

# 105年度勞動權益暨職場倫理講座

輔導組

105.05.06

# 前言



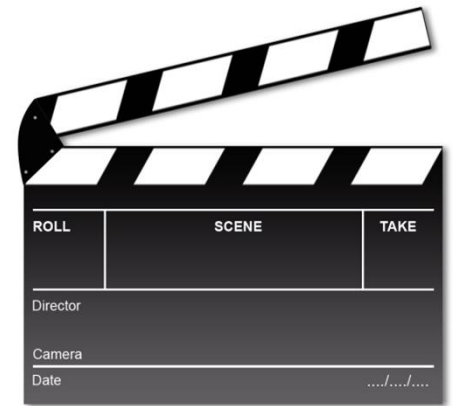
勞動教育：希望藉由教育養成對職業與勞動正確價值觀，對各行各業之工作者能平等對待與尊重。

# 勞動教育扎根之目的





# 教學資源-勞動權益影片 #1



## 片名：打工的夏天

劇情簡介：

炎炎夏日，立鈞好不容易找到工作，但什麼才是工作的本份，立鈞還在摸索。年輕單純的婷婷在服飾店打工，遇上令人不知所措的客人，到底如何應對？飲料店人手不足，除了加快手裡搖飲料的速度，工讀生還有什麼應變的辦法呢？

影片長度：17分鐘

適用對象：國中學生、高中職學生

# 1 飲料店

- 人手不足：超時加班，無法排休
- 職前訓練不足：職業安全與衛生權益
- 用私人機車執行公務

## 2 義大利麵店

- 額外工作：雇主要求上班前先去換錢
- 勞保：試用期三天後才加保

### 3 服飾店

- 性騷擾：上班期間遭到顧客偷拍



# 勞動權益-工作時間



# 1-1-1工作時間

- 正常工作時間：

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，一個月內延常工時總計不得超過46小時。勞工如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。

- 工作年齡：

童工(含未滿15歲工作者)及16歲以上未滿18歲之人，不得從事危險性或有害性之工作；童工每日工作時間不得超過8小時，每週之工作時間不得超過40小時，例假日不得工作，並不得於午後8時至翌晨6時之時間內工作。

# 1-1-1工作時間

- 工作時間之紀錄保存。(勞基法§30)  
雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。  
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。

現行常見之事業  
單位運用工讀者  
違反勞基法行為  
之一

| 金饌食品有限公司 出勤紀錄表 |                                   |    |    |    |       |       |                     |
|----------------|-----------------------------------|----|----|----|-------|-------|---------------------|
| 姓 名            | 高國中                               |    |    |    |       |       | 性別：女<br>生日：90/03/05 |
| 起訖日期           | 中華民國 105 年 3 月 1 日~105 年 3 月 31 日 |    |    |    |       |       |                     |
| 日 期            | 上午                                |    | 下午 |    | 加班    |       | 備註                  |
|                | 上班                                | 下班 | 上班 | 下班 | 上班    | 下班    |                     |
| 1              |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 2              |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 3              |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 4              |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 5              |                                   |    |    |    |       |       |                     |
| 6              |                                   |    |    |    |       |       |                     |
| 7              |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 8              |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 9              |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 10             |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |
| 11             |                                   |    |    |    | 17:00 | 20:00 |                     |

# 1-1-1工作時間

- 未滿18歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。僱用未滿15歲之工讀生，雇主或受領勞務者皆須遵守「勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法」。
- 變形工時：即在一定期間內，總工作時數不變，雇主因業務需要，得將某些日數的工時，分配至其他工作日，而在此一定時數內的工時，均為正常工時。雇主實施變形工時應依勞動基準法規定，又分為2週、4週及8週變形工時三種，除2週變形工時外，其餘二種皆須經中央主管機關指定之行業方得適用，但部分工時工作者(非全時勞工)不適用變形工時規定。

# 1-1-1工作時間

|                 | 2週                                                | 8週                             | 4週                              |
|-----------------|---------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| 法源依據            | 勞基法§30條第2項                                        | 勞基法第30條第3項                     | 勞基法第30條之1                       |
| 法定程序            | 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意                           |                                |                                 |
| 工時調整            | 將2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日，分配之時數每日不得超過2小時             | 將8週內之正常工作時數加以分配，每日正常工作時間不超過8小時 | 將4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不超過2小時。 |
| 105年新工時制度單週40小時 | 每週不得超過48小時<br>雙週80小時                              | 每週不得超過48小時<br>8週320小時          | 4週160小時                         |
| 延長工時            | 實施變形工時者，係指超過變更後正常工作時間之部分每日正常工作時間連同延長工作時間仍不得超過12小時 |                                |                                 |
| 例假安排            | 每7日中至少應有1日之休息，作為例假                                |                                | 2週內至少有2日之休息，作為例假                |

# 1-1-1工作時間

- 工作時間注意事項：勿超過法令規定上限、待命及整備時間也是工作時間、**連續工作4小時給30分鐘休息**時間、出勤紀錄記載至分鐘為止並保存5年。
- 以2週變形工時為例：

| 工時  | 星期一 | 星期二 | 星期三 | 星期四 | 星期五 | 星期六 | 星期日 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 第一週 | 例   | 8   | 8   | 8   | 休   | 10  | 10  |
| 第二週 | 8   | 休   | 休   | 8   | 例   | 10  | 10  |



# •勞動權益-休假、例假、請假



## 1-1-2 休假、例假、請假

- 休假及例假：  
紀念日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日(即俗稱國定假日)，均應休假。每7日中至少應有1日之休息作為例假。  
休假、例假及特別休假之工資，雇主應照給。雇主如徵得勞工同意，於休假日出勤，工資應依法加倍發給。另非因天災事變或突發事件，縱經勞工同意，亦不得使勞工於例假出勤工作。
- 特別休假：  
勞工在同一雇主，繼續工作滿一定期間者，每年應規定給予特別休假(1.一年以上三年未滿者七日。2.三年以上五年未滿者十日。3.五年以上十年未滿者十四日。4.十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。)特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。  
特別休假因年度終結或終止契約而未休者，如可歸責於雇主者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。



## 1-1-2 休假、例假、请假

- 自105年1月1日起法定工时缩短每週40小时，所生无庸出勤之时间适逢国定假日，也要给予劳工补休。
- 国定假日调移：各该国定假日得经劳雇双方协商同意与其他工作日对调。调移后之原国定假日当日已成为工作日，劳工于该日出勤工作，不生加倍发给工资问题。应注意的是，必须征得个别劳工同意，不可以只用公告或劳资会议等其他方式取代。当天上班时间如超过法定或约定之正常工时，一样须依第24条的规定计算加班费。

## 1-1-2 休假、例假、请假

- 工作期間有請公假、婚假、喪假、病假、事假等權利，可依「勞工請假規則」辦理。**部分工時工讀生請婚、喪、事、病假之每日時數**，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。
- 勞工休假、例假及請假雇主應注意事項：每7日中給予勞工1日例假、國定假日遇例假或休息日要補假、**除事假及普通傷病假外不扣發勞工全勤獎金**。



# •勞動權益-職場安全衛生



# 1-2職業安全的意義

職業安全是研究如何防止職業意外事故發生的科學，安全是一種觀念，為身體狀況與知識的混合體，涵蓋下列三種狀態：

1. 心理狀態：安全與意志、態度、精神、情緒、個性有關。
2. 生理狀態：安全與身體健康、體格、反應能力有關。
3. 物理狀態：安全與機械設備、原料、能量有關。

此外安全與知識、技能、經驗、工作習慣有關，若與上述三種狀態相互配合，則可得到充分的安全。

## 1-2 職業安全衛生問答集

問：請問哪些行業適用職業安全衛生法？

答：各行業均適用職業安全衛生法(以下簡稱職安法)。

問：請問建教合作生適用職安法嗎？

答：建教合作生亦適用職安法。(職安法第1條、第2條)

問：未投保勞工保險之員工適用職安法嗎？

答：各行業均適用職安法，與勞工是否有投保勞工保險無關。

問：請問職安法中所稱的工作者包含哪些人？

答：勞工、派遣勞工、自營作業者、志工、技術生、養成工、見習生、建教合作班學生、實習人員及研究人員均屬之。

問：員工一定要參加雇主所安排之教育訓練嗎？

答：員工對於安全衛生教育及訓練，有接受之義務。如拒絕接受將處3,000元以下罰鍰。

## 1-2 職業安全衛生問答集

問：事業單位要做什麼事情？

答：事業單位立即要做的事情包括實施勞工體格及健康檢查、僱用或特約醫護人員辦理勞工健康保護事項及急救人員規定、設置及報備職業安全衛生組織及人員、實施安全衛生教育及訓練、訂定職業安全衛生管理計畫及報備安全衛生工作守則、職災統計及報案。

問：雇主應如何對員工從事教育訓練？

答：雇主對新僱勞工或對在職勞工變更工作前，應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。

問：如工作者發現疑似罹患職業病、身體或精神遭受侵害時，應向誰反應？

答：工作者可向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。



# 勞動權益-勞工保險



## 2-2勞工保險

- 勞工保險的意義：

從校園到社會就要展開人生另一個階段，透過保險，集合眾人的力量，彌補未來可能遭受的損失。人的一生會面臨生育、老年、傷病、失能、死亡等事故，社會保險的目的，就是要讓勞工朋友在面臨事故時，能獲得生活保障與職災醫療照護。未來，在你進入職場後，雇主必須為你投保勞保、就保及提繳6%的勞工退休金，保障你的勞動權益。而當你因失業或為了親自撫育子女而暫時離開職場，在待業或育嬰期間，也不用擔心經濟生活因此受影響。

- 第一天到新公司報到就要注意工作三大權益：  
勞工保險、就業保險與6%勞工退休金。

打工族的權益和正職員工一樣，  
並不會因為是工讀生而有差別。



## 2-2 勞工保險

- 保險對象：

只要年滿15歲以上、65歲以下的受僱勞工（包括外國籍勞工），公司僱用員工人數滿5人以上，雇主都應幫你加入勞保。僱用員工未滿5人的公司可以自願參加勞保，但必須強制參加就保(員工人數1人以上即應辦理就保)。

- 如果同時兼多份差的朋友，勞保、就保怎麼保？

每一家公司都要幫你加保勞保，就保則是選擇其中一家加保即可。至於勞退金是每家公司都要提繳。

- 雇主提繳：

雇主應依實際薪資，對照「勞工退休金月提繳工資分級表」提繳勞退6%，且不可以從工資內扣除。

- 勞保生育給付：

按平均月投保薪資一次給付2個月，雙生以上按比例增給。

## 2-2 勞工保險

- 勞保傷病給付：  
分為普通傷病、職災傷病，得按50%(普通)、70%（職災）平均月投保薪資，普通須住院、職傷須不能工作，自第4日起按日給付。
- 勞保失能給付：  
失能狀態符合「終身無工作能力」給付項目，或經個別化專業評估工作能力減損達70%以上，且無法返回職場者，可請領失能一次金或失能年金。
- 勞保死亡給付：  
被保險人之家屬死亡，可領家屬死亡給付1.5至3個月；若被保險人本人死亡，可由家屬申請遺屬年金或遺屬津貼及喪葬津貼。



# •勞動權益-性別平等



## 3-1性別平等

- **職場性騷擾：**

職場性騷擾是指不受勞工或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他**具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為**。

- **法令上所稱的職場性騷擾有2種：**

- 1.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。
- 2.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**。

# 3-1性別平等

## • 遭受職場性騷擾，應如何尋求解決

性別工作平等法規定：雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，另設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並在工作場所公開揭示以防治性騷擾行為之發生。

性騷擾防治措施應包括下列事項：

- 1、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 2、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- 3、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 4、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 5、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

# 打工【五要】規範

## ●『要達基本工資』

暑期工讀生與正式員工相同，月薪不得低於基本工資20,008元，時薪不得低於120元。

## ●『要打卡(出勤紀錄)』

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

## ●『要勞、健、就保』

如僱有5人以上之事業單位，亦應於勞工到職當日替其投保勞工保險及全民健康保險。雇主即使只有僱用1位員工，雇主仍應依法參加就業保險。

## ●『要勞退』

雇主應依勞工退休金條例第14條規定，提撥勞工薪資6%金額作為勞工退休金，不得要求工讀生自行負擔，也不可以從薪資扣除。

## ●『要全額工資(不得任意扣減工資)』

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付勞工。



# 工資

## ●工資定義及給付：

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。

## ●現行基本工資：

每月為20,008元，每小時為120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。雇主亦不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。

## ●加班費(延長工時工資)計算：

加班（延長工時）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。

## 貳、職業倫理

---





# 員工基本的職場倫理

- 員工在職場工作，對於企業負有倫理責任與道德義務，如此才能共存共榮。
- 以下為員工對雇主的基本責任與義務：敬業精神
  - ◆ 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

# 員工基本的職場倫理

- ❑ 員工對僱主應提供勞務與服從指揮
- ❑ 認同公司使命與提供相關服務
- ❑ 忠實地遵守勞動契約
- ❑ 廉潔並盡守員工本分
- ❑ 協同同儕與團隊合作
- ❑ 員工應愛護企業組織資產，不濫用網路資源
- ❑ 不散佈不實與不法訊息。

# 你非懂不可的職場生存之道！

每家公司都有自己所定義或強調的企業文化與職場倫理。一個新鮮人進入職場要能夠發光發熱，一定要能夠掌握符合公司定義的**職場倫理**以及公司所期望的**工作態度**，這兩大基石缺一不可。

# 工作態度的正確觀念

在企業眼中，人才的「工作態度」和「專業能力」到底何者比較重要？這類問題總是不斷拿出來被討論，可以確定的是：兩者缺一不可。

正確的工作態度指的是符合公司的文化和企業價值觀，而不同的公司有不同領導人、主管、團隊，塑造出不同的企業文化和價值觀。新人剛進入公司，務必要仔細觀察周遭，了解所屬企業的文化，讓自己適應新環境。

# 工作態度的正確觀念

舉例來說，公司現在有一個主管級的職缺，出現內部升遷的機會，而總經理手上有兩位潛力候選人**A**和**B**。

**A**是位專業能力八〇分，工作態度也是八〇分的員工；

**B**則是擁有一〇〇分的專業能力，但只有六〇分的工作態度。

究竟總經理會選擇讓哪一位員工升遷呢？

# 工作態度的正確觀念

答案可能會讓你感到有點訝異，  
企業主一般會選擇工作態度較好的那一方。

企業主在採用新人或晉升員工的時候，最害怕用到工作價值觀和公司格格不入、態度偏差的員工。

顯而易見地，企業非常重視員工的工作態度，以及價值觀是否與企業一致。

# 工作態度的正確觀念

「『態度』兩個字好抽象，究竟怎樣的特質和行為，才算是正確的工作態度呢？」這個問題，在每一間公司裡可能會有不同答案。

# 工作態度的正確觀念

這個真實的故事發生在日本。

故事主角，是一個利用假期到東京帝國飯店打工的女大學生。女大學生在這個五星級飯店裡所分配到的工作是洗廁所。當她第一天伸手進馬桶刷洗時，差點當場嘔吐。勉強撐過幾日後，實在難以為繼，決定辭職。

但就在此關鍵時刻，大學生發現，和她一起工作的一位老清潔工，居然在清洗工作完成後，從馬桶裡舀了一杯水喝下去。大學生看得目瞪口呆，但老清潔工卻自豪自在她表示，經他清理過的馬桶，是乾淨得連裡面的水都可以喝下去的！



# 工作態度的正確觀念

這個舉動給大學生很大的啟發，令她了解到所謂的敬業精神，就是任何工作，不論性質如何，都有理想、境界，與更高的品質可以追尋；而工作的意義和價值，不在其高低貴賤如何？卻在於從事工作的人，能否把重點放在工作本身，去挖掘或創造其中的樂趣和積極性。

於是，此後，再進入廁所時，大學生不再引以為苦，卻視為自我磨練與提昇的道場，每清洗完馬桶，也總清晰自問：「我可以從這裡面舀一杯水喝下去嗎？」

# 工作態度的正確觀念

假期結束，當經理驗收考核成果，女大學生在所有人面前，從她清洗過的馬桶裡舀了一杯水喝下去！  
這個舉動同樣震驚了在場所有人，尤讓經理認為這名工讀生是絕對必需延攬的人才！

畢業後，大學生果然順利進入帝國飯店工作。

而憑著這簡直匪夷所思的敬業精神，三十七歲以前，她是日本帝國飯店最出色的員工和晉升最快的人。

# 工作態度的正確觀念

三十七歲以後，她步入政壇，得到小泉首相賞識，成為日本內閣郵政大臣！

這位女大學生的名字叫野田聖子。

直到現在，這位現年四十四歲、被認為極有潛力角逐首相大位的內閣大臣，據說每次自我介紹時總還是說：「我是最敬業的廁所清潔工，和最忠於職守的內閣大臣！」

# 參、勞動權益諮詢協助與資源網站



## 3-1 勞動權益諮詢協助

- **工時警示與勞動權益APP：**

臺中市政府勞工局105年度開發勞動權益試算系統APP應用程式，勞資雙方可即時查詢加班費、資遣費、特別休假、舊制勞工退休金、勞動基準法Q&A及最新勞動法令專區的解答，保障勞資雙方權益，消弭勞資爭議。預計今年度可上線，歡迎青少年朋友下載使用。

- **臺中市政府勞工局網站：**

臺中市政府勞工局彙整常見勞動基準法Q&A，及最新勞動法令消息專區，供各項修法重點及法令規定之發佈，以及即時訊息推播功能。另建置即時訊息推播功能，使勞動法令及相關政策能即時使民眾知悉，達到提醒注意功效。

青少年朋友如有勞動權益、法令疑義  
歡迎洽詢台中市政府勞工局

工讀生權益專線：（04）2228-9111轉35200或1999諮詢專線  
地址：臺中市西屯區臺灣大道3段99號文心樓1樓聯合服務中心

## 3-2就業資源網站

- 臺中市政府勞工局網址：<http://www.labor.taichung.gov.tw/>
- 大臺中人力資源網網址：<http://takejob.taichung.gov.tw/>
- 臺中市職涯發展中心：<http://cdc.taichung.gov.tw/>
- 就業平等網：<http://workequality.taichung.gov.tw/>
- 勞工大學教育網：<http://web.ce.cyut.edu.tw/files/11-1008-423.php>
- 求職防騙暨保障就業隱私宣導網：<http://jobsafety.taichung.gov.tw/>
- 行動求職GPS地圖：
  - (1)線上網址：<http://takejob.taichung.gov.tw/GPSweb/Default.aspx>
  - (2)亦可至google play商店或app store搜尋「求職GPS地圖尋職



THANK  
YOU!