

《職業安全衛生法》2026/7/1正式上路

防治職場霸凌

新法及配套措施

說明記者會



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

職場霸凌防治新法要解決的問題

職場霸凌缺乏法律定義

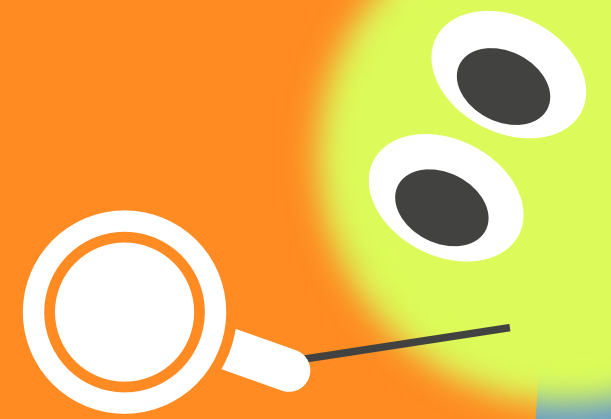
雇主接獲申訴後
消極不處理(吃案)

沒有客觀、公平、公正的
調查、處理及救濟程序

遭受雇主權勢霸凌
沒有外部申訴調查處理機制



職場霸凌防治措施準則重點



防治措施

- ✓ 申訴管道
- ✓ 訂定防治措施、申訴及懲戒規範
- ✓ 知悉後採取之適當措施
- ✓ 教育訓練

申訴調查及處理

- ✓ 申訴方式、期限及通報
- ✓ 調查人員資格、組成及利益迴避
- ✓ 調查與協調程序及期限

申復審議及處理

- ✓ 申復方式、期限、再行調查及重新調查機制
- ✓ 申復審議及調查程序
- ✓ 申復調查小組組成

其他規定

- ✓ 當事人之懲處及保護
- ✓ 追蹤考核及檢討機制
- ✓ 涉及其他法規處理機制
- ✓ 法規施行前，已受理案件之法規適用

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重點

定義及應採取措施

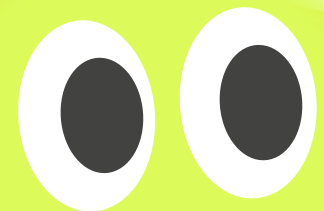
- ✓ 最高負責人之定義及範圍
- ✓ 接獲申訴事件時，應通知申訴人之雇主；非最高負責人併通知勞動檢查機構

申訴調查及處理

- ✓ 申訴期限、方式及撤回規定
- ✓ 調查期限、方式、成員組成、利益迴避及調查報告內容
- ✓ 調查結果處理期限及方式

其他規定

- ✓ 涉及其他法規處理機制
- ✓ 登錄系統
- ✓ 提供資源轉介或法律諮詢服務



雇主依僱用勞工人數不同所應採行之措施

- ✓ 不論企業規模大小，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

申訴受理及處理期限



調查處理期間需提供申訴人相關協助及保護措施；並可依其意願進行協調



- 僱用勞工人數未達30人：接獲申訴翌日起3個月內作成決定，必要時得延長1個月
- 僱用勞工人數30人以上未達100人：接獲申訴翌日起4個月內作成決定，必要時得延長1個月



最高負責人之範圍

最高負責人

機關（構）首長、學校校長、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人

法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人

認定標準：以公司登記、商業登記、有限合夥登記、財團法人登記或其他依法設立相關證明文件所記載為準；
依法應辦理設立登記而未辦者，亦屬之。

職務相當之人：為實質執行代表人業務或實質控制組織人事、財務或業務經營，且於該組織有下列情形之一：

- ☑ 現任或曾任董事（理事）或監察人（監事）者
- ☑ 持有20%以上股份者
- ☑ 經工會、股東、協力廠商或職場霸凌事件申訴人，指認為與代表人職務相當之人，並有具體事證者
- ☑ 代表人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者
- ☑ 代表人經改選尚未辦理登記者
- ☑ 位居特殊重要職位者

職場霸凌防治措施指導手冊(1/2)

提供實務作法及參考範本、表單



一、依不同規模作法，訂定防治措施、申訴及懲戒處理規範範本

- ✓ 僱用勞工人數30人以上未達100人之事業單位職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範範本
- ✓ 僱用勞工人數100人以上之事業單位職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範範本

二、訂定不同表單範本，例如：

- ✓ 職場霸凌申訴書範本
- ✓ 相關人員利益迴避暨保密協定切結書範本



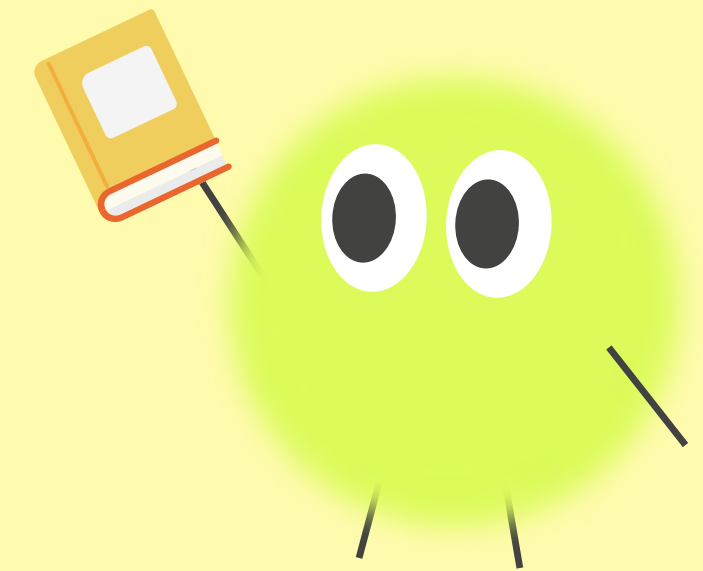
職場霸凌防治措施指導手冊(2/2)

例1：事前的必要防治措施

- ✓ 提供勞工免於職場霸凌之工作環境
- ✓ 訂定職場霸凌申訴管道
- ✓ 訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範
 - ➡ 僱用勞工人數在30人以上之雇主
 - ➡ 僱用勞工人數未滿30人之雇主
- ✓ 實施防治職場霸凌之教育訓練
 - ➡ 對事業單位人員
 - ➡ 對各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復之人
- ✓ 設置申訴處理單位

例2：申訴、調查及處理程序

- ✓ 接獲申訴時之紀錄
- ✓ 判定是否受理申訴
- ✓ 調查及協調處理程序
 - ➡ 協調機制
 - ➡ 調查程序共通事項：調查原則、利益迴避、調查流程及申訴案件涉及工作場所性騷擾行為樣態之處理
 - ➡ 依僱用勞工人數不同，建議不同做法
- ✓ 對行為人之懲處



職場霸凌專業人才資料庫

事業單位可依區域、性別及專業別等選擇適合之專業調查人士

人才篩選條件

可參與調查地區(可多選)
請選擇縣市

性別
不限

人才身分
不限

姓名關鍵字
輸入姓名...

開始查詢

查詢結果 共120筆

楊豪君 其他

性騷調查專業人才
育成國際
user3@example.com
詳細資料>

+ 加入清單

李志明 男

性騷調查專業人才
環資國際
test123990@eri.com.tw
詳細資料>

+ 加入清單

張承明 男

資深職醫、職護
健康事業
user5@example.com
詳細資料>

+ 加入清單



職場霸凌通報系統友善設計

通報時機

接獲申訴案件

協調結果

調查結果

申復結果

友善設計

友善提醒

申訴處理流程、天數、
結案屆期提醒

偵錯防呆

欄位填寫不完整、極端數字

通報紀錄列印

雇主通報資料可列印提供勞工



外部調查人員教育訓練

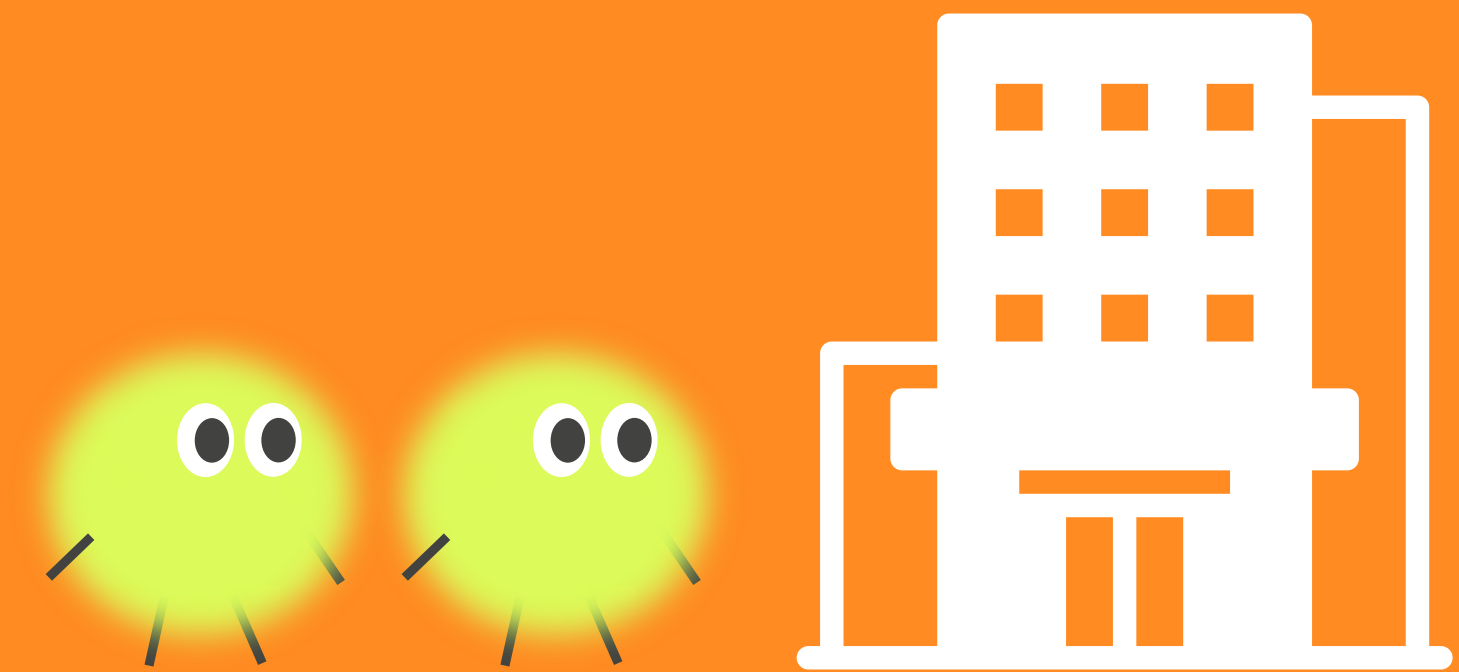
委託財團法人職業災害預防及重建中心辦理，並與律師公會合作擴大量能

本部工作場所性騷擾調查專業人才**6小時**：

- ✓ 職場霸凌防治法規及倫理2小時
- ✓ 調查策略及報告撰寫注意事項(包括實務演練)2小時。
- ✓ 職場霸凌案例分析2小時

執業律師、心理師、勞資爭議仲裁或調解委員、勞工健康服務醫護人員等**12小時**：

- ✓ 職場霸凌防治法規及倫理2小時。
- ✓ 調查策略及技巧3小時。
- ✓ 調查報告撰寫內容及注意事項2小時。
- ✓ 職場霸凌案例分析2小時。
- ✓ 實務演練(包括分組習作、報告及討論)3小時



企業內部相關教育訓練

勞動部免費提供訓練資源



一、一般勞工

- ✓ 數位學習課程：可至勞動部勞教E網、職安署職業安全衛生數位學習平台，接受網路教學
- ✓ 實體課程：參加地方主管機關、勞動檢查機構及財團法人職業災害預防及重建中心辦理課程

二、參與調查之人員

- ✓ 數位學習課程：可至職安署職業安全衛生數位學習平台，接受網路教學
- ✓ 參加地方主管機關及勞動檢查機構辦理實體課程

相關宣導及輔導

官網設 職場霸凌防治專區

- ✓ 相關法規
- ✓ 指導手冊
- ✓ 數位學習教材
- ✓ 懶人包
- ✓ 常見問答
- ✓ 相關資源



宣導說明會

職安署、地方主管機關及勞動檢查機構同步於全台辦理至少100場法規說明會

輔導服務

勞動檢查機構與財團法人職業災害預防及重建中心提供實務執行面作法解說

相關補助及諮詢資源

提供中小企業遴選外部調查人員經費補助

- ✓ 訂定中小企業外部調查人員補助計畫
- ✓ 補助企業訪談費及調查報告撰寫費，每案最高補助15,000元

提供法規解釋、實務執行作法、補助及心理諮商諮詢服務

- ✓ 1955勞動法令諮詢
- ✓ 財團法人職業災害預防及重建中心專線0800-068-580



職場霸凌防治新法上路之相關措施上路時程(1/2)

種類	事項	時間
 法規	職場霸凌防治措施準則 地方主管機關受理最高負責人職場霸凌申訴處理辦法	6/23
 行政規則	職場霸凌調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點	5/19
 指導手冊	職場霸凌防治措施指導手冊(含範本)	6/23
 建置系統	職場霸凌調查專業人才資料庫	6/23
 建置系統	職場霸凌通報系統	7/1
 教育訓練	外部調查專業人士培訓（實體課程），自6/12開始培訓，7/1前計661人。 迄12月底培訓人員達2000位以上，後續每年例行辦理	持續辦理中
 教育訓練	企業內部調查人員培訓（實體及數位課程併行） 實體：職安署、地方主管機關、勞動檢查機構，至少20場次	7/1
 教育訓練	數位：職安署職業安全衛生數位學習平台	6/29

職場霸凌防治新法上路之相關措施上路時程(2/2)

種類	事項	時間
 宣導	說明會： 職安署、勞動檢查機構及地方主管機關(超過100場次)	持續辦理中
 宣導	官網設職場霸凌防治專區 (含法規、指導手冊、懶人包、數位學習教材、系統、常見問答及相關資源等)	6/23
 輔導	勞動檢查機構、財團法人職業災害預防及重建中心提供輔導服務	7/1
 補助	提供中小企業遴聘外部調查專業人士補助經費	7/1
 諮詢服務	1955勞動法令諮詢 財團法人職業災害預防及重建中心專線0800-068-580	6/15

結語

建立預防文化，促進友善職場
讓企業有所依循，讓勞工有所保障

