



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

## 安正法訊

### 第八十二期

本期執筆律師：詹閔任律師

主編：尤芷青法務

#### 目錄

壹、【時事法評】 .....	2
淺談我國司法實務對於職場霸凌之認定 .....	2
貳、【臺灣地區修法或重要行政函釋】 .....	11
一、行政函釋 .....	11
(一) 社政類 .....	11
國民年金保險自 114.01.01 起保險費率由 10 %調整為 10.5 % .....	11
(二) 健保類 .....	11
全民健康保險法施行細則第 46 條第 1 項第 4 款所定之平均投保金額 .....	11
(三) 賦稅類 .....	12
訂定「一百十四年度營利事業借款利率最高標準及員工薪資通常水 準」 .....	12
二、最新修法 .....	12
(一) 修正「關稅法施行細則」 .....	12
(二) 修正「少年及家事法院審理期限規則」 .....	12
(三) 總統令修正「法院組織法」 .....	15
參、【中國地區最新修法或行政函釋】 .....	17
关于修改《最高人民法院关于认可和执行台湾地区法院民事判决的规定》的决 定 .....	17



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

## 壹、【時事法評】

### 淺談我國司法實務對於職場霸凌之認定

文/詹閱任律師

#### 一、前言

民國（下同）113年11月4日，勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署吳姓公務員於辦公室輕生，旋即傳出該位公務員是長期受到謝姓主管霸凌才會選擇輕生。勞動部進而展開調查並於同年19日提出整起事件的調查報告，宣稱謝姓主管確實有咆嘯、侮辱同仁之情形，但「目的良善」、係為「有效推行業務以及提升同仁之工作能力」，只是「執行之方式過度嚴厲，口吻及聲量亦過重」，才會造成反效果<sup>1</sup>，也明確否認吳姓公務員有受到霸凌的情況。

勞動部的「春秋筆法」、將責任歸屬輕描淡寫畫下句點，乃至於「立意良善」等語，不意外地也造成了反效果。輿論開始質疑勞動部究竟有無保障勞工權益的專業能力，包括法律系教授即投書媒體稱：「如果勞動部沒有依照這些相關規定來處理職場霸凌問題，如何去主管全國勞動權益的業務呢？」<sup>2</sup>。

經過謝姓主管委任律師發出聲明力挺調查報告內容並指控諸多報導均屬不實<sup>3</sup>、謝姓主管出身之雲林老牌醬油工廠遭到網友群起攻擊<sup>4</sup>、總統與行政院長道歉並宣示將建立尊嚴與友善的工作環境<sup>5</sup>、勞動部長請辭獲准創下勞動部史上任期最短部長之紀錄<sup>6</sup>等諸多波折後，新任勞動部長於同年11月25日上任，除再次致歉並承諾不在讓職場霸凌重演外，也認為先前調查報告的確有諸多疑點未

<sup>1</sup> 第一次調查報告參照：<https://hakkaneews.tw/2024/11/20/full-text-of-the-report-on-the-report-of-the-death-labour-ministry/>

<sup>2</sup> 投書參照：<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4869963>

<sup>3</sup> 新聞參照：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202411200437.aspx>

<sup>4</sup> 新聞參照：<https://www.ctee.com.tw/news/20241121701995-431401>

<sup>5</sup> 臉書參照：<https://www.facebook.com/watch/?v=8057515191014896>

<sup>6</sup> 整理參照：[https://www.eventsinfocus.org/news/7147811?fbclid=IwY2xjawH1tgNleHRuA2FlbQIxMAABHTCaMq4-wlRbfD7-WsS8vUORIlgdfB4GMGBrfdHSdAE4jWgV1cMCFxBzCQ\\_aem\\_oY4CuHHdm-d4s8S6DrrPOw](https://www.eventsinfocus.org/news/7147811?fbclid=IwY2xjawH1tgNleHRuA2FlbQIxMAABHTCaMq4-wlRbfD7-WsS8vUORIlgdfB4GMGBrfdHSdAE4jWgV1cMCFxBzCQ_aem_oY4CuHHdm-d4s8S6DrrPOw)



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

釐清。嗣於 113 年 12 月 11 日發表了第二份行政調查結果，認定吳姓公務員的確有遭受職場霸凌、最終選擇輕生也與受到霸凌有關<sup>7</sup>。而就在調查結果公布的前一日，臺灣新北地方檢察署也因調查謝姓主管涉嫌挪用公款裝潢辦公室涉嫌圖利特定廠商與貪汙罪，展開大動作搜索，並於 11 日凌晨聲請羈押禁見獲准。

整起事件乍看之下已告一段落：顛頂而官官相護的官僚體系在人民的怒火下一敗塗地，而魔頭的貪污惡行也東窗事發，將會為其行徑付出代價。

然而，事件爭議的法律核心即「職場霸凌」之認定，未來會否如同洪仲秋事件引起陸海空軍懲罰法的修正<sup>8</sup>，或者如同白玫瑰運動引起如最高法院九十九年度第七次刑事庭會議決議提出一項確定之法律見解<sup>9</sup>，雖仍待觀察未來發展，但在行政與立法體系有具體作為前，先釐清司法體系處理「職場霸凌」案件的情況亦有其必要。

另應先敘明者，因法訊第 70 期業已就「職場霸凌」在現行法律框架之定位、司法實務為「職場霸凌」提供之定義，以及霸凌者與雇主可能因職場霸凌而需負之刑事、民事與行政責任等詳為介紹，故本文原則上不另重複此部分說明，請有興趣讀者另行參照<sup>10</sup>。

## 二、法源及妥適性？

我國法上之職場霸凌規範法源，通常是認為 102 年 7 月經全文修正的職業安全衛生法（舊名：勞工安全衛生法，下稱職安法）第 6 條第 2 項第 3 款：「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體或精神不法侵害之預防。」。

而勞動部為配合修正後職安法的修正，亦一併修定的職安法施行細則第 11

<sup>7</sup> 第二次調查報告參照：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/77282/post>

<sup>8</sup> 介紹參照：<https://www.thenewslens.com/article/15573>

<sup>9</sup> 介紹參照：<https://www.jrf.org.tw/articles/1688>

<sup>10</sup> 網址參照：

<https://takemylaw.com/%e5%ae%89%e6%ad%a3%e6%b3%95%e8%a8%8a%e7%ac%ac%e4%b8%83%e5%8d%81%e6%9c%9f/>



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

條：「本法第六條第二項第三款所定預防執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之妥為規劃，其內容應包含下列事項：一、危害辨識及評估。二、作業場所之配置。三、工作適性安排。四、行為規範之建構。五、危害預防及溝通技巧之訓練。六、事件之處理程序。七、成效評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。」。

為搭配上開修正，也一併修訂職業安全衛生設施規則第 324 條之 3：「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列**暴力預防措施**，作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於僱用勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。」。

而勞動部因應制定之指引，即是「執行職務遭受不法侵害預防指引」（下稱預防指引），預防指引之附錄六即「職場不法侵害行為自主檢核表【範例】」亦羅列了諸如：「總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。」、「在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。」、「不准被霸凌者請假。」等項目並註明「若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。」，供雇主與勞工自行參考是否有「職場不法侵害行為」之發生。

可以看得出來，我國在法制層面上是以一項法律條文（職安法第 6 條第 2 項第 3 款）與隨同配套之行政命令（職安法施行細則、職業安全衛生設施規則）、行政指導（預防指引）來預防霸凌，但此種架構是否妥當確有再檢討之必要。蓋職安法第 6 條第 2 項第 3 款的立法理由已記載：「鑑於近年醫療業及服務業迭傳勞工遭暴力威脅、毆打或傷害事件，引起勞工身心受創，爰增訂第三款，要求雇主對於勞工因執行職務因他人行為可能遭受身體或精神不法侵害行為應採取預防之必要措施，例如危害評估、作業場所動線規劃、保全監錄管制、緊急應變、溝通訓練及消除歧視、建構相互尊重之行為規範等措施。」，立法原意應是針對外來、突發的暴力侵害<sup>11</sup>，然而在職安法施行細則、職業安全衛生設施規則、預

<sup>11</sup> 諷刺的是，在疫情期間數位超商員工均因提醒客人戴口罩而受到攻擊，可參檢查委員新聞稿



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

防指引的層層包裹下，則是形成了一個更廣泛的事前預防機制。

往好處看，行政機關願意加強雇主責任，不待立法者另為明文規定要求雇主採取諸種保護勞工之措施，自然值得讚許。然而另一方面，這也造成了立法者未如學者所建議、明確釐清應予譴責管制的「職場霸凌」和「職場不當行為」<sup>12</sup>，而行政機關的預防指引附錄六雖在內容明確寫到「霸凌」二字，但整份預防指引其實也未對「霸凌」做出定義，而是泰然自若請雇主和勞工自行按附錄六表格考量有無霸凌存在，甚至只敢表示如果有發生表列情況，「宜注意調整對同仁之態度」。如考慮到雇主如違反第 6 條第 2 項，視違反情節可能會依同法第 43 條第 2 款後段或第 45 條第 1 款規定裁罰，則態度如此曖昧的行政指導是否確能兼顧勞工與雇主的權益，恐有疑問。

### 三、司法實務就「職場霸凌」之認定

既然立法者與行政機關均未具體提出明確的「職場霸凌」定義，就連勞動部 113 年 12 月 11 日提出的第二次調查調查報告，也只是含糊宣稱一共參考國際公約、國內司法判決、學說與預防指引後，提出一個三項重點判斷標準，即：「(1) 行為人具有職場上優越地位或關係；(2) 行為逾越業務上必要且相當之範圍；(3) 員工有身體上或精神上痛苦，或工作環境有惡化。」，並補充所謂「行為逾越業務上必要且相當之範圍」，是指：「行為超出合理的業務需求與職場互動範疇，並對員工造成不當影響，包括藉由權力濫用或不公平處罰，所造成持續性之冒犯、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，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力；或雖未明顯達權力濫用或有不公平處罰情形，但以公開羞辱或嘲弄方式進行指責；或故意孤立員工、頻繁安排與其能力明顯不符的工作，以達到排擠或打擊的效果；或有過份、過度的要求，如執行業務上明顯不必要或不可能遂行之工作<sup>13</sup>。」那麼司法實務也只能自力救濟，

---

整理：[https://www.cy.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=125&s=23889](https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=23889)。就此而言，職安法第 6 條第 2 項第 3 款似乎沒能達到原本的目的（職場偶發暴力），也沒能做好超額的需求（職場長期霸凌）。

<sup>12</sup> 文章可參照：傅柏翔，職場霸凌的法律定義及處理法制之潛在選項——臺灣法現況及美國法之啟發，臺北大學法學論叢第 126 期，77-182 頁。認為社會大眾一般直接稱為「職場霸凌」的情況，應在光譜上從輕到重再細分為「不受歡迎的行為」、「職務權利濫用、不公處分待遇」、「持續行為」、「影響工作表現」、「實際受有生理心理傷害」，來決定政府介入的程度。

<sup>13</sup> 同註 7。而僅從這段文字即可知悉勞動部根本對何謂「職場霸凌」也是囫圇吞棗，如所謂「對



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

發展出自己的一套「職場霸凌」定義。

而法院提出的定義，大致上是認為：「職場霸凌係在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、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，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。<sup>14</sup>」。換言之，職場霸凌需：1. 在工作場所中不斷發生（非偶發性衝突而維持一定時間）、2. 性質屬負面行為（含直接間接攻擊行為）、3. 被霸凌者身心因而受損害。

而司法實務也意識到工作場域的特殊性，為避免人民動輒而提起救濟，故部分判決會再重複前開標準後，再補充：「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。<sup>15</sup>」，換言之，法院固然要需具體審酌前述三要件，但最終仍免不了要綜合個案情狀判斷，不是條件均具備即一定能成立職場霸凌。

但事實上，要充分具備前開三要件即已甚為困難（職災的證明已未見得容易，更遑論要證明就是霸凌導致身心受創的職災），導致司法實務上，其實甚為少見員工主張雇主未善盡職場管理義務、導致員工受職場霸凌之損害賠償責任之請求成立。就這個意義上來說，即便司法實務已勤奮地在立法與行政之外統一了關於「職場霸凌」要件的見解，基本上也可以等同於並不存在，以下也試舉數例：

---

員工造成不當影響...使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力，究竟與第三個重點即「員工有身體上或精神上痛苦」如何區分？本文認為勞動部提出的判斷準則顯有可議。

<sup>14</sup> 可參臺灣高等法院高雄分院 113 年度勞上字第 19 號民事判決、高雄地方法院 113 年度勞訴字第 37 號民事判決、臺灣臺南地方法院 108 年度訴字第 1044 號民事判決、臺灣新竹地方法院 110 年度重勞訴字第 2 號民事判決。

<sup>15</sup> 可參臺灣臺北地方法院 113 年度勞訴字第 77 號民事判決。



安正國際法律事務所  
Security & Integrity Law Firm

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

(一) 私下、突發爭執，因欠缺持續性，不屬於職場霸凌行為：

1. 「同事柴○玉、郭○映於 105 年 12 月 29 日上午在公司營業大廳以「不要臉、什麼東西」、「神經病、瘋子、垃圾、骯髒鬼、不成子（臺語）」等語辱罵上訴人...劉○韶於 106 年 7 月 25 日在公司營業大廳以「所以說你是人渣才會來坐這裡，這裡不是你應該坐的，你是學法律系的，你今天就是人渣才會坐這裡...」等語辱罵上訴人...柴○玉於 107 年 10 月 17 日上午在公司營業大廳以：「不要臉」、「滾」、「這種爛人」、「沒見過這種爛人」等語辱罵上訴人...職業安全衛生法第 6 條第 2 項係為防止勞工受到職業災害，要求雇主必須妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，並非要求雇主對勞工彼此間非關執行職務之私下行為亦應採取預防措施，上訴人與同事柴○玉、郭○映、劉○韶等人於 105 年、106 年、107 年間所發生之公然侮辱事件，純屬同事間之突發口角，非被上訴人所得預料並予預防，上訴人未能證明同事柴○玉、郭○映、劉○韶等人之公然侮辱行為係受被上訴人指示所為，尚難認為被上訴人有何違反上開規定之情形。<sup>16</sup>」
2. 本判決恰可證明以職安法第 6 條第 2 項處理職場霸凌之不當，因為以該條立法理由所舉出的醫療人員、服務業從業人員遭受第三人不法侵害等情，恐怕並無意區分攻擊者是在急診室門口、醫院大廳或超商門外進行攻擊是持續或突然偶發攻擊。顯見能否以拼湊方式，以一條萬用的法律同時針對職場霸凌與職場偶發攻擊事件，確有可議。

(二) 因雙方已無信賴關係方以「冷凍」指派新任務，員工縱然因而難以接受而自行離職，亦不屬職場霸凌行為，而係合理指派任務：

1. 「伊自 108 年 11 月 11 日起受僱於被上訴人○○字即○○法律事務所（下稱○○字）擔任受僱律師...伊曾於 108 年 1 月 21 日至同年 2 月 1 日受僱於○根法律事務所；於同年 9 月 23 日至同年 10 月 29 日受僱於○耘法律事務所，惟伊未於○○字面試及僱用期間主

<sup>16</sup> 可參臺灣臺中地方法院 110 年度簡上字第 81 號民事判決。另可參臺灣高等法院高雄分院 113 年度勞上字第 19 號民事判決：「上訴人於郵件中雖陳述遭辛○○痛罵欲自殺，惟有關遭辛○○痛罵具體情節及證明為何，未見上訴人舉證，無法憑認上訴人指遭辛○○惡意辱罵，遑論其與辛○○間之爭執為一次性之偶發行為，核與前揭職場霸凌乃重複性、長達一定時間之情形有別，上訴人主張被上訴人應就辛西亞之行為對其負賠償責任，洵非有據。」



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

動告知前揭經歷...詎 OO 玉於 109 年 7 月 21 日探知伊上開經歷，於同年 8 月 5 日下午 5 時 20 分許告知 OO 宇上情，OO 宇即以不能再相信伊為由，禁止伊接觸事務所任何財產、電腦、卷宗、客戶，將伊退出工作共用 LINE 群組、刪除伊使用工作共用 Google 雲端硬碟之權限，並於同日要求伊交還 OO 宇大門磁扣；命伊翌日上班不准看書或做任何事情。伊於同日以 LINE 通訊軟體傳送：「O 律師，如果您不想看到我的話，這樣我來上班也是難受。不如薪水就算到今天，我明天就不必來了。」以下僅再交代案件：...。」「受僱律師如前曾任職於其他法律事務所，基於避免利害衝突之律師倫理考量，其於其他律師事務所之就職經歷非但為雇主決定是否錄用受僱律師之重大參考指標，於錄用後，更有詳為蒐集、確認此等就職經歷之必要，以避免違反律師倫理規範」、「兩造於 109 年 8 月 5 日僅係就上訴人之工作經歷、工作表現及後續工作分配為討論，客觀上難認 OO 宇對上訴人有何脅迫、名譽損毀、侮辱等精神攻擊，已如前述；OO 宇要求上訴人 109 年 8 月 6 日先行待命，為其雇主之合法指示，未侵及上訴人之身分及經濟利益，上訴人所指孤立、忽視、排斥等情事，無非為其個人主觀感受，客觀上均未構成上訴人所指職場暴力。<sup>17</sup>」

2. 但雇主與員工之間，當然會需要信賴關係，本判決漂亮地示範了只要雇主能說服法院員工的何等行為有可能嚴重違反其職業倫理、導致雙方已無信賴關係之情形，就得以不指派任務的方式，給予員工在自請離職追求自我、以及接受合理指派中捫心自問反省己過之自由。
3. 但應注意，上開手段仍有可能另構成預防指引附錄六所條列的「持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。」、「給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。」、「不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。<sup>18</sup>」等項目。但首先，「預防指引」位階只是行政指導，就更不用說「預防指引」的附錄六檢核表，其後甚至也明確標明係「範例」，則其中內容自然也僅供參考。再者，該案因將被冷

<sup>17</sup> 可參臺灣高等法院臺中分院 110 年度勞上字第 17 號民事判決。

<sup>18</sup> 相關內容於 106 年 6 月的第二版預防指引係放在附錄五、103 年 9 月的第一版預防指引則係放在附錄二。





安正國際法律事務所  
Security & Integrity Law Firm

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

凍的員工火速自請離職，顯然不可能受到持續侵害（法院看起來也不認為此種指派有侵害可言）、更遑論員工能因此證明自身身心受有損害。從中可以發現：雇主如確能迴避司法實務對於「職場霸凌」的認定，那麼預防指引的「參考」也的確是相當有效果。

此外，少數肯認職場霸凌存在且霸凌者應賠償被霸凌者的判決，亦會細分霸凌者的地位與言行內容，區別出應負責者或應負責之行為內容。如臺灣橋頭地方法院即具體分析國軍左營總醫院主計室 line 群組的內容後，認為部門主任針對被霸凌者身體狀況與是否離職一事冷嘲熱諷構成霸凌<sup>19</sup>、但期間另召開檢討會議、討論被霸凌者應該要道歉的會議則並非霸凌<sup>20</sup>；至於其他部門同事在群組內未直接指名道姓或以比較具有其他詮釋可能性的言行，法院均不認為構成霸凌<sup>21</sup>。此

<sup>19</sup> 參臺灣橋頭地方法院 112 年度勞訴字第 70 號民事判決：「綜合被告丁○○（按即部門主任）於工作群組內之對話，可見丁○○刻意針對原告表示不離職之訊息，以「這樣算戲弄長官嗎」等語回應，並暗諷原告「說鬼話」，且將可私下告知原告之請假所附診斷證明塗改乙事，刻意於群組提出，並暗諷原告「可以請人事部門核准你的假」等語，另就原告向人事官詢問其他同仁請留職停薪之情形，刻意暗諷原告「我會當面祈禱祝福他可以請一輩子的假喔」等語，甚至於原告被迫於群組詳述自己病情及向人事官詢問之過程後，進而以「我還在納悶是誰，原來是人事官跟你說的，我現在去找他算帳」等語回應，更進而去質問人事官，致使人事官對原告抱怨及誤解，有原告與人事官間之對話紀錄可參（見本院卷一第 55 頁）。另就原告是否離職乙事，被告丁○○未經取得原告之同意，即擅自聯繫原告之先生要求聯絡說明，亦造成原告先生之困擾，有原告提出與其先生之對話紀錄可佐（見本院卷一第 87 頁），堪認丁○○確有藉由權力濫用與不公平對待，持續性的孤立、嘲諷或侮辱原告之行為，應符合前述職場霸凌之要件。」。

<sup>20</sup> 同前註判決：「原告另指稱丁○○召開檢討會議，連同其他同事公審原告要原告道歉部分，依被告提出之檢討會議紀錄記載（見本院卷一第 345 至 355 頁），其內容尚難認定有刻意針對原告之情形，亦未達刻意持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立、嘲諷或侮辱原告之程度，尚難認定屬職場霸凌之行為。」，但文字的會議紀錄能否反應敵意的氣氛頗值懷疑，此外對被霸凌者而言，包含檢討會議在內應也是其在工作場域認為有持續受到霸凌的一環，切割出來認定該次單一的檢討會議不具持續性、並非霸凌，是否公允也值得討論。

<sup>21</sup> 同前註判決：「就被告甲○○、丙○○部分（按即部門同事），依原告提出之對話紀錄雖可見甲○○有張貼積壓公文及曠職遭免職之新聞，丙○○則有回應沒想到有這麼多「自私」的人等語，另甲○○張貼情緒對身體的影響翻拍照片，丙○○則另有於原告說明其病況及請假情形後，對原告之請假表示不滿，甲○○則要丙○○不要說了，免得被說霸凌，另丙○○有將工作群組圖片改為馬賽克之人像，甲○○則將群組名稱改為左營群魔亂舞團等情形。然張貼新聞部分與原告之情形並不相同，難以確認是否確有影射原告之意思；張貼情形對身體的影響照片部分，列舉之病症甚多，亦無刻意指涉原告之情形；而對原告請假表示不滿部分，因原告確實有請長假之情形，且業務亦需由丙○○分擔，縱令其表達不滿，亦難謂有何違反社會常情，而有刻意霸凌原告之情事；改變群組圖片及



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

外，臺灣嘉義地方法院亦有詳細分析被害者洋洋灑灑羅列 10 項霸凌行為後，認為其中僅公司因原告出面爭取勞工權益而不當在嘉義與臺南間來回調動原告職務，又未及時開通系統權限導致原告將近一個月之久均無法使用公司的 SAP 業務系統等行為，有構成職場霸凌應賠償新臺幣 20 萬元<sup>22</sup>。

#### 四、結語

在吳姓公務員事件後，勞動部已於 113 年 12 月 2 日邀集學者與地方政府語會討論預防民間企業的霸凌問題，並表示未來擬提升僅供參考的「預防指引」到法律位階，雖尚未決定要採取另立專法或修改職安法之方式進行，但明確定義職場霸凌、制定申訴與救濟管道等措施則是確定未來會努力的方向<sup>23</sup>。

本文亦認同勞動部擬採取轉變方向，蓋法律對職場霸凌的不予定義，搭配法院解釋出的要件以及舉證責任分配，造成的結果就是現行實務中能被法院承認、判決應賠償被害人的職場霸凌確實不多。一位法官即感性地以判決附記的方式勸慰原告：「法官有收到原告致法官的信。職場霸凌是一再重複、不理性、造成傷害或有可能造成傷害的行為，形式可能是公開羞辱、人身攻擊、散播謠言、刻意挑難、言語嘲諷、給予超量工作、不可能達成工作的截止日期、離間員工、貶低員工表現與價值、孤立員工等，法院依據「證據」裁判，法官只能說證據無法證明，但如何在原告心中劃下那深刻的傷痕，法官不清楚，可能因為家庭、個人、同儕、環境，也可能確實加上了工作因素，但畢竟原告任職被告診所前後不過 10 天、跟診 11 診，請原告試著讓自己放下與診所的這段糾紛（亦請被告考量原告不論是否因為診所因素而患病，但原告確實目前受精神疾病所苦，是否願意不再追究原告刑事責任而讓事件落幕回歸大家的生活）。<sup>24</sup>」。

也可以想見要完成相關修法或立法會是一個艱難的過程，畢竟如何劃定人際互動的界線，本來就是一道難題，只能期盼行政與立法確實能妥善完成這個任務。

---

名稱部分，則亦無法確認是否暗指原告。且其餘原告指訴部分，亦無法界定是否有暗指原告，尚難認甲○○、丙○○之行為，已達藉由不公平對待，持續性的冒犯、嘲諷或侮辱原告之程度，尚難構成職場霸凌。」

<sup>22</sup> 參臺灣嘉義地方法院 113 年度勞訴字第 2 號民事判決。

<sup>23</sup> 新聞參照：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202412040030.aspx>。

<sup>24</sup> 臺灣臺南地方法院 112 年度勞訴字第 10 號民事判決。



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

## 貳、【臺灣地區修法或重要行政函釋】

### 一、行政函釋

#### (一) 社政類

國民年金保險自 114.01.01 起保險費率由 10 %調整為 10.5 %

發文單位：衛生福利部

發文字號：衛部保字第 1131260751 號

發文日期：民國 113 年 12 月 26 日

資料來源：行政院公報第 30 卷 243 期

相關法條：國民年金法第 10 條 (109.06.03)

國民年金法施行細則第 10 條 (111.12.15)

要旨：國民年金保險自 114.01.01 起保險費率由 0%調整為 10.5%

主旨：公告國民年金保險自 114 年 1 月 1 日起保險費率由 10%調整為 10.5 %。

依據：國民年金法第 10 條及同法施行細則第 10 條第 3 項。

#### (二) 健保類

全民健康保險法施行細則第 46 條第 1 項第 4 款所定之平均投保金額

發文單位：衛生福利部中央健康保險署

發文字號：健保財字第 1130651046E 號

發文日期：民國 113 年 12 月 18 日

資料來源：行政院公報第 30 卷 237 期

相關法條：全民健康保險法施行細則第 46、68 條 (111.12.19)

要旨：衛生福利部中央健康保險署公告，全民健康保險法施行細則第 46 條第 1 項第 4 款所定之平均投保金額

主旨：公告全民健康保險法施行細則第 46 條第 1 項第 4 款所定之平均投保金額。

依據：全民健康保險法施行細則第 68 條第 4 款。

公告事項：僱用被保險人數未滿 5 人之事業負責人，及會計師、律師、建築師、醫師、牙醫師、中醫師以外之專門職業及技術人員自行執業者或屬於



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

第 1 類被保險人之自營業主，自行舉證申報之投保金額，自 114 年 1 月 1 日起最低不得低於 40,100 元及其所屬員工申報之最高投保金額。

### (三) 賦稅類

訂定「一百十四年度營利事業借款利率最高標準及員工薪資通常水準」

發文單位：財政部

發文字號：台財稅字第 11300677540 號

發文日期：民國 113 年 12 月 10 日

資料來源：行政院公報第 30 卷 231 期

要 旨：訂定「一百十四年度營利事業借款利率最高標準及員工薪資通常水準」

全文內容：訂定「一百十四年度營利事業借款利率最高標準及員工薪資通常水準」

一、一百十四年度營利事業借款利率最高標準：

(一) 向金融業借款之利息，依約載利率，核實認定。

(二) 向非金融業借款之利息，依約載利率，核實認定。但其利率最高不得超過月息一分三厘，超過部分不予認定。

二、一百十四年度營利事業員工薪資通常水準：

獨資及合夥組織之資本主、執行業務合夥人及職工之薪資（包括年節獎金），核實認定。

## 二、最新修法

### (一) 修正「關稅法施行細則」

中華民國一百十三年十二月二十三日財政部台財關字第 1131034316 號令修正發布第 31 條條文

第 31 條 依本法第四十九條第一項第十款規定，在海外捕獲之水產品申請進口免稅，應檢具中央漁業主管機關或其委託之機構、人員出具之證明文件。

依本法第四十九條第一項第十款後段規定，在海外捕獲運回之免稅水產品，其數量應先經財政部會商中央漁業主管機關同意後核定之。

### (二) 修正「少年及家事法院審理期限規則」



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

中華民國一百十三年十二月十三日司法院院台廳少家四字第 1130401537 號令修正發布第 3、5 條條文

第 3 條 少年及家事法院受理之案件，自收案之日起，逾下列期限尚未終結者，除由院長負責督促迅速辦理外，並按月填具遲延案件月報表，層報司法院：

- 一、家事訴訟及少年刑事之通常程序第一審審判案件，逾二年；繼承、剩餘財產分配之家事通常程序第一審審判案件，逾二年六個月；詐欺案件、經第三人參與沒收程序之少年刑事通常程序第一審審判案件，逾二年四個月；少年刑事通常程序第一審矚目案件，逾二年六個月。
- 二、家事訴訟及少年刑事之簡易程序第一審審判案件，逾一年二個月；繼承、剩餘財產分配之家事簡易程序第一審審判案件，逾二年。
- 三、家事小額訴訟程序第一審審判案件，逾八個月；繼承、剩餘財產分配之家事小額程序第一審審判案件，逾一年。
- 四、家事非訟事件期限：
  - (一) 婚姻及親子事件，逾一年八個月。
  - (二) 繼承、失蹤人財產管理及保護安置事件，逾五個月。
  - (三) 監護及輔助宣告事件，逾一年。
  - (四) 其他家事非訟事件，逾八個月。但宣告死亡事件之公示催告期間，不計入前開期限。
- 五、家事調解事件，逾四個月；合併調解或經當事人及關係人書面同意續行調解者，逾十個月。
- 六、民事通常保護令及其抗告事件，逾四個月；民事暫時保護令及其抗告事件，逾二個月；民事緊急保護令之抗告事件，逾二個月。
- 七、少年調查、審理、重新審理及執行事件，逾一年。但發回、發交、交付觀察之期間，不計入前開期限。
- 八、家事訴訟、家事簡易程序、家事小額訴訟程序及少年刑事程序之第二審審判案件，逾二年六個月；詐欺案件、經第三人參與沒收程序之少年刑事通常程序第二審審判案件，逾二年十個月。
- 九、親子非訟抗告事件，逾一年二個月，其他家事非訟抗告事件逾一年；家事訴訟抗告事件，逾十個月；少年保護、少年刑事抗



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

告案件，逾八個月。

十、其他聲請或聲明案件，逾五個月。但沒收違禁物以外之聲請單獨宣告沒收及少年刑事聲請再審案件，逾十個月。

前項第一款至第三款、第四款第一目、第八款及第九款之家事事件經合併審理者，其審理期限，以其中家事事件所定期限較長者，再延八個月。

#### 第 5 條

少年及家事法院受理之案件，自收案之日起，逾下列期限尚未終結者，由書記處會同有關單位查明列冊，報請院長核閱後，於必要時以院長名義製作通知單送交承辦人員，促其注意：

一、家事訴訟及少年刑事之通常程序第一審審判案件，逾一年八個月；繼承、剩餘財產分配之家事通常程序第一審審判案件，逾二年二個月；詐欺案件、經第三人參與沒收程序之少年刑事通常程序第一審審判案件，逾二年；少年刑事通常程序第一審矚目案件，逾二年二個月。

二、家事訴訟及少年刑事之簡易程序第一審審判案件，逾十個月；繼承、剩餘財產分配之家事簡易程序第一審審判案件，逾一年八個月。

三、家事小額訴訟程序第一審審判案件，逾六個月；繼承、剩餘財產分配之家事小額程序第一審審判案件，逾八個月。

四、家事非訟及其抗告事件，逾第三條第一項第四款及第九款所定期限屆至前二個月。

五、家事調解事件，逾三個月；有合併或續行調解之情形者，逾八個月。

六、民事通常保護令及其抗告事件，逾三個月；民事暫時保護令及其抗告事件，逾一個月；民事緊急保護令之抗告事件，逾一個月。

七、少年調查、審理、重新審理及執行事件，逾十個月。

八、家事訴訟、家事簡易程序、家事小額訴訟程序及少年刑事程序之第二審審判案件，逾二年二個月；詐欺案件、經第三人參與沒收程序之少年刑事通常程序第二審審判案件，逾二年六個月。

九、家事訴訟抗告事件，逾八個月；少年保護、少年刑事抗告案件，逾六個月。

十、其他聲請或聲明事件，逾四個月。但沒收違禁物以外之聲請單



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

獨宣告沒收案件及少年刑事聲請再審案件，逾八個月。

### (三) 總統令修正「法院組織法」

中華民國一百十三年十一月二十九日總統華總一義字第 11300112581 號令修正公布第 12、34、51、67 條條文及第 73 條條文之附表；並增訂第 66-5 條條文

- 第 12 條 地方法院置法官、試署法官或候補法官。  
地方法院於必要時，得置法官助理，依相關法令聘用或約用各種專業人員充任之；承法官之命，辦理案件程序之審查、法律問題之分析、資料之蒐集等事務。  
具律師執業資格者，依前項規定充任法官助理期間，計入其律師執業年資。  
法官助理之遴用、訓練、業務、管理及考核等相關事項，由司法院定之。
- 第 34 條 高等法院置法官、試署法官。  
司法院因應高等法院業務需要，得調地方法院或其分院之候補法官至高等法院辦事，承法官之命，辦理訴訟案件程序及實體之審查、法律問題之分析、資料之蒐集、裁判書之草擬等事務。  
高等法院於必要時得置法官助理，依相關法令聘用或約用各種專業人員充任之；承法官之命，辦理案件程序之審查、法律問題之分析、資料之蒐集等事務。  
候補法官調高等法院辦事期間，計入其候補法官年資。  
具律師執業資格者，依第三項規定充任法官助理期間，計入其律師執業年資。  
第十二條第四項規定，於高等法院準用之。
- 第 51 條 最高法院置法官；分設民事庭、刑事庭，其庭數視事務之繁簡定之；各庭置庭長一人，除由院長兼任者外，餘由法官兼任，監督各該庭事務。  
司法院得調高等法院以下各級法院及其分院法官至最高法院辦事，承法官之命，辦理訴訟案件程序及實體之審查、法律問題之分析、資料之蒐集、裁判書之草擬等事務。  
最高法院於必要時得置法官助理，依相關法令聘用或約用各種專業



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

人員充任之；承法官之命，辦理案件程序之審查、法律問題之分析、資料之蒐集等事務。

法官調最高法院辦事期間，計入其法官年資。

具律師執業資格者依第三項規定充任法官助理期間，計入其律師執業年資。

第十二條第四項規定，於最高法院準用之。

第 66-5 條 地方檢察署得置檢察官助理，依相關法令聘用或約用各種專業人員充任之；承檢察官之命，辦理案件程序之審查、法律問題之分析、資料之蒐集等事務。

具律師執業資格者，依前項規定充任檢察官助理期間，計入其律師執業年資。

檢察官助理之遴用、訓練、業務、管理及考核等相關事項之辦法，由法務部定之。

第 67 條 地方檢察署及檢察分署設觀護人室，置觀護人、臨床心理師或諮商心理師及佐理員。觀護人在二人以上者，置主任觀護人；在六人以上者，得分組辦事，組長由觀護人兼任，不另列等。

觀護人，薦任第七職等至第九職等，第七十三條第一項附表所定第一類地方檢察署及其檢察分署之觀護人，其中二人得列簡任第十職等；主任觀護人，薦任第九職等或簡任第十職等；臨床心理師，列師（三）級；諮商心理師，列師（三）級；佐理員，委任第四職等至第五職等，其中二分之一得列薦任第六職等。





安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

## 參、【中國地區最新修法或行政函釋】

### 关于修改《最高人民法院关于认可和执行台湾地区法院民事判决的规定》的决定

(2024年10月29日最高人民法院审判委员会第1928次会议通过，自2025年1月1日起施行)

根据民事诉讼法修改和司法实践，现决定对《最高人民法院关于认可和执行台湾地区法院民事判决的规定》(法释〔2015〕13号)作如下修改：

- 一、将引言修改为：为正确审理认可和执行台湾地区法院民事判决案件，依法保障海峡两岸民事主体的合法权益，根据民事诉讼法等相关法律规定，结合审判实践，制定本规定。
- 二、将第一条修改为：台湾地区法院民事判决的当事人以及当事人的继承人、权利承受人可以根据本规定，作为申请人向人民法院申请认可和执行该判决，该判决中的对方当事人为被申请人。双方当事人均提出认可和执行申请的，均列为申请人。
- 三、第三条增加一款，作为第二款：申请人仅提出认可台湾地区法院民事判决申请，人民法院对应否认可进行审查并作出裁定；台湾地区法院民事判决具有给付内容的，人民法院在受理认可申请及作出认可裁定时，应当向申请人释明其可以向人民法院申请执行。
- 四、将第六条改为第五条，第二款修改为：台湾地区当事人签名或者盖章的授权委托书应当履行相关公证或者查明手续，但授权委托书经人民法院法官线上视频或者线下见证签署，或者经中国大陆公证机关公证证明是在中国大陆签署的除外。

增加一款，作为第三款：“持有台湾居民居住证的台湾地区当事人委托中国大陆执业律师或者其他代理人代理的，代理人向人民法院转交的授权委托书无需公证或者履行相关查明手续。”

- 五、将第七条第一款改为第六条第一款，修改为：“申请认可台湾地区法院



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

民事判決，应当提交下列材料：

- (一) 申请书，并按照被申请人人数提交副本；
- (二) 判决正本或者经证明无误的副本；
- (三) 判决确定证明书正本或者经证明无误的副本，依据台湾地区有关规定不需另行出具证明书的调解笔录等除外；
- (四) 身份证明材料（申请人为自然人的，应当提交居民身份证、台湾居民居住证、台湾居民来往大陆通行证等身份证件复印件；申请人为法人或者非法人组织的，应当提交注册登记证书的复印件以及法定代表人或者主要负责人的身份证件复印件；申请人为当事人的继承人、权利承受人的，应当提交证明其继承人、权利承受人身份的证明材料）。

增加一款，作为第二款：“身份证明材料在中国大陆以外形成的，申请人应当依据民事诉讼法及相关司法解释的规定履行证明手续。”

六、将第七条第二款改为第七条，修改为：“申请书应当载明下列事项：

- (一) 申请人和被申请人的基本情况：申请人或者被申请人为自然人的，包括姓名、住所、身份证件信息、通讯方式等；申请人或者被申请人为法人或者非法人组织的，包括名称、住所及其法定代表人或者主要负责人的姓名、职务、住所、身份证件信息、通讯方式等；
- (二) 作出判决的台湾地区法院名称、裁判文书案号、诉讼程序开始日期和判决日期；
- (三) 请求事项和理由；
- (四) 申请认可的判决的执行情况；
- (五) 其他需要说明的情况。”



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617 / (886-2) 2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

七、将第八条修改为：对于符合本规定第四条至第七条规定条件的申请，人民法院应当在收到申请后七日内立案，并通知申请人和被申请人。对于不符合上述规定的申请，人民法院应当在七日内裁定不予受理，同时说明不予受理的理由。已经受理的，裁定驳回申请。申请人对裁定不服的，可以提起上诉。

申请人提交的材料不符合要求的，人民法院应当一次性书面告知在指定期限内补正。在指定期限内补正的，人民法院决定是否立案的期间，自收到补正材料之日起计算。在指定期限内没有补正的，退回申请并记录在案；坚持提出申请的，裁定不予受理。经补正仍不符合要求的，裁定不予受理。

“人民法院裁定不予受理或者驳回申请后，申请人再次申请并符合受理条件的，人民法院应予受理。”

八、增加一条，作为第九条：人民法院应当在立案之日起五日内将申请书副本送达被申请人。被申请人应当在收到申请书副本之日起十五日内提交意见；被申请人在中国大陆没有住所的，应当在收到申请书副本之日起三十日内提交意见。被申请人在上述期限内不提交意见的，不影响人民法院审查。被申请人申请延期的，是否准许，由人民法院决定。

九、将第五条改为第十条。

十、将第九条改为第十一条，第一款修改为：申请人申请认可台湾地区法院民事判决，应当提供相关证明文件，以证明该判决真实并且已经生效。台湾地区法院民事判决为缺席判决的，申请人应当同时提交台湾地区法院已经合法传唤当事人的证明文件，但判决已经对此予以明确说明的除外。

十一、增加一条，作为第十二条：申请人提供的台湾地区法院民事判决以及相关证明文件等证据，系通过海峡两岸公证书使用查证渠道转递的，人民法院应当确认其真实性，但有相反证据足以推翻的除外。

十二、将第十条改为第十三条，修改为：人民法院受理认可台湾地区法院民事判决的申请之前或者之后，可以依据民事诉讼法及相关司法解释的



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

规定，根据申请人的申请，裁定采取保全措施。

十三、将第十三条改为第十四条。

十四、将第十四条改为第十五条。

十五、将第十五条改为第十六条，修改为：台湾地区法院民事判决具有下列情形之一的，裁定不予认可：

- (一) 申请认可的民事判决，是在被申请人缺席且未经合法传唤，或者在被申请人无诉讼行为能力且未得到适当代理的情况下作出的；
- (二) 案件系人民法院专属管辖的；
- (三) 案件双方当事人订有有效仲裁协议，且无放弃仲裁管辖情形的；
- (四) 判决是通过欺诈方式取得的；
- (五) 人民法院已经就同一纠纷作出裁判，或者已经承认或认可其他国家或地区就同一纠纷作出的裁判的；
- (六) 仲裁庭在中国大陆已经就同一纠纷作出仲裁裁决，或者人民法院已经承认或认可仲裁庭在其他国家或地区就同一纠纷作出的仲裁裁决的。

认可该民事判决将违反一个中国原则等国家法律的基本原则或者损害国家主权、安全、社会公共利益的，人民法院应当裁定不予认可。

十六、将第十六条改为第十七条，第一款修改为：“人民法院经审查能够确认台湾地区法院民事判决真实并且已经生效，而且不具有本规定第十六条所列情形的，裁定认可其效力。不能认可判决全部判项的，可以认可其中的部分判项。不能确认该民事判决的真实性或者已经生效的，裁定驳回申请人的申请。

十七、将第十七条改为第十八条。



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

十八、将第十八条改为第十九条，修改为：“人民法院依据本规定第十六条、第十七条作出的裁定，一经送达即发生法律效力。”

申请人或者被申请人对裁定不服的，可以自裁定送达之日起十日内向上一级人民法院申请复议。”

十九、增加一条，作为第二十条：“申请人向人民法院申请认可台湾地区法院民事判决，该判决涉及的纠纷与人民法院正在审理的纠纷属于同一纠纷的，人民法院可以裁定中止诉讼。”

经审查，裁定不予认可台湾地区法院民事判决的，恢复已经中止的诉讼；裁定认可的，对已经中止的诉讼，裁定驳回起诉。”

二十、增加一条，作为第二十一条：“审查认可台湾地区法院民事判决申请期间，申请人或者被申请人就同一纠纷向人民法院起诉的，裁定不予受理；已经受理的，裁定中止诉讼。”

二十一、将第十九条改为第二十二条，修改为：“台湾地区法院民事判决已经被人民法院裁定全部或者部分认可，申请人或者被申请人对已经获得认可的部分又向人民法院起诉的，裁定不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。”

台湾地区法院民事判决已经被人民法院裁定不予认可或者部分不予认可的，申请人对不予认可部分再次申请认可的，裁定不予受理；已经受理的，裁定驳回申请。但申请人可以对不予认可部分向人民法院起诉。”

二十二、增加一条，作为第二十三条：“台湾地区法院民事判决被人民法院裁定全部或者部分认可后，申请人对认可部分申请执行的，依据民事诉讼法关于执行程序的规定予以执行。”

二十三、将第二十条改为第二十四条。

二十四、将第二十一条改为第二十五条，修改为：“人民法院在办理申请认



安正國際法律事務所  
*Security & Integrity Law Firm*

11054 台北市信義區基隆路2段189號4樓之1  
4F-1, No.189, Sec. 2, Keelung Rd., Xinyi Dist, Taipei City, 11054 Taiwan (R.O.C)  
TEL: (886-2) 27251617/ (886-2)2732-3935  
Fax: (886-2) 2732-2385

可和执行台湾地区法院民事判决案件中作出的法律文书，应当依法送达申请人和被申请人。

二十五、将第二十二条改为第二十六条。

二十六、将第二十三条改为第二十七条。

二十七、删除第十一条、第十二条。

二十八、条文中引用民事诉讼法相关条文序号根据修改后的民事诉讼法作相应调整。

本决定自 2025 年 1 月 1 日起施行。

根据本决定《最高人民法院关于认可和执行台湾地区法院民事判决的规定》作相应修改后，重新公布。