

職場霸凌與權力遊戲：勞工如何自保？

守護職場尊嚴，維護勞工權益

報告人 邱祖賢





章節一

職場霸凌的現實與社會震撼

當權力失控，勞工如何自處？

2024年公務員吳姓員工輕生案震撼社會

長期超時工作危機

主管權力濫用導致心理崩潰，工作環境惡化

調查報告震撼

勞動部揭露主管謝宜容強硬管理手法問題

政府高層回應

總統賴清德二度公開道歉，前勞動部長何佩珊請辭





新聞報導：吳姓公務員輕生案

職場霸凌與過勞問題引發社會高度關注

公務體系「醬缸文化」與權力鬥爭

調職冷凍手段

員工被頻繁調職、冷凍處理，心理壓力巨大，職涯發展受阻

不合理指令

主管要求「一分鐘回覆訊息」、「深蹲訓練」等違反常理指令

申訴困境

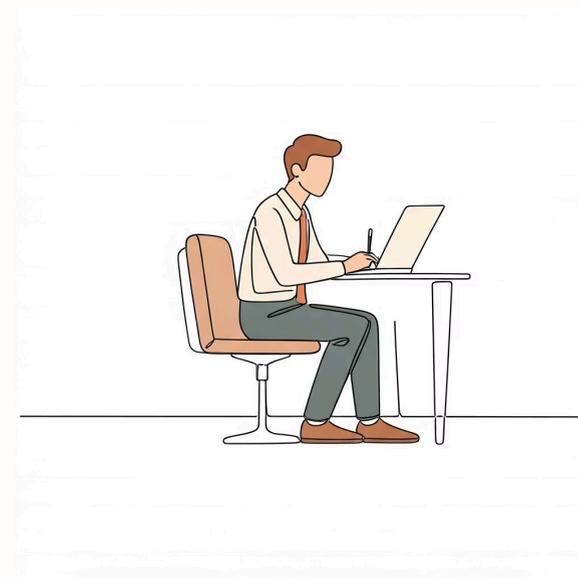
申訴管道形同虛設，員工多選擇隱忍或被迫離職

具體案例：洪瑞壕遭冷凍調職

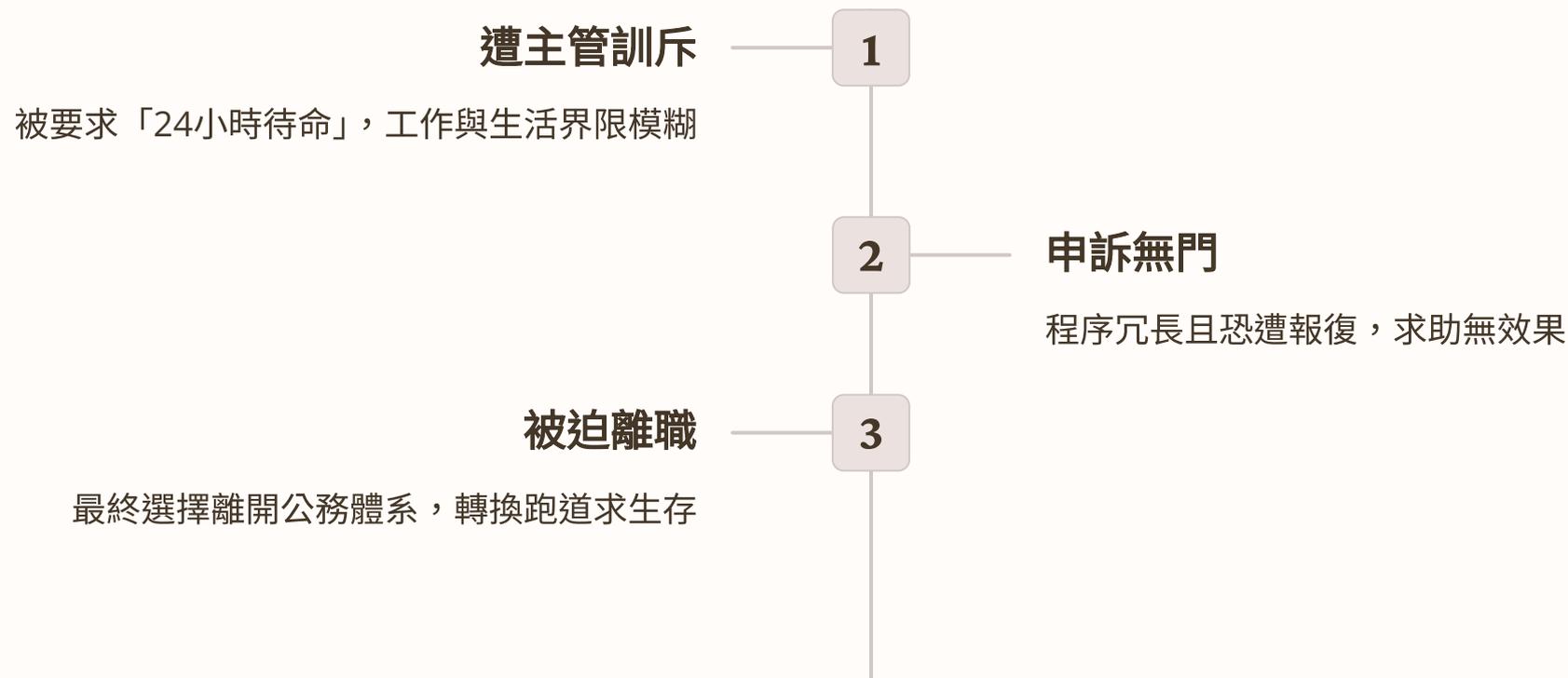
事件始末

- 拒絕替不合格廠商背書，堅持專業原則
- 遭主管打壓，考績連年評為乙等
- 同事視為主管眼中釘，職場孤立無援
- 申訴過程冗長，身心俱疲

「堅持原則卻換來職場霸凌，這就是公務體系的現實」



具體案例：李傑愷被迫加班困境





職場霸凌對心理健康的嚴重影響

焦慮、抑鬱、職場倦怠成為普遍現象

職場霸凌的多樣樣態



肢體攻擊

直接的身體暴力或威脅行為，造成身心創傷



精神攻擊

言語羞辱、恐嚇威脅，摧毀員工自尊與信心



隱私侵害

過度監控、侵犯個人隱私，造成心理壓迫



工作操控

過高或過低工作要求，權力濫用與不合理指令



章節二

法律框架與申訴救濟管道

了解法律武器，保障自身權益

台灣現行法律對職場霸凌的規範

1

職業安全衛生法第6條

雇主須預防執行職務遭受不法侵害，
建立安全工作環境

2

預防指引規範

《執行職務遭受不法侵害預防指引》
列舉五種霸凌樣態

3

法律缺口

缺乏明確「職場霸凌」定義，申訴舉
證難度高

申訴流程與注意事項

蒐證重點

- 合理錄音錄影，保護自身權益
- 保存訊息紀錄與工作指令
- 避免違反刑法第315-1條
- 遵守通訊保障及監察法第24條

申訴管道

1. 向公司人資部門申訴
2. 向勞動局正式檢舉
3. 向職安署尋求協助
4. 工會或勞工團體支援

勞動部職業安全衛生署角色

19



諮詢服務

提供職場霸凌防治專業諮詢與指導

調查協助

協助企業與勞工進行霸凌事件調查

教育推廣

推動企業建立防治機制與教育訓練

司法救濟途徑

勞資爭議處理

申請調解、仲裁程序，尋求和解或裁決

民事求償

向法院提起精神賠償請求，維護人格權

刑事告訴

嚴重肢體攻擊或恐嚇行為可提刑事告訴

相關法規重點整理



勞動基準法

保障工作時間與休息權，防止過度加班



性別工作平等法

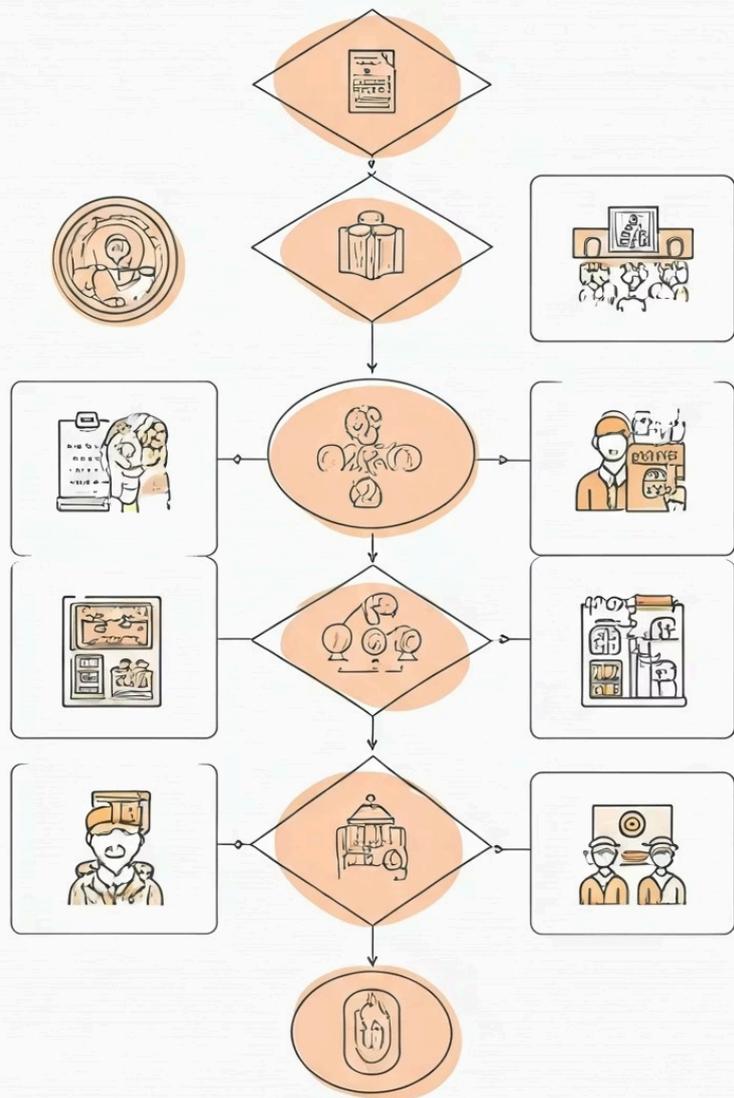
防治性騷擾與性別歧視，建立友善環境



勞工安全衛生法

明定雇主安全義務，預防職場不法侵害

Παράδοση εργασιών με την επιδίωξη
το εσωτερικό των εργασιών της εταιρείας



法律條文與申訴管道流程

清楚了解權利救濟途徑，有效維護自身權益

章節三

勞工自保策略與實務操作

知己知彼，百戰不殆



建立自我保護意識

認知建立

了解職場霸凌定義與自身法律權益

情緒管控

保持冷靜理性，避免情緒化反應激化衝突

「知識就是力量，了解權益是自保第一步」



有效蒐證技巧



合理錄音錄影

在合法範圍內蒐證，避免觸犯法律



文件保存

保存電子郵件、訊息、工作指令完整紀錄



證人協助

尋求同事支持，蒐集證人證言與旁證

溝通與申訴策略



心理健康維護

專業支持

- 尋求心理諮商專業協助
- 建立穩固的支持系統
- 參與心理健康促進活動

生活調適

- 適時調整工作與生活平衡
- 培養紓壓興趣與運動習慣
- 維持正向思考與人際關係



成功申訴案例分享

“

陳小姐的勝利

遭受主管長期言語羞辱，透過工會協助成功申訴。公司調整陳小姐職位，提供心理輔導，並對涉事主管進行懲處。

”

案例顯示團結合作與堅持不懈的重要性，也證明了申訴機制的有效性。

企業應對建議

政策建立

建立明確反霸凌政策與透明申訴管道

教育訓練

定期員工教育與主管管理能力訓練

工作管理

監督工作量分配，確保合理工作負擔

勞工自保三步驟

認識權益 → 有效蒐證 → 理性申訴



0-00G+C-050

WORKER SELF PROTECTION

0-00G+C-050

社會趨勢與未來展望

→ 政策承諾

總統賴清德承諾修法完善反霸凌機制，強化勞工保護

→ 部會推動

勞動部積極推動職場心理健康促進計畫

→ 文化轉型

企業文化轉型成為關鍵，友善職場成為趨勢

震撼數據

2,752

公務員辭職

2023年公務員辭職人數創新高

66,402

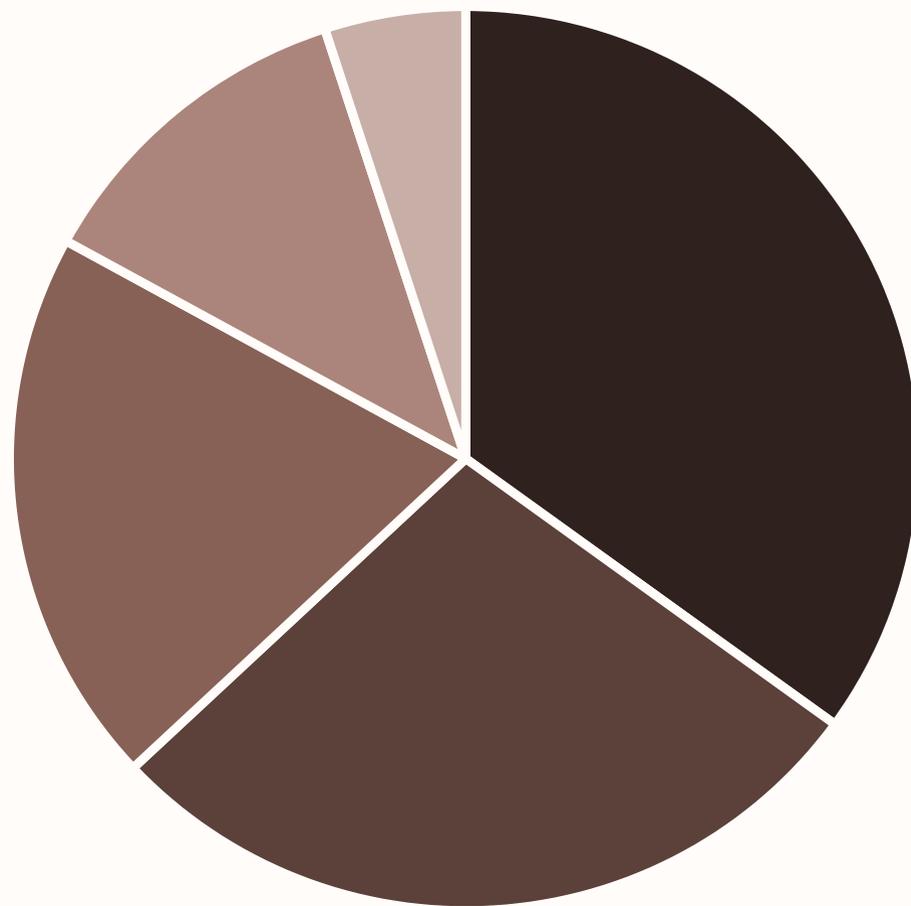
高普考報名

報考人數降至近年新低

60%

職場不當對待

受訪勞工曾遭遇比例



■ 言語羞辱 ■ 工作刁難 ■ 孤立排擠 ■ 威脅恐嚇 ■ 其他

根據勞動部調查，言語羞辱與工作刁難是最常見的職場霸凌形式。

勞工自保必備資源一覽



職安署服務

勞動部職業安全衛生署網站與免費諮詢熱線



勞工局窗口

各地勞工局設有專責申訴與調解服務



心理支持

心理諮商與法律援助專業機構資源

重要提醒：錄音錄影合法界線

⊗ 法律界線須知

- 合法範圍：基於合理目的之錄音通常不違法
- 避免違法：禁止偷錄、竊聽等侵害他人隱私行為
- 證據效力：申訴時證據取得合法性至關重要



法律與自保工具箱

善用法律武器，維護自身尊嚴

勞工團體與工會的角色

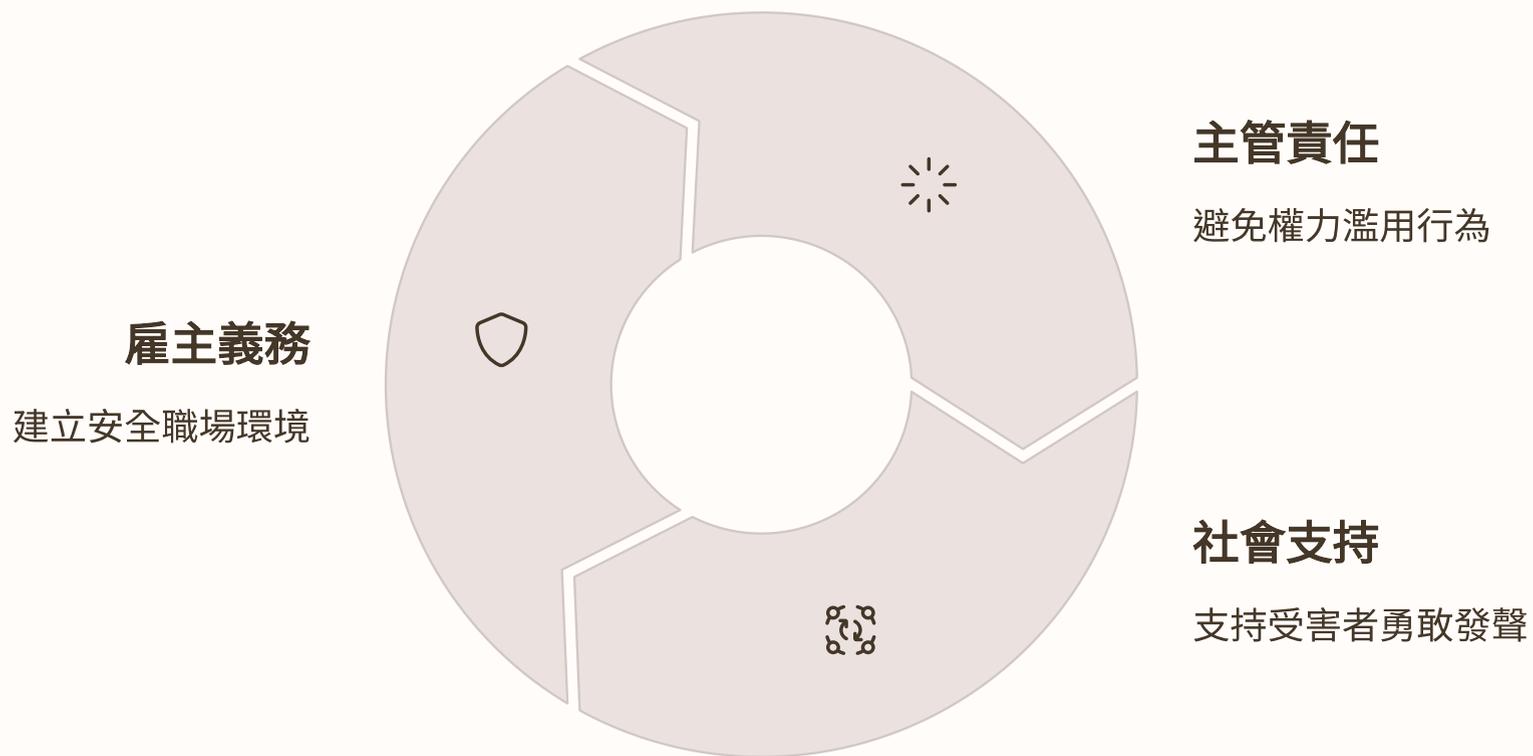


三大功能

1. **法律諮詢**：提供專業申訴協助與法律指導
2. **集體行動**：組織團體力量，提升談判地位
3. **政策推動**：倡議職場友善政策與法規修正

「團結就是力量，工會是勞工最重要的後盾」

企業責任與社會期待



典型權力遊戲手法解析

職務調動打壓

利用職務調動權力打壓異己，製造工作困擾

過度要求回應

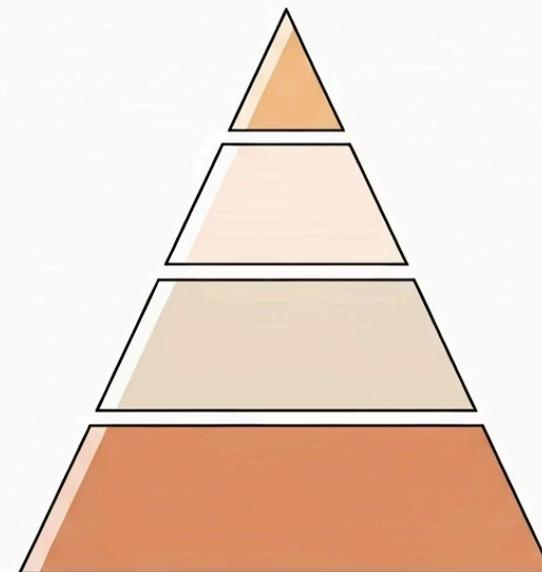
施壓要求無理加班與即時回覆，侵犯休息權

製造敵意環境

刻意孤立特定員工，營造敵對工作氛圍

權力遊戲結構圖

了解權力運作模式，識破操控手段



勞工如何辨識權力遊戲陷阱

- **警覺不合理指令**

注意超出職務範圍或違反常理的工作要求

- **識別冷暴力行為**

察覺職場冷暴力與刻意排擠的微妙跡象

- **建立心理防護**

保持職業界限與心理距離，避免情緒操控

案例分析：主管濫用權力事件



此案例證明了勇敢檢舉的重要性與制度改革的可能性。

勞工自保心法

勇敢、理性、團結

勇敢面對

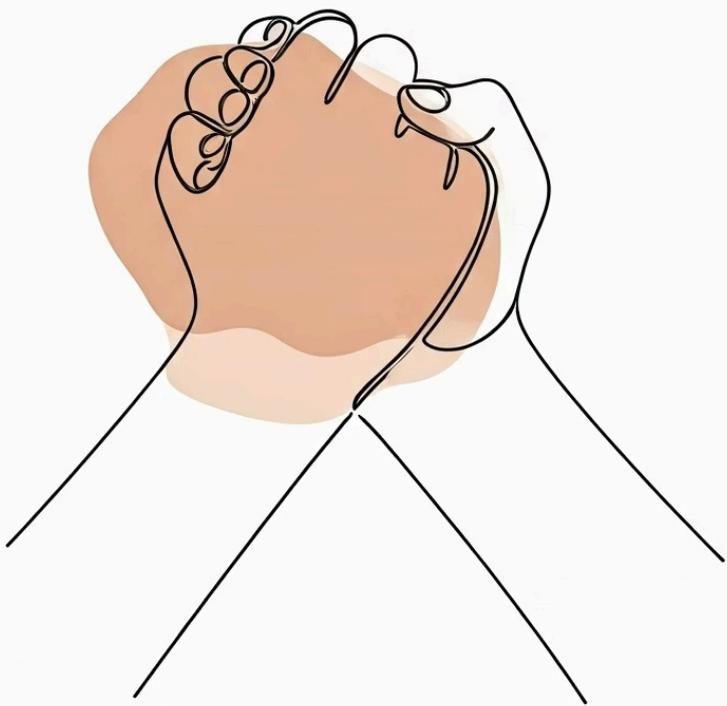
勇敢面對霸凌，拒絕無謂隱忍

理性應對

理性蒐證與申訴，避免情緒失控

團結合作

團結同事力量，共同維護職場正義



勞工團結力量大

團結就是力量，共同捍衛尊嚴

職場霸凌防治成功案例

科技公司轉型經驗

- **零霸凌政策**：建立明確反霸凌承諾與執行標準
- **匿名申訴平台**：設置24小時線上申訴系統
- **心理輔導資源**：提供專業心理健康支持服務
- **成效顯著**：員工滿意度提升20%，離職率下降



友善職場環境帶來雙贏結果

企業文化轉型的關鍵因素



企業文化轉型需要由上而下的決心與持續努力，領導層的承諾與示範是成功關鍵。

法律修正動態與未來趨勢



2025年草案

反霸凌法草案立法進度追蹤



明確定義

增設職場霸凌明確定義與處罰條款



強化保護

強化雇主責任與勞工權益保護機制



法律修正時間軸

追蹤立法進度，期待更完善的保護機制

勞工自保工具包推薦



法律諮詢

免費法律諮詢熱線與專業網站資源



心理健康

心理健康資源與專業輔導服務管道

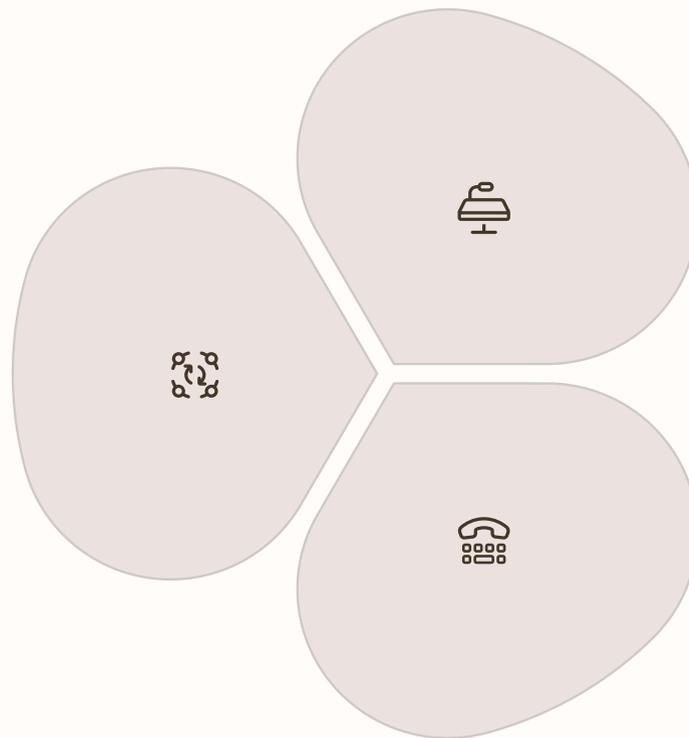


工會資源

勞工團體與工會組織聯絡資訊

如何建立職場支持系統

互助小組
組織內部員工互助支持網絡



健康講座

定期心理健康促進講座活動

正向溝通

鼓勵開放溝通與建設性反饋

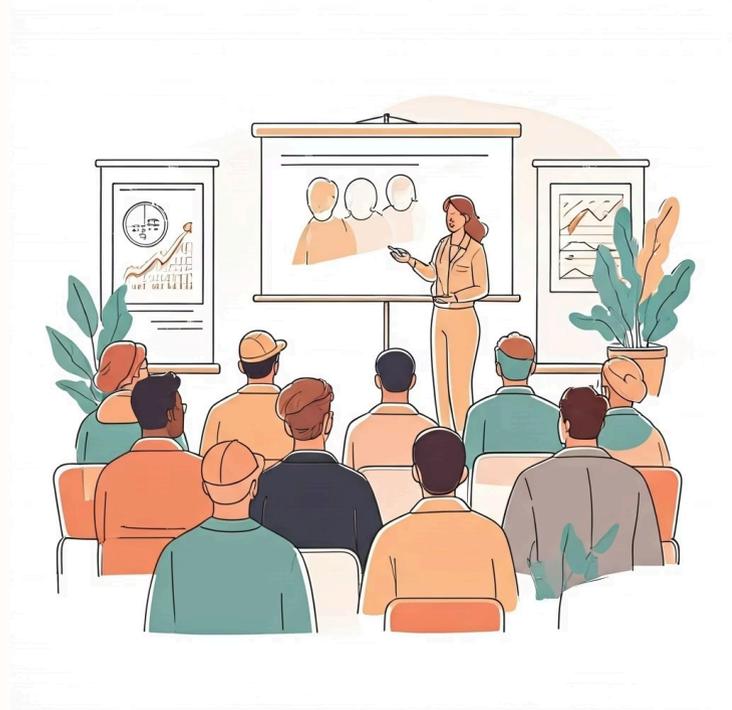
員工互助小組成功案例

「透過互助小組的支持，我成功度過了職場霸凌的困難時期。同事們的理解與協助讓我重拾信心，最終成功解決問題。」

— 製造業員工王先生

勞工權益教育的重要性

勞工權益教育是構築公平、和諧職場基石的關鍵，賦予勞工力量，保障其基本尊嚴與權利。



85%

權益認知提升

接受教育後勞工對自身權益的理解顯著提升

70%

自我保護能力增強

勞工在職場中自我保護能力有效增強

教育效益

- 了解法律與申訴權利
- 增強自我保護能力
- 促進職場和諧與效率
- 建立防治霸凌意識



勞工教育訓練現場

知識就是力量，教育是最好的防護

勞工自保的日常實踐



工作記錄

詳實記錄工作內容與主管指令

PRO

專業態度

保持專業態度與適當工作界限



尋求協助

適時尋求外部專業協助與支援

主管與同事間的良性互動



相互尊重

理解並重視彼此的觀點，營造開放包容的職場氛圍。



建立信任

言行一致，展現誠信與可靠性，讓合作更順暢。



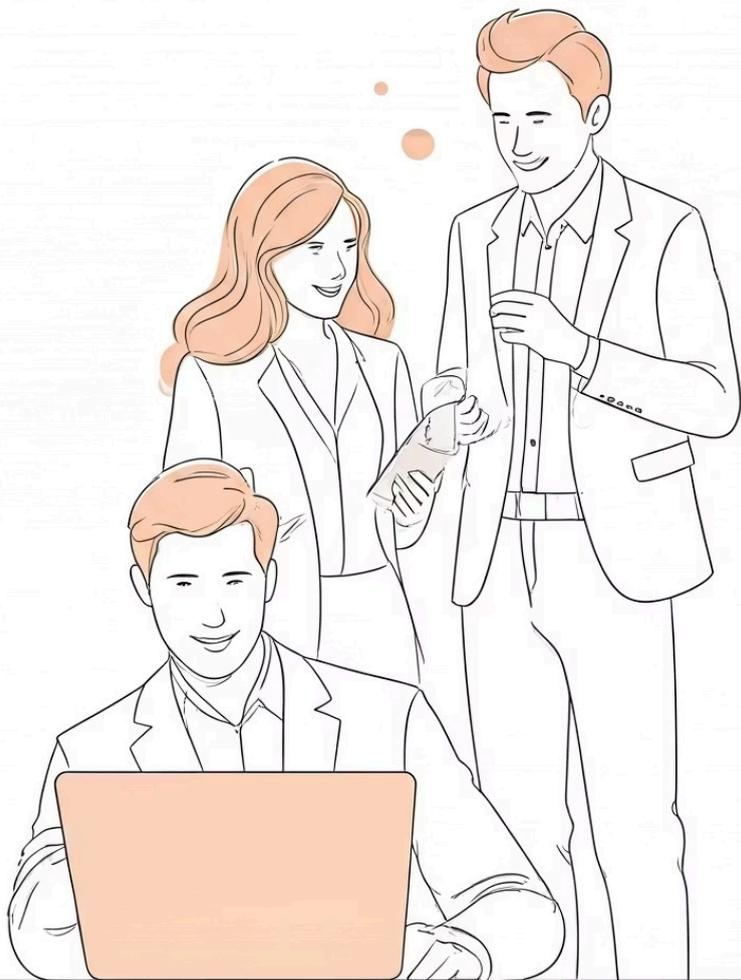
及時溝通

主動分享資訊，即時解決問題，避免誤解與積累。



建設反饋

以成長為目的提供意見，並樂於接受他人的反饋。





和諧職場願景

相互尊重，共創友善工作環境

勞工心理健康促進策略



工作平衡

合理安排工作與生活時間，避免過度疲勞，促進身心健康。



壓力管理

學習有效應對職場壓力的技巧，建立情緒調節機制。



社交支持

建立積極的人際關係，獲得同儕與主管的理解和支持。



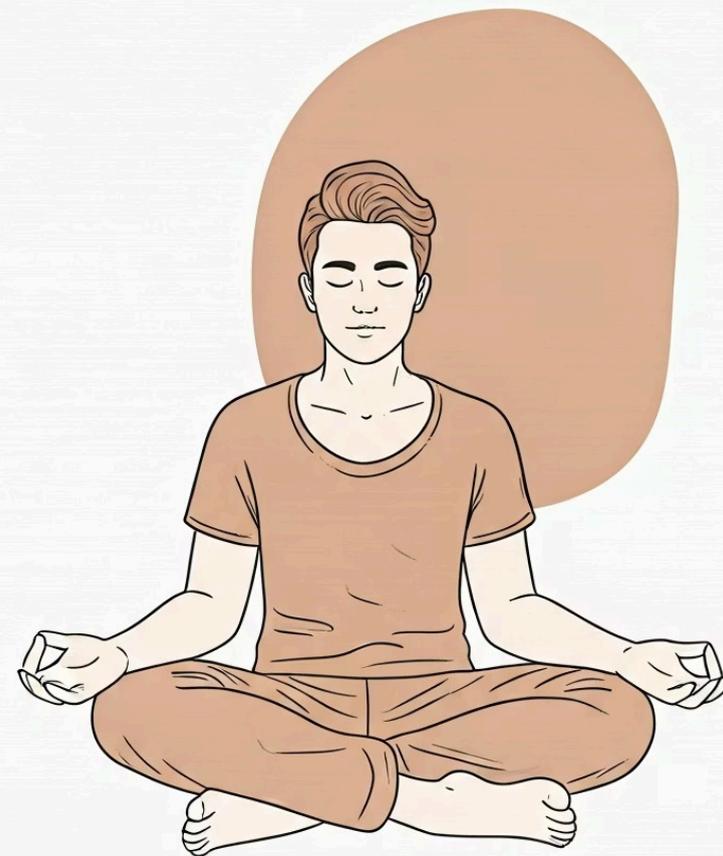
專業協助

提供心理諮詢與輔導服務，必要時引導員工尋求專業介入。



自我照護

鼓勵員工培養健康生活習慣，如運動、充足睡眠和放鬆技巧。



職場霸凌預防檢核表

企業與勞工共同打造友善職場

企業端檢核項目

- **政策與制度：**
 - 是否已建立明確的反霸凌政策？
 - 政策內容是否涵蓋預防、處理、懲處？
- **教育與訓練：**
 - 是否定期對員工及主管進行反霸凌培訓？
 - 是否強調尊重、多元化與包容價值？
- **環境與文化：**
 - 是否定期進行職場風險評估？
 - 是否鼓勵開放溝通與正向文化？
- **申訴機制：**
 - 是否設立保密且易於使用的申訴管道？
 - 是否確保申訴處理公正、透明、迅速？

勞工自保檢核項目

- **自我認知：**
 - 是否了解職場霸凌的定義與樣態？
 - 是否清楚自身的法律權益與求助管道？
- **證據蒐集：**
 - 是否能妥善保存所有相關文件、訊息紀錄？
 - 是否了解合法錄音錄影的界線與技巧？
- **應對策略：**
 - 遇到不法侵害時，是否能保持冷靜、理性應對？
 - 是否知道如何尋求內部或外部申訴協助？
- **心理健康：**
 - 是否建立個人支持網絡（親友、同事）？
 - 是否知道必要時可尋求專業心理諮詢？

借鏡國際經驗

職場霸凌防治的全球視野

探索他國成功經驗，為台灣職場注入新活水



日本：嚴謹立法

日本《勞動施策綜合推進法》於2020年強制企業預防「權力霸凌」（パワハラ），要求雇主建立諮詢與處理機制，並對違規行為施加行政指導。



韓國：保障受害者

韓國《職場霸凌禁止法》自2019年實施，將職場霸凌明確定義為「利用職務優勢對他人造成身體或精神痛苦」，並提供受害者更多申訴與保護途徑。

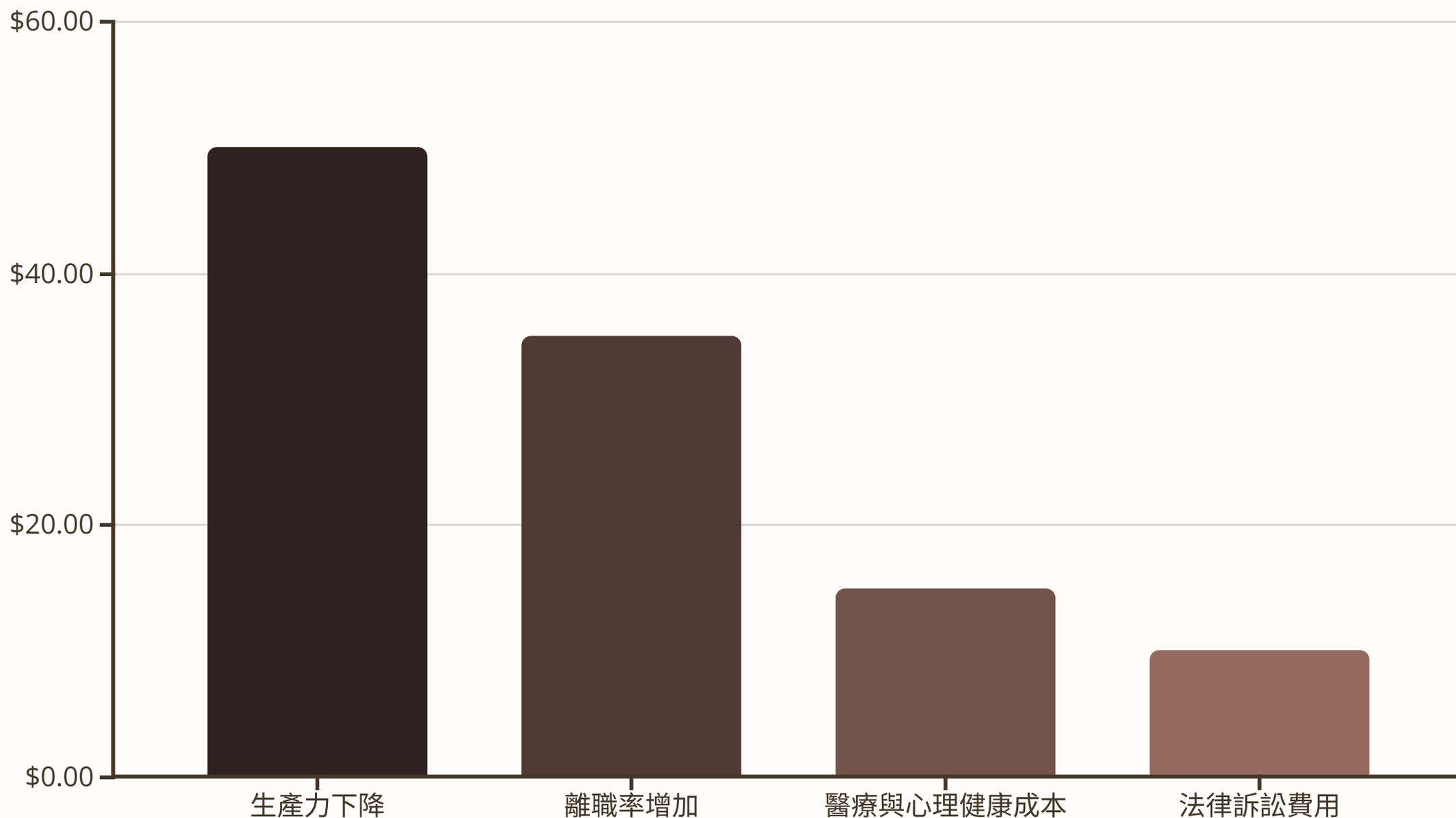


歐盟：預防為重

歐盟透過框架指令，強調成員國需將預防職場心理風險與暴力納入法規，許多國家（如法國、瑞典）均有完善立法，要求雇主進行系統性風險評估並採取預防措施。



職場霸凌的經濟成本分析



職場霸凌不僅影響員工身心健康，更對企業和社會造成巨大的經濟損失。如圖所示，生產力下降是最大的損失項目，其次為因離職率增加所衍生的招募與訓練成本。此外，受害者所需的醫療與心理健康支持費用、以及潛在的法律訴訟費用，也都是企業必須承擔的隱性成本。

數位時代的職場霸凌新形態

遠距、社群、即時通訊如何成為新溫床



主要樣態

→ 遠距孤立

刻意在線上會議中忽略、訊息不回，造成心理上的排擠。

→ 社群惡意

在社群媒體上散佈不實資訊、惡意評論，損害名譽。

→ 即時騷擾

利用通訊軟體頻繁傳送不必要訊息、言語威脅或監控。

→ 數位監控

過度使用監控軟體，侵犯員工隱私，造成心理壓力。

應對策略

→ 建立數位行為規範

明確定義線上交流準則，規範數位工具使用方式。

→ 完善線上申訴管道

提供匿名、便捷的線上申訴途徑，保障員工權益。

→ 提升數位素養

加強員工與主管的數位素養培訓，提升辨識與應對能力。

→ 關注心理健康

提供遠距心理諮詢服務，及時介入處理因數位霸凌造成的心理問題。

職場霸凌受害者復原之路

從創傷中走出，重建自我，再次踏入職場

H

心理療癒階段

處理因霸凌造成的心理創傷，學習情緒管理與壓力調適。

- 尋求專業心理諮詢，正視並處理負面情緒。
- 透過冥想、運動等方式培養健康生活習慣。

Q

重建自信階段

找回自我價值感，逐步恢復對生活與工作的信心。

- 回顧個人優勢與過往成就，肯定自身能力。
- 設定具體且可達成的小目標，逐步累積成功經驗。
- 重新連結支持性的人際網絡，獲得理解與鼓勵。

✦

重返職場準備

評估自身 readiness，規劃職涯新篇章，尋找適合的工作環境。

- 客觀評估身心狀況，確定是否已準備好重返職場。
- 更新履歷與面試技巧，展現專業能力與成長。
- 研究潛在企業的職場文化，優先選擇重視員工福祉的組織。



建立友善職場文化的具體行動

打造包容、尊重與支持的工作環境，從你我做起。

企業應實施的行動

建立明確政策

制定並公布反霸凌、反歧視政策，設立透明、保密的申訴管道。

提供教育訓練

定期舉辦職場倫理、溝通技巧及心理健康相關培訓，提升全體員工意識。

領導以身作則

管理層展現尊重、同理心與公正性，成為友善職場文化的模範。

鼓勵開放溝通

創造安全的對話空間，鼓勵員工表達意見、提出建議與建設性反饋。

員工可實踐的行動

展現同理心

積極傾聽、理解他人，並在同事需要時提供支持與協助。

實踐尊重與包容

尊重不同背景、觀點的同事，避免言語或行為上的歧視。

給予正向反饋

多肯定他人的努力與成就，以鼓勵而非批評的方式提出意見。

保持專業界線

避免過度干涉他人私事，建立健康的人際互動距離。

攜手共進

職場霸凌防治的未來展望

擘劃台灣職場的零霸凌新篇章

→ 法規精進

建立更完善的法律框架，明確雇主防治責任，保障勞工權益。

→ 科技賦能

運用AI與數據分析，實現職場霸凌早期預警與智慧化防治。

→ 意識深化

推動全民職場反霸凌意識，從教育著手，共創零霸凌文化。



攜手共創

零霸凌職場，不是夢

我們共同探索了職場霸凌與權力遊戲的各種樣貌，從認識、蒐證到申訴，再到心理健康維護與企業責任。這些資訊旨在賦予您力量，勇敢捍衛自身的權益與尊嚴。

核心要點回顧：

- **知曉權益：**認識職場霸凌型態，了解自身法律保障。
- **有效自保：**學會蒐集證據、理性溝通與正式申訴。
- **尋求支持：**善用工會、勞工局與心理諮詢等外部資源。
- **共同發聲：**團結力量，共同推動職場文化轉型。

職場的健全環境需要你我共同努力。每一次的勇敢發聲，都是為自己與他人鋪設更光明的道路。讓我們攜手，為台灣職場打造一個真正友善、尊重與包容的未來。

