



壹、課程名稱：

勞動事件法施行後，盤點輔導企業應有表單與管理機制

貳、課程介紹：

勞動事件法於 109 年 1 月 1 日正式上路，事業單位刷卡紀錄起迄全數推定為工作時間，薪資數額也全數推定具備勞基法工資性質，以致衍生二次成本（勞健保級距、加班費、資遣費、退休金等）之虞。甚至未來解僱或調動員工時，若事前準備程序不足，將面對勞工即時聲請暫時性強制處分，遭法院裁定立即回復原工作或原職之法律風險，對於企業人事管理影響甚鉅。本次特邀請宇恒法律事務所所長沈以軒律師，以其豐富輔導經驗，盤點修法後企業各項因應機制與書面表單，並講解相關文字說明，俾利企業得即時因應新制變化挑戰。

參、課程大綱：

一、勞動事件法重要條文解析

二、異常刷卡紀錄更正機制

- （一）表定休息時間
- （二）提早到廠時間
- （三）延後離場時間
- （四）業務員工作時間

三、明定各恩惠給付發放辦法

- （一）如何舉證非勞務對價
- （二）補助性質：伙食、交通、派駐、差旅費用
- （三）獎金性質：獲利分紅、個人績效目標、團體營收門檻、考核獎金

四、建立解僱處分合法流程

- (一) 試用期終止階段
- (二) 資遣同意協議階段
- (三) 績效輔導計畫階段
- (四) 適當工作安置階段

五、調動處分違法性之檢視機制

- (一) 調動後工作內容改變
- (二) 調動後薪資總額降低
- (三) 調動後地點過遠之協助
- (四) 調動後影響家庭生活利益