淡江時報 第 1174 期

環安中心在職訓練 談職場不法侵害預防與責任

學校要聞

【潘劭愷淡水校園報導】環境保護及安全衛生中心11月20日上午9時，在守謙國際會議廳舉辦在職訓練，邀請勝綸法律事務所律師蔡菘萍，以「職場不法侵害預防與責任」為題，說明「職場暴力」的定義與態樣，以及預防與改正措施，MS Teams同步連線，逾130教職同仁參與。

蔡菘萍首先說明，職場不法侵害係「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之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。」接著提到「職場霸凌」專指發生於「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，「職場暴力」除了上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自顧客、客戶、照顧對象以及陌生人。

組織內部常見的職場行為態樣，蔡菘萍指出包括「肢體攻擊」、「精神攻擊」、「斷絕人際關係」、「要求過高或過低」、「隱私侵害」等，並歸納我國法院相關判例，職場霸凌須符合「需有敵意行為」、「持續性非偶發」及「造成被害人身體或心理上損害」三要件。接著透過法院判例，逐一針對「肢體暴力」、「言語暴力」、「心理暴力」及「性騷擾」等四項行為進行解說，同時提到受害者如何舉證及相關單位如何調查，以及行為人及公司應負的相關法律責任。

至於公司該如何預防並改正職場暴力？蔡菘萍透過相關法律規範、流程圖進行說明，提醒須落實「辨識及評估危害」、「配置適當作業場所」、「按工作性質適當調整人力」、「建構組織行為規範」、「危險認知及緊急處理之教育」、「事件處理程序之建立」及「制度落實與評核」等措施，方能有效預防。

承辦人環安中心陳玥合也提醒，本校為保障所有同仁執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作者間或學生、家長、外賓及陌生人對本校工作者有職場不法侵害之行為，若遇相關情事，得依「淡江大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」向校內提出申訴通報，維護自己的權益。（網址：http://environment.tku.edu.tw/news/news.php?Sn=184 ）

語言暴力與案例
勞動基準法第14條
有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為欺詐之意思表示，使勞工誤認而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，或重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於議休計劃之勞工不洽於充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
2023/11/20
Copyright 12
勞動法律事務所
Labor Law Office