

# 技術士技能檢定共用項 「工作倫理與職業道德」教材

勞動部勞動力發展署技能檢定中心 編印  
法 務 部 廉 政 署 協編  
中華民國 108 年 5 月

## 目錄

前 言 .....	I ~ XIV
第一章 技術士技能檢定各職類共用規範 .....	1
第二章 技能種類說明 .....	5
第一節 遵守個人資料保護 .....	5
第二節 尊重智慧財產權 .....	16
第三節 保守營業秘密 .....	22
第四節 避免利益衝突 .....	29
第五節 遵循與政府機關(構)互動之規範 .....	33
第六節 維繫公共利益 .....	38
第七節 培養職業素養及敬業精神 .....	54
第八節 遵守性別工作平等 .....	70
第九節 遵守菸害防制 .....	83
第十節 法規條文及相關資料 .....	89
第十一節 參考資料 .....	127
第三章 學科測試參考資料 .....	132

## 前 言

本中心為提高我國技能水準，建立證照制度，辦理技能檢定，並參酌國家經濟發展政策，配合產業發展趨勢與就業市場需求，進而辦理職類開發與調整，技能檢定各職類依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜分三級者，定為單一級。截至目前為止，本中心業開發 215 個職類，每年開辦約 137 個職類，所開辦職類之工作項目均應涵蓋「工作倫理與職業道德」。

各職類級別所專精部分雖為技能，然其展現的職業價值卻須透過「工作倫理與職業道德」展現，因此，「工作倫理與職業道德」可稱為職業之靈魂所在，各行業均不可忽視。

本中心為推動「工作倫理與職業道德」工作項目，特訂定此工作項目為職類共通項，因此訂定共用規範，該規範勞動部業於 105 年 8 月 15 日以勞動發能字第 1050509449 號令訂定發布在案，配合實務需求，並於 107 年 11 月 29 日以勞動發能字第 10705164271 號令修正發布，為利各界包括業界、教育界、訓練界及一般民眾能廣泛運用，特將該規範及依據規範所製訂之學科測試參考資料公告本中心全球資訊網。

「工作倫理與職業道德」之規範與題庫參考資料，係本中心與法務部廉政署合作辦理製訂，參與人員包括本中心、法務部廉政署及教育部推薦之專家學者，內容包含遵守個人資料保護、尊重智慧財產權、保守營業秘密、避免利益衝突、遵循與政府機關（構）互動之規範、維繫公共利益、培養職業素養及敬業精神、遵守性別工作平等及遵守菸害防制等九種技能種類。

本教材係彙整前開規範及題庫參考資料，同時請前開專家學者進行編撰，各章節內容包含緣起說明、主題引言(含相關知識、名詞解釋、參考法規)、試題範例(含範例、延伸說明及相關法律)、案例(情境題、延伸說明及相關法律規定)、結語等為結構。歡迎各界多加運用及推廣，俾促進我國各行業「工作倫理與職業道德」素養。

技術士技能檢定開辦職類所涉行職業不勝枚舉，於各職類級別導入工作倫理與職業道德之觀念，將鏈結勞工專業技能、職場倫理與職業素養，培力勞工之專業價值，不僅促進勞資關係之發展，共創友善職場，並提升國家競爭優勢，期盼各界與本中心攜手共為提升我國「工作倫理與職業道德」而努力。

勞動部勞動力發展署技能檢定中心

# 技術士技能檢定工作倫理與職業道德共用項概述

## 一、緣起(目的)

參加我國技能檢定合格者為技術士，技術士(Technician)是職場上的技術尖兵，各行各業均需透過不同的技術人員提供客戶服務，技術人力是產業升級的基本動力，更是國家建設與經濟發展不可或缺的寶貴資源。先進國家在工業方面，能夠一直居於世界領先的優勢，與建立職業證照制度有非常密切關係，由於我國產業結構已朝向高科技技術發展，各行各業技術日益專業化，因此為提升職場勞工技能水準，以支援產業升級，增強競爭力，技術士技能檢定居中占有不可或缺角色。

因技術士在提供服務的過程，每每掌握關鍵細節，這些細節有時會涉及公共利益與個人或客戶利益的衝突，當遭遇專業、責任、利益等相互衝突時，如何在此衝突中，維護公司利益、遵循法令、選擇最佳處理方式，甚至成為保護公益的揭弊者，對個人及社會均屬重要。因此，專業技術人員，必需瞭解與所任職務有關工作倫理與職業道德相關法令要求，也必需理解所從事職務類別的職場倫理，包括價值觀與行為準則，也就是「行規」；此等課題並不容易，因為其中可能存在不同且難以決定的價值取捨。

技術士在工作上遭遇專業與責任衝突之兩難課題抉擇時，如何以倫理價值判斷的思維架構及分析工具，處理其倫理抉擇問題。參考資料所介紹九種與「工作倫理與職業道德」之相關主要法規與倫理規範類別、國際反貪趨勢及企業誠信等相關資料，得使該等人員在工作職場上更具有國際反貪腐知能與企業誠信永續發展之宏觀倫理概念。

## 二、國際反貪、企業誠信與職業倫理間的相關性與重要性

### (一) 國際反貪腐概況

2017年1月11日，世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)發布《2017年全球風險報告》(The Global Risks Report 2017)報告顯示，未來10年對全球發展影響最大的三大趨勢，分別為環境風險日益加劇、貧富不均以及社會對立；面對日益加劇的全球性議題，世界各國政府與其國內各大企業，紛紛對於全球永續議題做出回應，並分別歸納出幾項重要的永續發展目標(Sustainable Development Goals, 簡稱SDGs)及其對應的細項目標

(specific targets)，並一再呼籲提醒相關的企業應給予一定程度的重視與具體因應行動，而其中一項的永續管理重要新趨勢，就是所有公私部門都應該致力於強化「透明度」、「誠信」與「反貪腐」。

有感於全球反貪腐的重要性，屬非政府組織（NGO）性質之國際透明組織（Transparency International, TI）曾早在2000年間提出一套抗制貪腐的策略—國家廉政體系（National Integrity System, NIS），該體系提供11個反貪腐的支柱（Pillars）讓世界各國有一致性的反貪策略支撐架構（包括行政、立法、司法、監察使、審計、文官體系、專責反貪機構、企業部門、媒體、公民社會與國際組織等），而各國也不斷參考這個體系以精進該國的反貪策略，同時持續回報TI執行成果，並與其他國家分享有效的反貪腐經驗。

而TI自1993年成立以來，也持續在每年12月至隔年1月間公布全球清廉印象指數（Corruption Perception Index, CPI），讓世界各國瞭解貪腐趨勢。

2019年1月29日國際透明組織(TI)公佈2018年清廉印象指數(CPI)，全球計有180個國家及地區(包含我國)納入評比，臺灣分數為63分(滿分為100分)，在全球排名第31名，與2017年維持同分。2017年CPI全球納入評比為180個國家，2018年亦同。若以亞太地區觀察，我國名次僅次於紐西蘭(第2名，87分)、新加坡(第3名，85分)、澳大利亞(第13名，77分)、香港(第14名，76分)、日本(第18名，73分)及不丹(第25名，68分)，居亞太第7名，與去年相同。整體而言，近七年(2012~2018)臺灣整體廉政情況皆維持在61~63分之間，顯示我國屬中度清廉國家，雖逐年有所進度，但與高度清廉國家相較，仍有許多努力的空間。

也正因為感受到貪腐問題蔓延的嚴重性與可怕，以及尚無具體有效的研究成果與預防理論可供世界各國參考；因此，聯合國大會於2003年10月31日通過《聯合國反貪腐公約》（United Nations Convention against Corruption, UNCAC），並於2005年12月14日生效，該公約全文8章71條（條文內容摘要表如附表一），主要包括序言、第一章總則、第二章預防措施、第三章定罪和執法、第四章國際合作、第五章追繳資產、第六章技術援助和訊

息交流、第七章實施機制與第八章最後條款，而該公約的四大核心目標，即是「預防性措施」、「刑事定罪與執法」、「國際合作」與「追繳不法資產」；該公約條文之目的，係以指導各國政府制定反貪腐法規制度和政策為出發點，主要內容包括貪腐行為預防措施、預防性反貪腐機構、公職人員行為守則、政府採購、刑事政策、洗錢防制、國際司法互助等，涵蓋公私部門諸多有關反貪腐的事項。

我國為使《聯合國反貪腐公約》具有國內法化之法律效力，以因應國際廉政發展趨勢與挑戰，法務部隨即制定《聯合國反貪腐公約施行法》(如附表二)，經立法院三讀通過，於2015年5月20日公布，2015年12月9日生效施行，成為我國反貪腐法制和措施的法源依據，且依《聯合國反貪腐公約施行法》之規範，各級政府機關應依該公約規定之內容，檢討所主管之法令及行政措施，有不符該公約規定者，應於施行法實施後3年內，完成法令之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進，且各級政府機關應確實依現行法令規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，若涉及不同機關業務職掌者，應協調聯繫辦理，而各政府機關職權之行使，亦須符合該公約之規定，以落實該公約之規範與精神。聯合國毒品與犯罪辦公室(United Nations Office On Drugs and Crime)更強調：「各締約國均應當根據本國法律制度的基本原則，制訂和執行或者堅持有效而協調的反貪腐政策，這些政策應當促進社會參與，並體現法治、妥善管理公共事務和公共財產、廉正、透明度和課責制的原則……」。

《聯合國反貪腐公約》之內容，包含多個面向的策略原則及建議措施，可作為世界各國預防及控制貪腐的制度和組織設計之參考架構；該公約之第二章(預防措施)第5條至第14條(包括第5條預防性反貪腐政策及作法、第6條預防性反貪腐機構、第7條政府部門作為的要求、第8條公職人員行為守則、第9條公共採購和公共財政管理、第10條政府主動公開公共報告、第11條與審判和檢察機關有關之措施、第12條私部門拒絕賄賂稅捐減免措施、第13條擴大社會參與措施、第14條預防洗錢措施)所揭示的架構及策略，即是結合「公部門」、「檢審部門」、「私部門」、「民間社會」與「金融部門」等五大體系的預防能量，並主張透過積極的「實質參與」，才能真正促使在法治、管理公共事務與財產、廉正、透明度與課責等作為上之有效實踐；顯見該

公約制訂者，對於各國政府部門自身在反貪腐能力提升方面，以及政府機關內部應善盡治理能力及完備清廉環境等努力之重視程度。

為使我國反貪腐政策與國際接軌，法務部依據《聯合國反貪腐公約施行法》第 6 條規定，協調相關院部會、機關，撰提「中華民國聯合國反貪腐公約首次國家報告」，自我檢討落實 UNCAC 之執行現況並對外公布，促使國內確實實踐 UNCAC 之各項要求。

該報告為首次報告，全面盤點、檢討我國反貪腐工作，對於我國反貪腐建設有其重要意義。透過本報告之對外公布及國際審查，除能促使我國法制及政策與國際接軌外，並有助於提升社會各界對我國反貪腐工作之監督，促進各界參與及相互合作，另經由檢討相關制度及措施，更可強化司法互助、執法合作等作法，增進反貪腐之國際合作。期待我國與國際反貪腐，有更緊密的網絡連結，為廉政建設展開新的一頁。

首次國家報告提交給由 José Ugaz 主持的國際審查委員會，由 Jon S. T. Quah、Peter Ritchie、Rick McDonnell 及 Geo-Sung KIM 組成。在對報告進行初步的審查後，委員會並與我國政府的 120 多名代表、4 個公民社會組織代表及 3 名立法委員面對面討論。

2018 年 8 月 21、22 日在臺北舉行為期兩天的審查會議，從技術或方法層面，對 UNCAC 規定進行了全面的討論並詳細記錄。根據前述審查過程，委員會針對本次自我檢視中的重點項目作成概要的評論與給予改善的建議。委員會認同臺灣政府在採取預防措施與建立打擊貪腐的有效手段兩方面具有重大成就。

不過，委員會認為在若干方面仍有改善的空間。因此，委員會提出了關於 UNCAC 共計 6 章規定的整套建議，相關內容包括反貪腐機構之協調整合與獨立性、政府部門、私部門、政府採購、公民社會、刑事定罪和執法成效、國際合作、資產追回、技術援助和資訊交流等。另外，委員會也呼籲臺灣在執行打擊貪腐的相關業務時，應更加重視性別平等的需求。

委員會特別感謝我國政府給予這個機會，共同為制定出更完善的打擊

貪腐政策作出貢獻，也為臺灣人民創造更美好有益的環境。

接下來要談到的企業誠信，即是「私部門」、「民間社會」與「金融部門」等相關企業，必須正視的問題及努力的方向。

## (二)企業誠信對反貪腐的重要性

誠信 (Integrity) 是無論你到哪裡，都可以帶著走的東西，當它變成你的一部分時，不管景氣好壞，它都會緊跟著你，別人無法搶走它。企業重視誠信與倫理 (Ethics)，最直接的受益人就是企業本身，西諺云：「倫理為生財之道」。《遠東經濟評論》指出投資於倫理，長期有利可圖，行為好則利潤大，好道德會帶來好生意。2009 年國際透明組織 (TI) 發表的《全球貪腐趨勢》(GCB) 也表示，有半數以上的受訪者，願意花多一點錢向廉潔誠信的企業購買商品，所以誠信的確會帶來好報酬。

誠信經營是企業最基本的社會責任，美國非營利組織「倫理資源中心」(Ethics Resource Center, ERC) 也曾調查指出，近八成的員工認為，組織對誠信倫理的關注，以及堅持做正確的事，是他們繼續留任的重要原因。一個人在重視誠信倫理環境下工作，有助於精神健康的提昇，進而培育出信任，使企業經營成本下降與生產力增加。然而，企業貪腐破壞誠信價值，也讓全球企業遭受重大損失，更衍生出員工士氣低落、顧客與商業夥伴之間，高度不信任等危機；貪腐至少提高百分之十的企業成本，企業還要支付高額政治支出，從事不法關說、行賄等共謀的貪腐行為，不但破壞公司治理機制，並將成本轉嫁到消費者身上，造成公民的超額負擔與全球經濟資源的巨額浪費。

反觀國內，近十年來，幾件廣受矚目的企業不法舞弊案，損失金額動輒數十億至數百億元，光是力○集團弊案，損失金額就高達新臺幣(下同) 731 億 6,000 萬元，其他發生的案件，例如：東○五金、博○、台○、廣○集團(順○裕、○○商銀)、中○銀等案，分別以不實財務報表、非常規交易、操縱市場、內線交易、利用關係人非法交易、洗錢、虛設行號等手法牟取不法利益，金額高達 434 億 7,469 萬餘元。換句話說，這些年來，企業貪腐案件造成社會的損失超過 1,166 億元，遠遠超過公部門同時期貪污案件查獲的貪瀆總金額(約 333 億元)。



經營企業追求利益雖理所當然，但若是因違反誠信與道德原則而得來的財富，卻會使個人以及整個企業組織沉淪墮落。因此，亞太經濟合作組織(APEC)已將「提昇企業社會責任」及「打擊貪腐」列為必須面對的二項全球化議題，定有「企業行為準則」(Code of Conduct for Business)，鼓勵公私部門建立夥伴關係，致力改善治理機制、打擊貪腐；其他國際性組織，例如：國際商會(ICC)、經濟合作發展組織(OECD)、世界經濟論壇(WEF)、世界銀行(WB)、世界貿易組織(WTO)和國際透明組織均陸續提出企業應誠信經營的主張與商業經營規範，益見企業責任已蔚為國際趨勢。前述之《聯合國反貪腐公約》中，亦特別針對私營企業的內部控制、行為規範等，提出可遵循之準則。我國政府參酌《聯合國反貪腐公約》及國際透明組織所提「國家廉政體系」之概念，已將建立公私部門夥伴關係的精神，融入2009年7月8日行政院所訂頒「國家廉政建設行動方案」之中。該方案在推動企業誠信方面，納入強化公司治理及企業倫理、倡導企業社會責任、輔導獎勵企業建立倫理規範及內控機制，並由財政部、經濟部、交通部、國軍退除役官兵輔導委員會、行政院農業委員會、國家發展委員會、行政院主計總處、金融監督管理委員會、行政院人事行政總處等相關主管機關辦理，即在結合各政府部門力量，創造誠信的環境，鼓勵和促進企業履行社會責任。

另外，因應國際審查委員會審查我國聯合國反貪腐公約首次國家報告結論性意見提出，我國應關注私部門貪腐預防措施，因而2018年11月7日行政院中央廉政委員會第21次委員會議遂決議，請政務委員督導經濟部、金融監督管理委員會等相關主管機關，參考國際標準組織ISO 37001企業反賄賂管理機制內容，積極推動提倡私部門企業誠信、正直之核心價值，並要求落實企業內控及內稽查核機制；同時請法務部積極偵辦企業貪瀆案件，強化相關法治教育及反貪倡廉觀念，以求公私協力，共同建立反貪防弊機制，有效防範私部門貪腐情事發生。」

### (三) 職業道德與工作倫理對個人職場上的重要性

根據維基百科的定義，道德(Moral)指衡量行為正當的觀念標準，不同的對錯標準是特定生產能力、生產關係和生活形態下自然形成的。一個社會一般有社會公認的道德規範，只涉及個人、個人之間、家庭等的私人關係的道德，

稱私德；涉及社會公共部分的道德，稱為社會公德。道德是社會學意義上的一個基本概念。不同的社會制度，不同的社會階層，都有不同的道德標準，且它由一定社會的經濟基礎所決定，以善惡為評價標準，以法律為保障並依靠社會輿論和人們內心信念來維繫的、調整人與人、人與社會及社會各成員之間關係的行為規範的總和。

職業道德 (Professional ethics) 則是一般道德在職業行為中的反映，是社會分工的產物。所謂職業道德，就是人們在進行職業活動過程中，一切符合職業要求的心理意識、行為準則和行為規範的總和。它是一種內在的、非強制性的約束機制，是用來調整職業個人、職業主體和社會成員之間關係的行為準則和行為規範，屬於非正式的規範，例如：工作態度、與同事相處的方式，或是在職場中所應有的誠信原則等，也是屬於企業文化的一種。

相較「職業道德」是一種內在的、非強制性的約束機制，其受責難性也較不明顯；而「工作倫理」(Work ethics) 則是指員工在工作場所對職權行為與人際互動之價值判斷，所做之決策，及其執行之行為；它試圖從理論層面建構一種指導行為的法則體系，即「我們應該怎樣處理此類處境」，「我們為什麼/依據什麼這樣處理」，也就是說工作倫理相較職業道德而言，更明確的賦予企業在動機和行為上，對員工的行為加以規範其是非善惡之判斷基準。換言之，員工如果違反工作倫理，其受責難與懲罰也就更有所依據，通常企業往往將工作倫理化為勞雇契約規範，明定員工應具備和遵守的行為準則，這是屬於法律契約的形式，因此勞雇雙方有遵守的義務。

進一步探究工作倫理的範圍，舉凡員工個人與同事之間，或乃至與顧客之間上下關係的各個層面，都屬於工作倫理要探討的範圍。廣義的工作倫理，包含與顧客的互動關係、與雇主之間的互動關係及與同事間的互動關係，而僅與同事之間的互動關係，則往往被視為是狹義的工作倫理範疇。觀諸近年來企業倫理的契約觀念，已明顯由過去的「法律契約」逐漸轉為一種「心理契約」或「道德契約」。也就是說，勞雇雙方基於彼此的信任，而在心理上或道德上產生自然的默契約，故又可稱為默示契約 (Implied contract)。總之，工作倫理是建構在雇主和員工雙方間的心理契約之上，法律契約通常只是雙方最基本的倫理要求，心理契約或道德契約才是最深層的倫理規範。

基於職業道德與工作倫理，員工對雇主的基本責任與義務，通常可包括：認同公司文化與敬業精神、遵守工作規範或勞動契約、服從上級指令、廉潔並謹守員工本分嚴守公司機密或審慎處理敏感資料(保密原則)、提升工作效率、表現忠誠態度(誠信原則)、發揮團隊精神、尊重他人隱私、不濫用資源或散佈不實訊息等；亦可謂舉凡達成上述職業道德與工作倫理所做的一切行為，都是個人在職場上努力的方向，同時也會對個人在職涯發展過程中有莫大的幫助。

### 三、相關重要法規與倫理規範介紹

除前開建構反貪腐、企業誠信、職場道德與工作倫理間之重要概念及其相關性之基礎認識外，謹摘要介紹九種主要與工作職場較為相關的法規與價值觀念之基本概念：

- (一) 個人資料保護：個人資料保護法，立法目的為規範個人資料之蒐集、處理及利用，個資法的核心是為了避免人格權受侵害，並促進個人資料合理利用。鑑於個人資料保護議題日益受重視，因此，立法院於民國 99 年 4 月 27 日三讀通過修正《電腦處理個人資料保護法》，修正後名稱為《個人資料保護法》。新法開始施行後，所有企業及個人均適用該規定，如未採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，縱使被害人不能證明實際損害額，仍應負損害賠償之責。由於新法對企業及個人之影響甚鉅，身為技術士實有瞭解相關規定並規劃因應措施以將自身風險降至最低之必要。
- (二) 智慧財產權：智慧財產權的範疇，主要包括著作權、商標權、專利權、工業設計、積體電路電路布局、鄰接權、植物種苗、營業秘密及不公平競爭等概念，其中，營業秘密與不公平競爭在《技術士技能檢定各職類共用規範》中，屬於技能種類三「保守營業秘密」之內容，顯見其重要性，而其中著作權法、商標法與專利法等相關規定，以及智慧財產局網站上對於著作權、商標權與專利權之介紹，亦一併納入本資料之中。
- (三) 營業秘密：為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，我國主要是透過《營業秘密法》、《公平交易法》、《民法》與《刑法》等法律，而針對營業秘密進行保護。因此，有關《營業秘密法》對於營業秘密之界定(基本定義、歸屬、共有、讓與、授權使用)、所有權

與侵權行為及救濟與責任等相關規定所需具備之知識，均為在職技術士所應瞭解及履行。

- (四) 利益衝突：在職場技術士對於利益衝突應具備正確觀念，並避免不慎有抵觸法規與道德之情事發生，故針對發生之利益衝突現象與其相關重要法規及觀念，均應具備，俾正確的展現最佳競爭力，創造企業佳績。
- (五) 廉政規範：由於我國工商經濟發展迅速，政治民主亦趨成熟健全，民眾的工作與生活無論在業務往來、申辦業務或補助申請等各方面，都與政府部門有著密切之互動，而過去曾存在的陋習、弊端以及因人而異的不良現象(例如：靠關係、走後門、送禮、送紅包、飲宴應酬、請託關說等)，在法制面健全嚴謹的現今社會，都已不為允許或容忍。因此，民眾或企業與政府機關(構)互動時，所應注意瞭解之相關廉政倫理規範，實有必要加以提醒，以期建立國人正確之觀念，共同建構清廉政府，提升為民服務之效率品質。
- (六) 公益揭弊：技術士提供工作服務的過程，每每掌握關鍵細節，這些細節有時涉及公共利益與個人或客戶利益的衝突，更可能造成社會大眾權益的重大危害，例如：食安、公安及環境破壞等問題。因此，如何在這類衝突中遵循法令、選擇最佳處理方式，甚至成為受保護的公益揭弊者，對個人及社會均屬重要。技術士面臨維繫公共利益與揭弊的兩難過程中，應具備相關法令知識，以因應及妥處各種職場狀況。
- (七) 敬業精神：工作態度的崇高標準，稱作是「敬業精神」，敬業精神是一種工作的態度，對自我工作的認同，讓自我樂於工作，找到工作的價值。它並非是一個工作規範或法條，用來限制或約束，希冀透過一種標竿的模範態度，來面對自己的工作，愉快的工作，將工作圓滿的完成。因此，工作時簡單地如守時、守法、守分，更多對公司與客戶的考量，以公司與顧客最優先等作法，都是敬業精神的展現，也是一種工作倫理與廉潔的表現。
- (八) 職場環安：改善及維護職場工作環境的整潔與安全，不但可以增加生產力及減少意外發生，同時也能加強員工的歸屬感並提高工作士氣。因此，熟悉如何維護工作環境的整潔與安全，瞭解維護工作環境與減少施工公

害，避免對環境破壞之工作方法及重要性。為在職技術士所應重視遵循，同時亦須熟悉維護工作環境的整潔與安全之相關法令，如「職業安全衛生法」、「水汙染防治法」、「廢棄物清理法」、「噪音管制法」等，使本身能於工作中遵守各項法令規定。

- (九) 職業素養：職場素養是讓專業職能發揮的根基，包括：倫理素養、基本禮儀、溝通協調、人際關係、專業本分等，因為在職場上，除面對工作專業外，大部分的時間，還是要面對職場上的上司、同事和客戶等人際互動；因此，還要具備許多職業倫理、領導統御、人際溝通、協調互動等素養，這些職業素養的訓練與學習，都能夠讓技術士對工作職場產生更大的認同感與成就感。

#### 四、結語

職場環境經常面對價值衝突與倫理之兩難情境，要如何抉擇？考驗每一位員工；尤其在技術專業的職場環境中，更是如此。前開相關知識提供技術士一種檢視或判斷上的參考建議，即面對衝突情境時，亦能夠清楚地思考此項作法或決定是否合法、是否符合專業行為準則、是否不違背自己的專業價值，以及是否經得起外界公開、公正、透明的檢驗，更能面對自己在職業道德上的問心無愧。

同時，也要提醒技術士，堅守「工作倫理與職業道德」更是廉潔的表現，也是抵制貪腐最重要的基礎工程。

法 務 部 廉 政 署

附表一 聯合國反貪腐公約條文內容摘要表

第一章 總則	第二章 預防措施	第三章 定罪和執法	第三章 定罪和執法
第 1 條 宗旨聲明	第 5 條 預防性反貪腐政策及作法	第 15 條 賄賂國家公職人員刑事入罪	第 31 條 凍結、扣押和沒收犯罪所得
第 2 條 用詞定義	第 6 條 預防性反貪腐機構	第 16 條 賄賂外國公職人員或國際組織官員刑事入罪	第 32 條 保護證人、鑑定人和被害人
第 3 條 適用範圍	第 7 條 政府部門作為的要求	第 17 條 公職人員侵占、竊取或挪用財物刑事入罪	第 33 條 保護檢舉人措施
第 4 條 保護主權	第 8 條 公職人員行為守則	第 18 條 影響力交易刑事入罪	第 34 條 受貪腐行為影響之結果處理
	第 9 條 公共採購和公共財政管理	第 20 條 不法致富（資產非法增加或財產來源不明）刑事入罪	第 35 條 發生貪腐行為之損害賠償
	第 10 條 政府主動公開行政相關報告	第 21 條 私部門賄賂之刑事入罪	第 36 條 專責機關之設置
	第 11 條 與審判和檢察機關有關之措施	第 22 條 私部門財產之竊取或侵占之刑事入罪	第 37 條 與執法機關之合作
	第 12 條 私部門拒絕賄賂稅捐減免措施	第 23 條 犯罪所得洗錢行為刑事入罪	第 38 條 國家機關間之合作
	第 13 條 擴大社會參與措施	第 24 條 藏匿犯罪所得財產刑事入罪	第 39 條 國家機關與私部門間之合作
	第 14 條 預防洗錢措施	第 25 條 妨害司法定罪之刑事入罪	第 40 條 克服銀行保密之障礙
		第 26 條 法人參與貪腐之罪責	第 41 條 犯罪紀錄之跨國提供
		第 27 條 參與貪腐和未遂之刑事入罪	第 42 條 各締約國管轄權之確立
		第 28 條 客觀推定貪腐犯罪故意要件	
		第 29 條 追訴時效	

		第 30 條 制定起訴、審判及處罰制度	
<b>第四章 國際合作</b>	<b>第五章 追繳資產</b>	<b>第六章 技術援助和訊息交流</b>	<b>第七章 實施機制</b>
第 43 條 調查和訴訟之國際合作	第 51 條 返還資產與協助之基本規定	第 60 條 具體培訓反貪腐人員和技術援助	第 63 條 本公約締約國會議之舉行
第 44 條 引渡條件及規定	第 52 條 預防和監測犯罪所得轉移	第 61 條 貪腐資料之蒐集、交換及分析	第 64 條 聯合國設立秘書處提供服務
第 45 條 受刑人移交	第 53 條 直接追繳財產之措施	第 62 條 透過經濟發展和技術援助實踐公約之其他相關措施	
第 46 條 司法互助	第 54 條 透過國際合作進行資產沒收		<b>第八章 最後條款</b>
第 47 條 刑事訴訟程序之移轉管轄	第 55 條 建立接受他國請求沒收之回應機制		第 65 條 公約實施之義務
第 48 條 執法合作	第 56 條 特別合作機制之建構		第 66 條 爭端解決之方式
第 49 條 設置聯合偵查機構及協議	第 57 條 保障資產返還和處分權益		第 67 條 簽署、批准、接受、同意及加入本公約事宜
第 50 條 雙方同意下之特殊偵查手段	第 58 條 設置金融情報機構傳送情資		第 68 條 生效日之規定
	第 59 條 強化雙邊和多邊協定及安排之有效性		第 69 條 修正案之規定及作業方式
			第 70 條 退出本公約之作業方式
			第 71 條 公約保存人和各種語文之文本作準

資料來源：United Nations Office On Drugs and Crime(2016)。

說明：本表摘自作者黃俊祥(2016)。擘劃參與式廉政治理體系之具體實踐，2016 年台灣政治學會年會暨「民主的深化與挑戰：台灣新政局的契機」國際學術研討會論文集。

附表二 聯合國反貪腐公約施行法條文內容表

條次及法意	條文內容
第一條（立法目的）	為實施西元二〇〇三年聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption）（以下簡稱公約），健全預防及打擊貪腐體系，加強反貪腐之國際合作、技術援助、資訊交流，確保不法資產之追回及促進政府機關透明與課責制度，特制定本法。
第二條（法律效力）	公約所揭示之規定，具有國內法律之效力。前項規定涉及國際法義務之履行，應依條約；無條約或條約未規定者，應本於互惠原則。
第三條（適用公約規定之解釋）	適用公約規定，應參照聯合國反貪腐公約實施立法指南及公約締約國會議之決議。 有關反貪腐案件之法律適用與解釋，應以符合公約規定為原則。
第四條（政府機關行使職權，應符合規定，落實反貪腐法制及政策）	各級政府機關行使職權，應符合公約之規定，並積極加強落實各項反貪腐法制及政策。
第五條（各級政府機關及政府與國際間，相互協調合作）	各級政府機關應確實依現行法令規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調聯繫辦理。 政府應與各國政府、政府間國際組織、非政府間國際組織及反貪腐機構共同合作，以落實公約所建立之反貪腐法律架構。
第六條（定期公布反貪腐報告）	政府應定期公布反貪腐報告。 前項報告，應包含貪腐環境、風險、趨勢等分析，與各項反貪腐政策、措施之有效性評估。
第七條（不符公約規定之改進期限）	各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法令及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法令之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。
第八條（施行日）	本法施行日期，由行政院定之。

資料來源：全國法規資料庫(2016)。

說明：本表摘自作者黃俊祥(2016)。擘劃參與式廉政治理體系之具體實踐，2016年台灣政治學會年會暨「民主的深化與挑戰：台灣新政局的契機」國際學術研討會論文集。



## 第一章 技術士技能檢定各職類共用規範

級別：不分級。

工作範圍：從事各行業工作。

應具知能：應具備下列各項技能及相關知識

工作項目	技能種類	技能標準	相關知識
二、工作倫理與職業道德	(一)遵守個人資料保護	能認識個人資料保護法及應遵循事項。	(1)瞭解技術士因執行業務，而知悉或保存業主或客戶之個人資料，應注意個人資料之使用限制，妥善保管及利用，不得任意洩漏。 (2)瞭解在執行業務時，蒐集、處理及利用個人資料之原則。 (3)瞭解個人資料保護法及違反之賠償責任及罰則等相關規定。
	(二)尊重智慧財產權	能尊重他人之智慧財產權。	(1)瞭解遵守勞資雙方所簽定有關智慧財產權之各種契約內容、法令規定及誠信原則。 (2)瞭解智慧財產權如著作權、商標權、專利權、工業設計、積體電路電路布局(IC)、鄰接權、植物種苗、營業秘密及不公平競爭等知識。 (3)瞭解遵守智慧財產權相關規定及不侵權、不仿冒之重要性。
	(三)保守營業秘密	1.能認識營業秘密法之法規。 2.能確實保密所承辦之業務。 3.能熟悉刑法妨害秘密罪之法規。	(1)瞭解保障營業秘密如方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營資訊之重要性及刑事責任。 (2)瞭解應對所承辦業務保守秘密，除非獲得同意或授權，不得洩漏相關資訊。 (3)瞭解保障業務秘密、工商秘密之重要性及刑事責任。
	(四)避免利益衝突	1.能瞭解不得提供、索取或收受不當利益。	(1)瞭解執行業務應客觀公正，避免提供、索取和收受利益或

	<p>2. 能瞭解不得以組織或團體名義圖利自己。</p> <p>3. 能瞭解刑法背信等罪之法規。</p>	<p>款待之方式，獲取不當利益。</p> <p>(2) 瞭解不得以任何直接或間接等方式，向客戶或執行業務相關之人員提供、索取及收受利益或款待，並應避免業務外之金錢往來。</p> <p>(3) 瞭解不得擅自利用組織或專業團體所衍生之利益，產生圖利行為。</p> <p>(4) 瞭解刑法背信罪、詐欺罪及侵占罪之相關法規。</p>
(五) 遵循與政府機關(構)互動之規範	<p>1. 能瞭解公務員廉政倫理規範之規定。</p> <p>2. 能遵守政府採購法有關迴避、請託關說之規定，及採購人員互動之行為準則與相關刑事責任。</p>	<p>(1) 瞭解適用貪污治罪條例共犯之情形及行賄公務員等行為所涉相關罪責。</p> <p>(2) 瞭解公務員餽贈財物、飲宴應酬、請託關說之相關規範。</p> <p>(3) 瞭解政府採購法有關迴避、請託關說之規定及採購人員互動之行為準則及相關刑事責任。</p>
(六) 維繫公共利益	<p>1. 能鼓勵檢舉貪污舞弊或違法行為，及認知揭發弊端相關保護、獎勵措施。</p> <p>2. 能瞭解雇主或客戶之利益與公益衝突及違反法令時之處理原則。</p>	<p>(1) 瞭解於執行職務中，懷疑有貪污瀆職或其他違反公共利益之不法情事，應向權責機關檢舉。</p> <p>(2) 瞭解舉報不法行為相關獎勵及保護規定。</p> <p>(3) 瞭解於執行職務中，發現雇主或客戶之利益與公共利益矛盾或衝突，及違反法令時，應向權責機關檢舉。</p> <p>(4) 瞭解其職務於涉及公共事務時，應考量整體社會利益及群眾福祉，並確保公共安全。</p> <p>(5) 瞭解其專業領域規範及法規，對於不合乎規範、損及社會利益與公共安全之情事，應加以糾正，不得批准或執行；對雇主或客戶之不當指示或要求，應予以拒絕或勸導。</p>

<p>(七) 培養職業素養及敬業精神</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 能遵循守法、守時、守分、守信及守密之職業行為。</li> <li>2. 能養成負責勤勞、有恆不懈之工作習慣，對工作有強烈之責任感且堅守崗位。</li> <li>3. 能注重禮節，維護個人品德操守，尊重他人隱私。</li> <li>4. 能盡力維護雇主之權益，未經同意不得擅自利用工作時間及雇主之資源，從事私人事務。</li> <li>5. 能闡揚職業神聖理念及發揮團隊精神，以最和諧氣氛進行工作。</li> <li>6. 能實踐工作倫理有效協調溝通，並配合相關工作執行。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 瞭解奮發進取、敬業樂群、積極樂觀之理念。</li> <li>(2) 瞭解敬業精神之意義及重要性。</li> <li>(3) 瞭解職業素養之意義及重要性。</li> <li>(4) 瞭解團隊精神與人際關係及溝通協調之重要性。</li> <li>(5) 瞭解技術士證或專業證書之用途，及不得租借他人使用之規定。</li> </ol>
<p>(八) 維護工作環境整潔及安全</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 能以適當機具、方法維護工作環境整潔及安全。</li> <li>2. 能於工作中達到最少破壞及最完整之復原。</li> <li>3. 能以適當之機具及正確工作方法減少施工所造成之公害，並維護公共安全。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 瞭解善用技能才能獲致安全之保障。</li> <li>(2) 瞭解維護工作環境之工作方法及其重要性。</li> <li>(3) 瞭解與該工作有關之環保知識。</li> <li>(4) 瞭解減少施工公害之工作方法。</li> </ol>
<p>(九) 遵守性別工作平等</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 能瞭解性別工作平等法相關法規所規定事項及應有權益保障。</li> <li>2. 能瞭解性騷擾防治法相關法規有關性騷擾之防治及責任。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 瞭解與遵守性別工作平等法相關法規有關性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施。</li> <li>(2) 瞭解性騷擾防治法相關法規規範，不得對客戶或執行業務相關人員有性騷擾之行為。</li> </ol>

	3. 能瞭解消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 及其一般性建議之規定。	(3) 瞭解執行業務時，對客戶或執行業務相關之人員，禁止直接歧視及間接歧視，並不得因性別或性傾向而有差別待遇。 (4) 瞭解性騷擾防治法有關性騷擾之防治與刑事及行政責任。
(十) 遵守菸害防制	1. 能瞭解菸品之危害。 2. 能瞭解菸害防制法相關法規規定。	(1) 瞭解菸品之危害及戒菸好處、管道。 (2) 瞭解菸害防制法相關法規規定及罰則。 (3) 瞭解室內工作場所全面禁止吸菸之規定。

## 第二章 技能種類說明

### 第一節 遵守個人資料保護

#### 壹、緣起說明

鑑於個人資料保護議題日益受重視，原本於民國 84 年公佈施行之《電腦處理個人資料保護法》已無法因應現今資訊快速流通社會日新月異的利用行為，立法院因此於民國 99 年 4 月 27 日三讀通過修正《電腦處理個人資料保護法》，修正後名稱為《個人資料保護法》。新法開始施行後，所有企業及個人均適用該規定，如未採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，縱使被害人不能證明實際損害金額，仍應負損害賠償之責。由於新法對企業及個人之影響甚鉅，實有瞭解相關規定並規劃因應措施以將自身風險降至最低之必要。

個人資料保護法（簡稱個資法），立法目的為規範個人資料之蒐集、處理及利用，個人資料保護法的核心是為了避免人格權受侵害，並促進個人資料合理利用。

個資法主要從蒐集、處理和利用等三個層面，來規範個人資料的合理利用，新個資法所保護的資料型態，也從原本的電腦處理之個人資料，延伸到無論是電腦處理的數位個人資料，或是紙本的個人資料，皆適用於直接或間接識別之個人資料中。

#### 貳、主題引言

##### 一、名詞解釋

##### （一）個人資料

指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。其中，個資法特別把醫療、基因、性生

活、健康檢查、犯罪前科等資料歸納於特種資料範圍內，明令此類資料除非特殊情形，不得蒐集、處理或利用。

★間接方式？得以比對/組合等方式，辨識該個人（非耗費過鉅/耗時過久）

（二）根據個資法所明訂，蒐集、處理與利用之定義如下：

1. 蒐集：指以任何方式取得個人資料。在蒐集個人資料時，個資法規定蒐集者應盡告知義務，除了部分特殊情形外，必須盡到告知當事人的義務，應明確告知當事人其公務機關或非公務機關名稱、蒐集目的、資料類別、資料使用期間、地區、對象及方式、當事人得行使之權利及方式、當事人選擇不提供個資時，對其權益之影響。
2. 處理：指為建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳送。
3. 利用：指將蒐集之個人資料為處理以外之使用。
4. 處理與利用個資時，必須於個資法所明訂之特定目的之規定範疇內，並與原先蒐集目的有關聯，不得擅自挪用，並在特定目的消失或期限屆滿時，主動或依當事人之要求，刪除、停止處理或利用該個人資料。

（三）當事人的權利

1. 查詢或請求閱覽。
2. 請求製給複製本。
3. 請求補充或更正。
4. 請求停止蒐集、處理或利用。
5. 請求刪除。

上述權利，不得預先拋棄或以特約限制。

（四）受委託單位

1. 受公務機關或非公務機關委託蒐集、處理或利用個人資料者於本法適用範圍內，視同受委託機關。
2. 委託機關對於受託人的監督義務（施行細則第8條第二項）
  - (1) 預定蒐集、處理或利用個人資料之範圍、類別、特定目的及其期間。
  - (2) 受託者就第12條第二項採取之措施。
  - (3) 有複委託者，其約定之受託者。
  - (4) 受託者或其受僱人違反本法、其他個人資料保護法律或其法規命令時，應向委託機關通知之事項及採行之補救措施。
  - (5) 委託機關如對受託者有保留指示者，其保留指示之事項。
  - (6) 委託關係終止或解除時，個人資料載體之返還，及受託者履行委託契約以儲存方式而持有之個人資料之刪除。

委託機關應定期確認受託者執行之狀況，並將確認結果記錄之。受託者僅得於委託機關指示之範圍內，蒐集、處理或利用個人資料。受託者認委託機關之指示有違反本法、其他個人資料保護法律或其法規命令者，應立即通知委託機關。

#### （五）蒐集/處理/利用之基本原則

##### ★ 帝王條款

1. 尊重當事人之權益
2. 依誠實及信用方法為之
3. 不得逾越特定目的之必要範圍
4. 與蒐集之目的具有正當合理之關聯

#### （六）特種個人資料

1. 醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科
2. 不得蒐集、處理或利用。
3. 例外：

- (1) 法律明文規定。
- (2) 公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要，且有適當安全維護措施。
- (3) 當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
- (4) 公務機關或學術研究機構基於醫療、衛生或犯罪預防之目的，為統計或學術研究而有必要，且經一定程序所為蒐集、處理或利用之個人資料。

(七) 直接蒐集之告知義務與例外

蒐集由當事人提供之個人資料（直接蒐集）

1. 蒐集個資之告知義務，應包括下列事項：

- (1) 公務機關或非公務機關名稱。
- (2) 蒐集之目的。
- (3) 個人資料之類別。
- (4) 個人資料利用之期間、地區、對象及方式。
- (5) 當事人依第三條規定得行使之權利及方式。
- (6) 當事人得自由選擇提供個人資料時，不提供將對其權益之影響。

2. 蒐集由當事人提供之個人資料(直接蒐集)告知，得以下列各種方式：

(施行細則第 16 條)

- (1) 言詞
- (2) 書面
- (3) 電話
- (4) 簡訊
- (5) 電子郵件
- (6) 傳真
- (7) 電子文件



(8) 或其他足以使當事人知悉或可得知悉之方式為之。

3. 有下列情形之一者，得免為前項之告知：

- (1) 依法律規定得免告知。
- (2) 公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要。
- (3) 告知將妨害公務機關執行法定職務。
- (4) 告知將妨害第三人之重大利益。
- (5) 當事人明知應告知之內容。

#### (八) 間接蒐集之告知義務與例外

蒐集非由當事人提供之個人資料（間接蒐集）應於處理或利用前，向當事人告知個人資料來源及：

1. 公務機關或非公務機關名稱。
2. 蒐集之目的。
3. 個人資料之類別。
4. 個人資料利用之期間、地區、對象及方式。
5. 當事人依第三條規定得行使之權利及方式。

有下列情形之一者，得免為前項之告知：

1. 有下列各款情形之一：
  - (1) 依法律規定得免告知。
  - (2) 公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要。
  - (3) 告知將妨害公務機關執行法定職務。
  - (4) 告知將妨害第三人之重大利益。
  - (5) 當事人明知應告知之內容。
2. 當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
3. 不能向當事人或其法定代理人為告知。
4. 基於公共利益為統計或學術研究之目的而有必要，且該資料須經提供者處理後或蒐集者依其揭露方式，無從識別特定當事人者為限。

5. 大眾傳播業者基於新聞報導之公益目的而蒐集個人資料。

(九) 答覆查詢、提供閱覽或製給複製本

就其所蒐集之個資依當事人之請求，於 15/15 日內為准駁之決定應答覆查詢、提供閱覽或製給複製本（准予提供）得酌收必要成本費用。

（第 10、13、14 條）

例外：（駁回請求，以書面通知原因）

1. 妨害國家安全、外交及軍事機密、整體經濟利益或其他國家重大利益。
2. 妨害公務機關執行法定職務。
3. 妨害該蒐集機關或第三人之重大利益。

(十) 維護個資正確性之義務

應主動或依當事人之請求於 30/30 日內為准駁之決定

1. 更正或補充之義務。
2. 停止處理或利用之義務。
3. 刪除、停止處理或利用該個人資料之義務。

(十一) 個資安全維護義務

公務機關或非公務機關

1. 為防止個資被竊取、洩漏、竄改、毀損或滅失應採行技術上與組織上之必要措施。
2. 前項措施，以與所欲達成之個人資料保護目的間，具有適當比例為原則。（施行細則第 12 條第二項）（例：組織大小/行業性質，有所不同）
3. 必要措施（PDCA），得包括下列事項：（施行細則第 12 條第二項）
  - (1) 配置管理之人員及相當資源
  - (2) 界定個人資料之範圍（個資清查 → 個資清冊）
  - (3) 個人資料之風險評估及管理機制

- (4) 事故之預防、通報及應變機制（事件演練）……………
- Plan
- (5) 個人資料蒐集、處理及利用之內部管理程序（SOP）
- (6) 資料安全管理及人員管理（法規/流程/表單）
- (7) 認知宣導及教育訓練……………Do
- (8) 設備安全管理
- (9) 資料安全稽核機制……………
- Check
- (10) 使用記錄、軌跡資料及證據保存
- (11) 個人資料安全維護之整體持續改善……………
- Act

（十二）個資事故發生後通知當事人之義務

公務機關或非公務機關違反本法規定，致個資被竊取、洩漏、竄改或其他侵害者應查明後，以適當方式通知當事人。（第 12 條）

1. 時間：即時（施行細則第 22 條）
2. 方式：以言詞、書面、電話、簡訊、電子郵件、傳真、電子文件或其他足以使當事人知悉或可得知悉之方式為之。但需費過鉅者，得斟酌技術之可行性及當事人隱私之保護，以網際網路、新聞媒體或其他適當公開方式為之。
3. 內容：個資被侵害之事實及已採取之因應措施。

（十三）違反個資法之民事責任

1. 公務機關：違反本法規定，致個資遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任。
  - (1) 無過失責任。並適用國家賠償法相關規定。
  - (2) 非財產上之損害，亦得請求賠償。回復名譽。
  - (3) 每人每一事件新臺幣五百元以上二萬元以下計算。

(4) 多數當事人權利受侵害之事件，合計最高總額以新臺幣二億元為限。(第 28、31 條)

2. 非公務機關：能證明其無故意或過失者（舉證責任倒置）免負損害賠償責任，並適用民法相關規定。在以往，若發生個資遭到不法蒐集、處理、利用等糾紛時，受害者必須親自舉證，獨自進行訴訟，新的個資法規定，不但舉證責任歸屬於被告機關的責任，也建立團體訴訟機制，可由公益團體出面代表所有受害者進行訴訟，發揮民間團體之力量，保護受害者。除此之外，更提高相關刑事與民事責任，落實保護個人資料制度。

#### (十四) 個資防護

除了透過法律之規範，保護個人資料外，民眾自我的警覺也不可或缺，尤其身處在危險的網路世界中，不得不更加謹慎，很有可能一不小心就洩漏了自己的個資，而遭到冒用，或是不小心就觸犯個資法。現今科技詐騙技術層出不窮，養成好的電腦與網路使用習慣，可以防範在網路上洩漏個人資料，臺灣大學計算機及資訊網路中心提供以下幾個簡易之預防方法(劉若芬，2012)：

1. 安裝防毒軟體、防間諜及防火牆等保護軟體，定期掃毒並時常更新病毒碼，將安全防護設定盡可能設到最高等級。
2. 使用複雜的密碼，密碼至少 6 個字元，其中包含符號、數字、大小寫字母，切記勿與個人名字或身份資料相關，避免總是使用同一組密碼，並定期更換密碼。
3. 不要將密碼、或其他能識別個人身分等機密資料儲存在電腦硬碟中。
4. 不要在電子郵件內索取銀行和信用卡資訊。
5. 避免透過電子郵件或即時通訊軟體等傳送個人的使用者帳號、密碼、個人資料或其他機密資料。
6. 進行網路線上交易時，使用可信任的電腦，避免使用公用電腦，與無線網路。

7. 進行線上購物時，盡量避免使用信用卡交易，若必須使用信用卡交易，確認在可信任的購物網站，並且在有安全保護機制，以https://開頭之網址下進行信用卡交易。
8. 不要在不可信任的網站留下個人資料。
9. 在網路上加入會員填寫個人資料時，應詳細閱讀契約內容。
10. 不要將個人隱私資料放在網路上。
11. 不要開啟來路不明的郵件或可疑的附件、檔案等，可能會有病毒或惡意攻擊程式在其中。

## 二、試題範例

### (一) 範例一

#### 1. 題目

答案	題目
(2)	非公務機關對個人資料之蒐集，下列敘述何者錯誤？(1)符合特定目的且經當事人同意即可蒐集(2)符合特定目的且取自一般可得來源，無論當事人是否禁止皆可蒐集(3)符合特定目的且與公共利益有關(4)符合特定目的且與當事人具有契約或類似契約之關係

#### 2. 延伸說明

非公務機關對個人資料之蒐集或處理，應有特定目的，並應符合下列情形之一者：

- (1) 法律明文規定。
- (2) 與當事人有契約或類似契約之關係。
- (3) 當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
- (4) 學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
- (5) 經當事人書面同意。

(6) 與公共利益有關。

(7) 個人資料取自於一般可得之來源。

### 3. 相關法律

個人資料保護法第六條第一項所規定及第十九條

## (二) 範例二

### 1. 題目

答案	題目
(3)	請問下列何者「不是」個人資料保護法所定義的個人資料？ (1)身分證號碼(2)最高學歷(3)綽號(4)護照號碼

### 2. 延伸說明

個人資料指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。

### 3. 相關法律

個人資料保護法第 2 條

## 參、案例

### 一、情境題

某甲買了一部中古車，為瞭解該車過去的保固維修情形，因此向汽車原廠查詢。汽車原廠得否將保有之該廠牌車輛保固維修紀錄提供該車後任車主或其他第三人查詢？

### 二、延伸說明

汽車原廠如將保有之車輛維修紀錄，運用各種技術予以去識別化，而依其呈現方式已無從直接或間接識別該特定個人者（例如：略去車主身分辨識及聯絡方式等欄位，以及有關肇事時、地、原因等可能辨識自然人

之詳情；僅留與車輛物件描述與維修更換情況如入廠日期、里程數、工作敘述、更換零件項目)，即非屬個人資料，自無個資法之適用，而得對外揭露。

至於汽車原廠若未運用去識別化技術，提供可直接或間接識別某特定生存自然人之完整或部分完整車輛維修紀錄予非現任車主第三人查詢，則應依個資法第 20 條第 1 項規定為之。

### 三、相關法律規定

個資法第 20 條第 1 項規定

### 肆、結語

為落實個人資料保護及管理措施，組織暨個人除了遵循《個人資料保護法》之相關法令規章、保障個人資料當事人之權利、降低任何個人資料檔案受侵害之事件所可能帶來的衝擊、持續改善個人資料管理制度之外，更需要明確宣示維護個人資料管理的重要性、規劃因應措施以將自身風險降至最低之必要性，以維護組織所有個人資料檔案之安全並確保永續經營。

## 第二節 尊重智慧財產權

### 壹、緣起說明

智慧財產權的範疇，主要包括著作權、商標權、專利權、工業設計、積體電路電路布局、鄰接權、植物種苗、營業秘密及不公平競爭等概念，其中，營業秘密與不公平競爭在《技術士技能檢定各職類共用規範》中屬於技能種類三「保守營業秘密」之內容，留待項目三再做說明。營業秘密外之其他各種智慧財產權，除了工業設計與鄰接權外，目前我國皆立有專法保護，包括著作權法、商標法、專利法、積體電路電路布局保護法以及植物品種及種苗法。其中，包括著作權、商標專用權、專利權與積體電路電路布局等主管機關皆為經濟部智慧財產局。因此，項目二相關知識的重點，便在於著作權法、商標法與專利法之相關規定以及智慧財產局網站上對於著作權、商標權以及專利權之介紹。

### 貳、主題引言

#### 一、名詞解釋

##### (一) 著作權

根據著作權法之規定，著作人於著作完成時即享有著作權（著作權法第 10 條），而不需向主管或專責機關提出申請。如果創作著作者受人雇用，職務上完成之著作在沒有契約特別約定的情況下，以受雇人（即創作著作者）為著作人，但其著作財產權則歸雇用人享有（著作權法第 11 條）。

以中央或地方機關或公法人之名義公開發表之著作，在合理範圍內得進行重製、公開播送或公開傳輸（著作權法第 50 條）。此外，除經註明不許轉載、公開播送或公開傳輸者外，於新聞紙、雜誌或網路上有關政治、經濟或社會上時事問題之論述，得由其他新聞紙、雜誌轉載或由廣播或電視公開播送，或於網路上公開傳輸（著作權法第 61 條）。



政治或宗教上之公開演說、裁判程序及中央或地方機關之公開陳述，除特定人之演說或陳述，編輯成編輯著作者，應經著作財產權人同意外，任何人得利用之（著作權法第 62 條）。

至於著作之使用是否合於法律規範與合理使用範圍，其判斷之基準包括下列 4 點：(1) 利用之目的及性質；(2) 著作之性質；(3) 所利用之質量及其在整個著作所占之比例；(4) 利用結果對著作潛在市場與現在價值之影響等事項（著作權法第 65 條）。法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員如因執行業務侵害著作權，除依相關規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科各該條之罰金（著作權法第 101 條）。

## （二）專利權

根據專利法之規定，除非契約另有約定，受雇人於僱傭關係工作中所完成之發明、新型或設計，其專利申請權及專利權屬於支付報酬之雇用人。出資聘請他人從事研究開發者，其專利申請權與專利權之歸屬依據雙方契約之約定，若契約沒有約定則歸發明人、新型創作人或設計人所有，但出資人得實施其發明、新型或設計（專利法第 7 條）。

針對受雇人於非職務上所完成之發明、新型或設計，雖然其專利申請權及專利權屬於受雇人，但受雇人應即以書面通知雇用人，如有必要並應告知創作之過程。雇用人如未於書面通知到達後六個月內向受雇人提出反對意見者，不得主張該發明、新型或設計為職務上發明、新型或設計。不過其發明、新型或設計係利用雇用人資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業實施其發明、新型或設計（專利法第 8 條）。發明專利權期限，自申請日起算二十年屆滿（專利法第 52 條）。

## （三）商標權

根據商標法之規定，商標自註冊公告當日起，由權利人取得商標權，商標權期間為十年，惟得申請延展，每次延展亦為十年（商標法第 33 條）。商標權的註冊效力係採屬地保護原則。故如果商品要行銷到其他國家，為避免侵害到他人的商標權，即便商標在我國雖然已經獲准註冊，在當地國最好也申准註冊（商標 FAQ）。

#### （四） 參考法規

##### 1. 著作權

著作權法第 10、11、50、61、62、65、101 條。

##### 2. 專利權

專利法第 52 條。

##### 3. 商標權

商標法第 33 條。

## 二、 試題範例

### （一） 範例一

#### 1. 題目

答案	題目
(2)	受雇人於職務上所完成之著作，如果沒有特別以契約約定，其著作人為下列何者？(1) 雇用人(2) 受雇人(3) 雇用公司或機關法人代表(4) 由雇用人指定之自然人或法人。

#### 2. 延伸說明

著作權法第 11 條明文規定，受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。故本題答案為：(2)受雇人。

#### 3. 相關法律

著作權法第 11 條。

## (二) 範例二

### 1. 題目

答案	題目
(2)	專利權又可區分為發明、新型與新式樣三種專利權，其中，發明專利權是否有保護期限？期限為何？(1)有，5年(2)有，20年(3)有，50年(4)無期限，只要申請後就永久歸申請人所有。

### 2. 延伸說明

專利法第 52 條第 3 項明文規定，發明專利權期限，自申請日起算二十年屆滿。故本題答案為：(2)有，20 年。

### 3. 相關法律（引用之法令規定）

專利法第 52 條。

## 參、案例

### 一、案例一

#### (一) 情境題

任職於某公司的程式設計工程師，因職務所編寫之電腦程式，如果沒有特別以契約約定，則該電腦程式重製之權利歸屬下列何者？

1. 公司；
2. 編寫程式之工程師；
3. 公司全體股東共有；
4. 公司與編寫程式之工程師共有。

正確解答：(1)公司。

#### (二) 延伸說明

根據著作權法第 11 條明文規定，受雇人於職務上完成之著作，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。故本題答案為：(1)公司。

(三) 相關法律規定 (引用之法令規定)

著作權法第 11 條。

## 二、案例二

(一) 情境題

某公司員工因執行業務，擅自以重製之方法侵害他人之著作財產權，若被害人提起告訴，下列對於處罰對象的敘述，何者正確？

1. 僅處罰侵犯他人著作財產權之員工。
2. 僅處罰雇用該名員工的公司。
3. 該名員工及其雇主皆須受罰。
4. 員工只要在從事侵犯他人著作財產權之行為前請示雇主並獲同意，便可以不受處罰。

正確解答：(3)雖然侵害他人著作財產權者為員工，但是根據著作權法第 101 條第 1 項的規定，該名員工的雇主也須受到處罰。

(二) 延伸說明

著作權法第 101 條第 1 項明文規定，法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第九十一條至第九十三條、第九十五條至第九十六條之一之罪者，除依各該條規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科各該條之罰金。本題之員工受雇於某公司，因此該名員工侵害他人著作財產權，雇用該名員工之公司也須受罰。故本題答案為：(3)該名員工及其雇主皆須受罰。

(三) 相關法律規定 (引用之法令規定)

著作權法第 101 條。

## 肆、結語

根據《技術士技能檢定各職類共用規範》，「尊重智慧財產權」之技能種類需具備下列三項相關知識：

- 一、瞭解遵守勞資雙方所簽定之各種契約內容、法令規定及誠信原則。
- 二、瞭解智慧財產權如著作權、商標權、專利權、工業設計、積體電路  
電路布局(IC)、鄰接權、植物種苗、營業秘密及不公平競爭等知識。
- 三、瞭解遵守智慧財產權相關規定及不侵權、不仿冒之重要性。

雖然智慧財產權的範圍很廣，但是本項目的重點仍在於著作權法、商標法與專利法之相關規定以及智慧財產局網站上對於著作權、商標權以及專利權之介紹。

## 第三節 保守營業秘密

### 壹、緣起說明

我國針對「營業秘密」之保護，雖然在《公平交易法》、《民法》與《刑法》皆有相關規定，但是主要仍是透過《營業秘密法》進行規範。因此，本項目的重點，便在於《營業秘密法》對於營業秘密之界定、所有權與侵權行為之相關規定。

### 貳、主題引言

為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，我國透過《營業秘密法》、《公平交易法》與《民法》等法律針對營業秘密進行保護。以下分別從營業秘密之基本定義、歸屬、共有、讓與、授權使用、以及侵權行為、救濟與責任等主題，針對了解保護營業秘密所需具備之知識進行介紹。

#### 一、 相關知識

##### (一) 營業秘密之定義

營業秘密是指關於方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，並且具備以下三項要件：(1) 非一般涉及該類資訊之人所知者；(2) 其秘密性具有實際或潛在之經濟價值者；(3) 其所有人已採取合理之保密措施者（營業秘密法第 2 條）。根據營業秘密法第 2 條的規定，只要具備其規定之三項要件，皆可屬於營業秘密。據此，企業內部之營業秘密可以進一步區分為技術性營業秘密與商業性營業秘密，前者包括方法、技術、製程、配方、程式與設計；而後者則為可用於生產、銷售或經營之資訊。

##### (二) 營業秘密之歸屬

一般而言，營業秘密之歸屬依契約之約定。但在沒有透過契約約定的情況下，就受雇者而言，受雇人於職務上所研究或開發之營業秘密，

歸雇用人所有；但是針對受雇人於非職務上研究或開發之營業秘密，原則上則歸受雇人所有。不過該營業秘密如利用雇用人之資源或經驗而得者，雇用人得支付合理之報酬後，於該事業使用（營業秘密法第3條）。針對出資聘請他人從事研究或開發之營業秘密，營業秘密歸受聘人所有，但出資人得於業務上使用其營業秘密（營業秘密法第4條）。

### （三）營業秘密之共有與讓與

營業秘密得全部或部分讓與他人或與他人共有，但若營業秘密為共有時，對其之使用或處分，如契約未約定，應得共有人之全體同意，但各共有人無正當理由，不得拒絕同意；反之，各共有人非經其他共有人之同意，除非契約另有約定，也不得以其應有部分讓與他人（營業秘密法第6條）。

### （四）營業秘密之授權

針對營業秘密之授權使用，營業秘密的所有人得授權他人使用其營業秘密，而其授權使用的地域、時間、內容、使用方法或其他事項，則依當事人之約定。若非經過所有人的同意，被授權人不得再將該營業秘密再授權於其他第三人使用。若是該營業秘密非單獨所有，而係與他人共有，共有人非經共有人全體同意，不得授權他人使用該營業秘密，但各共有人無正當理由，不得拒絕同意（營業秘密法第7條）。

### （五）營業秘密之侵權行為

根據營業秘密法第10條的規定，侵害營業秘密之情形包括：(1) 以不正當方法取得營業秘密者；(2) 知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者；(3) 取得營業秘密後，知悉或因重大過失而不知其為第一款之營業秘密，而使用或洩漏者；(4) 因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者；以及(5) 依法令有守營業秘密之義務，而使用或無故洩漏者。上述所稱之不正當方法，包含以竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。

此外，公務員因承辦公務而知悉或持有他人之營業秘密者，或當事人、代理人、辯護人、鑑定人、證人及其他相關之人，因司法機關偵查或審理而知悉或持有他人營業秘密者，皆不得使用或無故洩漏知悉或持有之營業秘密（營業秘密法第 9 條）。

#### （六）營業秘密受侵害之救濟

如有侵害營業秘密之情事，得向經濟部查禁仿冒商品小組檢舉或請求協助，當事人亦得直接訴請司法機關救濟。當營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，並請求損害賠償，當認定有侵害之虞者，得請求防止之。被害人為前項請求時，對於侵害行為作成之物或專供侵害所用之物，得請求銷燬或為其他必要之處置（營業秘密法第 11、12 條）。另外，必須注意的是，營業秘密之損害賠償請求權，自請求權人知有行為及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自行為時起，逾十年者亦同（營業秘密法第 12 條）。

如因營業秘密受侵害而依營業秘密法 12 條請求損害賠償時，被害人得依下列各款規定擇一請求（營業秘密法第 13 條）：

1. 依民法第二百十六條之規定請求。但被害人不能證明其損害時，得以其使用時依通常情形可得預期之利益，減除被侵害後使用同一營業秘密所得利益之差額，為其所受損害。
2. 請求被害人因侵害行為所得之利益。但被害人不能證明其成本或必要費用時，以其侵害行為所得之全部收入，為其所得利益。

根據上述規定請求損害賠償時，若侵害行為如屬故意，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額以上之賠償，但不得超過已證明損害額之三倍（營業秘密法第 13 條）。

#### （七）侵害他人營業秘密受侵害之責任

因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任（營業秘密法第 12 條）。此外，根據營業秘密法第 13 條與第 13-1 條規定，如故意侵害他人營業秘密者，



應同時負有民事損害賠償責任與刑事責任。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第 13-1 條、第 13-2 條之罪者，除依該條規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科該條之罰金。但法人之代表人或自然人對於犯罪之發生，已盡力為防止行為者，不在此限（營業秘密法第 13-4 條）。

#### （八）參考法規

1. 營業秘密法 2、3、4、6、7、9、10、11、12、13、13-1、13-2、13-4 條
2. 民法第 184、216 條
3. 公平交易法第 30、31、32 條
4. 智慧財產局網站：營業秘密 FAQ
5. 智慧財產局網站：營業秘密保護實務教戰手冊

## 二、試題範例

### （一）範例一

#### 1. 題目

答案	題目
(4)	所謂營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，但其保障所需符合的要件不包括下列何者？(1)因其秘密性而具有實際之經濟價值者(2)所有人已採取合理之保密措施者(3)因其秘密性而具有潛在之經濟價值者(4)一般涉及該類資訊之人所知者。

#### 2. 延伸說明

根據營業秘密法第 2 條之規定，營業秘密除了需為方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊外，還須符合 3 個要件：(1)非一般涉及該類資訊之人所知者；(2)因其秘密性而

具有實際或潛在之經濟價值者；(3)所有人已採取合理之保密措施者。

本題 4 個選項中除了第 4 個選項「一般涉及該類資訊之人所知者」外，其他 3 個選項即為上述之要件，因此本題答案為(4)一般涉及該類資訊之人所知者。

3. 相關法律（引用之法令規定）

營業秘密法第 2 條

(二) 範例二

1. 題目

答案	題目
(1)	甲公司之受雇人 A，因執行業務，觸犯營業秘密法之罪，除依規定處罰行為人 A 外，得對甲公司進行何種處罰？(1)罰金(2)拘役(3)有期徒刑(4)褫奪公權。

2. 延伸說明

根據營業秘密法第 13-4 條的規定，法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，觸犯第 13-1 條、第 13-2 條之罪者，除依該條規定處罰其行為人外，對於該法人或自然人亦科該條之罰金。由於受雇人 A 為法人甲公司之受雇人，因此除非甲公司符合第 13-4 條中所述，已盡力防止受雇人 A 觸法，否則營業秘密法規定也可以對法人甲公司處以罰金。

3. 相關法律（引用之法令規定）

營業秘密法第 13-4 條

參、案例

一、案例一

(一) 情境題

甲公司嚴格保密之最新配方產品大賣，下列何者侵害甲公司之營業秘密？

1. 鑑定人 A 因司法審理而知悉配方。
2. 甲公司授權乙公司使用其配方。
3. 甲公司之 B 員工擅自將配方盜賣給乙公司。
4. 甲公司與乙公司協議共有配方。

## (二) 延伸說明

1. 鑑定人 A 因司法審理而知悉配方：根據營業秘密法第 9 條之規定，公務員因承辦公務，或當事人、代理人、辯護人、鑑定人、證人及其他相關之人，因司法機關偵查或審理而知悉或持有他人營業秘密者，不得使用或無故洩漏之。本題項鑑定人 A 雖因司法審理而知悉甲公司之配方，但只要鑑定人 A 並無使用或無故洩漏之情形，則無侵害甲公司之營業秘密。
2. 甲公司授權乙公司使用其配方：營業秘密法第 7 條之規定，營業秘密所有人得授權他人使用其營業秘密。因此甲公司自行授權其營業秘密供乙公司使用並無侵害其營業秘密。
3. 甲公司之 B 員工擅自將配方盜賣給乙公司：營業秘密法第 10 條明定，**以不正當方法取得營業秘密者**；知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者，**為侵害營業秘密行為**。上述不正當方法包含竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。因此甲公司之 B 員工擅自將配方盜賣給乙公司符合營業秘密法第 10 條侵害營業秘密之行為。
4. 甲公司與乙公司協議共有配方：根據營業秘密法第 6 條之規定，營業秘密得全部或部分讓與他人或與他人共有。
5. 故本題之答案為：(3) 甲公司之 B 員工擅自將配方盜賣給乙公司。

## (三) 相關法律規定 (引用之法令規定)

營業秘密法第 6、7、9、10 條

## 二、案例二

### (一) 情境題

甲公司受雇人 A 於職務上研究或開發之營業秘密，契約未約定時，歸何人所有？

1. 歸甲公司所有。
2. 歸受雇人 A 所有。
3. 歸受聘人所有。
4. 歸出資人所有。

## (二) 延伸說明

根據營業秘密法第 3 條之規定，受雇人於職務上研究或開發之營業秘密，歸雇用人所有。但契約另有約定者，從其約定。因此，在無契約約定的情形下，受雇人於職務上研究或開發之營業秘密歸屬於雇用人所有。故本題之答案為：(1)歸甲公司所有。

## (三) 相關法律規定（引用之法令規定）

營業秘密法第 3 條

## 肆、結語

根據《技術士技能檢定各職類共用規範》，「保守營業秘密」之技能種類需具備下列三項相關知識：

- 一、瞭解保障營業秘密如方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊之重要性及刑事責任。
- 二、瞭解應對所承辦業務保守秘密，除非獲得同意或授權，不得洩漏相關資訊。
- 三、瞭解保障業務秘密、工商秘密之重要性及刑事責任。

以上內容，針對營業秘密之基本定義、歸屬、共有、讓與、授權使用、以及侵權行為、救濟與責任等主題進行介紹，作為了解本項目相關知識之基礎。

## 第四節 避免利益衝突

### 壹、緣起說明

國人過去受傳統文化之影響，普遍存有重視人情味的觀念與作法，更有肥水不落外人田儘量照顧自己人的習慣，這些文化與觀念在某些方面確能展現中華文化特色，但隨著社會進步發展，工商社會法治日趨健全，以及與國際接軌之規則下，許多觀念作法就必須調整因應，尤其部分似是而非的觀念除了與現今之道德倫理相違，有些作法亦與現行法律規定不符，甚至產生違法衝突，因此為提升技術士未來在職場上的正確觀念，避免不慎而有牴觸法規與道德之情事發生，爰將職場上可能發生之利益衝突現象與重要法規及觀念，做基本之提醒，期待技術士們未來在職場上，都能正確的展現最佳競爭力，創造成果佳績。

### 貳、主題引言

#### 一、相關知識

- (一) 瞭解執行業務應客觀公正性，遵守道德誠信，不得以不擇手段之方式達成目的。
- (二) 瞭解執行業務時不得以任何直接或間接等方式，向客戶或執行業務相關之人員提供、索取及收受利益或款待之方式獲取不當利益。
- (三) 瞭解執行業務應公私分明，並應避免業務外之不當金錢往來，致衍生複雜之糾紛或法律問題。
- (四) 瞭解不得擅自利用所在組織或專業團體所衍生之利益，而為圖利自己或特定對象之行為。
- (五) 瞭解執行業務時應依企業、機構或團體之付託，善盡責任秉公處理，不得有勾結、循私、舞弊之行為。
- (六) 瞭解執行業務時謹守分際，與客戶或執行業務相關之人員在人情世故等方面，應有之正確觀念與認知，避免產生利益衝突。
- (七) 不得存有業務公私不分與貪小便宜之心態，挪用、濫用或浪費各種資源、財物，以及假公濟私等不當行為。

(八) 瞭解執行業務時應有之正確觀念，並認知相關不當行為可能觸犯刑法背信罪、詐欺罪及侵占罪之相關法規。

(九) 參考法規：

1. 刑法(妨害秘密罪)第 317 條、第 318 條
2. 刑法(侵占罪)第 335 條、第 336 條、第 337 條
3. 刑法(詐欺背信罪)第 339 條、第 342 條

## 二、 試題範例

(一) 範例一

1. 題目

答案	題目
(2)	公司經理因個人財務一時周轉困難而挪用公司資金，事後感到良心不安又自行補回所挪用之金錢，是否構成犯罪？(1)已返還即不構成任何犯罪(2)構成刑法之業務侵占罪(3)構成詐欺罪(4)構成竊盜罪。

2. 延伸說明

侵占罪為即成犯(最高法院 70 年台上字第 2029 號判例、22 年上字第 4762 號、29 年上字第 2291 號、43 年台上字第 675 號)侵占罪以持有人將原來持有之物表現其變為所有之意思而成立，此項變為所有之意思，雖有時以處分行為表現之，但一經表現，犯罪即同時成立，並不以處分行為完了為必要。(最高法院 70 年台上字第 2029 號判例)相關判例參考如下：最高法院 22 年上字第 4762 號刑事判例：侵占罪以侵占行為完畢即為既遂，縱令事後將侵占之款如數返還，亦無解於侵占罪之成立。

3. 相關法律

(1) 刑法第 335 條：

意圖為自己或第三人不法之所有，而侵占自己持有他人之物者，處

五年以下有期徒刑、拘役或科或併科一千元以下罰金。

前項之未遂犯罰之。

(2) 刑法第 336 條：

對於公務上或因公益所持有之物，犯前條第一項之罪者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科五千元以下罰金。

對於業務上所持有之物，犯前條第一項之罪者，處六月以上五年以下有期徒刑，得併科三千元以下罰金。

前二項之未遂犯罰之。

## 參、 案例

### 一、 情境題

緣甲君於擔任 A 公司部門產品行銷人員期間，負責向供應商詢價後，列明採購成本、未來售價、規格、供應商品質等項而擬定產品計畫供 A 公司選擇，為受 A 公司委任處理事務之人。詎甲君明知其受 A 公司委任處理事務，應忠實誠信執行職務，為 A 公司追求最大商業利益，不得索取回扣，竟利用職務之便，意圖為自己不法之利益，於向供應商詢價之際，私下與供應商約定，由供應商在原始報價金額中加計應給付予甲君之回扣金額後提出報價，供甲君擬定產品計畫，而增加 A 公司向各該供應商採購之成本；俟 A 公司採納甲君提出之產品計畫，甲君即分別向各該供應商接續索取回扣 162 萬元，而為違背其任務之行為，致 A 公司喪失相當於回扣金額之價差利益，而受有財產上之損害。

### 二、 延伸說明

甲君為受 A 公司委任處理事務之人，未能忠人之事，竟利用其受任機會，從中謀取個人私利，意圖為自己不法之利益，向 A 公司之供應商收取回扣，致 A 公司喪失相當於回扣金額之價差利益，受有財產上之損害，而認甲君犯刑法第 342 條第 1 項之背信罪。

### 三、 相關法律規定（引用之法令規定）

刑法第 342 條：

為他人處理事務，意圖為自己或第三人不法之利益，或損害本人之利益，而為違背其任務之行為，致生損害於本人之財產或其他利益者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。

前項之未遂犯罰之。

#### 肆、 結語

隨著社會進步，有關利益衝突和利益迴避的問題備受關注，因此在法律或政治上建立了陽光法案、旋轉門條款、政治獻金法等，這些都反應出民主社會中人民對特權濫用之厭惡及社會正義之期待。惟除了涉及公職人員的規範要求外，在我們個人的工作職場及日常生活中，也會時有面臨道德誠信與利益衝突情事發生，一旦因觀念偏差或法令認知不足，造成錯誤解讀或判斷，則將導致糾紛困擾及損害接踵而來，甚至斲傷個人或事業團體之專業成就與未來發展機會，因此正確了解相關法令規定，將有助於遇到利益衝突情境時，能掌握應有之分際與原則，做出正確之判斷。



## 第五節 遵循與政府機關(構)互動之規範

### 壹、緣起說明

由於我國工商經濟發展迅速，政治民主亦趨成熟健全，民眾的工作與生活無論在業務往來、申辦業務或補助申請等各方面，都與政府部門有著密切之互動，而過去曾存在的陋習、弊端以及因人而異的不良現象(例如靠關係、走後門、送禮、送紅包、飲宴應酬、請託關說等)，在法制面健全嚴謹的現今社會，都已不為允許或容忍，而民眾往往仍因法治認知不足或觀念偏差甚或存在僥倖心態，以致牴觸法規構成違法行為，造成個人、家庭或企業團體之傷害，爰就民眾與政府機關(構)互動時應注意了解之規範加以提醒，期建立國人正確之觀念，共同建構清廉政府，提升為民服務之效率品質。

### 貳、主題引言

#### 一、名詞解釋：

(一) 違背職務行為行賄罪：是給公務員好處(包括金錢或其他利益)，要求公務員違背職務做「不合法」的行為，也就是公務員職務範圍內不應為而為，或應為而不為。

(二) 不違背職務行為行賄罪：是給予公務員好處，要求公務員在職務範圍內應該做或可以做的「合法」的事。

以上二者給公務員的好處要和請公務員為一定行為間有對價關係才會成立犯罪。

(三) 行求：是指就具體請託事項表示要給公務員財物或其他不正利益。這種表示不管是明示或暗示、直接或間接、公務員同意或不同意都算。

(四) 期約：是指就具體請託事項表示願意給公務員財物或其他不正利益，公務員也同意了，但是雙方還沒有交付。

(五) 賄賂：指金錢或可以金錢計算之財物而言。

(六) 不正利益：指賄賂以外足以供人需要或滿足人慾望之一切有形或無形之利益而言，不以經濟上之利益為限，諸如設定債權、免除債務、款

待盛筵、介紹職位等亦均屬之（最高法院 97 年台上字第 4793 號判決）。

- (七) 有職務利害關係：指個人、法人、團體或其他單位與公務機關（構）或其所屬機關（構）間，具有下列情形之一者：業務往來、指揮監督或費用補（獎）助等關係；. 正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係；其他因公務機關（構）業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響。

## 二、相關知識

- (一) 瞭解與公務員共犯貪污治罪條例之罪時，適用貪污治罪條例處斷。
- (二) 瞭解適用貪污治罪條例共犯之情形及行賄公務員(違背職務與不違背職務)等行為所涉相關罪責。
- (三) 瞭解行賄行為除金錢財物外，不正利益亦包括在內。
- (四) 瞭解受託行使公權力者，為刑法上之公務員，適用貪污治罪條例。
- (五) 瞭解與政府機關構成「有職務利害關係」之情形，及與公務員互動時應瞭解之廉政倫理規範。
- (六) 瞭解與公務機關互動時，公務員廉政倫理規範中對於公務員不得受贈財物、飲宴應酬、請託關說、受邀演講授課撰稿等之相關規範及例外允許範圍，避免造成困擾、產生違規、發生弊端。
- (七) 瞭解政府採購法有關採購人員在職與離職後之迴避規定、廠商禁止承攬情形、請託關說程序、不法圍標行為等之規定及相關刑事責任。
- (八) 瞭解公務機關採購人員與廠商互動之行為準則、禁止事項(包括：收賄、回扣、餽贈、優惠交易、不正利益、優惠或免費招待、受雇於廠商、媒介親友至廠商處任職、借貸投資關係、藉婚喪喜慶索取金錢或財物)，俾能提升採購效率，確保採購品質。

### (九) 參考法規

1. 貪污治罪條例第 3 條、第 4 條、第 5 條、第 6 條、第 11 條、第

14 條

2. 刑法(公務員定義)第 10 條第 2 項
3. 刑法(行賄罪)第 122 條
4. 公務員廉政倫理規範第 2 點、第 4 點、第 6 點、第 7 點
5. 政府採購法第 15 條、第 48 條、第 50 條、第 87 條、第 89 條、第 90 條、第 91 條、第 101 條
6. 行政程序法第 16 條
7. 採購人員倫理準則第 4 條、第 5 條、第 7 條、第 8 條、第 9 條

### 三、試題範例

#### (一) 題目

答案	題目
(2)	公司在申請案件本身合乎規定之情形下，僅為縮短辦理時程而對公家機關贈送高價禮品，是否合法？(1) 屬人情世故不構成違法(2) 構成不違背職務行賄罪(3) 構成違背職務行賄罪(4) 送禮均不構成違法送錢才違法。

#### (二) 延伸說明

公務員是人民公僕，薪資來自納稅人，操守廉潔是本分，如有貪贓枉法，應該受法律嚴厲制裁。但是，俗話說「一個巴掌拍不響」，貪污這件事情，有人要收，也得要有人送。在過去的法制下，收錢的公務員有事，送錢的人沒事，使得貪污在嚴刑峻法下仍然層出不窮。民主法治國家，紅包陋習不應該被正當化，民眾為了能獲得更好的利益，而向公務員行賄，不僅侵害公務之適當性與公正運作，並且嚴重衝擊國民對政府之信賴。

民國 100 年之前，公務員只要沒有違背職務，行賄者是沒有罪的，立法院於 100 年 6 月 7 日修法增訂貪污治罪條例第 11 條第 2 項之「不違背職務行賄罪」。在此之前，公務員假若合法執行公務，人民為感謝公務員或是基於情誼或其他目的而有對價性的給予紅包或金錢，公務員雖然沒

有違背職務犯法，但是收紅包的行為破壞公務員的廉潔性，仍然是犯罪行為；然而，送紅包的行為卻不算犯罪。法務部為杜絕這種情形，因此針對行賄或送紅包給公務員，公務員雖然沒有違背職務，但送紅包的人仍然要處罰，如此可祛除民間積習已久的紅包文化，也不會發生「收錢有罪，送錢沒事」的不良社會現象。

### (三) 相關法律（引用之法令規定）

#### \* 貪污治罪條例第 11 條

對於第二條人員(公務員)，關於違背職務之行為，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。

對於第二條人員，關於不違背職務之行為，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

對於外國、大陸地區、香港或澳門之公務員，就跨區貿易、投資或其他商業活動有關事項，為前二項行為者，依前二項規定處斷。

不具第二條人員之身分而犯前三項之罪者，亦同。

犯前四項之罪而自首者，免除其刑；在偵查或審判中自白者，減輕或免除其刑。

在中華民國領域外犯第一項至第三項之罪者，不問犯罪地之法律有無處罰規定，均依本條例處罰。

## 參、案例

### 一、情境題

A 公司甲君為求政府機關能快速通過渠申請之相關案件，藉洽詢有關職務相關事宜之機會，向公務員乙君攀交關係，竟基於對公務員關於不違背職務行為行求賄賂之犯意，將賄款 30 萬元裝入茶葉罐內後，置於乙君之辦公室，希望乙君利用職務上之權責不要刁難，期使申請案順利快速通過；嗣乙君回到辦公室，發現甲所交付之茶葉罐內裝有現金，即將

茶葉罐及現金交由政風單位處理。

## 二、延伸說明

本案甲君對依法令服務於國家所屬機關而具有法定職務權限之乙君，竟基於不違背職務上行為行求賄賂，案經司法單位調查後，移送地方檢察署檢察官偵查終結提起公訴，經地方法院判決甲君犯不違背職務行賄罪。

## 三、相關法律規定（引用之法令規定）

### （一）貪污治罪條例第 2 條：

公務員犯本條例之罪者，依本條例處斷。

### （二）貪污治罪條例第 11 條：

對於第二條人員，關於違背職務之行為，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。

對於第二條人員，關於不違背職務之行為，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

對於外國、大陸地區、香港或澳門之公務員，就跨區貿易、投資或其他商業活動有關事項，為前二項行為者，依前二項規定處斷。

不具第二條人員之身分而犯前三項之罪者，亦同。

犯前四項之罪而自首者，免除其刑；在偵查或審判中自白者，減輕或免除其刑。

在中華民國領域外犯第一項至第三項之罪者，不問犯罪地之法律有無處罰規定，均依本條例處罰。

## 肆、結語

清廉政府效率便民是全民的要求，也是政府非常重視與努力的方向，然而公務員的廉潔操守與風紀良窳，往往與往來廠商或民眾有著密切關係，故訂有相關法令來規範公務員的行為，同時也規範民眾的不當不法行為，俾杜絕徇私、舞弊、勾結、圖利等情事發生。因此舉凡民眾在工作上或個人生活中，遇與政府機關有互動往來時，都應了解政府機關的相關規範與法令，勿以錯誤認知、陋習觀念、自私僥倖心態而抵觸法規，造成公私部門傷害。

## 第六節 維繫公共利益

### 壹、緣起說明

技術士是職場上的技術尖兵，各行各業均需透過不同的技術人員提供客戶服務。技術人員在提供服務的過程，每每掌握關鍵細節，這些細節有時會涉及公共利益與個人或客戶利益的衝突，且部分具專業性，難為外界洞悉，但卻可能造成社會大眾權益的重大危害，例如食安、公安及環境破壞的問題。從業之技術人員如何在這類衝突中遵循法令、選擇最佳處理方式，甚至成為受保護的公益揭弊者，對個人及社會均屬重要議題。從業人員因此必需瞭解與所任職務有關用以維護公共利益之相關法令要求，也必需理解所從事職務類別的職場倫理，包括價值觀與行為準則，也就是「行規」。這些課題並不容易，因為其中可能存在不同且難以決定的價值取捨，特別是公益揭弊，這也說明了為什麼在若干國家及職場領域中，公益揭弊被列為重要的行為準則。

### 貳、主題引言

#### 一、相關知識：

技術士在提供服務的過程中，期順利妥處倫理兩難的課題，維繫公共利益，顯然必需具備並重視以下的知識：

- (一) 瞭解於執行職務中，若懷疑有貪污瀆職或其他違反公共利益之不法情事，應向權責機關檢舉。
- (二) 瞭解舉報不法行為相關保護規定。
- (三) 瞭解於執行職務中發現雇主或客戶之利益與公共利益矛盾或衝突，並違反法令時，應向權責機關檢舉。
- (四) 瞭解其職務於涉及公共事務時，應考量整體社會利益及群眾福祉，並確保公共安全。
- (五) 瞭解其專業領域規範及法規或法規，對於不合乎規範、損及社會利益與公共安全之情事，應加以糾正，不得批准或執行；對雇主或客戶之不當指示或要求，應予以拒絕或勸導。

(六) 參考法規 (僅列試題使用之法規條號)

1. 獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法、第 3 條、第 9 條。
2. 水污染防治法第 39-1 條第 4 項。
3. 上市上櫃公司治理實務守則第 28 條之 2。
4. 上市上櫃公司誠信經營守則第 2 條、第 10 至 12 條。
5. 刑法第 132 條。
6. 上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例第 2 點。

二、試題範例：

(一) 範例一

1. 題目

- (1) 瞭解於執行職務中，若懷疑有貪污瀆職或其他違反公共利益之不法情事，應向權責機關檢舉。

答案	題目
(3)	執行職務中，若懷疑有貪污瀆職或其他違反公共利益之不法情事，請問以下作法何者適當？(1)只要自己沒有責任就不管它(2)向朋友或同事訴苦(3)向權責機關檢舉(4)為避免對自己有不良影響最好睜一隻眼閉一隻眼。

- (2) 瞭解舉報不法行為相關保護規定。

- ① 瞭解洩露檢舉人資料，不問故意或過失，均可能涉及刑責，觸犯洩漏國防以外秘密罪。

答案	題目
(4)	請問以下有關受理檢舉機關對於檢舉人保護之說明，何者並不正確？(1)政府訂有「獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法」，明訂對檢舉人之保護(2)受理檢舉之機關對於檢舉人之姓名、年齡、住所或居所有保密義務(3)對於檢舉人之檢舉書，筆錄或其他資料，除有絕對必要者外，應另行保存，不附於偵查案卷內(4)如有洩密情事，雖不涉刑事責任，但檢舉人得以向受

	理檢舉機關提出民事損害賠償。
--	----------------

② 獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法第 3 條

答案	題目
(2)	檢舉人向檢察機關、司法警察機關或政風機構檢舉貪污瀆職，必須於何時為之始可能給與獎金？(1)偵查中犯罪未起訴前(2)犯罪未發覺前(3)法院審理中案件判決確定(4)已起訴案件判決前。

③ 獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法第 9 條

答案	題目
(3)	檢舉人應以何種方式檢舉貪污瀆職始能核給獎金？(1)匿名(2)委託他人檢舉(3)以真實姓名檢舉(4)以他人名義檢舉。

2. 延伸說明

舉報不法行為之相關保護規定，包括「證人保護法」、「行政程序法」、「獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法」及「食品安全衛生管理法」、「水污染防治法」等各相關專業法規，本次公布的題目以適用於檢舉貪瀆行為之「勵保護檢舉貪污瀆職辦法」為範疇，其中法務部正研擬的「揭弊者保護法」(草案)已將公私部門的檢舉人(吹哨者)納入保護範圍，目前正進行法令訂定之預告中，俟預告期完成將送行政院審查，嗣後將提立法院審議，考量俟立法通過後一併納入命題。

獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法係於 68 年 12 月 3 日訂定發布，其間歷經多次修正，最近一次修正係於 105 年 3 月 16 日修正發布全文 15 條。考量貪污治罪條例業於 100 年 11 月 23 日修正，將公務員假借職務上權力、機會或方法之犯罪，列為貪污瀆職之類型，為健全肅貪法制，本辦法有配合修正之必要。復為獎勵有效檢舉，擴大檢舉獎金之給與範圍，對於檢舉事實與判決書所載之事實雖有不同，惟對案件查獲有直接重要幫助者，亦應基於鼓勵性質酌給獎金。此外，對於參與貪污瀆職犯罪者所為之檢舉，不宜給與獎金，為杜爭議，亦有明定之必要，爰修



正「獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法」。

### 3. 相關法律規定

#### (1) 獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法(節錄)

第 1 條 本辦法依貪污治罪條例第十八條第一項規定訂定之。

第 3 條 檢舉人於貪污瀆職案件未被發覺前，向檢察機關、司法警察機關或政風機構檢舉者，依本辦法規定核給檢舉獎金(以下簡稱獎金)。

第 4 條 有下列情事之一者，不給與獎金：

- 一、檢舉事實與判決書所載之事實不符。
  - 二、公務員執行職務知有貪污瀆職嫌疑而檢舉。
  - 三、共同實行或教唆、幫助他人犯貪污瀆職案件。
  - 四、對於公務員期約或交付賄賂或不正利益後再行檢舉。
  - 五、匿名或不以真實姓名檢舉、檢舉而未提出具體事證或拒絕製作筆錄。
  - 六、委託他人檢舉、以他人名義檢舉或受委託而檢舉。
- 前項第二款情形，法令另有規定者，從其規定。

第 9 條 檢舉貪污瀆職案件，應以書面或言詞為之。

以書面檢舉者，應記載下列事項，由檢舉人簽名、蓋章或按指紋：

- 一、檢舉人姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、住所、居所或服務機關、學校、團體，及被檢舉人之姓名或其他足資辨別之特徵。
- 二、貪污瀆職事實。
- 三、證據資料。

以言詞檢舉且內容具體者，由受理檢舉機關作成筆錄，交檢舉人閱覽後簽名、蓋章或按指印。其以電話檢舉且內容具體者，受理檢舉機關應通知檢舉人到達指定處所製作筆錄。

第 10 條 受理檢舉機關，對於前條之檢舉書、筆錄等資料，應予保密，

另行保存，不附於偵查案卷內。但檢察官或法官為釐清案情，或相關機關為審核檢舉獎金發放事宜，有必要時，得調閱之。無故洩漏前項資料者，應依刑法或其他法令處罰之。

附表：貪污瀆職案件檢舉獎金給獎標準

法院判決情形	給獎金額
十五年以上有期徒刑、無期徒刑、死刑	新臺幣六百七十萬元以上至一千萬元
十年以上未滿十五年有期徒刑	新臺幣四百萬元以上至六百七十萬元未滿
七年以上未滿十年有期徒刑	新臺幣二百八十萬元以上至四百萬元未滿
五年以上未滿七年有期徒刑	新臺幣二百萬元以上至二百八十萬元未滿
三年以上未滿五年有期徒刑	新臺幣一百四十萬元以上至二百萬元未滿
一年以上未滿三年有期徒刑	新臺幣八十萬元以上至一百四十萬元未滿
未滿一年有期徒刑、拘役、罰金	新臺幣三十萬元以上至八十萬元未滿

## (2) 刑法第 132 條

公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處三年以下有期徒刑。

因過失犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。非公務員因職務或業務知悉或持有第一項之文書、圖畫、消息或物品，而洩漏或交付之者，處一年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。

## (二) 範例二

### 1. 題目

(1) 瞭解其職務於涉及公共事務時，應考量整體社會利益及群眾福祉，並確保公共安全。

答案	題目
(2)	執行職務中若發現雇主或客戶之利益與公共利益矛盾或衝突，並違反法令時，以下觀念何者適當？(1)只要不損及人命便無關緊要(2)應向權責機關檢舉(3)通知親朋好友避免權益

	受損(4)如果大家都這樣做就應該沒有關係。
--	-----------------------

(2) 上市上櫃公司治理實務守則第 28 條之 2。

答案	題目(63)
(2)	為建立良好之公司治理制度，公司內部宜納入何種檢舉人(深喉嚨)制度？(1)告訴乃論制度(2)吹哨者(whistleblower)管道及保護制度(3)不告不理制度(4)非告訴乃論制度。

(3) 上市上櫃公司誠信經營守則第 2、10~12 條。

答案	題目(64)
(4)	公司訂定誠信經營守則時，不包括下列何者？(1)禁止不誠信行為(2)禁止行賄及收賄(3)禁止提供不法政治獻金(4)禁止適當慈善捐助或贊助。

## 2. 延伸說明

維繫公共利益不僅為公部門的責任，私部門尤其扮演了重要角色，因此強調企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)成了國際趨勢，這個趨勢帶動了企業對公司治理的重視，也深化了企業對其所屬員工，包括專技人員，在提供服務時的職場要求。企業社會責任泛指企業在創造利潤、對股東利益負責的同時，還要承擔對所有利害關係人的責任，以達成經濟繁榮、社會公益及環保永續之理念。台灣資本市場同樣面臨此一世界浪潮，我國金融監督管理委員會因此在 2002 年發布「上市上櫃公司治理實務守則」，2010 年發布「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及「上市上櫃公司誠信經營守則」，以引導上市櫃公司能夠實踐企業社會責任並落實誠信經營，強化企業永續發展。

「上市上櫃公司治理實務守則」透過推動獨立董事及審計委員會制度、強化董事會及監察人獨立性、設置內部吹哨者(whistleblower)管道及保護制度等，協助公司建立良好的治理制度，同時也有助於維護員

工、消費者、供應商應有之合法權益。

「上市上櫃公司誠信經營守則」旨在供上市上櫃公司建立良好商業運作之參考架構，以協助其建立誠信之企業文化及健全經營。內容包括禁止不誠信行為、落實法令遵循、訂定誠信經營之方案、禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助、禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益、禁止侵害智慧財產權、禁止從事不公平競爭之行為、管理階層利益迴避、強化會計制度與內部控制、建立檢舉管道與懲戒制度及誠信經營之資訊揭露等。

### 3. 相關法律規定

#### (1) 上市上櫃公司治理實務守則(節錄)

##### 第二十八條之二 (檢舉制度)

上市上櫃公司宜設置並公告內部及外部人員檢舉管道，並建立檢舉人保護制度；其受理單位應具有獨立性，對檢舉人提供之檔案予以加密保護，妥適限制存取權限，並訂定內部作業程序及納入內部控制制度控管。

第四十七條 (應建立員工、股東及利害關係人與監察人之溝通管道)  
為利監察人及時發現公司可能之弊端，上市上櫃公司應建立員工、股東及利害關係人與監察人之溝通管道。

監察人發現弊端時，應及時採取適當措施以防止弊端擴大，必要時並應向相關主管機關或單位舉發。

上市上櫃公司之獨立董事、總經理及財務、會計、研發及內部稽核部門主管人員或簽證會計師如有請辭或更換時，監察人應深入了解其原因。

監察人怠忽職務，致公司受有損害者，對公司負賠償責任。

#### (2) 上市上櫃公司誠信經營守則(節錄)

##### 第二條 (禁止不誠信行為)

上市上櫃公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或具有實質

控制能力者（以下簡稱實質控制者），於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益（以下簡稱不誠信行為）。

前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、監察人（監事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

#### 第十條（禁止行賄及收賄）

上市上櫃公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。

#### 第十一條（禁止提供非法政治獻金）

上市上櫃公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。

#### 第十二條（禁止不當慈善捐贈或贊助）

上市上櫃公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得為變相行賄。

#### 第十三條（禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益）

上市上櫃公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。

#### 第十四條（禁止侵害智慧財產權）

上市上櫃公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，應遵守智慧財產相關法規、公司內部作業程序及契約規定；未經智慧財產權所有人同意，不得使用、洩漏、處分、燬損或有其他侵害智慧財產權之行為。

### 第二十三條（檢舉制度）

上市上櫃公司應訂定具體檢舉制度，並應確實執行，其內容至少應涵蓋下列事項：

- 一、建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供公司內部及外部人員使用。
- 二、指派檢舉受理專責人員或單位，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事或監察人，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序。
- 三、檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄與保存。
- 四、檢舉人身分及檢舉內容之保密。
- 五、保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。
- 六、檢舉人獎勵措施。

上市上櫃公司受理檢舉專責人員或單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事或監察人。

瞭解其專業領域規範及法規或法規，對於不合乎規範、損及社會利益與公共安全之情事，應加以糾正，不得批准或執行；對雇主或客戶之不當指示或要求，應予以拒絕或勸導。

## （二）範例三

### 1. 題目(水污染防治法)

答案	題目(59)
(4)	某工廠員工向主管機關或司法機關揭露公司違反水污染防治法之行為，請問以下所述，哪一項是該公司可以採取的因應作為？(1)要求員工自願離職(2)透過減薪或降調迫使員工離職(3) 按照勞基法資遣該位員工(4)不可做出不利員工

之處分。
------

## 2. 延伸說明

技術士在執行業務的過程中，在涉及公共利益的面向，會面臨不同專業領域規範及法規，為期遵循法令，不致因不知法令而觸法，必需對該等法令關於維繫公共利益的規範有一定程度的瞭解。茲以違反環境保護等對公共利益高度相關之法令為例命題如上。

## 3. 相關法律規定

### \*水汙染防治法(節錄)

#### 第 39-1 條

事業或污水下水道系統不得因廢(污)水處理專責人員或其他受僱人，向主管機關或司法機關揭露違反本法之行為、擔任訴訟程序之證人或拒絕參與違反本法之行為，而予解僱、降調、減薪或其他不利之處分。

事業或污水下水道系統或其行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，無效。

事業或污水下水道系統之廢(污)水處理專責人員或其他受僱人，因第一項規定之行為受有不利處分者，事業或污水下水道系統對於該不利處分與第一項規定行為無關之事實，負舉證責任。

廢(污)水處理專責人員或其他受僱人曾參與依本法應負刑事責任之行為，而向主管機關揭露或司法機關自白或自首，因而查獲其他正犯或共犯者，減輕或免除其刑。

## 參、案例

### 一、錯誤採購驗收行為

#### (一) 情境題

某國營事業公司每年依政府採購法辦理新臺幣 20 多億元之變壓器採購，經接獲檢舉，甲公司業務經理 A，負責該國營事業公司標案標單製作、參與開標及處理成品驗收等工作。B 與 C 係為該國營事業公司

高壓組電力器材試驗課人員，負責於變壓器得標廠商之工廠進行特性試驗時，必須全程在場監督，藉以判斷得標廠商所生產器材是否符合材料規範。甲公司業務經理 A 明知該公司產品可能無法通過檢驗，為期驗收順利，竟以招待 B、C 至有女陪侍之店家消費等不當利益行賄公務員，而 B 與 C 竟貪圖該等不當招待，竟允諾於監督試驗過程中未全程監督，任由甲公司自行對於所生產、準備交付驗收之器材進行試驗，嗣後並於得標廠商提供相關特性試驗報告予以簽名，讓不堪使用變壓器順利通過驗收。全案嗣經臺灣新北地方法院審理後，依貪污治罪條例判處 A、B 及 C 各有期徒刑 1 年 6 個月、10 年、3 年。（請參照臺灣新北地方法院 102 年度訴字第 1806 號刑事判決）

## （二）延伸說明

該國營事業公司為防範類似案件發生，已全面變更驗收作業方式，貫徹監督機制：全面檢討變壓器採購驗收作業，改變驗收作業場所及方式，由該公司主控場所辦理試驗，避免辦理變壓器特性試驗人員單兵在外，衍生流弊。

貪污治罪條例第 11 條條文規定「對於公務員關於違背(不違背)職務之行為、行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者。」即可能成立本罪，以杜絕過去「收錢有罪，送錢沒事」之不良風氣，本案例中 A 為使 B、C 通過器材驗收，而請 B、C 喝花酒，或給予其他好處，使渠等於驗收作業放水，即構成對公務員行賄罪。

使用黑心變壓器，容易造成變壓器短路甚至爆炸，耗損電量、跳電等問題，案例中，A、B、C 等人，因僱主、公司及私人利益，貪污瀆職，放水讓黑心變壓器過關，已違反法令並危害公共利益，相關人員發現此等情形，應向權責機關檢舉。〔請參考貳、一、相關知識(一)、(三)〕

## （三）相關法律規定

1. 貪污治罪條例第 4 條。
2. 貪污治罪條例第 5 條。



### 3. 貪污治罪條例第 11 條。

## 二、舉報行為保護措施

### (一) 情境題

檢舉人 A 的哥哥與被檢舉人 B 同為製造礦泉水，檢舉人 A 因發現花蓮縣秀林鄉水源村某地址水費飆高，進而查出遭人竊水，並向自來水公司第甲區管理處技術士 C 檢舉竊水案件。技術 C 於受理檢舉人 A 的檢舉案件後，應對檢舉人資料、檢舉竊水地點等內容保密，惟竟涉嫌洩漏檢舉人 A 的身分，導致被檢舉人 B 找上檢舉人 A 理論，並出言恐嚇。案經臺灣花蓮地方檢察署偵查終結，以瀆職罪起訴技術士 C，具體求處有期徒刑 7 個月；臺灣花蓮地方法院核被檢舉人 B 所為，係犯刑法 305 條之恐嚇危害安全罪，處有期徒刑 3 個月。(請參照臺灣花蓮地方法院 97 年度易字第 10 號刑事判決)

### (二) 延伸說明

依據行政院暨所屬各機關處理人民陳情案件要點及證人保護法等相關規定，對於檢舉人、證人之身分，依法應予以保密。即任何足以推知檢舉人身分、檢舉內容之文字、語言、符號皆應予以保密。

受理檢舉機關及公務員於檢舉案件查處，對於檢舉人之姓名及電話，負有保密之義務，不得任意外洩，以免危及檢舉人之安全，並衍生不必要困擾。若公務員有洩露檢舉人身分之情事者，將受到刑法追訴。檢舉人於舉報時，亦得要求受理檢舉人員製作化名筆錄，並可以捺印指紋代替簽名，另載有檢舉人身分資料之文件將依法另卷封存，不得任意供人閱覽。檢舉人可向各受理檢舉單位瞭解舉報不法行為相關保護規定。〔請參考貳、一、相關知識(二)〕

### (三) 相關法律規定(其中第 1 至 5 項及第 6 項，非屬試題法規)

1. 行政院及所屬各機關處理人民陳情案件要點第 18 點。
2. 行政程序法第 170 條作業規定之制定與陳情內容保密。
3. 獎勵保護檢舉貪污瀆職辦法第 10 條。

4. 證人保護法第 15 條。
5. 刑法第 132 條公務員洩漏國防以外之秘密罪。
6. 刑法第 305 條恐嚇危害安全罪。

### 三、違法進口毒農漁貨

#### (一) 案例

日本生鮮農漁水產業者 A，因部分產品來自核災區千葉縣，屬於公告禁止進口地區，依法不得輸台，業者為規避抽驗、逃避檢疫，涉嫌透過甲報關有限公司員工 B，行賄特定海關人員 C，以及桃園衛生局僱員 D，分別放水讓日本核災區的水產品通關，或將含殺蟲劑農產品掉包流出或「空箱銷毀」，約有近 6,500 公斤、逾千萬元問題食品，流入市面日式餐廳被吃下肚，致使不知情民眾食用前開黑心商品而不自知，影響國人健康生命安全甚鉅。全案經臺灣新北地方檢察署指揮法務部廉政署發動搜索等刑事偵查作為，並將 A、B、C、D 等被告，分涉違犯食品安全管理法、詐欺、刑法洩密、偽造文書及貪污治罪條例行收賄等罪嫌偵辦。

#### (二) 延伸說明

依照食品安全衛生管理法第 15 條規定，食品如有殘留農藥或動物用藥，或受原子塵或放射能污染，其含量超過安全容許量者，不得製造、加工、調配、包裝、運送、貯存、販賣、輸入、輸出。案例中，廠商 A 明知相關進口食品，業已違反專業領域相關法令，惟為意圖貪暴利，行賄政府官員，換取上開農漁生鮮水產貨物不實申報、高價低報、規避抽驗、逃避檢疫等不法利益，影響國人健康生命安全，損及社會利益及公共安全甚鉅。

民眾或企業故意交付財物或其他不正利益，要求公務員違背或不違背職務之行為，貪污治罪條例第 11 條第 1 項「違背職務行賄罪」、第 2 項「不違背職務行賄罪」，有其處罰規定，最高處七年以下有期徒刑，得併科新臺幣 300 萬元以下罰金。

所謂「違背職務行為行賄罪」是給公務員好處(包括金錢或其他利益)，

要求公務員違背職務做「違法」的行為；所謂「不違背職務行為行賄罪」是給予公務員好處，要求公務員作「合法」的事，而且給公務員的好處，要與請公務員為一定行為間，須有對價關係，才會成行賄罪，故民眾或企業送紅包請公務員做職務內該做的事，亦有刑責。

不論違背職務行賄罪或不違背職務行賄罪，都須行為人主觀上有行賄的故意才會構成。例如：公務員濫用職權，強行索賄，被害人因害怕公務員的權勢而同意或交付賄賂，則被害人並沒有犯罪的故意，所以不會構成行賄罪。故民眾或企業只要守法，並不會受其影響而違反規定。

近年健康意識抬頭，各項農漁食品基因改造、農藥污染、核災輻射等食安議題，獲大眾重視，我國食品高度仰賴進口，如僅依賴政府機構檢測管制機制，尚有不足，食品產業從業人員於執行職務時，應以整體社會利益及群眾健康福祉為考量，確實瞭解並落實相關法規規範（例如：農藥、放射污染容許量標準、進出口檢驗），確保公共安全。

〔請參考貳、一、相關知識(四)〕

### (三) 相關法律規定(其中第 1、4、5 項，非屬試題法規)

1. 食品安全衛生管理法第 15 條。
2. 貪污治罪條例第 11 條行賄罪。
3. 刑法第 132 條公務員洩漏國防以外之秘密罪。
4. 刑法第 210 條至 216 條偽造文書印文罪。
5. 刑法第 339 條普通詐欺罪。

## 四、操作技術人員重覆申報案

### (一) 情境題

甲工程行承攬乙縣市政府水利局 99 年至 102 年「丙水資源回收中心委外操作維護及設備改善工程案」，依合約規定甲工程行於履約期間，每月應派駐之實際駐廠人力為 11 人，支援人員 1 至 3 人，駐廠人員並需具有下水道設施操作維護技術士證照(包含：處理系統乙級、管渠系統乙級等)。甲工程行因承攬業務眾多，相關人力調配不足，為

符合契約規範之技術人力人數及資格，於履約期間，竟以他案之技術人員同時申報於本案計畫，浮報駐廠代操作人力報備名冊計 15 人至 17 人，並於各履約期間以支援人員方式輪值，規避實際駐廠人員出差勤查核。全案經調查發現，各履約期間，與他案操作污水處理廠承商申報駐廠人員重覆申報，計有 11 名(合計 80 個人月)，且駐廠人員中技術士證短缺計 52 個月，全案依違反契約規定扣(罰)款新臺幣 808 萬餘元，並以浮報駐廠人員涉及偽造文書情事，將甲工程行移送臺南地方檢察署偵辦。

## (二) 延伸說明

臺灣地區因地型陡峭、雨勢集中等地型與氣候因素，有賴加強水資源管理，提升水資源使用效率，因應水資源處理各項專業知識及技能，勞動部勞動力發展署技能檢定中心提供乙級下水道設施操作維護技術士認證考試，分設「管渠系統」、「機電設備」、「處理系統」及「水質檢驗」等四項職類項目，案例中，丙水資源回收中心委外操作工程，即屬上開技術士專業操作，甲工程行明知契約規範，為規避管理疏失，竟以他案重覆申報人員支援方式，浮報、充當實際駐廠人員，雖未違反「技術士技能檢定及發證辦法」第 49 條：「技術士證及證書不得租借他人使用。違反規定者，中央主管機關應廢止其技術士證，並註銷其技術士證書。」規定，惟相關專責操作人員及專業證照不足，仍足生損害契約要求操作人員具備一定資格及出勤時間，以確保相關業務或設備運作正常與安全之目的，嚴重時，將損害公眾利益。

另外，環境保護署(下稱環保署)，為規範環保專責及技術人員責任與義務，於 105 年 5 月 13 日會同內政部、衛生福利部等相關部會共同發布「環境保護專責及技術人員訓練管理辦法」，就各項環保專責人員訓練、資格、合格證書之取得、撤銷、廢止等共通性事項，制訂統一規定，其中同辦法第 26 條，就廢止環保專責人員及技術人員合格證書之行為，定有嚴格規定，以本案為例，如契約規範設有「廢水處理專責人員」(屬環保署-廢水處理專責人員合格證書認證)，如於同

一時間，有以他案專責人員重覆申報者，即違反前開辦法第 26 條第 1 項第 2 款規定：「同一時間設置於不同之公私場所或事業為環境保護專責及技術人員。」將廢止合格證書，且 3 年內不得參加該項環境保護專責及技術人員證照訓練(參照同辦法第 27 條)，不可不慎。因此，專業職務涉及公共事務時，應考量整體社會利益及群眾福祉，確保公共安全，對於不合乎規範及損害社會利益情事，均應勇於糾正、拒絕或勸導。〔請參考貳、一、相關知識(四)、(五)〕

(三) 相關法律規定(其中第 2 項，非屬試題法規)

1. 技術士技能檢定及發證辦法」第 49 條。
2. 中華民國刑法第 215 條(業務上文書登載不實罪)。
3. 環境保護專責及技術人員訓練管理辦法第 26 條及第 27 條(合格證書廢止規定)。

**肆、結語**

面對價值衝突與倫理兩難的情境，要如何抉擇？重點在觀念在於什麼是該做的，什麼是不該做的，例如行政院公共工程委員會出版的「工程倫理手冊」，即提供了工程採購案件倫理事件檢視、判斷的建議，那就是思考這項作法或決定是否合法、是否符合專業行為準則、是否不違背自己的專業價值，最後，是否經得起陽光測試，即當你告知他人或此事公諸於事時，能否為社會公論所接受。

## 第七節 培養職業素養及敬業精神

### 壹、緣起說明

職場的素養，是除專業外應具備的工作素養，例如：倫理素養、基本禮儀、溝通協調、人際關係，專業本分等。因為，工作都是一種自我專業的表現，每位工作者都應該了解自己應該的專業的素養與本分，但是這些還不夠。在職場上許多同事、客戶等，所以，還要具備許多的能力或素養，如職業倫理、溝通、人際關係等素養。在職場上應該展現專業能力，當在面臨客戶的服務，同事的相處時，您便須許多的能力與素養，因此，職場上的溝通協調能力是相當的重要，還有一些領導能力的素養，也是不能或缺的。如果能夠具備良好的職場素養，便能讓你對工作更有認同感與成就感。

而敬業精神是一種工作的態度，對自我工作的認同，讓自我樂於工作，找到工作的價值。它並非是一個工作規範或法條，用來限制或約束，希冀透過一種標竿的模範態度，來面對自己的工作，愉快的工作，將工作圓滿的完成。因此，工作態度的崇高的標準，便稱作是「敬業精神」。工作是沒有貴賤之分，應該如何對自己所屬的工作負責，盡全力責無旁貸完成自己的工作；並且將自己目前的工作，都是要當成是一生的事業看待，這便是敬業的精神，它是一種工作的態度。工作時簡單地如守時、守法、守分，更多如對公司與客戶的考量，皆以公司與顧客最優先等，都是敬業精神的展現。

### 貳、主題引言

#### 一、相關知識

##### （一）職業素養部分

1. 瞭解職業素養之意義及重要性。
2. 瞭解團隊精神及人際關係之重要性。
3. 瞭解與工作有關之溝通協調要領。
4. 瞭解技術士證或專業證書之用途及不得租借他人之規定。
5. 禮是什麼？

我中華民族源遠流長，歷史悠久，號稱五千年文化古國。自古為禮儀之邦，擁有豐富的禮儀文化資產。禮之為用，足以敦厚民德，節制情慾，維繫人心，關係國家制度與社會規範之建立，至為重要。一個現代化國家國民要有怎樣的禮節修養呢？內政部訂定有「國民禮儀範例」，如果您照著範例生活，就是一個有禮的人、有修養的人！

## 6. 生活禮儀

您一定聽過一朵小花的故事。您想，一朵小小的花，能讓一間充滿塵垢的房子生動明亮，讓一個邋邋的人煥然一新，是不是很神奇呢？

「在日常生活中，您一定覺得怎麼處處有人在管您，這個能做，那個不能做的！」，其實這些叮嚀是希望您留意自己的舉止，時時有一朵小花在心中，多體諒與關懷別人，從小處養成好習慣，成為一個真正受歡迎的人！

因此，職場中必須具備基本禮儀，才能與人相處、受人歡迎。

### (二) 敬業精神部分

1. 能遵循守法、守時、守分、守信、守密之職業行為。
2. 能養成負責勤勞、有恆不懈之工作習慣，對工作有強烈的責任感且堅守崗位。
3. 能愛物及物，忠於本職，以最安全經濟及有效之方法完成工作。
4. 能注重禮節，維護個人品德操守，尊重他人隱私。
5. 能盡力維護雇主之權益，未經同意不得擅自利用工作時間及雇主之資源，從事私人事務。
6. 能保持個人工作精神專注，不可飲用含酒精飲品，以避免耽誤工作與形成工作上的難以預料危險。

### (三) 參考法規

1. 公務員服務法

2. 勞動部工作規則參考手冊（105 年 1 月印製）
3. 依據勞動基準法第 70 條及其施行細則第 38 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公告並印發各勞工。如有違者，可依同法第 79 條規定處新臺幣 20,000 元以上 300,000 元以下罰鍰，暨同法第 80 條之 1 規定，違反該法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

## 二、範例

### （一）範例一

#### 1. 題目

##### （1）以公司與客戶為優先的最大利益考量

答案	題目
(4)	下列何者符合專業人員的職業道德？(1)未經雇主同意，於上班時間從事私人事務(2)利用雇主的機具設備私自接單生產(3)未經顧客同意，任意散佈或利用顧客資料(4)盡力維護雇主及客戶的權益。
(4)	身為公司員工必須維護公司利益，下列何者是正確的工作態度或行為？(1)將公司逾期的產品更改標籤(2)施工時不顧品質，以省時、省料為首要考量(3)服務時首先考慮公司的利益，然後再考量顧客權益(4)工作時謹守本分，以積極態度解決問題。
(1)	身為專業人員，在服務客戶時穿著的服裝要(1)合乎公司要求及安全衛生規定(2)隨個人方便，高興就好(3)注重個性，追逐潮流(4)講求品味，引人注目。



(2)	從事專業性工作，在與客戶約定時間應(1)保持彈性，任意調整(2)儘可能準時，依約定時間完成工作(3)能拖就拖，能改就改(4)自己方便就好，不必理會客戶的要求。
(1)	從事專業性工作，在服務顧客時應有的態度是(1)選擇最安全、經濟及有效的方法完成工作(2)選擇工時較長、獲利較多的方法服務客戶(3)為了降低成本，可以降低安全標準(4)力求專業表現，不必顧及雇主和顧客的立場。
(1)	當發現公司的產品可能會對顧客身體產生危害時，正確的作法或行動應是(1)立即向主管或有關單位報告(2)若無其事，置之不理(3)儘量隱瞞事實，協助掩飾問題(4)透過管道告知媒體或競爭對手。

(2) 個人的行為與態度，以不影響公司的運作為優先。

答案	題目
(4)	如果睡過頭，上班遲到，應該如何做比較好？(1)用通訊中的簡訊告知就可以了(2)遲到反正是扣獎金，遲到就算了，不用告知，休息一天(3)和比較要好的同事說，請他代為轉達(4)應該親自打電話給主管，說明請假理由，並指定工作代理人。

## 2. 延伸說明

如果員工因故必須請假者，應該事先填寫請假單或口頭敘明理由經核定後方可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得於公司規定之數日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函件報告單位主管，代辦請假手續。

## 3. 相關法律規定

- (1) 勞動部工作規則參考手冊第 31 條
- (2) 公務員服務法第 31 條

## (二) 範例二

### 1. 題目：上班時間

答案	題目
(2)	當工作累的時候，未到休息的時間，是否可以看一下網路新聞或個人信件 (1)可以，不影響工作即可(2)不可以，因為，是正常工作時間不是休息的時間(3)可以，隨時都可以，不需要被限制(4)不可以，因為是公務電腦，用私人的電腦或設備即可。
(3)	曉華的公司上班的打卡時間為 8:00，會有 10 分鐘的緩衝時間，如果超過 10 分鐘就算遲到，所以，曉華應該：(1)只要上班時間開始的 10 分鐘內到便可，無須 8:00 到(2)只要在 8:10 分就可以了，不要太早到(3)應該提早或準時 8:00 到公司 (4)只要有來上班就好，遲到就算了，無所謂。

### 2. 延伸說明

員工應準時上、下班，並依規定按時打卡（簽到）。有關遲到、早退、曠工（職）規定如下：

- (1)員工逾規定上班時間公司規定數分鐘以內出勤者，視為遲到。但偶發事件經單位主管核准當日補請假者，視為請假。
- (2)於規定下班時間前公司規定數分鐘以內無故擅離工作場所者，視為早退。
- (3)未經辦理請假手續或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠工（職）論。
- (4)在工作時間內未經准許或辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺勤期間以曠工（職）論。

### 3. 相關法規

勞動部工作規則參考手冊第 41 條

#### (三) 範例三

#### 1. 題目：職場倫理的素養

答案	題目
(4)	員工應善盡道德義務，但也享有相對的權利，以下有關員工的倫理權利，何者不包括？(1)工作保障權利(2)抱怨申訴權利(3)程序正義權利(4)進修教育補助權利。
(4)	有關於社會新鮮人的工作態度，下列敘述何者不符合職場倫理？(1)多作多學，不要太計較(2)遇到問題要向主管或前輩請教(3)準時上班，不遲到早退，對同仁及顧客有禮貌(4)只要我喜歡，沒有什麼不可以。
(4)	下列哪一種工作態度並不足取？(1)在公司規定上班時間之前，就完成上工的一切準備動作(2)工作時注重細節，以追求最高的工作品質為目標(3)在工作時喜歡團隊合作，與其他同仁充分人際互動(4)在公司內使用 E-mail 時，任意發送與工作無關的訊息給同仁。
(1)	員工想要融入一個組織當中，下列哪一個作法較為可行？(1)經常參與公司的聚會與團體活動(2)經常加班工作到深夜(3)經常送禮物給同事(4)經常拜訪公司的客戶。

## 2. 延伸說明

何謂職場倫理？一是相當重要的人與人之間的關係，所以有人提倡第六倫來補充；二是人與工作之間的關係，這就是職場倫理，也可以說就是在職場中的人際關係。職場倫理既然側重職場上的人際關係，廣義的職場倫理就應該包含三個部分：(朱立安，職場倫理，揚智 2012)

- (1)與顧客和合作廠商的關係。
- (2)與老闆及主管之間的關係。
- (3)與其他同事以及部屬之間的關係。

### (四) 範例四

#### 1. 題目：專業人員的本分與禮儀素養

答案	題目
----	----

(1)	<p>以下有關技術士證照及證書的使用原則之敘述，何者錯誤？</p> <p>(1)為了賺取外快，可以將個人技術證照借予他人(2)專業證書取得不易，不應租予他人營業使用(3)取得技術士證照或專業證書後，仍需繼續積極吸收專業知識(4)個人專業技術士證照或證書，只能用於符合特定專業領域及執業用途。</p>
(2)	<p>乘坐轎車時，如果由主人親自駕駛，按照乘車禮儀，首位應為(1)後排右側(2)前座右側(3)後排左側(4)後排中間。</p>

## 2. 延伸說明

### (1) 說明一

銓敘部八十九年七月二十六日八十九法一字第一九二二二四六號函規定：「…現職公務人員違反經營商業或兼職規定一節，應依前開規定（即：視其本人是否參加規度謀作業務之處理，認定其是否有經營商業之行為）審酌認定；惟縱令其不成立經營商業行為，如無法令依據，不論渠是否擔任與專業證照相同之營利事業職務，均亦屬違反公務員服務法第十四條第一項不得兼職之規定。」

公務員以專業證照違法兼職或將證照租借他人使用者，應依公務員服務法第二十二條：「公務員有違反本法者，應按情節輕重，分別予以懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰規定辦理。」

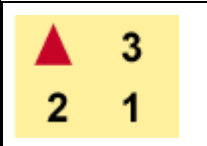
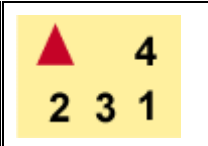
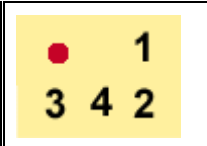

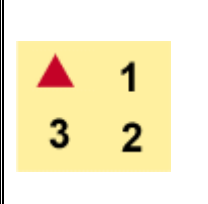
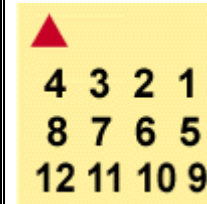
### (2) 說明二

與尊長同行，應在其後方或側後方。

行、坐、站立之一般位次，前大後小，右大左小、內大外小。三人以上，中為尊、次為右，再次為左。

乘坐專機（車、船）時，位高者後上先下，位低者先上後下，並宜依次就坐。

當主人親自駕車時，可不要把主人當成司機，這樣是很不禮貌的喔！所以您知道乘車時，怎樣「坐」才對嗎？

轎車(甲式)	轎車(乙式)	轎車(丙式)	▲為司機座位。 ●為主人親自駕駛座位。
			
九人車	吉普車	大小型客車	
			

### 3. 相關法規

- (1)防範公務員以專業證照違法兼職或租借他人實施計畫
- (2)各專業證照主管機關核發專業證照情形一覽表
- (3)內政部民政司網站

[http://www.moi.gov.tw/dca/02manners\\_001.aspx](http://www.moi.gov.tw/dca/02manners_001.aspx)

### (五) 範例五

#### 1. 題目：溝通的素養

答案	題目
(3)	工作愉快的交談很容易與顧客建立友誼，不宜交談的話題是 (1)流行資訊(2)旅遊趣事(3)他人隱私(4)體育新聞。

#### 2. 延伸說明

職場溝通沒有速成班，只能在溝通的過程中一步一步的學習，但我們依然可以透過一些小技巧來增強溝通的能力唷！

- (1)聽：當一個良好的聆聽者是成為一個好的溝通的最佳途徑之一。認真的傾聽對方所說的內容，並詢問及確保所理解的是否正確，才能做出適當的反應及處理方式。
- (2)非語言溝通：透過身體動作、手勢等進行溝通，以一個輕鬆的姿態及友好的語氣顯示自己的平易近人，引導及鼓勵對方暢所欲言。

- (3)簡單清楚的表達：將欲傳達的訊息以簡單清楚的方式表達，文字盡可能越少越好。以免太多累贅的敘述混淆了想表達的內容。
  - (4)友好的語氣：使用友好的語氣進行溝通，可使溝通的對象與您的談話內容更加誠實。
  - (5)信心：散發自信的談話可以讓人更相信，進而聽取您在說什麼，但切記不要太咄咄逼人。
  - (6)同理心：即使對於論點有不同的意見，但依然需表示了解及尊重，簡單的以我明白來表達，以證明您一直有在聽。
  - (7)開放的心態：以開放的心態進行談話，傾聽和理解來看待其他人的角度，而不是簡單的傳達自己的訊息。
  - (8)尊重：在談話的過程中保持專注避免分心。若是電子郵件則避免內容混亂，會讓人產生您並沒有充份思考過就進行回應的想法。
  - (9)回饋：若能適當的給予回應，並定時的回報狀態進度，也是重要的溝通技巧之一。
  - (10)選擇正確的溝通媒介：針對不同的人事物，選擇適當的溝通媒介，若是與非常忙碌的人溝通，或許可透過電子郵件的方式，若是與同事溝通，則可直接面對面的，對方會感謝您的體貼，並積極的回應你。
- (參考資料：<http://blog.wis.com.tw/2014/cherry/communication-skills/>)

## 參、案例

### 一、案例一

#### (一) 情境題

COPY 判決書 懶法官被解職、「太不敬業」終身職飛了 創首例

2012年05月31日 【丁牧群、王吟芳／連線報導】

高雄地院女法官宣判後偷懶不寫判決書，又怕影響結案績效，竟異想天開，用其他法官寫的另案判決書充數，當事人收到判決當場傻眼，

怒向法院投訴，司法院認定林「嚴重欠缺敬業精神」，昨將她解職調任司法事務官，創下首例法官因「抄判決」被認定敬業精神太差而解職紀錄。

民間司改會前發言人林峯正痛批：「太不尊重法官這個職業，乾脆不要做。」司法院同時將此女法官移送公務員懲戒委員會議處，若祭出最重撤職處分，她將連公務員都當不成。

對此，林峯正認為司法院處置明快，應予肯定。記者昨聯繫不上林，無法得知回應。

#### \*被告傻眼投訴曝光

這件離譜的「法官抄判決」醜聞，林女法官為趕結案績效，排定○田企業行控告磊○公司給付工程款案十二月三十日宣判，依規定當天須交付書記官判決書登錄結案，再製作判決書正本寄給當事人，但林當天寫不完判決書，竟想出「狸貓換太子」手法，自行上網複製其他法官撰寫的判決書，換貼本案當事人姓名與判決結果，上傳內部網站交差。

十天後林女法官寫好判決重新交付書記官，才知大事不妙，書記官已寄出抄襲版判決書，敗訴的磊○公司老闆收到判決書，發現內容牛頭不對馬嘴，不知如何上訴，憤而向高雄地院投訴。

當事人當時辯稱：「最近案件較多，電腦又常當機，忙中有錯，非常抱歉。」但法院召開考績會仍認定她行為離譜，建請司法院記兩小過處分。

由於林女法官是「試署法官」，須通過「法官服務成績審查」才能成為終身職「實任法官」，依規定若送審兩次沒通過，可解職，而林第一次向司法院送審服務成績即因遲延及未結案件太多，被以「敬業精神不佳」為由打回票。

#### \*被調任司法事務官

抄判決事件曝光後，林二度送審，昨又被以「敬業精神太差」打槍，司法院立刻將她調任司法事務官，並移送公懲會議處。

林女法官被拔掉法官職務後，月薪從十一萬餘元減為七萬多，未來若遭公懲會撤職，則須另謀生路，也沒資格轉任律師。

司法院官員表示，考取司法官後須先受訓兩年，結業後成為「候補法官」，當候補法官五年後可申請包括「書類品質、品德操守、敬業精神」的服務成績審查，通過才是「試署法官」，試署一年後，可申請第二關審查，通過後才是有終身職保障的「實任法官」，同時取得律師資格。

## （二）延伸說明

案例中的法官，因公務忙碌，除缺乏敬業精神外，也違反了公務人員服務法「第七條 公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉或無故稽延」的規定。如果在工作上遇到困難，無法達成，應該立即向長官請求協助，絕對不要應付了事，很容易造成更大的疏失。這便是敬業精神的表現。

## （三）相關法律規定

公務人員服務法第七條

## 二、案例二

### （一）情境題

#### 1. 新聞事件一

台南○○大樓倒塌釀 115 死 黑心建築師等 4 人判 5 年定讞(2019 年 02 月 21 日)台南市○○大樓於 2016 年 2 月 6 日在地震中倒塌，造成 115 人死亡、96 人受傷、289 人無家可歸。

檢方調查發現，○○大樓並非由簽證建築師張○○設計，有違反法規借牌給他人申請建照的事實，另大樓結構計算書和配筋詳圖明顯不符，在梁柱接頭箍筋的數量竟然比結構計算書短少 50%，造成梁柱接頭強度嚴重不足，影響耐震，有偷工減料之嫌。檢方認定林○○、張○○及鄭○



○涉及業務過失致死。包括建商林○○、建築師張○○與結構技師等 5 名被告，被依業務過失致死罪提起公訴。

一、二審均將 5 名被告判刑 5 年，張○○等 4 人上訴第三審，最高法院 21 日駁回上訴，維持 5 年刑期、各併科罰金 9 萬元定讞。

本案共 5 名被告遭檢方提起公訴，分別是建設負責人林○○（67 歲）、建築師張○○（66 歲）、鄭○○（66 歲），○○公司設計部經理洪○○（61 歲）、○○技術顧問公司結構技師鄭○○（55 歲）。5 人一、二審均被依照「業務過失致人於死罪」的最高刑期，判刑 5 年、各併科罰金 9 萬元，林○○放棄上訴第三審，張○○等 4 人上訴，最高法院審理後，做出如此判決。

○○大樓是一處住商混合社區大樓，事故發生在 2016 年 2 月 6 日凌晨 3 時 57 分，當時高雄美濃發生芮氏規模 6.6 的大地震，○○大樓發生嚴重倒塌，整棟大樓（包括 A、B、C、D、E、F、G、H、I 棟）全數往永大路二段方向倒塌，躺平在馬路上。經過連日搜索，最終在 2016 年 2 月 18 日該大樓確定死亡人數達 115 人，生還者 175 人，其中 96 人受傷，死亡人數超越了於 1999 年 9 月 21 日倒塌的○○大樓（87 人死亡），成為臺灣史上因單一建築物倒塌而造成傷亡最慘重的災難事件。

案發後檢調單位追究責任，認為建商有偷工減料並且規避未來發生事故時應負責任之嫌，檢方也在殘骸中，發現大樓破損樑柱並非實心，而且使用沙拉油桶充當支柱，同時還發現保麗龍，另外也發現梁柱斷裂處均位於鋼筋續接處。因此檢方認定建商、建築師等人具有過失，提起公訴，最高法院接受一二審見解，21 日判決定讞。

## 2. 新聞事件二

\*35 藥局借牌 詐領健保費 7 千萬(2014-07-26)

調查局查出全台 35 家藥局，涉嫌以租借藥師牌照手法，長期詐領健保費的藥事服務費，昨動員 11 個外勤處站，搜索涉案嚴重的 9 家藥局，並同步約談「新榮○○」等 35 家藥局負責人何○○及相關借牌藥師共 95 人，估計涉案藥局 4 年來共詐領逾 7000 萬。

涉案 35 家藥局分布台北市、新北市、台中市、台南市、高雄市、宜蘭縣、桃園縣、彰化縣、雲林縣及嘉義縣等地，大部分是當地知名藥局。其中涉案的「新榮 00」藥局是嘉義當地知名藥局，負責人何〇〇，曾任藥師公會全國聯合會。

至於涉嫌提供牌照給藥局的藥師，包括公務員、台大醫學院、北醫及成大等多所大專院校教職員、研究單位人員及製藥廠員工等，借牌原因大都是為了貪圖每年 8 萬至 12 萬元不等的借牌費。據了解，調查局昨天約談何〇〇；何坦承有借用 5、6 個牌照詐領情事，調查局將深入偵辦。

調查局表示，健保署規定，特約藥局藥事人員合理調劑量每人每日 100 件，超過則不給付藥事服務費；未親自調劑者，不得申領藥事服務費。但調查局發現，國內有 35 家不肖特約藥局為規避此一限制，涉嫌利用租借藥師牌照或冒名調劑方式詐領藥事服務費。

調查局昨天的行動，共動員 11 個調查處、站近 200 名調查官，搜索、約談涉案人員，初步統計 35 家藥局，自 99 年迄今，向健保署詐領的藥事服務費達 7000 萬餘元。

## (二) 延伸說明

專業證照的考取不容易，它代表著專業，如果隨隨便便供他人使用，這表示你對自我專業的不認同與不尊重。所有的專業職業法規，都明文規定著不能將專業證照借給他人使用，將受罰則。上述兩個案例，都是將專業證照借給人，而發生重大的疏失與傷亡，這時候，你的借牌，代表的你的保證，現在發生事故了，你不僅汙損你的專業，同時成了傷害他人的幫兇。

## (三) 相關法規

1. 防範公務員以專業證照違法兼職或租借他人實施計畫
2. 各專業證照主管機關核發專業證照情形一覽表

## 三、案例三

### (一) 情境題

\*常在上班時間喝酒 清潔隊區隊長遭調查 (中央通訊社)

○○○政府環保局清潔隊某區隊長被檢舉上班時間喝酒，放假出海釣魚後，還命令隊員幫忙殺魚處理。○○○環保局局長今天指示全案送交政風室調查，並以先調離主管職辦理。

有人在臉書「爆料公社」發文指稱，○○○政府環保局清潔隊某區隊長常在上班時間喝酒，辦公室內冰箱都是冰啤酒。有時放假出海釣魚，隔天更命令隊員幫忙殺魚處理，夜間加班還找外界人士到辦公室飲酒作樂，酒瓶菸蒂滿地。該名區隊長常宣稱，喝酒是局長允許喝的。

局長今天指出，接獲檢舉，他已將全案送交政風室調查，環保局將召開人事評議委員會討論。目前先朝調離主管職務方向處理，待人評會決議後，再決定懲處。

## (二)延伸說明

### 1. 上班與喝酒

勞工於上班期間，應該具備敬業精神，善盡職守，服從與遵守雇主所定之工作規則或管理規章。然而含酒精之飲品，過量實為穿腸毒物，且喝酒也容易使人精神鬆懈，而工作效率變差，導致無法完成工作，更嚴重會工作生產的品質有嚴重之瑕疵。還有一些人酒品不好的話，也容易與他人發生爭執，而致破壞工作的規定與秩序，並且影響工作的情緒。

因此，公司必須禁止勞工在工作時間中喝酒，違者，予以適當之懲處，惟若值勤中喝酒，且有怠忽職守之情形者，可以依勞基法第十二條第一項第四款規定予以開除處分之罪重懲處。甚至也可依勞基法第十二條第一項第四款之規定，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。

### 2. 小酌怡情？適量喝酒有益健康的說法根本不存在！

許多人誤以為喝點小酒可以保護心血管，但根據 2018 年刺絡針醫學期刊 (The Lancet) 發表的研究 1 顯示，飲酒是導致死亡或疾病的第 7 大

危險因子，其致癌風險遠遠抵銷了保護心血管的效果，且喝越多風險越高；惟有不喝酒，才能避免各種因喝酒造成的危害。

2018 年世界衛生組織（WHO）最新調查報告<sup>2</sup>也指出，全球每年超過 300 萬人因喝酒而死亡，包括事故傷害（28.7%）、消化性疾病（21.3%）、心血管疾病（19%）、傳染性疾病（12.9%）及癌症（12.6%）等，約占全球死亡人數的 5.3%，代表每 20 人就有 1 人因酒害而死亡；另外，喝酒還會導致 200 種以上的疾病，造成 1 億 3,260 萬人年損失（disability-adjusted life year, DALY）。

### 3. 我國約有 100 萬人有暴飲情形

根據國民健康署 106 年「國民健康訪問調查」<sup>3</sup>的結果，我國 18 歲以上的族群中，約有 843 萬喝酒人口，其中推估 100 萬人有暴飲情形。國民健康署署長王英偉提醒，依據世界衛生組織對「暴飲」的定義，過去一個月只要一次喝酒量超過 60 克純酒精<sup>4</sup>，都算是「暴飲」，相當於 4-5 罐啤酒（5%，330 毫升/

罐）、1.3 瓶保力達 B/維士比（10%，600 毫升/瓶）、0.8 瓶紅酒（13.5%，750 毫升/瓶）、0.6 瓶米酒（22%，600 毫升/瓶）、165 毫升的威士忌（46%）、130 毫升的 58 度高粱等（如附件）。暴飲除了容易發生意外事故導致傷亡、誤判風險情況、失去自制力外<sup>5</sup>，長期下來健康風險<sup>6</sup>也會提高；如果希望健康長長久久，不喝酒才是最佳的養身方法。（摘自 108 年衛生福利部國民健康署新聞文章 - 新春聚餐，好朋友一起酒「逐」飯飽!）

總而言之，喝酒會傷身、誤事，甚至如果酒駕還可能害人。職場中，如果雇主未規定員工喝酒、酒駕，因而造成傷害他人之情事，雇主也會遭逞罰的。而員工在工作期間喝酒而產生工傷，雇主是可以不付理賠的。因此，員工應該秉持著敬業的精神，上班不喝酒，才是應有的工作態度。

### 肆、結語

如果對於自我的專業不尊重，隨便借自己專業的證照；在職場上與客戶、

同事間不知道如何有良好的溝通模式；對於主管交辦的事項也不能展現良好的領導能力，如此一來，你絕對會是職場上的失敗者。因此，培養良好的職場素養，是一位最佳工作者必須具備的。

敬業的精神是否只是一個約束性、限制性的特定的規範與規則？答案應該是否定的。因為，如果你夠將自己的能力發揮，並展現最佳工作態度，那便是敬業的表現。而它能夠讓你安心且快樂於工作之中。相對地，如果你缺乏敬業精神，則行為便很容易違反工作原則與規範，那個時候就會遭受公司的相關的懲處。

## 第八節 遵守性別工作平等

### 壹、緣起

性別平等已成為國際主流價值，西元 1979 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW)，闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。

其中，在女性就業與經濟方面，行政院「性別平等政策綱領」亦強調經濟資源的多寡及穩定與否，不僅影響個人生活，也影響個人社會權力的強弱，因此，性別平等必須在經濟資源之平等地位上才能達成。為促進就業與經濟之性別平等，以下將簡要說明女性勞動參與之現況與挑戰，包括女性勞動參與率偏低、職場性別歧視、職場性騷擾及兩性薪資落差等：

#### 一、女性勞動力參與率較男性為低，結婚生育為女性退出勞動市場的主因，使女性潛能未能充分發揮

(一)女性的勞動力參與率反映女性勞動人口參與市場勞動的程度，從勞動力參與率之性別差異，可了解國家消弭就業、經濟上性別不平等的狀態。查我國 106 年女性勞動力參與率達 50.92%(男性為 67.13%)，逐年緩步增加。進一步觀察年齡別發現，25 -29 歲女性勞動力參與率高達 89.7%，惟其後女性勞參率隨年齡增加而逐步下降。

(二)傳統性別角色分工「男主外、女主內」，將家務與教養子女視為女性義務，使女性的工作生涯易受到結婚、生育等因素而改變(如中斷或退出職場)。觀察我國 106 年女性初婚平均年齡為 31.7 歲(男性為 34.5 歲)，女性第 1 胎生育年齡平均約 31 歲，可能因結婚、育兒等因素離開職場，造成女性勞動力參與率在 30 歲以後呈現下降趨勢。

(三)行政院主計總處 105 年婦女婚育與就業調查結果顯示，15-64 歲曾因結婚離職者占婚前有工作者之比率為 29.92%(結婚離職率)；又 15-64 歲曾因結婚離職之已婚女性中，曾復職者計 67 萬 3 千人或占 51.10

%(結婚復職率)，顯示仍有近 5 成女性勞動力因結婚因素就此退出勞動市場，人力之流失殊為可觀。

## 二、 職場性別歧視仍存在，有待努力營造性別友善就業環境

(一) 勞動部統計我國性別工作平等申訴案件，發現受理件數逐年增加，分別為 104 年 405 件、105 年 440 件、106 年 463 件。以 106 年受理 463 件為例，涉及性別歧視者高達 214 件(占 46.2%)；經評議性別歧視成立者 45 件，裁罰金額計 839 萬元，占當年度總裁處金額 1,442 萬 5 千元的 58.2%。

(二) 根據勞動部 106 年僱用管理就業平等概況調查結果，雖然大部分的事業單位辦理各項業務時未考量性別及跨性別/性傾向因素，但仍有部分事業單位存在性別考量，以「工作分配」有性別考量者最高(21.0%)，其次為「薪資給付標準」(6.6%)。

## 三、 職場性騷擾是一種性別歧視，對個人、組織、社會等層面都有負面影響

(一) 根據勞動部 106 年工作場所就業平等概況調查結果，女性受僱者最近一年在工作場所有遭受性騷擾占 4.4%，高於男性之 0.4%；女性遭受性騷擾之加害者，以「同事」或「客戶」較高，分別占 2.1%、1.7%，其次為「上司」占 1.1%。

(二) 根據「消除對婦女的暴力行為宣言」(Declaration on the Elimination of Violence against Women, 1993 年 12 月 20 日聯合國大會第 48/104 號決議)第 2 條，工作場所、教育機構和其他場所的性騷擾，屬於對婦女的暴力行為之一。

(三) 基於性別的暴力侵害婦女的行為，是一種對婦女的歧視 (摘述 CEDAW 第 19 號一般性建議第 6 段、第 28 號一般性建議第 19 段、第 35 號一般性建議第 9 段及第 10 段)：

1. 基於性別的暴力侵害婦女的行為，是針對其為女性而施加暴力或不成比例地影響女性，包括身體、心理或性的傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由。基於性別的暴力，符合 CEDAW 第 1 條所指的「對婦女的歧視」。

2. 傳統態度認為婦女處於從屬地位或具有傳統定型的角色任務，該等態度長期助長廣泛存在的一些做法，其中涉及暴力或脅迫，例如家庭暴力和虐待。這類偏見和做法可證明基於性別的暴力是保護或控制婦女的一種形式，而這類暴力對婦女身心健康的影響很大，使她們不能平等享有、行使和知曉人權與基本自由。這類態度也助長色情文化的傳播，將婦女形容為性玩物而非完整的個人，此又反向助長基於性別的暴力。

#### (四) 負面影響

1. 性騷擾經歷過程對受害者不論在心理與生理上都會出現不適應症狀，被稱為「被騷擾症候群」(sexual harassment syndrome)，症狀包括抑鬱、沮喪、睡眠與飲食模式改變，抱怨不明的頭痛或其他病痛而不願上班工作；喪失自信心，工作表現一落千丈；無力感、無助感與脆弱感；對工作單位、職務產生莫名的不滿與疏離；感覺與其他同事的隔離；對兩性關係的態度與行為有所改變；無法集中注意力；害怕與焦慮；易與家人或朋友發生齟齬；可能導致酗酒與藥物成癮依賴(黃富源，84年；引自許如蓉，104年)。
2. 職場性騷擾會造成組織內敵對的氣氛、生產力降低、工作士氣低落、缺席率偏高，及員工流動率增加等影響。(引自蕭靜芬，95年)。世界經濟論壇引述美國曾經進行過一項調查，研究對象為人力資源主管與來自160家公司的330萬名僱員，得出以下結論：一年當中，一家擁有2.375萬名僱員的典型財富五百強公司因為缺勤，低生產率，員工流動損失了670萬美元；而上述三個問題的根源都在於性騷擾(引自世界經濟論壇，2017.10.31)。

#### 四、女性經濟收入較男性為低，成為依賴人口的可能性較高

(一) 依據行政院主計總處之受僱員工薪資調查，106年我國女性平均時薪271元，為男性315元之86.0%，兩性平均時薪差距為14.0%。又勞動部為藉由節日喚起兩性同酬之公共意識，每年公布我國「同酬日」，107年經計算後發現，女性需較男性多工作52天，才能達到整年總薪資相同，



因此我國 107 年的同酬日為 2 月 21 日。(兩性薪資差距  $14.0\% \times 365$  日曆天  $\div 52$  天)(勞動部新聞稿, 107.3.1)

(二)兩性薪資存在差異,與工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素有關,但也涉及性別刻板印象

1. 女性通常被期待必須花費大量的精神在家庭照顧上,如此便影響女性在勞動力市場上的工作時間和薪資(張晉芬 2015:217-240)。又在傳統社會觀念中,已婚男性的薪資會被隱喻為「養家活口」,而已婚女性的薪資則會被視為是「貼補家用」(邱珍琬 2010),這無形的讓男性與女性之間,縱使處於相同的行業、工作內容、工作時間和專業能力等條件下,使得薪資仍會有性別上的差異(引自周碧娥, 106 年, 頁 18)。
2. 我國高等教育之科技領域的女性畢業生 2015 年僅約 35%,顯示傳統「男理工、女人文」教育分流思維仍未破除,其所造成之兩性的職業區隔,也是兩性薪資差異的重要因素。
3. 長遠而言,兩性薪資落差也會反映在男女性退休金之差距,也增加婦女老年後經濟依賴與貧窮風險。

## 貳、主題引言

### 一、名詞解釋

#### (一)性別歧視

1. 西元 1979 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW),並在西元 1981 年正式生效,此一公約可稱之為「婦女人權法典」,開放給所有國家(state)簽署加入,不限於聯合國會員國,全世界已有 189 個國家簽署加入。
2. 鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值,為提升我國之性別人權標準,落實性別平等,行政院爰於 95 年 7 月 8 日函送公約由立法院審議,經立法院於 96 年 1 月 5 日議決,2 月 9 日 總統批准並頒發加入書。為明定 CEDAW 具國內法效力,行政院於 99 年 5 月 18 日函送「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案,經立法院 100 年 5 月 20 日三讀通過,

總統 6 月 8 日公布，自 101 年 1 月 1 日起施行。

3. 「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由(CEDAW 第 1 條)。

4. 「對婦女一切形式的歧視」包括直接或間接引起之歧視：

(1)直接歧視：直接歧視，包括明顯以性或性別差異為由，實施差別待遇(CEDAW 一般性建議第 28 號第 16 段)。

(2)間接歧視：間接歧視指，一項法律、政策、方案或措施表面上看似對男性和女性並無偏頗，但實際上造成歧視婦女的效果。因為看似中性的措施並沒有考慮男女之間原本存在的不平等狀況。此外，由於不承認歧視之結構、歷史模式，以及忽略男女權力關係之不平等，可能使現有的不平等狀況因間接歧視狀況更為惡化(CEDAW 一般性建議第 28 號第 16 段)。

## (二)職場性別歧視

1. 「職場性別歧視」係指在工作職場中，求職人或受僱者因其性別或性傾向因素，而受到雇主為直接或間接不利之對待。

2. 性別工作平等法第二章明定性別歧視之禁止，雇主對於下列情形不得因性別或性傾向而有差別待遇：

(1)招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷(例外情形：工作性質僅適合特定性別者，不在此限)(第 7 條)。

(2)教育、訓練或其他類似活動(第 8 條)。

(3)各項福利措施(第 9 條)。

(4)薪資之給付。工作或價值相同者，應給付同等薪資(例外情形：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)(第 10 條)。

(5)退休、資遣、離職及解職(第 11 條)。

3. 工作權應該是平等的。禁止性別歧視之精神，在於性別乃個人與生俱來，無法改變的特質；因此，基於本身無法改變的特質，而在工作職場中受到

不平等待遇是不合理的。(新北市勞工局，104年，頁128)

#### 4. 常見的類型

(1) 招募歧視：如招募廣告使用「限女(男)性」、「女(男)性尤佳」、「徵歐巴桑」、「徵廚房丫姨」、「徵泊車少爺」等性別歧視文字。又即使在招募廣告中沒有前述性別歧視文字，但僱用與否仍以性別為主要考量，仍屬於招募歧視(桃園市勞動局，106年)。

(2) 晉升歧視：雇主決定升遷受僱者時，非考量工作相關的特質(如學歷、經驗、能力等)，而是基於性別刻板印象(如認為女性較情緒化、不夠果敢堅強，不適合管理或領導職務；或認定女性需照顧家庭，無法專注投入工作)，導致女性在晉升機會上處於不利。「玻璃天花板」一詞，便是描述女性在企業中所遭遇的升遷障礙：「當女性正循著組織階梯往上爬，卻同時碰到了隱形的障礙，一層玻璃天花板阻絕其到高層管理職位。而且，當女性試圖打破此障礙時，通常又會面臨另一層阻礙：一面由傳統與刻板印象所構築的圍牆，使其無法進入高層管理的內部殿堂(Friedman, 1988: 33)」(引自黃煥榮、方凱弘、蔡志恒，100年，頁62)。

(3) 同工不同酬：同工同酬指在同一個工作場所中，男性和女性勞工若從事同樣的工作職務及應獲得相同的報酬。更精確的定義「同工」，是指從事同一工作所需要的技術、生理和心理能力的付出、所需要負擔的責任及所處的工作環境都相同(勞動力發展辭典網站)。倘雇主對於從事同一工作之男女性受僱者，基於性別因素而給予女性較不利的薪資待遇時，即屬薪資性別歧視。

(4) 懷孕歧視：為職場性別歧視之大宗，詳見下方(三)。

#### (三) 懷孕歧視

1. 「懷孕歧視」係指雇主基於求職者或受僱者懷孕，而給予不利的差別對待。
2. 懷孕受僱者在職場中所受到的差別待遇，如資遣、解僱或強制留職停薪等不利待遇，雇主亦可能在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞

遷、福利給予、教育訓練及勞動條件等方面給予差別待遇，而男性不會遭遇此種困境與問題。因此，懷孕歧視屬雇主基於性別而採取之差別待遇，為性別歧視之範圍(台北高等行政法院106年度訴字第351號判決)。

3. 性別工作平等法第11條第2項明定「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」，是對懷孕歧視最直接之規定。另同法第二章有關性別歧視之禁止，亦均與保障懷孕(或計畫懷孕)女性相關；亦即，雇主若因求職者與受僱者懷孕，而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷(第7條)、教育訓練(第8條)、福利給予(第9條)、薪資給付(第10條)、退休、資遣、離職及解僱(第11條)等方面給予差別待遇時，則構成性別歧視，為性別工作平等法所禁止(鄭津津，96年，頁44-46)。

#### 4. 懷孕歧視的常見原因

(1) 成本效能因素：雇主認為孕婦在懷孕及生產期間一定會產生各種生理狀況，將造成公司總體效率與產能之減低，及人事成本之額外支出，如常請假等。

(2) 混合動機因素：指雇主因前述考量，且該懷孕婦女確實有不佳的表現。例如：懷孕期間碰巧發生某些錯誤，造成雇主輕重不一的損失；或因孕婦的生理狀況而影響了平日的工作績效，雇主因而對孕婦產生不利的對待。

(3) 觀念印象因素：雇主因個人觀念好惡或依一般社會對孕婦的刻板印象，而產生「僱用孕婦會造成公司形象受損，使消費者流失」的歧視現象。(新北市勞工局，104年，頁129)

#### 5. 懷孕歧視的常見態樣

(1) 求職者應徵時被要求簽訂契約具結，或口頭暗示不能懷孕，否則須自動離職。

(2) 受僱者懷孕時，雇主將其調動工作，調動後的工作與受僱者能力不符合，導致受僱者自請離職或被解雇。

(3)受僱者因懷孕影響到工作表現和效能，雇主不考量懷孕的情況，僅以其工作表現作為唯一考量而給予較差的考評，或以不適任為由予以解雇。(新北市勞工局，104年，頁129；梁芷榕，107年)

#### (四)交叉歧視

- 1.「交叉歧視」指，以性(男性與女性之生理差異)和性別(社會對於男女生理差異，賦予不同的社會與文化含義)為由而對婦女的歧視，與其他影響婦女之因素息息相關(例如：種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡、階級、性傾向和性別認同等)，並可能產生各種交叉形式的歧視，對婦女造成綜合的負面影響(CEDAW 第 28 號一般性建議第 18 段)。
- 2.歧視可能是雙重或是多重存在的。例如：身心障礙女性因性別與身心障礙因素，在教育、就業等方面常處於不利處境；根據衛生福利部 105 年身心障礙者生活狀況及需求調查報告，身心障礙女性之勞動力參與率(14.11%)，較身心障礙男性(25.27%)或一般女性(50.66%)均為低。(衛生福利部，105年<sup>a</sup>；衛生福利部，105<sup>b</sup>；行政院主計總處，105年)
- 3.其他易遭受交叉歧視的族群：如原住民族婦女、農村或偏鄉婦女、高齡婦女、新住民，及同性戀者、雙性戀者、變性者和陰陽人等。

#### (五)職場性騷擾

性別工作平等法第 12 條所稱之性騷擾有以下 2 種情形：

- 1.敵意性工作場所性騷擾：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。
- 2.交換式工作場所性騷擾：雇主利用職權，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，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

(六)性騷擾防治法第 2 條所稱之性騷擾，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：

1. 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。
2. 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。

#### (七)性騷擾之法律適用

我國法律中針對性騷擾事件有明文規範者，散見於性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法。其中，性別工作平等法所規範的性騷擾事件為「職場性騷擾事件」；性別平等教育法所規範的性騷擾事件為「校園性騷擾事件」，而性騷擾防治法則為「一般性之性騷擾事件」。性別工作平等法及性別平等教育法應優先於性騷擾防治法之適用，凡不能適用性別工作平等法、性別平等教育法的性騷擾事件，則均適用性騷擾防治法之規定(賴淑玲，106年，頁1-3)。

#### (八)促進工作平等措施

1. 雖然女性的工作機會增加，但婚姻與家庭仍是女性沉重負擔，因此，婚育女性在尋求適當的工作與家庭平衡，的確面臨相當大的挑戰。從個人的生涯規劃而言，職涯發展及家庭責任皆是重要的人生目標，不應被迫在工作與家庭中擇一取捨。從企業的角度而言，提升企業競爭力及攬才、留才的最佳方法，是提供更多以員工為核心的友善家庭與彈性工作策略。從性別平權的推進而言，如果「工作與家庭平衡」政策得以順利推動，不僅女性在職場有實現自我的機會，同時藉由鼓勵男性參與家庭事務，並得從中獲得社會支持及充實其他家庭生活的面向(王如玄，106年，頁34)。
2. 性別工作平等法第四章明定促進工作平等措施，就是希望有工作的父母均能同時兼顧工作與家庭的責任。有關促進工作平等措施如次：
  - (1)生理假(第14條)
  - (2)產假(第15條)

- (3)安胎休養(第 15 條)
- (4)產檢假(第 15 條)
- (5)陪產假(第 15 條)
- (6)育嬰留職停薪(第 16 條)
- (7)哺 (集) 乳時間(第 18 條)
- (8)減少工作時間一小時，及調整工作時間(第 19 條)
- (9)家庭照顧假(第 20 條)
- (10)僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺 (集) 乳室，及托兒設施或適當之托兒措施(第 23 條)

## 二、試題範例

### (一)題目

答案	題目
(4)	根據性別工作平等法，下列何者非屬職場性別歧視?(1)雇主考量男性賺錢養家之社會期待，提供男性高於女性之薪資(2)雇主考量女性以家庭為重之社會期待，裁員時優先資遣女性(3)雇主事先與員工約定倘其有懷孕之情事，必須離職(4)有未滿 2 歲子女之男性員工，也可申請每日六十分鐘的哺乳時間。

### (二)延伸說明

1. 傳統觀念將已婚男性的薪資視為「養家活口」，而已婚女性的薪資則被視為「貼補家用」，雇主如果基於此偏見，而給予女性員工較低的薪資，就屬於性別歧視。
2. 女性長久以來背負著傳宗接代的壓力和責任，隨著時代的變遷，越來越多女性必須帶著生育的責任和壓力進入職場，但懷孕的女性在職場上卻往往被認為缺乏生產、勞動能力及增加人力成本，因此有些雇主不願僱用懷孕婦女，或於面試時要求簽署進入公司後不能懷孕，否則予以解雇的約定。前述狀況即屬於懷孕歧視。
3. 另為利兩性均能兼顧工作與育兒，性別工作平等法第 18 條明定子女未

滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，雇主每日應給哺（集）乳時間六十分鐘。親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之；親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間（勞動部，107年）。

### （三）相關法律

#### 1. 性別工作平等法第 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。

#### 2. 性別工作平等法第 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。

#### 3. 性別工作平等法第 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

## 參、案例

### 一、情境題

許多企業會制訂一套評估員工工作績效表現之方法，並根據評估結果回饋到薪資調整、獎金發放及職務升降等員工利益，並做為修正員工培訓計畫與調整組織策略方向之參考。但有些企業對員工之績效考核標準，



會包含出缺勤日數多寡、生產力高低等，並一體適用於所有員工，包含懷孕員工。

## 二、延伸說明

性別工作平等法雖規定雇主不得因員工懷孕生育，而影響考績。但實務上，許多雇主的績效考核規章，雖無明文歧視懷孕生育之條款，即無直接歧視；惟績效考核實施下來，往往懷孕生育的員工，考績落後於一般員工之下。究其原因，績效考核辦法所訂的考核標準，除以有無重大違規等事項來評定外，尚經常以出缺勤日數多寡、生產力高低等來評定。這些表面看起來是中立的評定標準，用在評定一般員工及懷孕生育員工時，立刻就出現不同的結果。因為懷孕生育員工的出勤日數，會因懷孕受到很大的影響，生產力也可能因懷孕生理變化而出現異於常態的表現。因此，這套缺乏「性別敏感」的中立標準，會導致對懷孕生育員工不利的績效考評結果。換言之，制度規章中立，不表示就無性別就業歧視之虞。如此考績標準，很可能違反 CEDAW 第 1 條(對婦女的歧視)，同時因為侵害女性員工的工作權，也違反了 CEDAW 第 11 條第 2 項 (伍維婷，105 年，頁 12)。

## 三、相關法律規定

- (一)性別工作平等法第 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。
- (二)CEDAW 第 1 條 在本公約中，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。
- (三)CEDAW 第 11 條第 2 項 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：
  - (a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；

- (b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
- (c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
- (d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

#### 肆、結語

職場性別議題近來屢屢成為媒體關注焦點，包括「#MeToo」(我也是)運動源自 2016 年媒體報導好萊塢王牌製作人涉嫌性侵、性騷數十名女性，網路上發起呼籲曾遭性侵的受害人勇於發聲，被點名的加害人遍及演藝圈、政治圈，甚至是宗教界，而這股「#MeToo」聲浪讓許多名人形象毀於一旦，也突顯出職場上長期存在的性別不平等現象。再者，男女同工同酬議題也在全球發酵，除了有高知名度女演員更挺身而出(如 2015 年奧斯卡最佳女配角得主派翠西亞艾奎特 (Patricia Arquette) 得獎時發聲)，更有大型企業遭揭露薪資之性別歧視案例(如 2017 年美國科技巨擘 Google 3 名前女性員工聯合提出告訴，控告前東家就同樣工作支付女性員工的薪資低於男性；又如 2018 年 1 月英國廣播公司 (BBC) 中國新聞主編葛瑞西 (Carrie Gracie) 揭露，男性國際新聞主編的薪資，比女性國際新聞主編高出至少 50%)。

聯合國開發計畫署 (UNDP) 自 2010 年起編布性別不平等指數 (Gender Inequality Index, 簡稱 GII)，以生殖健康、賦權及勞動市場 3 個領域之 5 項指標，衡量各國之性別平等情形；2017 年 GII 全球排名以瑞士 0.039 居第 1 (值越接近 0 越佳)，丹麥 0.040 次之，瑞典及荷蘭均為 0.044 同居第 3 名，將我國資料代入 GII 公式計算，2017 年我國 GII 值為 0.056，在 161 個國家中位居第 8 名，亞洲名列第 1 名(2019 年性別圖像)。多年來，我國社會在性別平等法令政策推動及多元對話後，性別平權雖普遍受到重視，但因性別平等問題存在於社會各個角落，所以尚需靠眾人的努力實踐與推廣。特別是在職場方面，當我們身為員工時，對待同事或客戶應保持尊重與平等之態度，並了解與維護自身的工作權利；當我們有天成為主管或雇主時，也要善盡營造性別友善職場之責任。

## 第九節 遵守菸害防制

### 壹、緣起說明

菸品是國人健康的頭號殺手。菸煙中有超過 7,000 多種化學物質，其中有 93 種致癌及有害物質，當中有 15 種被世界衛生組織所轄國際癌症研究署列為「第一級致癌物」。菸品每年在全球奪走 700 萬條生命，每兩位吸菸者中，就有一位死於吸菸相關疾病；使用菸品易使家庭陷入貧窮、使國家的經濟受到危害。

菸害在臺灣每年造成約 2 萬 7,000 人死於菸害，不到 20 分鐘就有一人死於菸害，其中癌症居首位占 47.5%，其次為心血管疾病為 28%、呼吸道疾病為 24.5%。對個人、家庭與社會傷害至鉅。10 大死因中，惡性腫瘤、心臟疾病、腦血管疾病、糖尿病、肺炎、慢性下呼吸道疾病等 6 項直接與吸菸有關，另腎炎、腎病症候群及腎病變、慢性肝病、肝硬化及肝癌、事故傷害、自殺等 4 個與吸菸間接有關。我國可歸因於菸害之經濟成本約 1,858 億元，直接國民醫療保健支出約 650 億元，間接生產力損失約 1,209 億元，占全國 GDP 之 1.15%。菸害實為慢慢地、無聲地戕害民眾健康。

吸菸及二手菸不只會對人體產生極嚴重之健康危害，甚至影響社會經濟負擔，世界各國莫不積極推動菸害防制工作。菸害防制法，立法目的為防制菸害，維護國民健康。菸害防制法主要從菸品健康福利捐及菸品之管理、兒童及少年、孕婦吸菸行為之禁止、吸菸場所之限制、菸害之教育及宣導、罰則等層面來規範。

菸害防制對企業及個人之影響甚鉅，實有瞭解相關規定並規劃因應措施，以降低民眾吸菸率，讓不吸菸者不要變成吸菸者、讓吸菸者把菸戒掉，更重要的課題是避免民眾在公共場所遭受二手菸危害。期望全民共同攜手努力防制菸害，拒菸興邦利民、促進國民健康。

### 貳、主題引言

#### 一、名詞解釋

- (一) 菸品：指全部或部分以菸草或其代用品作為原料，製成可供吸用、嚼用、含用、聞用或以其他方式使用之紙菸、菸絲、雪茄及其他菸品。
- (二) 吸菸：指吸食、咀嚼菸品或攜帶點燃之菸品之行為。
- (三) 電子煙：指能釋放煙霧，供人以類似吸食菸品之方式使用之電子裝置。電子煙含尼古丁具成癮性，亦含致癌物甲醛、乙醛及其他有害物質，且具爆炸危險性，危害使用者健康。

## 二、試題範例

### (一) 範例一

#### 1. 題目

答案	題目
(3)	按菸害防制法規定，對於主管每天在辦公室內吸菸，應如何處理？(1)未違反菸害防制法 (2)因為是主管，所以只好忍耐 (3)撥打菸害申訴專線檢舉(0800-531-531) (4)開空氣清淨機，睜一隻眼閉一睜眼

#### 2. 延伸說明

依菸害防制法第十五條規定，下列場所全面禁止吸菸：

- (1)高級中等學校以下學校及其他供兒童及少年教育或活動為主要目的之場所。
- (2)大專校院、圖書館、博物館、美術館及其他文化或社會教育機構所在之室內場所。
- (3)醫療機構、護理機構、其他醫事機構及社會福利機構所在場所。但老人福利機構於設有獨立空調及獨立隔間之室內吸菸室，或其室外場所，不在此限。
- (4)政府機關及公營事業機構所在之室內場所。
- (5)大眾運輸工具、計程車、遊覽車、捷運系統、車站及旅客等候室。
- (6)製造、儲存或販賣易燃易爆物品之場所。

- (7) 金融機構、郵局及電信事業之營業場所。
- (8) 供室內體育、運動或健身之場所。
- (9) 教室、圖書室、實驗室、表演廳、禮堂、展覽室、會議廳（室）及電梯廂內。
- (10) 歌劇院、電影院、視聽歌唱業或資訊休閒業及其他供公眾休閒娛樂之室內場所。
- (11) 旅館、商場、餐飲店或其他供公眾消費之室內場所。但於該場所內設有獨立空調及獨立隔間之室內吸菸室、半戶外開放空間之餐飲場所、雪茄館、下午九時以後開始營業且十八歲以上始能進入之酒吧、視聽歌唱場所，不在此限。
- (12) 三人以上共用之室內工作場所。
- (13) 其他供公共使用之室內場所及經各級主管機關公告指定之場所及交通工具。

依菸害防制法第十六條規定，下列場所除吸菸區外，不得吸菸；未設吸菸區者，全面禁止吸菸：

- (1) 大專校院、圖書館、博物館、美術館及其他文化或社會教育機構所在之室外場所。
- (2) 室外體育場、游泳池或其他供公眾休閒娛樂之室外場所。
- (3) 老人福利機構所在之室外場所。
- (4) 其他經各級主管機關指定公告之場所及交通工具。

如果我的主管每天在辦公室內吸菸，該怎麼做？可以張貼禁菸標誌，提醒禁菸場所不可吸菸。依法員工有拒吸二手菸的權利，以市內電話撥打菸害申訴服務中心 0800-531-531 免付費菸害申訴專線檢舉。

### 3. 相關法律

菸害防制法第十五條、第十六條所規定

#### (二) 範例二

## 1. 題目

答案	題目
(4)	對電子煙的敘述，何者錯誤？(1)含有尼古丁會成癮(2)會有爆炸危險(3)含有毒致癌物質 (4)可以幫助戒菸。

## 2. 延伸說明

依據衛生福利部食品藥物管理署於 2017 年受理 1,471 件電子煙檢體之結果顯示 77.7% 含有具成癮性之尼古丁。菸品添加薄荷、巧克力、玫瑰等口味，掩蓋一般菸品的嗆辣氣味，吸引青少年、女性接觸或誤以為加味菸較無危害而持續吸菸，導致成癮且菸癮越來越重，嚴重影響肺部的健康，甚至可能致命。

電子煙是近年全球新興的產品，電子煙內含有尼古丁及添加有機溶劑或其他化學成分，世界衛生組織警告，目前沒有證據可證明電子菸能幫助戒菸，該產品未經嚴格科學測試，包括臨床試驗、安全性評估等，迴避藥物安全性的監測和管理的機制，安全性完全沒有保障，請吸菸者切勿輕易嘗試。業者宣稱該產品可以協助戒菸，不僅會讓吸菸者花大錢，還未能有助於戒菸，更可能造成身體的傷害。另，電子煙含尼古丁具成癮性，亦含致癌物甲醛、乙醛及其他有害物質，且具爆炸危險性，危害使用者健康。

許多人誤以為只要下定決心，就能拒絕菸癮。事實上，依國際研究顯示，單靠個人意志力戒菸的成功率僅 3-5%；但如果專業人員協助的話，戒菸成功率則提高 8-10 倍！快撥打戒菸專線：0800-636363，或到全台 4,000 多家合約戒菸醫事機構尋求專業戒菸服務，戒菸省錢顧荷包，若以每天 1 包菸 100 元計算，1 年需花 3 萬 6,500 元買菸，相當於 2 臺手機或 1 臺高階筆記型電腦，或家庭旅遊基金。菸害的暴露，沒有安全範圍！「一人吸菸等於是全家吸菸，愛他們，快戒菸吧！」。

為自己、為健康、為周遭愛您的人趕緊戒菸，善用國民健康署提供免付費 0800-636363 戒菸專線服務，以及超過 4,000 家合約醫事機構的戒菸服務，提供民眾便利、隱密及一對一的諮詢服務，除了省 36K 當年終，更可還給家人一個無菸害的環境。

## **\*\*戒菸資源：**

◎免費戒菸諮詢專線：0800-63-63-63

◎全國超過 4,000 家戒菸服務合約醫事機構（查詢電話：02-2351-0120）

◎洽地方政府衛生局（所）接受戒菸諮詢或服務，可免費索取戒菸教戰手冊

### 3. 相關法律

菸害防制法第十四條

## **參、案例**

### 一、情境題

某甲員工在工廠上班，但他的課長每天在辦公室內吸菸，某甲上網查詢資料，發現許多吸菸者誤以為菸害只有在吸菸的當下發生，只要轉換場所、打開窗戶通風就沒事，這其實是錯誤的，事實上，即使是在室內通風處吸菸，二手菸、三手菸都是致癌物，任何濃度均會危及身邊的人。且世界衛生組織指出，空調系統及通風設備皆無法有效隔絕二手菸中的有毒物，惟有完全無菸的室內環境才是保護健康的唯一有效方式。

二手菸是分布最廣且為有害的室內空氣污染物，其會釋放出 7,000 種以上的化學物質，其中約有 93 種為致癌物質，過去研究已證實，除會造成或加重幼兒氣喘、支氣管炎、肺炎、中耳炎等呼吸道疾病外，世界衛生組織(WHO)指出，二手菸使非吸菸者罹患肺癌和冠狀心血管疾病的風險提高 2 至 3 成，也會導致慢性呼吸道、氣喘症狀惡化，對嬰幼兒健康的危害尤其嚴重。

### 二、延伸說明

菸害防制法第十五條規定，公共場所及三人以上共用之室內工作場所全面禁止吸菸，打造無菸公共場所，需要全體國民的配合。對於(1)業者：維護公共場所全面禁菸是責任與義務。(2)非吸菸者：該捍衛自身拒吸二手菸的權利。(3)吸菸者：尊重他人拒吸二手菸的權利。

### 三、相關法律規定

## 菸害防制法第十五條規定

### 肆、結語

吸菸及二手菸會對人體產生極嚴重之健康危害，根據《技術士技能檢定各職類共用規範》，「遵守菸害防制」之技能種類需具備下列三項相關知識：

四、瞭解菸品之危害及戒菸好處、管道。

五、瞭解菸害防制法相關法規規定及罰則。

六、瞭解室內工作場所全面禁止吸菸之規定。

以上內容，針對菸害防制法菸品之管理、兒童及少年、孕婦吸菸行為之禁止、吸菸場所之限制、菸害之教育及宣導、罰則等主題進行介紹，作為了解本項目相關知識之基礎。



## 第十節 法規條文及相關資料

### 著作權法 (民國 105 年 11 月 30 日修正)

- 第 10 條 著作人於著作完成時享有著作權。但本法另有規定者，從其規定。
- 第 11 條 受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。  
依前項規定，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。  
前二項所稱受雇人，包括公務員。
- 第 12 條 出資聘請他人完成之著作，除前條情形外，以該受聘人為著作人。但契約約定以出資人為著作人者，從其約定。  
依前項規定，以受聘人為著作人者，其著作財產權依契約約定歸受聘人或出資人享有。未約定著作財產權之歸屬者，其著作財產權歸受聘人享有。  
依前項規定著作財產權歸受聘人享有者，出資人得利用該著作。
- 第 30 條 著作財產權，除本法另有規定外，存續於著作人之生存期間及其死亡後五十年。  
著作於著作人死亡後四十年至五十年間首次公開發表者，著作財產權之期間，自公開發表時起存續十年。
- 第 50 條 以中央或地方機關或公法人之名義公開發表之著作，在合理範圍內，得重製、公開播送或公開傳輸。
- 第 61 條 揭載於新聞紙、雜誌或網路上有關政治、經濟或社會上時事問題之論述，得由其他新聞紙、雜誌轉載或由廣播或電視公開播送，或於網路上公開傳輸。但經註明不許轉載、公開播送或公開傳輸者，不在此限。
- 第 62 條 政治或宗教上之公開演說、裁判程序及中央或地方機關之公開陳述，任何人得利用之。但專就特定人之演說或陳述，編輯成編輯著作，應經著作財產權人之同意。
- 第 65 條 著作之合理使用，不構成著作財產權之侵害。  
著作之利用是否合於第四十四條至第六十三條所定之合理範圍或其他合理使用之情形，應審酌一切情狀，尤應注意下列事項，以為判斷之基準：  
一、利用之目的及性質，包括係為商業目的或非營利教育目的。  
二、著作之性質。  
三、所利用之質量及其在整個著作所占之比例。  
四、利用結果對著作潛在市場與現在價值之影響。  
著作權人團體與利用人團體就著作之合理使用範圍達成協議者，得為前項判斷之參考。  
前項協議過程中，得諮詢著作權專責機關之意見。
- 第 101 條 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第九十一條至第九十三條、第九十五條至第九十六條之一之罪者，除依各該條規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科各該條之罰金。  
對前項行為人、法人或自然人之一方告訴或撤回告訴者，其效力及於他方。

## 專利法(民國 106 年 01 月 18 日修正)

第 7 條 受雇人於職務上所完成之發明、新型或設計，其專利申請權及專利權屬於雇用人，雇用人應支付受雇人適當之報酬。但契約另有約定者，從其約定。前項所稱職務上之發明、新型或設計，指受雇人於僱傭關係中之工作所完成之發明、新型或設計。

一方出資聘請他人從事研究開發者，其專利申請權及專利權之歸屬依雙方契約約定；契約未約定者，屬於發明人、新型創作人或設計人。但出資人得實施其發明、新型或設計。

依第一項、前項之規定，專利申請權及專利權歸屬於雇用人或出資人者，發明人、新型創作人或設計人享有姓名表示權。

第 8 條 受雇人於非職務上所完成之發明、新型或設計，其專利申請權及專利權屬於受雇人。但其發明、新型或設計係利用雇用人資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業實施其發明、新型或設計。

受雇人完成非職務上之發明、新型或設計，應即以書面通知雇用人，如有必要並應告知創作之過程。

雇用人於前項書面通知到達後六個月內，未向受雇人為反對之表示者，不得主張該發明、新型或設計為職務上發明、新型或設計。

第 52 條 申請專利之發明，經核准審定者，申請人應於審定書送達後三個月內，繳納證書費及第一年專利年費後，始予公告；屆期未繳費者，不予公告。

申請專利之發明，自公告之日起給予發明專利權，並發證書。

發明專利權期限，自申請日起算二十年屆滿。

申請人非因故意，未於第一項或前條第四項所定期限繳費者，得於繳費期限屆滿後六個月內，繳納證書費及二倍之第一年專利年費後，由專利專責機關公告之。

## 商標法(民國 105 年 11 月 30 日修正)

第 33 條 商標自註冊公告當日起，由權利人取得商標權，商標權期間為十年。商標權期間得申請延展，每次延展為十年。

## 其他智慧財產權

### 植物品種及種苗法(民國 99 年 08 月 25 日修正)

第 1 條 為保護植物品種之權利，促進品種改良，並實施種苗管理，以增進農民利益及促進農業發展，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。

### 積體電路電路布局保護法(民國 91 年 06 月 12 日修正)

第 24 條 為增進公益之非營利使用，電路布局專責機關得依申請，特許該申請人實施電路布局權。其實施應以供應國內市場需要為主。

電路布局權人有不公平競爭之情事，經法院判決或行政院公平交易委員會處分確定者，雖無前項之情形，電路布局專責機關亦得依申請，特許該申請人實施電路布局權。

電路布局專責機關接到特許實施申請書後，應將申請書副本送達電路布局權人，限期三個月內答辯；逾期不答辯者，得逕行處理之。

特許實施權不妨礙他人就同一電路布局權再取得實施權。

特許實施權人應給與電路布局權人適當之補償金，有爭執時，由電路布局專責機關核定之。

特許實施權，除應與特許實施有關之營業一併移轉外，不得轉讓、授權或設定質權。

第一項或第二項所列舉特許實施之原因消滅時，電路布局專責機關得依申請終止特許實施。

特許實施權人違反特許實施之目的時，電路布局專責機關得依電路布局權人之申請或依職權撤銷其特許實施權。

---

## 營業秘密法(民國 102 年 01 月 30 日修正)

第 2 條 本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合左列要件者：

- 一、非一般涉及該類資訊之人所知者。
- 二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。
- 三、所有人已採取合理之保密措施者。

---

第 3 條 受雇人於職務上研究或開發之營業秘密，歸雇用人所有。但契約另有約定者，從其約定。

受雇人於非職務上研究或開發之營業秘密，歸受雇人所有。但其營業秘密係利用雇用人之資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業使用其營業秘密。

---

第 4 條 出資聘請他人從事研究或開發之營業秘密，其營業秘密之歸屬依契約之約定；契約未約定者，歸受聘人所有。但出資人得於業務上使用其營業秘密。

---

第 5 條 數人共同研究或開發之營業秘密，其應有部分依契約之約定；無約定者，推定為均等。

---

第 6 條 營業秘密得全部或部分讓與他人或與他人共有。  
營業秘密為共有時，對營業秘密之使用或處分，如契約未有約定者，應得共有人之全體同意。但各共有人無正當理由，不得拒絕同意。  
各共有人非經其他共有人之同意，不得以其應有部分讓與他人。但契約另有約定者，從其約定。

---

第 7 條 營業秘密所有人得授權他人使用其營業秘密。其授權使用之地域、時間、內容、使用方法或其他事項，依當事人之約定。

前項被授權人非經營業秘密所有人同意，不得將其被授權使用之營業秘密再授權第三人使用。

營業秘密共有人非經共有人全體同意，不得授權他人使用該營業秘密。但各共有人無正當理由，不得拒絕同意。

---

第 9 條 公務員因承辦公務而知悉或持有他人之營業秘密者，不得使用或無故洩漏之。

---

當事人、代理人、辯護人、鑑定人、證人及其他相關之人，因司法機關偵查或審理而知悉或持有他人營業秘密者，不得使用或無故洩漏之。

仲裁人及其他相關之人處理仲裁事件，準用前項之規定。

#### 第 10 條

有左列情形之一者，為侵害營業秘密。

一、以不正當方法取得營業秘密者。

二、知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者。

三、取得營業秘密後，知悉或因重大過失而不知其為第一款之營業秘密，而使用或洩漏者。

四、因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。

五、依法令有守營業秘密之義務，而使用或無故洩漏者。

前項所稱之不正當方法，係指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。

#### 第 11 條

營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。

被害人為前項請求時，對於侵害行為作成之物或專供侵害所用之物，得請求銷燬或為其他必要之處置。

#### 第 12 條

因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任。

前項之損害賠償請求權，自請求權人知有行為及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自行為時起，逾十年者亦同。

#### 第 13 條

依前條請求損害賠償時，被害人得依左列各款規定擇一請求：

一、依民法第二百十六條之規定請求。但被害人不能證明其損害時，得以其使用時依通常情形可得預期之利益，減除被侵害後使用同一營業秘密所得利益之差額，為其所受損害。

二、請求侵害人因侵害行為所得之利益。但侵害人不能證明其成本或必要費用時，以其侵害行為所得之全部收入，為其所得利益。

依前項規定，侵害行為如屬故意，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額以上之賠償。但不得超過已證明損害額之三倍。

#### 第 13-1 條

意圖為自己或第三人不法之利益，或損害營業秘密所有人之利益，而有下列情形之一，處五年以下有期徒刑或拘役，得併科新臺幣一百萬元以上一千萬元以下罰金：

一、以竊取、侵占、詐術、脅迫、擅自重製或其他不正方法而取得營業秘密，或取得後進而使用、洩漏者。

二、知悉或持有營業秘密，未經授權或逾越授權範圍而重製、使用或洩漏該營業秘密者。

三、持有營業秘密，經營業秘密所有人告知應刪除、銷毀後，不為刪除、銷毀或隱匿該營業秘密者。

四、明知他人知悉或持有之營業秘密有前三款所定情形，而取得、使用或洩漏者。

前項之未遂犯罰之。



科罰金時，如犯罪行為人所得之利益超過罰金最多額，得於所得利益之三倍範圍內酌量加重。

第 13-2 條 意圖在外國、大陸地區、香港或澳門使用，而犯前條第一項各款之罪者，處一年以上十年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以上五千萬元以下之罰金。  
前項之未遂犯罰之。  
科罰金時，如犯罪行為人所得之利益超過罰金最多額，得於所得利益之二倍至十倍範圍內酌量加重。

第 13-3 條 第十三條之一之罪，須告訴乃論。  
對於共犯之一人告訴或撤回告訴者，其效力不及於其他共犯。  
公務員或曾任公務員之人，因職務知悉或持有他人之營業秘密，而故意犯前二條之罪者，加重其刑至二分之一。

第 13-4 條 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第十三條之一、第十三條之二之罪者，除依該條規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科該條之罰金。但法人之代表人或自然人對於犯罪之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

## 民法(民國 104 年 06 月 10 日修正 )

第 184 條 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。  
違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。

第 216 條 損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。  
依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益。

## 公平交易法(民國 106 年 06 月 14 日修正 )

第 29 條 事業違反本法之規定，致侵害他人權益者，被害人得請求除去之；有侵害之虞者，並得請求防止之。

第 30 條 事業違反本法之規定，致侵害他人權益者，應負損害賠償責任。

第 31 條 法院因前條被害人之請求，如為事業之故意行為，得依侵害情節，酌定損害額以上之賠償。但不得超過已證明損害額之三倍。  
侵害人如因侵害行為受有利益者，被害人得請求專依該項利益計算損害額。

第 32 條 本章所定之請求權，自請求權人知有行為及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自為行為時起，逾十年者亦同。

## 刑法(民國 105 年 11 月 30 日修正 )

### (公務員定義)

第 10 條 第 2 項  
稱公務員者，謂下列人員：

- 一、依法令服務於國家、地方自治團體所屬機關而具有法定職務權限，以及其他依法令從事於公共事務，而具有法定職務權限者。
- 二、受國家、地方自治團體所屬機關依法委託，從事與委託機關權限有關之公共事務者。

### (行賄罪)

- 第 122 條 公務員或仲裁人對於違背職務之行為，要求、期約或收受賄賂，或其他不正利益者，處三年以上十年以下有期徒刑，得併科七千元以下罰金。因而為違背職務之行為者，處無期徒刑或五年以上有期徒刑，得併科一萬元以下罰金。
- 對於公務員或仲裁人關於違背職務之行為，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者，處三年以下有期徒刑，得併科三千元以下罰金。但自首者減輕或免除其刑。在偵查或審判中自白者，得減輕其刑。
- 犯第一項或第二項之罪者，所收受之賄賂沒收之；如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。

### (妨害秘密罪)

- 第 317 條 依法令或契約有守因業務知悉或持有工商秘密之義務，而無故洩漏之者，處一年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。
- 第 318 條 公務員或曾任公務員之人，無故洩漏因職務知悉或持有他人之工商秘密者，處二年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金。

### (刑法侵占罪)

- 第 335 條 意圖為自己或第三人不法之所有，而侵占自己持有他人之物者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科一千元以下罰金。
- 前項之未遂犯罰之。
- 第 336 條 對於公務上或因公益所持有之物，犯前條第一項之罪者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科五千元以下罰金。
- 對於業務上所持有之物，犯前條第一項之罪者，處六月以上五年以下有期徒刑，得併科三千元以下罰金。
- 前二項之未遂犯罰之。
- 第 337 條 意圖為自己或第三人不法之所有，而侵占遺失物、漂流物或其他離本人所持有之物者，處五百元以下罰金。

### (詐欺背信罪)

- 第 339 條 意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。
- 以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。
- 前二項之未遂犯罰之。
- 第 342 條 為他人處理事務，意圖為自己或第三人不法之利益，或損害本人之利益，而為違背其任務之行為，致生損害於本人之財產或其他利益者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。
- 前項之未遂犯罰之。

## 貪污治罪條例（民國 105 年 06 月 22 日修正）

- 第 2 條 公務員犯本條例之罪者，依本條例處斷。
- 第 3 條 與前條人員共犯本條例之罪者，亦依本條例處斷。
- 第 4 條 有下列行為之一者，處無期徒刑或十年以上有期徒刑，得併科新台幣一億元以下罰金：  
一、竊取或侵占公用或公有器材、財物者。  
二、藉勢或藉端勒索、勒徵、強占或強募財物者。  
三、建築或經辦公用工程或購辦公用器材、物品，浮報價額、數量、收取回扣或有其他舞弊情事者。  
四、以公用運輸工具裝運違禁物品或漏稅物品者。  
五、對於違背職務之行為，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益者。  
前項第一款至第四款之未遂犯罰之。
- 第 5 條 有下列行為之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金：  
一、意圖得利，擅提或截留公款或違背法令收募稅捐或公債者。  
二、利用職務上之機會，以詐術使人將本人之物或第三人之物交付者。  
三、對於職務上之行為，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益者。  
前項第一款及第二款之未遂犯罰之。
- 第 6 條 有下列行為之一，處五年以上有期徒刑，得併科新臺幣三千萬元以下罰金：  
一、意圖得利，扣留不發職務上應發之財物者。  
二、募集款項或徵用土地、財物，從中舞弊者。  
三、竊取或侵占職務上持有之非公用私有器材、財物者。  
四、對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。  
五、對於非主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，利用職權機會或身分圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。  
前項第一款至第三款之未遂犯罰之。
- 第 11 條 對於第二條人員，關於違背職務之行為，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。  
對於第二條人員，關於不違背職務之行為，行求、期約或交付賄賂或其他不正利益者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。  
對於外國、大陸地區、香港或澳門之公務員，就跨區貿易、投資或其他商業活動有關事項，為前二項行為者，依前二項規定處斷。  
不具第二條人員之身分而犯前三項之罪者，亦同。  
犯前四項之罪而自首者，免除其刑；在偵查或審判中自白者，減輕或免除其刑。

在中華民國領域外犯第一項至第三項之罪者，不問犯罪地之法律有無處罰規定，均依本條例處罰。

## 公務員廉政倫理規範

- 第 2 點 二、本規範用詞，定義如下：(一) 公務員：指適用公務員服務法之人員。(二) 與其職務有利害關係：指個人、法人、團體或其他單位與本機關(構)或其所屬機關(構)間，具有下列情形之一者：1、業務往來、指揮監督或費用補(獎)助等關係。2、正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係。3、其他因本機關(構)業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響。(三) 正常社交禮俗標準：指一般人社交往來，市價不超過新臺幣三千元者。但同一年度來自同一來源受贈財物以新臺幣一萬元為限。(四) 公務禮儀：指基於公務需要，在國內(外)訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時，依禮貌、慣例或習俗所為之活動。(五) 請託關說：指其內容涉及本機關(構)或所屬機關(構)業務具體事項之決定、執行或不執行，且因該事項之決定、執行或不執行致有違法或不當而影響特定權利義務之虞。
- 第 4 點 公務員不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者餽贈財物。但有下列情形之一，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，得受贈之：(一) 屬公務禮儀。(二) 長官之獎勵、救助或慰問。(三) 受贈之財物市價在新臺幣五百元以下；或對本機關(構)內多數人為餽贈，其市價總額在新臺幣一千元以下。(四) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職及本人、配偶或直系親屬之傷病、死亡受贈之財物，其市價不超過正常社交禮俗標準。
- 第 6 點 下列情形推定為公務員之受贈財物：(一) 以公務員配偶、直系血親、同財共居家屬之名義收受者。(二) 藉由第三人收受後轉交公務員本人或前款之人者。
- 第 7 點 公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。但有下列情形之一者，不在此限：(一) 因公務禮儀確有必要參加。(二) 因民俗節慶公開舉辦之活動且邀請一般人參加。(三) 屬長官對屬員之獎勵、慰勞。(四) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職等所舉辦之活動，而未超過正常社交禮俗標準。公務員受邀之飲宴應酬，雖與其無職務上利害關係，而與其身分、職務顯不相宜者，仍應避免。

## 政府採購法 (民國 105 年 01 月 06 日修正)

- 第 15 條 機關承辦、監辦採購人員離職後三年內不得為本人或代理廠商向原任職機關接洽處理離職前五年內與職務有關之事務。  
機關承辦、監辦採購人員對於與採購有關之事項，涉及本人、配偶、三親等以內血親或姻親，或同財共居親屬之利益時，應行迴避。  
機關首長發現承辦、監辦採購人員有前項應行迴避之情事而未依規定迴避者，應令其迴避，並另行指定承辦、監辦人員。  
廠商或其負責人與機關首長有第二項之情形者，不得參與該機關之採購。  
但本項之執行反不利於公平競爭或公共利益時，得報請主管機關核定後免除之。



採購之承辦、監辦人員應依公職人員財產申報法之相關規定，申報財產。

第 48 條 機關依本法規定辦理招標，除有下列情形之一不予開標決標外，有三家以上合格廠商投標，即應依招標文件所定時間開標決標：

- 一、變更或補充招標文件內容者。
- 二、發現有足以影響採購公正之違法或不當行為者。
- 三、依第八十二條規定暫緩開標者。
- 四、依第八十四條規定暫停採購程序者。
- 五、依第八十五條規定由招標機關另為適法之處置者。
- 六、因應突發事故者。
- 七、採購計畫變更或取銷採購者。
- 八、經主管機關認定之特殊情形。

第一次開標，因未滿三家而流標者，第二次招標之等標期間得予縮短，並得不受前項三家廠商之限制。

第 50 條 投標廠商有下列情形之一，經機關於開標前發現者，其所投之標應不予開標；於開標後發現者，應不決標予該廠商：

- 一、未依招標文件之規定投標。
- 二、投標文件內容不符合招標文件之規定。
- 三、借用或冒用他人名義或證件，或以偽造、變造之文件投標。
- 四、偽造或變造投標文件。
- 五、不同投標廠商間之投標文件內容有重大異常關聯者。
- 六、第一百零三條第一項不得參加投標或作為決標對象之情形。
- 七、其他影響採購公正之違反法令行為。

決標或簽約後發現得標廠商於決標前有前項情形者，應撤銷決標、終止契約或解除契約，並得追償損失。但撤銷決標、終止契約或解除契約反不符公共利益，並經上級機關核准者，不在此限。

第一項不予開標或不予決標，致採購程序無法繼續進行者，機關得宣布廢標。

第 87 條 意圖使廠商不為投標、違反其本意投標，或使得標廠商放棄得標、得標後轉包或分包，而施強暴、脅迫、藥劑或催眠術者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。

犯前項之罪，因而致人於死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑；致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑，各得併科新臺幣三百萬元以下罰金。

以詐術或其他非法之方法，使廠商無法投標或開標發生不正確結果者，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。

意圖影響決標價格或獲取不當利益，而以契約、協議或其他方式之合意，使廠商不為投標或不為價格之競爭者，處六月以上五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。

意圖影響採購結果或獲取不當利益，而借用他人名義或證件投標者，處三年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。容許他人借用本人名義或證件參加投標者，亦同。

第一項、第三項及第四項之未遂犯罰之。

第 89 條 受機關委託提供採購規劃、設計或專案管理或代辦採購廠商之人員，意圖為私人不法之利益，洩漏或交付關於採購應秘密之文書、圖畫、消息、物品或其他資訊，因而獲得利益者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金。  
前項之未遂犯罰之。

第 90 條 意圖使機關規劃、設計、承辦、監辦採購人員或受機關委託提供採購規劃、設計或專案管理或代辦採購廠商之人員，就與採購有關事項，不為決定或為違反其本意之決定，而施強暴、脅迫者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。  
犯前項之罪，因而致人於死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑；致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑，各得併科新臺幣三百萬元以下罰金。  
第一項之未遂犯罰之。

第 91 條 意圖使機關規劃、設計、承辦、監辦採購人員或受機關委託提供採購規劃、設計或專案管理或代辦採購廠商之人員，洩漏或交付關於採購應秘密之文書、圖畫、消息、物品或其他資訊，而施強暴、脅迫者，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。  
犯前項之罪，因而致人於死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑；致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑，各得併科新臺幣三百萬元以下罰金。  
第一項之未遂犯罰之。

第 101 條 機關辦理採購，發現廠商有下列情形之一，應將其事實及理由通知廠商，並附記如未提出異議者，將刊登政府採購公報：  
一、容許他人借用本人名義或證件參加投標者。  
二、借用或冒用他人名義或證件，或以偽造、變造之文件參加投標、訂約或履約者。  
三、擅自減省工料情節重大者。  
四、偽造、變造投標、契約或履約相關文件者。  
五、受停業處分期間仍參加投標者。  
六、犯第八十七條至第九十二條之罪，經第一審為有罪判決者。  
七、得標後無正當理由而不訂約者。  
八、查驗或驗收不合格，情節重大者。  
九、驗收後不履行保固責任者。  
十、因可歸責於廠商之事由，致延誤履約期限，情節重大者。  
十一、違反第六十五條之規定轉包者。  
十二、因可歸責於廠商之事由，致解除或終止契約者。  
十三、破產程序中之廠商。  
十四、歧視婦女、原住民或弱勢團體人士，情節重大者。  
廠商之履約連帶保證廠商經機關通知履行連帶保證責任者，適用前項之規定。

## 採購人員倫理準則(民國 88 年 04 月 26 日修正)

第 4 條 採購人員應依據法令，本於良知，公正執行職務，不為及不受任何請託或關說。

第 5 條 採購人員辦理採購應努力發現真實，對機關及廠商之權利均應注意維護。  
對機關及廠商有利及不利之情形均應仔細查察，務求認事用法允妥，以昭公信。

第 7 條 採購人員不得有下列行為：

- 一、利用職務關係對廠商要求、期約或收受賄賂、回扣、餽贈、優惠交易或其他不正利益。
- 二、接受與職務有關廠商之食、宿、交通、娛樂、旅遊、冶遊或其他類似情形之免費或優惠招待。
- 三、不依法令規定辦理採購。
- 四、妨礙採購效率。
- 五、浪費國家資源。
- 六、未公正辦理採購。
- 七、洩漏應保守秘密之採購資訊。
- 八、利用機關場所營私或公器私用。
- 九、利用職務關係募款或從事商業活動。
- 十、利用職務所獲非公開資訊圖私人不正利益。
- 十一、於機關任職期間同時為廠商所僱用。
- 十二、於公務場所張貼或懸掛廠商廣告物。
- 十三、利用職務關係媒介親友至廠商處所任職。
- 十四、利用職務關係與廠商有借貸或非經公開交易之投資關係。
- 十五、要求廠商提供與採購無關之服務。
- 十六、為廠商請託或關說。
- 十七、意圖為私人不正利益而高估預算、底價或應付契約價金，或為不當之規劃、設計、招標、審標、決標、履約管理或驗收。
- 十八、藉婚喪喜慶機會向廠商索取金錢或財物。
- 十九、從事足以影響採購人員尊嚴或使一般人認其有不能公正執行職務之事務或活動。
- 二十、其他經主管機關認定者。

第 8 條 採購人員不接受與職務或利益有關廠商之下列餽贈或招待，反不符合社會禮儀或習俗者，得予接受，不受前條之限制。但以非主動求取，且係偶發之情形為限。

- 一、價值在新台幣五百元以下之廣告物、促銷品、紀念品、禮物、折扣或服務。
- 二、價值在新台幣五百元以下之飲食招待。
- 三、公開舉行且邀請一般人參加之餐會。
- 四、其他經主管機關認定者。

前項第一款，價值逾新台幣五百元，退還有困難者，得於獲贈或知悉獲贈日起七日內付費收受、歸公或轉贈慈善機構。  
餽贈或招待係基於家庭或私人情誼所為者，不適用前二項規定。

第 9 條 採購人員不接受與職務有關廠商之下列招待，反有礙業務執行者，得予接受，不受第七條之限制。

- 一、於無適當食宿場所之地辦理採購業務，由廠商於其場所提供與一般工作人員同等之食宿。

- 二、於交通不便之地辦理採購業務，須使用廠商提供之交通工具。
- 三、廠商因公務目的於正當場所開會並附餐飲，邀請機關派員參加。
- 四、其他經主管機關認定者。
- 前項第一款及第二款，契約規定應由廠商提供者，從其規定；契約未規定者，廠商得向機關請求支付其提供食宿或交通工具所生之必要費用。

## 公務員服務法（民國 89 年 07 月 19 日修正）

- 第 1 條 公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。
- 第 2 條 長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。
- 第 3 條 公務員對於兩級長官同時所發命令，以上級長官之命令為準，主管長官與兼管長官同時所發命令，以主管長官之命令為準。
- 第 4 條 公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於機密事件無論是否主管事務，均不得洩漏，退職後亦同。  
公務員未得長官許可，不得以私人或代表機關名義，任意發表有關職務之談話。
- 第 5 條 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博，吸食毒等，足以損失名譽之行為。
- 第 6 條 公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。
- 第 7 條 公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延。
- 第 8 條 公務員接奉任狀後，除程期外，應於一個月內就職。但具有正當事由，經主管高級長官特許者，得延長之。其延長期間以一個月為限。
- 第 9 條 公務員奉派出差，至遲應於一星期內出發，不得藉故遲延，或私自回籍，或往其他地方逗留。
- 第 10 條 公務員未奉長官核准，不得擅離職守，其出差者亦同。
- 第 11 條 公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務經長官許可者，不在此限。  
公務員每週應有二日之休息，作為例假。業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之。  
前項規定自民國九十年一月一日起實施，其辦法由行政院會同考試院定之。
- 第 12 條 公務員除因婚喪疾病分娩或其他正當事由外，不得請假。  
公務員請假規則，以命令定之。
- 第 13 條 公務員不得經營商業或投機事業。但投資於非屬其服務機關監督之農、工、礦、交通或新聞出版事業，為股份有限公司股東，兩合公司之有限責任股東，或非執行業務之有限公司股東，而其所有股份總額未超過其所投資公司股本總額百分之十者，不在此限。  
公務員非依法不得兼公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。



公務員利用權力、公款或公務上之秘密消息而圖利者，依刑法第一百三十一條處斷；其他法令有特別處罰規定者，依其規定。其離職者，亦同。

公務員違反第一項、第二項或第三項之規定者，應先予撤職。

- 第 14 條 公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。  
依法令或經指派兼職者，於離去本職時，其兼職亦應同時免兼。
- 第 14-1 條 公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。
- 第 14-2 條 公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。  
前項許可辦法，由考試院定之。
- 第 14-3 條 公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。
- 第 15 條 公務員對於屬官不得推薦人員，並不得就其主管事件，有所關說或請託。
- 第 16 條 公務員有隸屬關係者，無論涉及職務與否，不得贈受財物。  
公務員於所辦事件，不得收受任何餽贈。
- 第 17 條 公務員執行職務時，遇有涉及本身或其家族之利害事件，應行迴避。
- 第 18 條 公務員不得利用視察調查等機會，接受地方官民之招待或餽贈。
- 第 19 條 公務員非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。
- 第 20 條 公務員職務上所保管之文書財物，應盡善良保管之責，不得毀損變換私用或借給他人使用。
- 第 21 條 公務員對於左列各款與其職務有關係者，不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益：  
一、承辦本機關或所屬機關之工程者。  
二、經營本機關或所屬事業來往款項之銀行錢莊。  
三、承辦本機關或所屬事業公用物品之商號。  
四、受有官署補助費者。
- 第 22 條 公務員有違反本法者，應按情節輕重，分別予以懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。
- 第 22-1 條 離職公務員違反本法第十四條之一者，處二年以下有期徒刑，得併科新台幣一百萬元以下罰金。  
犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。
- 第 23 條 公務員有違反本法之行為，該管長官知情而不依法處置者，應受懲處。
- 第 24 條 本法於受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之。
- 第 25 條 本法自公布日施行。

## 工作規則

### 勞動基準法（民國 105 年 12 月 21 日修正）

- 第 70 條 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：
- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
  - 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
  - 三、延長工作時間。
  - 四、津貼及獎金。
  - 五、應遵守之紀律。
  - 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
  - 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
  - 八、災害傷病補償及撫卹。
  - 九、福利措施。
  - 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
  - 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
  - 十二、其他。

### 防範公務員以專業證照違法兼職或租借他人實施計畫

行政院 96 年 10 月 16 日院授人考字第 0960063886 號函

行政院 101 年 3 月 5 日院授人法字第 1010027206 號函

#### 一、計畫依據：

依監察院九十一年五月二十四日（九一）院台內字第 0 九一 0 一 0 一九六五號函辦理。

#### 二、實施目的：

為防止行政院與所屬中央及地方各機關（構）學校（以下簡稱各機關）公務員以專業證照違法兼職或將證照租借他人使用，影響公務之適正執行及公務員廉潔形象，使公務員能專心於本職工作，特訂定本計畫。

#### 三、適用對象：

公務員持有下列專業證照者：

- （一）依專門職業及技術人員考試法及其施行細則相關規定，經考試及格領有證書始能執業之各該證書。
- （二）依其他法令應領有證照始能執業之各該證照。

#### 四、專業證照主管機關：

指核發前點第一款及第二款所列人員專業證照之各級主管機關或目的事業主管機關，各專業證照主管機關核發專業證照情形如附表一。

#### 五、現行法令及懲處規定：

- （一）公務員服務法第十三條規定：「公務員不得經營商業或投機事業。…」同法第十四條第一項規定：「公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。」
- （二）銓敘部八十九年七月二十六日八十九法一字第 1922246 號函規定：「…現職公務人員違反經營商業或兼職規定一節，應依前開規定（即：視其本人是否參加規度謀作業務之處理，認定其是否有經營商業之行為）審酌認定；惟縱令其不成立經營商業行為，如無法令依據，不論渠是否擔任與專業證照相同之營利事業職務，均亦屬違反公務員服務法第十四條第一項不得兼職之規定。」

- (三) 公務員以專業證照違法兼職或將證照租借他人使用者，應依公務員服務法第二十二條：「公務員有違反本法者，應按情節輕重，分別予以懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」規定辦理。

#### 六、具體防範措施：

- (一) 各機關應製作書面告知書（參考範例如附表二），告知所屬公務員應配合辦理下列事項：

1. 公務員如具有專業證照者，須主動申報。
2. 公務員應遵守公務員服務法相關法令規定，不得以專業證照違法兼職或將證照租借他人使用。

知書應請公務員簽名，以示其已知悉上開規定。

- (二) 各機關應抽查所屬公務員是否有以專業證照違法兼職或租借他人使用之情事，如發現有具體違法事實，應依第五點規定處理，並將處理結果（如有違法受懲處者，應檢送懲處令）陳報各部、會、行、處、局、署、院、直轄市、直轄市議會、縣（市）政府、縣（市）議會、省政府、省諮議會（以下簡稱各主管機關），於年終彙齊相關資料函送行政院人事行政總處轉監察院參考。必要時，各主管機關及行政院人事行政總處得不定期至各機關實施抽查。

- (三) 各機關對所屬公務員具有專業證照者，應造冊列管。機關對冊內人員如有查核必要時，得將名冊函送各專業證照主管機關勾稽，或逕行上網至其建置之專業證照資訊系統查詢。

- (四) 各機關應利用各項集會或訓練課程宣導相關規定，加強所屬公務員正確觀念，避免違法情事發生。

#### 七、考核：

- (一) 本計畫自行政院核定後實施，各專業證照主管機關與各機關均應依本計畫相關規定，貫徹執行。各主管機關得另訂補充規定（包括：加強法令宣導、健全稽核制度、建立全國性專業證照網路及落實專業證照制度），並得檢討修正相關法律，提高相關罰則規定，以有效遏止不法之兼職兼業。

- (二) 專業證照主管機關對所轄機關應負實際指導及考核之責，並應持續不定期辦理業務之督導，對於執行成效較差之機關，應要求限期改善，於限期內未能改善者，應予適當之懲處。

## 性別工作平等法(民國 105 年 05 月 18 日修正)

### 第一章 總則

第 1 條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

### 第 3 條

本法用詞，定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：指向雇主應徵工作之人。

三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。

四、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。

五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、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。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

### 第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

### 第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

### 第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

### 第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

## 第二章 性別歧視之禁止



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。

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。

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。

### 第三章 性騷擾之防治

第 12 條 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。

第 13 條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

### 第四章 促進工作平等措施

第 14 條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

- 第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
- 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。
- 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。
- 產檢假及陪產假期間，薪資照給。
- 第 16 條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。
- 第 17 條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
  - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
  - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
  - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
- 第 18 條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。
- 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。
- 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。
- 第 19 條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
  - 二、調整工作時間。

第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。  
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：  
一、哺（集）乳室。  
二、托兒設施或適當之托兒措施。  
主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。  
有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

## 第五章 救濟及申訴程序

第 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。  
如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。  
雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。  
被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

第 28 條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條 雇主不得因受僱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。

第 37 條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

## 第六章 罰則

第 38 條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，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。

第 38-1 條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。



有前二項規定行為之一者，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。

## 第七章 附則

第 39 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

## 性騷擾防治法(民國 98 年 01 月 23 日修正)

### 第一章 總則

第 1 條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。

有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。

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 3 條 本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。

本法所稱機關者，指政府機關。

本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。

本法所稱學校者，指公私立各級學校。

本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：

- 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
- 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
- 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
- 四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
- 五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
- 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

八、關於性騷擾防治之其他事項。

第 6 條 直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：

一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。

二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。

四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。

六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

## 第二章 性騷擾之防治與責任

第 7 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 10 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

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。

## 第三章 申訴及調查程序

第 13 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年

內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

第 14 條 直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

第 15 條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

#### 第 四 章 調解程序

第 16 條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

前項申請應表明調解事由及爭議情形。

有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 17 條 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第 18 條 調解成立者，應作成調解書。

前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

第 19 條 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

#### 第 五 章 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 22 條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，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。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 23 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，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。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第 24 條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通



知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

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。

#### 第六章 附則

第 26 條 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第 27 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 28 條 本法自公布後一年施行。

### 消除對婦女一切形式歧視公約

聯合國大會一九七九年十二月十八日第 34/180 號決議，通過並開放給各國簽字、批准和加入生效；按照第二十七（1）條的規定，於一九八一年九月三日生效。

本公約締約各國，注意到《聯合國憲章》重申對基本人權、人身尊嚴和價值以及男女平等權利的信念，注意到《世界人權宣言》申明不容歧視的原則，並宣布人人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等，且人人都有資格享受該宣言所載的一切權利和自由，不得有任何區別，包括男女的區別，注意到有關人權的各項國際公約的締約國有義務保證男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，考慮到在聯合國和各專門機構主持下所簽署旨在促進男女權利平等的各項國際公約，還注意到聯合國和各專門機構所通過旨在促進男女權利平等的決議、宣言和建議，關心到儘管有這些各種文件，歧視婦女的現象仍然普遍存在，考慮到對婦女的歧視違反權利平等和尊重人的尊嚴的原則，阻礙婦女與男子平等參加本國的政治、社會、經濟和文化生活，妨礙社會和家庭的繁榮發展，並使婦女更難充分發揮為國家和人類服務的潛力，關心到在貧窮情況下，婦女在獲得糧食、保健，教育、培訓、就業和其他需要等方面，往往機會最少，深信基於平等和正義的新的國際經濟秩序的建立，將大有助於促進男女平等，強調徹底消除種族隔離、一切形式的種族主義、種族歧視、新老殖民主義、外國侵略、外國佔領和外國統治、對別國內政的干預，對於男女充分享受其權利是必不可少的，確認國際和平與安全的加強，國際緊張局勢的緩和，各國不論其社會和經濟制度如何彼此之間的相互合作，在嚴格有效的國際管制下全面徹底裁軍、特別是核裁軍，國與國之間關係上正義、平等和互利原則的確認，在外國和殖民統治下和外國佔領下的人民取得自決與獨立權利的實現，以及對各國國家主權和領土完整的尊重，都將會促進社會進步和發展，從而有助於實現男女的完全平等，確信一國的充分和完全的發展，世界人民的福利以及和平的事業，需要婦女與男子平等充分參加所有各方面的工作，念及婦女對家庭的福利和社會的發展所作出的巨大貢獻至今沒有充分受到公認，又念及母性的社會意義以及父母在家庭中和在養育子女方面所起的作用，並理解到婦女不應因生育而受到歧視，因為養育子女是男女和整個社會的共同責任，認識到為了實現男女完全平等需要同時改變男子和婦女在社會上和家庭中的傳統任務，決心執行《消除對婦女歧視宣言》內載的各項原則，並為此目的，採取一切必要措施，消除這種歧視的一切形式及現象，茲協議如下：

第一條 在本公約中，"對婦女的歧視"一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。

第二條 締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對



婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

- (a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；
- (b) 採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；
- (c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；
- (d) 不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；
- (e) 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；
- (f) 採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；
- (g) 廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

第三條 締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

第四條 1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。  
2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。

第五條 締約各國應採取一切適當措施：  
(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；  
(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

第六條 締約各國應採取一切適當措施，包括制定法律，以禁止一切形式販賣婦女及意圖營利使婦女賣淫的行為。

第七條 締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：  
(a) 在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；  
(b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；  
(c) 參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。

第八條 締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作。

第九條 1. 締約各國應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利。締約各國應特別保證，與外國人結婚或於婚姻存續期間丈夫改變國籍均不當然改變妻子的國籍，使她成為無國籍人，或把丈夫的國籍強加於她。  
2. 締約各國在關於子女的國籍方面，應給予婦女與男子平等的權利。

第十條 締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：  
(a) 在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；  
(b) 課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；

- (c) 為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；
- (d) 領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；
- (e) 接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；
- (f) 減少女生退學率，並為離校過早的少女和婦女安排各種方案；
- (g) 積極參加運動和體育的機會相同；
- (h) 有接受特殊知識輔導的機會，以有助於保障家庭健康和幸福，包括關於計劃生育的知識和輔導在內。

- 第十一條
1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
    - (a) 人人有不可剝奪的工作權利；
    - (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
    - (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
    - (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
    - (e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
    - (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。
  2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：
    - (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
    - (b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
    - (c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
    - (d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。
  3. 應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

- 第十二條
1. 締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。
  2. 儘管有本條第 1 款的規定，締約各國應保證為婦女提供有關懷孕、分娩和產後期間的適當服務，必要時予以免費，並保證在懷孕和哺乳期間得到充分營養。

- 第十三條
- 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：
- (a) 領取家屬津貼的權利；
  - (b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
  - (c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

- 第十四條
1. 締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適當措

施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。

2. 締約各國應採取一切適當措施以消除對農村婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，尤其是保證她們有權：
  - (a) 參與各級發展規劃的擬訂和執行工作；
  - (b) 利用充分的保健設施，包括計劃生育方面的知識、輔導和服務；
  - (c) 從社會保障方案直接受益；
  - (d) 接受各種正式和非正式的培訓和教育，包括有關實用讀寫能力的培訓和教育在內，以及除了別的以外，享受一切社區服務和推廣服務的益惠，以提高她們的技術熟練程度；
  - (e) 組織自助團體和合作社，以通過受僱和自營職業的途徑取得平等的經濟機會；
  - (f) 參加一切社區活動；
  - (g) 有機會取得農業信貸，利用銷售設施，獲得適當技術，並在土地改革和土地墾殖計劃方面享有平等待遇；
  - (h) 享受適當的生活條件，特別是在住房、生、水電供應、交通和通訊等方面。

#### 第十五條

1. 締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。
2. 締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。
3. 締約各國同意，旨在限制婦女法律行為能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文件，應一律視為無效。
4. 締約各國在有關人身移動和自由擇居的法律方面，應給予男女相同的權利。

#### 第十六條

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：
  - (a) 有相同的締結婚約的權利；
  - (b) 有相同的自由選擇配偶和非經本人自由表示、完全同意不締結婚約的權利；
  - (c) 在婚姻存續期間以及解除婚姻關係時，有相同的權利和義務；
  - (d) 不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；
  - (e) 有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法；
  - (f) 在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；
  - (g) 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利；
  - (h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。
2. 童年訂婚和結婚應不具法律效力，並應採取一切必要行動，包括制訂法律，規定結婚最低年齡，並規定婚姻必須向正式機構登記。

#### 第十七條

1. 為審查執行本公約所取得的進展，應設立一個消除對婦女歧視委員會（以下稱委員會），由在本公約所適用的領域方面德高望重和有能力的專家組成，其人數在本公約開始生效時為十八人，到第三十五個締約國批准或加入後為二十三人，這些專家應由締約各國自其國民中選出，以個人資格任職，選舉



	時須顧及公平地域分配原則及不同文化形式與各主要法系的代表性。
	2. 委員會委員應以無記名投票方式自締約各國提名的名單中選出。每一締約國得自本國國民中提名一人候選。
	3. 第一次選舉應自本公約生效之日起六個月後舉行。聯合國秘書長應於每次舉行選舉之日至少三個月前函請締約各國於兩個月內提出其所提名之人的姓名。秘書長應將所有如此提名的人員依字母順序，編成名單，註明推薦此等人員的締約國，分送締約各國。
	4. 委員會委員的選舉應在秘書長於聯合國總部召開的締約國會議中舉行。該會議以三分之二締約國為法定人數，凡得票最多且佔出席及投票締約國代表絕對多數票者當選為委員會委員。
	5. 委員會委員任期四年。但第一次選舉產生的委員中，九人的任期應於兩年終了時屆滿，第一次選舉後，此九人的姓名應立即由委員會主席抽籤決定。
	6. 在第三十五個國家批准或加入本公約後，委員會將按照本條第 2、3、4 款增選五名委員，其中兩名委員任期為兩年，其名單由委員會主席抽籤決定。
	7. 臨時出缺時，其專家不復擔任委員會委員的締約國，應自其國民中指派另一專家，經委員會核可後，填補遺缺。
	8. 委員會委員經聯合國大會批准後，鑒於其對委員會責任的重要性，應從聯合國資源中按照大會可能決定的規定和條件取得報酬。
	9. 聯合國秘書長應提供必需的工作人員和設備，以便委員會按本公約規定有效地履行其職務。
第十八條	1. 締約各國應就本國實行本公約各項規定所採取的立法、司法、行政或其他措施以及所取得的進展，向聯合國秘書長提出報告，供委員會審議： (a) 在公約對本國生效後一年內提出，並且 (b) 自此以後，至少每四年並隨時在委員會的請求下提出。 2. 報告中得指出影響本公約規定義務的履行的各種因素和困難。
第十九條	1. 委員會應自行制訂其議事規則。 2. 委員會應自行選舉主席團成員，任期兩年。
第二十條	1. 委員會一般應每年召開為期不超過兩星期的會議以審議按照本公約第十八條規定提出的報告。 2. 委員會會議通常應在聯合國總部或在委員會決定的任何其他方便地點舉行。
第二十一條	1. 委員會應就其活動，通過經濟及社會理事會，每年向聯合國大會提出報告，並可根據對所收到締約各國的報告和資料的審查結果，提出意見和一般性建議。這些意見和一般性建議，應連同締約各國可能提出的評論載入委員會所提出的報告中。 2. 聯合國秘書長應將委員會的報告轉送婦女地位委員會，供其參考。
第二十二條	各專門機構對屬於其工作範圍內的本公約各項規定，有權派代表出席關於其執行情況的審議。委員會可邀請各專門機構就在其工作範圍內各個領域對本公約的執行情況提出報告。
第二十三條	如載有對實現男女平等更為有利的任何規定，其效力不得受本公約的任何規定的影響，如： (a) 締約各國的法律；或 (b) 對該國生效的任何其他國際公約、條約或協定。
第二十四條	締約各國承擔在國家一級採取一切必要措施，以充分實現本公約承認的各項權利。
第二十五條	1. 本公約開放給所有國家簽署。

	2. 指定聯合國秘書長為本公約的保存者。
	3. 本公約須經批准，批准書交存聯合國秘書長。
	4. 本公約開放給所有國家加入，加入書交存聯合國秘書長後開始生效。
第二十六條	1. 任何締約國可以隨時向聯合國秘書長提出書面通知，請求修正本公約。 2. 聯合國大會對此項請求，應決定所須採取的步驟。
第二十七條	1. 本公約自第二十份批准書或加入書交存聯合國秘書長之日後第三十天開始生效。 2. 在第二十份批准書或加入書交存後，本公約對於批准或加入本公約的每一國家，自該國交存其批准書或加入書之日後第三十天開始生效。
第二十八條	1. 聯合國秘書長應接受各國在批准或加入時提出的保留書，並分發給所有國家。 2. 不得提出內容與本公約目的和宗旨抵觸的保留。 3. 締約國可以隨時向聯合國秘書長提出通知，請求撤銷保留，並由他將此項通知通知各有關國家。通知於收到的當日生效。
第二十九條	1. 兩個或兩個以上的締約國之間關於本公約的解釋或適用方面的任何爭端，如不能談判解決，經締約國一方要求，應交付仲裁。如果自要求仲裁之日起六個月內，當事各方不能就仲裁的組成達成協議，任何一方得依照《國際法院規約》提出請求，將爭端提交國際法院審理。 2. 每一個締約國在簽署或批准本公約或加入本公約時，可聲明本國不受本條第1款的約束，其他締約國對於作出這項保留的任何締約國，也不受該款的約束。 3. 依照本條第2款的規定作出保留的任何締約國，得隨時通知聯合國秘書長撤回該項保留。
第三十條	本公約的阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文文本具有同等效力，均應交存聯合國秘書長。下列署名的全權代表，在本公約之末簽名，以昭信守。

## 菸害防制法（民國 98 年 01 月 23 日修正）

### 第一章 總則

第 1 條	為防制菸害，維護國民健康，特制定本法；本法未規定者，適用其他法令之規定。
第 2 條	本法用詞定義如下： 一、菸品：指全部或部分以菸草或其代用品作為原料，製成可供吸用、嚼用、含用、聞用或以其他方式使用之紙菸、菸絲、雪茄及其他菸品。 二、吸菸：指吸食、咀嚼菸品或攜帶點燃之菸品之行為。 三、菸品容器：指向消費者販賣菸品所使用之所有包裝盒、罐或其他容器等。 四、菸品廣告：指以任何形式之商業宣傳、促銷、建議或行動，其直接或間接之目的或效果在於對不特定之消費者推銷或促進菸品使用。 五、菸品贊助：指對任何事件、活動或個人採取任何形式之捐助，其直接或間接之目的或效果在於對不特定之消費者推銷或促進菸品使用。
第 3 條	本法所稱主管機關：在中央為行政院衛生署；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

## 第二章 菸品健康福利捐及菸品之管理

- 第 4 條 菸品應徵健康福利捐，其金額如下：
- 一、紙菸：每千支新臺幣一千元。
  - 二、菸絲：每公斤新臺幣一千元。
  - 三、雪茄：每公斤新臺幣一千元。
  - 四、其他菸品：每公斤新臺幣一千元。
- 前項健康福利捐金額，中央主管機關及財政部應每二年邀集財政、經濟、公共衛生及相關領域學者專家，依下列因素評估一次：
- 一、可歸因於吸菸之疾病，其罹病率、死亡率及全民健康保險醫療費用。
  - 二、菸品消費量及吸菸率。
  - 三、菸品稅捐占平均菸品零售價之比率。
  - 四、國民所得及物價指數。
  - 五、其他影響菸品價格及菸害防制之相關因素。
- 第一項金額，經中央主管機關及財政部依前項規定評估結果，認有調高必要時，應報請行政院核定，並送立法院審查通過。
- 菸品健康福利捐應用於全民健康保險之安全準備、癌症防治、提升醫療品質、補助醫療資源缺乏地區、罕見疾病等之醫療費用、經濟困難者之保險費、中央與地方之菸害防制、衛生保健、社會福利、私劣菸品查緝、防制菸品稅捐逃漏、菸農及相關產業勞工之輔導與照顧；其分配及運作辦法，由中央主管機關及財政部訂定，並送立法院審查。
- 前項所稱醫療資源缺乏地區及經濟困難者，由中央主管機關定之。
- 菸品健康福利捐由菸酒稅稽徵機關於徵收菸酒稅時代徵之；其繳納義務人、免徵、退還、稽徵及罰則，依菸酒稅法之規定辦理。
- 第 5 條 對消費者販賣菸品不得以下列方式為之：
- 一、自動販賣、郵購、電子購物或其他無法辨識消費者年齡之方式。
  - 二、開放式貨架等可由消費者直接取得且無法辨識年齡之方式。
  - 三、每一販賣單位以少於二十支及其內容物淨重低於十五公克之包裝方式。但雪茄不在此限。
- 第 6 條 菸品、品牌名稱及菸品容器加註之文字及標示，不得使用淡菸、低焦油或其他可能致人誤認吸菸無害健康或危害輕微之文字及標示。但本法修正前之菸品名稱不適用之。
- 菸品容器最大外表正反面積明顯位置處，應以中文標示吸菸有害健康之警示圖文與戒菸相關資訊；其標示面積不得小於該面積百分之三十五。
- 前項標示之內容、面積及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 7 條 菸品所含之尼古丁及焦油，應以中文標示於菸品容器上。但專供外銷者不在此限。
- 前項尼古丁及焦油不得超過最高含量；其最高含量與其檢測方法、含量標示方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 8 條 菸品製造及輸入業者應申報下列資料：
- 一、菸品成分、添加物及其相關毒性資料。
  - 二、菸品排放物及其相關毒性資料。
- 前項申報資料，中央主管機關應定期主動公開；必要時，並得派員取樣檢

查（驗）。

前二項應申報資料之內容、時間、程序、檢查（驗）及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 9 條 促銷菸品或為菸品廣告，不得以下列方式為之：
- 一、以廣播、電視、電影片、錄影物、電子訊號、電腦網路、報紙、雜誌、看板、海報、單張、通知、通告、說明書、樣品、招貼、展示或其他文字、圖畫、物品或電磁紀錄物為宣傳。
  - 二、以採訪、報導介紹菸品或假借他人名義之方式為宣傳。
  - 三、以折扣方式銷售菸品或以其他物品作為銷售菸品之贈品或獎品。
  - 四、以菸品作為銷售物品、活動之贈品或獎品。
  - 五、以菸品與其他物品包裹一起銷售。
  - 六、以單支、散裝或包裝之方式分發或兜售。
  - 七、利用與菸品品牌名稱或商標相同或近似之商品為宣傳。
  - 八、以茶會、餐會、說明會、品嚐會、演唱會、演講會、體育或公益等活動，或其他類似方式為宣傳。
  - 九、其他經中央主管機關公告禁止之方式。

- 第 10 條 販賣菸品之場所，應於明顯處標示第六條第二項、第十二條第一項及第十三條意旨之警示圖文；菸品或菸品容器之展示，應以使消費者獲知菸品品牌及價格之必要者為限。
- 前項標示與展示之範圍、內容、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 11 條 營業場所不得為促銷或營利目的免費供應菸品。

### 第三章 兒童及少年、孕婦吸菸行為之禁止

- 第 12 條 未滿十八歲者，不得吸菸。
- 孕婦亦不得吸菸。
- 父母、監護人或其他實際為照顧之人應禁止未滿十八歲者吸菸。

- 第 13 條 任何人不得供應菸品予未滿十八歲者。
- 任何人不得強迫、引誘或以其他方式使孕婦吸菸。

- 第 14 條 任何人不得製造、輸入或販賣菸品形狀之糖果、點心、玩具或其他任何物品。

### 第四章 吸菸場所之限制

- 第 15 條 下列場所全面禁止吸菸：
- 一、高級中等學校以下學校及其他供兒童及少年教育或活動為主要目的之場所。
  - 二、大專校院、圖書館、博物館、美術館及其他文化或社會教育機構所在之室內場所。
  - 三、醫療機構、護理機構、其他醫事機構及社會福利機構所在場所。但老人福利機構於設有獨立空調及獨立隔間之室內吸菸室，或其室外場所，不在此限。
  - 四、政府機關及公營事業機構所在之室內場所。

- 五、大眾運輸工具、計程車、遊覽車、捷運系統、車站及旅客等候室。
  - 六、製造、儲存或販賣易燃易爆物品之場所。
  - 七、金融機構、郵局及電信事業之營業場所。
  - 八、供室內體育、運動或健身之場所。
  - 九、教室、圖書室、實驗室、表演廳、禮堂、展覽室、會議廳（室）及電梯廂內。
  - 十、歌劇院、電影院、視聽歌唱業或資訊休閒業及其他供公眾休閒娛樂之室內場所。
  - 十一、旅館、商場、餐飲店或其他供公眾消費之室內場所。但於該場所內設有獨立空調及獨立隔間之室內吸菸室、半戶外開放空間之餐飲場所、雪茄館、下午九時以後開始營業且十八歲以上始能進入之酒吧、視聽歌唱場所，不在此限。
  - 十二、三人以上共用之室內工作場所。
  - 十三、其他供公共使用之室內場所及經各級主管機關公告指定之場所及交通工具。
- 前項所定場所，應於所有入口處設置明顯禁菸標示，並不得供應與吸菸有關之器物。
- 第一項第三款及第十一款但書之室內吸菸室；其面積、設施及設置辦法，由中央主管機關定之。

- 第 16 條 下列場所除吸菸區外，不得吸菸；未設吸菸區者，全面禁止吸菸：
- 一、大專校院、圖書館、博物館、美術館及其他文化或社會教育機構所在之室外場所。
  - 二、室外體育場、游泳池或其他供公眾休閒娛樂之室外場所。
  - 三、老人福利機構所在之室外場所。
  - 四、其他經各級主管機關指定公告之場所及交通工具。
- 前項所定場所，應於所有入口處及其他適當地點，設置明顯禁菸標示或除吸菸區外不得吸菸意旨之標示；且除吸菸區外，不得供應與吸菸有關之器物。
- 第一項吸菸區之設置，應符合下列規定：
- 一、吸菸區應有明顯之標示。
  - 二、吸菸區之面積不得大於該場所室外面積二分之一，且不得設於必經之處。

- 第 17 條 第十五條第一項及前條第一項以外之場所，經所有人、負責人或管理人指定禁止吸菸之場所，禁止吸菸。
- 於孕婦或未滿三歲兒童在場之室內場所，禁止吸菸。

- 第 18 條 於第十五條或第十六條之禁菸場所吸菸或未滿十八歲者進入吸菸區，該場所負責人及從業人員應予勸阻。
- 於禁菸場所吸菸者，在場人士得予勸阻。

- 第 19 條 直轄市、縣（市）主管機關對第十五條及第十六條規定之場所與吸菸區之設置及管理事項，應定期派員檢查。

## 第五章 菸害之教育及宣導

- 第 20 條 各機關學校應積極辦理菸害防制教育及宣導。



- 第 21 條 醫療機構、心理衛生輔導機構及公益團體得提供戒菸服務。  
前項服務之補助或獎勵辦法，由各級主管機關定之。
- 第 22 條 電視節目、戲劇表演、視聽歌唱及職業運動表演等不得特別強調吸菸之形象。
- 第六章 罰則
- 第 23 條 違反第五條或第十條第一項規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次連續處罰。
- 第 24 條 製造或輸入違反第六條第一項、第二項或第七條第一項規定之菸品者，處新臺幣一百萬元以上五百萬元以下罰鍰，並令限期回收；屆期未回收者，按次連續處罰，違規之菸品沒入並銷毀之。  
販賣違反第六條第一項、第二項或第七條第一項規定之菸品者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- 第 25 條 違反第八條第一項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並令限期申報；屆期未申報者，按次連續處罰。  
規避、妨礙或拒絕中央主管機關依第八條第二項規定所為之取樣檢查（驗）者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
- 第 26 條 製造或輸入業者，違反第九條各款規定者，處新臺幣五百萬元以上二千五百萬元以下罰鍰，並按次連續處罰。  
廣告業或傳播媒體業者違反第九條各款規定，製作菸品廣告或接受傳播或轉載者，處新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並按次處罰。  
違反第九條各款規定，除前二項另有規定者外，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並按次連續處罰。
- 第 27 條 違反第十一條規定者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。
- 第 28 條 違反第十二條第一項規定者，應令其接受戒菸教育；行為人未滿十八歲且未結婚者，並應令其父母或監護人使其到場。  
無正當理由未依通知接受戒菸教育者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰，並按次連續處罰；行為人未滿十八歲且未結婚者，處罰其父母或監護人。  
第一項戒菸教育之實施辦法，由中央主管機關定之。
- 第 29 條 違反第十三條規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- 第 30 條 製造或輸入業者，違反第十四條規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並令限期回收；屆期未回收者，按次連續處罰。  
販賣業者違反第十四條規定者，處新臺幣一千元以上三千元以下罰鍰。
- 第 31 條 違反第十五條第一項或第十六條第一項規定者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。  
違反第十五條第二項、第十六條第二項或第三項規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並令限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。
- 第 32 條 違反本法規定，經依第二十三條至前條規定處罰者，得併公告被處分人及其違法情形。

第 33 條 本法所定罰則，除第二十五條規定由中央主管機關處罰外，由直轄市、縣（市）主管機關處罰之。

## 第七章 附則

第 34 條 依第四條規定徵收之菸品健康福利捐，分配用於中央與地方菸害防制及衛生保健之部分，由中央主管機關設置基金，辦理菸害防制及衛生保健相關業務。  
前項基金之收支、保管及運用辦法，由行政院定之。

第 35 條 本法自公布後六個月施行。  
本法中華民國九十六年六月十五日修正條文，除第四條之施行日期，由行政院定之外，自公布後十八個月施行。  
本法中華民國九十八年一月十二日修正之第四條條文，其施行日期，由行政院定之。

### 禮是什麼？

我中華民族源遠流長，歷史悠久，號稱五千年文化古國。自古為禮儀之邦，擁有豐富的禮儀文化資產。禮之為用，足以敦厚民德，節制情慾，維繫人心，關係國家制度與社會規範之建立，至為重要。一個現代化國家國民要有怎樣的禮節修養呢？內政部訂定有「國民禮儀範例」，如果您照著範例生活，就是一個有禮的人、有修養的人！

### 生活禮儀

您一定聽過一朵小花的故事。您想，一朵小小的花，能讓一間充滿塵垢的房子生動明亮，讓一個邋邇的人煥然一新，是不是很神奇呢？

「在日常生活中，您一定覺得怎麼處處有人在管您，這個能做，那個不能做的！」，其實這些叮嚀是希望您留意自己的舉止，時時有一朵小花在心中，多體諒與關懷別人，從小處養成好習慣，成為一個真正受歡迎的人！

### 食的禮儀

吃飯很簡單，但是如果不注意吃飯的規矩，那麼小至不雅，令人取笑；大至失禮，有失修養了。

### 食應注意的事項：

進食時姿態應保持端正，使用餐具不宜撞擊出聲。

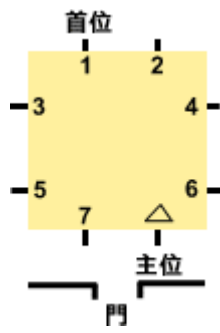
與長者同席共餐，應讓長者先用。

在公共場所用餐，與同席者談話宜低聲細語，不可喧嘩。

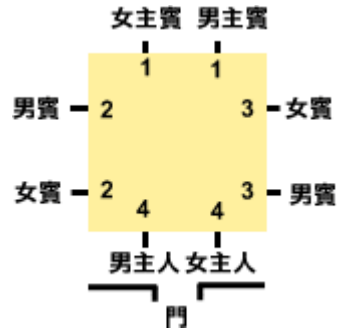
食畢，中餐俟主客道謝後告辭；西餐俟主人起立致意後告辭，如於席間先行離席，須向主人及同席者致意。能做到這樣，您就是一位有禮貌有教養的人！

宴席時您知道如何坐嗎？不要坐錯喔！坐錯位置那是很失禮的，中式餐座方式，依方桌、圓桌之不同有四種坐法如下圖：

第一式	第二式
方桌排法(單一主人)	方桌排法(男女主人)



第三式  
圓桌排法(單一主人)

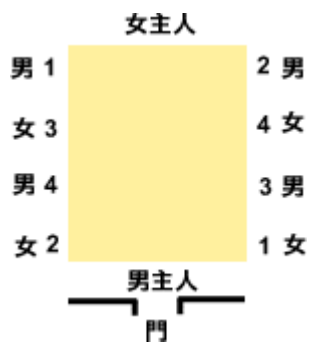


第四式  
圓桌排法(男女主人)

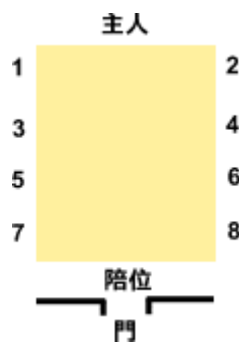


西式餐座方式則有六種坐法如下：

第一式



第二式



第三式



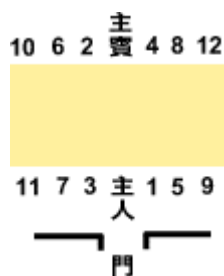
第四式



第五式

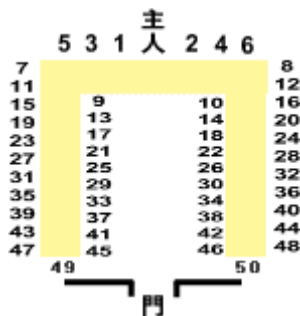
第六式

主人位高而居中，高位應從內線靠近主位計起。



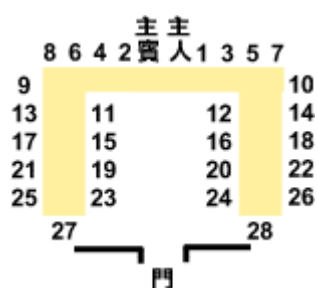
### 第七式

主賓位高，或與主人同等，首桌需排主人與主賓併座。



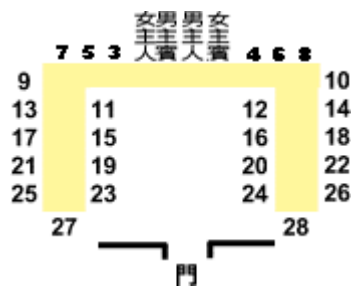
### 第八式

男女主人均排入首桌，但其位高於與宴賓客時，則居中央席位，席次高下由女主人之右算起。



### 第九式

男女主人與男女主賓地位相等時，則夾位於中央，以示平等尊重。



## 衣的禮儀

「佛要金裝，人要衣裝」，適當合宜的穿著，除了可加深別人對自己的印象外，也是待人的一種禮貌。在今日自由風氣盛行之下，衣著可呈現個人生活品味，然而仍是不同場合之需要而決定適當的穿著，才不致失禮。

### 穿衣應注意的事項：

- 衣著應得體，式樣不宜怪異，並保持整潔、樸素。
- 參加典禮或重要集會，對服裝有規定者應從其規定。
- 不可當眾赤身露體或脫鞋襪、更衣。
- 外出不可穿著睡衣或僅著內衣。
- 戴帽應合適，衣扣宜扣好，入室需脫帽子及大衣。

## 住的禮儀

臺灣地區地狹人稠，擁擠的生活空間裡享有居住的安寧是每個人所嚮往的。認同自己的居所就是認同自己的存在，為共同擁有一個完好的生活空間，尊重別人也是尊重自己，當我們留意自己的一言一行，隨時設身處地為他人著想時，社區、社會如同大家庭一般，休戚與共、彼此守望相助、安危相扶持，近鄰勝遠親。

### 住家應注意的事項：

居家環境應保持整潔，廢物不可任意拋棄戶外；公共設施應予愛惜維護。

鄰居應和睦相處守望相助，並遵守住戶規則。

當街過道不曬衣物；屋外停放車輛不可妨礙交通。

收音機、電唱機、電視機及談笑等，聲音不可過高，以免妨礙他人。

入室應先按門鈴或扣門，等候室內回答然後進入。

鄰居遇有凶喪，不可作樂高歌。

### 行的禮儀

科技文明的發展為人類帶來便利的生活，縮短了人與人之間的距離，並且提高了工作效率。反映在現實生活中，我們享受交通便捷之樂，同時卻也飽嘗交通紊亂之苦。這部分應歸因於若干民眾漠視交通規則，不遵守行的禮儀的緣故。其實，在「行」的方面，有許多禮儀是我們應該注意也可隨時做到的，只要多留意，就會有意想不到的收穫！

### 行應注意的事項：

駕車行路應遵守交通規則，如有碰撞情事，亦應態度謙和、平心靜氣合理解決。

搭乘電梯及車、船、飛機，需先出後進，先下後上，對於老弱、婦孺、傷殘、疾病者，宜示禮讓，必要時並予攙扶。

與尊長同行，應在其後方或側後方。

行、坐、站立之一般位次，前大後小，右大左小、內大外小。三人以上，中為尊、次為右，再次為左。

乘坐專機（車、船）時，位高者後上先下，位低者先上後下，並宜依次就坐。

當主人親自駕車時，可不要把主人當成司機，這樣是很不禮貌的喔！所以您知道乘車時，怎樣「坐」才對嗎？

轎車(甲式)	轎車(乙式)	轎車(丙式)	▲為司機座位。 ●為主人親自駕駛座位。
▲ 3 2 1	▲ 4 2 3 1	● 1 3 4 2	
九人車	吉普車	大小型客車	
▲ 8 7 3 2 1 6 5 4	▲ 1 3 2	▲ 4 3 2 1 8 7 6 5 12 11 10 9	

在每個人的生命歷程中都需要經過四個重要關口，也就是出生、成年、結婚、喪葬都有相當隆重的習俗與固定的儀式，我們中華民族優良文化傳承的生命禮俗。

## 成年禮

現代的成年禮在十八歲舉行，目的在於告知青年男女人生應有的責任與義務。行成年禮時服裝需端莊整潔，典禮簡單隆重。

## 婚禮

訂婚，閩南語稱「過定」、「送定」，也叫「聘定」、「文定」，是男女雙方準備結婚前的一種公開儀式的表示。在現代社會中，經由訂婚可調適男女雙方彼此的關係，並表示對婚姻的重視。

結婚由新郎率同媒人選擇良辰吉日，在親友的陪同下前往新娘家或約定之地點迎親，返回後，一般習俗拜天地、祖先，並行交拜禮後送入洞房，即告禮成。

公證結婚手續簡單，只要在結婚數日前向法院公證處登記，當天直接前往行禮即可。聯合婚禮則需配合政府機關團體的時間，依公開儀式舉行，典禮簡單隆重。

自 97 年 5 月 23 日起結婚雙方當事人須向戶政事務所辦理結婚登記，才發生效力，結婚登記日即為結婚生效日。

## 喪禮

人生在世，最令人哀傷、難過的事為喪親，我國是一個重視孝道的國家，因此很早便發展出一套完備的喪禮儀節供死者子孫遵循。喪禮的舉行使個人情感得以抒發，所有的禮節要達成基本的目的有五：

## 盡哀

喪禮之本質只是一個哀字。喪禮中的啼、哭等動作都是幫助孝子表達、抒發內心的哀慟。

## 報恩

父母生育子女，從懷胎十月到逐漸長大以後的教養，所費之精神體力難以估計，為人子女應於父母健在時反哺報恩。而為死者守喪亦為孝道之表現。

## 養生送死有節

人遭逢親喪，就好像從平地跌落山谷，喪禮除幫助子女盡哀外，亦是希望幫助他們慢慢恢復正常生活。因為不以死傷生，哀必須節制，而且是漸進式的，故稱有節。

## 教孝

喪禮本身就是孝道的一環，他不僅是一場安頓死者體魄與精神的禮儀，更是一場教導活人孝順的社會教育。

## 人際關係之確認與整合

一個家庭甚或一個社會，如有成員死亡，則這家庭或社會的人際關係便可能需要重新調整與確認。家族以喪服來分親疏，以確認彼此之關係，藉以達到凝聚團結的目的。

喪禮因各地習俗不同可從其特殊習俗，若亡故者立有遺囑，只要合情合理，亦應從其遺囑辦之。人死了就成為祖先神，一方面脫離現實世界，另一方面進入永恆，其精神與生者同在，故應節哀順變，勿過度悲慟而傷了自己。

## 第十一節參考資料

- 智慧財產局網頁（商標 FAQ）。
- 智慧財產局網站：營業秘密 FAQ；
- 智慧財產局網站：營業秘密保護實務教戰手冊；
- 經濟部中小企業處編印「中小企業法規宣導手冊－中小企業營業秘密保護宣導」P. 27。
- 最高法院 70 年台上字第 2029 號判例、22 年上 字第 4762 號、29 年上 字第 2291 號、43 年台上字第 675 號
- 最高法院 97 年台上字第 4793 號判決
- 法務部廉政署網站(<http://www.aac.moj.gov.tw/mp289.html>)最新消息等相關宣導資料
- 內政部民政司網站 [http://www.moi.gov.tw/dca/02manners\\_001.aspx](http://www.moi.gov.tw/dca/02manners_001.aspx)
- 勞動局 工作規則參考手冊（105 年 1 月印製）
- 行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）89 年 8 月 21 日（89）台勞資 2 字第 0036255 號函（簽訂競業競業條款規定）；
- 臺灣證券交易所公司治理中心網站：企業社會責任、法規及問答  
2016. 08. 12 取自 <http://cgc.twse.com.tw/lawAuthorities/listCh>
- 劉若芬(2012)，「認識個人資料保護法」，臺灣大學計算機及資訊網路中心電子報 2016. 08. 12 取自  
[http://www.cc.ntu.edu.tw/chinese/epaper/0023/20121220\\_2304.html](http://www.cc.ntu.edu.tw/chinese/epaper/0023/20121220_2304.html)
- 法務部全球資訊網- 全國法規資料庫 - 「水污染防治法」相關法條內容。2017. 10. 31 取自  
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E6%B0%B4%E6%B1%A1%E6%9F%93%E9%98%B2%E6%B2%BB>
- 法務部全球資訊網- 全國法規資料庫 - 「廢棄物清理法」相關法條內容。2017. 10. 27 取自  
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%BB%A2%E6%A3%84%E7%89%A9%E6%B8%85%E7%90%86%E6%B3%95>
- 法務部全球資訊網- 全國法規資料庫 - 「職業安全衛生法」相關法條內容。2017. 10. 27 取自

<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%AE%89%E5%85%A8%E8%A1%9B%E7%94%9F%E6%B3%95>

- 行政院環境保護署 - 「噪音管制法」相關法條內容。2017.10.27 取自 <http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%99%AA%E9%9F%B3%E7%AE%A1%E5%88%B6%E6%B3%95>
- 勞動部 - 職業安全衛生管理規章及職業安全衛生管理計畫指導原則。2017.10.31 取自 [http://saturn.sipa.gov.tw/OSH/showNewsDetail.do?bul\\_no=201508200003&type=news](http://saturn.sipa.gov.tw/OSH/showNewsDetail.do?bul_no=201508200003&type=news)
- 王如玄(106年)。工作與家庭平衡之創新策略及推動作法。性別意識進階教材系列叢書「性別與就業、經濟與福利」。頁34。
- 中央社(2018年11月25日)。同工同酬漫漫長路 歐洲女性苦候薪資平等。  
[https://www.cna.com.tw/news/aopl/201810280105.aspx?utm\\_source=feedburner&utm\\_medium=feed&utm\\_campaign=Feed%3A+rsscna%2Fintworld+%28Central+News+Agency+%7C+International%29](https://www.cna.com.tw/news/aopl/201810280105.aspx?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+rsscna%2Fintworld+%28Central+News+Agency+%7C+International%29)。查閱日期:108.1.4。
- 世界經濟論壇(2017.10.31)。職場性侵，企業損失的不僅是聲譽，  
<https://cn.weforum.org/agenda/2017/10/a9f9266e-e5af-44c4-941f-554af364eaf/>，查閱日期:108.1.4。
- 行政院性別平等處(108年)。2019年性別圖像。  
<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>。查閱日期:108.3.26。
- 行政院性別平等會(108年)。消除對婦女一切形式歧視公約專區。  
[https://www.gec.ey.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D](https://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D)。查閱日期:108.1.4。
- 行政院重要性別統計資料庫(107年)。105學年度大專校院畢業生人數(學科3分類)，  
[http://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_Query.aspx?s\\_n=hJBIiKiIddo8AFSoV3ZeYA%3d%3d&statsn=19ZOJdFTYDrERLjQZxhqOw%3](http://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Query.aspx?s_n=hJBIiKiIddo8AFSoV3ZeYA%3d%3d&statsn=19ZOJdFTYDrERLjQZxhqOw%3)



- d%3d&d=m9ww9odNZAz2Rc5O O j%2fwIQ%3d%3d，查閱日期:107.1.4。
- 行政院主計總處(105年)。婦女婚育與就業調查。  
<https://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=2841>，查閱日期:108.1.4。
  - 行政院主計總處(105年)。人力運用調查綜合分析。  
<https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/6113084210PNHRMIOU.pdf>。查閱日期:108.1.17。
  - 行政院主計總處(107年)。受雇員工薪資調查。
  - 台北高等行政法院106年度訴字第351號判決。
  - 全國法規資料庫。性別工作平等法。  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014>，查閱日期:107.1.4。
  - 全國法規資料庫。性騷擾防治法。  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050074>，查閱日期:107.1.4。
  - 伍維婷(105年)。直接歧視與間接歧視。  
<https://www.gec.ey.gov.tw/News.aspx?n=ADA746B8538E1078&sms=3D36B1DF1B189D37>。查閱日期:108.1.4。
  - 周碧娥(106年)。性別平等資料庫資料應用分析案「就業經濟與福利篇」，頁18。
  - 邱珍琬(99年)。轉化：一位中年男性的父親形象初探。逢甲人文社會學報，20：頁261-285。
  - 桃園市勞動局(106年)。歧視禁止-招募歧視(第7條)。  
[http://lhrb.tycg.gov.tw/home.jsp?id=335&parentpath=0,14,57&mcustomize=onemessages\\_view.jsp&dataserno=201411270001&aplistdn=ou=data,ou=lhrb4,ou=chlhr,ou=ap\\_rO O t,o=tycg,c=tw&tO O lsf lag=Y](http://lhrb.tycg.gov.tw/home.jsp?id=335&parentpath=0,14,57&mcustomize=onemessages_view.jsp&dataserno=201411270001&aplistdn=ou=data,ou=lhrb4,ou=chlhr,ou=ap_rO O t,o=tycg,c=tw&tO O lsf lag=Y)。  
查閱日期:108.1.17。
  - 婦女新知基金會。【觀念教育】懷孕歧視不消除，女人不敢生孩子。

<https://www.awakening.org.tw/faq/category/59>。查閱日期:108.1.4。

- 許如蓉(104年)。女性居家照顧服務員於職場中經歷性騷擾因應措施之經驗探索，輔仁大學護理系碩士班碩士論文，頁18-19。
- 勞動部(106年)。僱用管理就業平等概況調查，  
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy05/0524menu.htm>，查閱日期:108.1.4。
- 勞動部(106年)。工作場所就業平等概況調查，  
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy06/0623menu.htm>，查閱日期:108.1.4。
- 勞動部(107年)。性別工作平等申訴受理人數統計表，  
<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year106/8160.pdf>，查閱日期:108.1.4。
- 勞動部(107年)，性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為何？  
<https://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19874/14733/>。查閱日期:107.11.26。
- 勞動部新聞稿(107.3.1)。我國107年同酬日為2月21日，查閱日期:108.1.4。
- 勞動部(107年)。性別平等及就業歧視/性別平等/性別工作平等法有關哺乳時間之規定為何？  
<https://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19873/14961/>)。查閱日期:108.1.4。
- 勞動力發展辭典網站。<http://laborpedia.evta.gov.tw/index.asp>。查閱日期:108.1.17。
- 黃富源(84年)。工作場所性騷擾與其預防之研究，國立政治大學學報，70，頁131-158。
- 黃煥榮、方凱弘、蔡志恒(100年)。公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析。文官制度季刊，第3卷第2期，頁62。

- 張晉芬(105年)。勞動社會學。台北：政大出版社。
- 新北市勞工局(104年)。二、防制就業歧視Q & A，Q7：何謂職場性別歧視？常見的職場性別歧視有哪些？。防制就業歧視暨性別工作平等相關法令彙編。頁128。
- 新北市勞工局(104年)。二、防制就業歧視Q & A，Q11：懷孕歧視常見的原因與態樣有哪些？。防制就業歧視暨性別工作平等相關法令彙編。頁129。
- 梁芷榕(107年11月13日)。懷孕歧視前篇-什麼是懷孕歧視?常見的情形與發生的可能原因是什麼? <https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/201?highlight=%E6%87%B7%E5%AD%95%E6%AD%A7%E8%A6%96>。查閱日期:108.1.9。
- 鄭津津(96年)。懷孕歧視之探討。台灣勞工季刊。6期。頁44-46)
- 賴淑玲(106年)。第一章：淺談性騷擾三法。工作場所性騷擾防治法令與實務彙編。台北市政府勞動局。頁1-3。
- 衛生福利部(105年)<sup>a</sup>。身心障礙者初次國家報告第6條第21點。[https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b\\_2&c=D&bulletinId=72](https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=D&bulletinId=72)。查閱日期:108.1.17。

### 第三章 學科測試參考資料

單選題：

1. 易 (3) 請問下列何者「不是」個人資料保護法所定義的個人資料？①身分證號碼②最高學歷③綽號④護照號碼。
2. 易 (4) 下列何者「違反」個人資料保護法？①公司基於人事管理之特定目的，張貼榮譽榜揭示績優員工姓名②縣市政府提供村里長轄區內符合資格之老人名冊供發放敬老金③網路購物公司為辦理退貨，將客戶之住家地址提供予宅配公司④學校將應屆畢業生之住家地址提供補習班招生使用。
3. 易 (1) 非公務機關利用個人資料進行行銷時，下列敘述何者「錯誤」？①若已取得當事人書面同意，當事人即不得拒絕利用其個人資料行銷②於首次行銷時，應提供當事人表示拒絕行銷之方式③當事人表示拒絕接受行銷時，應停止利用其個人資料④倘非公務機關違反「應即停止利用其個人資料行銷」之義務，未於限期內改正者，按次處新臺幣 2 萬元以上 20 萬元以下罰鍰。
4. 易 (4) 個資法為保護當事人權益，多少位以上的當事人提出告訴，就可以進行團體訴訟：①5 人②10 人③15 人④20 人。
5. 易 (2) 關於個人資料保護法規之敘述，下列何者「錯誤」？①公務機關執行法定職務必要範圍內，可以蒐集、處理或利用一般性個人資料②間接蒐集之個人資料，於處理或利用前，不必告知當事人個人資料來源③非公務機關亦應維護個人資料之正確，並主動或依當事人之請求更正或補充④外國學生在臺灣短期進修或留學，也受到我國個資法的保障。
6. 易 (2) 下列關於個人資料保護法的敘述，下列敘述何者錯誤？①不管是否使用電腦處理的個人資料，都受個人資料保護法保護②公務機關依法執行公權力，不受個人資料保護法規範圍③身分證字號、婚姻、指紋都是個人資料④我的病歷資料雖然是由醫生所撰寫，但也屬於是我的個人資料範圍。
7. 易 (3) 對於依照個人資料保護法應告知之事項，下列何者不在法定應告知的事項內？①個人資料利用之期間、地區、對象及方式②蒐集之目的③蒐集機關的負責人姓名④如拒絕提供或提供不正確個人資料將造成之影響。
8. 難 (2) 請問下列何者非為個人資料保護法第 3 條所規範之當事人權利？①查詢或請求閱覽②請求刪除他人之資料③請求補充或更正④請求停止蒐集、處理或利用。
9. 易 (4) 下列何者非安全使用電腦內的個人資料檔案的做法？①利用帳號與密碼登入機制來管理可以存取個資者的人②規範不同人員可讀取的個人資料檔案範圍③個人資料檔案使用完畢後立即退出應用程式，不得留置於電腦中④為確保重要的個人資料可即時取得，將登入密碼標示在螢幕下方。
10. 易 (1) 下列何者行為非屬個人資料保護法所稱之國際傳輸？①將個人資料傳送給經濟部②將個人資料傳送給美國的分公司③將個人

資料傳送給法國的人事部門④將個人資料傳送給日本的委託公司。

11. 易(1)有關專利權的敘述，何者正確？①專利有規定保護年限，當某商品、技術的專利保護年限屆滿，任何人皆可運用該項專利②我發明了某項商品，卻被他人率先申請專利權，我仍可主張擁有這項商品的專利權③專利權可涵蓋、保護抽象的概念性商品④專利權為世界所共有，在本國申請專利之商品進軍國外，不需向他國申請專利權。
12. 易(4)下列使用重製行為，何者已超出「合理使用」範圍？①將著作權人之作品及資訊，下載供自己使用②直接轉貼高普考考古題在FACEBOOK③以分享網址的方式轉貼資訊分享於BBS④將講師的授課內容錄音供分贈友人。
13. 難(1)下列有關智慧財產權行為之敘述，何者有誤？①製造、販售仿冒品不屬於公訴罪之範疇，但已侵害商標權之行為②以101大樓、美麗華百貨公司做為拍攝電影的背景，屬於合理使用的範圍③原作者自行創作某音樂作品後，即可宣稱擁有該作品之著作權④商標權是為促進文化發展為目的，所保護的財產權之一。
14. 難(2)專利權又可區分為發明、新型與新式樣三種專利權，其中，發明專利權是否有保護期限？期限為何？①有，5年②有，20年③有，50年④無期限，只要申請後就永久歸申請人所有。
15. 難(1)下列有關著作權之概念，何者正確？①國外學者之著作，可受我國著作權法的保護②公務機關所函頒之公文，受我國著作權法的保護③著作權要待向智慧財產權申請通過後才可主張④以傳達事實之新聞報導，依然受著作權之保障。
16. 易(2)受雇人於職務上所完成之著作，如果沒有特別以契約約定，其著作人為下列何者？①雇用人②受雇人③雇用公司或機關法人代表④由雇用人指定之自然人或法人。
17. 難(1)任職於某公司的程式設計工程師，因職務所編寫之電腦程式，如果沒有特別以契約約定，則該電腦程式重製之權利歸屬下列何者？①公司②編寫程式之工程師③公司全體股東共有④公司與編寫程式之工程師共有。
18. 難(3)某公司員工因執行業務，擅自以重製之方法侵害他人之著作財產權，若被害人提起告訴，下列對於處罰對象的敘述，何者正確？①僅處罰侵犯他人著作財產權之員工②僅處罰雇用該名員工的公司③該名員工及其雇主皆須受罰④員工只要在從事侵犯他人著作財產權之行為前請示雇主並獲同意，便可以不受處罰。
19. 易(1)某廠商之商標在我國已經獲准註冊，請問若希望將商品行銷販賣到國外，請問是否需在當地申請註冊才能受到保護？①是，因為商標權註冊採取屬地保護原則②否，因為我國申請註冊之商標權在國外也會受到承認③不一定，需視我國是否與商品希望行銷販賣的國家訂有相互商標承認之協定④不一定，需視商

品希望行銷販賣的國家是否為 WTO 會員國。

20. 易 (1) 受雇人於職務上所完成之發明、新型或設計，其專利申請權及專利權屬於下列何者？①雇用人②受雇人③雇用人所指定之自然人或法人④雇用人與受雇人共有。
21. 難 (1) 下列關於營業秘密的敘述，何者不正確？①受雇人於非職務上研究或開發之營業秘密，仍歸雇用人所有②營業秘密不得為質權及強制執行之標的③營業秘密所有人得授權他人使用其營業秘密④營業秘密得全部或部分讓與他人或與他人共有。
22. 難 (1) 甲公司開發部主管 A 掌握公司最新技術製程，並約定保密協議，離職後就任同業乙公司，將甲公司之機密技術揭露於乙公司，使甲公司蒙受巨額營業上損失，下列何者「非」屬 A 可能涉及之刑事責任？①營業秘密法之以不正方法取得營業秘密罪②營業秘密法之未經授權洩漏營業秘密罪③刑法之洩漏工商秘密罪④刑法之背信罪。
23. 難 (1) 下列何者「非」屬於營業秘密？①具廣告性質的不動產交易底價②產品設計或開發流程圖示③公司內部的各種計畫方案④客戶名單。
24. 難 (3) 營業秘密可分為「技術機密」與「商業機密」，下列何者屬於「商業機密」？①程式②設計圖③客戶名單④生產製程。
25. 易 (1) 甲公司將其新開發受營業秘密法保護之技術，授權乙公司使用，下列何者不得為之？①乙公司已獲授權，所以可以未經甲公司同意，再授權丙公司使用②約定授權使用限於一定之地域、時間③約定授權使用限於特定之內容、一定之使用方法④要求被授權人乙公司在一定期間負有保密義務。
26. 易 (3) 下列何者為營業秘密法所肯認？①債權人 A 聲請強制執行甲公司之營業秘密②乙公司以其營業秘密設定質權，供擔保向丙銀行借款③丙公司與丁公司共同研發新技術，成為該營業秘密之共有人④營業秘密共有人無正當理由，拒絕同意授權他人使用該營業秘密。
27. 易 (3) 甲公司嚴格保密之最新配方產品大賣，下列何者侵害甲公司之營業秘密？①鑑定人 A 因司法審理而知悉配方②甲公司授權乙公司使用其配方③甲公司之 B 員工擅自將配方盜賣給乙公司④甲公司與乙公司協議共有配方。
28. 易 (3) 故意侵害他人之營業秘密，法院因被害人之請求，最高得酌定損害額幾倍之賠償？①1 倍②2 倍③3 倍④4 倍。
29. 易 (1) 甲公司之受雇人 A，因執行業務，觸犯營業秘密法之罪，除依規定處罰行為人 A 外，得對甲公司進行何種處罰？①罰金②拘役③有期徒刑④褫奪公權。
30. 難 (4) 受雇者因承辦業務而知悉營業秘密，在離職後對於該營業秘密的處理方式，下列敘述何者正確？①聘雇關係解除後便不再負有保障營業秘密之責②僅能自用而不得販售獲取利益③自離職日起 3 年後便不再負有保障營業秘密之責④離職後仍不得洩漏該營業秘密。

31. 易 (3) 按照現行法律規定，侵害他人營業秘密，其法律責任為：①僅需負刑事責任②僅需負民事損害賠償責任③刑事責任與民事損害賠償責任皆須負擔④刑事責任與民事損害賠償責任皆不須負擔。
32. 易 (3) 企業內部之營業秘密，可以概分為「商業性營業秘密」及「技術性營業秘密」二大類型，請問下列何者屬於「技術性營業秘密」？①人事管理②經銷據點③產品配方④客戶名單。
33. 易 (3) 某離職同事請求在職員工將離職前所製作之某份文件傳送給他，請問下列回應方式何者正確？①由於該項文件係由該離職員工製作，因此可以傳送文件②若其目的僅為保留檔案備份，便可以傳送文件③可能構成對於營業秘密之侵害，應予拒絕並請他直接向公司提出請求④視彼此交情決定是否傳送文件。
34. 難 (1) 行為人以竊取等不正當方法取得營業秘密，下列敘述何者正確？①已構成犯罪②只要後續沒有洩漏便不構成犯罪③只要後續沒有出現使用之行為便不構成犯罪④只要後續沒有造成所有人之損害便不構成犯罪。
35. 易 (2) 請問以下敘述，那一項不是立法保護營業秘密的目的？①調和社會公共利益②保障企業獲利③確保商業競爭秩序④維護產業倫理。
36. 易 (3) 針對在我國境內竊取營業秘密後，意圖在外國、中國大陸或港澳地區使用者，營業秘密法是否可以適用？①無法適用②可以適用，但若屬未遂犯則不罰③可以適用並加重其刑④能否適用需視該國家或地區與我國是否簽訂相互保護營業秘密之條約或協定。
37. 難 (4) 所謂營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，但其保障所需符合的要件不包括下列何者？①因其秘密性而具有實際之經濟價值者②所有人已採取合理之保密措施者③因其秘密性而具有潛在之經濟價值者④一般涉及該類資訊之人所知者。
38. 難 (1) 因故意或過失而不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。該損害賠償之請求權，自請求權人知有行為及賠償義務人時起，幾年間不行使就會消滅？①2年②5年③7年④10年。
39. 易 (1) 公務機關首長要求人事單位聘僱自己的弟弟擔任工友，違反何種法令？①公職人員利益衝突迴避法②詐欺罪③侵占罪④未違反法令。
40. 難 (4) 依 107.6.13 新修公布之公職人員利益衝突迴避法(以下簡稱本法)規定，公職人員甲與其關係人下列何種行為不違反本法？①甲要求受其監督之機關聘用兒子乙②配偶乙以請託關說之方式，請求甲之服務機關通過其名下農地變更使用申請案③甲承辦案件時，明知有利益衝突之情事，但因自認為人公正，故不自行迴避④關係人丁經政府採購法公告程序取得甲服務機關之年度採購標案。
41. 易 (1) 公司負責人為了要節省開銷，將員工薪資以高報低來投保全民

健保及勞保，是觸犯了刑法上之何種罪刑？①詐欺罪②侵占罪③背信罪④工商秘密罪。

42. 易(2) A 受雇於公司擔任會計，因自己的財務陷入危機，多次將公司帳款轉入妻兒戶頭，是觸犯了刑法上之何種罪刑？①工商秘密罪②侵占罪③侵害著作權罪④違反公平交易法。
43. 難(1) 於公司執行採購業務時，因收受回扣而將訂單予以特定廠商，觸犯下列何種罪刑？①背信罪②貪污罪③詐欺罪④侵占罪。
44. 易(1) 如果你擔任公司採購的職務，親朋好友們會向你推銷自家的產品，希望你要採購時，你應該①適時地婉拒，說明利益需要迴避的考量，請他們見諒②既然是親朋好友，就應該互相幫忙③建議親朋好友將產品折扣，折扣部分歸於自己，就會採購④可以暗中地幫忙親朋好友，進行採購，不要被發現有親友關係便可。
45. 易(3) 小美是公司的業務經理，有一天巧遇國中同班的死黨小林，發現他是公司的下游廠商老闆。最近小美處理一件公司的招標案件，小林的公司在其中，私下約小美見面，請求她提供這次招標案的底標，並馬上要給予幾十萬元的前謝金，請問小美該怎麼辦？①退回錢，並告訴小林都是老朋友，一定會全力幫忙②收下錢，將錢拿出來給單位同事們分紅③應該堅決拒絕，並避免每次見面都與小林談論相關業務問題④朋友一場，給他一個比較接近底標的金額，反正又不是正確的，所以沒關係。
46. 易(3) 公司發給每人一台平板電腦提供業務上使用，但是發現根本很少再使用，為了讓它有效的利用，所以將它拿回家給親人使用，這樣的行為是①可以的，這樣就不用花錢買②可以的，因為，反正如果放在那裡不用它，是浪費資源的③不可以的，因為這是公司的財產，不能私用④不可以的，因為使用年限未到，如果年限到報廢了，便可以拿回家。
47. 易(3) 公司的車子，假日又沒人使用，你是鑰匙保管者，請問假日可以開出去嗎？①可以，只要付費加油即可②可以，反正假日不影響公務③不可以，因為是公司的，並非私人擁有④不可以，應該是讓公司想要使用的員工，輪流使用才可。
48. 易(4) 阿哲是財經線的新聞記者，某次採訪中得知 A 公司在一個月內將有一個大的併購案，這個併購案顯示公司的財力，且能讓 A 公司股價往上飆升。請問阿哲得知此消息後，可以立刻購買該公司的股票嗎？①可以，有錢大家賺②可以，這是我努力獲得的消息③可以，不賺白不賺④不可以，屬於內線消息，必須保持記者之操守，不得洩漏。
49. 難(4) 與公務機關接洽業務時，下列敘述何者「正確」？①沒有要求公務員違背職務，花錢疏通而已，並不違法②唆使公務機關承辦採購人員配合浮報價額，僅屬偽造文書行為③口頭允諾行賄金額但還沒送錢，尚不構成犯罪④與公務員同謀之共犯，即便不具公務員身分，仍會依據貪污治罪條例處刑。
50. 易(1) 甲君為獲取乙級技術士技能檢定證照，行賄打點監評人員要求



放水之行為，可能構成何罪？①違背職務行賄罪②不違背職務行賄罪③背信罪④詐欺罪。

51. 難(3) 公司總務部門員工因辦理政府採購案，而與公務機關人員有互動時，下列敘述何者「正確」？①對於機關承辦人，經常給予不超過新台幣5百元以下的好處，無論有無對價關係，對方收受皆符合廉政倫理規範②招待驗收人員至餐廳用餐，是慣例屬社交禮貌行為③因民俗節慶公開舉辦之活動，機關公務員在簽准後可受邀參與④以借貸名義，餽贈財物予公務員，即可規避刑事追究。
52. 易(1) 與公務機關有業務往來構成職務利害關係者，下列敘述何者「正確」？①將餽贈之財物請公務員父母代轉，該公務員亦已違反規定②與公務機關承辦人飲宴應酬為增進基本關係的必要方法③高級茶葉低價售予有利害關係之承辦公務員，有價購行為就不算違反法規④機關公務員藉子女婚宴廣邀業務往來廠商之行為，並無不妥。
53. 難(3) 下列何者不屬公務員廉政倫理規範禁止公務員收受之「財物」？①旅宿業公關票②運動中心免費會員證③公司印製之月曆④農特產禮盒。
54. 難(4) 貪污治罪條例所稱之「賄賂或不正利益」與公務員廉政倫理規範所稱之「餽贈財物」，其最大差異在於下列何者之有無？①利害關係②補助關係③隸屬關係④對價關係。
55. 易(4) 廠商某甲承攬公共工程，工程進行期間，甲與其工程人員經常招待該公共工程委辦機關之監工及驗收之公務員喝花酒或招待出國旅遊，下列敘述何者為對？①公務員若沒有收現金，就沒有罪②只要工程沒有問題，某甲與監工及驗收等相關公務員就沒有犯罪③因為不是送錢，所以都沒有犯罪④某甲與相關公務員均已涉嫌觸犯貪污治罪條例。
56. 易(1) 行(受)賄罪成立要素之一為具有對價關係，而作為公務員職務之對價有「賄賂」或「不正利益」，下列何者「不」屬於「賄賂」或「不正利益」？①開工邀請公務員觀禮②送百貨公司大額禮券③免除債務④招待吃米其林等級之高檔大餐。
57. 易(2) 客觀上有行求、期約或交付賄賂之行為，主觀上有賄賂使公務員為不違背職務行為之意思，即所謂？①違背職務行賄罪②不違背職務行賄罪③圖利罪④背信罪。
58. 易(1) 下列關於政府採購人員之敘述，何者為正確？①非主動向廠商求取，偶發地收取廠商致贈價值在新臺幣500元以下之廣告物、促銷品、紀念品②要求廠商提供與採購無關之額外服務③利用職務關係向廠商借貸④利用職務關係媒介親友至廠商處所任職。
59. 難(2) 為建立良好之公司治理制度，公司內部宜納入何種檢舉人制度？①告訴乃論制度②吹哨者(whistleblower)管道及保護制度③不告不理制度④非告訴乃論制度。
60. 難(2) 檢舉人向有偵查權機關或政風機構檢舉貪污瀆職，必須於何時

為之始可能給與獎金？①犯罪未起訴前②犯罪未發覺前③犯罪未遂前④預備犯罪前。

61. 難 (4) 公司訂定誠信經營守則時，不包括下列何者？①禁止不誠信行為②禁止行賄及收賄③禁止提供不法政治獻金④禁止適當慈善捐助或贊助。
62. 易 (3) 檢舉人應以何種方式檢舉貪污瀆職始能核給獎金？①匿名②委託他人檢舉③以真實姓名檢舉④以他人名義檢舉。
63. 易 (4) 我國制定何法以保護刑事案件之證人，使其勇於出面作證，俾利犯罪之偵查、審判？①貪污治罪條例②刑事訴訟法③行政程序法④證人保護法。
64. 易 (1) 下列何者「非」屬公司對於企業社會責任實踐之原則？①加強個人資料揭露②維護社會公益③發展永續環境④落實公司治理。
65. 易 (1) 下列何者「不」屬於職業素養的範疇？①獲利能力②正確的職業價值觀③職業知識技能④良好的職業行為習慣。
66. 易 (4) 下列行為何者「不」屬於敬業精神的表現？①遵守時間約定②遵守法律規定③保守顧客隱私④隱匿公司產品瑕疵訊息。
67. 易 (4) 下列何者符合專業人員的職業道德？①未經雇主同意，於上班時間從事私人事務②利用雇主的機具設備私自接單生產③未經顧客同意，任意散佈或利用顧客資料④盡力維護雇主及客戶的權益。
68. 難 (4) 身為公司員工必須維護公司利益，下列何者是正確的工作態度或行為？①將公司逾期的產品更改標籤②施工時以省時、省料為獲利首要考量，不顧品質③服務時首先考慮公司的利益，然後再考量顧客權益④工作時謹守本分，以積極態度解決問題。
69. 易 (3) 身為專業技術工作人士，應以何種認知及態度服務客戶？①若客戶不瞭解，就儘量減少成本支出，抬高報價②遇到維修問題，儘量拖過保固期③主動告知可能碰到問題及預防方法④隨著個人心情來提供服務的內容及品質。
70. 易 (2) 因為工作本身需要高度專業技術及知識，所以在對客戶服務時應①不用理會顧客的意見②保持親切、真誠、客戶至上的態度③若價錢較低，就敷衍了事④以專業機密為由，不用對客戶說明及解釋。
71. 易 (2) 從事專業性工作，在與客戶約定時間應①保持彈性，任意調整②儘可能準時，依約定時間完成工作③能拖就拖，能改就改④自己方便就好，不必理會客戶的要求。
72. 難 (1) 從事專業性工作，在服務顧客時應有的態度是①選擇最安全、經濟及有效的方法完成工作②選擇工時較長、獲利較多的方法服務客戶③為了降低成本，可以降低安全標準④不必顧及雇主和顧客的立場。
73. 易 (1) 當發現公司的產品可能會對顧客身體產生危害時，正確的作法或行動應是①立即向主管或有關單位報告②若無其事，置之不理③儘量隱瞞事實，協助掩飾問題④透過管道告知媒體或競爭

對手。

74. 易(4) 以下哪一項員工的作為符合敬業精神？①利用正常工作時間從事私人事務②運用雇主的資源，從事個人工作③未經雇主同意擅離工作崗位④謹守職場紀律及禮節，尊重客戶隱私。
75. 易(2) 如果發現有同事，利用公司的財產做私人的事，我們應該要①未經查證或勸阻立即向主管報告②應該立即勸阻，告知他這是不對的行為③不關我的事，我只要管好自己便可以④應該告訴其他同事，讓大家來共同糾正與斥責他。
76. 易(2) 小禎離開異鄉就業，來到小明的公司上班，小明是當地的人，他應該：①不關他的事，自己管好就好②多關心小禎的生活適應情況，如有困難加以協助③小禎非當地人，應該不容易相處，不要有太多接觸④小禎是同單位的人，是個競爭對手，應該多加防範。
77. 易(3) 小張獲選為小孩學校的家長會長，這個月要召開會議，沒時間準備資料，所以，利用上班期間有空檔，非休息時間來完成，請問是否可以：①可以，因為不耽誤他的工作②可以，因為他能力好，能夠同時完成很多事③不可以，因為這是私事，不可以利用上班時間完成④可以，只要不要被發現。
78. 易(2) 小吳是公司的專用司機，為了能夠隨時用車，經過公司同意，每晚都將公司的車開回家，然而，他發現反正每天上班路線，都要經過女兒學校，就順便載女兒上學，請問可以嗎？①可以，反正順路②不可以，這是公司的車不能私用③可以，只要不被公司發現即可④可以，要資源須有效使用。
79. 易(2) 如果公司受到不當與不正確的毀謗與指控，你應該是：①加入毀謗行列，將公司內部的事情，都說出來告訴大家②相信公司，幫助公司對抗這些不實的指控③向媒體爆料，更多不實的內容④不關我的事，只要能夠領到薪水就好。
80. 易(3) 筱珮要離職了，公司主管交代，她要做業務上的交接，她該怎麼辦？①不用理它，反正都要離開公司了②把以前的業務資料都刪除或設密碼，讓別人都打不開③應該將承辦業務整理歸檔清楚，並且留下聯絡的方式，未來有問題可以詢問她④盡量交接，如果離職日一到，就不關他的事。
81. 易(4) 彥江是職場上的新鮮人，剛進公司不久，他應該具備怎樣的態度。①上班、下班，管好自己便可②仔細觀察公司生態，加入某些小團體，以做為後盾③只要做好人脈關係，這樣以後就好辦事④努力做好自己職掌的業務，樂於工作，與同事之間有良好的互動，相互協助。
82. 易(4) 在公司內部行使商務禮儀的過程，主要以參與者在公司中的何種條件來訂定順序①年齡②性別③社會地位④職位。
83. 易(1) 一位職場新鮮人剛進公司時，良好的工作態度是①多觀察、多學習，了解企業文化和價值觀②多打聽哪一個部門比較輕鬆，升遷機會較多③多探聽哪一個公司在找人，隨時準備跳槽走人④多遊走各部門認識同事，建立自己的小圈圈。

84. 易 (1) 乘坐轎車時，如有司機駕駛，按照乘車禮儀，以司機的方位來看，首位應為①後排右側②前座右側③後排左側④後排中間。
85. 難 (4) 根據性別工作平等法，下列何者非屬職場性騷擾？①公司員工執行職務時，客戶對其講黃色笑話，該員工感覺被冒犯②雇主對求職者要求交往，作為雇用與否之交換條件③公司員工執行職務時，遭到同事以「女人就是沒大腦」性別歧視用語加以辱罵，該員工感覺其人格尊嚴受損④公司員工下班後搭乘捷運，在捷運上遭到其他乘客偷拍。
86. 易 (4) 根據性別工作平等法，下列何者非屬職場性別歧視？①雇主考量男性賺錢養家之社會期待，提供男性高於女性之薪資②雇主考量女性以家庭為重之社會期待，裁員時優先資遣女性③雇主事先與員工約定倘其有懷孕之情事，必須離職④有未滿 2 歲子女之男性員工，也可申請每日六十分鐘的哺乳時間。
87. 易 (3) 根據性別工作平等法，有關雇主防治性騷擾之責任與罰則，下列何者錯誤？①僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法②雇者知悉性騷擾發生時，應採取立即有效之糾正及補救措施③雇主違反應訂定性騷擾防治措施之規定時，處以罰鍰即可，不用公布其姓名④雇主違反應訂定性騷擾申訴管道者，應限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。
88. 難 (1) 根據性騷擾防治法，有關性騷擾之責任與罰則，下列何者錯誤？①對他人為性騷擾者，如果沒有造成他人財產上之損失，就無需負擔金錢賠償之責任②對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職，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一③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 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 10 萬元以下罰金④對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。
89. 易 (1) 根據消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)，下列何者正確？①對婦女的歧視指基於性別而作的任何區別、排斥或限制②只關心女性在政治方面的人權和基本自由③未要求政府需消除個人或企業對女性的歧視④傳統習俗應予保護及傳承，即使含有歧視女性的部分，也不可以改變。
90. 難 (2) 學校駐衛警察之遴選規定以服畢兵役作為遴選條件之一，根據消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)，下列何者錯誤？①服畢兵役者仍以男性為主，此條件已排除多數女性被遴選的機會，屬性別歧視②此遴選條件未明定限男性，不屬性別歧視③駐衛警察之遴選應以從事該工作所需的能力或資格作為條件④已違反 CEDAW 第 1 條對婦女的歧視。
91. 難 (1) 某規範明定地政機關進用女性測量助理名額，不得超過該機關測量助理名額總數二分之一，根據消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)，下列何者正確？①限制女性測量助理人數比例，屬於直接歧視②土地測量經常在戶外工作，基於保護女性所作的限制，不屬性別歧視③此項二分之一規定是為促進男女比例平

衡④此限制是為確保機關業務順暢推動，並未歧視女性。

92. 易(4)根據消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)之間接歧視意涵，下列何者錯誤?①一項法律、政策、方案或措施表面上對男性和女性無任何歧視，但實際上卻產生歧視女性的效果②察覺間接歧視的一個方法，是善加利用性別統計與性別分析③如果未正視歧視之結構和歷史模式，及忽略男女權力關係之不平等，可能使現有不平等狀況更為惡化④不論在任何情況下，只要以相同方式對待男性和女性，就能避免間接歧視之產生。
93. 難(3)關於菸品對人體的危害的敘述，下列何者「正確」?①只要開電風扇、或是空調就可以去除二手菸②抽雪茄比抽紙菸危害還要小③吸菸者比不吸菸者容易得肺癌④只要不將菸吸入肺部，就不會對身體造成傷害。
94. 易(4)下列何者「不是」菸害防制法之立法目的?①防制菸害②保護未成年免於菸害③保護孕婦免於菸害④促進菸品的使用。
95. 易(3)有關菸害防制法規範，「不可販賣菸品」給幾歲以下的人?①20②19③18④17。
96. 難(1)按菸害防制法規定，對於在禁菸場所吸菸會被罰多少錢?①新臺幣2千元至1萬元罰鍰②新臺幣1千元至5千罰鍰③新臺幣1萬元至5萬元罰鍰④新臺幣2萬元至10萬元罰鍰。
97. 易(1)按菸害防制法規定，下列敘述何者錯誤?①只有老闆、店員才可以出面勸阻在禁菸場所抽菸的人②任何人都可以出面勸阻在禁菸場所抽菸的人③餐廳、旅館設置室內吸菸室，需經專業技師簽證核可④加油站屬易燃易爆場所，任何人都要勸阻在禁菸場所抽菸的人。
98. 易(3)按菸害防制法規定，對於主管每天在辦公室內吸菸，應如何處理?①未違反菸害防制法②因為是主管，所以只好忍耐③撥打菸害申訴專線檢舉(0800-531-531)④開空氣清淨機，睜一隻眼閉一睜眼。
99. 易(4)對電子煙的敘述，何者錯誤?①含有尼古丁會成癮②會有爆炸危險③含有毒致癌物質④可以幫助戒菸。
100. 易(4)下列何者是錯誤的「戒菸」方式?①撥打戒菸專線 0800-63-63-63②求助醫療院所、社區藥局專業戒菸③參加醫院或衛生所所辦理的戒菸班④自己購買電子煙來戒菸。