

【法律企管專欄】**認識職場霸凌「新法」與企業應有的防治責任**

隨著中秋佳節將近，職場霸凌新法上路也將近3個月了。在職場中，主管要求部屬改善工作、同事之間發生意見衝突，甚至因工作表現受到指責，未必就是「職場霸凌」。然而，當管理權力被不當使用，從合理的工作要求逐漸轉變為長期的排擠、羞辱、孤立或刻意刁難時，「不友善的職場互動」就可能跨越界線，成為法律所關注的職場霸凌。

我國《職業安全衛生法》已將職場霸凌納入更明確的規範架構。其核心目的，是要求企業建立預防、申訴、調查及處理機制，使勞工在工作場所中能獲得應有的身心健康保障。

一、什麼情況才可能構成職場霸凌？

依《職業安全衛生法》第22條之1，職場霸凌是指勞工在勞動場所執行職務時，因事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理的範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當言詞、行為，使勞工的身心健康受到危害；若情節重大，則不以持續發生為必要。

因此，判斷職場霸凌不能只看「主管說了什麼」，也不能單憑勞工主觀上是否感到不舒服，而應綜合考量事件發生的背景、頻率、場所、行為人的動機與目的，以及行為是否已逾越合理管理的必要範圍。

換言之，「工作要求很高」與「以工作為名進行霸凌」並不是同一件事。企業可以要求員工達成績效，也可以針對錯誤要求改善，但管理措施仍應具有必要性與合理性，並符合比例原則。

二、職場霸凌未必發生在辦公室

現代工作型態已不再侷限於傳統辦公室，因此職場霸凌的發生場域也隨之擴大。現代「勞動場所」定義，不僅包括雇主登記的營業地點，也涵蓋外派工作場所、居家辦公等勞工實際履行勞務地點；此外，與工作密切相關的虛擬空間，例如工作群組、電子郵件系統等，即使發生在非傳統上班時間，也可能被納入勞動場所的涵義內。因此，不宜因「不是在辦公室當面發生」而忽略法律與管理上的職場霸凌風險。

三、哪些行為最容易踩到職場霸凌紅線？

實務上常見的行為包括刻意排擠、忽視或冷落特定員工，使其無法參與必要的會議或工作活動；刻意阻礙工作、隱瞞重要資訊、提供不實資訊；利用職權分配明顯不合理或與能力不相當的工作；以及散布謠言、揭露他人隱私等。這些行為可以概括分為「社交排斥」、「職務干預」、「權力濫用」及「名譽侵害」等不同種類型態。

值得注意的是，職場霸凌的形成原因也可能十分複雜，例如工作衝突、對業務關係不滿、人際關係衝突或情緒發洩等。因此，企業在處理案件時，不宜只問「誰對誰錯」，而應進一步釐清行為背景、權力關係、實際影響及是否已超過合理管理界線。

四、主管可以管理，但不能把管理變成傷害

職場霸凌防治最重要的課題之一，是如何區分「合法合理的管理」與「不當權力行使」。

主管要求員工改善工作、提出績效要求、糾正工作錯誤，本身並不當然構成霸凌。但如果管理手段已經與工作目的無關，或者使用羞辱、威脅、咆哮等方式，使員工受到不必要的精神壓迫，就可能產生不同的法律評價。例如：要求員工將資料改善修訂，可能具有業務上的必要性；但若制只能以手寫方式完成改善修訂，則可能欠缺合理性而產生疑義。

因此，企業真正需要建立的並不是「主管不能管員工」的文化，而是「合理管理、對事不對人」的管理文化。主管應明確指出工作問題、改善目標、完成期限及衡量標準，並留下適當的管理紀錄，同

(本社每日新聞 VIP 會員享有一年二次免費法律諮詢 / 預約制 (登記:02-2765-0906) / 每次 30-40 分鐘 (價值 15,000 元))