

路易公司職場霸凌申訴案件調查報告

一、主文

路易公司申訴人對被申訴人提出之 114 年 5 月 1 日職場霸凌案不成立。

二、案由

爰路易公司於 114 年 5 月 1 收到甲向本公司提出職場霸凌申訴（詳見附件 2），申訴內容為公司會計部主任乙有下列行為，認為有構成職場霸凌事件：

- (一) 事件 1：遭被申訴人當眾指責「你是有腦袋嗎？」、「整天只會吃」、「工作都不做」、「每天不知道在吵什麼」、「選擇午餐之葷素食，刻意選擇與本人不同餐食」。
- (二) 事件 2：114 年 4 月 1 日上午約 9 點，被申訴人持勞工保險投保級距試算資料要求申訴人重新計算，過程中向申訴人表示「你是躺著賺錢的嘛？整天發呆，無所事事」，並將申訴人原欲與其他同仁分享的巧克力全數拿走，提出公司臉書上發文以證當日情況。
- (三) 事件 3：114 年 4 月 25 日，申訴人依其主管即總務主任之指示，前往通知被申訴人參加該日之工程案招標作業程序，然被申訴人竟大聲稱：「你厲害你去，你去我不去」。
- (四) 事件 4：因被申訴人有許多針對性言語，倚仗工作上權勢對申訴人諸多刁難，致申訴人身心受創，需看精神科治療。

三、調查歷程

- (一) 本公司依據職業安全衛生法等規定組成調查小組進行調查，提出調查報告。調查小組基於公平、公正和直接調查原則，對當事人有利及不利事項均一律注意，並以分別、不公開之方式，訪談甲（詳見附件 4）、乙（詳見附件 5）、相關人員 A、B 及 C（下稱 A 員、B 員及 C 員，詳見附件 6、附件 7 及附件 8）。
- (二) 訪談過程中，調查小組經過專業審慎之調查，給予雙方當事人充分口頭陳述意見之機會。於 114 年 5 月 17 日及 5 月 31 日進行 5 人次調查訪談，並於訪談後進行討論會議，於訪談過程中均有給予雙方當事人訪談後提出書面補充說明或相關證據之機會；每人次訪談完畢當下作成訪談紀錄，並經雙方當事人及關係人等簽名確認無誤，且均有於訪談時全程錄音。

四、調查依據及判準

- (一) 依 114 年 12 月勞動部公布施行之「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」(下稱「職場不法侵害指引」)第 4 點：「本指引所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下稱職場不法侵害)，指勞工因執行職務，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。」。

- (二) 其中附錄六潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】所定「職場霸凌」：「包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間實張管及部屬間，藉由職務、權力濫用實不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立實侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康實安全，例如：1.對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。2.同仁實張管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務實社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。3.張管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。4.張管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻實努力，也持續地否定同仁的存在與價值。5.張管不准同仁請假實接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。6.張管給特定勞工過重的工作，實要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。7.張管給予同仁不實際的工作目標，實當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。」。
- (三) 復參臺灣臺中地方法院 111 年度勞簡上字第 12 號民事判決：「按『雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身爭實精神不法侵害之預防』，職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款定有明文。次按所謂職場霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、實健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之；依此，職場霸凌除透過職場的職務或關係之優勢外，需持續且不合理地、以逾越工作倫理之方式對待受僱人，態樣包含公開羞辱、人身攻擊、散播謠言、刻意刁難、揶揄嘲諷、挑撥孤立、給予超量工作、濫用職權或職位、故意保留重要工作訊息、阻礙被霸凌人接受業務上必要訊息實機會的管道等，不論以直接實間接方式對被霸凌，之健康實安全產生危害實有危害之行為均屬之；準此，職場霸凌以職務之優勢、持續且不合理地、逾越工作倫理方式對待受僱人、並致生危害於受僱人為要件。」；臺南地方法院 108 年訴字第 1044 號民事判決：「霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者的情形；而我國勞動部將『職場霸凌』定義為在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、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，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為(或稱

負面行為)、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。」；臺灣高等法院 111 年度勞上易字第 122 號民事判決：「所謂職場霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、實健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍方該當之。」。

五、事實認定及理由

前述事件 1 至事件 4，讓申訴人感到遭被申訴人職場霸凌等情事，經本調查小組綜合訪談紀錄及相關資料，認定被申訴人職場霸凌均不成立，茲分述如下：

(一) 事件 1，被申訴人不當言論部分：

1. 申訴人於職場霸凌申訴書及訪談內容之陳述略以：「我是路易公司的兼職人員，自從被申訴人調任本公司後，我屢遭其言語污辱。被申訴人對我說『你是有腦袋嗎？、整天只會吃、工作都不做、每天不知道在吵什麼』及選擇團膳午餐之葷素食，刻意選擇與本人不同餐食。」。
2. 被申訴人對此之訪談陳述略以：「『你是有腦袋嗎？、整天只會吃、工作都不做、每天不知道在吵什麼』等內容，因為我台語不是很好，我沒有說過這些內容。」；A 員訪談時稱：「(問) 請問您曾聽過被申訴人對申訴人表示『你是有腦袋嗎？、整天只會吃、工作都不做、每天不知道在吵什麼』等內容，當時的情境為何？為何會有這樣的言詞？(答) 這些我沒有聽過。」；B 員訪談時稱：「(問) 請問您曾聽過被申訴人對申訴人表示『你是有腦袋嗎？、整天只會吃、工作都不做、每天不知道在吵什麼』等內容，當時的情境為何？為何會有這樣的言詞？(答) 沒有聽過。」
3. C 員訪談時對兩造有關午餐選擇爭議表示：「(問) 有看過雙方針對午餐發生爭議嗎？(答) 有關改訂葷素食的部分，申訴人於 114 年 3 月時有一直變動要吃的葷素食，而同仁會因此不想跟她相同，因為申訴人會打包團膳公司準備的很多東西。我沒有聽過被申訴人說過不要與申訴人訂相同葷素食。」。
4. 綜上所述，有關申訴人主張之被申訴人有「你是有腦袋嗎？、整天只會吃、工作都不做、每天不知道在吵什麼」發言部分，此部分僅有申訴人

單方面陳述，被申訴人對此否認，且亦無其他證據顯示被申訴人確實有該言論。又有關團膳午餐選擇爭議部分，經 C 員表示沒有聽過被申訴人曾有該行為，此部分亦無其他證據可資證明。是就污辱性言語及團膳午餐選擇爭議部分之事實，因證據不足，無法為申訴人有利之認定，此部分不構成職場霸凌行為。

(二) 事件 2，114 年 4 月 1 日被申訴人之言論部分：

1. 申訴人於職場霸凌申訴書及訪談內容之陳述略以：「114 年 4 月 1 日上午約 9 點分被申訴人持勞工保險投保級距試算表要求本人重新計算，過程對我表示『你是躺著賺錢的嘛？整天發呆，無所事事』等內容，並將整合巧克力帶走這部分相關人 A 員、及 B 員等二人均在場有聽聞。」。
2. 被申訴人對此之訪談陳述略以：「當天我有到總務部找申訴人，要規勸糾正申訴人更正勞保資料，請她先暫停手邊處理分發巧克力的工作，先協助處理勞保問題。她就表示他的工作範圍沒有包含處理勞保，我則回應如果是這樣，要跟總務部主任或總經理反應。對方就回說有的工作是可以躺著做，我當場覺得有疑問，回覆公司沒有養閒人的工作至於將整盒巧克力帶走的部分，當時是申訴人在上班期間不務正業在準備發放自己的巧克力給其他同仁的行為不當，因此就把整盒巧克力帶去人資部門給人資主任看，我當時主要目的是要讓申訴人優先處理公務而非私事。」。
3. 就申訴人稱被申訴人對其有「你是躺著賺錢的嘛？整天發呆，無所事事」言論部分，經核在場之人員 A 及 B 之訪談均稱未聽聞當日有該等言論。另進一步互核 A 員訪談內容稱「(問) 請問 114 年 4 月 1 日申訴人與被申訴人有發生爭執嗎？若有，情況為何？(答) 當天被申訴人有拿單據過來，但我當天在準備下午會議要報告的內容，我有 1 耳用耳機，當天雙方聲音有比較大，但內容是在就單據的事情爭執。我有抬頭看一下，只知道他們是因為公務上的問題，但我不清楚他們實際溝通的內容。」、「(問) 過程中被申訴人有言語表示「你是躺著賺錢的嘛？整天發呆，無所事事」等內容？當時情境為何？為何會有這樣的言詞？(答) 這部分我沒有聽到。我也沒有聽到申訴人有說有些工作是可以躺著賺的。」。因此該部分申訴內容，除申訴人之指述外尚無其他證據可稽。
4. 另就當日被申訴人有將整盒巧克力取走之行為部分，查雖申訴人於申訴書有檢附路易公司臉書粉絲專業，內容係身分不明網友 louis 之留言，惟其內容語焉不詳，復未就具體事實、地點、人物為陳述，礙難作為本次調查判斷之依據。次依被申訴人所述，當日係申訴人將自己準備一大盒巧克力準備分發，且為此拒絕修正勞保表單資料，且所謂「你是躺著賺錢的嘛？」一詞係申訴人所言，被申訴人僅是反駁公司並無可以躺著賺的工作，被申訴人乃質疑申訴人未依勞動契約執行公務事項，遂將申訴

人所正進行之私務行為提報人資主任知悉。互核相關人 A 員、B 員及 C 員之訪談內容，當日 A 員、B 員雖未見聞申訴人分發巧克力之行為，惟嗣後確實有收到申訴人所分享的巧克力；另 C 員訪談時稱：「(問) 雙方有比較小衝突是指？(答) 例如申訴人會一直吃東西，也會分享給大家，但我後來覺得頻率太過頻繁，這樣會影響工作。她會在辦公室分享或煮東西。」，應可認申訴人確有經常在辦公室分享食物給同仁的習慣。另查申訴人係隸屬總務部，被申訴人則隸屬會計部，依公司業務分工方式，會計部確需各部門將同仁的勞保資料填寫正確後，始能進行後續作業，則被申訴人為求公務之進行，請被申訴人先暫停處理私人事務，優先將其所提交的表單修正，應係針對公務內容所為之要求，且依在場之第三人即 A 員所述，亦認為兩造係在就公務事項為討論，核其內容客觀上應無不當或逾越權限之情形；至將整盒巧克力帶至人資部門之行為，應係單純向人資主管通報同仁有不適宜行為，已達公務延宕之程度，性質上更近似於檢舉而非職場霸凌行為。

5. 綜上所述，就被申訴人是否有稱「你是躺著賺錢的嘛？整天發呆，無所事事」部分，被申訴人對此已有說明如上，互核申訴人於訪談時稱：「…後來 4 月 1 日上午被申訴人到總務部辦公室針對勞保投保級距試算資料計算，我有請被申訴人請其提出她的版本，被申訴人就表示我有領薪水，我應該要做，雙方對此就有爭執。我有向被申訴人說，有人躺著也有薪水，我賺錢是為了食物，我後來準備要離開總務部辦公室，被申訴人就說我就是躺著賺…」；再查被申訴人會議當場所提出有關申訴人公務上表單錯誤之相關紀錄，確可證申訴人所填報之表單多有疏誤尚需修正。綜合上情以觀，被申訴人應係回應申訴人有關「有人躺著也有薪水」一詞的言論，主觀上係對申訴人提出勞保表單修正需求及辦公空間之妥適使用方式，且其所採之方式係將申訴人占用上班時間處理的將分發給同事之巧克力帶至人資主管單位，並無其他過激言論或其他羞辱、威脅行為，依一般社會通念尚難認逾越職務上正當合理範圍，亦非持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，難謂成立職場上霸凌行為。

(三) 事件 3，114 年 4 月 25 日被申訴人之言論部分：

1. 申訴人於職場霸凌申訴書及訪談內容之陳述略以：「4 月 25 日，是公司工程招標的日子，主管讓我通知被申訴人及相關科室主管，當天我去會計部找被申訴人請她到招標會議室，她就直接跟我說『你厲害你去，你我不』，我認為就是因為 4 月 1 日衝突事件的延伸。後來我回報總務部主任，總務主任就去找被申訴人，之後就請 A 員代替我，並與被申訴人到招標會議室開標。當天會計室沒有其他同事在場」。

- 2.被申訴人對此之訪談陳述略以：「當天申訴人有來會計部門口喊我，我回覆你們先去就好了，申訴人就離開了，但後來總務部主任5分鐘後有來找我，我就跟總務主任一起過去。我原本是預計等日後等議價程序我再過去會議即可。…我沒有說『你厲害你去，你去我不』，我當時是請申訴人轉告總務部主任先過去開標，申訴人原則上不用到開標現場，所以她可能聽錯，誤解了。」。
- 3.經核A員於訪談時稱「(問)114年4月25日公司是否有工程要招標？當天有看見申訴人與被申訴人接觸嗎？若有，當時情形為何？(答)我記得在4月25日之後的某一天有工程要開標。當天總務主任有請我去幫忙在開標過程處理行政事務(遞茶水、拍照)。我當天沒有看到申訴人跟被申訴人有接觸。」、「(問)一開始申訴人與總務部主任去開標嗎？(答)我不知道申訴人是否有跟總務部主任去開標，總務主任有回到辦公室請我過去幫忙，沒有說之前發生什麼事。」；B員於訪談時稱開標程序並非其工作範圍，對申訴人此部分之指述，並不清楚。
- 4.查有關被申訴人究有無稱「你厲害你去，你去我不」之事實，此部分被申訴人已有說明依開標程序，會計部本無庸於開標時到場，僅需日後議價程序時到場即可，是除申訴人之指述外，尚無其他證據可證被申訴人當日有向申訴人表達「你厲害你去，你去我不」之言論；此外，該日倘若被申訴人僅有「你厲害你去，你去我不」之言論，亦難謂持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，而達致使申訴人身心遭受不法侵害之程度，與職場不法侵害指引第四版有關職場霸凌之定義未合，難認被申訴人有職場霸凌之行為。

(四) 事件4，申訴人身心受創部分：

- 1.申訴人於職場霸凌申訴書及訪談內容之陳述略以：「被申訴人對我許許多多的針對性言語，倚仗身分對我工作刁難，以致我身心受創，需看精神科治療，主管也請我日後送公文的部分我就不用去送會計部。」。
- 2.有關申訴人是否因與被申訴人間之職場霸凌事件，而產生如何之情緒反應等情，經核A員訪談時稱：「(問)您有感受到申訴人因工作的不愉快造成她身心的壓力嗎？(答)我覺得她跟以往沒有太大的差別。我覺得事件後申訴人情緒上還算正常，工作上表現也沒有太大的改變。」；B員訪談時稱：「(問)申訴人近期有跟你提到勞保業務她不想做嗎？她覺得那些工作不適應不太想做嗎？(答)她沒有跟我反應過不想做勞保業務的事情。」、「(問)您有感受到申訴人因工作的不愉快造成她身心的壓力嗎？(答)最近申訴人因為有其他事情很忙，所以也沒有聽過。」；C員訪談時稱：「(問)您有感受到申訴人因工作的不愉快造成她身心的壓力嗎？(答)我覺得她每天都蠻快樂的。」、「(問)對本件申訴內容還有無

補充？（答）我覺得應該沒有霸凌情事，只是申訴人她個性比較直來直往，比較不了解不同部門間的行政作業程序。其他人要指導申訴人時，申訴人會抗拒。」（問）被申訴人平常跟你會有不愉快的狀況嗎？（答）沒有，被申訴人通常都是對事不對人，我資料有錯誤她會請我更正。」。

- 3.查申訴人固稱其有因本件霸凌申訴案件身心受創而需至精神科治療，並提出病歷資料供參，然細究其病歷紀錄，申訴人之心理衡鑑報告亦載申訴人之貝克憂鬱量表指數尚在正常範圍，並未發現顯著精神病性症狀，則申訴人之精神方面疾病是否與被申訴人相關、是否因其多次擅自停藥或未依醫囑用藥所致、是否符合職場霸凌之侵害，容非無疑。
- 4.再查與本件申訴人共事之 A 員、B 員及 C 員之訪談，亦未見申訴人有因被申訴人之言論而明顯情緒起伏或出現異常行為。另參被申訴人於訪談時稱：「（問）對本件申訴內容還有無補充？（答）申訴人平常所製作的勞保申請表格都會有錯誤，因此會請總務部主任轉知申訴人更正，我們只是要讓公司財務工作順利運作。我因為申訴人的事情也有去看身心科。」，衡情應可認為被申訴人本身亦因與申訴人間之工作上摩擦而產生情緒上影響，然難認被申訴人有構成職場霸凌行為。

（五）結論：

綜上所述，本件霸凌申訴內容所載之事件 1、事件 2 及事件 3 部份，因除申訴人之指述外，尚無其他證據以實其說，且查申訴人係隸屬於總務部，被申訴人則係任職於會計部，雙方為平行單位，並無上下隸屬之權勢關係，被申訴人尚無法藉權勢關係對申訴人進行威脅，亦無從製造對申訴人不友善之職場環境，且依其他共事同仁之訪談，亦稱被申訴人僅係就公務上資料會請同仁配合修正，並無針對申訴人之情事；事件 4 部份，亦因互核申訴人所檢附之病歷資料、其他同仁之訪談以及被申訴人所檢附之診斷證明，尚難認申訴人之精神科看診需求與其本件霸凌申訴內容間有因果關係，依通常經驗法則判斷，亦難謂與職場霸凌侵害之要件相符，勘認本件申訴被申訴人職場霸凌不成立。

六、處理建議

- （一）本件雖不成立職場霸凌，然在公司各部門公務上合作之間，申訴人之直屬主管如發見申訴人對其工作職掌項目尚有無法適應之處，應優先進行了解，適當給予關心、協助修正或調整職務，以利減少處室間之爭執。
- （二）建議公司應隨時了解各部門間合作情況，並可定期舉辦人際溝通、情緒管理及正向紓壓相關之教育訓練課程，以確保同仁身心健康，並增進職場之安全與穩定。

七、證據資料

- 附件 1 身份資料對照表。
- 附件 2 職場霸凌申訴書影本。
- 附件 3 甲之門診病歷紀錄。
- 附件 4 114 年 5 月 17 日甲訪談紀錄。
- 附件 5 114 年 5 月 17 日乙訪談紀錄。
- 附件 6 114 年 5 月 17 日 A 訪談紀錄。
- 附件 7 114 年 5 月 31 日 B 訪談紀錄。
- 附件 8 114 年 5 月 31 日 C 訪談紀錄。
- 附件 9 甲之過往工作錯誤之紀錄。
- 附件 10 乙精神科診斷證明。

此致

路易股份有限公司

中 華 民 國 年 月 日

調查小組_____
