

## 勞工保險條例

中華民國一百一十年四月二十八日總統華總一義字第 11000038701 號令修正公布第 29 條條文

### 第 29 條

被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

依本條例規定請領保險給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入保險給付之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

被保險人已領取之保險給付，經保險人撤銷或廢止，應繳還而未繳還者，保險人得以其本人或其受益人請領之保險給付扣減之。

被保險人有未償還第六十七條第一項第四款之貸款本息者，於被保險人或其受益人請領保險給付時逕予扣減之。

前項未償還之貸款本息，不適用下列規定，並溯自中華民國九十二年一月二十二日施行：

- 一、消費者債務清理條例有關債務免責之規定。
- 二、破產法有關債務免責之規定。
- 三、其他法律有關請求權消滅時效規定。

第四項及第五項有關扣減保險給付之種類、方式及金額等事項之辦法，由中央主管機關定之。保險人應每年書面通知有未償還第六十七條第一項第四款貸款本息之被保險人或其受益人之積欠金額，並請其依規定償還。

## 勞工保險條例施行細則

中華民國一百一十年六月八日勞動部勞動保 2 字第 1100140321 號令修正發布第 13、24、54、57 條條文；增訂第 28-1 條條文

### 第 13 條

本條例第六條及第八條之勞工，其雇主、所屬團體或所屬機構申請投保時，除政府機關(構)、公立學校及使用政府機關(構)提供之線上申請系統辦理投保手續者外，應檢附負責人國民身分證正背面影本及各目的事業主管機關核發之下列相關證件影本：

- 一、工廠：工廠有關登記證明文件。
- 二、礦場：礦場登記證、採礦或探礦執照。
- 三、鹽場、農場、牧場、林場、茶場：登記證書或有關認定證明文件。
- 四、交通事業：運輸業許可證或有關認定證明文件。
- 五、公用事業：事業執照或有關認定證明文件。



六、公司、行號：公司登記證明文件或商業登記證明文件。

七、私立學校、新聞事業、文化事業、公益事業、合作事業、漁業、職業訓練機構及各業人民團體：立案或登記證明書。

八、其他各業應檢附執業證照或有關登記、核定或備查證明文件。

投保單位無法取得前項各款規定之證件者，應檢附稅捐稽徵機關核發之扣繳單位設立(變更)登記申請書或使用統一發票購票證，辦理投保手續。

#### 第 24 條

被保險人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號等有變更或錯誤時，投保單位應即填具被保險人變更事項申請書，檢附國民身分證正背面影本或有關證件送交保險人憑辦。

前項被保險人之相關個人資料有變更或錯誤之情形，被保險人應即通知其所屬投保單位。

被保險人未依前項規定通知其所屬投保單位，或投保單位未依第一項規定檢附相關文件送交保險人者，保險人得依相關機關登記之資料逕予變更。

#### 第 28-1 條

本條例第十三條第一項所定保險費，每月以三十日計算。

被保險人依第二十三條規定辦理轉保者，轉出單位之保險費計收至轉出前一日止，轉入單位之保險費自轉入當日起計收。

#### 第 54 條

依本條例規定請領各項保險給付，所檢附之文件為我國政府機關(構)以外製作者，應經下列單位驗證：

一、於國外製作者，應經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證；其在國內由外國駐臺使領館或授權機構製作者，應經外交部複驗。

二、於大陸地區製作者，應經行政院設立或指定機構或委託之民間團體驗證。

三、於香港或澳門製作者，應經行政院於香港或澳門設立或指定機構或委託之民間團體驗證。

前項文件為外文者，應檢附經前項各款所列單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。但為英文者，除保險人認有需要外，得予免附。

#### 第 57 條

依本條例第三十三條或第三十四條規定請領傷病給付者，應備下列書件：

一、傷病給付申請書及給付收據。

二、傷病診斷書。

前項第二款所定傷病診斷書，得以就診醫院、診所開具載有傷病名稱、醫療期間及經過之證明文件代之。

罹患塵肺症，初次請領職業病補償費時，並應附送塵肺症診斷書、粉塵作業職歷報告書及相關影像圖片。但經保險人核定以塵肺症住院有案者，得免再附送。



# 勞工退休金條例施行細則

中華民國一百一十年七月十二日勞動部勞動福3字第1100135603號令修正發布第39條條文

## 第 39 條

勞工或其遺屬或指定請領人，因僑居國外，不能返國或來臺請領勞工退休金時，可由請領人擬具委託書，並檢附僑居地之我國駐外使領館、代表處、辦事處或其他外交部授權機構（以下簡稱駐外館處）或該國出具之身分證明文件，委託代領轉發。

前項委託書及身分證明文件，應包含中文譯本，送我國駐外館處驗證，中文譯本未驗證者，應由我國法院或民間公證人公證。但委託書及身分證明文件為英文者，除勞保局認有需要外，得予免附中文譯本。

第一項請領人為大陸地區人民，無法來臺領取退休金時，得由請領人擬具委託書，並附身分證明文件委託代領轉發。委託書及身分證明文件需經大陸公證，並經我國認可之相關機構驗證。

## 資遣懷孕女員工挨罰 人力公司解釋是未達業績標準造成



情境照

2021/02/18 12:52

〔記者溫于德／台北報導〕萬國人力資源公司資遣1名懷孕女員工，遭地方政府依違反「性別工作平等法」開罰30萬元；萬國人力不服，興訟抗罰主張，女員工是因業績未達標準才予以資遣。台北高等行政法院審結認定，萬國人力資遣作法有違「解僱最後手段性原則」，且解僱與得知女員工懷孕時間十分接近，故資遣應有摻雜懷孕因素，本月初判萬國人力敗訴，即仍要繳30萬元罰鍰。可上訴。

判決指出，女員工自2018年9月10日起受僱萬國人力，負責招募人才、媒合求職者等工作；她隔年3月11日告知公司懷孕後，隔月1日就被「依業績無法達到目標」為由解僱。女員工提起申訴，桃園市政府性平會認定公司違反性平法，裁處30萬元罰鍰，並公布公司名稱與負責人姓名，然而，這次換公司不服，提起行政訴訟。

萬國人力主張，女員工清楚知道工作內容及懲罰標準，但到職後的業績表現，卻連續7個月未達標準，甚至連標準一半都未達到，公司原本打算在2019年1月就解僱她，是經人資部主任建議，才又給予一段時間改善，但接下來的3個月業績仍未見改善，才將她資遣。

萬國人力告訴北高行，事實上，雙方曾進行勞資爭議調解，公司接受調解委員建議，同意讓女員工復職、繼續訓練3個月，同時降低其業績標準等，卻遭女員工拒絕；另公司內有5名女員工請過產假或育嬰留職，顯見公司並未以懷孕為由解僱或資遣員工。

北高行認為，萬國人力面試時雖有告知業績標準，但並未說明若未達標會被資遣，且若真如公司主張是業績因素，早就可以資遣女員工，並非在女員工懷孕後才資遣，而女員工在接受勞動局訪談時指證歷歷，故難認公司並未考量懷孕一事；另依據萬國人力雖提出員工績效表，但記載並不完整，無法完全採信。

北高行認定，萬國人力作法有違「解僱最後手段性原則」與自訂獎懲標準，未先採取較輕手段如減薪、記大過等方式給予警惕，便在女員工毫無心理預備情況下，突然停止勞動關係，甚至在告知終止勞動關係當日就是女員工最後上班日，故判萬國人力敗訴。

自由時報

<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3442216>



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

## 員工懷孕工傷竟被資遣 公司挨罰 30 萬



台北高等行政法院判該公司歧視孕婦。（資料照）

2021/10/09 15:58

〔記者吳政峰／台北報導〕新竹一間科技公司女性員工 2020 年間因公受傷，送醫治療時意外發現懷孕，未料公司得知喜訊後，竟未替她開心，反把她調離原工作崗位，並在人力銀行上招募新人，2 個月後即把她資遣。員工不服，提起申訴，新竹縣政府認定公司違反「性別工作平等法」，裁罰 30 萬元並公布負責人全名。公司興訟抗罰，日前被台北高等行政法院駁回。

2020 年 2 月間，該名員工因工作關係受傷，到醫院接受治療，意外得知已經身懷六甲。公司明知她懷孕，為了公司而遭到職業傷害，卻把她的辦公室從二樓移到到一樓，並調整工作內容，2 個月後予以資遣。

該名員工不滿，質疑她當時並未同意調職，且公司從得知懷孕到解聘的時間點過於密接，有歧視孕婦而給予不當解雇的差別待遇，決定向新竹縣政府申訴。

新竹縣政府發現，該公司 2020 年 2 月底得知員工懷孕，工作上不能搬運重物及上下樓梯，有安全顧慮，逕安排他人接任她的工作內容、調整職務及辦公座位，最重要的是，還在人力銀行刊登廣告招募員工，接著就於 4 月底資遣該名員工。

竹縣府指出，該公司通知終止雙方勞動契約的時點，與該名員工懷孕、安胎的時點密接，難認其與懷孕因素無關，因而認定其違反「性別工作平等法」，裁處 30 萬元，限即日起改善，並公布公司名稱及負責人姓名。

公司不服，興訟抗罰，主張員工調職的內容、工作範圍及薪資並沒有改變，只是把她由二樓的工作場合調往一樓，目的是體恤其懷孕，搬運物品上下一、二樓有所不便，公司還派員工從二樓餐廳打餐給她食用，不但沒有歧視反而是體恤幫忙。至於人力銀行的廣告，則與該名員工無關，公司並未歧視孕婦，是因為業務緊縮才資遣。

但台北高等行政法院指出，從公司通知終止雙方勞動契約時點，與女員工懷孕、安胎的時點密接來看，難認資遣與懷孕因素無關。而公司雖然辯稱是因為業務緊縮才精簡人力，但又被發現在人力銀行上徵才，再加上只資遣該名員工一人，更難認定其主張可採信。

綜上，合議庭認為新竹縣政府的裁罰處分合理，駁回公司告訴，仍可上訴。該名員工雖然獲勝，但仍被資遣，因而對公司提起民事訴訟，雙方在二審時達成和解。

自由時報

<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3698797?fbclid=IwAR14nWN0-pSfqtnoanQu3iSxv6wvY2gJQVVRSLjEB5PmoNZrSKh0pNkKiyQ>



## 蔡政府任內基本工資連 6 漲 配套月底前出爐

2021-10-08 16:47 中央社 / 台北 8 日電

勞動部今天拍板明年基本工資調漲，不僅是總統蔡英文上任後第 6 次調漲，月薪調幅也是任內最高，預估 194 萬名勞工受惠。勞動部長許銘春說，預計 10 月底提補貼配套。

基本工資審議委員會由勞資政學四方共同討論，今天上午 10 時於勞動部召開，會議約下午 2 時結束，拍板明年起月薪由新台幣 2 萬 4000 元調整至 2 萬 5250 元，調升 1250 元，調幅約為 5.21%；時薪則比照月薪調幅，由 160 元調整至 168 元，將報行政院核定後公告實施。

許銘春出席基本工資審議委員會會後記者會指出，今年審議會順利進行，勞方認為經濟成長率 5.88%，經濟果實應勞資共享，加上去年審議時勞工已共體時艱，因此應該反映去年沒有調整的幅度；資方委員則表達，疫情對商業服務及中小企業衝擊大，認為現在不是調漲適當時機，希望特別考量。

許銘春說，政府立場認為基本工資應適度調漲，也承諾會提供配套措施，最後經綜合考量社會情勢及消費者物價指數等數據，獲得最後結論。

許銘春表示，審議會上勞資雙方也針對配套措施給一些意見，勞動部預計下週找經濟部、國發會討論，將針對疫情受影響產業，斟酌考量月薪及時薪勞工研擬配套，預計 10 月底提出。

勞動部估計，基本工資調升後約有 194.28 萬名勞工受惠，時薪部分則約有 51.11 萬名勞工受惠。

許銘春強調，蔡總統上任以來基本工資逐年調漲，基本工資月薪連同這次會議結論，有 6 次調整，從上任前 2 萬 8 元提升到 2 萬 5250 元，調幅約達 26.2%，時薪則由原本的 120 元提升到 168 元，調幅共達 40%，顯示政府照顧基層勞工的決心堅定不移。

勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛會後說明今年基本工資審議最後拍板調幅計算方式，是以經濟成長率以及消費者物價指數來計算，過往一年消費者物價指數年增率約 1.29%，考量經濟果實勞資共享，因此原本應該是加上 5.88% 的一半。

不過，考量去年疫情勞工已共體時艱，「勞工去年已經分比較少，因此今年分多一點」，用 5.88% 的 2/3 來計算，將 3.92% 加 1.29%，最後得出調幅 5.21%。

聯合新聞網

[https://udn.com/news/story/122495/5803374?fbclid=IwAR1L38iXZrs\\_u4jpui-FIhezlikpdPzuWJffjHSfrxdsuwtFgfcRtEDFgCg](https://udn.com/news/story/122495/5803374?fbclid=IwAR1L38iXZrs_u4jpui-FIhezlikpdPzuWJffjHSfrxdsuwtFgfcRtEDFgCg)



## 新聞中的法律／企業停撥舊制退休金 罰



未經勞動局核准暫停提撥前，事業單位依法仍須按月提撥舊制退休金，不可自行停繳，以免違反法令規定。（本報系資料庫）

2021-10-10 23:59 經濟日報 陳信瑜

為保障舊制勞工的退休金權益，雇主應依《勞動基準法》按月提撥勞工退休準備金，如臺銀勞退專戶內的總額已足以支付全體舊制勞工退休金時，可申請暫停提撥勞工退休準備金，並須經北市勞動局核准，否則依法處 2 萬元以上、30 萬元以下罰鍰，並公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名。

針對公司僱有適用《勞動基準法》退休金制度（即稱舊制退休金）年資的勞工，若臺銀勞退專戶內的錢，已達目前全體舊制勞工日後符合退休要件請領退休金的總額現值時，公司可提供已達前述總額現值的計算證明文件，並檢附經「勞工退休準備金監督委員會」決議通過暫停提撥的會議記錄，來函勞動局申請暫停提撥舊制退休金。

但暫停提撥期限只有一年，期限屆滿後須再重新申請一次，如此也可讓事業單位重新審視專戶是否仍符合暫停提撥的要件。

按《勞工退休金條例》第 13 條第 1 項規定「為保障勞工的退休金權益，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。

若違反相關法令規定，依《勞工退休金條例》第 50 條第 1 項、第 53 條之 1 規定，可處 2 萬元以上、30 萬元以下罰鍰，並公布事業單位或事業主的名稱、負責人姓名。未經勞動局核准暫停提撥前，事業單位依法仍須按月提撥舊制退休金，不可自行停繳，以免違反法令規定。

而今年疫情升溫，各地確診數不斷，許多公司營運狀況大不如前，更出現業務縮編，北市勞動局有接獲，舊制年資的勞工，擔心未符合退休條件，退休金就領不到了。事實上「結清年資」不用符合退休要件，只要勞資雙方於勞動契約存續期間，員工在法定期間內轉換新制，勞資雙方合意下即可辦理在職結清。

事業單位可與「適用勞退休新制保留舊制年資」的勞工，協議結清舊制年資，並依照《勞工退休金條例》第 11 條第 3 項規定辦理。

如申請結清舊制年資勞工職稱為「總經理、副總經理、協理、經理、副經理、廠長、董事、



監事及執行長」者，則須將相關申請文件先送勞動局審核，並於結清次日起 30 日內給付結清金，結清金可由勞工退休準備金專戶支應，或事業單位另行籌措給付。

假如舊制結清金是從臺灣銀行信託部開立支票或匯款，勞工也可向勞動部勞工保險局申請移入勞退新制個人專戶，每年可參與收益分配，增加自己的被動收入，使退休經濟更有保障。(本文由台北市勞動局長陳信瑜口述，記者楊文琪採訪整理)

經濟日報

<https://money.udn.com/money/story/11994/5807277>



## 中市勞工局：若勞工國慶日出勤 應加倍發給工資

2021/10/08 16:31



國慶連假來臨，台中市勞工局提醒雇主應依法給薪給假。(勞工局提供)

〔記者蘇金鳳／台中報導〕國慶日連假來臨，中市勞工局表示，依勞動基準法規定，國慶日屬法定應放假節日，依法應給假並給薪，如果勞工同意出勤，雇主應加倍發給工資，如適逢例假或休息日，應於其他工作日補休，補休日可由勞資雙方協商議定，勞工如於國定假日、補休日或休息日出勤，雇主應依照假別性質發給工資。

勞工局表示，事業單位若與勞工約定週一至週五為工作日、週六為休息日、週日為例假日，今年國慶日為星期日，適逢勞工的例假日，雇主應給予勞工補休一日，補休日由勞資雙方議定，若勞資雙方協商於星期一（10月11日）補休，則可形成三日連續假期。

勞工局長張大春表示，若國定假日遇勞工的工作日，雇主應給予勞工放假一日，且工資照給，如經勞工同意出勤，雇主應加倍發給工資。

國定假日亦可經勞資雙方協商同意與其它工作日對調，但該協商因涉個別勞工勞動條件變更，應徵得勞工「個人」同意。經調移後的原休假日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不會有加倍發給工資問題，但如果雇主要求勞工於調移後的休假日出勤者，工資應加倍發給。

勞工局呼籲，事業單位應保障勞工休假權利，如需勞工於國慶日期間出勤，應依法給薪，另提醒勞工休假期間仍應配合國家防疫政策，安心平安過佳節。如有勞動權益問題，可撥打專線 04-22289111 分機 35200，市府 1999 服務專線或逕洽新市政大樓文心樓 1 樓新市政服務中心的勞工局服務櫃台諮詢。

自由時報

<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3697928>



## 誇張！請生理假要附衛生棉 違反性平法開罰

2021 年 10 月 5 日 · 3 分鐘（閱讀時間）

台中一名任職日照中心的女社工，今天（5 日）上午到市府陳情，指稱雇主未確實納保勞健保，連請生理假都遭刁難，要求附上衛生棉片。市府表示，機構未依規為員工投保勞保，已移請勞工保險局依法查辦，未依規給勞工生理假，已違反性平法，將處 2 萬至 30 萬元罰鍰。（寇世菁報導）

時代力量台中黨部副執行長吳佩芸說，接獲一名在霧峰區某日照中心任職的蕭姓社工陳情，指出從 5 月工作以來，雇主未確實納保勞健保，且向公司請生理假，老闆卻發出公告，請生理假同事帶棉片，過來給學姊看。

受害人向市府相關單位投訴，未獲積極回應。時力陪同受害者到市府申請勞資調解，並召開只管衛生棉不給勞健保，基本勞權還要乞討的記者會，呼籲市府積極處理，切勿縱容惡老闆，要求台中市政府全面清查素質不良的長照機構，加以嚴懲重罰，並拒絕與違法機構合作相關業務。

受害人蕭小姐指出，從 5 月 13 日上班到 9 月 13 日離職，多次向老闆表達應加保勞健保勞退，卻遭老闆不斷推拖。甚至在生理期時請生理假，還被老闆在公司群組內公開要求以後都要附上衛生棉片，並要將棉片檢附給主管看。蕭小姐認為女性原本該有的假別，不知道為什麼會變成惡意刁難，自己當社工要幫助別人，但這一次很難受，卻連自己也幫助不了。

謙理法律地政聯合事務所律師陳怡婷表示，依照性別工作平等法第 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，員工不需提出證明，雇主也不得刁難拒絕。違反者可處新台幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。陳律師認為法律其實已經進步了，但雇主的心態是否有跟著進步，員工們又是否懂得捍衛自己的權益，這需要靠社會大眾各位一起的努力。

臺中市社會工作服務產業工會籌備小組代表廖家弘認為，相信這不是第一個案例，也不會是最後一個，如果政府不能挺身而出，繼續漠視當事人被剝削，無異是把台灣的長照服務建築在基層女性工作者的血汗之上，希望台中市府能拿出魄力調查和懲處，還給當事人、基層長照服務業的工作者應有的權益和尊嚴。

對此，衛生局表示，9 月 23 日已與勞工局聯合稽查，經查該機構疑未依規為所屬員工投保勞保及違反勞動基準法請假規定，9 月 27 日已移請勞動部勞工保險局台中市辦事處及勞工局依法查辦。針對未依規為其所屬員工投保勞保，若查確有違規事實，將依特約長照服務契約規定辦理，情節重大者將停止派案或終止契約，以維護員工權益。

勞工局主秘賴緣如說，業者未依規給勞工申請生理假，違反性別工作平等法第 14 條規定，將處 2 萬至 30 萬元罰鍰。



Yahoo 新聞

<https://tw.news.yahoo.com/%E8%AA%87%E5%BC%B5-%E8%AB%8B%E7%94%9F%E7%90%86%E5%81%87%E8%A6%81%E9%99%84%E8%A1%9B%E7%94%9F%E6%A3%89-%E9%81%95%E5%8F%8D%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%B3%95%E9%96%8B%E7%BD%B0-044151123.html>



## 嘉縣 33 名移工集體罷工 要求比照本勞給夜班津貼



嘉義縣民雄鄉頭橋工業區某公司發生移工集體罷工事件。（圖取自經濟部工業局網站）

2021/10/05 17:22

〔記者蔡宗勳／嘉義報導〕嘉義縣頭橋工業區某公司今發生集體罷工事件。縣府勞青處下午到工廠做一般檢查，初步確認移工所提訴求資方並無違法問題，至於外籍勞工要求比照本勞給夜班津貼訴求，目前還在協商中。

據了解，這家工廠移工質疑公司發放的薪水低於基本工資、國定假日上班沒有依規定給付加班費，今天上午集體拒絕上工，共有 33 位移工響應。

勞青處副處長林俊傑表示，接獲該公司發生疑似罷工事件後，立即責由勞工行政科協調外勞仲介，明確告知移工罷工並不合法，如認為權益有問題應提爭議調解，否則罷工可能面臨雇主依勞基法解雇，勞工行政科並承諾輔導移工提出勞資爭議申請。

林俊傑指出，勞資關係科勞檢員今天下午會同勞工行政科前往一般檢查，確認移工所提訴求，資方有無違法的問題，並在接獲申請後儘速安排勞資爭議調解。

初步了解，移工申訴所述薪資 2 萬 1600 元低於基本工資，係因扣除伙食津貼後所得，本薪並未違反基本工資，另加班費也有給足，國定假日上班部分，該公司實施 8 週變型工時，國定假日有事先排定，目前檢視尚無違反勞基法，至於外籍勞工要求夜班津貼正協商中。



嘉義縣民雄鄉頭橋工業區某公司發生勞資爭議、移工集體罷工，正協商中。（讀者提供）

自由時報

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/3694156>



# 獨家 | 正妹 OL 偕 4 女同事申訴職場性騷 手遊公司竟回「不是法官無法查」

出版時間：2021/10/03 21:24

更新時間：2021/10/08 16:51



圖片來源：蘋果新聞網

新北市 1 名外型亮眼的美女 OL (30 歲) 在知名的手遊公司工作時，遭一名陳姓男同事不時摟肩、腰及摸大腿性騷擾，甚至還偷翻皮包。不堪其擾的 OL 夥同其他 4 名曾遭陳男性騷擾的女同事集體向公司申訴，但公司竟以沒有制定相關規章、非法官無法進行調查等理由回覆。OL 等 5 人不滿公司處置，還聽聞陳男事後竟升任主管，因此已有 4 人自行離職，OL 也決定蒐集證據提告以維尊嚴。對此手遊公司表示，接獲申訴後在 2 周內就做出調查結果，陳男也有向女員工道歉，但女員工對於調查結果並不滿意。



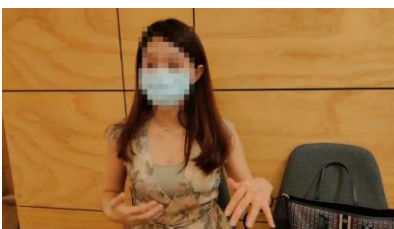
OL 表示，陳男多次藉故摟她的肩膀。黃子騰攝

圖片來源：蘋果新聞網



OL(左一)之前再參加公司活動時與涉嫌性騷擾的陳男(左二)等人合影。投訴人提供

圖片來源：蘋果新聞網



OL 控訴公司並未調查及懲處陳男。黃子騰攝

圖片來源：蘋果新聞網

長相清秀、身材姣好的 OL 表示，從去年（2020 年）開始，陳姓男同事就會趁著拿東西時藉故摸她的手，或是有意無意的摸肩膀、腰部或大腿。誇張的是，還曾發現陳男擅自翻動她的包包或是私人物品，當時雖未向公司申訴反映，但有當面制止陳男，未料陳男卻嘻皮笑臉不以為意；後來陳男行為越來越誇張，她曾經向主管反映過，但主管卻從未正視處理。



OL 表示，陳男曾囂張的當面翻動她的包包。黃子騰攝  
圖片來源：蘋果新聞網



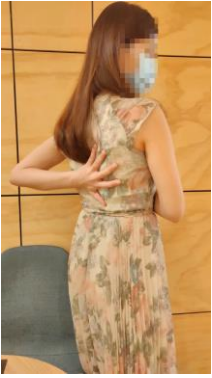
OL 說她多次制止，陳男卻都嘻皮笑臉不以為意。黃子騰攝  
圖片來源：蘋果新聞網

OL 說，當時曾經想過要提告，但因為公司裡面並無監視器，她考量很難舉證陳男行為，才因此未走法律途徑。後來公司有新的女同事加入後，有一次在公司舉辦的運動會中，她親眼看到陳男撫摸這名女同事，當她上前關心這名女同事，女同事則說她第一次遇到這種事情，根本不知道該怎麼辦？OL 說，之後跟其他女同事談及此事，才知道也有其他女同事受害。



OL 表示，陳男曾摟她的腰。黃子騰攝  
圖片來源：蘋果新聞網

今年（2021 年）5 月份時，OL 及其他 4 名被性騷擾的女同事集體向總經理檢舉，希望公司按照相關規定去調查處理，但總經理竟回應說：「公司沒有依法制定相關規章和組織，所以這次事件無法處理，且公司代表並非法官無法進行調查，加上公司內會有同仁反對，因此性騷事件就不了了之」。總經理更強硬表示「不管妳們要在公司申訴或是向外部檢舉，公司都可以把這件事情搓掉。」

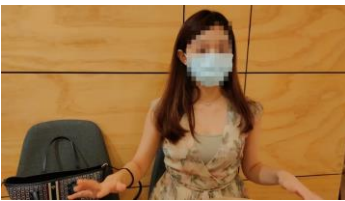


OL 表示陳男曾觸摸她的背部。黃子騰攝

圖片來源：蘋果新聞網

陳男在公司約談時也承認有這些行為，但不認為這是性騷擾，還自認跟同事都很好。OL 等人聽到後傻眼，於是寫信向位於上海的總公司申訴，上海總公司於 7 月 15 日回信給 OL 表示，「會在遵守台灣法律法規並保護員工隱私的前提下，徵求員工的意見後再決定是否安裝監視器，並會對公司全體同仁進行性騷擾防治宣導，以及成立性平會，為員工提供此類事件申訴渠道，今後也將按規定流程處理。」

《蘋果新聞網》致電詢問手遊公司，總經理表示，公司接獲女員工申訴後，立即進行調查，並且在 2 周內就做出調查結果，但因為這名女員工並未提出證據，調查後並沒有發現任何問題。不過女員工似乎對於調查結果並不滿意，總經理質疑，女員工指控公司並未調查，但是沒調查怎麼會有結果，這根本是互相矛盾的。這件事也對公司造成很大的困擾，目前公司也保留了所有的調查證據，不排除會對這名女員工提出告訴。



OL 控訴公司並未調查及懲處陳男。黃子騰攝

圖片來源：蘋果新聞網

總經理說，公司畢竟不是專業的查案機構及人員，「並不是說這個男同事就一定沒有做(性騷擾)」，但以公司的調查能力，無憑無據的狀況下真的沒有辦法處理他，因此希望投訴女員工報警由警方來調查這件事，警方需要什麼，公司都可以配合，但這名女員工從頭到尾都未提出證據，只有單方面的說詞指控，就要公司去處理一個人，相信每一間正常的公司都不會這樣做。

總經理對於陳男的行為也緩頰表示，這名男同事是自澳洲留學回來的，不分男女都會有一些肢體碰觸，本身並不帶情色意味，但畢竟台灣與國外文化不一樣，女生對此只要覺得不舒服，就可以解釋為性騷擾，「這部分我完全認同。」因此公司也有對該名男同事進行懲處，包括道歉、保證以後不會再犯、內部職位調整等。懲處原因是針對在公司舉行的運動會中，曾對新進女同事觸碰背部一事。

「但投訴的那幾個人，請拿出證據來。」總經理無奈地說，這 5 個來申訴的女員工，有點是為了各自的目的性來進行串聯，大部分都是一面之詞。被指控的男員工則對被指控性騷擾一事全然否認，但有對造成女生不開心而當面道歉，**投訴的女員工當下有接受道歉，但不知為何卻不接受公司的調查結果**。總經理說，希望投訴的這名前女員工能夠去報警，讓司法還女員工及公司清白。

台北市政府勞動局表示，雇主知悉性騷擾情事，要先做調查，並提出立即有效之補救措施；勞工可依工作所在地向當地勞動局提出申訴，勞動局就會進行調查，但勞動局只能看雇主調查結果有沒有完成。也呼籲這名遭性騷擾的女子可以正式向勞動局進行申訴，勞動局將在進行調查程序之後，就雙方的相關說明及公司提供的相關佐證，提交給台北市性別工作平等會，由委員去評議是否違法。若公司違法未處理員工遭性騷擾事件，將可依《性平法》第 38 條之 1，處 10 萬以上、50 萬以下罰款，並公布公司及負責人姓名。



手遊公司位於松山火車站附近一棟大樓內。黃子騰攝

圖片來源：蘋果新聞網

律師廖芳萱表示，依《性別平等工作法》第 13 條規定，一般公司若規模超過 30 人以上，依法必須訂定騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，若規模未達標準，當主管們知悉有性騷擾事件時，應採取立即有效之糾正及補救措施，例如成立一個小組來進行審查，並在一定期限內做出判定，如果違法的話還會有罰則。

對於在職場中遇到性騷擾該如何自保，廖芳萱表示，受害者應該要錄影或錄音蒐證，當下也要明確的表達對於對方行為及言語有不滿的意見，因為有時候會礙於情面並不會講，這樣就會變成模擬兩可，甚至有時對方是長官，還需要接觸或連繫，這樣在事後查證時都會比較麻煩。

廖芳萱說，一般在職場上會遇到的正常碰觸狀況主要是握手，但有些超過正常禮儀的行為，比如說摟肩、摟腰等，不見得是人人都是可以接受的，這些都盡量要避免；另外對於開黃腔有些人能接受，但有些人則無法認同，這些都要小心。（突發中心黃子騰／新北報導）

## 审议结果

- 1、 本次所做调查的相关记录、材料按公司制度保存。
- 2、 在遵守台湾相关法律法规等规定并保护员工隐私的前提下，  
公司征求员工的意见后决定是否安装监视器。
- 3、 同意对台北办公室全体同仁进行性骚扰防治宣导。
- 4、 公司制定时间计划，依照法规成立性平会，为员工提供此类事件申诉渠道，今后按规定流程处理。

2021年7月15日

上海總公司回覆給 OL 的審議結果。投訴人提供  
圖片來源：蘋果新聞網

## 公開澄清聲明稿

針對蘋果新聞網報導本公司「正妹 OL 偕 4 女同事申訴職場性騷 手遊公司回不是法官無法查」，此篇報導中張姓女子有諸多錯誤與不實，為避免誤導視聽，本公司除深表遺憾之餘，特發此聲明稿澄清：

- 一、針對張姓女子所述本公司對於性騷事件不處理並非事實，於接獲張姓女子投訴之第一時間，已立刻按法定流程於兩週內進行調查程序，但因其提出之時間並不明確，只表示以前有過，故公司無法特定事實確切調查，因此，本公司請張姓女子直接報警，由司法警察進行調查，公司自當協助調查，釐清事實，但張姓女子並不願意，只希望以口述方式讓被投訴人受到懲處，基於公平調查立場，在事證未明下，公司無法做此行為。
- 二、針對張姓女子所述手上握有關鍵證據證明陳姓男子性騷事實，本公司女性主管曾要求張姓女子提供，以利作為懲處依據，但張姓女子表示不方便提出，另外，張姓女子希望獲得陳姓男子道歉，公司業已依其希望，安排陳姓男子向其道歉，其卻仍稱本公司並無任何作為云云，本公司深感遺憾。
- 三、針對張姓女子所述「不管妳們要在公司申訴或是向外部檢舉，公司都可以把這件事情搓掉。」云云，以及報導內容指出總經理竟回應說：「公司沒有依法制定相關規章和組織，所以這次事件無法處理，且公司代表並非法官無法進行調查，加上公司內會有同仁反對，因此性騷事件就不了了之」云云，乃張姓女子個人曲解公司之處理方式，報導所指之內容亦有失真，本公司以依內部程序進行調查，亦希望張姓女子走司法程序，讓事實攤在陽光下，已如前述，並無其所述不實之事。
- 四、針對報導內容指出「她曾經向主管反映過，但主管卻從未正視處理」云云，此段內容也與事實不符，公司於調查之時即有詢問主管是否知情張姓女子備受騷擾事件，兩任主管及週遭同事都稱並未收到張姓女子遭性騷擾之反應。
- 五、本公司向來與人為善，以誠待人，倡導兩性平等，善待員工，本於公平之立場進行內部調查，如認公司調查未周，亦可行司法程序，由公司協助調查，然不能因公司調查結果未能符合期待，遽認公司未行任何程序，而以媒體報導之方式詆毀公司之聲譽，對此顯有失公允。

對於張姓女子無端投訴本公司及所述有諸多與事實不符之事，本公司必須嚴正澄清，並就不實指控之部分進行相關法律行為，以正視聽。

迪那有限公司

手遊公司緊急發出聲明稿，說明公司立場。迪那有限公司提供

蘋果新聞網

<https://tw.appledaily.com/local/20211003/I6SSEWAIIRNBPBUSWUQBIEBYQE/>



## 「海盜船」涉婚姻歧視 勞工局開罰 30 萬元

新頭殼 newtalk | 王峻昌 新北市報導

發布 2021.09.23 | 14:19



就業服務法第 5 條第 1 項規定，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。 圖：新北市勞工局提供

就業服務法第 5 條第 1 項規定，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。 圖：新北市勞工局提供

就業服務法第 5 條第 1 項規定，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。 圖：新北市勞工局提供

婚假泡湯！新北市勞工局去年接獲任職於電競設備公司「海盜船電子股份有限公司」的 A 女士申訴，她表示早在 4 月份即告知主管將在 8 月份結婚，結果 7 月底時，公司以她所擔任售後服務助理有縮減人力的需求，並考量她工作量最少，主張依勞基法第 11 條第 4 款業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，在她結婚前一周發動資遣，「害我連婚假都沒了，也沒有心情度蜜月……」，她對公司作法感到相當失望，提起婚姻歧視申訴。

經勞工局調查，該公司售後服務部門持續營運，仍有對外招募相近職缺，而 A 女士工作量多寡是公司分派的結果，還有公司管理人員證稱 A 女士工作經驗豐富且表現極佳，在該部門中僅選擇 A 女士 1 人資遣，顯不合理；公司主張理由逐一被推翻，新北市就業歧視評議委員會認定該公司片面終止勞動契約與 A 女即將結婚有關，構成「婚姻歧視」，違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，決定裁罰 30 萬元。

勞工局長陳瑞嘉表示，就業服務法第 5 條第 1 項規定，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。過去企業為人詬病的單身條款、禁孕條款，依現行勞動法令都不可行，且雇主從招募、甄試開始，乃至薪資、考績、陞遷，到退休、資遣…等階段，都不可因就服法第 5 條第 1 項規定的 18 種態樣而給予不利對待，對於侵害勞工權益的違法雇主，最高可處 150 萬元罰鍰。

勞工局提醒，想了解就業歧視相關規定，可上新北勞動雲網站查詢，若於新北市求職或工作時遇到就業歧視，可撥打申訴諮詢專線 02-29676902，勞工局將有專人提供服務。

<https://newtalk.tw/news/view/2021-09-23/640500>



# 遠端打卡造假狂蹺班 群創副理被炒 20 年心血歸零

文 | 楊沛翌 攝影 | 攝影組



群創光電一名技術副理因打卡造假被抓包。(示意圖 本刊資料照)

一名杜姓男子在群創光電擔任路竹廠技術副理，明明沒進公司或去其他廠區出差，卻利用遠端連線程式進入公司內網「打卡」，2019 年 5 月至隔年 4 月共被抓包有 36 次未出勤或早退，因曠職天數過多而被解雇，但杜男認為解雇不合規定，向法院提確認僱傭關係之訴，並追討薪資。橋頭地院認定他違規明確判他敗訴，而杜不服上訴二審，高雄高分院查出杜男曾在公司內部調查時，自承網頁打卡是為了接送小孩，且曠職、早退都選在週一、五，可見是為延長個人休假，因此駁回上訴。

根據判決指出，杜男從 1999 年 2 月起受僱於群創光電股份有限公司，2012 年曾跳槽至鴻海，直到 2015 年再回任原公司，在路竹科學園區的廠區擔任副理，每月薪資 10 萬 7,200 元，但去年 3 月，杜男主管發現他出勤異常，啟動內部調查程序，發現在前年 5 月至去年 4 月間，雖然有網頁到離廠打卡記錄，但杜男卻是藉由筆電安裝的 Citrix 遠端連線程式，登入公司內網進行到廠、離廠打卡，共有 29 次週一全天未出勤，還有 7 天早退違規，且累計 36 次違規打卡都未辦理請假。

群創公司清查，一年上班週數為 52 週，但杜男其中 34 週有實際整天未到職或早退狀況，等於平均每 1.5 週就違規一次，其中數週正常到班天數僅 3.5 日，公司更找來杜男進行訪談查證，他還辯稱自己在台南科學園區 D 廠舉辦的專案課程，所以才沒有在上班的廠區進行卡鐘打卡等話。最後，公司調查後認為杜男身為主管職竟偽造到離廠打卡記錄，且未依照公司規定在廠區出勤，嚴重破壞公司秩序將他解雇。

杜男被解聘後不服，向橋頭地院提確認僱傭關係之訴，並追討解職到復職之間的每月薪資，杜男認為，自己在公司服務 20 年才爬到技術副理一職，期間克盡職守無任何違規記過情事，且違規期間僅 10 個月，屬片斷非連續違規行為，另外，在職期間，公司也從未以任何形式告知他離線打卡行為有違規，就以首次發生偶然是件做出最嚴厲解雇處分，顯然不符勞動基準法。

橋頭地院一審調查，依照群創公司規範，員工在廠區內可採定點刷卡或網頁打卡，若到其他廠出差則是利用 APP 打卡，杜男雖有權限可遠端登入公司內網，但僅限公務使用，而不是讓員工線上打卡，但杜男卻透過遠端程式登入公司內網打卡，而非利用 APP 簽退，打卡方式已違反公司規定。

此外，法官發現，網頁打卡資料有 29 筆顯示杜男在南科廠區打卡，但根據該廠區門禁系統，卻無杜男進出廠的刷卡紀錄，另外 7 筆路竹廠的打卡資料，則與該廠進出廠時間不符，29 次星期一全天未實際出勤及 7 天早退違規，合計共有 36 次出勤違規行為透過遠端程式登入公司內網打卡，打卡方式已違反公司規定，因此不採信杜男說法，判敗訴。

杜男不服上訴二審，高等法院高雄分院合議庭認為，杜男身為主管職位，卻利用遠端連線之便，鑽系統漏洞打卡，且 29 次曠職都在星期一，早退 7 次有 6 次是在星期一或星期五，可見他大多都挑在週六、日休假期間前後，以延長個人休假目的，加上杜男在公司內部調查時，他表示每週一網頁打卡是為了方便接送小孩等，因此駁回杜上訴。全案可上訴。

[https://www.mirrormedia.mg/story/20210913web010/?fbclid=IwAR0bL0ezN3RTnkedaLrrftHErp\\_ohTRFxOSWbAMnW6dK0ZhCkiAStw96M18](https://www.mirrormedia.mg/story/20210913web010/?fbclid=IwAR0bL0ezN3RTnkedaLrrftHErp_ohTRFxOSWbAMnW6dK0ZhCkiAStw96M18)



## 未依規定支付加班費 法院判賠貨櫃車司機 400 多萬

2020/05/27 16:01



巫姓、李姓貨櫃車司機指控公司未依勞基法規定支付延長工資，基隆地院判賠償巫、李加班費各 200 多萬元。(記者林嘉東攝)

〔記者林嘉東／基隆報導〕巫姓、李姓貨櫃車司機指控聯興公司未依勞基法規定支付延長工資，提告請求給付加班費共 600 多萬餘元。基隆地院審理認為，巫、李依勞基法請求給付加班費有理由，判聯興公司敗訴，要賠償巫、李加班費各 200 多萬元。

巫、李起訴主張，巫、李分別自 2005 年 12 月、2006 年 5 月起，受僱聯興國際物流股份有限公司旗下欣泰通運公司，欣泰公司當時僅以口頭告知排班上採作一休一制，薪資按貨櫃類型及趟次計酬計算。

2016 年公司為了避免勞資爭議，要他們簽僱傭契約書，契約書載明司機每月薪資，除全勤獎金、伙食費、安全獎金外，另依運送貨櫃之數量及工作類型計酬，工作時間為作一休一，即自第 1 日上午 7 時 30 分起工作至第 2 日上午 6 時，休息 1 日後，再於第 3 日上午 7 時 30 分工作至第 4 日上午 6 時。

巫、李主張，他們每 1 工作天的工作時間長達 22.5 小時，已逾法定正常工作時間 8 小時，惟公司從未依法給付加班費，也未依法給予國定假日、特別休假，亦未給付未休假薪資，因此分別向聯興請求 338 萬 7711 元與 350 萬 9355 元加班費。

欣泰公司抗辯指出，巫、李受雇累計已逾 10 年，2 人已知悉工作性質，與一般勞工每日定時之工作時間及例假日、休假日休息情形不同。

此外，公司 2016 年間與勞方就勞資爭議協商時，包括巫、李在內的勞工，以集體怠工方式抵制，迫使公司不得不妥協維持作一休一輪班輪休制，顯見當時契約約定的計酬方式符合巫、李的本意。

法院認為，巫起訴主張自 2013 年 7 月至 2018 年 6 月前 2 小時加班時數共計 1508 小時又 21 分、逾 2 小時之加班時數則共計 5797 小時又 30 分。

李 2013 年 7 月至 2018 年 6 月前 2 小時加班時數共計 1502 小時又 46 分、逾 2 小時的加班時數則共計 5931 小時又 11 分。

欣泰公司並未提出證據證明，該不利益自應由欣泰公司所承擔，因此要支付巫、李加班費各 272 萬 0353 元及 287 萬 7541 元。

自由時報

<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3178984>

