

# 職場霸凌防治宣導

# 職場霸凌名詞定義



- 依據桃園市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項：

職場霸凌係指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處置，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。

# 職場霸凌名詞定義



近年法院判決所採之職場霸凌意涵一覽表

人事總處綜合規劃處整理 113.11

| 法院判決                         | 職場霸凌意涵  |
|------------------------------|---|
| 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」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     | 職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、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。      |
| 臺灣高等法院臺南分院108年度囑上訴字第539號刑事判決 | 職場霸凌目前法律上並無明確定義，職場生活除與工作伙伴協同達成目標之歷程外，更不乏同仁間相互溝通的互動過程。人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠，即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、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。準此，是否遭受職場霸凌，或得從幾個方面觀察：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 |

| 法院判決                      | 職場霸凌意涵   |
|---------------------------|--|
|                           | 目的及動機等，綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。   |
| 臺灣臺南地方法院108年度訴字第1044號民事判決 | 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凌者生理、心理等傷害之情形，亦即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，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。 |
| 臺灣彰化地方法院111年度訴字第825號民事判決  | 按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凌者生理、心理等傷害之情形，亦即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，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。 |
| 臺灣臺北地方法院112年度勞簡字第81號民事判決  | 按職場霸凌係在工作場所中，係藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、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，帶來沉重的身心壓力之行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造  |
|                           | 成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。   |

# 職場霸凌防治作為及處理流程1/3



平等機會委員會

## 友善職場幸福GO 職場霸凌共say NO

step 01

### 事前防治：認識職場霸凌 消弭觀念差異

#### 教育訓練

1. 職場霸凌防治及處理規定講解(A)
2. 職場霸凌防治及處理預防講解(B)
3. 職場霸凌防治及處理責任與救濟講解(C)

#### 熟悉規定

熟悉市政府及所屬各機關學校員工懲戒處防治與申訴作業注意事項

#### 多元宣導

1. 運用公開場合講堂等
2. 公開場合申訴管道
3. 禁止隱晦間接聲明

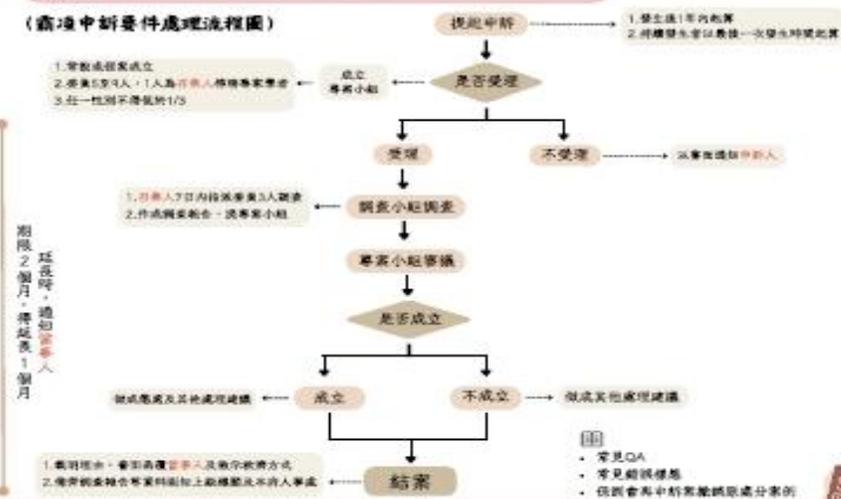
#### 員工協助

1. 本所EAP個案管理
2. 職安處及生活課協助

step 02

### 事中處理：堅持程序正確 理解員工需求

#### (霸凌申訴案件處理流程圖)



step 03

### 事後作為：檢討組織管理 落實員工關懷

#### 救濟方式

1. 公務人員及的關人員：依公務人員保障法提起申訴
2. 校長及教師：依教師法向各級教育申訴評議委員會提起申訴
3. 適用勞基法人員：依勞基法相關規範辦理
4. 其他人員：依司法程序救濟

#### 管理作為

1. 工作調整
2. 人員調遣
3. 提交安全及衛生防護小組檢討各項安全及衛生防護措施

#### 提供支持

1. 幫人或團體諮詢服務
2. 法律諮詢



用心關懷為你加油  
向職場霸凌say NO



職安

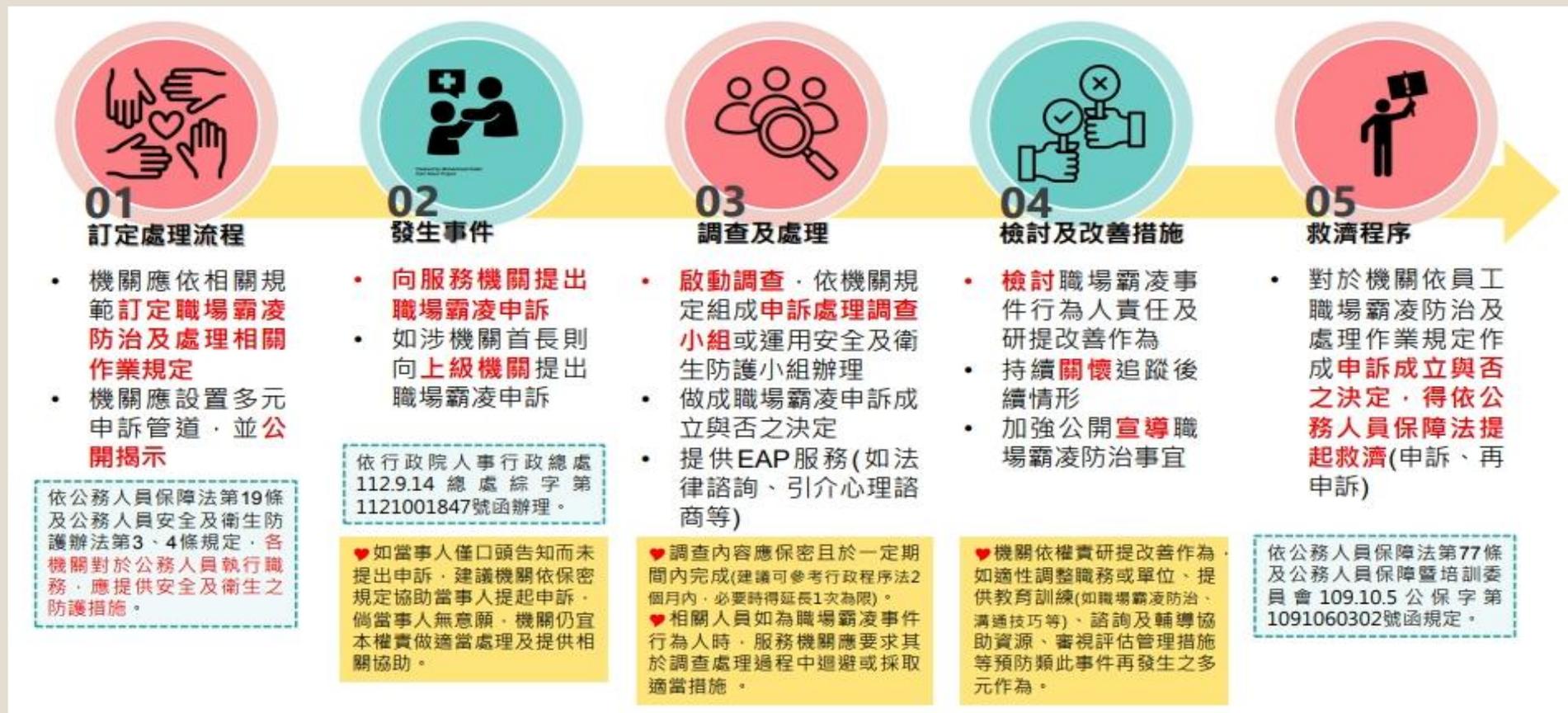


本所EAP

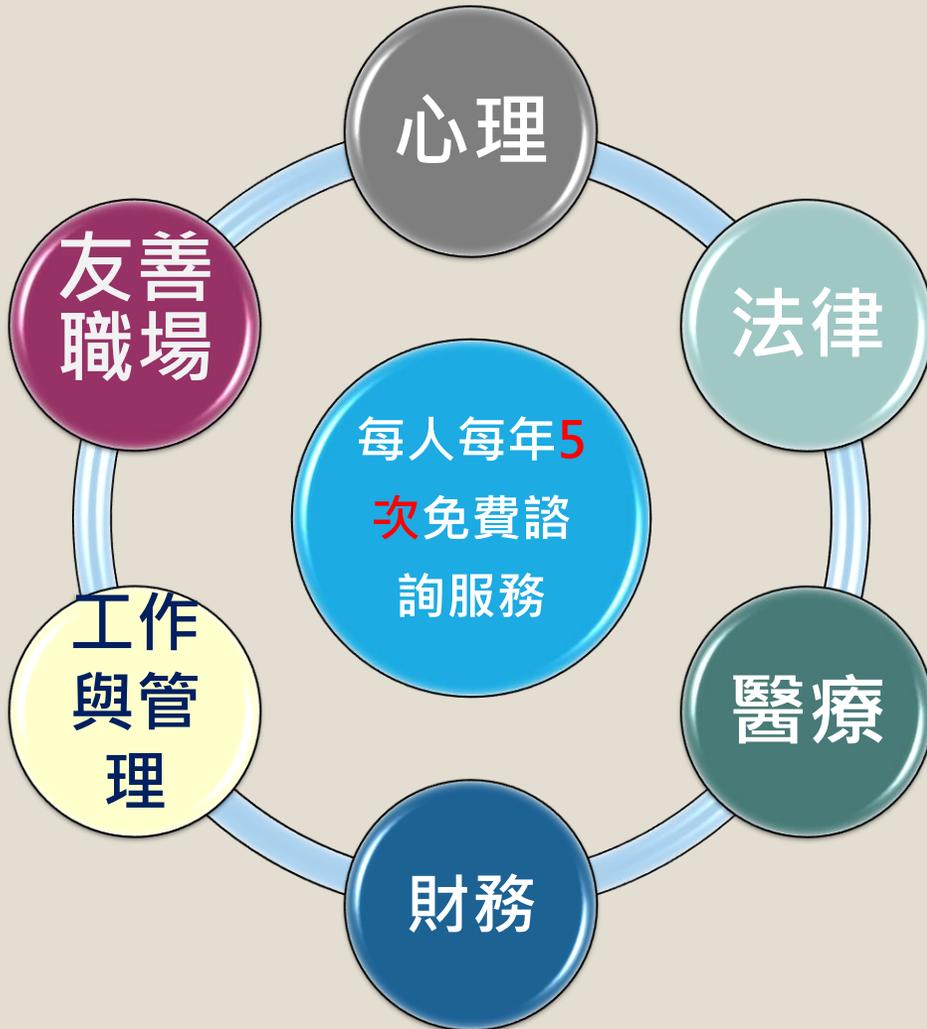
# 職場霸凌防治作為及處理流程 2/3



# 職場霸凌防治作為及處理流程 3/3



# 員工協助方案(EAP)



## 桃園市政府 員工協助方案

**免費個別諮詢服務**

提供心理、法律、醫療、財務、工作與管理、友善職場等七大議題的諮詢服務。  
每人每年以五次為原則。

**申請方式**

免付費諮詢專線：080-002-7858 (請幫我吧)  
E-MAIL信箱：eap@mail.tycg.gov.tw  
表單申請：<https://reurl.cc/Wq2KvD>  
服務時間：週一至週五(上班日) 早上9點至下午7點

**會談流程**

預約完後，由EAP專責人員受理服務(初步收集同仁訊息)，進行初步評估及確認問題後，為同仁安排專業人員的協助。

**多元化服務**

為提供更全面的協助，除提供個人/攜眷諮詢外，另依據組織的需求亦提供「團體諮詢」、「關懷列車駐點」、「主題課程」等服務。

**合作機構**

114年EAP委外合作機構「謐時光心理諮商所」，擁有一群經過嚴格篩選與專業培訓的心理師，環境舒適且具備隱私性的諮詢室，提供專業品質的會談給有需求之同仁。

**整合資源、全力支持**

諮詢空間

預約表單 官方LINE 人事處網站

生活的壓力 EAP陪您一起度過