

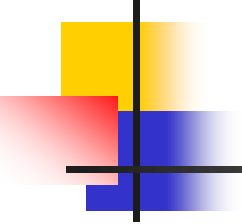


# 勞動權益保障與實務案例

---

明理法律事務所

李瑞敏律師



---

# 第一部分 幼照法與施行細則相關規範



# 定義

- 第 3 條 本法用詞，定義如下： 一、幼兒：指二歲以上至入國民小學前之人。 二、幼兒教育及照顧：指以下列方式對幼兒提供之服務：（一）居家式托育。（二）幼兒園。（三）社區互助式。（四）部落互助式。（五）職場互助式。 三、教保服務機構：指以前款第二目至第五目方式，提供幼兒教育及照顧服務（以下簡稱教保服務）者。 四、負責人：指教保服務機構依本法及其相關法規登記之名義人；其為法人者，指其董事長。 五、教保服務人員：指提供教保服務之園長、教師、教保員及助理教保員。

# 第三章 教保服務機構組織與服務人員資格及權益

- 第 15 條 除本法另有規定外，教保服務機構應進用具教保服務人員資格，且未有教保服務人員條例第十二條第一項所列情事者，從事教保服務。  
。 教保服務機構不得借用未在該機構服務之教保服務人員資格證書。 教保服務機構於進用教職員工後三十日內，應檢具相關名冊、學經歷證件、身分證明文件影本，並應附最近三個月內核發之警察刑事紀錄證明書等基本資料，報直轄市、縣（市）主管機關備查；異動時，亦同。直轄市、縣（市）主管機關應主動查證並得派員檢查。

# 教保服務人員條例第十二條第一項

- 教保服務人員有下列情事之一者，不得在幼兒園服務：
  - 一、曾有性侵害、性騷擾、性剝削或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。
  - 二、行為違反相關法令，損害兒童權益情節重大，經有關機關查證屬實。
  - 三、罹患精神疾病或身心狀況違常，經直轄市、縣（市）主管機關諮詢相關專科醫師二人以上後，認定不能勝任教保工作。
  - 四、其他法律規定不得擔任各該人員之情事。

# 幼照法第23條

- 第 23 條 教保服務人員以外之其他服務人員，有下列第一款至第三款情事之一者，教保服務機構**應予免職、解聘或解僱**；有第四款情事者，得依規定辦理退休或資遣；有第五款情事者，依其規定辦理：一、曾有性侵害、性騷擾、性剝削或虐待兒童及少年行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。二、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣（市）主管機關查證屬實。三、有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌或損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣（市）主管機關認定有必要予以免職、解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得進用或僱用。四、教保服務機構諮詢相關專科醫師二人以上，有客觀事實足認其身心狀況有傷害幼兒之虞，並由直轄市、縣（市）主管機關邀請相關專家學者組成審查小組認定不能勝任教保工作。五、其他法律規定不得擔任各該人員之情事。前項經免職、解聘或解僱之人員，適用勞動基準法規定且符合該法所定退休之條件者，應依法給付退休金。有第一項第一款、第二款、第四款、第五款情事，或教師法第十四條第一項第八款、第九款情事者，不得於教保服務機構服務，已進用或僱用者，應予免職、解聘或解僱；有第一項第三款情事或教師法第十四條第二項後段涉及性騷擾、性霸凌情事者，於該認定或議決一年至四年期間，亦同。教保服務機構進用或僱用教職員工前，應向直轄市、縣（市）主管機關查詢有無前項情事。（以下略）



# 第24條

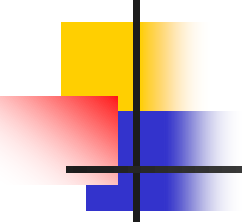
- 第 24 條 有下列情事之一者，不得擔任教保服務機構之負責人，或財團法人幼兒園 之董事或監察人： 一、有前條第一項第一款至第三款所列事項。 二、曾犯內亂、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。 三、曾服公務因貪污瀆職，經判刑確定或通緝有案尚未結案。 四、褫奪公權尚未復權。 五、曾任公務人員受撤職或休職處分，其停止任用或休職期間尚未屆滿。 六、受破產宣告尚未復權。 七、無行為能力或限制行為能力。 八、受輔助宣告尚未撤銷。 負責人有前項第一款情形者，直轄市、縣（市）主管機關應廢止其設立許可；董事或監察人有前項第一款情形者，直轄市、縣（市）主管機關應令其更換。 負責人、董事或監察人有第一項第一款情事者，其認定、通報、資訊蒐集、任職前及任職期間之查詢、處理、利用及其他相關事項，於前條第七項 所定辦法定之。



# 禁止不當體罰、不當管教等

- 第 25 條 教保服務機構之負責人及其他服務人員，不得對幼兒有兒童及少年福利與權益保障法第四十九條規定、體罰、不當管教或性騷擾之行為。
- 第 46 條 教保服務機構之負責人或其他服務人員，違反第二十五條第一項規定者，除有兒童及少年福利與權益保障法第四十九條規定之行為依該法第九十七條規定處罰外，應依下列規定處罰負責人或其他服務人員，並公布行為人之姓名及機構名稱：  
一、體罰：處新臺幣六萬元以上五十萬元以下罰鍰。  
二、性騷擾：處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。  
三、不當管教：處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。





---

## 第二部分 性平、職場霸凌等介紹



# 性平法規範架構與綱要

- 第一章 總則（條文第1至6-1條）
- 第二章 性別歧視之禁止（條文第7至11條）
- 第三章 性騷擾之防治（條文第12、13條）
- 第四章 促進工作平等措施（條文第14至25條）
- 第五章 救濟與申訴（條文第26至37條）
- 第六章 罰則（條文第38、38-1條）
- 第七章 附則（條文第39、40條）



# 適用對象

- 性平法第2條：「(I)雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。(II)本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。(III)公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。(IV)本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。(V)實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」。
- ※適用對象比勞基法廣義，例如邇近媒體報導之私校兼任教師等亦有性平法適用。



# 性平法對於受僱者或求職者均有適用

- 性平法第三條第一、二款規定：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 實習生是否有適用？未修法前，實習生因非受僱者或求職者，故無法適用性別工作平等法。修法後已將實習生納入保障，性平法第二條第五款規定：實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。
- 部分工時勞工亦有其適用。

# 促進工作平等措施

假別	性平法規範
生理假	性平法第14條規定。一個月一日，全年未逾三日不併入病假
產假	性平法第15條規定
安胎假	性平法第15條第3項、勞工請假規則第4條第2項
產檢假	性平法第15條第4項(五天薪資照給)
陪產假	性平法第15條第5項(五天薪資照給)
育嬰留停	性平法第16條
哺乳時間	性平法第18條
工作時間減少	性平法第19條
家庭照顧假	性平法第20條(七日、事假)



# 禁止因性別而為差別待遇之歧視

- 性平法第7條規定：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- 差別待遇之定義：前述條文所稱「差別待遇」，依同法施行細則第2條後段規定，係指「雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待」。學說上將此稱為直接及間接歧視。所謂直接歧視乃雇主於為某項約定或為措施時，使之僅對於某一特定性別者發生效力，亦即直接以性別作為差別待遇之區分標準。間接歧視：間接歧視則是指雇主在形式上雖然並非以性別，而是透過其他標準如依求一定的身高、體重作為區分依據，以致於形式上男性與女性勞工皆可達到所定之要求，享有有利之待遇，惟事實上在因該約定或措施而可能遭受不利待遇者當中，某一性別的勞工卻顯著地較另一性別多。



# 司法實務見解

臺北高等行政法院97年簡字第766號及99簡字第110號判決固均謂性平法第7條或11條禁止直接或間接不利之對待，但並未具體闡釋間接歧視之定義。不過最高行政法院101年判字第1036號判決曾就年齡間接歧視乙案指出：「按就業服務法第5條第1項規定明文禁止雇主以年齡為限制條件而致年齡就業歧視，其立法意旨在於雇主在求職者或受僱者之求職或就業過程，不得因年齡因素而對之為直接或間接之不利對待，是無論雇主係以直接以年齡因素，設定為僱用員工、解僱員工或給予員工福利之條件，或雖未直接以年齡為條件，但間接設定其他因素，並因該因素連結之結果，將與年齡發生必然之關連，終致員工將因年齡因素而與勞動條件發生牽連，均應認係因年齡因素而予員工不當之歧視，始為允當，故該年齡歧視，自不應僅限於直接歧視之情形，應兼涵間接歧視之情況。」。本於性平法為就業服務法之特別法，且均保障工作就業平等。上述最高行政法院關於年齡間接歧視之見解，於性平法第7條關於判斷是否構成招募間接歧視亦得參考比照適用之。



# 實務案例

- 案例：緣求職者A（下稱申訴人A）向被告勞工局申訴稱原告承攬國立台灣美術館（下稱國美館）98年度之勞務委託案，惟原告於98年6月24日及6月26日召集舊有員工（原受僱於B保全股份有限公司派駐國美館之人員）計14人舉行說明會時，要求女性求職者需繳交驗孕報告，有違反性平法第7條規定之情。案經被告依職權進行調查，並提經臺中市性別工作平等會 99年3月29日會議評議結果，認定違反性別工作平等法（下稱性平法）第7條規定，被告乃依據該審議結果，以99年5月31日府勞資字第0990139659號行政裁處書，以原告違反性平法第7條規定，依同法第38條之1規定，處原告罰鍰10萬元整。原告不服，提起訴願，經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。



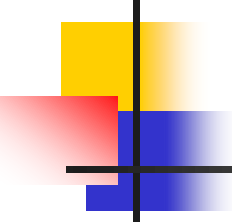


# 性傾向或性別認同歧視

- 案例：訴外人甲為男性於民國（下同）94年11月30日起任職於原告資訊設備維修人員，因甲主張其身著女裝上班而遭受原告不利之對待，原告並於99年12月30日以甲擅離工作崗位為由免職。甲遂於100年1月12日向臺北市政府勞工局提起申訴。
- 二、經臺北市性別工作平等會100年3月31日第36次會議評議審定性別歧視成立，被告乃據以認定原告違反性平法（下稱性平法）第11條第1項及38條之1規定，遂以100年5月5日府勞就字第00000000000號裁處書處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元整（即本件原處分）。原告不服，遂提起訴願，仍遭行政院勞委會於100年7月29日以勞訴字第1000018357號訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

# 台北地院 101 年簡字第 164 號判決要旨

- 一、原告嗣後無明確證據，足證甲擅自離開工作崗位致生變故使原告蒙受重大損害者，且除上述「為達被資遣或獲取非自願離職證明之目的，在服裝打扮及行為舉止相當女性化」實例外，未能舉出甲有其他工作疏失，惟仍執意以甲擅自離開工作崗位為由，將甲免職，其真正之動機及意圖，應認甲「服裝打扮及行為舉止相當女性化」造成原告人事管理困擾，又不欲依法資遣或對甲為更合適之職務調整，是原告對甲所為免職，顯係基於**身著女裝等女性傾向之因素**，對其所為差別待遇，實已構成性別歧視。
- 二、甲既已具體指明原告對其表達**性傾向**前後之差別待遇，惟原告就其所為差別待遇非基於性別因素一節，並未盡其舉證之責，其主張自屬無據，而應受不利益之認定。



# 性平法第八、九條規定

---

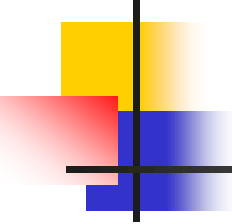
- 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。



# 性平法第十條規定

---

- 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。



# 性平法第十一條規定

---

- 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。



# 案例:台塑南電調薪案

---

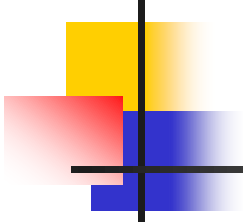
- 南電工會昨日下午3點多發出調薪公告：「南電今年虧損嚴重，經與董事長多次艱難談判爭取，**確定男生調薪800元，女生調薪650元**，10月5日領，南電工會已盡最大的努力，感謝會員支持！

」  
<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2188749>

# 國民黨飛行夾克案，是年齡或性別歧視？

民進黨網路社群中心主任范綱皓做喂圖，並發文稱，國民黨學民進黨發行飛行外套，卻找**50**歲的「阿姨」王育敏擔任模特兒，不知道國民黨想表達什麼，連青年部拍攝商品也不願意讓年輕人代言。喂圖左邊還放上民進黨立委賴品妤和新任北市黨部主委吳怡農的宣傳照，寫著**28**歲是年輕人，右邊放上王育敏的照片，指稱她是**50**歲的阿姨，反酸「誰比較在意年輕人？」（

<https://news.ttv.com.tw/news/110020200138001>）



范綱皓 Kanghao  
19分鐘 · 已公開

賴品妤 28歲  
王育敏 50歲

民進黨飛行夾克  
找來拍攝的年輕人

國民黨飛行夾克  
找來拍攝的年輕人

你認為比較在年輕人?  
阿姨?

# 民進黨帶頭年齡歧視、言語霸凌 請蔡主席出面制止

中國國民黨 KMT  
中國國民黨 KMT  
中國國民黨 KMT  
中國國民黨 KMT





# 性騷擾

- 性平法第12條（性騷擾之定義）：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。
- 概念：一種非自願性、不受歡迎也讓人不愉快的感受，且係與性或性別有關的言語或行為〈內容與樣態〉，而且該行為的目的或結果，會影響正常生活之進行〈結果〉。例如：鹹豬手、講黃色笑話、公共場所惡意的肢體碰觸、色眼亂瞄



# 雇主性騷擾防治義務（性平法第十三條規定）

- 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。



# 參加公司尾牙聚餐遭遇性騷擾

勞動部104年10月12日勞動條4字第

**1040131158**號函：查性別工作平等法旨在使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無遭受職場性騷擾疑慮之工作環境，俾保障其人格尊嚴、人身自由及職場工作表現之自由公平，以達消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法目的。旨揭公司尾牙聚餐，如為雇主舉辦之活動，於該場合發生員工遭受性騷擾事件時，雇主仍應盡性騷擾之防治責任，並有性別工作平等法之適用。



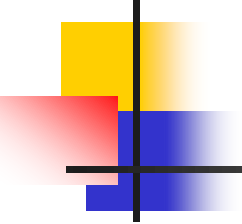
# 職場不法侵害之預防

- 職場霸凌(workplace bullying)議題在近年已成為歐美各國職業安全衛生法制一新興之顯學；另論者也指出：「職場霸凌的存在，既是對勞動人格的踐踏，也是對工作士氣的打擊，更是對勞資倫理的悖逆。最令人憂慮的是，職場霸凌所造成的工作壓力，可能導致員工的精神疾病或自殘。勞資政三方均應重視友善職場的建構，防制職場霸凌的滋長」。而臺灣於邇近透過yes123求職網就2020年4月調查「勞動節願望與職場小確幸調查」結果顯示，有67%的員工曾面臨職場霸凌，其中受害者有51.7%選擇默默忍受；另外加害者最多為同事，占75.5%，其次才是主管，占50.5%，前述調查更進一步指出：有67%的員工曾經碰過「職場霸凌」。而霸凌來源在可複選狀況下，依序為：「同事」（75.5%）、「主管」（50.5%）、「顧客」（34.7%）、「老闆」（31.2%）、「客戶或協力廠商」（21.2%）、「同業」（18.7%），這些受害者中，有（51.7%）選擇「默默忍受」、（35.1%）選擇「事後想辦法反擊」、（13.2%）「當面立刻反擊」。



# 職場霸凌之定義

- 職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、被羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。在國內法律上稱為「不法侵害」，包括肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、言語暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）與性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）四大類。在臺灣社會，也有人將職場霸凌稱為「冷暴力」。(參見勞動台北電子報第47期)

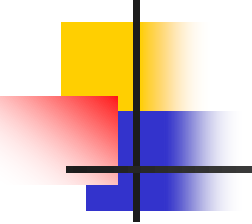
- 
- 此外亦有認職場霸凌的定義為：「在工作環境中，個人或團體對於上司、同事或下屬進行不合理的欺凌行為，包含言語、非言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身體壓力」，同時歸納有以下5種特徵：「(1)經常發生且持續數週、數月以上之長期事件；(2)至少有1位或1位以上加害者；(3)對受害者進行語言或非語言的攻擊行為；(4)對受害者產生負面的影響；(5)受害者無力反擊或終止反抗行為」




# 學理上分類

---

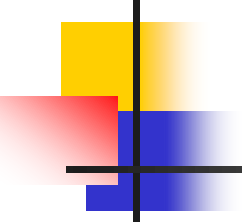
- **單純言詞霸凌**:以言詞羞辱勞工「你程度很差，是小學生嗎？」「他媽的！白痴」、「你是智障嗎？」。蘋果日報**2011年11月05日**；新聞標題：「**職場霸凌被罵白痴憤辭男獲賠40萬**」。（參見林良榮教授職場罷凌文稿第**6**頁）

- 
- **言詞+行為霸凌**：公司業務經理常以「又要跟誰睡」、「不要臉！」「每天都要擠母奶，是要擠多久？」等言語，當眾羞辱下屬，規定女職員的裙子長度，並拿尺要測量，讓**10**名女下屬感到不舒服----**ETtoday**社會新聞，**2012年10月25日**；新聞標題：「又要跟誰睡」職場霸凌職員控銀行女經理性歧視」（參見林良榮教授職場霸凌文稿第**7**頁）





**言詞+性騷擾**：根據報載，某知名醫院(C醫院)之「跨性別員工」對媒體指控其在C醫院工作五年，因性別歧視而遭受解雇。該名員工表示，在其被解雇前一直以男裝上班且每年考績都是甲等。但於去年(2010)九月以女裝上班，卻受到資方的打壓和同事的排擠，並被要求立即換回男裝，否則以解雇威脅。爾後，資方為逼迫其自動離職，故意使其坐冷板凳，不予分配工作，並以「會引起女同事的困擾」為由，要求不得上女廁，且只要離開座位（包括上廁所）都應報備。（參見林良榮教授職場罷凌文稿第8頁）

- 
- **言詞+過勞(死)**：某大型知名量販店開發部女性經理在公司會議中腦出血送醫不治，其夫提出質疑，認為妻子近兩年來因協調勞資糾紛接觸工會，頻頻受到人資部主管要脅其自動離職，而使之身心飽受煎熬，因而積「憂」成疾猝逝。該公司之企業工會證實，該女性經理之驟逝前因受到「高層」威逼要她填自願離職書，並數度向工會律師求援。-----
  - 中時電子報—2013年1月29日；新聞標題：
  - 網址：[24.chinatimes.com/refocus.aspx?aid=384854](http://24.chinatimes.com/refocus.aspx?aid=384854)
  - （（參見林良榮教授職場罷凌文稿第9頁））

# 邱駿彥教授引用日本實務關於 職場罷凌之分類

- 一、強迫勞工接受優退措施：多次勸退勞工接受優退
- 二、雇主以懲罰或歧視為目的，命令勞工從事無意義的工作或要求勞工出勤但不給工作
- 三、孤立化措施：雇主創造一個勞工被孤立、受同事排擠之環境
- 四、主管的不當發言

（以上參見邱駿彥教授著職場罷凌之法律問題探討，萬國法律第188期，2013年4月，<sup>35</sup>

# 我國法院判決對職場霸凌之定義

臺灣新竹地方法院100年竹勞小字第4號判決意旨：「按所謂『職場霸凌』，乃意指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、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的身心壓力。」，類似的法院見解則另有臺灣雲林地方法院101年小上字第7號民事裁定以及臺灣基隆地方法院105年重國字第1號民事判決

- 同時臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號判決也再對職場霸凌概念作詳盡說明：「所謂職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。」。

# 案例類型

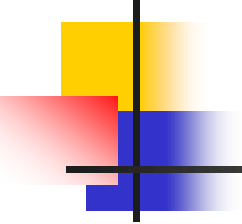
- 如前述職場霸凌定義，職場霸凌與職場權力、職場優勢有關；故常見的職場霸凌容易與雇主業務命令(如人事管理、懲戒、調動等)相關；另亦不乏有在職場中受主管或同事不當對待者(如下述辱罵、羞辱或暴行等)。此外，職場霸凌的案例類型又通常區分雇主或雇主代理人為加害者、或是同僚間為加害者等類型(後者、同僚間為加害者情形則未必與雇主不當業務命令有關，但通常也可能存在混合型，例如先被主管討厭後，同僚間也予以孤立或敵意對待)，以下嘗試以案例方式說明職場霸凌之類型。

# (一) 不當業務命令(含孤立、不當調動)

- 此類型與雇主人事管理或業務命令有關，故職場霸凌的行為者即為雇主、雇主代理人(如主管)，亦即雇者的業務上命令如超過「業務執行之適當方式」，例如刻意惡整或刁難，亟可能構成職場霸凌，但若是基於人事管理、一般業務執行所必要的指示、指導或要求注意之業務行為，即使讓勞工感受不佳，也難謂該當職場之霸凌。
- 常見案例情形則有：1、不當、不合理地交付過重的工作負擔；2、主管辱罵、逾越合理管理範疇；3、不當懲處，例如罰抄寫工作規則、或酷暑中要求勞工在大太陽下整日站立工作、或不實指控；4、不當調職，例如明顯降調或屈辱型調職或調職後無具體職務；5、不當地勸退或逼退；6、不給工作而要求枯坐在會議室等。

## (二) 來自於同事間的霸凌行為

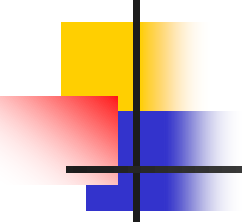
除雇主或主管不當教育之言論外，此處的霸凌行為，尚可能來自於同事間之，日前受社會矚目之刑案新聞、成大開刀房兇殺事件，勞工即是主張長期受到職場霸凌、因此犯案；從該案一審臺南地方法院107年矚訴字第1號刑事判決書，更可看出職場霸凌之複雜與多元性，即依據該案被告主張「因我長期受到職場霸凌，一時衝動而為本件犯行。(1)於105年12月間，我考上臺北榮民總醫院（下稱北榮總醫院）體外循環師，欲離職，但羅傳堯主任不蓋離職單，不讓我離職。(2)於106年6月間，呂宜蓁超過用餐時間未歸，我詢問她，呂宜蓁就對我暴力恐嚇，當時我有提告呂宜蓁傷害等案件，但陳彩鳳以人力不足為由，不讓我請假出庭，後來才與呂宜蓁達成和解。(3)於107年1月辦公室改建，陳彩鳳要求廠商變更設計，將我的座位改在門口。(4)107年4月迄今，我每次要請假都遭到刁難，並且羅傳堯主任請陳彩鳳於LINE通訊軟體傳訊息，請其他組員不要擔任我的職務代理人，但最後還是給我准假。(5)羅傳堯主任常常在工作上罵我，以工作態度不佳、人緣不好等理由，叫我離職。

- 
- (6)案發當日（28日）早上8時許，羅傳堯主任來我辦公室逼我離職，並且限我於107年10月7日前搬離座位，到放儀器的小倉庫。因為都是陳彩鳳帶頭霸凌我，所以才會去找陳彩鳳。又，陳彩鳳帶頭其他的組員都不要跟我講話，訂點心、餐點或科內聚餐，都不讓我參加，工作上不管怎麼做，陳彩鳳都會挑剔，並且困難的工作都交給我做，例如成立葉克膜團隊，及叫我把一般配備的救護車，向各單位借儀器，變成類似加護病房的救護車」，混合了主管對其調整辦公室等孤立、故意冷落，另雖基於被告主觀認知，但在其認知下，職場其他同仁亦因被告先前以秘密錄音方式對其他同事提告而引起整個工作團隊氣氛不佳，並其他同事對於被告，有意無意之冷落、孤立。



# 執行職務遭受不法侵害預防指引

- 又前述職安署所訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」，也清楚指出：「組織內部常見之不法侵害包含：(1)暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）；(2)脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）；(3)隔離、排斥、忽視、孤立（斷絕人際關係）；(4)強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）；(5)欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作（要求過低）；(6)過度介入私人事宜（隱私侵害）」。



---

## 第三部分 職業災害

# 職業災害

## 案例

A男進入公司第二個月某日**上班期間**，與公車發生碰撞事故，造成牙齒斷裂、顏部多處骨折、腦震盪，後續並取得車禍創傷壓力症候群之診斷書，長期取得醫院建議需專人照顧及在家休養**1個月**之診斷證明書，連續兩年未到公司上班。

主管已多次與A男懇談希望其能辦理留職停薪，A男均拒絕，且赴勞工局申訴，公司應該如何處理，備感困擾。

## 相關法條與責任風險

勞基法第59條條文規定：勞工因遭遇**職業災害**而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之**醫療費用**。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、**勞工在醫療中不能工作時**，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予**失能補償**。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之**死亡補償**。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

（一）配偶及子女。（二）父母。（三）祖父母。（四）孫子女。（五）兄弟姐妹



# 何謂職業災害？

職業災害包含意外與職業病，常見的職業病如過勞，意外部分，係指職場中發生事故，例如工地跌傷。

- 雇主職災補償責任並非損害賠償責任，實務上認為雇主所負者為無過失補償責任。
- 勞基法§59之補償規定，性質上非屬損害賠償。
- 立法宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力
- 是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任
- 受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利。
- 此係本於「利益之所在，危險之所在」的原理。

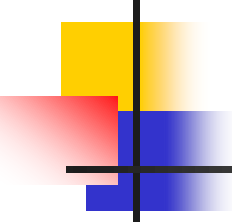
# 職業災害之定義

- 通說認為職業災害必須具備「**職務遂行性**」及「**業務起因性**」。
- 台灣高等法院九十年度勞上字第六〇號判決指出：「職業災害者，必須該職業災害具有『業務起因性』。所謂『業務起因性』，乃指伴隨著勞工提供業務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。至於判斷所發生之災害是否具有業務起因性，其前提要件則是必須肯定該災害之發生具有『業務遂行性』，也就是說災害之發生，原則上必須是處於業務遂行狀態下，始足當之。又所謂『業務遂行性』，是指勞工依據勞動契約在雇主支配狀態下提供勞務。易言之，勞工於罹患職業災害時，必須處於雇主所得指揮監督下之狀態。」
- 職業安全衛生法中有關職業災害的定義，提到「作業活動」及「職業上原因」，可謂即係承襲上揭「**職務遂行性**」及「**業務起因性**」之概念。

# 勞基法第13條規定

## 第 13 條

- 勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

- 
- 
- 報告完畢~
  - 謝謝聆聽！