



The Law of  
**Workplace  
Bullying**

# 职场生态<sup>的</sup> 新观念

职场欺凌的法律规制

〔加拿大〕凯瑟琳·励嫫娥 主编 李满奎 译



北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS

The Law of  
**Workplace  
Bullying**

职场生态的  
新观念

职场欺凌的法律规制



〔加拿大〕凯瑟琳·励嫫娥 主编 李满奎 译



北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

职场生态的新观念:职场欺凌的法律规制/(加)励嫒娥(Lippel. K.)主编;  
李满奎译. —北京:北京大学出版社,2014.5  
ISBN 978-7-301-23679-6

I. ①职… II. ①励… ②李… III. ①职业-应用心理学-研究  
IV. ①C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第003470号

书 名: 职场生态的新观念——职场欺凌的法律规制  
著作责任者: [加(大)]凯瑟琳·励嫒娥 主编 李满奎 译  
组稿编辑: 郭栋磊  
责任编辑: 华磊  
标准书号: ISBN 978-7-301-23679-6/D·3495

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

新浪微博: @北京大学出版社

电子信箱: [law@pup.pku.edu.cn](mailto:law@pup.pku.edu.cn)

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027  
出版部 62754962

印 刷 者: 三河市博文印刷有限公司

经 销 者: 新华书店

965毫米×1300毫米 16开本 18.25印张 290千字

2014年5月第1版 2014年5月第1次印刷

定 价: 46.00元

---

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱: [fd@pup.pku.edu.cn](mailto:fd@pup.pku.edu.cn)

本书的翻译和出版得到了中国—加拿大政府双边合作  
农民工职业健康与安全项目 (MLOHS) 的资助

## 中文版序

世界卫生组织的研究表明,精神健康已成为全球疾病防控所面临的最重要的问题之一。在全世界范围内,监管部门正在认识到解决职场心理——社会致害因素的必要性,这些致害因素是造成劳动人口精神健康问题的一個原因。

在2013年2月,世界卫生组织起草了《精神健康行动方案》,其中,“在整个生命周期提升精神健康并预防精神疾病的宏大战略”中包含了“在工作组织结构改进、管理人员的精神健康培训、压力管理课程的提供以及职场福利项目方面提升安全与支持性的工作条件”的决心。它还突出强调了提升“预防职场自杀项目”的重要性。<sup>[1]</sup>对职场精神健康的保护不仅是所谓的“发达”国家的专利,在全世界范围内已经成为具有优先重要性的问题。<sup>[2]</sup>

国际劳工组织率先对职场暴力问题开展过多年的研究。<sup>[3]</sup>欺凌和骚扰是职场暴力最常见的形式,它们对受害人的健康会产生各种不利

---

[1] World Health Organization, *Draft Comprehensive Mental Health Action Plan 2013-2020*, EB132/8, January 11th 2013, available [in Chinese also] at p. 23; [http://www.who.int/mental\\_health/en/](http://www.who.int/mental_health/en/).

[2] Evelyn Kortum, *Work-related Stress and Psychosocial Risks: Trends in Developing and Newly Industrialized Countries*. *GOHNET Newsletter* (Special issue) (2007), pp. 3—6.

[3] Chappell & Di Martino, *Violence at Work* (3d ed.), Geneva: International Labour Office (2006).

## 2 职场生态的新观念

后果,不仅包括精神健康受损<sup>[4]</sup>,也包括心血管疾病<sup>[5]</sup>,围绕这些不利后果,已经有大量的研究成果。研究还表明,这些行为对组织机构也会产生消极的影响<sup>[6]</sup>,比如在中国所开展的一项研究表明,职场欺凌与员工的忠诚尽职程度之间存在联系。<sup>[7]</sup>

这些科学研究上的进展也促使全世界各地的监管部门承认解决职场暴力包括职场欺凌问题的重要性。这些问题不仅正在发达的工业化国家得到解决,如本书所研究的瑞典、加拿大、法国、比利时以及澳大利亚的情况;同时,在一些新兴经济体、发展中国家,如哥伦比亚、智利和巴西等<sup>[8]</sup>,这些问题也被摆上了议事日程。在本书出版后,智利政府又就职场欺凌通过了专门的立法<sup>[9]</sup>,在内容上,该立法已经超越了本书中洛佩茨·费尔南德斯所介绍的保护和救济途径。

在有些国家和地区,如加拿大的安大略省和萨斯喀彻温省,选择通过职业健康与安全立法来解决职场暴力问题,包括欺凌和骚扰问题<sup>[10]</sup>;而其他的国家和地区则选择将这一问题纳入《劳动法典》来解决,如法

---

[4] Niedhammer, Chastang, & David, Importance of Psychosocial Work Factors on General Health Outcomes in the National French SUMER Survey. 58 *Occupational Medicine* 15(2008), pp. 15—24; Rugulies, Madsen, Hjarsbech, Hogh, Borg, Carneiro & Aust, Bullying at Work and Onset of a Major Depressive Episode among Danish Female Eldercare Workers. 38 *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 218(2012), pp. 218—227.

[5] Kivimaki, Virtanen, Vartia, Elovainio, Vahtera, & Keltikangas-Jarvinen, Workplace Bullying and the Risk of Cardiovascular Disease and Depression. 60 *Occupational and Environmental Medicine* 779(2003), pp. 779—783. 有关欺凌及其原因与后果的研究综述,参见 Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research and Practice* (2nd ed.). Boca Raton, FL: CRC Press., 2011.

[6] Samnani, & Singh,. 20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of the Antecedents and Consequences of Bullying in the Workplace. 17 *Agression and Violent Behavior*, 581—589.

[7] McCormack, Casimir, Djurkovic, & Yang, The Concurrent Effects of Workplace Bullying, Satisfaction with Supervisor, and Satisfaction with Co-workers on Affective Commitment among School-teachers in China. 17 *International Journal of Conflict Management* 316(2006), 316—331.

[8] 对美洲国家与欺凌和骚扰相关的法律制度进行的最新研究出现在 2012 年底,对这些研究的综述参见 K. Lippel & L. Casas Becerra, Derecho y acoso desde la perspectiva comparada, 2012 (7) *Revista Estudios Laborales* 5—24.

[9] See K. Lippel & L. Casas Becerra, Derecho y acoso desde la perspectiva comparada, 2012 (7) *Revista Estudios Laborales* 5—24.

[10] K. Lippel, Law, Public Policy and Mental Health in the Workplace, 11 *Healthcare Papers* 20(2011) pp. 20—37.

国<sup>[11]</sup>,或者纳入劳动标准立法来解决,如加拿大魁北克省<sup>[12]</sup>。

对与工作组织相关的致害因素进行规制,包括对社会—心理致害因素以及工效方面的致害因素进行规制,在任何国家都是一个挑战。对于劳动监察员而言,虽然可以不费吹灰之力地监测和识别工作场所中存在的有毒有害因素,但对心理致害因素的干预则显得更为复杂,需要进行专门的培训,对工作组织层面的认识能力有特殊的要求;并且需要检视的内容不应仅限于工作内容,因为诸如职场暴力等致害因素的源头可能是组织层面的致害因素,如就业缺乏稳定性<sup>[13]</sup>,人手不足或者工作任务过重<sup>[14]</sup>。一些国家的劳动监察机构,如丹麦<sup>[15]</sup>,开发了复杂的操作手册来提高监察员的认识能力,而这些操作手册可能在规制骚扰的专门立法出台之前就已经存在,本书中曼纽尔·委拉斯凯兹的文章描述的就是这种情况<sup>[16]</sup>。

之所以选择研究不同国家规制职场欺凌的法律框架,是因为我们认识到只有对各种不同的法律框架进行比较,才能剖析某种立法设计的特定效果。本书诞生在执行加拿大全球健康研究倡议项目<sup>[17]</sup>的过程中,这一项目旨在从性别角度研究职场的心理致害因素。在本书出版后,我们还以同一主题出版了一本西班牙文的著作,后者主要关注拉丁美洲在这一问题上取得的最新进展。

性别分析被证明对于理解职场欺凌现象,以及界定职场欺凌与具有歧视性质的骚扰之间的界限,至关重要。在拉丁美洲,性别分析被证明

[11] 参见本书中洛伊克·勒鲁日一文。

[12] 参见本书中瑞秋·考克斯一文。

[13] Baillen & De Witte, Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators, 30 *Economic and Industrial Democracy* 348 (2009), 348—371.

[14] Wenzhi, Ling, Meng & Min, Antecedents of Medical Workplace Violence in South China. 26 *Journal of Interpersonal Violence* 312 (2011) 312—327.

[15] Rasmussen, Hansen & Nielsen, New Tools and Strategies for the Inspection of the Psychosocial Working Environment: The Experience of the Danish Working Environment Authority. 49 *Safety Science* 565 (2011), 565—574.

[16] 参见本书中曼纽尔·委拉斯凯兹一文。

[17] 这一研究项目受到加拿大全球健康研究倡议 (Global Health Research Initiative) 的资助。加拿大全球健康研究倡议是一个由加拿大健康研究所 (Canadian Institutes of Health Research)、加拿大国际发展署 (Canadian International Development Agency)、国际发展研究中心 (International Development Research Centre) 以及加拿大公共健康署 (Public Health Agency of Canada) 组成的协作研究基金项目。

甚至更为重要,因为对于监察机构和执法者来讲,解决性骚扰问题成为一个重大的挑战。

拉丁美洲在这一问题上取得的最新进展表明,与具有歧视性质的骚扰一样,心理骚扰问题并不是富有国家的“专属领地”。对这一现象的命名与禁止仅仅具有教学法上的影响,并且可能会对管理人员的培训产生一定的影响。通过解决这些问题,这些拉丁美洲国家在提升职场精神健康问题上已经领先一步,并且在这一问题上只有通过全球协同努力,世界卫生组织与国际劳工组织方能成功实现提升所有人的劳动条件、保护所有劳动者的健康的目标。

对于试图通过降低对工人的保护水平以维持其竞争力的国家,从长远来看,在国际市场的竞争中将处于不利地位,因为工人的忠诚尽职对于其所在的组织的成功而言是一项极为宝贵的财富,而这一财富只有在对工人的保护水平较高的国家才会存在。

尽管本书所论及的任何一种模式都无法生硬地适用于中国的特殊情况,我还是希望本书能够为中国的主管部门、雇主以及工人组织提供一些信息参考,使他们能从对其他国家的成功与失败经验的检视中获得启示,以便共同探讨适合于中国情况的最佳模式。

我很高兴地看到本书的中文版能够顺利地与中国读者见面,希望它能够帮助中国在解决职场欺凌问题的过程中凝聚各方智慧形成合理的规制策略。西南政法大学的李满奎先生敏锐地认识到职业心理健康保护对中国的重要性,建议将本书介绍到中国,并承担了这一艰巨的翻译任务。在翻译过程中,他与包括我在内的多位作者反复通过邮件进行磋商,我对他的细致入微、一丝不苟的态度印象深刻,对他的辛勤劳动表示衷心感谢,也对译著的成功出版表示热烈祝贺。

祝各位阅读之旅愉快!

凯瑟琳·励嫫娥

加拿大渥太华大学法学院教授

加拿大职业健康安全法首席科学家

加拿大皇家科学院院士

2013年3月31日

# 目 录

## 导论 职场欺凌的法律规制:国际概览

/〔加拿大〕凯瑟琳·励飒娥 ..... 1

一、命名与定义 ..... 3

二、针对欺凌的法律保护:专门立法 v. 一般规定 ..... 7

三、纵横交错与多元主题 ..... 11

四、结论 ..... 14

## 第一章 澳大利亚规制职场欺凌的法律框架

/〔澳〕琼·斯奎尔奇、〔澳〕罗伯特·顾思睿 ..... 17

一、导论 ..... 19

二、澳大利亚规制职场欺凌的法律框架 ..... 21

三、讨论与结语 ..... 52

## 第二章 加拿大魁北克省的心理骚扰立法:最初五年情况分析

/〔加拿大〕瑞秋·考克斯 ..... 57

一、导论 ..... 59

二、判例法分析 ..... 63

三、与心理骚扰投诉或申诉相关的背景 ..... 80

四、一个复杂的法律框架:程序和管辖问题 ..... 83

五、结语 ..... 88

## 第三章 智利保护职场骚扰受害人的法律机制

/〔智〕蒂亚哥·洛佩茨·费尔南德斯 ..... 93

一、因雇主违反确保雇员健康的义务而导致的职场骚扰 ..... 95

## 2 职场生态的新观念

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 二、通过推定解雇程序解决职场骚扰问题 .....   | 96  |
| 三、因职场骚扰造成心理伤害而直接申请赔偿 ..... | 102 |
| 四、针对职场骚扰的宪法保护 .....        | 105 |
| 五、结论 .....                 | 108 |

## 第四章 职场精神骚扰:欧洲视角下的法国法评析

|                   |     |
|-------------------|-----|
| /〔法〕洛伊克·勒鲁日 ..... | 111 |
|-------------------|-----|

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 一、法国规制职场精神骚扰的法律框架 .....   | 114 |
| 二、职场精神骚扰:比利时法律与欧洲视角 ..... | 138 |
| 三、结语 .....                | 151 |

## 第五章 聚扰:德国法上的欺凌问题/〔德〕菲利普·费信格 .....

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 一、导论 .....                    | 155 |
| 二、定义和区分 .....                 | 156 |
| 三、法律后果 .....                  | 160 |
| 四、程序问题 .....                  | 179 |
| 五、结语:是否需要针对职场欺凌制定专门的法律? ..... | 181 |

## 第六章 西班牙规制职场欺凌的法律框架

——兼论《劳动监察员处理职场暴力与骚扰问题操作指南》

|                     |     |
|---------------------|-----|
| /〔西〕曼纽尔·委拉斯凯兹 ..... | 183 |
|---------------------|-----|

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 一、导论 .....                        | 185 |
| 二、国际视角与比较研究 .....                 | 186 |
| 三、西班牙有关职场暴力和骚扰的立法 .....           | 201 |
| 四、西班牙《劳动监察员处理职场暴力与骚扰问题操作指南》 ..... | 208 |
| 五、结语 .....                        | 219 |

## 第七章 瑞典反职场欺凌立法:批判性评估

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| /〔英〕海格·赫尔、〔挪〕斯台尔·恩纳森 ..... | 221 |
|----------------------------|-----|

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 一、导论 .....            | 223 |
| 二、瑞典《反欺凌条例》 .....     | 224 |
| 三、评估《反欺凌条例》的有效性 ..... | 233 |

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 四、社会、经济及文化因素的影响 .....           | 242 |
| 五、结语 .....                      | 245 |
| <b>第八章 职场欺凌与美国劳动法:十年进展报告与评估</b> |     |
| /[美]大卫·雅玛达 .....                | 247 |
| 一、处在临界点的新兴运动? .....             | 249 |
| 二、“职场欺凌”进入美国的法律词典 .....         | 251 |
| 三、《健康职场法案》 .....                | 259 |
| 四、认真对待职场欺凌 .....                | 273 |
| <b>译后记</b> .....                | 281 |

# 导论

## 职场欺凌的法律规制：国际概览

[加拿大]凯瑟琳·励嫫娥\*

### 本文要目

- 一、命名与定义
- 二、针对欺凌的法律保护：专门立法 v. 一般规定
- 三、纵横交错与多元主题
- 四、结论

本书共收录了8篇有关职场欺凌的文章，文章的作者均为从事这一问题研究的法律学者和专家，其研究所涵盖的地域范围非常广泛，遍及四大洲。他们分别探讨了各个国家和地区在职场欺凌（又被称为心理骚扰、精神骚扰、聚扰等）规制上的最新法律进展。

---

\* 凯瑟琳·励嫫娥 (Katherine Lippel) 系加拿大职业健康安全法首席科学家，加拿大渥太华大学教授。作为本期有关职场欺凌文章的主编，我要感谢所有作者，因为他们为提升对各个国家职场欺凌受害人的法律境遇的理解做出了贡献。我还要感谢卡罗琳·科勒德 (Caroline Couillard) 女士，她对部分文章的英文版的编辑和筹备提供了大力支持；感谢克莱尔·高傅茹 (Claire Gauvreau) 女士，她为本书提供了技术支持。本书的筹备工作在全球健康研究倡议的支持下才变得可能，这一倡议为“智利职业精神健康：将性别视角引入研究、政策与实践”项目 (Proyecto Ar-acuaria) 提供研究资金，支持对有关心理—社会致害因素和规制回应开展国际比较研究。



## 一、命名与定义

如在诸多领域的研究者所指出的那样<sup>[1]</sup>,对一种现象的命名本身就会成为争议的话题,这既起因于学科上的分野,也有地缘文化差异方面的原因。在盎格鲁-撒克逊法系国家,包括英国<sup>[2]</sup>、美国<sup>[3]</sup>和澳大利亚<sup>[4]</sup>,都倾向于使用“职场欺凌”(workplace bullying)这一术语;而法语系国家,因在很大程度上受到玛丽-弗朗兹·伊利郭雁著作<sup>[5]</sup>的影响,在法国和比利时往往将同一现象称作“精神骚扰”(法文 harcèlement,相当于英文中 moral harassment)<sup>[6]</sup>,而在加拿大魁北克省则称其为“心理骚扰”(法文 harcèlement psychologique,相当于英文中的 psychological harassment)<sup>[7]</sup>。由于西班牙语系的学者同样受到伊利郭雁著作<sup>[8]</sup>的影响,他们也使用“精神骚扰”一语(西文 acoso moral,相当于英文中 moral harassment)<sup>[9]</sup>。而在

---

[1] 例如,可参见 C. Caponecchia & A. Wyatt, Distinguishing between Workplace Bullying, Harassment and Violence: A Risk Management Approach, 25 *J. Occupational Health & Safety—AUS-  
TL. & N. Z.* 439 (2009); Laura Crawshaw, Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction  
by a Thousand Definitions, 61 *CONSULTING PSYCHOL. J.: PRAC. & RES.* 263 (2009).

[2] Charlotte Rayner, The Incidence of Workplace Bullying, 7 *J. COMMUNITY & APPLIED  
SOC. PSYCHOL.* 199 (1997).

[3] David Yamada, Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress  
Report and Assessment, 32 *COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 251 (2010).

[4] Joan Squelch & Robert Guthrie, The Austrian Legal Framework for Workplace Bullying, 32  
*COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 15 (2010).

[5] MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, LA MALAISE DANS LE TRAVAIL, HARCÈLEMENT  
MORAL; DÉMÊLER LE VRAI DU FAUX (Syros, 2001); MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, LE  
HARCÈLEMENT MORAL: LA VIOLENCE PERVERSE AU QUOTIDIEN (Syros, 1998).

[6] Loïc Lerouge, Moral Harassment in the Workplace in French Law and European Perspec-  
tives, 32 *COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 109 (2010).

[7] Rachel Cox, Psychological Harassment Legislation in Québec: The First Five Years, 32  
*COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 55 (2010).

[8] MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, EL ACOSO MORAL; EL MALTRATO PSICOLÓGICO VI-  
DA COTIDIANA EN LA (1999); MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, EL ACOSO MORAL EN EL TRABA-  
JO; DISTINGUIR LO VERDADERO DE LO FALSO (2001).

[9] Diego López Fernandez, Legal Protection for Victims of Workplace Harassment in Chile, 32  
*COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 91 (2010); Manuel Velázquez, The Spanish Code of Practice on Work-  
Related Bullying: Reflections on European Law and its Impact on a National Strategy For Labor Inspec-  
tors, 32 *COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 185 (2010).

斯堪的纳维亚半岛的学者,从最早唤起学者对这一现象重视的海因兹·雷曼<sup>[10]</sup>开始,则使用“聚扰”(mobbing)<sup>[11]</sup>,这一术语同样也在德国被使用<sup>[12]</sup>。

在经过最初的迟疑后,多数学者达成一致意见,认为这些不同的术语描述的是同一种现象。<sup>[13]</sup>然而,又产生了第二层面的问题,即如何为这一现象下一个统一的定义。这一领域中的主流学者建议采用下述定义:

职场欺凌是指骚扰、冒犯,从社会层面排斥某些人或者不当地影响某人的工作任务。某一种特定的行为、互动或者过程只有重复性地在一段时间内(如在大约6个月的时间内)定期(如每周)发生,才能构成欺凌。欺凌是一个不断升级的过程,在这一过程中,受影响的人最终会处于劣势,成为系统性、消极社会行为的对象。对于作为孤立事件的单次冲突,或者如果冲突中的双方当事人具有大致相当的“实力”,这一冲突就不能被称为欺凌。<sup>[14]</sup>

当然,出于科学研究的目的,完全可以对这一定义进行更深入的讨论以获得更广泛的共识,也便于研究者对不同文化环境下这一现象存在的程度确立共同的衡量标准。不过,对于一般民众和寻求提升预防策略的实务人士而言,往往会使用一个更为宽泛的定义。参与桑德斯等人的研究<sup>[15]</sup>的普通民众,在谈及职场欺凌时,大多经常使用两个标准:消极行为

[10] HEINZ LEYMAN, MOBBING I ARBEIDSLIVET (1987). 雷曼的著作已经被翻译为法语,参见 HEINZ LEYMAN, MOBBING: LA PERSIECUTION AU TRAVAIL (Seuil, 2002). 并且他用英文发表的著作对于理解这一现象也发挥了重大的影响。例如,可参见 Dieter Zapf & Heinz Leymann eds., *Mobbing and Victimization at Work*, 5 EUR. J. WORK & ORG. PSYCHOL. 161 (1996).

[11] Helge Hoel & Ståle Einarsen, *The Swedish Ordinance Against Victimization at Work: A Critical Assessment*, 32 *COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 225 (2010).

[12] Philip S. Fischinger, "Mobbing": The German Law of Bullying, 32 *COMP. LAB. L. & POL'Y J.* 153 (2010).

[13] DUNCAN CHAPPELL & VITTORIO DI MARTINO, *Violence at Work* (3d ed.), Geneva: International Labour Office (2006); 前注[1]中 Crawshaw 文; Ståle Einarsen et al., *The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition*, in STÅLE EINARSEN ET AL., *BULLYING AND HARASSMENT IN THE WORKPLACE: DEVELOPMENT IN THEORY, RESEARCH AND PRACTICE* 3, 39 (2d ed., forthcoming 2011).

[14] 前注[13]中 Einarsen et al. 文,第 22 页。

[15] Paula Saunders et al., *Defining Workplace Bullying Behaviour Professional Lay Definitions of Workplace Bullying*, 30 *INT'L J. L. & PSYCHIATRY* 340, 348 (2007).

的实施,以及对目标群体造成某种形式伤害的行为的实施。这些研究者发现,很少有参与者提到行为实施者与目标群体之间必须存在力量的失衡,或者所实施的行为必须经常、持续性的发生。

对于那些专注于预防的实务专家而言,往往强调在行为升级至6个月内每周都发生的严重程度之前进行干预的重要性,因此鼓励科学界将更广泛的行为类别纳入到这一定义的范围考虑。<sup>[16]</sup> 按照预防的本性,应当在存在欺凌的证据之前就开始采取行动,但有学者认为如果从重复发生和发生的高频率角度对欺凌进行严格限定,可能会被用作在这些情形的证据发生前无动于衷的借口。<sup>[17]</sup> 不过,有一点可以肯定,即欺凌的预防要求在那些导致欺凌行为发生的组织因素层面进行干预。工作场所各方需要解决诸如角色冲突、工作缺乏保障性,领导力以及角色定位模糊等问题,以避免职场欺凌的出现。<sup>[18]</sup>

法学学者愿意承认能够验证科学理念的法律概念并不存在,但存在以规制行为为目的的法律概念。在那些对这一现象有明确立法的国家和地区,不管将其称为欺凌、骚扰,还是聚扰,立法者都是享有独立主权的,可以选择他们认为合适的方式对这一观念进行界定。这一选择将受到立法出台时的政治背景,规制环境,如是否已经存在规制其他类似行为的规定,以及其他很多可能与科学没有太大关系的考量因素的影响。例如,在2002年比利时通过规制精神骚扰的立法时,已经存在关于职场暴力的专

---

[16] 参见前注[1]中Crawshaw文。在大多数国家的法律尚未对频繁程度做出具体规定之时,西班牙国家职业安全与卫生研究所(the Spanish National Institute for Safety and Hygiene at Work)借鉴了雷曼著作的结论,将频繁程度和持续时间(在6个月内每周发生)规定为要件。参见前注[9]中Velázquez文。

[17] 参见前注[1]中Crawshaw文。关于这一问题的总体论述,可参见前注[7]中Cox文(认为这也可能被用来掩盖具有歧视性质的骚扰的重要性)。

[18] 例如,可参见Elfi Baillen & Hans De Witte, Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators, 30 *ECON. & INDUS. DEMOCRACY* 348 (2009); Guy Notelaers, Hans De Witte & Stale Einarsen, A Job Characteristics Approach to Explain Workplace Bullying, 19 *EUR. J. WORK & ORG. PSYCHOL.* 487 (2010); Michel Vézina & Julie Dussault, Au-delà de la Relation “Bourreau-victime” Dans l’Analyse de’une Situation de Harcèlement Psychologique au Travail, 7 *PISTES* (2005), <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a14.htm>; 前注[13]中Einarsen et al.文。

门规定,禁止工作期间的打击报复,威胁恐吓以及心理或者身体的侵扰冒犯<sup>[19]</sup>,所以当时并无必要将精神骚扰的定义扩展至那些在法律上已有名分并提供了救济的行为,如口头暴力或者程度严重的单次事件等。而在加拿大魁北克省通过有关心理骚扰的立法时并不存在这些保护,因此,对那些因某次严重的威胁或者口头暴力行为而离开工作场所的工人进行保护的必要性,使得国民大会将严重的单次事件纳入到心理骚扰的定义范围之内。<sup>[20]</sup>

本书对许多法律规定都进行了考证,从瑞典所采用的宽泛(有些人认为是过于宽泛<sup>[21]</sup>)的规定,到加拿大魁北克省和澳大利亚南澳洲所采用的狭义的技术性规定,都在本书的研究范围之内。而雅玛达教授(Yamada)在本书中所提到的立法建议即《健康职场法案》(Healthy Workplace Bill)所采用的规定,比现有的即使是最严格的立法在范围上还要窄,因为这些规定要求证明故意的存在,而这一点在本书所讨论的多数立法中并不要求。或许在美国的背景下,想要获得一个理想的定义无异于奢望得到一件奢侈品,因为这对于一个强烈抵制政府对工作条件进行规制的国家来讲是不可能实现的。<sup>[22]</sup>

术语和定义,不管是科学上的,社会意义上的,还是法律规范上的,有时候也会受到立法自身演进过程的影响,这一点可能会造成一些混淆。具有歧视性质的骚扰(discriminatory harassment)与心理骚扰(欺凌或聚扰)之间的相互作用就是一例。在多数盎格鲁-撒克逊法系的国家和地区,禁止基于性别、种族、民族、性取向等原因进行区别对待,这些

[19] Arrêté royal relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Arrêté royal du 11 juillet 2002), Le Moniteur belge du 18/07/2002; 还可参见 J. Jacquain, La Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, 137 *BULLETIN SOCIAL DU GUIDE SOCIAL PERMANENT* 1 (2002).

[20] Katherine Lippel, Le Harcèlement Psychologique au Travail: Portrait des Recours Juridiques au Québec et des Décisions Rendues par la Commission des Lésions Professionnelles, 7 *REVUE PISTES* (2005), <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>. 这一规定的重要意义,参见前注[7]中Cox文。就这一问题的其他例证,也可参见前注[9]中Velázquez文,这一例证表明可以对各种消极行为的表现形式提供广泛多样的救济。

[21] 参见前注[11]中Hoel & Einersen文(文中提到,有些利益相关者认为瑞典所采取的定义过于宽泛)。

[22] 参见Jerry Carbo, Strengthening the Healthy Workplace Act: Lessons from Title VII and HED Litigation and Stories of Targets' Experiences, 14 *J. WORKPLACE RTS.* 97 (2009) (该文认为《健康职场法案》做得还不够)。