

勞動法令重點說明 與案例分析

講師：洪韶謨

國立中正大學勞工關係學系 碩士

- 臺灣彰化地方法院 勞動調解委員
- 臺灣南投地方法院 勞動調解委員
- 勞動部認證 調解人
- 彰化縣政府 調解委員
- 彰化縣勞資關係協進會 秘書



經歷

1. 勞動部勞動力發展署-企業人力資源提升計畫勞動法令講師
2. 勞動部勞動力發展署-產業人才投資計畫及職前訓練勞動法令講師
3. 財團法人中華工商研究院 助理教授
4. 中小企業內部講師
5. 104師資網講師
6. 109年度及110年度榮獲彰化地方法院表揚優良勞動調解委員
7. 111年度榮獲南投地方法院表揚優良勞動調解委員
8. 106-111年榮獲勞資爭議調解考核優良人員

授課主題：

1. 勞資爭議問題與解決實務
2. 勞動基準法重點解析與因應
3. 勞資爭議調解實務
4. 勞動事件法說明與實務
5. 人資單位常見問題解析
6. 勞工保險相關法令與實務
7. 勞動法令相關假別
8. 溝通協商技巧

1

勞動法令假別重點解析

2

勞動事件法重點說明

3

終止勞動契約事由

4

性別平權&案例探討

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
婚假	勞工請假規則 第2條	勞工結婚	8日 可分開申請	正常給薪	1. 請假期間：登記日前10日至登記之日後3個月可申請，若經過雇主同意，得遞延至一年。一次請畢為原則，但仍可分段申請。 2. 請假單位可由勞資雙方自行約定(全日、半日、小時)。 3. 在職中結婚後離婚，再婚者，仍可申請。 4. 不可扣全勤(考績未見明文規範，但不宜扣減)。 5. 證明文件：結婚登記、戶口名簿。

勞動條3字第1040130270號令釋，勞工婚假應自結婚之日前10日起3個月內請畢。
但經雇主同意者，得於1年內請畢。

勞動條3字第1100130044號函：為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，勞工如無法於勞動條3字第1040130270號令釋規定期間內請畢婚假者，得經雇主同意，於疫情結束後1年內請畢。

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
喪假	勞工請假規則第3條	父母、養父母 繼父母、配偶 喪亡	8日	正常 給薪	1. 請假期間：法無明文，可依勞工信仰、各地禮俗而定。請假單位由勞資雙方自行約定。 2. 喪假非以辦理喪事為限。 3. 不可扣全勤。 4. 證明文件：死亡證明、訃聞 5. 親屬喪亡之認定，係以「法律關係」認定。 ※勞工之子女已過繼給該勞工之兄弟收養，該子女死亡時，勞工本人及該子女之養父母是否可依勞工請假規則第三條規定請喪假？ 查勞工請假規則第三條第二款所稱「子女」，係指勞工之親生子女與勞工收養之子女。
		祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母、配偶之繼父母喪亡	6日		
		曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之曾祖父母喪亡	3日		

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
病假	勞工請假規則第4條	普通傷病	1年內不得超過30日	30日內減半發給	1. 請假單位由勞資雙方自行約定。 2. 可扣 全勤、考績。 3. 病假超過法定日數者，得由勞資雙方 協商留職停薪 。 4. 若雇主無法同意留職停薪，惟勞工確因病無法提供勞務，則仍應回歸勞基法第11條第5款予以資遣。 5. 請假證明：只要是合法醫療單位之收據、醫囑皆可請假，雇主 不得限制 勞工應以公立、教學或其他特定醫院之醫療證明。 6. 依性別工作平等法第14條規定，每月得請生理假1日，該假別係基於女性生理特殊性而定，爰每次以一曆日計給為原則。生理假全年請假日數未逾3日者，不併入病假計算，薪資減半發給；逾3日部分，按規定應併入病假計算。
		住院傷病	2年內合計不得超過1年		
		住院 + 未住院	2年不得超過1年		

74 年 5 月 13 日 (74) 台內勞字第 315045 號函

- 一、勞工事假、婚假、喪假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他 由中央主管機關規定應放假之日，應**不計入請假期內**。
- 二、勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，**除延長假期在一個月以上者**，如遇例假、紀念日、勞動節日及他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。

74 年 11 月 9 日 (74) 台內勞字第 361967 號函

本部 74.05.13 (74) 台內勞字第315045號函所稱「延長假期在一個月以上者」，係指勞工依勞工請假規則第四條規定請普通傷病假超過三十日以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內。

民國 99 年 08 月 17 日勞動 2字第 0990131309 號函

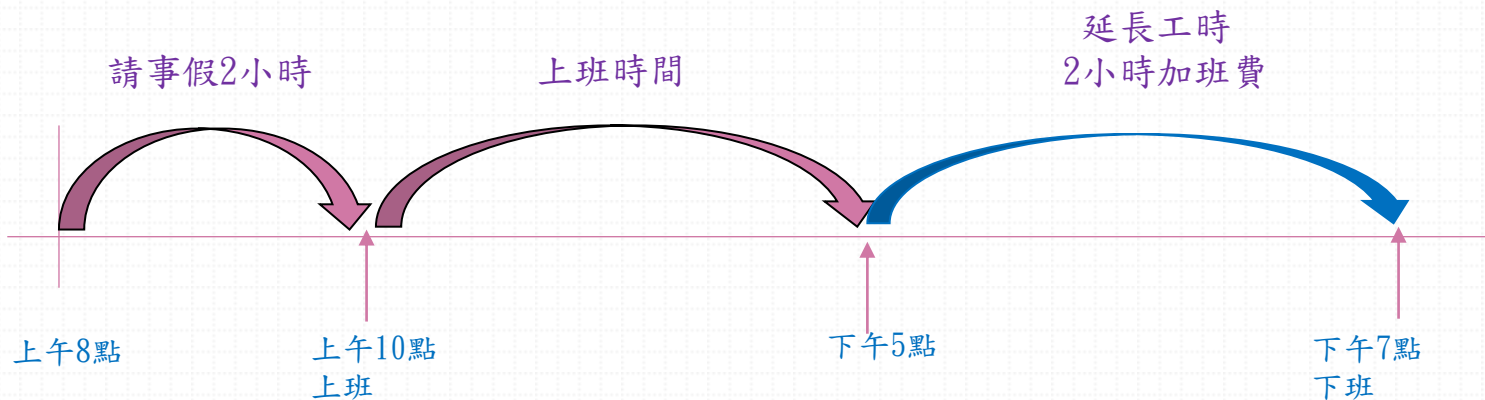
普通傷病假延長假期在一個月以上者，指勞工依勞工請假規則第 4 條請普通傷病假超過三十日以上期間，係以**工作天計算**，如於一年內請普通傷病假天數已達三十日者，之後仍須請假一次連續超過三十日以上期間，如遇例、休假日始**計入請假期間內**。

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
公傷病假	勞工請假規則第6條	因職業災害導致失能、傷害或疾病...等致使無法出勤	至醫療完成為止	正常給薪	1. 公傷病假並無期間之限制，惟補償期間應按勞基法59條辦理。 2. 勞工業已恢復工作能力，但仍需復健。復健期間雇主仍應核給公傷病假。 3. 傷病未完全復原者，雇主應提供適當之輕便工作，若要求勞工協助進行復工評估，勞工無正當理由不得拒絕，否則即有被認定屬於惡意行為之可能，而得以解僱。 4. 若公司對於職災勞工申請公傷病假期間有疑義，得要求勞工至職業傷害專業門診之醫療院所，進行工作能力評估。（雇主負擔成本） 5. 證明文件：一般醫療單據、醫囑

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
事假	勞工請假規則第7條	有事故必須親自處理	1年共14日	不給薪	1. 請假單位可由勞資雙方自行約定。 (小時、半日、全日) 2. 事假須事先提出申請。 3. 勞工因緊急事故、突發狀況，得於事後依公司請假規定完成請假手續。 4. 若勞工並非緊急事故、突發事件，公司仍得按工作規則，視情節輕重予以適當懲戒。

民國 104 年 11 月 17 日勞動條 3字第 1040132417 號書函

勞工遲到時，雇主不得逕自規定遲到時間均應以請假方式處理，而不論以**比例扣薪**或請事假處理，於計算**該日延長工時時數**，遲到或請事假時段仍應與是日工作時間**合併計算**，如雙方協商合議調整工作時間，得以超過變更後正常工作時間計算延長工時。



假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
公假	勞工請假規則 第8條	法令規定 應給予公 假者	視各自不 同事由 而由不同 規範	正常 給薪	不可扣全勤 常見之公假： ●教召 ●勞資會議 ●公司派訓（含檢定考試） ●出庭作證 ●參加勞資爭議調解（可歸責於雇主）

民國 86 年 07 月 04 日 (86) 台勞動二字第 026844 號函

勞工參加各種召集依勞工請假規則第八條核給公假，公假應包含路程。

民國 85 年 01 月 13 日 (85) 台勞動二字第 100419 號函

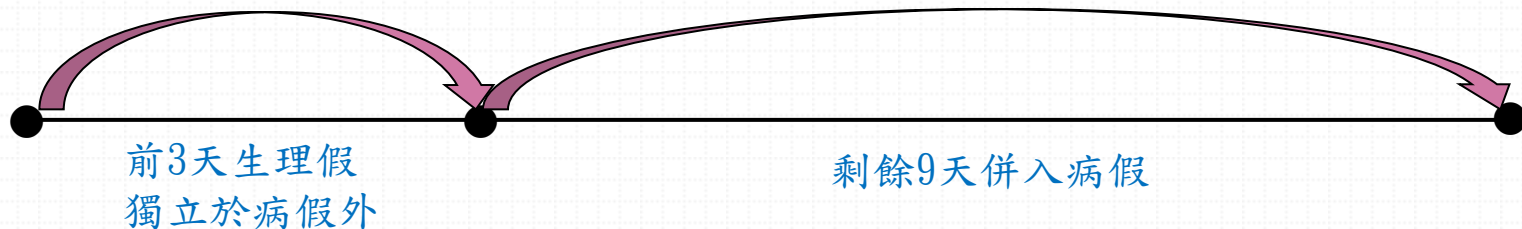
有關勞工與雇主因勞資爭議事件出席主管機關召開之協調或調解會議，或經法院之傳喚出庭時，可先請事假或特別休假，如該爭議事項經有權機關(法院或主管機關)判(認)定係出自於雇主違法所引起，雇主應改給公假。

民國 101 年 09 月 28 日勞資 1字第 1010127149 號函

企業工會之理事長因工會提出不當勞動行為裁決申請後，出席裁決委員會之調查及詢問程序，得依工會法第 36 條規定，請公假處理。

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
生理假	性別工作平等法第14條	每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算	因生理原因致工作有困難	減半發給	1. 雇主不得拒絕勞工之申請。 2. 無須提供證明文件。 3. 不得以年齡為限。 4. 雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分
				一年超過33日部分（含病假）不給薪	

一年可請12天生理假



民國 111 年 01 月 05 日勞動條 4字第 1100131646 號函

生理假給假係因有生理週期來臨之事實，男性經手術且完成性別變更並登記為女性並無子宮，故無月經生理日，無得依性別工作平等法第 14 條規定請生理假。

民國 105 年 02 月 03 日勞動條 4字第 1040132621 號函

因病切除子宮及卵巢，如經由適當醫學方法合理判斷女性勞動者仍有排卵，且於排卵日及原行經之日仍因荷爾蒙變化而有身體不適，應可屬「廣義生理日」，如因而致工作困難，得依性別工作平等法規定請生理假。

民國 92 年 01 月 08 日勞動二字第 0920001321 號令

依兩性工作平等法請生理假或產假者，於依勞動基準法計算平均工資時不列入計算。

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
產假	性別工作平等法第15條 勞動基準法第50條	分娩	56日	年資超過半年 正常給薪	1. 請假單位為「日曆日」。 2. 產假屬於強制義務，勞工不得拋棄。 3. 產前勞雇雙方可自行約定請假期間與方式，分次請假亦可。 4. 產後需依日曆日給予連續28日之產假。 5. 產假屬強制義務，勞工不得拋棄。 6. 不得扣全勤或對考績有不利對待。
		妊娠3個月以上 流產	28日	年資不足半年 減半發給	
		妊娠2個月以上 未滿3個月 流產	7日	不給薪	
		妊娠未滿2個月 流產	5日		

民國 109 年 09 月 10 日勞動條 2字第 1090078348 號函

按時計酬之部分工時勞工，如屬每週工作時數固定者，其產假薪資計算以每週工作時數乘以8週，再乘以勞雇雙方約定時薪計算；如屬每週工作時數不固定者，以事由前6個月工作時數推估出產假8週期間原應工作時數，再乘以勞雇雙方約定時薪計算。

民國 105 年 07 月 26 日勞動條 2字第 1050131733 號函

勞工預產期前4週即可與雇主協商請產假，惟為免分娩前過早請產假影響產後恢復所需之產假日數，於分娩前請產假，應至少保留4週於產後；又產假最遲自生產之日起算；分娩後產假應一次依曆連續請足。

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
產檢假	性別工作平等法第15條	受僱者 妊娠期間	7 日	正常 給薪	1. 請假單位可由勞工擇定（小時、半日、全日，擇定後不得變更單位）。 2. 不可扣考績、全勤。 3. 111年1月18日修正，自5日延長至7日。 第6、7日工資，雇主得向勞保局申請補助
陪產檢及陪產假	性別工作平等法第15條	受僱者配偶 妊娠期間 分娩	7 日	正常 給薪	1. 請假單位可由勞工擇定（小時、半日、全日，擇定後不得變更單位）。 2. 陪產假請假期間：勞工配偶分娩當日前後合計15日內，擇7日申請。 3. 111年1月18日修正，自5日延長至7日。 第6、7日工資，雇主得向勞保局申請補助

民國 111 年 04 月 21 日勞動條 4字第 1110140341 號函

勞工為配合防疫政策若於檢疫或隔離期間申請陪產檢及陪產假，因產檢包含身體檢查或超音波檢查等，若受僱者無法親自陪伴配偶者，應無陪產檢請假之可能；若配偶有分娩事實者，考量陪伴方式多元，受僱者縱於配合防疫政策之檢疫或隔離期間，仍可依規定申請陪產之請假。

民國 110 年 04 月 13 日勞動條 4字第 1100130213 號函

受僱者之配偶於境外生產，既有分娩事實，而陪伴方式多元，縱受僱者未離境，仍可請陪產假。

新修正規定於111年1月18日正式施行

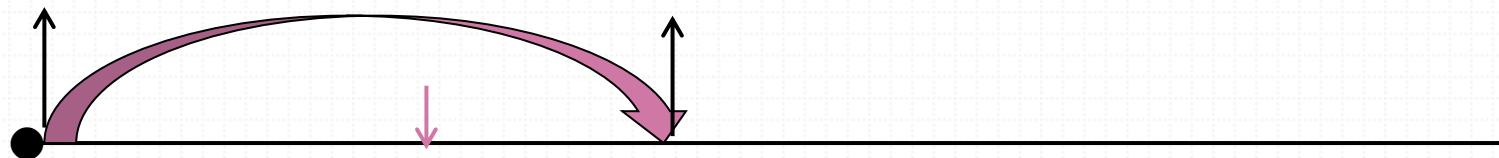
性別工作平等法第15條第5項之新規定係將「陪產假」更名為「陪產檢及陪產假」，並由5日增為7日。受僱者為陪伴配偶產檢或生產，可在總數7日之額度內，自行決定陪產檢請假的日數及陪產請假的日數。

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
安胎假	性別工作平等法第15條 勞工請假規則第4條	醫師診斷需安胎休養者	未住院 1年不得超過30日	30日內半薪	1. 請假單位可由勞工擇定（小時、半日、全日）。 2. 不可扣考績、全勤。 3. 請假證明：一般醫療單據、醫囑、藥袋（只要是合法醫療單位之收據、醫囑皆可請假，雇主不可限制勞工應以公立、教學或其也特定醫院之醫療證明）。
			住院 2年合計不得超過1年		
			住院 + 未住院 2年不得超過1年		

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
育嬰留職停薪	性別工作平等法第16條	任職滿6個月以上 育有3歲以下子女	一次最長2年	不給薪	1. 若同時育有2名以上未滿3歲子女者，期間合併計算，最長以最小的小孩2年為限。 2. 育嬰留職停薪期間結束後，雇主應使勞工恢復原職務。 3. 110年7月1日放寬申請期間，可以少於6個月（不低於30日），以2次為限。而同時育有2名3歲以下小孩的申請次數則合併計算，也是一樣最多以最小的小孩2次為限。如果申請期間在6個月以上者，申請次數沒有限制，但仍須符合相關要件及期間。 4. 經法定程序收養者，可申請育嬰留職停薪。 5. 受雇者（工作者）應於10日前以書面向雇主提出申請。

育嬰留職停薪為法定的留職停薪，所以雇主**不得予以拒絕**，但人員若想要**提前復職**時，就**必須得到雇主同意**，因此，若女性員工在育嬰留職停薪期間生產，雇主**可不用支付產假期間的薪資**，因為沒有持續工作的原先條件，就不會有停止工作的情況，除非雇主願意提前讓員工復職，並支付產假期間的薪資。

109.12.01 ←申請育嬰留停2年→ 111.11.30



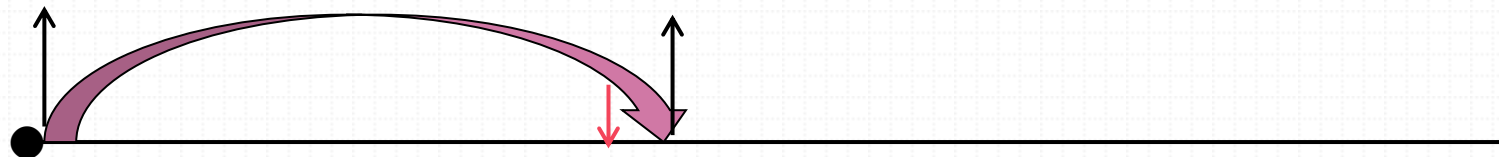
大寶109.9.1出生

111.8.1

若二寶111.8.1出生，111.8.1-111.9.25產假→有無產假工資？

若員工依規定時間復職時，尚處於產假的期間內，
則企業就須支付剩餘天數的薪資。

109.12.01 ←申請育嬰留停2年→ 111.11.30



大寶109.9.1出生

111.11.1

若二寶111.11.1出生，111.11.1-111.12.26產假→有無產假工資？

111.12.1-111.12.26需給付產假工資

NEW!/ 津貼	育嬰留職停薪津貼連同政府補助為平均月投保薪資的80%，最多請領6個月
NEW!/ 同時申請	育兒爸媽可同時申請育嬰留職停薪及津貼

▲ 來源：勞動部Facebook粉絲專頁

被保險人同時具備下列條件，可以請領育嬰留職停薪津貼：

1. 就業保險年資合計滿1年以上。
2. 子女滿3歲前。
3. 依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，**每一子女合計最長發給6個月**。

如果同時照顧雙胞胎，每次以請領1人為限，應先後**個別提出申請**，期間**不得重疊**。可以先在育嬰留職停薪起，先申請其中1位小孩的停薪津貼，待領完6個月後再提出另1位小孩的津貼請領申請手續。

假別	依據	事由	請假日數	給薪標準	備註
家庭照顧假	性別工作平等法第20條	勞工之家 庭成員， 因事故而 需親自照 顧	7日 (併入事 假)	不給薪	1. 請假單位可由勞工擇定（小時、半日、全日）。 2. 不可扣考績、全勤。 3. 按民法第1123條：「以永久共同居住為目的者，視為家屬」；因此家庭照顧之範圍，不限於親屬。

同性伴侶得否適用性別工作平等法第 20 條家庭照顧假規定？

同性伴侶雖非親屬，但如屬民法1123條第3項規定，以永久共同生活為目的而同居一家者，視為家屬。因此，同性伴侶經敘明有親自照顧家屬之必要性，並符合性別工作平等法第20條申請要件，得申請家庭照顧假！

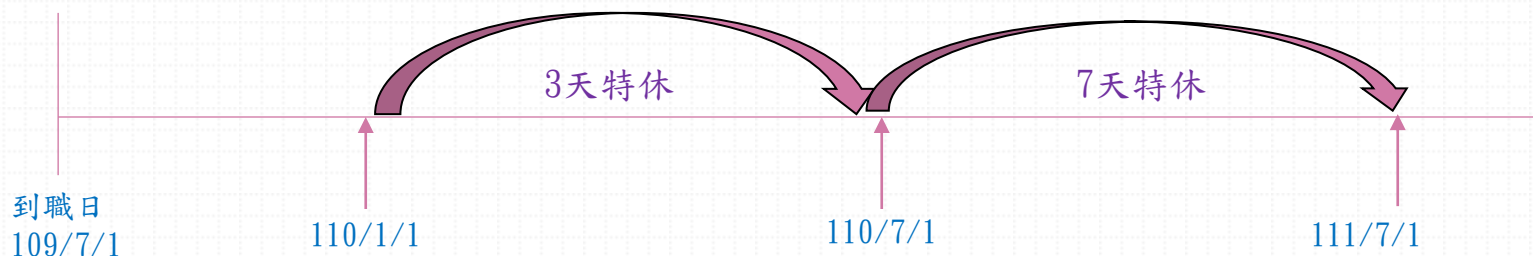
- 如何證明同性伴侶的家屬身分：戶籍登記及戶政機關辦理之同性伴侶註記，也可作為一種證明。
- 勞動部民國105年08月23日勞動條4字第1050131862號函：同性伴侶依民法第1123條第3項規定取得「家屬」之身分，自屬前開「家庭成員」之範疇。至是否具備永久共同居住之意思及客觀事實，不以登記同一戶籍為唯一認定標準。另證明文件之形式，法無明文，得資證明受僱者有須親自照顧其家屬之事實已足。
- 勞動部104年11月26日勞動條4字第1040132317號函釋略以：「前開規定所稱之『家庭成員』，為免過度限縮立法意旨，其屬民法第1123條規定之家屬或視為家屬者，亦屬之。又性別工作平等法施行細則第13條規定略以，雇主對受僱者申請家庭照顧假，必要時得請受僱者提供相關證明文件。至證明文件之形式，法無明文，足茲證明受僱者有須親自照顧家屬之事實，即為已足。」

同性伴侶可否申請家庭照顧假？



特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。



勞動事件法重點說明

行政調解與司法調解之異同

	行政調解		司法調解
調解機關	調解人	調解委員會	勞動調解委員會
調解進行	獨任調解人	未明定指揮之人	由勞動法庭之法官指揮
調解期限	14日-30日	40日左右	自聲請之日起三個月
調解方案	調解人或調解委員會提出調解方案，再由雙方當事人決定同意與否。		經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之適當方案。
調解成立	調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意，在調解紀錄簽名者，為調解成立。		勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。
調解效力	勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。		依勞動事件法成立之調解，與確定判決有同一之效力。

勞動事件法

109.01.01. 施行

立法目的 (§1)

- 迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件
- 保障勞資雙方權益
- 促進勞資關係和諧
- 謀求健全社會共同生活

司法院所列勞動事件法七大重點

建立專業、迅速而便利 的勞動事件特別程序

勞動事件法的七大重點

1

專業的審理

設立勞動專業法庭。

2

擴大勞動事件的範圍

納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。

3

組成勞動調解委員會

由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。

4

減少勞工的訴訟障礙

勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。

5

迅速的程序

勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。

6

強化紛爭統一解決的功能

讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。

7

即時有效的權利保全

減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。



司 法 院
<http://www.judicial.gov.tw/>

專業的審理

- 各級法院應設立勞動專業法庭。
- 勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。

擴大勞動事件範圍

因勞動關係所生民事
上權利義務之爭議

與建教生相關之民事
上權利義務之爭議

因性別工作平等之違反、
就業歧視、職業災害、工
會活動與爭議行為、競業
禁止及其他因勞動關係所
生之侵權行為爭議

勞動調解委員會

如何組成

- 人數3人
- 勞動法庭法官1人
- 勞動調解委員2人

前項勞動調解委員，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。

勞動調解委員應基於中立、公正之立場，處理勞動調解事件。

勞動調解委員會

勞動調解委員之遴聘司法院向適當之機關團體徵求推薦

- 地方、中央機關→勞動組、事業組
- 全國性工會→勞動組
- 全國性工商團體→事業組

需就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者

減少勞工的訴訟障礙

勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。

以原就被原則

前項雇主為原告者，勞工得於為本案言詞辯論前，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之法院。但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。關於前項聲請之裁定，得為抗告。

勞工可以在勞務提供地法院起訴

減少勞工的訴訟障礙

- 因定期給付涉訟，其訴訟標的之價額，以權利存續期間之收入總數為準；期間未確定時，應推定其存續期間。但超過五年者，以五年計算。
- 因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費三分之二。

勞資爭議處理法：

勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

- 勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，法院應依其聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。

減輕勞工繳納費用負擔

減少勞工的訴訟障礙

法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據。

勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。

傳統民事訴訟程序

辯論主義

勞動事件法

法官應依已提出之主張及證據，
闡明當事人提出必要之事實，
並得依職權調查必要之證據。

減少勞工的訴訟障礙

勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰，並得認該證物應證之事實為真實；於必要時並得以裁定命為強制處分。

舉證責任：雇主、第三人

減少勞工的訴訟障礙

勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。

勞工本於勞動關係
自雇主受領之給付



推定為勞工因工作
而獲得之「工資」



雇主須舉反證證明
該給付無「勞務對
價性」及「給付經
常性。」

減少勞工的訴訟障礙

出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。

出勤紀錄內所記載
之勞工出勤時間



推定為勞工經雇主
同意而執行職務，
屬提供勞務之時間



雇主須舉反證證明
上開時間僅係勞工
未經同意、逾時滯
留辦公室提供勞務
之時間

迅速的程序

勞動調解

- 於調解聲請之日起第30日內，指定第一次調解期日。
- 除有特別情事外，應於三個月內以三次期日內終結之。
- 雙方應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由，應於第二次期日終結前為之。

勞動訴訟

除因案情繁雜或審理上之必要，以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。

強化紛爭統一解決的功能

被選定人依前條第一項為訴之追加者，法院得徵求被選定人之同意，或由被選定人聲請經法院認為適當時，公告曉示其他本於同一原因事實有共同利益之勞工，得於一定期間內以書狀表明下列事項，併案請求：

- 一、併案請求人、被告及法定代理人。
- 二、請求併入之事件案號。
- 三、訴訟標的及其原因事實、證據。
- 四、應受判決事項之聲明。

讓本於同原因、共同利益之勞工，併案一起解決紛爭

即時有效的權利保全

- 法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。
- 法院為前開酌定補償金之判決後，勞工就行為或不行為之請求，仍得聲請強制執行，**惟逾法院所定期限未聲請執行者，即不得就此再為聲請**，因雇主如逾判決所定期限仍未履行，勞工之權利即應以法院所命補償金代替滿足。

法院判命雇主為一定之行為或不行為



依勞工請求



命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金

即時有效的權利保全

勞工就下列請求聲請保全處分時，擔保金額不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

勞工釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保

給付工資

職災補償
或賠償

給付退休金或
資遣費

勞工保險條例第72
條第1項及第3項之
賠償

確認僱傭
關係存在

即時有效的權利保全

勞工所提請求給付
工資、職業災害補
償或賠償、退休金
或資遣費事件



法院發現進行訴訟
造成其生計上之重
大困難者



應闡明其得聲請命
先為一定給付之定
暫時狀態處分

即時有效的權利保全

勞工提起確認僱傭關係之訴，
法院認勞工有勝訴之望，且雇
主繼續僱用非顯有重大困難者

法院得
依勞工
聲請

為繼續僱用
及給付工資
之定暫時狀
態處分

勞工敗訴
判決確定

勞工於保全期間
未提供勞務

須返還薪資

勞工於保全期間
有提供勞務

無須返還
薪資

對事業單位之影響

- 近年來勞工意識抬頭，勞動事件法對於勞工在面對訴訟時，除了降低成本，也降低了訴訟之障礙，勞工提出勞動訴訟的意願大為提高。
- 法院設有勞動專業法庭，並擴大勞動事件的範圍，對勞工而言，提高需求與信任度。
- 勞動調解能減輕勞工提供擔保的責任，並即時有效的權利保全，對勞工較有利。

對事業單位之建議

- 事業單位應落實加班申請制度。
- 事業單位依法應備置各項文件（如工作規則、勞動契約、人事資料表、薪資單、出勤紀錄、獎懲紀錄等），宜妥善保存管理。 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年
- 掌握員工之工作狀況、評估員工工作量，盡量敦促員工準時下班，並應避免於正常工外，以電子信件或通訊軟體交辦員工工作。

對事業單位之建議

- 對於解僱、調動員工前，應事先考量解僱及調職之合法性，是否符合最後手段原則。
- 建立內部申訴機制，讓員工願意並有機會將訴求反應給公司，此舉不僅能創造良好的勞資關係，更避免員工對公司制度不滿即直接訴諸於主管機關或提出訴訟。
- 落實內部勞資會議，勞資會議的召開可以讓勞資雙方進行雙向溝通，減少雙方衝突的發生，並能促進勞資間合作。

終止勞動契約事由

終止勞動契約

經濟性
解雇
(資遣費)

勞基法
第11條

自動
離職

死亡

懲戒性
解雇

勞基法
第12條

勞基法第11條

非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。



是否有給予教育訓練？是否符合最後手段性？

預告工資

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

謀職假

勞動基準法第十六條第二項規定：「勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，**每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。**」對於勞工為謀職需於工作時間及請假外出等之條件，其立法意旨在於謀職之事由，雇主應予以同意。復依勞動基準法施行細則第七條略以：「工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班及其他權利義務有關事項應於勞動契約約定之。」故勞工如於勞動基準法第十六條第二項規定之預告期間，於工作期間請假外出謀職應否提出證明，查該條立法之意旨係謀職假為提供勞工外出謀職，以縮短失業期間，爰此，**雇主得請勞工提出謀職相關事證**，如勞工確有客觀上舉證之困難而已有辦理謀職當日之請假手續時，雇主**不得**以此拒絕給假。另勞雇雙方另有約定時，不在此限。

資遣費

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月**平均工資**之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約**三十日內**發給。

平均工資：前六個月所領工資之平均

勞基法第14條

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 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。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。

勞基法第14條

但不得要求「預告工資」

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

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。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，**三十日內**為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，**三十日內**為之。

勞基法第12條

勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、**違反勞動契約或工作規則，情節重大者。**



何謂「情節重大」？

勞基法第12條

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

勞基法第12條案例

原告表示：

自民國107年5月28日起受僱於被告○○○照顧協會，110年1月1日時與被告重新議約，約定本薪35,000元，每月有久任津貼5,000元(於薪資明細上顯示為其他)、主管津貼5,000元…等薪資，但勞保、勞退部分均有高薪低報之情事。但自110年12月起，被告突然毀約而片面減少上開本薪至32,000元，並刪除久任津貼…**被告又無任何理由解聘原告**…原告經勞資爭議調解，請求給付工資、提撥勞退、資遣費、預告工資等遭拒絕…

勞基法第53條

勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

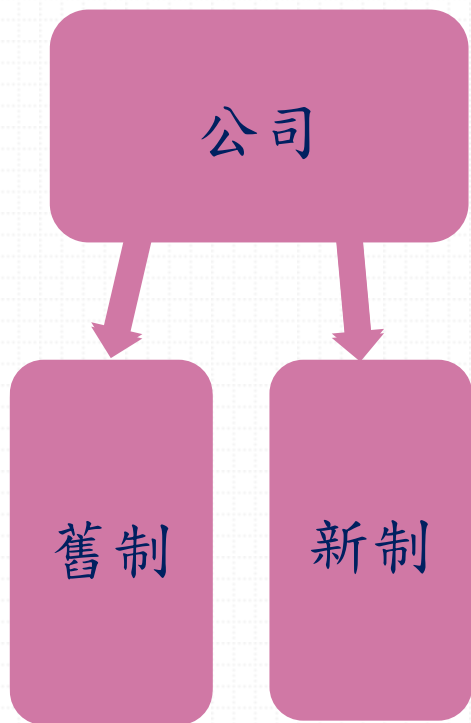
勞基法第54條

勞工非有下列情形之一，雇主**不得**強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

退休金



94年7月1日起，退休金已提撥至個人專戶

退休金

勞工保險局

老年給付（一次領）

老年年金（月領）

公司（雇主）

舊制

新制

勞工保險局退休金

老年給付（一次領）

退休前三年平均，前15年1年1個基數，後面1年2個基數，最高45個基數

老年年金（月領）

勞保年資中最高60個月平均，計算式：平均×年資×1.55%

公司（雇主）

舊制

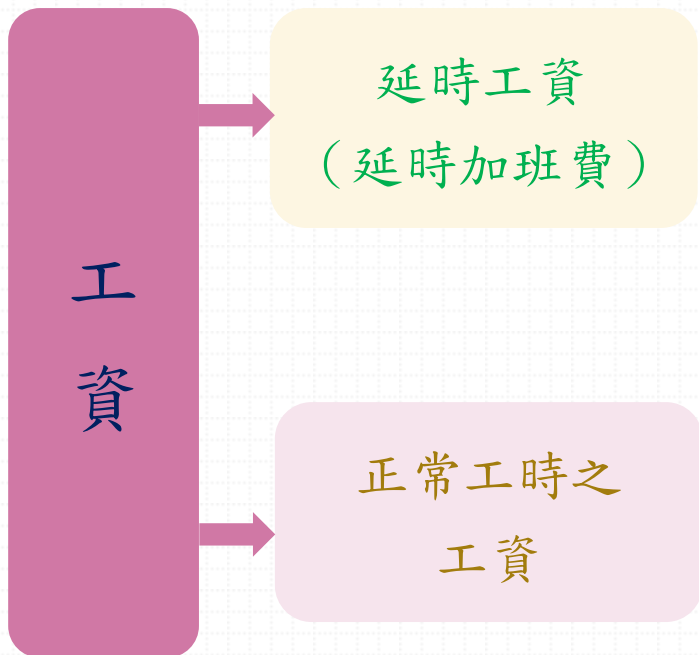
退休前6個月平均，前15年1年2個基數，後面1年1個基數，最後1年年資未滿半年則採0.5年、超過半年則採1年，最高45個基數

新制

每個月由雇主提撥6%至個人專戶中，勞工年滿60歲即可申請

案例探討

工資問題



【應依勞基法§24 I 計算其數額，且不包含於基本工資中】

勞基法施行細則第11條：「本法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。」第24條延長工作時間之工資，乃犧牲休息之所得，因此「平日每小時工資」之計算，應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為「平日每小時工資」。

【自由約定數額，但不得低於基本工資】

勞基法§21 I 本文：「工資由勞雇雙方議定之。」
勞基法§21 I 項但書：「但不得低於基本工資。」

爭議問題（一）

勞資得否約定不同於法定規範之加班費計算方式？

按「按勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。從事三班輪值制之警衛工作者，能否再請求例休假之加班及備勤各項工資，應以其月薪是否低於基本工資為基準。

如勞雇雙方約定之工資，不低於【基本工資】及【以基本工資為基準】計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例、休假及備勤等工資。

基此，上訴人受僱時，關於薪資之多寡，兩造既約定以月薪為固定給與，不另津貼。則上訴人可否再請求例、休假工資等，自應視其所領薪資是否低於基本工資以為斷。」

爭議問題（二） ※給付內含加班費計算標準之合法性※

約定一筆定額以取代加班費的約定方式，此乃工資結構彈性化的一種方式，參酌德國聯邦勞動法院2012年2月22日之判決，法院認為該約定方式違反德國民法定型化契約所規範的透明性原則而無效，適當的約定方式應是能清楚辨明所約定之給付係對應何期間之給付，如果僅是約定於有經營上之必要而加班所支付之報酬，此一約定方式應已牴觸法律所允許的契約議定之。

學者侯岳宏引介日本法之討論，亦指出，即使不依照法律所規定的計算方法，改以一定的總額給付工資，也必須能夠明確區分加班費以及其他工資的部分，才能判斷加班費是否已依照法律所規定的額度進行支付，故約定應具有「區分要件」，即加班費部分需與正常工時工資有所區隔，不得概括約定。

評釋

「按關於以基本工資充當加班費基數，有架空加班費法定標準之弊病，最高法院最初創設基本工資判斷，目的在於處理監視性、間歇性之工作勞動密度低之工作，而本件並無此情形，是應回歸原則適用勞基法所定之法定標準即最低勞動條件。從而，上訴人辯稱被上訴人所領取薪資之數額即兩造約定之勞動條件並未低於以基本工資為基準計算之加班費，即未違反勞基法保障勞工權益之本旨，雙方均應受其拘束云云，亦非可取。」

評釋

「事業單位依其**事業性質**以及**勞動態樣**，固得與勞工**另訂定勞動條件**，但不得低於勞動基準法所定之最低標準。」

「而雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準。因此，如其給付優於勞動基準法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付。」

爭議問題（三）-勞工拒絕加班之事由

01. 勞基法第四十二條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

02. 內政部七十四年五月七日臺(七十四)內勞字第三一三〇八二號函

略以：事業單位依勞動基準法第三十二條規定延長工作時間，勞工如因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，依同法第四十二條規定雇主不得強制其工作，自不得以曠工論處。

03. 行政院勞工委員會七十七年一月十一日臺(七十七)勞動二字第一一二三五號函

事業單位因季節關係，有使勞工在正常工作時間以外工作者，依勞動基準法第三十二條第一項規定，雇主應經工會或勞工同意。至於因天災、事變或突發事件，依同條第三項規定，雇主雖得逕行延長工作時間，但依該法第四十二條規定，勞工因健康或其他正當理由不能接受正常工作時間以外工作者，雇主不得強制其工作。故事業單位因上述各該原因需要延長工時者，應妥為向勞方說明以爭取同意，勞方亦應本於勞資合作精神而予同意。

爭議問題（四）-工時暨加班等罰則

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主強制其工作。	基77:處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。
女工產假期間，雇主使其工作。	基78:處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
事業單位工時制度逾每日正常工時8小時，單週40小時。	基79.1:處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 基80條之1:違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或 未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。
事業單位違法實施二週內、八週內變形工時者；雇主使員工加班，未依基32.1程序、違反基32.2、違反基32.3、雇主給付員工加班費標準違反基24、雇主給付員工休假加班費違反基39	同上。

爭議問題（五）-工時暨加班等罰則

雇主未提供工資各項目計算方式。

基79.1:處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
基80條之1:違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或 未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

雇主違法使勞工於例假加班，工資未加倍發給，或未於例假工作結束七日內給予勞工補假休息。

同上。

雇主未置備勞工出勤記錄，或出勤紀錄未保存5年。

1. 基79.2:處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
2. 基80之1:同上。

爭議問題（六）- 颱風假工作者，雇主無給加班費義務

查行政院人事局曾公告北部地區於96年8月17日晚上，96年8月18日、96年9月18日、96年10月6日、96年10月7日全天因天然災害停止辦公，有行政院人事行政局全球資訊網頁可稽。惟原告於96年8月17日18時41分已經下班，另於96年8月18日、9月18日並未上班，有原告之考勤表可稽。按事業單位勞工於天然災害發生時（後）之出勤管理及工資給付事宜，依左列原則處理：一、天然災害發生時（後），事業單位之勞工在何種狀況下得停止工作，宜由勞雇雙方事先訂於勞動契約、團體協約或工作規劃之中，以求明確；訂定時可參照行政院頒「天然災害發生時停止辦公及上課作業要點」之規定。如事前並無約定，可參照前開要點及企業慣例，由勞雇雙方協商辦理。二、天然災害發生時（後），勞工如確因災害而未出勤，雇主不得視為曠工，或強迫以事假處理，惟亦可不發工資；勞工如到工時，是否加給工資，可由雇主斟酌情形辦理（行政院勞工委員會（80）台勞動二字第17564號函可資參照）。本件原告並未能證明兩造有於勞動契約、團體協約或工作規劃中，協商或約定天然災害發生時，加給工資，從而，原告請求被告應加倍給付4日颱風假之工資9,336元，尚屬無據，應予駁回。

爭議問題（七）- 颱風假工作者，雇主無給加班費義務

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點

- 一、本要點所稱天然災害，指颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害者。
- 二、天然災害發生時（後），勞工之出勤管理及工資給付事項，除相關法令已有規定者外，應參照本要點事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定；未有約定或工作規則未規定者，參照本要點辦理。
- 三、事業單位因業務性質需要，需特定勞工於天然災害發生時（後）出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。
- 四、勞工因前點所定之情形無法出勤工作，雇主宜不扣發工資。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

爭議問題（八）-育嬰留停期滿，雇主有無義務通知復職

上訴人雖主張被上訴人於育嬰留職停薪期間，未告知工作訓練事宜、育嬰留職停薪到期前未通知要上班或辦理任何手續云云，惟揆諸上訴人申請育嬰假簽呈已載明：「申請留職停薪期間：自96年10月10日至97年4月9日」、「申請復職日期：自97年4月9日」等節，又依育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項之規定：「育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則」，上訴人之上開育嬰留職停薪簽呈於96年10月15日簽核完成，足見上訴人僅請育嬰假半年，於半年屆滿時（97年4月16日），**上訴人應不待被上訴人通知即自行復職**，其主張被上訴人應通知其復職云云，顯屬無據

爭議問題（九）-育嬰留停期滿之復職

行政院勞工委員會九十五年八月三日勞動三字第○九五○○三五五七三號函

按育嬰留職停薪之措施，旨在使受僱者得以同時兼顧工作與家庭照顧之責任，同時為確保其於育嬰留職停薪期滿復職時，得順利回到工作崗位，乃於育嬰留職停薪實施辦法第六條規定，育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之「原有工作」，是故，本案受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則，自不得降低其原有勞動條件。

行政院勞工委員會九十九年七月十四日勞動三字第○九九○一三○九六五號函

查性別工作平等法第17條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有該條所列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則關規定辦理，以保障受僱者之工作權。雇主如有違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之之事由時，受僱者可依勞動基準法第14條第1項第6款規定不經預告與雇主終止勞動契約，雇主依勞工工作年資適用不同退休法令規定分別依勞動基準法第17條及第84條之2或勞工退休金條12條規定計給資遣費。...

性別工作平等法第三條第九款：

本法用詞，定義如下：…九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

爭議問題（十）-留職停薪之性質

台灣高等法院九十五年度重勞上字第十九號判決

查○銀行人事管理規則第21條固規定，本行員工離職，包括當然解職、辭職、留職停薪、資遣及免職等五種，惟所謂「留職停薪」，乃於特定期間內保留職務，僅暫停領取薪資，期滿或期前申請即可復職，此觀上開任免通知書及員工在職證明書即明，故留職停薪尚難與未保留職務之「解職、辭職、資遣及免職」等而視之，至○銀行於任免通知書上對留職停薪人員之要求，乃屬其行政管理事項，不足以認定留職停薪為完全離職性質。

台灣台北地方法院九十五年度勞訴字第二十號判決

所謂「留職停薪」，勞動基準法（下稱勞基法）雖未對之有所定義，但在解釋上，應可視為使原本為繼續性契約性質之勞動契約處於暫時停止之狀態。易言之，在勞動契約繼續存續之前提下，於留職停薪之期間，勞工毋庸提供勞務、雇主亦毋庸支付工資，是以留職停薪制度之存在，只要基於勞動契約雙方之意思自主，本質上並非對勞工單方不利。

行政院勞工委員會七十八年二月二日臺(七十八)勞動三字第○一○一六號函

勞工留職停薪期間，勞動契約並未終止，公司如訂有撫卹金規定，留職停薪期間之勞工仍享有該項權利。

爭議問題（十一）- 雇主不得強行勞工留職停薪

查原告主張於九十一年十月十二日與辛○○發生爭執，經被告負責人告知回家休息等情，業據辛○○、丁○○陳述屬實。雖被告抗辯當日囑原告先休息一下，並未解僱原告，…證人戊○○證稱聽到老闆說先回家休息，原告就回去了，隔天原告沒有來；…依渠等證言內容，僅足證明被告負責人當日確有告訴原告停止上班，回家休息事實，並不能證明當日原告個人有主動表明辭意，未經被告負責人同意而自行離去工作場所。次查原告於九十一年十月十二日與被告公司負責人之妻辛○○發生爭執後，經被告公司負責人當場告知先回家休息，並未要求原告於翌日應繼續上班，已預先表示拒絕原告提供勞務，日後復未通知原告可回去上班，致使原告接下來數十日無從自行赴被告處提供勞務給付，而無法賺取合約內應得工資，解釋被告意思表示之真意，應可視為使兩造原本為繼續性契約性質之勞動契約處於暫時暫時停止之狀態，換言之，在勞動契約繼續存續之前提下，於留職停薪之期間，勞工毋庸提供勞務、雇主亦毋庸支付工資。但被告當日此舉並非基於勞動契約雙方之意思自主，純屬被告單方面行為，本質上對原告不利，應具有違反兩造勞動契約之不法性。又原告並非具有專門技術人材，平日依賴被告提供領班工作維持生計，在並無其他更佳或相同工作機會下，豈會因一時情緒氣憤即率性自動離職，而任令自己陷入失業無收入處境。按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：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。」勞動基準法第十四條第一項第六款定有明文。本件被告單方強行要求原告留職停止履行勞動契約，應屬違反勞動契約或勞工法令之行為，原告於九十一年十一月十七日以存證信函告知終止勞動契約，即屬有理。被告抗辯原告曠職近月且自願離職云云，不足採信。四、被告未依約持續提供職務供原告履約賺取薪資，違反勞動基準法之強制規定，致損害原告權益，原告主張依勞動基準法第十四條第一項第六款規定，不經預告終止兩造勞動契約，洵屬有據。原告係依勞動基準法第十四條第一項第六款規定依法終止契約，依同法條第四項規定，得請求被告發給資遣費。

爭議問題（十二）-上班因交通工具故障而遲到

內政部七十四年十月二十八日臺(七十四)內勞字第三五一四四七號函

未備有交通工具之事業單位員工搭乘其他交通工具上班，途中若發生不可歸責於員工之事由因而遲到，除經雇主查明有虛偽表示者外，應不視為遲到或曠職，至工資是否照給，若事業單位工作規則或勞動契約有規定者，從其規定；若無規定者，應由勞資雙方自行協商。

行政院勞工委員會八十六年六月五日臺(八十六)勞動二字第○二二七○○號函

勞工自備交通工具上班，途中因交通工具故障而遲到，事業單位可否要求勞工請事假，否則以遲到或曠職論處疑義，查內政部於主管全國勞工行政事務時以74.10.28（74）臺內勞字第三五一四四七號函釋有案；根據該函所稱「其他交通工具」係指雇主所提供交通工具以外之交通工具而言，包括公共及私人之交通工具。

爭議問題（十三）- 勞工請假，雇主有無准駁權

依被告公司經南投縣政府於91年6月24日以府社勞字第09101091630號函備查之被告公司工作規則，第6章「請假」第1條規定：「員工請假最小請假單位以一小時計並得依規定填寫請假單，提示正當證明文件，經各單位主管核准，始得請假。…員工若無請假或請假有虛偽情事均以曠職論。」，是原告請假必須經由被告公司廠長及經理批准後，始完成請假之手續。然原告前述於98年6月11日、同年月12日請假時，並未經過被告公司廠長劉君義、經理己○○批准，且於98年6月11日，在被告公司經理己○○表明不予准假之情形下，原告仍然逕自離去，根本未完成請假之手續，更不管其原先應完成之工作是否會因此受到影響，顯非一個有責任心之員工應該有之行為，再依原告當時之身體狀況，亦無因生病或受傷之程度須立即就醫，致無法繼續工作之緊急情形，復查無正當理由，即應以曠職論。

爭議問題（十三）-勞工請假，雇主有無准駁權

依被告公司經南投縣政府於91年6月24日以府社勞字第09101091630號函備查之被告公司工作規則，第6章「請假」第1條規定：「員工請假最小請假單位以一小時計並得依規定填寫請假單，提示正當證明文件，經各單位主管核准，始得請假。…員工若無請假或請假有虛偽情事均以曠職論。」，是原告請假必須經由被告公司廠長及經理批准後，始完成請假之手續。然原告前述於98年6月11日、同年月12日請假時，並未經過被告公司廠長劉君義、經理己○○批准，且於98年6月11日，在被告公司經理己○○表明不予准假之情形下，原告仍然逕自離去，根本未完成請假之手續，更不管其原先應完成之工作是否會因此受到影響，顯非一個有責任心之員工應該有之行為，再依原告當時之身體狀況，亦無因生病或受傷之程度須立即就醫，致無法繼續工作之緊急情形，復查無正當理由，即應以曠職論。

性別平權&案例探討

性別平等工作法



與職務有關的性騷擾

性別平等教育法



適用於校園性侵害或性騷擾事件：
指性侵害或性騷擾事件之一方為
學校校長、教師、職員、工友或
學生，他方為學生者。

性騷擾防治法



性別工作平等法與性別平等教育
法適用對象以外之其他態樣性騷
擾。如：一般民眾間的性騷擾。

《性別平等工作法》

1. 保護對象
2. 禁止性別歧視/差別對待
3. 禁止禁婚、禁孕條款
4. 防治職場性騷擾
5. 促進(實質)工作平等措施

生理假、產假、流產假、安胎假、產檢假、陪產假及陪產檢假、家庭照顧假、育嬰留職停薪與復職、哺乳時間、工作時間減少或調整

性別平等

工作職場環境上因性別因素勞動者

遭受不平等對待/歧視的勞動問題

尤其是女性勞動者

性別平等工作法



91.01.16公布
97.01.16修正為性別工作平等法
111.01.12修正
112.08.16修正為「性別平等工作法」

性別平等教育法



93.06.23公布
93.06.25施行
111.01.19修正

性騷擾防治法



94.02.05公布
95.02.07施行
98.01.23修正

跟蹤騷擾防制法

公布日期：民國110年12月01日
生效日期：民國111年06月01日

取自：<https://udn.com/news/story/7266/7160582>

工會籲國籍航空廢除強制空姐穿裙裝、懷孕調職減薪 華航、長榮、星宇回應了

2023-05-12 12:02 聯合報／記者周湘芸／台北即時報導

+ 空服員



- 長榮航空空服員趙婕歡指出，國籍航空公司進行飛安流程訓練時，均是穿著**褲裝**工作服；實際服勤時，男性空服員穿著褲裝，卻規範女性空服員只能穿著**裙裝**。希望公司尊重空服員的身體自主權，且**裙裝搭配的絲襪在逃生時遇熱會黏著在皮膚上，恐造成不可逆傷害**。
- 桃園市空服員職業工會也說，不合理服儀規定還包括要求女性空服員在機艙外工作時**穿跟鞋**、要求女性空服員**化妝（包含彩妝、口紅、指甲油等）**，導致勤前準備比男性空服員花上更多時間，變相壓縮休息時間，也增加自費購買化妝品額外開銷。

- 取自：
<https://theme.udn.com/theme/story/6774/2663806>



取自：<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/2825050>

「長髮男警」不滿性別歧視 今聲請大法官釋憲



取自：<https://today.line.me/tw/v2/article/JPkGvEq>

長庚大學拒跨性別學生入住女宿 質問「你是男的還女的」



TVBS

更新於 2022年06月21日14:16 • 發布於 2022年06月21日14:16 • 黃韋銓

追蹤



- 監察院指出，該生在與教官、學務長、住宿組長討論時，遭質問「你告訴我你是男的還是女的？」其中兩位老師還自稱基督徒，只相信真理，「上帝造人只有造男跟造女，沒有造第三性別」。
- 2021年6月，桃園地方法院簡易民事判決甲師、乙師言論嚴重侵害該生人格權，並各判賠12萬及8萬元。
- 教育部曾為本案跨性別學生使用校園空間議題，委託教授畢恆達進行「大專校院維護跨性別學生之空間使用權益相關作法參考指引」研究，參酌各國大學校園建置「性別友善宿舍」經驗，…教育部應提供各校相關指引之諮詢機制，盡早落實推動大專校院多元性別宿舍空間。

促進工作平等措施：生理假

<https://www.mirrormedia.mg/story/20211005edi030/>
<https://www.youtube.com/watch?v=qZp9XhoD3mM>

性別工作平等法e講明交大邱羽凡老師



時代力量台中黨部接獲蕭姓社工陳情，並於今（5日）召開「只管衛生棉不給勞健保，基本勞權還要乞討？」記者會，控訴台中中華昶齊霧峰日照的不法情事。

蕭女表示，她自5月13日至9月13日任職於台中中華昶齊霧峰日照，但公司未將她納入勞健保，多次向老闆反映應替她加勞健保、勞退，卻遭老闆不斷推拖，甚至在請生理假時，老闆直接在群組公告「9月30日之後請生理假同事請帶棉片，過來給學姐看。」種種不合理的待遇讓蕭女忍不住依法解除勞動契約。

未料，該老闆竟揚言提告蕭女，還怒嗆賠償金額「連妳的薪水都不夠」...蕭女指出，生理假本就是該有的假別，不懂為何變成惡意刁難，更難過表示自己當社工是要幫助別人，但現在卻連自己都幫助不了，坦言很難受，更一度哽咽。

促進工作平等措施：生理假

裁判字號：臺北高等行政法院106年度訴字第1745號判決

- 基於女性受僱者生理期不適症狀之特殊性，並維護女性受僱者身體健康之意旨，該等修正(按：性別工作平等法施行細則第13條)應屬妥適。
- 是以，性別工作平等法第14條規定，雖以「生理日」、「致工作有困難」為要件，惟女性受僱者依該條規定申請生理假，不論生理日之有無及是否致工作有困難，均無提出相關證明文件之必要，尚非僅限於「致工作有困難」之要件無提出相關證明文件之必要。至倘雇主認女性受僱者確有不符第14條生理假規定之要件，仍非不得由雇主舉反證證明之。
- 原告主張倘雇主對於女性受僱者生理日之有無不得要求提出相關事證，將會造成只要是女性受僱者，不論實際上有無生理日，每個月便有生理假，致判斷性別工作平等法第14條第1項適用與否，只有性別一個要件云云，並無可採。
- 又綜合性別工作平等法第14條、第21條及第38條規定及前揭說明可知，縱使雇主有要求女性受僱者提出生理日之相關證明，女性受僱者並無配合提出證明之責，倘雇主因女性受僱者未配合提出證明而拒絕生理假之請求，則違反同法第21條第1項規定；縱雇主未拒絕請求，嗣又視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或以性質類似於此之不利處分對待女性受僱者，亦違反同法第21條第2項規定，均可依同法第38條規定裁處雇主，已足以充分保障女性受僱者有關生理假之權益。

就業歧視

- ★僱用機會不公平對待

- ★僱用條件不公平對待

性騷擾

- ★處於不友善的工作環境

- ★承載遭受性傷害的危機

就業歧視

★僱用機會不公平(差別對待)

★職場(含求職時)：因性別因素受到差別對待

★企業招募員工時：對性別刻板考量

★女性勞工在任職時被要求簽含「單身條款」
(俗稱/禁孕條款) 的勞動契約

婚姻歧視成立

任職於電競設備公司「海盜船電子股份有限公司」的A女申訴，她表示早在4月份即告知主管將在8月份結婚，結果7月底時，公司以她所擔任售後服務助理有縮減人力的需求，並考量她工作量最少，主張依勞基法第11條第4款業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，在她結婚前一週發動資遣，「害我連婚假都沒了，也沒有心情度蜜月……」，她對公司作法感到相當失望，提起婚姻歧視申訴。經勞工局調查，該公司售後服務部門持續營運，仍有對外招募相近職缺，而A女工作量多寡是公司分派的結果，且公司管理人員稱A女工作經驗豐富且表現極佳，在該部門中僅選擇A女1人資遣，明顯不合理，公司主張理由逐一被推翻，新北市就業歧視評議委員會認定該公司片面終止勞動契約與A女即將結婚有關，構成「婚姻歧視」，違2021/10/19反《就業服務法》第5條第1項規定，決定裁罰30萬元。

就業服務法第5條

《就業服務法》第5條第1項規定，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。

過去企業為人詬病的**單身條款、禁孕條款**，依現行勞動法令都不可行，且雇主從招募、甄試開始，乃至薪資、考績、陞遷，到退休、資遣…等階段，都不可因《就服法》第5條第1項規定的18種態樣而給予不利對待，2021/10/19對於侵害勞工權益的違法雇主，最高可處150萬元罰鍰。

早期(《性別平等工作法》實施前)普遍存在
信用合作社

1987年(6月)發生臺北市國父紀念館、高雄市立文化中心約50多位女性員工。館方於工作契約規定：「凡女性員工年滿三十歲，結婚、或懷孕需自動離職」。

《性別平等工作法》實施(2002年)後
銀行業已不再要求女性行員簽訂單身禁孕條款，也
較不會以此來解雇。
但「禁孕條款」仍存在，只是不再是以明文約定，
是潛藏在公司內規。
導致女性員工怕受到不利益對待，而不敢懷孕。

第二章 性別歧視之禁止

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。

第10條 (I) 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、效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。(II) 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第11條 (I) 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。(II) 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。(III) 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

懷孕歧視之就業歧視申訴案件，從2002年施行《性別平等工作法》後之統計，一直是各縣市勞工局受理的最大宗。女性員工懷孕，企業單位常見的舉措：

1. 要求留職停薪或解僱

老闆以充滿著慈愛與關懷眼神，和顏悅色的「開導」：

「生孩子是一件不容易的事情啊，要好好照顧自己的身體，所以這段期間呢，妳就在家裡好好休息，生完之後更要好好調養。如果，妳那時候還想要工作的話，我一定會繼續用妳的。」等到要開始請產假的時候，老闆直接叫妳生完孩子不用再來了，不給產假薪資

2. 資遣：工作不能勝任

3. 考績不利益對待

懷孕生產當年的考績，理所當然地拿隻鴨子。

女性勞工因懷孕、生產上班日數較少，公司認為貢獻較低，考績敬陪末座，多數只能默默接受。

職場性別歧視

雇主因有特定性別之偏好/偏見，對求職人或僱用人在就業上給予不利益待遇。

自古以來社會文化深蒂著男性主義、男性至上的觀念。累積的舊傳統，被帶到勞動場域後，刻板印象~~~~~女生柔弱、不懂事。

男女薪資差拉大！



勞動部公布111年「同酬日」，今年落在2月27日。而所謂的同酬日，以當年兩性平均時薪差距，計算到隔年1月1日起，女性需要額外增加的工作天數。主計總處2021年統計資料顯示，我國女性平均時薪304元，男性361元，換算下來，兩性薪資差距為15.8%，換言之，女性要多工作58天，也就是到今天，獲得的薪水才會打平男性去年的所得。

職場性別範疇

職場性別界定：

過去談論性別，以「男性」、「女性」為區分

現在已意識有各種性別主體存在，包括女/男同志、跨性別者、變性者等…。

這些群組屬性別階層和主流性別文化的弱勢。

隨她們揭露所承受的權益侵害事件，性別歧視的涵蓋層面亦隨之擴展、複雜化。

「性別」區分：

「生理性別」：個人與生俱來的身體狀態

「性別表現」：凡舉氣質、外觀、行為、舉止、說話、穿著、都可能傳達有關性別定位的訊息

「性別認同」：不管生理性別是什麼或社會規定某個生理性別就必須配搭某個社會性別，個人往往有著屬於自己的性別認同，也稱心理性別

案例分享：

小張應徵公司受僱擔任櫃檯人員

在填寫人事資料時，因自身性別與身分證上性別不一致，詢問主管該如何填寫性別欄位，引發主管向其他同仁告知小張「變性」一事、且再以小張填寫「性別欄位」不實，有欺騙、誠信問題為由，要求小張『離職』，之後又再以小張連續曠職為由退保。

經地方主管機關之「性別平等工作委員會」會議
評議，審定公司：

違反《性別平等工作法》第11條第1項規定

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因
性別或性傾向而有差別待遇。

違反《性別平等工作法》 第13條第2項規定

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。**

我國法制對於同工同值同酬之保障-程序保障：工資性別歧視救濟途徑

★企業內部申訴程序

性平法第32條：「雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。」

★外部機關申訴程序

性平法第34條規範，受僱者或求職者發現雇主違反第7條至第11條、第13條、第21條或第36條規定時，得依同法第34條規定向地方主管機關申訴，地方主管機關之性別工作平等會應依性別工作平等申訴審議處理辦法進行審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

★其他一般程序：民事訴訟程序；勞資爭調解程序

注意：性平法第35條：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」

我國法制對於同工同值同酬之保障-程序保障：工資性別歧視救濟途徑

【性別事項之舉證責任】

性平法第31條：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，**雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。**」

→受僱者之釋明責任：受僱者提出申訴時，需使處分機關大略相信因性別因素而有遭受不利待遇之情事，於釋明後，**舉證責任即轉換至雇主**，此時雇主即應提出各類客觀之事實，來說服處分機關其作出不利於受僱者之決定時，並未具性別歧視之動機，而是另有合法之理由，亦即雇主應舉證所為之差別待遇「與性別無關」或「工作性質必須要求特定性別」。

→上述規範於民事訴訟程序中之適用：民事訴訟法第277條雖規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但基於上述性平法第31條，**在有無性別歧視之事實及其因果關係上，仍然由求職者或受僱者釋明差別待遇之事實後，由雇主負舉證責任。**

案例：宜蘭大學校長遴選案VS. 性別歧視之證明

直接歧視之構成：「雇主應依本法第31條就差別待遇之『非性別因素或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素負舉證責任』，係指雇主應舉證上開差別待遇之行為『與性別無關』或『工作性質必須要求特定性別』，若受僱者已釋明雇主質疑女性候選人募款能力，其差別待遇已經屬『性別因素』，且非『因工作之特定性別因素』，其顯無舉證免責之任何餘地。」（臺北地院96年度訴字第7313號民事判決）

「歧視」之解釋：「伊對於有關女性募款能力之提疑問，本於遴選委員之職責以疑問的方式向被上訴人提問，目的在聽取被上訴人之意見，此適與大學校長遴委會設置及作業要點第4點第2款遴選委員得與校長候選人面談，聽取有關校務發展及治校理念，並就相關問題交換意見並得就相關問題廣泛交換意見之規定相符。伊上開提問實為其權利之正當行使，因此，該項提問既非伊主觀判斷的意見表達或評論，亦非事實之陳述，並無任何貶抑或性別歧視之情形存在…。」（臺灣高等法院97年度上字第998號民事判決）

因果關係之證明（因「性別因素」而生歧視性待遇之結果）：「被上訴人並未舉證證明教育部長之決定確係受到伊之提問影響，以及若伊無該提問，被上訴人必然可以獲選為校長之不同結果。」（臺灣高等法院98年度上更(一)字第164號民事判決）。

案例

原告109年2月21日至3月23日請假期間，公司主管考量原告身體狀況而調整原告職務，調動前之原工作係由其他部門同事兼任，後因疫情影響業務緊縮工作量減少，故原告調整後之工作職位，現在已經不存在等語，全然未提及所謂原告自請離職並經被告接受乙情，**卻見原告懷孕前之原工作崗位，已由其他同仁兼任，而安胎後之新工作崗位不見了**，職位通常是俗云口語之「一個蘿蔔一個坑」，看起來原告是回不去了，而且應該是被告有意如此安排所致。

此故，本件應再進一步檢視，上述安胎後之新工作崗位，是否果如梁雅國所言，該新工作職位現在已經不存在，原因出在疫情影響，導致業務緊縮工作量減少所致？然經本院遍查全卷結果，被告斯時解雇人員僅僅係原告1人，無從認定梁雅國所述為真，

故本件依照兩造說明及舉證程度，**應認原告主張雇主歧視孕婦，先、後引用不同勞基法條款，兩種不相干又不實在之版本，作為資方發動終止僱傭關係之事由，是為非法解雇乙情，應屬可採**，反之，被告抗辯原告自請離職經被告接受云云乙節，則係不可信之第三種續版，洵不足取。

案例

經核被告所為係懷孕歧視，違反性平法第11條第1項，故原告本項請求給付，合於性平法第26條、第29條前段、民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定，審酌被告剝奪原告人格權、工作權，其情節重大，未能體恤原告平素辛勞及貢獻，且該不利益之對待造成原告於懷孕期間身心、生活與家計經濟來源深受影響之痛苦程度，兼衡當事人年資、學歷、經歷與兩造財力等一切情狀，認原告求為賠償 20萬元及其遲延利息，應屬適當且核無不合，爰判決如主文第2項所示；同時依勞動事件法第44條第1、2項規定，為准、免假執行之宣告，如主文第4項所示。

性平法§11：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

性平法§26：「受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」

性平法§26：「受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」。

什麼是職場性騷擾？



*進一步參考：<https://www.youtube.com/watch?v=rkuSJzJ6-QM> ⁷⁶

職場性騷擾

「性騷擾」定義

一切不受歡迎的與性或性別有關的言行舉止，讓他人感到不舒服，覺得被冒犯或侮辱；甚至影響到他人正常生活之進行，或損害人格尊嚴。

「職場性騷擾」

性騷擾行為發生於上班時間，稱為「職場性騷擾」。

性騷擾類型：敵意性、交換式 《性別平等工作法》第12條

★敵意性：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。

★交換式：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。

性騷擾之認定：

應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

職場性騷擾之處理

不能逕自自行認定，需要啟動調查機制

不能以因已離職為由，雇主仍要處理

個案審酌

尊重當事人主張、感受

遭癡女騷擾近兩年無法可治！受害男律師：狂賀跟騷法通過



律師簡大為被任教的補習班女學生持續騷擾了將近兩年，他以受害者身分狂賀「看到三讀通過時，我整個喜！天！同！慶！」。圖為該名女學生跟蹤到他的律師事務所。（簡大為授權提供）

「這件事情根本跟**性別**無關，在這種事情裡面，**被害人永遠都是弱勢的**。」

律師簡大為以被一名女性持續騷擾了將近兩年的受害者身分，他身兼律師與補習班老師，從業以來謹守分際、避免與學生有私底下的接觸，卻遇到一名他完全沒印象的女學生幻想與他有婚姻關係，更用盡各種方式騷擾他。簡大為也坦言，「我是律師，應該比閱讀這篇文章的你更有能力用合法手段保護自己，但當時在沒有任何法律的情況下，我依然束手無策」。

《性別平等工作法》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。

摸小手邀泡湯 工研院主管被告性騷擾判賠

<http://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/1277112>

〔記者蔡彰盛／新竹報導〕工研院張姓主管在職場上多次摸女職員手，還說要幫她按摩、共泡溫泉，經被害人控告性騷擾並求償100萬元精神慰撫金，新竹地院審理認定張男性騷擾成立，判賠25萬元。

判決書指出，「小雲」前在工研院擔任管理師，張男為該計畫主持人也是直屬主管，長期多次假公務之名，對她性騷擾，包括無止盡邀約用餐，100年12月起開始在辦公室伸出魔掌摸手3次，讓她措手不及、感覺噁心，只能歇斯底里的對張男嘶吼表達不滿被冒犯的情緒。(…)事後她被迫在工作契約期滿前離職，而她因精神受到極大損害，長期做惡夢，導致經常性腸胃炎與感冒難癒，並養成每天強迫自己睡前關手機與電話習慣，為此她對張男訴請100萬元精神慰撫金。

(…)此外張男刻意多次撫摸小雲的手之際，竟執意反問「妳為何那麼不高興？是不是因為我昨天握了妳的手」等語，無異加深小雲內心反感及厭惡。

且張男竟還在職場中刻意提出為小雲按摩服務、邀約假日共同泡溫泉、共乘班機劃位在旁，遭小雲每每拒絕，張男卻仍視若罔聞，不知節制。還反問小雲「這個辦公室有誰可以帶的出場？」

法官認定張男以上在職場上對待小雲的種種舉動，已構成性騷擾行為，判張男賠償25萬元。

科技大廠性騷擾主管傳已離職 勞動部：會去了解

<http://news.ltn.com.tw/news/business/breakingnews/2384620>

〔記者廖千瑩／台北報導〕針對媒體報導，有名女面試者指出，近日前往台北某間科技公司面試時，竟被問到「哪個部位最敏感」等私密問題，面試官甚至還當場幫她量三圍，讓她感到相當不舒服，有媒體點名是匯鑽科技，且該公司高階主管也指上週已將這名主管開除。

對此，勞動部勞動條件及就業平等司副司長黃維琛今天說，根據性平法規定，若當事人有跟雇主反映，為了防制性騷擾，雇主知悉後應該採取立即有效的糾正及補救措施，否則就違反性平法第13條第二項規定，若沒處理好就會被罰，性平法第38條之1也規定，若違反性平法第13條第二項規定者，處10萬元以上、50萬元以下罰鍰。



林姓6旬老伯帶9旬老母到台北某醫院就醫，涉嫌伸鹹豬手偷摸女護理師大腿內側數下，女護理師認為慈濟醫院未及時處置性騷擾案件，提出要求慈濟與林男連帶賠償，高等法院今判決，性騷擾，公然侮辱部份，慈濟與林男連帶賠償21萬餘元、10萬元，林男連帶書寫道歉啟事向女護理師道歉。（資報照）

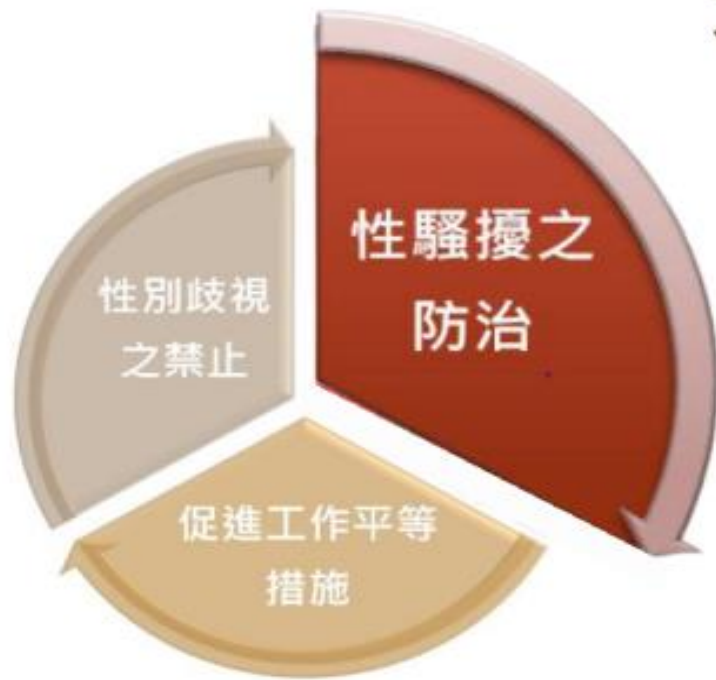
2020-06-11 19:24:26

事實：伊受僱於○○○○醫院，擔任洗腎室護理師。103年10月9日林○○陪同其母林張養至該院3樓洗腎室就醫，當日上午10時30分許，伊向林○○詢問林張養先前跌倒骨折之位置，林○○竟以性騷擾之意圖，趁伊不及抗拒之際，逕自伸手觸摸伊右大腿內側數下，時間約為5至10秒。

- 雇主未盡性騷擾之事前防治義務之連帶賠償責任：
- 民事責任上，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。
- 行政責任上，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰+公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

性別工作平等法之規範內容

為何禁止職場性騷擾?



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



職場霸凌 預防與救濟

雇主的保護義務
依保護法益之別
又可區分為勞工
生命、身體、健康
之保護的義務。

性別工作歧視 (含性騷擾) 預防與救濟



性別無差別 ♀ 職業無分別

我國憲法保障人民在政治、社會、經濟、文化、教育、健康、法律、家庭、人壽安全等各種權利，應得充分的發展與發揮，建立性別平等的幸福社會！



職業災害 預防與救濟

機械之掃除、上油、檢查、修理或調整，關機後還要「開」關要上鎖；告「示」要放置，才安全

「開」關要上鎖

「開」關要上鎖，目的：一、防止他人誤動開關，造成人員傷亡；二、防止他人誤動開關，造成設備損壞。



電源
斷路或接點鬆動



告「示」要放置

「告」示要放置，目的：一、防止他人誤動開關，造成人員傷亡；二、防止他人誤動開關，造成設備損壞。



電源
斷路或接點鬆動



職場性騷擾之禁止

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 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**。
- 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**。

雇主之性騷擾防治責任

僱傭關係下之**受僱者**、**求職者**，以及公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之**技術生**及準用技術生規定者，亦適用之。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

要派單位使用**派遣勞工**時，視為第8、9、12、13、18、19、36條規定之雇主。

性別平等工作法適用範圍

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，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**。

雇主之性騷擾防治與處理-事後補救



雇主是否盡立即有效的糾正與補救措施之義務？

●所謂雇主應採取「立即有效之糾正及補救措施」，固非單純以被性騷擾者（申訴人）的主觀感受為據，惟當雇主之代表人為被申訴之行為人，於受僱者有拒絕其追求或對待時，基於勞動關係中勞雇權利不對等情況，雇主之代表人更應以審慎態度視之，以避免被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。倘雇主之代表人一直忽視或不去理解，未適時採取補救措施，即難謂已實踐性別工作平等法第13條第2項規定，雇主應使受僱者免處於具敵意、冒犯性工作環境之防治義務。

●原告於100年1月27日收受被告勞工局函時即已知悉其離職員工申訴在職期間有遭受性騷擾之情事，已負有啟動處理機制，審慎調查並為立即有效糾正及補救措施之公法義務，惟原告並未尋求向申訴人或其他員工瞭解詳情，抑或採取任何立即有效之糾正及補救措施，且未成立性騷擾申訴處理委員會調查小組，其已違反性別工作平等法第13條第2項規定。

●查原告自100年2月間知悉A君之申訴案件後，其間，除研議資遣A君方案外，並未就A君之申訴案件採取相應之適當措施，迄100年4月28日始召開性騷擾申訴處理委員會會議，核諸前開說明，殊難謂其已盡性別工作平等法第13條第2項規定「為立即有效之糾正及補救措施」之義務。

每個人都是獨特的
對他人「理解」與「尊重」

性別平等、職場性別平權

感謝聆聽，敬請指教