

17668_常見勞工爭議案例 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- 適合族群：
 - 企業主與高階主管：從兩人微型企業到大型企業，希望建立合規體制、降低勞資糾紛與二次營運成本的管理者。
 - 人資（HR）與法務從業人員：需要規劃勞動契約、薪資結構、出勤與排休管理，並應對勞動檢查或勞資爭議的人員。
 - 高風險產業管理者：如餐飲、醫療、運輸、製造、美業及工程等，常面臨排班、兼職、承攬與職災風險的行業主管。
- 能力門檻：入門。無需法律背景，課程透過大量真實判例與白話解析，協助學員快速掌握法令重點。

2. 課程核心大綱與架構圖

- 章節架構：
 - 章節一：常見勞動法令與契約關係認定 — 剖析勞基法與眾多勞動法令範疇，並明確區分「僱傭」、「承攬」與「委任」之法理界線。
 - 章節二：薪資結構設計與投保錯誤爭議 — 解析高薪低報、加班費算錯、特休與勞退提撥等常見高額求償案例，並計算企業 20% 的二次成本。
 - 章節三：僱傭關係存在與解雇規範 — 探討《勞動事件法》管轄、最後手段性原則、勞資會議建立，以及雇主第 12 條終止契約之尚方寶劍。
 - 章節四：職業災害認定與風險轉嫁 — 拆解職災傷病認定、給付天數、雇主無過失與過失責任，以及災保法（最高級距 72,800 元）與商業保險避險。

3. 必備前置知識清單

- **基本人事與薪資概念**：了解自家公司基本的發薪方式（月薪/時薪）、排班型態與投保現況即可。
- **同理心與合規意識**：願意擺脫舊有「行規」思維，以合法合規角度重新檢視勞資關係。

4. 專有名詞與概念辭典

- **從屬性檢核（人格/經濟/組織）**：勞工局認定是否為「僱傭關係」的三大核心指標。「人格從屬性」指是否接受指揮監督、打卡、遵守紀律；「經濟從屬性」指是否不需承擔經營盈虧，單純領取勞務對價；「組織從屬性」指是否納入公司團隊分工架構。
- **最後手段性原則**：雇主解雇員工前，必須已窮盡所有管理手段（如：懲處告誡、考核、教育訓練、職務調動、訪談），證明屬「爛泥扶不上牆」方可合法終止契約。
- **《勞動事件法》舉證責任倒置**：法官可依職權調查證據，且雇主發給員工的款項「預估皆為工資」、員工打卡紀錄「預估皆為工作時間」。若老闆主張非工資或未加班，必須自己負擔反舉證責任。
- **定暫時狀態處分**：在解雇或資遣爭議官司期間，法院得依員工申請下達處分，要求雇主於打官司期間「繼續維持僱傭關係並照給薪水」。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師 / 勞資關係顧問 / 企業法規遵行專員
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能精準判斷人員契約類型（僱傭/承攬/委任），解構薪資結構以避免高薪低報及少給加班費風險，並進行職災風險轉嫁規劃。
 - **工具操作與執行能力**：能獨立量身訂做勞動契約與工作規則、依法召開並紀錄「勞資會議」（定期送審），以及建立合規的出勤與請假審核管理流程。