



淺論律師與職場霸凌 事件調查實務

——定義、類型化與專業定位

莊佳叡

執業律師

目次	壹、前 言	角色
	貳、探索職場霸凌定義的輪廓	伍、法律應如何介入職場霸凌事件
	參、由實務見解類型化職場霸凌事件	——代結論
	肆、律師在職場霸凌調查事件中的專業	

壹、前 言

職場霸凌議題常年存在於我國社會之中，然相較於職場性騷擾已有明確而細節之法律規範，職場霸凌之相關法制卻仍顯分散且未臻明確。本文試圖以律師之觀點出發，首先整理目前行政機關、學者看法以及實務見解對於職場霸凌定義之界定，接著爬梳整理近年實務見解如何認定職場霸凌之案例，再提出

律師於職場霸凌事件中之專業角色定位，最後則提出本文對於現行職場霸凌事件調查實務之淺見。

貳、探索職場霸凌定義的輪廓

對於參與職場霸凌調查事件之實務工作者而言，職場霸凌之法律定義是否明確、是否具備可操作之構成要件，將影響該職場霸凌調查事件之辦理方向。

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。

目前我國尚未明確於法律階層明定職場霸凌之定義，然實務之運作發展已有初步輪廓可茲探索，亦不乏學說見解得供參照，茲整理臚列如下。

一、行政機關見解

(一) 勞動主管機關——勞動部

作為勞動法規之中央主管機關，勞動部雖然尚未於法律中明定「職場霸凌」之定義，然現行實務運作上多係參考勞動部所訂定「執行職務遭受不法侵害預防指引¹」（下稱「勞動部指引」）進行操作。勞動部指引將發生於勞工之不法侵害區分為外部不法侵害及內部不法侵害，在組織內部不法侵害部分，其定義之適用範圍係：「勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾。」，並指出組織內部常見之不法侵害類型包括：「肢體攻擊、精神攻擊、隱私侵害、要求過高、要求過低」等，一般認為前開組織內部不法侵害之定義即較為接近於職場霸凌之適用情境。

另值得留意者係，在「勞動力發展署北基宜花金馬分署113年職場霸凌事件重啟行政調查報告」中，勞動部於建立該案應適用之職場霸凌判斷基準時，認為該案之判斷重點在於：「(1)行為人具有職場上優越地位或關係；(2)行為逾越

業務上必要且相當之範圍；(3)員工有身體上或精神上痛苦，或工作環境有惡化。」，而前開所謂「逾越業務上必要且相當之範圍」，則指：「行為超出合理的業務需求與職場互動範疇，並對員工造成不當影響。包括藉由權力濫用或不公平處罰，所造成持續性之冒犯、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沉重之身心壓力。或雖未明顯達權力濫用或有不公平處罰情形，但以公開羞辱或嘲弄方式進行指責；或故意孤立員工、頻繁安排與其能力明顯不符的工作，以達到排擠或打擊的效果；或有過份、過度的要求，如執行業務上明顯不必要或不可能遂行之工作。」

上開調查報告所建立之認定要件則較原先勞動部指引更為具體化，惟該調查報告係在處理發生於公部門之職場霸凌事件，未來勞動部是否會將前開標準一體適用於一般公司，則尚待觀察。

(二) 其他行政機關——行政院人事行政總處、臺北市府

行政院人事行政總處作為公務員人事法規之中央主管機關，於其「職場霸凌防治及申訴處理要點」中，將職場霸凌定義為：「指在工作場所或執行職務時發生，藉由權力濫用或不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤

[本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。](#)

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沉重之身心壓力。」²，目前部分中央行政機關如財政部、警政署等，其內部規定對於職場霸凌之定義較為接近前開規範。

而地方政府方面，臺北市政府於110年5月6日訂定「員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項」，對於職場霸凌之定義類似於上開行政院人事行政總處之規範，嗣經113年12月24日修正，現行注意事項將行為人再區分為「個人」、「主管人員」，而將職場霸凌定義為：「指員工在工作場所或執行職務時，遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。」

(三)職場內部不法侵害與職場霸凌

觀察勞動部指引與上開各行政機關之內部規則可知，兩者所訂定之職場霸凌概念有些許不同，例如：就行為人而言，行政機關內部規則僅包含同事或主管等組織內部之人員，但勞動部指引中，除組織內部人員外，似尚可包括服務對象或其他第三方等並非組織內部之

人員；再者，就構成要件而言，行政機關內部規則認為職場霸凌應具備持續性之要件，而勞動部指引似乎並未要求職場內部不法侵害均須有持續性之要件；另外，性騷擾行為亦屬於勞動部指引明文規範之職場內部不法侵害，而行政機關內部規則雖未明文列舉或例示，惟應得由其定義予以推導，進而認性騷擾行為亦屬於行政機關內部規則之職場霸凌行為。

二、學說見解

學說上，焦興鎧老師引用國外學者之見解而認為職場霸凌係指：「對受僱者造成一種凌虐工作環境之凌虐行為，包括某種作為、不作為或兩者兼具，而它的嚴重性、本質及發生頻率等，會讓一位合理個人（Reasonable Person）認為是具有敵意者。此類凌虐行為可能包括（但並不侷限於）言語方面之重複濫用，諸如貶抑性言詞、侮辱及不雅字眼等；具有威脅性、恐嚇性或侮辱性之言語或肢體行為等；對受僱者之工作表現加以破壞或減損等；或希冀對受僱者已知之心理或身體弱點加以利用或剝削等。一次性之行為通常不會構成凌虐行為，但情形特別嚴重或過份的話，則亦可能會達到此程度。」³。

而鄭津津老師則歸納出職場霸凌之特質而認為：「（一）霸凌者可能是個人也可能是一群，被霸凌者也可能是個

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。