

嘉義縣立竹崎高級中學

職場霸凌實體宣導-認識職場霸凌課程資料

人事室 114.6.30

一、前言

在現今高度競爭的職場環境中，建立一個安全、尊重且具包容性的工作氛圍，是每一位雇主與員工共同的責任。然而，現實中仍有不少人遭遇來自上司、同事甚至下屬的言語、行為或情緒上的不當對待，這些情形不僅損害個人尊嚴，更會嚴重影響團隊合作、組織士氣與整體績效。

為此，配合縣府人事處政策，建構友善健康公務職場環境，希望提升全體同仁對職場人際關係的敏感度與處理能力，本次課程從了解職場霸凌開始，為打造一個沒有霸凌的職場邁出第一步，為本次課程之目的。

二、什麼是職場霸凌

(一) 勞動部職場霸凌定義

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。

(二) 法院對於職場霸凌的看法

按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(臺灣彰化地方法院 111 年度訴字第 825 號民事判決)。

(三) 職場霸凌的構成要素

1. 經常發生且持續數週、數月以上之長期事件
2. 對受害者進行攻擊行為，表現形式多元，身體上、情緒上、人際關係的、心理的及職務或權力上。
3. 對受害者產生負面影響

三、 常見的不法侵害(按:長期就變成職場霸凌)

- (一) 暴行、傷害之肢體攻擊(肢體攻擊)
- (二) 脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵(精神攻擊)
- (三) 過度介入私人事宜(隱私侵害)
- (四) 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)
- (五) 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)

四、 負面影響

對受凌者產生包括焦慮、憂鬱、憤怒、壓力疾病、睡眠狀況不佳、睡眠障礙等，嚴重的話可能導致創傷後症候群，也可能造成工作滿意度低落，職業倦怠與離職傾向。

對工作組織的影響包括職場中社會人際關係惡化、士氣低落、工作任務延遲與增加業務疏失，甚至衍生更多的職場暴力或霸凌的情況。

五、 參考資料

勞動部(2022)，《執行職務遭受不法侵害預防指引》(第三版)
林怡廷(2023)，職場霸凌防治及處理定義篇(A)上課資料，E
等 公 務 員 學 習 平 台
https://elearn.hrd.gov.tw/mooc/course_share.php?code=66e1ea3e671f99dfb5a8afdd9e0c283b