

【115年度場次】

高雄餐旅大學勞動權益講座

林裕老師（180間企業勞資顧問、縣政府勞資爭議調解委員）

課程大綱

- 一、勞動法令與爭議處理
- 二、職業災害補償與賠償實務
- 三、「勞動事件」案例說明
- 四、認識「性別平等工作法」
- 五、職場不法侵害預防

法律名詞說明

得：可以或不可以。

在法律用語上則不具有強制之意。亦即，行為人有選擇作為或不作為之自由。

不得：強制不行。

在法律用語上具有「強制禁止」之意。也就是說，行為人沒有選擇餘地，僅能依照法律規定而不可作為。

應：一定要。

在法律用語上具有強制之意。所謂強制，即行為人沒有選擇、必須這樣。

宜：建議

法律名詞說明

事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

事業場所：法人所屬的工作場所，例如：A廠、B廠、C廠。

勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。（勞雇雙方自行約定的勞動條件）

工作規則：勞基法70條（企業的管理制度）

勞資雙方協商：法無明文規定，回歸到勞資雙方討論。

「招募面試」

勞動基準法 / 工會法

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) / 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容	罰鍰金額	備
1	彰化縣	112/09/05	112/06/20	府勞動字第1120231940號	明道學校財團法人明道大學/郭秋勳	勞動基準法第22條第2項	工資未全額直接給付勞工。	40,000	
2	彰化縣	112/07/05	112/05/02	府勞動字第1120110021號	中州學校財團法人中州科技大學/陳晉照	勞動基準法第22條第2項 勞動基準法第38條第4項	工資未全額直接給付勞工。特別休假於年度終結或契約終止而未休之日數未依規定發給工資。	50,000	
3	彰化縣	112/05/05	112/02/20	府勞動字第1120059039號	明道學校財團法人明道大學/郭秋勳	勞動基準法第22條第2項	工資未全額直接給付勞工。	20,000	
4	彰化縣	112/05/05	112/02/03	府勞動字第1120029998號	中州學校財團法人中州科技大學/陳晉照	勞動基準法第22條第2項	工資未全額直接給付勞工。	20,000	
5	彰化縣	112/01/05	111/09/21	府勞動字第1110358281號	國立彰化師範大學/陳明飛	勞動基準法第24條 勞動基準法第32條第2項 勞動基準法第49條第5項 勞動基準法第50條第1項	未依規定加給休息日延長工作時間工資。延長工作時間超過法令規定。妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。女工分娩前後未依規定給予產假。	220,000	
6	彰化縣	111/07/05	111/04/06	府勞動字第1110109889號	國立彰化師範大學/陳明飛	勞動基準法第22條第2項	工資未全額直接給付勞工。	20,000	
7	彰化縣	106/11/05	106/08/11	府勞動字第1060256663號	明道學校財團法人明道大學	勞動基準法第24條 勞動基準法第32條第2項 勞動基準法第36條	延長工作時間未依規定加給工資。延長工作時間超過法令規定。每七日中未有一日之休息作為例假。		
8	彰化縣	106/11/05	106/07/24	府勞動字第1060222550號	財團法人大葉大學	勞動基準法第36條	每七日中未有一日之休息作為例假。		

勞動基準法 / 工會法

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) / 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容	罰鍰金額	備註
1	彰化縣	112/01/05	111/09/21	府勞動字第1110358281號	國立彰化師範大學/陳明飛	勞動基準法第24條 勞動基準法第32條第2項 勞動基準法第49條第5項 勞動基準法第50條第1項	未依規定加給休息日延長工作時間工資。延長工作時間超過法令規定。妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。女工分娩前後未依規定給予產假。	220,000	
2	彰化縣	111/07/05	111/04/06	府勞動字第1110109889號	國立彰化師範大學/陳明飛	勞動基準法第22條第2項	工資未全額直接給付勞工。	20,000	

勞工從面試履歷開始就受到法令保護

雇主從招募廣告開始就要遵守法令規定

面試合格通知上班

於第一天上班途中發生車禍事故

算不算職災？

The image shows three overlapping forms for a 'Personal Information and Career History' survey. The forms are white with red borders and text. The top form is partially obscured by the middle one, which is partially obscured by the bottom one. The forms contain fields for personal details (name, age, sex, date of birth, blood type, date of completion) and career history (previous positions, current position, education, family, communication skills, driving license, vehicle ownership, and driving experience).

Form 1 (Top):

- 姓名: _____
- 年齡: _____
- 籍貫: _____
- 學歷: _____
- 家庭: _____
- 通訊錄: _____
- 身分證字號: _____
- 應徵職務: _____
- 汽車執照: ☐ 汽 ☐ 機 ☐ 駕
- 希望待遇: _____

Form 2 (Middle):

- 姓名: _____
- 年齡: _____
- 籍貫: _____
- 學歷: _____
- 家庭: _____
- 通訊錄: _____
- 身分證字號: _____
- 應徵職務: _____
- 汽車執照: ☐ 汽 ☐ 機 ☐ 駕
- 希望待遇: _____

Form 3 (Bottom):

- 姓名: _____
- 年齡: _____
- 籍貫: _____
- 學歷: _____
- 家庭: _____
- 通訊錄: _____
- 身分證字號: _____
- 應徵職務: _____
- 汽車執照: ☐ 汽 ☐ 機 ☐ 駕
- 希望待遇: _____

行政院勞工委員會 勞保 3字第 0970140335 號令民國97年08月05日

核釋符合勞工保險條例第八條規定之受僱勞工，經僱用單位或雇主通知前往辦理報到手續之應經途中發生事故而致傷害者，其保險效力之開始及請領勞工保險職業災害保險給付規定，依本會九十七年六月三十日勞保三字第○九七○一四○二五九號令辦理。

行政院勞工委員會 勞保 3字第 0970140259 號令民國 97 年 06 月 30 日
核釋勞工保險條例第十一條規定，符合第六條規定之勞工，經事業單位通知前往辦理報到手續之應經途中發生事故而致傷害者，投保單位於當日列表通知保險人辦理加保，其保險效力之開始，自當日零時起算，該等勞工得依規定請領勞工保險職業災害保險給付。

工作必須投保的『四險一金』

勞保：勞工保險

就保：就業保險

健保：健康保險

職保：職業災害保險

勞退：勞工退休金6%

試用期未加保 雇主受罰

文／盧富美

勞保局表示，公司與新進員工約定先行試用是常見的情形，但是勞保是在職保險，沒有「試用期不保」的規定。

勞保局還表示，通常雇主不幫勞工參加勞保的原因有：爲省保費而不加保，但碰到意外事故發生，雇主會因小失大；勞工到職時沒有帶證件，這是藉口，因爲可以先填勞工的名字送件加保，身分證資料再補正；勞工已經在其他地方有加保，如果勞工同時在兩個（僱用五人以上）公司工作，雇主就應該分別爲他加保。

勞保局強調，無論雙方是否約定試用，上班第一天就是僱用員工，當天就要辦理加保手續，保險效力從申報當天的零時起算。另

勞工退休金也是應自到職日提繳至離職日止。

王小姐原本任職僅兩名員工的小公司，一直只參加就業保險，後來跳槽到一家員工十餘人的公司，以爲從此就可加入勞保，上班一個月後，她以自然人憑證上網查詢自己的勞保年資，才發現公司沒幫她加保，向公司查詢，公司卻說她還在三個月試用期，期滿才能加保。

舉例而言，如果王小姐在九十九年三月七日到公司上班，當天就應加保，若公司誤以爲試用期不必加保，萬一王小姐在這段期間發生保險事故，卻因未加保而無法領取勞保給付，屆時公司不但會被罰款，還要負責賠償王小姐的損失。

自由時報 100.05.23

企業勞動法管理／林裕老師 編著 (0980-227383)

就業求職，面試有規定

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，**不得以**
種族、階級、語言、思想、宗教、
黨派、籍貫、出生地、性別、性
傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、
身心障礙、星座、血型或以往工
會會員身分為由，予以歧視；其
他法律有明文規定者，從其規定。

【陳嘉恩／台北報導】求職者常被僱主探詢隱私爭議，立法院社會福利及衛生環境委員會昨初審通過《就業服務法》修正案，未來僱主若要求職者或員工提供與就業無關的隱私資料，如詢問有幾個小孩、有無離婚等，將遭開罰六萬至三十萬元。

與工作相關不違法

提案的藍委江惠貞指，求職者常須忍受僱主無理要求，民間求職網曾調查

有五成四求職者遇到僱主探詢隱私，如問家庭狀況，也有求職者被問性取向、婚姻，甚至提供驗孕資料等，而個資外洩也常引發求職詐騙，因此修法限制僱主向求職者詢問與工作無關的隱私。勞委會主委王如玄說，贊同此項修法，維護求職者權益，未來法案若三讀通過，會加強宣導，也會制訂範例讓僱主參考，如幼教業或保全業要求員工提供犯罪前科資料，是與工作相關，就不會違反此法令。

主向求職者詢問與工作無關的隱私。

勞委會主委王如玄說，贊同此項修法，維護求職者權益，未來法案若三讀通過，會加強宣導，也會制訂範例讓僱主參考，如幼教業或保全業要求員工提供犯罪前科資料，是與工作相關，就不會違反此法令。

「人資可側面打聽」

求職者廖小姐說，履歷表上填的資料很詳細，家庭和婚姻狀況其實不見得與工作相關，「感覺僱主只是想知道員工是否能幫他們賣命。」

（二）人力銀行行銷處協理陳力予認為，修法有助保障求職者基本權益，不過企業人資通常不會直接問求職者隱私，如有了解必要，可能透過側面打聽或網路搜尋。

求職者問隱私
可罰僱主30萬

101.6.7

蘋果日報

就業求職，面試有規定

雇主招募或僱用員工，**不得**有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

「勞動契約」

何謂勞動契約？







不簽勞動契約 會有哪些問題呢？

薪水一個月要發幾次？

第二十三條（工資之給付~時間或次數）【相關罰則】§79

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主能不能預扣工資作為賠償費用？

第二十六條（預扣工資之禁止）【相關罰則】§78

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

問題

加班要誰同意？

加班要不要員工同意？

加班要不要雇主同意？

沒有經過雇主同意加班，
自行加班要不要給加班費？

問題

減薪要不要員工同意？

加薪要不要員工同意？



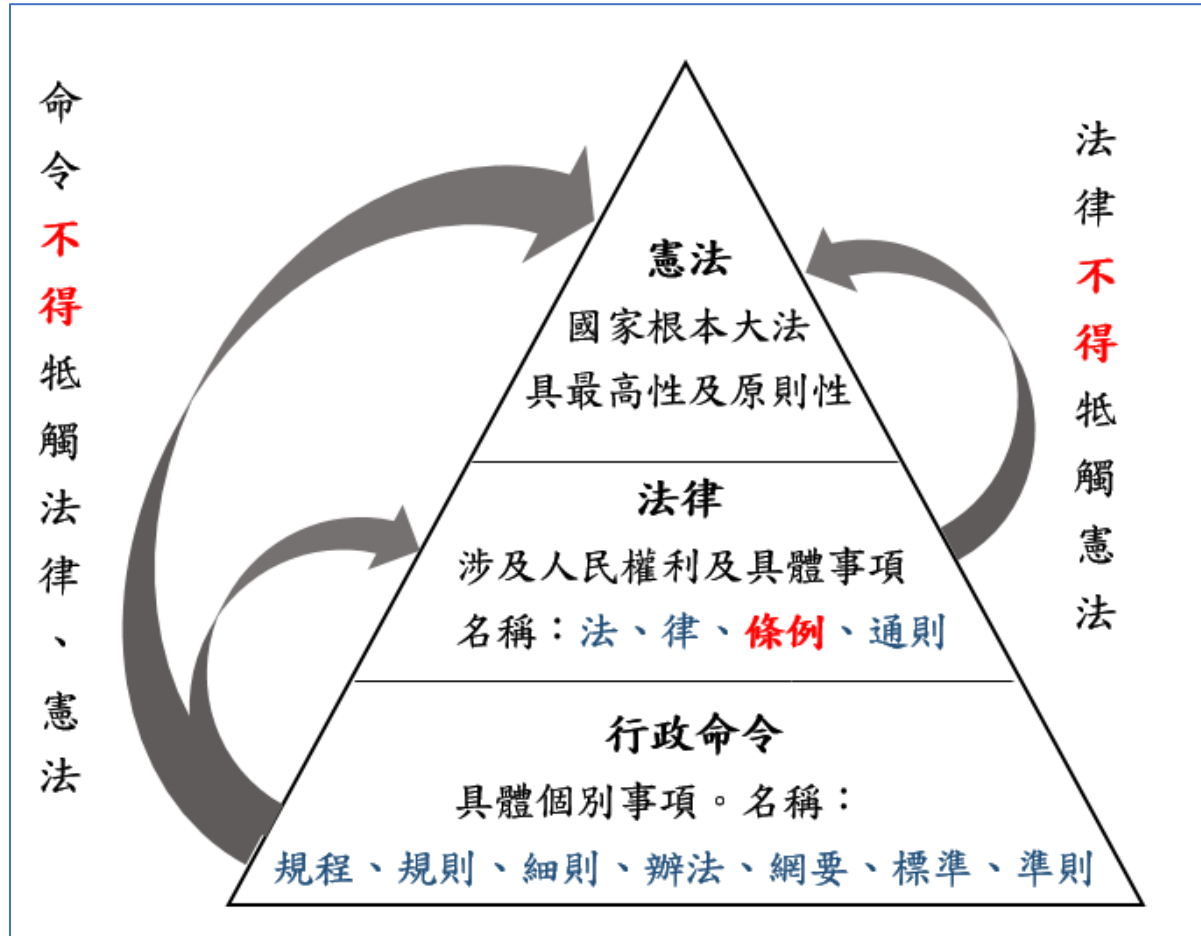
勞動契約應約定的項目

1. 工作場所及工作內容
2. 工時起迄、休息時間、休假與請假
3. 工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法
4. 勞動契約之訂定、終止及退休
5. 資遣費、退休金、其他津貼及獎金
6. 勞工應負擔之膳宿費及工作用具費
7. 安全衛生事項
8. 勞工教育及訓練
9. 員工福利
10. 職業災害補償及一般傷病補助
11. 應遵守之紀律
12. 獎懲制度
13. 其他勞資權利義務有關事項

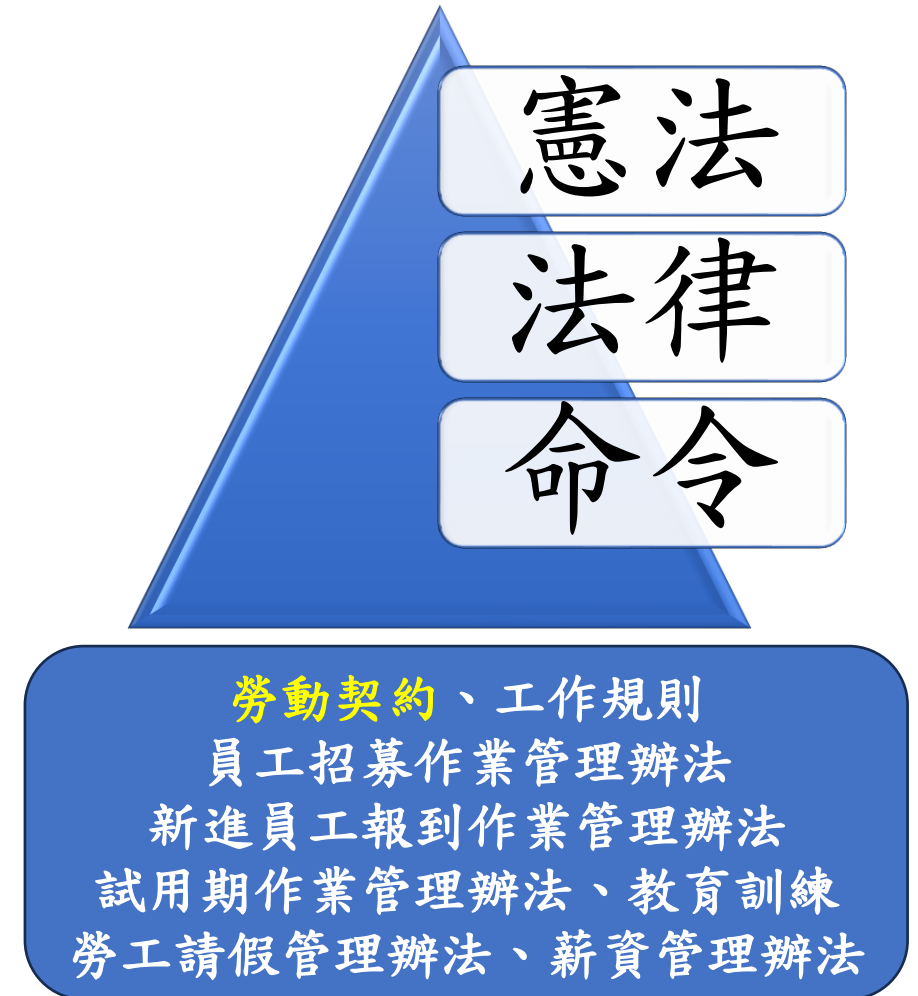
勞動契約、僱傭契約、承攬契約與委任契約之區別

	勞動契約	僱傭契約	承攬契約	委任契約
法律定義	勞基法 第2條第6款： 「勞動契約：謂約定勞雇關係而具從屬性之契約」。	民法第482條： 「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」。	民法第490條第1項： 「稱承攬者，謂當事人約定，一方謂他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約」。	民法第528條： 「稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約」。
契約目的	以勞務給付為目的。	以勞務給付為目的。	以完成一定工作為目的。	以處理特定事項為目的。
契約當事人	雇主VS. 勞工	僱用人VS. 受僱人	定作人VS. 承攬人	委任人V. 受任人
要式性	不要式契約	不要式契約	不要式契約	不要式契約
從屬性的強弱	具有人格、經濟與組織之 <u>從屬性</u> 。	為兩個 <u>經濟行為</u> 交換之 <u>債的關係</u> 。	不具從屬性，承攬人可同時對公眾(不特定人)提供勞務，無固定之勞務給付對象。	不具從屬性，在委任關係中固然有指示情形，但其指示只有參考性意義，受任人原則上係獨立為委任人之利益為思考。
對價性	具對價性	具對價性	具對價性	不一定具對價關係

法律位階



圖片來源：<https://everclassic.wordpress.com/>



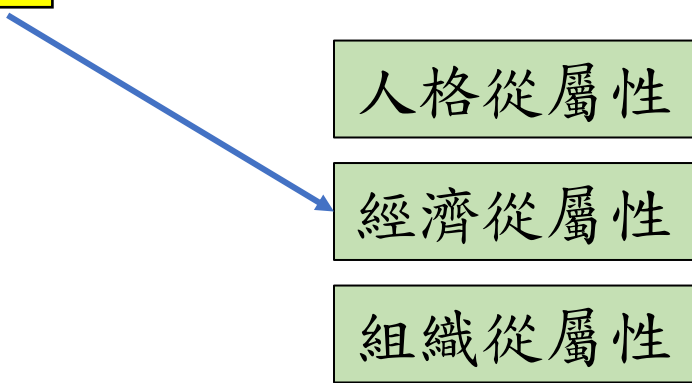
「勞動契約」為具有從屬性之契約

勞動契約法 第一條：（民國25年通過，至今未上路）

稱**勞動契約**者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。

勞動基準法 第二條第一項第六款：

指約定勞雇關係而**具有從屬性之契約**。



人格從屬性

經濟從屬性

組織從屬性

勞動契約認定，從「從屬性」判斷

發文字號：勞動部 勞動關 2字第 1090053755 號書函

發文日期：民國 109 年 04 月 21 日

要 旨：勞務提供者與事業單位間是否具勞動契約關係，本得考量產業特殊性及勞動契約認定指導原則，依個案事實綜合判斷

全文內容：．．．略．．．

二、查「勞動契約認定指導原則」係分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」等構面，逐一舉出具體判斷要素，個案事實及整體契約內容，具有前開判斷要素之全部或一部，仍經綜合判斷，始得認定其與事業單位間之法律關係屬勞動契約。

勞動契約認定指導原則、從屬性判斷檢核表，為實務判定原則

發文字號：勞動部 勞動關 2字第 1090053755 號書函

發文日期：民國 109 年 04 月 21 日

要 旨：勞務提供者與事業單位間是否具勞動契約關係，本得考量產業特殊性及勞動契約認定指導原則，依個案事實綜合判斷

全文內容：．．．略．．．

三、復查「勞動契約從屬性判斷檢核表」所列檢核項目，如有符合代表該項目有從屬性特徵，但程度之高低，仍須視個案事實及整體契約情形判斷。**另符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約**．．．略．．．

四、基上，「**勞動契約認定指導原則**」及「**勞動契約從屬性判斷檢核表**」所列從屬性之要素，**乃實務上判定勞動契約之原則**．．．略．．．

勞動基準法第九條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。



行政院勞工委員會
台勞資二字第 0011362 號書函

實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據。



最高法院 110 年度
台上字第 17 號 民事判決

不定期勞動契約所需具備之繼續性工作，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。因此，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，如與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。

勞動基準法第九條

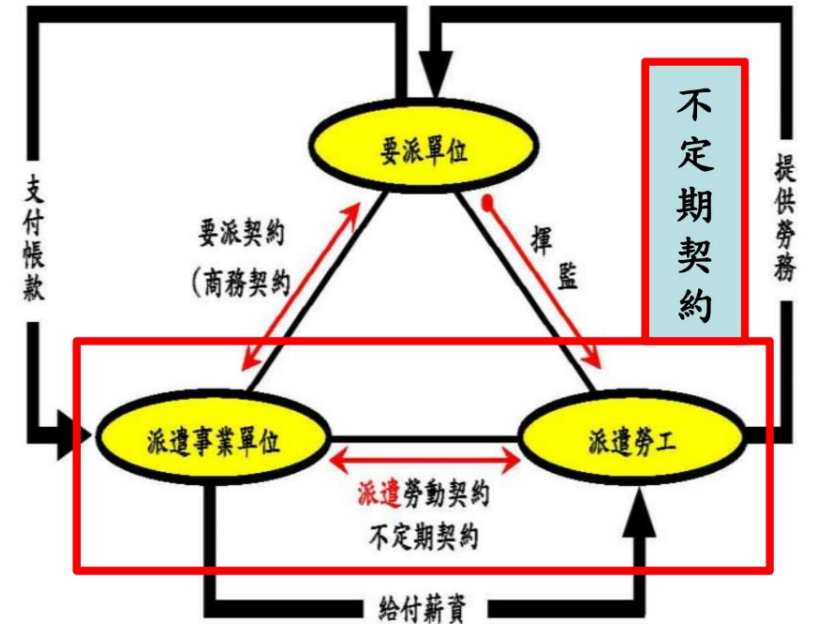
勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

勞動派遣

(108年5月15日修正公布)

• 本法用詞，定義如下：

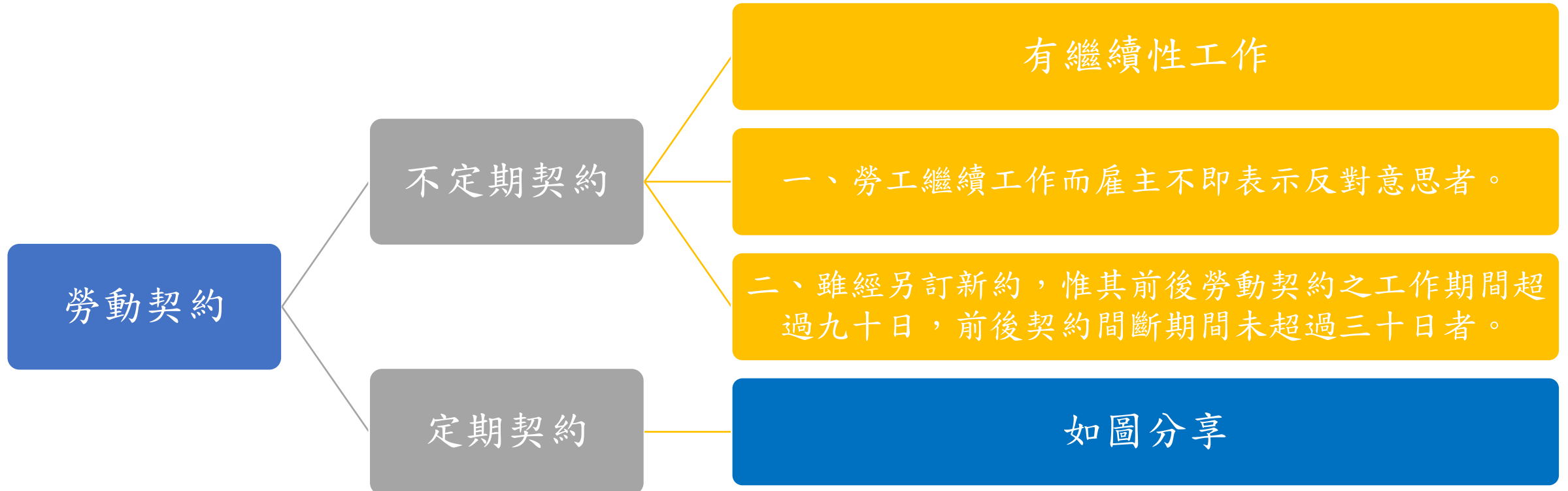
- 7. 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 8. 要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 9. 派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 10. 要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。



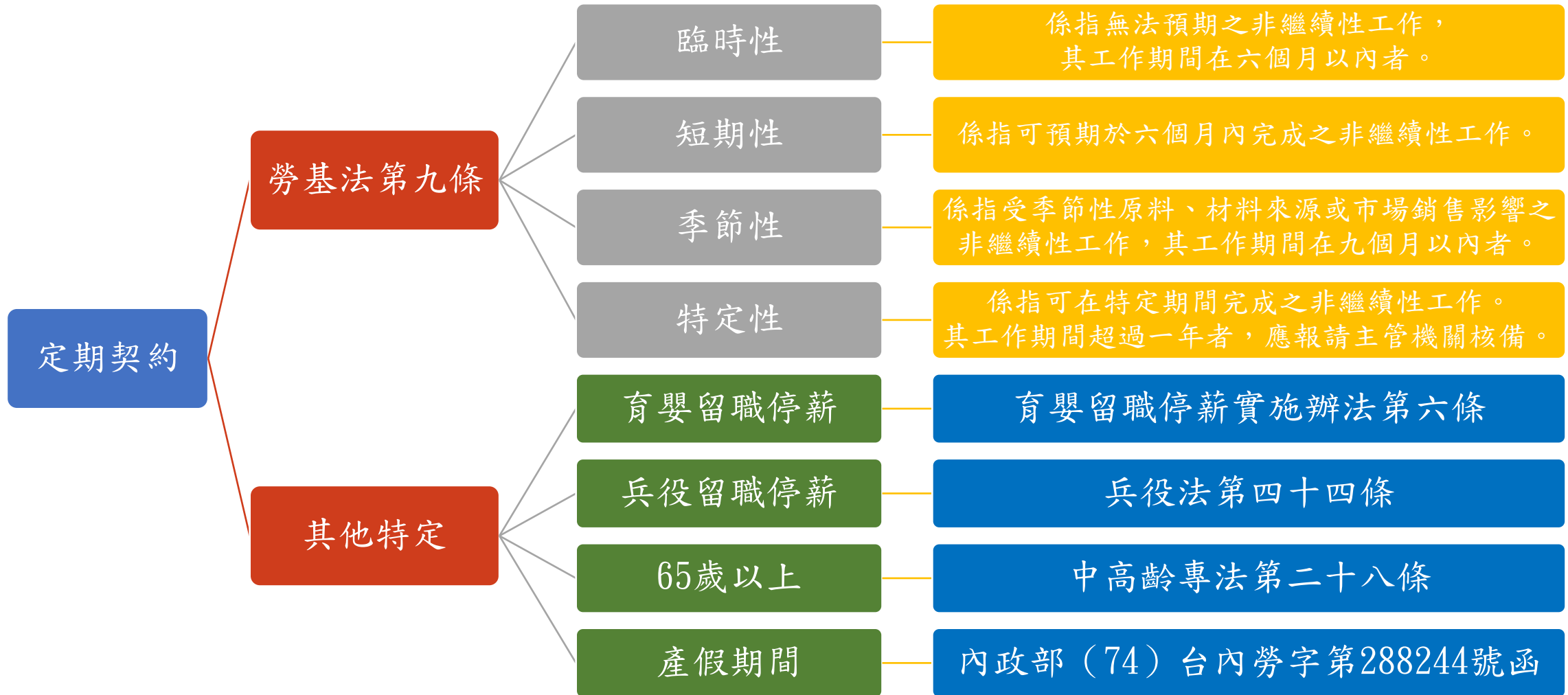
勞動基準法第九條（勞動契約的種類）

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
- 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。



勞動基準法第九條（定期契約的種類）



只要你是勞工就受勞基法保障！

綜合新聞

中華民國九十年七月十六日 星期一

時薪工讀生 薪資應含例假日

每小時最低應為八十六元 假日加倍 查若違反 雇主可處最高六萬元罰鍰

【本報記者陳秀枝／台北報導】暑假期間是學子打工旺季，但大部分雇主給予的時薪偏低，且未包含例假日加班費。勞工部昨日表示，時薪工讀生的薪資應包含例假日，且每小時最低應為八十六元。若雇主違反規定，最高可處六萬元罰鍰。

勞工部昨日表示，時薪工讀生的薪資應包含例假日，且每小時最低應為八十六元。若雇主違反規定，最高可處六萬元罰鍰。

保障弱勢 勞委會應主動出擊

國內從事部份工時工作者，他們大部份是學生、家庭主婦，都是屬於弱勢族群，雖然他們在學校或家庭中受到保護，但在社會上卻缺乏保障。勞委會應主動出擊，保障這些弱勢族群的權益。

離譜9成工讀生沒勞健保

72%時薪不到103 學生嘆「虧很大」

【曾雪蘭／台中報導】台中市群團社會福利基金會昨日公布「青少年打工調查報告」，有七成二曾打工的青少年表示，打工的時薪低於法定最低時薪一百零三元，且只有不到一成僱主幫打工族投保勞健保，主管機關卻視而不見，打工學生高呼：「給我勞健保」、「我要時薪一〇三」，呼籲政府保障打工學生工作權益。

暑假是青少年打工旺季，群團基金會上月對台中市一千一百七十八名國高中職學生進行打工調查，內容包括「打工動機」、「薪資水平」、「有無勞健保」等，回收有效問卷達九成五。

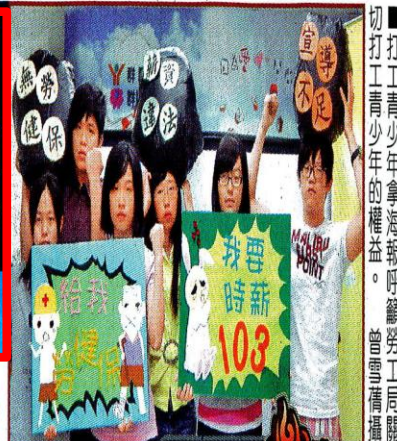
「時薪只有50元」

基金會執行長陸正誼指出，調查發現近七成青少年有打工意願，三成三學生有實際打工經驗，但只有近五成受訪者了解《勞基法》規定時薪為一百零三元。四成六學生知道僱主有責任為其投保勞健保。陸正誼說，更誇張的是，調查發現，受訪的曾打工青少年中，「有七成二最低時薪不到法定的一百零三元，且只有不到一成僱主幫打工學生投保勞健保，青少年打工平均時薪只有九十七點七元，最低的甚至只有五十元！」他要求勞工局主動稽查不當業者，打工學生也應勇敢舉發，保障自己工作權益。

盼取締違法僱主

為了幫開早餐店的母親分攤家計的十八歲小偉說，曾在出版社打工兩年，時薪八十五元，沒有勞健保，今年才知道自己「虧很大」。二十二歲小銘為了增加打工經驗，曾在飲料店打工一年，時薪一百元，只有團保卻無勞健保，希望「政府可以嚴格執法約束業者，別再打學生的不法行為」。

中市勞工局長賴淑惠表示，將主動加強校園學生打工權益宣導，加強業主稽查，對提醒學生碰到不當僱主一定要主動申訴，對申訴者身分一定保密。



學生打工 注意事項

薪資：最低時薪103元

權益：國定假日上班可領兩倍工資
僱主不得訂定罰則亂扣薪
每日工作逾8小時僱主須給加班費
僱主須為員工投保勞健保並提撥工資6%退休金

申訴方式及諮詢管道

- ▶ 員工可持上班打卡紀錄、薪資單向各縣市政府勞工局申訴
- ▶ 台中市、台北市、高雄市可打1999
- ▶ 勞委會 (02) 85902567
- ▶ 法律扶助基金會台北總會 (02) 23225255
台中分會 (04) 23720091
- ▶ 台灣勞工陣線 (02) 23217648 資料來源：群團基金會

勞工權利沒有分別？

(每周二至六見報)

當工讀生《勞基法》也保障

律師莊志遠答：由於讀者沒有詳細說明實際工作性質與內容，因此無法判斷實況，不過根據《勞動基準法》規定，原則上所有勞工朋友都應受該法保障。

其中《勞動基準法》第十二條中有六項規定，規範僱主在遇到某些狀況時，可不事先預告資遣勞工，六項規定包括勞工訂立勞動契約時作假，使僱主誤信而雇用致生損害，勞工對僱主、其他勞工等人施以暴力或重大侮辱，勞工無正當理由連續曠工三天，或一個月內曠工達六天。

無所謂編制內外之分

除非勞工觸犯上述規定，否則僱主不能無故提早終止勞動契約資遣勞工，一旦僱主堅持資遣勞工，就須依勞工年資發放資遣費。

至於所謂「編制外員工不受《勞基法》保障」說法，事實上是錯誤的，《勞基法》中並無編制內、編制外的名詞。

台北張小姐問：我的朋友在一家知名公司打工，因為最近公司上層人事異動，他的單位也換了一位新主管。不知什麼原因新任主管總是看我朋友不順眼，對他百般刁難，最後還對他說：「你是要自己離職，還是要我辭退你。」

我這位朋友想知道，雖然他是工讀生，但他的每個月薪水仍會被公司扣取福利金，若他被公司辭退，是否有權爭取資遣費，因為他怕哪天被主管冠上莫虛有罪名辭退他，還用「他只是編制外的工讀生，不受《勞基法》保障」等等話，藉此騙他這不懂法律的勞工，謝謝！

別讓權利睡著了...

工讀生勞保 比照正職員工

【記者黃依歆／台北報導】暑假打工高峰期來到，勞保局提醒打工族，除了要慎防詐騙，也要確認僱主有幫自己加保勞保、提撥勞退金；打兩份工以上時，每一家打工的企業都要保一份勞保，未來領取勞保給付更有保障。

勞保局表示，工讀生一律比照正職勞工，受勞保條例第6條規定，只要受僱於五人以上企業，僱主依規定要幫員工加入勞保，如果在四人

以下公司工作，勞工也可以主動要求加保。僱主同時也要為勞工提撥6%勞退金。現行勞保費率為每月投保薪資的7.5%，其中兩成為勞工自付，會在薪資單中提列扣繳；投保薪資分為22級，照勞工實際薪資決定需依哪個投保薪資等級。

僱主同時要為勞工提撥6%勞退金，按勞工退休金月提繳工資分級表，分63級。投保勞保、提繳勞退，按照實際薪水核實申報，否則勞工

可向勞保局投訴。

舉例來說，小縷在暑假在世貿展打工五天，屬於「短期工作人員」，僱主應在其到職當日申報加保，離職當日申報退保，並應以日薪乘以30計算薪資所得，申報勞投保薪資。

例如，小縷98年8月1日到職，8月5日離職，共工作五天，日薪1,000元，便將日薪乘以30天換算成月薪（日薪1,000元×30天=30,000元），再據以申報月投保薪資、月

提繳工資。

依據「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工退休金月提繳工資分級表」規定，小縷的勞保月投保薪資、勞退月提繳工資均需填報為30,300元。但其保險費、提繳費都僅計收五日。

另如果大華僅僅在暑假每周到速食店打工一天，日薪同為1,000元，屬於受雇主輪派定時到工者，為「部分工時人員」，整月均屬在職狀態，僱主需申報其勞保整月

加保。其月工資總和為4,000元，月提繳工資等級為4500元，月投保薪資為11,100元，計收全月份（30天）之保費。

勞保局提醒，今年5月起，同時兼差好幾份工作，每一個僱主就要為勞工加保一份勞保，不能再單以薪水較高的工作為主。依照勞保條例的規定，同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付的月投保薪資得合併計算（但連續加保未滿30日者不能合併計算），退休時更可領更優渥的老年給付。按照勞退新制，不同僱主也需分別提繳一份退休金至勞工帳戶。

經濟日報 98.07.27

「職業災害」

勞動基準法 第十三條

職災醫療期間雇主不得終止勞動契約。

但因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者不在此限。

勞動基準法 第七十八條 第二項：

違反第十三條..處新台幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。

「行車安全」





813?

為被告等過失傷害案件，依法提起刑事附帶民事訴訟起訴狀：

訴 之 聲 明

一、被告等應連帶給付原告新台幣813萬9086元整，及自本訴狀繕本送達之翌日起迄清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

狀。

訴 之 聲 明

一、被告等應連帶給付原告新台幣813萬9086元整，及自本訴狀繕本送達之翌日起迄清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、原告願供擔保，請准宣告假執行。

事 實 及 理 由



這麼多錢，還
要多久才還完呀！

你算算看，出社
會月收入3萬需
要多少年才可以
還完813萬！



$(36 \text{ 萬} / \text{年} * 22.5 \text{ 年}) = 813 \text{ 萬}$
(不吃不喝)



「解僱權利」

契約終止的九大樣態

<u>勞基法 1 1 條</u> (雇主資遣員工)	<u>勞基法 2 0 條</u> (事業單位改組轉讓)	自請離職
<u>勞基法 1 2 條</u> (雇主開除員工)	<u>勞基法 5 3 條</u> (員工自請退休)	身故
<u>勞基法 1 4 條</u> (員工資遣雇主)	<u>勞基法 5 4 條</u> (雇主強制員工退休)	合意終止

違法解僱員工 高市勞局判賠124萬

〔記者鮑建信、王榮祥／高雄報導〕職責在保障勞工權益的高雄市勞工局，卻違反勞基法解僱臨時員工曾慶榮，被高雄地院判決需賠償一百二十四萬九千元薪資，無疑被法院大大打了一巴掌。

曾慶榮指出，八十九年十一月一日起，他受僱於市府勞工局擔任第三科外籍勞工查察員，服務期間任事盡心，考績均列B等以上，但自九十六年十月局長更替後，年底就以他「不服從指揮」為由，欲終止兩造勞動契約，後經其力爭而留任。

考績E改打D 仍被解聘

曾慶榮強調，九十七年年終考績被打E等後，被通知勞動契約將於十二月三十一日期滿，不予續聘，但他不服提起申訴後，考績改為D等，勞工局仍以期滿自動解僱。他說，兩造僱傭契約雖一年為限，卻密接連續並無間斷，應視為不定期契約，不因期滿自動解僱，他認為市府打考績不公平，違反勞基法規定，要求確認僱傭關係及支付薪資。

勞工局官員則堅稱兩造勞動契約是定期契約，曾因契約期滿自動解約，並無不妥。勞工局官員並說，曾慶榮因執行外勞查察職務，涉有不當或違法情事，屢遭人檢舉及議員提出質疑，又對洽公民眾口出惡言、服務態度欠佳，違反勞動契約和工作規則情節重大，並嚴重影響勞工局聲譽，乃依勞基法規定終止勞動契約。

勞工局：給情份卻成被控訴理由

高市勞工局長鍾孔昭感慨說，當初是念及曾慶榮服務多年，為讓他領得資遣費與年終獎金，才在考績部分做技術調整，不料這些「情份」卻成對方控訴理由，勞工局對此案將彙整完備資料、繼續上訴。

不過，法院並不採信勞工局的說法，承辦法官指出，曾慶榮連續簽約長達八年未曾中斷，被告至今仍持續聘用外勞查察員，並無終止該項勞工需求的情形，足見外勞查察員的工作內容具有長期及繼續性，認定為不定期契約；另外，曾慶榮涉及不法等情事，經政風室查無實據，也未受懲處或法辦，勞工局擅自將他解僱，不符合勞基法規定。

「性騷擾」處理 實務與常見勞資爭議



全台43%女性曾遇職場性騷

婦團調查 逾4成是上司老闆下手

【張欽／台北報導】雞排妹鄭家純月前自爆主持尾牙時遭到性騷擾，掀起軒然大波，雖然事件逐漸平息，但社會各角落性騷擾案卻有增無減，尤其職場性騷擾案量暴增2倍，最為驚人。現代婦女基金會昨藉由三八婦女節特別公布一份職場性騷擾網路大調查，赫然發現竟然有高達43%的女性，曾經遭到職場性騷擾，相關數據值得重視。

這場記者會由現代婦女基金會董事王如玄主持，她分析指出，近年性騷擾案件逐年上升，尤其以職場性騷擾案量成長最快，2017年時比例僅佔全部性騷擾案件的17%，但去年已達54%，整整暴增2倍。

肢體騷擾佔63%最多

王如玄指出，基金會在發現這樣趨勢後，去年1月8日至2月16日再針對1057位女性進行網路調查，發現455人曾遭職場性騷擾，比例高達43%，進一步分析，以肢體騷擾佔63%最多，包括摸肩、摸頭、撫背甚至襲胸、擁抱、強吻等令人不舒服的肢體碰觸行為；接著才是言語性騷擾，佔60.9%；其他包括眼神打量、散播與性有關的圖文、語言比例也佔37.1%。

至於性騷擾者的身分，根據這份調查，上司的比例達27.9%，是老闆的比例也有13.8%，合計佔了41.7%，顯示被害人工作環境中，不僅每天要和行為人相處，更要面對主管權勢的威逼，身心確實長期承受壓力和危害。

王如玄還表示，雖然規範職場性騷

擾的《性別平等工作法》自2002年實施至今，已邁入第20個年頭，但有高達87%的被害人在這次調查中卻認為，事發後並沒有採取立即糾正或補救措施，意味多數女性因「擔心異樣眼光」、「公司不友善處理」、「權力不對等難以開口」、「覺得自己可以忍受」等因素不敢向公司申訴。王如玄建議，被害人應大膽地說出來。

北市勞動局就業安全科科长施貞夙則認為，30人以上的公司就應建構性騷擾防制機制，但近年來發現，很多被申訴的案件進入平台不久後就不見了，顯示職場不對等、不友善、不安全的情形很嚴重。

「願意指控者變多」

「人資小週末」社群創辦人盧世安也指出，從性騷擾案件逐年上升來看，好像感覺以前職場性騷擾案件比較少，但其實不然，應該只能說願意發聲和指控的被害人變多而已。他期許政府、企業合作建立友善職場，才能有效降低性騷擾事件的發生。

職場性騷擾網路調查摘要

女性有無遇到性騷擾？



註 今年1月8日至2月16日針對1057名女性調查結果

遭遇性騷擾情境

肢體

289人・63.5%

言詞

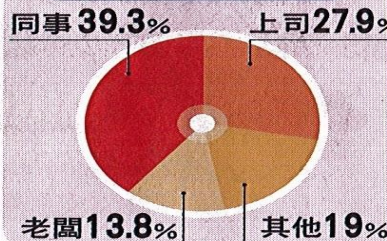
277人・60.9%

其他

169人・37.1%

註 由455名曾受性騷的女性，複選受性騷情境

被害人與行為人關係



職場性騷擾造成影響

排名	影響層面
1	情緒層面
2	工作表現
3	人際關係
4	生活層面

資料來源：現代婦女基金會

性平3法修法重點

性別平等工作法 適用職場

- 加重權勢性騷裁判
- 建立外部申訴管道
- 被害人可留職停薪
- 雇主須通報勞工局

性別平等教育法 適用校園

- 納入軍警矯正學校
- 完善學校輔導機制
- 加嚴事件調查機制
- 可請求懲罰性賠償

性騷擾防治法 適用社會大眾

- 完善性騷擾防治組織
- 場所主人應協助蒐證
- 延長期限並簡化調查
- 洩被害人隱私可罰60萬



權勢性騷

刑事
加重其刑1/2
最重3年

民事懲罰性賠償
特別權勢性騷
(最高負責人)
損害額3~5倍
一般權勢性騷
(主管)
損害額1~3倍

行政罰鍰
6~60萬元
雇主可罰
1~100萬元

去年性騷申訴

總數	2086件
不成立	457件
撤回	114件
成案	1515件
裁罰	489件
罰金	911萬元

性騷常見樣態

29.7%	乘機親吻、擁抱或觸摸胸臀等處
21.7%	展示或傳閱色情圖片或騷擾文字
13.7%	羞辱、貶抑或騷擾的言詞或態度
12.6%	偷窺、偷拍
7.9%	毛手毛腳、掀裙子
5.8%	跟蹤、尾隨、不受歡迎追求

資料來源／行政院、衛福部、勞動部 製表／政治中心、生活文教中心、元氣中心
編輯／張天妮 視覺／楊國長

聯合報
2023.07.13製表

112.7.14 聯合報

行政院通過「性平三法」修正草案，最快8月上路

權勢性騷擾 最重罰百萬、關3年

曹悅華、邱琮皓、賴昀岫／台
北報導

行政院會13日通過「性平三法」修正草案，新增最高負責人、性平三法包含性騷擾防治法、性別工作平等法及性別平等教育法。行政院長陳建仁說，該次修法是「以被害人保護為中心，目標為強化「有效」打擊加害人的裁

者，加重其刑2分之1，最高可關3年。修法案最快8月上路，相關子法明年3月8日實施。性平三法包含性騷擾防治法、性別工作平等法及性別平等教育法。行政院長陳建仁說，該次修法是「以被害人保護為中心，目標為強化「有效」打擊加害人的裁

罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。針對性別平等工作法，勞動部指出，為有效懲治最高負責人的性騷擾行為，如經認定有性騷擾行為，處1萬元至100萬元罰鍰，軍、公、教最高負責人也適用。

對於利用權勢進行性騷擾的行為，被害人得請求損害額最高可至五倍懲罰性賠償金，使其獲得實質補償。勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛表示，該次修法也強化雇主防治義務，包括新增10人至29人事業單位必須訂定性騷擾

申訴管道；若事業未訂定，會先限期改善，若依然沒有改善就會開罰1萬元至10萬元，預計有8萬家事業受規範。

勞動部次長陳明仁表示，勞動部後續會新增訂定或修正相關子法，並針對不同規模的事業單位訂定防治義務、授權地方主管機

關處理外部申訴、相關法律扶助等相關作業。

至於申訴調查層面，衛福部保護服務司長張秀鴛表示，為規範權勢性騷擾，在知悉事件發生3年內，都可提起申訴，若事件發生時被害人未成年，滿18歲後的3年內都可追溯提出；一般性騷擾也延長至2年內可提出申訴，且整個調查過程中，行為人有配合調查義務，違者處1萬元至5萬元罰鍰。另外也加重對他人為權勢性騷擾刑事責任，加重其刑至2分之1。

112.7.14 工商時報

防制職場性騷 雇主義務提高

新規周五上路 聘用十人以上公司就須設置申訴管道 強化對受害人保護

記者戴瑞芬／台北報導

加強對職場性騷擾受害人之保護的「工作場所性騷擾防制準則」新修正，3月8日婦女節正式上路施行。安永台灣法律服務合夥律師關光威指出，此次修正，特別新增規範雇主設置性騷擾申訴管道之義務，雇主所承擔的防治性騷擾義務也隨之提高，企業應格外注意。

配合「性別平等工作法」的修法，勞動部近日公布大幅修正後的「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法訂定準則」（簡稱「工作場所性騷擾防制準則」），婦女節時與性別工作平等法一併施行。

律師關光威指出，此次修正，特別新增規範雇主設置性騷擾申訴管道的義務，

知悉性騷擾的方式區分為雇主「因接獲申訴」知悉與「非因接獲申訴」知悉，並明定雇主應於知悉後，均應採取「立即有效的糾正及補救措施」，如隔離、轉介諮詢等。且就算被害人沒有提出申訴的意願，雇主仍應採取該措施，若是於員工多於500人之企業，並應依申訴人請求，提供至少兩次的心

理諮商協助。新修正的「工作場所性騷擾防制準則」，將「不當之凝視」、「觸摸」、「親吻」、「聞嗅」、「反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為」等行為，明文列為性騷擾的樣態之一，提供雇

工作場所性騷擾防制準則新修正重點

規定	要求
僱用員工十人以上未達30人之企業	應設置處理性騷擾申訴管道，並強制於工作場所顯著公開揭示
僱用員工30人以上之雇主	應設申訴處理單位，且女性成員比例不得低於二分之一
增訂性騷擾樣態	將「不當凝視」、「反覆或持續違反意願跟隨或追求行為」等，納入性騷擾調查
經認定性騷擾情節重大	雇主得不經預告終止勞動契約
雇主接獲申訴或知悉有職場性騷擾情事時	應採取立即有效之糾正及補正措施，如轉介諮詢、隔離措施

資料來源：安永

戴瑞芬／製表

主於性騷擾調查程序中更加明確的依循框架。此外，增訂經認定性騷擾情節重大者，雇主得不經預告終止勞動

契約之規定。以及增訂申訴人被證實有惡意虛構之事實者，得對申訴人採取適當懲罰或處理等規定。

113.3.4 經濟日報

遭遇性騷擾的因應做法

當面大聲拒絕

申訴前先錄音存證

如有現場證人，說服對方作證

尋求支持團體，止痛療傷

若遭遇肢體騷擾，應於告訴乃論期間六個月內報案

核心問題：「性騷擾發生了， 我該用哪一條法律？」

台灣有三部主要的法律處理性騷擾，分別是《性別平等教育法》、《性別平等工作法》和《性騷擾防治法》。它們各自適用於不同的情境，因此常常讓人感到困惑。本指南將為您釐清這三部法律的適用範圍與定義，讓您清楚知道如何應對。



解構「性平三法」：一個場域，一部法律



校園場域
性別平等教育法



職場環境
性別平等工作法



一般情境
性騷擾防治法

性平三法：權益地圖總覽

法令名稱	適用範圍	申訴管道
 性別平等教育法	事件一方為學校校長、師生員工，他方為學生。	1. 行為人所屬學校 2. 教育主管機關
 性別平等工作法	受僱者執行職務時；雇主對受僱者或求職者。	1. 雇主 2. 直轄市、縣(市)勞政主管機關
 性騷擾防治法	不適用前兩法之性騷擾事件。	1. 行為人所屬機關、部隊、學校 2. 直轄市、縣(市)社政主管機關 3. 警察機關

性騷擾申訴，我該用哪條法？一張圖看懂台灣「性平三法」

在台灣，性騷擾的防治主要由「性平三法」規範，分別針對校園、職場、以及其他公共場所與生活情境。了解這三部法律的適用範圍差異，是保障自身權益、提出有效申訴的第一步。



性別平等教育法

專門處理「校園」性騷擾

事件其中一方是學校師生職員工，
另一方是學生。



申訴管道

申訴管道

向行為人所屬學校或教育主管機關申訴。



性別平等工作法

專門處理「職場」性騷擾

受僱者執行職務時，或雇主對受僱者/
求職者的不當言行。



申訴管道

申訴管道

向雇主或直轄市、
縣(市)勞政主管機關申訴。



性騷擾防治法

適用所有「其他情境」

凡不適用前兩部法律的性騷擾事件，
都屬於此法範圍。



申訴管道

申訴管道

向行為人所屬單位、
社政主管機關或警察機關申訴。



性騷擾保護相關法規

法規	適用範圍	保障對象	保護令	申訴對象	主管機關
性別平等工作法	受僱者 執行職務 時，遭受 任何人之性騷擾	勞工	X	雇主、縣市政府勞工局	縣市政府勞工局、勞動部
性騷擾防治法	不適用 「性別平等工作法」及「性別平等教育法」之性騷擾事件	除勞工、學生以外之人	X	縣市政府社會局、警察局或加害人所屬單位	縣市政府社會局、衛生福利部
家庭暴力防治法	為 防治家庭暴力行為 及保護被害人權益	家庭成員	V	縣市政府社會局、警察局或加害人所屬單位	縣市政府社會局、衛生福利部
跟蹤騷擾防治法	為保護 個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私 ，免於受到 跟蹤騷擾行為侵擾	任何人	V	警察局	內政部、縣市政府
就業服務法	為保障國民就業機會平等， 雇主 對 求職人 或所 僱用員工 ，不得有 性別、性傾向、容貌 等就業歧視	勞工、求職者	X	縣市政府勞工局	勞動部、縣市政府
性平平等教育法	性騷擾事件一方為校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生	學生	X	學校、縣市政府教育局、教育部	縣市政府教育局、教育部

性別平等工作法 修法歷程



性別平等工作法 相關子法（六部）

性別平等工作法

113年01月17日

性別平等工作法施行細則

性工法§39

113年01月17日

工作場所性騷擾防治措施準則

性工法§13 VI

113年01月11日

性別平等工作申訴審議處理辦法

性工法§34 IV

112年12月28日

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法

性工法§32-2 IV

113年01月19日

性別平等工作法律扶助辦法

性工法§37 II (32)

112年11月23日

工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點

性工法§12 VI

性別平等工作法 第十二條 第一項

本法所稱**性騷擾**，指下列情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，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 敵意式性騷擾 實務認定非僅侷限性意味
- 二、**雇主**對受僱者或求職者為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。 交換式性騷擾

性別平等工作法 第十二條 第二項

本法所稱**權勢性騷擾**，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

權勢性騷擾

性別平等工作法 第十二條 第三項

有下列情形之一者，適用本法之規定：

持續性性騷擾

具密接性

一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

基於共同目的於同一期間從事工作者

三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

不以「持續性」為必要

「職場霸凌」處理 實務與常見勞資爭議

職安法修正 增訂職場霸凌防治專章

職災死亡或3人受傷 最高可罰150萬、刑期上限增至5年

〔記者鍾麗華、李靄慧／台北報導〕行政院院會昨通過「職業安全衛生法」修正草案，增訂「職場霸凌防治」專章，明訂職場霸凌定義。另也提高發生死亡職災或三人受傷職災時對雇主的刑責，若有死亡職災最高可罰雇主一五〇萬元、刑期上限增至五年。這次職安法共修正廿三條，是職安法實施逾十二年來，最大幅度修正。

職業安全衛生署署長林毓堂指出，此次修法有四大重點，包括強化源頭防災、加強承攬管理、職場霸凌防治及適度提高罰鍰的上限額度，期望能降低職業災害並提升友善職場環境。

工程業主須編列安全衛生經費

第一個重點為「強化源頭防災」，林毓堂表示，過去在工程興建階段，部分工程業主及營造廠商為獲取最大利潤，忽略工安投資，層層轉包導致責任不明，風險多由下包廠商及勞工承擔。

勞動部參考新加坡、英國法令，要求工程業主在交付規劃設計時，必須要實施風險評估，並依此評估結果，合理編列安全衛生的經費，交付給營造廠施工時，也須採取必要的預防措施。

層層轉包均要擔負防災管理責任

第二個修法重點為「加強承攬管理」，台灣很多大型營造工程業主習慣性將土建、機電或空調等工程「平行分包」給不同的包商施作，

各包商再層層轉包，導致包商、施工廠商「各管各的」、責任不明，施工現場沒有人統合危害，容易發生職災。

參考國際作法後，要求工程業主，若將工程分別交由不同的專業廠商施作，要指定其中一個廠商負責整體工程的橫向聯繫；各個廠商如果再層層轉包，大、中、小包，都應該共同擔負防災的管理責任。

明訂職場霸凌定義 雇主應通報

第三個修法重點在於「職場霸凌防治」，新增職場霸凌專章，明確職場霸凌定義，勞工在勞動場所執行職務，因事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當言詞或行為，導致其身心健康遭受危害。情節重大者，不以持續發生為必要。

專章第二部分，則明確規定雇主在知悉勞工遭受霸凌時候，應立即採取保護申訴人的相關措施。另外，雇主對申訴案件無論成立與否，都需通報主管機關，也明定勞工可逕向地方主管機關提起申訴，由主管機關介入調查。

修法的第四個重點，則是適度提高罰鍰上限額度，刑事法部分，如果發生重大職災，提高刑罰跟刑法的相關規定，並提高罰金上限；行政法部分，如果涉及違反安全設施，上限由三〇萬提高到一五〇萬，如果涉及管理措施，上限從十五萬調高至七十五萬，原則上都調高五倍。此外，公布單位資訊及職災資訊。



行政院院會昨通過「職業安全衛生法」修正草案，提高發生死亡職災或3人受傷職災時對雇主的刑責，若有死亡職災最高可罰雇主150萬元、刑期上限增至5年。示意圖。（資料照）

職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項

本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所①執行職務，因其②事業單位人員利用③職務或權勢等關係，④逾越業務上必要且合理範圍，⑤持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，⑥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。

六個要件、一個但書

構成「職場霸凌」的六項要件

一、執行職務：

勞工履行契約之過程皆屬之。

（只要不是在執行職務時發生的霸凌，都不適用職安法）

二、事業單位人員：（行為人）

包含雇主、各級主管、受僱勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。

若屬源自組織外部之第三人的不法侵害，則非此處之職場霸凌，應適用職安法的6條2項。

（不是用事業單位人員＝>就回到職安法第六條第二項）

三、職務或權勢等：

平行、上對下或下對上之關係皆有可能該當，須依具體情形而定。

構成「職場霸凌」的六項要件

四、逾越業務上必要且合理範圍：

依社會通念不具業務上必要性或合理性之其一者，即符合此要件。

CASE BY CASE => 參考後續指引 => 兩項不具備（動手動腳、言語汙辱）

五、持續：

反覆發生為原則，但情節重大之單一或偶發事件仍可能構成職場霸凌。

（切除單一、偶發事故）

六、致其身心健康遭受危害：

除身體或精神之危害外，亦包含形成可能導致勞工罹病或受傷之惡劣工作環境的情形。

（不用看身心科、證明、行為，只要有危害風險就可以判斷）

職場霸凌的相關法規【刑事責任】

刑法 277 條 第 1 項（傷害）

傷害人之身體或健康者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。

刑法 278 條 第 1 項（重傷害）

使人受重傷者，處五年以上十二年以下有期徒刑。

刑法 309 條 第 1 項（公然侮辱）

公然侮辱人者，處拘役或九千元以下罰金。

刑法 310 條 第 1、2 項（毀謗）

意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金。

刑法 305 條（恐嚇危安）

以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事恐嚇他人，致生危害於安全者，處二年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金

職場霸凌的相關法規【民事責任】

民法 483 條之 1（雇主保護照顧義務）

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。

民法 184 條 第 1 項（固有權利侵害之損害賠償）

因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

民法 184 條 第 2 項（違反保護他人法律之損害賠償）

違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。

民法 188 條 第 1 項（僱傭人連帶侵權責任）

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。

民法 195 條 第 1 項（非財產上損害賠償）

不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

職場霸凌的相關法規【就業歧視】

就業服務法 第 5 條第 1 項（就業歧視）

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

就業服務法 第 65 條第 1 項（罰則）

違反**第五條第一項**、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，**處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰**。

職場霸凌的相關法規【終止雇傭關係】

勞動基準法第 12 條第 1 項第 2、4 款（雇主發動）

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

勞動基準法第 14 條第 1 項第 2、6 款（勞工發動）

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。



Q & A

管理的本質就是「保障」

保障管理制度能落實，經營風險可以轉嫁
保障當風險來臨時，企業經營不會因此而改變

祝福各位

協助中小企業根留台灣

和諧團結的勞資關係是企業永續經營的基礎

這是今天的分享，謝謝大家