

職場霸凌－臺灣嘉義地方法院 105 年度嘉簡字第 1857 號刑事判決心得

補給室組員 趙修華

一、前言

近日南部某醫學中心開刀房發生砍人事件，一名男性醫療技師在上班時間砍傷兼任組長的女性護理師，事後凶嫌回辦公室並留言說要「終結職場霸凌」¹，經檢方調查告訴人及被告在同一單位，醫療技師認為工作上屢遭護理師刁難，認定該護理師帶領同儕排擠及影響主管對他的評價，心生怨恨進而行凶刺殺該護理師²。隨即白色巨塔霸凌事件成為社會輿論與新聞媒體的焦點。我國 1111 人力銀行於 2017 年調查公佈，有將近 7 成的受訪上班族曾經親身經歷職場霸凌（包括言語與肢體），其中甚至有 1 成 3 是「常常」遭受欺壓，有 5 成 6 是「曾經」遭受過霸凌。霸凌者以主管或老闆（66.2%）及同事（60.9%）占多數。若從性別交叉分析觀察，男性遭受霸凌的比例高於女性的 7%。而曾經遭受過霸凌情形主要以言語嘲諷或辱罵（66.0%）、背後蓄意中傷說壞話（55.6%）、精神壓力或被排擠忽視（53.0%）、工作上不給予資源或支援（50.8%）及打壓工作表現（36.5%）等³。勞動部於 2012 年網路調查顯示有 54% 的上班族曾有職場霸凌經驗，而最常發生的霸凌情況為言語謾罵、冷嘲熱諷及工作分配不均，其中有 35% 是受到同事霸凌⁴。在現行醫療環境多元且複雜的人際網絡中，涵蓋護理人員與醫師、病人、家屬、護理主管及同儕的互動關係⁵，有高達 85% 的護理人員曾在過去 6 個月內遭受不同程度的職場霸凌⁶。霸凌現象不僅充斥著各類職場，所帶來的職場負面結果更是不容忽視，不僅影響被害者的身心健康，產生情緒耗竭與偏差行為，甚至暴力相

向造成憾事。由此可見，職場霸凌已成為國內職場上不可被忽略的重要議題。

二、事實理由⁷

被告乙於前因工作糾紛而對告訴人甲心生不滿，竟基於恐嚇危害安全之犯意，於 105 年 9 月 9 日 23 時 30 分許，在不詳地點，以其所使用之門號 0000000000 號行動電話，傳送「記得你以前很不爽我，所以你準備好要輸贏了嗎？我準備好了，記得 9 月 11 日開始，出門注意安全哦！小心意外，包括你老婆」等內容之簡訊至告訴人甲所使用之門號 0000000000 號行動電話，致告訴人甲閱覽後心生畏懼而致生危害於生命、身體之安全。本案有關犯罪事實，業據被告乙於偵查中坦承不諱，並經告訴人甲於警詢及偵查中指述歷歷，復有手機簡訊畫面翻拍照片 1 紙附卷可稽，足證被告乙任意性自白與事實相符，得採為認定事實之證據。綜上所述，本案事證明確，被告乙前揭犯行均堪認定，應依法論科。

三、法院判決⁷

刑法第 305 條之恐嚇危害安全罪，所稱以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事，恐嚇他人者，係指以使人心生畏懼為目的，而通知將加惡害之旨於被害人而言。所謂恐嚇，僅以通知加害之事使人恐怖為已足，不必果有加害之意思，更不須有實施加害之行為。蓋恐嚇罪之判斷重點，實係在於被告之行為是否足以使人心生畏懼，致危害安全。至於被害人是否心生畏懼，亦應本於社會客觀經驗法則以為判斷基準。查被告乙以其持用之行動電話傳送有犯罪事實之簡訊內容，已造成告訴人甲心生畏懼之情狀，業據證人即告訴人甲指述在卷，且被告乙與告訴人甲曾有宿怨糾紛，衡以一般社會通念，雙方於關係破裂時若收受上開簡訊內容，在客觀上應足以造成一般人心生恐懼之情

形。堪認被告乙所傳送之簡訊，足使告訴人甲心生畏懼，致生危害於安全。是核被告乙所為，係犯刑法第 305 條之恐嚇危害安全罪。

爰審酌被告乙亦與告訴人甲係因工作細故產生糾紛，未思以理性方式溝通解決，竟恣意發送揚言加害他人生命、身體之恐嚇簡訊，此舉不僅無助於彼此紛爭之解決，更使告訴人甲內心感受驚懼而抗拒共同解決問題之機會，且犯後亦未與告訴人甲達成和解，實屬不該。惟念及被告乙並無其他犯罪前科，有臺灣高等法院被告乙前案紀錄可參，其素行良好，並審酌其恐嚇行為所生之損害，兼衡其因感受到「職場霸凌」而犯下本案之動機，又其從事販魚工作、高中畢業之智識程度及勉持之家庭經濟狀況等一切情狀，量處被告乙以加害生命、身體之事，恐嚇告訴人甲致生危害於安全，處拘役 10 日，如易科罰金，以新臺幣 1,000 元折算 1 日。

按供犯罪所用、犯罪預備之物或犯罪所生之物，屬於犯罪行為人者，得沒收之；宣告前二條之沒收或追徵，有過苛之虞、欠缺刑法上之重要性、犯罪所得價值低微，或為維持受宣告人生活條件之必要者，得不宣告或酌減之，刑法第 38 條第 2 項前段、第 38 條之 2 第 2 項定有明文。上開門號 0000000000 號行動電話，係供被告乙犯本案恐嚇罪所用之物，雖為被告乙所有，惟並未扣案，因沒收與否對於預防犯罪及公共利益或公共安全之維護，並無絕對影響，欠缺刑法上之重要性，為免將來執行困難，爰不予宣告沒收。

四、主要法條⁸⁻⁹

(一) 刑事訴訟法第 449 條第 1 項前段—

第一審法院依被告在偵查中之自白或其他現存之證據，已足認定其犯罪者，得因檢察官之聲請，不經通常審判程序，逕以簡易判決處刑。但有必要時，應於處刑前訊問被告。

(二) 刑事訴訟法第 454 條第 2 項—

前項判決書，得以簡略方式為之，如認定之犯罪事實、證據及應適用之法條，與檢察官聲請簡易判決處刑書或起訴書之記載相同者，得引用之。

(三) 刑法第 305 條一

以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事，恐嚇他人致生危害於安全者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或 300 元以下罰金。

(四) 刑法第 41 條第 1 項前段一

犯最重本刑為 5 年以下有期徒刑以下之刑之罪，而受 6 月以下有期徒刑或拘役之宣告者，得以新臺幣 1,000 元、2,000 元或 3,000 元折算 1 日，易科罰金。

(五) 刑法第 38 條第 2 項前段、第 38 條之 2 第 2 項一

供犯罪所用、犯罪預備之物或犯罪所生之物，屬於犯罪行為人者，得沒收之。

宣告前二條之沒收或追徵，有過苛之虞、欠缺刑法上之重要性、犯罪所得價值低微，或為維持受宣告人生活條件之必要者，得不宣告或酌減之。

五、心得

「職場霸凌」(workplace bullying) 一詞已成為目前重要的職場議題，國外對於此議題的重視，源自於 1990 年代初衝擊媒體「在工作場所中受欺負」的想法被提出，在當時被視為一種流行病，包括言語、情緒、性騷擾及肢體惡意攻擊等侵害行為，其影響範圍與程度甚為廣大¹⁰。而我國對「霸凌」一詞的認識，多為校園霸凌事件，對於工作場域上的霸凌行為較為忽略。近年來職場關注焦點仍多集中在性騷擾事件及有關性別平等議題，繼而訂定「性別工作平等法」以保障所有的受僱者。然而，尚有許多人未察覺職場霸凌的嚴重性，將職場霸凌之職位階層管理、上尊下卑關係、主管強勢領導、工作要求較高、

超時加班工作、責任制工時、資深（淺）員工、學長（姐）制等視為合理化的行為，使得職場霸凌仍處於隱晦地帶，不僅政府勞動法令未對職場霸凌行為加以界定和規範，工會組織亦鮮少介入。

今日隨著工作時間越長、工作量增加、責任制的壓榨、過勞猝死等事件頻傳，職場霸凌開始引起社會大眾的注意，且現今企業組織所處的環境瞬息萬變，競爭壓力愈加擴大之下，雇主、主管與同事之間發生摩擦情形日益激烈，甚至因工作職務、權力結構的緊張、對立、衝突而導致霸凌事件的迭起，不但影響個人身心健康，組織經營績效亦隨之下降。有鑑於此，2013 年勞動部將「勞工安全衛生法」修正更名為「職業安全衛生法」，擴大保障所有工作者，增訂雇主促進勞工身心健康之義務，避免勞工執行職務時，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，稱為「職場不法侵害」¹¹。此法規給予勞工申訴之法源依據，若有事證向警方報案時，警方無法推拖，組織內部申訴與法律程序可同時並行，藉以推動勞工身心健康、優質環境、衛生安全、合理工時、防止過勞、精神壓力等保護措施。

職場霸凌已逐漸成為企業組織所要面臨的重要問題，職場霸凌係在職場中長期持續性地受到他人或是其他群體的不平等對待或暴力脅迫等行為。職場霸凌會對個人和組織皆會產生不利的後果，就個人而言，將產生偏差行為以因應此不公平認知，不僅會引發個體嚴重的身心疾病，甚至毀壞個人的職場生活，霸凌行為持續的傷害後，受害者容易感到喪志和無法逃脫，嚴重甚至出現自傷或傷人的行為；就組織而言，將造成一個不正常的工作氛圍與組織文化，導致個人對組織產生負面態度與行為，亦會造成職場壓力與恐懼感，當該行為出現於職場時，將會影響到組織效能與降低生產力。爰此，職場霸凌除影響工作績效與組織氛圍外，對於受害者亦會受到永久的傷害，輕則離開

單位或職場，重則產生身心疾病，甚至造成當事人輕生、自傷或傷害他人的行為，職場霸凌的現象與行為實在不容莫視。

職場霸凌相較於其他霸凌，其最大的差異為工作場域上具備了職位階層、人脈建立、社會力量及資源多寡等原因所產生的權力不平衡現象，職場霸凌常透過冷落、輕視、敵意、排擠、侮辱、威脅、背後造謠、重要訊息不傳達等不易被察覺的方式進行，不如職場的暴力行為所生強力、直接地對受害者造成身體上可得檢驗傷害之事證，故在事實舉（查）證較為不易，法律上較難以起訴或定罪，如有罪責大多以妨害名譽、妨害性自主、傷害殺人、恐嚇危害安全等刑罰論處。個人在面對職場霸凌之際，宜以理性的態度表達想法進行溝通，避免以激烈的言語或行動反擊，蒐集錄音、錄影及文件紀錄等證據，向相關單位提出申訴及告訴，並尋求家人朋友的支持和鼓勵以宣洩情緒，培養興趣或適度運動以轉移心情。總而言之，當遇到職場霸凌時可透過家人朋友、生命線、心理諮商、法律諮詢及各社福單位等尋求支持與協助，切勿一時衝動犯下大錯，行凶洩憤是最為下策，原為受害者反變成了被告者。

參考文獻

1. 沈政男（2018）。開刀房濺血－職場霸凌、激出職場暴力？。聯合報，2018年9月29日，A13版。
2. 邵心杰（2018）。刺傷同事、體循師150萬交保。聯合報，2018年10月6日，A12版。
3. 李佩璇（2017）。吃苦當吃補？工作好辛苦！上班族職場霸凌黑數。1111人力銀行調查報告。107年10月，取自
https://www.1111.com.tw/news/surveyns_con.asp?ano=109016
4. 勞動部（2012）。職場霸凌面面觀。107年10月，取自
http://file.ejob.gov.tw/happy/career/No_113/113a.html

5. 陳國瑚、陳麗如、蘇喜 (2006)。護理人員對工作認知與離職傾向之探討。 *臺灣公共衛生雜誌*，**25 (3)**，177-188。
6. 蔡曉婷、韓錦樺、陳麗芳、周汎濤 (2014)。護理職場霸凌與離職傾向及其相關因素探討—以南部某醫學中心為例。 *護理雜誌*，**61 (3)**，58-68。
7. 司法院全球資訊網 (2018)。 **臺灣嘉義地方法院裁判書—刑事類：105 年度嘉簡字第 1857 號**。2018 年 10 月，取自
<http://jirs.judicial.gov.tw/FJUD/>
8. 全國法規資料庫 (2018)。 **刑事訴訟法第 449 條及第 454 條**。2018 年 10 月，取自
<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&k1=%e4%ba%8b%e8%a8%b4%e8%a8%9f%e6%b3%95&t=E1F1A1&TPage=1>
9. 全國法規資料庫 (2018)。 **刑法第305條、第41條、第38條及第38條之2**。2018年10月，取自
<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&k1=%e5%88%91%e6%b3%95&t=E1F1A1&TPage=1>
10. Lewis, D. (1999). Workplace bullying-interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, *20*, 106-118.
11. 勞動部 (2016)。 **職業安全衛生法、自103年7月3日上路，分二階段施行**。2018年10月，取自
<https://www.osha.gov.tw/1106/1113/1114/2787/>