



# 職場霸凌對治策略

臺南市大內區公所人事室

日期:114年3月1日

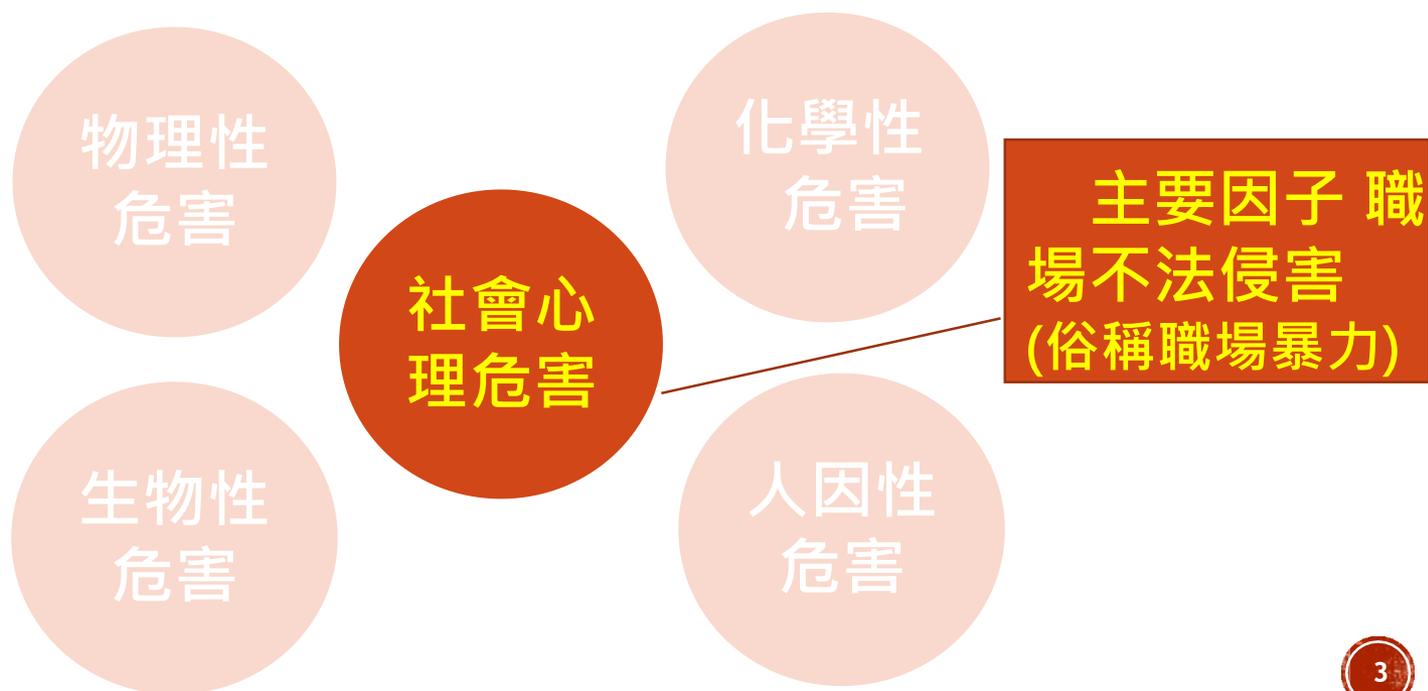


## 2023年1111人力銀行公布調查



超過83%的上班族在職場上曾遇霸凌，包括：  
言語嘲諷與貶低佔56.9%、背後中傷與散播謠言佔49.9%、  
刻意排擠或孤立佔49.3%、工作處處刁難佔46.8%、  
工作上不給資源與支援佔46.1%等。

# 職場上影響勞工身心危害種類





特定不法行為  
民刑事責任

# 職業 不法侵害



## 《執行職務遭受不法侵害預防指引》

勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

# 職場 不當對待



## 《執行職務遭受不法侵害預防指引》

「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。」

# 職場霸凌五大類

---

- 威脅專業地位

- 你的升遷可能遭拒或甚至有降職風險；被迫接受客觀上來說委屈求全的狀況；或任何其他貶低你職位或層級的行為。

- 威脅個人地位

- 這和專業地位有關，影響別人——甚至你自己——對你的評價；你的可信度被打折、你的名聲遭汙穢、你覺得受到貶抑。

- 孤立

- 你被阻絕在其他團隊成員之外，被排擠不能參加活動，無法獲知最新進展。

- 不合理的工作量

- 一方面是你的工作超載，而別人沒有；另一個極端是，你永遠分不到有趣的工作，不像別人有露臉機會，甚至沒事可做。這和工作負荷過重一樣令人沮喪，對自尊也有不良影響，特別是你會因此而遭到批評。

- 破壞穩定

- 這通常包括一連串行動和評論，用來摧毀自信、挑起自我懷疑，形成壓力，在極端案例下甚或引發精神疾病。
-

---

# 職業安全衛生法

---

## 職安法第5條第1項

- 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。
-

---

# 職業安全衛生法

---

職安法第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。
  - ✓ 職場不法侵害包括：職場霸凌、職場騷擾與職場暴力
  - ✓ 包含客戶造成侵害
-

# 職場不法侵害來源

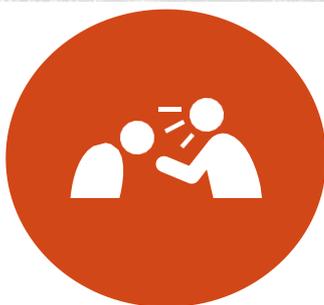
組織內部：同事間、上下屬間、資深與資淺間、弱勢層級...

組織外部：顧客、服務對象、承包商、其他相關人士、陌生人...

# 職場不法侵害類型



肢體  
暴力



語言  
暴力



精神  
暴力



隱私  
侵害



要求  
過高



要求  
過低

職業不法侵害

刑事責任  
(行為人)

自己責任

刑法

妨害自由

妨害名譽

傷害

性騷擾防治法

跟蹤騷擾防制法

民事責任

侵權責任  
(行為人)

僱用人連帶賠償責任  
推定過失責任

違反保護他人法律  
(雇主及主管)

職安法

行政責任

職安法  
(雇主及主管)

罰鍰5至30萬

# 資源整合與轉介

---

- 進行工作調整建議
- 提供心理輔導
- 給予醫療協助
- 進行勞資協商與爭議調解
- 法律資源協助
- 內部調查及懲處
- 公司內部調查及訪談紀錄，對於員工後續求償具相當重要性

➤ 避免「公親變事主」

➤ 違反保護義務，除科處罰鍰外，雇主與主管亦負連帶賠償責任

---

---

## 妥善蒐證並尋求專業醫療協助

---

- 運用電子產品的錄音、錄影功能錄下語言或肢體暴力行為，
  - 留下記載不合理內容的通訊軟體對話紀錄、電子郵件、公告、業務往來之報告或資料（另應注意涉及營業秘密的部分不得外流）
  - 未來便有可能透過這些蛛絲馬跡，讓第三方還原出真實的事件始末。
  - 如果該不法侵害事件已對個人的身心造成一定影響，應進行身心健康檢查，可證明霸凌現象已造成勞工的身心健康受損，
  - 也能透過專業醫療協助避免憾事發生
-



「我們必須築起勇氣的堤壩才能阻擋恐懼之洪流」

馬丁·路德·金恩

# 完善保護被害人 有效打擊性騷擾

