

Lawsnote

即時解決您的法律問題

Lawsnote 創辦人暨執行長
Barry 郭榮彥律師

Lawsnote

用科技 解決法律領域問題

法學資料搜尋引擎

台灣 70% 律師是我們客戶

The screenshot shows a search interface for legal documents. At the top is a search bar with a placeholder '請輸入關鍵字' (Please enter keyword) and a purple circular logo containing a stylized 'L'. To the right of the search bar is a blue '搜尋' (Search) button. Below the search bar is a horizontal menu with tabs: 全部 (All), 法規 (Law), 裁判 (Judgment), 函釋 (Interpretation), 決議 (Resolution), 法律問題座談 (Legal Problem Seminar), 訴願決定書 (Petition Decision Document), and 起訴書 (Complaint Document). The '全部' tab is currently selected. In the main content area, there are several search results. The first result is a judgment from the Supreme Court (最高法院) with the number 112,台簡抗,79, titled '聲請認可收養子女 民事 裁定' (Petition for Recognition of Adoption Civil Judgment). The second result is a judgment from the Supreme Court (最高法院) with the number 105,台上,1750, titled '請求分配毛地皮' (Request for Allocation of Land Surface). The third result is a judgment from the Higher Court (高等法院) with the number 111,上易,346, titled '清償債務 民事 判決' (Debt Settlement Civil Judgment). The results are sorted by relevance, indicated by a '關聯度排序' (Relevance Sorting) button on the right.

500 + 的合作夥伴

Deloitte.

pwc

KPMG

**Baker
McKenzie.**

 萬國法律事務所
Formosa Transnational
Attorneys at Law

 理律法律事務所
LEE AND LI
ATTORNEYS-LAW

SIEMENS

ASUS

台塑企業
FORMOSA PLASTICS GROUP

FAREASTONE
遠傳

中華航空
CHINA AIRLINES


tsmc
Taiwan Semiconductor Manufacturing

 永豐銀行

 富邦銀行
Fubon Bank

 新光金控 | 新光銀行
Shin Kong Bank

 國泰世華銀行
Cathay United Bank

 中國信託銀行
CTBC BANK

 三商美邦人壽
Mercuries Life Insurance

交通部公路總局

Directorate General of Highway, MOTC

法務部

Ministry Of Justice

司法官學院

Academy for the Judiciary, Ministry of Justice

經濟部標準檢驗局

Bureau of standards, Metrology and Inspection, M.O.E.A.

國家通訊傳播委員會

NATIONAL COMMUNICATIONS COMMISSION

立法院國會圖書館

PARLIAMENTARY LIBRARY LEGISLATIVE YUAN, R.O.C.

國立台灣大學

National Taiwan University

國立政治大學

National Chengchi University

國立清華大學

National Tsing Hua University

國立交通大學

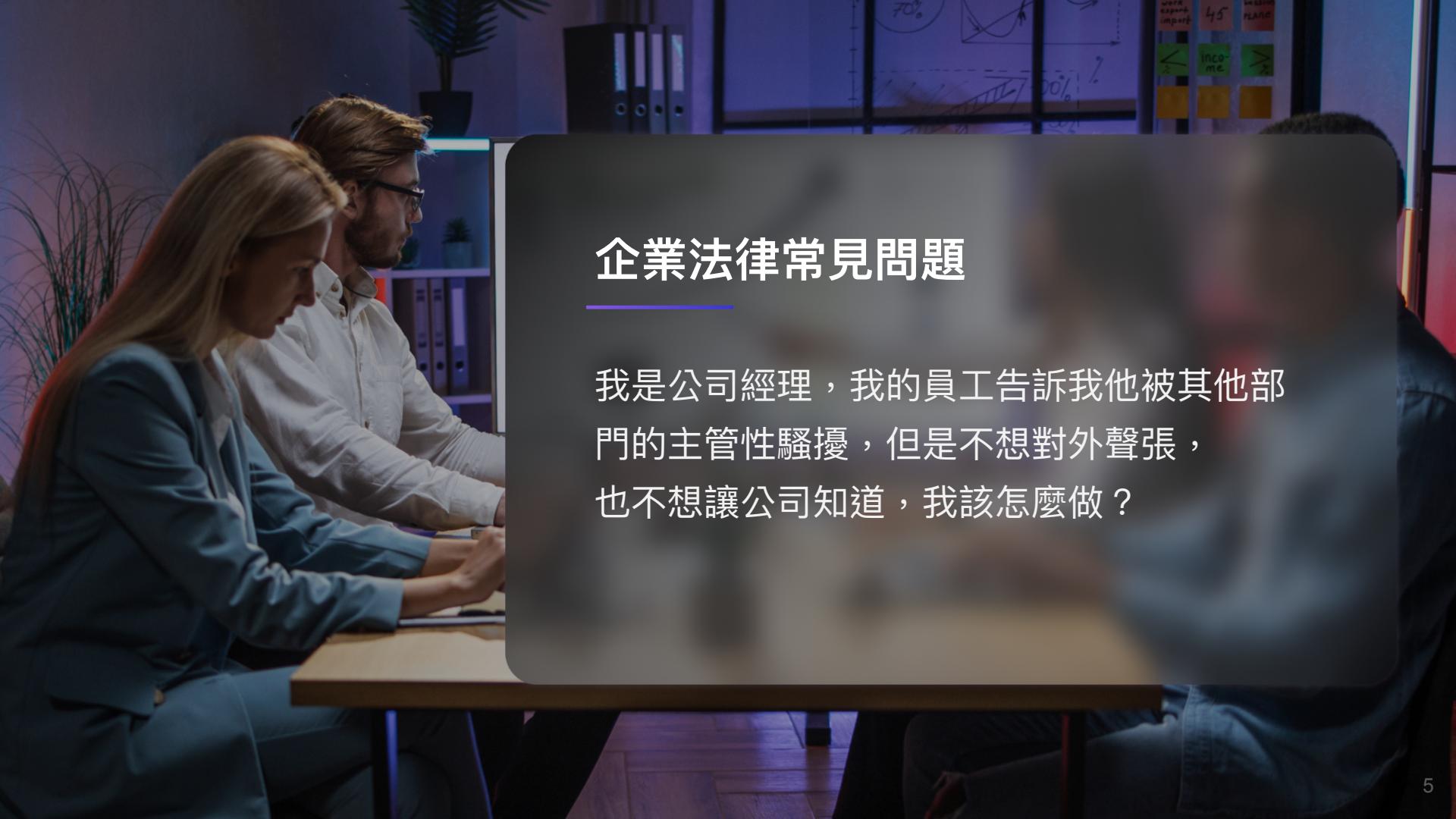
National Chiao Tung University

國立中正大學

National Chung Cheng University

東吳大學

Soochow University

The background image shows a man and a woman in professional attire working together at a desk. The woman is on the left, looking down at a document, while the man is on the right, also focused on the same document. They are in an office environment with shelves of binders and a window showing a graph on the wall.

企業法律常見問題

我是公司經理，我的員工告訴我他被其他部門的主管性騷擾，但是不想對外聲張，也不想讓公司知道，我該怎麼做？

我可以為你做什麼？

我是公司經理，我的員工告訴我他被其他部門的主管性騷擾，但是不想對外聲張，也不想讓公司知道，我該怎麼辦？|



建立圖像

總結文字

取得建議

紿我個驚喜

分析圖像

更多

這種情況非常敏感，作為經理，你需要在保護員工隱私的同時，確保職場環境的安全與公正。以下是你可以考慮的處理方式：

1. 傾聽並表達支持

首先，感謝員工願意信任你，並傾聽他的經歷，不要急於評價或給建議。確認他的意願，例如他是否只是希望被傾聽，還是希望你幫助採取某些行動。

2. 確認員工的需求與底線

- 他是否只想讓你知道，不希望你採取行動？
- 他是否希望有內部調查，但不希望其他人知道？
- 他是否有安全上的顧慮？

如果他決定不採取行動，你可以提醒他，他仍有未來改變決定的權利，並提供他可用的資源。

3. 提供可行的選項

讓員工知道他的權利與可選擇的方式，而不強迫他做任何事：

- 內部匿名投訴：有些公司有匿名通報機制，他可以透過匿名方式向 HR 或法務部門反映。
- 外部資源：如果他不想透過公司處理，可以尋求外部法律或心理諮詢機構，例如性騷擾防治專線或勞工局。
- 調整工作環境：如果他希望避免與對方接觸，看看是否可以在工作安排上做適當調整

4. 確保員工的安全

如果員工感到不安全，你可以：

- 幫助他確保日常工作環境不會與加害者過度接觸。
- 讓他知道如果情況惡化，他可以隨時再來找你。

5. 紀錄但不擅自通報

雖然你需要保護員工的隱私，但作為經理，你可能有義務確保職場的安全。因此，你可以：

- 私下記錄這次對話（不記名），以便未來如果員工改變主意或有更多受害者時，有可參考的紀錄。
- 不擅自通報，但提醒員工他隨時可以改變決定，公司有義務提供協助。

6. 建立長期預防機制

如果你懷疑這位主管可能不只騷擾一個人，可以考慮：

- 與HR 討論是否加強性騷擾防治宣導或內部培訓（不提及個案）
- 確保公司內部有有效的性騷擾申訴機制。

這是一個困難的情境，最重要的是讓員工感到被支持，並在不違反他的意願的情況下，協助他確保自身安全。



法規怎麼說？

性別工作平等法

第13條第2項

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施…

- (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 對性騷擾事件進行調查。
- (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

第3條第3款

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。

第4-2條第3項

本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

性別工作平等法

第38-1條第2項

雇主違反第 十三條第二項 規定或地方主管機關依第三十二條之二
第三項限期為必要處置之命令，處**新臺幣二萬元以上一百
萬元以下罰鍰**。





法律意見

身為公司經理，您的員工向您透露遭受其他部門主管性騷擾，但同時表達不願聲張或讓公司介入，此情況下，您面臨的挑戰是如何在保障員工權益與尊重其意願間取得平衡，並同時遵守性別平等工作法（以下簡稱性平法）的規定。

根據性平法第13條第2項，雇主知悉性騷擾事件後，即使未接獲正式申訴，也應採取立即有效的糾正及補救措施。雖然您的員工不願聲張，但您已知悉此事件，仍有義務採取行動。

首先，您應向您的員工表達關心與支持，並確保其了解公司重視此議題，並提供各種協助管道。您可以私下詢問員工是否需要任何協助，例如提供心理諮詢、醫療資源或法律諮詢等，並尊重其決定。

其次，您應依性平法第13條第2項第2款規定，考量員工意願，協助其提起申訴，並提供相關資訊，例如公司內部的申訴管道及相關程序。即使員工目前不願正式申訴，您仍應讓其知道這些管道隨時存在，以備不時之需。

此外，您可參考臺北高等行政法院109訴1313號行政判決，雇主知悉性騷擾後，應立即啟動調查機制，釐清事實。雖然您的員工不願聲張，但您仍可考慮進行內部調查，但須注意調查過程應保護員工隱私，並遵守個人資料保護法的相關規定，參考個人資料保護委員會籌備處個資籌法字第1130001576號函釋，雇主處理性騷擾申訴事件時，應保護當事人隱私，除有調查必要或基於公共安全考量外，應予保密。

最後，您應將此事件記錄在案，作為日後可能需要採取行動的參考依據。切記，您的首要任務是保護您的員工，並確保公司的工作環境免於性騷擾。

Lawsnote QA

有依據的法律問答機器人

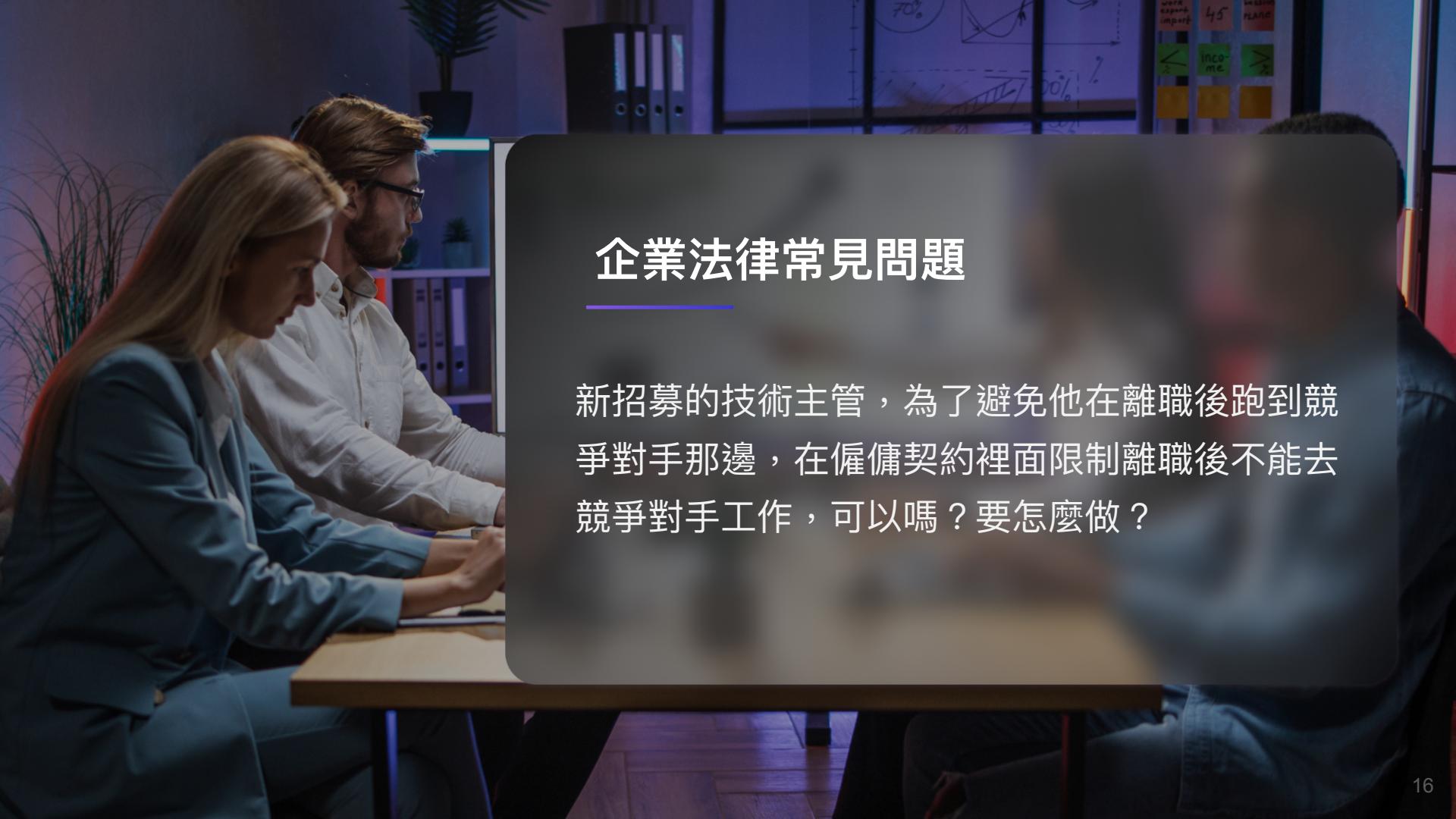
難題

生成式 AI 易出現幻覺、缺乏可信度

解決

輸入法律問題後由 AI 檢索 Lawsnote 法學資料庫中**高度關聯的法規與判決**作為參考資訊回答問題，並提供回答的依據。



The background image shows two professionals, a man and a woman, working together at a desk in an office environment. They are looking down at a computer screen, possibly discussing a presentation or document. The office has a modern feel with a potted plant, a bookshelf, and various office supplies visible.

企業法律常見問題

新招募的技術主管，為了避免他在離職後跑到競爭對手那邊，在僱傭契約裡面限制離職後不能去競爭對手工作，可以嗎？要怎麼做？

契約生成

建立僱傭契約進度：

開始建立您的保密協議書

是否需要約定勞工「離職期間競業禁止」相關條款？

律師建議 ①

是

否

預覽：

在本契約終止後五年內，乙方不得於甲方業務所涉及的國家或地區中，在與甲方業務範圍相同或類似的事業單位，進行乙方依本契約所從事的工作內容。

勞工離職後多長期間內需要受到競業禁止條款的約束？

律師建議 ①

依照勞動基準法第9之1條規定，離職後競業禁止的期間必須為二年以下。

超過二年者，縮短為二年。

請填入數字及時間單位，例如：三個月、六個月、一年、二年。

離職多長期間

五年

契約審閱

契約內容 1966/15000

勞動契約

立契約書人

甲方（雇主）

乙方（勞工）：

茲就僱傭事宜，立契約書人雙方同意訂立如下條款，以資共同遵守履行。

第一條 契約期間

本契約聘僱期間自2025年2月26日起，如須終止契約悉依勞動基準法及相關規定辦理。

第二條 工作項目

乙方受甲方聘僱之職稱為經理，並接受甲方之指揮監督，從事下列各項工作：

一、管理

第三條 工作時間

乙方正常工作時間如下：每日09:00至18:00。

第四條 賦薪

一、乙方之薪資以月薪計算，每月薪資為新台幣100,000元整。

二、甲方應於每月5日給付乙方當月之薪資。

第五條 請假及休假

免費審閱結果 完成 ✓

- 試用期末約定：契約提及試用期，建議新增試用期不超過六個月的約定。
- 工作地點未明確約定：契約未明確約定工作地點，建議在契約中明確載明。
- 離職預告期末明確約定：契約僅說明依據勞動基準法辦理，未明確約定具體天數，建議明確約定不超過30日。
- 離職是否須經主管或僱主同意未約定：契約未提及離職是否須經主管或僱主同意，建議明確約定無需經同意。
- 離職後競業禁止期間過長：契約約定離職後五年內的競業禁止，超出法定兩年限制，建議縮短至兩年內。
- 離職後競業禁止補償金額過低：契約約定每月0元補償，低於法定標準，建議調高至不低於離職時一個月平均工資的50%。
- 附錄或附件未明確約定：契約未提及任何附錄或附件，未明確約定



問題比想像中的多..

🤔 這個能不能做？

🤔 有報價單還要簽約嗎？

🏆 對方給的約要怎麼改？

💡 要怎麼做？

🤔 可以告嗎？

💡 契約有風險嗎？

🧙股權可以這樣設計嗎？

🧙 契約要怎麼樣符合我的需求？

🤔 有沒有新規定要遵守？

🤔 公司制度這樣合法嗎？

🧙 廣告文案有合法嗎？

🤔 這些東西可以賣嗎？

😱 不會不小心觸法吧？

法務掌 - 法律事務 一手掌握



免費試用

立即使用

Lawsnote 法務掌

您專屬的法律服務平台 | 法律事務 一手掌握

免費試用

立即使用



法律問答



契約製作



契約審閱



廣告檢核



法律遵循

提供參考來源的法律問答機器人，隨時回答您的法律問題



You

使用震樓神器犯法嗎？



Lawsnote

本服務的內容僅作為參考，Lawsnote 並不會為內容的正確性擔保 [查看更多](#)

您好，關於您提問使用震樓神器是否犯法，我必須說明，這取決於您的使用方式及造成的影響。單純擁有震樓神器本身並不違法，但使用震樓神器製造噪音，干擾他人生活安寧，則可能觸犯法律。
根據您的問題，我參考了相關法規及判決，整理如下：

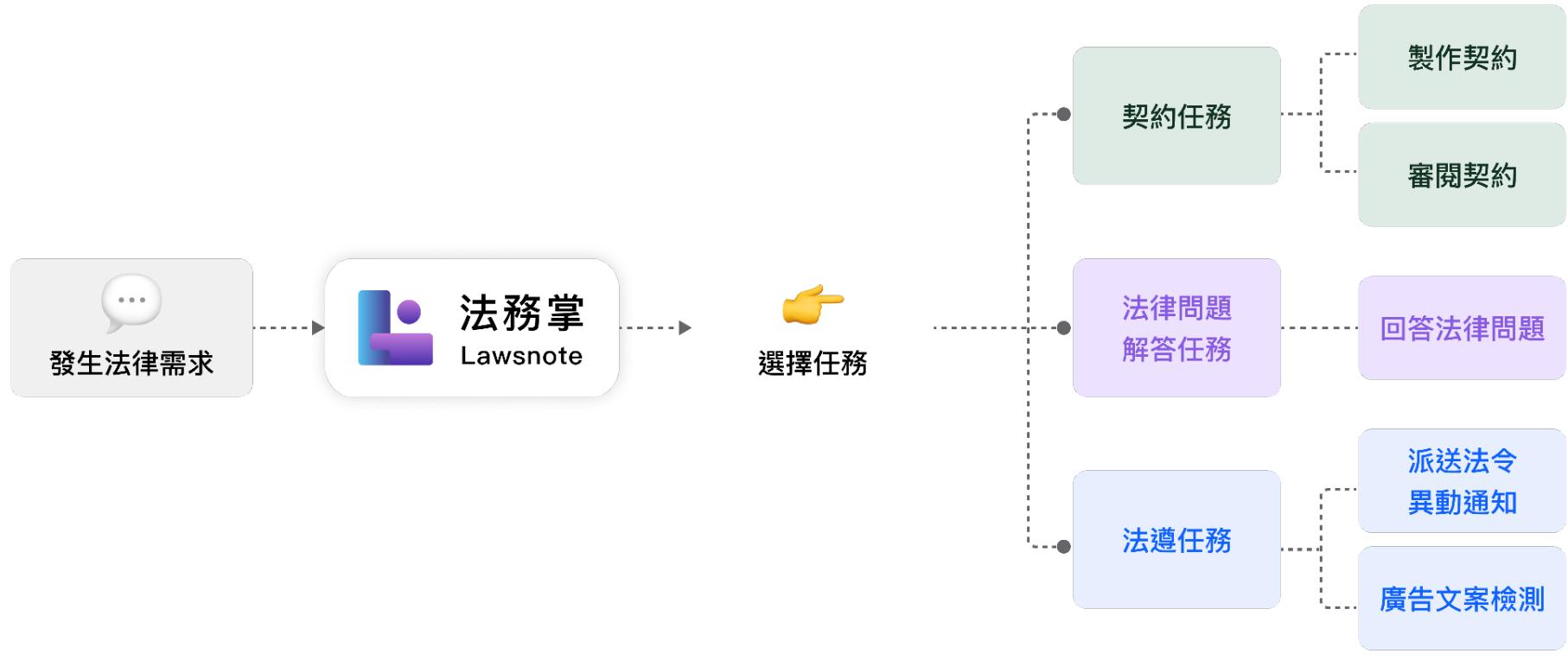
首先，若您使用震樓神器製造的噪音已超越社會一般所能容忍的程度，並妨害他人居住安寧，則可

即時回覆
全年無休

用好用滿無上限

律師團隊服務

法務掌 - 滿足企業法律需求五大情境



法律問答



法務掌
Lawsonote



Barry

barry@lawsonote.c...

法律問答

本服務的內容僅作為參考，Lawsonote 並不會為內容的正確性擔保 [查看更多](#)

颱風天放假需要給薪水嗎

法律意見

分享

您好，關於颱風天是否需要給薪，依據勞動基準法及相關函釋、判決，需區分情況討論：

1. 強制性放假: 若颱風天政府發布停止上班上課，屬於強制性放假，雇主無須支付工資。
2. 非強制性放假，勞工未上班: 即使未達強制停班標準，但雇主自行宣布放假，則視為雇主片面決定，原則上不需給薪。但若勞雇雙方有約定颱風假給薪，則需依約定辦理。
3. 非強制性放假，勞工到職工作: 若颱風天非強制性放假，但勞工因工作需要到職工作，則依勞動基準法第39條、第40條及相關函釋規定，工資應加倍發給。內政部(75)台內勞字第434652號函釋明定，因天災停止勞工假期，停止假期之工作時間工資應加倍發給，並應於事後補假休息。
4. 加班費計算: 加班費計算方式，依據勞動基準法相關規定，需考量平日工資、加班時數等因素。法院判決也指出，即使颱風期間工作強度與平日不同，仍屬延長工時，應依法給付加班費（臺灣高等法院103勞上易,120民事判決）。
5. 勞雇雙方約定: 勞雇雙方若有約定，且經主管機關核備，則依約定辦理。若未經核備，則仍應適用勞基法規定。

總而言之，颱風天給薪與否，關鍵在於是否為強制性放假，以及勞工是否實際到職工作。建議您提供更詳細的資訊，例如：公司是否強制要求上班、是否有相關的勞動契約約定，以便更精確地判斷您的權益。

勝敗分析

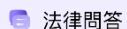


法務掌
Lawsnote



Barry

barry@lawsnote.c...



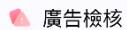
法律問答



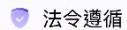
契約製作



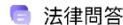
契約審閱



廣告檢核



法令遵循



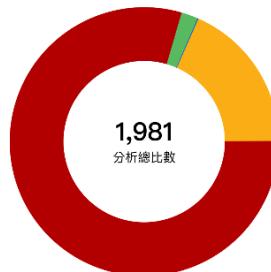
法律問答

因為醫生誤診造成傷害，想要告醫生求償，告得贏嗎？

本服務的內容僅作為參考，Lawsnote 並不會為內容的正確性擔保 [查看更多](#)



判決結果分析 (僅針對一審判決進行分析)



原告全敗 : 79.758% (1,580 筆)

原告一部分勝訴 : 18.274% (362 筆)

原告全勝 : 1.918% (38 筆)

其他 : 0.050% (1 筆)

[查看相關判決](#)

法律意見

依據您的陳述，您因醫生誤診造成傷害，欲請求損害賠償。此案勝訴與否，取決於能否證明醫生確有醫療過失，且此過失與您的傷害存在因果關係。

首先，民法第184條規定，因故意或過失不法侵害他人權利者，負損害賠償責任。您必須證明醫生在診斷過程中，未盡到醫療上必要的注意義務（醫療法第82條），例如：未進行必要的檢查、忽略明顯的症狀、診斷錯誤等，導致您的傷害。此注意義務的標準，應以該醫療領域當時當地之醫療常規、醫療水準等客觀情況判斷。

契約製作

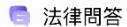


法務掌
Lawsnote



Barry

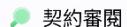
barry@lawsnote.c...



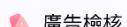
法律問答



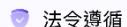
契約製作



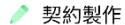
契約審閱



廣告檢核



法令遵循



契約製作

全部

創業與投資

商業與合作

勞動與服務

財產交易

保密協議(NDA)

適用於任何可能揭露機密資訊的合作關係。

承攬契約

適用於所有「外包工作」的通用型契約，例如：空間設計、室內裝修、軟體開發、攝影、翻譯、家庭代工、廣告活動企劃等。

合夥契約

適用於合夥人出資共同成立「合夥事業」（不包含成立「公司」）。

房屋租賃契約

適用於出租、承租房屋。

汽車買賣合約

適用於新車或中古車買賣。

頂讓合約

適用於店面頂讓。

勞動契約

適用於雇主僱用勞工（員工）。

合作協議書（團購）

適用於品牌商與團購主合作。

投資協議書

適用於投資人投資已經設立的「股份有限公司」。

借貸契約

採購合約

代理契約

契約審閱



Barry
barry@lawsnote.c...

法律問答

契約製作

契約審閱

廣告檢核

法令遵循

契約審閱

契約內容 1966/15000

清除內容

本服務的內容僅作為參考，Lawsnote 並不會為內容的正確性擔保 [查看更多](#)

審約結果 完成

複製

勞動契約

立契約書人

甲方（雇主）：

乙方（勞工）：

茲就僱傭事宜，立契約書人雙方同意訂立如下條款，以資共同遵守履行。

第一條 契約期間

本契約聘僱期間自2025年2月26日起，如須終止契約悉依勞動基準法及相關規定辦理。

第二條 工作項目

乙方受甲方聘僱之職稱為經理，並接受甲方之指揮監督，從事下列各項工作：

一、管理

第三條 工作時間

乙方正常工作時間如下：每日09:00至18:00。

第四條 酬勞

乙方向之薪資以月薪計算，每月薪資為新台幣100,000元整。

Lawsnote DocPie 契約審約助手使用 AI 生成技術，可能導致不完整或不準確的結果，僅作為參考之用。使用時請確保充分了解相關法規，或由專業律師審核、調整，以避免任何可能潛在的法律風險。

此合約為勞動契約，主要規定了僱主與勞工之間的工作條件、薪資、工作時間等權利義務。合約內容涵蓋了勞動法典中的基本要素，可歸類為典型的勞動合約。

一、甲方（僱主）的主要權利義務

(一) 甲方的主要權利：

- 依據契約指揮監督乙方（勞工）的工作。
- 按時給付乙方薪資。
- 依勞動基準法規定終止契約。

(二) 甲方的主要義務：

- 提供乙方工作所需的工作環境及裝置。
- 依契約約定按時給付乙方薪資。

廣告文案檢測

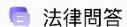


法務掌
Lawsnote



Barry

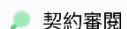
barry@lawsnote.c...



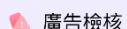
法律問答



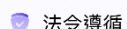
契約製作



契約審閱



廣告檢核



法令遵循

廣告檢核

本服務的內容僅作為參考，Lawsnote 並不會為內容的正確性擔保 [查看更多](#)

廣告文案

潤浸美白**保濕**化粧水1•11140ml 能提升肌膚**保濕**，使肌膚不易暗沉，回復高密度**透亮水潤**狀態。含美白成分「維生素C醣苷」，可**抑制黑色素**形成。含**保濕**成分（按葉精華）。能預防乾燥問題，提升肌膚屏護，舒緩因肌膚乾燥引起的不適。有3種不同滋潤程度的使用感，水感質地容易均勻塗抹於肌膚上。

分析結果

裁處書發文日期：2021/8/24

產品名稱：青春定格液(1大瓶加送2小隨身瓶)

來源：網站

違規情節：受處分人立馬行銷股份有限公司,分別於(1)官網(網址:<https://e-ma.com.tw/products/16/56>,下載日期: 110年6月8日)刊登「青春定格液(1大瓶加送2小隨身瓶)」化粧品廣告(2)官網(網址:<https://e-ma.com.tw/products/16/57>,下載日期:110年6月8日)刊登「淨白**保濕**卸妝膠(一組2入)」化粧品廣告(3)官 網(網址:<https://e-ma.com.tw/products/16/59>,下載日期:110年6月8日)刊登「O'CODE白雪極潤修復面膜(一組2盒10片)」化粧品廣告,內容刊載略以:「...修護敏感泛紅...增強肌膚治癒能力...曬後護理...舒緩醫美術 後肌膚不適...加速肌膚密度修護...白藜蘆醇產生抗毒素來對抗外界的侵襲...進而促使白藜蘆醇合成酶活化 ,增加白藜蘆醇的產生,可視為天然的抗毒素作用於人體身上...則具有抗氧化與消除自由基的作用...膠原 蛋白原液...強化皮膚組織的細胞活性...抗氧化...防止肌膚鬆弛...提拉臉部...能夠瘦臉的面膜...再也不怕地球引力的摧殘...拉起你的一片肉,與地表對抗...」等詞句,並佐以產品使用前後對照比較圖,涉及誇大,違反化粧品衛生安全管理法第10條第1項規定,案經衛生福利部食品藥物管理署於110年6月8日查獲。

裁處書發文日期：2021/9/6

法令遵循



Barry
barry@lawsnote.c...

- 法律問答
- 契約製作
- 契約審閱
- 廣告檢核
- 法令遵循

法令遵循

2月 26 日, 週三

更新日期：全部 資料類型：全部 主管機關/發布單位：所有機..

時間	標題
2025/02/19	全民健康保險醫療費用審
2025/02/17	全國性社會福利財團法人
2025/02/17	全國性社會福利財團法人
2025/02/05	醫院設立或擴充許可辦法
2025/01/23	護理機構分類設置標準
2025/01/20	精神疾病嚴重病人強制處置費用標準

所有資料	預設	資料類型
ESG	<input type="checkbox"/> 全選	
SMEpass	<input type="checkbox"/> 行政院本部	法規
Daily	<input type="checkbox"/> 內政部	
	<input type="checkbox"/> 勞動部	
	<input type="checkbox"/> 財政部	
	<input type="checkbox"/> 法務部	
	<input type="checkbox"/> 教育部	
	<input checked="" type="checkbox"/> 衛生福利部	法規
	<input type="checkbox"/> 國防部	
	<input type="checkbox"/> 數位發展部	
	<input type="checkbox"/> 大陸委會	
		衛生福利部
		法規

訂閱機關/單位

社會工作師與專科社會工作師證照及甄審審查收費標準

衛生福利部

法規

法令遵循

法規資訊

全國性社會福利財團法人會計處理及財務報告編製準則

2025 - 02 - 17

主管機關/發布單位：衛生福利部

制/修訂日期：2025-02-14

沿革資訊：2.中華民國114年2月14日衛生福利部衛授家字第1140560026號令修正發布第22~26、36~41、46條條文及第19條附表一、附表二、附表三、附表四；並自發布日施行

附 行政院公報電子檔.pdf

件：[全國性社會福利財團法人會計處理及財務報告編製準則部分條文及第十九條附表一、附表二、附表三、附表四修正總說明及對照表
\(114.02.14\) .pdf](#)

[附表一 資產負債表 \(114.02.14\) .PDF](#)

[附表二 資產負債表 \(114.02.14\) .PDF](#)

[附表三 淨值變動表 \(114.02.14\) .PDF](#)

[附表四 現金流量表 \(114.02.14\) .PDF](#)

[附表五 功能別費用表.PDF](#)

[附表六 附屬作業組織之收支餘額表.PDF](#)

[其他事項說明.pdf](#)

法條異動總覽

法規資訊

法條異動總覽

^

[第 22 條 \(修正條文\)](#)

[第 23 條 \(修正條文\)](#)

[第 24 條 \(修正條文\)](#)

[第 25 條 \(修正條文\)](#)

[第 26 條 \(修正條文\)](#)

[第 36 條 \(修正條文\)](#)

[第 37 條 \(修正條文\)](#)

[第 38 條 \(修正條文\)](#)

[第 39 條 \(修正條文\)](#)

[第 40 條 \(修正條文\)](#)

[第 41 條 \(修正條文\)](#)

29

律師顧問團隊



許哲璋 律師



楊哲璋 律師



黃儉忠 律師/土木技師



洪祺皓 律師



曾聖翔 律師



陳全正 律師



林勇麒 律師



張媛筑 律師



Lawsnote

讓法律 更有效率