

114年度勞動法令暨 職場倫理道德教育訓練

講師：洪韶諱

國立中正大學勞工關係學系 碩士

- 勞動部勞動教育講師
- 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

- ★109年度~112年度榮獲彰化地方法院表揚優良勞動調解委員
- ★110年度~112年度榮獲南投地方法院表揚優良勞動調解委員
- ★106-112年榮獲彰化縣政府勞資爭議調解人考核成績優良
- ★勞動部勞動力發展署-「產業人才投資計畫」、「職前訓練」、「人提」講師
- ★中華民國農會、福壽、慶豐富、邁克威、準星、鋒沛、懋呈、永勝、千翔、順盟、宏鈺、永新、三商、大葉、弘光、長照機構…等企業內部講師
- ★104師資網講師
- ★甲級職業安全、衛生管理師結訓
- ★乙級職業安全衛生管理員結訓
- ★甲種職業安全衛生業務主管

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. 勞動法令相關課程
8. 溝通協商技巧
9. 職場倫理與工作態度

1

勞動關係的成立與終止暨最新法規解說

2

職場不法侵害預防及溝通技巧

勞動關係的成立與終止 暨最新法規解說

請神容易
送神難





勞動關係認定

僱傭關係

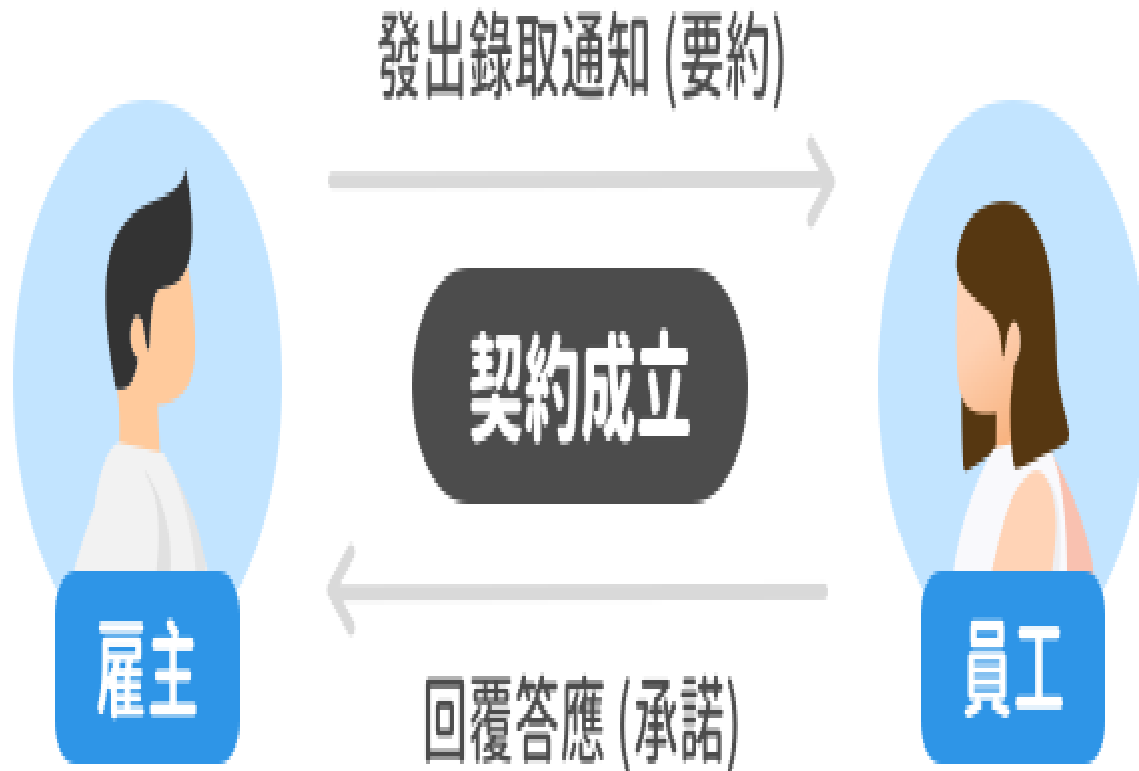
承攬關係

委任關係

	承攬契約	僱傭契約	委任契約
締約目的	承攬人完成指定工作，定作人給予報酬	受僱人為僱用人提供勞務	委任人委託受任人處理特定事務
報酬	完成承攬工作才可獲得報酬	即便勞務成果未達預期，仍須根據勞務時間給予報酬	依照約定處理特定事物即可獲得報酬
從屬性	低	高	低
例子	 設計師承接活動主視覺設計	 一般公司以及員工	 委任律師進行訴訟

特徵	僱傭關係	承攬關係	委任關係
監督	雇主監督	無監督，自主決定	通常無直接監督
報酬	固定薪資	根據成果	可固定或案件計酬
風險	由雇主承擔	承攬人自行承擔	通常由受任人承擔
工作目標	提供勞務	完成特定工作	處理特定事務
法律保障	完善 (如加班費)	無勞基法保障	視契約而定

勞動契約成立



「諾成契約」，即契約當事人只要口頭達成意思一致，契約即可成立

勞動契約類型

定期契約 vs 不定期契約

定期勞動契約

勞務時間有期限

期滿離職的話，公司沒有資遣費、資遣預告等義務。

定期契約的工作
通常具備 4 種特性：

- 臨時性
- 季節性
- 短期性
- 特定性

不定期勞動契約

工作內容是繼續性的

其中一方提出中止才算結束，若以資遣為由，企業必須遵循勞基法內的資遣費、資遣預告規定。

- 一般工作大多屬於不定期契約

勞動契約終止類型

	類型	勞基法	資遣費	預告期	謀職假
雇主主張	經濟性解僱 (資遣)	第11條、 第13條但書、 第20條	依年資	依年資	○
	懲戒性解僱 (開除)	第12條	×	×	×
勞工主張	資遣	第14條	依年資	×	×
	自動離職	第15條	×	依年資	×

終止勞雇契約應提前多久通知？



雇方

- 勞工已工作 3 個月以上、未滿 1 年，雇主應在解雇前 10 日事先通知。
- 勞工已工作 1 年以上、未滿 3 年，雇主應在解雇前 20 日事先通知。
- 勞工已工作 3 年以上，雇主應在解雇前 30 日事先通知。

勞方

- **特定性定期：**契約期限逾 3 年者，於屆滿 3 年後，勞工得終止契約。但應於 30 日前預告雇主。
- **不定期契約：**勞工終止契約時，應準用第 16 條第 1 項規定期間預告雇主。

最後手段性原則

雇主之資遣，雖為契約自由原則之一種表現，惟資遣之結果為勞工既有工作將行消失，此為憲法工作權保障之核心範圍，在可期待雇主之範圍內，雇主應捨棄資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，諸如輔導、訓練及調職等方法替代，此係符合憲法保障工作權之價值判斷，換言之，資遣應為雇主終極，無法避免，不得已之手段。

資遣費計算方式

每滿1年發給0.5個月平均工資的資遣費，且以發6個月平均工資為限

年資 $\times 0.5 \times$ 月平均工資
未滿1個月 $\rightarrow$ 計算天數

資遣費發放時間

雇主應該在終止勞動契約 **30 日內**發給
如果沒有依法定計算標準或期限發給，依勞基法第 78 條，最高可以罰 150 萬元的罰鍰

不小心發現



馬上又要放假了

立法院今（9）日三讀通過「紀念日及節日實施條例」，並自總統公布日施行

「紀念日及節日實施條例」通過後放假日

現行國定假日	1/1元旦	除夕	初一	初二
	初三	2/28和平紀念日		兒童節
	清明節	端午節	中秋節	國慶日



新增放假日

小年夜 5/1勞動節改為全國放假

9/28孔子誕辰紀念日(教師節)

10/25臺灣光復暨金門古寧頭大捷紀念日

12/25行憲紀念日(聖誕節)

假日
類型

```
graph LR; A([假日類型]) --> B[休息日]; A --> C[例假日]; A --> D[國定假日];
```

休息日

例假日

國定假日

加班費計算方法

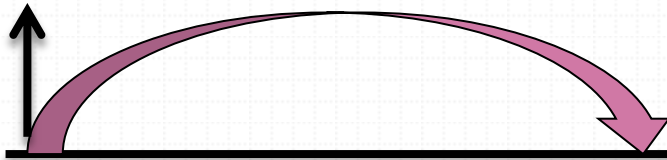
時數	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
平日 加班費	正常工時								1.34倍	1.67倍			
休息日 加班費	1.34倍	1.67倍							2.67倍				
休假日 加班費	做1給8(不論時數一律給1日工資)								1.34倍	1.67倍			
例假日 加班費(合法)	做1給8(不論時數一律給1日工資) +1日補休								2倍				

勞工請假規則

假別	依據	事由	請假日數
婚假	勞工請假規則 第2條	勞工結婚	8日
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
		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

勞工留職停薪期間

112.12.01 ←申請留職停薪1年→ 113.11.30



1. 勞工外祖父於113年11月25日仙逝→可否請喪假？
2. 勞工於113年10月1日結婚→可否請婚假？

- 一、依據勞動部112年6月19日勞動條3字第1120011805號函轉貴公司112年6月17日(該部收文日)函辦理。
- 二、參酌改制前行政院勞工委員會85年1月3日台(85)勞動2字第148266號書函(如附件)意旨，依勞工請假規則第3條規定，勞工親屬喪亡時，雇主應依該條各款所定日數給予喪假。而喪假之給予應於事實發生時或於知悉時提出請求，以處理親屬喪假事宜或平復心中之哀慟，並得依禮俗分次於百日內請畢。倘勞工逾百日始提出補給喪假之請求，因勞動基準法(下稱本法)及勞工請假規則為勞動條件之最低標準，此時則由勞雇雙方協議之。
- 三、另雇主若依前揭函文意旨，將勞工喪假應於百日內請畢之規範訂於本法第70條之工作規則中，尚無牴觸法令之情形，併予敘明。

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。

職場不法侵害預防 及溝通技巧

職場不法侵害

肢體攻擊

精神攻擊

隱私侵害

斷絕人際關係

要求過高/低



人，生而平等???



反對女性投票的組織



1908年女性爭取投票的遊行

人，生而平等？？？

但為何女性總是慢一步、矮一截？？

在某些地區，性別問題就是生死問題。



印度今年再爆出駭人強姦案，喀拉拉邦（Kerala）一名來自低種姓階層「賤民」（Dalit）的18歲女孩指過去5年來遭近60人性侵，施害者包括女孩同學、親戚和鄰居，年齡從未成年至41歲不等

《家庭暴力防治法》的催生~ 起因於一位女性鄧如雯

在民國82年所發生的鄧如雯殺夫命案，轟動全台！當時她才22歲，但早在她15歲時就被林阿棋，也就是她後來的先生性侵，還懷有身孕，不過在七十年代民風保守，家醜不能外揚，除了嫁給性侵自己的人之外，沒有第二條路好走，連續六年遭到先生恐嚇毆打，甚至兩個小孩也被虐待，長期累積下來的恨意終於爆發，殺了丈夫，被判三年六個月，但婦女團體奔走，在民國87年通過「家庭暴力防治法」，讓台灣成為亞洲第一個有家暴法及民法保護令的國家。



《性別教育平等法》的催生~ 起因於一名國中生葉永鋕

2000年4月20日，屏東高樹國中三年二班的葉永鋕，在第四節音樂課下課前5分鐘舉手向時任音樂老師利梅貞表示想上廁所，經老師同意後離開教室，但一直到下課都沒有返回教室。不久後，永鋕被其他學生在離音樂教室數十公尺遠的男廁找到，頭、鼻出血，外褲拉鍊沒有拉上，倒臥在血泊中，只能發出微弱聲息並試圖爬行。發現永鋕的學生立即通知校方並將他抬至保健室，經保健室護士簡單處理後，隨即由利梅貞緊急送永鋕往當地同慶醫院急救，又因情況未見好轉，轉送屏東基督教醫院急救。然其顱內受創嚴重，持續昏迷，於隔天凌晨4時45分宣告不治



1973年9月3日清晨，一輛由旗津開往前鎮的超載渡輪翻覆海上，造成25位年輕、未婚、任職於加工區作業員的女性乘客身亡，合葬之墓地被為「廿五淑女墓」。在船難中離故的女性們，有一定比例是長女，她們努力工作是為供應家中弟弟們讀書與生活，哪怕是不合法的童工，也會借用他人身分證去求職、而雇主也為降低成本而聘用。這25位罹難者中，最年幼者僅13歲。這些女性們是台灣經濟的無名英雄，且這件船難實為勞動意外，淑女墓」。直到2008年，墓區改建並更名為「**勞動女性紀念公園**」，藉此提醒世人，正視勞動權益的性別平等。

早期社會認為女性婚後就要相夫教子、不該繼續工作，「婚後離職」是理所當然，甚至職場經常有「單身禁孕條款」。另當時工廠還有「全勤獎金制度」；雖名為獎金，其實占員工薪資一大部分；當天船班本就延誤，為了不要遲到，乘客們仍然登船，船隻嚴重超載、加上機械故障而釀成翻覆事故。



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

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

就業歧視

★僱用機會不公平對待

★僱用條件不公平對待



就業歧視的類型相當多樣化，以就業服務法第5條的規定來說，只要雇主對於求職人或勞工以這18種狀況為由予以不公平對待，就屬於就業歧視。

● 種族

● 階級：貧富、薪資、
職位、身分、學歷等。

● 語言

● 思想：意識形態。

● 宗教

● 黨派

● 籍貫

● 出生地

● 性別

● 性傾向

● 年齡

● 婚姻

● 容貌：五官、身高、
體重、刺青、穿著。

● 五官

● 身心障礙

● 星座

● 血型

● 以往工會會員身分

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 《性別工作平等法》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

認識職場霸凌



67%上班族曾受到職場霸凌

- 女性被霸凌的比率，比男性來得高。
- 60%以上的上班族，每週至少被霸凌一次。
- 37%的上班族，幾乎每天都被霸凌。
- 35%為受到同事霸凌。

（最常發生狀況為：背後攻訐、遭受小團體排擠、冷嘲熱諷）

職場霸凌樣態

- 公開或私下對被霸凌者咆哮、羞辱、威脅
- 貶低被霸凌者的努力、能力、尊嚴
- 對被霸凌者吹毛求疵，刻意在小事上為難
- 刻意誤解、扭曲被霸凌者的言語與行動
- 孤立、排擠、冷凍被霸凌者
- 主管剽竊屬下工作成果與功勞
- 找理由不讓被霸凌者請假
- 找理由要被霸凌者加班卻不給加班費
- 無故要求被霸凌者離職或退休

哪個壓力較讓人無法接受？

工作負擔過重？



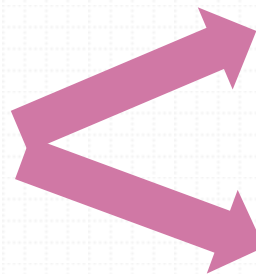
OR

人際關係？



職場常見心理困擾、壓力

人際關係壓力來自於





語言暴力

職場霸凌的類型



性騷擾



肢體暴力



心理暴力



語言暴力

霸凌、恐嚇、干擾、歧視等



肢體暴力

毆打、抓傷、拳打、腳踢等



性騷擾

不當的性暗示與行為等



心理暴力

威脅、欺凌、騷擾、辱罵等

您是否已經被霸凌了？

1. 一點點「錯誤」就被無限上綱
2. 不合理的工作要求
3. 批評你的能力
4. 前後矛盾的工作規定
5. 常以「讓你丟飯碗」來威脅你
6. 動不動就侮辱和貶抑你
7. 打壓你的工作表現
8. 排擠你或乾脆把你「冷凍」
9. 在工作場所對你歇斯底里
10. 收割你的功勞、苦勞、心勞

受霸凌後的影響

- 情緒動亂不安、焦慮、害怕
- 失敗感
- 罪惡感或自責
- 對客戶或服務對象產生抱怨
- 逃避面對加害人 • 懷疑自己的專業能力
- 不安全感、對公司感到不滿
- 懷疑自己是否在對的職場工作

防範職場霸凌，你可以這樣做

先了解原因

先排除是否自己太過敏感、得罪主管或功高震主，還是主管個人的問題。

面對衝突

別衝動跑去火上加油、冷靜思考處理方式，在談判時保持彈性

為自己發聲

不要一味忍耐，這樣是「姑息養奸」，主管日後若傷害別人，你也成為「共犯結構」。可以問主管：「是不是我做錯了什麼，以致我們之間的互動產生問題？」

防範職場霸凌，你可以這樣做

爭取他人協助

適當的告訴同事親友，協助判斷這件事情，且抒發負面情緒。可以考慮利用會議場合，以對人不對事的方式，理性的討論事情的解決的方法。

往上申訴

不輕易越級呈報，幫主管保留顏面，也比較有溝通餘地。然而，當主管無法溝通時，越級呈報可能是解決問題的唯一方法。

思考離職

不是所有職場衝突都能夠解決的，也不是所有公司或主管都願意面對問題，請你衡量個人的利弊得失，決定去留。

本指引係提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考，至個案之違法處理(如已遭受傷害、性騷擾等)，應視個案所涉違反法律(如刑法、性騷擾防治法等)事實，轉由權責機關查處。另本指引之內容並非唯一之方法，事業單位仍可參照其基本原則建議性作法或其他先進國家發布之指引，選擇適合其規模與特性之方法規劃及執行。

何謂「不法侵害」

- 俗稱「職場暴力」
- 職場暴力指的是工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，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。
- 職業安全衛生法第6條條第2項規定雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。

構成職場霸凌之判決（一）

……「被告除將原告位置調動到會議室內，且不分配工作與原告，更要求原告將會議室的門打開，造成原告依約前來上班，卻無事可做，只能呆坐終日，且此等情形並為其他員工所得共見共聞，儘管不是直接嘲笑、辱罵原告，卻足可引起其他員工對原告之側目、非議甚至蔑視，而對原告人格造成更甚之侮辱，被告以此舉羞辱原告，近乎霸凌，自屬重大侮辱之行為，而構成勞動基準法第14條第1項第2款規定之終止事由。」

構成職場霸凌之判決（二）

……經查，被告公司有要求原告不得進入公司內部，僅能坐在公司大門口待命，並取消原告之員工識別證功能，使其無法進入被告公司辦公區，復有要求公司同仁不得與原告接觸，……更指示被告公司同仁不應與原告互動，致原告無端遭受公司內部同仁孤立，並且無法進入辦公場所。上述種種已明顯屬於執行職務遭受不法侵害預防指引內涵，所稱之組織內部常見不法侵害行為，堪認原告復職後之辦公環境顯較以前不利，顯有使原告知難而退、不讓原告復職之不當動機存在。

構成職場霸凌之判決（三）

……原告前於任職被告期間，頻遭同公司之另名王姓男性同事多次以無端貼近原告說話、觀察原告身體部位，或暗示原告與公司客戶或老闆間有不當關係之不堪言語戲弄、霸凌，經原告向甲○○反應，甲○○竟認該王姓男性職員性格幼稚，所為並非性騷擾，而未進行調查或其有其他防止原告繼續受王姓職員騷擾之作為…並據此認定被告公司於知悉原告在工作場所中有遭同事性騷擾之情形後，未採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別工作平等法第13條第2項之規定等事實

構成職場霸凌之判決（四）

……被告丁○○上開辱罵行為，構成對於原告精神不法侵害，被告○○公司依職業安全衛生法負有採取預防原告在執行職務中遭受精神不法侵害之必要安全衛生措施之義務，但被告○○公司皆未為之，致原告因被告丁○○之行為遭受精神上不法之侵害即職場霸凌，得依據民法第184條第1項前段請求被告丁○○賠償非財產上損害賠償10萬元。被告○○公司為被告丁○○之僱用人，長期放任被告丁○○在職場上對其所管理之同仁包括原告為霸凌、重大侮辱，被告○○公司應依民法第188條第1項前段與被告丁○○連帶負損害賠償責任。

構成職場霸凌之判決（五）

……劉○○擔任教務主任期間，亦濫用職權對原告行使長期之職場霸凌行為，例如：無故拿取原告教學聯絡簿多次；未經告知即自行進入原告授課班級觀課，打擾原告正常教學；或私下以言行嘲諷、挑釁，原告僅能默默忍受……是原告在此長期受到被告校內主管職場霸凌之身心壓力，才會一時情緒失控，產生拉扯衝突而致劉○○受傷……本件系爭傷害行為或有不當，但原告所為確有情有可原。

原告主張，均無可採，被告綜合相關事證及資料判斷，核予原告解聘且1年不得聘任為教師之處分，其認事用法均無違誤。

發生職場霸凌，雇主可能負擔之法律責任暨勞工得主張之權利如下

「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。」民法第483條之1定有明文。準此，**雇主對於工作環境具有管控之權力，並且對於勞工生命、身體、健康負有預防危險之義務（即雇主保護照顧義務）**。故雇主除不得自行霸凌勞工外，亦負有防止勞工間互相霸凌之義務。

發生職場霸凌，雇主可能負擔之法律責任暨勞工得主張之權利如下

勞基法第14條第1項第2款、第3款及第6款：

「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。

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。

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。」

發生職場霸凌，雇主可能負擔之法律 責任暨勞工得主張之權利如下

雇主有採取必要措施以預防職場霸凌之義務，否則將面臨被裁處罰鍰新台幣3-15萬元之法律風險，不可不慎。另勞工受「職場霸凌」導致生命、身體或健康損害時，得主張雇主違反保護照顧義務，有債務不履行情事，進而向其請求損害賠償，且得依勞基法第14條規定終止契約並請求資遣費。

○○○○ 預防職場暴力之書面聲明【範例】

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。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，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。

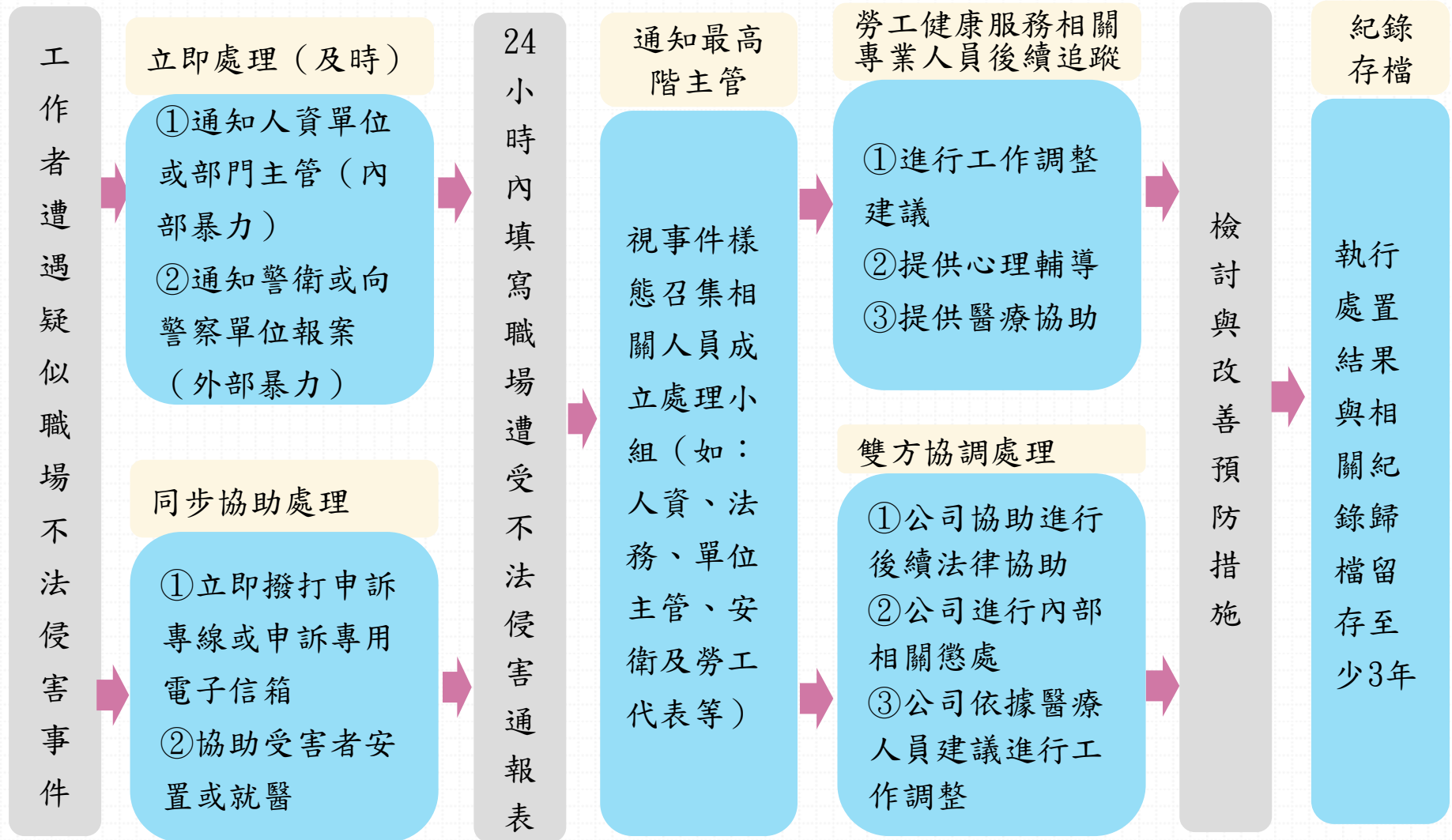
二、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （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。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向公司提出申訴。

職場不法侵害事件處理流程圖



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