

編號：2498

議題研析

一、題目：職場霸凌認定基準相關法制問題之探討

二、議題所涉法規

勞動基準法、職業安全衛生法、勞工職業災害保險及保護法

三、背景說明

(一) 求職網站2022年4月調查顯示，有高達72%勞工曾經遭遇不同類型「職場霸凌」¹。職場霸凌是複雜又隱晦的概念，表現形式相當多元，長期遭受霸凌，對受害者身心健康戕害甚鉅²。我國現行勞動法律對職場霸凌尚無明確規範，受侵害時僅能依《民法》、《刑法》及勞動法令相關規定為處理，在保護勞工免受職場霸凌之法律規範顯有不足³。職場霸凌除造成受害者身心創傷，也影響企業生產量能。為此，勞政主管機關於2024年起，擴大與諮商機構合作，針對職場不法侵害與心理調適等相關問題，提供每年最多6次的免費心理諮商⁴。

¹ 劉世豪，〈德國運用多重法律防止職場霸凌的方法〉，《跨法域整合解決勞動與社會問題》，元照出版，2023年2月，頁184；中央廣播電臺，職場霸凌凸顯社會問題 董思齊籲：政府建構青年安心就業環境 才能鞏固深化民主，2023年7月5日，網址：

<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2172721>，最後瀏覽日：2024年6月2日；楊宗斌，【2022年04月 調查主題】工作爆肝壓力指數與職場小確幸調查，yes123求職網，2022年4月22日，網址：https://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/article.asp?id=20220422082027，最後瀏覽日：2024年6月2日。霸凌並非法律用語，通常是一種長期、系統地敵對狀態，用騷擾、歧視、刁難甚至暴力的方式對付他方。在職場中，霸凌的形式常見於「惡意謾罵」、「刻意排擠」和「性騷擾」，而且是比較長期被欺負的狀況。遭霸凌受害者採取態度，包含「默默忍受」（50.7%）、「事後想辦法反擊」（34%）、「當面立刻反擊」（15.3%）。

² 馬淑清、王秀紅、陳季員，〈職場霸凌的概念分析〉，《護理雜誌》，第58卷，第4期，2011年8月，頁81。

³ 葉佳倫、王安祥，〈我國職場霸凌預防制度之研究〉，《勞資關係論叢》，第23卷，第2期，2021年12月，頁60-61。勞工遭受肢體、言語攻擊、恐嚇等侵害行為，可能涉及傷害罪、強制罪、恐嚇危害安全罪、公然侮辱罪（參見《刑法》第277條、第304條、第305條及第309條）。另受僱人服勞務，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，受害者可對加害者及雇主請求民事賠償（參見《民法》第184條、第188條第1項前段及第483條之1）。此外，勞工如遭遇之行為，該當《勞動基準法》第14條第1項第2款之暴行或重大侮辱者，勞工得不經預告終止契約，並向雇主請求資遣費。

⁴ 林良齊，職場霸凌也可申請 勞動部推每年6次免費心理諮商，工商時報，2024年5月25日，網

(二) 國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 2019 年通過第190號消弭職場暴力與騷擾公約，規範成員國應透過法律來定義及防止勞動場域中的暴力與騷擾⁵。此外，對職場霸凌通常以「mobbing」、「bullying」或「moral harassment」等描述或表示⁶。職場霸凌多數牽涉非暴力之手段，通常以特殊人格權侵害形式，因事件發生涉及個人主觀認知與感受等原因，常與人際關係與工作要求，無法清楚區別，欲追究民、刑事責任，其舉證有其一定之難度⁷。針對職場霸凌之處理程序及救濟方式，宜建立一套更完整保護機制，以保障勞工免於受侵害之權益。

(三) 主要國家規範職場霸凌及預防相關法制，簡要說明如下：

1. 歐盟

歐盟1989年制定「職業安全衛生架構指令」(The European Framework Directive on Safety and Health at Work)，逐漸重視職場暴力問題。2007年簽署「工作場所騷擾與暴力架構協約」(Framework Agreement on Harassment and Violence at Work) 強調在工作場所之每一層級中，彼此人格尊嚴應相互尊重⁸。歐盟現行對職場霸凌之處理，採取折衷作為，亦即在事業單位內部建立申訴處理機制，以自我規範 (self-regulation) 方式，將這類爭議內化處理。唯當事業單位

址：<https://www.ctee.com.tw/news/20240525700433-431401>，最後瀏覽日：2024年6月1日。

⁵ 林宇力，〈職場霸凌與所致職災之認定及預防－日本相關經驗之啟示〉，《月旦醫事法報告》，第74期，2022年12月，頁158。

⁶ 成之約、范淑婷、黃敏惠，〈我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法〉，《台灣勞工季刊》，第61期，2020年4月，頁24-25。「mobbing」一般多認為是一種職場上組織性（或集團性）的迫害行為，包括集體性的對個別勞工所造成的精神壓制或虐待。「bullying」則是比「mobbing」更為嚴重的侵害行為，包括暴力性的行為在內。「moral harassment」則有別於「mobbing」與「bullying」，係指對「心理的」(psychological) 的侵害。

⁷ 張柏源，好好工作很難？Y's Day「週三青年日」探討職場陷阱及霸凌的法律因應，Newtalk 新聞，2023年7月6日，網址：<https://newtalk.tw/news/view/2023-07-06/878482>，最後瀏覽日期：2024年6月2日。

⁸ 焦興鎧，〈歐洲聯盟對抗工作場所霸凌問題之努力〉，《歐美研究》，第51卷，第1期，2021年3月，頁175、180。

內部的申訴處理機制無效時，才由外部的主管機關介入排解（regulation of self-regulation）。在責任與義務方面，應給予做好事前預防及事後有效處理之雇主，得提出免責抗辯權，並責成受僱者與主管有通報舉發（whistle-blowing）之義務，並嚴令雇主及行為人不得有任何報復（retaliation）之行為⁹。

2. 美國

美國職場霸凌（workplace bullying）問題，是存在已久之普遍現象。職場霸凌、不法侵害行為之防範與處理，已成為新興之勞資爭議課題。一般而言，美國受僱者如認為在遭到職場霸凌或其他不利益之對待，通常都會根據普通法上侵權行為相關規定提出訴訟。同時，亦可透過勞動制定法（labor statutes），如《國家勞工關係法》（National Labor Relations Act）、《職業安全衛生法》（Occupational Safety and Health Act of 1970, OSH Act）、各類吹哨者保護法等相關規定，尋求其他方式之救濟¹⁰。

3. 日本

日本職場霸凌可以涵蓋包括職場精神騷擾、職權騷擾¹¹、性騷擾等類型。2019年修正《關於勞動政策之綜合推進及勞工僱用安定及職業生活充實法》（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）禁止雇主解僱、報復或歧視申訴或舉報職權騷擾之工作者，將職場霸凌預防對策法制化¹²。然該法對未遵守相關規定之雇主並無罰則，主管機關僅能對違反規定的雇主進行行政

⁹ 葉佳倫、王安祥，同註3，頁65。

¹⁰ 焦興鎰，〈日本職權騷擾規範之研究〉，《臺大法學論叢》，第49卷，第3期，2020年9月，頁988-989、998。

¹¹ 日本職權騷擾可分為6大類型：包含身體的攻擊、精神的攻擊、人際關係的孤立、過度的職務、過少的職務，及侵害個人隱私。

¹² 徐婉寧、仲琦，〈職場霸凌所致之精神疾病與職業災害－以日本職災認定基準最新動向為借鏡〉，《月旦法學雜誌》，第23卷，第2期，2021年11月，頁188。

指導，或揭露雇主姓名，該法能否發揮功能備受質疑¹³。此外，《男女僱用機會均等法》、《育兒及護理休假法》等法，亦規範政府、企業及勞動者有責任和義務注意其他勞動者的言行，嚴禁企業對於諮詢受害狀況的勞動者採取解僱或對其不利的做法¹⁴。

4. 韓國

韓國求職平臺2020年進行的調查結果顯示，「職場內權勢霸凌與上司、同事之間的矛盾」為辭職理由中占比最高¹⁵。依韓國《勞動基準法》第76條之2及之3規定，職場騷擾之定義為「雇主或受僱人透過職場中的職務或關係優勢，以逾越工作倫理的行為，造成其他受僱人身體或精神上的痛苦，或是惡化工作環境。」¹⁶。若雇主對職場騷擾受害者或職場騷擾申訴者，有解僱或不利益對待之情形，依該國《勞動基準法》第109條第1項之規定，可處3年以下有期徒刑或3,000萬韓元以下罰金¹⁷。

四、探討研析

(一) 研議修正職業安全衛生法，將職場不法侵害作更細致分類

職場霸凌屬「職場暴力與騷擾」之一環，要制定具體明確定義並不容易；加上職場霸凌行為，有時不易與雇主管理權限清楚區隔，是否需要獨立規範，不僅見仁見智，亦有制

¹³ 葉佳倫、王安祥，同註3，頁63-64。

¹⁴ 李右婷，〈日本職權騷擾規範之研究〉，《東亞論壇季刊》，第510期，2020年12月，頁8-9。

¹⁵ 確慧仁，台灣約七成員工曾遭受職場霸凌 韓國勞務士：「死撐精神」不是守護自己的辦法，聯合報新聞網，2023年3月30日，網址：<https://reading.udn.com/read/story/122749/7062329>，最後瀏覽日：2024年6月1日。

¹⁶ Korea Legislation Research Institute，LABOR STANDARDS ACT，網址：https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=50315，最後瀏覽日：2024年6月2日。

¹⁷ 葉佳倫、王安祥，同註3，頁64。

定相關法制之難度¹⁸。《職業安全衛生法》（下稱《職安法》）第6條第2項第3款雖賦予雇主對勞工執行職務時，有免於身體或精神不法侵害之預防責任。但對於職場霸凌仍無具體定義與規範，僅法院判決及行政機關的行政指導有相類似之定義可供參考¹⁹。

有論者認為職場霸凌是跨心理、管理、法律等不同學門之爭議，難以用單一制度來統一解決。宜參酌學界研究、判決法理、各國立法例，對職場霸凌界定，採取較開放、彈性之設定²⁰。爰建議修正《職安法》，依職場不法侵害之行為光譜，作更細致分類，明定職場霸凌、職場騷擾與職場暴力之實質內涵，分別依循個別法律，進行不同的程序與處置。

（二）研議將「執行職務遭受不法侵害預防指引」提升於法律位階明文其授權，並建立職場霸凌所致職業災害之判斷基準

職場霸凌涉及之行為態樣甚多，在判斷上確實不易有一致性之標準，須全盤考量所有涉及之因素，如霸凌行為的態樣、頻率、受害人受到傷害的具體情況、行為人若是雇主或主管時是否有涉及合理管理權的行使、系爭行為發生時的整體情境等²¹。現行「執行職務遭受不法侵害預防指引」僅為行政指導，依司法院釋字第443號解釋理由書所揭櫫之層級化保留體系，建議將其提升為法律位階明文其授權，並參酌各國

¹⁸ 鄭津津，〈職場霸凌問題之理論與實務探討〉，《月旦法學雜誌》，第338期，2023年7月，頁106。

¹⁹ 侯嘉偉，什麼是職場霸凌？遇到職場霸凌可以怎麼作？，法律百科，2023年10月11日，網址：<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/881>，最後瀏覽日：2024年6月2日。如臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第10號民事判決意旨，「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。」；勞動部公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引」前言所述：「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。」

²⁰ 傅柏翔，〈職場霸凌的法律定義及處理法制之潛在選項—臺灣法現況及美國法之啟發〉，《臺北大學法學論叢》，第126期，2023年6月，頁175-176。

²¹ 鄭津津，同註18，頁107。

立法例，增訂職場霸凌之判斷基準條款，以區分非霸凌行為²²、霸凌行為（欠缺合理性之管理與長期、系統性的敵對狀態）、違法霸凌行為（已達違法程度），並採取各項因素綜合判斷方式認定。

（三）強化勞動教育，建構友善職場環境及保護機制

勞政主管機關應正視職場霸凌問題，並宣示對職場霸凌零容忍的態度。透過強化勞動教育，及各項多元社群媒體管道，加強宣導提高社會對霸凌問題的關注，並建構友善職場環境及保護機制²³。勞資雙方應協力共同建構零霸凌的職場文化，建立衝突管理流程、定期舉行職場霸凌防制教育、培訓主管合理行使管理與懲戒權、有效暢通之職場霸凌申訴管道、提供職場霸凌受害人諮商及支持服務，以期建立友善職場環境。

撰稿人：陳建權

²² 如職場人際不合導致的孤立，當屬人力資源管理、諮商、管理等領域可以妥善處理的問題，並非法律剛性介入，可有效改善救濟之行為。有許多不受歡迎之行為本質是管理衝突，為了使造成糾紛之管理合理性被充分論辯，宜保留雇主為此類抗辯的機會。

²³ 黃星達，觀點投書：從職場霸凌案例反思制度與心理支持的重要性，風傳媒，2024年5月20日，網址：<https://www.storm.mg/article/5123759>，最後瀏覽日：2024年6月1日。