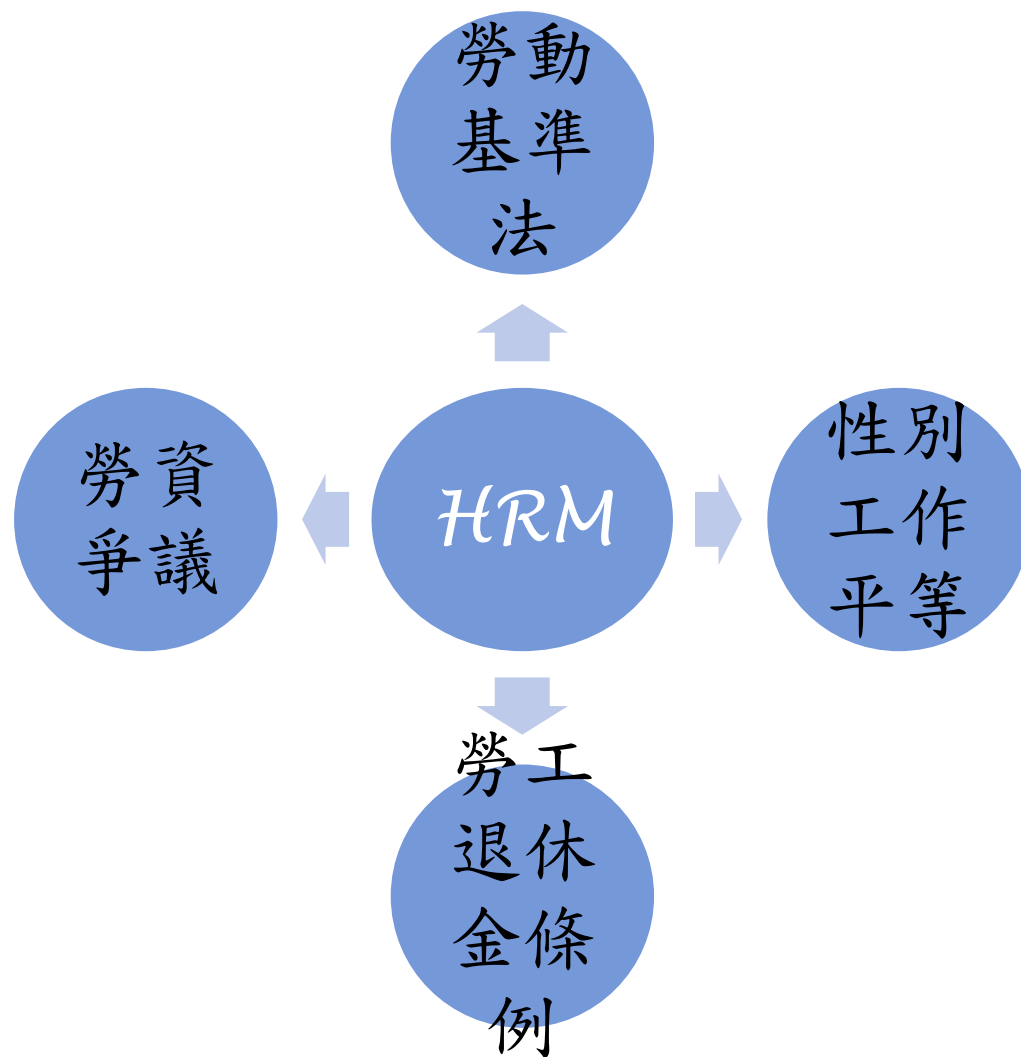


# 人力資源管理之 關聯性法規

李 承 霖 *ALLEN*

# HRM 相關的規範





# 《社長不是人》

- 這是一部關於職場價值觀的輕喜劇，反映了日本勞資雙方的利益矛盾與立場對立
- 如同在大海中，不拚命往前游就會沉入海底。他奮力往前，並且要求員工跟隨他努力。



員工的價值？

在老闆眼中員工的價值？





員工就和這圓珠筆一樣



我們是買它能寫字



他們能產生某種價值 公司才支付工資



# 黑語錄

- 人如果不一直游下去，就只有沉到海底！我不停地游，你們也要游
- 無路可走時自己開拓一條道路出來，這就是人生！
- 不可以光想著要幹什麼，首先身體要先動起來。
- 你該不會是想說什麼目標太高這種喪家犬會說的話吧？
- 努力？達成不了的時候就藉口自己已經努力過了嗎？





# 老闆常說的話

Boss always says...

大家共體時艱



下次幫你加薪

你一樣  
你懂我的意思嗎  
大家一視同仁  
我們是  
責任制  
很簡單啊  
有什麼難  
喔？  
現在外面工作  
很不好找喔  
加油  
我很看好你  
公司怎麼能  
少了你呢  
你要創造自己的價值  
不要跟公司太計較

©The mark



# 勞動基準法 X 12章

- 第一章 總則
- 第二章 勞動契約
- 第三章 工資
- 第四章 工作時間、休息與休假
- 第五章 童工、女工
- 第六章 退休
- 第七章 職業災害補償
- 第八章 技術生
- 第九章 工作規則
- 第十章 監督與檢查
- 第十一章 罰則



# 性別工作平等法 X 7章

- 第一章 總則
- 第二章 性別歧視之禁止
- 第三章 性騷擾之防治
- 第四章 促進工作平等
- 第五章 救濟與申訴程序
- 第六章 罰則
- 第七章 附則





# 性別工作平等

<https://www.youtube.com/watch?v=K83Mu4Tvkgs>

# 勞工退休金條例 X 7章

- 第一章 總則
- 第二章 制度之適用與銜接
- 第三章 退休金專戶之提繳與請領
- 第四章 年金保險
- 第五章 監督與經費
- 第六章 罰則
- 第七章 附則

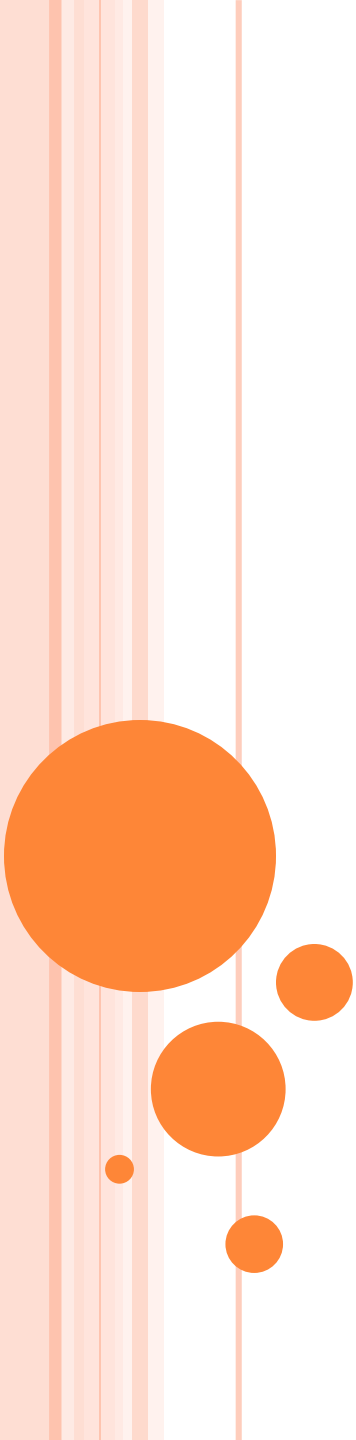


# 勞工爭議處理法 X 8章

- 第一章 總則
- 第二章 調解
- 第三章 仲裁
- 第四章 裁決
- 第五章 爭議行為
- 第六章 訴訟費用之暫減及強制執行裁定
- 第七章 罰則
- 第八章 附則







# 開刀房昏倒 首例！醫 師過勞獲賠

<https://www.youtube.com/watch?v=iE01HaY34gA>

你得到我的人  
得不到我的心



你得到我的人  
得不到我的心





謝謝聆聽

# 總則

- 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
- 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。



# 定義

- 勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。





# 適用行業



- 一、農、林、漁、牧業。
- 二、礦業及土石採取業。
- 三、製造業。
- 四、營造業。
- 五、水電、煤氣業。
- 六、運輸、倉儲及通信業。
- 七、大眾傳播業。
- 八、其他經中央主管機關指定之事業。



# 勞動契約

- 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。
- 勞工前後工作年資，應合併計算。
- 非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
  - 一、歇業或轉讓時。
  - 二、虧損或業務緊縮時。
  - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
  - 四、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。
  - 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。



# 雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、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。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、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。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。



# 案例

- JACKY為某公司之員工，某日開會時，因與總經理意見不合而起爭執，會後竟遭公司以對總經理有重大侮辱為由解僱，並沒收JACKY的門禁卡不讓其進公司工作，亦不再支付薪資。





# 解析

- 不符合勞動基準法雇主得不經預告終止勞動契約，解僱並不合法並確認其與該公司之僱傭關仍然存在，明顯違反勞動契約
- 請求給付資遣費
- 請求未休完特別休假日數之工資





# 工資



- 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
- 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。
- 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一。
- 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二。
- 雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。
- 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。



# 工作時間、休息、休假



- 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
- 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。
- 勞工在同一雇主或事業單位，給予特別休假：
  - 一年以上三年未滿者七日。
  - 三年以上五年未滿者十日。
  - 五年以上十年未滿者十四日。
  - 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。



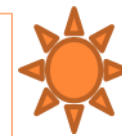
# 童工、女工



- 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者為童工，童工不得從事繁重及危險性之工作。
- 童工受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書。
- 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。
- 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

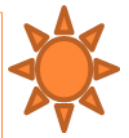


# 總則



保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神



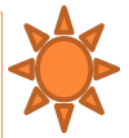


# 性別歧視之禁止

- 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- 舉辦或提供福利措施、教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。





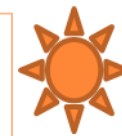


# 性騷擾之防治

- 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。
- 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。

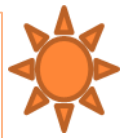


# 促進工作平等措施



- 生理假(每月)。
- 分娩前後應使其停止工作，給予產假八星期。
- 育嬰留職停薪。
- 配偶分娩時，陪產假五日。





# 制度之適用與銜接

- 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。
- 勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。



# 退休金專戶之提繳與請領

- 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。
- 勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。
- 雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。



# 退休金專戶之提繳與請領(續)

退休金之領取及計算方式如下：

- 月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。
- 一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。

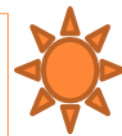


# 退休金專戶之提繳與請領(續1)

- 勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。
- 已領取月退休金勞工於未屆第二十三條第三項所定平均餘命前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。



# 退休金專戶之提繳與請領(續2)



退休金遺屬之順位如下：

- 一、配偶及子女。
- 二、父母。
- 三、祖父母。
- 四、孫子女。
- 五、兄弟、姊妹。

無第一項之遺屬或指定請領人者，其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。

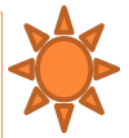


# 總則

- 處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係
- 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於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。







# 勞資爭議之代表

- 勞資爭議之勞方當事人為工會。
- 未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
- 受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具有相同主張者達三分之二以上。



# 調解

直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

- 一、指派調解人。
- 二、組成勞資爭議調解委員會



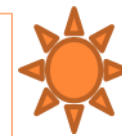
# 調解(1)

調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：

- 一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。
- 二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。



# 調解(1)



- 勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

