



是工作壓力還是不法侵害？ 談職場霸凌

林夙慧律師 2026/03/02、03

律師簡介

三十四年法律實務執業經驗。

長期擔任各公部門委員會委員，專業領域包括家暴、性侵、性平案件委員

曾任高雄律師公會第十四屆第一任理事長，現為顧問。

同時擔任法院調解委員及醫療爭議調解員，協助當事人解決糾紛。



職場霸凌的社會關注



社會案例浮現

近年多起知名企業職場霸凌事件曝光，引發廣泛社會討論與立法壓力。



公務機關挑戰

公務機關亦面臨類似困境，層級分明的體制使霸凌問題更難被揭露與處理。



組織治理議題

職場霸凌不僅影響個人身心，更反映組織文化失靈，是管理層必須正視的治理課題。

這是職場霸凌嗎？

1.「這點小事都做不好？你是不是不適合待在這裡！」

2.「明天早上 8 點前交給我，不管熬夜也要做完。」

3.「從今天起，你的報告先給同事審，我不相信你寫的東西。」

1.直接否定人格與職務適格性，屬「貶抑 + 威脅離職」；若在公開場合或反覆出現，有無超越正常績效回饋？

2.指令是否過於嚴苛；若偶發且有業務必要，可能會視為高壓要求。然若長期不合理排程或暗示報復，可能會演變為霸凌 / 過勞危害。

3.以「不信任」為由剝奪原職責，形成排擠與羞辱；長期實施即屬權勢不對等下的精神霸凌。

職場壓力與霸凌：界線不易辨識？

工作壓力

來自正常職務負荷、時程要求與業績目標。屬合理管理範疇。

職場霸凌

帶有惡意、持續性且具侵害性的行為。超出正常管理界限。

關鍵區別

偶發性衝突不等於霸凌。霸凌具有系統性與持續性特徵。



職場霸凌的定義



持續性傷害

職場中反覆發生的惡意行為，非偶發事件。



多元形式

包括言語侮辱、威脅恐嚇、社交孤立及工作刁難。



多方來源

霸凌行為可能來自上司、同事或下屬。不限於權力關係。

Workplace Ecepte Bullying



Dreteing of woorpt Bullying

- onecouiet dhe otrulnooovor pour baatt.
- oeacrainer.ppp at.ibenng:lod orecpation.
- vhecruibar acd oreirtauretiyer iertwpe

霸凌的關鍵要素

敵意與目的性

帶有明確意圖，以羞辱、排擠或傷害為目的的行為。

持續性與重複性

非單一事件，而是長期、反覆發生的模式。

權力不平等

涉及上下級關係，或多數人對少數人的壓迫。

實質身心損害

造成心理、生理健康問題或財產損失。



工作壓力與霸凌的比較

特徵	工作壓力	職場霸凌
性質	合理或偶發	惡意且持續
來源	任務、管理、環境	人際關係、權力濫用
結果	暫時性壓力	長期身心損害
舉證	雙方可證	受害者需舉證

Verbal attacks

at lh aune empiole:



Social Isolation

avctteared earipenüel:



常見霸凌類型



語言攻擊

公開辱罵、諷刺挖苦、人格侮辱或冒犯性言論。



孤立排擠

刻意排除會議邀請、阻斷資訊傳遞、拒絕協作。



工作刁難

分配不合理工作、設置障礙、惡意評鑑績效。

Work Sabotage

and proraectes disuptited



Power Abuse

oid prtuerod jboirtier



權力壓迫

濫用職權脅迫、威脅職務安全、強制加班。

隱性與顯性霸凌



顯性霸凌

公開責罵、嘲諷、威嚇。易被察覺但難以制止。



隱性霸凌

封鎖訊息、忽視存在、排除參與。難以證明但傷害深遠。



法律挑戰

隱性霸凌證據不易取得，增加受害者舉證難度。



案例詳解

心理霸凌冷暴力判斷標準



冷漠孤立

刻意無視、不回應、拒絕交流，使當事人感到透明人般的孤立。



資源剝奪

撤除工作所需資源、系統權限或資訊，使員工無法正常履行職責。



職務架空

刻意安排無意義工作或掛名職務，使員工技能與時間遭受浪費。



散布負面評語

在同儕間散布不實或誇大的負面評語，損害員工職場聲譽。



案例解析：職場遭孤立

初始階段

被同事排斥，不通知重要會議與訊息。

惡化階段

上級在公開場合批評，造成下屬嚴重焦慮與自我懷疑。

結果階段

無力申訴導致長期工作表現下滑，信心嚴重受創。

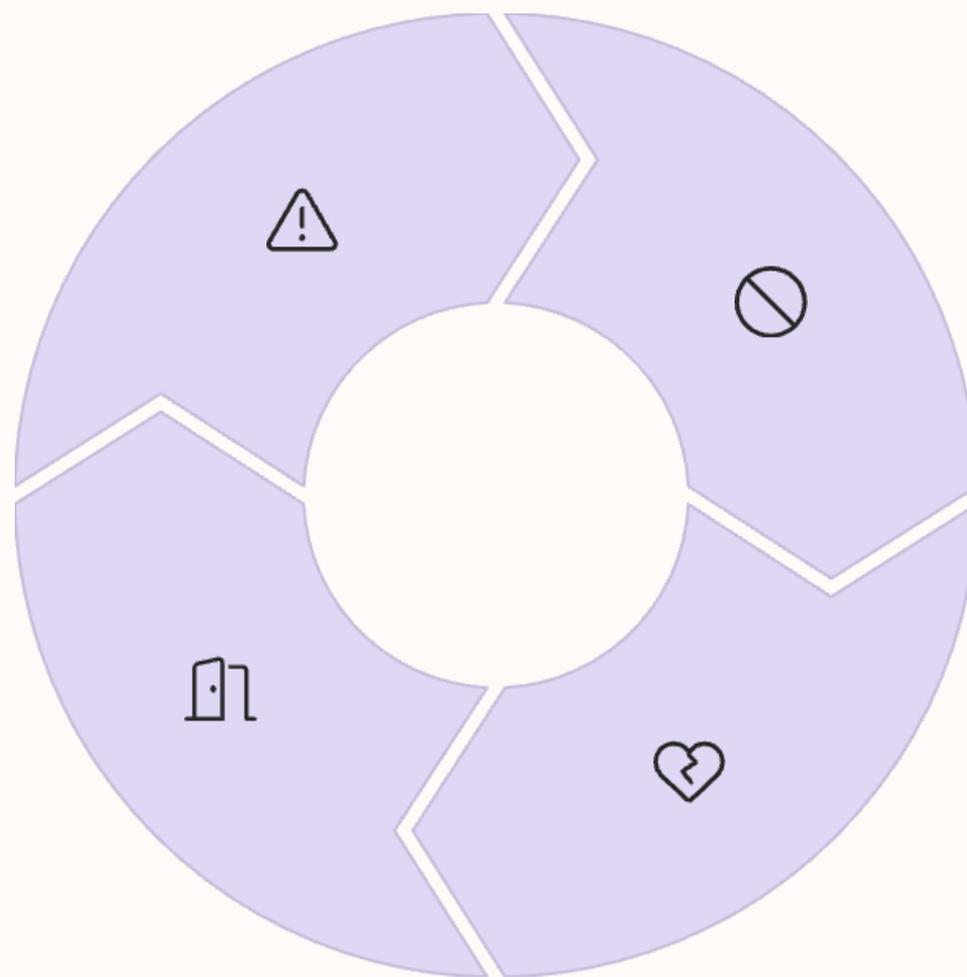
案例解析：權力壓迫與無理要求

濫用權力

主管長期以加班、工作刁難作為懲罰手段。

離職結局

無力改變環境，最終選擇離職尋求新工作機會。



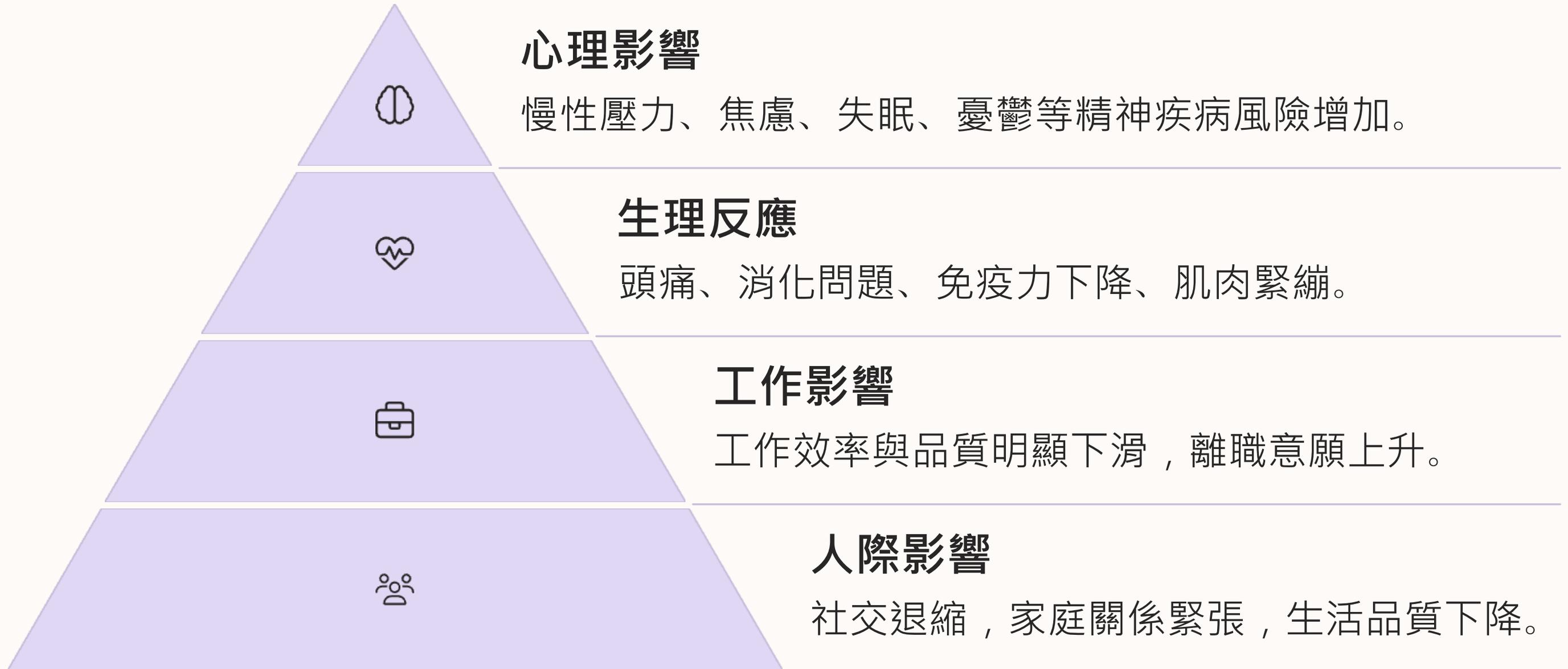
報復行為

員工拒絕不合理加班後立即被調離核心職務。

健康受損

長期壓力導致員工罹患焦慮症，被迫請長假休養。

職場霸凌的身心影響



合理管理與霸凌的界線

合理管理 ✓



正當工作指示



績效考核



業務調整

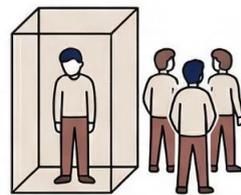


必要糾正

職場霸凌 ✗



惡意辱罵貶低



故意孤立排擠



逾越職權威脅



無理剝奪資源

判斷關鍵

區分合理管理與霸凌的核心在於「**惡意**」與「**逾越職權**」兩要件：

- 主管情緒性言詞但無惡意且未逾越職權，通常不構成霸凌
- 績效考核即便嚴格，若程序公正則屬合理管理
- 業務調整有業務需要且符合比例原則，不構成霸凌



第二章

法律規範與最新修訂



Respectful
Workplace

職場霸凌防治法源基礎

我國現行法規已明確規範職場霸凌的防治責任：

- 《職業安全衛生法》第6條第2項第3款
雇主必須妥為規劃及採取必要安全衛生措施，預防身體或精神不法侵害。
- 《公務人員安全及衛生防護辦法》第3條第2項第3款
同樣要求預防執行職務時遭受不法侵害。

雇主必須針對勞工可能遭受的「精神不法侵害」，採取適當防範措施。

公務人員優先適用公務人員安衛法

職安法第 1 條規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；**其他法律有特別規定者從其規定。**」

立法理由略以：「……三、例如公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 19 條授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法（以下簡稱公務人員安衛辦法），對於公務人員之安全衛生已有特別規定，即應優先適用。」



第31條：職場霸凌之定義與認定

法定定義

機關人員假借權勢，逾越職務正當合理範圍，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。

情節重大者，不以持續發生為必要。

情節輕重判斷因素

- 對被害人造成身心侵害之程度
- 侵害行為之次數、頻率、手段及重複違犯情形
- 行為應受責難程度（含故意與悔改情況）

職場霸凌法律定義

安衛法

利用職務或權勢，逾越合理範圍，以**持續冒犯、威脅、冷落、侮辱**等不當行為，導致他人身心健康受損。

- ☐ △特別說明：情節**重大**者，縱使行為未持續發生，單一事件亦可構成霸凌。

權勢濫用

利用職位優勢逾越合理管理範圍

不當行為

冒犯、威脅、冷落或侮辱

健康損害

導致身心健康實質受損

職場暴力具體說明：

包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為。

例如：攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。

職場霸凌：

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，**除情節重大外**，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，例如：

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、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，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，導致其工作績效不佳。
6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。

職場霸凌事件舉證困難與自我保護

證據收集

保存對話紀錄、電子郵件、會議紀錄等關鍵證據。

事件日誌

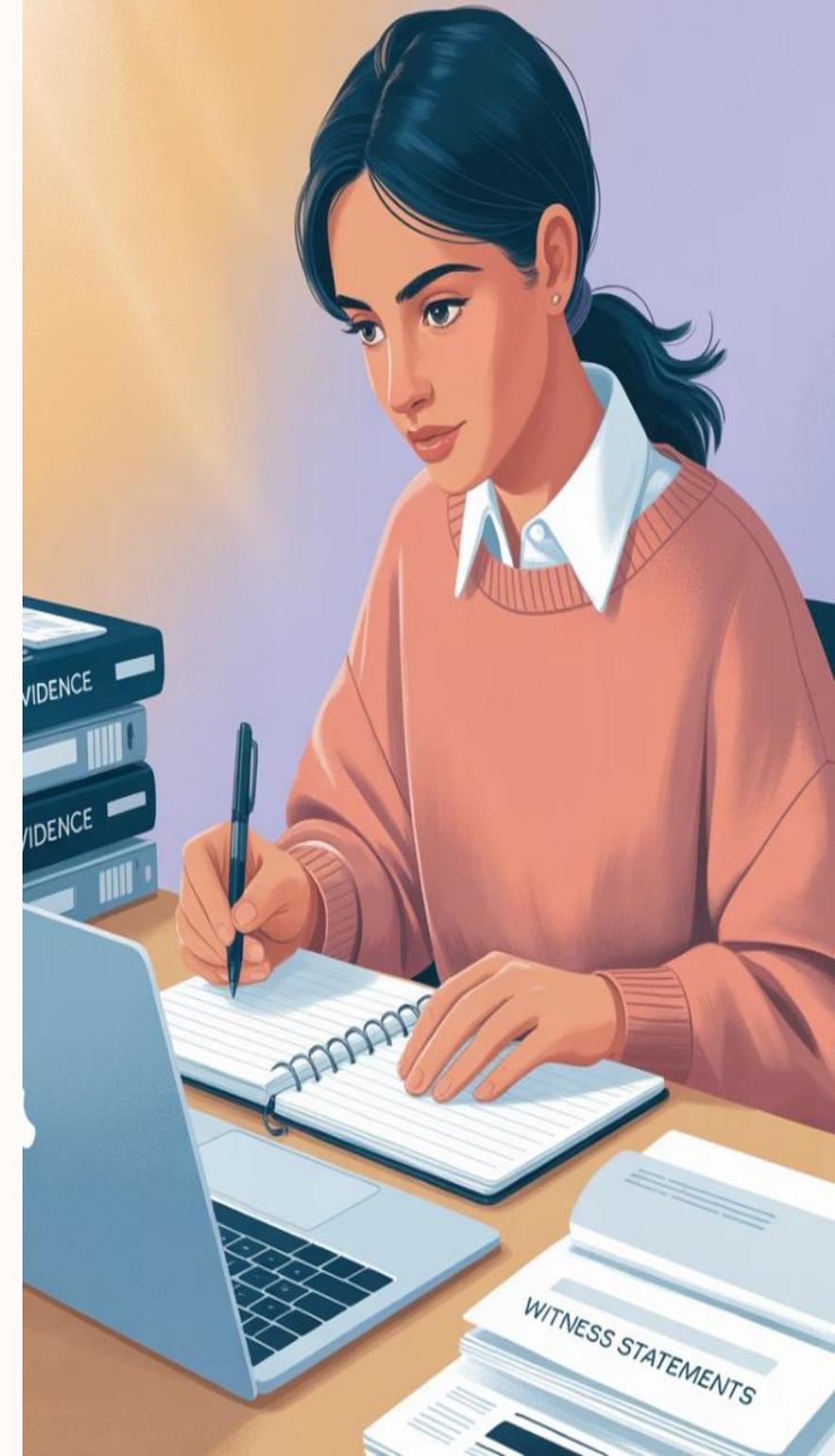
建立詳細日誌，記錄霸凌發生時間、地點、內容與見證者。

醫療證明

就醫取得專業診斷，證明身心受到實質損害。

尋求見證

爭取同事作證，增加事件客觀性與可信度。



員工自保策略



四步驟自我保護

1 詳實記錄

記錄每次事件的時間、地點、言行內容及在場人員

2 保全證據

備份電子郵件、通訊軟體對話紀錄，截圖留存

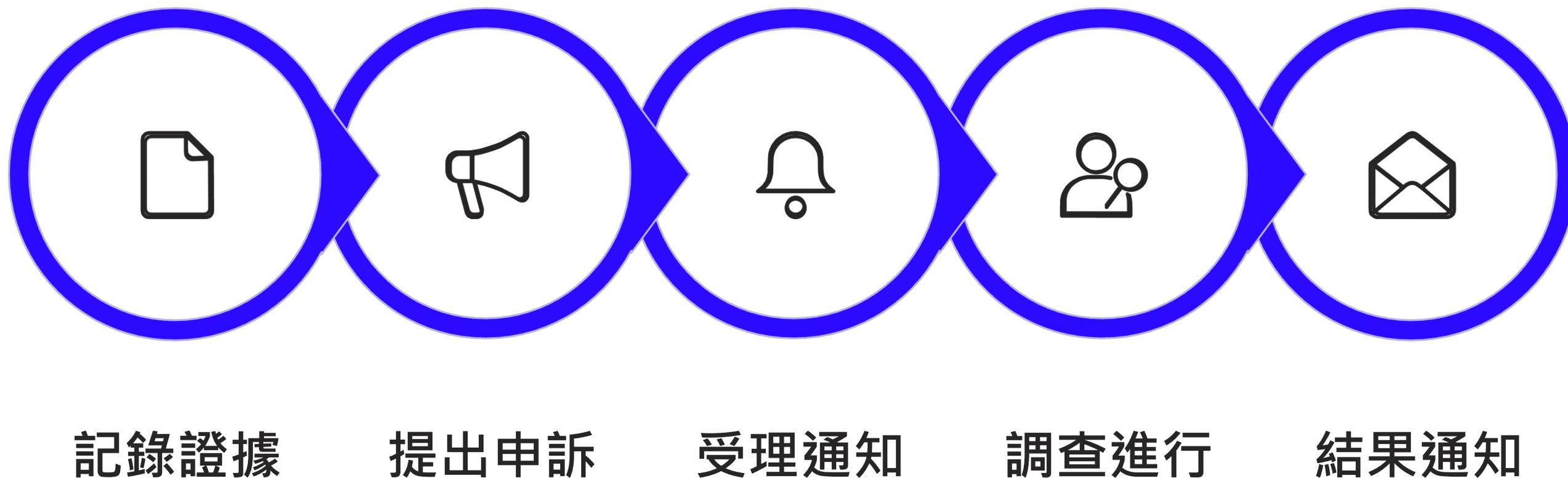
3 蒐集證詞

請目擊同事協助提供書面聲明或作證意願確認

4 尋求協助

及早尋求法律專業諮詢
了解自身權益與申訴途徑

職場霸凌申訴流程示意



完整的申訴流程應確保申訴人在每個階段均受到充分保護，機關應訂定明確時限，避免程序拖延造成二次傷害。

實務判決案例分享

案例~臺灣高等法院95年度勞上更(一)字第14號

依被害人於事發後自行撰寫之「事故報告書」所載：「○○○.....
因違反施工規範，不服糾正，竟持長方型木條，襲擊本人手臂、後腦及腰部，隨即被A員工制止。隨後，我便離開，走至89K400處，並要求大夥放下工作，吃便當不久，○○○就達該處，於是本人便要求○○○離開工地，他便更不服，本人於是播（撥）起手機去報案，就在一瞬間，○○○悄悄的走到我的身後，如致命般的襲擊我的臉部，也因為如此，我的鼻子被傷及鼻孔及鼻根」等語...堪認被害人確係因執行工地現場主辦職務時，糾正○○○施工方法，引起○○○不滿，因而發生衝突，並延續至當晚6點30分在工地吃便當時，始遭○○○打傷鼻子。此項傷害，應有「職務遂行性」及「職務起因性」，屬職業災害。

案例~臺灣高等法院100年度勞上易字第87號民事判決

以「**BITCH**」，音譯為「**母狗**」、「**母狼**」、或為「**潑婦**」、「**令人生厭的女人**」等負面語詞，為一不雅且粗鄙之英文用語，此為眾所周知之事實，而上訴人身為被上訴人公司之會計經理，卻不知以身作則，竟對不同部門與其共同工作之員工○○○口出惡言，故意以不堪之英文語詞「**BITCH**」乙詞，公然辱罵○○○，顯係故意使用此一負面英文用語，以達貶低共同工作之同事○○○人格之目的，且上訴人前開公然辱罵○○○之行為，業經○○○提出刑事公然侮辱罪之告訴，上訴人因此遭判處罪刑確定在案等情以觀，堪認上訴人前開對○○○之公然侮辱行為嚴重，並足以影響勞動契約繼續存在的可能性，自屬勞基法第12條第1項第2款所指之對共同工作之勞工有「**重大侮辱**」之行為甚明。

案例~橋頭地方法院110年度勞簡字第9號民事判決

被害人不同意終止勞動契約，亦拒絕簽署離職書。進而遭到~
公司：

命被害人於廠房內打雜，即掃地、進裁刀房包裝紙張、搬紙、整理紙張、清洗車輛等。

口頭要求丙○○刁難原告，要求原告進出裁刀室、辦公室、上廁所都要先向丙○○報告，未報告不能隨便走動。

A女：

本來於中午都會詢問是否要訂便當，但於當日後即告知因某些原因不能再幫買午餐，後續也就沒有幫被害人買午餐。

職場不法侵害與職場霸凌

- 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霸凌者生理、心理等傷害之情形
- 也就是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，進而對受霸凌者造成身體、心理和社會問題之負面結果而言。
（新竹地方法院110年度重勞訴字第2號民事判決）

從法院判決理由看職場霸凌

- **臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號**
- 「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。
- **臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決**
- 所謂職場霸凌目前並無明確定義，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。
- **臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第10號**
- 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。

高雄地方法院111年度勞訴字第40號民事判決

原告主張被告乙○○經常於表定休息時間，指派原告繼續服勞務、強制要求原告參與被告醫院所舉辦之講習課程，致原告實際工時超過法定工時，亦未給付加班費等語，然原告並未舉證證明被告乙○○有上開行為，且由前揭LINE對話紀錄，可知原告尚能充分表達其意見，維護自身權益，並拒絕主管調班之請求，甚有因主管未更改班表而拒絕到班之情形，難認有何受被告乙○○強制參與被告醫院課程之情形；而原告延長工時部分，被告醫院亦有給與補休及加班費，業如前述，原告主張被告乙○○以前揭行為對其霸凌，亦無可採。

- 被告乙○○未詳加調查即要求原告負擔假牙遺失事件相關賠償責任，刻意貶低原告人格及質疑原告工作能力等語。~原告未親送至病房，而請小夜班照服員幫忙送達，然其因事務繁忙並未同意協助，嗣其請照服員幫忙送達，然照服員打開用物袋並未發現袋內有假牙，而發生住民假牙遺失事件，被告乙○○召集上開相關人員說明事發始末，釐清責任歸屬後，方於會議中作成各相關人員之賠償比例，足見被告乙○○並無原告所稱未詳加調查即要求原告負擔相關賠償責任，刻意貶低原告人格及質疑原告工作能力之情形，且原告最終亦未負任何賠償費用

臺灣高等法院111年度重勞上字第35號民事判決

- 一、在無廁所之崗哨連續執勤22天，遭隱翅蟲叮咬而受傷，需前往皮膚科及精神科就診，申請8日公傷假未經被上訴人准許，僅准病假並給半薪
- 二、協理搭乘公務車上下班，其餘員工自費搭乘機場捷運、被上訴人工作場所禁菸、卻未處理貨機坪吸菸人員，亦無派人打掃廁所、且部分哨所並無設置廁所，放任員工隨地大、小便，巡邏車車胎耗損嚴重，遲未能於一週內更換，甚為節省經費，以中古胎代替，及早上班次交接時間，占用員工時間、勤教地點不安全、未提供日夜班員工提早上班前可休息場地、未於空曠哨所設置避雷針等
- 三、值勤期間2次閉眼遭記過2次後，仍持續遭被上訴人組長等3人分別多次嚴重訓斥、口出惡言、公開辱罵羞辱

上述判決看到的見解

實務上多數判決肯認「霸凌」涉及連續性行為，具冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，且必須綜合判斷整體情狀認定。

多數判決理由定勞方主張之行為，包括排班方式、指正或呼叫或勸導等，均屬雇主「職務管理」之合理範圍，而否定構成職場霸凌。

至於勞方提出有關精神疾病診斷，也容易被法院質疑原因多端、並不僅侷限於職場霸凌因素，亦有認為未能舉證心靈治療必要性而否定有關費用之請求。

員工遭受職場霸凌於訴訟上的困境

1. 舉證困難？

錄音、錄影

2. 屬雇主具有相當之職場管理權限？

實務上目前多數見解採相對嚴格標準判斷是否構成職場霸凌。

一位公務員之死／勞動部調查報告

關係人甲遭受持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱的行為，使關係人甲感到受挫、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，進而走上輕生一途。

- (一)不公平對待或過度要求行為

- 1. 長期超時工作

雖然從關係人甲本年差勤紀錄資料呈現，關係人甲未有加班之申請，但從訪談、匿名問卷回饋及事發前出入機關影像截圖得知，關係人甲長期早到晚退，且於事發前本年 10 月 22 日至 11 月 1 日多為早上 5 點多到班下午 7、8 點下班，已超過 12 小時；另數位關係人亦說明關係人甲確有加班之事，但關係人甲盡忠職守，有數位資訊小組同仁曾主動表示願意協助，惟關係人甲為避免連累同仁，表示可自行處理，未提出加班申請。綜上推知關係人甲確有加班、長工時之情形。

- 2. 未得到工作所需之資源或支持

- (1) 人力配置不合理

近年來資安議題發酵，法規要求日益嚴格，相關措施及行政作業大增，需資訊人員投入大量時間；依「資通安全管理法」規定，C級機關，應配置1名資安專責人員，惟受機關總員額限制，僅能由現有資訊人員兼辦，關係人甲為勞發署派駐人員，必須承擔該業務，影響重大，且勞發署資訊室編制亦僅有1個科，資訊小組僅關係人甲(編註：自殺身亡公務員)1位公務人員，其餘5位都是承攬人員(依規不能直接指揮監督或要求未約定之工作項目)，無法有效分擔關係人甲之工作量，在業務執行時程緊迫，因此加劇關係人甲之工作壓力。

- (2)工作產生挫折感孤立無援

「智能就業服務系統」決定開始推動執行，期間關係人甲曾多次洽詢數家廠商諮詢討論，於 113 年 6 月份提出「智能就業服務系統」需求書草案，惟因考量經費過高，計畫調整以及配合羅東就業中心（預定明 114 年中啟用）作為示範點，重行調整計畫，致關係人甲在執行工作期間有私下向同仁表達工作挫敗及無力感，疑似有時程壓力及工作困境，最後選擇不幸之結果。

- (3)長期工作壓力大

關係人甲疑有工作量過重問題，除前開人力配置不足外，另查證其工作內容以及關係人陳述，關係人甲除資訊工作，尚必須兼辦諸多資訊安全工作，更加重其工作負擔，但就事發前關係人甲針對「智能就業服務系統」之近日工作，雖有工作時程之要求而加重其壓力，但該專案執行已久，應為長期之壓力導致。另無法證明長官有過度要求之情形，而關係人乙當日請假，亦無相關事證，可證明其有對該等工作有指揮監督。對本次調查之訪談、匿名問卷意見回饋及相關事證，無法證明關係人甲有遭受長官職場霸凌情事。

針對其他同仁是否有職場霸凌行為

- 本案關係人乙是否有權力濫用與不公平之處罰，造成同仁持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使同仁者感到受挫、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。

(一)權力濫用行為

1.咆哮、侮辱貶低行為

關係人乙如對公文或報告內容不滿意、未即時報告或回應時，會有大聲咆哮、怒罵或貶低同仁之行為，導致同仁感受人格遭受侮辱貶低感受，甚至有多位關係人求助身心科接受治療。另關係人乙陳述其指揮監督之方式，乃為提升同仁高二階思考、提升工作能力，在求好心切的情況之下，其目的為保護同仁，但其自承說話音量大、情緒管控不佳，將深刻自我檢討。惟此等咆哮、侮辱及貶低行為，造成同仁受挫及受傷之沉重身心壓力。

2.精神壓力行為

依關係人陳述、Line 對話事證與匿名問卷回饋內容，關係人乙要求主管隨時回應其 Line 訊息，特別是在下班或假日時間，若未即時回應，翌日即遭責問，造成同仁恐慌情緒。關係人乙陳述下班或假日發文除有緊急事故外，未要求同仁即時回應。惟綜合前開事證，顯示關係人乙確有不當指揮監督，造成同仁承受重大身心壓力。另關係人及匿名問卷回饋，關係人乙曾於接獲涉其自身之陳情檢舉案件，質問同仁，並查證洩密人員，造成同仁身心壓力，對未能依其指示進行工作之同仁，則採取排擠之行為，使同仁深感受挫。

(二)過度要求行為

經關係人陳述及匿名問卷回饋，針對立委提問須撰寫 QA 回應，但署本部本來就會撰擬，是以多不會被採用，同仁多半做白工；又如要求上班時間內工作以外之跑步活動，雖關係人乙於訪談自承，係為維護同仁健康，惟此舉會壓縮同仁工作時間，並使同仁遭受如不參加將會有不良後果之心理壓力；另同仁遭受退文後面商次數頻繁，面商過程亦未給予明確指示或支持，且言語間夾帶貶低，否認其工作能力之意，造成同仁受挫，深感身心壓力。

<https://youtu.be/l0VSUvy9s1E>

社會矚目案件-監察院彈核案說明

- 多名主管任職期間基於與部屬權勢差距，於督導業務時，涉有濫用核稿職權以不合理退文方式刁難部屬，並因情緒管理不當，動輒以貶抑人格、斥責或羞辱之言詞對所屬同仁咆哮或謾罵、對特定同仁進行排擠、孤立或差別待遇以樹立權威，或於下班或假日時間不斷透過通訊軟體交辦工作，並要求須即時回應訊息，已逾越職務上正當合理範圍，令同仁承受無止境的額外工作壓力，導致部屬身心不堪負荷，遭受身體或精神上痛苦而就診身心科或接受心理諮商，甚至選擇降調及離開職場。涉有職權濫用嚴重侵害部屬之人格權、名譽權及健康權，有職場不法侵害行為且持續多年，惡化職場工作環境，損機關聲譽，違失情節重大。監察院於114年12月2日審查通過監察委員提案，全案移送懲戒法院審理

- A主管於核閱同仁簽辦之公文時，多次無具體理由而有不合理退文、摔文之行為，並經常情緒失控，公然且持續性，以嚴重貶損人格之言語，對同仁為大聲咆哮、怒斥及羞辱；並自詡對兒童及少年(下稱兒少)保護業務之使命感及專業堅持，拒絕調整督導業務科，並針對該特定科特定同仁進行排擠、孤立，以及令同仁非自願情形下對其道歉等行為，**逾越監督管理之合理性與必要性**，已造成部屬心理壓力與挫折，產生精神上痛苦，有同仁因此就診身心科或接受心理諮商。是以，A女職場霸凌之行為已持續多年，部屬與其共事壓力很大且長期身處不友善職場工作環境，致有同仁因此離職。

- **B**主管於指導同仁之互動過程中，缺乏耐心且情緒管控不佳，於核閱部屬公文時，多次無理由不合理之退文，並公然且持續性地對其所監督之多數同仁，為大聲咆哮、斥罵、羞辱或貶損人格之言語，並將延宕公文處理時效，歸咎檢討同仁；復以過於嚴格標準即「一定要產出案件」之要求，經常以部屬未事先報准、加班時間長與完成業務量不相符而否准申請加班，致使部屬感到受挫，影響加班意願，乃至放棄申請加班等情，**逾越監督管理之合理性與必要性**，已造成部屬產生心理壓力與挫折，產生身體或精神上痛苦，甚至選擇降調或離職，實屬嚴重之職場不法侵害及職場霸凌，違失情節重大。

- C主管以「公文要求一定品質」為由，不當濫用核稿職權，多次對所督導部屬之公文內容、工作表現，以「寫得很爛」、「混」等用語予以不當責備、怒罵，且態度急切嚴厲，造成同仁身心壓力與被羞辱之感受，其核稿、退文之指導模式顯超過合理可容許之程度，造成公務職場氛圍緊張，使部屬心生懼怕並身處不友善職場環境，實屬對於部屬職場不法侵害之職場霸凌，違失情節重大。

- D主管自109年起即知悉B主管有情緒管控不佳，亦知悉B主管言語讓同仁身心受創之情事，卻未能有效制止，放任B主管對同仁不當行政管理行為涉及職場霸凌，監督不周屬實；且D主管基於權力優勢地位要求同仁在健康操休憩時間，共同深蹲、短講，損及部屬休憩權益，施加業務上無必要之任務，實屬對於部屬之職場不法侵害；其並於事發後期望同仁被調查時「支持00」，企圖影響調查，以及對特定同仁核稿刁難，不合理退文，且刁難同仁商調，並將其被訴職場霸凌歸咎於某位同仁挾怨報復，均使部屬身處不友善職場工作環境，職場霸凌違失情節重大。

- E主管行事力求個人工作表現，以長期貶抑、高壓權控之領導方式，致部屬感受壓力。其於核閱公文時，有不合理狂退公文之行為，並經常情緒失控，公然且持續性，對同仁為大聲怒斥，確有錄音檔顯示其與同仁溝通業務時，談話內容有「斷頭台、自殺、他殺」等字眼，用語比喻失當，造成同仁身心壓力及不舒服的感受屬實；並有「營造敵意、分化職場環境，孤立排擠或拉攏部屬，並予以差別待遇，以樹立權威」及「基於權力優勢地位，要求同仁於假日時間須即時回應通訊軟體LINE訊息，致同仁無止境的加工作、加班」，屬權力濫用，有嚴重不法侵害之職場霸凌行為，致有同仁身心嚴重受創，甚至就診身心科，以及選擇降調、離職或退休，行為顯已逾監督管理之合理性與必要性，部屬與其共事壓力至鉅，實屬對於部屬之職場不法侵害。

認定職場霸凌的五大要素



目的性

行為是否帶有敵視、歧視或惡意意圖



持續性（情節重大除外）

行為是否反覆發生，具積極持續特徵



侵害法益

是否損害人格權、名譽權或健康權



受害人感受

是否造成羞辱、威脅、孤立等主觀感受



超越社會通念

是否逾越合理管理範圍與職場常規



第35條

即時糾正與補救措施

機關於知悉職場霸凌情形後，應立即採取有效措施，保護被霸凌之公務人員。

防止霸凌再發

隔離申訴人與行為人，避免二次侵害

提供諮詢保護

依需求提供心理諮詢及必要保護措施

調整職務安置

情節重大者得依法先行調整行為人職務



第40條：公務人員之通報責任與自我保護

公務人員執行職務時，除遵守公務員服務法外，亦負有積極之安全注意與通報義務。



自身安全注意

隨時提高警覺，加強應變制變能力，注意自身及同事之執勤安全。



不法侵害即時通報

遭受生命、身心健康之不法侵害時，應即通報機關防護委員會或長官



安全衛生危害通報

知悉執行職務場所有重大危害之虞，或防護措施有瑕疵時，應即通報，以維護整體職場安全。

預防與組織責任



明確申訴機制

建立透明、保密的霸凌通報系統，確保舉報者安全。



心理諮詢支持

提供員工心理諮詢服務，協助受害者恢復心理健康。



領導層訓練

強化主管法律意識與人際管理能力，從源頭預防霸凌。

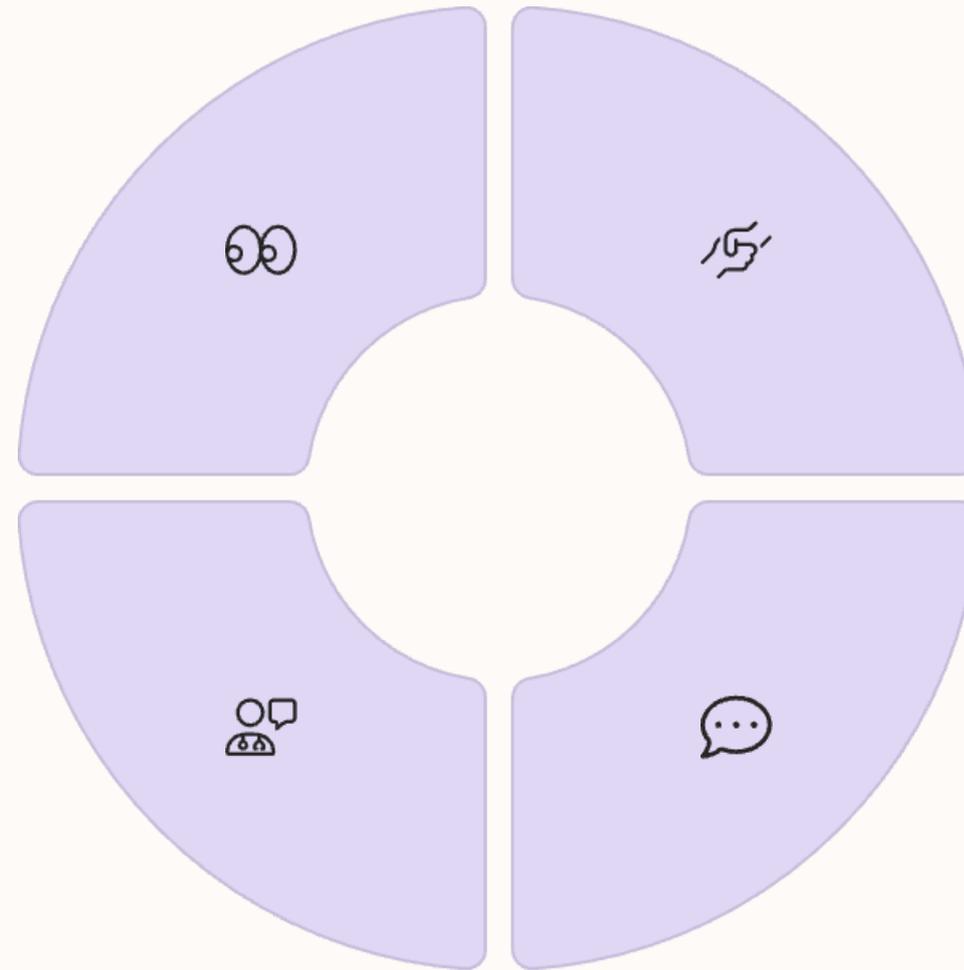
員工自救與互助

辨識徵兆

學習識別霸凌早期警訊，及早應對避免惡化。

專業協助

必要時尋求法律顧問、心理醫師等專業人士協助。



同儕支持

建立組內支持系統，同事間形成互助網絡。

勇於申訴

克服恐懼，向適當管道反映問題尋求解決。

一、職場所有工作者應注意：

情緒穩定

有效溝通

提升表達能力

對下屬具同理心

二、霸凌之認定，由遭霸凌者負證據責任



正向職場文化推動



建立尊重文化

從上到下推動尊重、包容的組織氛圍。
消除霸凌土壤。



表揚正向行為

公開讚揚互助合作，設立模範員工獎項。



定期評估

進行匿名滿意度調查，監測員工心理健康狀況



持續改進

根據反饋不斷優化政策，打造安全職場環境。



結語：破除沉默，守護職場尊嚴

職場霸凌不是個人問題，而是需要全社會共同面對的挑戰。

每位員工都有勇敢打破霸凌循環的力量，拒絕職場冷暴力。

組織與個人攜手合作，推動法制健全，守護每個人的工作權益。

感謝聆聽

