

職場霸凌防治措施常見問答

勞工篇

目錄

A 類 職場霸凌定義與認定	3
A-01 職場霸凌有法律定義嗎？如何認定?.....	3
A-02 何謂「利用職務或權勢關係」？	3
A-03 何謂「逾越業務上必要且合理範圍」？	3
A-04 遭顧客、民眾或病患辱罵，算職場霸凌嗎？	4
A-05 主管有一天對我大聲責罵，這樣算不算職場霸凌？	4
B 類 雇主防治義務	4
B-01 事業單位應提供哪些職場霸凌申訴管道？	4
B-02 雇主應建立哪些職場霸凌防治措施？	4
B-03 雇主是否應該為勞工辦理職場霸凌防治教育訓練？	5
C 類 立即有效措施與事件處理	6
C-01 事業單位只有口頭處理，算有依法處理嗎？	6
C-02 事業單位要求先協調，可以嗎？	6
C-03 我可以拒絕協調嗎？	6
D 類 調查程序與調查小組	7
D-01 事業單位收到職場霸凌申訴後會怎麼處理？	7
D-02 事業單位調查職場霸凌案件要多久？	7
D-03 事業單位可以只由單一主管或人資來決定調查結果嗎？	7
D-04 如果調查人員和對方有親屬關係或私交，可以要求換人嗎？	8
D-05 我已經報警、提告或離職了，事業單位還要調查嗎？	8
E 類 申訴資格與受理.....	8
E-01 職場霸凌申訴方式及應備資料為何？	8
E-02 職場霸凌申訴期限為何？	9

E-03 離職後是否仍可提出申訴？	9
E-04 我可以匿名申訴嗎？同事或家人可以幫我代為申訴嗎？	9
E-05 如果我自己就是負責處理申訴的人資（HR）或專責人員，被霸凌時該如何申訴？ ...	10
E-06 我接到事業單位書面通知說「不受理」我的申訴，這樣合理嗎？事業單位可以隨便退件嗎？	10
F類 最高負責人案件	10
F-01 法規所稱的「最高負責人」是誰？只有董事長才算嗎？	10
F-02 如果是董事長配偶、大股東或老闆親戚霸凌我，也算最高負責人嗎？	11
F-03 如果霸凌我的人就是公司老闆，我該去哪裡申訴？	11
F-04 向地方主管機關申訴後，多久會知道有沒有受理？調查期限為何？	11
F-05 如果主管機關認為對方不是最高負責人，案件會被退件嗎？	12
G類 派遣、承攬與特殊身分人員	12
G-01 我是派遣勞工，被派去別間公司上班時被霸凌，到底要向誰申訴？	12
G-02 我是外包清潔、駐點工程師或保全，在別人的公司場地被霸凌了，要跟誰申訴？	12
G-03 我只是工讀生、兼職或約聘人員，被霸凌也可以申訴嗎？	12
G-04 我在公家機關上班，但不是正式公務員，被霸凌要找誰申訴？	13
H類 申復、救濟與保護措施	13
H-01 如果我對公司調查霸凌的結果不服氣，該怎麼辦？	13
H-02 如果我是被指控霸凌的「被申訴人」，不服調查結果也可以提出申復嗎？	13
H-03 我提出申訴後，公司若是對我秋後算帳、亂調職，或是告知下一任雇主怎麼辦？	14
H-04 如果公司都不處理我的申訴（拒絕調查或故意拖延），或者我想直接對公司提出申訴，政府有哪些「救濟管道」？	14
H-05 我可以請勞檢機構幫我調查對方有沒有霸凌我，判定誰對誰錯嗎？	14
H-06 如果我不服勞工局（地方主管機關）對最高負責人案件的處理結果，該怎麼辦？	15
H-07 我因為被職場霸凌去看身心科，這算職業病嗎？政府有提供什麼心理協助資源？	15
I類 案件通報與裁罰	16
I-01 雇主收到我的霸凌申訴後，會向政府通報嗎？案件會不會被公開？	16
I-02 如果雇主調查結果是不成立，或雙方已經和解了，還需要通報政府嗎？	16
I-03 如果霸凌事件發生在法規正式上路前，現在還能適用新規定嗎？	16

A類 | 職場霸凌定義與認定

A-01 | 職場霸凌有法律定義嗎？如何認定？

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、指引、手冊及教育宣導資料等，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-02 | 何謂「利用職務或權勢關係」？

回應說明：

權勢關係不一定只限於正式主管。如果對方對您的工作安排、考核、排班、升遷或其他勞動條件具有實際影響力，並利用這些權限進行不當對待，就可能涉及權勢關係。不過，是否成立職場霸凌，還是需要綜合其他要件一起判斷。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 2 條。

A-03 | 何謂「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績效要求，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，例如持續公開羞辱、惡意排擠，或刻意利用工作進行刁難等情況。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 2 條。

A-04 | 遭顧客、民眾或病患辱罵，算職場霸凌嗎？

回應說明：

如果是在工作過程中遭顧客、病患家屬或其他外部人員辱罵、威脅或騷擾，因行為人非事業單位之人員，不屬於「職場霸凌」，而是屬於「執行職務遭受不法侵害」，為職場外部第三方之暴力行為。不過，雇主仍然有義務採取必要之調查處理，釐清事實後提供必要的保護與協助措施。

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。

A-05 | 主管有一天對我大聲責罵，這樣算不算職場霸凌？

回應說明：

依職場霸凌定義，原則上仍需符合持續性及其他相關等要件。如果只是偶發性情緒失控大聲責罵，不一定會構成法定職場霸凌。不過，雇主還是有責任適當處理這類職場人際衝突，建議您可以先向事業單位內部窗口反映。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1 第 1 項。

B類 | 雇主防治義務

B-01 | 事業單位應提供哪些職場霸凌申訴管道？

回應說明：

依法只要事業單位人數達 10 人以上，就必須設置職場霸凌申訴管道。事業單位可以依內部需求提供專線電話、電子信箱、專用信箱或指定通訊軟體等方式，事業單位設置申訴管道後，必須在工作場所顯著位置公開相關資訊，也可以透過勞工手冊、事業單位內部網站或電子郵件公告。重點是勞工必須能隨時查得到申訴窗口與聯絡方式。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 5 條第 1 項、第 2 項。

B-02 | 雇主應建立哪些職場霸凌防治措施？

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 人者：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 人以上者：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 人以上者：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 人以上者：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-03 | 雇主是否應該為勞工辦理職場霸凌防治教育訓練？

回應說明：

依法 30 人以上的事業單位，必須對事業單位人員辦理防治教育訓練。針對各級主管以及負責調查處理的人員，雇主更必須額外辦理溝通技巧、管理與申訴處理等相關教育訓練。此外，事業單位內部參與調查小組的成員，依法皆規定必須完成至少 3 小時之專業教育訓練。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、第 14 條第 3 項。

C類 | 立即有效措施與事件處理

C-01 | 事業單位只有口頭處理，算有依法處理嗎？

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。如果只有口頭處理，可能無法達到法令要求，對於事件所採行的措施及處理結果，應留下執行紀錄備查。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條、第 26 條。

C-02 | 事業單位要求先協調，可以嗎？

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。

C-03 | 我可以拒絕協調嗎？

回應說明：

協調必須以雙方同意為原則，您有權利拒絕協調。即使您不同意協調，事業單位仍應依法辦理後續的調查及處理程序，不能因為您拒絕協調就不受理申訴或停止調查。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條第 1 項、第 13 條。

D類 | 調查程序與調查小組

D-01 | 事業單位收到職場霸凌申訴後會怎麼處理？

回應說明：

事業單位收到職場霸凌申訴案，如符合受理要件後，必須依法通報勞動部登錄系統，並啟動客觀、公正的調查程序，包括訪談雙方及相關人員，了解案件內容、採取必要保護措施、蒐集相關事證、最後作成調查結果。事業單位不能不處理、長期拖延，或沒有實質調查就直接結案。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 10 條至 18 條。

D-02 | 事業單位調查職場霸凌案件要多久？

回應說明：

【僱用勞工人數 100 人以上】依規定，調查原則上應於「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，得延長 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」，正式作成霸凌是否成立之決定。

【僱用勞工人數 30~99 人】依規定，雇主必須在「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，得延長 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-03 | 事業單位可以只由單一主管或人資來決定調查結果嗎？

回應說明：

不行，事業單位不能只由單一主管或人資直接決定案件結果。依法規要求，100 人以上事業單位正式調查時，必須組成調查小組，外部專家比例不得少於二分之一，且任一性

別比例不得少於三分之一。30 人以上事業單位，也必須設置申訴處理單位，以確保調查程序客觀公正。

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-04 | 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有法定親屬關係，例如配偶、四親等內血親或家屬關係等，依法必須自行迴避。另外，如果您有具體事證認為調查人員可能無法保持客觀公正，例如有密切私交或利益衝突，也可以正式以書面向事業單位提出迴避申請。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 15 條。

D-05 | 我已經報警、提告或離職了，事業單位還要調查嗎？

回應說明：

針對職場霸凌申訴事件，即使案件已經報警、提告或進入司法程序，事業單位原則上還是要依法完成內部調查。因為事業單位內部調查與法院訴訟的目的不同，事業單位仍需檢視是否有管理或制度上的改善必要。另外，即使您已離職，只要仍在法定申訴期間內，事業單位原則上仍須依法受理並辦理相關程序。

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。

E類 | 申訴資格與受理

E-01 | 職場霸凌申訴方式及應備資料為何？

回應說明：

勞工認為遭受職場霸凌時，可以依事業單位申訴管道提出申訴，例如書面、電子郵件、口頭或其他事業單位指定方式，並提供事件經過、對話紀錄、錄音或相關資料作為調查參考。如果資料不足，事業單位應通知您補充，不能直接拒絕受理。另外，如果行為人是事業單位的最高負責人，您可以直接以書面向地方主管機關提出申訴。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 8 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 7 條。

E-02 | 職場霸凌申訴期限為何？

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、《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 6 條。

E-03 | 離職後是否仍可提出申訴？

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「霸凌行為終止後 3 年內」的法定期限，事業單位仍然必須依法處理，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、《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 6 條。

E-04 | 我可以匿名申訴嗎？同事或家人可以幫我代為申訴嗎？

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，建議您還是留下聯絡方式，以保障自身權益。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 | 如果我自己就是負責處理申訴的人資（HR）或專責人員，被霸凌時該如何申訴？

回應說明：

如果您本身就是負責處理申訴的人資或專責人員，基於利益迴避原則，事業單位依法必須另外指派其他人來受理您的案件並進行調查。如果事業單位不處理，導致內部管道失靈，您可以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。

E-06 | 我接到事業單位書面通知說「不受理」我的申訴，這樣合理嗎？事業單位可以隨便退件嗎？

回應說明：

事業單位不能隨便退件。依據法規，只有在符合特定情況下，例如完全匿名、已超過期限、內容完全沒有具體事實，或同一案件已經處理完畢等，事業單位才可以合法「不予受理」。而且如果決定不受理，事業單位必須在收到申訴後 10 個工作日內，以書面通知您，並清楚說明理由。如果您確認自己的案件不屬於這些情況，事業單位卻無故退件或吃案，您可以向當地勞動檢查機構反映，請主管機關介入查核。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 10 條。

F類 | 最高負責人案件

F-01 | 法規所稱的「最高負責人」是誰？只有董事長才算嗎？

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，只要對整體營運及人事管理具有實際決策權限的人，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 | 如果是董事長配偶、大股東或老闆親戚霸凌我，也算最高負責人嗎？

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、董事長配偶或有特定親屬關係，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 | 如果霸凌我的人就是公司老闆，我該去哪裡申訴？

回應說明：

如果被申訴人是事業單位最高負責人，您可以直接向勞務提供地的地方主管機關，也就是勞工局或勞動局提出書面申訴，不需要先走公司內部程序。

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。

F-04 | 向地方主管機關申訴後，多久會知道有沒有受理？調查期限為何？

回應說明：

地方主管機關收到您的書面申訴後，原則上會在 10 個工作日內通知您是否受理。如果資料不完整，也會通知您在 10 個工作日內補件，補件期間不會算在審查期限裡。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，如案件較為特殊，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 7 條第 3 項、第 9 條第 2 項、第 3 項、第 10 條。

F-05 | 如果主管機關認為對方不是最高負責人，案件會被退件嗎？

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 | 我是派遣勞工，被派去別間公司上班時被霸凌，到底要向誰申訴？

回應說明：

要派單位不能說「不是我的勞工」就拒絕處理。派遣勞工須比照要派單位勞工，納入其職場霸凌防治對象。如您遭受上班地點的公司所屬人員職場霸凌時，應由實際上班的公司受理申訴，並主導調查與處理，而您的派遣公司也必須配合協助、提供保護措施。

法源依據：《職業安全衛生法》第 51 條第 2 項。

G-02 | 我是外包清潔、駐點工程師或保全，在別人的公司場地被霸凌了，要跟誰申訴？

回應說明：

外包、承攬或駐點人員遭受霸凌時，原則上是由您的雇主（外包或承攬公司）負責受理申訴並啟動調查。不過因為事件發生在業主公司的場地，業主也有義務配合調查、提供監視器或必要保護措施，不能以「不是我的勞工」為理由完全不處理。

法源依據：《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 3 款、第 51 條第 2 項、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3。

G-03 | 我只是工讀生、兼職或約聘人員，被霸凌也可以申訴嗎？

回應說明：

可以。只要您和公司之間有僱傭關係，均屬公司之勞工，即使是工讀生、兼職、部分工時或約聘人員，也都受職場霸凌相關法規保護。公司不能因為您不是全職正式勞工，就拒絕受理申訴或不進行調查。

法源依據：《職業安全衛生法》第 2 條第 1 款、第 2 款。

G-04 | 我在公家機關上班，但不是正式公務員，被霸凌要找誰申訴？

回應說明：

申訴管道會依您的聘僱身分不同而有所區分。如果是在行政機關上班，屬於機關自行聘用的約聘僱人員、臨時人員或勞務承攬人員等，原則上均準用《公務人員保障法》由任職機關處理；如果是派遣人員，則由實際派駐的機關受理申訴調查；如果是外包或承攬人員，則由您的外包公司受理申訴，機關也必須配合協助調查。

法源依據：《公務人員保障法》第 102 條第 3 項。

H類 | 申復、救濟與保護措施

H-01 | 如果我對公司調查霸凌的結果不服氣，該怎麼辦？

回應說明：

如果您不服公司的調查結果，可以在收到書面通知的隔天起 30 日內，以書面方式向公司提出申復，並補充不服理由或新證據，同一事件以 1 次為限。公司收到申復後，應於 10 個工作日內召開申復審議會議，並給您陳述意見的機會；如果發現原本調查程序有重大瑕疵，或有足以影響結果的新證據，公司就必須重新組成小組再行調查。公司原則上應於申復審議會議召開日起 30 日內作成決定；如需再調查，得再延長 30 日，並應於作成決定後 10 個工作日內，以書面通知您結果。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 22 條、第 23 條。

H-02 | 如果我是被指控霸凌的「被申訴人」，不服調查結果也可以提出申復嗎？

回應說明：

可以的。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。如果您是申訴人且不服調查結果，一樣可以在收到通知的 30 日內向公司提出一次申復。公司收到申復後，也必須依法於 10 個工作日內召開「申復審議會議」進行審查。不過，是否再行調查，仍須由審議會議確認原本程序有重大瑕疵，或有足以影響結果的新證據，公司才需要重新組成小組再調查。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 22 條、第 23 條。

H-03 | 我提出申訴後，公司若是對我秋後算帳、亂調職，或是告知下一任雇主怎麼辦？

回應說明：

依法公司絕對不能對您秋後算帳。您提出申訴後，公司不能因此對您違法解僱、降職、減薪或給予不利處分，而且必須保護個人隱私，不能任意把事情告訴其他人或未來的雇主。若公司真的對您進行亂調職等報復行為，或是隨意外洩您的資訊，建議您保留相關事證，直接向工作所在地的勞動檢查機構反映。

法源依據：《職業安全衛生法》第 39 條第 4 項、《職場霸凌防治措施準則》第 20 條、《勞動基準法》、《個人資料保護法》。

H-04 | 如果公司都不處理我的申訴（拒絕調查或故意拖延），或者我想直接對公司提出申訴，政府有哪些「救濟管道」？

回應說明：

公司受理申訴後，依法必須通報勞動部登錄系統，並啟動調查程序，依期限完成調查報告，不能直接拒絕、無故拖延，也不能只私下協調卻不依法調查。如果公司不處理，您可以向當地的勞動檢查機構申訴。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 2、第 39 條、《職場霸凌防治措施準則》第 3 章。

H-05 | 我可以請勞檢機構幫我調查對方有沒有霸凌我，判定誰對誰錯嗎？

回應說明：

勞動檢查機構主要是針對公司有沒有依法建立申訴、調查處理機制、採取防治措施及啟動申訴調查程序等進行檢查，不會直接判定申訴結果是否成立，或個案當事人誰對誰錯。如果您對公司的調查結果不服，可以依規定向公司提出申復；如仍有爭議，也可尋求勞資爭議調解或透過司法途徑解決。

法源依據：《職業安全衛生法》第 39 條。

H-06 | 如果我不服勞工局（地方主管機關）對最高負責人案件的處理結果，該怎麼辦？

回應說明：

如果您對地方主管機關的處理結果不服，可以依據案件性質，循訴願或行政訴訟等行政救濟程序辦理。如果您需要法律上的諮詢，可以向「財團法人法律扶助基金會」尋求協助（電話：02-2322-5255）。若因事件造成身心壓力，也可聯絡「財團法人職業災害預防及重建中心」（免付費電話：0800-068-580）尋求相關支持資源。

法源依據：《行政程序法》、《訴願法》、《行政訴訟法》、《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》。

H-07 | 我因為被職場霸凌去看身心科，這算職業病嗎？政府有提供什麼心理協助資源？

回應說明：

情緒或心理困擾是否屬於職業病，有一定的認定程序，建議您到職業傷病診治專責醫院由專業醫師評估。另外，如果您覺得壓力很大、需要尋求心理諮商，政府有提供免費的心理支持資源，您可以聯絡「財團法人職業災害預防及重建中心」（免付費電話：0800-068-580），或直接撥打「1925 安心專線」尋求協助。

法源依據：《勞工職業災害保險職業傷病審查準則》。

I類 | 案件通報與裁罰

I-01 | 雇主收到我的霸凌申訴後，會向政府通報嗎？案件會不會被公開？

回應說明：

雇主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 | 如果雇主調查結果是不成立，或雙方已經和解了，還需要通報政府嗎？

回應說明：

需要。只要雇主正式受理申訴，就必須辦理初報登錄。後續不管調查結果成立、不成立、撤回申訴、雙方和解或提起申復等，雇主都還是要把最終處理結果登錄到系統中。

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 | 如果霸凌事件發生在法規正式上路前，現在還能適用新規定嗎？

回應說明：

如果案件在新法上路前就已經發生，但還沒有調查結束，或者是在新法施行後才提出申訴，後續尚未完成的程序原則上都會適用新規定。不過，如果公司在新法施行前已經依法完成調查，原本程序的效力仍然有效。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 28 條