

職業安全衛生法新修法規宣導會

職場霸凌防治措施 基礎篇



高雄市政府勞工局勞動檢查處

龔檢查員

115年8月3日

講課大綱

一. 職場霸凌修法與定義

二. 事業單位如何因應辦理

- **該做什麼**
- **不該做什麼**

三. 違法的後果

一. 職場霸凌修法與定義

為什麼修法

- 職場權勢欺壓案件頻傳，無法可管、認定困難...



- 藉由在職業安全衛生法設立**職場霸凌防治專章**，明定
內外部申訴調查機制

職場霸凌的定義

職場霸凌 (Workplace Bullying, WB)

- 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**

【職場霸凌防治措施準則 第2條】

職場霸凌的定義

本法所稱職場霸凌，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。但情節重大者，不以持續發生為必要。

【職業安全衛生法 第22-1條第1項】

需初判是否為職場霸凌來決定是否受理申訴

法規定義
符合度

是霸凌的機會 > 50%



社會經驗
符合度

是霸凌的機會 > 50%



職場霸凌之常見樣態1

社交排斥

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

重要要素

- ✓ 刻意
- ✓ 在工作上有排擠、忽視、冷落等行動
- ✓ 不讓特定人參與之會議、事務或活動具有必要性及重要性



情境 案例

所屬部門之全員出席的重要決策會議
卻獨不讓特定勞工參加

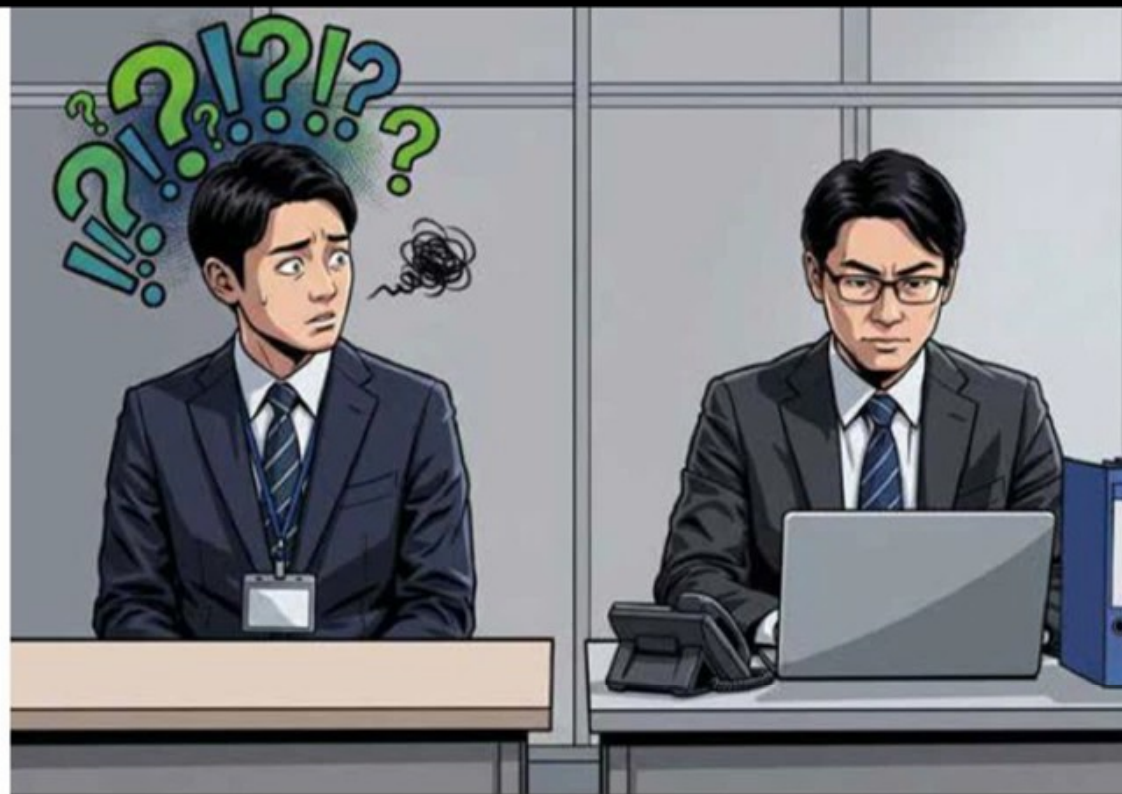
職場霸凌之常見樣態2

職務干預

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

重要要素

- ✓ 刻意
- ✓ 利用職務
- ✓ 意圖使特定人難以執行其職務之行動



情境 案例

主管撤除特定勞工辦公桌上的電腦及電話等必要設備

職場霸凌之常見樣態3

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

重要要素

- ✓ 刻意
- ✓ 利用權力
- ✓ 工作之指派顯然不合理或與該特定人的能力不符



情境 案例

主管故意不讓高階工程師去處理其專業領域的工作，反而命令該工程師去掃地

【職場霸凌防治相關規定說明_職業安全衛生署】

職場霸凌之常見樣態4

名譽侵害

對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私

重要要素

- ✓ 刻意
- ✓ 散布不實謠言、僅涉及私德而與公眾無關之事或揭露隱私



情境 案例

因競爭升遷機會而散布關於特定勞工的
負面不實訊息

二. 事業單位如何因應辦理

看-訂-快-要-好

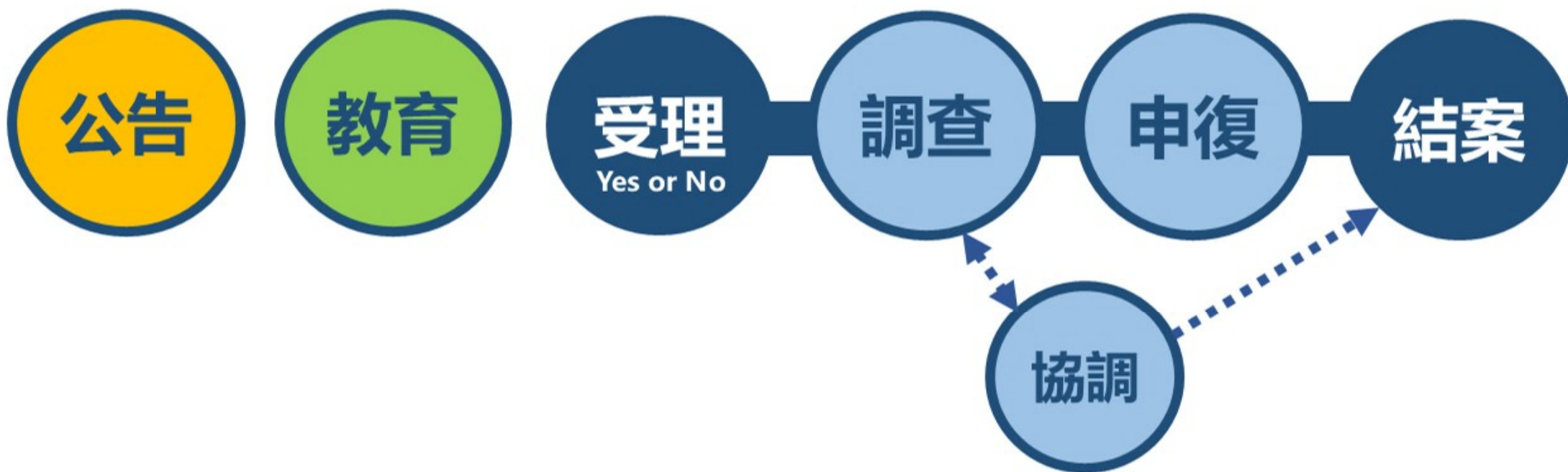
看法規

請公司/雇主/承辦人先查閱相關法令規定

- 職場霸凌防治措施準則 (115年6月23日)
- 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 (115年6月23日)
- 職業安全衛生法 第22-1條~第22-3條 (114年12月19日)

訂規範流程(1/2)

請訂定公司内部的霸凌防治規範與處理流程



訂規範流程(2/2)

規範至少應包括：

- 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(各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者)，實施防治職場霸凌之教育訓練。
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。

快公告

公告

公司採取「零容忍」立場，禁止任何形式之職場霸凌

- 公司的反職場霸凌政策
- 公告職場霸凌辦理程序
- 公告職場霸凌申訴的電子信箱/專用信箱/專線電話/傳真/其他指定之通訊軟體 (例如：LINE, WhatsApp , Facebook Messenger...等)

要教育

教育

職場霸凌防治 = 知道 + 做到

- 公司的反職場霸凌政策
- 職場霸凌定義、申訴辦理程序及方式、受理窗口和受理方式、員工諮詢、協助、保護措施... 等

好受理

受理

Yes or No

- 人數**30**人以上之公司要設置申訴處理單位¹
- 接獲申訴的**10**個工作天內要決定是否受理
- 是否受理要告知申訴者 (書面); 不受理應寫明理由²
- 決定受理的**7**日內要完成登錄³
- 決定受理後**15**天內組成調查小組進行調查

¹申訴處理單位:

- ① 成員至少3位; 成員任一性別> 1/3 (至少1人)。
- ② 負責處理申訴相關事務 (請參閱職場霸凌防治措施準則第9條內容)。

²下述情況不受理:

- ① 非屬本法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。
- ② 無具體之內容。
- ③ 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。
- ④ 同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- ⑤ 申訴事件已撤回申訴。
- ⑥ 已逾申訴期限⁴。

【職場霸凌防治措施準則】

插播

3 職場霸凌登錄 (WBRS)



勞動部
Ministry of Labor

WBRS 職場霸凌案件通報系統

帳號申請

文件下載

營造友善環境 拒絕職場霸凌

本系統依據《職業安全衛生法》第22條之2規定建置

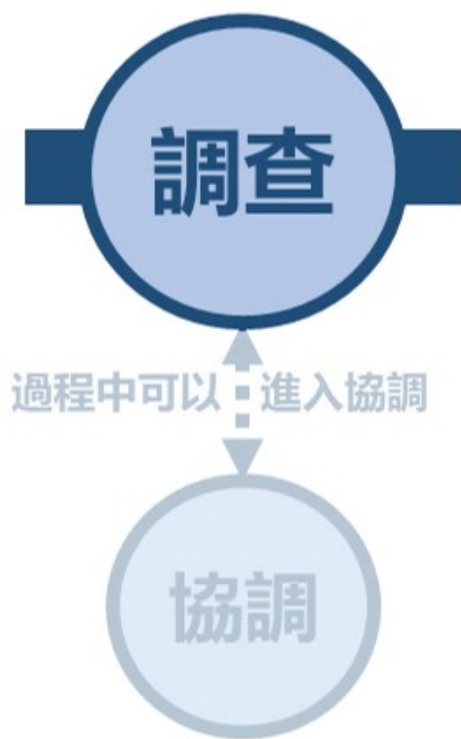


4 職場霸凌申訴期限



實務上採取對申訴人有利來判斷該期限
(不設定期限，會有調查採證上的困難...)

好調查_(1/5)



- 調查小組至少3人；公司外部人員>1/2 (至少2人)；組員任一性別>1/3 (至少1人)；公司內成員要完成職場霸凌防治教育訓練>3小時；公司外成員可從勞動部職場霸凌調查專業人才庫¹挑選邀請擔任
- 調查/處理/申復程序的辦理人員須遵守迴避規定
- 當事人須配合調查；要讓當事人有陳述意見和答辯的機會，並以書面妥善記錄 (可以影音記錄輔助)
- 調查涉及特殊專業鑑定...等，得諮詢其他機關/法人/團體/專業人員
- 保全相關證據

1 職場霸凌調查專業人才資料庫



職場霸凌調查專業人才資料庫

■ 尋找專業人才 ■ 登入

職場霸凌調查專業人才資料庫

提供專業、可信賴的職場霸凌調查人才資訊，協助建立安全健康的工作環境

🔍 開始搜尋人才

系統簡介

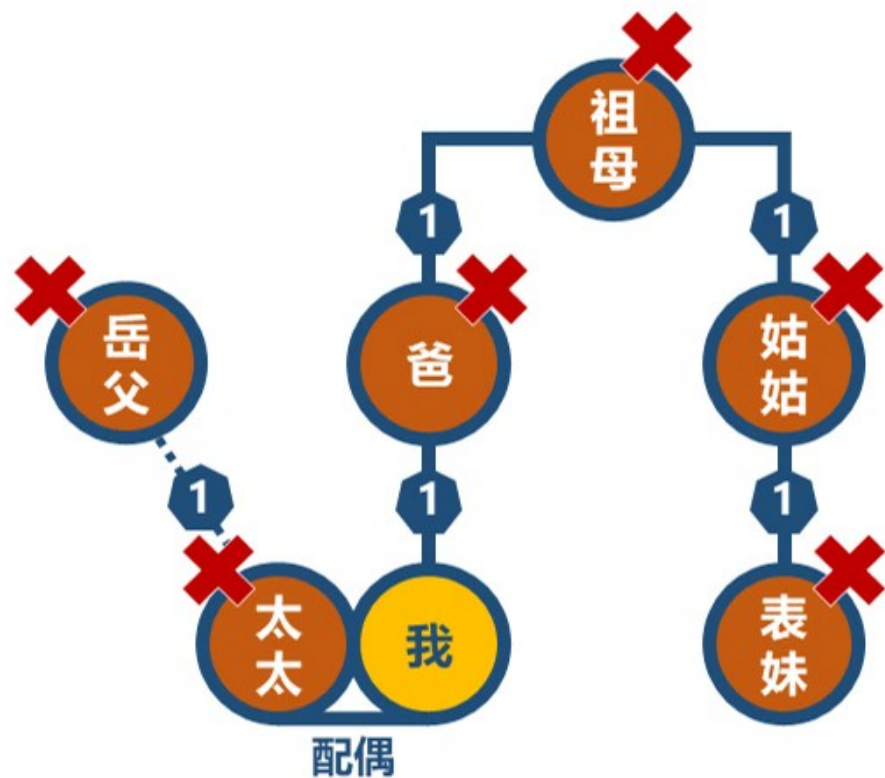
因應《職業安全衛生法》職場霸凌防治新規範，勞動部特別訂定「職場霸凌調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點」，特此建立職場霸凌調查專業人才資料庫。

人才資料庫旨在協助雇主與地方政府在處理職場霸凌申訴案件時，能迅速遴選適當專家介入協助，以建立公正、客觀及公平的職場霸凌申訴調查處置機制，保障勞動權益。凡進入並使用本平台之事業單位或個人，即視為同意並接受下列聲明。

迴避規定

- 辦理人員有下述情形之一，應自行迴避：

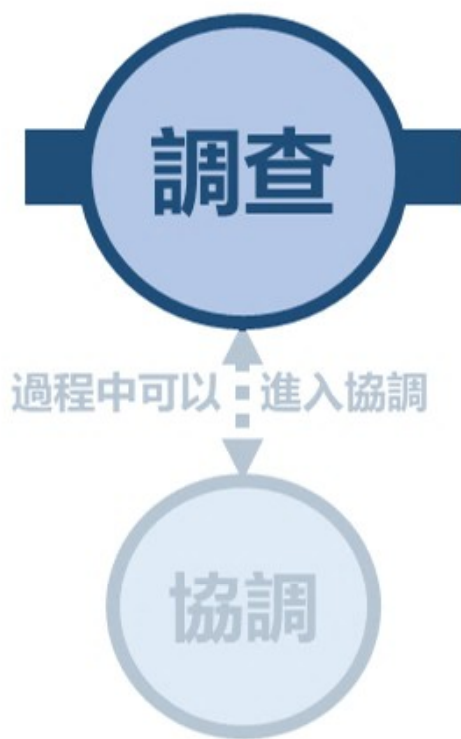
- ① 辦理人員 = 當事人
- ② 辦理人員與當事人是配偶或前配偶
- ③ 辦理人員與當事人是四等親內之血親
- ④ 辦理人員與當事人有三等親內之姻親/
家長/家屬關係



- 若未自行迴避，即使當事人未申請迴避，雇主須要求該人員迴避
- 當事人得以書面向雇主舉證應迴避而未迴避之辦理人員之原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人應停止參與該案件之辦理

【職場霸凌防治措施準則】

好調查_(2/5)



- 書面通知當事人 (載明調查目的、時間、地點、不到場產生的影響)
- 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；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，調查小組得不待其陳述逕行作成報告
- 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/法人/團體/專業人員
- 訪談當事人及相關人員時得以錄音/錄影輔助，並作成紀錄

好調查_(3/5)



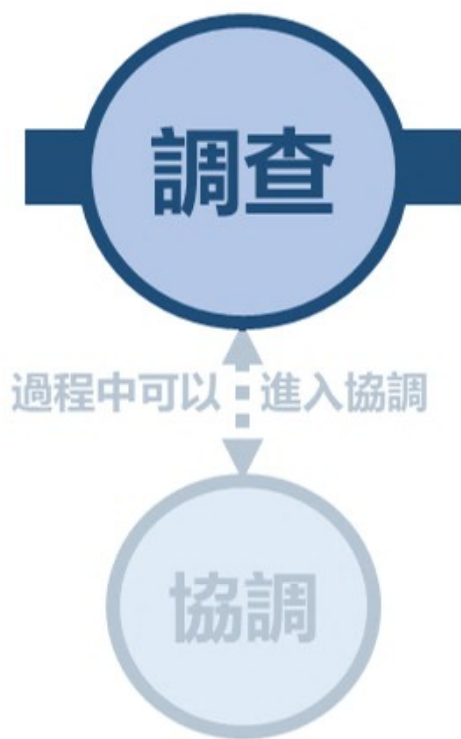
- 調查小組成立後**2**個月內完成調查報告 (得展延**1**個月)
- 調查報告應送申訴處理小組審議
- 調查報告內容應包括：
 - 1) 申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨
 - 2) 調查訪談過程，包括日期及對象
 - 3) 當事人及相關人員陳述之重點
 - 4) 事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗
 - 5) 處理建議

好調查_(4/5)



- 擔任協調人員者應經過當事人同意
- 協調結果若有共識應作成紀錄，可進入到結案程序
- 協調若一方**無意願**或是協調起>1個月仍未有共識，應停止協調 (改為繼續調查，走完全部程序)
- 協調期間**不計入**調查報告完成期限時間內

好調查_(5/5)



- 申訴處理單位於報告完成日起1個月內作成職場霸凌申訴成立與否之決定
 - 1) 申訴處理單位出席人數 > 1/2 成員
 - 2) 申訴處理單位出席人員中 > 1/2 同意

} 同時成立才能作出決定
- 雇主應於職場霸凌申訴成立與否之決定日起**10**個工作天內以書面通知當事人 (載明事實及理由), 並提供申復救濟的方法與期限

職場霸凌屬實後

- 雇主對行為人適當之懲戒或處理，參考：
 - ① 對申訴人造成身心侵害的程度
 - ② 對申訴人侵害之行為次數頻率手段重複違反及其他相關因素
 - ③ 與申訴人之關係違反後態度及過往有無類似行為
 - ④ 對事業單位所生之危害其影響程度及範圍
- 雇主應於職場霸凌申訴成立與否之決定作成後的**10**個工作天內，將對職場霸凌申訴案件之處理結果登錄系統 (WBRS)

好申復^(1/3)

申復

- 當事人收到書面通知後若不服，得於次日起**20**天內以書面敘明理由，向雇主提出申復
- 同一事件以**1**次申復為限
- 雇主接獲申覆後，應於**10**個工作天內請申訴處理單位召開申復審議會議（申復人陳述意見、原調查小組或相關人員列席說明）；若有發現調查處理程序重大瑕疵¹或足以影響原調查認定之新事證時，組成申復調查小組²再行調查

1調查處理程序重大瑕疵

- 1) 申訴處理單位/調查小組之組成，不符合第9條第1項 (人數/性別比例)、第14條第2項~第4項之規定 (人數/內外部比例/性別比例)**
- 2) 違反第15條規定有應迴避未迴避的情形 (迴避條件)**
- 3) 有足以影響調查結果而未採納之重要事證或其他重要瑕疵**
- 4) 未給予當事人任一方陳述意見之機會**

好申復_(2/3) ● 2申復調查小組組成：



- ✓ 30人 $\leq$ 員工人數 < 100人：外部成員 $\geq$ 1人，任一性別 $> 1/3$
- ✓ 員工人數 $\geq$ 100人：外部成員人數 $> 2/3$ ，任一性別 $> 1/3$

好申復_(3/3)



- 申復審議會議召開日起**30**天內做成附理由之決定 (決定是否需要進行申復調查程序)
- 申復決定日起**10**個工作天內通知申復人及申復事件相對人
- 如果應再行調查，其決定期限得展延**30**天
- 雇主應於申復結果作成決定起**10**個工作天內完成系統登錄 (WBRS)

對於職場霸凌應該採取的措施 vs 員工人數

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

✓ 法定應辦事項 ● 得參照辦理

調查時請勿這樣做



- 受訪談者不能自行錄音或錄影
- 調查過程或召開會議時，不得令當事人或相關協助調查人員對質
- 不能洩漏分享當事人或相關協助人員的個人資料(例如足以辨識身分之資料)

調查時請勿這樣做

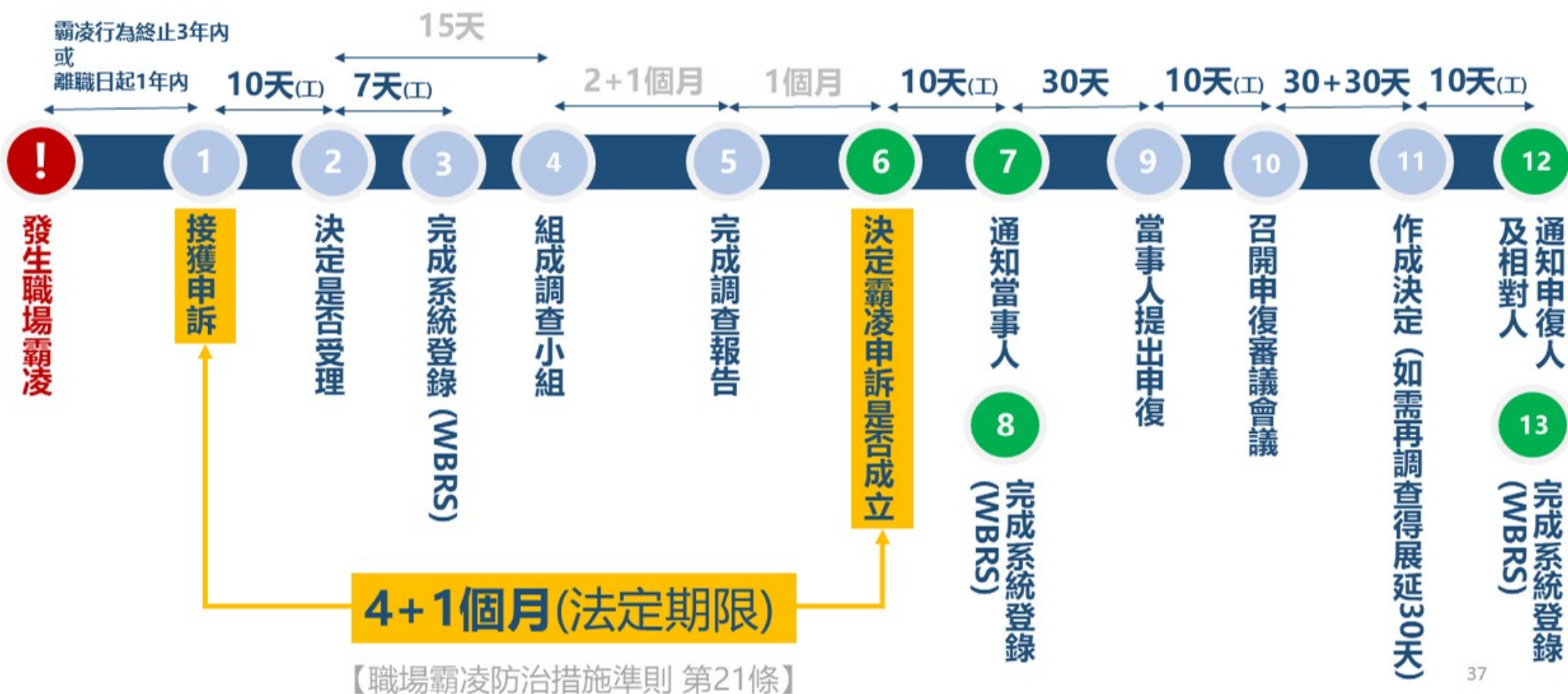


- 不得對申訴人或協助申訴之人予以解雇、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上應享有之權益，或其他不利處分。
✓ 例外：申訴人或協助申訴之人為惡意虛構事實者

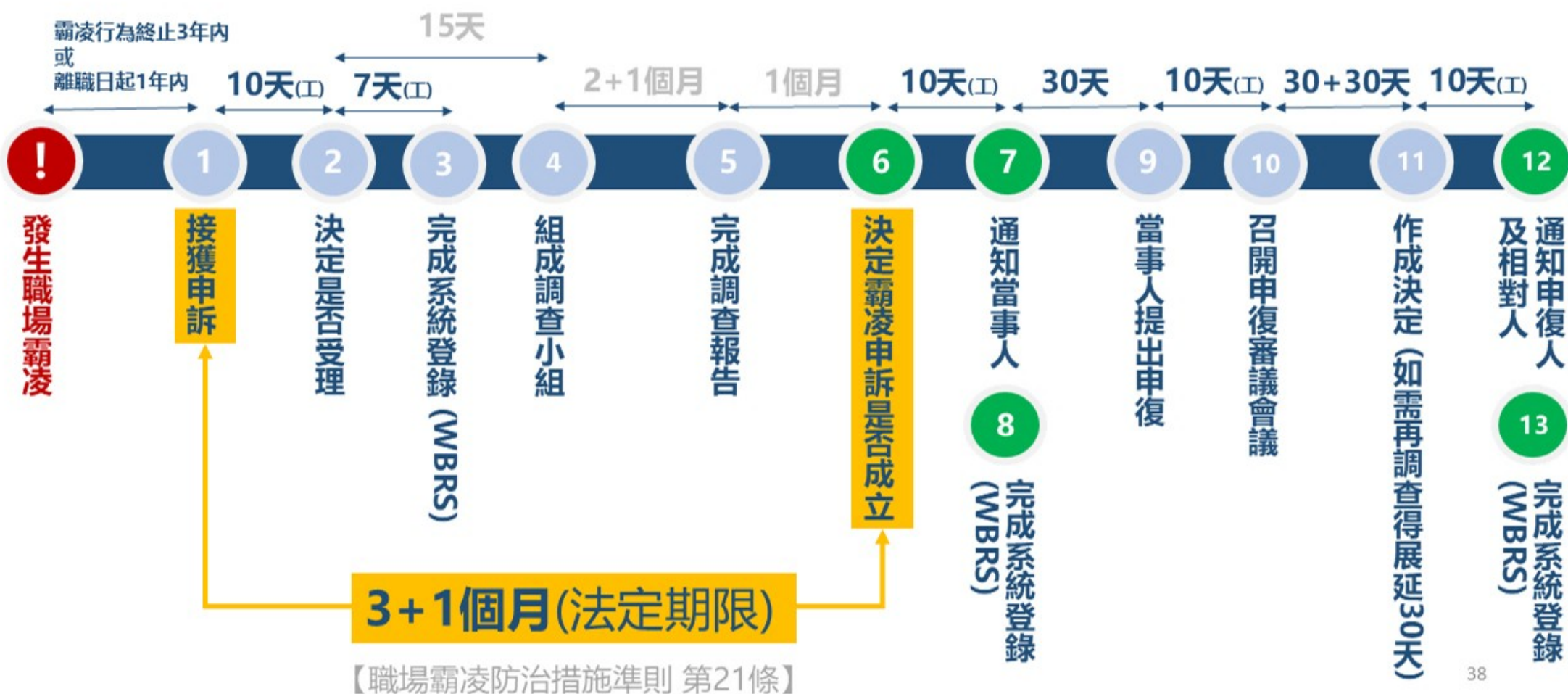
辦理時序與期限圖 (公司人數 ≥ 100)



辦理時序與期限圖 (公司人數 30~99)



辦理時序與期限圖 (公司人數 ≤ 30)



三. 違法的後果

違反規定	舉例 (包含但不限於)	違反後果
職業安全衛生法 第22-1條第1項 本法所稱職場霸凌，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。但情節重大者，不以持續發生為必要。	無。	無 (為定義是否成立職場霸凌，無對應罰則)。
職業安全衛生法 第22-1條第2項 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在10人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在30人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。	10人以上公司： ✓ 未訂定職場霸凌申訴管道 ✓ 未在工作場所公開揭示 30人以上公司： ✓ 未訂定職場霸凌防治措施 ✓ 未訂定申訴及懲處規範	● 違反後段(紅色字體)，第1次通知改善；逾期未改善或重複違反罰鍰3~75萬元。 ● 違反後段(紅色字體)致發生職業病或工作相關疾病，罰鍰5~300萬元。

違反規定	舉例 (包含但不限於)	違反後果
職業安全衛生法 第22-2條第1項 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、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： （一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 （二）視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （三）對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 （四）對行為人為適當之懲戒或處理。 二、<u>雇主非因前款情形而知悉時：</u> <u>（一）就相關事實進行必要之釐清。</u> <u>（二）依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。</u> <u>（三）適度調整工作內容或工作場所。</u> <u>（四）依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。</u>	✓ 未將當事人隔離或其他適當預防措施 ✓ 未提供申訴人相關諮詢等協助 ✓ 未對該案進行調查 ✓ 未告知或協助當事人進協調 ✓ 未對霸凌者進行適當的懲戒或處理 (經調查屬實後) ✓ 未對相關事實進行必要的釐清 ✓ 未協助提起申訴事宜 ✓ 未適度調整工作內容或工作場所 ✓ 未提供保護措施	● 違反第1項第2款(畫線)，第1次通知改善；逾期未改善或重複違反罰鍰3~75萬元。 ● 違反規定(紅色字體)致發生職業病或工作相關疾病，罰鍰5~300萬元。

違反規定	舉例 (包含但不限於)	後果
職業安全衛生法 第22-2條第2項 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，並應遵守利益迴避規定。雇主僱用勞工人數達一定規模者，應組成調查小組；其調查小組外聘成員比例不得少於1/2。	✓ 未公正公平客觀的調查或協調 ✓ 未讓當事人充分陳述意見與答辯 ✓ 未遵守利益迴避 ✓ 未依規定成立調查小組 ✓ 調查小組外聘成員比例不足1/2	違反第2項(紅色字體)，罰鍰3~75萬元。
職業安全衛生法 第22-2條第3項 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。	✓ 未於接獲申訴時登錄 ✓ 未登錄處理結果	違反(紅色字體)，第1次通知改善；逾期未改善或重複違反罰鍰3~75萬元。

利益迴避*：請參照「職場霸凌防治措施準則」內容辦理

違反規定	舉例 (包含但不限於)	後果
職業安全衛生法 第22-2條第4項 雇主依前3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2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。		無 (說明辦法制定)。
職業安全衛生法 第22-2條第5項 雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經認定違反前項所定準則之規定，且調查程序有重大瑕疵者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，雇主不得拒絕。	✓ 調查方式和結果違反準則規定，但雇主拒絕重新調查	違反第5項(紅色字體)，罰鍰3~75萬元。
職業安全衛生法 第22-3條第1項 勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。		無 (說明受理對象，無對應罰則)。

準則*：請參照「職場霸凌防治措施準則」內容辦理

違反規定	舉例 (包含但不限於)	後果
職業安全衛生法 第22-3條第2項 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾3年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起1年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。		無 (說明受理期限，無對應罰則)。 *當事人若有權益受損情事請詢行政救濟程序辦理。

違反規定	舉例 (包含但不限於)	後果
職業安全衛生法 第22-3條第3項 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。		無 (說明辦理方式)。
職業安全衛生法 第22-3條第4項 直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位應予配合，並提供相關資料。 被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 引據 勞動檢查法 第15條第2項 勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。		違反規定(紅色字體) 罰鍰 3~15萬元。
職業安全衛生法 第22-3條第5項 前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。		無 (說明辦法制定)。
職業安全衛生法 第46條 最高負責人經認定有職場霸凌之行為者。		違反(紅色字體)，罰鍰 1~100萬元。

溫馨提醒

辦理職場霸凌的經驗談：法律風險

行為	後果 (刑法)
✓ 意圖他人受刑事或懲戒處分，向該管公務員誣告者。 ✓ 意圖他人受刑事或懲戒處分，而偽造、變造證據，或使用偽造、變造之證據者。	處7年以下有期徒刑 【刑法第169條】
✓ 意圖陷害直系血親尊親屬，而犯前條之罪者，加重其刑至1/2。	處10.5年以下有期徒刑 【刑法第170條】
✓ 意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪。	處1年以下有期徒刑、拘役或15000元以下罰金 【刑法第310條第1項】
✓ 散布文字、圖畫犯前項之罪者。	處2年以下有期徒刑、拘役或30000元以下罰金 【刑法第310條第2項】
✓ 公然侮辱人者，處拘役或九千元以下罰金。	處拘役或9000元以下罰金 【刑法第309條】

辦理職場霸凌的經驗談：法律風險

行為	後果 (民法)
✓ 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。 ✓ 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。 【民法第184條】	告訴乃論，依據訴訟結果賠償
✓ 數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。 ✓ 造意人及幫助人，視為共同行為人。 【民法第185條】	告訴乃論，依據訴訟結果賠償

辦理職場霸凌的經驗談：法律風險

行為	後果 (民法)
✓ 受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。 ✓ 如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。 ✓ 僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。 【民法第188條】	告訴乃論，依據訴訟結果賠償

霸凌不來



順利，是留給準備好的人