

你或妳，在職場被「霸凌」了嗎？  
——台灣與英日職場霸凌保護之法制比較(初稿)\*

林良榮\*\*

摘要：

我國社會以往常有耳聞「校園霸凌」事件，但近年以來經由大眾傳播媒體之報導，亦不時傳出有關「職場霸凌」之新聞。「職場霸凌」不但涉及職場工作安全，而且容易導致勞工個人之工作壓力乃至職業災害。事實上，早自 90 年代始，歐洲各國已開始注意職場霸凌之工作安全，爾後並影響日本等亞洲國家之職業安全的立法政策。就我國現行之法律規範，並無「職場霸凌」之用語，比較接近者或許是屬我國現行法之「性別平等教育法」之第 21 條第 3 項所定「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」之「性霸凌」一詞。就概念上，於職場所發生之霸凌行為雖有可能涉及性侵犯事件之「職場性霸凌」，惟，此乃關涉職場工作秩序，與上述特別針對校園秩序事件之「性霸凌」處理而制定之「性別平等教育法」於法律之適用上顯屬不同範疇。顯然地，因「職場霸凌」之社會現象而引發對於此一行為是否該當於法的支配範圍、如何規範，乃至如何給予該行為之明確定義，尚屬我國新生之法律政策課題。據此，本文之研究目的，乃在於初步探究我國現實勞動社會之「職場霸凌」的發生，以及此一行為所引發之(權利)爭議於現行法律秩序下的處理方式與結果，尤其是少數涉及此一行為類型案例之法院判決結果之分析。再者，藉由比較法(主要是日本法與英國法)的途徑介紹外國有關職場霸凌行為之規範法制，以為我國未來立法政策的選擇參考。

---

\*本文部分內容曾發表於臺北市政府勞動局 2013 年 4 月 25 日舉辦「102 年就業安全環環扣-『正視職場暴力，拒絕職場霸凌』研討會」(「論職場霸凌之爭議與勞工權利保護---台灣與日本法制之比較」)。有關英國職場霸凌行為之相關法制，作者感謝甫自英國新堡大學(Newcastle University)法學院取得碩士學位之林裕杰同學協助收集資料，惟文責由作者自負。

\*\*政治大學法學院、勞工所合聘助理教授；日本國立北海道大學法學博士。

一、定義與概念：何謂「職場霸凌」行為？

二、直擊現場：我國「職場霸凌」現象之觀察

三、紛爭解決：現行保護規範與法院案例分析

四、他山之石：國際比較

(一)日本法制

(二)英國法制

五、結論

## 一、定義與概念：何謂「職場霸凌」行為？

我國近年以來，一般社會大眾雖然經由大眾傳播媒體之報導而不時耳聞所謂「職場霸凌」之新聞事件，包括我國近日以來引發高度社會關注與討論之洪仲秋軍中霸凌事件，以及日本爆紅電視劇「半澤直樹」之企業職場的霸凌現象。

但實際上，該「職場霸凌」一詞並非現行法律(令)之用語，且與兩性相關法律規範之「性騷擾」一詞亦非屬同一概念。如單就法律「文字」用語之對照，比較接近者或許是屬我國現行法之「性別平等教育法」之第 21 條第 3 項所定「學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。」之「性霸凌」一詞。就概念上，於職場所發生之霸凌行為雖有可能涉及性侵犯事件之「職場性霸凌」，惟，此乃關涉職場工作秩序，與上述特別針對校園秩序事件之「性霸凌」處理而制定之「性別平等教育法」於法律之適用上顯屬不同範疇。顯然地，因「職場霸凌」之社會現象而引發對於

此一行為是否該當於法的支配範圍、如何規範，乃至如何給予該行為之明確定義，尚屬我國新生之法律政策課題。據此，本文之研究目的，乃在於初步探究我國現實勞動社會之「職場霸凌」的發生，以及此一行為所引發之(權利)爭議於現行法律秩序下的處理方式與結果，尤其是少數涉及此一行為類型案例之法院判決結果之分析。再者，藉由比較法(主要是日本法)的途徑介紹外國有關職場霸凌行為之規範法制，以為我國未來立法政策的選擇參考。

首先，對於一個雖有高度之社會通念(嚴格來說，應該是「通用」)性質，但尚非屬於現行法令之用語---即最基本之法律入門身分都不具備---之「職場霸凌」一詞，如何給予定義？就日本法制而言，「職場霸凌」(一般用語多稱以「いじめ・嫌がらせ」或「パワーハラスメント」<sup>1</sup>)之行為同樣亦非屬現行法令上之用語，但不僅是學界，無論是行政部門或法院判決(東京高判平 17.4・20 勞判 914・82、東京地判平 21.10・15 勞判 999・54)，對於此一行為之概念已逐漸提高認知之程度，相關之運用亦越趨普遍。例如於平成 24 年(2012)由內閣厚生労働省委託研究而提出之「職場霸凌問題圓桌會議報告書」(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告)，即明確指出職場的霸凌行為乃是對於勞動者之尊嚴與人格之侵害；該行為不僅是藉由職務上之優勢地位或濫用人際關係而實施具有意圖性的霸凌行為，即使是基於職務上之教育指導但卻以過度不當之斥責方式為之者亦屬之。該報告從(一)「職場上的優勢性」，以及(二)「業務執行之適當方式」之著眼，具體而言：其一，認為職場之霸凌不僅存在於主管與部屬之間，也包括前輩與後進、同事之間，甚至也有可能發生部屬對於主管之霸凌，換言之，此之所謂的「職場上的優勢性」，不限於職務上之地位，也包括人際關係與專業知識之優勢性；其二，業務上之指揮命令不應超越

---

<sup>1</sup> 「パワーハラスメント」此一用語乃日本式英語(即所謂「和製英語」)，借自組合性英文「power-harassment」之義，是日本民間專業職場霸凌協助處理機構機構クオレ・シー・キューブ的負責人岡田康子女士於 2001 年開始創造使用；若自中文取義，對照於「性遭擾」(sexual harassment)之用語或可理解為「權力騷擾」，但直譯用語上似以「權力霸凌」較為貼切。

「業務執行之適當方式」，但如果是基於一般業務執行所必要之指示、指導或要求注意之業務行為，即使令勞工一方有感受不滿之情形者，亦難謂該當職場之霸凌。<sup>2</sup>

歐美等國乃至國際相關勞工組織(ILO)近年來對於職場霸凌之問題亦相當注意，<sup>3</sup>通常都以「mobbing」「bullying」或者是「moral harassment」等用語表示，其中尤其是「mobbing」與前述日本社會慣用之「パワーハラスメント(權力霸凌)」的概念較為接近，但一般多認為是一種職場上組織性(或集團性)的迫害行為，包括集體性的對個別勞工所造成之精神壓制或虐待，或者是企業之裁員解雇對於個別勞工所造成之精神壓力等，此與「パワーハラスメント(權力霸凌)」包括個別性之霸凌行為有所不同。而「bullying」則是較「mobbing」更為嚴重之侵害行為，通常乃包括暴力性之行為在內。此外，「moral harassment」有別於「mobbing」與「bullying」，係指來自「心理性的」(psychological)的侵害，而有別於來自「身體的」(physical)(如暴力)之行為，例如以言詞方式所為之霸凌。日本學者大內伸哉指出，任何具有暴力性行為的行使，乃該當刑事犯，自屬法律所禁止之行為，是否應該當於「パワーハラスメント(權力霸凌)」之概念範疇並非緊要，但不可否認的是，粗暴的言詞等之行為是否得以明確地被認定於「パワーハラスメント(權力霸凌)」而應予以禁止，就此，如依日本現行之法令規範而言，由於不具有類似對性騷擾行為之明文規範，究竟何種之具體行為方屬該當，確實有待進一步加以檢討。<sup>4</sup>

承上，本文認為，雖日本社會對於「職場霸凌」之行為概念雖尚處於發展階段，學說或實務各界對於該行為之定義，或基於不同視野之途徑而有相異程度不

---

<sup>2</sup> 本多則惠，「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて」，Business Labor Trend 2012.8 月號，頁3。

<sup>3</sup> 例如 2006 年 ILO 公約，

<sup>4</sup> 大內伸哉，『君は雇用社會を生き延びられるか』，明石書店，2011 年，頁 253 以下。

一之判斷，<sup>5</sup>但整體而言，對於該行為如何予以定義，其主要內涵不外乎出於以下之要素考量：

- (一) 場所之考量：與執行職務有關之場所或鄰近之場所
- (二) 當事人關係之考量：一方居有職務上優勢的地位或者一方於人際關係上較為弱勢
- (三) 行為樣態：超越業務執行上應有的正當行為範圍且有繼續性
- (四) 影響(結果)：造成一方於精神上、身體上的痛苦或不適、侵害其人格尊嚴、惡化職場環境的安全

## 二、直擊現場：我國「職場霸凌」現象之觀察

根據 2010 年行政院勞工委員會公布之「工作環境安全衛生狀況認知調查」研究報告<sup>6</sup>指出，就我國各行業員工就工作環境安全狀況之觀察結果，男性員工暴露於暴力工作環境的比率依序為：肢體暴力(6.56%)、心理暴力(3.01%)、語言暴力(0.86%)、性騷擾(0.35%)；女性員工暴露於暴力工作環境的比率依序為肢體暴力(7.64%)、心理暴力(3.76%)、性騷擾(1.86%)、語言暴力(0.58%)。其中，屬於高風險行業分別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%)，以及金融保險業(10.8%)。

<sup>5</sup> 其他例如東京都產業労働局所發布之『職場霸凌之發現與預防(職場のいじめ--発見と予防のために)』手冊；律師水谷英夫所著之『職場のいじめ・パワハラと法対策』；知名之專門協助企業處理霸凌之發生與預防之民間機構「クオレ・シー・キューブ」，以及「職場のハラスメント研究所」、「全国労働安全衛生センター連絡会議」等。

<sup>6</sup> 該報告由行政院勞工委員會(勞工安全衛生研究所)委託進行，委託研究計畫編號 IOSH96-M319，計畫主持人:徐徹暉、李諭昇教授。

此外，再根據 1 1 1 1 人力銀行於今年(2013)一月完成之調查報告<sup>7</sup>顯示，就現階段我國職場霸凌之現況分析，職場霸凌之行為發生在貿易流通、媒體出版、傳產製造業最多，其中有 54%受訪之上班族表示曾受霸凌，且以女性比例較高，有超過 60%每周至少被霸凌一次以上，37%幾乎每天都被霸凌。其中，有高達 61%施暴者為上司，其職場霸凌之行為，最常發生之方式為：「言語謾罵」、「冷嘲熱諷」及「勞務分配不均」。此外，另有 35%是受到同事霸凌，其霸凌行為主要樣態為「背後攻訐」、「遭受小團體排擠」，以及冷嘲熱諷。但根據上述之調查報告，面對職場之霸凌，有高達 70%曾受霸凌的勞工會選擇暫時「隱忍」、亦有 47%選擇「漠視/不予理會」，但也有 20%勞工表示有可能選擇「離職/調單位」以表達抗議(複數選項)。

根據上述相關資料顯示，雖然我國近年來有關職場霸凌事件並不在少數，但事實上大多數勞工仍採取「隱忍」之態度，有關職場霸凌之法院訴訟的勞資爭議事件相當稀少，甚至學界對此相關議題之探討亦不多見。<sup>8</sup>本文搜尋我國近年相關新聞大眾傳播媒體所報導之新聞事件，發現與職場霸凌相關之勞資爭議事件如從「行為樣態」分析，可以進一步區分為以下幾種類型：

#### (一) 單純言詞霸凌：

某全球提供企業外包服務之跨國集團公司主管(經理)於溝通業務時以言詞羞辱勞工「你程度很差，是小學生嗎?」「他媽的!白痴」、「你是智障嗎?」。經公司老闆介入調解後，雖將經理解僱，卻要求該受辱勞工向同仁道歉，該勞工拒絕，憤而離職，事後公司認定行為已屬曠職，並拒付資遣費。

<sup>7</sup> 請參照 1 1 1 1 人力銀行官網公布之調查報告示  
<http://hr.1111.com.tw/knowledgeDetail.asp?kind=1&lno=986#>。

<sup>8</sup> 相關文獻，請參見田雅心，『臺灣與日本職場霸凌之比較法研究』，台灣大學法學碩士論文，101年12月，頁100以下。

-----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」；

網址：[www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20111105/33793357](http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20111105/33793357)

## (二) 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」；

網址：<http://www.ettoday.net/news/20121025/118635.htm>

## (三) 言詞+性騷擾：以「性霸凌事件」為例

### 1. 某線上遊戲公司(A 公司)性霸凌案例

根據報載，某線上遊戲公司女性勞工遭同事集體性地以「大肥羊」來形容，甚至還發佈一篇主題為「妞妞」的侮辱文章，上傳至維基文庫，嘲笑「妞妞」總是狀況外，詢問事件牛頭不對馬嘴等。另外在公司傳閱的送別祝賀卡片上，有同仁寫上「乾！你又妞妞了」，對其進行言語侮辱和集體霸凌。此外，並將其參與員工旅遊夜釣小管照片修改為口交照片，還加上日文「純潔崩壞」等不雅標語，並註記定價、條碼和「Adult's Magazine」等文字。對此，該女性勞工向公司反映照片遭篡改感到不舒服，但公司僅對其同事予以口頭告誡不得再散佈及渲染照片。

就上述之行為事實，經所屬地方縣市就業歧視評議委員會認定雇主於性騷擾發生後，未採取立即有效的糾正及補救措施，決定裁罰 10 萬元；另屬言語侮辱之行為部分，以言語霸凌之同事因涉及刑事公然侮辱罪，地檢署認定 8 位同事集

體霸凌，並依妨害名譽罪起訴。

## 2. 某中小企業銀行(B 銀行)性霸凌案例

根據報載，B 銀行原分行證券部 12 名女性職員對外爆料指控，該銀行業務經理 X 常以「又要跟誰睡」、「不要臉！」等言語，當眾羞辱下屬，還責罵產後女職員花太多時間擠母乳、拿尺要量裙子長度，讓下屬身心受創，壓力大到月經失調。

但該銀行經理 X 否認上述指控，還抱屈說自己要求嚴格，導致下屬不滿反彈，稱怒罵字眼是同事之間的「開玩笑」。

對此，地方所屬縣市政府勞工局指出，如有性騷擾或違反性別工作平等法事宜，雇主又未依此法第十三條處置，可罰 10 萬至 50 萬元；律師表示，投訴不當，並無觸犯個資法的疑慮。

## 3. 某知名醫院(C 醫院)「跨性別員工」遭性霸凌及歧視解雇案例

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。

本案例經所屬縣市政府「性別工作平等委員會」裁定：該 C 醫院以「穿裙裝上班」為由，將「跨性別員工」調整職務，乃違反獎懲規則和懲處程序，性別歧視成立，違反性別工作平等法第 11 條，裁罰五萬元。

(四) 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](http://24.chinatimes.com/refocus.aspx?aid=384854)

### 三、紛爭解決：現行保護規範與法院案例分析

#### (一)我國職場霸凌相關之法律規範

承本文前述，依我國現行法令規定，除涉及校園性別爭議事件以外，目前並無針對職場之霸凌行為有任何特別立法規範，甚至相關行政部門亦未提出有關之行政(函釋)指導。因此，針對有關職場霸凌之行為發生，僅得依現行法律規範追究相關之民、刑事及行政責任。

是以，就該法律責任之歸屬，依行為責任之主體雖可再區分為行為人(加害人)責任及雇主責任，但必須特別說明的是，就實務之運用上，如果雇主本身即為行為(加害)人，自應與一般行為人之地位相同而負有一般刑事及民事責任，但除此之外，基於立法政策上對於雇主義務應予加重之考量，立法者乃於具雇用關係性質之相關民事法規與勞動法規，另行加重規範雇主之責任。

反之，如果為霸凌之行為人並非雇主而是受雇之勞工，則在我國尚未有特別立法規範之情形下，除該行為人勞工應受一般民刑事法律之規範外，受霸凌勞工之雇主亦相對負有一定之責任(主要是對受霸凌勞工之民事賠償責任，以及，基於公法上義務違反之責任)。尤其值得特別注意的是，我國勞動基準法一方面對於雇主行使勞動契約終止權之限制採法定解雇事由之立法方式，另一方面對於勞

工因雇主一方之特定事由而致無法給付勞務之情形者給予特別之保護(無須預告並得向雇主請求資遣費之給付),其中,根據勞基法第14條第1項第2款<sup>9</sup>所定之因雇主實施暴行或有「重大侮辱」之規範事由,乃相對於日本法而為我國特有之勞動法制規定。

本文以下,對於職場霸凌行為之雇主責任----包括雇主本身為行為人(加害人)之雇主責任,以及受雇勞工為行為人之雇主責任-----根據現行相關法規,分別就:(1)涉及刑事責任、(2)涉及民事責任,以及(3)涉及雇主違反有關勞動法令所定義務等之相關內容加以說明。

#### (1) 涉及刑事責任之主要相關規定:

為職場霸凌之行為(加害人),無論是否具雇主身分,當然受有刑事法律規範之拘束;但若雇主本身並非加害人,自無(狹義)刑事之責任。以下,根據加害人之其行為對於不同法益侵害的程度,概可區分以下三種違反刑法規範之霸凌行為:

其一、最嚴重者,例如:對於人身之攻擊;強暴、傷害或殺害等。<sup>10</sup>其二、再者,如言語性之暴力,例如:恐嚇、威脅、侮辱、破壞名譽等。<sup>11</sup>其三,心理性(精神性)暴力,例如:騷擾、猥褻性之行為(尤其是指性的騷擾)。<sup>12</sup>

#### (2) 涉及民事責任包括:

一般而言,因霸凌行為而生之民事責任主要根據以下三種規範,包括雇主之侵權行為、契約(債務不履行)責任,以及對勞工應負保護照顧義務而生之雇主責

<sup>9</sup> 我國勞基法第14條(勞工無須預告即得終止勞動契約之情形)規定:有左列情形之一者,勞工得不經預告終止契約:

(第1項第2款).....二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工,實施暴行或有重大侮辱之行為者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者,應自知悉其情形之日起,三十日內為之。

<sup>10</sup> 主要有刑法第221條、第271條、第277條、第278條、第279條及第283條等

<sup>11</sup> 包括刑法第304條、第135條、第309條、第310條、第313條、第140條(公務員)等。

<sup>12</sup> 刑法第304條、第234條、235條等。

任；其中，有關侵權行為責任之主體，當指雇主本人為霸凌之行為人。

其一、雇主應負之侵權責任；

根據民法第184條之規定，因故意或過失，不法侵害他人之權利者，應負損害賠償責任。同條第二項規定，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。此外，職場霸凌之行為多數涉有對他人之人格權侵害的情形，根據我國民法有關人格權之保護乃規範於192-195條；其人格權之具體保護內涵包括：生命、身體、健康、姓名、名譽、自由、信用、隱私及貞操等權利。<sup>13</sup>

其二、雇主應負之債務不履行責任；

就職場霸凌之發生，雇主亦有可能因違反民法第227條之1或民法第487條之1規定，而必須對勞工負債務不履行之責任。<sup>14</sup>

其三、雇主應對勞工負保護照顧之義務；

依據民法第483條之1規定：「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。」<sup>15</sup>就法院實務之運用觀察，雖然並不特別受到法院之注意，且引為判決理由之根據者亦不多見，但就該條文之性質，卻逐漸受到勞動法學者之注意，其中，尤其是雇主對於勞工之照顧保護義務究竟是契約之主義務或附隨義務。<sup>16</sup>此外，學者郭玲惠教授認為，民法第483條之1所

---

<sup>13</sup> 民法第193條(第一項)：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。」以及，第195條(第一項)：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」。

<sup>14</sup> 民法第227條之1：「債務人因債務不履行，致債權人之**人格權**受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任」；

又，第487條之1(第一項)：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。」

<sup>15</sup> 有關483條之一相關學說討論，請參見張國璽，『日本安全配慮義務法理之形成與發展—兼論我國民法第四八三條之一之規定』，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文，2005年7月。

郭玲惠=郭玲惠，勞動契約法論，三民，2011年9月

<sup>16</sup> 例如學者黃程貫教授主張，「雇主對勞工之照顧保護義務，其中尤其是職業災害之預防、適當工作環境之提供，絕對應符合勞工安全衛生之規定始可，因為此等事項係涉及勞工之生命身體安全，故雇主此一部分之照顧保護義務已屬主要給付義務之一部分，並非只是附隨義務之性質…」；林誠二教授認為，本條規定義務之性質雖為附隨義務，但受僱人仍可主張同時履行抗辯；學者劉士豪教授認為，本條規定義務之性質為附隨義務，故受僱人不得主張同時履行抗辯，但得以雇主

保護之健康法益，除了身體健康外，也應包含心理之健康。<sup>17</sup>

此外，根據我國民法第 188 條第 1 項規定，雇主對於受僱人因執行職務而不法侵害他人之權利時，應與受僱人(行為人)連帶負損害賠償責任。但若雇主若於選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人則可不負賠償責任。<sup>18</sup>

### (3)有關勞動法令之義務違反：

相關之勞動法令，除勞動基準法之外，並包括就業或性別歧視之相關法令，以及勞工安全衛生法。首先，就我國勞動基準法第 8 條之規定：「雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。」然，如前文所言，就我國現行法上，並無對於職場霸凌行為保護之立法規範。此外，依勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有**重大侮辱**之行為者。」換言之，如果發生於職場之霸凌行為該當於前述條文要件所定之實施暴行或「重大侮辱」情形者，該因受霸凌之勞工即可不經預告終止勞動契約，並得向雇主請求資遣費之給付。惟，何謂「實施暴行」或「重大侮辱」？上述有關勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款之規範要件是否與第 12 條第 1 項第 2 款之「重大侮辱」做同等之解釋？雖有學者表示應給予同等之解釋，<sup>19</sup>但似仍有相當不確定之處，本文以下將根據相關因

---

受領遲延之法理，拒絕給付勞務。

相關文獻，請參考黃程貫，勞動法，國立空中大學，2001 年 6 月，修訂再版，頁 380；林誠二，『論勞工服勞務受害之賠償請求權』，台灣本土雜誌 15 期，2000 年 10 月，頁 126；台灣勞動法學會編『勞動基準法釋義』，新學林出版，2005 年 5 月，頁 122(劉士豪執筆)。

<sup>17</sup> 參見，郭玲惠，『勞動契約法論』初版，三民書局，2011 年 9 月，頁 82。

<sup>18</sup> 民法 188 條第 1 項：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。」

<sup>19</sup> 林振賢，『勞基法的理論與實務』，捷太，2003 年 9 月，初版，頁 202。林振賢教授對此指出，

職場霸凌而涉「重大侮辱」與否之法院判決提出檢討。再者，職場之霸凌行為如有涉及歧視(尤其性別歧視)之性質者，則有就業服務法第 5 條以及性別工作平等法第 7-10 條等之相關規範保護。<sup>20</sup>

另外，根據我國勞工安全衛生之法第 14 條規定，「雇主應依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並應依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員。雇主對於第五條第一項之設備及其作業，應訂定自動檢查計畫實施自動檢查。前二項勞工安全衛生組織、人員、管理及自動檢查之辦法，由中央主管機關定之。全衛生組織、人員、管理及自動檢查之辦法，由中央主管機關定之。」<sup>21</sup> 基此，雇主應負有工作職場一定之安全衛生(解釋應包含心理衛生)的責任。又，根據「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」第 12 條之 1 規定：「雇主應依其事業規模、特性，訂定勞工安全衛生管理計畫，執行包含工作環境或作業危害之辨識、評估及控制在內之勞工安全衛生，並留存紀錄備查。」

---

「本款規定是和第 12 條第 1 項第 2 款相對應的，勞工對雇主等有暴力或重大侮辱行為時，雇主得即時予以解僱，相對的也給予勞工有即時辭職的權利，以示公平。」

<sup>20</sup> 就業服務法第 5 條：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

性別工作平等法第 7 條：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

我國性別工作平等法第 8 條規定：雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇；

第 9 條規定：雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇；

第 10 條規定：雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定；

第 11 條：雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

## (二)我國職場「霸凌」之相關法院判決

首先，必須特別說明的是，我國法院至今並未有直接是以勞工是否因「職場霸凌」而受權利侵害之請求救濟所形成之判決；即使當事人有主張聲明受到「職場霸凌」之情事，但法院對於是否因此受有權利之侵害，乃至該當何種權利之侵害，皆未有積極表示法院立場之態度。甚至，對於當事人主張因受到職場之霸凌而產生工作壓力、精神上之疾病乃至自殺之情事，多數法院仍以當事人未能舉證「因果關係」成立為由而否認勞工之請求救濟。

有關因職場霸凌所生之勞資爭議，本文以下分別舉出其一：刑事(公然侮辱)、其二：民事(精神疾病職災賠償)，其三：國家賠償、以及其四：是否該當勞基法第 14 條第 1 項第 2 款所屬「重大侮辱」等相關之「職場霸凌」事件為例，嘗試說明法院近年以來之判決立場。

### 其一：職場霸凌之刑事(公然侮辱)案例

#### ■公共工程委員會公然侮辱事件

##### 一、事實概要

被告行政院公共工程委員會前參事 B 主持其每月例會之公共工程電子報會議時，因認為告訴人簡任技正 A 未努力於電子報 PK 大賽，當眾怒斥「你如果不想開會，就給我滾出去」，A 起身欲離去前則嗆說「你有種，再說一次」，B 因此大聲說「滾」，A 因而提告，檢方依公然侮辱罪起訴 B。一審敗訴，A 不服，再提起上訴。

二、爭點：B 之言詞是否足以貶損告訴人之人格評價，使被告涉刑法第 309 條第 1 項之公然侮辱罪？

三、法院判決理由：不構成刑法第 309 條第 1 項之公然侮辱罪：

1. 法院認為，「『滾』」這個字，是被告係在對告訴人回應態度盛怒，且告訴人對其出言挑釁：「『有種再說一次』」等語之情勢下，始氣憤難忍而回以「『滾！』」，顯係怨

懟氣憤之詞，尚難認被告主觀上確有欲貶損告訴人評價之侮辱犯意。」

2. 「…教育部國語推行委員會編纂之重編國語辭典修訂本中，『滾』字之含意為離開、走開，多表示呵斥離去之意。而任何語言，皆有其使用之語境與語氣，且因語境、語氣之不同而有不同之意涵，『滾出去』一詞是否包含謾罵、貶損人格之意涵，須視使用之語境、語氣、前後文及時空環境等背景，作綜合考量判斷。」

「『滾』之用語，為現今一般民眾要求他人離去之通俗用語，該字本身並未含有負面貶抑人格之意涵，被告B對告訴人A口出：『滾出去』等語，雖未必文雅有禮而容嫌有失國家簡任文官風範，並致告訴人A主觀上產生人格受辱之感覺，惟該等用語於客觀上尚難認足以貶損他人之人格評價，……，堪認被告前揭所為應非出於對告訴人施以侮謾、辱罵之犯意所為。」

3. 「被告三度向告訴人A道歉，堪信被告確係基於真摯懇切之態度屢次向告訴人表達其措詞不當之歉意，由此益見被告B對告訴人A之前揭言語，應非基於侮辱告訴人之犯意所為，是被告B所辯尚非虛妄。」

## 其二：職場霸凌之民事(精神疾病職災賠償)案例

### ■民事職災賠償案例：三商巧福事件精神疾病職災事件

#### 一、事實概要

上訴人(A勞工)於87年8月25日起任職於被告公司三商巧福。上訴人A主張被上訴人(B雇主)未給予職前訓練或在職訓練即擔任副店長，致上訴人難以進入工作狀況，工作不順，承受巨大心理壓力；A提供改善店內環境之具體意見，反遭同事與店長排擠攻擊；在店內需對某些人士尊稱大姊，不從即遭異樣不悅之眼光相視。A於87年10月9日中午工作中出現身體不適後，於87年10月12日在台北馬偕醫院診斷出精神疾病，因此主張與工作相關，屬職業災害；另外被上訴人(B雇主)於88年3月12日終止與原告之僱傭契約，上訴人A請求法院確認其疾病為職業災害並確認僱傭關係存在。

二、爭點：上訴人 A 之發病是否屬於職災？

三、法院判決理由：不成立職災

高院之判決理由認為上訴人 A 發病與執行職務之間無因果關係，其理由為：

1. 「上訴人 A 所患憂鬱性精神病之致病因素，應為綜合性外在壓力、個人抗壓性及壓力處理模式。而所謂「**綜合性外在壓力**」，應包括職業、感情、學業、人際關係、家庭因素或其他日常生活發生之各種原因，不一而足，非僅有工作之原因。**因此上訴人 A 未舉證證明被上訴人公司員工罹患精神病之比率較一般勞工之患病比例高**，且上訴人所從事之外場及收銀工作均屬單純之技術性工作、被上訴人三商巧福重新店店長並未嚴厲指責上訴人 A，另外被上訴人要求上訴人尊稱某些人為「大姊」，然此屬人際關係之互動，以上難以此認定被上訴人提供之工作環境或管理制度，有何不適當或不合理之處。上訴人提出其精神疾病非經濟壓力(有家庭財力證明)、學校課業(有成績單證明)之因素造成，不足證明絕對非家庭、學校生活造成」。
2. 「…上訴人所稱有員工會數落伊做得不好，其他員工認為上訴人會打小報告，因此與一些資深的女性員工處得較不好等語，上訴人 A **亦未證明所患精神性疾病與上訴人所述與其他同事相處不好有相當因果關係**，且此情形亦非上訴人從事業務之一切必要行為或附隨行為之內在或通常所伴隨的潛在危險，應僅是機會原因，縱因此造成上訴人 A 罹患憂鬱型精神病，亦非為勞動基準法第 59 條規定之職業災害。」

## ■ 燿華電子公司精神疾病職災事件

### 一、事實概要

上訴人 A 自 88 年 10 月 21 日起受僱於被上訴人 B(燿華電子公司)，擔任生產單位品管作業員。於任職期間因工作表現良好被拔擢至組長階層，然卻因人際關係以及品管責任而罹患精神官能性憂鬱症，並於 95 年 10 月 25 日被降職減薪，



並於同年 11 月 1 日將上訴人調職至人力池(人力資源部分)。上訴人 A 主張至新工作單位後，被組長 C 在公共場所，以「垃圾」對待公然辱罵，致其名譽受損而終日以淚洗面，因而罹患精神官能性憂鬱症，至今無法痊癒。A 主張其罹患之精神官能性憂鬱症之原因與工作具有相當因果關係，屬職業病。爾後，A 於 98 年 1 月 14 日被 B 預告終止兩造間之僱傭關係，A 認為 B 違反勞基法第 13 條及職災保護法第 23 條規定，遂向法院提出告訴。

但一審法院以：「…最高行政法院迄未判決，可見本件原告於其對勞工保險局以其所罹患之精神官能性憂鬱症屬於職業病，而申請職業傷病給付，並不合於勞工保險條例所定之職業病範圍，自不能申請職業傷病給付，則本件原告主張其所罹患之精神官能性憂鬱症乃屬職業病一節，即無從依據本件原告向勞工保險局申請職業傷病給付所據資料認定之。」「…原告請求訊問診治原告之精神科醫師陳俊霖等人，因診治原告所罹患憂鬱症之亞東醫院醫師，所知原告之生活史，乃得之於原告或其家屬，甚至陪同就醫之工傷協會人員之轉述，亦屬因傳聞所獲知之事實，而臺大醫院之診治醫師乃依據原告所持亞東醫院出具之診斷證明書及原告本人之主訴而出具診斷證明書，亦屬於因傳聞所得知之事實，故無訊問之必要。」認勞方 A 之主張為無理由。

二、爭點：

1. 上訴人 A 所患精神官能性憂鬱症是否為職業病？
2. 被上訴人 B 終止勞動契約是否合法？

三、高院判決理由：勞工主張有理由

1. 高院理由：

- (1)「依行政院勞工委員會 97 年 7 月 17 日勞保 3 字第 0970140298 號函可知，因工作罹患重度憂鬱症，且經行政院勞工委員會職業疾病鑑定委員會鑑定為被保險人因執行職務或工作所致之疾病者，亦可認為屬於職業病。」

(2)「勞委會於 98 年 11 月 6 日修正發布「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第 21 條之 1 規定：『被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。』後經 2 位特約專科醫師依『工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引』審查後所認定之結果，均認上訴人罹病屬職業傷病，勞保局更改認定上訴人罹患憂鬱症屬職業傷病之行政處分，被上訴人亦已依法提出申請審議之行政救濟，業遭駁回。上訴人 A 於本件主張職業傷病，確有所據。」

### 其三、職場霸凌之國家賠償事件

#### ■新北市溪崑國小國賠事件

##### 一、事實概要

原告 A 主張，其女 B 自 91 年 8 月 1 日起任職被告新北市溪崑國民小學，因擔任教師期間罹患憂鬱症，校方未積極處理，仍委以導師重任，其女任教之班級並不易管理，學校卻忽視從旁協助之必要性，且被告無正式輔導教師機制，僅有非法設立之「精進輔導會議」，造成其女無形壓力，甚至 99 年 9 月 8 日單獨約談予以訓示、威嚇等之職場霸凌情事，至其女情緒崩潰，至原告女 B 於 99 年 9 月 9 日間燒炭自殺，遂提起訴訟。

二、爭點：本件 B 女之憂鬱症、自殺是否與被告精進輔導會議、前任校長及前任學務主任因故意、過失或怠於行使職務行為之間具有因果關係？

##### 三、法院判決理由：不成立

法院認為曾姓前校長和謝姓學務主任讓原告其女繼續擔任班導師職務有故意、過失或怠於行使職務行為，且與李女自殺不具相當因果關係。其主要理由乃：

1. 「雖被告前任校長與前任學務主任應掌握教師 B 女之健康狀況，但 B 女並非完全無法擔任導師工作，其亦從未表示不能勝任導師乙職，且原告並未舉證證明 B

女自殺原因係因其不願擔任導師，被告卻未重視 B 女之意願等情，是 B 女之自殺結果，難認有相因果關係存在。」

2. 「雖精進會議雖非屬正式組織，其設立並未有法令依據，且可能會使有心從事教職之教師產生心理壓力，然精進會議設立的目的，即在使願意花心思在教學、但較不得要領之教師有進步之空間，故不應以其設立未有法令依據、會增加教師負擔等事由認為精進會議之設立侵害教師之權利。」

3. 「法院判斷言詞是否過當，應以社會大眾觀感之客觀標準為認定，而不得僅依監察院約談被告之 A 教師個人主觀想法為認定。然原告並未舉證謝姓學務主任究以哪些言詞指責 B 女，自無從判定謝姓學務主任是否有過度訓斥、甚而對 B 女恐嚇、威脅、霸凌之言語，或謝姓學務主任之言詞僅屬合理業務上指責，尚未構成對 B 女精神上打擊、侵害。因此原告主張 99 年 9 月 8 日單獨約談訓示、威嚇，致 B 女情緒崩潰等語，無從可採。」

#### 其四、是否該當勞基法第 14 條第 1 項第 2 款所定「實施暴行」或「重大侮辱」之案例

就法院實務上之多數見解，乃以對勞基法第 12 條第 1 項第 2 款「勞工對雇主之重大侮辱」所為之解釋，引為是否該當於勞基法第 14 條第 1 項第 2 款所定之「重大侮辱」的判斷依據。例如，士林地院 96 年勞訴字第 12 號判決即指出，「按勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款所稱之『重大侮辱』，固應就具體事件，衡量勞工所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工與雇主或其代理人雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院 92 年度台上字第 1631 號民事判決意旨參照）。」又，前述法院判決所引之最高法院 92 年度台上字第 1631 號判決則指出：「按勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱

者(即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工)所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。」無疑地，我國法院實務上對於勞基法第 14 條第 1 項第 2 款所定之「重大侮辱」，乃與同法之第 12 條第 1 項第 2 款之「重大侮辱」為同等之解釋。

此外，綜合其他有關第 14 條第 1 項第 2 款所定之「實施暴行」或「重大侮辱」判決，概可區分「言詞型」、「非言詞型」所為之「重大侮辱」，以及「實施暴行」之型態等。實務上之相關判決並不多見，其中勞工之請求能獲法院認同者更是少數，本文以下僅就上述第 14 條第 1 項第 2 款所涉三種類型之勞資爭議經法院肯認勞工請求之判決略要介紹、說明如下。<sup>21</sup>其中，前者之「言詞型」，例如，臺灣高等法院台中分院 99 年度勞上字第 4 號民事判決、；其次之「非言詞型」，例如，臺灣高等法院 99 年勞上易字第 82 號判決等；<sup>22</sup>最後之「實施暴行」，例如，板橋地院 94 年度勞簡上字第 14 號民事判決等。

## I 以「言詞型」方式所為之「重大侮辱」

### ■裕毛屋公司事件(民事)判決：

一、事實概要：勞工主張該公司總經理以「幹，死木頭，你們這些垃圾」等語，辱罵伊等，並提出錄音光碟為證。一審法院僅認定勞工依照勞動基準法第 14 條終止契約為有理由，但並未具體闡釋係依照哪一款，以及具體之理由為何。

<sup>21</sup> 請參照田雅心，『臺灣與日本職場霸凌之比較法研究』，台灣大學法學碩士論文，101 年 12 月，頁 100 以下。

<sup>22</sup> 該案之第一審判決為桃園地院 98 年勞訴字第 11 號。

二、判決理由：二審法院認為，「惟上訴人公司總經理謝明達自 98 年 5 月 18 日至 6 月 19 日間，多次在開會時以『幹，死木頭，你們這些垃圾，說你們垃圾不過份，改天再查，查到手與腳都剁掉…』、『是你沒爛鳥』、『如再唱反調，會死得很難看，我會叫你走到哪裡都沒有工作…有氣魄，自己提出辭呈』、『不像 A 沒爛鳥，只會混飯吃…不像你沒爛鳥，不像你們沒爛鳥』、『沒有的話，來修理 A，抓來打也不要緊…』等語，已盡對被上訴人為**人格侮辱**，自堪認嚴重影響勞動契約之繼續存在，而構成勞工得不經預告終止勞動契約之事由。」

#### ■方圓圍棋短期補習班事件

一、事實概要：雇主為某圍棋教室之老闆，勞工主張雇主多次於教室內對伊辱罵「你是白癡是不是」、「你可以師訓哦，你死了算了」、「你死定了，王八蛋」、「你去跳樓才對」、「要跟我玩，我就把你們通通玩死」等語，並提出錄音光碟、刑事案件起訴書及簡易判決書為證。一審法院認為，本案事實關係經檢察官偵查終結，並對雇主提起強制未遂及公然侮辱罪之公訴，故雇主對勞工有重大侮辱行為，堪以認定。

二、判決理由：二審法院認為，「上訴人 A 曾於 96 年 7 月 19 日下午 2 時許，在…圍棋教室內，公然向被上訴人 B 大聲咆哮稱：『我一樣要你椅子拉開讓你受傷你才高興是不是……，我是老闆，我把你開除好像不用經過你的同意，……，看我李老師有沒有辦法調你通聯紀錄，我李老師會把你們逼瘋，你們要逼瘋我，門都沒有，我就逼瘋你們，……，鬼扯蛋，……，我讓你死得明明白白……，你是白癡是不是，……，你在踐什麼，我不懂，……，讓你師訓什麼東西，你可以師訓哦，你死了算了，……，他媽的，……，你腦袋瓜裡面裝什麼東西，真的打死你，跟你講真的，……，做筆錄怎麼做，要你講實話是不是，是不是啦，那什麼叫實話，……，你死定了，王八蛋，……，你王八蛋』等語恫嚇及辱罵被上訴

人。……（略）是由上訴人 A 所為上開言詞以觀，已足認上訴人 A 對被上訴人 B 有重大侮辱之行為。」

### ■帛暉公司事件

一、事實概要：勞工 A 主張雇主 B 於廠內員工面前辱罵伊「白癡、笨蛋、死人」等語，被告 B 雖抗辯係因查核財務明細及庫存數量時，發現庫存數量有問題，擔任會計經理之 A 勞工卻回答不知情，是以出言指責，其行為係屬公司內部經營管理行為。

二、判決理由：法院認為，「原告 A 自 88 年 3 月 1 日起，即在被告 B 公司任職，其於 98 年間，擔任被告 B 公司之會計經理，業如前述，則原告 A 於被告 B 公司之職務、位階，自有相當之重要性，被告 C 向原告 A 質問被告 B 公司內部庫存、財務明細，固無不當，然原告 A 以不知情為由，未能回答被告 C 所詢事項，被告 C 以『死人』、『白痴』等字眼，辱罵原告，且觀諸被告上開所述之前後文義，被告 C 辱罵之內容，顯係針對原告 A 個人行為，已逾公司內部經營管理、上司糾正下屬不妥行為之範圍，而屬情緒性之言詞發洩，被告 C 上開對原告 A 之非理性陳述，以原告 A 於被告 B 公司所任職務之內容、地位，當對原告 A 之心理有重大衝擊，而被告 C 上開陳述之內容，已嚴重影響兩造勞動契約之信賴關係，衡量被告 C 當時陳述之內容、態度，與之對話之對象即原告 A 之身分、地位，被告 C 上開陳述已嚴重影響兩造勞動契約之繼續存在，綜合一切情狀觀之，原告 A 據此，於 98 年 11 月 6 日……，不經預告而終止兩造之勞動契約，即無不合。」

### ■大苗栗廣播公司事件

一、事實概要：勞工 A 主張雇主於會議中辱罵伊「瞎子」、「你簡直是混蛋」等語，並提出錄音光碟為證。雇主方雖抗辯前述言詞係於會議中所為，而非公開場所，且勞工亦有過錯，法院則認定前開如此之言語構成重大侮辱之事實。

二、判決理由：法院認為，「原告 A 就此部分主張：被告公司 B 之時任總經理 C 於 99 年 6 月 14 日 16 時許，在被告公司內部指責原告，並以『瞎子』、『混蛋』等不堪入耳之字眼辱罵原告等語，…（略），核被告公司當時總經理 C 在被告公司會議所為，係對原告為重大侮辱之行為，參加人雖稱原告有所過錯、上開會議場所非公開場所及 C 當時係對其他人對話等語，惟即使如此，並不足以解免被告公司之時任總經理 C 上開言語對原告構成重大侮辱之事實，被告公司之時任總經理 C 所為，符合勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款所定勞工得不經預告終止契約之事由，原告主張據此終止與被告公司間之勞動契約，係屬有據。」

## II 非以言詞方式所為之「重大侮辱」案例

### ■瑞泰纖維公司事件

一、事實概要：兩造曾因 2009 年 7 月 11 日原告生產線上產品瑕疵責任問題，於 2009 年 8 月 18 日達成調解結論：「資方同意將勞方職務調降為作業員及月薪改為以日薪計每日 900 元，惟以不違反調動五原則下安排勞方工作崗位，勞方當場同意上述資方之和解條件，勞資雙方均同意本爭議案調解成立後，拋棄對本案之其他任何請求權，嗣後絕無異議。」但雇主於達成上開調解後，於 2009 年 8 月 19 日對勞工作成記大過二次之處分，勞工主張上開兩大過處分造成伊社會評價貶損，**為重大侮辱行為。**

二、判決理由：法院認為，「本件原告 A 並未承認其疏失，業如前述，而被告 B 亦未能提出具體證據證明確為原告 A 疏失所致，況兩造於調解時就次此事件已達成調解，被告 B 已不得再對原告 A 為任何請求，則其竟仍於事後再對原告為記二次大過之處分，顯然再度追究原告之責任，而致原告 A 原所接受降職減薪處分，如同承認其違失，而無從辯解，且被告 B 所為違反前開調解結論，業如前述，且倘如被告 B 所述記過已無任何實質獎懲，則被告此舉，確僅係將原告 A 之違失公告為

目的，確實對原告造成人格評價之貶損，而屬重大侮辱行為無訛。」

### III 「實施暴行」之案例

#### ■良武精密工業公司事件

一、事實概要：勞工 A 主張遭雇主之子 B（亦為該公司員工）推扯，致使身上有多處抓傷。但另一方面，雇主則主張勞基法第 14 條第 1 項第 2 款之「雇主家屬」應限縮為「與雇主不具僱傭關係之家屬」，並抗辯 B 之推擠行為係出於正當防衛。

二、判決理由：二審法院判決認為，「依據勞工所提出之診斷證明書影本、照片及刑事訴訟簡易判決處刑書，核諸其他員工之證詞，勞工係遭雇主之子毆傷，至為明顯，勞工主張依照勞基法第 14 條第 1 項第 2 款終止契約為有理由。」

#### ■名泰油墨廠有限公司事件（成立）

一、事實概要：勞工 A 主張於公司辦公室內，遭公司實際上之負責人 B 毆打，造成外傷性鼻出血、顏面挫傷等傷害。但雇主 C 一方則抗辯 B 並非該公司之董事或經理人，亦未擔任任何職務。

二、判決理由：法院認為，「依據勞工所提出之診斷證明書及刑事訴訟簡易判決聲請書，B 確有毆打該勞工之事實，亦為 B 所不否認。又經被告公司會計及出納證述公司實際上負責人即為 B，故勞工之主張為有理由。」

#### ■炎田管接公司事件(成立)

一、事實概要：勞工 A 主張遭被告公司實際負責人 B 雙手強勒伊頸部，甚至持開山刀作勢砍殺，造成 A 頭部外傷、頸部瘀傷等傷害。但雇主一方 C 則抗辯 B 僅是公司主管，並非負責人。

二、判決理由：法院認為，「本案法院依據診斷證明書及證人 D（係 A 勞工之姑姑，B 之配偶）之證詞，認定勞工 A 係因跪求 B 停止毆打其姑姑 D，而遭 B 毆打，



即便 A 勞工對其有所拉扯，亦屬正當防衛。又，B…實際上具有相當於負責人之管理權限，自屬雇主家屬及雇主代理人。因此，勞工主張依勞基法第 14 條第 1 項第 2 款終止契約為有理由。」

顯然地，承上述相關判決之摘述，如能證明雇主(或實際負責人)一方有「動手」(強暴或構成傷害之暴力實施行為)之事實者，即可認該當於勞基法第 14 條第 1 項第 2 款所定之「實施暴行」要件。但必需特別注意者，近年亦有法院判決認為雇主之「恐嚇」勞工的行為並不構成「實施暴行」，進而對「實施暴行」之要件明確主張：「所謂**實施暴行**，有關暴行之認定應以刑法上之規定為判斷依據，即係指施以強暴、脅迫之行為者而言；而所謂之『強暴』，係廣義指直接或間接對人行使之有形力；再所謂『脅迫』乃以現在之惡害通知，使被害人心生畏懼，而妨害被害人之意思自由，影響其意思決定之自由；究其二者均具強制性，且以現實之強暴、脅迫手段加以危害要挾。」(例如，彰化地方法院 98 年度勞簡上字第 9 號民事判決)

#### 四、他山之石：國際比較

##### I 日本法制

##### (一) 日本職場霸凌之勞資爭議與保護法制

近年來，日本有關職場霸凌的現象廣泛且快速地受到社會各界之注意；早在平成 17 年，日本「中央勞動災害防止協會」即提出「霸凌實態調查報告」(「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」)，指出有 43%的企業曾發生類似職場霸凌的問題，並有 82%的企業認為職場霸凌的預防乃是企業經營的重要課題。再者，於平成 24 年(2012)，由日本厚生勞動省所提出的「職場霸凌實態調查報告」(職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書)亦根據統計資料

指出，各地方(都道府縣)勞動局的勞資爭議事件處理中，有關職場霸凌的爭議事件從平成 14 年的 6600 件至平成 22 年(2010)則成長至 39400 件，增加的速度非常驚人。又，根據平成 22 年(2008)根據厚生労働科学研究所所提出之「勞工心理健康不適之預防調查研究」(労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究)之相關資料顯示，大約在 17 名勞工之中，即有一名勞工(6%)表示其自身受到職場霸凌或性騷擾，並有大約 15%的勞工表示在其工作之場所所有人受到霸凌或性騷擾。

再者，就霸凌行為之樣態而言，由於日本並未有特別之立法規範，因此學說或行政部門之間或有不同見解；日本勞動法學者道幸哲也教授則曾區分以下三種霸凌之行為類型：其一、不給予勞工工作，或是給予其不具意義的工作；其二、妨害勞工於職場上進行人際關係的交流；其三、以損害人格之方式予以辱罵或叱責。<sup>23</sup>又，根據上述平成 24 年的報告，則根據職場調查之結果，就職場霸凌行為的樣態，提出以下幾種類型：

- 一、對身體的攻擊：暴力、傷害
- 二、對精神的攻擊：名譽毀損、侮辱、暴言、脅迫
- 三、人際關係的隔離：無視存在、隔離、絕交
- 四、過度的工作要求：強迫執行業務上不必要或不可能之事、妨害工作進行
- 五、不予適當之就勞：沒有業務上的合理性、不考慮其經驗或能力而給予簡單工作或不給予工作
- 六、個人隱私之侵害：例如上下班時間之持續性監視，或未得勞工同意而打開置物櫃，或拍照私人物品。

進一步言，就發生之比率而言，屬於「對精神的攻擊」的比例最高，占 69.6%；

---

<sup>23</sup> 請參照道幸哲也，『パワハラならない叱り方—人間関係のワークルール』，旬報社、2010 年，頁 16 以下。

其次，「人際關係的隔離」占 21.2%；再者，「過度的工作要求」占 16.8%；「個人隱私之侵害」占 15.4%；「對身體的攻擊」占 14.7%；「不予適當之就勞」占 7.2%。如就行為人關係而言，主要是具優勢地位對弱勢地位者；包括「主管對部屬」、「前輩對後進」，以及「正式員工對非正式員工」。

## (二) 職場霸凌之對策

承上，由於日本職場霸凌的嚴重化趨勢，根據平成 24 年(2012)5 月由厚生労働省所提出「職場霸凌之預防、解決對策」(職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて)之建議報告，認為未來日本社會應分別從勞資的立場、行政部門的立場，以及法院的立場為例提出如何解決問題之相對策。

首先，從企業對應的角度來看，企業應積極從事於以下之經營管理；包括諮商窗口的設置、於就業規則中建立員工行為準則、強化教訓練與企業內部之宣傳、掌握各種霸凌爭議之發生狀況。再者，從工會對應的角度來看，除了諮商窗口的設置之外，應作成宣傳手冊、展開行動對雇主要求建立預防管理體制、收集調查霸凌爭議之事件。勞動關係

### 第二、以行政部門的立場為例：

首先，就中央部門而言，要求都道府縣的地方勞工局立即提供各種行政服務，協助勞工處理職場霸凌之問題；建立職場心理衛生環境，強化對企業的指導；對於精神性疾病之職災認定，應採取更有效的做法。其次，就地方縣市政府而言，設置諮商的窗口、強化勞動委員會對於個別霸凌爭議事件之調解與斡旋；提供企業如何預防職場霸凌之指導方針；針對職場霸凌之防止對其所屬職員發布相關建議、指示。

### 第三、以司法部門的立場為例：

就民事法上之勞工保護，確立勞工得依行為人(雇主或勞工)之依侵權行為，

以及雇主違反保護照顧之義務(安全配慮義務)，請求損害賠償。又，就刑事上之制裁，則有以暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名譽毀損罪等追訴之可能。

### (三)法律責任與判決法理之確立與意義

如果從立法的發展來看，我國與日本皆未有對於職場霸凌保護之特別立法，再者，從既有之民、刑事名譽權的相關規範加以對照比較，因職場霸凌行為而伴隨之刑事制裁與民事私法之保護亦未有太大之差異；就勞動相關法令比較，主要在於本文前述之我國勞基法第14條第1項第2之款規定。但必須特別說明的是，不僅近年來日本勞動行政部門採取積極之措施，即使就法院相關職場霸凌之判決做成來看，日本法院也已逐漸發展出勞工保護之法理。

就行政部門之作為而言，日本厚生労働省早於平成20年2月6日即發布「因主管之職場霸凌行為所造成精神疾病之職災認定」(上司のいじめによる精神障害等の業務上認定について)的行政指導，明定主管職場霸凌行為之認定基準，俺方面，就法院判決發展而言，最早明確提出職場之「霸凌行為」(パワー・ハラメント、いじめ)之不法性並認定雇主責任之案例者，乃因受主管霸凌而導致憂鬱自殺之「名古屋南勞基署長(中部電力)事件」(名古屋高裁・平19.10.31)。該事件之當事人勞工因主管以言語方式為霸凌，使用「不夠格當主任(主任失格)」「有你在跟不在都是一樣(おまえなんかいてもいなくても同じだ)」，還要求該勞工將結婚戒指拔下，最後導致該名勞工因憂鬱症而自殺。對此，法院認為「該是名主管之行為超乎業務指導的範圍，已經是一種權力霸凌(パワー・ハラメント)」。

道幸教授曾著書指出，日本職場霸凌的判決法理發展乃受職場性騷擾之判決法理所影響，但不僅是性騷擾，包括勞工隱私權之保護、職場霸凌之禁止等，乃是新人格權法理的再建構。以「職場霸凌」為例，就職場之「霸凌」乃對於人格權侵害之行為，本質上屬於：其一，對於人格發展的妨礙阻害行為；其二，對於

人際關係形成自由之侵害行為。雖然基於經營管理或業務執行之必要，而有對勞工施予一定之業務指示、教育、指導、建議乃至懲戒，但不應侵害勞工的人格自由，而此一人格自由亦是勞工「自我決定權」得以建立之基礎。<sup>24</sup>

## II 英國職場霸凌之勞資爭議與保護法制

### (一) 職場霸凌之法律保護政策背景以及重要原則

目前英國職場霸凌的法源依據，係源於2010年10月的平等法(Equality Act 2010)。英國平等法係借鏡、參考歐盟法制中的平等法或反歧視法(Equality or Antidiscrimination Law)，並透過多次修法，將之漸次引介、轉換成為內國法。事實上，英國平等法是一部集歐盟法制大成的成文法規範，藉以試圖消弭一切歧視、不公平之情事。因此，本法規範範圍並不僅侷限於職場，規範與保護對象亦擴及於雇主與受雇人以外之任何第三人。<sup>25</sup>

根據英國平等法的規定，其所欲「保護的特徵」(protected characteristics)，涵蓋性別(sex)、種族(race)、婚姻與公民伴侶<sup>26</sup> (marriage and civil partnership)、殘疾(disability)、性別轉換<sup>27</sup> (gender reassignment)、年齡(age)、性傾向(sexual orientation)或是宗教(religion or belief)等等因素。<sup>28</sup> 簡言之，任何人不得因為性別、種族、婚姻與公民伴侶、

<sup>24</sup> 參照道幸哲也，『パワハラならない叱り方—人間關係のワークルール』，旬報社、2010年，頁88以下。

<sup>25</sup> 包含中、小學校、高等教育場所、各種公或私營利或非營利事業、各種服務提供者、各種工會組織、政黨，以及所有公共部門等。

<sup>26</sup> 在英國，同性別的伴侶，得以在地方政府單位進行登記，進而取得相同於異性結婚的合法效力。參見公民伴侶法(Civil Partnership Act)。

<sup>27</sup> 即變性者。

<sup>28</sup> 平等法第4條至第12條。

殘疾、性別轉換、年齡、性傾向或是宗教等等因素，而遭受歧視、不平等的對待。為避免掛一漏萬之疑慮，平等法第 26 條第 1 項亦明文禁止其他違法的「騷擾行為」(other prohibited harassment conduct)，並提供一簡單的判斷標準：

1. 凡任何人所從事之行為，係有害該「受保護的特徵」(protected characteristics)，並且；
2. 該行為之目的或效果，係為侵犯他人之尊嚴，或者製造一個對他人而言，係具有恐嚇(intimidating)、敵意(hostile)、有辱人格(degrading)、羞辱(humiliating)或冒犯(offensive)的環境。

在英國，習慣以「職場騷擾」(Workplace Harassment)一詞，統稱包含職場霸凌在內的所有歧視、不公平行為。平等法第 40 條第 1 項已明示，雇主不得藉由職務而騷擾其受雇人或應徵者。值得注意的是，同條第二項指出下述情形，視為雇主的騷擾行為：

1. 受雇人於執行職務的過程中，遭受第三人之騷擾；
2. 雇主並未採取若干得以合理有效地預防第三人騷擾行為的手段。

另外，同條第 4 項指出，該第三人係指雇主以外之人，包含其他受雇人。詳言之，平等法課與雇主一「預防或制止的義務」，其必須採取必要的手段(necessary step)，以預防或制止所屬員工從事歧視、不公平之行為。除此之外，第 109 條第 1 項亦明示雇主的代理責任，凡受雇人於執行職務過程所為者，皆視為雇主之行為。該受雇人所為者，是否出於雇主之認知，或已經雇主之同意，在所不問(同條第 3 項)。顯而易見的是，平等法透過雇主義務的課與，使雇主不得不主動擔負起防範職場霸凌的發生。

## (二) 法制建構

1. 平等與人權委員會(Equalities and Human Rights Commission，簡稱 EHRC)

平等與人權委員會係由國會所授權成立，其致力於歧視的消弭，並保護、促進人權。委員會得行使若干法定權力，藉此影響立法與政策之發展，以確保相關的平等與人權法律之有效執行。委員會的相關職權，說明如下：

(1) 協助國會

身為一個被國會認可的國家機關，委員會對於國會就權利法案(Bill of Rights)所生的辯論，負有協助之義務。再者，就人權法( Human Rights Act)所示之保護目的，委員會亦有責任落實之。

(2) 受諮詢並答覆(Consultation response)

就政府部門或其他國內、國際人權組織的諮詢，委員會得提出意見回覆之。事實上，該委員會並就其所已答覆者，以刊物方式發行之。<sup>29</sup>

(3) 司法介入(Intervention)

就職場上的若干宗教歧視(religious discrimination in the workplace)案件<sup>30</sup>，委員會得主動訴諸歐洲人權法院( European Court of Human Rights，簡稱 ECtHR)。

(4) 調查與評估(Inquiries and Assessments)

委員會具有法定權力，得就平等與人權事項，進行調查與評估，並得依調查與評估之所得，提出改革的建議。必要時，委員會得提起訴訟，協助民眾獲得社會地位的改善，並確保某些機構、團體符合公平法與人權法所預設的法定與道德責任。例如，委員會曾主動揭露大量因為殘疾與性別因素，而所生的歧視、騷擾

---

<sup>29</sup> 該相關刊物的內容，詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網，

<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/consultation-responses/>最後瀏覽日：23/10/2013

<sup>30</sup> 該相關案件內容，詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網，

<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/human-rights-legal-powers/legal-intervention-on-religion-or-belief-rights-2011/> 最後瀏覽日：28/10/2013

事件。<sup>31</sup>

#### (5) 赴國會簡報(Parliamentary Briefing)

為了影響立法與政策之發展，委員會下轄的國會事務小組(parliamentary affairs team)，得赴國會簡報。該簡報係為分析其所提議的政策以及其後的法律上變化，是否符合現行平等法與人權法的要求。<sup>32</sup>

#### (6) 執行法律(Enforcement)

委員會執行法律的手段，相當多元，包含前述的調查與評估，以及司法介入等。說明如下：<sup>33</sup>

##### (a)調查(Inquiries)

調查程序的開啟，無需任何具體的證據支持之。同時，委員會無須懷疑已有違反平等法或相關人權法的情事發生，作為發動調查的前提。

##### (b)評估(Assessment)：

評估主要係測試「公共部門的平等責任」(public sectors equality duties)，是否被遵守。委員會藉此詳細檢查特定的公部門，就種族、殘疾與性別等事項，是否遵守、實踐此平等責任。評估工作也是取得證據的方法，以利日後法律的執行。

##### (c)司法介入(Interventions)：

委員會有義務介入若干司法程序，並採取策略性方針(strategic approach)。

---

<sup>31</sup> 該相關的調查報告，詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網站，  
<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/inquiries-and-assessments/>最後瀏覽日：  
23/10/2013

<sup>32</sup> 該簡報內容，可見於英國平等與人權委員會之官方網站，  
<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/parliamentary-briefings/>最後瀏覽日：  
23/10/2013

<sup>33</sup> 詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網站，  
<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/enforcement/> 最後瀏覽日：28/10/2013



據此，委員會普遍地介入某些得以運用其專業，以闡明或挑戰某現行法律的重要構成要件之案件。此類案件，通常涉及公共政策的重要議題，或是廣受公眾關注者。委員會就此類案件所建立之慣例(前例)，也將廣泛地影響，並拘束下級法院。

(d)協議(Agreements)：

委員會得與違法者，訂立一正式協議。此類協議涉及「行動計畫」(action plan)的實施。在許多情況下，此協議得作為執行法律的一種替代方法。<sup>34</sup>甚者，在欠缺正式調查的情形下，亦得成立本協議。值得一提的是，「行動計畫」的成立，並非視為對違法行為的承認。另一方面，本協議也可以作為委員會中止調查的根據。據此，委員會將停止對當事人(或組織)的調查，後續也不會發出當事人(或組織)係違法的通知(notice)，或對其採取特別的行動。一旦協議與行動計畫成立後，委員會將定期與當事人(或組織)聯繫，並要求其報告計畫進展。在監視協議執行的過程中，委員會經常與當事人(或組織)建立起緊密的工作關係，使之成為實踐平等原則的模範，並藉以宣導委員會的工作。然而，倘若委員會發現當事人(或組織)未遵守協議，或認為其可能無法遵守時，委員會得請求法院協助。

(e)請求遵守之通知(Compliance Notices)：

當委員會認為某公權力機關未遵守「公共部門的平等責任」，得對之發出一請求遵守之通知。此通知乃要求公布部門遵守其義務，或是給予公共部門訂立一書面計畫的機會，以表明未來將採取何種步驟，以擔保其義務的遵守。據此，該公共部門須於收受通知後的 28 天內，完成此書面計畫，並將內容遞交委員會。甚者，公共部門尚須就是否達到遵守義務，提出後續的評估內容。此通知亦適用於機關以外之自然人。收受通知之人，必須遵守通知之內容。未遵守者，委員會得聲請法院作成一命令(compliance order)，以命其遵守。未遵守法院命令者，係屬刑事犯罪。

---

<sup>34</sup> 類似我國訴訟法執行名義的概念。

## (7)法律上的更新

重要案件的內容摘要，以及歧視法與人權法的發展，委員會將更新之。

## 2. 司法

委員會擁有一套獨特的法律上權力(legal powers)。透過個案調查(casework)、訴訟策略(litigation strategy)與司法介入權(intervention powers)，委員會強化並擴張平等以及人權法規的保護範疇。在編制上，委員會設有法務官(Legal Directorate of Solicitors)與調查員(caseworkers)，其職務廣泛地涵蓋社會福利及其相關法律爭議，諸如接近、使用貨物、設施與服務的權利(access to goods, facilities and services)、住居(housing)、運輸(transport)、教育(education)、移民 (immigration)等等，並非僅限於僱用法(employment law)事項。詳細情形，說明如下：<sup>35</sup>

### (1)司法審查(Judicial Review)<sup>36</sup>

凡屬違犯人權法(Human Rights Act)之案件，或與委員會的職責功能有關之任何事件，委員會即有權進行司法審查程序。據此，亦不需有「受害者」的存在，作為發動司法審查程序的條件。以英格蘭與威爾斯為例，有關公共部門機關(public sector body)的違法、正在違法，或是可能發生違法者，係由高等法院(High Court)從事司法審查的程序。藉由司法審查，法院得宣示法政策的合法性，並撤銷違法的判決，或是發出禁制令(injunction)。唯一的例外是，委員會以及爭議(案件)所及之人，得依據人權法的規定，提起司法審查程序。一般而言，當公共部門作出違法決定或行為，且無其他救濟方法時，司法審查方屬適當。然而，

---

<sup>35</sup> 詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網站，<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/human-rights-legal-powers/> 最後瀏覽日：28/10/2013

<sup>36</sup> 本處的司法審查概念，類似於我國常聽聞的大法官之違憲審查，即委員會依法得向法院提出審查若干案件、法規的聲請權力。這是委員會運用、介入司法，以達成其職權目的的方法。例如，政府宣布將引介新法律，或是法律即將修正，但委員會認為新法有影響、危害人權之虞。委員會得在新法實施前或後，訴諸司法審查。

委員會所提出的司法審查主張，並不限於違反人權法，或是為了預防違法。凡一切與委員會職權功能有關之訴訟標的，例如平等法所示的平等、人權，以及良好關係之責任(good relations duties)等事項，皆得聲請司法審查。詳言之，根據人權法的規定，委員會得以自己名義，聲請司法審查。最常見的聲請情形有：

37

(a)適有法規修正並生效施行，倘委員會及早提出聲請，將有助於預防實際損害的發生。

(b)案件所涉之標的，依據委員會的歷史沿革、法定職責或特殊專業，其被認為係最適合提出聲請者。

(c)現實上已有廣大的受害者存在，其受害經歷足以證立該爭議問題，但個別受害者卻無力自行提起訴訟之情形。

(d)現存或潛在的受害者，其無法獲得律師的協助，或是無資力提起訴訟。

## (2)司法介入(Interventions)

委員會得介入他人之案件，特別是在上訴的階段(appellate level)。凡委員會確信有增進司法功能的價值(add value for the court)，並有助於促進人權或平等法的發展、法規的解釋，即得介入公共利益之案件。迄今為止，無論是在國內法院或是在歐洲人權法院(European Court of Human Rights)，委員會透過此種第三方介入(third party intervention)的方式，已獲得良好的成效。由於介入的階段，通常發生在高等/上級法院(higher courts)，因此聚焦於案件的法律問題(legal issues)，而非事實爭議(factual disputes)。委員會主動找出影響弱勢團體的公共利益案件，並試圖闡明，甚或挑戰重要的法律問題。詳言之，

---

<sup>37</sup> 詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網站，  
<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/human-rights-legal-powers/> 最後瀏覽日：  
28/10/2013

委員會的介入，通常具備若干目的：<sup>38</sup>

- (a) 支持當事人在某一項重要的法律或是公共政策裡的地位。
- (b) 向法院突顯某案件將對於公眾造成廣大的影響。
- (c) 就某案件所生之爭議，提供專業的法律分析。
- (d) 就某相關案件，引介比較法或國際法，以作為參考。
- (e) 就其研究結果，提供專業的證據，以解決爭議。

委員會具備獨立的地位，並依據其研究報告或證據，以協助法院審理。在每一件被介入的個案中，委員會從事以下具體工作內容：<sup>39</sup>

- (a) 尋求一個不同的法律發展方式—非從當事人的觀點出發。
- (b) 提供當事人所漏未提出的證據、研究，尤其是委員會已所完成的任何研究、調查結果。
- (c) 解說學術著作或研究—包含歐盟成員國的比較法以及相關國際法、條約與判決。
- (d) 符合既有的權利價值狀態—例如某項約定權利(convention right)的解釋與適用，必須出於人性尊嚴(dignity)或法治國原則(the rule of law)。

### 3. 司法管轄與請求權基礎

根據平等法，管轄法院概分為二者，一為民事法院，另一則為勞動法院(Employment Tribunal)。詳言之，舉凡平等法第 39 條至第 83 條所規範之有關「工作」(work)事項之爭議，皆屬勞動法院之管轄範疇(第 120 條第 1 項)。所稱之「工作」事項，包含僱傭(employment)<sup>40</sup>、職業養老金計畫(occupational

---

<sup>38</sup> 詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網站，  
<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/human-rights-legal-powers/> 最後瀏覽日：  
28/10/2013

<sup>39</sup> 詳情請參見英國平等與人權委員會之官方網站，  
<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/human-rights-legal-powers/> 最後瀏覽日：  
28/10/2013

<sup>40</sup> 具體內容包含第三十九條至四十一條的受雇人(employees)、第四十二條與四十三條的警察

pension schemes)<sup>41</sup>、平等條件(equality of terms)<sup>42</sup>，以及其他事項<sup>43</sup>，實屬廣泛的概念。職場霸凌案件之管轄，則可依據僱傭與平等條件之相關規定，作為請求權基礎。根據平等法第 120 條第 4 項規定，因上述「工作」事項所生之歧視、不平等情事，概由勞動法院審理之。<sup>44</sup>除此之外，勞動法院尚審理若干由民事法院所轉移的案件。詳言之，根據第 122 條第 1 項規定，倘民事法院於案件審理期間，發現起訴聲明或反訴聲明係涉及非歧視原則(non-discrimination rule)，且由勞動法院審理較為適當者，則民事法院得駁回該起訴或反訴。同條第 2 項亦規定，倘民事法院於案件審理期間，發現該案件與非歧視原則有關，得移轉該案件至勞動法院，或是命令當事人為移轉之聲請；同時並停止原審理程序。

關於救濟，根據第 124 條第 1 項規定，勞動法院得具體宣示原告(原申訴人)與被告(原被申訴人)之權利與義務內容(第 1 款)；命令被告給付賠償(第 2 款)；做成一妥適的擬議/勸告(recommendation)(第 3 款)。所謂的擬議/勸告，依據同條第 2 項規定，係指被告必須於特定期間內，採取特定方法、手段，以防止或減輕對原告或任何其他人所生之不利影響。倘被告無合理理由而未為履行擬議/勸告者，勞動法院得增加其應賠償之數額，或是另做成一執行擬議/勸告之命令。

## 六、結論

---

(police officers)、第四十四條至四十六條的合夥/合作關係(partners)、第四十七條與四十八條的律師業(the bar)、第四十九條至五十二條的辦公室人員(office-holders)、第五十三條與五十四條的鑑定/授權機構(qualification bodies)、第五十五條與五十六條的就業服務提供者(employment service-providers)、第五十七條的工會組織(trade organisations)、第五十八條與五十九條的地方政府人員(local authority members)與公營事業人員(official business of members)等職業類別。

<sup>41</sup> 係指養老金計畫的建構與實行，必須符合非歧視之原則(non-discrimination rule)。詳見第六十一條至六十三條。

<sup>42</sup> 包含第六十四條至七十一條的性別平等(sex equality)、第七十二條至七十六條的懷孕與生育平等(pregnancy and maternity equality)、第七十七條與七十八條的薪資資訊之揭露義務(disclosure of information)等。

<sup>43</sup> 例如，第八十一條的在船隻與氣墊船(ships and hovercraft)上的工作，以及第八十二條的海上作業(offshore work)等。

<sup>44</sup> 條文稱為非歧視原則(non-discrimination rule)的貫徹。

就我國現行法制對於受職場霸凌之勞工保護來看，顯然是相當不完備的；尤其是勞動法令的保護——除非是：雇主之暴行實施或重大侮辱，以及因終止解雇之預告工資保護，否則，來自雇主、主管乃至同事間之霸凌，似乎不易尋求法院救濟，而只能自我求救。其實，就現實勞動爭議來看，霸凌行為的發生經常是與其他行為具有附合或重疊性；例如性侵害之霸凌、不當勞動行為之霸凌、強迫自願離職之霸凌等。再者，如就行為的結果而言，除人格權之侵害，職場之霸凌亦容易導致勞工之工作壓力過大，乃至精神疾病、自殺。

近年來日本學界乃大力主張應該對於職場霸凌之行為以立法方式規範之，藉以將職場職霸凌行為之樣態，以及雇主(或行為人)之法律責任予以明確化。對此，如果參照我國性別平等法制自立法以來之蓬勃發展經驗，似乎更加有此必要。否則，所有的霸凌行為都有可能一如法院長期以來見解——如前述本文所舉之案例，因勞工無法舉證因果關係而難以請求救濟。

在英國法制下，雇主被課與一「預防或制止的義務」以及「代理責任」，促使雇主不得不主動擔負起消弭一切歧視、不公平情事的發生。另一個別具意義的制度上建置，則是「平等與人權委員會」。為了使爭議問題的解決，獲得共識以及一致性，委員會被賦予一廣泛的職權功能。在立法階段，委員會得參與國會的討論，並積極推動相關立法。在職務執行上，委員會的主動調查權，獲得相當大的成效。此外，調查權的實益，展現在與「司法介入」權的連結，亦即委員會得主動介入司法程序，則調查所得之內容，即屬訴訟上之證據。然而，委員會的「司法介入」並不限於有具體受害人存在為前提，委員會得主動提起訴訟，實現其職權目的。因此，在立法、行政執行以及司法救濟等階段，委員會皆得以充分的參與，使爭議問題的解決，獲得共識以及一致性。再者，平等法明確地劃分勞動法院與民事法院的審判範圍，為了避免重複審判且尊重勞動法院之專業性，民事法院尚有駁回案件、移轉案件以及停止現實審判程序之義務。

觀察英國法制，有二點值得我國參考：第一，委員會參與立法與司法的運作，

共同確認、形塑案件的具體範圍與判斷標準，減少行政判斷與司法判決的落差。

第二，建構專業的勞動法院，並居於唯一的審判機構地位，其得專注於具體判斷標準的發展。