

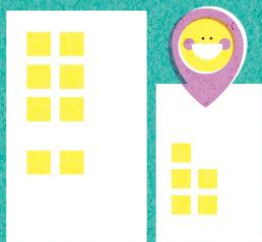
113  
年度

產業園區

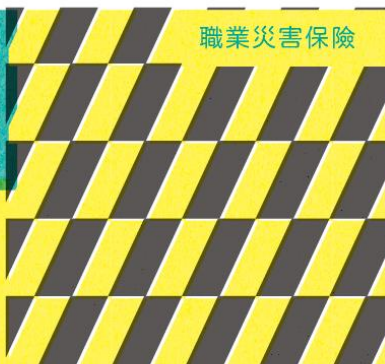
# 勞動關係性別平權推動計畫



性別友善  
職場輔導



職業災害保險



勞動法令



強化勞資  
共識



經濟部  
產業園區管理局  
Bureau of Industrial Parks,  
Ministry of Economic Affairs

性別平等工作

# 勝綸法律事務所

## —勞基法、災保法及性工法初步解析— 程居威律師



# 勞基法

## - 工時與工資

# 工時之認定

勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號

查勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。

最高行政法院89年判字第2659號判決

工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。

臺灣高等法院94年勞上易字第36號民事判決

按勞動基準法所謂工作時間係指勞工處於雇主指揮命令下之時間，或勞工在雇主明示或默示下從事業務之時間而言，又所稱之待命時間，應指勞工縱未從事勞務，卻處於隨時等待雇主指示命令之下而言。

# 待命？

## 高雄高分院101年勞上字第14號判決

上訴人所提出之工時計算方式，乃係以出車時間計算至到站時間之全部時間為其工時，惟工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。



# 通勤時間是否為工作時間？

勞委會78年6月3日台(78)勞動2字第13366號函

勞工奉派出差或受訓，乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明文規定。

臺灣台北地方法院98年勞訴字第107號民事判決

原告主張其辦理驗貨事宜需搭車及搭飛機之時間被告亦應給付加班費部分，此原告搭車及搭飛機並非為被告公司提供勞務，僅是原告提供勞務之準備行為，尤難認被告就此部分應給付原告延長工時工資。原告主張被告公司應給付其延長工時工資三萬四千零二十七元，仍無可取。

# 下班時間教育訓練或參與活動？

勞委會81年8月18日（81）台勞動二字第25381號

事業單位舉辦之各項訓練，如係由勞工自由參加，其不參加雇主亦未予以不利待遇或其訓練內容與勞工工作無直接關連或不參加訓練亦不對勞工工作之遂行產生具體妨礙，則其訓練時間無庸計入工作時間。

# 請假時數計入休息時間？勞動部：違法

17:422022/03/23 工商 邱琮皓

請半天病假、要連休息時間一起「請假」嗎？有勞工反應，因身體不適向公司請半天假時，長官竟以「勞基法規定每繼續工作4小時應有30分鐘休息」，要求她提出4.5小時的假單。對此，勞動部表示，勞工只需要針對「工作時間」才有請假的義務，若雇主要求勞工多請30分鐘的假、導致少給付薪資，恐會違反《勞動基準法》相關規定，可依法開罰2萬至100萬元。

新北市勞工林小姐（化名）反應，前一日深夜因腸胃不適、整晚都沒有睡好，在早上8時上班前、向長官反映上午需請病假就醫，沒想到在中午休息時間結束後，下午1時準時進辦公室時，竟被要求請4.5小時的假。她轉述，長官說人資以《勞基法》第35條「繼續工作4小時至少應有30分鐘之休息」為理由，認為半天假就是要請4.5小時，但這番解釋讓林小姐覺得非常不合理。



# 同上

勞動部官員表示，勞工於工作時間請假，以日為原則，但勞資雙方另有約定時，請假半日並無不可，但只有針對「在工作時間無法出勤」這時段才有請假的義務，勞工不需要在休息時間提供勞務，所以也不需要請假。

雇主若執意要求勞工請半天病假時，必須要以4.5小時辦理來請假時，官員指出，這樣不僅會違反請假規則，更會有工資未全額給付的問題。官員解釋，因為依照勞工請假規則，普通傷病假在一年內未超過三十日部分，工資折半發給，「雇主還是要給請假時段的半薪」，如果多扣掉半小時的時數、就有機會少發給薪資。

官員表示，雇主這行為已違反《勞基法》第43條，請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，以及第22條第二項，工資應全額直接給付勞工等相關規定，違者依法可處2萬至100萬元罰鍰。

# 下班後老闆傳Line、E-mail交辦業務？

## 勞工在事業場所外工作時間指導原則第2條第7點

勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。

# 休息時間？

## 高雄高分院104年度勞上字第19號民事判決

勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理。但勞工在工作一定時間後，需有休息時間（勞基法第35條參照），而休息時間係指勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，故休息時間並非工作時間，甚為明確。

# 同上

- 表定休息時間原則上非工作時間(臺灣新北地方法院行政訴訟判決103年度簡更字第1號)
- 休息時間無法休息，仍為工作時間(臺灣高等法院100年度勞上易字第105號)

# 延長工時之意義

## 勞動基準法施行細則第20條之1

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

□即超過正常工作時間部分

# 工時分配表

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
工作日	颱風	特別休假	國定假日	空班	休息日(假設)	例假日(假設)
工作時間	正常工時(8) 1.同工作日， 不用發給加班 費。 2.46小時(X)	加班時間(8) 1.加倍發給。 2.46小時(X) 3.補休？	加班時間(8) 1.加倍發給。 2.46小時(X) 3.補休？	加班時間 1.前2*1.34 2.3-12*1.67 3.46小時(○)	加班時間 1.1-2*1.34 3.3-8*1.67 4.9-12*2.67 5.46小時(○)	加班時間 1.合法 (1)加倍發給 (2)補假休息。 (3) 46小時(X)
休息時間						2.非法 (1)8小時內， 加倍發給， 46小時(X)。 (2)8小時以上， 前2*1.34， 後2*1.67， 46小時(○)。
工作時間	加班時間 1.前2*1.34 2.後2*1.67 3.計入46小時	加班時間 1.前2*1.34 2.後2*1.67 3.46小時(○)	加班時間 1.前2*1.34 2.後2*1.67 3.46小時(○)	※因彈性(變形工時)產生， 是正常工時挪 動後所產生的 「休息」。	※每7日應有2 日休假，1日 為例假日，1 日為休息日。	
加班時間  1.前2*1.34 2.後2*1.67 3.46小時(○)	※勞工未出勤， 可以不用給工 資，但不得扣 發全勤獎金及 命其補服勞務。					



# 出勤紀錄

## 勞動基準法第30條

第5項：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

第6項：前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。  
勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

## 勞動基準法施行細則第21條

本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。

前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出

# 原則

- 不是有打卡系統就是完成備置(最高行政法院106年度判字第451號判決)
- 不能事後製作(臺北高等行政法院107年度訴字第1448號判決)
- 備置是隨時可以檢視(臺灣臺北地方法院105年度簡字第49號行政訴訟判決)
- 記載錯誤可以偕同修正(最高行政法院107年度判字第211號判決)

# 國定假日與工作日對調

勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號

依勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含5月1日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第39條規定加倍發給。  
勞資雙方亦得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意。

至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。

# 調移與離職

勞動部108年02月23日勞動條件及就業平等司第二科電子回覆內容：「有關勞工工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、工資計算等有關事項，應由勞資雙方於不違反勞動基準法相關規定之前提下，於勞動契約中約定。事業單位如與勞工約定調移特定之國定假日至其他工作日實施並依約辦理，尚屬可行。惟依約調移後之工作日與休假日，期間如發生勞工離職，致未能於調移後之休假日休假，無涉返還已調移之休假或休假日工資。」

宇恒週報，

<https://yuheng27005488.pixnet.net/blog/post/295890444-%E3%80%90%E5%AE%87%E6%81%92%E9%80%B1%E5%A0%B1%E3%80%91%E7%AC%AC108%E6%9C%9F>

2024/6/17

# 工資認定標準

勞委會85年02月10日（85）台勞動二字第103252號

工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時..獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時..獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，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。

# 工資連動項目

- 勞健保、災保、退休金提撥
- 加班費
- ✓ 正常工作時間所得(平日每小時工資額)
- 請假工資之計算
- ✓ 工資照給
- 資遣費
- ✓ 平均工資
- ✓ 年資
- 舊制退休金
- ✓ 平均工資
- ✓ 年資
- ✓ 勞基法適用時點
- 原領工資→不是工資
- ✓ 勞基法第13條
- ✓ 確認僱傭關係
- ✓ 抵充



# 工資爭議案例

最高法院104年度台上字第728號

查上訴人於原審主張：被上訴人招募新人時即揭示固定會有年終獎金，且伊任職被上訴人公司期間，每年薪資均為十四個月薪水，亦即按月給付之月薪，加上二個月年終獎金，故名為年終獎金者實係年薪之一部分等語，核與被上訴人每年發給上訴人二個月之年終獎金，其性質是否屬經常性之給與，且為勞務之對價，而得將該二個月年終獎金列入薪資計算平均工資攸關，自屬重要之攻擊方法。乃原審就此未於判決理由項下說明其取捨意見，逕依勞基法施行細則第十條第二款規定，認定系爭年終獎金乃恩惠性給與，不具經常性，而為不利上訴人之判斷，自有判決不備理由之違背法令。

# 同上

臺灣高等法院92年勞上字第46號

按「久任獎金」，顧名思義即係對長期任職公司勞工所為之獎勵性給與，以免資深員工，離職跳槽，造成公司營運上之困擾。  
再觀諸美久留公司77年6月1日「久任獎金辦法」規定：「一、為配合薪點制，特設立此辦法。二、本辦法適用下列人員：a 薪點已至該等級之最高級時年度考核後，無級可昇者。b 薪點雖未至該等之最高級，但年度考核後，無餘級可昇者。...可見該項給與確係為獎勵長期任職員工所為之給與，並非勞動之對價，亦非屬工資。是美久留公司抗辯：「久任獎金」屬於恩惠性給與一節，亦足可取。

# 同上

勞委會(80)台勞動二字第28790號

事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，如非勞工因工作而獲得之報酬並經與勞工協商同意，則非屬勞動基準法第二條第三款所稱之工資，於計算延長工時工資時無庸計入。

# 工資給付原則

- 最低工資規範
- 直接、全額給付
- 不得預扣
- 定期給付

# 工資給付原則的爭議案例

- 勞動部民國105年02月02日勞動條2字第1050130240號函：  
「三、爰勞雇雙方原所約定之給薪方式如為按件計酬但按月結算者，其於每月正常工作時間工作所給付之工資當不得低於每月基本工資；如係按件計酬但按日結算者，其日薪於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。」
- 臺灣臺中地方法院98年勞簡上字第10號民事判決：「再按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。勞動基準法第21條第1項及勞動基準法施行細則第12條分別定有明文。準此，則按件計酬之勞工，如每日工作時間不少於8小時者，其每月工資即不得低於基本工資。」

# 同上

## ● 加班費

- ✓ 勞動部民國105年02月02日勞動條2字第1050130240號函：  
「惟因計件勞工之工資並非固定，其核計延時工資之『平日每小時工資額』及假日出勤之一日工資額之計算標準，可依上一個月正常工作時間內工資之平均額推計之。」
- ✓ 按勞動部之見解，雇主得以勞工上個月正常出勤時數，每日完成案件的平均數，類推為本月的案件完成數量，即：
- ✓ 假設，上個月每天8小時，勞工可以完成48件。
- ✓ 基上，類推本月也是每8小時可完成48件。
- ✓ 倘勞工有加班，且該日完成案件量為60件，則另外12件即屬於加班時間完成之案件，應依勞基法加班費率計算這12件之報酬。



# 同上

- 勞動契約終止權利
- 勞基法第14條第1項第5款後段-或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- ✓ 臺灣高等法院臺中分院102年度勞上易字第39號民事判決
- ✓ 勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」之規定意旨可悉。」，依此規定意旨觀之，所謂對於按件計酬之勞工雇主不供給充分之工作者，應非單純指工作量而言，況事實上亦無法單以工作量為判定標準，而應先視勞資雙方就關於工資有無特別約定，如有，則視雇主所提供之工作量，是否足使勞工領得約定之最低工資，如無，則亦應使勞工得領取法定之基本工資，合先敘明。

# 同上

- ✓ 經查，被上訴人為受雇於上訴人按件計酬之勞工，已如前述，且兩造間就被上訴人之工資及工作量並無特別約定，則依前開說明，上訴人應供給被上訴人之工作量，至少應達使被上訴人得以取得法定基本工資之數量，始為適法，否則即難謂已供給充分之工作。
- ✓ 至於上訴人前述不供給充分工作情形是否持續相當之期間，並不影響本件已符合前開法條規定之事實，是上訴人辯稱其未能給予被上訴人充分之工作，係因公司訂單減少公司能供給之工作量不足所致，上訴人已於102年1月10日匯款補足被上訴人薪資至法定基本工資等語，並不可採，上訴人未能提供充分之工作予被上訴人三人之事實，亦無法因上訴人事後依當時之基本工資金額匯款補足被上訴人之薪資至基本工資金額，即得謂上訴人並無前述未能提供充分工作之事實，況依前述，被上訴人之前所領取之薪資遠高於當時之基本工資甚多，若認得因上訴人事後補匯款予被上訴人三人，即認上訴人已提供充分工作予被上訴人三人，亦不符合公平原則，是上訴人上開抗辯，並無足採。

# 發薪日未給薪、事後補發 最高罰百萬

工商時報 邱琮皓 2022.03.16

為統一縣市政府勞政單位開罰見解、避免進入訴願後被推翻，勞動部15日表示，只要雇主未能在原本約定發薪日給付薪資，就等於違反勞基法「未全額給付工資」規定，即便雇主在地方勞政單位裁罰後才補發薪資，仍屬違反相關規定，最高可依法開罰100萬元。

另勞動部提醒，雇主依法應定期給付薪資，這意涵包括「每月至少定期發給二次」，若雇主與勞工約定每45天給付一次、或每二個月給付一次等規定，都違反《勞基法》規定，依法可開罰2萬至100萬元罰鍰。

# 同上

勞動部近日公布函釋，說明訴願會上常見爭議問題。勞動條件及就業平等司長黃維琛表示，《勞基法》規定，工資給付有五大原則，包括不得低於基本工資、全額直接給付、定期給付、不得預扣工資、及必須發給法定通用貨幣。

地方勞政單位進行勞檢或接獲勞工申訴，發現雇主確實未在發薪日將薪資全額給付給勞工時，黃維琛指出，如此確定違反《勞基法》第22條第二項規定，即便雇主事後補發薪資、或補足差額，仍違反規定，不得以《勞基法》23條「每月至少定期發給二次」作為抗辯。

黃維琛解釋，勞基法定期給付工資規定，是在要求雇主在給付日期有明確約定，保障勞工可以定期、即時獲得報酬以維繫生活，除預付薪資外，即使雇主與勞工有特別約定，給付最低頻率也不可低於每月給付一次。

# 同上

111年3月14日 勞動條2字第1110140080號函

一、查本法第22條第2項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。

二、另查本法第23條第1項所定之工資定期給付，旨在要求給付日期應有明確之約定，且範定除預付者外，縱為特別約定，給付之最低頻率仍不得低於每1個月給付1次，以保障勞工可以定期並即時獲致工作報酬以維繫生活。例如，約定為「每月上旬其中1日給付」（即日期不明確）或是「每2個月之5日給付1次」（即給付間隔超過1個月），因與上開意旨不符，縱依該約定給付，亦屬違反是項規定。

三、本部105年6月29日勞動條2字第1050131389號函、本部改制前行政院勞工委員會102年12月20日勞動2字第1020087966號函、86年9月23日(86)台勞動二字第039904號函及本部歷次函釋與前開說明未合部分，自即日停止適用。

# 全額給付

臺中高等行政法院 97 年簡字第 28 號判決

依勞動基準法第 22 條第 2 項規定之立法意旨，工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應全額直接給付勞工。雖依民法第 334 條第 1 項規定，二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，除依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者外，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。惟雇主如主張勞工對其負有債務，以應給付勞工之工資主張與勞工抵銷，自應雙方債權債務明確，並無爭議或其他糾葛，方得為之。



# 雇主依工作規則規定，片面降等調薪， 會否違反勞基法22條？

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決103年度簡字第53號I

原告雖主張：基於經營之需要，企業本得根據考核結果調降勞工之職等，並依調降後之職等發給薪資，原告依據性質為工作規則之「職務晉升及轉調辦法」及「人事評議辦法」辦理勞工林顯誠、黃威颯之考績等第，以該員確實兩年度連續考績等第列為待加強，並有具體事證，且經人事評議委員會認定無誤，依規定調降1個職等，並按「薪資管理辦法」發給與調降後職等相應之薪資，並無未全額給付工資之情云云。惟按，勞動基準法第22條第2項規定所稱之「全額」，乃指工資不能以各種名目予以折扣、減額。蓋工資係勞工因工作獲得之報酬，為其維持經濟生活最重要之財源，為保障勞工生活，勞動基準法乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。

# 同上

## 臺灣臺北地方法院行政訴訟判決103年度簡字第53號II

至同項但書所謂「法令另有規定」及「勞雇雙方另有約定」，前者係指雇主依勞工保險條例第16條規定扣繳勞保費用、依全民健康保險法第30條規定扣繳健保費用或依所得稅法第88條規定扣繳勞工所得稅等。後者則限於勞雇雙方個別協商後，勞工同意由其工資中扣取一定金額而言。如勞雇雙方對於約定之內容、認定仍有爭執，或對於扣取之數額未能合意，或根本未徵詢個別勞工之意見，自不允雇主單方、片面認定後，逕自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資。否則任憑雇主自行認定，逕自扣款，勞工動輒須就雇主積欠之工資循民事訴訟程序訴請雇主給付，將嚴重影響勞工生活，與勞動基準法之立法目的有違。

# 同上

## 臺灣臺北地方法院行政訴訟判決103年度簡字第53號III

查原告與勞工林顯誠、黃威颯間並無簽署書面之勞動契約，是原告並無經由勞動契約保留對勞工實施企業懲戒手段，如扣薪、調職、違約金等之依據。又原告固非不得經由工作規則保留對勞工實施企業懲戒手段，惟就涉及薪資調降之相關處置，如本件形式上雖為職務調整（降），然實質上產生薪資調降之結果，已變更原先勞資雙方關於工資之合意，依勞動基準法第22條第2項規定，除非勞雇雙方另行約定，變更原勞動契約關於工資之約定內容外，尚不得以雇主單方訂定之工作規則為調降薪資之依據。是以，縱認原告「職務晉升及轉調辦法」、「人事評議辦法」及「薪資管理辦法」係依勞動基準法施行細則第39條所定之單項工作規則，亦不得以此作為調降勞工薪資之依據。

# 同上

## 臺灣新北地方法院103年簡字第56號行政判決I

按勞動基準法第70條第6、7款規定中，其之所以允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解雇事項，係雇主基於企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟為免雇主流於恣意，於同法第12條第1項第4款規定僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，雇主得予以解雇之懲戒處分，至於違反情節較輕微者，雇主得依工作規則，對勞工施以警告、申誡、減薪、降職及停職等處分，只要其裁量權未違反同法第71條之限制(法令之強制或禁止規定或團體協約，且遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則等為之，應屬有效，...。

# 同上

## 臺灣新北地方法院103年簡字第56號行政判決II

從而，本院揆諸上開說明，原告基於僱主企業之領導，依勞基法第70條第6、7款之規定，得於工作規則中訂定獎懲及解僱事項，為勞資雙方所遵循，雇主若非行使懲戒性解雇，基於僱主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，在未濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、符合相當性原則及比例原則，自得對於表現不佳之勞工，進行一定之懲處，合先說明。...。查本件原告102年2月1日依工作規則7.4『工作表現不佳之處理』對陳君所為『降職』之懲處，既為懲戒權之行使，自應有一定懲罰之效果，雖可能同時產生員工職務調動之結果，惟與一般調職處分顯有不同，與本案涉及雇主懲戒權行使迥然不同，自不得任意比附。」。

# 同上

臺灣新北地方法院103年簡字第56號行政判決III

苟依被告之邏輯，雇主對於員工績效表現不佳而給予降職懲處處分，仍應遵守五原則中之『勞工薪資未作不利之變更』之限制，則勞動基準法第70條第6款准許雇主於工作規則中制定獎懲之規定，不啻形同虛設，而降職後仍需維持原有薪資，對於相同職務之其他勞工而言，豈非違反勞工法上平等待遇原則。

# 專題-

## 勞工沒有提供勞務，就不能要工資？

➤ 從可歸責性討論

- ✓ 可歸責於勞工-曠職，可以請求工資
- ✓ 可歸責於雇主-不構成曠職，可以請求工資
- ✓ 不可歸責於雇主及勞工-不構成曠職，不可以請求工資



# 勞動契約為雙務契約

最高法院90年度台上字第2282號民事判決

至於其餘期間之薪資請求，則因僱傭乃雙務契約，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付，民法第二百六十四條第一項定有明文。上訴人於曠職期間既未提供勞務，被上訴人對之拒絕給付薪資，自屬有據。

# 同上

勞委會90年03月15日（90）臺勞資二字第0008271號函

查勞動基準法於勞工請假規則第五條有留職停薪之規定，惟若因景氣因素或企業虧損等原因，欲以留職停薪方式處理，應由勞雇雙方協商決定，雇主不得逕自為之。「留職停薪」與「停工」有別，前者應無工資給付問題。至於事業單位停工期間之工資如何發給，應視停工原因依具體個案認定之：（一）停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之原因。（二）停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。（三）停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其約定。

# 勞工主張雇主沒有給薪水，所以主張同時履行抗辯，拒絕提供勞務？

- ✓ 依法(民法第四八六條第二款、勞基法第二十三條第一項)，勞工原則上有先為給付勞務之義務，報酬則以後付為原則，所以並無同時履行抗辯之問題。
- ✓ 「被上訴人復主張：上訴人積欠二月份薪資，渠等未提供勞務，係行使同時履行抗辯權等語。然查上訴人之積欠二月份薪資係屬過去之事實，核與其所應履行之提供勞務係兩事，不得作為同時履行抗辯之理由，被上訴人前開主張，自非可採。」臺灣高等法院89年度勞上字第22號民事判決參照。

## □ 勞工構成曠職？

# 同上

「原告主張被告前已積欠其薪資情況下，原告自得依民法第264條第1項及第265條規定，在被告清償積欠薪資或提出相當擔保前，拒絕再提供勞務，被告於105年9月7日以原告曠工為由，寄發存證信函終止系爭勞動契約，並不合法乙節。查：按繼續性之買賣契約，買受人於收受出賣人所交付之標的物後，無正當理由而不給付價金者，出賣人以買受人已不足信賴，其有不能受對待給付之虞，為維護自身之利益而拒絕嗣後各筆貨物之交付者，衡諸誠實信用原則及民法不安抗辯權之立法意旨，自難謂為不當（最高法院87年度台上字第2259號裁判意旨參照）。查，系爭勞動契約應為繼續性契約，而被告應給付原告如附表所示之薪資，惟未給付，且達數月之久，是被告無正當理由而拒絕給付薪資，即有難為對待給付之虞，衡諸上開最高法院判決意旨，原告為免其損失繼續擴大，自得援引民法第265條規定主張不安抗辯權，以被告已不足信賴，其有不能受對待給付之虞，為維護自身之利益，拒絕先為提供勞務，尚無不當。從而，原告以民法第265條不安抗辯為由，主張拒絕前往慶堂大連公司提供勞務，為有理由，自非無正當理由曠工之情，被告抗辯原告已曠工達3日並據此終止系爭勞動契約，即屬無據。」臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第103號民事判決參照。

# 雇主以勞工離職沒有交接，拒絕給予工資？

## 臺灣臺中地方法院104年度勞訴字第193號民事判決

按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項定有明文。又工資乃勞動者在雇主指揮命令下從事勞動期間，亦即勞動關係存續期間所獲得之給付。關於工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項，應於勞動契約內訂定之，勞動基準法施行細則第7條第3款亦有規定。且因薪資係勞工之重要權利事項，故嗣後資方如有變動勞工工資等有關事項時，除勞動契約已有約定外，應徵得勞方同意始得為之。至於僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條前段亦設有明文，而勞動契約屬僱傭契約之一種，自有上開規定之適用。末按所謂同時履行之抗辯，乃因成立或履行上有牽連關係之雙務契約而生，倘雙方之債務，本於同一雙務契約而發生，且其一方之給付與他方之給付，立於互為對待給付之關係者，即可主張同時履行抗辯（最高法院95年度台上字第1489號判決要旨參照）。核僱傭契約僱用人之主給付義務為給付工資、受僱人之主給付義務為提供勞務，而勞務報酬給付之時期，依民法第486條規定，為依約定或依習慣，如無約定或習慣者，應於勞務完畢時給付之，基此，僱傭契約中，薪資之給付僅與勞務提供具對待給付關係。



# 同上

經查，兩造係約定每月15日給付前月薪資一情，為原告程耀儒陳述明確，並有原告17人設於臺灣土地銀行之薪資轉帳存摺影本在卷可稽（見本院卷第81頁反面、第108頁至第154頁反面），堪信為真。再查，被告就原告於104年6月任職薪資之1/4，及7、8月任職薪資之全部，被遲至104年9月22日兩造於臺中市勞工局勞資爭議調解時均未給付，此有臺中市勞工局勞資爭議調解紀錄在卷為憑（見本院卷第29頁）。被告因經營困難，雖曾與所屬員工協調延後發放薪資，並提出於被告接獲訂單前，員工應選擇調班、無薪假、或自願離職，待員工被決定後始給付薪資之協商方案（見本院卷第25頁），惟原告不同意被原告上開方案，此有臺中法院郵局第2247存證信函為據（見本院卷第26頁），顯見兩造未達成被告得延後給付薪資之合意，被告自不得片面變更勞動契約之條件，應認被告確未依兩造之勞動契約給付薪資，是原告請求被告給付如附表二所示之積欠薪資，堪屬有據，應予允許。至被告雖辯稱：被告公司為高科技公司，因原告等人擅自離職，亦未辦理交接，導致公司無法繼續營運，原告應先辦理交接後，伊始給付工資云云。惟揆之前揭說明，薪資僅為勞務之對價，是否離職與有無交接，均與薪資給付間並無對待給付關係，不得作為薪資給付義務之同時履行抗辯事由。原告等既已給付104年6月至8月26日離職之日期間之勞務，被告即應給付薪資，不得執與勞務無對價關係之交接義務為由拒絕給付薪資，被告執此抗辯顯無理由，不應採取。

# 災保法



# 職業災害的基礎認知與爭議事項

## 一、如何認定是否為職業災害

- 職業安全衛生法第5條
- 勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則(新法為災保法)
- 勞動基準法第59條以下
- 民法第184條以下、職業災害勞工保護法

## 二、職業災害的補償責任(勞動基準法第59條)

- 必要醫療費用
- 原領工資
- 失能補償
- 死亡+喪葬

## 三、職業災害的損害賠償責任(民法第184條、第193條及第195條)

- 生活上增加之費用
- 勞動能力減損
- 精神慰撫金

## 四、職業災害勞工的工作權保障(勞基法第13條、職保法第27條)

# 發生職災後之各項請求

## 勞 基 法 部 分

1.醫療費用補償（勞基法第59條第1款）

2.原領工資補償（勞基法第59條第2款）

3.失能補償（勞基法第59條第3款）

4.死亡補償（勞基法第59條第4款）

# 發生職災後之各項請求

---

## 民法部分

1. 勞動力減損（民法第193條）

---

2. 增加生活上所需費用（民法第193條）

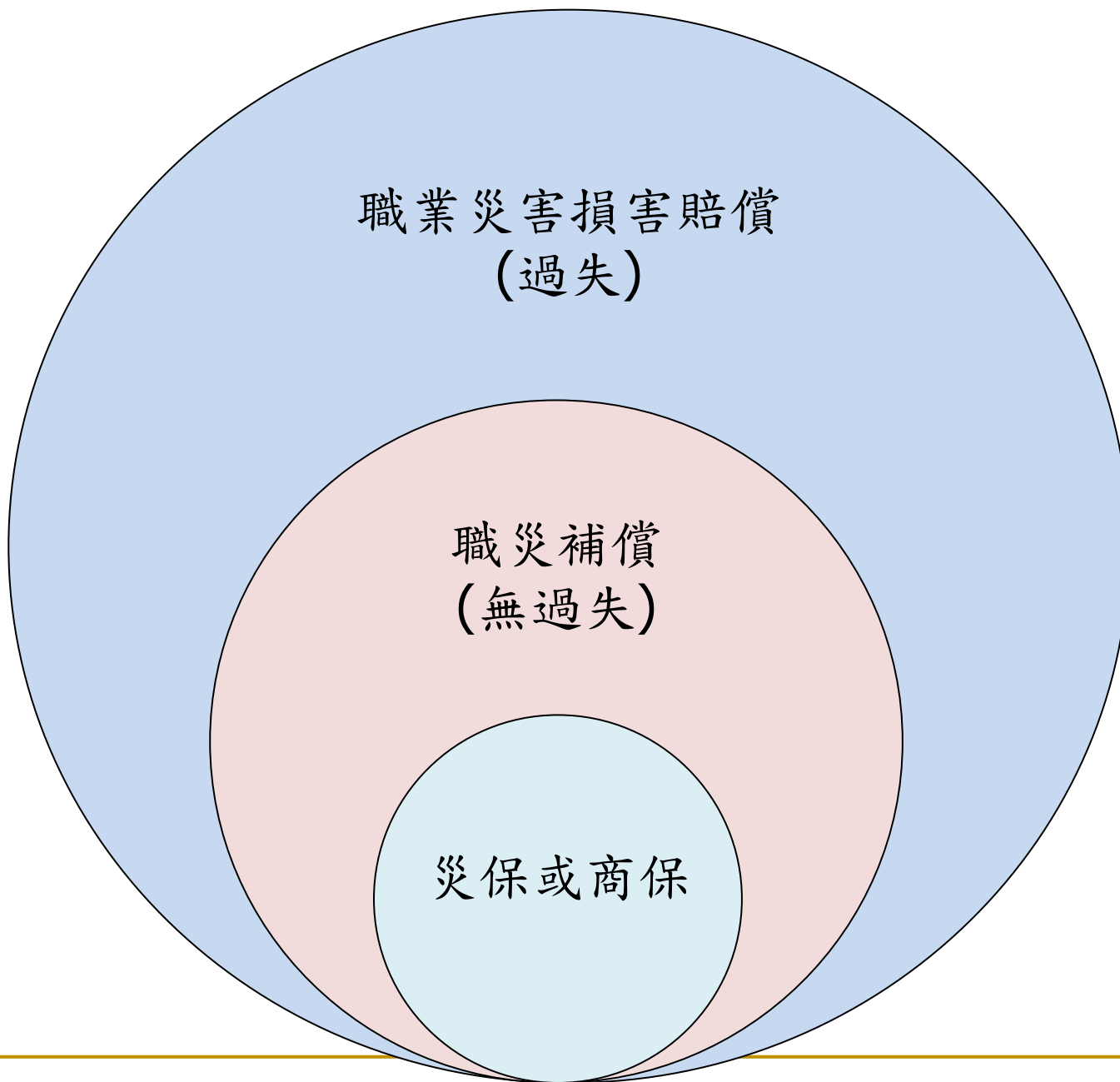
---

3. 精神慰撫金（民法第194條、第195條）

---

4. 扶養費（民法第192條）

---



# 抵充？

最高法院88年度台上字第1905號判決

按勞工因職業災害死亡後，其遺屬對第三人及加害司機之損害賠償請求權，係基於侵權行為之法律關係而發生；其遺屬對雇主之職業災害補償請求，則係基於勞基法第五十九條第四款之規定而來。兩者之意義與性質有所不同，既無法律明文規定，雇主不得以勞工之遺屬對第三人有侵權行為之損害賠償請求權為由，而拒絕給付職業災害補償費，或主張應將此部分之全額扣除

# 新法之立法面向與影響

## 問答集：

此次立法整合勞工保險條例及職業災害勞工保護法相關的職災保障規定，包括下列四個層面：

1. 擴大納保範圍，保障勞工之工作安全。
2. 增進並充實各項給付權益，提供職災勞工及其家屬必要且完整之保障。
3. 合理分攤雇主職災補償風險，減少職災所衍生之勞資爭議。
4. 強化職災預防及重建業務，成立財團法人職業災害預防及重建中心，落實職災預防及協助職災勞工重返職場

# 同上

A：給付種類仍包括現行醫療、傷病、失能及死亡（含失蹤）給付，但透過充實給付內涵及提升給付水準，有效提升職災給付保障。充實給付內涵部分，包括擴大醫療費用支付範圍、增列部分失能年金、遺屬補償一次金、年金併領減額規定等；提升給付水準部分，包括提高傷病給付水準至7成、調整失能年金及遺屬年金給付基準不按年資計算等。



# 雇主未依法投保時

A：有。

- 受僱於勞工職業災害保險及保護法第6條規定雇主之勞工，若投保單位未為受僱勞工申報參加職災保險，勞工如遭遇職業傷害或罹患職業病，仍得依規定請領職災醫療、傷病、失能、死亡或失蹤給付。(勞工職業災害保險及保護法第13、36條)
- 未依規定辦理投保期間之月投保薪資，按勞工月薪資總額對應勞工職業災害保險投保薪資分級表等級認定，但以不高於發生保險事故當時，保險人公告之最近一次職災保險統計年報之平均月投保薪資對應之等級為限。未提具相關薪資資料時，按投保薪資分級表第1等級計算。(勞工職業災害保險及保護法第28條第4項)
- 經勞保局核發職災傷病、失能、死亡或失蹤給付後，將於給付金額範圍內，令雇主限期繳納「應繳納金額」。  
(勞工職業災害保險給付後限期投保單位繳納辦法第2~5條)

# 特殊醫材

## 勞工職業災害保險醫療給付項目及支付標準第4條

被保險人因職業傷病及其引起之疾病，經全民健康保險特約醫院或診所醫師認定有醫療上需要，選用全民健康保險保險人依全民健康保險法第四十五條第一項所定自付差額特殊材料品項者，於先行墊付自付差額後，得向保險人申請核退該差額費用。（第1項）

...

→立法理由：

為增進遭遇職業傷病之被保險人醫療給付權益，並兼顧保險資源之有效運用，被保險人因醫療上之需要，使用全民健康保險法第四十五條第一項所定自付差額特殊材料品項，被保險人得於先行墊付前開自付差額後，並於請求權時效內向保險人申請核退該差額費用，爰於第一項定明。例如：被保險人因職業傷病經醫生認定選用全民健康保險「特殊功能人工水晶體」，該特材特約院所收費七萬五千元整，健保給付為二千七百元整，由被保險人先行支付差額七萬二千三百元整，再向保險人申請核退該筆費用。

# 提高給付額度

## 勞工職業災害保險及保護法第42條

被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付。前項傷病給付，前二個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為限。

### →立法理由

二、考量本保險除提供遭遇職業傷病之被保險人之生活保障外，並具有分攤雇主依勞動基準法第五十九條規定所負職業災害補償責任之功能。故為降低遭遇傷病初期勞資對於職業傷病認定之爭議，並兼顧社會保險適當保障原則及避免影響勞工重返職場意願，爰於第二項定明傷病給付前二個月發給被保險人平均月投保薪資，之後則按其平均月投保薪資百分之七十發給。

# 「不能工作」

## 勞工職業災害保險及保護法第42條之「不能工作」

勞工職業災害保險及保護法施行細則第53條：

「本法第四十二條所定不能工作，應由保險人依下列事項綜合判斷。

一、經醫師診斷被保險人所患傷病需要之合理治療與復健期間及工作能力。

二、合理治療及復健期間，被保險人有無工作之事實。

前項第一款事項，保險人於必要時，得委請相關專科醫師提供醫理意見，據以判斷。

第一項第一款工作能力之判斷，不以被保險人從事原有工作為限。」

## 勞動基準法第59條第2款：勞工在醫療中「不能工作」

查勞動基準法第五十九條第二款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作。

至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。

(行政院勞工委員會(85)台勞動3字第100018號函)

如職災勞工已恢復一般工作能力，但仍無法從事原職務工作者，經認可醫療機構評估並參加職能復健訓練者(請求協助擬定復工計畫、協助職災勞工復工)，可請領「職能復健津貼」，最長發給180日(參勞工職業災害保險及保護法第66條~68條)。

# 失能給付標準

## 勞工職業災害保險及保護法第43條

被保險人遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經[全民健康保險特約醫院或診所]診斷為[永久失能]，符合本保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付。(第1項)  
前項被保險人之失能程度，經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金：

- 一、完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給。
- 二、嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給。
- 三、部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給。(第2項)

被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度施行前有勞工保險年資，經評估符合失能年金給付條件，除已領取失能年金者外，亦得選擇請領失能一次金，經保險人核付後，不得變更。(第3項)



# 同上

被保險人請領部分失能年金期間，不得同時領取同一傷病之傷病給付。(第4項)

第一項及第二項所定失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級、審核基準、失能程度之評估基準及其他應遵行事項之標準，由中央主管機關定之。(第5項)

# 眷屬補助

## 勞工職業災害保險及保護法第44條

請領失能年金者，同時有符合下列各款條件之一所定眷屬，每一人加發依前條第二項規定計算後金額百分之十之眷屬補助，最多加發百分之二十：

一、配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：

(一)無謀生能力。

(二)扶養第三款規定之子女。

二、配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

三、子女應符合下列條件之一，其為養子女者，並須有收養關係六個月以上：

(一)未成年。

(二)無謀生能力。



# 同上

(三)二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

前項各款眷屬有下列情形之一者，其加發眷屬補助應停止發給：

一、配偶離婚或不符合前項第一款及第二款所定請領條件。

二、子女不符合前項第三款所定請領條件。

三、入獄服刑、因案羈押或拘禁。

四、失蹤。

前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治或保安處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者。但執行保護管束、保外就醫或假釋中者，不包括在內。

# 照護補助

## 勞工職業災害保險及保護法第80條

被保險人因職業傷病，有下列情形之一者，得向保險人申請照護補助：

- 一、符合第四十二條第一項規定，且住院治療中。(傷病給付)
- 二、經評估為終身無工作能力，喪失全部或部分生活自理能力，經常需醫療護理及專人周密照護，或為維持生命必要之日常生活活動需他人扶助。(失能給付)

## 立法理由：

- 一、考量勞工遭遇職業傷病住院期間，會面臨需要照顧服務之處境，且其花費相當可觀，爰於第一款定明其住院治療期間可申請照護補助。
- 二、因職業傷病致終身無工作能力之被保險人，雖可請領本保險之失能年金，惟照護需求之負擔仍屬沈重，爰於第二款定明是類人員申請照護補助之條件，以周全其基本生活保障。
- 三、為與地方主管機關辦理之看護補助予以區別，爰定名為照護補助。

# 喪葬津貼、遺屬年金請領條件

## 勞工職業災害保險及保護法第49條

被保險人於保險有效期間，遭遇職業傷病致死亡時，支出殯葬費之人，得請領喪葬津貼。

前項被保險人，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟姊妹者，得依第五十二條所定順序，請領遺屬年金，其條件如下：

- 一、配偶符合第四十四條第一項第一款或第二款規定者。
- 二、子女符合第四十四條第一項第三款規定者。
- 三、父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。
- 四、孫子女符合第四十四條第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。
- 五、兄弟姊妹符合下列條件之一：
  - (一)有第四十四條第一項第三款第一目或第二目規定情形。

# 同上

(二)年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

前項當序遺屬於被保險人死亡時，全部不符合遺屬年金給付條件者，得請領遺屬一次金，經保險人核付後，不得再請領遺屬年金。

保險人依前項規定核付遺屬一次金後，尚有未具名之其他當序遺屬時，不得再請領遺屬年金，應由具領之遺屬負責分與之。被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度實施前有保險年資者，其遺屬除得依第二項規定請領遺屬年金外，亦得選擇請領遺屬津貼，不受第二項各款所定條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

# 同上

## 勞工職業災害保險及保護法第51條

前二條所定喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼給付之基準如下：

一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。

但被保險人無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。

二、遺屬年金：

(一) 依第四十九條第二項規定請領遺屬年金者，按被保險人之平均月投保薪資百分之五十發給。

(二) 依前條第一項規定請領遺屬年金者，依失能年金給付基準計算後金額之半數發給。

三、遺屬一次金及遺屬津貼：按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。

遺屬年金於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依前項第二款計算後金額之百分之十，最多加計百分之二十。

# 同上

→立法理由：

一、第一項定明喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼之給付基準。另考量被保險人於保險有效期間死亡者，現行勞工保險條例之遺屬年金，係以投保年資作為給付金額計算基礎，致年資較短之被保險人，若遭遇職業傷病致死亡時，其遺屬所得請領之年金金額較低，恐無法保障其基本生活，爰參採先進國家作法，本保險遺屬年金依被保險人平均月投保薪資之比率發給，以加強保障渠等權益，併予說明。



# 年金競合

## 勞工職業災害保險及保護法第58條

被保險人或其受益人因不同保險事故，同時請領本保險或其他社會保險年金給付時，本保險年金給付金額應考量被保險人或其受益人得請領之年金給付數目、金額、種類及其他生活保障因素，予以減額調整。前項本保險年金給付減額調整之比率，以百分之五十為上限。

...

→立法理由：

一、查現行勞工保險被保險人或受益人，若符合多個年金請領條件，僅得擇一請領，故勞工若發生職業災害身故，其遺屬符合遺屬年金請領條件，又符合自身老年年金要件者，因擇領金額較高之老年年金，致未能獲得職業災害保險給付保障，雇主亦無法以本保險之給付分擔其對所屬職業災害勞工責任之情形。因此，為落實保障職業災害勞工及其家屬之經濟生活，合理分擔雇主職業災害補償責任，且考量社會保險資源之合理配置，宜避免因併領年金給付造成過度保障之情形，爰參酌日本、德國職業災害保險與其他社會保險年金給付競合之處理方式，於第一項定明本保險年金減額應考量之因素。.....



# 同上

例如，被保險人同時領取本保險完全失能年金（平均投保薪資百分之七十）及自身勞工保險老年年金（年資二十八年之老年年金所得替代率約為百分之四十三）為例，其年金併領所得替代率達百分之一百一十三，即宜適度予以減額調整。二、為避免因前項減額調整因素，致個別被保險人之減額調整比率過高，影響職業災害勞工或其受益人之基本生活保障，爰參考日本職業災害保險年金併領調整制度之設計，明定減額調整之比率上限。

三、第三項授權中央主管機關就年金給付應受減額調整情形及比率等事項訂定辦法。

# 雇主請求返還

## 勞工職業災害保險及保護法第90條

遭遇職業傷病之被保險人於請領本法保險給付前，雇主已依勞動基準法第五十九條規定給與職業災害補償者，於被保險人請領保險給付後，得就同條規定之抵充金額請求其返還。

遭遇職業傷病而不適用勞動基準法之被保險人於請領給付前，雇主已給與賠償或補償金額者，於被保險人請領保險給付後，得主張抵充之，並請求其返還。

被保險人遭遇職業傷病致死亡或失能時，雇主已依本法規定投保及繳納保險費，並經保險人核定為本保險事故者，雇主依勞動基準法第五十九條規定應給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依勞動基準法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

→立法說明：

# 同上

三、職業災害保險給付之立法意旨係為合理分攤雇主職業災害補償責任，勞工如遭遇職業傷病而致失能或死亡，雇主依勞動基準法第五十九條給予之失能或死亡補償，得主張以相關職業災害保險給付抵充。惟因被保險人或受益人得領取之失能或遺屬年金總額無法估算，為明確雇主應負之補償標準，爰參照勞動基準法施行細則第三十四條之一規定，以法律明定。

→v.s勞動基準法施行細則第34條之1:

勞工因遭遇職業災害而致死亡或失能時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

# 性工法

# 選擇適用的法律規定

王如玄，性騷擾防治三法之差異及雇主知悉時間之認定

性騷擾防治三法的受理調查單位及後續救濟途徑皆不相同，千萬不要一開始就走錯了途徑，徒勞無功。個案判斷究應適用性騷擾防治三法中何法時，**先看身分，如一方是性平法規範之學校的學生，再看另一方是否為校長、教師、職員、工友或學生，如是則走性平法申訴途徑，如否則再判斷被害人是否在執行職務或求職者求職時遭受交換式性騷擾，如是則走性工法申訴途徑，如否則走性防法申訴途徑。**

是否為執行職務在有些場合的確不是那麼容易判斷，為此勞動部與衛福部104年4月14日性工法相關疑義研商會議，會中就性工法第12條第1項第1款之「執行職務」範疇疑義有所討論，可供參考。決議略以：倘性騷擾之發生屬「執行職務本身」及「因執行職務而予以機會」之部分，歸屬於性工法之適用，惟「與職務有內容或時間之相牽連」部分，不建議做太廣泛涵括之認定，而雇主與受僱者間之交換式性騷擾應傾向於適用性工法，其餘個案則應視各該身份或場所等綜合考量判斷。

# 「執行職務」之認定

112年05月04日勞動部勞動條4字第1120147914號函

依性別工作平等法第12條規定略以：「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。...前項性騷擾之認定，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。」。

上開「執行職務」之認定，應就個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷。

# 法條規範

## 性別平等工作法第12條

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

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。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。



# 工作場所性騷擾防治準則

## 工作場所性騷擾防治準則第五條

性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

# 性騷擾形式及常見樣態

(職場性騷擾申訴處理指導手冊)

形式	常見樣態
性別歧視的言行	<ul style="list-style-type: none"><li>◆行為人評論受僱者的容貌、身材，說難怪嫁不出去，讓受僱者感覺被冒犯。</li><li>◆雇主要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向，造成具有同志身分的受僱者感受敵意。</li><li>◆行為人評論女性受僱者結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻。</li></ul>
口語或文字	<ul style="list-style-type: none"><li>◆同事一起拜訪客戶途中，行為人表示太累了，將車子開進汽車旅館，於床上休息並稱受僱者也可以到床上躺一下，讓受僱者恐懼不安。</li><li>◆行為人在受僱者面前講黃色笑話，經受僱者制止，行為人仍然繼續為之，或反以帶有性意味的話反諷受僱者，讓受僱者感覺被冒犯。</li><li>◆行為人稱部屬都是自己的後宮佳麗、小鮮肉，讓受僱者感覺被冒犯。</li></ul>

# 性騷擾形式及常見樣態

(職場性騷擾申訴處理指導手冊)

## 肢體行為

◆行為人持續凝視受僱者的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困；或者行為人要求受僱者凝視自己或行為人的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困。

◆行為人握著受僱者的手不放或趁機摳手心，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者握著自己的手，等行為人說放開才可以放開，讓受僱者覺得被冒犯。

◆行為人常常藉工作時不經意的觸碰受僱者身體，讓受僱者覺得被冒犯。

◆行為人摸受僱者的頭髮、聞頭髮的味道說好香好迷人，讓受僱者覺得被冒犯。

## 跟蹤騷擾

◆行為人追求受僱者遭拒絕後，仍然常常在受僱者上班時，製造相遇、尾隨場景，讓受僱者感到不堪其擾。

◆跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為。

# 性騷擾認定標準

## 性別平等工作法第12條第4項

前三項性騷擾之認定，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。

Q1：只要行為人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？

A1：讓人不愉快的言詞或行為有多種，必須這個言詞或行為涉及性別歧視、性要求、性意味、性交換，使人覺得不舒服，感覺被冒犯，在經過法定程序調查，依據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，有可能認定為性騷擾言行，建議在職場上避免有此言行。

(引自職場性騷擾申訴處理指導手冊)

# 檢驗敵意環境性騷擾

- 1.基本上性騷擾之主要特徵有二：「行為具有性本質」與「行為不受歡迎」。
- 2.應以「合理第三人標準」（即以一般合理第三人之客觀感受來認定）來檢驗行為人被指控之「性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為」是否妥當，若是妥當，則敵意環境性騷擾之指控不成立。若是不妥當則進入第二個認定標準。
- 3.第二個認定標準即「指控行為人之受僱者的主觀感受」，如果受僱者對行為人之言詞或行為並未感受敵意，或感覺被脅迫、被冒犯，則敵意環境性騷擾不成立，反之，如果受僱者因行為人之言詞或行為而感到敵意、被脅迫或被冒犯，且結果會侵犯或干擾該受僱者之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，則成立敵意環境性騷擾。

# 常見預防措施及原則

- 訂定性騷擾防治措施
- 辦理防治職場性騷擾的宣導及訓練
- 辦理風險類別及評估危害

# 申訴及不申訴的處理差異

## 性別平等工作法第13條第2項

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：（一）就相關事實進行必要之釐清。（二）依被害人意願，協助其提起申訴。（三）適度調整工作內容或工作場所。（四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。



# 強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人  
都要進行處理!



## 被害人提出申訴

1

採行避免申訴人受性騷擾情形  
再度發生之措施

2

對申訴人提供或轉介諮詢、醫療  
或心理諮商、社會福利資源  
及其他必要之服務

3

對性騷擾事件進行調查

4

對行為人為適當之懲戒或處理



## 雇主知悉

(如：傳聞、聽說)

1

就相關事實進行必要之釐清

2

依被害人意願，協助其提起申訴

3

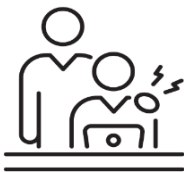
適度調整工作內容或工作場所

4

依被害人意願，提供或轉介諮詢、  
醫療或心理諮商處理、社會福利資源  
及其他必要之服務

# 建立公權力介入的外部申訴管道

1



最高負責人  
是性騷擾行為人

2



- 雇主沒有處理
- 不服雇主調查/懲戒結果

直接向外部申訴

由地方主管機關進行調查



最高負責人  
經認定有性騷擾  
處罰鍰1-100萬



地方主管機關得  
令雇主採取必要處置



勝綸

法律事務所  
企管顧問有限公司

# 立即有效之糾正及補救措施認定

高雄高等行政法院104年度簡上字第51號判決

雇主於知悉有性騷擾情事時，即負有啟動立即有效之糾正及補救措施機制之義務，以降低申訴人處於不友善環境之可能。而雇主所應採行之糾正及補救措施，並非直到申訴處理完畢後才進行，亦不以雇主所知悉之情事應經調查確定該當性騷擾之構成要件為前提，換言之，雇主一經接獲性騷擾之申訴，即處於性平法第13條第2項之知悉狀態，即應採取適當之糾正及補救措施，除可藉以提供受僱者免受性騷擾之工作環境，以免侵犯其人格尊嚴、人身自由或影響工作表現外。而所謂「立即有效之糾正及補救措施」，固非單純以被性騷擾者之主觀感受為據，且非以被性騷擾者是否已離開工作環境而有差別，若雇主於知悉有受僱者提出性騷擾申訴案件時，未以審慎態度處理該申訴案件，並採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，並可藉此防止其他員工再遭受性騷擾之機會，反而採取對受僱者不利之措施，即難認已符合該項規定。

# 常見的有效之糾正及補救措施

- 調查程序
- 業務調整及空間隔離(居家辦公、調動)
- 心理輔導
- 停職停薪
  
- 私下協商？

# 調查人員的組成

僱用受僱者人數	申訴處理單位	申訴調查小組
100 人以上	① 法定應組成 ② 成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1 ③ 人數建議：3 人以上；僱用受僱者 500 人以上者，建議 5 人以上	① 法定應組成 ② 成員並應有具備性別意識之外部專業人士 ③ 人數建議：2 人以上（應包括外部專業人士至少 1 人）
30 人以上 未滿 100 人	① 法定應組成 ② 成員應有具備性別意識的專業人士，女性成員不得低於 2 分之 1 ③ 人數建議：3 人以上	① 未強制組成 ② 建議可由「申訴處理單位」指定適當內部成員或可委由具備性別意識之外部專業人士協助調查 ③ 人數建議：2 人以上
未滿 30 人	① 未強制組成 ② 得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例 ③ 實際運作上如有困難，建議可委由具備性別意識之外部專業人士協助處理調查	

# 申訴之提出

- 言詞、電子郵件或書面提出申訴。
- 以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。
- 申訴書的必要內容
  - ✓ 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
  - ✓ 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
  - ✓ 三、申訴之事實內容及相關證據。

# 調查原則

- 客觀、公正及專業(工作場所性騷擾防治措施準則第13條)
- 禁止偽造變造(工作場所性騷擾防治措施準則第10條)
- 保密(工作場所性騷擾防治措施準則第10條、第13條)
- 不公開(工作場所性騷擾防治措施準則第12條)
- 迴避(工作場所性騷擾防治措施準則第15條)
- 到場說明(避免對質)(工作場所性騷擾防治措施準則第16條)



# 報告之撰擬

## 工作場所性騷擾防治措施準則第14條

性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

- 兩個月，必要可延長
- 司法調查時，可暫停
- 調查小組進行，應移處理小組
- 結論應通報主管機關

# 調查後的處置

- 成立：
- 懲戒方式：
  - ✓ 調查過程中即可留職停薪
  - ✓ 依照公司規範
  - ✓ 情節重大者，可終止勞動契約
  
- 不成立：
- 顯然不實指控者，亦可懲處(工作場所性騷擾防治措施準則第6條)

# 分享交流 敬請指教

您有需要 我隨時在

請洽林柏成特助 [kevin@sllaw.com.tw](mailto:kevin@sllaw.com.tw)

0912-056-521