

職場霸凌 之法律問題剖析

歐嘉文律師

112年7月14日
梧棲童綜合醫院



課程大綱



在本課程中，將講解職場霸凌之定義及特徵。職場霸凌於法律上所涉及之法律責任。面臨職場霸凌時，可以透過何種方式尋求幫助。



目錄



職場霸凌之定義

法院與行政機關之見解
相關案例

1.

救濟途徑

民刑事責任之追究
行政申訴

3.

職場霸凌之法律責任

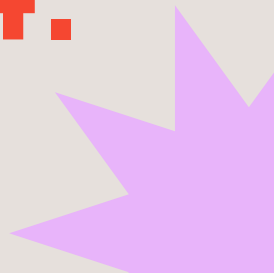
霸凌者之責任
雇主之責任

2.

如何自保及避免？

當事人之自我保護
公司之制度規劃

4.



1.

何謂職場霸凌

法院與行政機關之見解
相關案例

法院之定義



新竹地院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沈重的身心壓力。」

嘉義地院 111 年度勞訴字第 14 號民事判決

「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。」



勞動部之定義



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。（勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引前言）

職場霸凌之要件



具持續性

單一、偶發事件尚不構成霸凌

恐涉及權力關係

需具體判斷，部屬亦可能霸凌上司

負面行為

出於敵視、厭惡、歧視的虐待、羞辱等具有敵意、排擠的行為

導致負面結果

被霸凌者因而感到挫折、羞辱、孤立、受傷及身心壓力



職場霸凌之類型



言語霸凌

出言嘲笑、污辱或恐嚇

肢體霸凌

對他人為打、推、踢、撞、
掐等之行為、搶奪財物

網路霸凌

以網路散播謠言、恐嚇或
張貼不實內容



關係霸凌

排擠、孤立或特別貶低他人
的社會地位

反擊霸凌

因受霸凌而選擇欺負其他
人

性霸凌

性騷擾、性侵害

A stylized, handwritten signature in black ink, located in the upper right corner of the slide.

2.

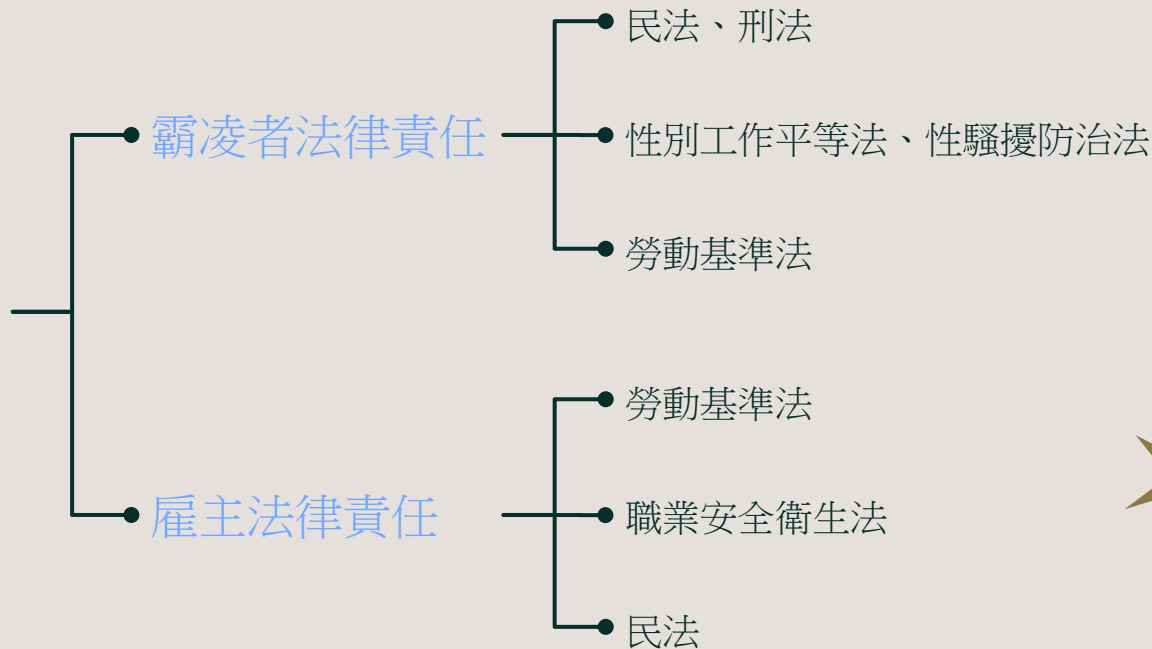
職場霸凌 之法律責任

霸凌者之責任
雇主之責任

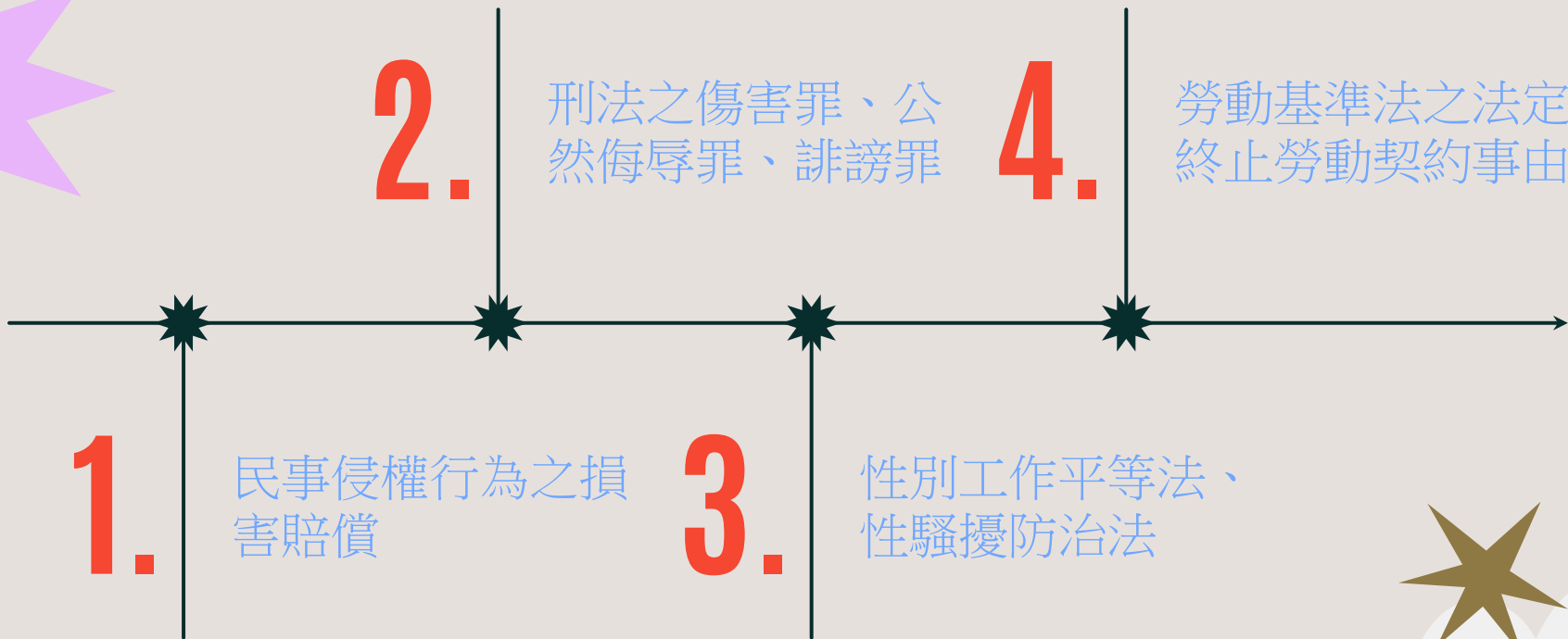
職場霸凌所涉及之法律



職場霸凌



霸凌者所涉及之法律



相關法條 I

民法

民法第184條：

I 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

II 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」



刑法

刑法第277條第1項：

傷害人之身體或健康者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。



相關法條 II

刑法

刑法第**304**條：

以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。



刑法

刑法第**309**條：

I 公然侮辱人者，處拘役或九千元以下罰金。
以強暴犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

II 傷害人之身體或健康者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。

刑法第**310**條：

I 意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

II 散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金。



相關法條Ⅲ

性別工作平等法

性別工作平等法第12條第1項：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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。



相關法條IV

性騷擾防治法

性騷擾防治法第2條：

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

性騷擾防治法

性騷擾防治法第9條：

- I 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- II 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

性騷擾防治法第25條：

意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。




相關實務見解

「(七)、被告是否為職場霸凌之行為：...是被告於上開時、地，以文件夾拍打原告頭部並提及加班一事無訛。...因此，原告主張被告對其以文件夾拍打頭部並提及加班，其精神上受有相當之痛苦，則依侵權行為之法律關係，請求被告賠償損害，即屬有據。...四、綜上所述，原告主張被告對其為上開公然侮辱、肢體性騷擾、言語恐嚇及職場霸凌等行為，依侵權行為損害賠償之法律關係，請求被告給付其精神慰撫金**160,000**元（計算式：公然侮辱部分**50,000**元+ 肢體性騷擾部分**30,000**元+ 言語恐嚇部分**50,000**元+ 職場霸凌部分**30,000**元=**160,000**元），及自**110**年**1**月**27**日起至清償日止，按年息**5%**計算之利息，...，為有理由，應予准許。」（臺灣新北地方法院**109**年度訴字第**2227**號民事判決）

相關實務見解



「主文...乙○○犯傷害罪，處有期徒刑肆月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日；又犯強制罪，處有期徒刑肆月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。應執行有期徒刑柒月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。...又被告乙○○身為告訴人甲○○工作地點之店長，竟挾其為上司的監督權勢，多次逾越其職務限度而對告訴人甲○○為上開等暴力犯行，導致告訴人甲○○受有原審所認定之身體傷害，...，足認被告乙○○犯罪手段顯屬嚴重，而告訴人甲○○因此受有上揭傷勢，是本案被告乙○○之犯行並非一般之糾紛傷害行為，而屬職場上之霸凌行為，情節非輕，...爰以行為人之責任為基礎，審酌被告身為店長，其因工作上之不滿，不思理性溝通解決問題，竟挾其為上司的監督權勢，對告訴人為傷害、強制及恐嚇危害安全之行為，致告訴人身心均受有損害，被告犯後僅坦承部分犯行之態度，且迄今未與告訴人甲○○達成和解，賠償損害，其大專畢業之智識程度、經濟小康（見偵卷第7頁）等一切情狀，分別量處如主文第2項所示之刑，並諭知易科罰金之折算標準，且定其應執行刑及諭知易科罰金之折算標準。」（臺灣高等法院109年度上訴字第4603號刑事判決）




相關實務見解

「主文...丙○○犯性騷擾防治法第二十五條第一項之性騷擾罪，共伍罪，各處有期徒刑貳月，如易科罰金，均以新臺幣壹仟元折算壹日。應執行有期徒刑伍月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日...益徵被告於起訴書犯罪事實欄所述時間，對告訴人偷襲、短暫性之觸摸行為，顯已破壞告訴人身體隱私部位不受干擾之平和狀態，而不當地加以挑逗、調戲，自係基於性騷擾之意圖而為甚明。是核被告所為，均係犯性騷擾防治法第25條第1項之乘機性騷擾罪。(二)被告所犯5次性騷擾犯行，犯意各別，行為互殊，應予分論併罰。(三)爰審酌被告在職場多次乘機性騷擾告訴人，顯然缺乏尊重他人身體自主權利之觀念，亦對告訴人心理造成傷害，所為應予非難，兼衡其並無前科，素行非劣、為本案之犯罪動機、目的、手段、於本院審理時終能坦承犯行，然迄未與告訴人達成和解，獲告訴人之原諒，並斟酌其於警詢中自陳大學畢業之智識程度、於本院審理時陳稱目前無業，與擔任清潔工之母親同住之家庭與經濟狀況等一切情狀，分別量處如主文所示之刑，並均諭知如易科罰金之折算標準，及定其應執行之刑，並諭知如易科罰金之折算標準，以資懲儆。」（臺灣士林地方法院111年度易字第322號刑事判決）

相關實務見解



「是被告頻繁傳送文字訊息予原告，已對原告造成一個使其感到冒犯、並迫使其陷入感覺不舒服之環境，影響原告正常工作、生活之進行，且經原告以上開言詞表達不適後，被告仍持續傳送訊息，堪認被告為如附表二所示行為，已構成性騷擾。被告辯稱其傳送訊息之用意多係向原告表達關心，希望兩造能和睦相處，並非性騷擾之言語等語，即非可採。...按法院於酌定慰撫金數額時，應斟酌加害人與被害人雙方之身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定之。爰審酌原告為碩士畢業、現職公務員、月薪7萬餘元、名下有房地數筆；被告為碩士畢業、現職公務員、月薪約9萬餘元、名下有房地數筆，有兩造稅務電子閘門財產所得調件明細表附卷可參（見本院卷證物袋），及被告以傳送如附表二所示訊息方式對原告性騷擾，致原告患有適應障礙症、創傷後壓力症及需進行心理諮商等，對原告造成之精神痛苦等一切情狀，認原告請求精神慰撫金以15萬元為適當。」（臺灣橋頭地方法院110年度訴字第738號民事判決）



相關實務見解

「...被告就原告貼身耳語、論及原告身體部位或以言詞暗示原告與客戶、老闆存在不正當之男女關係，明顯存在『性別暗示』並已『逾越一般同事之往來互動』，並使原告產生『不舒服』與『被冒犯』之主觀感受，是就原告而言，被告上開言行舉止，自屬具有敵意性、脅迫性或冒犯性之干擾（冒犯型性騷擾），而已合致於性騷擾防治法、性別工作平等法所稱之『性騷擾』。3.按對他人為性騷擾者，負損害賠償責任；前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。性騷擾防治法第9條定有明文。次按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項前段亦有明定。...，兼衡量被告就原告貼身耳語、敘其身體部位或以言詞暗示原告與客戶、老闆存在不正當男女關係之行為手法，原告遭此言語冒犯以致感受「不舒服」或「被侵犯」之輕重程度，以及被告為性騷擾之期間長短、本件職場性騷擾就原告所可能造成之人格貶抑等一切情狀，認原告因被告於職場就其性騷擾如前揭 (一)1. 所示，請求精神慰撫金即非財產上之損害賠償，以50,000元為相當。」（臺灣基隆地方法院 111年度基簡字第960號民事判決）



相關法條 V

性別工作平等法

性別工作平等法第12條第1項第1款：

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。



勞動基準法

勞動基準法第12條第1項：

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。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。



相關實務見解

「本院揆諸上開之書證、三位證人之證述及醫院函覆之內容，認被告辯稱**原告於109、110年間，多次及長期以言詞辱罵、威脅同事即證人丙○○，對丙○○為職場霸凌，致丙○○身心受創罹患憂鬱症，有輕生念頭需就醫等情，堪信為真實**，原告否認該情應不可採。（臺灣橋頭地方法院110年度訴字第738號民事判決意旨參照）...然原告經被告提醒後，仍多次對丙○○為上開職場霸凌行為，是原告侮辱、威脅丙○○之行為，顯已對被告員工之士氣及被告職場經營有不良影響，並已嚴重干擾到被告工作環境、內部秩序紀律之維護，亦足以影響兩造勞動契約繼續存在，**應已該當勞基法第12條第1項第2款對共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為**。...是以，被告主張原告係違反工作規則而情節重大乙節，亦堪採認。從而，被告以原告上開之行為，已有對同事丙○○為重大侮辱等行為，且係違反被告之工作規則而情節重大，並於同一年度遭被告處以三大過處分，而依勞基法第12條第1項第2款、第4款及系爭規章第14條第15款之規定，於110年10月22日終止與原告之勞動契約關係，應屬合法有據，亦無違反解雇最後手段性之原則。」（臺灣新竹地方法院111年度勞訴字第9號民事判決）



相關實務見解

「又按對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處1萬元以上10萬元以下罰鍰；意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科10萬元以下罰金。性騷擾防治法第20條、第25條第1項定有明文。是對他人為性騷擾者，除負有民事侵權責任外，另須負行政、刑事裁罰之責。...又上訴人公司性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法第13條規定：「性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。」，及勞基法第12條第1項第5款（應係第4款，此部分應屬判決誤載）亦規定：「勞工有違反工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。」。則上訴人陳稱其係經調查結果後，認被上訴人有構成性騷擾之情事，而決定要解僱被上訴人，故於109年12月4日約談被上訴人進行離職協商等語，並非無據，倘依此解僱被上訴人，尚非法所不許。」（臺灣高等法院111年度重勞上字第25號民事判決）

相關實務見解

「(1)原告自106年4月17日起受僱於被告，109年起擔任測試主管職務，離職前每月工資105,716元（見兩造不爭執事項(-)之1.），可見被告對於原告委以重任，期望原告善盡主管職務，領導所屬員工為被告服務。然而，原告未謹守主管之身分與職務，對於因業務受自己監督之員工甲，利用機會為性騷擾，顯然有負被告期望。(2)原告由工作規則第52條可知被告禁止其員工有性別工作平等法、性騷擾防治法所定性騷擾行為（包括性騷擾防治法第20條『對他人為性騷擾者』、第21條『對於因...業務...或其他相類關係受自己監督...之人，利用權勢或機會為性騷擾』、第25條『意圖性騷擾，乘人不及抗拒而親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處』等），應知有此等行為者，即違反工作規則，且得處以罰鍰或2年以下有期徒刑等刑罰，卻對員工甲為性騷擾，且持續數月，堪認情節重大，何況原告始終未承認其行為不當，客觀上尚難期待被告如何促其改善而繼續維持僱傭關係。」
（臺灣臺北地方法院109年度勞簡字第188號民事判決）

僱主所涉及之法律



1.

性別工作平等法

2.

職業安全衛生法、
職業安全衛生設施
規則

3.

勞動基準法之保護
義務及終止事由

4.

民法連帶責任及雇
主保護義務



相關法條 I

性別工作平等法

性別工作平等法第**13**條：

I 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

II 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

性別工作平等法第**38**條之**1**第**2**項：

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。



性別工作平等法

性別工作平等法第**27**條第**1**項：

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

性別工作平等法第**29**條：

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。



相關實務見解

「且考諸性平法第13條第2項規定之意旨，事業單位無論規模大小，均有於知悉性騷擾之爭議時，採取立即有效糾正及補救措施之義務，所謂『立即』且『有效』之作為，固非僅以申訴者之主觀感受為據，且不會因申訴者是否已離開工作環境而有異，若雇主於知悉受僱者提出性騷擾申訴案件時，依前揭規定，即應本諸審慎態度，啟動調查之程序，以釐清確認性騷擾事件始末，然原告之副店長於知悉本件性騷擾申訴後固曾致電申訴人，卻未採取適當之解決措施，以免申訴人處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，反而採取質疑申訴人之態度，未為性騷擾事實之釐清，此後原告不僅未為任何其他調查，迄被告進行個案訪談時仍與申訴人各執一詞，逕行主觀認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制，遑論後續得進行積極有效之糾正及補救措施，依此本院自難認其已盡前述法定之義務。...綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告查認原告違反性平法第13條第2項規定，據以作成原處分，裁處原告罰鍰10萬元，並公布原告名稱及姓名，限即日起改善，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。」（臺灣新北地方法院111年度勞訴字第77號民事判決）



相關實務見解

「原告為被告勁場公司之受僱者，嗣於111年1月14日遭被告勁場公司以勞基法第11條第5款『勞工對於所擔任之工作確不能勝任時』規定資遣等情，業據被告勁場公司承認，且有原告提出非自願離職證明書乙紙可憑（見本院卷第179頁），原告係在執行職務中遭被告丙○○為性騷擾前已認定，是以依據性別工作平等法第27條第1項本文，被告勁場公司應與被告丙○○連帶負賠償責任。又依前述被告勁場公司負責人乙○○與原告之對話內容適足以認定被告勁場公司對原告任職公司之工作環境，並未盡力作出防止員工受到性騷擾之努力。雖勁場公司嗣在資遣原告後有於111年1月17日解僱被告丙○○，亦難認被告勁場公司已證明盡力防止系爭性騷擾事件之發生。據此，被告勁場公司未能舉證證明符合『對該事情之發生已盡力防止仍不免發生』之要件，其抗辯可不負賠償責任，並無可信。原告主張被告勁場公司應依據性別工作平等法第27條第1項與被告丙○○就前開認定之損害賠償精神慰撫金7萬元部分負連帶賠償責任，要屬有據...。」（臺灣新北地方法院111年度勞訴字第77號民事判決）



相關法條 II

職業安全衛生法

職業安全衛生法第**6**條第**2**項第**3**款：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。



職業安全衛生設施規則

職業安全衛生設施規則第**324**條之**3**第**1**項：

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三年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。



相關法條Ⅲ

勞動基準法

勞動基準法第**8**條：

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第**21**之**1**條：

被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。

勞動基準法第**59**條前段：

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。



勞動基準法

勞動基準法第**14**條第**1**項第**2**款、第**6**款：
有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、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。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞動基準法第**14**條第**4**項：

第十七條規定於本條終止契約準用之。

勞動基準法第**17**條第**1**項：


雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費。



相關實務見解



「是在『勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則』於98年11月6日增訂第22條之1規定前（即被保險人罹患精神疾病，而該疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病），憂鬱症是否屬職業疾病，應依勞保條例第34條第1項之職業病種類表所列項目判斷，如經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定被保險人因執行職務或工作所致之疾病，其中憂鬱症屬於重度者，亦可認屬職業疾病。...台大醫院職業醫學專科醫師杜宗禮於99年4月28日出具職業病診斷證明書表示『...依照勞委會認定基準，其於病發前1年間，發生有關公司的事件被追究責任、無法達成目標、工作內容與工作量發生重大變化、降職及調職、與上司發生糾紛等，根據勞委會認定基準等級為II(二)的心理壓力，綜合評估為強，此外無特殊的非工作因素而造成心理壓力。...』，說明上訴人罹患重度憂鬱症應為『職業疾病』...況勞保局更改認定上訴人罹患憂鬱症屬職業傷病之行政處分，被上訴人已依法申請審議行政救濟，業遭駁回確定（見勞上字卷二第24頁），益見上訴人主張其罹患系爭憂鬱症屬於職業傷病，確有所據。」（臺灣高等法院108年度勞上更二字第11號民事判決）



相關實務見解

「上訴人主張自96年1月2日起至99年5月5日止，因系爭憂鬱症就診支付醫療費用共6萬3,727元，有醫療支出統計表及單據為證（見勞上字卷一第75至99頁），並為被上訴人所不爭，上訴人依勞基法第59條第1項規定請求上開金額，自屬有據。上訴人每日工資為1,637.5元（每月為5萬0,218元），有個人薪資明細表可參（見原審卷一第76頁），並為兩造不爭執，上訴人稱尚在就醫中（見本院卷第87頁），依前開亞東醫院104年3月25日亞病歷字第1040323006號函所載內容，益徵上訴人自96年1月15日請假起，因系爭憂鬱症3度住院治療，迄今仍持續治療中，尚未痊癒，已喪失原有工作能力，故上訴人主張依勞基法第59條第2款規定，請求被上訴人補償自96年1月16日起至98年2月14日止（被上訴人終止兩造僱傭關係之日），按每日平均工資1,637.5元計算薪資補償及加計40個月平均工資合計325萬3,220元（ $1,637.5 \times (350 + 366 + 44) + 50,218 \times 40 = 3,253,220$ 元），應予准許。」（臺灣高等法院108年度勞上更二字第11號民事判決）

相關實務見解

「然好棒棒公司、張景賀及其他主要經營者於**108年7月16日**系爭申訴會議時已知原告遭簡群職場霸凌及性騷擾，不論情節輕重及申訴人主觀上是否欲申訴性騷擾，雇主本有依性平法第**13**條第**2**項規定『採取立即有效之糾正及補救措施』之義務，是其等此部分辯解亦難採信。...**1**、按『有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：...、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。』勞基法第**14**條第**1**項第**6**款定有明文。 **2**、經查：
(**1**) 好棒棒公司、張景賀有違反性平法第**13**條第**2**項之情事，且好棒棒公司解僱不合法，致原告受有精神上之痛苦，已詳如前述，原告於**108年8月30日**委任律師寄送**(108)**維虹函字第**1908007**號函予好棒棒公司，主張好棒棒公司違法解僱，依勞基法第**14**條第**1**項第**6**款規定終止勞動契約，好棒棒公司於同日收受（見不爭執事項（四）），其終止權之行使合法，兩造間勞動契約已於**108年8月30日**終止。...原告之每月工資**43,900**元，其自**107年9月25日**開始任職於好棒棒公司至**108年8月30日**離職日止，自**94年7月1日**勞退新制施行日起之資遣年資為**11**個月又**5**日，新制資遣基數為【**0+173/372**】（新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12)\div 2)$ ），故原告得請求好棒棒公司給付之資遣費為**20,416**元。」（臺灣臺北地方法院**109**年度勞訴字第**403**號民事判決）



相關法條IV

民法侵權行為

民法第**188**條第1項前段：

受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。

民法第**184**條第2項

違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。

民法僱主保護義務




民法第**483**條之1：「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。」



相關實務見解






「依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定雇主對勞工『執行業務因他人行為遭受身體或精神不法侵害』應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施；職業安全衛生法設施規則第324條之3對於雇主應採取之暴力預防措施亦有所規定。其中職業安全衛生法係為防止職業災害，保障工作者安全及健康而制定；職業安全衛生設施規則係為雇主使勞工從事工作之安全衛生設備及措施之最低標準；此觀職業安全衛生法第1條、職業安全衛生設施規則第2條之規定自明。是雇主如有違反前開規定，自屬違反保護他人之法律。」（臺灣臺中地方法院 111 年度勞簡字第 51 號民事判決）



相關實務見解



「被告並未為職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項所規定之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之暴力預防措施，堪認被告已違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項等保障工作者安全及健康之法律，並因而致原告受有系爭傷害，被告上開違反保護他人之法律之行為與原告傷害結果間，有相當因果關係，被告自應負侵權行為損害賠償責任甚明。...原告依侵權行為之法律關係，請求被告給付10,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年8月28日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許...。」（臺灣臺南地方法院109年度勞訴字第96號民事判決）



3.

法律



救濟途徑

民刑事責任之追究
行政申訴



You are
not alone

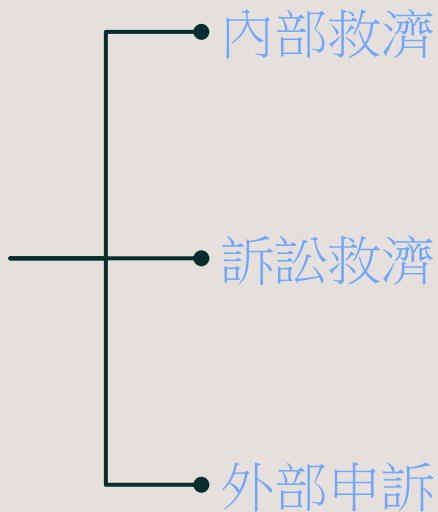
W.A.



相關救濟途徑



遇到職場霸凌
時如何自保？



內部救濟

依公司內部制度向專責單位（如：法務、人資）進行申訴

訴訟救濟

依相關法規追究霸凌者、雇主之法律責任

外部申訴

得向主管機關、勞動部進行檢舉



內部救濟

勞工遭於職場霸凌時，可以直接向雇主申訴，不需擔心工作可能受到影響。

- 職業安全衛生法第**39**條第**1**項：「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。」
- 職業安全衛生法第**39**條第**4**項：「雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。」

勞工面臨職場性霸凌時，亦可以直接向雇主申訴，同樣不需擔心工作可能受到影響。

- 性別工作平等法第**36**條：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」
- 性別工作平等法第**38**條第**1**項：「雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」

訴訟救濟

針對霸凌者（可能與僱主身分重疊）：

- 依民法侵權行為之規定請求相關損害賠償。
- 依刑法之規定（如傷害罪、公然侮辱罪）提起告訴。

針對僱主：

- 依民法侵權行為之規定請求僱主負連帶責任。
- 依民法侵權行為之規定請求相關損害賠償（僱主未盡相關防範責任）。
- 若有因霸凌行為所導致之職業病，可以向僱主請求職災補償。
- 若有涉及性騷擾之職場性霸凌，可以向僱主請求連帶賠償。
- 依勞動基準法規定第14條第1項第2款、第6款規定終止勞動契約並請求資遣費。

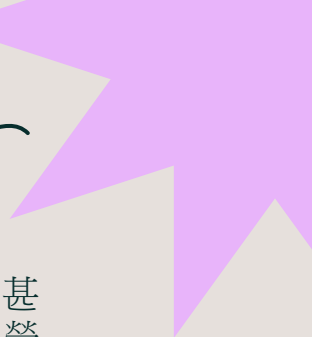
可以如何蒐證？

1. 於遭遇職場霸凌時，即時保留相關文書、對話紀錄、網路頁面資料。
2. 非隱私對話可以進行錄音：

「談話錄音內容如非隱私性之對話，又無介入誘導致有誤引虛偽陳述之危險性，基於證據保全之必要性及手段方法之社會相當性考量，自應承認其證據能力（最高法院94年度台上字第2001號裁判要旨參照）。而上開錄音並非隱私性之對話，上訴人亦無誘導辛○○陳述，上訴人因自認遭同事排擠為保全自身而就其與同事間之交往言談進行錄音，其手段方法尚難謂有過當，並為上訴人保全其所主張侵害事實之有利證據，自仍應承認上開錄音得為證據而有證據能力，辛○○所辯，並非可採。」（臺灣高等法院高雄分院108年度上易字第381號民事 判決）。

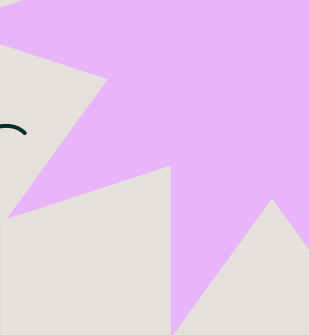
外部救濟

因僱主負有職場霸凌防制及提供性別友善工作場所之責任，若僱主拒絕或未即時處理，甚至將受霸凌員工解僱、調職，此時僱主即負有相關行政責任，故員工可接向主管機關（勞動部、各縣市勞工行政主管機關）檢舉，此時僱主即可能會遭主管機關處以罰鍰。



各縣市主管機關

臺北市政府勞動局	新北市政府勞工局	桃園市政府勞動局
基隆市政府社會處	臺中市政府勞工局	嘉義市政府社會處
臺南市政府勞工局	高雄市政府勞工局	嘉義縣政府勞工暨青年發展處
新竹市政府勞工處	新竹縣政府勞工處	苗栗縣政府勞工及青年發展處
彰化縣政府勞工處	澎湖縣政府社會處	雲林縣政府勞動暨青年事務發展處
宜蘭縣政府勞工處	金門縣政府社會處	南投縣政府社會及勞動處
花蓮縣政府社會處	臺東縣政府社會處	屏東縣政府勞動暨青年發展處
連江縣政府民政處		



4.

如何避免 職場霸凌



霸凌者之責任
雇主之責任



如何避免涉及職場霸凌？

1.

Which action
is helpful?

- 對事不對人，避免進行人身攻擊或敵意行為
- 避免發生工作分配不當或勞逸不均之情事
- 注意公私領域之界限
- 職務上之監督應避免逾越業務合理範圍



公司可以怎麼做？



2.

Which action is helpful?

- 辨識及評估危害
- 適當配置作業場所
- 依工作適性適當調整人力
- 建構行為規範
- 辦理危害預防及溝通技巧訓練
- 建立事件處理程序





謝謝聆聽

歡迎提問

歐嘉文律師
oujiawenlawyer@gmail.com
04-25223715

CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, including icons by **Flaticon** and infographics & images by **Freepik**

Please keep this slide for attribution

