



職場健康衛生教育 勞資關係、 性別平等暨性騷擾防治

課程綱要

- 勞資關係
- 性別平等教育
- 性騷擾防治

Ch1. 勞資關係

勞資關係介紹

勞資關係：勞資雙方間之權利與義務及其有關事項的處理。

勞動三法：根據**團結權**、**團體協約權**及**爭議權**等所謂勞動三權，分別對工會的形成、團體協商的過程和爭議行為之手段加以保障，來促進對等之勞資關係的集體勞動法制。

「**工會法**」、「**團體協約法**」及「**勞資爭議處**」等勞動三法為**核心之集體勞動法**，「**工會法**」在99年6月1日經立法院三讀通過後，與新修正的「**團體協約法**」、和「**勞資爭議處理法**」結合，使我國集體勞動法制邁向新的時代。

勞資關係-僱傭及承攬

僱傭 關係

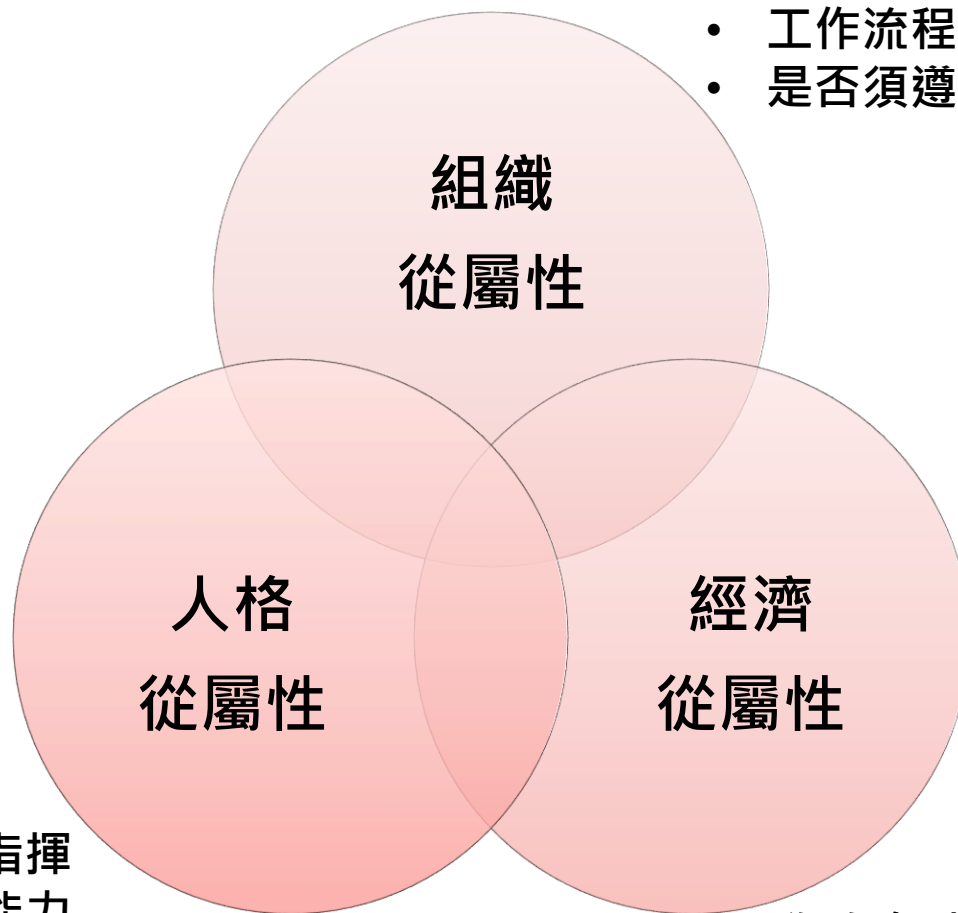
- 民法第482條的規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」

承攬 關係

- 民法第490條：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。」

僱傭關係，現行判斷三基準：組織從屬性、人格從屬性以及經濟從屬性。

勞資關係-僱傭關係三基準



- 工作流程是否須與其他勞工配合
- 是否須遵守企業雇主規章

- 是否受到監督指揮
- 有無自主決策能力
- 工作時間是否專屬於同一雇主
- 是否須親自履行約定之勞務

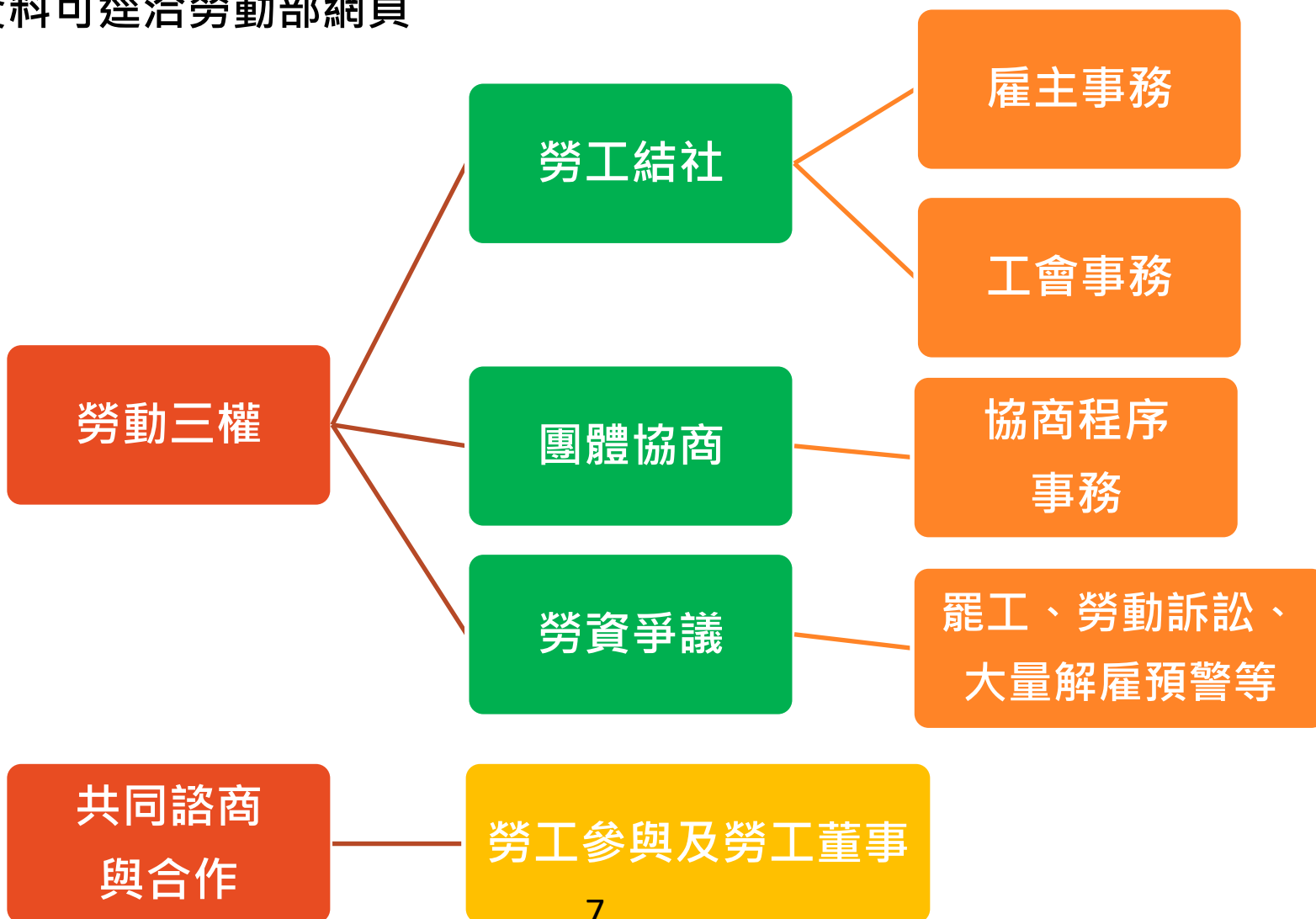
- 為自身或他人利益提供勞務
- 獲得報酬是否經常性發給
- 是否在工作完成後才能獲得報酬

勞資關係案例

- 國道收費員轉型...
→ 勞工組織團體自救會與雇主之爭議調解
- 長榮、華航空服員罷工...
→ 勞工自主性發起團體集會與雇主之爭議調解
- 桃園客運血汗司機...
→ 雇主與勞工的爭議、仲裁
- 客運業面臨一例一休之工時問題後...
→ 雇主與勞工關係的改變與對立

勞動三權

※相關資料可逕洽勞動部網頁



籌組工會



工會法第4條：勞工均有組織及加入工會之權利。

另**同法第 11 條**規定組織工會應有勞工30人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。

籌備會應於召開工會成立大會後**30日內**，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其**會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關**請領登記證書。

但依**第8條**規定以**全國**為組織區域籌組之**工會聯合組織**，應向**中央主管機關(勞動部)**登記，並請領登記證書。

團體協約(1/2)

- 締結**團體協約**為**工會重要功能**之一，過去工會為行使協商權，需耗費工會極大的人力及資源，從蒐集資訊、研擬團體協約條文到談判協商等，不論有無上級工會之協助，協商過程常由數月到數年不等，才能達成與公司簽訂兼顧穩定勞動關係及提升會員勞動條件的團體協約。
- 因此，為鼓勵及支持工會透過協商簽訂團體協約，勞動部特訂定發布「**獎勵工會簽訂團體協約實施要點**」，針對**簽約工會**依其團體協約內容給予**5萬元至25萬元**不等之獎勵金，另對於**協助及輔導**會員工會簽約的**工會聯合組織**提供**3萬元**的獎勵金。

團體協約(2/2)

- 申請對象

(一)依團體協約法簽訂團體協約之工會

(二)協助及輔導會員工會完成簽訂團體協約之工會聯合組織

備註: 依本要點規定曾受獎勵之對象，自獎勵年度起三年內，不得提出獎勵之申請。但與不同雇主或雇主團體簽訂團體協約者，不在此限。

- 申請資格及期限

工會或工會聯合組織於簽訂團體協約後一年內得向本部提出獎勵之申請，逾期不予受理。

團體協約期限未滿一年者，應於協約有效期限內提出申請。

依本要點規定申請獎勵之團體協約，以一次為限。

- 申請方式

申請獎勵金採掛號郵件、快捷郵件、包裹郵件、自行送件或其他可供查詢交寄日期之方式提出申請。

勞資爭議

- 為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定**勞資爭議處理法**。



勞資爭議調解之程序

勞
資
爭
議
調
解

調解開始的方式，由勞工或雇主任一方向勞工提供勞務之所在地之縣（市）政府申請調解，或是縣（市）政府認為有需要時，可以依職權直接通知雙方一起來調解。

申請調解時，要先填寫「調解申請書」，申請書必須寫清楚姓名、性別、年齡、職業及地址，以及請求調解的事情是什麼，這些因申請調解所填寫或檢附的資料，皆符合個人資料保護法蒐集之規定。此外，有需要請代理人代替自己出席調解會議的話，代理人的姓名、名稱及地址也要寫清楚，代理人可請任何自己信賴的人擔任，但必須有正式的委託書。

調解的方式又分成「調解人」與組成「調解委員會」兩種方式，申請人可以自由選擇。選擇「調解人」方式進行調解，調解人是由主管機關指派，或由其委託之專業具調解能力的民間團體選派，從「調解人」名冊指派一位協助雙方進行調解。

勞資爭議仲裁制度(1/2)

- 主管機關提供的另一勞資爭議處理之管道為仲裁，仲裁類型可分為以下三種：
 - (一)合意仲裁
 - (二)一方申請交付仲裁
 - (三)依職權交付仲裁
- 審理方式有「**仲裁人**」或組成「**仲裁委員會**」兩種，仲裁人（委員會）作成**判斷書之效力**，與**法院確定判決**有**同一效力**，或可視為雇主與工會間之**團體協約**。

勞資爭議仲裁制度(2/2)

受理機關

- 第（一）類型及第（二）類型中的教師及國防部所屬機關之勞工，由當事人向勞務提供地之直轄市或縣(市)政府勞工行政主管機關提出申請，其他案件則向勞動部提出申請。

審理方式

- 由勞資雙方當事人選擇獨任仲裁人或組成仲裁委員會進行仲裁程序。案件申請起5日內，未選定仲裁人或仲裁委員，由地方主管機關代為指定。

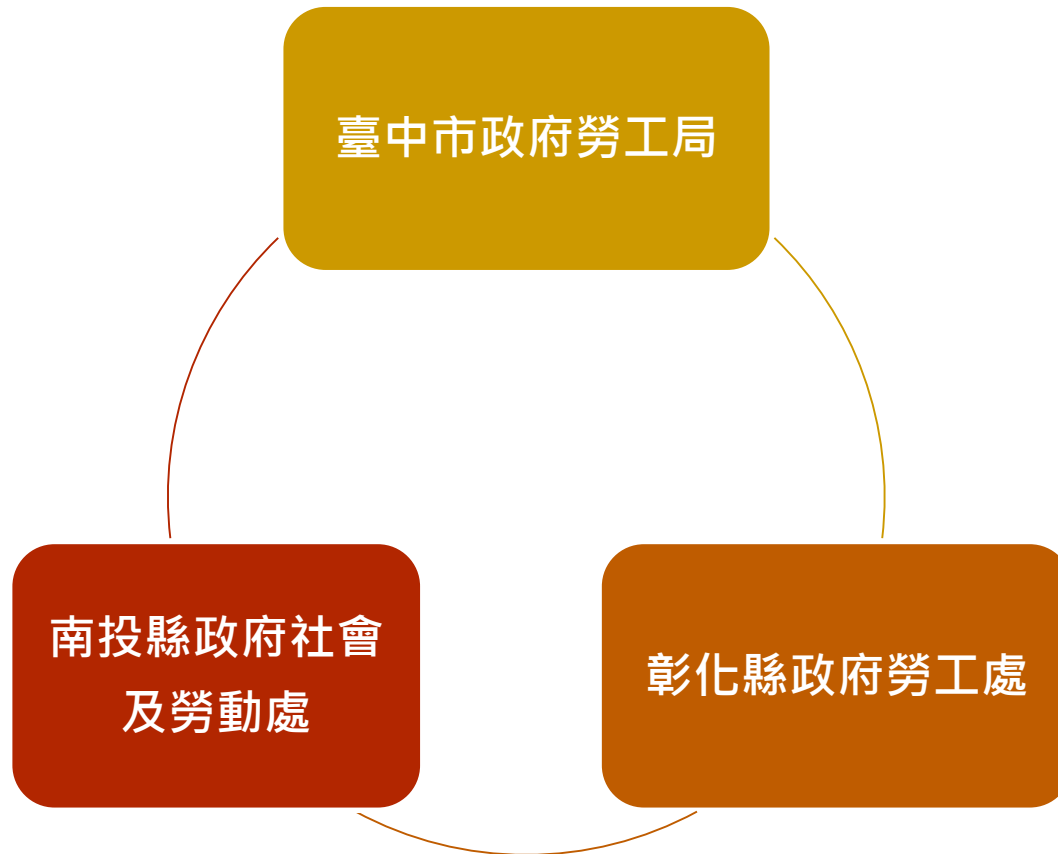
仲裁效力

- (一) 權利事項勞資爭議之仲裁判斷書，與法院之確定判決有同一效力。
- (二) 調整事項勞資爭議之仲裁判斷書，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

如何申請裁決及相關書表

- 為確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係之正常運作，由主管機關予以裁決認定，以為解決。
- 工會因**雇主違反工會法第35條第1項、第2項或勞資雙方有違反團體協約法第6條第1項規定**，當事人一方應自知悉有違反規定之**事由或事實發生之次日起90日內**向**中央主管機關申請裁決**，中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之。

勞政主管機關-中部三縣市



Ch2. 性別平等暨性騷擾防治

資料來源：內政部移民署



性平三法



<h2>性別平等工作法</h2> <p>主管機關：勞動部</p> <p>場域：職場(不論上、下班時間) 對象：雇主、受雇者(含實習生)</p> 	<h2>性別平等教育法</h2> <p>主管機關：教育部</p> <p>場域：校園 對象：一方為校長、教職員工、學生； 他方為學生者</p> 	<h2>性騷擾防治法</h2> <p>主管機關：衛福部</p> <p>場域：公共場所、其他 對象：雙方不存在特定關係之人</p> 
--	--	---

內政部移民署 新住民發展基金補助 廣告

性別平等教育

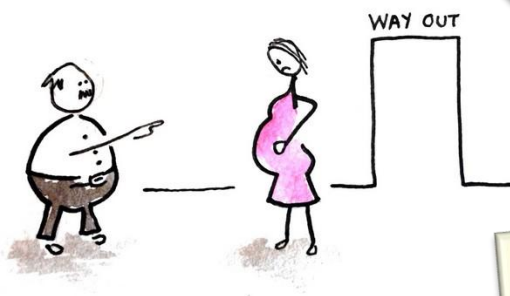
- 「性別平等教育法」：
 - 為促進性別地位之**實質平等**，**消除性別歧視**，**維護人格尊嚴**，**厚植並建立性別平等之教育資源與環境**，特制定本法。
 - 故該法不僅只限於法律平等，也亦涵括了日常實質的平等。



性別平等教育



- 1.傳統習俗
- 2.職業刻板
- 3.能力特色
- 4.性騷擾及性暴力



- 1.破除刻板印象
- 2.尊重性別差異
- 3.理性互動及溝通
- 4.支持友善性別政策

性騷擾防治

性騷擾防治法：

第1條

為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。



禁止性騷擾
Anti-sexual Harassment

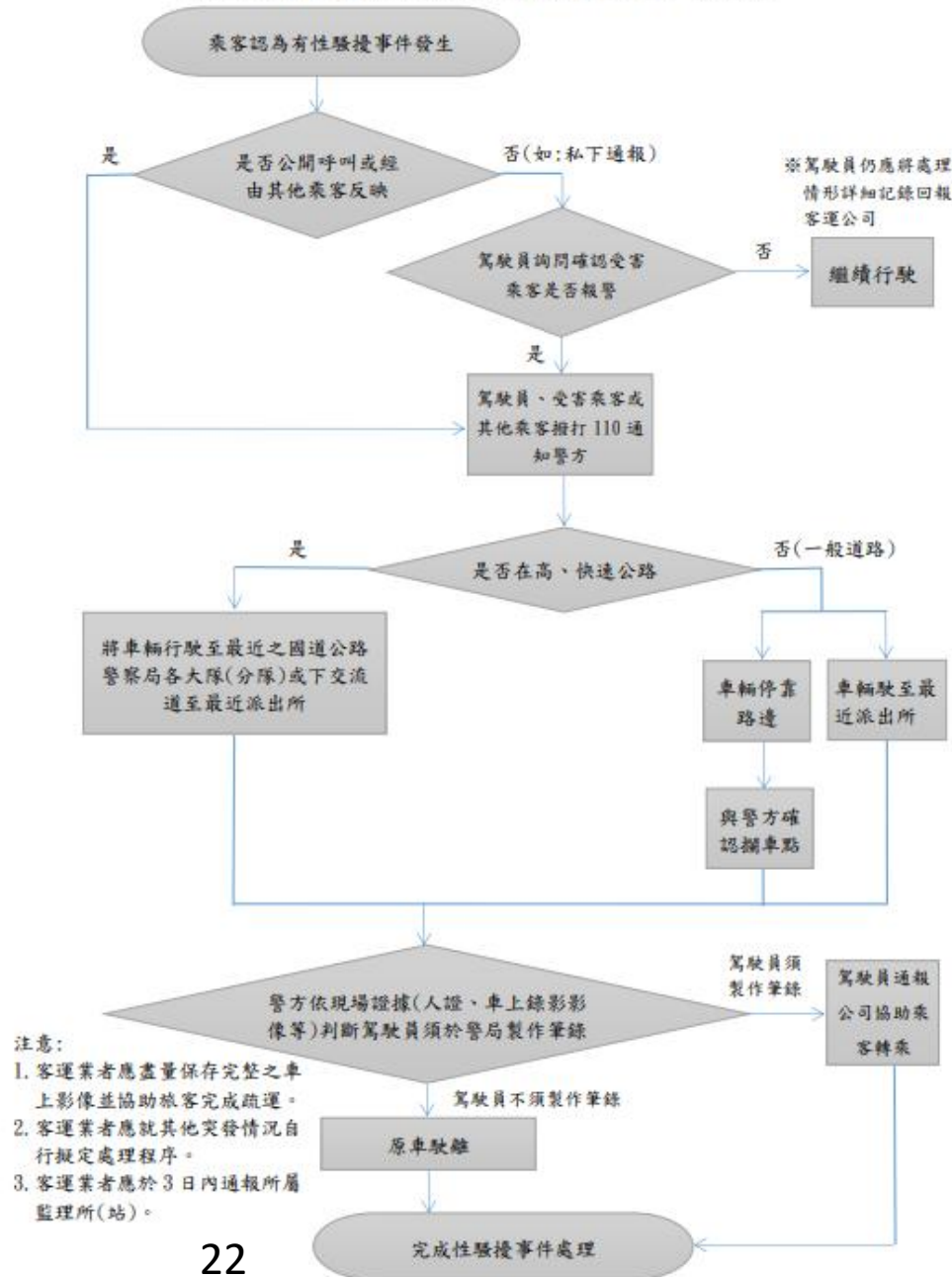
第2條

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

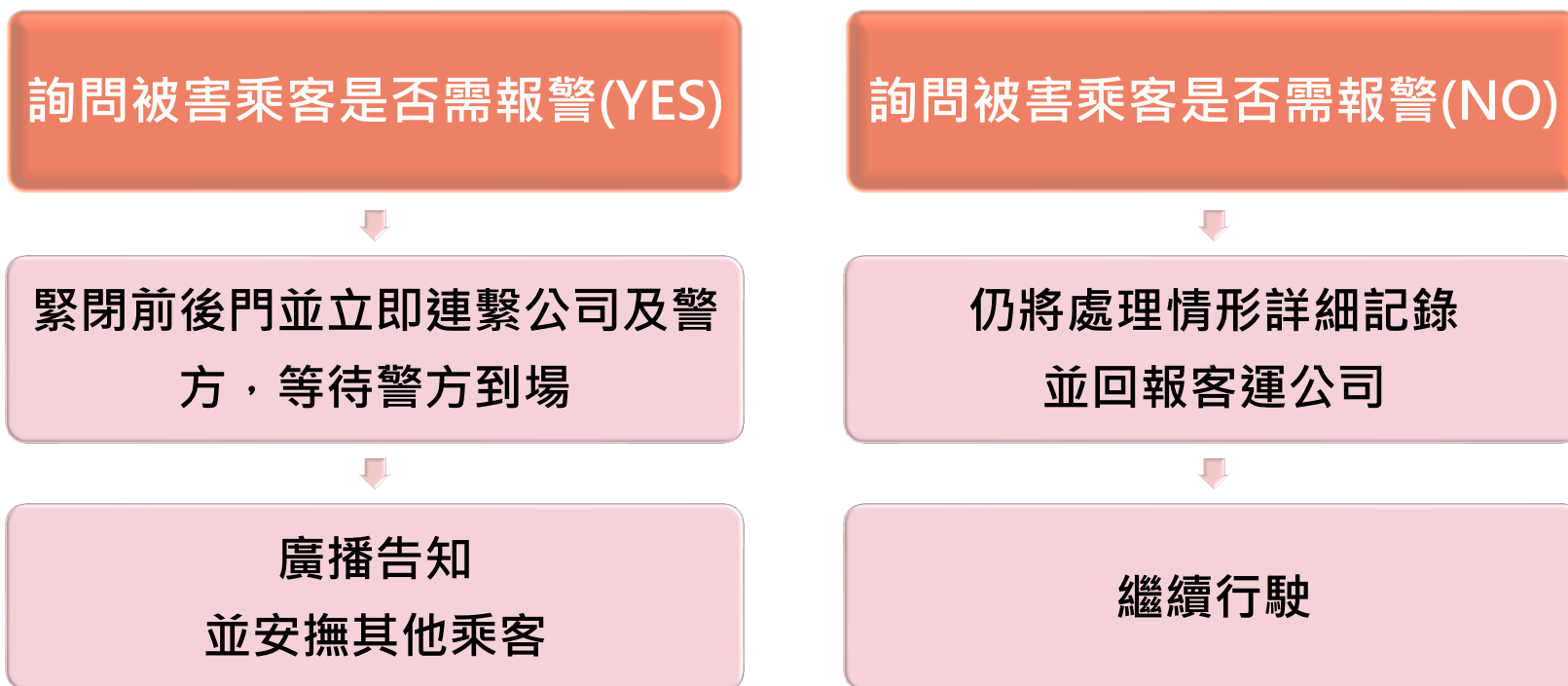
公路汽車客運業者處理乘客性騷擾之參考流程

性騷擾防治流程



性騷擾防治-搭乘運具

■ 乘客於運具上遇性騷擾 駕駛員處理流程



性騷擾防治-客運場站

■ 場站遇到性騷擾事件之流程

場站人員立即阻止並立刻通報警察

被害人受傷:

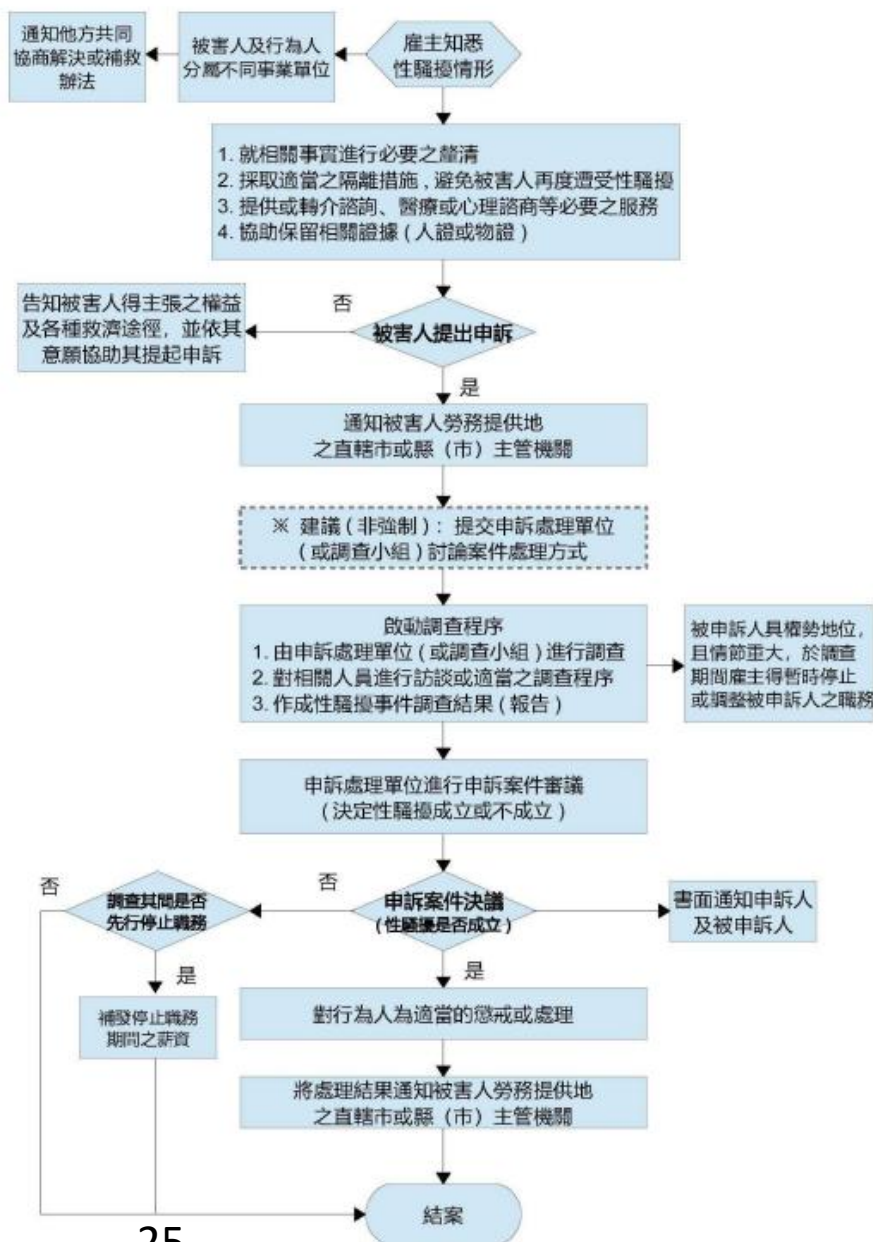
場站人員立即通報救護車，協助就醫及證據保存並將加害人留置等待警方到達。

被害人未受傷:

場站人員安撫受害者情緒，同時請將加害人留置等待警方到達。

性騷擾防治 -職場

附錄一 職場性騷擾申訴調查處理流程圖



報告結束

敬請指教



附錄-資料來源

1.勞動部

2.教育部

3.全國法規資料庫

4.公路汽車客運業防治性騷擾事件處理原則