



2025 尊重共好 贏享未來

職場霸凌防治

以公務人員保障法及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法為中心

陳怡成律師

PART ONE

你覺得這是霸凌嗎？

是的理由是什麼？
不是的理由是什麼？



PART TWO

修法前



PART THREE

公務人員保障法
修法內容

新增二條條文，修正四條條文



PART THREE

公務人員執行職務安
全及衛生防護辦法

114年7月1日施行



PART FOUR

實例分享



PART ONE

你覺得這是霸凌嗎？

是的理由是什麼？

不是的理由是什麼？



職場霸凌的Me Too效應



- 疾管署組長被控大聲咆哮、摔公文及人身攻擊
- 高雄衛生局心衛中心主任活動時預定餐點未到，飆罵逼同仁下跪認錯
- 數發部司長遭控經常罵公務員混蛋
- 衛福部社保司長被控要求下屬24小時on call，不准申請加班費，要同仁深蹲聽她演講等
- 國立海洋科技博物館館長遭爆料，經常高分貝罵部屬並為難請假同仁



主要事件時序圖

智能就服系統專案



整體職場不友善環境

1. 謝員對各級主管及人員指責、辱罵, 形成高壓職場環境。
2. 長期人力不足, 工時長, 被交辦不合理業務等。



PART TWO

修法前



職場霸凌防治之法源

(102年06月18日)

職業安全衛生法第一條「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」

- 立法理由略以：
- 「……三、例如公務人員保障法第十九條授權訂定之公務人員安全及衛生防護辦法，對於公務人員之安全衛生已有特別規定，即應優先適用。」。
- 公務人員保障法第19條「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；其有關辦法，由考試院會同行政院定之。」
- 公務人員保障法第21條「公務人員因機關提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身體或健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。」
- 公務人員安全衛生防護辦法第4條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。



檔 號:
保存年限:

行政院人事行政總處 函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓
傳真：02-2397-5573
承辦人：高慈蔚
電話：02-2397-9298#231
E-Mail：tzuwei@dgpa.gov.tw

受文者：嘉義縣政府人事處

發文日期：中華民國108年4月29日
發文字號：總處綜字第1080033467號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨 (108B002185_1_291725579560001.pdf、
108B002185_2_291725579560001.docx)

主旨：檢送「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」各1份，請查照並參照說明三辦理。

說明：

- 一、查公務人員保障法第19條規定略以，公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施；次查公務人員安全及衛生防護辦法第3條規定略以，公務人員保障法第19條規定之安全及衛生防護措施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
- 二、為建構健康友善之職場環境及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，如因權力濫用與不公平的處罰造成之冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱行為或言語霸凌等，各機關應提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作。
- 三、本總處基於行政院人事主管機關立場，期各機關重視職場

人事處組繼任免科 收文：108/04/30



1080092608

有附件

霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，爰提供「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」如附件1及附件2，供各機關作為防治與處理之參考。

正本：行政院各部會行總處署人事機構、各直轄市政府人事機構、各縣市政府人事機構、各直轄市議會人事機構、各縣市議會人事機構

副本：電 2019/04/30
文 12:48:03
文 禁 章



註1：職場霸凌是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。

註2：各機關應設置申訴專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道並公開揭示。

註3：依據公務人員安全及衛生防護辦法第4條規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成安全及衛生防護小組（以下簡稱防護小組），負責督導本機關人員遭受騷擾、恐嚇及威脅等情事之處理，及侵害事故發生原因之調查及檢討改進。中央二級或相當二級以上機關、直轄市及縣（市）已成立公務人員協會者，防護小組成員應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦員會員身分者三人，由機關首長圈選之。

114.2 勞動部公布第四版之「執行職務遭受不法侵害預防指引」

法位階不足

行政程序法第 165 條

本法所稱行政指導，謂行政機關在其職權或所掌事務範圍內，為實現一定之行政目的，以輔導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強制力之方法，促請特定人為一定作為或不作為之行為。

欠缺職場霸凌定義

「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害），指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。」--沒有職場霸凌之定義

檔 號：

保存年限：

勞動部 公告

發文日期：中華民國114年2月21日
發文字號：勞職授字第1140250231號



主旨：修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」，並自即日生效。

依據：職業安全衛生設施規則第324條之3第2項。

公告事項：修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」（如附件），其電子檔另載於本部職業安全衛生署全球資訊網站（<http://www.osha.gov.tw/>）之公布欄。

部長洪申翰

114年第四版，附錄六：潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

一、**職場暴力**：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。

二、**職場霸凌**：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，

例如：

1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。

三、**性騷擾**：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。

四、**就業歧視**：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

職場不法侵害行為自主檢核表

(111年第三版，主管層級-執行職務遭受不法侵害預防指引，附錄六)

- 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
- 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。

- 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
- 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准被霸凌者請假。
- 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。



你覺得這是霸凌嗎

是的理由是什麼？
不是的理由是什麼？

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。

臺灣臺灣臺中地方法院 111 年度勞簡上字第 12 號民事判決

- 按「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」，**職業安全衛生法**第6條第2項第3款定有明文。
- 次按所謂**職場霸凌**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；
- 職場霸凌除透過**職場的職務或關係之優勢外**，需**持續且不合理地、以逾越工作倫理之方式**對待受僱人，
- **態樣**包含公開羞辱、人身攻擊、**散播謠言、刻意刁難、揶揄嘲諷、挑撥孤立、給予超量工作、濫用職權或職位、故意保留重要工作訊息、阻礙被霸凌人接觸業務上必要訊息或機會的管道**等，不論以**直接或間接方式**對被霸凌者之**健康或安全產生危害或有危害之行為**均屬之；
- 準此，**職場霸凌以職務之優勢、持續且不合理地、逾越工作倫理方式**對待受僱人、並**致生危害於受僱人為要件**。

職場霸凌之判斷

- 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，包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權益為何（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
- 綜合判斷是否不合理、違反工作倫理且超過社會通念所容許之範疇。
- 受害者對事實負有客觀舉證責任

職場霸凌之要素

- 1 權力失衡：職務或關係之優勢而濫用權力
- 2 出於敵視、討厭、歧視為目的
- 3 刻意、持續的敵對行為(負面行為)
- 4 不合理，違反工作倫理
- 5 為社會通念所不容許
- 6 致負面結果：
折損其自信並帶來沈重的身心壓力(有危害之行為)
侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益(產生危害)

• 因果關係

- 臺灣新竹地方法院 112 年度竹簡字第 458 號民事判決
- 原告雖主張**健康權之侵害**，並提出診斷證明書為證（見本院卷第23至27頁），惟經**本院函詢訴外人能清安欣診所原告所罹患之病症為何？該病症是否與其主張遭職場霸凌有因果關係等節**，則據該**診所以112年12月26日能行字第0112000029號函覆**：個案於111年9月28日到院初診，個案自述遭受**職場霸凌後出現失眠、焦慮、血壓高及心情低落與哭泣等表現**，**主治醫師依其描述予以診斷：適應障礙合併焦慮及憂鬱情緒**，**其僅依據個案之主觀描述予以紀錄，並開立藥物協助改善不適，故無法就個案單方面描述來認定其病症是否與其主張遭職場霸凌有因果關係等語在卷**（見本院卷第225頁），是依卷存證據資料**難認原告之病症與本件侵權行為確有相當因果關係**。此外，原告就其有何因被告上開辱罵行為致健康權受損害之事實及相當因果關係，復未提出其他證據以資佐證，則其此部分之主張，難認有據，不能准許。

工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引

心理壓力一般認為是引發憂鬱症等精神疾病的因素之一，如果對工作相關精神疾病之診斷沒有合理的規範，其求償過程可能反而對患者造成進一步傷害。

再者，即使理論上民事、刑事判決不受此類認定參考指引等「行政指導」的限制，但實際上法院裁量時仍常參考此類認定參考指引。

因此，訂定明確的認定參考指引，對實務判斷相當重要。

二、具潛在暴露之事件

工作壓力引起的精神疾病，雖因工作類型而有不同風險，但其與壓力事件的發生與否有更強的相關性，而這些壓力事件可能發生在各種不同的職業及工作場域。下列為其中風險較高之事件類型的例子：

- (一) (嚴重的) 疾病或受傷。
- (二) 與業務相關，引發重大傷亡事故、重大事故。
- (三) 造成會對公司經營產生影響等的重大工作疏失。
- (四) 被無理地要求離職。
- (五) 受到來自上司等的身體 / 精神攻擊等的職權騷擾。
- (六) 受到來自同事等的暴力行為、(嚴重的) 霸凌或刻意讓人厭煩 / 生氣的騷擾。

工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引

• 醫學評估與鑑別診斷

- 由精神科醫師追蹤治療6個月，且至少6次門診後出具診斷證明，並註明診斷之ICD-10。
- 由精神科醫師出具之診斷書註記為ICD-10的F2至F9中任一診斷(以F2至F4為主)，確定其發病前6個月內仍有工作者(若有特殊情況，可追溯至1年以上)，
- 並排除發病前一年內有應能造成此次發病之精神病史、明顯家族病史、或成癮物質濫用者，
- 由經過訓練之職業醫學科或精神科專科醫師參考附表一「業務造成的心理壓力評估表」及附表二「業務之外的心理壓力評估表」之平均壓力強度參考資料，以附表三「業務造成的心理壓力評估及紀錄表」及附表四「業務之外的心理壓力評估及紀錄表」分別評估並記錄其與工作相關之心理壓力與非因工作造成的心理壓力，綜合判斷。

最高行政法院 111 年度上字第 227 號判決-1

- 職場霸凌不成立之事實：

- --上班途中心臟病猝發，未給予公假
- 公務人員**是否符合請假規則第4條第5款規定給予公假的構成要件**，應由機關首長本其權責，依請假公務人員所檢附的醫療證明、其實際身心健康狀態、擔負的工作職掌及業務範疇等情形，綜合認定其所受傷病成因與執行職務發生危險間是否確有因果關係。
- 請假規則第4條第5款規定「公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：……五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在2年以內者。」給予公假的構成要件包括：(1)須因執行職務或上下班途中發生危險；(2)因而導致意外受傷或猝發疾病。所謂「危險」，是指足以發生損害的客觀狀態，不論危險是出於天然災變（如地震、洪水、颱風、火災等）、動物（如毒蛇猛獸等）、人力事故（如交通事故、遭受外來暴力、戰亂等意外事故）或傳染病的傳染，均非所問，只要是一切足以發生危害災難的危險，不問其存在於避難人或他人，都包括在內。
- 準此，因執行職務（含上下班途中）發生危險而導致意外受傷或猝發疾病，應以其受傷或發病原因與執行職務有因果關係為限。**凡此涉及構成要件事實的認定**，應由機關首長本其權責，依請假公務人員所檢附的醫療證明、其實際身心健康狀態、擔負的工作職掌及業務範疇等情形，綜合認定該等傷病成因與執行職務發生危險間是否確具因果關係。

最高行政法院 111 年度上字第 227 號判決-2

- --長期加班，工作過勞
- 銓敘部訂定的「公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引」（下稱「銓敘部指引」）所定義的「長期工作過重」，是指評估發病前（不包含發病日）6個月內，是否因長時間工作造成明顯疲勞的累積；其中長時間工作，指每週40小時工時以外的加班時數，並依下列標準認定：「(1)發病日前1個月內之加班總時數達100小時，或發病日前1至6月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間之月平均加班時數達80小時，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強。(2)發病日前1個月之加班時數，及發病日前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆未達45小時，則加班產生之工作負荷與發病相關性薄弱；若達45小時，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨加班時數增加而增強。(3)經常出差之工作或常態性輪（夜）班工作者，應審究其出差之工作內容、出差頻率及工作環境之變動等；對輪班工作者，應審究其輪班之變動狀況與頻率。(4)長時間工作者，應審究其實際作業時間、準備時間、休憩時間比例等工作密度。」
- 發病日前1個月的加班時數，或發病日前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月的月平均加班時數皆未達45小時，而且上訴人於同時期也有申請「加班補休假」的時數依序為12、20、18、18、15及20小時（共計103小時）等情形。
- 參酌上述銓敘部指引所為的定義，應認上訴人因加班產生的工作負荷與其發病相關性薄弱，而且依上訴人的實際上班暨加班時間及休憩時間比例等工作密度，亦難認上訴人加班所產生的工作負荷與其發病具有何相關性。故上訴意旨以其長期遭受職場霸凌，致經常追公文、熬夜加班致增加大量工作時數，應可放寬認定其罹患心臟病變與長期高壓、過勞的工作環境間具有因果關係等語，不足為採。

最高行政法院 111 年度抗字第 273 號裁定、最高行政法院 111 年度抗字第 280 號裁定、最高行政法院、111 年度抗字第 219 號裁定

- 我國目前尚未針對職場霸凌制定專法規範，公務體系之機關，為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，乃先後依勞動部頒布之預防措施、行政院人事行政總處提供之「處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程」（下稱標準作業流程），訂定相關規範以為應用。各機關為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，依行政院人事總處擬定之「處理建議作為」包括事前防治、事中處理及事後作為三大區塊，前者以訂定職場霸凌防治之作業規定(申訴作業流程及通報機制之建立，主動發現問題)為主，事中則以通報及啟動申訴調查為中心，事後則以檢討相關人員責任，研提改善作為、首長於適當場合公開宣導，其規定內容，均側重機關內部職場秩序之管理，有關加害人或被害人權益保障及救濟，尚乏具體規範。
- 再者，現行法制有關職場霸凌防治之規範層級，尚無如性騷擾事件已有專法就申訴、調查及加害人之刑事及行政罰責任為規範(性騷擾防治法第13條、第14條、第20條、第25條參照)。或於機關、部隊、學校、機構或僱用人，違反性騷擾防治法第7條第1項後段、第2項、第10條第1項規定，或相關媒體、出版品、廣告物等違反第12條規定時，定有直轄市、縣市主管機關或目的事業主管機關進行裁處罰鍰之相關罰則。相對而言，現行法制有關職場霸凌之相關規範，如上所述，因仍側重職場秩序之管理及案件發覺後之檢討、改善，有關被害人或加害人主觀權益之保障，仍待被害人依民事、刑事法規追究以落實。而加害人於該事件是否涉及行政懲處，亦須由所屬機關審酌調查結果及機關內部懲處規則是否就相關行為訂有處罰規範而為決定。

最高行政法院 111 年度抗字第 273 號裁定、最高行政法院 111 年度抗字第 280 號裁定、最高行政法院、111 年度抗字第 219 號裁定

- **相對人**對於一般俗稱之職場霸凌事件，在尚無立法完成可資遵循之制度下，訂定頒布「執行職務遭受不法侵害預防計畫」（下稱**預防計畫**），第1點規定：「目的：為防止本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應予以規劃及採取必要之安全衛生措施，依職業安全衛生法第6條第2項第3款及同法施行細則第11條之規定訂定本計畫，以確保教職員工之身心健康。」第2點規定：「範圍：……(二)定義：教職員工因執行職務，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，造成身體或精神之傷害。當執行職務時，評估可能或已經出現下列樣態之**職場暴力**，即應實施本計畫：1.肢體暴力（例如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。2.心理暴力（例如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。3.語言暴力（例如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。4.性騷擾（例如：不當的性暗示或與行為等。」第4點規定：「計畫內容：(一)建構行為規範：……(二)危害辨識及評估：……(三)採取危害預防措施：……(四)事件之處理程序：……2.(1)編制內依法任用之職員……應依本校『職工申訴評議委員會組織及評議要點』提出申訴。(2)教師應依本校『教師申訴評議委員會組織及評議要點』提出申訴。……」（見原審卷一第627頁至第631頁）係參照職業安全衛生法第6條第2項第3款及同法施行細則第11條規定，及行政院人事行政總處提供之「處理建議作為」、「標準作業流程」所訂定；各該主管機關提供參考之方案，均係基於建構健康友善職場環境，提供員工免受霸凌侵犯職場之目的而為。相對人訂定之「預防計畫」，其目的在防治職場暴力（含語言暴力類型之霸凌）之完整配套設計，核與整體規定內容之意旨無違。**相對人「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」第2點亦強調「……本校接獲申訴後，會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。」**（見原審卷一第632頁）從而，相對人依上揭規定處理學校內部所發生之系爭疑似職場霸凌事件，以110年1月22日函檢附申評會作成之雲科大教申（109）字第003號申訴評議書（見原審卷一第59頁至第65頁），乃**相對人接受霸凌申訴後，將處理結果告知抗告人，為學校處理該等事件之一連串行政程序之一環，不具對外規制效果，並非行政處分。**

最高行政法院 111 年度抗字第 273 號裁定、最高行政法院 111 年度抗字第 280 號裁定、最高行政法院、111 年度抗字第 219 號裁定

- 程序係行政機關作成行政行為時所須遵循之方式或手續，有關行政程序之瑕疵所產生的法律效果，因從不同功能之角度觀察而有所差異。一般而言，程序規定之制定係確保行政處分實體上之合法正確，若程序瑕疵違反可能影響到行政行為之實體決定時，自構成該處分得撤銷之事由。以教師升等為例，有關教師升等審查程序之設計，即希冀透過程序之遵守達到審查結果之公正性與正確性；若違反程序規定造成相關會議組織不適法，有可能變更原正確程序進行所產生之結果，或影響其憑信性，自非可取，其瑕疵固應予排除。
- 惟行政機關於作成終局之實體決定前，在行政程序進行中所為之各種程序行為或決定，因欠缺完全、終局之規制效力，不得對其獨立進行行政爭訟，而應與其後之終局決定，一併聲明不服(行政程序法第174條參照)，以避免行政程序因程序行為之爭訟而延誤，或因程序行為及本案決定併行二救濟程序，致發生不能調和之歧異

最高行政法院 111 年度抗字第 273 號裁定、最高行政法院 111 年度抗字第 280 號裁定、最高行政法院、111 年度抗字第 219 號裁定

- 觀乎本件抗告人所主張院教評會委員有職場霸凌行為乃109年10月21日會議巫銘昌、張國華2人未迴避、院長宣稱網上公告且使用3年之升等規定是錯誤版本，並錯誤指摘材料所教評會未審查抗告人著作、109年10月21日院教評會未讓抗告人列席等節。上揭抗告人所爭執之事由，究其實質，均屬指摘院教評會109年10月21日會議開會程序及決議所應適用法律具有瑕疵或違法，然此均無相對人頒布預防計畫第2點所規定之職場霸凌行為，亦顯與校園霸凌防制準則第3條第1項第4款、第5款所規定「四、霸凌：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。五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」無涉。

PART THREE

公務人員保障法 修內容

新增二條條文，修正四條條文



第十九條



明定機關之義務

各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。

職場霸凌之定義

所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立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。

職場霸凌申訴之期限

公務人員遭受職場霸凌，得依第一項所定辦法提起申訴，其提起申訴之期限，應依下列規定辦理：一、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。二、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。

第十九條之一



01

應負責之人的懲戒或懲處

各機關違反前條所定辦法之規定，有下列情形之一者，其應負責人員，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處：

- 一、對提出安全及衛生防護措施事項之建議者，或對提出職場霸凌申訴者，予以不利對待或不合理處置。
- 二、知悉職場霸凌之情形，未採取具體有效措施。
- 三、未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施。

02

按次處罰

前項第一款情形，處應負責人員新臺幣幣三萬元以上七十五萬元以下並得按次處罰。

第十九條之一



03

限期改善未改善之處罰

第一項第二款及第三款情形，經上級機關通知限期改善，或無上級機關經保訓會通知限期改善，屆期未改善者，處應負責人員新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

04

重大災害及死亡事故之刑責

第一項第三款情形，致生重大災害者，處應負責人員三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金；致生死亡事故者，處七年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣二百萬元以下罰金。但如有不可歸責之事由，或應負責人員對災害之發生，已善盡防止義務者，不在此限。

05

機關主動移送檢察機關之義務

前項情形，涉及刑事責任者，機關應移送檢察機關。

第十九條之一



06

機關首長或一級主管成立霸凌之加重責任

機關首長或一級單位主管人員經認定職場霸凌成立者，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰。

應負責之人

第一項至第四項所稱應負責人員，係指機關首長或於該工作場所中，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。

重大災害

08

第四項所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上者。

第十九條之二

保訓會之裁處權時效

前條第二項至第四項及第六項之罰鍰，由保訓會裁處之。
裁處權時效因三年期間經過而消滅。

保訓會之主動檢查

保訓會知悉各機關安全及衛生防護措施或 防免職場霸凌行為有不當或違法時，得主動實施檢查，或通知其上級機關實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條款並通知屆期改善；屆期末改善，按違失情節輕重，依相關規定處理。

重大災害或死亡事故之審議小組

前條第四項就**重大災害或死亡事故因果關係之認定及裁處**，由保訓會延聘學者專家五人至七人，組成安全衛生事故審議小組審認之。任一性別比例不得少於三分之一。有關因果關係之審認與裁處原則、審議程序及組成等事項，由保訓會定之。
有關因果關係之審認與裁處原則、審議程序及組成等事項，由保訓會定之。

保訓會要求重行調查

職場霸凌申訴受理機關應將前條第六項職場霸凌成立與否之決定及調查事證函送保訓會。
該決定之調查程序與人員組成，有未符第十九條第一項所定辦法之規定者，保訓會得依職權要求機關重行調查。

第十九條之二

裁處權時效之起算

前條第二項之裁處權時效，自公務人員就機關因其提出職場霸凌申訴或安全及衛生建議，所為不利對待或不合理處置，提起救濟之日起算。

前條第三項之裁處權時效，自上級機關就機關屆期未改善情形，通報保訓會之日起算。

前條第四項裁處權時效，自機關向保訓會通報重大災害或死亡事故之日起算。

前條第六項裁處權時效，自職場霸凌申訴受理機關將職場霸凌成立與否之決定及調查事證，函報保訓會之日起算；

如經保訓會要求重行調查，應自職場霸凌申訴受理機關重行調查後，再函報保訓會之日起算。

行政救濟

不服保訓會所為第一項裁處處分，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。

強化公部門職場安全6大罰則

罰則

01

**安全衛生設施未完善
+限期未改善**

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3萬-150萬元罰鍰

02

**安全衛生設施未完善
+致生重大災害**

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3年以下有期徒刑
- 100萬元以下罰金

03

**安全衛生設施未完善
+致死亡**

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 7年以下有期徒刑
- 200萬元以下罰金

04

**接獲職場霸凌申訴未
採取有效措施+限期
未改善**

罰機關應負責人員

- 懲處、懲戒
- 3萬-150萬元罰鍰

05

**對提出安衛建議者
或職場霸凌申訴者，
予以不利對待**

罰機關應負責人員

- +得按次處罰
- 懲處、懲戒
- 3萬-75萬元罰鍰

06

處罰職場霸凌行為人

1. 一般行為人
 - 懲處、懲戒
 - (申訴人)民事、刑事 追訴
2. 機關首長或一級單位
主管為行為人
 - 懲處、懲戒
 - 5萬-100萬元罰鍰
 - (申訴人)民事、刑事 追訴

第二十一條

國家賠償

公務人員因機關未提供安全及衛生防護措施或提供之安全及衛生防護措施有瑕疵，致其生命、身心健康受損時，得依國家賠償法請求賠償。



慰問金發給辦法

前項慰問金發給辦法，由考試院會同行政院定之。



慰問金

公務人員執行職務時，發生意外致受傷、失能或死亡者，應發給慰問金。但該公務人員有故意或重大過失情事者，得不發或減發慰問金。

第一百零二條

準用範圍

下列人員準用本法之規定：

- 一、 教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。
- 二、 私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- 三、 公營事業依法任用之人員。
- 四、 各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。
- 五、 應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。

受訓準公務員

前項第五款應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，不服保訓會所為之行政處分者，有關其權益之救濟，依訴願法之規定行之。

職霸申訴擴大準用但醫療機構及公立學校除外

法定機關(構)非屬第三條及第一項所定人員，而有依法令從事於公務者，其提起職場霸凌之申訴，準用第十九條至第十九條之二及依第十九條第一項所定辦法等相關規定。
但不含醫療機構及公立學校。

其餘事前防治義務、外部申訴制度及勞動檢查裁罰等事項，非屬上開準用範圍，仍應依職業安全衛生法相關規定辦理。



施行日期

本法中華民國一百一十年〇月〇日修正之第十九條至第十九條之二、第二十一條及第一百零二條條文，自公布後六個月施行

PART THREE

公務人員執行職務安全及衛生防護辦法

114年7月1日施行



修法四大重點

強化公部門安全衛生防護機制

- 明定**主管機關**，應召開「安全及衛生諮詢會」廣納專家意見；
- 各**機關**應組成「安全及衛生防護委員會」負責督導機關確實執行內部安全衛生管理事項，
- 納入公務人員協會代表及1/3以上之外部專家學者，提高多元參與

提升高風險職務的安全防護

針對危勞職務公務人員，提高健康檢查頻率並分級管理，健全高風險職務個人裝備的維護與汰換；
建立現場安全管控及緊急應變方案；實施風險評估與個案通報追蹤。



完善職場霸凌防治處理程序

- 明定職場霸凌定義與提供個案判斷因素；建立公正申訴程序，提高調查小組外部成員比例；
- 課責機關調查處理責任，迅速採取切實可行的補救措施；
- 機關首長涉及職場霸凌的特別申訴、調查機制；
- 對提出職場霸凌申訴者，不得不利對待或不合理處置。

落實主管機關監督、檢查與課責機制

重大職場死傷事故應通報保訓會啟動調查與課責；
逐級定期及專案安全抽查，及對違規未改善的懲處；
對提出安全及衛生防護措施事項建議者，不得不利對待或不合理處置



職場霸凌之 申訴及處理

第三章第二節

第三十一條

非謂所有意見爭執或情緒表達均屬霸凌行為



職場霸凌之定義

本辦法所稱職場霸凌，指本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立或其他方式，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。

情節輕重之判斷標準

職場霸凌行為情節輕重之判斷，應審酌下列因素：

- 一、對被害人造成身心侵害之程度。
- 二、對被害人侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。
- 三、對被害人之侵害行為應受責難程度，包括故意、悔改有據及其他相關因素。

第三十二條



01

申訴之管轄

公務人員遭受職場霸凌，得向服務機關防護委員會提出職場霸凌之申訴；
服務機關依第五條第四項免設防護委員會者，公務人員得逕向上級機關提出職場霸凌之申訴。

02

對機關首長之申訴

各機關人員遭受職霸凌，行為人為機關首長，應向上級機關提出職場霸凌之申訴；其無上級機關者，由該機關受理職場霸凌之申訴，但涉及職場霸凌調查與決定之相關程序，該機關首長均應迴避，且不得指定調查小組成員。

03

機關主動通報之義務

各機關接獲職場霸凌之申訴時，應即通知上級機關，並應將調查結果通報上級機關。

第三十三條

不受理

- 一、非屬本辦法所稱職場霸凌事項。
- 二、無具體之內容。
- 三、申訴人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。
- 四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- 五、申訴事件已撤回申訴。
- 六、已逾申訴期限。

公益性

前項第五款之撤回申訴，機關認有必要者，得本於職權繼續調查處理。

書面通知

機關應於接獲申訴之日起十日內，召開防護委員會會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

第三十四條

組成調查小組

各機關防護委員會受理申訴之日起，應於**一個月內**組成調查小組調查處理。

成員

前項調查小組成員**至少三人**，任一性別比例不得少於**三分之一**；外部成員不得少於**二分之一**；被申訴人為無上級機關之機關首長，前項調查小組成員中，外部成員不得少於**三分之二**。



迴避

參與職場霸凌申訴案件之**調查、處理人員之迴避**，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。

第三十五條 - 立即有效之糾正及補救措施

暫時調整職務--情節重大者，於進行調查期間有先行調整職務之必要時，機關得依公務人員人事法令規定，調整其職務。

因申訴而知悉

- 1 採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。
- 2 視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 3 對行為人為適當之處理。

非因申訴而知悉

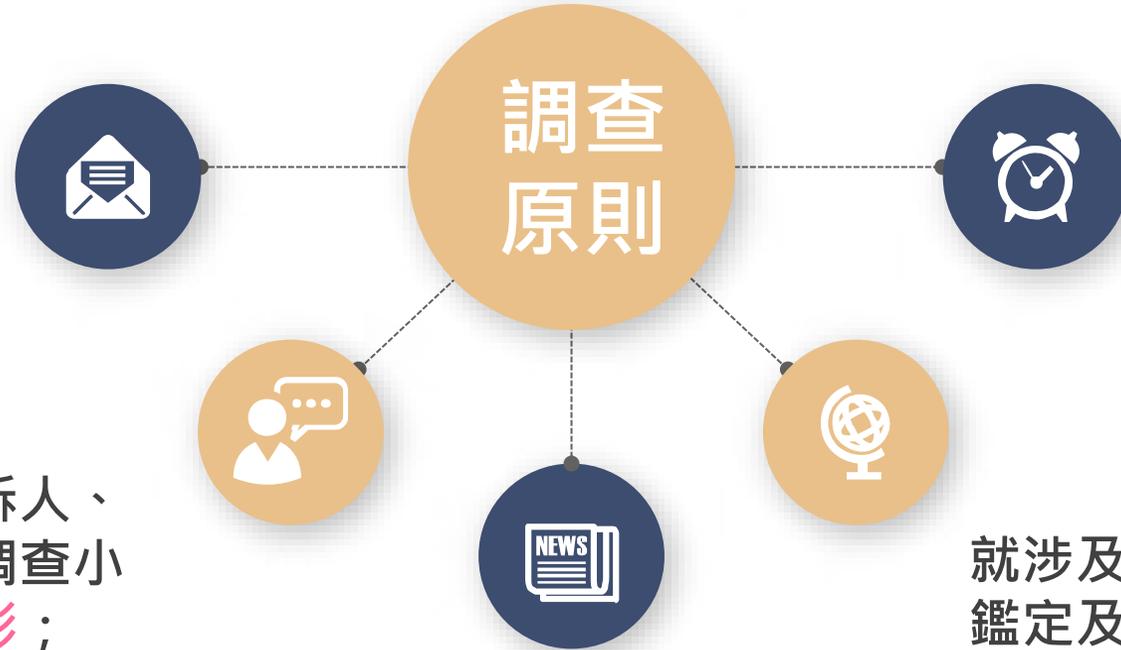
- 1 就相關事實進行必要之釐清。
- 2 依被霸凌公務人員意願，協助其提起申訴。
- 3 依被霸凌公務人員意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。
- 4 適度調整工作內容或辦公場所

第三十六條 - 調查原則

調查時，應超然獨立，
秉持客觀、公正及
專業之原則
給予申訴人、被申訴人
陳述意見機會

訪談申訴人、被申訴人、
其他相關人員時，調查小
組應全程錄音或錄影；
受訪談者不得自行錄音或
錄影。

申訴人、被申訴人及相
關人員應配合調查小組
之調查並提供相關文件、
資料或陳述意見。



調查人員及參與處理職
場霸凌事件之人員就申
訴人、被申訴人、協助
調查之人之姓名及其他
足以辨識身分之資料，
應予**保密**。

就涉及調查之特殊專業、
鑑定及其他相關事項，
得諮詢其他機關（構）、
法人、團體或專業人員。

第三十七條

處理期限

調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長一個月，機關並應通知申訴人及被申訴人。

調查報告應送防護委員會，

不配合之處理

申訴人或被申訴人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。



調查報告內容

- 一、申訴人之申訴要旨。
- 二、調查歷程，包括日期及對象。
- 三、申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點。
- 四、事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。
- 五、處理建議。

第三十八條

送上級機關備查

調查報告及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送上級機關備查。



首長送保訓會

職場霸凌行為人為機關首長時，其調查報告、相關事證及申訴成立與否之決定，應於決定作成日起七日內送保訓會。



防護委員會之決定

防護委員會應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為職場霸凌申訴成立與否之決定，並將決定結果交由機關以書面載明理由通知申訴人及被申訴人。



第三十九條

各機關為防治職場霸凌，應於**不抵觸本辦法之範圍內**，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，並**公開揭示**之。

第四十條



不法侵害之通報

公務人員執行職務遭受生命、身心健康之**不法侵害**，應即通報機關防護委員會或長官。

重大危害之虞或瑕疵之通報

公務人員於知悉機關或執行職務場所有發生安全衛生**重大危害之虞**，或機關所採行之**防護措施有瑕疵**時，應即通報機關防護委員會或長官。

第四十一條



建議之回復期間

公務人員就執行職務之安全及衛生防護事項，得向服務機關提供**建議**。機關應於**三十日內回復**辦理情形。

請求防護措施之回復期間

各機關未依本辦法規定，提供必要之安全衛生設備及防護措施時，公務人員得**請求服務機關提供**之。機關應於**三十日內回復**辦理情形。

第四十二條

通報 保訓會

各機關未提供符合規定之必要安全及衛生防護措施，致有**重大災害或死亡**時，應通報保訓會。

重大災害

前項所稱重大災害，指發生災害之罹災人數在三人以上，或發生災害之罹災人數在一人以上，且須住院治療者。

罹災 人數

前項所稱發生災害之罹災人數在**三人以上者**，指於工作場所同一災害發生工作者**永久全失能、永久部分失能及暫時全失能**之總人數達三人以上者

所稱發生災害之罹災人數在**一人以上**，且需住院治療者，指於工作場所發生工作者罹災在一人以上，且**經醫療機構診斷需住院治療者**。

第四十七條



不利對待之禁止

各機關不得因公務人員提出安全及衛生防護措施事項之建議或職場霸凌申訴，而予不利對待或不合理處置。

不利對待之處罰

公務人員違反前項規定者，應按情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法予以懲戒或懲處，或依其他法律規定處理。

第四十九條



比照辦理

- 一、政務人員。
- 二、民選公職人員。
- 三、依教育人員任用條例任用非屬第二條規定之教育人員。
- 四、技工、工友。
- 五、約僱人員。
- 六、按月、按日、按時或按件計酬之約用人員。
- 七、其他依法令從事於公務之人員。

第二條及前項人員之眷屬因該等人員執行職務致遭受不法侵害時，得由各機關比照本辦法規定辦理。

公務人員保障法 適(準)用對象



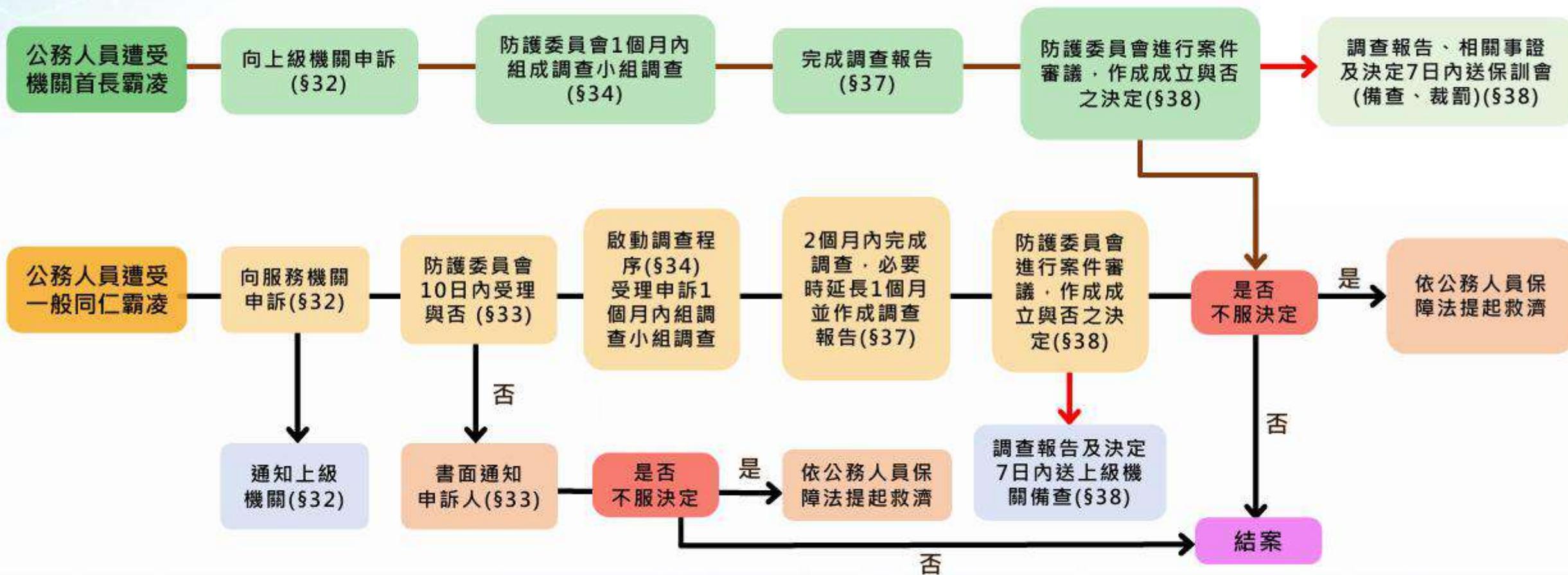
適用對象

法定機關(構)及公立學校依公務人員任用
法律任用之有給專任人員

準用對象

- 一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。
- 二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。
- 三、公營事業依法任用之人員。
- 四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。
- 五、應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。

公務人員職場霸凌申訴調查處理流程圖



保訓會中華民國114年7月1日公保字 第1141060146號函

- 各機關屬保障法之適(準)用對象者，均應依安衛辦法規定辦理相關事宜，包含有關職場霸凌案件之通報、建議及監督檢查業務
- 於行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺登錄並回報受理情形及處理進度，視同完成通知上級機關程序；如為機關首長涉及職場霸凌案件，其處理結果(含調查報告、職場霸凌處理程序檢核表、相關事證及申訴成立與否之決定)應另函送保訓會。
- 機關修正前已組成防護小組或已依其他法律規定設置安全衛生組織者(如公立學校、公立醫院)，應即依前開規定，將防護小組改設為防護委員會，並依規定補足成員中學者專家人數及性別比例
- 學者專家得參考教育部、衛生福利部、勞動部等主管機關現有人才庫，亦得自建人才庫，
- 依安衛辦法第39條規定，各機關應於不抵觸安衛辦法之範圍內，訂定職場霸凌之調查處理程序及其他相關事項之規定，各機關應參考本會嗣後訂定之「各機關公務人員執行職務遭受職場霸凌防治處理原則」自訂職場霸凌防治處理規定，並於機關網頁公開揭示。
- 機關內尚有安衛辦法第49條第1項所列非適(準)用保障法者，係屬職安法之適用對象，嗣後各機關得視該法修正情形，審酌將該等人員適用之職場霸凌處理程序併同納入規範。

PART FOUR

實 例 分 享



教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號：1140031945

- 職場霸凌成立之事實：
- 再申訴人於113年1月15日期末考考卷檢討會議中，公開發表如下言論，如「搞什麼啊，都上班幾個月了，什麼時候上課下課還不知道，笑死人了.....笑死人丟不丟臉.....你確定你要當老師嗎？我不能接受，你要不要回家啊？」「你不用去當老師，你就已經自己毀掉自己，你毀掉〇〇〇〇.....」「那你把你名聲打爛打臭了，〇〇〇〇跟你陪葬而已」「人家好說歹說的，裝皮嗎？就是念碩士的人嗎？搞甚麼東西啊？你接下來就是要痛改前非啦」「反正你現在已經爛掉臭掉了」「我對人已經沒有期待了」等語，並有錄音為證
- 再申訴人於113年1月17日下午3時打掃時間，當學生面直接以「請問一下你當老師要幹嘛」等語對其責罵，並有錄音為證；於113年1月18日在教師群組以「做事不會又亂搞」等語責罵甲師；再申訴人於113年1月18日以「你身上已經劣跡斑斑的.....被人家這樣罵還不覺得丟臉嗎？要是我就夾著尾巴逃了」等語對其責罵，並有錄音為證。
- 本案從該錄音檔中可明確聽到再申訴人以高亢飽滿聲音斥責甲師

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號：1130128110-1

- 職場霸凌不成立之事實：
- 1.有關104年4月17日事件[乙師（即○師，下同）於○○○104年4月17日會議企圖以言語威嚇阻止甲師（即再申訴人，下同）申訴]：
 - （1）調查小組檢視甲師提供之錄音檔資料指出乙師公開表示甲師再申訴就去別的學校教書；及甲師於訪談中提及：「.....他又說其實我是不希望你離開學校，問題是說他這句話（意指離開學校）講2、3次」、「後面還有一小段，他說其實你不用離開，那我就不理他.....」針對上述事證，前後表達缺乏脈絡，甲師並未提供完整錄音檔供調查小組審酌判斷。
 - （2）調查小組為詳查事證，訪談錄音檔中之關係人丁師，丁師受訪時表示：「.....當時的會議是在討論甲師之評鑑結果，就是甲師有非常強烈的意見，針對評鑑法規之正當性及合理性這樣子.....講到最後的時候，我記得乙師說，畢竟你是在○○○任教，你就必須符合我們○○○要求的規範，.....那你不願意的話，你可以去申訴，從改法規開始，或者是你甚至覺得這個學校不適合你，那你是不是要離開這個學校，他的整個前因後果是這樣子出來的，我想說甲師可能就聽到你要離開學校這件事情，他就非常地不開心，所以之後反而是聚焦在這邊」。
 - （3）關係人丙師受訪時表示：「我覺得這個有可能是太斷章取義啦，因為很多事情在講的時候會有一個前提，並不是只是斷章取義而已，那因為沒有錄音檔.....就我的印象中應該是跟她說，如果你不喜歡待在這裡的話，妳可以離開，所以我覺得他有前面那1句話.....就我的認知啦，對乙師的認識，對他們2位老師的認識，乙師他應該就是說，如果你不喜歡這裡，那妳可以找一個更好的地方啊。這個跟要她離開，其實是不一樣的」。
 - （4）乙師係就當前進入高教任職不易以及符合學校評鑑規範，表達個人觀點，並提供建言給甲師，並佐以丙師與丁師之說法與相關事證，其對話內容脈絡尚非屬以敵視、討厭、歧視甲師為目的，也無藉由連續且積極之行為而侵害甲師權益，故調查小組認定本項申請理由不構成職場不法侵害。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號：1130128110-2

- 2、有關104年6月25日事件（乙師104年6月25日於甲師研究室門口外說全校教師及學生希望甲師離開學校，企圖建立有全校集體霸凌及集體成見之情事）：
 - （1）乙師雖表示記不起來，但並未否認其有類似言詞，審查其內容文意之前後脈絡，可以理解其意圖在希望甲師能夠珍惜學校教職，將心力著重在教學與研究。例如，乙師提及：「.....因為我們開會明明30分鐘可以結束，搞到都要2個小時，然後她就是不斷的控訴，不斷的投訴，不斷的幹嘛幹嘛，然後拿她沒辦法.....」、「那我有講過，說妳知道外面這麼多人找不到教職，那我們在這邊已經很幸福了.....我怎麼有辦法拉妳離開，我說有很多人希望妳能夠去別的系所，因為我們那時候講的○○○要將老師分到各系所，.....我們都渴望你不要再耗費整個行政資源，我跟她提這個事情，我希望妳好好的教書，好好的做研究，有任何問題，我們都會幫忙妳」。
 - （2）乙師與甲師前後進入同一教學單位，在104年4月17日之前即已是同事，研究室鄰近，就乙師之表達，顯示2人過去關係不錯，未有爭執。例如乙師提及：「因為我96年進來，她好像97年進來，差不多這個時間，她是還蠻常找我聊天，其實她來○○○只會找我，因為我很願意關心任何人，不管是學生老師，她只會找我.....。」、「.....5月4日○○○事件之後就沒有跟她接觸.....，她也把你當隱形人，要跟她講話的機會也很困難」。甲師表示：「自從這1次期刊之後，我一看到他他就躲，所以我根本不會跟他講話.....我就是都不要跟他碰面，離他遠遠的。」甲師與乙師皆提及112年5月4日之後，2人未有互動，顯示乙師對甲師並未有任何言詞行為之欺負、貶抑或騷擾。
 - （3）依相關事證，兩造雙方在甲師評鑑及升等之前，彼此的同事情誼尚屬良好，而甲師指稱乙師企圖建立有全校集體霸凌及集體成見之情事一節，主要是乙師希望甲師，能夠珍惜學校教職，將心力著重在教學與研究上。另甲師也無提示乙師曾有企圖對外建立對甲師不利成見之證據，調查小組難以憑甲師單方指述即認定乙師有企圖建立全校集體霸凌及集體成見之情事。且2人在評鑑、升等會議之後，相互保持距離，未有互動，故調查小組認定此節並不構成職場不法侵害。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號：1130128110-3

- 3、有關106年1月13日事件（乙師於○○○106年1月13日會議中，公然侮辱貶抑甲師，捏造說學校希望甲師離開）：
 - （1）乙師並未否認說過類似的話，乙師反思自己與甲師之互動，雖立意良善，但能覺察溝通表達內容與語氣之不當，刻已努力改進，並願意針對其語氣之不當向甲師提出書面道歉，且主動迴避與甲師權益相關之會議，展現對甲師之尊重並符合甲師期待。例如乙師表示：「.....因為她跟我沒有利害關係，她任何評鑑升等，我也沒有去參與其他，基本上我都是自動迴避，大家也都知道，那唯一就是說我很憤怒，你在這邊一個那麼好的保護的環境，那吵得要死要活.....我怎麼威脅？我說大家希望你不要在這邊再這樣吵鬧了，反過來我們都很怕她」、「我一直在改，甲師還是這樣不斷的吵、跟她道歉，ok，我願意，我可以公開或是私底下公開或什麼方式跟她道歉.....。」
 - （2）關係人丁師受訪時表示：「因為評鑑之後就是升等的問題，所以後續的會議應該是就針對升等的問題，那因為我們有中心的教評委員會，當時因為我們就只有3個老師，其中有1個是講師.....那當下我記得是甲師就抗議，因為她是當事人，她不能當委員，所以只剩下我跟乙師.....那她就要求說，因為他們彼此間有衝突，或是有見解不同，所以她要求他迴避，因為我們必須要有2個委員，所以就是只有2個人可以上場，所以她有要求說不可以選他阿，不然就是他要迴避，所以當下之後，乙師就全部都迴避了，就是說他雖然被選為委員，可是在行政上面他全部都迴避，我記憶中是這樣。」
 - （3）根據相關事證，並佐以丁師之說法，乙師在會議中，應是針對升等問題就事論事，而非給予甲師持續性冒犯、孤立或侮辱情事，雖然語氣較為強烈，應屬不適當之口語表達，且乙師在訪談時也表示，就見解互有爭議部分，會反思及改進自己的溝通方式，並主動迴避與甲師權益相關之會議並提出書面道歉，為關係修復努力。調查小組認為此節並未構成職場不法侵害。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號：1130128110-4

- 4、有關112年5月4日事件（乙師於○○○112年5月4日會議中討論議案時，說甲師1篇「○○○」文章。甲師在會議上告訴乙師無此期刊，無此學校。乙師無中生有，無正當理由，批評甲師沒有之著作，藉機對甲師施加言語暴力）：
 - （1）甲師提及有1次與乙師在洗手台碰到，提及「乙師說你有沒有1篇SSCI，沒有就不能過，……然後問誰說一定要有SSCI……」。乙師於訪談提及「就是說我們評鑑就是要幾篇論文，要有什麼計畫等等才能通過。她那時候反正第1回合，評鑑委員……都是教授，大家沒給她過，然後她又投訴……但我說的是○○○期刊，……若不小心記錯了，可以去查啊……。」檢視兩造雙方之對話主題，係就升等期刊之品質有歧見，而非貶抑、威脅、討厭、歧視申訴人為目的。
 - （2）關係人丙師受訪時表示：「……她應該很清楚人家是講○○○學刊啊。可是我看到她聽成○○○歌手，1個很不相干的名字，就寫得很奇怪的學刊……就把它掛在乙師頭上，說你怎麼講那個什麼○○○還是什麼學刊的很不入流，而且就算別人對她這個所投的期刊有所評論，難道不可以嗎？」、「1個期刊好或者是不好，總是有它一定的水準，這個大家都知道的嘛啊，難道今天人家講了一句話或怎麼樣，就拿這一句話咬住他，這根本就是不合理的事情。」
 - （3）關係人丁師受訪時表示：「會議請他（意指乙師）迴避，他當下很生氣的說，那我迴避不就好了嗎？那我以後都會迴避，就這樣子。但是甲師的想法是他就不應該當委員，可是這樣我們委員人數就不夠了，所以是在這一個癥結點上面去爭吵，所以之後就變成任何有關甲師相關之議程，乙師就會出去，他就會自己離開我們的會議場所，我的記憶是這一個部分，就是後續的會議，是針對他是否可以當教評委員會的委員做爭執。」、「……基本上我們在開會的時候，都是以同事的立場去勸她，就是說不要這麼的憤怒去面對妳覺得好像不公不義的事情，應該是平心靜氣地去面對問題，然後我們大家也都非常願意的跟她討論，說該怎麼做會比較好，或者是調整妳的心態會比較好……。」
 - （4）根據上述事證，不論是當事人雙方之對話主題，或關係人丙師與丁師之訪談內容，皆著重在升等期刊之品質做論述或確認所表達期刊名稱。就高等教育而言，大學教師對學術著作的批判與嚴謹，係屬知識份子的責任。且從關係人訪談中，也顯示與會教師也願意協助甲師一起面對升等之挑戰。本項申請理由並未構成職場不法侵害。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號：1130050748

- 職場霸凌成立之事實及理由：
- 再申訴人任意指控甲師涉入性平事件，並於○年○月○日在學校LINE公務群組中散布滿錯誤迷思的文字。
- 再申訴人將甲師與某女學生的互動，從客觀描述的「頻繁接觸」或「聊天說笑」，主觀評價為「不當接觸」且有「性平疑慮」，其中明顯加入負面道德評價，甚至暗示違法。
- 然而，甲師與該名女學生的聊天是有正當理由的，這可由再申訴人自己提供的A師與該女學生家長對話紀錄截圖得知。
- 再申訴人未經查證即恣意臆測並空泛指控甲師涉入性平事件，甚至投訴教育局長信箱，無疑造成甲師人格受辱且身處不友善的職場環境。
- 再申訴人還未經查證就任意指責甲師工作不力，並將這些言論散布於群組中進行公審。評議書最後強調，再申訴人掌握話語權，卻在學校公務群組中發布不精確的言論，應屬灼然至明。

保訓會113公申決字第000060號再申訴決定書

- 職場霸凌成立之事實及理由：
- 某日辦理收受總統候選人競選辦公室人員遞交刑事告發狀時，為確認收狀機關，乃將告發狀置於辦保櫃檯上翻找，待媒體離開後，○副法警長向再申訴人表示：「你不知道有偵查不公開的問題嗎？這樣洩密要怎麼辦？」再申訴人詢問其違反何規定時，○副法警長表示：「我這已經20多年前念的東西了，你怎麼會問我？你剛念完不是應該比較知道嗎？」再申訴人認○副法警長上開言語，係對其為嘲諷、諷刺、詆毀、蔑視之言語霸凌。
- ○副法警長於○年○月○日訪談時表示：「我當下是為了機關與自身職責所在，認為要善意提醒同仁，避免同仁受罰，沒有惡意，我印象中洩漏國防以外秘密有處罰過失犯。他在櫃檯上翻閱書狀，記者在旁邊拍，會有洩密的問題，應該要放在櫃檯下方翻閱。」等語。
- 專案小組以再申訴人收狀過程既有前述瑕疵，○副法警長基於主管職責適時給予提醒注意，難認主觀上存有惡意，而有對再申訴人霸凌之事實

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號：1130098948

- 職場霸凌成立之事實：
- (1) 於幹事出缺之職務銜接期對A員之違法工作指派（下稱行為1）；
- (2) 112年3月27日之談話壓抑A員意見自由，大聲斥責、拍桌，以高張之情緒壓力，運用權力關係使A員置身不友善之對話氛圍（下稱行為2）；這場談話錄音約40分鐘，再申訴人與B師發言時間逾35分鐘，再申訴人發言約14分鐘，發言期間用手機或手指拍桌或敲桌共15次，情緒明顯失控。
- (3) 112年3月29日於○○○處LINE群組發言，以主管身分向A員表示將以「惡搞」、「想孔想縫」、「搞事」等方式惡意處理其派令問題，並傳達其火大之情緒（下稱行為3）；
- (4) 112年4月21日單獨對A員發加班通知，並命其在告知未能配合加班之理由後，尚須以書面上簽之差別化對待（下稱行為4）；
- (5) 延遲審核A員加班補休之申請（下稱行為5）。

臺南地方法院 112 年度勞訴字第 44 號民事判決

- 職場霸凌不成立之理由：
- 本院考量人際間之對話及互動，需觀察前、後全部內容、環境及場所，方能還原當時客觀情形及原因，並可避免片斷字語所恣生之想像及解釋空間，
- 細繹該譯文內容，大抵屬方○○、陳○○對原告工作上之要求，無辱罵或人身攻擊之情事，而係就工作缺失應改進之處給予建議；方○○、陳○○縱有口氣不佳之情形，亦屬情緒反應，尚難以此認定有職場霸凌之行為。
- 參以證人乙○○證稱：原告有跟我反應過被同部門的同事謾罵或咆哮，之前我以為沒這件事，後來去瞭解，是因為原告在倉管部負責點貨，點貨的錯誤率太高，變成教導原告的人以及幫原告核單的人，覺得原告怎麼教都教不會，原本比較和善一直教，教到後面氣氛就不好，可能會有一些言語，導致講口氣越來越不好，這是我自己在後面看到的，員工的耐心已經沒有；
- 原告會犯的錯誤是數量點錯、日期也會錯，數量點錯是指廠商進1箱，1箱可能是10個或12個，原告在換算時會寫錯，如果當天及時發現，可以馬上修改的叫A單，如果隔天才發現，都入完帳了才發現叫B單，B單部分要請總公司的會計或採購去協助，因為倉管負責點貨，A、B單都會造成公司的損失，例如東西沒點到，但確實有東西進來，廠商就會問為什麼，還要有人力去倉庫裡找有沒有貨進來，該課課長就要跟廠商聯絡，要怎麼處理這批貨，如果有貨進來沒有點到或是沒有貨進來卻點收了，造成庫存不足，貨款就會有問題，這樣的錯誤不是小錯誤，因為錯誤率太高，會造成人力負擔...原告會犯錯的問題，例如規格不符、溫度不足、漏標等，把它指正出來等語（見本院卷一第337頁至第353頁），益徵原告確實有頻繁出錯之情形

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號1130061197

- 原申訴評議決定撤銷，學校教師申訴評議委員會應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之評議決定。
- **申訴事實：**再申訴人係○○大學(下稱學校)○○系(下稱○○系)教授，經○○系○姓系主任(下稱○君)於112年9月17日向學校通報於執行職務時遭受再申訴人職場霸凌，包括再申訴人於112年9月14日○○系系務會議中，以粗暴威脅性言詞對其攻擊、侮辱、謾罵及拍桌怒罵，並於該次會議後，仍持續捏造不實謠言，如：○君阻撓○○所學會臨時大會召開資訊、因他人之性別平等教育事件(下稱性平事件)報復○○所學會及封鎖該教師系官網使用權限等(下稱系爭行為)。學校依○○大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點(下稱學校不法侵害預防要點)規定組成專案處理小組進行調查，針對○君、再申訴人及2位關係人進行訪談後，處理小組112年11月7日會議決議再申訴人職場霸凌行為成立。
- **撤銷理由：**
 - 依大學法第1條第2項規定：「大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權。」及第22條第1項規定：「大學設教師申訴評議委員會，評議有關教師解聘，停聘及其他決定不服之申訴；其組成方式及運作等規定，經校務會議審議通過後實施。」大學教師申評會委員之組成及運作等事項，在法律規定範圍內，核屬大學自治之範疇。又依評議準則第5條第1項規定，明定各級主管機關申評會委員應包括「社會公正人士」，究其立法意旨，係為強化申評會作成評議決定過程之公正與客觀，及提升評議決定之公信力。
 - 本件原申訴評議決定程序違誤，茲說明如下：
 - 本件學校申評會委員名冊資料(任期自112年8月1日起至114年7月31日止)，其中「社會公正人士」一職係由學校聘任之常設法律顧問○○○律師(下稱○律師)擔任，相關法規雖未明定學校聘任或委任之法律顧問不得以「社會公正人士」之身分擔任學校申評會委員，惟○律師為學校之法律顧問，於學校作成措施或教師與校方發生法律爭執時，乃居於學校立場，提供學校有利於校方之法律意見或代理學校處理紛爭，擔任如此之職務功能即往往與學校申評會須秉持公正客觀之立場處理學校教師申訴案之意旨有違，亦與一般社會經驗所認知「社會公正人士」一詞之意涵有異。準此，學校申評會之組成因有前述瑕疵，難謂合妥；學校申評會所為本件評議決定亦難謂適法，應不予維持。
 - 學校申評會作成之原申訴評議決定違誤，應予撤銷，學校申評會應依本評議書之意旨，於2個月內另為適法之評議決定。
 - 本件再申訴評議決定，本會僅就上開事項為指摘；本件原申訴評議決定職場霸凌案是否合法適當，本會尚未為實體判斷，應由學校依相關章則規定組成合法之申評會後，就本案是否存有違誤或不當等事項詳予審究，併予指明。

教育部中央教師申訴評議委員會再申訴評議書

發文字號1120079648

- 職場霸凌成立之事實：
- 學校合作社之社務財務運作當由學校合作社依合作社法等相關法規自治管理，僅受主管機關指導監督。
- 再申訴人自110年5月6日會議起，反覆詢問有關帳目、理事支領津貼新臺幣(以下同)0000元、檢視章程、索討公益金，揚言找政風單位調查學校合作社等問題。
- 再申訴人於110年5月6日至11日，除周末假日未上班外，連續數日開會，當眾反覆質問津貼等財務事項合法性，形成與會者壓力，終致學校合作社無法運作。再申訴人參與上開各會議內容觀之，應合於霸凌之行為態樣。

橋頭地方法院 112 年度勞訴字第 70 號民事判決-1

• 職場霸凌成立之事實：

- 被告丁○○為被告醫院主計室主任，被告甲○○、丙○○為主計室同事，其等有如原證八所示於工作群組內之圖文言論（見本院卷一第59至77頁），為兩造所不爭執。而綜合被告丁○○於工作群組內之對話，可見丁○○刻意針對原告表示不離職之訊息，以「這樣算戲弄長官嗎」等語回應，並暗諷原告「說鬼話」，
- 且將可私下告知原告之請假所附診斷證明塗改乙事，刻意於群組提出，並暗諷原告「可以請人事部門核准你的假」等語，
- 另就原告向人事官詢問其他同仁請留職停薪之情形，刻意暗諷原告「我會當面祈禱祝福他可以請一輩子的假喔」等語，
- 甚至於原告被迫於群組詳述自己病情及向人事官詢問之過程後，進而以「我還在納悶是誰，原來是人事官跟你說的，我現在去找他算帳」等語回應，更進而去質問人事官，致使人事官對原告抱怨及誤解，有原告與人事官間之對話紀錄可參。
- 就原告是否離職乙事，被告丁○○未經取得原告之同意，即擅自聯繫原告之先生要求聯絡說明，亦造成原告先生之困擾，有原告提出與其先生之對話紀錄可佐（見本院卷一第87頁），堪認丁○○確有藉由權力濫用與不公平對待，持續性的孤立、嘲諷或侮辱原告之行為，應符合前述職場霸凌之要件。

橋頭地方法院 112 年度勞訴字第 70 號民事判決-2

• 職場霸凌不成立之事實：

- 就被告甲○○、丙○○部分，依原告提出之對話紀錄雖可見甲○○有張貼積壓公文及曠職遭免職之新聞，丙○○則有回應沒想到有這麼多「自私」的人等語，另甲○○張貼情緒對身體的影響翻拍照片，丙○○則另有於原告說明其病況及請假情形後，對原告之請假表示不滿，甲○○則要丙○○不要說了，免得被說霸凌，另丙○○有將工作群組圖片改為馬賽克之人像，甲○○則將群組名稱改為左營群魔亂舞團等情形。
- 然張貼新聞部分與原告之情形並不相同，難以確認是否確有影射原告之意思；張貼情形對身體的影響照片部分，列舉之病症甚多，亦無刻意指涉原告之情形；而對原告請假表示不滿部分，因原告確實有請長假之情形，且業務亦需由丙○○分擔，縱令其表達不滿，亦難謂有何違反社會常情，而有刻意霸凌原告之情事；
- 改變群組圖片及名稱部分，則亦無法確認是否暗指原告。且其餘原告指訴部分，亦無法界定是否有暗指原告，尚難認甲○○、丙○○之行為，已達藉由不公平對待，持續性的冒犯、嘲諷或侮辱原告之程度，尚難構成職場霸凌

橋頭地方法院 112 年度勞訴字第 70 號民事判決-3

• 職場霸凌不成立之事實：

- 原告另指稱丁○○召開檢討會議，連同其他同事公審原告要原告道歉部分，依被告提出之檢討會議紀錄記載（見本院卷一第345至355頁），其內容尚難認定有刻意針對原告之情形，亦未達刻意持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立、嘲諷或侮辱原告之程度，尚難認定屬職場霸凌之行為。
- 至於原告所指主計室其他同仁遭霸凌之情形，雖據證人即被告醫院主計室前預財官乙○○於本院審理中證稱其認為遭職場霸凌之情形（見本院卷二第346至351頁），但均與原告指稱之情形有別，尚難據以推論原告有何遭職場霸凌之情事。

保訓會113公申決字第000050號再申訴決定書

- 職場霸凌成立之事實：
- ○員至○○區公所任職後，再申訴人在職務交接過程中，態度不耐、語氣鄙夷，交付大量檔案卻未具體說明業務內容，導致○員在工作執行上備感困難、手足無措，於○員向其詢問時回應態度不佳、不耐煩，有證人表示確曾聽聞再申訴人對○員講話口氣不佳、不耐及出言戲謔之情事，造成職場氛圍緊繃
- 此外，再申訴人經常在訂購飲料或餐點時刻意遺漏○員，使其感到被排擠。再申訴人還刻意不直接與○員對話，反而要求鄰座同事轉達訊息，並以「她也太看得起你了」等言語嘲弄○員，讓○員感到遭受冒犯與羞辱。
- 再申訴人對○員所為冒犯、冷落、孤立或侮辱等行為，使○員於職場中處於敵意不友善環境，令其感到受挫、被羞辱、孤立及受傷，進而折損其自信，產生身心壓力，顯然已逾越一般人所能忍受之程度，且該公所其餘同仁亦可感受到職場緊繃之氛圍，再申訴人上開行為已構成職場霸凌，洵堪認定

保訓會113公申決字第00006號再申訴決定書

- 職場霸凌成立之事實：
- ○員指稱，再申訴人長期對其言語暴力，再申訴人經常對其說：「都是你的問題，不是別人的問題」，○員經常在回答再申訴人問題時，被再申訴人要求閉嘴，但是○員若沒回應，又會被再申訴人罵怎麼不回答，會罵○員：「你啞巴啊！不回答啊！」導致○員不知該不該回答。
- 調查小組經訪談多位證人，多數表示再申訴人經常會以貶抑性言詞大聲責罵訓斥同仁，且證曾在辦公室聽聞再申訴人大聲斥責○員，且時間長達半小時以上，頻率每週至少2-3次
- 亦有證人指證看到○員在辦公室哭泣等反應，
- 認再申訴人對○員所為之責罵訓斥之頻率，以及持續時間而言，確實已達到任何人處於相同境地均難以承受之程度，足以陳員造成沉重之身心壓力。

保訓會112公申決字第000064號再申訴決定書

- 職場霸凌成立之事實：
- 判斷職場霸凌需考量身心障礙者權利公約（CRPD）。該公約規定，基於身心障礙的歧視包括「拒絕提供合理調整」。所謂「合理調整」，是指在不造成過度負擔下，進行必要修改與調整，以確保身心障礙者能與他人平等享有權利。合理性判斷需考量與身心障礙者需求的關聯性、適當性及有效性。
- 本案中，再申訴人雖為○員直屬長官，有權管理工作績效，但其管理方式應考量同仁身心狀態。然而，再申訴人因○員頻繁請假，不僅增加面談次數，更於○年○月○日起要求○員每日以LINE回報工作進度，甚至建議其申辦退休或降職。
- 這些行為明顯忽略○員罹患重鬱症的事實，未給予合理對待，導致○員感到受挫、羞辱、孤立與受傷，身心承受巨大壓力。因此，認定再申訴人的行為構成職場霸凌

最高行政法院 112 年度抗字第 415 號裁定

• 職場霸凌不成立之事實：

- 公務人員陞遷法.....據此，機關首長基於內部管理、領導統御及業務運作需要，得本於權責，在合理及必要之範圍內，將所屬人員為職務遷調。
- 按公務人員陞遷法第6條第1項規定：「各機關應依職務高低及業務需要，訂定陞遷序列表，並得區別職務性質，分別訂定。」是相對人為擴大選才並增進彈性用人，經參考其他國立大學作法，於同年3月16日召開第73次行政會議，由人事室提案修正該校陞遷序列表，將○○及○○調整至同一陞遷序列，並經該次行政會議照案通過，由校長公布實施現行之陞遷序列表，核乃相對人本諸業務需要之職權行使，一體適用於全校職員。
- 故該職務調任對抗告人公務員身分及因該身分所產生之權益不生影響，乃屬機關首長內部管理、領導統御及業務運作需要所為同一陞遷序列之職務調動，難謂構成權利之侵害，依前揭規定及說明，抗告人對此同一陞遷序列之職務調動，於依公務人員保障法第77條第1項規定，提起申訴、再申訴後，復提起本件撤銷訴訟，核屬起訴不備要件，原裁定予以駁回，經核並無違誤。抗告人以前詞及與本件無涉之霸凌防治要點，求予廢棄原裁定，難認有理由，應予駁回。

最高法院 112 年度台上字第 1743 號民事裁定

• 職場霸凌不成立：解僱

- 上訴人多次於工作場合使用三字經或其他穢語之不雅文字，使其他同事之心理備感壓力，時任繁殖組組長即訴外人林昭信乃於民國109年3月26日於繁殖組組內會議中告誡上訴人不得使用三字經等不雅文字，惟上訴人仍自109年3月30日起至同年4月30日止期間，以三字經等不雅文字、語詞指稱或辱罵共同工作之訴外人李美玲、李○堯、張家宜及游中宜，有國立臺灣大學約用工作人員工作規則（下稱工作規則）第6條第1項第6款第10目所定不聽合理指揮，經疏導無效，及同款第12目所指品行不端之情事，實已影響並破壞被上訴人內部對員工之管理及紀律，難認上訴人主觀上仍有忠誠履行其提供勞務義務之意，難以期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段，繼續維持兩造間僱傭關係
- 被上訴人於109年4月30日召開院聘人員評審委員會（下稱人評會）以上訴人違反工作規則，情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，於同年5月11日終止勞動契約，於法並無不合。李美玲、游中宜及訴外人林瑋柔、丁語慧先後於109年4月8日至4月29日期間向被上訴人申訴上訴人有職場霸凌行為，被上訴人於同年4月30日召開人評會完成調查程序，始就上訴人上開行為違反工作規則且屬情節重大，獲得相當之確信，其於當日決議終止勞動契約，未逾30日除斥期間，自屬合法等情，指摘為不當，並就原審命為辯論及已論斷者，泛言謂為違法，

謝 謝 聆 聽

