

公司重要事項宣導：
人權措施政策宣導

管理部主管 徐明松

June 30, 2020

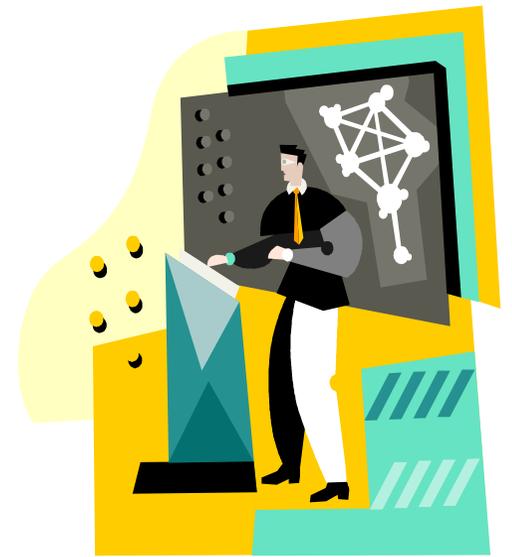
11:30-12:00

課程大綱

- 一、依據準則
- 二、促進人權保障之背景
- 三、本公司貫徹人權保障之各項具體內容

一、依據準則：

QHRP00-006 勞動與倫理政策程序書



二、促進人權保障之背景



何謂人權：

只要是人，都擁有一些權利。之所以被稱為「權利」，是因為你可以獲得、使用和擁有它們。這些權利的存在是為了要保護你，以免有些對你不利的人可能來傷害你。

這些權利也幫助我們彼此和平的相處與生活。

聯合國世界人權宣言：

聯合國的目標是要把和平帶給全世界所有的國家，所以由羅斯福夫人所領導的一個委員會，寫了一篇特別的文件。「正式宣佈」全世界每一個人應當擁有的權利。這份文件就被稱為聯合國世界人權宣言。

國際勞工組織：

訂定「國際勞工組織公約及建議書」，目前公告有
188號(項)公約

勞動部也據以訂定各項勞動法規。

本公司訂有「勞動與倫理政策程序書」。

三、本公司促進人權保護之各項具體內容



公司於任用、薪資、考績、升遷、訓練、解雇或退休等事項，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身份而有差別待遇或歧視。

- 自由選擇僱用：不得有強迫勞動、違返員工意願、拘禁等不當勞動行為。
- 童工限制：不僱用未滿十五歲之人從事工作。
- 工作時間：法定工作時數不高於二週八十四小時之規定；並賦予勞工應有之法定休假及休息時間。
- 工資及福利：不得低於法定基本工資；各項加班費給與亦需符合法令規定。
- 人性管理：本人性對待員工，不得有不當之處罰、不符人性之管理方式。
- 歧視之禁止：勞動條件不因性別、種族、宗教、政治立場而有所不同。
- 結社之自由：有權依法組織工會、集體協商之權利及有公開之溝通機會。
- 原住民保護：具原住民身份同仁者，享有原住民法規保障之權利。

自由選擇僱用：

- ✓ 訂定聘僱合約書，以規範勞資雙方之權利義務。
- ✓ 任用員工前不得以法律規範禁止之事項要求應徵者允諾為任用之條件。
- ✓ 不得要求應徵者繳交保證金作為任用之條件。
- ✓ 員工有合理之理由提出辭職時，公司不得有不當之處罰行為。

童工限制：

- ✓ 不僱用未滿十五歲之人從事工作(符合勞基法規定不限)。
- ✓ 如有童工不得從事繁重及危險性之工作。
- ✓ 要求供應商亦需符合要求。

工作時間：

- ✓ 法定工作時數每日不超過8小時，每週不高於40小時，變形工時一週不超過48小時，二週不高於八十小時之規定。
- ✓ 員工每日連續工作應有適當之休息時間。
- ✓ 每週至少一日為例假日，輪班人員則依輪班排休。
- ✓ 延長工時等加班，應由員工自願或徵得員工同意後為之，加班時數不應超過法令規定之上限。

工資及福利：

- ✓ 工資除部份工時工作者外不得低於法定基本工資
- ✓ 各項加班費之計算標準需符合法令規定。
- ✓ 成立職工福利委員會，辦理職工福利活動。
- ✓ 每月發給之工資應載明本薪、各項加給、加班費及各項代扣款明細等供員工查核。

人性管理：

- ✓ 本人性對待員工，不得有不當之處罰、不符人性之管理方式。
- ✓ 對於非故意犯錯之員工，應給予重新改過之機會，其處罰亦應符合比例原則為之。
- ✓ 禁止使用傷及身體之處罰方式。
- ✓ 員工可自由進出非限制、特定之場所。

歧視之禁止：

- ✓ 員工對於求職者應本同工同酬原則，不因種族、性別、宗教信仰或政政立場因素而有所差異。
- ✓ 對於身心障礙人員，有關設施例如廁所、走道或電梯等應規劃協助其行動之方便。

結社之自由：

- ✓ 尊重員工依法有組織工會之權利。
- ✓ 成立勞資會議，定期由勞資雙方開會，報告公司人力、營運、生產及銷售事宜，並溝通勞動條件等議題。

原住民保護：

- ✓ 員工任用具原住民身份者，本同工同酬，不因其身份不同而與其他同仁有所差別。
- ✓ 尊重原住民文化，各民族歲時祭儀慶典，應給予國定民俗節日放假一日。

THANK YOU!



109年度上課人數：90人

開課日期	課程名稱	申請者	報名單位	狀態	出席人數	報名狀況
▼ 2020/06/24星期三					2	
▼ 新人教育訓練_2020_上半年					2	
		林招君	RITVRJ241面板一課	已結案已上傳	2	結束
▼ 2020/06/30星期二					180	
▼ 人權措施政策宣導					90	
		陳俊嘉	RITVRD300管理部	已結案已上傳	90	結束
▼ 誠信經營政策宣導					90	
		陳俊嘉	RITVRD300管理部	已結案已上傳	90	結束