

職場霸凌防治指南

職場霸凌已成為現代工作環境中不容忽視的問題。本簡報將深入探討職場霸凌的定義、常見態樣、法律責任及防治措施，幫助您識別、預防和應對職場中的不法侵害行為。

我們將從霸凌的基本概念出發，分析其構成要件，並提供實用的自我檢核工具，協助您建立健康、尊重的工作環境。無論您是管理者還是員工，了解職場霸凌的相關知識都至關重要，這不僅關乎個人權益，也影響整體組織文化與效能。





職場霸凌的定義



持續性行為

職場霸凌通常是持續發生且長期存在的行為，而非單一偶發事件。這種持續性可能表現為複數行為，在相當期間內反覆出現，形成不友善的工作環境。



針對性攻擊

霸凌行為具有明確的針對性，可能是貶抑、排擠、欺負、騷擾、戲弄、冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等形式，對受害者造成精神或身體上的傷害。



負面影響

霸凌行為導致受害者處於敵意、羞辱或不友善的職場環境，進而產生精神上、生理上或財產上的損害，或影響正常工作的進行。

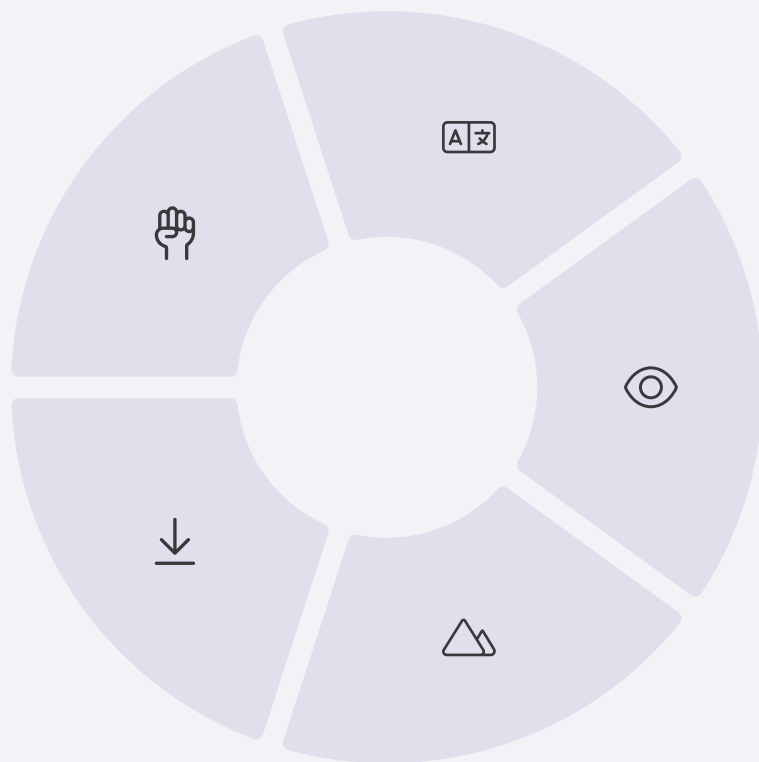
職場霸凌的類型

肢體攻擊

包括暴行、傷害等直接的身體接觸行為，對受害者造成身體傷害。

要求過低

欠缺業務上合理性，命令執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作。



精神攻擊

如脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵等言語行為，傷害受害者的心理健康。

隱私侵害

過度介入私人事宜，侵犯個人隱私權，造成心理壓力。

要求過高

強求執行業務上明顯不必要或不可能的
工作，妨礙正常工作進行。

權力濫用與非權力濫用型霸凌

非權力濫用型

在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，進行貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為。

這類霸凌通常發生在同儕之間，雖然沒有明顯的權力差距，但仍可能造成嚴重的心理傷害和工作障礙。

權力濫用型

遭主管人員藉由權力濫用，對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為。

這類霸凌利用職位上的權力差距，使受害者難以反抗或尋求幫助，往往導致更嚴重的心理壓力和職場不公。

霸凌行為人的法律責任



刑事責任

可能涉及恐嚇、傷害、妨害名譽、妨害自由等刑事罪責



民事責任

侵權行為損害賠償，包括精神慰撫金



共同責任

跟班者可能構成刑事共同正犯或民事連帶責任

霸凌行為不僅會造成職場不和諧，更可能觸犯法律。行為人可能面臨刑法中的恐嚇罪（第305條）、傷害罪（第277條）、公然侮辱罪（第309條）、誹謗罪（第310條、第313條加重）、強制罪（第304條）等刑事責任，以及民法上的侵權行為損害賠償責任。

值得注意的是，不僅直接霸凌者需負責，那些跟隨、支持或參與霸凌行為的人也可能被視為共同正犯或需承擔連帶賠償責任。即使只是「看熱鬧」，若有犯意聯絡，同樣可能需負法律責任。



雇主的法律義務與責任

職業安全衛生法

雇主應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，預防執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害。違反規定且未於期限內改善者，可處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

性別平等工作法

雇主於知悉性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。違反規定者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

其他相關法規

雇主還需遵守民法第188條、第483條之1、勞基法第8條關於勞工職災的規定，以及公務人員保障法等相關法規，確保員工權益。

性別騷擾與職場霸凌



性別騷擾的定義

以生理性別為出發點，賦予社會文化意義，基於性別刻板印象對他人進行評論或批評，使對方感到不愉快。



常見誤區

即使是正面稱讚，如評論外表、穿著或身材，若對方感到不舒服，也可能構成性別騷擾。



案例說明

「哭什麼哭，是男生這樣哭很難看」這類帶有性別刻板印象的言論，可能構成性別騷擾；而「哭什麼哭，是個人這樣哭很難看」則不會構成性別騷擾。



Bullying Assessment Checklist
for workplace harassment
Bullying Assessment
Workplace Harassment

Incident	Frequency	Severity	Response
☐ Verbal abuse (insults, threats, etc.)			
☐ Physical abuse (assault, etc.)			
☐ Sexual harassment (unwanted advances, etc.)			
☐ Stalking (unwanted attention, etc.)			
☐ Intimidation (threats, etc.)			
☐ Harassment based on race, ethnicity, etc.			
☐ Harassment based on gender, sexual orientation, etc.			
☐ Harassment based on age, etc.			
☐ Harassment based on disability, etc.			
☐ Harassment based on religion, etc.			

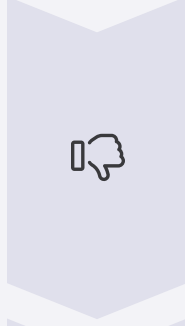
Comments:

1. If the harassment is severe or persistent, you should report it to your supervisor or the appropriate authority.
2. If the harassment is less severe, you should still report it to your supervisor or the appropriate authority.
3. If the harassment is ongoing, you should report it to your supervisor or the appropriate authority.
4. If the harassment is a one-time incident, you should report it to your supervisor or the appropriate authority.
5. If the harassment is a pattern of behavior, you should report it to your supervisor or the appropriate authority.



持續批評與否定

持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲；總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，持續否定其存在與價值。



貶抑與孤立

總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力；在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻。



排擠與邊緣化

以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓其參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。



不合理工作安排

給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做，影響其工作表現與職業發展。