

何謂「職場不法侵害」？—從工作場所性騷擾及霸凌之防範談起*

焦興鎧**

* 宇聯心理治療所專題演講書面資料，2025年6月28日(六)舉辦。

** 中央研究院歐美研究所兼任研究員、國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授及財團法人中華勞資關係研究所所長。

何謂「職場不法侵害」？—從工作場所性騷擾及霸凌之防範談起

目次

- (一) 序言
 - (二) 背景說明
 - (三) 職業安全衛生法之相關規定
 - (四) 工作場所性騷擾問題之預防與處理所累積之經驗
 - (五) 職場霸凌所引起之法律爭議
 - (六) 雇主所應採取之因應措施
 - (七) 個人防範之道
 - (八) 2019年國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之內容簡介
 - (九) 2021年跟蹤騷擾防制法之內容簡介
 - (十) 「性騷擾三法」之最新修正
 - (十一) 防制職場霸凌之最新修正
 - (十二) 結語
- 參考資料

(一) 序言

在美國、日本及歐盟等，職場霸凌(workplace bullying)問題，在近年來逐漸受到重視，而這類事件隨著職業生涯在個人生活比重增加，以及社會日趨多元化之結果，變得更趨複雜，所產生之負面影響及社會成本也屬相當可觀，在經過媒體競相報導幾件相關重大事件後，開始促使一般大眾更明瞭這些問題之嚴重性，儼然已成為勞資關係及工作場所規範嶄新課題之一。

臺灣對於此一問題之研究，仍屬萌芽階段，目前最重要之法源依據是在108年新修正職業安全衛生法第6條所明定之「職場不法侵害」，但並未有明確之用詞定義，而由目前幾則媒體報導得知，這些問題之嚴重性在我國也已逐漸突顯。由於目前現行各類相關法律並無法有效解決此一問題，所以應如何加強組織及個人防範之道乃益顯重要。

本專題演講之目的，是希望藉由個人調查處理所擅長工作場所及校園性騷擾(sexual harassment in the workplace or on campus)相關案件時，所附帶觀察到之這些行為態樣，以及研究這些國家(主要是美國)相關文獻所得之經驗，用「拋磚引玉」之方式，來與大家來共同討論這些重要勞資及勞勞關係課題，更希望藉由受僱者本身之力量，與資方雇主共同合作，能預防這類事件，或即使發生後，也能將事件傷害程度降至最輕。

(二) 背景說明

本專題演講此一分首先說明「職場不法侵害」現象形成之原因，接著分析這類俗稱為「職場上侵略行為」(workplace aggression)及「職場上不當對待」(workplace mistreatment)之重要態樣及法律因應，包括(但不限於)：歧視(discrimination)、性騷擾(sexual harassment)、暴力(violence)及霸凌(bullying)等。然後再探討為處理這類職場人際互動新興爭議所引發之其他問題，諸如：隱私權(privacy)之保障、吹哨者(whistleblowers)之保護、免於報復(anti-retaliation)制度之建構及工作場所壓力(stress in the workplace)問題之處理等。

(1) 職場不法侵害現象形成之原因

- (a) 經濟全球化(globalization)所帶來之負面影響
- (b) 雇主利潤極大化壓力所帶來之負面影響
- (c) 職場日益多元化(diversity)之負面影響
- (d) 非典型僱用興起之負面影響
- (e) 工會運動日益衰微之負面影響

(2) 職場侵略行為之重要態樣及法律因應

(a) 就業歧視之禁止

- (i) 就業服務法所建構之禁止一般就業歧視法制
- (ii) 性別平等工作法第2章所建構之禁止就業上性別或性傾向歧視之法制
- (iii) 中高齡者及高齡者就業促進法第2章所建構之禁止就業上年齡歧視之法制

*(b) 性騷擾之防治

*(i) 性別平等工作法所規範之職場性騷擾

- (ii) 性別平等教育法所規範之校園性騷擾、性霸凌及性侵害
- (iii) 性騷擾防治法所規範之性騷擾
 - i) 軍中性騷擾
 - ii) 公共場所性騷擾
 - iii) 一般服務性騷擾
 - iv) 專業服務性騷擾
- (iv) 跟蹤騷擾防制法所規範與性或性別相關之跟蹤騷擾行為

(c) 職場霸凌問題之處理

*目前尚未訂有專法，僅能依其他相關法規處理。

(3) 職場侵略行為所引發之新興爭議及法律因應

(a) 隱私權之保障－就業服務法施行細則第1-1條在2014年元月之修正

(i) 生理資訊，共5種

(ii) 心理資訊，共3種

(iii) 個人生活資訊，共5種

(iv) 例外條款及罰則

(b) 吹哨者保護

(c) 免於報復條款之制定

(d) 工作場所壓力問題之處理

(三) 職業安全衛生法之相關規定

職業安全衛生法(以下簡稱本法)有關「不法侵害」之相關規定，約有以下數端：

- (1) 本法第6條第2項規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施」，該項第3款列有「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」，是目前規範職場暴力及霸凌問題之最重要法源依據。
- (2) 本法第2條之用詞定義中，對「雇主」一詞是採狹義之界定，並未如勞動基準法或性別工作平等法之相關規定，將行使管理權或處理勞工事務者視同雇主。
- (3) 本法第2條之用詞定義及施行細則中，亦未對何謂「不法侵害」加以界定，雖可增加適用之彈性，但也會引起「不確定法律概念」所造成之適用困難與爭議。

- (4) 本法施行細則第11條規定，雇主所應要為規劃防範不法侵害之內容，包括：(a) 危險辨識及評估；(b) 作業場所之配置；(c) 工作適性安排；(d) 行為規範之建構；(e) 危害預防及溝通技巧之訓練；(f) 事件之處理程序；(g) 成效評估及改善；及(h) 其他有關安全衛生事項。勞動部職業安全署也在民國111年8月，特別頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)，對前述八項防範措施之具體作為，均有詳盡之規劃，並附有七個評估表、紀錄表、書面聲明範本及通報處置表等，供相關業者參考。
- (5) 本法第3章「安全衛生管理」中，明定承攬人、再承攬者應與原事業單位負連帶責任之規定。

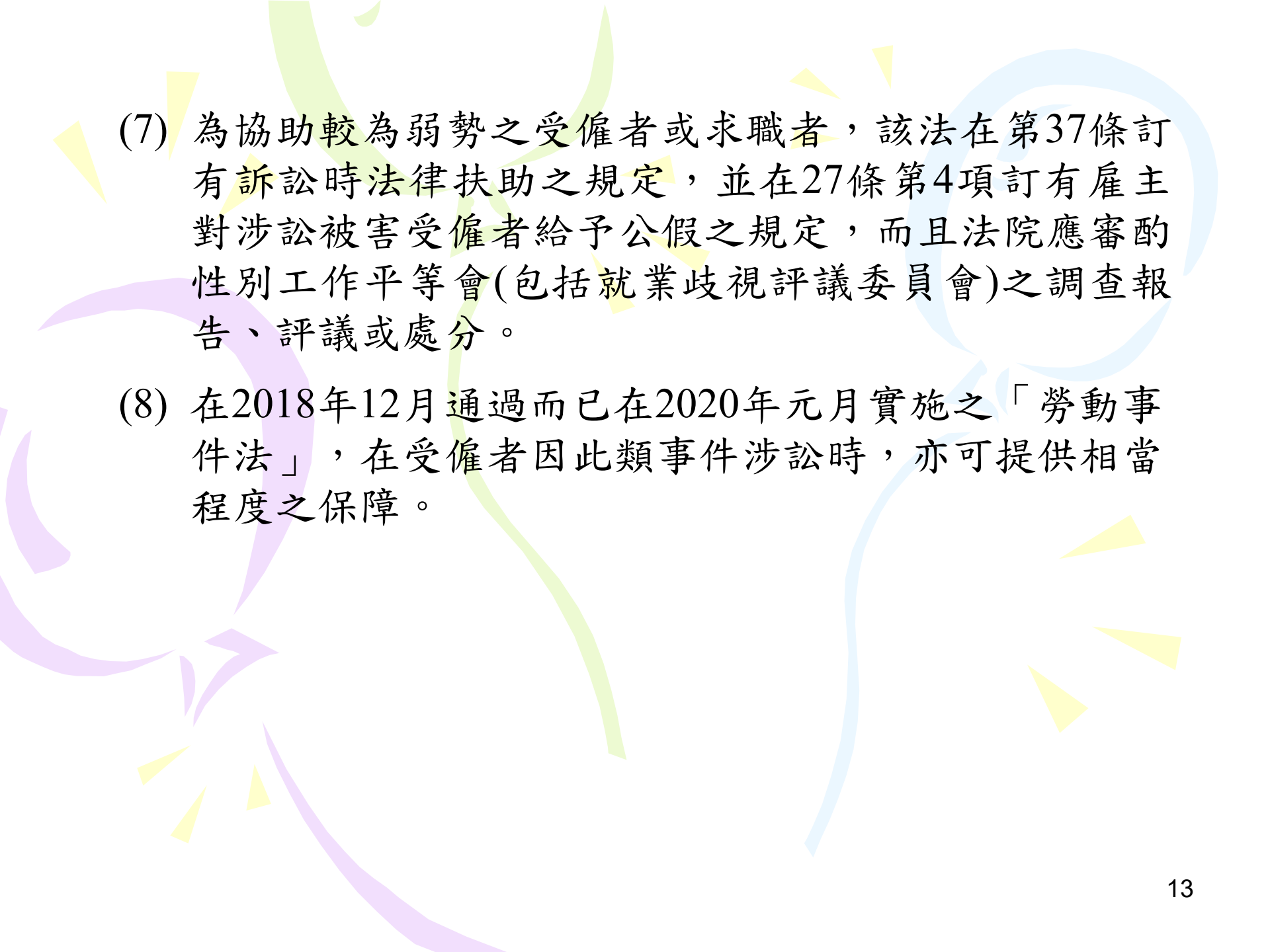
- (6) 本法第13條規定雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工週知。並在第34條規定雇主會同勞工代表(包括工會)，訂定適合需要之相關守則，報經勞動檢查機構備查後公告實施。
- (7) 本法第36條訂有中央主管機關(勞動部)及勞動檢查機構實施勞動檢查之規定，故將「不法侵害」列為勞動檢查項目之一，顯示國家公權力對此類事件介入之重要性。
- (8) 本法第39條規定工作者發現其有「身體或精神遭受侵害」之情形時，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴，兼具內部及外部申訴管道雙管齊下之精神，並在同條第3項訂有禁止報復之條款。
- (9) 本法第5章「罰則」中，在第45條對違反不法侵害規定者，科處3萬元以上15萬元以下之罰鍰。

(四) 工作場所性騷擾問題之預防與處理所累積之經驗

我國目前處理職場性騷擾之爭議，主要是依據性別工作平等法及性騷擾防治法之相關規定，其中以下幾個制度之實施及累積之經驗，的確對處理前述職業安全衛生法第6條第2項所提及之「不法侵害」，能提供重要之參考攻錯功效。

- (1) 此二法側重追究雇主及場所主人之事先防治及事後處理之法律責任(employer liability)，其中有關提供訓練之課程，雖無罰則之規定，但如僱用員工超過30人之事業單位未建構內部申訴處理機制，或在知悉此類事件後，未能採取「立即有效之糾正補救措施」，則會有新臺幣10萬元以上50萬元以下之罰鍰，且有連續處罰及公布事業單位名稱之規定。
- (2) 性別工作平等法第6-1條規定，主管機關應將該法第3章「性騷擾之防治」納入勞動檢查項目。

- (3) 為讓禁止工作場所性騷擾之規範更易執行，該法第13條第3項責成勞動部訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，以供適用(或不適用)該法事業單位參考之用。
- (4) 為鼓勵此類爭議易於在事業單位內獲得解決，該法32條規定雇主得建立申訴制度協調處理，並在同法第36條訂有禁止報復條款，且對違反者在第38條訂有新台幣2萬元以上30萬元以下之罰鍰，並有連續處罰及公布名稱之規定。
- (5) 為擴大保護對象，並加重雇主法律責任，該法在名詞定義中對雇主做擴充之規定，並將派遣勞工、技術生及實習生等納入保護。
- (6) 為鼓勵雇主以「內控」之方式解決此類糾紛，該法在第27條還訂有免責抗辯(affirmative defense)之條款，即雇主證明已善盡事先防範及事後處理之責任後，即不需要負民法上連帶賠償責任，甚至連行政責任亦得以免除。

- 
- (7) 為協助較為弱勢之受僱者或求職者，該法在第37條訂有訴訟時法律扶助之規定，並在27條第4項訂有雇主對涉訟被害受僱者給予公假之規定，而且法院應審酌性別工作平等會(包括就業歧視評議委員會)之調查報告、評議或處分。
- (8) 在2018年12月通過而已在2020年元月實施之「勞動事件法」，在受僱者因此類事件涉訟時，亦可提供相當程度之保障。

(五) 職場霸凌所引起之法律爭議

(1) 職場霸凌之定義、態樣及嚴重情形

(a) 職場霸凌之定義

由於職場霸凌與工作場所性騷擾或暴力行為一樣，都是屬一種所謂「事實多樣化(fact-intensive)之行為」，很難做一全面性之定義，更不容易以立法來加以界定，但根據美國及日本勞動行政機關頒布之行政規則及指導原則、法院之相關判決，以及學者專家之見解，大致上可以做出以下之定義。

(i) 職場霸凌是對勞動者之尊嚴及人格之侵害，這類行為通常是利用職務上之優勢地位，或濫用人際關係，而實施具有意圖性之不法侵害行為，即便是基於職務上之必要，但卻以不當之言語或肢體行為亦屬之(日本之定義)。

(ii) 職場霸凌是發生在工作場所對他人持續不當對待模式，而會帶來肢體或情緒傷害，它們可能會以言詞、非言詞、心理、肢體濫用或羞辱之方式為之。這類發生在職場上之侵略性行為一般非常難以處理，因為它們通常都是在組織內部既定規則、政策或文化中進行。

絕大部分這類事件都是由具有權威(authority)之一方，加諸於地位不對等之他方，但也可能發生在同事間，甚至也有下屬對長官之情形。它們可能是公開為之，但也有隱密進行之情形；它們可能不會被主管發現，但也可能是整個組織大家都心知肚明者。通常這類行為不但會對特定對象產生各種負面影響，而且也會引發受僱者士氣不振及組織文化改變之情形(美國之定義)。

(iii) 職場霸凌是指工作場所中發生藉由權力濫用與不公平之處罰所造成之持續冒犯、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之身心壓力(我國學者之定義)。

(b) 職場霸凌之態樣

根據美國人資專家之研究，職場霸凌之態樣約可歸類為以下20幾種形態，而且常有重疊之情形。更重要的是，在近代工作場所益形自動化、電子化及人工智慧化後，這些態樣之影響往往會超出職場之範圍，而外溢(spill-over)至其他之場域，包括有所謂「網路霸凌」(cyber bullying)之情形。

- (i) 持續的吹毛求疵，把微小的錯誤放大、扭曲。
- (ii) 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。
- (iii) 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值及潛力。
- (iv) 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。
- (v) 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。
- (vi) 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- (vii) 在私人下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- (viii) 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。

*(ix) 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。

(x) 讓被霸凌者的責任增加，卻降低其權力或地位。

(xi) 不准被霸凌者請假。

(xii) 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。

(xiii) 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。

(xiv) 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。

(xv) 將被霸凌者所說或做的，都加以扭曲與誤解。

(xvi) 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。

(xvii) 基於被霸凌者之性別、種族、口音、年齡、語言或身心障礙，而以口頭加以斥責或侮辱。

- (xviii) 在被霸凌者提出申訴後加以報復。
- (xix) 以指派被霸凌者不喜愛之工作，做為懲罰之手段。
- (xx) 對被霸凌者創設不切實際之要求(工作量、期限及職責等)。
- (xxi) 發動一項沒有根據之活動來排斥被霸凌者，而雇主卻並未阻止這種作為。
- (xxii) 鼓勵被霸凌者離職或調職，藉以避免遭受到更多之不利對待。
- (xxiii) 對被霸凌者對團隊目標與獎勵之貢獻加以破壞。
- (xxiv) 藉由不從事所被要求工作之手段，諸如停止廣播、接收電話或與他人合作等，來確保被霸凌者之工作計畫一定會遭到失敗。

(c) 職場霸凌之嚴重情形

(i) 根據美國學者之研究，有將近一半或75%之受訪勞動者，聲稱曾本身受到霸凌，或曾目睹同事遭受此類行為，而通常以女性居多，至於在種族方面，則以拉丁美裔為較易受害之族群。在婚姻狀況方面，離婚者較已婚、未婚或喪偶者容易被霸凌。在教育程度方面，低學歷者(高中畢業)要較大學或研究所以上者容易受害。在年齡方面，雖65歲以上勞動者較不易被霸凌，但偶也有年長員工被年輕員工欺負之情形。至於在產職業方面，基本上行政管理及零售貿易業容易發生，而社區及社會工作者發生這類情形也較高。

(ii) 根據日本之官方報導，約有43%企業曾發生這類問題，而82%之事業單位認為此類事件之預防是一重要課題，而因這類事件所引發之勞資爭議事件，也由平成14年(2002年)之6,600件，激增至平成22年(2010年)之39,400件，成長速度驚人。根據該國厚生勞動省之相關調查，約有6%至15%之受僱者表示親身經歷或目睹此類事件發生。

(iii) 根據我國之官方數據及相關調查，雖然比例不算太高，但女性顯然較男性易於受害，而高風險之產業則依序為：礦業及土石採取業、醫療保健及社會工作服務、支援服務業、公共行政、運輸與倉儲及金融保險等。至於1111人力銀行之相關調查，發現這類行為發生在貿易流通、媒體出版、傳產製造業最多，其中54%受訪者表示曾受霸凌，且以女性比例較高，有超過60%每周至少被霸凌一次以上，37%幾乎每天都被霸凌。其中，有高達61%施暴者為上司，其職場霸凌之行為，最常發生之方式為：「言語謾罵」、「冷嘲熱諷」及「勞務分配不均」。此外，另有35%是受到同事霸凌，其霸凌行為主要樣態為「背後攻訐」、「遭受小團體排擠」，以及「冷嘲熱諷」。而根據上述之調查報告，面對職場之霸凌，有高達70%曾受霸凌之勞工會選擇暫時「隱忍」、亦有47%選擇「漠視/不多理會」，但也有20%勞工表亦有可能選擇「離職/調單位」以表達抗議(複數選項)。

(2) 職場霸凌之負面影響

一般而言，職場霸凌所產生之傷害，與工作場性騷擾或暴力行為所造成之負面影響甚為類似，大致可做以下之分析：

(a) 對被害人之負面影響

- (i) 生理層面
- (ii) 心理層面
- (iii) 壓力問題
- (iv) 創傷症候群(PTSD)
- (v) 過勞死與自殺

(b) 對雇主及組織之負面影響

- (i) 員工士氣低落及生產力降低(30億美金)
- (ii) 員工因此離職所造成之負面影響
- (iii) 財政上損失(包括相關之訴訟費用)

(c) 對整體社會之影響

- (i) 以美國為例
- (ii) 以日本為例
- (iii) 以我國為例

(3) 職場霸凌所引起之法律爭議

(a) 美國之經驗

- (i) 雇主普通法上侵權行為(torts)法律責任
- (ii) 雇主普通法上契約行為(contracts)法律責任
- (iii) 雇主依據職業安全暨衛生法(Occupational Safety and Health Act: OSHA)之法律責任
- (iv) 雇主依據各州職災賠償(Workers' Compensation Act)之法律責任
- (v) 雇主依據美國身心障礙人士法第一章(Title I of the Americans with Disabilities Act)之法律責任

(b) 日本之經驗

- (i) 雇主依民法之勞工保護侵權行為之法律責任
- (ii) 雇主依刑法上暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名譽毀損罪之法律責任
- (iii) 雇主勞動法之法律責任
- * (iv) 2019年專法之相關規定

(c) 我國之法律救濟途徑經驗

(i) 民法之保護

(ii) 刑法之保護

(iii) 社會秩序維護法之保護

(iv) 勞動法(勞動基準法)之保護

(v) 就業服務法及性別工作平等法之保護

(vi) 其他法律(醫療法)之保護

(vii) 訂定專法之困難

(六) 雇主所應採取之因應措施

事實上，雇主對職場暴力及霸凌等不法侵害事件之防範及處理所應採取之相關措施，與前述工作場所性騷擾事件防治之情形大體相當，一般均應採取下列之作為，以避免此類事件發生，或即使發生後，亦得妥善加以處理。

- (1) 對所有受僱者(包括外籍勞工及派遣勞工)發布一項書面政策聲明，表達事業單位嚴禁此類行為之立場，並讓所有員工簽名其上，表示已充分知悉其內容。
- (2) 建構一套完整之內部申訴處理機制，並定期加以檢視及修正，並評估實施成效。

- (3) 對所有受僱者舉辦相關之訓練，以達預防之效果。
- (4) 在知悉此類事件後，立即啟動正式或非正式之調查訪談程序。
- (5) 在查明真相後，對行為人採取符合「比例原則」之懲處，而對被害人給予適當之補償。
- (6) 建置前述「員工協助方案」，透過員工間之相互協助，以消弭此類事件發生，並建立諮詢及輔導窗口，以提供被害人，甚至行為人必要之協助。
- (7) 以嚴正態度應對暴力或霸凌本身所僱員工之主顧、顧客，甚至第三人，不應委曲求全。
- (8) 在員工離職時舉辦前述「離職面談」，確定他(她)是否因為受到這類不法侵害而求去，藉以發掘組織內存在之相關問題及行為人。
- (9) 工會應與雇主充分合作，以預防這類事件發生，並在會員成為這此類事件當事人時，配合事業單位所進行之調查訪談，且對相關會員提供必要之協助。

(七) 個人防範之道

一般而言，與職場其他不法侵害之情形相當類似，受僱者本身在面臨此類職場上難免發生之負面情況時，亦應採取下列「自保」或「自助」措施。

- (1) 應注意本身情緒控管及人際互動關係。
- (2) 對有此類事件傾向之長官、同事或相關人員保持應有之警戒。
- (3) 在發生有此類事件之徵兆時，應即時尋求組織內外部之支援系統，並採取必要之避害措施，以維護本身之安全。
- (4) 在目睹此類事件發生時，不應採取置身事外之態度，而應即時通報事業單位內實際負責者，並請求提供必要之協助，以免事態更形惡化。
- (5) 積極參與事業單位內外所舉辦之相關訓練課程，以協助自己或遭遇困難之同事得以渡過難關。
- (6) 加強自己之人力資本投資，成為組織內之核心標桿人物，讓本身之正面能量有所發揮，而有助於消弭此類事件發生。

(八) 2019年國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之內容簡介

(1) 本公約是國際勞工組織(International Labour Organization: ILO)在2019年慶祝它成立百年之際所通過者，是目前國際組織對職場暴力、霸凌及騷擾最完整之規範，對批准認可之會員國具有法律拘束力，我國雖非聯合國及該組織之會員國，但近年來對這類國際勞動基準之推動一向不遺餘力，因此對此一公約之重要內容應該有一定程度之認識。

(2) 本公約除前言外，其內容共有8大部分，其中第8部分共有8個條文，屬所謂「最終條款」(final provisions)，是所有此類國際勞動公約之例行規定，故將略而不談。

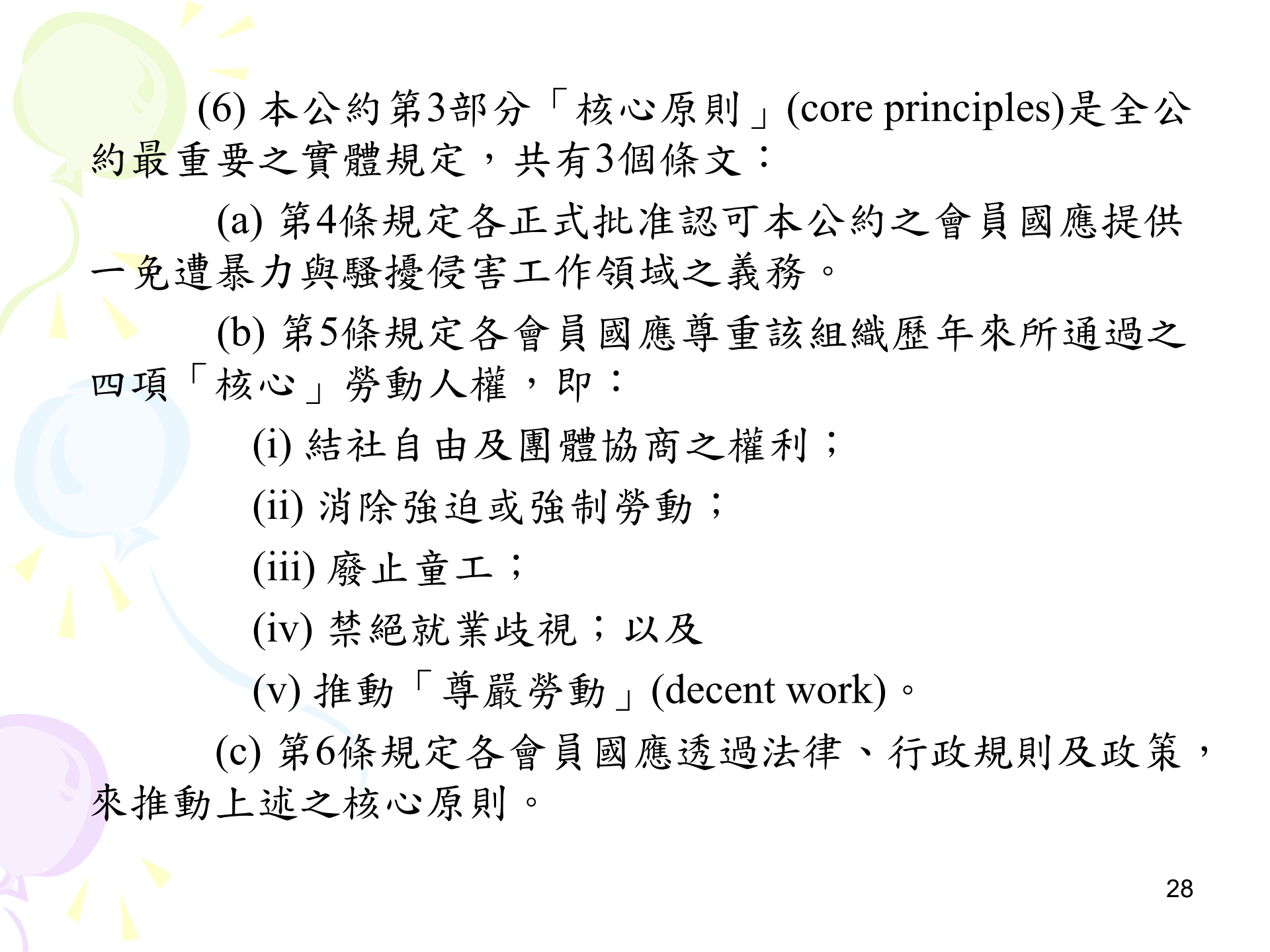
(3) 本公約第1條在定義部分，對工作領域中「暴力與騷擾」一詞，是指：

(a) 一系列不被接受之行為與措施，或是它們所帶來之威脅，不論是僅只發生一次，或是重覆發生，會針對、導致或有可能導致生理、心理、性方面或經濟傷害之情形，而應包括基於性屬因素所產生之暴力與騷擾在內。

(b) 「基於性屬因素所產生之暴力與騷擾」一詞，是指基於性別或性屬之因素，而特別針對他(她)們之暴力與騷擾，或不成比例影響具有特別性別或性屬人們之情形，包括性騷擾在內。

(4) 本公約第2部分第2條對「勞工」之定義是做最廣義之界定，包括公、私部門；正式與非正式經濟領域，以及都會或農村在內。

(5) 本公約第2部分第3條對「工作領域」(the world of work)也是採取最廣義之界定，已達包羅殆盡之地步。



(6) 本公約第3部分「核心原則」(core principles)是全公約最重要之實體規定，共有3個條文：

(a) 第4條規定各正式批准認可本公約之會員國應提供一免遭暴力與騷擾侵害工作領域之義務。

(b) 第5條規定各會員國應尊重該組織歷年來所通過之四項「核心」勞動人權，即：

(i) 結社自由及團體協商之權利；

(ii) 消除強迫或強制勞動；

(iii) 廢止童工；

(iv) 禁絕就業歧視；以及

(v) 推動「尊嚴勞動」(decent work)。

(c) 第6條規定各會員國應透過法律、行政規則及政策，來推動上述之核心原則。

(7) 本公約第4部分「保護與預防」(protection and prevention)，也共有3個條文：

(a) 第7條規定各會員國應以法律及行政規則，來界定及禁止本公約所規定工作領域之暴力與騷擾；

(b) 第8條規定各會員國所應採取之相關預防措施；及

(c) 第9條規定各會員國應通過法律及行政規則，要求雇主採取相關之預防措施。

(8) 本公約第5部分第10條是有關「執行與補償」(enforcement and remedies)之規定，藉以有效執行本公約所規定之相關事項，並對此類事件之被害人給予適當之補償，以及建構相關之爭端處理機制。在此值得一提者是，本條還包括吹哨者保護、免遭報復、隱私權保護，以及相關法律與其他扶助(support measures)等相關規定。同時，它還提及家庭暴力之負面影響等，以及尊重勞工得自行脫離有此類危險之虞工作場所之權利。

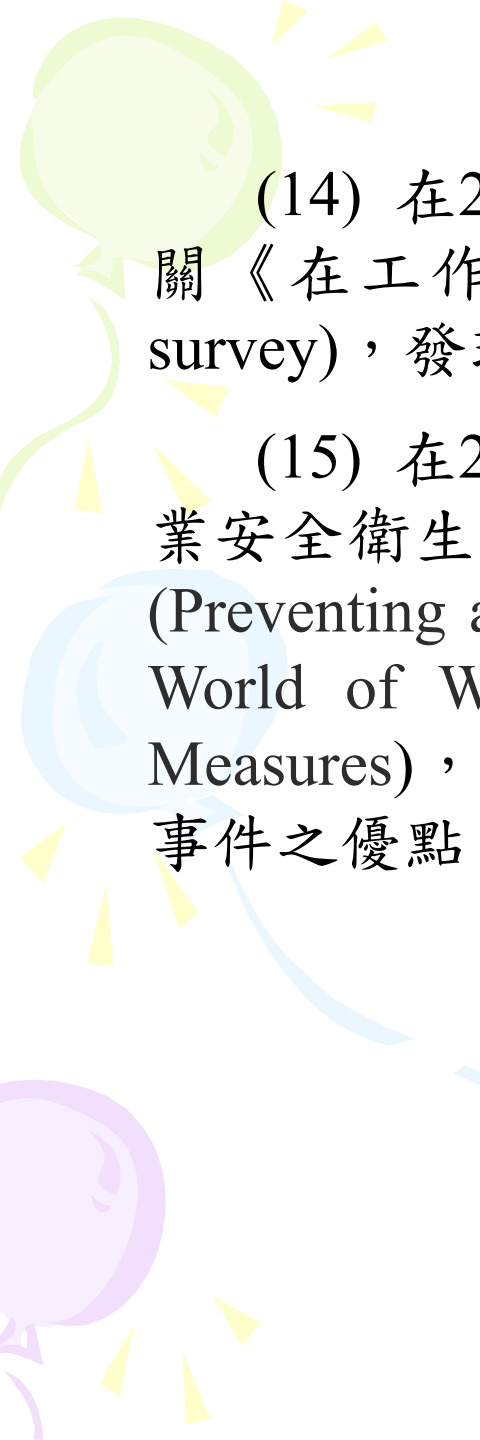
(9) 本公約第6部分第11條是有關「指導、訓練與提升認知」(guidance, training and awareness-raising)之規定，責成會員國在與具代表性之雇主及勞工組織諮商後，採取各類相關之作為，藉以讓本公約所規定相關之事項得以更順利加以執行。

(10) 本公約第7部分第12條是有關「適用方式」(methods of application)之規定，主要是責成會員國以法律及行政規則、團體協約或其他方式，來推動本公約所規定之事項。

(11) 在此一公約通過後不久，國際勞工組織在2021年曾出版一份〈工作領域之暴力與騷擾：對第190號公約及第206號建議書之一項指引〉(Violence in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206)，藉以促成會員國得以加速批准認可此一公約。

(12) 在此值得注意者是，國際勞工組織2022年6月10日舉行第110屆國際勞工大會時，又通過將它在1981年所過之第155號職業安全與衛生公約，以及在2006年所通過之第187號職業安全與衛生推動架構公約，共列為核心國際勞動公約之決議，並自2024年開始執行。由此可見職場霸凌、暴力或騷擾這類勞資及勞勞爭議，將來只會更受重視。我國目前既以推動勞動人權為施政主軸，俾能積極參與國際勞動事務，對此一發展趨勢，自更不應掉以輕心。

(13) 在2022年，國際勞工組織又曾出版一份《工作場所暴力與騷擾：一份對雇主之實用指引》(Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers)，希望雇主能在防範及處理這類職場不法侵害扮演更積極之角色



(14) 在2022年10月，國際勞工組織又曾公布第一份有關《在工作場所暴力與騷擾經驗》之全球調查(global survey)，發現遭受此類職場不法侵害之情形有增無減。

(15) 在2024年，國際勞工組織又曾出版一份《透過職業安全衛生措施預防及處理工作領域暴力與騷擾事件》(Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work through Occupational Safety and Health Measures)，直接指陳出以職業安全衛生法制來規範這類事件之優點，而希望會員國能加以參採。

(九) 2021年跟蹤騷擾防制法之內容簡介

(1) 本法共有23個條文，已在2021年12月1日由總統簽署公布，並自2022年6月1日起施行。

(2) 本法所稱之「跟蹤騷擾行為」，是指第3條所列舉之八項行為：(a)監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤(監視觀察)。(b)以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所(尾隨接近)。(c)對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作(歧視貶抑)。(d)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾(通訊騷擾)。(e)對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為(不當追求)。(f)對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品(寄送物品)。(g)向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品(妨害名譽)。(h)濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務(濫用個資)。但限縮在與「性」或「性別」有關之行為，而且還要有「反覆或持續」、「違反意願」及「心生畏怖，足以影響日常生活或社會活動」等情形，方足以構成。

(3) 本法第4條規定警察機關即時調查、書面告誡及採取適當保護措施。

(4) 本法第5條至第16條規定法院核發「保護令」之相關聲請、審理、執行，以及「保護令」相關內容事項，並包括我國法院承認外國法院關於跟蹤騷擾之「保護令」規定(第17條)。

(5) 本法第18條規定對此類行為人及其違反法院「保護令」之刑事處罰，對一般從事此類行為者，處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以之罰金。對違反保護令之某些行為，則處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣30萬元以下罰金。如攜帶凶器或其他危險物品，則可提高至5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣50萬元以下罰金。但一般觸犯跟蹤騷擾之罪，須告訴乃論。

(6) 法院審理本法所訂跟蹤騷擾案件不公開之原則(第20條)。

(7) 本法第21條對反覆持續之跟蹤騷擾行為，另訂有「預防性羈押」之規定。

(8) 本法與性別工作平等法第三章所規定「性騷擾之防治」規定、性別工作平等教育法第四章所規定「校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治」，以及「性騷擾防治法」相關規定之競合問題，在發生相關爭議時，何者為優先適用？仍有相當之討論空間。

(十) 「性騷擾三法」之最新修正

(1) 性別平等工作法對職場性騷擾之最新修正

- (a) 建構公權力介入之外部申訴機制
- (b) 處罰性騷擾之最高負責人及利用權勢性騷擾者
- (c) 強化雇主之防治意識與責任
- (d) 提供此類事件被害人保護與扶助措施
- (e) 其他相關之改革措施

(2) 性別平等教育法對校園性騷擾之最新修正

- (a) 擴大法規適用範圍
- (b) 強化學校輔導機制
- (c) 建構更嚴謹之校園性騷擾調查機制
- (d) 更嚴格加強對行為人之處置措施
- (e) 其他相關之配套措施

(3) 性騷擾防治法對其他場域性騷擾之最新修正

- (a) 健全各機關性騷擾防治組織
- (b) 強化場所主人之改善措施
- (c) 建構可信賴之申訴調查程序
- (d) 增訂保護專章以提供友善服務
- (e) 遏止權勢性騷擾之發生
- (f) 其他相關之改革措施

(十一) 防制職場霸凌之最新修正

(1) 職業安全衛生法2025年3月29日部分條文修正草案新增「職場霸凌防治專章」，增訂3條條文：

第22條之1：明定職場霸凌定義及雇主防治措施。

(a) **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。

防治措施：依事業單位規模訂定不同防治措施，僱用勞工人數十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道；勞工人數三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲戒規範。

(b) 第22條之2：內部申訴、調查及保護措施。

(i) 職場霸凌申訴之調查或協調與處理，以及提供申訴人協助與保護措施等機制。

(ii) 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。

(c) 第22條之3：外部申訴、調查及處理機制。

(i) 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。

(ii) 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。

(d) 罰則

- (i) 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時，處3萬元至150萬元罰鍰。
- (ii) 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時，處3萬元至75萬元罰鍰。
- (iii) 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，會通知限期改善，不改善，處3萬元至75萬元罰鍰。主管機關得依事業單位規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
- (iv) 最高負責經認定為霸凌行為人者，處1萬元至100萬元罰鍰。

(2) 考試院也已在2025年5月1日，審議通過公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法及公務人員考績法之部分條文之修正，為我國公部門職場霸凌之防治與處理，建構與前述私部門同樣之基礎。

(a) 在公務人員保障法之修正部分

明定機關保障公務人員免受職場霸凌之責任，並將職場霸凌定義入法，同時明定申訴期限(非權勢職場霸凌為3年、權勢職場霸凌為5年)，以及增訂機關違反安衛辦法之處罰；另政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、工友技工、約用人員等亦準用保障法職場霸凌規定。

(b) 在公務人員安全及衛生防護辦法之修正部分

增訂「職場霸凌之申訴及處理」專節，完善職場霸凌申訴處理機制，包括行為人涉案情節重大得先調整職務，調查小組外部成員比例不得少於2分之1，並應於一定期限內完成調查；以及課責機關調查處理責任，須迅速採取切實可行的補救措施，並不得對申訴人為不利對待或不合理處置等。

(c) 在公務人員考績法之修正部分

考績法第12條修正草案：將職場霸凌及酒後駕車、性侵害、性騷擾等重大違失行為，增列為得一次記二大過予以免職之情事，以完善相關懲處規定。

* (d) 職場霸凌之定義

本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

(e) 罰則之規定

(f) 行政罰鍰之裁處機關為公務保障暨培訓委員會，該委員會亦應組成安全衛生事故審議小組，負責調查事故之因果關係及裁罰額度之認定等事項，至於議處權時效，則因3年期間經過而消滅，而不服保訓會之裁處處分，依訴願法之規定尋求救濟。

(g) 公務人員因機關未提供相關安全防護措施致生命或身心健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。

(十二) 結語

事實上，職場不法侵害事件之善後處理，即使調查程序做得再完備，調查報告寫得再面面俱到，對當事人及事業單位而言傷害已經造成，所以最有效之方式還是事先預防，而這就需大家都要有正確之互動意識，在各個場域內互相尊重，不要有任何不當越軌之言行出現。目前，國內新制定之「跟蹤及騷擾防制法」已正式生效，所涉及之行為也與職場不法侵害事件息息相關，而在疫情期間所發生之職場（或其他場域）之暴力事件也更引人注目，可以預見雇主之防治責任將益形增加。職場不法侵害之防治是一個助人之志業，只要善用個人及組織之力量，雖然並沒有辦法讓這類事件完全消弭無形，但至少可以讓它們之傷害降到最低程度，讓我們一起來努力！

參考資料

- (1) 成之約、范淑婷、黃敏惠，〈我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法〉，《台灣勞工》，第61期，民國109年3月，頁24-31。
- (2) 周兆昱，《我國防制職場霸凌法制之研究》，科技部補助專題研究計畫報告，2021年。
- (3) 林良榮，〈你(妳)被霸凌了吧？—淺談我國職場霸凌之法律問題(上)(下)〉，《中鋼勞工》，第170期，2013年5月，頁11-14及第171期，2013年6月，頁13-16。
- (4) 林佳和，〈Mobbing:勞工人格權之特殊侵害型態—以德國法為中心〉，收錄於：《勞動與法論文集III—國家與勞動市場管制、勞動契約》，元照，2014年10月，頁387-438。
- (5) 林育陞，〈職場霸凌對個人職場心理健康影響〉，《諮商與輔導》，第351期，2015年3月，頁7-11。

- (6) 李瑞敏，〈淺談職場霸凌之雇主責任〉，《109年勞動議題研討會》，新北市：新北市勞工局，2010年。
- (7) 李貞嫻、彭佳玲，〈2022年勞動環境安全衛生認知調查〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第31卷第4期，2023年12月，頁1-21。
- (8) 邱駿彥，〈職場霸凌之法律問題探討〉，《萬國法律》，第188期，2013年4月，頁15-27。
- (9) 徐婉寧、仲琦，〈職場霸凌所致之精神疾病與職業災害—以日本職災認定基準最新動向為借鏡〉，《月旦法學雜誌》，第318期，2021年11月，頁187-195。
- (10) 張義德，〈職場霸凌的勞動法課題—以日本法為借鏡〉，發表於：《東吳勞動法論壇第二回》，東吳大學，2021年3月。
- (11) 郭玲惠，〈正視職場霸凌、拒絕職場霸凌〉，「102年就業安全環環扣—正視職場暴力，拒絕職場霸凌研討會」，台北市政府勞動局，民國102年4月25日。

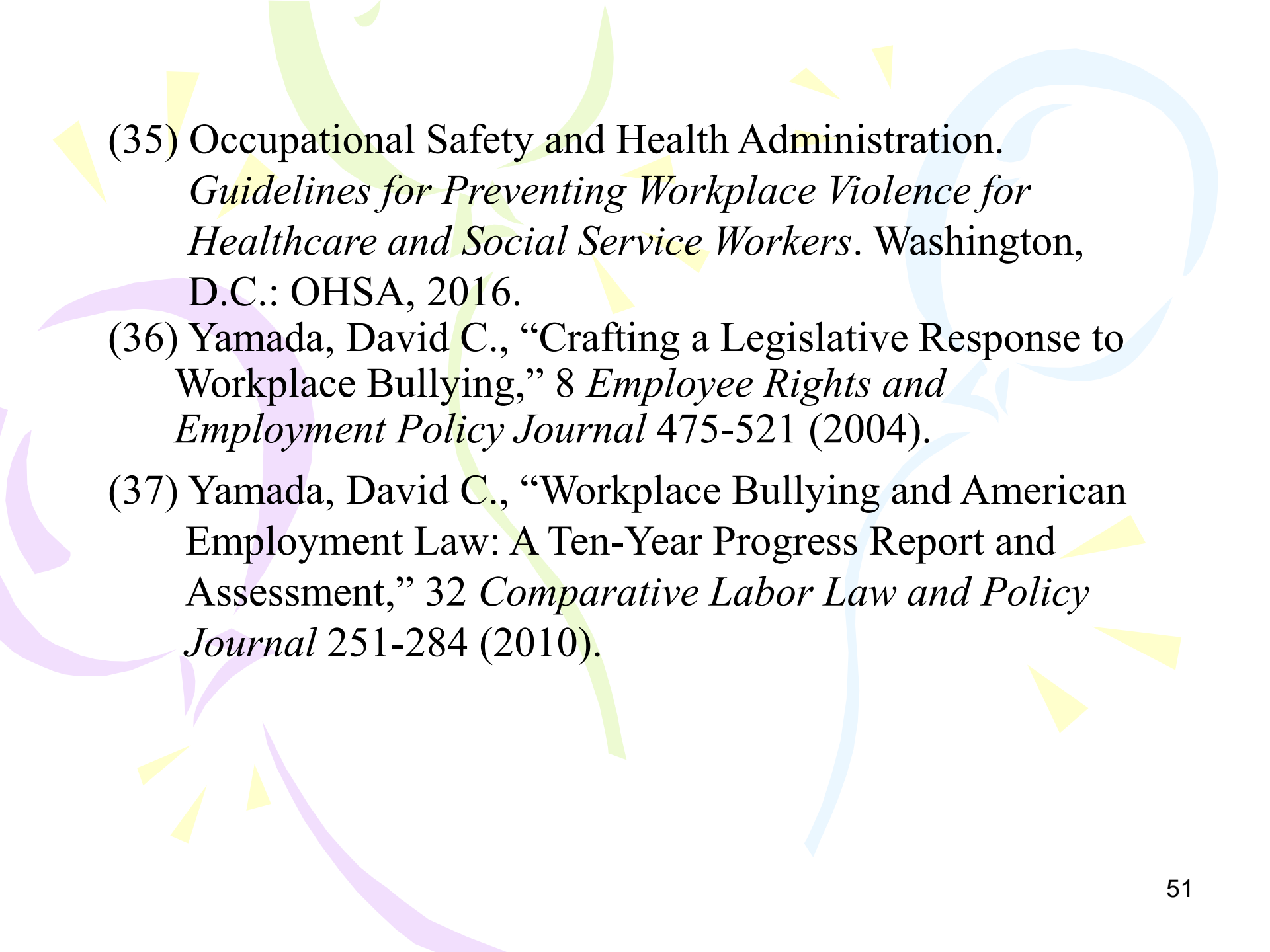
- (12) 勞動部，《執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)》，臺北市：勞動部，民國114年3月。
- (13) 曾薇，〈國際勞工組織第190號《禁絕工作領域暴力與騷擾公約》之國際發展概況〉，《台灣勞工》，第75期，民國112年12月，頁76-80。
- (14) 焦興鎧，〈歐洲聯盟對抗工作場所霸凌問題之努力—回顧與前瞻〉，《歐美研究》，第51卷第1期，2021年3月，頁159-209。
- (15) 焦興鎧，〈對國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，第164期，2021年3月，頁207-269。
- (16) 焦興鎧，〈美國處理職場霸凌問題之法制與經驗〉，《臺大法學論叢》，第49卷第3期，2020年9月，頁985-1061。

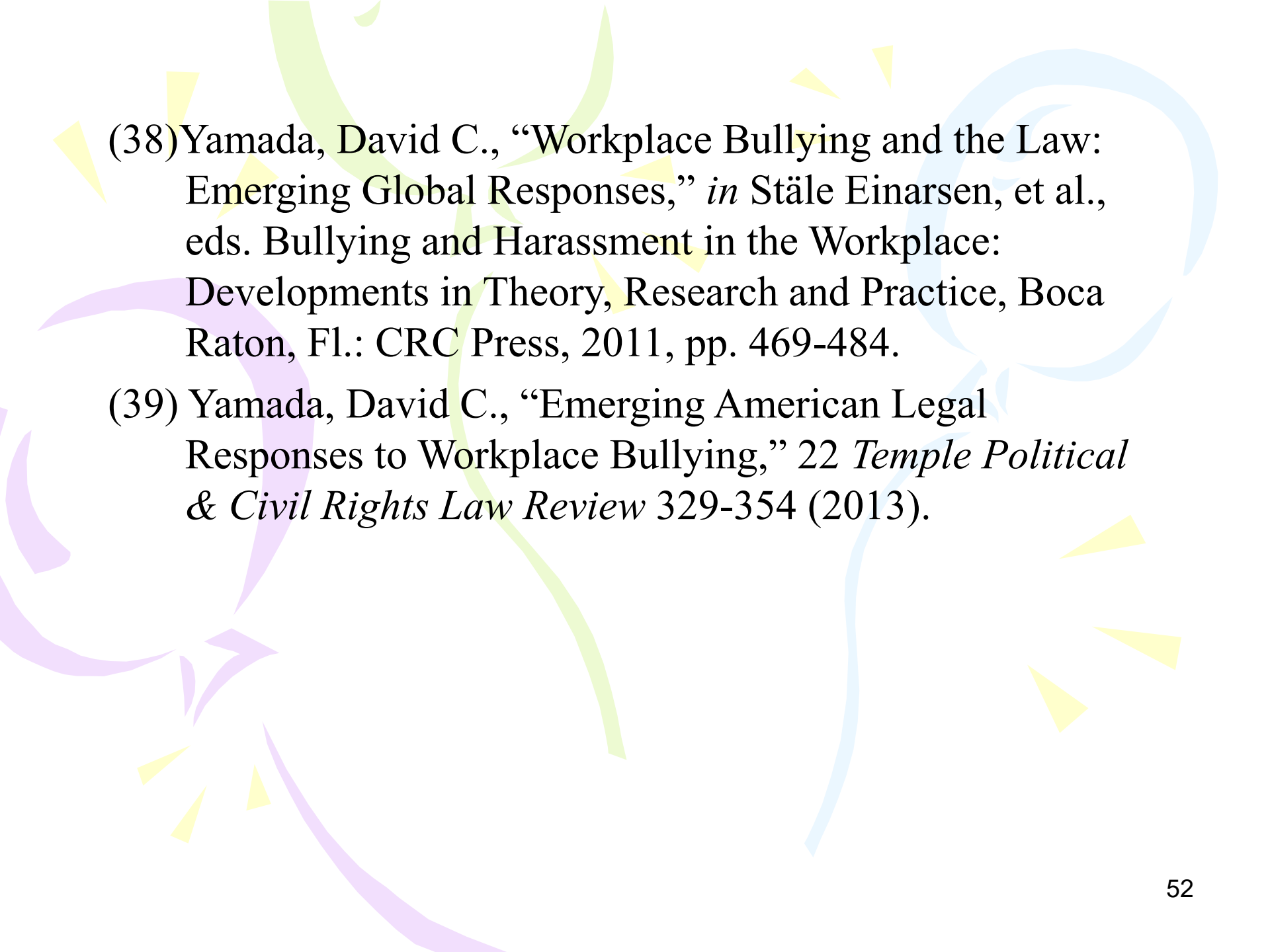
- (17) 焦興鎧，〈工作場所暴力問題之預防及處理〉，《勞工行政》，第152期，民國89年12月，頁26-32。
- (18) 焦興鎧，〈工作場規範之最新發展趨勢—美國之經驗(上)(下)〉，《萬國法律雜誌》，第129期，民國92年6月，頁83-94及第130期，民國92年8月，頁103-108。
- (19) 傅柏翔，〈職場霸凌的法律定義及處理機制之潛在選項—臺灣法現況及美國法之啟發〉，《臺北大學法學論叢》，第126期，預定民國112年6月出刊。
- (20) 楊東震、葉琳瑋、楊淑婉，〈餐飲服務職場霸凌及因應策略之個案研究〉，《經營管理學刊》，第14期，2017年9月，頁1-14。
- (21) 劉士豪，〈解析德國職場霸凌立法規範，以探討我國政府、企業責任、及立法防制策略〉，「102年就業安全環環扣—正視職場暴力，拒絕職場霸凌研討會」，台北市政府勞動局，民國102年4月25日。

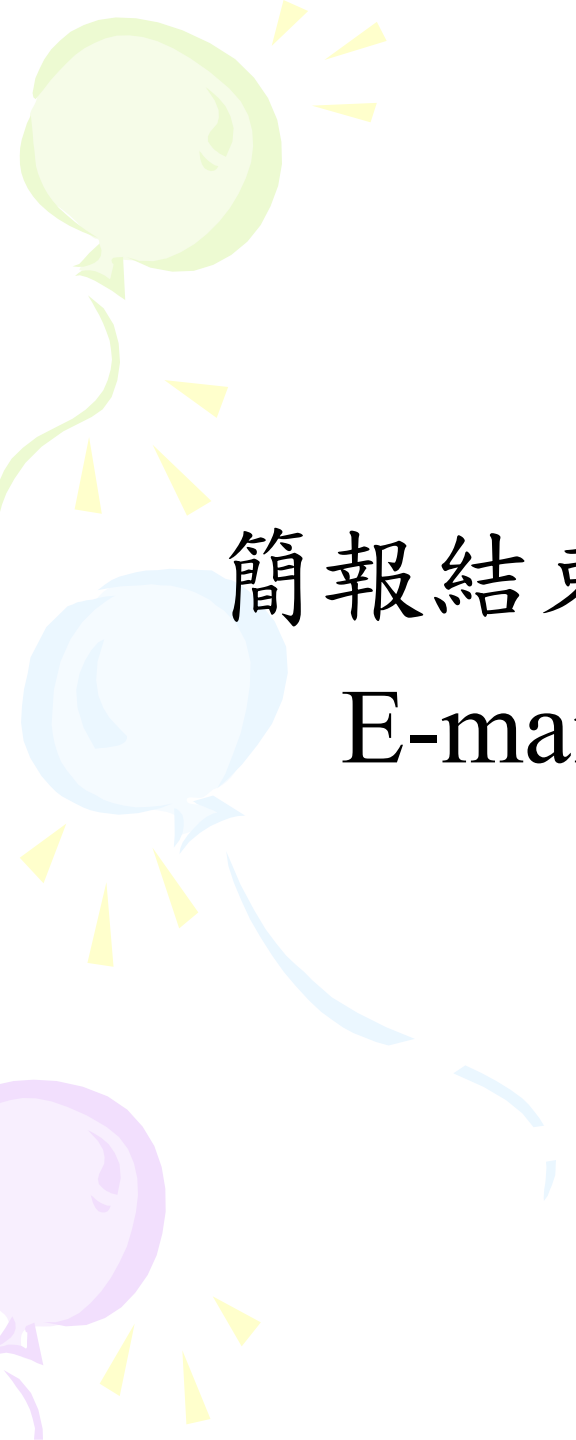
- (22) 劉廷揚、鄭松富、陳淑貞，〈公教人員職場霸凌、工作倦怠、正向情緒與社會支持之研究〉，《公共事務評論》，第18卷第2期，2020年5月，頁57-78。
- (23) 葉佳倫、王安祥，〈我國職場霸凌預防制度之研究〉，《勞資關係論業》，第23卷第2期，2021年12月，頁54-79。
- (24) 鄭津津，〈職場霸凌〉，《月旦法學教室》，第216期，2020年10月，頁32-34。
- (25) Eurfound. *Workplace Bullying, Harassment and Cyberbullying: Are Regulations and Policies fit for Purpose?* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024.
- (26) International Labour Organization. *Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work Through Occupational Safety and Health Measures*. Geneva: ILO, 2024.

- (27)International Labour Organization. *Violence and Harassment in the World of Work: A Practical Guide for Employers*. Geneva: ILO, 2022.
- (28)International Labour Organization. *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*. Geneva: ILO, 2022.
- (29)International Labour Organization. *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. Geneva: ILO, 2022.
- (30)International Labor Conference. *Reports of the Standard - Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Instruments Submitted for Adoption by the Conference*. Geneva: ILO, 2019.

- (31) International Labour Office. *Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon*. Geneva: ILO, 2003.
- (32) Lippel, Katherine, “The Law of Workplace Bullying: An International Overview,” 32 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 1-13 (2010).
- (33) European Social Dialogue. *Multi - Sectoral Guidelines to Tackle Third - Party Violence and Harassment Related to Work*. <http://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>
- (34) Health and Safety Executive. *Violence at Work: A Guide for Employers*. <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg69.pdf>

- 
- (35) Occupational Safety and Health Administration.
*Guidelines for Preventing Workplace Violence for
Healthcare and Social Service Workers*. Washington,
D.C.: OSHA, 2016.
- (36) Yamada, David C., “Crafting a Legislative Response to
Workplace Bullying,” 8 *Employee Rights and
Employment Policy Journal* 475-521 (2004).
- (37) Yamada, David C., “Workplace Bullying and American
Employment Law: A Ten-Year Progress Report and
Assessment,” 32 *Comparative Labor Law and Policy
Journal* 251-284 (2010).

- 
- (38) Yamada, David C., “Workplace Bullying and the Law: Emerging Global Responses,” *in* Ståle Einarsen, et al., eds. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, Boca Raton, Fl.: CRC Press, 2011, pp. 469-484.
- (39) Yamada, David C., “Emerging American Legal Responses to Workplace Bullying,” *22 Temple Political & Civil Rights Law Review* 329-354 (2013).



簡報結束，謝謝聆聽並請指正！

E-mail: chiao@sinica.edu.tw