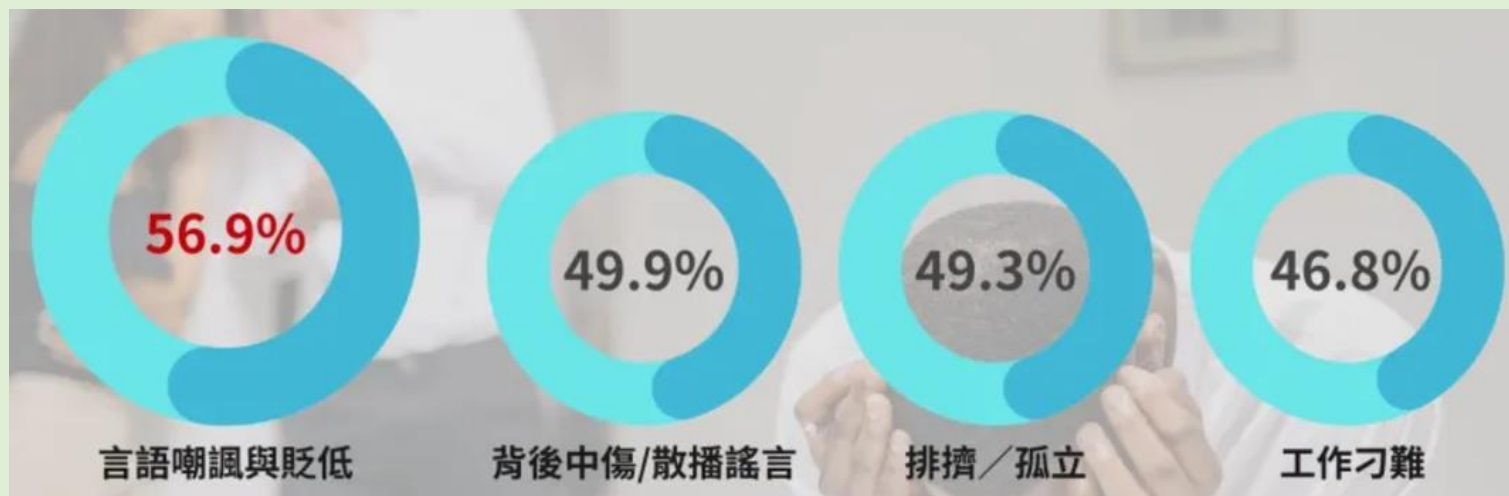




# 認識職場霸凌

宏恩醫院 職護 游偉雲

- 1976年，聯合國「經濟社會文化權利國際公約」(International Convention Economic, Social and Cultural Right)，宣示人人享有安全衛生工作環境之權利，對於工作者在工作環境中應享有之人身安全與健康。
- 按照上開國際公約規定，雇主有維護友善勞工職場環境及安全衛生之責，如未予提供並使勞工受到精神或身體不法侵害，就疑似構成職場霸凌的狀況。



# 什麼是職場霸凌？

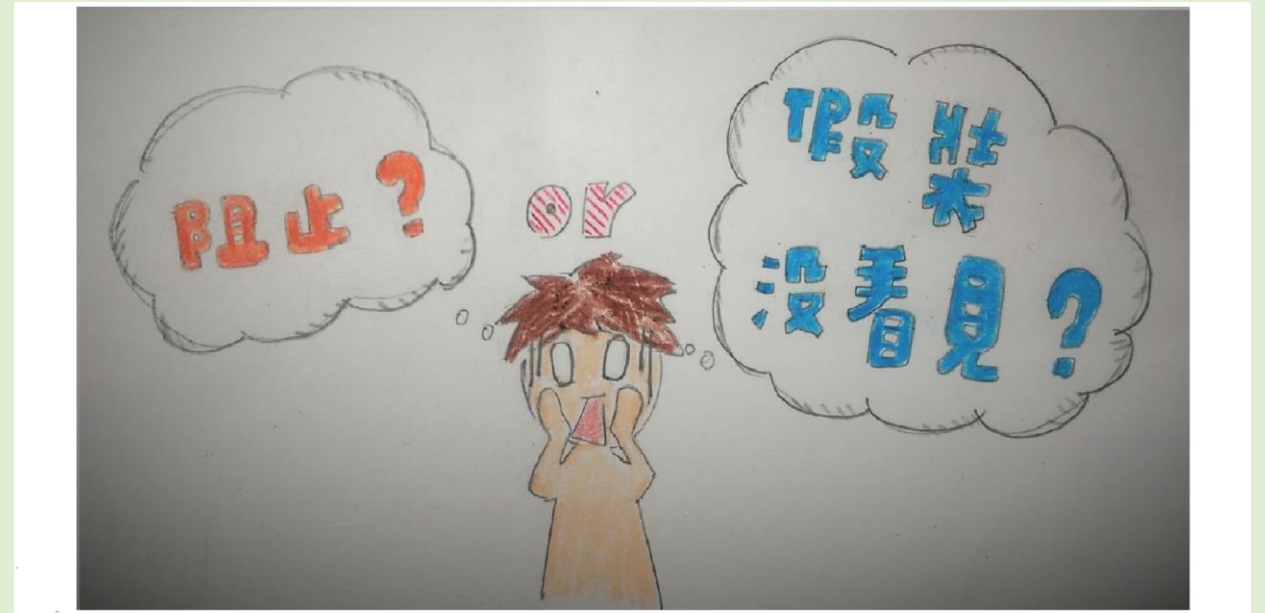
「職場霸凌」，是指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平的處罰，造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損被霸凌者的自信，並帶來沈重的身心壓力。



- 除了上司對部屬(上對下)的職場霸凌，也有法院認為職場霸凌也可能發生在部屬對上司(下對上)，或同儕之間，重點是在被霸凌的人本身是否受有身心壓力，或有人格遭到否定的羞辱感受。

# 職業中常見之不法侵害（職場霸凌）包含：

- 1) 肢體攻擊：暴行、傷害之肢體攻擊
- 2) 精神攻擊：脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵
- 3) 隱私侵害：過度介入私人事宜
- 4) 要求高：強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作
- 5) 要求過低：欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作



# 何謂校園霸凌？

依校園霸凌防制準則第 4 條第 1 項規定，「校園霸凌」係指相同或不同學校校長及教職員工生對學生，於校園內、外所發生之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为貶抑、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，或影響正常學習活動之進行。

為使霸凌定義更易於理解，分列霸凌要件如下：

1. 持續：行為一再持續發生。
2. 侵害態樣：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，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為。
3. 故意行為：個人或集體故意之行為。
4. 損害結果：使他人產生畏懼、身心痛苦、財產損害，或影響正常學習活動之進行。

# 職場霸凌有明確定義嗎？

近半工作者表示  
會被**職場霸凌**過

48.6% 遇過霸凌



- 現行法規對於職場霸凌還沒有定義性的規定，不過已有法院判決及行政機關的行政指導，有相關定義可供參考。
- 「執行職務遭受不法侵害預防指引」前言中也特別提到：勞工在職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士的肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等身霸凌或暴力事件，導致勞工發生精神或體上的傷害，甚至危及性命等。



讓步

≠好欺負

# 遇到職場霸凌，我可以怎麼做？

可藉由行政、民事、刑事三面向主張權利。

- **行政**：雇主應針對職場不法侵害事件，建立標準處置流程，明定申訴或通報管道及後續處理機制，提供當事人通報單（如職場不法侵害通報表）、電子郵件、專用電話等通報管道，一旦當事人（被職場霸凌的勞工）通報專責部門或人員，應於**24小時內填寫職場不法侵害通報表**；由專責人員視案件樣態通報外部單位、成立處理小組、協助當事人安置或就醫，並通知雇主或高階主管。
- **民事**：在民事侵權行為損害賠償部分，如因故意或過失，不法侵害他人權利者，或不法侵害他人之身體、健康、名譽應負損害賠償責任，損害賠償的請求權為兩年。
- **刑事**部分，霸凌者可能觸犯傷害罪、恐嚇危安罪、公然污辱罪及誹謗罪，但須於六個月內提出告訴。

# 在私人企業工作遇到職場霸凌時：

- 《職安法》第39條規定，如工作者之身體或精神遭受侵害，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。
- 實務上，就當事人遭受職場霸凌，欲提起申訴，係先行依循所屬公司之內部申訴程序，如經調查評議後，不論申訴成立與否之最後決定，可再向當地縣市勞動（工）局提起勞資爭議調查。
- 要跳過公司內部申訴程序，逕向當地縣市勞動（工）局提起勞資爭議調查，也是可以。
- 公司內部接獲職員職場霸凌之申訴，應依循《職安法》第18條規定，協助受職場霸凌之勞工行使退避權，遠離受侵害之職場，且雇主不得對上開勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。
- 至於公司因案成立調查小組，並經人事評議後，決議是否懲處實施加害之霸凌手段者外，並得尊重申訴人之意思表示，予以合宜的公司內部職務調動或是依據《勞動基準法》第11條規定，終止申訴人之勞動契約，續行資遣程序，開立非自願離職證明書等。

# 霸凌者不敬重，自我價值別被他們偏頗的意見所貶低

- 遭遇職場霸凌，心理的創傷往往久久不能恢復。有時就算更換新的職場環境，依然難以走出內心的陰影，甚至會不自覺「自我價值感低落」。
- 會人身攻擊發洩情緒的人物，格局也不大，不值得敬重。（也有可能得了精神疾病，控制不了情緒。）你可以先認清這一點，就不會把對方的批評看得那麼重了。
- 再認知去檢視，這些話對你是否有用。被長期霸凌的人很容易陷入「自我價值低落」。雖然很討厭，卻又不小心認同那些聲音，感到無助，這都是正常的。但你可以幫助自己，現在的你已經不在那個情境裡了，理性地去審視那些攻擊，把它們寫下來，然後想想，這些聲音對你有什麼幫助嗎？會讓你變得更好嗎？不會的話幹嘛留著。對你有幫助，可以提醒自己再進步；只是發洩情緒，就把它們還給霸凌者，那是他自己的情緒控管問題。

## 告別**職場霸凌**



換來更多的傷害

**你我可不能置身事外**

- 根據勞動部勞動及職業安全衛生研究所102年「工作環境安全衛生狀況認知調查」結果顯示，勞工暴露於職場霸凌的比例，依序是：
- 1. 言語霸凌（8.41%）、
- 2. 心理霸凌（4.52%）、
- 3. 性騷霸凌（1.39%）、
- 4. 肢體霸凌（1.25%）。



- 職場上確實多少存在著霸凌，那種會故意找麻煩或是背後中傷的小人。建議不要選擇獨自承受並在背後默默流淚，而是站出來與之衝撞。讓對方不會因此食之髓味，認為您就是那種天生好欺負的人。公司是用薪水換取您的「能力」與「專業」，而不是用薪水買走您的「尊嚴」和「人格」。
- 當發現自己有可能被霸凌，就要開始準備錄音筆，無論多麼難纏的長官或同事，總會有情緒控管不佳而霸凌你的時候，這時候錄音就很有用。並且把所有簡訊、電子郵件都留著，記得要備份。這是講求證據的時代，只要能留住證據，網路上會有很多人讓你反敗為勝。

### 你可以這麼做

向當事人表達停止



撥打110或113專線



尋求心理支持(EAPC)



# 面對霸凌者：

1. 基本上，霸凌可能涉及違反勞基法、性別工作平等法、刑法等等的問題。如果不懂，江湖在走，律師要有，記得要認識律師朋友。
2. 該做的工作要做，不要因為別人霸凌我們而擺爛。你不能改變別人，但是可以控制自己。不要因為霸凌而讓自己無心工作，因為這很有可能會是未來他人清算你的證據。
3. 不要只是忍耐，要付諸實現。一味的吞忍，只會讓霸凌你的人更囂張跋扈。在蒐證完畢後，該提告、到勞工局申訴等等，該做的都要做。只要有證據，我們還是法治社會，一定可以有反擊的機會。
4. 真的不行，就離職吧！

請務必要記得，自己的健康，排名第一，任何事情，包括工作，都只是人生的一部份而已。如果在嘗試反抗以後，還是覺得心裡很不舒服，不要讓自己生病了，能離開就離開。

會霸凌同事的公司，不會有長久的發展。你就等這個人倒，或是這群人倒，甚至，這間公司倒。出來混，總是要還的。這句話，在任何領域都適用。



# 減少職場霸凌及職場不法侵害

