

高雄市政府勞工局訓練就業中心 「職場霸凌」防治宣導資料

113.11.25編製

壹、前言：有關「職場霸凌」，目前無法律明文、無明確定義、無一致共識。

貳、為防範「職場霸凌」，爰整理相關規範及法院判決對「職場霸凌」之定義及構成要件，以歸納為職場霸凌之特徵及攻擊行為態樣。亦蒐集勞動部職安署111年8月三版「執行職務遭受不法侵害預防指引」中「組織內部常見之不法侵害項目」，並提供「職場不法侵害行為自主檢核表」，以利自我檢視。若自主檢核表所列舉之行為勾選愈多，宜調整自己對同仁的態度。

一、職場霸凌之特徵及相關行為態樣：

（一）職場霸凌之特徵：（林怡廷律師113.04.16認識職場霸凌構成要件與案例介紹）

- 1、經常發生且持續數週、數月以上長期事件。
- 2、對受害者進行攻擊行為（攻擊行為態樣請參見本點第（二）項）。
- 3、對受害者產生負面影響。
- 4、表現形式多元，身體上、情緒上、人際關係的、心理的、及職務或權力上。

（本項特徵係歸納自相關規範及法院判決對「職場霸凌」之定義及構成要件，詳細內容請參見第五點「職場霸凌的定義」）

（二）攻擊行為態樣：（林怡廷律師113.04.16認識職場霸凌構成要件與案例介紹）

- 1、公開羞辱。
- 2、人身攻擊。
- 3、散播謠言。
- 4、刻意刁難。
- 5、揶揄嘲諷。
- 6、挑撥孤立。
- 7、給予超量工作。
- 8、貶低表現與價值。
- 9、不可能達成工作的截止日期。
- 10、故意保留重要工作訊息。
- 11、阻礙被霸凌人接觸業務上必要訊息或機會的管道。

（三）勞動部職安署111年8月三版「執行職務遭受不法侵害預防指引」P10：

組織內部常見之不法侵害包含：

- 1、暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）；
- 2、脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）；
- 3、過度介入私人事宜（隱私侵害）；
- 4、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）；
- 5、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）。

二、勞動部職安署111年8月三版「執行職務遭受不法侵害預防指引」附錄六「職場不法侵害行為自主檢核表（範例）」，若前開檢核表所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整自己對同仁之態度：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- 5、在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- 6、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。
- 7、剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- 8、讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 9、不准被霸凌者請假。
- 10、不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 11、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。
- 12、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。
- 13、將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 14、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。
- 15、在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

三、相關協助資源：iKPD (<https://ikpd.kcg.gov.tw/>) 內有「EAP&職場

霸凌防治專區」，含有心理、法律等等支持資源，同仁有需求可以多加運用，維持身心健康。

四、其他：有關職場霸凌之規範及說明

- (一) 最高行111年7月14日111年度抗字第76號裁定、高高行111年12月27日111年度訴字第73號判決：行政機關就職場霸凌之認定，僅屬內部管理措施，並不具行政處分性質。
- (二) 我國公務體系並未針對職場霸凌制定專法規範，惟為保障公務人員執行職務之安全，提供公務人員免受霸凌侵犯之健康友善職場環境，各機關(構)、公立學校乃多依勞動部訂頒之預防措施、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」(事前防治、事中處理、事後作為)及「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」，訂定相關規範以為因應。其規範側重機關內部職場之管理及案件發覺後之檢討、改善，加害人於該事件是否涉及行政懲處等，尚須由所屬機關審酌調查結果而為決定。亦即申訴處理小組對職場霸凌成立與否之決定，僅做為後續懲處或其他適當處理之建議。(公務人員保障暨培訓委員會保障處黃處長秀琴 2023-08-03職場性騷擾及霸凌之機關防治義務與案例)
- (三) 103年7月3日起方適用職業安全衛生法的機關，行業別屬「行政機關」，依勞動公告「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」，適用公務人員保障法人員優先適用該法；其餘人員(臨時人員、技工工友、約僱人員等)，適用職業安全衛生法「部分」規定。例如社會局、法務局、人事處、警察局、消防局、主計處等機關人員。
(轉引自臺北市府勞動局職業安全衛生科常見問答「請問公務人員適用職業安全衛生法嗎？」網頁)

五、職場霸凌的定義

(一) 高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則

職場霸凌：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。(中華民國110年4月22日高市府人企字第11030338000號函訂定)

◎構成要件說明(林怡廷律師113.04.16認識職場霸凌構成要件與案例介紹)

- 持續性為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為或遭主管藉由權力濫用而為持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為
- 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

(二) 行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」：

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。

(三) 勞動部職場霸凌定義：

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。

(勞動部職安署111年8月第三版「執行職務遭受不法侵害預防指引」前言P1)

(四) 法院對職場霸凌的定義：(林怡廷律師113.04.16認識職場霸凌構成要件與案例介紹)

1、臺灣高等法院111年度勞上易字第122號民事判決：職場霸凌應指以敵視、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。

◎構成要件說明：

- 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

2、臺灣高等法院110年度重勞上字第30號民事判決按所謂霸凌，係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。

◎構成要件說明：

- 持續性
- 為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為
- 使受凌者處於敵意環境，產生精神、生理或財產損害

3、臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第220號民事判決：職場霸凌係在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、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，帶來沉重的身心壓力之行為。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。

◎構成要件說明

- 刻意傷害的敵對行為(或稱負面行為)
- 不斷重複的發生
- 造成受凌者生理、心理等傷害

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。