

專案質詢

8-4-7-0268

立法院議案關係文書 中華民國 102 年 10 月 23 日印發

案由：本院江委員惠貞，鑒於職場霸凌現象普遍，根據人力銀行調查顯示，有超過半數勞工曾受到霸凌，然而因為霸凌涉及主觀意識，再加上難以舉證，又因為職場霸凌行為比起校園霸凌更容易被合理化，受害者往往選擇保持沉默，造成霸凌現象難以解決。這些看似無足輕重的行為，隨著時間累積，付出的代價卻不容小覷，除了造成受害者身心靈上的傷害，也使得企業利益損失以及社會成本增加。國際間紛紛立法規範職場霸凌行為，瑞典甚至成立職場霸凌受害者的醫療機構，反觀國內對於職場霸凌並無專門單位及專法約制。故本席建請行政院勞委會研議設立規範職場霸凌的專門單位，並建立職場霸凌防範機制，推廣企業明訂反霸凌工作守則，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、職場霸凌是指在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰所造成持續性冒犯、威脅、冷落、或孤立的行為，通常是以公開羞辱、人身攻擊、散播謠言、言語上揶揄嘲諷、超量工作等形式行為。根據我國人力銀行調查顯示有超過 5 成的勞工曾遭受職場霸凌，70.43%面對職場霸凌時選擇隱忍，因而考慮離職的人佔 49.61%。專家指出，被霸凌者會產生焦慮、意志消沉、失眠，罹患疾病的風險也因此升高，甚至自殺。根據北市勞工局職業病委員會資料，有 1/3 的勞工都主張其精神疾病係由於職場霸凌所造成。職場霸凌已然成為台灣職場社會的「常態」。
- 二、職場霸凌不像性騷擾、侮辱、毀謗、侵害人格權等因侵害民法、刑法所保障的法益而構成違法。然而這種病態的現象會造成生產力低落、企業利益損失及社會成本增加，不得不嚴加規範。

立法院第 8 屆第 4 會期第 7 次會議議案關係文書

- 三、英國、加拿大、澳洲、西班牙、美國、北歐等國家，都立法規範或設有專門機構處理職場霸凌問題，瑞典甚至成立職場霸凌受害者專門醫療機構。反觀我國關於職場霸凌行為的防治與處理，並無專責單位及專法約制，對於勞工的保障顯然不夠周全。例如若雇主不當解僱勞工，雖然現有勞基法保障，事實上勞工被迫自動離職的事件也時有所聞，
- 四、如何防範職場上的霸凌行為，事後的申訴管道與保障又應如何處理，皆是我國必須正視與加強管理的問題。故本席建請勞委會研議設立規範職場霸凌的專門單位，建立職場霸凌的防範機制，推廣企業明訂反霸凌工作守則。