

## 書面質詢

高天賜議員

### 特區政府應就職場欺凌進行立法，以保護僱員的身心健康

近期以來，我們辦事處接獲多宗關於職場欺凌的求助個案。有涉及到對特殊人士在工作場合受到其他職員的欺凌，有涉及到女性職員在工作場合受到言語騷擾和污衊，亦有上級對下屬長期進行人身侮辱、嘲諷和貶低等等各種情況。當中，最為嚴重的職場欺凌甚至導致當事人選擇輕生以求解脫。這些在工作場合發生的騷擾和欺凌經常以隱性而持續的方式反覆發生，對僱員的精神造成長期和慢性的折磨。與此同時，由於現行法律缺少對於職場騷擾和欺凌的針對性判定，往往令這些受害者求助無門，更令受害者家屬無法為他們追究相應責任。

加拿大職業安全和健康中心指出，職場欺凌經常通過言語或行動從精神上傷害或孤立受害者的形式發生，或涉及不良的肢體接觸。職場欺凌包括散佈惡意謠言、流言或影射、排斥或孤立他人、恐嚇他人、大喊大叫或使用汙言穢語、持續批評或貶低他人、破壞或故意妨礙他人工作、言語威脅虐待或身體虐待、以言語或電子郵件形式開“明顯具有冒犯性”的玩笑、通過糾纏、監視或跟蹤侵犯個人隱私、分配對某人不利的不合理職責或工作量（造成不必要的壓力）等等。

為了減少職場欺凌對僱員帶來的傷害並有效預防職場欺凌的發生，多個國家和地區通過針對性的立法進行事後追究，並設置相應的機制進行事前防範。例如，瑞典在1993年通過了反對職場欺凌的相關立法，當中對職場欺凌的行為進行定義並規範了僱主的監管義務；加拿大於2008年在《加拿大職業健康與安全法》中增加了“職場暴力預防條款”，並通過規範僱主應對職場暴力的義務和設置定期檢視和監督僱主的外部機構，構建起防範職場欺凌的有效機制。

此外，國際勞工組織於2019年正式通過第190號公約《關於消除勞動世界中的暴力和騷擾公約》以及配套的《第206號建議書》，旨在提高對職場

欺凌的意識、預防和懲治。該公約就工作場合發生的暴力和騷擾行為作出普適性的定義，為設立反對職場欺凌的機制提供了參考標準。

2023年8月30日，當局在答覆本人關於工作場所的騷擾和欺凌的書面質詢時僅指出，據現行《勞動關係法》第9條，僱主必須尊重僱員及以禮相待；據相同法例第10條，禁止僱主以任何方式阻礙僱員行使本身權利，以及因該等權利的行使而損害僱員。只有當涉及刑事犯罪的欺凌、騷擾、恐嚇等行為時，僱員才可向警察部門求助。

然而，據我們辦事處收到的求助個案顯示，職場欺凌不僅發生在上級和下屬之間，而且可發生在同事之間；並且，囿於職場欺凌的隱秘和輕重程度，通過現行制度進行投訴或報警往往難以立案，更無法針對職場欺凌的行為進行追究。法律的空白和制度的疏漏只會縱容職場欺凌個案不斷發生，無從談及對僱員身心健康的保障。因此，特區政府應盡快針對職場欺凌進行專項立法，以避免被欺凌至輕生的個案繼續發生。

**基於此，本人向政府提出以下質詢，並要求以清晰、明確、連貫和完整的方式適時給予本人答覆：**

一、特區政府將如何效仿其他國家或地區，修訂現行《勞動關係法》以增加應對和處置“職場欺凌”的條款，或針對“職場欺凌”進行專項立法？同時，特區政府會否效仿其他國家和地區的做法，清晰規範僱主應對職場暴力的義務，設立定期檢視的機制和監督僱主的外部機構？

二、特區政府會否將國際勞工組織所制定的國際標準，即《2019年暴力和騷擾公約》（第190號）和配套的《第206號建議書》，納入內部法律體系中？特區政府會否建立一個有效制度，保護職場欺凌行為（包括現時未列入勞動法的騷擾和欺凌行為）的受害者，以免其受到“秋後算賬”？同時，囿於職場欺凌對受害者會造成心理和精神上的持久傷害，特區政府會否設立相應的支援措施，紓解他們的精神壓力並幫助他們走出傷害的陰影？

三、針對職場欺凌對僱員可造成的傷害，特區政府會否制定宣傳計劃，宣傳各種形式的職場騷擾和欺凌行為的嚴重危害、投訴的途徑和求助的方式，以加強公眾對職場欺凌的認識和防範？