

職場霸凌防治新制 與勞動檢查實務

釐清管理邊界・落實法規遵循・打造健康職場

報告者：羅曉琪
日期：2026/8/28



參考資料

職業安全衛生法(115.07.01修訂)

職業安全衛生設施規則(115.06.30修訂)

職場霸凌防治準則 (115.06.23訂定)

地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴
處理辦法(115.06.23訂定)

執行職務遭受不法侵害預防指引(115.07修訂)

立法緣由

102年「執行職務遭受不法侵害預防」入法



114年「職場霸凌防治」 入法

"執行職務遭受不法侵害"定義解析

勞工於執行職務時，遭受身體或精神之不法侵害

核心構成要素



“執行職務”
因果關聯



勞動場所



身體或精神
侵害



不法行為

行為媒介

言語



辱罵、咆哮

文字



恐嚇、侮辱

肢體



攻擊、推擠

電子通訊/
網際網路



行為人分類

外部第三方



顧客、民眾等

職場內部



雇主、主管、同事

重點說明

- ✓ 不以單次行為為限
- ✓ 重視當事人主觀感受與客觀證據
- ✓ 包含職場霸凌、性騷擾、歧視等

還有跟蹤騷擾

≡ 網路流傳只要是 ≡ ☆

訂雞排沒揪



不給請假



工作群組講壞話



≡ 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



情節重大者，不以持續發生為必要

1 在勞動場所執行職務



2 事業單位人員利用職務或權勢



3 逾越業務必要且合理的範圍



4 反覆或持續不當言行



5 致勞工身心健康遭受危害



職場霸凌的法定行為樣態

綜合審酌事件發生背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列情形



社交排斥

刻意排擠、冷落、不讓參與必要會議。



職務干預

刻意阻礙工作、隱瞞資訊、退回公文刁難。



權力濫用

分配與能力明顯不符、不合理的工作目標。



名譽侵害

散布謠言、揭露隱私。

言語暴力？

實習
生

志工

承攬
商

部分
工時

案例一：嚴格要求與職場霸凌一線之隔

員工指控 (華城電機案)

- ⚠ 凌晨 02:46 傳送非急迫性 LINE 訊息。
- ⚠ Email 嚴厲批評簡報：「連名字都打錯？這種品質？你有想過我會有什麼想法嗎？」
- ⚠ 員工調職後，未經告知即移除其 CRM 系統權限。



法院認定 (合理管理範圍)

法院裁定：

案例解析三：被架空的權利與實驗室的孤鳥

案號參考：111勞訴220

爭論點

- 要求每日開會討論
- 以「你不會做，請不要做，請不要浪費耗材」侮辱原告；
- 一直傳LINE指原告「驕傲」
- 脅迫原告離開實驗室、要求原告每天研讀論文，不給實驗工作



【法院判決】

案例解析四：LINE群組裡的數位公審與嘲諷

案號參考：112勞訴70

【事實】

員工罹病開刀請假，主管與同事在工作LINE群組內刻意塗改診斷證明，暗諷員工「說鬼話」並表示「我會當面祈禱他請一假」。未經同意私自聯繫員工家屬施壓。



【法院判決】

案例解析 五：未被證實的指控與證據的重量

案號參考：113勞訴37（鋼鐵廠案）



爭論點

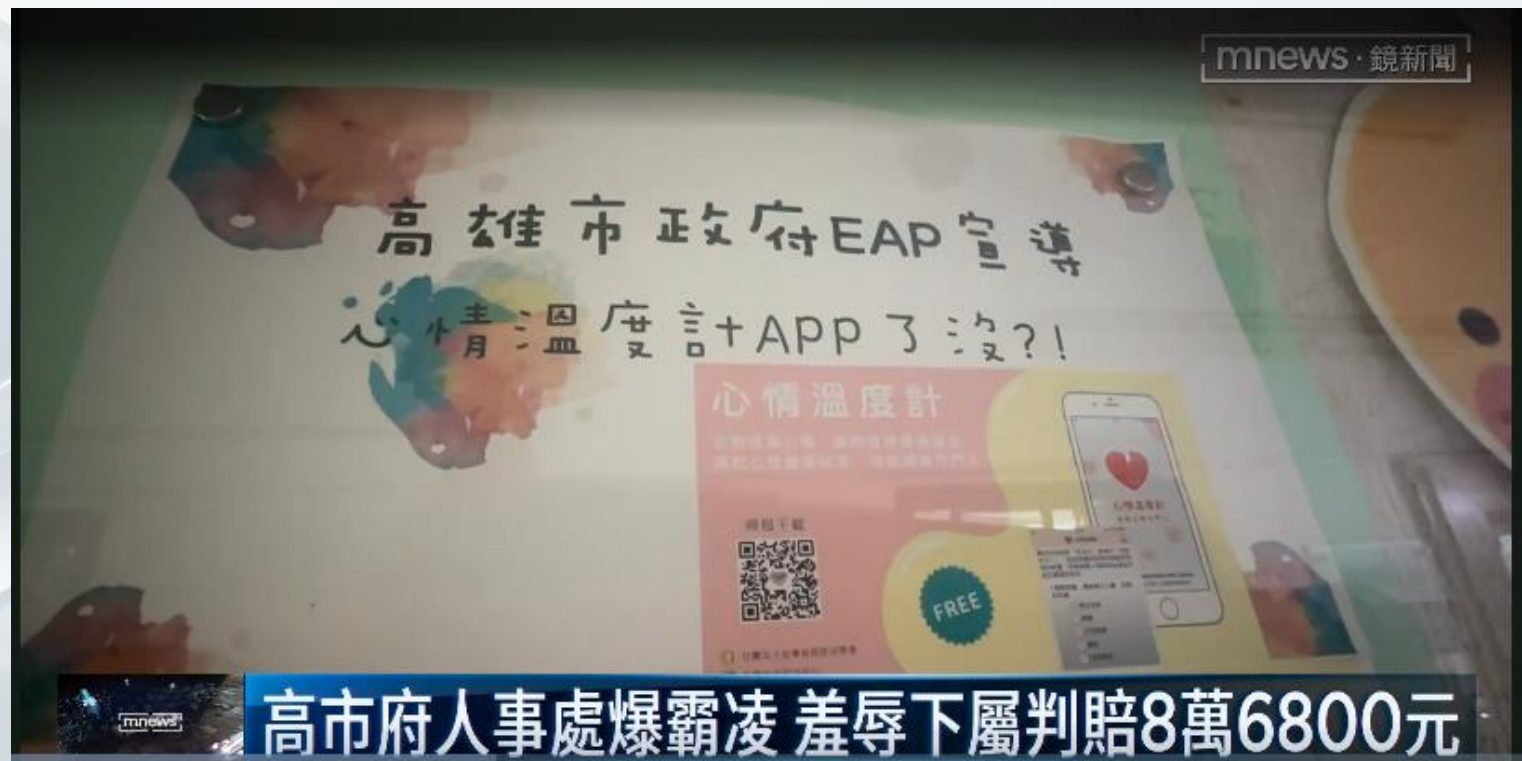
- 人力短缺工作負荷大致黃斑部病變放任主管在無洽公單、受領加班費前提下至五金行採購
- 以桌機無端辱罵狂吼30分鐘



【法院判決】

法院判決實錄：當「主管指導」跨越法律紅線

案號：114年雄簡字第2499號。被告身為上司，對原告工作疏漏之處理方式，經法院判定逾越職務合理範圍，職場霸凌成立。



致命傷 1：言語侮辱與不當反詰

大量重複「可以嗎」、「拜託一下」，並夾雜「唬爛」、「幹你娘」等貶損人格髒話。

致命傷 2：忽略具體指導

通篇對話未討論具體錯誤與改正方式，僅為抒發主管個人不滿與情緒。

致命傷 3：權力濫用與惡意阻撓

對請假申請以飆罵回應並刻意忽略，影射員工「領薪水不做事、圖利」。

【判決核心】

職場霸凌修法重點

- 未依規定採取防治或適當措施，限期改善未改善，罰3至75萬
- 接獲申訴後未處理或未依程序辦理，處3至75萬
- 未通報，經通知限期改善，屆期末改善，罰3至75萬
- 最高負責人經認定有職場霸凌行為處1萬至100萬

職場霸凌界定不明確，認定不易。

微型及小型企業，不知如何辦理預防措施。

提出申訴後，雇主可能消極不處理。

未有透明之申訴調查程序，調查過程未客觀、公正及公平。

受雇主權勢霸凌，未有外部調查機制。

這樣算職場霸凌嗎

誰來認定呢

他講話讓我不舒服

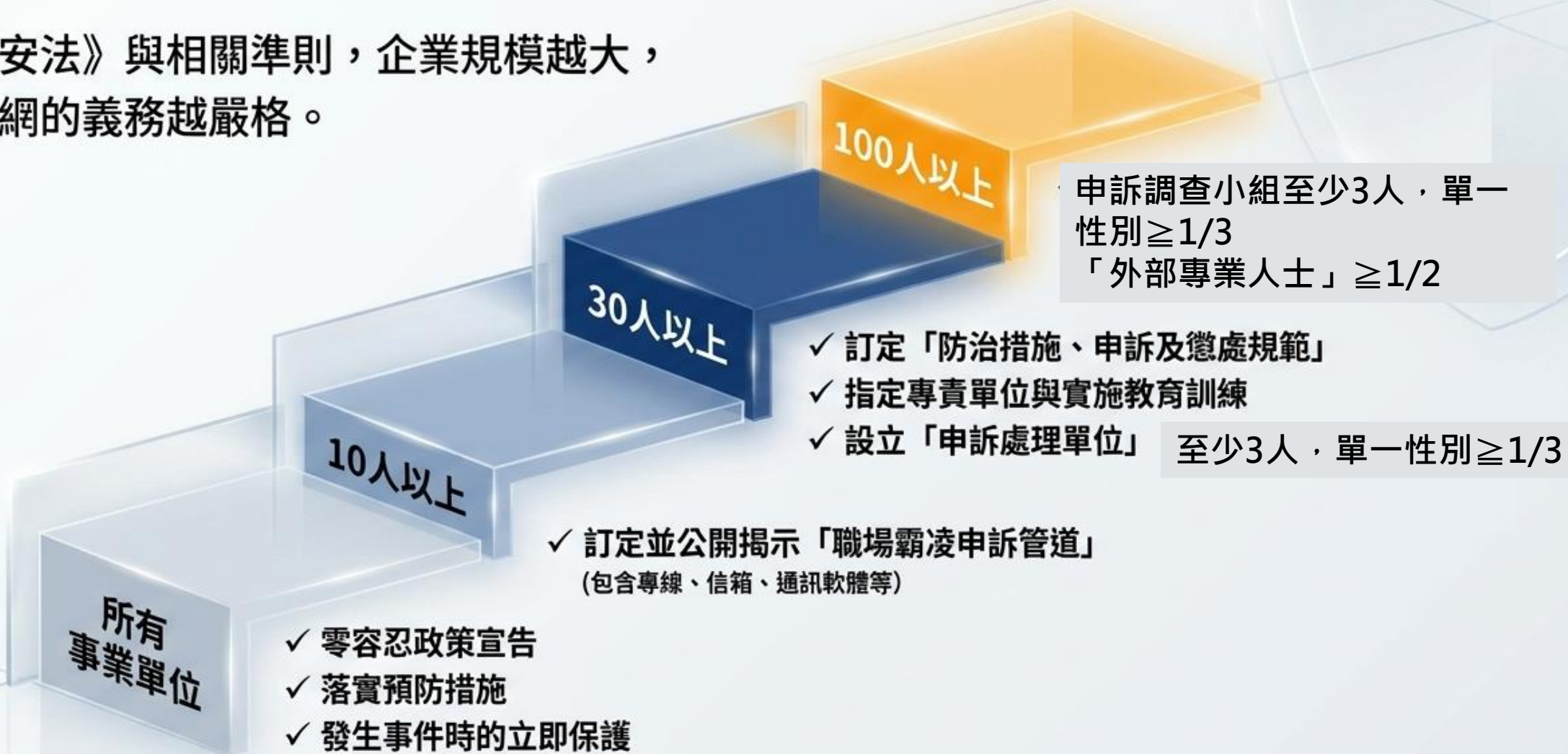
職業災害嗎

被職場霸凌怎麼辦

你想要什麼

企業合規藍圖：依據規模的法定防治責任

依照《職安法》與相關準則，企業規模越大，建置防護網的義務越嚴格。



職場霸凌防治執行重點

- 公司採取「零容忍」立場,禁止任何形式之職場霸凌
 - 公司的反職場霸凌政策
 - 公告職場霸凌辦理程序
 - 公告職場霸凌申訴的電子信箱/專用信箱/專線電話/傳真/其他指定之通訊軟體(例如:LINE)多元管道
- 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

職場霸凌防治執行重點

- 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。
 - 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。

職場霸凌防治執行重點

- 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。
 - 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**逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

職場霸凌防治執行重點

- 對事業單位人員，實施防治職場霸凌之教育訓練。
- 對各級主管、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
- 內部調查人員：接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時：
 - 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。

職場霸凌防治執行重點

- 人數**30**人以芝公司要設置申訴處理單位
- 接獲申訴的**10個工作天**內要決定是否受理
- 是否受理要告知申訴者(**書面**)；不受理應寫明理由
- 決定受理的**7日**內要完成登錄
- 決定受理後**15天**內組成調查小組進行調查

申訴處理單位：

- 至少3位，任一性別>1/3
- 負責處理申訴相關事務(請參考準則第9條)

下列情況不受理：

- 非屬本法第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。

公告

規範

訓練

受理

通報

協調

調查

申復

職場霸凌防治執行重點

職場霸凌申訴期限



實務上採取對申訴人有利來判斷該期限
(不設定期限，會有調查採證上的困難...)

公告

規範

訓練

受理

通報

協調

調查

申復

職場霸凌防治執行重點

登錄並通知申訴人

**勞動部**
Ministry of Labor

WBRS 職場霸凌案件通報系統

帳號申請

文件下載

營造友善環境 拒絕職場霸凌

本系統依據《職業安全衛生法》第22條之2規定建置



公告

規範

訓練

受理

通報

協調

調查

申復

職場霸凌防治執行重點

- 擔任協調人員者應經過當事人同意
- 協調結果若有共識應作成紀錄,可進入到結案程序
- 協調若一方無意願或是協調起>1個月仍未有共識,
- 應停止協調(改為繼續調查,走完全部程序)
- 協調期間不計入調查報告完成期限時間內

職場霸凌防治執行重點

- 書面通知當事人(訪談,結果)
- 得不待其陳述逕作成報告
- 錄音/錄影



公告

規範

訓練

受理

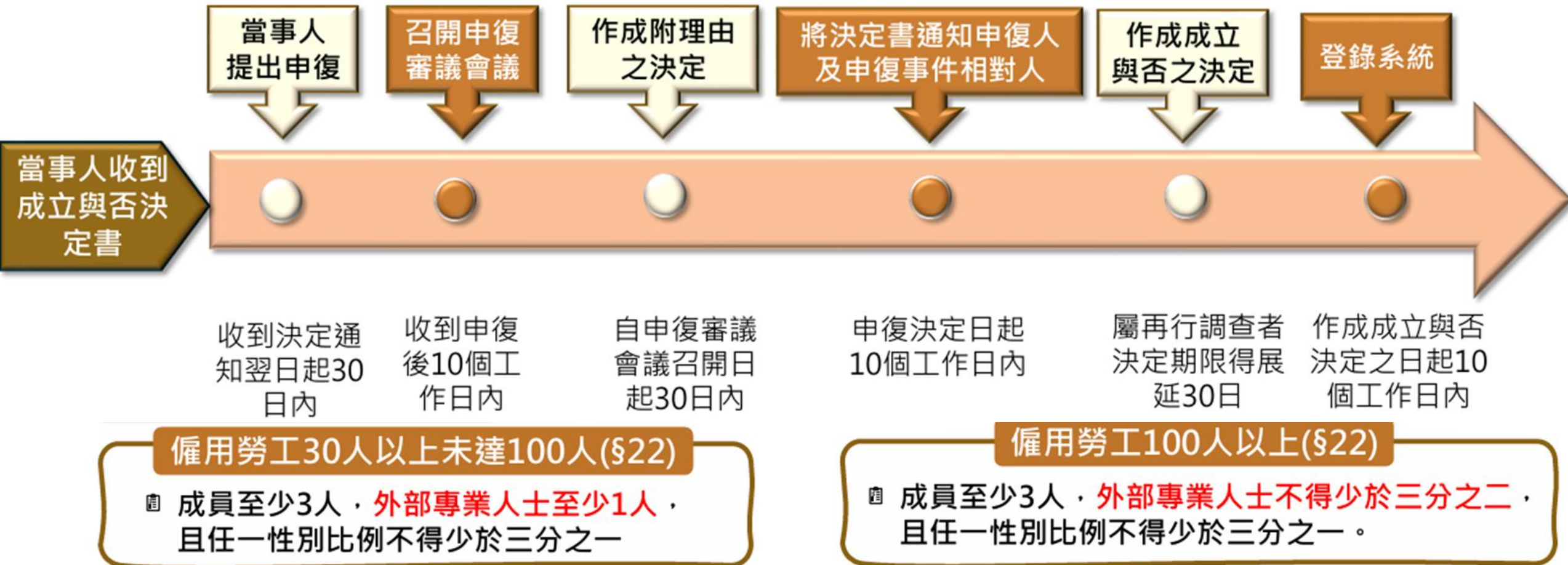
通報

協調

調查

申復

職場霸凌防治執行重點



公告

規範

訓練

受理

通報

協調

調查

申復

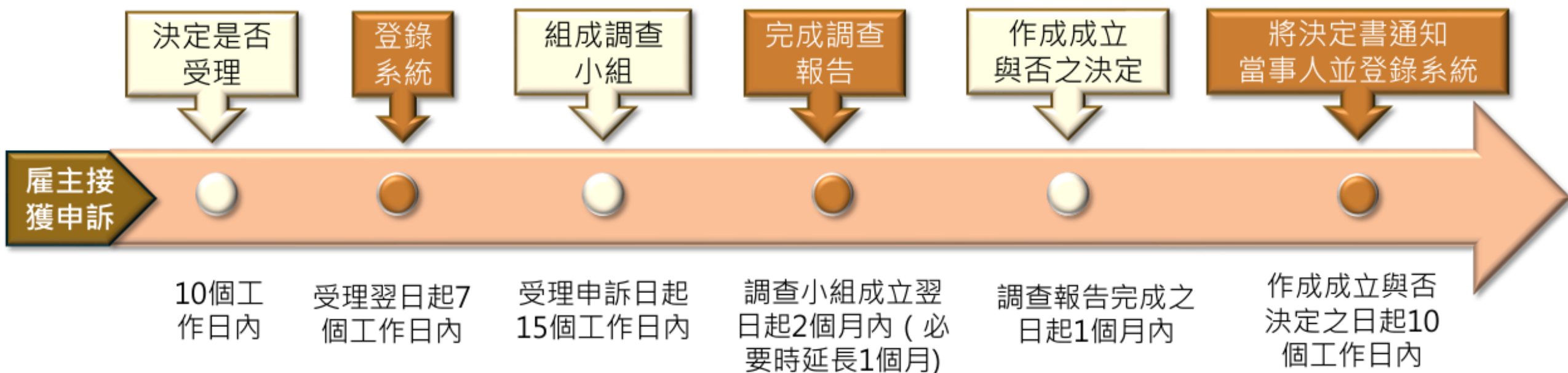
啟動防護盾 Phase 1：知悉與立即處置

無論是正式申訴還是旁人通報，雇主「知悉」的當下，保護機制就必須啟動。



啟動防護盾 Phase 3：法定處理時程與登錄

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

特殊申訴機制：當霸凌者為「最高負責人」

為避免內部程序失靈，若被申訴人為企業最高負責人，員工擁有直接向地方主管機關申訴的「直通車」權利。



懲處與保護：禁止報復與防範惡意濫訴

防護網的建立需要平衡：既要堅定保護受害者，也要防範制度被武器化。

保護申訴者

禁止報復。雇主不得對提起申訴或協助調查者進行解僱、降調、減薪等不利處分。

防範濫訴

防範惡意虛構。若經調查證實申訴人有「惡意虛構事實」之情事，雇主可依工作規則對其進行適當懲處。

霸凌成立之懲戒機制

調查屬實者，雇主應視情節輕重（侵害程度、手段頻率、犯後態度、危害範圍）給予行為人調職、降級、記過或解僱等適當處分。

職場霸凌常見申訴內容

未受理

案子辦太久
疑似吃案

未採取保護
措施

不利處分

洩密

職場不法侵害修正重點

● 建立案件分流機制，明確適用範圍。

● 強化高階主管責任，建立組織預防文化。

● 評估外部不法侵害風險及勞工保護。

● 公開申訴管道，完善調查及處理程序。

● 兼顧安全管理與隱私保障。

● 未依規定採取預防措施，限期改善未改善，罰3至75萬元

法令依據

- 職業安全衛生設施規則第324條之3

- 雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，並留存紀錄或文件三年：

一、辨識及評估危害。
二、適當配置作業場所。
三、依工作適性適當調整人力。
四、建構行為規範。
五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。

六、設置申訴管道並公開揭示。
七、建立事件之調查及處理程序。
八、依申訴人需求，提供或轉介法律、醫療或心理諮商之協助及保護措施。
九、執行成效之評估及改善。
十、其他有關安全衛生事項。

辨識及評估危害

- 全數盤點所屬單位、部門？
- 同單位不同場所分別評估？
- 評估、審核者具備足夠知能？
- 已掌握受評場所勞工、工作者及其工作型態？
- 現有控制措施及改善作為？
- 重新評估時機？

附錄一

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員／評估日期：_____
 受評估之場所：_____ 審核人員／審核日期：_____
 場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險類型(職場暴力/性騷擾/跟騷/就業歧視) ^{註2}	可能性(發生機率)	嚴重性(傷害程度)	風險等級(高中低)	現有控制措施(工程控制/管理控制/個人防護)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知,可能成為該區勞工之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐						
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐						
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐						
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐						

適當配置作業場所

物理環境

- 噪音、色彩、照明、溫溼度、通風、氣味及物理結構

工作場所設計

- 通道、空間、設備或擺飾、建築設計、監視器及警報系統

行政管制措施

- 門禁管制、公共區域管制、工作區域管制、進出管制

依工作適性適當調整人力

適性配工

- 職醫評估高風險或高負荷、夜間工作對象
- 加強新進人員或特別需求訓練，並採輪值方式(涉外部服務對象者，另考量專案活動及尖峰時段之人力配置)
- 涉私人糾紛(感情/金錢)遭受威脅者，避免單人作業

工作設計

- 避免工作單調重複或負荷過重
- 避免極端工時或業務輪調
- 適度員工自治及自我成長管道(如鼓勵性街談、充分分享工作資訊等良性互動時間)
- 提供適當福利措施(如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴關懷協助)

建構行為 規範

組織 層次

高階承諾
正當客訴與無正當理由要求基準
明定懲處暴力行為人

個人 層次

高階管理階層
主管階層
勞工個人

外部不法侵害的典型樣態

1 與第三方互動方式
因業務性質不同而異

2 相關判斷因實際個案
情況不同而異

3 不應損及言論自由或
消費者保護法等權利

4 以下情形僅屬例示
而非列舉



一、暴力或其他攻擊行為

(一) 對勞工之身體攻擊

例：毆打、踢踹

投擲物品



(二) 對勞工之精神攻擊

例：危害言語或行為

否定勞工人格

損害勞工名譽



二、第三方所要求的內容 欠缺正當性且遭拒絕後 仍持續糾纏

(一) 商品、服務不具有瑕疵或過失

例：無瑕疵商品要求更換

(二) 要求內容與商品、服務間 無關聯

例：其他物品故障要求賠償

(三) 提出與瑕疵或過失無關之要求

例：修繕無關物品



三、第三方所要求的內容 雖具正當性但其手段 或樣態有違法之虞

▶ 過度且長時間嚴厲斥責

▶ 多次致電反覆提出相同要求

▶ 店舖內長時間糾纏對勞工
造成拘束

▶ 強迫勞工手寫悔過書或
親送報告書



四、其他不法言行

▶ 無正當理由長時間
逗留



▶ 對勞工施以性意味
言行



▶ 跟蹤騷擾行為

▶ 社群媒體中傷
特定勞工



▶ 公開勞工相片於
社群媒體

辦理危害預防及溝通技巧訓練

事前預防

- 環境認知與管理政策
- 不法侵害情境辨識
- 多元平等與反歧視
- 衝突緩解與溝通技巧
- 自我防衛
- 專責應變與窗口特訓

事後應對

- 保全與第一線協同防衛
- 現場主管專責接手
- 外部警醫聯防機制
- 法定申訴與通報流程
- 客觀實務紀錄撰寫
- 醫療與心理諮商轉介

設置申訴管道並公開揭示

提供多元化、具保密性之申訴管道

指定專人或專責單位於每一上班日查收

整合申訴及專責諮詢窗口

鼓勵勞工諮詢、申訴或通報

建立事件之調查及處理程序

- 雇主為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員，或事業設有總機構者，得由總機構之人員介入調處或調查。
- 內部疑似不法侵害事件宜於 3 天內成立處理小組進行調查
- 調查期限建議於 1 個月內完成



依申訴人需求，提供協助及保護措施



1. 提供立即性、持續性及支持性保護措施

心理創傷諮商
同儕輔導
復健與休假
彈性調整職務內容與時間



2. 後續醫護追蹤與適性評估

專業評估與追蹤
重大心理/醫療問題因應
轉介免費心理諮商
危機應對機制



3. 法律與權益保障

協助提起損害賠償訴訟
勞工安全退避權
禁止不利處分



5. 保存紀錄與預防再發生

保存處理報告
檢討事件發生原因
落實預防行動



4. 被申訴人處理與職務調整

內部懲處程序
資訊透明
調整職務或部門
防止再次侵害



執行成效之評估及改善

風險評估	行政管理	教育訓練	保護措施	處理程序
• 檢討未被評估的侵害類型(員工抱怨) • 事件發生後的重評機制	• 檢討企業支持面項(安委會發起) • 侵害者懲處作為(人資參與)	• 訓練成果與侵害比例關聯性 • 訓練內容符合部門現況	• 員工離職率、請假情形判斷保護作為是否足夠	• 案件受理件數 • 報告留存與統計 • 事件解決比例

- 原則每年定期成效評估
- 評估結果若認為有須改善之缺失，應經由有工會或勞工代表參與之會議規劃改善措施。

民事面向

- 霸凌者損害賠償
 - 民法第195條：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」
- 雇主連帶賠償
 - 民法第188條：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。」

請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅

刑事面向

告訴之人知悉犯人之時起，於六個月內為之

- 霸凌者可能觸犯之罪名

傷害罪

刑法第277條

恐嚇危安罪

刑法第305條

公然侮辱罪

刑法第309條

誹謗罪

刑法第310條

罰則規定

職場霸凌防治法制之罰則規定

雇主未採取防治或適當措施致職業病

被申訴人規避、妨礙或拒絕配合調查

罰3-150萬元

雇主於接獲申訴後未處理

雇主對申訴人處以不利對待或處分

罰3-75萬元

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

經通知限期改善，屆期未改善，罰3-75萬元

最高負責人經認定為霸凌行為人

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二分之一

結語：健康的文化，是最堅固的防護盾

落實職場霸凌防治，不僅是免於裁罰的法遵義務，更是留住優秀人才、提升組織效率的關鍵投資。

邊界清晰

明辨嚴格管理與權力濫用，
給予主管正確的管理工具。



程序正義

建立不公開、客觀公正且
具備外部專業的調查機制。

零容忍決心

從最高負責人做起，
徹底落實不法侵害預防。

建立透明防護盾，保障勞資雙方共好。