

「就是排擠你！」

認識職場霸凌

同事間不當對待及職業上不法侵害

許震宇 助理教授

Sophist@stu.edu.tw

樹德科技大學

社會工作系

許震宇 樹德社工 助理教授



《國立中山大學中國與亞太區域研究所**法律**組博士》

《國立高雄大學法學院博士班》

《國立中山大學哲學研究所哲學碩士》

《國立中興大學國際政治研究所法學碩士》

《高雄醫學大學**性別**研究所碩士研究》

《國立高雄大學法律學系法學士》

《行政院性別平等處獎勵地方政府性平業務訪視考核委員》

《教育部性別學術人才庫性別專家暨性平事件調查委員》

《教育部國教署高級中等學校申訴評議委員：法律專長》

《教育部人權諮詢暨資源中心人權專家》

《台南市政府環保局、社會局、警察局、新聞及國際關係處、客家委員會、安定區、永康區、安平區、歸仁區、永康區公所性別委員》

《高雄市、台南市、苗栗縣政府性別人才庫專家》

《**勞資**事務師、高雄市政府勞工局勞資爭議獨任調解人》

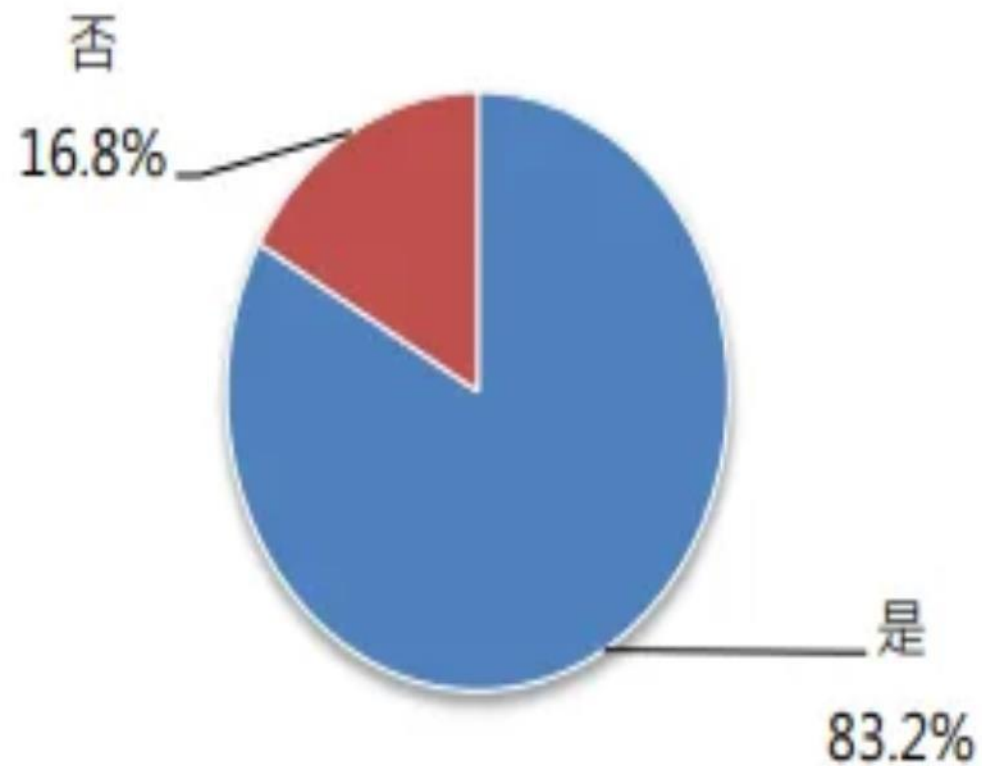


由號碼找：0921262868

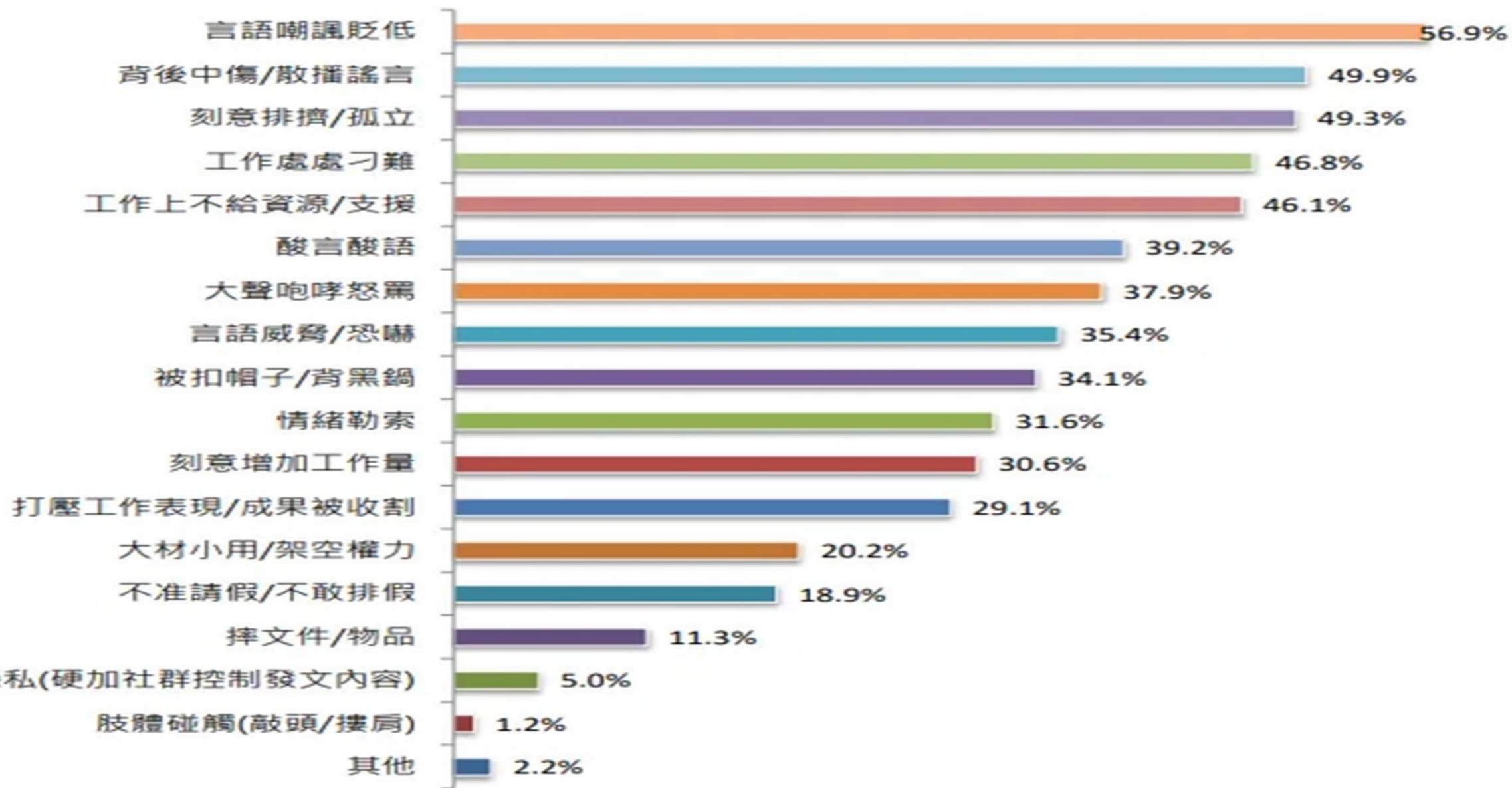
LINE 加入好友

專長：超國界法律與全球化（含CEDAW、CRC、CRPD、兩公約）、基本人權與法律思想、智慧財產權與網路資訊法、性別與法律（含數位性別暴力）、人工智慧法（AI/ML/DL）、勞動法、醫事法律與救濟、運動體育與娛樂法、性別與社會工作、法律與社會工作等。

您曾經遇過職場霸凌嗎？【單選】



1111人力銀行「職場霸凌大揭密調查」問卷結果。
圖/1111人力銀行提供



1111人力銀行「職場霸凌大揭密調查」問卷結果。
圖/1111人力銀行提供

職場上影響勞工身心危害種類

物理性
危害

化學性
危害

社會心
理危害

生物性
危害

人因性
危害



沒帶腦還是沒吃藥
被上司罵到自殘她憤而告官

「沒帶腦還是沒吃藥」！

被上司罵到自殘她憤而告官 | 蘋果新聞網

<https://www.youtube.com/watch?v=uqCTVateNxE>

職場上影響勞工身心危害種類

物理性
危害

化學性
危害

社會心
理危害

主要因子 職
場不法侵害
(俗稱職場暴力)

生物性
危害

人因性
危害

《一個公務員的意外死亡》

性格樸實的嘉偉，在三十八歲的高齡終於考上公務員。

卻發現任職單位和廠商間存在不正常的互動，當他看著土地不斷被污染，思考是否該站出來檢舉時，卻遭到同事的孤立排擠、廠商與主管的各種壓力霸凌，最終走向無能為力的死亡。

劇中公務員面對職場中同事、主管和廠商對他的不尊重與不支持，僅以自己的堅持面對，最終的悲劇看似讓他的人生停止，但其實在長期的欺凌與委屈中，他心裡早已死亡。.....

<https://www.youtube.com/watch?v=RD9J7zZmf1c&t=72s>

2023年1111人力銀行公布調查



超過83%的上班族在職場上曾遇霸凌，包括：
言語嘲諷與貶低佔56.9%、背後中傷與散播謠言佔49.9%、
刻意排擠或孤立佔49.3%、工作處處刁難佔46.8%、
工作上不給資源與支援佔46.1%等。



特定不法行為
民刑事責任

職業 不法侵害



《執行職務遭受不法侵害預防指引》

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之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

職場 不當對待



《執行職務遭受不法侵害預防指引》

「勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。」

職場霸凌

臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事判決

臺灣臺南地方法院108年度訴字第1044號民事判決

- 「『職場霸凌』，乃意指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。」

臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第10號民事判決

- 「職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。」
-

職場霸凌五大類

- **威脅專業地位**
 - 你的升遷可能遭拒或甚至有降職風險；被迫接受客觀上來說委屈求全的狀況；或任何其他貶低你職位或層級的行為。
 - **威脅個人地位**
 - 這和專業地位有關，影響別人——甚至你自己——對你的評價；你的可信度被打折、你的名聲遭汙穢、你覺得受到貶抑。
 - **孤立**
 - 你被阻絕在其他團隊成員之外，被排擠不能參加活動，無法獲知最新進展。
 - **不合理的工作量**
 - 一方面是你的工作超載，而別人沒有；另一個極端是，你永遠分不到有趣的工作，不像別人有露臉機會，甚至沒事可做。這和工作負荷過重一樣令人沮喪，對自尊也有不良影響，特別是你會因此而遭到批評。
 - **破壞穩定**
 - 這通常包括一連串行動和評論，用來摧毀自信、挑起自我懷疑，形成壓力，在極端案例下甚或引發精神疾病。
-

法院判決／實務見解

臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決

臺灣臺北地方法院111年度店簡字第638號民事判決

- 所謂職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌
- 所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。
- 是否構成職場霸凌應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）為何、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。

霸凌者的特徵

- 公司內的主管、部屬或同儕皆有可能成為霸凌一方的當事人，人數不限於一人，也可能是多數人共同實施霸凌行為。
 - 實例上，仍以主管職務者居多（男女主管皆有），原因無他，因主管具有職務上的優勢地位，在工作過程中伴隨對於部屬的權力濫用、不公平處罰或不合理對待。
-

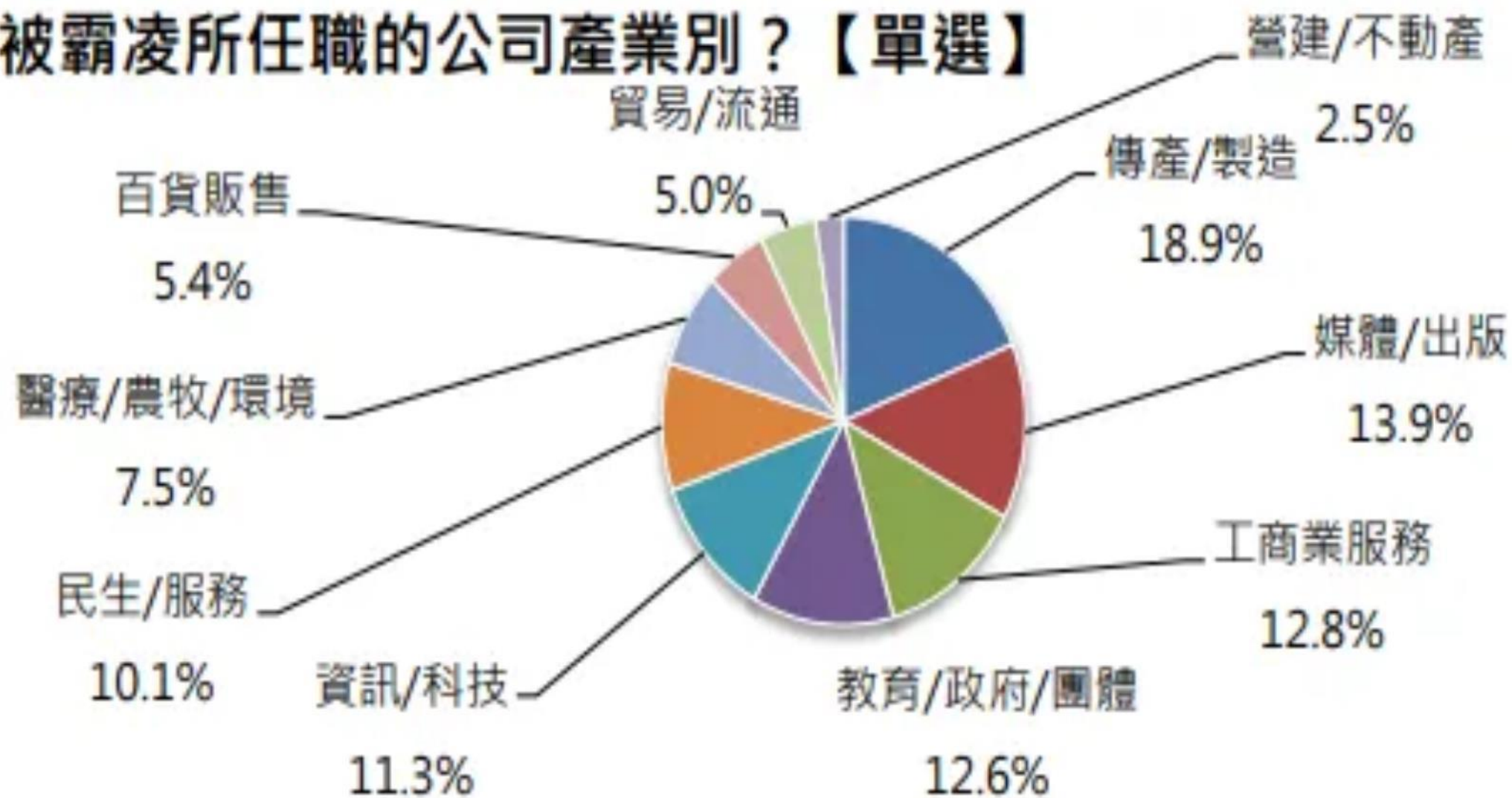
被霸凌者的特徵

- 主管、部屬或同儕也有可能是被霸凌一方的苦主，人數同樣不限於一人，包括多數人在內。
 - 被霸凌者通常會感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立、受傷、身心壓力，從法的角度而言，則是人格權、名譽權或健康權等法益受到侵害。
-

霸凌行為的特徵

- 職場霸凌有一個重要判斷特徵，也就是霸凌者會施以持續、連續且積極的行為，透過言語、非言語、身體、心理上的虐待或羞辱，對被霸凌對象進行冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱、敵視、討厭、歧視等行為。
-

您當時被霸凌所任職的公司產業別？【單選】



不只上對下： 從權力關係到所有關係的霸凌

- 職場的霸凌往往與權力關係不均有關
- 根據1111人力銀行調查，霸凌者最常見的是
 - 直屬主管佔比44.1%
 - 周遭同事佔36.3%
 - 老闆／老闆娘佔16.8%
- 蔓延至各種人際關係，同層級間、甚至下屬對上司的霸凌也時常發生
<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=WEy4HbqbkkM>
 - 職場霸凌對個人的身心狀態皆會產生影響，
身體上的傷害相對容易辨識，
但心理狀態的影響較難察覺

對付職場霸凌應包含哪些內容？



職業安全和衛生及工作環境公約

Occupational Safety and Health Convention

第3條(e)

- 與工作有關的「健康」一詞，不僅指沒有疾病或並非體弱，也包括對於與工作
安全和衛生直接有關的影響健康的身心因素

第4條

- 1. 各會員國應根據國家條件和慣例，經與最有代表性的僱主組織和工人組織協商後，制定、實施和定期審查有關職業安全、職業衛生及工作環境的一項連貫的國家政策。
- 2. 這項政策的目的應是在合理可行的範圍內，把工作環境中內在的危險因素減少到最低限度，以預防來源於工作，與工作有關或在工作過程中發生的事故和對健康的危害。

勞動基準法

勞基法第8條

- 雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。
-

勞動基準法

勞基法第14條

- 勞工得不經預告終止勞動契約：
 - 第2款 雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者
 - 第3款 契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者
 - 第6款 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
-

職業安全衛生法

職安法第5條第1項

- 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。
-

職業安全衛生法

職安法第6條第2項第3款

- 雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：
 - 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
 - ✓ 職場不法侵害包括：職場霸凌、職場騷擾與職場暴力
 - ✓ 包含客戶造成侵害
-

職場不法侵害來源

組織內部：同事間、上下屬間、資深與資淺間、弱勢層級...

組織外部：顧客、服務對象、承包商、其他相關人士、陌生人...

職業安全衛生設施規則

第十二章之一 勞工身心健康保護措施

第 324-3 條

- 雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：
- 一、辨識及評估危害。
 - 二、適當配置作業場所。
 - 三、依工作適性適當調整人力。
 - 四、建構行為規範。
 - 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。
 - 六、建立事件之處理程序。
 - 七、執行成效之評估及改善。
 - 八、其他有關安全衛生事項
-

職場不法侵害類型



肢體暴力



語言暴力



精神暴力



隱私侵害



要求過高



要求過低

回應程序

- 為維護勞動者權益，職業安全衛生法第6條第2項明訂雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。
 - 職安法課予雇主預防義務及必要處置義務，違反者，依職安法第45條處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰
 - 民法第483條之1：受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。
 - 藉由雇主預先建置安全衛生措施、令勞工在執行職務，有遭遇他人侵害之虞時，可以先透過企業內部制度進行反應、調查或處理
-

職業不法侵害

刑事責任
(行為人)

自己責任

刑法

妨害自由

妨害名譽

傷害

性騷擾防治法

跟蹤騷擾防制法

民事責任

侵權責任
(行為人)

僱用人連帶賠償責任
推定過失責任

違反保護他人法律
(雇主及主管)

職安法

行政責任

職安法
(雇主及主管)

罰鍰5至30萬

民法侵權行為：請求損害賠償

□ 民法第184條

- 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。
- 故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。
- 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。→職安法之保護義務

□ 民法第188條

- 受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。

□ 民法第195條

- 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
-

有關職場不法侵害行為之刑罰責任部分

責任性質	行為態樣	法律責任	備註
刑罰	傷害人之身體或健康	依刑法第277條，傷害人之 <u>身體或健康</u> 者，處 <u>5年以下</u> 有期徒刑、拘役或50萬元以下罰金。因而致人於死者，處 <u>無期徒刑或7年以上</u> 有期徒刑；致重傷者，處 <u>3年以上10年</u> 以下有期徒刑。	依刑法及少年事件處理法規定， 7歲以上未滿14歲 之人，觸犯刑罰法律者，得處以保護處分， 14歲以上未滿18歲 之人，得視案件性質依規定課予刑責或保護處分。
		依刑法第278條，使人 <u>受重傷</u> 者，處 <u>5年以上12年</u> 以下有期徒刑。因而致人於死者，處 <u>無期徒刑或10年以上</u> 有期徒刑。未遂犯罰之。	
	剝奪他人行動自由	依刑法第302條，私行拘禁或以其他非法方法， <u>剝奪人之行動自由</u> 者，處 <u>5年以下</u> 有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。因而 <u>致人於死者</u> ，處 <u>無期徒刑</u> 或7年以上有期徒刑， <u>致重傷</u> 者，處 <u>3年以上10年</u> 以下有期徒刑。未遂犯亦處罰之。	
	強制	依刑法第304條，以強暴、脅迫使人 <u>行無義務之事</u> 或妨害人行使權利者，處 <u>3年以下</u> 有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。未遂犯亦處罰之。	

有關有關職場不法侵害行為之刑罰責任部分行為之刑罰 責任部分

責任性質	行為態樣	法律責任	備註
刑罰	恐嚇	依刑法第305條，以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事， 恐嚇他人 致生危害於安全者，處 2年以下 有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。	依刑法及少年事件處理法規定， 7歲以上未滿14歲 之人，觸犯刑罰法律者，得處以保護處分， 14歲以上未滿18歲 之人，得視案件性質依規定課予刑責或保護處分。
		依刑法第346條，意圖為自己或第三人不法之所有，以恐嚇使人將本人或第三人之物交付者，處 6月以上五年以下 有期徒刑，得併科1千元以下罰金。其獲得財產上不法之利益，或使第三人得之者，亦同。未遂犯亦處罰之。	
	侮辱	依刑法第309條， 公然侮辱 人者，處拘役或九千元以下罰金。以強暴公然侮辱人者，處 1年以下 有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。	
	誹謗	依刑法第310條，意圖散布於眾，而指摘或傳述足以 毀損他人名譽 之事者，為誹謗罪，處 1年以下 有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。散布文字、圖畫。 犯前項之罪者，處 2年以下 有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金。對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但 涉於私德而與公共利益無關 者，不在此限。	

公然侮辱與誹謗罪的比較

	公然侮辱罪	誹謗罪
言論內容	抽象謾罵	具體事實
真實性	無所謂真實與否	可分辨真實與否
情狀	公然	無限制
行為	任何行為	言論、文字、圖像
相同點	告訴乃論	告訴乃論



法規名稱：	執行職務遭受不法侵害預防指引
公(發)布日期：	民國 103 年 09 月 11 日
修正日期：	民國 111 年 08 月 18 日
法規類別：	職業安全衛生目
相關圖表：	<ul style="list-style-type: none"> 附錄一 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表.PDF 附錄二 社工機構職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表.PDF 附錄三 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】.PDF 附錄四 職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表【範例】.PDF 附錄五 ○○○○預防職場不法侵害之書面聲明【範例】.PDF<li style="border: 2px solid #8B4513; padding: 2px;"> 附錄六 職場不法侵害行為自主檢核表【範例】.PDF 附錄七 職場不法侵害通報表.PDF 附錄八 職場不法侵害事件處理相關協助資源.PDF 附錄九 身心健康諮詢及輔導相關協助資源.PDF 附錄十 職場不法侵害預防措施查核及評估表.PDF

[所有條文](#)[條文檢索](#)[條號查詢](#)[法源依據](#)[修正條文](#)[法規沿革](#)

- 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
- 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
- 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准被霸凌者請假。
- 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

危機後評估

建立申訴管道

- ✓ 建立標準處置流程，明定申訴或通報管道及後續處理機制。
 - ✓ 提供當事人通報單、電子郵件、專用電話等通報管道，在碰到職場霸凌時，可即時向公司專責部門進行申訴
 - ✓ 應於24小時內填寫職場不法侵害通報表
 - ✓ 通報外部單位、成立處理小組、協助當事人安置或就醫，並通知雇主或高階主管
-

資源整合與轉介

- 進行工作調整建議
- 提供心理輔導
- 給予醫療協助
- 進行勞資協商與爭議調解
- 法律資源協助
- 內部調查及懲處
- 公司內部調查及訪談紀錄，對於員工後續求償具相當重要性

➤ 避免「公親變事主」

➤ 違反保護義務，除科處罰鍰外，雇主與主管亦負連帶賠償責任

切記「保全證據」反擊



搜尋

語...眾不同
CTS NEWS

諮商心理師

羅惠群

學歷 | 麻州大學波士頓分校
婚姻家族治療碩士

現任 | 諮商心理師公會全國聯合會理事
馬偕醫院協談中心諮商心理師

歡迎收看語眾不同

<https://www.youtube.com/watch?v=ae6BzGmuKq8>

妥善蒐證並尋求專業醫療協助

- 運用電子產品的錄音、錄影功能錄下語言或肢體暴力行為，
 - 留下記載不合理內容的通訊軟體對話紀錄、電子郵件、公告、業務往來之報告或資料（另應注意涉及營業秘密的部分不得外流）
 - 未來便有可能透過這些蛛絲馬跡，讓第三方還原出真實的事件始末。
 - 如果該不法侵害事件已對個人的身心造成一定影響，應進行身心健康檢查，可證明霸凌現象已造成勞工的身心健康受損，
 - 也能透過專業醫療協助避免憾事發生
-



「我們必須築起勇氣的堤壩才能阻擋恐懼之洪流」

馬丁.路德.金恩