遇到職場霸凌，除了訴訟，還可以怎麼作？

文:侯嘉偉（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-03-17

本文

上一篇《什麼是職場霸凌？遇到職場霸凌可以怎麼作？》一文，說明了職場霸凌的定義，以及面對職場霸凌可以透過訴訟保障法律上權益。但要主張法律上權益，大多要透過司法或行政機關等外部單位介入，如果想先嘗試在單位內部處理時，可以採下列的作法：

一、盡可能蒐集證據

保障自己權益的難處，有時就在於缺乏明確的證據，尤其進入訴訟，每項主張都講求證據證明，所以蒐集相關的證據非常重要，例如工作上往來的電子郵件、通訊軟體對話紀錄、書面、錄音或錄影等，或曾經有因此反應、申訴或心理諮商、就醫治療等紀錄，要盡可能蒐集、妥善留存相關證據，當自己嘗試內部處理的作法仍無法改善的時候，有留下證據，將來才有機會成功地為自己發聲。

為了證明自己遭職場霸凌而錄音蒐證，如果是錄下非隱私性的對話（例如在多人參與的會議上遭到言語霸凌，而用手機錄音），法院實務認為是合法的、證據可以用在法庭上證明自己有被霸凌[1]。同時，如果在有多數人活動、出入的廠區、辦公室等公共空間錄音，也較不會有刑法妨害秘密罪[2]的問題。

二、向專責單位提出申訴

根據勞動部公告的「執行職務遭受不法侵害預防指引」的規定[3]，當申訴單位收到申訴後，建議在3日內成立處理小組展開初步處理。以下是受理申訴單位要執行的流程說明：

（一）受理與初步檢視

申訴人填具事件通報表[4]並附上相關佐證資料後，受理單位（通常為人資部門或職業安全衛生單位）應立即對申訴內容進行初步檢視，確認案件是否屬於需進一步處理的範疇。

（二）成立處理小組

為確保調查與處理過程的公正及保密，建議受理單位在3日內成立處理小組，由跨部門專業人員所組成。小組成員除了包括人力資源、職業安全衛生、勞工代表等，還有法律、醫護或心理等外部專業人士，藉此確保各角度專業意見的納入。

（三）初步調查結果通知

受理單位應向申訴人通報案件處理進度或需要補充的資料，並在2個月內完成調查（必要時可以延長1個月），告知調查結果和後續可能的處理步驟。

這樣的內部處理流程，目的在確保所有疑似職場不法侵害案件能夠及時、妥善且公正地進行調查與處理，並為受害者提供必要的保護與後續支援。

三、小結

除了上述方法、機制，政府亦有提供勞工及工作者與職場壓力有關的免費心理諮商服務[5]，也有企業有提供員工協助方案（EAP）[6]，可以提供員工關於工作、法律、心理、醫療等諮詢服務。在面對職場霸凌的同時，也要維持心理健全才能保護自己，所以受害者可以透過相關資源諮詢或看精神科、心理醫師，減輕自己的壓力及負面情緒，保持冷靜不要回應霸凌者的挑釁，並循單位內、外的合法途徑尋找解決之道。

註腳

[1] 臺灣高等法院高雄分院108年度上易字第381號民事判決：「談話錄音內容如非隱私性之對話，又無介入誘導致有誤引虛偽陳述之危險性，基於證據保全之必要性及手段方法之社會相當性考量，自應承認其證據能力（最高法院94年度台上字第2001號裁判要旨參照）。而上開錄音並非隱私性之對話，上訴人亦無誘導辛○○陳述，上訴人因自認遭同事排擠為保全自身而就其與同事間之交往言談進行錄音，其手段方法尚難謂有過當，並為上訴人保全其所主張侵害事實之有利證據，自仍應承認上開錄音得為證據而有證據能力，辛○○所辯，並非可採。」

[2] 中華民國刑法第315條之1：「有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金：
一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。
二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。」

[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] 通報單範例可參考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)》，頁34。

[5] 財團法人職業災害預防及重建中心（2025），《提供勞工及工作者~免費心理諮商服務（與職場壓力有關）》。

[6] 勞動部（2022），《員工協助方案》。

標籤

職場霸凌， 霸凌， 職業安全衛生， 蒐證， 申訴