

本報告僅供委員參考

我國職場霸凌防治之法律規範與制度建構探討

法制局 李志遠 撰
中華民國 114 年 8 月

我國職場霸凌防治之法律規範與制度建構探討

目 次

摘要

壹、前言	1
貳、我國職場霸凌防治現況與修法方向	1
一、職場霸凌之定義	1
二、職場霸凌之類型與認定困難	4
三、職場霸凌事件之雇主及霸凌行為人責任	6
四、我國職場霸凌防治法律規範修法方向	8
參、主要國家職業安全衛生及霸凌防治相關法制簡介	10
一、英國	10
二、德國	11
三、美國	14
四、日本	16
五、韓國	20
肆、問題研析與建議	23
一、職場霸凌法律定義宜更具體明確	23
二、明確授權子法建立職場霸凌判斷基準	27
三、建立獨立、公正且可信賴之申訴調查及追蹤監督機制 ..	28
四、建議重視職場霸凌行為人之矯治與長期追蹤制度	33
五、允宜擴大職場霸凌防治範圍及提供中小企業協助方案 ..	34
六、推動勞動教育與建構職場霸凌零容忍文化	35
七、公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範	36
伍、結論	38
參考文獻	39

附錄：「我國職場霸凌防治之法律規範與制度建構探討」專題研究報告（初稿）座談會紀錄及參採情形	48
---	----

摘 要

職場霸凌事件日益頻繁，對勞工身心健康與就業安全構成重大威脅，已成為亟需立法回應之勞動人權議題。現行職業安全衛生法雖已規定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，惟對「職場霸凌」缺乏明確定義與防治機制，致使司法實務認定困難、雇主責任界限不清，亦欠缺具體申訴與救濟制度，對勞工職業安全與健康保障尚嫌不足。

本報告分析我國現行法制規範與勞動部未來修法方向，並參酌英國、德國、美國、日本與韓國等國相關法制發展與立法趨勢，認為職場霸凌防治應從法律規範、行政執行與職場文化三方面同步推動，始能落實勞工權益保障。本報告並進一步指出，我國在職場霸凌行為界定、判斷基準、外部監督、雇主義務與中小企業配套措施等面向，仍有諸多待補強之處，爰提出具體建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

我國職場霸凌防治之法律規範與制度建構探討

壹、前言

近年來職場霸凌¹事件頻傳，對勞工身心健康及職涯發展造成深遠影響，已成為不可忽視之重大勞動人權議題，根據2024年²國內求職平臺最新調查結果顯示，有高達71.1%的受訪上班族表示曾遭遇形式不一之職場霸凌行為³。因此，各界要求有效預防職場騷擾及不法侵害，明定雇主應採取之措施等作為，並提高處罰額度⁴。有鑑於此，雇主對於職場霸凌之防治責任，亟須由政策宣示層次提升至法律明文規定，對未履行法定防治義務之雇主，亦應提高處罰額度與裁罰基準，建立實質嚇阻效果。本報告即以我國職場霸凌防治相關之法律規範與制度建構為核心，檢視現行法制情形與未來修法方向，參酌國際比較法經驗，探討相關法制問題並提出建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、我國職場霸凌防治現況與修法方向

一、職場霸凌之定義

¹ 依國際勞工組織（ILO）190 號公約，可包含職場上持續性的各種暴力與騷擾，導致被害人身心傷害之行為。另職場霸凌以往在我國並非法律用語，立法院於 114 年 6 月 24 日三讀修正通過公務人員保障法部分條文，同年 7 月 9 日總統令增訂公務人員保障法第 19 條之 1 及第 19 條之 2 條文；並修正第 19 條、第 21 條、第 102 條及第 104 條條文；並自公布後 6 個月施行。修正後第 19 條第 2 項規定：「前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」參見總統令 114 年 7 月 9 日華總一義字第 11400068141 號。

² 本專題報告年分之使用，因部分內容涉及外國法制介紹，為利閱讀與比較，統一以西元紀年表述。惟引述法院相關裁判書或行政機關裁決書案號時，仍以案號原編民國年度表述，俾利索引。

³ 針對霸凌「加害者」的來源，在可複選狀況下，依序為：「同事」（77.7%）、「主管」（52.7%）、「顧客」（36.6%），以及「老闆」（35.2%）、「客戶或協力廠商」（22.7%）、「同業」（18.4%）。遭霸凌的「受害者」在態度上，依序又分成：「默默忍受」（50%）、「事後想辦法反擊」（34.9%）、「當面立刻反擊」（15.1%）。葉卉軒，職場冷暴力比你想像得還嚴重 調查曝 71%上班族曾碰過，聯合新聞網，2024 年 5 月 6 日，網址：<https://money.udn.com/money/story/122329/7944766>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

⁴ 江睿智，杜絕霸凌勞動部擬修法 提高雇主責任，聯合新聞網，2024 年 11 月 25 日，網址：<https://udn.com/news/story/124274/8382036>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

職場霸凌是近年來受到諸多關注的職業健康議題，但實務上往往對於是否為職場霸凌事件，在認定有其一定程度的困難，且因沒有清楚的處理程序，使得職場霸凌事件的受害者求助無門。此外，許多霸凌事件的發生，雇主事後常只想息事寧人，無助於改變導致職場霸凌層出的工作環境。尤其是工作者工作負荷過大，或組織內部管理不善、缺乏即時因應措施，皆可能提高發生職場霸凌的風險。而我國現行制度上的不足，也讓法條上的保障規範徒具形式⁵。

因此，各界咸要求政府應澈底檢討相關法制，有效預防職場霸凌及不法侵害。然而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，對被害者身心健康戕害甚鉅⁶，而我國現行職業安全衛生法⁷（下稱職安法）及 114 年 7 月 9 日修正公布前之公務人員保障法⁸（下稱保障法），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⁹（下稱勞動部預防指引），作為職場霸凌內涵之參考¹⁰。因前揭指引並無強制力，未明定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¹¹，在保護勞工免受職場霸凌之法律規範顯有

⁵ 黃怡翎，公務員和勞工都需要保護改善職場霸凌處理機制記者會發言稿，台灣職業安全健康連線網站，2024 年 11 月 22 日，網址：<https://oshlink.org.tw/about/activity/2024/552>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

⁶ 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。

⁷ 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：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、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。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」但對於職場霸凌並無明文定義與明確規範。

⁸ 114 年 7 月 9 日總統號令增訂公務人員保障法第 19 條之 1 及第 19 條之 2 條文；並修正第 19 條、第 21 條、第 102 條及第 104 條條文；並自公布後 6 個月施行。修正後第 19 條始明確定義職場霸凌。於茲及後文不再贅述。

⁹ 參見勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第 4 版）。

¹⁰ 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：2025 年 5 月 30 日。

¹¹ 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。

不足¹²。有關職場霸凌之內涵，主管機關或法院判決相關見解說明如下：

（一）主管機關解釋

勞動部曾對職場霸凌之內涵解釋為：「職場霸凌可能透過刻意的冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或小動作，只要持續造成被霸凌者的不舒服都可稱做霸凌，霸凌的發生通常涉及到權力不對等，因此公正的第三者，變成為反霸凌中的要角。雖目前針對霸凌暫無專法，但侮辱、毀謗、侵害人格權等情事，可能涉及刑法或民法，為避免後續興訟，以及影響員工對組織的忠誠度，因此，建構員工對霸凌的認識，以及學習更有效的員工溝通技術，是防止霸凌最好的方式。」¹³

另勞動部預防指引附錄六「潛在造成職場不法侵害之行為樣態」，例示職場霸凌包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。惟上開行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

（二）法院判決之見解

1. 臺灣新竹地方法院 100 年度竹勞小字第 4 號民事判決：「職場霸凌，乃意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沉重的身心壓力。」

2. 臺灣臺北地方法院 104 年度重勞訴字第 10 號民事判決：「職場霸凌之態樣繁雜、不一而足，……職場霸凌也可能發生在部屬對上司，

¹² 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。

¹³ 勞動部工作生活平衡網，職場霸凌防治方案，2014 年 11 月 5 日，網址：<https://wlb.mol.gov.tw/page/Content.aspx?id=390>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 15 日。

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。」

3.臺灣士林地方法院 105 年勞訴字第 76 號民事判決：「所謂職場霸凌目前並無明確定義，……非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；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¹⁴。」

因此，在司法實務上對職場霸凌認定會綜合考量工作內容與職場環境等，多認為霸凌涉及人與人的互動關係，形式多元，使得職場霸凌的求償勝訴難度較高¹⁵。

綜合法院判決和行政見解，「職場霸凌」可簡單界定為勞工在職場上受到其他個人或團體，濫用權力或職務優勢，持續對被霸凌者造成冒犯、威脅，產生精神或身體上的傷害¹⁶。

二、職場霸凌之類型與認定困難

職場霸凌常見之 4 大類型，其一為肢體攻擊，例如毆打、拳打腳踢、丟物品攻擊等。其二為語言暴力，包括恐嚇、辱罵等。其三為心理精神攻擊，例如威脅、欺凌、騷擾、歧視、貶低。其四為性騷擾，例如不當的性暗示與行為。其他還包括了過度涉入私人領域、工作不合理分配、刻意扭曲言行、吹毛求疵、刻意為難等，不勝凡舉。根據工作環境安全衛生狀況認知調查的結果，職場霸凌中以言語暴力最多（8.41%），之後依序是心理暴力（4.52%）、性騷擾（1.39%）及肢

¹⁴ 陳思遠，職場霸凌是什麼？職場霸凌定義、蒐證、申訴管道與法律保障一覽，TVBS 新聞網，2024 年 11 月 22 日，網址：<https://news.tvbs.com.tw/life/2694832>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

¹⁵ 唐鎮宇，未妥善處理霸凌 雇主遭罰人數近年暴增，ETtoday 新聞雲，2024 年 11 月 20 日，網址：<https://finance.ettoday.net/news/2858417>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

¹⁶ 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>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 20 日。

體暴力（1.25%）¹⁷。

目前勞工職場霸凌防治之法律規範，主要是職安法、職業安全衛生設施規則及勞動部預防指引，但這些法規及指引均著重在程序面，也就是預防、因應、善後及教育訓練等，惟並未明確界定不法侵害的要件，以致實務上以「沒有霸凌故意」迴避不法侵害的事實，即使發生自殺事件，也難認自殺跟管理行為間顯有因果關係¹⁸，最終以沒有故意而不成立霸凌，讓制度沒有效用、也欠缺對加害者的究責，使法規空泛薄弱¹⁹。

勞動部在 2009 年就將「因工作壓力導致的精神疾病」納入職業病，範圍就包括職場霸凌，然而，勞動部勞工保險局給予精神病職災給付的數量，平均 1 年不到 10 件。依照勞動部目前在網站上公布的數據，勞動部認定精神疾病來自工作、並核發職災保險給付的數量，從 2014 年至 2024 年上半年僅 69 件，每年平均不到 10 件²⁰。

綜上，目前雖可歸納出多種職場霸凌之具體樣態，惟囿於職安法中所稱之職場不法侵害行為，規定過於籠統廣泛，未對職場霸凌明確定義，造成法院無法對侵害行為加以辨識，霸凌行為與損害結果之因果關係難以判斷²¹，以致受害勞工往往難以循法律途徑獲得救濟²²。

¹⁷ 陳思遠，同註 14。

¹⁸ 近期實務案例：公務員輕生與謝宜容領導管理方式沒有法律上因果關係，因此予以不起訴處分。Yahoo 奇摩即時新聞，謝宜容霸凌案不起訴 貪污案首開庭哽咽認罪求緩刑，Yahoo 新聞，2025 年 5 月 26 日，網址：<https://tw.news.yahoo.com/謝宜容霸凌案不起訴-貪污案首開庭哽咽認罪求緩刑-051008243.html>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 26 日。

¹⁹ 公民行動影音紀錄資料庫，勞動部勞發署職場霸凌事件 公部門基層團體聯合聲明，2024 年 11 月 18 日，網址：<https://www.civilmedia.tw/archives/129417>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

²⁰ 楊文君，職場裡的大象（三）精神病職災難認定 勞工求償路迢迢，中央廣播電臺，2025 年 1 月 15 日，網址：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2234957>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。

²¹ 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 130。

²² 職安法第 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：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、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。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 1 項規定：「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 3 年...。」目前的職安法中，其實多已提醒雇主必須針對避免精神不法侵害的規定，甚至訂有罰則。但職安法中並未訂定有關不法侵害的具體樣態，以及處理流程，還有調查委員會的成員組成等，僅靠現有的法規實有不足。

三、職場霸凌事件之雇主及霸凌行為人責任

(一) 雇主就霸凌行為負擔之行政、民事責任

1. 行政責任

職安法第 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：...三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」、同法第 45 條規定：「有下列情形之一者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰：一、違反第 6 條第 2 項...之規定，經通知限期改善，屆期未改善。」

性別平等工作法第 13 條第 1 項規定：「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 10 人以上未達 30 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 30 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。」、同法第 38 條之 1 第 3、4 項規定：「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（第 3 項）。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（第 4 項）。」

依上開規定，雇主依法應就可能出現之職場霸凌（執行職務遭不法侵害行為）、性騷擾等行為，訂定相關辦法建立事前預防、事後申訴救濟管道等機制。

此外，勞工在職場上遭遇之霸凌行為，可能來自於雇主、主管、同事或是客戶。倘若霸凌行為來自於雇主或主管者，依勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款規定，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，並得準用同法第 17 條規定，請求給付資遣費，同時雇主有發給勞工服務證明書及非自願離職證明書等義務²³。

²³ 參見臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上字第 4 號民事判決。

2. 民事責任

按民法第 188 條第 1 項規定，雇主對於受僱人因執行職務不法侵害他人權利之行為，應負連帶損害賠償責任，故倘公司主管、同事於工作時對於下屬、同事有霸凌等侵權行為者，公司亦就此負民事賠償責任。

再者，民法第 483 條之 1 規定：「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。」，以及上開職安法、性別平等工作法規定，雇主負有保護受僱人不受侵害之義務，倘若公司未加以事先預防、事後保護，亦可能構成民法第 184 條第 2 項違反保護他人法律之侵權責任。

（二）霸凌行為人之民事、刑事責任

霸凌行為如已構成侵害他人權利或名譽、隱私等人格法益，行為人依民法第 184 條、第 195 條，當負損害賠償、慰撫金及回復名譽等責任，自不待言。此外，霸凌行為依其樣態，亦可能構成刑法第 277 條傷害罪、第 305 條恐嚇罪、第 309 條公然侮辱罪、第 310 條誹謗罪、性騷擾防治法第 25 條等刑事罪責²⁴。

另依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」故遇有嚴重職場霸凌的情形且經調查屬實者，雇主得依法對加害人為解雇。然若評估後懲戒強度未達解雇，雇主仍可採取其他記過懲戒，或反應於績效獎金的考核上²⁵。

²⁴ 初泓陞，職場霸凌發生時，霸凌者、被害人、雇主，各自有什麼責任和保護措施？，104 職場力，2019 年 12 月 9 日，網址：<https://blog.104.com.tw/legal-issues-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。

²⁵ 朱家儀、翁世航，職場霸凌無專法可管，受害者在法律上有什麼保障？雇主能做什麼？，關鍵評論，2024 年 11 月 23 日，網址：<https://www.thenewslens.com/article/245198>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

四、我國職場霸凌防治法律規範修法方向

根據勞動部於行政院第 3950 次會議所提報告資料「勞職安更全面、霸凌零容忍」²⁶，目前我國在職場霸凌防治方面面臨多項制度性困境。首先，職場霸凌之法律定義尚不明確，實務上認定困難，導致勞工難以舉證與主張權益。其次，多數微型及小型企業對於雇主應負之預防義務缺乏足夠認識與制度指引，致使防治措施難以落實。再者，即使勞工提出申訴，雇主亦可能採取消極態度，甚至拒不處理。最為嚴重的是，現行制度缺乏具客觀性、公正性與透明性的申訴調查程序，尤其當雇主即為加害者時，更欠缺具公信力的外部制衡機制，導致受害者救濟保障形同具文。

因應近期社會關注職場霸凌議題，勞動部經參考各國法制並綜合各界多數專家及團體代表意見，於本次職安法修正草案特別增訂職場霸凌防治專章，除明確職場霸凌定義、要求事業單位訂定防治措施，當雇主知悉勞工遭受職場霸凌時，則須立即採取有效適當措施外，並規範明確之通報、內外部申訴、調查、協調、申復處理及申訴人保護等規定，並與考試院公務人員保障暨培訓委員會就政府機關公務人員部分調和相關程序規範，確保每一位工作者都能有所保障²⁷。職安法修正草案主要修正要點如下：

- (一) 明確定義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、孤立或侮辱或其他不當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。另依事業單位規模訂定

²⁶行政院記者會暨院會後記者會（第 3950 次會議），行政院網站，2025 年 5 月 1 日，網址：<https://www.cy.gov.tw/Page/AF73D471993DF350/1c402152-e25a-4f92-b63d-f52e7fb49789>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 12 日。

²⁷勞動部新聞稿，職安更全面霸凌零容忍職業安全衛生法修正草案送行政院審查，勞動部網站，2025 年 5 月 1 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/80231/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 12 日。

不同防治措施（修正條文第 22 條之 1）²⁸。

（二）強化職場霸凌內部申訴之調查、處理與提供申訴人協助及保護措施機制；並明定雇主接獲被霸凌勞工申訴及調查認定屬職場霸凌成立之案件，應將申訴案件及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站（修正條文第 22 條之 2）²⁹。

（三）針對職場霸凌被申訴人為最高負責人時，建立外部申訴、調查與處理等機制，明定勞工得向地方主管機關提起申訴之程序及期限；主管機關並得委請專業人士或民間團體協助調查（修正條文第 22 條之 3）³⁰。

（四）增訂違反職場霸凌防治規定、最高負責人經認定有職場霸凌之行

²⁸ 職安法增訂第 22 條之 1 條文草案：「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（第 1 項）。雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理：一、勞工人數在 10 人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、勞工人數在 30 人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示（第 2 項）。」勞動部，預告修訂職業安全衛生法草案 勞動部增訂職場霸凌防治專章，勞動部網站，2025 年 3 月 28 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/79682/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 12 日。

²⁹ 職安法增訂第 22 條之 2 條文草案：「雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：（一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。（二）視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。（三）對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。（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時：（一）就相關事實進行必要之釐清。（二）依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。（三）依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。（四）適度調整工作內容或工作場所（第 1 項）。雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會（第 2 項）。雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；經調查認定屬職場霸凌成立之案件，亦應將處理結果於該網站登錄之（第 3 項）。雇主依第 1 項所為適當措施、前項資訊登錄方式，與前條第 2 項後段應訂定之防治措施及規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查與處理程序及人員組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之（第 4 項）。」，同前註。

³⁰ 職安法增訂第 22 條之 3 條文草案：「勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向地方主管機關提起申訴（第 1 項）。勞工依前項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：一、自職場霸凌行為終了時起，逾 3 年者，不予受理。二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起 1 年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定（第 2 項）。地方主管機關為調查第 1 項之申訴案件，得委請專業人士或民間團體協助辦理（第 3 項）。地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕（第 4 項）。前 4 項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、申訴處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之（第 5 項）。第 1 項但書所定被申訴人為政府機關（構）之最高負責人時，勞工應向其上級機關（構）提起申訴（第 6 項）。」，勞動部，同註 28。

為者等罰則；提高行政罰鍰上限額度，並配合相關條文修正，增訂罰則（修正條文第 43 條至第 46 條及第 48 條）。

參、主要國家職業安全衛生及霸凌防治相關法制簡介

一、英國

（一）職業安全衛生法制概述

英國 1974 年制定工作安全衛生法（Health and Safety at Work etc Act），係規範勞工安全衛生健康相關之法規。該法明定雇主、勞工相關責任與義務，作業環境標準，以確保相關人員可以在安全且健康的環境下工作。英國安全衛生執行署（Health and Safety Executive, HSE）負責職業安全衛生相關業務，涵蓋訂定作業環境中危害的標準、規範與防護措施等，亦提供勞工相關的申訴管道，及提供企業相關的協助以維持良好工作環境³¹。

2013 年 HSE 修訂健康與安全管理指引，該指引協助企業管理者，推動職場健康安全管理工作，主要的核心面向，包括分析組織所面臨的威脅風險。各層級的管理者，應了解各該層級可能面對的健康及安全風險，並適時給予關注。雇主與員工間應建立合作、信任及共同解決問題的文化³²。

（二）職場霸凌法制概述

英國騷擾保護法（Protection from Harassment Act）是一部勞工保護法，但由於只能向相關當局舉報騷擾（例如暴力、辱罵、性騷擾、歧視等明顯可見的騷擾形式）。曾經遭受霸凌這種綜合性騷擾的受害者無

³¹ 匡騰環安衛管理系統，瞭解外國職業安全衛生法規，網址：<https://tw.usequantum.com/osha-regulations-differences-between-countries/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。

³² 謝曼麗、陳富莉，《整合性健康職場管理探討研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2016 年 3 月，頁 37。

法舉報肇事者；他們只能舉報雇主違反了員工保護義務。自 1990 年代以來，由於企業反對及政府漠視，一直在努力制定更全面的反霸凌法，但尚未獲得通過。事實上，近年來向英國諮詢、調解和仲裁服務處（Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS）報告的相關事件數量僅 800 起³³。

依據英國勞動糾紛案件向勞工法庭提出申訴之程序，須依聘僱合約先循內部程序向公司主管提出申訴，或向 ACAS 請求調解，倘仍未滿意公司處理結果，或調解無效，始向勞工法庭提出申訴。ACAS 服務實際上是盡可能協調騷擾案件避免進入勞工法庭的一項措施，因為勞工法庭的運作是由政府預算資助的，而且非常昂貴。舉報人希望透過勞工法庭提起訴訟時，ACAS 建議提出訴訟之前與相關顧問進行充分協商。首先，透過調解使舉報人和被投訴人達成和解，如果無法達成和解，則選擇仲裁或勞動法庭訴訟。此外，此服務僅針對騷擾損害提供（除非雇主報告）。透過 ACAS 獲得救濟的受害者人數並不多。

二、德國

（一）職業安全衛生法制概述

德國職業安全衛生保障起源，可追溯至 19 世紀的工業革命時期，1839 年首度透過法規對僱用童工及童工工時加以限制，該規定被視為德國職業安全衛生法規之濫觴。1845 年工商業管理條例明文禁止星期日及例假日上班，以保障勞工安全。1869 年修正後工商業管理條例第 107 條規定，工商事業主管應考慮企業運作之特殊性質，自費設置並維持所有能夠防止勞工生命及健康受到危害之必要機構。1973 年通過職業安全法（Arbeitssicherheitsgesetz）落實企業應保障勞工安全衛生義

³³ 徐有貞（韓國職業教育訓練研究院研究員），英國職場霸凌仲裁機構 ACAS 是什麼？韓國勞動法網站，2024 年 8 月 7 日，網址：https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=36955，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

務之原則³⁴。

德國 1996 年職業安全衛生法之內容概述如下：

1.立法目的

為保障就業者的安全與身心健康，該法將所有行業及就業民眾的一般工作環境皆納入規範，以避免可能的意外風險，並使就業民眾皆能安心從事工作。

2.適用範圍

該法保護對象包含所有受僱者及基於合約關係定期處於公司企業工作空間及設施之人，即使只有短期待在公司且未擔任重要職務之實習生及見習生亦受保障。惟偶然造訪且短暫停留公司的客戶則非屬之。涉及職業安全衛生的場所是指日常的工作環境，對於跑業務或其他出勤勞工而言，雖離開辦公室，仍受該法之保障。

3.職業安全衛生之基本原則

(1) 預防原則

該法預防原則適用於所有職業、階層、職場及職務，亦即所有勞動及就業階層皆應遵守防範於未然的原則。

(2) 標準作業程序原則

該法第 1 條第 1 項及第 3 項規定，職業安全衛生措施不僅要維護安全衛生，更係不斷追求改進的過程。

(3) 參與原則

職業安全衛生程序應涵蓋企業所有相關人員，並應由所述人員共同參與執行。換言之，職業安全衛生不僅是專業人員的責任，亦是企業所有人的職責。

4.對雇主、員工及主管機關的要求

(1) 雇主應採取所有必要措施，以保障並改善員工在職場上的安全及健康。雇主必須對存在於工作環境中的健康危害風險進行評估，而風險評估是職業安全措施的基本前題。另雇主亦須告知員工關

³⁴ 立法院國會圖書館，立法報導，外國法案介紹—職業安全衛生法，立法院網站，網址：<https://npl.ly.gov.tw/do/www/FileViewer?id=8254>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

於健康風險及保護措施的資訊。

- (2) 自 2013 年 9 月起，該法進一步將職場上可能出現之精神壓力增列為應強制進行危害評估的項目。
- (3) 受僱者則遵守雇主告知的職業安全指示，並注意避免工作操作危害到其他人。其次，受僱者亦有義務向雇主通報已確認且足以危害安全及健康的缺失。
- (4) 主管機關應依法善盡監督及訂定規範的職責。公司企業必須設置獨立的職業安全衛生部門，並聘請醫師及安全專業人員為員工健康及安全把關。

5. 危害因素

該法廣泛描述受僱者應防範的有害因素，大致包括在執行業務時可能接觸到的物理、化學及生物因子。但工作材料本身，或辦公室傢俱的塗料等亦含之³⁵。

(二) 職場霸凌法制概述

德國法上並未對職場霸凌定義，實務上聯邦法院曾將職場霸凌定義為，由勞工相互間或主管所為，有系統的敵意、刁難或歧視行為，因工作上的壓力而使涉及勞工受害之謂³⁶。德國職場霸凌問題較歐盟其他國家輕微，透過各種工會為各工廠會議草擬及提供示範公司協定，使勞資雙方共同就平等待遇和禁止不法侵害等問題進行推動與遵循³⁷。

有論者透過解析德國霸凌之立法經驗³⁸，指出霸凌為「長期的、系統地敵對狀態，用騷擾、歧視、刁難甚至是暴力的方式來對付他方」，而霸凌的樣態起因則是可以略分為三種，分別是「1. 因自然與社會特質所遭受的霸凌；2. 因不合群體之行為所遭受之霸凌；3. 因個人因素所

³⁵同前註。

³⁶ 林佳和，〈mobbing：勞工人格之特殊侵害型態－以德國法為中心〉，收錄於《勞動與法論文集 III－國家與勞動市場管制、勞動契約》，元照出版，2014 年 10 月，頁 403。

³⁷ 焦興鎧，〈美國處理職場霸凌問題之法制與經驗〉，《臺大法學論叢》，第 49 卷第 3 期，2020 年 9 月，頁 1026。

³⁸ 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 73。

遭受之霸凌。」在此定義下，第一種霸凌將透過一般平等待遇法之就業歧視、禁止騷擾來處理，霸凌之起因必須是法定之七種原因（例如種族、性別）。第二種則跟職場文化適應有關。第三種則涉及職場競爭、個人喜好因素。此定義下之職場霸凌行為範疇較為寬廣，仍需具有持續性，但不需要具有職務關係，也不需要具有實體傷害即可成立，可以較著重個人在職場之尊嚴待遇，並能關照到特定職務關係之外的文化衝突。

三、美國

（一）職業安全衛生法制概述

美國 1960 年代末期，職業意外事故仍持續惡化，職場上所發生的失能、殘廢或意外事故等依然頻傳，造成勞動者重大傷亡。美國政府 1970 年 12 月 29 日公布職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970, OSH Act），設立職業安全與健康管理局（Occupational Safety and Health Administration, OSHA），負責執行與職業安全衛生相關的業務³⁹，其職掌包括：減低工作場所之為害，推動安全衛生計畫；發展工作安全衛生標準，強化勞動檢查；建立良好的工作安全衛生環境，工作場所之危害預防；維護職業疾病之紀錄、通報及監視系統；促進勞工安全衛生人員之專業技能；發展、分析、評估及核准各州政府提出之勞工安全衛生計畫及降低勞工之意外與傷害⁴⁰。而職業安全衛生法除規範行政管理機構的組織功能外，其他內容概述如下⁴¹：

1.立法目的

規範雇主與勞工之一般安全衛生責任，具體要求雇主及勞工應遵守該法所定之各項安全衛生標準、規章及命令。

2.相關職業安全衛生標準之訂定

相關標準的訂定依據，來自如：個人、雇主、勞工團體、標準制

³⁹ 匡騰環安衛管理系統，同註 31。

⁴⁰ 立法院國會圖書館，同註 34。

⁴¹ 立法院國會圖書館，同註 34。

定組織、職業安全衛生研究所、職業安全衛生諮詢委員會、州政府、地方政府組織或勞工、衛生、教育及福利部部長等之建議。

3.對相關職業安全衛生標準之司法複審

明定任何人因相關職業安全衛生標準之施行而蒙受不利影響時，於標準通過後 60 天內，得向法院提起複審。但相關標準在判決確定廢止前，仍具效力。

4.職業安全衛生標準適用之例外

明定雇主在以下例外情形，倘無法即時依據相關標準改善工作環境時，可以申請暫緩適用：(1) 因既有設備不及於標準發布日前完成改善，但已經採取可行防範計畫以符合法令要求者；(2) 因變更製程需時間、目前缺乏專業技術或相關材料短缺，致無法於法定適用期限屆滿前符合標準，但雇主已採取必要之警告及預防計畫者。

5.建立職業安全衛生檢查制度

該法授權職業安全衛生署聘任專業的勞動檢查員，須按急迫性及危害重大性等前提，於合理時間及限制範圍內進行勞動檢查，以確保事業單位提供安全衛生的工作環境。另除有特殊情況，一般勞動檢查應禁止事先通知事業單位。至於雇主則不得拒絕勞動檢查，遇有拒絕或干擾勞動檢查時，勞動檢查員得向法院聲請搜索令，強行進入檢查。經檢查發現涉有違法情節者，應按情節輕重發給違規通知書，並科處適當罰鍰（civil penalty）。

6.勞動檢查後之訴訟救濟程序

凡受處分的事業單位不服職業安全衛生署所作處分時，得依法提起訴願或進行訴訟。

（二）職場霸凌法制概述

關於職場霸凌防治相關法制，美國在聯邦法律並無相關規定，而散見於各州法律，例如猶他州法對工作場所霸凌，界定為言語或非言語或身體行為依其嚴重性、性質及發生頻率，因恐嚇、羞辱或不必要的痛苦而造成嚴重的身體或心理傷害。加州法律則將職場霸凌定義為

雇主或勞工在工作場所之惡意行為，使一般人認為具敵意、冒犯性且與雇主的合法商業利益無關之行為⁴²。

加州政府法典第 12950.1 條（2014 年 11 月 21 日修正法律）規定，50 名以上員工的雇主應向所有主管員工提供至少 2 小時關於性騷擾的課程或其他有效互動培訓和教育。「濫用行為」（abusive conduct）是指雇主或員工在工作場所的惡意行為，正常人會認為該行為具有敵意、冒犯性且與雇主的合法商業利益無關。「濫用行為」可能包括反覆進行言語辱罵，例如使用貶損性言論、侮辱和綽號，理智的人會認為威脅、恐嚇或羞辱的言語或身體行為，或無端破壞或破壞某人的工作表現。單一行為尚不構成虐待行為，除非特別嚴重和惡劣⁴³。

猶他州法典規定之「濫用行為」是指一名員工對另一名員工的言語、非言語或身體行為，根據其嚴重程度、性質和發生頻率，一個理智人會確定：

- (A) 意圖造成恐嚇、羞辱或「不必要的痛苦」（unwarranted distress）；
- (B) 因恐嚇、羞辱或「不必要的痛苦」（unwarranted distress）而造成嚴重的身體或心理傷害；
- (C) 利用員工已知的身體或心理殘疾⁴⁴。

四、日本

（一）職業安全衛生法制概述

日本為改善職業災害頻傳之狀況及防止職業災害之相關行政問題，遂將勞動基準法有關勞工安全衛生管理之專章抽出，並納入勞動災害防止團體法第 2 章勞災防止計畫及第 4 章承攬限制之理念。後於 1972 年

⁴² Seo, Yoojeong Nadine, Investigation into the Definition and Legislation of Workplace Bullying in 23 States, Health and Social Welfare Review, Vol.43, No.3, pp.78, 30 September 2023. 網址：<https://repository.kihasa.re.kr/en/handle/201002/43836>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。

⁴³ 加州立法資訊網站，網址：https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201320140AB2053&showamends=false，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 18 日。

⁴⁴ Justia 法律資源，2019 年猶他州法典，網址：<https://law.justia.com/codes/utah/2019/title-67/chapter-19/section-44/>，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 18 日。

完成制定勞動安全衛生法，期與勞動基準法相輔相成，俾有效防止職業災害，確保職場勞工之安全與健康，進而營造舒適之作業環境，該法1996年修正，嚴加規定產業醫師資格要件，且要求雇主應尊重醫師建議，採取必要之勞工健康管理措施。2005年再度修法，明定就長時間勞動者應實施醫師諮詢輔導，強化精神健康措施。2014年修法，賦予雇主應就化學物質實施風險評估之義務，並訂定壓力檢測制度，以確實掌握勞工之精神健康狀態⁴⁵。

日本勞動安全衛生法的適用範圍是廣泛地規定只要「使用勞工經營事業」的「事業者」及與確保勞工安全健康及促進舒適職場環境有關者，即有適用。厚生勞動省制定相關政策，中央職業災害預防協會開發與執行職災預防計畫，提供事業單位員工多元化的身心健康之指導⁴⁶。日本勞動安全衛生法內容概要如下⁴⁷：

1.安全衛生管理體制

明定雇主應選任統合安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、產業醫師，並設置安全委員會等安全衛生管理組織。

2.雇主之義務與勞工之權利義務

依該法第25條規定，工作場所發生急迫性危險時，雇主應立即停止作業，並讓勞工退避至安全場所。另該法明定，勞工除遵守防止職業災害之必要事項外，亦須致力協助雇主或其他關係人實施防止職業災害措施。另依同法第26條及27條規定，勞工應嚴守防止勞工危險及健康損害之必要措施。依同法第97條規定，作業場所如有違反該法之事實，勞工得向都道府縣勞動局局長、勞動基準監督署長或勞動基準監督官（都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官）等提出申訴，並要求糾正；雇主不得因勞工提出該申訴，而解雇勞工或為其他不利之處置。

3.有害物質之規範

⁴⁵ 立法院國會圖書館，同註34。

⁴⁶ 匡騰環安衛管理系統，同註31。

⁴⁷ 立法院國會圖書館，同註34。

就有害物質實施禁止製造、製造許可及有害物質標示等 3 項限制。至於苯等致癌物質，不僅嚴禁製造，亦全面禁止輸入、販售、供應及使用。如係新的化學藥品或化學物質，事業主應事前就其危害性進行調查，並致力採取必要措施。

4. 健康管理

依該法第 66 條規定，在職勞工須接受雇主實施之健康檢查，而從事危害健康作業，則須接受特殊健康檢查。勞工如從事有致癌之虞且須長期進行健康管理之業務，為求完善之健康管理，該勞工離職至其他作業場所任職時，應交予該業務相關之健康管理手冊，且由國家支付費用，為其每年進行健康檢查。

5. 勞動檢查

該法第 90 條明定，勞動基準監督署長及勞動基準監督官（労働基準監督署長及び労働基準監督官）掌理執行該法所定相關事務。勞動基準監督官於執法過程中，必要時得進入作業場所，向有關人員提出質問，檢查帳冊、文件或其他物件，亦可就作業環境進行檢測；並於檢查之必要範圍內，無償收走產品、原料材料或器具等以供檢查。勞動基準監督官執行一般行政權，以及就違法罪行，得行使刑事訴訟法所定之司法警察職權。職司勞動檢查業務者除勞動基準監督官外，尚有產業安全專門官及勞動衛生專門官。前揭專門官掌理職業災害原因調查等業務，應具備安全或衛生專業知識，亦須對雇主、勞工及其他有關人員提供防止危險或損害健康之指導與援助。產業安全專門官及勞動衛生專門官執行公務權限與勞動基準監督官相同，惟不具司法警察權。

（二）職場霸凌法制概述

日本職場騷擾防治係由多部法律共同規範，其中關於僱用領域中確保男女之均等機會與待遇法律處理職場性騷擾問題。育兒介護休業法處理女性騷擾問題。另勞動對策綜合推進法，則與職場霸凌法制最為密切⁴⁸。依 2023 年日本厚生勞動省統計顯示，職場霸凌或騷擾諮商案件為

⁴⁸ 鄭資霖，同註 21，頁 17。

60,125 件（與前年度相較減少 14.0%）。職場騷擾行為可以涵蓋包括職場精神騷擾、職權騷擾⁴⁹、性騷擾等類型⁵⁰。職場霸凌或騷擾案件諮商仍為數量最多。

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，下稱勞動施策綜合推進法）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⁵¹。該法第 30 條之 2 第 1 項規定：「事業主必須確保在職場中基於優越關係（優越的な関係）的言行不超出業務上必要且合理的範圍，以免損害其僱用勞工的工作環境，並應設立必要的體制和其他僱用管理措施，以適當回應和處理勞工的諮詢。」因此，如欲該當該法所稱職場霸凌須符合「基於優越關係⁵²」且「逾越業務必要與合理範圍」並「對受害人之工作環境造成不利益影響」等三要件⁵³。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指導，或揭露雇主姓名，該法能否發揮功能備受質疑⁵⁴。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⁵⁵。

依勞動施策綜合推進法之規定，日本大企業於 2020 年 6 月 1 日開始實施，中小企業則於 2022 年 4 月 1 日開始實施，各企業有義務配合

⁴⁹ 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。

⁵⁰ 日本厚生勞動省網站，<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001306686.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。

⁵¹ 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。

⁵² 不侷限於職場上對下關係，像是第一線員工可能因為更加熟悉業務或掌握實際執行權，反過來霸凌只有決策權的上位者；換言之，此要件並非單純指涉權力高低關係，也涵蓋平行對平行、下對上的關係，是指擁有優勢一方的行為。

⁵³ 對受害人之工作環境造成不利益影響，細分 6 大類型，包括：身體攻擊、精神攻擊、阻斷人際互動、過度要求工作、剝奪工作機會、干涉私生活。陳彥宇、曾盈瑜，【勞動部霸凌吃案 3】職場霸凌立法牛步學者：專法保障更全面，鏡週刊，2024 年 11 月 26 日，網址：<https://www.mirrormedia.mg/story/20241125inv006>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

⁵⁴ 葉佳倫、王安祥，同註 12，頁 63-64。

⁵⁵ 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。

遵守職場規範，企業若無具體對策，將進行指導與規勸，再來即是公布企業名稱之行政制裁⁵⁶。

五、韓國

（一）韓國勞動基準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 日修正通過勞動基準法，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⁵⁷），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⁵⁸：

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，可向雇主舉報。（第 1 款）
- （2）雇主收到前款舉報或知悉工作場所發生霸凌情事時，應立即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舉報者，或給予其他不利待

⁵⁶ 同前註，頁 8。

⁵⁷ Seo, Yoojeong Nadine，同註 42，頁 73。

⁵⁸ 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 5 月 20 日。

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、調查內容的舉報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) 依勞動基準法第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) 依勞動基準法第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⁵⁹。
- (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，另規定實名申訴，亦影響受害者申訴之意願⁶⁰。
- (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⁶¹。
- (4) 由於韓國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，並不符勞動基準法之勞動者定義⁶²，惟此項見解引發討論。

⁵⁹ 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：2025 年 5 月 30 日。

⁶⁰ 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：2025 年 5 月 30 日。

⁶¹ 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：2025 年 5 月 20 日。

⁶² 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 5 月 30 日。

（二）職場霸凌法制概述

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⁶³則是一次性的具體行動，兩者應有所區別⁶⁴。

2014 年至 2018 年發生一連串大型企業霸凌事件⁶⁵，韓國為解決工作場所霸凌及騷擾問題，該國國會 2019 年修正勞動基準法首度明確禁止職場霸凌⁶⁶，另職業災害補償保險法⁶⁷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⁶⁸。韓國自 2019 年勞動基準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 2023 年的 35.9%，雖呈現逐年降低趨勢，惟問題仍舊存在⁶⁹。

2024 年 9 月，南韓 MBC 電視臺氣象主播遭霸凌輕生案⁷⁰，該名主播遺書直指 MBC 氣象組組內前輩欺凌事蹟，她因此痛苦到輕生多次，電視臺 MBC 卻漠視。根據韓媒 SBS 報導，調查結果顯示，該主播的職位不被視為該國勞動基準法中的「勞動者」，這是因為氣象播報員並非僅受聘於單一電視臺，多數可跨平臺工作，甚至隸屬於從事經紀管理的公司，而非電視臺本身。不過，韓國勞動部仍罕見地強硬表示，在這起事件中，確實存在「職場霸凌」行為。該判定引起不小討論，因一般情況下，若不被認定為一般勞工，主管機關通常不會對霸凌案件進行進一步的裁定，顯示此次案件的特殊性。此事件亦暴露出韓國現

⁶³ 騷擾又可區分以下類型：歧視性騷擾、個人騷擾、身體騷擾、權力騷擾、心理騷擾、網路霸凌、報復騷擾、性騷擾、交換條件騷擾、第三方騷擾、言語騷擾。

⁶⁴ Seo, Yoojeong Nadine，同註 42，頁 72。

⁶⁵ 2014 年大韓航空的千金趙顯娥搭乘大韓航空的班機，在準備起飛前，因為空服員給了自己一包未開封的堅果而大發雷霆。她認為自己坐在頭等艙，空服員應要打開倒在盤子上才對，便在飛機上大鬧，要求把該空服員趕下飛機才准起飛。2017 年，韓國知名醫院強迫菜鳥護理師在年度運動會上跳艷舞以取悅病患。2018 年，大韓航空的二千金趙顯玟在公司的會議中發生暴力事件，她因不滿員工的回答而大發雷霆，直接將一罐瓶裝水朝員工臉上砸去。

⁶⁶ 韓國法律資訊中心，同註 58。

⁶⁷ 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：2025 年 5 月 20 日。

⁶⁸ 具攸庭，韓國職場霸凌致精神疾病件數激增近 5 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：2025 年 5 月 20 日。

⁶⁹ 鄭素妍，同註 61。

⁷⁰ 劉宛欣，南韓美女主播遭霸凌輕生案報告出爐！韓媒見結論驚：很罕見，ETtoday 新聞雲，2025 年 5 月 18 日，網址：<https://star.ettoday.net/news/2962831>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 20 日。

行制度仍有不足之處，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⁷¹。

肆、問題研析與建議

一、職場霸凌法律定義宜更具體明確

（一）宜依行為樣態細緻分類並建立差異化制度設計

現行職安法對於「職場霸凌」並無明文定義與明確規範，以往僅得依據法院判決或勞動部預防指引作為內涵說明⁷²，實務上僅得循相關民事、刑事以及行政責任途徑追究⁷³。由於職場霸凌是一種不易察覺且深具破壞性的行為，長期以來因定義模糊與立法不足而屢遭忽視⁷⁴，使得雇主之防治責任欠缺清晰判準，導致實務適用上產生諸多爭議⁷⁵。固然，有論者認為，職場霸凌屬「職場暴力與騷擾」之一環，要訂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，亦有制定相關法制之難度⁷⁶。另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⁷⁷。

然而職場霸凌定義明確化，仍將有助於政府管理及設立專責的申訴

⁷¹ Seo, Yoojeong Nadine，同註 42，頁 73。

⁷² 侯嘉偉，同註 16。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。」

⁷³ 葉佳倫，同註 11，頁 22。

⁷⁴ 楊文君，職場裡的大象（二）嚴格管理與職場霸凌分界線在哪？，中央廣播電臺，2025 年 1 月 15 日，網址：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2234956>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

⁷⁵ 徐婉寧，〈ESG 浪潮下企業之職場霸凌防治義務－從 ILO 190 號公約談起〉，《月旦法學雜誌》，第 356 期，2025 年 1 月，頁 125。

⁷⁶ 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。

⁷⁷ 傅柏翔，同註 38，頁 175。

管道和調查委員會，確保受害者在保密下舉報霸凌行為，此外，並非所有發生在職場中之不受歡迎行為，都應該或適合用職場霸凌之方式來處理。因此，一方面為維護勞動權益，另一方面為避免過度介入雇主管理權限，更需要明確定義職場霸凌，並加以分類，以供勞資雙方得以明確遵行。故有論者提出，在討論如何處置相關行為前，首應區別非霸凌行為⁷⁸（合理管理與摩擦）、霸凌行為（不合理管理與摩擦）、違法霸凌行為（已達違法程度），分別進行不同的程序與處置⁷⁹，而後再進一步對於職場霸凌行為明定其法律後果，包括行政處分、契約終止、乃至刑事責任，以發揮預防與遏阻之功能⁸⁰。

因此，欲建構完整且可操作之職場霸凌防治制度，應從法律定義、行為樣態、程序機制及責任規範等面向通盤檢視與補強，並妥適區隔與雇主管理權限之界線。從比較法觀察，日本勞動施策綜合推進法明確建構職場霸凌三大構成要件⁸¹，並於民事、行政、刑事各面向建立完整防治制度，設置心理健康評估、匿名申訴與再發預防機制，具高度制度完整性，值得我國參考借鏡⁸²。總之，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⁸³。

本次職安法增訂第 22 條之 1 條文草案之設計方向，雖展現政府對職場霸凌議題之重視，並體現正視職場心理健康問題之立法企圖，尤其納入「情節重大者，不以持續發生為必要」之例外規定，有助於涵蓋一

⁷⁸ 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。

⁷⁹ 傅柏翔，同註 38，頁 83。

⁸⁰ 蔡麗惠，催生職場霸凌法：從保發中心案例探討反職場霸凌立法的急迫性，自由時報電子報，2024 年 9 月 5 日，網址：<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4791362>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 9 日。

⁸¹ 三大構成要件：基於優越關係所為言行、逾越業務必要與合理範圍、對受害人之工作環境造成不利影響。

⁸² 柳靖，公部門職場霸凌問題的警鐘，自由評論網，網址：<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4863404>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

⁸³ 傅柏翔，同註 38，頁 85。

次即構成實質侵害之特殊個案，更進一步保護受害者。然而，整體規範結構尚有部分疑慮，首先，條文所使用之「冒犯」、「冷落」、「孤立」等用語具有高度主觀性與情境依賴性，若無配套之行為指標、判斷層級、因果關係推定準則與適用程序，將導致執法機關難以統一執行，亦提高誤罰、濫罰與放任之風險。其次，條文亦未清楚劃分「職場霸凌」、「職場騷擾」與「職場暴力」三類行為⁸⁴之界線，恐導致適用上易生混淆，且因此未就不同行為樣態與違法程度，設計差異化處理機制。

爰建議於修正職安法時，首先明確區別「職場霸凌」、「職場騷擾」與「職場暴力」等三種不同概念，建立三者間之概念界線與處理依據；其次，另增訂有關職場霸凌之判斷基準，按職場不當行為光譜細緻分類三種行為層級，其一為「非霸凌行為」，即具有正當性與合理性的管理行為；其二為「霸凌行為」，指欠缺正當管理依據且呈現長期、系統性之敵對狀態；其三為「違法霸凌行為」，即霸凌情節已達違法程度者。而霸凌行為亦應依「合理範圍指導」或「違法不當管理」；「個人不當行為」或「集體結構行為」；「持續性之危害」或「單次重大傷害」等不同行為性質、程度及頻率，採行綜合判斷方式進行實務認定。最終依不同類型行為採取相應處置措施，設計差異化之申訴處理程序與法律適用機制。

（二）明確界定非持續性但情節重大之職場霸凌

國際上多數國家將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，無論在民間企業內部調查準則、公部門人事處理規範，乃至司法實務判決

⁸⁴ 有論者建議定義「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。」鄭津津，同註 76，頁 107。

⁸⁵，均可見其深遠影響。法院實務亦多次強調行為須具「持續性」，方符合職場霸凌之構成，致使部分重大單次侵害行為，因欠缺持續性而未獲認定或介入處理。

然而，如果新進職員遭受職場霸凌後，因無法忍受而離職，會因為在職期間不長，導致不符合「持續性」要件嗎？依據臺中高等行政法院高等庭 113 年度訴字第 260 號判決⁸⁶可知，法院對於「持續性」的判斷，並不是指職場霸凌行為必須持續數月甚至數年，如「非偶發性的衝突而維持長達一定時間」，即使被害員工因不堪受辱而儘速離職，於離職前的短暫期間內，有頻繁受害的話，仍可能被認定符合「持續性」的要件⁸⁷。因此，持續性可用來判斷嚴重性，但非必要條件，如果只有一次很嚴重，應該也是霸凌⁸⁸。

本次職安法修正草案第 22 條之 1 第 1 項，其中針對原本職場霸凌必須具「持續性」的要件，加上「但情節重大者，不以持續發生為必要」的例外，其立法說明考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於本條第 1 項增訂但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。

此項規定雖已展現制度彈性與人權保障進展，值得肯定，然對於「情節重大」之判斷標準，尚屬抽象，恐仍不足以提供執法機關、雇主

⁸⁵ 參見臺灣高等法院高雄分院 113 年度勞上字第 19 號民事判決、臺灣高等法院高雄分院 112 年度勞上易字第 18 號民事判決、臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 35 號民事判決。

⁸⁶ 臺中高等行政法院高等庭 113 年度訴字第 260 號判決略以：「雖原告主張唐員在職期間若僅計算工作日僅有 20 天，難以界定有長時間、持續性、重複對唐員為負面行為...又雖唐員自 112 年 9 月 23 日到職，於同年 10 月 26 日即離職，惟因原告前揭行為係自唐員到職與原告交接業務開始持續且具針對性為之，並非偶發事件，於受凌者而言，工作時間均係處於敵意、不友善環境，不因在職期間長短即不成立霸凌行為。」

⁸⁷ 勝綸法律事務所，職場霸凌非得持續 1 個月以上才算？破解「持續性」迷思，104 人力職場網站，網址：<https://blog.104.com.tw/the-ongoing-nature-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

⁸⁸ 楊文君，同註 74。

或法院具體依據。為避免執行過程中出現認定歧異，建議主管機關應同步訂定子法，就「非持續性但情節重大」之職場霸凌構成類型、舉證方式、事實認定標準，明列範例與程序原則，以避免未來出現認定標準不一或行政濫權之爭議。

二、明確授權子法建立職場霸凌判斷基準

職場霸凌所涉及之行為樣態甚多，在判斷上確實不易有一致性之標準，須全盤考量多項因素，例如：霸凌行為的樣態、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⁸⁹。

因此，勞工如有意提出民事損害賠償等救濟時，仍應審慎評估所主張相關行為，是否確實已超出社會通念之容忍性，以說服法院已達不法侵害之程度⁹⁰。然司法實務對職場霸凌之認定標準向來採取嚴格態度，多數法院傾向肯認雇主對職場具有一定管理權限。勞工若主張民事損害賠償或職業災害補償，常因舉證困難與認定標準不一而受限。

依司法院釋字第 443 號解釋所揭櫫之層級化法律保留原則，凡涉及限制人民基本權利之事項，應以法律明文規範。現行勞動部預防指引雖有政策倡導意義，但因缺乏授權明確性，難以有效發揮實質預防與處理之效用，勞工救濟亦陷於困境。有學者⁹¹檢視各國法制發現，多以子法或行政指引列舉職場霸凌之樣態，並透過法院實務見解逐漸累積經驗形成共識。另有學者進一步整理實務裁判並參考日本法制，初步建構出具

⁸⁹ 鄭津津，同註 76，頁 107。

⁹⁰ 蔡晴羽，淺談職場上霸凌對應權利救濟管道，圓矩法律事務所，2023 年 10 月 31 日，網址：<https://www.ozgoodwin.com/articles/56>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

⁹¹ 中正大學法律系鄭津津教授表示，檢視國外法制，尚無國家可以在母法中精準定義職場霸凌，其樣態多元，都是在子法或指引中進一步例示說明，法律的文字無法百分之百精準；至認定的問題，也不必過度擔憂，未來可透過法院相關判決的實務見解，逐漸累積經驗形成共識。參見勞動部職業安全衛生署，「職業安全衛生法職場霸凌防治專章相關條文修正草案」（相關部會及團體）會議紀錄，2024 年 4 月 8 日。

體可操作之「職場霸凌判斷基準表」，供行政調查與實務應用參考，對於調查委員認定是否構成霸凌行為而言，實為制度落實之關鍵工具⁹²。惟宜強調該判斷基準主要提供行政調查階段之事業單位與主管機關作為操作參考，其目的在於釐清事件是否達到政府介入處理之門檻，並不取代法院於民刑事訴訟程序中對於構成要件、責任歸屬與損害賠償所為之最終裁量判斷，兩者性質不同，應予區分。再者，亦有學者⁹³指出，職場霸凌、性騷擾與就業歧視等制度之處理程序與定義尚未一致，對職場霸凌定義和處理程序還在成形中時，可以在制定法政策時，拉平之間判斷之標準來因應，以避免適用衝突，促進制度整合。

綜上，建議勞動部研議於職安法第 6 條或第 22 條之 1 增訂授權條文，明確規定主管機關得就職場霸凌事項訂定子法（如辦法或準則），其內容應涵蓋行為樣態、處理程序、霸凌性質與損害認定標準或原則等，並得將現行勞動部預防指引之核心內容納入子法體系，以賦予拘束力。另為避免規範錯置及執行混淆，主管機關宜進一步研擬行為樣態與法律適用之分流原則，明確釐清子法應處理事項之範疇、層級與其他法規之界線，以建立可行且具預測性之制度基礎。

三、建立獨立、公正且可信賴之申訴調查及追蹤監督機制

為建立獨立、公正且可信賴之申訴調查及追蹤監督機制，應要求一定規模之企業設置獨立調查委員會，以補強雇主在職場霸凌事件中之調查義務，並建立向外部機關轉介調查之機制。同時，應建構與主管職務適格性評估連動之處理方式，對於申訴案件須明確規範處理時限與即時補救措施義務。整體程序應明文化申訴受理、調查展開、處理流程與完

⁹² 邱冠喬，〈職場霸凌判斷基準之研究－以日本職場霸凌法製作為比較〉，《中原財經法學》，第 53 期，2024 年 12 月，頁 112、119、124-126。

⁹³ 傅柏翔，同註 38，頁 159。

成期限，並明定資料保密原則、利益迴避規範及外部監督參與制度，以確保處理之公正性與有效性。茲分述如下：

（一）獨立調查制度有效釐清合法管理行為與職場霸凌之界線

過往我國在職場霸凌議題上重視不足，申訴與調查制度長期處於缺漏狀態。舉例而言，從勞動部過去處理內部職場霸凌案件觀察，常出現官官相護⁹⁴、調查不公開、程序不透明等問題，導致案件最終不了了之，受害者權益未獲實質保障。可見，僅依賴機關或企業內部處理，難以提供可信賴之救濟機制⁹⁵。

本次職安法修正草案所新增之申訴規範，雖要求雇主設置申訴制度，惟其調查與處理機制仍以雇主為主體，對於涉有霸凌之行為人，僅於行為人為「最高負責人」時始得由外部處理，規範過於保守。依此制度設計，若雇主本身係間接涉入霸凌行為，而非直接霸凌者，則內部機制未必能中立處理申訴案件，將無法提供受害者真正可信賴之舉報與調查管道。

勞資關係中蘊含複雜且微妙之權力結構，若單純依賴外部機關處理申訴，未必為最適當之策略。有論者即指出，職場霸凌之申訴與調查機制，並不宜比照性騷擾案件採「知悉即啟動調查」之強制模式，否則易造成過度干預雇主管理權限⁹⁶。惟該類以雇主為核心之調查模式似存有風險，未能保障被害人之申訴權與調查公正性。因此，內部機制失靈，宜由外部機制解決，當民間企業勞工遭受職場霸凌，缺乏公權力介入機

⁹⁴ 張宜，多年才走出職場霸凌陰霾，聯合新聞網，2024年12月1日，網址：<https://udn.com/news/story/7339/8384440>，最後瀏覽日期：2025年5月30日。

⁹⁵ 林銘翰、王千豪，防公務員再遭長官霸凌 藍白立委提修法增罰則，聯合新聞網，2024年12月1日，網址：<https://udn.com/news/story/124274/8396207>，最後瀏覽日期：2025年5月30日。

⁹⁶ 廖元豪，反職場霸凌要如何立法？，中時新聞網，2024年12月13日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241213004204-262104?chdtv>，最後瀏覽日期：2025年5月10日。

制，採取雇主自主管理，將與「性平三法」⁹⁷修正前，受害者求助無門的狀況一樣，當勞工面對權勢或集體霸凌，難以期待權勢者自行檢討，建立內外二軌申訴管道，有其必要性⁹⁸。有學者⁹⁹則表示私部門職場霸凌狀況要改善，須建立職場霸凌處理機制，而性騷擾事件處理辦法是很好的參考。

綜上，建立具獨立性、專業性與中立性之外部調查與救濟體系，始能有效釐清合法管理行為與職場霸凌之界線¹⁰⁰，提升制度信賴與防治成效。爰建議未來制度設計應導入獨立性之外部申訴與調查機制，除增訂雇主有定期揭露調查進度與處理結果之義務外¹⁰¹，並明定勞工可於符合一定條件下，要求主管機關啟動外部調查之具體要件與程序。至少應比照性別平等工作法關於性騷擾案件之「性別平等工作會」設置與外部參與標準，俾發揮保護被害人之實質效果。惟為避免濫用外部申訴機制，並兼顧勞工權益，勞動部宜再研議申請門檻之濫用風險、審查之明確性及與現行職安法第39條¹⁰²所定勞動檢查程序之分工與銜接機制。

⁹⁷ 我國於 2023 年因應社會各界 MeToo 風暴持續擴大，立法院於 2023 年 7 月 28 日三讀通過「性別平等教育法」修正案，7 月 31 日也三讀通過「性別工作平等法」與「性騷擾防治法」的修正案。

⁹⁸ 初泓陞，同註 24。

⁹⁹ 政治大學勞工研究所劉教授梅君表示，私部門霸凌狀況要改善，須建立職場霸凌處理機制，而性騷擾事件處理辦法是很好的參考，企業一得知有霸凌情事，須採取立即有效措施外，若被霸凌員工對公司內部的處理結果不滿，還可至地方政府申訴。李若雯，霸凌重災區連環爆反霸凌成職場新文化，靠工會有用嗎？，天下雜誌，2024 年 12 月 2 日，網址：<https://www.cw.com.tw/article/5132949>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。

¹⁰⁰ 吳明彥，目標管理與職場霸凌只是一線之隔，中時新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241201001473-262110?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

¹⁰¹ 本報告所提建議係課予雇主有「定期揭露調查進度與處理結果」之義務，重點在於「增進透明與信賴」，並未要求全面公開當事人及案情細節等資訊；雇主亦應遵守個人資料保護法相關規定，如有違反則依該法相關規定處理。主管機關宜於後續研擬時，妥為衡平揭露義務與資訊保密之法制需求，以確保制度實施後具備公平性與執行力，並避免揭露機制反致當事人二度傷害或程序爭議。

¹⁰² 職業安全衛生法第 39 條規定：「工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。二、疑似罹患職業病。三、身體或精神遭受侵害。（第 1 項）主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。（第 2 項）前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。（第 3 項）雇主不得對第 1 項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。（第 4 項）」

（二）建立主管職務適格性連動之申訴與處理機制

不論公、私部門之中、高階主管，其職權通常涵蓋人事指揮、目標管理、資源調配與績效考核等事項¹⁰³，倘若主管本身即為職場霸凌行為人，則其地位優勢將對部屬產生壓力與寒蟬效應，致使受害人不敢申訴，或使調查程序流於護短、淡化處理，難以落實責任追究。

尤其，若已涉職場霸凌之主管未受任何實質處分或評核紀錄留存，反而仍能順利升遷或調任之肯定，將嚴重破壞企業內部信任機制，並使整體防治制度淪為僅具宣示性之空泛規範。因此，為避免防治機制停留於紙上作業，實有必要強化對行為人之人事任用適格性之評估機制，並將調查結果與主管考核制度建立制度性連動。而性別平等工作法¹⁰⁴就性騷擾被申訴人具權勢地位，如最高負責人或各級主管涉及情節重大性騷擾案件時，授權其上級機關或主管機關於調查期間內暫停或調整其職務，以維持調查中立性與組織信賴。

本次職安法修正草案並未要求調查結果與人事評核制度進行連動，爰建議草案可參照性別平等工作法處理具權勢加害人職務之規定，涉及職場性騷擾情節重大，得於進行調查期間先行停止或調整職務。另增訂調查結果與主管職務適格性評估之連動規定，明定雇主對經認定有職場霸凌行為之主管，應依內部人事規則啟動適格性審查程序，並得視其行為情節輕重，作為其考績、升遷、續聘或調任之參考依據。

（三）明定處理期限與即時補救義務

職場霸凌事件與性騷擾事件性質相近，皆可能發生於職場權力失衡

¹⁰³ 楊錦洲，〈目標管理、方針管理與 OKR〉，《品質月刊》，第 55 卷，第 10 期，2019 年 10 月，頁 12。

¹⁰⁴ 性別平等工作法第 13 條之 1 第 1 項規定：「性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。」另同法第 32 條之 3 第 2 項亦進一步針對最高負責人或各級主管涉及情節重大性騷擾案件時，授權其上級機關或主管機關於調查期間內暫停或調整其職務，以維持調查中立性與組織信賴。

之關係脈絡中，尤以加害人為企業高層或主管者為常見。受害人在此種結構下，往往因畏懼權勢壓力或職涯風險，而不敢於在職期間提出申訴，進而導致逾越法定申訴時效，致使權益無從主張。

為加速防止職場霸凌行為持續擴大，制度設計上宜參照性騷擾防治法之保護原則，不僅應對加害人進行適當糾正與懲處，更應優先保障被害人權益，避免其長期處於不利與危害之工作環境。依現行性騷擾事件處理模式，當機關或雇主知悉疑似性騷擾情事時，即應於合理期間內啟動調查程序¹⁰⁵，並同步採取必要之暫時處遇措施，例如調整工作區域、職務異動、心理輔導等，以防止侵害擴大並維護被害人身心安全。

此外，尚可參考性騷擾防治法關於申訴期限之規定¹⁰⁶，該制度充分考量權勢結構對申訴行為可能產生之壓抑效果，認為被害人在遭受性騷擾後，常因憂懼報復、羞辱或對制度不信任等因素延遲申訴。因此，特別區分加害人是否具權勢地位，並對雇主或最高負責人另設較長申訴期間，體現對權力不對等情境下被害人所需保護之立法意旨。

本次職安法修正草案針對處理期限、即時補救義務與被害人保護措施，相關條文仍未具體明定。若無明確處理時程與補救程序，易使制度淪為形式，形成拖延與消極處理之實務困境，亦可能使被害人持續暴露於威脅性環境中，侵害其人格尊嚴與心理健康。爰此，建議草案應比照性騷擾防治法之相關規定，明定雇主於受理申訴後，應於若干日內完成初步處置及啟動正式調查程序，並增訂具差別設計之申訴期限規範，依加害人是否為一般人員、具權勢地位者或最高負責人，設計不同

¹⁰⁵ 性騷擾防治法第 15 條第 1 項規定：「政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。」

¹⁰⁶ 性騷擾防治法第 14 條第 1 項規定：「性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後 2 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 5 年者，不得提出。二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後 3 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 7 年者，不得提出。」

申訴期限。

四、建議重視職場霸凌行為人之矯治與長期追蹤制度

為防止霸凌行為人再犯，不僅應對行為人進行懲戒與職務調整，更應建立完善之教育、矯治與輔導重建機制，以落實預防再犯與修復式正義原則¹⁰⁷。參照性別平等教育法第 26 條之規定，對行為人之處置除包括經被害人同意之書面道歉外，並得要求其接受至少 8 小時之性別平等教育課程與心理諮商輔導，另依個案需求提供後續追蹤與關懷機制。在教育場域，常見透過宣導、防治課程及專責輔導資源，協助行為人改正不當行為、矯正偏差觀念，降低其未來再犯風險與潛在社會危害，該經驗可作為推動一般職場矯治制度之參考基礎。

依據勞動部預防指引之規定，現行職場霸凌事件的事後處置機制主要著重於懲處行為人與保護受害者。雇主應依勞工之傷害程度提供必要的保護、安置、心理諮商、休假、職務內容或時間彈性調整等措施。然而，對行為人之處置，僅限於依內部程序懲處，未納入心理治療、行為認知課程或再犯風險評估等矯治機制，難以有效促使其行為改變。此外，懲處措施如未搭配持續觀察、再教育與矯治追蹤，恐使行為人僅受形式處分而無實質改正，亦難以促進組織文化根本性改善。

本次職安法修正草案，對於行為人之行為矯治、教育重建、心理輔導及長期監督等制度化設計，略顯不足。爰建議事業單位可運用外部資源如「員工協助方案」(Employee Assistance Program,EAP)，例如與「張老師」服務合作，進行認知與防治教育，達到預防性功能。另可將相關行為規範與處分機制納入公司工作規則中，藉以強化內部管理效能。

此外，應進一步補強制度中有關「行為人矯治機制」之設計，對於

¹⁰⁷ 焦興鎧，〈對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，第 164 期，2021 年 3 月，頁 254。

屢犯或情節重大之個案，宜另設專案處理程序。建議明文規定行為人應接受強制性之心理輔導與教育課程，以避免處分僅止於形式懲戒，難以達成行為矯正與再犯預防之實效，惟關於強制性輔導措施，應依個案之情節輕重與行為特性為原則，非全面適用，僅對經反覆調查確認具有系統性、重複性職場霸凌行為者，始得考量採取強制性之心理矯治或轉介專業資源等處置。

同時，相關矯治措施之設計與施行，得在保障被害人權益之前提下，透過與勞雇雙方充分溝通，導入「修復式調解」機制，提供行為人自我反省與修正之機會，俾以重建職場安全與健康之基本秩序。

另考量中小企業及微型企業在人力與資源配置上存有限制，如全面採取強制性規定，恐對勞工與企業雙方造成過大衝擊，爰得先以倡議性政策推動為原則，並由勞動部於後續制度研議中，審慎評估其可行性與配套機制，以兼顧制度落實與實務操作之可行性。

五、允宜擴大職場霸凌防治範圍及提供中小企業協助方案

根據職業安全衛生設施規則第324條之1第2項¹⁰⁸規定，事業單位雇用勞工人數達100人以上者，應依作業風險特性訂定人因性危害預防計畫，並據以執行；未達100人者，得以執行紀錄或書面文件替代。惟依行政院主計總處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¹⁰⁹，致使許多中小企業或微型企業（小規模企業）¹¹⁰皆未受前揭法令規範。

現行制度雖考量中小企業規模，採寬鬆適用模式，惟在實務上，職場霸凌之高風險樣態往往發生於內控較弱、層級關係緊密之中小企業，

¹⁰⁸ 職業安全衛生設施規則第324條之1第2項規定：「前項危害預防措施，事業單位勞工人數達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；於勞工人數未滿100人者，得以執行紀錄或文件代替。」

¹⁰⁹ 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。

¹¹⁰ 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。」

其替代措施效力有限，恐造成制度落空。針對此點，職安法修正草案於中小企業部分採從寬適用及文件替代態度雖具務實考量，惟在霸凌事件高風險且雇主往往涉入其中之情況下，該等替代方案效果有限。

爰建議主管機關建立中小企業防治支援制度，提供免費或低價協助資源之內容，例如：1.霸凌申訴專線與協談；2.協助撰寫防治規範範例；3.定期提供「員工協助方案」(EAP)轉介資源；4.建立共享之外聘調查專家資料庫。俾使資源不足之中小事業單位仍能達成最低防治標準。

六、推動勞動教育與建構職場霸凌零容忍文化

有學者呼籲公部門應協助建立「敢發聲的職場環境」，而雇主應重視職場霸凌對被霸凌者及企業組織的嚴重傷害，以預防代替治療，並在最後一道防線可向地方縣市政府勞政單位提出申訴，降低職場霸凌之發生¹¹¹。因此，為澈底防治職場霸凌，除應從法律規範及行政執行層面著手外，並應在職場文化面向積極推動，全面建構預防與應處機制。故勞動主管機關應正視職場霸凌議題，明確宣示對霸凌行為「零容忍」之政策立場，並透過強化勞動教育、善用多元媒體與社群平臺，加強社會大眾對霸凌問題之認識與關注，共同營造友善職場環境與有效保護機制¹¹²。

同時，亦應借鏡國際經驗，擴大霸凌行為之認定範疇，簡化審核流程，並在特定情形下，推動雇主調查義務除罪化，以平衡勞資權益，化解緊張關係，並真正落實受害者權益保障¹¹³。

¹¹¹ 政治大學勞工研究所劉教授梅君主持新北市政府勞工局與政治大學勞研所、法學院及台灣勞動法學會合作舉辦的「109年勞動議題系列研討會－第5場次會議」，呼籲公部門應協助建立「敢發聲的職場環境」。勞動教育平臺影音專區－109年勞動議題研討會，新北市勞工局，2020年12月7日，網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/330477458>，最後瀏覽日期：2025年6月20日。

¹¹² 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>，最後瀏覽日期：2025年5月16日。

¹¹³ 楊文君，同註20。

爰建議政府編列預算，委由第三方專業機構協助企業處理申訴案件外，並提供被害人必要之心理、社工、法律與醫療等支持服務，勞政主管機關並應定期推動職場霸凌防制訓練課程，協助勞資雙方建立有效之衝突管理與申訴通報流程，進一步建構重視人本與尊嚴的勞動環境。

綜上，職場霸凌防治應作為企業文化核心，高階主管與企業負責人應公開表達對霸凌零容忍之立場，並以尊重、包容與合作作為組織核心價值，由上而下形塑健康職場氛圍。主管應接受相關教育訓練，具備識別與防止霸凌行為之能力；員工亦應透過教育了解霸凌的形式與後果，並於需要時及時取得心理諮商、法律協助等支持性服務¹¹⁴。

七、公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範

為完備公務人員職場霸凌申訴及防治處理相關法制，考試院爰擬具保障法部分條文修正草案¹¹⁵，於 114 年 5 月 6 日以考臺保一字第 11408001361 號函請本院審議¹¹⁶，立法院司法及法制委會於同年 6 月 5 日由初審通過¹¹⁷，並於同年 6 月 24 日經立法院會三讀修正通過，明確定義職場霸凌、完善申訴處理機制、追究行為人行政責任等，也明定機關首長或一級單位主管人員若遭認定職場霸凌，最高罰新臺幣 100 萬元¹¹⁸。此外，亦將政務人員、民選公職人員、約僱人員、工友、技工、約用人員等準用保障法有關職場霸凌之相關規定¹¹⁹，惟在審議過

¹¹⁴ 朱家儀、翁世航，同註 25。

¹¹⁵ 考試院新聞，考試院通過保障法、安衛辦法及考績法修正草案 強化公務機關安全衛生防護機制及防治公務職場霸凌，考試院網站，2025 年 5 月 1 日，網址：https://www.exam.gov.tw/News_Content.aspx?n=1&sms=8956&s=49790，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 29 日。

¹¹⁶ 立法院第 11 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11012467 號），114 年 5 月 14 日印發。

¹¹⁷ 屈彥辰，杜絕謝宜容公務員案 立院初審機關首長、一級主管霸凌最高罰百萬，聯合新聞網，2025 年 6 月 5 日，網址：<https://udn.com/news/story/7321/8787337>，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 9 日。

¹¹⁸ 王揚宇，立院三讀機關首長職場霸凌最高罰 100 萬，中央社，2025 年 6 月 24 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/aip/202506240036.aspx>，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 25 日。

¹¹⁹ 考試院，立法院第 11 屆第 3 會期司法及法制委員會第 19 次全體委員會議，公務人員保障法部分條文修正草案口頭報告，2025 年 6 月 5 日。

程中，以但書排除醫療機構及公立學校之適用¹²⁰。

部分公部門基層團體雖召開記者會指出，保障法並未如職安法一般設有勞動檢查機制，亦無職業病或職業災害之認定程序，負責審理案件之公務人員保障暨培訓委員會更欠缺相關實務經驗。為此，團體呼籲應將公務員納入職安法適用範圍，建請行政院儘速提出修法草案，並由朝野立委共同提案支持，以實現實質權益保障¹²¹。惟有論者指出我國針對公務人員執行職務之安全保障與勞工之安全衛生事項採取分流的方式，此種作法與日本國家公務員的職務安全衛生保障體制相似¹²²。因為雖然同樣是職場霸凌，且公私部門都有上下指揮監督的科層體系，但公務機關有著法定的「服從義務」，又遺留傳統「服不定量勤務」的無限責任概念，很難用同一把尺直接套用，公私部門應該有著不同的規範。私部門則是必須留給各個企業、團體、組織，自由選擇「管理風格」¹²³，若強行一體適用，恐反造成法制僵化與執行困難。

此外，依據司法院釋字第 596 號解釋指出，公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係不同，國家對其退休生活所為之保護，方法上自亦未盡相同，其間差異是否牴觸憲法平等原則，應就各種保護措施為整體觀察，未可執其一端遽下論斷。此一見解可類推適用於職場霸凌防治設計，公務人員與勞工的法律關係分屬不同制度，國家對其行為

¹²⁰ 公務人員保障法修正後第 102 條規定：「下列人員準用本法之規定：一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。三、公營事業依法任用之人員。四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。（第 1 項）前項第五款應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。（第 2 項）法定機關（構）非屬第 3 條及第 1 項所定人員，而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用第 19 條至第 19 條之 2 及依第 19 條第 1 項所定辦法等相關規定。但不含醫療機構及公立學校。（第 3 項）」

¹²¹ 蔡佩珈，〈現行職場霸凌處理機制不足 公部門基層團體籲公務員適用職安法〉，中時新聞網，2025 年 5 月 19 日，網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20250519002522-260405?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 29 日。

¹²² 徐婉寧、林倖如，〈公務人員執行職務安全衛生保障法制走向－以日本公務人員法制比較為中心〉，公務人員保障暨培訓委員會研究報告，2021 年 11 月，頁 105。

¹²³ 廖元豪，同註 96。

規範、申訴救濟、懲戒程序等原已分別設置不同體系，若將之硬性統合，反而會形成制度上的錯置與混淆。爰公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範。

伍、結論

關於職場上不法侵害行為之預防規定，不論是職場霸凌、暴力、騷擾、性騷擾等，均屬不法侵害行為之類型。本報告以我國職場霸凌防治相關之法律規範與制度建構為核心，檢視現行法制情形與未來修法方向，並參酌國際比較法經驗，提出以下建議，俾供委員於問政及審查法案參考。

- 一、職場霸凌法律定義宜更具體明確。
- 二、明確授權子法建立職場霸凌判斷基準。
- 三、建立獨立、公正且可信賴之申訴調查及追蹤監督機制。
- 四、建議重視職場霸凌行為人之矯治與長期追蹤制度。
- 五、允宜擴大職場霸凌防治範圍及提供中小企業協助方案。
- 六、推動勞動教育與建構職場霸凌零容忍文化。
- 七、公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範。

參考文獻

一、政府出版品、書籍、學位論文

- 1.立法院第 11 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11012467 號），114 年 5 月 14 日印發。
- 2.考試院，立法院第 11 屆第 3 會期司法及法制委員會第 19 次全體委員會議，公務人員保障法部分條文修正草案口頭報告，2025 年 6 月 5 日。
- 3.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。
- 4.林佳和，〈mobbing：勞工人格之特殊侵害型態-以德國法為中心〉，《勞動與法論文集 III—國家與勞動市場管制、勞動契約》，元照出版，2014 年 10 月。
- 5.徐婉寧、林偉如，《公務人員執行職務安全衛生保障法制走向—以日本公務人員法制比較為中心》，公務人員保障暨培訓委員會研究報告，2021 年 11 月。
- 6.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。
- 7.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。

二、期刊論文

- 1.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。
- 2.邱冠喬，〈職場霸凌判斷基準之研究—以日本職場霸凌法製作為比較〉，《中原財經法學》，第 53 期，2024 年 12 月，頁 95-138。
- 3.徐婉寧，〈ESG 浪潮下企業之職場霸凌防治義務—從 ILO 190 號公約談起〉，《月旦法學雜誌》，第 356 期，2025 年 1 月，頁 125-138。
- 4.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 187-195。
- 5.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 81-86。
- 6.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。
- 7.焦興鎧，〈美國處理職場霸凌問題之法制與經驗〉，《臺大法學論叢》，第 49 卷第 3 期，2020 年 9 月，頁 985-1061。
- 8.焦興鎧，〈對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，第 164 期，2021 年 3 月，頁 254-256。
- 9.楊錦洲，〈目標管理、方針管理與 OKR〉，《品質月刊》，第 55 卷，第 10 期，2019 年 10 月，頁 11-17。
- 10.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。
- 11.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 94-109。
- 12.謝曼麗、陳富莉，《整合性健康職場管理探討研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2016 年 3 月，頁 37-38。

三、網路資源

- 1.Justia 法律資源，2019 年猶他州法典，網址：
<https://law.justia.com/codes/utah/2019/title-67/chapter-19/section-44/>，最後
瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。
- 2.Seo, Yoojeong Nadine,Investigation into the Definition and Legislation of
Workplace Bullying in 23 States,Health and Social Welfare Review,Vol.43,
No.3, (2023) : 72-91. 網址：

- <https://repository.kihasa.re.kr/en/handle/201002/43836>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。
3. Yahoo 奇摩即時新聞，謝宜容霸凌案不起訴 貪污案首開庭哽咽認罪求緩刑，Yahoo 新聞，2025 年 5 月 26 日，網址：<https://tw.news.yahoo.com/謝宜容霸凌案不起訴-貪污案首開庭哽咽認罪求緩刑-051008243.html>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 26 日。
4. 公民行動影音紀錄資料庫，勞動部勞發署職場霸凌事件 公部門基層團體聯合聲明，2024 年 11 月 18 日，網址：<https://www.civilmedia.tw/archives/129417>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。
5. 日本厚生勞動省網站，<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001306686.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。
6. 王揚宇，立院三讀機關首長職場霸凌最高罰 100 萬，中央社，2025 年 6 月 24 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/aip1/202506240036.aspx>，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 25 日。
7. 加州立法資訊網站，網址：https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201320140AB2053&showamends=false，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 18 日。
8. 立法院國會圖書館，立法報導，外國法案介紹－職業安全衛生法，立法院網站，網址：<https://npl.ly.gov.tw/do/www/FileViewer?id=8254>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。
9. 匡騰環安衛管理系統，瞭解外國職業安全衛生法規，網址：<https://tw.usequantum.com/osha-regulations-differences-between-countries/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。
10. 朱家儀、翁世航，職場霸凌無專法可管，受害者在法律上有什麼保

障？雇主能做什麼？，關鍵評論，2024 年 11 月 23 日，網址：
<https://www.thenewslens.com/article/245198>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

11.江睿智，杜絕霸凌勞動部擬修法 提高雇主責任，聯合新聞網，2024 年 11 月 25 日，網址：<https://udn.com/news/story/124274/8382036>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

12.考試院新聞，考試院通過保障法、安衛辦法及考績法修正草案 強化公務機關安全衛生防護機制及防治公務職場霸凌，考試院網站，2025 年 5 月 1 日，網址：
https://www.exam.gov.tw/News_Content.aspx?n=1&sms=8956&s=49790，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 29 日。

13.行政院記者會暨院會後記者會（第 3950 次會議），行政院網站，2025 年 5 月 1 日，網址：
<https://www.ey.gov.tw/Page/AF73D471993DF350/1c402152-e25a-4f92-b63d-f52e7fb49789>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 12 日。

14.吳明彥，目標管理與職場霸凌只是一線之隔，中時新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241201001473-262110?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

15.李若雯，霸凌重災區連環爆反霸凌成職場新文化，靠工會有用嗎？，天下雜誌，2024 年 12 月 2 日，網址：
<https://www.cw.com.tw/article/5132949>，最後瀏覽日：2025 年 5 月 10 日。

16.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：2025 年 5 月 20 日。

17.初泓陞，職場霸凌發生時，霸凌者、被害人、雇主，各自有什麼責任

和保護措施？，104 職場力，2019 年 12 月 9 日，網址：
<https://blog.104.com.tw/legal-issues-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。

18.屈彥辰，杜絕謝宜容公務員案 立院初審機關首長、一級主管霸凌最高罰百萬，聯合新聞網，2025 年 6 月 5 日，網址：
<https://udn.com/news/story/7321/8787337>，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 9 日。

19.林銘翰、王千豪，防公務員再遭長官霸凌 藍白立委提修法增罰則，聯合新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：
<https://udn.com/news/story/124274/8396207>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

20.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>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 20 日。

21.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：2025 年 5 月 30 日。

22.柳靖，公部門職場霸凌問題的警鐘，自由評論網，網址：
<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4863404>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

23.唐鎮宇，未妥善處理霸凌 雇主遭罰人數近年暴增，ETtoday 新聞雲，2024 年 11 月 20 日，網址：<https://finance.ettoday.net/news/2858417>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

24.徐有貞，英國職場霸凌仲裁機構 ACAS 是什麼？韓國勞動法網站，2024 年 8 月 7 日，網址：
https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=36955，最

後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

- 25.張宜，多年才走出職場霸凌陰霾，聯合新聞網，2024 年 12 月 1 日，網址：<https://udn.com/news/story/7339/8384440>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。
- 26.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 5 月 30 日。
- 27.陳彥宇、曾盈瑜，【勞動部霸凌吃案 3】職場霸凌立法牛步 學者：專法保障更全面，鏡週刊，2024 年 11 月 26 日，網址：<https://www.mirrormedia.mg/story/20241125inv006>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。
- 28.陳思遠，職場霸凌是什麼？職場霸凌定義、蒐證、申訴管道與法律保障一覽，TVBS 新聞網，2024 年 11 月 22 日，網址：<https://news.tvbs.com.tw/life/2694832>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。
- 29.勝綸法律事務所，職場霸凌非得持續一個月以上才算？破解「持續性」迷思，104 人力職場網站，網址：<https://blog.104.com.tw/the-ongoing-nature-of-workplace-bullying/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。
- 30.勞動部，預告修訂職業安全衛生法草案 勞動部增訂職場霸凌防治專章，勞動部網站，2025 年 3 月 28 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/79682/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 12 日。
- 31.勞動部工作生活平衡網，職場霸凌防治方案，2014 年 11 月 5 日，網址：<https://wlb.mol.gov.tw/page/Content.aspx?id=390>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 15 日。

- 32.勞動部新聞稿，職安更全面霸凌零容忍職業安全衛生法修正草案送行政院審查，勞動部網站，2025 年 5 月 1 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/80231/>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 12 日。
- 33.勞動教育平臺影音專區－109 年勞動議題研討會，新北市勞工局，2020 年 12 月 7 日，網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/LaborLawEdu/videoContent/330477458>，最後瀏覽日期：2025 年 6 月 20 日。
- 34.黃怡翎，公務員和勞工都需要保護改善職場霸凌處理機制記者會發言稿，台灣職業安全健康連線網站，2024 年 11 月 22 日，網址：<https://oshlink.org.tw/about/activity/2024/552>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。
- 35.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>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。
- 36.楊文君，職場裡的大象（二）嚴格管理與職場霸凌 分界線在哪？，中央廣播電臺，2025 年 1 月 15 日，網址：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2234956>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。
- 37.楊文君，職場裡的大象（三）精神病職災難認定 勞工求償路迢迢，中央廣播電臺，2025 年 1 月 15 日，網址：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2234957>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 10 日。
- 38.葉卉軒，職場冷暴力比你想像得還嚴重 調查曝 71%上班族曾碰過，聯合新聞網，2024 年 5 月 6 日，網址：<https://money.udn.com/money/story/122329/7944766>，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 16 日。

- 39.廖元豪，反職場霸凌要如何立法？，中時新聞網，2024年12月13日，網址：<https://www.chinatimes.com/opinion/20241213004204-262104?chdtv>，最後瀏覽日期：2025年5月10日。
- 40.劉宛欣，南韓美女主播遭霸凌輕生案報告出爐！韓媒見結論驚：很罕見，ETtoday新聞雲，2025年5月18日，網址：<https://star.ettoday.net/news/2962831>，最後瀏覽日期：2025年5月20日。
- 41.蔡佩珈，〈現行職場霸凌處理機制不足 公部門基層團體籲公務員適用職安法〉，中時新聞網，2025年5月19日，網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20250519002522-260405?chdtv>，最後瀏覽日期：2025年5月29日。
- 42.蔡晴羽，淺談職場上霸凌對應權利救濟管道，圓矩法律事務所，2023年10月31日，網址：<https://www.ozgoodwin.com/articles/56>，最後瀏覽日期：2025年5月16日。
- 43.蔡麗惠，催生職場霸凌法：從保發中心案例探討反職場霸凌立法的急迫性，自由時報電子報，2024年9月5日，網址：<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4791362>，最後瀏覽日期：2025年5月9日。
- 44.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：2025年5月20日。
- 45.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：2025年5月30日。
- 46.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-](https://www.chinatimes.com/realtimenews/20241120005079-260410?chdtv)

260410?chdtv，最後瀏覽日期：2025 年 5 月 30 日。

47.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 5 月 20 日。

48.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：
2025 年 5 月 20 日。

附錄：「我國職場霸凌防治之法律規範與制度建構探討」專題研究報告
(初稿)座談會紀錄及參採情形

時間：114 年 7 月 1 日（星期二）下午 2 時 30 分

地點：立法院法制局 305 會議室

主席：呂組長文玲

紀錄：李志遠

參加人員：

一、學者專家

政治大學勞工研究所 劉教授梅君

二、勞動部職業安全衛生署

職業衛生健康組科長 曾薇

三、本局出席人員

李研究員郁強

賴研究員怡瑩

林助理研究員淑靜

發言要點：

政治大學勞工研究所劉教授梅君：

- 一、目前各國對職場霸凌的定義普遍尚未明確，亦缺乏更細緻的法律規範，反觀我國在此議題上已屬相對先進，綜整多國經驗，不論在立法內容或表述方式皆已邁出重要一步。實務上，本人曾多次參與公部門職場霸凌案件之調查，觀察多數單位對此類案件處理態度謹慎，單位最高主管亦能維持中立客觀立場，並依據勞動部預防指引規定進行調查與報告撰寫。然而，仍有少數單位處理態度顯得鬆散，未臻嚴謹，應予重視。

- 二、勞動部於 2024 年因勞動力發展署發生職場霸凌導致輕生憾事後，即積極修正第 4 版勞動部預防指引，並進一步提出職安法修正草案，而本報告所探討之內容也相當詳實，顯示各界對此議題之高度關注。前述草案除明定職場霸凌之定義外，亦納入「持續性」及「情節重大」等構成要件，惟對於一次性即構成「情節重大」之情形，尚缺乏實務案例支撐，目前亦無明確界定其判斷標準，仍有待觀察與釐清。
- 三、以美國實務為例，法院對職場霸凌採嚴格個案審查，曾有主管持續羞辱部屬之案例，法院卻分別獨立檢視各次言行，未認定構成「連續性」侵害。另從國際法制觀察，有國家將行為人之「故意性」納入討論範疇。就我國調查實務觀察，多能辨別是否存在故意行為。例如有員工申訴主管多次當眾退件，認為其行為具羞辱性，惟經調查其他同仁均表示亦曾遭退件，顯示主管係基於高標準審核文件，並無針對性惡意。由此可見，雖難以於法律明確規定「故意性」標準，實務上仍可藉由事證與訪談加以辨識。
- 四、本報告所提職場霸凌定義方向甚佳，惟母法層級確實難以涵蓋所有情境細節，故建議於子法中細緻訂定相關行為態樣，實有其必要。未來勞動部職業安全衛生署宜研議正面或負面表列具體行為，並可持續於勞動部預防指引中增列真實案例，供事業單位與員工參考，使雇主及管理者能明確辨識行為界線，避免誤觸灰色地帶，引發申訴風險。
- 五、本人曾於 109 年勞動議題系列研討會中呼籲公部門應儘速建立「勇於發聲」之職場文化，對此本報告建議建構獨立、公正且具信賴基礎之申訴、調查與追蹤機制，實為防治體系之關鍵核心。本人亦認同本報告所提 7 項具體建議方向，惟後續如何具體化相關規範，並落實於實務操作，仍有賴大家持續研議，後續亦將補充相關研究資料提供參考。

- 六、本次職安法修正草案僅於「被申訴人為最高主管」時開啟外部申訴機制之設計，除考量行政機關之執行量能外，亦可避免內外調查結果不一致，導致程序延宕與資源內耗，對中小企業尤為重要。
- 七、針對因遭受職場霸凌而主動離職之員工，可參考美國實務作法，依各州職災補償法請求補償，並得視為非自願性離職，依失業救濟法相關規定申領失業給付，作為受害者之補償與協助機制，我國亦可借鏡參酌。
- 八、對於行為人接受強制心理輔導與教育課程部分，建議事業單位可運用外部資源如「員工協助方案」(EAP)，例如與「張老師」服務合作，進行認知與防治教育，達到預防性功能。另可將相關行為規範與處分機制納入公司工作規則中，藉以強化內部管理效能；對於屢犯或情節重大之個案，則宜另設專案處理程序。

參採情形：

- 一、第一點意見係說明國內外職場霸凌相關法制及實務調查案件概況，錄供參考。
- 二、第二點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。
- 三、第三點意見係說明美國法院判決案例及實務調查案件概況，錄供參考。
- 四、第四、五點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。
- 五、第六點意見係認同本次職安法修正草案僅於「被申訴人為最高主管」時開啟外部申訴機制之設計。惟本報告認為若雇主本身係間接涉入霸凌行為，而非直接霸凌者，則內部機制未必能中立處理申訴案件，將無法提供受害者真正可信賴之舉報與調查管道；此外，職安法修正草案雖已設申復與裁罰制度，固屬進步，然僅就雇主處理職場霸凌程序是否合於規定之審查，尚難完全取代外部公正機制。爰本報告維持建議勞工可於符合一定條件下，要求主管機關啟動外部調查；惟為避免濫用申訴並兼顧勞工權益，爰參採林助理研究員淑靜第三點前段意見，請勞動部於研議過程中，考量申請門檻之濫

用風險、審查之明確性及與現行職安法第 39 條所定勞動檢查程序之分工與銜接機制。本點意見錄供參考。

六、第七點意見係提供美國實務作法，依各州職災補償法請求補償，並得視為非自願性離職，依失業救濟法相關規定申領失業給付，作為受害者之補償與協助機制，我國亦可借鏡參酌，錄供參考。

七、第八點意見係對於行為人接受強制心理輔導與教育課程部分之建議，已參採修正。另補充說明本報告建議強制性之心理輔導係依情節輕重與個案特性為原則，並非全面適用，對於經多次調查確認有系統性、重複性職場霸凌行為者，始考慮輔以強制性矯治或轉介機制，且相關措施之設計宜與勞資雙方持續溝通，確保制度可行性與操作彈性。惟考量實務上，中小企業及微型企業人力資源有限，如採強制執行，恐對於勞工及企業衝擊過大，參採林助理研究員淑靜第四點意見，得先以倡議性政策推動為原則，並提醒主管機關於後續研議時審慎評估相關制度可行性及配套需求。

勞動部職業安全衛生署（職業衛生健康組）曾科長薇：

一、本部規劃於未來附屬法規或指引中，以例示方式明確區別「職場霸凌」、「職場騷擾」與「職場暴力」等 3 種不同概念並增訂「非持續性但情節重大」相關說明。

二、職場霸凌樣態多元，情節輕重不一，有行為尺度難以量化等問題，應衡酌個案動機、目的、行為態樣、情境及對其他勞工及惡化工作環境之負面影響等，綜合判斷該行為並未逾越「社會通念」作為認定判斷參考，爰增訂判斷基準尚具困難，建議該等事項衡酌保留，以訂定認定原則為宜。

三、職安法草案第 22 條之 2 已有授權訂定子法相關內容，包括行為樣態分類、處理程序等，惟災害性質與損害認定標準一節，如勞工遭受霸凌致罹患精神疾病，現行已有「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」作為認定參考，至於損害賠償認定標準，屬司法機關裁判範疇，尚非行政機關權責，建議該等事項衡酌保留。

- 四、有關建議明定勞工可於符合一定條件下，要求主管機關啟動外部調查之具體要件與程序，及明定雇主對經認定有職場霸凌行為之主管，應依內部人事規則啟動適格性審查程序部分，考量性騷擾與職場霸凌行為樣態本質不同、國際職場霸凌防治相關作法、職安法立法意旨及職安法規相關體例等因素，爰部分規定未與性別平等工作法一致，除考量行政機關之執行量能外，實務上恐延長處理期限，尚難及時解決勞工問題，另可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，勞工如對事業單位內部之調查結果或處置不滿意，草案條文已規範雇主應建立適當之申復機制，雇主若未處理，草案已明定「立即開罰」處分條款，強化管制雇主落實防治義務，另雇主未依申復程序辦理，勞工可依職安法向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，透過外部機制要求事業單位改善，必要時重新調查等機制處理，此條款已與勞工、雇主相關團體及地方政府共同研議後之共識，建議此部分予以保留；另草案已明定雇主應訂定懲處規範，企業之人事管理機制及程序，宜由內部規範處理，尚不宜由法律明文規定，爰建議該事項衡酌保留。
- 五、基於霸凌行為多具持續性，倘時間久遠則難以調查認定，爰未就權勢或非權勢地位行為人之申訴受理期限另加以區分；至事業單位受理申訴之期限，本部後續將另定相關辦法予以規範。
- 六、有關行為人接受強制教育、心理輔導部分，草案已授權明定子法規範，包括強制性之通案教育訓練（每位員工均需接受職場霸凌防治相關教育訓練），考量中小企業及微型企業人力資源有限，接受強制性之心理輔導並追蹤矯正情形，實務面有其困難，按精神科專科醫師提出性騷擾或施暴者多有較嚴重之心理障礙，需醫療進一步介入處理之建議，有鑑於性騷擾與霸凌之成因與本質不同，渠所提性騷擾、重複或嚴重施暴者疑有心理障礙部分，推測係指犯罪心理學所論述之極端個案，然現行實務多為職場行政管理行為不當、或勞工與勞工之間人際關係溝通不良引發之衝突，似難以犯罪之角度一概

而論，如以矯正極端個案之手段，運用於處置大多數之一般個案，有違反比例原則之虞，且對於勞工及企業恐衝擊過大，宜與勞工及雇主團體充分溝通後，審慎評估可行性，俾符實務，爰建議該建議事項予以保留。

七、有關建議中小企業防治支援制度，提供免費或低價協助資源，如霸凌申訴專線協談、外聘調查專家資料庫及推動職場霸凌防制訓練課程等，前開建議事項，職安法修正草案中多有相關規範，本部已著手規劃相關配套措施，俟修法通過後將積極推動辦理。

參採情形：

- 一、第一點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。
- 二、第二點意見有關職場霸凌樣態多元，增訂判斷基準尚具困難，建議該等事項衡酌保留，以訂定認定原則為宜之意見。本報告有鑑於實務上仍認為，職安法修正草案對職場霸凌之定義抽象、不明確，而勞動部預防指引列舉之樣態較偏向感受性描述，相關團體亦建議未來應訂定準則或指引¹²⁴，以利企業遵循處理。另有學者¹²⁵檢視國外法制指出，職場霸凌樣態多元，都是在子法或指引中進一步例示說明，至於認定問題，未來可透過法院相關判決的實務見解，逐漸累積經驗形成共識。此外，職場霸凌調查委員依何種判斷基準認定該當霸凌與否，更屬制度落實之關鍵，爰有學者已試圖彙整我國法院判決並參考日本法制，建構出具體之職場霸凌「判斷基準表」，以利實務操作¹²⁶。因此，本報告建議，勞動部宜整理目前法院實務與社

¹²⁴ 中華民國護理師護士公會全國聯合會表示：「1.職場霸凌定義抽象，偏向感受性，例如冷落、孤立等，在護理職場中，行為樣態非常多元，且涉及病人安全事項之要求易被曲解，這些名詞很難對應常見的問題。2.職場霸凌定義持續性，是指時間？還是言語、行為出現的頻率？持續多久時間？建議未來發展指引，提供更明確的操作型定義。」；中華民國工商協進會表示：「職場霸凌定義，企業實務最常出現的疑義是難以區分合理管理與不當對待的界線，勞動部所公告執行職務遭受不法侵害預防指引，列舉之職場霸凌樣態較偏向感受性，建議未來訂定準則或指引，參考法院實務判例，並提供操作型定義，以利企業遵循處理。」；中華民國全國中小企業總會表示：「職場霸凌定義建議更明確一點，建議後續發展指引或手冊，列舉職場上常見的案例，提供事業單位參考。」參見勞動部職業安全衛生署，同註 91。

¹²⁵ 勞動部職業安全衛生署，同註 91。

¹²⁶ 邱冠喬，同註 92，頁 112、119、124-126。

會通念下，已普遍認定為構成職場霸凌之行為樣態，建立原則性或指標性之判斷基準。已參採部分修正納入報告，其餘部分意見錄供參考。

三、第三點意見係有關勞工遭受霸凌致罹患精神疾病，現行已有「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」作為認定參考，至於損害賠償認定標準，屬司法機關裁判範疇，尚非行政機關權責，建議該等事項衡酌保留之意見。惟本報告認為，依據職安法第1條規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」，此即已賦予職安法作為一般法與特別法間分工運作之規範原則，可作為未來區辨制度界線之依據；其次，有學者¹²⁷在比較職場霸凌、性騷擾及就業歧視等防治制度時指出，我國對職場霸凌定義和處理程序還在成形中，可以在制定法政策時，拉平各法之間判斷標準來因應，以避免適用衝突，促進制度整合；再者，本報告建議建立之判斷基準，係指於行政調查階段提供事業單位及主管機關可操作之實務參考，目的在於協助釐清事件是否達到介入門檻，並非取代司法機關於民刑事訴訟程序中就構成要件、責任歸屬與損害賠償所為之最終裁量判斷，兩者性質有別。惟為避免規範錯置與實務混淆，參採林助理研究員淑靜第二點意見，請主管機關進一步研議行為樣態與法律適用之分流原則，釐清子法應處理之對象、層級與他法之界線。本點意見錄供參考。

四、第四點意見前段有關啟動外部調查機制之意見，參見劉教授梅君意見項下參採情形之第五點。本點意見錄供參考。

五、第四點意見後段有關主管適格性審查之意見，本報告建議明定，雇主對於經調查確認有職場霸凌行為之主管，應依內部人事規則啟動適格性審查程序，此項建議係屬企業人事管理機制中合理且必要之處置程序，並未干涉用人自主；亦與職安法修正草案中所明定，雇

¹²⁷ 傅柏翔，同註38，頁159。

主應訂定懲處規範，相關人事機制宜由內部規範處理之意旨相符。
爰仍維持本報告原建議。

六、第五點意見有關申訴受理期限之意見，有鑑於涉權勢關係之案件，受害人在此種結構下，往往因畏懼權勢壓力或職涯風險，而不敢於在職期間提出申訴，進而導致逾越法定申訴時效，致使權益無從主張，爰仍建議評估此類案件適度延長申訴期間。至事業單位受理申訴之期限，勞動部後續將另定相關辦法予以規範。綜上，仍維持本報告原建議。

七、第六點意見有關行為人接受強制教育、心理輔導部分之意見，參見劉教授梅君意見項下參採情形之第七點。本點意見錄供參考。

八、第七點意見與本報告建議方向相同，錄供參考。

李研究員郁強：

一、本報告初稿第 8 頁、第 9 頁註釋 28-30，職安法增訂第 22 條之 1、第 22 條之 2、第 22 條之 3 條文草案建議製作成附表，俾利閱讀「肆、問題研析與建議」時對照查閱。

二、因本報告初稿第 19 頁第 2 段提到「依勞動施策綜合推進法之規定...」建議於初稿第 18 頁倒數第 2 行第 1 次出現的日文後面加上（簡稱《勞動施策綜合推進法》）。該法於 2019 年 5 月增訂第 9 章「雇主針對職場上基於優勢關係之言行所引發的問題應採取的措施」（第 30 條之 2 至第 30 條之 8），建議可以概述補充，並歸納為三大要件，以連結初稿第 24 頁第 1 行「從比較法觀察，日本《勞動施策綜合推進法》已明確建構職場霸凌之三大構成要件.....」。

三、本報告初稿第 21 頁，韓國《勞動基準法》第 76 條之 3 第 1 項是「『任何人』知悉.....」所以第 1 項、第 2 項、第 6 項「申訴」建議均改為「舉報」。

參採情形：

一、第一點意見有關建議將職安法增訂第 22 條之 1、第 22 條之 2、第 22 條之 3 條文草案製作成附表之意見。經查本報告第 8 頁、第 9 頁註釋

28-30，業已完整列示上述條文草案全文，並依段落內容標示相應註腳。為維持本報告對於法條引用與參見方式之一致性，並考量避免重複列示造成編排冗長，爰仍依現行呈現方式撰寫，本點意見錄供參考。

二、第二點意見有關將日本勞動政策之綜合推進及勞工僱用安定及職業生活充實法日文後面，加上簡稱勞動施策綜合推進法，以及概述補充該法於 2019 年 5 月增訂第 9 章「雇主針對職場上基於優勢關係之言行所引發的問題應採取的措施」，並歸納為三大要件之意見，已參採修正。

三、第三點意見有關韓國勞動基準法第 76 條之 3 條文第 1 項用語改為「舉報」之意見，已參採修正。

賴研究員怡瑩：

一、本報告初稿第 2 頁及第 22 頁有關「公務員適用之保障法均未有明確職場霸凌的法律定義」、「職安法或保障法對於職場霸凌並無明文定義」部分，經查考試院於 2025 年 5 月 6 日函送本院審議之「保障法部分條文修正草案」，其中第 19 條第 2 項明定職場霸凌定義，該草案於同年 6 月 24 日經本院三讀通過，職場霸凌定義酌作文字修正為「前項所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」，爰請配合修正本報告內容。

二、本報告初稿第 34 頁有關「保障法部分條文修正草案」將政務人員、民選公職人員、約僱人員、工友、技工、約用人員等準用保障法有關職場霸凌之相關規定部分，依上，該法在本案審議過程中，以但書排除醫療機構及公立學校之適用，爰建議補充三讀通過版本為「法定機關（構）非屬第 3 條及第 1 項所定人員，而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用第 19 條至第 19 條之 2 及依第

19 條第 1 項所定辦法等相關規定。但不含醫療機構及公立學校。」

(保障法第 102 條第 2 項)

三、本報告問題研析與建議第七點建議公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範，研提意見如下：

- (一) 本項建議公私部門職場霸凌宜分別立「法」規範，以文義而言，似係指公私部門分別制定「職場霸凌」法律，惟職場霸凌屬職業安全及衛生防護之一環，作者建議分別立法，似應先予探討是否有獨立於職業安全衛生法律而有另立專法之必要。
- (二) 本報告題目為「我國職場霸凌防治之法律規範與制度建構探討」，基此，本報告建議公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範部分，因「職場霸凌」屬職業安全及衛生範疇，爰此建議從公私部門職安法制脈絡予以探討。職安法第 4 條規定：「本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。」依此，在職安法適用各行業工作者之立法框架下，公務人員原係得適用職安法規範；惟保障法以特別法之規定，另授權訂定公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（下稱安衛辦法），致公務人員未得適用職安法規定；另公部門各業在指定適用職安法全部規定或部分規定之法制脈絡及政府多元人力進用之情形下，現行公部門如屬營建工程業、運輸及倉儲業、教育業、醫療保健及社會服務業與藝術、娛樂及休閒服務業等機關公務人員，是全部適用職安法的；行政機關大多數約僱人員、約用人員、技工（駕駛）工友係適用職安法部分條文；亦即政府機關（構）部分事業或工作場所人員全部適用職安法；同一機關（或單位）之工作者，同時有適用職安法與公務人員安衛辦法之情形。
- (三) 考試院提案之保障法版本係鑑於目前服務於各機關(構)學校之人力，除該法第 3 條及第 102 條第 1 項所定之適用或準用對象外，尚包含政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、工友技

工、約用人員等各類依法令從事於公務之人員，爰認為政府機關(構)學校內從事公務人員運用一致之職場霸凌申訴調查處理程序，將有助於提升職場霸凌防治之成效；本報告提出「公部門之行為人常具法定指揮權限，諸如命令指派、考績評定、升遷推薦等均有制度基礎，若無授權外部機關介入調查，難以達成權責分離與有效監督之目的。爰公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範。」係以公部門領導管理之特殊性論述職場霸凌應分別立法，實無法解釋為何公部門營建工程業（中央、地方各工程局處）、運輸及倉儲業（公營事業交通機構）、教育業（各公立學校）、醫療保健及社會服務業（各公立醫療院所）與藝術、娛樂及休閒服務業（各公立圖書館、博物館）等機關公務人員，是全部適用職安法的。因職業安全衛生事項，攸關工作者健康安危的共通課題，依司法院釋字第 785 號解釋揭橥，健康權為人民之基本權利，國家負有最低限度之保護義務，照理說是最沒有區別處理，另作差別待遇的法制，爰建議應論述「約僱人員、駐衛警察、工友技工、約用人員等部分適用職安法部分規定人員」，如在職場霸凌申訴部分改適用公務人員職業安全衛生法制，是否較之適用職安法相關規定有較佳之保障？如無，則宜維持現制。

參採情形：

- 一、第一、二點意見有關本報告初稿係於 114 年 6 月 24 日立法院三讀通過保障法部分條文修正草案前完成，爰配合修正本報告相關條文內容，已參採修正。
- 二、第三點意見係有關本報告建議公私部門職場霸凌宜分別立法予以規範之意見。依據司法院釋字第 596 號解釋指出，公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係不同，國家對其退休生活所為之保護，方法上自亦未盡相同，其間差異是否牴觸憲法平等原則，應就各種保護措施為整體觀察，未可執其一端遽下論斷。此一見解可類推適用於職場霸凌防治設計，公務人員與勞工的法律關係分屬不同制度，國

家對其行為規範、申訴救濟、懲戒程序等原已分別設置不同體系，若將之硬性統合，反而會形成制度上的錯置與混淆，也與憲法所容許之「合理差別待遇」原則相悖。換言之，依據司法院釋字第 596 號解釋明示，公務人員與勞工之工作性質與權利義務關係有本質差異，得為差別對待。另該號解釋亦肯認立法自由與制度選擇空間，進一步於理由書指出，保護勞工之內容與方式應如何設計，立法者有一定之自由形成空間。亦即，立法機關在建構不同制度架構時，可以根據適用對象的特性（例如：公務員、勞工），選擇最適合的制度形式。此外，職場霸凌制度之分立，有其憲法與憲政體制根據，憲法第 18 條與司法院釋字第 575 號解釋已確立，公務人員享有服公職與其衍生之特別保障，包含申訴、懲戒、考績與陞遷等制度。憲法第 83 條與增修條文第 6 條設立考試院體系，明確將人事、保障、公務人員救濟納為其職掌。另依據勞動部職業安全衛生署表示，自 2013 年起，行政院與考試院即建立共識，公務人員職場霸凌應由保障法體系處理，不應一體適用職安法之申訴處理架構。綜上，仍維持本報告原建議。

林助理研究員淑靜：

一、本報告初稿第 24 頁提到從比較法觀察，日本勞動施策綜合推進法已明確建構職場霸凌之三大構成要件，惟檢視本報告初稿第 18 頁對該法之介紹，仍有以下疑義：

- （一）本報告初稿第 24 頁之「勞動施策綜合推進法」與第 18 頁之「勞動對策綜合推進法」、「勞動政策之綜合推進及勞工僱用安定及職業生活充實法」？是否指同一法案？
- （二）倘為同一法案，本報告初稿第 18 頁至第 19 頁似無對霸凌三大要件（基於優越關係、逾越業務必要與合理範圍、對工作環境造成不利益影響）的明確建構，以及在「民事、行政、刑事各面向建立完整防治制度，設置心理健康評估、匿名申訴與再發預防機制」的詳細內容，何以於初稿第 24 頁提出此結論？

(三) 另本報告初稿指出日本的規範在民事、行政、刑事各面向建立完整防治制度，惟初稿第 19 頁亦提到該法對雇主沒有罰則。惟一個完整的防治制度，通常會預期有相應的行政處罰或罰則來確保雇主履行其義務，於此基礎下，論述的邏輯上是否會產生矛盾？

二、本報告初稿第 25 頁中已提出應明確區分職場霸凌、職場騷擾與職場暴力，並建立差異化處理機制，此一方向具高度正當性。惟初稿第 27 頁建議以子法統一規範行為樣態分類、災害性質與損害認定標準時，可能與性騷擾防治法、刑法與職災保險制度產生適用重疊與認定錯置之虞，如由行政機關在子法中訂定過於細緻的認定標準，恐與現行民事訴訟中法院對損害賠償之獨立認定、司法機關對犯罪構成要件之解釋適用，以及職災保險認定體系中的職災標準產生潛在的混淆或衝突。爰建議本項制度設計宜補充由主管機關進一步研議行為樣態與法律適用之分流原則，釐清子法應處理之對象、層級與他法之界線，以避免規範錯置與實務混淆。

三、本報告初稿第 29 頁已建議應由主管機關研議勞工得請求啟動外部調查之要件與程序，方向上有助於強化申訴保護機制並回應實務上雇主涉有利害衝突時內部處理機制失靈之問題。惟相關制度設計仍涉及外部調查啟動門檻之明確性與可操作性，建議報告或可進一步提醒主管機關於研議過程中，妥為考量申請門檻之濫用風險、審查之明確性及與現行職安法第 39 條所定勞動檢查程序之分工與銜接機制，例如如何區別一般違反法令事項之舉發（由勞檢機構依職權調查）與勞工所主張涉及職場霸凌或管理失當之不當對待案件（需另行啟動外部調查）；另報告建議雇主應定期揭露調查進度與處理結果，方向上有助於強化透明度與信賴基礎，惟尚涉及個人資料保護、名譽權保障與尚未確認指控事項之資訊公開爭議，建議報告可提醒主管機關於後續研擬時，妥為衡平揭露義務與資訊保密之法制需求，以確保制度實施後具備公平性與執行力，並避免揭露機制反致當事人二度傷害或程序爭議。

四、本報告初稿第 32 頁建議於制度中增設行為人矯治機制，包括強制性心理輔導、教育課程及修復式調解制度，方向上意在強化防治後續再犯風險，值得肯定其預防意圖。惟實務上行為人多屬民間企業聘用人員，對其課以強制性心理輔導與教育課程，恐有執行困難與法源依據不足之疑慮；修復式調解機制亦須雙方自願參與，強制推動易生自證己罪及人格自主之爭議。爰建議本段可改為倡議性政策方向，並提醒主管機關於後續研議時審慎評估相關制度可行性及配套需求。

參採情形：

- 一、第一點意見有關引介日本勞動政策之綜合推進及勞工僱用安定及職業生活充實法，對於法案名稱、職場霸凌三大構成要件及相關論述之意見。經查該段比較法觀察之內容係參酌陳彥宇、曾盈瑜、邱冠喬及柳靖等人之觀點，且詳列於頁下註腳引用資料出處，惟為使相關論述臻於完整，以強化法制比較之前後脈絡連貫性，參採李研究員郁強第二點意見，概述補充該法於 2019 年 5 月修正時所增訂之第 9 章內容，並據此歸納為日本法制之職場霸凌三大構成要件。
- 二、第二點意見，參見曾科長薇意見項下參採情形之第二、三點。
- 三、第三點意見前段有關啟動外部調查機制之意見，參見劉教授梅君意見項下參採情形之第五點。
- 四、第三點意見後段有關提醒主管機關於後續研擬時，妥為衡平揭露義務與資訊保密之法制需求，以確保制度實施後具備公平性與執行力，並避免揭露機制反致當事人二度傷害或程序爭議。本報告所提建議係課予雇主有「定期揭露調查進度與處理結果」之義務，重點在於「增進透明與信賴」，並未要求全面公開當事人及案情細節等資訊；且依職安法第 1 條規定，其他法律有特別規定者，從其規定，因此，雇主亦應遵守個人資料保護法相關規定，如有違反則依該法相關規定處理，尚無二度傷害之疑義，爰參採本點意見部分建議文字。

五、第四點意見建議改為倡議性政策方向之意見，參見劉教授梅君意見
項下參採情形之第七點。

散會：下午 4 時 40 分