職場守護與捍衛

職場倫理與勞工權益

引用本單元請依據「創用CC公眾授權條款」

（http：//www.creativecommons.org.tw/about）註明下列

趙娟黛、辛宜津（2019）。
職場守護與捍衛。載於何希慧、劉孟奇、劉淑慧、辛宜津、吳淑禎（主編），
教育部青年發展署大專校院學生職涯發展教材（2019版）。

WORKPLACE
ETHICS
EMPLOYEE
RIGHT

摘要—課程目標

- 透過本單元讓職場社會新鮮人能快速了解與勞工自身權益相關的知識與法規，並同時警惕職場倫理與社會潛規則。

摘要—教材設計理念

- 本單元涵蓋二個部分—「職場倫理」、「勞工權益」，主要課程進行方式以案例或是情境角色演示導入不同的背景人物與事件來陳述與之相關的議題。

摘要

課堂活動名稱–職場倫理

- 引起動機–「職場殿堂停看聽」(20分鐘)
- 主要活動–新聞事件/職場倫理個案分組討論(30分鐘)
- 總結 (2分鐘)

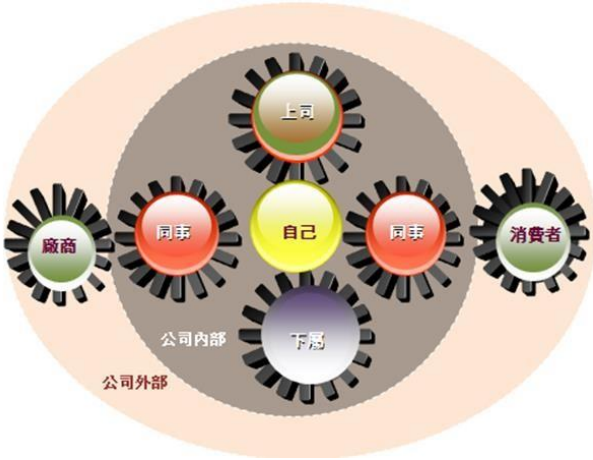
摘要

課堂活動名稱—勞工權益

- 主要活動—引起動機—「職場權益放大鏡」(20分鐘)
- 勞工權益我最懂（10-15分鐘）、新聞案例直擊分組搶答 (25-30分鐘)
- 總結 (2分鐘)

第一話
職場倫理篇

職場生存之道從職場倫理實踐開始



職場倫理定義：職場中必須遵守的禮儀、守則、法規與道德規範。

應有的基本職場倫理

- 遵守工作規範、服從上級指令、嚴守公司機密(保密原則)、提升工作效率、表現忠誠態度(誠信原則)、發揮團隊精神、尊重他人隱私

教案

引起動機：「職場殿堂停看聽」

- 職場如戰場，多方了解，禦敵互己。
- 有人說職場如戰場，職場上暗藏許多沒有明說的潛規則，就像戰場上的地雷般，要小心因應、跨越，免得甚至惹禍上身，到底職場上有那些需要新鮮人留意的事情（倫理）？
- 影片“社畜攻略－職場倫理潛規則”（15’11 https://www.youtube.com/watch?v=uIBuWtd3mgw&t=2s）

職場倫理潛規則

- 電梯禮節及注意事項（1’-2’24）
- Line請假（2’25-5’05）
- 職場座位學（5’06~7’50）
- 坐（搭）車禮儀（7’51~9’50）
- 宴請客戶注意事項（9’51~12’16）
- 職場次文化（12’17~15’10）

主要活動：分組討論活動

- 將學生4-6人分組，並選出該組發言人1人，秘書1人（紀錄），知識團隊2-4人（搜尋並提供案例）。
- 網路密搜：將各組所找到違反職場倫理或是觸及職場潛規則的案例找出來寫在學習單上，並標示來源出處，越多案例越好，因為了解，讓該組可以贏在求職起跑點上。
- 分享時間：由小組上台說明所找的案例是哪些。找到最多案例的那組，得以於計分表中得分。
- 彙總與加碼：分享教師所準備的案例

總結

- 團隊的合作，可以讓每個人在職場中旗開得勝！職場倫理是一門沒有辦法用文字描述完整的課題，但卻是初出茅廬的職場新手們，要經過良好的人際關係建立後，才能從職場老鳥的經驗中獲知的。職場菜鳥千萬不要不顧及同事的面子和感受就一味的表現自己，甚或打擊別人、達到展示自己的目的。這樣無形中就會鋒芒畢露，太過出風頭容易得罪人，甚至會逐步被同事孤立起來，讓自己的職場路坎坷。

第二話
勞工權益篇

不可不知的勞工權益

法令概述

労動基準法

勞動基準法

- 目的：規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展
- 適用對象：農、林、漁、牧業、礦業及土石採取業、製造業、營造業、水電、煤氣業、運輸、倉儲及通信業、大眾傳播業、其他經中央主管機關指定之事業。
- 完整法條請參閱 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001

勞動基準法 (續)

- **初入求職大觀園須知—工資：**
- 係工讀生因工作所獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，其金額由勞雇雙方議定，但雇主給付的工資不得低於基本工資（2018年現行基本工資每月為23,100元，每小時基本工資為150元）。工資的給付，每月至少定期發給2次，惟經雙方約定為1次亦可。延長工時（加班）在2小時以內者，應照平日每小時工資額加給三分之一以上，超過2個小時部分要按平日每小時工資額加給三分之二以上。此外，雇主不按期給付勞工工資時，主管機關得限期令其給付。雇主亦不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。工讀生的工資，均應依上述各項規定辦理。

勞動基準法 (續)

- **初入求職大觀園須知–工作時間：**
- 工讀生的工作時間依勞動基準法規定，每日正常工作時間不得超過8小時，每週不得超過40小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。並規定勞工因健康或其他正常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。

勞動基準法 (續)

- **初入求職大觀園須知—休息、休假：**
- 工讀生的工作時間依勞動基準法規定，每日正常工作時間不得超過8小時，每週不得超過40小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。並規定勞工因健康或其他正常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。

勞動基準法 (續)

- **初入求職大觀園須知—請假**
- 工作期間有請公假、婚假、喪假、病假、事假的權利，可依「勞工請假規則」辦理。部分工時工讀生請婚、喪、事、病假之時數，得按其平均每週工作時數除以40小時乘以應給予請假日數乘以8小時計給之。產假則依勞動基準法第50條及性別工作平等法第15條規定辦理。

勞動基準法 (續)

- 初入求職大觀園須知—職業災害補償
- 工讀生在工作期間如遭遇職業災害，有關職災補償事宜，於適用勞動基準法之事業單位應依勞動基準法第59條規定辦理，於不適用該法之事業單位，可參照該法辦理。依該法規定，勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用；勞工在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資數額予以補償，但醫療期間屆滿2年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償；又勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補償。至於勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予5個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬40個月平均工資的死亡補償金。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。

勞動基準法 (續)

- **初入求職大觀園須知—資遣**
- 資遣預告期間依勞動基準法第16條規定辦理。工讀生接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假日期由勞雇雙方議定之。94年7月1日後進入職場或離職再就業者，必須適用勞工退休金條例之規定，其資遣費計算依勞工退休金條例第12條規定辦理，按勞工工作年資，每滿1年發給1/2個月平均工資資遣費，未滿1年者，以比例計給；最多以發給6個月平均工資為限。

勞動基準法 (續)

- **初入求職大觀園須知—退休**
- 受僱於適用勞動基準法事業單位之工讀生，於94年7月1日前已在職並選擇適用勞工退休金條例（新制）之退休金規定者，或於94年7月1日後始到職者，雇主應按月為勞工提繳退休金至勞保局之個人退休金專戶，雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的6%；除了雇主提繳的部份外，勞工也可以在每月工資6%的範圍內自願提繳。自願提繳的金額可自當年度綜合所得總額中扣除。雇主應為勞工提繳之退休金，不得因勞工離職，扣留其工資作為賠償或要求勞工繳回；雇主如果未依本條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致工讀生權益受損，得向雇主請求損害賠償，亦得向勞工保險局申訴檢舉。個人退休金專戶累積之退休金及收益，於年滿60歲時始得請領。

性別工作平等法

性別工作平等法

- 目的：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
- 適用對象：實施對象包含受雇者、求職者、技術生及準用技術生、實習生、派遣勞工等。
- 完整法條請參閱 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014

性別工作平等法 (續)

- 初入求職大觀園須知：
- 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。
- 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、薪資之給付、退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 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。

就業服務法

就業服務法

- 目的：協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- 適用對象：國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。
- 完整法條請參閱 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0090001

就業服務法 (續)

- 初入求職大觀園須知：
- 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。

就業服務法 (續)

- 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
  - 1.為不實之廣告或揭示。
  - 2.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。
  - 3.扣留求職人或員工財物或收取保證金。
  - 4.指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
  - 5.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。
  - 6.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。

法規內容參閱

- 1. 勞動部勞動法令查詢系統網站 https://laws.mol.gov.tw/FLAW/index-1.aspx
- 2. 全國法規資料庫 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001

教案

引起動機：職場權益放大鏡

- 本單元要介紹有關大家進入職場攸關自己的權益，我們常聽到“慣老闆”這一詞，不知道你心目中的“慣老闆”會有哪些行為？
- 網路影片—慣老闆

https：//www.youtube.com/watch？v=aeTSQWGeRH0（1’50）

- 讓大家對“慣老闆”有些概念。你知道嗎，其實有些“慣老闆”的行徑已違反勞工權益，有些甚至遊走在法律邊緣...

主要活動一：勞工權益我最懂

- https://rnd.ntut.edu.tw/ezfiles/5/1005/img/2264/127132514.pdf
- 讓我們先看看保障勞工權益的法律有哪些？

主要活動二：猜猜找找我最行，自身權益全捍衛

- 分組活動與競賽（二擇一）

形式一
設計案例或角色扮演進行小組搶答

- 1. 準備一張計分報報紙貼在黑板處
- 2. 每組透過抽籤決定負責之勞工權益相關議題，如休假、請假、加班、工時、資遣...等等，再由這些議題中設計相關的案例或是搜尋新聞事件，教師可以視學生特性讓他們選擇以口頭簡述或是角色扮演方式呈現他們關心的議題，然後由其案例中設計3-5題影響勞工權益的問題（教師視課堂時間狀況決定題數）、讓他們主持發問，由其他組同學搶答，答對的組別每題得1分，累計積分最高組別由老師給予金頭腦獎，並給予課堂表現成績加分或給予其他獎勵。

形式二
新聞案例直擊

- 準備一張計分海報貼在黑板處
- 形式二由教師以PPT呈現相關新聞案例，並由其中設計3-5題影響勞工權益的問題（教師視時間狀況決定 題數）、主持發問，由分組同學搶答，答對者得1分。

給授課教師的MEMO

- 事先預備多則相關案例及相關問題，可以參考 http://homepage.ntu.edu.tw/~tsemeiwu/documents/CareerEthics_handout%20about%20case1-5.pdf
- 「職場倫理」個案分析案例，共計10例 http://homepage.ntu.edu.tw/~tsemeiwu/documents/CareerEthics_Case1-5.pdf

給授課教師的MEMO

- 經濟部智慧財產權局：
- 保護智慧財產權案例分享小故事，共計28例 https://www.tipo.gov.tw/lp.asp?CtNode=7683&CtUnit=3764&mp=1
- 相關著作權案例彙編—語文、音樂、戲劇／舞蹈、攝影、美術、圖形、視聽、錄音、建築、電腦程式著作權案例彙編 https://www.tipo.gov.tw/ct.asp?xItem=219537&ctNode=7561&mp=1

給授課教師的MEMO

- 為增加效果，建議準備答對用的響鈴，若無則可以用手機鬧鈴取代
- 每組成員若可以的話，都需含有工讀經驗的同學，以增強勞工對權益的現身說法。

總結

- 小職員的心酸與無奈或許難免，但其實生活並沒有那麼地狹小、生命也沒有那麼的脆弱、你也不是完全的孤獨，更多時候生命的韌性超乎你的想像，只要你能深入了解所在的環境以及法律的權限，你就能迎刃而解職場的種種困境，職場與生命出口的光明就在你的掌握之中。

學習單—網路個案密搜 附件一

個案名稱	
個案內容	
資料來源	網路參考資料：
心得感想至少300字	

學習單-範例 附件二

個案名稱	護士整同事 踩椅灑尿洩憤
個案內容	原本情同姊妹的2個女人，爭鬥4年多來，鬧得百貨公司員工無人不曉，無奈的是，再怎麼不和睦，還是得在僅容2名護士的迷你醫務室裡朝夕共處。 李女昨晚表示，她被整得精神耗弱、情緒崩潰，診斷有憂鬱和焦慮傾向，主張賠償1百萬，卻只獲判20萬，她說：「不滿意但只能無奈接受」，強調不會主動離職，「我離開，就是她贏，我為什麼要承擔別人的過錯」。記者昨聯絡不上林女，無從得知回應；高島屋公關部副理錢慧婷表示，尊重司法判決，收到判決書前不便評論。 38歲李女到職9年，6年前推薦小她1歲的舊識林女，於大葉高島屋百貨醫務室搭檔，兩人情誼在94年生變。判決書指出2人為爭排班和填寫出勤紀錄多次發生口角。引爆點在94年3月26日的「反反分裂法大遊行」，林女力邀李女參加，自認中間選民的李女拒絕， 94年至97年間，李女發現，害她滑倒，杯子裡的水時有異味，絨布座椅也有尿騷、餿水味。李女97年，個月內，2度拍到林女踩她的椅子上撒尿，還錄到林女和探班的妹妹對話，林女提醒妹妹，「那個椅子不要坐、鋪墊子再坐」，林妹還說「妳在人家椅子上放尿，金胎哥（真骯髒）」！ 李女怒告對方觸犯強制罪，因不構成「強暴脅迫」，獲不起訴，李女提再議，改告對方公然侮辱罪，目前在士檢偵辦中。李女同時提出民事侵權訴訟，認為公司只記林女申誡、年終獎金扣3百元，還阻止她報警，涉及監督不周、包庇，要求連帶負責；法官認為犯行與職務、公司環境無關，公司不必負連帶責任。 林女庭訊時說，對方也常「弄」她，椅子常有腳印、污漬，向長官報告但沒下文，忍無可忍，才趁李女下班後，把尿液倒在她椅子上。
資料來源	網路參考資料： 護士整同事 踩椅灑尿洩憤https://news.ltn.com.tw/news/society/paper/366017
心得感想	同事間的相處是門學問，尤其是對剛出社會的菜鳥而言。在職場中一定會面臨與同事意見相左或因工作分配、權責歸屬而發生衝突的情況，此時要如何避免樹敵、建立良好人際關係，是相當重要的。如何學會欣賞每一個人的優點，而非挑剔他人的缺點，是一個可以轉變自己與同事關係的基本方法。當有利益衝突時，不要因為受到些微的利益誘惑而去傷害與同事間的情誼。同時也應該要有耐心，即使現實生活中有其他煩心的事情，也要避免將惱怒的情緒帶到辦公 室，同事掃到颱風尾。若是在會議或是專案中有爭執，也要就事論事，基於共同的利益下，即使沒有採用自己的論見，也千萬不要心懷怨恨。畢竟上司的選擇有其考量，要訓練自己養成體貼他人、利益共享的習慣，同時也要訓練自己將 感受用委婉的方式表達。

個案分析案例

附件三

案例一

個案分析案例一
嚮往工作 不敢請假的Lily

- 積極的Lily是國企系的應屆畢業生，當別人都沉浸在各地拍畢業照時，她已積極準備中英文履歷、自傳，並找老師進行模擬面談，這一切的努力無非希望能順利找到好工作，讓畢業與就業無縫接軌。