

事業單位處理職場霸凌自我檢核注意事項

雇主應如何正確處理「職場霸凌」？

1. 建立申訴及處理機制

受僱者達 10 至 29 人：訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

受僱者達 30 人以上：訂定申訴管道、職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

2. 「知悉」事件立即啟動

請留意!不論僱用人數多寡，只要知悉有職場霸凌事件，就應採取立即有效之適當措施

接獲勞工申訴而知悉職場霸凌事件	非因勞工申訴（如經內部通報、外部新聞事件或他人轉告等）而知悉職場霸凌事件
1. 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 2. 對申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 3. 對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 4. 對行為人為適當懲戒或處理。	1. 就相關事實進行必要之釐清。 2. 依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 3. 適度調整工作內容或工作場所。 4. 依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

3. 事業單位依勞工人數不同，相關法定規範：

僱用勞工人數 (調查期限)	申訴處理單位	調查小組	申復調查小組
100 人以上 (2 個月)	1. 依法應設立 2. 成員至少 3 位，任一性別比例不得少於三分之一	1. 依法應組成 2. 成員至少 3 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	1. 依法應組成 2. 成員至少 3 人，外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一
30 人以上 未滿 100 人 (4 個月)		得參照辦理	1. 依法應組成 2. 成員至少 3 人，外部專業人士至少 1 人，任一性別比例不得少於三分之一
未滿 30 人 (3 個月)	得參照辦理	得參照辦理	得參照辦理

※職場霸凌的外部專業人士可至勞動部設立之「職場霸凌調查專業人才資料庫」查詢

※調查期間必要時得延長 1 個月，並應通知當事人

4. 針對職場霸凌事件雇主自主檢核表：

- ☐1. 受理申訴後7個工作日內上網登錄，申訴處理結果及申復結果作成之日起10個工作日內亦須登錄。
- ☐2. 依照申訴人意願，採取適當隔離措施，或適度調整工作內容/場所。
- ☐3. 依所訂職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範辦理。
- ☐4. 設身處地關懷申訴人，並視申訴人需求提供或轉介諮詢、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。
- ☐5. 對相關人員進行訪談或適當之調查。
- ☐6. 辦理職場霸凌防治相關教育訓練。
- ☐7. 調查過程應保護當事人之隱私、善盡保密義務。
- ☐8. 依僱用人數設立申訴處理單位、組成調查小組及申復調查小組，並注意性別比例及成員是否包含外部專業人士。
- ☐9. 如相關人員屬身心障礙者，併請注意參與期間之權益保障。（可參考相關指引手冊，如：身心障礙者就業服務合理調整指引手冊）
- ☐10. 不得對勞工提起職場霸凌事件申訴、告訴、告發、訴訟、擔任證人、提供協助或為其他相關行為，而為不當差別待遇或予以不利之處分。
- ☐11. 調查應自接獲申訴翌日起（未滿30人：3個月；滿30人未達100人：4個月；100人以上：2個月）內結案，必要時得延長1個月，並通知當事人。
- ☐12. 如職場霸凌行為經調查屬實，依情節輕重對行為人適當懲處。
- ☐13. 調查結果(附理由的決議)，以書面通知申訴人及被申訴人。
- ☐14. 調查結果揭示不服調查結果之申復等教示條款。