

職場霸凌的意涵與法制

林滄崧 博士

先說背景與結論

背景(公務員定位)

早期「特別權利義務關係」轉變至現今「公法上的職務關係」。在釋字第395號起之各號解釋，正式闡明國家與公務員關係為「公法上職務關係」迄今…特別是釋字第785號作成後，確認了在公法上職務關係中對公務員健康權之保障(周志宏，2021，國家人力資源論壇第5期)

結論(勞動人權)

職場霸凌不只是針對申訴事件「合不合法」、或「合不合規定」的判斷，而是「合不合理」的評估。[1](#)、[2](#)、[3](#)、[4](#)

講 網

壹、概述「職場霸凌」

貳、我國(本縣)職場霸凌的法令
規定

參、如何辨識與因應職場霸凌

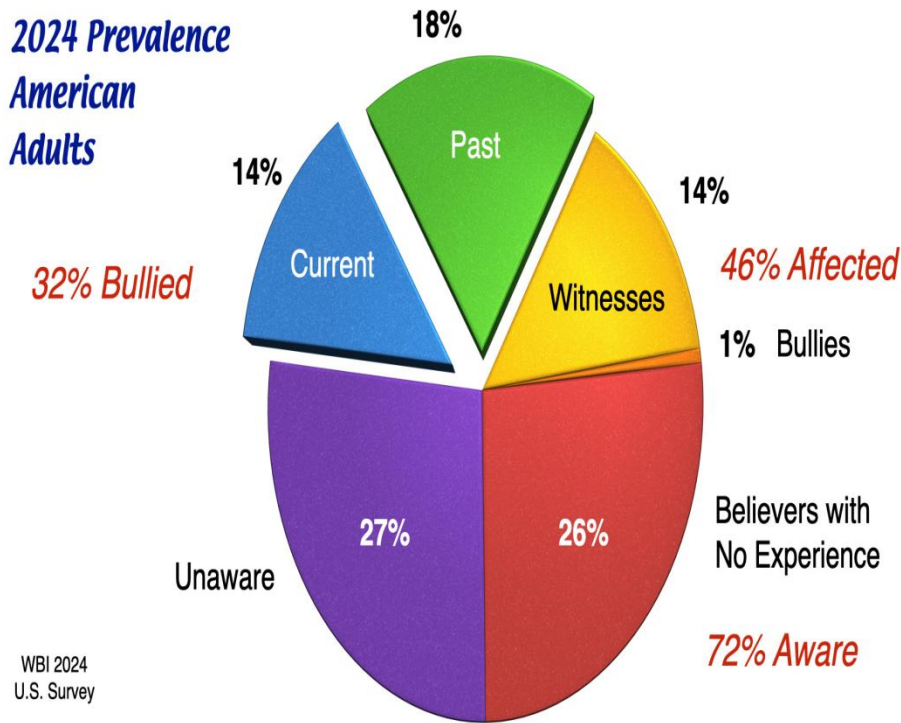
肆、案例解析

壹、概述「職場霸凌」

一、先看看美國2024年職場霸凌的調查結果

美國職場霸凌研究所(WBI)2024調查，針對 1,024 名美國成年人進行全國科學民意調查，95%信賴水準，誤差 ± 3.1

資料來源: <https://workplacebullying.org/wp-content/uploads/2024/10/2024-Complete-Report.pdf>



- 32%有被霸凌經驗
- 14%曾目擊霸凌事件
- 1%有霸凌他人經驗
- 26%沒有經歷過霸凌
- 27%沒有意識到霸凌
- 72%有意識到霸凌
- 46%有受到霸凌事件影響
- 換算成美國就業人口，有 5,200 萬人遭受霸凌；7,480 萬人受影響；1.167 億人意識到職場霸凌

職場霸凌型態比例

BULLYING RATES

HYBRID
REMOTE/ON-SITE

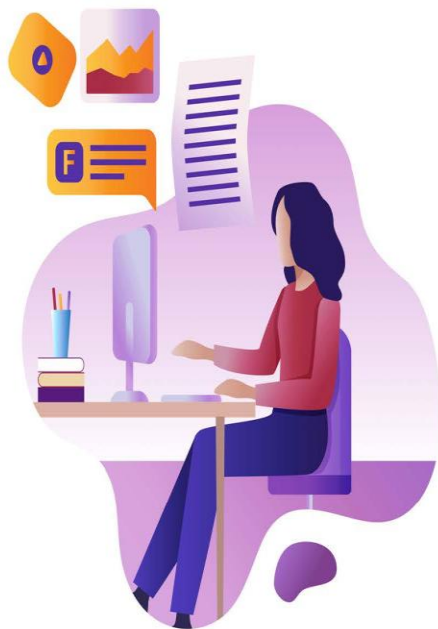
51.3%

REMOTE ONLY

32.5%

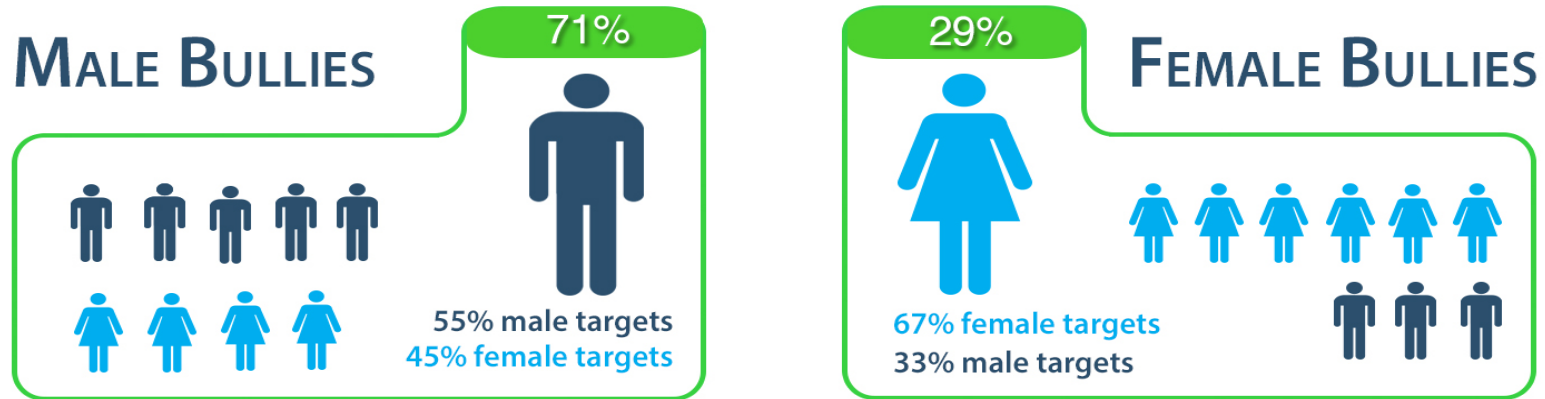
ON-SITE ONLY

26.3%



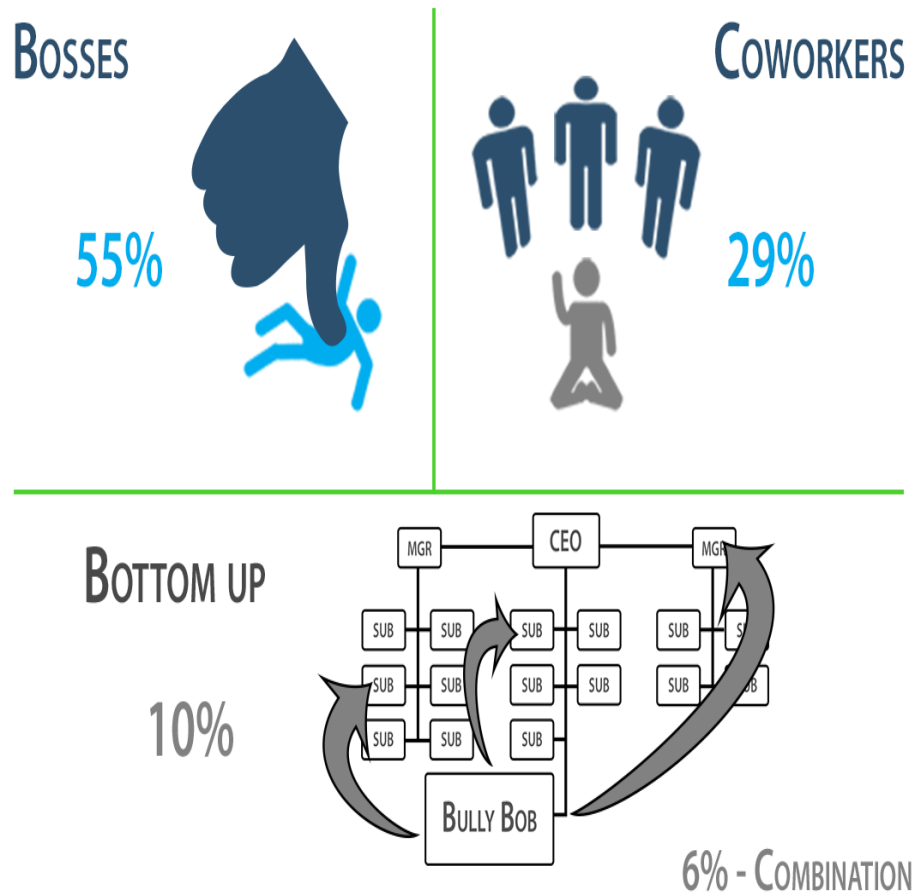
- 51.3%遠端與工作現場混和型
- 32.5%遠端網路型。
- 26.3%工作現場型。

職場霸凌事件中的性別分布



- 霸凌者中，有71%是男性，被其霸凌者中，有55%是男性、45%是女性。
- 霸凌者中，有29%是女性，被其霸凌者中，有33%是男性、67%是女性。

職場霸凌事件的型態



- 上對下，55%。
- 同儕間，29%。
- 下對上，10%。
- 混和型，6%。

職場霸凌事件成因

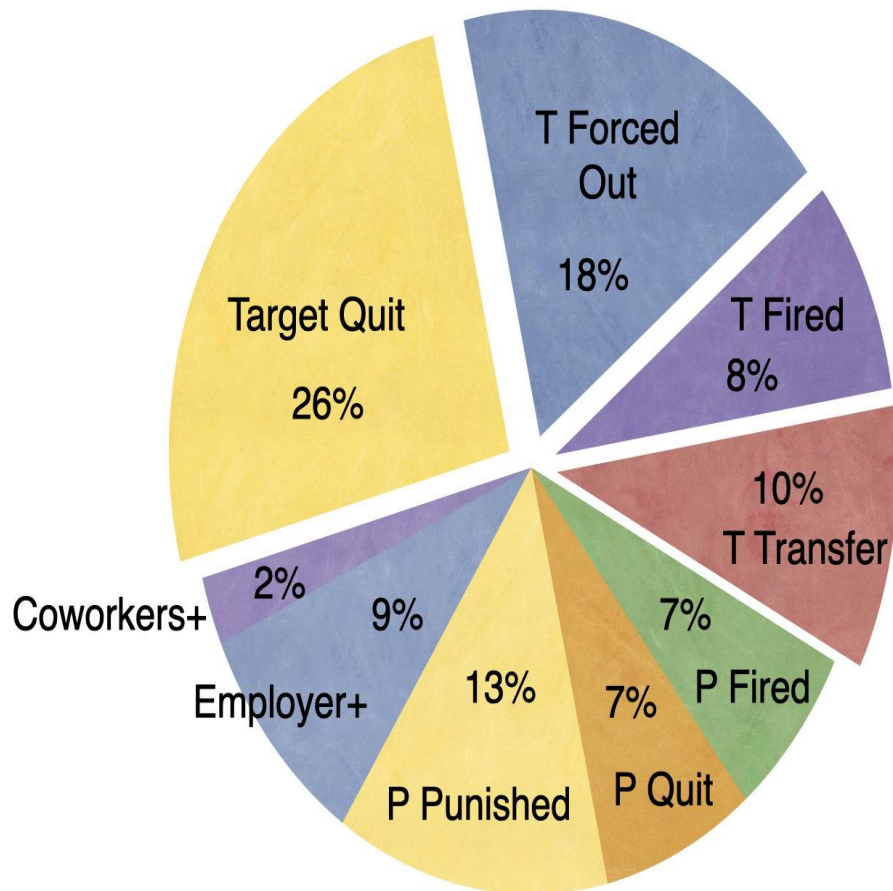


➤ **38%**組織結構與文化因素。

➤ **62%**組織成員因素

- **32%**霸凌者個人性格(最常見的單一因素)
- **21%**被霸凌者言行特質(軟弱...等)
- **9%**同事不願意介入。

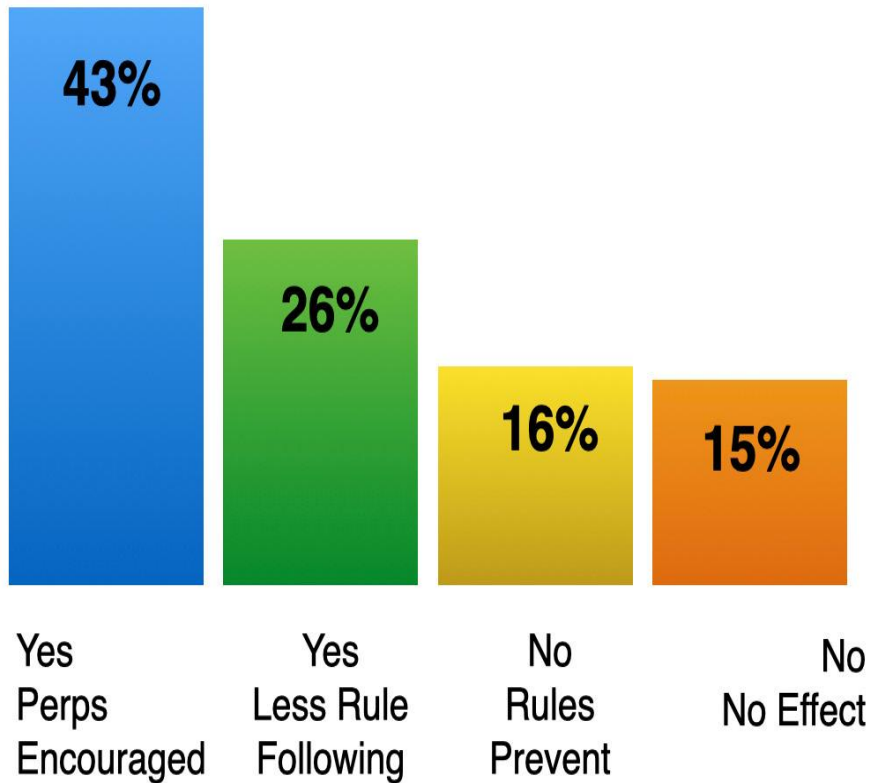
霸凌事件停止的原因



© 2024 WORKPLACE BULLYING INSTITUTE

- 被霸凌者原因，佔**62%**(辭職、調職)。
- 霸凌者原因，佔**27%**(懲罰、辭職)。
- 雇主及同事積極保護原因，佔**11%**(雇主**9%**、同事**2%**)

職場霸凌事件是否受 政治(公眾人物)的負面影響



- 69%會影響(不尊重的社會氛圍43%；越來越少人認為應該遵守規則或法律26%)
- 31%不會影響(霸凌防治法規會妥善處理16%；與政客言行無關15%)

二、國際學理有關「職場霸凌」的定義

(一)英國ANDREA ADAMS 信託基金會

1. 職場霸凌形式多樣，難以簡單定義。
2. 針對個體或員工群體的無端羞辱與冒犯行為，此類持續惡意的負面攻擊通常是不可預測、不公平、非理性且隱蔽的。(主管可不可以糾正下屬、同儕可否告誡同儕?)
3. 濫用權力或職位，導致受害者逐漸喪失自信，並引發身心健康問題。霸凌可視為通過恐懼、迫害或威脅壓迫他人。其破壞性遠超其他工作相關壓力。(長官可不可以要求下屬加班?會辦公文時刻意刁難?還是依法辦理?)

(一)英國ANDREA ADAMS 信託基金會

「強力管理」還是「霸凌」？

1. 霸凌是一種持續的心理虐待，**常源於上級的「強力管理」**。但當管理行為導致員工持續受挫並出現身心傷害時，便跨越了界限。**(如果員工本身能力問題時?)**
2. 霸凌的認定**取決於行為的影響，而非施害者的意圖**。在競爭激烈的環境中，霸凌可能被視為激勵員工的「常態」(例如：美國)。若管理層對此不作為，**霸凌可能成為企業文化的一部分**。員工可能因害怕報復或被貼上「麻煩製造者」標籤而選擇忍受。**(比例原則與平等原則)**

貳、我國(本縣)職場霸凌的法令規定

■現行法制規定

- 行政院人事行政總處
- 教育部國教署
- 南投縣政府
- 臺北市政府
- 臺中市政府
- 高雄市政府

行政院人事行政總處

➤ 依據近年法院判決所採之職場霸凌意涵為定義

- 1) 按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，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。
- 2) 惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

教育部國教署

➤教育部國民及學前教育署員工職場霸凌防治與處理要點

所稱**職場霸凌**，指發生於工作場所中（以下簡稱職場），個人或集體藉由不合理之對待與不公平之處置，對前點所定工作人員造成持續性之冒犯、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，並帶來沉重之身心壓力。

南投縣政府職場霸凌防治及處理作業規定

- 依**公務人員保障法**、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照**行政院人事行政總處**提供之員工職場霸凌防治與處理建議作為及員工職場霸凌處理標準作業流程（範例），訂定本規定。
- 職場霸凌，是指**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。

臺北市政府、臺中市政府、高雄市政府

➤ 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

指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。

貳、我國(本縣)職場霸凌的法令規定

■ 未來法制趨勢

- 勞動部(職業安全衛生法部分條文修正草案增訂「第二章之一 職場霸凌之防治」)。
- 公務人員保障法增訂第19條及第19條-1。
- 立法院(立法委員職安法修法意見)1、2、3

勞動部(職業安全衛生法部分條文修正草案 增訂「第二章之一 職場霸凌之防治」

➤修正草案第二十二條之一

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(這個就麻煩了!)。

勞動部(職業安全衛生法部分條文修正草案 增訂「第二章之一 職場霸凌之防治」

➤ 職場霸凌認定基礎

1. 其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網路網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為，該危害尚非需達到造成實質具體之傷害程度，亦包含形成明顯敵意或惡劣的工作環境，可能導致勞工罹病或傷害之情形…；至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性認定，例如某主管要求勞工執行某些對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視；實務上，依過往法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。
2. 至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客(第三方)之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而不符職場霸凌定義，則仍屬本法第六條第二項可能造成職場不法侵害之行為，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。

公務人員保障法增訂第19條

- 職場霸凌，指本機關人員於**職務上假借權勢或機會**，逾越**職務上正當合理範圍**，**持續**以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。**但情節重大者，不以持續發生為必要。**
- 所謂職務上假借權勢或機會，係指本機關人員**利用其與職務相關而具優越性之權力、機會或方法**；所稱**職務上正當合理範圍**，係指依一社會通念下，對行為舉措的合理期待，故須以行為內容是否與職務間具有正當合理關聯判斷。所稱其他方式，包含威脅、冷落、孤立**等具敵對性**之負面言行。

公務人員保障法增訂及第19條-1

(違反職場霸凌防治規定之罰則)

- 對提出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置---處應負責人員新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- 知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施---經通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施---經通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰；致生重大災害者，處應負責人員新臺幣三萬元以上五十萬元以下罰鍰；致生死亡事故者，處新臺幣五十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- 機關首長（一級單位主管）經認定職場霸凌成立者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

公務人員保障法增訂第19條及第19條-1立法院6/5一讀增修內容

- 1) 將公務人員保障法及職業安全衛生法構成要件一致化。
- 2) 應負責人員須提供必要安全及衛生防衛措施，否則應負罰鍰及訂定刑責。
- 3) 除了院版的機關首長外，也要納入「一級單位主管人員」（與罰則有關）。
- 4) 增訂本法三讀通過後，需於公布後六個月施行，定明施行時間，讓公務人員的保障能順利實施。

統整職場霸凌的定義

➤ 職場霸凌的構成要件

1. 職務存有平行、上對下或下對上之關係。
2. 員工於執行職務時。
3. 利用其職權、業務權力或不對等權力關係。
4. 持續以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路等方式。
5. 直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為。該危害尚非需達到造成實質具體之傷害程度，亦包含形成明顯敵意或惡劣的工作環境。

統整職場霸凌的定義

➤ 職場霸凌的認定基礎(與職場性騷擾認定模式相同)

1. 不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。
2. 行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依**社會通念**，視該行為**與工作是否具關連與合理性認定**，例如某主管要求勞工執行某些對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視。
3. 勞工與行為人之間，**未具有職務或職權關係，如外部顧客**(第三方)之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或**(職場人員間)就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為**，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，**如非情節重大**而不符職場霸凌定義者，應屬職安法第六條第二項之**職場不法侵害**處理。

參、如何辨識與因應職場霸凌

(資料來源：英國ANDREA ADAMS 信託基金會)

一、如何判斷自己是否遭受欺凌？

1. 工作關係與以往明顯不同。
2. 工作表現被無理批評。
3. 開始質疑自己是否真的犯錯。
4. 職責被反覆更改或要求超出工作範圍。
5. 感到被孤立或排斥。

參、如何辨識與因應職場霸凌

(資料來源：英國ANDREA ADAMS 信託基金會)

二、遭遇職場霸凌時的「10項生存計劃」

1. 向心理醫生說明職場情況。
2. 遵循醫囑，必要時請假。
3. 利用職場心理諮詢(商)服務(員工協助方案)。
4. 尋找外部心理諮詢(商)。
5. 保持均衡飲食。
6. 學會放鬆。
7. 與職場外的朋友保持聯繫。
8. 留出時間從事自己愛好的活動。
9. 獎勵自己，保持幽默感。
10. 向職場霸領域處理專家諮詢，以獲取處理意見。

參、如何辨識與因應職場霸凌

(資料來源：英國ANDREA ADAMS 信託基金會)

三、遭遇職場霸凌事件的**七大**正向積極做法

1. **記錄**所有霸凌事件訊息(人、事、時、地、物)。
2. **保存**工作紀錄與相關通訊記錄(保存證物)。
3. 尋求同事支援、**確保證人支持**。
4. 查閱公司(組織)的**反霸凌政策與法規**。
5. 向工(教師)會、人事部門或員工協助方案**求助**。
6. 讓自己**先保持冷靜**，避免情緒化反應。
7. 記住：霸凌事件的發生，**不是你的錯**！

➤肆、案例解析-法院判決為例

- 臺灣新北地方法院112年度勞訴字第140號
民事判決
- 臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第261號
民事判決
- 臺灣高等法院高雄分院113年度勞上字第19
號民事判決

臺灣新北地方法院112年度勞訴字

第140號民事判決

1. 職場霸凌目前並無明確定義…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，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。
2. 應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、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。
3. 職場霸凌之要件，須為①非偶發性之行為，並持續一段時間②折損被害人信心，導致心理沉重壓力③行為人之動機與目的已超過社會通念之範圍。

臺灣臺北地方法院112年度勞訴字 第261號民事判決

1. 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。
2. 惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

臺灣高等法院高雄分院113年度勞上字第19號民事判決

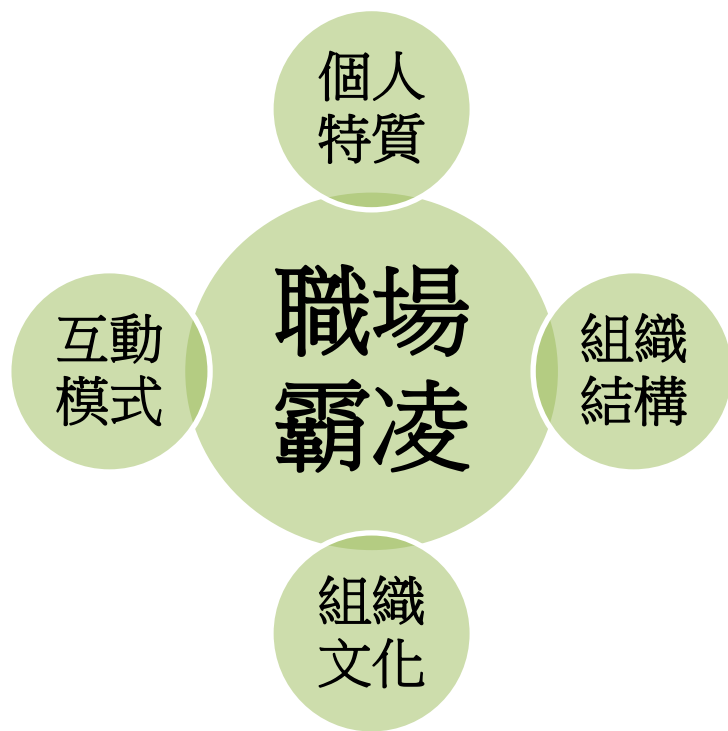
1. 職場霸凌雖乏明確之法律要件及定義，惟霸凌應係指在工作場所中，以敵視、討厭、歧視為目的…是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。
2. 惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

認定基礎的另一章

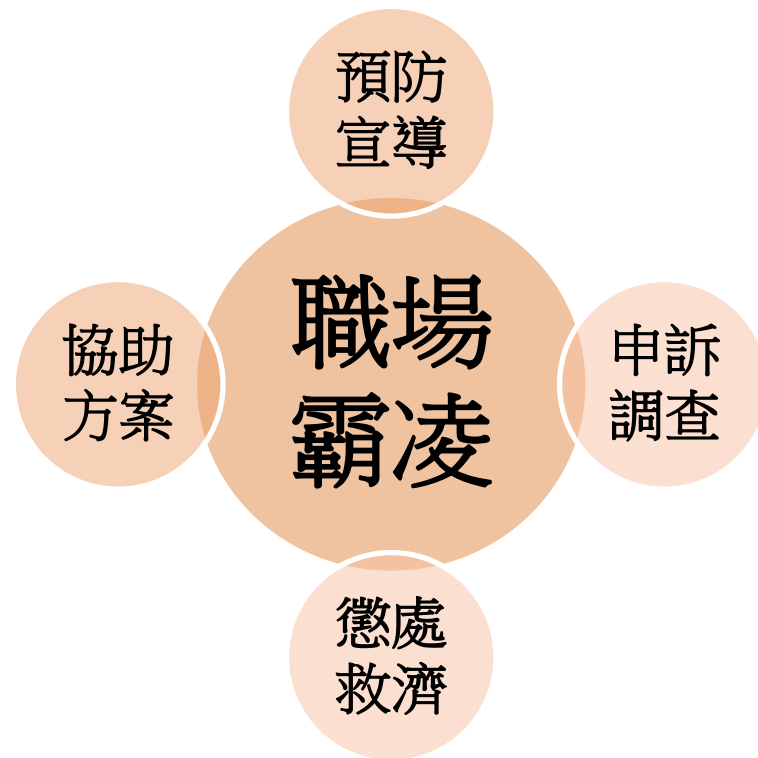
—參照性別平等工作法調查職場性騷擾

- **第12條第1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。
- **第12條第4項：**前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

結語



職場霸凌成因示意圖



職場霸凌處理示意圖

簡報完畢