

論醫療院所 霸凌防治之雇主責任

On Employer Liability for Workplace Bullying
Prevention in Medical Institutions

徐婉寧 Wan-Ning Hsu *



摘要

本論文探討於新修正之職業安全衛生法規範下，醫療院所雇主防治職場霸凌與不法侵害之法律責任。新法雖明確界定霸凌定義並課予雇主事前與事後防治義務，但在缺乏社會共識與規範密度不一的情形下，實務判斷仍具挑戰。尤其醫療行為攸關生命安全，醫療院所如何在嚴格業務要求與霸凌界線間進行審慎調和，並有效區分內部霸凌與外部不法侵害，為雇主當前最艱鉅之課題。本論文期能為醫療機構建構友善職場環境提供相關法制指引。

This study explores the employer's liability for preventing workplace bullying and unlawful infringements in medical institutions under the newly amended Occupational Safety

*臺灣大學法律系教授（Professor, National Taiwan University College of Law）

關鍵詞：不法侵害（unlawful infringement）、雇主責任（employer's liability）、職場霸凌（workplace bullying）、職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）、醫療院所（medical institutions）

DOI：10.53106/241553062026070117003

and Health Act. Although the new amendment defines workplace bullying and imposes preventive and remedial obligations on employers, challenges remain in practical application due to a lack of social consensus and variations in regulatory intensity. Given that medical practices directly affect patient life and health, balancing strict operational demands with the boundaries of bullying is crucial. Moreover, differentiating between internal bullying and external unlawful infringements presents a significant challenge for healthcare employers. This study aims to provide legal guidance for medical institutions to foster a safe and friendly workplace environment.

壹、前言

2024年底因1名公務員於勞動部勞動力發展署北分署辦公室內輕生，引起軒然大波，社會大眾對職場霸凌議題之關注逐漸沸騰而受到政府的重視¹。勞動部於職安法部分條文修正草案中增訂職場霸凌防治專章，明確職場霸凌定義，強化內、外部申訴、調查與處理機制，及申訴人保護等規定，最終於2025年12月2日經立法院三讀通過職業安全衛生法（下稱「職安法」）部分條文修正案，新增第2章之1「職場霸凌」專章，以

1 林良齊，勞動部公務員輕生掀關注 職安法三讀 雇主未通報最重罰75萬元，中時新聞網，2025年12月2日報導，<https://www.msn.com/zh-tw/news/living/ar-AA1RwQHz?apiversion=v2&domshim=1&noservercache=1&noservertelemetry=1&batchservertelemetry=1&renderwebcomponents=1&wcseo=1>（瀏覽日期：2026年2月9日）。