

校外實習-應注意的事項

高進根 律師

2022. 04. 25



實習契約的類型

- 一、類型-僱傭關係、非僱傭關係的契約
- 二、差別-有無勞基法等勞動法令之適用
- 三、優先適用契約約定事項-如
 - 實習期間、
 - 場所地點、
 - 每日實習時間、
 - 實習薪資及相關福利措施
 - 保險及退休金得提撥
 - 終止契約、爭議處理



- 壹、實習、勞動-來自憲法規定之基本權：
- 一、第21條-受教權之範疇
- 二、第15條-工作權、平等權
- 三、第8條-人身自由權-司法機關不得任意逮捕
- 四、第22條-概括自由權-身體不受侵犯之權利
- 說明：
- 1. 實習工作-仍受有基本權之保障
- 2. 不得侵害實習學生的工作權益
- 3. 不得侵害實習學生的意思、身體之自由



○ 貳、國家之義務-立法規範：

○ 一、工作權規範

- 1. 勞動基準法-規範勞僱間之權利義務
- 2. 職業安全衛生法-保障勞動安全
- 3. 職業災害勞工保護法-保障職災勞工
- 4. 工會法-勞工權

○ 二、職場規範

- 5. 性別平工作法-保障求職、任職之平等
防止霸凌、性侵、性騷擾
- 6. 性別平等教育法-課予機關、雇主之義務
- 7. 勞工保險條例-強制保險

○ 三、職場上之保護、防治：

- 8. 刑法-妨害性自主罪
- 9. 性侵害犯罪防治法
- 10. 性騷擾防治法



○ 參、國家之義務-法令之執行：

○ 一、制定相關之行政規則、解釋

○ 1. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

○ 2. 相關法規之施行細則

○ 3. 相關法規之行政釋示

○ 4. 因應實際需要而作修法

○ 二、程序上之保護：

○ 1. 勞資爭議處理法-訟前之調處

○ 2. 勞動事件法-勞動專業法庭-專業調解、專業
法官

○ 3. 性騷擾、性侵害案件-保密、不公開審理



題目：相關勞動法令的介紹

高進根律師

111.04.25

○ 壹、契約之法律關係

- 一、民法482-僱傭契約
- 二、僱傭及委任之無名契約關係
- 三、其他法律關係~外包、承攬?
- 四、勞動基準法之勞動契約關係
- 五、校外實習



○ 貳、常見勞資爭議之條文說明：

○ 1. 第2條-工資、平均工資的界定

- ----涉及到計算超時工作加班 費、資遣費、退休金
- 之基準

○ 2. 第 9-1 條-勞工為離職後競業禁止之約定

- ----目前常見的訴訟類型

○ 3. 第 10-1 條-勞工調動限制

- ----常為逼退資深勞工之作法

○ 4. 第 11 條-雇主預告勞工終止勞動契約之限制

○ 5. 第 13 條-雇主在職災醫療期間不得終止契約

- ----禁止不當解雇、資遣



第 14 條-勞工得不經預告終止契約之規定：

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

第30條-工時、出勤、休息

第30-1條-變形工時-條件：限勞動部指定的行業、經勞資會議同意

第56條-雇主有每用應提撥勞工退休金的義務
不得自薪資中扣抵

第59條-雇主對勞工職災補償的規定
採無過失主義



參、勞工保險法的強制規定

- 一、第2條~勞工保險之分類及其給付種類如下：
 - 1. 普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。
 - 2. 職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。
- 二、第13條-當月投保薪資---關係到第2條保險給付之數額
- 三、第15條-勞工保險費負擔比例-百分20、70、10
- 四、常見案例說明
 - 1. 以少報多
 - 2. 以多報少
 - 3. 已投保其他保險-農保、魚保、職業工會



○肆、勞工之義務

○一、忠誠義務

○二、一般人或專家之注意義務

○三、保密義務

○四、常見違規案例

○ 1. 妨害營業秘密

○ 2. 違反著作權法

○ 3. 刑法洩密罪

○ 4. 刑法竊盜罪

○ 5. 刑法背信罪

○ 6. 刑法侵占罪



題目：職業安全衛生法的介紹

高進根律師

111.04.25

- 壹、概要說明：
- 一、法律強制規定：
- 二、課予雇主或提供工作場所者之義務
- 三、設備製造者或輸入者納入規範
- 四、特性-針對特定行業做個別規範
- 五、勞工安全
 - 1. 衛生安全設備
 - 2. 衛生安全措施



○ 貳、現況-工安、職安、勞安事件頻傳

○ 一、雇主怠忽、因循苟且

○ 二、減少成本、裝模作業

○ 三、未制定作業手冊、操作手冊

○ 四、員工教育訓練不足

○ 五、雇主、員工普遍存有僥倖、不信邪的想法

○ 六、使用未經鑑驗合格之設備

○ 七、主管機關監督能量不足

○ 八、舉例說明：

○ 1. 交通工程

○ 2. 違章工廠



○ 參、主要法條之說明

○ 第 5 條

- 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。
- 機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。



第 24 條

經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。

——教育訓練、限定證照

第 25 條

事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。

原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。

——雇主與外包商負連帶賠償責任



第 37 條

事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。

事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

- 一、發生死亡災害。
- 二、發生災害之罹災人數在三人以上。
- 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
- 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。

事業單位發生第二項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。

----雇主的救護、通報義務

----主管機關強制進行勞檢



第 40-49 條-罰則

1. 刑事處罰-行為人-負責人、現場主管、環安主管
2. 法人-行政罰、刑罰、勒令停工



肆、案例說明

一、案例-衛生安全設備不足或缺乏

1. 水電商維修觸電死亡

2. 臨時工因未設置防護設施而墜落身亡

二、案例-員工訓練不足

1. 調派非專職人員協助裝載貨物致受傷

三、案例-勞工自招行為所致者

1. 酒後上工

2. 未聽從指示或未依一般施工規則辦理

四、案例-其他協力廠商工作場所缺失所致



題目：性別教育平等的法令介紹

高進根律師

111.04.25

- 壹、概要說明：
- 一、平等權之實現-全球共同之課題
- 二、勞動權部分：
 - 1. 職場工作環境平等
 - 2. 薪資待遇平等
 - 3. 性別平等
- 三、衍伸：
 - 1. 職場霸凌事件之防止
 - 2. 職場性侵害、性騷擾之防止
 - 3. 網路上霸凌之課題



○ 貳、性別平等教育法之主要法條介紹：

○ 一、第2條規範

○ 1. 性別歧視

○ 2. 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

○ 3. 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

○ 1. 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。

○ 2. 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。

○ 4. 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。

○ 5. 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。



- 二、第4~6條-強制中央、直轄市、縣市政府、學校設置性別
- 平等教育委員會。
- 三、第21條-性平事件限時通報制度
- 四、第22-27條-性平事件之處理程序-調查、保密、輔導、
- 處分、建檔
- 五、第36、36-1條-處罰：
 - 1. 學校校長、教師、職員或工友-違反規定
 - 2. 不通報、因未通報而再度發生事件
 - 3. 偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。
 - 4. 處罰-行政罰鍰、解聘或免職
- 說明：
 - 1. 涉及到主客觀條件、風俗民情
 - 2. 現實上難以有一定或客觀之遵循或判斷標準
 - 3. 吾人應採最寬鬆之標準-主要本人主觀上覺得不妥
 - 或心理有些猶豫就應避免該行為

參、性別就業平等法主要規定：

一、第3條第4款：實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。

二、差別待遇之禁止：

1. 第7條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

2. 第8條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

3. 第9條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。



第10條：

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第11條：

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
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。
違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。



三、第12條-性騷擾防治

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

說明：職場上最為常見之事件

個案認定

自保、蒐證、申訴、舉發



○ 四、第26、27 條-雇主之民事賠償責任



○ 伍、性騷擾防治法主要條文：

○ 一、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。



第 9 條-性騷擾的損害賠償-含精神上慰撫金

第10條-機關等違反申訴案件作差別待遇之賠償
責任



○ 第 11 條

受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。

學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

前二項之規定於機關不適用之。

第12條

廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。



第 13-15 條-申訴及調查程序

第20-25條-罰則

第 20 條

對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第 21 條

對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

第 25 條

意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

前項之罪，須告訴乃論。



陸、性侵害防治法主要條文：

○ 一、第 2 條-定義、適用範圍

- 本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至
- 第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、
- 第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項
- 第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

- 說明：包括強制性交、猥褻、利用權勢性交或猥褻、詐
- 術性交、加重罪-殺人、致死、未滿14歲之人
- 包括強盜強制性交、海盜強制性交、擄人勒贖強
- 制性等罪



- 二、第10條-醫院之診療、驗傷證明書之義務
- 三、第11條-驗傷、取證程序
- 四、第12條-被害人個資保密措施及義務
- 五、第13條-禁止傳播、散佈
- 六、第15條-陪同制度-家屬、專業人士
- 七、第16條-第 1項-對被害人之訊問或詰問，得依聲請或依職權在法庭外為之，或利用聲音、影像傳送之科技設備或其他適當隔離措施，將被害人與被告或法官隔離。
- 八、第16條之1-性侵害犯罪之被告或其辯護人於審判中對被害人有任何性別歧視之陳述與舉止，法官應予即時制止。



第 17 條-被害人於審判中得不到庭作證之情形

第 18 條

性侵害犯罪之案件，審判不得公開。但有下列情形之一，經法官或軍事審判官認有必要者，不在此限：同意、無行為能力



加害人之處罰、管制：

1. 刑事處分
2. 接受身心治療或輔導教育
3. 送指定機構強制治療
4. 應定期向警察機關辦理身分、就學、工作、車籍及其異動等資料之登記及報到；其登記、報到之期間為七年。



綜合說明：

- 1. 倫理犯-不名譽之罪-刑責極重
- 2. 犯後---強制接受輔導、治療、列管
- 3. 應避免受害
- 4. 應避免加害

案例說明：

- 1. 案例1-與未滿14歲人性交、猥褻
- 2. 案例2-性交後迷昏盜財-加重強盜罪
- 3. 案例3-利用權勢猥褻罪
- 4. 案例4-強盜強制性交罪

