《職業安全衛生法》2026/7/1正式上路

防治職場霸凌

QA一次看

#不要讓奇怪的謠言到處亂傳

#敬請分享

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

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

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

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

Q3：勞工及公務人員遭受職場霸凌申訴處理的適用法規？

A3：

❶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。

---

❷公立醫院、學校、公營事業、法人：

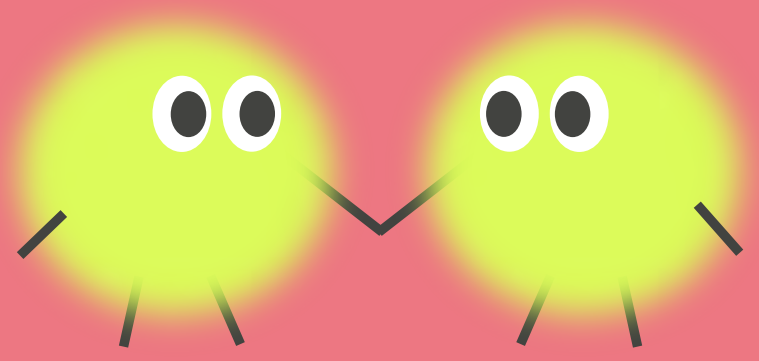
勞工或公務人員均適用職安法所定職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定。

---

❸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。



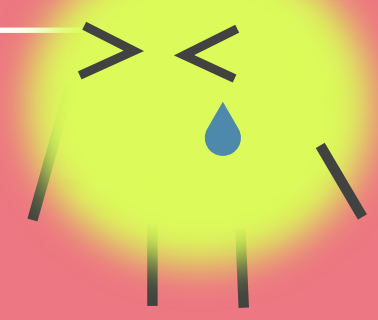
勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR
勞動部 Ministry of Labor 廣告
財團法人
職業災害預防及重建中心

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：

❶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。



❷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：

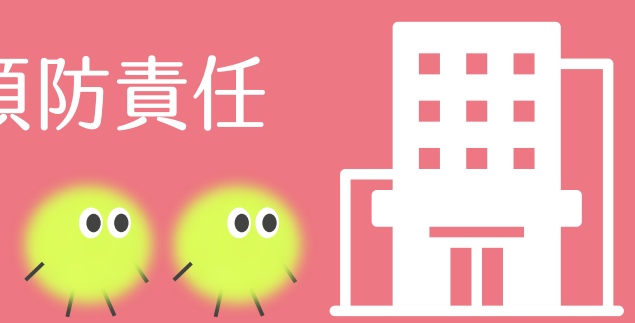
❶ **以單一公司（事業單位）所僱用的勞工人數為計算原則：**
以同一間公司聘僱的勞工總數為計算原則。

---

❷ **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：

❶ 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。

---

❷ 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。

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

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：

❶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

❷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

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

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：

❶ 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。

---

❷ 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！

❶ 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。

---

❷ 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

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

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：

❶ 職場霸凌防治指導手冊：提供實務作法及參考範本、表單

❷ 經費補助：提供中小企業遴聘外部調查專業人士補助經費

❸ 提供諮詢服務：可洽1955勞動法令諮詢專線或0800-068-580

❹ 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

❺ 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

❻ 教育訓練：提供數位學習平台，免費接受課程

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