

109年全國大專校院職涯輔導主管會議

## 主題三：提升-職能練功區

教材應用及研習籌辦經驗

龍華科技大學  
應用外語系 趙娟黛

教材

# 職場守護與捍衛

## 職場倫理與勞工權益



# 摘要—教材簡介

- ▶ 目標：透過「職場倫理」、「勞工權益」二個部分讓職場社會新鮮人能自我警惕職場倫理與社會的潛規則，並快速了解與勞工自身權益相關的知識與法規。
- ▶ 設計理念：本教材以案例或是情境角色演示導入相關的議題。



# 職場守護： 職場倫理篇

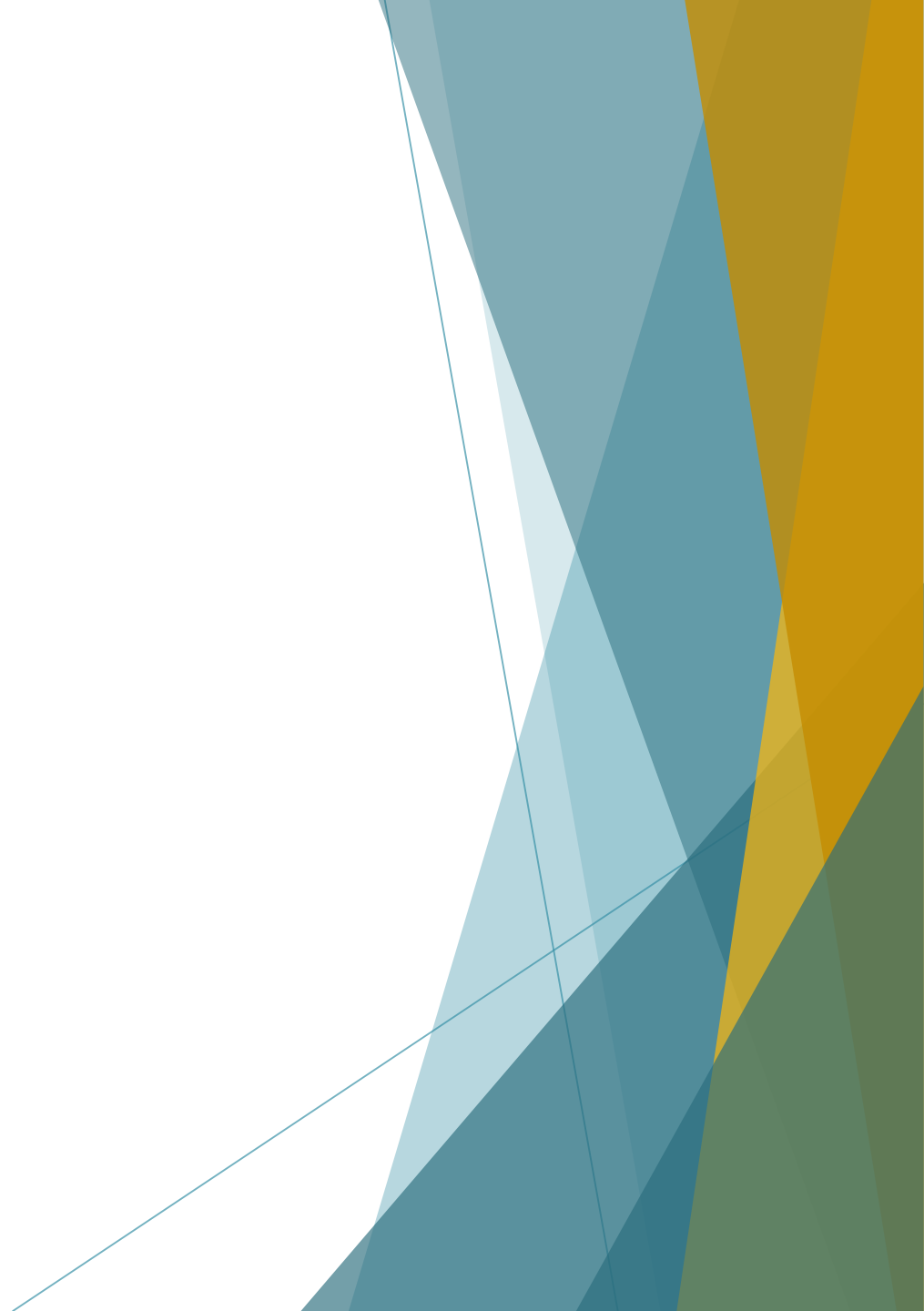
# 摘要

## 教材名稱—**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)



# 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



# 職場捍衛： 勞工權益篇

# 摘要

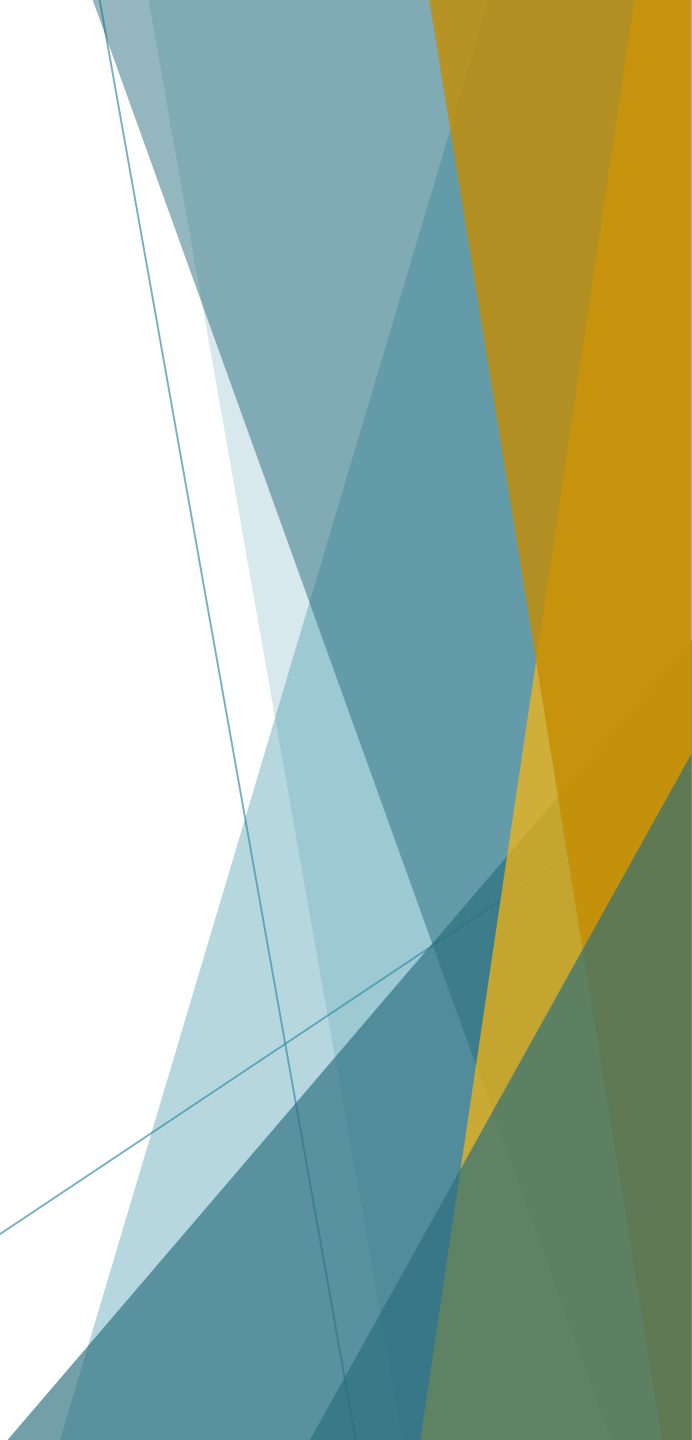
## 教材名稱—勞工權益

- ▶ 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)

# 不可不知的勞工權益

法令概述

# 勞動基準法



# 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（2020年現行基本工資每月為23,800元，每小時基本工資為158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1/3以上，超過2個小時部分要按平日每小時工資額加給2/3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**：
- ▶ 第30條：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。





# 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。

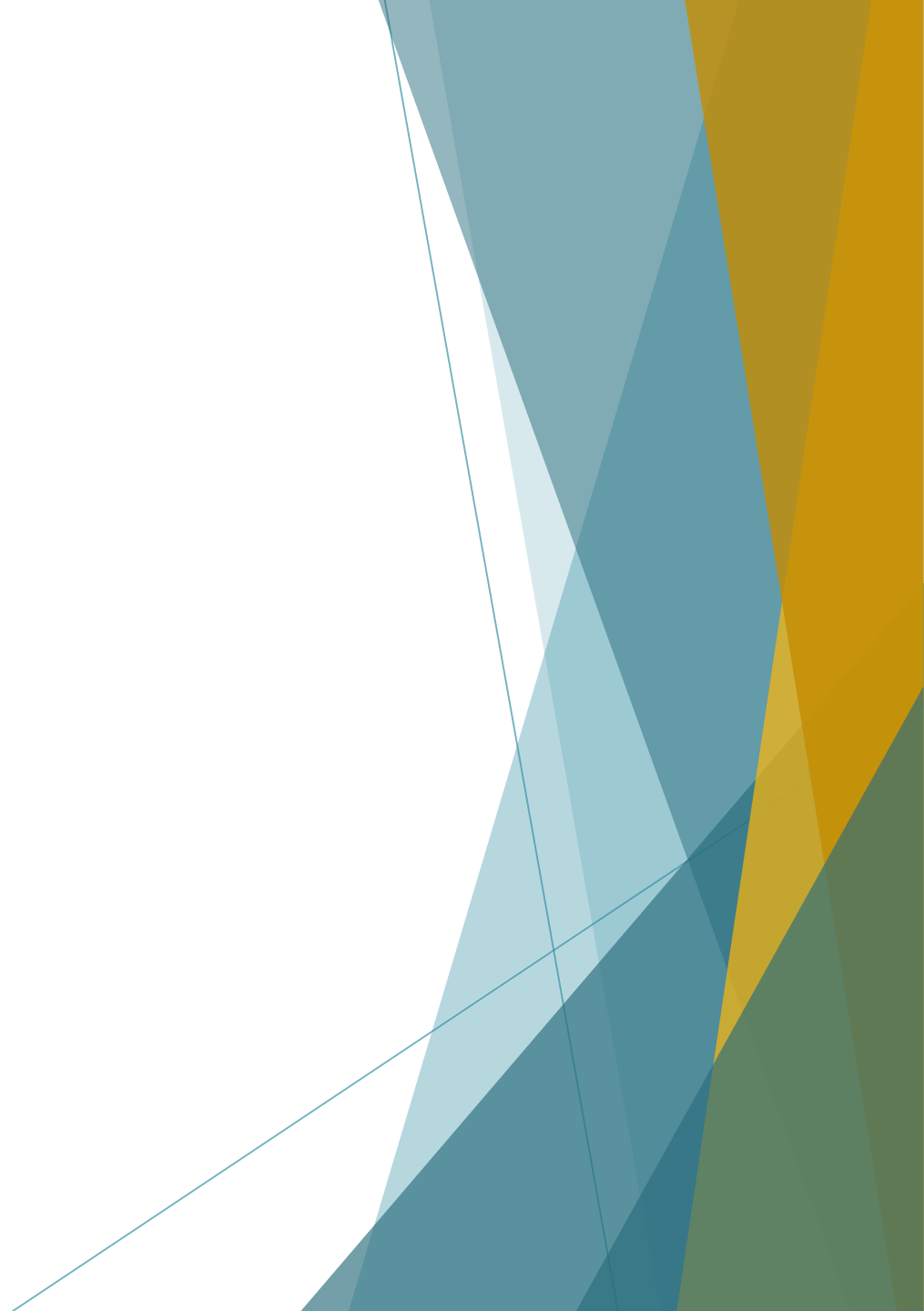
# 就業服務法 (續)

- ▶ 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。





# 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，可以參考各式網路資料，如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>



# 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。



# 個案分析案例一

## 嚮往工作 不敢請假的Lily

- ▶ 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。

# 個案分析案例一

## 嚮往工作 不敢請假的Lily

- ▶ 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。

# 個案分析案例一

## 嚮往工作 不敢請假的Lily

- ▶ 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

- ▶ Lily求職準備的過程有哪些疏失？
- ▶ 求職時面試官不得探詢哪些個人資料？
- ▶ 什麼叫做自願性離職？
- ▶ 經理要Lily自願性離職是否合宜？

# 法規資料

- ▶ 就業服務法：第5條、第65條
- ▶ 勞動基準法：第11條、第43條

有任何關於教材建議，請聯繫  
趙娟黛

[sylvia623tw@gm.lhu.edu.tw](mailto:sylvia623tw@gm.lhu.edu.tw)

**Thank you so much!**