



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		律師駐會服務地點
5月13日	星期二上午9~12時	桃園區博愛路170號4樓
5月21日	星期三上午9~12時	桃園區博愛路170號4樓
6月10日	星期二上午9~12時	桃園區博愛路170號4樓
6月18日	星期三上午9~12時	桃園區博愛路170號4樓

活動剪影



勞動權益相關實務研習會_企業場次



勞動權益相關實務研習會_企業場次



勞動權益相關實務研習會_職業場次



本會第28屆第1次會員代表大會



勞動部因應美國關稅系列座談會



勞動部因應美國關稅系列座談會



桃園市總工會會訊



114年05月

第11405期

發行單位：桃園市總工會 發行人：陳若蘭

編輯委員：劉勝銘、徐城吉、石家穎、游珮瑜、周玉書、陳治綸

本期發行2,000份

請上桃園市總工會粉絲專頁按讚

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

理事長的話

若創新局興會務 蘭領市總譜新篇

工會先輩及勞工朋友們大家好！

很榮幸擔任桃園市總工會第28屆理事長。總工會是由前輩們的努力與耕耘，才有今天的穩固與成長。每一個制度的建立、每一次勞資協商的過程，背後都是一代代幹部與會員共同奮鬥所累積的成果。這份精神與經驗，不只是歷史，更是一種信念。

我們有責任，更有義務，將這份使命代代傳承，讓工會的價值在未來持續發光發亮。

工會不能只是守成，更需要有不斷地學習與成長的行動力。隨著勞動法令不斷地更新，理應瞭解產業發展的趨勢，強化溝通談判的技巧，這些在在唯有與時俱進，不斷地充實自己，才能為勞工捍衛權益。期望未來身為工會幹部們，能持續學習，提升自身能力。

所謂團結力量大，在捍衛勞工權益的行動過程中，成敗關鍵是凝聚會員們的力量，唯有如此，才能發揮工會存在的團結價值。未來的挑戰仍持續地在發生，本人深信，只要勞工團結凝聚向心力，我們就一定能夠順利解決每一次困難的挑戰。

現今在美國關稅政策不確定因素下，未來可謂充滿挑戰與變動的時代，身為總工會大家長，能夠與大家攜手一同為勞工努力，是我最大的榮幸。讓我們一起為勞工創造更美好的未來而努力。

理事長陳若蘭 敬上

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

桃園市總工會與勞工朋友一起為捍衛勞動權益而努力。

桃園市政府補助印製



關於「職場霸凌」法源



職場霸凌事件時間，目前有關「職場霸凌」法源皆以《職業安全衛生法第六條第二項第3款》條文規定處理，針對違反者處3萬元以上15萬元以下罰鍰。而在未有職場霸凌防治專法施行前，勞動部為強化職場霸凌訂定《執行職務遭受不法侵害預防指引》(第4版114年2/21修訂)，提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考，亦提出強化雇主就發生疑似職場不法侵害事件，進行內部申訴調查或處理程序等機制。另已完成《職業安全衛生法》修法預告，新增「職場霸凌防治專章」。

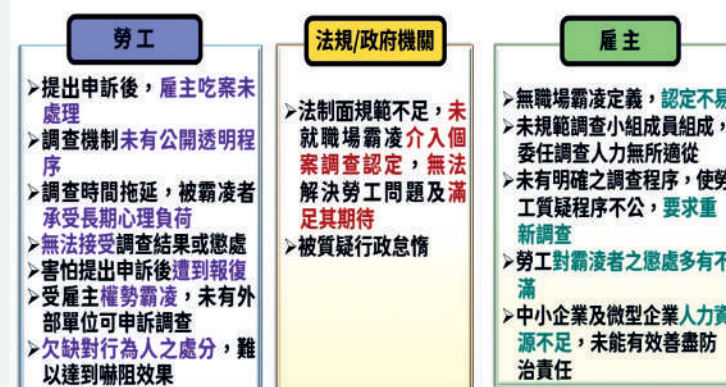
對照修法專章與指引條文內容限縮適用對象，恐造成無法源處罰的窘境。使得未來若有職場霸凌事件發生時，可能會循《性騷擾防治法》的作法，即「有」馬上調查，或用調處，就不用2人外部調查程序。

項目	職業安全衛生法專章	執行職務遭受不法侵害預防指引
定義	指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者不以持續發生為必要。	指勞工因 執行職務 ，於勞動場所遭受雇主、 主管、同事、服務對象 或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。
通報處理	☆勞工人數在十人以上者應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 ☆勞工人數在三十人以上者應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。 ☆被申訴人為最高負責人時得逕向地方主管機關提起申訴。地方主管機關為調查得委請專業人士或民間團體協助辦理。 ★雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時 一. 雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：(一)採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 (二)視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (三)對申訴事件進行調查；申訴人有意願者得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 (四)對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時： (一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (四)適度調整工作內容或工作場所。	★組織或雇主接獲申訴或通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查（若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序） ★內部事件 ☆宜於3天內成立處理小組進行調處或調查 ☆針對勞工人數100人以上者調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景) ☆勞工人數 30人以上未達100人者調查小組之成員至少3人 ☆勞工人數未達30人者得由雇主與勞工代表共同組成處理，實務運作如有困難，建議委由外部專業人員協助處理調查；調查過程宜有勞工代表參與 ◎調查期限應於2個月內完成，必要時得延長1個月 ★外部事件 通知啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網

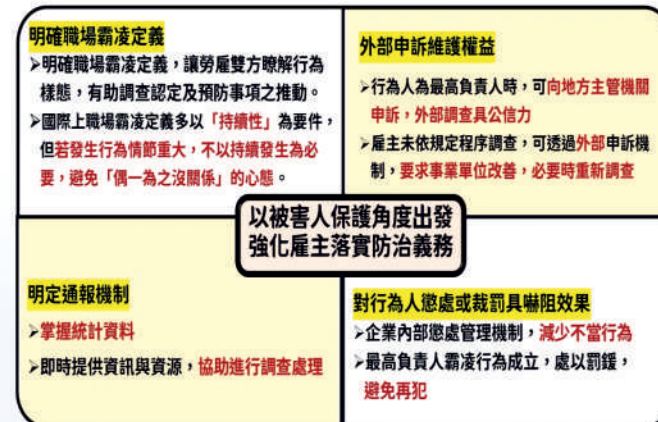
職業安全衛生法草案修法重點



現行職場霸凌防治的問題



職場霸凌防治法制設計重點



職場霸凌防治法制修正條文重點

第22條之1	第22條之2	第22條之3
明定職場霸凌定義及雇主防治措施	內部申訴、調查及保護措施	外部申訴、調查及處理機制
職場霸凌定義：勞工於 勞動場所執行職務 ，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍， 持續 以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要	職場霸凌 申訴之調查或協調與處理 ，及提供申訴人 協助與保護措施 等機制	建立外部申訴管道，被申訴人為最高負責人，得逕向地方主管機關提起申訴
依 事業單位規模 訂定不同防治措施	授權 子法 訂定職場霸凌防治措施、申訴管道、調查與處理程序、外部專家成員比例及網路登錄等事項	授權 子法 訂定地方主管機關受理職場霸凌申訴、調查方式及必要處置等事項

職場霸凌防治法制之罰則規定

雇主未採取防治或適當措施致職業病	罰3-150萬元	主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一
被申訴人規避、妨礙或拒絕配合調查		
雇主於接獲申訴後未處理	罰3-75萬元	
雇主對申訴人處以不利對待或處分		
雇主未依規定於系統登錄申訴案件	經通知限期改善，屆期未改善，罰3-75萬元	
雇主未依規定採取防治或適當措施		
最高負責人經認定為霸凌行為人	罰1-100萬元	