

職場霸凌防治準則草案總說明

職業安全衛生法(以下簡稱本法)於一百十四年十二月十九日修正公布，為強化雇主職場霸凌防治責任，本法新增職場霸凌之防治專章，定明雇主應依事業單位規模訂定申訴管道與規範、明確申訴事件之調查、處理程序及保護相關機制；依本法第二十二條之二第四項規定，雇主應採取之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與應訂定之防治措施、申訴及懲處規範等事項之準則，由中央主管機關定之；爰參考國際相關規範、業界及相關專家學者意見，擬具「職場霸凌防治準則」(以下簡稱本準則)草案，其要點如下：

- 一、本準則之法源依據。(草案第一條)
- 二、職場霸凌認定之原則及審酌因素。(草案第二條)
- 三、雇主應依事業單位規模採取之防治措施；於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取之立即有效適當措施。(草案第三條至第六條)
- 四、勞工申訴職場霸凌之方式及期限，與雇主決定受理與否之情形及處理時限。(草案第七條、第九條)
- 五、雇主於接獲職場霸凌申訴後，應依規定時限、公告之內容及方式登錄系統。(草案第八條)
- 六、雇主受理申訴後之處理原則、調查人員資格及調查小組組成等規定。(草案第十條)
- 七、申訴人有意願協調時，雇主於處理協調之原則及程序。(草案第十一條)
- 八、參與申訴事件調查、處理或申復程序人員之利益迴避事項。(草案第十二條)
- 九、雇主於進行調查時應遵循辦理之事項。(草案第十三條)
- 十、調查報告之處理時限及內容；當事人拒絕配合調查之處理方式。(草案第十四條)
- 十一、調查決定之處理方式，與書面通知當事人之內容及時限。(草案第十五條)
- 十二、職場霸凌行為情節輕重審酌之因素，及雇主應視情節輕重對行為人為適當懲戒或處理之規定。(草案第十六條)

- 十三、雇主不得對提起申訴或協助他人申訴之工作者不利之處分。(草案第十七條)
- 十四、當事人不服調查決定之申復方式及時間；雇主處理申復審議之程序及申復審議小組組成。(草案第十八條及第十九條)
- 十五、雇主所為之調查結果，經主管機關或勞動檢查機構認定應重新調查之規定。(草案第二十條)
- 十六、雇主對於職場霸凌申訴事件應採取追蹤、考核、監督及留存相關執行紀錄之規定。(草案第二十一條及第二十二條)
- 十七、職場霸凌涉及複合式行為之處理機制。(草案第二十三條)
- 十八、本準則施行前，雇主已受理職場霸凌申訴，但尚未啟動或完成調查程序案件之法規適用規定。(草案第二十四條)
- 十九、本準則施行日期。(草案第二十五條)

職場霸凌防治準則草案

條文	說明
第一章 總則	定明總則章節，作為本準則概括性之規定。
第一條 本準則依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第二十二條之二第四項規定訂定之。	依一百十四年十二月十九日修正公布之職業安全衛生法（以下簡稱本法）第二十二條之二第四項規定：「雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之」，爰定明本準則之授權依據。
<p>第二條 職場霸凌之行為，除依本法第二十二條之一第一項規定認定外，並得綜合審酌事件發生之背景、頻率、行為人動機、目的及下列各款情形：</p> <p>一、言語暴力：對特定人為冒犯、謾罵、侮辱、恐嚇、威脅或長時間不當斥責等言行。</p> <p>二、社交排斥：對特定人刻意排擠、孤立、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。</p> <p>三、職務干預：對特定人破壞或刻意阻礙工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。</p> <p>四、權力濫用：對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作等。</p> <p>五、名譽侵害：對特定人刻意散布謠言、當眾羞辱、嘲諷、貶低人格、未經同意揭露個人隱私。</p> <p>六、其他與前五款相類之言行。</p>	本法第二十二條之一第一項定明職場霸凌為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。但情節重大者，不以持續發生為必要；考量職場霸凌行為樣態多元且較為抽象，爰參考工作場所性騷擾防治措施準則（以下簡稱性騷擾防治準則）第五條及性騷擾防治法施行細則第二條法制體例，並參考法院判決及執行職務不法侵害預防指引（第四版）附錄六職場霸凌行為之例示，定明職場霸凌認定之原則及審酌事項，其中事件發生場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；其方式除直接以言語、文字、肢體動作外，亦包括電子通訊、網際網路等方式。
第二章 防治措施	定明職場霸凌防治措施章節，明確雇主職場霸凌防治之責任及其應採行之措施。
第三條 僱用勞工人數在十人以上之雇主	一、第一項，配合本法第二十二條之一第

<p>，為防治職場霸凌之發生，應設置處理職場霸凌之電子信箱、專用信箱、專線電話、傳真或其他指定之通訊軟體等申訴管道。</p> <p>前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。</p>	<p>二項第一款規定，並參考性騷擾防治準則第二條第一項規定，定明僱用勞工人數在十人以上之雇主，應設置職場霸凌申訴管道，並考量現今實務運作情形，定明其他經雇主指定之申訴管道，例如：通訊軟體等。本申訴管道之設置，為明確勞工人數之計算，以僱用之勞工人數為之；惟依本法第五十一條第二項規定，受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定，爰除受僱勞工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員亦適用本規定。</p> <p>二、第二項，參考性騷擾防治準則第二條第二項及勞動基準法施行細則第十四條之一第二項規定，定明公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。</p>
<p>第四條 僱用勞工人數在三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並公開揭示之。</p> <p>前項規範之內容，應包括下列事項，雇主並應指定專責單位統籌辦理：</p> <p>一、職場霸凌之行為樣態及預防措施。</p> <p>二、防治職場霸凌之教育訓練。</p> <p>三、職場霸凌事件之申訴、調查、處理及申復程序，並指定人員負責。</p> <p>四、調查人員資格與調查小組之組成，及其利益迴避事項。</p> <p>五、以不公開方式處理申訴，並使申訴人及協助申訴之人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>六、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。</p> <p>七、經調查證實申訴人有惡意虛構事實</p>	<p>一、第一項，配合本法第二十二條之一第二項第二款規定，定明僱用勞工人數在三十人以上之雇主，除應依第三條規定設置申訴管道外，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並公開揭示之。本防治措施等事項，為明確勞工人數之計算，以僱用之勞工人數為之；惟依本法第五十一條第二項規定，受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定，爰除受僱勞工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員亦適用本規定。</p> <p>二、第二項，配合本法第二十二條之二第四項、第二十二條之三第一項及第三十九條第四項，並參考性騷擾防治準則第三條第二項、第六條第二項第一</p>

<p>之懲戒或處理方式。</p> <p>八、被申訴人為最高負責人時，勞工得依本法第二十二條之三第一項規定，逕向直轄市或縣(市)主管機關提起申訴。</p> <p>僱用勞工人數未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。</p>	<p>款第六目規定，及依業界反應實務上有勞工惡意虛構事實，造成事業單位及被申訴人之困擾，宜訂定相關懲處規範，以減少類似之情發生，爰定明職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範所應包括之事項；另考量職場霸凌防治相關事項涉及跨部門權責，例如人力資源管理、職業安全衛生或風險管理等部門，爰定明雇主應指定專責單位統籌辦理規範所定相關事項。</p> <p>三、第三項，考量事業單位勞工人數未達三十人者，其相關人力及資源有限，爰參考性騷擾防治準則第三條第三項規定，定明其得參照第一項及第二項規定，訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，以強化其防治義務。</p>
<p>第五條 雇主應提供勞工免於職場霸凌之工作環境，採取適當之預防及處理措施，並確實維護相關人員之隱私。</p> <p>雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：</p> <p>一、因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：</p> <p>(一) 參酌申訴人意願，適時調整相關人員工作內容或工作場所等措施，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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(四) 依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。</p>	<p>一、第一項，配合本法第二十二條之一第二項前段規定，並參考性騷擾防治準則第六條第一項規定，定明雇主應提供友善之工作環境，採取適當之預防及處理措施，若有相關申訴事件，應確保並維護相關人員之隱私，避免外洩。</p> <p>二、第二項，為強化雇主職場霸凌防治責任，配合本法第二十二條之二第一項規定，並參考性騷擾防治準則第六條第二項規定，定明雇主「因接獲申訴」及「非因接獲申訴」而知悉時所採行之措施：</p> <p>(一) 第一款，定明雇主「因接獲被霸凌勞工申訴」而知悉時應有之作為，包括避免申訴人再度受職場霸凌，例如參酌申訴人意願，調整相關人員(如申訴人、被申訴人或其他與申訴事件相關之人員)工作內容或工作場所、提供或轉介醫療、心理諮商或法律諮詢等相關資源服務、對事件進行調查，並向申訴人說明調查程序及其權益，調查</p>

<p>二、非因前款情形而知悉時：</p> <p>(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>(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。</p> <p>雇主接獲被霸凌勞工陳述知悉職場霸凌事件，而其無協調或提起申訴之意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取適當之措施。</p>	<p>過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依第十一條之原則及程序進行協調，及依事業單位內部之工作守則或懲處規範對行為人適當之懲戒或處理，該懲處尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當言行或不適任者，即可依規定處理。</p> <p>(二) 第二款，定明雇主「非因接獲被霸凌勞工申訴」，如他人舉報或媒體報導揭露而知悉時應有之作為，包括就事實進行釐清、告知被霸凌勞工相關權益及各種救濟途徑，依其意願協助其協調或提起申訴、調整相關人員工作內容或工作場所，及依被霸凌勞工意願，提供或轉介醫療、心理諮商或法律諮詢等相關資源服務或保護措施等。</p> <p>三、第三項，考量實務上部分遭受職場霸凌者，雖向雇主陳述其遭遇之情事，惟並無意願進行協調或申訴程序；基於其個人權益，定明其雖不願協調或提起申訴，雇主仍應依第二項第二款，採取有效之適當措施。</p>
<p>第六條 僱用勞工人數在三十人以上之雇主，依第四條第二項第二款規定，應對事業單位人員，實施防治職場霸凌之教育訓練。</p> <p>前項人員為各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並另應實施溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。</p>	<p>一、第一項，參考性騷擾防治準則第九條第一項及第二項規定，為預防職場霸凌之發生，推動一定規模之事業單位辦理職場霸凌防治相關教育訓練，課予僱用勞工人數在三十人以上之雇主，應對事業單位所有人員，包括所僱勞工、受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員、董事（理事）、監察人（監事）及經理人等，實施職場霸凌防治之教育訓練，如對職場霸凌的認識、行為樣態、申訴處理機制等課程。</p> <p>二、考量不同對象接受職場霸凌防治教育</p>

	<p>訓練之課程宜有別，爰於第二項定明雇主就事業單位內之各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理及申復之人員，應增辦溝通技巧、管理、協調及申訴事件處理等相關教育訓練課程，以提升其職場霸凌防治相關規定及防治責任，並增進相關申訴事件調查及處理知能。</p>
<p>第三章 申訴、調查及處理程序</p>	<p>定明職場霸凌事件之申訴、調查及處理程序章節，明確事業單位於受理職場霸凌事件後之相關調查及處理程序。</p>
<p>第七條 申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</p> <p>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申訴日期。</p> <p>二、申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <p>一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。</p> <p>二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。</p> <p>雇主處理職場霸凌申訴，應以不公開方式為之。</p> <p>僱用勞工人數在三十人以上之雇主，為處理第一項之申訴，應設申訴處理單位，成員至少三位，且任一性別比例不得少於三分之一；勞工人數未達三十人者，得由雇主與勞工代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。</p>	<p>一、第一項，參考性騷擾防治準則第十一條第一項規定，定明勞工遭受職場霸凌之申訴方式。</p> <p>二、第二項，參考性騷擾防治準則第十一條第二項及校園霸凌防制準則第十八條第三項規定，明確申訴應載明之事項，俾利事業單位處理後續通報及調查等事宜。</p> <p>三、第三項，定明申訴期限；考量職場霸凌樣態多元，且相關事證之蒐集受人、事、時、地、物等因素影響，又衡酌勞工在職時可能礙於人際關係未及時提請申訴，遲至離職後始提出申訴，爰參考本法第二十二條之三第二項規定，定明職場霸凌申訴之期限。</p> <p>四、第四項，參考性騷擾防治準則第十二條第一項規定，定明雇主處理職場霸凌之申訴，應以不公開方式為之，以維護當事人之隱私。</p> <p>五、第五項，參考公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛防護辦法）第五條第一項與第二項、第三十二條第一項、性騷擾防治準則第十二條第二項及第三項規定，定明事業單位應設申訴處理單位處理職場霸凌申訴等相關事宜，其中勞工人數三十人以上之雇主，規定該處理單位成員至</p>

	<p>少三人，且任一性別比例不得少於三分之一，該成員若因事業單位內部任一性別比例受限或專業考量，得自外部邀請相關專業背景之專家學者擔任；勞工人數未達三十人者，考量其人員有限，得由雇主與勞工代表共同組成，惟仍應注意成員性別之相當比例。</p>
<p>第八條 雇主於接獲前條第一項申訴時，應於受理翌日起七日內，依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。</p>	<p>配合本法第二十二條之二第三項規定及依立法院審查本法時所作附帶決議，定明雇主於接獲被霸凌勞工申訴且無第九條不予受理之情形時，應於受理翌日起七日內，依中央主管機關公告之網站及內容登錄，如遇星期日、國定假日或其他休息日，不予計入，並將登錄之日期等相關資訊通知申訴人，以確認雇主如實登載。</p>
<p>第九條 雇主依第七條第五項所設之申訴處理單位，於接獲職場霸凌申訴有下列情形之一者，得不予受理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、非屬本法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。 二、無具體之內容。 三、申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。 四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。 五、申訴事件已撤回申訴。 六、已逾申訴期限。 <p>雇主應使申訴處理單位於接獲申訴之日起十日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、第一項，考量部分申訴者其申訴內容無具體事項或非屬本法所定職場霸凌之情形等，爰參考安衛防護辦法第三十三條第一項及校園霸凌防制準則第二十五條第一項規定，定明雇主依第七條第五項所設之申訴處理單位，於接獲職場霸凌申訴時得不受理之情形，以避免申訴人濫行提出職場霸凌申訴而影響事業單位正常運作。 二、第二項，參考安衛防護辦法第三十三條第三項規定，為避免雇主接獲職場霸凌申訴後遲未處理，爰定明雇主應使申訴處理單位於接獲職場霸凌申訴之日起十日內作成受理與否之決定並通知申訴人；決定不受理時，應敘明理由以使申訴人知悉。
<p>第十條 雇主受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平之原則進行調查，調查過程應保護申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。</p> <p>僱用勞工人數在一百人以上之雇主，於處理申訴事件時，除應依第七條第五</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、第一項，配合本法第二十二條之二第二項前段規定，並參考性騷擾防治準則第十三條第一項規定，定明雇主於接獲申訴後，應秉持客觀、公正、公平之原則進行調查，且於調查過程應保護當事人、協助申訴之人與受邀協助調查者之個人之隱私。

項規定設申訴處理單位外，應於受理申訴之日起七日內組成調查小組。

前項調查小組成員至少三人，外部專業人士不得少於二分之一；任一性別比例不得少於三分之一。

前項事業單位之調查小組成員，應接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時；外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗者。

前項之外部專業人士，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。

二、第二項，配合本法第二十二條之二第二項後段規定，並參考性騷擾防治準則第十三條第二項規定，定明僱用勞工人數在一百人以上之雇主，於處理職場霸凌申訴時，除應依第七條第五項規定設申訴處理單位外，應組成調查小組，進行事件之調查；另基於籌組調查小組需視申訴事件行為樣態邀請外部專業人士協助調查，其需一定之行政作業時間，為明確組成調查小組之時限，參考校園霸凌防制準則第五十一條第三項規定，事業單位應於受理申訴之日起七日內，依第三項規定組成調查小組進行調查，另該籌設成立調查小組期間，雇主仍應依第五條第二項規定，採取立即有效之適當措施，以避免申訴人再度受不當之對待。

三、第三項，配合本法第二十二條之二第二項後段規定，並參考安衛防護辦法第三十四條第二項規定略以，調查小組成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一之規定，及依立法院審查本法時所作附帶決議，定明調查小組之人數、成員組成及性別比例。

四、第四項，參考性騷擾防治法施行細則第六條法制體例，定明事業單位之調查小組成員資格應接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時，該訓練課程得由事業單位自辦或參加中央主管機關辦理之課程。此外，依第六條第二項規定，雇主就該等調查人員亦應另實施溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練；另就外部專業人士之資格，參考性騷擾防治準則第十三條第二項體例，定明其應具勞動權益、勞資關係或相關事務之調查、協調、調解、諮詢等處理經驗者。

	<p>五、第五項，為提供事業單位遴聘外部專家協助職場霸凌之調查，參考性騷擾防治準則第十三條第三項規定，定明第四項外部專業人士，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。</p>
<p>第十一條 雇主於進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應使申訴處理單位依下列原則及程序辦理：</p> <p>一、應本於中立、公正及公平之立場，安排適當之協調人員，促進當事人溝通與理解，以尋求可接受之解決方案。</p> <p>二、前款協調人員應經當事人同意。</p> <p>三、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超過一個月，協調仍未有共識時，應停止協調。</p> <p>四、協調結果如當事人達成共識，應作成紀錄；紀錄應載明申訴之事實內容及協調合意事項。</p> <p>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。</p> <p>雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉霸凌情形，經釐清事實並徵詢其無提起申訴意願，但有意願進行協調者，依第一項規定辦理。</p>	<p>一、第一項，參考加拿大勞動法典第二部分第一百二十七條之一第二項及其授權命令之職場騷擾與暴力防治規則第二十三條、第二十四條，及校園霸凌防制準則第二十九第一項、第三十條、第三十二條規定，定明協調之辦理原則及程序，包含事業單位應本於中立、公正及公平之立場，安排適當之協調人員、協調人員之選任、停止協調之情形及將協調結果作成紀錄等事項，至第二款之協調人員，無論自事業單位內部或由外部專業人士擔任，均應經當事人同意。</p> <p>二、第二項，配合本法第二十二條之二第一項第一款第三目，定明協調經終止或不成立者，雇主應續行調查，並採取其他立即有效之適當措施。</p> <p>三、第三項，配合本法第二十二條之二第一項第二款第二目規定，定明被霸凌勞工雖無提起申訴意願，但有意願進行協調時，雇主應予協助，其協調原則及程序，依第一項之規定辦理；若該協調不成立，其亦無提起申訴調查之意願，雇主尚無須依第八條規定登錄系統，惟仍應依第五條第三項規定，採取其他適當措施。</p>
<p>第十二條 參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其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，應自行迴避。</p> <p>前項人員應自行迴避而不迴避，或</p>	<p>一、第一項，參考安衛防護辦法第三十四條第三項，參與職場霸凌申訴案件之調查、處理人員之迴避，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理，及性騷擾防治準則第十五條第一項規定，定明參與職場霸凌申訴事件調</p>

<p>就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與或執行前二項之工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。</p> <p>第一項人員應自行迴避而不迴避，且未經當事人申請迴避者，應由雇主命其迴避。</p>	<p>查、處理或申復程序之人員，應自行迴避之情形；並考量國內部分事業單位之組織容有家族治理之型態，爰將家長、家屬納入應自行迴避之範圍，以確保該等事件之處理等程序公正、客觀。</p> <p>二、第二項，參考安衛防護辦法第三十四條第三項及性騷擾防治準則第十五條第二項規定，定明參與職場霸凌申訴事件調查、處理或申復程序之人員，如有第一項所定之情形而不自行迴避，或有具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得向雇主申請迴避之規定，例如該人員與事業單位具業務合作關係，可能影響其公正判斷之利害關係者，如委任之專業顧問人員等，惟尚非是類人員均應迴避，可透過與當事人說明達成共識決定之。</p> <p>三、第三項，參考性騷擾防治準則第十五條第三項規定，定明被申請迴避之人員，於雇主就該申請事件准駁前，應停止參與或執行調查、處理或申復等工作，以確保處理程序之公正性。但有急迫情形時，仍得為必要之處置。</p> <p>四、第四項，參考性騷擾防治準則第十五條第四項規定，定明參與職場霸凌申訴事件調查、處理或申復程序之人員，有第一項所定應自行迴避情形而不迴避，亦未經當事人申請迴避者，應由雇主命其迴避。</p>
<p>第十三條 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：</p> <p>一、應以書面方式通知當事人及相關人員，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。但經當事人同意無需書面通知者，得逕為調查之訪談。</p>	<p>參考性騷擾防治準則第十條、第十六條、安衛防護辦法第三十六條第一項與第二項、校園性別事件防治準則第二十四條及校園霸凌防制準則第三十九條規定，定明雇主於進行調查時應遵行之事項。</p>

<p>二、訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助，並作成紀錄；受訪談者不得自行錄音或錄影。</p> <p>三、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。</p> <p>四、當事人及相關人員應配合調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。</p> <p>五、就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。</p> <p>六、調查人員及負責或參與處理申訴事件之人員，就當事人、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利益之考量者，不在此限。</p> <p>七、不得偽造、變造、湮滅或隱匿職場霸凌事件之證據。</p>	
<p>第十四條 雇主應自調查小組成立並於進行訪談當事人之日起，二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。</p> <p>前項調查報告，應送申訴處理單位審議，其內容應包括下列事項：</p> <p>一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。</p> <p>二、調查訪談過程，包括日期及對象。</p> <p>三、當事人及相關人員陳述之重點。</p> <p>四、事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。</p> <p>五、處理建議。</p> <p>當事人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組或申訴處理單位通知限期配合調查，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。</p>	<p>一、第一項，參考安衛防護辦法第三十七條第一項、校園霸凌防制準則第四十三條第一項、性騷擾防治準則第十八條第一項規定，及考量部分事件涉及複合式行為或涉及人員較廣，定明調查處理期限，調查若有需延長者，事業單位應通知當事人。另基於調查過程可依當事人意願進行協調，若有進行協調者，定明得扣除該協調時間之規定，以資明確計算調查報告之時間。</p> <p>二、第二項，參考安衛防護辦法第三十七條第二項、校園霸凌防制準則第四十三條第二項、第四十四條，及性騷擾防治準則第十四條規定，定明調查小組應將調查報告送申訴處理單位審議，及該報告應涵蓋之事項，俾調查結果具體明確以利後續之處理。</p> <p>三、第三項，參考安衛防護辦法第三十七條第三項規定，定明當事人如無正當理由而拒絕配合調查，經限期配合仍不配合者，雖無該等人員之參與，調查</p>

	<p>小組仍得本於職權進行調查並作成報告，以防止調查程序無從終結。</p>
<p>第十五條 雇主應使申訴處理單位至遲於調查報告完成之日起一個月內，參考該調查結果，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並得作成懲戒或其他處理之建議。</p> <p>前項決定，申訴處理單位應有成員二分之一以上出席審議會，出席者過半數之同意，始得作成決定。</p> <p>事業單位未設申訴處理單位或調查小組者，得由雇主與勞工代表共同組成辦理第十三條與第十四條之調查、審議及決定等相關事項。</p> <p>雇主應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起十日內，將該決定以書面載明事實及理由，通知當事人，並提供救濟之方法及期限。</p>	<p>一、第一項，考量申訴處理單位審議需有行政作業時間，配合實務運作並參考安衛防護辦法第三十八條第一項規定，定明申訴處理單位決定職場霸凌成立與否之處理期限，並依調查結果及決定，提供懲戒或其他處理之相關建議。</p> <p>二、第二項，參考校園霸凌防制準則第三十六條第四項規定，定明申訴處理單位於審議時應有成員二分之一以上出席，並應有過半數之出席者同意，始得作成決定，即透過多數決之共識，決定職場霸凌成立與否，例如申訴處理單位成員共五位，需有三位出席審議會，其決定應有二位以上同意行之。</p> <p>三、依第七條及第十條規定，僱用勞工達三十人以上者方需設申訴處理單位；勞工人數達一百人以上者方需成立調查小組，考量僱用勞工人數未達上開規模者對於申訴事件調查、審議及決定機制，爰於第三項定明其得由雇主與勞工代表共同組成辦理之。</p> <p>四、第四項，參考校園霸凌防制準則第四十六條第二項及第三項規定，定明雇主應將最終職場霸凌成立與否之決定及處理，於決定之日起十日內，以書面方式通知當事人，且該內容應載明事實及理由，並提供救濟之方法及期限，俾利當事人了解該認定之理由及救濟之相關資訊。</p>
<p>第十六條 職場霸凌行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。</p> <p>前項情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素：</p> <p>一、對被霸凌勞工造成身心侵害之程度</p>	<p>一、第一項，參考性騷擾防治準則第十九條規定，定明職場霸凌行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理。</p> <p>二、第二項，定明職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌行為人之因素，第一款</p>

<p>。</p> <p>二、對被霸凌勞工侵害行為之次數、頻率、手段、重複違犯及其他相關因素。</p> <p>三、與被霸凌勞工之關係、犯後態度、過往有無類似行為經事業單位調查屬實及處置告誡後再犯。</p> <p>四、對事業單位所生之危害，其影響程度及範圍等。</p> <p>雇主對於職場霸凌申訴事件之處理結果，應於第十五條第四項附理由之決定作成之日起十五日內，依第八條公告之方式登錄系統。</p>	<p>及第二款為參考安衛防護辦法第三十一條第二項規定，第三款及第四款為參考教育部一百零六年七月二十六日臺教學(三)字第一〇六〇〇九二一一三號函有關學校性別平等教育委員會調查處理校園相關性別事件，事實認定論及「情節重大」之定義與判斷基準函釋；按該函釋略以，有關「情節重大」之定義與判斷基準，按「情節重大」係屬不確定法律概念，事件之事實該當情節重大與否，由學校性平會組成調查小組調查後，調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依所列基準予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），且經學校性平會審議確認通過，其中就行為人部分，需審酌與被害人之關係、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯，及其他，如對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。</p> <p>三、第三項，配合本法第二十二條之二第三項規定，定明職場霸凌之調查結果無論成立與否，雇主均應將處理結果於第十五條第四項附理由之決定作成之日起十五日內，登錄於中央主管機關公告之網站。</p>
<p>第十七條 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。</p>	<p>為保護申訴者之相關權益，配合本法第三十九條第四項規定，並參考安衛防護辦法第四十七條第一項規定，定明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。但依業界反應，實務上有勞工惡意虛構事實，致事業單位及被申訴人產生困擾，並影響組織人際關係之和睦，爰定明經證實有惡意虛構事實者除外之規定，如予以相關不利之處分，仍應符合勞動法規</p>

	規定。
第四章 申復審議及處理程序	定明職場霸凌事件之申復審議及處理程序章節，明確當事人不服職場霸凌調查結果之申復及處理程序。
<p>第十八條 當事人不服第十五條第四項附理由之決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由，向雇主提出申復，並以一次為限。</p> <p>雇主於接獲前項申復後，應於七日內，依下列規定組成申復審議小組，成員至少三位，且原調查小組成員不得擔任之：</p> <p>一、僱用勞工人數在一百人以上者：外部專業人士不得少於三分之二，且任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>二、僱用勞工人數三十人以上未達一百人者：外部專業人士至少一人，且任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>前項之外部專業人士，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。</p> <p>僱用勞工人數未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。</p>	<p>一、第一項，為提供當事人救濟之管道及方式，參考性別平等教育法第三十七條第一項及第二項、校園性別事件防治準則第三十二條第三項及校園霸凌防制準則第四十九條規定，定明當事人對最終職場霸凌調查結果之決定不服者之申復期限、方式與次數。</p> <p>二、第二項，參考校園性別事件防治準則第三十二條第四項第一款、第三款、本準則第七條申訴處理單位成員、第十條調查小組成員之規定，及依立法院審查本法所作附帶決議，定明雇主於接獲勞工申復，應組成申復審議小組受理申復案件，並依事業單位規模規範該審議小組之組成成員、人數及性別比例，惟考量公正性，申復審議小組之成員應與調查小組成員有別，爰定明原調查小組成員不得擔任申復審議小組之成員。</p> <p>三、第三項，為提供事業單位遴聘外部專業人士協助職場霸凌之申復審議，參考性騷擾防治準則第十三條第三項規定，定明外部專業人士，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。</p> <p>四、第四項，考量僱用勞工人數三十人以下之雇主資源有限，為強化其申復之處理機制，爰定明其得參照前二項規定辦理；另衡酌該等事業單位之資源，中央主管機關將另訂補助計畫，提供遴聘外部專業人士協助申復或重新調查之部分相關經費。</p>
第十九條 申復審議小組召開會議時，由小組成員推舉召集人並擔任主席，於會	一、第一項，參考校園性別事件防治準則第三十二條第四項第四款及第五款規

<p>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；如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，應重新調查。</p> <p>申復審議小組應自前項會議召開日起三十日內作成附理由之決定，雇主應於申復決定日起十日內，以書面載明事實及理由，通知申復人；如屬應重新調查者，其決定得展延三十日。</p> <p>前項申復結果，雇主應於作成之日起十五日內，依第八條公告之方式登錄系統。</p> <p>第一項調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：</p> <p>一、申訴處理單位或調查小組之組成，未符合第七條第五項、第十條第三項或第四項規定。</p> <p>二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。</p> <p>三、有應迴避而未迴避之情形。</p> <p>四、其他有足以影響調查結果而未採納之重要事證或重大瑕疵。</p>	<p>定，定明申復審議小組於召開會議時，由小組成員推舉召集人並擔任主席主持會議，會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，必要時得邀請原調查小組成員或相關人員列席說明之前之調查過程及認定之相關考量；另參考性別平等教育法第三十七條第三項、校園性別事件防治準則第三十條第三項規定，定明於審議後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，應重新調查，其委員組成及程序依申復審議及處理之程序辦理。</p> <p>二、第二項，參考校園性別事件防治準則第三十二條第四項第一款規定，定明申復審議小組應自第一項會議召開日起三十日內作成附理由之決定，雇主並應於申復決定日起十日內，以書面載明事實及理由，通知申復人申復結果；如經審議屬第一項應重新調查者，考量行政作業所需時間，該申復決定得再展延三十日。</p> <p>三、第三項，定明雇主對於申復結果，應於作成之日起十五日內登錄於中央主管機關公告之網站。</p> <p>四、第四項，參考校園性別事件防治準則第三十二條第五項規定，定明重大瑕疵之情形。</p>
<p>第二十條 雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經主管機關或勞動檢查機構認定違反本準則規定，且調查程序有前條重大瑕疵情形之一者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，其程序準用第十八條及第十九條之規定。</p>	<p>配合本法第二十二條之二第五項規定，若經當事人依本法第三十九條向主管機關或勞動檢查機構申訴，經該等單位或其委請之專業人士或民間團體協助調查，經認定雇主有違反本準則規定，且調查程序有重大瑕疵情形者，應重新調查，雇主不得拒絕，其調查成員及程序準用第十八條及第十九條之申復程序辦理。</p>
<p>第二十一條 雇主對於職場霸凌申訴事件除應採取追蹤、考核及監督，確保懲處</p>	<p>參考性騷擾防治準則第二十條規定，定明雇主應對職場霸凌申訴事件採取追蹤、考</p>

<p>措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生外，亦應整體評估及檢討第四條第二項所定規範，並採取必要之改善措施。</p>	<p>核及監督，確保懲處措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生；此外，考量職場霸凌事件之發生尚與組織文化或管理模式等因素有關，爰規範其亦應整體評估及檢討第四條第二項所定規範，並採取必要之改善措施或修訂規範內容，避免類似事件再度發生。</p>
<p>第二十二條 雇主依本準則所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等之處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年。</p>	<p>參考行政罰法第二十七條第一項規定行政罰之裁處權時效，及本法相關安全衛生管理事項執行紀錄之保存期限，定明雇主依本準則所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復之處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年，俾利主管機關或勞動檢查機構調查或檢查法遵之參據。</p>
<p>第五章 附則</p>	<p>定明附則章節，明確複合式霸凌行為處理程序、新舊法銜接及施行日期等規定。</p>
<p>第二十三條 職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾法規者，雇主之調查處理程序得於不牴觸本準則範圍內併案處理。</p>	<p>職場霸凌樣態多元，其可能同時涉及工作場所性騷擾事件，考量性騷擾之申訴及調查機制，於現行性別平等工作法已定明雇主調查之義務及程序，為減輕事業單位行政作業困擾，爰規範就是類複合式行為，雇主之調查處理程序得於不牴觸本準則範圍內併案處理。</p>
<p>第二十四條 本準則施行前，已受理之職場不法侵害事件屬職場霸凌申訴案件尚未終結者，及施行前已發生職場霸凌事件而於施行後受理申訴者，均依施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。</p>	<p>考量本法增訂職場霸凌防治專章，就職場霸凌事件之申訴、調查及處理程序規定較現行職場不法侵害預防機制為具體及周延，爰參考性別平等工作法第三十九條之一規定，定明於本法本次修正之職場霸凌申訴、調查及處理程序施行前，已受理之職場不法侵害事件屬職場霸凌申訴案件尚未終結者，及於修正施行前已發生而於修正施行後始受理申訴者，均適用修正施行後之程序規定終結之。惟修正施行前該申訴案件已依勞動部一百十四年二月二十一日公告之執行職務所遭受不法侵害預防指引（第四版）所定調查程序進行者，其效力不受影響，以兼顧法安定性。</p>
<p>第二十五條 本準則自中華民國一百十五</p>	<p>定明本準則之施行日期。</p>

年○月○日施行。

--