

長榮航空孫姓組員病故事件 訪談與調查結果說明 >>>>>

>>>>>> 🕒 訪談與調查歷程



全程錄音→逐字記錄

10/13

10/17

10/22

10/27

10/29

11/3

11/10

實施勞動檢查

了解災害經過、
組員績效評估、調班
、休假制度

訪談

5名同班
組員

訪談

6名同班
組員

訪談

家屬

訪談

工會代表

二訪

家屬

>>>>> ✈ 孫姓組員病故事件時序圖

✈ 航務執勤期間

🏥 診療及住院期間

9/22 9/23 9/24 9/25 9/26 10/8 10/9 10/10

行前簡報
外觀上符合
服勤條件

去程期間
過敏、抓癢等
異狀

抵達外站(早餐)
喉嚨緊、身體
腫脹(未就醫)

回程期間

身體狀況逐漸惡化
筋骨酸痛無法蹲下發
餐・DP向CP反應後・
CP調整孫員工作
(發飲料)

落地後

於過境櫃台看診・
施打退燒針並領
藥後・搭計程車
回到租屋處

林口長庚醫
院急診
住院治療

病況惡化
加護病房
治療

因照護需求
轉診中國醫大
學醫院(加護
病房)

病逝

>>>>> 結論

1.過度運用勤惰管理制度已嚴重影響組員申請病假

管理制度與病假申請緊密連結，造成組員「幾乎不敢」請病假，或改以生理假、家庭照顧假等替代

2.緊急應對與處置不夠周詳且未能落實

未能及時啟動MedLink、未通報組員突發疾病之異常狀況、未能即時提供醫療支援介入、未詳定客艙組員手冊並落實依該客艙組員手冊實施管理及記錄

3.家屬及部分組員表達孫員抵臺後處境未獲最適當之處置

未呼叫傷患車(升降設備)、救護車，且未及時提供相關協助

4.孫員之國定假日調移日期未確明

兒童節調移日期長榮航空未能指出確切日期，涉違反勞基法37條規定

➤➤➤➤➤ 後續處理

保障勞工「病假權」，修訂勞工請假規則及相關函釋

緊急應對與處置不夠周詳且未能落實，後續由交通部民航局調查處理

孫員處境是否涉及職場霸凌(不法侵害)，要求長榮航空依法啟動疑似不法侵害事件調查

涉違反勞動基準法第37條，後續由桃園勞檢處依行政程序處理

孫員死亡原因是否為工作相關疾病，已請職醫科醫師評估，後續視結果協助家屬向勞保局申請相關給付

強化病假權保障新措施



>>>>> 瞭解勞工病假需求

>>>>> 制度面強化保障

>>>>> 瞭解勞工關於請病假需求

11.10召開勞雇團體會議聽取意見

- 邀請30餘勞雇團體、機關與專家學者，60餘人出席。
- 20餘代表發言，對勞工請病假不得有不利處分有高度共識，但對天數有不同建議



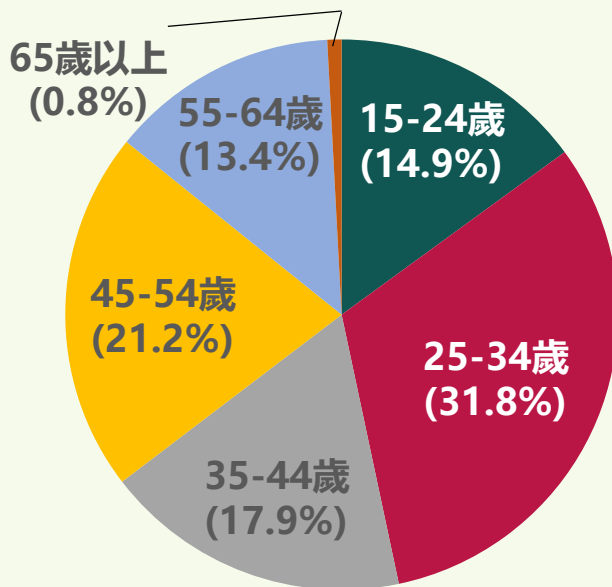
10.31-11.07病假權益調查問卷

- 調查目的：為瞭解民眾對病假規定與保障的看法
- 調查方法：發送5 萬4,199 份台灣就業通會員
回收3,083 份-初次尋職者413份 = **2,670** 份

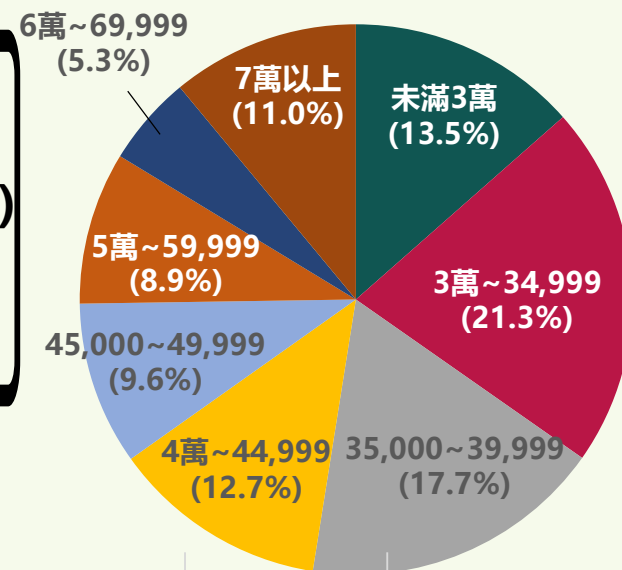
(註：本問卷非以科學統計方法進行調查)

填答者比例較高者為

年齡

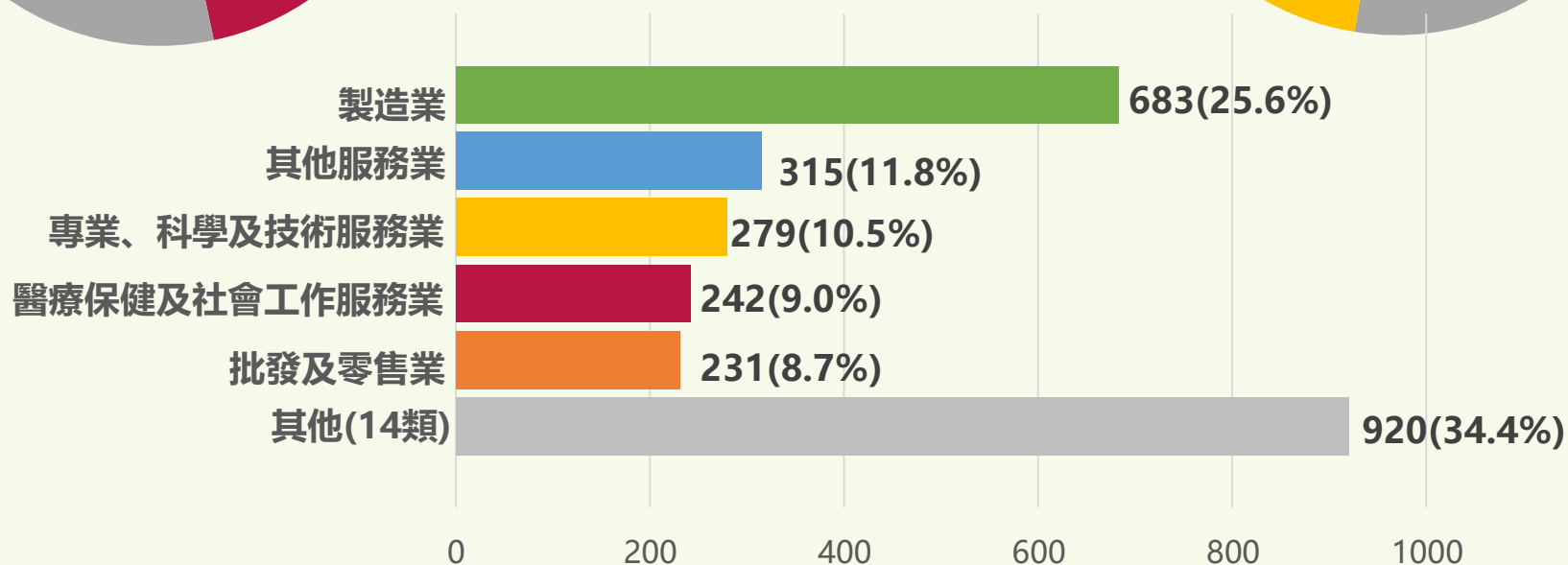


月薪 (新臺幣:元)



- **25-44歲(49.7%)**
- **月薪4萬以下(52.5%)**
- **製造業(25.6%)**

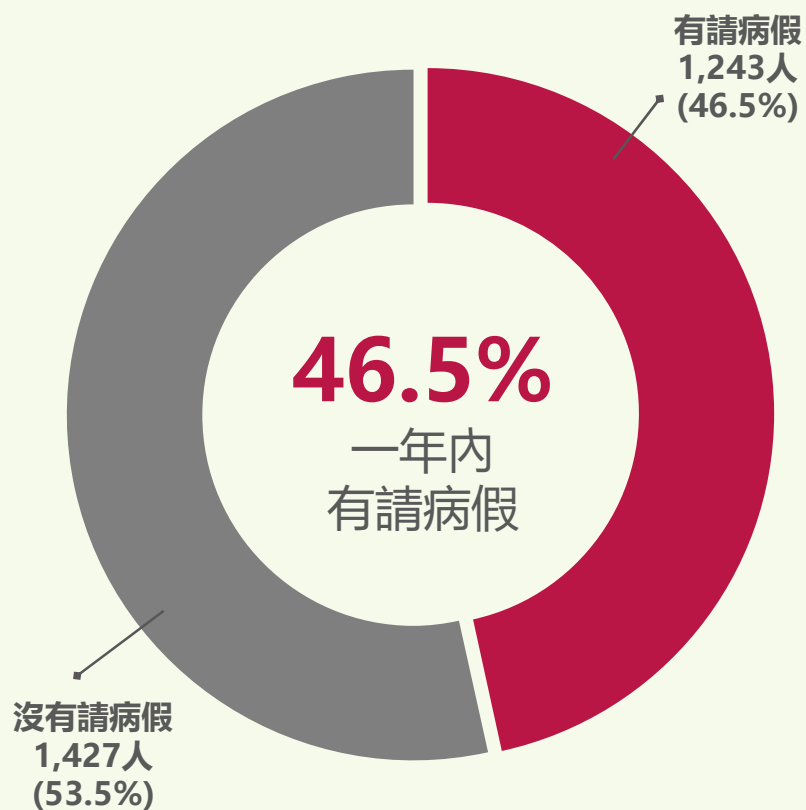
行業別



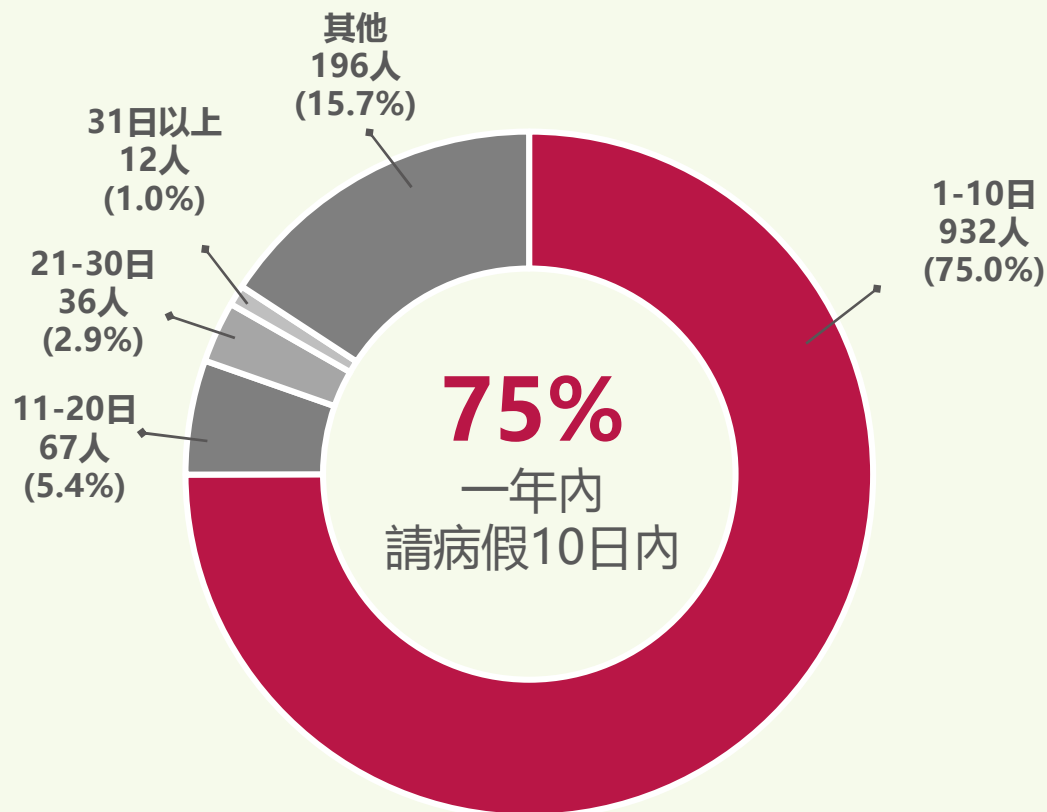


發現一

近五成填答者一年內
曾經請病假



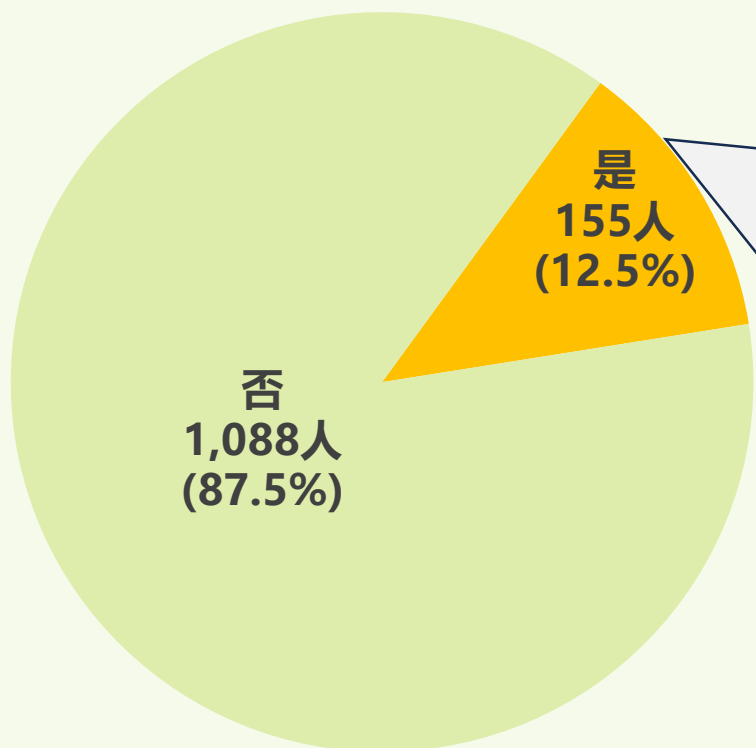
超過七成請病假一年
未超過10日



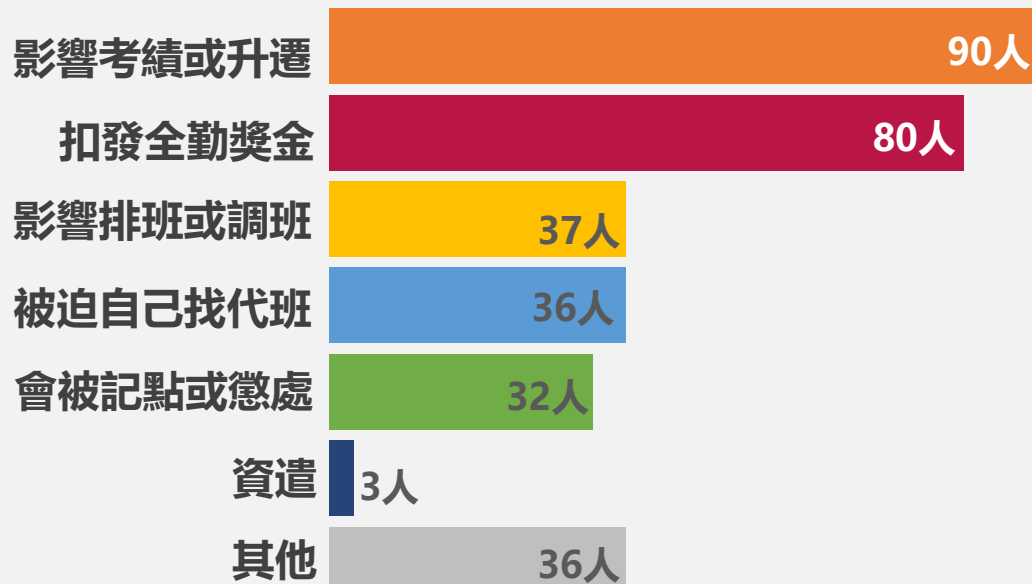


發現二

一成有因請病假遭受不利處分的經驗



不利之處分類型(可複選)



強化病假權益保障

--修正勞工請假規則、發布通函--

4大保障重點

115.1.1上路 



1

勞工請病假1年內未超過 **10** 日
雇主**不得**因勞工請病假而**為不利之處分**

2

雇主對於不利處分與請病假無關**負舉證責任**



強化病假權益保障

--修正勞工請假規則、發布通函--

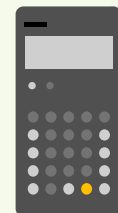
4大保障重點

115.1.1上路 



3 不論勞工請幾天病假，雇主考核應以「工作能力」、「工作態度」及「實際績效」等**綜合考量**，**不得僅以請病假為考量**

4 雇主扣除全勤獎金應合理，**不得違反比例原則**，**或對未足月請病假有全數不予發給情形**，避免造成勞工因恐懼不利益而不敢請病假。



強化病假權保障 雇主勿觸法

✗ 雇主對一年內請病假未超過10天勞工，給予不利對待
雇主無法舉證不利處分與病假無關聯。

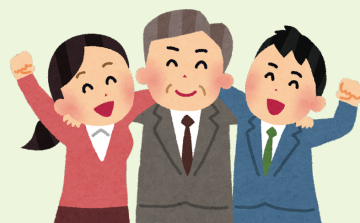
✗ 請病假未足月工作，
未按請假天數比例扣除全勤獎金



違反
勞動基準法
處以
2-100萬

法院判斷考核
合法性，會審
理考核應符合
平等、比例原
則，就工作表
現綜合評量

✗ 雇主以勞工請病假為不利考核
未綜合考量「工作態度」及「實際績效」等



勞工是企業重要的資產 讓我們共同守護勞工健康

簡報結束