

# 財團法人法律扶助基金會職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範

115 年 9 月 10 日經第 8 任董事長核定全文 31 條

第1條 財團法人法律扶助基金會（以下簡稱本會）為提供勞工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法第二章之一及職場霸凌防治措施準則相關規定，訂定本規範。

第2條 本規範所定之職場霸凌防治措施及申訴處理，除適用於受本會僱用之勞工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，亦比照適用本規範。

第3條 本會各級主管對其所屬員工、員工對其主管或員工與員工相互間，不得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、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

第4條 職場霸凌之認定，應符合職業安全衛生法第二十二條之一第一項之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形：

- 一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
- 二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
- 三、對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
- 四、對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。

第5條 本會應就職場霸凌事件，設置專線電話、電子信箱或其他指定之通訊軟體等申訴管道，並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示。

第6條 本會人員均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

第7條 本會於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

- （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。

(二)依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

(三)啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。

(四)依調查結果，視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。

## 二、非因前款情形而知悉時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

第8條 本會為處理職場霸凌申訴事件，設申訴處理單位，成員至少三人，任一性別比例不得少於三分之一。申訴處理單位成員由執行長指定相關部門主管或在職員工擔任，並得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。

申訴處理單位得由執行長指定一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指派其他人員代理之。

第9條 被申訴人為本會最高負責人時，勞工得依職業安全衛生法第二十二條之三第一項規定，逕向所在地之直轄市或縣（市）主管機關提起申訴；本會仍應依主管機關通知及職業安全衛生法規定，採取立即有效之適當措施。

第10條 申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

提出申訴應載明下列事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

提出申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

二、被申訴人屬利用權勢者，得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

第11條 本會處理職場霸凌申訴，應以不公開方式為之，以保護申訴人、被申訴人（以下併稱當事人）、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。

第12條 參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，雖未經當事人申請迴避者，由本會命其迴避。

第一項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具第一項關係但因有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第13條 申訴處理單位於接獲申訴有下列情形之一者，得不予受理：

- 一、非屬職業安全衛生法第二十二條之一第一項所稱職場霸凌事項。
- 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、同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。
- 五、申訴事件已撤回申訴。
- 六、已逾申訴期限。

第14條 申訴處理單位應於接獲申訴之日起十個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。決定受理者，應於受理翌日起七個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。

第15條 本會受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平之原則進行調查，並於調查過程應保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。

第16條 本會於進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，依下列原則及程序辦理：

- 一、應本於客觀、公正與公平之立場，安排適當之協調人員，促進當事人溝通及理解，以尋求可接受之解決方案。
- 二、前款協調人員應經當事人同意。
- 三、協調程序之進行，應尊重當事人意願，有任一方無意願時或自協調之日起逾一個月，協調仍未有共識時，應停止協調。
- 四、經協調當事人達成共識，應作成紀錄；紀錄應載明申訴之事實內容及協調

合意事項。

協調不成立者，本會應續行調查，並採取其他立即有效之適當措施。

第17條 本會於進行調查時，應給予當事人陳述意見及答辯機會，並依下列規定辦理：

- 一、以書面方式通知當事人，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。
- 二、訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助，並作成紀錄；受訪談者，不得自行錄音或錄影。
- 三、調查過程或召開會議時，不得令當事人間或協助調查之相關人對質。
- 四、當事人及相關人員應配合調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。
- 五、有涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關（構）、法人、團體或專業人員。
- 六、保全相關證據。
- 七、就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。

依前項第七款規定負有保密義務者，包括參與處理申訴事件之所有人員。

第18條 本會應於受理申訴之日起十五個工作日內，由申訴處理單位選任調查成員，組成調查小組負責調查。

調查小組成員至少三人，外部專業人士不得少於二分之一；任一性別比例不得少於三分之一。

第19條 調查小組中之本會人員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理之課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少三小時；外部專業人士應具勞動權益或相關事務處理經驗。

第20條 本會應自調查小組成立後翌日起二個月內完調查報告；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。但調查過程之協調期間，不予計入。

當事人無正當理由拒絕配合調查，經通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

調查報告應送申訴處理單位審議，其內容應包括下列事項：

- 一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。
- 二、調查訪談過程，包括日期及對象。
- 三、當事人及相關人員陳述之重點。
- 四、事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

#### 五、處理建議。

第21條 申訴處理單位應於調查報告完成之日起一個月內，參考該調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供本會懲戒或其他處理之建議。

前項決定，申訴處理單位應有成員二分之一以上出席會議，出席者過半數之同意。

本會應於第一項決定作成之日起十個工作日內，依勞動部公告之方式登錄系統。

第22條 本會應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起十個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由通知當事人，並提供申復救濟之方法及期限。

第23條 職場霸凌行為經調查屬實者，本會應視情節輕重依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當之懲戒或處理。但行為人已離職者，不在此限。

前項情節輕重之判斷，應審酌行為人之下列因素：

一、對申訴人造成身心侵害之程度。

二、對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素。

三、與申訴人之關係、違反後態度及過往有無類似行為。

四、對本會所生之危害，其影響程度及範圍等。

第24條 本會不得對依法提起申訴或協助他人申訴之人，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

第25條 當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由，向本會提出申復；同一事件以一次為限。

本會於接獲前項申復後，應於十個工作日內，由申訴處理單位成員推舉召集人，召開申復審議會議；於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明。

第26條 申復會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查，其成員至少三人，外部專業人士不得少於三分之二，且任一性別比例不得少於三分之一。

申復調查小組成員資格，依第十九條規定辦理。

第27條 申訴處理單位應自申復審議會議召開日起三十日內作成附理由之決定，如屬應再行調查者，其決定得延長三十日。本會應於申復決定日起十個工作日內，以

書面載明事實及理由，通知申復人及申復事件相對人；並將申復結果登錄於勞動部指定之系統。

第28條 本會對於職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲處措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，並整體評估及檢討本規範，採取必要改善措施。

第29條 本會依本規範所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等之處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存三年。

第30條 職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本會應依職場霸凌防治措施準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定之程序辦理，並依申訴人意願及內容，於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。

第31條 本規範經董事長核定後實施；修正時，亦同。