

# 職場霸凌是什麼？

- 2026 年修法以前,職安法(職業安全衛生法)已有「**職場不法侵害**」的規定,指「**執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害**」。本次修法在此基礎上,進一步定義了更狹義的「**職場霸凌**」概念,並擴張雇主的義務範圍。
- 原本的「**職場不法侵害**」是比較廣義的概念,涵蓋**職場暴力、職場性騷擾、就業歧視、職場霸凌**四個風險類型。
- 原本法條僅要求雇主需要對**職場不法侵害**採取「**預防措施**」。修法後,進一步**要求雇主在預防之餘,還要針對已發生的不法侵害事件建立明確的「申訴、調查和處理程序」**。

## 職場霸凌修法

《職業安全衛生法》的立法目的為「防止職業災害,保障工作者安全及健康」。該法透過明定雇主的工安責任與預防義務,進階擴大保護對象至所有實質從事勞動的工作者,建立安全、健康且尊嚴的勞動環境。

# 職場霸凌的法定定義

- 依據《職業安全衛生法》第22-1條,職場霸凌指勞工在執行職務時,因事業單位人員利用職務或權勢,逾越業務上必要且合理範圍,持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等言詞或行為,導致身心健康遭受危害。但情節重大者,不以持續發生為必要。

例1 (新竹地方法院 113 年度勞訴字)

- 所謂職場霸凌,係指工作場所之個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式,直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為,使他人處於具有敵意或不友善之工作環境,產生精神上、生理上或財產上之損害,或影響正常工作活動進行之情形。

職場霸凌定義

## 勞動部《執行職務遭受不法侵害預防指引》

勞動部在《執行職務遭受不法侵害預防指引》的附錄六中,有列示幾項職場霸凌的常見態樣可作為參考。

1. 對同仁吹毛求疵,在小事上挑剔,把微小的錯誤放大、扭曲。
2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動,把其邊緣化,忽視、打壓排擠及冷凍。
3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力,也持續地否定同仁的存在與價值。
5. 管不准同仁請假或接受必要的訓練,導致其工作績效不佳。
6. 主管給特定勞工過重的工作,或要其大材小用去做無聊的瑣事,甚至完全不給其任何事做。
7. 主管給予同仁不實際的工作目標,或當其正努力朝向目標時,卻給同仁其他任務,以阻礙其前進。

# 雇主的法定責任

**預防義務:** 雇主應採取預防措施,建構行為規範,並舉辦教育訓練。

**處置義務:** 知悉霸凌事件時,雇主必須採取「立即有效」的糾正及補救措施。

**最高負責人防護:** 若霸凌者為雇主或最高負責人,勞工可向地方勞工主管機關進行申訴,由政府啟動調查機制。

**職安法第二章之一 職場霸凌之防治 第 22-1 條第2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、勞工人數在十人以上者,應訂定職場霸凌申訴管道,並在工作場所公開揭示。

二、勞工人數在三十人以上者,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。

雇主責任

# 勞工的自我保護與申訴管道

遭遇職場霸凌時,建議採取以下步驟確保自身權益:蒐

- **集證據:** 妥善保存對話紀錄、電子郵件、錄音或監視器畫面,並請同事或證人協助記錄事件經過。
- **內部申訴:** 向事業單位的申訴管道或人資部門提出書面申訴。企業依法須組成調查小組處理。
- **外部通報:** 若公司內部處理不當或未果,可向所在地的勞動局/社會局或勞工局提出申訴。

勞工申訴管道

# 職場霸凌涉及的法律

職場霸凌不僅違反勞動法規,也可能觸犯民法與刑法:

《**勞動基準法**》第14條:若雇主或其代理人對勞工實施暴行或重大侮辱,勞工可不經預告終止契約,並依法要求雇主給付資遣費及申請非自願離職證明。

**刑事責任**:施暴者可能涉及《中華民國刑法》的公然侮辱罪、恐嚇危害安全罪或傷害罪。

**民事責任**:受害者可依《民法》第184條及第195條,向加害人(或連帶向雇主)請求精神慰撫金等損害賠償。

職場霸凌法律