

《職業安全衛生法》2026/7/1正式上路

防治職場霸凌

QA一次看



#敬請分享

#不要讓奇怪的謠言到處亂傳



勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR



勞動部
Ministry of Labor 廣告

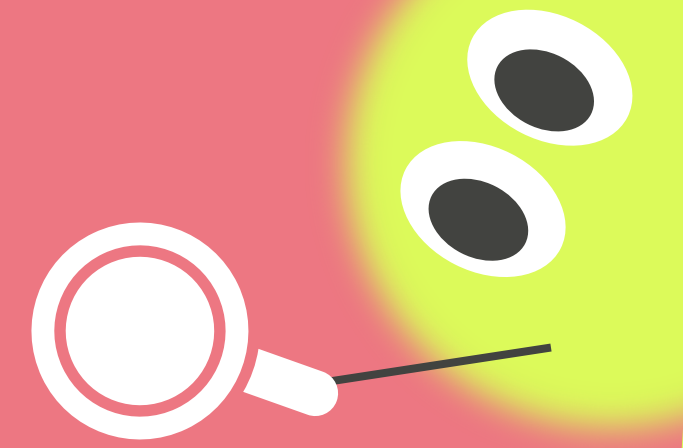


財團法人
職業災害預防及重建中心

Q1：7/1上路的職場霸凌防治措施規定重點？

A1：5大重點一次看：

1. 明確職場霸凌定義及認定原則
2. 依**事業單位規模**訂定不同的職場霸凌防治措施，並於知悉霸凌事件時採取**立即有效**的適當處置
3. 建立明確的**內部申訴、調查、處理及申復程序**；調查人員應遵守**利益迴避**事項，並提供申訴人協助及保護機制
4. 定明雇主應將**申訴案件及處理結果**登錄於中央主管機關指定的網站
5. 建立職場霸凌被申訴人為**最高負責人**時的外部申訴、調查及處理機制



Q2：不同規模企業，雇主的防治責任是什麼？

A2：

不論規模大小，都要採取職場霸凌防治及處理措施。

規模越大，制度要求越完整；只要受理申訴，雇主都要啟動保護及協助機制，並依規定進行調查或協調程序，不能放任不管。

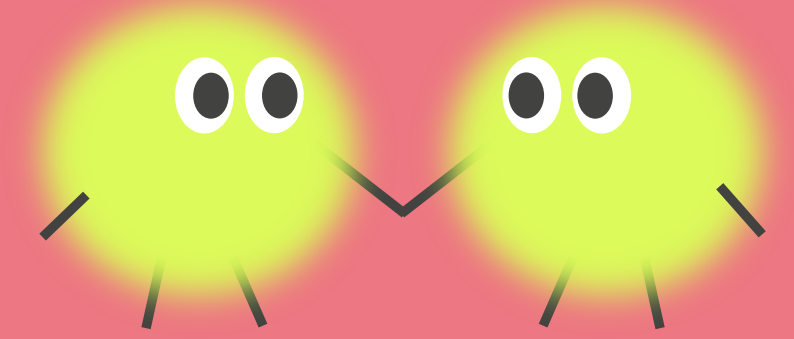


法定應辦事項	事業單位規模 (僱用勞工人數)			
	未達 10人	10人 ~29人	30人 ~99人	100人 以上
採取預防措施並對被霸凌勞工採取有效適當措施	✓	✓	✓	✓
申訴管道	●	✓	✓	✓
訂定防治措施、申訴及懲戒規範	●	●	✓	✓
申訴處理單位	●	●	✓	✓
調查小組	●	●	●	✓
申復調查小組	●	●	✓	✓

備註： ✓ :法定應辦事項 ● :得參照辦理

Q3：勞工及公務人員遭受職場霸凌申訴處理的適用法規？

A3：



① 法定機關(構)：

中央部會、地方政府等公務人員及依法令從事於公務者（如約僱人員、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。

Q4：職場霸凌與職場不法侵害之適用情境及雇主防治措施？

A4：① 職場霸凌：

職場霸凌是職場不法侵害的一種樣態，霸凌者與被霸凌者為**同一事業單位**的人員，其中一方利用職權或職務之便，對另一方持續以不當的言詞或行為，造成其身心健康遭受危害，優先適用職場霸凌防治專章之規定。

② 職場不法侵害：

2-1 適用情境：

勞工因執行職務遭受**外部第三方言語或肢體暴力**，例如顧客或服務對象辱罵、威脅、推擠等，屬於職場不法侵害。此外**事業單位內部人員**發生單次、偶發性的言語衝突或肢體暴力，雖尚未符合職場霸凌定義，也可能屬於職場不法侵害之樣態，適用職安全法第6條第2項第3款規定。

2-2 雇主防治措施：

應事前建立預防、申訴、調查及處理機制；知悉事件後，應**立即釐清事實並保護勞工**，並調查釐清事件發生過程及原因，及提供相關協助與保護，如報警處理、提供醫療、法律、心理諮商等資源。



Q5：公司的員工數要怎麼算？要如何判斷雇主在職場霸凌防治的適用門檻？

A5：主要看這兩點來算人數：

① 以單一公司（事業單位）所僱用的勞工人數為計算原則：

以同一間公司聘僱的勞工總數為計算原則。

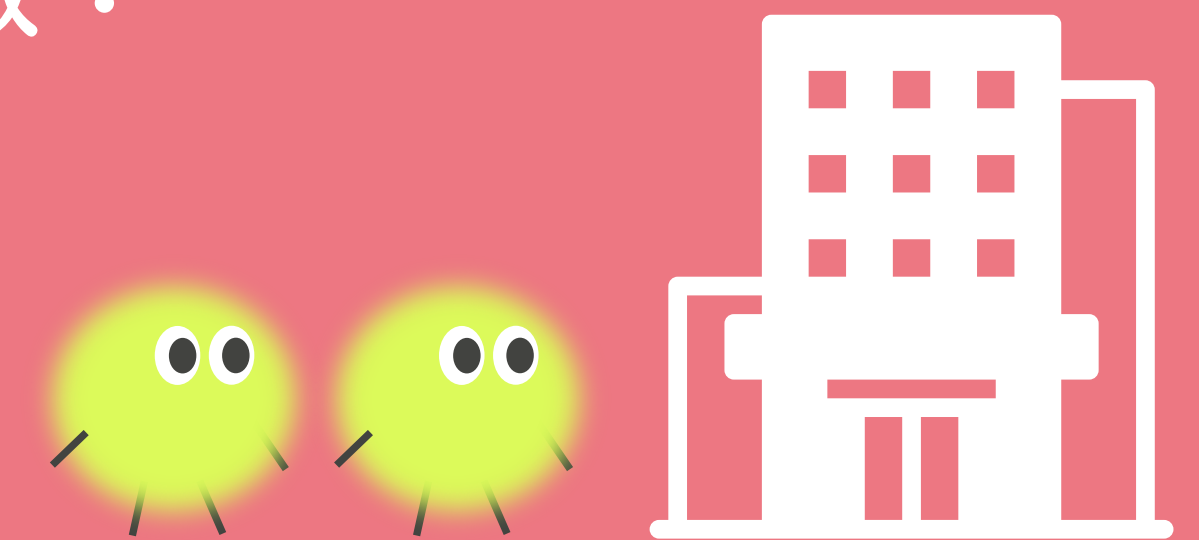
② 事業體如具分店、分行、工廠或分公司等分支機構：事業體如有分支機構），要看分支機構有沒有「獨立行政權」來決定勞工人數是否與總機構併計或分開計算。

分支機構如符合以下綜合條件，就個別獨立計算勞工人數：

☑ 有獨立的統一編號、工廠登記

☑ 主管有獨立的人事權、經營管理權

☑ 有獨立的會計帳冊，並自行負擔職災預防責任



簡單來說：母子公司、分店、分行、分公司或連鎖店等，勞工人數不一定與總公司合併計算。如果分支機構具有獨立人事、財務及管轄權，人數就分開計算。

Q6：事業單位的承攬及派遣勞工遭受職場霸凌的申訴處理方式？

A6：

① 派遣勞工：(要派單位不能說「不是我的員工」)

派遣勞工受事業單位(要派單位)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。

② 承攬人勞工：(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**派駐或作業場所遭受派駐事業單位人員不當對待，屬職場不法侵害**，除可向自己的雇主申訴，也可向派駐事業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。



Q7：同一事件同時涉及性騷擾與職場霸凌，雇主要如何處理？

A7：

① 程序分軌

雇主於知悉後應先**確認**申訴人**意願及內容**，分別依職場霸凌防治措施準則及工作場所性騷擾防治規定辦理



② 事實合併調查

合併安排訪談，**避免重複詢問**，調查成員可作適當調整以同時符合不同法規要求，再依各該法規程序分別完成調查報告與認定



Q8：企業內部調查人員如何參與培訓？如何找到外部調查專業人士？

A8：

① 僱用勞工人數100人以上的雇主，應使內部參與調查的成員，接受職場霸凌防治教育訓練至少3小時；課程可採實體或數位學習：

☑ 實體課程：參加地方主管機關或勞動檢查機構辦理的相關課程。

☑ 數位學習課程：可至職安署建置的職業安全衛生數位學習平台 (<https://isafeel.osha.gov.tw/mooc/index.php>) 瀏覽相關課程。如需學習時數紀錄，請先至職安署「安全衛生智能雲」 (<https://isafe.osha.gov.tw/>) 註冊後登入數位學習平台完成課程及測驗。

② 外部調查專業人士資源：

勞動部訂定職場霸凌調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點，並建置人才資料庫，若有遴選外部專業人士需求，可至人才庫依不同專業背景選擇。

Q9：職場霸凌防治新制7/1上路！剛好卡在「新舊法過渡期」的申訴案件，公司該怎麼處理？

A9：把握一個原則：新案用新法，舊案不中斷！

① 7/1 以後才收到的新申訴： 「一律走新制」

只要是在7/1(含當天)以後，才向公司提出的霸凌申訴，不論這件霸凌案當下發生是在7/1「前」還是「後」發生的，通通照新規定處理。

② 7/1 以前就已經受理、 但還沒結案的舊案：

「對接新制直接辦到好」

如果是7/1前就已經在調查、目前還沒結案的職場霸凌案，不用中斷、不用重來，直接用新制把案子辦到結案。

補充：已依指引進行的程序有效，後續處理接軌新制
(一)已依執行職務遭受不法侵害預防指引處理者，效力不受影響
(二)若有持續行為或新事證，依新制啟動處理



Q10：政府機關對於中小企業處理職場霸凌案件有何資源協助？

A10： ① 職場霸凌防治指導手冊：提供實務作法及參考範本、表單

② 經費補助：提供中小企業遴聘外部調查專業人士補助經費

③ 提供諮詢服務：可洽1955勞動法令諮詢專線或0800-068-580

④ 提供輔導服務：可洽財團法人職災預防重建中心或勞動檢查機構辦理

⑤ 職場霸凌防治專區：官網建置防治專區，提供常見問答集、圖卡、懶人包等資源

⑥ 教育訓練：提供數位學習平台，免費接受課程

