

強化人事人員職場霸凌事件處理實務

主辦單位：南投縣政府人事處

報告人：羅金燕律師

民國114年11月27日

羅金燕律師

現職：信實法律事務所主持律師

考試：106年專門職業及技術人員高等考試律師考試及格

經歷：公務人員年資27年

勞動部工作場所性騷擾調查專業人才庫律師

機關學校安全及防護委員會委員

職場霸凌定義

「職場霸凌」

- 一、尚未經立法定義，目前係依實務見解作態樣化形塑。
- 二、可能發生在上司對部屬、部屬對上司，或同儕間。
- 三、行為人與受害人可能是單一或多人。

南投縣政府「職場霸凌」定義

職場霸凌，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。

法院判決「職場霸凌」定義

●「所謂霸凌，係指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害。」。

★「霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。。」。

◆「職場霸凌係在工作場所中，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。」。

臺灣士林地方法院105年勞訴字第76號判決

按所謂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。

「職場霸凌」最新法規動態

實務最新「職場霸凌」定義入法

●職業安全衛生法第22-1修正草案：

本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

(114年3月28日入法草案)

「職場霸凌」定義入法

職業安全衛生法草案**明確**職場霸凌定義：

1. 讓勞雇雙方瞭解行為樣態。
2. 有助調查認定及預防事項之推動。
3. 國際上、過去實務上職場霸凌定義多以「持續性」為要件，草案中明定若行為情節重大，不以持續發生為必要，避免「偶一為之沒關係」心態。

公務人員保障法第19條

一、修正職場霸凌之認定，情節重大者，不以持續發生為必要。

二、增訂申訴期限：

1. 被申訴人屬非具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。

2. 被申訴人屬具權勢地位者，自職場霸凌行為終了時起，逾五年者，不予受理。

(114年7月9日修正，115年1月9日施行)

公務人員保障法第19條之1、第19條之2

明定機關首長或代表機關首長實際執行管理、指揮或監督公務人員執行職務之人等「應負責人員」之罰則，包括懲處、懲戒及行政罰鍰。

(114年7月9日增訂， 115年1月9日施行)

公務人員保障法第102條第3項

避免機關處理職場霸凌申訴、調查，雙軌制度併行之複雜化，增訂第3項：

適用職業安全衛生法之人員準用第19條至第19條之2及第19條第1項。（例如：政務人員、民選公職人員、約僱人員、駐衛警察、工友技工、約用人員等各類依法令從事於公務之人員）

（114年7月9日增訂， 115年1月9施行）

公務人員執行職務安全及衛生防護辦法修正

第5條第1項：

各機關應組成安全及衛生防護委員會（下稱防護委員會），置委員五人至二十三人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。

（114年6月29日修正，自發布日施行）

公務人員執行職務安全及衛生防護辦法修正

第5條第2項第9款：

明定防護委員會負責事項包括：職場霸凌申訴之處理。

第31條：

新增職場霸凌定義：指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，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。但情節重大者，不以持續發生為必要。

(114年6月29日修正，自發布日施行)

人事人員處理實務

- 瞭解職場霸凌定義。
- 依最新「職場霸凌」規定，檢視機關自訂之處理要點、委員會設置。
- 依作業要點、行政程序法處理。

先程序後實體

一、程序不合、實體不究

1. 審查申訴人所提申訴是否符合程序規定。
2. 機關作成之職場霸凌決定，於救濟程序中將
被審查程序是否符合規定。

二、處理程序中遇法規範修正時：程序從新。

行政原則

- ◆ 保密義務、遮隱身分資訊、公文書以代碼取代人別、公文書分文分繕。
- ◆ 調查事實及證據依行政程序法第36~43條規定辦理。
- ◆ 行政調查不因涉及司法程序而停止。

職場霸凌處理程序

- 知悉……………→釐清是否職場霸凌事件
- 是否提出申訴
- 提出申訴→防護委員會審查
(程序審查及處理：申訴資格、申訴期限)
- 受理VS. 不受理(行政處分)

職場霸凌處理程序

●受理→啟動職場霸凌調查程序

1. 組成調查小組

2. 調查小組進行訪談

- a. 保護措施、訪談環境、訪談用語態度、全程錄影或錄音、證據調查及事實涵攝、行政調查之律師代理問題、職權調查事項
- b. 踐行正當法律程序：予被申訴人適當之準備期間

（保訓會104年7月20日公保字第1041060308號函示）

職場霸凌處理程序

3. 第1次會議之日起2個月內完成調查，必要時延長1個月並作成調查報告(一致決或不同意見書)
4. 調查報告提防護委員會進行案件審議
5. 防護委員會1個月內作成霸凌成立與否之決定
6. 書面通知申訴人及被申訴人決定結果

職場霸凌處理程序

7. 霸凌決定函(申訴決定)未教示救濟程序及救濟期間，依公務人員保障法第84條申訴準用同法第27條第 2項之規定，申訴(再申訴)期間延長為1年。
8. 依決定結果，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。
9. 申訴人、被申訴人不服決定均可提申訴、再申訴(進入救濟程序)

實務案例

◆113公申決47---職場霸凌不成立

再申訴人與課長先於電話中發生爭執，再申訴人掛斷電話後至主任秘書室向主任秘書報告，課長隨後亦至主任秘書室，二人互相吼叫後，再申訴人旋即離開。

調查結果課長確有咆哮行為，惟雖有該行為，並不當然等同構成職場霸凌。

◆113公申決77---職場霸凌不成立

科長勞逸分配不均、對再申訴人說：「你對刑事紀錄科最無貢獻」，言詞貶損再申訴人工作能力。

工作量調配工作，應屬管理權之行使，科長用詞不佳，惟觀其情境脈絡，僅屬單一、偶發事件，應非有意欺凌。

實務案例

◆ 113公申決字第65號---職場霸凌不成立

不同意再申訴人嗣後將補休變更為病假。

主管考量消防人員之特殊職場環境，及其他同仁之休假權利，而不欲將原已登記為補休假改為病假，其行為非屬藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為

◆ 113公申決字第6號---職場霸凌成立

陳員回答問題時，經常被再申訴人要求閉嘴；陳員若沒回應，會被再申訴人罵：「你啞巴啊！不回答啊！」，導致陳員長期無所適從。

針對性刁難陳員，要求陳員公文更改諸多不同版本，不須修改之公文，積壓很久才批核。

實務案例

◆ 112公申決字第98號---職場霸凌不成立

地政所主任就再申訴人主張其與課長間，發生工作上認知不一致，及其差勤請假未獲批准等事，消極不處理。

經查主任已請秘書協調，並無消極不作為，僅係協處結果，不符合再申訴人主觀之期待。尚不足以認定地政所主任有藉由權力濫用與不公平處罰，對其造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之行為，而足以成立職場霸凌。

◆ 112公申決字第64號---職場霸凌成立

再申訴人要求莊員每日以LINE個別回報工作進度。因莊員大都無法完成承諾之進度，導致績效不彰，再申訴人爰認莊員不適任，進而建議莊員退休、降職。

再申訴人有權利濫用之虞，造成持續性的威脅，使部屬感到挫折，帶來沉重身心壓力，職場霸凌成立。

實務案例

◆112公申決字第88號---職場霸凌不成立

校長指派護理師兼辦文書業務，校長對護理師表示如不兼辦文書，考績即會乙等，校長對其考績霸凌；導致其須長期服用藥物，且出現憂鬱傾向。

校長對再申訴人表示恐影響考績，應屬單純告知再申訴人業務減少後，主管在年終考績之評擬時，可能考量之情形，尚難僅憑再申訴人年終考績考列乙等之結果，逕以認定校長有考績霸凌之行為。

實務案例

◆112公申決字第88號---職場霸凌不成立

再申訴人係某衛生局技士，科長曾經3次稱呼再申訴人為豬頭，經其表示不舒服後，並請科長稱呼其小姐、技士或姓名，科長允諾後，告知再申訴人，以後會稱呼其為○女士，致再申訴人身心受創，頭痛、暈眩、情緒低落。

稱再申訴人「豬頭」，表達方式較為尖銳，致再申訴人之情緒不佳，惟此應係科長個人溝通態度不良。LINE對話紀錄中，科長已向再申訴人表示歉意。科長3次稱呼再申訴人為豬頭，應屬一時情緒引起之偶發性行為，尚難據以認定有持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱再申訴人之行為。

法院判決「職場霸凌」之標準

- 1、肯認「霸凌」涉及連續性行為，而必須綜合判斷整體情狀認定。
- 2、職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕之間。
- 3、勞方主張之行為：包括排班方式、指正或呼叫或勸導等，如屬雇主「職務管理」之合理範圍，否定構成職場霸凌。
- 4、勞方提出有關精神疾病診斷，須舉證心靈治療之必要性與霸凌事件之關連性。

臺灣臺北地方法院111年勞訴字第449號判決---職場霸凌不成立駁回損害賠償請求

甲○○對原告稱「可以講實話嗎？」、「可以不要再講謊話了嗎？」、「這要求有很過份嗎？就是講實話有很過份嗎？」、「那你可以回我E-mail，然後講實話嗎？」、「你到底問題在哪裡。你如果連自己的問題在哪...我跟你講，你第一個問題就是，還是在想要用騙的。如果你不誠實面對你這個問題的話，你不會有什麼improvement的。你的小孩如果說就是...只是想要用作弊拿高分的話，他的成績是不會進步的」、「我還滿容易抓到你的漏洞的。所以你可不可以不要再說謊話？可以不要再騙了」、「這個就是叫做作弊，你知道嗎？你會叫你的小孩作弊嗎？」、「你的小孩如果這個考試成績不好的時候，你會跟他講說那你就作弊吧，是這樣子喔？」、「那為什麼你要叫你的sales作弊？」等語。

法院認：指摘原告說謊、作弊，核其內容，係就原告所提計畫、業績數據之呈現等質疑其可信性。

分享結束
感謝聆聽