職場霸凌防治措施準則總說明

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；另考量本法職場霸凌之防治專章前係參考性別平等工作法性騷擾之防治規定訂定，並審酌部分公務人員所屬之機關（構）適用本法規定，為調和與公務人員保障法所定職場霸凌申訴、調查及處理程序，爰分別參考該等法律授權訂定之工作場所性騷擾防治措施準則、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法之相關規定、國際相關作法、業界及相關專家學者意見，訂定「職場霸凌防治措施準則」（以下簡稱本準則），其要點如下：

一、本準則之法源依據。(第一條)

二、職場霸凌認定之原則及審酌因素。(第二條)

三、僱用勞工人數之計算方式。(第三條)

四、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。(第四條)

五、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。(第五條至第七條)

六、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。(第八條及第十條)

七、申訴處理單位之設立、成員組成及其負責辦理事項。(第九條)

八、申訴處理單位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。(第十一條)

九、雇主受理申訴後之處理原則、調查小組之組成及其人員資格等規定。（第十二條及第十四條）

十、申訴人有意願協調時，雇主於處理協調之原則及程序。(第十三條)

十一、參與申訴事件調查、處理或申復程序人員之利益迴避事項。(第十五條)

十二、雇主於進行調查時應遵循辦理之事項。（第十六條）

十三、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。（第十七條）

十四、調查決定之處理方式，與書面通知當事人之內容及時限。（第十八條）

十五、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。（第十九條）

十六、雇主不得對提起申訴或協助他人申訴之工作者予以不利之處分。（第二十條）

十七、僱用勞工人數未達三十人及三十人以上未達一百人之雇主，其辦理職場霸凌事件之申訴、調查與處理之作法及處理期限。（第二十一條）

十八、當事人不服調查決定之申復方式及期間；雇主處理申復審議之程序及申復調查小組組成。（第二十二條及第二十三條）

十九、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。（第二十四條）

二十、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。（第二十五條及第二十六條）

二十一、 職場霸凌涉及其他法規之處理機制。（第二十七條）

二十二、本準則施行前，雇主已受理職場霸凌申訴之法規適用規定。（第二十八條）

二十三、本準則施行日期。（第二十九條）

職場霸凌防治措施準則逐條說明

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。	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。
第二條　職場霸凌之認定，應符合本法第二十二條之一第一項之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款情形： 一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。 二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。 三、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。 四、對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。	一、職場霸凌之定義於本法第二十二條之一第一項已定明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（以下簡稱性騷擾準則）第五條及性騷擾防治法施行細則第二條體例，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，具體化職場霸凌行為之可能情形及調查認定原則；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、於雇主提供之宿舍或以線上方式遠距工作執行職務亦屬之，惟該等場所所發生不當行為之認定，應以其是否於該場所執行職務為重點;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。 二、各款所定特定人包含特定個人或一群

	人；第三款所定能力明顯不符，尚非指能力不足，其為權力濫用行為，例如予高階主管安排過度簡單之打雜工作，或給基層員工完全無法負荷之困難任務。
第三條　本準則所定僱用勞工人數之計算，為事業單位受僱從事工作獲致工資者；事業分散於不同地區者，以各地區該單位僱用勞工之人數，分別計算。	一、依本法第二條規定，勞工指受僱從事工作獲致工資者；職業安全衛生管理辦法第六條第一項規定略以，事業分散於不同地區者，應於各該地區之事業單位，設管理單位及置管理人員；事業單位勞工人數之計算，以各該地區事業單位作業勞工之總人數為準。 二、基於本法所定雇主應依其事業之規模、性質，設置安全衛生組織及人員，如職業安全衛生管理人員及從事勞工健康服務醫護人員之勞工人數計算，均以個別事業單位為主體計之，即事業如有分散於不同地區者，如分公司、分廠、分行、營運處等，其事業單位勞工人數之計算，以各該地區事業單位作業勞工計之；為齊一勞動檢查機構就本法僱用勞工人數計算之方式，爰依上開規定，定明本準則所定僱用勞工人數之計算方式。 三、至地區事業單位之認定，係就其負責人是否具一般經營管理權及擔負本法預防職業災害義務為認定原則，並就是否具獨自之經營簿冊、獨立人事權、個別統一編號、營利（業）登記或工廠登記等事項，由勞動檢查機構綜合認定。
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。
第四條　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。	配合本法第二十二條之一第二項前段規定，並參考性騷擾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。

第五條　僱用勞工人數在十人以上之雇主，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。 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。	一、第一項，配合本法第二十二條之一第二項第一款規定，並參考性騷擾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。 二、第二項，參考性騷擾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。
第六條　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、申訴與懲處規範及指定專責單位統籌辦理，並公開揭示。 前項規範之內容，應包括下列事項： 一、職場霸凌之行為樣態及預防措施。 二、防治職場霸凌之教育訓練。 三、應設申訴處理單位，並指定人員負責職場霸凌事件之申訴、調查、處理及申復程序。 四、調查人員資格及其利益迴避事項。 五、以不公開方式處理申訴，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。 六、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。 七、經調查證實申訴人有惡意虛構事實之懲戒或處理方式。 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。 雇主依前項第二款規定，應對事業單位人員，實施防治職場霸凌之教育訓	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，除應依第五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；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，即該單位主要負責統籌規劃、督導與執行全公司之職場霸凌防治相關政策。 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規定，並參考性騷擾準則第三條第二項、第六條第二項第一款第六目規定，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；為利事業單位實務操作，後續將訂定職場霸凌防治相關指引供業界參考運用。 三、第三項，參考性騷擾準則第九條第一項及第二項規定，為預防職場霸凌之

練。 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。 僱用勞工人數未達三十人之雇主，得參照前四項規定辦理。	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，其辦理方式得以事業單位自辦實體課程或網路線上課程講授，亦得參加中央主管機關或地方主管機關及勞動檢查機構所辦理之相關研習課程；該等課程亦得納入職業安全衛生教育訓練規則所定勞工安全衛生教育訓練課程時數。 四、第四項，考量不同對象接受職場霸凌防治教育訓練之課程宜有別，爰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，後續中央主管機關將於職場霸凌防治相關指引建議課程主題，供業界參考，以提升上開人員於職場霸凌防治相關規定及防治責任之認知，並增進相關申訴事件調查及處理知能。 五、第五項，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，爰參考性騷擾準則第三條第三項規定，定明其得參照第一項至第四項規定，訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並辦理相關教育訓練，以強化勞工之防治義務。
第七條　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： 一、因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受	一、第一項，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

職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。 （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。 （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。 （四）依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。 二、非因前款情形而知悉時： （一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 （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。 （三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。 （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。 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。	施： （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，採取適當之隔離措施，或調整相關人員（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，調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依第十三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為適當之懲戒或處理，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。 （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，例如由申訴處理單位透過問卷調查或訪談當事人同部門人員或相關部門人員等、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。 二、第二項，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，雇主仍應依第一項第二款

	，採取有效之適當措施，必要時，於釐清事實後，糾正行為人，並要求其改善。
第三章　申訴、調查及處理程序	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。
第八條　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。 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： 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。 二、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。 三、申訴之事實內容及相關證據。 第一項提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、被申訴人屬利用權勢者，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。 雇主處理職場霸凌申訴，應以不公開方式為之。	一、第一項，參考性騷擾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。 二、第二項，參考性騷擾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。 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，又衡酌勞工可能礙於人際關係或被申訴人具權勢地位未能於在職時提請申訴，遲至離職後始提出申訴，爰定明職場霸凌申訴之期限。 四、第四項，參考性騷擾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。
第九條　僱用勞工人數在三十人以上之雇主，為處理前條之申訴，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。 前項申訴處理單位，負責協助雇主處理下列事項: 一、 受理申訴事件。 二、 通知申訴人是否受理其申訴之結果。 三、 依中央主管機關公告之內容及方	一、 第一項，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、性騷擾準則第十二條第二項及第三項規定，定明勞工人數三十人以上之雇主，應設申訴處理單位處理職場霸凌申訴等相關事宜，其成員至少三人，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，

式登錄系統，包括受理申訴、申訴及申復之處理結果。 四、 辦理協調程序。 五、 調查或審議調查小組之調查報告，作成申訴成立與否之決定。 六、 提供懲戒或其他處理之建議。 七、 召開申復審議會議。 八、 通知申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、申復人與申復事件相對人之申訴決定及申復決定。 九、 其他依本準則規定應辦理之事項。	得自外部邀請相關專業背景之專家學者擔任。 二、 第二項，依第三章及第四章所定申訴、調查、申復及處理程序等事項，定明申訴處理單位負責協助雇主處理之事項。
第十條　雇主應於接獲申訴之日起十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。 有下列情形之一者，雇主得不予受理： 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。	一、 第一項，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，爰定明其應於接獲職場霸凌申訴之日起十個工作日內作成受理與否之決定，並依申訴人所載通訊地址通知所作決定；決定不予受理時，應敘明理由，以使申訴人知悉；申訴人若對於不受理之決定有異議，且雇主有違反相關規定之虞，得依本法第三十九條規定，向勞動檢查機構申訴；該工作日之認定原則上以政府機關辦公日為準，若事業單位之工作日與政府機關不同者，個案認定之。 二、 第二項，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，定明雇主於接獲職場霸凌申訴時得不予受理之情形，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。
第十一條　雇主於接獲第八條第一項申訴時，應於受理翌日起七個工作日內，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。	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十條不予受理之情形時，應於受理翌日起七個工作日內，依中央主管機關公告之內容及方式

	登錄，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。
第十二條　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。	配合本法第二十二條之二第二項前段規定，並參考性騷擾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。
第十三條　雇主於進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，依下列原則及程序辦理： 一、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。 二、前款協調人員應經當事人同意。 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逾一個月，協調仍未有共識時，應停止協調。 四、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。 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。 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。	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條第一項、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客觀、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。 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。 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，雇主尚無須依第十一條規定登錄系統，惟仍應依第七條第二項規定，採取其他適當措施。
第十四條　僱用勞工人數在一百人以上之雇主，於調查職場霸凌申訴事件時，應於受理申訴之日起十五個工作日內，由申訴處理單位選任調查成員，並組成調查	一、第一項，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

小組負責調查。 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。 調查小組中有事業單位成員者，其應依下列方式之一，接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時: 一、參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程。 二、於中央主管機關建置之網站，接受數位學習課程。 調查小組之外部專業人士，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。	霸凌申訴時，除應依第九條第一項規定設申訴處理單位外，應由其選任調查成員，並組成調查小組，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，爰參考校園霸凌防制準則第五十一條第三項規定及衡量實務可行性，定明事業單位應於受理申訴之日起十五個工作日內，依第二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，雇主仍應依第七條第一項規定，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。 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。 三、第三項，參考性騷擾防治法施行細則第六條體例，定明調查小組成員中有事業單位成員者，其應接受職場霸凌防治教育訓練至少三小時；該訓練課程，為成員應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於中央主管機關建置之網站，接受數位學習課程。此外，依第六條第四項規定，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。 四、第四項，參考性騷擾準則第十三條第二項體例，定明外部專業人士之資格，至該資格之認定，可視其是否曾有勞資關係或相關事務之調查、協調、調解、諮詢等處理經驗。此外，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。
第十五條　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。 前項人員應自行迴避而不迴避，雖未經當事人申請迴避者，仍應由雇主命其迴避。 第一項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具第一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。 被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。但有急迫情形，仍得為必要處置。	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，及性騷擾準則第十五條第一項規定，定明參與職場霸凌申訴事件調查、處理或申復程序之人員，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。 二、第二項，參考性騷擾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。 三、第三項，參考安衛防護辦法第三十四條第三項及性騷擾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。 四、第四項，參考性騷擾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。
第十六條　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： 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。 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。 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。 五、有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。 六、保全相關證據。 七、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。 依前項第七款規定負有保密義務者，包括參與處理申訴事件之所有人員。	一、第一項，參考性騷擾準則第十條、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。 二、第二項，參考校園性別事件防治準則第二十五條第一項規定，定明參與處理申訴事件之所有人員，均應負保密義務。
第十七條　雇主應自調查小組成立後翌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。 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： 一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。 二、調查訪談過程，包括日期及對象。 三、當事人及相關人員陳述之重點。 四、事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。	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。 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

五、處理建議。 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。	三條第二項、第四十四條，及性騷擾準則第十四條規定，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。 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。
第十八條　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，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供雇主懲戒或其他處理之建議。 前項決定，申訴處理單位應有成員二分之一以上出席會議，出席者過半數之同意，始得作成決定。 雇主應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起十個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由，通知當事人，並提供申復救濟之方法及期限。	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，並得依調查結果及決定，提供雇主懲戒或其他處理之相關建議。 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開會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。 三、第三項，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，於決定之日起十個工作日內，以書面方式通知當事人，且該內容應載明事實及理由，並提供申復救濟之方法及期限，俾利當事人了解該認定之理由及救濟之相關資訊。
第十九條　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。但行為人已離職者，不在此限。	一、第一項，參考性騷擾準則第十九條規定，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。但考量行為人已離職

前項情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素： 一、對申訴人造成身心侵害之程度。 二、對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素。 三、與申訴人之關係、違反後態度及過往有無類似行為。 四、對事業單位所生之危害，其影響程度及範圍等。 雇主對於職場霸凌申訴事件之處理結果，應於前條第三項附理由之決定作成之日起十個工作日內，依第十一條公告之方式登錄系統。	者，原雇主已無人事管理權限，爰予排除相關懲處規定。 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。 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十八條第三項附理由之決定作成之日起十個工作日內，登錄於中央主管機關公告之網站。
第二十條　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。	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，仍應符合勞動法規規定。
第二十一條　僱用勞工人數未達三十人之雇主，其職場霸凌申訴處理期限，應自接獲申訴翌日起三個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人；就本章有關應設有申訴處理單位及組成調查小組等相關規定，得參照辦理。 僱用勞工人數三十人以上未達一百人之雇主，其職場霸凌申訴處理期限，應自接獲申訴翌日起四個月內作成決定，必要時得延長一個月，並通知當事人；就本章有關應組成調查小組等相關規定，得參照辦理。	一、第一項，為維護當事人之權益，並避免雇主延遲處理申訴事件，致影響調查決定之期限，爰定明僱用勞工人數未達三十人之雇主，其職場霸凌申訴處理期限，應自接獲申訴翌日起三個月內作成決定，該期限係考量其依規定尚無需設申訴處理單位及調查小組辦理相關申訴、調查等處理事項，爰其可簡化行政作業時間，但考量部分案情複雜或有特殊情形者，於必要時得延長一個月，並通知當事人；另為使協助雇主處理申訴事件之人員有依循之規定或原則辦理，爰定明其就事件之申訴、調查及處理等事項，得參照本章有關應設有申訴處理單位及組成調查小組等相關規定辦理，但就本章事件之受理、通報、調查或協調處理之原則與程序及利益迴避等事項，仍應依第八條、第十條至第十三條、第十五條、第十六條、第十九條及第二十條規定辦理。 二、第二項，為維護當事人之權益，並避免雇主延遲處理申訴事件，致影響調查決定之期限，爰定明僱用勞工人數三十人以上未達一百人之雇主，其職場霸凌申訴處理期限，應自接獲申訴翌日起四個月內作成決定，該期限係考量其依規定尚無需成立調查小組，辦理申訴事件之調查，爰其可簡化行政作業時間，但考量部分案情複雜或有特殊情形者，必要時得延長一個月，並通知當事人；另為使協助雇主處理申訴事件之調查人員有依循之規定

	或原則辦理，爰定明其就申訴事件組成調查小組進行調查之事項，得參照本章有關應組成調查小組等相關規定辦理，但就本章事件之受理、通報、調查或協調處理之原則與程序及利益迴避等事項，仍應依第八條至第十三條、第十五條、第十六條、第十九條及第二十條規定辦理。
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。
第二十二條　當事人不服第十八條第三項決定，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；同一事件以一次為限。 雇主於接獲前項申復後，應於十個工作日內，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。 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，其成員至少三位，並依下列規定辦理： 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。 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。 前項調查程序有重大瑕疵，為下列情形之一者： 一、申訴處理單位之設置或調查小組之組成，未符合第九條第一項、第十四條第二項至第四項規定。 二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。 三、違反第十五條規定，有應迴避而未	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。 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五款規定，定明雇主於接獲當事人申復，應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，必要時得邀請原調查小組成員或相關人員列席說明先前之調查過程及認定之相關考量，以審視調查程序之完備性。 三、第三項，為維護當事人之權益，參考校園性別事件防治準則第三十二條第四項第六款規定，經申復審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，應再行調查，並依事業單位規模規範申復調查小組之組成成員、人數及性別比例；惟考量申復後之再行調查程序及對事件調查過程之熟悉度，申復調查小組之成員得邀請原調查小組部分成員參與，或基於利益迴避及公正、客觀性，另邀請不

迴避之情形。 四、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。 第三項申復調查小組成員資格，依第十四條第三項及第四項規定辦理。	同成員擔任之。 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。 五、第五項，基於調查小組成員資格於第十四條第三項及第四項已定明，爰參考該等規定，定明申復調查小組成員資格。
第二十三條　申訴處理單位應自申復審議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個工作日內，以書面載明事實及理由，通知申復人及申復事件相對人；如屬應再行調查者，其決定期限得展延三十日。 前項申復結果，雇主應於作成之日起十個工作日內，依第十一條公告之內容及方式登錄系統。 僱用勞工人數未達三十人之雇主，其申復處理程序，得參照前條及前二項規定辦理。	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一款規定，定明申訴處理單位應自申復審議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個工作日內，以書面載明事實及理由，通知申復人及申復事件相對人申復結果；如經審議屬應再行調查者，考量其係就爭議事項另予釐清或調查，衡酌所需行政作業時間，該申復決定期限得展延三十日。 二、第二項，定明雇主對於申復結果，應於作成之日起十個工作日內登錄於中央主管機關公告之網站。 三、第三項，考量僱用勞工人數未達三十人之雇主資源有限，為強化其申復之處理機制，爰定明其得參照前條及前二項規定辦理；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訴或重新調查之部分相關經費。
第二十四條　當事人對於雇主所為職場霸凌事件之調查結果不服，向主管機關或勞動檢查機構申訴，經認定違反本準則規定，且調查程序有第二十二條第四項所定重大瑕疵情形之一者，得要求雇主重新調查，其不得拒絕。 雇主依前項規定重新調查，其調查成員組成與程序，準用第二十二條及前條之規定。	一、第一項，配合本法第二十二條之二第五項規定，當事人對於雇主所為職場霸凌事件之調查結果不服，經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，得要求雇主重新調查，其不得拒絕。

	二、第二項，定明重新調查之調查成員與程序準用第二十二條及第二十三條之規定辦理。
第二十五條　雇主對於職場霸凌申訴與申復事件除應採取追蹤、考核及監督，確保懲處措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生外，亦應整體評估及檢討第六條第一項及第二項所定規範，並採取必要之改善措施。	參考性騷擾準則第二十條規定，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六條第一項及第二項所定規範，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。
第二十六條　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。	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。
第五章　附則	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。
第二十七條　職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，雇主應各依本準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定之程序辦理；並應按申訴人之申訴意願及內容，就所涉事項併予調查訪談或釐清事實，避免重複詢問。	查工作場所性騷擾之申訴、調查及處理機制，於性別平等工作法已定明雇主之義務及處理程序，然職場霸凌樣態多元，其可能同時涉及工作場所性騷擾事件，爰定明當雇主知悉同一事件有是類複合式行為時，其應分別依各該規定程序辦理；另為維護申訴人之權益，且避免於調查訪談或釐清事實時，重複詢問申訴人，雇主應按申訴人之申訴意願及內容併案辦理，其實務作法列舉如下： 一、雇主經詢問申訴人，其有意願併主張申訴工作場所性騷擾行為者，應分別依本準則及性騷擾準則所定之申訴、調查及處理程序辦理，然為避免於調查訪談時重複詢問申訴人，得於組成調查小組時考量邀請符合各該規定資格者擔任之，並透過其訪談申訴人或

	由各自依規定組成調查小組之成員共同訪談，及分別依訪談內容，依各該規定完成調查報告。 二、經詢問申訴人，其無意願申訴工作場所性騷擾行為者，基於性騷擾準則第六條定明雇主知悉性騷擾之情時所應採取措施，雇主仍依規定釐清事實，然為避免重複詢問申訴人，得於依本準則成立之調查小組一併進行訪談釐清事實，惟該訪談調查小組之成員，宜具備性別意識。
第二十八條　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。	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。
第二十九條　本準則自中華民國一百十五年七月一日施行。	定明本準則之施行日期。