

職場暴力，不僅零容忍，更應嚴懲不貸

壹、前言

- 一.近期因媒體與社群平台針對本行暴力事件的討論，相信不少同仁心中感到不安、憤怒，甚至對行方、工會、保護制度產生懷疑，工會理解這些情緒，也認為有責任在不揭露個案細節下將本案處理過程及工會立場說明清楚，12/12行方調查程序已完成，是個適當時機，讓大家瞭解**工會並非無所作為，避免錯誤訊息持續擴散，以正視聽。**
- 二.工會想先說一個最基本也最重要的信念：**「沒有人應該在職場承受暴力或威脅，保護制度不該漏接任何一位受到傷害的同仁」**。工會參與行方職場不法侵害調查小組已處理無數次案件，始終秉持這個信念，奉行不懈。
- 三.關於職場不法侵害事件，依法在調查階段必須採取保密、不公開原則，這不是要掩蓋事實，更非要冷處理或吃案，而是要保護當事人，避免事實尚未釐清前，因外界誤導施壓，就未審先判，造成更大傷害。**工會要強調，制度的存在，是為了保護人，而不是讓人更痛苦。**

貳、工會作為

- 一.**工會於11/25接獲一封匿名來信**，內容提及疑似有同仁於下班後聚餐時發生嚴重衝突。工會即刻回信，表達可協助啟動職場不法侵害申訴程序，同時請對方提供更具體資訊，以利後續處理。當日，工會亦口頭提醒人資窗口，可能真有相關案件，請行方留意，惟之後未再收到投訴人回信。但工會並未選擇忽視或等待，**於12/2正式發信通知事發單位主管及人資，要求行方主動查明**是否確有相關案件，經確認後，**雙方**即依法啟動職場不法侵害調查程序，加速進行，**於12/12完成調查，並將在一週內邀請二位外部專家共同召開職場不法侵害評議委員會**，再將評議結果送人評會議處。之前已先要求遭指控同仁即刻休假，並調離主管職，靜候調查。
- 二.持續關懷被害同仁身心狀況及需求，防止二度傷害。

參、工會立場

12/11工會已嚴正要求行方，必須依法依規慎重處理本案，勿枉勿縱。若確認職場不法侵害成立，工會要求：

- 一.行內部分:1.依勞基法第12條規定及本行工作規則第16條，對共同工作之勞工，實施暴行者，雇主得不經預告終止勞動契約。2.對受害同仁提供最大程度、持續且實質的協助與關懷。3.徹查相關單位主管及直屬監督主管是否有延宕通報或未依規處理情形，有者嚴懲。4.行方應再加強職場不法侵害與友善職場宣導，讓全體主管及員工知所遵行，避免重蹈覆轍。制度未被瞭解及實踐，就無意義。
- 二.行外部分:1.尊重被害同仁提告權，並應予協助。2.民事可請求財產損害與精神損害賠償，行方依法應與加害人員連帶賠償責任。3.刑事可提告傷害罪、公然侮辱罪等。

肆、後續處理

行方即將召開職場不法侵害委員會及人評會處理此案，**工會將密切注意並監督行方是否依法依規及工會上述要求行事**，理事長亦會在人評會表達意見，捍衛員工權益，**最終行方必須給大家說明整起案件重點及處理結果**。至於行方是否違反職業安全衛生法，未能建立有效的必要預防職場暴力措施或事發後處理不當，將由勞動主管機關檢查後認定是否開罰，工會同樣會予關注並要求改善。

伍、工會呼籲

工會自接獲檢舉後，因依法並無調查權，故立即轉告人資處理(行方對外新聞稿亦證實係接到工會通知後即展開調查)，並持續監督協助盡速調查此案，戰戰兢兢，全力以赴。依法調查不公開以保護當事人，工會不能揭露相關資訊，然有少數社群平台造謠、抹黑工會怠惰、包庇，不明就裡就含血噴人，破壞會員對工會的信任，分化團結，讓辛苦負重前行的工會團隊備感灰心與不平。工會在此要表示抗議與譴責，工會可接受善意嚴厲的批評，但不能忍受無的放矢的毀謗。工會鄭重呼籲，有意見請直接與工會溝通，一起努力讓永豐與工會變得更好，而非躲在角落，酸言酸語，當個憤青，猛開嘴砲，法盲妄臆，這樣能解決問題?徒增內亂而已。**工會認為本案是件悲劇，公司、工會、員工都受傷害，行方責無旁貸，必須勇於檢討，亡羊補牢，大家一起努力，防止悲劇再度發生。**

理事長 郭芳環

114.12.15