



分項計畫名稱：TH-2 「強化教師業師交流」

承辦單位：註冊課務組-系所名稱

執行日期：100年10月4日

業師姓名：謝旻沂

任課教師：張美瑤

## 目 錄

### 一、執行內容

1. 演講大綱 學習卓越

2. 演講內容

### 三、演講照片

Excellent Teaching & Learning

#### 一、執行內容(講稿、簡報、影音檔等)

##### 1. 演講大綱

職場中相關法律問題、勞資糾紛及談判等

##### 2. 演講內容

#### 一、勞資糾紛之類型：

##### (一) 錢的爭議：

## 1. 薪資 (片面減薪、獎金計算方式改變.....)

## 2. 加班費 (勞基 § 24) (待命、清潔時間是否計入工作時間?)

## 3. 假日工資 (勞基 § 39) (假日加班、特休應休而未休.....)

## 4. 年終獎金、績效獎金.....

## 5. 資遣費

舊制：勞基 § 17 (是不是勞工？年資？平均工資？)

新制：勞退 § 12

舊制：勞基 § 53~§55 (年資？平均工資？)

新制：勞退 § 14、§24 (雇主沒有提撥 6%)

## 6. 退休金

## 7. 職災補償 (侵權行為之賠償) (勞基 § 59、職災 § 7、民 § 184)

## 8. 性別歧視之賠償 (性別 § 26~)

## 9. 勞保損失 (未投保或投保金額不足) (勞保條例 § 72)

## 10. 雇主向勞工請求違約金 (最低服務年限、保密、競業禁止等賠償)

## (二) 工作權的爭議：

確認僱傭關係存在 (主張解僱不合法，並同時請求給付不當解僱期間之薪資，民 § 487)。

## 二、法律責任 (權利vs義務)：

民事、刑事及行政責任

目的不同、程序不同

可能單一，也可能併存

## (一) 民事責任：

1. 例如：請求給付工資、退休金

2. 程序：調解成立或向普通法院起訴 (一審→二審→三審)

↓

強制執行

## (二) 刑事責任：

1. 例如：勞基法 § 78 (其中違反 § 17，未依規定發給資遣費，處3萬元以下罰金)

2. 程序：

告訴(告發)→警察局→檢察署→法院(一審→二審→三審)

↓

執行 (入監、罰金、易科罰金、勞動服務)

## (三) 行政責任：

1. 例如：勞基法 § 79 (其中違反 § 19，未依規定發給服務證明書，處2千元以下罰鍰)。

## 2. 程序：

檢舉(檢查)→處分(罰鍰...)→訴願→行政訴訟(行政法院)

### 三、勞動三權

(一) 前提：團結力量大

武器（程序權益）平等

(二) 內容：

1. 團結權：組織工會.....。

2. 談判權：資方應上談判桌。

3. 爭議權：勞方有依法怠工、罷工之權利，以形成資方之壓力。

### 四、勞資糾紛談判、解決之管道：

(一) 內部協商：

經由工會、勞資會議...等。

(二) 外部協商：

藉由第三人或專業單位而緩和氣氛、提供專業意見及方案。

1. 民意代表。

2. 鄉鎮區公所調解委員會。

3. 各地方政府勞工局。

(三) 仲裁→各地方政府勞工局

(四) 訴訟→法院

(但法院還是儘力在勸和解)

### 五、勞資爭議處理法

(一) 98年7月1日大翻修，自民國100年5月1日起才施行。

(二) 調解程序：針對「權利事項之勞資爭議」

例如：資方不給錢（假）或不給足夠的錢（假）。

(三) 仲裁程序：針對「調整事項之勞資爭議」

例如：要不要加薪.....。

(四) 裁決程序：針對「因工會法第35條第2項規定所生之爭議」

例如：對工會幹部作不利之處分、待遇。

(五) 冷卻期間

1. 第8條規定：

「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利」

2. 若違反：

(1) 該行為不發生原先要預期發生之民事效力（例如：解僱行為不合法）。

(2) 甚至發生民事賠償責任。

(3) 另外有罰鍰責任（第62條）

雇主：20萬~60萬元罰鍰。

工會：10萬~30萬元罰鍰。

勞工：1萬~3萬元罰鍰。

## 六、 發生糾紛時，「和解」是最好的解決方式

曠日費時

有勝敗（且縱使勝訴，也拿不到錢）之風險

勞民傷財

### (一) 若訴訟

#### (二) 管道

##### 1. 私下和解

(1) 包括：親友、同事及民意代表之居間搓合

(2) 沒有執行力（若對方不履行，須再經訴訟）

(3) 但若經公證，則有執行力（若對方不履行，毋須經由訴訟，即可對之強制執行）

##### 2. 鄉鎮區公所調解委員會

(1) 沒有強制性（是否參加？要不要和解？）

(2) 但若經調解成立，則有執行力：

→作成調解書→送法院核定→與確定判決有同一之效力（有執行力）（若對方不履行，毋須經由訴訟，即可對之強制執行）

##### 3. 勞工局（勞資糾紛）

(1) 若不參加→罰鍰

(2) 若經調解成立，則送請法院裁定後，即可強制執行。

4. 法院之調解：有執行力

5. 法院之和解：有執行力

### (三) 和解書要特別註明：

1. 和解的範圍包括什麼？不包括什麼？

2. 雙方拋棄其他一切請求。

3. （若有分期付款）如有一期未付，視為全部到期，並另應給付違約金○○○元。

4. 最好另外簽立本票作擔保

(1)若已履行→返還

(2)若未履行→本票裁定（毋須訴訟）→強制執行

因此可以省掉訴訟之麻煩。

(3)但為避免本票流入他人手中，造成困擾，因此本票要指名，並註明「禁止背書轉讓」。

## 七、 時效消滅

### (一) 意義（效力）：民法 § 144

1. 時效完成後，債務人得拒絕給付。

2. 法律不保護在權利上睡覺的人！

### (二) 期間：

1. 原則：15年(買賣、借款· · · · ·)
2. 短期：法律已有明文規定為短期者，有10年、5年、3年、2年、1年...不等
3. 工資請求權：5年 (民法 § 126)  
(尤其是請求補發加班費、假日工資)
4. 退休金請求權：5年

最高法院96年台上字第1291號判決：

員工於離職時，未明確表示退休之意思，於離職後五年內，仍得隨時主張，並請求給付退休金，有行政院勞工委員會函可證。被上訴人於九十四年六月三十日自上訴人公司離職時，並未向上訴人提出退休之意思表示，自得於離職後五年內向上訴人表示退休。雖淨通公司曾為被上訴人請求老年給付，其效力亦僅被上訴人不得再參加勞工保險而已，並不能因此而免除上訴人應給付之退休金義務。

(三) 中斷：重新起算→繼續保持債權的完整效力。

1. 請求
2. 承認
3. 起訴

### 三、演講照片

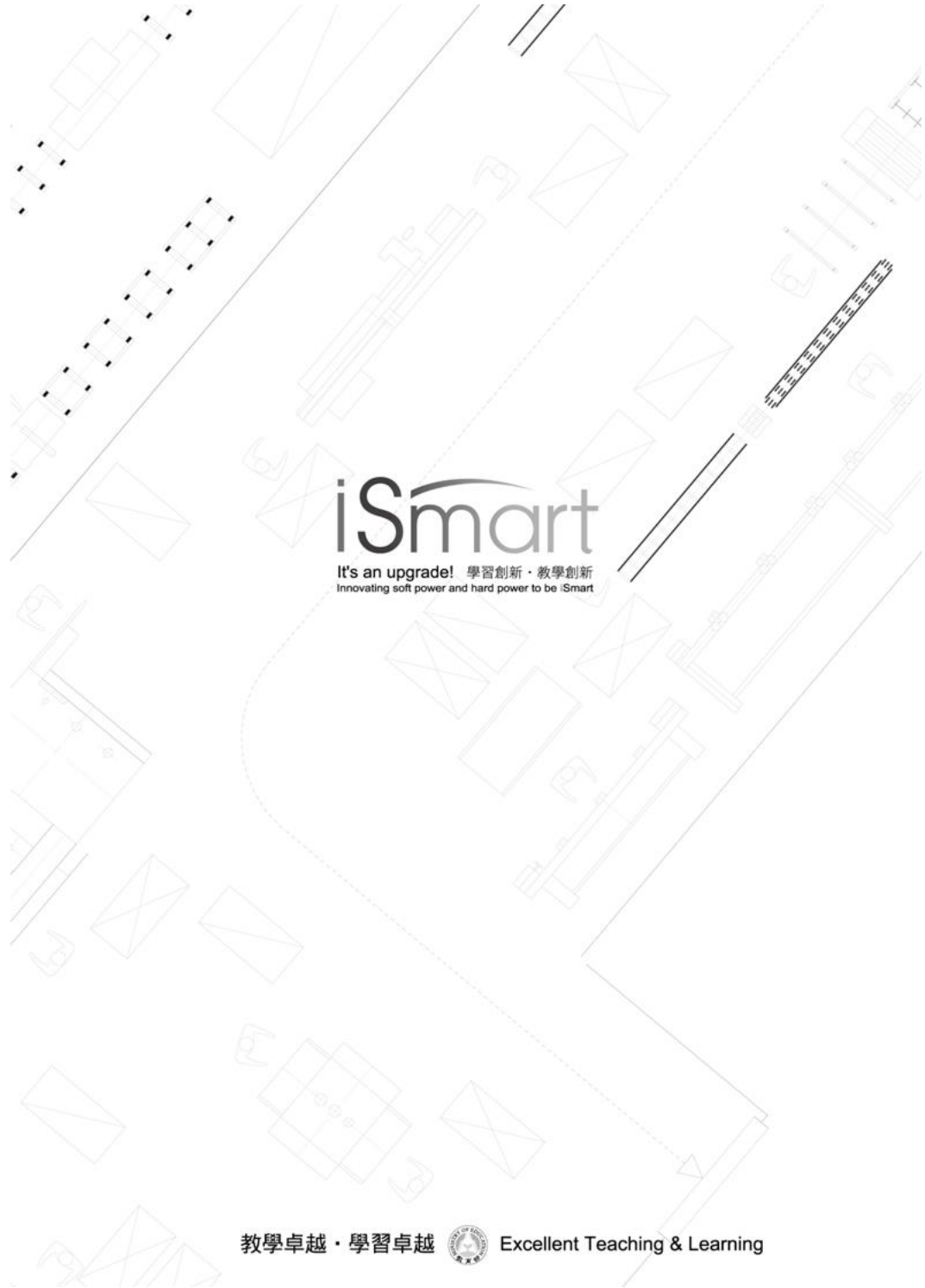




照片說明3



照片說明4



# iSmart

It's an upgrade! 學習創新 · 教學創新  
Innovating soft power and hard power to be iSmart

教學卓越 · 學習卓越



Excellent Teaching & Learning

