



「最低工資法」113年1月1日上路施行

接續基本工資保障基層勞工的經濟生活

《最低工資法》於112年12月27日經總統公布，行政院並於最短的時間內，核定自113年1月1日施行，我國正式邁入最低工資審議機制的新紀元。

勞動部表示，本次立法，將最低工資所需參考的社會經濟指標明確入法，並確立最低工資審議會的議事規則及最低工資的核定程序，以穩定明確的調整最低工資。同時，建立行政院不核定最低工資時，最低工資審議會應再召開會議審議之重審機制，消除外界對調整最低工資的不確定感。此外，設置跨領域研究小組之先行評估機制，評估最低工資調整後的影響，並依審議指標作成研究報告及調整建議，供最低工資審議會審議參考，使最低工資審議制度更為完善周延。

勞動部強調，在蔡總統的任內，連續8年調漲基本工資，這項保障勞工基本生活的階段性任務已完成。接下來，最低工資接續作為政府保障基層勞工維持生活水準的重要政策，藉由專法的制定，完善審議機制的建構，達成政府穩定明確調整最低工資，撐住勞工及其家庭經濟生活的承諾。

((資料來源：勞動部網頁))

守護勞工、營造身心健康職場接力辦理勞健服務

新年新氣象，勞健中心換新衣啦！協助提供勞工與企業免費的工作相關疾病預防、健康諮詢與指導等服務的「勞工健康服務中心」，自今（2024）年元旦起由財團法人職業災害預防及重建中心接棒，更名為「勞工健康服務辦公室」，並於今（1月2日）上午重新掛牌。名稱改變，但服務熱忱不變，除了延續現有業務，未來整合公、私資源能加強橫向連結、擴大職安照護範疇，更落實一條龍服務。

為提供工作者安全、衛生、舒適的工作環境，並展現對其身心健康的重視，勞動部於2014年起依序成立北區、中區、南區及東區勞健中心，推動區域勞工健康服務網絡，讓勞工朋友可以就近取得健康相關諮詢服務，並協助資源有限的中小企業處理勞工健康問題及工作環境危害改善措施。

如今9個年頭過去，勞動部2022年揭牌成立職災預防及重建中心，主責統籌辦理職災預防及重建等業務，並同步規劃四區勞健中心自2024年起由中心承接，以建構完整職災「預防」、「補償」及「重建」服務之體系。透過法人的穩定經費來源及整合公、私單位相關資源，能更靈活、更積極地提供勞資雙方所需服務，有效防止職災發生，為職場永續發展產生正面影響。

四區勞健中心自今年起以「勞工健康服務辦公室」重新登場，除了延續既有服務項目，包括持續提供勞工朋友免費健康諮詢、健檢指導、協助企業進行工作環境危害評估及改善，以及提供49人以下或依法毋須配置醫護人員之事業單位臨場健康服務等。更重要的是，承接後主要業務為現行《職業安全衛生法》未涵蓋職業衛生及健康服務項目，如勞工個人預防職業病健康追蹤檢查、特約心理諮詢.....等等，採取主動、親近性方式進入職場，透過與各機構合作，增加服務量能，落實職災預防管理。

本中心保證，雖然名稱改變，但服務不變，勞健服務辦公室依然還是民眾及企業的「好麻吉」，不論是擔心工作環境影響健康或健檢報告出現紅字，只要有任何職場健康相關問題，皆可於上班時間撥打免付費電話0800-068-580（您要幫，我幫您），只要一通電話，勞健服務辦公室立即協助。

((資料來源：勞動部網頁))

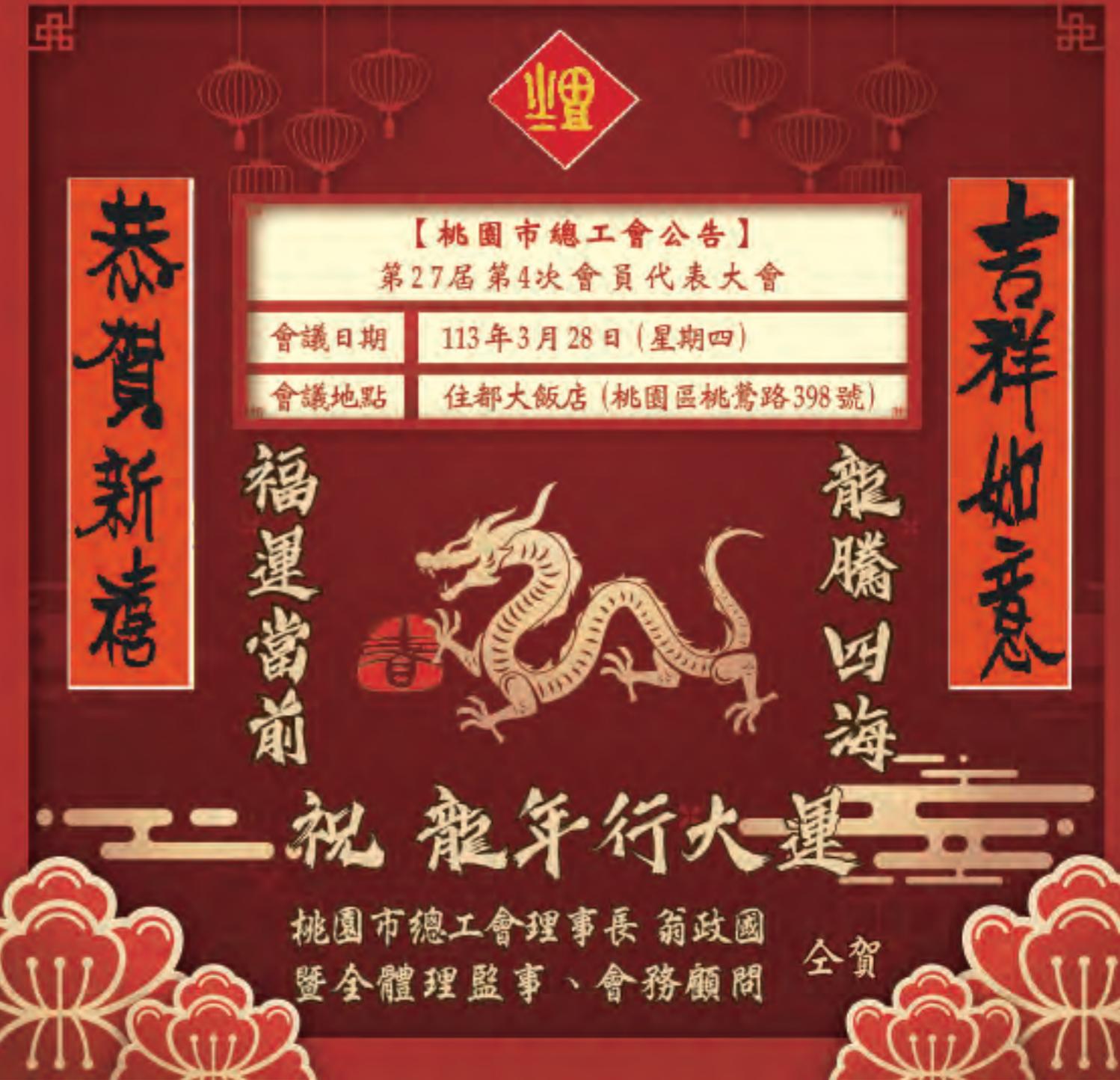


桃園市總工會會訊

發行單位：桃園市總工會 發行人：翁政國

編輯委員：陳若蘭、劉勝銘、徐城吉、彭政銘、馮中暉、莊璧愷
呂佳峰、石家穎

服務電話：(03)335-9909、傳真：(03)335-9599 電子信箱：union170@ms25.hinet.net 會址：桃園市桃園區博愛路170號4樓



收件者：

桃園市政府勞動局3樓法律諮詢室
星期一、三、五，下午2時至5時
聯絡電話 332-2101轉 6802、6803
現場登記

性別平等工作法 大哉問TOP10



為使職場性騷擾防治相關配套措施更完善，
完整規定將自113年3月8日開始實施喔！

勞工看這裡

Q1 修法後，勞工如果遭到職場性騷擾，是不是可以直接走外部申訴管道，向地方勞工主管機關提出申訴？

A1 一、受僱者或求職者遭受性騷擾，原則上還是先向雇主提起申訴。

二、但如果性騷擾行為人是最高負責人或僱用人，被害人可直接向地方勞工主管機關申訴，由地方勞工主管機關進行調查、處罰。另外，「雇主未處理」或「被害人不服」雇主的調查結果或對行為人之處置，也可以向地方勞工主管機關再申訴，經調查屬實後，可以要求雇主採取必要之處置。

Q2 公司老闆就是性騷擾加害人，受僱者根本不敢申訴，只能離職？

A2 勞工可以直接向地方勞工主管機關申訴：最高負責人有其相對的權勢地位，如果是性騷擾行為人，不管是上班時間或下班時間為之，都可以直接向地方勞工主管機關提出申訴，由地方勞工主管機關直接調查。

(一)當性騷擾行為人為最高負責人：經地方勞工主管機關認定有性騷擾行為，處1萬元以上100萬元以下罰鍰。

雇主應注意

Q1 雇主收到職場性騷擾的申訴應如何處理？要何時啟動調查？

A1 雇主接獲職場性騷擾的申訴，不論有無性騷擾的事實，應該立即介入調查、處理，包括：(一)作適當的調整、隔離措施，避免申訴人再度受到性騷擾，讓被性騷擾者不要繼續處於有性騷擾疑慮之工作環境中。(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮詢等資源。(三)對性騷擾事件進行調查。(四)對行為人為適當的懲戒(最重可以解僱)。

Q2 雇主沒有收到正式申訴，只是聽說疑似有職場性騷擾，也要處理嗎？

A2 要處理。即使雇主未接獲受僱者正式申訴，雇主知悉後，也要進行一定程度的處理，相關措施包括：(一)就相關事實進行必要的釐清。(二)依被害人意願，協助其提起申訴。(三)適度調整工作內容或工作場所。(四)依被害人意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮詢等資源。

Q3 雇主要處理和調查性騷擾事件，但公司規模小，不知道該怎麼辦？

A3 一、有關雇主依法應該辦理的防治措施，勞動部將透過準則規範，包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及相關措施。

二、另本次修法明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮詢或社福資源等必要服務，並將由地方勞工主管機關盤點整合相關資源，協助雇主。

Q4 雇主收到性騷擾申訴，需要通報嗎？

A4 要通報。新法規定，雇主接獲受僱者申訴職場性騷擾，應通知地方勞工主管機關；經雇主調查認定性騷擾屬實的案件，亦應將處理結果通知地方勞工主管機關；前述情形發生在公務機關時，公務機關亦應通報。勞動部會建立通報系統，讓雇主可以運用，各地方勞工主管機關可以掌握。

Q5 雇主受理性騷擾申訴案時，若有需要專業人才協助、調查，要去哪裡尋找呢？受害者有哪些支持性服務呢？

A5 本部將設置「工作場所性騷擾調查專業人才庫」供各界運用。又本次修法明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮詢或社福資源等必要服務。另受害者可透過地方勞工主管機關索取相關扶助資源及法律諮詢扶助。

有關勞工請普通傷病假

一次連續超過30日計算疑義

要旨：勞工請普通傷病假一次連續超過30日以上計算，以其提出假單請假期間為據，惟請假證明所載治療或休養期間含括其連續二次以上請假期間者，得合併計算；即於計算30個工作日後自第31日起，病假期間依曆計算。

說明：

- 一、查內政部主管勞工事務時期74年11月9日（74）台內勞字第361967號函：「本部74年5月13日（74）台內勞字第315045號函所稱『延長假期在一個月以上者』，係指勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過『30日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內。」
- 二、復查本部改制前行政院勞工委員會81年11月23日台（81）勞動2字第37882號函略以：「內政部74年11月9日（74）台內勞字第361967號函稱：『勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過30日以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內。』係指勞工請普通傷病假須一次連續超過30日以上，方有該函之適用」。所謂勞工請普通傷病假一次連續超過30日以上之計算，以勞工提出之假單請假期間為據，惟請假證明所載治療或休養期間含括勞工連續二次以上請假期間者，得合併計算；亦即於計算30個工作日後，自第31日起，病假期間依曆計算。
- 三、舉例而言，勞雇雙方約定週一至週五為工作日，週六及週日為休息日及例假。勞工因癌症進行治療，其就醫證明所載治療休養期間為3個月，該勞工每週提出「週一至週五」之病假假單，連續提出10週，如就醫證明所載3個月之治療休養期間含括該勞工所提出之連續10週病假假單，則雇主得自第1張假單開始，計算30個工作日後，自第31日起，依曆計算病假期間。



((資料來源：勞動部112年05月01日勞動條3字第1120147882號函))

律師駐會服務日期預告

歡迎來電預約
03-3359909

律師諮詢服務日期

113年3月6日星期三上午9~12時

113年3月23日星期六上午9~12時

律師駐會服務地點

桃園區博愛路170號4樓

桃園區民生路650號5樓502室