

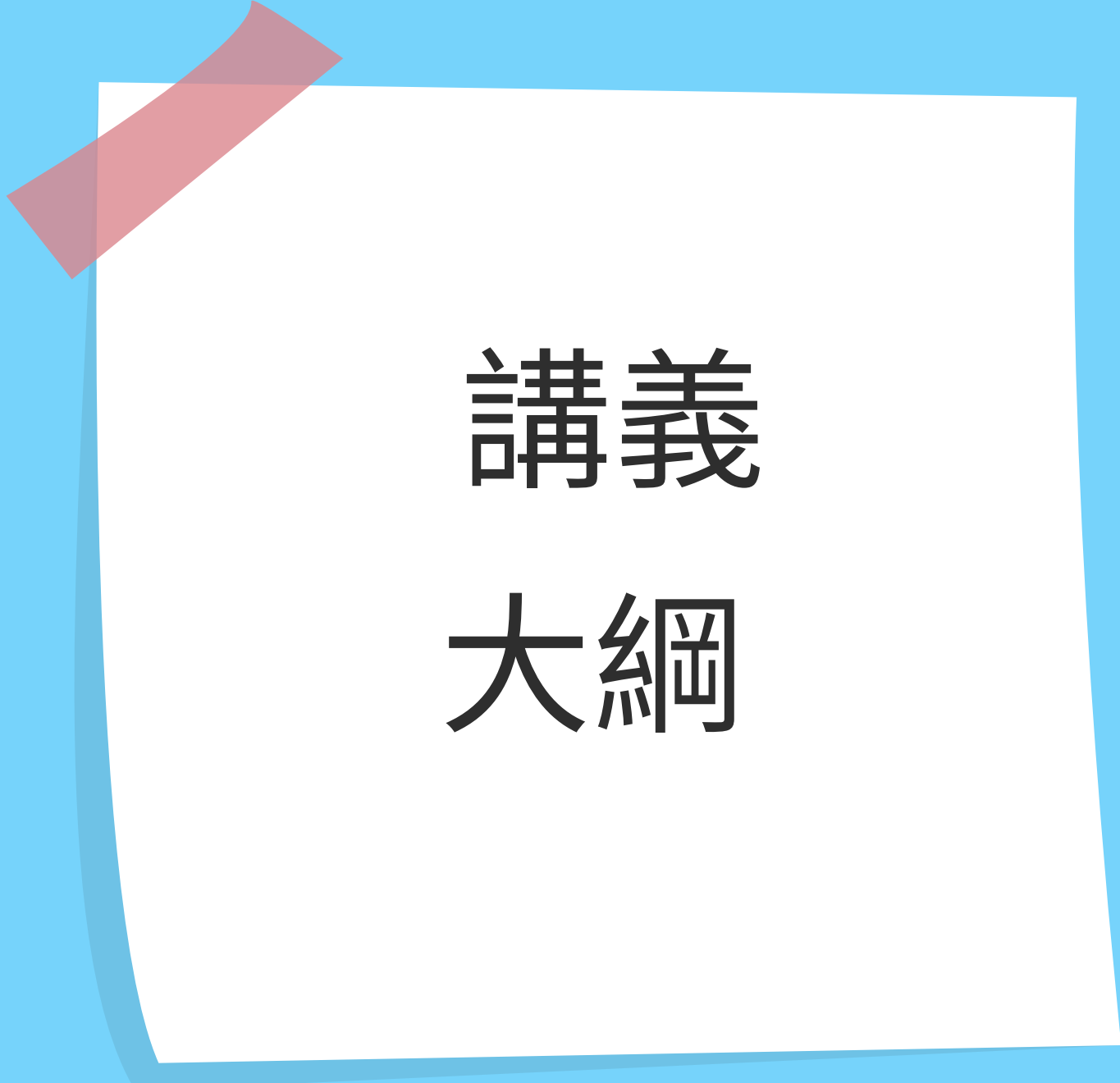


勞動法及勞動權益保障

-- 113年度教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案

種子教師研習營 --

講師 潘穩安



講義 大綱

1

講師簡介

2

勞動法重點觀念

3

交流與討論



潘穩安

科技管理博士候選人
傳播科技法律碩士
法律學士

大學講師

(教育部審定_講字第153278號)

勞動部勞動教育講師

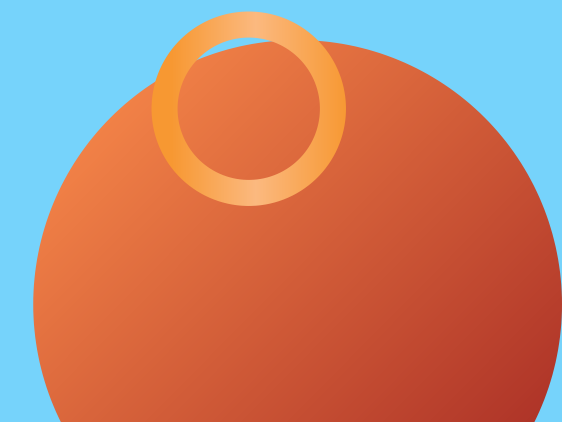
(勞動關5字第1120143566號)

企業管理顧問
汽機車製造業
光電面板產業
生物醫療產業
零售服務產業
電子製造產業
資訊系統產業

“

工具篇

”



勞動法令查詢



 **勞動部**
Ministry of Labor

勞動法令查詢系統

請輸入檢索字詞或函釋文號

 [輔助說明](#)

[最新動態](#) | [法規查詢](#) | [行政規則](#) | [解釋令函公告](#) | [英文法規查詢](#) | [法規草案](#)



 **全國法規資料庫**
Laws & Regulations Database of The Republic of China (Taiwan)

[查詢](#) [輔助說明](#)

熱門詞彙：[刑法](#)、[職業安全衛生](#)、[憲法](#)、[勞基法](#)、[性騷擾](#)

[最新訊息](#) | [中央法規](#) | [司法解釋](#) | [條約協定](#) | [兩岸協議](#) | [綜合查詢](#) | [跨機關檢索](#)

熱門法規瀏覽 *依點閱數排行

[1 民法](#) [2 中華民國刑法](#) [3 刑事訴訟法](#) [4 勞動基準法](#) [5 職業安全衛生設施規則](#) [更多](#)

最新法規訊息



違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統



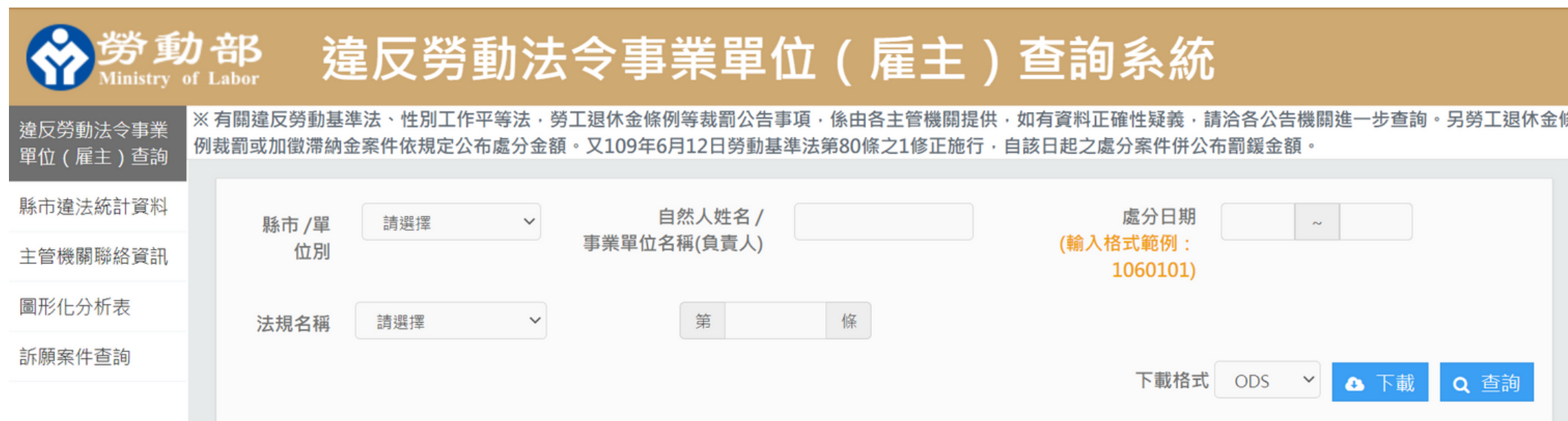
臺北市政府勞動局
Department of Labor,
Taipei City Government

新聞稿

臺北市公布勞基法裁罰結果 2023年8月共計裁處125家，裁罰金額達826萬元

發布日期：112-10-05
發布科室：勞動基準科

臺北市勞動局公布2023年8月份違反《勞動基準法》裁罰結果，共有125家事業單位遭到裁處，總罰鍰金額為826萬元，其中遭罰最多的家福股份有限公司110萬元！高寶華局長表示，透過各項專案檢查，持續監督事業單位遵守勞動基準法，維護勞工權益，是勞動局重點工作項目之一。



勞動部
Ministry of Labor

違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統

※ 有關違反勞動基準法、性別工作平等法、勞工退休金條例等裁罰公告事項，係由各主管機關提供，如有資料正確性疑義，請洽各公告機關進一步查詢。另勞工退休金條例裁罰或加徵滯納金案件依規定公布處分金額。又109年6月12日勞動基準法第80條之1修正施行，自該日起之處分案件併公布罰鍰金額。

縣市/單位別

自然人姓名/事業單位名稱(負責人)

處分日期 ~
(輸入格式範例：1060101)

法規名稱 第 條

下載格式

勞動權益各類查詢 & 試算

勞保費試算



特休假試算



加班費試算



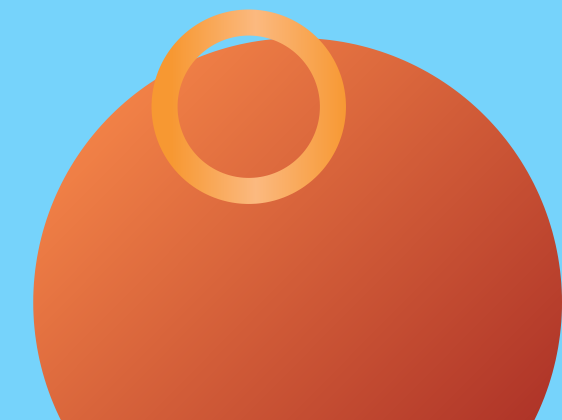
資遣費試算



“

面試時

”



鮭魚事件

雇主可否因為改名為鮭魚，於面試時 " 不予錄取 " ？

Google

吳宗憲 改名鮭魚不錄用



全部 新聞 圖片 影片 書籍 更多

工具

約有 7,640 項結果 (搜尋時間：0.28 秒)

Yahoo奇摩新聞
<https://tw.news.yahoo.com> 吳宗憲批鮭魚之亂-永不...

吳宗憲批鮭魚之亂永不錄用改名者

2021年3月19日 — 壽司連鎖店「壽司郎」推出優惠活動，只要名字有「鮭魚」2字的人，整桌餐點免費，掀起台灣人改名「鮭魚」風潮，吳宗憲今（19）日受訪看不慣這股風氣，...

Yahoo奇摩新聞
<https://tw.news.yahoo.com> 鮭派棄攻！-吳宗憲下令...

鮭派棄攻！吳宗憲下令改名「鮭魚」之人：公司永不錄用

2021年3月19日 — 最後，吳宗憲繞回鮭魚之亂話題，打趣說：「如果他去改名叫吳鮭頭...我打死他！像話嗎！姓吳已經很慘還吳鮭頭！」並下令若有過改名叫『鮭魚』之人，公司一率...

風傳媒
<https://www.storm.mg> 國內

免費壽司引爆「鮭魚之亂」 吳宗憲批「神經病」：改過名公司概不

Google

教授 改名鮭魚開除



全部 新聞 圖片 影片 購物 更多

工具

約有 144,000 項結果 (搜尋時間：0.39 秒)

Yahoo奇摩新聞
<https://tw.news.yahoo.com> 老闆怒了-揚言改名鮭魚...

老闆怒了！揚言改名鮭魚開除、死當

2021年3月21日 — 對此，一名藝術史學者兼大學教授的邱建一在個人臉書發文表示「警告員工如果有此行為將開除處理，而如果是班上學生也請自行離開，否則將死當」，此則貼文...

Yahoo奇摩新聞
<https://tw.news.yahoo.com> 教授邱建一噲-改名鮭魚就...

教授邱建一噲：改名鮭魚就「死當」！校方回應了

2021年3月21日 — ... 鮭魚而改名，或是日後有新進員工曾經改名，一經發現一律開除，「我才不鳥啥勞基法，絕不寬貸」；另外，對於他的學生，邱建一也直言「在他學校班上的...

CTWANT
<https://www.ctwant.com> 生活

老闆兼教授警告員工、學生！吃免費改名鮭魚者「一律開除

2021年3月21日 — 鮭魚之亂的討論聲浪依舊熱烈，有人認為無傷大眼，也有人認為無聊。但竟有一位公司老闆因此次事件，警告員工：「為了吃免費而改名鮭魚的，如經發現為本...



“

Practice makes perfect.

練習查詢法規

就業服務法 § 5, § 6 5



全國法規資料庫

”

廖老大事件

雇主面試可否問懷孕計畫？可否要求懷孕就離職？可否調動懷孕員工的職務並減薪？

Google

廖老大 歧視懷孕員工



全部

新聞

圖片

影片

書籍

更多

工具

約有 74 項結果 (搜尋時間：0.17 秒)

自由時報

廖老大歧視懷孕女員工 被「準媽媽」投訴後火速和解

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，...

2022年9月10日



今周刊

歧視孕婦被罵爆...廖老大又開直播談「調職砍薪」：以後「直接處理」不當假好人！勞工局說...

「賽車教父」廖老大曾透露要把復職的懷孕員工，降薪並調職改當清潔工或警衛，一席職場歧視言論引起社會譁然，勞工局出面證實料老大的公司「琦玉集團」...

2022年9月11日



Yahoo奇摩新聞

廖老大涉歧視孕婦被罵！開直播還原真相 認了「被罰8萬」

娛樂中心 / 綜合報導「台灣賽車教父」廖老大的飲料店引發外界熱議，後來延伸出他疑





“

Practice makes perfect.

練習查詢法規

就業服務法 § 5, § 6 5

性別工作平等法 § 11, § 15, § 16, § 26

勞動基準法 § 10-1, § 50, § 50



全國法規資料庫

性騷擾事件

面試時，遭遇雇主／面試官性騷擾！？

Google 新聞

面試遭遇性騷擾

首頁

為你推薦

追蹤中

台灣

國際

當地

商業

科學與科技

自由財經

3成新鮮人曾遇「面試性騷擾」！專家教一招應對

6月30日



yahoo!

面試遭開黃腔、批評外表！3成新鮮人遇性騷歧視

6月30日



518熊班

職場性騷擾連環爆！僅2成員工敢申訴，雇主「責無旁貸」該做哪些事 ...

6月15日





“

Practice makes perfect.

練習查詢法規

性別工作平等法 § 1 2, § 2 7, § 2 9

性騷擾防治法 § 2, § 2 5



全國法規資料庫

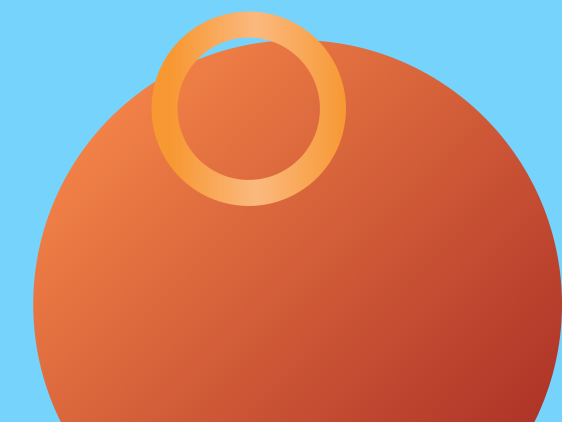
”

“

就業時

常見勞動條件爭議

”





Kiki 打工日記

Kiki 是大四學生，從大一就開始在學校附近的複合式飲料店打工，時薪 **176** 元可以貼補開銷，工作時間彈性可以顧及功課。

飲料店的生意越來越差.....



老闆娘：「生意越來越差，要減少妳的班。」

Kiki：「店裡還有在徵人啊！怎麼可以減我的班？！」

老闆娘：「妳時薪降到135元，共體時艱一下？！」

Kiki：「上個月沒有給加班費，怎麼可以再降薪！」

老闆娘：「妳是算時薪，是責任制，沒有加班費！妳上個月臨時請假，我還幫妳貼班！當然要扣錢啊！」

Kiki：「因為生理痛很難受，不得不請假！而且工作快四年了！應該要有特休假啊！怎麼可以扣錢！」

老闆娘：「妳再頂嘴！我就依公司規定遲到10分鐘扣100元來處罰妳！」
「還有啊！妳上次外送還摔破飲料，我要扣500元！」

Kiki：「我是被違規的車子撞到才摔破！沒有勞保，醫藥費是我自己付的，而且.....那些飲料也才300元而已！」

部分工時人員的勞動權益



勞動部
Ministry of Labor

部分時間工作勞工權益

僱用部分時間工作勞工
應行注意事項

部分時間工作勞工勞動
契約參考範本

[首頁](#) / [業務專區](#) / [勞動條件、就業平等](#) / [部分時間工作勞工權益](#)

僱用部分時間工作勞工應行注意事項

共 2 筆資料，第 1/1 頁，每頁顯

<<

1

“

相同權益
比例差異”

”



延長工時 & 加班費

工讀生（部分工時人員）
沒有加班費！甘安捏??

勞基法 § 24, 30

09:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	22:00
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

假設：

Kiki 今天早上09:00上班，排早班 4 小時，因正職同事生病，加上聖誕節活動，非常忙碌，她代班到晚上10:00。

Kiki各休息 30 分鐘給吃中餐、晚餐，她今天的薪資：

正常工時工資： $176 \text{元} \times (4+4) \text{小時} = 1,408 \text{元}$

延長工時工資： $176 \text{元} \times 2 \text{小時} \times 1.34 \text{倍} + 176 \text{元} \times 2 \text{小時} \times 1.67 \text{倍} \doteq 1,060 \text{元}$

今日的總工資： $1,408 + 1,060 = 2,468 \text{元}$

特別休假

工讀生（部分工時人員）
沒有特休假！甘安捏??

勞基法§38

細則§24

年資	6 M	1 Y	2 Y	3 Y	4 Y	5 Y	6 Y	7 Y	8 Y	9 Y	10 Y	11 Y	12 Y	13 Y
天數	3 D	7 D	10 D	14 D	14 D	15 D	15 D	15 D	15 D	15 D	16 D	17 D	18 D	19 D
年資	14 Y	15 Y	16 Y	17 Y	18 Y	19 Y	20 Y	21 Y	22 Y	23 Y	24 Y	25 Y Y	
天數	20 D	21 D	22 D	23 D	24 D	25 D	26 D	27 D	28 D	29 D	30 D	30 D	30 D	

假設：

Kiki 每周固定排班 20 小時，工作年資 4 年，她的特休假：

部分工時人員的每周工作時數 × 52 周 ÷ 正職工作人員的全年工時 × 年資應得特休日數

$$= (20 \times 52) \div (40 \times 52 + 8) \times 14 = 1040 \div 2088 \times 14 = 6.97 \text{ 天}$$

Kiki 的特休假共計 6.97 天 或 55.78 小時

遲到可以扣薪？

勞工上班遲到 30 分鐘，此 30 分鐘並未提供勞務，
雇主得就遲到時間按比例不給付遲到時間的工資。

Kiki 的時薪 176 元，遲到 10 分鐘。

老闆娘可不給付 $176 \text{元} \times 10 \text{分鐘} \div 60 \text{分鐘} = 29.33 \text{元}$ 。

案例中，老闆娘因遲到 10 分鐘而扣薪 100 元，
恐有違反 **勞動基準法第 22 條第 2 項** 之慮。

“

有勞有得
無勞無得

”



Kiki 小資女日記

Kiki 透過老師的推薦，到一家貿易公司擔任業務助理。雖然是一年期的約聘人員，不過，月薪有2萬8千元，表現好的話，有機會轉正職。



這樣算不算性騷擾？



Kiki：老闆跟同事要幫我辦迎新餐會，真是開心！

Kiki：咦？怎麼只有老闆.....其他同事呢...？！

Kiki：老闆您喝多了.....我先走了.....

老闆：「女孩子要多露點事業線，事業才會好！」

老闆：「明天有大客戶來，陪我去應酬，記得穿短裙！」

老闆：「妳想轉正職、加薪，多學學Lillian，她比妳晚進公司，懂得用女人的優勢來向上管理，老闆跟客戶都愛她！」

老闆：「妳再這麼不長眼，今年的年終、加薪、升遷，都沒妳的份！繼續當小妹倒茶、打雜！」

法規名稱：性別平等工作法 [EN](#)

生效狀態：※本法規部分或全部條文尚未生效，最後生效日期：民國 113 年 03 月 08 日 [連結舊法規內容](#)

本法 112.08.16 修正公布第 5 條第 2~4 項、第 12 條第 3、5~8項、第 13、13-1、32-1~32-3、34、38-1~38-3 條條文，自中華民國一百十三年三月八日施行。

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文，請詳見沿革

第 12 條 1 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 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。
- 2 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- 3 有下列情形之一者，適用本法之規定：
- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- 4 前三項性騷擾之認定，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。
- 5 中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。
- 6 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。
- 7 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
- 8 本法所稱最高負責人，指下列之人：
- 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
 - 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

“

權利救濟：

§ 27 雇主及行為人連帶賠償

§ 29 非財產損賠 + 回復名譽

”

法規名稱：性騷擾防治法 EN

生效狀態：※本法規部分或全部條文尚未生效，最後生效日期：民國 113 年 03 月 08 日 [連結](#)
本法 112.08.16 修正之第 7 條第 2、3 項、第 14~24、27 條、第 28 條第 2 項、第 29 條自中華民國十三年三月八日施行。

法規類別：行政 > 衛生福利部 > 保護服務目

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文

§ 25 行為人意圖性騷擾，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，處 2 年以下有期徒刑；
利用權勢或機會而犯之者，加重其刑至 1/2

- 第 2 條
- 1 本法所稱性騷擾，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：
 - 一、以明示或暗示之方式，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。
 - 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - 2 本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

最高行政法院 105 年判字第 192 號裁判

性騷擾防治法第2條第2款規定性騷擾的構成要件，既包括「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」等**主觀因素**，則有關「性騷擾」行為之認定，即應考量**被害人之主觀感受及認知**，至於行為人是否有性騷擾意圖則非所問（行為人的意圖並非該條所稱性騷擾的成立要件，但同法第25條之性騷擾罪，則以有意圖為要件）。

性騷擾認定：被害人的主觀感受及認知。



臺灣臺北地方法院 102 年度簡字第 4 號判決

原告離職勞工（下稱申訴人）自民國99年12月28日起受僱於原告，擔任採購職務，申訴人表示於100年2月11日至19日赴大陸東莞出差，期間遭原告之代表人謝崇信**強迫抱病陪廠商喝酒**，且謝崇信在大陸KTV酒店內對其有**搭肩、摟腰之舉動**，旋於100年3月9日遭解僱，乃於100年3月10日向被告提出申訴。

聚餐活動除有喝酒之行為外，尚有陪同廠商存在之事實，由此顯示出以**管理者權力強迫**意味，此舉係已構成性別工作平等法第12條第1項**敵意式工作環境性騷擾**。

“
強迫應酬 X
搭肩摟腰 X
”



臺灣高等法院 111 年度勞上易字第 53 號判決

工作職場上，無論階級及性別均應相互尊重，任何人不得以性或性別關係而為具有性意味或性別歧視之言語或行為，以免造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾他人之人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

上訴人於職場環境對被上訴人所為系爭言論，係以**隱喻、戲謔之性暗示**方式要約被上訴人觀看其身體私密處，屬不受歡迎且具有性意味之言語，該言論內容衡諸社會一般標準，其程度已足使被告知者**感到不舒服、感受冒犯**，足認系爭言論已致被上訴人**感受人格尊嚴受損**情狀。

“
黃色笑話 X
性暗示 X
”

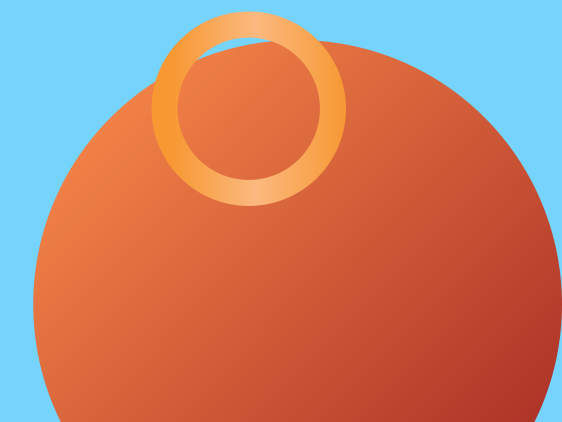


“

就業時

常見勞工保險爭議

”



勞工保險爭議

雇主 " 高薪低報 " ！

Google

海邊走走 高薪低報



全部

新聞

圖片

影片

購物

更多

工具

約有 1,690,000 項結果 (搜尋時間：0.43 秒)



今周刊

<https://www.businesstoday.com.tw> > 產業時事 > 政治社會

「海邊走走」創辦人低報員工勞保，認罪緩刑2年... 「高薪 ...

2023年9月25日 — 勞保權益有多重要，有不具名律師指出，當勞保被「高薪低報」會直接影響到被保險人的各項給付金額，例如：勞工不幸受傷或生病可申請「職業災害醫療給付」等 ...



Yahoo奇摩

<https://tw.yahoo.com> > trendr > 知名蛋捲品牌-海邊走...

知名蛋捲品牌「海邊走走」創辦人低報員工薪資！認罪換緩刑

2023年9月25日 — [周刊王CTWANT] 知名蛋捲品牌「海邊走走」的創辦人游男，被控指示公司不知情會計師虛報勞健保，以「高薪低報」減少公司支付勞保費費用並降低提繳勞工 ...

勞動基準法 / 工會法

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) / 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容	罰鍰金額
1	新北市	111/04/15	111/01/03	新北府勞檢字第1104752067號	海邊走走食品股份有限公司/游盛凱	勞動基準法第35條	繼續工作四小時未有三十分鐘休息	20,000
2	新北市	111/02/18	110/11/09	新北府勞檢字第11047451035號	海邊走走食品股份有限公司/游盛凱	勞動基準法第38條第1項	未依規定給予特別休假	20,000
3	新北市	111/02/18	110/11/09	新北府勞檢字第11047451034號	海邊走走食品股份有限公司/游盛凱	勞動基準法第36條第1項	勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日	20,000
4	新北市	111/02/18	110/11/09	新北府勞檢字第11047451033號	海邊走走食品股份有限公司/游盛凱	勞動基準法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	20,000
5	新北市	111/02/18	110/11/09	新北府勞檢字第11047451032號	海邊走走食品股份有限公司/游盛凱	勞動基準法第30條第6項	出勤紀錄未依規定應逐日記載勞工出勤情形至分鐘	20,000

“

海邊走走
違法樣態”

”



<<

1

2

>>

共2頁，跳至第 頁



6

新北市

111/02/18

110/11/09

新北府勞檢字第
11047451031號

海邊走走食品股份有限
公司/游盛凱

勞動基準法第24條

延長工作時間未依規定加給工資

20,000

7

新北市

111/02/18

110/11/09

新北府勞檢字第
1104745103號

海邊走走食品股份有限
公司/游盛凱

勞動基準法第9條第1項

違反規定訂定定期契約

20,000

8

新北市

108/02/20

107/12/19

新北府勞檢字第
1073593365號

海邊走走食品股份有限
公司

勞動基準法第24條

延長工作時間未依規定加給工資



<<

1

2

>>

共2頁，跳至第 頁



勞工退休金條例 / 勞工職業災害保險及保護法

“

以多報少 X

以少報多 X

”

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) / 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容	處分金額 / 滯納金
1	勞動部勞工保險局	112/07/10	112/05/10	保退二字第11210107892號	海邊走走食品股份有限公司(游盛凱)	勞工退休金條例第15條第2項	雇主未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資。	5,000
2	勞動部勞工保險局	112/07/10	112/05/10	勞局納字第11201875310號	海邊走走食品股份有限公司(游盛凱)	勞工職業災害保險及保護法第17條	投保薪資金額以多報少或以少報多，或未於期限內通知月投保薪資之調整。	20,000
3	勞動部勞工保險局	110/12/10	110/10/04	保退二字第11060160311號	海邊走走食品股份有限公司(游盛凱)	勞工退休金條例第15條第2項	雇主未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資。	5,000

臺灣士林地方法院 112 年度審簡字第 712 號刑事判決

游盛凱犯**詐欺得利罪**，共叁罪，各處有期徒刑叁月、貳月、貳月，如易科罰金，均以新臺幣壹仟元折算壹日；應執行有期徒刑伍月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日；緩刑貳年。

被告游盛凱指示海邊走走公司配合之不知情會計師事務所人員，於勞健保三合一申報表上，虛偽填載不實之投保薪資，並持向勞保局行使，**以多報少**之方式施用詐術，致勞保局有實質審查權限之承辦人員陷於錯誤，使海邊走走公司減少勞保費及降低勞工退休金提繳金額，因而使該公司減少相關費用支出，而獲得財產上不法利益。

本件被告指示海邊走走公司配合之不知情會計師事務所人員，連結網路虛偽記載告訴人勞健保三合一申報表加保之申報，而行使該不實之電磁紀錄，自屬行使**業務登載不實**準文書無訛。

“

以多報少 X

以少報多 X

詐欺得利罪 ”

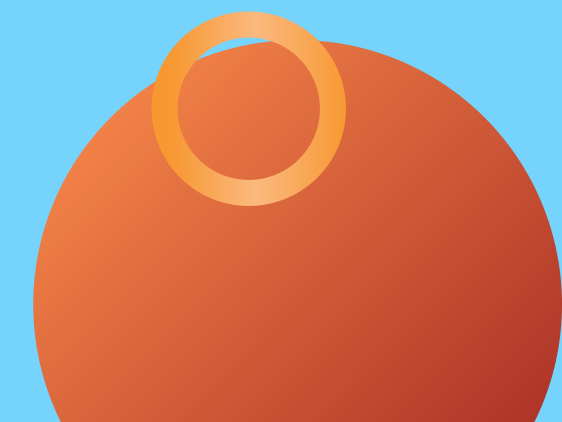


“

就業時

常見工時 · 休假 · 加班爭議

”





臺北市政府勞動局
Department of Labor,
Taipei City Government

[進階搜尋](#)

A

A

A

[公告資訊](#)[機關介紹](#)[業務服務](#)[首頁](#) > [公告資訊](#) >[新聞稿](#)

新聞稿

臺北市公布勞基法裁罰結果 2023年8月共計裁處125家，裁罰金額達826萬元

發布日期：112-10-05

發布科室：勞動基準科

臺北市勞動局公布2023年8月份違反《勞動基準法》裁罰結果，共有125家事業單位遭到裁處，總罰鍰金額為826萬元，其中遭罰最多的家福股份有限公司110萬元！高寶華局長表示，透過各項專案檢查，持續監督事業單位遵守勞動基準法，維護勞工權益，是勞動局重點工作項目之一。

北市勞動局表示，2023年8月份罰鍰金額前5名，依序為家福股份有限公司(110萬)、指南汽車客運股份有限公司(100萬)、財團法人原住民族文化事業基金會(32萬)、雄獅旅行社股份有限公司(27萬)、僑樂保全股份有限公司(22萬)。違反勞基法裁罰的事業單位中，主要違法態樣前5名分別為：未依法給付休息日出勤之工資，計24家(19.2%)；未依法給付平日延長工時工資，計21家(16.8%)；未逐日記載出勤時間至分鐘為止，計20家(16%)；每7日中未有1例假1休息日，計17家(13.6%)；未依法給付工資，計17家(13.6%)。



即時 要聞 選舉 娛樂 運動 全球 社會 地方 產經 股市 房市 生活


udn / 產經 / 稅務法務

新聞中的法律／加班費給付 留意五違規樣態

2023-10-16 00:04 經濟日報／黃維琛

+ 加班費

- 1、加班應給**加班費**（§ 24），非強制補休
- 2、加班費應依**工資**（§ 2），非底薪or本薪
- 3、加班費應計**分鐘**（§ 24），未滿1小時應照算
- 4、加班費乘數**1/3、2/3**（**無條件進位為安**）
- 5、加班費計算**因假日性質**而異（§ 24, § 36, § 37, § 39）

法規名稱：勞動基準法 

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目


第 2 條 本法用詞，定義如下：

一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

法規名稱：勞動基準法施行細則 

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

第 10 條 本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

一、紅利。

二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。

三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

五、勞工直接受自顧客之服務費。

六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。

七、職業災害補償費。

八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。

九、差旅費、差旅津貼及交際費。

十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

“

工資：

1、勞務對價性

2、經常性給與

”

臺灣高等法院 112 年度勞上易字第 104 號民事判決

所謂工資，應屬「**勞務之對價**」及「**經常性之給與**」，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號判決意旨參照）。準此，**領班等加給**是否屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依據。

深夜作業報酬在被告公司之薪給制度上，**已為勞工常態性提供勞務可經常取得之對價**，符合「**勞務對價性**」及「**經常性給與**」之要件，原告主張深夜作業報酬屬於工資，即屬有據。

領班加給及兼任司機加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為**勞工於一般情形下經常可以領得之給付**，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「**勞務對價性**」及「**經常性給與**」之要件。

“
勞務對價性
經常性給與”



正常工時

勞基法§30.1：正常工作時間，每日≤ 8小時，每週≤ 40小時。

勞基法§36.1：每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	休息日	例假日
第二週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	休息日	例假日

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
第一週	例假日	休息日	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時
第二週	例假日	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	休息日	工作日 8小時	工作日 8小時

延長工時 總量管制

勞基法§32：（正常＋延長）之工作時間，每日 ≤ 12 小時；延長工時每月 ≤ 46 小時。

勞基法§32但：延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時。

細則§22：以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
加班時數	36小時	22小時	38小時	42小時	42小時	54小時
	7月	8月	9月	10月	11月	12月
加班時數	30小時	32小時	28小時	36小時	48小時	54小時

加班時數採3個月總量管控

勞資雙方約定自4/1起，依曆連續計算至6/30止為一週期；下一週期為7/1至9/30止，再次一週期為10/1至12/31止，依曆計算，實施加班彈性調整。

- 如果不是持續實施加班時數總量控管，仍應依約定之週期，按每3個月連續計數。
- 每3個月加班總時數仍不得超過138小時（46小時*3個月），給予勞資雙方適度彈性的空間。

延長工時 加班費

勞基法§24：

- 一、延長工作時間在二小時以內者（第9、10小時），按平日每小時工資額加給三分之一以上（**x1.34**）。
 - 二、再延長工作時間在二小時以內者（第11、12小時），按平日每小時工資額加給三分之二以上（**x1.67**）。
 - 三、依第三十二條第四項規定（**突發事變**），延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給（**x2**）。
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日（休息日&例假日）工作，工作時間在二小時以內者（第1、2小時），其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上（**x1.34**）；工作二小時後再繼續工作者（第3~8小時），按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上（**x1.67**）。

勞基法§39：

- 例假、休息日、國定假日及特別休假，工資應由雇主照給（**有薪假**）。
- 休假日工作者，工資應加倍發給（**x1**）。
- 因季節性關係有趕工必要，亦同（**加倍**）。

勞基法§40：

- 突發事變，有繼續工作之必要時，得停止例假、休息日、國定假日及特別休假。
- 但停止假期之工資，應加倍發給（**x1**），並應於事後補假休息。

延長工時 加班費 (費率)

工時	平日	休息日	國定假日	特別休假日	例假日(合法)	例假日(違法)			
1	x 1	x 1.3 4	做 1 給 8	做 1 給 8	做 1 給 8 補休 1 天	做 1 給 8			
2									
3		x 1					x 1	x 1	x 1
4									
5									
6									
7									
8									
9	x 1.3 4	x 2.6 7	x 1.3 4	x 1.3 4	x 2	x 1.3 4			
10									
11	x 1.6 7		x 1.6 7	x 1.6 7		x 1.6 7			
12	x 1.6 7	x 1.6 7	x 1.6 7	x 1.6 7					



“

Practice makes perfect.

練習試算加班費

假設

月薪：48,000元

時薪： $48,000 \div 30 \div 8 = 200$ 元

”

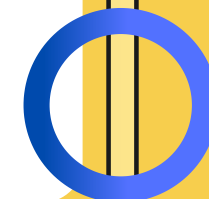
2023年 中秋節連假



preview.jpg

SEPTEMBER 九月

日	一	二	三	四	五	六
					1 十七	2 十八
3 十九	4 二十	5 廿一	6 廿二	7 廿三	8 白露	9 廿五
10 廿六	11 廿七	12 廿八	13 廿九	14 三十	15 八月大	16 初二
17 初三	18 初四	19 初五	20 初六	21 初七	22 初八	23 秋分
24 初十	25 十一	26 十二	27 十三	28 十四	29 十五 中秋節	30 十六



2023 中秋節連假 出勤

日期	性質	加班費
09/29 (五)	中秋節 國定假日	$(\text{時薪} \times 8\text{小時}) + (\text{日薪})$ $200\text{元} \times 8\text{小時} = 1,600\text{元} + 1,600 = 3,200\text{元}$ <small>註：當天即使加班1小時也要給8小時</small>
09/30 (六)	休息日	$(\text{時薪} \times 2\text{小時} \times 4/3) + (\text{時薪} \times 6\text{小時} \times 5/3)$ $200 \times 2 \times 1.34 + 200 \times 6 \times 1.67 = 536 + 2,004 = 2,540\text{元}$ <small>註：第9~12小時$\times(1+5/3)$；彈性放假 = 休息日</small>
10/01 (日)	例假日	$(\text{時薪} \times 8\text{小時}) + (\text{日薪})$ $200 \times 8 + 1,600 = 3,200\text{元}$ <small>註：當天即使加班1小時也要給8小時；事變加班第9~12小時$\times 2$</small>
10/02 (一)	規劃特休 卻來加班	$(\text{時薪} \times 8\text{小時})$ $200 \times 8 = 1,600\text{元}$

颱風假是不是假？

老闆要我颱風天上班，可以嗎？

Google

卡努颱風 林口 龜山



全部

新聞

圖片

地圖

影片

更多

工具

約有 44 項結果 (搜尋時間：0.18 秒)

公視新聞網

颱風卡努 / 與新北林口只隔一線 桃園龜山照常上班課 | 公視新聞網 PNN

卡努颱風來勢洶洶，北台灣首當其衝。北北基桃原訂同步作業，結果北北基宣布放颱風假，今(3)日停止上班上課，但桃園宣布照常上班及上課，桃園市長張...

2023年8月3日



Yahoo奇摩新聞

颱風卡努 / 與新北林口只隔一線 桃園龜山照常上班課

颱風卡努 / 與新北林口只隔一線桃園龜山照常上班課 ... 路樹搖晃，卡努颱風暴風圈逐漸逼近台灣。北北基桃原訂同步作業，基於防颱和安全因素，北北基宣布3日...

2023年8月2日



天然災害停止上班及上課作業辦法 § 4

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點 § 7

「颱風假」屬於因**不可抗力**而暫停工作，**無**強制規定雇主必須給予「有薪休假」。

縣市政府宣布颱風天停止上班，**企業自行決定是否停班**，若勞工需出勤，薪資照常支付，**無加班費**，但雇主應留意勞工通勤狀況，給予**必要協助**。

但勞工因風雨過大，或是有安全疑慮而無法到班，雇主**可不發給當天薪資**，但**不應「不利待遇」**，如：扣發工資、扣全勤獎金，或是對工作有不利影響（績效）。

勞工原係 **休假（休息日、特休）**，因颱風而需出勤，屬於**加班**，加班費依勞基法。

勞工原係 **居家上班**（非颱風天臨時被要求在家工作），颱風天應在家出勤，無加班費；若因故不出勤，雇主可不發當天薪資。



天然災害停止上班及上課作業辦法

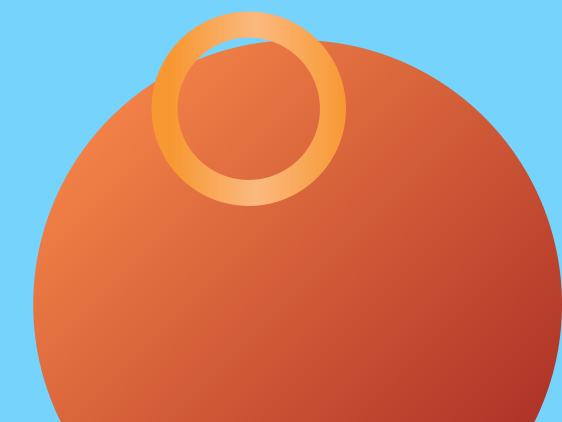


天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點

“

被離職時

”



You're fired!

老闆突然要我回家吃自己，可以嗎？

Google

網紅 Hook 資遣



全部 新聞 圖片 影片 購物 更多

工具

約有 67,200 項結果 (搜尋時間：0.31 秒)

Yahoo奇摩

https://tw.yahoo.com › trendr › 百萬網紅hook甫榮獲...

百萬網紅HOOK甫榮獲走鐘獎爆資遣員工糾紛親上火線解釋

2023年10月17日 — 談及資遣的原因，她則表示雙方一定是「各說各話」。至於為何回應Hook：「直接離開休息會比較好」，主要是她認為自己的狀態，暫時無法對應現在的工作，但...

Yahoo奇摩新聞

https://tw.news.yahoo.com › 百萬網紅hook甫榮獲走...

百萬網紅HOOK甫榮獲走鐘獎爆資遣員工糾紛親上火線解釋

2023年10月17日 — 近日卻傳出她與工作團隊疑似爆發糾紛，頻道的小幫手更遭資遣，雙方還互相取消追蹤社群，引起外界一陣譁然。針對各界的爭議，昨（16日）她也親自發表回應。

風傳媒

https://www.storm.mg › 風生活

才獲走鐘獎最大獎！HOOK遭爆「資遣員工、互退追蹤」鬧不合...

2023年10月17日 — 有網友發現HOOK的走鐘獎得獎感言中提到，工作室小幫手「拉拉」已經離開團隊，且對方也透露是以「資遣」卸下職務。該網友表示，許多粉絲喜歡HOOK工作室的...

I quit!

我不做了！勞工可以隨時脫離社畜生活嗎？

新世代很敢離職 說離職就離職



全部 新聞 圖片 書籍 購物 更多

工具

約有 290 項結果 (搜尋時間：0.28 秒)

民視新聞網

8年級生很敢提離職？他揭「1關鍵」秒變奴！過來人有感：能不咬牙撐嗎

生活中心 / 林庭蘋報導8年級生很敢離職？一名網友談到時常有人議論，8年級生說話直接，在職場上也不委屈「說不幹就不幹」，反觀7年級生態度較軟，...

5 天前

風傳媒

八年級生為何都比較「敢言敢離職」？網喊2原因：早已經看破

每個時代都有著不同的背景和價值觀，這些環境因素塑造了不同年代的人們具備獨特的特質。一名網友觀察到，現今的年輕一代，尤其以八年級生為主，...

1 週前



法規名稱：勞動基準法 **EN**

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文，請詳見沿革

第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：


- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

“

§ 16 預告工資

§ 17 資遣費

”

法規名稱：勞動基準法 

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文，請詳見沿革

- 第 16 條
- 1 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
 - 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
 - 2 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
 - 3 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

法規名稱：勞動基準法 

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文，請詳見沿革

- 第 17 條
- 1 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
 - 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
 - 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。
 - 2 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

法規名稱：勞動基準法 **EN**

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文，請詳見沿革

第 12 條 1 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

2 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

法規名稱：勞動基準法 

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

※如已配合行政院組織改造，公告變更管轄或停止辦理業務之法規條文，請詳見沿革

- 第 14 條
- 1 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：
 - 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
 - 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
 - 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
 - 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
 - 2 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
 - 3 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。
 - 4 第十七條規定於本條終止契約準用之。

You' re fired!

老闆突然要我回家吃自己，可以嗎？



鴻海 違法解雇 總經理 判賠150萬



全部

新聞

圖片

影片

購物

更多

工具

約有 38,100 項結果 (搜尋時間：0.37 秒)



Yahoo奇摩新聞

<https://tw.news.yahoo.com> > 違法解僱總經理-鴻海判...

違法解僱總經理鴻海判賠150萬元資遣費和235張股票

2019年4月18日 — 鴻海前新綠數事業群總經理謝冠宏不滿已請假，卻被以缺席會議為由解僱，提起訴訟。二審認為鴻海違法解僱，判決應給付資遣費150萬餘元及股票，最高法院 ...



風傳媒

<https://www.storm.mg> > 國內

郭台銘違法開除鴻海「戰將」判賠150萬加2000萬元股票

2019年4月19日 — 鴻海前新綠數事業群總經理謝冠宏不滿已請假，卻被以缺席會議為由解僱，提起訴訟。二審認為鴻海違法解僱，判決應給付資遣費150萬餘元及股票，最高法院 ...



China Times

<https://www.chinatimes.com> > 社會

郭台銘輸了開除鴻海大將判賠150萬 + 2千萬股票

2019年4月19日 — ... 解僱須給付資遣費150萬元及市值逾2千萬的鴻海股票定讞。郭台銘怒開除戰將違法須賠逾2000萬定讞. 訂閱影音：. 中時新聞網. 曾經是富士康最年輕的事業群總 ...



霸道總裁的傳說
勞基法 § 14, 17



最高法院 107 年度台上字第 1709 號民事判決

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，**勞基法第14條第1項第6款**定有明文。

謝冠宏主張其原訂101年10月22日至同年月25日請假，行政人員誤植為同年月23日至25日，經其於20日另向郭台銘補請22日休假，嗣於當日登機後接獲召回電話，惟未下機返回，經郭台銘於系爭會議宣布開除等語，……，則鴻海公司以謝冠宏未假解僱，違反勞動契約或勞工法令，已如前述，謝冠宏於101年10月31日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，自屬有據。

再者，勞工依勞基法第14條第1項各款規定終止勞動契約者，依同條第4項規定，得準用**勞基法第17條**規定請求雇主發給**資遣費**。勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，亦得依勞工退休金條例第12條第1項規定計給資遣費。

謝冠宏依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定及系爭協議之約定，請求鴻海公司給付資遣費150萬1,500元本息及系爭股票，為有理由，應予准許。

“
主張雇主違法解
雇，依勞基法 § 14,
17 請求資遣費”



You' re fired!

老闆突然要我回家吃自己，可以嗎？

Google

阿里巴巴 違法解雇 資深經理



全部

新聞

圖片

影片

購物

更多

工具

約有 206,000 項結果 (搜尋時間：0.42 秒)

〔記者溫于德 / 台北報導〕張男是阿里巴巴台灣分公司市場開發資深經理，不滿阿里巴巴以年輕化等理由將他資遣，提告請求確認僱傭關係存在等；但阿里巴巴否認指控。台北地院審理後認定阿里巴巴非法資遣，判確認兩造間僱傭關係確實存在，並要按月給付13萬元直到員工復職為止，阿里巴巴同時需按月提繳新台幣7902元至張男勞工退休金個人專戶。

2019年6月27日



自由時報

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

47歲資深經理太老？阿里巴巴台灣分公司非法解僱挨告 - 自由時報

關於精選摘要 · 意見回饋



ETtoday新聞雲

<https://www.ettoday.net> > 社會

阿里巴巴「違法解雇資深經理」須補薪200多萬再月付13萬

2019年6月27日 — 台北地院判決認定，**阿里巴巴的解雇確實違法**，不用再查有無年齡歧視的問題，公司應從自以為終止勞雇契約的2017年10月6日起，按月付薪13萬元給張男。

臺灣臺北地方法院 106 年度重勞訴字第 71 號判決

雇主有業務性質變更：

勞工於106年9月受資遣前，職務為「市場戰略發展部」所屬「產業生態特戰隊」之市場擴展經理，負責推廣「一達通」業務。而雇主當時為因應大陸海關稅務政策法令變化、市場發展現實考量，裁撤「產業生態特戰隊」部門及「一達通」業務，為兩造所不爭執，堪認雇主內部單位組織結構已有縮編，所營業務內容亦有變易，應有「業務性質變更」之情形。

雇主**未舉證**證明因業務性質變更而有減少勞工之必要：

雇主資遣個別勞工可能原因甚多，或為淘汰績效不良之勞工，或為減少企業人事成本，均不無可能，即不能以有內部業務或組織調整致業務性質變更，遽認即有減少勞工之必要。

“

- 1、業務性質變更
- 2、減少勞工必要
- 3、安置義務”



臺灣臺北地方法院 106 年度重勞訴字第 71 號判決

雇主於裁撤勞工所任職部門，當時與勞工業務相關 8 位員工，分別轉任至其他部門，或自請離職。雇主資遣勞工後，陸續進用新人，當月勞保加保人數遠逾退保人數，顯示雇主其他部門正常運作，甚或業務增加，致有增聘勞工之需，自不能稱因業務性質變更，而有減少勞工之必要。

“

- 1、業務性質變更
- 2、減少勞工必要
- 3、安置義務

”

資方未盡安置前置義務，並不符合解僱最後手段性原則：

雇主須試圖於同一部門或同一企業中，安排轉職或換工作地點之可能性，雇主若可利用組織內調職、再教育訓練等方式達到經營目的時，應迴避解僱勞工；雇主集團規模，關係企業間應長期有人力需求，雇主未向集團探詢容或可能存在其他職缺，排除可利用同一實體組織內調職、或再教育訓練調整適當職務之機會，自屬未盡安置前置義務。



You' re fired!

老闆突然要我回家吃自己，可以嗎？

Google

業績倒數10% 不能勝任工作



全部

新聞

圖片

影片

購物

更多

工具

約有 82,400 項結果 (搜尋時間：0.33 秒)



中華人力資源管理協會

<http://www.chrma.net> > 知識庫

考績差 = 不能勝任工作？業績倒數10

2022年5月6日 — 業績倒數10%是「不能勝任工作」？法官又進一步調查證券公司109年度所有科長級員工的考績，王先生在他所屬的北區名列18名中的第14名，在全國47名科長中名 ...



Facebook

<https://m.facebook.com/photos>

勞動達人-陳業鑫- 考績差 = 不能勝任工作？業績倒數10%、連 ...

2022年5月5日 — 考績差 = 不能勝任工作？業績倒數10%、連2年考績乙等...50歲科長被資遣提告，為何公司敗訴？「主管連二年把我的考績打乙等，我就被列入不適任員工被資遣， ...



全國金融業工會聯合總會

<http://www.bankunions.org.tw> > 10

達不到的人就以「無法勝任工作」為理由，要求其自行離職？

至於所謂「不能勝任工作」則必須確有客觀上不能勝任之情事，例如勞工在工作期間確有脫節脫序之事實，不能維持工作之基本、正常運作，才能合法行使終止權。況且，即使勞工 ...

缺少字詞：倒數 | 必須包含以下字詞：倒數

臺灣高等法院 110 年度勞上字第 15 號民事判決

上訴人（勞工）於96年4月16日至97年4月30日期間係在被上訴人（雇主）擔任「副理」，工作性質為理財規劃業務主管，故係主管或管理職，並非理專，且上訴人（勞工）於系爭調動前，最後擔任理專工作者，係於89年11月至91年6月在花旗銀行與91年7月至92年8月在中國信託銀行從事理專工作，距離105年調動時已逾13年，亦即上訴人（勞工）於此約13年期間，係從事管理性質工作，而非業務性質工作。因此，上訴人（勞工）稱其已邁入中老年，體力已不如從前，專長亦已轉為內部中、高階管理，且現今銷售方式亦與10多年前之進行方式完全不同，調動後之現場直接銷售工作非係其所能勝任等語，即非無據。

- 1、客觀能力不足
- 2、能為而不為
- 3、最後手段

按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第2207號判決參照）。



臺灣高等法院 110 年度勞上字第 15 號民事判決

資深理專工作非系爭調動時之上訴人（勞工）技術所能勝任，系爭調動上訴人（勞工）擔任資深理專工作為不合法之調動，應屬無效，且上訴人（勞工）因從事理專工作而業績不佳等因素，致連續2年考核被評定為丙等，該丙等考核或考績亦因此無效。從而，被上訴人（雇主）以上訴人（勞工）連續2個年度被評為丙等考績，依前揭員工考核準則規定終止兩造間勞動契約，即難謂有據。

- 1、客觀能力不足
- 2、能為而不為
- 3、最後手段

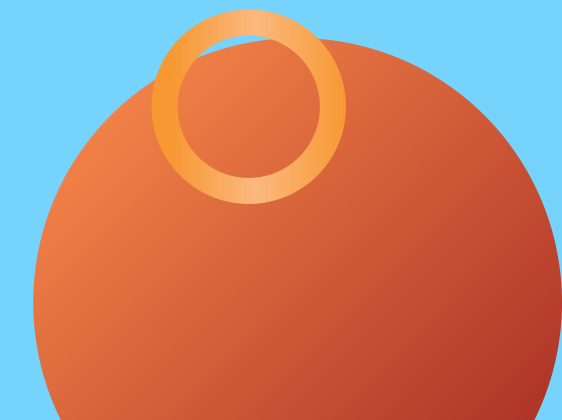
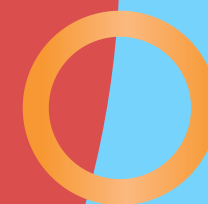
被上訴人（雇主）調任上訴人（勞工）為理專既非合法，且上訴人（勞工）多次申請勞資爭議調解，請求被上訴人（雇主）調任上訴人（勞工）至非業務性質工作，然被上訴人（雇主）拒絕另為合理之調動，因而調解不成立，是客觀上已難期待上訴人（勞工）繼續提供理專之勞務，即使上訴人（勞工）未參與理專工作之相關會議，仍不得謂係不能勝任工作。被上訴人（雇主）理應依上訴人（勞工）請求按前揭團體協約第5條第2項（輪調機制），於108年初將上訴人（勞工）調任至其他職務，卻捨此不為，嗣後再以上訴人（勞工）於108、109年之資深理專工作業績不佳，考核連續2年丙等，並據以終止兩造間勞動契約，亦難認合法。



“

勸離職

”



我勸你自己離職
不然新雇主知道
你是 " 被資遣 "
恐怕不利新工作



公告資訊

線上申辦

便民服務

業務專區

分眾導覽

交流園地

業務專區 > 勞工保險 > 承保業務 > 被保險人 > 保險年資及查詢投保資...



業務專區

勞工保險



保險年資及查詢投保資料管道

*一、保險年資

- (一) 依照90年12月21日修正施行之勞工保險條例第12條第1項、第2項規定原有保險年資應予併計。被保險人於88年12月9日以後退職者，且於本77年2月5日修正前停保滿6年者，其停保前之保險年資應予併計。
- (二) 如果被保險人在68年以前就曾參加勞保，該部分勞保資料均已登錄在本方便計算年資，這些資料本局已陸續歸併鍵入電腦檔案中，被保險人請



勞動部勞工保險局

BUREAU OF LABOR INSURANCE, MINISTRY OF LABOR

“
新雇主查不到、
不能查勞工的前
次投保紀錄”

依照「個人資料保護法」及「政府資訊公開法」規定，被保險人投保資料僅得由其本人或所屬投保單位查詢。投保單位查詢員工投保資料，**僅限提供員工在該單位之投保資料**。

Q&A 歡迎提問

電郵：

WBP.WINNER@WBP.COM.TW

勞動權益交流平台



WBP.Winner

@rah6952v



謝謝您今日熱情的參與