

電資人**生**涯攻略

主辦單位 ▶ 勞動部

承辦單位 ▶ 社團法人台灣青年勞動九五聯盟

協辦單位 ▶ 台灣電子電機資訊產業工會

辦理年度：民國 114 年

目錄

- 02 Lv.1 前進新手村
 - 03 經驗篇：給職場新鮮人的建議
 - 06 法律篇：《就業服務法》助你避開求職地雷區
 - 10 Lv.2 快速升級
 - 11 經驗篇：業界職缺導覽
 - 14 法律篇：一次了解科技業三大關鍵字：責任制、保障年薪、股票分紅
 - 18 Lv.3 轉職指南
 - 19 經驗篇：如何邁向職涯下一階段
 - 21 法律篇：淺談離職違約金與競業禁止
 - 26 Lv.4 揪團打怪
 - 27 什麼是「工會」？
 - 28 工會可以為勞工做些什麼？勞工為什麼該加入工會？
 - 29 打破勞勞相爭、建立集體力量、創造共同利益
 - 30 科技業的待遇已經很好了，還需要工會嗎？
 - 32 番外篇一 遇上職場性騷擾，我可以如何保障權益？
 - 32 職場性騷擾定義與類型
 - 33 職場性騷擾的救濟管道與雇主責任
 - 37 番外篇二 職場霸凌之認識與預防
 - 38 番外篇三 《人道酬誠 商道酬信》，初識職場誠信
 - 40 附錄一 電資相關科系產業落點圖
 - 41 附錄二 求職參考資訊平台
-

Lv.1

EXP: 

前進新手村

► 冒險者，歡迎來到新手村！你即將展開電資產業職涯之旅，而在新手村，我們會告訴你所有上路前該知道的訊息，你準備好了嗎？

► 撰稿人

經驗篇 | 林名哲 (台灣電子電機資訊產業工會理事)

法律篇 | 楊貴智 (律師、法律白話文運動站長)

► 經驗篇 ◀ 給職場新鮮人的建議

你嚮往進入電子、資訊相關產業工作，但不知道該做什麼準備？你聽說科技產業薪資不錯，但又聽說工程師很爆肝，既期待又怕受傷害？如果你有同樣的心聲，這本攻略是為你而寫的。我們訪談許多資深從業人員的經驗後，整理成三大篇章，分別提供電資人在**學生階段、剛就職階段、轉換跑道階段**的關鍵指引，希望能幫助你度過茫然的新手期，順利展開自己的職涯。

對於還在求學階段，未來想進入電資相關產業的學生來說，首要問題應該是：「公司會只看學歷用人嗎？我就讀的科系有機會找到這個產業的工作嗎？」關於這個問題，如果你試著設想自己是招募人才的公司，應該不難回答。或者你可以想像這樣的情境：你剛到一個陌生的地方，想要快速找到一家適合晚餐的餐廳，你會多倚賴餐廳的網路評價呢？我們都知道，找餐廳的方式很多，你可以沿路一家一家逛，跟當地人打聽，也可以設定許多條件來過濾。但多數人的方式可能是：打開手機地圖，搜尋「附近的餐廳」，然後直接看評價來選擇。

類似的情況也發生在公司招募時，要如何快速找到合適的人才？尤其

當招募對象是社會新鮮人，還沒有太多工作實績，也缺少其他指標可供參考時，學歷就像餐廳網路評價一樣，是一個快速、方便的參考項目。儘管大家都知道，學歷不一定與工作能力、職場適應程度相當。

但對於公司來說，學歷至少代表求職者符合他們需要的基本知識、一定的能力水平、相當程度的適應力與抗壓性，仍然是有參考價值的指標。因此，如果你正主修電機、資訊等「本科系」，而且就讀不錯的學校，那八成能通過多數公司的初步篩選。

至於非本科系學生也不用灰心，因為這個產業分工精細，內部還細分成許多不同領域、職位，非本科系依然有機會找到合適的職缺。關於電資產業內部分工，我們會放在下個篇章詳細介紹。你可以參考「附錄一」的落點圖，找到自己能在產業中擔任什麼職位的工作。更重要的是，如果你的學歷不是特別突出，要如何找到自己的加分項，讓自己有機會受到青睞？我們會在這個篇章後半段給你一些建議。

在學階段準備工作

和學歷相關，學生常常會問的問題是：**我一定要讀研究所嗎？**學歷高低會不會影響就業機會？事實上，學歷固然會影響你第一份工作的面試機會和起薪，但通常也只有第一份工作比較重視學歷。當你持續在某個領域工作一段時間後，下一份工作更重視你的工作經驗與表現，學歷會越來越不重要。學歷能幫助你職涯的起跑點比別人前面一些，但長遠來看，還是工作過程累積的實力影響更大。

如果你已經有很明確的就業方向，不用擔心沒讀研究所會比不上別人。但這並不代表我們鼓勵大家盡快投入職場，不要讀研究所；恰恰相反，我們是要提醒你，研究所的訓練目標並非幫助就業，而是學術研究能力。而培養具有研究能力的人才，對於整體社會進步是非常重要的！只是我們無法在此三言兩語講完這個龐大的主題，就先打住。

回到就業主題，你可能會接著問：學歷以外，在學階段還要做什麼準備，可以提前累積自己的就業能力呢？呼應前面提到的，學歷只是「公司缺乏其他可參考指標」時的篩選條件，如果你未來希望從事技術相關工作，那展現**技術能力**，可以彌補你學

歷的不足，甚至幫助你在眾多求職者當中脫穎而出。而展現技術能力最直接的方式，就是拿出作品來。舉例來說，你想要應徵遊戲設計公司，如果你曾經獨立開發遊戲，即使只是小作品，都很有說服力。如果你沒有實際作品，那至少在有實作練習的課程多用心，這些課程的作業成果，無論是完成一個電路設計、一支能運作的小程式，都是將來在履歷表上展現你實作能力的加分項目。若你不是本科系學生，除了嘗試實作外，建議額外去修電資相關科系的基礎學科，例如電子學、電路學、程式語言、演算法等等，有助於證明你具備工作所需的基本知識。

若以增加就業機會為目標，在學校最直接的活動便是參加**企業實習**，提早接觸職場。如果你的校系沒有實習機會也別擔心，**社團活動經驗**依然有機會為你加分。科技業工作除了專業能力之外，與人合作的能力也很重要，公司會希望求職者具備團隊合作、溝通協調的人格特質。如果你曾參加社團擔任幹部，或者籌備大型活動，都能當成你具有這種特質的證明。另外，將來想從事技術工作的學生，也可以提早接觸技術相關社群，參加他們的活動，不但能交流技術資訊，也可以提前建

立業界人脈。最後，不少科技業公司有跨國業務，**英語能力**也很重要，可以在求學時盡量加強。

撰寫履歷表與面試技巧

當你開始找工作，第一個問題可能是：**履歷表該怎麼寫，才容易獲得面試機會？**我們訪談多位資深工程師，歸納出幾個重點。(1)篇幅簡短，盡量維持在一頁A4以內，千萬不要超過兩頁。(2)在個人基本資料後，馬上把你最強、最吸引人的項目優先呈現出來；可能是你的作品集、參加過的競賽、實習經驗、論文主題與貢獻，或者實作課程的成績和作業成果。最強的項目如果附上能直接展示成果的連結更好，如果沒辦法，就盡可能以量化、具體的方式來呈現你的特長。例如參加競賽，在多少參賽者當中脫穎而出；論文研究成果讓產品效率提高多少百分比等等。**千萬不要寫與技術、專長無關的成長故事、家庭背景等。**然後，除非公司有要求，否則不建議主動放上個人照片，可能會顯得不太專業。有些公司的制式履歷表可能會要求你填寫與工作能力無

關的個人資訊，怎樣才是合理、合法的揭露程度，你可以參考這章後面《法律篇》的說明。

遞出履歷表後，你可能會獲得幾個**面試機會，該如何準備呢？**首先要做好心理建設：正常的面試，是你和公司互相認識的過程，公司想要瞭解你的能力、人格特質，而不是要考倒你或羞辱你。因此只要呈現出自己的專業能力，並且表現出你積極想加入這家公司（例如事先做功課熟悉這家公司產品以及職務內容），就有機會錄取。在穿著打扮方面，視你要面試的職位而定；如果是技術職，穿著整齊乾淨即可，不建議穿西裝、正裝，會顯得太彆扭。

無論去哪一家公司面試，**絕對要準備自我介紹**。自我介紹的呈現方式與履歷表類似，就是要在短時間內把自己最強的點講出來。因此成長背景、學歷等簡單帶過，重點是你與眾不同的「亮點」。這裡有一個小秘訣，是在自我介紹當中留下「會讓人想追問的點」。例如你可以說自己曾做過某作品、參加某某活動，然後達到什麼正面效果。這樣很容易讓面試官想問「你如何做到的？」、「過程是

什麼？」而讓你有更多正面呈現自我的機會。

面試還有一個必考題，就是**你寫在履歷表上的項目**。面試官在找你來面試前，一定都花時間看過你的履歷，也勢必會從中找出問題追問你。例如你寫到專題或論文題目，當然會被問到內容，以及你從中學到什麼。所以，儘管要在履歷表當中把自己最好的一面呈現出來，但千萬不要吹噓，或寫上自己根本不了解的項目，否則絕對會被識破。

最後，面試技術職位時，也有蠻高機率考實作題。除了上網搜尋前輩的面試經驗，事先瞭解出題方向之外，這邊偷偷告訴你面試官

的心聲：實作題除了考驗面試者的技術能力之外，也在考驗合作能力。當你一時想不出答案時，可以適時提問：這個題目我從某個方向著手是正確的嗎？我能假設題目的某些條件嗎？記得我們前面說過的，面試不是為了考倒你，而是觀察你有沒有解決問題的能力；而與人合作、**提出問題，也是解決問題的重要手段之一！**

到這裡，我們把求學到求職之間的重要提醒都告訴你了，希望能協助你找到心儀的工作。下一個篇章將介紹這個產業的職缺以及勞動條件，讓你提前認識將要迎接的挑戰。也別忘了先讀過這章的《法律篇》，才能避開求職地雷喔！

► 法律篇 ◀ 《就業服務法》助你避開求職地雷區

對於求職者而言，最令人緊張的事情，莫過於面試階段，不僅是為了要設法於廣大競爭者中脫穎而出，此階段更是與未來東家建立良好關係的第一步。因此，許多人對此花費許多勞力、時間成本，只為了能夠表現出良好的一面；相較而言，招募者面對廣大的求職者，為

了能夠萬中選一，也因此會花下不少功力，例如設計好面試題目、安排筆試測驗等。這些行為都是為了能夠獲得符合招募者內心期待的人才。

儘管招募者渴望想找尋氣味相投的求職者，因此會在求職面試中設下

許多「關卡」。不過，這些關卡，在法律上是有一定底線，就算開出再高的待遇，仍然是不得跨越的，而這些內容主要明文規定在《就業服務法》。

《就業服務法》制定於1992年，是為了促進國民就業，增進社會及經濟發展等目的而制定。為維護就業市場的公平性，小至求職招募廣告，大到求職面試的過程，且不問是本國人或是外國人¹，皆在本部法律規範之中。

如果觀察《就業服務法》第5條第1項，法律明文規定，**雇主對求職者或所僱用員工，不得以種族、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、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以「歧視」。**

而所謂的歧視，應包含有「事實比較」之意含，亦即主張有歧視情事的人，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者與該指標，在兩者職業條件相同之

情形下，卻只因某項與工作不相關之因素而受到不平等處遇²。由此可知，歧視的意義不僅是泛泛說詞，必須要能具體比較出有不平等的情形。

舉例一：直接在招募人才廣告上限制年齡範圍，例如「限○○歲以下、或是○○歲至○○歲」，這樣的情形，通常會構成違反《就業服務法》第5條第1項的規範。其他像是在面試過程中，如果面試考官透過談話明顯表現出對於年齡有歧視的情形，例如「雖然你（求職者）的條件都符合我們的職缺，但我覺得你的年齡太老了」。在此種情形，仍然會有涉及違法的可能。

舉例二：在面試過程中，面試考官如果詢問求職者婚姻狀況，並且以婚姻因素產生歧視的情形，例如「你（求職者）結婚了嗎？如果你結婚了，儘管我們的工作與是否結婚無關，但考量你結婚之後可能比較無法配合公司工作排程，我們將不會錄取你」，在本情境面試考官將婚姻狀況作為錄取條件，很明顯產生歧視的事實。

¹.依據勞動部93年11月11日勞職業字第0930204733號令。

².臺北高等行政法院97年度訴字第492號判決。

另外，依據《就業服務法》第5條第2項第2款規定，雇主招募或僱用員工，不得有違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。由於婚姻狀況在通常情形之下非為就業所需，所以求職者可以先行詢問雇主蒐集的目的或是果斷直接拒絕面試官的要求。

除了年齡與婚姻之外，事實上仍然有可能出現其他歧視的情況，例如「因為適逢大選，因黨派立場與雇主不同而遭到歧視」；此外，在具有組織工會的產業中，也有可能在面試過程中詢問是否參加過工會，而涉及就業歧視的行為。

在出現不當面試的行為時，除了有可能違反《就業服務法》的規範之外，也有可能因此觸犯其他法律，例如「面試考官對於婚姻狀況詢問後，並且施加羞辱性言語³」。在此種面試者對於求職者，有性別歧視的言語情形，則可能會另外違反《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》。

在通過辛苦的面試關卡後，許多求職者會有一項疑問：我同時錄取不同公司，我如果只去其中一間，會不會被其他間公司告？這項問題的答案是不一定。

依照《民法》第153條第1項：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」因此，只要雙方當事人皆有願意成立契約的意思，並且達成一致，契約就會成立，而此時就會涉及到臨時反悔的時候，契約是否已經成立了。

此部分會涉及到實務上，各家公司運作模式不同，而有不同情況。如果簡單來看，將分成兩種情形：(1)面試結束當下就知道錄取結果，或是於面試後接獲成功錄取通知單，在雙方沒有特別約定必須要簽署契約的前提下，此時契約已經成立。如果臨時反悔，由於公司可能已經花費一定的支出，例如準備專屬個人物品、名片等，因此，是有可能向求職者請求民事損害賠償。(2)是在寄送錄取通知單時，要求求職者回信告知，來完成雙方契約訂立的意願。

³.40歲單身女應徵！被面試官酸「這年紀不都隨緣嗎」她怒炸：想結婚很怪？，2020年08月02日，<https://www.ettoday.net/news/20200802/1775011.htm>。

由於此時，求職者尚未回覆信件，因此，雙方契約尚未成立；如果求職者想臨時反悔，除非有違反民法締約上過失⁴，例如「求職者當初面試的動機就是想惡整面試公司」，否則原則上是不會有法律上責任的。

但要提醒大家，雖然不會有法律責任，但有可能讓面試公司留下不好印象，未來如果想要轉換公司，或多或少有影響。因此，儘管並不違法，仍然是要好好處理，既符合情面，也符合商業倫理。

勞工通過應徵受僱後，仍然可能遭遇就業歧視。例如，2020年，知名的電競設備製造商「海盜船科技股份有限公司」(Corsair)就有勞工在結婚前一週，被公司以她擔任的「售後服務助理」需縮減人力且她工作量最少為由，主張依《勞動基準法》第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」資遣。

該名勞工被解僱後，向新北市政府提起就業歧視申訴。勞工局調查發現，海盜船科技在解僱後，開出類似職缺對外招募，且勞工的工作量多寡是公司分派的結果，甚至，還有公司主管證稱勞工的工作表現極佳。最終，新北市就業歧視評議委員會認定，海盜船科技是因為勞工即將結婚才終止勞動契約，構成「婚姻歧視」，違反《就業服務法》第5條第1項規定，裁罰30萬元。⁵

雖然，上述案例不是發生在工程師身上，但科技業高壓、過勞的職場環境，一向對包括工程師在內，勞工的婚姻、生育不甚友善(尤其不利女性)。在很多公司，有結婚、生育計畫的人不易被錄取或升遷，是非常惡劣的文化。

4.《民法》第245條之1第1項第3款：「契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有左列情形之一者，對於非因過失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任：三、其他顯然違反誠實及信用方法。」

5.新北市政府勞工局2021年9月23日新聞稿：〈結婚前一周遭資遣 海盜船涉婚姻歧視 勞工局開罰30萬元〉(網址：<https://www.ntpc.gov.tw/ch/home.jsp?id=e8ca970cde5c00e1&-dataserno=ee5f8b45a32da3cf0689e1e75d8a5339>)

Lv.2

EXP:



快速升級

► 冒險者，恭喜你離開新手村。接下來，你會踏進電資產業的廣大領域。為避免你迷失方向，這張由冒險者前輩們流傳下來的地圖，就交給你了！

► 撰稿人

經驗篇 | 林名哲 (台灣電子電機資訊產業工會理事)

法律篇 | 劉冠廷 (大恆國際法律事務所主持律師)

► 經驗篇 ◀ 業界職缺導覽

如果你是剛畢業，想踏入科技產業的新鮮人，起初可能會被業界五花八門的職缺搞昏頭。公司好多家、職位如此多樣，怎麼知道哪個適合自己？不同的工作崗位各自有什麼能力需求？面試談薪水，怎樣才符合行情又不會委屈自己？這一章，我們先從介紹業界職缺開始，幫你一一解答上述疑問。

科技業公司與產業分工

要搞清楚科技業不同公司各自在做什麼，我們可藉由電子產品從設計到製造的流程來說明。舉筆記型電腦為例，**品牌廠商**例如Apple、Dell、hp等要推出新款筆電時，會把產品規格與需求提給**委託設計製造商** (Original Design Manufacturer, ODM) 或**委託成品製造商** (Original Equipment Manufacturer, OEM)，由這些廠商進行設計與代工 (通常OEM是純代工、ODM還包含產品設計)。而筆電要發揮功能，需要軟、硬體都正常運作。硬體部分，一台筆電可以拆解成面板、主機板、中央處理器、硬碟等重要成分，又各自有對應的製造廠商。而這些電子零件要運作，

少不了的核心就是晶片 (Chip) 當中的**積體電路** (Integrated Circuit, IC)。積體電路是由**IC設計廠商**設計出電路佈局，再交給**晶圓代工廠商**大規模生產，製造出的晶圓再交由**封裝測試廠商**加工成為晶片。筆電的硬體生產，由上述這些元件分別製造、組裝起來。筆電的硬體生產完成後，還需要搭配**軟體**，以及軟硬體之間橋接的**韌體**，才能發揮完整的功能。

上面這一段，我們將科技業的公司依照產品生產流程自上游到下游區分成幾個大類，當然每家公司內部可能還會細分不同的部門與職缺。以ODM廠為例，會按照產品區分為不同的BU (Business Unit)，每個BU底下各部門有各自的工程師，例如電子、機構、射頻部門，而每項設計專案還有對應的專案經理 (Project Manager, PM) 來進行跨部門的溝通整合。又以晶圓代工廠為例，大致區分為確保機台順暢運作的設備工程師，調整生產參數來對應不同生產目標的製程工程師，以及負責跨部門協調的整合工程師等。而在軟體公司，可能會大致區分負責設計使用者介面的前端工程師，

和負責維護主程式、設計演算法的後端工程師。

上述這些職缺，有的需要特定科系畢業或者明確的能力。例如IC設計廠商的電路工程師，少不了設計電路，操作EDA軟體的能力；又如軟體工程師勢必要會使用一種以上的程式語言，還要熟悉各種開發工具、如何Debug等等。但也有些職缺一開始要求的專業知識較少，可

以允許邊做邊學。例如晶圓代工廠的設備工程師主要負責機台的操作維護，而各家廠商，甚至不同產線使用的機台不一樣，只要具備基本的電子與機械知識，其他的可以到職後再學。又例如專案經理不見得要一開始就懂很多產品，只要具備溝通能力、抗壓性，都可以邊做邊學。當然，有豐富產品經驗的專案經理，更有本錢可以跳槽到更好的公司。

薪資與工作時間

看了這麼多專有名詞，已經有點昏頭轉向嗎？沒關係，我們舉辦的「科技業職涯引路」系列講座中，會由資深工程師介紹他們的工作經驗。而開始找工作前，除了參考前輩的經驗，也可以參考本手冊「附錄一」的落點圖，並考量自己的興趣、專長，來決定要投履歷到哪些公司。還有一個不可少的步驟，是上網搜尋一下這家公司的評價，你同樣可以參考手冊「附錄二」列出的資訊平台，我們列出求職時一定要去逛逛的網路平台，記得善用它們！

許多新鮮人在面試階段不曉得怎麼談薪水，只好一律回答「依照公司規定」，但又擔心被公司壓低薪資。其實科技業給新鮮人的薪資大多是查得到的公開資訊，儘管每個人確切的數字會視情況變動，但大致行情不會差異太大。以下列出科技業各類公司給新鮮人的薪資範圍，供你做參考。前面提到的參考資訊平台，有些可以直接查詢薪資概況，去面試前記得做足功課，以免吃虧。

公司類別	公司舉例	月薪	年薪
晶圓代工	台積電、聯電、旺宏、世界先進	50,000~70,000	80萬~150萬 (產業分紅浮動很大)
IC設計	聯發科、聯詠、瑞昱	75,000~85,000	120萬~200萬
半導體設備	應用材料、阿斯摩爾	60,000~68,000	120萬~130萬
系統廠 (ODM)	緯創、仁寶、和碩	45,000~60,000	70萬~100萬
軟體公司	差異很大，知名外商如 Google、Microsoft 新人年薪可以到200萬，有規模的臺灣公司年薪約100萬。		
備註	薪資單位為新臺幣。即使同一家公司，也會依部門、職位造成薪資差異；年薪包含當年度分紅、獎金，視營運狀況每年也不同。		

2025年版製表

最後，很多人問我們，科技業的工作都要「爆肝」是真的嗎？聽說工程師都是「責任制」？雖然科技業當中不少人的工作時間很長，但我們要強調，這不是全貌，更不應該被視為理所當然。造成工作時間長的原因不外乎以下幾種：首先是作業過程本身的特殊限制，例如調整製程參數以後，可能要等幾個小時才能看到結果。或者是工作分配不均，導致工作集中在少數人身上。有時是工作量與所需人力沒有被適當評估，例如專案的時程太急太趕，沒有考慮到部門人手不足。也有的時候是因應緊急狀況，例如機台突然故障不得不連夜搶修。

上述原因，理論上公司都可以做出適度調整，來降低員工的工作時間，或將需要加班的情況限縮到極少數

緊急事件。但部分公司不把工時過長視為問題，透過層層向下壓榨，讓基層員工超時工作來達成公司目標。甚至在一些部門，加班已經成為內部文化，太早下班還會被主管視為工作不認真，使大家不得不加班裝忙。

我們再強調一次：這不該被視為理所當然！對於新鮮人來說，除了參考網路評價瞭解各公司生態，來避開爆肝地雷以外，也應該建立這樣的心態：公司不該濫用你的責任感，曲解為責任制。長工時對勞工的身心健康都有傷害，應當盡量避免；就算為了種種原因暫時忍受，也不該讓這樣的職場生態變常態。關於責任制是否合法，公司怎麼做才正確，請參考接下來《法律篇》的說明。

► 法律篇 ◀ 一次了解科技業三大關鍵字：

責任制

保障年薪

股票分紅

近年來，資訊科技產業蓬勃發展、如日中天，許多企業藉由保障年薪、年年股票分紅的方式來延攬菁英、留住人才，「工程師」因為擁有優渥的薪資勞動條件，成為人人稱羨的職位。然而，在高薪的背後，工程師卻

也經常因為工時極長而被形容為「爆肝」職業，這是否又跟所謂的「責任制」有關呢？以下就工程師與「責任制」、「保障年薪」以及「員工分紅入股」的相關內容分別介紹：

1 責任制

許多人會覺得因為工程師是「責任制」所以工時長，這個觀念是否正確呢？其實，「責任制」並非精確的法律用語，且此用語也容易讓人誤會工時沒有上限，不過基於行文方便，以下仍使用此名詞來做說明。

所謂「責任制」工作者，並不是勞雇雙方自己說了算，或是由雇主自行決定何種勞工屬「責任制」人員。在法定程序上，必須是經中央主管機關（勞動部）「核定公告」的工作者，且勞資雙方必須簽訂「書面」契約來約定責任制⁶工時內容，並報請當地主管機關

（公司所在地的縣市政府單位）「核備」，經過上述所有程序，才算是合法的「責任制」工作人員，而不受到勞動基準法中部分關於工時規定的限制。

那麼，工程師是否屬於「責任制」工作者？從現行經勞動部所核定公告的《勞動基準法》第84條之1工作者可見，確實有包含資訊服務業中「**負責事業經營管理工作的監督管理人員**」，以及「**系統研發工程師以及維護工程師**」等受僱者⁷。也就是說，**工程師不一定等同適用「責任制」，而要看工作職等位階以及工作內容具體認定。**

6. 契約約定內容必須包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，詳參勞動基準法施行細則第50條之2。

7. 查詢方式與路徑：勞動部網站/業務專區/勞動條件、就業平等/工時（休息、休假、請假）/勞動基準法第84條之1工作者。

如果適用「責任制」，會有什麼影響呢？「責任制」的規定目的在於讓一些工作性質特殊者（例如：以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者）與雇主間能夠藉由書面契約另外做不同於《勞動基準法》的約定，然而，絕對不是使勞工的工作時間完全不受限制或完全沒有休息，也不代表雇主就可以不給付加班費⁸。因此，雖然「責任制」是以經當地主管機關核備之雙方書面契約約定內容作為

勞動條件之依據，但是**並非漫無限制，而應參考《勞動基準法》所定基準且不得損及勞工健康及福祉**。總之，「責任制」還是有工時的上限，所以還是要打卡上下班（置備出勤紀錄），且若雇主使勞工工作超過經當地主管機關核備之書面契約所約定的正常工時之外的時間，還是要依《勞動基準法》規定給付加班費。

2 保障年薪

許多公司在求職網站、面試甚至簽約時會有保障年薪之勞動條件，例如「公司保障年薪14個月（以下以此舉例）」，則多出來的兩個月金額，性質上是否屬於工資？關於工資的詳細定義，可以參考《勞動基準法》第2條第3款規定。具體判斷的方式上，**要看是不是勞工因為工作而獲得的報酬？或為雇主單方面之目的，具有勉勵、恩惠性質之給予？**但無論是否為工資，若雙方已約定「保障年薪14個月」，則雇主不能任意不發給。

另外要注意的是，公司在保障年薪的約定中，經常會有一些發放條件限制。首先，企業經常規定「**滿足一定任職期間**」之發放條件（例如：須任職滿一年始發放），則若任職未滿該期間就中途離職，得否依照比例請求發放該兩個月金額？法院實務上，有認為要依照在職期間的比例發放，但是也有認為若未滿約定任職年限就完全不發放的見解，總之，仍然必須回歸個案狀況具體判斷。另外，約定「**發放日前一定期間持續在職**」也是企業常見的作法，也就是

⁸. 請參勞動基準法第84條之1規定。

約定兩個月金額發放條件是以公司固定發放日都必須在職才會發放（例如：公司固定於每年12月31日發放該年度的兩個月金額，發放日前六個月須持續任職，則必須在該

年度從7月1日起至12月31日皆在職，才會滿足發放條件）。因此，必須確認清楚保障年薪的具體發放條件，才不會使權益受損。

3 股票分紅（員工分紅入股）

為使我國會計原則與國際接軌，我國於2008年實施《商業會計法》新規定，原本股息、紅利不得作為費用，之後改為「但具負債性質之特別股，其股利應認列為費用」，又被稱為「分紅費用化」。在此之前，公司發放股利給員工不必列入公司費用，等於不花成本獎賞員工，公司也樂意大發股票；修法後公司分紅配股不再有成本優勢，直接受到衝擊的就是員工分紅大幅減少。早年科技業員工一年領市值千萬的股票，年紀輕輕就退休的神話，於分紅費用化後已不復存在。

然於知識經濟時代，公司往往希望留住人才，故於2018年公司法修法

時擴大股份有限公司之員工獎酬工具⁹，使得員工有更多機會可以取得公司股份、分享公司營運成果，藉以激勵員工士氣。其中，在員工酬勞的部分，《勞動基準法》第29條規定事業單位有盈餘時，應發給全年工作並無過失之勞工獎金或分配紅利；而《公司法》第235條之1亦規定公司有賺錢時分配一定比例給員工，方式有發放股票（即「員工分紅入股」）或現金，其中股票可以用新股或庫藏股，由員工無償取得。

公司法修法後的另一特色為，過往員工庫藏股、員工認股權憑證、員工新股認購權、員工限制型新股等

9. 員工取得公司股份的途徑約有五種：員工庫藏股（公司法第167之1條）、員工認股權憑證（公司法第167條之2）、員工新股認購權（公司法第267條第1、2項）、員工限制型新股（公司法第267條第9項），以及員工分紅入股（公司法第235條之1）。

皆只能發給公司自家員工，而員工酬勞（員工分紅入股）則可發給公司自家員工及子公司員工，在修法後，全面擴大為集團企業可以雙向發放母子公司員工，讓集團企業更

容易在集團內各家公司採取彈性的獎酬制度，增加資訊產業工作者留任的動力，以利企業延攬並留住人才。

公司跟員工約定保障年薪14個月，其中2個月算不算工資，對勞動權益有什麼影響呢？舉個實際案例¹⁰：台灣光罩股份有限公司在2013年6月公告取消保障年薪14個月，有五名勞工不接受，以台灣光罩片面違反勞動契約、未全額給付工資為由終止勞動契約，並且要求資遣費。台灣光罩則主張，額外兩個月分別是年終獎金一個月，端午節、中秋節各半個月，屬於恩惠性給予，並非工資。

法院審理時認為，如果公司給付勞工的金錢，是有盈餘才發的獎金，或者依生產績效「不確定性」發放的激勵給予，不算工資。但台灣光罩給勞工這2個月報酬，都是定額、定時發放，法院認為屬於工資。既然是工資，則勞方主張有理由，而且在計算資遣費時要把這筆錢算進去。

另外有案例是公司雖宣稱保障年薪，但法院實際審理後，認定不屬於工資的情形¹¹。就如前文所述，每家公司狀況不同，還是要個案認定。這個案例補充，希望讓讀者更瞭解「算不算工資」這件事，究竟對勞工有何影響。

10. 臺灣高等法院103年度勞上字第109號民事判決。

11. 例如臺灣高等法院107年度勞上字第11號民事判決。

Lv.3

EXP:



轉職指南



親愛的冒險者，能看到這則訊息，代表你一路披荊斬棘通過難關，已是一位有經驗的勇者。接下來你可以選擇轉職，挑戰冒險的更高成就，祝福你！

► 撰稿人

經驗篇 | 林名哲 (台灣電子電機資訊產業工會理事)

法律篇 | 曾 翔 (靜海法律事務所主持律師)

► 經驗篇 ◀ 如何邁向職涯下一階段

工作一段時間後，你接下來可能會面臨換工作。這並不是說第一份工作絕對不適合你，不過在職涯初期多方嘗試、探索，換更合適的工作，是還蠻常見的情形。特別在科技業，當你累積一定工作經驗後，透過跳槽換工作，常被認為是提升薪資待遇的最快方式。

如果有換工作打算，要透過什麼管道獲得新工作機會？我們訪談的工程師幾乎都回答：**人脈很重要！**這倒不是要你到處攀關係，而是隨著工作資歷增加，你自然而然也會在產業中認識對職涯有幫助的人。舉例來說，你現在的公司幫客戶代工產品，你在負責產品的過程常常跟客戶溝通，對方的主管很欣賞你的能力，問你要不要過去上班。或者你原本的主管換到新公司，要增聘人手，想起你是個不錯的下屬就挖角你。類似的情況在科技業非常普遍，因此，扮演一個好溝通、好合作的工作夥伴，自然會為你帶來跳槽、更上一層樓的機會。

即使沒有人脈主動帶來新機會，你還是能累積自己的實力，透過再求

職找到更好的工作。重點是，如何累積實力、提升自己呢？最基本的建議是：**把現在的工作做好**。還記得我們在第一章提過：學歷只影響第一份工作，第二份工作之後更重視工作經驗。公司開出的職缺如果不是提供給新鮮人，通常是想找不用再做太多培訓的「即戰力」。怎樣的人才算即戰力？如果你前一份工作有開發過類似產品，或熟悉某項技術，那就是了。因此把工作做好，不只是被動聽命行事，而是願意進一步去了解產品的全貌，去思考每次出問題的成因，或在工作學習更新的技術，這都在累積讓你前往下一份工作的能力。另外，比較有規模的公司通常會提供在職進修的資源，無論是公司內部課程，或者補助員工到外面上課，不妨善用這些資源充實自己。

此外，我們在第一章已提過溝通能力的重要性。外界對科技業員工，特別是工程師，多少有「宅宅」的刻板印象。但在科技業少有單打獨鬥完成工作，幾乎都要靠團隊合作，因此溝通協調能力至關重要。試想，無論你在軟體公司或硬體公

司，每次開發新產品，都要跟客戶端、協力廠商、其他平行部門進行無數次會議，了解彼此需求。所以用簡要的方式表達目前的狀況、面臨的問題、需要的協助，和他人一起腦力激盪想出解決問題的方式，這是在科技業生存的必備能力。而當你的溝通協調能力進展到不只能解決自己的問題，還能協助整個團隊解決問題，那可以算是開始具備管理能力了。

提到管理能力，是因為關乎科技業職涯發展的路徑。一個典型的路徑是，擔任技術人員一段時間後，夠熟悉產品開發流程，而溝通協調能力也足以帶領整個團隊，此時就會轉成管理人員，例如部門的副理、經理甚至更高層。不少資深工程師的職涯下一站是管理職，但多數公司還是金字塔型的科層體制，頂端的管理者畢竟是少數，不可能容納所有的資深工程師。在國外，不少公司還會提供技術路徑的升遷選

項，例如讓技術人員成為獨立開發者，但不用負擔管理工作。在臺灣，技術路徑的職涯規劃發展得比較慢，但近年也慢慢有公司提供這個管道。

除此之外，不侷限在科技業，跨領域的職涯發展也大有可為。例如運用資訊能力，將傳統文化轉為數位典藏，或者協助公部門數位轉型等。又好比網路管理、資安維護這類專業，從傳統產業到金融業都需要，也提供科技人才多元的職涯出路。

最後，當你開始找新工作準備跳槽時，如果老東家曾和你約定「離職違約金」或者「競業禁止條款」，疏於留意可能會帶來法律風險！這些約定到底是不是合法，勞工又如何保障自己選擇工作的權利呢？請接著看這章《法律篇》的解說，助你安心轉職不觸法。

► 法律篇 ◀ 淺談離職違約金與競業禁止

1 最低服務年限約款是什麼？

簡單來說，就是**雇主跟勞工綁約，如果提前離職、跳槽等等，就需要支付違約金或者返還一些訓練費用**。然而，綁約這個行為不只會影響就業市場的人才流動，而對勞工而言，本來對於不喜歡的工作至少有權「不幹了」，但受迫於最低服務年限約款，就連離職走人的權利都沒有，勞工更容易被迫承受雇主的壓榨。

因此，雇主要用最低服務年限約款跟勞工綁約還是有所限制，必須看有沒有跟勞工綁約的「**必要性**」，以及綁約條款的「**合理性**」，這兩點在2015年勞基法修法時被規範在《勞動基準法》第15條之1。

《勞動基準法》第15條之1的第1項是關於「必要性」的規定，法條規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」也就是說，

除非雇主提供勞工特別的專業技術培訓或是提供補償金，否則沒有資格要求勞工與之綁約。因此，雇主如果沒有提供專業訓練或補償，綁約的約定無效。

此時需注意，一般來說，專業培訓是指雇主必須「額外」提供專業訓練，因此新進員工的基礎內部教育訓練或一般在職訓練都不會被認為是專業培訓（但還是要個案判斷）；另外，補償方面，有公司則是以提供「簽約金」的方式，目前法院是認同這種做法的。

如果不符合「必要性」，綁約會直接違法而無效，即便有「必要性」也必須看綁約條款是否「合理」，《勞動基準法》第15條之1第2項規定四個判斷要素，包括：「一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。」其中最重要的仍是綁約長度

和雇主花費的成本是否成比例，此處必須個案判斷，難以一概而論。

接著，假設綁約有效，但勞工若提前離職也未必要賠錢，《勞動基準法》第15條之1第4項規定：「勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」因此，如果是雇主依據《勞動基準法》第11條解僱勞工，或是勞工依據《勞動基準法》第14條主張雇主違法而被迫離職，勞工均不須賠償違約金。

最後，假設綁約有效而且是勞工自願離職，此時勞工需要負擔賠償違約金或是返還訓練費用之責，但法院仍會依照個案狀況依據《民法》第251條和252條適度調降違約金金額。

總之，雇主與勞工綁約的前提是有付出相對應的成本才有綁約的正當性，並非毫無限制均能綁約。

2 離職後競業禁止相關規範

所謂離職後競業禁止（以下簡稱「競業禁止」），簡言之就是**勞工離職後不得受聘於與雇主有競爭關係的事業，包含自行創業從事相關競爭活動，均受禁止**。理由在於勞工可能藉由職務之機會接觸雇主的營業祕密等，若跳槽至對手事業，可能對雇主產生重大打擊。臺灣最知名的案件就是台積電研發主管梁○○跳槽三星電子，遭台積電以違反競業禁止規定提告。

由於勞工的個人技能必然有限，如果離職後不能擔任熟練的工作職務，勢必影響收入，同樣也會影響就業市場的人才流動，因此不能讓雇主毫無限制地約定競業禁止條款。因而，同樣在2015年時，《勞動基準法》修法加入第9條之1，規定了競業禁止約定的限制。

《勞動基準法》第9條之1第1項規定雇主與勞工約定競業禁止的前提，共有四個要件：「一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。」前兩者簡言之，就是**雇主必須要有需要受到保護的利益(例如know-how)**，而**勞工也必須能接觸到這些營業秘密**，才有資格跟勞工約定競業禁止。舉例來說，台積電這種世界級企業必然有需要保護的利益和營業秘密，但如果是在廠區當保全的人，根本無法接觸這些秘密，公司自然不得與其約定競業禁止。

後兩個要件則是看**競業禁止約定是否合理**，其中最常出現爭議的是「競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象」，過往有企業規定勞工在全世界的範圍都不能從事和雇主有競爭關係的工作，就被法院認定約定空泛而無效。

除上述規定之外，《勞動基準法》第9條之1規定競業禁止最多兩年，且

依據《勞動基準法施行細則》第7條之1規定，競業禁止必須要以書面約定。且參照《勞動基準法施行細則》第7條之3，所謂的合理補償必須要是離職後才給付的金錢，不能是在職時領取的金錢，且每月補償金額至少要離職時一個月平均工資的一半。

若違反上述規定，競業禁止則為無效之約定，勞工不受限制。但在此必須同時提醒，假設雇主與勞工約定的競業禁止無效，但這並不代表勞工就可以恣意妄為。事實上，即便沒有競業禁止約定而讓勞工能到與雇主有競爭關係的事業工作，原先的雇主仍受到營業秘密法保護；因此勞工即便不受競業禁止限制，離職後到競爭事業上班，仍需要保護原雇主的營業秘密，否則會涉犯營業秘密法和刑法上的工商秘密罪。且許多雇主會和勞工約定「不侵權條款」，也就是勞工不得侵害第三人的智慧財產，否則勞工自負責任，這代表在發生相關爭議時，新雇主除了可能不幫忙勞工之外，甚至會將所有法律責任轉嫁給勞工個人承擔，請勞工務必注意以免訟累。

科技業關於競業禁止的案例，除了前述台積電與梁○○的例子以外，近年受矚目的則是睿能創意股份有限公司（即Gogoro）控告前資深協理林○○以及前人事主管涂○○的案件。兩名被告都是Gogoro的高階主管，他們在2019年相繼離職後，林○○到湛積公司擔任執行長，涂○○則擔任營運長。Gogoro認為兩人可接觸並獲悉公司馬達設計、研發之技術與know-how，也可參與重要會議並取得相關機密資訊，應該受到競業禁止條款的拘束；但兩人不遵守，甚至有挖角員工的情形，所以對他們求償800萬元。

臺北地方法院審理這個案件¹²，競業禁止條款部分，法院認為Gogoro當初和兩名員工簽約時，並沒有約定競業禁止期間的補償金，違反前述《勞動基準法》第9條之1的規定，而且依據《民法》第247條之1也無效。雖然Gogoro在林○○離職後，有試著把補償金匯給他，甚至直接提存到法院；法院仍認為競業禁止條款從一開始就無效，Gogoro事後的動作也並未得到兩位當事人同意，因此認定兩人不受競業禁止條款約束。

後來Gogoro不服臺北地方法院的判決，提起上訴。二審法官依然認為競業禁止條款不成立，但因為兩人另有惡意挖角情事，法官判他們要賠償前公司。不過，我們主要想透過這個案例告訴你，競業禁止條款不是簽完一定有效，公司還需要搭配其他條件，才能限制勞工的就業權利。

12. 臺北地方法院109年度勞訴字第85號民事判決。

Lv.4



揪團打怪！

► 所有的冒險故事都少不了夥伴！為了克服職涯旅途的重重挑戰，你需要組成冒險隊伍，一起過關。冒險者，加入工會吧！

► 撰稿人

鄭中睿（台灣青年勞動九五聯盟理事）

劉耀璘（台灣電子電機資訊產業工會秘書長）



什麼是「工會」？

對工作內容、薪資待遇不滿意，想跟老闆溝通一下？「不爽不要做」，恐怕是你最可能得到的答覆。

好，試想一下：一家公司，總共十個員工；一個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；兩個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；十個員工都去找老闆，老闆說：「不爽……」？十個人真的都不做了，公司還能繼續營運？

什麼是「工會」？用最簡單的方式講：所謂「工會」，就是勞動者集合、團結起來，以必要時集體停止工作，讓公司的運作停擺（對，就是罷工）為最終武器，來向雇主爭取更好的待遇（看是停工損失還是給員工加薪的錢多）。最近幾年，臺灣比較知名的罷工案例，有2016年華航空服員罷工、2019年華航機師罷工、2019年長榮空服員罷工。

工會可以為勞工做些什麼？勞工為什麼該加入工會？

勞工加入工會，最直接能享受到的，當然是各種會員服務，以下是幾個比較常見的項目：

法律諮詢

包括正在閱讀這本手冊的你在內，一般人平常大概都不會有嗜好鑽研勞動法令。因此，在職場上遇到權益問題，往往不曉得該怎麼辦。找律師，不便宜。這個時候，工會的幹部、工作人員（有些工會會請律師擔任法律顧問），就成了最方便、划算的諮詢選項。而且，老實說，工會因為處理勞資爭議的經驗豐富，有時候比律師還專業。

勞資協商

勞工不瞭解勞動法令，自然也就不曉得能怎麼要求雇主；或者，就算懂法令，只有自己面對雇主時，也很容易感到壓力，並缺乏談判經驗。請律師，很貴。由工會陪同或代表向雇主協商，老闆沒辦法隨便唬弄你，而且，還滿便宜的。

會員福利

只要會員人數及收到的會費夠多，工會就有條件提供福利；例如節日禮品、餐會、旅遊、獎學金、急難救助，以及團購、特約消費的折扣、優惠。

確實，加入工會，有福利可拿很讚。不過，說真的，上面那些服務（或說「商品」），大家出了工會，在外面市場上也找得到，其中沒有任何一項，只能由工會提供。假如，勞工在職場的權益問題，有了

上面幾項服務就能全部解決，那，我們其實只需要律師事務所跟職工福利委員會，不必有工會存在。「工會」這種組織形式，是因為有獨特的功用，才被專門立法保障。

打破勞勞相爭、建立集體力量、創造共同利益

我們每個人身為勞工，彼此在就業市場上，經常處於一定程度的競爭關係。一個職缺開出來，當應徵者不止一位，大家能力又都差不多的時候，最便宜、耐操的那個人，通常最有機會得到工作。假如，就業市場上的多數職缺，都挑選最便宜、耐操的人錄取，就形成勞動條件在總體層次的「向下競逐」，所有人為了得到、保住工作比爛。

當然，面對上述狀況，個人可以選擇、嘗試提昇自己的能力，既打敗競爭者拿到工作，也獲得比較好的待遇。不過，這樣的做法首先會碰到的問題，是市場上，需要高技術人才的職務稀少，能力強未必有缺。再來，

則是一定會有別人跟你一樣想辦法提升能力，你得在永不歇止的競爭中，總是戰戰兢兢地設法保持領先，常態處在覺得自己地位沒有保障的不安全感；並且，有很高的機率，隨著你年紀增長、精力衰退，總有一天，會競爭不過更便宜、耐操的年輕人。

在職場上，同儕競爭不全是壞事。但，對競爭毫無規範、限制，絕對會讓雇主肆無忌憚壓低勞動條件，使大量勞工陷入惡劣到不人道的待遇（這是歷史事實，不是經濟學假說）。國家之所以要立法，規定最低工資、正常工時及其它各種勞動條件，就是為了約束雇主。而除了仰賴

國家直接管制雇主，勞工也可以靠自己的力量，組成工會來保護權益、改善待遇。

事實說來殘酷：對雇主而言，除了少數在企業營運中，掌握核心技術、佔據關鍵位置，且在外面市場上找不到替代人選的人，我們絕大多數勞工，都是可被更換、拋棄的勞動力。於是，一份工作不管問題再多、待遇再不合理，如果只是一個普通勞工，獨自一人去向雇主反映（他敢去反映的話），雇主多半不會改善。相對，倘若出面協商的勞工，人數多到雇主沒辦法一下子，在勞動力市場上找到足夠的替代人力，就會帶給雇主很大的壓力。經由多數人組織起來，勞工從一個個容易取代的個體，變成一個難以取代的集體。比起單一個人，這個集體不僅更有能力，使雇主給予勞工更好的待遇，所爭取到的勞動條件提升，還可讓集體內全部的人受惠。勞工做為孤立個體，在雇主面前無力、墮入勞勞相爭；「組織」的出現，打破了「向下競逐」，創造出集體利益。

打造出勞工集體利益、有實力抗衡雇主的組織，就是工會。在這章開頭，「什麼是『工會』？」一節裡，我們已經指出，工會與雇主抗衡的實力，建立在「罷工」這項最終武器。而一場罷工要能有效癱瘓公司，自然必須有足夠多的勞工加入工會參與。或者，假如「抗衡雇主」、「癱瘓公司」顯得太嚇人，比較準確的說法，是工會做為勞工的集結、代表，與資方處在一種「既合作又對抗」的關係。藉由向資方展示自己有能力發起「爭議行為」（罷工當然是其中最激烈的方式），甚或進一步實際進行爭議；工會要換取的，是雇主為了避免爭議行為造成的損失，而願意就勞工的訴求協商，最終達成共識。勞資雙方達成共識後，最理想的做法，是把協商結果簽署為具備法律強制力的「團體協約」，確保落實、執行。任何事情（工資、工時、休假、保險、退休金...），只要勞資雙方合意且不違反法律，都可以在團體協約中約定。除了勞動法令條文的各種直接規定，「團體協約」絕對是保障勞工權益，最強力、有效的工具。

科技業的待遇已經很好了，還需要工會嗎？

事實上，科技業的勞資問題並不少。根據我們的經驗，無論是收入多高的勞工，在職場上遭受不當對待、發生

勞資爭議的時候，都一樣很容易慌張、無措，需要熟悉法令和救濟方式的專業者協助。

當然，個體層次的勞資爭議，可以請律師搞定，工程師花得起。一般來說，科技業工程師對工作不滿意，最快速、省事的解決方法，是直接換一家公司。不像許多「低技術」勞工，唯有依靠集體的組織力量，才可能擺脫惡劣勞動條件；身為所謂專業人員，工程師似乎的確僅憑個人身上高含金量的技術，就能利用職場流動，一定程度改善待遇。

不過，在勞資關係裡，勞工於個人層次，能解決的權益問題終究有限。在科技業，由於產業變動迅速且高度競

爭，許多公司都有非常高壓的職場文化，與嚴重的過勞狀況。於是，至少就科技業普遍為人詬病的「爆肝」，勞工很難以個人流動的方式改變。以往，在「員工分紅配股」尚未費用化時，工程師可以連續賣個幾年配股，就大賺到足以讓自己脫離受薪生涯。如今，科技業薪資儘管仍顯著高於許多產業，但已無法讓人短短幾年就快速上岸；從業者一旦必須在產業裡久待，就很難閃避高壓、過勞的問題。最終，工程師想要挽救自己的肝（以及家庭、生活品質），仍勢必得靠集體力量。

工程師組織工會，國內外已有不少案例。例如美國的 Google 工會 (Alphabet Workers Union。Alphabet Inc. [字母控股] 為 Google 母公司)、電玩公司動視暴雪 (Activision Blizzard)，皆因職場內的性平事件、性別歧視與性別薪資落差等問題，而引起員工強烈反彈，進而成立工會與資方進行協商討論。

國內科技業組織工會，目前在職場中雖然還不太常見，不過近幾年也出現不少科技業公司組織工會的案例。例如美商甲骨文 (Oracle) 企業工會、美光晶圓科技 (Micron) 企業工會、華碩電腦 (ASUS) 企業工會等，他們成立工會的理由各異，但皆是源於對勞動現場的不滿，希望能與資方進行協商爭取，例如：考績方案不公，或遭遇到職場霸凌進行申訴卻未獲得適當處理等。其中值得注意的是，他們都反對科技業中常見的「優離優退」方案。「優離優退」方案是指，科技業公司因景氣不佳或組織調整考量，以提供勞工優於法定資遣費方案的方式，規避大量裁員可能會違反《大量解僱勞工保護法》的情事。過去科技業的工程師們，在面對「優離優退」時，普遍認為，既然已經領了一筆錢，自身又具備一定的技術能力，只要再找下一份工作就好。但這樣的想法隨著越來越多勞工組織起來反對「優離優退」，預示著職場的文化開始有些翻轉。

遇上職場性騷擾，我可以如何保障權益？

遇上職場性騷擾，有三種方式可保障權益。分別是依照《性別平等工作法》之規定，向雇主提出性騷擾的「行政申訴」、涉及觸摸案件可在事件發生的6個月期限內依照《性騷擾防治法》第25條向檢警機關提出「司法告訴」；此外，也可依照性騷擾的損害程度向法院提出

「民事損害賠償」。依照所遇到的性騷擾類型，依法主張權益。

以下，讓我們依序認識何者為職場性騷擾，以及為保障職場安全與免受職場性騷擾之侵害，勞工可依法要求雇主提出哪些協助措施。

職場性騷擾定義與類型

性騷擾樣態並不只限於開黃腔或觸摸身體隱私部位，而職場性騷擾的定義則是以《性別平等工作法》

（原性別工作平等法，自2023年8月18日公布後更名）第12條所規定，可分為下列幾種樣態。

1 敵意性工作場所性騷擾

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。此類性騷擾通稱為敵意性工作場所性騷擾。

實務上，常見性騷擾的樣態多，除了開黃腔、未經同意觸摸身體的舉止外，其他包括針對特定性別或性傾向的性別歧視、強迫出櫃、要求揭露性傾向或性隱私、辦公場所不安全的廁所或更衣室或其他忽略性別需求的空間及規定，都有可能構成敵意性工作場所性騷擾。

2 交換式工作場所性騷擾

雇主利用權勢，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，通稱為交換式工作場所性騷擾。

3 權勢性騷擾

所謂的權勢性騷擾，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，若發生此類性騷擾，加重權勢性騷擾懲罰性民事賠償。

2023年修法後，除新增上述「權勢性騷擾」，另新增「非屬工作時間之例外適用」，於2024年3月8日施行。

非屬工作時間之例外適用，則是包含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」、「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」、以及「遭受最高負責人或僱用人為性騷擾」三種樣態，希望藉此強化職場性騷擾防治機制，保障工作權。

職場性騷擾的救濟管道與雇主責任

《性別平等工作法》2002年立法，整部法都在強調雇主責任與課責；2023年修法針對性騷擾防治制度不足之處全面檢討，再度以明文規定補強雇主責任與義務，以周延保護被害人，遏阻職場性騷擾事件發生。儘管如此，多數勞工還是不清楚自身權益，遇到性騷擾的時候，

往往不敢也不知道可以要求雇主提供資源與協助。簡單來說，為了避免員工在職場受到任何人性騷擾，以保障其在職場的身心安全與健康，雇主責任可分為「事先預防」、「事件發生的調查與處理」、以及「事後補救」三大部分。

► 事前預防 ◀

1 主動提供勞動權益培力與增能，保障勞工權益

為了避免員工在工作中受任何人的性騷擾，雇主有義務對所有員工先進行勞動權益培力與增能，讓勞工了解其權益。這樣的培力必須完整包含《性別平等工作法》意識與知

能、其他與性騷擾防治有關之教育等以及公司內部制度與流程，讓員工清楚具備辨識職場性騷擾與了解相關制度、處理流程的能力。

2 建置性騷擾申訴專門管道、處理流程與資源庫清單

多數員工對於後續處理管道與是否提出申訴並不了解，導致對於提出申訴或主張權益裹足不前。雇主應建置性騷擾申訴專門管道與窗口、清楚的內部處理流程，主動向員工說明性騷擾申訴後啟動的調查程序、期程，以及性騷擾處理必須遵守公平、公正、保密的原則，避免員工在遭受性騷擾時求助無門或是必須重複陳述的傷害。

《性別平等工作法》第13條規定，雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，

應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。而2023年修法後，新增受僱者10-29人的事業單位雇主須建立性騷擾申訴管道。此外，性騷擾調查期限以2個月為原則；必要時得延長1個月。為了掌握時效與能快速提供員工必要的資源與協助，雇主必須先建置與盤點相關資源庫清單，其中應該包括性騷擾調查專家、心理諮商輔導等管道，才能在知悉有性騷擾或收到申訴之後立即提供協助，而不至於手忙腳亂地延誤調查時間與提供員工相關協助的時機。

3

雇主應針對所屬職業特性，蒐集可能之性騷擾樣態與先進行工作空間

與職務應對上的調整，預防性騷擾的可能發生，確保職場環境安全。

▶ 事件發生的調查與處理 ◀

1 採取立即、有效之糾正、補救措施

《性別平等工作法》第13條第2項規定，雇主於「知悉」有性騷擾之情形時，就必須採取立即、有效的糾正及補救措施，避免性騷擾持續發生，而非要正式提出申訴或是有調查結果才開始有所作為。簡單來說，即便當事人沒有提出或暫不提出申訴，雇主仍

需就相關事實進行必要之釐清，並依被害人意願，協助其提起申訴。此外，依被害人意願，適度調整工作內容或工作場所，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務，也是雇主應採取的措施。

2 行政申訴與調查

接獲被害人提出申訴後，雇主應依法受理並啟動調查。受理後必須通報地方主管機關(2024年3月8日起施行)，依照性騷擾處理流程，邀請具有勞動與性別專業人士參與調查。調查中必須注意雙方的權勢關係，相關人負有保密責任，調查中避免對質，調查的詢問也要留意是否對當事人造成壓力與二次傷害。在調查性騷擾認定成立後，也必須再度通報地方主管機關。即便不成

立，也應製作相關紀錄密件封存，以利後續雙方當事人依法提出救濟時，提供主管機關檢視處理程序與調查資料是否依法處理，避免行政瑕疵損害權益。若被申訴人屬最高負責人或僱用人，或雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果的情況下，受僱者或求職者得逕向地方主管機關提起申訴，由地方主管機關進行調查。

3 其他適法性的競合與提供協助

職場性騷擾的樣態眾多，有時候會與其他法令，例如跟蹤騷擾防制法、散佈私密影像、刑民法等相關

法規競合，雇主也要留意是否有其他競合適用的部分，提供資訊讓員工了解與主張權益。

► 補救改善措施 ◀

職場性騷擾鮮少空穴來風，性騷擾申訴調查案啟動後，無論最終結果性騷擾是否成立，雇主在通知雙方當事人的時候，都必須提供後續救濟管道與相關規定，讓其了解相關權益與保障。此外，雇主還必須避免秋後算帳或惡意刁難、報復的可能，並且要加強員工訓練與說明，避免流言傳播或歧視；針對本次性騷擾發生之場域及脈絡，檢討修正避免下次再發生。若性騷擾調查結果是性騷擾成立，雇主的人事獎懲制度就要開始思考如何補償被害人

與懲處行為人。所謂的懲處，除了依照雇主人事獎懲制度規定與比例原則外，也要留意懲罰必須要是可執行、具有實質減損效果的，避免落於只是走過場形式而沒有具體懲處。

綜上，保障職場權益，落實對職場性騷擾的防治工作，是雇主和主管機關不能推拖的職責。而職場中的每個人，也應該清楚知道自己的權益保障機制，善用資源，莫讓自己的權益睡著。

在勞動關係中，雇主負有給付工資之義務，另依據民法第483-1條、勞動基準法第8條與職業安全衛生法第6條第2項，也負有對所僱用勞工保護照顧之義務，尤其是針對勞工生命、身體、健康有受危害之虞，以及勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防責任，更應盡力防止發生職場不法侵害（包含職場霸凌、性騷擾、就業歧視等）。例如建構促進職場安全的規範、職場霸凌與性騷擾之申訴管道，乃至教育訓練與行為準則等¹³。若勞工執行職務時遭遇職場不法侵害，雇主於事前未妥為預防措施，事後亦未審慎調查處理，則勞工除了對行為人可以提出民事訴訟請求損害賠償，或提出公然侮辱、傷害罪等刑事告訴外，亦可依民法第184條第2條之規定，就雇主違反保護勞工之法令致勞工身心受損部分請求財產與非財產上之損害賠償。

什麼行為算是職場霸凌呢？勞動部於民國（下同）114年2月21日公告之《執行職務遭受不法侵害預防指引》（第四版）將職場不法侵害定義為「勞

工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害」¹⁴，又參考我國司法判決係將職場霸凌定義為「一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者之情形...職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為」，在當事人有冒犯、受挫和被羞辱感受之外，也同時強調必須是持續性、長時間與重複地刻意行為。亦有法院表示「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」，將偶發地負面人際互動與職場霸凌進行區別。

¹³. 此部分可參考勞動部制定之《執行職務遭受不法侵害預防指引》。

¹⁴. 該指引「肆、名詞定義」。

在實際的案件中，法院對於職場霸凌之認定和舉證責任都有相當程度之要求。例如公司直屬主管在會議中公然辱罵員工「你們這些笨腦沒用」、「他那個頭腦真的的確是裝屎」，法院雖以無法證明主管對員工有長期脅迫、辱罵否定構成職場霸凌，但認該名員工確實有名譽權受損，判命賠償5萬元之精神慰撫金。另一則案例中，公司禁止員工於倉庫停放私人機車、使用公務機車、於上班時間吃早

餐及取消眷屬優惠等，法院認為僅是公司取消福利措施並非報復員工；而主管在辦公場域大聲喝斥員工，也是因勞資爭議調解不成立後，偶發性之雙向衝突，並非雇主單方面針對、且長期施行之霸凌行為，與職場霸凌要件未合。由此可見，職場霸凌之認定不僅僅是受害者本身的主觀感受，尚須達到社會通念認為超過容許之範圍，始屬該當之。

番外篇三

《人道酬誠 商道酬信》，初識職場誠信

當瀏覽嚮往的電資、科技企業網站，是否也注意到醒目的「ESG」專頁。ESG分別是Environmental（環境）、Social（社會）和Governance（公司治理）的縮寫，是一種新型態評估企業的數據與指標，代表的是「企業社會責任」，其中Governance公司治理涵蓋了內部控管、企業道德、資訊透明、企業合規等議題。

人是企業組成核心的重要元素，「誠信」是職場中不可或缺的一環，不只侷限於企業間的交易，或是雇主對員工的作為，更包括青年投入職場後對自己工作所展現的態度，人際間保持「誠實」、「信用」，不僅有利於業務的順利進行，更能為個人和企業贏得良好的口碑及信譽，也因為就業、轉職為

多數人職涯中必經的歷程，因而「誠信」也成為求職者與企業間彼此選擇的考量。

誠信經營及法令遵循是企業永續發展的重要元素，而人(勞工、經營者)做為企業的主要組成，如有違反法令遵循制度¹⁵的情形，則需經歷道德的檢驗甚至法律的制裁，不僅我國法律有明定違法的法律責任，如《刑法》背信罪、詐欺罪，或《證券交易法》對於違約交割、

內線交易等罪，或《貪污治罪條例》所定違背或不違背職務行賄罪等，國際上也有要求各國政府應具備對預防或打擊貪腐的基本標準，如《聯合國反貪腐公約》，而臺灣也早就將《聯合國反貪腐公約》(United Nations Convention against Corruption)國內法化，自104年12月9日即開始施行。

15. 法令遵循制度係內部控制制度中重要的一環，它所代表的是遵從法律、監理法規、業務準則、相關的自律標準及優良實務準則，避免遭致法令主管或監理機關懲罰、重大財務或聲譽損失之風險(資料來源:臺灣金融研訓院)。

遭遇背棄誠信事件時，可透過下列方式檢舉

親自檢舉

勞動部政風處：臺北市中山區松江路207號

法務部廉政署：臺北市中正區博愛路166號

書面檢舉

勞動部政風處廉政信箱：ethics@mol.gov.tw

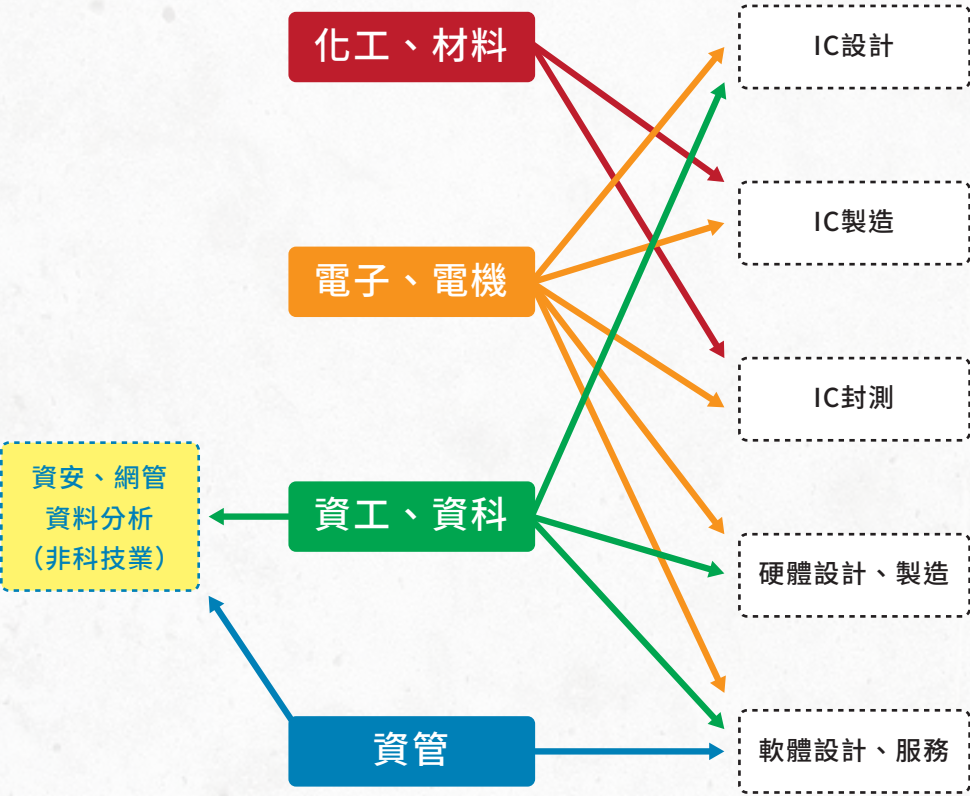
法務部廉政署郵政信箱：100006國史館郵局第153號信箱

電話檢舉

勞動部政風處檢舉專線：02-8590-2880

法務部廉政署檢舉專線：0800-286-586

附錄一、電資相關科系產業落點圖



附錄二、求職參考資訊平台

勞動部違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統

<https://announcement.mol.gov.tw/>

勞動部職業安全署 職安卓越網／重大職災公開網

<https://pacs.osha.gov.tw/>

求職天眼通

<https://www.qollie.com/>

GoodJob 職場透明化運動

<https://www.goodjob.life/>

比薪水

<https://salary.tw/>

面試趣

<https://interview.tw/>

ibeeJobs 愛比

<http://mail.ibejobs.com/index.php>

臺灣薪資匿名分享

<https://ap2.ragic.com/twsalary/forms/1>

臺灣薪資情報網

<https://www.twjobs.net/>

Ptt / Dcard 上面的科技業板

勞動部「如何籌組工會」

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/43250/43253/43267/post>



全民勞教e網

提供各類勞動權益線上課程、影音節目及期刊報告等資訊，豐富你我的勞動知識。



職場高手秘笈

為使各學校應屆畢業生暨職場新鮮人於進入職場前，皆能瞭解相關勞動權益及法令，以「求職準備篇」、「就業篇」、「轉職待業篇」為三大主軸，為你我介紹不同階段的勞動權益保障資訊。

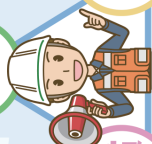


勞資會議專區

勞資會議是企業內勞工參與經營管理的管道，可達到協調勞資關係、促進勞資合作、並可預先防範各類勞工問題的目的。

「勞工職業災害保險及保護法」通過了

預防



補償

重建

包含職業預防、補償及重建之職業保障專法

新法將於111年5月1日上路施行，提供三保一完善的保障：

- ※**擴大納保：**勞工若發生職業災害，給付有**保障**；
- ※**提升給付：**職業災害勞工與家屬，生活更有**保障**；
- ※**銅板保費：**勞工有**保障**，雇主補償責任可分攤；
- ※**預防重建：**落實減災、重返職場，整合體系更**完善**。

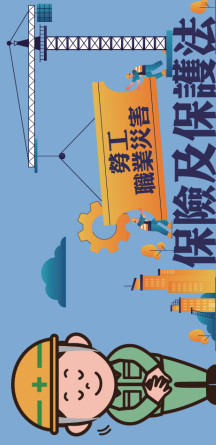
成立財團法人職業災害預防與重建中心

職業災害預防

- ※協助雇主善盡職場安全責任。
- ※預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查。

職業勞工重建

- ※包含醫療復健到職業重建完整服務。
- ※職能復健津貼，最長180日。
- ※職能復健服務；協助雇主擬定復工計畫。



- ◎職災保障，全面升級
- ◎勞資和諧，共創雙贏

勞工職業災害保險及保護法



全文及相關資訊請掃QR CODE



勞動部諮詢電話：(02)8995-6866

勞保局諮詢電話：(02)2396-1266

職安署諮詢電話：(02)8995-6666



勞動部
Ministry of Labor

臺北市中正區館前路77號9樓

www.mol.gov.tw

加保管道多元，工作安全有保障

強制納保：

- (1) 受僱登記有案事業單位(例如：行號、工廠、人民團體、外籍看護工或家庭幫傭之雇主等)勞工，不論僱用人數，雇主皆應辦理加保。
- (2) 無一定雇主或自營作業的職業工會會員，應透過所屬工會辦理加保。

自願加保：

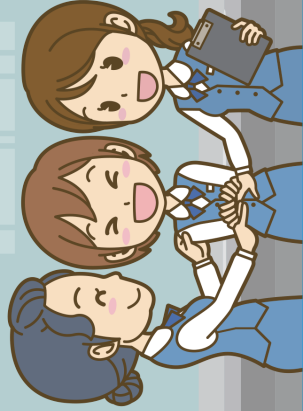
實際從事勞動雇主、外僱船員等。

特別加保：

受僱於自然人雇主勞工，或非屬受僱之實際從事勞動工作者，可透過簡便加保措施(例如：網站、便利商店或由職業工會代辦等)辦理加保。

貼心小叮嚀

僱用4人以下的小規模事業單位都是強制納保對象，雇主別忘記幫勞工加保喔！



遭遇職業災害勞工，生活有保障

醫療給付	醫療費用、健保特殊材料差額補助。
傷病給付	依平均月投保薪資(下同)前2個月發給100%，之後發給70%，最長2年。
失能給付	◎失能年金依失能程度按月發給70%、50%、20%。 ◎未達請領年金資格，可請領失能一次金。
死亡給付	◎遺屬年金按月發給50%。 ◎不符合遺屬年金請領條件，可請領遺屬一次金。
失蹤給付	於作業中遭遇意外事故致失蹤者，按月發給70%。

勞工職業災害保險及保護法



到職即生保險效力，給付有保障

受僱登記有案事業單位的勞工，到職日發生保險效力，雇主未加保，勞工仍得依規定請領保險給付，發生職業災害免驚慌。

未依規定加保雇主的責任：

- (1) 2~10萬元的罰鍰。
- (2) 公布單位名稱、負責人姓名。
- (3) 追繳勞工所領取的保險給付金額。

貼心小叮嚀



還有津貼及補助

退保後診斷罹患職業病者

醫療補助、失能或死亡津貼。

被保險人、退保後診斷罹患職業病者

照護補助、器具補助。

未參加勞工職業災害保險的勞工發生職業災害，也可申請照護、失能及死亡補助。

