


職場霸凌該如何提告

 匿名（一般會員） 勞動·工作 / 勞工 2020-07-16 15:36

您好，我所屬的職場員工數大約20人，職場中有幾位同事經常性的在辦公室裡大聲聊天，一開始他們針對辦公室某個女同事A霸凌，直到A離職後，霸凌對象轉移到我身上。有時刻意對著落單的我，影射我是「病毒」，還有時兩人一搭一唱的對著空氣喊：「鬧鬼了」，更曾經在我身邊驅魔，還刻意在我的朋友（同樣也是被霸凌的前同事）開店時，在我周圍大聲喊要訂罐頭塔給朋友，慶祝他們開店。這些霸凌已經長達半年以上，老闆協調過多次，但每次都偏袒霸凌方，甚至說是我想法太負面，才容易曲解他們的意思，雖然老闆事後有調位置，但到現在仍然時常能聽到她們刻意在我周遭發出訕笑及一些無意義的呻吟，或刻意針對我的一些發言，我已經受不了而需要看身心科了！到處求助無門，勞工局及職安中心說只能針對公司做處置，無法真正懲罰到霸凌的那些人，但我有錄音檔可以證明她們時常做這些事，請問我該朝哪個方向及單位求助呢？

我想知道她們罵我病毒，能構成公然侮辱嗎？

另外，是否能因為這些霸凌已造成身心受創，而要求老闆資遣我，並給予我精神賠償呢？謝謝



法律百科（認證法律人）

讚：4 留言：8

2020-07-17 02:15

親愛的會員您好，以下回覆您所提出來的問題：

關於在職場上遭到同事霸凌，可能涉及的法律問題

在職場上遭他人以言語或行為霸凌，可能涉及職業安全衛生法、勞動基準法等法規，及霸凌者的民、刑事責任問題。

（一）法律百科目前的相關文章與問答如下，可供您參考

蔡文元（2020），〈[什麼是公然侮辱罪？](#)〉。

蔡文元（2020），〈[什麼是誹謗罪？那些情況下誹謗例外不受處罰？](#)〉。

雷皓明、張學昌（2020），〈[什麼情況可以告對方「精神賠償」？](#)〉。

洪瑄憶（2020），〈[個人或法人的名譽權受侵害，可以請求民事賠償嗎？](#)〉。

問答：〈[工作職場霸凌](#)〉。

（二）另可參考

陳業鑫（2018），〈[職場被霸凌，法律怎麼保護你？](#)〉，《Cheers雜誌》，第218期。

勞動部（2018），《[職場平權簡介及申訴管道](#)》。

建議您尋求個案法律諮詢

因為您的問題涉及到個案情形，以及在您的個案中是否及如何訴諸具體的法律行動。例如，是不是要對別人提告、如何撰寫法律書狀、如何舉證、以及過程中可能有需要注意法律上時效、規費的問題，這些都需要提供法律服務的專業人士，視您的具體情況提供諮詢或服務。

法律百科是共享知識的平臺，並未提供法律諮詢服務及法律服務媒合。您遇到的是職場法律問題，除了可撥打1955勞工諮詢申訴專線尋求協助之外，也建議您參考問答：《[除了在法律百科網站提問與直接找律師協助以外，請問哪裡可以找到面對面法律諮詢的管道？](#)》當中列出的法律諮詢資源。

職場霸凌，公然侮辱，誹謗，精神賠償，法律諮詢

許郁珮（進階會員） 2021-03-13 21:42:14

110年3月11日上班發生，某主管（簡稱B主管），在4名護士師，1名檢驗師，2位清潔人員，遠遠後方一位醫師，及準備走過來這個氛圍的受檢人員1人，B主管在上述眾多人的面前，直接針對某位人員（簡稱A工作人員），直接告知A，你的褲子好皺唷！你看你看，都這麼皺了，頓時，讓A，非常難看，非常沒有面子，非常受到不平等對待，醬子算職場霸凌嗎？目前沒有錄音檔，可是有2位現場目擊的同事願意幫我作證，醫師也私下表示不應該在大家面前這樣說，應該私底下說比較好，醬子可以提告嗎？還是可以怎麼處理，謝謝



吳玟亞（進階會員） 2021-10-22 14:29:31

新進同仁被霸凌者持續恐嚇要告她，又常當面說她偷錢找麻煩的重覆點錢，直屬主管因為怕找新人要帶人很累，也為新進同仁說話，相關人事主管不處理只叫已經掛身心科還有重大疾病的新進同仁忍耐別把事情鬧大，霸凌持續了半年主管未處理，甚至霸凌者鬧到是自己帳務算錯就報警說新進同仁和直屬主管偷錢洗錢，人事相關單位在報警事件過後只記霸凌者小過，並縱容霸凌者繼續霸凌下去，已經不只一位同事受害，此霸凌者已經使同單位同仁四位離職，但都未嚴懲



匿名（一般會員） 2022-01-13 23:11:12

被主管噙說我工作很爽，我做的工作跟新人沒什麼兩樣，所以找外勞取代我，主管表示要我做什麼就做什麼！都是公司安排，這樣算職場霸凌嗎？貶低我個人，還跟其他同事聊天說我在工作沒什麼屁用，這樣算什麼???



LU0011676（一般會員） 2022-07-01 02:11:20

我擔任的職務是HR、財務，目前這間公司過去因為沒有制度做管理，勞基法、勞健保法、稅法很多日常的規範都沒被強制要求合法合規，造成過去有勞資爭議存在，老闆想要做改善。但就是因為過去這些同仁對一般常用的法規常識相對缺乏，故我在做一些日常審查，發現不合規，也未有言語衝突，就有人跳出來，以前可以為啥你就有問題，還去查了一個根本不合時宜的法條來製造衝突，從那之後，就招這位開始進行職場冷暴力，這間公司的圈圈文化很重，只要是她不認同的就很排外，後續有關勞健保的調整（有高薪低報的事實，老闆也同意修正），她也跳出來說為何要調，我"實領"沒有到這個數啊?!我真的無法理解，這法規又不是現在才有，政府也有強力宣導過，一般是雇主的問題，這邊卻是員工的問題?!當然還有很多違法事項要調整，提出後，又有人在跳，想請問一下，這樣的冷暴力要如何處理呢?!



匿名 (一般會員) 2023-03-06 11:44:42

請問如果工作職場，某主管常在開會時辱罵三字經、時常用不當言語問候人家爸媽與祖宗18代、甚至有肢體暴力的動作出現，這樣是否屬於職場暴力與職場霸凌的範疇？如果提告不想公開舉報者資訊，建議如何處理比較好？

匿名 (進階會員) 2023-05-11 10:26:18

1. 請問過去 2-3 年被刻意 Bypass 在很多業務相關的業務外，找上2層主管反應，她回答很多人在背後抱怨我，年度考績就可打差！我問是甚麼事，甚麼人，她回應：不能說！ 2. 主動找相關業務同仁討論，被大聲咆哮：你是誰啊？你不知道我很忙，你找我，我就要做嗎？ 3. 前主管保我工作成果，轉給另一人，再另闢會議把我 Bypass，掠奪我的成果！ 類似事件是霸凌嗎？如何反制？

董俊秀 (進階會員) 2023-05-11 14:54:28

A. 2-3 年內經常被 Bypass 在所負責的業務範圍外！ B. 相關部門人員討論工作內容，被咆哮：他很忙，我是誰啊，你找我，我就要做？ C. 午休時間連絡母親醫療事情，沒及時參加到會議，被嚴懲罰（績效打差） 以上算職場霸凌嗎？

匿名 (進階會員) 2023-06-22 21:03:48

請問，有位同事會跟店長打小報告，因此來冷落我，並且店長也利用職務之便把我工作排滿，無任何休息時間，美其名為「為你好，增加經驗」來情緒勒索，也在工作用群組，不帶任何髒字在群組羞辱我，覺得身心受創，覺得累，請了一天假 被說是不負責任，但是這位店長在前段時間也沒有做到他店長該做的事情，遭受冷落，工作增加，搞得身心俱疲，但是我和公司簽的合約為合作契約，不曉得能不能告職場霸凌