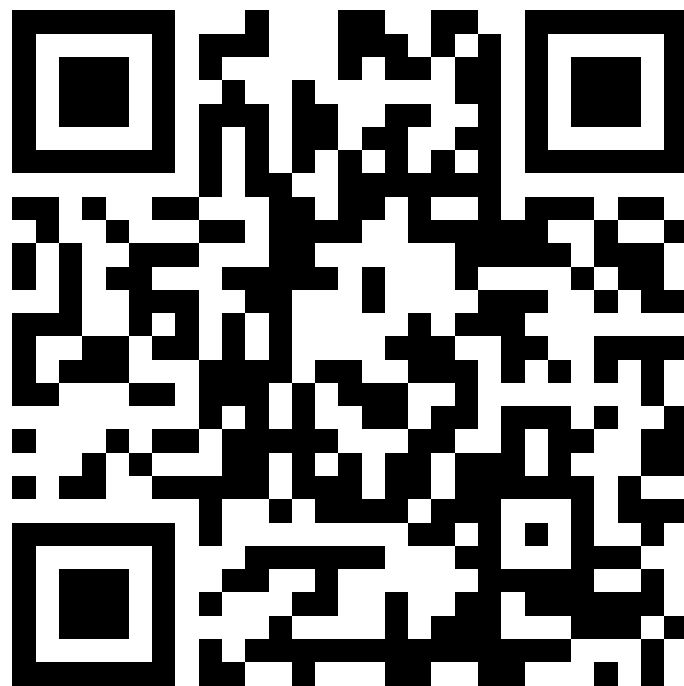


展現高於規範的職業態度

# 勞資倫理

& 勞動法令





<https://ppt.cc/fpYZNx>

or

<https://hackmd.io/@wiimax/SkG2g62fW>

**課程共筆文件HackMD**








**工匠：**  
從無到有建構產品的能力

**行腳商人：**  
掌握特定族群需求喜好的能力

**總管：**  
組織不同人事物形成一個整體的能力





A high-angle, slightly blurred photograph of a large crowd of people, likely at a graduation ceremony. The scene is filled with a thick layer of yellow and white confetti or streamers falling from above. In the lower portion of the image, several individuals are visible, some holding up smartphones to capture photos or videos. The overall atmosphere is one of joy and celebration. A semi-transparent dark rectangular box is centered over the image, containing the text.

專業始能稱職，  
熱情使你卓越。

成功的人在**逆境**中找**機會**；  
失敗的人在**機會**中找**困難**。

-台灣卡內基 黑幼龍先生



首頁 > 產業 > 科技

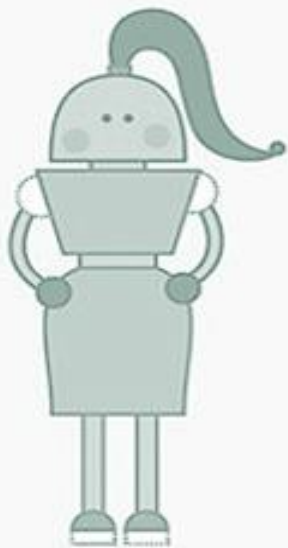
## 未來不想失業 人類只剩3-5年準備



# 思考格局決定人生高度

## 被需要還是被取代？

90-100%被机器人取代的职业



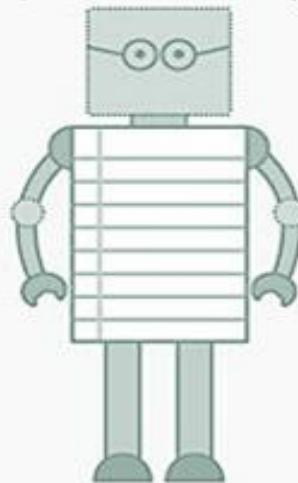
Models

模特



Sports Umpires

运动裁判员



Paralegals

律师助手



Telemarketers

电话销售

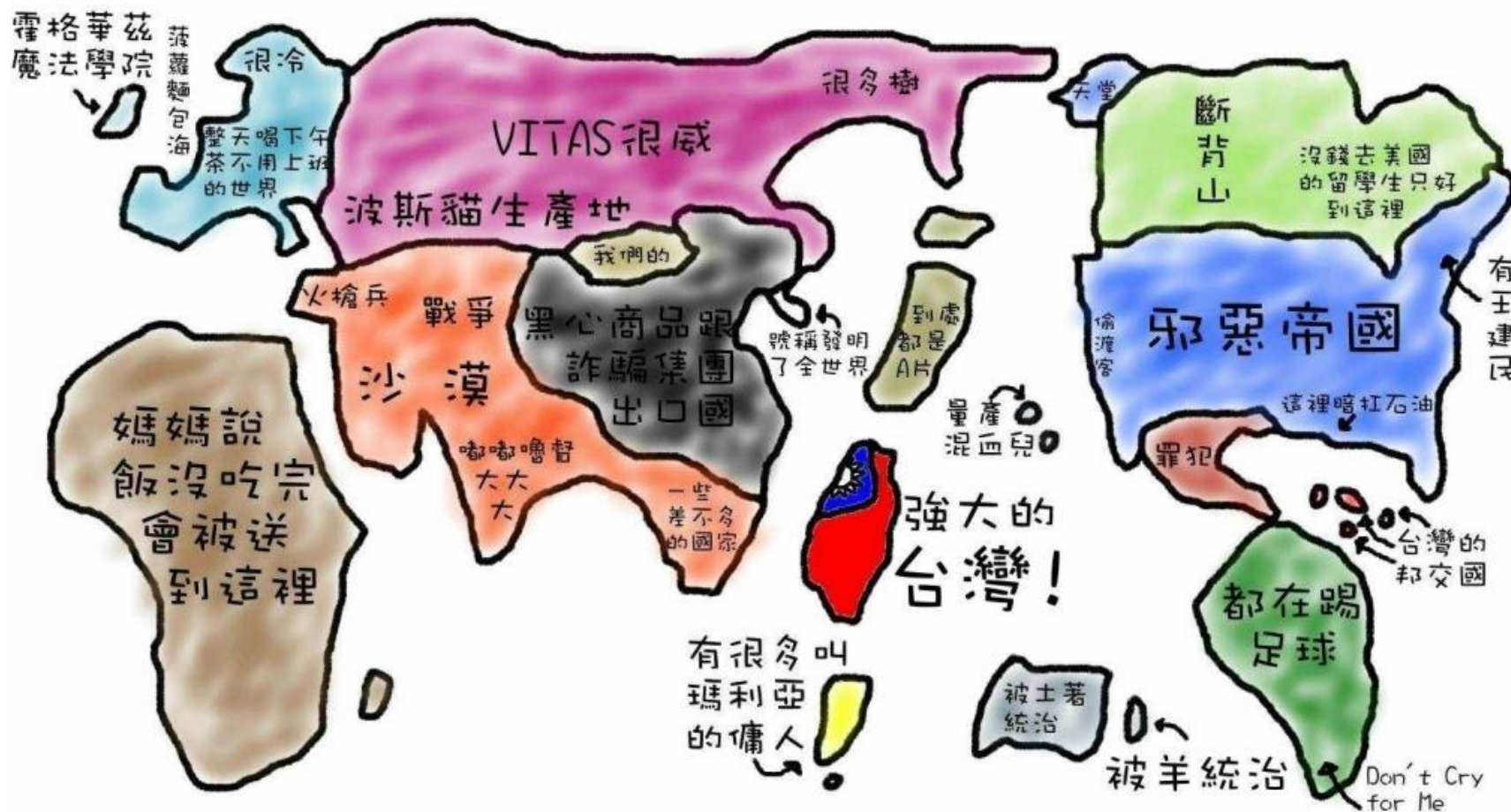


# NEVER GIVE UP



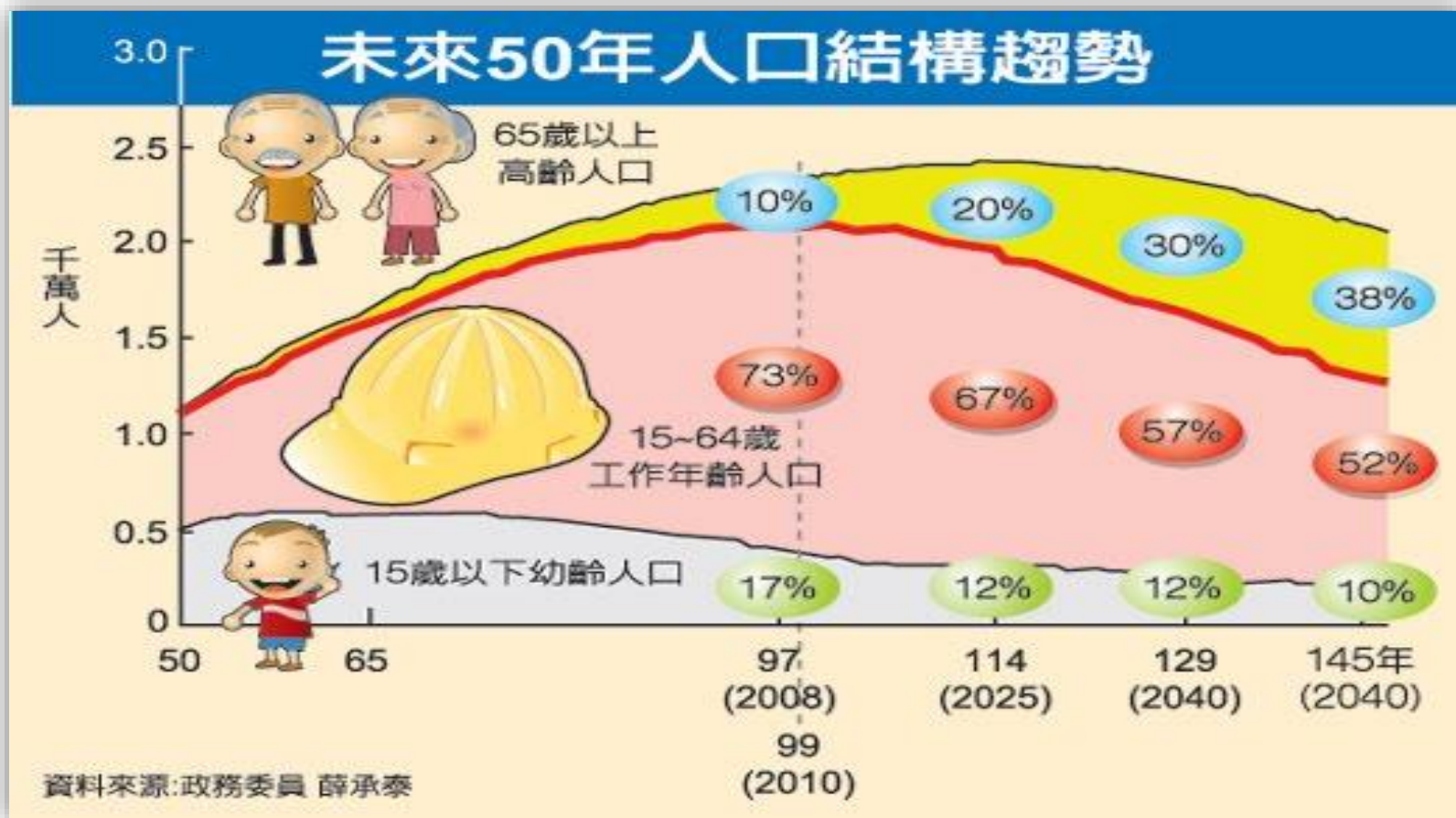
# 勞動發展趨勢

# 全球化、資訊化的世界趨勢



工業4.0 / AIOT / 風險社會

# 高齡、少子化的台灣趨勢





# 全球氣候變遷趨勢



# 勞資倫理與案例



## 受害情節

- 先「責怪別人」
- 先「抱怨」



## 當責信念

- 先「反省自己」
- 先「面對、接受」
- 先「個人承擔」
- 先「找答案」
- 先「成事」為主
- 先「大器考量」
- 「職業隊」選手自居



誠意

聰明

認真

能幹

膽識

魄力

胸襟

領導

知人

創意

聚焦

人脈

細節

知識

企圖心

積極

耐心

態度

歷練

信任

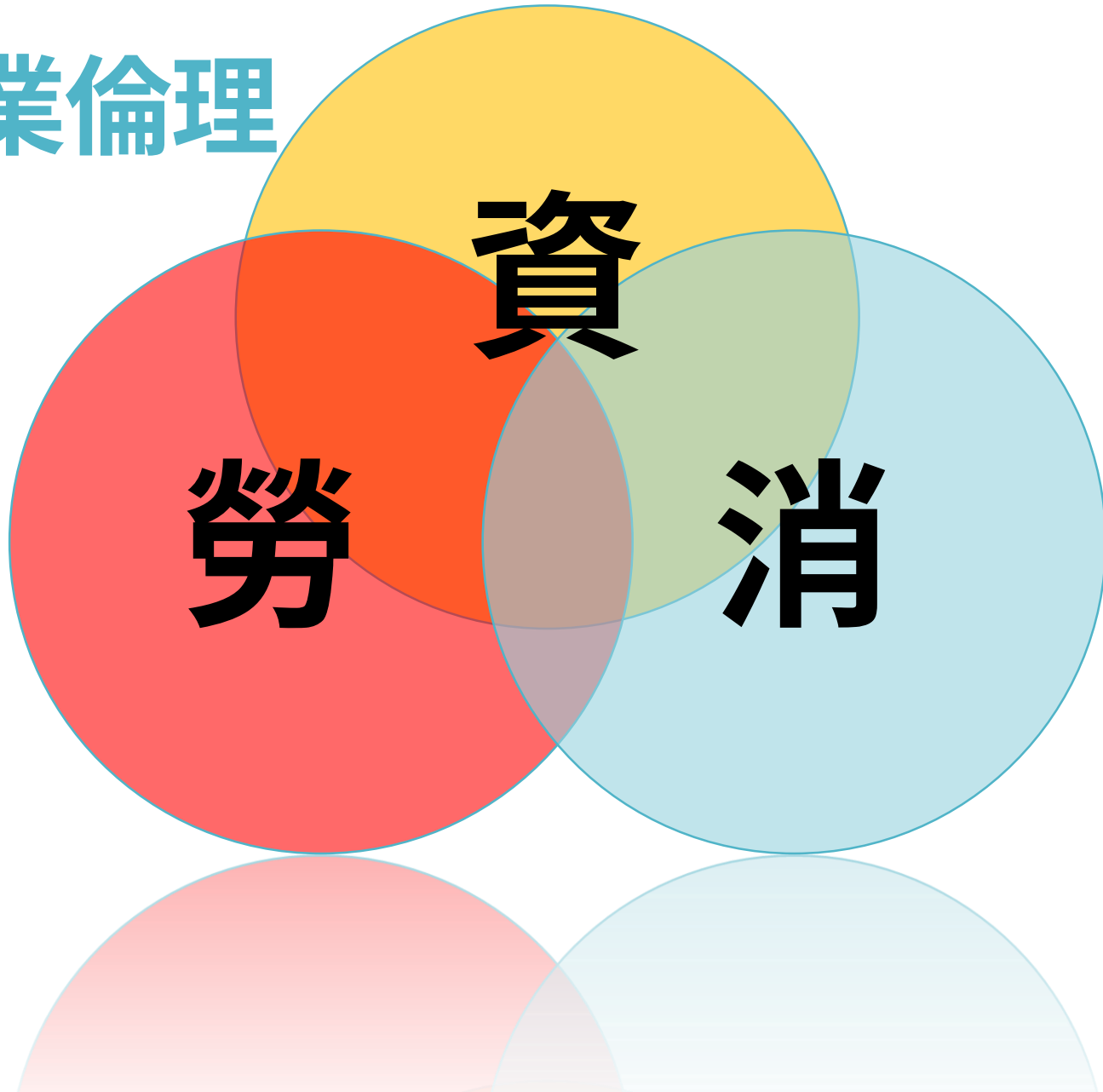
# 性別無差別 ♀ 職業無分別

我國透過立法使婦女在政治、社會、經濟、就業、文化、教育、  
健康、法律、家庭、人身安全等各個領域  
獲得充分的發展與保障  
建立性別平等的幸福社會！



# 尊重

工業倫理



# 資 × 資 資 × 勞

## 同業倫理

- 惡意重傷
- 企業間諜
- 不當誘惑跳槽
- 山寨

## 雇主倫理

- 安全衛生設施
- 勤務時間
- 薪資
- 強迫危害健康工作
- 禁業禁止過當

## 售服倫理

- 有害商品製造
- 瑕疵商品出售
- 產品誇大不實
- 哄抬售價

「雇主對勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害防止，未妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。」

-《職業安全衛生法》第6條第2項第3款



# 勞



# 資



# 勞



# 消

工作倫理

- 洩漏營業機密
- 怠工
- 侵佔企業資產
- 不符勤務指示

同事倫理

- 不實抓耙仔
- 惡意阻止同事晉升
- 同事間工作抵制
- 互踢皮球

服務倫理

- 服務傲慢
- 歧視
- 粗暴
- 人身傷害



影片來源：20130901蘋果動新聞

# 洩S3原型機 工程師遭求償4億元

2013年05月20日 (蘋果)

台灣三星股份有限公司去年委託耕興股份有限公司，測試當時未上市的Galaxy S III原型機，不料負責測試的**洪姓工程師(32歲)**將手機拍照PO臉書挨告，被依妨害秘密罪判刑半年，同時要賠償違約金250萬元。而耕興公司再提起民事求償訴訟，以他洩密造成商譽、營運受損，求償4億1300餘萬元。

而洪男目前在友人的車行打工，晚間到國道交流道附近當果菜搬運工，月入2萬多元，還要獨立撫養4歲兒子。他相當後悔當時好奇拍照PO網，鑄下大錯。雙方目前同意在6月中旬調解。



**勞動法令**

**與近期事件**



彰化縣政府 101 年度加強雇主就業服務法令宣導短片

幸福企業

## 三部曲

就業服務 友善職場 勞資和諧

TVB 翡翠台  
新聞報導

一年三百六十五天妳可以工作

# 基本工資

**23,800/月 158/時**

2020.01.01起

1956	300 /月
1964	450 /月
1968	600 /月
1978.12.01	2,400 /月
1980.05.01	3,300 /月
1983.05.01	5,700 /月
1984.07.01	6,150 /月
1986.11.01	6,900 /月
1988.07.01	8,130 /月
1989.07.01	8,820 /月
1990.08.01	9,750 /月
1991.08.01	11,040 /月
1992.08.01	12,365 /月
1993.08.16	13,350 /月
1994.08.20	14,010 /月
1995.08.01	14,880 /月
1996.09.01	15,360 /月
1997.10.16	15,840 /月

2007.07.01	17,280 /月	95/時
2011.01.01	17,880 /月	98/時
2012.01.01	18,780 /月	103/時
2013.01.01	18,780 /月	109/時
2013.04.01	19,047 /月	109/時
2014.01.01	19,047 /月	115/時
2014.07.01	19,273 /月	115/時
2015.07.01	20,008 /月	120/時
2015.07.01	20,008 /月	120/時
2015.10.01	20,008 /月	126/時
2017.01.01	21,009 /月	133/時
2018/01/01	22,000 /月	140/時
2019/01/01	23,100 /月	150/時
2020/01/01	23,800 /月	158/時



# 勞動基準法修法前後勞工權益比較



## 修法條文

### 修法前

### 修法後

-第24條-  
休息日  
加班費

按平日每小時工資加給 $\frac{1}{3}$ 以上  
按平日每小時工資加給 $\frac{2}{3}$ 以上

前2小時

第3小時起

按平日每小時工資另再加給 $1\frac{1}{3}$ 以上  
按平日每小時工資另再加給 $1\frac{2}{3}$ 以上

按實際加班時間計算

4小時內，以4小時計；逾4小時至8小時內，以8小時計；逾8小時至12小時內，以12小時計



-第34條-  
輪班換班  
休息時間

適當休息時間



至少應有連續 **1 1** 小時

-第36條-  
週休二日

每7日應有1日例假

每7日應有1日例假 + **1** 日休息日

-第37條-  
國定假日

勞工與公務人員  
不一致

回歸內政部規定  
全國一致



勞動部  
MINISTRY OF LABOR

# 勞動基準法修法前後勞工權益比較

## 修法條文

### -第38條- 特別休假

## 修法前

### 年資

無	6個月以上未滿1年	3日
7日	1年以上未滿2年	7日
7日	2年以上未滿3年	10日
10日	3年以上未滿5年	14日
14日	5年以上未滿10年	15日

每年加1日，最高加至30日

10年以上

每年加1日，最高加至30日

未休完特休須結算工資

### -第74條- 申訴保護

雇主不得因勞工申訴而予解僱、  
調職或其他不利之處分

雇主不得因勞工申訴而予解僱、**降調、減薪**或其他不利處分

主管機關或檢查機構**應對申訴人身分資料嚴守秘密**

### -第79條- 罰則

(違反工資、工  
時等重要條文)

2萬~30萬元

**2萬~100萬元**

依事業規模、違反人數或違反情節，  
可加重至**150萬元**



勞動部  
MINISTRY OF LABOR



# 勞基法修正三讀重點比較

資料來源／立法院

項目	三讀修正條文	現行規定
加班工時上限	同現制。 但經勞資協議得延長， 每月不得超過54小時， 每3個月不得超過138小時。	每月46小時
例假與休息日	同現制。 但經勞資協議與政府把關 可例外放寬，例假可於每 7天週期內調整。	每7天有1天例假、 1天休息日
休息日加班費	核實計算。	做1小時給4小時； 做5小時給8小時
特休假	經勞雇協商可遞延至次年 ，若仍未休完應發給工資。	未休完應發給工資
輪班間隔	同現制。 但經政府把關，且勞資會 議同意後，得變更休息時 間不少於連續8小時。	至少連續休息11小時

# 現行各種彈性工時制度

類型	工時規定例假日規定	適用行業	最長工作天數
二周彈性工時	1. 每日正常工時可達10小時，每周不可以超過48小時。 2. 每2周要有2例假和2休息日，必須遵守7休1規定。	所有適用《勞基法》的行業。	6天
四周彈性工時	1. 每日正常工時可達10小時。 2. 兩周內至少要有2例假、4周內要有4例假和4休息日，可排除7休1規定，連續上班可超過6天。	銀行業、綜合零售、醫療保健、保全、法律服務、建築工程技術服務、觀光旅遊、證券業、不動產仲介等40個行業。	24天
八周彈性工時	1. 每日正常工時不可超過8小時，每周不可以超過48小時。 2. 每8周要有8例假和8休息日，必須遵守7休1規定。	營造業、遊覽車客運業、航空運輸、電信業、農林漁牧業等26個行業。	6天

資料來源：勞動部

採訪整理：邱琮皓

## 群創：小花無惡意 不會秋後算帳

自由時報－2014年5月14日 上午6:28

由於群創薪資架構包括本薪、伙食津貼、輪班津貼、全勤獎金、表現津貼等，段行建坦言，對員工來說或許比較複雜而造成誤解，將檢討簡化會計科目，並允諾跟進鴻海，「今年會加薪」！

勞動部勞動條件司則指出，依照勞基法，工資是「勞工因工作獲得之報酬」，但沒有法定名稱；不管叫本俸、獎金、津貼或其他任何名目，只要是因工作而獲得之經常性給與，都可算工資；但勞保費與健保費、提撥勞工退休金，也都應以工資總額投保計算，勞動部將請竹科管理局就投保薪資等部份對群創進行勞檢。



1. **僅適用**「經中央主管機關核定公告」的監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性之工作人員或其他性質特殊之工作的人員。
2. 勞雇雙方應以**書面約定勞動條件**，但不得損及勞工之健康及福祉。
3. 勞雇雙方書面約定的勞動條件應報請當地主管機關**核備**。

**僅排除**特定數項〈勞基法〉工時規範，非整部〈勞基法〉。

# 工時-責任制

## 責任制適用職業表

	保險業之外勤保險業務員
	會計服務業：會計師、會計助理人員
	房屋仲介業：不動產經紀人(含業務主管)
	資訊服務業：主管人員、系統研發工程師與維護工程師
	法律服務業：主管人員、法務人員
	廣告業：經理級以上、創作人員與客務企劃人員
	醫療保健服務業(含國軍醫院及其附設民眾診療處)： 醫事及技術人員、清潔人員、醫事檢驗員、實驗室或研究室研究人員與技術員、系統程式設計師與維護工程師、救護車駕駛與救護技術人員
	建築、裝修、營造業及工程技術服務業：個案經理人員、建築規劃設計人員、工地監造人員
	電影片製作業：燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之工作者
	管理顧問業：管理顧問
	生物技術服務業：實驗室及研究室研發人員
	理容業：「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者
	家畜屠宰衛生檢查人員

資料來源/勞委會

製表:吳孟庭、陳素玲



[勞基法第84條之1工作者](#)





暫陣雨，並有局部較

## 勞基法規定可責任制職業



保全	醫療人員
會計師	房仲業
空勤員	廣告業
資訊服務業	工程師
解傭	

非廳外遭人開槍打中左右腿，嫌犯隨即逃逸

內政部74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋：「勞動基準法施行細則第七條第一款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：

- 1. 基於企業經營上所必需。
- 2. 不得違反勞動契約。
- 3. 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 4. 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。
- 5. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

## 調動五原則

# 雇主可以任意調動嗎？

## 勞保財務兩次精算結果比較

評估項目	2012年	2015年
衡量日	2011年12月31日	2014年12月31日
年金選擇比率	65%	80%
平衡費率	27.8%	27.3%
勞保基金餘額	0.4兆元	0.6兆元
潛藏債務（未提存負債）	6.83兆元	8.36兆元
基金入不敷出年度	2018年	2018年
基金虧損年度	2027年	2027年

資料來源：勞保局

江睿智 / 製表

經濟日報

# 勞工保險-2026年破產



**阿辰** (月投保薪資27,600元)

## 未來勞保保費變化



註／1. 按官方勞保條例修法版本的費率計算。 2. 假設阿辰的投保薪資一直維持27,600元不變。 3. 27,600元約居投保薪資中間，逾一半勞工投保薪資在27,600元以下。

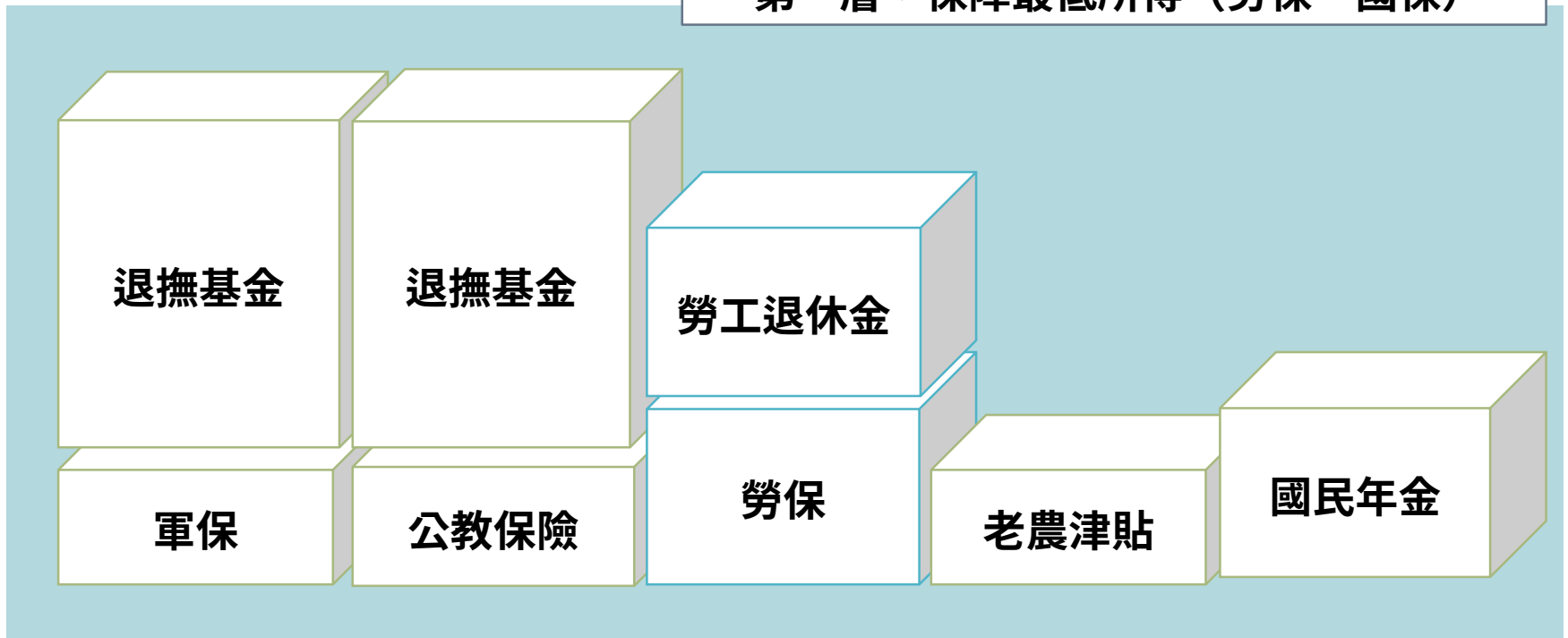
資料來源／勞委會 製表／許俊偉、徐碧華 聯合報

圖／聯合報提供

# 職業間年金對照

## 年金三層體系

- 第三層，自願性商業年金
- 第二層，提供所得給付（勞退）
- 第一層，保障最低所得（勞保、國保）



另有老年基礎保證年金、中低收入戶老人生活津貼、榮民就養給與





## 「年金 vs. 勞退金」比一比

	勞保老年年金	勞工退休金
說明	勞保老年給付是保勞保勞工所能得到的一項保險給付，年金（或稱月領）是其中的一種選擇	勞退金是指公司所給的退休金（雇主提繳）
請領資格	年滿60歲以上退休族（註）	年滿60歲以上退休族
領取方式	年資 $\geq 15$ 年，按月領取 年資 $< 15$ 年，一次領取	年資 $\geq 15$ 年，按月領取 年資 $< 15$ 年，一次領取
領取金額	依照勞保年資及平均月投保薪資按公式計算	個人退休金專戶所累積金額，包含雇主提繳的6%、勞工自願提撥等

※註：老年年金和老年一次金的請領年齡從民國107年起會逐步提高到65歲喔！

民國	98-106	107	109	111	113	115
請領年齡	60	61	62	63	64	65

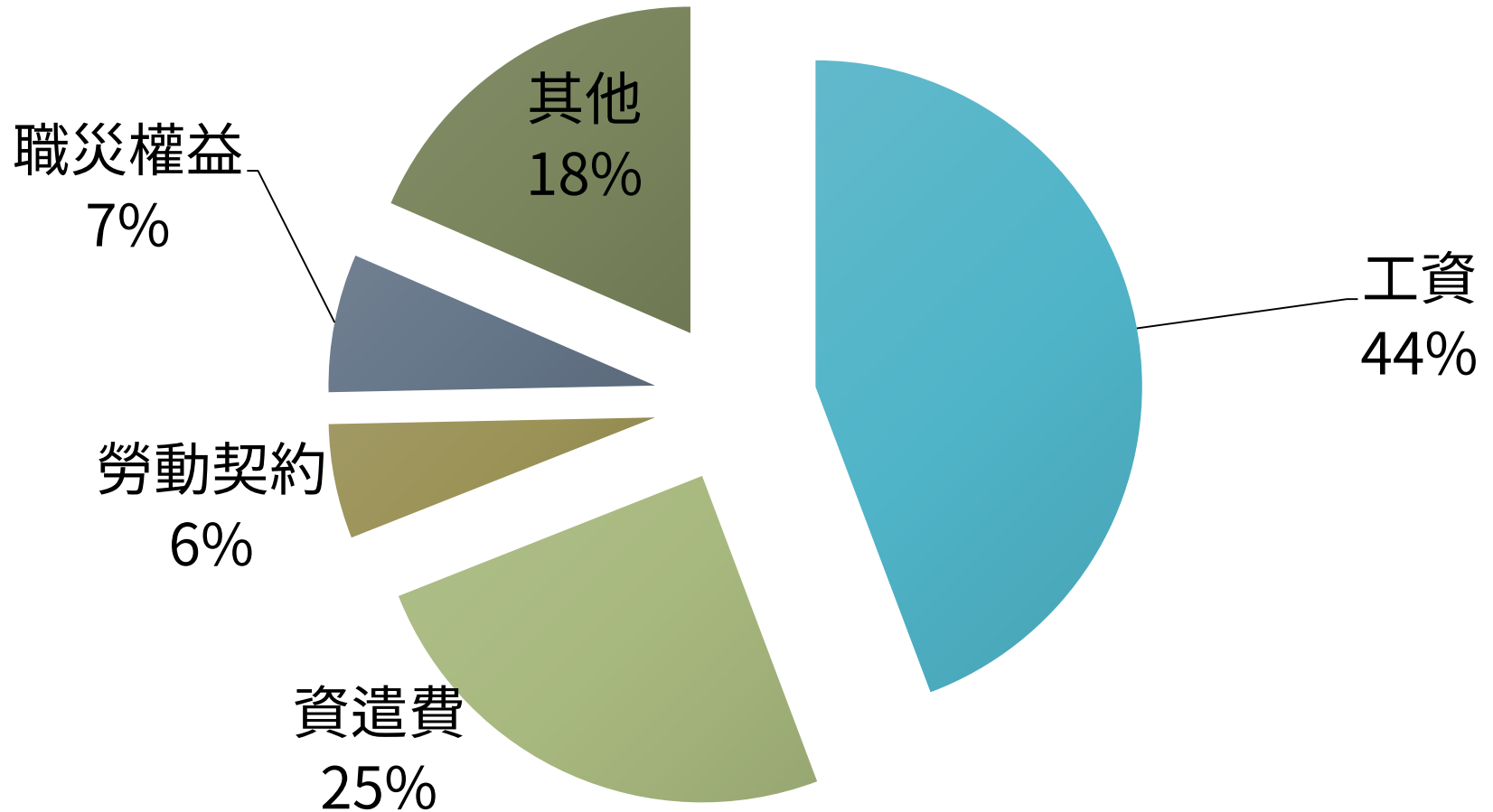
# 用LINE請假 被開除

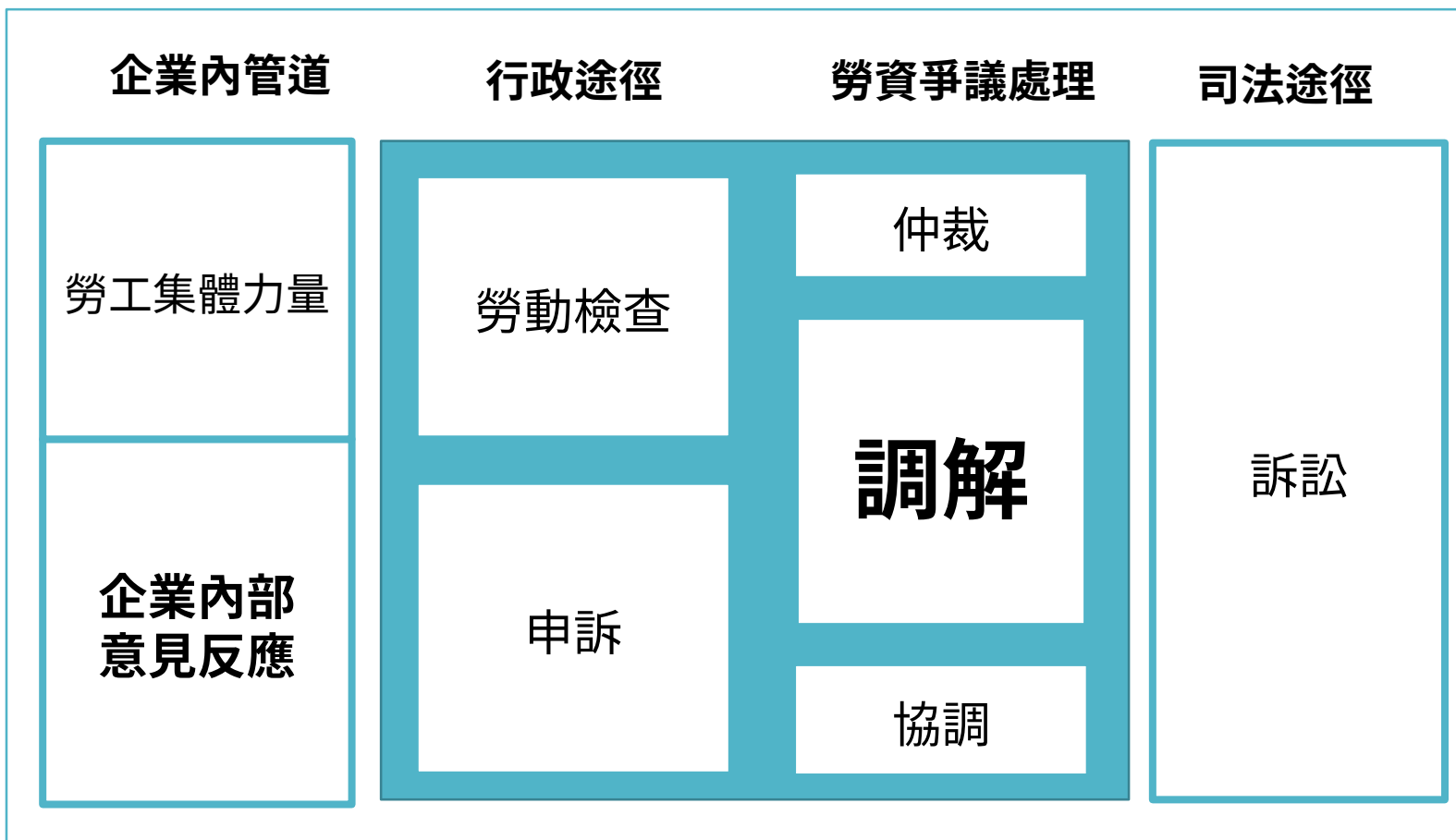


**勞資爭議**

**與協助管道**

# 全國勞資爭議類型

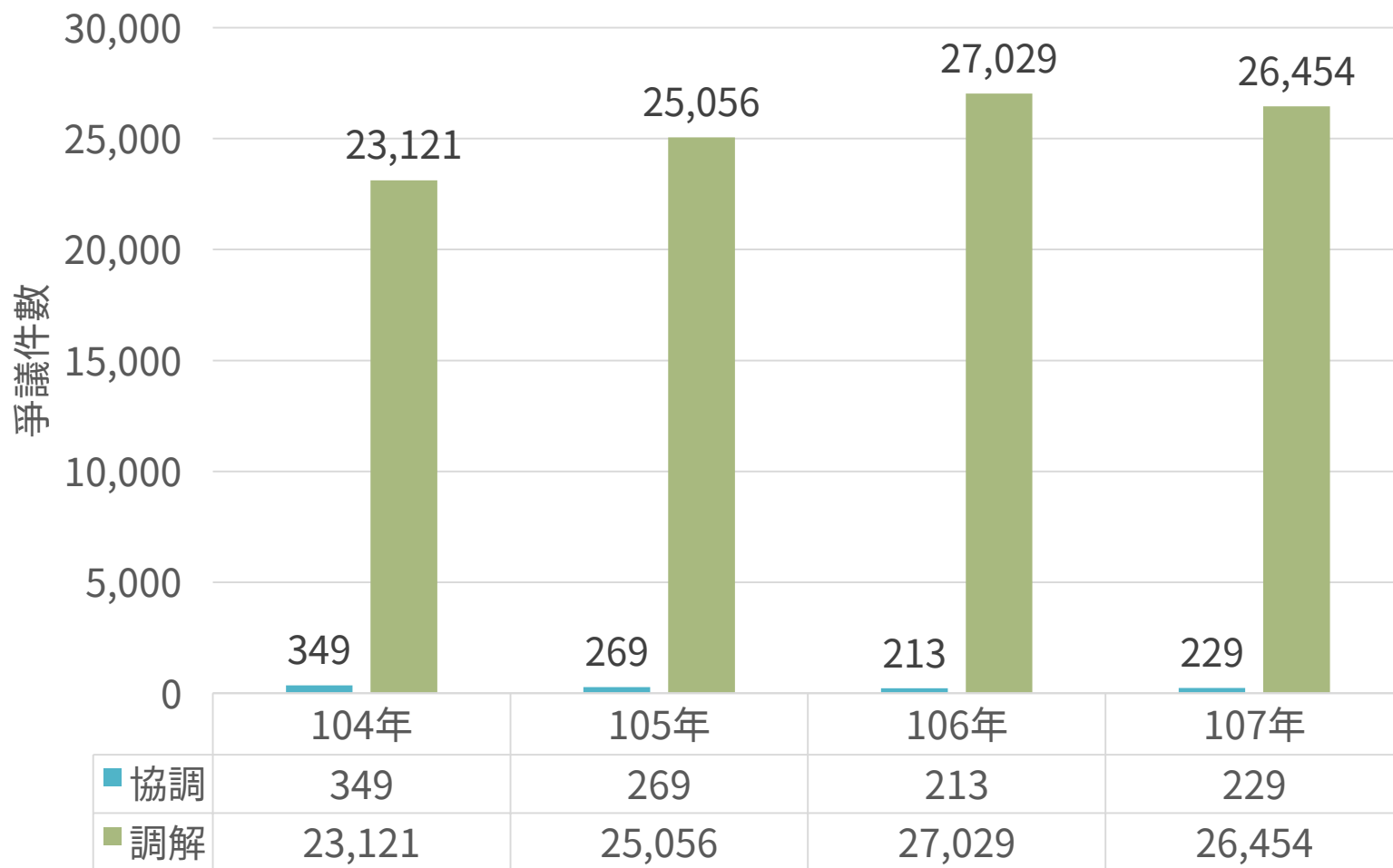




**意見反應/爭議協助管道**



# 勞資爭議「調解」便捷有效



# 勞工訴訟扶助



02-6632- 8282

[勞工訴訟立即扶助專案 沒錢也可打官司](#)



## 校園性騷擾

性騷擾事件一方為學生，另一方為同校或跨校教職員工生

性別平等教育法

向學校申請調查或檢舉

性別平等委員會做出處理建議

權責機關決議懲處

學務處/人事室執行懲處

不服

申復



## 職場性騷擾

求職時或執行職務時遭受性騷擾

性別工作平等法

向受害人雇主申訴

雇主(調查小組)調查處理

雇主進行懲處並採防治措施

當事人不服

再申訴

勞動及人力資源處

## 其他性騷擾

校園及職場性騷擾以外的性騷擾

加害人所屬、或有機關、學校、機構僱用

加害人所屬、或有機關、學校、機構僱用

加害人不明

性騷擾防治法

向加害人所屬機構或心中提出申訴(1年內)

向警察機關提出申訴(1年內)

警察機關調查(最長3個月內完成調查)

加害人所屬機構或心中調查

懲處

當事人不服調查結果

再申訴

1個月內

家暴中心



## 違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統

違反勞動法令事業單位（雇主）查詢

縣市違法統計資料

主管機關聯絡資訊

※有關違反勞動基準法、性別工作平等法裁罰公告事項，屬地方勞工行政主管機關權責，本系統公告資料係由各地方勞工行政主管機關提供，如有資料正確性疑義，請洽各公告機關進一步查詢。

縣市／單位別

台中市

事業單位名稱(負責人)／自然人姓名

法規名稱

請選擇

第

條

處分日期 (輸入格式範例：1060101)

下載格式： ODS

下載

查詢

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人)
1	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214365號	呂英豪即百弘塑
2	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214755號	合巧實業社
3	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214505號	柯恩燈即宏材水
4	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060213896號	徐語汝即日見茶
5	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214383號	呂英豪即百弘塑



## 違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統

違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統

※有關違反勞動基準法、性別工作平等法裁罰公告事項，屬地方勞工行政主管機關權責，本系統公告資料係由各地方勞工行政主管機關提供，如有資料正確性疑義，請洽各公告機關進一步查詢。

縣市／單位別  
台中市  
事業單位名稱(負責人)／自然人姓名  
法規名稱  
處分日期 (輸入格式範例：1060101)

下載格式： ODS 下載 查詢

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人)／自然人姓名	違反法規名稱	違反法規內容	備註說明
1	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214365號	呂英豪即百弘塑	勞動基準法第22條第2項	工資不全數發給付勞工	
2	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214755號	合巧實業社	勞動基準法第12條第2項	延長勞工工作時間全年總定未依規定給予補休	
3	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214505號	柯恩燈即宏材水	勞動基準法第59條	未依規定給付給付勞工職業災害醫療費可補償	
4	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060213896號	徐語汝即日見茶	勞動基準法第21條第1項	未給予勞工職業基本工資以上	
5	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214382號	元豐號	勞動基準法第12條第2項	延長勞工工作時間全年總定未依規定給予補休	
6	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214344號	台灣安泰利股份有限公司	勞動基準法第24條	未依規定給付給付勞工工資	
7	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060214425號	德豐源有限公司	勞動基準法第22條第2項	工資不全數發給付勞工	
8	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第1060211024號	中研飯店股份有限公司	勞動基準法第22條第2項	工資不全數發給付勞工	
9	台中市	106/11/07	106/09/30	府授勞動字第10602159415號	德豐源有限公司	勞動基準法第22條第2項	未依規定給付給付勞工工資可補償	
10	台中市	106/11/07	106/09/29	府授勞動字第1060212811號	金龍門企業股份有限公司	勞動基準法第22條第2項	工資不全數發給付勞工	行政罰中

<http://announcement.mol.gov.tw/>



## 勞保局行動服務APP







展現高於規範的職業態度

**Thank You**

