

即未符勞工請假規則規定，可認違反該法第 43 條規定；雇主如強迫勞工以其他假別處理，例如：強迫勞工排定特別休假，可認違反該法第 38 條規定。」

四、勞動部 110 年 5 月 7 日勞動條 1 字第 1100130297 號函：「雇主非有法定事由，尚不得逕自終止勞動契約 ... 。」

肆、案例解析

Covid-19 疫情肆虐，嚴重影響著全球經濟活動、社會運作與日常生活。隨著政府機關透過法律規定與行政命令，制定各種防疫政策，各事業單位也基於繼續經營需求，配合中央防疫政策祭出分流 / 居家上班、加強清消等各種防疫措施，以降低疫情對企業營運之衝擊。然而，並非所有事業單位皆可容許勞工長期遠距或在家工作，部份事業單位為防杜群聚感染，可能從中央防疫政策出發，衍生出具有過當疑慮之防疫措施，形成新型態的勞資爭議。本文試就實務詢問度頗高之上述案例加以解析。

一、現行法令未授權政府強制施打疫苗

比對傳染病防治法第 36 條、及其罰則同法第 70 條第 1 項第 1 款可知，關於民衆拒絕 / 規避接受防疫措施之罰則，立法者顯有意將「預防接種」排除於裁罰事由之外，亦即現行法令並未授權主管機關得強制民衆施打疫苗，此觀勞動部勞動力發展署 110 年 7 月 23 日新聞稿：「因疫苗接種非屬強制性，雇主或仲介公司應鼓勵移工接種疫苗，並協助移工預約，惟應尊重移工接種意願，不可強迫一律接種 現行接種疫苗衍生醫療風險，移工與本國人同樣受相關規定保障。雇主如果有違反移工意願，以



直接或間接方式強迫移工接種疫苗，已涉有違反刑法第 304 條強制罪規定，將移由司法機關依法偵辦」益明，即縱針對主管機關管制程度與群聚風險較高之移工族群，尚且不能強制其接種疫苗，遑論本國一般民衆。因此即使疫情險峻，主管機關亦僅能透過傳染病防治法第 37 條「管制特定場所出入」之方式，以行政命令間接促使民衆接種疫苗。

在衛生主管機關依法制定防疫政策、要求特定場所（域）工作人員 / 從業人員必須完整接種疫苗方得提供服務之前提下，雇主要求於該特定場所（域）工作 / 從業之勞工提供疫苗接種紀錄，以釐清勞工符合防疫政策之提供服務資格，自無違法疑慮。然雇主可要求勞工提供疫苗接種紀錄，終非等同可強制勞工接種疫苗、或可對未完整接種疫苗之勞工予以不利對待。尤其衛生主管機關業已針對「經醫師評估且開立不建議施打 COVID-19 疫苗證明或個人因素無法施打」者，開放首次服務前提供自費 3 日內 PCR 檢驗陰性證明，以及後續每週 1 次自費抗原快篩（含家用快篩）或 PCR 檢驗陰性，即可提供服務。易言之，勞工欲繼續於原職務提供勞務，非僅限「完整接種疫苗」一途。

二、事假應由勞工主張，未可由雇主片面認定

承上，本案例勞工甲既然有個人因素無法施打疫苗，則不論是否出具醫師證明，在每週 1 次自費快篩陰性前提下，仍可正常提供勞務，並無阻滯。倘 A 賣場雇主僅因勞工甲未能提供完整接種疫苗之證明，復不論實施快篩與否，皆拒絕勞工甲提供勞務，恐有民法第 487 條規定之適用，即屬雇主受領勞務遲延，勞工甲無補服勞務之義務、且仍得請求報酬。退步言之，縱勞工甲因故



未及實施自費抗原快篩；或購買家用快篩困難，致無法如期出示陰性快篩結果者（勞工因個人因素無法出勤），當由勞工甲自行選擇以特別休假、事假等適當假別因應。倘雇主片面以事假辦理，恐未符勞工請假規則規定，可認違反勞基法第 43 條規定；若片面排定勞工特休，則可認違反勞基法第 38 條規定。

三、受主管機關防疫政策限制出勤，難謂「無故」缺勤

雇主發動終止契約，應有法定事由。而所謂「繼續曠工」，係指職工實際應為工作之日，無故繼續不到工者而言^①。本件勞工甲未完整接種 COVID-19 疫苗，倘亦未能順利取得陰性快篩結果，而受主管機關防疫政策限制其提供勞務者，終非「無故」，恐難以符合曠工之定義。縱勞工未提出事假申請，或是事假額度用罄、雇主未給與優於法令之事假額度，而以曠工計之，亦僅屬雇主為便於計薪之認定方式；此等「曠工」既非「無故缺勤」所致，則是否得作為雇主依勞基法第12條第1項第6款解僱之依據，誠有疑義。

四、以勞工不能勝任工作予以資遣，仍須符合最後手段性原則

不論是勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，雇主欲以「勞工不能勝任工作」資遣勞工，仍須符合「最後手段性原則」^②。本件勞工甲雖未能完整接種疫苗，然仍可經每週1次篩檢陰性（抗原快篩、家用快篩、PCR 檢驗）而正常出勤，則是否該當「不能勝任」已有極大疑義；縱勞工拒絕接受篩檢或拒絕提供篩檢結果、堪當「能為而不為」者，惟雇主仍應善盡各種手段（例如：調動、遠距工作、協商勞工請假或



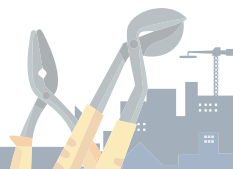
留職停薪等），於仍無法改善情況下，方可給付資遣費終止勞動契約。³

伍、結語

勞工若為疫情指揮中心公告為須完整接種疫苗方可提供服務之場所從業人員，縱未完整接種疫苗，亦可經每週 1 次篩檢而得正常提供勞務。倘雇主對未完整接種疫苗之勞工仍存有疑慮、或是勞工拒絕提供篩檢紀錄，建議雇主先了解勞工未能配合防疫政策之原因，妥善與勞工協商這段期間之薪資與提供勞務方式。倘經各種方式確認、溝通與協助後，勞工仍無意願配合完整接種疫苗或每週提供篩檢結果、無可調動或不同意調動、亦不接受協商事假或留職停薪等，基於雇主已善盡所有手段，或得採勞基法第 11 條第 5 款資遣方式終止勞動契約。至於疫情指揮中心公告以外之場所或從業人員，既無主管機關防疫政策之限制，則雇主更無從要求勞工完整接種疫苗、出示篩檢紀錄、甚至予以工作或薪資之不利待遇，萬不可輕易為之，以免觸法！

（本文作者沈以軒律師現為宇恒法律事務所所長、新北市政府勞資爭議調解委員及仲裁委員，胡炳華顧問現任職宇恒法律事務所）

-
- ① 最高法院 81 年度台上字第 127 號判例
 - ② 最高法院 109 年度台上字第 2717 號民事判決
 - ③ 中時新聞網 110 年 12 月 7 日報導【24 類事業單位勞工強制接種 勞動部：要資遣先經這些步驟】（<https://reurl.cc/0kZr6y>）





勞資爭議案例評析

第五篇

何謂雇主資遣勞工前的安置
義務？勞動基準法第 11 條
第 4 款資遣事由的案例解析

李俊瑩 律師



壹、個案摘要¹：

- 一、勞方自 2009 年 10 月 12 日起受僱於資方，並擔任技術支援經理一職，月薪為 22 萬 9,898 元。資方於 2020 年 3 月 12 日逕行主張依勞動基準法第 11 條第 4 款業務性質變更事由片面終止雙方間的勞動契約。
- 二、資方主張：勞方原擔任「技術支援經理」，因資方業務性質變更，資方集團全球的半導體部門與奈米表面部門整併，為配合整併，資方將不再負責管理台灣、大陸、新加坡半導體部門技術支援服務的業務，業務性質確已發生變更，並因而不需要繼續聘僱勞方管理台灣、大陸、新加坡任何一地的半導體產品技術支援服務團隊，故有減少人力之必要。
- 三、勞方主張：資方自 2012 年所營事業之項目迄今無任何變更，故資方之業務性質並無變更。勞動基準法第 11 條第 4 款之要件必須為：業務性質之變更、減少勞工之必要、「又」無職缺可供安置，三者要件缺一不可，故資方對勞方負有「安置義務」。

而「安置義務」，是為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展所生，必須在最後仍然沒有辦法在公司中找到適當職位的情況下，雇主迫不得已才能終止勞工的勞動契約，可謂解僱最後手段性的具體實踐，學說上另稱為迴避資遣型的調職。

資方依勞動基準法第 11 條第 4 款業務性質變更終止雙方之勞動契約，顯不符合最後手段性原則，確屬不合法，資方應自違法資遣勞方之日起，至勞方復職日止，按月給付勞方 22 萬 9,898 元本息。



貳、歷審判決見解

一、一審地方法院判決摘要

資方所隸屬的集團進行整併並變更組織經營結構，遂不需要繼續僱用擔任技術支援經理之勞方負責管理業務，應信為真正而有業務性質變更之情。

所謂「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，應包括「原雇主」及為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內。資方之半導體產品技術支援服務業務轉由中國公司、泰國公司分別接手，則資方當時即應構思，對於勞方之人事調整，應以內部人員調整為優先，避免解僱。況資方仍持續與台灣客戶存有技術支援的業務，惟半導體產品技術支援服務之管理工作既仍存在，遂仍有相類或適當之管理職可供安置。資方自承未先盡安置勞方擔任此工作，且在勞方未有任何不適任工作情形下，即逕以並無其他適當工作可供安置勞方為由，而依勞基法第 11 條第 4 款之事由資遣勞方，自難認有據。

資方終止系爭僱傭關係與勞基法第 11 條第 4 款所定之情形未合，顯非合法。是兩造間仍存有僱傭關係，堪以認定。

二、二審高等法院判決摘要

勞方擔任臺灣技術支援經理之工作，雖勞方所屬部門在臺灣的工程師並未裁撤，但經查勞方之工作有 80% 為管理相關職務，惟其所管理之工程師職務則為實地從事技術支援工作，二者顯然不同。從而資方所稱，資方係遵從集團決策為內部調整，業務性質已有變更等語，即屬有據。

資方於資遣勞方前未提供其他職務並詢問勞方調職意



願，並因無其他適當職位足以安置勞方，遂逕於 2020 年 3 月 13 日資遣勞方。惟勞方之工作有 80% 為管理相關職務，20% 為工程師支援業務，據此足證勞方之管理職務雖為中國公司所取代，然勞方應仍可勝任實地技術支援工作。從而資方應舉證證明已提供適當新職務善盡安置義務，惟勞方之條件不符或無意願就任，始足認資方業已善盡安置前置義務而符合解僱最後手段性原則。

資方應早已預見勞方之職務將被取代，自應先行詢問勞方轉任該職之意願並予以安置。且勞方既負責半導體產品之技術支援（售後服務），對於資方之半導體產品自相當熟稔，一般公司業界由技術部門調至銷售業務部門，亦所在多有，尚非罕見，以勞方超過 10 年之資歷，應可勝任該項職務，資方自應先行詢問勞方之意願，賦予勞方決定是否調職之機會；若勞方拒絕擔任該項職務，始足以認為資方已善盡安置前置義務。從而資方既未詢問勞方有無意願擔任該項職務，即不能認為資方已盡安置義務。

資方於 2020 年 3 月 30 日聘僱訴外人○某為正職員工，擔任業務支援工程師，以接替 2020 年 2 月離職之半導體部門人員林某。雖勞方離職前平均月薪為 24 萬 8,533 元，而邱某之月薪僅為 8 萬 9,550 元，與勞方之月薪有所差距，然每月近 9 萬元之薪資，依一般社會通念，亦難謂係極低之薪資，勞方非無可能在短期內無法覓得其他適合之工作下，先同意調職。從而資方既未在資遣勞方前，詢問勞方有無意願擔任該項職務，即不能認為資方已盡安置義務。

資方因業務性質變更，固有變更勞方原職缺之必要，惟



資方無法舉證證明其已善盡安置前置義務，則其逕依勞基法第 11 條第 4 款規定資遣勞方，並不合法，勞方請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據。

三、最高法院判決摘要

雇主依勞基法第 11 條第 4 款規定資遣員工，應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。至於所謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務。

資方因業務性質變更而有減少勞工之必要，乃原審所確定之事實；而勞方原任職技術支援經理，似與銷售業務毫不相涉；原審未遑調查資方半導體產品銷售業務經理之工作性質及薪資，及以勞方學、經歷、技能、工作表現等，是否有擔任該銷售工作或是擔任屬管理階層之銷售業務經理職務之長才，即逕以勞方在資方公司任職超過 10 年資歷為由，認勞方可勝任銷售業務經理職務，資方應提供予勞方安置，未免速斷。

資方雖曾於 2020 年 3 月 30 日聘任○某擔任業務支援工程師，惟該職務是否與勞方原任職務工作條件相當，且業務支援工程師每月薪資近 9 萬元，與勞方原月薪 22 萬 9898 元，相差甚鉅，原審推認勞方非無可能在短期內無法另覓得其他



適合之工作下，先同意調職云云，已屬臆測。倘資方無與勞方原擔任職務及薪資條件相當職務可安置勞方，資方是否即不得依勞基法第 11 條第 4 款規定資遣勞方，已非無再斟酌之餘地；況勞方原職務若確有裁撤之必要，縱因其同意任職計量部門等業務支援工程師，而謂資方不得予以資遣，但資方拒絕受領勞方提供原從事之技術支援經理之勞務，是否無正當理由，而可認其處於受領遲延之狀態，及勞方是否仍得請求資方給付原領之薪資，亦非無疑。

故判決將原高等法院之二審判決廢棄，發回臺灣高等法院。

參、案件解析

雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第 11 條第 4 款規定自明。雇主依此事由資遣員工前對員工應負之「安置義務」，是為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展所生，必須在最後仍然沒有辦法在公司中找到適當職位的情況下，雇主持不得已才能終止勞工的勞動契約，可謂解僱最後手段性的具體實踐，學說上另稱為迴避資遣型的調職。

關於雇主適用所謂「無適當工作可供安置時」之標準，一審地方法院判決係認為應包括「原雇主」及「原雇主」所操控之他公司內之可安置職位一起評估，並認為本案資方未先徵詢勞方是否有調職之意願，即通知勞方終止僱傭契約，係未盡雇主之安置義務。

二審高等法院判決認定，一般公司業界由技術部門調至銷售業務部門，亦所在多有，尚非罕見，以勞方在資方服務超過 10 年之資



歷，應可勝任銷售業務部之職務，而且資方同時另行聘僱月薪 9 萬元之奈米表面與計量部門業務支援工程師，雖與勞方離職前平均月薪為 24 萬餘元差距甚大，但依一般社會通念，亦難謂勞方非無可能在短期內無法覓得其他適合之工作下，先同意調職。從而資方既未在資遣勞方前，詢問勞方有無意願擔任上開銷售業務部及業務支援工程師等職務，即不能認為資方已盡安置義務。

最高法院判決並不認同上開一、二審法院判決之見解。最高法院判決認定，要求雇主應盡安置義務時，是必須以有「適當工作」存在為前提。如並無「適當工作」存在時，則難以雇主未負安置義務為由，認定係非法資遣。

關於所謂「適當工作」之認定標準，最高法院判決表示，係指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。如雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務。

準此，就本件言，上開一、二審法院判決所舉之他公司職位、銷售業務部及業務支援工程師等職務，因工作條件與受資遣之勞方顯不相當，或非該勞方所得勝任，故可認均非屬「適當工作」，而不宜苛責資方未盡安置義務。

（本文作者李俊瑩律師現為理律法律事務所初級合夥人、新北市政府勞資爭議調解委員、主任仲裁委員、仲裁委員及仲裁人）

① 爰引自：臺灣新竹地方法院 109 年度重勞訴字第 8 號民事判決、臺灣高等法院 110 年度重勞上字第 8 號民事判決、最高法院 111 年度台上字第 833 號民事判決。



勞資爭議案例評析

第六篇

目前法院對於職場霸凌構成
要件的案例解析

華育成 律師



壹、案例回顧

一、事實概要 1

（一）原告主張

勞工 A 主張其擔任公司的照顧服務員，實行輪班制，但 A 的主管 B 在 A 任職期間，時常對其有針對性的霸凌行為，諸如刻意安排 A 日班、夜班交叉的花花班表，致 A 作息不穩定；A 已於某日交代交接人員要接續保管住戶的假牙，但事後發生假牙遺失的情形，B 未予調查下卻直接要求 A 賠償等。在在都是刻意貶低 A 工作能力的霸凌行為，故 A 分別對 B 主張侵權行為請求損害賠償（民法第 184 條第 1 項）及慰撫金（民法第 195 條第 1 項）、對公司主張僱用人責任請求連帶賠償（民法第 188 條第 1 項）。

（二）被告主張

公司及主管 B 主張就排班部分，主張其擔任職位為護理科副主任，並無負責排班。且通常在班表公告後，照服員可依個人需求互換班別並報告主管，如有緊急狀況時，主管也會請小組長協調他人代班，並無任何針對性。再者，A 在職期間曾有先同意調班後反悔不配合之情形，公司亦未因此記曠職。遑論配合工作調度係受僱人接受指揮監督之義務與職責，難認有職場霸凌情形。另外，關於假牙遺失事件，經公司調查結果，確認係屬 A 交接班的問題，與 B 並無關連，公司便召開會議討論責任歸屬，雖決議由 A 賠償 50%、小夜班照服員賠償 25%、主管賠償 25%，最終仍係由



院長特支費來支應，A 實際上並沒有負擔有任何賠償費用。足見 B 無利用其職務機會對 A 為職場霸凌行為，A 之請求應無理由。

二、法院認定內容

（一）職場霸凌定義與判斷要素

法院認為職場霸凌的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，也就是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。但是因職場霸凌涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，不得直接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。

（二）就排班部分

法院審酌後認定主管 B 確實並無負責排班業務，且當班表排定後，照服員有因故無法到班而需改班、調班時，主管 B 會介入協調，或照服員有特殊排班需求亦可向主管們反應，由主管們依各班人力需求及視每位照服員適任工作之狀況排定，惟護理之家的工作需提供全天 24 小時之服務，公司訂定各種班別，照服員必須輪流在不同時段上班，其中不乏長時間、夜間或較辛勞之工作等，多為一般人所不喜，或因家庭、



個人等因素無法於部分班別出勤，因此排班需考量的主客觀因素甚多，其安排本來就難以盡如人意，如無證據證明有持續濫用權力為針對性排班，造成他方身心傷害之情形，自難指為職場霸凌。

（三）就假牙賠償事件部分

經法院審酌後，確認因該住民用物本由護理人員請日班照服員即 A 送至病房，A 雖整理好用物，惟未親送至病房，而請小夜班照服員 C 幫忙送達，然 C 因事務繁忙並未同意協助，嗣 C 請照服員 D 幫忙送達，然 D 打開用物袋並未發現袋內有假牙，故發生住民假牙遺失事件，主管 B 召集上開人員說明事發始末，釐清責任歸屬後，才在會議中作成各相關人員的賠償比例，足見主管 B 並無 A 所稱未詳加調查即要求 A 負擔賠償責任，刻意貶低 A 人格及質疑 A 工作能力之情形，且 A 最終亦未負任何賠償費用，A 指摘主管 B 對其為霸凌，侵害其人格云云，亦非可取。

（四）綜上，最終該案法院認定 A 所主張之內容均與職場霸凌要件未合，故將其請求全部駁回。

貳、本文分析

一、職場霸凌與職場不法侵害

首先，「職場霸凌」一詞並非法律用語，且我國尚無所謂的職場霸凌專法或防制法，不過就現行法而言，似可先參考職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定：「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

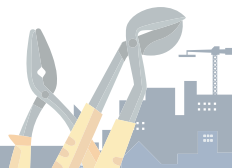


務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」，復參酌勞動部職業安全衛生署所公布之「執行職務遭受不法侵害預防指引」就本條款之定義係「本指引所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等²。」，可知職場不法侵害的行為人不限於上對下，亦包含下對上、同儕間甚至來自第三人之侵害行為，且涵蓋之範圍應有職場霸凌、職場暴力、性騷擾等行為，甚至包含跟蹤騷擾行為在內。

其次，前開指引就職場不法侵害的行為類型，初步區分為「暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）」、「脅迫、名譽毀損、侮辱、嚴重謾罵（精神攻擊）」、「過度介入私人事宜（隱私侵害）」、「強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）」、「欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作（要求過低）」等五大類³。若吾人進一步觀察前開行為類型，可以確認的是，職場不法侵害行為本質上應係對「人格權之侵害行為」，所以就現行法制而言，受害人（不論勞工或上司）均可依循民法侵權行為向行為人主張負損害賠償責任⁴。

二、法院實務見解

上開職場不法侵害相關規定係於職業安全衛生法民國102年7月3日全文修正時所新增，在過往的勞工安全衛生法並無相類似規定，但在司法實務上已有個案勞工在訴訟中主張其受到「職場霸凌」的侵害。



法院判決實務上就職場霸凌之定義及內涵，首見於臺灣新竹地方法院 100 年竹勞小字第 4 號民事判決⁵，該判決明揭：「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。」，其後，臺灣臺北地方法院 104 年度重勞訴字第 10 號民事判決進一步指出：「至原告雖云其所為上開陳述僅係質疑公司制度之公平性，並不構成職場霸凌，並引用國外學者稱職場霸凌必須是上司對下屬、且一再重複之行為始足當之云云，惟職場霸凌之態樣繁雜、不一而足，原告所述僅係其中態樣之一，並非必要之構成要件，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。」。

至臺灣士林地方法院 105 年度勞訴字第 76 號民事判決⁶進一步強調：「所謂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。」



又，臺灣臺南地方法院 108 年度訴字第 1044 號民事判決⁷更完整地說明：「按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者的情形；而我國勞動部將『職場霸凌』定義為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，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，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。」。

末者，臺灣高等法院臺南分院 110 年度勞上更一字第 1 號民事判決⁸更援引「校園霸凌」之定義，認為：「衡諸勞動法規對於職場霸凌並無明文定義，而依一般社會通念，並參酌校園霸凌防制準則第 3 條第 1 項第 4 款就『霸凌』之定義，應可認所謂職場霸凌，係指工作場所之個人或集體『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

友善之工作環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作活動進行之情形。因此，職場霸凌行為，具有相當期間持續性之特徵，非謂同事間因故偶發摩擦、衝突，即得稱之為職場霸凌事件。」

初步歸納可以確定的是，如要構成現行法院實務上之「職場霸凌」者，必須符合至少三個要件，即「敵意行為」、「持續非偶發」、「致受害人身 / 心受損」，如缺少其中一個要件者，行為人之行為將可能不會被評價為職場霸凌。

三、小結與實務趨勢

以目前法院判斷是否構成職場霸凌之趨勢，幾乎難有構成之情形，就本文之觀察而言，因職場霸凌之事實難以舉證，勞工可能沒有辦法確切指出其有受到特定侵害，更遑論需要反覆、持續的侵害行為，就舉證責任而言，似對勞工過於嚴苛。

再者，不少法院判決在確認勞工所主張之特定行為構成一般侵權行為後，可能話鋒一轉，強調因個案勞工主張的是「職場霸凌」，故仍須視有無「持續」，導致最終仍無法被認定為有職場霸凌之情形⁹。

不過，近期有幾則判決倒是值得吾人持續關注，一則勞工因在職期間時常對同事咆哮、侮辱、恐嚇等最終被公司懲戒解僱，最終法院仍認定公司解僱合法¹⁰；另一則係勞工在先被資遣後回任工作，公司卻僅令其居家上班但不給予任何工作，最終法院間接肯定勞工有「就勞請求權」¹¹。兩則判決雖然都沒有正面回應是否為職場霸凌的問題，但其實都跟職場不法侵害有關係。



參、結論

不管是本文案例還是現階段職場霸凌之法院判決見解，均尚在發展中，雖然定義及內涵上或有若干差異，但似可確認的是，不同法院間就職場霸凌要件上，仍須扣緊「反覆性、持續性」的要件，企圖藉此與一般侵權行為有所劃分。不過就目前實務運作的趨勢而言，受害人仍須克服繁重的舉證責任，否則難以令行為人之行為構成職場霸凌。

（本文作者華育成律師現為勝綸法律事務所律師）

- ① 詳參臺灣高雄地方法院 111 年度勞訴字第 40 號民事判決。因本件尚有加班費請求爭議，為避免失焦，本文謹就與職場霸凌有關之事實予以記載，如讀者欲了解案件全貌，可自行參照本件判決。
- ② 勞動部，執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版），2022 年 8 月，4 頁。
- ③ 勞動部，同前註 ②，12 頁。
- ④ 事實上，因行為人之身分不同，受害人將有不同的請求權基礎可茲主張。詳參華育成、程居威，職場霸凌之認定與救濟，月旦律評第 3 期，2022 年 5 月 30 日。
- ⑤ 相同意旨者有：臺灣臺北地方法院 109 年度勞訴字第 220 號民事判決、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 184 號民事判決、臺灣橋頭地方法院 110 年度勞訴字第 210 號民事判決。
- ⑥ 相同意旨者有：臺灣高等法院臺南分院 108 年度矚上訴字第 539 號刑事判決。
- ⑦ 相同意旨者有：臺灣新竹地方法院 110 年度重勞訴字第 2 號民事判決、臺灣臺中地方法院 111 年度勞簡字第 51 號民事判決。
- ⑧ 相同意旨者有：臺灣高等法院 110 年度重勞上字第 30 號民事判決。
- ⑨ 如臺灣臺南地方法院 108 年度訴字第 1044 號民事判決。
- ⑩ 詳參：臺灣新竹地方法院 111 年度勞訴字第 9 號民事判決。
- ⑪ 詳參：臺灣臺北地方法院 110 年度勞訴字第 249 號民事判決。

