

職安法之職場霸凌防治修正草案介紹

職場霸凌之防治措施屬安全衛生措施之一環，為因應我國相關法制尚屬不足之現況，勞動部自 2024 年起即著手推動相關修法工作，歷經專家學者、地方政府及勞資團體多方協商研議後，最終決議於《職業安全衛生法》(下略)中增列職場霸凌防治專章，以突顯該議題之重要性。該修正草案由勞動部提出，經行政院通過，現已函請立法院審議¹。

本次修法重點包括強化雇主防治責任、明定遭受職場霸凌勞工之內部與外部申訴機制及調查處理程序等事項，新增第 22 條之 1 至 22 條之 3 規定，以下簡要介紹其重點。

一. 職場霸凌之定義與雇主事前預防責任

關於職場霸凌之定義，規定於第 22 條之 1 第 1 項，係指「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、孤立或侮辱等之言詞或行為，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。」就此觀之，職場霸凌原則上係以持續性之惡意言行為要件，惟考量到若單次行為已造成勞工嚴重身心傷害者，亦應納入規範範疇，故於本項增訂但書。至於是否逾越業務上必要且合理範圍，須依行為與工作之關連、勞動契約、工作規則等因素綜合評斷之。

同條第 2 項規定雇主應採取必要措施預防職場霸凌發生，並依事業單位規模區分其防治責任之寬嚴，如勞工人數十人以上者應制定申訴管道；三十人以上者則應制定防治措施、申訴懲戒規範，且上述規則於制定後須於工作場所公開揭示，俾使勞工知曉自身權益。

二. 內部申訴、調查與保護措施之建立

第 22 條之 2 規定雇主於知悉職場霸凌後，應採取相應處置措施。考量到雇主知悉之管道有所不同，區分為「因接獲申訴知悉者」以及「非因接獲申訴知悉者」之態樣，並分別規範其應盡之義務。

¹ 本次修法草案除職場霸凌專章外，亦針對強化源頭防災、加強承攬管理等事由提出修正，詳情可參勞動部，行政院通過職業安全衛生法修正草案 強化職場減災及霸凌防治，2025 年 08 月 28 日([連結](#))。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

若屬前者，雇主首先應採行必要措施防止霸凌情形再發生，並視申訴人之需求與情節，提供必要之諮詢、保護以及調查程序，調查後應依情形對行為人為適當之懲戒或處理；若屬後者，雇主首先須釐清相關事實，並根據被霸凌勞工之需求，協助其啟動調查與申訴程序，提供諮詢及保護措施，或適度調整其工作內容或場所。

此外，為利主管機關掌握職場霸凌申訴之數據與雇主處理情形，雇主於接獲申訴時，應將案件及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站。

三. 建立外部申訴、調查與處理機制

若行為人為事業單位最高負責人時，難以期待內部申訴制度有效發揮，此時為簡化申訴流程並兼顧勞工權益，第 22 條之 3 爰明定勞工得逕向地方主管機關申訴，由該機關啟動調查程序。地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料。應注意者係，若職場霸凌行為人非最高負責人時，無法適用此條規定，根據草案說明，未來將另於第 22 條之 2 第 4 項授權訂定之準則中，明定外部專家介入調查或申復之機制，如規定勞工人數達一定規模者，應遴聘外部人員協助調查。

四. 結論

職業安全衛生法增訂職場霸凌防治專章，展現國家回應人民之需求，重視勞工權益之決心。如雇主未依規定處理勞工申訴、未設置申訴機制，或未採取即時且有效之應對措施，依第 39 條之規定，勞工得向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其實施調查。雇主若規避、妨礙或拒絕調查，或經查明未確實履行其防治責任，則按 44 條規定，得處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

相關細部規範仍有賴主管機關訂定子法，以具體落實勞工保障，針對同時涉及性騷擾、歧視、職場霸凌等複合性行為，因其可能同時觸及多部法律，尚需主管機關訂定子法規範確定優先適用之法律及處理規則。

此外，即便某些言行不構成職場霸凌之定義，例如顧客對勞工之騷擾或辱罵，雇主仍可能依職安法第 6 條第 2 項、性別工作平等法或就業服務法等規定，負有相關防治責任。是以，雖目前職場霸凌防治規範尚處於草案階段，雇主仍應預作準備，結合現行防治措施，以切實保障勞工權益。