



校外實習 勞動權益分享

正群法律事務所 周美瑩律師

114年12月12日

周美瑩律師

犯罪被害人保護協會台中分會扶助律師
法律扶助基金會台中、彰化分會扶助律師
勞動視野協會諮詢律師
台灣台中地方法院家事調解委員
正群法律事務所合署律師

電話：04-22272617

EMAIL：meiying.chou@msa.hinet.net



專科以上學校產學合作實施辦法

- 第六條之一 第二項
- 學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。

校外實習勞動權益分享

- 勞動條件(工資、工時、休假)
- 職業災害
- 職場性騷擾
- 職場霸凌

勞動條件(工資、工時、休假)

- 1、工作條件應明確(工資、工時、休假)
- 2、注意性別工作平等法之規定。
- 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。

違反性別工作平等法相關案例

- 彰化養生館求職廣告「限女性」遭性平會裁罰30萬
- 前（112）年，一名男性求職者看到彰化一家泰式養生館，在臉書刊登僅限女性應徵的美容師廣告，應徵遭拒後聲稱產生焦慮症，向法院求償8萬元精神損失，但遭法院判決敗訴。
- 這位男性求職者事後還向彰化縣政府提出申訴，經彰化縣性別平等工作會113年3月15日審定，養生館作為被告，PO文中「僅限女生」的行為，違反性別工作平等第7條規定，雖然養生館主張美容服務涉及美體按摩，女性從業者較能避免「性騷擾」疑慮，但仍被裁罰30萬元。

違反性別工作平等法相關案例

- 請生理假被刁難違反「性平法」 雇主不給假最高罰30萬
- 《性別工作平等法施行細則》第13條在2014年修正時，明確指出「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。」
- 勞工局長陳瑞嘉提醒，《性別工作平等法》的假別，雇主皆不能拒絕，更不能有其他不利的處分。倘若雇主要求請生理假須附證明或其他形式的刁難，都屬於違法行為，一旦經查證屬實，最高可能面臨30萬元罰鍰。

勞動契約與工作規則

- 勞動契約之內容
 - 定期契約或不定期契約
 - 工作內容
 - 工時、工資
- 工作規則

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。
- 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。
---不是工資！

工資

◦薪資條的內容

- 一、勞雇雙方議定之工資總額。
- 二、工資各項目之給付金額。
- 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
- 四、實際發給之金額。

◦加班費

勞動基準法第24條規定，勞工於法定休息日出勤工作時，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，工作2小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。

○○公司○年○月 薪資條

| 姓名 | 應發金額 (A) | | | | | | 應扣金額(B) | | | | 合計 (A)-(B) |
|----|----------|------|------|-----|--------------|---------------|---------|-----|-----|----|---------------|
| | 底薪 | 全勤獎金 | 伙食津貼 | 加班費 | 未休特別 休假工資 | 屆期未補休 折發工資 | 勞保費 | 健保費 | 團保費 | 請假 | |
| | | | | | | | | | | | |

*備註：貴事業單位如有實施特別休假遞延或加班補休制度，請參考下列表格使用：

| 特別休假 | | 加班補休 | |
|---------------------|-----|---|-----|
| 請休期間： 年 月 日 - 年 月 日 | | 勞雇雙方約定之補休期限： | |
| 經過遞延的特別休假日數 | ○ 日 | 至上月止未休補休時數 (I) | ○小時 |
| 今年可休的特別休假日數 | ○ 日 | 本月選擇補休時數 (II) | ○小時 |
| 今年已休的特別休假日數 | ○ 日 | 本月已補休時數 (III) | ○小時 |
| 今年未休的特別休假日數 | ○ 日 | 屆期未補休折發工資時數 (IV) | ○小時 |
| 今年特別休假的請休期日 | | 至本月止未休補休時數 (I) + (II) - (III) - (IV) | ○小時 |

工作日加班費

- 計算基礎--月工資 ÷ 每月 30 天 ÷ 每天 8 小時
- 包含「經常性給予」的薪資，例如伙食津貼、職務加給等。
- 不能只用底薪計算！但不包含加班費、例假、休假工資。

休息日加班費

- 工作時間在2小時以內者（第1、2小時），按平日每小時工資額加給1又1/3以上。
- 工作2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1又2/3以上。
- 因天災、事變或突發事件而延長工作時間者，需按平日每小時工資額加倍發給。

例假日加班費

- 只有在遭遇天災、事變或突發事件，並且雇主認為有必要繼續工作的時候，才能夠要求員工回公司上班。
- 例假日加班第1~8小時以內（不論幾小時都算8小時），統一給1日工資。
- 加班至第9、10、11、12小時，加班費時薪以2倍計算。

國定假日、特休假加班費

- 必須要徵得勞工同意，或是因季節性關係有趕工必要並經勞工或工會同意。
- 加班第1~8小時以內（不論幾小時都算8小時），統一給1日工資。
- 加班至第9、10小時，按平日每小時工資額另再加給1又1/3倍，乘以1.34倍。
- 當加班至第11~12小時，按平日每小時工資額另再加給1又2/3倍，乘以1.67倍。

加班換補休？

- 勞基法32條之1
- 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- 只有工作日加班、休息日加班可以換補休！
- 國定假日加班能否換補休，應由勞雇雙方妥善約定。

加班換補休？

- 事前拋棄禁止
- 補休實施之期限
 - 原則上由勞雇雙方協商。
 - 但不得逾特別休假年度之末日。
- 補休實施屆期限之處理
 - 不得將勞工之補休時數歸零計算。雇主仍負有依照勞工未使用完畢的各該補休時數，其「原本」各該加班時數當時的加班費計算倍率標準，發給勞工加班費的義務。

職業災害

- 職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
- 勞工執行職務時因勞動場所各該設施、設備或作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者所引起之疾病、傷害、失能或死亡，均屬職業災害。
- 通勤災害：(1)上下班之適當時間、(2)必經途中、(3)無私人行為及(4)無違反重大交通法令，且(5)有相當因果關係。

職業災害的認定標準

- 業務起因性

伴隨著勞工提供業務時所可能發生之危險，該潛在危險於現實發生，且該危險之發生與勞工之傷病具有一定因果關係。

- 業務遂行性

勞工於發生職災時，必須處於雇主所得指揮監督之狀態。

- 1、在雇主支配管理下從事工作。

- 2、在雇主支配管理下但未從事工作。

- 3、雖在雇主支配下(受雇主命令)，但未在雇主管理(現實的監督)下從事工作(例如受雇主之命在外工作)。

職業災害補償

- 必需之醫療費用：(1)診斷費、(2)藥費、(3)住院費用、(4)醫療用品費用、(5)掛號費及(6)其他醫師認為治療所必要之費用等。
- 原領工資補償：係指勞工遭遇職業災害前 1 日正常工作時間所得之工資。若為計月者，以遭遇職業災害前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額，為其 1 日之工資。
- 失能補償：經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障礙者，雇主應按其「平均工資」及其失能程度，一次給予失能補償。
 - 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。
- 葬葬費與死亡補償：勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬 40 個月平均工資之死亡補償。

職業災害補償

- 雇主補償責任之抵充
- 雇主確實為勞工加保並支付社會保險之保費 (或由雇主承擔保費而購買其他商業保險)時，得依法抵充其職災補償責任。
- 雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，即屬「已由雇主支付費用補償者」之情形。
- 歷來中央主管機關之見解，均肯認由雇主負擔保費投保所得相同性質之商業保險給付，亦得抵充雇主之補償責任。

職業災害相關案例

- A就讀被告OO大學觀餐學院餐旅管理系4 年級，於102 年6 月1 日與被告OO大學、被告XX公司，簽立系爭校外實習合作契約書，約定A至被告XX公司XX店實習1 年，迄103年6 月30 日止。A並於102 年7 月1 日開始至XX餐廳XX店工作，擔任廚房內場員工。
- A於103 年2 月7 日晚間22時許自被告XX公司XX店下班後，騎乘機車於新北市○○區○○○路臺北橋下處往蘆洲方向，撞擊橋墩而受傷，經送醫急救，於翌日凌晨3 時11分不治死亡。

職業災害相關案例

- 專科以上學校產學合作實施辦法第6 條第2 項第2 款：「學校為與合作機構辦理學生校外實習，學校應與合作機構就下列事項，納入前條第一項之產學合作書面契約後，始得辦理：二合作機構負責學生『實習前』之安全講習、 實習場所安全防護設備之配置及相關安全措施之規劃。」
- 職業安全衛生法第5 條第1 項：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」、第6 條第2 項第2 款：「雇主對輪班、夜間工作、長時間工作等『異常工作負荷促發疾病』之預防事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。」

職業災害相關案例-判決結果

- 原告之訴駁回。
- 學生團體保險理賠金（由國泰人壽承保）50萬元、實習保險（由旺旺友聯產物保險股份有限公司承保）保險金50萬元。
- 勞保局之職業傷害死亡給付22萬8000元。
- 被告XX公司給付之職業災害補償金77萬及慰問金40萬元，二者合計117萬元。

職場性騷擾

- 性騷擾的定義(性騷擾防治法第2條)
- 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

- 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。

這些行為，是否構成性騷擾？

- 台北捷運地下街店長阿豪，趁店裡工讀生A女在櫃檯彎腰填寫資料時，趁A女專注於填寫資料而不及抗拒之際，以左手摟抱觸碰A女之左腰。

拘役參拾日，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。

這些話，是否構成性騷擾？

- 某地方法院書記官辱罵另一位女書記官是「只會生小孩的母豬」。
- 一名男子被女同事責備亂開黃腔反擊說「你不黃？不黃還會跟老公生小孩？」
- 某男在咖啡店點餐時見正妹店員，竟稱「我要吃妳」、「妳手很嫩」、「小黃瓜好粗喔」等語，店員憤而報警，全案依性騷擾防治法移送檢方偵辦。

遇到性騷擾時，怎麼辦？

- 向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。
- 向警察機關報案。
- 求診精神科
- 與諮商師進行心理諮商

性騷擾案例分享

- 乙男與甲女於民國109 年5 月間，均任職OO公司。
- 乙男於109 年5 月28日下午3 時13分許，在OO公司之實驗室內，見甲女正在操作實驗設備，竟意圖性騷擾，乘甲女不及抗拒之際，突然伸手觸摸甲女之胸部，經甲女以手揮開制止後，竟承前性騷擾之犯意，於同日下午3 時15分許，乘甲女正在置放實驗設備而不及抗拒之際，以蹲下之姿勢伸手觸摸甲女之胸部，甲女再次以手揮開制止，乙男隨即停手並起身，而以此方式接續對甲女為性騷擾之行為。
- 主文：乙男犯性騷擾防治法第二十五條第一項之性騷擾罪，處有期徒刑五月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。

利用權勢性交案例分享

- 乙女為某大學之學生，被告則為係負責指導告訴人畢業製作專題之外聘指導老師。
- 指導專題期間，被告不斷私下邀約乙女與其單獨出遊，乙女因擔心畢業成績受影響而不敢拒絕被告。被告在每次出遊結束前都會駕車搭載乙女前往汽車旅館，欲與乙女發生性行為，乙女拒絕後，被告竟惱羞成怒大罵「現在是怎樣？我有逼迫你嗎？每次都不要是怎樣？」。
- 被告為滿足一己之性慾，利用權勢或該等關係所生其與乙女獨自相處之機會，各基於利用權勢、機會為性交行為之犯意，以對乙女形成物理上或心理上的強制狀態之手段，並已達違背其意願之程度，分別對告訴人為妨害性自主犯行多次。

職場霸凌

- 職業安全衛生法第22條之1第1項
- 本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所①執行職務，因其②事業單位人員利用③職務或權勢等關係，④逾越業務上必要且合理範圍，⑤持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，⑥致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

職場霸凌-申訴管道

- 職安法第22條之3第1項-向雇主提出申訴。
- 若被申訴人為最高負責人時-職安法第22條之3第1項但書
- 向雇主提起申訴、
- 遷向地方主管機關提起申訴；但被申訴人為政府機關（構）之最高負責人時，則遷向其上級機關（構）提起申訴。

職場霸凌-吹哨者保護

- 職業安全衛生法第39條第4項
- 雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

遇到勞資糾紛時要怎麼辦？

- 刑事責任
- 民事責任
- 行政責任



雇主違反勞動法令的刑事責任

- 刑法第215條
- 從事業務之人，明知為不實之事項，而登載於其業務上作成之文書，足以生損害於公眾或他人者，處三年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

- 刑法第214條
- 明知為不實之事項，而使公務員登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處三年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

雇主違反勞動法令的民事責任

- 民法第184條
- 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。
- 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。

雇主違反勞動法令的行政責任

- 勞動基準法
- 勞工保險條例
- 勞工退休金條例
- 全民健康保險法
- 職業安全衛生法



感謝聆聽～歡迎提問