



宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

壹、課程名稱：

職場不法侵害（含霸凌、性騷擾）實務案例解析與預防舉措

貳、課程介紹：

職場霸凌迄今尚無明確定義，觀察過往實務見解或是主管機關揭示標準，莫衷一是模糊抽象，故本次專班沈以軒律師特別整理近 10 年來所有涉及「職場霸凌」或「職場不法侵害」之相關民刑事判決，再輔以勞動部 114 年 2 月 21 日最新公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）」標準，案例類型化分析認定關鍵，提出降低職場霸凌發生機率之具體建議，除有利於實務工作者（人資、法務、職安衛、調查委員）在個案調查判斷上運用參考外，亦得作為每一家公司內部主管教育訓練之參考範本。（實際授課範圍與解讀方向，可依企業內部不法侵害風險評估，彈性增減調整）

參、課程大綱

一、職場不法侵害(職場霸凌)定義

二、職場不法侵害類型—職場暴力

（一）肢體暴力

（二）言語暴力

1. 恐嚇危安言論

2. 侮辱言論(人身攻擊)

3. 誹謗言論(侵害隱私)

三、職場不法侵害類型—性騷擾

四、職場不法侵害類型—就業歧視

五、職場不法侵害類型—職場霸凌

（一）情緒性動作

（二）公眾場合辱罵

（三）微小錯誤放大扭曲

（四）無端破壞騷擾

（五）鼓動排擠孤立

（六）人格貶抑要求

1. 羞辱式工作指派

2. 簽辦公文懲處自己
3. 向爭議對象認錯道歉
4. 無理要求離職
5. 要求不實陳述或封口
6. 從事運動
7. 從事主管私務

(七) 不合理工作要求

1. 拒絕請假
2. 下班 LINE 訊息即時回覆
3. 不實際工作目標或指示不明
4. 超出能力範圍
5. 不給與工作必要協助訓練
6. 吹毛求疵在小事上挑剔
7. 過量工作
8. 明顯不必要工作

六、職場霸凌輔助判斷標準

- (一) 行為人動機目的與次數頻率
- (二) 被害人過往言行
- (三) 被害人當下回應
- (四) 被害人負面影響
- (五) 行為認定具「客觀視角」

七、職場管理權限合理行使

- (一) 分內工作指示
- (二) 提醒促請改善
- (三) 記過調動考核劣後
- (四) 語氣上揚音量較大？

八、主管未善盡保護義務之法律責任

- (一) 主動通報公司申訴管道
- (二) 暫時降低雙方接觸頻率