

高雄醫學大學第3屆第11次勞資會議紀錄

時間：民國115年5月27日（星期三）上午9:00時至10:00時

地點：勵學大樓3樓第三會議室

主席：高煜凱主席

出席人員：林志隆代表、陳朝政代表、侯自銓代表、王惠君代表、蔡宜玲代表、蕭夙娟代表、劉益全代表（請假）、高煜凱代表、李佩珊代表、鄭蕙瑾代表

紀錄：朱怡蓓

壹、主席致詞：勞資雙方代表已各有逾半數委員出席，宣布會議開始。

貳、上次會議（115.2.3第3屆第10次勞資會議）提案決議宣讀確認：無。

參、人力資源室報告：

一、高煜凱代表於114年11月25日本屆第9次會議所提建議本校「餐點費報支標準」參照「教育部及所屬機關（構）辦理各類會議講習訓練與研討（習）會管理要點」之餐費標準調整一案，進度如下：

114.11.25決議	115.02.03進度	115.05.27進度
一、本校「餐點費報支標準」甫經114學年度第4次行政會議審議通過。惟雖校外機關補助計畫之報支標準已調整為依其補助規定辦理（新臺幣120元或以上），以學校經費支應者仍維持100元。建議校方與時俱進，參酌政府最新基準適時檢討，並納入下次修法進程。	114.11.26會計室於會議紀錄陳核簽就決議一會簽回應：本案非屬勞資會議討論範圍應回歸行政體制討論較為適宜。 主席指示： 為使決議一得以循學校行政體制納入審議，請洽校務會議職員代表協助提案。	115.02.12以電郵委託校務會議職員代表提案，該職員代表於115.03.02回復略以，本校「餐點費報支標準」為行政會議審議範疇，校務會議代表無權提案。而行政會議代表組成依本校組織規程規定辦理，其中未有職員代表。（如附件1：略）
二、為響應ESG與SDGs，減少廚餘、降低一次性容器使用並避免浪費，建議校方研議責成本校各單位以發放校內餐券或全家禮物卡等方式，替代便當供應。	校長批示決議二責成總務處就現行方案提出評估規劃後陳核。事務組回復：以餐券替代便當方案在校內已時有單位採用。將擇期洽詢會計室得否比照附院接受廠商於會議或活動次月結帳，始能進一步擴大施行。 主席指示：	總務處事務組業於115.02.26發送全校電郵，公告本校美食街餐券申請、領用、效期及核銷等相關事宜。（如附件2）

114.11.25決議	115.02.03進度	115.05.27進度
	決議二請總務處洽會計室及全家協調，評估採行月、季或學期結帳之可行性，並儘速提出評估規劃陳核首長裁決。	

有關本案後續處理，林副校長指示如下：

請人力資源室搜集教育部及本校上揭餐點費標準之修正歷程、高雄市大專校院餐點費標準，及本校方圓五公里內便當價格，並於下次會議報告。

- 二、立法院於114年12月2日三讀通過「職業安全衛生法」修正案，新增「職場霸凌防治專章」（第 22-1 條至第 22-3 條），並預定於本（115）年7月1日正式施行，係台灣首次以法律明確定義職場霸凌並課予雇主防治義務；相關重點如**附件3**。
- 三、勞動部育嬰留停以「日」申請新制於本（115）年元旦上路，受僱者家中小孩未滿3歲，雙親得以「日」為單位申請彈性育嬰留職停薪。勞動部於本年3月20日函釋，受僱者若同時撫育2名以上未滿3歲子女，以「日」申請未滿30日的彈性育嬰留停，得依不同子女分別計算，每名子女各有30日額度；育有2名未滿3歲子女者，合計可申請60日，以此類推。
- 四、勞動部於本年3月25日公布「勞工退休金條例施行細則部分條文」修正案，相關重點包含：
 - (一)確立雇主收取勞工自願提繳退休金義務，違反者依第53條規定加徵滯納金。
 - (二)落實退休基本生存權保障，對於請領月退休金者得於月退休金首次撥付入帳之日起三十日內變更為一次退休金。
 - (三)提升死亡勞工之未成年遺屬或指定請領人繼承死亡勞工退休金之保障，修訂得請領之10年期間自成年之日起算。
 - (四)擴大勞工之遺屬及指定請領人為「退休金權益不得讓與、抵銷或扣押」保障範圍，保障遺屬請領專戶餘額之權益。
- 五、勞動部於115年5月12日函釋，適用兒童及少年福利與權益保障法之寄養家庭、親屬安置、類家庭（非專業人員團體家庭），其照顧人力適

用性別平等工作法第20條家庭照顧假規定（於家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時得提出申請）。

肆、 討論事項：無。

伍、 臨時動議：無。

陸、 主席宣布散會：上午 10:00 時整。

附件 1：略

附件 2

【總務處事務組公告】本校美食街餐券活動通知



emp-bounces@mlist.kmu.edu.tw 代表總務處事務組 劉瓊惠 <jonefy@km
收件者 emp@mlist.kmu.edu.tw; researcher@mlist.kmu.edu.tw

【總務處事務組公告】本校美食街餐券活動通知

各位親愛的師長大家好：

- 一、為靈活會議(活動)餐費運用，並響應「減塑減碳·傳承永續」，及配合環保署訂定行政機關、學校減少使用免洗餐具及包裝飲用水之作業指引；自 115 年 3 月 2 日起美食街餐券使用時間從原使用 3 日延長至 1 個月，請活動承辦人踴躍申請使用。
- 二、會議(活動)餐費 100 元(每份面額 50 元*2 張)，可於國研大樓 B1F 美食街(全家便利商店、烏尼烏麥、禾順自助餐、新堂洞、飯人、喫果茶)依券面金額使用，惟不找零且不支援繳費與儲值，並於使用後由店家回收。[餐券申請核銷流程\(點我連結\)](#)及[全家商場活動餐券申請表\(點我連結\)](#)。
- 三、為配合年度預算關帳，114 學年度餐券活動日申請至 115 年 5 月 15 日止。

總務處關心您

附件 3

《職業安全衛生法》「職場霸凌之防治」專章主要訂定重點歸納如下：

一、 職場霸凌的明確法律定義

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、侮辱或其他不當之言詞或行為，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。

須具備下列五項要件：

1. 場域與時機：發生於勞工在勞動場所執行職務時（包含出差、外勤或遠距辦公）。
 2. 關係行為人：由事業單位人員利用職務或權勢等關係引發。
 3. 逾越合理範圍：該行為已逾越業務上必要且合理之範圍。
 4. 行為樣態與頻率：持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為對待勞工。
 5. 造成危害結果：致勞工之身心健康遭受危害。
- 重要例外：若情節重大者（如嚴重人格貶損），即使僅發生一次，亦可認定為職場霸凌。

二、 雇主之防治與處理義務（按規模分級）

新法規定雇主必須採取必要措施防治霸凌，其義務依員工人數區分如下：

- 不限人數（全體雇主）：皆負有防治義務，應採取預防措施維護勞工身心健康。
- 10 人以上企業：應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 30 人以上企業：應訂定書面的防治措施、申訴及懲處規範，並對全體勞工公開揭示。此外，接獲申訴後 3 日內應成立調查處理小組。

三、 立即有效之糾正及補救措施

雇主一旦知悉霸凌情形（無論是否經正式申訴），應採取以下行動：

- 避免重複發生：適度調整工作內容或場所，採取隔離措施。
- 提供協助：提供諮詢、醫療、心理諮商或法律協助，並保護個人隱私。
- 啟動調查與懲戒：對事件進行調查（亦可先行協調），並對行為人施以適當懲戒或處理。
- 資訊登錄：雇主必須將申訴案件及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站。

四、 最高負責人為行為人之處理程序

若被申訴人是公司的最高負責人（如董事長、總經理）：

- 逕向外部申訴：勞工可跳過公司內部程序，直接向地方主管機關（如勞工局）提起申訴。
- 申訴時效：自霸凌行為終了起 3 年內提出；若事發時在職、後來離職，則可在離職後 1 年內提出。
- 調查配合：最高負責人不得規避、妨礙或拒絕地方主管機關之調查。

五、調查機制的專業與公正性

- 利益迴避：調查過程應秉持客觀公正，並嚴格遵守利益迴避規定。
- 外聘委員制度：100 人以上企業組成之調查小組，其外聘成員比例不得少於 1/2，以確保調查之專業性與公信力。

六、罰則與勞工保護

- 不利處分之禁止：雇主不得因勞工提出申訴而予以解僱、降調、減薪等不利處分；若違反，該處分無效。
- 罰鍰規定：
 - 未履行法定防治義務：處 3 萬至 75 萬元罰鍰。
 - 最高負責人經認定霸凌：處 1 萬至 100 萬元罰鍰。
 - 導致勞工發生職業病：罰鍰可加重至 3 萬至 150 萬元。