

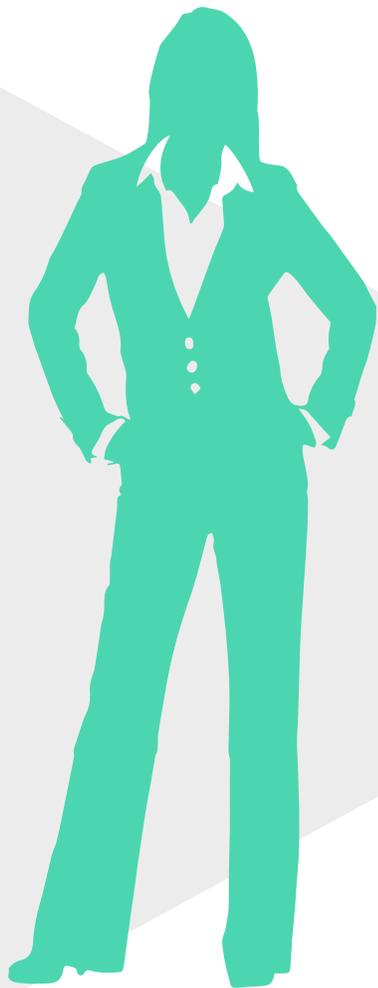


勞資爭議有哪些？可以如何預防與處理？

職場性騷擾、歧視及霸凌之防治



顧問師



現任

- ✓ 聖潮國際智慧化管理顧問股份有限公司 董事長
- ✓ 富吉食饌股份有限公司 董事長
- ✓ 富爵管理顧問有限公司 負責人
- ✓ 策繪管理顧問有限公司 執行長
- ✓ 臺中市工商發展投資策進會勞工法令 免費諮詢顧問
- ✓ 臺中市工業會勞工法令諮詢委員會 主任委員
- ✓ 勞資雙贏企管顧問公司 顧問師
- ✓ 中華人事主管協會 資深講師

學經歷

- ✓ 東海大學EMBA
- ✓ 輔仁大學織品服裝學士學位並修畢企業經營專業科目

專長

- ✓ 企業薪酬制度調整、規劃、設計
- ✓ 企業人事管理制度調整、規劃、設計
- ✓ 企業勞動法令制度規劃
- ✓ 企業教育訓練
- ✓ 人力資源管理



勞資爭議有哪些？
可以如何預防與處理？

案例1. 特休沒用，公司不補發工資



案例 1

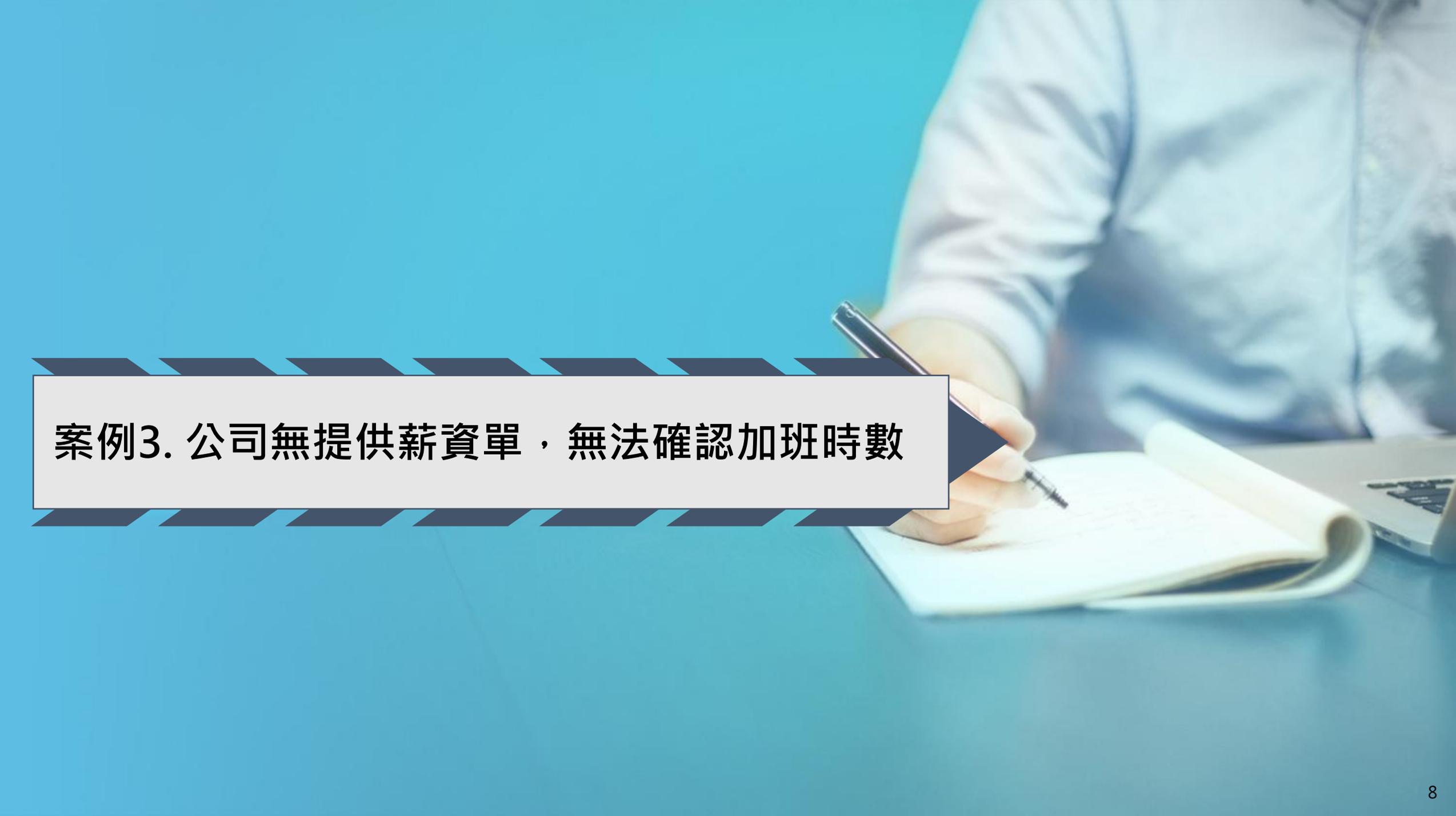
小明從事便利商店銷售工作3年，整年無休也無補發特休工資。其資方表示小明為定期契約員工，故就算有特休也僅有7天，故可准予小明7天特休假。以上案例可得知，依照勞動基準法9條之規定，小明於便利商店任職為有繼續性工作，不應訂立定期合約。而在特休假部分，未休過特休假也已經違反勞動基準法38條，雇主應補發前面尚未休假之特休工資或與勞方協議是否給予另外假期。

案例2. 未核實投保



案例 2

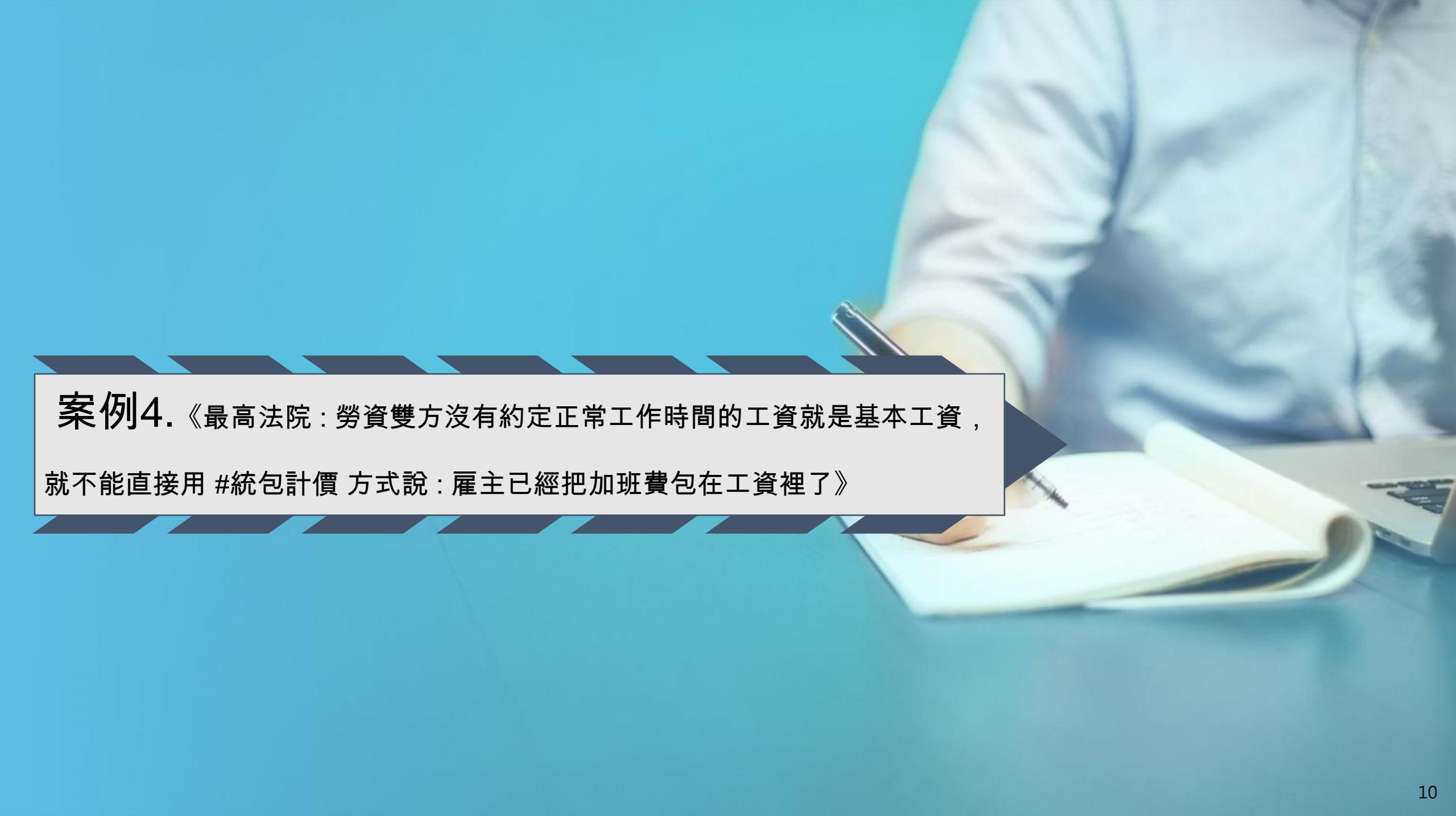
小陳在工程公司任職，任職期間公司為了節省雙方負擔金額，希望不要被勞保扣取員工負擔部分。故提供一份員工自願放棄投保勞保切結書，請小陳簽名。而資方此行為已違反勞工保險條例72條、勞動基準法14條第1項第6款，員工自願簽立放棄勞保切結書屬無法律之效益。



案例3. 公司無提供薪資單，無法確認加班時數

案例 3

小王在工廠任職作業員，但每月公司皆無提供薪資單據，故無法確認加班時數。近日小王申辦貸款需要薪轉證明，但公司主張入職選擇領現的小王不得變更薪轉，除非重新入職才可變更。由於小王深感疑惑，故向信義律師尋求協助。在薪資單方面，可藉由勞工局協助要求雇主提供，若不提供則可依據勞動基準法第23條1-2項逕行處份。



案例4.《最高法院：勞資雙方沒有約定正常工作時間的工資就是基本工資，就不能直接用 #統包計價 方式說：雇主已經把加班費包在工資裡了》

摘錄 民國 111 年 08 月 22 日 最高法院 110 年度台上字第 53 號民事判決

惟按：

(一)國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，#但不得低於勞基法所定之最低標準。

次按勞基法所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，#為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。

又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，#但仍須可明確區分何者為平日工資，#何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，#則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付。

案例 4

查兩造約定上訴人工作時間，為作二休一，每日工作12小時，每月平均工作20日，為原審所認定，則兩造約定上訴人工作時間既已超過勞基法第30條第1項規定之正常工作時間，即每日不得超過8小時，每週不得超過40小時（104年6月3日修正公布前勞基法第30條第1項規定，每2週工作總時數不得超過84小時），則其是否因經營事業之特殊性，而採行勞基法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款規定變更工作時間？如是，#就超過該變更之工作時間部分自屬延長工作之時間。

#而兩造並未約定正常工時之工資為基本工資，且其薪資項目又僅區分為底薪、全勤獎金、績效獎金，#似未明確約定何者屬加班費，則原審以基本工資為上訴人之平日工資，並謂上開給付之工資中，包含延長工時之工資，係憑何認定？乃徒以被上訴人經營珠寶零售業，工作形態與營業時間與一般情形不同，兩造約定之工資不低於同時期按勞動部所公告基本工資數額加計3小時延長工時工資之總額，逕認被上訴人已給付足額工資云云，上訴人不得更行請求例假、休假日之加班費，自嫌速斷。

其他案例



其他案例

- ✓ 飯店因疫情爆勞資糾紛 員工提訟要回減半的工資

<https://udn.com/news/story/7327/6649282>

- ✓ 廖老大批勿做勞工打手 勞工局長：資遣懷孕女員工情何以堪

<https://udn.com/news/story/7323/6646663>

- ✓ 偷載差勤紀錄討加班費 女員工遭判拘役30天

<https://udn.com/news/story/7321/6644609>

- ✓ 補習班員工裝水回家喝 老闆提告求償2.5萬

<https://tw.news.yahoo.com/%E8%A3%9C%E7%BF%92%E7%8F%AD%E5%93%A1%E5%B7%A5%E8%A3%9D%E6%B0%B4%E5%9B%9E%E5%AE%B6%E5%96%9D-%E8%80%81%E9%97%86%E6%8F%90%E5%91%8A%E6%B1%82%E5%84%9F2-5%E8%90%AC-102600220.html>

- ✓ 男控遭欠「7萬8加班費」 熱炒店：應徵有談工時

<https://tw.news.yahoo.com/%E7%94%B7%E6%8E%A7%E9%81%AD%E6%AC%A0-7%E8%90%AC8%E5%8A%A0%E7%8F%AD%E8%B2%BB-%E7%86%B1%E7%82%92%E5%BA%97-%E6%87%89%E5%BE%B5%E6%9C%89%E8%AB%87%E5%B7%A5%E6%99%82-120907165.html>



職場性騷擾、 歧視及霸凌之防治

一、何謂不法侵害及性騷擾



包含員工在工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰的事件。

- ✓ 雇主應對執行職務，因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應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 >

- ✓ 雇主應採取暴力預防措施，避免勞工於執行職務時，因他人行為致遭受身體或精神不法侵害。

< 職業安全衛生設施規則第324條之3 >

民法第
483
-1
條

受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。

福特汽車在英國有一間經銷商，員工Malgorzata Lewicka女士聲稱受到公司同事的職場霸凌。她被霸凌的事證是：每月一次的「非正式員工聚餐」上，主管會詢問所有同事，要不要一起訂披薩，唯獨她被刻意「獨漏」掉。

Lewicka女士屢次向公司投訴，情況還是沒有改善，她一氣之下告上法院，雖然公司方面辯解聲稱因為Lewicka是「兼職人員」，工時只到中午一點，所以沒有參與聚餐的資格，但法院仍判決該公司放任同事的行為，對Lewicka女士構成歧視及職場霸凌，須賠償2.3萬英鎊，折合當時匯價約新台幣88萬元。

https://www.hr.org.tw/mobile/news_detail.aspx?ctype=1&autono=10166&fbclid=IwAR3CaJTuzJR8bSnDGK2wpmHYZ-7zRYv3nJN8Lcuc0xNQ9Qj1WqS3IUDLEI

(一) 職場霸凌

- ✓ 指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重之身心壓力。
- ✓ 發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。

(二) 職場暴力

- ✓ 除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自顧客、客戶、照顧對象及陌生人。

（一）肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。

✓ 案例：於櫃檯值勤被民眾丟水杯。

（二）心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。

✓ 案例：以耳語等方式鼓動同事孤立被霸凌者，不讓其參與重要事務或社交活動，邊緣化、忽視、打壓排擠及冷漠對待被霸凌者，讓其感覺孤單。

(三) 語言暴力 (如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

- ✓ 案例：在他人面前以「名校畢業的，怎麼什麼都不會」的話語輕視或貶抑被霸凌者。
- ✓ 案例：長官吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲，動輒就請同仁換單位工作。

(四) 性騷擾 (如：不當的性暗示與行為等)。

- ✓ 案例：私下對被霸凌者有不當行為或性暗示，使其心理產生陰影與恐懼。

性騷擾防治法 第 2 條

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

性別工作平等法 第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、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。

二、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。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第 7 條

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條

前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

(一) 性的交換 (交件式的性騷擾)

明示或暗示以性方面的要求，作為員工或求職者取得職務或喪失職務或變更其勞動條件的交換。也就是說，女性員工若拒絕上司或雇主的性要求，就可能會喪失某種工作上的權益，包括得不到晉升的機會，甚至會遭受到降級、減薪或其他工作上的刁難與報復。

(二) 敵意的工作環境

在工作場所中，單方面以與「性」有關的語言、舉動或其他方法，對員工或求職者造成困擾。此類的性騷擾，從口頭上的開黃腔、吃豆腐、色眯眯的窺視、肢體上的毛手毛腳、到被迫陪老闆應酬等都算。

(三) 性的徇私

有人真和上司有性的交換，而換的較好的工作待遇，對其它受雇者，也是一種不應有的騷擾。例如，和上司有曖昧關係而得到升遷，或工作就比較輕鬆。如果有人真的以此得到上司的特別照顧，這是很糟糕的一件事情，因為這會影響到工作氣氛，令其他員工覺得不公平。

(四) 非雇主或非受雇員工的性騷擾

被公司以外的人性騷擾，通常是客戶。

<https://wlb.mol.gov.tw/page/Content.aspx?id=121>

職場暴力、性騷擾的來源

內部

發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。

外部

發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、顧客、客戶及照顧對象。

二、雇主的責任



性騷擾防治法 第 22 條

違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

性騷擾防治法 第 25 條

意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

性別工作平等法 第 27 條

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

賠償

- ✓ 若雇主沒有依法負起責任，受雇人因此受有損害，例如身心受創而支出的醫療費用、因此不能工作的損失，甚至精神痛苦的慰撫金等，都可以向雇主請求賠償。
- ✓ 施加霸凌的人，也應該要負起責任：
職場霸凌可能涉及的刑事法規，包括**刑法304條**，以脅迫手段強行使人做他本來不應該做的事，或妨害他行使權利（妨害自由）、**刑法第305條（恐嚇）**與**傷害（刑法第277條）**。

如果員工出現暴力行為，或有跟蹤騷擾及人身傷害等案底，企業主可能須負法律責任，因此晉用員工前，務必徹底進行調查和禁藥測試，凡高風險行為指標者，均應通報人力資源部門，共同評估晉用人員的適當性。

讓職場霸凌者無所遁形 重視員工離職原因，

平時公司人資單位即可細心注意員工離職的原因，了解是否有員工因被霸凌而選擇離開公司，如果有的話，必須及早介入處理，以免讓職場霸凌者繼續在公司影響其他員工，甚至是造成部門團隊的人事紛爭。

訂定性騷擾防治措施、 申訴及懲戒辦法

僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、
申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

聲明與教育訓練

- ✓ 公開宣示嚴禁職場性騷擾、歧視及霸凌之書面聲明並張貼至公佈欄。
- ✓ 定期訓練經理人和員工，以熟知公司之反霸凌、性騷擾政策、違規舉發要點及調查程序，並教育同仁有關職場霸凌、性騷擾的警訊及鼓勵適時通報。

通報及申訴過程須客觀、公平及公正，對受害人及
通報者之權益及隱私完全保密。

持續鼓勵員工主動報告所有受到性騷擾、攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。性騷擾、暴力事件發生後，廠內除應立即執行展開計畫外，另應針對事件對象之環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。

雙向溝通時間

