

職場霸凌防治 之理論與實務

報告人：鄭津津教授
國立中正大學法律系

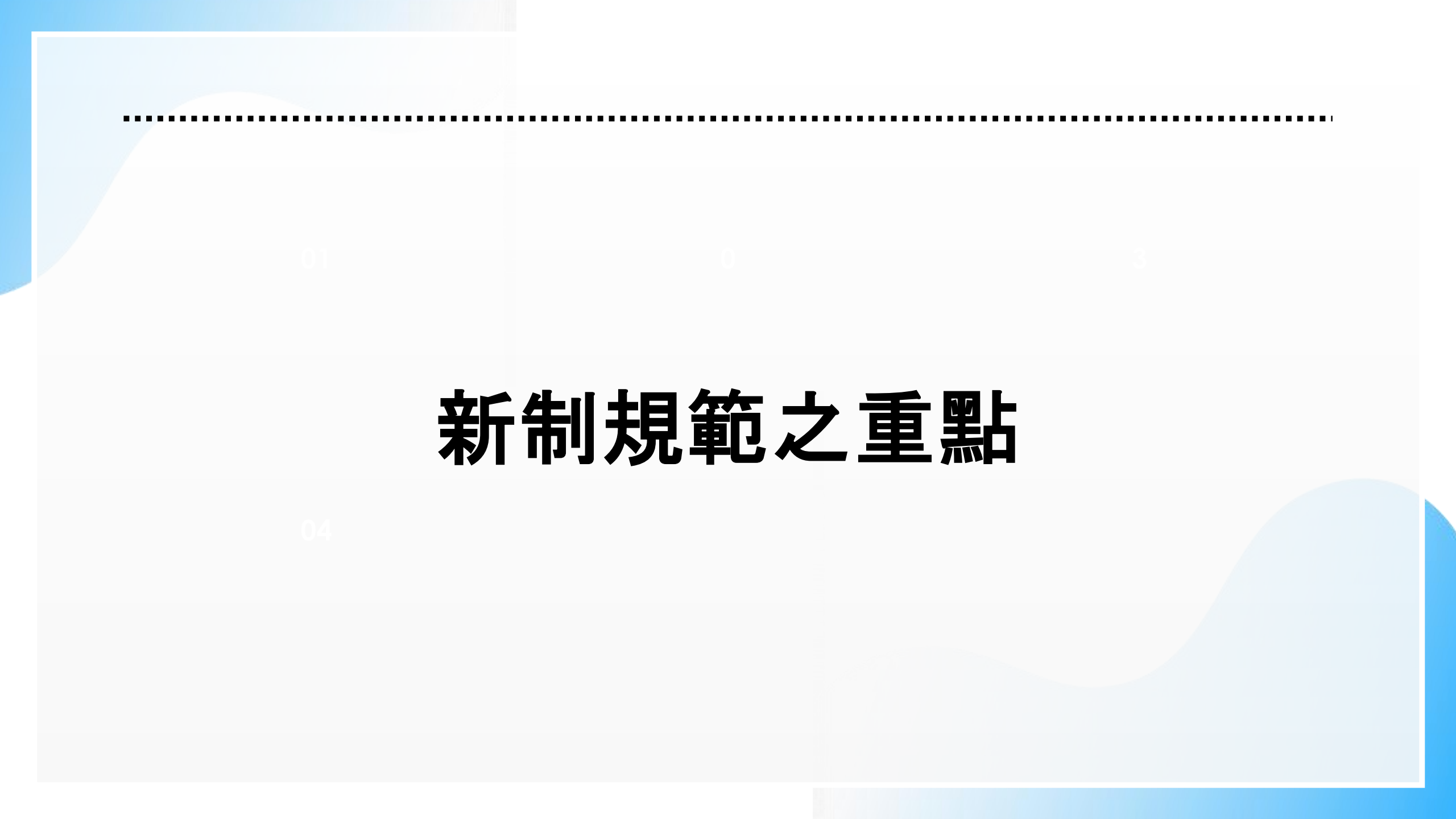


CONTENTS

- 01 職場霸凌防治新制重點解析
- 02 職場霸凌樣態與案例研析
- 03 雇主之防治義務
- 04 罰則



職場霸凌防治 新制重點解析



01

0

3

新制規範之重點

04

職場霸凌防治新制之規範重點

◆ 明確定義何謂職場霸凌 ◆

◆ 希望解決的問題

- 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。

◆ 新法要求

- 明確定義：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**。
- 依**事業單位規模**，訂定不同防治措施。



職場霸凌防治新制之規範重點

◆ 課予雇主防治義務並明定調查處理程序 ◆

◆ 希望解決的問題

- 提出申訴後，雇主可能消極不處理。
- 沒有透明的申訴調查程序，調查過程未客觀、公正及公平。

◆ 新法要求

- 明定雇主於知悉勞工遭受職場霸凌，應立即採取有效適當措施。
- 規範明確的調查或協調與申復處理程序。
- 建立通報機制，雇主於接獲勞工申訴時及事件之處理結果均需通報。



職場霸凌防治新制之規範重點

◆ 建立外部調查機制 ◆

◆ 希望解決的問題

受雇主權勢霸凌，沒有外部調查機制。

◆ 新法要求

- 建立外部救濟管道，**被申訴人為最高負責人**，得向地方主管機關提起申訴。
- 明定**申訴時效**；申訴人、被申訴人及受邀協助的個人或單位，應配合調查。





01

0

3

制度分流

04

職場不法侵害之分流

職場霸凌：

職安法第2章之1

- 須源自事業單位人員
- 原則上須具持續性

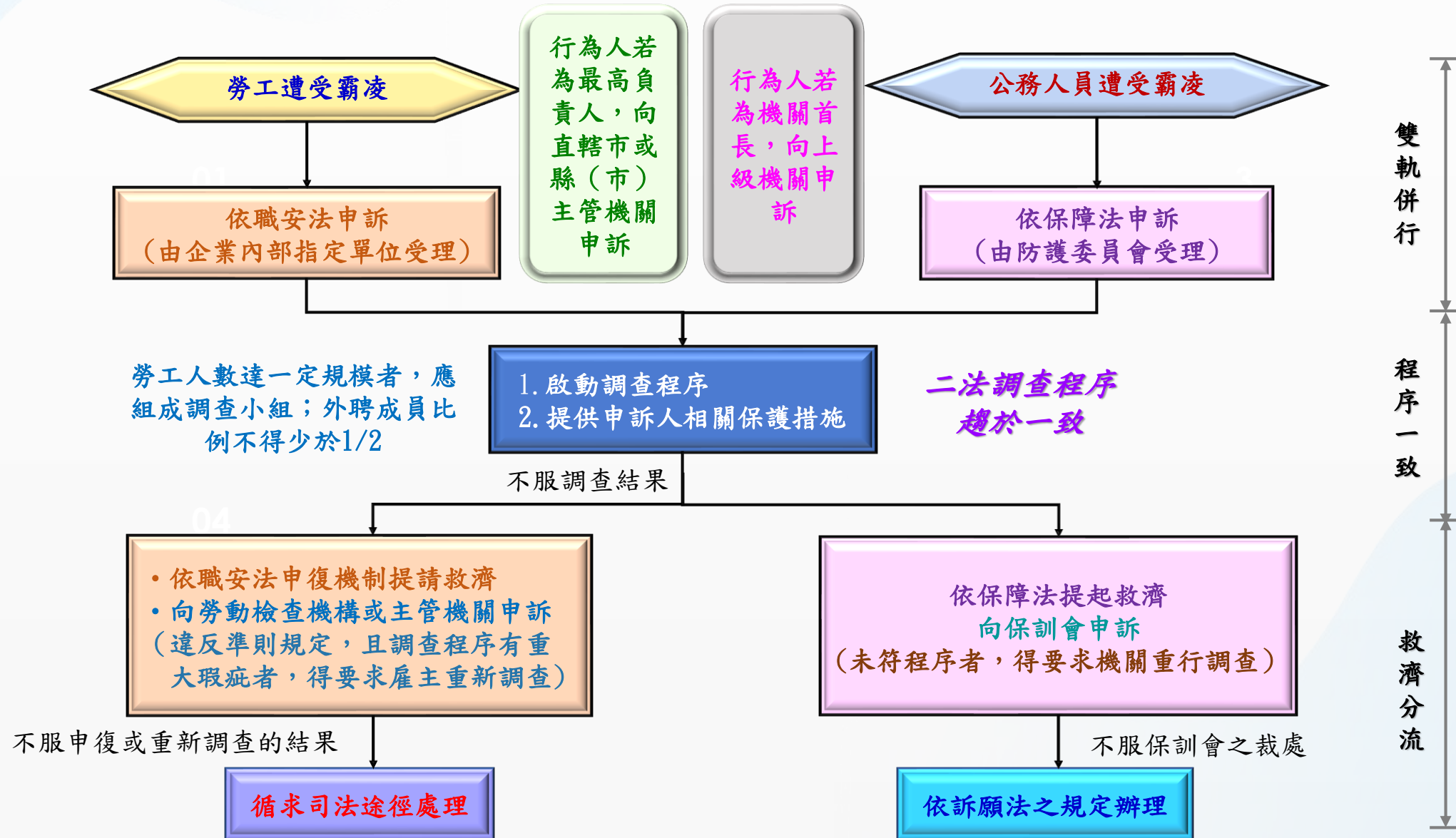
其他職場不法侵害：

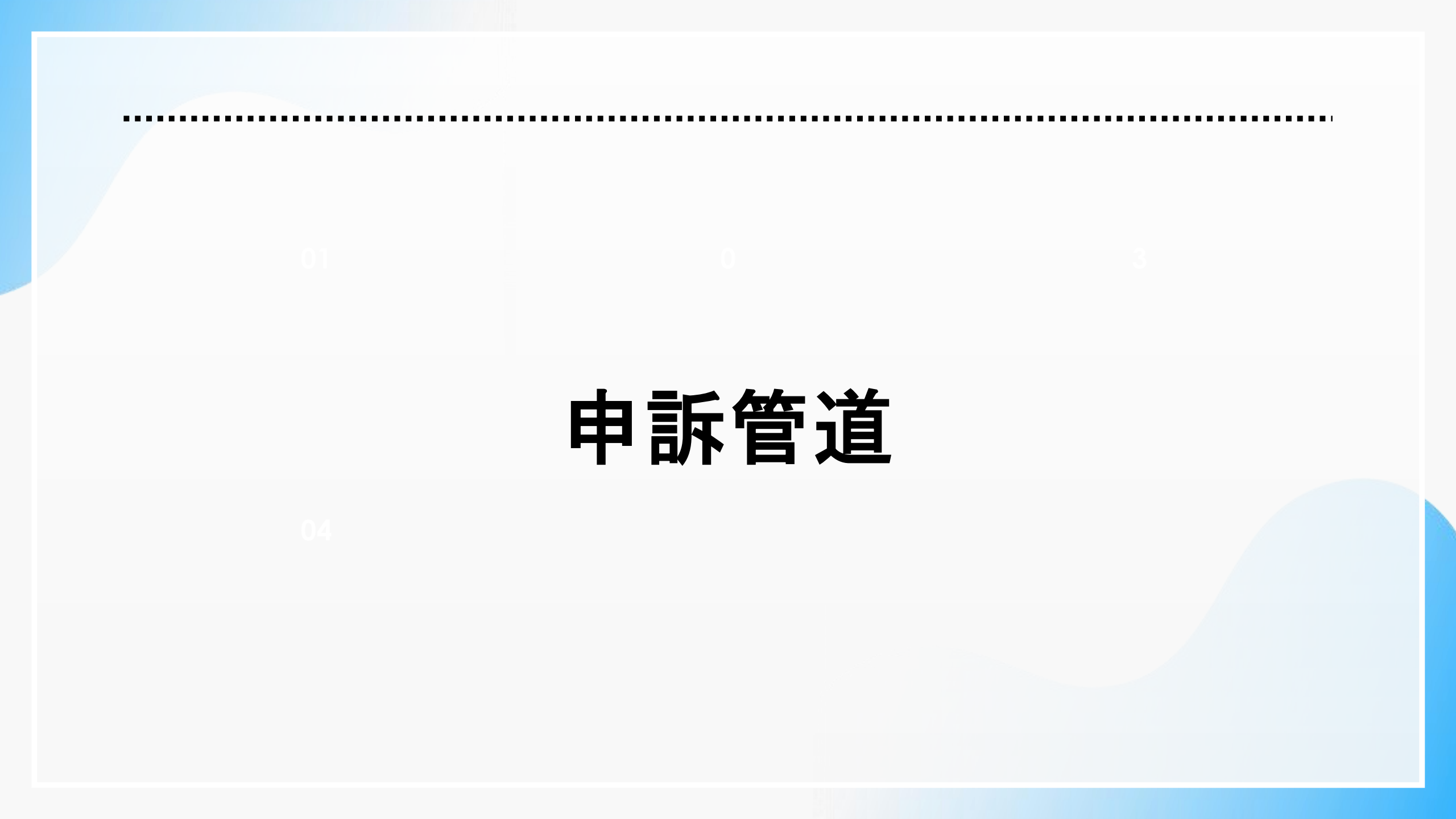
職安法第6條第2項

- 非屬職場霸凌之其他不法侵害
例如：
源自組織外部之第三人、
不具持續性亦非情節重大

※ 公務人員保障法第102條第3項明文規定法定機關(構)之非公務人員(不含醫療機構及公立學校)而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴者，準用該法之職場霸凌規定，故其職場霸凌之申訴、調查及處理等，優先依公務人員保障法之規定辦理，惟其救濟之程序仍依職安法之規定辦理。

職業安全衛生法與公務人員保障法之職場霸凌申訴處理程序





01

0

3

申訴管道

04

申訴管道

一般情形：

職安法第22條之3第1項

- 向雇主提起申訴(內部)

被申訴人為最高負責人：

職安法第22條之3第1項但書

- 得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴(外部)

最高負責人之定義

名義最高負責人：

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第2條

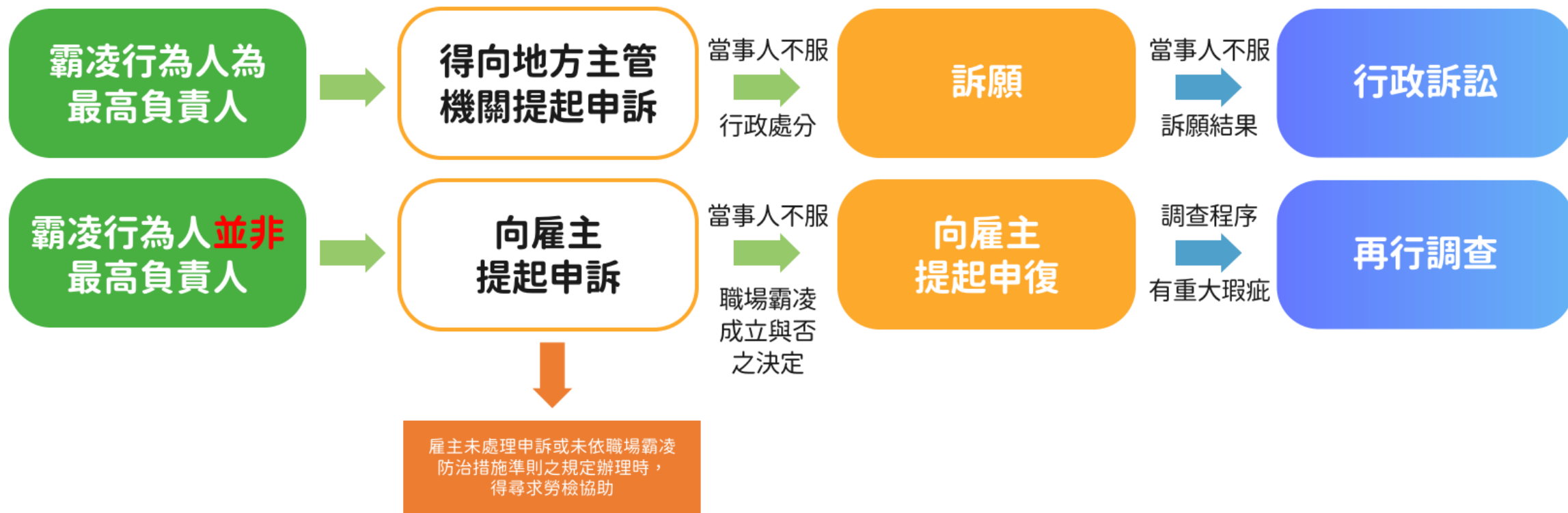
- 機關（構）首長、學校校長、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席。
- 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人。

實質最高負責人：

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第3條
與代表人職務相當，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，且於該組織有以下情形之一之人：

- 現任或曾任董事（含理事）或監察人（或監事）者。
- 持有百分之二十以上之股份者。
- 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。

申訴流程



提起申訴之方法

言詞申訴：

職場霸凌防治措施準則
第8條第1項後段

- 受理之人員或單位應作成紀錄載明右方之事項，並供申訴人閱覽或向申訴人朗讀，確認其內容無誤後由申訴人簽名或蓋章

電子郵件申訴：

職場霸凌防治措施準則
第8條第1項後段

- 受理之人員或單位應作成紀錄載明右方之事項，並供申訴人閱覽或向申訴人朗讀，確認其內容無誤後由申訴人簽名或蓋章

書面申訴：

職場霸凌防治措施準則
第8條第1項前段

應記載下列事項

- 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、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。

申訴書應記載之事項

向雇主申訴：

職場霸凌防治措施準則第8條

- 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、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。

向主管機關申訴：

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第7條

- 申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 有委任代理人者，其姓名、身分證明文件字號、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 申訴之事實內容及相關證據。
- 申訴之年月日。

申訴之不受理事由

向雇主申訴：

職場霸凌防治措施準則第10條

- 非屬職安法所定之職場霸凌。
- 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。

向主管機關申訴：

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第9條

- 非屬本辦法第2條所定最高負責人。
- 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。
- 申訴逾職安法第22條之3第2項規定期限。
- 申訴書未於10個工作日內補正。
- 同一事件已調查完成或已作成處分。
- 同一事件於處分作成前，已撤回申訴，重行再提起申訴

向雇主提起申訴(內部)之期限

一般情形：

職場霸凌防治措施準則
第8條第3項第1款

- 自職場霸凌行為終了時起，已逾三年。

被申訴人屬利用權勢：

職場霸凌防治措施準則
第8條第3項第2款

- 被申訴人屬利用權勢者，
自被霸凌勞工離職之日起，
已逾一年。

⚠ 選擇對勞工有利的期限適用之

向主管機關提起申訴(外部)之期限

一般情形：

職業安全衛生法第22條之3
第2項第1款

- 自職場霸凌行為終了時起，已逾三年。

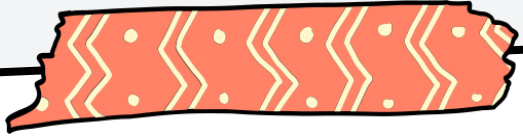
在職時發生之霸凌：

職業安全衛生法第22條之3
第2項第2款

- 職場霸凌事件發生時勞工在職者，於離職之日起，已逾一年。

⚠ 霸凌行為人為最高負責人時可向外部提起申訴

⚠ 選擇對勞工有利的期限適用之



不受理之後續處理

職場霸凌防治措施準則第10條第1項

雇主應於接獲申訴之日起十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。

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第5條

地方主管機關接獲非屬第二條第一項所定職場霸凌事件之申訴，應通知申訴人之雇主，依本法第二十二條之二第一項規定，採取立即有效之適當措施，並副知當地勞動檢查機構。

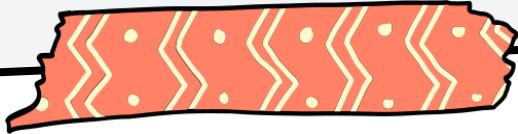
01

0

3

行為人為最高負責人時 之外部申訴

04



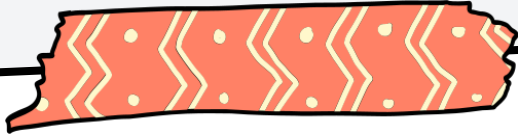
地方主管機關之調查程序

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第10條

地方主管機關應於受理申訴日起十個工作日內開始調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人。

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第15條

職場霸凌事件已進入司法偵查或審判程序者，地方主管機關認有必要時，得於該程序終結前，暫停處理。

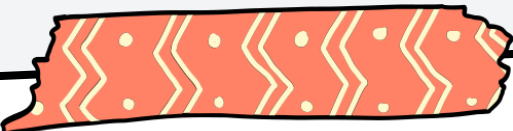


調查人員之利益迴避

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第12條

申訴事件之調查人員有下列事項者應予迴避：

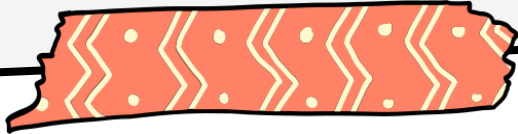
- 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。
- 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- 於該事件，曾為證人、鑑定人。
- 有其他具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。



保密處理

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第13條第4項
調查過程，應以不公開方式為之，且對於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。

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第13條第5項
基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由
當事人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。



陳述權

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第13條第1項第3款
調查過程或召開會議時，應給予當事人陳述意見之機會，並不得令當事人間或協助調查之相關人對質。

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第13條第1項第1款
訪談當事人、可能知悉事件之相關人員時，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。

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第13條第1項第2款
以書面方式通知當事人、可能知悉事件之相關人員，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。

閱卷權

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第13條第1項第6款

當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法之規定辦理。

行政程序法第46條

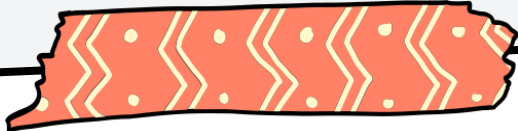
當事人或利害關係人得向行政機關申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。

行政機關對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

- 一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。
- 二、涉及國防、軍事、外交及一般公務機密，依法規規定有保密之必要者。
- 三、涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。
- 四、有侵害第三人權利之虞者。
- 五、有嚴重妨礙有關社會治安、公共安全或其他公共利益之職務正常進行之虞者。

前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求相關機關更正。



職場霸凌申訴成立與否之決定

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第16條

地方主管機關應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明事實及理由，通知當事人及其所屬單位。經認定職場霸凌行為成立者，應依法裁處。

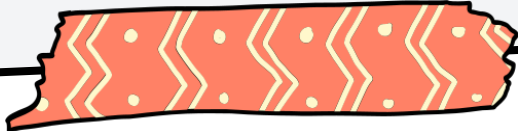
主管機關之處理流程





職場霸凌樣態 與案例研析

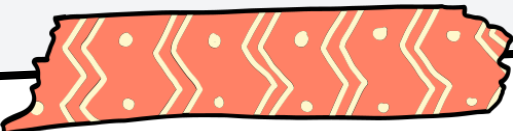
何謂職場霸凌?



職場霸凌之定義

職業安全衛生法第22條之1第1項

本法所稱職場霸凌，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，⑤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。

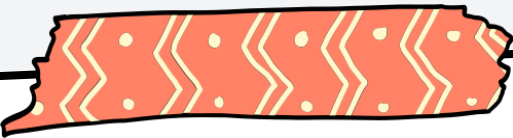


① 勞動場所

職業安全衛生法第2條第6款

勞動場所：指於勞動契約存續中，由雇主所提示，**使勞工履行契約提供勞務之場所**；自營作業者實際從事勞動之場所；及**其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所**。

不侷限於雇主登記的營業地點，只要是勞工履行勞務的地點，包含出差途中、外派現場，甚至是居家辦公，皆屬於職安法所稱之勞動場所。與勞務提供密切相關，並已融入工作指揮、溝通或管理過程之虛擬空間，例如工作群組、電子郵件系統等，縱使非上班時間，亦可能是勞動場所。



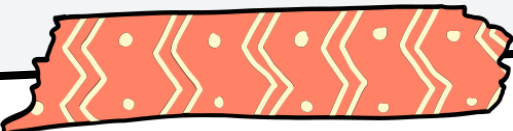
② 事業單位人員利用職務或權勢等關係

事業單位人員：

職場霸凌之言行須源自於**組織內部成員**，包含雇主、各級主管、受僱勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。若是顧客等組織外部之第三人所為，則應適用《職業安全衛生法》第6條第2項的職場不法侵害相關法令。

職務或權勢等關係：

係指行為人在組織內所具有之職位、人事考核權限、指揮監督權限、資源之管理分配權限、業務上不可或缺的能力或經驗及其他事實上足以影響他人工作條件或職場環境之關係。



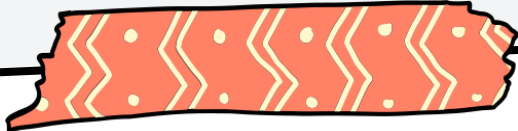
③逾越業務上必要且合理範圍

必要性：

應以該言行是否為執行業務所不可或缺的行動為基準加以判斷。例如主管要求部屬在下班後須處理主管的私人家務事，因為與業務完全無關，難謂具有必要性。

合理性：

必須符合比例原則。例如主管要求犯錯的部屬繳交善後報告書，但嚴令只能手寫而禁止用電腦打字，雖然要求繳交善後報告書本身具有必要性，但限制只能手寫顯然不符合現代科技與社會通念，因此若無特殊的正當理由，將會欠缺合理性。



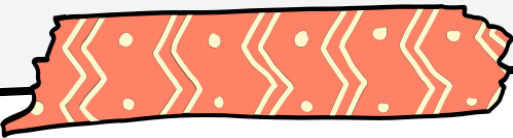
④ 持續性或重大性

持續性：

不當言行原則上須具有持續性，也就是反覆發生或維持長達一定期間，始可能構成職場霸凌。

重大性：

單一偶發的不當言行，若情節重大，則仍可能例外地構成職場霸凌。



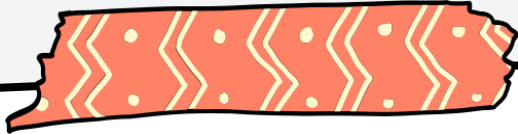
⑤ 致勞工身心健康遭受危害

所謂致勞工身心健康遭受危害，不以該行為對勞工造成實質具體的傷害為限；「危害」中的「危」包含產生危險的情形在內，例如不當言行形成**明顯敵意或惡劣之工作環境**，因而可能導致勞工罹病或傷害(包含生理上與精神上)者，即足以認定符合致勞工身心健康遭受危害之要件。實務上仍宜保存就醫紀錄、心理諮商紀錄、對話紀錄、工作環境變化及證人資料，以利判斷危害與行為間之關聯。

職場霸凌之常見樣態

職場霸凌之常見樣態(一)

社交排斥



職場霸凌防治措施準則第2條第1款

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。

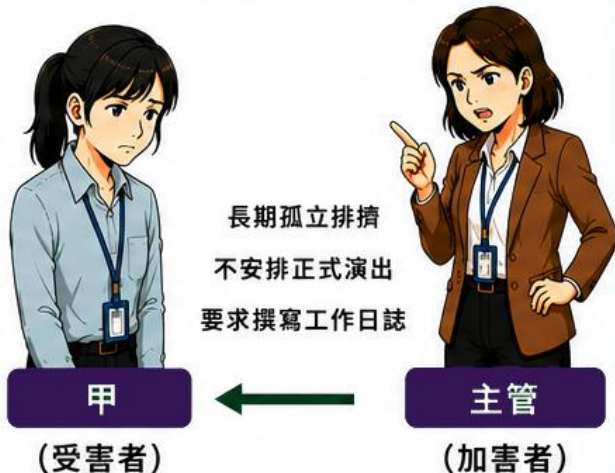
案件 01

社交排斥案件

新竹地方法院 113 年度勞訴字第 32 號民事判決

● 關係與重點說明

同事與其他幹部



案件重點

- 主管在公開場合大聲斥責辱罵甲。
- 自行創立新群組，故意將甲排除在外，聯合其他幹部疏遠甲。
- 刻意不安排甲參與演出上秀及排演，長期讓甲無演出機會。
- 要求甲持續練習當時並無要演出的偶裝。
- 僅要求甲撰寫工作日誌，對其他員工則否。
- 要求甲之下屬不得聽從甲之指揮，削弱其領導權威。

判決結果



法院認定主管構成職場霸凌，
侵害甲之人格權與工作權，
雇主解僱主管係屬合法。

霸凌行為示意圖

1 排除 LINE 群組



主管自行創立新群組，
故意將甲排除在外，
聯合其他幹部疏遠甲。

2 不安排正式演出



刻意不安排甲參與演出上秀及排演，
長期讓甲沒有正式演出機會。

3 強制撰寫工作日誌



僅要求甲撰寫工作日誌，
並要求甲持續練習當時
並無要演出的偶裝。

4 長期孤立排擠



要求甲之下屬不得聽從甲之指揮，
削弱其領導權威，長期孤立排擠甲。

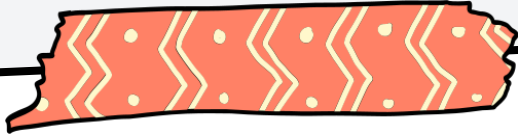


重點說明：

主管利用權力，透過排除、孤立、不安排工作、限制職務發揮等方式，長期使甲感到被排擠、受歧視與羞辱，身心受創，已逾社會通念上容許之範圍，構成職場霸凌。

職場霸凌之常見樣態(二)

職務干預



職場霸凌防治措施準則第2條第2款

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。

案件 02

職務干預案件

新北地方法院109年度勞簡上字第36號民事判決（定讞判決）

● 關係與重點說明



公司
(加害者)

- 復職後僅給空桌而沒有設備
- 要求至別人辦公桌接電話



勞工
(受害者)

案件重點

- 公司以「開發業務將縮小編制並漸漸轉型」為由而資遣解僱擔任都更開發人員之勞工。
- 勞工起訴確認該解僱無效，於第一審取得勝訴。
- 公司依照第一審判決通知勞工回復原職原薪。
- 在勞工復職後，公司僅給予一張辦公桌，桌上無任何電腦、電話、文具等設備。
- 勞工在復職後的主要工作是在辦公室接聽電話回答地主來電有關都更業務進展之詢問，但雇主卻要求勞工必須去別人的辦公桌接聽電話。

判決結果



雇主對勞工之辦公室有不當配置之事實，顯然是想讓勞工知難而退放棄復職，已構成職場霸凌，應負損害賠償責任。

職場霸凌行為示意圖

1 僅給予空桌



員工復職後，公司僅給予一張辦公桌，桌上無任何電腦、電話、文具等執行業務所必要的設備。

2 要求至別人辦公桌接電話



公司要求員工至別人的辦公桌接聽電話

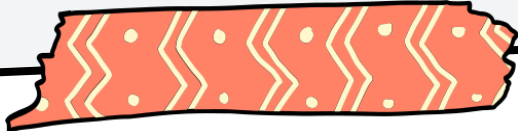


重點說明：

雇主刻意剝奪勞工執行職務所必要之設備，即有可能構成職場霸凌(職務干預)。

職場霸凌之常見樣態(三)

權力濫用



職場霸凌防治措施準則第2條第3款

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。

案件03

權力濫用案件

高雄高等行政法院109年度訴字第385號判決
(經最高行政法院111年度上字第765號判決維持)

● 關係與重點說明



甲醫師

- 大聲斥責護理長
- 動輒恫嚇脅迫要移送法辦、移送監察院



護理人員

案件重點

- 甲醫師因不認同護理長在會議中所陳述的內容而大聲斥責護理長。
- 就醫療照護之執行事項，甲醫師動輒對護理長及護理人員恫嚇脅迫要移送法辦、移送監察院。
- 職場霸凌申訴評議委員會認定甲醫師之行為成立職場霸凌。
- 甲醫師連同其他違失已累計兩大過而遭雇主免職。

判決結果



- 甲醫師之行為已構成職場霸凌。
- 雇主將甲醫師予以免職係屬合法。

職場霸凌行為示意圖

1 職務與權勢



甲醫師對護理人員具有指揮監督之權限。

2 言語攻擊



甲醫師因不認同護理長在會議中所陳述的內容而大聲斥責護理長。

3 恫嚇脅迫



就醫療照護之執行事項，甲醫師動輒對護理長及護理人員恫嚇脅迫要移送法法辦、移送監察院。

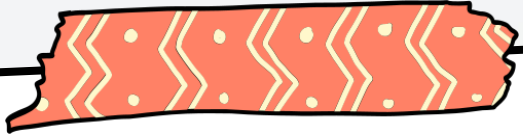


重點說明：

職場上具監督權責者，對受督導者所為之管理應合理且適當，若以不當言語加以恐嚇或脅迫即有可能構成職場霸凌。

職場霸凌之常見樣態(四)

名譽侵害



職場霸凌防治措施準則第2條第4款

對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。

案件04

名譽侵害

臺北地方法院114年度勞訴字第10號民事判決

● 關係與重點說明



勞工甲

(資深工程師)

勞工甲於公司群組公開
同事A女私下對話紀錄
並於PTT科技版發表圖文



同事A女

案件重點

- 勞工甲自106年5月2日起受僱於科技公司擔任資深工程師
- 公司舉辦AI競賽並提供晉級者前往福岡參加決賽之機票及住宿補助
- 勞工甲公開A女私下對話紀錄並於PTT科技版發表圖文
- A女提出職場性騷擾及霸凌申訴
- 公司調查認定申訴成立，要求勞工甲刪文及提出反省書
- 勞工甲未遵從
- 公司懲戒解僱勞工甲

判決結果



網路貼文造謠影射A女已構成職場霸凌，公司已先給予改善機會，但勞工甲拒絕遵從，公司因而懲戒解僱勞工甲係屬合法有效。

霸凌行為示意圖

1 於公司群組公開同事間的私下對話



勞工甲擅自公開與同事A女間之
私下對話紀錄於公司群組

2 於PTT科技版發表造謠圖文



勞工甲於PTT科技版發表圖文
造謠影射A女

3 同事A女提出職場性騷擾及霸凌申訴



A女向公司提出職場性騷擾及霸凌申訴

4 公司要求刪文並提出反省書

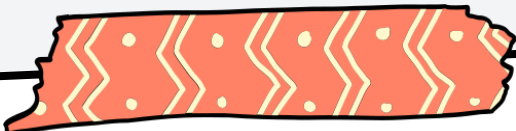


勞工甲未遵從相關輔導與處置計畫
公司寄發解僱通知



重點說明：

於公司群組及PTT上造謠影射同事之行為已侵害A女的人格尊嚴與名譽，妨害職場環境及人事管理，構成職場霸凌。



勞工甲在PTT上之貼文

「阿強為某軟體公司RD，...某一天，公司宣布要舉辦AI競賽，晉級的隊伍可以前進福岡參加決賽。有個金玉其外敗絮其中的HR小萍，為了讓自己可以拿到免費的機票...連哄帶騙的說自己很想學AI...她們卻在拿到票後就消失了，不僅沒有在群組裡說過任一句話，甚至去找小萍問後續行程的時候，她居然裝成受害者，並利用HR的職權在公司性別平等及友善職場的會議上對著同仁們這麼說：那個人好可怕！因為工作上幫過我幾次就要逼著我跟他交往...然而綠茶總是自私自利，AI比賽結束了，阿強也被同仁當成恐怖情人，要不是他平常做人還算成功，有其他同仁主動幫他闢謠，他可能早就離職了...」

職場霸凌之常見樣態(五)

其他：
敵意工作環境

案件 05

敵意工作環境案件

臺灣高等法院113年度勞上字第37號民事判決
(經最高法院114年度台上字第1899號裁定維持)

● 關係與重點說明



古員

- 汙穢水晶球
- 強制關機
- 倒髒液進紙袋



甲

案件重點

- 甲對古員，汙穢水晶球、強制關機、倒髒液進紙袋。
- 公司組成專案小組調查此事。
- 公司將甲調職為文字記者。
- 法院認為公司調職行為合法。
- 後續甲未遵從調職，公司以連續曠職為由將甲解僱係屬合法。

判決結果



法院認為公司調職為文字記者之措施合法，
後續解僱行為亦屬合法。

霸凌行為示意圖

1 汙穢水晶球



甲對古員的水晶球
反覆污穢、破壞。

2 強制關機



甲強制關閉古員
正在使用的電腦。

3 倒髒液進紙袋



甲將不明髒液倒入紙袋中，
造成古員的物品汙損及困擾。

4 形成敵意工作環境



上述行為使古員長期處於敵
意工作環境，身心受影響。



重點說明：

甲持續故意污損（機）、變動古員置於辦公桌上物品，使古員處於具有敵意及不友善之工作環境，對古員造成財產上及精神上不法侵害，已構成職場霸凌。

不成立職場霸凌之情形

業務上必要且合理之言行

案件06

不成立 職場霸凌

業務上必要且合理之言行

臺灣高等法院112年度勞上字第98號民事判決
(經最高法院113年度台上字第1590號裁定維持)

● 關係與重點說明



主管

- 勞工多次未經核准擅離工作崗位
- 不服從搬遷辦公室座位之命令
- 主管強制搬遷勞工之電腦而發生肢體衝突



勞工

案件重點

- 勞工多次未經核准離開工作崗位或不到勤。
- 勞工張貼紙張遮蔽辦公室透明隔板讓主管難以肉眼觀察勞工是否離開座位。
- 主管多次指示勞工須搬遷辦公室座位，但勞工不服從搬遷命令。
- 主管強制搬遷勞工之電腦時與勞工發生肢體衝突。
- 雇主已透過記過、申誡及減薪調職等非解僱手段，促使勞工改善工作態度及工作表現，但勞工仍未有改善。
- 雇主將勞工予以解僱。

判決結果



- 主管之管理與指導具有業務上之必要性與合理性，尚難認有職場霸凌。
- 雇主對勞工所為之解僱符合解僱最後手段性，應屬合法。

必要且合理之管理行為示意圖

1 勞工多次違反出勤規定

出勤紀錄表			
日期	...	出勤狀況	備註
5/1		×	未經核准離開
5/6		×	未經核准離開
5/12		×	擅離工作崗位
5/18		×	未經核准離開
5/25		×	擅離工作崗位
...			



主管提醒並要求勞工遵守出勤規定

2 勞工張貼紙張遮蔽辦公室隔板



主管要求勞工移除張貼紙張，
避免遮蔽透明隔板

3 主管多次要求勞工更換座位



主管多次要求勞工更換座位，
勞工仍不配合

4 主管強制搬遷座位而與勞工發生衝突



主管依業務管理權限強制搬遷勞工座位，
雙方因此發生衝突



重點說明：

主管的管理與指導行動是為了糾正勞工的勤務缺失，
內容合理且未逾越必要程度，因此不成立職場霸凌



雇主之防治義務

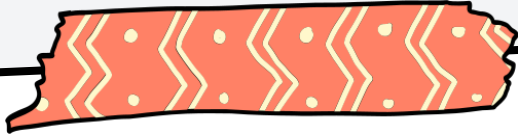
雇主義務檢核表

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
申訴管道	●	✓	✓	✓
防治措施、申訴及懲戒規範	●	●	✓	✓
採取有效適當措施	✓	✓	✓	✓
設置申訴處理單位	●	●	✓	✓
組成調查小組	●	●	●	✓
組成申復調查小組	●	●	✓	✓

符號表示：

✓ 法定應辦事項

● 得參照辦理



事業單位規模

職場霸凌防治措施準則第3條

本準則所定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。

地區事業單位之認定：

就其負責人是否具一般經營管理權及擔負本法預防職業災害義務為認定原則，並就是否具獨自之經營簿冊、獨立人事權、個別統一編號、營利（業）登記或工廠登記等事項，由勞動檢查機構綜合認定。

雇主之職場霸凌防治義務(1)

事前之預防義務

①設置申訴管道及規範

勞工人數10人以上：

職安法第22條之1
第2項第1款

- 應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。

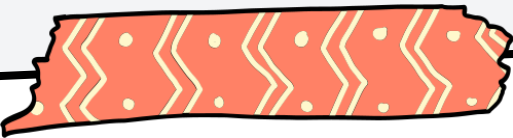


應設置處理職場霸凌之電子信箱、專用信箱、專線電話、傳真或其他指定之通訊軟體等申訴管道。

勞工人數30人以上：

職安法第22條之1
第2項第2款

- 訂定左方之申訴管道。
- 尚應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

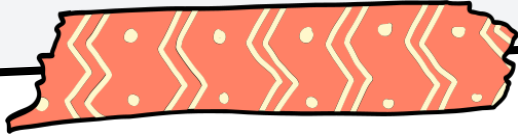


職場霸凌防治措施準則第6條

職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範之內容應包含：

- 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 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
- ④ 調查人員資格與其利益迴避事項
- ⑤ 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
- ⑥ 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式
- ⑦ 經調查證實申訴人有惡意虛構事實之懲戒或處理方式
- ⑧ 被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向地方主管機關提起申訴

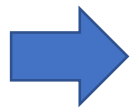
詳細內容可參考【職場霸凌防治指引】之範本。



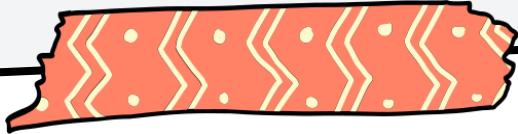
②工作環境

職場霸凌防治措施準則第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。



可參考勞動部【職場霸凌防治指引】及
【執行職務遭受不法侵害預防指引】



③教育訓練

職場霸凌防治措施準則第6條第3項

(僱用勞工人數在三十人以上之)雇主依前項第二款規定，應對事業單位人員，實施防治職場霸凌之教育訓練。

前項人員為各級主管、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。

④設置申訴處理單位

職場霸凌防治措施準則第9條

僱用勞工人數在三十人以上之雇主，為處理前條之申訴，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**。

前項申訴處理單位，負責協助雇主處理下列事項：

- 一、受理申訴事件。
- 二、通知申訴人是否受理其申訴之結果。
- 三、依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。
- 四、辦理協調程序。
- 五、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。
- 六、提供作成懲戒或其他處理之建議。
- 七、召開申復審議會議。
- 八、通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、申復人之申訴決定及申復決定。
- 九、其他依本準則規定應辦理之事項。

申訴處理單位

僱用勞工人數**未滿30人**

僱主

得參照右方的申訴處理單位
或調查小組辦理

僱用勞工人數**30人以上**
未達100人

申訴
處理
單位

應設申訴處理單位，成員至少
三人且任一性別比例不得少於
三分之一

僱用勞工人數**100人以上**

申訴
處理
單位

應設申訴處理單位，成員至少
三人且任一性別比例不得少於
三分之一

調查
小組

應於受理申訴之日起15個工作日內
組成調查小組，成員至少三人，外
部專業人士不得少於二分之一且任
一性別比例不得少於三分之一

雇主之職場霸凌防治義務(2)

事發之因應義務

雇主知悉後之處置義務

因接獲被霸凌勞工申訴而知悉：

職安法第22條之2第1項第1款

- 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- 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。
- 對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。
- 對行為人為適當之懲戒或處理。

因其他情形而知悉：

職安法第22條之2第1項第2款

- 就相關事實進行必要之釐清。
- 依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。
- 依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 適度調整工作內容或工作場所。

① 因接獲申訴人申訴而知悉

立即採行措施
以保護申訴人

申訴之
調查處理

對行為人為適
當懲戒或處理

例如：

- 改善雙方互動關係。
- 適時調整工作內容或場所。
- 提供心理諮商或法律諮詢。
- 應於受理後七個工作日內在勞動部網站上登錄案件。
- 啟動調查程序。
- 尊重申訴人之意願實施協調。若申訴人不願意協調或協調逾一個月仍無共識，即應續行調查或採取其他立即有效之適當措施
- 調查處理結果如認定霸凌行為成立，則應對該行為人做適當之處置，例如申誠或調離為非主管職等。
- 在勞動部網站上登錄案例處理之結果。

②因其他情形而知悉

釐清查證事實



後續處理應重視本人之意願

釐清及查證是否確實有發生職場霸凌事件：

- 訪談相關人員。
- 相關流程以不公開為原則。

如符合本人意願，可採行以下措施：

- 協助本人進行協調或提起申訴。
- 提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 適度調整工作內容或工作場所。

雇主之職場霸凌防治義務(3)

申訴之調查處理義務

接獲申訴後之處理

接獲申訴之記錄

言詞申訴：

職場霸凌防治措施準則
第8條第1項後段

- 受理之人員或單位應作成紀錄載明右方之事項，並供申訴人閱覽或向申訴人朗讀，確認其內容無誤後由申訴人簽名或蓋章

電子郵件申訴：

職場霸凌防治措施準則
第8條第1項後段

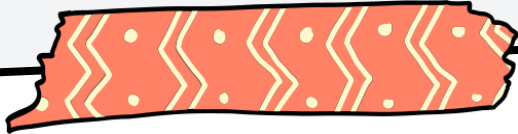
- 受理之人員或單位應作成紀錄載明右方之事項，並供申訴人閱覽或向申訴人朗讀，確認其內容無誤後由申訴人簽名或蓋章

書面申訴：

職場霸凌防治措施準則
第8條第1項前段

應記載下列事項

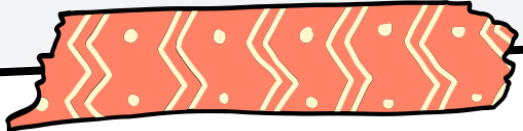
- 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 申訴之事實內容及相關證據。



處理程序不公開

職場霸凌防治措施準則第8條第4項

雇主處理職場霸凌申訴，應以不公開方式為之。



決定是否受理申訴

職場霸凌防治措施準則第10條第1項

雇主應於接獲申訴之日起十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。

申訴之不受理事由

向雇主申訴：

職場霸凌防治措施準則第10條第2項

- 非屬職安法所定之職場霸凌。
- 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。

(內部) 申訴期限

一般情形：

職場霸凌防治措施準則
第8條第3項第1款

- 自職場霸凌行為終了時起，已逾三年。

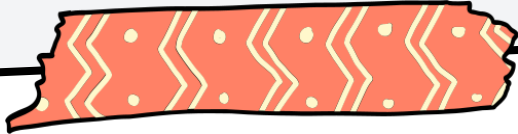
被申訴人屬利用權勢：

職場霸凌防治措施準則
第8條第3項第2款

- 被申訴人屬利用權勢者，
自被霸凌勞工離職之日起，
已逾一年。

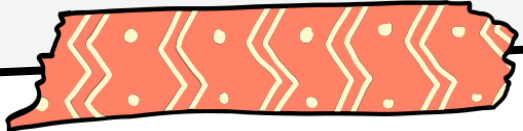
⚠ 選擇對勞工有利的期限適用之

協調



協調機制

- 實務上有相當多數量的申訴案件純屬溝通不良。
- 調查程序可能曠日廢時；協調可快速處理問題，減少勞工心理壓力。
法令賦予當事人程序選擇權，當事人可選擇嘗試透過內部溝通協調以迅速澄清誤解；當事人任一方不滿意協調之過程或結果者，皆可選擇終止協調程序使協調不成立。
- 為防止雇主或權勢方施壓、吃案，職場霸凌防治措施準則明定協調不成立或協調逾一個月仍未有共識時，雇主應續行調查並採取其他立即有效之適當措施。
- 若當事人在協調中達成共識，則應作成紀錄並載明申訴之事實內容及協調合意事項。



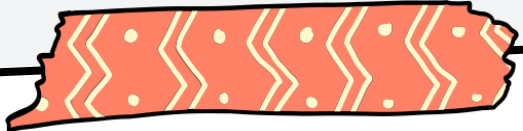
協調人員及倫理

職場霸凌防治措施準則第13條第1項第1款

(雇主)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。

職場霸凌防治措施準則第13條第1項第2款

前款協調人員應經當事人同意。



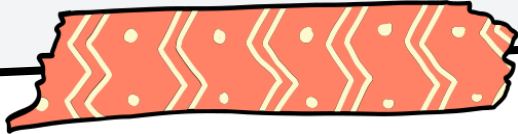
協調程序之終止

職場霸凌防治措施準則第13條第1項第3款

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一個月，協調仍未有共識時，應停止協調。

職場霸凌防治措施準則第13條第2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。



協調成立之處理

職場霸凌防治措施準則第13條第1項第4款

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。

申訴之調查程序

調查單位

僱用勞工人數**未滿30人**

雇主

得參照右方的申訴處理單位
或調查小組辦理

僱用勞工人數**30人以上**
未達100人

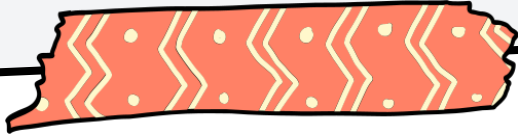
申訴
處理
單位

由申訴處理單位進行調查

僱用勞工人數**100人以上**

調查
小組

應於受理申訴之日起15個工作日內
組成調查小組，成員至少三人，外
部專業人士不得少於二分之一且任
一性別比例不得少於三分之一



(僱用勞工人數100人以上之雇主)調查小組之組成

- 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。

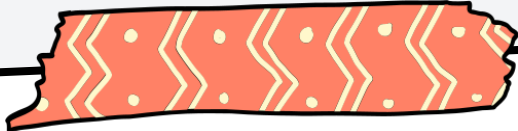
外部專業人士：

應具勞動權益或相關事務處理經驗。雇主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。

事業單位成員：

應依下列方式之一，接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時：

- 一、參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程。
- 二、於中央主管機關建置之網站，接受數位學習課程。



調查程序之倫理

職場霸凌防治措施準則第12條

雇主受理申訴後，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。

職場霸凌防治措施準則第15條

參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員有下列事項者應予迴避：

- 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。
- 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。

調查程序之流程

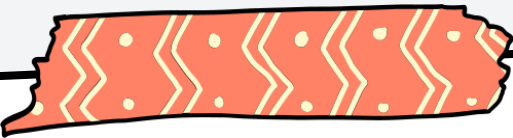
職場霸凌防治措施準則第16條

雇主於進行調查時，應給予當事人陳述意見及答辯機會，並依下列規定辦理：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、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。
- 六、保全相關證據。
- 七、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。

依前項第七款規定負有保密義務者，包括參與處理申訴事件之所有人員。



調查報告

職場霸凌防治措施準則第17條

雇主應自調查小組成立後翌日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。

前項調查報告，應送申訴處理單位審議，其內容應包括下列事項：

- 一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。
- 二、調查訪談過程，包括日期及對象。
- 三、當事人及相關人員陳述之重點。
- 四、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。
- 五、處理建議。

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，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

職場霸凌申訴成立與否之決定單位

僱用勞工人數**未滿30人**

僱主

應自接獲申訴翌日起三個月內作成決定；必要時得延長一個月，並通知當事人

僱用勞工人數**30人以上
未達100人**

僱主

應自接獲申訴翌日起四個月內作成決定；必要時得延長一個月，並通知當事人

僱用勞工人數**100人以上**

申訴
處理
單位

至遲於調查報告完成之日起一個月內，參考調查結果，且應有成員二分之一以上出席會議及出席者過半數之同意，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供僱主懲戒或其他處理之建議

僱主

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

(僱用勞工人數100人以上之雇主)
職場霸凌申訴成立與否之決定

職場霸凌防治措施準則第18條

申訴處理單位至遲於調查報告完成之日起一個月內，參考該調查結果，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。

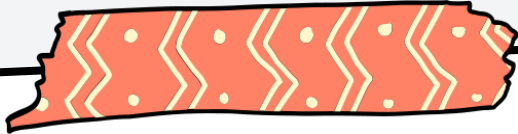
前項決定，申訴處理單位應有成員二分之一以上出席會議，出席者過半數之同意，始得作成決定。

雇主應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起十個工作日內，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。

(僱用勞工人數30人以上但未滿100人之雇主)
職場霸凌申訴成立與否之決定

職場霸凌防治措施準則第21條第2項

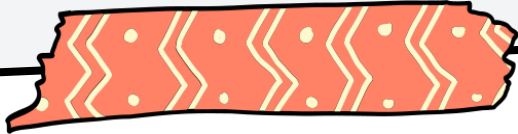
僱用勞工人數三十人以上未達一百人之雇主，其職場霸凌申訴處理期限，應自接獲申訴翌日起四個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人；就本章有關應組成調查小組等相關規定，得參照辦理。



(僱用勞工人數未滿30人之雇主) 職場霸凌申訴成立與否之決定

職場霸凌防治措施準則第21條第1項

僱用勞工人數未達三十人之雇主，其職場霸凌申訴處理期限，應自接獲申訴翌日起三個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人；就本章有關應設有申訴處理單位及組成調查小組等相關規定，得參照辦理。



對行為人之懲戒或處理

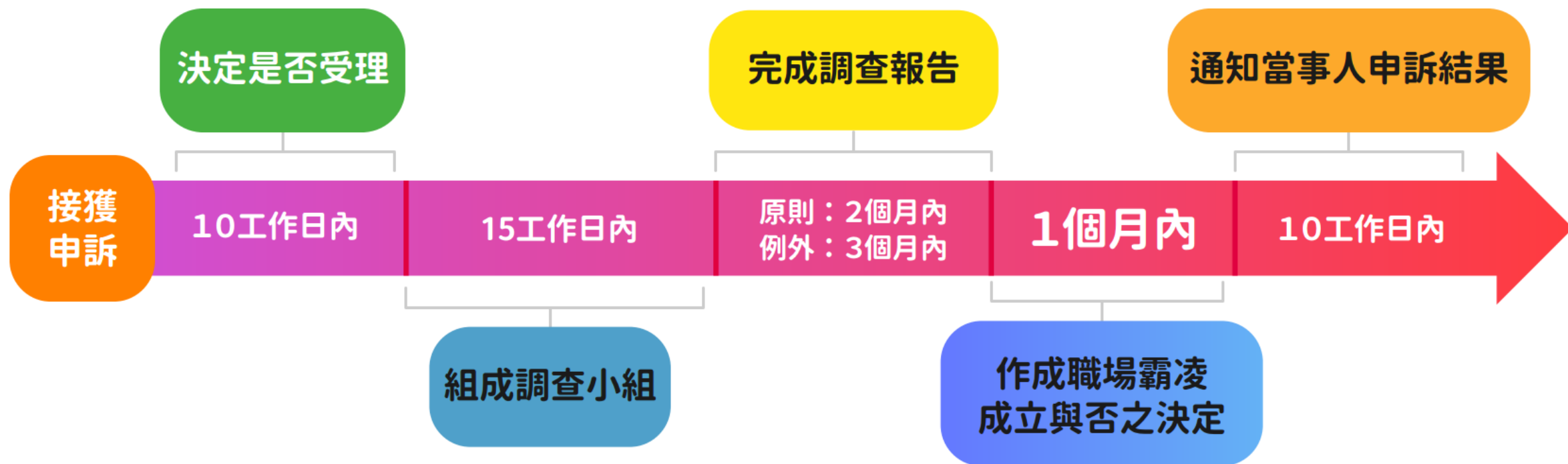
職場霸凌防治措施準則第19條

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。

前項情節輕重之判斷，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。

(勞工人數100人以上之雇主)申訴處理流程



雇主之職場霸凌防治義務(4)

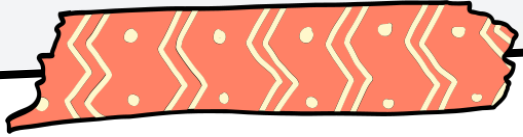
申復之審議義務

申復機制



申復審議會檢視原調查處理程序是否有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證

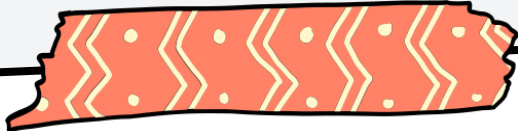
申復審議結果如認定有重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事證，則應重新調查



申復程序之啟動

職場霸凌防治措施準則第22條第1項

當事人不服第十八條第三項決定，得於收到書面通知翌日起
三十日內，以書面具明理由，向雇主提出申復；同一事件以
一次為限。



申復流程

職場霸凌防治措施準則第22條第2項

雇主於接獲前項申復後，應於**十個工作日**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。

職場霸凌防治措施準則第22條第3項

前項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**(詳如下表)**

申復調查小組之組成

勞工人數30人以上 未達100人：

職場霸凌防治措施準則第22條第3項第2款

- 成員至少三人。
- 外部專業人士至少一人，應具勞動權益或相關事務處理經驗；雇主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。
- 任一性別比例不得少於三分之一。

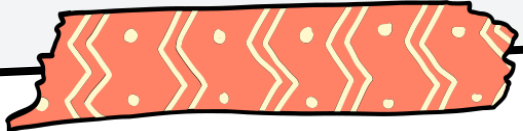
※部分成員得為原申訴處理單位成員

勞工人數100人以上：

職場霸凌防治措施準則第22條第3項第1款

- 成員至少三人。
- 外部專業人士不得少於**三分之二**，應具勞動權益或相關事務處理經驗；雇主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。
- 任一性別比例不得少於三分之一。

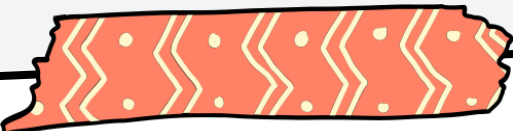
※部分成員得為原調查小組成員



重大瑕疵

職場霸凌防治措施準則第22條第4項

- 申訴處理單位之設置或調查小組之組成，未符合第九條第一項、第十四條第二項至第四項規定。
- 未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- 違反第十五條規定，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。



職場霸凌防治措施準則第23條第1項

申訴處理單位應自申復審議會議召開日起**三十日**內作成附理由之決定，雇主應於申復決定日起十個工作日內，以書面載明事實及理由，通知申復人；**如屬應再行調查者，其決定期限得展延三十日。**

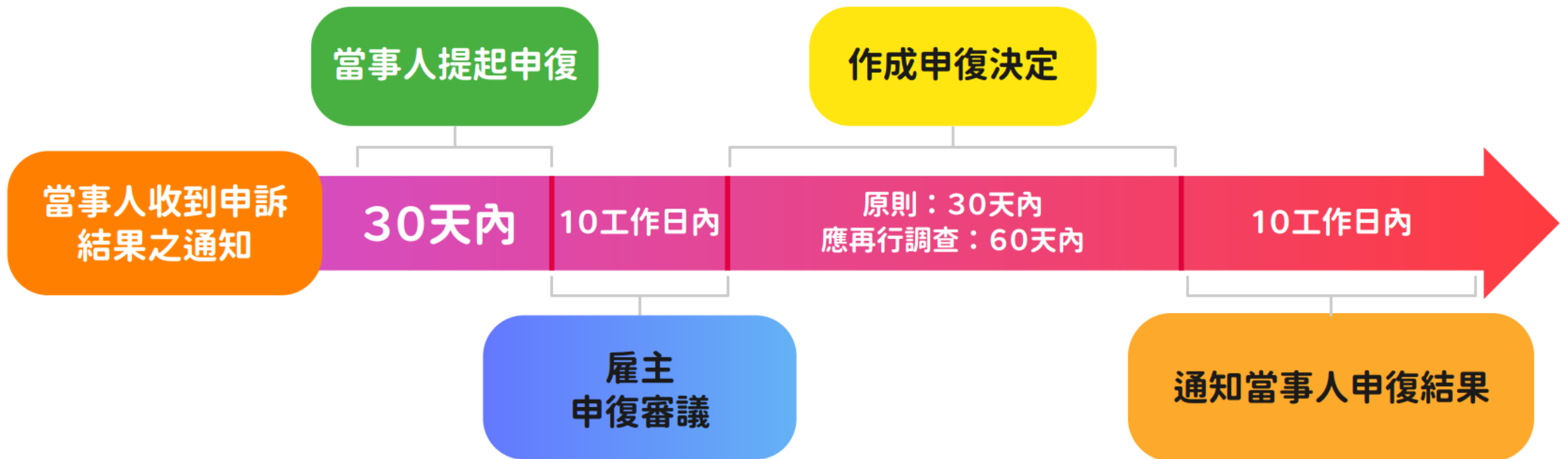
職場霸凌防治措施準則第23條第2項

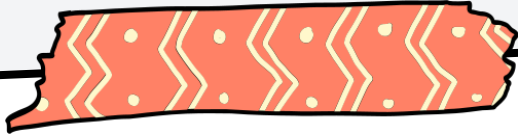
前項申復結果，雇主應於作成之日起十個工作日內，依第十一條公告之內容及方式登錄系統。

職場霸凌防治措施準則第23條第3項**(僱用勞工人數未滿30人之雇主得參照)**

僱用勞工人數未達三十人之雇主，其申復處理程序，得參照前條及前二項規定辦理。

申復審議流程





行政機關要求重新調查

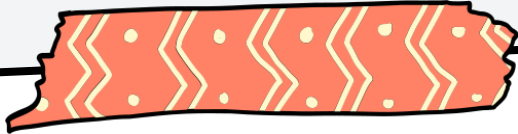
職場霸凌防治措施準則第24條

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，且調查程序有第二十二條第四項所定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，準用第二十二條及前條之規定。

雇主之職場霸凌防治義務(5)

其他相關義務



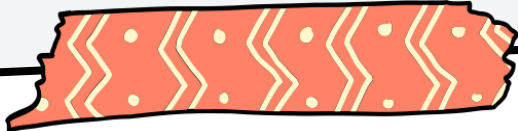
禁止為不利益對待

職業安全衛生法第22條之3第4項

直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。

職場霸凌防治措施準則第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。



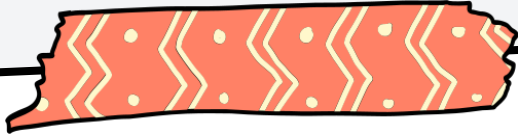
事後改善與資料保存

職場霸凌防治措施準則第25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六條第一項及第二項所定規範，並採取必要之改善措施。

職場霸凌防治措施準則第26條

雇主依本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。



登錄勞動部系統

職場霸凌防治措施準則第11條

雇主於接獲第八條第一項申訴時，應於受理翌日起七個工作日內，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。

職場霸凌防治措施準則第19條第3項

雇主對於職場霸凌申訴事件之處理結果，應於前條第三項附理由之決定作成之日起十個工作日內，依第十一條公告之方式登錄系統。

職場霸凌防治措施準則第23條第2項

前項申復結果，雇主應於作成之日起十個工作日內，依第十一條公告之內容及方式登錄系統。



罰則

罰則

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等

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、調查程序
未依規定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二分之一

1/3

◎雇主未採取防治或適當措施致發生職業病等

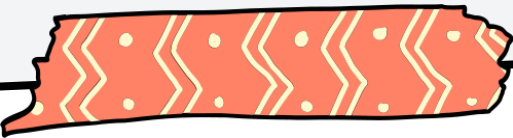
職業安全衛生法第43條第1項

有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上三百萬元以下罰鍰：

三、違反第六條第二項、①第二十二條之一第二項後段或②第二十二條之二第一項規定，**致發生職業病或工作相關疾病**。

職業安全衛生法第43條第2項

有前項規定情形之一者，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**。



2/3

①職業安全衛生法第22條之1第2項

雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：

- 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

3/3 ②職業安全衛生法第22條之2第1項

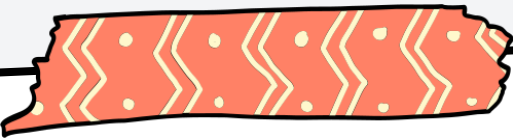
雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

- (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- (二)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。
- (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。
- (四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

- (一)就相關事實進行必要之釐清。
- (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。
- (三)適度調整工作內容或工作場所。
- (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。



1/1

◎被申訴人規避、妨礙或拒絕配合調查

職業安全衛生法第43條第1項

有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上三百萬元以下罰鍰：

六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。

職業安全衛生法第43條第2項

有前項規定情形之一者，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。

職業安全衛生法第39條第2項

主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。

1/3

◎雇主於接獲申訴後未處理或處理有重大違法

職業安全衛生法第45條第1項

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰：

二、違反第十五條之一第一項至第三項、第十七條、第十八條第三項、

①第二十二條之二第一項第一款、第二項、第五項、第二十六條、

第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、

第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。

職業安全衛生法第45條第2項

有前項規定情形之一者，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。

2/3 職業安全衛生法第22條之2第1項

雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

- (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- (二)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。
- (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。
- (四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

- (一)就相關事實進行必要之釐清。
- (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。
- (三)適度調整工作內容或工作場所。
- (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

職業安全衛生法第22條之2第2項

雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，並應遵守利益迴避規定。雇主僱用勞工人數達一定規模者，應組成調查小組；其調查小組外聘成員比例不得少於二分之一。

職業安全衛生法第22條之2第5項

雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經認定違反前項所定準則之規定，且調查程序有重大瑕疵者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，雇主不得拒絕。

1/2

◎雇主對申訴人處理不利對待或處分

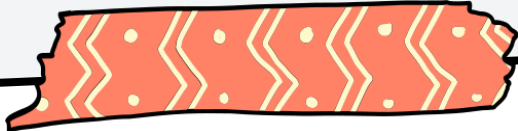
職業安全衛生法第45條第1項

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰：

二、違反第十五條之一第一項至第三項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二項、第五項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或①第三十九條第四項之規定。

職業安全衛生法第45條第2項

有前項規定情形之一者，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。



2/2

職業安全衛生法第39條第4項

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。

1/2

◎雇主未依規定於系統登錄申訴案件

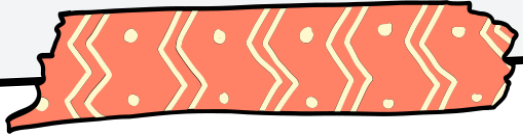
職業安全衛生法第45條第1項

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十二條之一第二項後段、①第二十二條之二第一項第二款、第三項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。

職業安全衛生法第45條第2項

有前項規定情形之一者，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。



2/2

職業安全衛生法第22條之2第3項

雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；
事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。

1/3

◎雇主未依規定採取防治或適當措施

職業安全衛生法第45條第1項

有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、①第二十二條之一第二項後段、②第二十二條之二第一項第二款、第三項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，
經通知限期改善，屆期未改善。

職業安全衛生法第45條第2項

有前項規定情形之一者，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。

2/3 ①職業安全衛生法第22條之1第2項

雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：

- 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

3/3 ②職業安全衛生法第22條之2第1項

雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

- (一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- (二)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。
- (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。
- (四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

- (一)就相關事實進行必要之釐清。
- (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。
- (三)適度調整工作內容或工作場所。
- (四)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

1/1

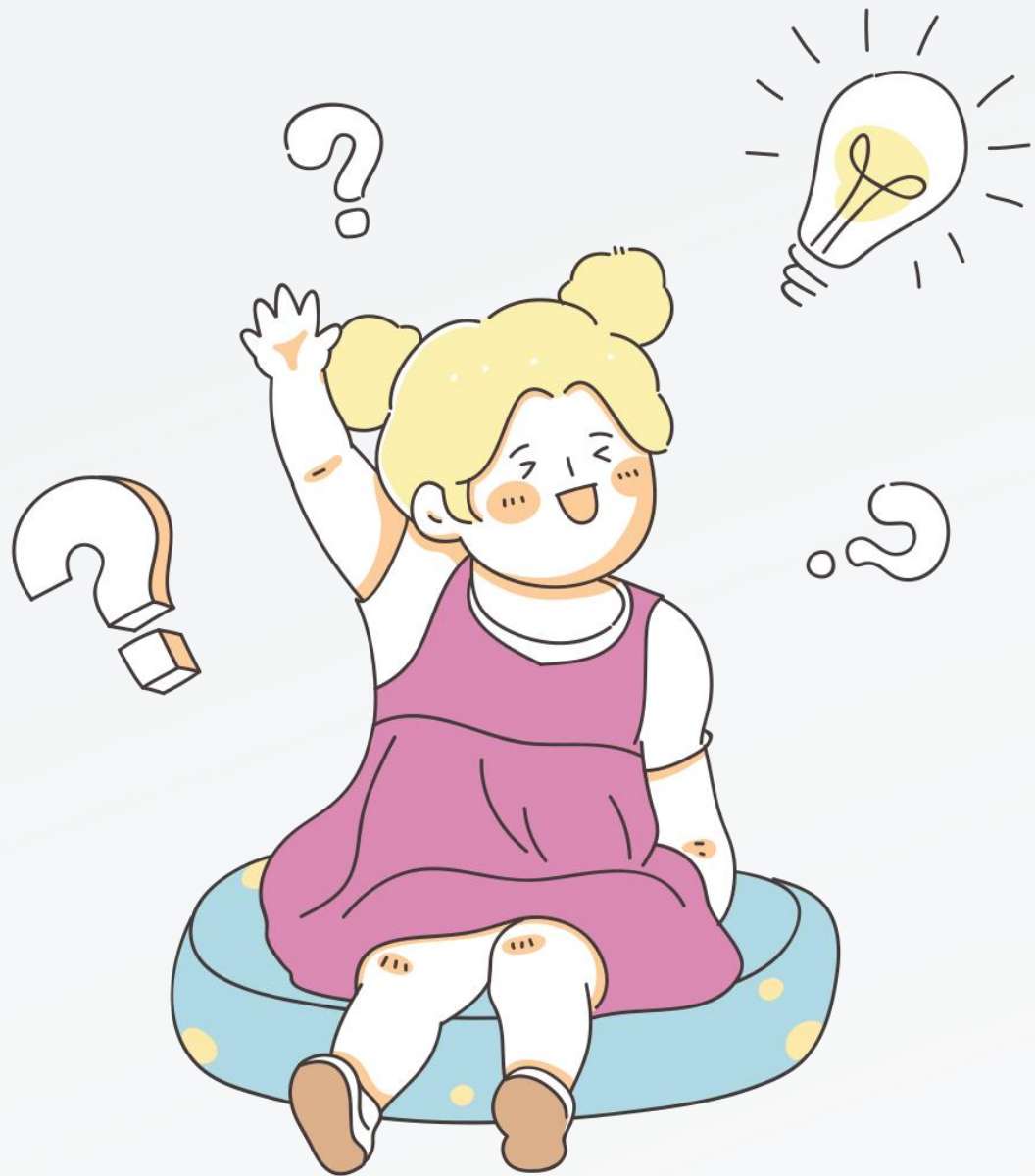
◎最高負責人經認定為霸凌行為人

職業安全衛生法第46條第1項

①最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

職業安全衛生法第46條第5項

第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。



Q & A