

職場霸凌防治措施常見問答

事業單位篇

目錄

A 類 職場霸凌定義與認定	6
A-01 職場霸凌是否屬於職場不法侵害？事業單位收到申訴應優先適用職場不法侵害相關規定，還是職場霸凌防治專章？	6
A-02 事業單位接獲申訴後，若一時無法判斷屬「職場霸凌」或一般「執行職務遭受不法侵害」，應如何處理？	6
A-03 職場霸凌有法律定義嗎？如何認定？哪裡可以找到相關資料？	7
A-04 職場霸凌定義中「利用職務或權勢關係」，只有上級長官對下級部屬霸凌，才能向雇主申訴嗎？	7
A-05 什麼叫做「逾越業務上必要且合理範圍」？	7
A-06 勞工認為與主管或其他勞工互動過程中，只要主觀感受不佳或不愉快，就是職場霸凌嗎？	8
A-07 事業單位內部的勞工之間，如果發生單次偶發性之衝突、摩擦或暴力，是否適用職場霸凌防治專章的規定？	8
A-08 勞工如遭受顧客、客戶的騷擾、歧視、羞辱或謾罵，適用職場霸凌防治專章的規定嗎？	8
A-09 勞工受雇主指派到外縣市出差，如果在出差的場所遭受職場霸凌，雇主有防治責任嗎？	9
B 類 雇主防治義務	9
B-01 不同規模事業單位，職場霸凌防治義務有何不同？	9
B-02 「事業單位僱用勞工人數」如何計算？集團母、子公司或總公司、分公司的勞工人數是合併計算嗎？	10
B-03 事業單位依法訂定書面的防治措施及規範，應該包含哪些內容？	10
B-04 申訴管道有哪些形式？如何公開揭示？	11
B-05 雇主需要辦理職場霸凌防治「教育訓練」嗎？	12

B-06 調查小組成員已完成《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項規定之 3 小時職場霸凌防治教育訓練，是否仍須接受同準則第 6 條第 4 項規定之溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練？	12
B-07 擔任職場霸凌事件之協調人員，是否須具備特定資格或接受相關教育訓練？	12
B-08 中小企業遴聘外部調查人員相關經費，政府有協助資源嗎？	13
C 類 立即有效措施與事件處理	13
C-01 何時應介入處理？雇主知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取哪些立即有效措施？	13
C-02 只有口頭關心勞工，算有採取「立即有效措施」嗎？	14
C-03 事業單位空間或人力不足，可以採取居家辦公（WFH）或分時隔離等彈性保護措施嗎？	14
D 類 調查程序與調查小組	15
D-01 事業單位收到申訴後，調查程序應如何進行？	15
D-02 事業單位是否可以先進行協調？	15
D-03 勞工是否可以拒絕協調？	15
D-04 調查程序應於多久內完成？	16
D-05 事業單位需要組成申訴處理單位或調查小組嗎？可以只由內部決定嗎？	16
D-06 申訴處理單位成員，得否兼任協調人員或調查小組成員？	16
D-07 100 人以上事業單位之調查小組，外部專家及性別比例為何？	17
D-08 外部專業人士應具備哪些資格？是否須完成法定 3 小時教育訓練？	17
D-09 事業單位遴聘外部專業人士時，是否僅限於勞動部建置之「職場霸凌調查專業人才資料庫」？	17
D-10 母公司、子公司、關係企業、海外分公司或獨立董事等人員，得否列為調查小組之外部專業人士？	18
D-11 事業單位簽約之律師、特約心理師或其他專業顧問，得否擔任調查小組之外部專業人士？	18
D-12 如果調查人員和對方有親屬關係或私交，可以要求換人嗎？	18
D-13 事業單位該去哪裡找外部調查專業人士？內部參與調查的人員需要受訓嗎？	19
D-14 已完成 12 小時職場霸凌調查專業人士培訓課程並納入專業人才資料庫之人員，如擔任事業單位內部調查小組成員，是否仍須完成《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項規定之 3 小時職場霸凌防治教育訓練？	19

D-15 調查小組成員依法應完成之 3 小時教育訓練，如至「職業安全衛生數位學習平台」接受線上課程，是否每位人員均須使用個人帳號？可否使用共用帳號？	19
D-16 協調程序是否應於成立調查小組前辦理，或得與調查程序同步進行？協調期間是否停止計算成立調查小組之法定期限？	20
D-17 法規所稱之「工作日」應如何計算？如事業單位採排班制或變形工時，應如何認定？	20
D-18 法規所定之「1 個月內」應如何計算？是指 30 天嗎？	21
D-19 若無錄音或錄影資料，勞工可提出哪些證據作為職場霸凌調查之參考？	21
D-20 若當事人接受調查訪談時，可以由律師、工會代表或信賴者陪同嗎？	21
D-21 若當事人拒絕配合調查應如何處理？	22
D-22 勞工已經報警、提告或離職了，雇主還要調查嗎？	22
D-23 100 人以上事業單位之調查小組建議申訴成立，但申訴處理單位未採納該調查結果時，應如何處理？	22
D-24 當事人於調查程序或收到調查結果後，要求閱覽或取得調查報告、訪談紀錄、錄音錄影或其他調查資料時，雇主應如何處理？	23
D-25 事業單位可以把職場霸凌案件內容公開給其他勞工知道嗎？	23
D-26 事業單位處理職場霸凌案件之相關紀錄應保存多久？	23
E 類 申訴資格與受理	24
E-01 勞工提出申訴之方式為何？若資料不全，雇主可以拒絕受理嗎？	24
E-02 職場霸凌申訴之法定受理期限為何？	24
E-03 勞工離職後才提出申訴，雇主是否仍須受理？	24
E-04 勞工可以匿名申訴嗎？同事或家人可以代為申訴嗎？	24
E-05 負責處理申訴的人資（HR）自己就是當事人時，事業單位該如何處理？	25
E-06 哪些情況下，事業單位可以合法「不予受理」勞工的職場霸凌申訴？	26
E-07 勞工持續提出相同內容之申訴，且經調查均未成立，事業單位應如何處理？	26
E-08 若雙方當事人已「協調成立」並作成書面紀錄，事後其中一方僅因反悔或對協調結果不滿，得否就同一事件再次提出申訴？	26
F 類 最高負責人案件	27
F-01 誰屬於職場霸凌案件所稱的「最高負責人」？	27
F-02 沒有掛名負責人（如大股東或親屬），也可能被認定為最高負責人嗎？	27

F-03 若被申訴的行為人為最高負責人，應由誰受理及調查？事業單位內部需要查嗎？	27
F-04 勞工無固定工作地點，但經雇主指派至不同場所執行職務，若要申訴最高負責人，要向哪個縣市的主管機關申訴？	28
F-05 勞工向地方主管機關申訴最高負責人，主管機關的處理時效為何？	28
F-06 若地方主管機關審查後認為「不屬最高負責人案件」，後續會如何處理？事業單位需要接手嗎？	28
G 類 派遣、承攬與特殊身分人員	29
G-01 派遣勞工遭受職場霸凌時，應該怎麼辦？	29
G-02 當事人雙方均為同一派遣公司之派遣勞工，派遣至同一要派公司，於工作期間發生職場霸凌事件，應由誰受理申訴並啟動調查？	29
G-03 承攬勞工遭受職場霸凌時，應如何處理？	29
G-04 如何確認本機關（構）或單位應適用職安法或公務人員保障法之職場霸凌處理規定？	30
G-05 於政府機關或公立醫院、學校等非具公務人員身分之工作者（如約聘僱、派遣或承攬人員）遭受職場霸凌時，機關應如何處理？	30
G-06 勞工經事業單位指派至國外提供勞務（如派駐海外分公司），於當地遭受職場霸凌時，應如何處理？	31
H 類 申復與保護措施	31
H-01 勞工不服調查結果又提出申復，雇主應如何處理？	31
H-02 如果被指控霸凌的「被申訴人」不服調查結果，也可以提出申復嗎？	31
H-03 事業單位召開「申復審議會議」時，有哪些程序注意事項？	32
H-04 申復審議會議應給予申復人陳述意見之機會，相對人是否也必須出席陳述？	32
H-05 事業單位重組「申復調查小組」時，有規定外部專家及性別比例嗎？	32
H-06 申復調查小組成員，得否與第一次調查小組成員重複？	33
H-07 若案件於新法施行前（115 年 6 月 30 日前）已結案，當事人可否要求適用新法之申復制度？新舊法過渡期間應如何適用？	33
H-08 申訴人已離職，事業單位是否仍須受理、調查或辦理申復？	33
H-09 勞工提出申訴後，雇主可以對其降調或給予其他不利待遇嗎？	34
I 類 案件登錄與裁罰	34
I-01 雇主接獲職場霸凌申訴後，是否需要通報政府機關？案件內容會被公開嗎？	34

I-02 雇主應於何時辦理申訴案件登錄？去哪裡登錄？.....	34
I-03 霸凌申訴案件，如一位申訴人同時申訴數位被申訴人，或多位申訴人同時申訴同一位行為人，應如何登錄？	35
I-04 事業單位處理職場霸凌申訴事件，哪些情形可能涉及裁罰？	35
I-05 最高負責人經認定職場霸凌成立，會有何罰則？	35
I-06 若事業單位已經完成調查處理，勞動檢查機構還會介入嗎？	36

A類 | 職場霸凌定義與認定

A-01 | 職場霸凌是否屬於職場不法侵害？事業單位收到申訴應優先適用職場不法侵害相關規定，還是職場霸凌防治專章？

回應說明：

《職業安全衛生法》針對職場不法侵害及職場霸凌，已建立分流處理機制，該法增訂第 2 章之 1「職場霸凌防治」專章，明定職場霸凌之防治、申訴、調查及申復制度。凡符合《職業安全衛生法》第 22 條之 1 所定職場霸凌構成要件者，應優先依職場霸凌防治專章及《職場霸凌防治措施準則》相關規定辦理。

至於未符合職場霸凌構成要件，而屬勞工於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害者，例如第三方不法侵害或其他不法侵害事件，則依《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 3 款及《職業安全衛生設施規則》第 324 條之 3 相關規定辦理。

法源依據：《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 3 款、第 22 條之 1、《職場霸凌防治措施準則》第 2 條。

A-02 | 事業單位接獲申訴後，若一時無法判斷屬「職場霸凌」或一般「執行職務遭受不法侵害」，應如何處理？

回應說明：

事業單位接獲申訴後，應先依規定採取立即有效之保護措施，並於法定期間內釐清案件事實。如經初步判斷符合職場霸凌之構成要件，應依《職場霸凌防治措施準則》辦理後續受理、調查及申復程序；如經審查認定非屬職場霸凌，而屬執行職務遭受不法侵害者，仍應依《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項及《職業安全衛生設施規則》第 324 條之 3 相關規定，採取必要之調查、保護及改善措施。

法源依據：《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 3 款、第 22 條之 1、《職場霸凌防治措施準則》第 7 條、第 10 條。

A-03 | 職場霸凌有法律定義嗎？如何認定？哪裡可以找到相關資料？

回應說明：

職安法本次修法，已將職場霸凌定義正式納入第 22 條之 1 第 1 項規定。「職場霸凌」是指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、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。相關法規條文、手冊、指引及教育宣導資料等，可至勞動部及職安署官網「職場霸凌防治專區」查詢。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 2 條。

A-04 | 職場霸凌定義中「利用職務或權勢關係」，只有上級長官對下級部屬霸凌，才能向雇主申訴嗎？

回應說明：

權勢關係並不限於主管對部屬（上對下關係），勞工彼此間的職務關係涵蓋平行、上對下或下對上等，勞工於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路等方式，無論是直接或間接對其他勞工造成身體或精神危害的不當行為，都屬於職場霸凌認定的範圍。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 2 條。

A-05 | 什麼叫做「逾越業務上必要且合理範圍」？

回應說明：

主管進行合理的工作指導，或要求勞工達成合理的業務績效，都不屬於職場霸凌。判斷重點是指行為人的行為，在客觀上已經明顯不具備業務上的正當性、必要性，或者其手段與所欲達成的業務目的不合比例、不符合社會通念。雇主如接獲勞工申訴，關注重點在於主管的言行是否已經超出合理管理範圍，例如要求與職務或能力不符的工作目標，如過高的工作目標或績效，或過低、不給予工作等情形，即使工作要求合理，如以持續公開羞辱、惡意排擠，或刻意利用工作進行刁難等，可能涉及霸凌。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1 第 1 項、《職場霸凌防治措施準則》第 2 條。

A-06 | 勞工認為與主管或其他勞工互動過程中，只要主觀感受不佳或不愉快，就是職場霸凌嗎？

回應說明：

職場霸凌必須同時符合職安法所定 5 項要件，經過調查程序後，才能認定。

5 項要件是指：1.在勞動場所執行職務、2.事業單位人員利用職務或權勢關係、3.超出合理管理範圍、4.具有反覆性或持續性，以及 5.造成身心健康危害。職場霸凌是否成立，是透過勞工向雇主申訴，事業單位依照職安法規定，依法啟動調查程序，綜合訪談結果及相關事證後綜合判斷。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 2 條。

A-07 | 事業單位內部的勞工之間，如果發生單次偶發性之衝突、摩擦或暴力，是否適用職場霸凌防治專章的規定？

回應說明：

事業單位內部常見的人際關係衝突、摩擦，如丟擲物品或文件，如非屬情節重大而不符合職場霸凌定義的情形，則屬於職安法第 6 條第 2 項第 3 款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之危害預防事項，應依職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 規定，採取適當措施，如接獲申訴，應對事件之原因及過程進行調查，以釐清過程原委，並視申訴人意願提供相關協助與保護，如涉及刑事案件應報警協處，並視需求協助送醫或提供心理諮商、法律訴訟資源。

法源依據：《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 3 款、第 22 條之 1 第 1 項。

A-08 | 勞工如遭受顧客、客戶的騷擾、歧視、羞辱或謾罵，適用職場霸凌防治專章的規定嗎？

回應說明：

勞工與行為人之間，不具有職務或職權關係，在工作過程中如遭顧客、客戶或其他外部人員（第三方）之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，屬於「外部第三方不法侵害」，不適用職場霸凌防治專章之規定。雇主應另依職安法第 6 條第 2 項第 3 款有關執行職務

遭受不法侵害預防之規定，對事件之原因及過程進行調查，以釐清過程原委，並視申訴人意願提供相關協助與保護；如同時涉及性騷擾、就業歧視、跟蹤騷擾或其他法律事項，仍應依各該特別法規辦理；如涉及刑事案件應報警，請警察機關協處，並視需要協助送醫或提供心理諮商、法律訴訟等資源。

法源依據：《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 3 款、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3。

A-09 | 勞工受雇主指派到外縣市出差，如果在出差的場所遭受職場霸凌，雇主有防治責任嗎？

回應說明：

雇主防治職場霸凌的範圍不僅限於勞工日常工作的場所，如辦公室、工廠、工地等，亦包含實際從事勞動之場所；若經雇主（或其代理人）指派至其他場所執行職務，如出差或以線上方式遠距工作，都屬於勞動場所的範圍，勞工若於執行職務遭受職場霸凌，雇主負有防治責任。

法源依據：《職業安全衛生法》第 2 條第 6 款。

B類 | 雇主防治義務

B-01 | 不同規模事業單位，職場霸凌防治義務有何不同？

回應說明：

事業單位無論規模大小，雇主均有防治義務，法規依事業單位規模有不同的要求，說明如下：

1. 僱用勞工人數未達 10 人的事業單位：應採取適當之預防及處理措施，如接獲勞工申訴，應與勞工共同進行調查或協調處理，並依申訴人意願，提供協助與保護，或提供醫療、法律及心理諮商等相關資源，對於申訴人不得不利對待。
2. 僱用勞工人數 10 人以上的事業單位：除應盡前述雇主義務之外，還必須依法設置申訴管道並公開揭示。

3. 僱用勞工人數 30 人以上的事業單位：除了要做到前面第 1、2 項外，應訂定並公開揭示防治措施、申訴與懲處規範，指定專責單位統籌辦理；針對全體勞工辦理職場霸凌防治一般教育訓練，並應依法籌組申訴處理單位，協助雇主處理職場霸凌事件。
4. 僱用勞工人數 100 人以上的事業單位：除了要做到前面第 1、2 及 3 項外，雇主受理申訴後，應依法組成調查小組。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 5 條、第 6 條、第 9 條、第 14 條。

B-02 | 「事業單位僱用勞工人數」如何計算？集團母、子公司或總公司、分公司的勞工人數是合併計算嗎？

回應說明：

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；

1. 集團的母、子公司：認屬獨立的法人，勞工人數應分別計算之。
2. 同一事業分散於不同地區，以分區機構負責人是否具經營管理權、擔負職災預防義務，及是否有獨立經營簿冊、人事權、統一編號、工廠登記等，勞動檢查機構將綜合認定是否為「事業單位」，並獨立計算僱用勞工人數；如對事業單位認定有疑義，可洽詢當地勞動檢查機構。

法源依據：《職業安全衛生法》第 2 條第 2 款及第 4 款、《職場霸凌防治措施準則》第 3 條。

B-03 | 事業單位依法訂定書面的防治措施及規範，應該包含哪些內容？

回應說明：

僱用勞工 30 人以上的事業單位，依法必須訂定書面規範並指定專責單位統籌辦理申訴處理。書面規範內容必須包含 8 項並公開揭示：

1. 職場霸凌的行為樣態及預防措施。
2. 職場霸凌防治教育訓練。
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. 調查人員資格及其利益迴避事項。

5. 以不公開方式處理申訴，對申訴人、協助申訴之人，參與及負責調查之人免於遭受報復或不利待遇。
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的懲處方式。
8. 被申訴人為最高負責人時，可直接向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 6 條。

B-04 | 申訴管道有哪些形式？如何公開揭示？

回應說明：

僱用勞工人數 10 人以上的事業單位，就必須設置專屬申訴管道，公開揭示的方式包括專線電話、傳真、專用信箱、專屬電子信箱，或其他經指定的通訊軟體。設置申訴管道後，必須在工作場所顯著之處公開揭示。公開揭示方式不限於實體紙本張貼公告，也可以透過電子資料傳輸，例如內部網路公告相關規範或電子郵件使勞工知悉，重點是必須確保勞工能夠隨時取得並查知申訴相關資訊。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 5 條第 1 項、第 2 項。

B-05 | 雇主需要辦理職場霸凌防治「教育訓練」嗎？

回應說明：

僱用勞工人數 30 人以上之事業單位，應依法對事業單位人員辦理職場霸凌防治教育訓練，並針對各級主管，以及負責受理申訴、調查、協調、申復處理的人員，另須辦理溝通技巧、管理與申訴處理等教育訓練課程，亦可參加各主管機關及勞動檢查機構辦理的實體課程，或勞動部（職安署）開發之數位學習課程（數位學習資源請至勞動部職安署之數位學習平台瀏覽）。未達 30 人者，得參照辦理。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 6 條第 3 項、第 4 項。

B-06 | 調查小組成員已完成《職場霸凌防治措施準則》第14條第3項規定之3小時職場霸凌防治教育訓練，是否仍須接受同準則第6條第4項規定之溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練？

回應說明：

《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項規定之 3 小時職場霸凌防治教育訓練，係擔任調查小組成員之資格要求；第 6 條第 4 項規定之教育訓練，則係針對各級主管及負責申訴事件調查、處理、協調及申復等人員，辦理溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。二者之訓練對象、目的及內容不同，雇主應依人員實際參與之業務內容，規劃並辦理相應之教育訓練，以提升相關人員辦理職場霸凌事件之專業知能。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 6 條第 4 項、第 14 條第 3 項。

B-07 | 擔任職場霸凌事件之協調人員，是否須具備特定資格或接受相關教育訓練？

回應說明：

《職場霸凌防治措施準則》未明定協調人員應具備特定資格。事業單位宜遴派適當職務及具相當工作經驗之人員，並經當事人同意後擔任。為確保協調程序妥適進行，如協調人員未曾接受相關訓練，雇主宜協助其接受相關教育訓練，或確認其具備職場霸凌防治、溝通協調、衝突處理、保密義務及利益迴避等相關知能；另雇主對負責協調業務之人員，亦應依《職場霸凌防治措施準則》辦理相關教育訓練。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 6 條第 4 項、第 13 條。

B-08 | 中小企業遴聘外部調查人員相關經費，政府有協助資源嗎？

回應說明：

為協助僱用勞工 99 人以下中小企業遴聘外部調查專業人士協助辦理職場霸凌申訴案件之調查或相關程序，勞動部已規劃提供中小企業補助資源，申請補助流程等相關細節，請留意職安署「職場霸凌防治專區」資訊，或可電洽各縣市政府主管機關。

C類 | 立即有效措施與事件處理

C-01 | 何時應介入處理？雇主知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取哪些立即有效措施？

回應說明：

雇主只要知悉勞工遭受霸凌時，不論勞工是否正式提出申訴，都應及時介入處理。依職場霸凌防治措施準則第 7 條第 1 項規定，有區分雇主因勞工申訴知悉及非因勞工申訴而知悉之情形，應分別採行的措施。

一、因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉時：

- (一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二) 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。
- (三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 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。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條。

C-02 | 只有口頭關心勞工，算有採取「立即有效措施」嗎？

回應說明：

「立即有效之適當措施」是指雇主必須有實質的處置作為，例如適度調整工作內容或工作場所；訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證；提供相關協助及救濟途徑；依勞工意願進行協助協調或提起申訴，及提供或轉介法律諮詢服務、醫療或心理諮商等協助或保護措施。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條。

C-03 | 事業單位空間或人力不足，可以採取居家辦公（WFH）或分時隔離等彈性保護措施嗎？

回應說明：

法規並沒有規範隔離方式，考量企業的空間與人力調度限制，雇主可以視營運場所狀況，彈性採取適當的措施，例如調整工作地點、分時段隔離或居家辦公等方式來保護當事人。惟所有職務或地點的調整，都必須與勞工充分溝通，並符合勞基法相關的調動規定。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條、《勞動基準法》第 10 條之 1。

D類 | 調查程序與調查小組

D-01 | 事業單位收到申訴後，調查程序應如何進行？

回應說明：

事業單位收到申訴，於受理後應秉持客觀公正的原則進行調查，僱用勞工人數 100 人以上者，雇主應依規定成立調查小組，訪談雙方當事人與相關證人，了解事發經過及爭議點，並給予雙方陳述的機會，最後作成調查報告。事業單位絕對不能不經過調查，就直接由單方面認定成立或不成立。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 10 條至 18 條。

D-02 | 事業單位是否可以先進行協調？

回應說明：

法令主要是針對受理申訴案啟動調查程序後，申訴人如有同意協調，事業單位可安排中立、公正的人員協助，協調人員應經當事人同意，若協調無法達成共識，或自協調日起超過 1 個月仍沒有結果，就必須停止協調，此外，在協調過程中，申訴人可以隨時終止協調，並依法續行正式的調查程序。事業單位於進入調查程序前，如當事人雙方都有意願透過協調處理爭議，尚無不可。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條第 1 項、第 13 條。

D-03 | 勞工是否可以拒絕協調？

回應說明：

申訴人有權拒絕協調，協調程序進行中如不滿意亦可要求終止協調。事業單位應依法受理申訴並啟動調查，不能因為勞工拒絕或終止協調，就停止處理或拒絕調查。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條第 1 項、第 13 條。

D-04 | 調查程序應於多久內完成？

回應說明：

【僱用勞工人數 100 人以上】依規定應於「調查小組成立後翌日起 2 個月內」完成調查報告；如有特殊情形，可以延長 1 個月，並通知當事人（協調期間不計入調查時限內）。此外，雇主必須在調查報告完成之日起「1 個月內」，作成霸凌是否成立之決定。

【僱用勞工人數 30~99 人】依規定雇主應於「接獲申訴翌日起 4 個月內」完成調查並作成決定；如有特殊情形，可以延長 1 個月，並通知當事人（協調期間不計入時限內）。

【僱用勞工人數未滿 30 人】依規定，雇主必須在「接獲申訴翌日起 3 個月內」完成調查並作成決定；如有特殊情形，得延長 1 個月，並通知當事人（協調期間不計入時限內）。

△注意：如果中間有經過雙方同意的協調期間，這段時間是不算在調查期限內的。調查期間，雇主仍必須持續採取保護措施。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 17 條第 1 項、第 18 條第 1 項、第 21 條。

D-05 | 事業單位需要組成申訴處理單位或調查小組嗎？可以只由內部決定嗎？

回應說明：

事業單位不能只由雇主、單一主管或人資部門直接決定申訴案件結果，應依事業單位規模設置相應的申訴處理單位或調查小組，以確保調查程序的客觀與公正。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 9 條第 1 項、第 14 條第 1 項、第 2 項。

D-06 | 申訴處理單位成員，得否兼任協調人員或調查小組成員？

回應說明：

法規並未禁止申訴處理單位成員兼任協調人員或調查人員。

僱用勞工人數未滿 100 人之事業單位，依法得由申訴處理單位直接辦理調查；僱用勞工 100 人以上之事業單位，依法應另組調查小組。為維持調查程序之客觀、公正，避免利益衝突或球員兼裁判之疑慮，建議調查小組之內部成員宜避免與申訴處理單位完全重疊。至於協調人員，只要經雙方當事人同意，並能保持中立、公正，法規並未限制其不得為申訴處理單位之成員。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 9 條、第 13 條、第 14 條。

D-07 | 100人以上事業單位之調查小組，外部專家及性別比例為何？

回應說明：

100 人以上事業單位正式調查時，調查小組應符合外部專家比例不得少於二分之一，以及任一性別比例不得少於三分之一之規定。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 2 項。

D-08 | 外部專業人士應具備哪些資格？是否須完成法定3小時教育訓練？

回應說明：

外部專業人士應具備勞動權益、勞資關係或其他相關事務之調查、協調、諮詢或處理經驗。法規並未要求外部專業人士須完成調查人員 3 小時教育訓練；該教育訓練義務係針對調查小組中之事業單位成員。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條。

D-09 | 事業單位遴聘外部專業人士時，是否僅限於勞動部建置之「職場霸凌調查專業人才資料庫」？

回應說明：

勞動部建置之「職場霸凌調查專業人才資料庫」係提供事業單位遴聘外部專業人士之參考，並非強制或唯一來源。只要具備勞動權益、勞資關係或相關事務之調查、協調、諮詢或處理經驗，且符合利益迴避規定，事業單位均得依案件需要自行遴聘。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 5 項。

D-10 | 母公司、子公司、關係企業、海外分公司或獨立董事等人員，得否列為調查小組之外部專業人士？

回應說明：

母公司、子公司、關係企業、海外分公司之人員，以及事業單位之獨立董事，雖可能具有不同法人身分或職務，但考量彼此間仍具有組織、管理或利益關聯，為維持調查程序之客觀、公正，不宜列入調查小組成員之外部專業人士。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條、第 15 條。

D-11 | 事業單位簽約之律師、特約心理師或其他專業顧問，得否擔任調查小組之外部專業人士？

回應說明：

法規並未禁止事業單位委託之律師、特約心理師或其他專業顧問擔任調查小組之外部專業人士。惟其仍應具備勞動權益或相關事務處理經驗，並符合利益迴避規定。如該人員與事業單位具有雇傭關係，應視為事業單位內部人員，不得列為法定之外部專業人士。另如外部專業人士與事業單位間具有委任、顧問或其他持續合作關係，為維持調查程序之客觀、公正及當事人之信賴，宜事先徵得當事人同意後擔任調查小組成員。事業單位應依個案情形，審酌其專業性、獨立性及公正性後予以遴聘。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 5 項、第 15 條及總說明第 15 條第 3 項。

D-12 | 如果調查人員和對方有親屬關係或私交，可以要求換人嗎？

回應說明：

如果調查人員與案件當事人具有法定的親屬關係（如配偶、四親等內血親等），依法應自行迴避。此外，當事人如果認為調查人員有其他利益衝突、可能影響調查公正性，也可以書面向雇主提出迴避的申請。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 15 條。

D-13 | 事業單位該去哪裡找外部調查專業人士？內部參與調查的人員需要受訓嗎？

回應說明：

若事業單位需要聘請外部調查委員，勞動部已建置「職場霸凌調查專業人士培訓及專業人才資料庫」，可直接至職安署官網查詢與遴選。此外，僱用勞工人數 100 人以上的事業單位組成調查小組時，調查小組中有事業單位成員者，依法亦須完成至少 3 小時之專業教育訓練後，始得參與案件調查。訓練課程可參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於中央主管機關建置之網站，接受數位學習課程。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項。

D-14 | 已完成12小時職場霸凌調查專業人士培訓課程並納入專業人才資料庫之人員，如擔任事業單位內部調查小組成員，是否仍須完成《職場霸凌防治措施準則》第14條第3項規定之3小時職場霸凌防治教育訓練？

回應說明：

已完成 12 小時職場霸凌調查專業人士培訓課程並納入專業人才資料庫之人員，如擔任事業單位內部調查小組成員，其已完成之 12 小時培訓課程內容，原則上已涵蓋《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項規定之 3 小時職場霸凌防治教育訓練要求，無須再重複接受訓練。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項。

D-15 | 調查小組成員依法應完成之3小時教育訓練，如至「職業安全衛生數位學習平台」接受線上課程，是否每位人員均須使用個人帳號？可否使用共用帳號？

回應說明：

依《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項規定，調查小組中有事業單位成員者，應接受至少 3 小時之職場霸凌防治教育訓練。

如須取得 3 小時教育訓練時數認證，並於勞動部職業安全衛生署「職業安全衛生數位學習平台」接受線上課程者，每位調查人員均應以個人帳號登入學習，以建立個人學習紀錄、完成測驗及取得個人之完訓證明。

如事業單位僅有辦理一般員工職場霸凌防治教育訓練之需求，或一般勞工僅有宣導、自主學習需求而無須取得 3 小時教育訓練時數認證者，可至職安署 YouTube 影音專區或勞教 E 網觀看相關課程。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條第 3 項。

D-16 | 協調程序是否應於成立調查小組前辦理，或得與調查程序同步進行？協調期間是否停止計算成立調查小組之法定期限？

回應說明：

事業單位於決定受理申訴後，於籌組調查小組之初期，即可徵詢雙方當事人是否願意進行協調，毋須待成立調查小組進行調查後再進行協調程序。

惟依法應於受理申訴日起 15 個工作日內成立調查小組之期限，不因協調程序而停止計算；至於後續調查期限之計算，協調所耗費期間依法得不計入調查期間。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 13 條、第 14 條、第 17 條。

D-17 | 法規所稱之「工作日」應如何計算？如事業單位採排班制或變形工時，應如何認定？

回應說明：

法規所稱工作日，原則上以政府行政機關辦公日作為計算基準。如事業單位因排班制度、變形工時或特殊營運型態，致工作日與政府辦公日不同，主管機關將依個案事實及實際營運情形綜合認定。建議事業單位提早辦理各項程序，以避免逾越法定期限。

D-18 | 法規所定之「1個月內」應如何計算？是指30天嗎？

回應說明：

法規所定之「1個月」，係以曆月計算，並非固定30日或31日。依《行政程序法》第48條規定，期間以月計算者，以最後一個月與起算日相當日之前一日為期間末日；如最後一個月無相當日者，以該月最後一日為期間末日。

例如：調查報告於7月15日完成，依法應於1個月內作成調查結果者，應於8月15日前完成。如於1月31日起算1個月，而次月無31日者，則以2月最後一日為期間末日。另期間末日如遇星期六、星期日、國定假日或其他休息日者，依《行政程序法》第48條第4項規定辦理。

法源依據：《行政程序法》第48條。

D-19 | 若無錄音或錄影資料，勞工可提出哪些證據作為職場霸凌調查之參考？

回應說明：

錄音、錄影並非職場霸凌案件唯一可提出之證據。勞工可提供通訊軟體對話紀錄（如LINE、Teams）、電子郵件、簡訊、差勤紀錄、工作指派紀錄、事件紀錄、醫療診斷證明、心理諮商紀錄或其他足以證明事件經過之資料；如有目擊者，亦得請其協助說明相關事實。調查時將由事業單位綜合相關事證，依個案情形判斷。

法源依據：《職業安全衛生法》第22條之1、《職場霸凌防治措施準則》第8條、第16條。

D-20 | 若當事人接受調查訪談時，可以由律師、工會代表或信賴者陪同嗎？

回應說明：

《職場霸凌防治措施準則》並未明定當事人接受調查訪談時，是否得由律師、工會代表或其他信賴者陪同。當事人提出陪同需求時，雇主宜依個案情形，審酌當事人之陳述能力、身心狀況、程序公平、調查秩序及保密需要，訂定一致且合理之處理原則。如同意陪同者，雇主宜事先就陪同人之角色、發言方式、保密義務及調查秩序等事項予以說明；

陪同人得於不影響調查之公正、完整及順利進行之前提下，視當事人需要提供支持、協助說明或補充意見，並應遵守保密、利益迴避及不得妨礙調查等要求。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 15 條、第 16 條。

D-21 | 若當事人拒絕配合調查應如何處理？

回應說明：

如當事人無正當理由拒絕配合調查，事業單位應先通知其於適當期限內配合調查。若期限屆滿後仍拒絕配合，調查小組仍可依現有事證持續辦理調查，並於法定期限前作成報告，不宜直接停止調查或逕行結案。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 17 條第 3 項。

D-22 | 勞工已經報警、提告或離職了，雇主還要調查嗎？

回應說明：

針對職場霸凌申訴事件，即使勞工已經報警、提告或離職了，原則上還是要依法完成內部的行政調查。因為行政調查與法院訴訟的目的不同，雇主也需要透過調查來檢視內部的預防措施是否還有改善的空間，所以不能因為勞工提告了就無故停止調查。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條第 2 項、第 8 條第 3 項。

D-23 | 100人以上事業單位之調查小組建議申訴成立，但申訴處理單位未採納該調查結果時，應如何處理？

回應說明：

依《職場霸凌防治措施準則》規定，申訴處理單位應於調查報告完成之日起 1 個月內，參考調查小組之調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定。調查小組係依客觀、公平及公正原則完成調查，其調查結果原則上應作為申訴處理單位作成決定的重要參考依據。

如申訴處理單位認為調查結果有證據不足、程序疑義或其他調查不完備之情形，宜敘明理由，請調查小組補充調查；如仍決定未採納調查結果，應於決定書中載明其判斷依據

及未採納調查結果之具體理由，以確保申訴成立與否之決定，具有事實及法律依據，並保障當事人權益。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 18 條

D-24 | 當事人於調查程序或收到調查結果後，要求閱覽或取得調查報告、訪談紀錄、錄音錄影或其他調查資料時，雇主應如何處理？

回應說明：

雇主作成調查決定時，應以書面載明事實及理由，並告知申復方法及期限，使當事人足以瞭解決定依據與理由及行使救濟之權利；不宜僅以保密為由，完全不提供當事人陳述、答辯或申復所必要之資訊。惟當事人要求閱覽或取得調查報告、訪談紀錄、錄音錄影或相關證據時，雇主應兼顧其陳述及申復之需要，以及第三人個人資料、醫療資訊、營業秘密與調查保密等事項，依個案情形提供必要內容、摘要或經適當遮蔽之資料。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 18 條、第 22 條；《個人資料保護法》。

D-25 | 事業單位可以把職場霸凌案件內容公開給其他勞工知道嗎？

回應說明：

事業單位處理職場霸凌案件時，應以不公開的方式進行，並須保護當事人及相關人員之個人隱私及遵守保密規定，不能隨意把案件內容、調查資料或當事人的個人資訊公開給其他無關勞工知道。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 8 條第 4 項、第 12 條、第 16 條、《個人資料保護法》。

D-26 | 事業單位處理職場霸凌案件之相關紀錄應保存多久？

回應說明：

事業單位處理職場霸凌事件的所有過程，包含申訴、協調、訪談調查及申復等紀錄，都必須作成書面或電子紀錄，並至少保存 3 年，不能在案件結束後就直接銷毀。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 26 條。

E類 | 申訴資格與受理

E-01 | 勞工提出申訴之方式為何？若資料不全，雇主可以拒絕受理嗎？

回應說明：

勞工可以透過事業單位規定的管道提出申訴，像是書面、電子郵件、線上系統，甚至口頭反映都可以。如果勞工一開始提供的資料或證據不夠完整，事業單位應通知勞工補充說明，不能只因為資料暫時不齊全，就直接拒絕受理。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 8 條。

E-02 | 職場霸凌申訴之法定受理期限為何？

回應說明：

法規對申訴期限有兩種計算方式：第一種主要是就勞工於在職時，以「霸凌行為終了後 3 年內」；如果屬於持續發生的情況，會從最後一次行為發生時開始算。第二種則是就已離職勞工，針對被申訴人為利用權勢霸凌者，以「離職後 1 年內」為期限。兩種期間如果不同，必須採對勞工較有利、也就是較長的期限來認定。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 8 條第 3 項。

E-03 | 勞工離職後才提出申訴，雇主是否仍須受理？

回應說明：

即使勞工已經離職，如果被申訴人為利用權勢霸凌者，只要還在「離職後 1 年內」或「霸凌行為終了後 3 年內」的法定期限，雇主仍然必須依法處理，並於受理後啟動調查，不能因為雙方已經沒有僱傭關係，就拒絕處理。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 8 條第 3 項。

E-04 | 勞工可以匿名申訴嗎？同事或家人可以代為申訴嗎？

回應說明：

如果申訴完全匿名、沒有留下任何真實姓名或足以辨識身分的資訊，事業單位依法可以決定不予受理。不過，如果是同事或家屬具名代為陳情，事業單位知道後仍應主動了解

狀況，並依霸凌勞工本人的意願，協助其協調、提起申訴及採取相關保護措施。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條第 1 項第 2 款、第 10 條第 2 項。

E-05 | 負責處理申訴的人資（HR）自己就是當事人時，事業單位該如何處理？

回應說明：

如果負責處理申訴的人資主管自己就是案件當事人，基於利益迴避原則，事業單位必須改由其他人員或外部專家接手處理。如果因此就不處理，或仍交由當事人繼續處理，已違反相關規定，當事人可以直接向勞動檢查機構申訴。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 15 條第 1 項。

E-06 | 哪些情況下，事業單位可以合法「不予受理」勞工的職場霸凌申訴？

回應說明：事業單位不能隨便退件。只有在符合法定情況下，例如案件明顯與工作無關、內容完全沒有具體事實、完全匿名、同一事件已經處理過、勞工已撤回申訴，或已超過法定申訴期限，事業單位才可以決定不予受理。而且必須在收到申訴後 10 個工作日內，以書面通知當事人並說明理由。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 10 條第 2 項。

E-07 | 勞工持續提出相同內容之申訴，且經調查均未成立，事業單位應如何處理？

回應說明：

雇主不得因勞工依法提出職場霸凌申訴而給予任何不利待遇。惟如經調查確認申訴人故意虛構事實或惡意濫用申訴制度，事業單位得依內部工作規則、獎懲規定或其他依法訂定之管理規範，視情節採取適當處理措施。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 20 條。

E-08 | 若雙方當事人已「協調成立」並作成書面紀錄，事後其中一方僅因反悔或對協調結果不滿，得否就同一事件再次提出申訴？

回應說明：

原則上不可以。雙方經協調達成共識，並依規定作成載明事實及合意事項之書面紀錄後，即視為該事件已獲終局實體處理。當事人僅因反悔或對協調結果不滿，而就同一事件再次提出申訴者，事業單位得依法決定不予受理。

惟如一方未依書面紀錄所載合意事項履行，致協調目的未能達成或爭議仍未獲解決，事業單位仍應依個案具體事實及《職場霸凌防治措施準則》相關規定，審查是否受理及後續處理方式。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 10 條第 2 項第 4 款、第 11 條、第 13 條。

F類 | 最高負責人案件

F-01 | 誰屬於職場霸凌案件所稱的「最高負責人」？

回應說明：

最高負責人是指對事業單位整體營運、管理及人事決策具有最高指揮監督權限的對外代表人，例如公司負責人、董事長、總經理、校長或機關首長等。此外，與對外代表人職務相當之人，亦可能認定為最高負責人，其實際認定仍須依組織型態與負責權限，由地方主管機關視個案認定。

法源依據：《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 條及第 3 條。

F-02 | 沒有掛名負責人(如大股東或親屬)，也可能被認定為最高負責人嗎？

回應說明：

是的，即使沒有掛名正式負責人，如果該人員實質上控制公司的人事、財務或業務營運，且具有現任或曾任董監事、持股 20%以上的大股東、特定親屬關係，或者經工會及勞工指認有具體事證等情形，或位居特殊重要職位者，仍可能被地方主管機關認定為最高負責人。

法源依據：《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 條及第 3 條。

F-03 | 若被申訴的行為人為最高負責人，應由誰受理及調查？事業單位內部需要查嗎？

回應說明：

如果被申訴人是事業單位的最高負責人，勞工可以直接向勞務提供地的地方主管機關提出申訴。這類案件將由地方主管機關受理並進行外部調查，不需要先經過事業單位的內部申訴與調查程序。

法源依據：《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 條第 1 項、第 7 條。

F-04 | 勞工無固定工作地點，但經雇主指派至不同場所執行職務，若要申訴最高負責人，要向哪個縣市的主管機關申訴？

回應說明：

如最高負責人為行為人，且與該勞工為同事業單位人員者，勞工得向事業單位登記所在地或主要勞務提供地之直轄市、縣（市）主管機關提出申訴，由主管機關依個案事實認定受理機關。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條、《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 4 條。

F-05 | 勞工向地方主管機關申訴最高負責人，主管機關的處理時效為何？

回應說明：

地方主管機關收到書面申訴後，原則上會於「10 個工作日內」以書面通知是否受理。如果申訴資料有缺漏，主管機關會通知申訴人於收到公文後「10 個工作日內」補正，這段補正期間不計算在是否受理之處理時效內。地方主管機關於受理後應於 10 個工作日內開始調查，於 2 個月內完成調查，必要時得延長 1 個月。

法源依據：《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 條第 2 項、第 3 項、第 10 條。

F-06 | 若地方主管機關審查後認為「不屬最高負責人案件」，後續會如何處理？事業單位需要接手嗎？

回應說明：

如果地方主管機關審理申訴案後，認定不屬於最高負責人案件，會通知申訴人的雇主依法採取立即有效的適當措施，並由雇主依職安法規定接續辦理後續的申訴與調查程序。

法源依據：《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。

G類 | 派遣、承攬與特殊身分人員

G-01 | 派遣勞工遭受職場霸凌時，應該怎麼辦？

回應說明：

要派單位不能說「不是我的勞工」就拒絕處理；派遣勞工受事業單位工作場所負責人指揮或監督從事勞動，應納入要派單位職場霸凌防治對象。如遭受要派單位所屬人員職場霸凌時，其申訴處理方式比照要派單位的勞工，並與派遣單位共同調查。

法源依據：職業安全衛生法第 51 條第 2 項。

G-02 | 當事人雙方均為同一派遣公司之派遣勞工，派遣至同一要派公司，於工作期間發生職場霸凌事件，應由誰受理申訴並啟動調查？

回應說明：

派遣勞工於要派公司工作期間，如申訴人及被申訴人均為同一派遣公司派遣至同一要派公司之勞工，於工作場所發生職場霸凌事件時，原則上應由派遣公司受理申訴並啟動調查程序；要派公司則應配合提供相關資料、協助調查及共同辦理後續保護措施與改善作為，以確保職場霸凌事件獲得妥善處理。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1、第 51 條第 2 項。

G-03 | 承攬勞工遭受職場霸凌時，應如何處理？

回應說明：（在派駐場所受害，派駐單位也要處理）

承攬人僱用的勞工，如果在派駐或工作場所遭受派駐單位人員不當對待，屬職場不法侵害，除可向自己的雇主申訴，也可向派駐單位反映或提出申訴。任一方知悉後，應共同釐清事實，並採取必要保護措施。

法源依據：職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3。

G-04 | 如何確認本機關（構）或單位應適用職安法或公務人員保障法之職場霸凌處理規定？

回應說明：

公部門機關（構）或所屬單位，應先確認其適用《職業安全衛生法》或《公務人員保障法》相關規定。如不確定所屬機關（構）或單位適用何種法規，建議先至公務人員保障暨培訓委員會網站查詢適用機關（構）名單，或向所屬機關人事單位確認。

另對職場霸凌案件處理結果不服時，其救濟程序仍應回歸各自身分適用之法規辦理；勞工依《職場霸凌防治措施準則》辦理申復，公務人員或依法適用、準用《公務人員保障法》者，則依《公務人員保障法》相關規定辦理救濟。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 22 條、第 23 條；《公務人員保障法》；勞動部職業安全衛生署 115 年 6 月 24 日勞職衛 1 字第 1150114307 號函。

G-05 | 於政府機關或公立醫院、學校等非具公務人員身分之工作者（如約聘僱、派遣或承攬人員）遭受職場霸凌時，機關應如何處理？

回應說明：

1. **政府機關**：如中央部會、地方政府等公務人員及依法令從事於公務者（包括約僱人員、駐衛警察、技工、工友、約用人員及勞務承攬人員等），分別適用或準用「公務人員保障法」及「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」所定職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定。
2. **公立醫院、學校、公營事業、法人**：勞工或公務人員均適用職安法所定職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定。
3. **救濟分流**：不服職場霸凌申訴調查結果成立與否之決定，依申訴人的身分屬性尋求救濟。勞工依職安法辦理；公務人員依保障法規定辦理。

法源依據：《公務人員保障法》第 102 條第 3 項。

G-06 | 勞工經事業單位指派至國外提供勞務（如派駐海外分公司），於當地遭受職場霸凌時，應如何處理？

回應說明：

勞工因事業單位指派至國外提供勞務，於當地遭受職場霸凌時，應優先依工作所在地之相關勞動法令及職場霸凌防治規定辦理。

如勞工與國內原僱用之事業單位具僱傭關係，得向原僱用之事業單位反映或提出申訴。雇主應視個案情形採取必要之協助及保護措施，以維護勞工權益。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1。

H類 | 申復與保護措施

H-01 | 勞工不服調查結果又提出申復，雇主應如何處理？

回應說明：

當勞工對調查結果不服提出申復時，雇主依法須於收到申復後的「10 個工作日內」召開「申復審議會議」，會議進行時，必須給予勞工陳述意見的機會，也可邀請原本的調查委員列席說明。若審議後認定原調查程序有重大瑕疵或有影響結果的新事證，事業單位必須另組「申復調查小組」再行調查，且可以邀請原調查小組部分成員參與。

另外，事業單位原則上應自「申復審議會議召開日」起 30 日內作成申復決定，並於決定後 10 個工作日內，以書面通知申復人結果；如案件屬需再行調查之情形，決定期限得再延長 30 日。」

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 22 條第 1-3 項、第 23 條第 1 項。

H-02 | 如果被指控霸凌的「被申訴人」不服調查結果，也可以提出申復嗎？

回應說明：

可以。法規所稱的「當事人」包含申訴人及被申訴人，雙方都有提出申復的權利。若被申訴人於法定期限內提出申復，事業單位仍須依法受理並召開申復審議會議。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 22 條第 1 項、第 2 項。

H-03 | 事業單位召開「申復審議會議」時，有哪些程序注意事項？

回應說明：事業單位接獲申復後，應於「10 個工作日內」召開「申復審議會議」重新審查原調查程序及案件內容。會議中必須給予申復人陳述意見的機會，也可以邀請原本的調查委員或相關人員列席說明。事業單位原則上應自會議召開日起 30 日內作成決定，並於決定後 10 個工作日內，以書面通知申復人結果；如案件需重新調查，決定期限得再延長 30 日。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 22 條至 24 條。

H-04 | 申復審議會議應給予申復人陳述意見之機會，相對人是否也必須出席陳述？

回應說明：

申復審議會議應給予申復人陳述意見之機會，並得視案件需要，邀請原調查小組成員或其他相關人員列席說明。惟法規並未明定相對人（可能是申訴人或被申訴人）應出席申復審議會議。

另為避免造成二次傷害，於調查過程或召開相關會議時，如認有聽取相對人意見之必要，應以分別陳述或其他適當方式辦理，不得安排雙方同時到場對質。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 16 條、第 22 條。

H-05 | 事業單位重組「申復調查小組」時，有規定外部專家及性別比例嗎？

回應說明：

有。如果申復審議後認定原調查程序有重大瑕疵，或有影響結果的新事證，事業單位就必須依法重組「申復調查小組」重新調查。重組時，可以邀請原調查小組部分成員參與，或另找不同成員擔任。請特別注意，重組時必須依照事業單位規模符合法定的比例：30 到 99 人的事業單位，外部專業人士至少 1 人；100 人以上的事業單位要求最嚴格，外部專業人士不得少於「三分之二」，且任一性別比例皆不得少於三分之一。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 22 條第 3 項。

H-06 | 申復調查小組成員，得否與第一次調查小組成員重複？

回應說明：

法規並未禁止申復調查小組與原調查小組部分成員重複。事業單位得視案件需要，邀請原調查小組部分成員參與，或另行遴聘其他人員重新組成申復調查小組。

惟如申復理由係對原調查人員之組成、資格、調查程序或調查公正性提出具體疑義，事業單位宜視申復事由適度調整申復調查小組成員，以維持調查程序之客觀、公正及當事人信賴。

另重新組成申復調查小組時，仍應符合《職場霸凌防治措施準則》有關外部專業人士比例及任一性別比例等規定。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 14 條、第 22 條、第 23 條。

H-07 | 若案件於新法施行前（115年6月30日前）已結案，當事人可否要求適用新法之申復制度？新舊法過渡期間應如何適用？

回應說明：

案件如於新法施行前已完成調查並作成處理結果，其法律效力不受新法施行影響，當事人不得要求依新制重新啟動申復程序。

但如案件於新法施行時尚未終結，後續調查程序、調查期限、申復程序及案件登錄等事項，應依新法規定辦理。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 28 條。

H-08 | 申訴人已離職，事業單位是否仍須受理、調查或辦理申復？

回應說明：

如果勞工是在法定期限內提出申訴，即使已經離職，事業單位仍須依法受理並完成調查。

若案件調查期間勞工離職，或離職後依法提出申復，事業單位也不能直接以「已離職」為理由拒絕後續處理。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 2、第 22 條之 3 第 2 項第 2 款、《職場霸凌防治措施準則》第 8 條。

H-09 | 勞工提出申訴後，雇主可以對其降調或給予其他不利待遇嗎？

回應說明：

不可以。依法雇主不得因勞工提出申訴、協助調查或擔任證人，就對其進行解僱、降職、減薪、調職或其他不利處分。但如果經證實申訴人有惡意虛構事實者，則不在此限。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 20 條。

I類 | 案件登錄與裁罰

I-01 | 雇主接獲職場霸凌申訴後，是否需要通報政府機關？案件內容會被公開嗎？

回應說明：

事業單位接獲職場霸凌申訴後，依法必須辦理案件登錄；案件處理完成後，也必須登錄處理結果。此系統主要是供主管機關進行行政監督與案件管理，不會將案件細節或勞工個資對外公開。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 2 第 3 項、《職場霸凌防治措施準則》第 11 條、第 19 條第 3 項。

I-02 | 雇主應於何時辦理申訴案件登錄？去哪裡登錄？

回應說明：

登錄期限：事業單位在受理申訴後，必須於「受理翌日起 7 個工作日內」完成初報登錄；等案件調查完成並作成決定後，也必須於「10 個工作日內」完成結案登錄；如有接獲申復，應於申復決定日起 10 個工作日內完成登錄。建議事業單位建立內部時效控管機制，避免逾期受罰。

登錄網址：事業單位可直接至職安署官網的「職場霸凌防治專區」，進入指定通報系統辦理案件登錄

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 11 條、第 19 條第 3 項、第 23 條第 2 項。

I-03 | 霸凌申訴案件，如一位申訴人同時申訴數位被申訴人，或多位申訴人同時申訴同一位行為人，應如何登錄？

回應說明：

如屬同一職場霸凌事件，例如多人持續於同一場所或會議中共同對申訴人進行言語羞辱，或多位申訴人係針對同一行為人於同一事件提出申訴，原則上得合併登錄為同一通報案件。惟實際登錄方式，仍應依個案事實及事件關聯性判斷。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 11 條、第 19 條第 3 項。

I-04 | 事業單位處理職場霸凌申訴事件，哪些情形可能涉及裁罰？

回應說明：

如果事業單位直接拒絕受理申訴、未依法啟動調查，或沒有採取必要保護措施，主管機關或勞動檢查機構查證屬實後，可依法裁罰 3 萬元至 75 萬元；若是未設立申訴管道或未辦理系統登錄，通常會先要求限期改善，屆期未改善才會裁罰。是否裁罰及裁罰金額，仍由勞動檢查機構依個案違規情節認定。

法源依據：《職業安全衛生法》第 45 條。

I-05 | 最高負責人經認定職場霸凌成立，會有何罰則？

回應說明：

如果被申訴對象是事業單位的最高負責人，案件將由地方主管機關受理及進行外部調查。若經調查認定霸凌行為成立，主管機關會直接對最高負責人本人裁處 1 萬元至 100 萬元的罰鍰。

法源依據：《職業安全衛生法》第 46 條第 1 項、《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。

I-06 | 若事業單位已經完成調查處理，勞動檢查機構還會介入嗎？

回應說明：

即使事業單位已完成調查，如果當事人不服並發現有違反相關規定時，可向勞動檢查機構申訴，勞檢機構仍會審視事業單位的調查程序是否合法。若發現程序有重大瑕疵，勞動檢查機構有權要求雇主重新調查，雇主依法不得拒絕。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 2 第 5 項、第 39 條第 1 項、第 2 項。