

台灣勞工

NO. 61

季刊

中華民國109年3月
MARCH / 2020

TAIWAN LABOR QUARTERLY www.mol.gov.tw

說
頭
條
年
齡
歧
視
與
中
高
齡
就
業

用
規
之
說
明
活
法
勞
動
契
約
認
定
指
導
原
則

工
聲
獲
獎
單
位
及
勞
工
專
訪
勞
心
2
0
1
9
國
家
人
才
發
展
獎

態
望
之
介
紹
動
瞭
醫
護
人
員
適
用
勞
動
法
規

年齡歧視 與職場霸凌



e化服務系統申辦單位 可線上預辦加保或退保 使申報作業更便利

為使投保單位申報員工加、退保更具彈性化，自今(109)年1月起，勞保局「e化服務系統」新增了線上預辦加、退保功能，只要是勞保局網路申辦單位(包含職業工會、漁會)，都可在確認勞工預定到職、入會、到訓或離職、退會、結訓日起前10日內線上預辦加保或退保，保險效力從投保單位預定的加、退保當日生效，投保單位使用更為便利！歡迎投保單位申請成為勞保局的網路申辦單位，體驗e化申報及查詢服務。

貼心小提醒

投保單位如欲申請成為勞保局的網路申辦單位，需先申請憑證後，再至勞保局e化服務系統(<https://edesk.bli.gov.tw/aa/>)進行憑證註冊作業，經勞保局審核後，於網路上完成指派作業，即可開始使用各項勞保申報及資料查詢等作業。

憑證申請作業請參考勞保局e化服務系統的「申請流程」(<https://edesk.bli.gov.tw/qa/main6.htm>)



編者手記

Editor`s Introduction

因應人口高齡化及少子化衍生勞動力不足之挑戰，2019年11月15日立法院三讀通過《中高齡者及高齡者就業促進法》，並訂定「禁止年齡歧視」專章，係我國首次將年齡歧視訂定專章入法之進步做法，期以專法解決渠等就業面臨之歧視等問題，建構友善就業環境，促進中高齡者及高齡者發揮職場優勢。另一方面，國際勞工組織（ILO）慶祝成立百年之際，通過第190號《禁絕工作領域暴力與騷擾公約》，堪稱國際組織對抗此類職場新興問題之一大創舉。本期《台灣勞工季刊》以「年齡歧視與職場霸凌」為題，針對中高齡者及高齡者就業促進法之中，禁止年齡歧視的立法與案例，以及因應職場霸凌與暴力問題之國際規範及因應措施說明，做為勞資努力的方向。

在「樂說頭條」單元，從《年齡歧視與中高齡就業》及《禁止年齡歧視之國際借鏡及啟示》，探討我國現有法令與美國法院之判決脈絡，可做為我國未來年齡歧視個案判斷時之參酌。另，藉由《我國企業及勞工因應職場霸凌之現況檢討及作法》及《國際勞工組織及歐洲聯盟對抗職場霸凌問題之努力》介紹國內外因應職場霸凌經驗及處理機制，期望提升企業對於職場霸凌問題之重視，進一步有效預防或解決其紛擾。

「活用法規」就近期眾人關心重要勞動法規措施進一步說明，包括：《勞動契約認定指導原則》概要說明，透過勞動契約從屬性判斷要素之檢核，讓事業單位與受僱勞工對彼此的法律關係能有更明確之認知。另，針對《修正「職業安全衛生設施規則」規定》提供強化食品外送作業安全及權益保障等說明，希落實保障外送員之安全與健康，俾有效防止職業災害發生。

「勞工心聲」特別報導近期「國家人才發展獎」及「友善職場」獲獎單位及勞工專訪，分享人力資源發展績效與友善職場管理之寶貴經驗，可做為各企業效法之借鏡。

本期「動態瞭望」邀請陳玉鳳理事長從第一線工作者之角度，介紹「醫護人員如何適用勞動法規」，另，勞動力發展署科員陳芃仔「參加歐盟執委會就業總署國家專家專業訓練計畫（NEPTs）見聞與心得」係分享伊遠赴歐盟展開為期3個月之見習及探索，對歐盟執委會政策及其機構運作之瞭解，並蒐集歐盟有關移工政策資料，汲取國外寶貴經驗及相互交流，以提供未來政策參考。

樂說頭條

- 04 年齡歧視與中高齡就業-以臺北高等行政法院
民國100年簡字第159號行政判決為例
侯岳宏
- 12 禁止年齡歧視之國際借鏡及啟示
傅柏翔
- 24 我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法
成之約 范淑婷 黃敏惠
- 32 國際勞工組織及歐洲聯盟對抗職場霸凌問題之努力
焦興鎧

活用法規

- 42 「勞動契約認定指導原則」概要說明
蔡勝傑
- 48 修正「職業安全衛生設施規則」規定，強化外送作業安全及健康
李文進 陳志祺 陳永楠

勞工心聲

- 50 2019國家人才發展獎-大型企業獎
南亞科技股份有限公司發展終身學習科技
引領半導體記憶體產業動能
黃敏惠
- 53 2019國家人才發展獎-大型企業獎
彰化基督教醫院成立4.0國際智能醫療大聯盟
積極培育國際醫療人才
黃敏惠
- 56 2019國家人才發展獎-中小企業獎
冠呈能源環控有限公司鼓勵員工多元正向發展
黃敏惠
- 59 友善健康職場標竿
和泰興業股份有限公司
公司即是員工另一個安心幸福的家
黃敏惠

動態瞭望

- 62 醫護人員適用勞動相關法規之介紹
陳玉鳳
- 74 參加歐盟執委會就業總署
「國家專家專業訓練計畫(NEPTs)」
見聞與心得
陳芃仔

著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜合規劃司，電話02-85902858）

封面故事

本期《台灣勞工季刊》以「年齡歧視與職場霸凌」為題，針對中高齡者及高齡者就業促進法之中，禁止年齡歧視的立法與案例，以及因應職場霸凌與暴力問題之國際規範及因應措施說明，做為勞資努力的方向。



台灣勞工季刊 第61期

- 發行人 許銘春
總編輯 王厚誠
副總編輯 賀麗娟
編輯委員 羅文娟 王金蓉 邱倩莉 吳品霏
林永裕 吳敏華 林秋妙 曹常成
吳美雲 李麗霞 陳瓊夫 方淑惠
執行編輯 易永嘉 邱欣怡
發行所 勞動部
地址 臺北市中正區館前路77號9樓
電話 02-85902858
網址 www.mol.gov.tw
美術設計 新世紀公共事務有限公司
地址 臺北市松山區南京東路五段171號2樓
電話 02-87871111
著作人 勞動部
著作財產權人 勞動部
展售處 國家書店
臺北市松山區松江路209號1樓
02-25180207
五南文化廣場
臺中市中區中山路6號
04-22260330
三民書店
臺北市中正區重慶南路一段61號
02-23617511

年齡歧視與中高齡就業 - 以臺北高等行政法院民國 100 年簡字第 159 號行政判決為例

臺北大學法律學系教授 侯岳宏



壹、參考案件 - 臺北高等行政法院民國 100 年簡字第 159 號行政判決

一、本案事實

甲研究機構(原告)於民國(下同)98年7月22日以電子郵件回覆年齡超過65歲之訴外人A男,拒絕A男之求職申請,前經乙市府(被告)調查相關資料並提經同市就業歧視評議委員會第6屆第5次會議評議,認定甲尚無違反就業服務法第5條第1項規

定,乃以民國98年12月17日北府勞資字第0981071057號函認定本案年齡歧視不成立。訴外人A男不服,向行政院勞工委員會(現為勞動部)提起訴願,經行政院勞工委員會於民國99年6月14日以勞訴字第0990002268號訴願決定書決定:「原

處分撤銷，由被告於 2 個月內另為適法之處分」在案。嗣乙市重新審查，以甲回覆 A 男之電子郵件僅以 A 男年齡為由，未敘明其他不予錄取原因，甲顯有以年齡做為進用人員之條件，並據以剝奪年長者進入勞動市場之機會；並經乙市就業歧視評議委員會第 6 屆第 9 次會議評議，決議甲年齡歧視成立。乙市乃以原告違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，於民國 99 年 8 月 6 日以北府勞資字第 0990542168 號就業服務法裁處書（下稱原處分），依同法第 65 條之規定，處以 30 萬元罰鍰。甲不服，向行政院勞工委員會提起訴願。經決定駁回，甲仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、爭點

甲回覆 A 男之電子郵件僅以 A 男年齡為

由，未敘明其他不予錄取原因，是否違反就業服務法第 5 條第 1 項規定？

三、判決理由

「.....又本法第 5 條第 1 項規定明文禁止雇主以年齡為限制條件而致『年齡就業歧視』，即雇主在求職者或受僱者之求職或就業過程，不得因年齡因素而對之為直接或間接之不利對待。」

「甲雖主張：甲不予錄取 A 男之理由實係因 A 男之學、經歷及專業領域研究經驗無法符合甲之招聘條件之需求，甲並非以年齡作為歧視而不予錄用云云。惟查：據甲民國 98 年 7 月 22 日回覆 A 男之電子郵件載以：『謝謝您的應徵文件，由於本院研究人員有服務年齡之限制，亦即最高為 65 歲，故無法接受你的求職申請，尚請見諒！』等語，此有



該電子郵件附於原處分卷可參（見原處分卷第 4 頁），甲僅表示因 A 男年齡而無法接受求職申請，亦未敘明其他不予錄取之理由，顯見甲有以『年齡』作為其進用人員之限制條件，並已因而剝奪 65 歲以上長者進入勞動市場之機會，自與就業服務法第 5 條第 1 項規定相悖。再者，A 男所應徵之職位，係甲之研究人員，而甲之研究人員係自民國 99 年 3 月 1 日起始適用勞動基準法，又本件發生歧視之時點係在民國 98 年 7 月間，其時甲尚無勞動基準法之適用；況勞動基準法第 54 條第 1 項規定並未禁止雇主不得僱用年滿 65 歲者，此與就業服務法第 5 條第 1 項有關雇主對求職人不得以年齡予以歧視之規定，亦無抵觸扞格之處，則甲援引勞動基準法第 54 條第 1 項規定為免責之論據，顯係誤解法令，亦不符合勞動相關法規保障勞工權益之立法原意。」

貳、本件判決之意義

我國人口高齡化問題日愈嚴重。蔡英文總統在民國 105 年競選總統時所提出的勞動政見中，也主張「支持青年與中高齡就業」，並且提到「要推動『中高齡就業專法』，建構友善中高齡的就業環境，並提高中高齡者的勞動參與，透過職務再設計，開發中高齡適合的工作機會，提供有意二度就業的中高齡勞工獲得長期照顧體系的資源，協助中高齡勞工能夠重返職場再就業……」¹。在此政策方向下，勞動部也開始研擬「中高齡暨高齡就業專法」草案，並於民國 108 年 11 月 15 日經立法院三讀通過《中高齡者及高齡者

就業促進法》，明文禁止年齡歧視，保障中高齡者及高齡者勞動權益，透過各項措施促進就業，排除就業障礙，以建構友善就業環境。

事實上，為保障國民就業機會平等，現行就業服務法已於第 5 條第 1 項禁止雇主對求職人或所僱用員工，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。對於違反此規定者，根據同法第 65 條第 1 項規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。且根據就業服務法施行細則第 2 條規定，直轄市、縣（市）主管機關依本法第 6 條第 4 項第 1 款規定辦理就業歧視認定時，得組成就業歧視評議委員會。就業服務法禁止就業歧視，自民國 81 年實施至今，也發揮相當之效果²。本件判決便是就業歧視中，涉及年齡歧視之案件。在中高齡者及高齡者就業促進法於民國 108 年通過後，對於年齡歧視之處理也產生變動，因此藉由此判決重新檢視年齡歧視規範之變動，也極具意義。

參、禁止年齡歧視等相關規範之變動

以下，就目前就業服務法上禁止年齡歧視的現況、中高齡者及高齡者就業促進法上禁止年齡歧視的立法說明之。

一、就業服務法上年齡歧視的禁止

首先，為保障國民就業機會平等，就業服

務法在民國 96 年修法時將「年齡」加入同法第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目，其主要目的是為了因應國內中高齡者就業困難之問題³。雖然同法並未對「年齡」作定義性規定，也沒有對於就業年齡歧視禁止之保障對象有任何限制，因此，過去便有學者指出在現行法下，宜解釋為「所有年齡層者皆受到就業年齡歧視禁止規定之保障」⁴，不過相當程度也是對於中高年齡者之保障。最高行政法院民國 101 年度判字第 1036 號判決指出：「又就業服務法第 5 條第 1 項.....該條項規定明文禁止雇主以年齡為限制條件而致『年齡就業歧視』，其立法意旨在於雇主在求職者或受僱者之求職或就業過程，不得因年齡因素而對之為直接或間接之不利對待，是無論雇主係以直接以年齡因素，設定為僱用員工、解僱員工或給予員工福利之條件，或雖未直接以年齡為條件，但間接設定其他因素，並因該因素連結之結果，將與年齡發生必然之關連，終致員工將因年齡因素而與勞動條件發生牽連，均應認係因年齡因素而予員工不當之歧視，始為允當。原判決依就業服務法第 5 條第 1 項規定之文義解釋及其立法目的等，說明上揭規定並未就構成年齡歧視規定其年齡之區間，亦無從得出該條文所規定之年齡歧視僅限於年滿 45 歲至 65 歲之中高齡國民，是參諸憲法條文所揭發保障平等工作之精神，自無僅限就某一年齡區間予以保障之差別待遇之理.....」。可以說目前實務上也採取所有年齡層者皆受到就業年齡歧視禁止規定之保障。不過，由於在國際間也是有些國家（例如美國），對於年齡歧視之法

政策上，主要是處理中高齡者就業困難之問題⁵。且在立法當時，原本年齡歧視乃為「因應國內中高齡者就業困難之問題」。因此，在年齡歧視適用對象上，要何去何從，也是政策上重要課題之一。

其次，年齡歧視，過去便有學者指出就業歧視可分為「直接年齡歧視」與「間接年齡歧視」⁶。前者從雇主之相關決定或措施的表面即可觀察出來，亦即雇主明白地以求職者或受僱者的「年齡」作為僱用措施或僱用決定的限制或要求；後者係指雇主的相關僱用措施或僱用決定表面與形式上是中性客觀，但實施的結果會對特定年齡層者造成負面影響時，雇主該項僱用措施或決定即有可能構成「間接年齡歧視」。上述最高行政法院民國 101 年度判字第 1036 號判決指出：「是無論雇主係以直接以年齡因素，設定為僱用員工、解僱員工給予員工福利之條件，或雖未直接以年齡為條件，但間接設定其他因素，並因該因素連結之結果，將與年齡發生必然



之關連，終致員工將因年齡因素而與勞動條件發生牽連，均應認係因年齡因素而予員工不當之歧視，始為允當。.....而該年齡歧視，自不應僅限於直接歧視之情形，應兼涵間接歧視之情況.....」。在判決上明確表示間接年齡歧視的成立可能性。不過，由於上述規定上，並未對於間接歧視判斷基準有明確規定，因此如何判斷，在解釋上與法規範上仍存有討論空間⁷。有學者介紹美國實務運作，說明略以：「首先申訴勞工必須以統計證明不平等待遇，並指出特定行為造成此不平等待遇，透過此二要件來建立起表面證據 (prima facie case)。完成之後，舉證責任就移至雇主，由雇主來證明其被指控的行為是基於“年齡以外的合理事由” (Reasonable Factor Other than Age, RFOA)」，此種判斷方式也可作為

參考⁸。

此外，與上述判斷方式相關，構成年齡的差別待遇後，雇主是否存有使其正當化事由。學者指出就業年齡歧視雖為法律所禁止，但畢竟有些工作的安全有效執行與受僱者的年齡有密切關係，或視雇主的相關僱用決定，或措施雖會對特定年齡層造成不利影響，但對雇主的營運是合理且必要。因此在就業年齡歧視之例外，可舉出「真實職業資格」、「營運需要」、「與年齡無關之合理因素」與「正當事由」等⁹。此部分在解釋上與法規範上如何制定，在當時也成為重要課題¹⁰。

二、中高齡者及高齡者就業促進法上禁止年齡歧視的立法

在上述背景之下，為保障中高齡者及高齡者勞動權益，建構友善就業環境，勞動部近年來也積極推動中高齡者及高齡者就業促進法的立法。同法於民國 108 年 11 月 15 日經立法院三讀通過。內容上包含禁止年齡歧視、穩定就業措施、促進失業者就業、支持退休後再就業，以及推動銀髮人才服務。

同法第 3 條對於中高齡者與高齡者定義為：「中高齡者：指年滿 45 歲至 65 歲之人 (第 1 款)。高齡者：指逾 65 歲之人 (第 2 款)。」

同法第 2 章禁止年齡歧視，或許也受到過去對於就業服務法禁止年齡歧視相關討論的影響，禁止雇主以年齡為由予以差別待遇，並就排除差別待遇限制、舉證責任、申訴程序、



損害賠償責任及處罰等事項予以規定。

首先，同法第 12 條規定：「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」對於中高齡者及高齡者年齡歧視之禁止，進行原則規定。

其次，也規定差別待遇之排除規定，於同法第 13 條規定：「前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第 1 項規定之限制：一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。二、薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。四、依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。」

再者，在上述規定的舉證上，同法第 14 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」

此外，中高齡者及高齡者受到年齡歧視時，在救濟上，同法第 15 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第 12

條第 1 項規定時，得向地方主管機關申訴。地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。」同法第 16 條並規定：「雇主不得因受僱之中高齡者及高齡者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」同法第 41 條也訂有罰則，規定：「違反第 12 條第 1 項規定者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。違反第 16 條規定者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。」第 42 條規定：「有前條規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」



另外，同法第 17 條也針對此類年齡歧視之民事損害賠償進行規定，內容為：「求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第 12 條第 1 項之情事致受有損害，雇主應負賠償責任。前項之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2 年間不行使而消滅。自有違反行為時起，逾 10 年者，亦同。」

從上面規定，可清楚了解中高齡者及高齡者就業促進法施行後，對於中高齡者及高齡者年齡歧視之保護，有大幅度變動。一方面強化雇主的舉證責任，也規定損害賠償責任，並且規範雇主排除差別待遇限制之理由，在運作上會較過去更為明確，也受到相當期待。

肆、日本制度之概要介紹

高齡化社會的問題，在日本也是重要議題。在日本勞動法領域中，關於高齡者就業問題，主要規定於高年齡者僱用安定法。不過，在勞動施策綜合推進法中有年齡歧視之規定，也可作為討論參考，以下介紹之。

勞動施策綜合推進法的前身僱用對策法在2001年修正時，於第7條規定在募集採用之際，無關年齡，事業主負有給予均等機會之努力義務。在2007年修正時，將條文調整為第10條，並且調整為義務規定，要求

事業主在募集採用無關年齡給予均等機會的義務。2018年隨著工作方式改革政策相關條文的修正，同法也調整名稱為勞動施策綜合推進法，並將該規定調整為第9條¹¹。不過，依據勞動施策綜合推進法施行規則第1條之3第1項規定，下列情形除外：(1) 事業主對於不定期勞動契約定有退休年齡，以低於該年齡作為條件，進行募集及採用時；(2) 勞基法或其他法令設有年齡限制等規定時；(3) 年齡限制具有合理性且該當於下列情形者：A. 為透過長期服勤培養職業能力，對於青少年或低於特定年齡層進行募集或採用；B. 特定職種の勞工較少，為該職種業務遂行的需要，補足特定年齡層者；C. 在藝術或藝能領域裏為確保表現的真實性，募集或採用特定年齡層者；D. 為促進高年齡者之僱用，以特定年齡範圍進行僱用。對於上述(1)的部分，在日本厚生勞動省所製作的宣傳品中，也舉例提到公司規定60歲退休，在不定期勞動契約，以未滿60歲為僱用條件時，為除外對象；但公司規定63歲退休，以未滿60歲為僱用條件時，不符合除外之條件；公司在徵才時，以一年為期的定期勞動契約中，以未滿60歲為僱用條件，不符合除外對象¹²。

學者指出由於此義務規定的實施，係由都道府縣勞動局長進行助言、指導或勸告，並無罰則（同法第32條、第36條），因此在解釋上應該是不具有私法上之效力¹³。



伍、檢討

如同上面所述，由於我國步入高齡化社會，加上少子化影響，未來幾年我國人口結構將產生質與量之重大改變。如何促進中高齡者再就業，排除就業障礙，以建構友善就業環境，已成為重要政策。本件判決當時依據就業服務法第 5 條第 1 項規定認定構成年齡歧視，並且指出：「又本件發生歧視之時點係在民國 98 年 7 月間，其時甲尚無勞動基準法之適用；況勞動基準法第 54 條第 1 項規定並未禁止雇主不得僱用年滿 65 歲者，此與就業服務法第 5 條第 1 項有關雇主對求職人不得以年齡予以歧視之規定，亦無抵觸扞格之處，則甲援引勞動基準法第 54 條第 1 項規定為免責之論據，

顯係誤解法令，亦不符合勞動相關法規保障勞工權益之立法原意。」不過，以退休年齡作為僱用條件，在中高齡者及高齡者就業促進法施行後，可能也須留意同法第 13 條：「前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第一項規定之限制：……三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。」之規定。未來，在相關規定運用上，承辦機關或許可進一步舉例說明哪些類型符合除外對象，哪些類型不符合，如此事業單位也會較易理解法規之意義。最後，也期待中高齡者及高齡者就業促進法實施後，對於禁止年齡歧視的保護，處理上更為完善。

1. 2016 年蔡英文的勞動政策六大主張，可在下列網址閱覽，<http://iing.tw/posts/337> (2020 年 2 月 15 日)。
2. 關於就業歧視運作的檢討，可參見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，31 卷 2 期，頁 131-195，2002 年 3 月。
3. 在立法院審查時，對於就業服務法第 5 條第 1 項的討論意見，可參見立法院公報，96 卷 10 期，頁 237-241。
4. 鄭津津，雇主拒絕僱用年滿六十五歲者是否構成就業年齡歧視？，月旦法學教室，99 期，頁 18，2011 年 1 月；鄭津津，就業上年齡歧視之探討，月旦法學雜誌，184 期，頁 197-198，2010 年 9 月。
5. 關於此點，請參見焦興鎧，美國最高法院與就業上年齡歧視之禁止，歐美研究，第 41 卷，第 3 期，頁 679-762，2011 年 9 月。
6. 鄭津津，同註 4 就業上年齡歧視之探討，頁 179。
7. 林更盛，何去何從的年齡間接歧視，月旦裁判時報，頁 18-28，2014 年 8 月。
8. 關於此點，請參見傅柏翔，就業歧視（年齡）—最高行政法院 101 年度判字第 1036 號判決，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，個別勞動法精選判決評釋，頁 149-158，2018 年 7 月。
9. 鄭津津，同註 4 就業上年齡歧視之探討，頁 199-201；焦興鎧，國內外就業歧視法制之最新發展—兼論就業上年齡、性傾向及出生地歧視之爭議，法令月刊，第 58 卷第 4 期，頁 75-77，2007 年 4 月。
10. 林更盛，同註 7，頁 27-28；楊通軒，就業安全法理論與實務，頁 213-214，2012 年，也提及此問題。
11. 關於此點，請參見菅野和夫，勞動法，頁 56-61，2019 年 11 月 12 版。
12. 關於此點，請參見日本厚生勞動省下列網址之介紹 <https://www.mhlw.go.jp/content/000596956.pdf> (2020 年 2 月 15 日)。
13. 菅野和夫，同註 11，頁 61。

禁止年齡歧視之國際借鏡及啟示

臺北大學法律學系助理教授 傅柏翔



壹、就業年齡歧視之特殊性和必要性

在就業歧視之眾多類型中，年齡歧視有著和其他種歧視相當不同之特性。若以美國聯邦就業歧視法制（以民權法案第 7 章為主軸 Title VII of the Civil Rights Act of 1964）禁止之種族歧視作為例子，美國禁止種族歧視的背景主要是因為非裔美國人過去曾經為奴隸的歷史，導致長久以來其社會對於非裔美國人族群仍有一定程度的刻板印象和偏見，並從此衍生出來衝突以及仇恨，並致使該族

群獲得之經濟社會資源出現落差。若不透過法律禁止雇主以種族這種「與生俱來，無法改變」之特質影響其就業機會之對等，相關的貶抑和歧視恐怕會繼續延續下去¹。

相對的，年齡歧視之成因，顯然跟種族歧視之背景完全不同。首先，在美國之歷史上，中高齡人士並未被奴役或者被貶抑，反而是較受到尊重的一群。而幾乎人人也都可以輕

易的在家裡或社會上接觸到中高齡者，因此對於中高齡族群也不至於出現太過偏激的刻板印象和偏見。再者，年齡因素是一個「與生俱來，不斷改變」的因素²，人也會隨著年紀增長而增加歲數，其並非一個固定不變之特質。甚至，隨著比較對象年紀之不同，原本年齡較大者也可能變成年齡較小的，這種「隨時改變、比較而出」的特質，導致所謂的年齡歧視帶有相當多變數，難以純然用一般歧視的概念來思考年齡歧視問題，處理上也必須更有彈性。

美國國會在 1964 年制定民權法案第 7 章來處理種族、膚色、性別等歧視時時，顯然也觀察到了年齡歧視之特殊性，因此並未在 1964 年將年齡納入禁止歧視之類型中，並且同時要求勞動部進行調查，檢視年齡歧視之嚴重性和影響族群。勞動部隨後完成調查報告，並且向國會指出當時的美國社會中，中高齡族群確實遭遇到不利益³。相關的重點，被列入 1967 年制定之就業年齡歧視法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967, ADEA) (以下簡稱 ADEA) 之第 2 條⁴，其中提到中高齡勞工之困境在於在面臨生產效率之要求時，他們難以持續地保住工作，而一但被替換掉，重新就業更是困難。再者，中高齡勞工經常得面臨雇主以獨斷的年齡設定限制其就業機會，而非依據其工作表現來評價之對待。最後其提到，上述的問題導致，不論是在短期或長期失業率數據中，或者是因為失業衍生的技能下降等問題，中高齡勞工都顯著的高於青年勞工族群。

透過美國勞動部的報告，國會明確地發現對中高齡勞工之就業年齡歧視確實存在，只是基於不同之起因，並且以不同於種族或性別歧視之方式存在。有鑑於中高齡勞工之處境艱困，立法介入的必要性並不亞於種族歧視，國會隨即在 1967 年立法，表明要透過 ADEA 來促進較高齡勞工之就業，指陳雇主應關注勞工之工作能力，而非年齡。此外，亦透過法律禁止無正當事由的年齡門檻設定，並且協助勞雇雙方找到合適方式來處理因為年齡衍生之僱傭問題⁵。

貳、美國就業年齡歧視禁止制度和歧視樣態

一、制度簡介

美國之就業年齡歧視，基於年齡歧視和他種歧視之不同起因和特性，採取單獨立法的方式來處理這種「與生俱來、不斷改變」、「隨時改變、比較而出」的歧視樣貌。為了避免雇主以獨斷沒根據之年齡門檻而非工作能力來限制中高齡勞工就業機會，ADEA 明文規定⁶禁止雇主在聘僱解僱時，不得以個人之“年齡”作為報酬、勞動相關條件以及權利差別待遇之因素。亦不得以個人之“年齡”作為會影響就業機會或有不當影響之限制、區隔、分類之決定因素⁷。

此外，有鑑於前述之勞動部報告呈現的是中高齡勞工之年齡歧視困境，ADEA 立法時，亦是鎖定中高齡勞工族群進行保護，因此其設定之保護年齡層，僅限於 40 歲以上之勞工。易言之，在美國聯邦法架構下，低於 40 歲之

勞工，並非年齡歧視法所欲保障之對象⁸，即便就業時遭遇年齡歧視，雇主不附理由優先僱用另一位 40 歲以上之中高齡勞工，青年勞工也不能提起申訴。從此可以看出，美國 ADEA 明確的中高齡就業促進意旨。

另外，雖然 ADEA 有明確的協助中高齡就業之目的，但是其也明確知道中高齡勞工之促進措施需要一定專業和成本之投注才能達成，而並非所有規模之企業都有能力去完成法定之目標。因此針對小型雇主，另訂有除外條款，企業必須要僱用到 20 人以上，才會被賦予 ADEA 之禁止年齡歧視和中高齡就業促進義務⁹。相較於一般性歧視在民權法案第 7 章適用於 15 人以上之雇主，ADEA 之標準較為放寬¹⁰。

二、歧視之樣態介紹

美國就業歧視之樣態，其實十分多樣，若參考美國法院曾經處理過之案件樣貌，可以略分為差別待遇（著重雇主歧視之動機）、差別影響歧視（著重雇主歧視之影響）兩大分類，以及其下之次類型。概述如下：

（一）差別待遇歧視 Disparate Treatment（直接歧視）¹¹

差別待遇歧視之特色在於，雇主以被禁止之因素為由，對勞工進行了差別待遇。因此此類歧視進入訴訟之後，論述之重點在於辨識雇主之歧視動機。如果雇主很明確地口頭或書面表明差別待遇的原因和效果，例如「誠徵外送員，超過 30 歲勿擾」，則因為

直接證據確實，雇主之歧視動機亦明確，構成差別待遇歧視較無疑慮。

但若是雇主有意無意將其歧視之原因予以隱匿，或者欠缺直接證據時，差別待遇歧視之認定將較有挑戰性，可能以混合動機歧視、多重因素歧視、或系統性歧視等等次類型之方式出現。

1. 混合動機歧視

Mixed-Motive Disparate Treatment¹²

一種相當常見之歧視類型，是雇主會將其違法之歧視動機，隱藏在一個合法的法定事由之下，此即所謂的混合動機歧視¹³。最常見的組合為勞動基準法 + 性別工作平等法之類型，當孕婦被解僱時，被解僱之原因到底是因為“懷孕”這個違法因素，還是源自於勞基法之合法事由，往往相當模糊。而在年齡歧視時，亦可能結合成勞動基準法解僱和就業服務法之混合型，究竟勞工被解僱是基於年齡之違法就業歧視，還是基於勞基法之合法解僱，需要進一步判斷。

2. 多重因素歧視

Multiple-Factors Disparate Treatment

多重因素歧視是一種新世代之歧視類型，要怎麼處理各級法院尚有相當爭議。主要的困難在於，啟動雇主歧視之動機，可能同時混有數個法律禁止的歧視因素，或者是一種結合數種歧視的刻板印象或偏見引發的歧視¹⁴。以年齡歧視來說，中高齡女性族群就可能遭遇多重因素歧視，“中高齡女性”這個

混合印象，可能不當的結合了傳統上對於性別歧視、年齡歧視之許多不當文化預設，難以明確區隔，但最終還是會對中高齡之女性勞工族群，造成公平就業機會的不利影響，因此不能忽視。

3. 系統性歧視

Systemic Disparate Treatment

在雇主動機難以證明又欠缺直接證據的情況下，如果可以辨識出雇主有一固定運作模式或者慣行 (pattern or practice)，而此運作模式將導致特定受到保護之族群受到差別待遇，則有可能構成系統性歧視¹⁵。此類案件有趣的是，雇主或許未曾對個別勞工為歧視，因此個別勞工在訴訟上會遭遇舉證困難。但是因為企業內同樣背景之勞工在同一政策或慣行下，或許都受到了差別待遇，因此法院允許以統計數據呈現之方式，來推定「特定運作模式或慣行之使用，已經造成特定族群之差別待遇」之歧視事實，釋明雇主有歧視動機。

(二) 差別影響歧視 Disparate Impact¹⁶ (間接歧視)¹⁷

有別於差別待遇歧視成立之關鍵在於雇主動機之證明，針對難以發現雇主動機之案件，特別是有嫌疑之雇主政策或行為看起來具有一定中性外觀之狀態，美國最高法院允許以差別影響歧視之方式處理。在差別影響歧視之結構下，雇主動機之證明已不是法院論證歧視有無成立之關鍵。進而，是雇主看似中立無害之政策或行為有無對受法律保

護之族群造成“歧視性的影響”¹⁸，成為論辯之重點。

此類型案件在年齡歧視是否可適用，因為 ADEA 並未明文規定此類型之歧視，曾經是個爭議，但隨著後續最高法院判決之採納¹⁹，已無太多疑慮。

參、合法之抗辯事由與近年爭議

首先應強調的是，單純利用年齡作為僱傭上之差別待遇理由，未必是違法的就業歧視，美國法仍保留雇主管理其企業運作之一定合法空間。因此解讀上應該是雇主若是以年齡作為僱傭上差別待遇之理由，又欠缺合法之抗辯事由時，方成立年齡歧視。



美國 ADEA 規定有雇主可主張之正當事由抗辯²⁰，允許雇主在訴訟中尋求免責，但尚須經過法院實質檢驗確認之後方可，若雇主之主張未獲得法院之親睽，則雇主仍要負擔

年齡歧視之相關責任。該法中一共提出真實職業資格、年齡以外之合理事由、境外工作合規需要、真實善意年資制度、真實善意勞工年資福利制度等等事由²¹。限於本文篇幅，擇要介紹如下：

一、真實職業資格 Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ²²

雇主訴訟中若是欲主張 BFOQ，其要舉證“就特定企業之日常運作中，年齡是一個合理必要之考量因素”。惟若單純從法條文字觀察，這個事由似乎有過於寬鬆籠統之疑慮，造成雇主可以輕易的找到一個“合理必要”之理由，就將特定族群排除在就業市場之外。

美國聯邦法院因此另行透過案例法，將 BFOQ 進行了限縮解釋，以確保法律之保障意旨。法院認為，在認定雇主針對“特定工



作”所提出的 BFOQ 抗辯是否適當時，必須把要檢驗之“特定工作”範圍予以限縮到是“屬於雇主企業的重要且主要之工作任務”，再進一步分析該特定工作之特性和歧視之因素（例如性別、年齡）的關係²³。透過案例法之限縮，不論是在年齡歧視或其他種歧視案件中，雇主都僅能就“重要且主要之工作”提出真實職業資格抗辯，以避免差別待遇過於浮濫。以性別歧視為例，某航空公司因為只僱用女性擔任和客戶往來之工作，因此遭遇歧視訴訟。公司提出 BFOQ 抗辯，並舉證這種政策對於公司營運帶來正面效應，因此僅限女性之政策應該是一種“企業日常運作之合理必要考量”。但法院拒絕接受雇主之抗辯，並指出 BFOQ 抗辯僅可針對雇主之核心工作來考量，而航空公司的核心工作應該是飛航安全。就飛航安全來說，看不出來非得限定女性勞工才能完成工作之合理必要性，BFOQ 之抗辯因此未獲採納²⁴。

另一個使用真實職業資格之爭議，在於雇主以“安全考量”為由，限定工作年齡上限的合理性。在年齡歧視之討論上，具有指標性意義，因為有些人（並非全部）的體力狀態很可能會因為年紀增長而下降是一個事實，而不僅是一種刻板印象或偏見。但如果僅因為部分人之體力會下降，可能導致工作風險出現，就限定工作之年齡上限，是否合理，亦不無疑問。要如何判斷是否接受這種真實職業資格，需要更為細緻的分析。

在 Criswell 案中，航空公司針對其飛航工

程師（並非機師²⁵）設定了 60 歲強制退休之規定，主要原因是擔心其已無法安全的操作飛機。此政策引發了年齡歧視之爭議，因為雖然年齡增長伴隨的體力下降確實存在，但並非所有超過 60 歲之飛航工程師都有這個問題。最高法院表示，若是有高度工作風險出現之可能，雇主僅得在兩個前提下，合法設定工作年齡之上限。首先雇主必須證明其有合理依據確信，全部 (all) 或者實質上全部 (substantially all) 的較高齡勞工，並無法安全且有效率的完成必要的工作任務。再來雇主要證明，就較高齡勞工之安全相關技能，雇主要進行個別評估是不可能或者高度不務實的²⁶。本案航空公司設定工作年齡上限 60 歲之 BFOQ 抗辯最終未獲法院認可，因為無法證明 60 歲設定之合理性，也無法確認超

過 60 歲的飛航工程師已無法安全執行任務。法院對於 BFOQ 抗辯運用之嚴謹態度，可見一斑。

二、真實善意年資制度 Bona Fide Seniority systems 和真實善意年資勞工福利制度²⁷Bona Fide Seniority Employee Benefits Plan²⁸

雇主另可主張“真實善意年資制度”或者是“真實善意年資勞工福利計畫”抗辯。兩者都是在允許雇主於善意、不違反法律的前提下，以工作年資之多寡來決定僱傭決策或者是相關福利之給予。如果雇主基於此善意年資制度運作，做出對於較高齡勞工不利之決策，雇主可提出此抗辯，主張其雖然做出了差別待遇，但是並非年齡歧視。



真實善意年資制度之抗辯，可以是雇主在升遷時，優先選擇工作年資較長者，如果因此導致年齡之差別待遇爭議，雇主可主張這是基於年資形成之結果，尋求免責。

而真實善意年資勞工福利計畫，則是在處理雇主提供之勞工福利，可否因為年齡而出現差別待遇之問題。美國勞工之相關工作、醫療保險，雇主往往是以一種勞工福利之方式來提供，而年紀較長的勞工，其保險費用成本經常也會較高，此時雇主若是降低資深勞工之保險額，恐將衍生年齡歧視之疑慮。此時雇主即可抗辯，主張雖然他幫資深勞工買的保險額較資淺勞工為低，但是其為資深勞工支付的保險費用成本，並不少於花在資淺勞工之成本。亦即這種抗辯，是允許改用“雇主成本支出”，而非“勞工所獲福利”之角度來檢驗年齡歧視之合法性，頗值得關注。

三、年齡因素以外之合理事由 (Reasonable Factor Other than Age, RFOA)：法院解讀過於寬泛之爭議

當雇主張其作出之政策或行為，是基於一種“年齡因素之外之合理事由”時，本是一種合法抗辯選項，主要是想論辯在法律禁止以“年齡”作為歧視因素前提之下²⁹，當雇主其實是使用了“年齡以外之合理事由 RFOA”作為歧視之理由時，應該不構成年齡歧視³⁰。這邊可以看出立法者在制定 ADEA 時，其實在年齡歧視制度之設計上，給了雇主之僱傭管理措施較為寬廣的空間。

相較於一般性歧視案件 (適用民權法案第 7 章規定)，雇主要擔負起反證有歧視嫌疑之行為或政策不具有歧視因素 (例如性別) 之



挑戰，遭遇年齡歧視訴訟之雇主只要可以舉出其被挑戰的疑似歧視行為，是起因於“年齡以外之合理事由”即可。

這個抗辯雖是立法者有意之設定，但是隨著法院判決之發展，卻可能意外地成為年齡歧視保障的漏洞。首先，最高法院解讀被 ADEA 所禁止之年齡歧視之“年齡 age”時，進行了限縮解釋，嚴格的只禁止單純直接的基於“年齡”而為之歧視，卻對“和年齡相關聯 correlate with age”之因素開了綠燈，這無異是對雇主要遵守之年齡歧視紅線再一次的退讓。蓋這些“和年齡相關聯 correlate with age”之因素，某種程度上可能依然包含著對於對於年齡因素之間接連結，或者根本是基於“年齡”因素轉變而成

的措施。因此，法院若允許“和年齡相關聯 correlate with age”之因素作為歧視之正當事由，恐怕對於年齡歧視禁止之理念是一種不當的放寬。

在 Biggins 案³¹中，即可看出這樣的疑慮。此案中，雇主在勞工即將獲得年金之領取權之前夕，將其解僱，導致勞工失去其基於“工作年資”累積而即將到手的年金。勞工認為這是一個基於其“年齡 age”而為之歧視待遇³²，因此提起年齡歧視訴訟。但法院卻認為，對年金計畫之權利變動是一種基於“工作年資 year of service”而為之差別待遇³²，而工作年資屬於“和年齡相關聯 correlate with age”之因素，而不是被禁止的“年齡 age”因素，雇主因此不成立年齡歧視。最高法院將“年齡”因素和“工作年資”因素與以區隔，雖然相當細膩，但是毫無疑問的，是對於雇主更為寬鬆之標準，相當不利於勞工平等就業機會權利之維護³³。

進而，最高法院對於“年齡以外之合理事由”之解讀亦可能過為廣泛，導致雇主恐怕可以輕易的避開年齡歧視之檢驗。在 City of Jackson 案³⁴中，警局為了吸引年輕警員，擬將區內之年輕警員薪資提升到相應之地區水準，但這將導致年資偏低之青年警員加薪幅度大於年資較高之年長警員，年長之警員遂提出年齡歧視之訴訟。在此案中，雖然最後主要是因為年長警員之舉證未能說服法院而敗訴，但法院亦表示，雇主之調薪不是基於“年齡”，而應該是基於“提升薪資到地

區水準”這個“年齡以外之合理事由”，因此不會構成年齡歧視³⁵。此判決雖然有一定之論述基礎，但其實亦代表只要雇主可以找到適當的非年齡理由，即可以迴避其行為是否是否基於“年齡”而為之歧視的討論，應有檢驗標準過於寬鬆的疑慮。

肆、美國法對台灣之「一般年齡歧視」和「中高齡年齡歧視」之啟示

從現行之就業服務法，以及甫通過之中高齡者及高齡者就業促進法（下稱中高齡就促法）觀察，臺灣之就業年齡歧視可能將出現兩種樣態。一種為非中高齡勞工遭遇到的一般年齡歧視，適用就業服務法之相關規定；另一種為中高齡勞工（45 歲以上）遭遇之中高齡年齡歧視，適用中高齡就促法。此兩種歧視適用不同之法律，各自有其特殊制度設計，本文僅先以這兩種年齡歧視為對象，和美國國進行簡要之比較和討論。

一、適用之雇主和勞工

關於就業年齡歧視之適用雇主，臺灣之就業服務法和中高齡就促法都未設置小型雇主除外適用之規定，因此就業年齡歧視之法定責任義務，擴及所有之雇主。相較於美國 ADEA(20 人以上) 以及一般歧視之民權法案 (15 人以上) 對小型雇主之除外規定，臺灣似乎採取更為嚴格之態度在貫徹平等就業之理念，值得關注。但有鑑於小型雇主之合規能力較弱，對於中高齡勞工勞動力變化衍生的生產效率調整可能較難即時因應，導致有就業年齡歧視之風險，或可透過主管機關或者

中高齡就促法之相關補助措施，予以協助。

而適用之勞工，美國法則是明文僅適用於 40 歲以上之勞工，主要原因是 1967 年立法時之勞動部報告，指出中高齡勞工之就業困境，以及再就業之障礙。而青年之勞工體力、技能狀態，應比中高齡勞工有更佳之再就業和承受能力，因此僅就超過 40 歲之勞工給予就業年齡歧視之保障。

臺灣搭配就業服務法和中高齡就促法建立起的全年齡就業歧視保障，涵蓋一般年齡歧視和中高齡年齡歧視，從平等就業之角度來

觀察，應屬較為完整之保障。美國法似乎沒有洞見到，即便是青年勞工，也會因為不當之刻板印象和偏見，遭遇不當的就業歧視，例如嘲笑青年人是“草莓族”、“菜鳥”而不予僱用之狀態，而“不當設定年齡為就業門檻”的年齡歧視類型，亦不是僅有中高齡勞工會遇到，青年勞工也會直接、間接被這些差別待遇所影響。此部分和美國法走上不同之政策路線，但應屬較為先進之立法。

二、合法抗辯事由

再者，就合法抗辯事由之部分，甫通過之中高齡就促法已經在第 13 條納入數個合



理差別待遇事由，將年齡歧視制度中相當關鍵之合法抗辯事由予以增補，值得肯定。其中有提到之「基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定」，可視為一種典型之真實職業資格抗辯，而「薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由」，則可視為真實善意年資制度和勞工福利抗辯和年齡因素以外之合理事由(RFOA)抗辯之明文化。僅分別就這三種抗辯就美國法之發展和臺灣規定進行討論。

1. 真實職業資格

為了避免真實職業資格被濫用，過度放寬就業歧視之門檻，美國法院對於此種抗辯之運用，採取明確的限縮解釋。若雇主欲針對特定工作，提出以性別為因素之真實職業資格，來限定工作之年齡要件時，法院判例要求該“特定工作”，必須僅限於該企業“重要且主要之工作任務”方可主張此抗辯。而若雇主要以安全考量為由，設定特定工作之年齡上限，作為真實職業資格抗辯時，法院亦設下先決要件，要求雇主要證明絕大多數的勞工超過該年齡皆無法安全有效率的完成工作，而且雇主無法或難以個別的評估所有勞工之能力，才可以設定估做年齡上限，十分嚴格。

美國法院目前透過這兩種方式來謹慎的檢驗真實職業資格抗辯之使用空間以及其背後之判決脈絡，或許可作為我國未來在審視雇主提出之真實職業資格抗辯時之參酌。

2. 真實善意年資制度和勞工福利制度

美國法真實善意年資、勞工福利制度之抗辯，其實是正視雇主對企業之管理權和中高齡勞工權益交錯之問題，為了尋求勞資平衡，允許雇主以企業內誠信運用之年資制度來進行差別待遇，即便是出現年齡差別待遇，也可抗辯來免除年齡歧視之疑慮。這部分之運作多半仰賴個案制度之仔細分析，而美國法院判例指出，在判斷所謂的差別待遇時，除了從勞工獲得之給付、福利來看之外，也可從雇主花費在勞工身上之相關成本來一起考量。此論點亦可作為臺灣在個案判斷起因於績效制度或其他因素之薪資給付落差時，可以參酌之角度。

3. 年齡因素以外之合法事由

關於年齡因素以外之合法事由，美國法院出現解讀過於寬泛的爭議，這導致雇主涉及以年齡為差別待遇時，往往可以透過尋求一個非年齡之因素(或者將年齡因素包裝成非年齡因素)，來脫免雇主有無以年齡進行不當歧視之檢驗。這部分之判例因為可能過度放寬雇主運用年齡作為僱傭行為決策之空間，遭遇嚴厲之批評。臺灣之中高齡就促法之合理差別待遇事由中亦有類似之規定，但主管機關、法院會如何解讀，尚待未來之運作和訴訟驗證，但美國法院之判斷脈絡和其對年齡歧視保障之影響，亦可作為我國未來檢驗時之審酌對象。

-
- * 本文為科技部專題研究計畫（就業年齡歧視法之臺美比較—以保障範圍、舉證責任配置、雇主抗辯、以及合法事由為中心 107-2410-H-305-071）成果之一。
1. 民權法案之相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力—20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 25-28；鄭津津，美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第 32 卷，第 4 期，頁 138-140。
 2. 我國學者亦曾指出此特色，詳見楊通軒，就業年齡歧視法制之探討，東海大學法學研究，第 48 期，頁 6。
 3. 年齡歧視法相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力—20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 33-34；鄭津津，美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第 32 卷，第 4 期，頁 140-141；周兆昱，就業年齡歧視法理之研究，臺灣勞動法學會報，第 11 期，頁 78-80。
 4. 29 U.S.C. § 621(a) 參照。
 5. 29 U.S.C. § 621(b) 參照。
 6. 29 U.S.C. § 623(a) 參照。
 7. 焦興鎧，國內外就業歧視法制之最新發展—兼論就業上年齡、性傾向及出生地歧視之爭議，法令月刊，第 58 卷，第 4 期，頁 525。
 8. 29 U.S.C. § 631(a) 參照。
 9. 29 U.S.C. § 630(b) 參照。
 10. 相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力—20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 34。
 11. 學者焦興鎧翻譯為「差別待遇歧視」，詳見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，第 31 卷，第 2 期，頁 136；另有學者鄭津津翻譯為「直接不利之對待」，詳見鄭津津，性別工作平等法逐條釋義，2016 年，頁 28，五南。兩種翻譯都能呈現此類案件之性質。為凸顯本類型案件著重發掘雇主歧視動機之特色，本處採用「差別待遇歧視」。另括弧附上我國社會較通俗之稱呼：「直接歧視」。
 12. 學者焦興鎧亦翻譯為「混合動機歧視」，本文亦採用此翻譯。詳見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，第 31 卷，第 2 期，頁 136。
 13. 美國最高法院認可這種案件類型。詳見 Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).
 14. 詳見，傅柏翔，美國與臺灣就業歧視法制之舉證責任與適當比較基礎問題初探，法令月刊，第 69 卷，第 9 期，頁 84-85，107 年 9 月。
 15. 美國法下此類案件之樣貌，可見 Marion g. Crain, et al., Work Law: Case and Materials, (2011), p.595-597。
 16. 美國法下差別影響歧視之定義，詳見 Joel Wm. Friedman, Employment Discrimination, p. 40-41, 3 rd.2017。
 17. 學者焦興鎧翻譯為「差別影響歧視」。詳見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，第 31 卷，第 2 期，頁 136；另有學者鄭津津翻譯為「間接不利之對待」，詳見鄭津津，性別工作平等法逐條釋義，頁 28。兩種翻譯都能呈現此類案件之性質。為凸顯本類型案件法院不探求雇主歧視動機，而著重論證雇主行為歧視之影響，本文擬採用「差別影響歧視」。括弧為較通俗之稱呼：「間接歧視」。
 18. 鄭津津，就業上年齡歧視之探討，月旦法學雜誌，第 184 期，2010 年 9 月，頁 179；傅柏翔，就業歧視（年齡），個別勞動法精選判決評釋，臺北大學法律學院勞動法研究中心，頁 154。
 19. Smith v. City of Jackson, 544 U.S. 228 (2005).
 20. 29 U.S.C. § 623(f) 參照。
 21. 焦興鎧，國內外就業歧視法制之最新發展—兼論就業上年齡、性傾向及出生地歧視之爭議，法令月刊，第 58 卷，第 4 期，頁 526-527。
 22. 針對真實職業資格之一般歧視總論介紹，詳見鄭津津，美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第 32 卷，第 4 期，頁 143-145；以及鄭津津，就業上年齡歧視之探討，月旦法學雜誌，第 184 期，頁 199。
-

23. UAW v. Johnson Controls, Inc., 499 U.S. 487 (1991) .
24. Wilson v. Southwest Airlines Co., 517 E. Supp. 292 (N.D. Tex. 1981) .
25. 有的飛機機型配有飛航工程師，負責非駕駛任務之飛機工程問題。僅於特殊情況下，當機師無法行使職務，飛航工程師可接手執行飛航任務。
26. Western Airlines v. Criswell, 472 U.S. 400 (1985) .
27. 學者焦興鎧翻譯為真實資深制度與員工給付計畫，相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力— 20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 25-34。本文為求呈現該制度沒有刻意違法之特色，進一步將其翻譯為真實善意年資制度，以及真實善意年資勞工福利制度。
28. 29 U.S.C. § 623(f)(2) 參照。
29. 29 U.S.C. § 623(a) 參照。
30. 鄭津津，就業上年齡歧視之探討，月旦法學雜誌，第 184 期，頁 201。
31. 507 U.S. 604 (1993).
32. 焦興鎧，美國最高法院與就業上年齡歧視之禁止，歐美研究，第 41 卷，第 3 期，2011 年 9 月，頁 713-715。
33. 詳見傅柏翔，就業歧視（年齡），個別勞動法精選判決評釋，臺北大學法律學院勞動法研究中心，頁 155-157。
34. 544 U.S. 228 (2005).
35. 詳見傅柏翔，就業歧視（年齡），個別勞動法精選判決評釋，臺北大學法律學院勞動法研究中心，頁 155; Dianne Avery et al., Employment Discrimination Law, 769-776 (2004)。



我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法

政治大學勞工研究所教授 成之約
鉅微管理顧問股份有限公司總經理 范淑婷
整理撰文 黃敏惠



職場霸凌常是被隱晦不報的，若長期處於職場霸凌的環境，輕者影響工作表現，重者則導致情緒憂鬱，對其身心健康造成重大傷害。因此，若能及早發現職場霸凌的存在，並加以預防及妥善處置，實為建構友善職場環境的重要事項。

壹、職場霸凌的定義

國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 近年來對於職場霸凌問題亦相當重視，通常以「mobbing」、「bullying」或是「moral harassment」等用語表示之，其中「mobbing」一般多認為是一種職場上組織性 (或集團性) 的迫害行

為，包括集體性的對個別勞工所造成的精神壓制或虐待，或企業裁員解僱時對於個別勞工所造成的精神壓力等。而「bullying」則是比「mobbing」更為嚴重的侵害行為，包括暴力性的行為在內。此外，「moral harassment」則有別於「mobbing」與「bullying」，係指對「心理的」(psychological)的侵害，有別於對「生理的」(physical)的暴力行為，例如以言詞方式所為的霸凌(林良榮，2013)。

美國「職場霸凌學會」(Workplace Bullying Institute, WBI)則認為職場霸凌是一個或多個加害者(perpetrator)用口頭虐待、羞辱、威脅甚至破壞等行徑來對被霸凌者施以殘害身心、干擾其工作的不當對待；加拿大職業衛生與安全中心(Canadian Centre for Occupational Health and Safety, CCOHS)將職場霸凌分為身體攻擊、語言威脅、虐待、威脅行為。這些動作包含了口語的、生理的、心理上的攻擊；亦可區分為直接霸凌(如傷害身體)及間接霸凌(如社會孤立)(李滢緹，2014)。

綜合上述，「職場霸凌」可以定義為在工作環境中，個人或團體對於上司、同事或下屬進行不合理的欺凌行為，包含言語、非言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力。此外，這種行為或情境具有5項特徵：(1)經常發生且持續數週、數月以上之長期事件；(2)

至少有1位或1位以上加害者；(3)對受害者進行語言或非語言的攻擊行為；(4)對受害者產生負面的影響；(5)受害者無力反擊或終止反抗行為(康雅惠，2014)。

貳、職場霸凌行為之樣態與成因

在霸凌角色的定義上，大致上可分為霸凌者(bully)、受害者(victim)、旁觀者(witness)3種角色，但在霸凌發生的過程中，尚存在一類特殊族群，即「霸凌兼具受害者」(Bully-victims)，該角色不僅是霸凌別人的人，同時也是霸凌的受害者，因此兼具霸凌與受害者雙重角色(宋雅琪，2018)。然而，職場霸凌行為是一再重複、不理性、造成傷害或有可能造成傷害的行為；而職場霸凌行為的表現形式相當多元，霸凌的形式尚可分為身體上、情緒上、人際關係的、心理的(如安全感被威脅)及職務或權力上。

一、職場霸凌行為

霸凌常以多種形式呈現，包括身體上的、心理上的、間接的方式。而一般大眾所認知的霸凌行為類型大致上包括：

- (一)肢體霸凌：毆打身體、搶奪財物等，這是最令人恐懼的行為。
- (二)關係霸凌：排擠孤立、操弄人際等，這是最常見，容易被忽視的行為。
- (三)語言霸凌：嘲笑污辱、出言恐嚇等，是肉眼看不到傷口，但心理傷害大。
- (四)反擊霸凌：受凌反擊、有樣學樣。
- (五)網路霸凌：散播謠言或不雅照片，這

種霸凌速度快、管道多、殺傷力大。

(六) 性霸凌：性侵害、性騷擾 (李滢緹，2014)。

根據洪清海 (2014) 之研究，職場霸凌是：(1) 管理權的濫用行為；(2) 行為含有攻擊、威脅、惡意、污辱等負面特徵；(3) 行為目的在使對方感受到壓力或痛苦；(4) 行為客體可能是特定個人或群體。

職場霸凌最難防制之癥結在於該如何認定，其中不僅涉及個人主觀的認知與感受，還涉及了行為的動機與情境，也因此舉證有一定難度。某些霸凌行為可能被解釋為溝通不良或障礙，或被歸納為強勢管理，或是維持紀律的手段，甚至被視為員工適應不良、挫折容忍度太低或有被迫害妄想等。過度擴張職場霸凌範圍，或許對管理權的行使將產生不當的干擾或侷限，但如將具有敵意或情緒性的行為合理化為溝通不良，無異將對組織、受霸凌者將產生負面影響，因此應予以重視及關切 (洪清海，2014)。

二、職場霸凌成因

李佳蕙 (2012) 將職場霸凌發生的原因整理如下：

- (一) 工作環境：如高度緊張、競爭的、缺乏友善和互相支援的氣氛、歷經組織變革、高溫、擁擠空間、惱人和令人不悅的、需共用工具及設備、無法提供工作上足夠的資源。
- (二) 工作組織和工作設計：如高效率及高度緊張的工作、工作負荷量、員工數

不足、角色模糊，以及角色衝突、缺乏明確的目標。

(三) 組織文化和組織氣候：如缺乏對職場霸凌行為的政策、間接式允許負向或霸凌行為、支持或默認霸凌行為、缺乏同事或主管的社會支持、組織約束力。

(四) 組織重大改變：如重大內部結構重整或技術變革、管理階層改變、組織縮編。

(五) 領導風格：如集權、獨裁式領導、缺乏員工參與決策。

(六) 人際關係衝突：如各組織層面間訊息流動性的不足、知曉某人的弱點、利用受害者工作績效上的弱勢之處，但發生在勢均力敵雙方之間的衝突則不屬於霸凌行為。

近年來，職業健康心理學 (Occupational Health Psychology) 逐漸受到重視，有相當多的研究數據表示「職場霸凌」是一個嚴重與破壞性的議題，有可能損害受害者的自尊、認知功能、身體健康、情緒健康。臨床上亦發現，遭受職場霸凌會產生不良的影響結果，如：社會疏離、不適應環境 (maladjustment)、憂鬱、身心疾病、衝動 (compulsions)、無希望感 (helplessness)、焦慮、生氣、絕望 (黃詩芸、黃怡芳，2009)。同時，根據研究顯示，職場霸凌對個人身心、工作表現、企業營運成本、員工忠誠度或離職率均有重大影響 (宋雅琪，2018；楊東震、葉琳婷、楊淑

椀·2017；楊明磊·2010)。

然而，職場霸凌卻因事件的發生涉及到個人主觀的認知與感受等原因，導致某些情況下舉證有其一定的難度，尤其是實務上，因為霸凌造成受害者精神疾病之認定較為不易。此外，工作內容及工作時間方面的職場霸凌，如工作量、工作難易度，以及從事該工作所需時間等相關事證，受害者如何蒐證也是一大問題，再加上害怕秋後算帳等多項原因，大多數受害者最終選擇「隱忍」或黯然離開。惟有避免「旁觀者」的附和及默許，並由管理者營造友善的工作環境，方能改善及杜絕職場霸凌的問題。

參、企業組織或主管預防霸凌與處理

在談職場霸凌前，須對於「職場霸凌」的定義有所認識，避免被職場的員工及主管誤用該名詞。「職場霸凌概念分析」一文整理自英國學者 Steinman 對職場霸凌的定義如下：「透過報復、殘酷、惡意羞辱、不尊重或損害對個人或團體重複和持續地攻擊，包括心理壓力、騷擾、恐嚇、威脅、陰謀、操縱、敲詐勒索、強迫以及敵對行為等，對個人或團體產生價值、尊嚴和福祉的影響。」從上述的定義可以了解，職場霸凌的特徵應包含：1. 長期事件；2. 至少有 1 位或 1 位以上的加害人；3. 對受害者有言語或非言語的攻擊行為；4. 對受害者有負面的影響 (馬淑清等·2011)。

而我國職業安全衛生法更明文規範雇主對

於「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」的責任。就「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」預防計畫內容來看，將職場不法侵害之類型定義為：1. 肢體暴力：如毆打、抓傷、拉扯、拳打、腳踢等；2. 言語暴力：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵、嘲諷等；3. 心理暴力：如排擠、恐嚇、干擾、歧視、孤立、不當工作要求等；4. 性騷擾：如不當的性暗示與行為等。而職場不法侵害的範圍，是指職場不法侵害的範圍，是指同仁因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。因此，就法規的要求來看，已要求雇主對於此種社會心理類型的新興議題的預防，納入雇主應負的法律責任範圍內。



從職場霸凌的定義與職場不法侵害之類型定義來看，職場霸凌的行為樣態主要涵蓋職場不法侵害的「言語暴力」以及「心理暴力」

二種類型。根據勞委會勞工安全衛生研究所（現為勞動部勞動及職業安全衛生研究所）於2010年進行的「工作環境安全衛生狀況認知調查」，臺灣男女受僱者在過去一年曾遭遇職場暴力的盛行率分別為：1. 言語暴力：男性6.80%，女性為7.48%；2. 心理暴力：男性3.39%，女性為4.06%；3. 肢體暴力：男性0.81%，女性為0.48%；4. 性騷擾：男性0.38%，女性為1.70%。從此一研究數據來看，不論是男性受僱者或是女性受僱者，主要受到的職場霸凌類型應以「言語暴力」及「心理暴力」為主。而當組織內發生職場霸凌時，受害者的身心狀況相較於一般工作者有較多的身體不適問題與較差的身心心理健康，包括焦慮、憂鬱、憤怒、壓力疾病、睡眠狀況不佳、睡眠障礙等問題，嚴重的話可

能導致創傷後症候群 (posttraumatic stress disorders, PTSD)，也可能造成壓力感增加、工作滿意度低落，而產生職業倦怠與離職傾向；對工作組織的影響則包括職場中社會人際關係惡化、工作士氣低落、工作任務延遲與增加業務疏失，甚至衍生更多的職場暴力或霸凌的情況。

若要處理職場不法之侵害或職場霸凌現象，應從預防重於處理的角度出發，建議企業組織能依循職業安全衛生法規的規範，建立執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防計畫，從高階管理階層、主管階層、一般同仁及職場風險預防與因應等四個構面加以預防與因應。目前國內大型組織大多已建構「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防計畫」，除進行職場不法侵害危害評估外，已開始進行主管階層及一般同仁的培訓。主管培訓的重點會放在如何讓自己不會成為部屬職場不法侵害的加害者及遇到職場不法侵害案件時，主管該如何因應與處理；而一般同仁的部分則會放在如何溝通以及職場該有的人際界線與心理防護。

針對企業組織或主管在預防霸凌及騷擾的事件發生的實務作法，建議可從職場霸凌及騷擾事件的形成原因加以思考，如同仁的工作環境、工作條件與方式，以及內外部顧客與員工相處的模式加以評估可能造成侵害的方式，透過1. 適當配置作業場所；2. 依工作適性適當調整人力；3. 建構行為規範；4. 辦



理危害預防及溝通技巧訓練等預防措施，避免同仁受到侵害，但若要落實此依預防措施，則需要公司的人資單位與職業安全衛生單位與單位主管共同合作，才能有效研擬適用於該單位的具體預防措施。

而當主管或組織面臨職場霸凌與騷擾案件的處理方式，建議有以下 5 點的處理方式：

1. 針對員工申訴的事件進行客觀且快速的調查。
2. 某些情況，可以透過非正式的方式調整同仁不恰當的行為，因為有時當事人並未意識到自己的行為造成他人不舒服的情況。
3. 建議同仁尋求心理協助，此一心理協助有助於當事人解決問題或提供被指控當事人的心理支持。
4. 由獨立的第三方進行調解，一個獨立的第三人或調解人有時可以幫助解決紀律處分或申訴的問題。
5. 當非正式處理無法解決問題時，雇主管可決定此一事件是紀律問題時，就必須依公司內部的懲處程序進行。但任何的懲處都需要公正的程序，且必須公平對待申訴人和受到指控的當事人。

若一般同仁面臨職場霸凌與騷擾時，除漠視、隱忍、冷眼旁觀、默默離職、合理化別人的行為之外，建議可以透過公司的資源包含人資單位及職安衛單位的申訴制度以及公司可能提供的員工協助 (EAP) 資源或心理支持資源，保護自己及捍衛自身權利。

而企業組織若要真正預防職場不法侵害或職場霸凌事件的發生，務必要從企業組織文化著手打造社會心理安全的工作環境，讓員工免於受到社會心理安全的危害，而且人資及職安衛單位也要有能力處理及輔導造成同仁心理危害的高階主管，避免造成更多的職場不法侵害或職場霸凌事件，而產生對於組織的負面影響。



肆、如何協助企業建立員工協助方案

當一個企業要提供員工協助方案 (EAP) 給其所屬員工時，建議應針對以下事項進行盤點與評估：

一、組織服務需求評估：主要評估的內容包含

- (一) 是否了解員工協助方案 (EAP) 的定義及商業價值？
- (二) 是否知道員工協助專業人員的核心技術與專業規範與標準？
- (三) 是否知道該如何評估及了解組織的員工協助需求？

二、方案設計與規劃

主要的方案設計內容包含針對服務範圍、結構及人員配置進行規劃與設計。

- (一) 所謂的服務範圍是指專業人員提供評估後轉介服務模式，或短期問題解決模式；以及是否包含非諮詢服務、可諮詢的問題類別及服務方式。
- (二) EAP 的結構則是指由公司聘請專業人員提供的內部 EAP 模式，或是外部 EAP 模式，或是內外混合 EAP 模式，都和組織的文化、地理特性及員工屬

性等有密切的關係，故公司需要加以仔細的評估與規劃。

- (三) EAP 的人員配置則須視企業組織員工的地理特性及員工屬性等加以規劃。

三、方案的營運與管理

不論是採內部 EAP 模式、外部 EAP 模式或是內外混合 EAP 模式，要成功在組織內部推展員工協助服務，都需要妥適的實施 EAP 的計畫，以確保所有的組織利益相關者都能對員工協助服務產生信任感。由於國內企業在推動員工協助方案 (EAP)，都誤以為推動



的是企業心理諮商服務，卻忽略了員工協助方案的服務領域是工作領域，而不僅僅是健康照護領域，以至於可能忽略了 EAP 的定義在於以工作職場為主，目的是為了改善員工工作表現與提升組織生產力的核心目的。因此，建議企業組織在思考建構及導入員工協助方案 (EAP) 時，人資人員或職業安全衛生人員能透過國內外的員工協助專業人員的相關組織，學習有關員工協助方案的基礎概念知識，將更有助於規劃及設計合適的 EAP 方案，才能讓此一系列針對企業組織特別設計的專業服務能順利運作。

伍、結論

部分企業如有編列預算購買坊間員工協助方案 (EAP)，建議企業人資人員應對於員工協助方案的基礎概念知識加以理解，以至於能規劃或是購買合適的服務方案。當人資人員越能理解員工協助方案，越可以和企業的員工及主管加以溝通及介紹員工協助方案，甚至將此一方案納入人資的政策之一，讓此一機制越能順利運行。尤其人資人員若可以明白 EAP 不僅僅只是提供心理諮商，而是協助解決影響員工工作表現的各式私人問題，包含家庭婚姻、親子教養、生涯工作、壓力管理、托兒及托老資源、生活法律議題、家庭財務問題等，就會發現很容易鼓勵企業的員工使用 EAP 的資源，以讓員工很快的獲得資源改善其問題；同時也可以讓主管人員透過管理諮詢獲得管理員工的知能，將有助於提升主管的管理能力發展，以及解決組織生產力的問題。

因此，若企業組織剛開始要規劃員工協助方案的階段，建議可以透過國內外的員工協助專業人員的相關組織，學習有關員工協助方案的基礎概念知識；若企業組織目前已有 EAP 服務的合作單位，建議可更具體的了解目前的合作單位可以提供企業組織的服務內容為何，以利企業組織能更好的運用 EAP 服務，達到改善員工工作表現及組織生產力的目標。

參考資料

1. 宋雅琪 (2018)，〈從組織工作因素探討護理職場霸凌〉，輔仁大學公共衛生學系研究所碩士論文。
2. 李佳蕙 (2012)，〈企業特性、企業文化與職場霸凌關係之研究〉，臺北實踐大學企業管理學系碩士論文。
3. 李滢緹 (2014)，〈國小教師職場霸凌行為及其因應策略之研究〉，臺北市立大學公民與社會教學學系碩士論文。
4. 林良榮 (2013)，「你或妳，在職場被「霸凌」了嗎？臺灣與英日職場霸凌保護之法制比較(初稿)」，下載自：<https://reurl.cc/EGv6g>，瀏覽日期：2020年2月17日。
5. 洪清海 (2014)，「正視職場霸凌問題」，下載自：<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=1346>，瀏覽日期：2020年2月17日。
6. 康雅惠 (2014)，〈職場霸凌、員工離職傾向與社會支持之關聯性研究—以T銀行從業人員為例〉，銘傳大學財務金融學系碩士在職專班碩士論文。
7. 黃詩芸、黃怡芳 (2009)，「『職』場現形記：以權力依賴理論審視職場霸凌現象」，中華傳播學會2009年年會論文集。
8. 楊明磊 (2010)，「職場霸凌現象對組織的影響與諮詢處遇策略」，《人事月刊》第50卷第6期，頁35-41。
9. 楊東震、葉琳暉、楊淑椀 (2017)，「餐飲服務業職場霸凌及因應策略之個案研究」，《經營管理學刊》第14期，頁1-14。

國際勞工組織及歐洲聯盟對抗職場霸凌問題之努力

中央研究院歐美研究所兼任研究員
國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授 焦興鎧
財團法人中華勞資關係研究所所長



壹、序言

職場霸凌 (workplace bullying) 之概念，最早是在上世紀 80 年代初期，瑞典著名之心理學家李曼教授 (Professor Heinz Leymann) 研究發現，某些鳥類憑藉多數之優勢，會有欺凌新到或弱小同類之情形，而將這種「強凌弱，眾暴寡」之現象，類比適用到人類在職場中因人際互動不良所引發之各類問題，並以 mobbing 一詞來統稱，嗣

後逐漸被其他歐陸國家所接受，而有以所謂「心理騷擾」(psychological harassment) 或「道德騷擾」(moral harassment) 相稱者，待傳到美國後，通常都使用 bullying 一詞，而為其他英語系國家，包括英國、澳洲及加拿大 (使用法語之魁北克省除外) 等所沿用。一般而言，此一概念現已成為歐美各國職業安全衛生法制一新興之「顯學」，是繼就業歧視、工作場所性騷擾、職場暴力及侵

及受僱者隱私權等職場不法侵害 (workplace mistreatment) 後，逐漸開始受到重視之課題，早已超越傳統上職業安全衛生對化學、物理及生物等危險因子 (risk factors) 之關注，而更側重對人因性 (ergonomic) 造成所謂「社會心理」(psychosocial) 危害問題之探討。

事實上，根據相關調查顯示，透過各國以制定專法之方式，來處理此一職場新興爭議之作為，在目前並未奏效，以對此問題最為重視之美國為例，在各州制定健康工作場所法 (Healthy Workplace Act) 來匡正這類現象之立法努力，迄今都無法成功，仍然是依據普通法、就業歧視法、職業安全衛生法或其他相關勞動制定法來處理，實際之成效並不彰顯，乃有由國際組織或其他經濟體等，主動為會員國制定這類國際勞動法規範之倡議出現，而其中又以國際勞工組織 (International Labour Organization: ILO)，以及歐洲聯盟 (European Union: EU) 之相關努力最受重視。前者在去 (2019) 年適逢成立百年，於召開一年一度之第 108 屆國際勞工大會時，特別通過第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約 (Elimination of Violence and Harassment in the World of Work Convention)，雖然並未明確指稱適用到職場之霸凌行為，但因對此兩類不法侵害行為是極廣義之界定，而且允許批准認可之會員國彈性適用，故將霸凌含攝在內殆無疑義。至於後者雖未能為會員國在這方面制定具有法律拘束力之相關指令 (directive)，但多年來在歐洲機構與社會夥伴

之共同努力，透過做出相關調查及頒布指導原則、從事職業安全衛生策略之擬定，以及公布國家報告之各種作為下，也為這類立法工作奠定極為堅實之基礎。我國最新修正之職業安全衛生法，既已科雇主預防這類職場生理或心理不法侵害之責任，而本土之相關調查也發現此一問題亦普遍嚴重，則對國際組織對抗職場霸凌之各種作為，自應持續加以關注並適度參考攻錯，俾讓我國此一新興法域得以更健全建構與發展。

貳、國際勞工組織之努力

國際勞工組織自 1919 年成立以來，即以保障全世界勞動者基本人權及一般福祉為最主要之宗旨，對職業安全衛生事項之重視，自是不會掉以輕心，而它早期之努力，就是針對充斥在工作場所內而會對勞工安全與健康有害之化學、物理及生物等危險因子，通過各類相關公約與建議書之制定，訓令批准認可之會員國加以遵循。到新的千禧年後，它也開始關注前述發生在職場內人際互動所引發人因性社會心理因素之議題，但重點似較側重有關防治暴力之問題。舉例而言，它早在 2003 年，即曾頒布一《在服務業處理職場暴力之作為準則及對抗此一現象之措施》(Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon)，特別針對較易發生這類事件之服務業，諸如：商業、教育、財務與專業服務、醫療服務業、旅館業、餐飲與旅遊業、媒體與娛樂業、郵政與電子通訊服務、

公共服務業、運輸業及公用事業等，提供相關之因應之道。此一作為準則之重要部分共有 4 項，分別是：(1) 處理職場暴力行動關鍵領域包括：政策、危險辨識、風險評估、預防與控制、訓練、管理與降低衝擊、受害員工之照顧與支持，以及監控與評估等。(2) 職場暴力是指：個人在工作過程或直接因工作緣故而遭到攻擊、威脅、危害之行動、事件或行為等，包括內部（員工相互間）與外部（員工與出現於職場第三者間）之這類事件。(3) 此一指導原則根據它在 1981 年所通過之第 155 號職業安全衛生公約、1998 年工作基本原則與權利宣言所揭櫫之社會對話 (social dialogue)、1958 年所通過之第 111 號禁止就業歧視公約、1999 年所提出之尊嚴勞動倡議 (Decent Work Initiative)，以及推動職場性別平等有助於減少職場暴力之理念而來。(4) 國家、雇主、員工、顧客及一般大眾等，都是預防此類事件之關鍵利害關係人，其中尤以雇主所應扮演之角色最為重要。

如前所述，在去 (2019) 年慶祝成立百年之際，國際勞工組織又於舉行第 108 屆國際勞工大會時，通過前述第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約，堪稱是國際組織對抗此類職場新興問題之一大創舉。雖然此一公約並未直接提及霸凌之字樣，但它對暴力之相關規範，顯然得以延伸適用，而且它對騷擾之界定，更涵蓋基於性屬 (gender-based)，以及不限被害人身分資格 (status-blind) 之這類行為在內，足見保留相當之

彈性。由於本文篇幅有限，無法在此一一縷述它的重要條款，以下僅能就最重要之部分加以說明。首先是關於定義之規定，本公約第 1 條第 1 項 (a) 條明確指出，發生在工作領域之暴力與騷擾，是指一系列無法被人接受之行為及作為，或採取這種行為及作為之威脅，不論是單一發生或重複為之，而其目的、結果或可能之後果，會對被害之對象產生生理、心理、性方面或經濟性之傷害，而包括基於性別因素之暴力與騷擾行為在內。至於基於性別因素之暴力與騷擾，則是指針對個人之暴力與騷擾，是因為他（或她）們之性或性屬因素而引起者，或是會對個人特別之性或性屬產生特別不成比例之負面影響，而包括性騷擾在內。同時，本條第 2 項還規定各會員國本身之相關國內法律及行政規則等，在不牴觸本條第 1 項 (a) 及 (b) 款之情形下，得以對暴力與騷擾做出單一或不同概念之規定。

其次是有關適用範圍之規定，根據本公約第 2 條第 1 項之規定，是對它所保護之對象採取較為廣義之界定，包括在工作場所之勞工或其他人，諸如：根據會員國國內法制與慣例所界定之受僱者、不論他（她）們之契約資格為何而正在工作者、接受訓練者，包括實習生與學徒等、被解僱之勞工、義工、尋職者與應徵求職人，以及為雇主行使職權、責任與職責之個人等。同時，本條第 2 項還特別明定本公約適用於所有部門，不論是私部門或公部門都包括在內，而且也含攝正式與非正式經濟。此外，不論是在都會或

郊區均應一體適用。至於本公約第 3 條之相關規定，則是將職場之暴力與騷擾行為，界定為是發生在工作過程，有關聯性及起因之所有階段，已達包羅殆盡之地步，而且為求明確，它還特別將態樣與形式加以列舉，堪稱涵攝範圍極為週全。

再者是有關核心原則之規定，共有三個條文，其中第 4 條要求所有會員國應尊重、推動及實現任何人都有在一免遭暴力與騷擾環境下工作之權利。同時該條還訓令它們要依據國內法與情況，在與具代表性之勞雇團體諮詢後，採納一融入、完整且回應性別議題之做法，來防範與禁絕職場暴力與騷擾行為。在此值得注意者是，這種做法還應考慮到涉及第三者 (third party) 之這類行為在內。第 5 條則特別訓示各會員國在防範與禁絕職場暴力與騷擾時，還應同時尊重、促進及實踐國際勞工組織所一再揭櫫之工作之基本原則與

權利宣言所保障之基本勞動人權，即：結社自由與團體協商權、禁絕任何形式之強迫或強制勞動、有效廢止童工、禁止就業歧視，以及促進尊嚴勞動之理念。第 6 條還進一步要求各會員國應採納相關之法律、行政規則與政策，藉以保護那些特別容易被這類事件侵害之勞動者 (包括女性工作者在內)。

再次是有關保護與預防之規定，也共有三個條文，其中第 7 條要求各會員國均應制定相關之國內法及行政規則，俾便對這類行為加以界定及禁止。同時，它在第 8 條中還訓令各會員國應採取多項適當之措施，藉以預防職場暴力與騷擾行為之發生。此外，鑑於雇主在預防與處理這類事件所扮演之重要角色，第 9 條還規定各會員國應制相關法律與行政規則，規定他 (她) 們應採取適當且與控制能力相容之作為，來預防這類行為之發生。又次是第 10 條有關執行與補償之規定，包括



應設置通報與解決紛爭之機制與程序、對申訴人、證人及吹哨揭弊者免遭報復之規定、在合宜之範圍內保護相關人之隱私權與機密、對這類事件被害人提供合理之補償、允許面臨危險之勞動者得以脫離工作現場，以及保證勞動檢查機構得以有效處理相關之事件等。

最後則是第 11 條指導原則、訓練及認知提升，以及第 12 條適用方法之規定。前者訓令各會員國在與具代表性之勞雇團體諮詢後，以職業安全衛生、平等與禁止歧視及與移民事項相關之國家政策，來處理發生在職場之暴力與騷擾事件；對雇主、勞動者及他（她）們所隸屬之組織，以及相關主管機關等，提

供指導原則、資源、訓練或其他工具，俾便得以有效來處理發生在職場之這類事件；以及採取主動之作為，包括提升認知之運動等。至於在後者之情形，則是要求各會員國將本公約之相關條文，以國內法或行政規則、團體協約或其他類似國家措施之作為，包括擴充或修正現行之職業安全措施等，將職場暴力與騷擾事件之防範含攝在內，並在必要之情況時，開拓其他特定之嶄新處理方式。

參、歐洲聯盟之相關作為

雖然歐洲聯盟迄今尚未能為它的 27 個會員國制定具有法律拘束力禁止職場霸凌問題之指令，但在過去近二十年來，透過定



期舉辦之調查研究；與社會夥伴共同合作擬定相關之指導原則；發布涉及職業安全衛生事項之策略；以及出版會員國之國家報告等相關努力，堪稱已經做好極為堅實之奠基工作，只待時機一旦成熟，即可在這方面採取更積極之立法作為。首先，它自早期之歐洲改善生活與工作品質基金會，分別在 2001 年出版《第 3 次歐洲工作條件調查報告》，在 2007 年出版之《第 4 次歐洲工作條件調查報告》，以及嗣後由更名之歐洲基金會 (Eurofound)，在 2012 年出版之《第 5 次歐洲工作條件調查報告》，以及最新在 2017 年出版之《第 6 次歐洲工作條件調查報告》中，都曾分別針對原始會員國、新加盟會員國、候選會員國及非會員國之勞工進行有關歧視、騷擾及暴力等方面之問卷調查，雖歷次所使用之名稱略有不同，有時是以前述之社會心理因素來統稱這些行為，有時則是以不利之社會行為 (adverse social behavior: ASB)，或甚至使用社會氛圍 (social climate) 來形容工作環境等，不論是以過去 1 個月及 12 個月為基準，都會發現有一定比例之勞動者，會遭到口語凌虐、被威脅、被屈辱行為對待、遭到肢體暴力、性騷擾或霸凌等，尤其是在服務部門工作之女性或弱勢群體受僱者，更容易遭到這類行為之侵害。

其次，各歐洲機構 (European Institutions)，諸如執委會、理事會及歐洲議會等，經常會與歐洲層級之社會夥伴共同合作，來為它們所隸屬之下級產業或企業組織等，提供相關之指導原則或架構協約等。雖然這些類似模



範法典 (model codes) 之協約，通常都沒有任何正式之法律拘束力，但因為它們都是經過勞、資、政三方之諮商後所達成，在社會對話、產業民主及勞資合作理念之督促下所提出之處理方式，往往都能更符合實際之需求。舉例而言，在 2007 年由執委會所推動之《工作場所騷擾與暴力架構協約》，即曾在前言中強調在職場尊重人格尊嚴之重要性，而且還強調雇主保護員工免遭騷擾與暴力行為之責任。同時，還對這兩類行為設法加以界定，並依行為之嚴重性加以區分，從輕微之不尊重，一直到須由公權力介入之嚴重刑事犯罪等。此外，為增進勞雇雙方對這類行為之認知與瞭解，還特別提供所有層級有關人員一行為導向架構，藉以辨識、預防及處理這類問題。而且它還進一步鼓勵事業單位建構內部申訴處理機制，希望以自治之方式來處理這類紛爭，並對執行與後續行動方面，也都有詳盡之規定。在此值得說明者是，由於此一架構協約並未特別針對來自第三人之這類行為做詳細之規範，因此，在 2010 年，

歐盟之另 8 個重要社會夥伴，又特別共同擬定一《處理職場第三人騷擾與暴力跨行業指導原則》，藉以保障更多特別容易受害之相關服務人員，不致遭到尋求服務者、消費者，甚至一般大眾等第三人這類行為之不當侵害。事實上，此一指導原則在編排上雖與前述 2007 架構協約大體相同，但在實體內容方面則要完備甚多，如能將兩者加以整合，即是一現成具有法律效力之指令，從而，歐洲聯盟如要針對職場霸凌做進一步之規範，實際上根本並無困難。

再者，歐盟執委會自 2002 年起，即曾擬定一項有關職業安全衛生事項之策略，而此一策略特別提及，在目前社會結構及工作形態急劇變化之情況下，許多影響受僱者健康之新危險因子即不斷浮現，包括壓力、憂鬱、

害怕、騷擾及霸凌等，而歐洲聯盟有必要透過工作品質之觀點來慎重處理，尤其是心理騷擾與暴力問題最為嚴重，除應採取立法之行動外，它還認為應對歐洲聯盟目前相關措施之合宜性及適用範圍等重新加以檢討，希望藉由勞資對話及簽訂團體協約之方式，來全力加以推動。在此值得一提者是，它在此一策略中所提及之心理騷擾一詞，如前所述即是指職場霸凌行為而言。嗣後，執委會在 2007 年所擬定之《2007 年至 2012 年職業安全衛生策略》，以及在 2014 年所擬定之《2014 年至 2020 年職業安全衛生策略架構》中，都曾提及新興具社會心理因素危險因子所造成之危害，並且強調營造所謂「危害預防文化」(risk prevention culture) 之重要性。值得注意者是，在這些策略或策略架構中，都特別指陳出在因應處理職場內人因層面所造成負面影響時，應與其他國際組織，諸如：國際勞工組織、世界衛生組織 (World Health Organization WHO) 及經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development OECD) 等合作之重要性。在這種情形下，國際勞工組織在去年通過前述第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之作為，自會對歐洲聯盟產生一定程度之壓力及啟示。

最後，歐洲聯盟早期在 2002 年至 2003 年間，曾在它所發行《歐洲集體勞資關係評論》(European Industrial Relations Review) 之第 347 與第 348 期中，特別以職場心理騷擾 (Psychological Harassment at the



Workplace)·也就是職場霸凌為主題·針對比利時、賽甫魯斯、丹麥、芬蘭、法國、德國、希臘、愛爾蘭及義大利等重要會員國·提出相關之國家報告。嗣後·在 2010 年·由美國伊利諾大學所出版之《比較勞動法與政策期刊》(Comparative Labor Law and Policy Journal)·也針對英國、法國、德國等重要歐盟會員國之這類問題·以國家報告之方式加以評述。如果再加上歐洲議會在 2001 年所出版之《工作場所性騷擾專案報告》·歐盟職業安全衛生署 (European Agency for Safety and Health at Work: EU-OHSA) 在 2002 年所公布之《職場霸凌》與《職場暴力》相關通訊·以及歐盟社會夥伴在 2004 年所談判完成之《與工作相關壓力架構協約》等·相關之背景資料堪稱已極為完備·日後要完成正式之立法工作·應無任何困難之處。

肆、結語

雖然我國目前對職場霸凌問題之重視·仍在一萌芽階段·但根據幾項相關之調查及研究發現·這類事件之嚴重程度及對當事人之負面影響等·幾已與其他國家之情形相去不遠。早在 2011 年由 1111 人力銀行所做一項名為《全民反暴力·職場防霸凌》之網路問卷調查·即可發現有一半以上受訪者曾有這方面不愉快之經驗·而根據《聯合晚報》在去 (2019) 年 9 月 8 日之報導·臺灣自殺防治學會之最新調查發現·此類事件之嚴重性仍相當普遍·尤以校園霸凌及網路霸凌 (cyber bullying) 更值得重視。事實上·我國現有

處理這類職場新興不法爭議之相關法律規範·與其他先進國家之情形相較·可說並無任何遜色之處·舉凡民法、刑法及社會秩序維護法之相關規定均可引用來加以保護·而且勞動基準法、就業服務法及性別工作平等



2019 年 6 月·在國際勞工組織 100 週年大會上·通過了《暴力與騷擾公約》(第 190 號) 及其所附建議書 (第 206 號)·呼籲全世界應禁止與預防職場霸凌。作為 2020 年世界工作場所安全與衛生的一分子·國際勞工組織將製作 1 份全球報告·將針對國家和工作場所應全面落實職業安全與衛生制度·與如何解決職場霸凌。

法等，也都有相當完備之救濟條款，尤其是職業安全衛生法在最新修正中，所增加雇主預防受僱者執行職務遭受不法侵害之規定，更賦予處理此類勞勞及勞資爭議堅強之法律依據，更何況我國自 2002 年至 2005 年所謂「性騷擾三法」之制定及實施後，均科以雇主及校方建構由內部申訴機制來加以防治處理之責任，對雇主採取職場霸凌及暴力問題之因應措施，以及受僱者個人防範之道等，均已奠定相當堅實之基礎。同時，由於我國非政府組織，諸如婦女、人權及公益團體在這方面所發揮之功效也是有目共睹，因此，如要針對職場霸凌這類新興爭議制定新的專法似無困難，但由目前另一相關立法——「糾纏行為防制法草案」遲遲未能定案之經驗顯示，國際勞工組織及歐洲聯盟前述之相關努力，尤其是鼓勵雇主在事業單位內部自

主管理 (self-regulation) 為重心，並輔以外部監督管制 (regulatory regime) 及免責抗辯 (affirmative defense) 之做法與經驗，同時透過組織文化之形塑及個人防範之道來加以強化之作為，或許得以為我國指引出一套可行之策來。

我國與歐洲聯盟之關係雖並不密切，但它在勞動議題中對產業民主、勞資合作及社會對話等理念之維護與推動，一直是我國近年來從事勞動法制改革時師法對象之一，尤其是在防制就業歧視及促進性別工作平等方面。雖然它目前尚未能為會員國制定禁絕職場霸凌之相關指令，但前述所從事之努力過程與成果，卻仍有相當值得效法之處。至於我國與國際勞工組織之關係則甚為微妙，雖它早在大陸國民政府時期，即曾為所謂「南



京十年」(1926年至1936年)勞動立法多所協助，堪稱開啟中國現代化勞動法制建構之新紀元，但終因嗣後日本侵略及內戰頻仍而未能付諸實現。政府遷臺後，又因重視經濟發展而輕忽勞工權益，導致勞工運動及勞動法制始終無法健全發展，即使立法院曾先後正式批准認可36項國際勞動公約，其中甚至不乏是具有普世價值者，但大多淪為空談，更遑論與職業安全事項相關者。所幸政府自1987年解嚴後，「人權立國」理念高唱入雲，而經濟轉型失敗之結果，更意識到產業外移對勞動市場及勞工權益所造成之負面影響，乃由過去犧牲勞工而換取經濟成長之作為，轉而支持在國際經貿投資活動中，應同時兼顧勞動者基本人權之立場，兼以近期重返聯合國之期盼益形殷切，且在參與多邊區域及雙邊自由貿易協定(free trade agreements: FTAs)之現實壓力下，基於勞工專章在這些多邊及雙邊協定之重要性，除應進一步推動國際勞工組織前述所揭櫫之4項基本勞動人權外，對提供可接受工作條件(acceptable working conditions)此一新的要求，亦即對工資、工時及職業安全衛生事項之規範等實應更盡力維護。目前，我國對前面兩項涉及工作條件勞動人權之議題，正透過最低工資法之制定及勞動基準法之進一步修正來加以推動，至於職業安全衛生法所規定雇主對受僱者執行職務不法侵害之預防責任，正是國際勞工組織第190號公約及歐洲聯盟歷年之努力所要全力加以推動者。我國在過去既已對職場上之其他不法侵害，諸如就業歧視、職場性騷擾及侵及隱私等均著力甚深，且已奠定極

為堅實之基礎，從而，自應更加努力將它們所倡議之理念付諸實現，一則向國際社會明確宣示，即使我國並不是該組織之會員國，但卻能以善盡地球村一份子之力量來全力加以推動，藉以彰顯排除我國參與之不公現象，一則讓我國本國及外籍勞工又能在更公平和諧之工作領域發揮所長，實是一值得努力之方向。

參考資料

1. 邱駿彥，〈職場霸凌之法律問題探討〉，《萬國法律》，第138期，2013年4月，頁15-27。
2. 焦興鎧，〈歐洲聯盟對抗工作場所霸凌問題之努力—回顧與前瞻〉，本文投稿《歐美研究》，目前尚在審稿階段，原稿現保存在作者個人檔案中。
3. 焦興鎧，〈美國處理職場霸凌問題之法制與經驗〉，本文投稿《國立臺灣大學法學論叢》，目前已通過審查，但實際刊登日期未定，原稿現保存在作者個人檔案中。
4. 焦興鎧，〈美國國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，本文投稿《勞動及職業安全衛生研究季刊》，目前已通過審查，但實際刊登日期未定，原稿現保存在作者個人檔案中。
5. 焦興鎧，〈國際勞動法之建構與發展〉，《勞資關係論叢》，第19卷第2期，民國106年12月，頁1-38。
6. 焦興鎧，〈我國防治性騷擾法制之建構〉，《法令月刊》，第57卷第5期，民國95年5月，頁460-483。
7. 焦興鎧，〈論國際組織對抗工作場所性騷擾之努力〉，《東吳大學法律學報》，第12卷第1期，民國89年2月，頁123-174。
8. 焦興鎧，〈工作場所暴力問題之預防及處理〉，《勞工行政》，第152期，民國89年12月，頁26-32。
9. Lippel, Katherine, "The Law of Workplace Bullying: An International Overview," 32 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 1-13 (2010).
10. Yamada, David C., "Workplace Bullying and the Law: Emerging Global Responses," in Ståle Einarsen, et al., eds. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, Boca Raton, FL: CRC Press, 2011, pp. 469-484.

「勞動契約認定指導原則」 概要說明

勞動部勞動關係司秘書 蔡勝傑



為讓事業單位與受僱勞工之間，對彼此的法律關係能有更明確之認知，勞動部蒐集歸納各級民事、行政法院判決、大法官解釋及行政機關函釋之後，於民國 108 年 12 月 19 日訂定「勞動契約認定指導原則」，透過勞動契約的要素與特徵，明定勞動契約認定之標準。另外，為了便利勞務提供者及事業單位檢核契約是否為勞動契約，勞動部同時研

訂「勞動契約從屬性判斷檢核表」，詳列 25 項檢核事項，除可提供勞資雙方自行檢視外，各地方政府及勞動檢查單位也可利用該檢核事項，更快速有效地釐清爭議個案之契約關係，維護勞工的勞動權益。

事業單位與勞務提供者雖得本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但不論從「大法

官第 740 號解釋」或法院實務判決觀之，法律關係是否為勞動契約，均認應本個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。因此，「勞動契約認定指導原則」對於勞動契約的主要判斷標準，遂分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」等構面，逐一舉出具體判斷要素，個案事實及整體契約內容如具有前開判斷要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者是在相當程度或一定程度的從屬關係下提供勞務者，其與事業單位間之法律關係即應屬勞動契約。

另關於從屬性之判斷要素，依「具人格從

屬性之判斷」、「具經濟從屬性之判斷」、「具組織從屬性之判斷」及「其他判斷參考」等構面，分述如下：

一、人格從屬性之判斷

勞動契約認定指導原則係依勞務提供者之工作時間、提供勞務之方法、地點是否須受到事業單位的指揮監督，勞務提供者是否須親自履行勞務、得否拒絕事業單位指派之工作，以及是否須受事業單位考核、遵守事業單位的服務紀律及接受懲處等從屬性特徵，研擬判斷要素，詳述如下：

(一) 勞務提供者之工作時間受到事業單位之



指揮或管制約束。

- (二) 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法係提供該勞務所必須者，不在此限。
- (三) 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。
- (四) 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。
- (五) 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。
- (六) 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須者，不在此限。

(七) 勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。

(八) 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。

二、具經濟從屬性之判斷

勞動契約認定指導原則以營業風險之分擔、勞務提供者是否為自己為營業之目的而提供勞務等從屬性特徵研擬判斷要素，詳述如下：

- (一) 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。
- (二) 提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護。





斷之參考，詳述如下：

- (一) 事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供者提繳勞工退休金。
- (二) 事業單位以薪資所得類別代勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報。
- (三) 事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約。

另為了便利勞務提供者及事業單位檢核契約是否為勞動契約，勞動部同時研訂「勞動契約從屬性判斷檢核表」(如附表)，依據判斷要素提供實務檢核內容，作為判斷從屬性之參考。勞務提供事實如符合檢核表之任一項目，即代表具有從屬性之特徵，但從屬性程度的高低，仍然應依照個案事實及整體契約情形判斷。另外，如果符合項目越多，越可合理推論該契約趨近於勞動契約，但同樣須視整體契約內容及事實上受拘束之程度，綜合判斷之。

勞工與事業單位之間，雖得本於契約自由，約定勞務契約類型，惟如有發生爭議，法院或行政機關非以契約之形式或名稱逕予推認，係依個案事實及整體契約內容，由從屬性程度之高低，實質認定是否為勞動契約。未來「勞動契約認定指導原則」及「勞動契約從屬性判斷檢核表」除得提供勞務提供者及事業單位參考運用，亦可提供法院及勞工行政主管機關相關判斷標準，以判別勞動契約，維護勞工權益。

- (三) 勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務。
- (四) 事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。
- (五) 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。

三、具組織從屬性之判斷

勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作。

四、其他判斷參考

除人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性外，勞動契約指導原則亦列出實務上可供判

勞動契約從屬性判斷檢核表

- 一、本檢核表係供判斷從屬性之參考。任一項目如勾選為「符合」，代表該項目有從屬性特徵，但程度之高低，仍須視個案事實及整體契約情形判斷。
- 二、整體檢核結果，符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約，但仍需視整體契約內容，及事實上受拘束之程度，綜合判斷。

項次	內容	檢核情形
一	具人格從屬性之判斷	
(一)	勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束	
1.1	勞務提供者不能自由決定工作時間及休息時間	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者未於工作時間出勤，未請假時會受懲處或不利益待遇（包含停止派單或任意調換工作區域）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	勞務提供者上下班應簽到打卡或輔以電子通信設備協助記載	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(二)	勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束	
2.1	勞務提供者僅得依事業單位決定的工作執行方式完成工作，違反者，會受懲處或不利益待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三)	勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束	
3.1	勞務提供者不能自由決定提供勞務之處所、路線或區域	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
3.2	勞務提供者應服從事業單位調派至其他處所、路線或區域提供勞務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四)	勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作	
4.1	勞務提供者拒絕事業單位指派的工作會遭受懲處或不利益待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五)	勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價	
5.1	勞務提供者的工作表現有接受事業單位之考核的義務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(六)	勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律（如適用事業單位之工作規則或其他內部規章），並須接受事業單位之懲處	
6.1	勞務提供者需遵守事業單位的工作規則或其他內部規範，違反者會受懲處或不利益待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(七)	勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人	
7.1	事業單位要求勞務提供者親自從事工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
7.2	事業單位會不定期查核勞務提供者是否親自工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

(八)	勞務提供者不得以自己名義，提供勞務	
8.1	勞務提供者必須以事業單位名義提供勞務，不能以個人名義招攬業務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
8.2	勞務提供者不得以自己名義對外表彰自己所提供之勞務成果，僅能對外表彰事業單位或其負責人之名義	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
二	具經濟從屬性之判斷	
(一)	勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險	
1.1	不論勞務提供者有無工作成果，事業單位皆計付報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	事業單位依據勞務提供者提供勞務之時間長度及時段計付報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	不論事業單位是否收到款項，都自己吸收損失，不影響報酬之計付	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(二)	提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護	
2.1	勞務提供者被要求必須使用事業單位提供或指定之設備（或工具等）提供勞務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三)	勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務	
3.1	勞務提供者僅係為事業單位之事業而貢獻勞力，不須負擔營業風險	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四)	事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。	
4.1	勞務提供者只能按事業單位所訂立的標準獲取報酬，事業單位片面變更報酬標準時，勞務提供者僅能接受	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五)	事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易	
5.1	勞務提供者僅得透過事業單位提供勞務，不得私下與第三人交易，以獲取報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
三	具組織從屬性之判斷	
(一)	勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作	
1.1	勞務提供者須依事業單位要求定期排班、輪班或值班。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者無法獨力完成工作，需與其他同事分工共同完成工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
四	其他判斷參考	
1.1	事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供者提繳勞工退休金	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	事業單位以薪資所得類別代勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

修正「職業安全衛生設施規則」規定，強化外送作業安全及健康

勞動部職業安全衛生署 組長 李文進
科長 陳志祺
技正 陳永楠



近來食品外送作業勞工車禍頻傳，引起社會關注。有鑑於食品外送作業除存有交通事故及因戶外高低氣溫環境引起之相關疾病危害外，亦可能承受過量工作負荷及送達時限之壓力，造成勞工身心健康危害。為強化食品外送作業之安全衛生防護措施，勞動部於本(109)年3月2日修正發布「職業安全衛生設施規則」，除要求雇主應置備安全帽、反光標示、高低氣溫危害預防等防護設施外，並應依勞動部發布之相關指引，訂定食品外送作業危害防止計畫；亦應評估交通、

天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，合理分派工作，以保護勞工身心健康。

勞動部為增進食品外送員勞動安全措施，於去(108)年10月2日訂定「食物外送作業安全指引」(1.0)，要求業者落實交通事故預防及處理、熱危害防止等安全管理作為，另為再強化食品外送作業安全及權益保障，經參考各界建議及實務需求後，於同年12月2日修正發布「食品外送作業安全指引」(2.0)，納入合理派單、保險種類及額度、避

免工作負荷造成勞工身心健康危害等預防措施。本次修訂「職業安全衛生設施規則」，特別強化食品外送作業之相關安全衛生防護規定及指引法效性，雇主如未依規定辦理，依「職業安全衛生法」規定，最高可處新臺幣 30 萬元罰鍰。本次修正重點，簡要說明如下：

一、加強安全衛生防護措施

為強化食品外送作業安全及健康，增訂對於使用機車、自行車等交通工具從事食品外送作業，雇主應置備安全帽、反光標示、緊急用連絡通訊設備等合理及必要之安全衛生防護設施，使勞工確實使用；並應提供冷熱適應、足夠飲用水、多層次保暖、透氣工作服、定時休息及健康管理等高低氣溫環境危害預防措施；另規範事業單位從事食品外送作業勞工人數在 30 人以上，應訂定食品外送作業危害防止計畫，據以執行，於勞工人數未滿 30 人者，得以執行紀錄或文件代替，以保障作業勞工之健康安全。

二、合理分派工作

近期屢有食品外送作業之勞工，因工作負荷及送達時限之壓力等因素，而致發生交通意外事件，為避免造成勞工身心健康危害，增訂雇主應採取適當之評估，如評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並透過資訊系統之應用程式設計或演算法則合理分派工作等措施，以避免發生災害或危及勞工安全與健康。

三、交付個人承攬而未具僱傭關係之準用

新經濟型態食品外送作業，亦有可能事業單位交付無僱傭關係之個人從事工作，並由其親自履行勞務完成工作之情形，為預防其發生職業災害，增訂事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業，準用前開外送作業危害預防及身心健康保護措施之規定。

唯有確保職場安全健康，方能保障廠商及勞工之權益，本規則修正施行後，勞動部將規劃推動輔導訪視計畫，適時指導事業單位改善安全衛生設施，以達防止職業災害發生之目的。此外，為提供雇主於訂定食品外送作業危害防止計畫時，得據以執行上述相關規定，勞動部也同步發布「食品外送作業安全衛生指引」(3.0) 供業者依循。



2019國家人才發展獎 - 大型企業獎

南亞科技股份有限公司發展終身學習科技 引領半導體記憶體產業動能

整理撰文/黃敏惠



南亞科技股份有限公司榮獲大型企業獎，由行政院政務委員林萬億(左二)頒發獎盃

南亞科技股份有限公司是唯一位於大臺北生活圈的世界級半導體製造廠區，極力打造人性化且舒適的辦公環境，持續提升人才發展品質管理系統，讓新進員工接受系統性的培訓課程，員工行為意識改變，從被動學習到主動發掘成果，同時並享有

多元的學習發展資源，協助員工快速累積半導體專業知識與技能。南亞科技優異的人才發展系統，歷年來獲得評核單位肯定，更曾於2018年獲評人才發展品質管理系統(TTQS)金牌殊榮。

以人為本 維持永續經營與創新研發的關鍵能量

南亞科技認為員工是最重要資產，是維持公司永續經營與創新研發的關鍵能量，以人為本，永續經營為念，訂定明確的人才發展管理方針，倡導終生學習，協助同仁生涯發展，建立適合半導體產業的優勢訓練體系，在高階主管高度支持與參與下，持續改善人才發展機制、職能應用與多元訓練方案。並持續強化平衡計分卡四構面所規劃之營運策略地圖，達成公司每年策略目標與人才發展成效。

南亞科技股份有限公司主任管理師林淑美表示：「為了讓公司內部人才培育與知識累積有效整合與使用，建立訓練發展與知識分享管理平臺，內容包含訓練規劃、課程執行、成效追蹤、專案歷程、案例分享、知識文件、訓練教材、專家和社群等功能，可以有效並快速地提供公司員工課程管理與知識分享。」現今南亞科技人才發展已突破 4L 計畫，正式擺脫員工總是被告知該學什麼的窘境，突破柯式培訓 4L，展現 L5 訓練成效管理模式，可即時計算投資回收報酬率，強化公司營運績效的連結。同時依公司策略目標，納入公司平衡計分卡管理，並連結年度訓練計畫，依據人才品質管理系統之課程計畫、設計、執行、成果與監控流程手法執行，建立訓練成效數據化評估，能讓同仁瞭解訓練對於營運的影響。

從被動學習到主動發掘 新穎管理模式效益看得見

訓練成效管理模式結合自主學習計畫，從員工的學習行為改變，逐步建構學習型組織，達到「自覺、主動、積極的終身學習」，使員工不再是被動透過別人安排訓練內容，而能主動提出訓練需求。訓練需求與行動方案並連結公司組織策略目標與同仁發展，提升課程有效性及價值，並有更具體與量化的效益產出。同時，追蹤課程衍生的營運效益及訓練專案有效性，經由各課程分級課程效益評估分析，依據訓練計畫分階段執行規劃評估、專案資料收集、資料數據分析、檢視訓練效益，當員工課程訓練完成後，便能即時計算公司營運投資的回收報酬率。透過訓練成效評估模式之建立，可以確定訓練需求與目標設定的達成模式，延伸激發創新機制，進而觸發員工創新技術的展現，提升技術成長與競爭力，帶來公司實質的營收效益。經統計，直至 2018 年每季最高使用流量超過 5.8 萬人次，並建置 932 件知識文件，知識社群回應文章與主題討論累計 4,866 件。教室課程公開班與各部門內訓課程，共開辦 1,786 班，完成受訓 38,218 人次，總訓練人時達 73,074 小時，線上課程 / 問卷 / 測驗共完成共 583 班，完成 61,925 人次，成果豐碩看得見。

關鍵人才是企業最重要的戰略資源，也是企業價值的主要創造者，更是企業持續成

長的重要憑藉，南亞科技為強化人才發展策略，2009年導入訓練品質規範，經歷導入期、落實執行期與持續改善期3階段，歷年獲評核單位肯定，更曾於2018年獲評人才發展品質管理系統(TTQS)金牌殊榮。南亞科技關鍵人才規劃菁英人才培育計畫，除提升公司整體競爭力外，並連結個人發展計畫，提升個人能力，達成組織目標。其擴展效益可從留才成效得到答案，員工高度的向心力，可從優良人才離職率低於0.5%驗證，不僅健全公司人才梯隊，銜接班人計畫，更能達到有效人才管理目標。人才培育是公司成長茁壯的關鍵，南亞科技專注於研發及智慧財產權的建立，並培養專業研發團隊，強化技術競爭力。從2018年獲證製程改善、電路設計、測試及IC封裝等502件專利，累計達3,759件專利即可見一斑。

重視專業人才培育與發展一直是南亞科技永續策略主軸之一，除了建立完整人才發展品質體系外，更持續提升人才價值與動能。不僅如此，南亞科技更扮演「積極回饋社會的參與者」角色，在就業與經濟成長目標驅動下，打造「人才培育生態圈」，參與社會人才培育，行動方案分別有積極扶持校園活動、辦理業師講座、舉辦企業參訪、推動產學合作、建立實習制度與設置獎助學金，響應青年培力，榮獲天下公民獎殊榮。在不斷的蛻變中扎根半導體自主技術，培養出堅強的產品研發團隊，引領國家半導體動態記憶體產業，勞資雙方彼此齊心協力，共同追求企業永續發展目標。



2019國家人才發展獎 - 大型企業獎

彰化基督教醫院成立 4.0 國際智能醫療大聯盟積極培育國際醫療人才

採訪撰文/黃敏惠



彰化基督教醫院榮獲大型企業獎，由行政院政務委員林萬億(左二)頒發獎盃

「彰化基督教醫院」身為中臺灣最大的醫療體系，發展精準醫療及導入智慧醫院服務，成立彰化基督教醫院 4.0 國際智能醫療大聯盟，運用管理職能打造接班人計畫，營造數位化的學習環境，同時配合政府新南向政策，積極培育國際醫療人才。彰化基督教醫院努力追求醫療品質，在國際及全國性的

醫療品質會議中展現品質改善成果，成績亮眼。堅持「以病人為中心」的服務，不斷引進創新醫療科技，與世界醫療接軌。為培育人才提供充足的訓練資源，也積極參與國際醫療活動，提供醫療援助，實踐「彰化基督教醫院走出去，世界走進來」的發展方針。

以職能為導向落實人力資源管理

位處臺灣中部的彰化基督教醫院是中臺灣歷史最久的醫療中心。百餘年來，秉持耶穌基督洗腳精神，以謙卑服務、無私奉獻的態度，積極服務、付出，成就多項榮耀。隨著世界潮流的改變，醫療資訊及智慧醫療是目前更是未來的趨勢。彰化基督教醫院醫療及管理除落實在本國外，更看到他國人民的需要，對外輸出，從西進到南向，也跳脫了臺灣內部的醫療競爭。向外擴張的同時，更需要專業人才的參與，因此須不斷的創新及不間斷的人才培育，才能與世界接軌。主任洪麗雯表示：「專業人才從個人做起，以身作則增加團隊的價值，並從團隊做起，將健全厚實的單一組織拓展成多個健全的組織。彰化基督教醫院除了提供人才健全的組織做為

後盾之外，更為員工創造更大的舞臺，將耶穌基督的愛傳遞出去。」彰化基督教醫院非常重視人才的發展與培育，鼓勵員工主動持續學習，建構學習型組織氛圍。因此成立師資培育中心，培養內部講師，提供人才更寬廣的發展舞臺，追求更卓越的醫療服務。主任洪麗雯認為人才養成及接班相當重要，因此運用「管理職能」模型於接班人計畫，作為儲備主管之遴選及教育訓練的工具，並發展出以職能為導向的人力資源管理模式。每年經由主管根據「人才績效潛力矩陣」，了解員工過去的績效表現及未來潛力的高低，同時進行人才區隔，以評估員工職涯移動的可能性，並通過 MENTOR 制度全面性的關照其發展。



彰化基督教醫院依照醫院整體發展目標訂定員工教育訓練計畫，並依據各職類人員特性及需求訂定職涯發展計畫，對於醫院的管理模式，護理師李雅文深表肯定，她認為透過職涯發展流程圖，能有效確認員工具備該職務之資格與能力，給予舞臺發揮各自專業，也能鼓勵同仁精進更多職能。同時，醫院也引進「新進員工」，例如手術機器人、病房服務機器人、運送機器人，協助環境導覽、衛教、器械搬運等作業，李雅文表示如此能有效排除人力不足、搬重物導致職業傷害等問題，感謝醫院的將心比心，不但節省人力、也讓她能更專心於照顧更多的病人。

成立彰化基督教醫院 4.0 國際智能醫療大聯盟發展精準醫療

彰化基督教醫院積極投入醫療人工智慧的研發與推廣，除了全力支援中部醫療專班資源及上課場地，也指派院內各層級主管參與受訓，發展彰化基督教醫院醫療體系臨床決策支援 (iStroke) 及遠距雙向視訊系統。並協助照護地區醫院急性中風治療品質，護理照護通訊平臺及行動化計價醫材管理 PDA 系統，能有效簡化工作流程，達到有效庫存管理，讓同仁有更充裕的時間照護病患，另外，設置智慧型亮燈調劑臺友善工作環境，能有效促進調劑零疏失，更能大幅縮減藥師培訓時間，因此榮獲國家醫療品質獎、智慧醫院全機構標章、智慧城市卓越貢獻獎等殊榮。

彰化基督教醫院秉持「僕人式領導」、 「持續創新、追求卓越」的精神與所有同工彼此洗腳。培育 100 多位專家，推動彰化基督教醫院向前邁進，透過多角化輔導服務，創造員工價值，接待超過 288 團參訪、培訓超過 142 團、進駐輔導超過 107 家醫院。並積極配合政府新南向政策，發展一國一中心計畫，與泰國 Overbrook 醫院締結姐妹醫院，以及印尼穆罕默迪亞大學護理系簽訂護理研究所學生實習合作備忘錄，將彰化基督教醫院長期照顧專業模式與新南向政策作一連結。為了積極培育國際醫療人才，截至 2019 年 9 月，共派遣 784 位醫護志工至 15 國進行短期醫療服務，亦接受友好國家派遣醫事、研究人員及學生至院內交流，透過臨床實務及經驗分享，讓學員於結訓返國後能持續發揮教學種子的力量，有效提升當地醫療、人力資源素質。至 2019 年 9 月已代訓超過 300 餘人，並與當地社區組織，如：社福機構、學校、社區團體等進行跨國合作，針對在地需求進行評估規劃，提供公共衛生綜合性專業協助及醫療儀器捐贈等，更榮獲外交之友貢獻獎及國際醫療典範獎。

2019國家人才發展獎 - 中小企業獎

冠呈能源環控有限公司鼓勵員工多元正向發展

採訪撰文/黃敏惠



冠呈能源環控有限公司榮獲中小企業獎，由行政院政務委員林萬億(左三)頒發獎盃

冠呈能源環控有限公司致力於優化綠色能源技術，鼓勵員工多元正向發展，除提供員工 20% 的上班時間發展個人興趣使用，導入績效連結薪酬的「遊戲升等制度」，並透過物聯網、手機應用程式等資訊科技降低技術門檻以縮短新人教育訓練時間。並鼓勵員工將其在人才發展之成果，撰寫成論文參與綠色論壇論文投稿，傳遞綠色與安全技術，並於 2018 年獲得國際資

料中心整合企業 (Enterprise Products Integration, EPI) 之資料中心營運標準亞洲合作伙伴，可擔任國際之資料中心營運標準 (DCOS) 認證之稽核單位。冠呈秉持著「沒有最好，只有更好」的精神，期望經過不斷探索及持續改善後，尋找出企業最適化的人才體系，動態調整組織、提升業界競爭力，共同為永續社會環境盡最大心力。

遊戲化升等制度鼓勵員工取得證照 體制內創業打破員工職位最大化的限制

成為世界級的「綠色顧問」是冠呈能源環境有限公司公司願景，目標使命是協助企業建立節能減碳標竿，為了讓內部有更具體化的目標，將願景細分為短、中、長期階段性目標，分別為優化臺灣節能減碳技術、輸出臺灣節能減碳實現知識經濟、建立亞洲節能減碳標竿。為了逐步實現公司之願景。致力於提升人才發展與員工認同感，同時，公司官網持續揭露協助企業節能、減碳量及節水量實績，讓員工可以持續看見努力貢獻的成果，上下一心成為一體，共同打拚奮鬥。

冠呈能源環境有限公司總經理王獻堂，先前於財團法人中衛發展中心進行能源管理人員訓練，因在綠色與安全領域具有貢獻，特被財團法人中衛發展中心聘為能源管理人員精進教材「檢測儀器概論及設備維護管理」之教材編撰成員。總經理王獻堂表示，為了以身作則投入研發，因此親自參與人才發展政策，他也成為冠呈能源環境首位通過 TTQS 企業機構版導入培訓。為貫徹「人才就是資產」的理念，他持續投資員工培訓，優化人才發展制度。在薪酬制度上，除了導入績效連結的遊戲化升等制度，為提升員工學習效率，影像化現場經驗，讓學有專精的人拍攝影片將經驗傳承，並將成果放置以「學習者為中心」的教學平臺供員工學習。臺灣產業少見鼓勵員工於體制內創業，惜才的總經理王獻堂鼓勵員工多元發展，讓員工

利用 20% 的上班時間投入新創方案或自主進修。此外更打破員工晉升上限，提供體制內創業之機會，鼓勵績優員工內部創業，讓他們成為新市場及新產品事業部的合夥人，其中吳彥輝技師已順利成為永昱能源服務有限公司負責人，一起在能源領域提升綠色競爭力，共創永續商機。

特助黃保彬表示：「遊戲化升等制度是借鏡角色扮演遊戲訂立工程師升等制度，不僅打破原本年資薪酬制度，除了連結工程師本身職能及薪水，更鼓勵員工取得公司相關證照，給予額外證照加給。」同時，公司挑選學有專精的人才進行教學影片的製作，並將其成果放置「以學習者為中心」的教育訓練平臺之上，提供冠呈員工學習持續精進能力。因影片成果亮眼，於 2018 年受川昱永續環境有限公司委託協助其製作美國綠建築教材影片，並獲得全世界最大綠建築協會 USGBC 之許可，將影片放置於 USGBC 教育平臺成為付費之課程，供成員學習後取得 LEED 積分。

活化 IoT、APP 技術加速綠色人才養成

總經理王獻堂表示，透過資訊技術降低技術門檻，可有效縮短新人學習時間，藉由 IoT 及 APP 技術將專案工作現場表單資訊化，讓新人透過可視化的界面，更容易執行現場設備之驗證。由冠呈員工自主研發的量測設備已獲得專利，未來將結合 iCAP 職

能導向課程認證，將人才培訓課程及影音平臺共同推廣於市場，加速市場綠色人才之養成。同時也鼓勵員工將其在人才發展之成果，撰寫成論文參與綠色論壇論文投稿，傳遞綠色與安全技術。

冠呈能源環控感謝員工的付出，可以在缺乏專業培訓背景情況下，依然可以持續優化人才發展體系，實踐初步人力發展體系，實現「每位員工都能有所貢獻」之目標。並取得第一屆企業永續管理師資格，參與推動企業優先錄取具備企業永續相關證照或訓練

者，有助於建構永續社會、打造優良企業。同時，透過資訊化協助辦理教育訓練，大幅縮短行政流程，其豐碩的成果也獲得勞動部民國 106 年度企業人力資源提升計畫頒獎表揚肯定，足以成為中小企業效法之對象。



友善健康職場標竿—和泰興業股份有限公司 公司即是員工另一個安心幸福的家

採訪撰文/黃敏惠



和泰興業期望像家人一般的員工都能幸福快樂的享受工作與生活

多數企業為全方位照顧員工，啟動「員工協助方案」（EAP 諮商服務制度），和泰興業為幫助同仁解決困擾、重拾快樂，展現最佳工作戰力，於民國 100 年自主成立美生中心，聘任專責資深護理師擔任守護全體同仁的健康管理師，專責照顧員工身心健康，規劃推動員工健康促進活動。

人生的優先順序第一是健康快樂

和泰興業股份有限公司為日本大金空調總代理，獨立全力經營 25 年來，不斷突破創造佳績，與公司同仁以及經銷商攜手共享企

業永續經營的成果。和泰興業以「我的七巧幸福+」—公司即是可以讓員工安心幸福的家為理念，由「員工健康」為出發點，透過外在有形的制度與設施，內在無形的氛圍，以及董事長蘇一仲大力支持，以追求員工「身心健康」為優先。

實務作為

一、提供支持性工作環境

例如菸害防治規範、寬敞明亮的上班空間、藝文工作環境、環保節能的舒適空調、人因改善設備、交誼廳、完善的廚房設備、頂樓開心農場、提供無糖健康飲品、五星級的盥洗設備、淋浴設施等。

二、自主成立美生中心

專責照護員工身心健康，例如循環式健康管理每年度員工高額健康檢查、健康檢查後續追蹤與關懷、健康事件通報流程、利用公司內外部資源提升員工自主健康管理能力與意願、四點動一動、客製化體重管理、成立「健康知識庫」、出版『董事長陪你輕鬆做瑜珈』免費贈送員工及經銷商。

三、家庭照護友善措施



定期辦理有氧運動班刺激腦內啡生成保持身心愉悅健康

母性保護友善措施、員眷健康諮詢與陪同就醫、員眷同享健檢團體優惠組套、員眷同享團保優惠保。

四、優渥的福利與透明升遷制度

彈性工作安排及優化給假、多元培訓、輪調與晉升制度、優渥福利、團體年金照顧員工退休生活。

五、社會參與與 CSR

自民國 103 年起員工自主持續攜手「送愛到部落」、經銷商免費健康檢查。

視員工為親提供全面性的照顧

健康管理師多年來與同仁建立良好的信賴情誼，當同仁心裡有事需要找人聊一聊時，健康管理師即扮演一位好的傾聽者，適時引導正向看待所遇到的困境，與健康管理師會

談後多數同仁都能獲得心理支持。少數需要專業諮商協助或醫療資源者，曾經協助轉介 2 位同仁及 1 位員眷至適當的外部資源，例如公立心理衛生中心、醫院身心科、私人心理諮商所等，進行更專業的諮商協助排除其問題。

以技術部門小陳為例，服務多年的他因空調專業技能及知能優異，且工作態度積極負責，獲得業務單位主管賞識，力邀轉調至業務部門，希望藉由他的空調專業長才協助部門業務推展。小陳與太太商量後，也覺得這可能是他職涯發展的一個大好機會，因此，在獲得原單位主管的支持後，順利轉調業務部門開啟與過去不一樣的業務生活。健康管理師於小陳調任初期主動關懷其適應狀況，小陳表示前 3 個月有前輩帶領，一切尚在適應中。約莫第 6 個月時，小陳來到美生中心進行諮商，小陳表示當初能獲得業務主管的賞識，是一個難得的機會，但當時沒考慮到自己的個性實屬木訥，與業務人員須主動與客戶維持緊密互動的工作模式差異很大，不善交際的他備感壓力，適應不良與挫折隨之而來，於是小陳有了想調回原技術單位的念頭，但卻沒有勇氣與當時力邀他到業務單位的現任主管提起，更不好意思跟前技術單位主管說明，同時也擔心同事們異樣的眼光，於是小陳心裡苦惱不已。

經會談之後，美生中心部長王連馨與小陳討論出可行的方案，由健康管理師代為詢問人資部，就公司當下人力需求狀況，是否有機會調回原技術單位。再透過人資部與技術

單位主管及業務單位主管協調。小陳終於在第九個月時，順利調回熟悉的技術部門，同仁們在了解情形後，也歡迎他重返團隊，小陳這才重拾自信展現專業。

另，由於員工普遍對於法律了解不深，當一時遭遇突發事件導致無法工作，和泰興業也立即提供專業的法律協助排除其困難。曾有員工小林開車出遊時，與騎乘機車的大學生發生擦撞，車禍導致大學生機車損壞及左手掌骨輕微骨裂，車輛行車事故鑑定報告亦無法歸責任一方，小林基於善意，以汽車保險支付對方醫療費及機車維修等費用，但對方的父親卻要求另外支付數萬元的休養費用，小林覺得這要求並不合理，2次協商雙方沒有共識，導致小林工作情緒低落，幾經思考後，決定向公司法務部尋求協助，在法務瞭解事故的發生過程及車輛行車事故鑑定報告後，認為對方父親之要求確實超乎合理要求，故協助小林研擬婉拒對方有力的理由，最後雙方終於在第3次協商中達成和解協議，歷經3個月的煎熬，小林終於可以放下心中那塊大石頭。

已任職14年的量販處資深業務主任邱家正感謝公司對於員工不遺餘力的付出，他表示每年都會透過旅遊補助與親友一同出國散心充電，回國後也因為有好的心情，才能有更好的心態與體力來面對工作上的挑戰，擁有好的工作氛圍，同事之間相處少有磨擦，如有問題也能和氣面對，一起達成公司業績目標。不僅讓員工樂在工作，並以七大特色

的員工福利，採取「家」的概念，對同仁提供全面性的照顧。在這樣用心關懷員工及員工家庭的企業裡工作，真是幸福滿滿。前些年邱家正的母親不幸得到乳癌時，一時之間亂了方寸，也不知道該如何面對眼前這突如其來的打擊，那時向美生中心尋求協助，美生中心部長王連馨擁有專業護理背景，陪同邱家正到和信醫院聽取醫生報告，事後也提供許多有關乳癌相關訊息及如何照護等資訊，邱家正由衷表示感謝：「幸好那段日子有連馨的鼓勵，無形中給予我莫大的勇氣，陪伴我渡過艱困的日子。」

長年來，和泰興業秉持著取之社會、用之社會的心情，積極落實員工協助方案，對於員工最心愛的家人，該計畫也囊括完整的「家庭照護友善措施」。此外，為了讓員工擁有更高品質的生活，「優渥的福利與透明升遷制度」也是確保員工穩定生活重要的一環。除了獨善其身更要兼善天下，「社會參與與CSR」亦是該計畫執行的一部分。由內而外，推己及人，唯有滿意的員工才有滿意的企業，期望像家人一般的員工都能幸福快樂的享受工作與生活，並透過積極與預防的觀念，實現友善職場的管理目的。



4點整全體一起動一動伸展舒緩和工作情緒

醫護人員適用勞動相關法規之介紹

台灣護師醫療產業工會理事長 陳玉鳳



壹、前言

筆者身為護理人員，本篇將著重於護理人員的適用相關勞動法規內容說明，民國 87 年 7 月 1 日護理人員開始適用勞動基準法（以下簡稱勞基法），但醫師並未被納入所規範的對象，直到民國 108 年 9 月才將住院醫師納入勞基法，且適用於第 84-1 條（責任制）。

雖說護理人員，於民國 87 年 7 月 1 日適用勞基法，但絕大多數的護理人員至少有 90% 以上是不知道自己適用，筆者過去亦

是。另，護理勞動職場上有著許多不公平的規定，認為護理人員是責任制，沒有加班費，常常超時過勞，例如畸形班表、花花班等，常處於不公平的狀態，而筆者也曾經歷過職場上的不公平待遇和職場霸凌等處境，有感於護理人員自己不去瞭解勞動法令與行政法令，是無法保護自身的職場安全，雖然當時職場的同事多數是適用勞基法之人員。

故於民國 99 年，筆者毅然決定重返學校，

選擇政治法律學系研習，於 100 學年度選修勞工立法課程，並透過老師告知工會法規定自民國 100 年 5 月 1 日開始，護理人員可以組織產業工會，如此便能透過組織工會，實現「勞動三權」，也就是「團結權」、「團體協商權」、「爭議權」三項權利，但當時筆者並不熟悉工會法的內容意涵，只知道若要改變護理勞動職場的權益，勢必要組織工會，讓護理人員團結起來。筆者當時並未意會到，組織工會並不簡單，正因為護理人員 90% 以上不懂勞基法，連筆者本身也是因為重新進修政治法律系，才能深入瞭解勞基法規範與權益。

貳、為何需要介紹醫護人員適用勞動相關法規

筆者當時為何會決定去念法律，是為了找出方法改善護理勞動職場的不公平對待，當時的護理勞動職場，都被告知不適用於勞基法，由於是責任制或彈性工時，因此超時上班，都沒有加班費可以領，而且大家也不知道，一天上班工時時數最高限制為 12 小時，造成護理人員超級過勞情況，也不懂該如何自救。

為了因應護理人力不足的狀況，護理人員需要一直維持待命 (on call)，無論是下班或是休假日都須隨時待命，或是面臨積借休(負時數)、最低年限綁勞動契約、賠違約金、跨科調動等事項，護理人員既不瞭解規定事項，只知道是沿襲過去的護理職場規定，許多護理人員深感不合法與不合理，卻不知道該如何解決這些遭遇，到底是那裡出了問題？

最後導致護理人員敢怒不敢言，因為擔心一旦發聲了，就會成為職場的黑名單，護理主管常常告知大家，護理界很小，這樣子會找不到工作，於是多數選擇默默隱忍。



然而這樣子的不公平，是筆者所不能忍受的，於是開始去網路尋找答案，在社群平臺上看見護理人員權益的社團，上面告知護理人員適用勞基法，雖然看了說明，卻還是看不懂，也不知道該如何保障護理人員的勞動權益，故筆者決定跳脫護理界攻讀法律，深入瞭解勞基法到底是甚麼？

筆者一邊學習瞭解勞基法，也深度研習工會法相關規定，了解到要組織工會，護理人員才有辦法團結力量，一起改變護理勞動環境。於是筆者先在網路社群平臺臉書建立「台灣護理人員諮詢協助團」(以下簡稱諮詢團)，做為勞動法令資訊的分享，除了強化護理人員對於護理勞動權益法律的認識，並將大家凝聚在一起，筆者均有明確告知要「組織護理產業工會」，一起爭取護理人員勞動權益。

於民國 101 年 5 月與 11 月，護理人員共同組織兩個護理產業工會，一個是在 5 月份成立「臺灣護理產業工會」，另一個是 11 月份「台灣基層護理產業工會」(以下簡稱基護工會)，而筆者擔任基護工會的創始理事長，並且透過網路臉書社群平臺，協助工會會員爭取加班費用、違約金、負時數等之外，透過工會力量，接連上街抗議護理人員的負時數、違約金、責任制、最低年限等事項，最終得到成果，勞動部於民國 103 年 1 月 1 日全面廢止醫療保服務業之醫事技術及清潔人員適用勞基法第 84-1 條(責任制)適用。

同時，也透過工會動員護理人員，一起上

街訴求，透過立法委員陳情醫院雇主濫用權力使用最低年限綁約方式，對於護理人員有高額違約金之賠償壓力，致使護理人員因為擔心高額違約金賠償，而不敢離開醫院，而繼續忍受醫院不合法之對待，加班超時沒有加班費用，另當醫院沒有病人時，就叫護理人員返家休息扣時數，其中所造成的負時數扣薪等嚴重違反勞基法情形。終於讓立法委員願意協助修改勞基法，在民國 104 年 11 月 27 增訂第 10-1 條條文，明定雇主調動勞工職務不得違反之 5 原則，及第 15-1 條最低年限限制條款，改善護理人員被任意跨科調動、以及醫院雇主濫用權力使用最低年限綁約情形。



然而遺憾的是，筆者於民國 104 年 10 月初與基護工會產生理念不合，筆者認為要改善護理人員的勞動條件，須先從雇主願意遵守勞基法開始，並非只看見醫療商品化的結構性問題進行討論，與工會其他幹部針對勞動路線意見有所不同，於是離開了基護工會。

之後，筆者返回校園進修碩士學位，台灣護理人員諮詢協助團網路平臺依然保持運作，繼續分享勞動法律教育，協助護理人員改善護理勞動職場環境。直至澎湖離島護理人員，因為工時過長（待命 on call）、超時過勞（連續工作超過 24 小時以上）、負時數等問題，於民國 105 年 4 月透過網路尋求筆者協助幫忙改善護理勞動環境，這才發現護理人員的勞動條件問題嚴重，對於勞基法的認識依然有限，於是筆者同意給予協助，並於民國 105 年 8 月 29 日發動澎湖離島上有史以來的第一次護理人員抗議活動，要求醫院改善護理人員工作環境，拒絕超時過勞、待命情況，卻沒有想到在澎湖離島協助護理人員集體爭取護理人員權益之際，卻遭醫院解僱之對待，再次看見勞動三權 - 團結團、團體協商權、爭議權的重要性。

故筆者於民國 106 年 05 月 20 日，成立台灣護師醫療產業工會，團結護理人員力量，並且開始運用勞動三權「團結權」、「團體協商權」、「爭議權」，協助工會會員爭取勞動法令上之權益，改善護理人員勞動環境，成立至今，成功爭取會員加班費用、負時數訴訟勝訴、護理人員僱傭確認關係訴訟

勝訴、違約金訴訟勝訴、拒絕過年排班卻被扣除獎勵金不當勞動行為裁決勝訴、拒絕加班、值班（待命 on call）阻礙工會活動不當勞動行為裁決勝訴等案例至今。綜上所述即可得知，護理人員對於勞基法之認識有限，並且因此遭受不利益對待，所以希望透過這些常見的護理勞動環境常見違反勞基法之問題，在本文介紹相關適用勞動法律，讓更多護理人員知悉可以爭取的勞動權益。



參、10 年來常見護理法律問題

筆者於民國 99 年開始使用臉書社群平臺開始，從事護理勞動權益爭取，以及分享勞動法律相關知識，將護理人員最常見的違反勞基法相關樣態的之經驗簡單分享，相關勞工可以據以引用法律條文，協助自己爭取權益保障，詳細分類如下：

一、想要離職卻無法離職

護理人員常見和表達就是，離職很困難，因為離職的申請書都會被扣留在護理主管處，導致無法離職，不然就是拿不到離職證明書，而依據勞基法的規定，護理人員可以使用哪些法條，來讓自己可以順利離職和拿到離職證明書（服務證明），使用方法如下：

（一）如何順利離職

按勞基法第 15 條第 2 項規定，不定期契約，勞工終止契約時，應準用第 16 條第 1 項規定期間預告雇主。雇主依第 11 條或第 13 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：

- 1、繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 2、繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 3、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

故依上述，依照法條上所規定時間提前預告，即可按照離職流程交接離開職場。前述有提到，離職申請單會被護理主管扣住，致使離職流程無法進行，導致無法離職情形發生。

（二）如何取得離職證明（服務證明）

一般護理人員離職時，都希望可以取得「離職證明」，因為上面會有註記工作服務年資，做為工作資歷證明，但有時因為醫院人力吃緊，不願意讓護理人員離職，醫院人

事即會告知若沒有配合醫院的離職時間，將不給予「離職證明」，但這是違法行為，因為離職證明是註記工作服務的年限，依照勞基法第 19 條勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。故有此法律條文保障，護理人員無須擔心拿不到離職證明，只要要求雇主開立「服務證明即可」。

離職申請單並非由護理長所主管，而是由人力資源管理單位或者是人事室負責管理，故正確流程應將離職申請書以書面一式二份交由人力資源管理單位，確定離職申請醫院有收到並蓋章證明後，即會在申請離職日發生效力，就不會發生離不了職的狀況。

二、彈性工時

護理人員過去最常聽見說護理人員為責任制，所以沒有加班費用，當責任制於民國 103 年 1 月 1 日被廢止時，醫院雇主又改告知為適用彈性工時，所以沒有提供加班費用，並且隨意調整護理人員班表工作時間限制，在此提醒當醫院使用彈性工時須有下列相關規定和要件，且當適用彈性工時，護理人員是可以申請加班費用。

護理人員適用 4 週彈性工時規定於勞動基準法第 30-1 條。要實施彈性工時之前，首要條件是必須符合勞動部公告指定行業，

行政院勞工委員會(勞動部前身)民國 86 年 12 月 8 日台 86 勞動 2 字第 053059 號函指定醫療保健服務業，為得適用勞動基準法第 30 條之 1 之行業。醫院雇主張使用彈性工時制度使用，護理人員亦要檢視有無下列要件之完成，才是符合彈性工時使用。

- 1、經主管機關指定行業。
- 2、需經過工會或勞資會議同意通過。
- 3、應於事先告知工時挪移(排班)狀況。

最後提醒，彈性工時僅為工時的挪移，4 週內正常工作總工時並不可逾 160 小時，若超出，依照勞基法第 24 條之規定，依然有加班費用請求權之權利存在。

三、負時數、待命 (on call)

首先先告知會有負時數的名稱，是源自於「積借休」的概念。



(一) 積休

因為醫院「不想給付加班費用」，對於護理人員有上班超過 8 小時的時數，累積起來之後，將時間挪到之後休息，但過去常常因為護理人力不足情況，以致於累積的時數，也無法放完，醫院雇主就會有兩種做法，一是無法放假，就於當年年底直接歸零，二是按照底薪計算平日每小時工資額(並非全薪計算)，乘以積欠時數後給予薪資。然此醫院雇主上述做法，皆屬違反勞基法第 22 條之規定薪資未全額給付和同法第 24 條加班費用未給付¹。

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 24 條規定論處。

當積休被年度歸零，未拿到加班費用之護理勞工，依照民法第 126 條消滅時效規定，利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因 5 年間不行使而消滅。故有 5 年請求權，要求醫院雇主給付加班費用。

(二) 借休(負時數)

就是醫院雇主張護理人員於約定的正常工作時間不出勤，以下舉例說明。

案例狀況 1：今天白班因為病人住院數少，於上班前 1 小時，由大夜班同仁電話告知今天放休，就會變成沒有上班，變成積欠醫院 8 小時的工作時間，但實際卻非護理人員自己願意放假。

案例狀況 2：病房的病人出院人數多，工作量減少，請護理人員提早下班，因此未滿 8 小時工作時間。

按以上兩個案例狀況，醫院就會藉口說這是護理人員先向醫院借休，而這些休掉的時數，應該要補還給醫院，因而產生「負時數」之情形。綜上述就是所謂借休制度。然依照上述借休制度，因勞動力無法儲存之性質，所以當雇主請勞工回家休息不用服勞務之時，即為雇主受領勞務延遲之狀況。依照民法第 487 條，受僱人無補服勞務之義務，且仍得請求報酬，故醫院雇主單方要求停



1. 民國 107 年 1 月 31 日勞基法修正公布第 32 條之 1，雇主依第 32 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 36 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。

工，且要求勞工加班工作、休假日出勤補服勞務，並沒有依法給付原訂工作時間的工資或者之後出勤的工資和加班費用，有違反勞基法第 22 條之規定薪資未全額給付，同法第 24 條加班費用未給付或同法第 39 條，工資未加倍發給之虞。

(三) 待命時間 (on call)

所謂待命時間 (on call) 制度，是指醫院排定值班表，規範護理人員此時段應保持手機暢通，如醫院於護理人員下班時間發生緊急醫療需求，被排定者則被應被召回醫院進行緊急支援，並且通常會附有「召回時間限制」30 分鐘，以及「懲處規定」，但醫院管理者都會用口頭說，造成基層護理人員心理壓力，不會用文字呈現，原因在於醫院雇主現在也擔心會被列為工作時間。

然而，醫院雇主常會濫用待命時間 (on call) 制度，於護理人員下班後在家待命，造成護理人員空間和時間不自由的受限拘束。最嚴重的是濫用此種待命時間 (on call) 制度，於假日休息時在家待命，造成護理人員莫大之痛苦，也無法自由使用時間外出，若此假日休息白天 8 小時內，沒有被醫院緊急召回時，直接就會被變成負時數，積欠醫院 8 小時的狀況，導致護理人員雙重損失。上述所述內容，亦可參考台灣護師醫療產業工會協助會員訴訟「澎湖地院民國 106 年勞訴字第 1 號民事判決」及「民國 107 年 68 號不當勞動行為裁決決定書」。

四、畸形班表 (花花班)

所謂畸形班表 (花花班)，就是護理人員在現行排班中，最常見於班表中，一週內有白班、小夜班、大夜班的 3 種班別，讓護理人員一週上 3 種班，而護理人員不堪其擾，並且也沒有辦法好好休息。上述情形完全違法勞基法第 34 條一週一班別之規定。就算有例外，護理人員同意後可執行，但往往護理主管也沒有職業安全衛生法的概念，而護理人員也畏懼主管權勢，擔心不利益對待，也不敢持反對意見，就讓護理主管這樣排班，造成惡性循環，也是護理人員流失的重要因素之一。



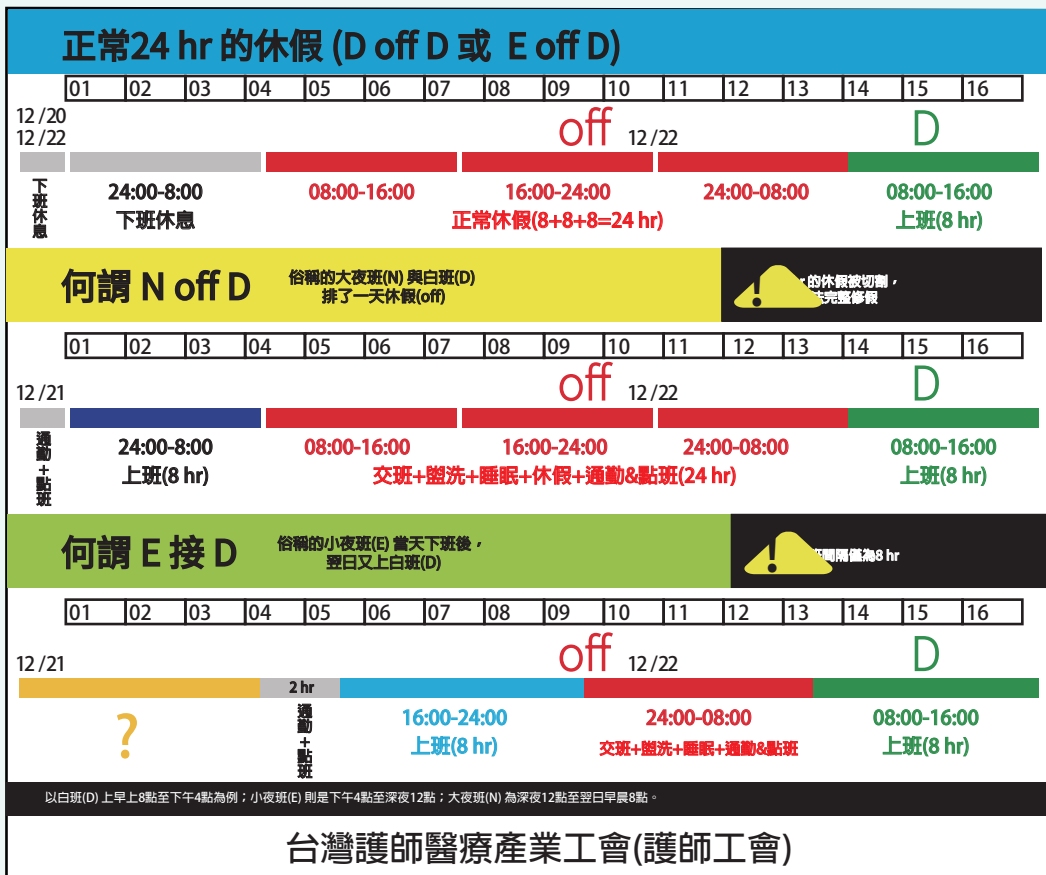
尤其在勞基法第 34 條第 2 項尚未修正，依前項更換班次時，至少應有連續 11 小時

之休息時間前，各家醫院因為護理人力不足，絕大多數醫院管理者，還會讓護理人員小夜班接白班情形發生，而這樣的班別，也讓護理人員無法有適當休息，也同樣違反職業安全衛生法第 6 條 2 款 3、4 目之規定。另外小夜 (E 代號表示) 接白班 (D 代號表示)，大夜 (N 代號表示) 接休息日 (OFF 代號表示) 接白班，讓護理人員幾乎無法休息，完全違反勞基法第 34 條一週一班別之規定。

五、勞動契約違約金 (最低年限)

過去 10 年至今，因為醫院的勞動環境不好，並且絕大多數的醫院雇主都違反勞基法，節省人事成本，降低經營風險的態度，致使護理人員的流失情形嚴重，又因為護理人員不懂勞動法令，往往就以最低工作年限綁約賠償高額違約金，讓護理人員不敢離職。尤其當不了解勞基法的相關保障，對於勞動契約的內容更不知悉有無違反法律規

畸形班表對於護理人員的休息影響圖



定，但往往為了工作，不得不簽勞動契約，也讓我們看見經濟弱勢面對經濟強勢的不對等地位，以下就勞動契約與最低年限服務條款說明。

(一) 勞動契約 (定期與不定期)

護理人員並不懂勞基法之規定，而醫院也吃定護理人員不懂自己是屬於勞基法第 9 條中屬於繼續性工作的不定期契約工作人員，往往以最低年限 (一般多為 2 年) 簽訂定期契約，並加註違約金條款，若未達最低年限標準 2 年，須賠償 3~10 萬之間高額違約金。

勞基法第 9 條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。

(二) 最低年限服務條款 (勞基法第 15-1 條)

過去勞動契約中，並未限制最低年限之簽訂，但需要符合二項「合理性」、「必要性」之規定，但有鑑於護理人員對於勞動法令根本不知悉，故根本不知道所簽訂的內容有無符合上述兩項實務見解的法律規範。而過去協助護理人員的違約金處理情形，一般又分為 3 種狀況，以下敘明：

- 1、沒有給任何合理補償費用即簽訂契約違約金條款。
- 2、分成兩種，一為每月給與留任獎金，另一為一次性給予約 2 萬~3 萬元之費用。
- 3、因為雇主經營所需，需要護理人員有該單位之專業證照，於受訓前要求護理人員簽訂最低年限服務條款，例如加護病房證書、專科護理師證書，所以要求護理人員去受訓取得證書後，若未達最低服





務年限條款，就要求賠償受訓費用以及未完成服務年限的每個月薪資，就處理案例中，看過最高賠償金額為 100 萬元。

護理人員因簽訂勞動契約有最低年限服務條款中，有高額違約金賠償規定，導致於護理人員縱使職場環境惡劣雇主違反勞基法等規定，礙於護理主管都會告知，若沒有賠償違約金，會將這樣的情形告知護理人員之後要在去從事的下一份工作，或著註記於離職證明，致使護理人員，敢怒不敢言，不是賠錢離職，就是忍耐做完最低年限後離職。綜上所述契約簽訂違約金條款情形，經工會不斷的反應和立委陳情後，於在民國 104 年

11 月 27 日增訂勞基法第 15-1 條最低年限限制條款後，現在的醫院雇主雖有訂定違約金條款，但在金額上會符合公平和比例原則，最多為一個月薪資為標準。提醒護理人員自己在簽訂勞動契約時，也要看清楚有關於最低年限之法律規範，避免自己辛苦工作，卻又要賠高額違約金。

勞基法第 15-1 條

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。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 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。

違反前二項規定者，其約定無效。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。

肆、結論與建議

筆者於護理勞動權益努力 10 年，就是因

為看見護理人員對於勞動法令的不知悉及不瞭解，才會讓醫院雇主和管理者，做了許多違反勞動法令項目，上述的 5 種型態，只是其中一部分，還有其他薪資高資低報、診所根本沒有協助投保、和違反職業安全衛生法、性別工作平等法事項的說明，相信以上所列舉，可以看見護理人員對於勞動法令的弱勢，也會帶來工作權益上的損害，例如造成職業災害亦不自知、給付請領退休金、生育補助等，職場護理人力的流失，將致使病人沒有護理人員可以照顧情形發生。也有鑑於護理勞工對於法令之不瞭解，故儘量用淺易易懂之白話文，讓護理勞工看懂自己的勞動權益以及如何爭取。

故提出幾項建議：

- 一、懇請勞動部應於護理人員的學校教育中，和教育部商定於護理教育中應有勞動法令（至少勞基法、工會法課程）讓

護理學生在學校教育中，有基本之認識。

- 二、上述課程中，應有工會理事長或幹部、或工會法律顧問協助上課，落實勞動法令之正確觀念給予。
- 三、現行醫院的醫事人員繼續積分教育中，應明訂由工會去協助辦理勞動法律教育給職場上之勞工教育訓練，避免由醫院自行辦理，因為往往流於形式，以及會偏向雇主之立場，亦未達到勞動法律保障勞工之權益目的。

也希望透過上述建議，可以改善護理學校及職場勞動教育的給予，讓護理人員更懂得爭取自己的職場工作權益保障。



參加歐盟執委會就業總署 「國家專家專業訓練計畫(NEPTs)」 見聞與心得

勞動部勞動力發展署科員 陳芃仔



與國際事務處處長(左1)、副處長(右1)及處務秘書(右2)合影

前言

本次非常榮幸能在勞動部之支持下，申請上歐盟執行委員會之國家專家專業訓練計畫(National Expertson Professional Training, NEPTs)，於去(2019)年10月中旬至今(2020)年1月中旬，遠赴歐洲展開為期3個月之見習及探索，實地體驗歐盟之工作方式。本文目的，即為分享本次受訓之見聞及心得。

壹、NEPTs 計畫介紹

NEPTs 計畫起始於2008年，目的在於增進成員國或第三國政府對歐盟執委會政策及其機構運作之瞭解，計畫申請對象限於成員國或第三國公部門之職員。該計畫每年共分2期(3月、10月)，來自非歐盟會員國之申請者僅能申請為期3個月之計畫，受訓期間由受訓者之派遣國原機關支付薪資。

申請 NEPTs 計畫者係依其選填之志願，媒合分發至專業相近之執委會執行總署，申請階段係透過外交部彙整各部會推派人選，報請歐盟執委會人事總署 (DG-HR) 核錄，如申請人選填之志願總署恰好皆無用人意願，亦可能無法核錄，歐盟執委會大約會在受訓日開始前 1 個月將核錄結果通知申請人及機關。在我國曾派員參與 NEPTs 計畫之各部會中，以國發會及衛福部為多數，但勞動部為與國際及歐盟勞動政策接軌，積極推動臺歐盟間勞動事務之合作（如臺歐盟勞動諮商等），近年亦鼓勵同仁申請 NEPTs 計畫，至今累計已有 4 位部內及所屬機關同仁參與此計畫。

貳、工作環境介紹

我本次 NEPTs 計畫之訓練單位係獲核錄分發在歐盟執行委員會就業、社會事務及融合總署 (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG-EMPL) 之勞動力流動司 (Directorate Labour Mobility) 之國際事務處 (Unit of International Issues, D3)。歐盟前身起源於 1950 年代建立之歐洲煤鋼共同體 (European Coal and Steel Community) 及歐洲經濟共同體 (European Economic Community)，於 1993 年各成員國簽訂之馬斯垂克條約 (Maastricht Treaty) 使歐盟正式誕生，作為截至目前擁有 27 個歐洲會員國之區域性超國家組織，對於全球政治及經濟皆有舉足輕重之影響。

一、歐盟簡介

歐洲聯盟 (European Union, EU) 簡稱歐

盟，於今年 1 月 31 日英國脫歐正式生效之後，成員國數目減為 27 國，目前尚有 5 個候選成員國（包含阿爾巴尼亞、蒙特內哥羅、北馬其頓、塞爾維亞、土耳其）及 2 個潛在候選成員國（包含波士尼亞與赫塞哥維納、科索沃）等待加入歐盟，候選成員國與已脫離歐盟之英國間經濟與社會上發展之差距，是歐盟持續要面對之挑戰之一。歐盟官方語言對應其成員國使用之語言，目前共 24 種，但為工作上便利起見，歐盟議會及執委會選定英文、法文、德文作為工作語言，即使英國脫歐生效亦不影響英文作為工作語言。

歐盟之主要機構包含：由成員國元首組成並決定歐盟整體政策方向之歐洲高峰會 (European Council)、由成員國部長組成並協調成員國行政部門意見之歐盟理事會 (Council of the European Union)、由成員國民選代表 (MEPs) 組成並負責歐盟立法、監督及預算之歐盟議會 (European Parliament)、由來自各成員國之 27 名執行委員 (Commissioner) 及 1 名主席組成並做為歐盟最高行政機關之歐盟執行委員會 (European Commission)、歐盟法院 (Court of Justice of the European Union) 及歐洲中央銀行 (European Central Bank) 等，歐盟主要機構多位於比利時首都布魯賽爾。歐盟執委會主席並於 2019 年 12 月 1 日起由烏爾蘇拉馮德萊恩 (Ursula von der Leyen) 接任，並全面替換執委，任期自 2019 年至 2024 年，依慣例以「馮德萊恩執委會」(Von der Leyen Commission) 稱呼本屆執委會，本屆執委會中之工作及社會權執委為來自盧森堡之

Nicolas Schmit，其亦負責督導就業、社會事務及融合總署 (DG-EMPL) 之工作。

二、就業、社會事務及融合總署 (DG-EMPL)

歐盟執委會下共有 33 個執行總署 (Directorate-General)，如同國家政府中之各部會，分掌其特定領域。就業、社會事務及融合總署 (下稱就業總署) 職掌歐盟有關就業、社會事務、技能培訓、勞動力流動、以及相關之歐盟資助計畫等事務，組織上，置總署長及副總署長各 1 位，下轄 7 司，每司下轄 5 處，現任總署長為 Joost Korte。

就業總署之政策規劃緊扣歐洲社會權利支柱 (The European Pillar of Social Rights) 之 20 大原則以及「歐洲 2020」(Europe 2020 Strategy) 計畫。歐盟執委會於 2010 年提出 10 年發展戰略計畫「歐洲 2020」，希望至 2020 年為止能達成 5 大目標，其中包含藉由促進女性、高齡者、移民勞動參與等方式，冀將 20 歲至 64 歲歐洲人口之就業率從 69% 提升至 75%。

在現任執委會主席馮德萊恩於 2019 年 9 月給新任工作及社會權執委 Nicolas Schmit 之任命信中，提及新任執委之 11 大任務，包含改善平臺工作者之勞動條件、確保歐盟所有勞工皆受公平最低薪資之保障等等，也揭示了未來 5 年就業總署之施政目標。

三、勞動力流動司國際事務處

(Unit of International Issues, D3)

就業總署勞動力流動司職責在於藉由確保自由移動及協調成員國間之社會安全系統，促進及支援歐盟中勞動力之高品質流動。該司下轄之國際事務處則主要在處理歐盟之就業及社會政策之外部面向事務，包含與非歐盟成員國、國際組織 (ILO、OECD 等) 之關係，功能上相當類似我國行政機關中綜規或國合業務單位。

參、就業總署見習工作內容

依 C(2008)6866 號執委會決定 (即 NEPTs 計畫之法源依據) 之規定，NEPTs 計畫之目的在於使受訓者藉由每日工作，在多文化之環境下認識歐盟執委會及總署之工作方式及政策內容，受訓者所在總署亦可藉此受益於新觀點之激盪。因此，NEPTs 計畫要求用人單位須指派一位指導員 (Training advisor) 給參訓人員，實地帶領參訓者參與該單位之日常工作。

帶領我之指導員同時為該處中負責臺灣、中國大陸、日本、澳紐等國業務之窗口，我在就業總署見習期間，恰逢就業總署與我國、日本、中國大陸皆有籌辦中之會議或工作坊，因此我主要工作內容即為協助指導員辦理相關會議或工作坊，以及擔任聯繫窗口。見習期間並曾獲就業總署同意，以總署工作人員之身分，陪同指導員至法國參與歐盟、法國與我國勞動部及行政院農委會漁



於就業總署員工咖啡廳與國際事務處同事聚會

業署合作辦理之工作坊(出差費用由歐盟支應)，協助工作坊順利完成，事後並撰擬會議報告初版提供就業總署，且因該工作坊辦理期間適逢法國大眾運輸事業反對馬克宏政府提出之年金改革而發起全國性大罷工，為了因應罷工，歐盟及法國有關部會在活動規劃上進行了許多溝通調整，參與其中也使我對歐盟之工作方式能有更多瞭解。

國際事務處之職員以政策官(Policy Officer)為主，類似我國機關中之承辦人，各有其負責之領域、對應之國家或國際組織，原則上負責範圍皆不重複。處內固定每週五舉行處務會議，由處長或其代理人主持，在軟性之討論氛圍下，使處長掌握每位政策官之工作狀況，並由各政策官更新該負責領域之最新消息給同仁們參考及討論，亦可藉此瞭解彼此間是否有整合或合作之機會。

肆、歐盟移工政策及社會對話 (Social Dialogue) 制度簡介

我因目前在勞動部勞動力發展署之工作係辦理有關移工及私立就業服務機構管理之業務，故亦藉本次赴歐見習之機會，蒐集歐盟有關移工政策之資料。另外，在見習期間亦曾接觸歐盟部門社會對話之會議，發現歐盟勞資間藉由社會對話之方式自主協議，並進而形塑政策之制度已相當成熟。以下即簡要介紹歐盟移工政策，以及歐盟社會對話制度。

一、歐盟移工政策

因過往殖民母國之歷史以及地緣因素，歐盟移民/移工(Migration，有時通指移民及移工)之結構與我國有相當大之差異，即使在歐盟內部，成員國之間亦有不同，依照歐盟統計，歐盟移民最大宗係來自鄰近之土耳其及摩洛哥，此外，因語言因素，有殖民國背景之成員國亦常見來自原被殖民國之移民/移工。另外，來自敘利亞等地之大量難民及尋求庇護者，亦是近年來歐盟處理移民問題之重點。相對之下，因申根規定保障歐盟成員國國民可在成員國間自由移動，歐盟各成員國間雖亦有大量之跨境勞工或移住者，但政策上係以「流動」(Mobility)稱呼之，而非將其列於移民/移工範圍。

歐盟執委會各執行總署中對於移民政策之主責機關為移民及國土事務總署(DG-HOME)，就業總署則負責移民及移工之就



業、社會融合等事務。總體而言，就業總署在處理移民／移工事務之重心為「融合」(Inclusion 或 Integration)，即如何將移民及移工包容及整合進社會及勞動市場，以避免社會排除。此外，因移民／移工事務涉及各國邊境及居留管制，故歐盟基於尊重各成員國之主權，歐盟層級之硬性規定較為少見。

歐盟執委會目前對於移民／移工議題之主要文件為 2015 年 5 月執委會公布之「歐洲移民策略計畫」(European Agenda on Migration)，有關移民／移工融合之主要文件則為 2016 年執委會公布之「第三國國民融合行動計畫」(Action Plan on the Integration of Third Country Nationals)，皆揭示了歐盟執委會在移民／移工領域之政策目標及優先工作事項。

二、社會對話 (Social Dialogue)

在地位相當於歐盟憲法之歐洲聯盟運作條約 (TFEU) 第 151 條至第 155 條即規定歐盟及成員國應促進勞資間之社會對話，歐洲社會權利支柱第 8 原則亦同申其旨。

在歐洲，社會對話係指具代表性之勞雇(組織)雙方所進行之討論、磋商、談判和共同行動。社會對話之形式依其參與方之數目，分為雙方參與及三方(含公部門)參與，依其進行之對話層級高低，可分成國家層級及歐盟層級。歐盟層級之社會對話，係由各成員國推派具代表性之勞雇組織，在歐盟場域

進行對話，效果上，可作成影響歐盟政策及立法之決議或協議。

為了促進社會夥伴們依其產業別進行對話，歐盟執委會於 1998 年開始設立部門社會對話委員會 (Sectoral Social Dialogue Committee)，目前共設有 43 個歐盟層級之部門社會對話委員會，委員會由勞資雙方之代表平等組成，人數上限 66 人。歐盟執委會並將各層級 / 產業別之社會對話產出文件公開於其官網 (Social Dialogue Texts Database)。

歐盟層級之部門社會對話委員會如作成協議 (Agreement)，可請求歐盟依協議內容修訂法律。例如 2013 年時漁業部門社會對話委員會達成協議，提議歐盟採納 ILO 第 188 號漁業工作公約 (C188)，歐盟因此於 2016 年通過 2017/159 號指令，依協議內容適用 C188 號公約。

伍、歐盟工作特色及 NEPTs 參訓建議一代結語

一、歐盟工作特色及心得

依我在就業總署工作之實地觀察，歐盟工作文化之特色為多文化、高彈性、尊重職員之專業及自主。歐盟職員來自 28 個歐洲成員國 (英國脫歐後，英國籍歐盟公務員之身分仍不受影響)，彼此在語言及文化背景上雖近似卻又有差異，此外，歐盟為達國際影響力，推展人權目標，與非歐盟地區亦有頻

繁之接觸，以國際事務處之職員為例，每位職員幾乎每個月有 3 分之 1 之時間皆在外地出差，因此在歐盟工作，需要常抱開放及包容之態度。

在歐盟之工作方式亦相當彈性化，執委會採行核心工時制之彈性工作時間，以及每週 1 日之遠距工作日 (Tele Work)，使職員可依自身需求調整上班時間及地點；在工作方式上，以線上系統及電子郵件之方式為主，多數溝通皆以面談、電話或電子郵件之方式處理，減少公文之繁瑣。在講求數位化及工作彈性化之現代，如能減少非必要之紙本作業，以及增加公務履行之彈性，也許更能提升效率。

要進入歐盟執委會工作，尤其成為正式公務員，須經過高度競爭之考選。歐盟執委會之職員在其負責領域被視為專家，機關及長官對其有相當高度之授權及尊重，使其自主執行其業務。相較於我國公部門重視層級節制，歐盟政策官對其承辦案件有較多主導權。

雖然政策官們各有負責領域，通常以獨立作業為主，但如有團隊合作之需求時，亦能藉著小組討論來有效率地達成共識。針對特定延續性及跨領域之議題，會由政策官 (即承辦人) 組成跨總署或單一總署內跨司處之內部性任務小組。內部性任務小組有助於橫向聯結及協調，值得參考。

二、NEPTs 計畫參訓建議及心得

為了得以參與各總署每日之實地工作，及適應在歐洲之生活，建議有意參與 NEPTs 計畫者，應提升英語能力，且如兼有法語或其他歐語能力者更佳，例如布魯塞爾屬法語/荷語雙語區，又以法語為主，居民以法語溝通，超市及餐廳也多為法文標示，故懂法語者則更能融入當地人之生活。當然，作為歐盟首府，布魯塞爾容納了來自歐洲各地者，多文化背景也使其相較於歐洲其他城市，擁有較佳之包容性。

在就業總署工作期間，我時常與歐盟同事們一同相約至就業總署員工咖啡廳，在輕鬆之環境下分享業務心得，這除了是瞭解同事們工作內容、培養人脈及聯絡感情之最佳管道外，也豐富了我在比利時之生活。此外，我國駐歐盟兼駐比利時代表處對於 NEPTs 參訓夥伴們助益良多，我在當地亦受到本部派駐歐盟莊副組長美娟之諸多照顧，實在銘謝在心。建議參訓者應主動跟歐盟同事及我國駐歐代表處保持良好關係，如有機會，亦能扮演居中橋梁，引介雙方窗口，協助促進臺歐關係。

本期 NEPTs 計畫之參訓夥伴，包含我在內共 5 位，分別來自不同部會，亦分別在不同總署見習。我們時常分享見習經驗及業務交流，彼此有一種革命情感。

我認為參與 NEPTs 計畫最大之優點，在於參與者得以實地參與歐盟工作、瞭解歐盟政策及蒐集相關資料，除了事後將經驗回饋給原機關外，並能成為機關建立臺歐關係之橋樑，同時開拓自己之視野。這次參加 NEPTs 計畫收穫滿載，十分推薦有興趣之同仁踴躍申請 NEPTs 計畫。

因為你**職**得！

投資青年就業方案

為每種青年打造職力提升計畫



【在校讀書】的你 必修！ 「職涯規劃和就業準備」學分

全台300多個就業服務據點及5個青年
職涯發展中心，助你做好就業準備~
逐年擴大產學合作訓練，
助你磨練職場技能~



【失業6個月以上】的你 別氣餒

深度就業諮詢、
職涯履歷表(工作卡)、
尋職就業獎勵金3萬元、
「職場學習及再適應」工作，
助你激發戰鬥力！



【在職就業】的你 再精進

補助3年7萬元在職訓練費用、
企業派青年參加外部
訓練課程補助費用70%，
助你職力無極限！



【首次找工作】的你 趕緊

重點產業人才訓練補助10萬元、
「即將畢業在校生」就業意向調查
及專人主動關懷，
助你手刀搶就業先機！



【派遣、非典型就業】的你 拚正職

補助企業最高4.5萬元
提供先僱用後訓練的就業機會，
助你晉升正職！



台灣就業通
投資青年就業方案專頁



方案懶人包

更多方案內容可上台灣就業通網站方案專頁查詢
或撥打24小時免費專線0800-777-888洽詢。



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

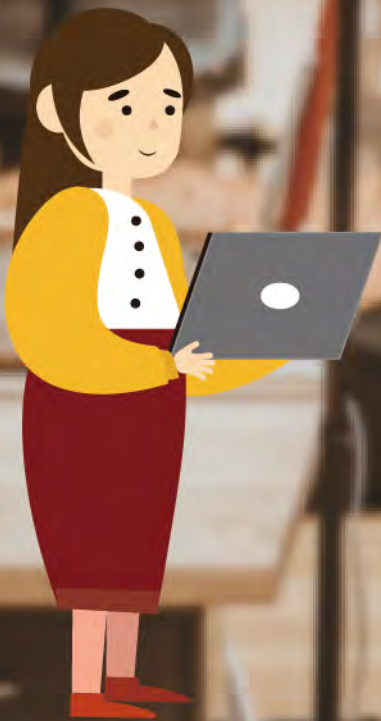
廣告

與中高年級和高年級生 在職場和諧共舞

《中高齡者及高齡者就業促進法》公布

法案重點

禁止年齡歧視
協助在職者穩定就業
促進失業者就業
支持退休者再就業
推動銀髮人才服務
開發就業機會



安穩 安心 安全



勞動部



勞工季刊電子書



定價 NT \$180 元

廣告