

## 什麼是職場霸凌？遇到職場霸凌可以怎麼作？

文:侯嘉偉（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-03-17

---

### 本文

你是否在辦公室曾遇過同事對你工作表現的冷嘲熱諷、批評貶低你的工作能力、在背後攻訐及用不禮貌的方式傳遞公文，甚至工作時短暫的私人行為都被同事拍照等侵犯隱私的行為？如果有的話，或許你正處於職場霸凌的環境，以下進一步介紹職場霸凌的定義及保障權益的相關作法，學會如何自保並遠離職場霸凌。

### 一、什麼是職場霸凌？職場霸凌有明確定義嗎？

我國現行法規對於職場霸凌還沒有定義性規定，不過已有法院判決及行政機關的行政指導有相類似的定義可供參考。

#### （一）法院判決

有法院實務<sup>[1]</sup>認為「職場霸凌」，是指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平的處罰，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，進而折損被霸凌者的自信，並帶來沈重的身心壓力。

此外，除了上司對部屬的職場霸凌，也有法院<sup>[2]</sup>認為職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕之間，重點是在被霸凌的人本身是否受有身心壓力，或有人格遭到否定的羞辱感受。

#### （二）行政機關行政指導

勞動部公告的「執行職務遭受不法侵害預防指引」<sup>[3]</sup>，潛在造成職場不法侵害之行為樣態中也提到「職場霸凌」是包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，並舉出以下7種樣態作為例子：

1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓他參與重要事務或社交活動，把他邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。

5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致他的工作績效不佳。
6. 主管給特定勞工過重的工作，或要他大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給他任何事做。
7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當他正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙他前進。

這份行政指導中關於職場不法侵害之行為樣態的說明，也可以作為了解職場霸凌的參考。

綜合法院和行政機關的說法，可以說「職場霸凌」就是勞工在職場上受到其他個人或一群人藉由權力濫用或職務優勢，持續對被霸凌者造成冒犯、威脅而產生精神或身體上的傷害。

## 二、遇到職場霸凌可以怎麼作？（見圖1）

## 遇到職場霸凌可以怎麼作？



職場霸凌：勞工在職場上受到其他個人或一群人藉由權力濫用或職務優勢，持續對被霸凌者造成冒犯、威脅，而產生精神或身體上的傷害。

如果 霸凌者 與 雇主 是不同人 ...

應對方式	對 象	說 明
追究刑責 ( 刑事 )	霸	霸凌者肢體、言語攻擊恐嚇，可能涉及傷害、公然侮辱、恐嚇危安、強制罪等，要依具體情況判斷 刑法 § 277、304、305、309
請求賠償 ( 民事 )	霸 雇	可對霸凌者請求賠償， 若有以下情形，可以請求雇主連帶賠償 ① 同事、主管的霸凌，雇主負擔僱用人責任 ② 雇主明知或可以知道受僱人有受霸凌可能，卻沒提供必要預防 民法 § 184、188 I 前段、483 之 1
申訴保障勞權	雇	雇主依法要預防勞工發生職災，受霸凌者可以就雇主違反法律義務的事向政府申訴

如果 霸凌者 與 雇主 是同一人 ...

被霸凌者當然可以對雇主主張以上三種方式

法律百科  
Legispedia

圖1 遇到職場霸凌可以怎麼作？

資料來源：侯嘉偉 / 繪圖：Yen

相較於職場性騷擾，如果符合性別平等工作法、性騷擾防治法的定義，會有比較完整的規範和處理機制<sup>[4]</sup>；但職場霸凌的受霸凌者對於霸凌者或雇主，就要依具體情形，分別從刑事、民事責任及勞動法上的權益，尋求救濟。

## （一）追究刑事責任

若霸凌者以肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等，因為具體行為可能涉及傷害<sup>[5]</sup>、公然侮辱<sup>[6]</sup>、恐嚇危害<sup>[7]</sup>、強制罪<sup>[8]</sup>等刑法相關規定，可以向檢警提起告訴<sup>[9]</sup>來追究霸凌者應負的刑事責任。

## （二）請求民事賠償

霸凌行為也可能構成侵權行為，須負損害賠償責任<sup>[10]</sup>。如果霸凌者不是雇主，而是其他同事或主管，受僱人在執行職務時對其他同事、下屬的霸凌行為，雇主也可能須負擔僱用人責任，因而也可以向雇主請求連帶賠償<sup>[11]</sup>。

另外，受僱人服勞務時，雇主也負有使受僱人避免受危害之虞的保護義務<sup>[12]</sup>，若雇主明知或可以知道工作場所內受僱人有受霸凌危害的可能，卻未提供必要的預防，而造成受僱人的生命、身體或健康遭到危害，則雇主也應負相關的民事賠償責任<sup>[13]</sup>。

## （三）要求雇主保障勞動權益

我國勞動法對於雇主應預防勞工發生職業災害，並建立適當的工作環境及提供安全衛生措施，在勞動基準法<sup>[14]</sup>、職業安全衛生法<sup>[15]</sup>及職業安全衛生設施規則<sup>[16]</sup>均有相關的規定，所以如果發現雇主違反這些勞動法上的義務時，受霸凌者也可以直接向主管機關或檢查機構申訴<sup>[17]</sup>，藉由政府部門的介入，確保勞工免於職場霸凌的工作環境，保障勞動權益。

除了前面的法律權益保障外，還有其他單位內部處理的機制，或是事前的蒐證準備工作，可以參考下一篇文章：《遇到職場霸凌，除了訴訟，還可以怎麼作？》。

### 註腳

[1] 臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事判決：「『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。」

[2] 臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第10號民事判決：「職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。」

[3] 勞動部職業安全衛生署（2025），《執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)》。

[4] 關於職場性騷擾的說明，可以參考焦興鎧（2022），《我國防治工作場所性騷擾法制的簡要說明》。

[5] 中華民國刑法第277條第1項：「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。」

關於傷害罪的定義，可以參考：法律百科辭典「[普通傷害罪](#)」。

[6] 中華民國刑法第309條：「

Ⅰ 公然侮辱人者，處拘役或九千元以下罰金。

Ⅱ 以強暴犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。」

關於公然侮辱罪，可以參考：蔡文元（2022），《[什麼是公然侮辱罪](#)》。

[7] 中華民國刑法第305條：「以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事恐嚇他人，致生危害於安全者，處二年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。」

[8] 中華民國刑法第304條：「

Ⅰ 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、拘役或九千元以下罰金。

Ⅱ 前項之未遂犯罰之。」

關於強制罪，可以參考：雷皓明、張學昌（2022），《[什麼情況可能成立強制罪](#)》。

[9] 刑事訴訟法第232條：「犯罪之被害人，得為告訴。」

[10] 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。」

[11] 民法第188條第1項前段：「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。」

[12] 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。」

[13] 臺灣臺南地方法院109年度勞訴字第96號民事判決。

[14] 勞動基準法第8條：「雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。」

[15] 職業安全衛生法第6條第2項第3款：「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。」

[16] 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。」

[17]關於勞工申訴的方式及管道，可以進一步參考：侯嘉偉（2025），《[勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道](#)》。

標籤

📌 職場霸凌，霸凌，職業安全衛生，申訴，職場霸凌申訴