

徵歐巴桑洗碗工遭罰 30 萬 高雄議員李雅慧促檢討

2022-08-18 14:47 聯合報／ 記者徐白櫻／高雄即時報導



高市議會進行社政部門業務報告與質詢，議員李雅慧認為違反就業服務法的裁罰最低 30 萬起跳不合理。記者徐白櫻／攝影

徵才廣告若標註性別年齡可能違反就業服務法，罰金 30 萬起跳。高市議員李雅慧指出，業者怕觸法，明明需要男性內衣模特兒不敢寫，結果吸引一大堆女性應徵，小吃店等微型企業常成檢舉與開罰對象，造成職場對立與不友善。市府勞工局指出，已向中央提案，建議下修罰則金額。

今年 6 月，高雄餐廳業者張貼徵才廣告，註明找「洗碗歐巴桑」遭勞工局認定違反就業服務法，開罰 30 萬元，另有舞台搭建工人註明要找男性也被裁罰。

高市議會今日社政部門業務報告與質詢，議員李雅慧指出，接獲很多行業抗議與陳情，如美容按摩師、SPA、內衣業或表演工作者，本來就存在性別年齡的限制或需求，業者為避免觸法，不得不刪除說明文字，導致明明需要男性內衣模特兒，結果很多女生跑來應徵，業者與應徵者雙方都浪費時間，也不利銀髮族、二度就業婦女求職。

李雅慧說，就業服務法造成很多困擾，很多基層餐飲業者沒時間參加宣導或吸收資訊，容易觸法，一般大企業都有法律顧問，被開罰者幾乎都是中小企業或小餐廳業者，這樣公平嗎？法規造成職場對立與不友善，希望勞工局跟法制局或中央部會討論，可否在限期輔導與改善無效後才開罰，不要驟然開罰帶給業者沉重負擔。

勞工局長周登春表示，這是長期存在問題，已向勞動部提案建議，希望給業者改善機會，不改善才開罰，其次提議罰金下修，不要一罰就是 30 萬；企業有熟悉法規的人資部門，不容易違法，在法制面完成或修正前加強小企業與微型企業宣導。

<https://udn.com/news/story/7327/6546771>



2023 年基本工資出爐！企業注意：月薪 26,400 元，時薪 176 元

發表 2022-09-01 14:33:14



▲2023 年基本工資出爐！企業注意：月薪 26,400 元，時薪 176 元。圖片來源：《HR 好朋友》編輯製作，未經授權，請勿轉載。

文／胡珈璋

明年 2023 年基本工資調幅結果出爐！勞動部宣布，2023 年的基本工資由現行月薪的 25,250 元調升至 26,400 元，漲幅來到 4.56%；時薪則是由 168 元調為 176 元，漲幅將近 4.76%，並建議行政院明年元旦起開始實施。

2023 年基本工資：月薪調升 1,150 元；時薪則調升 8 元

勞動部表示，這次調漲每月基本工資，月薪 26,400 元的部份，預估約有 175.21 萬名勞工受惠；至於每小時基本工資調升至 176 元，預估約有 57.46 萬名勞工受惠。

而今（1 日）上午九時召開的基本工資會議，在透過勞、資、學、政四方委員討論，獲致結論：綜合考量消費者物價指數年增率、經濟成長率及整體社會經濟情勢，決定自 112 年 1 月 1 日起，每月基本工資由新臺幣（以下同）25,250 元調整至 26,400 元，調升 1,150 元，調幅約為 4.56%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 168 元調整至 176 元，調升 8 元。

勞動部進一步提到，會議當中勞方委員認為，因為物價上漲，今（111）年調升基本工資的效果，被通膨稀釋，且經濟成長的果實是勞資雙方共同努力而來，應該勞資共享。而資方代表則表示，認同通膨壓力對勞工的影響，但相對也造成企業的生產成本增加、利潤減少，更應顧及那些尚未完全從疫情衝擊恢復過來的產業。

基本工資確定前，勞資雙方各持不同看法

不過其實在召開基本工資會議前，對於調幅基本薪資，勞資雙方代表都持不同意見。根據先前媒體報導，勞方喊話希望可以將勞工基本工資調整至 2 萬 8000 元以上，望衝破 5% 調幅，甚至在會議開始前也有勞方團體舉布條要求儘速訂定最低工資法，讓調整基本工資有所依循。



而資方則認為，調幅基本工資不宜過大。報導當中接受訪問的全國商業總會理事長許舒博表示，希望勞方可以理性探討工資話題。許舒博也曾在經濟日報當中提出看法，若政府不顧企業的環境經營仍堅持大幅度漲幅，企業最終也會以另一種形式來應對，如減少用人、漲價轉嫁消費者等等方式因應。

而今日 2023 年基本工資也已確定，月薪 25,250 元調整至 26,400 元，時薪則是 168 元調整至 176 元，公司企業也準備明年元旦後按照規定調整薪資，避免勞資糾紛產生！

<https://www.jobforum.tw/discussTopic.asp?cat=hrfriend&id=340353>



發薪人員確診！無法準時給薪怎辦？ 勞部：雇主要想辦法如期給

出版時間 2022/08/31



如果發薪人員確診，雇主仍必須準時發薪。資料照片

近期疫情飆升，今天（8/31）本土就暴增逾 3.4 萬人，而每月的月底及月初，往往都是公司行號的發薪日，若剛好發薪日碰到會計或人資等人確診導致無法發薪，對此勞動部表示，雇主還是必須要想辦法如期發薪，否則恐會有違法問題。

本土疫情再次升溫，今天就增加了 3 萬 4389 例本土個案，另增死亡個案 21 起，疫情監測組長周志浩指出，台灣可能已經進入下一波流行。

由於每月的月初、月底大多為公司行號的發薪日，不過外界也好奇，若碰上發薪人員剛好確診，無法在約定的發薪日給付薪水，對於這樣情況，勞動部官員表示，雇主不能延遲給付工資，對於勞工來說，薪資是生活非常重要一環，可能薪水一下來，就要拿去繳房租、保險費、卡費等等，所以雇主並不能拖欠。

勞動部官員指出，若是微型、小型企業，公司規模較小，發薪人員確診的話，老闆可以直接下來發薪，另外若是中型、大型企業，發薪人員通常不只一人，雇主需要緊急做調派，如果不幸真的都確診，雇主一樣要請其他人力來做支援，若無法在約定日發薪，就有違反《勞基法》問題，依法可開罰 2 萬至 100 萬元罰鍰。

（張曜麟／台北報導）

https://www.appledaily.com.tw/life/20220831/80301A77FC73AD34856C13E79A?utm_campaign=twad_article_share&utm_medium=social&utm_source=line&utm_content=share_link



勞工災保法上路逾 4 個月 近萬名勞工特別加保

2022-09-23 16:20 中央社／ 台北 23 日電保險



勞工災保法上路逾 4 個月，據統計，已有近萬名勞工使用特別加保管道，其中以營建業別居多，投保薪資則以基本工資最多。聯合報系資料照

勞工職業災害保險及保護法 5 月 1 日上路，新增特別加保管道。據統計，已有近萬名勞工使用特別加保管道，其中以營建業別居多，投保薪資也以基本工資最多。

勞動部今天舉行例行業務報告，勞動部勞動保險司司長副司長陳文宗於會中表示，勞工職業災害保險及保護法 5 月 1 日上路，因應多元勞動型態，災保法提供特別加保管道，讓臨時工等可以透過特別加保參加職業災害保險。

根據災保法規定，特別加保管道包含勞保局網站、職業工會代辦及全台統一超商機台可以辦理加保，參考勞基法臨時工、短暫性工作定義，每次特別加保的期間最多為 6 個月。

陳文宗說，根據統計，截至 22 日止，已經已有 9000 餘名勞工透過特別管道加保參加職業災害保險，其中以營建業、其他服務業及住宿及餐飲業這三個行業別人數最多，投保時的投保薪資則是以基本工資最多，次多為新台幣 4 萬 5800 元。

至於投保的管道以透過勞保局網站加保人數最多，約 4000 多人，超商管道則有約 3000 人左右，透過職業工會則約 1800 多人。

陳文宗也提醒，特別加保的保險效力，是從保險費繳納完成的實際時間開始起算，因此符合特別加保對象的勞工朋友，務必於開始工作前，由雇主或本人依照上述方式申報並完成繳費，才可以獲得職保保障。

https://udn.com/news/story/7238/6635453?from=udn-catelistnews_ch2&fbclid=IwAR2rjpP32LcVPjCr1NPnTo_TWkTgGhxVNzvvdaPOdQ0hgb4ps__dDs4X06c



特別加保適用對象如下列三種：

- 一、 自然人雇主及其受僱勞工，例如工頭及其僱工，得由雇主申報自己及員工加保；
- 二、 實際從事勞動之人員，如平台外送員及街頭藝人，得由勞工個人申報自己投保；
- 三、 符合勞動基準法規定之童工，如童星，得由受領勞務者為其申報投保。

為因應民眾臨時性加保需求，勞保局提供三種簡便加保管道，民眾可擇一辦理

參加職災保險：

1. 7-ELEVEN 之 ibon 便利生活站
2. 勞保局官網
3. 官網公布之職業工會。

需注意的是，特別加保的保險效力是從保險費繳納完成之實際時間起算，或繳費後自向後指定日期起算，提醒勞工在上工前務必完成申報並繳費，始有職災保險的保障。



員工遲到記警告擔心被解雇向嘉義縣府陳情 公司未訂定規則先被罰

2 萬

2022-09-14 11:34 聯合報／記者魯永明／嘉義即時報導資遣



公司未訂定工作規則處罰勞工，嘉義縣府裁罰資方。記者魯永明／攝影

嘉義縣某公司任職小豐（化名）因工作屢次遲到，被主管記警告 1 次，擔心被公司解雇向縣府陳情，縣府勞青處調查公司以工作守則懲處無不可，但公司自 5 月 20 日僱用勞工 30 餘人，卻未制定工作規則，認定違反勞動基準法規定，裁罰 2 萬元罰鍰。

勞青處說，小豐受僱公司，應遵守規範，公司依內部規定懲處屬合法範圍，但公司僱勞工 30 人以上，應依勞基法第 70 條，就工時、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等訂工作規則，報主管機關核備及公告印發勞工，讓勞工有所依循。

勞青處表示，勞動基準法是最低標準規定，公司內部規範需透過工作規則訂定，讓勞動條件與紀律制度化，如請假程序、獎懲標準、升遷方式等，藉此激勵員工，也有助管理，避免不必要的勞資爭議。

此外勞工工作若屢次遲到，公司不得逕以曠工扣薪或以不能勝任工作理由資遣員工，應依工作規則中所訂的懲罰標準列入紀錄，若違反規定紀錄達一定次數，則符合勞基法第 12 條所規定情節重大，才可資遣勞工。

勞青處長陳奕翰說，公司訂立工作規則前，可參考勞動部提供的工作規則範本，再依工作實際態樣訂定工作規則，但內容不可低於勞動基準法，如遇爭議事項，建議與勞工多多協商，避免不必要爭議，如有疑慮，可洽詢勞青處 05-3620-123 轉分機 8028。

<https://udn.com/news/story/7326/6611157>



災保法未納保 勞保局已開罰百餘件

15:042022/09/23 中時 林良齊



勞動部官員提醒，災保法規定只要登記有案的事業單位，就算只聘用一名勞工也要為其投保職災保險，提醒雇主應為其勞工加保，以免受罰。（報系資料照）

依勞工職業災害保險及保護法規定，未依法納保可處 2 萬至 10 萬元罰鍰，據統計，至今已有 100 餘家事業單位遭開罰，勞動部官員提醒，災保法規定只要登記有案的事業單位，就算只聘用一名勞工也要為其投保職災保險，提醒雇主應為其勞工加保，以免受罰。

據「違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統」公告指出，至今已有 106 家因違反災保法未為強制投保對象開罰。

有微型事業單位就反映，過去未幫勞工加保就業保險、提繳勞工退休金大多只罰數千元，沒想到災保法上路後開罰至少 2 萬元起跳。

勞動部勞動保險司副司長陳文宗說，依規定未幫勞工加保職災保險或投保薪資以多報少或以少報多，災保法一次處罰金額為 2 萬元起跳，事業單位應注意。

<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20220923003049-260405?chdtv>

新設上市上櫃公司須先召開勞資會議 才能過審查

2022-09-20 16:13 聯合報／記者葉冠妤／台北即時報導勞動部



勞動部自 2019 年起要求申請上市(櫃)公司應先提供召開勞資會議相關文件，經勞動部審查同意後，列為提供證交所及櫃買中心提出上市(櫃)申請必要文件。示意圖／ingimage

為強化企業落實召開勞資會議，勞動部自 2019 年起要求申請上市(櫃)公司，應先提供召開勞資會議相關文件，經勞動部審查同意後，列為提供證交所及櫃買中心提出上市(櫃)申請必要文件。目前已有約 150 家企業依程序辦理，不過，勞動部官員指出，有大約 1 成企業遭退件。

勞動部勞動部關係司長王厚偉說明，很多企業的目標都是上市上櫃，考量上市(櫃)公司對於提升勞工權益應更具備企業社會責任，勞動部從 2019 年開始與金管會合作，要求公開發行公司初次申請上市(櫃)前，應先將最近 1 年內定期召開至少 4 次的勞資會議紀錄等相關文件函送勞動部審查，取得勞動部收訖函後，才能依規定向證交所或櫃買中心申請上市櫃審查。

王厚偉說，勞動部審查近 150 家申請上市(櫃)公司過程中，除書面審查外，也會個別輔導明確指正公司依法舉辦勞資會議相關程序與運作，有效維護企業內勞工的權益。

不過，他指出，部分企業在選舉勞方代表、召開會議、會議進行過程到會議紀錄的製作皆有發生不符法令情事，至今約 1 成左右企業遭勞動部退件。

王厚偉舉例，有公司任意遞補獲改派勞資代表或勞資代表，未依法將名單送當地主管機關備查；或設有分公司或其他事業場所的公司，未注意事業單位及各事業場所應分別召開勞資會議；或者，也曾發生勞資雙方代表未達各過半數出席，未達開會法定人數仍照常開會，或開會通知未於實際開會日 7 日前發出。

此外，王厚偉也提及，近年受疫情影響，許多事業單位採視訊會議方式辦理勞資會議，但發生未保留電子出席紀錄情事，他建議，視訊會議應該留存畫面、紀錄，避免日後產生爭端。

王厚偉表示，勞動部下周邀集會計師事務所、證券商等相關單位，商討如何協助輔導新設上市上櫃公司召開勞資會議，減少因為勞資會議未開、無效等，延遲上市上櫃時程。

<https://udn.com/news/story/7269/6626693>



高雄咖啡店徵才「限女性」罰 30 萬！老闆興訟因這身分被駁回



▲高雄一家咖啡店老闆徵才「限女性」，遭勞工局開罰 30 萬元。（示意圖，與本案無關／翻攝自 Pixabay）

記者黃資真／高雄報導

高雄一間咖啡店被檢舉徵人廣告寫著「限女性」，違反性別工作平等法，高雄市府勞工局認定違法判賠 30 萬元。店主不滿罰金太高提起訴訟，主張不清楚此舉違法，就算違法處罰也屬過重。最高行政法院認為，店主為大學畢業的成年人，應知雇主不得對勞工有性別歧視，駁回上訴，全案確定。

判決指出，咖啡店謝姓老闆去年 3 月 1 日張貼招募廣告，內容登載「誠徵工作伙伴(限女性)」，被民眾檢舉違法，高雄市府勞工局前往調查後，認為謝男違反性別工作平等法，裁處 30 萬元罰鍰。

謝男見短短 3 字要罰 30 萬元，上法院求公道，並舉出過往 2 種案例，其中都有提及處分機關均衡酌受處分人之營業規模及資力，應受責難程度尚非重大，援引行政罰法第 8 條規定減輕該部分處罰，因此主張本案也應以相同方式處理。

另外，謝男表示，自己經營的咖啡店並不是大型企業，也沒有參加開業相關講座訓練，自然不諳法律規範，縱使 30 萬元是最低門檻罰鍰，仍對他造成嚴重負擔，請求撤銷。

最高行政法院認為，行政罰法第 8 條規定減輕或免除其處罰，須以行為人「不知法規存在」為前提，也就是不知其行為是法規所禁止（不得作為）或誡命（要求作為）而欠缺違法性認識才適用。

法官表示，性別工作平等法、性別平等教育法已實施多年，經政府機關、學校單位及民間大力宣導，已落實為國民遵循之共同價值，謝男是受有大學教育的成年人，縱使無法明確知曉法律內容，但對性別工作平等法規所禁止之行為義務大致為何，應有相當之瞭解，駁回謝男上訴，全案確定。

原文網址：高雄咖啡店徵才「限女性」罰 30 萬！老闆興訟因這身分被駁回 | ETtoday 社會新聞 | ETtoday 新聞

雲 <https://www.ettoday.net/news/20220925/2345195.htm#ixzz7hefMao00>

Follow us: @ETtodaynet on Twitter | ETtoday on Facebook



徵才廣告不實 去年僅罰3件

2022-09-27 01:08 聯合報／記者葉冠妤／台北報導廣告

就業服務法規定，雇主若登載不實徵才廣告，將處以卅萬到一五〇萬元，但根據勞動部統計，因不實徵才廣告被開罰的件數屈指可數，像去年，全台一整年只罰了三件。勞動部坦言，相關案件除須要有求職者檢舉，舉證、蒐證也有難度，歷年開罰件數確實都僅個位數。

勞動部勞動力發展署就服組組長陳世昌說，根據就服法第五條第二項第一款，雇主招募或雇用員工，不得有不實廣告或揭示，因此不管實體或網路管道登載不實徵才廣告，現行就服法已有可追究的法條。

陳世昌說，徵才資訊分為異常、不實兩狀況，像是年薪百萬、免經驗可的職缺廣告，這類可視為異常內容，地方主管機關會主動抽查，通知對方改善、下架資訊，但不會直接就開罰；若涉及徵才資訊不實，須要有求職者應徵後，發現實際的勞動條件、工作內容等與當初刊載的資訊不相符，再向地方主管機關檢舉，地方主管機關查辦確認不實，才會依照就服法第五條開罰卅萬元。

但陳世昌坦言，因要有求職者檢舉，舉證、蒐證也有難度，歷年開罰數少之又少，二〇一九到二〇二一年，各僅開罰三件、四件、三件。

<https://udn.com/news/story/7269/6642260>



生病可請特休？「公司要求病假證明」兩派網友吵翻 勞基法解答了

三立新聞網 setn.com 2022-09-29 07:05:37

生活中心／施郁韻報導



特休是勞工的法定休息權利，適時的休息，也有助於釋放工作壓力。不過近日有一名網友發文表示，自己因身體突然不適，向公司請假，不過請的假別是「特休」，上司要求要出示病假證明，讓他十分傻眼，直言「我請的又不是病假而是特休」，引起網友議論。

有一名網友在「爆怨公社」臉書發文指出，自己因身體突然不舒服，便用特休向公司請假，卻一直被要求附上證明，讓他到非常困惑，心想「特休竟然也要告知原因」？

該名網友還上網搜尋特休相關資訊，希望網友可以替他解惑。貼文一出，立刻引起網友熱議，有網友留言表示「特休還要問原因喔～慘，我都寫家中有事」、「特休不用證明吧」、「特休愛休就休」

有網友理性認為「我們公司特休都要3天前說才有算數，病假沒有收據就是事假」、「去看醫生拿證明請病假。不去的話請事假。不能用特休，特休是提前準備的。」、「每個公司規定不同，只要不違反勞基法，還是得尊重公司規定」

事實上，勞基法第38條明文規定，特休是提供給勞工的一種「有薪休假」福利制度，有別於病假、事假可能遭公司扣薪、扣績效；特休的決定權完全取決於員工，員工可以自己選擇要在哪個工作日免除出勤義務，無需說明休假理由，且雇主不得拒絕。

<https://autos.yahoo.com.tw/%E7%94%9F%E7%97%85%E5%8F%AF%E8%AB%8B%E7%89%B9%E4%BC%91-%E5%85%AC%E5%8F%B8%E8%A6%81%E6%B1%82%E7%97%85%E5%81%87%E8%AD%89%E6%98%8E-%E5%85%A9%E6%B4%BE%E7%B6%B2%E5%8F%8B%E5%90%B5%E7%BF%BB-%E5%8B%9E%E5%9F%BA%E6%B3%95%E8%A7%A3%E7%AD%94%E4%BA%86-230537539.html>

「誠徵廟祝」月薪 5 萬！限男性、夫妻俱全 公告惹爭議

三立新聞網 2022 年 9 月 17 日 記者黃智忠、朱怡蓉／高雄報導

高雄有宮廟 PO 文說要徵廟祝，月薪 5 萬。不過要 40 歲以上男性、在當地住了 20 年，還要「夫妻俱全」。當過廟公的民眾就解釋，因為大殿只有男性可以去，還得 24 小時輪班。不過限定性別年齡和家庭狀況，勞工局將調查是否涉及「就業歧視」。

高雄某宮廟徵廟祝，卻僅限男性且夫妻俱全，引發爭議。（圖／翻攝自左營楠梓人文社會圈臉書）

高雄這間廟宇最近在徵廟祝，當地的居民群組瘋傳，PO 網討論。看看徵人條件，要找廟祝，條件是 40 歲以上男性、夫妻俱全、需在當地住了 20 年以上，月薪約 5 萬。乍看條件似乎比基本薪資還要高，但是公告卻引起網友討論。

其他民眾：「你說多少錢？（5 萬）哇！那天價。」

其他民眾：「1 人 5 萬的話，是應該 OK，如果 2 人加起來 5 萬的話，輪班的話是偏低。」

原來仔細看，這公告限男性，還強調是夫妻俱全，就是要先生當廟祝，太太也要健在可以幫忙。有人解讀，是夫妻 2 人 24 小時輪班，月薪 5 萬元，等於 1 人只有 2 萬 5 千元，限定男性的規定可能有爭議。

前廟祝：「廟祝就是男的，當然太太來幫忙，就是女的，但是我們有限制大殿女性不能進去大殿。」

高市勞工局主秘皮忠謀：「以性別、年齡和家庭狀況做為招募廟祝的條件，那勞工局將會依法來調查釐清。」

刊登徵人公告的廟方低調不受訪，但曾經服務過的前廟公說，這工作 24 小時，一點都不輕鬆，強調要男性，是某些儀式得男性執行。

民俗說法認為女性不能進入大殿，但這樣的徵才公告仍須經調查判斷是否違法。

其它宮廟副總幹事張饌鱒：「稱廟祝，基本上當然就是沒有男性或是女性基本區別。」

其它宮廟說，徵才時對象不會強調男女，在工作執行上視情況調度，廟方說服務神尊不分性別，但薪水高還是低，每個人的標準恐怕不太一樣，還是得符合勞基法規定。

<https://tw.news.yahoo.com/%E8%AA%A0%E5%BE%B5%E5%BB%9F%E7%A5%9D-%E6%9C%88%E8%96%A5%E8%90%AC-%E9%99%90%E7%94%B7%E6%80%A7-%E5%A4%AB%E5%A6%BB%E4%BF%B1%E5%85%A8-%E5%85%AC%E5%91%8A%E6%83%B9%E7%88%AD%E8%AD%B0-125027265.html>



廖老大歧視懷孕女員工 被「準媽媽」投訴後火速和解



廖老大歧視懷孕女員工的言論引發撻伐，中市勞工局證實去年曾被準媽媽申訴，但琦玉集團很快與準媽媽和解。（資料照）

2022/09/10 15:49

〔記者張瑞楨／台中報導〕網紅「廖老大」（廖志賢）直播時屢發狂言，他表示可將懷孕女員工調職，當清潔工或警衛，還要從4萬多元薪水降薪剩2萬多元，引發輿論撻伐，不過，他上述之言並非亂講，台中市勞工局證實，去年8月19日，確實有「準媽媽」投訴廖老大經營的琦玉集團歧視孕婦，但勞工局尚未訪談勞資，琦玉集團即火速與這位準媽媽和解，中市政府勞工局長張大春並預計下週一（12日）依法了解琦玉集團的勞動條件，並勸告廖老大，「你錯了，請善待台中市的懷孕女員工」。

廖老大近期爭議不斷，包括開國產車的人，沒權利上健身房，但最惹爭議的是，他歧視孕婦的言論，包括如果員工懷孕請假，返回工作時，他要此員工當清潔員，薪資從4萬5000元降到2萬5000元，不僅館長痛批夭壽，「你的車和豪宅都是這樣來的」，網友也湧入台中市政府勞工局，要求調查廖老大與經營的琦玉集團（工廠設於台中市）。

對此，勞工局證實，去年8月19日一位女員工申訴琦玉集團歧視孕婦，對孕婦降薪調職，不過，勞工局尚未訪談勞資雙方時，琦玉集團火速與女員工和解，此案就此告終，另外，琦玉集團也於去年被員工投訴，沒有全額給付薪資或獎金，被勞工局裁罰2萬元，但此案並非歧視，而是屬於「一般勞動條件申訴」。

勞工局長張大春說，確實有網友要求勞工局調查廖老大或琦玉集團，不過，勞工局不能因網友留言就實施檢查，但會在週一視狀況拜訪廖老大或琦玉集團，告訴廖老大「你錯了，請善待台中市懷孕女員工」。

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4053979>



矽品傳強迫員工年底前要排休 公司回應了

2022/10/11 06:43

【記者蕭文康／台北報導】日月光旗下矽品傳強迫員工休假，有員工投訴指出，矽品要求員工9到12月間強迫排休，必須要把特休一半用完，比先前面板廠群創傳出的規定還要更嚴峻，員工人心惶惶，擔心公司營運是否出狀況？



矽品精密大樓。公司提供

針對員工投訴，日月光指出，由於目前產業上已進入傳統淡季，以致於矽品與員工協商排休問題，做一些調整，但是從鼓勵方向並不強迫，員工不排休也予以尊重，公司不會不准員工的決定，也絕不會違反勞基法規定。

日月光強調，公司會加強與員工溝通讓員工了解排休不會是強迫性，同時也沒有要員工休無薪假等情況，沒有到這個階段，要員工不用擔心公司前景。

事實上，矽品目前正積極擴廠，矽品行政長簡坤義日前說明，彰化中科二林廠共分成4期建造，目前第1期1萬2000餘坪廠房已經完工正在收尾階段，未來還需要1200位員工，現在已經有700位員工在各個廠房訓練，只要10月機台進駐後，就能立馬上戰場，等於說二林廠10月就能正式運轉試產。而中科二林廠未來8至10年如果滿載運轉，初估投資金額達到800億以上，為彰化帶來7500個工作機會。

<https://tw.nextapple.com/finance/20221011/0183C0B5A4E39C73BA7E4B1D6D7EE448>



用 LINE 請生理假！OL「隔天被解雇」怒檢舉 公司被罰向她求償 30 萬



▲新北 OL 用 LINE 請生理假被解雇怒檢舉公司，竟反遭提告求償 30 萬元。(圖／翻攝 Pakutaso 免費圖庫)

記者戴若涵／新北報導

新北市一名 OL 小花（化名）用 LINE 向公司請生理假，不料，卻遭公司解雇。另外，公司也曾用工作出錯為由 4 度扣薪，小花憤而向勞工局檢舉，勞工局調查過後開罰 8 萬元。該公司認為自己沒錯，反過來向小花提告求償 30 萬元商業、商譽損失，日前法院判公司敗訴，可上訴。

公司主張，小花於 2021 年 5 月中旬到公司就職，於同年 12 月中旬離職，到職前三月工作表現良好，公司還曾發禮券激勵小花，但後來小花工作出錯頻率過高，雙方便約定可視情況予以扣薪。小花 2021 年 11 月初第一次用 LINE 請生理假，雖然公司請假規則為「不接受當天早上傳 LINE 或是簡訊請假」，仍通融准假，但隔月小花竟又用相同的方式請生理假。

公司指出，小花為了報復公司，竟然用不實的事實分別向新北市政府勞工局、勞動檢查處檢舉，指控公司違反性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，及對小花錯誤罰款，導致公司分別各被裁罰 4 萬，為了處理小花誣告的告訴，公司花費很多時間、精力，因此受有商業上損失 15 萬元，及商譽上損失 15 萬元，決定向小花求償共 30 萬元。



▲小花用 LINE 請生理假，被要求進公司補紙本假單，否則以曠職論，隔天還因此被解雇（示意圖／123RF，與本案當事人無關）

小花則稱，犯錯扣薪部分，雙方並沒有簽立書面勞動契約，也沒有對處罰規範達成共識，自己沒有反應規範不合理，是因為想保有工作而不敢跟老闆起衝突。另外，她第一次用 LINE 請生理假時，公司並沒有告訴她不能用這種方式請假，到隔月請假時，公司才告知不可用 LINE 請假，否則以曠職論，逼她請假當天要到公司填寫紙本假單，隔天還以她不適任為由，將她辭退。

針對公司稱她誣告部分，小花喊冤，強調自己針對扣薪、加班費、生理假等勞工權益事項，向有關單位申訴，調查結果也指出，公司確實違反勞動基準法及兩性工作平等法遭裁罰，自己並沒有誣告。

法院對照出勤紀錄、薪資表發現，公司以工作錯誤為由，逕自從小花的工資中扣除 80 元、120 元、280 元及 1132 元，導致小花工資受領額不足；請生理假部分，法院認為，公司使請生理假手續變為困難，明顯阻礙小花請假，本質上屬於不利待遇，這兩部分分別被裁罰 4 萬元，認為小花並未濫訴。

另外，公司主張因小花的申訴導致商業上損失 15 萬元、商譽損害 15 萬元，也沒有舉證證明，法院判公司敗訴，小花免賠。全案仍可上訴。

原文網址：用 LINE 請生理假！OL「隔天被解雇」怒檢舉 公司被罰向她求償 30 萬 | ETtoday 社會新聞 | ETtoday 新聞

雲 <https://www.ettoday.net/news/20220920/2341902.htm#ixzz7hefuyg2K>

Follow us: @ETtodaynet on Twitter | ETtoday on Facebook



國立大學行政助理連 2 年乙等遭解僱 提告勝訴拿回薪資 33K



國立中山大學行政助理連 2 年考績乙等遭解僱，他告學校違反比例原則，獲得勝訴每月拿回薪資 33K。（資料照）

2022/03/07 20:10

〔記者黃良傑／高雄報導〕國立中山大學宿舍服務中心行政助理盧姓男子，因未適時反應學生宿舍問題及延誤公文等理由，連續 2 年考績被評為乙等，校方最後以不適任名義解僱，盧男主張即使表現不佳，可給予調職、記過或扣薪等行政懲處，解僱有違比例原則，法官最後裁定雙方僱傭關係仍然存在，自去年 3 月解聘至復職期間薪資，校方均應支付給盧男。

盧男自 2009 年起任職中山大學宿舍服務中心，負責學生宿舍事務，他主張，自 2017 年起接辦其他助理業務，業務增加致工作量龐大，雖然當年度考績被打乙等，但隔年仍維持甲等考績，後來連續兩年均被評乙等，因此遭校方解僱，他表示就算表現不佳，並非不能改善，就算要懲處，還有許多方式，包括調職、記過或扣薪等。

盧男表示自己曾提出降調宿舍服務員，或轉調他職但未獲回覆，去年 3 月間，以校內的約用人員工作規則將他解僱，他只好提告請求確認僱傭關係。

校方指出，盧男雖負責宿舍綜合事務，但仍有其他助理協助，分擔工作量及壓力，並沒有交給他龐大工作量，第一年給予考績乙等時，曾要求盧男改善，並告知依校內「約僱用人員工作規則」，如果考績再拿乙，將會被直接資遣，因工作欠缺應變能力及溝通技巧，竟於業務高峰期排休，加班也未事先申請，連續 2 年考績被評乙等。

法官認為解僱是最後手段，盧男被校方解僱不符比例原則，此外，學校不能因盧男無法勝任行政助理，就逕行解僱，至於公文延宕、業務統計出錯，解僱並非唯一懲處方法，還有其他方式懲處，才符合比例原則，故判學校敗訴。

<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3851721>



已婚副機師偷吃空姐被降職 打官司獲償 125 萬元



華航蘇姓機師偷吃空姐被降職，獲償 125 萬元。（資料照）

2022/09/27 15:14

〔記者吳政峰／台北報導〕中華航空一名已婚蘇姓副機師，在職時涉嫌偷吃另一名空姐，被華航懲處，並降調為航務員。蘇男不服，興訟要求華航補足副機師與航務員兩職間的薪資差額，高等法院認其主張有據，27 日判華航應給付他 125 萬餘元。

蘇男 2007 年間進入華航服務，擔任副機師，卻因偷吃空姐，2018 年間被華航紀律審查會(DRB)懲處，該年度考績評定為丙等，隔年再被降調為簽派中心航務員。蘇男不滿，憤而離職，並興訟要求華航補足降調到離職這段期間短少的薪水（航務員月薪比副機師少 14 萬 5475 元，共 125 萬 7655 元）。

高院指出，華航 2018 年僅收到 3 起威脅簡訊、約談蘇男 3 次、召開過 1 次 DRB 懲處，但華航卻以 2018 年內，蘇男提及威脅飛安炸彈簡訊航班至少 10 個、機隊約談過 4 次、召開過 2 次 DRB 懲處等理由，做為評定蘇男 2018 年度考績的事實，顯然有錯誤。

高院表示，華航 2018 年 1 月的 DRB 會議，已針對蘇男婚外情而究責記過，同年 6 月，媒體報導其婚外情時，又核予申誡處分，違反一事不二罰及禁止重複評價原則，因此，華航給予蘇男丙等考績，已違反考績規定，應屬無效。

高院強調，華航召開 DRB 討論蘇男的懲處案時，違反飛航組員 TRB/DRB 作業辦法，及相關工作規則中，所定 DRB 會議的成員中至少應有兩人為現役飛航組員之規定，其組織不合法，調職處分即屬不合法。

高院認為，蘇男 2019 年 2 月 1 日前原擔任華航副機師一職，卻因無效的調職處分，遭降為簽派中心航務員，每月薪資差額為 14 萬 5475 元，華航應依照兩造勞動契約的約定，給予蘇男從 2019 年 2 月 1 日起至離職前一日（同年 10 月 20 日止）的薪資差額，共 125 萬 7655 元本息。可上訴。

<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/4071283>



任職 6 年沒勞保、沒特休假 女工離職提告成功討回 28 萬元

2022-09-28 12:30 聯合報／記者張議晨／高雄即時報導離職

王姓女子 2014 年 3 月起在服飾店任職，去年 5 月起因疫情影響，郭姓雇主自主停業，還砍了王女薪水，王女領不到足額薪水跟業績獎金，還發現郭男未依規定提撥勞退金，依勞基法規定寄存證信函離職。失業後，提告索討 33 萬元薪水及勞退金。高雄地院審理後，判郭男應付王女 16 萬餘元，另應提撥 12.9 萬元勞退金，合計 28 萬餘元。

判決指出，王女在服飾店擔任會計、進出貨人員，剛到職起薪僅 1.8 萬元，直到 2015 年 10 月才調薪為 2.5 萬元；去年 5 月，全台受新冠肺炎疫情壟罩，郭男服飾店收入受打擊，王女被告知 6 月不用上班，因疫情未見降溫，7 月也被告知不用到班，8 月僅到班 11 天。

王女認為，從 6 月至 8 月她僅領到 3 萬元薪水，且銷售獎金郭男也沒發，認為郭男刻意苛扣薪資，加上她在職期間，郭從未幫她保勞保，依勞基法 14 條「雇主違反勞動契約或勞工法令」、「雇主不依勞動契約給付工作報酬」等規定，寄存證信函給郭男後離職。

王女失業後，主張任職期間沒有休到 1 天特休假，郭男也從未提撥勞退金，甚至不當扣薪，連非自願離職單也不給，害她無法請領失業補助，蒐集資料後，向郭男索討資遣費、溢扣薪水、特休假未休工資等合計 33 萬餘元，另要求郭男開非自願離職單，讓她可以請領補助。

郭男挨告後反駁，稱王女和他不是雇傭關係，服飾店停業他曾詢問王女要不要上班，若到班就去倉庫染衣服，不上班就領部分薪資 8000 元，是王女選擇休假，且她是自請離職，怎能說他不給資遣費？

高雄地方法院審理時，法官發現王女上班前，都會撥電話給郭男「打卡」，另根據雙方訊息，郭也會交辦王女工作事項，認定兩人是雇主、勞工關係。

法官認為，郭男從王女到職後，就沒幫王女提撥勞退金，王女依據勞基法規定，終止與郭男的契約，郭男需因此給付資遣費，另未休的特休假工資，也應按平均日薪給予，綜合所有請求金額及溢扣薪資等，判郭男應付王女 16 萬 1302 元，並提撥 12 萬 7223 元，至王女的勞工退休金帳戶。



高雄一名服飾店員工，依勞基法規定離職，向郭姓雇主索討勞保及資遣費成功。示意圖。報系資料照片

<https://udn.com/news/story/7321/6646304>



旅館櫃台主任晚上待命追討加班費 法官：旅宿業適用變形工時



▲旅館櫃檯主任向旅館索討加班費。（示意圖／翻攝自 pixabay）

記者陳宏瑞／高雄報導

高雄一名在旅館擔任櫃台主任的劉姓男子，「做一休一」，2020年3到6月間旅館受疫情影響只剩上半個月的班、減薪一半，劉男後來在2021年3月離職，劉男覺得多年來旅館都沒有付給他加班費，提告求償加班費、資遣費、勞健保費共144萬餘元，但法院審理認為，旅館業適用變形工時，待命時間不能算入工作時間，僅判飯店需提撥13萬7000餘元的退休金和給付3萬餘元的資遣費。

判決指出，劉姓男子是從2013年5月起，在旅館擔任房務櫃台主任，薪水26K，上班時間為早上9點至隔日上午9時，「做一休一」，2020年2月間，劉男被旅館告知，受到新冠疫情的影響，從3月到6月間，僅需上半個月的班，但薪水也減半，劉男在2021年3月離職後，認為旅館沒有依法幫他投保勞、健保，也沒按月提撥勞工退休金到他的個人退休金專戶，因此提告要求旅館賠償他加班費118萬餘元、14萬多的退休金和資遣費3萬餘元、薪水損失等共144萬餘元。

法院審理時，旅館辯稱，劉男自受顧以來，因為是旅宿業，屬於適用勞基法4週變形工時，也經勞資會議同意採4週變形工時制度，劉男的工作時間合計工時為11小時，做一休一，4週上班14天共154小時，較4週正常工時160小時短少6小時，並沒有超時加班，疫情期間旅館營運困難，為避免遣散員工，才與員工協商工作及薪資減半，並無短付工資。

旅館指稱，當初劉男因為個人因素，出具切結書勾選「不洩漏工作場所於他人」，拒絕加保，公司體諒劉男可能有債務，所以沒幫他加保及提繳勞退金，但也每個月給他1200元的勞退金補貼。

法官審理後認為，旅宿業適用勞基法「4週變形工時」，且參酌德國學說及我國實務見解，勞工工作時間可分為實際從事工作時間、備勤時間、待命時間、候傳時間和休息時間，勞工在候傳時間和休息時間仍保有行動自主性及時間支配自由，就算有隨時提供勞務的可能，也不能請求雇主給付延長工時的工資，因此認定劉男就算留在宿舍休息時可能會遇到夜間櫃台通知處理緊急狀況，但也只有少數例外情形，因此不能向旅館請求加班費。

至於劉男指控未報勞保及資遣費的部分，法官則同意他的部分請求，判飯店要補提撥13萬7000餘元勞退金及給付3萬餘元的資遣費，全案可上訴。

原文網址：旅館櫃台主任晚上待命追討加班費 法官：旅宿業適用變形工時 | ETtoday 社會新聞 | ETtoday 新聞

雲 <https://www.ettoday.net/news/20220929/2348198.htm#ixzz7heg8Hlw0>

Follow us: @ETtodaynet on Twitter | ETtoday on Facebook



員工投訴「慣老闆」逃漏稅、苛刻 國稅、勞工單位都說要查

序號	品名規格	數量	單位	單價	金額	備註
	租直*	10	條	6,000.0	60,000	未稅
	租直*	10	條	6,000.0	60,000	未稅 寄庫

以下空白

第一聯:會計(白)第二聯:公司留存(紅)第三聯:請款(藍)第四聯:客戶(紫)
依點交交易法第三條規定,買方於貨款未付前或無據未付前,所有權屬於賣方,買方與承讓同意,賣方無須認此單但序取目商品或代物讓價

數量合計: 20
金額合計: 120,000
稅 額: 0
總 計: 120,000

讀者投訴台南某家輪胎公司涉及逃漏稅之嫌，大量進櫃銷貨，卻多數「未稅」，沒有實際開發票。（讀者提供）

2022/09/03 18:22

〔記者洪瑞琴／台南報導〕台南某家輪胎大公司遭民眾投訴有逃漏稅之嫌，而且苛刻員工未核實投保，連疫情期間快篩劑也要員工自付，老闆自己卻還能購買豪宅、進口跑車在網路社群炫富，最近就有多名員工受不了而離職，甚至引發勞資糾紛。

對此，遭指控的公司負責人回應表示，這是離職員工本身有問題，不實的指控莫明奇妙，如果1家企業營運有什麼問題的話，國稅局就會自己查找上門了，這是合乎正常邏輯，若有不實的指控，將會委由律師說明並提告惡意毀謗，該申訴的還是會申訴。

讀者向本報投訴表示，該家公司嚴重違反勞基法，勞健保低報，除惡意開除員工外，還要業務手機24小時開機，也不提供加班費，還在勞資調解庭上大聲開罵離職員工，行徑惡劣，當事人已請法扶律師代為書寫狀紙，準備提告。

爆料民眾並表示，該公司自中國大量進口大型車胎，曾對外宣稱1次就進10多個櫃，海關如何放行之外，涉及未誠實開立銷項發票，出貨單上打上「未稅」皆是未開立發票，未開發票的貨款，全數匯入私人帳戶，以利規避稅局查核，甚至以「寄庫」方式，例如已向A客戶收取12萬元貨款，半數出貨，另半數卻先賣給B客戶，這種「一魚兩吃」作法若被客戶知道的話，一定追貨追到跺腳。

爆料民眾並點名南市勞工局、財政部南區國稅局未善盡職責，公家機關握有行政公權力卻怠惰不查，辦事效率真的不敢相信，「這案件如果在台北市，早早就調帳查核了」，因此只好再向台南地檢署檢舉，希望為善良百姓伸張正義。

南區國稅局回應表示，8月中旬才接獲檢舉案，因為只有銷售單沒有其他具體事證，回函檢舉人再補充資料，可是未再收到進一步資料，檢舉案不成立，但是仍重視此案，已主動啟動調查程序，該家公司有沒有涉及逃漏稅尚待釐清中。

南市勞工局表示，今年接獲該公司勞資糾紛案只有1件，勞工主張公司未依勞基法給付加班費與薪資，資方則認為沒有違法，勞資協議不成立，不過依勞動部規定，不論有無協議成立，未核實投保造成勞工權益受損，都要移送勞工保險局查處。

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4047019>



店內物品失竊誰負責？員工遭要求全額賠償 律師：恐違法

2022-09-07 16:59 聯合新聞網／綜合報導



店內高價藍芽耳機遭竊，高層卻要求員工賠償。示意圖／ingimage

店家、賣場偶而會有小偷光顧，常令業者相當頭痛，但失竊的物品該由公司、店家自行吸收，還是員工賠償？有網友在 Dcard 上表示，自身在混合式 3C 店家服務，近日因高價藍芽耳機遭竊，高層卻要求員工賠償，令原 PO 覺得非常不合理。法律諮詢服務網鄧湘全律師表示，除非可以證明店內損失是因為員工故意或過失造成，否則不可以要求員工賠償。

原 PO 說明，自身服務的店內以販售 3C 產品為主，地點屬於賣場內的開放式店家，忙碌時人手相當不足，僅三個員工輪班，日前店內展示的高價耳機不幸被偷，高層卻要求員工賠償。

他表示，薪水也才 25k，多賠幾次，好幾天都白做了，甚至東西不見先前已賠償過多次，但這次事件讓他非常想要離職。

令原 PO 無奈的是，處理客人問題時難以兼顧，遠在門口的高價展示品遭竊更是防不勝防。他補充，總店支援的前高層知情後卻向員工表示，只能請員工自己小心。

根據法律諮詢服務網鄧湘全律師表示，勞基法第 26 條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」，除非店長高層可以證明店內損失是因為員工故意或過失而造成，否則不能請求員工加以賠償。

不過，鄧湘全也補充依據民法第 220 條第一項規定「債務人就其故意或過失之行為，應負責任」，因此，若員工故意或過失而致僱主受到具體損害，僱主可以主張抵銷權，而扣減勞工薪資。

許多網友紛紛表示，「東西不見要員工賠錢，違法了，先檢舉加離職比較實在」、「先備份監視器畫面證明不是你們偷的」、「誠心建議你截圖證據去檢舉，公家單位有勞基法方面的律師可以免費諮詢」、「外面隨便都有 28K，直接離職比較快」、「公司沒有防盜措施就很扯了」。

<https://udn.com/news/story/120911/6595379>

