或提供不實資訊。



指派財務工作卻同時「封鎖其會計系統登入權限」，用人為方式造成阻礙，使其難以履行職務。

樣態分析（二）：權力的極端濫用

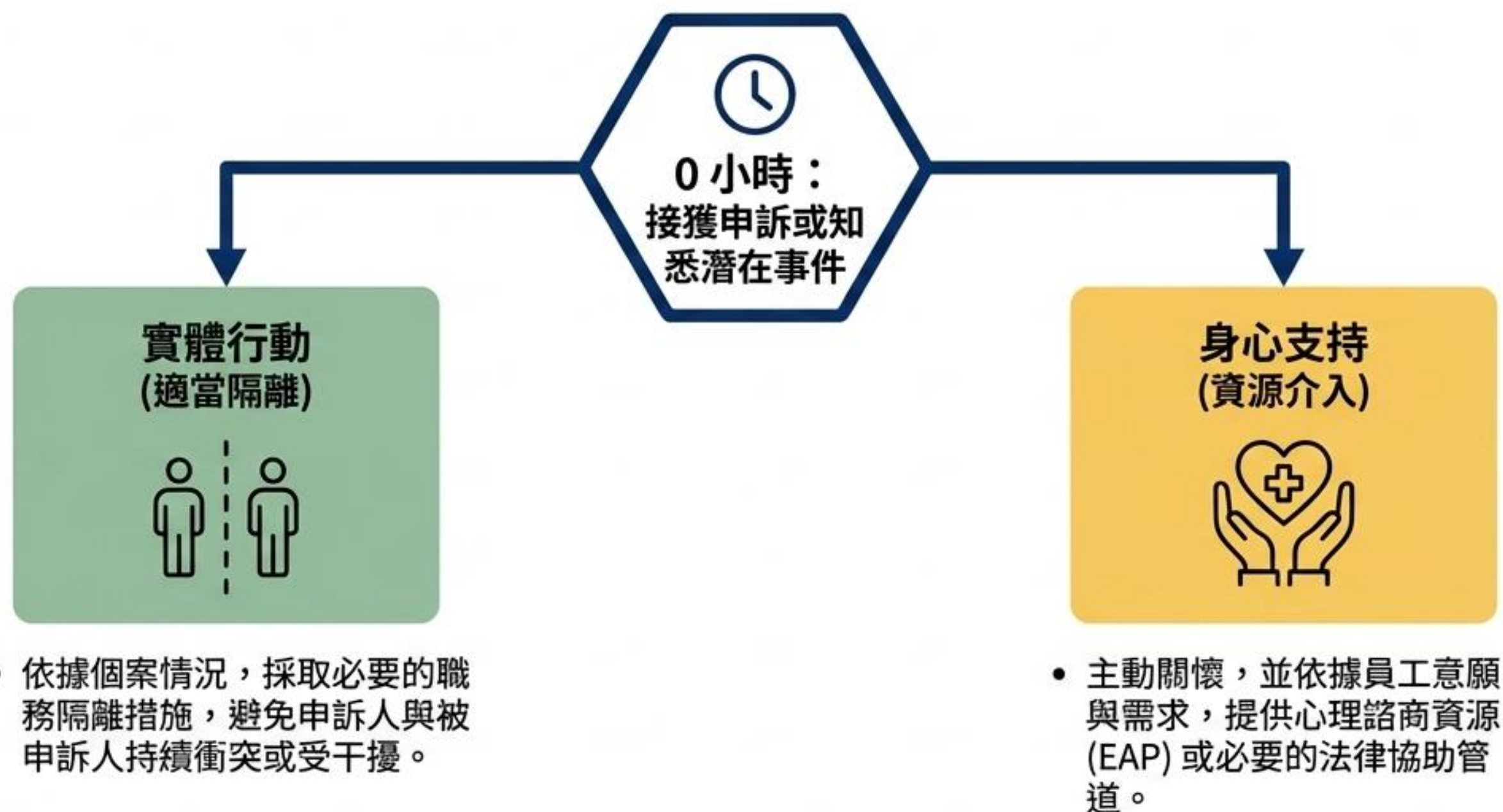


釐清界線：什麼「不是」職場霸凌？

Myth vs. Fact (迷思 vs. 真相)	
情境一：下班傳 LINE 交辦工作	
✓ 合理管理 (非霸凌)	✗ 潛在霸凌紅線
單純留言告知工作事項，無急迫性，允許員工「上班再處理」。	奪命連環 Call，要求立即處理非緊急事務，未達要求即施加嚴厲懲罰。
情境二：嚴格的績效要求與工作指導	
✓ 合理管理 (非霸凌)	✗ 潛在霸凌紅線
基於客觀標準的績效考核、合理指出錯誤並要求改善。	針對特定對象公開咆哮羞辱、設定絕對無法達成的目標藉此懲戒。

注意：只要具備正當業務目的且符合合理性，主觀感受上的不愉快「不必然」構成職場霸凌。

雇主的黃金初動：知悉事件的立即作為



! 即使員工暫不願正式申訴，雇主仍負有主動關懷、跨部門協調與告知權益之義務，不得漠視。

法定時效 (一)：受理與通報義務

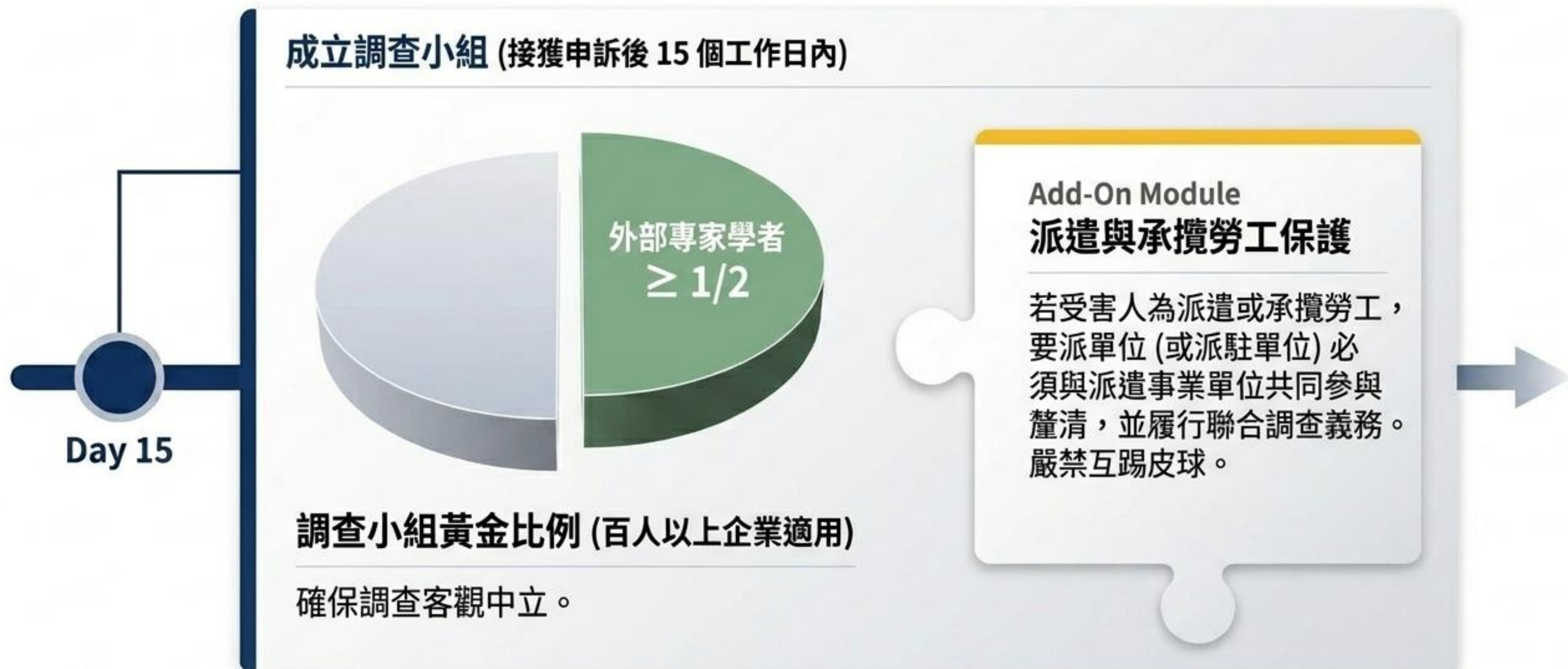


另類途徑：內部協調機制的彈性運用



💡 核心目的：此機制目的在於修復職場關係，減少不必要的調查資源耗損，但絕對以當事人「自願」為前提。

法定時效 (二)：調查程序的啟動規格



法定時效 (三)：調查時限與最終裁決

決策會議與最終裁決 (報告完成後 1 個月內)



申訴處理單位召開最終會議。必須經過半數委員同意，正式作成「霸凌成立」或「不成立」之最終決定。

2 Months

完成調查報告 (啟動後 2 個月內)

- 原則上須於 2 個月內完成完整調查與訪談。
- 彈性機制：必要時得延長 1 個月 (最長限 3 個月)，需事先通知當事人。

+ 1 Month

雇主紅線：當事人保護與禁止報復



嚴禁對申訴人或協助調查者予以任何形式之報復！

解僱 / 惡意資遣

不當降調 / 職務貶抑

減薪 / 扣發獎金

剝奪既有勞動權益或福利

雇主有義務提供受害者免於恐懼的環境。在調查期間及結果出爐後，任何針對「提出申訴」或「擔任證人」而產生的報復性行政處分，皆屬嚴重違法。

事後修復：懲戒與組織文化重塑

預防優化 (Prevent)
更新內部教育宣導素材，強化主管「善盡管理職責與溝通」的培訓，將事件轉化為組織進步的契機。

文化評估 (Evaluate)
檢視現行管理制度，是否存在「縱容霸凌」的績效導向或系統性漏洞。



行為人懲戒 (Discipline)
霸凌成立後，依據情節輕重（對個體或群體、發生頻率、影響範圍）進行分級處分（申誡、記過、調職甚至解僱）。

受害者修復 (Repair)
持續提供心理支持、調整工作環境，確保遠離敵意威脅。



Q&A 與意見交流

建立友善職場，從清晰的界線與勇敢發聲開始。



真亮法律事務所
SKB LAW FIRM



Google map

中場休息



職場霸凌調查策略、 技巧與相關實務案例

建立合規調查的四大核心支柱

調查原則與倫理

客觀、公正、公平原則，落實當事人隱私保護與法定迴避，確立調查人員專業資格。

訪談策略與技巧

書面通知程序，保障充分答辯與陳述權，嚴格執行錄音影與紀錄保全規範。

實務證據與報告

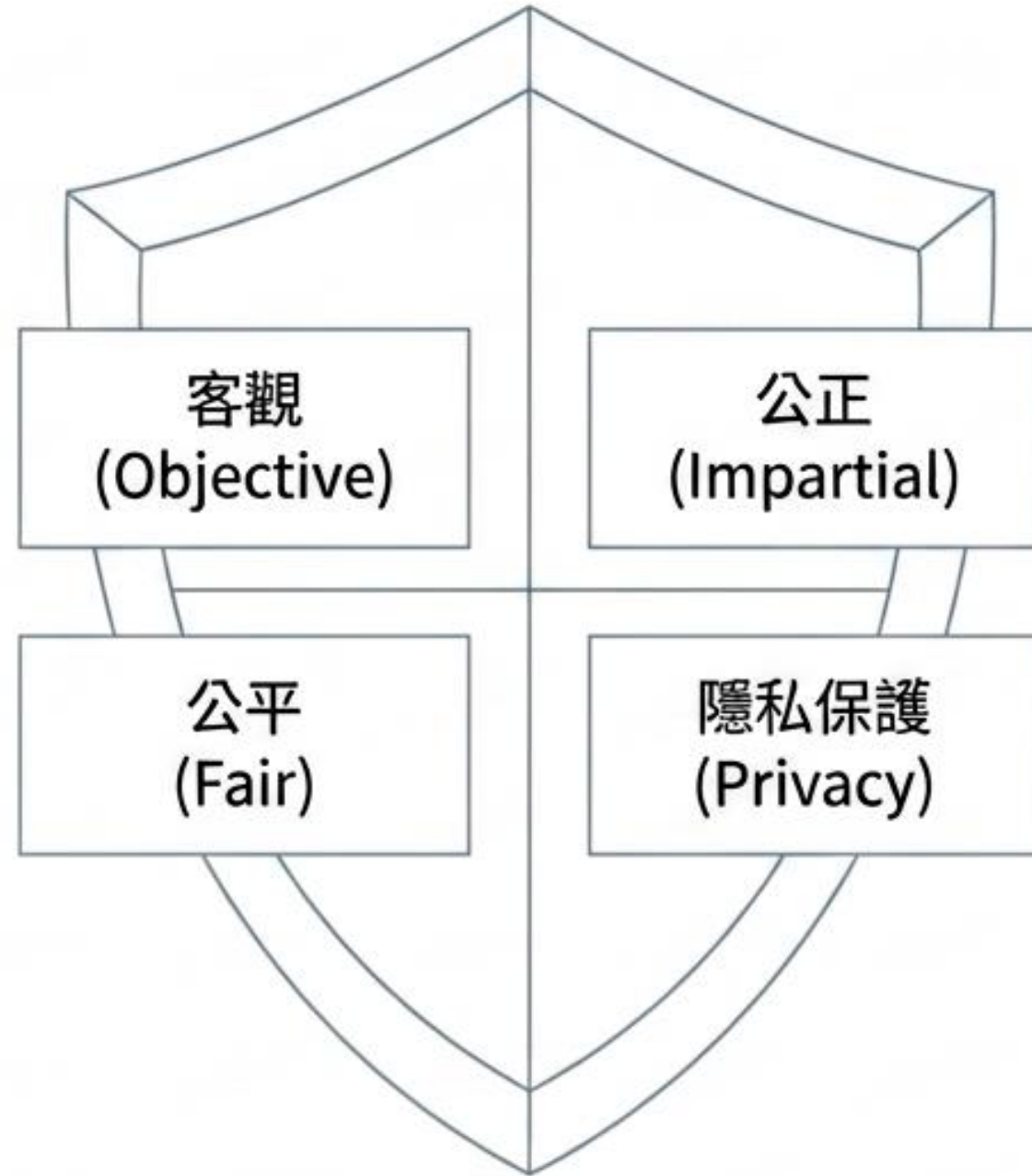
客觀物證查驗，避免主觀臆測，撰寫包含具體行為、事實認定與處理建議之中立報告。

申復與外部救濟

內部重大瑕疵重置機制，最高負責人直通申訴軌道，與勞動檢查公權力介入條件。

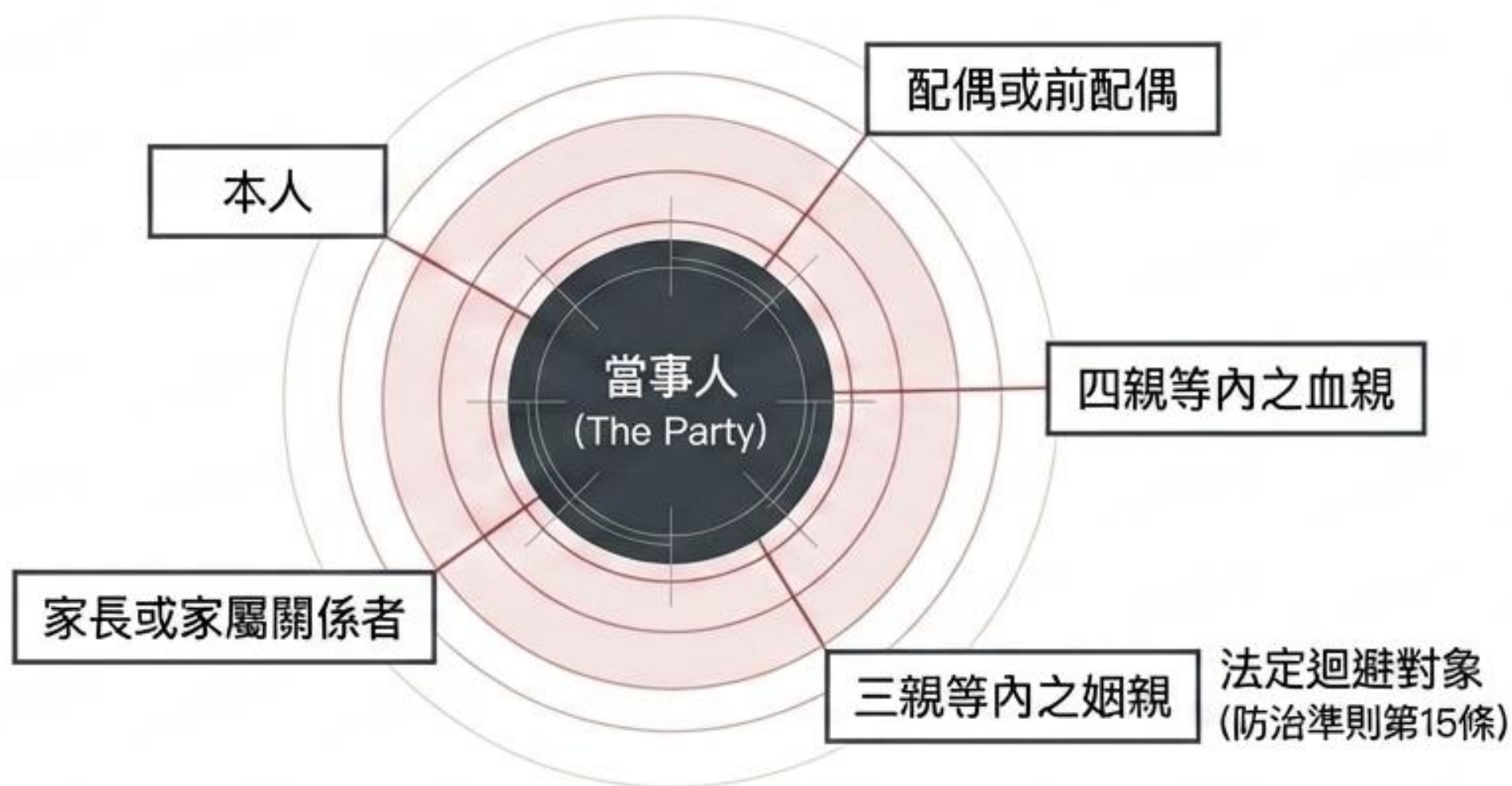
依據《職安法》與《職場霸凌防治措施準則》構築之標準化作業流程

調查小組組成



百人以上企業調查小組組成要件	
整體要求	總人數至少 3 人，任一性別比例不得少於 1/3
內部成員	需接受至少 3 小時之職場霸凌防治教育訓練 (可透過勞動部平台或主管機關課程)
外部專家	比例不得少於 1/2。應具備勞動權益或相關 事務處理經驗 (得自專業人才庫遴選)

法定利益迴避原則與申請流程



調查人員具備上述關係者，應自行迴避不參與程序。



應迴避而不迴避者，雇主應逕命其退出調查小組。



當事人舉證有偏頗之虞者，得書面申請。決定前應停止參與。

訪談策略、陳述權保障與紀錄保全規範

應做事項 (Do's) - 法定正當程序

書面通知：載明調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。

充分答辯：給予當事人完整陳述意見與答辯機會，確保程序公平。

官方錄音影：訪談全程由調查單位以錄音或錄影輔助，並作成書面紀錄。



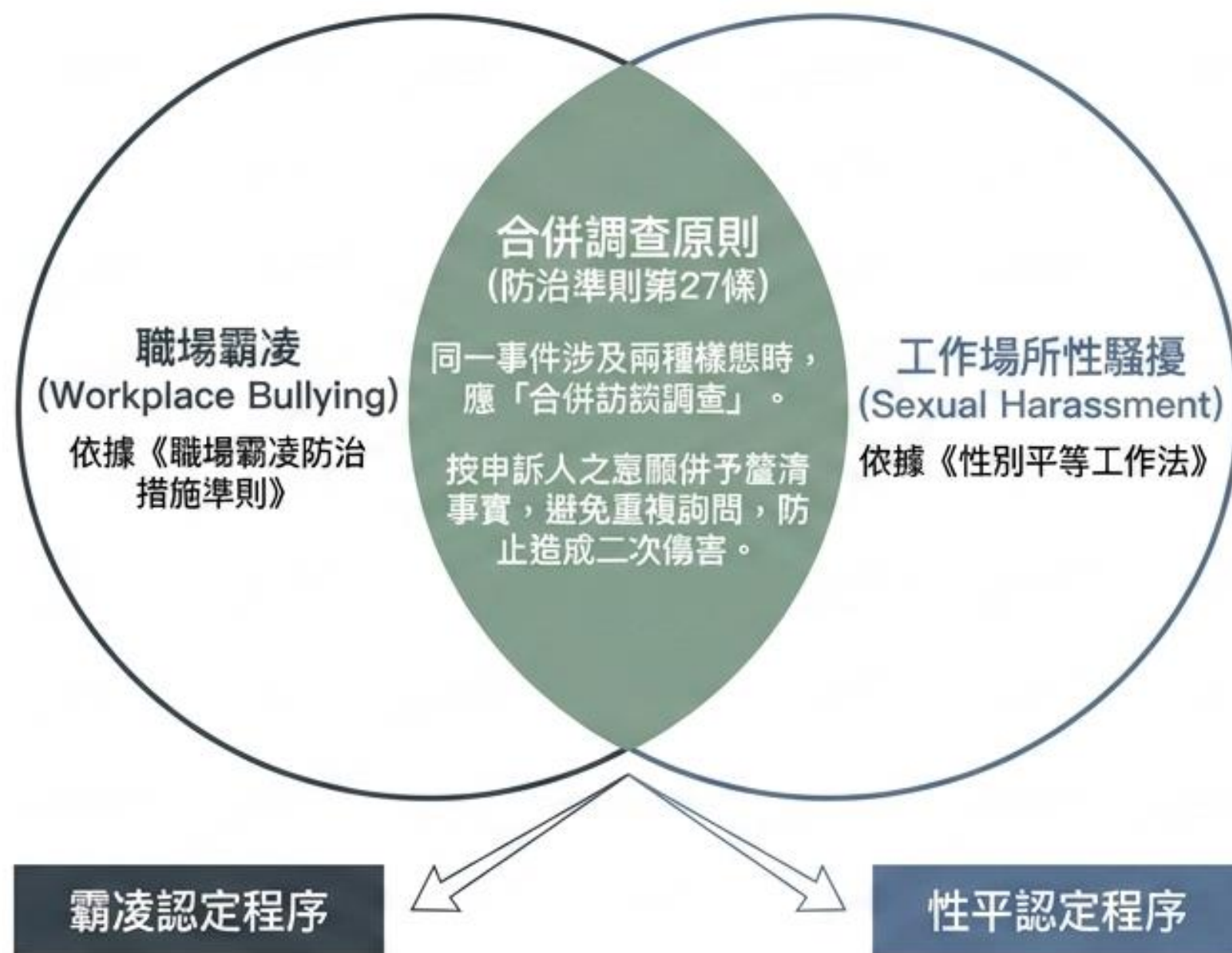
禁止事項 (Don'ts) - 防治準則第16條

嚴禁對質：不得令當事人間或協助調查之相關人進行面對面對質。

嚴禁私錄：受訪談者『不得』自行錄音或錄影，確保程序機密。

拒絕誘導：訪談須客觀中立，絕對避免帶有批評、評判或誘導意味之語言。

複合式案件處理：性騷擾與職場霸凌之交匯



分別認定：訪談結束後，調查報告須分別依循兩法規完成法定認定程序與後續處置。

實務案例解析（一）：名譽侵害與誹謗

霸凌行為樣態

- 刻意散布謠言。
- 惡意揭露個人隱私。

受害人身心影響

個人名譽受損，導致職場人際關係孤立，造成嚴重身心創傷與精神壓力。

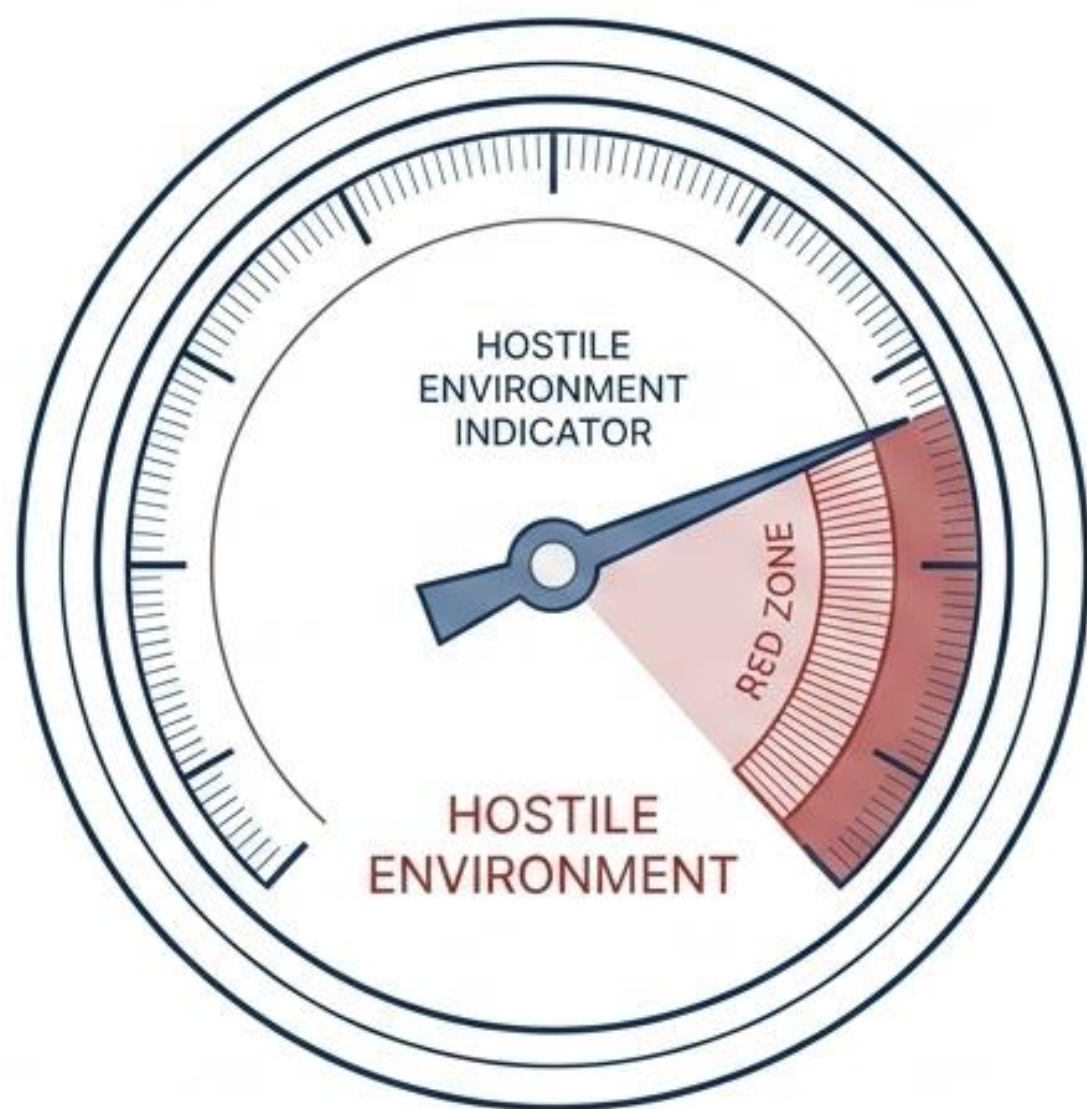
刑法對應解析（誹謗罪實務補充）

法條要件：意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事。

調查重點：須查證該言論是否具備「真實惡意」（明知不實仍散布），以及是否逾越職場業務溝通之合理範圍。



實務案例解析（二）：言語侮辱與敵意環境



霸凌行為樣態

持續以冒犯、貶抑或侮辱之言詞對待勞工。

敵意工作環境評估指標 (Checklist)

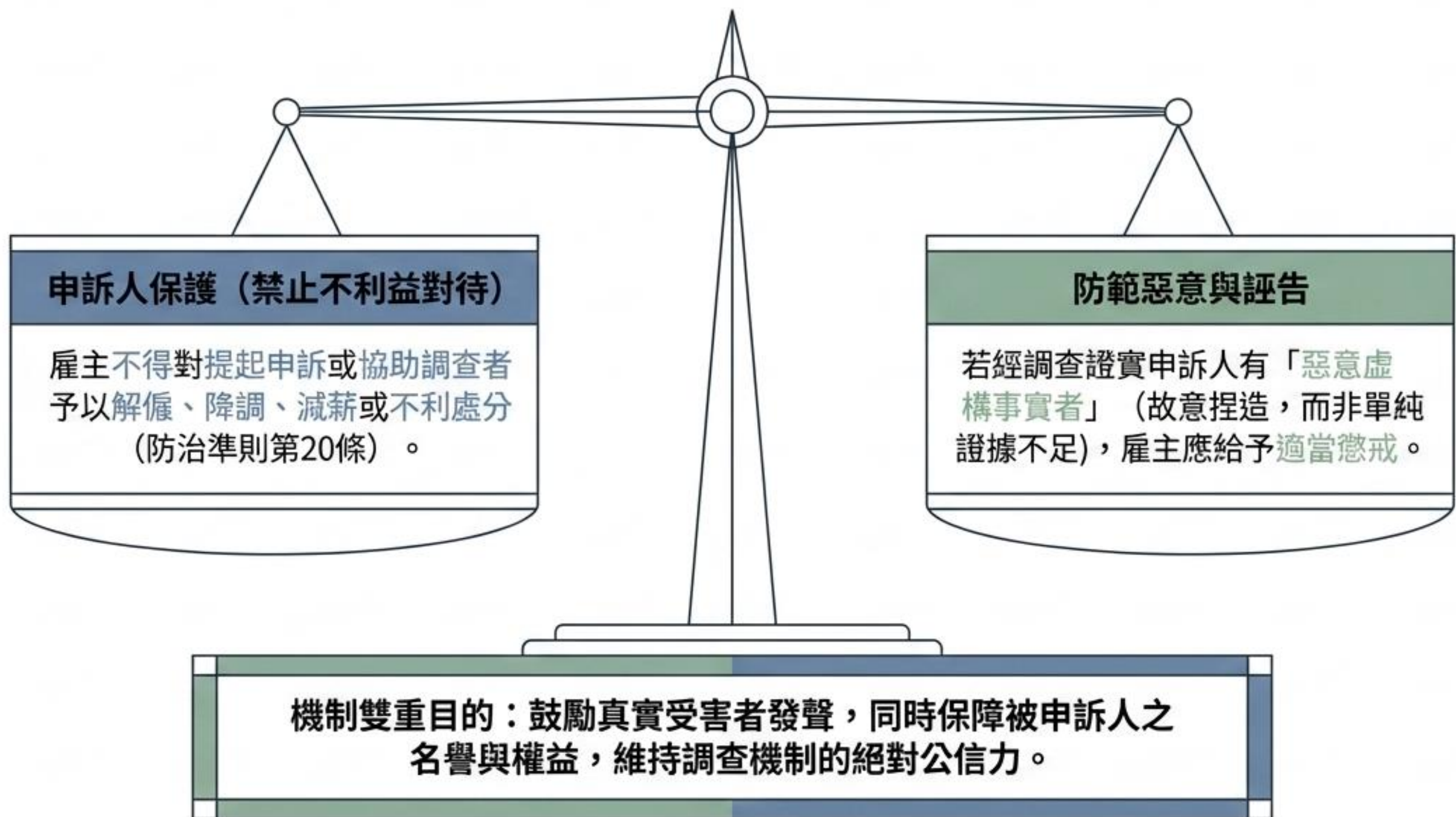
- 行為具備持續性與反覆性。
- 逾越業務合理性之指導或糾正。
- 導致勞工心理恐懼或身心受創。

刑法對應解析 (公然侮辱罪要件補充)

空間要件：於「特定多數人或不特定人得以共見共聞」之狀態下（如開放式辦公室、多人通訊群組）。

行為要件：以粗鄙之言語、舉動、文字圖畫謾罵，足以貶損他人在社會上之評價。

權益天平：誣告防範與惡意申訴之處置

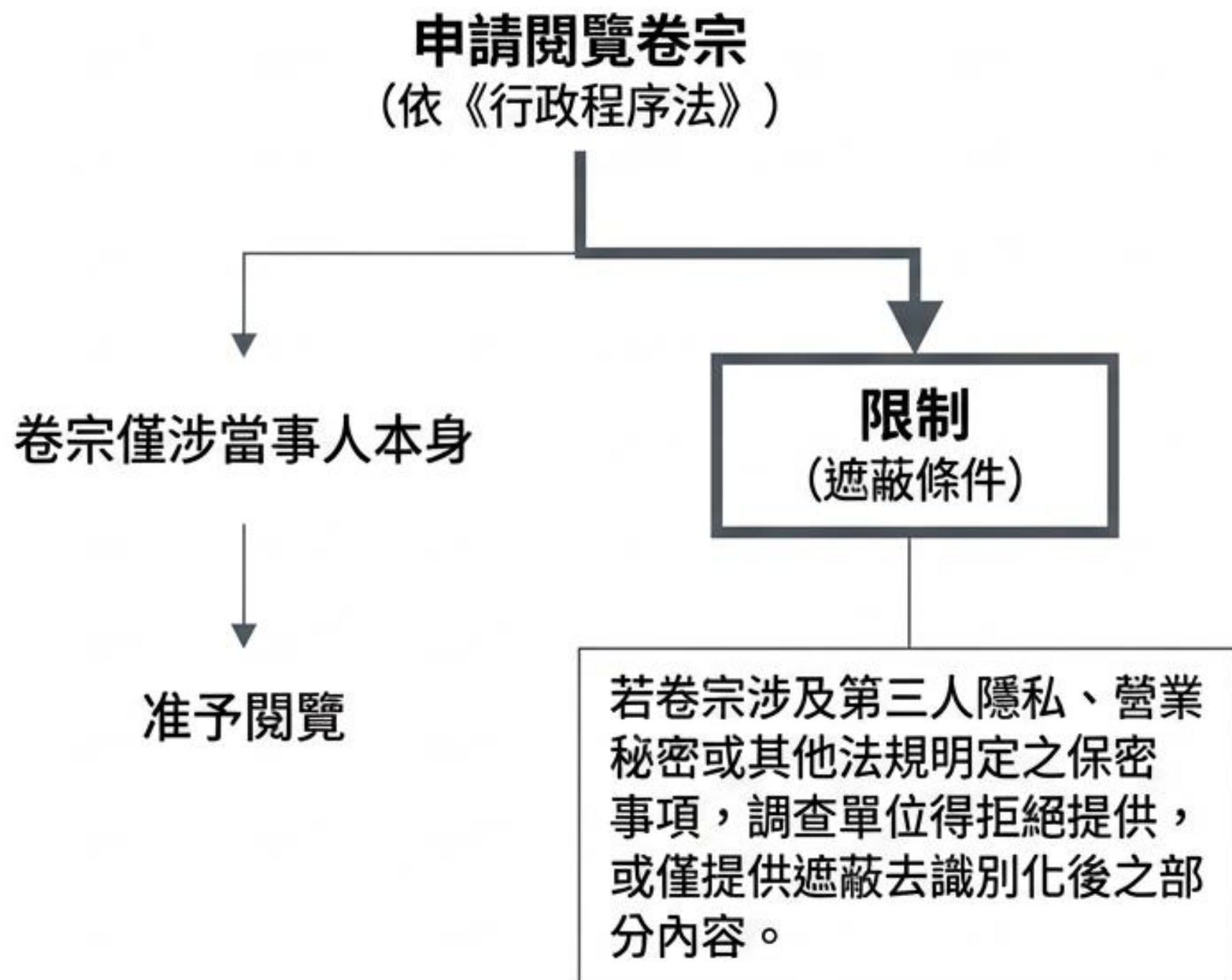


隱私防線：保密義務與當事人閱卷權之界線

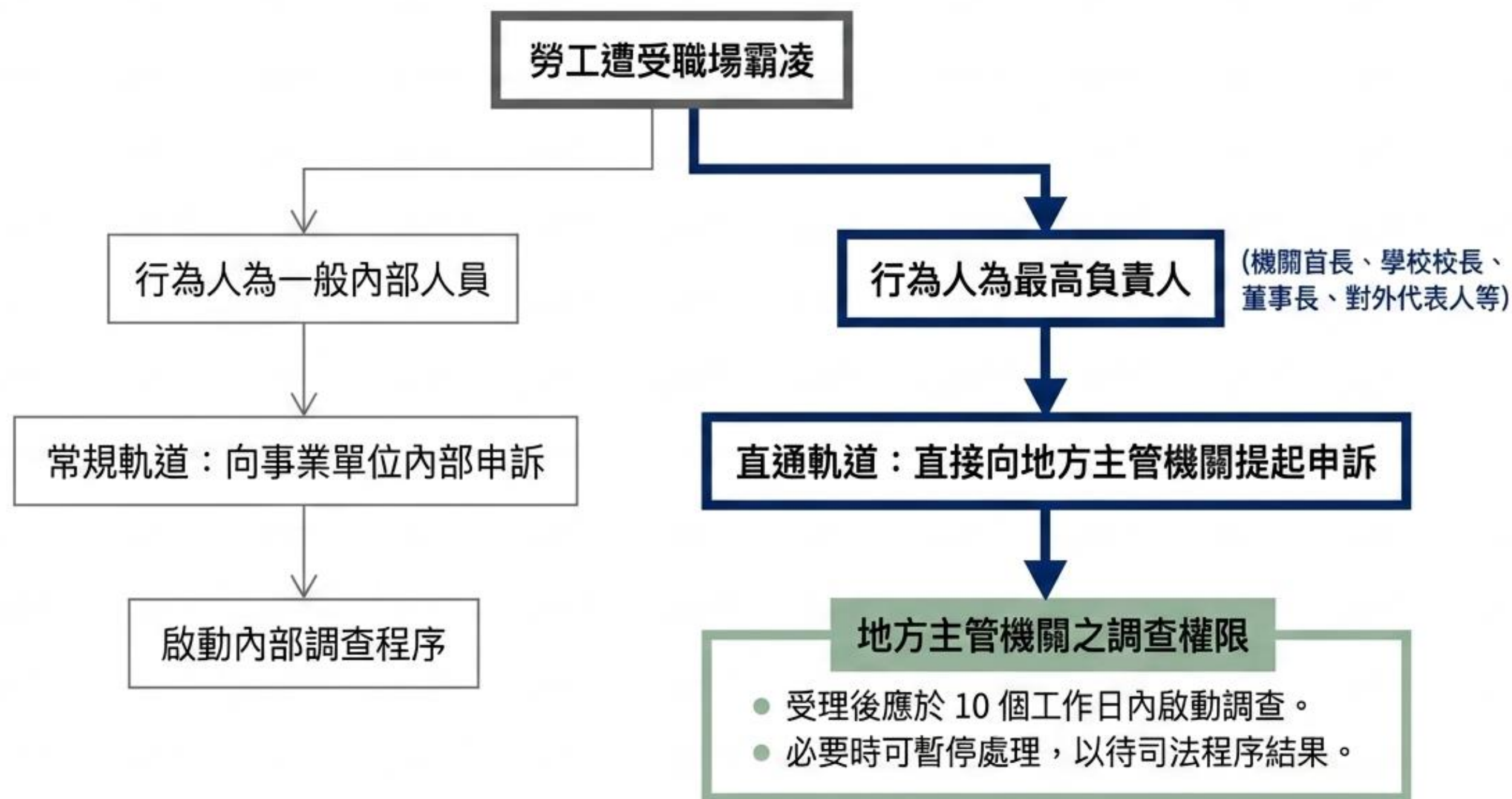


絕對保密義務（個資法精神）

參與調查之所有人員均須簽署保密協定。
調查報告若涉及個資與足資辨識身分之資料，
應作去識別化處理。



最高負責人霸凌之外部直通申訴機制



內部申復機制與「重大瑕疵」重啟調查

法定申復期：30 日內

○
收到調查決定通知書

○
提出申復

重大瑕疵之觸發要件

1. 原調查程序未給予當事人陳述意見之機會。
2. 調查委員具法定迴避事由（如親屬關係）卻未依法迴避。
3. 其他足以影響事實認定之嚴重程序違規。

強制重置機制 (System Reset)

一旦確認具備重大瑕疵，事業單位不得逕予駁回。

必須「重組調查小組」進行重新調查，確保程序正義。



公權力介入：勞動檢查與強制重新調查機制

觸發條件（勞工向勞動檢查機構申訴）

- 雇主未依規定程序辦理調查。
- 雇主對霸凌申訴消極不作為。

公權力查核（勞檢機構介入）

勞檢機構經查核，認定雇主之原調查程序存在「重大瑕疵」或明顯違法。

主管機關強制力（職安法授權）

行政指令：主管機關得依法發出行政指令，強制要求雇主重新展開調查。
法律後果：雇主不得拒絕，須確實履行防治義務並限期改善，否則將面臨相應之行政裁罰。

結語：落實法遵，構築透明可信的職場防護網

透明的程序 (Transparency)
依循法規建立無瑕疵的調查與迴避機制，確保結果的絕對公信力。



嚴密的保護 (Protection)
落實保密義務與個資去識別化，杜絕二次傷害與秋後算帳。

根本的化解 (Resolution)
透過客觀事實釐清與適當懲戒，實質化解勞資衝突，修復職場關係。

完善的職場霸凌調查機制，不僅是企業法遵的底線，更是保護人才與穩定組織運營的關鍵基石。

網路流傳只要是



就是職場霸凌嗎?



答案是：要同時符合 **5大要件**，經過調查程序後，才能認定是職場霸凌



網路流傳「只要同事訂雞排沒揪就是職場霸凌」嗎？
答案是：要同時符合5大要件，經過調查程序後，才能認定是職場霸凌

勞動部強調，職安法新制預定於7月1日上路，依據新法規定，職場霸凌必須同時符合以下五大要件，並且經過調查程序後，才能認定：

1.發生於勞動場所且為執行職務之過程：

行為發生在勞動場所，涵蓋含工作場所及受雇主指示出差或外勤的場所，並且是執行職務的過程中發生，因此與執行職務無關的言行，例如非因工作衍生的言行衝突，難以認定職場霸凌。

2.事業單位內部的員工，利用職務或權勢：

霸凌者與被霸凌者為同一事業單位的內部員工，其中一方利用職權或職務之便，對另一方有不當言行，可能構成職場霸凌要件。非屬同一事業單位之勞工發生衝突，不適用職場霸凌防治專章的規定。

3.行為逾越業務必要且合理的範圍：

正當合理的業務指導或行政管理，難以認定職場霸凌。例如要求員工於合理時間內完成工作或達到績效。反之，設定過高的目標或短期間不可能達成的任務，可能構成職場霸凌。

4.具有反覆或持續性的不當言行：

不當言行具有重複、持續發生的特性，可能構成職場霸凌，但如果是輕微且偶發的職場摩擦，難以認定職場霸凌。

5.致使勞工身心健康遭受危害：

行為人的言行對當事人造成身心健康危害或不良影響。

勞動部提醒，重點是，單一要件不足以構成職場霸凌，五大要件同時符合、缺一不可。勞工如遭受職場霸凌，應先向雇主提出申訴，雇主若未依規定進行調查或調處，勞工可向工作地的勞動檢查機構申訴，勞動檢查機構會針對雇主是否落實職安法規定的處理程序實施勞動檢查，並督促雇主啟動調查或調處，以保障勞工權益。

現行職業安全衛生法22-1條

勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當的言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

。

職場霸凌防治準則草案

第二條 職場霸凌之行為，除依本法第二十二條之一第一項規定認定外，並得綜合審酌事件發生之背景、頻率、行為人動機、目的及下列各款情形：
一、言語暴力：對特定人為冒犯、謾罵、侮辱、恐嚇、威脅或長時間不當斥責等言行。
二、社交排斥：對特定人刻意排擠、孤立、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
三、職務干預：對特定人破壞或刻意阻礙工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
四、權力濫用：對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作等。
五、名譽侵害：對特定人刻意散布謠言、當眾羞辱、嘲諷、貶低人格、未經同意揭露個人隱私。
六、其他與前五款相類之言行。

職場霸凌定義及行為樣態

*例外：情節重大者，不以持續發生為必要



行為樣態	例 示
言語暴力	冒犯、謾罵、侮辱、恐嚇、威脅或長時間不當斥責等言行
社交排斥	刻意排擠、孤立、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動
職務干預	刻意阻礙工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊
權力濫用	以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作等
名譽侵害	刻意散布謠言、當眾羞辱、嘲諷、貶低人格、未經同意揭露個人隱私
其 他	其他相類之言行

保訓會115公審決字第000349號復審決定書

茲以復審人原任圖資處組長，對所屬人員雖負監督管理之責，惟其所使用之管理手段，仍不得利用職務上地位及人際關係等優勢，而有逾越業務合理範圍之行為。查復審人處理公務時，未能敏察自身領導風格及行為妥適性，多次於工作場所以「連工讀生都不如」、「你死定了」、「你白癡嗎」、「你怎麼那麼笨」等不當言語長期對所屬同仁為嘲諷、貶抑、排擠、冒犯、侮辱；又復審人因不滿部屬製作之公文內容，將該公文檔案重新命名為「完全錯誤的服務心態」，並在未遮掩承辦人姓名之情況下，將該檔案上傳至LINE工作群組內，使部屬處於具有羞辱或不友善之職場環境，業經中山大學申訴會調查，審認其對部屬之言行構成職場霸凌，並作成職場霸凌成立之決定。是復審人確有身為主管人員，利用職位對屬員實施職場霸凌之不當言行，造成其組內同仁身心壓力，公務職場氛圍緊張，經中山大學認定復審人行為已該當「國立中山大學教職員工職場霸凌防治與申訴處理作業要點」第3點規定之職場霸凌定義，有損及公務人員聲譽之情事。爰中山大學考績會審酌復審人上開言行該當考績法施行細則第13條第1項第2款第2目所定，言行不檢，致損公務人員聲譽，有確實證據之要件，以系爭114年8月22日令，核予復審人記一大過之懲處，洵屬於法有據。

復審人訴稱，機關未提供其完整調查報告書，使其不知該職場霸凌所涉及之事實及證據，影響其正當防禦權與相關程序合法性云云。經查專案小組就復審人是否有職場霸凌行為之爭執點，例如遭指訴之言行，尤其業務上與同仁溝通時，是否有口出貶低同仁之詞語，及為何將部屬之公文檔案重新命名為「完全錯誤的服務心態」並上傳至LINE工作群組等事件，均於114年5月28日訪談時逐一詢問，尚難認有損害復審人攻擊防禦權利之行使及程序合法性之疑義。又依中山大學答辯書略以，經該校審認調查報告案內申訴人及證人資訊仍具相當之識別度，為避免案內申訴人及證人被進一步騷擾、報復或被識別，且該調查報告為行政決定前之準備作業文件，故依行政程序法第46條第2項第1款規定而不予提供。復審人所訴，核無足採。

復審人復訴稱，本件懲處基礎事實所涉職場霸凌成立之決定具有程序瑕疵，且未就對其有利不利事實一併注意，又其業依法提起申訴，機關應待申訴結果確定後再行處分云云。經查復審人之職場霸凌言行，業經中山大學組成申訴會進行處理，並依前揭規定組成專案小組，**就當事人雙方及4位證人進行調查訪談後，作成調查報告書**，經申訴會評議作成職場霸凌成立之決定，於考績會會議審議時，亦聽取復審人陳述意見，並經與會委員討論表決，始作成職場霸凌案事實調查屬實及記一大過處分之決議，難謂該處理過程有失公允。又復審人不服職場霸凌成立之決定，另案循序提起申訴，業經中山大學於**114年9月26日**該校**114學年度第1次**職員工申訴評議委員會完成評議，並以**114年10月21日**函附職員工申訴評議書將維持職場霸凌成立決定之結果通知復審人，惟復審人迄未向本會提起再申訴，是該職場霸凌成立之決定既未經撤銷或變更，自仍有其效力，並得據為本件懲處之基礎。復審人所訴，仍無足採。

保訓會115公申
決字第000114號
再申訴決定書

茲以職場霸凌事件是否存在，應依行為當時環境與衝突原因，觀察雙方前後應對或互動過程，並審酌行為人之動機與目的，考量是否為持續性的冒犯威脅、職務行為之合理行使，及有無逾越社會通念容許範圍等因素予以綜合判斷，非謂彼此相處偶有摩擦或不愉快即屬職場霸凌。依卷附事證，本會審認如下：

保訓會115公申
決字第000114號
再申訴決定書

(一)甲身為再申訴人之直屬主管，於業務權限範圍內，本得為合理必要之督導行為。以甲因戒護科同仁反映衛生科承辦之業務有個資外洩問題，故於科務會議向同仁宣達提醒，或告知再申訴人辦理活動應事前完成聯繫交代、注意疫苗遺失及業務辦理進度，並依再申訴人之業務辦理情形及所報請假事由覈實給假等節，均各有其作為科室主管之正當行政管理目的考量，難認已逾社會通念容許之範圍，應屬其職務行為之合理行使，亦非出於恣意對再申訴人為不合理對待或不公平處置，進而以此對再申訴人造成持續性冒犯、威脅或孤立冷落等情形。是甲所為核與「法務部霸凌處理要點」第3點所定之職場霸凌行為，尚屬有間。

保訓會115公申
決字第000114號
再申訴決定書

(二)次以再申訴人所檢附之臺南監獄113年4月26日南監人字第11313050940號令（承辦感染課程訓練完成率未達法定標準，遭核予申誡一次懲處）及臺南市政府衛生局同年6月17日南市衛疾字第1130120552號函（檢送該局辦理臺南監獄感染管制作業之查核結果予該監）觀之，該查核項目4.3「在職工作人員每年應接受至少4小時感染管制課程。」之評分等級欄位係記載「不符合」、應改善事項及建議欄位則記載「112年度未完成，113年度已完成」，此與上開懲處令所載再申訴人之懲處事由相符，是縱使查核結果之其他建議欄記載「獄所已明白各項管制重點，……值得讚許」，仍無改再申訴人辦理上開業務所具之違失情事；況該監113年之感染課程訓練係由其他同仁辦理，亦非再申訴人之功績，再申訴人所稱未能功過相抵乃賞罰不公等語，實難憑採。又臺南監獄所屬公務人員之平時考核獎懲，係經該監考績委員會核議後，由典獄長核定發布，亦無從認係甲之職場霸凌行為。

(三)據上，臺南監獄綜整本案調查情形，審認再申訴人所訴職場霸凌事件為不成立，以系爭114年5月26日函通知再申訴人，於法並無不合。再申訴人訴稱，甲惡意指控汙衊其洩漏個資，且屢次利用地位優勢刁難其執行業務，並對其進行情緒及語言霸凌、賞罰不公，濫用權力已逾管理權之合理範圍云云，核無足採

保訓會115公申決字第000095號再申訴 決定書

事實：該局114年度第1次安全及衛生防護委員會（以下簡稱防護委員會）討論後，決議……（二）有關再申訴人指述遭鄭主任嘲諷、恐嚇之職場霸凌申訴部分，因無持續性且未符合情節重大，未構成職場霸凌定義要件，非屬保障法及安衛辦法所稱職場霸凌事項，決定不予受理。嗣由該局以同年12月2日竹縣警人字第1145601689號函回復再申訴人；再申訴人不服，以同年月8日申訴書依保障法提起申訴，並以同年月23日復審書向本會提起救濟，經本會同年月29日公輔字第1141181338號函請其釐明是否誤用救濟程序？再申訴人於115年1月7日補正再申訴書，並載明不服竹縣警局114年12月30日竹縣警人字第1145601821號函之申訴函復，主張其遭鄭主任職場霸凌非屬偶發事件，亦非屬偶發之言語衝突。案經竹縣警局同年月30日竹縣警人字第1151301694號函檢附相關資料答復到會。

- 次按安衛辦法第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。」承上述竹縣警局既依法設有防護委員會，對職場霸凌申訴事件，即應依上開規定組調查小組調查處理。並按「竹縣警局職場霸凌處理要點」第2點第1項就職場霸凌已有之定義，同要點第6條第3項所定應不予受理之情形。就定義上實質包含之「權力濫用」、「行為持續性」、「不友善工作環境」、「身心受侵害」等要素，進行調查（包含對相關人員進行訪談及對相關事證予以審究），進而釐清事實、梳理爭點，最終再為判斷，是除申訴內容與上開定義要件明顯毫無相關，而得依規定論斷為「非屬職場霸凌事項」不予受理外，如未進行調查而逕予不予受理，誠難謂無遽斷之虞，對於當事人申訴權益保障即存有與規定未符之缺失。

- 復以職場霸凌牽涉人與人關係之互動行為，形式及成因多元，縱不得逕依一方所述即概予認定，然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。茲依再申訴人所提職場霸凌申訴書及所附影音等資料，係指述鄭主任於114年4月13日騷擾其，復於同年11月20日18時至18時30分對其表示「一槍就能讓你倒」、「全身臭得要死」、「你對不起你父母」、「你是警察公敵」、「你是什麼學歷啊，你什麼經歷啦」等語，對其構成職場霸凌。惟上開鄭主任之言行是否成立職場霸凌，衡諸職場霸凌包含「權力濫用」、「行為持續性」、「不友善工作環境」、「身心受侵害」等要素，本應進行調查、釐清案情後，再判斷是否成立職場霸凌，已如前述。是竹縣警局防護委員會未組調查小組進行調查，逕開會認定該案無持續性且未符合情節重大，僅屬同事相處間偶而之摩擦、衝突、不愉快事件，未構成職場霸凌所定義之要件，並決議不予受理，難謂無遽斷之虞，核有再行斟酌之必要。
- 四、綜上，竹縣警局以114年12月2日竹縣警人字第1145601689號函，對再申訴人申訴職場霸凌事件為不予受理之決定，難謂適法；申訴函復遞予維持，亦有未洽，均應予撤銷，由服務機關另為適法之處理。

應迴避而未迴避—保訓會 115公申決 字第94號再申訴決定書

茲以張襄閱主任檢察官既係本件職場霸凌事件之被申訴人，又係士林地檢署申訴小組及防護委員會之召集人，自有前揭「法務部職場霸凌防處要點」第12點第1項第1款、安衛辦法第34條第3項及行政程序法第32條應予迴避規定之適用，於再申訴人所提之職場霸凌申訴案件，應自行迴避。

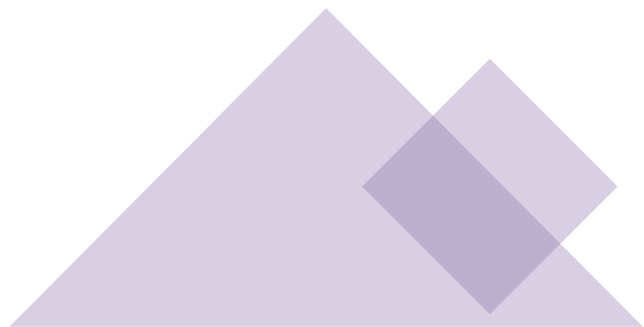
復參諸最高行政法院107年度判字第432號判決意旨，當申訴小組或防護委員會召集人因成為調查對象，於個案須迴避時，不應於個案再行使其指定其他委員代理之職權，否則將使迴避制度形同虛設，且有違設置申訴小組及防護委員會以合議制組織處理職場不法侵害之規範目的。茲因再申訴人申訴張襄閱主任檢察官對其職場霸凌，張襄閱主任檢察官即應於該案自行迴避，除不得參與該案之調查及審議外，亦不得於該案行使其申訴小組或防護委員會召集人之職權。

惟查其於申訴小組114年5月19日會議（專案小組組成）、同年6月13日會議（調整專案小組組成），及防護委員會同年10月2日會議（審議再申訴人所提職場霸凌申訴案）時，均指定其他委員代理其會議主席之職務，未能落實上揭迴避規範之意旨，核與申訴小組及防護委員會運作之正當程序有所違背，本案之調查及審議程序即難認適法。據上，士林地檢署依上揭會議之調查審議結果，以系爭114年10月8日函認定再申訴人所提職場霸凌事件不成立，因有法定程序之瑕疵，應予撤銷。另有關再申訴人陳稱，其已指出多名霸凌行為人，惟士林地檢署卻擅自縮減調查範圍一節，該署於本件重新調查審認時，宜一併確認再申訴人所欲申訴之職場霸凌行為人及事件範圍，俾免爭議再生，併予指明。



Q&A 與意見交流

建立友善職場，從清晰的界線與勇敢發聲開始。



真亮法律事務所
SKB LAW FIRM



感謝聆聽！
關於今日課程，
歡迎隨時提問或提供回饋
info@skblawfirm.com



下載法源大六法



ios系統



Android 系統