

18365_法律聽聽通 EP8、用人不踩雷！薪資制度與契約全解析 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、人資主管、法務人員及職場新鮮人。本課程能協助企業主與主管建立合法合規的薪資制度與留才條款，避免觸法陷阱；同時協助求職者掌握求職防詐技巧與自身勞動權益。
- **能力門檻：**入門。課程從實務案例與法令核心出發，無須具備深厚的法律背景即可理解。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：勞動關係與契約認定** — 解析承攬、僱傭與合作契約之差異，並從人格、經濟與組織三大從屬性判定實質勞顧關係。
 - **章節二：薪資結構與工資認定** — 釐清經常性給與、津貼、Bonus 與業績獎金是否屬於工資，以及對應的勞保投保級距調整。
 - **章節三：留才條款與最低服務年限** — 探討約定最低服務年限的必要性與合理性要件（培訓費用與合理補償）。
 - **章節四：離職後競業禁止規範** — 解析競業禁止要件（營業利益、職務權限、合理期間區域與不低於平均工資 50% 的補償）。
 - **章節五：求職防詐與爭議處理** — 提供求職前的背景查核技巧（商工登記、稅籍、判決檢索）及面試防詐與證據保全實務。

3. 必備前置知識清單

- **基礎勞動法概念：**了解基本的勞資關係與職場運作模式即可，無特殊硬性門檻。
- **網路查詢工具操作：**具備基礎網頁搜尋能力，以利操作經濟部商工登記、司法院判決書系統及 Google Map 等公開查核工具。

4. 專有名詞與概念辭典

- **人格從屬性**：指勞工服從於僱主的權威與企業組織體系，且僱主對勞工擁有懲戒或制裁權利。
- **經濟從屬性**：指勞工係為僱主之目的而非自己從事勞動，且工作所需之器材與設備多由僱主提供。
- **組織從屬性**：指勞工納入資方組織體系內，與其他同仁分工合作並接受主管分配工作。
- **經常性給與**：指勞工因提供勞務而經常獲得的對價給付，若符合勞務對價性與經常性，不論名目皆會被認定為「工資」。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師 / 企業法務專員 / 企業經營管理幹部
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **制度規劃與法規遵循**：能依據勞基法規範審閱與訂定勞動契約（含競業禁止與最低服務年限條款），避免勞資爭議風險。
 - **薪資核算與投保申報**：能正確判斷薪資名目是否屬於工資，並依法調整勞健保投保級距。
 - **求職防務與權益維護**：能善用公開資料進行企業背景查核，維護求職安全與自身權益。