

瀚衛說法

職場霸凌防治講座

主講人：葉凱禎律師



瀚衛聯合法律事務所

HANWE LAW FIRM

07-2012588

講師：葉凱禎 律師

● 專業領域：

職場霸凌調查小組、職場性騷擾、職場不法侵害調查及防治、勞動事件、企業法律顧問、企業勞動建置、債權債務強制執行、刑事、民事、家事訴訟。

● 個人相關經歷：

瀚衛聯合法律事務所主持律師

高雄市職場性別平權促進會常務監事

康橋旅館事業集團職場不法侵害調查委員、職場不法侵害防治講師

臺灣港務股份有限公司職場不法侵害調查委員

高雄翰品酒店職場不法侵害調查委員

行政法人高雄流行音樂中心法律顧問

港都汽車客運股份有限公司法律顧問

高雄市補習教育暨品保協會法律顧問

高雄市醫療器材商業同業公會法律顧問



課程大綱

- 霸凌法規與案例分享
- 霸凌申訴制度介紹
- 心得與測驗



職場霸凌法制化契機

The background of the slide features a dark teal wall and a wooden desk. On the desk, there are several items: a glass container filled with colorful paper clips, a white mug holding several pencils, and a few books standing upright. A thin white horizontal line is positioned below the main title.

從勞動部勞動力發展屬霸凌案談起



職場霸凌法制化

為了杜絕類似謝宜容事件再度發生

114年6月24日，立法院三讀通過公務人員保障法修正草案

114年12月2日，立法院三讀通過職業安全衛生法第二章之一「職場霸凌之防治」，並於114年12月19日總統令公布，115年7月1日施行

勞動部115年6月頒布「職場霸凌防治措施準則」

≡ 網路流傳只要是 ≡ ☆

訂雞排沒揪



不給請假



工作群組講壞話



≡ 就是職場霸凌嗎? ≡



答案是：要同時符合 **5大要件**，經過**調查程序**後，才能認定是職場霸凌



1 在勞動場所
執行職務



2 事業單位人員
利用職務或權勢



3 逾越業務必要且
合理的範圍



4 反覆或持續
不當言行



5 致勞工身心健康
遭受危害



勞動部職業安全衛生署
Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor



勞動部
Ministry of Labor (R.O.C.)

@ @ mol.labor

職場霸凌法制化：

職安法第22條之1明確定義霸凌行為

「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、孤立或侮辱等言詞或行為，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。」



職務或權勢關係

利用職務、或權勢
關係進行不當壓迫



逾越業務上必要且
合理範圍



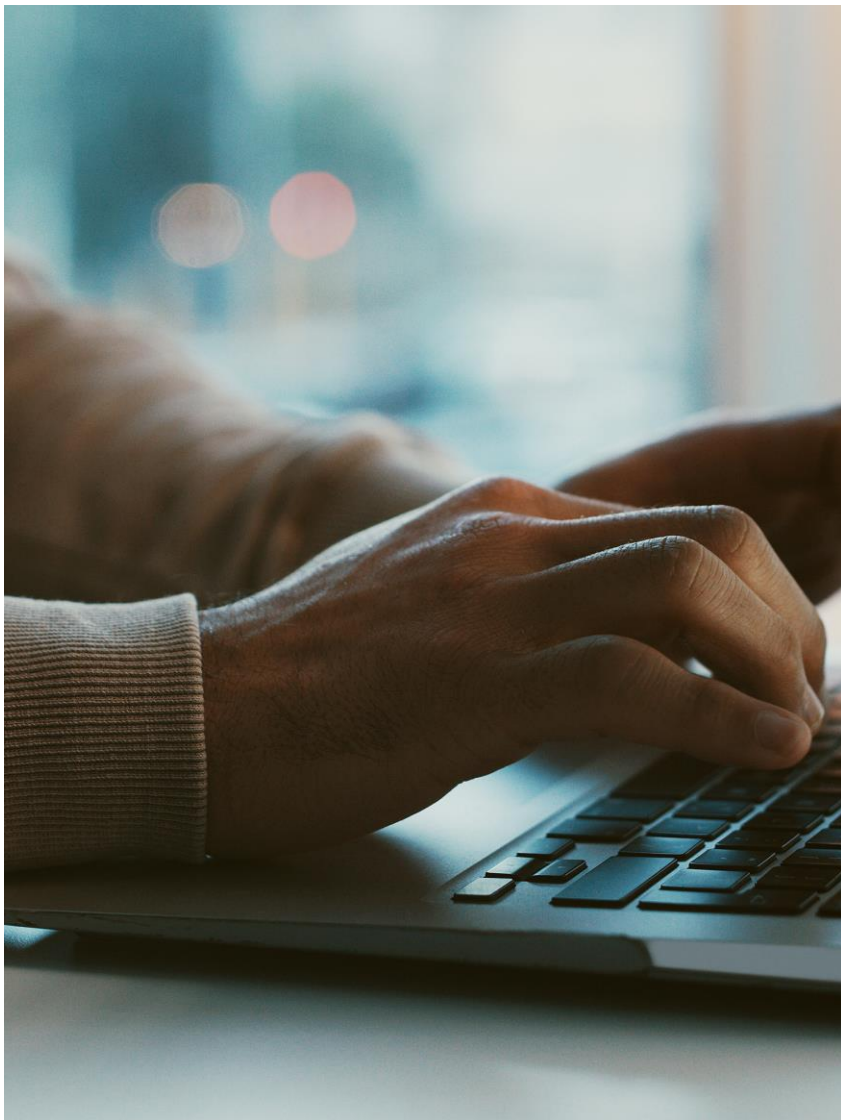
持續性

有冒犯、威脅、冷
落、孤立或侮辱等
言詞或行為對待。



造成勞工身心健康
遭受危害

但情節重大者不以「持續」發生為必要



霸凌的定義

◆ 於 **勞動場所** 執行職務

凡是提供勞務的場所均屬之：出差外地、宿舍、備勤室、
線上遠距工作

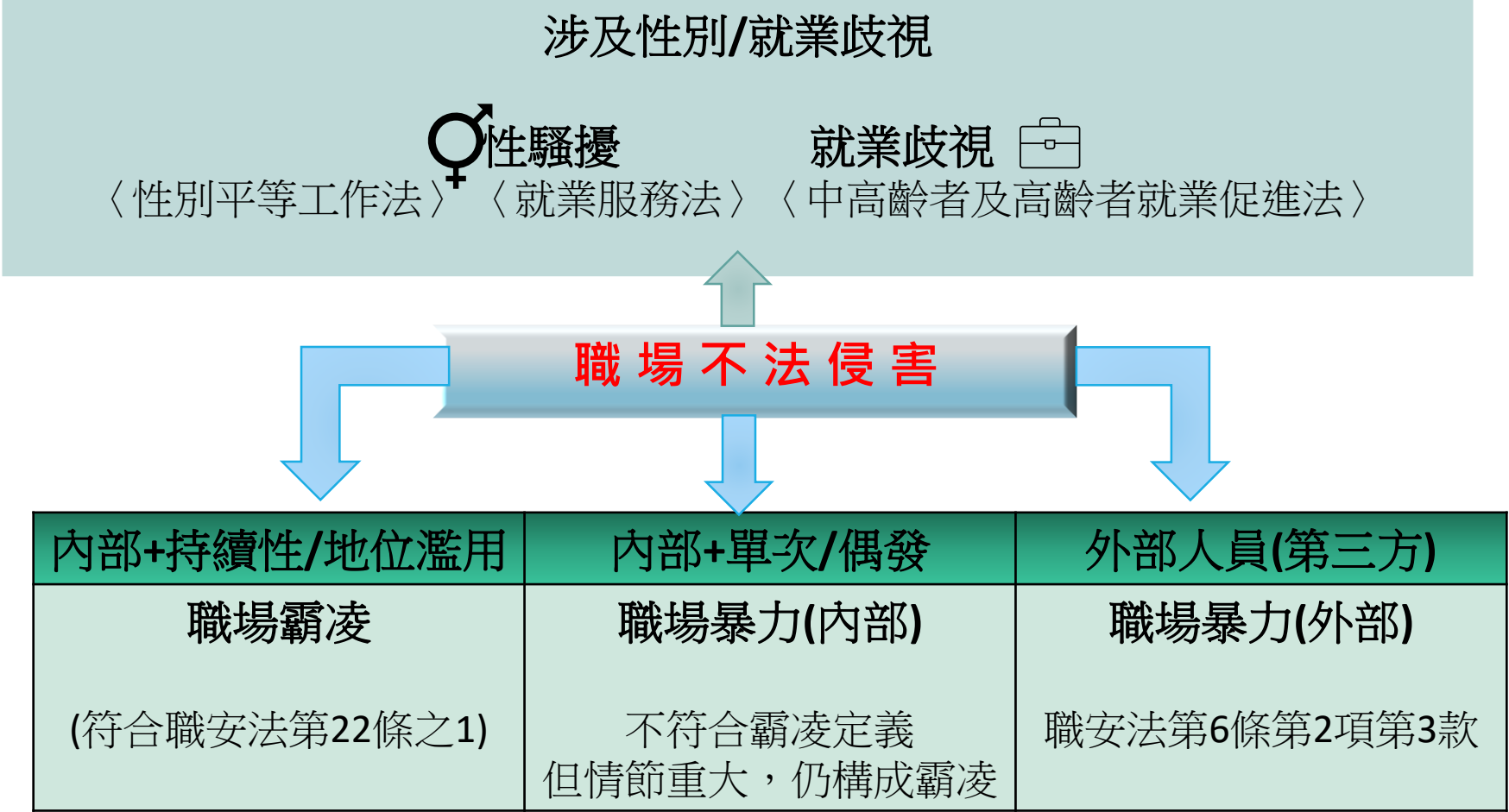
霸凌的定義

- ◆ 加害者：事業單位人員
- ◆ 利用職務或權勢：同事、主管、職務上關係之人
- ◆ 逾越業務上必要且合理範圍

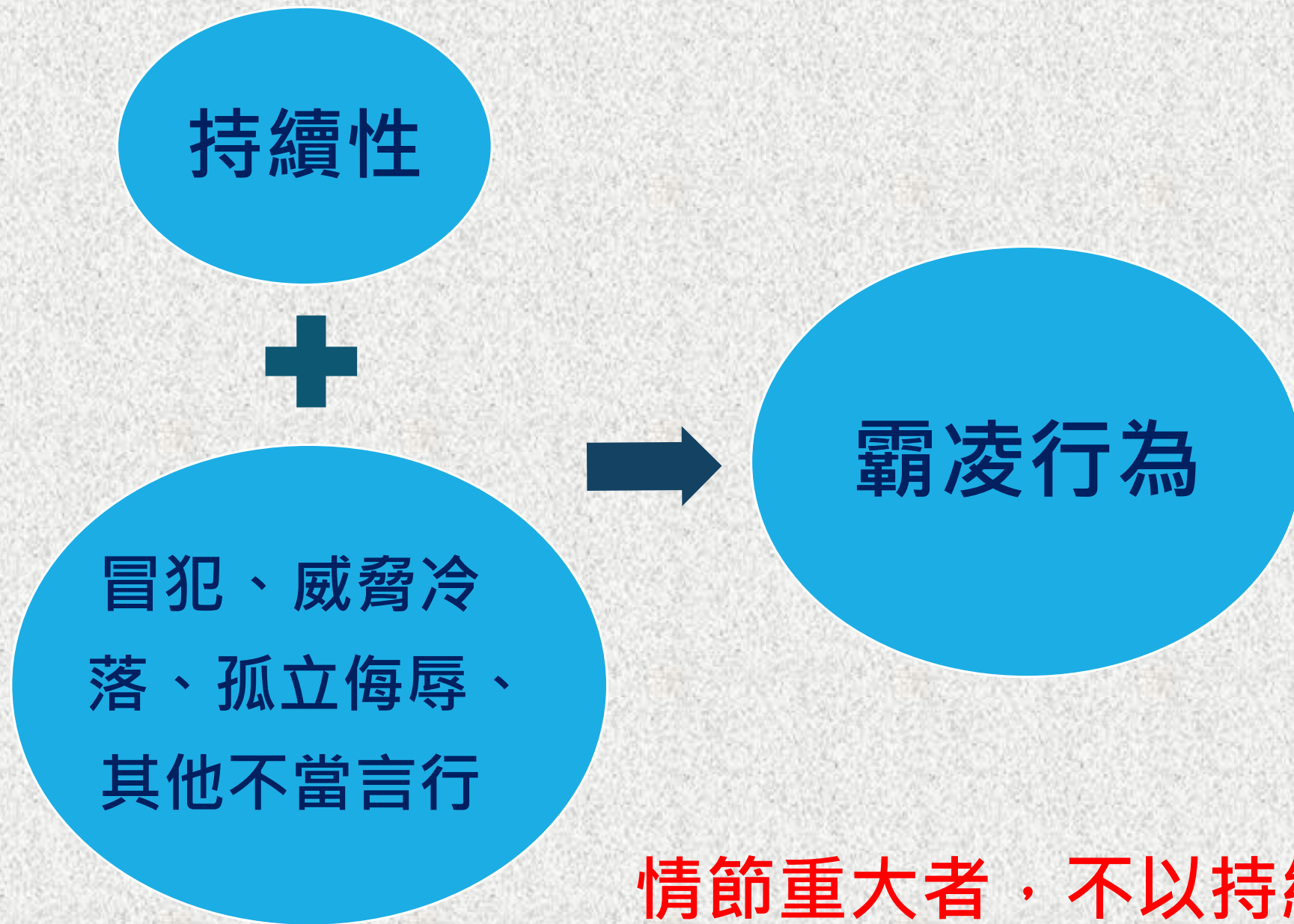
廠商、客戶等外部人員



職場霸凌與不法侵害

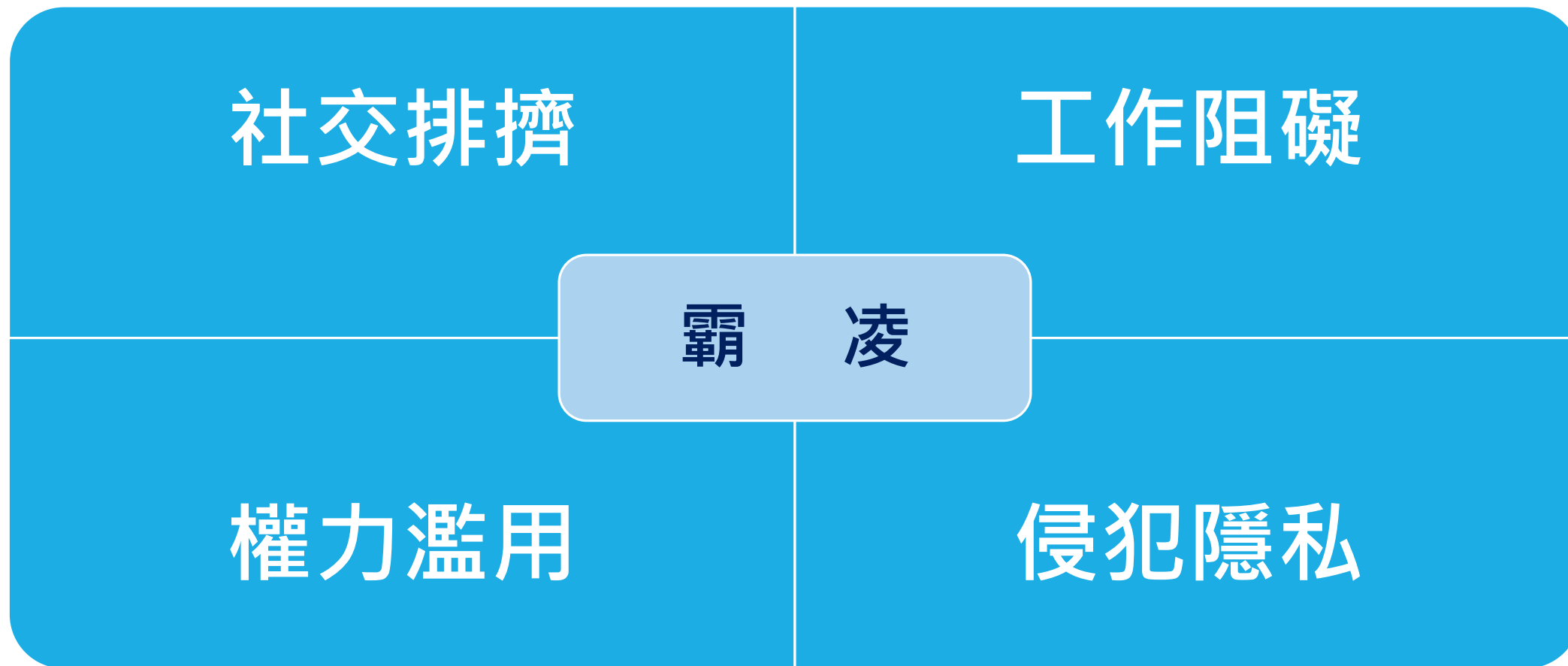


雇主應依職安法辦理內部調查及處置，其涉及民事、刑事或行政責任者由各該主管機關或司法機關依規定調查或認定



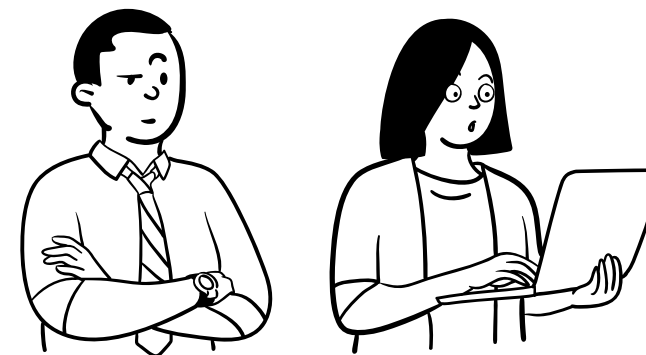
情節重大者，不以持續性為必要

職場霸凌 四大核心態樣



社交排擠

對特定人
刻意排擠、忽視、冷落、
不讓參與**必要**之重要會議、事
務或活動



工作阻礙

對特定人

破壞或刻意阻礙其工作、

利用職務刁難

刻意隱瞞資訊或提供不實資訊



權力濫用

對特定人以權力欺壓

刻意分配不合理工作目標，或

與能力明顯不符之工作



侵犯隱私

對特定人刻意散布其謠言
或揭露隱私

判斷標準

綜合事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的



客觀而非主觀



社會一般通念

案例研討

Case 1

謝宜容案

- 利用下班及假日時間透過LINE交辦任務要求24小時不間斷即時回覆訊息
- 對未回覆者召開檢討會議，並要求下屬一分鐘內回應LINE訊息。
- 任內多次咆哮、嘲諷下屬，並造成高壓的工作環境。
- 113年10月中開始，每天上午5時多上班、晚上9時下班，工時長達16小時，甚至假日也加班
- 辱罵
- 要求修改公文45次
- 在辦公室跑步作為體罰



高雄地方法院114年度雄簡字第2499號判決

1、原告是秘書室資訊股股長、被告是秘書室主任，被告是原告的主管。

提出證據類型：錄音檔

2、原告主張：被告於112年10月起對原告有附表所示言詞，對原告職場霸凌。

3、被告抗辯：雖然確實有講過如附表所示的言語，但當時語氣平和、對話情境也是一般談話情境，雖然有不雅用詞，但這些是本身的口語習慣。

高雄地方法院114年度雄簡字第2499號判決

侵權行為事實樣態

被告走到原告座位旁討論公事時，被告多次於談話中辱罵原告包含有「幹」、「幹你娘」、「圖利，試試看，你不知道怎麼死的」、「你跟我說需要多少錢？你跟我說，我匯款給你，要怎樣做你才會滿意，看你是要錢還是要什麼，你就講明。」等語。

被告向原告詢問是否有用過 Office365，原告回答：「是用試用版的，竟遭被告回：「靠！講重點，不要畫山畫水畫唬爛」、「不是，麥，所以幹你不要唬爛」、「你娘！」等侮辱的字眼。

因原告未注意公文檔年度及時間有誤植，被告遂以：「你公文叫做有看，我才不相信。」、「你一字一字看，不要再唬爛，你一字一字看，你公文有看，你講這樣我絕對不相信，看都沒看，隨便瞄一下，就知道你沒看。」原告於是對公文逐字檢查，花了一些時間，被告不耐催促道「看那哪有那麼久啦？」原告回答：我不知道這頁是不是有錯別字，被告則回：「幹恁老師，什麼都不知道，有就有，沒有就沒有，你不知有沒有，你到底，你娘！」，攔講幹話，你娘！」。被告就公文上微小的錯誤，浪費了9分鐘時間，對原告飆罵髒話。

高雄地方法院114年度雄簡字第2499號判決

原告排定113年2月1日出國，依人事處當時公室，需先送紙本出國請示單，核准後再送線上出國請示單。112年9月1日紙本出國請示單已經由被告及人事處處長先核章批准同意，原告於113年1月3日向被告報告將送線上出國請假單，被告竟對原告飆罵髒話「你又要請假、幹你娘、你又在唬爛、你要做什麼就去用」。

而原告於113年1月8日在差勤系統填報出國請假單，經職務代理人同意並送被告批核時，被告時隔多日均未批核，原告於113年1月15日用LINE通知被告，被告仍不予理會，113年1月19日原告再次口頭報告，被告則回復「我怎麼知道，我不知道。」

原告與被告討論業務，被告辦公室未關上門，被告對原告用髒話「我若沒跟你說這些，幹你娘，出人命，你知道嗎？你想你那些都不行，那等一下出去會死人，驗收，幹你娘，出去，那會連工作都沒有，你知道嗎？你都不知道餉！我如果沒救你的話，真的就巴比Q，你都不知道，都把你顧安遂，幹所以為什麼雞歪，如果沒給你顧，幹，出事的話有沒有辦法承擔，會出人命。」之詞句恣意謾罵、指摘並羞辱原告。

CASE 2

高雄地方法院114年度雄簡字第2499號判決

被告身為原告上司，其有監督原告之責，處於較高之權勢地位，對於原告工作之錯誤、疏漏，動輒以「幹」、「幹你娘」、「唬爛」等在社會通念及口語意義上，係表示輕蔑、羞辱他人之意，足以令人感到難堪、不快，屬污蔑、貶損他人人格之用語加諸於原告，且通篇對話內容並非與原告討論具體錯誤之處、討論錯誤之改正方式、或指導原告工作方式調整，詢問原告錯漏原因，反而以冗長時間用反詰句式重複質問原告可以拜託一下嗎、不要一直唬爛，並持續批評原告之工作成果不佳，抒發自己對原告工作成果之不滿，其中更有包含影射原告工作有圖利(涉犯刑案)、領薪水不做事、做事還要另外收錢等語句，以此方式貶抑原告個人、職位、地位、價值與潛力，對原告向被告報備之請假申請，亦以飆罵髒話之方式回應，並且忽略原告之請假申請。凡此種種，已足認被告所為並非單獨偶發事件，係持續以冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，顯已逾越職務上必要合理範圍

臺灣高等法院113年度勞上字第37號判決

CASE3

污穢水晶球

倒髒液到紙袋

強制關機

製造敵意工作環境



臺灣高等法院113年度勞上字第37號判決(穢物潑水晶球)

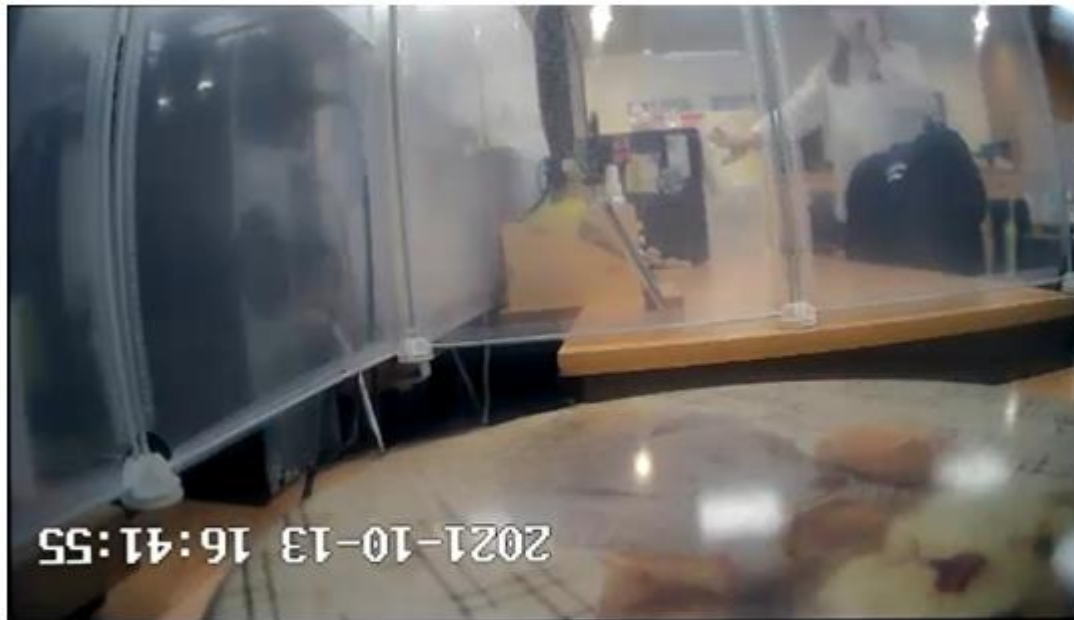


10月20日13:22:20至13:22:31 【圖一】：
原告往水晶倒入液體。



10月20日15:23:36至13:24:03 【圖二】：
原告戴手套、拿衛生紙以衛生紙沾點水晶後，有竊笑聲。

臺灣高等法院113年度勞上字第37號判決(強制關機)



10月13日16:41:56【圖四】：
原告隔著一張紙觸碰電源鍵。



10月22日01:13:31【圖五】：
原告隔著衛生紙觸碰電源鍵。
上開黑色主機前浮貼有紙條。

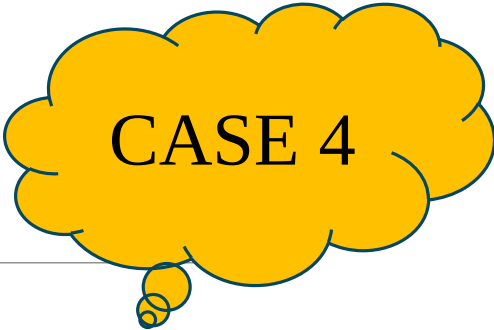
受害人電腦上有貼紙條標示「請勿關機，以免資料遺失」，加害者表示因為害怕電腦設定之符咒螢幕保護程式，才會關機

臺灣高等法院113年度勞上字第37號判決

上訴人與古員座位並不相鄰，卻在110年10月13日、15日、20日、22日、27日，趁古員離開座位之際，刻意跨越他人座位，前往古員辦公桌，污穢古員座位上之水晶球；上訴人明知古員已張貼「請勿關機」之紙條，猶蓄意長按電源鍵將古員電腦強制關機；另將髒液傾倒至古員禮盒紙袋內，造成污損；其持續故意污損（穢）、變動古員置於辦公桌上物品，使古員處於具有敵意及不友善之工作環境，對古員造成財產上及精神上不法侵害，已構成職場不法侵害行為

 行為人已遭解雇處分

桃園地方法院115年度勞訴字第11號判決



CASE 4

- A：刻意分配過多工作量、加派複雜案件予原告
- B：原告懷孕期間之工作內容分配不當
- C：請假遭刁難或施壓
- D：惡意冷落、忽視、排擠、欺壓及孤立原告，並以刻薄、嘲諷之語氣對原告說話或羞辱
- E：刻意排除原告獲獎及升遷機會

刻意加重工作負荷？

1

依工作群組內容：

被告派件內容確係考量案件量及人力負擔，並未針對原告特別加重分案量

審酌當時確係我國新冠肺炎疫情嚴峻期間，國人對於相關保險商品需求提高，導致凱基公司業務量驟升。

案件負荷過重係整體性問題，難認原告有何遭不公平對待。



不具針對性

懷孕期間工作內容分配不當？

1

原告主張被告明知原告有流產風險，仍於原告安胎後而派予過重、須加班才能完成之案件量。

依兩造通訊軟體LINE對話紀錄...被告並無未准許原告請假之言詞，並提醒原告好好休息，甚至建議原告詢問醫生是否安胎至生產，難認此期間原告有多次請求黃惠美需要休息、能否給予不需加班之案件量而遭被告不允許之事實。

請假遭刁難？

2

●依公司內勤員工請假辦法：

職務代理人在代理期間不得申請特別休假....

被告於通訊軟體LINE對話中，明確向原告表示其為他人職務代理人，並請原告改請事病假，顯係基於前揭規定所致，難認被告有何刻意刁難其請假行為

請假遭刁難？

2

● 臨時請假：

被告於Line表示：「你明天要請假有跟代理人說嗎？」、「你5/24也有排，現在人力短缺且很忙，如果能不請就先不要請假」、「你常臨時要請假我要怎麼運作、現在人力短缺科內的人都很配合，但只有你會臨請.....」、「因你和OO都坐櫃台，都需要後台人員協助值櫃，主管控管當天請假人數不超過2人且那天是星期一櫃台也很忙碌，麻煩你以後請假請先看行事曆，不要造成困擾！」

請假遭刁難？

2

●臨時請假：

知悉原告請假急迫性後，並未再加以攔阻，僅提醒原告應告知代理人

因人力配置考量、原告值櫃業務性質等建議原告是否不要請假，並提醒原告事先確認行事曆後請假，並無拒絕原告請假之情形

刻意排擠？

3

原告主張：被告與部門其他同仁完全不予協助其育嬰留職停薪復職時之作業系統權限開通....

授權作業之授權範圍依職位各有不同。各項基本權限內容，凱基公司所屬保服科內容亦曾提供相關申請範本。原告於108年11月1日、112年9月1日及114年5月23日育嬰留職停薪復職時，被告均有協助填具相關申請單。其他復職員工，均係自行申請開通基本權限，並無被告協助申請。原告歷經2次育嬰留職停薪復職，對於作業系統權限開通流程，理應知之甚詳。

阻礙獲獎及升遷？

4

原告主張：凱基公司於113年年中舉辦「NPSSTAR獎勵活動」，以嘉獎服務表現優良之單位及員工，原告詢問被告獲獎標準及努力方向時，被告曾稱「妳不用想個人的啦，反正妳這樣努力也是幫我們部門加分啊！」嗣於同年9月30日公布獲獎名單時，竟有與原告同科之3名同仁獲獎...

被告於同年9月10日曾以電子郵件將「保服NPS推薦人員」名單即訴外人甲、乙、丙及原告，傳送予林○○一情，有兩造不爭執之電子郵件在卷可稽，難認被告有刻意排除原告獲獎機會

CASE 5

台北地院115年度勞簡字第59號判決

原告主張：

- ① 被告於112年7月29日凌晨2時46分許之週末非工作之時間，以LINE傳送有關業務及會議安排等不具急迫性情事之批評及評論予原告
- ② 於113年1月22日以電子郵件發送予部門同仁，針對並禁止原告以加班換補休
- ③ 於113年1月30日、2月1日以電子郵件針對原告所提出之報告，以「這種品質」、「你有想過我會有什麼想法嗎」等言語刻意刁難及批評
- ④ 於原告申請轉調其他單位後，在未告知原告之情形下，令其下屬以電子郵件向資訊同仁申請移除原告CRM帳號權限
- ⑤ 於113年2月28日單方以電子郵件批評及評論原告工作模式，以副本轉知人資單位並要脅原告限期調整，否則將更動原告負責之業務範圍

台北地院115年度勞簡字第59號判決

法院見解：

被告既身為企劃部代理主管，於原告任職該部門執行開發、評估業務時，自有權審閱原告各項業務執行狀況，提出糾正改進意見，指示業務執行相關流程、細節，並為評價指正，以負擔其身為該部門主管之指揮、監督之責。

- ① 112年7月29日訊息內容，係被告本於部分主管職責，就原告未經告知主管即自行決定不參加已安排之研討會及自行決定參與之雙週會等與原告說明等語，綜覽全文未見有何侮辱、貶抑原告言詞。
- ② 被告於同年2月1日回覆：「你的英文簡報確定是要給我審核的簡報嗎？連EVALUE的名字都打錯？『這種品質』？你要再修改一下嗎？我已經改了三頁，但你很多東西都群組，我真的很難調...只能麻煩您自行調整，不要直接中翻英，要想一下主要是要介紹什麼，再麻煩您調整，感謝。」

台北地院115年度勞簡字第59號判決

法院見解：

原告於同日回覆：「EVALUE是專有名詞，...可能是我在處理的過程中忽略了，...我作業上或許真的有遺漏未詳盡之處，這個我會再仔細檢查...」，被告同日回覆：「你的簡報裡還有中文字，財務模型也沒改英文，你有發現嗎？...當你提供這份簡報要我審核的時候，『**你有想過我會有什麼想法嗎**』？」等語，是被告所辯：上開郵件乃因原告所提供之卡丁車財務模型專案簡報，**存在諸多文字、排版上錯誤及與事實有違之財務數據分析，其本於該專案經理職責向原告加以確認，且因該簡報作為與外商討論使用，需全英文產出，原告客觀上英文能力不足勝任，而由被告及另名員工接手調整簡報內文及排版等語。被告本於部門主管之職責，對原告提出之簡報進行確認相關資料、附件完整性及格式及評估內容正確性等節，自屬合理且必要。**

台北地院115年度勞簡字第59號判決

法院見解：

原告果認被告於112年7月29日傳送不具急迫性之訊息屬不法侵權之舉，何以原告任職期間亦曾於112年5月8日、6月12日、7月4日、10月26日至27日、10月30日、11月13日、12月14日等下班時間，多次以LINE對被告主動發起聊天或溝通公事，甚於同年12月14日凌晨5時27分許，傳送不具急迫性訊息予被告。

兩造係以LINE進行聯絡溝通之方式，被告並無針對原告人格貶抑或持續性傳送訊息騷擾之不法行為。...非屬職場霸凌，自難僅憑原告個人主觀感受，既認其有不法霸凌侵權行為。

台北地院115年度勞簡字第59號判決

原告主張被告**禁止加班換補休**部分：

查被告於113年1月22日發送予部門同仁之電子郵件所示：「Hi all,加班換補休係為執行長體恤執行長室團隊多為新加入華城的成員，故提供願意額外投入額外工作的同事以加班換休...需有額外的工時（打卡紀錄、外縣市出差車票）再申請...」等語，可證被告所辯**係因其他同仁有未實際加班卻提出加班申請**，而以此信件公告申請加班換休如有額外工時，同仁須提出於廠內打卡紀錄或場外加班之佐證紀錄，非針對原告為申請加班換補休之禁止等語為真實，**被告公告重申公司加班換休規定，自屬適法管理行為。**

台北地院115年度勞簡字第59號判決

原告主張被告擅自移除CRM帳號權限部分：

該CRM系統為各部門請購用於「業務紀錄&管理」，系統包含各部門機密資訊，基於公司資安要求須移除調離部門人員之權限。

原告斯時既已轉調他部門，無執行長室企劃部CRM系統帳號使用權限，復未於調離時通知資訊中心移除自身權限，被告基於資安要求，通知資訊中心移除原告之帳號，屬合理管理行為。

台北地院115年度勞簡字第59號判決

原告主張被告以郵件批評原告工作模式並威脅原告調整部分：

被告辯稱：發郵件是因為原告執行業務多次繞過公司運行已久之「立案→審查→裁決」審查流程模式，已對其部門管理造成負面影響，其乃於該郵件中要求原告針對未來提供其他部門或是呈核給執行長的檔案，須先提供予直屬主管審核，若原告未能達成前述條件，將調整其主辦項目。

原告先於113年2月27日將博物館財務模型預估試算寄予執行長並副知被告，被告於同年月28日以主旨：請調整工作模式之郵件通知原告：「早先已委婉向您提醒，對部門以外與須上呈的資料請先與我討論與確認，再提供其他部門審核或是呈核給執行長。案例...以上事項，請盡速改善，並確保3月不再發生。」

台北地院115年度勞簡字第59號判決

你已從無法與部分同部門同事與跨部門同事合作，進一步到不向我回報與討論工作內容與進度，已對企劃團隊的管理與運行造成影響，請您3月務必改善。若您3月10日仍未能明顯改善，我將針對您目前主辦之工作項目進行調整。...希望您一直強調以及拿來批評其他同事的職場倫理，您也可以做到，麻煩您，感謝」等語。

原告刻意繞過被告審查，對其管理權限造成負面影響，被告本於監督之責，以郵件請原告改善流程及通知若未改善將進行工作調整，此屬職務上合理要求。

Case 6

嘉義地院115年度重勞訴字第1號判決

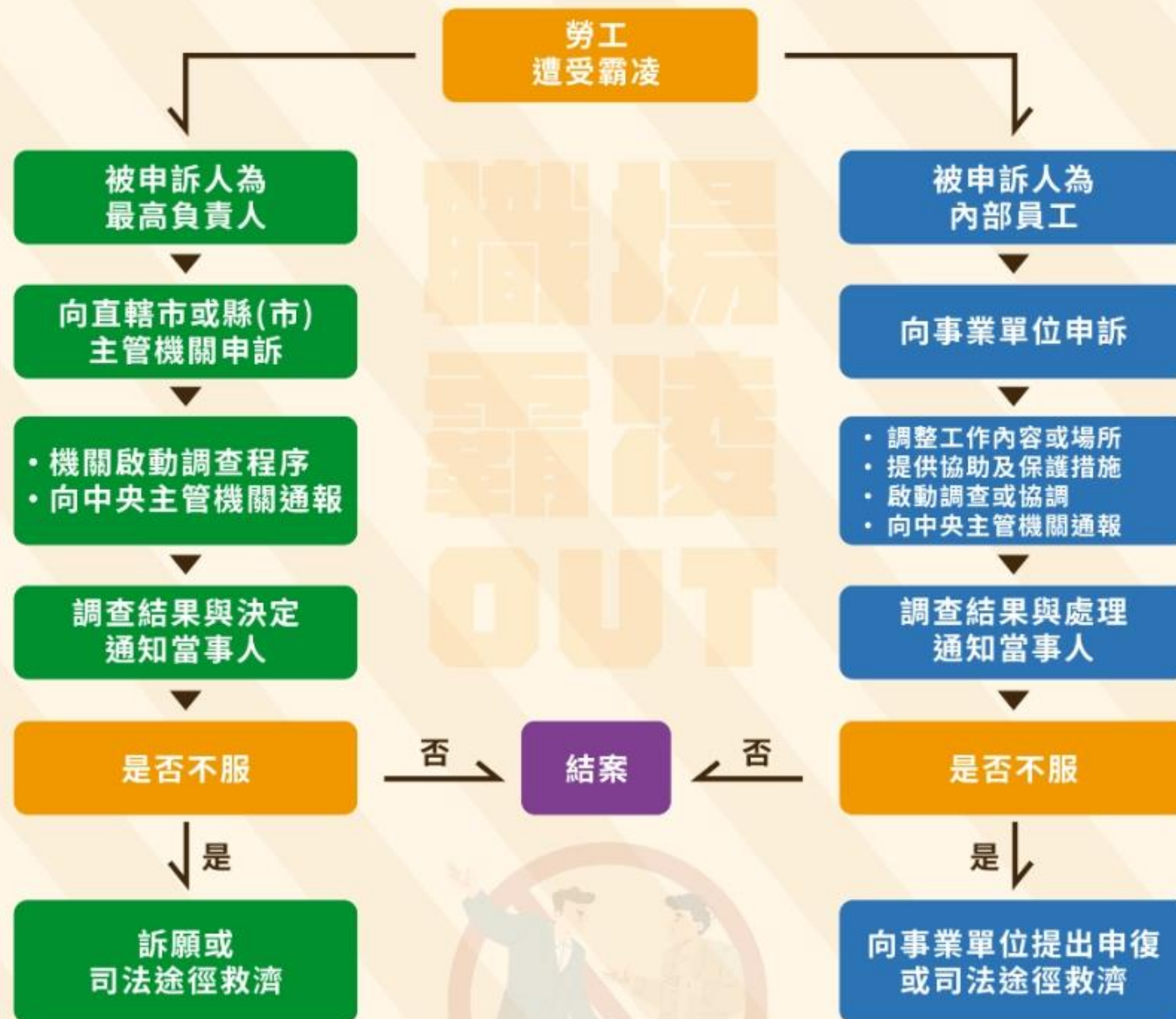
職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體**具體為直接或間接的攻擊行為**，且此一行為**並非偶發性的衝突**而維持長達一定時間，進而對受霸凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。

原告於114年1月12日下午某時，因其停車導致同事陳○○所有車輛及安全帽損害，陳○○向其求償進而產生糾紛等情，已如前述，則該糾紛應為原告與陳○○間一時、偶然衝突所致糾紛，顯非因權力濫用與不公平之處罰，所造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，已難認定原告因此受有霸凌之情。



申訴與處理流程

職安法職場霸凌申訴調查處理流程圖



*事業單位未處理或未依規定程序辦理，勞工可向主管機關或勞動檢查機構申訴

申訴方式、期限及申訴受理（職場霸凌防治措施準則第8、10條）

- 1、申訴方式：言詞、電子郵件、書面
- 2、提起申訴期間：
 - (1)自霸凌行為終了時起，3年內。
 - (2)屬利用權勢者，得於離職日起1年內申訴。
- 3、雇主接獲申訴後，應於10個工作日內，決定是否受理申訴。
- 4、**得不予受理申訴之事由：**
 - (1)**非屬職安法第22條之1第1項所稱職場霸凌事項。**
 - (2)無具體之內容。
 - (3)申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。
 - (4)同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。
 - (5)申訴事件已撤回申訴。
 - (6)已逾申訴期限

職安法第22條之2第2項：職場霸凌事件之調查或協調之處理原則



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

- 1、給予當事人充分陳述意見及答辯機會
- 2、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。

職場霸凌防治措施準則第14條第1項：

僱用勞工人數在100人以上之雇主，於調查職場霸凌申訴事件時，應於受理申訴之日起15個工作日內，由申訴處理單位選任調查成員，並組成調查小組負責調查。

職場霸凌防治措施準則第15條

為了維護霸凌申訴事件調查、處理或申復程序公正、客觀，制定「迴避」之相關規定：

調查、處理或申復程序人員自行迴避

參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員

- 1、本人為當事人
- 2、與當事人有配偶、前配偶關係
- 3、四親等內之血親
- 4、三親等內之姻親
- 5、家長、家屬關係

以上人員應自行迴避而不迴避，且未經當事人申請迴避者，應由雇主命其迴避

當事人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避。

被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

- 1、前項人員應自行迴避而不迴避。
- 2、就同一申訴事件雖不具備第一項關係，但因有其他具體事實，足認其執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者。

被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止參與或執行霸凌事件調查、處理或申復程序之工作。
但有急迫情形，仍得為必要處置。

調查處理期限 (措施準則第21條)

雇用勞工人數未達30人

自接獲申訴翌日起
3個月內作成決定
必要時得延長1個月
並通知當事人

雇用勞工人數30以上未達100人

自接獲申訴翌日起
4個月內作成決定
必要時得延長1個月
並通知當事人

雇用勞工人數100人以上

自調查小組成立後翌日起
2個月內完成調查報告
必要時得延長1個月
並應通知當事人

但調查過程必要之協調期
間，不予計入

不服調查之救濟—申復(措施準則第22條)

- 當事人不服調查決定，得於收到書面通知翌日起30日內，以書面具明理由，向雇主提出申復。
- 雇主於接獲申復後，應於10個工作日內，召開申復審議會議。

霸凌事件之處理----懲處及保護

情節輕重的判斷(措施準則第19條)

- 職場霸凌行為經調查屬實者，雇主應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。但行為人已離職者，不在此限。
- 情節輕重之判斷，應審酌行為人下列因素：
 1. 對申訴人造成身心侵害之程度。
 2. 對申訴人侵害行為之次數、頻率、手段、重複違反及其他相關因素
 3. 與申訴人之關係、違反後態度及過往有無類似行為。
 4. 對事業單位所生危害，其影響程度及範圍等。

禁止不利對待處分 (措施準則第20條)

雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解雇、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

雇主為不利處分者：**無效**

職場霸凌零容忍

建立友善職場環境，從我做起



心得分享與測驗



- 1、阿雯去年考績乙等，她認為是主管小凱刻意不讓她升遷，申訴小凱對她有職場霸凌行為，小凱辯稱他只是依照同仁平時表現考核，且考績是由公司考績委員會決議，並非他一人可以決定，小凱的說法有無理由？
- 2、小明上班時在公司外看到阿惠從豪車下車，便拍照上傳公司群組，雖然小明自己沒有傳任何文字訊息，但同事間看到照片竊竊私語，讓阿惠感到很不舒服，小明的行為是否可能構成職場霸凌？
- 3、阿芳控訴同事大文在公司搞小團體，發起團購都刻意跳過他，認為大文職場霸凌，有無理由？



感謝您的聆聽