

【課程名稱：職場不法侵害預防】

職場霸凌避免-雇主照顧保護義務

聯誠國際法律事務所

楊景勛律師

雇主照顧保護義務

一、勞工應享有於工作環境具有「人性尊嚴」、「人格受到尊重」、「身體健康」，包括生理與精神健康，不受侵害之工作權利。

二、法律依據：

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。（民法第483-1）

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。

（職業安全衛生法第6條）

職場霸凌之定義

一、目前針對職場霸凌，沒有特別再制訂法律規定義，事實上可以參考性騷擾定義條文，做相當的修正，做為參考依據

原文：受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，**對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境**，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

建議：受僱者於執行職務時，任何人以與工作無關非必要性之言詞或行為，**對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境**，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

前項職場霸凌之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

職場霸凌之定義

勞動部之公開網頁引述定義，職場霸凌指：

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。(臺灣新竹地方法院 100 年竹勞小字第 4 號民事判決採用此等定義)

職場霸凌之定義

日本厚生勞動省定義：

職場霸凌行為乃是對於勞動者之尊嚴與人格之侵害；該行為不只是藉由職務上之優勢地位或濫用人際關係而實施具有意圖性的霸凌行為，即使是基於職務上的教義育指導，卻以過度不當地斥責方式亦屬之。

職場霸凌常見之行為態樣

勞動部公開網頁介紹常見職場霸凌行為態樣

1.持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。

情境言語：文件應該只釘三個釘書針，你釘了四個，客戶看到就不會跟我們交易了。

2.總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值，總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。

情境言語：你以為現在的表現可以嗎，這樣不行，都已經來這裡工作這麼久了，還達不到我的標準，你是要當米蟲嗎。

情境言語：你的工作表現完全不具備專業性，完全沒辦法擔任理專，還是不要做了，不要害到客人。

職場霸凌常見之行為態樣

4.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，用各種小動作欺負，甚至在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。

情境言語：會議中特別檢討某員工，揚言在同期中表現是最差的，沒看過這麼差勁的新進人員，以後每天定時到我這邊報到檢討。

5.以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者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。

情境言語：你們私底下不可以跟OOO聯絡、聊天，也不可約一起聚餐、團購，也不交辦任何工作讓他做。

職場霸凌之態樣

7.在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。

情境言行：大聲、高分貝辱罵他人，你白癡啊，怎麼常常做這種蠢事。

8.給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事。

情境言行：這**100**個客戶你今天上午要聯繫完；從明天開始你改去掃廁所、影印文書，磨練一下。

9.剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。

情境言行：這個企劃活動的成功，都是我主導一切規劃，**000**員工完成沒有貢獻。

職場霸凌之態樣

10.讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。

情境言行：從今天起，你從業務經理，降為業務專員，但目標業績還是不變。

11.不准被霸凌者請假。

情境言行：工作表現這麼差，你還敢給我請假，從今天起停不准休特休。

12.不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。

情境言行：我們公司的業務人員教育訓練，你沒資格參加，也不可以問別人，靠自己的能力給我達成業績。

職場霸凌之態樣

13. 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。

情境言行：最近公司業績不佳，你寫幾個行銷企劃案來，但OOO部門的事情你也要去支援。

14. 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。

情境言行：會議討論時間改成今天了，你不知道嗎，如果報告沒做好，你可能會被降職喔。

職場霸凌之態樣

15. 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。

情境言行：這企劃案你做的跟我當初交代的完成不同，是看不起我嗎。

16. 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。

情境言行：有人說你很不合群，大家都要做的例行性點餐工作你都不做，
公司決定記你一個大過。

17. 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

情境言行：現在都沒有人要跟你合作了，我也不知道要怎麼辦，你看是不是離職或退休。

成大醫院職場霸凌案例

嗣於106年6月9日，被付懲戒人與較其資深同事呂宜蓁因工作協調問題，被呂宜蓁叫至加護病房會議室關門辱罵；數日後被付懲戒人暗藏錄音筆，故意還原當天情況，激怒呂宜蓁，然後要求呂宜蓁道歉，並向羅主任投訴，並表示要告呂宜蓁，羅主任勸其勿提告，表示後遺症傷害很大，然被付懲戒人仍然對呂宜蓁提出傷害、強制罪及恐嚇罪告訴。羅主任知悉後向被付懲戒人表示非常不高興。此事件之後，被付懲戒人與同事相處更形緊張。被付懲戒人亦因壓力過大，於106年6月13日起至7月18日，三次到成大醫院精神科就診。而成大醫院心臟外科之體循師間，以最資深之體循師陳彩鳳統管行政工作，因此大家稱其為組長。被付懲戒人與呂宜蓁衝突事件後，被付懲戒人認為在工作上屢遭組長陳彩鳳刁難、挑剔，排班亦對其不公平，且認為組長刻意帶領同儕、影響主管，致其在工作團隊中遭到排擠；體循師同儕甚至無人願為被付懲戒人休假之職務代理人，被付懲戒人向羅主任訴苦，羅主任要其自己解決。

成大醫院職場霸凌案例

107年6月11日被付懲戒人找放射師廖佳玲為職務代理人而休假，陳彩鳳事後以電子郵件告知廖佳玲：「主任說以後他休假不許任何人當他(指被付懲戒人)的職代」，其對話記錄為：『陳彩鳳：下次核章要小心。廖佳玲：嗯。他匆忙進來，大家在實在不好意思問太多。陳彩鳳：他很聰明，知道找您。廖佳玲：日後遇到這種情況，我該怎麼辦？陳彩鳳：主任說以後他休假不許任何人當他的職代。廖佳玲：OK。不早說被他將一軍。陳彩鳳：主任10：30請我公佈。』。二、107年9月28日上午8點多，主任羅傳堯在放置儀器之小倉庫放一張桌子，要求被付懲戒人10月7日前清空其辦公桌搬到倉庫那邊上班，並要求被付懲戒人離職。

職務範圍內工作並不構成霸凌

臺灣彰化地方法院員林簡易庭民事判決108年度員勞簡字第4號

經查，原所指惡意逼退，無非係其主張被告將其從會計乙職調到打雜清潔工作云云，然為被告所否認，並辯稱：原告本即應徵「會計助理」乙職，且被告並未要求原告從事清潔工作，只是叫原告整理一些資料及雜物，並提出原告履歷表在卷可證，原告既係應徵會計助理，則整理資料及雜物並未與「會計助理」之職務內容相悖，此外，原告亦未舉證證明被告確有要求其從事清潔工作，則原告主張遭被告惡意逼退、霸凌云云，均未舉證以實其說，難認可採。

職場霸凌原則上不包括偶發衝突

臺灣臺南地方法院民事判決108年度訴字第1044號

按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在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者的情形；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。

工作程序上之糾正行為不構成職場霸凌

臺灣臺南地方法院民事判決108年度訴字第1044號

信隆公司為避免藥品製造過程遭受污染，或檢驗結果未臻準確而影響藥效、安全性及用藥人之身體健康，衡情製程及環境條件之要求應較一般製造業嚴苛甚多，並應有規定之製造程序、步驟，以求藥品製成符合安全標準，而原告於信隆公司擔任之工作為「品管檢驗員」，負責微生物及一般檢驗工作，應知悉其工作每一步驟檢驗之重要性，且依被告提出原告工作期間所記載及檢驗之紀錄資料，原告之工作包括純水化驗、廢水化驗、自來水化驗、標準溶液標定檢驗及產品檢驗等，檢驗步驟多涉及量測重量之工作，而此一量測程序是否準確，攸關檢測結果之正確性，原告自應本於該工作之要求及標準予以施作。基此，觀諸附表一兩造之對話及其餘前後對話內容可知，被告係針對原告天平校正工作是否符合標準步驟而提出質疑，原告亦就被告所生之質疑而以「...他拿下來的話我還是要重新校一遍阿，那我還不如先做...」一語予以回應，顯然兩造乃基於量測步驟、天平校正等工作是否符合標準程序而互為爭執。故審酌上情，並考量原告表示該對話側錄時間應於106年5月或6月間，地點在信隆公司的現場作業區等語，斯時其進入信隆公司工作應已逾6個月時間，校正工作之標準程序應然熟稔之情形而論，上開兩造間之對話內容是否有原告主張被告濫用權利與不公平的處罰，對其為侮辱、威脅之行為，即堪有疑。

工作程序上之糾正行為不構成職場霸凌

臺灣臺南地方法院民事判決108年度訴字第1044號

兩造對話乃源起於原告應列印校正報告予被告，因印表機發生問題無法列印，被告遂針對印表機報修問題而以附表二之內容告知原告，並要求原告利用其他印表機列印或以其他方法解決。其中被告雖就原告未積極處理一事予以抱怨，然究其起因及全部對話內容，應屬兩造就印表機維修及繳交校正報告（或檢驗報告）問題而引發爭執，原告亦自承因其電腦連接到固定印表機，該印表機壞掉無法列印資料給被告而有此對話內容一語明確，故是否有原告主張被告刻意刁難或侮辱、威脅等行為及意思，實存有疑，尚無從依此片斷錄音內容而予認定。

工作程序上之糾正行為不構成職場霸凌

臺灣臺南地方法院民事判決108年度訴字第1044號

被告詢問原告進行何工作，原告回應正在進行廢水之配藥後，被告再就檢驗報告內容要求原告補齊，2人對報告應補齊至何日期之資料、何時補齊等問題有所誤解而有此一對話內容，從兩造對應中僅可判斷原告就其負責之檢驗工作報告有被告所稱不齊全之情形，進而引發被告語氣不佳之回應，且依被告提出之純水化驗、廢水化驗、自來水化驗及標準溶液標定檢驗等資料，原告負責之上開檢驗工作，攸關相關藥品製造程序之安全，必須定時、定期取樣及化（檢）驗，方可呈現檢驗結果之客觀性，是被告此段錄音內容對原告之要求，難謂有利用其為信隆公司負責人之權利地位，故意以無相關之工作事項予以不公平的要求，或為威脅、侮辱之行為，故被告抗辯係因原告寫的資料不完全，請她來補資料，我們東西是做到那裡寫到那裡，不可能作假，沒有做就不要寫，怎麼會扯到不該有的日期，並無霸凌之意思等語，尚非無憑，堪認可採。

反諷詞語仍不構成職場霸凌

臺灣臺南地方法院民事判決108年度訴字第1044號

雖兩造就清單如何詳列及其內容，似乎認知有所不同而互為回應之情形，但對話內容應屬被告身為信隆公司負責人對原告離職之際所為之要求，尚未逸脫原告工作及其負責之範圍。雖原告主張其中被告說：「...**拜託我沒有講後面的，你為什麼要註解，你習慣註解人家的...**」、「...**你有戴眼鏡，是不是要再留個放大鏡給你看...**」等語有言語霸凌之情形。惟觀諸卷附譯文內容可知，被告係因原告向其表示：「所以我現在不用做agar了。」後，方對原告表示「...拜託我沒有講後面的，你為什麼要註解，你習慣註解人家的...」一語，並非被告虛捏不實刻意為上開回應而製造原告誤解之情，另兩造係針對清單內容，原告表示：「我現在的情況我是在找說清單裡面有哪些東西」、「我沒有講你sollopy，你幫我註解sollopy的不是嗎」，被告方接續陳稱：「...你沒有講sollopy，我聽到sollopy，我跟你講說這個裡面...上面，我沒有講下面喔，所以我這個括符是括在上面還是底，**你有戴眼鏡，是不是要再留個放大鏡給你看，這個我是寫上面，沒有寫底下的喔...**」等語可知，被告係在解釋並以反諷言語予以辯解，客觀上尚不至於達到侮辱或使原告感到受挫、羞辱之程度，是原告上開主張，並無可採。

業務指導與職場霸凌之分界

日本厚生勞動省指出：

業務上之指揮命令不應超越業務執行之適當方式，但如果是基於一般業務執行所必要之指示、指導或要求注意的業務行為，即使令勞工之一方有感受不滿之情形者，亦難謂該當職場霸凌。

其中之差異性如：

下屬與客戶預約的時間聯繫失誤或遲到，主管不經意說：「你在幹什麼」，這種責備行為，雖然令人不悅，但不能因此就說這是霸凌行為。但是如果再加上：「你看起來就是不想做事吧」、「你就是沒用的人」等言詞，而且一再重複地斥責，就是霸凌行為。是否霸凌的重點在於並不單只是管理權行使，而是利用權限進行，

折磨、騷擾等濫用權力行為，亦即若訓斥再持續加上其他嫌惡、欺凌行為，就是職場霸凌。

雇主應就職場霸凌負預防排除義務之法律基準

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。 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。(職業安全衛生設施規則第324條之3)

如果經勞動檢查發現沒有採取前述法令規定的各種預防措施，經要求限期改善也未改善，會被處以3萬元以上，15萬元以下的罰鍰。

勞動部發布執行職務遭受不法侵害預防指引

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）之範圍，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之不法侵害行為**，造成身體或精神之傷害。

遭受到職場霸凌時勞工可向雇主申訴，且雇主依法令規定是要作出預防措施以及訂定相關處理流程的，若雇主未依規定辦理，勞工可以向勞動檢查處申訴。

指引內容所摘要之事件處理程序：

雇主應建立職場不法侵害事件通報機制，並讓所有工作者清楚通報事件之程序及方法，以確保組織內發生的不法侵害事件得到控制；通報系統可與現有之人力資源部門或職業安全衛生部門整合，指派專責人員提供協助，並可透過建立申訴或通報單、電子郵件、專用電話等多種方式通報；另事業單位亦應建立緊急應變程序或預防小組，以負責執行控制不法侵害的策略。小組成員必須熟悉不法侵害事件發生時，組織內的應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。

勞動部發布執行職務遭受不法侵害預防指引

申訴或通報：

要求勞工向雇主或監督與管理者通報任何不法侵害行為，並**鼓勵勞工針對可能存有不
法侵害風險之工作條件或情境及早通報**，如勞工或主管間關係之惡化，既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，可透過非正式會議，澄清誤解，提供調解機會，俾及時介入處理，有效預防。另如勞工因私人關係遭受不法侵害威脅者，可預見之不法侵害威脅且可能將於職場爆發時，雇主應鼓勵其自行通報，以利啟動適當之保護措施。若勞工主動向事業單位反應其為家暴被害人，或經依家暴防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，事業單位應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

勞動部發布執行職務遭受不法侵害預防指引

- (1) 通報內容：宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、加害嫌疑人及受害人關係等。
- (2) 專責人員處理：對於職場不法侵害之申訴或通報，應由專責人員處理，如被申訴人或加害人是**雇主**或監督管理者，應審慎處理之。

勞動部發布執行職務遭受不法侵害預防指引

通報處理：

申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障與隱私保護，**確保申訴或通報者不會受到報復**，職場不法侵害事件處理之流程。

組織或雇主接獲申訴或通報後，應立即指派**適當人員調查或處理**，並對事件作出回應。調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄調查內容，亦可**尋求外部及其他專業的協助和意見**。調查人員應鼓勵受害者詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。

視

勞動部發布執行職務遭受不法侵害預防指引

內部事件：

若為組織內部不法侵害事件，應落實保密，通報窗口宜在人資部門或最高主管單位（如總經理室或董事長室）；於調查時應有勞工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時，請求警衛或保全人員、警方介入。調查時應確保被申訴者了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密且於一定期間內完成（最遲不宜超過一個月），避免受害人或利害關係人受到不利之處遇。

視

勞動部發布執行職務遭受不法侵害預防指引

外部事件：

應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件；必要時，提供建築物之空間佈置，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，可優先通報警衛或保全人員處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將擬施暴者隔開，或將相關工作者暫置於安全處所，以保障工作者或服務對象之安全。

勞動部發部執行職務遭受不法侵害預防指引

事後處置：

當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助；保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。

- (1) 對於受害人應提供**立即性、持續性及支持性的保護措施**；受害者或目睹暴力事件之勞工，可能會出現**長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題**，雇主可安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或**彈性調整職務內容與工作時間等**，給予支持和協助。
- (2) 受害勞工可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。必要時，訂定包括**創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫**。若事業單位無醫護人員之設置，可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。

勞動部發布執行職務遭受不法侵害預防指引

- (3) 重大不法侵害個案，事業單位宜對內確切承諾，並協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業及退避至安全場所之勞工，不得有對其不利之處分。
- (4) 若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。若加害者與受害者關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護勞工免於其他不法侵害之傷害。
- (5) 保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

雇主未盡職場霸凌排除義務之效力

論者劉士豪認為：

依照民法483條之1規定，如果雇主未按該條規定做必要之預防，難以期待勞工進入職場工作，勞工這時自可主張雇主對於已準備提出的給付，未為適當的協力義務，因此雖然勞工一方不能給付，但該勞務給付履行之障礙為雇主一方所致，是為受領遲延，同時造成不可歸責於勞工一方的給付不能，使勞工免給付勞務的義務，並可請求雇主依民法第487條規定繼續給付工資。

職場霸凌是職業災害

依勞動部訂立的「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，職場霸凌是職業災害的類型之一（即使理論上民事、刑事判決不受此類認定參考指引等「行政指導」的限制，但實際上法院裁量時仍常參考此類認定參考指引（徐婉寧，2013）8。）。如果如果勞工因為職場上的心理壓力導致產生精神疾病狀況，可以認定為職業災害，應該視為職業病。

依勞工保險條例第34條第2項訂定的「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第21條之1規定：「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。」

職場霸凌是職業災害

依勞動部訂立的「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，針對工作壓力引起的精神疾病的主要認定原則之一為：「對象疾病發病前大約6個月之間，可以客觀認定，該案例是因為從事可能構成該精神障礙發病之工作，而造成強烈的心理壓力，而發病時間在從事該工作後」

職場霸凌是職業災害

勞工如果因為職場霸凌職災，無法工作，在治療期間，雇主須給予有薪的公傷病假，亦可申請勞保工險職業傷病補償費，並需補償醫療費用。而且因為職場霸凌與精神疾病是雇主沒有提供安全的工作場所所導致，如果勞工因為受到職場霸凌而死亡（包括「自殺」）、失能、雇主應予以補償（死亡者五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償）。

未交付超過負荷工作無法證明職場霸凌

最高法院108年台上字第971號民事裁定：

經臺北市立萬芳醫院委託財團法人臺北醫學大學鑑定結果，認以吳○甲生前所受工作之心理負荷，若非受到腰椎疾病影響，就同種勞動者而言，屬「中」的負荷，其所患腰椎疾病及精神心理症狀尚難認與工作有相當因果關係。又依卷附證據資料均不能證明甲○○、乙○○對吳文程有違法分配超出其負荷之工作或對其為職場霸凌之行為，亦不能證明吳○甲身心失衡及死亡原因與其工作間具有相當因果關係。上訴人主張因甲○○、乙○○不當分配工作與職場霸凌行為，致吳○甲之身體權、健康權、生命權受侵害，甲○○、乙○○應負侵權行為損害賠償責任，基隆分局應負國家賠償責任，尚無足取等情。

職業病無過失之舉證責任

最高法院 106 年台上字第 2857 號民事判決：

次按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，職災保護法第7條定有明文。亦即倘認陳巧蓮罹患系爭憂鬱症係職業傷病，則應由耀華

公司舉證證明陳巧蓮因職務而引發或惡化所罹患系爭憂鬱症無過失，始不負賠償責任。

職場霸凌實施者得為解雇或記過、調職

雇主可以將預防職場霸凌的相關規範納入勞動契約或工作規則，發生職場霸凌時，雇主是可能得依法要求霸凌者離職或進行調動，其依據是勞基法第12條第1項，若發生「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」（第2款）或是「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」（第4款），而調動是避免直接解雇之最後手段原則。

職場霸凌實施者得為解雇或記過、調職

然是否一有職場霸凌之行為，即可直接解雇，容有討論之空間：

臺灣臺北地方法院民事判決104年度重勞訴字第36號：

原告確實於任職期間，有要求其他同仁代為打卡、值班，甚至要求他人代為值班而未給予任何補償，要求同仁利用公務資源及上班時間為其私人處理事務，於單位內部散佈無憑據之言論，並刺探他人工作內容，對於所屬長官及其他同事予以未經查證之批評、輕侮、取笑，復對同事刺探個人隱私或施以壓力，以達其個人目的…。3其確有被告之黨務幹部管理辦法第52條第3、4、12、14款所列之「侵權權限或利用職權假公濟私」、「怠忽職責或託故圖免勤務」、「干預外事或造謠生事」、「不守規定秩序及時間」等職場不當行為甚明。…4. 惟查，依被告之黨務幹部管理辦法第52條規定：「黨務幹部有左列行為之一者，視其情節輕重，核予降調、記大過、記過、或申誡：…」，是以原告雖有前揭違反原告內部工作規則之種種不當行為，然依被告上開管理辦法規定，應先給予降調、記大過、記過或申誡之懲處，以資警惕，而非逕予終止兩間僱傭關係。」

職場霸凌實施者得為解雇或記過、調職

若不為解雇此時考慮可採取符合比例原則之措施，如調職：

最高法院 102 年台上字第 1016 號民事裁定：「被上訴人於上訴人所屬第一殯儀館服務中心任職時，**雖因與同事個人恩怨，造成上訴人管理之困擾致受懲處，惟其經調任為陽明山公墓工友之新職後**，依證人陳麗鈴、李鈴宏之證述其差勤正常、工作表現良好，並無上訴人所指不能勝任工作之事實」

遭遇職場霸凌時可終止勞動契約請求資遣費

勞動基準法第14條第1項第2款及第3款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：.....二、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。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。」，如果在職場上遇到主管施暴行或重大侮辱，或是向雇主反應職場霸凌的情況但得不到改善，終止勞動契約，請求資遣費。

勞動基準法第14條第1項第6款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：...六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」，雇主如果沒有規劃或採取前述安全衛生措施，去預防勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，勞工也可以因為雇主違反勞動法令，終止勞動契約，請求資遣費。

職場霸凌之蒐證

主張權利必須有證據為依據，勞工在面臨職場霸凌時，應該盡可能蒐證，如使用手機的錄音、錄影功能，或是留存訊息紀錄，或是尋求同事、家人朋友作證，以及個人將職場霸凌之人、事、時、地、物清楚記載，例如言語暴力的內容、不合理的工作要求。

當霸凌導致精神疾病時，應該尋求專業職業病的醫師鑑定。

但現實工作狀況下，主管如果有預警性，禁止使用任何錄音器材、同事畏於上級壓力，不敢作證，公司對工作相關文書控管嚴謹，取得不易，則會遭遇舉證上的困難。

職場霸凌的損害賠償責任

職場霸凌屬於民法第184條規定侵害身體健康權、人格權之侵權行為，霸凌者必須負擔損害賠償。如果霸凌行為造成被霸凌者身體健康受損，因爾導致勞動能力減少(如精神疾病工作效率變差)、生活需要增加(如心理醫生諮詢)，或造成人格權受到損害(精神上痛苦之慰撫金)，霸凌者必須負擔損害賠償責任；如果霸凌行為造成被霸凌者死亡，霸凌者不但需要賠償殯葬費，還可能要對造成死者家屬（父母子女及配偶）精神痛苦，以及子女配偶之扶養，負擔損害賠償責任。如果職場霸凌之行為，雇主未盡其防範義務，亦應依照民法第227條之1或民法第188條規定，負連帶損害賠償責任。

職場霸凌者之刑事責任

如以**毆打實施霸凌行為者**，可能構成刑法上之**傷害罪**：刑法第277、278條規定：「傷害人之身體或健康者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金犯前項之罪，因而致人於死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑；致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑。」、「使人受重傷者，處五年以上十二年以下有期徒刑。犯前項之罪因而致人於死者，處無期徒刑或十年以上有期徒刑。第一項之未遂犯罰之。」

如有**言詞當眾辱罵者實施霸凌者**，可能構成刑法上之**公然侮辱罪**：刑法第309 條：「公然侮辱人者，處拘役或處以三百元以下罰金。以強暴犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。」。

如以**散布不實謠言實施霸凌者**，可能構成刑法上之**毀謗罪**：刑法第 310 條：「意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。 散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。」