

109年勞動法令研習活動 教育手冊



實施日期: 109年7月10日

主辦單位:  臺北自來水事業處企業工會

指導單位:  臺北市政府勞動局
Department of Labor, Taipei City Government

臺北市政府勞動局 勞動法令學習資源

項目	內容	網站連結 QR Code
「勞動臺北」 Facebook 粉絲團	請至臉書搜尋「勞動臺北」，加入本局臉書粉絲團，隨時掌握勞動時事新知。	
勞動事務學院	為加強推動基層勞動教育，勞動局規劃勞動法規與實務運作系列課程，提供本市勞動者工作之餘在職進修管道。 <u>請先至「勞動事務學院課程報名系統」加入學員，以隨時掌握報名資訊。</u>	
勞動臺北電子報	本局於每月 1 日、15 日發行「勞動臺北電子報」，請至本局網站訂閱。	
勞動法令影音 學習課程	<ol style="list-style-type: none">1. 為提供勞工朋友有效資源與學習管道，本局製作多門勞動法令串流影音學習課程，課程豐富包含勞基法新修正條文解析、職場安全衛生及法院實務判決解析勞動法令等，歡迎有興趣的民眾點選觀看。2. 請至臺北E大>選課中心>管理類>公共議題>勞動法制，即可報名學習。	
勞動影音專區	置有勞動金像獎、勞動紀錄片等勞動相關影片，藉由影像呈現各個職場勞工工作現況，詳實地重塑勞工生活面貌讓大眾更明白了解勞工的生活以及提升大眾對勞工的尊嚴與認識，歡迎點閱觀賞。	

臺北自來水事業處企業工會
109年勞動法令研習活動

工作平等法

- 主講人 陳凱平律師
- 109年7月10日

109年勞動法令研習活動/10907

1

自我介紹

學 歷：輔仁大學法律系司法組畢業

86年度律師高考及格

現職單位：陳凱平律師事務所律師

經歷：執業律師

台北企業總工會法律顧問

臺北自來水事業處企業工會法律顧問

109年勞動法令研習活動/10907

2

簡報內容

- 一. 前言
- 二. 工作平等法
- 三. 工作平等法的

109年勞動法令研習活動/10907

3

1

前言

《性別工作平等法》
係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定

該法前身是91年1月16日制定公布之《兩性工作平等法》，於97年1月16日總統修正公布更名。該法內容包括性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施

109年勞動法令研習活動/10907

4

1

前言

為什麼要制訂性別工作平等法？

該法旨在**消弭**性別職場之不平等、排除婦女就業障礙

消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視。排除婦女就業障礙的部分包括性騷擾之防治及促進工作平等措施兩部分

1

前言

性別工作平等法實施以來，事業單位實施性別工作平等法之各項職場性別平等指標均有明顯提升，**七成**女性受僱者認為性別工作平等法對排除女性就業障礙**有幫助**

1 前言

性
平
三
法

- 性別工作平等法
- 性別教育平等法
- 性騷擾防治法

109年勞動法令研習活動/10907 7

1 前言

- ▶ 性別工作平等法
是針對職場上雇主與受僱者間的性騷擾防治
- ▶ 性別教育平等法
以預防校園性騷擾事件為主，對象指一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生
- ▶ 性騷擾防治法
非屬職場、校園性騷擾，如公共運輸與公共場所之性騷擾案件

109年勞動法令研習活動/10907 8

1

前言

性別工作平等法

- [第一章 總則 § 1](#)
- [第二章 性別歧視之禁止 § 7](#)
- [第三章 性騷擾之防治 § 12](#)
- [第四章 促進工作平等措施 § 14](#)
- [第五章 救濟及申訴程序 § 26](#)
- [第六章 罰則 § 38](#)
- [第七章 附則 § 39](#)

1

前言

性別教育平等法

- [第一章 總則 § 1](#)
- [第二章 學習環境與資源 § 12](#)
- [第三章 課程、教材與教學 § 17](#)
- [第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治 § 20](#)
- [第五章 申請調查及救濟 § 28](#)
- [第六章 罰則 § 36](#)
- [第七章 附則 § 37](#)

1 前言

性騷擾防治法

- [第一章 總則](#) § 1
- [第二章 性騷擾之防治與責任](#) § 7
- [第三章 申訴及調查程序](#) § 13
- [第四章 調解程序](#) § 16
- [第五章 罰則](#) § 20
- [第六章 附則](#) § 26

2 性別工作平等法

[第 1 條](#)

為**保障**性別工作權之平等，貫徹憲法**消除性別歧視**、促進性別地位實質**平等**之精神，爰制定本法。

[第 2 條](#)

雇主與受僱者之約定**優於本法者**，**從其約定**。

2 性別工作平等法

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一. 受僱者：指受僱主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二. 求職者：指向僱主應徵工作之人。
- 三. 僱主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表僱主行使管理權之人或代表僱主處理有關受僱者事務之人，視同僱主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之僱主。
- 四. 實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五. 要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六. 派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七. 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八. 薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
- 九. 復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

2 性別工作平等法

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

2

性別工作平等法

第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

109年勞動法令研習活動/10907

15

2

性別工作平等法

第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

109年勞動法令研習活動/10907

16

2

性別工作平等法

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

109年勞動法令研習活動/10907

17

2

性別工作平等法

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，**不得因性別或性傾向而有差別待遇**。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

109年勞動法令研習活動/10907

18

2

性別工作平等法

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，**不得因性別或性傾向而有差別待遇**；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

2

性別工作平等法

第 13 條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

2

性別工作平等法

第四章 促進工作平等措施

[第 14 條](#) 每月請生理假一日…

[第 15 條](#) 分娩前後產假8星期…

[第 16 條](#) 育嬰留職停薪…

[第 20 條](#) 家庭成員發生重大事故須親自照顧時…

109年勞動法令研習活動/10907

21

2

性別工作平等法

事業單位違反性別工作平等法案件數統計

年度	違反案數	備註
109	11	1-6月
108	15	
107	17	
106	20	
105	19	
104	12	

資料來源:臺北市政府勞動局

109年勞動法令研習活動/10907

22

3

性別工作平等法的迷思

1. 性別工作平等法有無適用範圍之限制？

無。軍公教人員亦一體適用。

2. 是否只要依性別工作平等法之規定辦理，而不須理會勞動基準法之規定？

性別工作平等法旨在促進兩性之職場平等、排除婦女就業障礙，與勞動基準法係規範雇主僱用勞工勞動條件最低標準之法律不同，故二者並無相互排除適用之問題。

109年勞動法令研習活動/10907

23

3

性別工作平等法的迷思

3. 如何認定雇主是否有性別工作平等法第七條規定之性別或性傾向歧視？

招募、甄選、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。所稱「工作性質僅適合特定性別者」，係指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之。

4. 性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為？

有兩種「敵意性工作場所性騷擾」及「交換式工作場所性」。

109年勞動法令研習活動/10907

24

3

性別工作平等法的迷思

5. 為防治工作場所性騷擾雇主應做那些事？

- 僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，規定處理性騷擾事件之程序。
- 實施防治性騷擾之教育訓練。
- 設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，定指定人員或單位負責
- 與受僱者代表共同組成申訴處理委員會。
- 雇主若未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，主管機關可依第 38 條之 1 規定處新台幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。
- 雇主已遵行本府所定之各種防治性騷擾之規定，受僱者或求職者仍不免發生性騷擾情事，而受有損害者，雇主可不負連帶損害賠償責任。
- 雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償

109年勞動法令研習活動/10907

25

3

性別工作平等法的迷思

6. 女性受僱者申請生理假時，是否應提出證明文？

·勞委會委員會議於 102 年 12 月 26 日審議通過《性別工作平等法 施行細則》第 13 條修正條文，**刪除**受僱者依《性別工作平等法》第 14 條規定請生理假時，雇主得要求提出相關證明文件

7. 申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？

- 任職滿六個月後
- 於每一子女滿三歲前
- 育嬰留職停薪期間不得超過二年。
- 同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年

109年勞動法令研習活動/10907

26

3

性別工作平等法的迷思

8. 育嬰留職停薪期間勞、健、公、軍保等社會保險之規定為何？

本企業工會之常年會費是否需繳交？

育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，但不包括參加者勞工保險之職業災害。

停薪期間建議繼續繳交常年會費，以保權利

3

性別工作平等法的迷思

9. 僱主違反本法規定時，受僱者及求職者應如何申訴？

受僱者或求職者發現僱主違反性別工作平等法之規定時，得向地方主管機關申訴。軍公教人員則依其各該人事法令之規定為之。

10. 勞工產檢假5日。其配偶生產時，給予陪產假5日。產檢假及陪產假期間，薪資？

照給。

3

性別工作平等法的迷思

11.罵女人都是笨蛋也算是性騷擾嗎？

是嚴重的性別歧視，如該情境讓人覺得不舒服，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者，即可能構成性騷擾。惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

？

12.勾肩搭背會構成性騷擾嗎？

如造成他人不受歡迎的感受，並且違反他人的意願，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者，即可能構成性騷擾，惟實務認定仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

109年勞動法令研習活動/10907

29

3

性別工作平等法的迷思

13.講黃色笑話會構成性騷擾嗎？

如讓人覺得不舒服，足以影響人格尊嚴或感受到敵意或冒犯的環境者，即可能構成性騷擾，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

14.收到色情電子郵件算不算是性騷擾？

感到不舒服，可能構成性騷擾，不過如果覺得好玩，想要寄給別人，這也意味他人寄色情郵件給你（妳）的行為，你（妳）並不會覺得被冒犯，這就不構成性騷擾。但倘若你（妳）將色情電子郵件轉寄給別人，他人是否會覺得不舒服，你（妳）不是很確定，你（妳）切勿轉寄他人，否則即有可能構成性騷擾。

109年勞動法令研習活動/10907

30

3

性別工作平等法的迷思

15.如果對方用目光上下掃瞄我的身材，這樣構成性騷擾嗎？

感受到敵意或冒犯的情境者，當然可能構成性騷擾。不過如前所述，實務認定仍需依被害人主觀認知及 實務認定仍需依被害人主觀認知及 客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

16.坐公車時，感到有不舒服的碰觸，我要怎樣確認那是惡意性騷擾行為，還是不小心碰觸的行為？

縱非出於惡意的碰觸，而出於關心的或友善的碰觸，都有可能因為被碰觸的人感到不舒服，而被視為不受歡迎的行為，因此因空間設計不良或其他原因造成不小心的碰觸行為，並不當然排除性騷擾的可能。不過，該「無意識的碰觸」，仍應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實判斷，在「合理人的標準」下認定是否構成性騷擾

109年勞動法令研習活動/10907

31



謝謝聆聽

109年勞動法令研習活動/10907

32



臺北自來水事業處企業工會
109年勞動法令研習活動

職場霸凌

講師：張理事長正杰
109年7月10日

109年勞動法令研習活動/10907

1



簡報內容

- 一. 霸凌定義
- 二. 相關法規
- 三. 霸凌行為
- 四. 防治與申訴

109年勞動法令研習活動/10907

2

1 霸凌定義

職場霸凌，又稱職場暴力，泛指在工作場所中發生的，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

3

109年勞動法令研習活動/10907

為什麼會發生

如果你是上班族，一天至少會有三分之一的時間在工作上。上班族所面臨的壓力，除了實際工作，有很大一部分與上司領導風格、同事相處情況有關，尤其華人強調組織文化、人際和諧，所以來自人情的壓力更不容忽視

在受到不當的對待與刁難時，有很多人會採取「自我檢討」的策略，先反省自己是不是有什麼做不好的地方，直到確認是霸凌。但如果霸凌者是主管，會擔心反應後會丟了工作；如果霸凌者是同事，反應了則不一定有用；如果想離職，又擔心工作難找，所以就這樣忍著忍著，慢慢影響了心理健康，甚至開始懷疑、責怪自己很沒用，才讓霸凌一再發生

4

109年勞動法令研習活動/10907



職場霸凌為一種藉由控制與壓抑他人以表達霸凌者內心的攻擊與不適當行為的強迫性需求，這些不適當行為可能是社交上的、個人化的、人際上的或專業性的不當做為，並因為整體工作環境對此類不當做為的默許或忽視而持續存在，受霸凌者不僅會因為霸凌者的攻擊與不當做為而受害，更會因為整體工作環境的默許與忽視氣氛而感到彷彿被所有人聯合傷害與背叛，進而造成強大的生理與心理受創結果

5

109年勞動法令研習活動/10907

什麼情況下發生？

何謂「職場霸凌」？

我們可以這樣定義：雇主濫用權力、優勢地位，或是怠於行管理、監督權限，縱容主管或其他員工以積極或消極方式造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，造成被侵害員工身心壓力

常見類型包括肢體、言語或是集體孤立，心理影響導致的精神損害，就像台語說的「氣死驗無傷」，往往看不到實際傷害

追根究底，職場霸凌事件的發生，雇主、勞工都可能有相應**法律責任**

6

109年勞動法令研習活動/10907



職場霸凌通常有關於組織中的既定規則和政策的運作；每個人都有可能參與或主動施行職場霸凌，霸凌者可以是**同僚**，也可能是**下屬**，不過更多霸凌發生於**上司對下屬**之間

霸凌行為可以是隱蔽或公開的，霸凌的負面影響不僅及於被欺負、被霸凌直影響的個人，也可能波及到旁觀者，導致員工整體士氣下降、生產力下降、離職率升高、組織文化的變革等問題，進而導致更多的問題產生

7

109年勞動法令研習活動/10907



霸凌角色大致可分為

- ✓ 霸凌者 (bully)
- ✓ 受害者 (victim)
- ✓ 旁觀者 (witness)

8

109年勞動法令研習活動/10907



霸凌者與受害者

- 上司與下屬之間
- 同事之間
- 員工與客戶之間
- 單位之間

109年勞動法令研習活動/10907

9



勞動基準法第14-2條

民法第188條

民法第483-1條

職業安全衛生法第6條

109年勞動法令研習活動/10907

10



勞動基準法第14-2條

僱主、僱主家屬、僱主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

109年勞動法令研習活動/10907

11



民法第188條

受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權

109年勞動法令研習活動/10907

12



民法第483-1條

受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防

109年勞動法令研習活動/10907

13



- ◆ **肢體霸凌**
毆打身體、搶奪財物等，這是最令人恐懼的行為
- ◆ **關係霸凌**
排擠孤立、操弄人際等，這是最常見，容易被忽視的行為
- ◆ **語言霸凌**
嘲笑污辱、出言恐嚇等，是肉眼看不到傷口，但心理傷害大
- ◆ **反擊霸凌**
受凌反擊、有樣學樣
- ◆ **網路霸凌**
散播謠言或不雅照片，這種霸凌速度快、管道多、殺傷力大
- ◆ **性霸凌**
性侵害、性騷擾

109年勞動法令研習活動/10907

14



職場霸凌成因

1) 工作環境

如高度緊張、競爭的、缺乏友善和互相支援的氣氛，無法提供工作上足夠的資源

2) 工作組織和工作設計

高效率及高度緊張的工作、工作負荷量、員工數不足、角色模糊，以及角色衝突、缺乏明確的目標

3) 組織文化和組織氣候

間接式允許負向或霸凌行為、支持或默認霸凌行為、缺乏同事或主管的社會支持、組織約束

4) 組織重大改變

管理階層改變、組織縮編

5) 領導風格

如集權、獨裁式領導、缺乏員工參與決策

6) 人際關係衝突

知曉某人的弱點、利用受害者工作績效上的弱勢之處

15

109年勞動法令研習活動/10907



一般發生的樣態(1)

1) 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲

2) 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值

3) 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力

4) 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者

5) 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者

6) 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者

7) 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅

8) 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做

16

109年勞動法令研習活動/10907



一般發生的樣態(2)

- 9) 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望
- 10) 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位
- 11) 不准被霸凌者請假
- 12) 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳
- 13) 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進
- 14) 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分
- 15) 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解
- 16) 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰
- 17) 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休

17

109年勞動法令研習活動/10907



防治-阿德勒心法(1)

- 1) 先了解原因
- 2) 面對衝突
- 3) 為自己發聲
- 4) 爭取他人協助
- 5) 往上申訴
- 6) 思考離職

18

109年勞動法令研習活動/10907



防治-阿德勒心法(2)

阿德勒心法有助於我們面對職場霸凌

面對無法控制情緒的人，往往是因為內心不夠成熟，他們擔憂自己無法獲得別人的認可，便藉由情感和攻擊性的言詞，掩飾自己在工作上的缺乏自信，其實是一種過度的自我防衛。

時常失去理智吼叫的人，這是他們從小認為只要火冒三丈、威嚇周遭大人，就能達到想要的效果，是一種情緒的勒索。

有些上司，他們不明白職責的不同並不等於身分的優劣，成為主管以後，伴隨的責任會增加，但升遷不代表地位有變得比較崇高。

面對失去理智、無理取鬧的上司，不要在意他的情緒表現，只要注意他實際「交代了什麼內容」就好。

職場人際關係的重點在於工作的執行，我們只需要注重談話本身的內容，無須過度在意對方的情緒表達

19

109年勞動法令研習活動/10907



應對方式(機關)

1. 針對員工申訴的事件進行客觀且**快速的調查**
2. 透過**非正式的方式**調整同仁不恰當的行為，因為有時當事人並未意識到自己的行為造成他人不舒服的情況
3. 尋求**心理協助**有助於當事人解決問題或提供被指控當事人的心理支持
4. 由獨立的**第三方進行調解**，可以幫助解決紀律處分或申訴的問題
5. 依公司內部的**懲處程序進行**

20

109年勞動法令研習活動/10907



應對方式(個人)

- 1 向同事尋求建議與支持
- 2 與加害者理性溝通·表達自身感受
- 3 錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據
- 4 向機關提出申訴

109年勞動法令研習活動/10907

21



臺北自來水事業處企業工會 LINE官方帳號@270qmirr



109年勞動法令研習活動/10907

22



謝謝聆聽

109年勞動法令研習活動/10907

23