

2025

執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)

職場罷凌專章重點



李毅醫師
法制長



財團法人花蓮慈濟醫院

花蓮慈濟醫院
Hualien Tzu Chi Hospital

人本醫療 · 尊重生命

勞動部**職場霸凌**新聞事件



愛惜生命
請撥
1925
吳姓死者



勞動部勞動力發展署
北分署工程分析師

- **11/3** 於辦公室輕生
- 北分署資訊小組唯一正職公務員
- 負責7縣市資訊
- 推動「智能就業服務系統」



114年2月21日公告修訂

放寬申訴條件 【附錄七】

- 鼓勵勞工通報任何「疑似」不法侵害行為，即使該狀況或行為尚未造成傷害，為預防事件發生，皆應申訴或通報。並將「受害者/加害者」改為「申訴人/被申訴人」。

適用範圍擴展

- 明確規範「非正式僱員」，要求企業不僅對受雇勞工，還要對「受工作場所負責人指揮或監督的工作者」適用同樣的保護機制。

重新定義5種「職場不法侵害」的類型



職場暴力



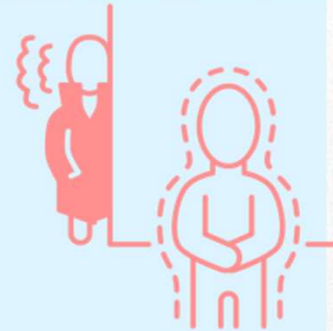
職場霸凌



就業歧視



性騷擾



跟蹤騷擾

二、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，例如：

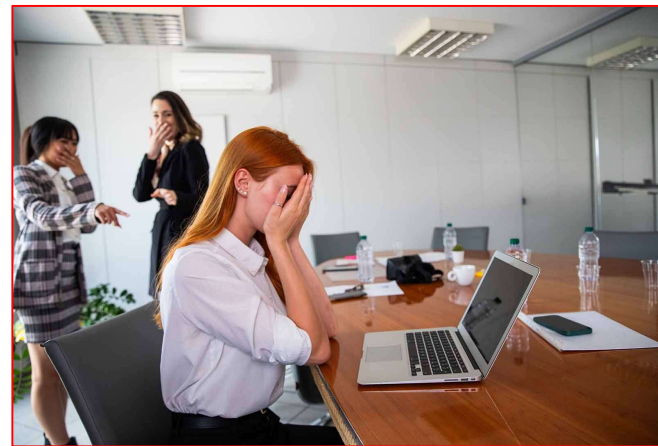
1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。

動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

冷暴力(冷落、孤立)

- 沒有明顯的肢體傷害、沒有強烈的言詞衝突、沒有高聲軒昂的怒吼叫罵，一切的暴力過程都是在隱微、模糊、缺乏明確證據、判定上模稜兩可、無法立即看見傷害感受痕跡的細微冷慢過程中發生，但其結果卻如同真實暴力一般殘忍、惡劣、令人受傷，受害者之脆弱與難以康復，往往比明顯暴力更為嚴重。



雇主具體義務

根據上述法規，雇主須履行：

- ❶ 風險評估：定期辨識高風險情境（如輪班、面對客訴）。
- ❷ 預防措施：制定反霸凌政策、設置匿名申訴窗口。
- ❸ 事後處置：成立公正調查小組，提供受害者心理諮商。
- ❹ 教育訓練：每年至少1次課程，強化員工法律認知與應對技巧。

嚴格證據法則

寬鬆證據法則

比較項目	刑事案件	行政調查
取證方式	須合法取證，非法即排除	不一定須經司法同意（如搜索）
證據排除	違法取證通常不可用	違法取證可能仍可作為參考
證據標準	排除合理懷疑	合理懷疑即可處分
當事人地位	被告（須保障權利）	相對人（受較低保障）

二、行政調查證據的特點與限制

- **證據取得方式較為寬鬆：**行政調查中，證據的取得不需完全遵循刑事訴訟中的嚴格程序，主要強調資料的合理性與可信度。
- **證據標準較低：**行政調查的目的在於釐清事實與行政責任，證據不需達到「排除合理懷疑」的程度，只需有足夠依據支持行政判斷。
- **程序正當性的重要性：**雖然證據取得方式較為寬鬆，但仍需遵守正當程序，確保調查的公正性與合法性。

過去的判決

臺灣新竹地方法院 100 年竹勞小字第 4 號民事判決 (民國100年08月12日)

達公司之行政工作，則原告既經訴外人台灣士瑞克公司派駐至被告隆達公司擔任駐警保全，自須協助支援此部分行政工作等情，業據證人即訴外人台灣士瑞克公司法務協理劉建鑫到庭證述綦詳，並有駐衛保全服務契約書及警衛服務契約要項表等件附卷可憑，是以，此部分工作既屬原告職務內容之一部分，自難認有何霸凌情事發生。第按所謂

「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。

司擔任駐警保全迄至調離，與被告蔡青潤均無任何業務上

士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決

- 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**，才能稱為**職場霸凌**，並非同事間相處偶爾有摩擦、衝突、不愉快、疏遠就能構成職場霸凌。



【職業安全衛生法】部分條文修正草案

勞動部114年3月28日預告

政府資訊公開 | 常見問答 | RSS | 回首頁 | 勞動法令 | English | 民意信箱 | 網站導覽 | 字級：A-

 **勞動部**
Ministry of Labor

LABOR DAY

本部簡介 ▾ 新聞公告 ▾ 業務專區 ▾ 政府資訊公開 ▾ 便民服務 ▾ 勞動統計專網 ▾ 相關連結 ▾

新聞公告 ▾

新聞稿
即時新聞澄清
公布欄
就業資訊

首頁 / 新聞公告 / 新聞稿

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

回上一頁 友善列印 轉

● 更新日期:2025-03-28

各界對於草案內容有任何意見或修正建議，可於預告期間(114年4月11日前)提供勞動部，俾儘速完成相關法制作業

特別增訂「**職場霸凌防治專章**」

最高罰150萬！「威脅、孤立」不當言詞都納入職場霸凌

12:30 2025/05/01 | 中時 | 曾蕙蘋



增訂
3條條文

職場霸凌防治法制修正條文重點

第22條之1	第22條之2	第22條之3
明定職場霸凌定義及 雇主防治措施	內部申訴、調查及 保護措施	外部申訴、調查及 處理機制
➤ 職場霸凌定義：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 ➤ 依事業單位規模訂定不同防治措施	➤ 職場霸凌申訴之調查或協調與處理，及提供申訴人協助與保護措施等機制 ➤ 授權子法訂定職場霸凌防治措施、申訴管道、調查與處理程序、外部專家成員比例及網路登錄等事項	➤ 建立外部申訴管道，被申訴人為最高負責人，得逕向地方主管機關提起申訴 ➤ 授權子法訂定地方主管機關受理職場霸凌申訴、調查方式及必要處置等事項

職場霸凌防治法制設計重點

明確職場霸凌定義

- 明確職場霸凌定義，讓勞雇雙方瞭解行為樣態，有助調查認定及預防事項之推動。
- 國際上職場霸凌定義多以「**持續性**」為要件，但若發生行為情節重大，不以持續發生為必要，避免「偶一為之沒關係」的心態。

外部申訴維護權益

- 行為人為最高負責人時，可向**地方主管機關申訴**，外部調查具公信力
- 雇主未依規定程序調查，可透過**外部申訴機制**，要求事業單位改善，必要時重新調查

以被害人保護角度出發 強化雇主落實防治義務

明定通報機制

- **掌握統計資料**
- 即時提供資訊與資源，**協助進行調查處理**

對行為人懲處或裁罰具嚇阻效果

- 企業內部懲處管理機制，**減少不當行為**
- 最高負責人霸凌行為成立，處以罰鍰，**避免再犯**

職場霸凌防治法制之罰則規定

雇主未採取防治或適當措施致職業病
被申訴人規避、妨礙或拒絕配合調查

罰3-150萬元

雇主於接獲申訴後未處理

雇主對申訴人處以不利對待或處分

罰3-75萬元

雇主未依規定於系統登錄申訴案件

雇主未依規定採取防治或適當措施

經通知限期改善，屆期未改善，罰3-75萬元

最高負責人經認定為霸凌行為人

罰1-100萬元

主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一

職場霸凌設協調處理機制

此外，草案中設計，職場霸凌申訴人若有意願，雇主可進行「協調」，如協調不成立就續行調查程序。

對於「協調」機制是否變相打壓被害人，鄒子廉說明，協調機制是視申訴人的意願，並非顧慮兩造態度，會有協調機制，主要是考量企業規模大小不同，且霸凌樣態多元，有些狀況可能在模糊地帶，調查程序較為曠日費時，一些誤會等小問題，可較為簡單處理，但協調後若申訴人不滿意，仍要進行調查。

他也提到，草案中要求，雇主接獲職場霸凌申訴就要到網站上登錄，即使是透過協調方式處理也要在收到申訴後登錄，但處理過後只要不成案，可不用登錄處理結果。



出現職場霸凌的狀況時 主管處理步驟

- 瞭解與評估情況
- 提供被霸凌者支持和保護
- 制定相關規範
- 調查和取證
- 處理與懲戒
- 執行預防措施
- 法律諮詢



不法侵害通報路徑

受害者

通報管道

通報類別

協調處理

關懷與追蹤

同仁

來院大德

電話分機：13608
(人資劉曉諭主任)

申訴電子信箱：
resume@tzuchi.com.tw

人資室協助
單位主管
進行調查

院長室

社服室
協助調查

職安室
關懷追蹤

社服室
關懷追蹤

結案

職場暴力零容忍

感恩大家

