

1版 第12屆工會幹部選舉 明年農曆年後登記
2版 刊論：工會需要您的積極參與
3版 職場霸凌法院定義「持續對人不對事」
4版 善用法源 解析就業服務法案例

第12屆工會幹部選舉 明年農曆年後登記

五項選舉同步辦理 候選人不能委辦登記

理監事聯席會

【本刊訊】工會第11屆幹部任期將在明年5月20日到期，明年年初將進行會員代表、理監事、支部幹事、職工福利委員會與勞資會議改選事宜，本次理監事聯席會通過五項選舉的選舉辦法，歡迎對工會事務有興趣會員，一起參與。

第12屆幹部選舉，預計在明年2月農曆年後展開，從選舉人公告發布、候選人登記、號次抽籤、選舉投票與開票、公告選舉結果等，預計要忙4個月。本屆第14次理監事會花許多時間，討論各項選舉辦法。

工會表示，明年選舉是多項選舉同步進行，分別是工會會員代表、理監事、理事長、職福會議勞方委員、勞資會議勞方代表、支部幹事等，前三項有連動性與先後順序，下屆工會新理事長務必在5月20日前產出。

職福會委員、勞資會議代表任期不一，分別在8月底、3月底到期，每季開一次會，只要在第12屆開會前產生新委員，法令上並無特別規範。而「支部幹事選舉」則鎖定林口廠與高雄廠舉辦；歷屆工會基於資源整合，即使各項選舉幹部任期不一，仍會將這五項選舉同步辦完。

二級主管不能選理監事

五項選舉各依照人民團體選罷法、工會法訂出選舉辦法，「第12屆會員代表選舉辦法」文字修正如下：

第6條，本屆會員代表選舉日期、選舉人基準日、選舉區畫分表及各選舉區應選名額，經理事會議通過後，公告會員周知。

「第12屆工會理事、監事、常務理事、監事會召集人暨理事長選舉」，候選人要具備會員資格一年以上者才得以參選，且因應民法成年年齡下修規定，刪除年滿廿歲始能參選，改成「成年人者」。

所以，第3條文字修正為：凡具本會會員資格一年以上、成年人者，且不具二級主管(含)以上身分者，得被選為理、監事。

第12條：候選人辦理登記應出示服務證，且不得委託他人辦理登記。

第13條：登記候選人有二人以上同姓名者，應在其姓名下端註明服務單位或員工編號，以示區別。

工會理事長楊金嚴表示，以上條文都是比照第11屆選舉辦法，只略作文字修正。至於為何不能委託他人代辦登記？主要擔心有人冒名假造、滋擾選舉，但會員透過報社個人電子郵件與附檔「服務證」報名，因有親筆簽名與私密性，不在此限。

至於會員代表選舉，有無必要比照理監事，具一年以上會員資格才得以參選？多數理監事認為，基於鼓勵會員多多參與工會事務，擴大參與尚且不及，不宜隨意拉高參選門檻。

採購弱勢團體愛心月餅 捐獨居老人與學童

9月份工會自辦「模範勞工」歡迎推選 獲選者頒發2000元提貨券

【本刊訊】工會繼去年度在中秋節採購弱勢團體愛心月餅，贈予報社周遭三里獨居老人與學童，獲得十四名理監事與支部幹事共襄盛舉自掏腰包響應，眾人並從行善義行中獲得極大滿足，本月理監聯席會仍一致決議，授權會務單位，今年繼續採購弱勢月餅行善。

工會在7月18日召開理監事聯席會議，會中除了通過明年五項幹部選舉辦法外，更支持今年度繼續編列預算行善，其方式仍比照去年度模式，但稍作修正：在

中秋節時採購弱勢團體月餅禮盒，贈送給樟樹國小身障學童，雖然工會預算有限頂多2至3萬元，但不夠經費，仍開放理監事等幹部隨喜認購。

理事陳碧雲表示，採購弱勢團體月餅贈予給弱勢學童與老人，一開始只是個發心，但沒想到效果出奇地好，設計獨特的月餅禮盒送到樟樹國小學童手上時，孩童抱在懷裡捨不得放下、個個臉上有光，頓時讓人把心中煩惱都融化了，所以行善不在於金額多寡、禮物有無貴重，真心實意才



是無價的。

推薦心中模範勞工

聯席會中，會務單位同時也報告，今年工會仍延續往年自辦「模範勞工」選拔，9月起跑，只要入會滿四年，會員可以自薦或推薦優秀同仁參選。

理事長楊金嚴表示，每年五一勞動節，勞動部與新北市政府都會請各工會推薦優秀勞工，凡是經過報系工會推薦的，至少會有兩人上榜，獲得上級政府表揚機會，工會希望透過基層會員推薦、遴選，把優秀同仁找出來。

另工會自編預算，將選出五名

模範勞工，9月起報名、10月底出爐、11月提報上級政府，預計明年4月頒獎表揚。工會模範勞工可獲得2000元提貨券、獎狀一份，並獲推薦勞動部與新北市政府表揚機會，如果出線，還有獎金、獎座與公開表揚。





工會需要您的積極參與

工會明年初將進行工會代表、工會理監事、勞資會議、職福會勞方委員等改選，此時特別來談談現階段工會角色和會員的關係，希望大家重新認識工會在職場的重要性，讓大家更有動機和更多熱情來參與工會，讓工會運作和大家的職場生涯攜手並進。

在自由市場經濟體制下，勞工面對資方強勢的經濟及管理權，自始無法立於平等角色，尤其是個別勞工在職場的蹣跚板上，永遠是屬於弱勢一方。

回顧過去，為了拉近這個差距，勞資關係不斷發生爭議、摩擦和衝突。早期勞工在和資方對抗中發現，只有團結在一起，才有資格和能力去和資方談判，才能爭取對勞工有利的勞動條件。為團結勞工，發揮整體力量，才有工會的產生。

過去，工會一度被視為抗爭或找麻煩的代名詞，不只資方，甚至不少勞工聽

到工會也會皺眉頭，將參加工會者視為「別有用心」；但隨著時代發展，工會組織和運作早已公開、透明和法制化。公部門更將「團結權」、「協商權」及「爭議權」的勞動三權法制化，制定不同勞動法令，保障勞工在集體勞資關係中的權利。

如今參加工會，不用再偷偷摸摸，不用再怕被人用異樣眼光來對待，不用擔心資方會打壓、報復，更可以大聲地說，「參加工會我驕傲」。

此外，勞動法令日新月異，勞權意識在職場中也愈來愈重要，不管是受雇者或是管理者，如缺乏類似意識，不只可能在自身權益受損時，不知如何尋求補救；身為管理者，可能在平常管理中，誤觸像霸凌、性騷等勞權地雷。參加工會，透過工會的勞教或研習等活動，可補足自身的勞動法學分。

聯合報工會自1988年3月27日成立以

來，至今已有36年歷史，過程中工會為同仁做了不少事。像85年率媒體之先，和社方簽訂團體協約，將五一勞動節、春節除夕、初一上班，除原工資，再增付2日工資；住院病假在90天內按工資發給慰問金等福利，到今天都仍不輸法令規定。

工會成立以來，只要有重大事件，工會均會立即反映，要求社方處理。

以最近來的娛樂生活事業部組織調整為例，雖然是原職、原薪、保留原有年資的平行移轉，因原單位仍有同仁無法平行轉移至關係企業，其中包括5名工會會員。工會收到消息後，立即召集臨時理監事會，討論建請社方應盡量安置無法平行移轉同事，同時保留已屆10年、20年資獎同事領年資獎權利，獲社方善意回應。

工會在歷次勞資會議、勞工安全衛生委員會中，也都會隨時反映管理上缺

失，只要大家稍稍注意工會每月發行的「聯工月刊」中的相關報導，應可了解工會為大家做了那些事。

隨著媒體環境改變，社方積極求新求變，大家可以看到由董事長到執行長以下長官，都埋頭努力要為報社找到更好出路。

對工會而言，自然不能自外其中，須在這變動劇烈的環境中，重新檢視我們自身，讓工會的體質和運作能跟得上環境的變動及公司各項新作法。像會員年齡結構漸偏高，尤其新進會員參與工會事務部分，仍可有很大努力空間，都是工會這階段面臨的問題。

當然，工會還有許多要加強及改進的地方，需要大家幫忙與監督，更希望大家與其「坐而言，不如起而行」，在明年工會幹部改選時，挽起袖子踴躍參選，讓工會在您的參與下，為打造勞資平權再進一步。

工會勞教訓練・新北市產業總工會理事長洪清福

對付惡老闆 你要活得比他好

【本刊訊】新北市產業總工會理事長洪清福應工會邀請，在會員勞教活動中演講，洪理事長分享勞資爭議調解經驗，他以一家航太公司勞資爭議為例，證明罷工、抗爭並非是對付惡老闆的唯一方法，應採以其人之道反制其人。

他鼓勵上述弱勢勞工組工會、成立新公司，把原來被掏空母公司的業績都吃掉，如今這些勞工不但有飯吃，還活得更好，讓他覺得自己的努力很有價值。

洪清福稱讚聯合報公司是幸福企業，他表示，公司守法，勞工才能無顧慮地為公司衝刺；但現實社會上有許多中小企業、微型企業，勞工身處其中，並非都被合理對待，有些公司不為勞工投保健保、甚至高薪低報。

高薪低報有觸法問題

他說，不保勞健保，公司頂多被行政裁罰，但高薪低報，就會牽涉偽造文書、意圖使公務員登載不實，最低刑法處分就是被判刑二個月，這類被判刑案子很多，但仍有許多老闆、勞工仍渾



然未知。

洪清福表示，他原本任台電公司勞資關係處處長，是受新北市政府前副市長謝政達拜託，才接下搖搖欲墜的新北市產總理事長的位子，初上任時就碰到幸福高爾夫球場勞資糾紛案，當年勞方訴求卑微：組工會與加勞健保。他帶著勞工抗爭，還被70至80名黑衣人包圍，周遭對他喊打喊

殺，他有心臟病宿疾，一度以為自己要死在當下，幸好二名警察保護，才能離開現場；之後三年，他還繼續被高球場業主以多項官司逼迫，所幸司法最終還他清白。

嫻熟法令 鬥力不如鬥智

多年來處理勞資爭議案件中，他最有成就感的就屬某家航太公

司勞資事件。他說，這家公司原本賺錢，卻因股東理念不一，造成原來負責人在外另開新公司，公司中42名勞工不斷地被逼迫要他們自行離職，以規避「大量解僱法」，資方也不給資遣費。

他請勞工立即成立工會，不要自行辭職，繼續與公司抗爭，並提加薪百分之十案，訴請勞資爭議調解，雖然明知調解一定不成，卻可促成「罷工」合法性。之後，他洞悉罷工策略，可能讓勞工更領不到薪水，為免落入陷阱，立即更改策略，蒐集資方霸凌與性騷擾事證，再引用勞基法14條，讓所有勞工集體開除老闆，如此一來，勞方不但可訴求資遣費、加班費，還可有非自願離職；之後繼續引用勞基法第28條，爭取勞保局同意先以墊償基金，支付32名勞工資遣費、加班費；勞保局依法可向原來公司索討相關費用。

「會欺侮勞工的老闆，就要受到教訓，這世界才有公平與正義。」洪清福說，這家航太公司勞工都是高學歷，他們在航太領域與業務上都是佼佼者，被迫離

開原公司是老闆不仁，幸好他們沒有簽署競業條款，其中24名勞工採納洪清福的建議，自掏腰包成立新公司，還接下原公司七成五業務，現在活得比以前都好。

工會大事記

113.07.01~113.07.31

- ▲7月2日：財團法人勞資關係協會辦理推動性平之工會角色座談會，總幹事吳佩玲參加。
- ▲7月5日：會員座談-經濟日報用戶服務中心。
- ▲7月10-11日：新北產總辦理勞教訓練，總幹事吳佩玲、理事陳智華參加。
- ▲7月18日：理監事聯席會。
- ▲7月19日：主管會報，理事長楊金嚴參加。

職場霸凌法院定義「持續對人不對事」

理事長楊金嚴建議：先理性溝通 若不成再申訴

【本刊訊】職場關係複雜，人際溝通互動是職場必備的技能。但如溝通不順，輕則口角，嚴重甚至會出現肢體衝突及霸凌等不法侵害。為讓會員了解職場工作自身權益及同事相處之道，工會在6月勞教活動中，由理事長楊金嚴為大家簡介「職場霸凌」樣態及因應之道。

揪團漏揪 也算霸凌？

「揪團漏揪人，可能被告霸凌？」楊金嚴說，英國有一家公司利用每周五中午舉行披薩餐會連絡感情，且經理事先會問每個員工想吃口味，再去訂披薩。有一員工向法院提告遭公司霸凌，指每次經理走到她前面都跳過她。她提及之前曾因工作問題和公司發生爭執，指公司以此霸凌報復她，結果官司獲勝判賠。

國內也有類似案件，有一公司員工A中午常找同事揪團買便當，同事B被漏問幾次，認為A同事故意遺漏霸凌她，告到法院對A求償。法院調查發現A同事是義務、主動服務，且揪團對象沒有特定，不少是臨時組合，談不上針對特定人，判A無罪。

過去影響勞工身心健康的職業安全衛生危害，以物理性、化學性、生物性及人因性危害因子等

四大類為主，近年新增社會環境因子引起之心理危害（簡稱社會心理危害因子）。

這類危害因子指的是勞工在職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士的肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。

楊金嚴說，但職場霸凌目前並無明確定義，過去法院判決曾定義「職場霸凌」，是指在工作場所中發生藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。

辦公室要多溝通

勞動部在「執行職務遭受不法侵害預防指引」提到，勞工在職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士的肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，導致勞工發生精神或身體上的傷害，甚至危及性命等。

綜合法院和行政機關的說法，

「職場霸凌」就是勞工在職場上受到其他個人或一群人藉由權力濫用或職務優勢，持續對被霸凌者造成冒犯、威脅而產生精神或身體上的傷害。

楊金嚴說，職場人與人互動中，難免有意見不合情況。在士林地院判決中提到「職場生活本就是一種相互溝通的過程，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障的法益」，可視為職場霸凌與職場摩擦的區別。如用二句話來形容，職場霸凌是「持續對人不對事」，職場摩擦則是「偶發對事不對人」。

勿忽略職場冷暴力

除人際直接衝突外，另有一種「冷暴力」，也屬霸凌一種，冷暴力指的是長期以精神虐待或惡意操弄，貶損打擊他人、奪取自尊，使其身心受創的行為，如言語暴力、騷擾、拒絕溝通、不給予愛、網路霸凌等。像過去曾發生有員工因故被公司解雇，到法院和公司打恢復僱傭關係官司勝訴，結果回去工作時，發現桌子上空如也，沒有電話、電腦等

基本辦公工具，接電話還要跑到隔壁辦公室，他告公司冷暴力霸凌他勝訴。

勞工一旦遇到職場霸凌除可向同事尋求建議與支持，也可與加害者理性溝通，表達自身感受，同時思考自身有無缺失，找出問題點。另外，盡可能去蒐證相關證據，如情況沒有改善，則向公司提出申訴。

職場霸凌可發生在所有行業及職業從業人員身上。就雇主而言，可能導致組織士氣低落、形

象不佳，致難以招募人員及留住人才，甚而必須擔負勞工請假、補償金及法律責任；對勞工而言，可能導致沮喪、傷病，甚至失能或死亡，勞資均有有責任協助確保免於職場暴力的工作環境，共同打造安全友善工作環境。

那些行為可能涉及霸凌，勞動部職場霸凌自主檢核項目有17項目可參考，符合項目愈多，愈可能成立。參考網址：<https://laws.mol.gov.tw/Download.ashx?pfid=0000199560>。

經濟會員與工會有約

●7月5日中午為經濟日報營運及用戶中心同事、編政組7人與工會座談，年輕會員提及「udn買東西」收攤，為何沒有工會代爭權益？

理事長楊金嚴表示，「買東西」當年是報系關係企業，並非聯合報系一員，不是會員，工會自是無法置喙；但新聞部娛樂生活事業部70人六月底移轉至聯合線上案，裡頭有54名會員，工會積極爭取，被移轉會員才能保有年資獎等權益。



好險在工會 轉職老同事黃曉琪提供諮詢

●身為聯合報工會會員的你，不知道有沒有注意到今年5月工會發出一項「號外」：「『好險在工會』活動開跑啦！」這個從5月8日起由承保工會團體意外險的南山人壽在工會駐點，每隔周三下午3點到5點的新服務，最多時有3人立牌提供服務，可惜3個月來只服務3個人。

保單不要放著不管

笑容甜美的南山人壽業務襄理黃曉琪渾身散發太陽般的熱忱，

她曾任職聯合新聞網，有機會以前的老東家，也挺高興的。雖然對於服務人數待成長，覺得有點小小的遺憾，她認為可能是還沒有很多人知道這項加值服務，或可能有人會擔心強迫推銷，但她保證「真的沒有！」

歡迎大家來諮詢，不管是哪家的保單、自己或他人的問題，她說，一般人通常很少主動了解保險，買保單後時間一久，就會忘記或不知道自己到底買了什麼？什麼時候可以理賠？原來小意外

也有機會可申請，甚至不知道自己購買的是終身還是定期險？

她說，「保險」通常也是資訊不對等的，她認為業務員的職責就是透過淺顯易懂的方式讓保戶了解自己的保障，才不會「發生了事情不知道可以理賠」或「發生了事情才知道自己沒有保」，喪失了應該有的保障或權益。

黃曉琪有時會帶糕點請大家吃，順便在「等無人」時也能自得其樂，她很高興能幫助大家理解自己跟家人的保險問題，大家別怕，每隔周三下午，歡迎來工會坐坐，真的是服務不是推銷。

團體意外險是心意

每逢五一勞動節，為會員投保「團體意外險」，以此當作送給勞工禮物，迄今邁入第12年，早年保險包羅萬象，有住宅火險、

家庭成員也可納保，但當年保險觀念還不普及，部分同仁對保險取代「五一禮物」怨言頗多，才出現200元7-11商品券的選項；但事實證明，現今人身保險門檻

越來越高，有一份保險在身，才能為無常的人生預作準備，也印證當年工會先進們獨到眼光。歡迎大家一起來用這項新的貼心服務吧！（會員代表／牟玉珮）



南山人壽每隔周三15:00-17:00工會駐點，提供以下服務：

1. 團保諮詢與理賠服務
2. 個人保單健檢與諮詢
3. 個人退休理財規劃
4. 車險、國內外旅平險服務
5. 其他您想到跟保險有關的議題

如時間無法配合，可洽0958591570黃小姐另約其他時間。

工會勞教訓練・新北市勞工大學徐卿廉教授

勞動法李敖善用法源 解析就業服務法案例

●聯合報工會113年勞工教育訓練登場，6月22日安排整天課程及戶外活動，新北勞工大學人氣名師徐卿廉主講「就業服務法案例解析」，新北市產業總工會理事長徐清福也來交流，聯合報工會理事長楊金嚴主講「淺談職場霸凌」，都是兼顧實務與法理的課程，相當實用，也能引起共鳴，學員提問踴躍。

洪清福提到，聯合報工會運作很上軌道，會員素質也高，持續透過工會舉辦教育訓練，能讓會員提高勞動意識，也汲取勞動法令知識。洪清福說，目前產業總工會缺乏獨立調解人、志工，他希望邀聯合報同仁一起參與，受訓完成後，將協助解決勞資爭議。

議。

洪清福打頭陣講完勞教第一堂課後，第二堂課是有「勞動法界李敖」封號的徐卿廉主講就業服務法的精髓與案例剖析，徐卿廉鼓勵學員們可多善用「法源大六法」、勞動部職安署網站等工具，透過系統內容即時更新，可以蒐集到許多實用資訊及案例。

徐卿廉長期在士林地院等機關擔任調解人，調解成績斐然，調解成功率高達9成。徐也曾協助許多矚目案件調解、調查。徐卿廉提到，近年職業疾病認定標準愈來愈容易，前提是「走對醫院走對科」，許多醫院設有職業醫學科，透過這些醫師的診斷、認定，會更有力量。

在聯合報汐止總社上完2堂課後，一行人驅車前往金山朱銘美術館等地，路程中，工會理事長楊金嚴把握時間談職場霸凌議題。職場霸凌是近年的顯學，公、私部門都很重視，究竟什麼是職場霸凌，楊金嚴說，如果要用兩句話來簡單說明，職場霸凌是「持續對人不對事」，職場摩擦是「偶發對事不對人」。

冷暴力也愈來愈常見，它的定義是長期以精神虐待或惡意操弄，貶損打擊他人、奪取自尊，使其身心受創的行為，如言語暴力、騷擾、拒絕溝通、不給予愛、網路霸凌等，它可能發生在感情、婚姻、家庭、職場、社交關係中。 (理事/王慧瑛)



工會半日團康 朱銘美術館、金山老街踏青經歷



●在炎熱的周末上午，工會年度勞工教育課程從聯合報總部開始，一早8點半邀請新北市產業總工會的理事長洪清福帶來市政宣導課程，身經百戰的洪理事長分享自己參與工會抗爭的經驗。

緊接著勞教名師徐卿廉帶來就業服務法案例分析，徐老師結合勞動法條與親身參與的調解案，讓勞動法令帶入勞工生活中，兩

小時的課程讓會員代表欲罷不能，直到下課前還提問不斷。

中餐吃完便當後，搭上遊覽車直奔金山，在拉車的過程中，理事長楊金嚴分享了職場霸凌的處理個案。雖然大台北地區經常下起午後雷陣雨，但是車輛抵達時，天空雖然陰陰的，但始終沒有降下雨，反而讓午後沒有那麼炎熱，會員代表在特約導覽員的

帶領下，開始了勞教的重頭戲，參觀著名的朱銘美術館。

朱銘美術館最有名的首推太極拳系列的雕塑，導覽老師帶著一位會員代表兩人打起太極拳，也讓工會代表親身體驗朱銘大師的創作理念，走在八甲的園區內，可以看到陸海空三軍的雕像，代表們看到雄赳起氣昂昂的國軍，忍不住站在一旁跟著舉手敬禮。

園區內除朱銘大師的作品，還不時展出當代作品跟朱銘老師的作品對話，這個檔期展出由藝評人石瑞仁策畫的《流形：2024臺灣當代雕塑展》，邀請12位台灣當代藝術創作者參展，透過他們風格迥異的作品，來鋪陳當代雕塑豐富多元的樣貌。當參觀行程接近尾聲，大家到文創商店選購紀念品時，老天爺才降下雨滴。

最後一個行程就是逛金山老街，遊覽車抵達時，雨也停了，大家抓緊時間，有人趕緊去排隊買著名的金山包子，也有人趕去廟前買金山鴨肉，等到要回遊覽車時，不少人手上都提了一袋金山地瓜，餐與勞教的代表們，不僅有扎實勞教課程，知性與感性的美術之旅，更帶著美食幸福滿滿地回家。 (理事/鄭超文)

