

[ 線上教材單元2 ]

---

# 遇到職場霸凌

---

# 如何自救

---

鄭津津教授  
國立中正大學法律系



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

---

01 0 3

# 如何提起職場霸凌之申訴？

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

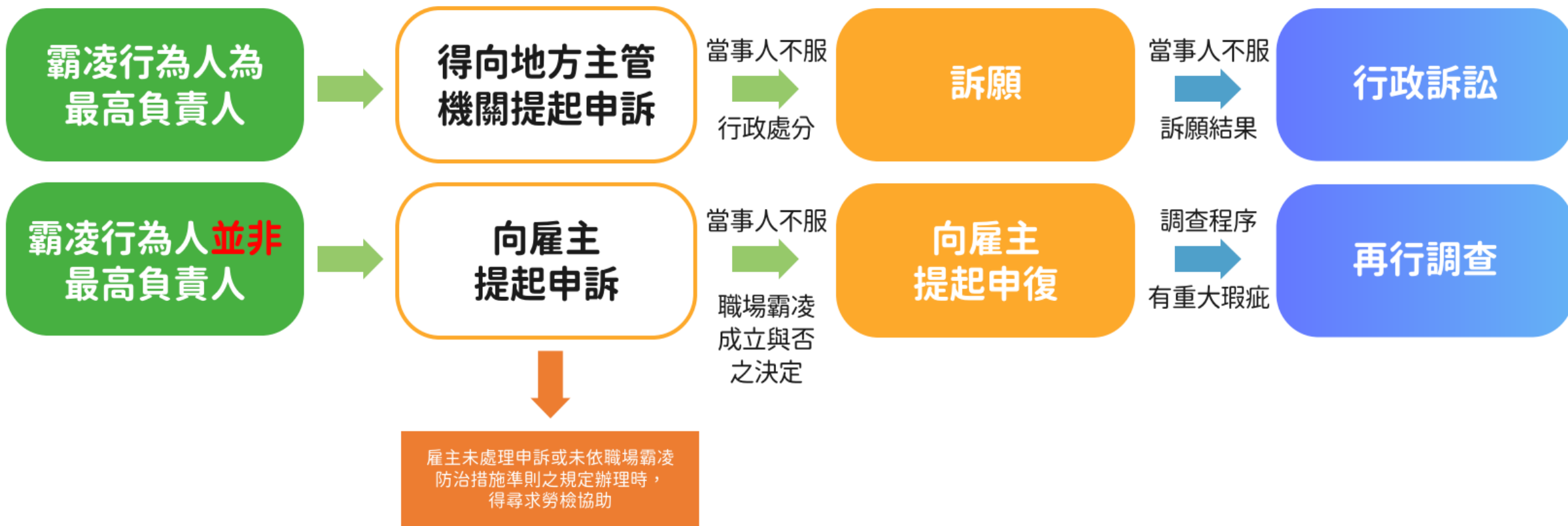
- 機關（構）首長、學校校長、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席。
- 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人。

## 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

## 向僱主申訴：

### 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

# 向僱主提起申訴(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3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1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3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1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。

### 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2條第1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22條之2第1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

# 協調程序

04



## 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1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1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。

---

01 0 3

# 申訴處理中之權利

04

# 雇主應為勞工採行之措施

## 因接獲被霸凌勞工申訴而知

### 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。

## 保密處理

### 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。

### 職場霸凌防治措施準則第16條第1項第3款

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。

### 職場霸凌防治措施準則第16條第1項第7款&第2項

參與處理申訴事件之所有人員，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。



## 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。

# 參與人員之資格

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

## 陳述權

### 職場霸凌防治措施準則第16條第1項

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。

### 職場霸凌防治措施準則第17條第3項

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。



## 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。

---

01

0

3

# 申復程序

04



## 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18條第3項決定，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1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**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。

### 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3人。
- 外部專業人士至少1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3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9條第1項、第14條第2項至第4項規定。
- 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。



行為人為最高負責人  
時之外部申訴

# 申訴管道

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)；但被申訴人為政府機關（構）之最高負責人時，則逕向其上級機關（構）提起申訴(外部)

# 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3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1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

# 申訴書應記載之事項

## 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



## 不受理之後續處理

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5條

地方主管機關接獲非屬第2條第1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22條之2第1項規定，採取立即  
有效之適當措施，並通知當地勞動檢查機構。



## 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10個工作日內開始調查，並於2個月內調查完成；必要時，得延長1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2款及第3款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

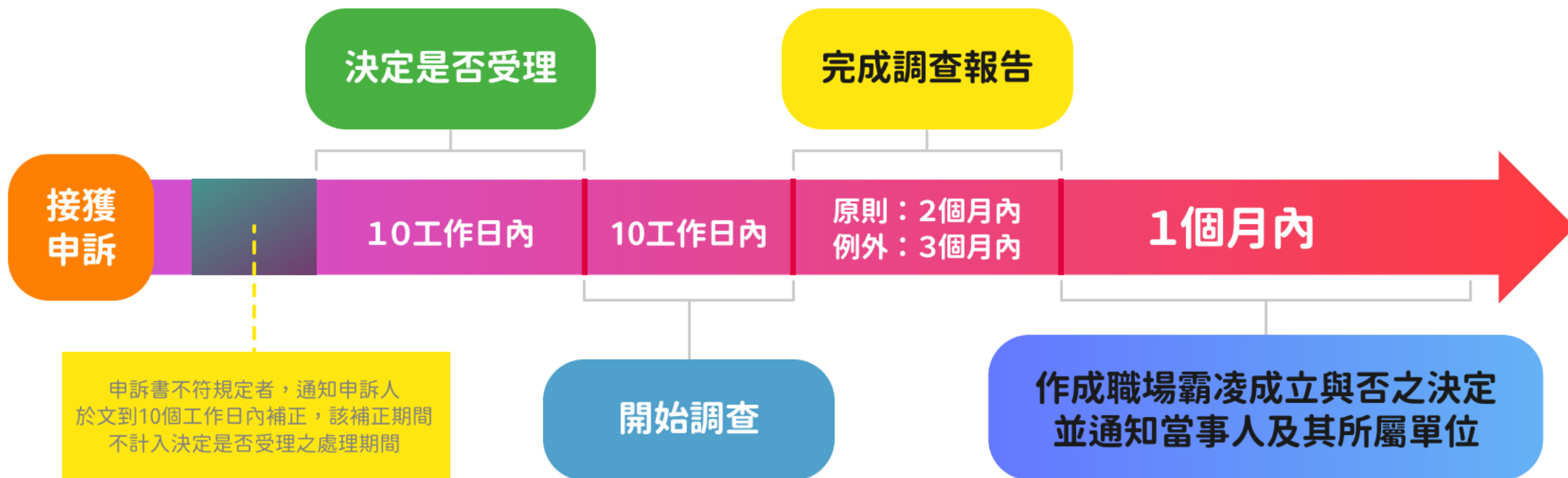
當事人就第1項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求相關機關更正。

## 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1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



01

0

3

# 課程結束

04