

# 台灣世曦企業工會

## 107年度勞動教育勞動法令研習



台灣世曦企業工會  
107年度勞動教育勞動法令研習

10 足守護  
WU 眼關懷

### 臺北市政府勞動局 勞動法令學習資源

項目	內容	網站連結 QR Code
「勞動臺北」 臉書粉絲團	請至臉書搜尋「勞動臺北」，加入本局臉書粉絲團，隨時掌握勞動時事新知。	
勞動事務學院	為加強推動基層勞工教育，勞動局規劃系列勞動法規與實務運作之課程，提供本市勞動者工作之餘在職進修管道。請先至「勞動事務學院課程報名系統」加入學員，以隨時掌握報名資訊。	
勞動法令影音 學習課程	<ol style="list-style-type: none"> <li>為提供勞工朋友有效資源與學習管道，本局製作多門勞動法令串流影音學習課程，課程豐富包含勞基法新修正條文解析、勞工職場安全及法院實務判決解析勞動法令等，歡迎有興趣的民眾點選觀看。</li> <li>請至臺北E大&gt;選課中心&gt;管理類&gt;公共議題&gt;勞動法制，即可報名學習。</li> </ol>	
勞動臺北電子報	本局於每月1日、15日發行「勞動臺北電子報」，請至本局網站訂閱。	
臺北好YOUNG 勞動影音平台	置有勞動金像獎、勞動紀錄片等勞動相關影片，藉由影像呈現各個職場勞工工作現況，詳實地重塑勞工生活面貌讓大眾更明白了解勞工的生活以及提升大眾對勞工的尊嚴與認識，歡迎點選觀賞。	

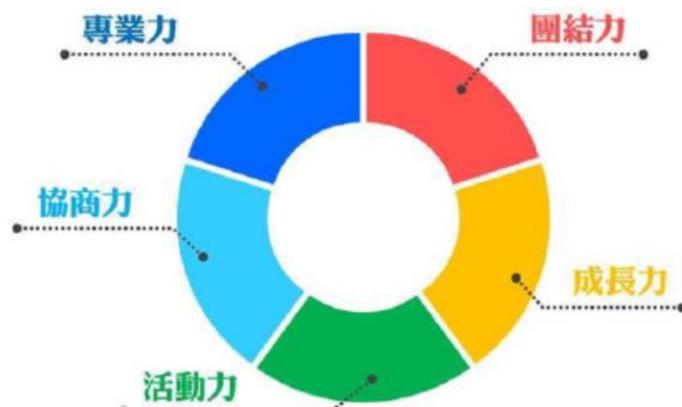
# 107 勞動教育



 臺北市政府勞動局

廣告

## 勞動教育強化工會組織五構力



# 台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

## 【勞動法令研習】課程配當表

課程內容	講師	講師簡介	上課時間起迄	時數
		報 到	09:10-09:20	10分
		理事長致詞	09:20-09:30	10分
團體協約之 締約與履約	沈以軒	最高學歷：國立台北大學財經法學碩士畢業 經 歷：臺北市府勞工局勞動事務學院、「勞動契約與勞動法規」課程講師 臺北市府勞工局重大勞動議題、座談會「工作規則」課程講師 現職單位：宇恆法律事務所主持律師 職 稱：主持律師 年 資：12年	09:30-10:20	50分
		Q & A時間		10分
勞動法令 近期修正	沈以軒	最高學歷：國立台北大學財經法學碩士畢業 經 歷：臺北市府勞工局勞動事務學院、「勞動契約與勞動法規」課程講師 臺北市府勞工局重大勞動議題、座談會「工作規則」課程講師 現職單位：宇恆法律事務所主持律師 職 稱：主持律師 年 資：12年	10:30-11:20	50分
		Q & A時間	11:20-11:30	10分
		午餐(便當)：台北市內湖區陽光街323號1樓 華光廳	11:30-13:00	90分
勞資協商技巧 與僵局處理	韓仕賢	最高學歷：國立政治大學勞工研究所碩士 經 歷：台北市府勞工權益基金委員 現職單位：全國金融業工會聯合總會 職 稱：秘書長 年 資：6年	13:00-13:50	50分
		Q & A時間	13:50-14:00	10分
防災教育宣導	顏志璋	最高學歷：專科 經 歷：火災搶救、緊急護理、防災宣導 現職單位：台北市府消防局內湖分隊 職 稱：隊員 年 資：23年	14:00-14:50	50分
		Q & A時間	14:50-15:00	10分
		工會創會十周年慶 專刊說明	15:00-15:30	30分
		工作日常手機攝影比賽/工會創會十周年慶Q&A有獎徵答頒獎	15:30-16:30	60分
		會員代表/同仁聯誼	16:30-17:00	30分
		晚餐(餐盒)：台北市內湖區陽光街323號1樓 華光廳/散會	17:00	



宇恒法律事務所  
宇恒企管顧問有限公司

# 團體協約之締約與履約

主講人

沈以軒律師

# 沈以軒律師簡介

- ※學 歷：國立臺北大學財經法學碩士
- ※現 任：宇恒法律事務所所長
- ※經 歷：1、行政院勞動部第一屆勞工訴訟專案優良扶助律師  
2、行政院勞動部勞資爭議調解人認證講座暨筆口試委員  
3、財團法人法律扶助基金會勞工專科律師審查委員  
4、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局勞資爭議獨任調解人  
5、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局法律諮詢律師  
6、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局、基隆市政府民政處勞資爭議中介團體補助案件審查委員  
7、新北市政府勞工局訴訟補助案件審查委員  
8、臺北市政府勞動局職災勞工個案主動服務計畫專業督導

聯絡方式：(02)2700-5488

liman@yu-heng.com.tw

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「協助通知入會義務」

## 第5條

凡在本協約適用範圍內經乙方僱用之員工於報到時，若符合加入甲方會員之資格者，乙方協助通知其加入為甲方會員。

Q：範圍？增加新生報到教育訓練？

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「禁止搭便車條款」

## 第6條

本協約所約定之勞動條件，乙方不得適用於不具會員資格之勞工，但因職務關係、而不具會員資格者除外。

前項勞動條件，經甲乙雙方同意者得適用全體勞工。

# 禁止搭便車條款(團協13)

1. 團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。
2. 但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「優越性原則」

## 第7條

本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之規定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。乙方所訂工作規則抵觸本協約者，無效。甲方會員與乙方所簽之勞動契約，其約定之勞動條件劣於本協約所定者，該部分約定無效，無效之部分，以本協約之約定代之。

Q：法院實務對於優越性原則之例外？

# 團體協約優越性原則(團協19)

## 「例外：開放性條款與優越原則」

1. 團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。
2. 勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之  
→對於勞動關係具有規範性效力
3. 但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許，或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效  
→有利原則修正部分法規範效力，蓋團體協約只規定最低的勞動條件，而非最高的勞動條件  
→有利勞動契約經勞資雙方合意變更後低於團體協約條件？

# 工作規則合理性變更，雖違反團體協約，無須勞方同意，仍屬有效

臺灣高等法院102年度重勞上字第60號

(最高法院106年度台上字第89號維持)

按工作規則乃雇主單方制定用以統一化勞動條件及應遵守紀律之文書，其就勞雇雙方權利義務內容進一步規定，例如晉升條件、考核訓練方式、待遇、獎金制度及其他福利事項等，由於其企業管理實務上難以於勞動契約中詳細，自有容任雇主彈性調整之必要，亦免造成勞動條件分歧。而工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者無效，固為勞基法第71條所明定，惟依同法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同。雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符

# 工作規則合理性變更，雖違反團體協約，無須勞方同意，仍屬有效

合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力，故於有此情形時，勞基法第71條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效（最高法院99年度台上字第2204號判決意旨參照）。本件被上訴人主張上訴人進公司時直接適用人事管理辦法，並無簽訂僱傭合約書，為上訴人所不爭執，自更須賴工作規則作為勞僱雙方權利義務之依據。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「餘後效力」

## 第8條

本協約有效期間自生效日起為3年。期滿前3月應由甲、乙雙方互派代表會商續約或另行締結新約。新約尚未締結前，舊約有關勞動條件部分仍具效力。

# 團體協約餘後效力(團協21)

團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容

→可以勞動契約或勞資會議決議變更勞動條件，且無優越性原則適用

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司

## 團體協約「會務公假」

### 第10條

甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意每人每月不超過50小時。

有關辦理會務，其範圍如下：

一、辦理該工會之事務，包括召開會議辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。Q：紅白帖、友會？

二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。Q：人數？

四、其他經與乙方約定事項。

甲方理、監事自辦理工會會務而有請假需求時，應填報請假單，敘明請假理由及時數，向乙方辦理請假。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「會務公假」

## 第12條

甲方理監事依第十條約定請公假時，乙方不得拒絕。

甲方會員依第十一條約定請公假(出)時，乙方無正當理由不得拒絕。

Q：為何二者標準不同？何謂「無正當理由」？

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「爭議行為限制條款」

## 第17條

協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。

甲方或乙方違反前項規定者，對於他方應給付懲罰性違約金新台幣6萬元；如果他方尚有其他損失時，並須負損害賠償責任。

Q：違約金僅限制一方，不公平！

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「爭議行為限制條款」

## 第18條

甲方或乙方一方擬為爭議行為時，應於7日前以書面通知他方。

前項書面通知應記載爭議行為開始時地日、爭議之訴求。

甲方擬為爭議行為時，不得使乙方有受政府採購法不利處分或裁罰之虞。

甲方或乙方進行爭議行為之期間，負責維持工作場所安全及衛生設備之會員，應繼續依照勞動契約從事勞務。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「爭議行為限制條款」

## 第20條

爭議期間中，甲方及其會員不得惡意毀損乙方之機械設備、設施、成品、材料、文件等，否則應對乙方負損害賠償責任。

## 第21條

爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力之災害時，甲方及其會員仍應協助乙方處理。

## 第22條

爭議行為終止後，發動爭議行為之一方應即以書面通知他方當事人；且甲方及乙方應儘速回復正常之營業狀態。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「工資不利變更條款」

## 第23條

甲方會員之工資，依乙方規定之標準發給。除依公司辦法規章辦理外，並不得對甲方會員不利之變更。

如遇天災事變或經濟重大變故，乙方認有降低之必要時，應與甲方協商。

Q：加註公司規章辦法，不是代表可以對於會員不利變更？

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「值日夜工作條款」

## 第25條

乙方因業務、時間或地區之特殊需要，得要求甲方會員擔任值日或值夜工作。但不得要求從事與值日或值夜工作無關之事務，其相關配套措施由甲乙雙方另行協商訂定之。

Q：值日夜是否限定處所？

# 工作時間認定標準

勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號

查勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。

# 值勤時間 0（值勤時須至現場處理或在公司處所待命）

## 最高法院106年度台上字第2533號

又勞基法於第30條第1項規定勞工正常工作之最高時間，於第32條規定延長工作時間之事由、時數及程序，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，以貫徹保護勞工之政策，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班。查陳祺民等8人非屬適用勞基法第84條之1之勞工，上訴人要求渠等平日值勤及假日值勤，值勤時應負責將事故予以排除，事故緊急時，應通知備勤人員增援，事故不緊急或無法處理時，交由日班人員處理，仍須返回公司值勤，均為原審合法認定之事實。則有關該8人延長工作時間及假日工作之加給，於勞基法施行後，自應適用勞基法第24條及

# 值勤時間 0（值勤時須至現場處理或在公司處所待命）

第39條之規定。渠等於值勤時，不論係到場處理緊急事故，或未遇緊急事故時須在上訴人處待命，均處於上訴人之指揮監督下，活動自由受到拘束，必須保持隨時準備給付勞務之狀態，上訴人得隨時請求給付充分之勞務，衡以上訴人供應天然氣與民眾，氣體檢漏、漏逸、管線破裂及災變等，均攸關公共安全及社會公益，是該8人於備勤待命時間之強度，與實際提出勞務或勞動契約之工作強度相當，應屬延長工作時間。至渠等值勤時提供之勞務內容，既經上訴人訂有「值勤狀況緊急處理手冊」為規範，與正常工作時間之工作內容是否相同，即非所問。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「休假請假條款」

## 第26條

甲方會員之各項假別、假期內薪資給付及請假處理依乙方規定、個別勞動契約及勞動基準法規定辦理。

乙方如因業務需要經甲方同意於休假日工作者，該假日之工資應加倍發給，或於事後由甲方會員選擇補假休息。

# 台灣世曦工程顧問股份有限公司 團體協約「經濟性資遣協商條款」

## 第29條

乙方遇有勞基法第十一條第一款至第三款所訂情形或因併購、改組致須資遣甲方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向甲方協商。

前項情形，如適用大量解僱勞工保護法時，應依照該法辦理。

# 拒絕履行團體協約之責任

1. 團體協約關係人違反團體協約中不屬於第12條第1項第1款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定(團協20)
  - 團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金(團協23)
2. 團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約之義務(團協23)
3. 團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償(團協24)

# ★宇恒年度人資法律顧問專案★

1. 顧問期間，提供「不限次數、時數」來電諮詢與來所諮詢，由沈以軒律師帶領專業律師團親自提供服務。
2. 顧問期間，另提供「20小時」之書面意見暨法律文件審閱及「2封」律師函或存證信函免費撰擬。
3. 每年「1次」專屬法顧客戶的勞動法令修正講座(沈律師親自講授)，並現場提供諮詢與規章制度修正建議服務。
4. 企業內訓專屬規劃與「優先」排課。
5. 律師可「免費」出具保單健檢報告與企業風險規劃書，並開辦員工退休規劃講座。

專案連絡人：林柏成特助

電話：02-27005488

Email：kevin@yu-heng.com.tw

# 量身打造專案服務

- 一、工時排班制度輔導(變形工時制度、補休)
- 二、出勤異常管理機制(特殊工作者出勤紀錄)
- 三、工資明細與薪資結構設計(加班費總括制)
- 四、勞動契約暨管理辦法撰擬(特休管理機制)
- 五、勞檢程序協處與到府模擬勞檢
- 六、企業風險評估暨保險規劃(相關規章擬定)

專案連絡人：林柏成特助

電話：02-27005488

Email：[kevin@yu-heng.com.tw](mailto:kevin@yu-heng.com.tw)

預約到府勞檢

# 企業勞動條件制度健檢



宇恒法律事務所  
YU HENG ATTORNEYS-AT-LAW

## 【企業為何需要模擬勞檢發現問題？】

1. 勞動檢查盛行，罰鍰新制最重裁處 150 萬元，不如將罰鍰數額做為預防性的制度檢查！
2. 坊間企管顧問、法務律師，功能多在被動回覆企業問題，頭痛醫頭、腳痛醫腳，您需要全面主動性地瞭解貴公司屬性以及需求，進而改善制度，方能因應勞檢來訪！
3. 本專案由沈以軒律師挑選具備豐富勞檢經驗的「前」勞檢員，配合宇恒法律事務所專業勞動法律師組成團隊，接受事業單位預約，共同到場模擬真實勞動檢查，幫您抓住問題核心！
4. 模擬後再由勞檢團隊向沈以軒律師彙報，針對公司勞動契約、工作規則、薪資結構、加班費計算以及排班表等制度開會討論抓出缺失，進而提供建議方向與結論，並開立書面企業體檢報告（爭議處提供相關主管機關函釋以及法院判決供參），俾以符合目前一例一休暨特別休假新制要求！

## 【體檢如何進行？】



## 【能獲得哪方面的改善？】

- 針對制度問題提供改善建議：針對企業的勞工排班表、出勤紀錄、加班申請單、工資清冊(企業自行抽選十位員工近三個月資料)、勞動契約、工時工資相關之規章辦法、勞資會議紀錄(延長工時、變形工時、女性夜間工作)暨主管機關備查函、國定假日調移表、勞工去年度請假紀錄(假單)、特別休假日數、特別休假期日暨未休日數結清工資書面等資料實際檢核，具體化公司制度問題並給予改善建議。
- 講解專業用語以免誤觸法律：模擬實際勞動檢查會談狀況，讓企業人實能以清楚明確的用語說明公司制度，避免因誤用法律用語而遭罰。
- 針對違法缺失提供書面報告：經本所專業團隊檢閱公司所出具之資料及受檢會談紀錄後，引用主管機關函釋、訴願決定書以及行政法院判決等實務見解，臚列具體缺失報告書，使企業得循序改善制度問題。



如果您對以上服務有興趣，請與我們聯絡，我們將有專人為您提供更詳細的服務內容以及完整報價：

請致電：(02)2700-5488 所長特助 林柏成

請來信：[kevin@yu-heng.com.tw](mailto:kevin@yu-heng.com.tw)

免費到府健檢

# 企業風險評估暨保單健檢規劃



宇恆法律事務所  
YU HENG ATTORNEYS-AT-LAW

## 【企業為何需要保單健檢發現問題？】

1. 勞工權益意識抬頭，晚近實務對於職災認定逐漸放寬，當勞工發生職災時，企業首先面臨「勞基法補償」責任，若處理不當，罰鍰新制最重裁處新台幣150萬元；再者，後續可能衍生鉅額的「民法賠償」責任，以及針對企業主個人的「刑事犯罪」責任（業務過失傷害罪），嚴重影響企業的水火經營；公司縱使有團保或其他商業保險，但是否能夠確實轉嫁風險，仍待商榷。
2. 未來是人才競爭的時代，企業為了留住人才，欲簽訂「綁定服務年限」條款；又當高階主管或技術人才離職時，企業欲簽訂「競業禁止」條款。惟自105年起勞基法修正須有配套的補償措施，否則所有條款內容全數無效，而這些補償措施均可透過保險方式規劃留才方案。

## 【透過本所保險規劃獨享免費服務】

透過本所保險規劃專案，可就保險相關事務，獨享以下由宇恆法律事務所10位律師專業團隊親自提供的免費服務：

1. 保單健檢並提供書面報告。
2. 企業規章制度配合修訂。
3. 法律諮詢服務。
4. 代表向員工解釋或召開說明會。
5. 爭議衍生代表溝通協調。
6. 後續理賠服務。

## 【能獲得哪方面的改善？】

- 針對缺失提供建議與書面報告：針對企業既有的社會保險以及商業保險保單內容做逐一檢視，並掌握企業行業屬性以及員工(眷屬)組成特性，綜合判斷與歸納既有的保障範圍、潛在風險以及保險缺口，提出書面報告。
- 促進勞資關係和諧與向心力：透過完善的保險規劃與企業規章制訂，提供勞工全方位的保障，並且讓勞工看到願景，願意長久與企業合作，共創美好未來。



如果您對以上服務有興趣，請與我們聯絡，我們將有專人為您提供更詳細的服務內容：

請致電：02-2700-5488 所長特助 林柏成

請來信：kevin@yu-heng.com.tw

# 沈律師勞動法人資讀書會

## [報名專線：02-27485188]

近來網路爆炸充斥勞動法相關資訊，對於人資工作者實質幫助有限！蓋資訊堆疊未經整理分析，甲說乙說丙說老闆說，如何得出最合乎情理法的白話結論呢？有鑑於此，勞動法人資讀書會自106年10月起全新改版，除由沈以軒律師親自蒐集每月六大類別【1勞動法令、2勞動部函釋、3訴願(勞動部暨臺北市府)、4行政訴訟、5民事訴訟、6不當勞動行為裁決】最新資訊案例，獨家解析提出具體因應對策外，更開闢7勞資爭議澄清專區，綜合坊間各方爭議說法（主管機關、法院判決、顧問講師），為您提出何者方屬目前實務上有力主流見解

讀書會課程資訊暨報名網址：<https://goo.gl/BiIuR3>

### ※ 107年6月份讀書會開課資訊

- 一、高雄班 (6月9日 09:00~12:30)
- 二、台中班 (6月9日 14:45~18:15)
- 三、台南班 (6月10日 09:00~12:30)
- 四、台北平日班 (6月22日 13:00~16:30)
- 五、台北假日班 (6月23日 08:30~12:00)
- 六、桃園班 (6月23日 14:30~18:00)

### ※107年7月份讀書會開課資訊

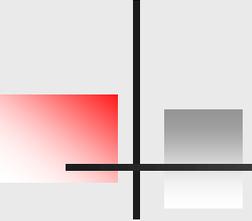
- 高雄班 (7月14日 09:00~12:30)
- 台中班 (7月14日 14:45~18:15)
- 台南班 (7月15日 09:00~12:30)
- 台北平日班 (7月20日 13:00~16:30)
- 台北假日班 (7月21日 08:30~12:00)
- 桃園班 (7月21日 14:30~18:00)

# Follow me

歡迎加入本所學員資料庫，為您隨時寄送沈以軒律師最新讀書會大綱及勞動法課程資訊，來信請寄至

[yuhenglw.line@gmail.com](mailto:yuhenglw.line@gmail.com)

提供您的連絡管道，謝謝！



---

# 報告完畢

謝謝參加  
敬請指教



宇恒法律事務所  
宇恒企管顧問有限公司

# 勞動法令近期修正

主講人 沈以軒律師

# 沈以軒律師簡介

- ※學 歷：國立臺北大學財經法學碩士
- ※現 任：宇恒法律事務所所長
- ※經 歷：1、行政院勞動部第一屆勞工訴訟專案優良扶助律師  
2、行政院勞動部勞資爭議調解人認證講座暨筆口試委員  
3、財團法人法律扶助基金會勞工專科律師審查委員  
4、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局勞資爭議獨任調解人  
5、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局法律諮詢律師  
6、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局、基隆市政府民政處勞資爭議中介團體補助案件審查委員  
7、新北市政府勞工局訴訟補助案件審查委員  
8、臺北市政府勞動局職災勞工個案主動服務計畫專業督導

聯絡方式：(02)2700-5488

liman@yu-heng.com.tw

# 新《勞基法》三讀 24款惡行 最重罰150萬

血汗僱主小心！新《勞基法》三讀 24款惡行最重罰  
150萬 105年12月7日蘋果日報

血汗企業注意了！立法院昨夜三讀通過《勞基法》修  
正案，許多條文的罰則也跟著提高，其中有24種違法  
樣態的罰鍰，從原先罰2萬到30萬元，大幅提高到2萬  
到100萬元，還授權主管機關可加罰1/2，包括企業違  
法頻率最高的不給加班費、超時加班、出勤紀錄未記  
載到分鐘等，未來最重都可罰到150萬元。

# 彙整新法罰鍰最高可罰到150萬元的24種違法情事

1. 給薪未達基本工資（第21條第1項）
2. 工資未全額給付（第22條）
3. 未置備工資清冊（第23條）
4. 未給加班費（第24條）
5. 因性別差異未給同工同酬（第25條）
6. 正常工時超過每天8小時或每周40小時（第30條第1項）
7. 未經工會或勞資會議同意實施雙周彈性工時（第30條第2項）
8. 未經工會或勞資會議同意實施8周彈性工時（第30條第3項）
9. 出勤紀錄未記載至分鐘（第30條第6項）
10. 僱主因縮短工時而減少薪資（第30條第7項）
11. 加班不符法定程序或超時加班（第32條）
12. 輪班制勞工換班時未休息11小時（第34條）

# 彙整新法罰鍰最高可罰到150萬元的24種違法情事

13. 每工作4小時未給30分鐘休息（第35條）
14. 未給例假或休息日（第36條）
15. 未給國定假日（第37條）
16. 未給特休假（第38條）
17. 假日上班未給加倍工資（第39條）
18. 因天災事件停止例休，未給加倍工資和補休（第40條）
19. 公用事業勞工停止特休未給加倍工資（第41條）
20. 女性夜間工作未經工會或勞資會議同意（第49條第1項）
21. 未給職災補償（第59條）
22. 主管機關限期給付工資仍不發給（第27條）
23. 違反主管機關調整工作時間命令（第33條）
24. 婚喪病假未依規定給薪（第43條）

# 違反勞基法累犯輕罰 北市認疏失

## 違反勞基法累犯輕罰 北市認疏失

107年04月17日 中國時報

李慶鋒16日在議會民政部門質詢指出，許多企業主屢次違反勞基法，根據「台北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」，5年內同公司違反同條同項，應加重處罰才有警惕效用，但他卻發現不少累犯企業愈罰愈輕，質疑裁罰基準是「僅供參考」，難怪雇主罰不怕。

北市勞動局長賴香伶表示，當時承辦同仁剛接手該案，未詳實查核，因此當成第一次違法裁罰，這是明顯的內控問題。她坦言，局內裁處人力不足，導致作業疏失，這部分一定會改進。

# 臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準

## 臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準

(一) 甲類：凡股票上市公司或上櫃公司或資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。(針對24款違規類型)

1. 第1次：2萬元至20萬元。
2. 第2次：10萬元至40萬元。
3. 第3次：30萬元至60萬元。
4. 第4次：60萬元至80萬元。
5. 第5次以上：80萬元至100萬元。

(違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。)



uncement.mol.gov.tw

11



勞動部  
Ministry of Labor

# 違反勞動法令事業單位 (雇主) 查詢系統

違反勞動法令事業單位 (雇主) 查詢

縣市違法統計資料

主管機關聯絡資訊

※ 有關違反勞動基準法、性別工作平等法裁罰公告事項，屬地方勞工行政主管機關權責，本系統公告資料係由各地方勞工行政主管機關提供，如有資料正確性疑義，請洽各公告機關進一步查詢。

縣市 / 單位別

請選擇

事業單位名稱(負責人) / 自然人姓名

法規名稱

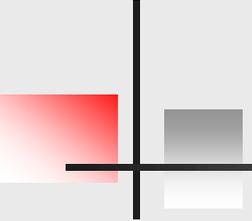
請選擇

第

條

處分日期 (輸入格式範例：1060101)





---

# 一、加班補休新制

107/8/1~108/1/31

平均工資認定期間(前6個月所得工資總額)



# 延長工時與休息日加班之補休制度

## 勞動基準法第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。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

# 新增「補休期限末日限制規範」

★勞動基準法施行細則第22條之2第1項後段

補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

# 特休年度起迄期間任由勞資雙方協議

## 勞動基準法施行細則第24條第2項

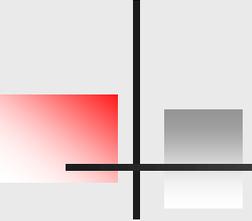
依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

- 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
- 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
- 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

# 勞動部「勞動基準法修法常見問答集」(107年03月07日版)

Q：107年2月28日以前如果有加班補休的時數，是否適用本次修法的規定呢？

答：自107年3月1日起，雇主請勞工加班或休息日出勤工作後，勞工如有意願選擇補休，才有勞動基準法第32條之1規定的適用，至於107年2月28日以前，勞雇雙方如已約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理。



---

## 二、特別休假新制

# 特別休假日期排定方式

## 勞動基準法第38條第2項

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

# 特別休假，勞工自主

## 特別休假，勞工自主

107年02月24日中華航空企業工會臉書公告

本會理事潘家洛依照勞基法38條之規定，於一個多月以前申請特別休假，但是屢遭公司以名額已滿為由拒絕。

但是依照中華民國一百零五年十二月六日修正，且自一百零六年一月一日施行之勞動基準法第38條，勞工具有特別休假的『優先排定權』。本會理事潘家洛爭取勞工權益、奮不顧身，經過九個月的努力，終於收到來自高雄市勞工局的好消息，高雄市勞工局針對華航公司拒絕員工自主排定特休認定違法。目前裁罰在案並公告，確定違法。工會再次呼籲公司應依法行事，也特別提醒會員，往後請特別休假以職律師，由勞工排定之。

# 年度終結特休未休日數，勞資 雙方得協商遞延

## 勞動基準法第38條第4項

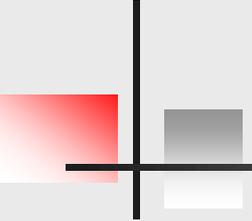
勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

# 台北市政府勞動局「本局107年新修正勞基法常見問題集」

Q：特別休假遞延「勞資雙方協商」，要用何種形式？

勞資會議或工會決議、工作規則、個別同意？

答：特別休假是個別勞工因年資滿一定年度後所享有之權利，故當年度終結未休完日數應折算或遞延，仍應由「個別勞工」行使，不得以工會、勞資會議或工作規則等形式予以取代個別勞工意志。



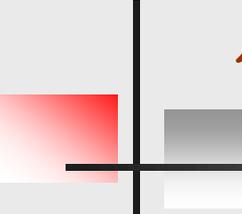
# 三、工時彈性新制

# 每月延長工作時數彈性放寬 (二關卡)

## 勞動基準法第32條第2項、第3項

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工之工作時間者，應報當地主管機關備查。



# 每3個月依曆連續計數為一週期， 依此連續計數下去。

勞動條件及就業平等司第三科（107年3月6日電子回覆）  
前開所稱「每3個月」，舉例而言，雇主依勞動基準法第32條第2項但書規定，經徵得工會同意每3個月彈性調整延長工作時間，且勞雇雙方約定之每3個月起始日為107年4月1日，每3個月依曆連續計數至同年6月30日止為一週期，下一週期自為同年7月1日至9月30日止，依此連續計數下去。

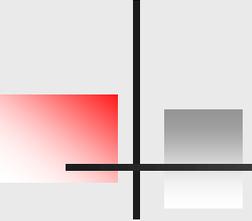
# 七休一制度彈性放寬（四關卡）

勞動基準法第36條第1項、第4項、第5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。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。



## 四、輪班制更換班次新制

# 輪班制更換班次之間隔休息時間彈性放寬（四關卡）

## 勞動基準法第34條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者，不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

# 勞動部「勞動基準法修法常見 問答集」(107年03月07日版)

Q：勞動基準法第34條規範的是什麼情形？

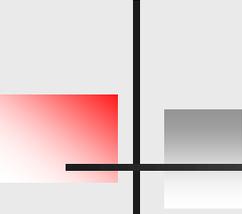
答：

第34條規定所規範的是企業採行『輪班制』之勞工，且限於工作班次有更換的時候，如上一班次為早班、下一班次更換為中班，班次之銜接點。

「非輪班制」（如：固定朝九晚五工作者）或「屬於輪班制但班次沒有變動者」，並非該條規定的對象。

# 勞動部106年12月21日新聞稿附件檔案資料

勞動基準法第34條所稱「輪班制」，係指事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。



Q：勞工107年4月1日值午班(12時至20時)，4月2日值早班(8時至16時)，但是4月1日因故延長工時2小時至晚上22時，試問4月2日還可以照常值早班嗎？

# ★宇恒年度人資法律顧問專案★

1. 顧問期間，提供「不限次數、時數」來電諮詢與來所諮詢，由沈以軒律師帶領專業律師團親自提供服務。
2. 顧問期間，另提供「20小時」之書面意見暨法律文件審閱及「2封」律師函或存證信函免費撰擬。
3. 每年「1次」專屬法顧客戶的勞動法令修正講座(沈律師親自講授)，並現場提供諮詢與規章制度修正建議服務。
4. 企業內訓專屬規劃與「優先」排課。
5. 律師可「免費」出具保單健檢報告與企業風險規劃書，並開辦員工退休規劃講座。

專案連絡人：林柏成特助

電話：02-27005488

Email：kevin@yu-heng.com.tw

# 量身打造專案服務

- 一、工時排班制度輔導(變形工時制度、補休)
- 二、出勤異常管理機制(特殊工作者出勤紀錄)
- 三、工資明細與薪資結構設計(加班費總括制)
- 四、勞動契約暨管理辦法撰擬(特休管理機制)
- 五、勞檢程序協處與到府模擬勞檢
- 六、企業風險評估暨保險規劃(相關規章擬定)

專案連絡人：林柏成特助

電話：02-27005488

Email：[kevin@yu-heng.com.tw](mailto:kevin@yu-heng.com.tw)

預約到府勞檢

# 企業勞動條件制度健檢



宇恒法律事務所  
YU HENG ATTORNEYS-AT-LAW

## 【企業為何需要模擬勞檢發現問題？】

1. 勞動檢查盛行，罰鍰新制最重裁處 150 萬元，不如將罰鍰數額做為預防性的制度檢查！
2. 坊間企管顧問、法務律師，功能多在被動回覆企業問題，頭痛醫頭、腳痛醫腳，您需要全面主動性地瞭解貴公司屬性以及需求，進而改善制度，方能因應勞檢來訪！
3. 本專案由沈以軒律師挑選具備豐富勞檢經驗的「前」勞檢員，配合宇恒法律事務所專業勞動法律師組成團隊，接受事業單位預約，共同到場模擬真實勞動檢查，幫您抓住問題核心！
4. 模擬後再由勞檢團隊向沈以軒律師彙報，針對公司勞動契約、工作規則、薪資結構、加班費計算以及排班表等制度開會討論抓出缺失，進而提供建議方向與結論，並開立書面企業體檢報告（爭議處提供相關主管機關函釋以及法院判決供參），俾以符合目前一例一休暨特別休假新制要求！

## 【體檢如何進行？】



## 【能獲得哪方面的改善？】

- 針對制度問題提供改善建議：針對企業的勞工排班表、出勤紀錄、加班申請單、工資清冊(企業自行抽選十位員工近三個月資料)、勞動契約、工時工資相關之規章辦法、勞資會議紀錄(延長工時、變形工時、女性夜間工作)暨主管機關備查函、國定假日調移表、勞工去年度請假紀錄(假單)、特別休假日數、特別休假期日暨未休日數結清工資書面等資料實際檢核，具體化公司制度問題並給予改善建議。
- 講解專業用語以免誤觸法律：模擬實際勞動檢查會談狀況，讓企業人實能以清楚明確的用語說明公司制度，避免因誤用法律用語而遭罰。
- 針對違法缺失提供書面報告：經本所專業團隊檢閱公司所出具之資料及受檢會談紀錄後，引用主管機關函釋、訴願決定書以及行政法院判決等實務見解，臚列具體缺失報告書，使企業得循序改善制度問題。



如果您對以上服務有興趣，請與我們聯絡，我們將有專人為您提供更詳細的服務內容以及完整報價：

請致電：(02)2700-5488 所長特助 林柏成

請來信：[kevin@yu-heng.com.tw](mailto:kevin@yu-heng.com.tw)

免費到府健檢

# 企業風險評估暨保單健檢規劃



宇恆法律事務所  
YU HENG ATTORNEYS-AT-LAW

## 【企業為何需要保單健檢發現問題？】

1. 勞工權益意識抬頭，晚近實務對於職災認定逐漸放寬，當勞工發生職災時，企業首先面臨「勞基法補償」責任，若處理不當，罰鍰新制最重裁處新台幣150萬元；再者，後續可能衍生鉅額的「民法賠償」責任，以及針對企業主個人的「刑事犯罪」責任（業務過失傷害罪），嚴重影響企業的水火經營；公司縱使有團保或其他商業保險，但是否能夠確實轉嫁風險，仍待商榷。
2. 未來是人才競爭的時代，企業為了留住人才，欲簽訂「綁定服務年限」條款；又當高階主管或技術人才離職時，企業欲簽訂「競業禁止」條款。惟自105年起勞基法修正須有配套的補償措施，否則所有條款內容全數無效，而這些補償措施均可透過保險方式規劃留才方案。

## 【透過本所保險規劃獨享免費服務】

透過本所保險規劃專案，可就保險相關事務，獨享以下由宇恆法律事務所10位律師專業團隊親自提供的免費服務：

1. 保單健檢並提供書面報告。
2. 企業規章制度配合修訂。
3. 法律諮詢服務。
4. 代表向員工解釋或召開說明會。
5. 爭議衍生代表溝通協調。
6. 後續理賠服務。

## 【能獲得哪方面的改善？】

- 針對缺失提供建議與書面報告：針對企業既有的社會保險以及商業保險保單內容做逐一檢視，並掌握企業行業屬性以及員工(眷屬)組成特性，綜合判斷與歸納既有的保障範圍、潛在風險以及保險缺口，提出書面報告。
- 促進勞資關係和諧與向心力：透過完善的保險規劃與企業規章制訂，提供勞工全方位的保障，並且讓勞工看到願景，願意長久與企業合作，共創美好未來。



如果您對以上服務有興趣，請與我們聯絡，我們將有專人為您提供更詳細的服務內容：

請致電：02-2700-5488 所長特助 林柏成

請來信：kevin@yu-heng.com.tw

# 沈律師勞動法人資讀書會

## [報名專線：02-27485188]

近來網路爆炸充斥勞動法相關資訊，對於人資工作者實質幫助有限！蓋資訊堆疊未經整理分析，甲說乙說丙說老闆說，如何得出最合乎情理法的白話結論呢？有鑑於此，勞動法人資讀書會自106年10月起全新改版，除由沈以軒律師親自蒐集每月六大類別【1勞動法令、2勞動部函釋、3訴願(勞動部暨臺北市府)、4行政訴訟、5民事訴訟、6不當勞動行為裁決】最新資訊案例，獨家解析提出具體因應對策外，更開闢7勞資爭議澄清專區，綜合坊間各方爭議說法（主管機關、法院判決、顧問講師），為您提出何者方屬目前實務上有力主流見解

讀書會課程資訊暨報名網址：<https://goo.gl/BiIuR3>

### ※ 107年6月份讀書會開課資訊

- 一、高雄班 (6月9日 09:00~12:30)
- 二、台中班 (6月9日 14:45~18:15)
- 三、台南班 (6月10日 09:00~12:30)
- 四、台北平日班 (6月22日 13:00~16:30)
- 五、台北假日班 (6月23日 08:30~12:00)
- 六、桃園班 (6月23日 14:30~18:00)

### ※107年7月份讀書會開課資訊

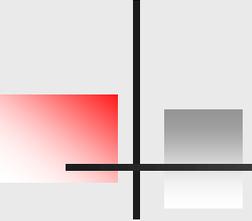
- 高雄班 (7月14日 09:00~12:30)
- 台中班 (7月14日 14:45~18:15)
- 台南班 (7月15日 09:00~12:30)
- 台北平日班 (7月20日 13:00~16:30)
- 台北假日班 (7月21日 08:30~12:00)
- 桃園班 (7月21日 14:30~18:00)

# Follow me

歡迎加入本所學員資料庫，為您隨時寄送沈以軒律師最新讀書會大綱及勞動法課程資訊，來信請寄至

[yuhenglw.line@gmail.com](mailto:yuhenglw.line@gmail.com)

提供您的連絡管道，謝謝！



---

# 報告完畢

謝謝參加  
敬請指教

# 勞資協商技巧與僵局處理

韓仕賢

台灣世曦工會

2018年5月30日

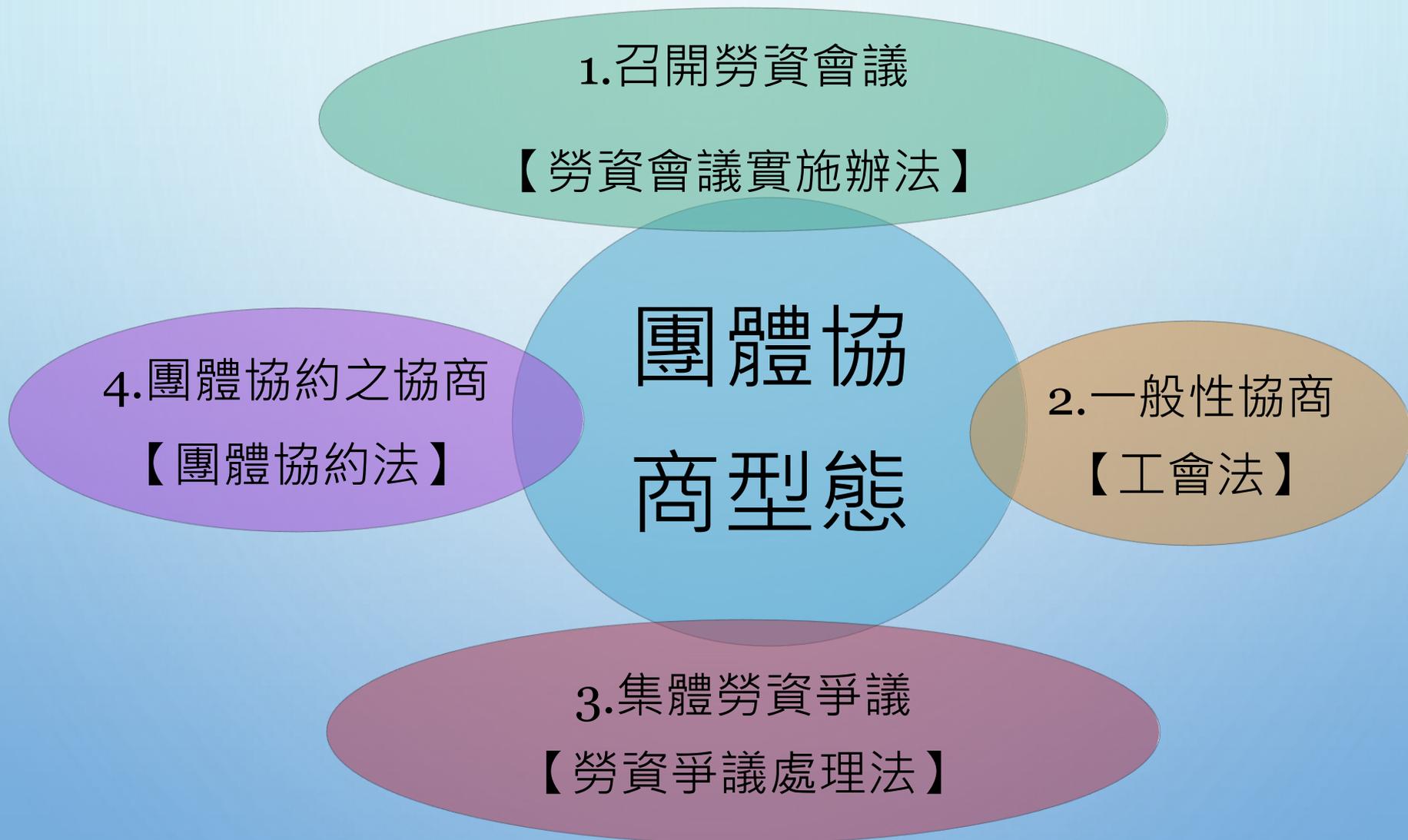
# 團體協約法第6條第1項、第2項

- 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。
- 勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：
  - 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
  - 二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
  - 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

# 勞資會議實施辦法第12條 ( 勞資會議代表之權利義務 )

- .....勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議之順利進行，對於會議所必要之資料，應予提供。  
( 第2項 ) 勞資會議代表依本辦法出席勞資會議，雇主應給予公假。( 第3項 ) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。( 第4項 )

# 實務上，勞資雙方進行團體協商的可能方式



# 什麼是「誠信協商義務」？

勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。無正當理由拒絕協商，經依《勞資爭議處理法》裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處以罰鍰並令其限期改正；屆期未改正者，按次連續處罰。（第6條、第32條）

## 團體協約法第6條第1項（勞資雙方均有進行團體協商義務）

勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

## 團體協約法第6條第2項（無正當理由之態樣）

- 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- 二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

# ( 續 ) 什麼是「誠信協商義務」？

以103年勞裁字第8號裁決決定為主要見解

➤...而參照同法第6條第2項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。

➤...又日本學說認為雇主之誠信協商義務，係指雇主在協商時，不單止於僅聽取工會所提出之主張及要求而已，而應以誠信之態度對應之，如依工會主張要求之程度予以回應，於必要時應出示回應之依據或資料等，以盡其尋求雙方達成合意之可能性之義務。

➤至於雇主自始即宣示無與工會達成合意之意思；僅是拒絕工會之要求，而不提示其所以拒絕之依據之相關資料及對應方案；於協商時所為之陳述遭工會質疑合理性時，亦堅持不肯提出其陳述內容之論據等情形，均屬違反誠信協商義務之具體案例。

# 什麼是「協商必要資料」？

以101年勞裁字第59號裁決決定為主要見解：「...必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。...申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。...爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題。」該裁決並針對雇主財務負擔資料的提供義務，作出重要見解：「雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。」

團體協約法第7條（提供資料得保守秘密並給付必要費用）：因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。

## ( 續 ) 什麼是「協商必要資料」？

- 學者侯岳宏 ( 2015 ) 指出，102年勞裁字第61號對於「協商所必要之資料」之解釋略有轉變，「...本會認所謂『必要資料』，應以『該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行』，作為個案判斷資料之必要性之基準。」...何謂「協商所必要之資料」，...裁決委員會也在摸索適合的判斷基準。
- 由於誠信協商義務要求當事人協商時，為達成合意，應該誠實地進行，若一方當事人未能得到協商相關的資料，很難期待能夠有意義地進行團體協商。...在此情形下，所著重的應該是該資料的提供與團體協商的相關性，故要求提出資料的一方，應該說明為何該資料是必要資料。( 資料來源：侯岳宏，2015，台灣團體協商制度之變動與發展—以實務發展為中心。台北大學法學論叢第97期。 )

# 常用協商/談判技巧

## 【事先沙盤推演】

- 1.討論我方及對方各自握有什麼籌碼？
- 2.我方協商代表的分工：主談、觀察/紀錄/查資料、攻擊
- 3.讓步的策略運用：時機、內容、交換
- 4.會議現場暫停/休息的發動

## 【協商進行當中】

- 1.不要一味說不或是無謂的威脅
- 2.聽清楚對方的說法，判斷其可能底線
- 3.隨時察言觀色，協助我方主談找出有價值的線索

# 協商一定就要達成協議嗎？

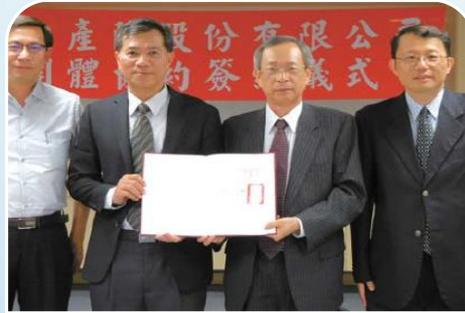
- 當協議的結果可能 $B > Z$
- 協商僵局的壓力落在對方
- 我方有談判破裂的準備/實力
- 提醒：沒有十全十美、頂多滿足彼此利益的折衷/替代方案（公正第三者的功能）

# 化解僵局：引進第三者協助



## 專業人士

- 法律顧問
- 上級工會



明台產險團體協約續約，勞資雙方締約代表及見證合影留念（由右至左：勞動部王厚偉司長、明台產曾武仁總經理、明台產險工會丁肇泰理事長、北市局梁蒼洪科長）。



## 公正人士

- 主管機關
- 勞動部
- 北市勞動局



## 勞資協商代表

- 勞方代表
- 資方代表
- §團8

# 第三者的協商角色

- 評「理」、說「法」、提出建議方案

調解

仲裁

- 以權威指揮協議的進行，甚至拍板定案

斡旋

諮詢

- 雙方信賴的人選，溝通橋樑，臨門一腳作用

- 有衝突管理的經驗  
公正分析問題、促使解決

## 化解僵局：發動爭議行為

- 勞資爭議處理程序：調解、仲裁、裁決 ➡ 得進行爭議行為
- 勞方通常沒有太多協商優勢，但是有「成事不足、敗事有餘」的破壞能力，例如：召開記者會，製造輿論壓力

# 感。謝。聆。聽





# 消防安全講習

## 預防地震災害

報告人：內湖分隊  
顏志瑋講師

# 認識地震

震度分級	人的感受	屋內情形	屋外情形
0 無感	人無感覺		
1 微震	人靜止時可感覺微小搖晃		
2 輕震	大多數的人可感到搖晃， 睡眠中的人有部分會醒來	電燈等懸掛物有小搖晃	靜止的汽車輕輕搖晃， 類似卡車經過，但歷時很短
3 弱震	幾乎所有的人都感覺搖晃， 有的人會有恐懼感	房屋震動， 碗盤門窗發出聲音， 懸掛物搖晃	靜止的汽車明顯搖動， 電線略有搖晃
4 中震	有相當程度的恐懼感， 部分的人會尋求躲避的地方， 睡眠中的人幾乎都會驚醒	房屋搖動甚烈， 底座不穩物品傾倒， 較重傢俱移動， 可能有輕微災害	汽車駕駛人略微有感， 電線明顯搖晃， 步行中的人也感到搖晃
5 強震	大多數人會感到驚嚇恐慌	部分牆壁產生裂痕， 重家具可能翻倒	汽車駕駛人明顯感覺地震， 有些牌坊煙囪傾倒
6 烈震	搖晃劇烈以致站立困難	部分建築物受損， 重家具翻倒，門窗扭曲變形	汽車駕駛人開車困難， 出現噴沙噴泥現象
7 劇震	搖晃劇烈以致無法依意志行動	部分建築物受損嚴重或倒塌， 幾乎所有傢俱都大幅移位 或摔落地面	山崩地裂，鐵軌彎曲， 地下管線破壞

# 認識地震

- 1999年9月21日集集大地震規模7.3
- 2004年12月26日印度洋大地震海上規模9.1，陸上規模6-7
- 2016年2月6日高雄美濃地震規模6.6
- 2018年2月6日花蓮地震規模6.4

# 認識地震

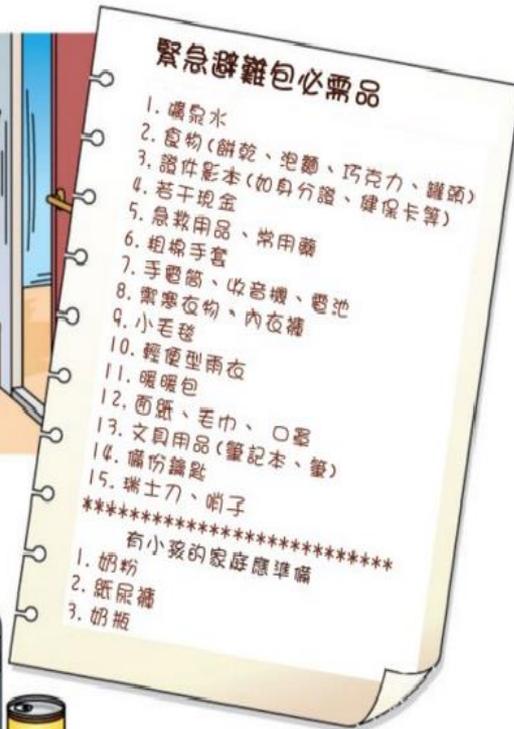
依據中央氣象局自1991～2006年  
16年的觀測資料顯示，  
台灣地區平均每年約發生  
18,500次地震，  
其中約有1,000次為有感地震。

認識地震

《伊索寓言》

《狼來了》

# 緊急避難包-震前預防



提醒您：逃生避難時，一定要穿鞋及戴上安全帽，並記得攜帶緊急避難包。



現在，就跟家人一起討論

什麼是你的避難包中最需要的。

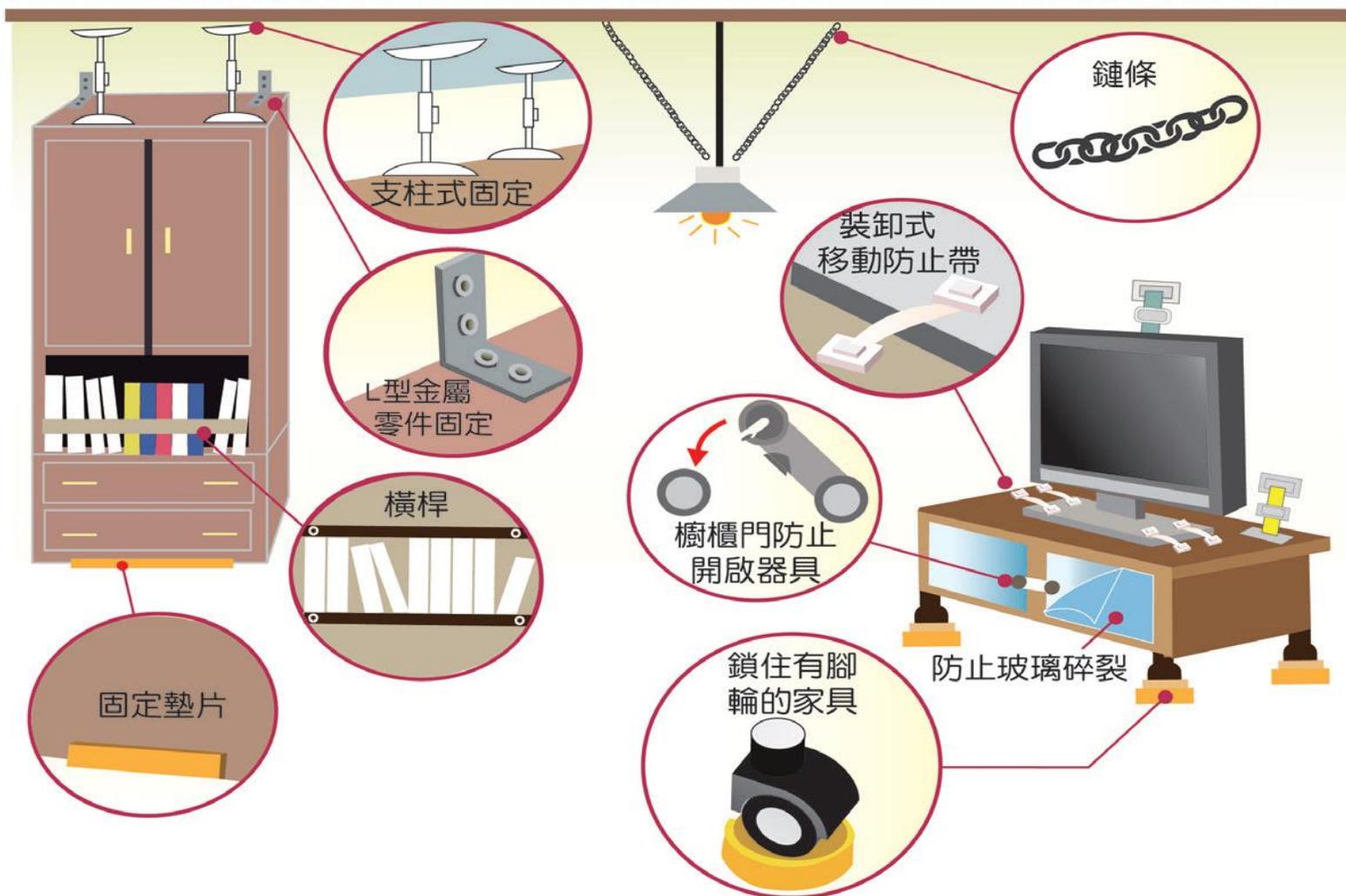


小叮嚀~

- 緊急避難包應放置家中及工作場所隨手可拿到的地方。
- 避難包內的必需品，應隨時檢查更新，至少每半年1次。
- 請和您的家人討論，有那些東西是一定要放在避難包裡的，而且是個人可以背負得動的；另外家中長輩及小朋友，最好也準備1份，但要考慮是可以背得動，而且是維生必需的。

# 家具固定--震前預防

## 防止家具倒落固定器具



# 緊急避難方式-震時應變

## 地震發生時怎麼辦？

請保持冷靜，  
立即採抗震保命3步驟

趴下



掩護



穩住



躲在桌子下或是牆角，保護頭部、頸部避免受傷



# 震後救助

- 防災公園
- 1991報平安平台
- 受困求救
- 受傷急救



1991

報平安留言平台

# 防震篇



台灣世曦企業工會補充教材  
教材取自:臺北市政府消防局防災科學教育館



<http://fsm.119.gov.taipei/tips1-6.asp>

# 臺北市政府消防局防災科學教育館

搭乘捷運轉公車至本館方式：

## 1. 捷運昆陽站：

【轉乘公車至國防醫學中心或內湖行政中心站】

**240、284、284直達車、551、小3、藍20區、藍36**

## 2. 捷運文德站：

【轉乘公車至國防醫學中心或內湖行政中心站】

**0東、214、278、286、286副**

@上灣仔站或國防醫學中心【湖興站交管不停】：

**28、240、240(直達車)、256、284、284(直行車)、284(區間車)、551、小3、藍20、藍36、棕9**

高速公路：內湖交流道→成功路

遊覽車【大客車】停車場【需自費】：臺北市內湖區成功路二段**115巷1弄**

貼心叮嚀：

本館位於交通要道，附近均禁止停車，參觀團體如須自行搭乘車輛往返，請依規定於防災科學教育館正大門（黃線區域）臨停上、下車，以避免造成附近交通堵塞。謝謝您的配合！

## 我們的服務

1. 本館為免費參觀，為維護參觀品質，請依導覽人員指引參觀。
2. 請勿攜寵物、違禁物或危險物品入館。
3. 館內禁止抽煙、進食、喧嘩、奔跑，並應穿著整齊入場。
4. 參觀民眾如破壞設備者，應負責賠償。
5. 四歲以下兒童不適合動態體驗，僅提供靜態參觀。

開館時間【週一休館】：

每日上午**09:00~12:00**、下午**02:00~05:00**



## 聯絡我們

地址：臺北市內湖區成功路二段**376號**

電話：(02)2791-9786、(02)2791-9780

## 88. 地震發生時應隨手關閉那些開關，防止火災發生？

- 電源、火源及瓦斯開關。

## 89. 居家如何做好防震措施？

- 家中應準備急救箱及滅火器，並告知家人所儲放的地方，了解使用方法。
- 知道瓦斯、自來水及電源安全閥如何開關。
- 家中高懸的物品應綁牢，櫥櫃門門宜鎖緊。
- 重物不要置於高架上，栓牢笨重家具。
- 事先找好家中安全避難處。

## 90. 學校之防震措施？

- 教師(尤其是中、小學校)應經常在課堂宣導防震常識，並教導學生避難事宜，舉行防震演習。
- 教室的照明燈具、實驗室的櫥櫃及圖書館的書架應加以固定。
- 地震時避於桌下(若是遭遇強烈地震以致於所處的建築物已經處於嚴重損壞的狀況，隨時有可能崩塌之虞，則尋找一個更堅固的傢俱，或是更粗更厚的牆壁、樑柱，並緊靠在其下方旁邊，當房屋完全崩塌時，可能會在其四周形成一些空間，亦正確的選擇)，背向窗戶，並用書包保護頭部。
- 地震時切忌慌亂衝出教室，並避免慌張地上下樓梯。
- 地震時如在操場，遠離建築物。
- 地震時如在行駛中之校車，應留在座上勿動，直至車輛停妥。

## 91. 辦公室及公共場所之防震措施？

- 經常檢驗防火和消防設備。
- 規劃有關緊急計畫，並分別告知緊急情況時各人的任務以及應採取的行動。
- 地震時注意天花板上的物品(如燈具)掉落下來。
- 地震時躲在辦公桌或堅固的家具下或靠支柱站立，遠離窗戶。
- 地震時公共場所中，應小心選擇出口，避免人群推擠。
- 地震時切忌急著衝出，請勿使用電梯。

## 92. 地震時在室內如何應對？

- 保持鎮定並迅速關閉電源、瓦斯、自來水開關。
- 打開出入的門，隨手抓個墊子等保護頭部，儘速躲在堅固家具、桌子下，或靠建築物中央的牆站著。
- 切勿靠近窗戶，以防玻璃震破。
- 切記！不要慌張地往室外跑。

### 93. 地震時在室外如何應對？

- 站立於空曠處或騎樓下，不要慌張地往室內衝。
- 注意頭頂上方可能有如招牌、盆景等掉落。
- 遠離興建中的建築物、電線桿、圍牆、未經固定的販賣機等。
- 行駛中的車輛，勿緊急煞車，應減低車速，靠邊停放，人躲進附近騎樓下。
- 若行駛於高速公路或高架橋上，應小心迅速駛離。
- 若在郊外，遠離崖邊、河邊、海邊，找空曠的地方避難。

### 94. 地震後如何緊急處理，以減少災害損失？

- 察看周圍的人是否受傷，如有必要，予以急救。
- 檢查家中水、電、瓦斯管線有無損害，如發現瓦斯管有損、輕輕將門、窗打開，立即離開並向有關權責單位報告。
- 打開收音機、收聽緊急情況指示及災情報導。
- 檢查房屋結構受損情況，儘快離開受損建築物，疏散時請使用樓梯。
- 儘可能穿著皮鞋、以防震碎的玻璃及碎物弄傷。
- 保持救災道路暢通，徒步避難。
- 聽從緊急計畫人員的指示疏散，並注意餘震之發生。
- 遠離海灘、港口以防海嘯之侵襲。
- 地震災區，除非特准，請勿進入，並應嚴防歹徒趁機掠奪。

95. 我家房子經過921大地震後嚴重損壞，經工務局會同專業技師勘估並評為「危險」且無法補強，請問我該怎麼辦？

- 經勘估評為「危險」(張貼紅色警告標示)且無法補強之建築物，應由所有權人於收到工務局拆除通知之日起3個月內得免申請拆除執照，自行拆除完畢，拆除後以書面向本府工務局辦理報備；拆除後之重建，得以原建蔽率、原容積率申請建造。所有權人如有異議，應在收到通知書起5日內向本府工務局申請緩拆，並自行委託開業建築師或專業技師辦理鑑定存證，緩拆期日以30日為限。此類危險建築物應於期限內拆除完畢。逾期未拆除者，本府工務局得依規定強制拆除。

96. 因921大地震損壞嚴重之建築物，經勘估評為「危險」，但得以補強者，所有權人後續應如何處置？

- 此類建築物應由所有權人，委託專業技師公會製作鑑定報告書建議補強方式，並擬具補強計畫，依據補強計畫施工完成，再經原鑑定公會鑑定符合安全需求，並報本府工務局備查，上開補強應於工務局通知之日起3個月內完成。
- 又所有權人如不願意以補強方式辦理，得比照「危險」且無法補強者之方式，免申請拆除執照，由所有權人自行拆除後，以書面向工務局報備，其拆除後之重建，亦得以原建蔽率、原容積率申請建造。

97. 房子因為921大地震損壞，經勘估評為「需注意」並被張貼黃色警告標示，請問接下來我該怎麼辦？

- 經勘估評為「需注意」並張貼黃色警告之建築物，應由建築物所有權人自行委託專業技師或公會製作補強計畫，並依補強計畫施行完畢，再經原委託專業技師或公會確認後，向工務局辦理報備，上開補強應於收到工務局補強通知之日起3個月內完成。

98. 房屋危險分「紅、黃、綠」三級意義為何？

- 紅色「危險」標示：指建築物整體塌陷或結構體嚴重損壞、明顯傾斜，墜落物及維生管線隨時有塌落危險，禁止進入者。
- 黃色「應注意」標示：指建築物部分損壞應注意者。
- 綠色「安全」標示：指建築物安全，無明顯結構及基礎損壞，住戶可安心居住者。
- 房屋使用者可依上述定義，在技師未到達前自行檢查。

99. 危樓拆除應注意事項為何？

- 民眾自行拆除者，應注意公共安全及不要損及他人權益。
- 強制拆除者應注重程序合法。對於民眾財產權之衝擊有爭訟之虞者，應與檢方共同完成蒐證，且應以影響救災動線或危及鄰房者為優先。

100. 強烈地震後你了解居家附近避難場所位置嗎？

- 請各位市民同胞多留意您居家住所鄰近之「防災公園」避難場所之位置。