單元名稱：P32-丙 3 職場守護與捍衛

修訂日期：2019.10.31

※ 本單元由青年署研發並授權翻印。

■ 本單元設計者：

趙娟黛（龍華科技大學應用外語系副教授）

■ 引用本單元請依據「創用 CC 公眾授權條款」（http://www.creativecommons.org.tw/about）註明下列兩者之一：

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）**。

■ 本單元提供搭配使用之數位教材

- 教師版：https://youtu.be/Jsyj4tmxiec
- 學生版：https://youtu.be/Z9LrfhdPu0E

■ 摘要

1. 單元目標：
透過本單元讓職場社會新鮮人能快速瞭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。

2. 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。

3. 課堂活動名稱：
（1）「職場倫理」：
1. 引起動機—「職場殿堂停看聽」（20 分鐘）
2. 主要活動—新聞事件／職場倫理個案分組討論（30 分鐘）
3. 總結（2 分鐘）
（2）「勞工權益」：
1. 主要活動—引起動機—「職場權益放大鏡」（20 分鐘）
2. 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）
3. 總結（2 分鐘）

一、單元定位

（一）基本資料

<table>
<tr><td rowspan="4">主軸
與
單元</td><td colspan="3">L 職涯優勢學習</td></tr>
<tr><td colspan="2">L1 發掘優勢
□ L11-乙 1 梳理高峰經驗
□ L12-乙 2 發掘志趣熱情
□ L13-乙 3 掌握才幹資產
□ L14 打造個人特色</td><td>L2 提升優勢
□ L21-丁 1 多元學習經驗
□ L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化
□ L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略
□ L23-乙 5 檢視今日學習
□ L24 服務學習開展生涯</td></tr>
<tr><td colspan="3">P 職涯進路準備</td></tr>
<tr><td colspan="3">P1 體察職業運作
□ P11-丙 1 職業視窗六宮格
□ P12-丙 2 職涯焦點人物誌
□ P13 三創打開新視界
□ P14 國際移動拓展職涯

P2 展現個人競爭力
□ P22-乙 4 開創未來工作
□ P23-乙 6 統整理想現實
□ P24-戊 2 求職與自我行銷
□ P25 求職心法 show 大亮點

P3 掌握職場社會化
□ P31-戊 1 角色脫離-進入職場
■ P32-丙 3 職場守護與捍衛
□ P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課
□ P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣
□ P34 職場互動順勢行
□ P35 職場減壓沒煩惱</td></tr>
<tr><td colspan="3">A 職涯籌劃實踐</td></tr>
<tr><td colspan="3">A1 打造希望感
□ A11-甲 1 圓滿人生怎麼過
□ A12-1-己 12 SMART 規劃個人發展
□ A12-2-己 11 打造未來願景_勾勒圖像
□ A12-3 我的人生製片師
□ A13-己 21 籌劃圓夢行動

A2 提升實踐力
□ A21-1-己 22 盤點實踐資產
□ A21-2-己 13 享受意外變動
□ A22-1-己 23 落實實踐之道_回歸圓心
□ A22-2-己 23 落實實踐之道_衝突對話
□ A23-1-庚 1 延伸實踐經驗_製作圓滿
□ A23-2-己 24 延伸實踐經驗_展望未來</td></tr>
<tr><td>授課
時數</td><td>2 節 / 100 分鐘</td><td>場地</td><td>■ 一般教室　□ 電腦教室
□ 其他特殊場地：_____</td></tr>
</table>

課堂場景設定	一般教室附電腦，課桌椅可以移動以便於分組討論。
授課者	CDA 職涯教師或是相關課程授課教師。
教師課前準備	詳閱案例內容與備學習單。
教學資源工具	PPT 講義（附件 3、4、5)、網路影片連結。
作業	學習單-網路個案密搜（附件 1)；範例如附件 2。
評量方式	課堂表現與學習單。
備註	

（二）單元學習目標

整體學習目標		**本單元學習目標**
生涯素養	掌控力	工作內容與勞工權益、向上管理
	執行力	職場倫理
	建構力	
	開放力	
	生命力	
生涯發展任務	發掘志趣熱情	
	建立才幹資產	
	掌握資源網絡	
	勾勒生涯願景	
	實踐理想生活	顧全勞工權益
	展現行銷自我	
	準備適應職場	職場潛規則與職場倫理
	持續建構調整	

*表中空白目標欄表示這個項目並非此單元欲注重、凸顯之能力指標。

二、授課計畫

（一） 職場倫理篇

1.引起動機：「職場殿堂停看聽」（20 分鐘）

操作摘要句：

職場如戰場，多方瞭解，禦敵護己。

【指導語】

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，免得惹禍上身，到底職場上有哪些需要新鮮人留意的事情（倫理）？讓我們先看一段影片「社畜攻略－職場倫理潛規則」。（15’11 https://www.youtube.com/watch?v=uIBuWtd3mgw&t=2s）

同學看完這段影片後可能覺得在職場上生存還要留意一些眉角，接下來我們透過新聞案例，經由分組來討論案例當事人的行為、態度的適切性。

教材：

（1）**社畜攻略－職場倫理潛規則**（15’11 https://www.youtube.com/watch?v=uIBuWtd3mgw&t=2s）
內容含多個潛規則，相關內容部分，請老師自由選用。
A.Line請假（2’25~5’05）
B.職場次文化（12’17~15’10）

（2）**社畜攻略－老闆不是人！慣老闆TOP 9（上）**（10’02 https://www.youtube.com/watch?v=GOPOzPas7Wc）
相關內容部分，請老師自由選用：
A.拖欠薪水（5’46~7’51）
B.準時下班肯定黑（7’52~10’02）

（3）**社畜攻略－老闆不是人！慣老闆TOP 9（下）**（10’05 https://www.youtube.com/watch?v=lWFrBP52jTc）
A.吝嗇討厭鬼（4’52~7’53）

（4）**社畜攻略－想拿離職單砸老闆TOP8症頭（下）**（10’18 https://www.youtube.com/watch?v=Us3QDRXiAow）
相關內容部分，請老師自由選用：
A.憤怒指數豁出去LINE（0’10~2’35）
B.下班時間交代工作不算加班（7’50~10’18）

（5）**社畜攻略－職場新鮮人必看 TOP 5**（15’36 https://www.youtube.com/watch?v=SsA82MBJGgs）
相關內容部分，請老師自由選用：
A.那些年我們都被欺負過（10’25~13’50）
B.LINE群組比家人多（13’51~15’36）

2.主要活動：分組討論活動（30 分鐘）

教材／教具：

（1）新聞事件／職場倫理個案（附件3）
（2）討論單

操作說明：

（1）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）。
（2）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，因為瞭解，讓該組可以贏在求職起跑點上。
（3）分享時間：由小組上臺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。
（4）彙總與加碼：由教師自選並分享（附件3－個案分析案例）。

3.總結：鼓勵與期許（2 分鐘）

【指導語】

真棒！每組的成員都能各司其職，才能讓你們透過團隊合作將案例呈現出來。團隊的合作，可以讓你在職場中旗開得勝！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，甚或打擊別人來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。

（二） 勞工權益篇

1.引起動機：「職場權益放大鏡」（20 分鐘）

操作摘要句：

職場主管的權力腐蝕了你嗎？還是如刀刃般傷害了你？那麼身為職場老鳥或是職場新手，你要如何於刀刃間游刃有餘？

操作說明：

【指導語】

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？讓我們來看一段小影片(1’50 https：//www.youtube.com/watch？v=aeTSQWGeRH0)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……

教材／教具

（1）網路影片－慣老闆（1’50https：//www.youtube.com/watch？v=aeTSQWGeRH0）
（2）PPT講義（附件4）：社會新鮮人的第一堂課－勞工權益與職場倫理。由廖孟意律師授權使用。

2.主要活動

主要活動一：「勞工權益我最懂」（10-15 分鐘）

【指導語】

現在讓我們先看看保障勞工權益的法律有哪些？一起參考由廖孟意律師授權使用的「社會新鮮人的第一堂課－勞工權益與職場倫理」PPT 講義（附件4），可以幫助我們快速地瞭解和社會新鮮人相關的法律權益是什麼。

主要活動二：猜猜找找我最行，自身權益全捍衛（25-30 分鐘）

【指導語】

剛剛同學對勞工自身的相關權益有些概念，為了加深同學的印象，讓我們藉由尋找案例說明來看看勞工有哪些權益被剝奪？而資方可能觸犯哪些法律？

操作摘要句：

猜猜找找我最行，自身權益全捍衛

操作說明：

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）準備一張計分海報紙貼在黑板處
（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。
（3）活動目的：藉此教師可瞭解同學關心的議題，也藉由學生的主動，可以深化對議題的關注度。

形式二：新聞案例直擊

（1）準備一張計分海報紙貼在黑板處。
（2）不同於形式一，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，可以參考經濟部智慧財產局：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

■ 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。

教材／教具：

（1）新聞案例多則
（2）海報紙、彩色筆、多色麥克筆、響鈴器
（3）學習單—網路個案密搜

3.總結：鼓勵與期許（2 分鐘）

小職員的心酸與無奈或許難免，但其實生活並沒有那麼的狹小、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，只要你能深入瞭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。

給授課教師的 MEMO：

■ 很多時候我們都給學生一個美好未來的藍圖，卻忘記教他們當中有許多的挫折、陷阱，或是令人不悅的經驗。藉由本課程，可以提醒他們這些人生過不去的彎其實是朝向成功最好的養分，要將挫折當正常，失敗為必然，一旦有這樣的心理準備，人生就沒有什麼可以被打敗的了！

法規內容參閱：

■ 勞動部勞動法令查詢系統網站 https://laws.mol.gov.tw/FLAW/index-1.aspx

■ 全國法規資料庫 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001

三、參考資料

「阿帕契」相關新聞【部落格文字資料】。取自 https://is.gd/EXYUiD

iPhone SE2 要來了？Apple 官網「這裡」洩密了！【部落格文字資料】。取自

https://is.gd/OBIG7K

不舒服想請生理假，公司竟要求「試紙沾血」【部落格文字資料】。取自 https://www.ftvnews.com.tw/AMP/News_Amp.aspx?id=2017A11S10M1

生理期來到底要怎麼證明啦—員工怎麼成功跟老闆請假？【部落格文字資料】。取自 https://is.gd/9yhC65

法務部。全國法規資料庫。取自 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001

勞動部。勞動法令查詢系統。取自 https://laws.mol.gov.tw/FLAW/index-1.aspx

臺北市政府勞動局【部落格文字資料】。取自 https://is.gd/BAa8N5

親口談阿帕契事件，李蒨蓉自懺「原來我這麼白目」【部落格文字資料】。取自 https://is.gd/Bb6zhq

爆料爽一時！蘋果重懲 29 名洩密員工、12 人被捕【部落格文字資料】。取自 https://newtalk.tw/news/view/2018-04-17/121182

護士整同事，踩椅灑尿洩憤【部落格文字資料】。取自 https://news.ltn.com.tw/news/society/paper/366017

參考影片

「請生理假很囂張」！涉歧視，雇主挨罰【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=cpTOKq04ot0

生理假成「解雇」導火線，遠航空姐告公司敗訴【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=fIxhabkwzfU

用 LINE 請假惹惱主管遭逼離職【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=1eLv49y5Me8

老闆不是人！慣老闆 TOP9（下）【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=1WFrBP52jTc

老闆不是人！慣老闆 TOP9（上）【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=G0P0zPas7Wc

李蒨蓉違法登阿帕契 PO 照洩密，陸軍擴大懲處【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=c1I3xN5yUd8

社畜攻略—職場倫理潛規則【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=uIBuWtd3mgw&t=2s

想拿離職單砸老闆 TOP8 症頭（下）【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=Us3QDRXiAow

慣老闆【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch？ v=aeTSQWGeRH0

請「生理假」護士遭開除，雇主觸法【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=v7NHsNqZv_U

職場新鮮人必看 TOP5【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=SsA82MBJGgs

蘋果員史上最嚴重洩密，iPhone 新機提前曝光【部落格影音資料】。取自 https://www.youtube.com/watch?v=VYZTLjaTYNQ

附件 1：

網路個案密搜學習單

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	

附件 2：

網路個案密搜學習單（範例）

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，自此針鋒相對，愈演愈烈。 94 年至 97 年間，李女發現她的水果常被砸爛，工作鞋鞋底被插釘子，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 11 月，花 1 萬多元在辦公室裝針孔攝影機，1 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。

附件 3：

教材－個案分析案例

個案	名稱
一	嚮往工作 不敢請假的 Lily
二	有辛勞、有苦勞，但無法如期完成工作怎麼辦
三	下班後進修有錯嗎？
四	為公司好，我錯了嗎？
五	阿帕契事件
六	APPLE 新機型搶先曝光
七	請生理假好委屈

個案分析案例一

個案名稱	嚮往工作 不敢請假的 Lily
個案內容	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。 五月上旬，Lily 陸續接到面試通知，熱心、細心的 Lily 面試完都將每一家公司面試流程、題目及自己的回應狀況，並提出對該公司評價與看法是否值得推薦去應徵，都一一做整理後分享在臉書，希望提供給朋友做參考，也獲得不少朋友的按讚、分享。但面試結果不是沒被錄取就是沒回應，Lily 等得很心慌便去尋求老師協助，老師知道 Lily 將面試過程及對公司評價大辣辣寫在臉書，深覺不妥，便要她先撤下臉書所 PO 的面試過程的相關資料，再重新找工作。 畢業典禮後 Lily 又接到某知名公司的面試通知，Lily 非常嚮往能進入這家公司，因此做好了萬全準備去應試。由於該公司積極海外拓點，便在面試過程中詢問 Lily 有沒有男朋友？男朋友是否能接受你外派等等當下 Lily 覺得奇怪的問題，但因太嚮往能在這家公司服務，便表示全力配合公司的安排。錄取後 Lily 非常珍惜這份得來不易的工作，每天都很認真，連感冒都不敢請假、抱病上班。 有一次經理和她說要派 Lily 到德國參加展覽，且時間就在後天出發，但是剛好其中適逢男朋友的生日，他不想錯過出社會後可以幫男朋友慶祝的第一個生日，更何況 Lily 已經預訂了餐廳、安排好去看電影、也買了禮物，就是想要讓他知道，雖然工作忙碌，她還是一直將這個日子放在心上，可是碰到公司臨時要她出發，她完全措手不及，所以怯怯地和經理說自己無法去，請改派別人前往，沒想到，經理大發雷霆，斥責她：「當時面試就和你說明了，你怎麼還用這個理由拒絕出差？簡直是不適任，我看你乾脆辦理自願性辭職算了！」
問題與討論	1. Lily 求職準備的過程有哪些疏失？ 2. 求職時面試官不得探詢哪些個人資料？ 3. 什麼叫做自願性離職？ 4. 討論經理要 Lily 自願性離職是否合宜？
法規資料	1. 就業服務法：第 5 條、第 65 條 2. 勞動基準法：第 11 條、第 43 條

個案分析案例二

個案名稱	**有辛勞、有苦勞，但無法如期完成工作怎麼辦？**
個案內容	Jerry 是企劃部專員，最近因忙著年底的大型展覽活動，天天加班，而經理又死命地催著要看活動企劃書，心想等這企劃書交出去給經理後要請幾天假陪女朋友到花東玩、順便放鬆一下紓解這陣子的壓力… 「Jerry，三個月前要你做的活動企劃案，你到現在才給我，今天已經是最後一天了，我們怎麼討論、修改？明天我就要跟總經理報告，你說我要怎麼辦！」陳經理在辦公室對 Jerry 大吼著。Jerry 委屈地辯解:「我也是為了這企劃案常常加班加到很晚…這麼晚給經理企劃案，是因為合作的設計公司年度出國旅遊，耽誤了報價的時間，並不是我的錯啊！」「Jerry 你碰到問題要隨時說啊！我手上有那麼多專案教我怎麼一一追蹤，若企劃案有問題，要如何來得及更改啊！做事都沒有預留空間給彈性，這樣如何交代？」 Jerry 心想我每天加班又沒申請加班費，也如期趕在最後一天給經理，況且又不是自己的耽誤，是合作廠商的問題…那麼安排休假和女友去花東的假期，不知道能不能跟經理提…
問題與討論	1. 討論加班費申請權益。 2. 如何適度讓長官知道工作進度？ 3. 工作責任制合理嗎？表現不理想與加班費申請議題。
法規資料	勞動基準法：第 24 條、第 30 條、第 84-1 條

個案分析案例三

個案名稱	**下班後進修有錯嗎？**
個案內容	社會新鮮人 Tiffany 是某知名化妝品公司的業務專員，這是 Tiffany 的第一份工作。學化工的她，對化妝品的原理、成分頗有研究，因為自己的皮膚為敏感性肌膚，所以一直以來對保養品就特別在意，且大學專題也做這方面的，再加上她在學校積極參加社團活動，所以在領導、表達能力都較班上同學來得優秀，在面試上自然應對得體，因此畢業後就能順利進入這家知名公司，羨煞許多同學。 知名大公司的制度完善，對新人有完善的職前訓練，工作每半年對員工進行績效考核作為核發獎金的參考。Tiffany 第一次考核結果不理想、未達目標；業務部的黃經理主動約談 Tiffany 瞭解其問題。Tiffany 認為自己的績效未達目標是因為業務還不

	熟悉、摸索中，與客戶的關係尚在建立中，所以這次績效考核不甚理想。經理覺得她的解釋頗有道理，要她多努力學習趕快進入狀況，並再給 Tiffany 一次機會。 當天下班時，黃經理經過 Tiffany 的辦公桌時，發現 Tiffany 的桌面已經收拾乾淨、電腦也關了，心裡嘀咕上午不是才說業務不熟悉要多學習，怎麼全部門的人都還在，她卻下班了。黃經理便問她隔壁的 Alex 有關 Tiffany 的去向，Alex 回答說：「她說有點私事就先走了。」黃經理當下有些不高興，但想想或許她真的有急事，便不再追究了。 黃經理往後只要去茶水間，經過時都會特別留意 Tiffany，有幾次看到 Tiffany 的電腦螢幕掛著 FB、PTT…也發現她往往是辦公室第一個下班的人，觀察了一段時間後，發現她的績效仍不見改善，便找她詳談。Tiffany 回答說：「抱歉，我男朋友最近抱怨我陪他時間較少，加上有時要上英文課，所以都準點下班。」黃經理請她限時改善業務上的成效，並要她上班不要用 FB 等社群媒體處理自己的事情。 Tiffany 覺得自己有準時上下班，況且下班後進修，代表她很積極進取，不是應該被鼓勵才對啊！況且 FB 也是大家都有用啊，怎麼只有她自己被叫進去訓話，越想越委屈，並覺得是黃經理有針對性地故意找碴。 於是 Tiffany 心想此處不留人自有留人處，憑她的資質，應該可以快速找到別的工作。於是她隔天就沒進辦公室並在 line 公司群組說「謝謝同事關照，因無法達到組織要求及適應公司文化，所以自行請辭。」發出訊息後自以為辭職了，就和男朋友到日本旅遊度假去了。
問題與討論	1. Tiffany 有哪些行為是有問題的嗎？ 2. 討論下班進修可以怎麼做才能被公司接受。 3. 菜鳥上下班、工作表現及職場文化要注意什麼職場潛規則？ 4. 討論請假、辭職議題與法規。
法規資料	勞動基準法：第 15 條、第 16 條、第 43 條
參考資料	網路影片 用 LINE 請假惹惱主管遭逼離職 https://www.youtube.com/watch?v=1eLv49y5Me8

個案分析案例四

個案名稱	為公司好，我錯了嗎？
個案內容	May 是個活潑、幽默、有主見的職場新鮮人，來到公司後為原本安靜的小公司帶來些活力與笑聲，和大家相處融洽，是公司同事的小開心果。某天中午大家圍在一起吃飯時，May 就聊到辦公司許多設備的擺設不理想，如訪客接待區、影印機…都應該調整一下位置，讓動線、通風等較好…其他同事聽完也不置可否，當作閒話家常，不以為意；不料快下班時 May 就找了一位男同事 Jimmy 協助一起來個乾坤大挪移，心想這樣的放置、動線較好，除此之外他又自掏腰包買了幾個氣球，將辦公室裝飾成同樂會般氛圍的樣子，想讓出差多日的老闆回來大大的讚賞自己的創意。 不料出差回來的老闆一進辦公室發現後便大聲斥責說:「誰把辦公室變成這樣？」大家都不發一語地看著 May，May 心想我也是為公司好啊！而且昨天我在講的時候，你們也都默許，怎麼今天都把問題推給我呢？辦公室人情好冷漠喔…
問題與討論	1. 人在職場，需要依照職務做執行與決定。過程中，總會需要溝通、匯報。什麼情況下，自己可以做決定，什麼情況下不能擅自做主，要按程序匯報，由更高層領導來決定？ 2. 辦公室新鮮人 May 有哪些表現不恰當？ 3. 討論如何能兼顧提供建議給主管又不會讓主管覺得唐突的方式。

個案分析案例五

個案名稱	阿帕契事件
個案內容	一宗發生於 2015 年 3 月 29 日的中華民國國軍軍事醜聞。陸軍中校軍官勞乃成讓藝人李蒨蓉登上阿帕契直升機引發關注。AH-64 阿帕契直昇機是由美國所研發的攻擊直升機，並外銷至全世界多個軍隊。2008 年 10 月，美國批准了臺灣的採購案，2013 年 11 月首批飛機運抵高雄港，並配置在臺灣北部的 601 旅。 2015 年，龍城部隊陸軍航特部 601 旅第二作戰隊副隊長兼資訊安全長勞乃成中校違反了國軍的相關規定，於 3 月 29 日擅自將包括藝人李蒨蓉一家在內的二十名民間人士帶入營區內屬於高度保密的 AH-64E 阿帕契直升機機棚，並充當導遊供訪客參觀與玩賞直升機。當日晚間，李蒨蓉在其 Facebook 專頁貼上打卡成為證據，致使事情曝光。 藝人李蒨蓉因為生平難得有機會如此近距離看到平常人都沒有辦法接觸的阿帕契直升機，忍不住在直升機前留下美美的照片、

	打卡及放在 Facebook 專頁上，作為一個人生經驗的紀錄。但由於身為一個公眾人物，粉絲很多，且 Facebook 的群聚效應，這件事情恨快就傳開來了，並激起了社會上各方的激烈議論。 4 月案發後，桃園地檢署將勞乃成與當日參觀的多名人士列為被告並限制出境。至 2015 年 4 月 8 日統計，因本案受到牽連而被處分的國軍軍官已經超過 20 人，合計有 10 顆星及 37 朵梅花；國防部長高廣圻原本請辭，因總統馬英九要求整飭軍紀而留任；參謀總長嚴德發上將因該案自請處分，被記過一次、陸軍司令邱國正上將被記過二次，嚴德發也成為國軍史上第一位被記過的參謀總長。陸軍司令部副司令潘家宇中將在記者會上，坦承陸軍有多項缺失，率員鞠躬，向社會大眾致歉。
問題與討論	1. 本案例中最大的問題是什麼？ 2. 你覺得應該如何做才能避免職場的機密外洩？ 3. 討論有關職場機密外洩過去曾經發生的案例有什麼？
法規資料	涉有違反《陸海空軍刑法》等，無洩漏軍事機密、洩漏國防秘密、欺瞞衛哨、刑法之洩漏國防秘密等罪嫌。 1. 要塞堡壘地帶法第 18 條 2. 陸海空軍刑法第 78 條 3. 刑法第 109 條
參考資料	**網路資料** 1.「阿帕契」相關新聞 https://is.gd/EXYUiD 2. 親口談阿帕契事件 李蒨蓉自懺「原來我這麼白目」https://is.gd/Bb6zhq **網路影片** 李蒨蓉違法登阿帕契 PO 照洩密 陸軍擴大懲處（19’08 https://www.youtube.com/watch?v=c1I3xN5yUd8）

個案分析案例六

個案名稱	**APPLE 新機型搶先曝光**
個案內容	身在蘋果公司內部總是能夠先行取得許多機密資訊，也使得許多蘋果員工禁不起誘惑，提前洩漏新品消息給予媒體甚至是敵對公司，這樣的行為不僅違反道義、更違反美國聯邦法律，去年蘋果公司傳出有 29 位員工洩密，有 12 人遭到逮捕治罪，只能說爆料爽一時，最後結果往往得不償失。 根據彭博社報導，近日有一份蘋果內部備忘錄提到，去年公司有 29 位員工對外透漏公司重要訊息，甚至涉及入侵網路與竊取機密種種非法行為，其中有 12 名員工情節重大，不僅要入獄服刑，更被處以巨額罰款，因為去年某次蘋果內部會議結束之後，媒體

	得到了 iPhone X、AirPods、LTE 版 Apple Watch 等新產品資訊，許多科技網站也開始分析蘋果的行銷策略等等，也可見蘋果內部保密問題的嚴重，蘋果執行長庫克更特別請來第三方合作機構「Global Security」來進行資安維護。 在備忘錄中，蘋果公司嚴正警告表示，入侵網路及竊取商業機密都是聯邦重罪，確定有罪之後，這樣的洩密行為會被判刑，而且成為前科，也會使得他們未來找工作會更加困難，這樣的發言與以儆效尤的行為，也讓蘋果員工皮皮剉，但如果新品洩漏往往會對銷售造成衝擊，也會讓競爭對手有時間商量對策，最後造成銷量不增反減的壞結局，但諷刺的是，才剛說不能流出內部消息，現在這份備忘錄又被流出了，看來蘋果真的得加強員工控管，才能真正做到滴水不漏。
問題與討論	1. 和親友討論公司未上市的產品，這樣算洩密嗎？ 2. 我將先拿到的機型，拿來試用、拍照、上網 PO 給朋友看，我有錯嗎？
法規資料	營業秘密法第 13-1 條
參考資料	**網路資料** 1. iPhone SE2 要來了？Apple 官網「這裡」洩密了！ https://is.gd/OBIG7K 2. 爆料爽一時！蘋果重懲 29 名洩密員工、12 人被捕 https://newtalk.tw/news/view/2018-04-17/121182 **網路影片** 蘋果員史上最嚴重洩密，iPhone 新機提前曝光（2’05 https://www.youtube.com/watch?v=VYZTLjaTYNQ）

個案分析案例七

個案名稱	**請生理假好委屈**
個案內容	*工作必須戰戰兢兢，除了排山倒海的事務要處理，還常常要應付加班、出差、甚至是應酬。小慧就是這樣的上班族之一，每天辛苦地為生活打拚，奉主管的命令唯命是從，深怕保不住這份已經做了 3 年，薪資還不錯的工作。可能是長期的壓力與體力透支，這一天睡醒，她摸摸下腹部，一直隱隱作痛，伴隨著*頭痛、腰痠，覺得渾身不對勁，非常不舒服。她知道，每個月的好朋友來找她了，可是手上剛好要趕一個專案的結案報告，讓她非常猶豫，到底該怎麼辦…但是這次似乎特別不舒服，痛感也越來越明顯，在煎熬萬分後，他終於決定向公司請第一次的生理假。 小慧先打電戶給部門主管，也向隔壁同事交代好需要立即處理的公文及事項，之後立即打電話向人事室先口頭請生理假，假

	單等回辦公室後再補填，掛完電話，很不舒服的在家休息了一天，隔天立即去上班。原以為一切都做到位的請假手續，人事部負責請假事宜的王專員居然向小慧提出一個要求，讓她覺得公司是無理刁難。這位王專員從櫃子裡拿出一張試紙和她說：「我陪你去上廁所，然後用試紙沾上經血，我再拍照確認當作佐證，如果不這麼做，就不能請生理假，不然你就要用你的特休去請。」 小慧面對女生要請生理假居然還要證明這件事備感壓力，雖然她看起來沒有像林黛玉弱不禁風，也很少請假，但是她是真的不舒服啊！沒想到這個王專員居然乘勝追擊說：「怎麼大姨媽來需要請假呢？你看起來沒有不舒服啊！要證明，不然我怎麼知道你真的是因為生理期需要而無法到班！」
問題與討論	1. 你覺得女生每個月有一天可以請生理假是合理的嗎？ 2. 你認為生理假是否不應訂定為合理的假，而是須請假的人必須用自己的特休假來請？ 3. 除了生理假，你認為還應該給女性什麼特殊的假嗎？那麼男性呢？
法規資料	依《性別工作平等法》第 14 條及第 21 條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，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，雇主不得拒絕，前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。違反者，依該法第 38 條規定，可處新臺幣 2 萬元以上 30 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。為符合生理假維護女性受僱者身體健康之意旨，勞動部修正《性別工作平等法施行細則》第 13 條規定，受僱者申請生理假時已無須檢附相關證明文件，當然也無法要求以其他假別取代。
參考資料	**網路資料來源** 1. 臺北市政府勞動局 https://is.gd/BAa8N5 2. 生理期來到底要怎麼證明啦——員工怎麼成功跟老闆請假？https://is.gd/9yhC65 3. 不舒服想請生理假，公司竟要求「試紙沾血」https://www.ftvnews.com.tw/AMP/News_Amp.aspx?id=2017A11S10M1 **網路影片** 1. 「請生理假很囂張」！涉歧視，雇主挨罰（2’04 https://www.youtube.com/watch?v=cpTOKq04ot0） 2. 生理假成「解雇」導火線，遠航空姐告公司敗訴（1’50 https://www.youtube.com/watch?v=fIxhabkwzfU） 3. 請「生理假」護士遭開除，雇主觸法（2’00）https://www.youtube.com/watch?v=v7NHsNqZv_U

附件 4：

社會新鮮人的第一堂課：勞工權益與職場倫理

（由廖孟意律師授權使用）

廖孟意律師授權使用勞工權益相關 PPT 教材

學歷

- 國立中正大學法學士
- 中正大學財經法律研究所碩士
- 名古屋大學法學研究科研修生

經歷

- 金石國際法律事務所律師
- 理律法律事務所律師
- 立勤國際法律事務所資深律師
- 現任昇正國際法律事務所資深律師

何謂職場倫理?

- 所謂「職場倫理」係指職場中必須遵守的禮儀、守則、法規與道德規範。
- 主要的職場關係可分為三方面：上司、員工與顧客。
- 職業倫理可分為兩部分
  - 在工作當中所被規定應遵守的規範，這是屬於法定的範疇，
  - 在工作當中屬於道德的部分，這是屬於非正式的規範，如工作態度、與同事相處的方式或是在職場中所應有的誠信原則，這些是屬於約定俗成或是各企業的文化。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

倫理vs法律

弱 約束力 強

道德/倫理

醫師倫理規範
會計師職業道德規範
律師倫理規範

道德:個人自律行為
倫理:專業團體自律

法律

民法、刑法
會計師法
醫師法
律師法

全國性約束

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

那些人讓企業最傷腦筋?

- 穩定度低-動不動就辭職
- 抗壓性差
- 服務熱忱缺乏
- 口氣不佳/得罪客戶
- 不時請假隨心情決定上班與否
- 遲到早退
- 不主動回報工作進度
- 自我中心主義
- 搞小圈圈愛傳八卦
- 粗心大意
- 缺乏責任感

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

社會新鮮人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

(可參考 經觀榮，職場倫理 P.74~P.87東京電力的工作場所規則)

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

給社會新鮮人的建議

- 態度決定你的高度
  - 積極-不懂要主動問(詢問的技巧?)
  - 正向-不要事事抱怨
  - 責任-是人都會犯錯
- 察言觀色
- ほうれんそう（報連相）-報告・連絡・相談

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

貳、不可不知道的勞工權益

面試時該注意之事項

➢就業服務法第5條第2項規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：……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……」

➡ 雇主於招募或僱用時，不得要求求職者或員工提供隱私資料；因此在求職時，**個人隱私資料是可以拒絕提供**的。

➡ 面試工作時，在尚未確定要進入這間公司之前，**任何證件、金錢都不需要交給公司**，在面試時也可透過詢問方式，了解未來工作內容。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

勞動契約的注意事項

➢勞基法對於勞動契約並沒有須以書面為之的規定，**口頭的合意**也可以訂立勞動契約。

➢新進員工進入公司，一般都會以契約之簽訂拉開職場序幕，契約簽訂的目的在於**明文公司與員工之間的權利與義務**，日後若有爭議發生，處理上才能有所依憑。

➢契約除約定一般事項，如契約期間、工作項目、地點、時間、休假、薪資、請假規定等外，有些公司會與新進員工約定其他事項，如：智慧財產權歸屬約定、競業條款、保密義務等。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

智慧財產權的歸屬

➢專利權法第7條第1項：

「受雇人於**職務上**所完成之發明、新型或設計，其**專利申請權及專利權屬於 雇用人**，雇用人應支付受雇人適當之報酬。但契約另有約定者，從其約定 。

➢專利權法第8條：

「I. 受雇人於**非職務上**所完成之發明、新型或設計，其**專利申請權及專利權屬於受雇人**。但其發明、新型或設計係利用雇用人資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業實施其發明、新型或設計。

II. 受雇人完成非職務上之發明、新型或設計，應即以書面通知雇用人，如有 必要並應告知創作之過程。

III. 雇用人於前項書面通知到達後六個月內，未向受雇人為反對之表示者，不得主張該發明、新型或設計為職務上發明、新型或設計。」

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

智慧財產權的歸屬

➢著作權法第11條:(雇用人及受雇人之著作權歸屬)

「受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。

依前項規定，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。 」

➢著作權法第12條：(出資人及受聘人之著作權歸屬)

「出資聘請他人完成之著作，除前條情形外，以該受聘人為著作人。但契約約定以出資人為著作人者，從其約定。

依前項規定，以受聘人為著作人者，其著作財產權依契約約定歸受聘人或出資人享有。未約定著作財產權之歸屬者，其著作財產權歸受聘人享有。

依前項規定著作財產權歸受聘人享有者，出資人得利用該著作。 」

保密義務

➢營業秘密法第3條第1項：

「受雇人於職務上研究或開發之營業秘密，歸雇用人所有。但契約另有約定者，從其約定。」

➢營業秘密法第3條第2項：

「受雇人於非職務上研究或開發之營業秘密，歸受雇人所有。但其營業秘密係利用雇用人之資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業使用其營業秘密。」

競業禁止條款

➢勞動基準法第9-1條：

I. 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

II. 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

III. 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

IV. 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」

勞基法上的基本權益

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

為什麼要了解工資?

- 確認有無達到最低薪資保障。（勞基法第21條：工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資）
- 確認勞健保投保金額及勞退提撥金額有無錯誤。
- 計算平均薪資（資遣費、退休金計算）。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

工資的定義

- **勞動基準法第2條第3款：**
  - 工資：謂勞工**因工作而獲得之報酬**；包括工資、薪金及按計時、計日 、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之**經常性給與**均屬之。
  - 法院實務認為工資需要具有「勞工因提供勞務所得之報酬」即**「勞務對價」及「經常性之給與」**的性質（臺灣高等法院暨所屬法院93年法律座談會民事類提案第14號）。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

「經常性給與」的定義

- 法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護（行政院勞工委員會八十五年二月十日台85勞動二字第一〇三二五二號函）。
- 雖然名稱是津貼、獎勵、補貼等，但如果是因工作而獲得（有對價性），且不是臨時起意的給付，都屬於工資的一部分。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

哪些給付不是工資？

- 勞動基準法施行細則第10條規定：

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

一、紅利。

二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。

三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

五、勞工直接受自顧客之服務費。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

哪些給付不是工資？

六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。

七、職業災害補償費。

八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。

九、差旅費、差旅津貼及交際費。

十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

基本工資

➢民國106年9月6日發布，自107年1月1日起實施，每月基本工資調整為23,100元，每小時基本工資調整為150元。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

工作時間

➢指勞工在雇主指揮監督下所受拘束之時間，包括實際工作時間與待命工作時間（不包括不受雇主支配拘束之休息時間。）

➢工作時間原則（不含變形工時）上：

1. 勞基法第30條第1項規定，正常工作時間每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
2. 正常工作時間連同延長工時一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

加班費計算

➢ 平日加班費：

勞動基準法第24條第1項：如雇主有使勞工每日工作時間超過8小時者，或每週工作超過40小時者，應依法給付加班費，其標準為：

(1)延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。

(2)再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。

➢ 休息日加班費：

勞動基準法第24條第2項：雇主使勞工於第36條所定休息日工作時，應依法給付加班費，其標準為：

(1)工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上。

(2)工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。

(3)雇主使勞工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第32條第2項所定延長工作時間總數（即必須計入一個月46小時內）。但因天災、事變或突發

事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，出勤工資應依勞動基準法第24條第2項規定計給，其工作時數不受勞動基準法第32條第2項規定之限制。

➢ 國定假日及特別休假加班費：

勞動基準法第39條規定：雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日或特別休假）工作者，工資應加倍發給，所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1

日工資。

➢ 例假日加班費：

勞動基準法第40條：沒有天災、事變或突發事件，雇主不得使勞工於「例假日」出勤，若因前揭原因有使勞工出勤者，該日應加倍給薪，並應給予勞工事後補假休息。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

加班可換補休

➢ 勞基法第32條之1

- 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

➡ 加班時數與補休時數=1:1

➡ 只能在勞工加班後進行協商，不可在加班前或勞動契約中概括約定一律換補休。

特休假天數(105.12.21修正)

第38條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予
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。

特休假可遞延一年

➢ 勞基法第38條第4項

- 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

➡ 每年度未修完的特休，可以跟老闆協商再遞延一年

勞健保

➢全民健康保險法第15條第6項

- 投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保。

➢勞工保險條例第11條

- 符合第六條規定之勞工（15歲以上65歲以下，事業單位5人以上），各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。

勞退新制

➢94年7月1日勞工退休金條例（勞退新制）施行後，雇主應為適用該條例退休金制度之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶或選擇為勞工投保年金保險，雇主負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。另勞工得在其每月工資6%範圍內，自願提繳退休金，並自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，此專戶所有權屬於勞工。

➡ 留意公司有無依規定幫勞工提撥勞退，及提撥金額是否正確，可以在網路上查詢勞退提繳工資分級表進行確認。

新制退休金查詢及試算

勞工退休金個人專戶查詢:
https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=vrseRVOKftE%3D

離職:終止勞動契約

➢勞動契約的終止可以分為:

●依勞基法規定:

(1)雇主依第11條資遣(須經預告，須給付資遣費)、第12條解雇(不須預告，無須給付資遣費）。

另有第13條但書於勞工因產假停止工作或職災醫療期間雇主因天災、事變或其他不可抗力原因終止（須給付資遣費）、第20條事業改組轉讓資遣。

(2)勞工依第14條終止(不須預告，可以請領資遣費)。

●勞資雙方合意:通常為勞工自請離職（準用預告期間）。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

終止勞動契約

➢勞基法第11條（雇主預告終止勞動契約之要件）

非有左列情事之一者，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。 ➡ 常用

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

不適任勞工

➢什麼是不能勝任？

不能勝任工作意指：

- 客觀上：學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者；體力、知識、技能等欠缺，且無法合理期待其改善者。
- 主觀上：「能為而不為」，「可以做而無意願做」；工作態度消極、怠惰敷衍；違反忠誠履行勞務給付之義務。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

不適任勞工

➢**一旦發現勞工有不能勝任工作的情形時，可以馬上依勞基法第11條第5款終止勞動契約嗎？**

➡ 不能！終止勞動契約必須是最後手段！

➡ 也就是說，在發動終止勞動契約之前，雇主必須要先經過**輔導、調職、訓練等替代方法**，如果還是無法勝任工作，此時才能依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

終止勞動契約

➢**勞基法第12條（雇主無須預告得終止勞動契約之要件）**

勞工有左列情形之一者，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，實施暴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。→常用**

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。→常用**

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。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

終止勞動契約

➢**勞基法第14條（勞工無須預告得終止勞動契約之要件）**

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。

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。**→常用，例如:雇主未投勞健保。**

➢第十七條規定於本條終止契約準用之。**→可領資遣費!**

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

預告期間

➢**勞基法第16條（預告期間）**

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

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。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

資遣費

➢**新制資遣費:**

▪**勞工退休金條例第12條：**

勞工適用勞退新制者，其新制工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

資遣費

勞動部網站:https://calc.mol.gov.tw/ServerancePay/

資遣費試算表

※ 本系統僅供試算參考，詳細正確金額，請依實際個案計算。

受僱日期(目前服務之事業單位)	民國 請選擇年份 年 請選擇月份 月 請選擇日期 日（請輸入您在這個事業單位的到職日期）
勞動契約終止日	民國 107 年 請選擇月份 月 請選擇日期 日（請輸入您在這個事業單位被資遣的日期）
事業單位適用勞動基準法之日	行業別
平均工資	元/月 （請輸入您的月平均工資）
是否於94年7月1日至99年6月30日之間轉換新制	○是 ◉否 （全部適用舊制或全部適用新制者，請勾選"否"）
轉換新制日期	民國 請選擇日期 年 請選擇日期 月 請選擇日期 日（上述選項勾選"否"則此欄位免填）
適用勞動基準法前勞資雙方議定的資遣費	元 （此欄未填列者，僅就適法部分進行試算）

計算資遣費　重新計算

試算結果

◎舊制資遣費約＝　元

◎新制資遣費約＝　元

◎基數：1.舊制基數＝計算值

2.新制基數＝計算值

◎資遣費合計＝　元

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

非自願離職

➢**非自願離職，係指下列各款情事之一：**

1. 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職。
2. 因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。
3. 被保險人因定期契約屆滿離職，逾1個月未能就業，且離職前1年內，契約期間合計滿6個月以上者，視為非自願離職。
4. 依職業災害勞工保護法第24條第2款、第3款或第4款終止勞動契約之情形。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

非自願離職

➢**被保險人同時具備下列條件，得請領失業給付：**

1. 非自願離職。
2. 離職退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上者。
3. 具有工作能力及繼續工作意願。
4. 向公立就業服務機構辦理求職登記，14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

非自願離職

➢**失業給付標準：**

1. 失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給，自申請人向公立就業服務機構辦理求職登記之第15日起算。

2. 被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給給付，最多計至20%。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

非自願離職被迫簽自願離職

➢明明公司應該用資遣方式辦理，卻要求勞工簽自願離職同意書，怎麼辦？

- 離職過程請蒐證，如有被詐欺或脅迫簽署的情事，一年內可撤銷。
- 向各地政府勞工局申請勞資調解（要說明為非自願離職），申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議期間，仍得請領失業給付，惟爭議結果確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起15日內，將已領之失業給付返還。屆期未返還者，依法移送強制執行。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

參、關於職業災害的二三事

甚麼是職業災害?

➢職業災害 ＝ 職業傷害 ＋ 職業病

➢業務遂行性（災害發生於執行職務時）+業務起因性（業務與災害間有因果關係）

➢實務上判斷依據：「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」（勞保§34第2項授權訂定）

➢雖然該準則之授權規定體系上放在「傷病給付」中，惟依法院見解，此審查準則可適用於有關勞工保險職業災害之傷病、醫療、殘廢及死亡等給付之審查。（ 最高行政法院101年度判字第537號判決）。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

上下班途中發生事故?-視為職業災害

➢審查基準第4條:

被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

上下班途中發生事故-特殊問題

➢勞工於收拾結束勞務返家之際，於就業場所以「適當時間」及「應經途中」返回日常居住處所，且無勞工個人所致之原因，始為雇主可得預估或控制之任職危險，超出前開範圍之外，即非屬職業災害，勞工縱使因事故造成傷害，亦僅為普通事故傷害，尚非遽此課予雇主承擔與勞務提供無關之風險。

➢又所謂「適當時間」及「應經途中」，解釋上應係指於個案事例上，勞工上下班歷程所需之合理通勤時間及合理通勤路徑。若勞工明顯偏離上下班所需耗費之合理通勤時間或未行經合理通勤路徑而繞道前往，因而發生事故致傷害者，即非屬審查準則第4條第1項所指應視為職業傷害之情形；又縱認勞工係於上下班途中於合理通勤時間及合理通勤路徑上發生事故致傷害者，若事故發生之原因具有審查準則第18條特別規定之情形，亦均不得視為職業災害。（高雄高等行政法院 105年度簡上字第59號判決）

➢案例討論:捨近求遠！下班繞路返家車禍 勞保拒付職災? （網址：https://youtube.com/watch?v=ySau6E7GGI8）

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

職業災害的認定

➢實務上極度重視醫師診斷

➢初次診斷時，主訴上應妥善描述受傷之地點與環境、情況，或與工作相關之可能發病原因

➢發生傷害時，切勿拖一陣子才去就醫

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

職業災害可以請領那些補助?

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

傷病給付

	普通傷害或普通疾病	職業災害
法條	勞保條例§33、§35	勞保條例§34
請領資格	1.不能工作 2.未能取得原有薪資 3.住院診療期間	1.不能工作 2.未能取得原有薪資 3.正在治療中
給付期間	至多6個月，但傷病事故發生前之勞保投保年資滿1年以上，可再增加給付6個月，前後共1年。	最長2年。
給付金額	自住院第4日起算，以事故前6個月平均月投保薪資 X 50%	自不能工作之第4日起算： 第1年：災害前6個月平均月投保薪資 X 70% 第2年：災害前6個月平均月投保薪資X 50%

醫療給付

➢ **請領資格**:

- 被保險人於保險效力開始後，停止前發生職業傷病事故，並符合「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」規定，需門診或住院者。(工作期間中)
- 被保險人在保險有效期間發生職業傷病事故，於保險效力停止後1年內需門診及住院者。(沒工作一年內)
- 被保險人在保險有效期間發生職業傷病事故後，於依「被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法」及「職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法」規定參加勞工保險期間，需門診或住院者。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

醫療給付

➢給付標準:

- 被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，應向全民健康保險醫事服務機構申請診療，免繳交健保規定之部分負擔醫療費用，被保險人之保險醫療費用由本局支付。另享有住院期間30日內膳食費半數之補助，醫療費用支付標準準用全民健康保險有關規定辦理。
- 被保險人如在國外遭遇職業傷病並就診，回國申請核退醫療費用，有關申請核退醫療費用應檢具之證明文件、核退期限、核退基準、依循程序及緊急傷病範圍，準用全民健康保險自墊醫療費用核退辦法之規定。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

失能給付

➢請領資格:

失能年金:永久失能+終身無工作能力

失能一次金:永久失能，但未達終身無工作能力

➢給付標準:

失能年金：1.加保期間最高60個月平均月投保薪資 × 年資 × 1.55%

2.因職業傷害或罹患職業病失能者，另一次發給20個月職業傷病失能補償一次金

失能一次金:因普通傷害或罹患普通疾病失能者，最高第1等級，給付日數1,200日，最低第15等級，給付日數30日。因職業傷害或罹患職業病失能者，增給50%，即給付日數最高為1,800日，最低為45日。

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM

死亡給付

- 被保險人本人死亡：喪葬津貼、遺屬津貼、遺屬年金（遺屬津貼與遺屬年金僅得擇一請領）
- 被保險人家屬死亡：喪葬津貼。
- 給付標準:勞工局全球資訊網 https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=D7G08ym4Pj8%3d

昇正國際法律事務所
BIEN CHENG LAW FIRM