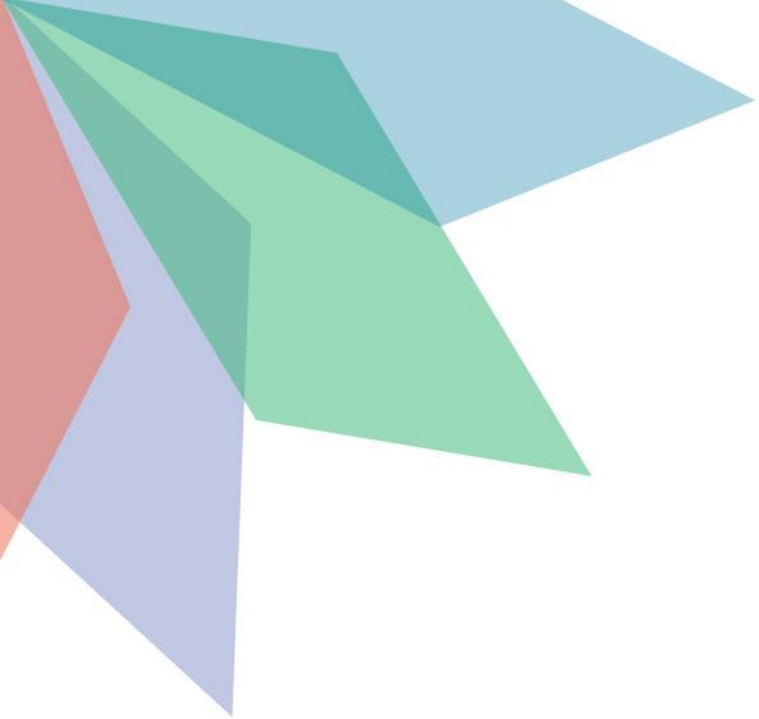




職場不法侵害協助(性騷擾/職場霸凌)資源懶人包



新竹縣立六家高級中學人事室



性騷擾之樣態-

性騷擾防治準則§2違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求

1. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
2. 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
3. 偷窺、偷拍。
4. 曝露身體隱私部位。
5. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
6. 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
7. 其他與前六款相類之行為。



性騷擾之樣態圖示



不適當之凝視



不適當之觸摸



不適當之擁抱



寄送具性意味之文字、圖片



播送具性意味
之聲音、影像



違反意願之跟隨



性平法/性工法/性騷防治法適用情境

適用法規	性別平等教育法	性別工作平等法	性騷擾防治法
適用場域與情境	常見於校園	執行工作的場域或情境	不適用於前兩部法則的範圍或事件
雙方關係	其中一方是學生，另一方為學校的學生、教職員工等。	•雇傭關係 •同事關係 •被害人執行工作、實習、求職接觸對象	雙方不存在特定關係
第一層申訴	行為人所屬學校	被害人所屬公司	•行為人遭申訴時所屬的單位或雇主 •警局
申訴時效	無時效限制	1.被性騷擾2年內，發生不得逾5年。 2.權勢性騷擾3年內，發生不得逾7年。 3.未成年自成年後3年內。 4.被申訴人為最高負責人，離職後1年內，但發生不得逾10年。	1.被性騷擾2年內，發生不得逾5年。 2.權勢性騷擾3年內，發生不得逾7年。 3.未成年自成年後3年內。



職場霸凌定義

(一)指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。

(二)發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。

由於缺乏明確的法律定義，在司法實務中，舉證責任通常落在受害者身上。因此，受害者需要收集足夠的證據來證明霸凌行為的存在，以及其所造成的傷害。

職場霸凌常見樣態

言語暴力	冒犯、謾罵、侮辱、恐嚇、威脅或長時間不當斥責等言行
社交排斥	刻意排擠、孤立、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動
職務干預	刻意阻礙工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不當資訊
權力濫用	以權利欺壓，刻意分配不合理工作目標或能力明顯不符之工作等
名譽侵害	刻意散布謠言、當眾羞辱、嘲諷、貶低人格、未經同意揭露個人隱私
其他	其他相類之言行



職場霸凌與人際摩擦的分際，案例探討1

臺灣高等法院臺南分院108年度矚上訴字第539號刑事判決：職場霸凌並無明確定義，同事間偶爾的摩擦、衝突、不愉快並不構成職場霸凌。霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極的行為，侵害人格權、名譽權、健康權等法益，達到社會通念上認為超過容許的範圍。

此案反映出職場衝突可能引發的嚴重後果。然而，法院強調，個人主觀認定的職場不公，若無具體證據支持，難以在法律上獲得認可。因此，若在職場中感受到不公平對待，建議透過合法途徑，如公司內部申訴機制或勞工相關單位，尋求協助和解決。

職場霸凌與人際摩擦的分際，案例探討2

臺灣高等法院高雄分院112年度勞上易字第18號民事判決：原告黃○斌指控被告高雄榮民總醫院的計畫主持人對其實施職場霸凌，包括每日無意義的會議、言語侮辱、限制工作內容等。然而，法院經審理認為，這些行為屬於計畫主持人基於職務的正當指示和管理，並無不法侵害原告權益的情事，故駁回了原告的請求。法院也認為職場霸凌缺乏明確的法律要件和定義，但霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，達到社會通念上認為超過容許之範圍。

遇到職場不法侵害申訴管道

性騷擾事件

申訴管道

屬於性工法事件之申訴，被害人得依性別平等工作法第27條至第30條等相關規定，向雇主（服務機關）提起、屬於性騷擾防治法事件之申訴，被害人得依性騷擾防治法相關規定向行為人所屬單位、警察機關或社會局提出。

刑事告訴

性騷擾事件涉及性騷擾防治法第25條（意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為）之罪者，須告訴乃論，被害人可依刑事訴訟法第237條規定於6個月內提起告訴，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。

職場霸凌事件

申訴管道

- 1.向行政院人事總處-職場霸凌通報平台申報
- 2.向服務機關提出職場霸凌申訴(各機關人事、主計、政風人員涉職場霸凌事件，循服務機關規定辦理)。
- 3.離職、退休、調職人員於原服務機關涉職場霸凌事件，由行為發生時之服務機關受理。

上級機關

各機關首長涉及職場霸凌事件，向上級機關提起申訴。