

一、勞工常見問題

1. 我和主管、同事發生爭執遭受責罵，就是職場霸凌嗎？什麼情況可以提出申訴？

職場上發生爭執、意見不合或主管合理的工作要求，不一定是職場霸凌。

依《職業安全衛生法》規定，職場霸凌的認定可從以下 5 個要件來看：

- (1) 發生在勞動場所執行職務時：是在勞動場所執行職務期間所發生。
- (2) 行為人是同一事業單位工作場所的人員：例如主管、同事或其他同一工作場所人員。
- (3) 利用職務或權勢等關係：利用職務、權力或彼此間的關係對他人為相關行為。
- (4) 逾越業務上必要且合理範圍：並非正常、合理的工作指揮、監督或要求，而是已超出工作上必要且合理的程度。
- (5) 造成身心健康危害：持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等言詞或行為，造成勞工身心健康危害，例如出現失眠、害怕上班、情緒低落等。

除非情節重大事件，原則上，職場霸凌須具有持續性。

如果你認為遇到的情形可能符合上述要件，可以先整理事件發生的時間、地點、經過、相關人員及相關證據，再依公司的職場霸凌申訴管道提出申訴。至於是否構成職場霸凌，仍須依個案具體事實及相關證據調查認定。

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。

2. 我遭受主管或同事霸凌，應該向誰申訴？

如果霸凌你的人是主管、同事或同一工作場所的其他人員，可以依公司公開揭示的職場霸凌申訴管道，**向公司提出申訴**。

僱用勞工人數 **10 人以上**的公司，依法應設置職場霸凌申訴管道，並於工作場所公開揭示。如公司未依法設置申訴管道或未公開揭示，勞工可向**工作所在地的勞動檢查機構申訴**，由勞動檢查機構依相關規定查處。

要注意的是，勞動檢查機構主要查處公司是否依法做好職場霸凌預防、防治及申訴處理等事項，而不是調查或認定個別職場霸凌案件是否成立。

各地勞動檢查機構可至職業安全衛生署網站查詢：

<https://www.osha.gov.tw/48110/48331/48333/48341/51482/post>

公司接獲職場霸凌申訴後，應依法處理，並依實際情況採取必要的保護措施，避免霸凌情形持續或再次發生。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1、第 22 條之 2、第 39 條《職場霸凌防治措施準則》第 5 條、第 7 條。

3. 我遭受公司最高負責人霸凌，應該要向誰申訴？

如果被申訴人是公司的最高負責人，可以直接向工作所在地縣市政府勞工局（處）等地方勞工主管機關提出申訴，由地方勞工主管機關依規定辦理。

要注意的是，「最高負責人」並不是指所有主管或直屬主管，而應依事業單位的組織型態及實際情形認定。如果不確定被申訴人是否屬於最高負責人，可以先向工作所在地縣市政府勞工局（處）等地方勞工主管機關洽詢。

地方主管機關一覽表：

<https://www.osha.gov.tw/48110/48331/48333/48343/51483/post>

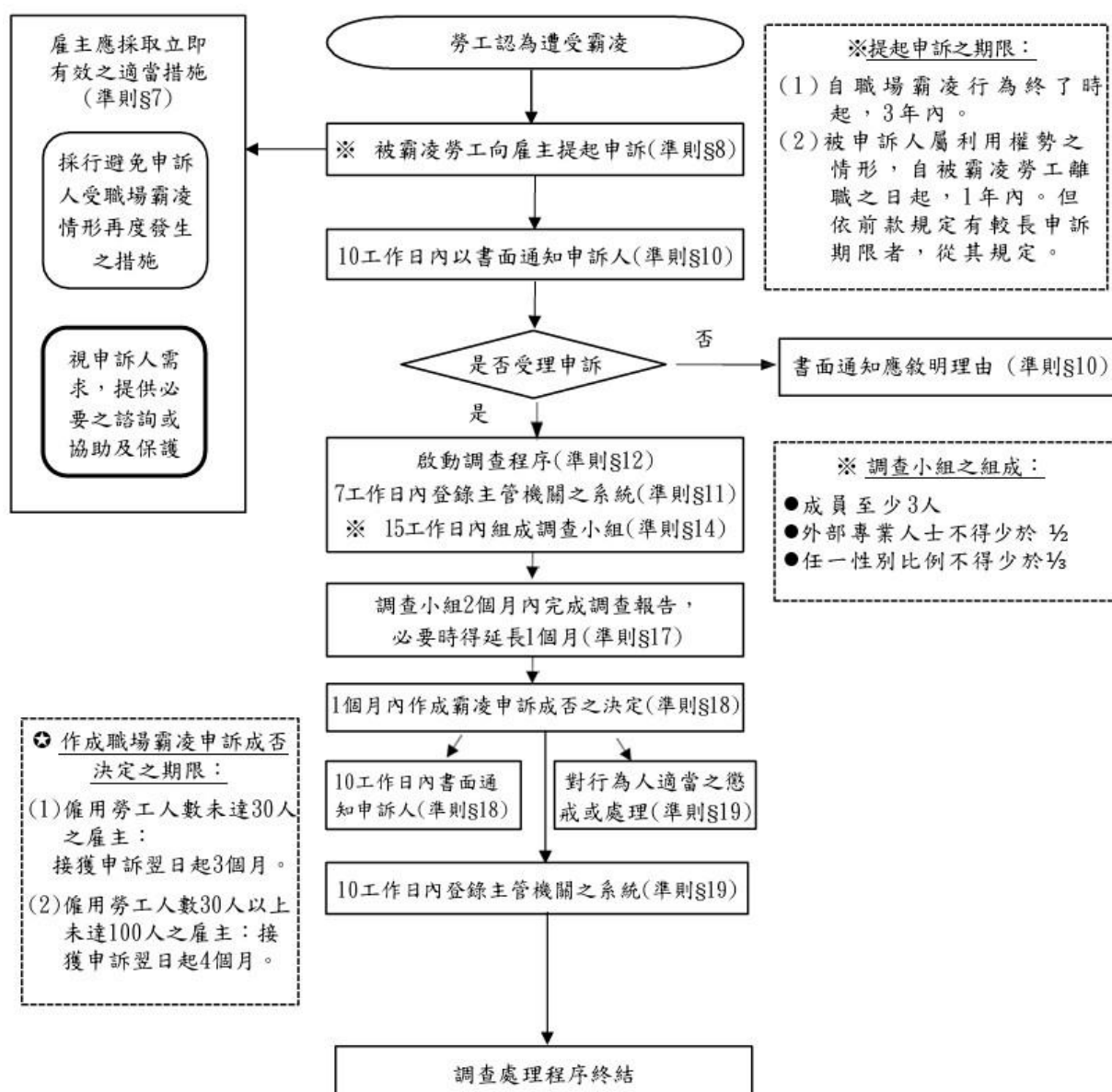
法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 3 及地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴相關規定。

4. 我向公司提出職場霸凌申訴後，接下來會怎麼處理？

公司接獲職場霸凌申訴後，應先採取立即有效的適當措施，並在規定期限內通知申訴人是否受理；受理後，應依規定辦理系統登錄並啟動調查程序。申訴人有協調意願時，可以進行協調；如協調不成立或終止，則應繼續進行調查。

調查完成後，公司應依調查結果作成職場霸凌是否成立的決定，通知申訴人及被申訴人，並依結果採取必要的處理及改善措施。

詳細申訴處理程序及相關期限如下圖：



法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第7條、第11條、第13條至第21條。

5. 公司不受理、不調查，或沒有依法處理我的職場霸凌申訴，我該怎麼辦？

公司接獲職場霸凌申訴後，應依法辦理受理、調查及相關保護措施。如果公司**無正當理由**不受理申訴、未依法進行調查，或未依規定辦理職場霸凌防治及申訴處理事項，勞工可以向工作所在地的勞動檢查機構申訴，由勞動檢查機構查處公司是否依法履行相關義務。

要注意的是，勞動檢查機構主要查處公司是否依法落實職場霸凌預防、防治及申訴處理等法定義務，而不是調查或認定個別職場霸凌案件是否成立。

各地勞動檢查機構可至職業安全衛生署網站查詢：

<https://www.osha.gov.tw/48110/48331/48333/48341/51482/post>

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 2、第 39 條、第 45 條。

二、事業單位常見問題

1. 公司平常要做好哪些職場霸凌防治工作？

不論公司規模大小，都應採取職場霸凌預防措施；知悉勞工疑似遭受職場霸凌時，也應依法採取立即有效之適當措施。

隨著僱用勞工人數增加，依法應辦理的防治事項也有所不同，包括設置申訴管道、訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲戒規範、設置申訴處理單位，以及依規定組成調查小組或申復調查小組等。

不同規模事業單位應辦理事項如下圖：

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	●	●	✓	✓

✓ 法定應辦事項 ● 得參照辦理

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1、第 22 條之 2、《職場霸凌防治措施準則》第 5 條至第 7 條。

2. 公司收到職場霸凌申訴後，第一步要做什麼？接下來有哪些程序？

公司接獲職場霸凌申訴後，應先依規定決定是否受理，並於調查處理期間提供申訴人相關協助及保護措施；受理申訴後，應辦理系統登錄，並依事業單位規模組成調查小組或依規定進行調查。

調查完成後，應作成職場霸凌是否成立的決定，通知當事人，並完成系統登錄。申訴人有意願時，也可以進行協調。

申訴受理、調查及處理期限如下圖：



法源依據：《職場霸凌防治措施準則》第 7 條、第 11 條、第 13 條至第 21 條、第 26 條。

3. 公司哪些職場霸凌防治事項沒做到會被處罰？罰多少？

公司未依法履行職場霸凌防治義務，依違反事項不同，可能依法處罰，或經通知限期改善，屆期末改善再處罰；另事業單位最高負責人經調查認定職場霸凌成立，也有相應罰則。

常見違規情形	處理方式	罰則
10 人以上未訂定職場霸凌申訴管道並公開揭示	通知事業單位限期改善， 屆期末改善依法處罰	3 萬元以上 75 萬元以下
30 人以上未訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範並公開揭示		
非因勞工申訴而知悉職場霸凌事件，未依法採取立即有效之適當措施		
未依規定辦理職場霸凌申訴案件及處理結果之系統登錄		
因接獲勞工申訴而知悉職場霸凌事件，未依法採取立即有效之適當措施	依法處罰事業單位	3 萬元以上 75 萬元以下
調查或協調未秉持客觀、公正、公平原則，或未依規定辦理調查小組等事項		
調查程序有重大瑕疵，經主管機關或勞動檢查機構要求重新調查而拒絕		
最高負責人經認定有職場霸凌行為	依法處罰最高負責人	1 萬元以上 100 萬元以下

實際是否構成違法及適用之處罰規定，仍須依個案事實、事業單位實際辦理情形及相關事證認定；如對應辦事項或法規適用有疑義，建議可向事業單位所在地的勞動檢查機構洽詢確認。

法源依據：《職業安全衛生法》第 22 條之 1 至第 22 條之 3、第 45 條、第 46 條。