



文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

1. 目的

本公司為建構健康友善之職場環境，保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、同法草案第 22 條之 1 第 2 項、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 及勞動部發布之「執行職務遭受不法侵害預防指引 (第四版)」等規定，訂定本作業規定。

2. 定義

2.1 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）：係指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如：職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

2.2 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、孤立或侮辱等之言詞或行為，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。

2.3 勞動場所包括下列場所：

2.3.1 於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。

2.3.2 其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。

2.4 事業單位人員包括雇主、各級主管、受僱勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係。

3. 適用對象

本公司董事、監察人及全體員工（含派遣勞工、實習生）。

4. 防治及適當措施

4.1 本公司明確申明對各種職場不法侵害或職場霸凌採取「零容忍」之立場，並建



文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容之組織文化。

- 4.2 本公司應參考職場不法侵害或就業歧視等相關法令規章，將職場不法侵害納入整體職業安全管理政策，並將之納入安全衛生守則或工作規則中，其內容包括職場倫理、員工遵循義務及相關懲處規範等。
- 4.3 本公司應將職場不法侵害相關預防政策及做法，在公開場合宣導，促使所有勞工或其他第三者清楚瞭解。本公司應就不同性質對象設計提供職場不法侵害相關教育訓練課程。
- 4.4 本公司應辨識及盤點內部與外部之職場不法侵害因素，並進行風險評估，以及就事件處理進行應變及演練。
- 4.5 本公司於知悉職場霸凌事件時，應採取下列立即有效之適當措施：
- 4.5.1 採行避免霸凌事件再度發生之措施，例如調整工作內容或工作場所。
- 4.5.2 視被霸凌者之需求及事件情節，提供相關諮詢或必要協助及保護措施。
- 4.5.3 對申訴事件進行調查，並得視申訴人意願進行協調。
- 4.5.4 就霸凌事件之事實為必要之釐清，並視被霸凌者意願，協助提起申訴或協調。
- 4.5.5 對霸凌行為人為適當之懲戒或處理。

5. 申訴

- 5.1 本公司就職場霸凌事件之申訴，設置專線電話、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定專責單位受理職場霸凌或疑似職場不法侵害事件之申訴。
- 5.2 本公司受理申訴事件之管道如下：
- 申訴專線電話 07-2229669 分機 5500 法務。
- 申訴專用電子信箱：Fairwork@icp-si.com.tw。
- 專責單位：職場霸凌申訴處理委員會



文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

6. 申訴事件調查及協調

- 6.1 本公司接獲職場霸凌申訴事件，應於3日內組成調查小組進行調查，調查小組成員至少3人，其中外部專業人員至少2人（建議具法律、醫護或心理相關專長者），且外部專業人員至少有二分之一以上出席。
- 6.2 本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查或協調，調查或協調過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 6.3 調查過程中，若申訴人有意願協調者，調查小組得依申訴人意願，透過本公司其他人員溝通協調，適時澄清誤解。協調期限以一個月為原則，必要時得延長一個月；協調不成立時，應續行調查。
- 6.4 申訴處理單位調查之結果，其內容包括下列事項，做成「MF-AM-04-03 職場霸凌申訴調查報告書」：
- 6.4.1 職場霸凌申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 6.4.2 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 6.4.3 事實認定及理由。
- 6.4.4 處理建議。

7. 職場霸凌申訴處理委員會

- 7.1 本公司將以保密方式處理之申訴及作成決議，確保各方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 7.2 本公司為處理職場霸凌申訴案件，成立職場霸凌申訴處理委員會，並置成員七人，成員設有職安室代表一位、法務部代表一位、人資部代表一位、兩位外部專業人員、處級（含）以上主管二位。職場霸凌申訴處理委員會委員之單一性別比例不得低於三分之一。
- 7.3 職場霸凌申訴處理委員會得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。



文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

8. 申訴方式

- 8.1 職場霸凌之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，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。
- 8.2 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或簽章「MF-AM-04-01 職場霸凌事件申訴書」，並載明下列事項：
- 8.2.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 8.2.2 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「MF-AM-04-02 職場霸凌申訴委任書」。
- 8.2.3 申訴之事實內容及相關證據。
- 8.3 申訴書或紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。
- 8.4 第 8.1、8.2 申訴職場霸凌案件者，應於案件發生時起 二 年內為之，霸凌案件持續發生者，以最後一次案件發生時間起算之。

9. 申訴之撤回

申訴人或其代理人得於本公司就申訴案件作成決定前，以書面撤回申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再行提出申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

10. 保密義務

- 10.1 參與職場霸凌申訴事件之處理 (協調)、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿職場霸凌申訴事件之證據。
- 10.2 違反前項規定者，召集人將終止其參與該職場霸凌申訴事件之處理，本公司並

文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選任、聘任。

11. 迴避

11.1 參與職場霸凌申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、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。

11.2 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

11.3 被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

11.4 第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本公司命其迴避。

12. 職場霸凌申訴處理委員會會議及決議

12.1 職場霸凌申訴處理委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

12.2 職場霸凌申訴處理委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

12.3 職場霸凌申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議應以書面 (MF-AM-04-04 職場霸凌申訴處理委員會會議紀錄) 為之，並通知申訴人及被申訴人。

12.4 前項調查結果應歸檔控管至少三年，並列為機敏資訊。

12.5 職場霸凌申訴處理委員會申訴案件之決議，應作出成立或不成立之決定。決定



文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議（如改善方案）。另申訴案件經證實，申訴人有誣告之事實者，亦應作成懲處及其他適當處理之建議。

12.6 本公司自接獲霸凌申訴案件之翌日起二個月內調查完成並作成決議（結案），必要時得延長一個月，並通知當事人。

13. 申訴不受理

職場霸凌申訴事件有下列情形之一者，應不受理，並以書面敘明理由通知當事人：

13.1 申訴不符規定且不能補正，或經通知補正逾期不補正。

13.2 提起申訴逾申訴期限。

13.3 申訴人非職場霸凌案件之受害人或其委任代理人。

13.4 同一事由經申訴評議決定確定或撤回後，再提起申訴。

13.5 對不屬職場霸凌範圍之案件，提起申訴。

13.6 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及住居所。

14. 相關處置措施

14.1 職場霸凌申訴事件案件已進入司法程序或其他外部程序時，申訴處理單位得決議暫緩調查及評議。

14.2 申訴人有醫療、法律、心理諮商等需求者，本公司得協助引介相關專業資源。

14.3 本公司對於職場霸凌申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並避免有報復之情事發生。

15. 使用表單

15.1 執行職務遭受不法侵害預防計畫(HS-W-04)

15.2 職場霸凌事件申訴書(MF-AM-04-01)



文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

15.3 職場霸凌申訴委任書(MF-AM-04-02)

15.4 職場霸凌事件申訴調查報告書(MF-AM-04-03)

15.5 職場霸凌申訴處理委員會會議紀錄

16. 本辦法於經總經理核准後實施，修訂時亦同。

文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025

修訂記錄 Revision History

版 期 Rev. No	修訂日期 Eff. Date	修 訂 章 節 Sect. Revised	修 改 內 容 Changes
V1.0 <u>V2.0</u>	01/02/2024 <u>07/31/2025</u>	All <u>1~6、7.2、8.4、10、 11.1、12、15</u>	Initial Release <u>依據「執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）」及 114.3.28 公告之「職業安全衛生法」部分 條文修正草案修正。</u>



文件編號 Doc. No	MP-AM-04	版期. Rev.	V2.0
標題 Title	職場霸凌防治及申訴懲處規範	日期 Date	07/31/2025