

目 錄

一、 議程表	01
二、 教師處理勞資爭議之技巧	02
三、 校外實習學生不可不知的勞動權益	08
四、 校外實習常見問題釋疑	28
五、 勞動基準法施行細則	35
六、 108 學年度性平教育班會宣導-實習版.....	44

108 年度國立屏東科技大學

校外實習師生勞動知能暨行前安全講座

主辦單位：教務處課務組

時間：108 年 9 月 30 日（星期一）下午 13:30~16:50

地點：圖書與會展館四樓國際會議廳

活動議程

時間	活動內容	主持人/主講人
13:30~13:50	報到	
13:50~14:00	長官致詞	馬上閔 教務長
14:00~15:30 (教師為主)	演講主題： 教師處理勞資爭議之技巧	行政院勞動部勞動力發展署 3C 共通核心職能講師 周志盛 講師
15:30~15:40	休息&點心時間	課務組團隊
15:40~16:30 (學生為主)	演講主題： 校外實習學生 不可不知的勞動權益	行政院勞動部勞動力發展署 3C 共通核心職能講師 周志盛 講師
16:30~16:40	Q&A 時間	周志盛 講師
16:40~16:50	校園性平宣導	諮商中心

備註：

★整班參加或個人報名皆可，報名網址：<https://testudy.npust.edu.tw//teproof/#!/>。(整班參加請洽分機 6407) 名額有限，請大三以上即將實習學生優先參加。

★班級參與可視同開班會 1 次（須提供班會紀錄）。

★導師帶領班級前來另提供研習證明（請上報名網址下載）。

★參與本講座同學可獲 108-1 教學獎助生 TA 進階研習之認證。

★本校教職員與行政助理全程參與可提供「終身學習」時數或教師成長研習時數。

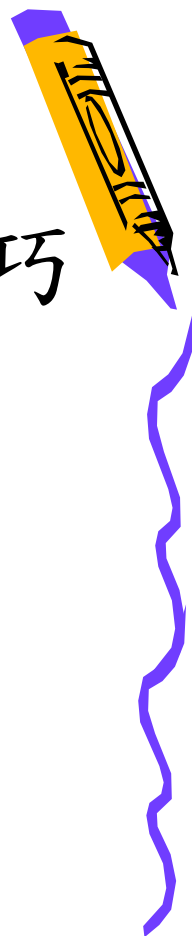
教師處理勞資爭議之技巧

周志盛

勞資e學園 執行長

台南地方法院 勞動調解委員

勞動部人才發展品質管理系統講師/顧問



周志盛

輔導就服考照
人力資源管理
勞資爭議處理
企業教育訓練

0933-366350

chou0213@ms13.hinet.net

<https://choustudypark.com>

<http://chou0213.pixnet.net/blog>

<http://www.facebook.com/jason.studypark>

•現任

- 勞資e學園 執行長
- 行政院勞動部勞動力發展署 3C共通核心職能講師
- 勞動力發展署人才發展品質管理系統(TTQS)講師暨顧問

•學歷

- 國立成功大學 企業管理學系畢
- 國立中正大學 勞工研究所碩士

•經歷

- 行政院勞動部勞工教育講師/人力資源發展服務團顧問
- 經濟部中小企業處榮譽指導員/經營輔導專家
- 中廣新聞網 創新企業生命力 首播專訪人物
- 管理雜誌全國企管講師登錄/ 勞資關係專欄執筆
- 各職訓機構之特約講師/企業HR專案顧問
- 100大企業人力資源專業經理人

•考試與榮譽

- 行政院勞動部勞工安全衛生乙級技術士
- 行政院勞動部就業服務乙級技術士
- 行政院勞動部私立就業服務機構專業人員
- 行政院勞委會「全國人力資源楷模」
- 人力資源發展學會「企業人力資源專業人員楷模」
- 行政院勞委會「全國模範勞工」
- 經濟部中小企業處「績優中小企業榮譽指導員」

•著作

勞資關係- 個案分析/勞資權益即時通/
勞工保險補給站/一百二十六分之一/
先上課，再上班- 上班族的第一堂法律
課/職業災害實用寶典/勞動基準法輕鬆
學- 法規·解釋令·實務案例彙編/勞資爭
議停看聽/勞工保險、就業保險Q&A
偷拼才會贏- 人資工作者的管理思維
與故事分享 /人資工作者的必修學分/
做自己的伯樂-職場問題自己搞定/
勞動基準法隨身查

課程大綱

- 一、近年重大勞資爭議分析
- 二、勞資爭議的類型
- 三、勞資爭議的處理制度
- 四、校外實習常見問題釋疑(附件)



近年重大勞資爭議

- | | |
|--------|----------------|
| ◆ 縮減工時 | Ex. 無薪休假爭議 |
| ◆ 關廠歇業 | Ex. 資遣、退休給付爭議 |
| ◆ 契約型態 | Ex. 僱傭、承攬與委任爭議 |
| ◆ 解僱再聘 | Ex. 確認僱傭關係存在爭議 |
| ◆ 工資認定 | Ex. 非工資項目爭議 |



勞資爭議的類型

- ◆ 爭議事件的性質
- ◆ 爭議事件的當事人



5

◆ 爭議事件的性質

- **權利事項的爭議** (dispute of rights)
 - 勞資雙方當事人基於勞動契約、團體協約或相關法規而主張現在之權利是否受損之爭議。
- **調整事項的爭議** (dispute of interest)
 - 勞資雙方當事人基於事實狀況，而主張未來勞動條件繼續維持或變更之爭議。

※問題：工作地點調動？要求公司加薪？調高加班費計算標準？



6

◆ 爭議事件的當事人

- 個別爭議(individual dispute)
 - 個別勞工與雇主之間，因勞動契約所生之爭議。
 - 通常是權利事項的爭議。
- 集體爭議(collective dispute)
 - 勞工團體與雇主之間，因勞動條件或相關權益所生之爭議。
 - 通常是調整事項的爭議。



※問題：年終獎金的爭議？

7

勞資爭議的處理制度

- ◆ 勞資爭議正式處理方式
- ◆ 勞資爭議非正式處理方式
- ◆ 勞資爭議處理程序



8

◆ 勞資爭議正式處理方式

● 司法途徑

- 依據「民法」、「刑法」、「公司法」及相關勞工法律

● 勞工行政途徑

- 依據「勞資爭議處理法」
- 調解 → 仲裁



◆ 勞資爭議正式處理方式

● 調解委員會途徑

- 依據「鄉鎮市調解條例」
- 請鄉鎮市調解委員會解決

● 仲裁途徑

- 依據「仲裁法」



◆ 勞資爭議非正式處理方式

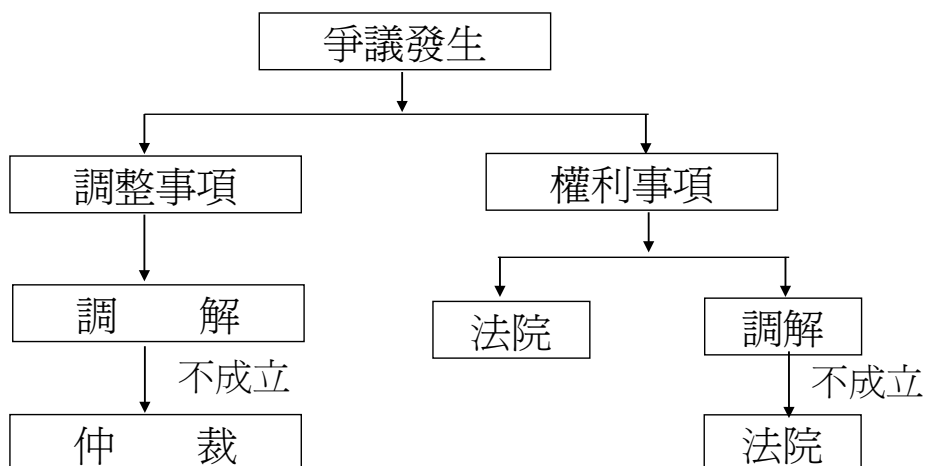
- 爭議當事人尋找非特定的人士，以協調、談判的方式進行爭議之調處，協調次數及時間自由約定。

● 非特定人士

- 勞工行政主管機關
- 民意代表
- 勞資爭議中介團體
- 專家學者

11

◆ 勞資爭議處理程序



12

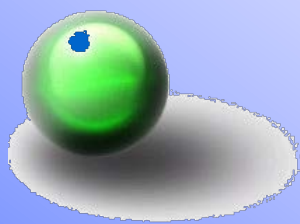
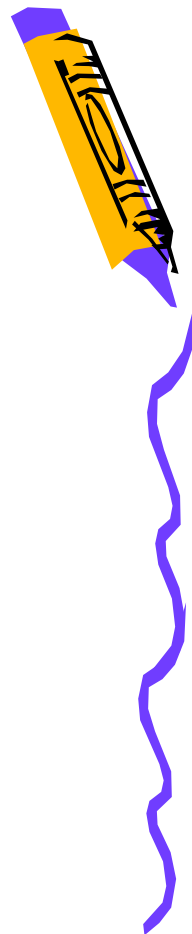
校外實習學生 不可不知的勞動權益

周志盛

勞資e學園 執行長

國立中正大學勞工研究所碩士

勞動部人才發展品質管理系統講師/顧問



大家來找碴

— 以下的廣告有哪些條件違法了 —



(股)公司台南廠

()集團

全球市場佔有率第一

..以人為本·創新科技·實現精巧的梦想世界..

誠徵

現場作業(契約)人員

應徵條件

年齡:18歲-38歲,能配合輪班及加班者優先錄取
女性:高中職以上畢業,細心,耐久站者,無塵室作業

◆工作內容及時間

工作內容:生產線簡機台操作及產品檢查

工作時間:三班制

[早班 07:00-15:30 中班 15:10-23:40 夜班 22:50-07:20]

福利制度

- | | |
|----------|--------------|
| \$ 享勞健保 | \$ 提供工作制服 |
| \$ 空調職場 | \$ 享勞退金提撥 |
| \$ 享獎金制度 | \$ 享新樓醫院醫療諮詢 |

●現場面試時間→(攜帶身份証及原子筆)

請於6/4(一)-6/5(二)上午09:00-10:00集體面試

●面試地點&電話→

台南縣

號(近)

06- 4493 EXT 298 小姐



台南區商業廣告組

誠徵

美術編輯

- 女性佳,高專畢,倉頡中文輸入每分鐘40字以上。
- 須具美工經驗一年以上,熟Illustrator、CorelDRAW、Photoshop,諳MAC。
- 有廣告業或出版業經驗者佳。

福利

- 週休二日
- 享勞、健保、三節獎金
- 人才培育訓練計劃

◎應徵方式:請自備履歷及二吋近照寄

台南市 號

3樓 營廣組收

E-mail
@yahoo.com.tw



精密科技
股份有限公司

徵

合約工

- 數名,男性佳
- 具沖壓操作之經驗者
- 時薪100元/享勞健保

~意者親洽~

工業區 號

守衛室 先生

或電洽06-

布莊

誠徵

倉管人員

- 男性(25歲以上)
- 倉庫管理/進出貨作業
- 刻苦耐勞/抗壓性高者佳

~意者持履歷親洽~

永康市 路

349巷46號

☎

分機19

課長

興業

有限公司 本公司進口CNC板金機械

維修工程師

男/役畢/備駕照/專上/具經驗

會計

35歲以下/未婚/具國貿經驗

※週休二日、享勞健保※

~意者請寄履歷或親洽~

台南

巷50號

06-

不得就業歧視

不得就業歧視的項目：（罰則30萬-150萬）

- 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，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；其他法律有明文規定者，從其規定。（就業服務法第5條第1項）

6

性別歧視之禁止

雇主在下列情形不得因性別或性傾向而有差別待遇：（罰則30萬-150萬）

- 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。（性別工作平等法第7條）
- 教育、訓練或其他類似活動。（第8條）
- 各項福利措施。（第9條）

9

性別歧視之禁止 (續)

- 薪資之給付。工作或價值相同者，應給付同等薪資。不得以降低其他受僱者之薪資來規避。

(第10條)

- 退休、資遣、離職及解僱。(第11條第1項)
- 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。(第11條第2項)

10

不得低於基本工資

不得低於基本工資：(罰則2萬-100萬)

- 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

(勞動基準法第21條第1項)

※時薪基本工資 150元

月薪基本工資 23,100元

9

勞動契約

◆ 書面契約應注意事項

- 先預扣若干工資，作為賠償之預備違約金。
- 未工作滿多少天不得領薪。
- 未服務滿一定期限之處罰。
- 預繳工作保證金。
- 放棄一切民事賠償條款。
- 強迫加班條款或不加班扣錢條款。
- 扣押身分證件。



12

❖ 勞動契約的屬性

◆ 約定勞雇關係之契約(勞基法第二條)

- 非要式契約
 - 書面
 - 口頭
 - 行為



11

❖ 勞動契約分為二類

➤ 定期契約

- 臨時性工作 < 6個月
- 短期性工作 < 6個月
- 季節性工作 < 9個月
- 特定性工作 ≤ 3 年

➤ 不定期契約

- 繼續性的工作
- 定期契約(前) + 定期契約(後) > 90天
前後間斷期間 < 30天



12

勞工到職後雇主之義務

- 申報參加**勞保**-僱用勞工5人以上之公民營單位。
- 申報參加**健保**-公民營事業、機構之受僱者。
- 設立「**勞工退休金**之個人專戶」。



15

試用期間

❖還有沒有試用期間？

- 一九九七年六月十二日以前的勞動基準法施行細則第六條第三項規定：「勞工之試用期間，不得超過四十日。」該施行細則在一九九七年六月十二日修正時，已刪除試用期間以四十天為限的規定。
- 「法定」的試用期限雖然已經不存在，但是**勞資雙方可以針對不同職務「約定」長短不一的試用期限**。
- 企業應明瞭在試用期間已無法律明定的前提下，**宜按勞工職位的高低或職務的差異，詳細分列試用期間，並且明定於工作規則或約定於勞動契約之內**。



14

❖試用人員≠定期契約人員

- **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。。
- 事業單位於工作規則或勞動契約中，必須明定「試用期限」的標準，以此作為爾後考核的依據。
- 當勞工在試用期間的工作表現經公司考核不合格時，按勞動基準法第十一條第五款「**勞工對於所擔任之工作確不能勝任時**」，**雇主可據以終止勞動契約，然必須依法發給資遣費**。



15

❖ 問題討論

Q1.試用期間可以約定多久？

Q2.試用期限屆滿，可以再延長試用嗎？

Q3.試用期間與正式任用薪資不同，有違法嗎？



16

加班成立的要件為何？

- 按勞動基準法第三十二條規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外**工作之必要者**，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」
- 加班的要件應**以雇主有使勞工延時工作的必要，且經勞工同意方為成立**。如果勞工既不是應雇主要求於下班後處理公務，亦非因工作需要而在事前填具加班申請單報請主管核准，則難以作為請求加班費的依據。
- 加班須經由勞資雙方同意，勞工才得以依同法第二十四條的規定，向雇主請求延長工時的工資。



17

雇主以line交辦工作，算加班嗎？

依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。

雇主如有於工作時間以外，**以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間。**

依勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。**勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資（含延時工資或休假日出勤工資）。**另，依勞動基準法第42條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。



（勞動部103年10月20日勞動條3字第1030132207號函）

18

國定假日加班如何計算？

※**休假日工作工資加倍發給指加發一日之工資**

一、關於勞動基準法第三十九條規定「雇主經徵得勞工同意於**休假日工作者，工資應加倍發給**」，所稱**加倍發給**，係指除依同條規定當日工資照給外，**再加發該實際從事工作之休假日內應得工資**而言。

二、第四十條第一項所稱「加倍發給」意義亦同。

（內政部七十三年十月十八日(73)臺內勞字第二五六四五三號函）



19

加班費如何計算？

勞動基準法第二十四條規定，延長工作時間在二小時以內者按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小時以內者按平日每小時工資額加給三分之二以上，故延長工時逾四小時以上部分，勞雇雙方之約定應不得低於按平日每小時工資額加給三分之二以上。

（行政院勞工委員會八十六年四月十七日台86勞動二字第○一四一七五號函）



20

加班費追補時效？

- **加班費追補時效**，依民法第一二六、一二八條規定以五年為限，亦即加班費請求權，因五年間不行使而消滅。
- 勞工的加班費係屬工資性質，依法須列入平均工資計算，衍生企業二次成本的增加。



21

勞動基準法 工時修正案

◆第三十條(第一項~第四項)

(104年6月3日總統華總一義字第10400064421號令修正公布；並自105年1月1日施行)

- 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
- 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

22

❖練習一下

Q.請想一想以下的這些名詞定義：

- | | |
|---------|---------|
| 1. 例假日 | 2. 休假日 |
| 3. 特別休假 | 4. 休息日 |
| 5. 國定假日 | 6. 補休 |
| 7. 年休 | 8. 補假 |
| 9. 彈性假日 | 10. 調休日 |

.....

23

工作地點不在公司內者如何簽到？

❖ 員工一定要打卡簽到嗎？

- 原雇主應置備「勞工簽到簿或出勤卡」之規定修正為「**出勤紀錄**」。
- 提高出勤紀錄保存年限由現行1年修正為5年。工資債權之請求權時效本為5年，藉此對應出勤紀錄，有助釐清工資數額。
- **出勤記載之工具或方式**：簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、**電腦出勤紀錄系統**或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。
- 違反第30條第5項「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年」規定者，處新臺幣**9萬元以上45萬元以下罰鍰**。



24

休假日工作，工資如何計算？

- 勞動基準法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。
- **勞工於休假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日**，與同法第24條按平日每小時工資額加成發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。
- 勞工**假日出勤工作於8小時內，再加發1日工資；超過8小時部分，應依第24條規定辦理**。



Q、如果企業將休假日工作改成補休，也一律補1天嗎？

25

國定假日碰到例假日，要補假嗎？

一、103年5月21日勞動條3字第1030130894號令核釋，自104年1月1日起凡勞基法第37條及其施行細則第23條規定應放假日，除原有遇勞工之例假應予補休之規定外，凡是其他無須出勤之休息日，亦應於其他工作日補休。

二、為使補假原則更為明確，特新增勞基法施行細則第23條之1，明定自105年1月1日起，休假日如遇例假日及法定正常工作時間縮減致無庸出勤之時間(休息日)，均應補假。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商。



26

請假要扣薪嗎？

❖ 特別休假(勞基法第三十八條)

- ◆ 特別休假日數依任職年資計算
- ◆ 應休未休之日數，雇主應否支付工資？

❖ 婚、喪假(勞工請假規則第二、三條)

- ◆ 婚假以一次給足為原則
- ◆ 喪假得分次給假

❖ 公假(勞工請假規則第八條)

- ◆ 依法令規定應給予公假者，工資照給。



27

❖ 普通傷病假(勞工請假規則第四條)

- ◆ 一年內未超過三十日部份，工資折半發給。
- ◆ 請假期間超過三十日部份，併計例假日及休假日。

❖ 公傷病假(勞工請假規則第六條)

- ◆ 醫療期間係指「醫治」、「療養」與「復健」期間
- ◆ 公傷病假的期限為何？
- ◆ 工資≠補償費

❖ 颱風假(行政院勞委會解釋令)

- ◆ 須經事業單位所在地政府首長發佈停止上班
- ◆ 勞工如有正當理由而未出勤，應不視為曠職
- ◆ 雇主得不發工資



勞工退休金

- 勞工退休金條例94年7月1日起施行（新制）。
- **適用對象**-適用勞動基準法之本國籍勞工。
- 雇主應於**勞工到（離）職7日內**，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。
- 雇主負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資**6%**。（勞工得自願提繳）



勞工退休金

- 雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。
- 查詢個人帳戶之方式：
 - 臨櫃查詢-各縣市辦事處
 - 自然人憑證網路申請密碼查詢
 - 勞動保障卡
- 年滿60歲始可請領-15年以上領月退或一次領取
-15年未滿一次領取



35

職業災害的定義

◆職業災害：

指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。（職業安全衛生法第2條）

- 屬於因工作關係而「直接」發生的事故。



31

❖ 真實案例-尾牙聚餐

在某一家知名服務業任職的王課長，有感於這一年來單位同仁的打拼，上個禮拜舉辦尾牙餐宴，慰勞大家的辛勞。

原本是美事一件，沒想到散場時，有一個員工在餐廳的停車場不慎跌倒，造成腿部骨折。

問題：依據職業災害的定義，該員算不算職災？



32

雇主之職業災害風險

◆ 雇主應負六項風險：

- 風險一：醫療補償
- 風險二：原領工資補償
- 風險三：終結工資補償
- 風險四：殘廢補償
- 風險五：死亡補償
- 風險六：民事賠償



33

❖ 職業災害補償 (勞基法第五十九條)

- 醫療補償

- 雇主應補償「必需之醫療費用」

- 原領工資補償 (勞基法施行細則第三十一條)

- 雇主應補償在「醫療」中不能工作期間之原領工資
- 補償費 ≠ 薪資



34

- 終結工資補償

- 醫療期間屆滿二年仍未痊癒
- 經指定醫院診斷審定為喪失原有工作能力
- 未符合殘廢給付標準者

條件

- 繼續按月支付原領工資
- 一次給付40個月之平均工資方式
- 勞雇關係仍未終止 (勞基法第五十四、五十五條)

責任

※想一想：如果勞雇關係要終止，雇主還有什麼責任？



35

- 殘廢補償

- 按其平均工資及失能程度一次給予
- 勞保失能等級給付標準：45日-1800日

- 死亡補償

- 給付45個月平均工資



36

❖ 職業災害賠償 (民法第一八四條)

- 雇主「過失責任」

- 管理過失
- 設備過失
- 違反保護他人之法律
 - ex. 職業安全衛生法

- 法官判決確定

- 民法第一八四條、一八八條、一九二條-一九五條



37

職業災害常見的爭議型態

◆ 上下班途中事故 (審查準則第四條)

- 時間
- 路線
- 重大違規

◆ 公差期間事故 (審查準則第九條)

- 工時舉證 (內部舉證)
- 公務舉證 (外部舉證)

◆ 用餐時間外出事故 (審查準則第十七條)

※一名台商的故事：

出差期間宴請客戶，宴席中促發腦血管疾病，是職災嗎？

38

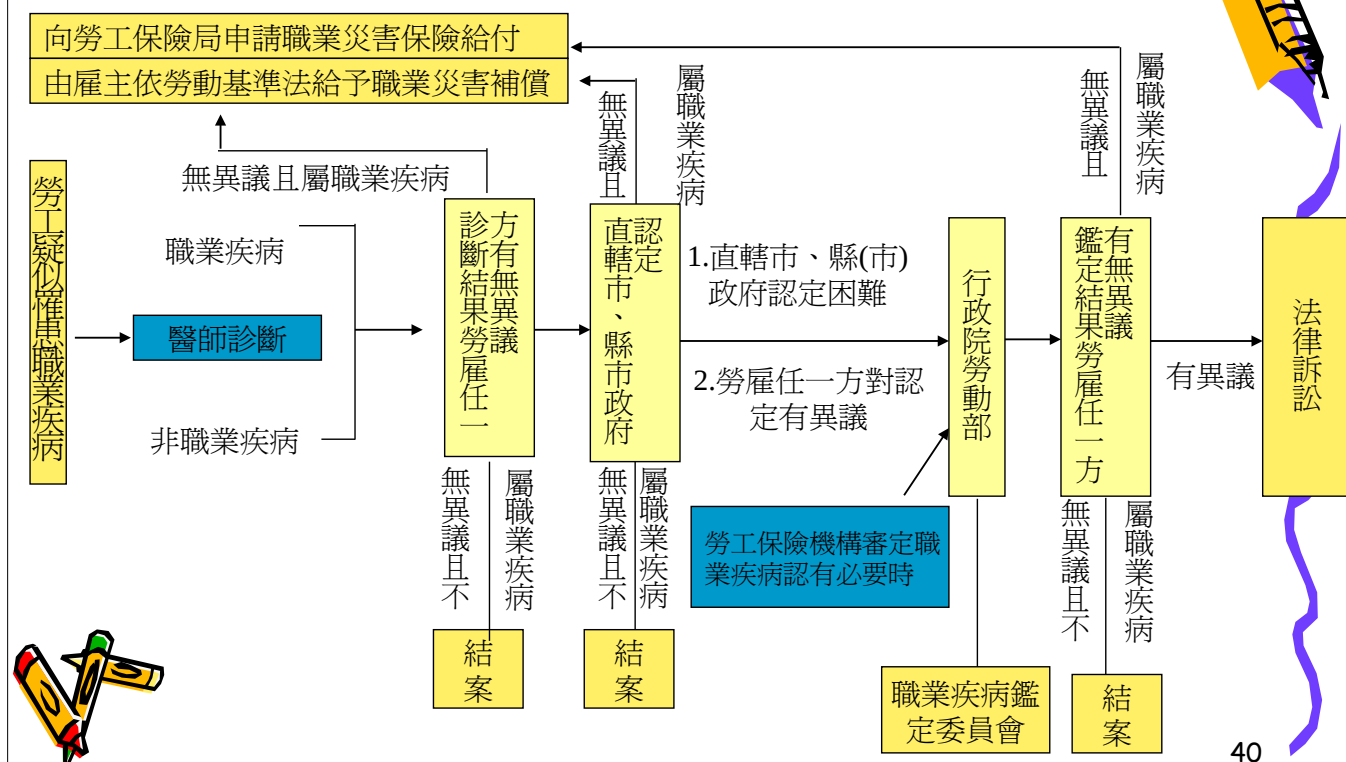
❖ 上下班途中

- 被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。
(勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第四條)

- 排除適用職業傷害的項目：勞工無照駕駛、駕照被吊扣或吊銷處分、闖紅燈、闖越鐵路平交道、酒測值超過標準或吸食管制藥品駕車、行駛高速公路路肩、不遵行方向行駛或危險駕駛以及不依規定駛入來車道等以上八種情形。
(勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第十八條)

39

職業疾病認定及鑑定程序



40

結語

- 決定我們能做什麼事的是一—能力
- 決定我們能做多少事的是一—抱負
- 決定我們能做得多好的是一—態度

摘自：黑幼龍，與成長同行

41

校外實習常見問題釋疑

Q1：未支領薪資之實習生是否應參加勞保？

A：實習生與單位間簽訂訓練契約並領有訓練津貼者，準用勞工保險條例之規定。

惟若投保單位接受學校委託，於寒暑假期間提供在學學生實習場所，並評定其實習成績供學校參考，該等學生與公司之間既無僱傭關係，又無支領訓練津貼或薪資之約定，依照勞工保險條例第 6 條及第 8 條規定，應不得參加勞工保險。<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oWen4Q%2Bx0u8%3D>

Q2：實習學生參與校外實習，如實習機構無提供薪資時，保險事宜如何處理？

A：為維護學生於校外實習安全之保障，建請學校協助學生加保意外傷害險，以每人保額不低於 100 萬元、意外醫療不低於 5 萬元為基準。意外傷害保險費用除部分學生負擔外，亦可由學校或教育部補助經費支付。

Q3：學生參與校外實習，實習機構會提供工資嗎？

A：不一定，需視實習機構情況而定。部分實習機構提供實習學生工資者（包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之），則實習學生與實習機構成為雇傭關係，適用勞動基準法之相關規範；倘實習機構無法提供實習學生工資，或僅以獎助學金及相關助學金方式提供者，則學生與實習機構非為雇傭關係，適用學校訂定之實習辦法及實習契約之規範。

Q4：學生實習期間發生性騷擾，應如何處理？

A：事前宣導預防方法及投訴管道，如實際發生時，應由學校、實習機構、性騷擾委員會及學生，依「性別平等教育法」、「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」等相關法律處理之。

Q5：學生校外實習因工作關係發生意外，應如何處理？

A：若學生校外實習有給薪，意即實習學生與校外實習機構屬雇傭關係，則依照勞動基準法等相關規定處理之。

若學生校外實習無給薪，學校應於與實習機構簽訂契約時，載明學生發生工安事件之處理流程與責任歸屬，確認職災認定及賠償等事宜。

Q6：事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生及其他與技術生性質相類似之人，其訓練職類是否應依中央主管機關規定之技術生訓練職類？

A：

- 1.查勞動基準法第六十四條第二款規定：「稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。」故雇主招受技術生之範圍，應以本部公告之技術生訓練職類為限。（有關技術生訓練職類，請詳見行政院勞工委員會 98 年 1 月 5 日勞職訓字第 0970500983B 號公告）
- 2.前述該條第三項規定：「本章（技術生）規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。」該項規定係指事業單位以養成工、見習生、建教合作班學生等名義招收具技術生工作性質者，準用技術生之規定，故仍應受前項公告職類範圍之限制。（行政院勞工委員會八十七年八月十日台八十七勞動三字第○三○八七八號函）

發文單位： 行政院勞工委員會

發文字號： 勞職訓字第 0970500983B 號函

發文日期： 民國 98 年 01 月 05 日

資料來源： 行政院公報 第 15 卷 001 期 111-113 頁

相關法條： 職業訓練法 第 11 條（民國 91 年 05 月 29 日版）

要 旨： 修正「技術生訓練職類」為 120 類，並自即日生效

主 旨：修正「技術生訓練職類」，並自即日生效。

依 據：職業訓練法第十一條第二項。

公告事項：修正「技術生訓練職類」如附表。

附 表：

技術生訓練職類

職類名稱	職類名稱
一、車床工	三六、食品檢驗分析
二、鉗工	三七、食品用金屬罐捲封
三、平面磨床工	三八、肉製品加工

四、牛頭鉋床工	三九、中式米食加工	
五、銑床工	四〇、中式麵食加工	
六、電腦數值控制車床工	四一、烘培食品	
七、圓筒磨床工	四二、水產食品加工	
八、精密磨床工	四三、西餐烹調	
九、電腦數值控制銑床工	四四、冷凍空調裝修	
一〇、工業配線	四五、電器修護	
一一、旋轉電機裝修	四六、平版製版	
一二、旋轉電機繞線	四七、凹版製版	
一三、靜止電機繞線	四八、網版製版	
一四、配電線路裝修	四九、凹版印刷	
一五、配電電纜裝修	五〇、圖文組版	
一六、室內配線	五一、製版照相	
一七、電力電子	五二、凸版製版	
一八、船舶室內配線	五三、凸版印刷	
一九、工業電子	五四、裝訂及加工	
二〇、視聽電子	五五、美容	

二一、儀表電子	五六、女子美髮
二二、數位電子	五七、男子美髮
二三、電腦軟體設計	五八、汽車修護
二四、電腦硬體裝修	五九、內燃機裝修
二五、電腦軟體應用	六〇、汽車車體鈑金
二六、化學	六一、沖壓模具
二七、石油化學	六二、男裝
二八、化工	六三、女裝
二九、鑄造	六四、國服
三〇、紡紗機械修護	六五、電繡
三一、織布機械修護	六六、商業計算
三二、染整機械修護	六七、會計事務
三三、針織機械修護	六八、一般手工電銲
三四、家具木工	六九、金屬塗裝
三五、門窗木工	七〇、氣銲

七一、氬氣鎢極電銲	一〇八、網頁設計
七二、電鍍	一〇九、廣告設計
七三、精密機械工	一一〇、國際事務合作
七四、熱處理	一一一、財務及稅務事務管理
七五、機械板金	一一二、社會工作服務
七六、機械停車設備裝修	一一三、文化及觀光產業工作人員
七七、工業儀器	一一四、法律事務
七八、升降機裝修	一一五、經貿事務
七九、用電設備檢修	一一六、運輸事務
八〇、網路架設	一一七、公共衛生
八一、機電整合	一一八、農林漁牧技術
八二、輸電地下電纜裝修	一一九、人力發展及就業服務
八三、輸電架空線路裝修	一二〇、文書事務管理
八四、變電設備裝修	
八五、警報系統消防安全設備	
八六、下水道設施操作維護	
八七、油壓	

八八、氣壓	
八九、電腦輔助立體製圖	
九〇、電腦輔助機械製圖	
九一、機械製圖	
九二、電腦輔助機械設計與製造	
九三、中餐烹調	
九四、調酒	
九五、餐旅服務	
九六、按摩	
九七、事務機器修護	
九八、重機械操作	
九九、飛機修護	
一〇〇、堆高機操作	
一〇一、移動式起重機操作	
一〇二、農業機械修護	
一〇三、機踏車修護	

一〇四、塑膠射出模具	
一〇五、手語翻譯	
一〇六、通信技術	
一〇七、照相	

勞動基準法施行細則

中華民國七十四年二月二十七日內政部（75）台內勞字第 298124 號令 訂定發布全文 51 條
中華民國 104 年 12 月 9 日勞動條 3 字第 1040132533 號令修正發布第 20-1、21、23、25、51 條
條文；增訂第 23-1、24-1 條條文；刪除第 14 條條文

中華民國一百零六年六月十六日勞動部勞動條 3 字第 1060131269 號令修正發布第 2、7、11、
20、20-1、21、24 條條文；增訂第 14-1、23-1、24-1~24-3 條條文；刪除第 14、23、48、
49 條條文

中華民國 107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第 1070130354 號修正發布第 20、22、24-1、37 條
條文；增訂第 22-1、22-2、22-3 條條文

中華民國 108 年 2 月 14 日勞動條 2 字第 1080130123 號修正發布第 34-1 條條文

第一章 總 則

第 一 條

本細則依勞動基準法(以下簡稱本法)第八十五條規定訂定之。

第 二 條

依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：

- 一、發生計算事由之當日。
- 二、因職業災害尚在醫療中者。
- 三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。
- 四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。
- 五、依勞工請假規則請普通傷病假者。
- 六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。
- 七、留職停薪者。

第 三 條

本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。

第 四 條

本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。

第四條之一(91.12.31 刪除)

第 五 條

勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。

適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

第二章 勞動契約

第 六 條

本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：

- 一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
- 二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- 三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在

九個月以內者。

四、**特定性工作**：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

第七條

勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。
- 十二、獎懲。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

第七條之一

離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

第七條之二

本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：

- 一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
- 二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
- 三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
- 四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

第七條之三

本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- 一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。
- 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
- 三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
- 四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。

第八條（刪除）

第 九 條

依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

第三章 工 資

第 十 條

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

一、紅利。

二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。

三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

五、勞工直接受自顧客之服務費。

六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。

七、職業災害補償費。

八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。

九、差旅費、差旅津貼及交際費。

十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

第十一條

本法第二十一條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。

第十二條

採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。

第十三條

勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。

第十四條 （刪除）

第十四條之一

本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：

一、勞雇雙方議定之工資總額。

二、工資各項目之給付金額。

三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。

四、實際發給之金額。

雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

第十五條

本法第二十八條第一項第一款所定積欠之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前六個月內所積欠者為限。

第十六條

勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。

前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。

第四章 工作時間、休息、休假

第十七條

本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。

第十八條

勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

第十九條

勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。

第二十條

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

- 一、依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。
- 二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。
- 三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。
- 四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

第二十條之一

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

第二十一條

本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。

前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

第二十二條

本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

本法第三十二條第五項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機或冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

第二十二條之一

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定應報備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。

第二十二條之二

本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。

二、契約終止：依第九條規定發給。

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

第二十二條之三

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

第二十三條（刪除）

第二十三條之一

本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。

前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

第二十四條

勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

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

一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。

三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。

第二十四條之一

本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

(二) 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

(三) 勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

二、發給工資之期限：

(一) 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。

(二) 契約終止：依第九條規定發給。

勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

第二十四條之二

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：

一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。

二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

第二十四條之三

本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。

第五章 童工、女工

第二十五條

本法第四十四條第二項所定危險性或有害性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。

第二十六條

雇主對依本法第五十條第一項請產假之女工，得要求其提出證明文件。

第六章 退 休

第二十七條

本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。

第二十八條(刪除)

第二十九條

本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如下：

一、依法提撥之退休準備金不敷支付。

二、事業之經營或財務確有困難。

第二十九條之一 本法第五十六條第二項規定之退休金數額，按本法第五十五條第一項之給與標準，依下列規定估算：

一、**勞工人數**：為估算當年度終了時適用本法或勞工退休金條例第十一條第一項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次一年度內成就本法第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件者。

二、**工作年資**：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。

三、**平均工資**：為估算當年度終了之一個月平均工資。

前項數額以元為單位，角以下四捨五入。

第七章 職業災害補償

第三十條

雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

第三十一條

本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。

罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。

第三十二條

依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為同款前段規定之補償。

第三十三條

雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

第三十四條

本法第五十九條所定同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。

第三十四條之一

勞工因遭遇職業災害而致死亡或失能時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

第八章 技術生

第三十五條

雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。

第三十六條

技術生之工作時間應包括學科時間。

第九章 工作規則

第三十七條

雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。

本法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依第二十二條之一第一項規定計算。

工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第一項程序報請核備。主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

第三十八條

工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。

第三十九條

雇主認有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。

第四十條

事業單位之事業場所分散於各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則。

第十章 監督及檢查

第四十一條

中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。檢查機關依前項檢查方針分別擬定各該機構之勞工檢查計畫，並於檢查方針發布之日起五十日內報請中央主管機關核定後，依該檢查計畫實施檢查。

第四十二條

勞工檢查機構檢查員之任用、訓練、服務，除適用公務員法令之規定外，由中央主管機關定之。

第四十三條

檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。

第四十四條

檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。

第四十五條

事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。

第四十六條

本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。

第四十七條

雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。

第四十八條（刪除）

第四十九條（刪除）

第十一章 附 則

第五十條

本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

第五十條之一

本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：

- 一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。
- 二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
- 三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。
- 四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

第五十條之二

雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

第五十條之三

勞工因終止勞動契約或發生職業災害所生爭議，提起給付工資、資遣費、退休金、職業災害補償或確認僱傭關係存在之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第五十條之四

本法第二十八條第二項中華民國一百零四年二月六日修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第二項第二款規定之數額內，依同條第五項規定申請墊償。

第五十一條

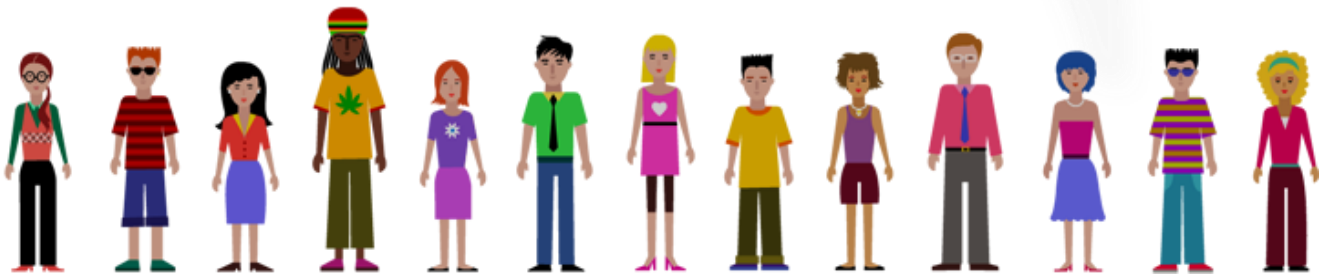
本細則自發布日施行。

性別平等教育宣導

(實習版^{108學年度})



性別平權
共創和諧



學生諮商中心 9/30

圖片來源：教育部性別平等全球資訊網

性別平等教育法 第2條

【性騷擾】下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

*以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

*以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

【性霸凌】

指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

第9條

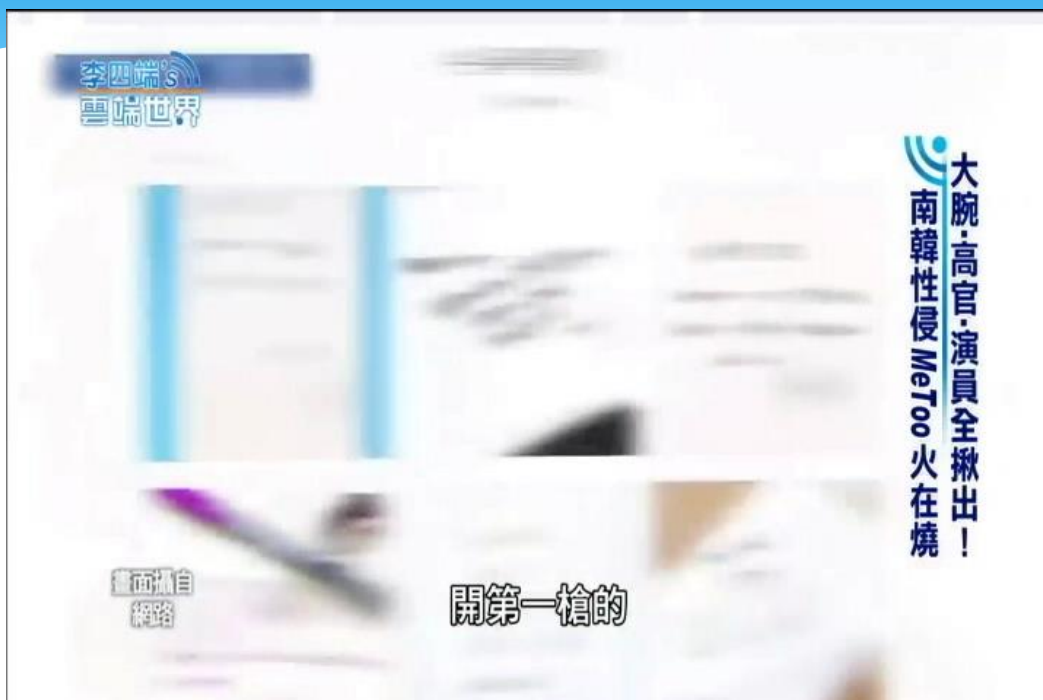
本法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括**不同學校間**所發生者。

本法第二條第七款之名詞定義如下：

- * 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或**教育實習**之人員。
- * 職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。
- * 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

學生諮商中心 10/15

新聞事件



學生諮商中心 10/15

事件情境與當事人自白

- * 被摟腰、摸臀，眾目睽睽卻視而不見，讓她以為一切都是幻覺
- * 當時非常痛苦，事情過去很久仍是非常痛苦的回憶
- * 沒有講，家人不知道，當事人也不會知道
- * 被說用美人計色誘上司，被調任至偏遠地區
- * 最想告訴大家，在性侵害事件中，被害人絕對沒有任何錯

學生諮商中心 10/15

看不見的權力差距

【適用對象】

- *機構輔導老師/機構督導
- *具學生身分主管或員工

【掌握權力】

- *工作項目
- *實習待遇
- *實習考核



學生諮商中心 10/15

被行為人的身心



身為她／他的同學或朋友



學生諮商中心 10/15

求助管道

校內：

- ✓ 告知學校實習輔導老師／督導、導師或系教官
- ✓ 緊急情況：通報本校【校安中心】**(08)7740119**或**0912547119**
- ✓ 心理諮商需求：學生諮商中心-校內分機**7860**、**7869**、**7863**

校外：

- 實習單位申訴窗口、單位輔導老師／督導
- 公部門勞工局／處

學生諮商中心 10/15