宇恒法律事務所
宇恒企管顧問有限公司

壹、課程名稱：112 年勞動法令函釋與重要勞資判決因應解析

貳、課程大綱：

一、勞動法令

「勞工職業災害保險及保護法」相關子法重點提醒

二、勞動部函釋

(一)「休息時間實務難解爭議」

Q：過往新聞媒體均大幅報導『下午連上 5 小時 勞動部：違法』，惟事後主管機關對此似變更立場，即肯認雇主得依連續工作型態將休息時間調配於工作時間中實施，縱使致使其中一個工作時段超過 4 小時，前後差異為何？

(二)「出勤工作日分娩之產假起算方式」

Q：女性受僱者當日下班後晚上方分娩，產假得否自分娩之次日起算？反之，若是在當日上班過程中突中斷送醫分娩，產假起算日有無不同？

(三)「居家隔離期間之陪產檢及陪產假權利」

Q：勞工居家隔離檢疫期間，能否以配偶身份申請「陪產假」或「陪產檢假」？

(四)「懷孕女工調職與薪資實務爭議」

Q：懷孕女工申請「夜班調日班」、「外地調回原住所」、「外勤調內勤」，雇主因此停發「夜班加給」、「派駐津貼」、「危險津貼或業績獎金」，是否構成減少工資之違法情事？

(五)「職務代理人之定期契約爭議」

Q：主管機關多僅承認「產假」或「育嬰留職停薪」的職務代理人，雇主得與之簽訂定期勞動契約，惟基於相同意旨的下列期間職務代理人，是否也能擴張解釋適用定期契約？雇主在職務指派上又有什麼需要特別留意？(1)普通傷病留職停薪(2)兵役留職停薪(3)其他約定留職停薪(4)長期病假

三、重要勞資判決

(一)「勞工退休金權利繼承爭議」

Q：勞工具備勞基法第 53 條自請退休條件，但在申請退休前意外生故，雇主是否仍有給付繼承人退休金之義務？

(二)「調解冷靜期之雇主安置義務與解僱禁止」
新聞稿『曾獲賠 900 多萬元 台灣 IBM 經理二度丟工作提告又贏了』

Q：勞工明知即將遭解僱之際，刻意提前申請勞資爭議調解，雇主應如何應對？且在勞資爭議調解期間，雇主是否仍須再次踐行已經完畢的職缺安置義務？

(三)「雇主行使懲戒解僱時效起算」
新聞稿『TVBS 解僱范立達不合法 更一審判賠 251 萬且得月付 25 萬薪』

Q：勞基法第 12 條第 2 項雇主懲戒解僱權應於知悉其情形之日起 30 日內為之，若勞工違規行為狀態始終持續，則知悉時點是否得一直從新起算？即雇主仍得隨時懲戒解僱無時效限制？

(四)「案例學習不能勝任工作資遣處分應注意事項」
新聞稿『考績連兩年打乙被學校解雇 助理告贏國立大學保住工作』

(五)「案例學習業績性質變更終止資遣處分應注意事項」
新聞稿『資遣 30 年墊底老業務！「黑人牙膏」二審逆轉敗…須按月付 12 萬薪到復職』