

從 勞動法令趨勢 解析 企業變革 及 生存之道

活動講義



加入鼎新LINE@



鼎新電腦

鼎新 HR 法遵方案，奠定企業運營的基石

投資抵減、換發執照申請門檻變嚴

勞檢量持續衝高，不可掉以輕心

勞動事件法迎面而來 人資改革就是現在！

企業須身負更強的法令遵循義務

勞檢結果納入評鑑，影響
申請投資抵減、換發執照

不定時炸彈就在身邊，
觸犯【勞動事件法】將嚴重威脅企業利潤！

勞動事件法 第6條

**雇主配合員工
提告地點，全台奔波！**

打破民事訴訟「以原就被」原則（原告遷就被告），在**原工作地**也可提告。

雇主面臨威脅
處理爭議與
交通成本增加

勞動事件法 第12、13、14條

**勞方提告不憂愁
減免裁判執行費！**

大幅**暫 / 減免**勞工所需繳納之訴訟費用。

雇主面臨威脅
勞方訴訟門檻降低
提告件數增加

勞動事件法 第21條

**調解就直面法官
翻盤難度高！**

新增「勞動調解」程序，**法官**與勞資委員共組調解委員會。

雇主面臨威脅
聘請人資或法務
的人力成本增高

勞動事件法 第37、38條

**雇主準備舉證要俱全
更要光速！**

合理分配舉證責任，課予**雇主舉證義務**。

雇主面臨威脅
企業負擔
舉證責任眾多事項

勞動事件法 第48、49、50條

**心懷怨憤的員工
可繼續上班領薪！**

工資、調動及解雇案件，法院可**定暫時狀態**保全勞工權利。

雇主面臨威脅
薪資成本、資訊安全、
勞方不滿情緒
影響公司氛圍

說明

【勞動事件法】為針對勞資爭議訴訟處理，強化弱勢勞動者保障之政策，已於 2018/11/9 完成三讀通過，需於一年內正式實施上路。

藉由依需規劃的管理應用方案 構建人資全方位發展的藍圖！

【勞動事件法】將衝擊企業運營，如何避免小事化大官司纏身，建立法遵完善的企業制度為重大根本！鼎新 HRM 與 HRD 提供與企業運營環環相扣的法令防範、人力資源、人才培育等因應方案，與您一同實現：

罰鍰不上身、勞資相融洽、
租稅都能省、營運向前行！

法律遵循
防火牆規劃

人力成本
分析規劃

績效、招募、培訓
結構設計規劃

降低法規因應風險

控制人事費用成本

活化人才梯隊發展

提升人資運營效率(打底)

如何徹底檢視人力管理細節並且佈建就源取證機制，避免和員工進入訴訟程序呢？



1 僅剩半年就即將上路的『勞動事件法』，令企業勞動法令遵循的挑戰急速上升！企業主、人資、法務及各級用人主管，充實勞動法知識刻不容緩！企業該從哪些關鍵點起頭準備呢？

除了需有外部專業勞動法律顧問備詢外，企業內部的強化勞動法令遵循佈建行動，應該要即刻開展。可先從公司工時管理制度與底薪、津貼、加給、業績、激勵獎金...等各給付項目開始檢視，並全面建立勞資權利義務文件管理制度。

可以運用鼎新價值交付的【管理規劃書】，審視公司相關工時與工資項目定義；並建立明確的人機作業流程；也必須規劃定期的【法遵知識Workshop】強化人資人員與用人主管的法令知識。

2 針對勞動事件法中對於【工資】的推定，應如何避免爭議？

- 工資明細，將是勞動事件爭議的關鍵生死門。
- 當勞工拿出工資清冊或是薪資轉帳記錄時，即可論述此為工資，就可提出應依勞工要求之『工資』為母數換算相關要求金額（例如：退休金、資遣費...等）。雇主如需抗辯給予勞工之給付為非工資，應負舉證責任。
- 因此，除了在勞動契約及工作規則中就各項工資、獎金、津貼、實物補貼及『恩惠性給予』必須明確規範，每月發放的【工資清冊】中，對各項給付金額明細應詳細記載。也應於系統中的【薪資項目設定】詳細描述每個工資項目的意義與計算邏輯，讓員工可以使用自助系統的【薪資資料】查詢，查核自己每個項目的邏輯，避免員工對【工資】的誤解與爭議。

3 針對勞動事件法中對於【工時】的推定，應如何避免爭議？

當發生雇主張『刷卡區間內的出勤時間，勞工有休息或延長工時；勞工未經雇主同意而自行於該期間內執行職務；雇主未同意受領勞工提出之勞務，不應列入工時計算』等事實，雇主需舉證推翻前述的推定。

- 1 運用【加班計劃申請】流程，實現勞動契約及工作規則中的約定申請、核准程序，核實計算延長工時。
- 2 建議出勤刷卡與門禁刷卡要分開，避免因為要解釋表面數據，而增加後面的蒐證程序，雖然可以運用其他機制，但從根本解決方為上策。
- 3 提早或是延後下班卻不申請加班，可運用【不加班申請原因說明】機制，記錄不加班原因作為舉證，避免工時的爭議。
- 4 員工有提前或延後下班卻沒有【加班申請】或【不加班申請原因】說明資料時，系統可以提醒人資、

直接主管、員工本人，建立主動提醒管理機制，避免遺忘上單的疏漏，誤踩工時爭議的雷區。

- 5 當月即將超出法定加班時數時，系統可提醒人資、直接主管、員工本人注意加班時數甚至禁止申請。
- 6 快速產出【出勤記錄】相關報表，不怕勞檢臨時突擊查核。
- 7 【員工出勤記錄】，讓員工隨時確認自己的出勤時數，有爭議可及時確認，避免被指控資方黑箱作業，擴大爭議。
- 8 系統可發出【班次不符合七休一檢核提醒】，避免員工或主管無心的排班失誤，誤觸法規。

4 根據勞動事件法第 35 條規定，訴訟程序中，雇主對依法應備置之文書，有提出的義務，無正當理由不提供者，依 36 條規定罰鍰三萬元！依『法』的文件有哪些呢？訴訟發生才準備來得及嗎？

針對勞工提出訴訟的事件，雇主應備置勞動基準法第 23 條之工資清冊，第 30 條第 5 項出勤記錄，雇主有提出之義務。平時就應該準備完善，不僅是因訴訟時有提供之義務，如果遇到突擊勞檢時，也可以因應自如。妥善運用系統，在平日工作中即可順手產出【勞工名卡】、【出勤記錄】、【調休未休明細表】、【年度特休休假明細表】、【調休換薪明細表】、【薪資條】、【薪資清冊】，等到事件發生才來準備，極難追溯到過去的每項細節。



鼎新 HRM 與您攜手共度難關！
從工時及工資爭議，幫你診斷並找出關鍵問題
從合法及系統完備，幫你梳理並避免爭議風險

想了解更多？
快來掃我吧！



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

客戶服務專線：0800-888-162

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

人資決策分析



掌握人資大數據，解讀數據背後的人資管理密碼

精準支持運營決策



避免印象決策失誤



人資價值有效體現

現今運營策略變化劇烈，鼎新電腦推出 **人資決策分析模組 (HRDA, HR Decision Analysis)**，企業主能透過人資數據密碼洞悉人力結構及成本費用，進而掌控人力投資效益及營運效能。讓數據協助企業營運決策及轉型，讓人資數據煥發新生命，為企業產生新價值！

人資決策分析模型

員工狀況分析

透析員工總量與經營需求的關聯強度

人工成本分析

以數據支撐優化人工成本的投入

員工流動分析

分析員工穩定性，指導招人、留人策略

員工福利分析

將各福利項目佔比控制在合理範圍之內

勞動生產力分析

瞭解投入人資成本與營收利潤的相應性

招聘效能分析

瞭解現有招聘計劃執行效能狀況

員工發展分析

針對員工培訓狀況及費用分析

員工活性分析

- 馬可夫預測分析
預測未來員工增減，衡量人力成本支出
- 繼任關係圖
創造內部優秀人才庫，完善核心能力

基礎包

進階包 (內含基礎包模型)



這些模型能幫助我什麼？

讓企業能獲得全面運營狀況，提升全員管理工作效率！

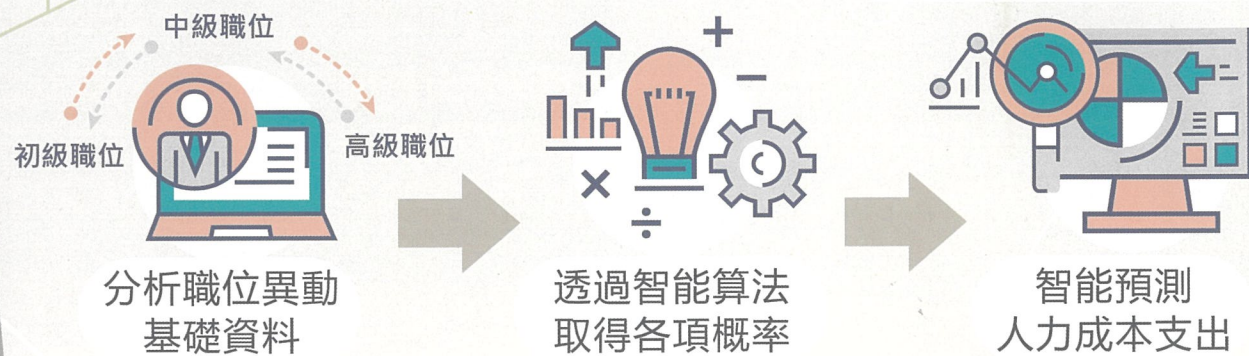
外部數據整合輕鬆融入 ERP 經營數據，讓人資成為企業戰略夥伴！
參數化分析模型設計器，幫助用戶簡單快速組建個性化分析模型！

鼎新電腦

馬可夫預測分析

預測未來員工的增減，衡量人力成本支出！

運用【馬可夫鏈】原理，透過概率預測崗位留任情況，讓企業人資部門能夠有計劃、有步驟地平衡各部門間的員工分布，並根據各職稱的平均報酬計算出不同職稱的人力資本價值，助於指導決策。



繼任關係圖

創造企業內部優秀人才庫，完善提升當前與未來的核心能力！

透過繼任關係管理，建立系統化、規範化的流程來評估，以培訓、發展組織內部高潛力人才。同時在企業內各層級建立板凳深度，便於無論何時出現職位空缺，內部皆會有適任的候選接班人！



掌握數據贏在前頭，迎接人資大數據時代

讓您的公司更智慧化，透過數據快速解析人資經營密碼！

讓您的公司更智能化，提供更精準的人力管理關鍵密碼！

想了解更多？
快來掃我吧！



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

客戶服務專線：0800-888-162

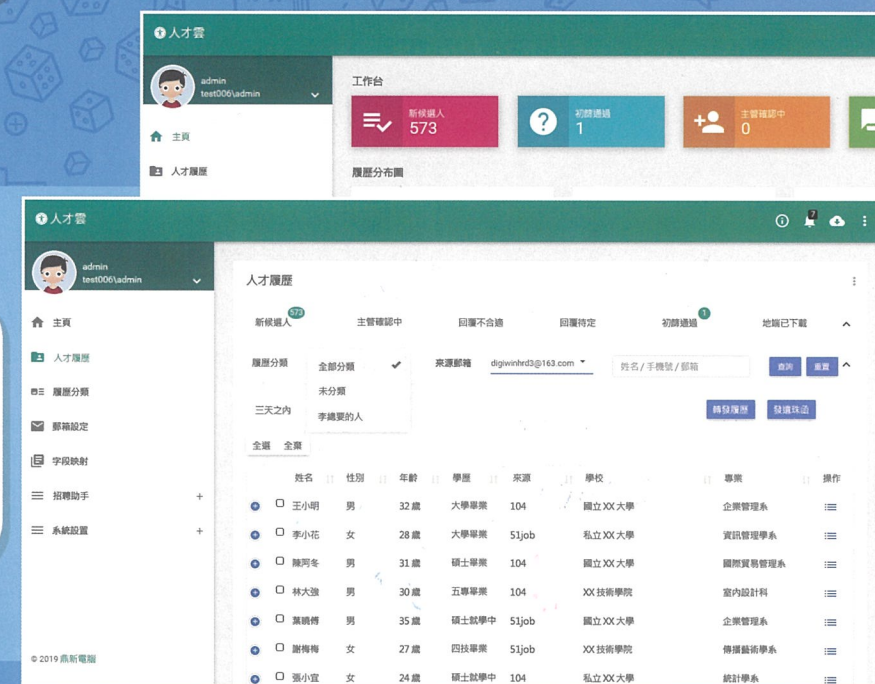
鼎新智能招募

打通 HR 招募全流程
建置專屬企業人才庫

打通人力銀行網

該拋棄郵件管理履歷了吧？

無論是求職者投遞的，或是您主動下載的，我幫您匯總到一起！



統整不同人力銀行履歷

- ▶ 解析兩岸三大人力網站履歷 (人力網站會陸續增加喔~)，自動將不同人力銀行的履歷轉為統一格式，可在同一介面中輕鬆管理大量履歷

掌控招募全流程

應聘者的進度到哪裡了？

從面試到入職，全程透明化掌握，讓您的招募過程不脫序~

設置候選人狀態


- ▶ 候選人招聘狀態靈活變更，可進可退

招聘進度追蹤

- ▶ 用人需求各階段候選人統計
- ▶ 快速查看各階段候選人訊息



輕鬆管理人才庫




記得之前好像有履歷適合這個職位 ... ?

王總與陳總要的業務條件不一樣耶...

以前您必須練就火眼金睛重複不斷的搜尋；
以前您要用小黃貼記住每個用人單位的需求與喜好...

現在您可以把優質履歷分類珍藏，海量的保留在您的人才庫，精準提供最佳候選人~



整理履歷 ▶ 標籤、資料夾靈活分類管理 查閱履歷 ▶ 欄位關鍵字搜尋、條件搜尋、標籤搜尋

在線協同各部門

30 份履歷要給用人主管看，您現在怎麼處理呢？

▶ 用壓縮檔寄給主管？

但是... 不好閱讀 & 不易反饋，
行動設備還沒法打開 ...

▶ 分 30 封信寄給主管？

但是... 招募得要耗時逐封發送；
主管信多容易遺漏...

轉發履歷

- ▶ 單份、多份履歷任意組合，一鍵轉發用人主管
- ▶ 用人主管即時線上回應意見



轉發遺珠函

- ▶ 針對未入選候選人，即時回應最終結果，樹立良好企業形象，經營永續人才循環



郵件模版

- ▶ 自定義郵件發送模版



今日議程

時間：6 月 14 日

地點：晶宴會館民權館 B1 第二劇場

時 間	議 程	講 師
13:00-13:30	歡迎蒞臨	
13:30-13:40	致歡迎詞	
13:40-15:00	<u>看見趨勢</u> 從勞動相關修法趨勢， 說明企業治理的關鍵及轉型因應之道	陳業鑫 主持律師
15:00-15:20	休息一下 精美茶點	
15:20-16:00	<u>瞭解變革</u> 面對勞資爭議的未爆彈-勞動事件法 企業如何事先因應及防範	陳業鑫 主持律師
16:00-16:30	<u>迎向未來</u> 管理再進化，人資指標分析提昇企業競爭力 「博謙生技」案例分享	博謙生技 白其錚 管理師
16:30-17:00	現場交流與問答	



鼎新 HR 智能招募，實現人才管理自動化，
為人資增值，為企業提效！

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

想了解更多？
快來掃我吧！



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

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

企業營運之 勞動法令適用問題

陳業鑫

業鑫法律事務所所長

108年6月

業鑫
法律事務所

講者介紹



2019/6

陳業鑫 主持律師
業鑫法律事務所

電話: 02-2515-6822
傳真: 02-2515-6833
電子郵件: yesinchen@yesinlaw.com
歡迎加入Line@: @yesinlaw



❖ 資歷

- ▶ 法務部司法官學院司法官班、司法院法官學院講授「勞動法專題」講座
- ▶ 天下雜誌關係企業-Cheers快樂工作人雜誌勞動法令遵循專欄作家
- ▶ 臺北市政府勞動局局長
- ▶ 臺灣高雄地方法院法官
- ▶ 司法改革基金會91年度法官評鑑高雄地方法院法庭態度及裁判品質最佳殊榮
- ▶ 民法繼承編修法推動者—解決「背債兒」問題
- ▶ 司法院大法官釋字第559、740號解釋聲請人
- ▶ 100年度財團法人孫運璿學術基金會傑出公務員得主

❖ 學歷

- ▶ 國立政治大學法律系碩士
- ▶ 國立政治大學法律系學士

❖ 專業資格及經歷

- ▶ 律師
- ▶ 仲裁人
- ▶ 陽明大學EMBA副教授級專業技術人員
- ▶ 臺灣高雄地方法院法官
- ▶ 臺北市政府勞動局局長
- ▶ 台北律師公會勞動法委員會主任委員
- ▶ 富邦金融控股股份有限公司 董事
- ▶ 臺北市政府訴願審議委員會 主任委員

業鑫
法律事務所

2

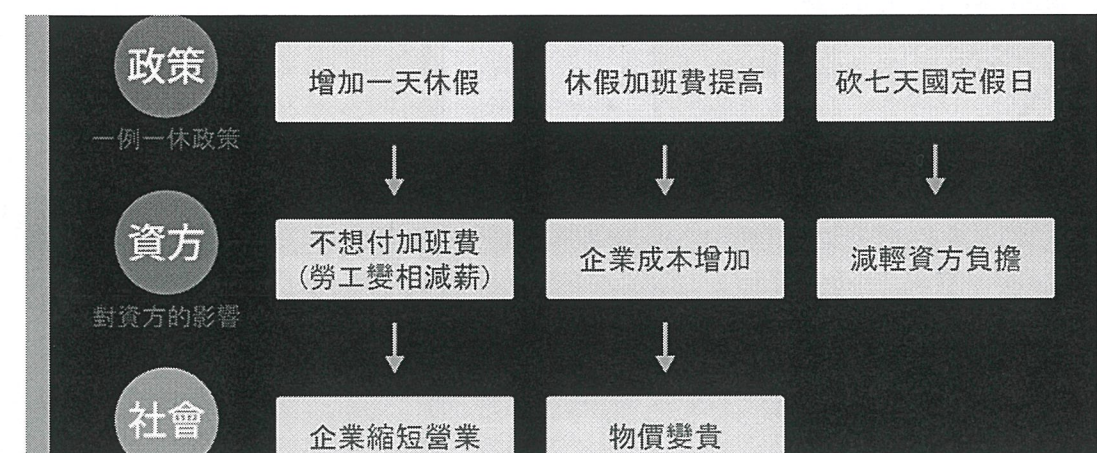


看見趨勢

從勞動相關修法趨勢，說明企業治理之關鍵及轉型因應之道

2019/6

3



2016：一例一休上路

2019/6

5

政府態度

搖擺



葉金全
法律事務所

2019/6

4

賴揆拍版一例一休

民視新聞台 HD

四不變

正常工時不變

週休二日不變

加班總工時不變

加班費率不變

2017：鬆綁一例一休

2019/6

6

建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序

1 專業的審理
設立勞動專業法庭。

2 擴大勞動事件的範圍
納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。

3 組成勞動調解委員會
由法官1人與勞資專家之調解委員2人，共同進行調解。

4 減少勞工的訴訟障礙
勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。

5 迅速的程序
勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。

6 強化紛爭統一解決的功能
讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。

7 即時有效的權利保全
減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

勞動事件法的七大重點

2019/6

**2018：
勞動事件法**

預計2019年底或2020年初施行

金
業
法
律
事
務
所

7

**2019：
派遣勞工
權益保護**

2019/6



9

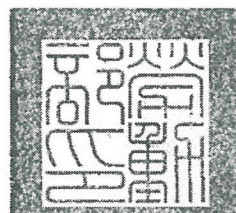
**2018：
薪資揭露**

2019/6

正本

勞動部 令

發文日期：中華民國108年3月21日
發文字號：勞動發就字第10805036151號
附件：



核釋就業服務法第五條第二項第
三項所稱「應使求職人於應徵前知悉該職缺之最低
經常性薪資，並應以區間、定額或最低數額之方式公開。」
本解釋令自即日生效。

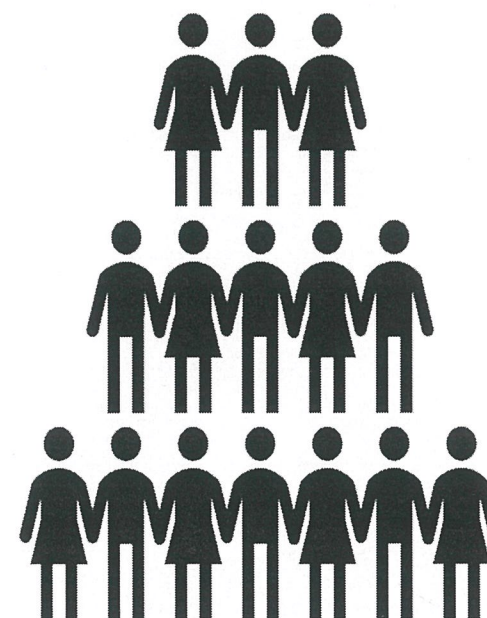
部長 許銘春

8

**社會演化
潮流**

民粹當道

2019/6



金
業
法
律
事
務
所

10



2019/6

業金
法務事務所

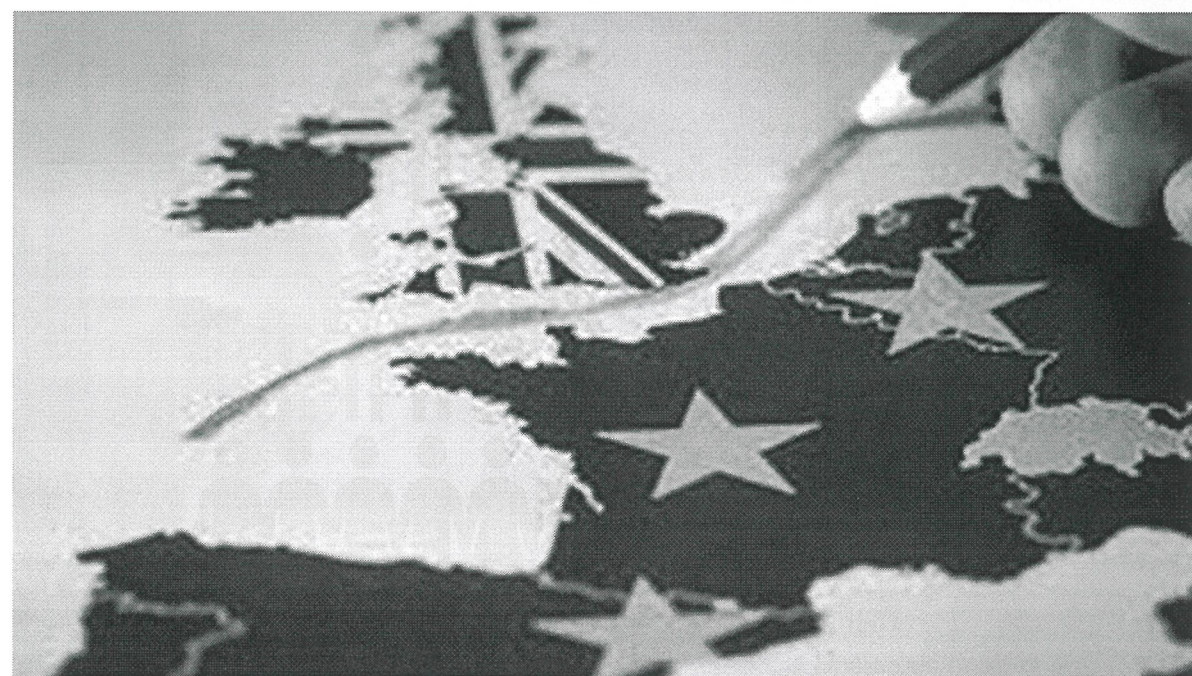
11



2019/6

業金
法務事務所

13



2019/6

業金
法務事務所

12



2019/6

業金
法務事務所

14



2019/6

業金
法務事務所

15

勞工意識

抬頭

2019/6

業金
法務事務所

17



業金
法務事務所

16



業金
法務事務所

18



2019/6

業金
法律事務所

19



2019/6

業金
法律事務所

21



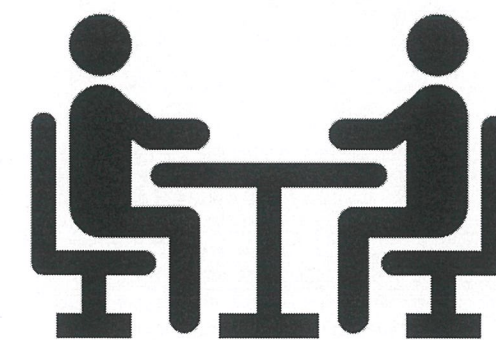
2019/6

業金
法律事務所

20

公司治理 面臨挑戰 勞工董事

2019/6



業金
法律事務所

22



1152

2019/6

23



2019/e

25



2019/6

24



2019/6

26

企業治理因應關鍵

關鍵是人

2019/6

27

六管



產



銷



人



研
發



財



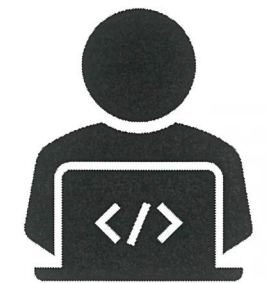
資

2019/6

28

人資管理

勞動法令遵循是基礎



2019/6

29

勞動法令遵循



2019/6

招募

在職

到職

離職

30

勞動契約

應有哪些必要條款



2019/6

31

勞動契約條款

申請程序、加班
時數及加班費計
算

勞工應
遵守之
特種義
務

加班

調動五原則
調動時職務移
交義務

法律、工
作規則及
管理規章
遵守義務

個資利
用告知

前雇主之競業禁止義務
勞資糾紛有無狀態揭露義務
親自履行及忠實義務
勤務期間私人行為禁止義務
資訊真實及揭露之誠信義務
接受教育訓練義務
場所安全維持義務
職場性騷擾防制義務
公共秩序與善良風俗遵守義務
政治與宗教中立性義務
反歧視義務
收受賄賂與不正當利益之禁止
兼職與利衝之禁止
禁止對利害關係人行賄
內部舞弊舉發義務
禁止私下與競爭對手接觸
個資保護義務及資安遵守義務
同意雇主場所安全及資安監控
智慧財產權條款

同意配
合調動

不能勝
任工作

認定及警告改善
程序(PIP)

葉金全
法律事務所

2019/6

33

勞動契約條款

工作場
所與職
務內容

試用期

定期VS.不定
期

例假、休息日、年
度特休、請假

工作時
間與休
息時間

輪班

最低服
務年限

工資

項目、計算、
給付日期

葉金全
法律事務所

2019/6

32

勞動契約條款

請假
程序

契約
終止

文件、物品移交義務
電子資訊移交及備份刪除義務
守密義務
禁止挖角

競業禁
止條款

契約終
止後義
務

違反勞動契
約或工作規
則情節重大
之認定

違反契
約規定

契約一
般條款

效力、增補及修訂程序、準
據法、管轄法院、紙本執存

葉金全
法律事務所

2019/6

34

工作規則

應該有哪些內容

2019/6

35

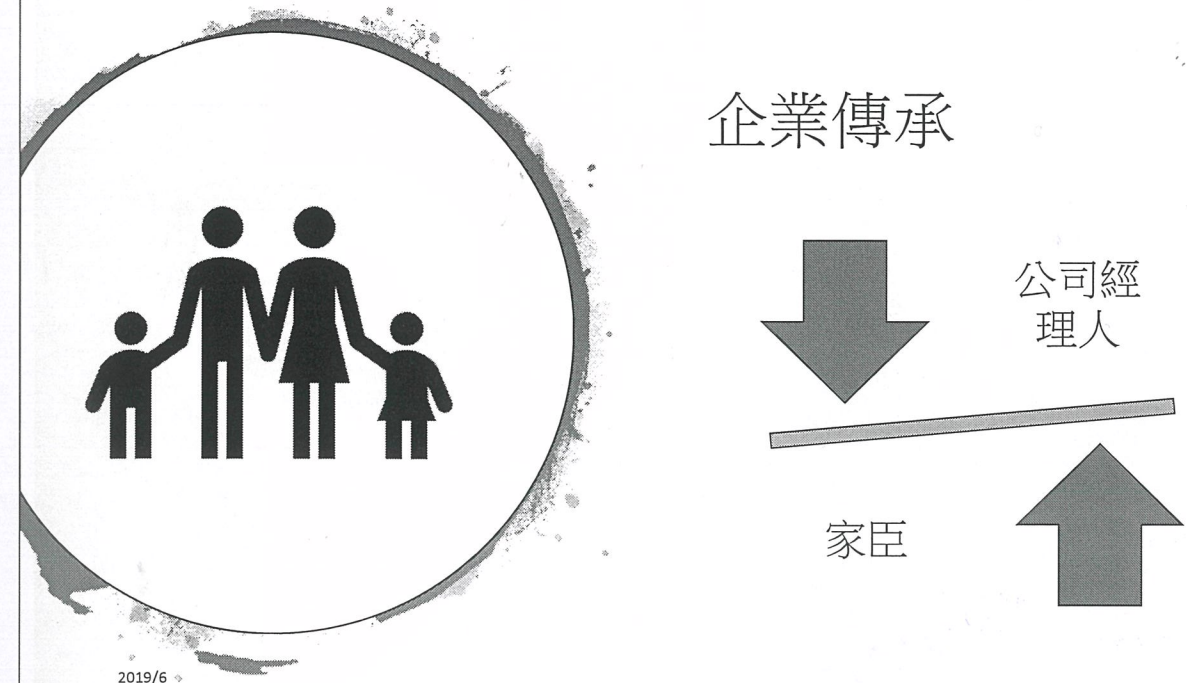
工作規則應有內容 (一年檢討一次)

- 適用範圍
- 受僱與解僱
- 工資、津貼與獎金
- 工作時間、輪班、加班、休息、休假、國定假日及請假程序
- 退休
- 女工、童工、技術生與建教合作
- 考勤、考核、獎懲、升遷
- 職業災害補償及撫卹
- 社會保險、福利措施與安全衛生
- 勞雇雙方溝通意見加強合作方法與其他事項

2019/6

36

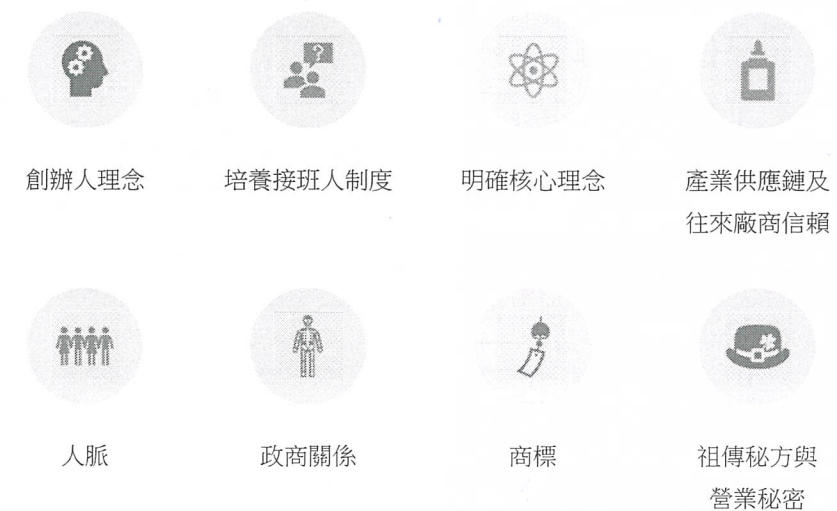
企業傳承



2019/6

37

企業傳承：無形資產



2019/6

38

企業傳承：閉鎖性公司



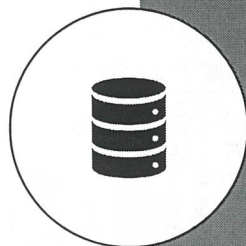
股份並未
公開發行



股份轉讓
受一定條件
約束



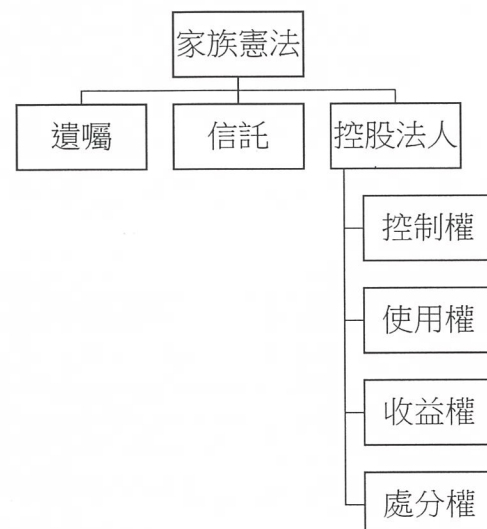
股東人數少
且關係緊密



2019/6

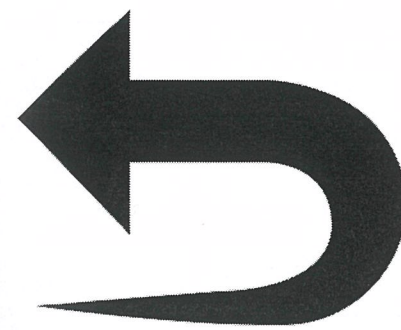
39

家族企業傳承法律架構



2019/6

40



變革

勞動事件法因應

2019/6

41

勞動事件與一般民事事件差異



經濟能力差距



爭議中勞工維持生活需求



遂行訴訟能力



證據偏在雇主



爭議結束關係維持

2019/6

42

業金
法律事務所

現行勞資爭議訴訟制度問題

- Q 管轄法院
- Q 訴訟費用及保全程序擔保金負擔
- Q 勞工不易瞭解法律專業規定
- Q 事實認定
- Q 程序進行時間冗長
- Q 權利保全

2019/6



43

不定時炸彈就在身邊！觸犯【勞動事件法】將嚴重威脅企業利潤！

<p>勞動事件法 第6條</p> <p>雇主配合員工 提告地點，全台奔波！</p> <p>打破民事訴訟「以原就被」原則（原告運就被告），在原工作地也可提告。</p> <p>雇主面臨威脅 處理爭議與 交通成本增加</p>	<p>勞動事件法 第12、13、14條</p> <p>勞方提告不憂愁 減免裁判執行費！</p> <p>大幅暫 / 減免勞工所需繳納之訴訟費用。</p> <p>雇主面臨威脅 勞方訴訟門檻降低 提告件數增加</p>	<p>勞動事件法 第21條</p> <p>調解就直面法官 翻盤難度高！</p> <p>新增「勞動調解」程序，法官與勞資委員共組調解委員會。</p> <p>雇主面臨威脅 聘請人資或法務 的人力成本增高</p>	<p>勞動事件法 第37、38條</p> <p>雇主準備舉證要俱全 更要光速！</p> <p>合理分配舉證責任，課予雇主舉證義務。</p> <p>雇主面臨威脅 加重企業 負擔舉證責任</p>	<p>勞動事件法 第48、49、50條</p> <p>心懷憤恨的員工 可繼續上班領薪！</p> <p>工資、調動及解雇案件，法院可定暫時狀態保全勞工權利。</p> <p>雇主面臨威脅 薪資成本、資訊安全、 勞方不滿情緒 影響公司氛圍</p>
--	--	--	--	---



拆彈專家鼎新電腦，與您攜手共度難關！

從工時及工資爭議，幫你診斷並找出關鍵問題
從合法及系統完備，幫你梳理並避免爭議風險



鼎新電腦



45

勞動事件法 五大特色



專業審理：各級法院設置勞動法庭、擴大勞動事件及當事人範圍



強化當事人自主迅速解決爭議功能：勞動調解程序、調解前置+銜接訴訟



減少勞工訴訟障礙：便利勞工利用法院（管轄、費用、輔佐、代理）、迅速救濟



促進勞動事件審判程序實效：調整辯論主義、證據法則、強化執行程序、紛爭一次解決



即時有效權利保全：銜接不當勞裁、擔保金上限與減免、法院闡明義務、特別的定暫時狀態處分



44

2019/6

勞資爭議事 件範圍會因 此變動？

會，勞動事件範圍擴大如下(第2條)：

一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。

二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。

三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議



46

2019/6

勞工的定義 有無變動？

2019/6



有，勞工定義擴大如下(第3條第1項)：



一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。



二、技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人。



三、求職者。

葉金金
法律事務所

47



2019/6

勞動調解委員會如何組成？

- 勞動調解成由勞動調解委員會進行
- 委員會由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成，至於勞動調解委員來源，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。

(第20、21條)

49

雇主的定義 有無變動？

2019/6

有，雇主定義擴大如下(第3條第2項)：

一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。

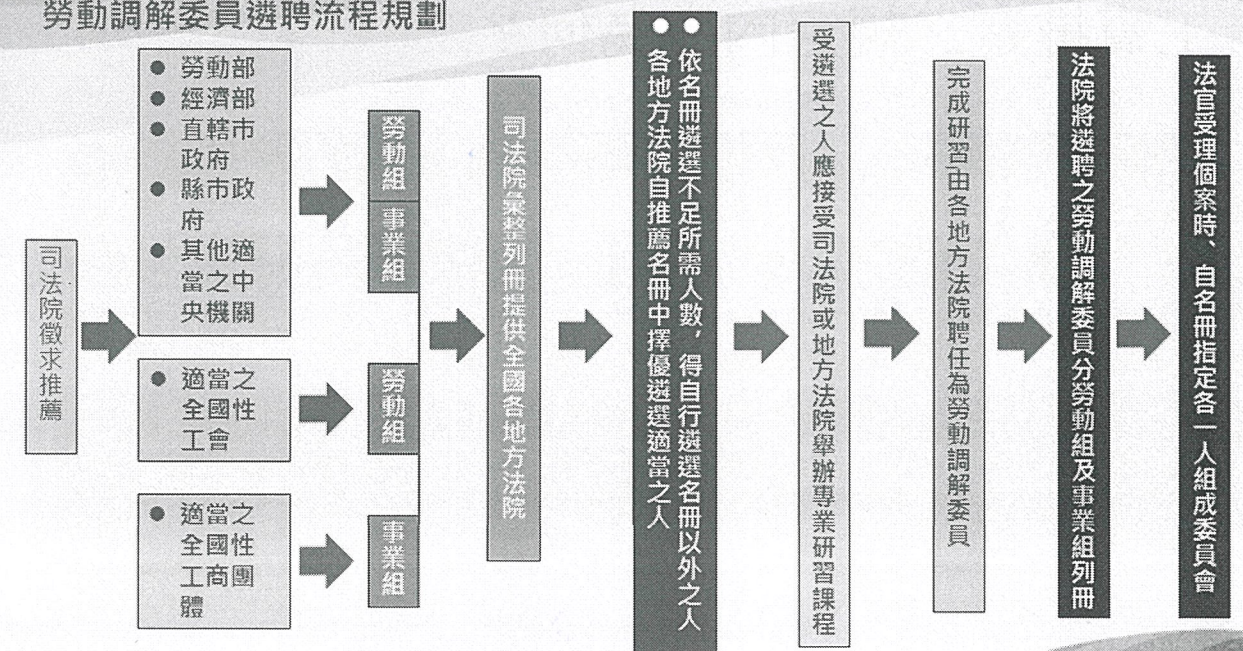
二、招收技術生、養成工、見習生、建教生、學徒及其他與技術生性質相類之人者或建教合作機構。

三、招募求職者之人。

葉金金
法律事務所

48

勞動調解委員選聘流程規劃



2019/6

50

訴訟程序之言詞辯論次數及審理期間有何特別規定？

2019/6



勞動事件以一次期日辯論終結原則



第一審並應於六個月內審結



因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限



第32條第1項

葉金全
法律事務所

51

工時推定之規定內容為何？



勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，依勞基法施行細則第7條第2款規定，應於勞動契約中明定。



依勞基法第30條第5、6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。



出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定。

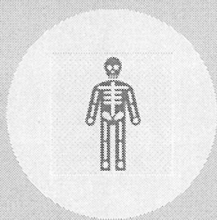
2019/6

葉金全
法律事務所

53

工資推定之規定內容為何？

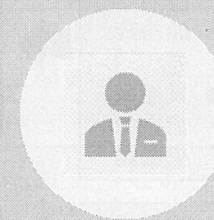
2019/6



勞基法第2條第3款所指工資，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件(如薪資單)等關於與勞動關係之關連性部分提出證明。



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並保存，足見其具有較強且完整之舉證能力。



如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬；雇主如否認，可提出反證，證明該項給付非勞務之對價(例如：恩惠性給予性質之給付)或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

葉金全
法律事務所

52

勞動事件法對勞資關係的衝擊有哪些？

2019/6

- 勞資爭議的面貌不同：
 - 1. 勞資爭議範圍擴大、種類增多
 - 2. 訴訟標的種類增加
 - 3. 勞工、雇主義擴大
 - 4. 新型態勞資爭議性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止等發生頻率可能增加
- 管轄法院傾向便利勞工
- 勞工訴訟成本較以往降低
- 勞動調解程序重要性大幅提昇
- 立法者期望迅速結案
- 工資及工時推定條款的殺傷力
- 勞工一邊上班一邊告雇主並非不可想像

葉金全
法律事務所

54

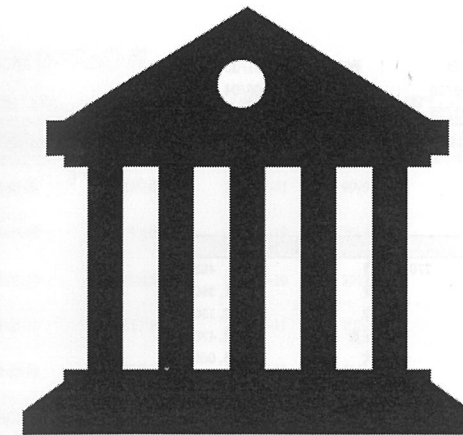
勞動事件法 為程序法， 對勞資實體 法律關係有 何影響？

- 理論上不應該有影響，但實際操作上應該還是會有很大的影響。
- 訴訟標的種類增加，除了勞動契約、勞工法令、團體協約、工作規則等傳統勞資爭議訴訟常見之請求權基礎外，新增「勞資會議決議」、「勞動習慣」及「其他勞動關係所生民事上權利義務」。
- 在本法作此規範後，相信諸多勞工原告及訴訟代理人律師將會發揮創意，努力自勞資會議決議中尋找隻字面語、蛛絲馬跡，作為訴訟標的；也可能觀察雇主反覆為之行為中歸納出「勞動習慣」，進而在勞動事件訴訟上主張，此時「勞動習慣」究竟是否指民法第1條所稱之「習慣」？究竟是否「須法律無規定者始適用勞動習慣」？均有待學說及實務見解進一步發展釐清。



2019/6

55



2019/6

法院審理勞動事件可 能調閱哪些文件？

調解申請書（勞資爭議處理法第10條）

訪查紀錄（勞資爭議處理法第12條）

調解方案（勞資爭議處理法第19條）

勞動檢查紀錄（勞動檢查法第15條）

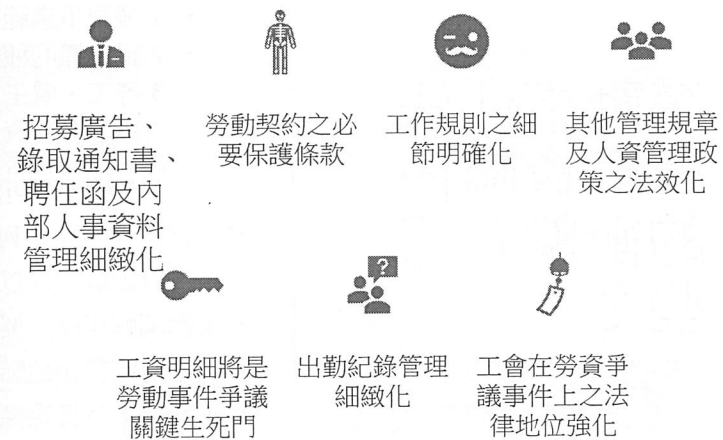
性別工作平等會調查報告、評議及處分資料（性別工作平等法第35條）、

就業歧視評議委員會調查、評議及處分資料（就業服務法第5條、施行細則第2條）



57

勞資必須就 勞動事件法 施行必須做 哪些相對應 的調整？



2019/6

56

就工資推定 規定應如何 處理以避免 爭議？

「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」亦即所有勞動事件，只要涉及「工資金額」（待證事實）爭執者，均有本條適用。（37條）

勞工仍應先證明給付是在勞動關係存續中自雇主所受領之給付，此種舉證可以工資清冊或薪資轉帳紀錄為之。勞工亦可引用本法第35條、勞基法第23條第2項規定，聲請法院命雇主提出工資清冊（記載工資項目及計算方式、工資總額）。

雇主如抗辯給予勞工之給付並非工資，應由雇主負舉證責任。（37條）

勞動契約及工作規則中就各項工資、獎金、津貼、實物補貼及恩惠性給與妥為規範，並於發放時於工資清冊中就各項給付金額明細詳予記載，以杜絕爭議。



58

2019/6

給付勞務所得，員工薪資條必須具備符合法令之資訊

熊貓股份有限公司									
2019年 5月 員工薪資明細									
部門名稱：財務部		員工姓名：譚仔		職位：財務專員		到職日：2016/01/25		製表日：2019/06/04	
部門代號：0003		員工代號：00001		給付日期：2019/06/10		特休起休日：2019/01/25		特休截止日：2020/01/24	
計薪起日：2019/05/01		計薪截止日：2019/05/31		特休起休日：2019/01/25		特休截止日：2020/01/24			
基本資訊		加班		請假					
本年特休假數量：120.0小時		加班時薪：96.3		加班1：16.0		病假(時)：8.0			
本年特休已休量：8.0小時		加班1.34：14.0		加班2：4.0					
本年特休未休量：112.0小時		加班1.67：12.0		平日每小時工資：96.3					
上年特休換薪數量：0.0小時		加班2.67：4.0							
應稅加項		免稅加項		應稅扣項		免稅扣項			
本薪：23,100		免稅加班費：7,652		請假扣款：770		勞保費：489			
職務津貼：2,000		免稅調休換薪：837				健保費：1,399			
工作津貼：1,000						所得稅：22,180			
其他津貼：1,000						補充保費：3,438			
績效獎金：500						前借款：6,000			
全勤獎金：800									
應稅調休換薪：3,730									
五一勞動節獎：180,000									
小計(A)：212,130		小計(B)：8,489		小計(C)：770		小計(D)：33,502			
勞退公司提繳：1,386 元		應發金額(A+B)：220,619 元		應扣金額(C+D)：34,272 元		實發金額：186,347 元			
勞退投保薪資：23,100 元		勞保投保薪資：23,100 元		健保投保薪資：23,100 元		健保眷口數：1 人			

2019/6

業金
法務部

59

員工年度中的特休、加班換休之時數明細與金額，應與薪資條『同時』給予員工-II。

調休未休明細表

工號：00001		員工姓名：譚仔		部門：財務部		職位：財務專員		薪資月：2019-5		製表日期：2019-06-04	
加班歸屬日期	加班類型	可休假開始日期	可休假結束日期	加班時數	加班轉調休時數	調休時數	法定可休時數	福利可休時數	法定未休時數	福利未休時數	
2018-08-02	調休開帳或調整	2018-07-31	9999-12-31	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	5.00	0.00	
2019-05-09	平日加班	2019-05-09	2019-05-31	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	0.00	
2019-05-10	平日加班	2019-05-10	2019-05-31	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	0.00	
2019-05-11	休息日加班	2019-05-11	2019-05-31	12.00	12.00	12.00	12.00	0.00	12.00	0.00	
2019-05-12	假日加班	2019-05-12	2019-05-31	12.00	12.00	12.00	12.00	0.00	12.00	0.00	
2019-05-13	平日加班	2019-05-13	2019-05-31	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	0.00	
2019-05-14	平日加班	2019-05-14	2019-05-31	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	0.00	
未休合計：									45.00	0.00	

2019/6

61

員工年度中的特休、加班換休之時數明細與金額，應與薪資條『同時』給予員工-I。

年度特休休假明細表

工號:00001		員工姓名:譚仔		部門:財務部		職位:財務專員		薪資月:2019-5		製表日期: 2019-06-04			
特休計劃	開始日期	結束日期	單位	上年遞延 (A)	本年給假 (B)	異動帶入 (C)	本年可休 (A+B+C)	本年已休 (D)	本年未休 (A+B+C-D-E)	遞延休截止日	上年遞延 未休	上年遞延 超期(E)	遞延下年
2019	2019-01-25	2020-01-24	小時	0.00	120.00	0.00	120.00	8.00	112.00	2020-01-24	0.00	0.00	0.00

開始日期	開始時間	結束日期	結束時間	核算量	審核狀態
2019-05-16	08:00	2019-05-16	17:00	8.00	已審核

調休換薪明細表

工號:00001		員工姓名:譚仔		部門:財務部				職位:財務專員				薪資月:2019-5		製表日期: 2019-06-04			
日期	加班類型	未休結算時數	免稅基數	免稅分段一	免稅分段二	免稅分段三	免稅時數	應稅分段一	應稅分段二	應稅分段三	應稅時數	免稅換薪數量	應稅換薪數量	時薪金額	免稅金額	應稅金額	調休換薪金額
2019-05-09	平日加班	4	0	2	2	0	4	0	0	0	0	6.02	0	96.25	579.425	0	579.425
2019-05-10	平日加班	4	0	2	0	0	2	0	2	0	2	2.68	3.34	96.25	257.95	321.475	579.425
2019-05-11	休息日加班	12	0	0	0	0	0	2	6	4	12	0	23.38	96.25	0	2250.325	2250.325
2019-05-13	平日加班	4	0	0	0	0	0	2	2	0	4	0	6.02	96.25	0	579.425	579.425
2019-05-14	平日加班	4	0	0	0	0	0	2	2	0	4	0	6.02	96.25	0	579.425	579.425

除紙本之外，亦可以內部資訊系統揭露方式，提供員工即時、隨時知悉各項金額與計算方式。

2019年5月

所屬公司	：熊貓股份有限公司	薪資區間	：2019-05-01至2019-05-31	特休區間	：2019-01-25至2020-01-24
		考勤區間	：2019-04-26至2019-05-25	上年待休換薪數量	：0.00
員工代號	：00001	員工姓名	：譚仔	本年可休	：120.00 小時
所屬部門	：財務部	所屬職別	：財務專員	(包含上年遞延，遞延截止日期2020/01/24：0:00 小時)	
到職日期	：2016/1/25	成本中心	：002	本年已休	：8.00 小時
				上年遞延失效	：0.00 小時
應付薪資	：31360.00	稅前薪資	：31360.00	本年未休	：112.00 小時
稅後薪資	：31360.00	實付薪資	：31965.00	本年未休計算邏輯： 本年可休 派 本年起休日期至查詢薪資月 薪資表裏日所有的缺額記錄 派 上年遞延失效數量	
本月扣款	：0.00	上月扣款	：0.00		
個人所得稅	：0.00	所屬計畫	：201905月薪		

計算值為0的項目不顯示

薪資項目	出納資料	薪資資料	加班資料	保險資料	退休換薪	
薪資項目名稱	計薪項目	是否計入薪資	是否計入薪資	是否計入薪資	計薪方式	薪資項目說明
津貼	23100.00	是	否	否	計稅薪資	=本薪/當月天數*在職天數
職務津貼	2000.00	是	否	否	計稅薪資	=職務津貼/當月天數*在職天數
工作津貼	1000.00	是	否	否	計稅薪資	=工作津貼/當月天數*在職天數
其他津貼	1000.00	是	否	否	計稅薪資	=其他津貼/當月天數*在職天數
績效獎金	500.00	是	否	否	計稅薪資	=績效獎金/當月天數*在職天數
全勤獎金	800.00	是	否	否	計稅薪資	=全勤獎金/當月天數*在職天數
前借款	6000.00	是	否	否	實付薪資	255元借支扣回
請假扣款	770.00	是	否	否	計稅薪資	[半薪時數+全薪時數]*平日每小時工資
免稅加班費	7652.00	是	否	否	實付薪資	每月加班40小時內加班時數法定倍率*平日每小時工資
應稅調休換薪	3730.00	是	否	否	計稅薪資	未休調休時數，換回後超過40小時，根據法定倍率換薪金額
免稅調休換薪	837.00	是	否	否	實付薪資	未休調休時數，換回後於40小時內，根據法定倍率換薪金額

免稅加班費金額	32130.00	免稅調休換薪金額	770.00
未計稅加班換薪金額		未計稅調休換薪金額	
8489.00		6000.00	

201

62

就工時推定規定，出勤紀錄管理應如何細緻化以避免爭議？



出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。(38條)



若雇主張「出勤紀錄內記載之出勤時間內，勞工有休息，或延長工時部分，勞工未經雇主同意而自行於該期間內執行職務，雇主並未同意受領勞工提出之勞務，不應列入工時計算」等事實，則應由雇主張證推翻前開推定。



主要爭議點：「休息時間」與「延長工時」（加班）。休息時間：勞動契約及工作規則中詳加約定，尤其遵循勞動基準法第35條規定「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。」延長工時：勞動契約及工作規則中約定其申請、核准及指派程序，並核實計算延長工時時間，以避免爭議。

2019/6



63

善用資訊系統
調整管理程序
平時就源取證
爭議從容因應

Form for recording work hours and overtime. It includes fields for employee ID, date, start/end times, and a section for recording overtime reasons. The form is titled "不加班原因說明" (Reason for not working overtime).

2019/6



65

強化資訊系統
詳載差勤紀錄
提醒法令紅線
預防重於治療
避免勞資爭議
保障企業利潤

Form for recording work hours and overtime. It includes fields for employee ID, date, start/end times, and a section for recording overtime reasons. The form is titled "提醒參數設定" (Reminder Parameter Setting).

2019/6



64

月度明細統計
資方透明提供
務請勞方確認
不怕勞檢上門

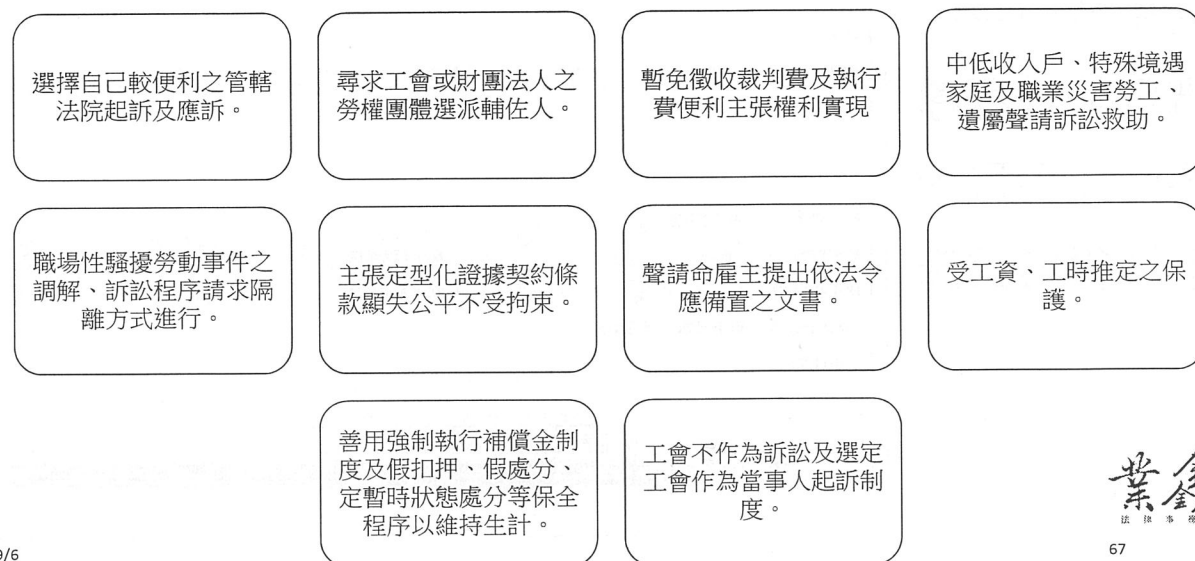
Table showing monthly work hour statistics for 2018, 7th month. It includes columns for date, start/end times, overtime hours, and a summary section at the bottom.

2019/6



66

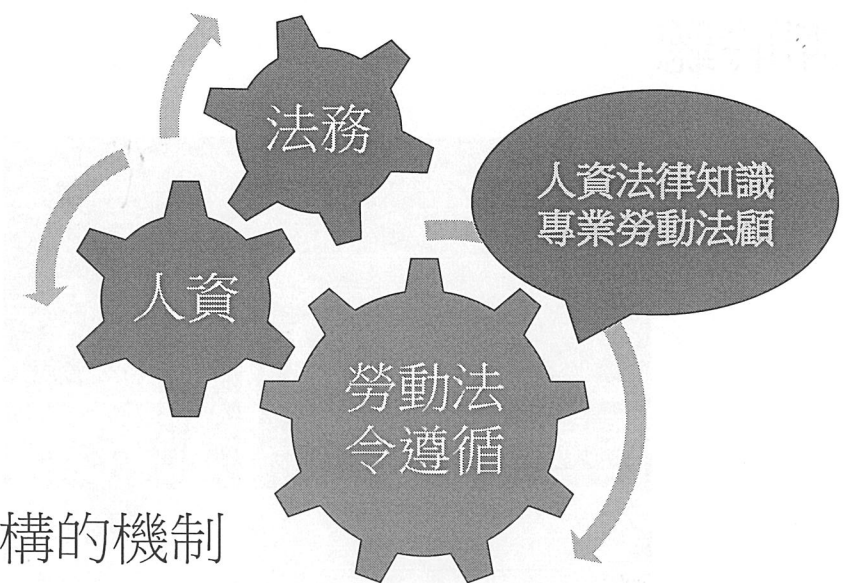
勞工可以善用哪些勞動事件法上機制保護自己？



2019/6

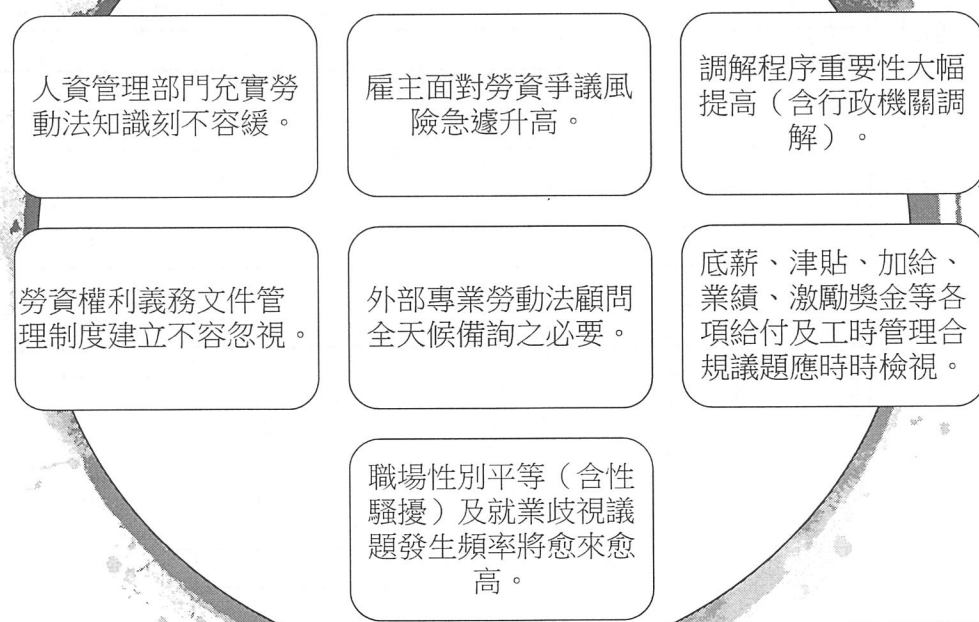
葉金銓
法律事務所
67

企業必須建構的機制



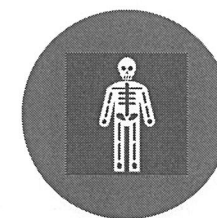
葉金銓
法律事務所
69

勞動事件法對於企業勞動法令遵循的挑戰有哪些？

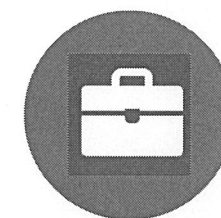


68

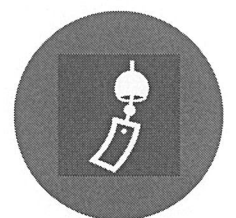
✧勞動法令遵循三本柱



勞動契約



工作規則

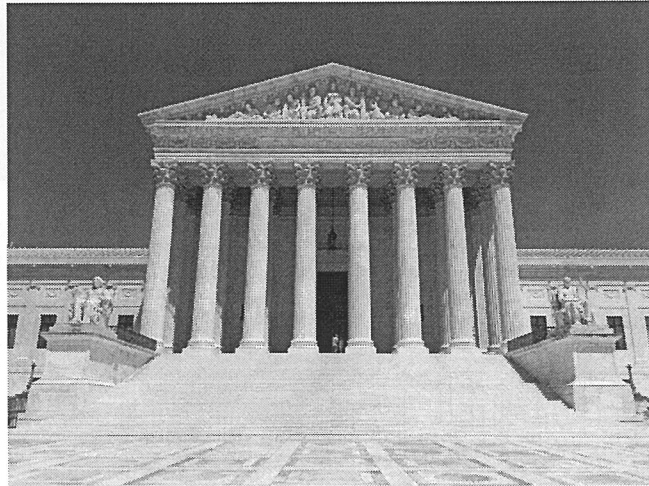


勞資會議紀錄

2019/6

葉金銓
法律事務所
70

謝謝聆聽



2019/6

業金
法 律 事 務 所

71

迎向未來，管理再進化
人資指標分析 提昇企業競爭力
-「博謙生技」案例分享



勞資相融洽、人力永穩固、營運向前行



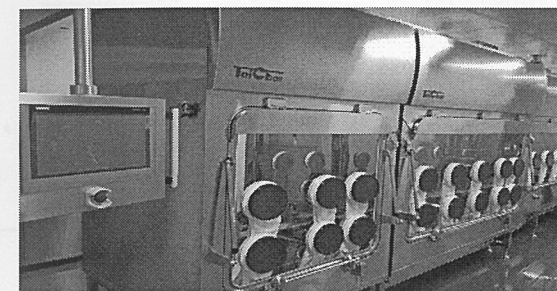
Agenda

- 1 博謙生技公司與產品簡介
- 2 人力資源決策分析
- 3 基礎工程
- 4 博謙對人力資源的期待



博謙生技(motiontech)-簡介

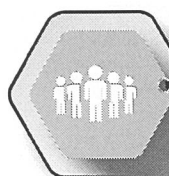
PharmaCore
博謙生技股份有限公司



博謙生技成立於2015年，全球少數同時具備無菌抗癌原料藥專用製造廠與無菌抗癌凍晶製劑專用製造廠。全球少數提供一條龍模式之原料藥及製劑客製化服務(新藥/學名藥)。多功能原料藥與無菌製劑廠，全程於無菌環境之隔離手套箱進行作業，可提供新藥/學名藥的多樣化需求的製造平台。

- 自有品牌藥物產品
- 客製化代工服務
- 獨特性
- 2018年12月登錄興櫃
- 2019年第四季上櫃送審(預計目標)

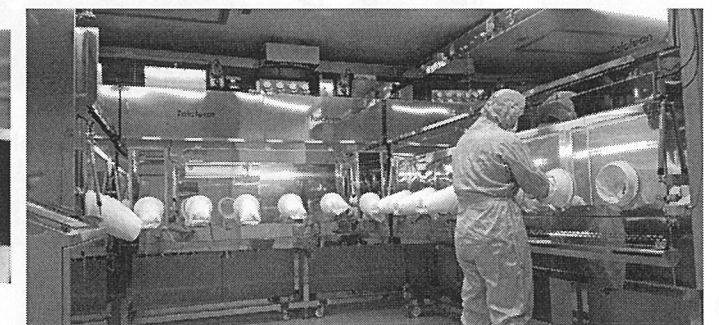
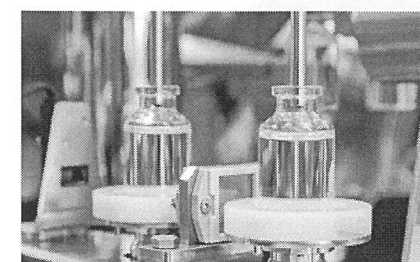
亞洲唯一抗癌無菌原料
藥及粉充針劑廠

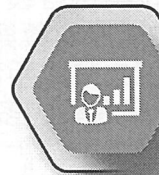


1 博謙生技公司與產品簡介

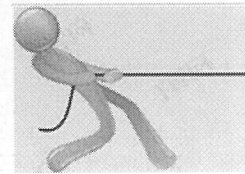
博謙生技擁雙引擎產品，布局全球

博謙生技積極投入各種自有品牌藥物發展，今年擴編抗癌新劑型藥物研發中心，聚焦於高利基抗癌產品的開發，並著重加強專利分析突破與量化技術提升，從醫藥法規、專利與量產技術三大領域著手進行抗癌新劑型藥物的設計與開發；目前在兩個新劑型專案已有顯著開發成果，透過無菌原料藥製造技術與無菌乾粉充填技術的結合，開發比市售藥更具有市場競爭力的新劑型藥物，創新的生產技術將成為驅動505(b)(2)新劑型自有產品，朝全球化市場發展的最關鍵的引擎之一。





2 人力資源決策分析



HR可以為企業的營收成長奠定基石



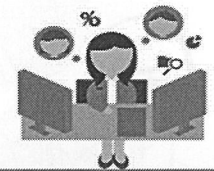
階段一：做庶務的秘書

人資沒有過多專業技能，專門處理帶新進員工填表格、認識環境、刊登招聘廣告等行政庶務工作。



階段二：發展策略的夥伴

人資主管可以參與策略會議，並根據公司未來的發展提出規劃，包含現有員工需要加強的技能，以及未來必須重點招聘的人才類型。



階段三：運用數據管理人力專家

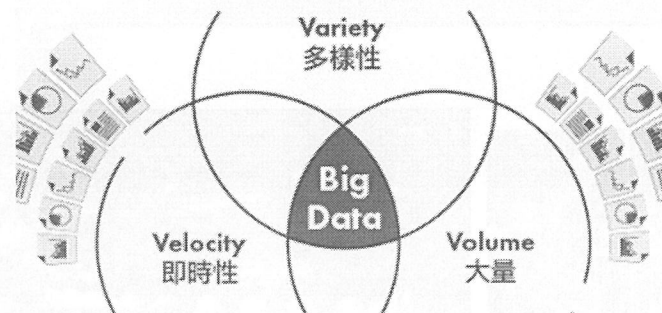
人資具備運用大數據分析的能力，可以事先察覺重要幹部是否動了離職的念頭，事先預警和應對，或是針對公司發展方向，從求職履歷挑出「對的人」。

數據是創新、競爭與生產力的下一個尖端領域

從儲存、挖掘到溝通，引領產業新面貌

大數據

STOCKFEEL



有滿意的員工，才有滿意的客戶



人力管理

員工流動率/離職原因分析

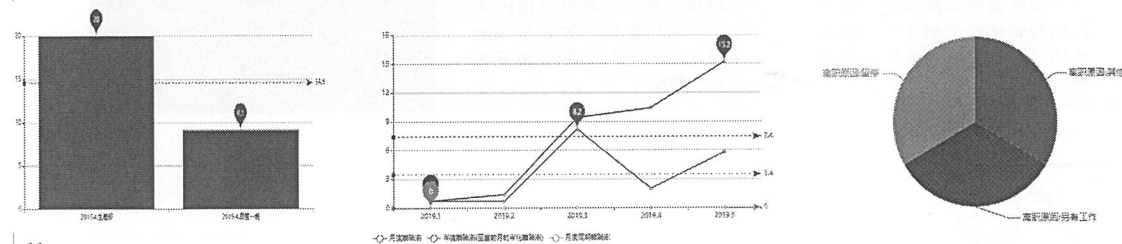


人才！請留步～～

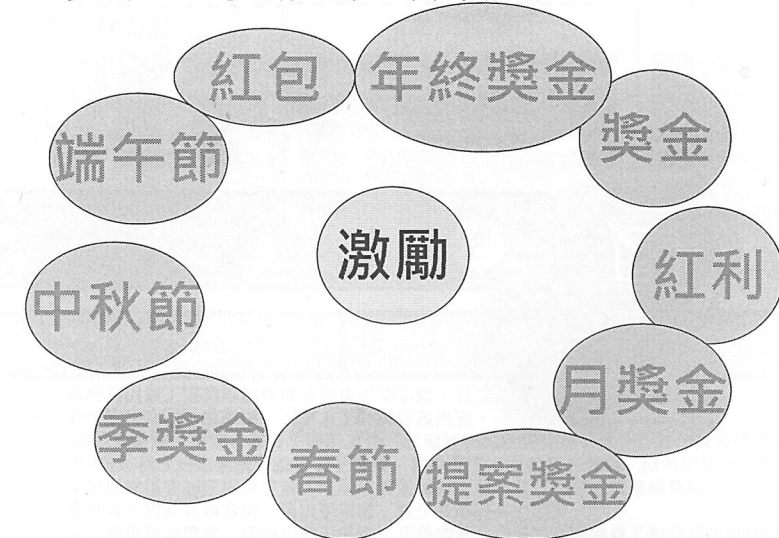
重點並不在於流動率的高低...

而是要看流動率是否會影響到在職員工應有的產能？有沒有造成製程不良率攀升？有沒有影響對客戶交期的承諾？

流動率=（離職人數+新進人數）/本月在冊人數



獎金制度與激勵

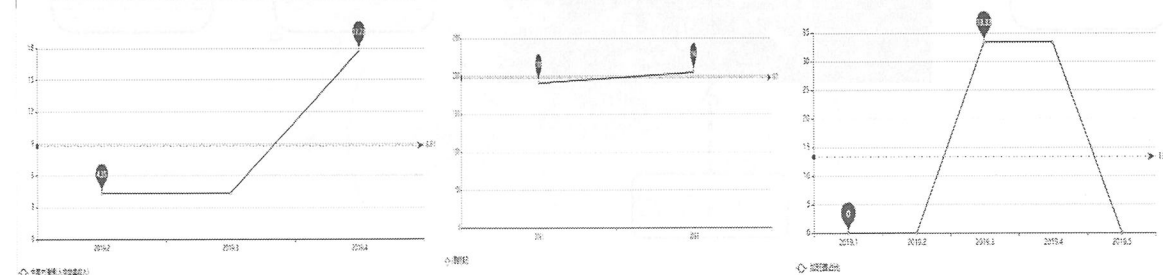


非結構化			半結構化	結構化
紅利	季獎金	月獎金	年終獎金	提案獎金
5%	10%	8%	13%	2%

生產力分析

員工生產力/人事費用率/加班費佔薪資佔比

判斷員工生產力有多高之前，應該先觀察現有資料是否描述了完整的事實。我們不要假設車子停在公司停車場時間最長的員工，就是公司最績優的員工。

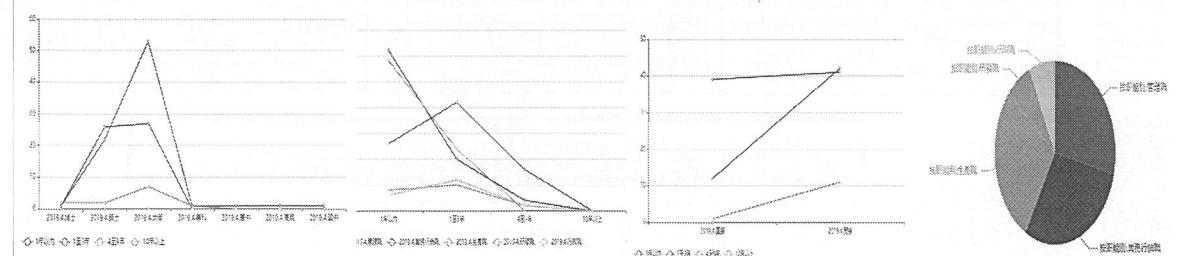
$$\text{生產力} = \frac{\text{營業收入 (萬元)}}{\text{總加權人數}}$$
$$\text{人事費用率} = \frac{\text{人事費用}}{\text{營業收入}}$$
$$\frac{\text{加班費佔薪資佔比}}{\text{加班費/總薪資}}$$


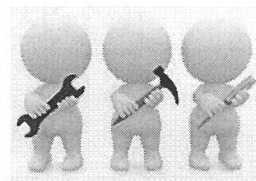
人才管理

學歷分析/年齡分析/年資分析/職能分析

數字就像是氣象預報，可以提前告訴你天氣可能的變化，讓我們出門前可以提早因應。

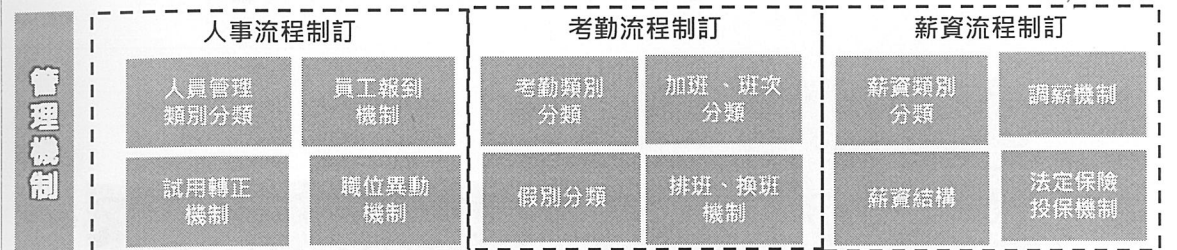
利用數字做人才管理，可以提供更準確的判斷，讓企業更有機會挑出具有潛質的員工，提前佈局關鍵人才培育。





3 基礎工程

人資作業效率8天->8小時



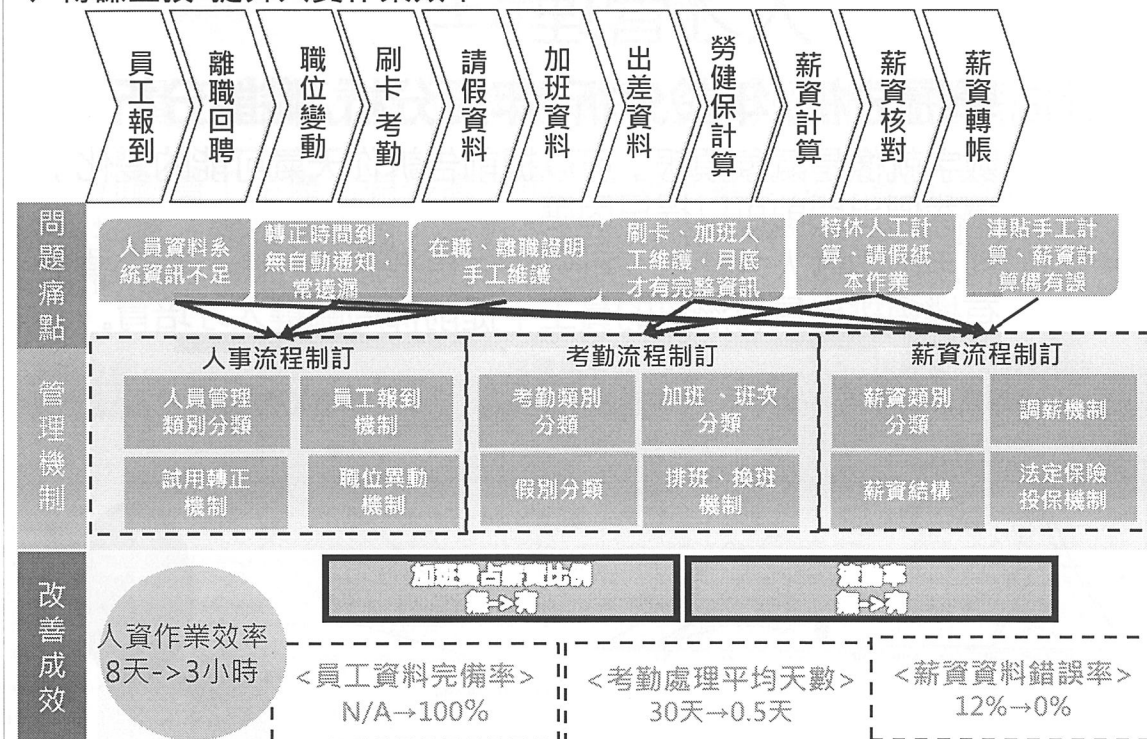
- 量化指標 -

【人資作業效率】 8天->8小時	【員工資料完備率】 N/A->100%	【考勤處理平均天數】 30天->0.5天	【薪資資料錯誤率】 12%>0%
---------------------	------------------------	-------------------------	---------------------

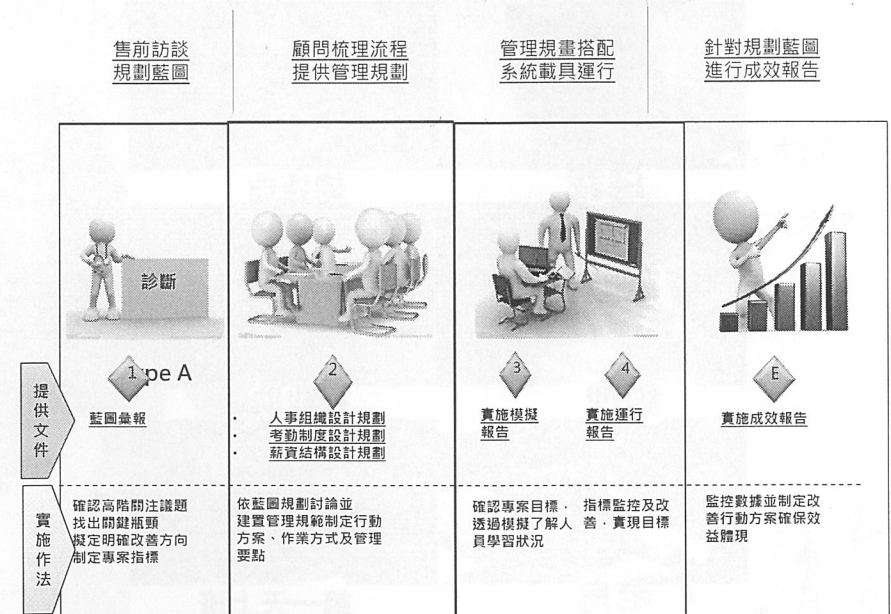
- 質性說明 -

- 系統提供員工資料串聯作業及友情提醒功能，減少人資漏登打系統的風險。
- 避免班次津貼計算錯誤，減少人工計算行政浪費。
- Alert考勤異常通知，讓員工即時處理，結薪資料可以更快，減少行政作業時間浪費。
- 透過ESS員工自助系統，進行線上簽核，提高員工、主管自主查詢，降低回來與人資確認時效。
- 考勤異常報表即時提供主管，幫助主管掌握員工出勤狀況即時協調產線負荷。
- 提高員工出勤義務意識，可以更自律，減少產線的人力浪費。
- 降低加班費錯誤率，請假扣款正確性，正確控管公司人力費用與員工對公司的信任感。
- 增加正確快速查詢與匯出員工資料，可減少人資行政工作負荷。
- 員工特休假有效掌控資訊，降低人事自行人為控管的負荷。
- 透過詳細的系統記錄員工資料，搭配考勤、薪資完整規劃，除了員工人力分析，亦可做不同維度分析，提供管理者各全面性的決策指標。

◆ 博謙生技-提昇人資作業效率

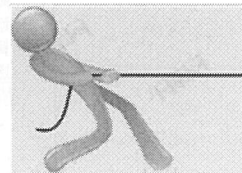


鼎新的交付手法： 能夠聚焦客戶問題進行診斷及落地執行，確保了滿意跟效益

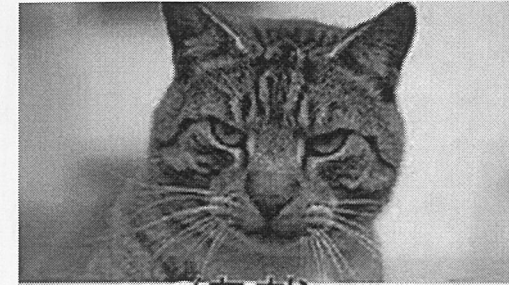




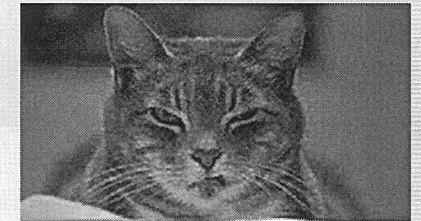
4 博謙對人力資源的期待



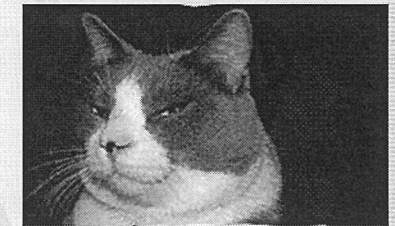
從面相察覺不同角色的特質



總裁



總經理

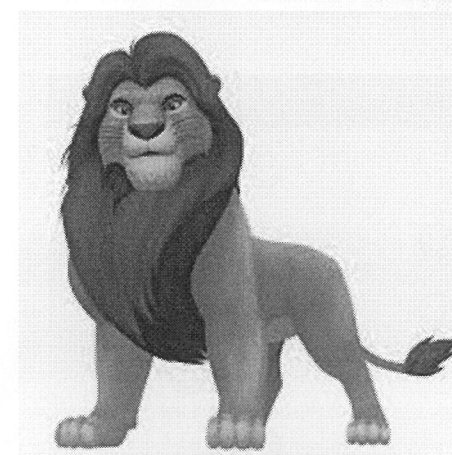


經理

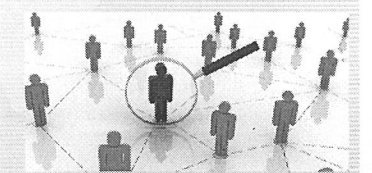
傳統面相 也可以大數據!



當獅子追著你 你可以跑得比自己想像快很多!



- 如何讓貓變獅子(發掘人才)?
- 如何證明他是獅子(關鍵人才)?
- 如何找出獅子王(接班人)?

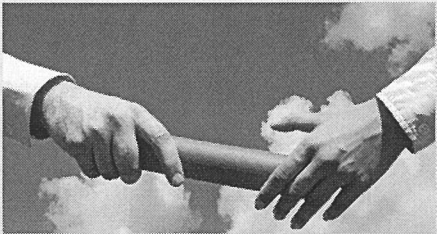


接班入-條件分析 (建立分析維度標準)

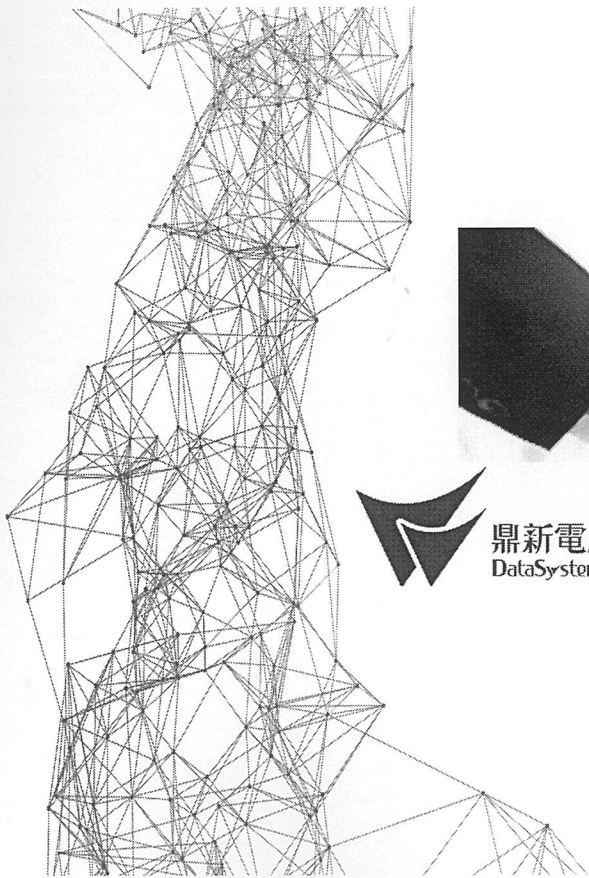


分析維度	專業能力	執行力	人格特質	管理能力	學習悟性	關係
結構化	最高學歷	例行事件處理效率	決策風格測驗	監控能力評估	邏輯測驗	身分證
半結構化	證照 外語能力	工作目標的達成率	DISC測驗	360度績效評估	智力測驗	族譜 戶口名簿
非結構化	自傳 經歷 專案執行成果	專案執行成果報告	樹人測驗	團隊績效表現	舉一反三	網路社群 口耳相傳

接班人員備條件？ (人才驗證機制)



條件	初階主管	中階主管	高階主管
專業能力	☺	☺☺	☺☺☺
執行力	☺☺	☺☺☺	☺
人格特質	☺☺	☺☺☺	☺☺
管理能力	☺	☺☺	☺☺☺
學習悟性	☺☺	☺☺	☺☺
策略遠見		☺☺	☺☺☺



從 勞動法令趨勢 解析 企業變革 及 生存之道



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・鼎捷移動(上海)

▶ 客戶服務專線: 0800-888-162

● 09:00~09:30

報到

● 09:30~12:30

比 $a^2+b^2=c^2$ 更難破解的關係利益方程式

大井總經理-黃錦雲

背負著傳承家族榮光的使命，有著龐大的壓力，家族企業傳承時易因利益分配而颳起茶壺裡的風暴，家族企業能否代代長久經營，牽涉到的變數更是錯綜複雜、難以釐清。本堂課，黃總將以繼承者的身份，現身說法，將家族企業傳承時遇到的問題，透過獨立又相交的系統：所有權、經營權及家族關係，抽絲剝繭找出角色間的衝突，並釐清問題點及盤點兩代間管理的問題，教你如何順利承接家族企業。

● 12:30~13:30

中餐

● 13:30~14:00

SI評量

● 14:00~15:30

知己知彼的人事處理方程式

崇耀總經理-賀德崇

你了解自己的性格優勢與盲點嗎？你觀察自己時足夠客觀嗎？與上一代、家族、老臣及員工互動時，你知道如何調整自己來強化人際關係嗎？本堂課，賀老師會帶你認識自己，歸納整理已知的自我，解讀探索未知的自我，一旦承接或擔當重位，就能成為一位不負眾望的領導者。

● 15:30~15:50

下午茶

● 15:50~18:30

1+1>2的團隊合作方程式

● 18:30~21:00

晚餐與交流

● 09:00~09:30

報到

● 09:30~12:30

成功企業之效率與創新成長方程式

鼎捷集團策略長-林隆潤

你對家族企業是否有新成長地圖的期待？對「創新」及「效率」的比重各為多少？先後順序如何？手上握有的資源又有多少？在資源的應用上是用在可見問題的解決？是著重預防與避免？還是未見問題的發掘？本堂課，策略長會透過策略思維與工具將團隊願景、策略、經驗顯性化，並協助你解決大環境快速變化的困難與挑戰。

● 12:30~13:30

中餐

● 13:30~17:30

提升企業績效之智慧營運方程式

鼎捷集團知識長-修俊良

「世界越喧囂，越需要專注」，「專注」於「提升企業績效」，也必須「專注」於「將企業根本的價值觀及有價值的管理經驗傳承下去」。本堂課，知識長會告訴你如何在複雜的脈絡中找出屬於自己的路，有序提升管理能力，讓企業競爭力永無止境的發展下去。

★ 鼎新知識學院保有課程變更、調整、修改與解釋之權利。 ★

師。資。陣。容



黃錦雲



林隆潤



賀德崇



修俊良

- ★ 現任大井泵浦工業股份有限公司的總經理，同時，亦為一家在台灣成立超過五十年的家族企業二代。對家族企業成功關鍵因素、傳承與知識移轉有極深入的探討，常受邀企業傳承論壇分享其接班經驗。
- ★ 2019年TMBA elimi (一粒米) 聯誼會的會長。
- ★ 企業管理博士

- ★ 現任鼎捷集團策略長，負責規劃集團經營策略及兩岸管理模式、品牌管理、行銷流程等整合之工作，持續推動BSC規劃與導入持續深化應用之各式變革管理專案。
- ★ 其自創「看電影學策略管理」已發展超過十年，主講過兩岸三地數百場與策略管理議題相關的講座與課程，破四千家企業與上萬人次參與。

- ★ 現任崇耀國際股份有限公司總經理，亦為多所大學之企業講師。
- ★ 長期推廣 Smart Integration 全方位鑒診系統，讓受測者了解自我，用更客觀的方式，去進行自我探索，找到適合自己的學習方式，強化優勢，提升弱勢，活出光彩自信的人生。
- ★ 工業管理碩士

- ★ 現任鼎捷集團知識長，先後從事生產管理、採購管理、管理諮詢、高階經理人等工作。
- ★ 對企業經營與管理指標背後所衍生問題有獨到的見解，為擅長運用資訊服務解決營運管理問題專家中之專家。
- ★ 曾任中國生產力中心專案顧問、凌亞電腦廠務協理、方便食品事業群總經理、集團總經理；歷任揚智電子（上海）有限公司總經理、中國區總經理、幕僚長、執行副總經理。

最佳企業傳承方程式

充裕的準備時間

X

充分的溝通了解

X

充實的人才培育

7/25(四)

+

7/26(五)

台北

蓄勢待發的
啟動能量

優惠
方案

課程定價：\$30,000/人

- ★ 早鳥票
\$25,000/人 (6/30前)
- ★ 兩人同行
\$20,000/人
- ★ 參加學員可邀(交棒者or傳承者)
免費一同參加第2天課程！

課程諮詢：
02-89111688

分機 2822 周先生
分機 2460 謝先生
分機 2258 葉先生



報名去！

鼎新 | 知識學院
Institute of Knowledge

產業升級。創新轉型

智慧轉型全系列課程
www.smarttransformation.net



1 智慧營運

由上而下設計+數據掘金

智慧營運戰略應用
實務班



2 智慧製造

智慧戰情+智慧物流+智慧現場

智慧製造之整合與
分析監控實務班



4 智慧成本

獲利與費用解析

製造業成本計算與
智慧工具應用實務班



3 智慧工廠

智慧製造虛實整合

智慧工廠規劃與導入
方法實務班



課程諮詢

02-89111688

分機 2822 周先生

分機 2460 謝先生

分機 2258 葉先生



< 臉書粉絲專頁 >
或搜尋「小知學院」
不定時舉辦活動與
提供優惠



< Youtube 專屬頻道 >
敬請鎖定此頻道，提供
含金量高的微課或知識



建構智慧轉型藍圖

製造業成本計算與智慧工具 應用實務班

奠定全球競爭利基



適合對象

- 成會相關人員
- 財務主管
- IT資訊管理者



本課程
詳細資料

- ◎ 工業 4.0 必須具備「整合思維」，然而，成本的計算還是獨立運作？仍停留在手工作業？
- ◎ 當訂單的模式少量多樣，如何更快速的結算精確的成本？
- ◎ 如何運用智慧工具做好成本控管及結算，作為企業調整銷售組合、進行成本改善與利潤規劃、訂價與接單參考依據？

開課場次

課。程。大。綱

DAY 1

6 小時

- 一、成本會計基本觀念
- 二、產品成本的蒐集與計算
- 三、智慧工具與成本計算管理系統
- 四、智慧工具成本管理報表的編製與分析

DAY 2

6 小時

- 五、訂價與產品組合分析
- 六、損益表的解析要領
- 七、成本習性與邊際貢獻分析
- 八、損益兩平點的計算與運用
- 九、智慧工具實務案例演練與解析

台北

僅一場

2019/06/11(二)
+
2019/06/18(二)



台中

僅一場

2019/04/16(二)
+
2019/04/23(二)



高雄

僅一場

2019/05/21(二)
+
2019/05/28(二)



優惠方案

★ 全系列課程原價\$10,000
工業局補助50%優惠

\$5,000

★ 其它好康請看這兒！



講。師 黃美玲

中原大學企業管理學系
兼任講師

經濟部中小企業
財務管理顧問師



建構智慧轉型藍圖

智慧營運戰略應用實務班

奠定全球競爭利基



適合對象

- 企業高階管理者
- IT資訊管理者
- 各部門主管
- 核心經營幹部

本課程
詳細資料

- ◎ 工業4.0喊了這麼多年，在您的周遭卻還是不見影子？您心目中的理想模式又是如何？
- ◎ 面對其他各國的產業競爭，您又該如何因應才能維持競爭力？
- ◎ 營運數據的驗證及應用對企業的策略擬定有很大的影響，您的企業用對方法了嗎？

開課場次

課。程。大。綱

- DAY 1**
6小時
- 一、工業互聯網對企業營運的衝擊
 - 二、知己知彼：工業4.0成熟度評量（現況解析）
- DAY 2**
6小時
- 三、智慧製造數位化轉型致勝關鍵
 - 四、智慧製造實施方案與實例分享
 - 五、智慧營運流程的規劃及數據應用
 - 六、智慧營運之大數據及人工智慧

台北

僅一場

2019/06/13(四)
+
2019/06/20(四)

台中

僅一場

2019/05/10(五)
+
2019/05/17(五)

高雄

僅一場

2019/06/05(三)
+
2019/06/12(三)

講。師。陣。容

謝曙憶
鼎新電腦
智能研究中心
顧問陳秀麗
鼎新電腦
售前診斷部
資深顧問師覃月珍
鼎新電腦
商業智慧事業部
協理姜詠韜
鼎新電腦
商業智慧事業部
產品總監吳兆麟
鼎新電腦
大、人物專案部
系統架構師

建構智慧轉型藍圖

智慧製造之整合與分析監控實務班

奠定全球競爭利基



適合對象

- 製造部門相關
（廠長／製造／現場）
- 資材、物流主管
- IT資訊管理者
- 企業高階管理者

本課程
詳細資料

- ◎ 要實現智慧製造，現場是否須投入龐大資金來整廠翻新？軟硬體到底該如何整合串接？
- ◎ 如何打造精實的生產環境？有無讓人少走冤枉路之最佳路徑？
- ◎ 如何打造三合一的智慧戰情、智慧現場及智慧物流？線上線下該如何監控管理？

開課場次

課。程。大。綱

- DAY 1**
6小時
- 一、為什麼非得要智慧製造不可？
 - 二、打造精實生產的智慧現場
- DAY 2**
6小時
- 三、如何有效佈建可視化的智慧現場管理
 - 四、實現物流智慧化關鍵祕訣
 - 五、智慧物流導入實務與精選個案分享

台北

僅一場

2019/07/16(二)
+
2019/07/23(二)

台中

僅一場

2019/06/12(三)
+
2019/06/19(三)

高雄

僅一場

2019/07/02(二)
+
2019/07/09(二)

講。師。陣。容

葉霖
鼎新電腦
資深顧問蘇景峰
鼎新電腦
智能製造暨行業戰力中心
專家張宏澤
鼎新電腦
智能製造暨行業戰力中心
經理



建構智慧轉型藍圖

智慧工廠規劃與導入 方法實務班

奠定全球競爭利基



適合對象

- 製造部門相關
(廠長/製造/現場)
- 資材、物流主管
- IT資訊管理者
- 企業高階管理者



本課程
詳細資料

迎戰資訊科技變革，您的工廠管理轉型策略為何？將工廠內的各式設備連結在一起就叫「智慧工廠」嗎？

既有工廠缺乏資訊整合，既浪費時間又消耗資源，該如何建構才能有效的虛實整合？

這是另一場工業革命，切換到數位化的賽道，對工業進行解構、重建和洗牌，如果錯過，您不會遺憾嗎？

開課場次

課。程。大。綱

DAY 1

6小時

- 一、邁向工業4.0的經營規劃
- 二、建立智慧工廠的基礎-虛實同步化
- 三、建立大數據及智慧化應用

DAY 2

6小時

- 四、智慧機台/製程/廠務
- 五、機台連線、數據收集以及建構工廠智慧雲
- 六、以智慧工廠有效創造公司價值

台北

僅一場

2019/08/13(二)
+
2019/08/20(二)



台中

僅一場

2019/07/12(五)
+
2019/07/19(五)



高雄

僅一場

2019/08/09(五)
+
2019/08/16(五)



講。師。陣。容



曹永誠

瑞精工科技
協理



李訓仁

鼎新電腦
智能製造暨行業戰力中心
資深顧問