

---

# 01 你被職場霸凌了嗎？

## 認識職場霸凌

主講人：郭清吉  
高雄市勞動檢查處

# 職場霸凌防治新制之規範重點

## ◆ 明確定義何謂職場霸凌 ◆

### ◆ 希望解決的問題

- 職場霸凌界定不明確，**認定不易**。
- 微型及小型企業，不知如何辦理預防措施。

### ◆ 新法要求

- 明確定義：勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用**職務或權勢**等關係，逾越業務上必要且合理範圍，**持續**以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當的言詞或行為，致其身心健康遭受危害。**但情節重大者，不以持續發生為必要**。
- 依**事業單位規模**，訂定不同防治措施。



# 職場霸凌防治新制之規範重點

## ◆ 課予雇主防治義務並明定調查處理程序 ◆

### ◆ 希望解決的問題

- 提出申訴後，雇主可能**消極不處理**。
- 沒有透明的申訴調查程序，調查過程**未客觀、公正及公平**。

### ◆ 新法要求

- 明定雇主於知悉勞工遭受職場霸凌，應**立即採取有效適當措施**。
- 規範明確的**調查或協調與申復處理**程序。
- **建立通報機制**，雇主於接獲勞工申訴時及事件之處理結果均需通報。



# 職場霸凌防治新制之規範重點

## ◆ 建立外部調查機制 ◆

### ◆ 希望解決的問題

受雇主權勢霸凌，沒有外部調查機制。

### ◆ 新法要求

- 建立外部救濟管道，**被申訴人為最高負責人**，得向地方主管機關提起申訴。
- 明定**申訴時效**；申訴人、被申訴人及受邀協助的個人或單位，應配合調查。



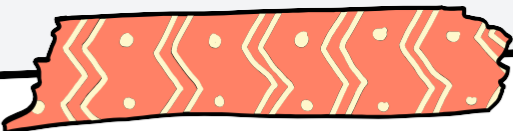
01

0

3

# 何謂職場霸凌？

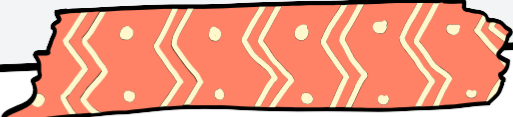
04



## 職場霸凌之定義

### 職業安全衛生法第22條之1第1項

本法所稱職場霸凌，指①勞工於勞動場所執行職務，因其②事業單位人員利用職務或權勢等關係③逾越業務上必要且合理範圍，④持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，⑤致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。



## ① 勞動場所

### 職業安全衛生法第2條第6款

勞動場所：指於勞動契約存續中，由雇主所提示，**使勞工履行契約提供勞務之場所**；自營作業者實際從事勞動之場所；及**其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所**。

不侷限於雇主登記的營業地點，只要是勞工履行勞務的地點，包含出差途中、外派現場，甚至是居家辦公，皆屬於職安法所稱之勞動場所。與勞務提供密切相關，並已融入工作指揮、溝通或管理過程之虛擬空間，例如工作群組、電子郵件系統等，縱使非上班時間，亦可能是勞動場所。

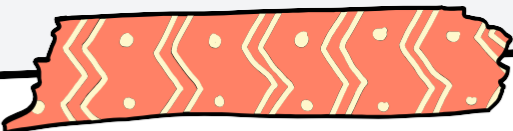
## ②事業單位人員利用職務或權勢等關係

事業單位人員：

職場霸凌之言行須源自於組織內部成員，包含雇主、各級主管、受僱勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。若是顧客等組織外部之第三人所為，則應適用《職業安全衛生法》第6條第2項的職場不法侵害相關法令。

職務或權勢等關係：

係指行為人在組織內所具有之職位、人事考核權限、指揮監督權限、資源之管理分配權限、業務上不可或缺的能力或經驗及其他事實上足以影響他人工作條件或職場環境之關係。



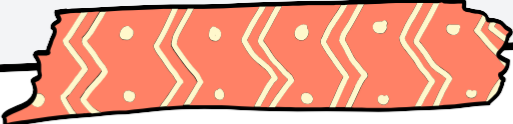
### ③逾越業務上必要且合理範圍

#### 必要性：

應以該言行是否為執行業務所不可或缺的行動為基準加以判斷。例如主管要求部屬在下班後須處理主管的私人家務事，因為與業務完全無關，難謂具有必要性。

#### 合理性：

必須符合比例原則。例如主管要求犯錯的部屬繳交善後報告書，但嚴令只能手寫而禁止用電腦打字，雖然要求繳交善後報告書本身具有必要性，但限制只能手寫顯然不符合現代科技與社會通念，因此若無特殊的正當理由，將會欠缺合理性。



## ④ 持續性或重大性

持續性：

不當言行原則上須具有持續性，也就是反覆發生或維持長達一定期間，始可能構成職場霸凌。

重大性：

單一偶發的不當言行，若情節重大，則仍可能例外地構成職場霸凌。

## ⑤致勞工身心健康遭受危害

所謂致勞工身心健康遭受危害，不以該行為對勞工造成實質具體的傷害為限；「危害」中的「危」包含產生危險的情形在內，例如不當言行形成明顯敵意或惡劣之工作環境，因而可能導致勞工罹病或傷害(包含生理上與精神上)者，即足以認定符合致勞工身心健康遭受危害之要件。實務上仍宜保存就醫紀錄、心理諮商紀錄、對話紀錄、工作環境變化及證人資料，以利判斷危害與行為間之關聯。

01

0

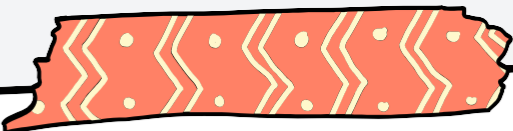
3

# 職場霸凌之常見樣態

04

# 職場霸凌之常見樣態 (1)

## 社交排斥



## 職場霸凌防治措施準則第2條第1款

對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。

# 案件 01

## 社交排斥案件

新竹地方法院 113 年度勞訴字第 32 號民事判決

### ● 關係與重點說明

#### 同事與其他幹部



甲  
(受害者)



主管  
(加害者)

長期孤立排擠  
不安排正式演出  
要求撰寫工作日誌

### 案件重點

- 主管在公開場合大聲斥責辱罵甲。
- 自行創立新群組，故意將甲排除在外，聯合其他幹部疏遠甲。
- 刻意不安排甲參與演出上秀及排演，長期讓甲無演出機會。
- 要求甲持續練習當時並無要演出的偶裝。
- 僅要求甲撰寫工作日誌，對其他員工則否。
- 要求甲之下屬不得聽從甲之指揮，削弱其領導權威。

### 判決結果



法院認定主管構成職場霸凌，  
侵害甲之人格權與工作權，  
雇主解僱主管係屬合法。

## 霸凌行為示意圖

### 1 排除 LINE 群組



主管自行創立新群組，  
故意將甲排除在外，  
聯合其他幹部疏遠甲。

### 2 不安排正式演出



刻意不安排甲參與演出上秀及排演，  
長期讓甲沒有正式演出機會。

### 3 強制撰寫工作日誌



僅要求甲撰寫工作日誌，  
並要求甲持續練習當時  
並無要演出的偶裝。

### 4 長期孤立排擠



要求甲之下屬不得聽從甲之指揮，  
削弱其領導權威，長期孤立排擠甲。

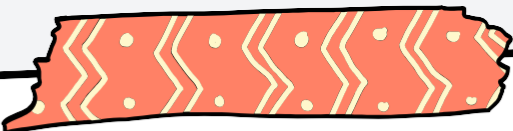


### 重點說明：

主管利用權力，透過排除、孤立、不安排工作、限制職務發揮等方式，長期使甲感到被排擠、受歧視與羞辱，身心受創，已逾社會通念上容許之範圍，構成職場霸凌。

## 職場霸凌之常見樣態 (2)

# 職務干預



## 職場霸凌防治措施準則第2條第2款

對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。

## 案件 02

# 職務干預案件

新北地方法院109年度勞簡上字第36號民事判決（定讞判決）

### ● 關係與重點說明



公司  
(加害者)

- 復職後僅給空桌而沒有設備
- 要求至別人辦公桌接電話



勞工  
(受害者)

### 案件重點

- 公司以「開發業務將縮小編制並漸漸轉型」為由而資遣解僱擔任都更開發人員之勞工。
- 勞工起訴確認該解僱無效，於第一審取得勝訴。
- 公司依照第一審判決通知勞工回復原職原薪。
- 在勞工復職後，公司僅給予一張辦公桌，桌上無任何電腦、電話、文具等設備。
- 勞工在復職後的主要工作是在辦公室接聽電話回答地主來電有關都更業務進展之詢問，但雇主卻要求勞工必須去別人的辦公桌接聽電話。

### 判決結果



雇主對勞工之辦公室有不當配置之事實，顯然是想讓勞工知難而退放棄復職，已構成職場霸凌，應負損害賠償責任。

## 職場霸凌行為示意圖

### 1 僅給予空桌



員工復職後，公司僅給予一張辦公桌，桌上無任何電腦、電話、文具等執行業務所必要的設備。

### 2 要求至別人辦公桌接電話



公司要求員工至別人的辦公桌接聽電話

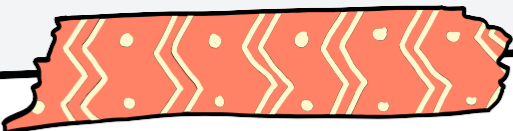


### 重點說明：

雇主刻意剝奪勞工執行職務所必要之設備，即有可能構成職場霸凌(職務干預)。

## 職場霸凌之常見樣態 (3)

權力濫用



### 職場霸凌防治措施準則第2條第3款

對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。

## 案件03

# 權力濫用案件

高雄高等行政法院109年度訴字第385號判決  
(經最高行政法院111年度上字第765號判決維持)

### ● 關係與重點說明



甲醫師

- 大聲斥責護理長
- 動輒恫嚇脅迫要移送法辦、移送監察院



護理人員

### 案件重點

- 甲醫師因不認同護理長在會議中所陳述的內容而大聲斥責護理長。
- 就醫療照護之執行事項，甲醫師動輒對護理長及護理人員恫嚇脅迫要移送法辦、移送監察院。
- 職場霸凌申訴評議委員會認定甲醫師之行為成立職場霸凌。
- 甲醫師連同其他違失已累計兩大過而遭雇主免職。

### 判決結果



- 甲醫師之行為已構成職場霸凌。
- 雇主將甲醫師予以免職係屬合法。

## 職場霸凌行為示意圖

### 1 職務與權勢



甲醫師對護理人員具有指揮監督之權限。

### 2 言語攻擊



甲醫師因不認同護理長在會議中所陳述的內容而大聲斥責護理長。

### 3 恫嚇脅迫



就醫療照護之執行事項，甲醫師動輒對護理長及護理人員恫嚇脅迫要移送法法辦、移送監察院。

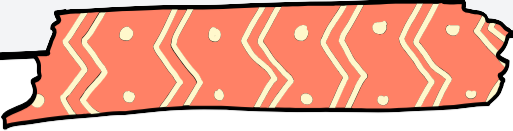


### 重點說明：

職場上具監督權責者，對受督導者所為之管理應合理且適當，若以不當言語加以恐嚇或脅迫即有可能構成職場霸凌。

## 職場霸凌之常見樣態（4）

名譽侵害



## 職場霸凌防治措施準則第2條第4款

對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。

## 案件04

## 名譽侵害

臺北地方法院114年度勞訴字第10號民事判決

### ● 關係與重點說明



勞工甲

(資深工程師)

勞工甲於公司群組公開  
同事A女私下對話紀錄  
並於PTT科技版發表圖文



同事A女

### 案件重點

- 勞工甲自106年5月2日起受僱於科技公司擔任資深工程師
- 公司舉辦AI競賽並提供晉級者前往福岡參加決賽之機票及住宿補助
- 勞工甲公開A女私下對話紀錄並於PTT科技版發表圖文
- A女提出職場性騷擾及霸凌申訴
- 公司調查認定申訴成立，要求勞工甲刪文及提出反省書
- 勞工甲未遵從
- 公司懲戒解僱勞工甲

### 判決結果



網路貼文造謠影射A女已構成職場霸凌，公司已先給予改善機會，但勞工甲拒絕遵從，公司因而懲戒解僱勞工甲係屬合法有效。

## 霸凌行為示意圖

### 1 於公司群組公開同事間的私下對話



勞工甲擅自公開與同事A女間之  
私下對話紀錄於公司群組

### 2 於PTT科技版發表造謠圖文



勞工甲於PTT科技版發表圖文  
造謠影射A女

### 3 同事A女提出職場性騷擾及霸凌申訴



A女向公司提出職場性騷擾及霸凌申訴

### 4 公司要求刪文並提出反省書

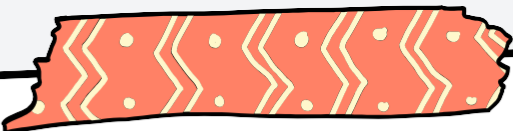


勞工甲未遵從相關輔導與處置計畫  
公司寄發解僱通知



### 重點說明：

於公司群組及PTT上造謠影射同事之行為已侵害A女的人格尊嚴與名譽，妨害職場環境及人事管理，構成職場霸凌。



## 勞工甲在PTT上之貼文

「阿強為某軟體公司RD，...某一天，公司宣布要舉辦AI競賽，晉級的隊伍可以前進福岡參加決賽。有個金玉其外敗絮其中的HR小萍，為了讓自己可以拿到免費的機票...連哄帶騙的說自己很想學AI...她們卻在拿到票後就消失了，不僅沒有在群組裡說過任一句話，甚至去找小萍問後續行程的時候，她居然裝成受害者，並利用HR的職權在公司性別平等及友善職場的會議上對著同仁們這麼說：那個人好可怕！因為工作上幫過我幾次就要逼著我跟他交往...然而綠茶總是自私自利，AI比賽結束了，阿強也被同仁當成恐怖情人，要不是他平常做人還算成功，有其他同仁主動幫他闢謠，他可能早就離職了...」

## 職場霸凌之常見樣態 (5)

其他：  
敵意工作環境

## 案件 05

# 敵意工作環境案件

臺灣高等法院113年度勞上字第37號民事判決  
(經最高法院114年度台上字第1899號裁定維持)

### ● 關係與重點說明



古員

- 汙穢水晶球
- 強制關機
- 倒髒液進紙袋



甲

### 案件重點

- 甲對古員，汙穢水晶球、強制關機、倒髒液進紙袋。
- 公司組成專案小組調查此事。
- 公司將甲調職為文字記者。
- 法院認為公司調職行為合法。
- 後續甲未遵從調職，公司以連續曠職為由將甲解僱係屬合法。

### 判決結果



法院認為公司調職為文字記者之措施合法，  
後續解僱行為亦屬合法。

## 霸凌行為示意圖

### 1 汙穢水晶球



甲對古員的水晶球  
反覆污穢、破壞。

### 2 強制關機



甲強制關閉古員  
正在使用的電腦。

### 3 倒髒液進紙袋



甲將不明髒液倒入紙袋中，  
造成古員的物品汙損及困擾。

### 4 形成敵意工作環境



上述行為使古員長期處於敵  
意工作環境，身心受影響。



### 重點說明：

甲持續故意污損（穢）、變動古員置於辦公桌上物品，使古員處於具有敵意及不友善之工作環境，對古員造成財產上及精神上不法侵害，已構成職場霸凌。

不成立職場霸凌之情形

業務上必要且合理之言行

## 案件06

### 不成立 職場霸凌

## 業務上必要且合理之言行

臺灣高等法院112年度勞上字第98號民事判決  
(經最高法院113年度台上字第1590號裁定維持)

### ● 關係與重點說明



主管

- 勞工多次未經核准擅離工作崗位
- 不服從搬遷辦公室座位之命令
- 主管強制搬遷勞工之電腦而發生肢體衝突



勞工

### 案件重點

- 勞工多次未經核准離開工作崗位或不到勤。
- 勞工張貼紙張遮蔽辦公室透明隔板讓主管難以肉眼觀察勞工是否離開座位。
- 主管多次指示勞工須搬遷辦公室座位，但勞工不服從搬遷命令。
- 主管強制搬遷勞工之電腦時與勞工發生肢體衝突。
- 雇主已透過記過、申誡及減薪調職等非解僱手段，促使勞工改善工作態度及工作表現，但勞工仍未有改善。
- 雇主將勞工予以解僱。

### 判決結果



- 主管之管理與指導具有業務上之必要性與合理性，尚難認有職場霸凌。
- 雇主對勞工所為之解僱符合解僱最後手段性，應屬合法。

## 必要且合理之管理行為示意圖

### 1 勞工多次違反出勤規定

| 出勤紀錄表 |     |      |        |
|-------|-----|------|--------|
| 日期    | ... | 出勤狀況 | 備註     |
| 5/1   |     | ×    | 未經核准離開 |
| 5/6   |     | ×    | 未經核准離開 |
| 5/12  |     | ×    | 擅離工作崗位 |
| 5/18  |     | ×    | 未經核准離開 |
| 5/25  |     | ×    | 擅離工作崗位 |
| ...   |     |      |        |



主管提醒並要求勞工遵守出勤規定

### 2 勞工張貼紙張遮蔽辦公室隔板



主管要求勞工移除張貼紙張，  
避免遮蔽透明隔板

### 3 主管多次要求勞工更換座位



主管多次要求勞工更換座位，  
勞工仍不配合

### 4 主管強制搬遷座位而與勞工發生衝突



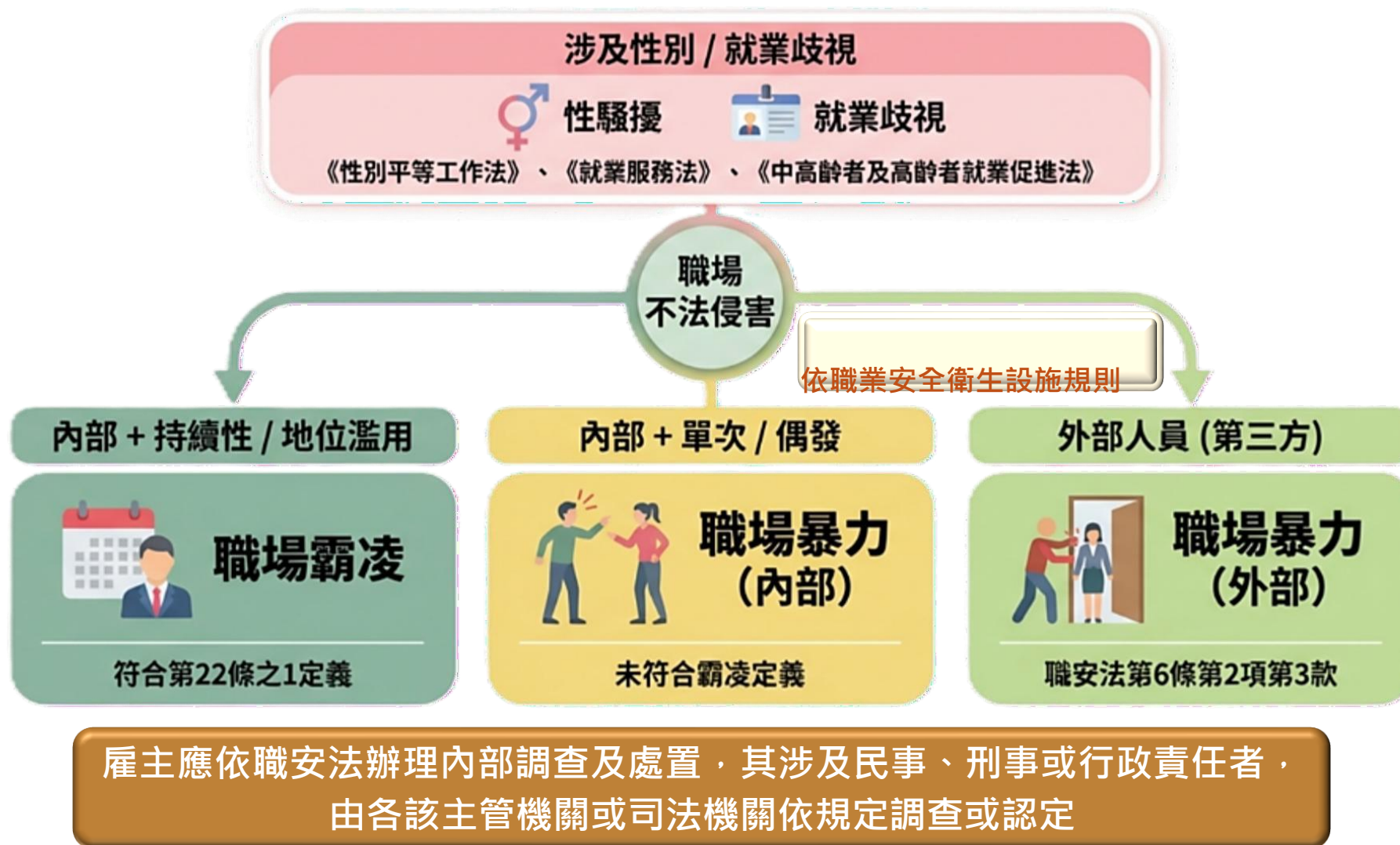
主管依業務管理權限強制搬遷勞工座位，  
雙方因此發生衝突



### 重點說明：

主管的管理與指導行動是為了糾正勞工的勤務缺失，  
內容合理且未逾越必要程度，因此不成立職場霸凌

# 職場霸凌與不法侵害



# 雇主依僱用勞工人數不同所應採行之措施

| 法定應辦事項             | 事業單位規模(僱用勞工人數) |          |          |         |
|--------------------|----------------|----------|----------|---------|
|                    | 未達10人          | 10 人~29人 | 30 人~99人 | 100 人以上 |
| 申訴管道               | ●              | ✓        | ✓        | ✓       |
| 訂定防治措施、<br>申訴及懲戒規範 | ●              | ●        | ✓        | ✓       |
| 採取有效適當措施           | ✓              | ✓        | ✓        | ✓       |
| 申訴處理單位             | ●              | ●        | ✓        | ✓       |
| 調查小組               | ●              | ●        | ●        | ✓       |
| 申復調查小組             | ●              | ●        | ✓        | ✓       |

✓ 法定應辦事項      ● 得參照辦理

# 雇主防治責任



## 防治措施(§4條)

雇主應提供勞工免於職場霸凌之工作環境，採取適當之預防及處理措施，並確實維護相關人員之隱私。

僱用勞工人數之計算，為事業單位受僱從事工作獲致工資者；事業分散於不同地區者，以各地區該單位僱用勞工之人數，分別計算

## 準則§ 2,5-6條

| 事項     | 僱用勞工10人以上                                                                                                                                                  | 僱用勞工30人以上                                    |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 設置申訴管道 | <ul style="list-style-type: none"><li>應設置處理職場霸凌之電子信箱、專用信箱、專線電話、傳真或其他指定之通訊軟體等申訴管道。</li><li>應於工作場所顯著之處<b>公開揭示</b>；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。</li></ul> | 同左                                           |
| 訂定規範   |                                                                                                                                                            | 訂定職場霸凌防治措施、申訴與懲處規範及 <b>指定專責單位統籌辦理</b> ，並公開揭示 |

僱用未滿30人之雇主，得參照辦理

總機構可否制訂一體適用之規範？

# 職場霸凌防治措施、申訴與懲處規範



## 規範內容(\$6條第2項)

- ❏ 職場霸凌之行為樣態及預防措施。
- ❏ 防治職場霸凌之**教育訓練**。
- ❏ 應設申訴處理單位，並指定人員負責職場霸凌事件之申訴、調查、處理及申復程序。
- ❏ 調查人員資格及其利益迴避事項。
- ❏ 以不公開方式處理申訴，並**使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受任何報復或其他不利之待遇**。
- ❏ 對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- ❏ 經調查證實申訴人有惡意虛構事實之懲戒或處理方式。
- ❏ 被申訴人為最高負責人時，勞工得依職安法第22條之3第1項規定，逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

## 教育訓練(\$6條第3項及4項)

- 應對事業單位人員，實施防治職場霸凌之教育訓練。
- 各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並另應實施**溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練**。

# 知悉時應採取立即有效之適當措施



## 準則§ 7條

| 接獲被霸凌勞工申訴知悉                                                                                                                                                                                                                                                                          | 非接獲被霸凌勞工申訴知悉                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，<b>避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生</b>，並不得對其有不利對待。</li><li>依申訴人需求，<b>提供或轉介</b>法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或<b>保護措施</b>。</li><li>啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；<b>申訴人有意願者，得進行協調</b>，如協調不成立時，應續行調查。</li><li>依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>訪談相關人員，就相關<b>事實</b>進行必要之<b>釐清</b>及查證。</li><li>告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願<b>協助其協調或提起申訴</b>。</li><li>對相關人員<b>適度調整工作內容或工作場所</b>。</li><li>依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。</li></ul> |

雇主接獲被霸凌勞工陳述知悉職場霸凌事件，而其無協調或提起申訴之意願者，雇主仍應採取適當之措施。

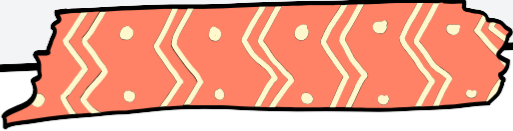
# 知悉時應採取立即有效之適當措施



## 準則§ 7條

| 接獲被霸凌勞工申訴知悉                                                                                                                                                                                                                                                                          | 非接獲被霸凌勞工申訴知悉                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，<b>避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生</b>，並不得對其有不利對待。</li><li>依申訴人需求，<b>提供或轉介</b>法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或<b>保護措施</b>。</li><li>啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；<b>申訴人有意願者，得進行協調</b>，如協調不成立時，應續行調查。</li><li>依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>訪談相關人員，就相關<b>事實</b>進行必要之<b>釐清</b>及查證。</li><li>告知被霸凌勞工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願<b>協助其協調或提起申訴</b>。</li><li>對相關人員<b>適度調整工作內容或工作場所</b>。</li><li>依被霸凌勞工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。</li></ul> |

雇主接獲被霸凌勞工陳述知悉職場霸凌事件，而其無協調或提起申訴之意願者，雇主仍應採取適當之措施。

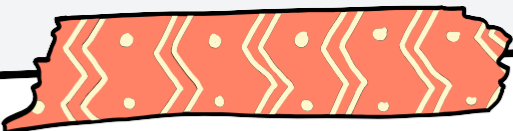


## 對事、私下、給出路

1. 對事不對人：聚焦事實與行為，嚴禁人身攻擊  
當部屬犯錯時，主管的憤怒往往來自於期望落差。但請記得，開罵的目的是為了解決問題，而不是發洩情緒。

錯誤示範（涉嫌霸凌）：「你腦子裝什麼？」、「讀到碩士連這都不懂？」、「你是不是不想幹了？」這些屬於人身攻擊、能力否定與威脅，與業務必要性無關。

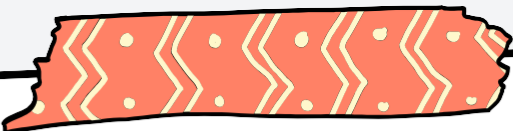
正確示範（合法管教）：「你這次提交的簡報，數據格式與國外稅局的要求不符（事實）。請你今天下午五點前，對照這份正確範本重新修正（具體要求）。」



---

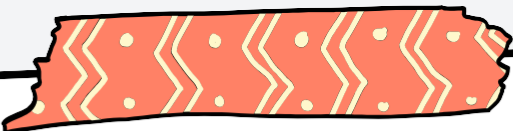
2. 給予尊嚴的空間：落實批評私下說，表揚公開說  
如同我當初被當眾處刑的經驗，許多主管喜歡在辦公室大聲訓斥，試圖達到殺雞儆猴的效果。但在新法規下，這極易構成冒犯與侮辱。真正的管理智慧，是將嚴厲的績效檢討移至一對一（**1-on-1**）的會議室中進行。但不是像前述金融業那種密室羞辱，而是帶著教練（**Coaching**）的心態，關起門來點出錯誤，給予部屬調整的空間與尊嚴。只要你發言圍繞在工作行為本身，私下嚴厲的要求，絕對屬於業務上必要且合理範圍。





3. 持續給予資源與指導：避免陷入刻意刁難的泥淖

新法定義霸凌的一大關鍵在於持續性的不當言行。如果部屬能力不足，主管只是一味地指責、扣考績，卻不給予明確的指導或資源，在法律調查時，很容易被解讀為刻意冷落與刁難。當你指出部屬的錯誤後，請務必補上一句：「你目前卡在哪裡？需要我提供什麼協助，才能在期限內完成？」這句話問出口，萬一真的走到勞資爭議，也是你能拿出來的具體紀錄。



新法真正帶給企業最大的提醒：它不是叫主管不要要求，而是主管得把要求說得更清楚、更有方法。

把聲音放小一點，不代表要求變少；把情緒放低一點，不代表標準降低。

真正成熟的主管，不是什麼都不說，而是知道如何讓每一次提醒，都成為別人成長的力量，而不是受傷的理由。  
法律會一改。管理，也應該一直進步。

今天開始，主管真正該學的，不是閉嘴，而是把每一次要求，都變成一次讓人願意成長的回饋。

|                        |  |                       |                                     |
|------------------------|--|-----------------------|-------------------------------------|
| 雇主未採取防治或適當措施致職業病或工作相關疾 |  | 罰5-300萬元              | 主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2 |
| 被申訴人規避、妨礙或拒絕配合調查       |  |                       |                                     |
| 雇主於接獲申訴後未處理            |  | 罰3-75萬元               |                                     |
| 雇主於調查時未依規定程序辦理或拒絕重新調查  |  |                       |                                     |
| 雇主對申訴人處以不利對待或處分        |  |                       |                                     |
| 雇主未依規定於系統登錄申訴案件        |  | 經通知限期改善，屆期未改善，罰3-75萬元 |                                     |
| 雇主未依規定採取防治或適當措施        |  |                       |                                     |
| 最高負責人經認定為霸凌行為人         |  | 罰1-100萬元              |                                     |

~謝謝您的聆聽及參與~