November, 2026

THY
Taiwan International
Law Offices

NEWSLETTER

從行政指引到法律義務——職場霸凌防治新制解析

為強化職場霸凌防治，總統於 2025 年 12 月 19 日公布《職業安全衛生法》（下稱職安法）部分修正條文，增訂「職場霸凌防治專章」，明定雇主應採取必要措施防止職場霸凌之發生；勞動部並依法律授權訂定《職場霸凌防治措施準則》（下稱防治準則），就職場霸凌之認定、預防、教育訓練、申訴、調查及處理等事項建立具體規範。相關新制已於 2026 年 7 月 1 日正式施行，職場霸凌防治亦由過去的行政指引進一步提升為企業應履行的法定義務，以下簡單介紹之。

一、職場霸凌之定義

依《職安法》第 22 條之 1，職場霸凌係指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之範圍，以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當言詞或行為，致勞工身心健康遭受危害；情節重大者，不以持續發生為必要。另依《防治準則》第 2 條，認定時應綜合考量事件背景、頻率、場所及行為人之動機等因素。為協助實務判斷，勞動部《職場霸凌防治措施指導手冊》進一步將常見樣態整理為社交排斥、職務干預、權力濫用及名譽侵害，例如刻意排除、阻礙工作、分配明顯不合理之工作，或散布謠言、揭露隱私等。惟具體是否構成職場霸凌，仍應依個案情形綜合判斷。

二、企業有哪些法定義務？

《職安法》及《防治準則》依企業僱用勞工人數，課予雇主不同程度之防治義務，主要包括以下四個面向：

(一) 建立防治及申訴機制（職安法第 22 條之 1 第 2 項、防治準則第 4～6 條）

雇主應採取必要措施防治職場霸凌；僱用 10 人以上者，應設置並公開揭示申訴管道；僱用 30 人以上者，除申訴管道外，並應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並指定專責單位辦理相關事務。

(二) 知悉事件後採取立即有效措施（職安法第 22 條之 2、防治準則第 7 條）

雇主知悉職場霸凌事件後，應依情形採取避免再次發生、工作調整、提供諮詢或必要協助等措施；如係接獲申訴而知悉，原則上並應啟動調查，必要時進行

本 *Newsletter* 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

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。

協調，並依調查結果對行為人為適當之懲戒或處理。

(三) 依法辦理申訴、調查及申復（職安法第 22 條之 2；防治準則第 8～24 條）

雇主處理申訴時，應秉持客觀、公正、公平原則，保障當事人陳述及答辯之機會，並遵守利益迴避及保密規定。僱用 100 人以上者，調查小組至少應有 3 人，且外部專業人士不得少於二分之一；申訴及申復程序亦應依規定期限辦理。

(四) 通報、紀錄保存及後續追蹤（職安法第 22 條之 2；防治準則第 11、19、25、26 條）

雇主接獲申訴及作成處理結果後，應依規定於中央主管機關指定網站登錄，並保存處理紀錄 3 年；事件處理後，亦應持續追蹤及檢討改善，避免霸凌或報復情形再次發生。

此外，雇主不得因勞工提出申訴或協助他人申訴，而對其為解僱、降調、減薪或其他不利處分（防治準則第 20 條）。

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

(截至《勞動部職場霸凌防治措施指導手冊》第 8 頁)

本 *Newsletter* 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

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。

三、罰則

依據《職安法》第 43 條及第 45 條，雇主如未依法履行防治、申訴、調查及處理等義務，可能面臨行政罰鍰。此外，主管機關得依企業規模、性質及違反情節，將上述罰鍰加重至法定最高額的 1.5 倍。

違反事項	罰鍰	法律依據
未依規定採取職場霸凌防治措施	3 萬元以上 75 萬元以下	職安法 §45I①②
知悉職場霸凌事件後，未依法採取立即有效措施		
未依法進行申訴、調查、處理或申復等程序		
未依規定建立職場霸凌防治及申訴機制，或知悉職場霸凌後未採取立即有效措施，並致發生職業病或工作相關疾病	5 萬元以上 300 萬元以下	職安法 §43 I③
最高負責人經認定為霸凌行為人	1 萬元以上 100 萬元以下	職安法 §46 I

本 *Newsletter* 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。