

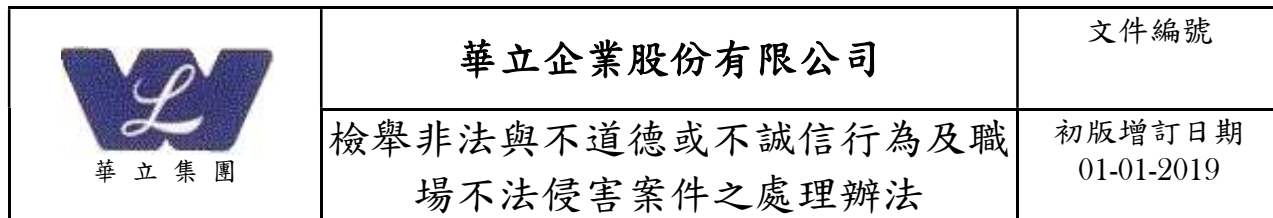
 華立集團	WAHLEE INDUSTRIAL CORP. 華立企業股份有限公司	文件編號
		版次 D

檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法

文管中心發行章

本版日期： 2026 年 07 月 06 日 制(修)訂

本資料為華立公司專有之財產，非經許可，不得複製，翻印或轉變成其他形式使用。
 This document is the exclusive property of Wah Lee Industrial Corp. and shall not be reproduced, copied or transformed to any other format without prior permission and the consents of Wah Lee Industrial Corp. ©
 Copyright

[illegible]

 華立集團	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

1. 目的：

- 1.1. 為落實本公司道德行為及誠信經營政策，並防治職場霸凌，確保公司基業永續發展，維護勞工權益，並建立公司內、外部檢舉管道及處理制度，以確保檢舉人及相對人之合法權益，特依相關法規制定本辦法，以資遵循。

2. 適用範圍：

- 2.1. 適用全體員工
- 2.2. 違反公司適用之法令或規範之行為。
- 2.3. 違反公司之政策、制度或誠信、道德準則等相關規定之行為。
- 2.4. 任何損害公司權益或有損害之虞的行為，如舞弊、侵占公司資產、對外收取不當利益、職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視或其他損害公司利益之行為。

3. 名詞定義：

- 3.1. 職場不法侵害：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。
 - 3.1.1. 職場暴力：肢體攻擊、威脅、恐嚇等。
 - 3.1.2. 職場霸凌：指勞工於勞動場所執行職務，因事業單位人員利用職務權勢，逾越業務必要範圍，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。

4. 權責單位：

- 4.1. 本公司檢舉案件一律由稽核室受理受理後應依性質分流。
 - 4.1.1 非法與不道德、不誠信檢舉案件：由稽核室依查核程序進行辦理。
 - 4.1.2 職場霸凌案件：交由「申訴處理單位」依本辦法及政府相關法規執行。

 華立集團	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

4.2. 非法與不道德、不誠信檢舉案件若涉及員工者，應呈報其上級主管及董事長，由董事長指定專案負責人或組成調查小組進行調查；檢舉案件若涉及董事長、董事，則應呈報審計委員會；上報層級涉及關係人或應迴避對象時，應逕由更上層級或另行指派之非利害關係人為受理對象。

4.3. 疑似職場不法侵害檢舉案件，應視案件之型態與嚴重性呈報其上級主管或董事長，由董事長指定專案負責人員進行調處(若申訴人同意調處，得不進入調查程序)，或組成調查小組進行調查。事業設有總機構者，得由總機構之人員介入調處或調查。

5. 受理管道：

5.1. 信函：台北市復興北路 369 號 12 樓 稽核主管收

5.2. 電子郵件：suggestion@wahlee.com

5.3. 檢舉專線：886-2-2715-2087 ext: 22065

6. 處理流程：

6.1. 以實名檢舉為原則，匿名檢舉為例外；匿名檢舉如已檢附確實書證或物證，並對當事人姓名、事件經過、時間、地點、關係人等闡述清楚者，專責人員亦得展開內部初步調查，惟因證據鏈中斷或法律構成要件欠缺，需匿名檢舉人補充說明或提供資料，經聯繫無著或不回應，專責人員得逕予結案，但內容認有調查必要者仍可分案處理，並作為內部檢討之參考。

6.2. 檢舉案件議題若涉及職場不法侵害應於接獲申訴 10 個工作日內決定是否受理，受理後 15 個工作日內組成調查小組，小組成員依法規規定組成。調查報告應自調查小組成立翌日起 2 個月內完成；必要時得延長 1 個月，並通知當事人。

6.3. 本公司對檢舉申訴案件，有下列情形之一者，得不予受理：

6.3.1. 非屬本辦法適用範圍（道德行為準則及誠信經營或職場不法侵害）。

6.3.2. 內容不具體、未具真實姓名或足以辨別身分之資訊。

6.3.3. 同一事件已受理、作成終局處理或撤回申訴後重行提起

6.3.4. 職場霸凌案件已逾申訴期限（霸凌終了逾三年，或權勢霸凌離職逾一年）。

 華立集團	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

- 6.4. 經受理後，本公司對檢舉人之身分應予保密，相關資料應妥慎保存、加密保護，並限制存取權限，且申訴人不得因檢舉遭受報復。
- 6.5. 檢舉人為本公司、子公司之人員、承攬、派遣、實習人員、其他與公司有勞動或服務關係者，本公司應提供適當之保護措施，並保證該員不會因檢舉而遭受不當之處置。
- 6.6. 為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，就檢舉案件於最終處分前，應給予相對人陳述意見之機會。
- 6.7. 相對人之不道德或不誠信行為經查證屬實者，本公司應立即要求相對人停止相關行為，並依法處置。
- 6.8. 職場霸凌案件調查完成後1個月內應作成決定並書面通知當事人，當事人不服者，得於30日內提出申復。公司應於接獲申復後10個工作日內，由申訴處理單位成員召開申復審議會議，確認是否組成申復調查小組重新進行調查。申復調查小組成員依法規規定組成。
- 6.9. 接獲職場霸凌案件，公司應於受理翌日起7個工作日內及處理結果作成後10個工作日內，於中央主管機關指定系統進行登錄。
- 6.10. 對於受理檢舉、調查過程及調查結果，均應留存書面資料或電子檔，職場霸凌案件至少保存三年，其餘非法、不誠信案件則至少保存五年，並應善盡保管保密責任。惟保存期限未屆滿前，若發生與檢舉內容相關之訴訟，而上開訴訟逾保存期限仍未終結者，相關資料應續予保存到訴訟後一年。
- 6.11. 非法與不道德、不誠信檢舉案件之調查結果依情節輕重應陳報至本公司審計委員會。
- 6.12. 檢舉人明知為不實之事項而為檢舉，或提供虛偽證據而為檢舉者，檢舉人如為本公司或子公司之人員，依公司內部相關懲戒規定辦理，同時公司得視情節要求賠償或追訴。
- 6.13. 檢舉案件經查證屬實且情節重大者，本公司除依法令或公司相關規定處理外，並得提供檢舉人適當之獎勵。
- 6.14. 本辦法經審計委員會及董事會通過後，自發布日實施；修正時，亦同。

7. 參考文件：

 華立集團	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

7.1. 誠信經營守則

7.2. 工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法

8. 流程圖與附件

8.1. 疑似不法侵害事件處理流程圖

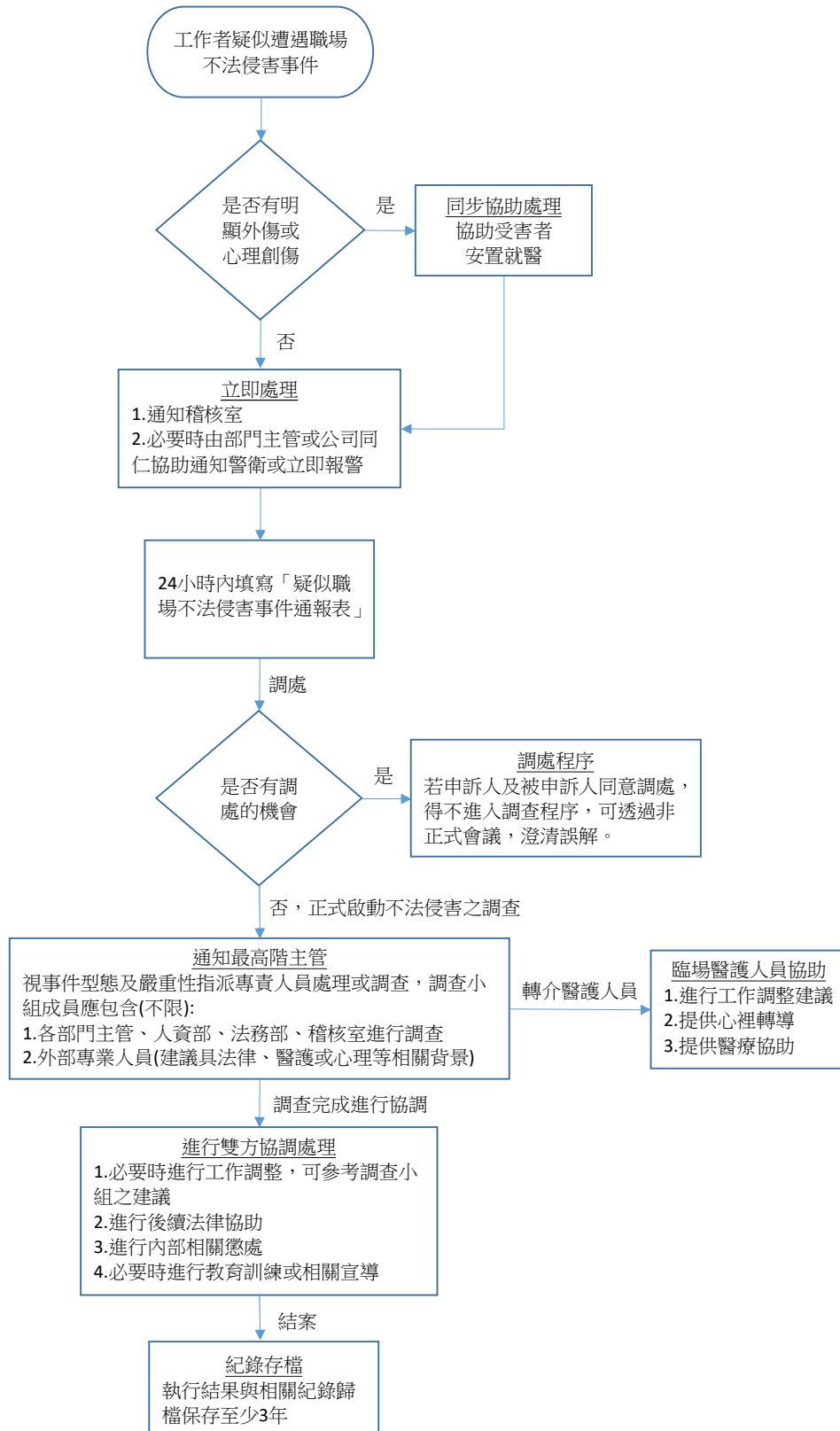
8.2. 疑似職場不法侵害事件通報表

8.3. 疑似職場不法侵害事件處置表

8.4. 職場不法侵害預防及處理相關協助資源

8.5. 身心健康諮詢及輔導相關協助資源

8.1 疑似不法侵害事件處理流程圖



 華立集團	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

8.2 疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
申訴人：	被申訴人：
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

 華立集團	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

8.3 疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷受害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	
處理者：_____ 處理日期/時間：_____	
審核者：_____ 審核日期/時間：_____	

	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

8.4 職場不法侵害預防及處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如：性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時,使用「110 視訊報案」APP,「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能,能於身處不便出聲之狀況,一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像,並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP   iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

 華立集團	華立企業股份有限公司	文件編號
	檢舉非法與不道德或不誠信行為及職場不法侵害案件之處理辦法	版次 D

8.5 身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練，並提供專家入場輔導服務，協助企業建立員工協助措施，增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡，補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施，支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題，提供一般輔導、自殺評估，有需要時，亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/qnE950 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線，主動關懷員工，提供促進心理健康衛教資料，辦理暴力危害預防（如：設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等）。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國 際生命線台 灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線：1995
財團法人張 老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線：1980
財團法人職 業災害預防 及重建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話：0800-068-580