

## 「職場霸凌」之處理現況

2024年11月3日勞動部勞發署北分署一名公務員在辦公室輕生，北分署長遭控職場霸凌。此案發生後，疾管署、衛福部、高雄市衛生局、國立海洋科技博物館、數發部等公務機關也陸續爆出霸凌事件。隨著全案延燒，總統為此道歉，要求嚴查嚴辦，時任勞動部長坦言調查報告用語錯誤，辭職獲准，被申訴人兩大過免職。後新任勞動部長上任，重啟調查。【調查報告書如附件】

近期，衛福部也公布8件涉職場霸凌的調查結果，立委對於其中部分案件雖未成立，卻分別遭受記過與申誡，提出質疑。衛福部次長回應霸凌不成立卻還是記過，是因為行政管理確實有失當、以及有督導不周狀況。

因為目前台灣沒有法條明確定義「職場霸凌」，判斷上多半是依照勞動部職場不法侵害指引、法院判決等作為參考，前者定義較不明確、後者又過度限縮，所以在涉及權力關係的職場霸凌案中，因法律未明訂構成要件，致標準難以拿捏與一致化，亟待改善。現行處理方式是縱然案件未成立，但若管理言行需要調整，職場不法侵害委員會會作成附帶決議，請權責單位對被申訴人進行告誡；成立的案件則會再送人評會懲處，至於人評會的懲處及後續處理結果能否服眾，如同此次民衆如何看待公務機關的懲處結果一樣，見仁見智。何謂職場霸凌應比照性騷擾有較明確的法律定義，以供遵循，主管機關與立法院要加油！

目前能做的是，雖尚未有明確之法律規範，**但對於不合時宜、不符情理、破壞友善職場的管理言行，應被嚴厲告誡改善調整甚至懲處，這是目前勞資雙方的共識，另工會認為上級長官也應負督導不周責任。**沉默無法改變、容忍只會更糟，改善有毒環境，打造友善職場人人有責，但工會不鼓勵黑函文化，公司有明定的申訴程序與管道，呼籲所有會員遇到職場不法侵害【管理不當、霸凌、性騷擾等】請蒐證勇敢具名申訴！

@行方申訴專線：02-81618738、02-81618745 申訴信箱：080.B@sinopac.com

@工會申訴電話：02-25189388#185 工會信箱：union@sinopac.com

