

5 人以下企業主受訓任職安衛業務主管 7 日上路

The Central News Agency 中央通訊社

2022 年 1 月 6 日 · 1 分鐘 (閱讀時間)

(中央社記者吳欣紘台北 6 日電) 台灣微型企業眾多，為保障勞工就業安全，勞動部職業安全衛生署新增丁種職安衛主管教育訓練職類，鼓勵 5 人以下企業主受訓 6 小時，明天正式上路。

現行「職業安全衛生管理辦法」規定，雇主應依照事業的危害風險性質及規模大小，設置甲種、乙種或丙種職業安全衛生業務主管，其中未滿 30 人者，不論是哪一類事業，都應設置丙種職業安全衛生業務主管，並接受至少 21 小時安全衛生教育訓練。

不過，由於台灣的微型企業眾多，為了讓微型企業的勞工也有就業安全，勞動部特別新增「丁種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練職類」，讓微型企業主可以受訓擔任職安衛業務主管，明天正式上路。

職業安全衛生署綜合規劃組長許莉瑩告訴中央社記者，丁種職業安全衛生業務主管參訓主要對象為微型企業雇主，且適用於風險較低的第二類及第三類事業微型企業，包含批發零售業、住宿及餐飲服務業及其他服務業等。

許莉瑩說，雇主若是聘雇勞工人數在 5 人以下的微型企業，可以由自己或是指定代理人擔任職業安全衛生業務主管並接受 6 小時教育訓練，教育訓練課程包含法規概要、安全衛生管理實務、危害辨識預防及緊急事故應變處理等。

許莉瑩指出，已經在職安署官網設置「丁種職業安全衛生業務主管宣導專區」，提醒微型企業雇主可以到專區了解相關資訊，目前已經有 10 多個單位可以合法辦訓、將陸續開班，呼籲雇主踴躍參加。(編輯：李亭山) 1110106

YAHOO 新聞

<https://tw.news.yahoo.com/5%E4%BA%BA%E4%BB%A5%E4%B8%8B%E4%BC%81%E6%A5%AD%E4%B8%BB%E5%8F%97%E8%A8%93%E4%BB%BB%E8%81%B7%E5%AE%89%E8%A1%9B%E6%A5%AD%E5%8B%99%E4%B8%BB%E7%AE%A1-7%E6%97%A5%E4%B8%8A%E8%B7%AF-081655501.html>



勞工職業災害保險及保護法（簡稱災保法）將於5月1日上路囉！

勞工職業災害保險月投保薪資上限為 72,800 元，下限為基本工資（目前為 25,250 元）為簡政便民，勞保局將於 5 月 1 日主動調整以下 3 類勞工的職災保險月投保薪資，此外部分工時被保險人的職災保險投保薪資亦調整至基本工資等級，投保單位不需另行申報。

◆勞（就）保投保薪資低於基本工資者，調整至基本工資。

◆勞（就）保月投保薪資為 45,800 元的受僱勞工及委任經理人，比對勞退新制月提繳工資逕予調整，最高上限為 72,800 元。

◆勞保月投保薪資為 45,800 元的雇主，直接調整職災保險月投保薪資為 72,800 元。

☞適用舊制勞工退休金者或無提繳勞工退休金的勞工，若月薪資總額高於 45,800 元，雇主應於今年 4 月自行申報調整勞工職災保險月投保薪資，以保障員工權益，亦可避免相關罰則！

🔍參考資訊：勞工職業災害保險投保薪資分級表：<https://www.bli.gov.tw/0106148.html>



子宮切除失能給付取消年齡限制 超過 45 歲可申請

2022/3/30 17:58 (3/31 08:26 更新)



勞工失能給付原規定，超過 45 歲女子若切除子宮不得申請失能給付，但為消除女性歧視，勞動部 30 日公告刪除年齡限制。（示意圖／圖取自 Unsplash 圖庫）

（中央社記者吳欣紘台北 30 日電）勞工失能給付原規定，超過 45 歲女子若切除子宮不得申請失能給付，但為消除女性歧視，勞動部今天公告刪除年齡限制，並增加切除單側卵巢或睪丸的失能給付項目，4 月上路。

根據現行規定，如果被保險人原有生殖能力，在加保生效期間因傷病割除兩側卵巢或子宮，導致不能生育，且當時年齡未滿 45 歲者，可申請失能給付，若超過 45 歲者則不能申請失能給付。

不過，為符合消除對婦女一切形式歧視公約，勞動部今天公告修正法規修正「勞工保險失能給付標準」第 3 條附表，除了刪掉 45 歲的年齡限制外也調整失能給付項目。

根據法規，原本子宮切除為 11 等級失能，失能給付天數為 160 天，修正後則分為 3 個等級，若是切除兩側卵巢或是喪失兩側睪丸將維持 11 等級失能；若是因傷病切除子宮、因疤痕致陰道口窄狹陰莖不可能插入致性行為不能、陰莖大部分缺損或疤痕等畸形，則列為 12 等級失能，給付天數為 100 天。

另外，法規也新增切除單側卵巢或是睪丸的失能給付項目，為 13 失能等級，給付天數為 60 天。

根據勞動部預估，相關法規修正後預估一年將增加新台幣 4.6 億元的支出。

根據試算，假設一名勞工的月投保薪資為 4 萬 5800 元，若這名勞工切除兩側卵巢，失能等級為 11 等級，給付金額約為 24.4 萬元；若是切除子宮，失能給付等級為 12 等級，約為 15.2 萬元；若切除單側卵巢或是睪丸，則為 13 等級，為 9 萬 1600 元。（編輯：吳協昌）1110330

中央通訊社

<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202203300354.aspx>



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

防爆肝！交通部明定遊覽車司機工時最高上限 11 小時

2022-03-22 19:02 聯合報 / 記者邱瓊玉 / 台北即時報導工時



交通部近日預告修正《汽車運輸業管理規則》，明定租用遊覽車，從報到一直到行程結束，駕駛執勤工時不得超過 11 小時。圖／報系資料照

遊覽車司機過勞情況時有所聞，為此，交通部近日預告修正《汽車運輸業管理規則》，明定租用遊覽車，從報到一直到行程結束，駕駛執勤工時不得超過 11 小時，違者將依照公路法 77 條之 1，開罰 9 千至 9 萬元不等。

此外，為了避免業者反覆運用停復駛手段以降低營運成本，這次也修法新增，遊覽車輛申請停駛不得超過 6 個月，且申請復駛 1 個月內不可再申請停駛，遊覽車汰舊換新撤銷牌照後替補期將從 2 年縮短為 1 年。

交通部表示，預告修法 14 天後，將送交通部法制局，預估最快今年上半年就可正式實施。根據交通部統計，截至 2 月底止，全台遊覽車業者總計 905 家、車輛數為 1 萬 4783 輛。

交通部表示，過去遊覽車業者接旅行社的生意，有時候行程安排相當緊湊，常被檢舉司機過勞超時，但觀光局往往不是先查旅行社，而是由公路總局依照運管規則開罰遊覽車業者，讓遊覽業者覺得明明是旅行社的安排，為什麼卻開罰業者，因此這是由遊覽車公會主動提出，希望明定駕駛工時。

交通部表示，勞基法規定每日工時最高上限是「8+4」，也就是 12 小時為限，再加上現行運管規則，明訂遊覽車等駕駛手握方向盤開車時間不得超過 10 小時，考量遊覽車實務調派，司

機還需要把車開到集合地，返程時也要開車回車庫，為了符合勞基法 12 小時上限，因此修法明定遊覽車駕駛，從報到到行程結束，每日執勤工時不得超過 11 小時。

此外，遊覽車業因應觀光旅遊或機關學校淡旺季需求，常會採取車輛停駛的方式，以減輕營業負擔，根據道路交通安全規則規定，申請停駛期限最長可達 1 年，導致少數業者利用該規定反覆申請停、復駛車輛以保有所擁有車輛數額，讓遊覽車業車輛總數居高不下，供過於求，甚至衍生削價惡性競爭的情況。

交通部表示，為防止業者無營運實績卻運用停、復駛手段，以降低營運成本擁有車輛，並維護遊覽車客運業市場營運秩序，這次也修法增訂申請停復駛車輛期限。

交通部表示，遊覽車客運業經汰舊換新替補之營業車輛，自登檢領照日起 6 個月內不得申請停駛，營業車輛申請停駛期限最多不得超過 6 個月，車輛復駛後 1 個月內不得再辦理停駛，但因機件損壞並檢附合格汽車修理廠待修證明者，不在此限。

交通部也提到，有鑑於近年來整體觀光旅遊市場結構轉變，無論國外來台旅遊或國內旅遊活動，都是自由行旅客增多，團體客群逐漸降低現象，再加上新冠肺炎疫情影響，幾無入境團體旅客，導致遊覽車客運業營業車輛供過於求，又部分業者於車輛牌照繳銷後，因有二年替補期間，閒置空車額遲不進行替補作業，不利遊覽車產業發展，這次也修法，將遊覽車客運業營業車輛汰舊換新年限由繳銷牌照之日起 2 年內改為 1 年內，逐步調整以促進市場供需合理。

聯合新聞網

https://udn.com/news/story/7266/6183785?utm_source=udnnews&utm_medium=fb&fbclid=IwAR0ZFFUHQnEs5m0mrkwHEY65c7ISM56Z5TJMgKYwYNZhVPc31TyiyaFC4cY



扣留員工身分證 勞動局籲雇主勿觸法

16:222022/02/21 工商 [邱琮皓](#)

北市勞動局曾接獲民眾陳情，應徵時公司以核對身分及投保勞健保為由，要求繳交身分證、健保卡雙證件正本，但到職數日後，請求公司返還證件，公司卻以程序尚未完成遲未歸還，民眾擔心證件會有被盜用風險。勞動局陳信瑜局長提醒雇主應注意就業服務法第5條第2項第2款規定，以免觸法。

勞動局長陳信瑜表示到職時雇主因辦理受僱者勞健保投保及查驗身份之需，要求受僱者出示證件正本尚屬合理，惟辦理或查驗完畢後即應儘速歸還勞工，如違反求職者或受僱者之意願，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件（如各類專業證照），就有可能誤觸就業服務法第5條第2項第2款規定，違反者，依同法第67條第1項規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。

勞動局呼籲雇主別輕忽求職徵才小細節，也提醒民眾如求職過程中工作憑證被扣留，可利用臺北市「HELLO TAIPEI 單一陳情系統」反映問題，或致電臺北市政府勞動局就業安全科（電話：02-27208889 分機 7038）洽詢，以保障自身權益。

中時新聞網

<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20220221003570-260410?chdtv>



接種第三劑疫苗雇主不准假？ 勞動部：已違法最高可罰 100 萬

【快來領 50】東森寵物 APP 上線送折價券

記者余弦妙／台北報導

勞動部今（8）日指出，近期接獲許多民眾及事業單位詢問勞工接種第 3 劑 COVID-19 疫苗，是否可請疫苗接種假？勞動部重申，凡是勞工前往接種 COVID-19 疫苗，或是接種後發生不良反應，自接種日起至接種次日 24 時止，可持憑疫苗接種紀錄卡請疫苗接種假，不限劑次。

勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛表示，近期確實有接獲不少民眾來詢問接種第三劑疫苗是否可以請疫苗接種假等相關問題，根據規定勞工只要符合請假規定，雇主就應該要給假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利的處分。



▲勞工施打第三劑新冠疫苗可向雇主請疫苗接種假。（圖／記者湯興漢攝）

另外，黃維琛也提到，因接種疫苗不可歸責於雇主，勞工請疫苗接種假期間，並未強制雇主應給付薪資；疫苗接種假用意提供勞工接種 COVID-19 疫苗時多一種請假選項，勞工亦可視自身需求，選擇請其他如病假、特別休假等假別，相關薪資給付則依各該假別的規定辦理。

黃維琛說，自從有疫苗接種假以來，確實也有出現過雇主不給請的狀況，截至目前為止大概有 6、7 件申訴案，其中也不乏上市櫃等有規模的公司，這些申訴案件經過縣市地方政府溝通協調後都已改進，並未真的有開罰實例。

最後，勞動部表示，雇主如因勞工請疫苗接種假而扣發全勤獎金，將依違反《勞動基準法》第 22 條工資應全額直接給付勞工的規定處罰；如強迫勞工只能請特別休假、普通傷病假或事假，將依違反該法第 38 條或第 43 條規定處罰，各該規定之違反，可分別處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

原文網址：接種第三劑疫苗雇主不准假？ 勞動部：已違法最高可罰 100 萬 | ETtoday 財經雲 | ETtoday 新聞雲 <https://finance.ettoday.net/news/2184899#ixzz7R3GgLcXb>

Follow us: @ETtodaynet on Twitter | ETtoday on Facebook



企業要求員工快篩 專家：應先徵得員工同意

2022-02-07 16:30 聯合報 / 記者莊祖銘／嘉義即時報導疫情



開工首日，嘉義縣政府勞工暨青年發展處提醒，企業要

求員工快篩，應先徵得員工同意。圖／縣府提供

春節 9 天連假結束，有企業擔憂年後疫情爆發，要求員工必須先行快篩才可上班，嘉義縣政府勞工暨青年發展處提醒，勞資雙方應先協商並徵得員工同意再進行快篩，以避免爭議。

縣府勞青處表示，雇主得否要求勞工接種疫苗或進行快篩、PCR 檢驗，應配合指揮中心防疫政策辦理，如中央流行疫情指揮中心所訂定「衛生福利機構(社區型)因應 COVID-19 防疫管理指引」。

文中明定工作人員於三級警戒期間須完成第二劑疫苗接種滿 14 天者，或者每周應配合進行 1 次自費抗原快篩或 PCR 檢驗，但若非指揮中心指定的特定行業從業人員，雇主不得強迫勞工施打疫苗或進行快篩、PCR 檢驗，也不能因勞工未配合而拒絕其提供勞務。

勞青處強調，新冠肺炎是傳染病防治法規定傳染病，民眾有義務配合接受主管機關檢查、治療、預防接種或其他防疫、檢疫措施，若企業為指揮中心因應防疫需要接管的場域快篩對象，檢測費用會由公費支應。

若企業基於職場防疫需求，要求員工接受快篩，或因應指揮中心要求應辦理快篩的特定場所(如幼兒園、補習班等)，因屬企業營運管理所需，相關費用宜由雇主負擔。

企業如要求員工快篩，應參考中央流行疫情指揮中心公告「企業使用 SARS-CoV-2 快速抗原檢驗測試注意事項」，對願意接受快篩的員工，採檢前應徵得員工同意，並注意個人隱私。

嘉義縣府表示有快篩需求可洽詢嘉義縣內長庚、大林慈濟、朴子醫院和灣橋榮民醫院，也可以自行採購快篩試劑。

開工首日，嘉義縣政府勞工暨青年發展處提醒，企業要求員工快篩，應先徵得員工同意。圖／縣府提供快篩疫情疫苗春節嘉義

聯合新聞網

<https://udn.com/news/story/7326/6081312>



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

結婚懷孕卻「被辭職」 台灣司法人權進步協會告訴你違反那些法條

2022年3月16日·2分鐘（閱讀時間）

文/台灣司法人權進步協會

年輕的小美大學畢業後，便決定應徵進入某餐飲集團工作，應徵時面試官隱諱的告知將來若懷孕便須自動離職並詢問小美是否願意事先簽下切結書，小美想著，這切結書雖不合理，但自己連對象都沒有，更別說什麼結婚生子了，於是不假思索便簽了若懷孕便自願離職之切結書，日後就開始投入工作…幾年後小美的真命天子出現，兩人很快結了婚小美也懷孕了，這時，主管拿出當年那份切結書要小美辦理離職手續…

在契約自由之原則下，法律一般不會過度干涉私人間之契約約定，但因雇主與員工間在締結勞動契約時，常常存在雙方締約條件不對等之情形，故就私人間勞動契約之內容，除了須受勞動基準法之約束外，另外為了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之精神，我國亦制定了「兩性工作平等法」，當中有許多規定都在避免職場上之性別歧視，其中對於女性員工懷孕更有特別規定：

依兩性工作平等法第11條規定

雇主對受僱者之退休、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。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力

因此，就算小美當初是自願簽立切結書，但此切結書已明顯違反兩性工作平等法第11條第2項之規定，依同條第3項規定，該切結書即為一無效文件，因此，小美的主管不得以小美曾經簽立切結書而要求小美離職。

YAHOO 股市

<https://tw.stock.yahoo.com/news/%E7%B5%90%E5%A9%9A%E6%87%B7%E5%AD%95%E5%8D%B-B-%E8%A2%AB%E8%BEAD%E8%81%B7-%E5%8F%B0%E7%81%A3%E5%8F%B8%E6%B3%95%E4%BA%BA%E6%AC%8A%E9%80%B2%E6%AD%A5%E5%8D%94%E6%9C%83%E5%91%8A%E8%A8%B4%E4%BD%A0%E9%81%95%E5%8F%8D%E9%82%A3%E4%BA%9B%E6%B3%95%E6%A2%9D-035313746.html>



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



雇主未能在原本約定發薪日給付薪資，違反勞基法「未全額給付工資」規定。圖／本報資料照片

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。

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。

舉例來說，雇主若約定「每月第一周給付」（未有明確日期）、或「每二個月結算一次、次月 5 日發放」（給付間隔超過一個月）等，都明顯違反《勞基法》的規定，但採預付制，例如每月 5 日給付當月薪資、或單數月份 5 日預付未來二個月薪資，因優於勞基法規定，則未觸法。

工商時報

<https://ctee.com.tw/news/tax-law/610576.html>



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

未提足舊制勞工退休準備金 去年 30 家企業遭罰

2022/01/04 18:04



勞動部提醒企業須依據該年符合退休資格的勞工人數，檢視是否已提撥足額的退休準備，若不足額須在今年 3 月底前提足。（資料照）

〔記者李靚慧／台北報導〕有聘僱舊制勞退勞工的企業要注意了，2022 年開始，勞動部提醒企業須依據該年符合退休資格的勞工人數，檢視是否已提撥足額的退休準備，若不足額須在今年 3 月底前提足，各地地方政府將自 4 月起進行勞動檢查，根據去年的統計，共有 30 家企業被罰，其中不乏大型知名企業。

至勞動部「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」，輸入法條資訊後，可清楚查詢違反《勞動基準法》第 56 條第 2 項規定的企業，去年遭台北市、新北市開罰的企業名單中，赫然可見愛的世界、金石堂、萊爾富、欣欣客運等知名企業。

勞動部今（4）日提醒，為落實《勞動基準法》第 56 條第 2 項足額提撥勞工退休準備金的規定，企業中若仍有僱用適用舊制勞退制度的勞工，平時就應提撥 2% 至 15% 的退休準備金至退休金專戶，並應定期檢視勞工退休準備金專戶金額，如有不足，雇主應於本（2022）年 3 月底前補足。

勞動部勞動福祉退休司長謝倩蓁解釋，適用舊制勞退制度勞工，包含「工作 15 年以上年滿 55 歲」、「工作 25 年以上」、「工作 10 年以上年滿 60 歲」等符合自請退休要件，或「年滿 65 歲」時，雇主應依勞動基準法規定，一次給付勞工舊制退休金。

為避免勞工要領取退休金時，發生準備金不足的情形，僱用適用舊制勞退制度勞工的公司，必須每年檢視勞工退休準備金專戶金額，是否足以給付今年預估退休勞工所需要的退休金，如果還不足額，雇主應在今年 3 月底前補足，若未足額提撥，罰款金額在 9 萬至 45 萬間。若企業未足額給付退休金，罰款金額進一步提高至 30 至 150 萬元。

根據統計，結算至去年底，全國適用舊制的事業單位數 8 萬 9 千多家，包含純舊制及保留舊制選擇新制的勞工總數逾 70 萬人。根據地方政府截至去年 11 月的查核結果，約 99.54% 都已足額提撥，但仍有 30 家企業因未補足差額而遭罰，其中不乏累犯企業，遭罰最高 45 萬元，提醒未足額提撥事業應儘速補足差額。

自由財經

<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3789919>



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

孵蛋場徵人惹議 8 小時薪資僅 1000 元

民視新聞網

2021 年 12 月 31 日 · 2 分鐘 (閱讀時間)

台南一間孵蛋場貼出徵人公告，工作內容是「撿蛋、抓小雞、環境整理」，但工作 8 小時，日薪卻只有 1000 元，換算時薪只有 125 元，比基本工資規定的 160 元還少，因此引發網友砲轟。勞工局表示，業者已經違反《勞基法》，會介入調查。

台南一間孵蛋場在臉書 PO 出徵人訊息引起網友注意。內容寫到「徵才條件，不分男女、不分年齡，工作是撿蛋、抓小雞、環境整理，待遇日薪 1000，一個月可休 4 天，工作時間從早上 7 點到下午 4 點半，午休 1 個半小時」，等於是工作 8 小時才領 1000 元，換算時薪只有 125 元，比政府規定的基本薪資 160 元還要少 35 元，網友砲轟這業者真敢開！

實際詢問民眾，大部份的人也都不能接受這樣的薪資，甚至直言比外籍移工還不如。這間孵蛋場位在台南東山區，地處偏遠，業者沒有回應。

孵蛋場徵人惹議 8 小時薪資僅 1000 元

台南市勞工局專員翁政樺表示，「恐會涉及違反《勞動基準法》第 21 條之規定，依照現行之規定採日薪計者，應以 160 元的時薪乘上 8 小時來計算，明年度的話將會以，時薪 168 元乘以 8 小時來計算。」

孵蛋場徵人惹議 8 小時薪資僅 1000 元

不只薪資過低，月休 4 天也違反了「一例一休」原則。萬物齊漲的年代，業者的薪水還停留在上一個世代，勞工局將介入調查。

(民視新聞／林俊明 台南市報導)

YAHOO 新聞

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%AD%B5%E8%9B%8B%E5%A0%B4%E5%BE%B5%E4%BA%BA%E6%83%B9%E8%AD%B0-8%E5%B0%8F%E6%99%82%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%83%851000%E5%85%83-053213669.html>



苗栗女職災右腿截肢資方未通報？ 職安署：當天就勞檢並開罰 15 萬



▲勞動部職安署澄清苗栗該起職災案件第一時間公司就有通報。（圖／記者李毓康攝）

記者余弦妙／台北報導

苗栗 1 名年輕女性作業員日前操作大型機台時，發生意外導致右腿遭輾截肢，但公司卻只包 1 萬元慰問金，並打算以 10 萬元和解。對此，苗栗縣議員也提出質疑在職災發生當下公司並未通報，這部分有違反職安法相關規定的疑慮。

勞動部職安署今（18）日也提出澄清並表示，該起事件發生在 110 年 11 月 9 日，當天就已接獲職災通報，並派員前往進行勞檢，且依據職安法相關規定開罰共 15 萬元罰鍰，且雇主也有依勞基法給付原領工資、醫療補償等，雙方爭執的應為民事損害賠償。

[廣告]請繼續往下閱讀...

職安署中區職安中心主任李文進表示，在去年 11 月初該公司發生職災當下，公司就有通報，當下也啟動勞動檢查並開罰 15 萬元。

而職安署職業災害勞工保護組組長林秋妙則說，在事件發生後，職安署業在第一時間就提供職災勞工個案主動服務計畫（FAP），雇主也依勞基法相關堆定給予職災補償、原領工資等，而有關勞保的相關傷病給付、失能給付等也已在 12 月份核發。

林秋妙說，近日得知該名職災勞工有 PTSD 的狀況，職安署也已轉介心理諮商輔導，並且職安署也有請 FAP 轉知該名勞工可以再申請 60 個月、每月 6200 元的失能生活津貼，如果需要器具補助也能再申請。

原文網址：苗栗女職災右腿截肢資方未通報？ 職安署：當天就勞檢並開罰 15 萬 | ETtoday 財經雲 | ETtoday 新聞雲 <https://finance.ettoday.net/news/2192072#ixzz7R3KJ69a9>
Follow us: @ETtodaynet on Twitter | ETtoday on Facebook



尾牙春酒「毛手毛腳」算職場性騷擾 雇主不處理恐被罰 50 萬元

【特賣】毛孩外出用品限時特價！



▲北市勞動局表示，雇主應依《性別工作平等法》規定，盡性騷擾防治責任。（示意圖／取自免費圖庫 pixabay）

記者袁茵／台北報導

許多事業單位為慰勞員工辛勞，於農曆春節前後辦理尾牙或春酒聚餐活動，台北市勞動局說明，依勞動部函釋，公司尾牙或春酒聚餐，如為雇主舉辦活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應依《性別工作平等法》規定，盡性騷擾防治責任妥善處理。

[廣告] 請繼續往下閱讀 ↓↓↓

北市勞動局長陳信瑜表示，各事業單位需注意和防範尾牙、春酒等場合，可能發生的職場性騷擾事件，可事先進行職場性騷擾相關宣導，提醒全體員工於聚餐歡慶之餘，仍需注意人際互動分際，以避免做出不合宜的行為。

陳信瑜提到，若發生性騷擾事件，依照《性別工作平等法》第 13 條規定，雇主於「知悉」員工受有性騷擾情事時，就應立即處理，並採取立即有效糾正及補救措施；若雇主不處理，員工可再向地方勞工主管機關進行申訴，若被審定未盡職場性騷擾防治義務，雇主將被罰至少 10 萬元以上、50 萬元以下罰鍰，還會被公布事業單位名稱與負責人姓名。

勞動局指出，為增進民眾及事業單位認識並重視「防制就業歧視」及《性別工作平等法》議題，歷年來也有編製相關專刊及宣導摺頁，放置在勞動局網站，事業單位可上網參閱。

原文網址：尾牙春酒「毛手毛腳」算職場性騷擾 雇主不處理恐被罰 50 萬元 | ETtoday 政治新聞 | ETtoday 新聞

雲 <https://www.ettoday.net/news/20220206/2158116.htm#ixzz7R3KqY7CC>

Follow us: @ETtodaynet on Twitter | ETtoday on Facebook



保障夜間工作勞工 無大眾運輸時雇主須給交通費

2022/1/27 15:45 (1/27 22:08 更新)



勞基法中限制女性勞工夜間工作條文遭宣告違憲，勞動部 27 日表示，勞動基準法第 49 條第 1 項規定以性別做為得否從事夜間工作的分類標準，對女工形成不利差別待遇，以及女工是否適於從事夜間工作仍存有個人意願與條件個別差異。圖為超商女性員工。中央社記者徐肇昌攝 111 年 1 月 27 日

(中央社記者吳欣紘台北 27 日電)勞基法中限制女性勞工夜間工作條文遭宣告違憲，勞動部今天提出修正草案，明定禁止孕婦夜間工作，也要求雇主在無大眾運輸可用下，須給夜間工作勞工交通費或交通工具等協助。

大法官去年 8 月 20 日做出釋字第 807 號解釋，勞動基準法第 49 條第 1 項規定限制女性勞工夜間工作形成差別待遇，淪於性別角色窠臼，違反憲法第 7 條保障性別平等意旨，自解釋公布日起失效。

勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛今天說，大法官解釋有兩個重點，包含勞動基準法第 49 條第 1 項規定以性別做為得否從事夜間工作的分類標準，對女工形成不利差別待遇，以及女工是否適於從事夜間工作仍存有個人意願與條件個別差異，未必適宜全由工會或勞資會議代表事業單位所有女工而決定。

黃維琛指出，勞動部後續召開會議聽取勞、資及性別關懷團體意見後，在符合大法官解釋意旨前提下提出修正草案，今天預告，預告期 21 天，後續將由行政院決定施行日期。

黃維琛說，為落實憲法對母性保護精神，草案明定雇主不得使妊娠或哺乳期間女工在夜間工作，但為了尊重女工個人意願，在聽取職業醫學科、婦產科與兒科醫學會的專業意見後，例外允許哺乳期間的女工，若有夜間工作意願，在分娩後 6 個月以上、未滿 2 年期間，經勞工健康服務醫師、職業醫學科、婦產科或兒科專科醫師評估建議無須限制其夜間工作者，可以在夜間時段工作。

另外，為了保障所有夜間工作勞工，黃維琛說，草案也規定，雇主讓勞工在夜間工作時，不論性別，如果沒有大眾運輸工具可運用時，雇主必須提供交通協助，像是提供交通工具或宿舍等，同時增訂雇主可以給交通費選項。

黃維琛說，雇主也必須在提供協助前通知工會或勞資會議勞方代表，勞方在接獲通知後可以與雇主協商或提交勞資會議討論，雇主不得拒絕，雇主未盡通知義務或拒絕協商、討論者，依法可處新台幣 2 萬元以上、100 萬元以下罰鍰。

黃維琛提到，所謂夜間工作是指勞工在晚上 10 時至隔日凌晨 6 時時段工作，這是參考各國作法所訂定。

此外，為了避免條文實施後，勞工原有的權益遭受不利變更，因此草案也明定原有事業單位與勞工的勞動契約、團體協約或工作規則約（規）定的安全衛生設施及交通工具等都繼續有效。

黃維琛說，未來法規上路後，若雇主有讓孕婦於夜間工作，可開罰 9 萬到 45 萬元，如果雇主該給夜間勞工交通協助措施卻沒給，則可開罰 2 萬至 100 萬元，若雇主原本有給女性夜間勞工交通協助、後續給男性夜間勞工的交通協助措施差異相當大，也可能涉及性別歧視，屬實可罰 30 萬至 150 萬元。（編輯：管中維）1110127



因應大法官解釋，勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛表示，勞動部 27 日提出勞動基準法修正草案，明定禁止孕婦夜間工作，也要求雇主在無大眾運輸可用下，須給夜間工作勞工交通費或交通工具等協助。中央社記者吳欣紘攝 111 年 1 月 27 日

中央通訊社

<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202201270223.aspx>



育嬰留停 不影響年終獎金

2022/01/27 23:35:26

經濟日報 記者楊文琪／台北報導

春節將至，企業都會依據年度獲利狀況和員工表現，發給年終獎金，而正在育嬰留職停薪期間的員工，是否也有年終獎金呢？台北市勞動局長陳信瑜昨（27）日表示，若員工正在育嬰留職停薪期間，依《性別工作平等法》第21條規定，雇主不可以視為缺勤而影響他的全勤獎金、考績或有其他不利的處分，甚至影響年終獎金的給予。

陳信瑜說，依勞動部相關函釋，法律雖無規定年終獎金的相關發放要件，勞雇雙方可自行以契約或工作規則等方式約定，但不可以針對申請育嬰留職停薪的員工另為不利處分。

她指出，若員工於育嬰留職停薪前已符合年終獎金得領取要件，就算約定發放年終獎金的日期在育嬰留職停薪期間，雇主也要依約定發給。

經濟日報

<https://money.udn.com/money/story/122230/6066163>



雇主新年度調整工作規則 勞動局：降低條件請協商

16:492022-01-13 工商邱琮皓

企業常於新年度開始時評估經營成本，藉由修改工作規則來變更勞動條件，進而影響到勞資雙方當初簽訂的勞動契約內容。台北市勞動局局長陳信瑜表示，勞動部過去曾函示，勞動條件是由勞雇雙方協調之約定，雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法的勞動條件，仍請與勞方協商，避免產生勞資糾紛。

勞動基準法第 70 條，要求勞工人數達 30 人上的事業單位，依法須訂定工作規則報主管機關核備後公開揭示。陳信瑜表示，勞基法雖看似雇主得片面訂立工作規則，但行政院勞工委員會（勞動部前身）1991 年 10 月 23 日台 80 勞動一字第 27545 號函明示「勞動條件係由勞雇雙方協調之約定，雇主如欲變更降低工作規則中優於勞動基準法之勞動條件，仍請與勞方協商之。」即以勞基法第 70 條規定為依據，但為兼顧勞工權益，以既得利益權、誠信原則等對雇主任限加以限制。

也就是說，勞動部主張雇主變更工作規則，若涉及勞動條件不利益之變更，基於既得權保護、誠信原則等，仍需勞工之同意，否則該不利益變更不能拘束勞工。

陳信瑜表示，在保護勞工利益及兼顧企業經營必要性之均衡下，工作規則之不利益變更，必須具備合理性及必要性，始能拘束勞工。勞動局身為勞工法令第一線單位，公司所訂定的內容，若有勞動條件降低將嚴守勞資雙方協商法令規定，守護勞工權益。

陳信瑜呼籲雇主，一般勞動契約不以書面訂立為必要，原則上只要雙方意思合致，無論口頭約定、默示或事實行為發生均可成立。故常因未明確而發生勞資爭議，但若將《勞動基準法》中的勞動條件及重要事項等予以具體明確訂定工作規則中，牽涉勞動條件降低應檢附書面員工同意書或勞資會議紀錄，於修正後 30 日內報請當地主管機關核備並於事業場所內公告並印發各勞工，或公告於公司內部網站，供員工隨時閱覽及下載，讓勞工隨時容易知悉、獲取，當使勞雇雙方更清楚瞭解彼此權利義務應可確保勞資雙方的權益。

<https://wantrich.chinatimes.com/news/20220113900692-420501>



檔 號：

保存年限：

勞動部 函



地址：100011 臺北市中正區館前路77號9

承辦人：高小姐
電話：02-85902735
電子信箱：cyw@mol.gov.tw

受文者：

發文日期：中華民國111年3月14日
發文字號：勞動條2字第1110140080號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關勞動基準法（以下簡稱本法）第22條第2項及第23條第1項規定適用疑義，請查照。

說明：

- 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，且範圍除預付者外，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。

正本：直轄市及各縣市政府、科技部新竹科學園區管理局、科技部中部科學園區管理局、科技部南部科學園區管理局、經濟部加工出口區管理處
副本：法源資訊股份有限公司、勞動部勞動法務司、勞動部職業安全衛生署、勞動部等



勞工職業災害保險職業傷害審查準則附表：

https://gazette2.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg028043/ch08/type1/gov82/num27/images/Eg01.pdf

防疫相關假別與薪資

類型	因公造成	假別	薪資	全勤考績
確診者，主管機關要求隔離治療。	√	公傷病假	按原領工資補償	
	X	病假、事假、特休	依各假別辦理	
與確診個案接觸者，主管機關要求居家隔離； 有旅遊史，主管機關要求居家檢疫。	√	防疫隔離假	應給薪	不得影響
	X	病假、事假、特休	依各假別辦理	
		防疫隔離假	未強制給薪	不得影響
家屬為了照顧生活不能自理的受隔離者、檢視者。	X	事假、特休	依各假別辦理	
	X	防疫隔離假	未強制給薪	不得影響
自主健康管理（可外出、可上班）者。	X	病假、事假、特休	依各假別辦理	
	X	雇主要求不必出勤	應給薪	不得影響
因政府要求停課，有照顧「12歲以下之學童」，或「國民中學、高級中等學校、五專一、二、三年級持有身心障礙證明子女」之需求者。	X	事假、特休	依各假別辦理	
	X	防疫照顧假、家庭照顧假	未強制給薪	不得影響
勞工前往接種疫苗，自接種之日起至接種次日24時止。	X	疫苗接種假	未強制給薪	不得影響



吃飯滑手機挨罵 OL 怒告公司特助求償 500 萬



周姓女會計指控公司特助長期職場霸凌，連吃午餐滑手機也被罵，害她罹患憂鬱症。示意圖。（記者黃佳琳攝）

2022/04/16 12:37

〔記者黃佳琳／高雄報導〕在某耐火材料公司擔任會計的周姓女子，不滿被公司特助長期職場霸凌，連午休吃飯滑手機都被罵，害她罹患憂鬱症無法上班，向特助和公司提告求償 500 萬，但法官根據她的就醫記錄，發現周女的人格特質為「以自我為中心」，且患病原因與家人相處有關，因此認定請求無理判她敗訴。

判決指出，2018 年 7 月，陳姓男子到該公司擔任總經理特助後，與周女相處並不融洽，周女指控，陳男早上到公司後都會躲在車上，偷偷觀察公司和工廠同事有沒有在說他壞話，甚至公司開早會時，還當眾怒罵她吃午餐滑手機很不衛生，長期的職場霸凌害她憂鬱症 2 年無法上班，甚至被迫離職。

周女認為她患病後，與家人相處也發生問題，更被保險公司拒絕投保意外險，因此向陳姓特助和公司提告求償 500 萬元。

高雄地院審理時，陳姓特助喊冤，聲稱他如果要偷聽員工講話，幹麻躲在隔音良好的車裡，且目前正值武漢肺炎流行期間，他只是向公司員工宣導中午用餐時先專心吃飯，不要同時滑手機，但並未禁止，只是希望用餐完畢戴上口罩後再滑，以減少病毒傳播，沒有特定針對周女一人。

法官認為，陳男宣導吃飯不要滑手機時，正值去年 5 月本土疫情爆發之際，用餐時容易有噴液或散落食物碎片，如果邊用餐邊滑手機，確實有增加病菌傳染風險，特助基於主管身分，在集會時宣導不要邊吃午餐邊滑手機，為其職責所在，也沒有具體證據證明他有特別針對周女。

此外，根據周女的就醫記錄來看，周女的就診時間，與申請勞資爭議調解時間緊鄰，且有醫生記載她的人格特質為「自我為中心，話量較多，情緒顯焦慮」，罹病極大原因與家人相處有關，與她本身的人格特質也有或多或少的影響，因此認定周女請求無理判敗訴，可上訴。

自由時報

<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3895182?fbclid=IwAR13VD1q6S1Mt u6BbXRpxzB8rVcyuT0NrhciJgMrTYk33oEHMzsbgJ7xG2M>



要求老闆開非自願離職證明書 請領失業給付被退件起訴

2022-03-18 11:52 聯合報 / 記者白錫鏗 / 台中即時報導離職

台中市區某眼鏡公司鄭姓員工，去年以另有規劃為由，簽立員工自願離職切結書後，向洪姓老闆表示日後謀職有需求，要求洪開立員工非自願離職證明書，洪因念在多年員工情誼予以答應，而洪持非自願離職證明書答台中就業中心請領失業給付，經承辦人員發現有疑義予以退件，台中地檢署依詐欺取財未遂罪將鄭男起訴。洪所涉業務上登載不實，獲緩起訴處分。

鄭男（49歲）坦承與公司是協調好要離職，非遭公司資遣離職，是他要求用非自願離職的方式，公司放無薪假他有同意，他否認犯行，辯稱他是要申請就業輔導，非自願離職證明書是公司要求他所簽，同案被告洪男要求他放無薪假，故他實際上應為非自願離職。檢察官不採信，予以起訴。

起訴書指出，鄭男自2010年間起，在台中市區某眼鏡公司任職，至去年6月間，鄭男以另有規劃為由，向洪姓老闆表示要離職，先於去年6月25日起放無薪假，並預計同年7月31日正式離職。

鄭男在離職日已簽立員工自願離職切結書，但鄭另以日後謀職有需求為理由，央求洪姓老闆開立內容不實的員工非自願離職證明書，洪因念在多年員工情誼遂答應鄭所請，登載「近因疫情之故而導致公司嚴重虧損及業務緊縮，因此公司必須精簡人事，特開此書以茲證明」。洪所涉業務上登載不實，獲緩起訴處分。

鄭男於去年8月5日，持內容不實的非自願離職證明書，向勞動部勞動發展署中彰投分署台中就業中心請領失業給付，但因該離職證明書的離職日期有疑義，承辦人員予以退件，因而詐欺取財未遂。至去年9月4日，洪姓老闆具狀向中檢自首及告發，檢察官因而查獲。



台中市區某眼鏡公司鄭姓員工，要求老闆洪男開立員工非自願離職證明書，再向台中就業中心請領失業給付，經承辦人員發現有疑義予以退件，台中地檢署依詐欺取財未遂等罪將鄭男起訴。本報資料照片

聯合新聞網

https://udn.com/news/story/7321/6173829?fbclid=IwAR07JCK6475vnW2jWJ_xVK-nDe8h-3AwBsb0G2RkHdpFKGTpY7WRusratvE



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

雇主「假調動、真逼退」 勞工討回 20 萬和解金

記者黃村杉／新北報導

2022 年 3 月 7 日 · 2 分鐘 (閱讀時間)

新北市勞工局指出，小劉(化名)自民國 98 年起在電子科技業任職，擔任人事工作，未料在其任職滿 12 年之際，被公司告知將「調動」至財務部門擔任會計，如不接受調動，則請小劉辦理工作交接後自請離職。由於小劉並無會計經驗，認為公司意圖「假調動、真逼退」，遂主張公司此舉顯然違反調動原則，即「調動後工作為勞工技術無法勝任」、「對勞工之工資及其他勞動條件作不利之變更」，且以存證信函告知公司將依勞基法第 14 條規定終止勞動契約，請求給付法定最高 6 個月資遣費及開立非自願離職證明書，同時也向新北勞工局求助，申請勞資爭議調解。

勞工局隨即指派調解人居中調處，但調解會上資方表示係因「基於企業經營上所必須」才將小劉調動，並主張調動有理，且認為小劉調動後實際從事工作為編製財務「輸入報表」，並非不能勝任。眼看雙方對於本案爭議認知不同，即將破局鬧上法院，調解人建議雙方，可申請費時較短且免費的「仲裁」，並獲勞資雙方的信賴合意交付仲裁。本案經擇定 3 位律師組成仲裁委員會召開會議、再次釐清雙方爭議，並提供適當解決方案後，終促雙方達成和解，成功讓公司給付小劉 20 萬元和解金及開立非自願離職證明書。

勞工局長陳瑞嘉表示，當勞資雙方遇有勞資爭議，可透過勞資爭議處理法「調解」及「仲裁」機制解決紛爭，均屬訴訟外紛爭解決機制的一環。調解制度只要勞資一方提出申請即可受理，仲裁制度門檻較高，除非是屬於禁止或限制罷工的行業，其餘行業均須雙方當事人同意才能申請。而在仲裁程序中和解，與調解成立有同一效力，如果作成仲裁判斷，則具有法院之確定判決效力，省時免費，程序便利，勞工朋友可多利用。

勞工局指出，去年共受理勞資爭議仲裁案件 61 件，受理件數不但創歷年新高，再次穩居全國第一，更佔全國總件數的 65%。分析已終結的仲裁案件，有 10 件作成仲裁判斷，38 件仲裁程序中達成和解，9 件撤回及 2 件不符申請程序駁回，總計為勞工爭取金額達 457 萬元，也讓勞工朋友減少訟累。

YAHOO 股市

<https://tw.stock.yahoo.com/news/%E9%9B%87%E4%B8%BB-%E5%81%87%E8%AA%BF%E5%8B%95-%E7%9C%9F%E9%80%BC%E9%80%80-%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E8%A8%8E%E5%9B%9E20%E8%90%AC%E5%92%8C%E8%A7%A3%E9%87%91-084944031.html>



【啊我就怕被告】上網爆料慣老闆有撇步，律師教你：如何讓法院跟你站在同一邊？

在網路上分享工作心得，就要有被雇主找碴的心理準備！

TO 精選觀點 2022-01-11



【為什麼我們要挑選這篇文章】求職者在找工作前都會上網搜尋公司相關資訊，無論是面試心得還是在職員工的工作心得，但網路這個看似自由的世界，真的能保障我們的言論完全自由嗎？（責任編輯：林羽彤）

本文經 Anywhere 授權

現代求職者找工作的起手式必然是上網查看網友分享的面試或工作心得，祈求避開「慣老闆」和「地雷公司」。然而，在網路這個自由的空間，我們是否真的能暢所欲言地靠北慣老闆、宣洩對地雷公司的不滿呢？

台灣執業律師兼人氣 KOL 雷丘律師大方分享專業法律知識，提醒勞工網路 Po 文的注意事項，以及勞資雙方面臨訴訟糾紛可採取的解決方法，希望透過資訊分享，一同創造更友善的職場環境。

雷丘律師指出，台灣憲法學界認為言論就和經濟市場中的商品一樣，必須被允許自由流通，才能達到真理越辯越明的結果。在大部分的情況下，只要發言者單純陳述事實，並不是故意辱罵或講述不實言論，法院多半會保障發言者的言論自由。

「讓勞工對公司的評價在市場上自由發展，我們才會知道哪些是惡質公司、慣老闆，讓市場決定這些雇主的去留。」如果你講的事情有利於幫助大家篩選好公司，會被視為高價值言論，並受到保護。

法院挺你不等於公司不弄你



只是，法院是不是和你站在同一陣線跟雇主要不要找你麻煩是兩回事。公司只要對你提告，你就要處理一堆麻煩事了，例如警察偵訊（刑事）、上偵查庭（刑事）、上法院（民事或刑事）等，而因為怕麻煩的關係，通常大部分的 Po 文者會選擇與雇主和解。

要和解還是戰到最後？

如果你認為你陳述的是事實，並希望透過司法認證慣老闆。那你要先挺過調解和訴訟程序才有望得到勝利。

「很多勞工在網路評論雇主引起的勞資爭議還走不到檢察官起訴或法官裁判的階段就已經和解掉了。因為在調解程序這一塊，勞工多半談不贏通常都有律師幫忙的雇主。」

雖然堅持跟公司戰到最後一兵一卒，到了審判階段還是有可能會贏，但還是應該考量這樣做划不划算，因為也許你會勝訴，不過你得先花費金錢、時間、精力這些成本，比如花錢請律師打官司，即使不請律師，也要非常熟悉法律條文才能在庭上為自己做最有利的抗辯，還是會產生非金錢的成本。

反之，如果你願意和解，可以在調解階段依據公司的要求刪文，甚至可以在談判過程中向公司要求補償。

「我們所曾遇過公司願意出一筆錢請員工刪文，雖然數目不會到退職金那麼多，但如果公司覺得和公司商譽相比划算就會願意作出補償，這樣也是一種雙贏的解決方案。」

雷丘律師透露，台北市的律師事務所處理一般簡單的民刑事訴訟案件的行情通常介於新台幣 60,000 元~120,000 元間，視律師名氣與案情難易度而定。

這也意味著如果是知名律師、訴訟標的特別鉅大或是特別複雜的案情，律師費還會更貴，而且通常是以審級作個別計算，例如刑事偵查階段也算一個審級，至於刑事或是民事的一二三審都會每個審級再收費。

因此，通常如果是代理勞工，都不會建議勞工跟公司僵持，畢竟訴訟要花很多時間和費用。「除非你的 Po 文『私德、捏造事實、過度評論』這三個地雷一個都沒踩，勝算可能就會比較高。」

錢多未必勝利，雇主也有可能敗訴

勞工相對弱勢並不代表雇主就佔盡上風，雷丘律師過去也曾見過雇主為了要教訓 Po 文員工和工作心得分享平台，執意將兩者告上法庭，最終在庭上吃下敗仗。

「我們當時有勸雇主，他的行動應該止於請 Po 文者刪文，回覆公司的信譽即可，但雇主堅持提告。」

「坦白說，目前各大論壇、資訊平台如面試趣、天眼通、PTT 等在台灣被司法界認為是維護自由言論的場域，沒有審查言論的義務，既然沒有審查義務就不可能告得了平台，平台要有審查義務才可能有過失或故意的侵權問題。」



被告可以申請法律扶助嗎？需符合資格

法律扶助基金會在全國設有 22 個分會幫助需要專業法律幫助的弱勢人士。有需要者可提出申請，法扶會根據申請者的資格和案件的難易度決定支援程度。「如果是重大案件，法扶會提供全程協助，如果是簡單的案件，也許就只請律師協助準備訴狀。」

如果不滿法扶的審核結果也可以再次向法扶提出覆議申請。

多說可能多錯，雇主勿貿然反擊

雇主遇上網路負評，除非雇主本身公信力夠強，否則雷丘律師建議先觀察風向再作應對。

「除了完全沒有炎上處理經驗的雇主以外，其實大部分雇主都已經知道可以找有經驗的律師跟 Po 文者談刪文這個解法了。」

當然雇主也可以用發布聲明的公關方式來應對網路負評，不過除非你的信譽跟台積電一樣好，否則你可能非但說服不了任何人，還弄巧成拙導致事情越發不可收拾。

「當 Po 文者和雇主各說各話時，如果你的公司本身就有公信力，自然略勝一籌；換作是名氣不大的企業，請 Po 文者刪文甚至發澄清文、道歉文的效果都會比雇主的片面言辭好。」

刪文道歉是標配，加簽保密條款更安全

雷丘律師表示，由於商譽通常比 Po 文者的賠償更值錢，所以**大部分的雇主不會真的把 Po 文者告上法庭**，容許公司的名字繼續被攤在陽光下檢視，而是會採取和解談判途徑，要求 Po 文者刪文加道歉，甚至加簽保密條款，禁止 Po 文者再對外發表任何跟公司有關於的事情。

而經由有經驗的律師和 Po 文者陳明利害關係，多半都會簽下同意書，就能在上法庭前處理掉事情。

「在處理這種事情時，最忌諱的就是雇主方的態度造成以大欺小、以強凌弱的印象，這樣就算 Po 文者刪文、澄清甚至道歉，雇主在網路上的給人的印象只會更差。這時有經驗的律師就可以起到潤滑的作用，幫助雙方達成都可以接受的雙贏結果。」雷丘律師說。

科技橋報

<https://buzzorange.com/techorange/2022/01/11/employer-internet/>



醫師鑑定因操勞過度 廚師職災 美侖飯店二審改判 174 萬

記者田德財／報導

花蓮市美侖飯店一名朱姓廚師，醫師鑑定因操勞過度之兩側手腕關節肌腱炎，屬於職業災害，建議朱某需休息一段時間以緩和症狀，朱某持診斷證明書向行政主廚請職業災害病假，並明確表達休息一段時間，沒想到遭要求離職而去職，他提起「職業災害損害賠償之訴」，請求給付二年之平均工資，花蓮地方法院一審宣判，美侖飯店應給付一百十三萬五千多元。本案雙方都不服分別上訴，花蓮高分院日前改宣判美侖飯店應付一百七十四萬九六七一元。

朱某提訴主張說，他於民國一〇四年五月起受僱於美侖大飯店，擔任餐飲部門廚師工作職務，約定每月工資為四萬七千元，任職期間每周工作五天、每天工作八至十五小時（正常時間上午九時卅分起至下午一時、下午五時至晚上九時，過量大辦桌時須提早至上午五時上班、下午三時至五時不休息），工作內容為飯店內辦桌、團體住宿旅客、中餐廳單點之冷盤料理製作等。

一〇七年二月廿一日起，因長期工作致雙手疼痛，前往門諾醫院骨科注射治療，同月廿三日轉至花蓮慈濟醫院骨科、職業醫學科就診，然他的雙手腕仍疼痛反覆發作，期間並陸續於中醫診所診治，經醫師判斷為操勞過度之兩側手腕關節肌腱炎，屬於職業災害，建議需休息一段時間以緩和症狀。

朱某持診斷證明書向行政主廚請職業災害病假，並明確表達休息一段時間，詎遭行政主廚以公司無公傷假制度為由，要求原告離職，朱某迫於無奈，僅得填寫離職書，惟朱某確實因工受有職業災害，美侖飯店對此均不聞不問，遂提起訴訟，依勞基法請求給付醫療費用一萬五千元、二年內不能工作之薪資補償一百一十三萬餘元及一次給付四十個月之平均工資一百八十八萬元。

美侖飯店答辯說，公司制度健全、福利良好，朱某於一〇七年四月十一日申請自願離職，係因「手痛要休息」，並未遭公司逼迫離職，朱某主張每天工作長達八至十五小時、公司主管不准傷病假及被逼迫離職，均為一面之詞，與事實不符。

朱某已於一〇七年四月十一日自請離職，兩造勞動契約業已終止，公司已無給付薪資之義務，亦無服勞動之義務，則公司自無給付補償薪資之義務，否則即與勞動契約業已終止，兩造僱傭關係業已消滅之法理，扞格齟齬。退萬步言，縱認朱某仍得請求薪資補償，惟勞保局已於一〇七年五月十五日核付朱某一百六十九萬餘元之老年給付，依勞基法五十九條但書規定公司得予抵充。

花蓮高院判決理由

花蓮高分院民事庭審判長法官林信旭、陪席法官劉雪惠、受命法官廖曉萍將原判決廢棄改判的理由指出，本件朱某僅受領勞保職業傷病給付一六〇三〇元，並因勞保契約終止，已不得



再請領職業傷病給付。倘美侖飯店仍得就朱某已無法請領且從未取得之職業傷病給付主張抵充，無疑使朱某無法受到完全之工資補償，悖於勞基法保障勞工權益之意旨。因此，縱檢具完整病歷並經勞保局審定傷害可請領之職業傷病給付總額，大於朱某已請領之一六〇三〇元（月保額），就超過部分，朱某既無法也未曾取領，不生重複受償之爭議。

花蓮高分院在判決書指出，朱某依勞基法之法律關係，請求美侖店再給付一七四萬餘元（計算式：二八八萬餘元《上訴人得請求之總金額》—一一三萬餘元《原審判命給付部分》等於一七四萬餘元），為有理由，應予准許。

更生日報

http://www.ksnews.com.tw/index.php/news/contents_page/0001570354?fbclid=IwAR3TN4q8N4A_rGOTSF1G9ErSPMckfcZXB5DFa5-O3-Qk1EzT8sTkg_l4I2E



對女同事襲胸摸臀辯稱是安慰 色男遭判 10 個月徒刑

2022-02-22 09:57 聯合報 / 記者陳弘逸／高雄即時報導猥褻

高雄張姓男子於某安養機構擔任保全，下班時，看見女同事小妮（化名）單獨走在楠梓區碉堡公園，便藉故上前攀談，並在違反對方意願的情況下，涉嫌撫摸臀部及抓捏胸部；事後小妮報警提告，張男辯稱，是在安慰對方。經審理，地院將張男依強制猥褻罪處有期徒刑 10 個月，全案可上訴。

判決指出，張男於 2020 年 4 月 9 日傍晚 6 時許，看到小妮下班後，單獨走在加昌路上，便上前與她攀談，兩人行經楠梓區碉堡公園時，張竟不顧對方抵抗，強行撫摸臀部及抓捏胸部。

事後小妮向警方報警，警詢時，張男坦承確實與對方攀談，並以手碰觸身體等情，但否認犯行，還辯稱，看她單獨回家太危險，就牽腳踏車陪同步行回家，途中看對方心情低落，就有拍頭部、肩膀及背部加以安慰，並未觸摸胸部及屁股。

經調查，張男曾於案發隔天傳訊向小妮表示，「昨天是看你無助很可憐…我一時難過幫你當作像自己的妹妹一樣…希望你不要害我，不要亂講話把事情越鬧越大」、「對不起，不可跟你和解，不要亂告我，我跟你道歉，撤銷告我，我是一時心疼你才摸摸你的頭髮…想要鼓勵你」等語。

院方認為，雖未提及任何不法及猥褻情事，但確定肢體接觸造成對方不適，也足以證明當時有表示不滿或拒絕，足以認定小妮所述實有所據。

地院審酌，張男不思謹守與同事間之往來分際，竟對女同事實施強制猥褻行為，且始終否認犯行，也未與對方和解；經審理，地院將他依強制猥褻罪處有期徒刑 10 個月，全案可上訴。



高雄張姓男子見女同事單獨走在楠梓區碉堡公園，便藉故上前攀談，趁機襲胸摸臀，遭判有期徒刑 10 個月。記者陳弘逸／攝影

聯合新聞網

<https://udn.com/news/story/7321/6114781>



連續遭減薪！外商公司主管退休不怒了 怒槓公司討回 3 千萬

更新時間： 2022/02/14 21:00



新北一名外商主管申請勞資爭議調解，請求公司補付減薪工資、分紅、專利及投資獎金，成功討回 3000 萬。（示意圖）勞工局提供

圖片來源：蘋果新聞網

新北市一名外商公司男主管任職 20 年期間曾為公司取得多項專利，2008 年被公司以金融海嘯為由，每月減薪 15%，他向新北勞工局求助並申請勞資爭議調解，請求補付減薪工資、分紅、專利及投資獎金。勞工局日前安排召開調解會議，雖然公司於調解會上主張減薪有經員工同意，並否認未有主張申請的專利數量，且主張無發放投資獎金的義務，但透過調解人居中調處，最後公司同意給付約 3000 萬元和解金。

「一開始看到勞方請求金額的時候，不太敢置信，因為金額實在是太龐大了！」該案一名負責調處的陳進城調解人說，即使有 15 年經驗，「繕打會議紀錄的時候特別重複的檢查了 5、6 次，避免金額出錯」，勞資雙方最終能夠達成協議，有為勞工爭取到權益，才鬆了一口氣，「萬萬沒想到召開一次調解會議就能達成和解！」

勞工局長陳瑞嘉表示，受新冠肺炎疫情影響，減班休息（無薪假）人數急劇攀升，失業率創近年新高，新北市勞資爭議調處案量已連續 2 年突破 4700 件，去年達到了 4720 件，其中前二名爭議類型分別為工資、加班費爭議 1964 件（42%）及請求資遣費爭議 1334 件（28%），佔所有爭議類型的 7 成，經統計和解率約 67%，為勞工爭取金額達 3 億 278 萬元。

勞工局說明，勞資爭議處理法所訂「調解」，是訴訟以外紛爭解決機制的一環，勞工局及委託民間的協會，均會指派經驗豐富的獨任調解人，積極在勞雇雙方各自主張間，尋求雙方可接受的方案，只要經調解成立，效力等同於爭議雙方當事人間的契約，相較於訴訟，除免負擔任何費用、迅速解決爭議，更能達到息訟止紛的結果。（突發中心曾佳俊／新北報導）

蘋果新聞網

https://tw.appledaily.com/local/20220214/5JD2HE3YG5BGJK5W3LQGGDREJE/?fbclid=IwAR3u06VkfzPwUaBv8rIO8_7rLs654x7F9p0jdinulqVlBHP4jb9JH27sxbU



信義房屋告違反競業條款 4 前員工須賠 93 萬元

The Central News Agency 中央通訊社

2022 年 2 月 9 日 · 1 分鐘 (閱讀時間)

(中央社記者劉世怡台北 9 日電) 信義房屋控告 4 名前員工違反已簽立員工保證書的競業條款，竟自行開業，應給付懲罰性違約金。台北地院日前判 4 人應賠新台幣 93 萬多元。可上訴。

判決指出，信義房屋提告主張，這 4 人簽立「信義房屋仲介股份有限公司員工保證書」，其中約定不得為競業行為，如有違反應賠償懲罰性賠償金。

信義房屋指控，4 人於任職期間未經同意，於民國 110 年 2 月間以與信義房屋相同或類似的營業登記事項，出資設立公司，明顯違反員工保證書的約定，考量 4 人任職信義房屋多年，請求 4 人給付 1 倍的懲罰性賠償金。

4 人則辯稱，員工保證書為定型化契約，賠償約定應屬無效，就算有效，信義房屋未證明受有損害，應無從請求。

北院審酌，4 人分別曾擔任信義房屋分店經理、專案經理、主任等職位，具有相當職務位階而非一般營業員，考量信義房屋並未舉證受有實際損害，以及信義房屋發覺 4 人自行開設新公司，已於 110 年 2 月 24 日終止勞動契約，且新公司 110 年 3 月 24 日登記解散等。

北院依 4 人違約情形，判給付 15 萬至 40 萬元不等金額，共計 93 萬多元給信義房屋。全案可上訴。(編輯：張銘坤) 1110209

YAHOO 新聞

<https://tw.news.yahoo.com/%E4%BF%A1%E7%BE%A9%E6%88%BF%E5%B1%8B%E5%91%8A%E9%81%95%E5%8F%8D%E7%AB%B6%E6%A5%AD%E6%A2%9D%E6%AC%BE-4%E5%89%8D%E5%93%A1%E5%B7%A5%E9%A0%88%E8%B3%A093%E8%90%AC%E5%85%83-022039815.html>



過年「拒帶電腦」工作！公司氣炸開除員工 法院判決超痛快

2022/01/30 17:25:00

大陸中心／周羿廷報導

農曆春節期間，許多上班族都開始享受放假生活，沒想到中國上海一家公司竟要求一名張姓員工「帶電腦回家過年」，理由是他負責的客戶可能會有緊急事項需要聯絡，該名員工拒絕並表示「沒有義務在春節工作」，沒想到事後遭到公司開除，張男直接把公司告上法院，而法院的判決結果也讓一票網友直呼「大快人心」。



▲公司要求員工放假帶電腦回家工作被拒絕，直接開除該員工。（示意圖／Pixabay）

根據《工人日報》報導，中國上海一家諮詢公司的張姓員工，在農曆春節前，被公司以他「負責的客戶可能會有緊急事項需要聯絡」為由，要求張男帶電腦回家過年，還表示在放假期間會和他聯繫工作方面的事，張男直接拒絕，說自己在春節期間要陪伴家人、沒有義務工作，也強調自己請的 27 天假期具備正當性，除了春節以外還有調休和周末。

公司不滿直接開除張男，最後雙方對簿公堂，法院審理認為，張男在春節期間處於休假狀態，不具有向公司提供勞動的義務，一審宣判公司開除員工的行為違法，應支付勞動者賠償金 19.4 萬元（約新台幣 84 萬元）。公司不服提出上訴，再次被駁回，目前判決已經生效。

三立新聞網

<https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=1064832>



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

勞工離職時還有特休假怎麼算？ 勞動部提醒這兩個結算重點

徐筱嵐

2022年4月19日 週二 下午 4:06:3 分鐘 (閱讀時間)

近來勞動部接獲許多民眾詢問「離職時剩餘的特別休假日數如何計算？」官員說明，一旦勞動契約終止，必須就未休畢的天數進行結算，為確保勞工權益，雇主應依勞工的「到職日」及「工作年資」來計算特休假天數，並就尚未休完的天數結算薪資，若違反規定且查證屬實，雇主恐被罰最高 100 萬元罰鍰。

勞動部提醒，特別休假日的計算要注意勞工的「到職日」與「工作年資」，畸零年資若未達到再滿一年的要件，雇主不給假也不違反規定。（示意圖／Pexels 圖庫）

勞動部表示，近來接獲許多民眾詢問「勞工自請離職時的未休特別休假天數，雇主是否仍要發薪資？」、「離職時未休特別休假薪資何時發給？」其實，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，雇主應依《勞動基準法》第 38 條規定給予特別休假。

勞動條件及就業平等司司長黃維琛說明，特別休假原則上必須在勞工服務滿半年或一年後，取得請休的權利，俗稱「週年制」，但考量實務上勞雇雙方仍有約定以曆年制、會計年度、學年度（學校）或自行約定年度的給假模式，在「勞動基準法施行細則」第 24 條第 2 項也明定，經勞雇雙方協商後，得以前述方式計算特別休假期間，分段計給特別休假。

黃維琛表示，不論勞資雙方約定哪一種方式給假，一旦勞動契約終止，都必須就未休畢的天數進行結算，而勞工享有的法定特別休假天數，會因到職日與離職日有所差異，雇主應依勞工「到職日」及「工作年資」計算應給予的特休假天數，並就尚未休畢的天數結算薪資。

舉例來說，勞工於 2021 年 3 月 1 日到職，於 2022 年 4 月 1 日離職，因離職時年資已屆滿一年，享有的法定特別休假天數分別為滿半年時的 3 日，以及滿 1 年時的 7 日，共計 10 日；其中，滿 1 年的 7 日特別休假，不因勞工於年度內離職而變成為只需比例計給，勞工仍有 7 日的權利，如有 6 日未休，便須折算 6 日薪資給勞工。

由於工作年資會出現畸零年資，黃維琛指出，有勞工的工作年資是 1 年又 1 個月，離職時除了滿 1 年的特別休假 7 日，另 1 個月的年資因未達到再滿一年的要件，雇主若不再額外給假，也不違反相關規定。

黃維琛提醒，特別休假期日以勞工排定為原則，雇主不得逕自限制排定期日；當契約終止時，不論契約終止原因，如勞工自請離職、被雇主資遣等，也不論特別休假未休完的原因為何，只要是未休畢的天數，雇主均應折發薪資。

至於薪資給付期限，黃維琛說，原則上在終止契約時，即結清薪資給付勞工，最遲應於原約定的發薪日給付。若勞資雙方約定每月 5 日為發薪日，勞工於 2 月 20 日離職時，仍有 6 日特別休假未休畢，該 6 日的薪資，如未於離職當日給付，最晚也要在 3 月 5 日給付。



最後，勞動部提醒，雇主如違反相關規定，勞工可檢具相關事證，就近向當地勞工行政主管機關如直轄市、縣市政府勞工局（處）或社會局（處）申訴，查證屬實者，將依法處 2 萬元以上、100 萬元以下罰鍰，並公布事業單位名稱及負責人姓名；另將要求雇主補付薪資，未補付者，可連續處罰。

YAHOO 新聞

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E9%9B%A2%E8%81%B7%E6%99%82%E9%82%84%E6%9C%89%E7%89%B9%E4%BC%91%E5%81%87%E6%80%8E%E9%BA%BC%E7%AE%97-%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8%E6%8F%90%E9%86%92%E9%80%99%E5%85%A9%E5%80%8B%E7%B5%90%E7%AE%97%E9%87%8D%E9%BB%9E-080600034.html>



新北公布第 1 波違法雇主名單 計 280 家開罰逾 1,800 萬 精華光學 8 次違法 2 年罰逾 200 萬

【新北市訊】新北市政府勞工局今(21)日公布今年第 1 波違反勞動基準法/職業安全衛生法/性別工作平等法/就業服務法/勞工退休金條例的雇主名單，計有 280 家業者，開罰逾 1,800 萬。勞基法違規情形以未依法給付加班費最為嚴重，計有 107 家；其次使勞工超時工作，有 58 家；至於未逐日記載勞工出、退勤時間，則有 39 家。違反職安法部分，以未提供必要安全衛生設施最為普遍，計有 47 家；至於違反性工法部分，針對工作場所發生性騷擾未採取立即有效糾正補救措施者，有 3 家；另違反就服法部份，有 1 家因對勞工婚姻歧視而遭開罰；至於違反勞工退休金條例部分，未於法定期限內給付資遣費，有 2 家。以上違規雇主名單皆已匯入「新北勞動雲」的「違法雇主查詢」專區 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/cloud/Violate>)。

本次公布名單中，上櫃公司精華光學及統聯客運均有使勞工超時工作，其中精華光學甚至有使勞工月延長工時達 81 小時，兩家公司均是第 8 次違反同一規定，因此各遭重罰 100 萬元及 80 萬元；另指南客運因未全額給付勞工工資、使勞工超時工作、換班未給予適當間隔休息時間及未給予勞工休息時間等多項違規情事，亦重罰 70 萬元。

勞工局長陳瑞嘉表示，為因應勞基法罰鍰金額提高至 100 萬元，已於 109 年 6 月 8 日修正公告新的裁罰基準，依照違規次數、僱用勞工人數及違法情節決定罰鍰金額，違規事業單位如為上市/櫃公司者，將加重裁罰金額 20%。勞工局呼籲雇主遵守法令規定，以免屆時遭受高額罰鍰。

<https://ilabor.ntpc.gov.tw/news/release/content/877739317?fbclid=IwAR06nQ6uajQHJs22FlhbbHfxOjCFsgsKHbwkEIWO17eWUI8d8WRbzRA2JVA>



失業給付領滿 不影響勞保年資

工商時報 數位編輯 2022.02.07



示意圖。圖／本報資料照片

FacebookLineTelegramTwitterWeChatPrintFriendly 個股速查

受到疫情影響，去年百工工業蕭條，如果導致公司業務緊縮而被資遣，勞工可以申請失業給付，而失業給付的年資是依據《就業保險法》所計算的保險年資，而退休時請領的老年給付年資則是依據《勞工保險條例》所計算的保險年資，就算失業給付領滿也不會影響勞工保險年資。

勞保局表示，所謂的年資重新計算，是小明在領滿失業給付之後，依《就業保險法》16條規定保險年資依規定應重新計算，而若要請領失業給付的資格與步驟應屬於非自願離職、離職退保當日前3年內，就保年資合計滿1年以上、具有工作能力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記，於登記後14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

勞保局提醒，勞工保險與就業保險是兩種不同的社會保險制度，就業保險年資重行起算，並不會影響被保險人勞保年資計算，未來被保險人退休時如符合勞保老年給付請領規定，仍依法享有領取勞保老年給付權益。

勞保局說，被保險人如符合年滿年齡標準，保險年資合計滿15年，並辦理離職退保，如果是擔任具有危險、堅強體力等特殊性質工作合計滿15年，年滿55歲，並辦理離職退保者；勞工之勞工保險年資未滿15年，但併計國民年金保險年資滿15年，於年滿65歲時，皆可以選擇請領勞保老年年金給付。

勞保局提及，如果要請領老年一次金給付，則要年滿年齡標準，保險年資合計未滿15年，並辦理離職退保者才能請領；但如果在2009年1月1日《勞工保險條例》施行前有保險年資者，符合規定時，也可以選擇一次請領老年給付，但如果經勞保局核付後，不得變更。

（中時 林良齊）

工商時報

<https://ctee.com.tw/news/policy/590968.html>



富二代老闆稱「無償加班才算認同公司」！他怒丟辭呈：公司會倒在你手上

東森新聞 2022 年 4 月 1 日 · 2 分鐘 (閱讀時間)

台灣許多家族企業，仍然採用「把公司交給下一代管理」的經營模式，然而二代是否能順利接班，往往是未知數。近日，就一名網友表示，自己任職公司的現任老闆是二代接班，雖然擁有海外留學的高學歷，思想卻十分封建，態度高高在上不說，還非常享受被眾人吹捧，甚至還將「無償加班」視為理所當然，導致人員流動率越來越高，自己也決定要離職，然而二代老闆卻這一切都歸咎於「是員工的問題」，讓他決定離職，也批評：「公司會倒在你手上！」

該名網友是在臉書社團「靠北老闆/主管 2.0」陳述這段經歷，他表示，自己任職這家公司約 3 年半，但越來越受不了現在的富二代老闆，認為老闆雖有國外知名學院碩士的鍍金學歷，但在公司卻十分任性，一點小事就喜歡把 10 幾 20 個人找來身邊開會，完全不管員工忙不忙，開會時也談不出什麼具體的結果，只是浪費大把的時間，反覆無常，很擅長不懂裝懂，什麼事情都要做主「享受著大家吹捧的皇帝感」，直稱「只要他參與的會議就會毫無效率可言」。

更令原 PO 不滿的是，老闆還希望員工就算到了下班時間也要持續加班，認為這樣的員工才對公司有認同感、有付出，對於準時下班的員工還會冷嘲熱諷，公司雖有申請加班的制度，實際上卻不能申請，導致員工的流動率極高，「秘書換了又換，把秘書當傭人。」然而，老闆卻總是認為都是員工自己的問題，從不曾自我檢討。

二代老闆「加班才算有付出」的想法，讓原 PO 無法接受。(示意圖／取自 Pexels)

這一切讓原 PO 忍無可忍，雖和同事相處融洽，但仍決定要離職，還在文中向這名二代老闆喊話「該長大了！再繼續任性為所欲為，公司會倒在你手上！」這篇文章吸引不少網友留言，紛紛表示同情：「真替他爸媽感到悲哀，是哪一間公司，公布出來，免得有人受害」，還有網友一針見血的指出：「同事感情好，通常都有共同的敵人」、「公司、主管爛，通常同事感情也會比較好」。

(封面示意圖／取自 Pexels)

YAHOO 新聞

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%AF%8C%E4%BA%8C%E4%BB%A3%E8%80%81%E9%97%86%E7%A8%B1-%E7%84%A1%E5%84%9F%E5%8A%A0%E7%8F%AD%E6%89%8D%E7%AE%97%E8%AA%8D%E5%90%8C%E5%85%AC%E5%8F%B8-%E4%BB%96%E6%80%92%E4%B8%9F%E8%BE%AD%E5%91%88-%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%9C%83%E5%80%92%E5%9C%A8%E4%BD%A0%E6%89%8B%E4%B8%8A-074200780.html>



「不加班」成趨勢！真有需要，該怎麼讓年輕員工認同接受？



「不加班」成趨勢！真有需要，該怎麼讓年輕員工認同接受？（來源：Dreamstime）

撰文者：李河泉

李河泉跨世代溝通學院 2021.08.18

1. 「不加班」已是時代現象，主管要先調整自己的心態；現在的加班，指的不是下班時間後繼續工作，而是願意在下班期間接受公司緊急工作的求助，或即便到下班時間，也會將手上緊急的工作處理到一個段落。
2. 加班與否不必然與對公司的忠誠度掛勾，當完成工作與「個人品牌」相關，年輕部屬也會更有動力及成就感。
3. 除了心態調整，實際加班行為也要依法給予加班費。

前兩天因為高中老師的小型壽宴，在遵守疫情的規定下，難得再度見到幾位高中同窗。吃飯的時候聊起高中生活，當年的老師只記得當年的我們很調皮難帶。同學們回應「老師，我們當年已經好多了，如果是現在，您可能很快就想退休了」

在笑聲中，這些都已經身為高階主管的同學們，開始聊起現在年輕人難帶的各家故事。一位金融業的副總同學突然跳出來：「為什麼現在的年輕人都不愛加班？」這句話引起不少回應，只聞「對啊、對啊」的聲音此起彼落。

一位開公司的是 CEO 同學轉過來問我：「大家知道李河泉剛出了一本書，研究的就是新世代，還上了暢銷排行榜，能不能跟大家解釋一下？」我知道這些「老」同學在想什麼，所以故意回答：「為什麼要加班？下了班就下班啊」！

被我料中了，這句回話引起同學們的一陣圍剿：「這些年輕人為什麼都沒有團隊精神！」「這年輕人也太沒責任感了吧！」「講那麼多幹嘛，立即換掉啊！」我連忙說：「大家先不要這麼激動，上了年紀對血壓不好，容許我簡單地報告一下」以下，就是我分享的內容

年輕世代為什麼不喜歡加班？

背景和想法

年輕世代從小就被告知可以做自己，「不必考慮其他，只要先把自己的事情做好就好」，也讓他們不自主地養成了「以自我為中心」的習慣。不妨想想，大多數小孩在忙自己事情的時



候，有多少父母敢去打擾（即使是基於合理的需求？）也讓這群年輕人開始「先考慮自己，再考慮大家」。

年輕人總是希望追求「工作和生活的平衡」，除了上述以外，還有很大的原因是「下了班有許多吸引他們的多采多姿」，比起當年娛樂有限的我們，自然多了很多好玩的選項。會覺得「我上班就能做好」，為什麼下班還要留下來？慣老闆的想法本來就不合理，為什麼不能做自己？

主管先不要

老一世代，從小就被要求「團隊優先」「大局為重」，已經養成了犧牲自己，配合大家的習慣，卻忘了這群世代（包括他自己的小孩）已經不是這樣養成。主管們認為加班是種「態度」，會連接到「對這份工作是否尊重或在乎」，不是那麼單純的加不加班而已。

其實許多主管真正生氣的地方，不在於「他們為什麼不願意加班」而是「為什麼他們敢說他們不加班」，不能釋懷的原因在於，當年的主管們根本沒有置喙的餘地。說真的，「有沒有留下來加班」和「對公司忠誠度的高低」在新世代的身上沒有必然關係的。

解決手法

1、請主管先調整自己，認清「不加班」已經是時代現象：

過去的加班是一種對工作認同，或是對上級忠誠的表現，但是如今卻不盡然，主管要先理解這個世代的改變，別把自己氣得半死，不妨先認同同仁這樣的觀點並沒有錯。

2、賦予「加班」的新意義：

過去的加班，是指「願意用下班的時間繼續處理公事」，所以年輕人「不願意用下班的時間處理」並非不合理。現在的加班，可以指「願意在下班期間接受公司緊急工作的求助」或「即使到下班時間，願意將緊急又重要的公事，處理到完整的一個段落，讓主管或公司能接手後續。」

3、賦予「個人品牌」的新意義：

若是基於以上的定義，許多員工會比較願意接受，因為他們不是在「公事公辦」，而會有「完成作品」的感覺，或許更樂意接受這樣的成就感的驅動。請記得一個原則，新世代不太願意只為公司的品牌加班，他們比較在乎自己，會願意為自己的「個人品牌」奮戰。

4、如果該付加班費，請依法行事：

許多同仁不願意加班的原因之一，是老闆很小氣，或是企業的文化不能申請加班，當然會喪失加班的意願。員工是公司的資產，現在的人好找，人才難覓。好的人才，公司別太計較成本，畢竟在不斷找人的循環當中，公司可能會虛耗更多成本。

結語

講完了上述的觀念之後，這群高中「老」同學的臉色稍微好一些，頭腦有慢慢變年輕的趨勢。其實主管們不是聽不進去，只是從來沒有轉念這樣想過，也讓上下世代的隔閡越來越加深。



結束後我也送他們每人一本《別逼貓啃狗骨頭》的書，我們這群一輩子聽話的忠犬，的確有重新學習的必要，才能跟可愛的喵星人打成一片。

https://www.businessweekly.com.tw/management/blog/3007538?utm_source=facebook.com&utm_medium=social&utm_content=bw&utm_campaign=content&fbclid=IwAR0KLbkJst_4_Cz_zYJlDpIW1I9vA6ArPpWeP2S2grQ6TbIc3fxhkALy7U



缺工海嘯襲台 | 台灣工作大未來全追蹤》 職缺多 24%，求職者只增 1%，人才荒再燒十年！

商業周刊

發布於 02 月 24 日 09:00 · 蔡茹涵、韓化宇



「台積電強力招募技術員／工程技術員，高中職以上畢業，無經驗可」人人搶進的台積電，為何破天荒立看板「下海搶人」？

不光科技業，連餐飲、飯店業全都拚命搶！人，都到哪去了？為何從賣水泥到賣晶片的大老闆都在緊張？台灣怎會成為全球最難徵才的國家？

急速擴散的大缺工狂潮，將為台灣職場帶來哪些衝擊與改變？未來哪些產業「薪情」最好？上班族「20 年來最好的契機」來了，新鮮人、退休族都有機會！你準備好搭上這波轉職加薪列車了嗎？

攤開數字，你就會知道，為什麼現在是個關鍵轉捩點！

行政院主計總處資料顯示，在 2020 年，台灣「退出職場」的受雇者人數，罕見的比「進入職場」更多，兩者出現了黃金交叉。然而，批發、零售、餐飲、製造等產業的產值，去年又紛紛創下單季或單月新高，顯現需求量持續上升，可用的勞動人口卻開始衰退，恐出現供需失衡。

104 人力銀行的調查更令人心驚。今年 2 月，企業共在 104 網站刊登了 87 萬 2 千個職缺，為历史新高，較去年同期整整成長 24%。但同一時間，求職者的履歷數量，卻只比去年成長 1%，顯示資方很熱，勞方卻很冷。

24 比 1 的數字已經很誇張，但還不只如此，「英國牛津經濟學院曾發布一份預測報告，說 2021 年，台灣會成為全球徵才最難的國家，」104 人力銀行人資長鍾文雄透露，去年第 4 季是他第一次親眼目睹，有連鎖餐飲業者為擴點而大舉開了職缺，幾天過去，主動應徵數居然掛零，「這樣的時刻，真的來了！」

這讓企業界，開始出現不計成本的搶人戰。

例如裕隆集團最多加薪 25%、英特爾祭出 16 萬元挖角獎金、六角直接發股票給員工…。但，這樣就有用嗎？未必。



今年2月，民航局第一次發出「勒令徵才」的公文，要求長榮、華航，須補齊維修飛機工程師的缺額。原來，這兩家航空公司合計有400名維修工程師被高薪挖走，而來挖角挖最兇的，據傳是一家跨國的半導體設備廠。

同樣情形也發生在服務業。不少南部飯店業者傳來耳語，說台積電在台南大舉招募作業員，形同吸走了各產業的基層人力。

台南晶英酒店總經理李靖文坦承確有此事：「他們就是把薪資條件丟上來，台積電的Pay（待遇）比較高，又不需要太多專業技能…，我聽到最離譜的，包含加班，作業員月薪高到10萬元！不只飯店，建設公司更慘，他們一堆工地都找不到人！」

設備商跟修飛機的搶人，半導體商去搶飯店業的人，服務業只能往更低成長性產業挖人。挖不夠，再轉往大學校園搶。現在，麥當勞已邀請80歲銀髮員工加入行列，而IBM則直接往五專開發，甚至改變了半世紀以上的用人原則。

這只是一個短期現象嗎？不。美國職場評價平台Glassdoor最新發布的《2022工作趨勢報告》預測：至少10年，缺工情況才可能有所緩解。

然而，撰寫該報告的資深經濟學家趙丹尼（Daniel Zhao）強調，「勞動力短缺」與「雇主難以徵才／留才」，是兩個略有不同的概念：「我認為現在的情況是：『雇主將繼續難以招聘和留住員工』。」

為何雇主使出千方百計，卻依舊難留住人才？

今年28歲的黃彥霖，是台灣NFT社團中極少數全職投入的活躍角色。在這之前，他是名住院醫師，只要再多撐個幾年，就能升上專科主治醫師，取得開業資格。

「很多人會覺得，放棄當醫生的沉沒成本太高了，但我確定，我就是想逃出這座白色巨塔！」他說。

原來，一般勞工每週約工作40小時，醫師卻常動輒來到80小時，值班時整夜沒闔眼、公務機一天響個上百次，都是他的日常。近年醫師待遇每況愈下，「當醫生沒有不好，但對我而言，精神層面只會越來越匱乏。」

去年他為麟洋配奪金畫的「新時代國旗」，引發網路洗版。那晚，他接觸到了NFT的世界後決心投入。如今，他的工作就是協助各大非營利組織發行NFT，扮演平台、組織等各角色間的橋樑。

外界過去所謂的好工作，如今對現代人的價值越來越低，尤其是這場疫情，給大家更多省思。

這些反思，成為重大轉折的契機。調查即顯示，約有85%求職者正嘗試轉行，其中更有97%的人表示，「疫情是我改變職業的原因。」

「大家對『產業特性的選擇』已明顯轉變了，」政大勞工所所長成之約分析。被稱為3K產業（骯髒、辛苦、危險）的營建、鋼鐵、染整等業種，越來越難找到人。反之，促使工時彈性、自主性高的行業將更受歡迎。



職場的黃金交叉期來了，平均每個人就有兩份工作等著你做。「以前是人求事，未來是事求人！」文化大學勞工關係學系教授李建鴻表示。

而最多老闆選擇的留人方式，就是加薪。

但「要比加薪，你比得過台積電和外商嗎？」成之約直言。他建議，企業應盡速訂出時間表，例如：我還有多少時間可以引進中高齡、外籍勞工？可以怎樣做自動化服務？

當缺工潮已成事實，從企業、雇主、求職者到斜槓青年，每個角色都可能藉機加速加薪或找到理想的工作方式；也可能就此加速被淘汰，差異，就在於你有多早做好自我盤點，看清大勢。

https://today.line.me/tw/v2/article/oq15k5y?utm_source=lineshare

