

## 條號查詢結果

法規名稱：職業安全衛生法。

生效狀態：※本法規部分或全部條文尚未生效，最後生效日期：民國 115 年 07 月 01 日  
[連結舊法規內容](#)

一百十四年十二月十九日修正公布第 2、6、9、22、23、24、26、27、32、39、40、41、43~46、48、49、51 條條文；增訂第 15-1、22-1~22-3、27-1、51-1 條條文及第二章之一章名，施行日期，定自一百十五年七月一日施行。

法規類別：行政 > 勞動部 > 職業安全衛生目

第 22-1 條      1 本法所稱職場霸凌，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、侮辱或其他不當之言詞或行為，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。

2 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：

一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

第 22-2 條      1 雇主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、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：

（一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。

（二）視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。

（三）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。

（四）對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉時：

（一）就相關事實進行必要之釐清。

（二）依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。

(三) 適度調整工作內容或工作場所。

(四) 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。

- 2 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，並應遵守利益迴避規定。雇主僱用勞工人數達一定規模者，應組成調查小組；其調查小組外聘成員比例不得少於二分之一。
- 3 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。
- 4 雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。
- 5 雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經認定違反前項所定準則之規定，且調查程序有重大瑕疵者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，雇主不得拒絕。

第 22-3 條

- 1 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。
- 2 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，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、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。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。
- 3 直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。
- 4 直轄市或縣（市）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。
- 5 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。