

## 議題研析

### 一、題目：韓國職場霸凌防治相關法制簡介

### 二、議題所涉法規

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) 報載，我國近期公私部門職場霸凌事件頻傳，其中因缺乏反霸凌機制，更是助長霸凌的溫床<sup>1</sup>。此外，韓國僱傭勞動部（Ministry of Employment and Labor, MOEL）因認定藝人非屬該國《勞動基準法》（下稱《勞基法》）之勞動者，而排除職場霸凌保護對象之外，引起輿論譁然<sup>2</sup>。針對職場霸凌的適用範圍及判斷基準，在韓國各界引發熱議。
- (二) 韓國前為解決工作場所霸凌及騷擾問題，該國國會2019年修正《勞基法》首度明確禁止職場霸凌<sup>3</sup>，另《職業災害補償保險法》<sup>4</sup>亦將工作場所霸凌及騷擾造成的精神損害，納入職業病之補償範圍<sup>5</sup>。韓國自2019年《勞基法》增訂反霸凌專章後，調查顯示民眾受職場霸凌比率由2019年的44.5%降至

<sup>1</sup> 江良誠，霸凌申訴別讓調查徒具形式，聯合新聞網，2024年12月23日，網址：<https://udn.com/news/story/7325/8442403>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

<sup>2</sup> 楊雅芸，ADOR 娛樂又被控職場霸凌！NewJeans 經紀人痛批：非法拘禁，東森新聞，2024年12月11日，網址：<https://news.ebc.net.tw/news/entertainment/459203>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

<sup>3</sup> 韓國法律資訊中心，勞動基準法，網址：<https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>，最後瀏覽日期：2025年1月2日。

<sup>4</sup> 韓國法律資訊中心，職業災害補償保險法，網址：<https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=130845#0000>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

<sup>5</sup> 具攸庭，韓國職場霸凌致精神疾病件數激增近五年間達675件，亞洲日報，2024年10月22日，網址：<https://m.ajudaily.com/view/20241022063937505>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

2023年的35.9%，雖呈現逐年降低趨勢，惟問題仍舊存在<sup>6</sup>。現行法律仍有不足之處，主要為霸凌判斷標準並不明確、申訴制度遭濫用及相關預防措施不足<sup>7</sup>。

#### 四、問題爭點

- (一) 我國現行勞動法律尚未對職場霸凌加以定義。
- (二) 職場霸凌預防機制及申訴制度規範顯有不足，欠缺實質保護效果。

#### 五、探討研析

##### (一) 韓國《勞基法》關於職場霸凌防治規定

為解決職場霸凌問題，韓國於2019年1月15日修正通過《勞基法》，並自同年7月開始實施，增訂第6章之2（反霸凌或稱禁止工作場所騷擾<sup>8</sup>），及條文第76條之2、第76條之3，藉此消弭職場霸凌，相關條文內容說明如下<sup>9</sup>：

##### 1. 第76條之2（禁止工作場所霸凌）

雇主或勞動者不得利用其在工作場所之地位或關係優勢，對其他勞動者造成身體或精神上的痛苦，或使超出適當工作範圍，而造成工作環境惡化之行為。

##### 2. 第76條之3（工作場所霸凌時應採取的措施）

- (1) 任何人知悉工作場所發生霸凌情事時，可向雇主申訴。（第1款）
- (2) 雇主收到前項申訴或知悉工作場所發生霸凌情事時，應立即

---

<sup>6</sup> 鄭素妍，職場霸凌的預防、救濟和賠償：韓國民間團體的倡議經驗，台灣職業安全健康連線，2024年4月23日，網址：<https://oshlink.org.tw/about/activity/2023conference/525>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

<sup>7</sup> Seo, Yoojeong, Investigation into the Definition and Legislation of Workplace Bullying in 23 States, Health and Social Welfare Review, Vol.43, No.3, pp.73, 30 September 2023。

<sup>8</sup> 同前註。在韓國並未嚴格區分霸凌（bullying）與騷擾（harassment），兩者常被視為同一名詞，但有論者認為霸凌具有持續性、重複性及綜合性行為，而騷擾則是一次性的具體行動，兩者應有所區別。

<sup>9</sup> 韓國法律資訊中心，同註3。

展開客觀調查以確認事實。(第2款)

- (3) 在調查期間雇主應提供職場霸凌受害者適當的保護措施。(第3款)
- (4) 雇主確認有工作場所霸凌時，應根據勞動者之要求，採取適當措施，例如改變工作地點、工作任務或有薪休假。(第4款)
- (5) 雇主確認有工作場所霸凌時，應立即對霸凌施行者，採取必要的懲戒措施。(第5款)
- (6) 雇主不得解僱工作場所霸凌受害者或申訴者，或給予其他不利待遇。(第6款)
- (7) 根據第2款規定對工作場所霸凌發生進行調查的人、調查內容的申訴人及其他參與調查之人，負有保密義務。(第7款)

### 3.違反職場霸凌相關規定之法律效果

- (1) 依《勞基法》第109條第1項規定，違反同法第76條之3第6款規定，得處3年以下有期徒刑或3,000萬韓元以下罰鍰。
- (2) 依《勞基法》第116條第2項規定，違反同法第76條之3第2款、第4款、第5款及第7款規定，得處500萬韓元以下罰鍰。

### 4.現行職場霸凌相關法制問題與挑戰

- (1) 韓國非營利組織「Gabjil 119」認為韓國政府對霸凌檢舉案件態度消極，且處罰過輕。對確認之職場霸凌行為，法律仍給予14日改正期限，持續再犯者才被視為犯罪行為，讓霸凌者有恃無恐<sup>10</sup>。
- (2) 法律僅要求雇主對職場霸凌應採取行動，對違反義務之雇主科以刑罰及行政罰，卻未處罰霸凌加害者，另規定實名申

---

<sup>10</sup> 賴宇萍，職場一樣黑！韓公務員霸凌輕輕罰 上班族怕秋後算帳不敢聲張，中時新聞網，2024年11月20日，網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20241120005079-260410?chdtv>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

訴，亦影響受害者申訴之意願<sup>11</sup>。

(3) 該法並不適用於未滿5人之工作場所，讓微型企業職場霸凌現象層出不窮，受害人求助無門<sup>12</sup>。

(4) 由於韓國僱傭勞動部認定韓國藝人與公司所簽為對等合約，各自作為合約主體履行義務，難以將藝人視為勞方，而受到資方的指揮及監督，並不符《勞基準》之勞動者定義<sup>13</sup>。此項見解引發討論。

## (二) 我國職場霸凌之修法建議

### 1. 職場霸凌定義明文化

我國現行法律不論是公務員適用之《公務人員保障法》或勞工適用之《職業安全衛生法》(下稱《職安法》)，均未有明確職場霸凌的法律定義，僅能夠引用法院判例或勞動部公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引」，作為職場霸凌內涵之參考<sup>14</sup>。因前揭指引並無強制力，未訂立有關不法侵害的具體樣態、處理流程，僅能追究相關民事、刑事以及行政責任<sup>15</sup>。欲以法律規範霸凌行為，首先須先界定霸凌的定義。參考各國法制，要件寬嚴不一，關於職場霸凌之定義及法律介入之範圍，宜取得社會共識後，確認職場霸凌之定義、範圍及處理機制<sup>16</sup>。

### 2. 宜擴大納入職場霸凌防治範圍，並對中小企業提供協助方案

依「職業安全衛生設施規則」第324條之1第2項規定，事業單

---

<sup>11</sup> 盧永山、李雅雯，〈財經週報-職場霸凌〉韓日立法 加害者置身事外？，自由時報，2019年10月21日，網址：<https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1326297>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

<sup>12</sup> 鄭素妍，同註6。

<sup>13</sup> 莊蕙嘉，南韓女團NewJeans控職場霸凌 勞動部解釋「不算勞工」駁回申訴，太報，2024年11月21日，網址：<https://www.taisounds.com/news/content/83/158841>，最後瀏覽日期：2025年1月3日。

<sup>14</sup> 侯嘉偉，怎樣才算職場霸凌？受害者要怎麼自保？一次看法律認定和救濟管道，留證據很重要！，商業周刊，2024年11月24日，網址：<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/3017244>，最後瀏覽日期：2024年12月30日。

<sup>15</sup> 葉佳倫，《我國職場霸凌預防措施與申訴制度之研究》，中正大學勞工關係研究所碩士論文，2021年6月，頁22。

<sup>16</sup> 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85。

位勞工人數達100人以上者，雇主應依作業特性及風險，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定人因性危害預防計畫，並據以執行。依行政院主計總處2021年工業及服務業普查報告顯示，國內平均每企業從業員工人數為6.6人，30人以上企業占全國企業比例不到1成<sup>17</sup>，致使許多中小企業或微型企業（小規模企業）<sup>18</sup>皆未受前揭法令規範。為落實預防職場不法侵害，主管機關宜要求所有企業均應建立友善職場之基本義務，訂定並公開防治機制，強化事前預防、事中處理、事後作為。建議由政府編列預算，委由第3方專業團體協助雇主處理職場霸凌申訴、調查及提供被害人服務，包括社工、諮商、身心診療及法律諮詢等專業服務。

### 3. 建立有效、完善且可信賴之申訴調查及追蹤監督機制

為建立完善職場霸凌申訴制度，主管機關及一定規模之企業，宜由獨立調查委員會處理職場霸凌事件，並擴大外部專業人士參與，及明確規定受理申訴、處理流程、期限、保密及迴避等事項<sup>19</sup>。參酌韓國法制，未來修法或制定專法時，宜對申訴人採取保護制度，若相關資料足以辨識申訴人身分，也應予以保密，並明定對申訴人及其他參與協助者，不得有不當的差別待遇或不利處分，以期建立有效、完善且可信賴之申訴調查及後續追蹤監督機制。

### 4. 研議將「執行職務遭受不法侵害預防指引」提升於法律位階

職場霸凌所涉及行為態樣甚多，應全盤考量霸凌行為的頻率、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

---

<sup>17</sup> 參照行政院主計總處2021年工業及服務業普查報告—第1卷 綜合報告，2024年3月，頁408-409。

<sup>18</sup> 依中小企業認定標準第2條規定，本標準所稱中小企業，指依法辦理公司、有限合夥或商業登記，實收資本額或出資額在新臺幣1億元以下，或經常僱用員工數未滿200人之事業；第3條規定，本條例第4條第2項所稱小規模企業，係指中小企業中，經常僱用員工數未滿5人之事業。

<sup>19</sup> 楊宜珊，洪申翰為職場霸凌案提4修正重點 將建多元化申訴管道、追蹤監督機制，公視新聞網，2024年12月4日，網址：<https://news.pts.org.tw/article/727278>，最後瀏覽日：2024年12月30日。

有涉及合理管理權的行使、系爭行為發生時的整體情境等<sup>20</sup>。依現行《職安法》第6條第2項規定<sup>21</sup>，僅要求雇主有對職場霸凌採取事前預防措施，並無要求對已發生之霸凌事件之處理義務<sup>22</sup>，須另依「執行職務遭受不法侵害預防指引」中相關處理程序之具體建議，來填補雇主之義務，惟該指引並無強制力。

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，建議將現行「執行職務遭受不法侵害預防指引」，提升為法律位階明文其授權，並參酌各國立法例，增訂職場霸凌之判斷基準條款，以區分非霸凌行為<sup>23</sup>、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），綜合判斷方式認定後，採取不同的處置作為。

撰稿人：陳建權

---

<sup>20</sup> 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107。

<sup>21</sup> 依職業安全衛生法第6條第2項規定，雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：1.重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。2.輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。3.執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。4.避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

<sup>22</sup> 鄭資霖，《我國職場霸凌法律問題之研究》，世新大學法律系碩士論文，2023年7月，頁19。

<sup>23</sup> 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。