



# 職場不法侵害法令解析

---

明理法律事務所

葛百鈴律師

中華民國113年9月20日



# 職場霸凌之定義

- 職場霸凌是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、被羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。在國內法律上稱為「不法侵害」，包括肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、言語暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）與性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）四大類。在臺灣社會，也有人將職場霸凌稱為「冷暴力」。（參見台北市勞動局勞動台北電子報第47期）



# 職業安全衛生法規定

---

- 職業安全衛生法第6條第2項第3款規定：  
雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

# 臺北市勞動局勞動臺北電子報

## 第47期

- 職場霸凌會存在的真正原因是管理部門的忽視或默許，或者誤認職場霸凌只是個人問題。但是當管理方不處理或不願處理時，受霸凌的個人若要向管理階層投訴，需注意應將投訴重點放在此一霸凌現象對公司營運及人員管理上的影響，不要只強調對受霸凌者的傷害，或只是對霸凌者個人的抱怨，才容易引起管理階層的重視。此外還可以採取如下做法：
- 向同事尋求建議與支持。
- 尋找其他也遭霸凌的同事，共同向霸凌者面質，明白表達不滿並向霸凌者展現受霸凌者結盟的意向。
- 聯合其他受霸凌者向工會、福委會、員工健康部門、員工諮商部門投訴。
- 聯合其他受霸凌者向人力資源部門投訴，並索取公司中與制止霸凌行為的相關政策或法令（國內為職業安全衛生法），若公司沒有這樣的資料，則試圖蒐集其他公司的相關資料。
- 盡可能以錄音或錄影方式記錄霸凌者的霸凌行為做為證據。
- 找出自己過去的績效評估結果，證明遭到霸凌並非因為自己的工作表現不佳所致。
- 請同事誠實的評估你的為人與工作表現，證明你不是因為自己有問題才會遭到霸凌。
- 做身心健康檢查以證明霸凌現象已造成你的身心健康受損。

# 我國法院判決對職場霸凌之定義

- 臺灣新竹地方法院100年竹勞小字第4號判決意旨：「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。」，類似的法院見解則另有臺灣雲林地方法院101年小上字第7號民事裁定以及臺灣基隆地方法院105年重國字第1號民事判決
- 同時臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號判決也再對職場霸凌概念作詳盡說明：「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。」。

# 臺灣台南地方法院108年度訴 字第1044號民事判決

- 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凌者的情形；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。



# 高雄地方法院111勞訴40號

- 職場霸凌係在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、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，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。



# 案例類型

---

- 如前述職場霸凌定義，職場霸凌與職場權力、職場優勢有關；故常見的職場霸凌容易與雇主業務命令(如人事管理、懲戒、調動等)相關；另亦不乏有在職場中受主管或同事不當對待者(如下述辱罵、羞辱或暴行等)。此外，職場霸凌的案例類型又通常區分雇主或雇主代理人為加害者、或是同僚間為加害者等類型(後者、同僚間為加害者情形則未必與雇主不當業務命令有關，但通常也可能存在混合型，例如先被主管討厭後，同僚間也予以孤立或敵意對待)。



# (一) 不當業務命令(含孤立、不當調動)


此類型與雇主人事管理或業務命令有關，故職場霸凌的行為者即為雇主、雇主代理人(如主管)，亦即雇者的業務上命令如超過「業務執行之適當方式」，例如刻意惡整或刁難，亟可能構成職場霸凌，但若是基於人事管理、一般業務執行所必要的指示、指導或要求注意之業務行為，即使讓勞工感受不佳，也難謂該當職場之霸凌。

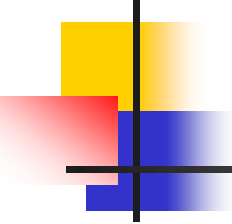
- 常見案例情形則有：1、不當、不合理地交付過重的工作負擔；2、主管辱罵、逾越合理管理範疇；3、不當懲處，例如罰抄寫工作規則、或酷暑中要求勞工在大太陽下整日站立工作、或不實指控；4、不當調職，例如明顯降調或屈辱型調職或調職後無具體職務；5、不當地勸退或逼退；6、不給工作而要求枯坐在會議室等。
- 就行為樣態來看，如同雇主不當勞動行為一樣，此類與雇主管理權相關、發生於職場的霸凌行為，相當多元化且複雜。學者參考日本法制就上開類型提出判斷標準，亦即判斷雇主業務命令是否該當職場霸凌之基準，應審查雇主業務命令是否具有不當動機與目的之報復意圖，同時從勞工保護法亦與雇主於勞動契約上誠信原則間之平衡加以認定，若是過苛的業務命令，顯然欠缺對勞工健康上的配慮義務、不具合理性、已超過社會一般通念所能忍受之雇主裁量範圍，即構成職場霸凌



## (二) 來自於同事間的霸凌行為

- 除雇主或主管不當教育之言論外，此處的霸凌行為，尚可能來自於同事間之，先前受社會矚目之刑案新聞、成大開刀房兇殺事件，勞工即是主張長期受到職場霸凌、因此犯案；從該案一審臺南地方法院107年矚訴字第1號刑事判決書，更可看出職場霸凌之複雜與多元性，即依據該案被告主張「因我長期受到職場霸凌，一時衝動而為本件犯行。(1)於105年12月間，我考上臺北榮民總醫院（下稱北榮總醫院）體外循環師，欲離職，但羅X堯主任不蓋離職單，不讓我離職。(2)於106年6月間，呂X蓁超過用餐時間未歸，我詢問她，呂X蓁就對我暴力恐嚇，當時我有提告呂X蓁傷害等案件，但陳X鳳以人力不足為由，不讓我請假出庭，後來才與呂X蓁達成和解。(3)於107年1月辦公室改建，陳彩鳳要求廠商變更設計，將我的座位改在門口。(4)107年4月迄今，我每次要請假都遭到刁難，並且羅X堯主任請陳X鳳於LINE通訊軟體傳訊息，請其他組員不要擔任我的職務代理人，但最後還是給我准假。(5)羅X堯主任常常在工作上罵我，以工作態度不佳、人緣不好等理由，叫我離職。

- 
- (6)案發當日（28日）早上8時許，羅X堯主任來我辦公室逼我離職，並且限我於107年10月7日前搬離座位，到放儀器的小倉庫。因為都是陳X鳳帶頭霸凌我，所以我才會去找陳彩鳳。又，陳X鳳帶頭其他的組員都不要跟我講話，訂點心、餐點或科內聚餐，都不讓我參加，工作上不管怎麼做，陳X鳳都會挑剔，並且困難的工作都交給我做，例如成立葉克膜團隊，及叫我把一般配備的救護車，向各單位借儀器，變成類似加護病房的救護車」，混合了主管對其調整辦公室等孤立、故意冷落，另雖基於被告主觀認知，但在其認知下，職場其他同仁亦因被告先前以秘密錄音方式對其他同事提告而引起整個工作團隊氣氛不佳，並其他同事對於被告，有意無意之冷落、孤立。

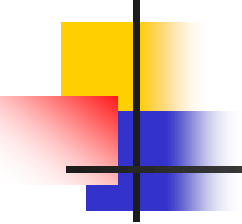
- 
- 又職安署所訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」，也清楚指出：「組織內部常見之不法侵害包含：(1)暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）；(2)脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）；(3)隔離、排斥、忽視、孤立（斷絕人際關係）；(4)強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）；(5)欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作（要求過低）；(6)過度介入私人事宜（隱私侵害）。」。

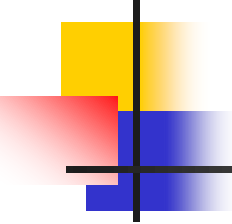


# 職場不法侵害自主檢核表

---

- 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，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。
- 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，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 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。
- 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅

- 
- 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。
  - 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
  - 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
  - 不准被霸凌者請假。
  - 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。

- 
- 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。
  - 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。
  - 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
  - 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。
  - 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

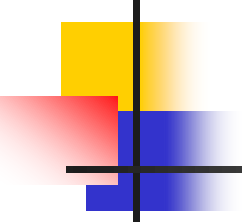


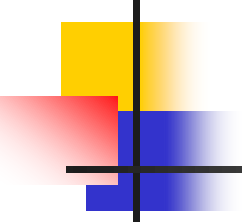
# 新聞案例

---

- 日本兵庫縣知事齊藤元彥身陷「職場霸凌」風暴，性格火爆的他遭到多名縣廳職員爆料，經常高聲怒吼職員、丟擲文具、搭乘公務車時踹椅背，且還會在搭乘電梯時強制要求職員按開門鈕。
- <https://www.ettoday.net/news/20240904/2810704.htm>



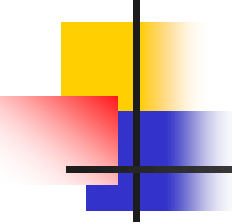
- 
- 新竹市政府衛生局一名王姓女科長，到任後因不滿下屬阿玲(化名)工作表現，竟當眾辱罵對方「豬頭」，遭制止後王女竟不罷休，連續一個禮拜在辦公室稱呼阿玲「女士」嘲諷，令她身心俱疲，憤而提出職場霸凌申訴，並向女科長提告求償30萬元。新竹地院審理後，判女科長應賠償3萬元。
  - <https://www.ettoday.net/news/20240714/2777108.htm>

- 
- 新北市中和區雙和醫院近日爆出職場霸凌，當事人Y醫師指控，她遭科內負責排班的資深男醫師刁難，不僅被排了兩次連續上班32小時的班表，甚至還讓當時懷有身孕的她去上會暴露在「游離輻射」的班，導致她身心俱疲，懷孕7周不幸流產。對此，院方坦承，該案啟動調查後結果為職場霸凌成立，已將該名資深男醫師調離現職。
  - <https://www.ettoday.net/news/20240514/2738104.htm>



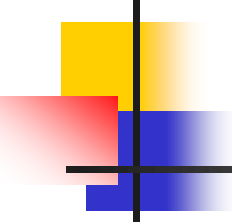
# 保發中心工讀生輕生案例

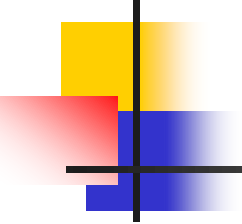
- 外型看起來精實、陽光男孩的32歲劉姓男子從嘉義北漂到台北，曾就讀北科大進修部，儘管家境不好，仍保持樂觀心情賺錢貼補家用，並到保發中心任職工讀生長達5年。據了解，工作內容、項目繁雜幾近似全職工作，月薪僅2萬多。之後劉男在北科大前教授、晶訊公司前董事長羅台生的鼓勵下，考上北科大碩士班，原訂今年9月入學展開新的生活，怎料卻在開學前夕疑似遭受職場霸凌，選擇在北科大教學大樓頂樓走上絕路。
- 據了解，劉男考取研究所後，未料工讀與入學的爭議也就此衍生。劉男在報考研究所前就曾向直屬朱姓主管、研究處蘇姓代理處長報備，考取後也第一時間告知，保發中心相關主管都無反對意見，直到今年7月中旬，劉男提出：「開學後每週三須請假一天到校上課」，蘇姓代理處長卻表示劉男沒有那麼多假，即使請假也不會同意，劉男為解決到校上課問題，提出自請減薪、扣薪仍然被否決，因此面臨被要求學業與工作之間二選一，如果要念書就要逼簽「自願離職單」。劉男生前與朱姓處長談話也錄音自保，錄音檔中，朱姓處長對劉男求助的行為感到很不滿，認為無濟於事，「你弄到讓我到立法院那邊、還要跟委員報告，你幹嘛弄出去，我還本來想說這原諒你的就算了、你這樣子很糟糕呢、氣死你要把我氣死就算了。」面對朱姓處長不斷言語責備，劉男則不斷道歉；朱姓處長又回：「對啊你要道歉」。音檔內，朱姓處長要劉男「把心放在課業上」，劉男回應：「但重點現在還沒開學阿」，朱姓處長接著回：「那你現在就是要放棄一邊啊、很可憐啊誰…誰叫你要上進…不要上進了啦！」
- <https://tw.news.yahoo.com/%E7%8D%A8-%E9%82%84%E5%8E%9F%E7%9C%9F%E7%9B%B8-%E5%8C%97%E7%A7%91%E5%A4%A7%E6%BA%96%E7%A2%A9%E5%A3%AB%E7%94%9F%E7%96%91%E9%81%AD-%E8%81%B7%E5%A0%B4%E9%9C%B8%E5%87%8C-%E8%BC%95%E7%94%9F-054216739.html>



# 職場霸凌之雇主義務與責任

- 一、雇主義務
- (一) 職業安全法上之義務
- 按我國職業安全法第6條第2項第3款規定：「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。」，勞動部另制訂職業安全衛生設施規則第324條之3規定：「(第一項)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。(第二項)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。」，據此職安署則訂有「執行職務遭受不法侵害預防指引」。

- 
- 是以，依據前述職業安全衛生法規範，雇主義務在於預防、預防職場不法侵害(含職場霸凌)之發生，如有違反前述職業安全衛生法第6條第2項規定且經通知未改善者，依據職業安全衛生法第45條第1項規定：「有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。」，有行政罰責任。
  - 另如何預防職場不法侵害，上開「執行職務遭受不法侵害預防指引」則訂有相關流程，例如平時的因應(教育訓練、宣導、政策宣示、統籌規劃預防計畫等)，以及職場不法侵害發生時之因應(申訴調查)暨後續的因應(對被害勞工提出協助、以及避免再發生等)。

- 
- 前述職業安全衛生法規範之義務，論者提出係課以雇主公法上義務，此職安與性平等公法義務並和雇主基於僱傭契約之照顧保護義務有連動關係存在。事實上，透過職業安全衛生法具體規範雇主預防職場不法侵害(含職場霸凌)之義務，某種程度其實也係將雇主照顧保護義務明文化、具體化。

## (二) 僱傭契約之雇主義務(照顧保護義務)

- 除前述職業安全衛生法規範、另課以雇主公法義務外，則雇主基於勞動契約義務也有照顧保護義務。我國民法第483條之1規定：「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。」即為雇主照顧保護義務之明文化；另學者亦彙整我國學說、關於職安法等公法義務與雇主照顧保護義務間之關係，即多數學者認為職安法等公法義務，同時對於雇主契約義務亦有影響、應同時構成雇主契約之照顧保護義務內涵。是，雇主基於前述民法第483條之1照顧保護義務規範，基於契約照顧義務，亦有預防職場霸凌之責任。
- 此外，論者亦進一步介紹、整理日本法制而提出雇主在職場霸凌的義務乃係基於安全配置義務、日本勞動契約法第5條規定：「雇主伴隨著勞動契約，對於勞工得確保其生命、身體等安全而為勞動一事，應為必要的照顧保護」，但亦有從性騷擾事件所展開法理而提出職場環境配慮義務，此職場環境配慮義務則著重於事先預防與事後處置之機制建構。
- 無論係前述我國法的雇主照顧保護義務、或是日本法安全配置義務與職場環境配慮義務，此均係雇主基於僱傭契約所應負的契約上義務。

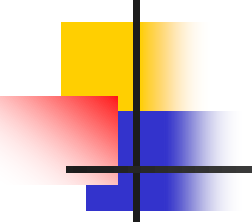


# 雇主責任

## (一) 民事僱傭契約責任

- 違反義務則有責任問題，是以下為雇主未善盡契約義務、致職場霸凌發生時，則雇主在民事契約上應負之責任如后。
- 1、勞動基準法第14條之責任
- 按勞動基準法第14條規定：「(第一項)有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。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。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。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。(第二項)勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。(第三項)有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。(第四項)第十七條規定於本條終止契約準用之。」；如遇有職場霸凌發生，勞工得依據前述勞動基準法第14條第1項第2、6款規定行使被迫辭職權並請求雇主給付資遣費。

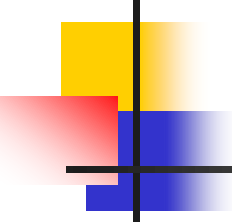


- 
- 易言之，我國勞動基準法設有前述勞工被迫辭職規範，讓勞工此際可以領取資遣費離職職場；然而，對勞工而言，如因面臨職場霸凌而心生辭意，選擇自請離職或被迫辭職，法律效果都是離開職場，只是後者有資遣費領取的權利而已(94年7月勞工退休金條例上路後，新制資遣費數額並不高，甚至設有上限，請參勞工退休金條例第12條規定)，結論都是離開職場，此不免讓勞工覺得似乎無力阻止不法侵害、甚至只能選擇離開之無奈與心酸。

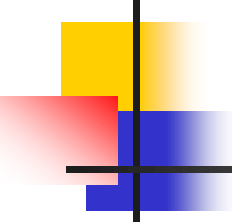



## (二) 民事侵權行為與刑事責任

- 民法第184條規定：「(第一項)因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。(第二項)違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」；如雇主未善盡防制職場霸凌之義務，設若違反前述職業安全衛生法規定，則此際勞工通常可以民法第184條第二項、違反保護他人法律，進而請求損害賠償。此損害賠償請求，與前述債務不履行損害賠償(金錢請求)為競合，其一主張成立即可。



■ 當然，勞工亦可能只針對加害同仁提出民事侵權行為損害賠償，請求權基礎則同為民法第184條規定，如臺灣桃園地方法院107年訴字第2876號民事判決：「此觀被告馬X宸於群組中常以『瘋婆』稱呼原告並曾稱原告『牠有爽過嗎？』、『你一定是講人話所以牠聽不懂』。等語；被告李X賢則稱原告為『番婆』、『死老太婆』，業績超爛等語；被告簡X凱稱原告為『詐騙集團首腦』，且因為原告，客人都不敢跟台達電做生意等語；被告X鑑稱原告很會設計人家，是瘋人院跑出來的等語；被告高X樂稱大家都不想與原告沾上一點邊等語；被告邱X彬稱原告就好像皇帝旁邊的宦官，『諂媚』等語；被告陳思好則稱原告是很恐怖之人等語；被告呂X衿稱原告為『妖婆』、『真的有病』等語自明，亦未盡查證義務，縱然有些事項可受公評亦不可使用侮辱性文字漫無邊際地議論，且被告對原告之評論，非僅在全體對被告不滿之人中為之，亦將其內容擴散至系爭廠區其他單位、該公司其他縣市之廠區…。被告等上開話語，依一般社會通念足以貶損原告在公司、同事間及業界之評價及名譽，被告上開行為與原告名譽權受損間，依客觀存在事實加以判斷，又即具有相當之因果關係，則原告依前揭法條規定之侵權行為損害賠償請求權，訴請被告賠償，於法即屬有據。」

- 
- 另職場霸凌所衍生的刑事爭議，較常見者為勞工對加害方提告刑事妨礙名譽，如刑法第309條(公然侮辱罪)：「公然侮辱人者，處拘役或三百元以下罰金。」以及刑法第310條(誹謗罪)：「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。(第2項)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。」。同時亦可能有提告刑法第304條(強制罪)：「以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。」之情形。



## (三) 雇主自身責任與民法第188條 責任？

- 按民法第188條規定：「(第一項)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。(第二項)如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。(第三項)僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。」；在職場霸凌或性騷擾事件中，加害者常為職場主管或同事，此際有無可能存在前述民法第188條規定之適用？本文以為，因我國職安法與性平法以課予雇主防制義務、甚至雇主基於契約責任亦有此防制義務，故一但發生性騷擾或職場霸凌事件，如雇主已善盡防制義務，則基於前述民法第188條第一項但書，亦無此連帶責任。反之，若雇主未能善盡防制義務，則此際即有雇主自身義務違反與責任問題，實務上得逕向雇主求償也似乎無前述民法第188條適用。前述民法第188條之適用，應係指受害者為第三人(例如客戶等)情形。

# 職業疾病與職業災害補償

如勞工因遭遇職場不法侵害(含職場霸凌)而致憂鬱症、促發心血管疾病或導致勞工自殺等職業疾病或死亡，此職業疾病發生，雇主應依據勞動基準法第59條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與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。其遺屬受領死亡補償之順位如下：(一)配偶及子女。(二)父母。(三)祖父母。(四)孫子女。(五)兄弟姐妹。」，為職業災害補償責任(醫療補償、原領工資補償、失能補償與死亡補償)。如前述職災發生可歸責予雇主，勞工亦得請求損害賠償。



# 臺灣高等法院108年度勞上更 二字第11號判決

■ 個案勞工自88年10月21日起受僱於公司擔任生產單位品管作業員，94年間升為IPQC夜班組長，嗣於95年10月間遭降職減薪，同年11月1日遭解除組長職務，調職後(調任新單位、人力資源部門)被組長在公共場所，以「垃圾」對待公然辱罵，致其名譽受損而終日以淚洗面，因而罹患精神官能性憂鬱症；而何謂職業病，應依勞工保險條例有關之規定認定，後勞委會於「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」(下稱審查準則)增訂第21條之1規定(即被保險人罹患精神疾病，而該疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病)，在此之前，憂鬱症如經勞委會職業疾病鑑定委員會鑑定為被保險人因執行職務或工作所致之疾病，且限於重度憂鬱症，亦可認為屬職業疾病。前述案例勞工所患系爭憂鬱症，第一次向勞保局申請職業傷病給付(下稱第一次申請)，勞保局認定並非職業病確定，且勞委會於97年5月1日亦函覆新北市(改制前臺北縣)政府勞工局，該會職業疾病鑑定委員會鑑定結果認非屬職業病。後續因前述審查準則第21條之1規定增訂，勞保局委請專科醫師依新修正法令重新審查，均認為職業傷病，後即變更認定勞工所罹患憂鬱症屬職業性疾病並為職災給付。該案勞工後續亦遭雇主以勞動基準法第11條5款終止契約，故起訴請求確認僱傭關係、並為職災補償與侵權行為損害賠償請求，從起訴迄今纏訟超過十年以上，109年7月15日臺灣高等法院108年度勞上更二字第11號判決仍駁回勞工關於確認僱傭關係之請求，但命雇主應為職災補償、判決雇主應為貳佰捌拾壹萬柒仟貳佰參拾元暨法定遲延利息之給付(侵權行為部分亦認定不構成)。

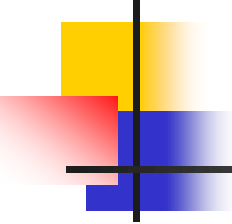


## 職場不法侵害通報、申訴與調查

---

- 通報：例如設計職場不法侵害通報及處置表，供員工於知悉或遭遇職場暴力(含疑似暴力行為)時通報之用
- 申訴：雇主應設置職場不法侵害申訴處理委員會，於接獲通報後指派調查委員一至三人進行調查



- 
- 
- 課程完畢
  - 謝謝