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，依本法第二十二條之三第一項規定，勞工遭受職場霸凌，被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）提起申訴；同條第五項並定明有關地方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；另考量本申訴相關事項前係參考性別平等工作法性騷擾防治之相關規定訂定，爰參考該法授權訂定之地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法、地方主管機關及相關專家學者意見，訂定「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」（以下簡稱本辦法），其要點如下：

一、本辦法之法源依據。（第一條）

二、最高負責人之定義範圍，及其審認之規定。（第二條及第三條）

三、地方主管機關於接獲職場霸凌申訴事件時應採取之措施。（第四條及第五條）

四、勞工申訴之期限、方式及撤回之規定。（第六條至第八條）

五、地方主管機關不予受理申訴之情形。（第九條）

六、地方主管機關於受理申訴後之調查期限、方式、調查成員組成及調查報告內容。（第十條及第十一條）

七、調查人員利益迴避規定。（第十二條）

八、地方主管機關於調查職場霸凌事件時之辦理與遵循事項，及該事件進入司法偵查或審判程序時之處理方式。（第十三條、第十五條及第十八條）

九、當事人及受邀協助調查之個人或單位，應配合之事項。（第十四條）

十、地方主管機關就調查結果之處理期限、方式及行政處分。（第十六條）

十一、地方主管機關受理職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為之處理機制。（第十九條）

十二、本辦法施行日期。（第二十條）

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

條文	說明
第一條　本辦法依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第二十二條之三第五項規定訂定之。	本法第二十二條之三第一項規定：「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。」；同條第五項規定：「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。」，爰定明本辦法之授權依據。
第二條　勞工遭受事業單位最高負責人職場霸凌時，得向直轄市或縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）提起申訴。 前項所稱最高負責人，指下列之人： 一、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。 二、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。	一、考量霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴處理程序恐有失公平與公正，爰依本法第二十二條之三第一項規定，於第一項定明勞工受最高負責人職場霸凌時，得逕向勞務提供地之地方主管機關提起申訴，地方主管機關應依本辦法受理之規定。 二、參考性別平等工作法第十二條第八項規定，於第二項定明最高負責人定義及範圍；其中有關第一款機關（構）首長部分，依公務人員保障法及其授權訂定之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）規定，其職場霸凌之申訴、調查、處理及裁罰，原則上應依該等規定辦理，惟為使各機關運用一致之職場霸凌申訴、調查及處理程序，以避免雙軌制度併行之複雜化，公務人員保障暨培訓委員會於一百十四年十二月二十六日以公護字第一一四九〇六〇〇三八號函略以：「職安法修正條文施行後，適用職安法全部規定之機關（構）、學校，有關職場霸凌之申訴、調查、處理及裁罰等相關規定，應依職安法規定

	辦理」，故公共行政業從事營造作業之事業、公共行政業組織條例或組織規程明定組織任務為從事工程規劃、設計、施工、品質管制、進度管控及竣工驗收等之工務機關（構）為適用職安法全部規定之機關（構），該等機關（構）之首長，即為本條之最高負責人，併予敘明。 三、為利地方主管機關處理後續受理事宜，爰予以定明。
第三條　地方主管機關認定前條第二項第二款最高負責人時，應依下列各款規定審認之： 一、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：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對外代表之人為準；依法應辦理設立登記而未辦理者，亦屬之。 二、與前款代表人職務相當之人：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： (一)現任或曾任董事（理事）或監察人（監事）者。 (二)持有百分之二十以上股份者。 (三)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。 (四)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。 (五)代表人經改選尚未辦理登記者。 (六)位居特殊重要職位者。	實務上，事業單位代表人係以公司登記證明文件、商業登記證明文件、法院或主管機關備查文書所記載之人為準；另國內企業營運之實況常見非登記之代表人，但其卻具與該代表人職務權責相當之實或具控制組織人事、財務或業務營運決定權之情形，爰參考大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法第二條、主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定第九點，及性別平等工作法施行細則第四條之二，定明地方主管機關認定第二條第二項第二款最高負責人時，應予以審認之規定。

第四條　勞工依第二條第一項規定向地方主管機關提起申訴，地方主管機關應通知申訴人之雇主依本法第二十二條之二第一項第二款規定辦理。	有關被申訴人屬最高負責人之申訴案件，雖申訴人得依第二條第一項規定，逕向地方主管機關提起申訴，惟申訴人之雇主仍負相關防治責任，爰參考地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法（以下簡稱性騷擾申訴辦法）第三條規定，定明地方主管機關於接獲是類案件，應通知申訴人之雇主依本法第二十二條之二第一項第二款所定立即有效之適當措施辦理。
第五條　地方主管機關接獲非屬第二條第一項所定職場霸凌事件之申訴，應通知申訴人之雇主，依本法第二十二條之二第一項規定，採取立即有效之適當措施，並通知當地勞動檢查機構。	考量職場霸凌之被申訴人非最高負責人，勞工應向雇主申訴，然為保障提起申訴勞工之權益，爰參考性騷擾申訴辦法第四條規定，定明地方主管機關於接獲非最高負責人之職場霸凌申訴事件，應通知申訴人之雇主，依本法第二十二條之二第一項規定，採取立即有效之適當措施，並通知當地勞動檢查機構；必要時，其可適時確認該事業單位是否落實法遵。
第六條　勞工依第二條第一項規定向地方主管機關提起申訴之期限，依本法第二十二條之三第二項規定辦理。	本法第二十二條之三第二項定明勞工遭受職場霸凌，被申訴人為最高負責人時，其向地方主管機關提起申訴之期限，為自職場霸凌行為終了時起三年內或職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴，並以有較長申訴期限者為主，爰定明勞工依第二條第一項規定向地方主管機關申訴之期限，應依本法各該規定辦理。
第七條　勞工依第二條第一項規定提起申訴，應以書面為之。 前項申訴書應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章： 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。 二、有法定代理人者，其姓名、性別、	一、參考性騷擾申訴辦法第六條第一項及第二項規定，分別於第一項及第二項定明勞工提起職場霸凌之申訴，應以書面為之，以及申訴書應載明之相關事項。 二、為避免申訴內容不實或不完整，不利於後續審查被申訴人之身分是否為第二條所定最高負責人或調查工作之進行，爰參考性騷擾申訴辦法

出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所及聯絡電話。 三、有委任代理人者，其姓名、身分證明文件字號、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。 四、申訴之事實內容及相關證據。 五、申訴之年月日。 申訴書有不符前項規定之情形時，地方主管機關應通知申訴人於文到十個工作日內補正。	第六條第三項規定，於第三項定明補正機制，並限定補正期限，避免延宕受理及調查等程序之進行。
第八條　申訴人依第二條第一項規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。	勞工向地方主管機關提起申訴後，依第四條規定，地方主管機關應通知申訴人之雇主依本法第二十二條之二第一項第二款規定辦理；考量經雇主採取有效之適當措施後，申訴人可依個人意願撤回申訴，爰參考性騷擾申訴辦法第七條規定，定明申訴人得於處分作成前，撤回申訴之機制。
第九條　職場霸凌事件之申訴有下列情形之一者，地方主管機關應不予受理： 一、非屬第二條所定最高負責人。 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、申訴逾本法第二十二條之三第二項規定期限。 五、申訴書未於第七條第三項規定期限內補正。 六、同一事件已調查完成或已作成處分。 七、同一事件於處分作成前，已撤回申訴，重行再提起申訴。 地方主管機關應於接獲申訴之日起十個工作日內，以書面通知申訴人是否受理；不受理者，應於書面通知內敘明理由。 地方主管機關依第七條第三項通知補正者，該補正期間不計入前項決	一、為強化地方主管機關處理職場霸凌申訴案件之運作效能，爰參考校園霸凌防制準則第二十五條第一項、安衛防護辦法第三十三條第一項、性騷擾申訴辦法第八條規定，於第一項定明機關不予受理申訴之相關規定。 二、為避免地方主管機關接獲職場霸凌申訴後遲未處理，爰參考安衛防護辦法第三十三條第三項規定，於第二項定明地方主管機關接獲職場霸凌申訴，應於十個工作日內作成受理與否之決定，無論受理與否均需以書面方式通知申訴人，但決定不受理時，應敘明理由讓申訴人知悉。 三、考量地方主管機關審視是否受理申訴案件，繫於勞工提具申訴書內容之完整性，倘因申訴人提供之資料有缺漏，經通知補正而未即時補正者，不宜歸責地方主管機關延宕處

定是否受理之處理期間。	理時效，爰於第三項定明該補正期間不計入受理決定之處理期間。
第十條　地方主管機關應於受理申訴日起十個工作日內開始調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人。	考量地方主管機關於決定受理申訴後，需有行政作業時間確認調查成員方能進行調查，爰參考性騷擾防治法第十五條第一項及性騷擾申訴辦法第九條規定，定明處理職場霸凌申訴案件之調查啟動時間及處理期限。
第十一條　地方主管機關為調查申訴事件，除自行調查外，得委由專業人士或民間團體協助。調查完成後，作成調查報告。 前項調查成員至少二人，任一性別比例不得少於三分之一。 第一項之調查報告，其內容應包括下列事項： 一、申訴之案由，包括申訴人陳述之重點。 二、調查歷程，包括日期及對象。 三、申訴人與被申訴人(以下併稱當事人)及相關人員陳述之重點。 四、事實認定及理由，包括相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。 五、處理建議。	一、依本法第二十二條之三第三項規定，地方主管機關為調查職場霸凌申訴事件，得委由專業人士或民間團體協助辦理，爰於第一項定明主管機關受理申訴案件後，除自行調查外，得洽請專業人士或民間團體協助，包括協同主管機關進行調查，或委由專業人士或民間團體進行調查之情形。上開專業人士，並得自勞動部建立之職場霸凌調查專業人才資料庫遴選之。調查完成後，並作成調查報告，提供主管機關作成處分之認定參考。 二、參考性騷擾申訴辦法第十條第二項規定，於第二項定明調查成員及該成員之性別比例。 三、參考安衛防護辦法第三十七條第二項與校園霸凌防制準則第四十四條規定，於第三項定明調查報告之內容。
第十二條　申訴事件之調查人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避： 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。 三、現為或曾為該事件當事人之代理	一、為確保職場霸凌事件調查之公平、公正及客觀性，參考行政程序法第三十二條及性騷擾防治法施行細則第十五條第一項規定，於第一項定明調查人員於調查過程中應迴避之情形。 二、調查人員若未依第一項自行迴避，恐衍生後續調查不中立疑慮，爰參考行政程序法第三十三條第五項、性騷擾防治法施行細則第十五條第

人、輔佐人。 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。 調查人員有前項所定情形不自行迴避，雖未經當事人申請迴避者，地方主管機關應命其迴避。 調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： 一、有第一項所定之情形而不自行迴避。 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。 前項申請，應以書面舉其原因及事實，向調查之地方主管機關為之，並為適當之釋明。 被申請迴避之調查人員，於地方主管機關為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。	五項規定，於第二項定明地方主管機關對於應迴避之調查人員之相關處置。 三、參考行政程序法第三十三條第一項及第二項、性騷擾防治法施行細則第十五條第二項及第三項規定，於第三項及第四項定明當事人得敘明事實向調查之地方主管機關申請該調查人員應予迴避之規定。 四、為避免調查爭議，參考行政程序法第三十三條第四項及性騷擾防治法施行細則第十五條第四項規定，於第五項定明被申請迴避之調查人員，於地方主管機關准駁前，應停止調查工作。但調查案件有急迫情形，仍應為必要處置。
第十三條　地方主管機關及調查人員於調查職場霸凌事件時，應依下列方式辦理： 一、訪談當事人、可能知悉事件之相關人員時，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。 二、以書面方式通知當事人、可能知悉事件之相關人員，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。 三、調查過程或召開會議時，應給予當事人陳述意見之機會，並不得令當事人間或協助調查之相關人對質。 四、調查過程，應以不公開方式為之，且對於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。 五、基於調查之必要，得於不違反保	一、為利地方主管機關及調查人員於調查職場霸凌事件時，有相關依循之行政作業原則可資參據，並維護當事人之權益，爰參考校園霸凌防制準則第三十九條、校園性別事件防治準則第二十四條及行政程序法第三十九條、第四十六條規定，於第一項定明其於辦理職場霸凌事件調查時之相關程序及方式。 二、為維護當事人或協助調查人員之隱私，參考校園霸凌防制準則第四十條第三項、性騷擾申訴辦法第十五條第二項規定，於第二項定明調查人員洩漏該等人員隱私者，依相關法規處罰，俾利其正視個人隱私權。

密義務之範圍內另作成書面資料，交由當事人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。 六、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法之規定辦理。 調查人員依前項第四款負有保密義務者洩密時，依刑法、個人資料保護法或其他相關法規處罰。	
第十四條　當事人及受邀協助調查之個人或單位，應配合依前條第一項第二款通知之時間、處所接受調查，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 當事人無正當理由拒絕配合前項調查，經地方主管機關通知限期配合調查，屆期仍未配合者，得不待其陳述，逕行作成調查報告。	一、依本法第二十二條之三第四項規定，地方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，爰依該規定及參考性騷擾申訴辦法第十一條第一項規定，於第一項定明相關人員或單位有應配合調查義務；被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 二、為利地方主管機關行政作業，並避免因當事人拒絕配合調查而影響完成調查報告之時間，爰參考安衛防護辦法第三十七條第三項及校園霸凌防制準則第四十一條第一項規定，於第二項定明當事人無正當理由拒絕配合調查者，雖其未參與，地方主管機關得本於職權逕行作成調查報告。
第十五條　職場霸凌事件已進入司法偵查或審判程序者，地方主管機關認有必要時，得於該程序終結前，暫停處理。	為免刑事偵查或民、刑事裁判結果與地方主管機關處理結果互有出入，參考性騷擾防治法第十六條第二項、性騷擾申訴辦法第十六條規定，定明地方主管機關認有必要時，得於程序終結前，停止處理職場霸凌事件之調查。
第十六條　地方主管機關應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明事實及理由，	參考性騷擾申訴辦法第十八條第一項、安衛防護辦法第三十八條第一項規定，及立法院審查本法所做附帶決議，定明地方主管機關應將申訴案之認定結果，

通知當事人及其所屬單位。經認定職場霸凌行為成立者，應依法裁處。	於調查報告完成日起一個月內，以書面載明事實與理由通知當事人及其所屬單位；至該認定之決定，地方主管機關得逕依調查報告決定或邀請相關專家召開會議，透過相關專家學者之意見再為決定。另最高負責人經認定職場霸凌行為成立者，應依本法第四十六條第一項規定，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
第十七條　地方主管機關依第二條第一項受理之申訴事件及其處理結果，應依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統。	為掌握全國職場霸凌事件申訴及處理之相關統計，除事業單位於接獲勞工申訴時應依本法第二十二條之二第三項規定登錄系統外，地方主管機關就被申訴人為最高負責人亦同，爰定明地方主管機關對於第二條第一項之申訴事件及其處理結果，應依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統。
第十八條　地方主管機關於職場霸凌事件調查過程中，得視申訴人之情形，提供必要之資源轉介或法律諮詢服務。	考量申訴人遭受職場霸凌可能需相關行政協助，如心理諮商或法律諮詢等事項，爰定明地方主管機關可於調查過程中，主動協助申訴人相關作為之機制。
第十九條 地方主管機關於接獲最高負責人職場霸凌申訴事件時，發現其涉及工作場所性騷擾行為者，應各依本辦法及地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法所定之程序辦理；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，避免重複詢問。	查地方主管機關受理工作場所性騷擾事件之申訴、調查及處理機制，於性別平等工作法已定明其權責及處理程序，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，爰定明當地方主管機關於接獲最高負責人職場霸凌申訴事件時，就同一事件有是類複合式行為，其應分別依各該規定程序辦理；另為維護申訴人之權益，且避免於調查訪談時，重複詢問申訴人，地方主管機關應按申訴人之申訴意願及內容併予調查訪談。
第二十條　本辦法自中華民國一百十五年七月一日施行。	定明本辦法施行日期。