



長庚大學講座

別讓勞資爭議成為校園管理的地雷



當你的學生變成你的員工!

當校園變成了職場!

今天學習目標

有概念、懂邏輯、知問題、會提問、留紀錄

- ✓ **建立概念**：認識基本勞動法律知識。
- ✓ **保護學校**：避免害學校被罰或賠錢。
- ✓ **保護自己**：避免職務上疏忽。
- ✓ **保護同學**：避免同學不懂法律而誤生爭議。

課程主軸

- 勞基法基本概念。
- 新世代常見勞資爭議案例分享。
- 爭議的處理與預防。

認識現在身處的社會

- 資訊透明的社會：無法隱瞞。
- 權益優先的社會：自我忠誠。
- 便於認同的社會：助長權利意識。

降低管理上爭議重點

瞭解你的新世代員工：
在想什麼？....找到重點
會做什麼？....預防因應

新世代的勞資爭議本質

質疑、挑戰、挑釁！

- 面對質疑：開放面對。
- 面對挑戰：明確果斷回應。
- 面對挑釁：依規定處理。

學習法律

概念比法條重要。

邏輯比記憶重要。



先學一下法律概念

法律的知與行

法律不保護『不懂法律』的人！

法律不保護『懶惰』的人！

有理不一定勝訴 ----舉證責任

- 舉證之所在, 敗訴之所在!
- 推球遊戲 (遊戲結束時, 球在誰手上? 誰就是鬼!)

判斷你(學校)行為是否違法?

- 你可以接受別人（公司）那樣對你嗎? (同理)
- 其他一般人是否可以接受別人（公司）那樣對他?
(一般通念)
- 這樣的行為應該被處罰嗎?
 - 不滿意但可接受（忍受）：道德非難
 - 違反政府行政規範：行政罰... ([勞基法](#))
 - 涉及個人：民事賠償
 - 影響國家社會人身安全：刑罰



招募篇

工作契約類型

僱傭 (民法482條) - - - 一般所稱勞動契約

當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

承攬(民法490條)

當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。

委任(民法528條)

當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。

不同工作契約的差異比較

工作契約類型		僱傭	承攬	委任
人格從屬性	可否使用代理人	需雇主同意	可	可
	管理拘束力(工作規範獎懲)	高	無	低
	侵權行為責任	雇主(公司)	承攬人	委任人(公司)
經濟從屬性	為誰服工作?	雇主	自己	自己
	工作成果?	雇主	自己	自己
法律保護		勞基法+民法	民法	民法
有疑義認定		高	低	低

勞僱型兼任助理

勞動部：

專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則：

- 兼任助理，指受學校僱用之學生，並受學校或其代理人指揮監督，從事協助研究、教學或行政等工作，而獲致報酬者。
 - 僱用
 - 受指揮監督
 - 獲得報酬

學習型VS勞僱型

	雇用契約	受指揮監督	協助研究 教學行政	勞務對價	
學習型助理	無	無	有	車馬費? 獎學金?	
勞僱型助理	有	有	有	工作報酬	

契約有效期間

- 原則：不定期（繼續性工作：職務上繼續性）。
- 例外：定期
 - 臨時性
 - 短期性
 - 季節性
 - 特定性

勞基法第九條第二項:

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。



勞僱型助理契約：定期or不定期

找人可以有條件限制?!

- 年齡?
- 經驗?
- 學歷?
- 性別?
- 外型?
- 待遇?
- 役畢?
-

懷孕？智力？欠債？前科？

「就業服務法」修正草案通過 徵求當事人同意
隱私與工作有關雇主才能問 違法可罰6到30萬

雇主亂問員工隱私 最快速下月起開罰

【記者許俊偉／台北報導】「結婚沒？打算何時生小孩？」不少人求職時都被詢問過這些問題。勞委會昨通過「就業服務法」施行細則修正草案，明訂雇主在招募或雇用員工時，不得違反求職者或員工意志，強制要求提供良民證、吸毒檢測、懷孕計畫或負債等個人隱私資料，違者可罰六到卅萬元，最快速下月上路。

有人求職時，曾遇到雇主要求提供良民證或吸毒（藥物）檢測報告，民間人力業者調查也顯示，逾百分之五十三的上班族曾被「身家調查」，甚至有百分之十七的人遇過性取向或政黨傾向等跟工作無關的個人隱私問題。立法院去年十一月三讀通過就業法修正草案，要求雇主在招募或雇用員工時，不得違反求職者或員工意志，要求提供「非屬就業所需」的隱私資料。

但何謂隱私資料？為避免雇主巧立名目要求員工提供隱私資料，民衆申訴時會出現灰色地帶，勞委會決定進一步在就服法施行細則中增訂規範，將隱私資料分為生理、心理和個人生活三大面向。

最常跟工作無關的隱私爭議是個人生活隱私。勞委會職訓局說，信用紀錄（有無借貸）、犯罪紀錄（有無前科）、懷孕計畫或背景調查等都是個人生活隱私。官員舉例，曾有民衆投訴應徵銀行工作時，被要求提供良民證，以證明自己沒前科，民衆不滿難道會糊塗犯罪就不能當行員？要不就是規定提供信用紀錄，證明自己沒負債。

生理隱私包括藥物測試（如有無吸毒）、醫療測試、HIV檢測（愛滋感染）、智力測驗等；心理隱私包括心理測驗、測謊等。不過，官員也強調，雇主不是不能問隱私，但要徵求當事人同意，且不得逾越經濟需求或維護公共利益等目的，也就是隱私資料與工作間要有「正當關聯」。

官員表示，像為降低保險成本、提高生產力等經濟需求，雇主仍可要求員工提供隱私資料；部分特定行業也確實有了解員工部分隱私的需求，如涉及公眾利益的公共運輸駕駛，雇主可要求提供身體狀況或相關醫療資料。

雇主不能問的隱私

類別	內容
個人生活	信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫、背景調查
心理	心理測驗、誠實測驗、測謊
生理	基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV檢測、智力測驗、指紋

違反者罰：六萬以上,三十萬以下



到職篇

勞工的權利--薪資

- 給多少?
- 何時給?

勞工的權利--勞保+勞退

- 勞保：投保薪資級距

- 傷病給付
- 生育給付
- 老年給付

- 就業保險：

- 失業給付
- 提早就業津貼
- 職訓津貼
- 育嬰留職停薪津貼

- 勞退金：

- 新制 6 %
- 舊制一次金

勞工的權利--休假

(勞工的義務: 請假)

- 假的種類
 - 婚喪假
 - 公假
 - 病假
 - 公傷病假
 - 普通病假
 - 女性生理假
 - 產假、育嬰假
 - 事假
 - 特休假

Q：哪些假可以不准！？

勞工的權利--職災

- 原因：
 - 執行職務因公導致
 - 因公意外或職業病
 - 因上班而伴隨行為(上下班途中, 中午用餐)
- 權利：
 - 薪資保障
 - 公傷病假保障
 - 工作職務保障

發生事故, 職災認定?!

Q1：是否職災?

- 同學到學校途中發生車禍?!
- 同學回家途中發生車禍?!

Q2：誰來認定?

2016法定工時規定

- 每日不得超過八小時
- 每週不得超過四十小時。
- 每工作七天應有一天休息。
- 每月加班上限46小時。(給加班費)

標準態樣：每週休二日，每日8小時。

你有給助理打卡嗎？

出勤記錄

- **需保留五年**

- 保留目的: 僱傭關係確認與加班費計算.
- 未保留五年:
 - 罰: 處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
 - 加班費爭議: 未盡舉證責任, 敗訴.

- **出勤紀錄內容**

- 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。
- 勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
- 違反: 二萬元以上三十萬元以下罰鍰

上班打卡, 下班也要打卡!

找錯人時, 請他離開...

須預告，須給資遣費(第11條)：

公司有下列情形時：

1. 歇業或轉讓時。
2. 虧損或業務緊縮時。
3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

『不能勝任』事由?

- 遲到早退?
- 曠職?
- 工作表現不佳?

不能勝任的爭點---符合最後手段性

- 最後手段性：雇主已盡其力，仍無法改善員工被資遣的狀況時，才能使用資遣手段。
 -
- 如何彰顯：
 - 明確告知不能勝任狀況。
 - 給予時間改善仍無效。
 - 書面記錄。

資遣流程與注意事項

- 資遣前:

- 確定欲資遣之法定事由
- 確認符合資遣最後手段性之相關管理文件
- 先告知人事室再告知被資遣者。
- 計算資遣費(預告工資)

- 資遣時:

- 資遣通報 (人事室 15 天前通報勞工局，違反罰 15 萬)
- 資遣預告面談:
 - 提前
 - 告知資遣事由與提示資遣最後手段性文件
- 離職交接
- 支付資遣費(預告工資)+資遣證明書

- 發生爭議時

- 確認員工主張與要求。
- 告知人事室。

資遣預告期間

- 1) 工作未滿三個月者，免預告。
- 2) 工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告。
- 3) 工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告。
- 4) 工作三年以上者，於三十日前預告。

助理犯了大錯, 請他離開.....

不需預告，不須給資遣費(第12條)：

勞工有下列情形時：

1. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
2. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
3. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
5. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
6. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。



職場安全篇

職場(校園)的工作安全是老闆(學校)&主管(教授)的責任!

職業安全衛生法規定

■ 適用行業：**所有行業**。

■ 被保護對象：

□ 勞工

□ 自營作業者：獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。（承攬人）

□ 其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員

➤ **派遣勞工**

➤ 養成工(學徒)

➤ **志工**

➤ 技術生

➤ **實習生**

➤ 見習生

➤ 建教生

提醒:

勞安責任≠職災責任

誰該負保護責任?

- 雇主：
 - 事業主（指法人或獨資商號負責人）
 - 事業之經營負責人。
- 事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。

違反之處罰(罰人&罰錢)

- 違反職安法規定, 發生死亡職災: (A+B)
A. **罰經營負責人:** 刑(最重三年)或錢(30萬以下)或**刑+錢**
B. 罰法人: 錢
- 違反職安法規定, 發生三人以上職災: (A+B)
A. **罰經營負責人:** 刑(最重一年)或錢(18萬以下)或**刑+錢**
B. 罰法人: 錢
- 違反第6條第一項或第六條第二項致生職業病: 罰3~30萬

誰是勞安責任上的經營負責人?

■ 重點：

- ✓ 是否被授權?
- ✓ 是否依其意願自主管理工作場所者?

■ 誰可能是經營負責人

- 負責人?
- 廠長?
- 總經理，副總.....?
- 部門主管?
- 勞安承辦人員?
- 人事主管承辦?

烈日工作中暑 雇主有責

【記者楊正海/台北報導】

夏日炎炎，有不少勞工仍在烈日下辛苦工作，台灣雖然沒有高溫假或高溫津貼，但雇主若任由勞工頂著大太陽工作，缺少防護措施可能會挨罰，若釀成中暑造成職業災害，雇主也有連帶責任。

北市勞工局勞檢處科長鄭進順指出，台灣沒有高溫假，勞工在天氣太熱時出動或工作，也沒有特別的津貼，但在高溫環境下工作，很容易造成勞工職災，例如熱衰竭、中暑、抽筋、脫水、熱昏厥等。



◆今天台北高溫高達攝氏36度，台北街頭常見扛著廣告招牌的打工族，在烈日下工作。

報系資料照

廠等。

日前台北市就曾發生一名雇員在大佳河濱公園大直橋至8號水門間割草時，因在烈日下作業，造成熱衰竭被送往仁愛醫院救治，所幸經送醫治療後已無大礙。

勞工局檢查人員接獲通報後立即前往檢查，經量測現場工作草坪日照溫度，竟高達攝氏42.4度，比當天氣象局預報最高氣溫攝氏33度，還高出9.4度，現場發現雇主沒有提供飲水，當場要求所屬公司立即改善。

鄭進順指出，依照目前的法令，勞工局可依勞動基準法第35條規定，勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，來限制雇主不要讓員工在太太陽下工作太久。

另外，現場主管應準備溫度計、提供有遮陽之休息區，視溫度高低調配工作與休息時間，並避開高溫時間工作等相關權宜措施。

鄭進順表示，雇主若任由員工在高溫環境下作業，並非無法可管，依照勞工安全健康設施規則，若違反規定，可罰3萬至15萬元；若構成職災，雇主也須負相關刑責，因此最好的方式就是避開高溫時間等權宜措施，保護員工安全。

街頭活廣告 勞工局緊盯

【記者楊正海/台北報導】

暑期打工旺季到來，為維護工讀生權益，勞委會鎖定便利商店、餐館等最常僱用工讀生的行業進行勞動檢查，但曾有建商雇用工讀生在烈日下舉著看板，會緊盯業者是否有違反勞基法。

勞委會鎖定的重點行業，包括便利商店和餐館，但這類工讀生打工的場所，工作雖然辛苦，還有冷氣吹。建商的售屋活動廣告，卻是讓工讀生站馬路上舉廣告看板，以最近台北市動輒出現35度以上的高溫，久站在馬路極可能中暑，嚴重時會危及生命。

據指出，近來房地產市場不如以往熱

絡，活動廣告大多以時薪計算酬勞，時薪較低。但勞工局提醒，依勞動基準法規定，雇主須確保勞動者法定權益，不因勞工受雇身分是工讀生或正職人員而有所區別。

另外，學生要注意工讀時的工資、工時、休假、保險及安全，其中基本工資為月薪1萬8780元、時薪是103元。工時部分，每日正常工時不得超過8小時，兩周不得超過84小時，加班另外付加班費，每日總工時不得超過12個小時。

◆今天台北高溫高達攝氏36度，台北街頭常見扛著廣告招牌的打工族，在烈日下工作。

報系資料照

二〇一三年十月十九日 星期六

聯合報

生活 A12

靠窗族天天曬 他，33歲患白內障

智博新聞整合顧問 iampd.com.tw

導致失明。金正詔指出，陳先生過去僅有輕度近視，未服用相關類固醇藥物，推估是因右眼長時間受到紫外線照射所致，這類患者症狀會畏光、視力模糊等，如不治療會導致失明。

他到光田綜合醫院求治，醫院檢查出陳男的右眼罹患「後囊混濁型白內障」，視力僅剩0.5點五，開刀治療後已恢復正常。

該院眼科主任金正詔指出，罹患白內障者多為四、五十歲以上，卅多歲就患病的並不多見，「後囊混濁型白內障」通常是天生或長期照射紫外線引起，也有人因服用類固醇而發病。

陳姓男子大學畢業後擔任電腦工程師，十年來長時間坐在電腦前寫程式，辦公桌位置右側靠窗，每天下午都會西曬。半年前眼睛越來越乾澀疲憊、視力模糊，晚上開車時更明顯感覺對向來車的燈光很刺眼，畏光症狀嚴重。

【記者莊亞築／台中報導】台中卅三歲陳姓工程師半年前開始感覺畏光、視力模糊，檢查後發現右眼罹患了「混濁型白內障」；醫師說，卅歲罹患白內障「早了些」，懷疑辦公室座位右側靠窗又日照強，長時間受紫外線照射影響導致。

職場性騷擾地雷

- 當事人主觀認定！
- 容易被公司或主管輕忽！
- 後果最嚴重：
 - ✓ 行政罰：公司
 - ✓ 民事賠償：財產或精神上（公司及行為人）
 - ✓ 刑事責任：性騷擾防治法（行為人：最高處2年以下有期徒刑）

性別工作平等法第12條所稱性騷擾：

- 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。

如何降低性騷擾爭議發生？

1. 平常：注意並提醒同仁勿有不當言行！
 - 口頭禪，開黃腔！
 - 不適宜的肢體接觸！
2. 遇有爭議時：
 - ✓ 口頭投訴也成立申訴喔!
 - ✓ 跟人事主管報告申訴狀況!
 - ✓ 配合人事部門調查作業!
3. 宣達善用申訴專線&信箱

業務過失風險篇

別讓這種事情發生在我們身上！

僱用人連帶賠償責任

民法第188條

受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。

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，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠償。

僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。

最後提醒：當助理對工作有疑慮時

1. 確認爭點與看法。
2. 告知同學會請校方協助處理。
3. 務必通報校方權責單位。
4. 詢問法律建議。



希望大家上完課後

有概念、懂邏輯、知問題、會提問、留紀錄

張老師給你問

手機 & LINE : 0935117025

jackey.chang03@gmail.com

FB: 張老師聊勞資