

課程名稱：17624_中小企業經營法規推廣講座

勞工執行業務侵害他人權利之問題 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：**企業老闆、中高階主管、人資主管（HR）及法務人員（說明：本課程聚焦於員工執行業務侵害他人權利時的雇主連帶責任、薪水扣抵規範及合法解僱邊界，能協助管理者建立內控機制與降低勞資法規風險）。
- **能力門檻：**入門（說明：無需具備專業法律背景，課程透過情境案例白話解析《民法》與《勞基法》實務）。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：職務侵害與雇主連帶賠償責任** — 解析《民法》第 188 條、外觀執行職務認定（如：私用車/非正職/私下採買之車禍賠償）及雇主免責門檻。
 - **章節二：雇主向員工求償與扣薪規範** — 探討《勞基法》第 22/26 條預扣工資禁令、懲戒性扣薪與事後同意書之合法操作。
 - **章節三：內控瑕疵與過失比例劃分** — 剖析公司維護責任（如：未換輪胎/缺乏教育訓練）對減輕員工賠償比例之影響。
 - **章節四：合法解僱界線與《勞動事件法》防範** — 分析《勞基法》第 12 條情節重大認定標準，以及防範《勞動事件法》第 49 條「定暫時狀態處分（免擔保續領薪）」之應對策略。

3. 必備前置知識清單

- **基礎勞動法規概念：**了解基本的勞工權利與雇主義務（如：工資給付原則）。
- **企業內部管理流程：**具備公司用車管理、績效獎懲或勞動契約簽訂之基礎營運經驗。

4. 專有名詞與概念辭典

- **連帶損害賠償責任（民法 188 條）**：當員工在執行工作時不小心弄壞別人東西或造成傷害，受害者可以選擇同時向「員工」與「公司」要求賠償全部損失，且公司通常因資力較佳而成為首要求償對象。
- **預扣工資（勞基法 26 條）**：指在責任歸屬或賠償金額尚未完全確定前，雇主單方面從員工薪水裡把錢扣掉。此舉屬於違法行為，依法可處 2 萬元以上罰鍰。
- **定暫時狀態處分（勞動事件法 49 條）**：當員工主張被公司非法解僱並提起訴訟時，法院可裁定公司在打官司期間必須繼續按月給付薪水，且員工通常「免提擔保金」即可執行。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師 / 企業法務與合規專員 / 營運高階主管
- **主要工作任務/能力指標**：
 - [分析與決策能力] 能評估勞資紛爭與外法侵害之法律風險，並規劃商業任意險等風險轉嫁方案。
 - [工具操作與執行能力] 能制定符合比例原則的工作規則與合法扣薪同意書，執行合規的懲戒與解僱流程。