

美國處理職場霸凌問題之法制與經驗

焦興鎧*

<摘要>

職場霸凌之防範與處理，已成為美國新興之勞資爭議課題，雖然這類職場不法侵害行為，並不像就業歧視、工作場所性騷擾或職場暴力那樣受到重視，但這類行為對受僱者個人及事業單位組織所產生之各類負面影響，已經開始引起勞動法及人力資源學者廣泛討論，並意識到該國現行勞動制定法或普通法並無法因應，乃有師法歐洲經驗制定專法之倡議出現，但迄今並未成功。本文之目的，是希望對最近在美國極引人注目職場霸凌問題之產生背景、嚴重情形及對勞資雙方所產生之各類負面影響等，做一全面檢視，並探討該國現行勞動制定法及普通法所能提供之救濟手段，以及所提出之相關改革措施，尤其是在各州制定健康工作場所法之努力情形及引起之辯論。由於雇主及受僱者雙方在事先防範及事後處理這類情形均扮演極為重要之角色，因此，他（她）們本身所應採取相關具體作為，也將一併提及。最後，鑑於這類事件在我國目前也逐漸開始受到重視，而最新修正之職業安全衛生法，也科雇主應預防這類受僱者因執行職務，而遭到不法侵害行為之法律責任。從而，美國在過去 30 多年來處理這種工作場所新興爭議所累積之經驗，自有甚多可供參考攻錯之處。

* 中央研究院歐美研究所兼任研究員、國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授及財團法人中華勞資關係研究所所長。E-mail: chiao@sinica.edu.tw

• 投稿日：09/25/2019；接受刊登日：12/26/2019。

• 責任校對：黃品瑜、楊斯婷、何思奕。

• DOI:10.6199/NTULJ.202009_49(3).0004

關鍵詞：職場霸凌、就業歧視、職場暴力、工作場所性騷擾、故意造成情緒
苦惱、雇主法律責任、健康工作場所法草案（美國）、職業安全衛
生法（臺灣）

◆目次◆

- 壹、序言
- 貳、背景說明
 - 一、職場霸凌之定義
 - 二、職場霸凌現象之形成原因
 - 三、職場霸凌在美國之普遍嚴重情形
 - 四、職場霸凌所產生之負面影響
- 參、職場霸凌問題在美國之法律救濟途徑
 - 一、根據普通法尋求救濟之途徑
 - 二、根據勞動制定法尋求救濟之途徑
 - 三、根據禁止就業歧視法尋求救濟之途徑
 - 四、根據其他相關法律尋求救濟之途徑
- 肆、訂定專法處理此類問題之努力與困難
 - 一、健康工作場所法草案之重要內容
 - 二、對制定此類專法之質疑批判
 - 三、其他國際組織及國家之經驗
- 伍、雇主所應採取之因應措施及受僱者個人防範之道
 - 一、雇主所應採取之因應措施
 - 二、受僱者個人防範之道
 - 三、其他利害關係人所應扮演之角色
- 陸、綜合評析及美國經驗對我國之啟示
 - 一、美國制度優越之處
 - 二、美國制度不足之處
 - 三、美國制度引起爭議之處
 - 四、美國經驗可供我國援引參考之處
- 柒、結語