

輕鬆作伙 分享交流



國立臺中科技大學

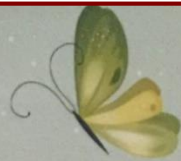
107學年度日間部「校外工讀學生座談會」

～職場安全與勞動權益維護～

報告人：齊燕魯

日期：107 年 10 月 11 日

講師簡歷



齊燕魯 老師

資歷：

- 1、公務人員(勞工行政) 高考及格
- 2、公務人員晉升簡任官等及格
- 3、行政院勞委會爭議調解人認證

現任：

- 1、勞動部--勞工教育專業師資
- 2、台中市政府---勞資爭議調解委員、調解人
- 3、中科管理局---勞資爭議調解委員、調解人

學歷：

文化大學--勞工研究所

專長：

- 1.勞動法
- 2.勞工退休金及勞保年金制度
- 3.勞資關係與勞資爭議處理
- 4.社會保險（勞保、就保、國保）
- 5.勞資協商談判實務技巧



【求職權益報您知】

社會新鮮人
求職當防詐騙！



防騙特攻隊 再出擊

求職A通

EASY GO

求職防騙 7不

- 01 不繳錢
- 02 不辦卡
- 03 不購買
- 04 不飲用
- 05 證件不離身
- 06 不隨意簽約
- 07 不非法工作

3要

- 要陪同**
於面試時請朋友、家人陪同或事先告知面試的地點。
- 要確定**
是否為合法經營公司。
- 要存疑**
應徵公司的徵才內容是否有不合常理的情形，例如工作內容模糊、公司名稱不明等。

臺中市政府勞工局
www.labor.taichung.gov.tw
臺中市西屯區臺灣大道三段99號4樓

臺灣就業通
www.taiwanjobs.gov.tw
0800-777-888

求職防騙專線
04-2228-9111分機35607

臺中市政府勞工局 關心您

2262800000

求職簽空白本票 男遭追債22億

求職防騙 7不

洗頭妹簽約當學徒 月薪1萬 離職遭索6萬

氣 髮妍館

洗頭妹簽約當學徒 月薪1萬 離職遭索6萬



求職防騙 375 原則



攻擊絕技 3必問

- ① 問自己是要找一份工作還是找一個事業。
- ② 問明薪資、勞保、健保、出缺勤規定等勞動條件。
- ③ 問明確實的工作性質(內勤還是外勤)及職務內容。



防守必殺祕技 7不為

- ① **不繳錢**：不繳交任何不知用途之費用。
- ② **不購買**：不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。
- ③ **不辦卡**：不應求職公司之要求當場辦理信用卡。
- ④ **不簽約**：不簽署任何不明文件、消費契約。
- ⑤ **不離身**：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。
- ⑥ **不飲用**：不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。
- ⑦ **不非法工作**：不從事非法工作或於非法公司工作。



完全攻略 5必看

- ① 是否是合法正派經營的公司。
- ② 是否是正常運作的公司，還是虛擬無辦公處所的公司。
- ③ 是否有潛在的人身安全危險或暗藏求職陷阱。
- ④ 面試時是否草率、輕易就錄取。
- ⑤ 是否待遇優厚得不合乎常情。

常見求職詐騙手法

1. 求職時要求先購買產品或材料。
2. 求職時要求先繳交報名費、工作保證金、訓練費或拍照費等。
3. 求職時要求刷卡買產品衝業績的工作要求。
4. 要求交出存摺正本、金融卡或到自動提款機操作薪資入帳。
5. 要求提供信用卡授權碼。
6. 要求申辦行動電話或辦理數個手機門號。
7. 不斷要求更換地方面試。
8. 要求簽署不合理的僱用契約。
9. 連續數週或數月刊登徵人廣告。

徵才廣告可能常見蘊藏陷阱用語

1. 條件不拘、待遇優渥、月入數十萬。
2. 工作輕鬆、純內勤、免經驗、可借貸。
3. 小費多、年輕貌美、身材姣好。
4. 可先貸款、協助解決問題。
5. 免經驗、可兼職、時間彈性。
6. 無需甄試、立即上班。
7. 職位名稱高階且人數多(如管理幹部、行政高專、業務經理等)。
8. 公司名稱曖昧不明，僅留下地址、電話、聯絡人、郵政信箱或手機號碼。
9. 徵求電視演員模特兒，薪水豐厚，不限外型。

職場環境請留意

就業平權、性別平等



何謂就業歧視－16種就業歧視態樣

防制就業歧視係規定於就業服務法第5條第1項規定之中，該項規定屬列舉規定，即就業歧視須法有明定。

就業歧視態樣 (★常見類型)

種族	階級
語言	思想
宗教	黨派
籍貫	出生地
性別★★★★★	性傾向★★★
年齡★★★★	婚姻
容貌★★★	五官
身心障礙★	以往工會會員★



牛肉麵

徵 誠

女
助
手

工作時間：
9:00 ~ 1:30
|
5:00 ~ 9:00

有意者內洽

徵

晚班工讀

限男性

時間彈性

預約面試

0985-708792 吳小姐

知名品牌公司

徵理貨員

待遇佳，限男性

知名品牌公司

徵快遞員

待遇佳，限役畢

公司誠徵

涉性別歧視

涉年齡歧視

業務助理

待遇優渥

年輕為佳

涉性別、
年齡、
容貌、
身心障礙
歧視

拒絕就業歧視 勞工平等齊視



退休人員不得應徵

限男性、限女性

限制懷孕

男性尤佳、女性尤佳

限役畢或免役

限身高160以上

身材勻稱

限20~25歲

若有違反將開罰 30萬元 以上150萬元以下

面試時被問到這些隱私 問題，可婉拒 回答喔！

隱私1.生理資訊

基因檢測、藥物測試、
醫療測試、HIV檢測、
智力測驗或指紋等。

隱私2.心理資訊

心理測驗、誠實測試
或測謊等。

隱私3.個人生活資訊

信用紀錄、犯罪紀錄、
懷孕計劃或背景調查等。



第一天上班注意有沒有加保 勞保、就保和提繳勞退金！



勞工保險

著重在工作期間或
工作退休後的基本
生活保障。



就業保險

著重於提供給勞工
育嬰、失業及職訓
期間的補助。



勞工退休金

雇主每個月至少要
提繳員工薪資的6%
作為員工的退休金。

勞工保險：1~4人可以自願加保

5人以上要強制加保

就業保險：1人以上就要加保喔！



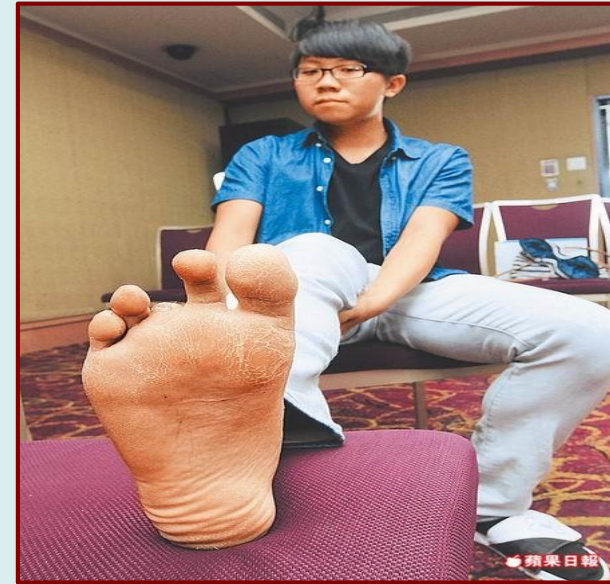
我同時在三家餐廳兼職， 勞保、就保怎麼保？

勞保都要保，就保選一家保

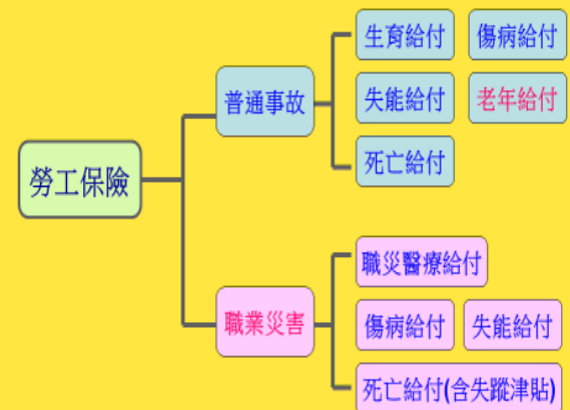


大學生打工慘截肢 竟沒勞保

- 暑假是打工旺季，也常發生糾紛。有學生騎車外送車禍致腳趾截肢，事後才發現僱主沒保勞保而求助無門；提醒，上班第一天就要確認工作權益，以免事後糾紛不斷。
- 19歲黃姓學生常於假日或課餘從事機車外送打工，五月遇臨停車輛忽然開門，他閃避不及撞車，右腳第三根腳趾被截肢，事後問派遣公司才知僱主竟沒幫他保勞保，只能獲學生保險及肇事者第三責任險賠償，至今僱主沒提具體賠償方案，他說：「幸好沒影響運動能力，但要提醒大家，上班第一天就要請僱主保勞保。」
- 1111人力銀行調查，逾三成七打工族曾在不安全環境中工作，最常見打工糾紛是僱主沒保勞健保，籲打工族留意自身安全及工作條件，有問題立即向勞動主管單位申訴。2015/07/14蘋果日報



勞工保險的種類與給付



【認識勞基法】~勞動契約的訂定

1. 勞動基準法施行細則第7條雖然規定勞動契約應約定之事項，但勞動基準法本身並未規定勞動契約之訂定需以書面為主。
2. 因此，小資女孩與高醫醫院口頭約定的勞動契約，仍然是有效的唷！



【認識勞基法】~試用期間

1. 勞動基準法施行細則於86年6月12日修正前，原有「試用期間不得超過 40日」之規定，但目前已刪除該規定。
2. 依據勞委會相關函釋規定，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容。



【認識勞基法】~試用期間的勞動權益

1. 勞動條件比照一般勞工辦理，意即享有假日、假日工資等勞動條件。
2. 雇主終止勞動契約，仍應給付資遣費。
3. 如獲雇主留任，試用期間年資應併入工作年資內計算。





你也有「試用期迷思」嗎？

迷思一：
試用期間
沒有薪水喔！



試用期月薪不能低於
基本工資22,000元，
時薪不低於140元！

迷思二：
試用期間
沒有勞健保！



報到第一天，就要
保勞健保囉！

迷思三：
試用期被資遣
沒有資遣費！



解雇試用期員工，
仍要付資遣費！

勞動基準法增定 競業禁止條款



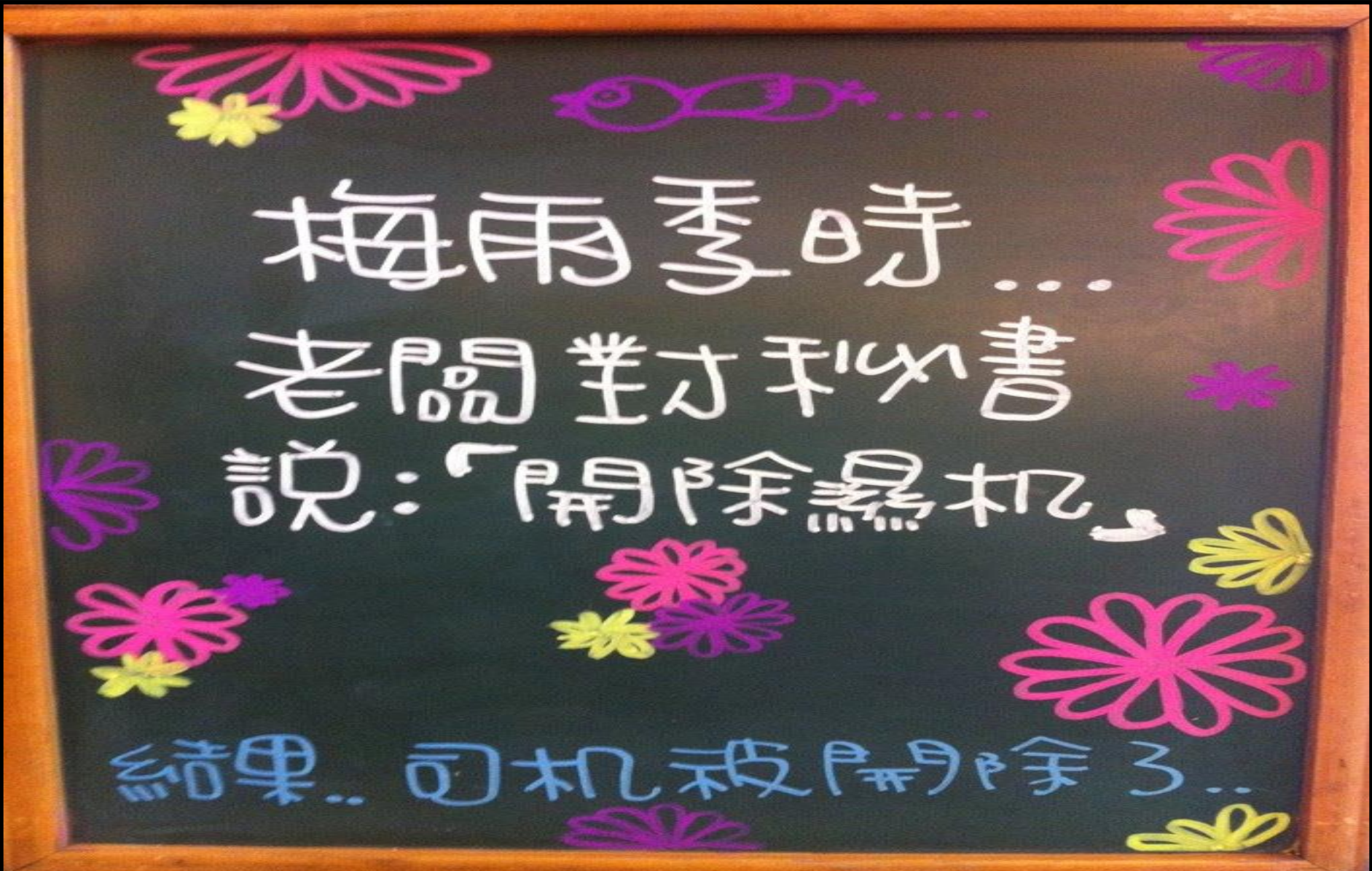
勞基法新增

明定勞資雙方約定 最低服務年限規範



you are missing the mine!!

梅雨季節...有人失業了!!



梅雨季時...
老闆對秘書
說:「開除濕机」

結果..司機被開除了..

不配合臨時加班 就解雇！





雇主可以 任意逼員工離職嗎？



XX 公司電話客服

過幾天...



勞動契約之終止：須有法定事由。



明明是公司趕我走， 卻叫我簽自願離職單，合理嗎？

Dear 賈伯斯，

您好！我目前在一間公司擔任工讀生，年資約1年多，但月初公司告知我因業務緊縮，請我做到月底就好！

公司請我簽「自願離職單」，理由是若我在離職單上勾選資遣，這樣會留下紀錄，對我之後找工作會有負面影響，這是真的嗎？

還有，請問工讀生也可以要求資遣費嗎？謝謝！



一位疑惑的工讀生

員工離職...

可以不提前告知就閃人嗎？

賈伯斯...

我想辭掉在月宮吃月餅的工作，請問我今天提離職，明天就可以不必進來吃月餅嗎？



親愛的玉兔...

當然不行！員工離職須提前告知，若因員工未提前告知，導致雇主損失，雇主可依民法第184條請求損害賠償喔！

年資	預告期
工作3個月以上 未滿1年	10日前預告
工作1年以上 未滿3年	20日前預告
工作3年以上	30日前預告

勞動權益
wake up

工資不可不知的事

工資給付原則

f 小勞男孩向前行 | 9

★ 有哪些規定

- ✓ 工資不得低於基本工資
- ✓ 工資應全額直接給付勞工
- ✓ 工資發放除另有約定外，每月至少定期發給2次
- ✗ 同工不同酬
- ✗ 預扣勞工工資作為違約金或賠償費用



基本工資調升



每月基本工資
22,000元

原：21,009元

每小時基本工資
140元

原：133元



107年1月1日起實施喔!

基本工資修正囉！

預定 108 年 1 月 1 日開始施行



月薪

23,100元

時薪

150元



雇主需提供 薪資單明細給勞工



- ▶ 新修勞動基準法第23條明訂應提供**工資各項目計算方式**給勞工。



- ▶ 雇主未提供，依新修勞動基準法第79條可罰2-100萬元。



薪資明細

例如

- ▶ 本俸、職務加給
- ▶ 加班費
- ▶ 各式獎金、津貼
- ▶ 特休未休工資
- ▶ 勞健保自付額
- ▶ 請假、遲到扣薪
- ▶ 職工福利金
- ▶ 工會會費



薪 資 袋

姓名 王大花 (化名)				
月所得	工資	▲底薪(本薪)	17000	25500
		▲全勤獎金	1500	
		▲業績(績效)獎金	2000	
		▲交通津貼	1000	
		▲伙食津貼	1000	
		▲主管加給	1000	
		加班費	2000	
	工資外所得	紅利	0	2500
		交際費	0	
		子女教育補助費	1000	
		端午(三節)節金	1500	
代扣項目	勞保費	502	984	
	健保費	354		
	福利金	128		
	工會會費	0		
實領所得			27016	
新制勞退提繳			1584	

看懂你的薪資單

-代扣金額和勞退金正確嗎？



薪 資 袋			
姓 名	黃 飛 俠		
應 領 所 得	底薪(本薪)	20,000	27,000
	全勤獎金	1,000	
	業績獎金	2,000	
	交通津貼	1,000	
	伙食津貼	1,000	
	加班費	2,000	
代扣 項目	勞、就保費	552	959
	健保費	407	
實領所得		26,041	

※新制勞退提繳1,656元。

👑勞保費：

27,600(「工資」所屬級距)
X10%(勞保+就保費率)X
0.2(勞工負擔2成)
※將工資對照勞保月投保薪資
分級表就可找到級距囉！

👑勞退金：

27,600(「工資」所屬級距)
X6%(提繳率)
※將工資對照勞退月提繳工資
分級表就可找到級距囉！

註：勞退金必須由雇主提繳喔！



領薪水了，我的 勞保、就保費 扣對了嗎？

薪資單

- 薪資(本薪+津貼) 32,000 元
- 勞、就保費 666 元
- 實領薪資 31,334 元
- 勞工退休金提繳 1,998 元

勞、就保費

= 月投保薪資33,300元
× (勞保普通事故費率9% +
就保費率1%) × 勞工負擔2成

勞工退休金

= 月提繳工資33,300元
× 雇主提繳率6%

* 雇主應負擔，不能從薪水扣 *

我的6%退休金，老闆有繳對嗎？

將每月領取的工資 換算成「月提繳工資」

◎工資要用「全薪」來看，不是用底薪或實領薪資來看！

假設黃葵每月工資為28,900元，查看【勞工退休金月提繳工資分級表】可知黃葵的月提繳工資應為30,300元

勞工退休金月提繳工資分級表

級距	級	實際工資	月提繳工資
第4組	25	27,601 元至 28,800 元	28,800 元
第5組	26	28,801 元至 30,300 元	30,300 元
	27	30,301 元至 31,800 元	31,800 元



認識勞退新制計算公式

◎每月雇主提繳金額＝月提繳工資/30×提繳天數×雇主提繳率(最少6%)

假設黃葵的月提繳工資是30,300元，8月全月在職(以30日計)，老闆提繳6%，黃葵8月的退休金=30,300/30×30×6%=1,818元

退休金不能由薪水內扣！

如果老闆從薪水扣，就已經違反勞基法規定囉～

公司能預扣員工薪資做賠償金嗎？

為避免你私吞貨款
每月薪資會先預扣5%
沒問題離職
再返還！

報告老闆！我上班
是為了賺錢，不是
來被你扣錢的！

為避免你不小
心打破公司產
品，每個月會
先預扣3%工
資，這樣你才
有錢賠～



勞工法小常識

工時知多少

工作時間

正常工時

每日工作時間 ≤ 8 小時
每周工作時間 ≤ 40 小時

延長工時

每月延長工作時間 ≤ 46 小時

每日工作時間

≤ 12
小時



不要再說我是責任制

責任制 OUT !



又要加班。。。。



08:30 AM



請給我加班費！

勞動權益 報你知

勞基法修法篇

為落實週休二日修正勞基法第36條

明確訂出「勞工每7日
中應有2日之休息，其
中1日為例假，1日為休
息日。」



各種加班費給付基準

	一	二	三	四	五	六	日
1	工作日	工作日	+ 8H (國定假日)	工作日	工作日	+1又1/3H	+ 8H (例假)、再加補休1天
2						+1又1/3H	
3						+1又2/3H	
4						+1又2/3H	
5						+1又2/3H	
6						+1又2/3H	
7						+1又2/3H	
8						+1又2/3H	
9	+1又1/3H		+1又1/3H			+2又2/3H	+ 2H
10	+1又1/3H		+1又1/3H			+2又2/3H	+ 2H
11	+1又2/3H		+1又2/3H			+2又2/3H	+ 2H
12	+1又2/3H		+1又2/3H			+2又2/3H	+ 2H

37條休假日
 36條例假日
 36條休息日
 工作日

勞工於平日或休息日加班後，是否選擇補休，
應依勞工意願，雇主不得片面要求只能補休



**勞工於國定假日出勤，工資
應加倍發給！**



五月一日勞動節屬 **國定假日 依法放假**

- 國定假日**休假**→工資照給
- 國定假日**出勤**→工資加倍發給
- 勞資雙方得事先協商**調移**國定假日至其他工作日
→調移後五月一日即為工作日，當日出勤不需工資加倍發給

颱風襲台 請注意自身權益

8呼籲雇主重視鄰水作業及外勤交通安全

颱風天停班時 雇主 **不得**

- 1 不能視為曠工或遲到
- 2 不可強迫補班或請事假
- 3 不行扣發全勤獎金
解僱或其他不利處分

SAFETY
FIRST

勞動部關心您

安全尚重要



勞動部
Ministry of Labor

【勞動權益報您知】

用通訊軟體請假可以嗎？



職場用 LINE 要注意事項

一、員工對雇主已讀不回，雇主不爽扣薪

⇒違反勞基法：工資應全額給付。

二、傳 LINE 請假

⇒依勞工請假規則：要事先親自以口頭或書面，說明事由與日數，否則算曠職。

三、下班後，上司狂 LINE

⇒交辦緊急事務要當下處理，勞工可申報加班費。

四、員工在群組內辱罵雇主；

⇒依勞基法，勞工對雇主有侮辱行為，嚴重可解僱。
也可能觸犯刑法，公然侮辱罪。

五、以LINE傳送訊息性騷擾同事

⇒依性平法，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

各位同仁我現在很認真的再說一次

以後公布事情不管內外場人員
只要是已讀不回

馬上罰500元而這是不往薪水裡
扣這些費用當大家的小費



認識勞工請假規則

(薪資照給)

公假

婚假



8天 (薪資照給)

喪假

3~8天
依親屬關係不同
(薪資照給)

病假

住院：2年內可請1年
未住院：1年內可請30天
(30天內薪資折半發給)

公傷
病假



1年14天
(不給薪)

事假



(原領工資補償)

性工法小常識

促進平等措施



家庭
照顧假

生理假

調整
工作時間

哺（集）乳時間
哺集乳室設置

托兒設施
托兒措施
補助

復職前
職業訓練

家庭
照顧假

Q：勞工依性別工作平等法請的各種假別，雇主可以拒絕嗎？



The illustration shows a woman on the left and a man on the right, both smiling. They are positioned on a balance scale. The woman's side has a stack of yellow folders, while the man's side has a large brown money bag with a yellow dollar sign. The background is a light yellow with faint icons of office supplies and a coffee cup.

生理假、產假、安胎休養、產檢假、
陪產假、育嬰留職停薪、哺乳時間、
調整工作時間、家停照顧假



生理假有關權益

Q.生理假怎麼請？

A. 依性平法規定，每月得請1日，
全年超過3日時併入病假計算！另
外，生理假是半薪且不扣考勤唷！



擊退職場

性騷擾

放♥工作沒煩惱



- 雇主應防治性騷擾行為之發生，提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

- 遇到職場性騷擾四步驟：

STEP1.制止性騷擾行為，
勇敢面對。

STEP2.勇於記錄、蒐證，
留下證據。

STEP3.循公司內部申訴管
道申訴。

STEP4.如雇主未處理，則
向桃園市政府勞動局申訴。

- 本公司工作場所性騷擾申訴管道：



申訴單位：

申訴電話：

申訴電子信箱：

如雇用受僱者三十人以上者，公司應訂定性騷擾防制措施、
申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

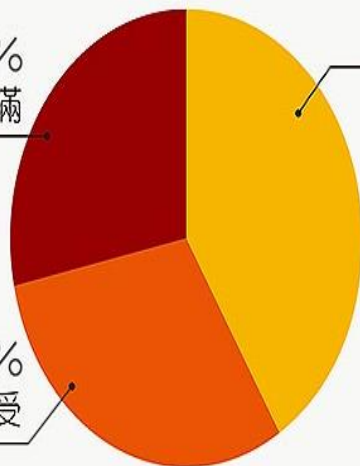


上班族遭遇職場性騷擾 處理方式

28.3%
當面表達不滿

30.4%
默默忍受

41.3%
事後表達不滿



註：去年針對
1104名上班
族網路問卷調
查結果。

資料來源：
yes123求職網



蔡姓男子 39歲

10多年洗衣客戶

控多次騷擾

CH02



新北市

遭控摟腰性騷女大生 色狼妻辯:不小心碰到

12:05 我要爆料 | 東森新聞LINE: ettvnews51



林xx(嫌犯妻)
剛摟我腰

保護當事人
影音經特殊處理

新北市

"幫我拿床單"趁女大生轉身取物 男趁機摟腰



天氣動

遭控摟腰性騷女大生 色狼妻辯:不小心碰到

12:04 我要爆料 | 東森臉書www.facebook.com/news60c

Q：小天求職面試時遭到面試官性騷擾，適用性別工作平等法嗎？



面試時遭性騷擾，也是職場性騷擾的範圍

- 1 求職者也適用性別工作平等法
- 2 交換式職場性騷擾

晚上陪我吃飯就錄取你



Q 小華外勤時，遭客戶言詞性騷擾，該怎麼辦？

1

當下明確制止
性騷擾行為

2

盡速向公司
提出申訴

3

公司未處理
向勞動(工)局申訴

可先蒐證，並紀錄發生當下的人、事、時、地、物



主管機關針對公司
責任進行調查

找錢碰到手1秒鐘 她投訴加油站員工性騷擾逼離職

- 一位加油站工讀生日前為一位女騎士找錢時，為避免零錢掉落就用雙手找錢，不料碰到對方的手約一秒鐘，就被對方投訴性騷擾，加油站還要他自動申請離職。
- 網友蔣先生於臉書社團《爆怨公社》張貼影片指出，當天很忙，很多客人掉零錢，他為了撿客人的錢和發票已經腰痠背痛，後來他為一位女騎士加完油後，為了怕對方掉零錢，於是使用雙手找零，但他找零時碰到女騎士的手，對方立刻甩開他，事後打電話向加油站投訴。客人當時因誤解覺得不舒服，他也立刻道歉了，不料他事後還被逼離職，才會上網發出無奈的心聲。他發完文後也申請離職，他說：「這公司我也不想待了，我只想清白的活著」。
- 中油表示，站長是想要在事情處理好之前，先請工讀生休息幾天，並非要他離職。
中油則透露，該位女客人投訴說，希望再見到這位員工，站方還在討論如何安排，不過現在男工讀生已請辭，只希望可以還他清白。



小模外拍男友護駕 仍遭攝狼性騷擾

- 外拍女模遇攝影師伸狼爪時有所聞，一名小模日前接受攝影師傅00邀約到摩鐵旅拍，男友也陪同前往，不料傅男色膽包天，趁與小模在廁所獨處拍照時襲胸並偷摸下體。台北地檢署9/20日依性騷擾罪起訴傅男。
- 攝影玩家傅00（30多歲）今年初透過網路和20多歲小模，以3千多元酬勞談妥外拍，小模的男友不放心全程陪同。小模指控，一開始在摩鐵房間拍攝時，傅男並未踰矩，不過當她和傅男獨自進廁所拍攝時，傅男竟趁機熊抱並襲胸，接著又將她環臀抱起觸碰她下體。
- 小模說，事後發現傅男紀錄不良，也曾遭其他女模指控揩油，決定提告。檢方認為，兩人素不相識，小模應無誣陷必要，加上小模男友曾私訊質問，因此仍依性騷擾罪起訴傅男。





職場有狼 怎麼辦？

1. 勞工遭受性騷擾，**立即向雇主提出申訴。**
2. 如果雇主**沒有立即處理**，請向工作所在地的縣市政府**勞政主管機關申訴。**
3. 雇主應維護當事人隱私，**以不公開方式處理**，並**立即採取有效糾正及補救措施。**

安安全全的上班 平平安安的回家

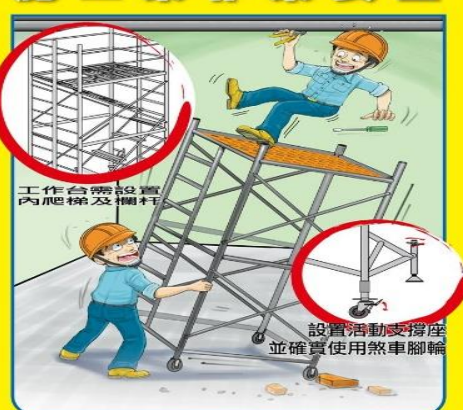
HOPE
EVERYDAY



電器接線作業安全



施工架作業安全



合梯作業安全



提醒：作業場所應提供符合安全規定的合梯，發展共同注意，避免墜落災害！

電梯直井吊料作業安全



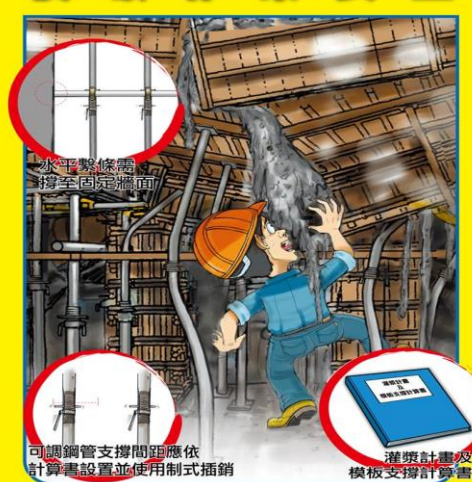
物料吊運作業安全



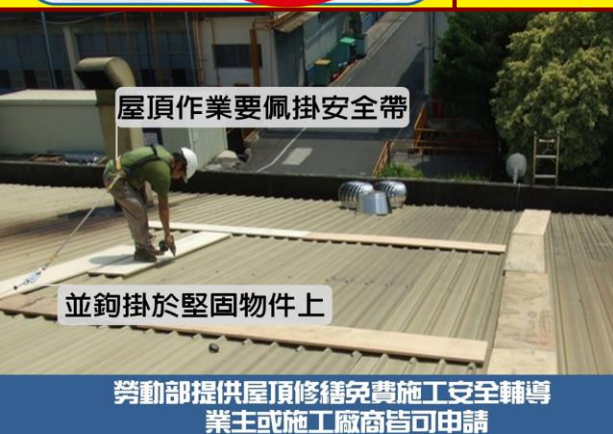
機械作業安全



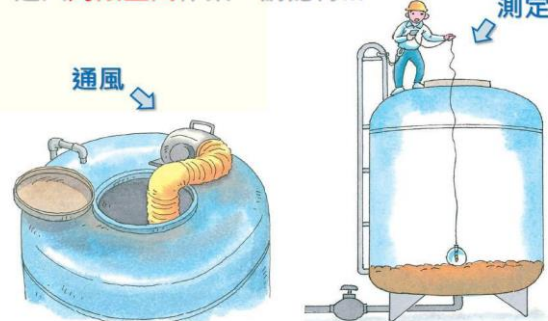
模板作業安全



鋼構電焊作業安全



進入局限空間作業，請記得...



使用捲揚式防墜器



勞動部提供屋頂修繕免費施工安全輔導
業主或施工廠商皆可申請



上下班途中..... 發生車禍怎麼辦？



我不能上班，
生活真的快過
不下去了！



除了因執行職務而受傷的事故外，下列跟 互作有關的事故也可視為職業傷害唷～

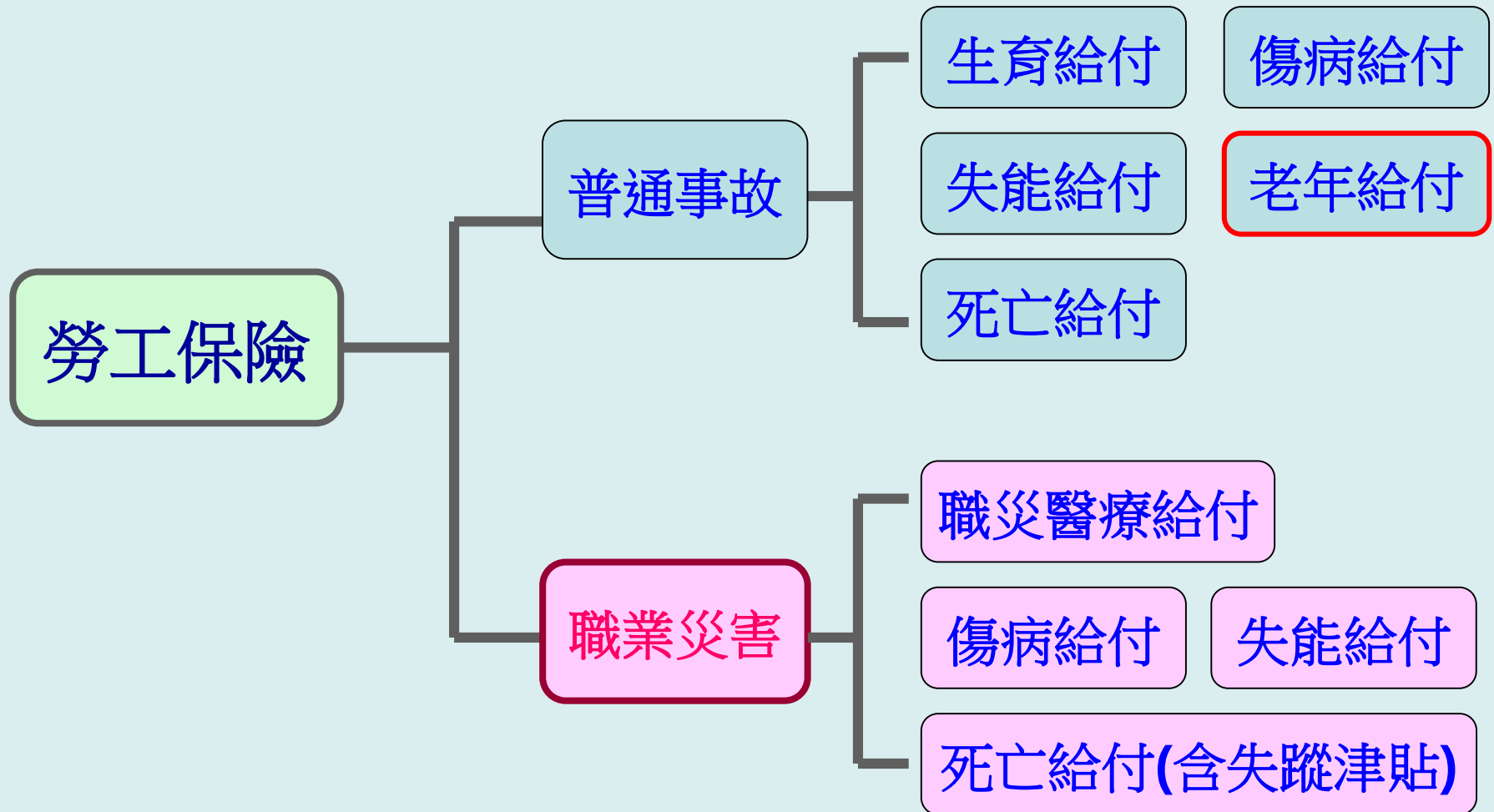


1. 上下班時間必經途中發生的事故
2. 公差途中發生的事故
3. 因就業場所設施或管理缺陷發生的事故，例如因工作場所廁所溼滑跌倒受傷
4. 工作日用餐時間必要的外出用餐往返途中發生的事故

但發生事故時，若是有這些情況就不能算是職災：

1. 非日常生活所必需之私人行為
2. 無照駕駛、違反交通規則或危險駕駛
3. 酒精濃度超標，或吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛

勞工保險的種類與給付



工資補償

雇主對職災勞工的補償責任

殘廢補償



醫療中不能工作，按原領工資補償

死亡補償



5個月平均工資的喪葬費+40個月平均工資的死亡補償



身體遺存殘廢，一次給予殘廢補償

醫療補償



補償必需的醫療費用

勞動基準法—職災補償

醫療補償

依勞動基準法第59條第1款規定，勞工受傷或罹患職業病時，**雇主應補償其必需之醫療費用。**

工資補償

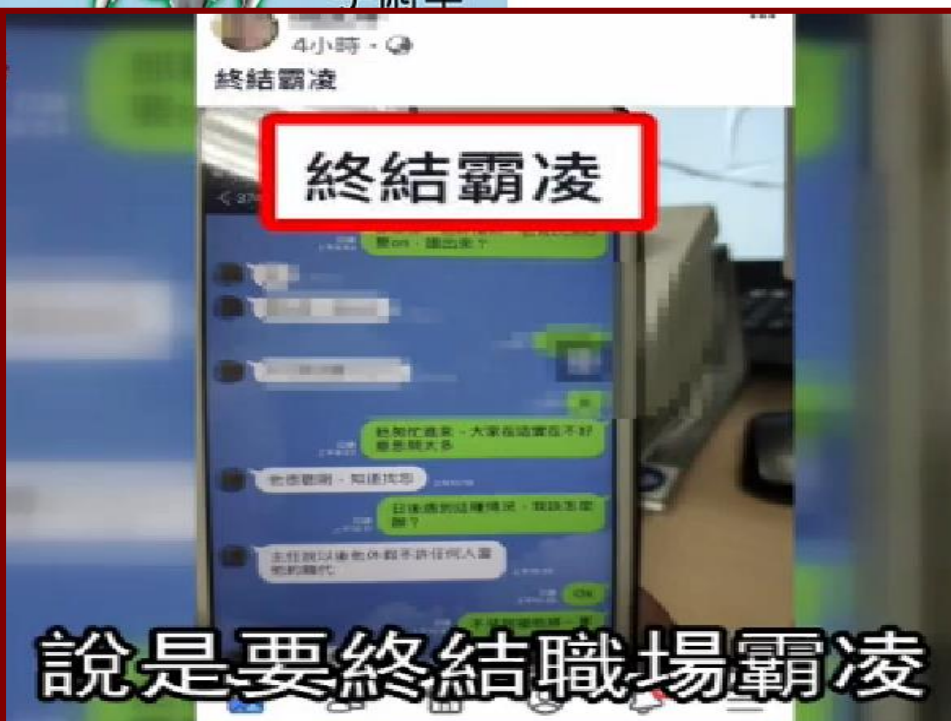
依勞動基準法第59條第2款規定，勞工在醫療中不能工作時，**雇主應按其原領工資數額予以補償。**但醫療期間屆滿2年未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

失能補償

依勞動基準法第59條第3款規定，勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其**身體遺存失能者**，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。

死亡補償

依勞動基準法第59條第4款規定，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。**



拿嘸原燒優惠券 排隊男怒罵

「王品詐欺」



67%上班族遭職場霸凌

- 台北市衛生局3/16日公布一項調查，有近2成民眾在職場中是不愉快的，導致每年3月為跳槽轉職高峰，且67%受訪者表示曾在職場有實際或潛在被霸凌經驗，霸凌者以主管最多。
- 衛生局2014年針對國內1539名20至55歲目前任職於醫療、金融、餐飲、傳產製造，及電機電子器材等行業的民眾，做了「職場心理健康暨職場霸凌調查」。調查顯示約有18.6%的民眾有中重度的心理困擾，且年資6至10年者高於0至5年者，醫療產業又較其他產業為多，公司規模在300人以上者則大於50人以下者，心理困擾的程度並沒有性別上的顯著差異。
- 以職場中常見的人際霸凌來看，曾遭職場霸凌者及潛在受霸凌者，佔全體67.25%，在中高度心理壓力者中更佔了92.66%。霸凌者以主管（46.9%）最多、同事（36.7%）次之。
- 主管最常出現的霸凌方式為「命令你去做低於你能力的工作」、「反覆提醒你有關於你的失誤」、「貶低你的工作和努力」等。
- 資深心理師表示，一份工作能否勝任愉快，「人」的問題往往大過於「錢」的問題。研究指出，只有13%的霸凌者會因霸凌行為遭處分，卻有70%的受霸凌者選擇離職。若有職場壓力問題，不妨跟專業心理師諮詢。



《職業安全衛生法》

第六條第二項，雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生**措施**：

- 一、重複性作業等促發**肌肉骨骼疾病**之預防。
- 二、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。
- 三、執行職務因他人行為遭受**身體或精神不法侵害**
之預防。
- 四、避難、急救、休息或**其他**為保護勞工**身心健康**
之事項。

企業提供勞動 條件違反法令時， 勞工如何主張權益



申訴項目

- ① 事業單位名稱
- ② 事業單位地址
- ③ 具體違法事證



1955
申訴專線



地方
政府



老闆說
休息日
不算加班？



我們公司的加
班費沒按規
定加給？



加班沒有
加班費？

檢舉專線

有違法！就打1955



遇到糾紛 - 怎麼辦

- 刑事事件：報警110或法院
- 民事事件：法院或鄉鎮市區調解會
- 勞資糾紛：勞動部或勞工局(處)
- 消費糾紛：消基會、消費者保護委員會、縣市
政府消費議處理中心、公平交易委員會
- 行政事件：檢舉、訴願、行政訴訟

免費勞工律師諮詢

現場律師諮詢

電話律師諮詢



勞資爭議調解會議-調解委員會



勞工訴訟扶助



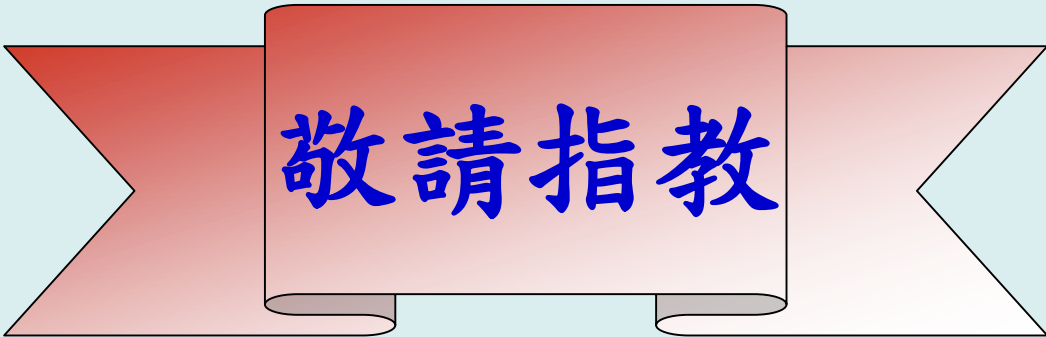
簡報完畢謝謝！！

報告人：齊燕魯

聯絡電話：04-23117039

聯絡手機：0952-916-181

e-mail : chiyenlu@gmail.com



敬請指教

