

# 勞動部令

中華民國 112 年 1 月 19 日

勞動條 4 字第 1120147501 號

受僱者子女未滿二歲須親自哺（集）乳者，雇主依性別工作平等法第十八條第一項及第二項規定，除規定之休息時間外，於每日工作時間八小時以內者，應另給哺（集）乳時間六十分鐘；於每日工作時間八小時以外之工作時間達一小時以上者，應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前開每日，包括出勤之工作日、休息日及休假日。

本解釋令自即日生效。

部 長 許銘春

[https://gazette.nat.gov.tw/EG\\_FileManager/eguploadpub/eg029014/ch08/type2/gov82/num42/Eg.htm](https://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg029014/ch08/type2/gov82/num42/Eg.htm)



# 獨／台中女離職被刁難 前老闆把她關辦公室還動手

東森新聞

2023年2月20日 週一 下午 10:02



台中有民眾投訴，日前從公司離職竟然遭到女老闆刁難，還被陌生人士關在辦公室，過程中對方還動手，幸好友人及時報警才逃出，雖然整起案件進入司法程序，但是她指控，前公司到現在沒有道歉，讓她非常生氣，對此遭指控公司回應，將交由司法解決，至於有沒有涉及公司霸凌，勞檢處也要介入調查。

投訴女員工 vs. 公司老闆：「（事情好好講喔），我這一個工作....，到底要怎麼樣（尖叫）。」

辦公室裡發生口角，演變成肢體衝突，雙方談不攏，一方開始拉扯，女員工嚇到放聲尖叫。

投訴女員工 vs. 公司老闆：「冷靜一點好嗎，妳是在叫什麼，（是誰不冷靜啊），是妳，（我要走了）。」

女員工想走卻被人拉住雙手阻攔，原來公司要求她簽下不合理的合約。

投訴女員工 vs. 公司老闆：「不可能，我不可能寫，我恐嚇老闆這件事，（公司為妳付出總是要拿出來），我不弄了。」

事情就發生在台中西屯一家房地產公司，女員工指控前公司竟然在離職時恐嚇威脅還夾帶暴力。

投訴女員工：「我有跟她說妳不要碰我，我會報警，她就更生氣，然後威脅我說，報警的話，警方不會處理這種小事。」

她說當天原本是到公司想談離職，卻被女老闆跟陌生人士關在辦公室，過程中對方竟然動手，除了名牌包包被扯斷，還導致她的手瘀青，幸好友人及時報警才逃出來。

投訴女員工：「那另外一位同事，就是她本來是在肩膀，那種長髮，被剪成到耳上，難過但不敢表現出來。」

她指控公司女老闆已經不是第一次做出誇張行為，除了平常會言語辱罵，還曾要求其他女同事剪成男生頭，種種不合理要求，短短 4 個月已經有 6 人離職，雖然整起案件已經進入司法程序，但是對方到目前還不道歉，只想用 2 萬元和解，讓她無法接受。

對此被指控公司回應，已經用 5 萬元和解，不過投訴員工否認這項說法，另外他們也解釋當天，只是員工情緒失控，才會動手控制對方行動，交由司法釐清。

勞檢處表示，這間公司有違反勞基法的紀錄，不依法給予加班費，至於公司涉及霸凌等情形，將會介入調查，保障勞工權益。

<https://tw.news.yahoo.com/%E7%8D%A8-%E5%8F%B0%E4%B8%AD%E5%A5%B3%E9%9B%A2%E8%81%B7%E8%A2%AB%E5%88%81%E9%9B%A3-%E5%89%8D%E8%80%81%E9%97%86%E6%8A%8A%E5%A5%B9%E9%97%9C%E8%BE%A6%E5%85%AC%E5%AE%A4%E9%82%84%E5%8B%95%E6%89%8B-140200707.html>





# 職場暴力

# 「零容忍」

**「跟蹤騷擾防制法」已於111年6月上路**  
雇主應將「跟騷防制」納入執行職務遭受不法侵害預防計畫  
及採取應對預防措施

雇主應明確公告職場暴力零容忍

定期辨識內外環境危害及辦理職場預防教育訓練

建立標準處理流程及獎懲機制，確保申訴管道暢通

事件發生後，進行工作調整、勞工身心關懷及法律協助

員工滿意度調查、執行成效評估、檢討及改善

※ 若事業單位勞工人數達100人以上時，雇主應依勞工執行職務  
之風險特性，訂定職場不法侵害預防計畫並據以執行

**未採取相關暴力預防措施，經通知限期改善，  
屆期末改善者，處新臺幣3-15萬元罰鍰**



臺北市勞動檢查處 關心您

106220 臺北市萬華區艋舺大道101號7樓 電話：(02)2308-6101 網址：<https://lio.gov.taipei>



廣 告



富爵管理顧問有限公司 planwise.com.tw

**\*\*身心健康諮詢及輔導相關協助資源**

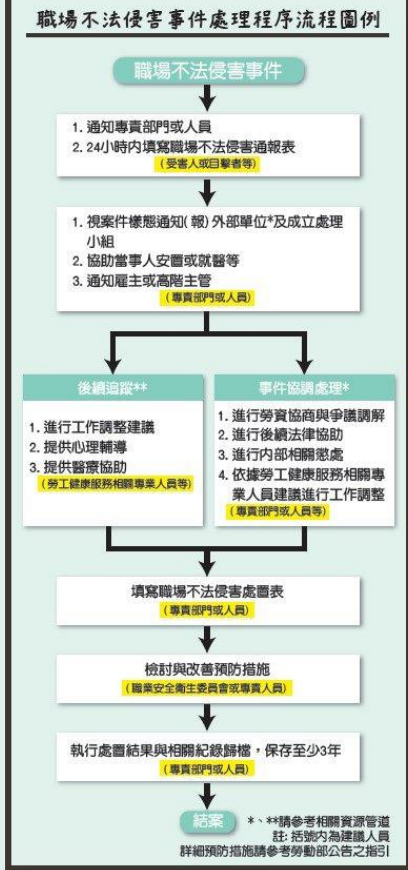
- 員工協助方案、工作與生活平衡措施  
勞動部/勞動福祉退休司
- 情緒困擾、壓力或自殺問題之一般輔導、自殺評估  
衛生福利部/心理健康司/全國社區心理衛生中心
- 辦理職場心理健康促進課程與提供衛教資料、設置心理諮商室或諮商專線，主動關懷員工等  
衛生福利部/國民健康署
- 自殺防治、精神心理協談等輔導及法律諮詢  
社團法人國際生命線台灣總會  
服務專線：1995
- 心理諮商服務、社工服務及員工協助方案等  
財團法人張老師基金會  
服務專線：1980
- 職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務  
勞工健康服務中心0800-068-580
- 職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務  
財團法人職業災害預防及重建中心



**NEWS!** 跟蹤騷擾防治法已於111年6月1日施行!  
職場跟蹤騷擾也是雇主預防職場不法侵害的樣態!

**跟蹤騷擾行為樣態**

<p><b>監視觀察</b></p>	<p><b>尾隨接近</b></p>
<p><b>寄送物品</b></p>	<p><b>冒用個資</b></p>
<p><b>不當追求</b></p>	<p><b>妨害名譽</b></p>
<p><b>通訊騷擾</b></p>	<p><b>歧視視抑</b></p>



**\*依不法事件樣態尋求外部資源**

- 就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)等  
縣市政府勞工主管機關
- 事業單位未執行職場不法侵害預防機制及措施(個案暴力傷害調查認定由司法機關處理)  
勞動檢查機構
- 涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等  
警政機關 (iOS系統, Android系統)
- 任何人以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行  
衛生福利部/醫事司
- 落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益  
衛生福利部/護理及健康照護司
- 勞工兼公務人員身分者之權益保障事項  
公務人員保障暨培訓委員會
- 民、刑法等相關法律諮詢  
法律扶助基金會

# 獨／長榮航太員工修飛機 8 米高墜落昏迷 勞檢處揪要命違規

TVBS

更新於 02 月 14 日 16:25 · 發布於 02 月 14 日 16:15 · 許稚佳



長榮航太爆重大工安意外。(圖／翻攝長榮航太官網)

長榮航空集團長榮航勤罷工事件剛落幕，但長榮航太又爆出重大工安意外，一名 50 多歲飛機修護員在 2 月 9 日上午 9 時進行尾翼檢查作業，從 8 米高處墜落地面重傷昏迷，人還在加護病房；桃園市政府勞工檢查處指出，到場檢查發現該維修平台開口處防護不足，加上未確實勾掛使用安全帶，導致意外，目前勒令該區停工一個月，也將依法裁罰長榮航太 3 至 30 萬元；此事件也驚動民航局，不只長榮航太，民航局也將派員到其它航空公司，進行現場加強查核督導。

對此，長榮航太證實，該員在執行航機垂直尾翼外觀及結構檢查，橫向移動時於平台開口處不慎踩空，由於未確實將安全帶勾掛於安全母索導致墜落至地面受傷，現場同仁發現後立即將傷者送醫救治；對於同仁因公受傷深感不捨與遺憾，除了會負擔相關醫療費用外，也派人於醫院協助照料以減輕同仁家屬的負擔。



桃園市政府勞工檢查處指出，2 月 9 日上午 9 時 57 歲員工在進行飛機尾翼外觀、檢查作業時，於 8 公尺高的維修平台上墜落地面，目前了解，該員已完成胸部、腦部手術，目前腦壓 20，人還昏迷在加護病房觀察。而 9 日上午 11 時接獲長榮航太通知，下午 1 時就到現場檢查，發現維修平台的開口處防護不足，且未確實勾掛使用安全帶，導致意外。

勞檢處表示，目前已要求停工一個月，待復工計畫回報後再進行現場查核、書審才會同意復工；而目前也將依照《職業安全衛生法》裁處 3 至 30 萬元，長榮航太也須依《勞基法》給予勞工補償。

民航局針對此事回應，長榮航太有依規定通報，也有依照勞檢規定通報勞政主管機關，因事件是在維修作業時發生，因此，民航局也派員查看，針對整體維修流程進行檢視，看有沒有需要補強、落實之處。

據了解，此事也讓民航局加強稽查，不只長榮航太，即日起也將派人到其餘航空公司現場進行督察，查核是否有落實遵守相關安全作業規定。

對此，長榮航太回應，一名工程師 2 月 9 日上午執行航機垂直尾翼外觀及結構檢查，橫向移動時於平台開口處不慎踩空，由於該位工程師未確實將安全帶勾掛於安全母索，因此墜落至地面受傷，現場同仁發現後立即將傷者送醫救治；對於同仁因公受傷深感不捨與遺憾，除了會負擔相關醫療費用外，也派人於醫院協助照料以減輕同仁家屬的負擔，希望同仁能早日康復。

長榮航太也呼籲，同仁宣導務必遵守安全規範及標準作業程序，高空作業時一定要全程將安全帶確實勾掛於安全母索，避免類似工安事件再發生。

[https://today.line.me/tw/v2/article/aGWVB70?utm\\_source=lineshare](https://today.line.me/tw/v2/article/aGWVB70?utm_source=lineshare)



此段高 額賠 償與 補償 屬經 營之 風險	賠償風險	民法 192 193 194 195	刑、 職 業 安 全 衛 生 法 第 10 條 ( 原 勞 安 法 第 31 條 )... 三 年 以 下 有 期 徒	*殯葬費 *扶養費 *收入減少 *車資	*慰撫金 *醫療費用 *義肢費	雇主或其他勞工之過失所致
	賠償風險	民法 188		*受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者 *由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任		其他勞工之過失所致
	賠償風險	民法 184		*故意或過失，不法侵害他人之權利者 *違反保護他人之法律者，推定其有過失		雇主過失所致
	撫恤風險	勞基 70		*撫卹金給付標準依事業單位之工作規則規定		
	補償風險	勞基 59 62 63		*職災補償內容可能高達178個月 *事業單位連帶負職災補償責任		勞工實領工資
	賠償風險	勞災 保險 96 101		*雇主處以二萬元以上十萬元以下罰鍰 *賠償勞工短報之差額損失 *可能有補助金額相同額度之罰鍰		勞保職災保險 應投保薪資
勞災保險吸收風險		勞災 保險	*符合資格、效力、時效要件者，可申請給付		勞保實際投保 薪資	

職災補償說明(不含賠償)

老李56歲，在一家工廠上班，年資14年，每月薪資6萬3千8百元，上班時不慎被機器壓斷手臂，兩年都不能工作且造成失能，請問老李會有哪些職災補償？

1. 醫療補償:因職災造成之醫療費用全部由雇主負擔。金額無上限！
2. 工資補償:第一年 (6.38萬\*12)-(6.38萬\*2+6.38萬\*70%\*10) =19萬1400  
 第二年 (6.38萬\*12)-(6.38萬\*70%\*12) =22萬9680
3. 工資終結補償:勞動契約尚未終止 6.38萬\*40個月 =255萬2000
4. 失能補償:(6.38萬\*60個月)-(6.38萬\*60個月) =0(薪資超過7.28萬會有差額)
5. 強制退休:(6.38萬\*31基數\*1.2) =237萬3360
6. 死亡給付:(6.38萬\*45基數) =287萬1000

職災造成失能後退休=1+2+3+4+5=534.644萬 (尚未含醫療補償)

職災造成失能後死亡=1+2+3+4+6=584.408萬 (尚未含醫療補償)

※一般雇主責任險在公司車的部分除外不保的，請特別向保險公司詢問雇主責任險附加方案。



# 周末不想補班？勞動局教你「補班日」調整為「休息日」

華視

2023年2月13日



台北市 / 鄒宗良 綜合報導

農曆春節甫結束，緊接而來是2月28日「和平紀念日」，台北市勞動局表示，該日為勞動基準法規定勞工應放假之日，雇主應使勞工休假工資照付，或經勞工同意調整另行休假日日期。如徵得勞工同意於國定假日出勤者，應加發1日工資。

勞動局進一步說明，部分工時薪制勞工若約定2月28日出勤者，時薪須加倍計算，例如：當天工作8小時，以時薪180元計算，當日出勤工資應計給2,880元。

事業單位若想跟政府行政機關辦公日曆表一致，形成連放4天假期者，勞動局補充，事業單位應先行確認，適用4周、8周變形工時之行業別或比照112年度「政府行政機關辦公日曆表」出勤者，其次，需經企業工會同意或無工會經勞資會議同意後，始得將2月18日與2月27日對調，與勞工協商並以書面約定之，避免爭議。而僱用勞工人數3人以下之事業單位，仍需經徵得個別勞工同意。

勞動局強調，調整後的2月18日已成為「正常工作日」、2月27日已調整為「休息日」，雇主如事後再有需要勞工於2月27日出勤，應給付休息日加班費。

高寶華局長特別提醒，如雇主未依法排定勞工國定假日或沒有給付國定假日加倍工資者，經查證屬實，將面臨處2萬元以上100萬元以下之罰鍰，請雇主應確實遵守法令。

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%91%A8%E6%9C%AB%E4%B8%8D%E6%83%B3%E8%A3%9C%E7%8F%AD-%E5%8B%9E%E5%8B%95%E5%B1%80%E6%95%99%E4%BD%A0-%E8%A3%9C%E7%8F%AD%E6%97%A5-%E8%A%BF%E6%95%B4%E7%82%BA-%E4%BC%91%E6%81%AF%E6%97%A5-025000511.html>



# 國定假日調移同意書

本人同意 111、112 年度(到職當年度及次年度)國定假日調移如下：

月份	國定假日假日	調移年月日
1	1月1日	
2	2月28日	
3	兒童節	3月31日
4	清明節	
5	5/1 勞動節	
6	端午節	
7	除夕	7月31日
8	初一	8月31日
9	中秋節	9月30日
10	10/10 國慶日	
11	初二	11月30日
12	初三	12月31日

註：若中途離職不會支付「未來」月份的國定假日的假或加班費。

此致

\_\_\_\_\_有限公司

立同意書人：

身分證字號：

地 址：

中 華 民 國 年 月 日



# 女員工請生理假遭刁難 雇主要求「驗試紙」慘了…被開罰 10 萬

CTWANT

更新於 02 月 09 日 22:14 · 發布於 02 月 09 日 14:54 · 黃任強



女性請生理假是合法權益，但許多雇主卻知法犯法。（示意圖／翻攝自 pexels）

依照性別工作平等法規定，女性員工若因生理期導致工作有困難，每個月可以請 1 天生理假。不料新北市勞工局接獲民眾投訴，請生理假被不斷刁難，像是要求診斷證明、驗試紙等，雇主的下場也曝光了。

據了解，生理假在《性別工作平等法》91 年 3 月 8 日就施行，請假無須提出醫療機構或醫師證明，不過仍有許多企業知法犯法，宣稱「我們公司沒有生理假」，或是不敢拒絕員工申請，變相以其他方式刁難，這些都已違反法令。

事實上，雇主刁難員工請生理假的案例頻傳，有飯店女櫃台請生理假，被經理里要求提出診斷證明；也有電話行銷的勞工請假，主管為了業績只准半天假；還有人被要求當日親自到公司填寫假單，否則以曠職論；更扯的是，有員工生理假隔天上班，被女性主管帶去醫院看婦科，甚至有公司要求須驗試紙才能請假，因受影響勞工眾多，均開罰 10 萬元。



雇主違法最重可罰 30 萬。（示意圖／翻攝自 pexels）

勞工局舉例，生理假比照病假薪資減半發給，超過 3 天併入病假計算，有些雇主以為生理假算病假，因此要求勞工提出證明，但《性別工作平等法施行細則》第 13 條在 103 年修正時，就明確指出「經期不適症狀難以用客觀判斷或儀器檢查，縱使就醫，醫師也是根據病人描述生理症狀而診斷，而每個人對疼痛的忍耐程度不同，也難以區分忍耐程度，因此在認定上十分困難。為使生理假的設置符合維護女性受僱者身體健康意旨，雇主不得要求提出相關證明文件」。

另外，依《性別工作平等法》第 21 條規定，女性受僱者每月請生理假 1 日，雇主不能拒絕，也不能有其他不利的處分，雇主要求請生理假須附證明或其他形式的刁難，都是違法行為，若查證屬實，最高可處 30 萬元罰鍰。

[https://today.line.me/tw/v2/article/9m0BJoK?utm\\_source=lineshare](https://today.line.me/tw/v2/article/9m0BJoK?utm_source=lineshare)



# 薪水太晚發 勞動部要管了！最新 5 大指導原則一次看



**李瑞瑾**

·Yahoo 財經特派記者

2023 年 2 月 9 日

勞動部今(9)日訂定「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」，就勞雇雙方約定工資給付日的合理範圍、地方主管機關推動期程等訂定相關規範。本指導原則自即日生效，勞動部將通函各地方勞工行政主管機關轉知轄管事業單位參考，希望 2026 年達成大型事業單位在 5 日內發工資、中小型事業單位在 7 日內發工資的目標。



勞動部表示，近來時有接獲民眾陳情表示雇主工資給付的日期過晚，例如工資計算的周期為每月 1 日至月底，但工資給付日遲至次月 20 日或 25 日，已影響勞工維持生活所需。

勞動部經會商地方主管機關、專家學者及工商團體意見後，訂定「勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則」，主要內容說明如下：

一、規範勞雇雙方約定工資給付的次數，不得低於每一個月給付 1 次。

二、勞雇雙方約定的工資給付日，如超過工資計算周期屆滿後 15 日，地方主管機關應立即輔導事業單位調整；地方主管機關並應依據期程表，輔導事業單位逐年向前調整工資給付日，以 2026 年底僱用勞工 100 人以上事業單位，於工資計算周期屆滿後 5 日內給付工資、僱用勞工 99 人以下事業單位，7 日內給付工資作為目標。

三、延時工資（加班費）及假日出勤加倍工資未另約定給付日者，應於最近的工資給付日或併當月份工資發給；另有約定工資給付日或工資計算周期者，仍不得低於每一個月給付 1 次，至遲亦應於計算周期屆滿後 15 日內給付。

四、勞雇雙方另有約定按季、半年或年結算並給付特定獎金者，給付日期仍應有合理的約定。

五、工資給付日如遇假日，雇主可提前發放，至遲亦應於原約定工資給付日發給，不得逕自延後給付。

勞動部強調，本指導原則並非法令的強制規定，係以行政指導方式，透過地方主管機關柔性輔導，鼓勵事業單位依期程表向前推進，並未訂定罰則。



整個規劃期程，以 4 年時間漸進推動，且各階段目標間保留緩衝年度，讓事業單位有配合調整薪資作業流程及財務狀況空間；此外，並依事業單位規模大小分訂目標，減少小微型企業配合調整的難度，希望讓所有事業單位都可以一步一步的跟上，共同維護勞工受領工資權益。

<https://tw.stock.yahoo.com/news/%E8%96%AA%E6%B0%B4%E5%A4%AA%E6%99%9A%E7%99%BC%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8%E8%A6%81%E7%AE%A1%E4%BA%86%EF%BC%81%E6%9C%80%E6%96%B0%E5%A4%A7%E6%8C%87%E5%B0%8E%E5%8E%9F%E5%89%87%E4%B8%80%E6%AC%A1%E7%9C%8B-033719830.html>



# 未滿 5 人不用投勞保？「別被慣老闆唬了！」兩張護身符缺一不可

14:182023-02-07

旺得富理財網 黃順德



非勞保強制投保單位，仍應依規定為員工申報參加就業保險及提繳勞工退休金。（示意圖/達志影像/shutterstock）

字體大小：

A+A-

「我在診所工作，也是職災保險的強制投保對象嗎？」答案是肯定的，補習班雖非勞工保險強制加保單位，仍應依規定為員工申報參加「就業保險」，一樣也可提繳「勞工退休金」（新制）。

僱用員工 5 人以上之工廠、公司、行號、新聞、文化、公益及合作事業等，屬勞工保險及就業保險強制加保單位，應為員工申報參加勞工保險及就業保險；然而，補習班、診所、公寓大廈管理委員會等，雖非勞保強制投保單位，仍應依規定為員工申報參加就業保險及提繳勞工退休金。

「就業保險」提供勞工失業及育嬰留職停薪期間的基本生活保障，並協助失業勞工儘速就業，所以只要向政府機關辦理登記，並僱用員工 1 人以上的事業單位，就是就業保險強制投保單位，應為符合規定的員工申報加保，否則將有相關罰則。

勞保局指出，若投保單位未為其所屬勞工辦理投「就業保險」，將從僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 10 倍罰鍰，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。

適用《勞基法》的勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留的外籍人士）就是「勞工退休金」的強制提繳對象，無論僱用人數多寡以及是否在公司投保勞保，雇主應自其到職日起至離職日止，按月為其提繳不低於每月工資 6% 的勞工退休金，儲存至勞保局設立的勞工退休金個人專戶，否則將有相關罰則，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並應按月處罰，不適用勞動基準法之罰鍰規定。

<https://wantrich.chinatimes.com/news/20230207900757-420501>



## 補教女師憂鬱症請假 2 周 雇主認曠職解雇求償 53 萬敗訴

2023-02-06 13:43 聯合報／ 記者 [陳宏睿](#)／台中即時報導補習

台中市陳姓女子前年間獲聘為黃姓業者的補習班英語教師，黃因陳女以憂鬱症就醫為由，連續請假 2 周，黃不准陳女二度請假，認定連續曠職 5 天解雇，其後不滿陳女在臉書發文，批評補習班，求償違約金、名譽損失 53 萬餘元，一審認定陳女請假合法，評論無捏造，判免賠。

判決指出，陳姓女子在 2021 年 8 月間，與黃姓短期補習班業者簽訂合約，從同年 8 月至隔年 6 月止，擔任該補習班的英語教師，不過在去年 1 月間，黃認定陳女連續曠職 5 日，且沒有請假，依合約規定求償。

黃姓業者指控，陳女的曠職導致學生無法上課，一共終止教學 13 堂課，每堂課以 2 萬元違約金計算，要求償 26 萬元違約金。

另外，陳女的行為，導致補習班必需招募新人，也需聘請代課教師，費用為 7 萬元，而且陳女在被終止合約後，在自己的臉書與社團，發布分享任職經驗，還指控業者「訂了一條規定只要請假超過三天就是曠職，完全不讓老師請假」等不實言論，塑造業者是惡雇主的形象，求償名譽等損失 20 萬元，全數加總求償 53 萬元。

陳女則辯稱，她因為罹患憂鬱症，先向業者請假一周，一周後就醫，根據醫囑要在家休養，有在群組內出示診斷證明書，事後也向業者據理力爭，但仍被認定曠職，而她在臉書或是社團內發布的言論，都沒有提及補習班的名稱，網友也看不出她的任職單位，不會對業者的名譽造成影響。

一審認定，依照勞基法規定，勞工因傷、疾病、生理原因，必須治療或休養者，可請病假，未住院者，合計不得超過 30 日，而陳女因憂鬱症就醫，事後也在群組內出示診斷證明書向業者請假，符合規定，業者認定曠職不可採。

一審指出，另外有關陳女在網路發表的言論，都是自己的經驗，也無捏造誇大，加上沒有提及業者名稱，難認定有損害業者名譽，而有關業者刊登徵才廣告，聘請代課教師等損失，也認定是受到陳女曠職影響，但陳女請假符合規定，業者無舉證是陳女何不法行為造成損害，因此不認定業者求償主張，全案駁回業者訴請，判陳女免賠，仍可上訴。



台中市陳姓女補習班教師，因憂鬱症請病假遭業者認定曠職解雇，求償 53 萬元，台中地院判業者敗訴。圖／本報資料照

<https://udn.com/news/story/7321/6952870>

## 轉職勞工如未休畢特休公司應結算工資 否則最高罰 100 萬

觀傳媒/2023.02.02 15:07

(觀傳媒嘉義新聞)【記者 惲朋 / 嘉義報導】嘉義縣政府提醒，勞工離職時未休完的特別休假，應依勞動基準法第 38 條規定結算工資發給勞工，違者最高可處 100 萬元罰鍰。

嘉義縣勞青處表示，特別休假原則上必須在勞工服務滿半年或一年後，方取得請休權利，也就是俗稱的「週年制」。考量實務上勞雇雙方仍多有約定以曆年制、會計年度、學年度（學校）或自行約定之年度給假的模式，勞基法允許經勞雇雙方協商後，得自行約定給假模式。勞青處指出，不論勞資雙方約定用哪一種方式給假，一旦勞動契約終止，都必須結算未休畢之日數。依勞工「到職日」至「離職日」的工作年資，將未休日數折算成工資，舉例來說，勞工於 110 年 3 月 1 日到職，於 111 年 4 月 1 日離職，因離職時年資已屆一年，其享有特別休假日數為滿半年時 3 日及滿 1 年時 7 日，共計 10 日；其中，若還有 6 日未休，便須折算 6 日工資最晚於原約定發薪日給付勞工。

勞青處提醒，疫情期間公司如有與勞工約定遞延特休至隔一年度實施者，勞工離職時亦需將保留的特別休假結算成工資發給，勞工當年可休的特休日數及未休日數所發給的工資，應記載在工資清冊中，以避免爭議。

<https://n.yam.com/Article/20230202214792>



# 特別休假請假單暨通知書

部門：\_\_\_\_\_通知日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日(簽名：\_\_\_\_\_)

姓名：\_\_\_\_\_到職日：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日；於\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日滿\_\_\_\_\_年

留職停薪：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

申請期間：自\_\_\_\_\_年 1 月 1 日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日 享有天數：\_\_\_\_\_天，

自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年 12 月 31 日 享有天數：\_\_\_\_\_天。合計\_\_\_\_\_天、遞延天數：\_\_\_\_\_天

請假期間					職務代理人	事由	特別休假				核示	
							工資	特別休假加班	其他	員工簽署		
月	日	時	起迄	合計						部門主管	權責主管	
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
			起迄	日時								
累計				計								
年度終結或契約終止而未 休日數暨其工資												



# 變形工時可適用！工時 10 小時勞工哺集乳時間為 90 分鐘

邱琮皓／台北報導

2023 年 2 月 1 日

在現行規定中，子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，每日正常工作時間內，應另給哺（集）乳時間 60 分鐘，並視為工作時間。勞動部日前公布最新職場哺（集）乳時間函釋，即日起，針對每日正常工時超過 8 小時的哺（集）乳勞工，將比照延長工時規定，雇主必須在第 9 小時起額外給予哺（集）乳時間 30 分鐘，也就是因應變形工時調整成每日 10 小時工時的勞工，將可獲得 90 分鐘的哺（集）乳時間。

依據性別工作平等法第 18 條規定，子女未滿 2 歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間 30 分鐘。前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

不少雇主因應業務需求，多會運用變形工時，將每 2 周 80 小時、每 4 周 160 小時的正常工時彈性運用成每日 10 小時，增加職場彈性與勞工連續的休息時間。由於過去第 18 條規定中，並未明確列出「小時」，導致不少因為變形工時、每日必須上班 10 小時的勞工感覺到哺（集）乳時間不夠用，甚至可能因為生理需求、多去使用到哺（集）乳時間而與雇主引起糾紛。

勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛表示，這次函釋將標準明確訂出來，也就是扣除掉休息時間，每日正常工作時間 8 小時以內者，應另給哺（集）乳時間 60 分鐘；於每日正常工作時間 8 小時以外之工作時間達 1 小時以上者，應給予哺（集）乳時間 30 分鐘，而每日正常工作時間以外的延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間 30 分鐘則維持不變，且這裡定義的「每日」包括出勤之工作日、休息日及休假日。

黃維琛舉例，針對這些每日正常工時為 10 小時的勞工，雇主必須要在前 8 小時的工時內提供 60 分鐘的哺（集）乳時間、後 2 小時的工時內提供 30 分鐘的哺（集）乳時間，而且這 90 分鐘該如何拆切時間、次數，將由勞工依照自己的生理需求而定。

也就是說，如果勞工可以自由將前 8 小時的 60 分鐘哺（集）乳時間拆切為 2 次 30 分鐘、3 次 20 分鐘、或是 4 次 15 分鐘等，後 2 小時的 30 分鐘拆切為 1 次 30 分鐘、2 次 15 分鐘等，以兼顧工作與哺（集）乳需求。

<https://tw.stock.yahoo.com/news/%E8%AE%8A%E5%BD%A2%E5%B7%A5%E6%99%82%E5%8F%AF%E9%81%A9%E7%94%A8-%E5%B7%A5%E6%99%8210%E5%B0%8F%E6%99%82%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%93%BA%E9%9B%86%E4%B9%B3%E6%99%82%E9%96%93%E7%82%BA90%E5%88%86%E9%90%98-031412944.htm>  
1

# 把握時效 5 年！勞保局：二次確診能領傷病給付 每人平均 2770 元

Newtalk 新聞 | 曾品潔 台北市報導

2023 年 1 月 29 日

[Newtalk 新聞] 勞工第二次確診，仍可再次申辦傷病給付。勞保局統計，自 2020 年新冠疫情爆發到今年 1 月 1 日，核付 153.9 萬件新冠傷病給付中，同一被保險人因不同確診日期提出申請且核付者，共計 869 件。此外，勞保局預估約有 280 萬名勞工仍未提出理賠申請，因此呼籲民眾把握病給付請求時效 5 年，以免喪失權益。

勞動部去年 5 月公告，為配合整體防疫政策並保障勞工在居家照護期間的適當經濟生活，被保險人如確診 COVID-19，無論是收治在醫院、加強型集中檢疫所、防疫旅館或進行居家照護期間，可依照勞工保險條例第 33 條規定請領普通傷病給付，至於請求權為 5 年。

勞保局指出，在春節前有超過 180.6 萬確診勞工申請普通傷病給付，目前核付 153.9 萬件，平均每件核付金額為 2770 元，另核付 869 件被保險人因不同確診日期而提出的申請。由於申請案量大，勞保局目前已加派人力審核。

勞保局呼籲民眾不要重複送件，以免增加審核作業時間，另外也可透過「勞保局 e 化服務系統」，進行線上申辦。勞保局提醒民眾，應把握病給付請求時效 5 年，以免喪失自身權益。

<https://tw.news.yahoo.com/%E6%8A%8A%E6%8F%A1%E6%99%82%E6%95%885%E5%B9%B4-%E5%8B%9E%E4%BF%9D%E5%B1%80-%E4%BA%8C%E6%AC%A1%E7%A2%BA%E8%A8%BA%E8%83%BD%E9%A0%98%E5%82%B7%E7%97%85%E7%B5%A6%E4%BB%98-%E6%AF%8F%E4%BA%BA%E5%B9%B3%E5%9D%872770%E5%85%83-083044610.html>



## 加重處分！博客來沒給清潔工特休假 北市勞動局罰 10 萬元

2023 年 1 月 16 日

博客來網路書店涉嫌以假承攬真僱傭方式聘用清潔人員，台北市勞動局今天表示，經前往勞檢後發現 3 項違法情形，最後以未依勞工工作年資核予特別休假，加重裁處 10 萬元罰鍰。

律師陳又新日前接獲一名在博客來工作的清潔人員陳情，指稱在博客來工作超過 20 年，博客來卻藉由簽定「承攬合約書」的方式，不給付資遣費、退休金。對此，台北市勞動局前往勞檢後確認雙方是僱傭關係，博客來涉 3 項違法。

台北市勞動局勞基科長葉思延今天表示，勞檢當天發現博客來沒有置備勞工名卡、工資清冊，也沒有依勞工工作年資核予特別休假，涉及違反勞動基準法第 7 條、第 23 條及第 38 條規定，可以分別處新台幣 2 萬元至 100 萬元罰鍰。不過，依據行政裁罰程序給予陳述意見機會後，博客來後續有提供勞工名卡跟工資清冊，因此以違反勞基法第 38 條開罰 10 萬元，並已寄出裁處書。

葉思延說明，由於此案的勞工到職超過 10 年，博客來都沒有核予特休假，影響勞工權益甚深，且公司規模較大應賦予相當雇主及社會責任，所以認定博客來違法受責難程度較大，即使是第一次違法也加重處分。

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%8A%A0%E9%87%8D%E8%99%95%E5%88%86%EF%BC%81%E5%8D%9A%E5%AE%A2%E4%BE%86%E6%B2%92%E7%B5%A6%E6%B8%85%E6%BD%94%E5%B7%A5%E7%89%B9%E4%BC%91%E5%81%87-%E5%8C%97%E5%B8%82%E5%8B%9E%E5%8B%95%E5%B1%80%E7%BD%B0-10-%E8%90%AC%E5%85%83-042758220.html>

