地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法

第一條　本辦法依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第二十二條之三第五項規定訂定之。

第二條　勞工遭受事業單位最高負責人職場霸凌時，得向直轄市或縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）提起申訴。

前項所稱最高負責人，指下列之人：

一、機關（構）首長、學校校長、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。

二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

第三條　地方主管機關認定前條第二項第二款最高負責人時，應依下列各款規定審認之：

一、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人：以公司登記、商業登記、有限合夥登記、財團法人登記或其他依法設立相關證明文件所記載對外代表之人為準；依法應辦理設立登記而未辦理者，亦屬之。

二、與前款代表人職務相當之人：為實質執行代表人業務或實質控制組織人事、財務或業務經營，且於該組織有下列情形之一：

(一)現任或曾任董事（理事）或監察人（監事）者。

(二)持有百分之二十以上股份者。

(三)經工會、股東、協力廠商或職場霸凌事件申訴人，指認為與代表人職務相當之人，並有具體事證者。

(四)代表人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者。

(五)代表人經改選尚未辦理登記者。

(六)位居特殊重要職位者。

第四條　勞工依第二條第一項規定向地方主管機關提起申訴，地方主

管機關應通知申訴人之雇主依本法第二十二條之二第一項第二款規定辦理。

第五條　地方主管機關接獲非屬第二條第一項所定職場霸凌事件之申訴，應通知申訴人之雇主，依本法第二十二條之二第一項規定，採取立即有效之適當措施，並通知當地勞動檢查機構。

第六條　勞工依第二條第一項規定向地方主管機關提起申訴之期限，依本法第二十二條之三第二項規定辦理。

第七條　勞工依第二條第一項規定提起申訴，應以書面為之。

前項申訴書應載明下列事項，並由申訴人簽名或蓋章：

一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所及聯絡電話。

三、有委任代理人者，其姓名、身分證明文件字號、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

四、申訴之事實內容及相關證據。

五、申訴之年月日。

申訴書有不符前項規定之情形時，地方主管機關應通知申訴人於文到十個工作日內補正。

第八條　申訴人依第二條第一項規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第九條　職場霸凌事件之申訴有下列情形之一者，地方主管機關應不予受理：

一、非屬第二條所定最高負責人。

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、申訴逾本法第二十二條之三第二項規定期限。

五、申訴書未於第七條第三項規定期限內補正。

六、同一事件已調查完成或已作成處分。

七、同一事件於處分作成前，已撤回申訴，重行再提起申訴。

地方主管機關應於接獲申訴之日起十個工作日內，以書面通知申訴人是否受理；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

地方主管機關依第七條第三項通知補正者，該補正期間不計入前項決定是否受理之處理期間。

第十條　地方主管機關應於受理申訴日起十個工作日內開始調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人。

第十一條　地方主管機關為調查申訴事件，除自行調查外，得委由專業人士或民間團體協助。調查完成後，作成調查報告。

前項調查成員至少二人，任一性別比例不得少於三分之一。

第一項之調查報告，其內容應包括下列事項：

一、申訴之案由，包括申訴人陳述之重點。

二、調查歷程，包括日期及對象。

三、申訴人與被申訴人(以下併稱當事人)及相關人員陳述之重點。

四、事實認定及理由，包括相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。

五、處理建議。

第十二條　申訴事件之調查人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。

二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

調查人員有前項所定情形不自行迴避，雖未經當事人申請迴避者，地方主管機關應命其迴避。

調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有第一項所定之情形而不自行迴避。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應以書面舉其原因及事實，向調查之地方主管機關為之，並為適當之釋明。

被申請迴避之調查人員，於地方主管機關為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

第十三條　地方主管機關及調查人員於調查職場霸凌事件時，應依下列方式辦理：

一、訪談當事人、可能知悉事件之相關人員時，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。

二、以書面方式通知當事人、可能知悉事件之相關人員，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之影響。

三、調查過程或召開會議時，應給予當事人陳述意見之機會，並不得令當事人間或協助調查之相關人對質。

四、調查過程，應以不公開方式為之，且對於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。

五、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由當事人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

六、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法之規定辦理。

調查人員依前項第四款負有保密義務者洩密時，依刑法、個人資料保護法或其他相關法規處罰。

第十四條　當事人及受邀協助調查之個人或單位，應配合依前條第一項第二款通知之時間、處所接受調查，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。

當事人無正當理由拒絕配合前項調查，經地方主管機關通知限期配合調查，屆期仍未配合者，得不待其陳述，逕行作成

調查報告。

第十五條　職場霸凌事件已進入司法偵查或審判程序者，地方主管機關認有必要時，得於該程序終結前，暫停處理。

第十六條　地方主管機關應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果以書面載明事實及理由，通知當事人及其所屬單位。經認定職場霸凌行為成立者，應依法裁處。

第十七條　地方主管機關依第二條第一項受理之申訴事件及其處理結果，應依中央主管機關公告之內容及方式登錄系統。

第十八條　地方主管機關於職場霸凌事件調查過程中，得視申訴人之情形，提供必要之資源轉介或法律諮詢服務。

第十九條　地方主管機關於接獲最高負責人職場霸凌申訴事件時，發現其涉及工作場所性騷擾行為者，應各依本辦法及地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法所定之程序辦理；並應按申訴人之申訴意願及內容，就所涉事項併予調查訪談，避免重複詢問。

第二十條　本辦法自中華民國一百十五年七月一日施行。