

職場不法侵害通報 及案例分享

醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會
亞東紀念醫院

洪家偉 組長



1

講師簡介

現任：亞東紀念醫院 醫院安全部 組長

新北市衛生局醫院火災與緊急應變作業督考委員

新北市一般護理之家及產後護理之家火災預防及緊急應變作業督考委員

新北市精神照護機構火災預防及緊急應變作業督考委員

新北市日間長照機構環境安全評鑑委員

台灣醫院協會法規委員會環境安全專家小組諮詢專家

消防署防災士教育師資人員

勞動部有害作業主管教育訓練複訓講師

經歷：1.衛生福利部雙和醫院 職安室 職安管理師
2.西園醫院 勞安室 勞安專員
3.板橋國泰醫院 總務組 組長
4.競國實業(股)公司 環安室 安衛工程師
5.健鑫環境工程(股)公司 工務部 工地主任
6.碩展環保顧問(股)公司 環境部 檢測工程師
7.春迪企業(股)公司 工務室 遙測工程師

相關證照：1.勞工安全管理甲級技術
2.勞工安全衛生管理乙級技術士
3.甲級毒性化學物質專業技術管理人員
4.甲級空氣污染防治專責人員
5.甲級廢棄物處理專責人員
6.乙級廢水處理專責人員
7.毒性及專注化學物質專業應變人員(操作級)
8.室內空氣品質維護管理專責人員
9.特定化學物質、有機溶劑、缺氧作業、鉛作業主管。
10.ISO 9001、ISO 14001:2004 內部稽核員
11.冷凍空調技術實務結訓
12.教育部體育署國民體適能檢測員
13.丙級工業電子
14.丙級電腦硬體裝修
15.災難救護隊DMAT訓練
16.緊急災難應變HICS訓練
17.防火管理人

特殊事蹟：113年內政部消防署全國優良火管理人



2

大綱

一、前言

二、相關法規

三、執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)114.02.21

四、案例分析

五、預防與減災

六、結語



一、前言



一、前言

影響我國員工的職業安全衛生危害-

一般區分為物理性、化學性、生物性、人因性、社會心理等五大類；傳統上多認為職業安全衛生危害，源自不安全的工作慣例、危險的工作條件或暴露於有害化學、生物或人因性危害所致，而非來自於其他暴力行為。但是，近來許多員工、雇主或管理與監督者成為暴力攻擊受害人，引發高風險身心傷害。這些暴力造成致命性或非致命性傷亡，受害人必須接受診療、缺工、工資損失及生產力下降，不僅涉及人權問題，也涉及組織效率問題，甚至影響國家整體經濟發展



職災類型

墜落、滾落	跌倒	衝撞	物體飛落	物體倒塌、崩塌
被撞	被夾、被捲	被切、割、擦傷	踩踏(踏穿)	溺斃
與高溫、低溫之接觸	與有害物等之接觸	感電	爆炸	物體破裂
火災	不當動作	上下班公路交通事故		





近年接連爆出多起知名企業疑職場霸凌案，包括台北雲云科技及高雄義大世界(高雄義大遊樂世界爆出職場霸凌，有網友日前發文，多名員工在網路指稱某處長長期在辦公室大呼小叫，公開痛罵員工「沒出息」，連長相、學歷都出言批評，有員工因此看身心科，部門離職率相當高)，引發社會關注。面對職場霸凌，專家提醒持就事論事立場。若問題源於個人性格，應讓當事人自行面對，避免被情緒牽著走；適當避開可能引發衝突的情境，或由第三方扮演潤滑劑、調節氣氛，都是有效的應對方式。

職場霸凌目前沒有相關法律或條文來明確定義，根據[勞動部](#)的解釋，職場霸凌是指：「發生在工作場所中，同仁間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，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。」



為強化我國防治職場霸凌知能，勞動部與台灣勞動法學會於114年3月21日及22日分別於勞動部及國立臺灣大學霖澤館，共同主辦為期2天的「防治職場霸凌法制研討會」，就日本、韓國、美國、德國、歐盟等先進國家與我國的職場霸凌防治法制進行專題演講及實務研析交流，洪申翰部長於開幕致詞時表示，各界對於強化職場霸凌防治法制的期待，勞動部非常重視。近期勞動部積極與考試院、公務人員保障暨培訓委員會密切討論，希望能讓不同身分的工作者在處理職場霸凌申訴、調查及處理的機制趨於一致，保障工作者權益。

研討會中特別邀請日本明治大學小西康之教授進行「職場霸凌防止法的回顧與展望」專題演講，就日本職場霸凌現況、法制沿革、企業執行的困境及其未來法制發展等面向深入闡述，期借鏡日本的施行經驗，對於我國研修職場霸凌防治法制有所啟發及助益；同時也邀請國內法學領域之學者，就國外法制與臺灣法院判例實務等進行專題演講，並舉辦綜合論壇與參加者互動，希望透過多元角度和不同層面的社會對話與討論交流，發展符合社會期待的法制。

勞動部正在修正「職業安全衛生法」，已納入職場霸凌防治專章，重點包括：明確職場霸凌定義、強化內部與外部調查機制及提升受害勞工保護等，並將透過更多的輔導及宣導來協助雇主落實法遵，呼籲企業秉持ESG(環境保護(E, environment)、社會責任(S, social)和公司治理(G, governance))經理人的精神，透過良善的公司治理，形塑友善、和諧及共融的職場文化。



一、職業安全衛生法

- **立法目的：**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。
- **職業災害：**因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
- **工作者：**指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。



面對災害!!!



- 根據《職業安全衛生法》第六條第二項第3款規定，雇主應對「執行職務因他人行為**遭受身體或精神不法侵害**之預防」採取適當措施，確保勞工免於遭受不法侵害，包括**職場霸凌、騷擾及暴力**等行為，藉此維護員工身心健康，降低工作環境中的心理與生理風險。不法侵害不僅對個人造成嚴重影響，也可能導致事業單位生產力下降、員工流失增加，商譽受損等職場不穩定性。



「工作環境安全衛生狀況認知調查」

- 根據 2010 年勞工安全衛生研究所進行，我國各行業工作環境安全衛生狀況觀測結果顯示
- 男性暴露於暴力工作環境的比率依序為**言語暴力(6.56%)**、**心理暴力(3.01%)**、**肢體暴力(0.86%)**、**性騷擾(0.35%)**。
- 女性暴露於暴力工作環境的比率依序為**言語暴力(7.64%)**、**心理暴力(3.76%)**、**性騷擾(1.86%)**、**肢體暴力(0.58%)**。
- 高風險行業則是礦業及土石採取業（16.0%）、**醫療保健及社會工作服務業（12.4%）**、藝術娛樂及休閒服務業（12.4%）、支援服務業（11.8%）、公共行政及國防強制性社會安全（11.8%）、運輸及倉儲業（10.8%）、金融保險業（10.8%）。



國際勞工組織

- 國際勞工組織指出，職場暴力的形式不一，包括**身體暴力**及**精神暴力**；暴力本身可能相當小，但累積後會構成嚴重的暴力行為。職場暴力的發生，經常源於各種原因的組合，包括員工個人行為、工作環境、工作條件及方式、顧客或客戶與員工相處的模式，以及監督與管理者和員工之間的互動關係。特別是在**組織革新**、**工作負荷**、**工作壓力**、**社會不安**、**人際關係惡化**下，導致其快速蔓延。



美國職業安全衛生署

則按**加害人關係**將其分為四個類型。

類型一（犯罪意圖）：由外侵入職場行使暴力進行搶劫或其他犯罪活動，或由現任/前任員工進入職場意圖犯罪。

類型二（顧客/客戶/病患）：顧客、客戶、病患、學生、見習生或其他雇主提供服務之對象，直接對員工行使暴力。

類型三（同事）：現任或前任員工、雇主或監督與管理者對同事、雇主或監督與管理者行使暴力。

類型四（私人關係）：某位不在該職場工作的人，與職場內員工認識或有私人關係，行使暴力。部分事業單位可能出現一種以上多重類型的職場暴力，如醫院急診室或便利商店



- 事業單位得於暴力危害進行分類後，依照類型危害來源、潛在的嚴重性、誰可能涉入及可能成因，並評估導致之後果。事業單位工作場所面臨暴力事件風險因子，如：
 - (1) 金錢交易（收銀處理）
 - (2) 在夜間及凌晨單獨工作
 - (3) 攜帶貴重物品，例如金錢及珠寶
 - (4) 護衛金錢或昂貴財產或物品
 - (5) 執行公共安全業務
 - (6) 工作時接觸已知或可能有**暴力史之病患**、客戶、乘客、顧客或學生
 - (7) 和暴力前史或有好鬥、威嚇或威脅傾向之同事，共同執行業務。
 - (8) 員工舉報遭受私人關係者威脅或為家庭暴力受害人。



職業安全衛生法第六條第二項(行政法)

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

- 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
- 二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。
- 三、**執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。**
- 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。



職業安全衛生法施行細則 第十一條

- 本法第六條第二項第三款所定預防執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之妥為規劃，其內容應包含下列事項：
- 一、危害**辨識及評估**。
- 二、作業場所之**配置**。
- 三、工作**適性安排**。
- 四、行為**規範**之建構。
- 五、危害預防及溝通技巧之**訓練**。
- 六、事件之**處理程序**。
- 七、成效**評估及改善**。
- 八、其他有關安全衛生事項。



職業安全衛生設施規則 第 324-3 條

- 雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受**身體或精神上**不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成**執行紀錄並留存三年**：
- 一、辨識及**評估危害**。
- 二、適當**配置作業場所**。
- 三、依工作適性適當**調整人力**。
- 四、建構**行為規範**。
- 五、辦理**危害預防及溝通技巧訓練**。
- 六、建立**事件之處理程序**。
- 七、執行成效之**評估及改善**。
- 八、其他有關安全衛生事項。



職業安全衛生設施規則 第 324-3 條

- 前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。



醫療法 第24條

- 1.醫療機構應保持環境整潔、秩序安寧，不得妨礙公共衛生及安全。
- 2.為保障就醫安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇、公然侮辱或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。
- 3.醫療機構應採必要措施，以確保醫事人員執行醫療業務時之安全。
- 4.違反第二項規定者，警察機關應排除或制止之；如涉及刑事責任者，應移送司法機關偵辦。
- 5.中央主管機關應建立通報機制，定期公告醫療機構受有第二項情事之內容及最終結果。



民法 第 483-1 條

- 受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。



刑法 第 305 條

以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事恐嚇他人，致生危害於安全者，處二年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。



臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號民事判決

按所謂「職場霸凌」，乃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沉重的身心壓力。



士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決

所謂職場霸凌目前並無明確定義，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。



臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第10號民事判決

職場霸凌之態樣繁雜、不一而足，..... 職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。



三、執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)



執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)-定義

- 近年來，國內時聞勞工於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之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。此等不當行為對於受害之勞工不僅涉及安全健康、人權問題，也涉及組織效率問題，進而影響國家整體經濟發展。



執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)-適用範圍

- 適用對象，依職安法第 51 條第 2 項規定，事業單位於實務推動時，除受僱勞工外，應將受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（工作者），比照事業單位勞工一併適用。

職業安全衛生法第五十一條第二項(定義)

- 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。



執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)-名詞定義

- 名詞定義本指引所稱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。



哪些行為構成不法侵害預防？

職場的不法侵害不單是肢體上的侵害，造成精神上的職場霸凌也涵蓋其中，而職場不法侵害主要分為四種類型：

1. **肢體不法侵害**：毆打、抓傷、拳打、腳踢等
2. **心理不法侵害**：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等
3. **言語不法侵害**：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等
4. **性騷擾**：不當的性暗示與行為等

公開傷害	VS.	隱性傷害
當眾辱罵、斥責 嘲諷、酸言酸語		冷暴力、排擠 漠視、背後造謠



哪些行為構成不法侵害預防？

常見之不法侵害態樣

1. 肢體暴力：暴行、傷害
2. 言語暴力：恐嚇、脅迫、名譽毀損、歧視、侮辱、言語騷擾
3. 性騷擾、跟蹤騷擾：任何形式與性要求或性意味性的不受歡迎、違反意願、單方面的舉動，導致受害者感到被威脅、侮辱、尷尬或貶低
4. 心理壓力(廣義職場霸凌)

常透過一連串小事件的累積，造成受害者重複性或破壞性的影響，例如隔離、排斥、忽視、孤立、妨礙工作、不給工作



31

執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)-增修重點

另**服務業**因工作需接觸顧客，而易遭受來自顧客(第三方)暴力，如**脅迫**、**咆哮謾罵**、**過分要求**、**長時間惡質客訴**等騷擾

32

執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)-增修重點

監視器及警報系統：依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度 選擇警報系統，所有系統應定期妥善維護及測試；**惟為避免監視器之設置衍生侵犯個人隱私等勞資爭議，建議雇主就其設置目的、地點、數量及用途限制等事項，事先與勞工溝通說明。**

④ 監視器之裝設應避免針對特定人員拍攝或錄音等侵犯隱私行為。

33

執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)-增修重點

1. **職場發生性騷擾事件者**，應依**性別平等工作法**之規定程序通報。
2. 調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門（單位）且**職務為上下級關係**，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。

34

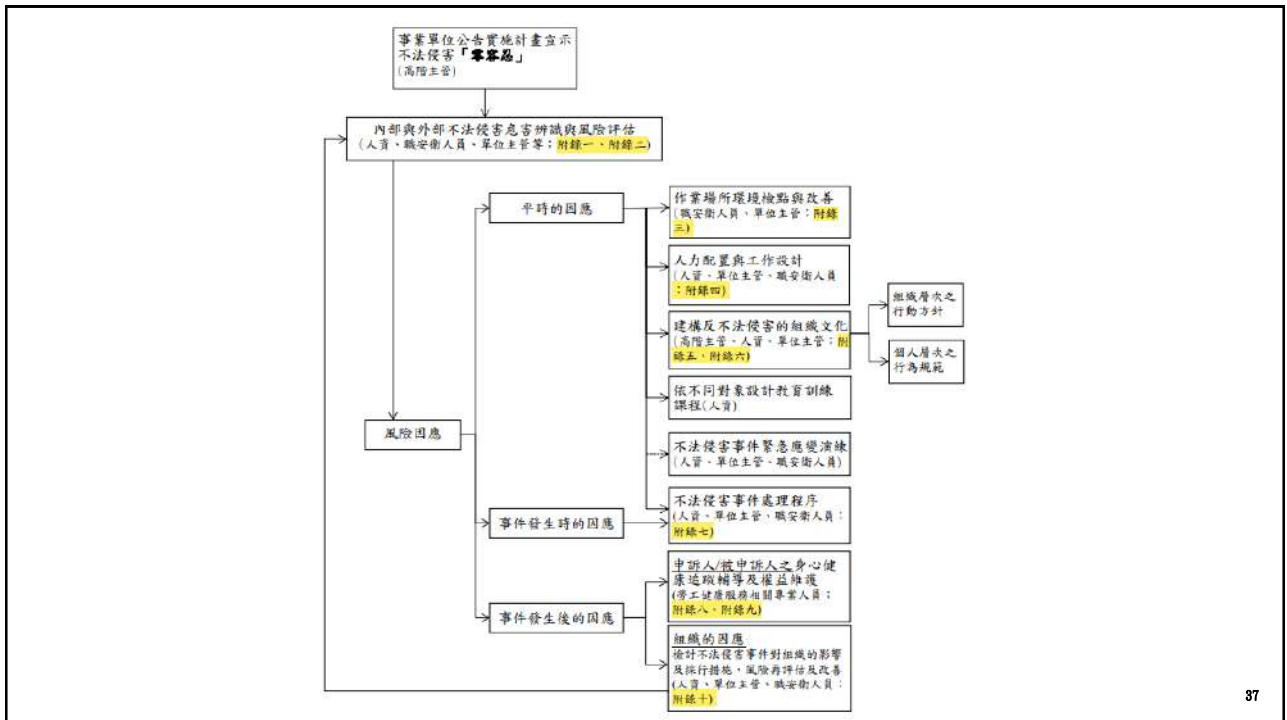
執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)-增修重點

並宜於3天內成立處理小組進行調處或調查；倘進入調查程序，針對勞工人數 100 人以上者，調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席；勞工人數30人以上未達100人者，調查小組之成員至少3人；勞工人數未達30人者，得由雇主與勞工代表共同組成處理，實務運作如有困難，建議委由外部專業人員協助處理調查；調查過程宜有勞工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時，請求警衛、保全人員或警方介入。調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密，調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

35



36



四、案例分析



職場不法侵害

職場暴力

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

職場霸凌

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

性騷擾

- 敵意式性騷擾
- 交換式性騷擾

就業歧視

- 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

範圍差異？

- 職場不法侵害：發生在工作場所一方違法，侵犯別人權益(侵權行為)
- 職場暴力：直接的衝突，熱暴力、冷暴力(不想跟你說話!)
- 職場霸凌：合法的行為，但不合理，(如一直退文、單獨退某人文)

職場霸凌沒有單獨立法



潛在造成職場不法侵害之行為樣態

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。

1. 肢體攻擊：例如毆打、拳打腳踢、丟物品攻擊等

2. 語言暴力：包括恐嚇、辱罵



因語言不法侵害遭受法院判賠一覽表

台灣罵人價目表（本價格已經過法官核准）			
	用 詞	罰 款 金 額	法 官 罰 款 說 明
1	幹	判賠 0元	「幹」只是台語發語詞
2	更年期到了	判賠 2千	涉嫌公然污辱
3	賤貨	判賠 3千	名譽受損
5	米蟲	判賠 6千	公然侮辱罪
6	王八蛋	判賠 1萬	法官認為罵人屬實，侵害名譽權
7	不要臉的髒東西	判賠 2萬	公然侮辱罪
8	你去吃屎啦	判賠 2萬5千	公然侮辱罪，身心受創，要到醫院就診
4	敗類	判賠 3萬	法官認為言論確實貶損當事人的人格評價
9	智障	判賠 5萬	損害大於口語以精神撫慰金5萬元為適當
10	賤人就是矯情	判賠 5萬	公然侮辱應賠償精神損失5萬元
11	頭殼裝屎	判賠 5萬	造成身心俱疲，罹患憂鬱症，精神撫慰金
12	白痴	判賠 5萬5千	不堪受辱、身心疾病復發，公然侮辱罪
13	婊子	判賠 6萬	名譽受損，且感到愧對母親而精神耗弱
14	下流	判賠 6萬	是罵人的話有輕蔑之意，構成公然侮辱罪
15	幹X娘	判賠 8萬	公然侮辱罪
16	死番仔	判賠 10萬	無禮蔑視踐踏人格損及人性尊嚴侵害名譽權
17	人渣公務員	判賠 30萬	言論已侵害對方名譽，精神上受到相當痛苦
18	神經病	判賠 30萬	公然侮辱被判無罪但民事求償30萬元定讞
19	特殊性關係	判賠 100萬	加重誹謗罪，並在4大報頭版登報道歉1天。

112年度醫療機構受有醫療法第二十四條第二項所列妨礙醫療業務執行案件統計表

製表時間：2024-10-23 14:07

查詢年度：113年

縣市別		案件總數	結案													結案合計	合計
			行政處分					司法偵查及調解結果									
			罰鍰	疾病因素(身心科)	疾病因素(身心科以外)	行政調查結果非醫療暴力案件	其他因素	有期徒刑	拘役	徒刑	不起訴	繼續訴	不罰	罰金	其他		
基隆市	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
新北市	24	0	0	1	0	3	0	1	0	4	0	0	0	0	9	15	
台北市	82	5	0	1	6	22	5	2	1	22	0	0	0	0	64	18	
桃園市	32	1	1	0	2	1	2	0	0	2	0	1	1	0	11	21	
新竹縣	7	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	5	7	0	
新竹市	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
苗栗縣	12	4	0	1	2	3	1	0	1	0	0	0	0	0	12	0	
台中市	56	3	1	0	3	0	6	1	4	24	1	0	1	0	44	12	
彰化縣	11	9	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	
南投縣	7	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	4	3	
雲林縣	5	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	5	0	
嘉義縣	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	1	
嘉義市	6	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	1	5	1	
台南市	20	5	0	0	0	1	7	0	0	1	0	0	1	3	18	2	
高雄市	38	15	3	2	2	6	0	0	0	0	0	0	0	3	31	7	
屏東縣	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	2	
宜蘭縣	7	0	2	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	7	0	
花蓮縣	6	1	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	
澎湖縣	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	
金門縣	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	
總計	331	43	9	7	19	39	34	4	6	57	1	1	4	24	248	83	

資料來源：地方級衛生局通報醫療機構發生醫療事件(案件發生期間：112年01月01日至112年12月31日)；最終資料下載日期：113年10月23日



- 超過一半醫療暴力事件不罰、不起訴
- 觀察這4年通報案件，每年有252~399件，2020年~2021年因為疫看診量下降，通報案件也跟著下降。
- 分析結案的案件，2018年報案有70.8%行政處分、司法偵查皆為不罰、不起訴；2019年不罰、不起訴率為75%；2020年是48%；2021年增加到59.5%。



2023年5月8日，台北三總病房發生神經科醫師因為拒開巴氏量表，遭到家屬毆打的事件。從外傳的1分鐘影片可以看到，家屬5度揮拳，2次打中醫師臉部惡劣又凶狠的行為引起社會關注。

醫療暴力危害第一線的醫護人員，衛福部在2014年修改「醫療法」，增定有期徒刑、拘役或罰金等罰則，傷害醫護人員者，處3年以下有期徒刑，最高可罰30萬元罰金，導致重傷或死亡者，最高可判無期徒刑。

2018年起，衛福部更要求縣市衛生局每個月以一案一報方式通報，訂定「醫院發生滋擾醫療秩序或妨礙醫療業務執行案件通報與處置標準流程」相關規定，要求醫院及早警覺發現施暴者、通報駐警保全或向警方報案。

此外，衛福部著手調查通報的醫療暴力案件。不過，根據統計，2018~2021年不罰、不起訴比率高達48%~75%。

45

醫療暴力施暴者身心疾病、物質濫用而不罰

- 衛福部表示，經由行政調查，由於施暴者因為身心疾病、物質濫用和非身心疾病引起，也有經由司法偵查發現，因為醫病溝通不良，造成衝突，不屬於暴力事件，因此，判決不起訴，也不處罰。
- 三總醫師被打事件移送士林地檢署重大刑案專組偵辦，施暴者被依傷害、醫療法複訊後，以2萬元交保，醫界認為，施暴者未必會受處罰。
- 「到時候，法官會說醫師沒有立即離開現場，動作略帶挑釁，家屬心急，情有可原，判處拘役，可抵罰金或抵社會服務，到醫院當志工。所以，不要太期待法律（伸張正義），」醫師在群組裡熱烈討論。
- 其實，護理師接觸病人的機會比醫師多，遇到醫療暴力的機率更高。協助護理師解決醫療暴力的台灣護師工會理事長陳玉鳳就說，如果身心疾病、生理病痛或物質濫用能夠讓施暴者無罪，難道表示有病就可以傷害他人？這樣的調查標準是否太過寬鬆？

近4年醫療暴力事件處置情形

每頁顯示 10 個資料列

搜尋:

	2018年	2019年	2020年	2021年
報案件數	399	353	252	284
結案件數	206	208	177	173
不罰、不起訴	146	156	85	103
行政罰鍰	24	25	35	31
有期徒刑	19	4	32	20
拘役、緩刑、緩起訴	9	10	12	7
司法罰金	0	8	4	4
其他	8	5	9	8
不罰和不起訴比率	70.8%	75%	48%	59.5%

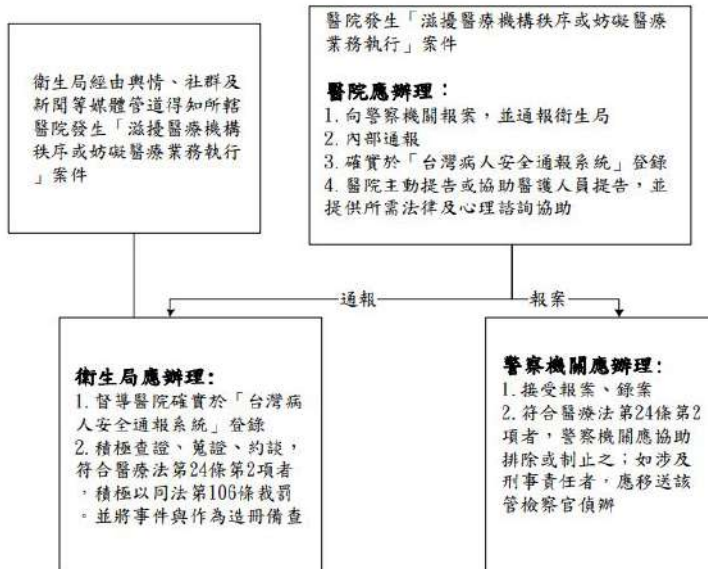
集團


 FAR EASTERN GROUP

47

- 醫院發生滋擾醫療秩序或妨礙醫療業務執行案件通報與處置標準流程
- 一、目的：於醫院發生「滋擾醫療機構秩序或妨礙醫療業務執行」案件時，衛生局應即時了解處置，醫院亦應積極協助醫護人員以及於「台灣病人安全通報系統」(TPR系統)登錄通報。
- 二、法令依據：依據醫療法第24條第2項規定，為保障病人就醫安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行，致生危害醫療安全或其設施，違反上開規定者，可依同法第106條裁罰。另，警察機關應協助排除或制止之；如涉及刑事責任者，應移送該管檢察官偵辦。

通報與處置流程：



潛在造成職場不法侵害之行為樣態

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，把它邊緣化，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。



心理精神攻擊：例如威脅、欺凌、騷擾、歧視、貶低

類型兩類

- 1.態度或行為上的問題:肢體、口頭、LINE、出言不遜、羞辱性話語平時用語習慣、衝動、愛開玩笑，輕浮超過界線，糾正下屬是OK，不要有逾越的行為
- 2.人事權的行使，公司所有決策，如資方以工作規則做懲戒或考績或依勞基法做合法調動，申述人覺得被不合理對待，被主管不合理對待孤立，查核符合是否勞基法



同事吃披薩每次都沒揪 她怒告「職場霸凌」勝訴獲賠90萬

自由時報2021/05/08

福特汽車（Ford）一間英國經銷分公司，每個月會讓員工一起訂披薩吃飯聯絡感情，但其中一名女性員工總是被遺漏，因此該名員工一狀告上法院，控訴同事「職場霸凌」且勝訴，獲賠2.3萬英鎊（約新台幣90萬元）。

據《鏡報》報導，原告萊威卡（Malgorzata Lewicka）表示，她總是在每月最後一個星期五的公司午餐會上被排擠，並指出，其他人都有被問要吃什麼或是否要參加，但她卻從未受邀。

分公司代表則聲稱，沒有邀請萊威卡是因為她是兼職，且下班時間為下午1點，且她早和同事沒有說話，法庭則認為這不是藉口。2018年3月時，萊威卡曾控訴公司在工時、工資上有性別歧視，也曾控訴同事性別歧視，之後就遭受排擠。

法官巴特利特（Jennifer Bartlett）認為，可以接受午餐會是臨時的，而不是固定舉行，萊威卡給出明確證據顯示，當她在赫默爾分公司工作時，經理會問每一個人要吃什麼，包括她在內，但到了沃特福德分公司時，卻沒有人問她要不要。

且萊威卡作為一名全職單親媽媽於2019年被公司裁員，在整起事件中處於不利地位，因此判萊威卡可獲得2.3萬英鎊賠償，其中包括精神和收入損失的賠償。





謝宜容霸凌下屬害輕生？檢：北分署處高壓不友善工作環境

勞動部勞動力發展署北分署前分署長謝宜容被控職場霸凌害部屬輕生部分，上周因難證因果關係獲新北地檢署不起訴，但檢方查出，謝的...

2025年4月8日

雲云科技負責人坦承預謀殺人 死者發文控訴職場霸凌成最後稻草

2025/3/17 19:17 (3/17 22:33 更新)

北捷軌道廠傳職場霸凌！主管被控摔公文、罵同仁「豬腦袋、他X的」

北捷軌道廠爆職場霸凌事件。(示意圖／報系資料照) [周刊王CTWANT] 台北捷運公司近日傳出霸凌事件，軌道廠一名員工指控，一名黃姓主管長期霸凌同仁，...



53

不法侵害案例

案情概述-某科病人在開刀房手術，申訴人站在第二助手視野受限，主治醫師因情況危急用器械撥打申訴人的右手，避免發生病安狀況。

當事人提出不法侵害申訴通報，經調查確實有撥打行為，雖為避免病安問題，其行為仍屬不當，判定不法侵害屬實，轉人評小組議處。

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

• 三、性騷擾：

不當的性暗示與行為

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）。

跟蹤騷擾（在疑似職場不法侵害事件通報表中提到）

跟蹤騷擾防制法
於111年6月1日施行
The Stalking and Harassment Prevention Act is set to take effect on June 1, 2022.

什麼是跟蹤騷擾：針對特定人反覆或持續，
持續或間歇性，造成恐懼、騷擾或威脅，
使人心生畏懼。

8種行為樣態

- 監視觀察
- 尾隨接近
- 寄送物品
- 冒用個資
- 不當追求
- 妨害名譽
- 通訊騷擾
- 歧視貶抑

遇到跟蹤行為，請報警！

- 監視跟蹤行為：持續1年以上有跟蹤行為，
非糾察隊100元以下罰鍰，
處6個月以下徒刑。
- 冒用跟蹤行為：冒用他人姓名、
非糾察隊100元以下罰鍰，
處6個月以下徒刑。
- 不當追求行為：持續2年以上有跟蹤行為，
非糾察隊100元以下罰鍰，
處6個月以下徒刑。
- 通訊騷擾行為：持續2年以上有跟蹤行為，
非糾察隊100元以下罰鍰，
處6個月以下徒刑。

內政部 內政部警政署關心您

跟蹤騷擾行為種類

監視觀察 	尾隨接近 	寄送物品 	冒用個資 
不當追求 	妨害名譽 	通訊騷擾 	歧視貶抑 

內政部 內政部警政署關心您

跟蹤騷擾防治法

1. 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
2. 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
3. 對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
4. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
5. 對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
6. 對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
7. 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
8. 濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。



潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- **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）。



五、預防與通報



- (1) **高階管理階層**：應改善組織文化並採取相關措施，且應以身作則，負執行此政策之責任，發揮典範領導力。
- (2) **主管階層**：應合理行使管理與懲處權，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工，參與反職場不法侵害之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為。可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。
- (3) **勞工個人**：每位勞工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持



工作規則中宜納入事項

- (一) 雇主於組織政策中，明確申明對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。
- (二) 雇主應參考預防職場不法侵害或就業歧視等相關法令規章，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，落實法令規定。
- (三) 針對疑似職場不法侵害事件，應建立標準處置流程，明定申訴或通報與後續處理及保護機制。
- (四) 明確規範各級主管與勞工之權利及義務，並確保所有人員了解各自承擔之義務及責任。
- (五) 提供職場不法侵害相關教育訓練，並鼓勵全員參與。



而為了有效預防職場不法侵害發生，在「執行職務遭受不法侵害預防計畫」中，有五個步驟可防止職場不法侵害事件的發生：

1、辨識及評估危害：

初步評估職場內的高風險因子，可透過匿名問卷調查或隨機訪談的方式發掘可能產生衝突的內部或外部區域。

2、適當配置作業場所：

當已評估出可能的高風險因子時，公司應盡可能消除高風險因子；另外在工作空間場所的設計，應盡可能保持明亮無死角且減少隱密空間，如有必要設置隱密空間，也可藉由門禁卡等管理模式確保出入人員身分。

3、辦理危害預防、溝通訓練：

事前溝通與訓練是最前端的且重要的預防。透過溝通訓練，公司可以傳遞如何用平緩且客觀的方式取得對方信任。

4、建構行為規範：

在員工守則中提及任何形式的不法侵害都是不被公司允許且必須呈報獎懲委員會，也可在醒目處張貼海報提醒員工若遇不法侵害時，要如何進行通報，其通報是隨時保持暢通的。

5、建立處理程序：

不能試圖掩蓋不法侵害事件。依建立好的內部程序召集相關人員成立處理小組。在處理小組協助釐清事件的同時，諮詢勞工健康服務相關專業人員進行追蹤與評估，看是否需要進一步的心理輔導或醫療協助。

事業單位公告實施計畫宣示
不法侵害「零容忍」
(高階主管)

內部與外部不法侵害危害辨識與風險評估
(人資、職安衛人員、單位主管等；附錄一、附錄二)

風險因應

平時的因應

作業場所環境檢點與改善
(職安衛人員、單位主管；附錄三)

人力配置與工作設計
(人資、單位主管、職安衛人員；附錄四)

建構反不法侵害的組織文化
(高階主管、人資、單位主管；附錄五、附錄六)

依不同對象設計教育訓練
課程(人資)

不法侵害事件緊急應變演練
(人資、單位主管、職安衛人員)

不法侵害事件處理程序
(人資、單位主管、職安衛人員；附錄七)

申訴人/被申訴人之身心健
康追蹤輔導及權益維護
(勞工健康服務相關專業人員；附錄八、附錄九)

組織的因應
檢討不法侵害事件對組織的影響
及採行措施，風險再評估及改善
(人資、單位主管、職安衛人員；附錄十)

組織層次之
行動方針
個人層次之
行為規範



63


 ASTERN GROUP

附錄五

○○○○預防職場不法侵害之書面聲明【範例】

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附錄六)：

(一) 職場暴力。

(二) 職場霸凌。

(三) 性騷擾。

(四) 就業歧視。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

(一) 向同事尋求建議與支持。

(二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三) 向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司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。本公司絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_____ 申訴專用電子信箱：_____

公司負責人：_____ 簽署日期：_____

64

附錄一

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員／評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員／審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ¹⁾	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/職 場霸凌/性騷擾/就 業歧視) ²⁾	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/ 個人防護)	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(承包商、 客戶、服務對象或親友等)因其 行為無法預知，可能成為該區勞 工之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐						
勞工之工作性質是否為執行公 共安全業務	☐	☐						
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
勞工是否需於較陌生之環境工 作	☐	☐						
勞工之工作是否涉及現金交易、 運送或處理貴重物品	☐	☐						
勞工之工作是否為直接面對群 眾之第一線服務工作	☐	☐						

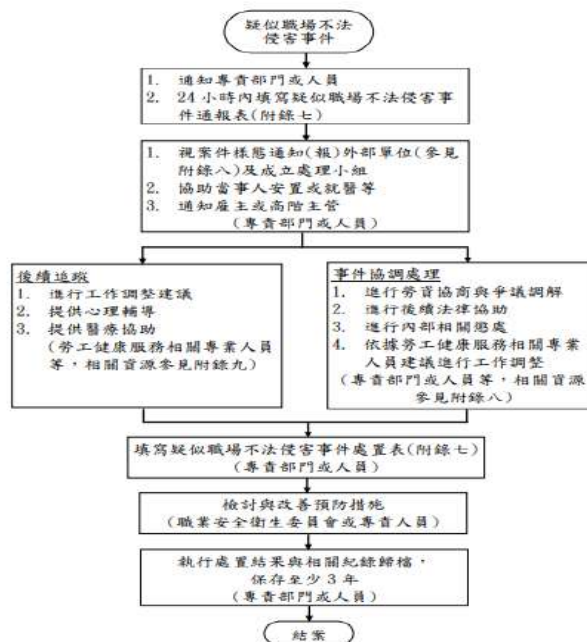
65



① 內部事件：若為組織內部疑似不法侵害事件，應落實保密，通報窗口宜在人資部門或最高主管單位(如總經理室或董事長室)，並宜於3天內成立處理小組進行調處或調查；倘進入調查程序，針對勞工人數100人以上者，調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席；勞工人數30人以上未達100人者，調查小組之成員至少3人；勞工人數未達30人者，得由雇主與勞工代表共同組成處理，實務運作如有困難，建議委由外部專業人員協助處理調查；調查過程宜有勞工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時，請求警衛、保全人員或警方介入。調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密，調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。



②外部事件：疑似第三方之不法侵害，應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件；必要時，提供建築物之空間佈置，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，可優先通報警衛或保全人員處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將行為人隔開，或將相關勞工暫置於安全處所，以保障工作者或服務對象之安全。



圖二 疑似職場不法侵害事件處理流程圖

疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	● 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	● 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容）
☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視	1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他
☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註	2. 傷害程度：_____
☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：_____	目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防治法相關規定辦理。



疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員：	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是
☐ 外部人員（請敘明，如警政人員）	事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 是
☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦
☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假	內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦
☐ 法律協助 ☐ 其他：_____	☐ 其他
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期）	
未來改善措施：_____	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____





常見職場不法侵害類型

類型	舉例	涉及法規
肢體	如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等	《刑法》 傷害罪 、 《民法》 侵權行為
心理	如： 威脅 、欺凌、騷擾、辱罵等	《刑法》 公然侮辱、誹謗、恐嚇 《就業服務法》第5條第1項 反歧視 種族、語言、宗教、黨派等16項
語言	如： 霸凌、恐嚇、歧視等	《性別工作平等法》第7-11條， 因性別影響 招募、升遷、薪資、訓練福利差別待遇等
性騷擾	不當的性暗示與行為	《性別工作平等法》第12,13條： 性騷擾之防治 第13條 《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第7,8條



71



職場霸凌申訴管道、流程是什麼？

分行政程序

民事訴訟

刑事訴訟



可透過職業安全衛生法要求雇主採取預防措施。依照職業安全衛生設施規則第324-3條，事業單位勞工人數達100人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，訂定執行職務遭受不法侵害預防指引並據實執行；勞工人數未達100人者，得以執行紀錄或文件代替。

按勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引，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，讓勞工在碰到職場霸凌時，可以即時向公司專責部門進行申訴。



行政程序

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；後續再進行工作調整建議、提供心理輔導、給予醫療協助，進行勞資協商與爭議調解、法律協助、內部相關懲處，並依據勞工健康服務相關專業人員建議，進行工作調整。倘若公司沒有相關機制，勞工也可以向全國勞工主管機關提出申訴。



民事訴訟程序

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。



刑事訴訟程序

刑事部分，霸凌者可能觸犯**傷害罪、恐嚇危害罪、公然污辱罪及誹謗罪**，但須於六個月內提出告訴。



職場霸凌蒐證要注意什麼

向同事尋求建議及支持。

尋找其他同樣遭受霸凌的同事，一起跟霸凌者當面對質，向霸凌者明白表達不滿，並向霸凌者展現被霸凌者結盟的意向。

聯合其他同樣被霸凌者，向工會、福委會、員工健康部門、員工諮商部門投訴。

聯合其他同樣被霸凌者，向人力資源部門投訴，並索取公司中與制止霸凌行為相關的政策或法令（國內為職業安全衛生法）。若公司沒有相關資料，則可試圖蒐集其他公司的相關資料。



職場霸凌蒐證要注意什麼

盡可能以錄音或錄影的方式，記錄霸凌者的霸凌行為，當作證據。

找出自己過去的績效評估結果，證明遭到霸凌並非因為自己的工作表現不佳所致。

請同事誠實評估被霸凌者的為人、工作表現，證明被霸凌者並非自身有問題，才會遭到霸凌。

做身心健康檢查，證明霸凌現象已造成被霸凌者的身心健康受損。



職場霸凌蒐證要注意什麼

法院判案講求證據，除了要盡可能蒐集、留存職場霸凌的證據，也要注意取證過程是否違法，並了解相關提告時效，以維護自身權益。如果取證過程有瑕疵，就不一定能作為證據使用。舉例來說，不少民眾會以錄音方式自保，但偷錄音、偷監聽可能會觸犯刑法第315-1條、通訊保障及監察法第24條，友善提醒，私下錄音務必出自合理目的、最好在公開場合進行錄音，並且不要隨意散播錄音內容。



職場霸凌蒐證要注意什麼?(心理調適)

跟諮商師或公司健康部門的醫師約時間，詳細陳述遭遇到的霸凌經驗，減少個人的壓抑和壓力。

在專業醫師的建議下適度服藥，以減輕生理病痛。

盡可能維持均衡且健康的飲食，以保持個人戰力。

請諮商師協助排解因霸凌而產生的各種情緒。



職場霸凌蒐證要注意什麼?(心理調適)

做一些能放鬆身心的活動。

要有在工作場所以外的朋友，他們更容易站在你的立場上體諒、傾聽。

在下班後做一些能讓自己感到愉快的事情。

盡量保持幽默感，並善待自己。

跟關切職場霸凌的相關社福機構保持聯繫，或在工作之外尋找有共同經驗的朋友、部落格、社群，增加交流。



若遇職場霸凌?

- **尋求保護與支持**：一定要跟家人朋友說，或可選擇信任的同事、主管說。除情緒支持，討論解決策略及之後作法。
- **持續蒐證**：盡可能留下客觀事實之紀錄或資料。
- **提出申訴**：考量確定，透過主管或逕向承辦窗口提申訴。若未受理(申請書有案號)或持平處理再向上、向外反映。但申訴不一定得到所欲結果，在不違反自主意願、價值觀下也可考慮採調解途徑(須有公正第三方)。
- **身心調適**：對過程及影響作調適；對申訴/司法結果作調適。單位EAP諮詢、外部諮商、醫療資源。
- **自我反思與成長**：大致走過後，想想遭遇此事件過程之學習及啟發。後續可自我調整之處，更自我肯定、捍衛自己權益，修正學習人際互動方式



• 自我保護：

- 蒐證・錄音：會有妨礙秘密罪嗎？
- 初始事件發生來不及，後續可能再出現，應預作準備。雖不容易，嘗試說出該說的話(你這樣...，我覺得不舒服/很受傷/不公平/不合法/理.....)。

紀錄：無法錄音時・事件後儘速將脈絡與過程記下(時地人事物)：對話原句(記得的話)、對方行動、在場他人...・行為事實才是重點(evidence base)，情緒感受較次要。

就醫：・身體傷害：依傷害找合適科別・心理傷害：建議找精神科，中醫或其他科參考性不高(參考《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》)・人證：列出在場相關人員，評估他們支持度及作證意願

- **錄音證據會有問題嗎？**・申訴人錄音不違法的關鍵點：
- **錄音者是對話當事人：**只要錄音者本身參與了對話，就不會構成妨害秘密罪，也不涉及非法竊錄或監聽的問題。
- **錄音目的為自我保護或舉證：**若錄音內容涉及勞資糾紛、職場騷擾、不當解雇等，可作為證據使用，不會構成刑事責任。
- **避免公開散布錄音內容：**雖然錄音本身不違法，但若將錄音對外公開或惡意散播，可能涉及妨害名譽或違反個資法，因此應謹慎使用錄音，僅作為法律程序的證據。



遇到不法侵害怎麼辦？

向同事/EAPs
尋求建議與支持

1

思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點

3

向法院提出申訴

5

2

與對方理性溝通，
表達自身感受

4

盡可能紀錄保留加
害者行為作為證據



85



來源

內部

發生於組織內部，常發生在同事之間，或上司及下屬之間，也包括資深勞工與新進、年輕或層級屬弱勢地位之勞工間，甚至勞工對主管，利用各種優勢所為者。對於有精神或心理相關疾病史之勞工或具暴力傾向者，宜留意其潛在風險。

外部

來自組織外部，包括顧客、服務對象、承包商、其他相關人士或陌生人，尤其像醫療機構、社工機構等服務對象屬特殊高風險族群，如酗酒、藥癮、心理疾患或家暴者。



86

人際界線及好好說話



某名人轟小S
「用餐禮儀噁心」

「每人都有發表演論的權利，但也有不作回應的權利。」



~你的事，干我屁事
我的事，干你屁事

~你有表達的權利
我有拒絕的權利

E-learning 「2022-07-14不法侵害前的溝通衝突處理」

- 溝通原則，例如不比較，把對話責任放在自己身上，從對方的感受出發，每句容易講出口的話，透過調整，都能更動聽！



摘錄自全聯及張忘形臉書

STERN GROUP 87



好好說話

摘錄自全聯及張忘形臉書

溝通原則，例如不比較，把對話責任放在自己身上，從對方的感受出發，每句容易講出口的話，透過調整，都能更動聽！



88

思維不同 不必強融



老鼠從不認為自己吃的東西是偷來的

蒼蠅從不覺得自己髒

蝙蝠也不知道自己有菌

這世上，無論你怎樣活都有人說長道短

無論你怎樣做，都有人指手畫腳

思想不在一個高度就沒必要互相說服

只需相互尊重

89

為利推動預防計畫或措施之相關人員具足執行之能力，事業單位應安排適當之相關教育訓練，使其能勝任該工作；對於未達需設置職業安全衛生人員或勞工健康服務人員者，可指派內部單位專責人員，如人資部門，透過外部資源，如主管機關推動之員工協助方案或勞動部成立之財團法人職業災害預防及重建中心各區勞工健康服務辦公室，亦可委託外部專業團隊協助規劃執行，如勞動部認可得提供勞工健康顧問服務之職業安全衛生顧問服務機構。

90



身心健康諮詢及輔導相關協助資源

員工協助方案、工作與生活平衡措施	QR Code
勞動生活/勞動關係諮詢	QR Code
情緒困擾、壓力或自殺問題之一般輔導、自殺評估	QR Code
衛生福利部/心理輔導司/台灣勞工諮詢服務中心	QR Code
原居點省心理健康促進課程提供諮詢資料、設置心理諮詢室或諮詢專線、主動關懷員工等	QR Code
衛生福利部/國民健康署	QR Code
自殺防治、精神心理諮詢等輔導及法律諮詢	QR Code
對高風險團體進行心理輔導	QR Code
心理諮詢服務、社工服務及員工協助方案等	QR Code
紀國法人生活安全協會	QR Code
職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	QR Code
勞工健康服務中心(0800-888-588)	QR Code
職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	QR Code
對高風險團體進行心理輔導及輔導中心	QR Code

詳細預防指引



國家安全網查詢

職場不法侵害預防



CSA 勞動部職業安全衛生署
CORPORATE SAFETY & OCCUPATIONAL HEALTH



NEWS!
跟蹤騷擾防治法已於111年6月1日施行！
職場跟蹤騷擾也是雇主跟蹤騷擾行為樣態！

監視觀察	尾隨接近
寄送物品	冒用包裹
不當追求	妨害名譽
通訊騷擾	監視駭取

職場不法侵害事件處理程序流程圖例



1. 通知專責部門或人員
2. 24小時內填寫職場不法侵害通報表
(受害者或目擊者填寫)

1. 視案件修訂通知(知)外部單位及成立處理小組
2. 協助當事人安置或就醫等
3. 通知雇主或高層主管
(專責部門或人員)

依職權處理**

- 進行工作調整建議
- 提供心理輔導
- 提供醫療協助
(勞工健康服務中心或專責人員等)

事件依調處處理*

- 進行勞資協商與爭議調解
- 進行後續法律協助
- 進行內部糾紛調處
- 依據勞工健康服務相關專業人員建議進行工作調整
(專責部門或人員)

填寫職場不法侵害調查表
(專責部門或人員)

檢討與改善預防措施
(職安之衛生負責人等專責人員)

執行處置結果與相關紀錄歸檔，保存至少3年
(專責部門或人員)

結案 **請參考相關資源查詢
註：於預防內為建議人員詳細預防措施請參閱勞動部公告之指引

***依不法事件樣態尋求外部資源**

就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如：性別歧視、性騷擾、工作平等)	QR Code
縣市及勞工主管機關	QR Code
事業單位未執行職場不法侵害預防機制及措施(如：勞資雙方調查委員會或司法機關處理)	QR Code
勞動檢查機構	QR Code
涉及公然侮辱、傷害、詆毀、妨害名譽、恐嚇、毀損財產等	QR Code
警察機關	QR Code
任何人以強迫、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙營業之執行	QR Code
衛生福利部、衛生局	QR Code
勞資雙方機構設置標準之護理人員配置及保障護理人員職業權益	QR Code
衛生福利部、衛生局及健康局等	QR Code
勞工教育公務人員身分者之權益保障事項	QR Code
公務人員保障暨培訓委員會	QR Code
民、用法等相關法律諮詢	QR Code
法律扶助基金會	QR Code

結語

職場不法侵害事件可能發生在所有行業及各種職業從業人員身上。就雇主而言，不法侵害事件可能導致組織士氣低落、形象不佳，致難以招募人員及留住人才，甚而必須擔負勞工請假、補償金及法律之責任；對勞工而言，可能導致沮喪、傷病，甚至失能或死亡。有鑑於職場不法侵害對事業單位整體組織之負面影響，雇主應正視職場不法侵害預防之重要性，必須對組織不法侵害控制方法的效果進行監視，了解其有效性，詳如辨識哪些策略無效、哪些是無法預見的因素，並加以調整與改善，而非等到事件發生才處理。勞工是企業之資產，期盼事業單位能自主管理，落實職安法令之規定，採取促進勞工身心健康之相關措施，為勞工打造尊嚴勞動及安全之職場環境，確保勞動者之權益，共創勞資雙贏。



