

# 職場霸凌防治教育訓練

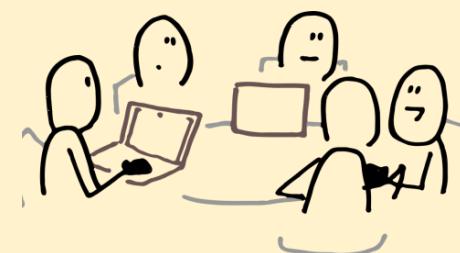
嘉義市東區蘭潭國民小學人事室





WHERE :

工作場域  
or  
執行職務



主管人員



WHO :

個人或集體



WHAT :

以**持續性**言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為



藉由**權力濫用**而對員工為**持續性**之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境



造成：

精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行

# 職場摩擦vs 職場霸凌

## 職場摩擦：對事不對人

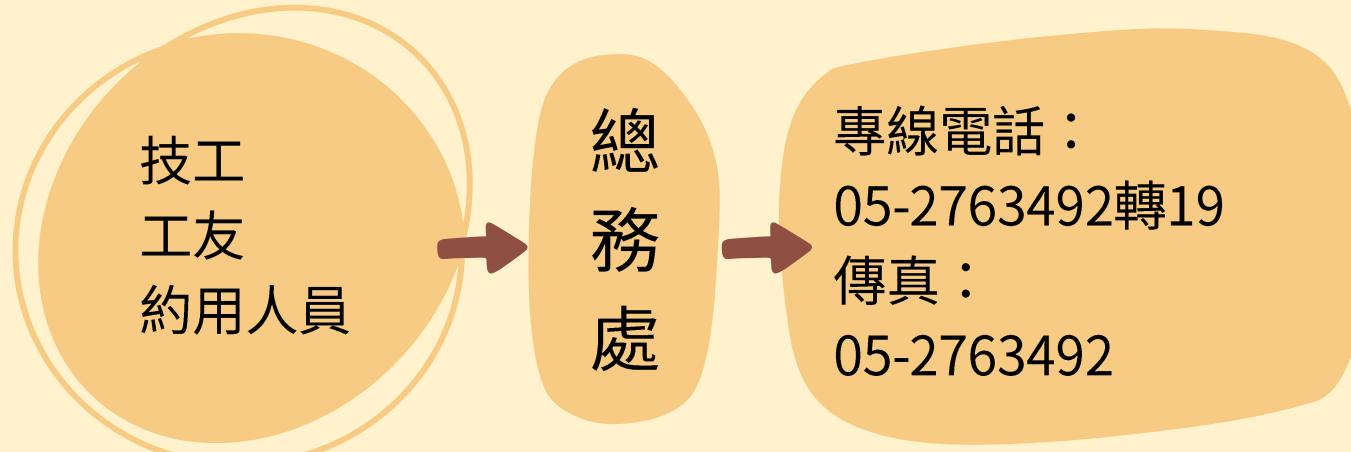
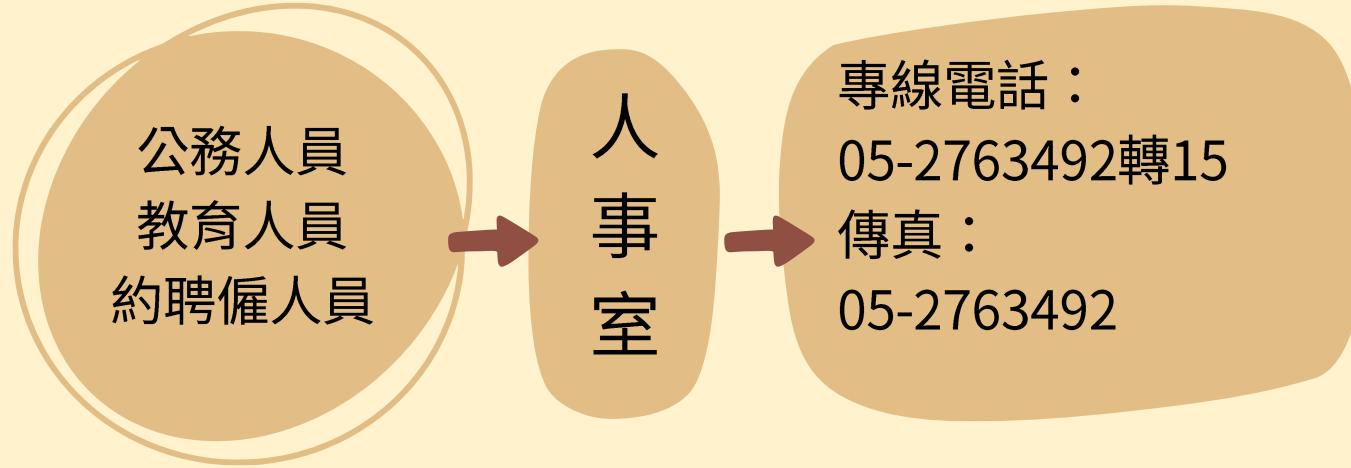
臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決中「職場生活除工作外，是相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，**並非同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌。**

## 職場霸凌：對人不對事

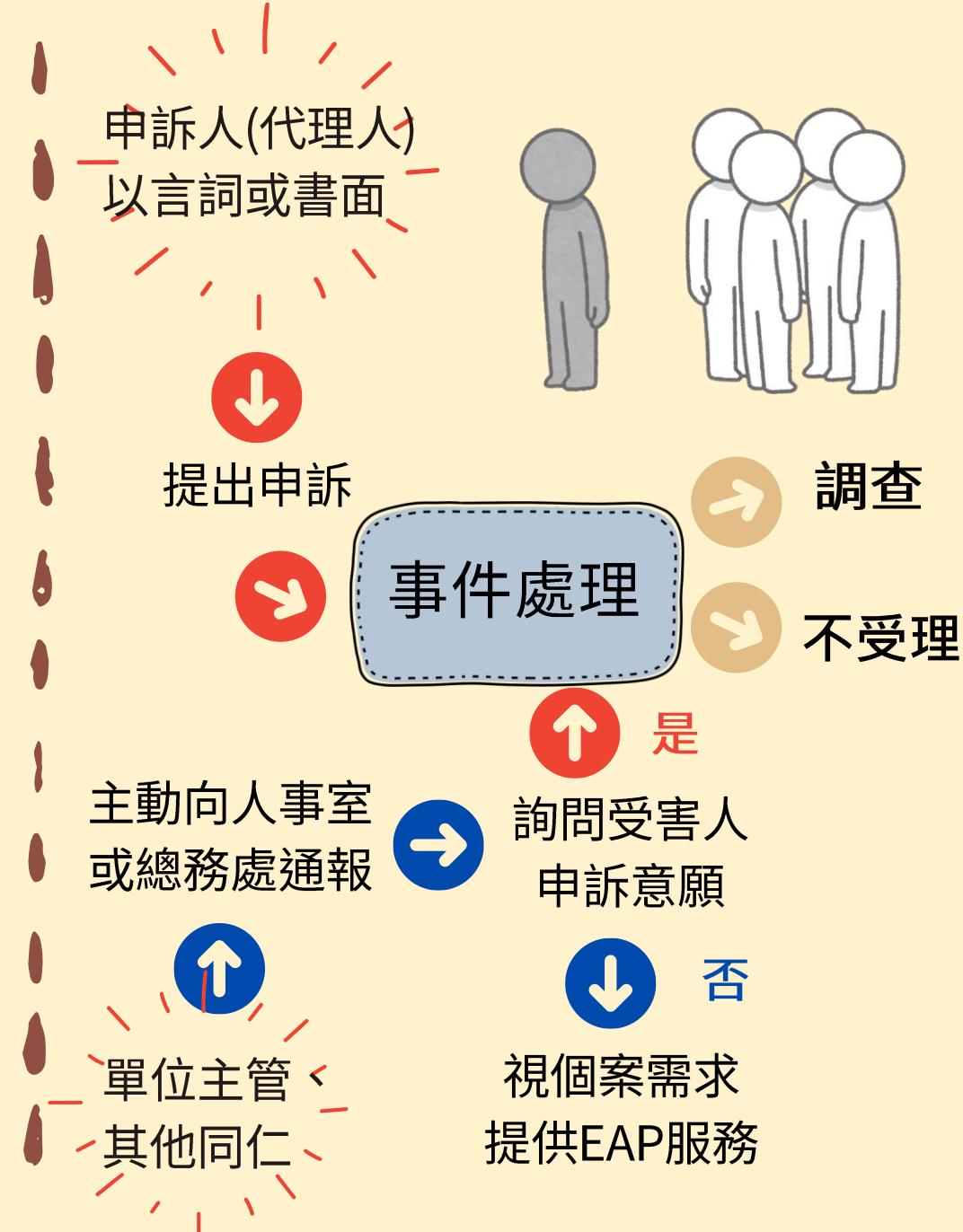
職場霸凌必須**有刻意傷害的行為、非偶發性且長時間、間接或直接造成他人身、心理傷害**等要件。



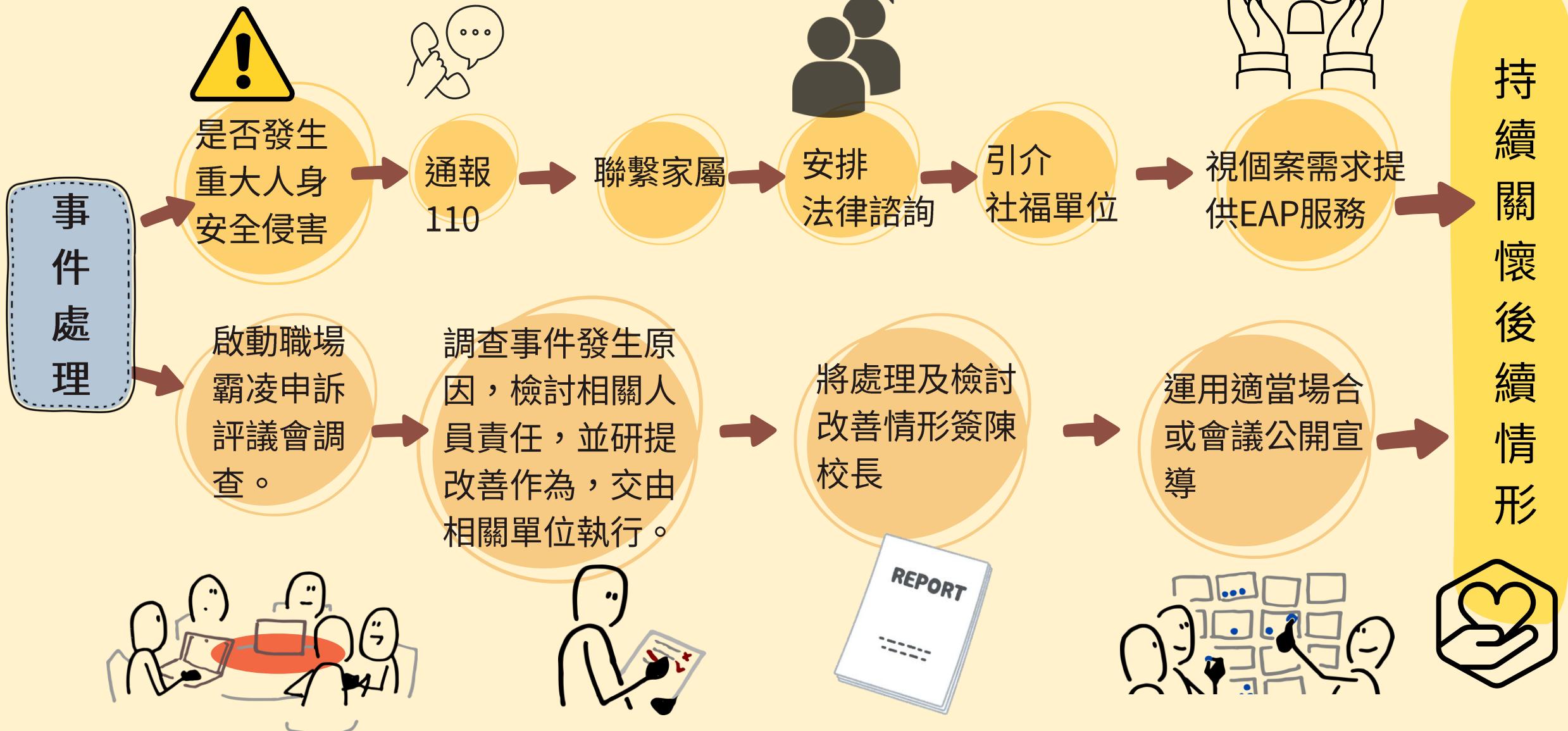
# 霸凌發生該怎麼辦？



申訴專用電子信箱：[personnel@ms2.ltes.cy.edu.tw](mailto:personnel@ms2.ltes.cy.edu.tw)



# 霸凌事件處理流程



# 員工職場霸凌防治處理流程篇



01

訂處理流程

- 機關應依相關規範**訂定職場霸凌防治及處理相關作業規定**
- 機關應設置多元申訴管道，並**公開揭示**

依公務人員保障法第19條及公務人員安全及衛生防護辦法第3、4條規定，各機關對於公務人員執行職務，應提供安全及衛生之防護措施。



02

發生事件

- 向服務機關提出職場霸凌申訴**
- 如涉機關首長則**向上級機關提出職場霸凌申訴**

依行政院人事行政總處112.9.14總處綜字第1121001847號函辦理。

♥如當事人僅口頭告知而未提出申訴，建議機關依保密規定協助當事人提起申訴，倘當事人無意願，機關仍宜本權責做適當處理及提供相關協助。



03

調查及處理

- 啟動調查**，依機關規定組成**申訴處理調查小組**或運用安全及衛生防護小組辦理
- 做成職場霸凌申訴成立與否之決定
- 提供EAP服務(如法律諮詢、引介心理諮詢等)

♥調查內容應保密且於一定期間內完成(建議可參考行政程序法2個月內，必要時得延長1次為限)。  
♥相關人員如為職場霸凌事件行為人時，服務機關應要求其於調查處理過程中迴避或採取適當措施。



04

檢討及改善措施

- 檢討**職場霸凌事件行為人責任及研提改善作為
- 持續**關懷**追蹤後續情形
- 加強公開**宣導**職場霸凌防治事宜

♥機關依權責研提改善作為，如適性調整職務或單位、提供教育訓練(如職場霸凌防治、溝通技巧等)、諮詢及輔導協助資源、審視評估管理措施等預防類此事件再發生之多元作為。



05

救濟程序

- 對於機關依員工職場霸凌防治及處理作業規定作成**申訴成立與否之決定**，得依公務人員保障法提起**救濟**(申訴、再申訴)

依公務人員保障法第77條及公務人員保障暨培訓委員會109.10.5公保字第1091060302號函規定。

# 職場霸凌案例



## 職場霸凌的範圍跟界線

### 案例一

某企業技術長想離職被董座砍殺  
離職文寫道「被公開羞辱、霸凌」



home 新聞

首頁 專題 政治 社會 財經 科技 國際 職場 運動 葵園 健康 娛樂 體育 生活

快訊 神腦董事異動 前內政部長余政憲擔任法人代表

新聞 社會

2015-03-27 22:44:12 新聞來源: 葵社工

雲云科技技術長想離職被董座砍殺 他離職文曝光「被公開羞辱、霸凌」



# 職場霸凌案例



## 職場霸凌的範圍跟界線

### 案例四

在三人以上的群組謹言慎行自以為「開玩笑」恐怕觸法

社會中心／臺中報導 三立新聞網2019-03-11



在有多人的群組裡真的要謹言慎行，自以為「開玩笑」，很可能讓對方不開心也可能觸法！在某豪宅擔任保全的阿榮（化名），日前因排班問題和同事在LINE通訊軟體群組起爭執，一名同事就寄了「**你頭被門夾過**」的梗圖酸阿榮，讓阿榮相當不滿，自覺受辱，事後憤而提告。經臺中地院法官審理後認定，被告在多人群組辱人，涉及公然侮辱罪，因此判被告拘役5日，可易科罰金。

# 非職場霸凌案例



1. 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**，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應從多個方面觀察(臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決)
2. 同仁A指控被告服務機關計畫主持人對其職場霸凌，包括每日無意義的會議、言語侮辱、限制工作內容等。然而，法院經審理認為，這些行為屬於計畫主持人**基於職務的正當指示和管理**，並無不法侵害原告權益的情事(臺灣高等法院高雄分院112年度勞上易字第18號民事判決)

