

臺中律師公會演講

職場霸凌之定義、類型與法律責任

張義德 副教授

- 東吳大學法律學系副教授
- 國立政治大學法學博士

2025. 3. 8



大綱

壹、前言

貳、我國法之現狀

一、職場霸凌之定義

(一) 法規命令與行政指導

(二) 法院判決

(三) 學說見解

二、職場霸凌之類型

三、對於職場霸凌之法律責任與

救濟內容

(一) 刑事責任

(二) 勞動契約之終止

(三) 損害賠償

(四) 職業災害補償責任

(五) 定暫時狀態處分與就

勞請求權

(六) 小結

參、日本法之借鑑

一、職場霸凌之定義與類型

二、雇主之職場霸凌防治義務

(一) 防治義務之內容

(二) 違反防治義務之法律

效果

肆、幾點觀察

壹、前言

- 簡而言之，職場霸凌係指在職場之中所發生的欺凌或騷擾之謂。
- ILO國際勞工大會通過第190號「禁絕工作領域暴力及騷擾公約」。
- 從日本厚生勞動省所公布的統計數字來看，向各都道府縣勞動局進行職場欺凌、騷擾的勞動諮詢人數逐年增加，並在2012年以後已連續十二年佔據排行榜首位。
- 向日本各都道府縣勞動局諮詢職場霸凌的案件之所以激增的背景為在企業激烈的競爭之下升高了職場中的壓力、在職場中溝通的弱化以及解決問題能力的低落。



貳、我國法之現狀

一、職場霸凌之定義

(一) 法規命令與行政指導

- 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。」
- 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。」
- 職業安全衛生法在2013年修正時新增第6條第2項：「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。」→違反本項而致發生職業病或經通知限期改善但屆期卻未改善時，依同法第43條第2款、第45條第2款得處以罰鍰。
- 同法施行細則第11條第1項：「本法第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於**勞動場所**遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取預防之必要措施。」



貳、我國法之現狀

- 同施行細則第5條第1項：「本法第二條第五款、第三十六條第一項及第三十七條第二項所稱勞動場所，包括下列場所：一、於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。二、自營作業者實際從事勞動之場所。三、其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所。」
- 執行職務遭受不法侵害預防指引「肆、名詞定義」：「本指引所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害），指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、**職場霸凌**、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。」
- 附錄六「潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】」不同於舊版，明確地定義職場霸凌為：「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」



貳、我國法之現狀

(二) 法院判決

- 新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事判決（隆達電子事件）：
「所謂『職場霸凌』，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。」→此定義亦為行政院人事總處112年9月14日總處綜字第1121001847號函所檢附之「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」所採
- 臺北地方法院104年度重勞訴字第10號民事判決（瀚亞證券投資信託事件）：「原告雖云其所為上開陳述僅係質疑公司制度之公平性，並不構成職場霸凌，並引用國外學者稱職場霸凌必須是上司對下屬、且一再重複之行為始足當之云云，惟職場霸凌之態樣繁雜、不一而足，原告所述僅係其中態樣之一，並非必要之構成要件，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。」



貳、我國法之現狀

- 士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決（精誠資訊事件）：
「所謂職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，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，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。」



貳、我國法之現狀

- 台南地方法院108年度訴字第1044號民事判決（信隆藥品事件）：「按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者之情形；而我國勞動部將『職場霸凌』定義為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，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，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。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。」
- 台北地方法院112年度勞訴字第335號民事判決（美商甲骨文事件）表示：「是否構成職場霸凌，除行為態樣應涉及威脅、冷落，孤立或羞辱外，應考量行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇，若不具上述情形且為主管行使權限之範圍內，主管雖對下屬有音量較大等情緒激動之舉動，亦不應構成職場霸凌之侵權行為。」



貳、我國法之現狀

(三) 學說見解

- 林佳和教授：「Mobbing係指一存在於員工相互間，或主管與下屬間，有關其工作職務上的衝突性的處境：被害人孤立的處於一人或一群人有意系統的、頻繁的、維持一段相當時間的直接或間接攻擊，被害人感受到明顯的歧視，而加害人之目的在於將被害人終局的趕出勞動關係、或至少被害人原先之作用領域之外。」
- 鄭津津教授：「特定個人或一群人，透過職場中的職務或關係優勢，持續地以逾越工作倫理的行為對待其他受僱人，造成其身體或心理上的痛苦。」後來修正為：「個人或一群人在職場中對特定人或特定群體，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。」
- 焦興鎧教授：「對受僱者造成一種凌虐工作環境之凌虐行為，包括某種作為、不作為或兩者兼具，而它的嚴重性、本質及發生頻率等，會讓一位合理個人 (reasonable person) 認為是具有敵意者。此類凌虐行為可能包括 (但並不侷限於) 言語方面之重複濫用，諸如使用貶抑性之言詞、侮辱及不雅字眼等；具有威脅性、恐嚇性或侮辱性之言語或肢體行為等；對受僱者之工作表現加以破壞或減損等；或希冀對受僱者已知之心理或身體弱點加以利用或剝削等。一次性之行為通常不會構成這種凌虐行為，但如果情形特別嚴重或過份的話，則亦可能會達到這種程度。」



貳、我國法之現狀

- 傅柏翔教授：「發生於職場內，由雇主、上下屬、同事持續所為之不受歡迎行為，且該行為欠缺合理性，並有造成當事人實質生理、心理損害。但損害情節重大者，不以持續發生為必要。」同時，宜一併建構雇主合理抗辯之法理，以平衡職場霸凌行為與企業管理措施之界限。
- 林良榮教授表示職場霸凌係基於職務關係所生，其發生地不以勞務給付之職場為限，發生時點亦不限於工作時間。
- 邱冠喬教授：「於職場上利用優越地位或關係，逾越業務上必要且相當之範圍，對勞工造成身體或精神上之痛苦或使工作環境惡化之行為。」



貳、我國法之現狀

二、職場霸凌之類型

- 2022年第三版「執行職務遭受不法侵害預防指引」中的「肆、職場不法侵害之預防措施」表示：「組織內部常見之不法侵害包含：(1)暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）；(2)脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）；(3)隔離、排斥、忽視、孤立（斷絕人際關係）；(4)強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）；(5)欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作（要求過低）；(6)過度介入私人事宜（隱私侵害）。」
- 新版的指引例示了七種職場霸凌之樣態，包括了：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主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。



貳、我國法之現狀

- 臺灣高等法院臺中分院99年度勞上字第4號民事判決（裕毛屋事件）的案例事實為公司總經理在開會時對資深員工辱罵「幹，死木頭，你們這些垃圾，說你們垃圾不過份，改天再查，查到手與腳都剁掉」等許多粗話及「如再唱反調，會死得很難看，我會叫你走到哪裡都沒有工作……有氣魄，自己提出辭呈」。
- 桃園地方法院99年度勞訴字第22號民事判決（帛暉企業事件）亦為勞工主張雇主辱罵「你是活生生的人，又不是死人，怎麼可能什麼事都不知道」、「你很機靈，為何幹了一堆白痴才會做的事」行為構成勞動基準法第14條第1項第2款。
- 新北地方法院106年度國字第18號民事判決（三峽分局事件）的案例事實為員警主張其主管違反警察勤務條例之規定編排非法勤務表致其身心健康嚴重受損，經其反映後仍未曾改變勤務表，但其長官抗辯該員警之病痛係調離原職後始出現而無法證明係屬在原單位任職期間遭編排過重勤務所致且任務分配符合警察勤務條例之規定。



貳、我國法之現狀

- 在台灣高等法院106年重上國字第1號民事判決（經濟部標準檢驗局基隆分局）中，法院則表示在該部門之主管就任後雖經常退文要求部屬重新製作，但非僅單獨對該勞工一人為特殊標準，應無不當之處。
- 我國實務也有出現過「過小要求」之案例
- 職場上同事的言語暴力問題也可能促發勞工憂鬱症之發病，從而勞工主張其憂鬱症為職業病而請求職業災害補償。
- 有時在同一事件中雇主、上司或同事可能會進行複數類型的霸凌行為。



貳、我國法之現狀

三、對於職場霸凌之法律責任與救濟內容

(一) 刑事責任

- 可能構成刑法第277條的傷害罪、第304條的妨害自由罪、第305條的恐嚇罪、第309條之公然侮辱罪、第310條之誹謗罪等。

(二) 勞動契約之終止

- 是否構成「對雇主、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」？→最高法院92年度台上字第1631號判決所示之：「按勞動基準法所稱之『重大侮辱』，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即僱主、僱主家屬、僱主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。」



貳、我國法之現狀

- 臺北地方法院108年度重勞訴字第27號判決（台新人壽保險事件）：
「原告之上開行為不僅導致共事之SM勢必因持續處於原告威勢之下而內心感到懼怕，進而將影響其他共同工作之被告公司勞工之團隊效率與職場氛圍，顯然已難期被告採取解僱以外之懲戒手段而繼續與原告維持勞動契約關係。是被告自得依勞基法第12條第1項第2款規定終止與原告間之勞動契約。」、「原告對於職場中涉及職場暴力之情緒性言行舉止，並無改善，具高度再違反工作規則之虞，足認原告罔顧上開工作規則之道德要求，於職場中涉及侮辱下屬之情緒性言行舉止，顯不符工作規則而有使被告公司人才流失、員工身心健康後損、受檢舉追訴之法律風險等不利影響，已逾越一般公司管理所得合理忍受之範圍，應屬嚴重違反忠實履行勞動契約之義務。」



貳、我國法之現狀

(三) 損害賠償

1. 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。」
 - 目前對未對職場霸凌有明確的規範，在發生職場霸凌時以雇主未盡照顧保護義務為由而使其負債務不履行責任，可能會有所疑義。
 - 對於保護照顧義務之性質及本條得否作為請求損害賠償之請求權基礎、得否主張同時履行抗辯權或依雇主受領遲延之法理而拒絕給付勞務均有所疑義。
2. 民法第188條第1項：「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。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。」
 - 若雇主已履行了防治義務時，基於該項但書規定可免除連帶責任；若未履行時，雇主本身即應負違反職業安全衛生法之責任與損害賠償責任。
 - 本項所謂的「他人」應以受害者為客戶等第三人作為適用對象。



貳、我國法之現狀

3. 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。」
- 包括勞動基準法第8條所規定之：「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。」，前述之職業安全衛生法第6條第2項第3款亦明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**應採取必要之安全衛生措施**。→雖然是課予雇主公法上之義務，但在某程度上也可以說是將其依民法第483條之1所負之照顧保護義務的內容明文化及具體化。
 - 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。」此外，同條第2項也規定了：「前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。」



貳、我國法之現狀

- 勞動部職業安全衛生署於2025年2月21日再度修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」！
- 其適用對象為「受僱勞工外，應將受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（工作者），比照事業單位勞工，一併適用」。
- 該指引規定了事業單位應公告實施計畫宣示對於職場不法侵害的零容忍，並建立職場不法侵害危害辨識及風險評估管理事項，且確保組織內具有公平、公正及保護隱私之通報機制，當職場不法侵害事件發生而接獲通報後，立即進行調查，對受害者給予適當之保護與安置措施，且提供後續追蹤及輔導。
- 與職場霸凌相關者，包括：
 - ① 辨識及評估危害
 - ② 建構反職場不法侵害的組織文化
 - ③ 建立事件處理程序
 - ④ 對於通報之處理
 - ⑤ 事後處置
- 臺灣高等法院臺中分院98年度上易字第24號民事判決（方圓圍棋教室事件）→請求慰撫金



貳、我國法之現狀

(四) 職業災害補償責任

- 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第20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。」
- 工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引：「受到來自上司等的身體／精神攻擊等的職權騷擾」及「受到來自同事等的暴力行為、（嚴重的）霸凌或刻意讓人厭煩／生氣的騷擾」為工作壓力引起精神疾病的高風險事件類型。
- 要件：「在目標疾病發病前約6個月內，可認定有業務造成的強烈心理壓力」
- 具體事件：「來自上司等的身體／精神攻擊，但行為未持續、反復」為「中」之心理壓力強度，身體攻擊為「需要醫療程度」或「反復、持續」，精神攻擊為「否定人格／人性、且無業務上明確必要性或超出業務目的」、「超過必要的冗長叱責、在其他勞動者面前威壓式叱責等，其樣態、手段等超過社會通念所容許的範圍」，或「受到『中』程度的身體／精神攻擊，且向公司諮詢／申訴後，沒有適當的應對、改善」，則應判斷為「強」心理壓力強度。
- 職業災害勞工保護法第7條、勞工職業災害保險及保護法第91條：「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。」



貳、我國法之現狀

(五) 定暫時狀態處分與就勞請求權

- 勞動事件法第50條：「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。」

(六) 小結

- 對於職場霸凌之法律責任與救濟內容，目前看似有諸多的規範存在而得提供相當之救濟，不過也有其侷限性存在。



參、日本法之借鑑

一、職場霸凌之定義

- 日本之勞動施策綜合推進法第30條之2第1項：「事業主對於以在職場中所生之優勢關係為背景的言行，必須回應勞工之申訴而採取適當對應之必要體制或其他僱用管理上的必要措施，以避免該言行超越業務上必要且相當之範圍而有害其所僱用之該勞工的就業環境。」
- 日本厚生勞動省也根據了同條第3項之授權而訂定了「關於事業主對於在職場中因優越關係為背景之言行問題在僱用管理上應採取之措施等之指針」，其「2職場中權力騷擾之內容」中，也舉出了：
①身體上的攻擊、②精神上的攻擊、③人際關係的切割、④過大的要求、⑤過小的要求，以及⑥個別侵害等六種典型的職場霸凌類型，並分別舉出該當與不該當此六種類型的情況作為參考。



參、日本法之借鑑

二、雇主之職場霸凌防治義務

(一) 防治義務之內容

- 「指針」之「4事業主對於在職場中因優越關係為背景之言行問題在僱用管理上應採取措施之內容」中要求事業主必須：①將其方針的明確化而周知及宣導；②設置回應申訴且適當對應之必要機制；③在發生職場霸凌時的迅速且適當的對應，以及④應與上述措施也一起採取之措施。
- 「指針」之5至7也提示了「期待」雇主所採取的措施：如建議建構與性騷擾、育兒騷擾等單一地進行申訴的機制，而將向來對於性騷擾等之申訴機制也擴張到對於職場霸凌的防治之外，也依相對人或行為的種類整理出建議事業主採取的機制。
- 勞動施策綜合推進法第30條之2第2項也明文規定事業主不得以勞工進行前項的申訴或在雇主對該申訴之處理中進行協助之際陳述事實為由，而解僱該勞工或為其他不利待遇。



參、日本法之借鑑

(二) 違反防治義務之法律效果

- 在雇主未設置職場霸凌之申訴窗口等防治措施時，縱使實在上尚未發生職場霸凌，但仍應認為有違防治義務。
- 事業主之職場霸凌防治義務相關規定都不具有私法上的效力，賦與此義務的意義最重要的是產生「強制力」，若不採行相關的措施即為違法而發生企業遵法的問題。
- 依本法第33條第1項，厚生勞動大臣對於本法之施行認為有必要時，得對事業主進行建議、指導或勸告。再者，對於違反措施義務或不利待遇禁止規定且不遵從厚生勞動大臣勸告之事業主，依本法第33條第2項得公告企業名稱。此外，厚生勞動大臣得依本法第36條第1項要求事業主報告其對於職場霸凌措施義務的履行狀況，對於不報告或為虛偽之報告者，得依本法第41條處以20萬日圓以下的罰鍰。
- 對於中小事業主，在2022年3月31日前上述這些義務僅為努力義務。
- 採取充分的防止措施也是判斷雇主責任或是否違反職場環境配慮義務時應考慮的事實，這些規定也可能對於民事損害賠償造成間接的影響。



肆、幾點觀察

- 職場霸凌之定義問題（是否限於執行職務？限於工作場所？應具有繼續性？藉由權力濫用或不公平對待？）
- 我國之「預防指引」內容過於龐雜
- 職業安全衛生法新增專章後，「預防指引」應何去何從？
- 應採硬法或軟法？
- 與公部門勞動法制之整合→114.2.27所公告之「公務人員安全及衛生防護辦法修正草案」新增第三章第二節「職場霸凌之處理」
- 對顧客騷擾之處理
- 「職場騷擾行為防治法」之立法建議



感謝您的聆聽，
敬請不吝指教！

