

附件四

中華工程股份有限公司預防職場暴力之書面聲明

คำแถลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการป้องกันความรุนแรงในที่ทำงานโดยBES เอ็นจิเนียริงบจก. .

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

เพื่อปกป้องพนักงานทุกคนจากการถูกทำร้ายทางร่างกายหรือจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

บริษัทจึงประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่ยอมให้ผู้จัดการของบริษัทคนใดคนหนึ่งกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน และจะไม่ยอมให้เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง ผู้รับการดูแล และคนแปลกหน้าใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงานต่อพนักงานของเราโดยเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง ผู้รับการดูแล และคนแปลกหน้า

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

คำจำกัดความของการละเมิดที่ผิดกฎหมายในที่ทำงาน: เหตุการณ์ที่คนงานถูกทำร้ายทางวาจา ทางร่างกาย วาจา ทำร้ายร่างกาย ถูกข่มขู่ โจมตี

การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรือถูกโดยบุคคลอื่นในที่ทำงาน ก่อให้เกิดการทำลายทั้งโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายต่อความปลอดภัย ความเป็นอยู่ หรือสุขภาพของเขาหรือเธอ

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(說明如後)：

รูปแบบที่เป็นไปได้ของการละเมิดที่ผิดกฎหมายในที่ทำงาน (อธิบายไว้ด้านล่าง)

1. 職場暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน (เช่น การทุบตี เกา ต่อย เตะ ฯลฯ)

2. 職場霸凌(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵、霸凌、恐嚇、干擾、歧視、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行等)。

การกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน (เช่น การคุกคาม การกลั่นแกล้ง การคุกคาม การละเมิด การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ การแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ คำพูดและการกระทำที่ไม่เหมาะสม ผ่านการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่น ๆ เป็นต้น)

3. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

การล่วงละเมิดทางเพศ (เช่น การแนะนำและพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น)

4. 跟蹤騷擾(如：監視觀察、不當追求、通訊騷擾、妨害名譽、尾隨接近、冒用 การสะกดรอยตามและการล่วงละเมิด (เช่น การเฝ้าระวังและการสังเกตุ การแสวงหาที่ไม่เหมาะสม

การล่วงละเมิดในการสื่อสาร ความเสียหายต่อชื่อเสียง การติดตามและการเข้าใกล้ การใช้ฉันทเป็นเท็จ

5. 就業歧視。

การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

(一) 職場暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน (เช่น การทุบตี เกา ต่อย เตะ ฯลฯ)

(二) 職場霸凌(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵、霸凌、恐嚇、干擾、歧視、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行等)。

การกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน (เช่น การคุกคาม การกลั่นแกล้ง การคุกคาม การละเมิด การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ การแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ คำพูดและการกระทำที่ไม่เหมาะสมผ่านการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่น ๆ เป็นต้น)

(三) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

การล่วงละเมิดทางเพศ (เช่น การบอกใบ้และพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น)

(四) 跟蹤騷擾(如：監視觀察、不當追求、通訊騷擾、妨害名譽、尾隨接近、冒用個資購物等)。

การสะกดรอยตามและการคุกคาม (เช่น: การเฝ้าระวังและการสังเกต การแสวงหาที่ไม่เหมาะสม การล่วงละเมิดในการ สื่อสาร ความเสียหายต่อชื่อเสียง การติดตาม การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อการข่มขู่อย่างผิดกฎหมาย ฯลฯ)

(五) 就業歧視。

การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

พนักงานควรทำอย่างไรหากเผชิญกับความรุนแรงในที่ทำงาน?

(一) 向同事尋求建議與支持。

ขอคำแนะนำและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

(二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。

สื่อสารอย่างมีเหตุผลกับผู้กระทำผิดและแสดงความรู้สึกของคุณ

(三) 思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。

คิดถึงข้อบกพร่องของตัวเอง ขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินบุคลิกภาพและประสิทธิภาพการทำงานของคุณอย่างตรงไปตรงมา และระบุส่วนที่เป็นปัญหา

(四) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

พยายามบันทึกพฤติกรรมของผู้กระทำผิดด้วยเสียงหรือวิธีการอื่นใดไว้เป็นหลักฐาน

(五) 向公司提出申訴。

ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อบริษัท

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

พนักงานทุกคนของบริษัทมีความรับผิดชอบในการช่วยดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการละเมิดที่ผิดกฎหมายในที่ทำงาน ใครก็ตามที่พบเห็นหรือได้ยินการละเมิดที่ผิดกฎหมายในที่ทำงานจะต้องแจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทหรือโทรสายด่วนรับเรื่องร้องเรียนของพนักงาน บริษัทจะดำเนินการสอบสวนอย่างเป็นความลับ หากพบว่าเป็นจริง บริษัทห้ามมิให้มีการตอบโต้ใด ๆ ต่อผู้ร้องเรียน นักข่าว หรือผู้ที่ช่วยเหลือในการสอบสวนโดยเด็ดขาด และจะถูกลงโทษหากเป็นเช่นนั้น

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

บริษัทของเราจะไม่ดำเนินการในทางลบใดๆต่อพนักงานที่หยุดทำงานหรือออกไปยังสถานที่ที่ปลอดภัยอันเนื่องมาจากความเสี่ยงต่อร่างกาย หรือชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本公司亦將盡力協助提供。

บริษัทสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานใช้กลไกการจัดการข้อร้องเรียนภายในเพื่อจัดการกับข้อพิพาทดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม

หากพนักงานต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม บริษัทจะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ความช่วยเหลือ

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

ช่องทางการให้คำปรึกษาและร้องเรียนเรื่องความรุนแรงในที่ทำงานของบริษัทเรา

申訴專線電話： 02-87876260

申訴專用電子信箱： 850@bes.com.tw

สายด่วนร้องเรียน： 02-87876260

อีเมลเฉพาะสำหรับการร้องเรียน： 850@bes.com.tw

公司負責人 บุคคลของบริษัทที่รับผิดชอบ：



日期 วันที่： 6/20/25

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 - 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 - 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 - 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 - 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 - 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 - 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 - 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。