

國家科學及技術委員會中部科學園區

職場霸凌之防治及勞雇雙方權益保障

報告人：黃渙文

臺灣臺中地方法院勞動庭庭長

2024年6月28日

報告大綱

一、前言

- 職場霸凌有日益嚴重之趨勢，為建構健康友善之職場環境，有積極防治之必要

二、職場霸凌之定義

- 我國現況
- 外國法制

三、職場霸凌之態樣

- 勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」
- 日本「勞動施策綜合推進法」
- 韓國「職場反霸凌法」指導手冊
- 紐西蘭職場霸凌類型
- 明確定義職場霸凌、列舉職場霸凌行為態樣之必要

四、職場霸凌之預防與處理

- 相關法令之規定
- 執行職務遭受不法侵害預防指引
- 明定雇主防治職場霸凌之責任
- 建立職場霸凌之判斷標準

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

- 行政方面
- 刑事方面
- 民事方面

六、職場霸凌之案例

七、結語

一、前言

- ▶ 職場霸凌在許多國家及我國，有日益嚴重之趨勢
 - ▶ 根據yes123求職網在2022年公布的一項調查，71.6%的受訪者曾遭到職場霸凌
 - ▶ 2017年由韓國國家人權委員會所為調查，73%受僱人曾遭受到霸凌
 - ▶ 根據一項統計，日本有高達82%年滿35歲受訪者表示有遭到職場騷擾的經驗。
- ▶ 職場霸凌不僅對受害人個人造成身心創傷，對職場安全亦會產生許多負面影響，甚至危及企業之形象，有礙生產力，不利於產業、經濟之發展。為建構健康友善之職場環境，有積極防治之必要

二、職場霸凌之定義

▶ 我國現況：

- ▶ 我國目前尚無法律對職場霸凌有定義性之規定。
- ▶ 勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」將「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍」定義為：

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」，例如職場暴力或性騷擾等。

▶ 何謂「不法侵害」？僅為所例示之職場暴力、性騷擾，或其類似之行為？

- ▶ 臺中市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項第2點第2款：

職場霸凌：指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、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之身心壓力。（司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項第3條第2款亦有類似之規定）。

二、職場霸凌之定義

▶ 我國現況：

▶ 校園霸凌防制準則第3條第4款、第5款：

霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意为貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。

校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。

二、職場霸凌之定義

▶ 我國現況：

- ▶ 就業服務法第5條第1項：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
- ▶ 「就業歧視」指「雇主以求職人或所僱用員工『與執行特定工作無關』之特質，來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主在該項特質上的要求是不公平、不合理的行為」，民間部分雇主在招聘與面試時，要求求職人或受僱人提供星座、血型等資料，請命理師、星座、塔羅牌業者「神算」，但這與工作表現完全沒有相關。
- ▶ 基於性別、年齡、種族、性傾向等刻板印象或偏見所衍生之差別待遇，或貶低嘲諷言語、惡質行為，可能構成就業服務法所禁止之職場霸凌行行為（例如勞工主張因年齡受閒置、冷凍、孤立等霸凌行為，認雇主違反就業服務法第5條第1項）。

二、職場霸凌之定義

▶ 我國現況：

▶ 性別平等工作法第12條第1、2項：

本法所稱**性騷擾**，指下列情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

本法所稱**權勢性騷擾**，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

二、職場霸凌之定義

▶ 我國現況：

▶ 性騷擾防治法第2條：

本法所稱**性騷擾**，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱**權勢性騷擾**，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相關關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

二、職場霸凌之定義

▶ 外國法制：

- ▶ 日本「勞動施策綜合推進法」將職場騷擾（日本、韓國將職場霸凌稱為職場騷擾）定義為：
 - ▶ 「利用上對下的優勢地位，以逾越業務範圍的言語或行為，造成受害人生理或心理的痛苦，且有害於工作環境。」
- ▶ 韓國新增勞動基準法6-2章「職場騷擾之防治」即所謂「職場反霸凌法」將職場騷擾定義為：
 - ▶ 「雇主或受僱人透過職場中的職務或關係優勢地位，以逾越工作倫理的行為，造成其他受僱人身體或心理上的痛苦，或是惡化工作環境。」
- ▶ 紐西蘭之職場霸凌為：
 - ▶ 針對特定勞工或一群勞工進行持續且不合理的行為，且此種行為會造成被霸凌者身體或心理的傷害。

三、職場霸凌之態樣：

▶ 勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」

▶ 職場不法侵害包括：

- ▶ 暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）：如毆打、抓傷、拳打腳踢
- ▶ 脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）：如恐嚇、威脅、騷擾（性騷擾、跟蹤騷擾）、歧視（直接、間接）
- ▶ 過度介入私人事宜（隱私侵害）
- ▶ 強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）
- ▶ 欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作（要求過低）
- ▶ 不法侵害行為定義未明？未違法，但不受歡迎、不合理之行為，是否構成職場霸凌？

三、職場霸凌之態樣：

- ▶ 日本的勞動施策綜合推進法將職場騷擾分為六類：
 - ▶ 身體的攻擊、精神上的傷害、故意的孤立排擠、過重的工作、使受僱人從事遠低於其專業或技術的工作、透過詢問與工作無關的問題侵犯受僱人之隱私。
 - ▶ 對於未遵守規定之雇主並無處罰之明文，主管機關僅得對其進行行政指導，或揭露其姓名，能否發揮防治職場霸凌之功能，倍受質疑。
- ▶ 韓國政府針對職場反霸凌法所公布之指導手冊：
 - ▶ 其所謂之職場霸凌、騷擾，包括言語羞辱、肢體暴力、惡意散布謠言、侵害個人隱私、強迫喝酒、抽煙或應酬等。
 - ▶ 僅對雇主課以相關之責任，並無處罰行為人之明文，受害人須透過其他法律規定對行為人求償或提起訴訟，影響其成效。

三、職場霸凌之態樣： 紐西蘭職場霸凌類型

| 直接、個人的攻擊 | 間接、與工作相關的攻擊 |
|---------------------------------|---|
| 刻薄評論、人格破壞、判斷力受質疑、意見被邊緣化 | 給予無法完成的工作、不可能完成的任務截止日期、無法處理的工作量、過度的工作負擔 |
| 無視、排擠、冷漠對待、孤立 | 無意義的工作、輕視個人的能力 |
| 攻擊個人之信仰、態度、生活方式或外表、精神失常的指控 | 扣留或隱藏工作訊息、不回電或不回訊息 |
| 嘲笑、侮辱、戲弄、整人、諷刺、吼叫 | 低估貢獻、有功無賞、搶功 |
| 暴力威脅、肢體攻擊 | 持續批評工作能力或成果 |
| 針對私生活的侮辱性評論 | 指派低於工作能力的工作、降職 |
| 公開或私下的羞辱 | 不合理或不適當的監控 |
| 使用猥褻或冒犯的言語、手勢 | 無視個人工作上之意見 |
| 聯合對付、鼓勵同事/客戶批評或暗中收集情報、獵巫、惡作劇、挑剔 | 任意改變工作規則或目標 |
| 恐嚇、帶有優越感的態度 | 不給予足夠的工作培訓或資源 |
| 侵犯隱私（例如在下班時間暗中偵查、跟蹤、打電話騷擾等） | 減少或打斷表達工作意見的機會 |
| 不受歡迎與性有關的接觸或要約 | 提供不正確或不清楚的工作資訊 |
| 言論攻擊、不實指控 | 威脅工作安全 |

三、職場霸凌之態樣：

- ▶ 明確定義職場霸凌、列舉職場霸凌為態樣之必要：
 - ▶ 為使勞雇雙方能清楚明瞭那些行為構成職場霸凌，雇主得在事情未發生前採取相 措施防患未然，一旦發生後，受害勞工得依法主張權利，有明確定義職場霸凌、列舉職場霸凌為態樣之必要。
 - ▶ 學者認為職場不法侵害行為包括職場霸凌、職場騷擾、職場暴力（鄭津津）：
 - ▶ 建議定義「職場霸凌」為：個人或一群人在職場中對特定個人或是特定群體，持續且不理性地進行肢體、言語或關係的攻擊、傷害，危害受害人的身心健康或安全。
 - ▶ 建議定義「職場騷擾」為：雇主或受僱人透過職場中的職務或關係的優勢地位，以逾越業務範圍的言語或行為，造成其他受僱人身體或心理上的痛苦，或是惡化工作環境。
 - ▶ 建議定義「職場暴力」為：受僱人在職場中，受到肢體或言語的虐待、威脅、攻擊，以致危害受僱人之身心健康、安全或福祉。
 - ▶ 職場霸凌不限於上對下所為，但非單一事件，亦即具有持續（多次）之特性
 - ▶ 明確列舉職場霸凌為態樣，可參考紐西蘭的作法。

四、職場霸凌之預防與處理

► 相關法令之規定

► 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。

► 所謂「服勞務」，除指勞務本身外，尚包括工作場所、設備、工具等有使受僱人受危害之虞之情形。基於勞工服勞務之處所，通常為雇主所提供，雇主有能力控管其風險，勞工順利提供勞務之前提，在於雇主提供安全之工作環境，若雇主不履行保護照顧義務，使勞工可能因履行勞務而陷於生命、身體、健康之危險時，實難以期待勞工仍能繼續提供勞務，此即為雇主對勞工之保護照顧義務。準此，應肯認**防免職場霸凌屬於雇主依僱傭契約對勞工應盡保護照顧義務之一環。**

► 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。

四、職場霸凌之預防與處理

➤ 相關法令之規定：

➤ 職業安全衛生法第6條第2項第3款

雇主對「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。

立法意旨：鑑於近年醫療業及服務業迭傳勞工遭暴力威脅、毆打或傷害事件，引起勞工身心受創，爰增訂第3款，要求雇主對於勞工因執行職務因他人行為可能遭受身體或精神不法侵害行為應採取預防之必要措施，例如**危害評估、作業場所動線規劃、保全監錄管制、緊急應變、溝通訓練及消除歧視、建構相互尊重之行為規範**等措施。

四、職場霸凌之預防與處理

➤ 相關法令之規定：

➤ 職業安全衛生法施行細則第11條：

本法第6條第2項第3款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取預防之必要措施。

前項不法之侵害，由各該管主管機關或司法機關依規定調查或認定。

立法理由：

一、現行職業安全衛生設施規則第324條之3已針對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，定明雇主應採取預防措施之事項，且基於本法明定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，係課予雇主採取預防作為之義務，爰修正第1項規定。

二、雇主除應採取必要之安全衛生措施外，有關個案涉及傷害、誹謗、公然侮辱、性騷擾或就業歧視等違法事件之調查、認定或後續處置，為各該管主管機關或司法機關之權責，爰新增第2項規定，以資明確。

四、職場霸凌之預防與處理

► 相關法令之規定：

► 職業安全衛生設施規則第 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。

前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

四、職場霸凌之預防與處理

▶ 相關法令之規定：

▶ 性別平等工作法第13條第1、2項：

雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

- 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 對性騷擾事件進行調查。
- (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- (一) 就相關事實進行必要之釐清。
- (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (三) 適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

四、職場霸凌之預防與處理

▶ 相關法令之規定：

▶ 性別平等工作法第13條第3至6項：

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第2項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

雇主依第1項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

▶ 有認為可仿照職場性騷擾之防治規定，規範職場霸凌之防治

四、職場霸凌之預防與處理

- ▶ 勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」有關職場不法侵害之預防措施略以：
 - ▶ 雇主明確宣示職場不法侵害零容忍，確保勞工身心健康之政策。
 - ▶ 雇主應授權指定專責部門或人員，負責統籌職場不法侵害預防計畫或措施等事宜
 - ▶ 依職業安全衛生設施規則第324條之3規定，採取預防措施，包括建構行為規範，辦理危害預防及溝通技巧訓練，建立事件處理程序（申訴或通報、通報處理、對受害人提供保護、安置、協助，身心健康協助及保存相關事件表冊、報告，採取預防再發生之必要行動）。

四、職場霸凌之預防與處理

▶ 明確規定雇主防治職場霸凌之責任：

- ▶ 如制定標準行為準則、建立零霸凌的職場文化、管理工作與工作量、建立衝突管理流程、定期舉行防治職場霸凌之員工教育、培訓主管使其合理行使管理與懲戒權、建立有效暢通之職場霸凌申訴管道、提供職場霸凌受害人諮商與支持服務、管理職場壓力和風險、提供定期且尊重的表現反饋等（鄭津津）。
- ▶ 美國學者針對雇主防止職場霸凌應採取之措施已有相當之討論，在僱用前之面談及試用階段，雇主應觀察、辨識及衡量求職者是否具有職場霸凌之人格特質，對應徵求職者背景資料進行書面審查時，對於具有暴力傾向者過往之就業、違規、犯罪、醫療紀錄等應嚴格加以檢視，惟基於對求職者隱私權之保護，雇主在蒐集此等資料前應事先取得求職者之同意，且應透過主管之近身觀察、定期或不定期之評鑑等，評估試用階段之員工是否具有職場霸凌之傾向，作為是否正式錄用之依據（焦興鎧）。（善用試用期間之約定）

四、職場霸凌之預防與處理

▶ 建立職場霸凌之判斷標準：

- ▶ 於判斷職場上不當言行是否已達職場霸凌程度時，因職場互動本屬溝通行為及人際交流之自由，此時應考量行為人不當言之次數、態樣、頻率有無逾越社會一般通念所能容忍之程度，受害人受到傷害具體情況，行為人若為雇主或主管時，是否涉及管理權之合理行使，有無濫用其高權地位，以及其所為行為是否出於職場上之正當目的、行為發生時之整體情境等因素綜合判斷（鄭津津、邱駿彥）。
- ▶ 在受雇者正式工作後，雇主應注意其平日言行，出現與職場霸凌相關之警訊，例如威脅性之言行、與客戶或同事互動不良、酗酒或濫用藥物時，應使其尋求心理醫師或其他專家予以輔導協助，或在事業單位內形成員工協助方案，以提供支持之網路，且應訓令員工在親身經歷或見聞此類事件後，必須向主管或專責人員主動通報，並告知相關免遭報復之規定，雇主應就此建構完整之危機處理計畫，以組織之力量解決此等爭議，經調查後證實有職場霸凌情事者，雇主應給予適當、符合比例原則之懲處，在作出調職決定時，調職之對象應是行為人而非被害人，事後雇主仍應進行監督考核，以避免同樣情況再度發生或有事後報復之情形（焦興鎧，美國處理職場霸凌問題之法制與經驗）。

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

▶ 行政方面：

- ▶ 職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生法施行細則第11條、職業安全衛生設施規則第324-3條所規定之預防義務
- ▶ 職業安全衛生法第45條：違反第6條第2項之規定，經通知限期改善，屆期未改善者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰
- ▶ 實務上，基本上只要依照勞動部的指引，制定不法侵害預防計畫，就符合現行法令規範的要求。若實施勞動檢查時，事業單位未依照職業安全衛生法第6條第2項規定制定計畫或留存執行紀錄，依照職業安全衛生法第45條規定，會先通知限期改善，如果在要求的時間內改善完成，就不會有處分的問題

四、職場霸凌之預防與處理

➤ 相關法令之規定：

➤ 就業服務法第65條第1、3項規定：

- 違反第5條第1項、第2項第1款、第4款、第5款規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰（第1項）。
- 違反第5條第1項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（第3項）。
- 直轄市、縣（市）主管機關掌理就業歧視之認定。直轄市、縣（市）主管機關依就業服務法第6條第4項第1款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會（就業服務法第6條第4項第1款、施行細則第2條）。就業歧視評議委員會之決定為行政處分，不服得提起訴願、行政訴訟。

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

▶ 行政方面：

- ▶ 性別平等工作法第13條所規定之防治、處理義務
- ▶ 性別平等工作法第34條：受僱者或求職者發現雇主違反第13條第2項規定時，得向地方主管機關提起申訴。
- ▶ 性別平等工作法第38條之1第2項至第6項：
 - ▶ 雇主違反第13條第2項規定或地方主管機關依第32條之2第3項限期為必要處置之命令，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。
 - ▶ 雇主違反第13條第1項第2款規定，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。
 - ▶ 雇主違反第13條第1項第1款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。
 - ▶ 雇主違反第32條之2第5項規定，處新臺幣1萬元以上5萬元以下罰鍰。
 - ▶ 有前條或前5項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

- ▶ 刑事方面：
 - ▶ 刑法第277條之傷害罪：傷害人之身體或健康
 - ▶ 第302條之妨害自由罪：私行拘禁或以其他非法方法，剝奪人之行動自由
 - ▶ 第304之強制罪：以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利
 - ▶ 第305之恐嚇罪：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
 - ▶ 第309之妨害名譽罪：公然侮辱人
 - ▶ 第310條之誹謗罪：意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事
- ▶ 在罪刑法定主義之原則下，需符合各該罪名所規定之構成要件，始足當之。

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

▶ 民事方面：

▶ 一般民事責任

▶ 侵權行為責任：

- ▶ 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。但能證明其行為無過失者，不在此限。
- ▶ 民法第188條第1項：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。
- ▶ 保護他人之法律：民法第483條之1（95年度台上字第2692號判決）、職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生法施行細則第11條、職業安全衛生設施規則第324-3條
- ▶ 職業災害勞工保護法第7條：勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。此賠償不以財產損害賠償為限。
- ▶ 舉證責任轉換

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

▶ 民事方面：

▶ 一般民事責任

▶ 契約責任（不完全給付債務不履行）：

- ▶ 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。僱用人倘未為之，係屬債務不履行，自須其有可歸責之事由，始應對受僱人負損害賠償之責任。是如僱用人無明知或可得而知工作場所等有使受僱人生命、身體、健康受危害之虞，而不為必要之預防情事，自不能令其負上開法條所定之責任（105年度台上字第 1528號判決）。
- ▶ 民法第487條之1第1項：受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。所謂賠償，不以財產上之損害為限，且此為雇主無過失之債務不履行賠償責任（107年度台上字第 267號判決）。
- ▶ 民法第227條之1：債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任。
- ▶ 民法第224條：債務人之代理人或使用人，關於債之履行有故意或過失時，債務人應與自己之故意或過失負同一責任。但當事人另有訂定者，不在此限。

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

▶ 民事責任：

▶ 勞動法部分

- ▶ 勞基法第14第1項第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。勞工得不經預告終止契約，進而依勞工退休金條例第12條第1項規定請求雇主給付資遣費。
- ▶ 勞基法第59條：勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依本條規定補償（醫療費用補償、原領工資補償、失能補償及死亡補償）。
- ▶ 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第20條：被保險人罹患精神疾病，而該疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。
 - ▶ 在日本，如果雇主違反職場霸凌防治法所課予之相關義務，未採取適切之對應而勞工受霸凌之情形未獲改善，於此情形勞工之精神疾病將被認定為職業災害（徐婉寧）。
- ▶ 附帶一提：
 - ▶ 傷病審查準則第4條第1項：被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
 - ▶ 傷病審查準則第16條：被保險人於工作日之用餐時間中或為加班、值班，如雇主未規定必須於工作場所用餐，而為必要之外出用餐，於用餐往返應經途中發生事故而致之傷害視為職業傷害。

五、職場霸凌之勞雇雙方權益保障

▶ 民事責任：

▶ 其他特別法部分

▶ 性別平等工作法第 27 條：

①受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。

②如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

③雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。

④被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

⑤行為人因權勢性騷擾，應依第1項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

⑥前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

▶ 性別平等工作法第 28 條：受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

六、職場霸凌之案例：

- ▶ 案例事實一：
- ▶ 本院112年度勞簡字第5號：

原告主張其於被告公司擅自將原告調至電容工程部設備一課、效率改善課後，遭主管、同事霸凌，致其心理不堪負荷、患有憂鬱症，原告身體、健康權或人格法益遭受不法侵害，提出衛生福利部豐原醫院就醫之診斷證明書為證，依民法第184條、第195條規定，請求被告公司賠償精神慰撫金。

六、職場霸凌之案例：

▶ 案例事實二：

▶ 本院111年度勞簡字第51號：

- ▶ 1.被告甲於109年9月1日起，即針對原告差別待遇，限制並禁止原告於倉庫停放私人機車、使用公務機車、於上班時間吃早餐，並取消原告眷屬於車輛保養時得享有之較低費率或免費等優惠措施。
- ▶ 2.被告甲於109年9月1日片面將原告每月工資調降為28,000元，並於同年月7日提出雇用合約增修版要求原告簽名後繳回，單方惡意調降工資。
- ▶ 3.被告乙於109年9月23日上午，於原告欲如常拿取被告公司印章收取郵差遞送信件時，大聲斥喝，並阻止原告收取信件，意圖以前開不給工作之方式，隔離、排斥、忽視、孤立原告，限制原告為例行性工作。

六、職場霸凌之案例：

- ▶ 案例事實二：
- ▶ 本院111年度勞簡字第51號：
 - ▶ 4.被告甲無任何正當理由，於得知原告於109年9月23日下午以手機拍攝工作場域牆上所掛，含原告在內等員工之考試及格證書後，竟要求原告將私人手機解鎖供其觀覽，以此方式過度介入原告私人事宜，侵害原告隱私，經原告以涉個人隱私為由拒絕後，被告甲又對原告稱：做賊心虛等語，以此方式侮辱原告。
 - ▶ 5.被告甲於109年9月24日要求原告配合當年度中秋節補假日(當年度中秋節適逢週六，故週五補假)而需於同年9月26日(週六)補上班，並交付「假期移調申請單」供原告簽名後繳回。然原告於隔日即25日向被告甲表示，要再確認系爭申請單內容，故需26日始能繳回後，被告甲竟於其他員工及客戶面前，以「你不是很厲害」等語出言嘲諷、揶揄原告，刻意在他人面前對原告為輕視、貶抑羞辱。

六、職場霸凌之案例：

- ▶ 案例事實二：
- ▶ 本院111年度勞簡字第51號：
 - ▶ 被告甲、乙上述職場不法侵害、霸凌行為；被告公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生法施行細則第11條第1項、職業安全衛生設施規則第324條之3之保護他人法律規定之行為，致原告因此罹患憂鬱症、睡眠障礙，原告依民法第28條、第184條第1項前段、第2項、第185條第1項、第188條及公司法第23條規定，請求被告連帶賠償看診醫療費及非財產上損害。

六、職場霸凌之案例：

- ▶ 案例事實三：
- ▶ 本院111年度勞訴字第184號：
 - ▶ 原告自108年3月1日起至110年12月20日任職於被告公司，擔任行政企劃；原告之直屬主管陳總經理自109年7月起，多次辱罵及恐嚇原告，使原告身心受創；被告公司亦未依法建立事前預防、事後申訴職場霸凌之相關措施，致原告至今仍持續於精神科就醫，爰於110年11月30日依勞基法第14條第2、6款通知被告公司於同年月20日終止勞動契約，被告公司應給付原告資遣費5萬5,000元。嗣陳總經理及被告公司另以言語辱罵原告及對外散布對原告不實之言論，致原告名譽受損；被告公司為陳總經理之僱用人，未盡指揮監督之責，被告應就前揭侵權行為負連帶損害賠償責任，爰請求精神慰撫金120萬元及被告應刊登本判決全文如聲明(三)所示，以回復原告名譽。

六、職場霸凌之案例：

- ▶ 案例事實三：
- ▶ 本院111年度勞訴字第184號：
 - ▶ 針對原告主張陳總經理之行為，依110年12月1日陳總經理與原告之對話錄音中，陳總經理稱：「我如果叫妳滾蛋我當天叫妳滾了還留著妳」、「我屌妳正常而已！幹！員工不能罵是不是！」等語；及陳總經理於翌（2）日於原告、陳總經理等人LINE群組中稱：「我說的是，沒辦法做就滾蛋」等語，可證陳總經理確實有對原告提及要原告滾蛋等言詞。則陳總經理於原告任職期間，多次提及要原告滾蛋、「不要在那邊靠邀」等不雅言詞，客觀上已對原告之工作能力及人格尊嚴產生侮辱之感受，應屬雇主「代理人」實施之重大侮辱行為。是原告依勞基法第14條第1項第2款規定，於110年11月20日以LINE訊息告知陳總經理將於同年12月20日終止原告與被告公司間勞動契約，即屬合法。該案並認原告得請求被告連帶給付精神慰撫金。

六、職場霸凌之案例：

- ▶ 案例事實四：
- ▶ 本院112年度勞訴字第19號：
 - ▶ 原告自107年10月1日起受僱於被告擔任業務助理。原告主張其遭部門主管許協理職場霸凌，諸如任意不實指責原告、取消原告原本使用公司電子郵件系統之權限、要求其他同事孤立原告、與原告爭執請假乙事後，逕將原告退出工作群組等行為，原告曾向公司上級主管及負責人反映，被告公司仍消極不處理，復於111年8月2日違法調動原告職務，致原告精神上受有相當之痛苦，產生身心症狀，原告乃於111年8月24日以被告公司違反勞基法第14條第1項第6款為由，終止兩造間勞動契約，請求資遣費及慰撫金。該案認尚無從證明許協理有如原告所主張之單方面針對、且長期施行之霸凌行為，與職場霸凌要件容有未合。

六、職場霸凌之案例：

- ▶ 案例事實五：
- ▶ 本院111年度勞訴字第325號：
 - ▶ 原告自109年11月16日起至110年9月3日止受僱於被告診所擔任藥師。被告甲女亦受僱於被告診所擔任藥局助理。原告於110年1月8日在診所藥局工作時，遭被告甲女以右手揮擊原告之右胸，原告為閃避被告甲女之攻擊而向後跌倒撞到包藥機，致原告受有右胸乳房及左小腿瘀青之傷害；隨後被告甲女跑到診所掛號處於大庭廣眾之下誹謗原告之胸部為假奶，被告診所負責人並未制止被告甲女之職場霸凌行為，仍面帶微笑。嗣被告甲女於同年月26日趁原告上班途中將口罩拿下休息時，作勢強吻原告，經原告喝止後，被告甲女稱：「我刷完牙再來」等語，而對原告為性騷擾之行為。被告甲女上開職場霸凌及性騷擾行為使原告身心受創，精神遭受嚴重痛苦；被告診所為被告甲女之僱用人，未盡監督之責制止被告甲女上開行為，爰依民法第184條第1項、188條、195條規定請求被告賠償精神慰撫金60萬元等語。該案認原告無法證明有其主張之前揭事實存在，且經臺中市政府勞工局、臺中市勞動檢查處分別就原告主張之性騷擾、職場霸凌事件調查後，均未認定原告本件主張之性騷擾及職場霸凌等事實存在。

七、結語

- ▶ 我國目前就職場霸凌尚無明確之法律規範，基於雇主對勞工之保護照顧義務，以及前述職業安全衛生法規定雇主對不法侵害應採取之預防等措施，雇主對於職場霸凌仍有積極防治之義務，以免受罰。
- ▶ 對雇主而言，建立良善的企業文化（例如台積電的核心經營理念誠信、正直），應有助於預防職場霸凌。
- ▶ 就勞工而言，一些明顯是霸凌的行為，較無爭議，勞工可依循相關規定尋求救濟。比較有爭議的，可能是一些處於灰色地帶的行為，究竟是雇主方面合理的指揮、監督、管教、懲戒，或職場中人際關係無可避免之摩擦，則比較難以判斷。此時勞工可以一方面保全證據、一方面透過諮詢加以釐清。
- ▶ 歡迎利用法院的調解程序。

執行職務遭受不法侵害預防指引（含附錄）



執行職務遭受不法侵害預防指引-第三版-含附錄.pdf

感謝聆聽
敬請指教