

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	4
A-01 職場霸凌有法律定義嗎？如何認定？.....	4
A-02 何謂「利用職務或權勢關係」？	4
A-03 何謂「逾越業務上必要且合理範圍」？	4
A-04 我對於公司的考核結果不服、公司不讓我升等，或是不發給我獎金，可以申訴職場霸凌嗎？	5
A-05 遭顧客、民眾或病患辱罵，算職場霸凌嗎？	5
A-06 主管有一天對我大聲責罵，這樣算不算職場霸凌？	5
A-07 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？	6
B 類 雇主防治義務	6
B-01 事業單位應提供哪些職場霸凌申訴管道？	6
B-02 雇主應建立哪些職場霸凌防治措施？	6
B-03 雇主是否應該為勞工辦理職場霸凌防治教育訓練？	7
C 類 立即有效措施與事件處理	7
C-01 事業單位只有口頭處理，算有依法處理嗎？	7
D 類 調查程序與調查小組	8
D-01 事業單位收到職場霸凌申訴後會怎麼處理？	8
D-02 事業單位要求先協調，可以嗎？	8
D-03 我可以拒絕協調嗎？	8
D-04 事業單位調查職場霸凌案件要多久？	9
D-05 事業單位可以只由單一主管或人資來決定調查結果嗎？	9
D-06 如果調查人員和對方有親屬關係或私交，可以要求換人嗎？	9
D-07 接受職場霸凌調查訪談時，我可以請律師、工會代表或其他信賴的人陪同嗎？	10
D-08 我已經報警、提告或離職了，事業單位還要調查嗎？	10

D-09 我可以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嗎？.....	10
E 類 申訴資格與受理.....	11
E-01 職場霸凌申訴方式及應備資料為何？.....	11
E-02 職場霸凌申訴期限為何？.....	11
E-03 離職後是否仍可提出申訴？.....	11
E-04 我可以匿名申訴嗎？同事或家人可以幫我代為申訴嗎？.....	12
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？...	12
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？.....	12
F-01 法規所稱的「最高負責人」是誰？只有董事長才算嗎？.....	13
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？.....	13
F-03 如果霸凌我的人就是公司老闆，我該去哪裡申訴？.....	13
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？.....	14
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？.....	14
G 類 派遣、承攬與特殊身分人員.....	14
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？.....	14
G-02 我與另一位同事均為同一派遣公司之派遣勞工，並派遣至同一要派公司工作，於工作期間遭受該名同事職場霸凌，應向誰申訴？.....	15
G-03 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？....	15
G-04 我只是工讀生、兼職或約聘人員，被霸凌也可以申訴嗎？.....	15
G-05 建教生也是受《職業安全衛生法》保障的職場霸凌適用對象嗎？.....	16
G-06 我在公家機關上班，但不是正式公務員，被霸凌要找誰申訴？.....	16
H 類 申復、救濟與保護措施.....	16
H-01 如果我對公司調查霸凌的結果不服氣，該怎麼辦？.....	16
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？.....	17
H-03 若案件於新法施行前（115 年 6 月 30 日前）已收到公司的調查結果，我可否要求申復？可以再重新提起申訴嗎？.....	17
H-04 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？....	18

H-05 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」？	18
H-06 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？	18
H-07 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？	19
H-08 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？	19
I 類 案件通報與裁罰.....	20
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？	20
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？	20

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 | 我對於公司的考核結果不服、公司不讓我升等，或是不發給我獎金，可以申訴職場霸凌嗎？

回應說明：

如果只是單純對「考核分數、升遷標準、績效評比或未發給年終/績效獎金」感到不滿，這在法規上屬於公司內部的人事管理範疇，原則上不等於職安法定義的「職場霸凌」。遇到這種情況，建議您可以先尋求其他主管或人資部門協助溝通協調，或透過公司的員工信箱提出建言來解決問題。另如果單純是勞動權益受損（例如不當扣發約定好的獎金或薪資）且溝通無效，您也可以向當地勞工局申請「勞資爭議調解」來爭取您的權益。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 2 條、《勞資爭議處理法》。

A-05 | 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-06 | 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。

A-07 | 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

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。

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。

D-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-04 | 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-05 | 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-06 | 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-07 | 接受職場霸凌調查訪談時，我可以請律師、工會代表或其他信賴的人陪同嗎？

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，得否由律師、工會代表或其他信賴者陪同。您如有陪同需求，可向雇主或調查小組提出，並說明自身陳述能力、身心狀況或其他需要協助的原因。是否同意陪同，仍由雇主依個案情形，審酌程序公平、調查秩序及保密需要決定。

如雇主同意陪同，陪同人得在不影響調查公正、完整及順利進行的情形下，依您的需要提供支持、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-08 | 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。

D-09 | 我可以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嗎？

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，使您能瞭解調查結果及行使救濟權利。雇主不宜僅以保密為由，完全不提供您陳述、答辯或申復所需的資訊。您如有閱覽或取得調查報告、訪談紀錄、錄音錄影或相關證據的需要，可以向雇主提出申請；雇主應兼顧您陳述及申復的需要，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、摘要或經適當遮蔽的資料。

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》。

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 | 我與另一位同事均為同一派遣公司之派遣勞工，並派遣至同一要派公司工作，於工作期間遭受該名同事職場霸凌，應向誰申訴？

回應說明：

如您與對方均為同一派遣公司之派遣勞工，並派遣至同一要派公司工作，於工作期間發生職場霸凌事件，原則上應向派遣公司提出申訴，由派遣公司受理並辦理後續調查；要派公司則應配合提供相關資料、協助調查，並共同採取必要之保護措施及後續處理。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1、第 51 條第 2 項。

G-03 | 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-04 | 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-05 | 建教生也是受《職業安全衛生法》保障的職場霸凌適用對象嗎？

回應說明：

依《職業安全衛生法》第 51 條第 2 項規定，建教生於事業單位工作場所接受工作場所負責人之指揮或監督從事勞動者，比照該事業單位之勞工適用相關規定。

因此，建教生於事業單位從事勞動期間，如遭受職場霸凌，得依《職業安全衛生法》及《職場霸凌防治措施準則》向事業單位提出申訴；雇主知悉後，亦應依法採取立即有效之適當措施，並依規定辦理後續調查及處理。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1、第 51 條第 2 項。

G-06 | 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。如果您是被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 | 若案件於新法施行前（115年6月30日前）已收到公司的調查結果，我可否要求申復？可以再重新提起申訴嗎？

回應說明：

如果您的案件在新法正式施行前（115 年 6 月 30 日前），公司就已經完成調查並提供處理結果，原本程序的法律效力並不會受新法上路影響。因此，您不能要求適用新法的申復制度重新處理，依法也不能針對「同一事件」再次向公司提出申訴。若您對原結果仍有不服，建議可另循勞資爭議調解或司法途徑來主張您的權益。

但如果新法施行時（115 年 7 月 1 日起），您的案件還在調查中、尚未結案，那麼後續的調查程序、調查期限、申復程序及系統登錄等事項，公司就必須依照新法的規定來辦理。

法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 28 條。

H-04 | 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-05 | 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-06 | 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-07 | 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-08 | 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。