

職場霸凌之法律責任

明理法律事務所葛百鈴律師

中華民國108年5月17日

職場霸凌之定義

- 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、被羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。在國內法律上稱為「不法侵害」，包括肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、言語暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）與性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）四大類。在臺灣社會，也有人將職場霸凌稱為「冷暴力」。(參見勞動台北電子報第47期)

學理上分類

- **單純言詞霸凌**: 以言詞羞辱勞工「你程度很差，是小學生嗎？」「他媽的！白痴」、「你是智障嗎？」。蘋果日報**2011年11月05日**；新聞標題：「**職場霸凌被罵白痴憤辭男獲賠40萬**」。（參見林良榮教授**職場罷凌文稿第6頁**）

- **言詞+行為霸凌**：公司業務經理常以「又要跟誰睡」、「不要臉！」「每天要擠母奶，是要擠多久？」等言語，當眾羞辱下屬，規定女職員的裙子長度，並拿尺要測量，讓**10**名女下屬感到不舒服----ETtoday社會新聞，2012年10月25日；新聞標題：「又要跟誰睡」職場霸凌職員控銀行女經理性歧視」（參見林良榮教授職場霸凌文稿第7頁）

- **言詞+性騷擾**：根據報載，某知名醫院(C醫院)之「跨性別員工」對媒體指控其在C醫院工作五年，因性別歧視而遭受解雇。該名員工表示，在其被解雇前一直以男裝上班且每年考績都是甲等。但於去年(2010)九月以女裝上班，卻受到資方的打壓和同事的排擠，並被要求立即換回男裝，否則以解雇威脅。爾後，資方為逼迫其自動離職，故意使其坐冷板凳，不予分配工作，並以「會引起女同事的困擾」為由，要求不得上女廁，且只要離開座位（包括上廁所）都應報備。（參見林良榮教授職場罷凌文稿第8頁）

- 言詞+過勞(死)：某大型知名量販店開發部女性經理在公司會議中腦出血送醫不治，其夫提出質疑，認為妻子近兩年來因協調勞資糾紛接觸工會，頻頻受到人資部主管要脅其自動離職，而使之身心飽受煎熬，因而積「憂」成疾猝逝。該公司之企業工會證實，該女性經理之驟逝前因受到「高層」威逼要她填自願離職書，並數度向工會律師求援。----
- 中時電子報-2013年1月29日；新聞標題：
- 網址：24.chinatimes.com/refocus.aspx?aid=384854
- （（參見林良榮教授職場罷凌文稿第9頁）

邱駿彥教授引用日本實務關於職場罷凌之分類

- 一、強迫勞工接受優退措施：多次勸退勞工接受優退
- 二、雇主以懲罰或歧視為目的，命令勞工從事無意義的工作或要求勞工出勤但不給工作
- 三、孤立化措施：雇主創造一個勞工被孤立、受同事排擠之環境
- 四、主管的不當發言

（以上參見邱駿彥教授著職場罷凌之法律問題探討，萬國法律第188期，2013年4月，第15-27頁）

職場罷凌之法律責任

- 一、民事責任：侵權行為？雇主債務不履行損賠責任？
- 二、刑事責任：恐嚇罪？強制罪？傷害罪？
- 三、內部行政懲處？如記過？
- 四、性平法第**13**條第**2**項：雇主應為有效之糾正及補救措施

性騷擾

- 性平法第12條（性騷擾之定義）：本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，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。二、雇主對受僱者或求職者為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。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 概念：一種非自願性、不受歡迎也讓人不愉快的感受，且係與性或性別有關的言語或行為〈內容與樣態〉，而且該行為的目的或結果，會影響正常生活之進行〈結果〉。例如：鹹豬手、講黃色笑話、公共場所惡意的肢體碰觸、色眼亂瞄

具體舉例說明

- 毛手毛腳、胡亂吹口哨、色眼亂瞄、故意親〈貼〉近、糾纏不清
- 猥褻的話、開黃腔、話中不當隱喻與隱射
- 不堪入目的影片、色情海報、衣著暴露、暴露性器官
- 乘人不及抗拒襲胸、擁抱、摸臀、摸肩、摸大腿或小腿

法院判決認定為性騷擾之例

- 碰觸身體(生殖器碰觸臀部、撫摸胸部)
- 無故進入女廁(即便未有偷拍證據，仍有冒犯女性同仁之情，對女性同仁造成恐慌)
- 以水果影射性器官(把水果排成女性胸部形狀或拿香蕉影射男性性器官)
- 要求同事看網路或光碟色情圖片
- 辱罵含有性別歧視的言詞(例如說女同仁是坐檯小姐)

案例

- 某男性主管對女性副主管說「你的胸部又不大，怎麼會駝背？」，經該女性副主管要求不要拿她的胸部作文章，當場未獲任何回應，因此在主管會議上公開提出，希望不要發生任何性別歧視事件，還給女性一個乾淨，沒有性別歧視的工作環境。
- 某主管在公開演講場合介紹女性下屬上台簡報，並附帶提示說：如果有問題，可以在晚上、夜深人靜、私下好好再請教美麗的報告者…
- 男對男可否是性騷擾？A男後B男每日以手機簡訊傳遞具性之暗示言語，造成其極度困擾。

雇主要做什麼

- 事先防制：教育訓練、宣導、申訴制度
- 接獲申訴時必須要積極處理：啟動內部調查機制並且採取具體有效之措施
- 切忌、雇主不可做：
 - 1、不能抱持消極心態、預設立場
 - 2、不是等調查結果出爐才做補救措施

性騷擾的相關法令

- 性別工作平等法—職場上的性騷擾
- 性別教育平等法—跟校園有關的性騷擾
- 性騷擾防治法—前二者以外的性騷擾
- 社會秩序維護法第83條：有左列各款行為之一者，處新臺幣六千元以下罰鍰：一、故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。二、於公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或為放蕩之姿勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者。三、以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者。
- 性騷擾防治法第20條：對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 性騷擾防治法第25條：意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論。

雇主性騷擾防治義務（性平法第十三條規定）

- 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
- 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- 第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

雇主損害賠償義務

- 性平法第二十八條規定：受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

勞基法第14條與職場罷凌之關係

- 實施暴行或重大侮辱？
- 勞工請求資遣費？

案例

- 爭點：原告主張其於100年4月14、15日遭到被告蔡XX職場霸凌，並致伊嗣遭訴外人台灣士XX公司停職、調職及解僱之處分，工作權受有侵害，則被告自應連帶賠償伊所受之損害云云，惟此已為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件所應審究之爭點，厥為：被告蔡青潤是否有於100年4月14、15日對原告為職場霸凌，並致原告工作權受到侵害？

新竹地院100年竹勞小字第4號判決

- 第按所謂「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沈重的身心壓力。茲查，原告自經訴外人台灣士XXX公司派駐至被告隆X公司擔任駐警保全迄至調離，與被告蔡XX均無任何業務上之接洽，被告蔡XX亦不曾直接下達任何指令給原告，雙方於100年4月14、15日二天均無任何接觸等情，此為原告所自承，準此，原告既未於前揭時日，與被告蔡XX有任何接觸，實難認被告蔡XX有藉由權力濫用與不公平之處罰，持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱原告，自難認被告蔡XX有對原告為任何職場霸凌行為，是被告前開所辯，堪認尚非子虛。此外，原告就於前揭時、地，有遭受被告蔡XX之職場霸凌云云，始終未能舉證以實其說，則原告此部分主張，已難遽採。

- 報告完畢
- 敬請指教