

中國文化大學



不法侵害的基本概念與身心影響

講師：文化大學心輔系教授 洪瑞斌



自我介紹

中國文化大學



- 中國文化大學心理輔導學系教授
- 曾任台灣員工協助專業協會/理事長
- 台灣生涯發展與諮詢學會/監事
- 擺渡人生設計、力人協會特約講師及心理師
- 輔仁大學心理學博士
- 專技高考及格諮商心理師證書
- 勞工健康服務人員專訓合格證書
- 曾任中國文化大學學生諮商中心主任、中央大學學輔中心輔導老師、東南工專工管科專任講師
- 產業顧問及專案經歷：昱泉國際、楷笙科技、北市勞工局身心障礙就業服務組、福特汽車、國賓飯店、職訓局桃園及板橋就業服務站、1111人力銀行、中華單親家庭互助協會、擺渡系統顧問公司等。

大綱



- 職場不法侵害/職場霸凌定義與概念釐清
- 不法侵害對員工心理與生理的影響
- 職場不法侵害常見案例分析

職場霸凌案例

中國文化大學

- 康軒文教集團李董事長2020/9/5返國後在居家檢疫期間，蓄意將定位手機放家中、違反規定外出又沒戴口罩，被新北市政府開罰新台幣100萬元。
- 事後李懷疑為員工吹哨，在公司LINE群組下令「務必把搞鬼的找出來」。懷疑1名資深女員工為洩密者，展開一連串作為，有封鎖電腦權限、獎金被扣，甚至在公司貼出紙條，點名「還有臉進公司」，令她情緒崩潰，不堪壓力而離職。
- 事件曝光後，在輿論壓力下李公開道歉。康軒集團與女員工到新北勞工局進行勞資調解，協商後達成和解。

TVBS新聞網(2020/10/13) <https://news.tvbs.com.tw/politics/1399794>

聯合報(2020/10/14) <https://udn.com/news/story/6885/4933145>

上報(2020/10/18) https://www.upmedia.mg/news_info.php?Type=1&SerialNo=98295。



不知看完上例，有何感想？

職場霸凌離我們很遠嗎？





職場不法侵害的定義

中國文化大學

勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

勞動部(114)。「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)

職場暴力的定義

中國文化大學



- 「**職場暴力**」指的是工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受**虐待、威脅或攻擊**，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

**WORKPLACE
VIOLENCE**

職場暴力類型

中國文化大學



- ➤ 肢體暴力：毆打、踢、推、捏、拉扯等
- ➤ 言語暴力：辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等
- ➤ 心理暴力：如威脅、恐嚇、歧視、排擠、霸凌、騷擾等
- ➤ 性騷擾：不當的性暗示與行為

勞動部(106)。「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第二版)

- *第三版加上「跟蹤騷擾」1類(因跟騷法頒布)，但其實此類與前述類別相互重疊。

職場不法侵害之類型

中國文化大學



- ➤ **職場暴力**：場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，例如恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等
- ➤ **職場霸凌**：受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為
- ➤ **性騷擾**：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境
- ➤ **就業歧視**：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事(年齡、性別、性傾向、容貌、婚姻、身心障礙)

勞動部(114)。「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)

職場霸凌的定義



- Namie (2000) 認為霸凌是暴力的一種，並將職場霸凌定義為：工作場域中蓄意的、重複的人際敵意，足以損害霸凌目標的健康與經濟狀況。
- 馬淑清、王秀紅、陳季員 (2011) 歸納霸凌的定義及特徵包括：
 - (1) 為一長期事件
 - (2) 至少有一位或一位以上的加害者
 - (3) 對受害者進行語言或非語言的攻擊行為
 - (4) 受害者權力低於加害者
 - (5) 受害者無力反擊或終止攻擊行為
 - (6) 對受害者產生負面的影響

相關類似定義的釐清

中國文化大學



- 相關概念雖相互重疊，但可依核心屬性做釐清

	個人攻擊	權力差距	負面影響	長期傾向	與性有關
職場暴力 (狹義/肢體)	V		V		
職場霸凌	V	V	V	V	
性騷擾	V	V	V		V
就業歧視	△ (制度)	V	V	V	
職場不法 侵害	△	△	V	△	△

職場霸凌的分類: 提升辨識

中國文化大學



工作相關的霸凌

工作量

超負荷工作

削弱職責

委派瑣碎任務

拒絕請假

不切實際目標

設置失敗情境

工作過程

扼殺觀點

否決決策

專業攻擊

炫耀權力

控制資源

扣留訊息

工作評估 與提升

過度監控

錯誤評判工作

不公平批評

阻止個人晉升

職場霸凌的分類: 提升辨識



個人類型的霸凌

直接類型

言語攻擊
或騷擾

貶低言論

咆哮

打擾

持續批評

故意貶低

取笑個人

羞辱

負向的
眼神交流

恐嚇

操縱

威脅

職場霸凌的分類: 提升辨識

中國文化大學



個人類型的霸凌

間接類型

排除
隔離
忽略
不回覆訊息

傳播八卦
散播謊言
虛假指控
破壞名聲

職場暴力統計(受僱者)

中國文化大學



- 大多數**女性較男性高**。
- 與上次比較，**整體各項皆增長**。

	男性(%)		女性(%)		整體	
	2016	2022	2016	2022	2016	2022
肢體暴力	1.09	1.0	0.74	1.5	0.92	1.30
言語暴力	8.51	12.2	8.64	12.7	8.57	12.4
心理暴力	3.94	5.40	4.47	6.10	4.20	5.80
性騷擾	0.38	0.40	1.76	2.10	1.05	1.30

2016；2022年勞工安全衛生研究所「工作環境安全衛生狀況認知調查」

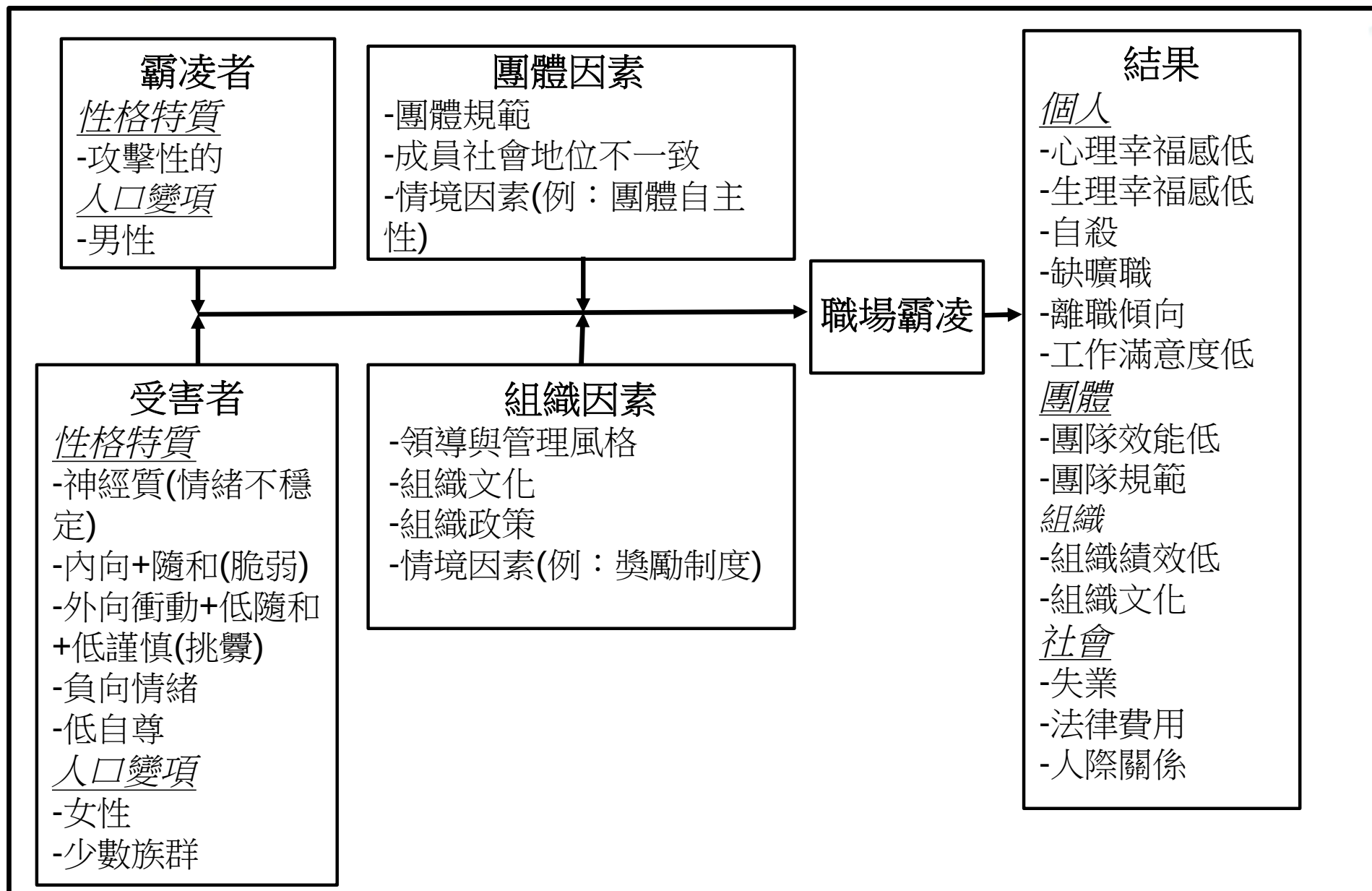
暴力事件風險因子

中國文化大學

- ❑ 金錢交易（收銀處理）
- ❑ 在夜間及凌晨單獨工作
- ❑ 攜帶貴重物品，例如金錢及珠寶
- ❑ 護衛金錢或昂貴財產或物品；
- ❑ 執行公共安全業務；
- ❑ 工作時接觸已知或可能有暴力史之病患、客戶、乘客、顧客或學生；
- ❑ 和暴力前史或有好鬥、威嚇或威脅傾向之同事，共同執行業務。
- ❑ 員工舉報遭受私人關係者威脅或為家庭暴力受害人。

職場霸凌的因果模式

中國文化大學



職場霸凌的形成因素

中國文化大學



- 團體因素：
 - 團體規範：允許霸凌等不當對待，恃強欺弱
 - 團體模仿效應
 - 溝通不良、人際衝突
 - 團體壓力因應模式：代罪羔羊
- 組織因素：
 - 組織文化：威權主義、權力距離大、低倫理取向、陽剛取向
 - 領導管理風格：集權專制管理、不當領導(內外差異對待、負向情緒擴散)
 - 結構情境因素：封閉性、績效制度鼓勵競爭、組織變革或重組、工作不安全性(大型裁員、併購...)
 - 組織政策：平權、反歧視政策及霸凌協助政策缺乏(組織正義)

不法侵害對員工身心的影響

中國文化大學



- 職場霸凌的受害者會經歷心理上的痛苦（負面情緒），包括焦慮、憂鬱與廣泛性的壓力或PTSD
- 這些心理困擾最終可能導致身體上的症狀，症狀包括胃部不適、頭痛、睡眠障礙、心速過快與極度疲憊。
 - 換言之，職場霸凌或不法侵害是極大的壓力源。
- 研究也指出霸凌會影響受害者之自我價值及認同，使後續須重建自我（Lutgen-Sandvik, 2008）。
 - 霸凌前階段，受害者會努力減少不適、自我驗證(我的問題?)、尋找原因與補救方案
 - 霸凌中階段，則是內在的「接受一個不公平世界」及外在「說服他人自己具有價值與可信度」的工作
 - 霸凌後階段，則經歷哀悼失落，並試圖重建自我認同

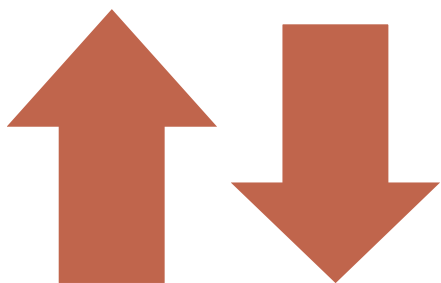
Branch et al.(2021). Theoretical Frameworks That Have Explained Workplace Bullying: Retracing Contributions Across the Decades.

壓力的反應

中國文化大學



警戒、戰鬥或逃跑
精神緊繃、周邊血管收縮、
心跳加快、肌肉緊繃、周邊
感官敏感



交感神經

休息、飲食、睡眠、
精神放鬆、周邊管擴張、肌肉
鬆弛、周邊感官降低



副交感神經





壓力的生理影響機制

中國文化大學

壓力狀態下會持續分泌相關**激素**，尤其是**皮質酮** (corticosteroids) 及**兒茶酚胺** (catecholamines)

高濃度壓力激素一方面就是造成前述心血管的危害，致使**血管壁堆積脂肪**、**動脈硬化**甚至**中風**，而且高量壓力激素會引起**心跳不規律**，甚至**猝死**。

相關壓力激素會**損壞免疫系統功能**，例如減弱抵抗抗原之**T細胞與B細胞之活動**。而當個體免疫功能下降或損害時，就可能**產生各種身心症**。

- 透過生理回饋儀可以做壓力生理面檢測!!

壓力的生理反應

中國文化大學

- 身心症(psychophysiological disorders)



是指因壓力或其他心理因素引發的身體病痛，其發病原因和情緒有關。



常見症狀：如高血壓、胃潰瘍、氣喘、濕疹或蜂窩性組織炎、帶狀疱疹等皮膚病，以及偏頭痛或緊張性頭痛等。



許多認為純粹是生理的疾病都可能是壓力所引起的，包括：心血管疾病、中風、結核病、肝或其他硬化疾病、糖尿病、白血病、癌症、免疫系統疾病...等。

- 所謂「過勞死」即因工作所促發急性腦血管及心臟疾病而致死（「職業促發腦血管及心臟疾病的認定參考指引」）。

不法侵害對員工身心的影響

中國文化大學



- 有證據指出職場霸凌與自殺意念之間存在正相關 (Leach et al., 2017) ，但需要更系統性研究(eg. 縱貫研究或職場外人口群體比較研究)。

Nielsena & Einarsen (2018). <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

- 另外，根據職場暴力的「報復熱力學」假設，違反組織(公平)正義、心理契約，而員工被貶損價值或權力，便產生憤怒與痛苦，進而出現報復行動，最極端的便是身體暴力攻擊 (Bies et al., 1997; Johnson & Indvik, 1994) 。

Muchinsky (2004/2006). Psychology Applied to Work (8th ed). 陳彰儀. 張滿玲譯

職場霸凌與暴力案例



中國文化大學

- 108/07/25上午新北就服處40歲王姓女員工，在勞工局辦公室電梯口埋伏，見吳副局長現身，持西瓜刀追砍，吳狂奔50多公尺，躲進自己的辦公室並反鎖，在場同事報警，拿物品防護及規勸，員警隨即將王女壓制上銬。幸無人受傷。
- 勞工局長表示，王女長期情緒不穩，自認昔日主管吳在工作上刁難，王女與同事相處不睦且情緒大，常投訴遭壓迫霸凌，但人事及政風單位查證後，均非屬實。但王女解不開心結。
- 員工透露，王女已連續3天在上班前到勞工局電梯口等吳，吳在1年前調回勞工局任副局長，他只要見到王女都會閃避，擔心她的言行失控。
- 吳堅持提告殺人未遂。王女精神狀況不穩定，警方將她移送檢方，訊後3萬元交保，隨即送八里療養院強制治療(鑑定)。
- 王母稱，女兒說有廠商4年多一直用腦波儀控制、騷擾她，半夜無法睡覺，一直寫信跟局長講，但求救無門才會這樣。王母還說，女兒指副局長為了私人感情修理她，要讓她沒工作。



自由時報電子報<https://news.ltn.com.tw/news/society/paper/1306013>

TVBS news.tvbs.com.tw/local/1172206?from=Copy_content

中時電子報 <https://www.chinatimes.com/realtimenews/20190725001342-260402?chdtv>

職場暴力案例研討



中國文化大學

- 2019.4.21 張姓男子與人互毆後眼皮撕裂傷，到台中清泉醫院掛急診。值班徐醫師詢問是否有視力模糊症狀，張男答稱「有」，徐醫師建議他處理完傷口後，到大型醫院進一步檢查視力。
- 張男回：「眼鏡掉了當然視力模糊」，並開始惡言辱罵徐醫師及護士。張男掛號後餘怒未消，衝進護理站揮拳重擊徐醫師頭部，導致徐醫師左耳瘀青、輕微腦震盪，護理人員見狀按下警民連線按鈕報案。張男趁其不備又衝進留院觀察區，猛推徐醫師撞牆，還一度拿起鐵椅，作勢要攻擊，旁人制止才作罷。隨後警員到場處理。
- 日前台中地院依傷害罪判處張男有期徒刑5月，可易科罰金15萬元。徐醫師表示事發後張男沒有道歉，反而找2名黑衣壯漢到醫院找他並詢問其班表，沒有和解誠意，他也因此離職。
- 徐醫師認為張男早有傷害前科，不應輕判他免入獄，已提起上訴求重判。他認為台灣法律沒有真正保障醫護人員的人身安全，藉此希望不要再有醫師受害。

*蘋果日報 (2019/07/15)。https://today.line.me/TW/pc/article/毆醫致腦震盪+劣男竟免關+被害急診醫怒斥「難道要打3次才重判嗎」-Z1MkrL?utm_source=fbshare&fbclid=IwAR06h7y3bb_f_h3wpNidtENgPuIDhWlDe_wDC1WMKXWOx7mbjSKl5N6NZ0Y

職場暴力案例研討

- 請運用「**執行職務遭受不法侵害預防指引**」之表格工具進行案例檢視。
- 檢視後進行小組討論。
- 以此案例檢討該單位之**職場暴力處理及預防工作**可以做哪些
- **改善?**



Copyright © 2023 擺渡人生設計股份有限公司

*蘋果日報 (2019/07/15)。毆醫致腦震盪 劣男竟免關 被害急診醫怒斥「難道要打3次才重判嗎」

職場霸凌案例：成立



中國文化大學

- **案例一**：乙、丙、丁三人均指出被告主管對其個人有持續性的霸凌行為，主要是持續性在會議中透過言語羞辱、貶低人格，動作威嚇等，而造成陳述人心生畏懼、害怕及痛苦。
 - 言語羞辱：『你是豬嗎？』、『去死啦』、『你要不要去死呀』、『你要不要去切腹自殺啊』、『他媽的』、『你腦袋有洞嗎』；
 - 貶低人格：『不要做A team，那轉回去當B team啊』、『你的B team就是這樣被你害死的』、『以後絕對不要用女性或不要招募這種女人』、『公司不會成長就是因為你們』；
 - 動作威嚇：『摔會議資料』、『敲杯子』、『用力拍當事人的背或肩』、『要求寫切結書如業績不到自願轉回當B team』、『把三人用的會議桌翻掉』
 - 調查期間於管理職會議——**質問每位A team同仁誰告的密，要求詢問時須回答沒有遭到霸凌**
- 民事判決成立

職場霸凌案例：成立



中國文化大學

- **案例二**：「不給予工作必要設備，使勞工無法順利工作之不當調動行為」，亦侵害勞工工作權之人格尊嚴。
- 復職後甲工作之總公司辦公室僅一張辦公桌，桌上無任何電腦、電話、文具等設備，且甲復職後主要工作是在辦公室接聽電話回答有關都更業務進展之來電詢問。然公司不給電話，卻要求甲到別人的辦公桌接電話，造成諸多不便，堪認甲復職後之辦公環境顯然較以前不利
- 民事判決成立，被告須負侵權行為之損害賠償責任
- **案例三**：被告公司有要求原告戊不得進入公司內部，僅能坐在公司大門口待命，並取消戊之員工識別證功能，使其無法進入公司辦公區，109/1/7日指示公司同仁不應與原告互動，致戊無端遭受公司內部同仁孤立，並且無法進入辦公場所。
- 堪認原告復職後之辦公環境顯較以前不利，顯有使原告知難而退、不讓原告復職之不當動機存在，其所為勞動條件不利之變更，難認符合勞基法第10條之1規定。勞動訴訟判決成立。

職場霸凌案例：成立



中國文化大學

- **案例四**：原告K擔任房務員，某日上班時遭J副理公開大聲辱罵「王八蛋」等(不爭執事項)，致使情緒精神受影響。
- 隔日起K持續至醫院精神科就診2個月，並診斷為「重鬱症」。
- 後勞保局委由3位專科醫師進行職災認定，確認憂鬱症與工作可能關聯，並給付職災補償60,200元
 - 有時序關係，無法否定其因果關係
 - 可達中-強之工作相關壓力(須排除同時間其他生活壓力高)
- 民事判決成立，公司須給付醫療及在職期間無法工作之補償22,958元

苗栗地方法院 108 年度勞訴字第 14 號民事判決。

<https://judgment.judicial.gov.tw/FJUD/data.aspx?ty=JD&id=MLDV,108%2c%e5%8b%9e%e8%a8%b4%2c14%2c20200225%2c1>

職場霸凌案例：不成立



中國文化大學

- **案例一**：「不幫忙代訂午餐」：訂購午餐既非丙之職務，是否幫同事買午餐係基於各同事情誼。甲並無法強制丙僅能幫特定同事訂購或不幫特定同事訂午餐。餐費仍由訂購者自行負擔，非由公司負擔，而原告X未受有任何財產上之損害。
- X主張甲以此方式職場霸凌，致原告受有精神損害，不成立
- **案例二**：「為指正勞工工作效率需改進，雖然聲音稍大，但未逾越主管權限行使範圍內」
- 原告Y於返回公司後將單子交給公司，並非在工廠內搬貨或走路，難認係因Y做事太慢、走路太慢而遭丁斥責。況丁縱有對Y大聲說話情形，然其為原告之主管，指出Y工作效率需改進之處，難認已逾越主管權限行使之必要範圍。
- Y主張受丁大聲斥責而構成侵權行為，不成立

職場霸凌案例：不成立



中國文化大學

- **案例三**：「於辦公處所非針對特定人士的裝設監視器行為」：
- 裝設監視器係裝設在辦公處所，顯非以窺視被上訴人隱私為目的而為，且被告戊在其彰化工廠內亦有裝設監視器監看員工作業情形，並有照片可憑。公司之臺北聯絡處內亦有存放保險櫃、貨品，有現場配置照片可稽。
- 則戊裝設監視器是否單一針對原告Z，抑或為防護財產安全，亦難認定裝設監視器屬職場霸凌行為。不成立。

職場霸凌案例：不成立



中國文化大學

- **案例四**：「要求非職責工作、言語霸凌、精神歧視、不當解雇」：
- 原告W為幼兒園約聘團膳人員提告園方要求非職責之電腦文書處理，未給予相當的受訓，但園方始終無法滿意W工作狀況，以言語諷刺其工作能力不佳，施以職場霸凌。最終提前解雇W。
 - 歧視：園方以W有服用精神藥物之病史，就論斷其在身心狀況無法勝任正常工作實屬於直接歧視
- 被告園方提供事證人證。
 - 應徵廣告載明「廚房助手」：1.負責完成烹飪的前置工作。2.協助部分園所行政工作。2點包含文書及清潔工作。恰逢疫情警戒，政策停班不停課，無團膳工作。召開勞資會議，W同意繕打菜單文件等文書作業，並協助園內環境清潔。W無基礎文書處理能力，同仁每天教導簡單的電腦開機關機及複製、貼上、存檔，長達3個多月，但原告仍學不會，多次造成檔案遺失。
 - 從110.6.22訪談紀錄表、110.7.5工作效率改善單、110.7.22工作狀況提醒單、110.5.31.勞資會議紀錄、...同事line的提醒表等資料皆證明W工作效率不彰。

職場霸凌案例：不成立



中國文化大學

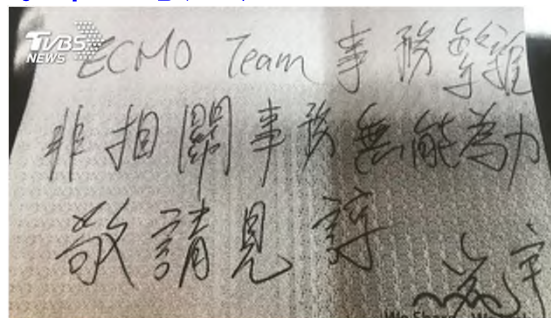
- 案例四：「要求非職責工作、言語霸凌、精神歧視、不當解雇」：
 - 原告清洗後飯杓仍有飯粒、鍋子上有污垢沒洗乾淨、菜裡面有蟲；工作上有需要改進的地方主廚跟原告講，原告就不高興...主廚會教原告如何再洗一遍洗菜、洗鍋子，都有教原告。...有些工作上要改進的時候，...原告也沒有改進，原告每天來上班，同樣的事情都不記得，還要問主廚，主廚要求把事情寫下來，...但原告也沒有寫。...如果原告真的來不及做的話，主廚就會自己去做...
 - W經常性遲到，經改善訪談，於改善欄自書「7/6 每天準時上班，並在上班前換好衣服，並且8：00準時工作」。防疫部分上班開始僅10天到園上班，按其簽到記錄便有7日為遲到。顯示經糾正仍未改善情事。
 - W經常以言語恐嚇同事，使同仁心生畏懼，卻反多次向勞工局申訴職場霸凌。某次恐嚇園長：「W：你真的是學不乖，我對你這麼仁慈你還這樣，園長你在，整個幼稚園你都倒大楣，我絕對不騙你。園長：阿姨，你是在威脅我嗎？W：就大家走著瞧吧！」園長向警局報案恐嚇，員警聯繫其子，子告以W精神病史，請求勿提告刑事，園長改以備案。最終園方無奈依勞基法「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」提前預告解約。民事告訴不成立。

職場霸凌與暴力案例



中國文化大學

- 107/09/28成大醫院體外循環師A男持刀刺傷B體循師，還在臉書發文稱「終結霸凌」，事後他指控B女對他職場霸凌，成大醫院方面否認霸凌指控。
- 台灣護師工會理事長指出主管心外科主任刁難A男請假，另又指示B女不准有體循師替A男代班。A男105年考上台北榮總，但開刀房組長B女卻不核章，等到北榮錄取他人後，又開始逼他離職。之前A男與C女為代班，遭C女鎖門辱罵三字經，憤而到派出所備案，事後被要求和解，和解後遭主管與資深護理師聯手霸凌。
- 後有同事匿名爆料，A男工作態度不好，還會欺負菜鳥，甚至有幾次值班待命找不到人。



王雅惠(2018/09/30) <https://news.tvbs.com.tw/local/1001041>

宋珮文、顧守昌(2018/10/01) <https://news.tvbs.com.tw/local/1001554>

職場霸凌與暴力案例



中國文化大學

- 根據監察院糾正案報告。一、成大醫院雖訂有不法侵害預防計畫，然對106/6/9發生A與C之語言暴力事件，未落實異常事件通報，致該院無從進行危害辨風險評估，並及時對相關人員進行適當工作調整，終致107/9/28造成A挾怨而發生開刀房暴力事件，顯有違失。
- 6/9因代班問題爭執，C約A至加護病房會議室，關上門後以「幹你娘」、「要讓你日子很難過」等辱罵A，並有肢體拉扯。12日又發生爭執，A並錄音，C對A說：「關在裡面又不會死掉」；「你應該害怕我，你最好離開這個單位，不然你的恐懼是一輩子的」等語
- 主任知悉2人爭執，向A表示會處理此事，並分別請A、C先休假數日。後A向警局提告C。主任私下多方協調，2人同意和解，C須「公開對A道歉，並請大家喝飲料」，A撤回告訴。
- 後均未向勞安室提出申訴及通報，主任雖曾對雙方進行關懷輔導，但A主觀認為其及B縱容C，甚至認為遭同仁集體霸凌

職場霸凌與暴力案例



中國文化大學

- 二、主任雖協調AC衝突，未能有效化解，又主任多次告知A可另覓他職，或將A座位調整至放置儀器庫房之處理，反讓事態更惡化。另該院既認A已不適任，卻未適時依工作適性調整A職務，亟應檢討。
- 主任要求其學習、負責新業務，A覺嚴重不合理分配，個人公告「因葉克膜業務繁忙，非相關事務無能為力，敬請見諒」。主任稱因專長而分派，日後也會輪換。
- 主任認為A工作態度不佳不適任，9/26已徵詢人事、護理部協商部門調整，但尚未確認。有關A工作態度難定論，但A於107年1月及8月確有於on call時未即時至急診室為病患裝設葉克膜之情事。
- B稱：「我們93年就當同事，我真的沒有霸凌，我對他真的很好，他只負責醫療業務，行政都我來做」、「A要換班，我也無條件答應」
- A稱107/5/29、6/27、8/29、9/28主任多次言語逼迫，要求其離職轉他院工作。9/28當日早上8時許，主任至辦公室逼離職，並限其於10/7前將座位搬到放儀器的小倉庫。主任稱座位調整與A一同看過該空間，其並當下表達同意。

職場霸凌與暴力案例



中國文化大學

- 三、A稱參加北榮體循師考試達錄取標準，然主任不讓其離職。以及不准心外科所有人為其職務代理人，請假遭到刁難等，顯有誤解。
- A 105/11/23參加北榮體循師考試之分數達錄取標準，然A 11/28; 12/2; 12/12(「..工作12年了，沒功勞也有苦勞，期待大家好聚好散。...確定今天要離職了，之後不會進開刀房了」)以電子郵件告知羅主任欲離職，卻未曾向醫院提出離職申請。A稱有申請但主任不蓋章，但查無資料。北榮用人需於106/1/1報到，A未明確回覆，告知未能取得長官許可，因此北榮重新招聘，亦未函文商調。成大規定辭職或商調申請以提早3個月為原則。
- A提供B與E line截圖「主任說以後他休假不許任何人當他的職代」，認為請假遭到刁難。主任及體循師B、C、F、放射師E皆不認為有此問題，而解釋原意為放射師不能做體循師職代。另A 107年之休假紀錄，6月至9月期間A休假16天4小時、補休4天，無異常。
- 根據糾正後機關改善結案報告: 原單位主任調整為非主管職，並增聘2位體循師補足人力。108/8/1起，於院長室成立危機小組，由副院長擔任召集人。108/1-8月共辦理25場全院教育訓練，101場「職安走透透」宣導。

職場霸凌案例研討

中國文化大學



- 1.站在管理的角度，主任之處置有哪些可改善之處？
- 2.站在員工的角度，A可以如何因應及調適呢？
- 以此案例檢討，該單位之職場不法侵害處理及預防工作有哪些可以改善？

結語



- 職場霸凌與暴力已是現今社會關注的問題。
- 職場霸凌與暴力的差異在於較非嚴重身體攻擊，但主要是長期人際的衝突與攻擊。
- 霸凌成因與團體規範、溝通有關，以及組織文化、管理風格、組織結構及政策等有關。易受霸凌者特質有脆弱型及挑釁型，以及負向情緒、低自我價值感等。
- 職場霸凌或不法侵害是極大的壓力事件，會造成員工的心理與情緒痛苦、身體症狀，甚至影響自我價值，而需後續自我重建。
- 如《笑傲江湖》所說：有人的地方就有江湖、就有恩怨。
「害人之心不可有，防人之心不可無」，人在職場好修行。
。與大家共勉之！



E-mail: hrb.faculty@msa.hinet.net

敬請指教
謝謝！