


工作職場霸凌

 陳昀誼（進階會員） 勞動·工作／職場平權 2019-05-24 05:22

請問如果在工作職場上遭到同事的霸凌！

例如一群人說我怎麼樣一直一直不斷的針對我攻擊我請問這個能提告嗎？

這個能成立什麼罪或是提告他們能得到什麼處分嗎？



法律百科（認證法律人）

讚：9 留言：1

2019-05-29 09:25

（本題由法律百科編輯高子涵回答）

因為您對實際情況的描述較模糊，以下只能提供一些職場霸凌的解決方向，及說明需要負擔的法律責任，希望能給您一些幫助。

而問題中提到言語暴力類型的職場霸凌，可能會涉及刑法公然侮辱罪^[1]或誹謗罪^[2]，不過還是要視具體情況個案判斷，建議可以參考以下說明，向權責單位尋求協助。

職場霸凌的意思

職場霸凌指在工作場所中，雇主濫用權力或是怠於管理，自己或縱容其他員工積極或消極地對同事進行持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，造成對方身心壓力。類型包括肢體暴力、言語暴力與性騷擾等。而職場霸凌事件的發生，雇主和霸凌者可能都需要負擔法律責任^[3]。

霸凌者須負擔的責任

（一） 刑事責任

霸凌行為的類型包括肢體暴力、言語暴力與性騷擾等。視個案實際情況，可能涉及刑法傷害罪^[4]、公然侮辱罪^[5]、誹謗罪^[6]或強制罪^[7]等。此外，如果雇主及同事有性騷擾^[8]行為，還可能受性騷擾防治法^[9]和性別工作平等法^[10]處罰。

（二） 民事責任

職場霸凌屬於侵權行為，霸凌者必須負擔損害賠償^[11]。如果霸凌行為造成同事身體健康受損，導致同事勞動能力減少、生活需要增加，或造成同事人格權受到損害，霸凌者必須負擔損害賠償責任^[12]；如果霸凌行為造成同事死亡，霸凌者不但需要負擔醫藥費及殯葬費，還可能要對造成死者家屬（父母子女

及配偶)精神痛苦負擔損害賠償責任^[13]。

雇主有預防職場霸凌發生的責任

(一) 雇主應採預防措施

不論職場霸凌發生的層級或對象，雇主都有預防職場霸凌發生的責任。

根據民法及職業安全衛生法，雇主有預防勞工執行職務過程中，生命、身體和健康受到危害的義務^[14]。

依人數為區分標準^[15]，如果公司員工超過100人，雇主應該依照勞動部職業安全衛生署公布的「執行職務遭受不法侵害預防指引^[16]」，訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」；如果公司員工少於100人，還是要作成暴力預防措施執行紀錄。

此外，性騷擾防治法也特別規定雇主應做的性騷擾防治措施及責任^[17]。

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^[18]。

建議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^[19]，最重要的是，當發生職場霸凌時，雇主是可以依法要求霸凌者離職的^[20]。

(二) 職場霸凌是職業災害

另外，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^[21]」，職場霸凌是職業災害的類型之一。如果職場霸凌狀況嚴重，導致勞工罹患精神疾病，應該視為職業病。

除了可以請求勞保給付，如果勞工因此有一段時間不能工作，也要給予有薪的公傷病假。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，所以如果必要的醫療費用扣掉勞保給付，還有不足，雇主就有義務補償必要的醫療費用。如果勞工因為受到職場霸凌而死亡(包括「自殺」)、殘廢、傷害或疾病時，雇主應予以補償^[22]。

勞工可以逕提離職、向勞動部申訴及蒐證提告

(一) 逕提離職

- 1.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，勞工可以不必向雇主預告，逕提離職，終止勞動契約^[23]。
- 2.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^[24]，不經預告逕提離職。
- 3.因為前述2種原因而離職的勞工，除了可以要求資遣費，如果因霸凌遭受精神創傷導致無法進行下一份工作，也可以「雇主未盡預防職場霸凌義務^[25]」為理由，向雇主要求損害賠償^[26]。

(二) 向勞動部申訴

如果向雇主反映職場霸凌的情況，但仍無法解決，可以向勞動部職業安全衛生署申訴^[27]，或撥打1955免付費申訴專線。

（三）蒐證提告

法庭上講究證據，勞工在面臨職場霸凌時，應該盡可能蒐證。

善用電子產品的錄音、錄影功能，或是尋求同事、家人朋友作證，以及記錄職場霸凌的情形，例如言語暴力的內容、不合理的班表和工作內容。當霸凌導致勞工精神疾病時，應該尋求專業職業病的醫師鑑定，並保留診斷證明。

關於您的提問

從問題中判斷，看起來屬於言語暴力類型的職場霸凌，可能涉及公然侮辱罪或誹謗罪，不過還是要視具體情況判斷。

希望以上回答對您有所幫助。

延伸閱讀：陳業鑫（2018），〈[職場被霸凌，法律怎麼保護你？](#)〉，《Cheers雜誌》，第218期。

註腳

[1] [刑法第309條](#)第1項：「公然侮辱人者，處拘役或三百元以下罰金。」

[2] [刑法第310條](#)第1項：「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。」

[3] [民法第483條之1](#)：「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。」

[職業安全衛生法第6條](#)第2項：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

- 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
- 二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。
- 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。」

[4] [刑法第277條](#)第1項：「傷害人之身體或健康者，處三年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。」關於傷害罪請參見吳景欽（2018），〈[什麼構成傷害？](#)〉。

[5] [刑法第309條](#)第1項：「公然侮辱人者，處拘役或三百元以下罰金。」

關於公然侮辱罪請參見蔡文元（2018），〈[什麼是公然侮辱罪？](#)〉

[6] [刑法第310條](#)第1項：「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。」

蔡文元（2018），〈[什麼是誹謗罪？那些情況下誹謗例外不受處罰？](#)〉

[7] [刑法第304條](#)：「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。」

關於強制罪請參見雷皓明、張學昌（2018），〈[哪些行為可能構成強制罪？](#)〉。

[8] 焦興鎧（2018），〈[我國防治工作場所性騷擾法制的簡要說明](#)〉。

[9] 性騷擾防治法第5章「[罰則](#)」。

[10] 性別工作平等法第6章「[罰則](#)」。

[11] [民法第184條](#)：「

Ⅰ 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。

Ⅱ 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。」

[12] [民法第193條](#)第1項：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。」

[民法第195條](#)第1項：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」

[13] [民法第192條](#)第1項：「不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。」

[民法第194條](#)：「不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」

[14] [民法第483條之1](#)。

[職業安全衛生法第6條](#)第2項。

[15] [職業安全衛生設施規則第324條之3](#)：「

Ⅰ 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。

Ⅱ 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。」

[16] 勞動部職業安全衛生署[執行職務遭受不法侵害預防指引【公告版】](#)（2017年6月），第二版。

[17] 性騷擾防治法第2章「[性騷擾之防治與責任](#)」。

[18] [職業安全衛生法第45條](#)第1款：「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。……」

[19] [勞動基準法第70條](#)第5款及第10款：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列

事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：……五、應遵守之紀律。……十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。……」

[20] [勞動基準法第12條](#)第1項第2款及第4款：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。… …四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」

[21] 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」，當中的[第21條之1](#)：「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。」以及勞動部訂立「[工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引](#)」，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。

[22] [勞動基準法第59條](#)：「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。」

[23] [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。」

[24] [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。」

[25] [民法第483條之1](#)。

[職業安全衛生法第6條](#)第2項。

[26] [民法第227條之1](#)：「債務人因債務不履行，致債權人之¹人格權受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任。」

民法第195條第1項。

民法第193條第1項。

[27]勞動部職業安全衛生署意見信箱：https://docweb.mol.gov.tw/email_query_osh/new.aspx

🔍 職場，霸凌，雇主責任，職場霸凌，職業安全

匿名（一般會員） 2019-08-12 12:24:53

針對第四點做一些些補充及提醒～ (一)逕提離職的1.→基本上這個直接就會被雇主認為是你撐不下去所以自請離職，所以很難被認為有3.所說的可以要求資遣費。(二)向勞動部申訴→直接找地方勞政主管機關比較快，因為職安署收到申訴，也是會往下級機關轉；不過行政機關也只能去查事業單位是否有依規定做好預防計畫(如果在職期間未自己提出過內部申訴，那很容易就.....)。

(三)蒐證提告→無論有無到訴訟程序，其實如果已依(一)之2.向雇主提出不經預告終止勞動契約，絕大多數的情況雇主根本不會乖乖付資遣費跟開立非自願離職證明，所以很可能會先經過勞資爭



議調解程序。無論在哪個階段，真的一定要在在職期間做好蒐證！