
面對勞基法再修 解析企業因應及人資轉型對策

勞資法再修衝擊！人資如何助力企業渡過難關？

活動講義



加入鼎新LINE@



鼎新電腦

【活動議程】

場次：3月23日 台北場

地點：台大醫院國際會議中心

時 間	議 程	講 師
13:20-13:50	歡迎蒞臨	
13:50-14:00	開場致歡迎詞	
14:00-15:20	一、 面對勞基法持續變動， 企業如何化危機為轉機，人資如何助力	宇恒法律事務所 沈以軒 所長
15:20-15:35	休息一下，精美茶點	
15:35-16:35	二、 面對勞權高漲與新經濟趨勢， 企業如何進行變革管理，人資如何轉型因應	宇恒法律事務所 沈以軒 所長
16:35-17:00	Q&A 現場問答	



宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

面對勞基法再修 企業因應及人資轉型對策

主講人 沈以軒律師

2018/3/20

沈以軒律師

1

沈以軒律師簡介

- ※學 歷：國立臺北大學財經法學碩士
- ※現 任：宇恒法律事務所所長
- ※經 歷：1、行政院勞動部第一屆勞工訴訟專案優良扶助律師
2、行政院勞動部勞資爭議調解人認證講座暨筆口試委員
3、財團法人法律扶助基金會勞工專科律師審查委員
4、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局勞資爭議獨任調解人
5、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局法律諮詢律師
6、臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局、基隆市政府民政處勞資爭議中介團體補助案件審查委員
7、新北市政府勞工局訴訟補助案件審查委員
8、臺北市政府勞動局職災勞工個案主動服務計畫專業督導

聯絡方式：(02)2700-5488

liman@yu-heng.com.tw

2018/3/20

2 沈以軒律師

新《勞基法》三讀 24款惡行 最重罰150萬

血汗僱主小心！新《勞基法》三讀 24款惡行最重罰150萬
105年12月7日蘋果日報

血汗企業注意了！立法院昨夜三讀通過《勞基法》修正案，許多條文的罰則也跟著提高，其中有24種違法樣態的罰鍰，從原先罰2萬到30萬元，大幅提高到2萬到100萬元，還授權主管機關可加罰1/2，包括企業違法頻率最高的不給加班費、超時加班、出勤紀錄未記載到分鐘等，未來最重都可罰到150萬元。

2018/3/20

沈以軒律師

3

彙整新法罰鍰最高可罰到150萬 元的24種違法情事

1. 給薪未達基本工資（第21條第1項）
2. 工資未全額給付（第22條）
3. 未置備工資清冊（第23條）
4. 未給加班費（第24條）
5. 因性別差異未給同工同酬（第25條）
6. 正常工時超過每天8小時或每周40小時（第30條第1項）
7. 未經工會或勞資會議同意實施雙周彈性工時（第30條第2項）
8. 未經工會或勞資會議同意實施8周彈性工時（第30條第3項）
9. 出勤紀錄未記載至分鐘（第30條第6項）
10. 僱主因縮短工時而減少薪資（第30條第7項）
11. 加班不符法定程序或超時加班（第32條）
12. 輪班制勞工換班時未休息11小時（第34條）

4

彙整新法罰鍰最高可罰到150萬 元的24種違法情事

13. 每工作4小時未給30分鐘休息（第35條）
14. 未給例假或休息日（第36條）
15. 未給國定假日（第37條）
16. 未給特休假（第38條）
17. 假日上班未給加倍工資（第39條）
18. 因天災事件停止例休，未給加倍工資和補休（第40條）
19. 公用事業勞工停止特休未給加倍工資（第41條）
20. 女性夜間工作未經工會或勞資會議同意（第49條第1項）
21. 未給職災補償（第59條）
22. 主管機關限期給付工資仍不發給（第27條）
23. 違反主管機關調整工作時間命令（第33條）
24. 婚喪病假未依規定給薪（第43條）

5

臺北市政府處理違反勞動基準 法事件統一裁罰基準

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準

（一）甲類：凡股票上市公司或上櫃公司或資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。

1. 第1次：2萬元至20萬元。
2. 第2次：10萬元至40萬元。
3. 第3次：30萬元至60萬元。
4. 第4次：60萬元至80萬元。
5. 第5次以上：80萬元至100萬元。

2018/3/20

沈以軒律師

6

uncement.mol.gov.tw 12:11

勞動部
Ministry of Labor

違反勞動法令事業單位 (雇主) 查詢系統

違反勞動法令事業單位 (雇主) 查詢

縣市違法統計資料

主管機關聯絡資訊

※ 有關違反勞動基準法、性別工作平等法裁罰公告事項，屬地方勞工行政主管機關權責，本系統公告資料係由各地方勞工行政主管機關提供，如有資料正確性疑義，請洽各公告機關進一步查詢。

縣市 / 單位別
請選擇

事業單位名稱(負責人) / 自然人姓名

法規名稱
請選擇

第 條
處分日期 (輸入格式範例：1060101)

20

拿不出員工出勤紀錄 直接罰9萬

拿不出員工出勤紀錄 直接罰9萬

107年03月01日工商時報

勞動基準法新制將3月1日正式上路，相關勞動法令的勞動檢查也將無縫接軌，但勞動部指出，在檢查企業是否違反七休一、輪班間隔等新法彈性之前，最重要的就是要雇主先拿出員工出勤紀錄，只要雇主未備置出勤紀錄，勞檢員一上門就會直接開出9萬元的罰單。

2018/3/20

沈以軒律師

8

拿不出員工出勤紀錄 直接罰9萬

王先生是一家中型貿易公司的老闆，公司分作內、外勤兩大部門，內勤人員主要是以行政事務為主，出勤紀錄由打卡機統一管理，但外勤人員除了每天早會進公司，其他時間、包括下班時間都不在公司內，因此打卡紀錄只有上班時間、沒有完整的下班時間，鮮少讓勞工加班，但他也遭到勞工局盯上，經勞檢後、雖然企業無重大違失，但仍被以「出勤紀錄未依規定應逐日記載勞工出勤情形至分鐘」，依法開罰2萬元。

2018/3/20

沈以軒律師

9

出勤紀錄備置義務

1. 勞動基準法第30條

第5項：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

第6項：前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

2. 勞動基準法施行細則第21條

本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。

2018/3/20

沈以軒律師

10

「勞工在事業單位外工作時間指導原則」

勞動部106年11月30日勞動條三字第1060132271號函
近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有工作時間認定或出勤紀錄記載等爭議情事。
為提供事業單位就外工作勞工工作時間認定及出勤紀錄記載之參考，勞動部訂定「勞工在事業場所外工作時間指導原則」供各界參考。
(五)其他經常在外之工作者，在外工作時間之認定及記載，得參照本指導原則辦理。

2018/3/20

沈以軒律師

11

在外工作者工作時間紀錄方式

(七)勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。

(一)有關正常工作開始及終止之時間、延長工作時間(加班)之認定、休息時間及輪班制之換班等有關事項，勞資雙方應以書面勞動契約約定，並訂入工作規則。

2018/3/20

沈以軒律師

13

在外工作者工作時間紀錄方式

(二)工作時間(正常工作時間、延長工作時間)，指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間(加班)，應以實際勞務提供之起迄時間計算。

2018/3/20

沈以軒律師

12

加班未先申請 法院：仍算加班

加班未先申請 法院：仍算加班

106年6月12日 中時電子報

不少公司設置加班申請機制作為因應，員工在延長工時提供勞務前，必須要先申請、否則不計入加班；但近期高等行政法院判決指出，就算公司設有加班申請機制，但勞工可能因為組織文化、氛圍或潛規則等，有加班事實也不能申請加班，所以就算勞工沒有事先申請、事後補單，加班仍要回到「有無提供勞務、有無工作事實」為主，判定雇主敗訴。

2018/3/20

沈以軒律師

14

債權人拒絕履行給付之協力義務， 負受領遲延責任

1. 民法第235條

債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。

2. 民法第234條

債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。

2018/3/20

沈以軒律師

15

勞工未出面完成協力義務之前， 難謂債務人有遲延給付薪資情事

臺灣高雄地方法院行政訴訟判決104年度簡字第146號

加班時數之認定，不僅一方面作為計算薪資及加班費之基礎，另一方面倘因計算不明或有誤以致短少給付，將使原告因違反勞基法第22條第2項未全額給付薪資及同法第24條未給付加班費等規定，遭被告予以裁處之虞，事屬重要事項……從而原告欲正確給付103年9月份足額薪資前，確有必要事先當面與何員確認加班時數，以免因誤算，遭被告裁處，此項何員應出面釐清加班時數以便結清薪資之事項，係屬民法第235條「給付兼需債權人之行為者」之事項，在此債權人出面完成協力義務之前，尚難謂債務人有遲延給付薪資情事。

2018/3/20

沈以軒律師

鼎新 | HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

善用行動人資導航
顛覆現有管理模式

善用行動應用 解決人資管理的議題

1 如何提升效率？



數據管理



主動推播



事前控管



直效溝通

2 如何資料核實？



外勤管理

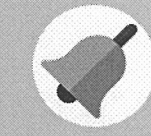


智能判錯



記錄核實

3 如何合法管理？



事前管理



異常管理



風險控管



智能稽核

人資行動應用效益

★ 消除員工出勤異常

★ 即時消除非法用工

★ 即時掌握員工外勤

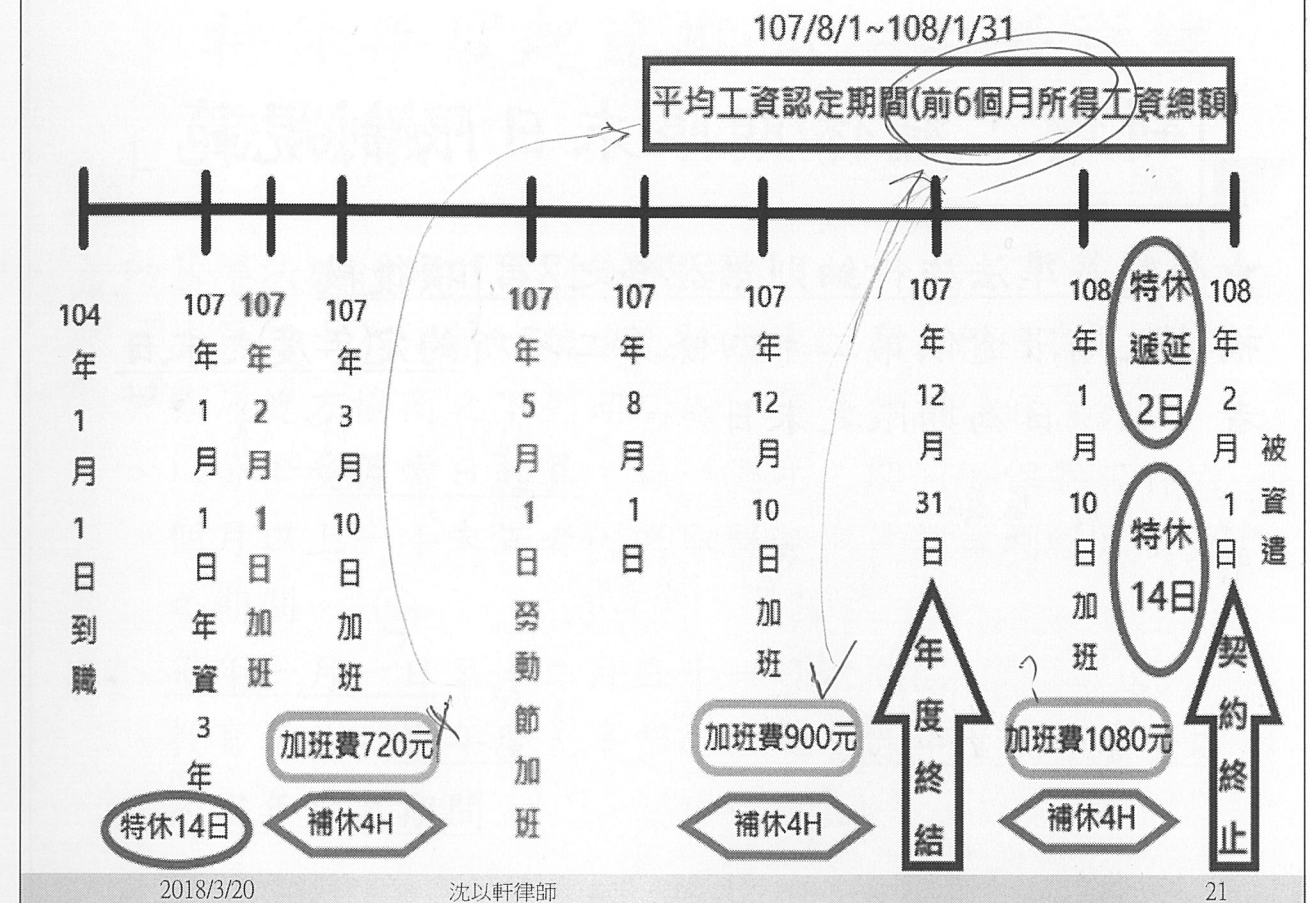
★ 提升打卡真實性

★ 隨時消除無效打卡

★ 提升員工打卡效率

★ 輕鬆消除不合理出勤

★ 提高排班及調班效率



【新法衝擊一】 企業補休期限規範全面翻修

2018/3/20

沈以軒律師

20

延長工時與休息日加班之補休制度

勞動基準法第32條之1

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

2018/3/20

沈以軒律師

22

新增「補休期限末日限制規範」

★勞動基準法施行細則第22條之2第1項後段

補休之期限逾依第二十四條第二項所約定(年度)之末日者，以該日為期限之末日。

補休 例年制：

特休

2018/3/20

沈以軒律師

23

勞動部「勞動基準法修法常見問答集」

補休期限：

原則上由勞雇雙方自行協商約定，惟為避免補休期限無所限制，並利勞雇雙方遵循，已於施行細則明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限。

2018/3/20

沈以軒律師

24

特休年度起迄期間任由勞資雙方協議

勞動基準法施行細則第24條第2項

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

- 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
- 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
- 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

2018/3/20

沈以軒律師

25

鼎新·鼎捷

win your digivalue 贏在數位價值

企業可透過分析工具：謀定而後動

分析模型五構面

鼎新人資分析模型分別由五個構面來切入：

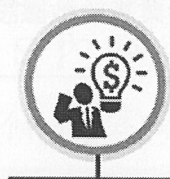
員工狀況、員工流動、成本費用、投資收益 及 運營監控



員工狀況分析



員工流動分析



成本費用分析



人力投資收益分析



運營監控分析

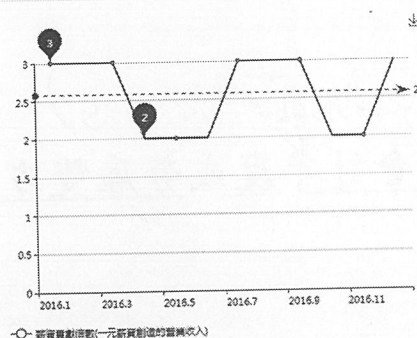
鼎新 HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

人力投資收益分析

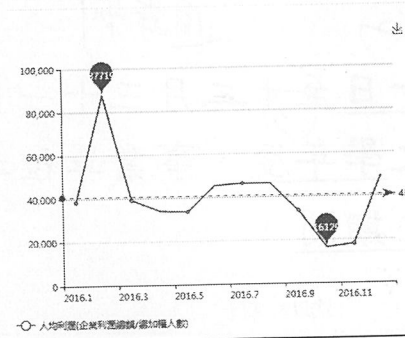
用於評估企業人力投入的水準和結構的合理性，以及產生的直接與間接收益情況，幫助企業從宏觀層面把握人力成本與企業利潤的關係。

- 此模型匯總系統內多年的數據，對一系列投資收益類的指標進行佔比與趨勢分析，幫助管理者洞察企業經營狀況，和確定今後相關投入與收益目標，並透過橫向與縱向的比較，可以反映企業是否有能力提高人工成本投入。

月度薪資貢獻率



月度人均利潤



鼎新 HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

運營監控分析

所有技術性專業皆能夠量化，僅數據才是專業的度量。

- 鼎新人資模型建議 HR 人員將所有業務皆「數據化」，並基於數據來指導決策，類似於互聯網企業裡的「運營」。
- 鼎新人資模型分別從基礎、職能和效能三個層面收集量化指標，包括反映人員編制、數量、流動、結構等基礎指標，反映勞動關係、招聘能力、學習成長的職能指標，以及反映薪酬績效和投資收益的效能指標。
- 希望通過完整的 HR 量化模型，協助企業基於數據設置策略、影響業務。

HRDA 決策分析

助力企業轉型！

鼎新 HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

【新法衝擊二】 留意補休未休工資之給付期限

2018/3/20

沈以軒律師

29

新增「補休未休工資發放期限」

★勞動基準法施行細則第22條之2第2項

前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：

- 一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。
- 二、契約終止：依第九條規定發給。

①
本薪或加班費

2018/3/20

沈以軒律師

30

台北市政府勞動局「本局107年新修正勞基法常見問題集」

Q：(1)阿哲於106年5月1日到職，與雇主約定於受僱當日起算特別休假，每月5日為發薪日。(2)於107年5月1日年資滿1年，從107年5月1日起至108年4月30日止享有7日特別休假，阿哲至108年4月30日年度終結時，仍有2日未休完。(3)阿哲與老闆約定，將2日未休完的特休遞延，最後至109年4月30日止，仍未休完該2日特別休假。(4)試問：雇主最晚應於何時發給2日特別休假未休工資？

A：109年5月1日時，阿哲不得再將未休完之2日特別休假再遞延，雇主應結算，最晚應於約定發薪日5月5日或5月30日前發給特別休假未休工資。

2018/3/20

沈以軒律師

31

勞動基準法修法常見問答集 (最後異動日期：106-08-24)

六、雇主必須在什麼時候發給未休假日數工資？

答：年度終結的未休假工資：依照勞雇雙方約定的工資給付日發給，也就是未休假工資必須與所屬月份(期別)契約約定之工資給付日發給或年度終結後的30天內發給。

※舉例：勞雇雙方約定每月5日發給上個月的工資，如果勞工的年度終結日為6月15日，未休假工資要在什麼時候發呢？可於6月15日所屬月份(期別)契約約定之工資給付日發給，即7月5日。

或於6月15日後30日內發給，即至遲於7月15日前。

2018/3/20

沈以軒律師

32

【新法衝擊三】

檢視補休未休工資數額之計算標準

2018/3/20

沈以軒律師

33

延長工時與休息日加班之補休制度

勞動基準法第32條之1

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

2018/3/20

沈以軒律師

34

勞動部「勞動基準法修法常見問答集」

勞工如果未能補休完畢，雇主仍然應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。所謂「工資計算標準」，係指以延長工作時間或休息日當日，勞雇雙方原所約定不低於勞動基準法規定之平日每小時工資額及延長工時乘數計算之。（平日延長工作時間者，前兩小時加給1/3，再延長兩個小時加給2/3；休息日出勤者，前2小時另再加給1又1/3，第3至8小時另再加給1又2/3，第9至12小時另再加給2又2/3）。

2018/3/20

沈以軒律師

35

雇主依法應置備工資各項目計算方式明細

勞動基準法第23條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

2018/3/20

沈以軒律師

36

【新法衝擊四】

增訂「國定假日加班」、「特別休假加班」、「優於法令給與補休時數」之補休特殊規範

（換休比例、使用期限、扣減順序、未休畢處理方式）

2018/3/20

沈以軒律師

37

勞動基準法未規定勞動條件者，適用其他法律

勞動基準法第1條

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。

2018/3/20

沈以軒律師

38

補休順序先進先出原則僅適用於 法定延長工時加班補休

★勞動基準法施行細則第22條之2第1項前段

本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。

2018/3/20

沈以軒律師

39

新增「補休權利存否舉證責任」

★勞動基準法施行細則第22條之2第3項

勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

2018/3/20

沈以軒律師

40

【新法衝擊五】

補休未休工資與平均工資（或 勞保投保薪資）之關連性

2018/3/20

沈以軒律師

41

平均工資之工資總額認定

勞動部106年07月12日勞動條2字第1060131476號

二、本法第2條第4款規定略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。所稱「工資總額」，係指事由發生當日前6個月內所取得工資請求權之工資總額。基上，於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前6個月內為認定之標準。

2018/3/20

沈以軒律師

42

主管機關認定加班費與特休未休工資均應列入投保薪資申報

勞委會96年10月09日勞保2字第0960140390號

加班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自應屬工資之範圍。據此，雇主依上開規定發給之加班費、年度不休假加班費，自應計入勞工保險月投保薪資申報。另投保單位於發給加班費、不休假加班費之當月致被保險人之月薪資總額有所變動時，即應計入當月之勞工保險投保薪資申報，次月如已無此薪資項目，則不予計入計算。

2018/3/20

沈以軒律師

43

薪資「以多報少」 慣老闆判刑3月還得付出8萬多元代價

薪資「以多報少」 慣老闆判刑3月還得付出8萬多元代價
106年12月13日自由時報

台中市擔任電子商務公司負責人的袁姓女子，把王姓員工薪資「以多報少」，她1年雖省下2萬餘元的勞健保費與勞工退休提繳金，卻被檢舉法辦，不僅被追繳4萬餘元的勞保罰鍰與補繳差額，台中地院進一步依詐欺罪判處徒刑3月，宣告緩刑2年，條件是支付公庫3萬元，並宣告尚未追繳的健保費差額8587元沒收，她僅省下2萬1000多元，卻得支付共8萬7000多元的代價，堪稱得不償失。

2018/3/20

沈以軒律師

44

投保薪資以多保少之刑事責任

★刑法第339條詐欺罪

意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科一千元以下罰金。

以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。

前二項之未遂犯罰之。

2018/3/20

沈以軒律師

45

負責人、管理人與會計及人資課長為共同正犯

臺灣臺南地方法院刑事判決106年度易字第1662號(107年1月30日)

一、汪進男係展泰興實業有限公司（下稱展泰興公司）之「負責人」及展倚鋁業股份有限公司（下稱展倚公司）之「股東及管理人」，李秋燕為展倚公司之「會計及人資課長」，均係從事業務之人。詎2人明知各投保單位僱用勞工後，應依…同條例第14條及其施行細則第27條規定勞工月投保薪資應按其全月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款之工資為準，並依勞工保險投保薪資分級表之規定等級金額確實填報…

二、案經許廷彰告發臺南市政府警察局永康分局移送臺灣臺南地方法院檢察署檢察官偵查起訴。

2018/3/20

沈以軒律師

46

【新法衝擊六】

增訂遞延特休未休之一日工資計算標準（年度終結或契約終止）

2018/3/20

沈以軒律師

47

特別休假期日應由勞工依其意願決定，雇主可提醒或促請排定

勞動部106年03月03日勞動條3字第1060047055號
依勞動基準法第38條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。

2018/3/20

沈以軒律師

49

新增「特休遞延日數未休畢折算工資標準」

★勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第3目
勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

→特休仍應以「該年度促使休畢」為原則政策！

2018/3/20

沈以軒律師

48

【新法衝擊七】

雇主須舉證勞資雙方協商
「每三個月」、「每七日」
週期起迄

2018/3/20

沈以軒律師

50

每月延長工作時數彈性放寬 (二關卡)

勞動基準法第32條第2項、第3項

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工之工作時間者，應報當地主管機關備查。

2018/3/20

沈以軒律師

51

新增「每三個月認定依曆連續計算」

★勞動基準法施行細則第22條第1項

本法第三十二條第二項但書所定每三個月，以每連續三個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

2018/3/20

沈以軒律師

52

每3個月依曆連續計數為一週期， 依此連續計數下去。

勞動條件及就業平等司第三科（107年3月6日電子回覆）前開所稱「每3個月」，舉例而言，雇主依勞動基準法第32條第2項但書規定，經徵得工會同意每3個月彈性調整延長工作時間，且勞雇雙方約定之每3個月起始日為107年4月1日，每3個月依曆連續計數至同年6月30日止為一週期，下一週期自為同年7月1日至9月30日止，依此連續計數下去。

2018/3/20

沈以軒律師

53

七休一制度彈性放寬（四關卡）

勞動基準法第36條第1項、第4項、第5項

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

2018/3/20

沈以軒律師

54

新增「每七日定義」

★勞動基準法施行細則第22條之3

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者，不得使勞工連續工作逾六日。

2018/3/20

沈以軒律師

55

勞動部：施行細則會審慎研酌

勞動部：施行細則會審慎研酌

107年01月16日自由時報

至於「每三個月加班上限是哪三個月」，勞動部解釋，法條中寫的是「每」三個月不得超過一百三十八小時，指的就是連續三個月，絕不會是跳月份計算；而連續三個月是指一年一季的一、二、三月，或是跨年度的去年十二月至今年一、二月，勞動部將傾向交由勞資雙方協商，因應各行業做彈性調整，雇主須擔負舉證責任，舉證連續三個月的起訖點，由勞資雙方協商後同意施行。

2018/3/20

沈以軒律師

56

指定勞動基準法第三十六條第四項行業「時間特殊」

配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需

- (1) 食品及飲料製造業
- (2) 燃料批發業及其他燃料零售業
- (3) 石油煉製業

2018/3/20

沈以軒律師

57

指定勞動基準法第三十六條第四項行業「地點特殊」

工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時

- (1) 水電燃氣業
- (2) 石油煉製業

2018/3/20

沈以軒律師

58

指定勞動基準法第三十六條第四 項行業「性質特殊」

(一) 勞工於國外、船艦、航空器、闖場或歲修執行職務

- (1) 製造業
- (2) 水電燃氣業
- (3) 藥類、化妝品零售業
- (4) 旅行業

(二) 為因應天候、施工工序或作業期程

- (1) 石油煉製業
- (2) 預拌混凝土製造業
- (3) 鋼鐵基本工業

(三) 為因應天候、海象或船舶貨運作業

- (1) 水電燃氣業
- (2) 石油煉製業
- (3) 冷凍食品製造業
- (4) 製冰業

2018/3/20

沈以軒律師

59

指定勞動基準法第三十六條第四 項行業「狀況特殊」

辦理非經常性活動或會議

- (1) 製造業
- (2) 設計業

2018/3/20

沈以軒律師

60

新增「事前備查程序義務」

★勞動基準法施行細則第22條之1

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定應報備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。

【新法衝擊八】

每月檢視班表出勤前後足夠
休息時間

2018/3/20

沈以軒律師

62

輪班制更換班次之間隔休息時間彈性放寬（四關卡）

勞動基準法第34條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者，不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

2018/3/20

沈以軒律師

63

勞動部106年12月21日新聞稿附件檔案資料

勞動基準法第34條所稱「輪班制」，係指事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。

2018/3/20

沈以軒律師

64

Q：勞工107年4月1日值午班（12時至20時），4月2日值早班（8時至16時），但是4月1日因故延長工時2小時至晚上22時，試問4月2日還可以照常值早班嗎？

2018/3/20

沈以軒律師

65

Q：勞工丁107年4月1日與4月2日均值早班（8時30分至18時，中間休息90分鐘），4月1日下班後加班4小時至晚上22時，試問4月2日還可以照常值早班嗎？

2018/3/20

沈以軒律師

66

11小時休時自實際下班起算、 休息日出勤仍有第34條適用

勞動條件及就業平等司第三科（107年3月5日電子回覆）
爰事業單位如有數個班次使勞工輪替值勤者，於更換班次時，其各班次間至少應有連續11小時之休息時間。
該休息時間，係指自勞工實際下班時間起算至下個班次出勤前，至少應有連續11小時之休息時間。
又勞工請(休)假之時段，均屬原約定工作日，惟允免除原定正常工作時間的出勤義務，不得納入輪班換班間距11小時休息時間計算。

2018/3/20

沈以軒律師

67

勞基法新制下月上路 企業「工作規則」要跟著改

勞動部表示，加班換補休方面，施行細則規劃以「年度」為補休期限，勞資雙方協商後，加班換補休的期限最長不得超過一個年度，建議勞資協商後的期限可寫入工作規則；至於特休假可遞延一年，也是按勞資協商，最多可遞延至次年，否則應發給工資，協商結果也應寫入工作規則。
勞動部指出，工作規則訂定或修改後，應於卅天內報給地方主管機關核備，卅人以上事業單位若未按時訂定工作規則，可開罰二萬到卅萬元。

2018/3/20

沈以軒律師

69

勞基法新制下月上路 企業「工作規則」要跟著改

勞基法新制下月上路 企業「工作規則」要跟著改

107年02月22日自由時報

根據規定，雇用卅人以上的事業單位，必須在工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂定工作規則，內容不可牴觸勞基法；由於勞基法新制三月上路，事業單位須檢視修正工作規則。

2018/3/20

沈以軒律師

68

報告完畢

謝謝參加
敬請指教

2018/3/20

沈以軒律師

70

面對勞基法再修，解析企業因應及人資轉型對策

勞資法再修衝擊！人資如何助力企業渡過難關？



鼎新電腦股份有限公司
Data Systems Consulting Co., Ltd.

<http://www.digiwin.com/>
☎ 洽詢專線: 0800-009-890

鼎新電腦 · 鼎捷軟件 · 鼎捷軟件(越南) · 鼎捷軟件(馬來西亞) · 鼎華系統 · 智互聯(深圳)科技

面對勞基法再修

鼎新協助您快速因應及人資轉型！

新法令接踵而來，勞檢大軍也虎視眈眈，考驗企業的營運與應變能力，人資扮演著關鍵角色，得適當協調勞資關係，並重新梳理人力配置。面臨法令的新趨勢，人資為企業變革管理的重要助力。

下一步的轉型啟動，法令的因應實踐為重點所在，經協調資源並規劃落地方法，才能化法令衝擊至最小。

藉由審視內部營運方針與人力調度，鼎新與您共創企業勞資雙贏！

鼎新的優勢及特色

1 聚焦企業
關心的議題

2 提升急需
的關鍵能力

3 找出影響
能力的瓶頸

4 改善能力
的解決方案

5 落實於工具
或平台的運用

鼎新輔導機制的優勢

鼎新有感^{有感}的 HR 價值交付

- ▶ 從高階關注視角，歸結人資關鍵議題
歸結關鍵議題，符合營運所需
- ▶ 從關鍵議題，剖析人資流程瓶頸
聚焦人事、考勤及薪資流程進行梳理及內部
管理辦法調整
- ▶ 建構管理面及資訊支持的加乘對策
搭配載具輔助改善流程，擴大應用效益
- ▶ 建立監控指標，確保持續因應
監控指標與行動方案的改善

議題聚焦

關鍵流程調整規章

管理與載具互補

持續監控確保效益

坊間的實施手法

✗ 表面問題處理

✗ 沿用原有規章

✗ 僅載具滿足

✗ 實施效果不持續

鼎新給您全新的視野

將法律遵循及防範因應，
融入到公司規章及作業流程

A 招募階段

禁止歧視及個資保護

例：人員需求、招募管道
刊登職缺、面試通知
面試過程、錄取通知

B 雇用階段

勞動契約與工作規則

例：員工報到、勞務契約
試用期條款、工作
規則

C 在職階段

工資工時、調動
與性別平等

例：工資工時規範、特殊勞
工保障、職業災害、請
假規範、性騷擾防制

D 離職解雇退休

資遣解雇、懲戒解雇、
合意終止

例：解雇、離職、競業禁止
條款、特休補休未休
結算

比資訊公司更懂得 **管理諮詢**

比管顧公司更懂得 **落地實現!**



HRM 智慧因應

● 特休未休遞延結算

特休假

排班

● 輪班排班符合變形工時

● 加班補休折算工資

加班費

法遵

● 因應勞檢產出各項明細文件

HRM 產品應用架構

用科學方法解決問題

用輔助工具提升效能

人事管理

人力資源

策略夥伴

決策支援
(HRDA)

決策支援工具

員工狀況分析 員工流動分析 成本費用分析 人力投資收益分析 運營監控分析

外勤利器
(APP)

行動人資工具

手機 APP 個人首頁 整合查詢 表單發送
行動審核 出勤打卡 圖表分析 預警功能

全員參與
(ESS)

經理員工自助

訊息查詢 考勤申請 電子簽核 績效參與
HR 公告 資源申請 滿意度調查 培訓報名

員工發展
(HRD)

優化人力成本

績效考核管理 招募甄選管理 培訓開發管理 滿意度調查

核心事務
(HRM)

精緻化模組

組織架構管理 人事跟蹤管理 考勤時間管理 薪資福利管理

技術平台

友情提醒 權限分配 個資管理 系統監控 基礎設置 公共參數 報表中心

日常輔助事務

涉外安全管理

員工宿舍管理

資源申領管理

員工就餐管理

輔助企業戰略決策的 HR 新利器

決策分析模組

決策分析模組於 HR 系統後端提供資料源設計、報表設計和自動化運算，搭配智慧分析引擎，對人事、考勤及薪資資料進行過濾與重組，達到深度分析的目的。

支援 Web 端與行動端介面 (APP)，提供高階管理者從資源到成本，從收益到趨勢等人力戰略分析。



員工狀況分析



員工流動分析



成本費用分析



人力投資收益分析



運營監控分析

鼎新人資分析模型五構面



鼎新 HR Solution
人力資源解決方案
Human Resource Solution

鼎新電腦股份有限公司
Data Systems Consulting Co., Ltd.

鼎新電腦 · 鼎捷軟件 · 鼎捷軟件(越南) · 鼎捷軟件(馬來西亞) · 鼎華系統 · 智互聯(深圳)科技

▶ 客戶服務專線：0800-888-162



HRDA 決策分析

助力企業轉型！

洞悉人力投資收益的關鍵密碼，

幫助企業在人事成本及營運利潤中取得平衡

面對法令政策，鼎新電腦推出人資決策分析模組(HRDA, HR Decision Analysis)，讓企業主可以洞悉人力流通及成本費用，更能透析人力投資效益及運營結構，進而協助企業營運決策及轉型，讓HR資料煥發新生命，為企業產生新價值！



員工發展分析模型

招聘效能分析模型

員工活性分析模型

員工流動分析模型

鼎新人資模型

勞動生產力分析模型

人工成本分析模型

員工福利分析模型

員工狀況分析模型

應用效益呈現 因衡量而了解，因了解而控制，因控制而改善

1

全面性人資分析模型，幫助企業全面了解人資現狀

2

提供強力 IT 分析工具，讓企業能快速、準確地掌控整體過程，並確保敏感資料的安全

3

外部數據整合組件輕鬆融入 ERP 經營數據，讓人資管理成為企業戰略夥伴

4

參數化的分析模型設計器，幫助用戶簡單快速地組建個性化分析模型

鼎新人資分析模型五構面 五大分析模型，讓您精準審視及快速決策



員工狀況分析



員工流動分析



成本費用分析



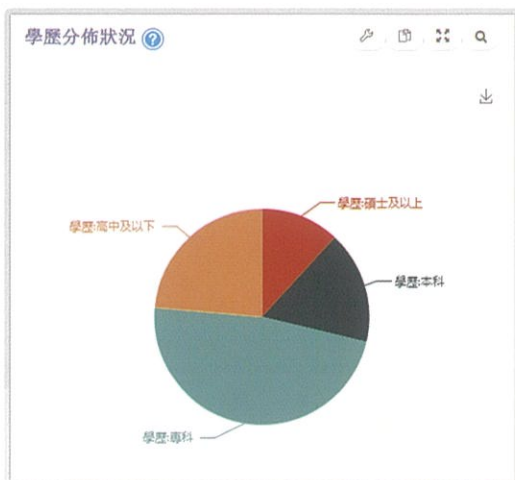
人力投資收益分析



運營監控分析

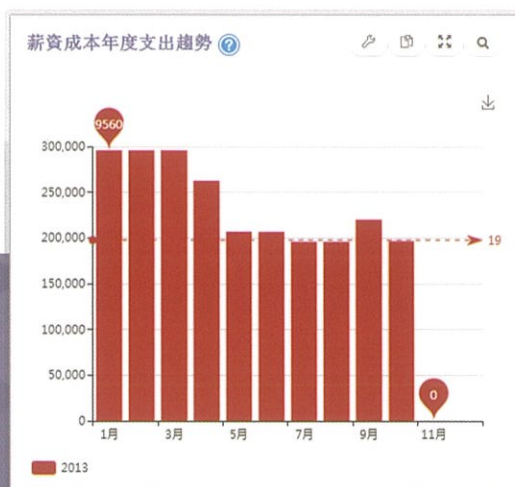
員工狀況分析

幫助HR決策者瞭解現有人才狀況，
洞察合理的用工結構。



成本費用分析

包含職能別合理用工佔比、人工成本組成要素佔比，
瞭解有限資源是否合理投入重點人群分析，幫助
企業洞察人工成本增長的原因。



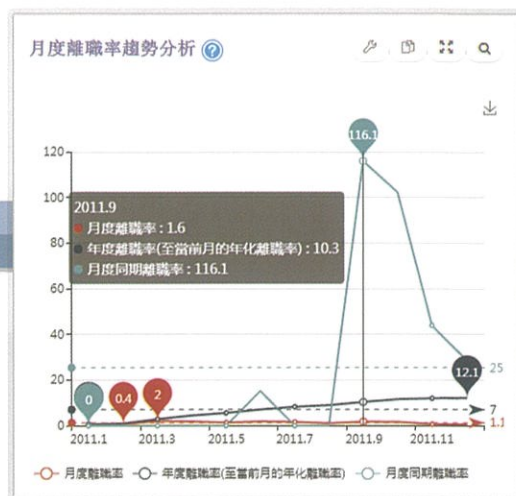
運營監控分析

所有技術性專業皆能夠量化，
僅數據才是專業的度量。



員工流動分析

涉及企業內部正常調崗的良性流動、員工補充和
流失相關分析，目的為分析企業用工的穩定程度。



人力投資收益分析

用於評估企業人力投入的水準和結構的合理性，
以及產生的直接與間接收益情況，幫助企業從宏
觀層面把握人力成本與企業利潤的關係。



善用行動人資導航 顛覆現有管理模式

✓ 提昇工作效率

✓ 讓資料有效核實

✓ 讓人資合法管理



1 如何提升效率？用行動應用來提升出勤管理的效率



數據管理

從大腦記憶到資料說話



主動推播

從手工檢索到資訊推播



事前控管

從事後稽核到事前管控



直效溝通

從反覆確認到工具溝通

數據管理

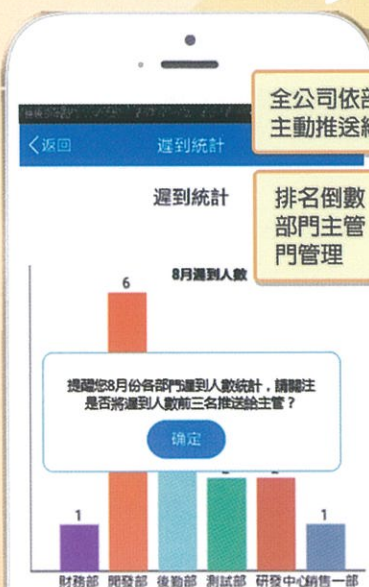
主動推播

- 從小徵兆杜絕員工倦怠，人資與主管協力杜絕

數據管理

事前控管

- 隨時可檢視部門出勤：掌握當月預計人力



全公司依部門分析
主動推送統計結果

排名倒數，可推送
部門主管，協助部
門管理

考勤行為發生後
即可檢視當月匯
整，無需等待



2 如何資料核實？用行動應用做到勞檢所需「資料核實」



外勤管理

從被動告知到主動掌握



記錄核實

從文字記錄到圖像記錄



智能判錯

從盲目接收到主動判錯

外勤管理

- 讓主管可以輕鬆管理
外勤人員的實際出勤



推播通知



員工外勤簽到
主動推播給主管



鼎新電腦

③ 如何合法管理？用行動應用做到勞基法的合法性管理



異常管理

從單點控管到進階管理



事前管理

從事後回溯到事前提醒

智能稽核

● 智能提醒：

簽核過程可隨時
檢視法令規範



風險控管

從單一統計到風險匯整



智能稽核

從苦記條文到智能合規

風險控管

- 協助企業規避風險：
即將違法情事即時掌握

自動生成每月用工合法性報告並推播給主管，
幫助主管規避法律風險

上午11:51

< 返回 合法性分析 ...

合法性分析

劉進富已連續工作6天

08/21	08/22	08/23	08/24	08/25	08/26
-------	-------	-------	-------	-------	-------

靖琪已連續工作6天

08/04	08/05	08/06	08/07	08/08	08/09
-------	-------	-------	-------	-------	-------

容榮雁已連續工作6天

07/09	07/10	07/11	07/12	07/13	07/14
-------	-------	-------	-------	-------	-------

主管您好，已為您生成8月連續出勤6天人員報告

確定

120K/s 55% 19:41

< 返回 請假申請 ...

請假申請

請假人 陳振興

代理人 陳振興

假別 病假

開始日期 2017/09/

開始時間 08:00

依請假單特殊性主動
推播，提醒簽核

結 您好，您有特殊請假單（陳振興請病假30天）需要
簽核，是否檢視勞動法關於長期病假管理條例？

確定

備注

行動人資導航

傳統應用

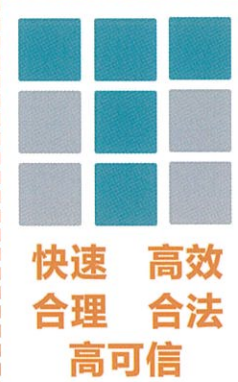


資料
即時匯整

多種手段
確保真實

隨時隨地
可用

行動應用



鼎新電腦股份有限公司
Data Systems Consulting Co., Ltd.

鼎新

HR Solution

人力資源解決方案
Human Resource Solution



宇恒法律事務所

YUHENG LAW OFFICES



宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

宇 恒 的 核 心 優 勢

人資法務諮詢顧問

企業管理制度規劃

爭議訴訟代理

年度人資法律顧問

工作規則核備

勞資爭議調解

企業到府勞檢模擬

勞動契約暨管理辦法

勞檢程序協處

企業風險評估暨保單規劃

工時排班制度

行政裁罰訴願

客製化企業內訓

出勤異常管理制度

不當勞裁與團體協商代理

資產稅務規劃

工資明細與薪資結構設計

司法訴訟（民事、刑事、行政）

面對勞資關係問題時
您最值得信賴的法律專家



宇 恒 法 律 事 務 所
宇 恒 企 管 顧 問 有 限 公 司



「宇恒法律事務所」由沈以軒律師創立，為業界知名之勞動法專業法律事務所，主要承辦案件為勞基法相關以及勞資雙方間的法律關係之爭議處理、民事訴訟法、刑事訴訟法、行政訴訟、智慧財產權保護、消費者保護、稅務救濟、公寓大廈管理與商務非訟事件等，其中對於公司的勞資爭議尤為專精，諸如：公司資遣解僱與懲戒解僱之違法爭議、資遣費退休金之請求、積欠工資獎金紅利、職業災害補償暨賠償、性別工作平等及職場性騷擾問題處理與防治、工會集體勞動條件協商與勞資會議等案件，本事務所學術與實務兼具、經驗豐富且認真熱忱。

近來為因應客戶需求，沈以軒律師整合律師團隊暨顧問師團隊（成員包括經驗豐富的前勞檢員、具備律師資格的保險公司業務主管），成立「宇恒企管顧問有限公司」提供更多元化服務，除長年擔任數百間知名企業年度人資法律顧問提出精準諮詢建議外，並客製化推出「企業內訓課程規劃」、「契約規章制訂撰擬」、「工時排班適法性檢視」、「出勤異常管理機制」、「薪資結構設計調整」、「企業到府勞檢模擬」、「企業風險評估暨保單規劃」等專案，希冀透過事先之規劃消弭勞資雙方間可能發生之爭議及對立。

未來宇恒勞資服務團隊，持續秉持「專業服務，客戶優先」之核心理念，對於客戶委託案件均以嚴謹紮實之專業態度，提供妥善完備的法律服務，且為使服務更趨精緻及配合客戶需求，堅持每一案件皆由二位以上律師共同承辦，並由主辦律師親自服務客戶，賦予客戶安心信任的委任過程。

宇恒法律事務所 所長

沈以軒 律師



面對勞資關係疑難雜症，指標企業一致選擇宇恒法律事務所

★年度人資/法律顧問專案推薦：

於本專案期間，提供一年內不限次數、時數之電話諮詢，均由沈以軒律師帶領的專業律師團隊親自提供服務，另包含 20 小時之法律服務時數，供客戶撰擬或修訂契約規章適法性之用，確保企業勞資關係或衍生爭議能盡快獲得妥適處理。

~本專案免費獨享 (1) 企業內訓專屬規劃 (2) 企業風險評估保單健檢報告 (3) 員工退休規劃講座~

本所目前服務中之人資法律顧問客戶實績

行業別	茲列舉各業法律顧問代表客戶	
電子製造業	鴻海精密工業股份有限公司	台達電子工業股份有限公司
精密機械業	上銀科技股份有限公司	台全電機股份有限公司
半導體業	力晶科技股份有限公司	華泰電子股份有限公司
客貨運輸業	長榮航空股份有限公司	和欣汽車客運股份有限公司
電信服務業	中華電信股份有限公司	宏華國際股份有限公司
醫療服務業	國立臺灣大學醫學院附設醫院	中國醫藥大學附設醫院
百貨零售業	統一超商股份有限公司	全國電子股份有限公司
金控銀行業	台北富邦商業銀行股份有限公司	玉山商業銀行股份有限公司
證券投資業	復華證券投資信託股份有限公司	野村證券投資信託股份有限公司
保險服務業	安達人壽股份有限公司	公勝保險經紀人股份有限公司
會計驗證業	安永聯合會計師事務所	台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)
平面媒體業	香港商蘋果日報出版發展有限公司	自由時報企業股份有限公司
電子媒體業	慈濟傳播人文志業基金會	華藏世界傳播股份有限公司
綜合娛樂業	中華職業棒球大聯盟	薰衣草森林股份有限公司
汽車零售業	中華賓士汽車股份有限公司(BENZ)	九和汽車股份有限公司(FORD)
衣物零售業	臺灣華歌爾股份有限公司	阿瘦實業股份有限公司
食品零售業	茹絲葵食品企業股份有限公司	白蘭氏三得利股份有限公司
餐飲服務業	頂呱呱國際股份有限公司	台灣和民餐飲股份有限公司
建築營造業	勤美股份有限公司	台灣大林組營造股份有限公司
鋼鐵機電業	東鋼鋼結構股份有限公司	台灣通力電梯股份有限公司
保全物管業	信實集團(保全、物管、公寓管理)	國霖機電管理服務股份有限公司
補教服務業	志光教育科技股份有限公司	巨匠電腦股份有限公司
書籍出版業	龍騰文化事業股份有限公司	保成(一品)出版社
社福機構業	財團法人伊甸社會福利基金會	台北兒童福利中心

國立臺北大學財經法學碩士

■ 認證資格：

- 律師高考及格

- 人身保險業務員金融證照
- 勞健保暨勞動法規管理師認證
- 交通事故處理與鑑定實務班認證
- 行政院公共工程委員會採購專業人員

■ 法律專欄寫作：

- 勞工人資法典主編

- 勞動部勞資爭議調解參考手冊
- 全國律師雜誌集體勞動法專論
- 新北市政府勞工局「勞資爭議個案選輯」專欄
- 100-106 年內政部警政署法規演習講座

■ 經歷

- 勞動部第一屆勞工訴訟專案優良扶助律師
- 勞動部勞資爭議調解人認證講座暨筆口試委員
- 勞動部不當勞動行為行政訴訟案件指定訴訟代理人
- 財團法人法律扶助基金會勞工專科律師審查委員
- 臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局法律諮詢律師
- 臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局勞資爭議獨任調解人、仲裁委員
- 臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局及基隆市政府民政處勞資爭議中介團體補助案件審查委員
- 新北市政府勞工局訴訟補助案件審查委員



所長 沈以軒 律師

國立臺灣大學經濟法學碩士

■ 律師高考及格

■ 臺北市政府暨勞動局法律諮詢律師

■ 新北市政府暨勞工局法律諮詢律師

■ 新北市政府勞工局「勞資爭議個案選輯」專欄

■ 財團法人法律扶助基金會勞工專科扶助律師

■ 新北市政府青年律師團

■ 中華民國勞動法推廣協會獨任調解人

■ 中華民國勞動法權益維護促進會獨任調解人

■ 國立台灣大學法律研究所教授研究助理

■ 課程講座

- 新北市勞工大學勞動法課程
- 新竹市勞工處勞動法令宣導會
- 新北市保險業務職業工會、臺中市勞工團體從業人員職業工會職業災害講座
- 東吳大學、銘傳大學勞動權益講座
- 臺北農產運銷公司企業工會勞動權益講座
- 臺北市興雅國小教師會教育法令講座



主任律師

陳佩慶 律師

專長:

公司商務案件、證券法規刑事訴訟事件、工程案件、醫療糾紛、智慧財產權、勞資關係事件、公平交易事件、不動產爭議事件、涉外契約及強制執行





國立臺灣大學民事法學碩士

- 律師高考及格
- 中西法律事務所律師
- 植根法律事務所律師
- 台大法律服務社組長
- 台北市大安區虎嘯里法律諮詢律師
- 新北市勞工大學勞動法講座
- 台北市社會局台北婦女中心講座
- 安心食品(摩斯漢堡)企業內訓
- 新竹就業中心講座
- 青創總會修法爭議講座
- 統一超商股份有限公司企業內訓
- 上銀科技股份有限公司企業內訓

邱靖棠 律師

專長：
勞資關係事件、不動產爭訟事件、公寓大廈管理、家事事件、消費爭議事件、強制執执行程序、一般民刑事訴訟事件及涉外契約



國立臺北大學財經法學組法學碩士

- 律師高考及格
- 江朝國教授研究助理
- 警政執法專題研究年報專欄撰稿人
- 新北市勞工大學勞動法講座
- 安心食品(摩斯漢堡)企業內訓
- 三晃股份有限公司企業內訓
- 上銀科技股份有限公司企業內訓

李世宇 律師

專長：
保險法、一般民刑事訴訟事件、勞資關係事件、涉外契約修訂及審閱、勞動契約及工作規則審訂撰擬



東吳大學法律研究所公法學組

- 律師高考及格
- 法務部行政程序法研修小組助理研究員
- 民間司法改革基金會個案救援律師
- 新北市勞工大學勞動法講座
- 國立臺灣大學醫學院附設醫院企業內訓
- 統一超商股份有限公司企業內訓
- 新北市政府就業服務處講座

張雲翔 律師

專長：
一般民刑事訴訟事件、行政救濟事件、不動產爭訟事件、契約代擬及審閱、環境法事件及勞資關係事件



國立臺灣大學刑事法學碩士

- 律師高考及格
- 月旦法學教室企劃總編
- 高點文化出版特約作者
- 元照出版公司特約作者
- 台大法律學分班助教
- 新北市勞工大學勞動法講座
- 三晃股份有限公司企業內訓
- 上銀科技股份有限公司企業內訓

林晉源 律師

專長：
一般民刑事訴訟事件、信託法事件、不動產爭訟事件、契約代擬及審閱、票據法事件、勞資關係事件及電腦犯罪



國立臺北大學刑事法學碩士

- 律師高考及格
- 新保成出版社特約作者
- 臺灣雲林地方法院訴訟輔導員
- 天勤法律事務所律師
- 新北市勞工大學勞動法講座
- 上銀科技股份有限公司企業內訓

陳建同 律師

專長：

一般民刑事訴訟事件、不動產爭訟事件、契約代擬及審閱、票據法事件、勞資關係事件、公寓大廈管理及強制執行程序。



東吳大學法律研究所財經法律組

- 律師高考及格
- 公務人員高考三級法制及格
- 保險公司業務主管
- 六合法律事務所律師
- 監察院監察調查處調查員
- 監察院公職人員財產申報處科員
- 法務部司法官訓練所法制人員訓練班第30期訓練及格
- 大師房屋、金像電子營業秘密法講座
- 國立臺北大學、東吳大學等大學職涯講座

吳孟修 律師

專長：

保險法、企業經營風險轉移、企業保單健檢規劃、企業留才計劃、財務規劃、退休規劃、資產傳承以及一般民刑事訴訟事件



國立臺灣大學歷史系、財經法律雙學士

- 律師高考及格
- 致遠(現安永)會計師事務所稅務部副理
- 安致勤資聯合會計師事務所經理及律師
- 法律扶助基金會臺北分會諮詢律師
- 臺北市政府法律服務諮詢律師
- 臺北律師公會稅法委員會委員
- 新北市就服中心講師
- 富邦人壽及中國人壽講師
- 圓富企管顧問講師

王立中 律師

專長：

行政救濟事件、稅法事件、財務會計事件、公司證券法務、繼承規劃與遺囑撰擬、消費爭議事件以及強制執行程序



輔仁大學法律系司法組學士

- 律師高考及格
- 臺洋法律事務所律師
- 徐南城律師事務所律師
- 聯大法律事務所律師
- 專利代理人
- 經濟部中小企業處榮譽諮詢律師
- 臺北市大安區、中正區及南港區公所法

詹璧如 律師

專長：

家事案件及一般民刑事訴訟事件

宇恒法律事務所之專案服務內容

★年度人資法律顧問(推薦)★

本事務所完全掌握企業人資需求，獨家為您提供最專業實用的人資法律顧問專案。凡專案期間，由沈以軒律師帶領十位學有專精律師團隊，除提供一年內不限次數、時數之電話諮詢服務外，並包含 20 小時之法律服務時數，供客戶撰擬或修訂契約規章適法性之用，藉由提前處理潛在法律糾紛所得到的費用減省及利益損失，確保貴公司需求都能儘快得到詳盡、妥當且適法的處置。

～本專案免費獨享（1）企業內訓專屬規劃（2）企業風險評估保單檢健報告（3）員工退休規劃講座～

工時排班制度輔導

企業面對單週 40 小時、一例一休、變形工時、國定假日挪移及責任制等制度，如何在適法前提下合理規劃勞工工作時間與排班表，以及運用不同場所單位適用相異之彈性工時制度，乃面對勞動檢查首要之務。本事務所以豐富的實務經驗（勞動法律師搭配前勞檢員），為企業量身打造符合其營運需求之工時排班制度。

出勤異常管理機制

為因應現今勞動檢查均以出勤紀錄推定勞工上下班時間，本事務所獨家推出「出勤異常管理機制」，即針對不同職務內容的工作者，依法擬定相異出勤紀錄方式（例如：高階主管、業務人員與內勤工作者）。再就出勤異常刷卡紀錄，製作每月定期通知確認的信函文件，有效降低違規裁罰之法律風險。

工資明細與薪資結構設計

薪資結構性質涉及企業勞健保負擔成本與各項法定義務（加班費、資遣費、退休金、職災補償）之計算基礎等，本事務所依據近年來最新法院實務判決為底，協助企業設計規劃薪資結構，合法適切調節勞務成本，又不影響激勵勞工目的本質，共同創造勞資雙贏。

勞檢程序協處與企業到府勞檢模擬

近年勞動檢查日益頻繁，凡違法者可能處以最高新台幣 150 萬元之鉅額罰鍰，更會遭強制公開公司名稱與負責人姓名，影響形象甚鉅。本事務所除提供勞動檢查協處服務，請專業律師到場陪同說明，或事後提出書面陳述意見外，更首創「到府勞檢模擬」專案，由律師搭配前勞檢員親自到公司模擬一切勞檢過程，預先發現企業違規風險，並列出建議改善對策。

工作規則核備&勞動契約暨管理辦法撰擬

凡企業員工達 30 人以上，本所得協助依法將工作規則送交主管機關核備，宇恒專業團隊更會針對不同職務工作者打造專屬勞動契約，以及順應新法修正調整各項規章制度內容，俾使事業單位人事制度運作合法和諧。

企業風險評估暨保單規劃


有鑑於坊間事業單位投保商業保險，多未達「留住關鍵人才」、「競業禁止合理補償」、「分散職災衍生風險」或「勞工違規損害填補」等目的，本事務所特別成立保險部門，由勞動法權威沈以軒律師偕同多年保險公司業務主管經驗之吳孟修律師，共同為企業提供風險評估暨保單規劃服務，免費分析企業經營風險，並檢視現有險種是否合適，希望透過保險制度搭配本所獨家規章文件，將企業可能損失與風險降到最低。

勞資爭議調解與司法訴訟


勞資爭議調解程序是訴訟前勞資雙方了解自身權益以及對方需求的機會，本所沈以軒律師除多年擔任勞動部獨任調解人認證訓練之講座外，亦有多位律師具備勞工局調解人資格與經驗，得有效分析利弊得失，並代表出席會議緩解可能發生衝突，希冀訴訟前化解勞資爭議。若不幸進入司法程序，本所設有爭訟部門專責律師為客戶規劃最精準妥適之訴訟策略，爭取當事人法律上之最大權益。

不當勞裁與團體協商代理

事業單位如何與工會和平互動，是一門既微妙又技術性的過程，本所過去除成功協助知名工會發動爭議行為達成目的外，更多次代表企業與工會進行團體協商程序（包括撰擬對應方案與擔任協商代表親自參與）。甚至進入不當勞動行為裁決程序時，本所律師團隊本於過去擔任勞動部指定訴訟代理人之實戰經驗，得為當事人提供適切之攻防建議。



如果您對以上服務有興趣，請與我們聯絡，我們將有專人為您提供更詳細的服務內容以及完整報價：
請致電：(02)2700-5488 所長特助 林柏成
請來信：kevin@yu-heng.com.tw
我們最新的課程消息，請追蹤臉書專頁：

 宇恒法律事務所---沈以軒律師

預約到府勞檢

企業勞動條件制度健檢



宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

【企業為何需要模擬勞檢發現問題？】

1. 勞動檢查盛行，罰鍰新制最重裁處150萬元，不如將罰鍰數額做為預防性的制度檢查！
2. 坊間企管顧問、法務律師，功能多在被動回覆企業問題，頭痛醫頭、腳痛醫腳，您需要全面主動性地瞭解貴公司屬性以及需求，進而改善制度，方能因應勞檢來訪！
3. 本專案由沈以軒律師挑選具備豐富勞檢經驗的『前』勞檢員，配合宇恒法律事務所專業勞動法 律師組成團隊，接受事業單位預約，共同到場模擬真實勞動檢查，幫您抓住問題核心！
4. 模擬後再由勞檢團隊向沈以軒律師彙報，針對公司勞動契約、工作規則、薪資結構、加班費計算以及排班表等制度開會討論抓出缺失，進而提供建議方向與結論，並開立書面企業體檢報告（爭議處提供相關主管機關函釋以及法院判決供參）俾以符合目前一例一休暨特別休假新制要求！

【檢如何進行？】



【能獲得哪方面的改善？】

- 針對制度問題提供改善建議：針對企業的勞工排班表、出勤紀錄、加班申請單、工資清冊(企業自行抽選十位員工近三個月資料)、勞動契約、工時工資相關之規章辦法、勞資會議紀錄(延長工時、變形工時、女性夜間工作)暨主管機關備查函、國定假日調移表、勞工去年度請假紀錄(假單)、特別休假日數、特別休假期日暨未休日數結清工資書面等資料實際檢核，具體化公司制度問題並給予改善建議。
- 講解專業用語以免誤觸法律：模擬實際勞動檢查會談狀況，讓企業人資能以清楚明確的用語說明公司制度，避免因誤用法律用語而遭罰。
- 針對違法缺失提供書面報告：經本所專業團隊檢閱公司所出具之資料及受檢會談紀錄後，引用主管機關函釋、訴願決定書以及行政法院判決等實務見解，臚列具體缺失報告書，使企業得循序改善制度問題。



如果您對以上服務有興趣，請與我們聯絡，我們將有專人為您提供更詳細的服務內容以及完整報價：

請致電：(02)2700-5488 所長特助 林柏成

請來信：kevin@yu-heng.com.tw

免費到府健檢

企業風險評估暨保單健檢規劃



宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

【企業為何需要保單健檢發現問題？】

1. 勞工權益意識抬頭，晚近實務對於職災認定逐漸放寬，當勞工發生職災時，企業首先面臨「勞基法補償」責任，若處理不當，罰鍰新制最重裁處新台幣150萬元；再者，後續可能衍生鉅額的「民法賠償」責任，以及針對企業主個人的「刑事犯罪」責任（業務過失傷害罪），嚴重影響企業的永續經營；公司縱使有團保或其他商業保險，但是否能夠確實轉嫁風險，仍待商榷。
2. 未來是人才競爭的時代，企業為了留住人才，欲簽訂「綁定服務年限」條款；又當高階主管或技術人才離職時，企業欲簽訂「競業禁止」條款。惟自105年起勞基法修正須有配套的補償措施，否則所有條款內容全數無效，而這些補償措施均可透過保險方式規劃留才方案。

【透過本所保險規劃獨享免費服務】

透過本所保險規劃專案，可就保險相關事務，獨享以下由宇恒法律事務所10位律師專業團隊親自提供的免費服務：

1. 保單健檢並提供書面報告。
2. 企業規章制度配合修訂。
3. 法律諮詢服務。
4. 代表向員工解釋或召開說明會。
5. 爭議衍生代表溝通協調。
6. 後續理賠服務。

【能獲得哪方面的改善？】

- 針對缺失提供建議與書面報告：針對企業既有的社會保險以及商業保險保單內容做逐一檢視，並掌握企業行業屬性以及員工(眷屬)組成特性，綜合判斷與歸納既有的保障範圍、潛在風險以及保險缺口，提出書面報告。
- 促進勞資關係和諧與向心力：透過完善的保險規劃與企業規章制訂，提供勞工全方位的保障，並且讓勞工看到願景，願意長久與企業合作，共創美好未來。



如果您對以上服務有興趣，請與我們聯絡，我們將有專人為您提供更詳細的服務內容：

請致電：(02)2700-5488 所長特助 林柏成

請來信：kevin@yu-heng.com.tw



勞動法人資讀書會－從當月重大勞資新聞事件談起

身為企業人資工作者，您因業務繁忙而無法立即了解近期發生的勞動法令時事資訊嗎？對於每月發生的勞資新聞事件、最新勞動法令異動修正、近期勞動部函令解釋以及重要法院判決內容，您知道如何因應嗎？看到媒體報導時，您能正確解讀並依據法令正確處理嗎？

為協助您立即掌握最新勞動法令異動資訊及當月相關新聞事件依法正確處理，特別邀請沈以軒律師每月固定開設「勞動法人資讀書會」，將精選分析當月份最新勞動法修正條文、主管機關函釋、法院判決與重大勞資新聞，同時獨家分享律師團隊親辦之勞資爭議案件資料（包括法院訴訟程序、勞工局調解程序、勞工局仲裁程序與勞動部裁決程序），以豐富實務經驗解析勞資爭議因應之道，並為企業 SOP 流程找出改進之道！

讀書會的過程裡，沈以軒律師將從人力資源工作者在實務上如何應用，來解析當月最新的勞動法令相關發展。同時為了讓同學更整體瞭解勞動法令，以及讓初學的同學更能掌握讀書會內容，說明時均會指出相關的法令條文深入解釋。

◎不可與其他優惠併用 ◎不可使用現金抵用券 ◎課程內容協會保留更動之權利！

★ 講師：沈以軒 老師（現任：宇恒法律事務所 所長）

★ 費用：會員價 1,500 元 / 非會員價 1,800 元

同時報名繳費三堂：會員 3,600 元 / 非會員 4,800 元・期間得請假一次，上課權益遞延一次

同時報名繳費六堂：會員 6,000 元 / 非會員 8,400 元・期間得請假二次，上課權益遞延二次

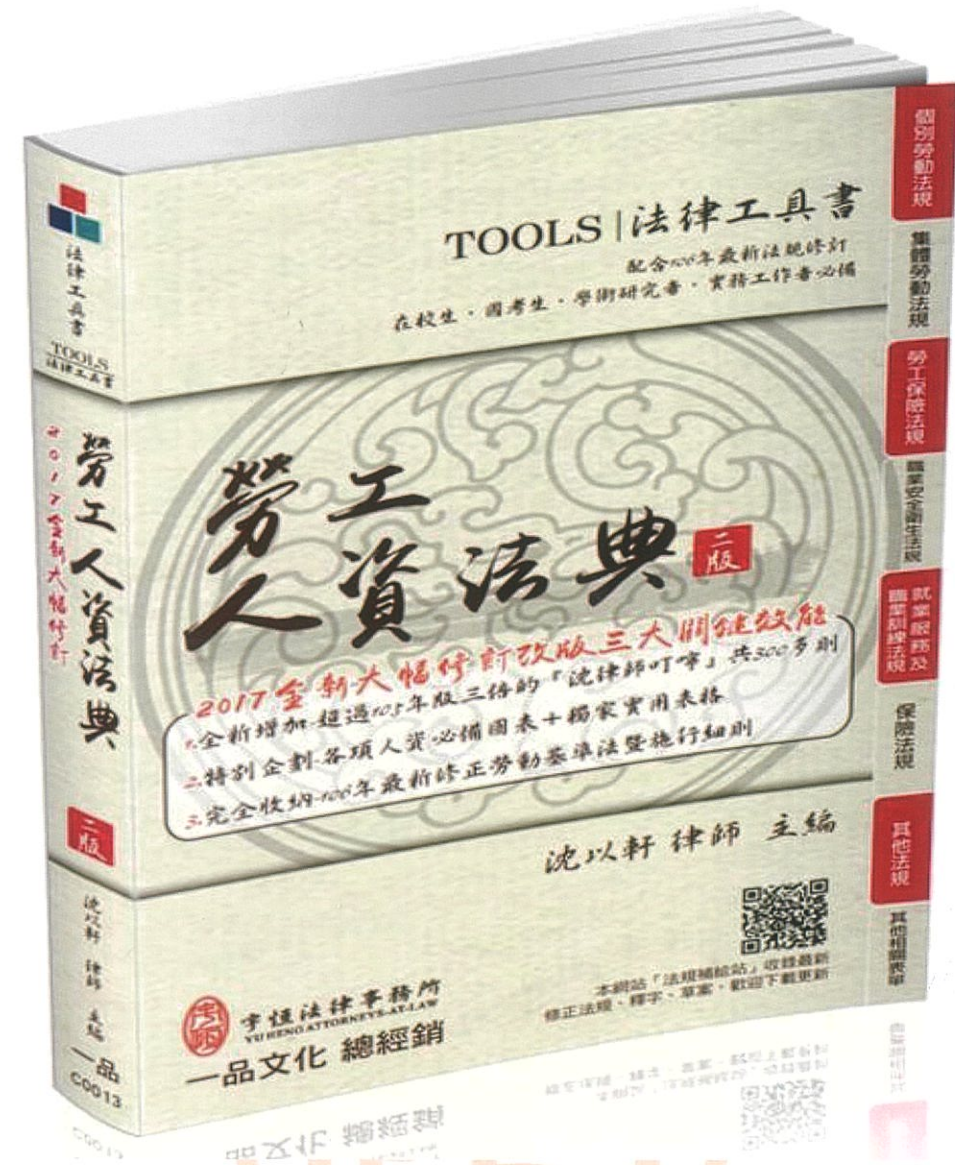
付款 方式	<input type="checkbox"/> 便利商店	協會與您完成報名確認後，將有專人將繳款單E-MAIL至您的信箱 再以雷射印表機列印後至全省7-11、全家、萊爾富、福客多、OK門市或郵局繳費即可
	<input type="checkbox"/> ATM轉帳	協會與您完成報名確認後，將有專人將繳款單（內有轉帳帳號）E-MAIL至您的信箱
	<input type="checkbox"/> 即期支票	抬頭：中華人事管理顧問有限公司 請寄到：台北市南京東路五段225號15樓 中華人事主管協會收
	<input type="checkbox"/> 信用卡付款	協會將有專人與您聯繫，並E-MAIL信用卡授權書至您的信箱(費用總金額需超過\$7,000元以上)

■ 協會專線：(02)2748-5188 ■ 會址：台北市南京東路五段 225 號 15 樓 ■ E-MAIL：cpea@cpea.org.tw

會員編號： 填寫完畢請傳真至本協會 FAX：(02)2748-6388 或上協會網站報名

<http://www.hr.org.tw>

報名表	勞動法人資讀書會－從當月重大勞資新聞事件談起					
	高雄場 <input type="checkbox"/> 台中場 <input type="checkbox"/> 台北場-平日班 <input type="checkbox"/> 台北場-假日班 <input type="checkbox"/> 桃園場 <input type="checkbox"/> 台南場 <input type="checkbox"/>					
	姓名	公司名稱		職稱		
	電話	E-mail		參加性質	<input type="checkbox"/> 公司指派 <input type="checkbox"/> 個人參加	
	連絡人	<input type="checkbox"/> 同報名者本人 <input type="checkbox"/> 連絡人姓名：		電話：	E-mail：	
	發票抬頭	<input type="checkbox"/> 同個人姓名 <input type="checkbox"/> 同公司名稱 統編：		<input type="checkbox"/> 其他：		



本書特色


- 一、全書共計 300 餘則的沈律師叮嚀，使讀者閱讀更具效率，事半功倍。
- 二、特別企劃實務工作者之常用圖表及相關表單收錄。
- 三、收納 106 年最新勞動基準法施行細則。
- 四、檢附沈律師自繪的勞動法學習地圖，使讀者既能見樹又見林，有效學習。

哪裡訂購買



讀者回饋

凡購買本書之讀者，皆可至沈以軒律師之公開班課程，取得親筆簽名。



宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

● 宇恒法律事務所

所址：台北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

電話：(02)2700-5488

E-mail：service@yu-heng.com.tw