連江縣友善職場與勞動權益宣導手冊

一、建立平等友善的職場文化

1. 職業無分貴賤，每份付出都值得尊敬

在社會運作的齒輪中，每一個職業都是不可或缺的關鍵。無論是站在手術台前的醫師、在烈日下整修道路的工人、深夜裡維持街道整潔的清潔隊員、救護人員，還是每天送上熱騰騰餐點的外送員與餐飲人員，大家都在用自己的專業與汗水，撐起城市的日常。

「職業只有分工的不同，沒有高低貴賤之分。」每一份正當的工作，背後都承載著對家庭的責任與對社會的貢獻。當我們享受便利與安全的環境時，背後都有無數雙勞動的雙手在默默支撐。

真正的尊重，是看見每一份勞動的價值。讓我們從日常做起：

- 對服務人員說聲「謝謝」。
- 不以職業貼標籤，尊重每一種專業技能。
- 建立平等、友善的勞動文化，讓社會真正共好。

2. 尊重多元差異，支持身心障礙者就業

每個人都有不同的天賦、專長與工作能力，身心障礙者也不例外。障礙不代表沒有能力，更不應成為限制就業機會的理由。

- **能力評估原則**：在職場中，應以個人的專業技能、工作表現及職務適配性作為評估依據，而非僅憑障礙類別或程度判斷其工作能力。
- **友善職場核心**：真正的友善職場，不是給予特殊待遇，而是消除不必要的障礙，讓每個人都能在平等的基礎上發揮所長。透過消除偏見與尊重差異，共同打造平等、多元、共融的勞動環境。

3. 善用「職務再設計」，實現勞雇雙贏

身心障礙者在就業過程中，可能因工作環境、設備或工作方式的限制而面臨困難，但透過適當的調整與協助，就能有效改善工作表現。

- **實施方式**：透過改善工作環境、設備及機具、提供就業輔具、調整工作方法等措施，協助身心障礙者克服工作障礙。
  - **視覺障礙者**：提供大尺寸螢幕或放大軟體。
  - **聽覺障礙者**：提供適當的溝通輔具。
  - **肢體障礙者**：調整工作桌面及動線。
- **核心價值**：職務再設計並非降低工作標準，而是透過適當支持讓工作環境符合勞工實際需求，進而提升工作效能、促進穩定就業，並協助雇主留住人才。
- **在地資源**：連江縣政府鼓勵有需求的身心障礙勞工及雇主善用相關就業服務資源，共同打造無障礙、友善且具包容性的工作環境，實現適才適所、勞雇雙贏的目標。

二、勞工基本權利與勞資溝通

1. 團結權與工會保障

- **團結權定義**：勞工有自由組織或加入工會的權利（僅現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工不得組織工會）。
- **雇主不當勞動行為之禁止**：依據《工會法》第 35 條第 1 項規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得因勞工「組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，也不得不當影響、妨礙或限制工會的成立、組織或活動。

2. 團體協商權

- **權利內涵**：指工會代表全體會員，就勞動條件（如薪資、工時、休假等）與雇主進行集體談判，並簽訂「團體協約」的權利。
- **誠信協商義務**：依《團體協約法》第 6 條規定，勞資雙方應以誠實信用進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由，不得拒絕。

3. 爭議權

- **權利內涵**：指勞資爭議發生時，工會為達成團體協商訴求，依法採取罷工或其他阻礙事業正常運作之集體爭議行為，以制衡資方的權利。

- **合法行使要件**（《勞資爭議處理法》第 53 條、第 54 條）：**發動主體與投票**：限由工會發動，並須經會員以「直接、無記名投票」且經「全體過半數同意」，始得宣告罷工及設置糾察線。**職業限制**：教師、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工不得罷工；自來水、電力及燃氣供應業、醫院等影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應先約定「必要服務條款」，工會始得宣告罷工。
- 合法爭議行為保障（《勞資爭議處理法》第 55 條）：爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。工會及其會員依法所為之合法爭議行為，雇主不得請求損害賠償，且具正當性者不負刑事責任（但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞者除外）。

4. 勞資會議代表任期

- 依照《勞資會議實施辦法》第 10 條規定，勞資會議代表任期為 **4 年**。

三、勞動基準與招募隱私規範

1. 病假權益與公平考核（2026 年新制規範）

請病假不是扣考績的理由，雇主應公平對待！

- **10 日內病假保障**：自 2026 年 1 月 1 日起，勞工一年內請普通傷病假未超過 10 日者，雇主不得因其請病假而給予解僱、降調、減薪或其他不利處分。若勞工因請病假受到不利處分，雇主應負舉證責任，證明該處分與請病假無關。
- **超過 10 日之考核原則**：即使勞工請病假超過 10 日，雇主進行考核時，仍應綜合考量工作能力、工作態度及實際績效，不得僅以病假日數作為考核依據。
- **違法罰則**：違反相關規定，依《勞動基準法》第 79 條，可處新臺幣 **2 萬元以上 100 萬元以下**罰鍰。

2. 就業隱私資料保護

依據《就業服務法施行細則》第 1-1 條，雇主招募或僱用員工時，不得違反求職者或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，亦不得要求提供非屬就業所需之隱私資料：

隱私類別	詳細內容與說明
生理資訊	如基因檢測、HIV 檢測、藥物測試等。
心理資訊	如心理測驗、誠實測試等。
個人生活資訊	如信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫、背景調查等。

- **非屬限制範圍之資訊**：學經歷與專業證照屬於評估工作能力的基本職務資訊，並非法律限制不得隨意索取的隱私資料。
- **例外提醒**：即使是隱私資料，若基於「經濟上需求」（如保護營業秘密、財產安全）或「維護公共利益」（如保全業要求良民證、駕駛員要求無酒駕紀錄），且與工作有正當合理關聯時，雇主仍可依法要求提供。

四、移工聘僱與人身財產尊重

1. 切勿違法聘僱或容留未經許可之外國人

- **常見誤區**：許多民眾常以為「只是請鄰居或朋友家的移工假日順便來幫忙打掃、照顧長輩幾天，而且有付薪水」應該沒關係。但根據《就業服務法》規定，任何人在未經勞動部許可前，都不得聘僱外國人工作，即使是「熱心幫忙」或「臨時工」也一樣觸法！
- **違法罰則**：違法聘僱或容留未經許可的外國人從事工作，將面臨新臺幣 **15 萬元以上、75 萬元以下**的高額罰鍰。聘僱移工前，務必確認合法申請程序並查驗相關證件。

2. 尊重移工人身與財產自主權，嚴禁扣留證件

- **法規規範**：移工的護照、居留證、健保卡與存摺都是個人重要身分證明與財產，無論雇主或仲介，都不可因為「怕移工逃跑」或「怕證件遺失」為由，擅自將證件收走保管。
- **違法罰則**：依據《就業服務法》第 57 條第 8 款規定，非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，將處新臺幣 **6 萬元以上、30 萬元以下**罰鍰。建立互信與尊重的環境，才是留住好幫手的關鍵。

五、職場性騷擾防治

1. 職場性騷擾的定義與兩大類型

只要受僱者在「執行職務」期間，遭到任何人以帶有性意味、性要求或性別歧視的言詞或行為冒犯，造成敵意或脅迫的工作環境，或以此作為職場利益交換的條件，即構成職場性騷擾：

- **敵意性工作環境**：任何人在受僱者工作時（包含同事、主管、客戶或廠商），做出具有性意味或性別歧視的言行，使人感到被冒犯、受辱，進而影響工作表現或人身自由。
- **交換式性騷擾（權勢型）**：雇主或有權力者（如主管）對員工或求職者做出明示或暗示的性要求，並將「是否接受」作為僱用、考績、升遷、調職或獎懲的交換條件。

2. 常見的 4 種具體行為態樣

職場性騷擾不限於身體接觸，以下行為若違反他人意願皆可能觸法：

1. **肢體行為**：故意碰觸、拍打、摟抱、親吻身體隱私處或敏感部位，或故意靠得太近、嗅聞身體、阻擋去路等。
2. **言語與文字**：開黃腔、評論他人的身材或衣著、詢問私密性生活、持續進行不受歡迎的追求，或說出貶低特定性別的歧視言論（如「女生就是情緒化」）。
3. **視覺與數位騷擾**：在辦公室或工作群組傳送、展示色情圖片、影片或帶有性暗示的貼圖與訊息，或色瞇瞇地盯著他人身體特定部位看。
4. **跟蹤與監控**：下班後或非工作時間，對同事進行持續性的尾隨、守候、通訊干擾，這類行為若與性或性別有關，也可能同時觸犯《跟蹤騷擾防制法》。