



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

第九十四期

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
職業安全衛生法「職場霸凌」修法簡介	2
貳、【臺灣地區憲法法庭判決、重要行政函釋及最新修法】	11
一、憲法法庭判決	11
(一) 115 年憲判字第 1 號【辯護人對羈押處分提起準抗告案】	11
二、行政函釋	11
(一) 勞動類	11
訂定「外國專業人才延攬及僱用法第十四條所定一定條件」	11
(二) 賦稅類	12
令釋所得稅法第 14 條規定，114 年度綜合所得稅結算申報新臺幣與人 民幣之折算率為 4.3516 比 1	12
(三) 證券類	12
令釋證券商管理規則第 13、16 條相關規定	12
三、最新修法	13
(一) 總統令修正「道路交通管理處罰條例」	13
(二) 總統令修正「衛星廣播電視法」	14
(三) 總統令修正「公職人員選舉罷免法」	15
參、【中國地區最新修法或行政函釋】	19
最高人民法院關於部分民事案件管轄適用法律有關問題的批復	19



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】

職業安全衛生法「職場霸凌」修法簡介

文/詹閔任律師

一、前言

關於「職場霸凌」，法訊第 70 期前已就其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，法訊第 82 期亦就司法實務中「職場霸凌」關於案例提出介紹，並指出能否僅以勞動部頒布的「執行職務遭受不法侵害預防指引」來規範「職場霸凌」恐有疑問。

而在行政院民國（下同）114 年 8 月 28 日完成職業安全衛生法部分條文修正草案、經立法院同年 12 月 2 日完成三讀後，我國已完成「職場霸凌」專章的立法，未來應較難再看到司法實務因欠缺明確法律依據，只好援引學者定義或借用其他行政規則的處理方式，故「職場霸凌」專章目前雖尚未施行，但仍有加以了解之必要。

二、職場霸凌專章內容介紹

（一）尚待觀察的職場霸凌定義（職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項）

在本次修法前，我國法律並無關於「職場霸凌」的規範法源，已如前述。因而往往援引職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款之規定：「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，並建立申訴、調查及處理程序。」，亦即，將「職場霸凌」看作一種「他人的不法侵害行為」，進而認為法律其實已要求雇主應避免「職場霸凌」之發生。再配合勞動部制定之「執行職務遭受不法侵害預防指引」附錄列舉出「職場不法侵害行為自主檢核表【範例】」行為態樣，以一種較迂迴的方式將「職場霸凌」列入法規範當中。

上述解法無可迴避的問題是：終究沒有一個具體的職場霸凌定義，畢竟職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款之規定本來就不是特意要針對「職場霸凌」做規範，如果「也是一種不法侵害」就能宣稱已經在規範範圍內的話，也可以依據同一邏輯宣稱民法與刑法也有保障人格權和名譽權，被霸凌者其實有充分法律資源



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

應對職場霸凌，反而忽略了職場霸凌可能來自幽微的權力關係、持續而累積的侵擾、來自敵意環境而非特定個別的舉止等特殊特性。

而在本次修法後，職業安全衛生法已於第 22 條之 1 明確定義：「本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」，因此未來就「職場霸凌」的定義或法源依據之爭議，可望獲得緩解。

之所以只說是可望獲得緩解，是因為修法後提供的定義恐怕仍會有以下爭議存在：

1. 「勞動場所執行職務」？

就字面上而言，職場霸凌似僅限於「勞動場所執行職務」時發生，從而如與工作關聯之霸凌係發生於勞動場所外（如公司停車場、公司附近超商或餐廳），即便霸凌內容或起因亦與職場工作相關，是否仍屬於「勞動場所執行職務」之範圍，恐非無疑。

就此，修法理由雖有簡單補充指出：「所稱勞動場所之範圍，依本法修正條文第二條第六款規定，該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之」，而可看出立法者就「勞動場所」的範圍認定，相較於字義上是有所擴張，且明顯是以雇主控範圍（指派至其他場所或線上遠距）來做認定。如考慮職業安全衛生法本就要求雇主「在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害」（第 5 條第 1 項），且本次職場霸凌之修法也相當重視雇主肩負之事前防止與事後處理責任（詳後述），則立法者就職場霸凌的「勞動場所」，似應同樣以雇主所能控制之範圍劃下界線。

而如對比我國校園霸凌防治準則¹，就更能看出箇中差異，校園霸凌防治準則第 4 條第 4 款先定義霸凌為「指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符

¹ 本次修法就職場霸凌之定義係參考自韓國勞動基準法、日本勞動施策綜合推進法、澳洲公平工作法、我國校園霸凌防制準則、我國最高法院職場所霸凌防治申訴及處理要點、我國司法實務判決。



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

號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。」，隨後於第5款、第6款、第7款分別定義校園霸凌²、生對生霸凌³、師對生霸凌⁴，無論何者，均明確點出「於校園內、外發生」(實質上就是不看場所)，換言之，重點明確放在霸凌者與被霸凌者間之「關係」，而非「發生場所」。

究竟採行何種立法選擇較能保護被霸凌者，恐怕仍有待未來新法上路之觀察。

2. 「致身心健康遭受危害」？

職業安全衛生法第22條之1並指出霸凌行為必須「致」身心健康遭受危害，此種立法文字乍看之下，是要求被霸凌者需因霸凌行為而受有身心健康之具體影響，但其實在修正理由中另有說明：「所稱致其身心健康遭受危害，不以需達到實質具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之職場情境，造成勞工身心健康潛在危害(hazard)之工作環境，可能導致勞工罹病或傷害之情形已足，以促使雇主善盡事前之職場霸凌預防責任」，因此實際判斷標準其實較為字面意涵為寬鬆，立法文字其實宜更改為「身心健康有受害之虞」，較能避免誤會。

本文亦認同修法所採的立場，蓋霸凌行為如已對被霸凌者造成實質具體傷害，被霸凌者實已可依循既有的民刑事法律管道獲得救濟，此遠較在個案中討論是否符合霸凌的定義，近例如臺灣新竹地方法院114年度重勞訴字第7號民事判決案件事實所示：被霸凌者（原告）即主張其於離職再回任後，被公司變更其位置至未提供冷氣的閒置辦公室，甚且安排在陽光直射處辦公，據此主張公司已構成職場霸凌並侵害其健康權，經臺灣新竹地方法院直接以該辦公室溫度已達32度、原告確實曾因熱衰竭就診等情為根據，直接判決原告健康權受損、被告公司應賠償原告⁵，而迴避到底有無職場霸凌之爭議。

² 指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生對學生，於校園內、外發生之霸凌行為。

³ 指相同或不同學校學生之間，於校園內、外發生之霸凌行為。

⁴ 指教師、職員或工友（以下併稱教職員工）對相同或不同學校學生，於校園內、外發生之霸凌行為。

⁵ 本文認為這部分判決文字應該不是原告想要的，因為原告就此其實只請求了1元，其求償意圖

3. 「持續」？

以往司法實務見解多認為職場上偶發的衝突不屬於職場霸凌，修法亦有明確意識此點，而於修法理由中明確指出：「國際上多數將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人或一群人在職場中反覆對某位工作者或某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險」。惟修法理由旋即話鋒一轉，主張「考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。至情節重大之認定，應視個案具體情節，綜合審酌行為人言之動機、目的、手段，對被害人、職場中其他工作者或環境所造成之負面影響等，作為判斷之基準，例如行為人具有明確惡意或帶有報復目的、採取公開脅迫、羞辱等方式，對被害人身心造成重大傷害等。」，本文猜測但書的規定或許是參考自最高法院職場霸凌防治申訴及處理要點，該要點第3點即規定「本要點所稱職場霸凌，指本院員工於職務上假借權勢或機會，逾越職務上必要合理範圍，持續以威脅、冒犯、歧視、侮辱、孤立言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致本院員工身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。⁶」

本文認為修法理由揭櫫的保障勞工權益、促使雇主落實預防措施等等，雖立意良善，但一來，依修法理由之自陳，「不以持續發生為必要」實已與國際多數立法趨勢不符，是否妥當已非無疑；再者，此定義亦與我國向來多數司法實務見解已有共識的定義不符⁷；而單一、偶發於職場上的情節重大霸凌，是

絕非單純想要法院認可其健康權是否受有損害，而是希望法院認證公司對原告有霸凌行為。

⁶ 如前所述，本次修法就職場霸凌之定義係參考自韓國勞動基準法、日本勞動施策綜合推進法、澳洲公平工作法、我國校園霸凌防制準則、我國最高法院職場霸凌防治申訴及處理要點、我國司法實務判決等，其中除韓國勞動基準法本文未能確認內容外，僅最高法院的要點明確表態縱然行為沒有持續性也能成立霸凌。

⁷ 「所謂職場霸凌雖乏明確之法律要件及定義，惟參照教育部、經濟部等各機關員工職場霸凌防治與處理作業規定所稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待與不公平之處置所造成持續性冒犯、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、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。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

否可能藉由雇主落實預防措施而遏阻實有疑問。更何況，到底何謂「情節重大」其實非常曖昧，不要求「持續性」的霸凌，是否反而導致單一、偶發「職場衝突」動輒升級成「職場霸凌」，甚至例外變原則、反客為主成為職場霸凌案件的大宗，恐有待後續觀察。本文認為修法理由應是有意識到此一問題，故而與前述「霸凌行為不需導致實質具體之傷害」的較寬鬆立場不同，明確舉出以被霸凌者「身心遭受嚴重傷害」作為例子。然而職場發生的單次衝突如果已能導致員工「身心遭受嚴重傷害」，此情況勢必已符合職業安全衛生法第 6 條第 2 條第 3 款欲規範的「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，並建立申訴、調查及處理程序。」，有無需要以擴張「職場霸凌」範圍之方式做規範，實非無疑。

（二）有待補充的雇主事前防治義務與事後處理準則（職業安全衛生法第 22 條之 1 第 2 項、第 22 條之 2）

在「定義」職場霸凌之外，職業安全衛生法第 22 條之 1 第 2 項亦要求不同事業規模之雇主善盡職場霸凌防治責任：僱用之勞工人數在 10 人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。僱用之勞工人數在 30 人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。

至於職業安全衛生法第 22 條之 2 則規定雇主知悉職場霸凌存在之處置方式，並依知悉管道不同而區分：如雇主是透過被霸凌勞工直接申訴知悉，需依第 1 項第 1 款之規定，採取防止措施避免再發生霸凌事件（第 1 目）、視情況提供必要協助或保護（第 2 目）、進行調查並尊重當事人意願斟酌是否進行協調（第 3 目）、對霸凌行為人為懲處（第 4 目）；如雇主非直接自被霸凌勞工處知悉，則需依第 1 項第 2 款之規定，進行調查確認事實（第 1 目）、尊重被霸凌勞工意見進行協調或申訴（第 2 目）、調整工作內容或場所（第 3 目）、視被霸凌勞工意願提供必要協助或保護（第 4 目）。

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。」，援引者包含臺中高等行政法院高等庭 113 年度訴字第 260 號判決、臺灣高等法院臺南分院 114 年度勞上易字第 8 號民事判決、臺灣橋頭地方法院 114 年度勞簡字第 15 號民事判決、臺灣橋頭地方法院 114 年度勞訴字第 38 號民事判決、114 年度勞簡字第 37 號民事判決、臺灣臺北地方法院 113 年度勞簡字第 131 號民事判決、臺灣苗栗地方法院 112 年度重勞訴字第 3 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

調查程序應遵守之原則與程序則規定於職業安全衛生法第 22 條之 2 第 2 項，包括給予陳述意見機會、重視利益迴避，勞工規模達一定程度⁸以上須組成調查小組且小組內需有外部成員等等。

為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，另於職業安全衛生法第 22 條之 2 第 3 項課予雇主接獲霸凌申訴時，至指定網站登錄霸凌事件（含處理結果）之義務。

有鑑於前述程序或原則僅是指出大方向，立法者於職業安全衛生法第 22 條之 2 第 4 項授權勞動部制定施行準則以填充相關規範之細節，並於第 5 項授權勞動部或勞檢機構如認雇主違反準則且調查程序有重大瑕疵時，得命雇主重新調查。

考慮到職業安全衛生法第 22 條之 1 第 2 項與第 22 條之 2 之規定，幾乎是比照於性別平等工作法第 13 條的規定，包括但不限於受雇者 10 人與 30 人的處置方式門檻⁹、區別雇主知悉管道不同的處置方式、接獲申訴時應告知政府機構¹⁰等等，本文認為勞動部就防治職場霸凌而制定之準則，應有相當機率直接沿用或調整工作場所性騷擾防治措施準則，無論如何，具體規定內容仍有待勞動部後續作為。

（三）有待補充的勞工申訴制度（職業安全衛生法第 22 條之 3）

相較職業安全衛生法第 22 條之 2 將重心放在雇主身上，職業安全衛生法第 22 條之 3 則著眼於被霸凌者，該條第 1 項規定被霸凌者提出申訴的對象¹¹，第 2 項則規定申訴的時效¹²。為確保地方主管機關能妥適調查申訴案件，同法第 3 項

⁸ 法條內並未明文記載，但修正理由則明確稱「例如勞工人數達一百人以上者，應成立調查小組」，設下相當具體的要求。

⁹ 差別在於性別工作平等法較為細緻地區分「十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道」、「三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」。

¹⁰ 差別在於性別工作平等法要求雇主告知之對象為地方主管機關，而非登錄至指定網站。

¹¹ 勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。

¹² 勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於



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

授權地方主管機關另洽「專業人士或民間團體協助」，第4項則要求申訴人、被申訴人、受邀協助調查之個人或單位在地方主管機關調查過程中，均應配合並提供資料，如被申訴人拒絕配合，依同法第43條第1項第6款之規定，得處新臺幣五萬元以上三百萬元以下罰鍰。第5項則是授權勞動部就上述相關事宜制定辦法，填充具體細節。

事實上，本條5項規定很明顯也是大幅度比照性別工作平等法第32條之1第1項¹³與第3項¹⁴、第32條之2第1項、第2項、第4項等5項條文的內容，本文就此亦認為勞動部因而制定之辦法，應有相當機率直接沿用或些微調整，修法理由亦指出「考量職場霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾，或以性別、年齡為由之就業歧視等複合式行為；基於性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾、年齡歧視及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，為避免事業單位或直轄市或縣（市）主管機關於受理同一申訴事件因涉及多種行為樣態，致調查處理程序不一，後續將於本法施行細則或其他依本法授權訂定之法規命令定明該複合式之職場霸凌行為之相關處理程序」，亦即的確有意參考、整合其他既存程序。

（四）罰則（職業安全衛生法第43條、第45條、第46條）

就違反職場霸凌專章之罰則，略整理如下表¹⁵：

編號	違反態樣	罰鍰
1	雇用人數達到法定規模，未訂定相關規範並公告（第22條之1第2項後段），導致員工發生職業病或工作相關疾病。	新臺幣5萬元以上300萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第43條）。

離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。

¹³ 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

¹⁴ 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

¹⁵ 本次修法亦有加重罰鍰金額，意圖藉此提升嚇阻效力、落實安全衛生管理，因非特別針對職場霸凌，故本文未另著墨。



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

2	雇主就已存在或可能存在的霸凌而未依法採取措施或調查（第 22 條之 2 第 1 項），導致員工發生職業病或工作相關疾病。	新臺幣 5 萬元以上 300 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 43 條）。
3	雇用人數達到法定規模，未訂定相關規範並公告（第 22 條之 1 第 2 項後段），經通知限期改善而未改善。	新臺幣 3 萬元以上 75 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 45 條）。
4	雇主非因被霸凌者申訴而知悉霸凌，未依法採取措施（第 22 條之 2 第 1 項第 2 款），經通知限期改善而未改善。	新臺幣 3 萬元以上 75 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 45 條）。
5	雇主未於指定之網站通報霸凌事件或其處理結果（第 22 條之 2 第 3 項）。	新臺幣 3 萬元以上 75 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 45 條）。
6	雇主接獲被霸凌者申訴而未依法採取措施（第 22 條之 2 第 1 項第 1 款）。	新臺幣 3 萬元以上 75 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 45 條）。
7	雇主調查霸凌時違反法律要求之程序或原則（第 22 條之 2 第 2 項）。	新臺幣 3 萬元以上 75 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 45 條）。
8	雇主拒絕重新調查（第 22 條之 2 第 5 項）。	新臺幣 3 萬元以上 75 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 45 條）。
9	最高負責人有職場霸凌行為。	新臺幣 1 萬元以上 100 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 46 條第 1 項）。
10	被申訴人拒絕配合調查（第 22 條之 3 第 4 項後段）。	新臺幣 5 萬元以上 300 萬元以下，得視情節加重至最高額二分之一（第 43 條）。

三、結語

本次修法完成後，勞動部發布新聞稿稱此次修法有「完善職場霸凌防治」、整體而言「是政府持續精進職業安全衛生制度，保障勞工權益之具體展現」。惟就職場霸凌議題而言，千呼萬喚始出來的職場霸凌定義（第 22 條之 1 第 1 項），內容是否妥適仍有討論空間，會為實務帶來何種影響亦尚難有定論；至於其他具



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

體措施（第 22 條之 1 第 2 項至第 22 條之 3），則更需等待勞動部根據立法院做成的附帶決議內容完成細節之補充¹⁶，故我國職場霸凌防治之發展究竟會如何進行，仍需後續觀察。

¹⁶ 本次修法立法院洋洋灑灑提出高達 19 項的附帶決議要求勞動部遵循，內容亦不乏重疊，如第一點要求「勞動部應於附屬法規明確規定外部調查人員之利益迴避與倫理相關規範，且對於事業單位所通報之職場霸凌案件，應每年統計分析，並對外公開結果」，第三點則是「通報資料不應只有中央主管機關內部存檔，應有外界監督機制，爰要求勞動部對於事業單位通報之資訊應進行統計分析，每年度並應公開相關統計分析結果」，第十三點則稱「要求中央主管機關應依前揭條文授權，於其指定網站每年主動公開職場霸凌案件統計資料，並應依性別、年齡層、行業別、事件性質、處理進度及結果等項目分類統計與分析」，事實上完全沒有統整，幾乎是各自立法委員只要提出意見就列入附帶決議。大致的出發點是雖然細節不適合在立院討論並寫入法條中，但還是可以透過附帶決議方式設下具體方針以避免勞動部誤解立法者的用意而制定錯誤的準則內容。



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、【臺灣地區憲法法庭判決、重要行政函釋及最新修法】

一、憲法法庭判決

(一) 115 年憲判字第 1 號【辯護人對羈押處分提起準抗告案】

判決日期：115 年 01 月 02 日

案 由：聲請人因違反槍砲彈藥刀械管制條例案件，認臺灣屏東地方法院 112 年度聲字第 19 號刑事裁定，及其所適用之刑事訴訟法第 416 條第 1 項規定牴觸憲法，聲請法規範及裁判憲法審查。

判決主文：一、刑事訴訟法第 416 條第 1 項第 1 款規定：「對於審判長、受命法官、受託法官……所為下列處分有不服者，受處分人得聲請所屬法院撤銷或變更之。……一、關於羈押……之處分……」仍有同法第 419 條規定：「抗告，除本章有特別規定外，準用第三編第一章關於上訴之規定。」之適用。從而，同法第 416 條第 1 項第 1 款規定，得聲請撤銷或變更關於羈押之處分之聲請人，仍應準用同法第 3 編第 1 章第 346 條關於上訴權人之規定。是關於聲請撤銷或變更審判長、受命法官或受託法官關於羈押之處分，被告之辯護人，除與被告明示意思相反外，得為被告之利益而聲請法院撤銷或變更之，於此範圍內，上開規定始與憲法第 8 條保障人身自由及第 16 條保障訴訟權之意旨無違。

二、臺灣屏東地方法院 112 年度聲字第 19 號刑事裁定牴觸憲法，應予廢棄，並發回臺灣屏東地方法院。

二、行政函釋

(一) 勞動類

訂定「外國專業人才延攬及僱用法第十四條所定一定條件」

發文單位：國家發展委員會

發文字號：發力字第 1141101480A 號

發文日期：民國 115 年 01 月 08 日

資料來源：行政院公報第 32 卷 005 期

相關法條：外國專業人才延攬及僱用法第 14 條（114.09.24）

要 旨：依據外國專業人才延攬及僱用法第 14 條規定，訂定「外國專業人才延攬及僱用法第十四條所定一定條件」



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

主旨：訂定「外國專業人才延攬及僱用法第十四條所定一定條件」，並自中華民國一百十五年一月一日生效。

依據：外國專業人才延攬及僱用法第十四條。

公告事項：外國專業人才延攬及僱用法第十四條所定一定條件，係適用免簽證待遇規定且符合下列情形之一者：

- 一、曾獲發其他國家數位遊牧簽證，並可提出證明。
- 二、三十歲以上，且最近二年之任一年年收入達四萬美元。
- 三、二十歲以上未滿三十歲，且最近二年之任一年年收入達二萬美元。

(二) 賦稅類

令釋所得稅法第 14 條規定，114 年度綜合所得稅結算申報新臺幣與人民幣之折算率為 4.3516 比 1

發文單位：財政部

發文字號：台財稅字第 11404692810 號

發文日期：民國 115 年 01 月 05 日

資料來源：行政院公報第 32 卷 2 期

相關法條：所得稅法第 14 條 (114.12.26)

要旨：令釋所得稅法第 14 條規定，114 年度綜合所得稅結算申報新臺幣與人民幣之折算率為 4.3516 比 1

全文內容：核定 114 年度綜合所得稅結算申報新臺幣與人民幣之折算 4.3516 比 1。

(三) 證券類

令釋證券商管理規則第 13、16 條相關規定

發文單位：金融監督管理委員會

發文字號：金管證券字第 11403649271 號

發文日期：民國 115 年 01 月 08 日

資料來源：行政院公報第 32 卷 5 期

相關法條：證券商管理規則第 13、16 條 (114.07.18)

要旨：令釋證券商管理規則第 13、16 條相關規定

全文內容：一、有關證券商管理規則（以下簡稱本規則）第十三條負債總額之計算，得扣除受託買賣有價證券、承銷有價證券或股務代理業務所生代收付性質之過渡性負債、承做政府債券買賣所發生之負債及



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

證券商交割專戶客戶分戶帳餘額。

- 二、有關本規則第十六條資產總額之計算，應扣除證券商交割專戶銀行存款及受託買賣有價證券所生代收付性質之過渡性資產。
- 三、有關本規則第十六條營業用不動產及設備總額及非營業用不動產總額比率之計算，得不計入重估增值及公允價值變動。
- 四、本令自即日生效；本會中華民國一百十四年三月十八日金管證券字第一一四〇三三三三五八一號令，自即日廢止。

三、最新修法

（一）總統令修正「道路交通管理處罰條例」

中華民國一百十五年一月十四日總統華總一義字第 11500001701 號令修正公布第 31-1、86、90 條條文；施行日期，由行政院以命令定之

第 31-1 條 汽車駕駛人於行駛道路時，以手持方式使用行動電話、電腦或其他相類功能裝置進行撥接、通話、數據通訊或其他有礙駕駛安全之行為者，處新臺幣三千元罰鍰。

機車駕駛人行駛於道路時，以手持方式使用行動電話、電腦或其他相類功能裝置進行撥接、通話、數據通訊或其他有礙駕駛安全之行為者，處新臺幣一千二百元罰鍰。

汽機車駕駛人行駛於道路，手持香菸、吸食、點燃香菸致有影響他人行車安全之行為者，處新臺幣一千二百元罰鍰。

警備車、消防車及救護車之駕駛人，依法執行任務所必要或其他法令許可者，得不受第一項及第二項之限制。

第一項及第二項實施及宣導辦法，由交通部定之。

第 86 條 汽車駕駛人有下列情形之一，因而致人受傷或死亡，依法應負刑事責任者，得加重其刑至二分之一：

- 一、未領有駕駛執照駕車。
- 二、駕駛執照經吊銷、註銷或吊扣期間駕車。
- 三、酒醉駕車。
- 四、吸食毒品、迷幻藥、麻醉藥品或其相類似之管制藥品駕車。
- 五、行駛人行道、行近行人穿越道或其他依法可供行人穿越之交岔路口不依規定讓行人優先通行。



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

- 六、行經設有學校、醫院標誌之路段，不減速慢行。
 - 七、行車速度，超過規定之最高時速四十公里以上。
 - 八、任意以迫近、驟然變換車道或其他不當方式，迫使他車讓道。
 - 九、非遇突發狀況，在行駛途中任意驟然減速、煞車或於車道中暫停。
 - 十、二輛以上之汽車在道路上競駛、競技。
 - 十一、連續闖紅燈併有超速行為。
- 汽車駕駛人，在快車道依規定駕車行駛，因行人或慢車不依規定，擅自進入快車道，而致人受傷或死亡，依法應負刑事責任者，減輕其刑。

第 90 條 違反本條例之行為，自行為成立之日起；行為有連續或繼續之狀態者，自行為終了之日起，逾二個月不得舉發。但有下列情形，其起算日或舉發期限依各款規定辦理：

- 一、車輛駕駛人經移由受委託醫療或檢驗機構對其依第三十五條第一項第二款、第七十三條第二項測試檢定者，其期間自檢驗報告結果通知警察機關之日起算。
- 二、汽車肇事致人受傷或死亡案件，因肇事責任不明，已送鑑定者，其期間自鑑定終結之日起算；未送鑑定而須分析研判者，逾三個月不得舉發。

（二）總統令修正「衛星廣播電視法」

中華民國一百十五年一月二十一日總統華總一義字第 11500003961 號令修正公布第 20 條條文

- 第 20 條 主管機關為審議下列事項，應召開衛星廣播電視事業申設、評鑑、換照諮詢會議，提供諮詢意見：
- 一、衛星廣播電視事業、境外衛星廣播電視事業及他類頻道節目供應事業之申設、評鑑及換照。
 - 二、主管機關交付之事項。
- 前項諮詢會議置委員九人至十一人，由下列人員組成，其中任一性別代表不得少於三分之一：
- 一、主管機關代表二人。
 - 二、依頻道節目屬性分別遴聘公民團體代表三人至四人。
 - 三、專家學者三人至四人。



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

四、全國性衛星廣播電視商業同業公會代表一人。

第一項諮詢會議之委員由主管機關遴聘或遴派，任期二年，期滿得續聘或續派。

諮詢委員名單及諮詢會議紀錄應於會議後三十日內提供予申請人。前項所稱之會議紀錄係指未遮蔽內容之出席委員名單、會議議程、評鑑意見、評分表及決議。

衛星廣播電視事業申設、評鑑、換照諮詢會議委員遴選方式及審議之規則，由主管機關定之。

(三) 總統令修正「公職人員選舉罷免法」

中華民國一百十五年一月二十一日總統華總一義字第 11500003931 號令修正公布第 57、70~71、73 條條文

- 第 57 條 公職人員選舉，應視選舉區廣狹及選舉人分布情形，就機關（構）、學校、公共場所或其他適當處所，分設投票所。
- 前項之投票所應選擇具備無障礙設施之場地，若無符合規定之無障礙場地，應使用相關輔具或器材協助行動不便者完成投票。選舉委員會應視場所之無障礙程度，適度增加投票所之工作人力，主動協助行動不便者。
- 為保障原住民秘密投票權益，選舉委員會應單獨設置投票所或於區域選舉投票所內辦理各種公職人員選舉投票，不受第十七條第一項應在戶籍地投票之限制。
- 投票所除選舉人及其照顧之六歲以下兒童，第十八條第三項規定之家屬或陪同之人外，未佩帶各級選舉委員會製發證件之人員不得進入。但檢察官依法執行職務者，不在此限。
- 投票所於投票完畢後，即改為開票所，當眾唱名開票。
- 開票完畢，開票所主任管理員與主任監察員即依投開票報告表宣布開票結果，除於開票所門口張貼外，並應將同一內容之投開票報告表副本，當場簽名交付推薦候選人之政黨，及非經政黨推薦之候選人所指派之人員；其領取，以一份為限。
- 投開票完畢後，投開票所主任管理員應會同主任監察員，將選舉票按用餘票、有效票、無效票及選舉人名冊分別包封，並於封口處簽名或蓋章，一併送交鄉（鎮、市、區）公所轉送直轄市、縣（市）選舉委員會保管。
- 前項選舉票除檢察官或法院依法行使職權外，不得開拆。



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

第六項選舉票及選舉人名冊，自開票完畢後，其保管期間如下：

- 一、用餘票為一個月。
- 二、有效票及無效票為六個月。
- 三、選舉人名冊為六個月。

前項保管期間，發生訴訟時，其與訴訟有關部分，應延長保管至裁判確定後三個月。

第 70 條 候選人數未超過或不足各該選舉區應選出之名額時，以所得票數達下列規定以上者，始為當選。但村（里）長選舉不在此限：

- 一、區域立法委員、直轄市長、縣（市）長、鄉（鎮、市）長、原住民區選舉，為各該選舉區選舉人總數百分之二十。
- 二、原住民立法委員、直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表、原住民區民代表選舉，為各該選舉區應選出之名額除該選舉區選舉人總數所得商數百分之十。

前項選舉結果未能當選或當選不足應選出之名額時，區域立法委員、原住民立法委員、直轄市長、縣（市）長、鄉（鎮、市）長、原住民區長，應自投票之日起三個月內完成重行選舉投票；直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表、原住民區民代表視同缺額。同一選舉區內缺額達二分之一時，應自事實發生之日起三個月內完成補選投票。

第 70-1 條 依第六十七條第一項、第六十八條或第七十條第一項規定當選之候選人，於當選人名單公告前死亡，選舉委員會應公告為當選人；其所遺缺額，依下列規定辦理：

- 一、區域立法委員、原住民立法委員、直轄市長、縣（市）長、鄉（鎮、市）長、原住民區長、村（里）長，應自公告之日起三個月內完成重行選舉投票。
- 二、直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表、原住民區民代表，視同缺額；同一選舉區內缺額達二分之一時，應自公告之日起三個月內完成補選投票。

第 71 條 當選人於就職前死亡或於就職前經判決當選無效確定者，依下列規定辦理：

- 一、區域立法委員、原住民立法委員、直轄市長、縣（市）長、鄉

(鎮、市)長、原住民區長、村(里)長，應自死亡之日或選舉委員會收到法院確定判決證明書之日起三個月內完成重行選舉投票。

二、直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表、原住民區民代表，視同缺額；同一選舉區內缺額達二分之一時，應自死亡之日或選舉委員會收到法院確定判決證明書之日起三個月內完成補選投票。

三、全國不分區及僑居國外國民立法委員，除以書面聲明放棄遞補者外，由該政黨登記之候選人名單按順位依序遞補；該政黨登記之候選人名單無人遞補時，視同缺額。

全國不分區及僑居國外國民立法委員選舉當選人，在就職前喪失其所屬政黨黨籍者，自喪失黨籍之日起，喪失其當選資格；其所遺缺額，除以書面聲明放棄遞補者外，由該政黨登記之候選人名單按順位依序遞補；如該政黨登記之候選人名單無人遞補時，視同缺額。

全國不分區及僑居國外國民立法委員選舉婦女當選人，在就職前死亡、就職前經判決當選無效確定或喪失其所屬政黨黨籍而出缺，致該政黨婦女當選人不足婦女應當選名額時，其所遺缺額，除以書面聲明放棄遞補者外，由該政黨登記之候選人名單中之婦女候選人順位依序遞補；該政黨登記之候選人名單無婦女候選人遞補時，視同缺額。

前二項政黨黨籍之喪失，應由所屬政黨檢附黨籍喪失證明書，向中央選舉委員會備案。

第一項第三款、第二項及第三項所定立法委員之遞補，應自死亡之日、選舉委員會收到法院確定判決證明書或黨籍喪失證明書送達選舉委員會之日起十五日內，由中央選舉委員會公告遞補當選人名單。

第 73 條 立法委員於就職後因死亡、辭職、經判決當選無效確定或其他事由出缺時，依下列規定辦理：

一、區域及原住民選出者，應自死亡之日、辭職之日或選舉委員會收到法院確定判決證明書之日或其他出缺事由發生之日起三個月內完成補選投票。但其所遺任期不足一年時，不予補選。

二、全國不分區及僑居國外國民選出者，其所遺缺額，除以書面聲明放棄遞補者外，由該政黨登記之候選人名單按順位依序遞補；如該政黨登記之候選人名單無人遞補時，視同缺額。



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

全國不分區及僑居國外國民立法委員，在就職後喪失其所屬政黨黨籍者，自喪失黨籍之日起，喪失其資格，由中央選舉委員會函請立法院予以註銷，其所遺缺額，除以書面聲明放棄遞補者外，由該政黨登記之候選人名單按順位依序遞補；如該政黨登記之候選人名單無人遞補時，視同缺額。

全國不分區及僑居國外國民立法委員選舉婦女當選人，於就職後因死亡、辭職、經判決當選無效確定、喪失其所屬政黨黨籍或其他事由出缺，致該政黨婦女當選人不足婦女應當選名額時，其所遺缺額，除以書面聲明放棄遞補者外，由該政黨登記之候選人名單中之婦女候選人順位依序遞補；如該政黨登記之候選人名單無婦女候選人遞補時，視同缺額。

前二項政黨黨籍之喪失，應由所屬政黨檢附黨籍喪失證明書，向中央選舉委員會備案。

第一項第二款、第二項及第三項所定立法委員之遞補，應自立法院註銷名籍公函送達之日起十五日內，由中央選舉委員會公告遞補名單。



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

參、【中國地區最新修法或行政函釋】

最高人民法院关于部分民事案件管辖适用法律有关问题的批复

(2025 年 11 月 24 日最高人民法院审判委员会第 1959 次会议通过，自 2025 年 12 月 31 日起施行)

各省、自治区、直辖市高级人民法院，解放军军事法院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

近来，部分高级人民法院就非涉外的合同或者其他财产权益纠纷等民事案件管辖相关法律适用问题请示我院。经研究，批复如下：

- 一、当事人书面协议选择被告住所地、合同履行地、合同签订地、原告住所地、标的物所在地之外的地点的人民法院管辖，但未能提供证据证明该地点与争议有实际联系的，人民法院应当依法认定该管辖协议无效。
- 二、当事人通过书面协议将法律、司法解释规定只能由专门人民法院管辖的案件约定由其他人民法院管辖的，人民法院应当依法认定管辖协议无效，并按照法律、司法解释关于专门人民法院管辖的规定确定管辖。
- 三、当事人之间的管辖协议未明确约定具体管辖法院，但根据当事人约定的地域，结合案件性质、标的额等能够依法确定管辖法院，一方当事人仅以未明确约定具体管辖法院为由主张管辖协议无效的，人民法院不予支持。
- 四、当事人约定争议既可以向仲裁机构申请仲裁，也可以向有关人民法院提起诉讼的，关于仲裁的约定无效，但不影响关于诉讼管辖约定的效力，人民法院可以按照有关约定依法确定管辖。
- 五、因责任保险合同纠纷提起的诉讼，可以由被保险人住所地人民法院管辖。