

「部屬機關(構)學校勞動權益實務個案及議題分析工作圈」常見案例一覽表

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-1	工時	出勤紀錄—延後簽退加班認定問題	1. 勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項 2. 勞動事件法第 38 條	一、A 員工出勤紀錄內有數天簽退時間皆晚於正常下班時間，但系統內未見加班紀錄，經當事人及用人單位說明後，A 員工出勤記錄內延後簽退的部分，大致可區分三部分： 1. A 員工提前申請假日加班，惟用人單位認其業務內容、負荷量及相關時效無須加班，故未准其加班申請並已告知 A 員工無須加班，惟 A 員工依舊到班處理業務，並留有簽到退紀錄。 2. A 員工緊急加班未循校內程序申請加班，A 員工事後表示因前幾次申請加班常常被退表示無須加班，故不願再申請	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰 雇主有提供正確出勤紀錄之義務，惟針對勞資雙方有爭議之出勤紀錄究竟須在多久時間內修正，法無明文規定，本案主管機關口頭給出發放該月份薪資前須修正完成，可做為參考期間。	一、出勤紀錄須逐月修正，最遲須於發放該月薪資前完成修正。 二、該校已於事後修正簽到退機制，未完成加班申請而有超時工作者皆會記錄出勤異常，於簽退當下可選擇： A. 【加班簽退】經單位主管核准後紀錄簽退時間，核給加班時數，未核准則以簽到時間加 9 小時(正常工時 8 小時加休息時間 1 小時)紀錄正常簽退時間。 B. 【已支領其他津貼，不申請加班費或加班補休】，以實際簽退時間登

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				<p>加班。</p> <p>3. A 員工休假期間仍有簽到退紀錄產生(A員工將帳號提供給工讀生使用某些系統之故，非其本人簽到退紀錄)。</p> <p>二、本案於勞檢前用人單位即與 A 員工一同檢視出勤資料之正確性，並逐筆修正，惟勞資雙方對某些加班無法達成共識，於 A 員工離職前仍未完全處理其出勤異常之紀錄，勞檢員口頭表示雇主有提出正確出勤資料之義務，勞資雙方可修正出勤異常紀錄，惟仍建議於發放該月薪資前完成修正，據以開罰 2 萬元。</p>		<p>錄，註記已支領其他津貼。</p> <p>C. 【未執行業務，不申請加班或加班補休】以實際簽退時間登錄，註記未執行業務。</p> <p>三、該校修正後之簽到退紀錄方式，已可於三天內修正出勤紀錄異常，避免類此情事再次發生。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-2	工時	延長工時申請爭議案	勞動基準法第30條第6項：	員工實際離勤時間超過約定之正常工作時間，但卻未表態亦未申請加班費，機關雖設有加班申請制度，卻未對前開員工出勤時間異常部分進行控管，即未落實「工時要求」，致無法釐清確實離勤之時間及原因為何。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰 1. 勞動基準法第5項及第6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並逐日覈實記載勞工出勤時間至分鐘為止，此係法律所課予雇主之強制義務，其目的在能確實計算勞工每日工作時間，並作為核算勞工工資之具體依據，俾保障勞工權益(勞動部108年3月29日勞動法訴字第1070023907號訴願決定書參照)。 2. 雇主依勞動契約對於員工之出勤具有管理之權，倘該出勤紀錄有異常之情形時，自應即於出勤紀錄備註釐清，並請勞工確認，善盡勞工出勤情形善盡管理之責(臺灣新北地方法院107年度簡字第105號判決參照)。	一、修改差勤系統程式，人員如有提前(延後)簽到退情形須至系統表態並請牌關管理員及單位主管協助管控。 二、每周通知未表態人員提醒，通知盡速表態。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
					<p>3. 基此，出勤紀錄是否逐日詳實記載至分鐘為止之責任在雇主身上，雇主本應積極向勞工確認其工時異常之原因為何，並於核發當月工資前會同勞工於以及時修正之義務，不因勞工未主動、積極向雇主告知即可免除其責任義務。</p>	

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-3	工時	休息日公假未申請補休	勞動基準法第32條之1	休息日公假未申請補休一案，違反勞基法。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 B員於休息日申請公假，然差勤系統未勾選登錄公假補休時數，人事單位亦無退回假單請求B員修改，於勞檢時被發現，未給予公假補休，違法。	人事室逐筆審核假單，如於休息日奉派公假/出差之情形，要求同仁務必登錄補休時數。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-4	工時	休息日及例假 出勤爭議	勞動基準法第 36 條第 1 項	機關中勞資會議臨時人員提案，希望於機關內臨時人員相關法規明訂休息日及例假日，避免用人主管因對勞基法相關規定不熟而有觸法情形。	■學校實務案例 1. 勞動基準法第 36 條第 1 項，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。 2. 勞動基準法施行細則第 7 項，勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。 3. 「例假」屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。	一、於機關工作規則及勞動契約明訂休息日及例假日，並廣為宣導、公告周知。 二、辦理相關法令宣導以免用人主管不符勞動基準法規定請勞工出勤。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
					<p>4. 「休息日」之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條及第 36 條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。</p> <p><input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰</p>	

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-5	工時	加班強制補休爭議	勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條之 1	聽聞有單位、計畫主持人以明示或暗示方式，要求勞工優先以補休替代加班費；又或勞工奉派於假日至機關外出差，申請該次差旅費及假日加班費時，被要求不得同時申請加班費，只能補休等情事。故於勞資會議提案宣導勞基法加班費相關法規及「勞工加班後是否選擇補休，應該完全依照勞工的意願，雇主不可以片面要求勞工補休」原則。	<p>■學校實務案例</p> <p>1. 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依勞動基準法第 24 條第 1 項標準加給</p> <p>2. 使勞工延長工作時間，或使勞工於勞動基準法第 36 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。</p> <p>3. 原則上雇主應依勞動基準法第 24 條規定給付加班費。而當勞工有意願選擇補休並經雇主同意時，始得依同法第 32 條之 1 規定實施補休，雇主不得片面要求勞工僅能換取補休。</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例 <input type="checkbox"/>受裁罰 <input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>一、機關內並無強迫同仁加班後，僅得補休而不得申請加班費之情形，由人事室加強宣導相關加班規定，並請單位主管及研究人員確實掌握經費編列情形，避免無編列相關加班經費，而令同仁加班卻無法申請加班費之情事發生。</p> <p>二、人事室就歷次勞資會議相關建議，作成 QA 問答集，置於人事室網站，供同仁參考，以加強對勞基法及自身勞動權益之認識。</p> <p>三、新進人員報到時並請計畫案之主持人及人員簽署「外部機關計畫勞雇雙方共同遵循聲明書」，提醒主持人注意應符合勞基法權益避免觸法。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-6	工資	延遲支付加班費爭議	勞動基準法第 24 條	員工之夜班費依規定應併入平日每小時工資額計算加班費，但因部分員工誤列補發對象，爰進行後續系統檢誤修正，導致加班費補差額作業延遲，未於期限內給付員工納入夜班費延長工時之加班費差額，以致違反勞動基準法第 24 條規定。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰 1. 勞雇雙方所約定符合工資定義之各該正常工作時間內的給付，例如全勤獎金、夜班津貼等，於核計加班費之「平日每小時工資額」時，均應列入計算。 2. 依勞動基準法第 24 條、第 39 條及第 40 條規定發給之延長工作時間工資及假日出勤加倍工資之給付期限為 (1) 約定單一工資給付日者，應於工作事實發生後最近之工資給付日或併當月份工資發給。 (2) 另有約定工資給付日或另定工資計算週期者，給付之次數仍不得低於	一、公告請機關排班單位提前完成前 1 個月之班表確認及夜班費產製送出。 二、應將加班費補差額作業補列入時程控管，確保於期限內給付。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議 處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
					每月給付 1 次，且至遲亦應於計算週期屆滿後 15 日內給付。	

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-7	工資	延遲支付加班費爭議	勞動基準法第 24 條第 1 項	勞工係屬學校之研究計畫專任人力，請求積欠工資情事。離職後該計畫主持人未於法規時效內發給延長工作時間工資，另有加班費計算爭議。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰 1. 依勞動部 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：雇主有保存勞工出勤紀錄之義務，應覈實記載俾明確勞資權益。 2. 工作場所係雇主指揮監督之範圍，應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責。	一、加強宣導雇主監督指揮之責。 二、應依考勤紀錄發給延長工時加班費。 三、應於勞工離職後次月發薪日發給未補休之加班費。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-8	工資/資遣	工資之給付時程	甲方契約書	契約書內載明，資(甲)方應於每月 10 日前給付薪資並入帳。未依契約履行，受罰。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input checked="" type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰 D 員與本校簽訂勞動契約之內容明定，資方應於每月 10 日前給付薪資並入帳，本校未於當月 10 日前完成給付。	修訂勞動契約內容，將 10 日前入帳等相關字句刪除。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-9	勞動契約	請求資遣費並開立非自願離職證明書	<p>一、勞動基準法：第 11 條第 4 款、第 19 條</p> <p>二、就業服務法：第 33 條第 1 項</p>	<p>一、本案為臨時工 E 君之勞資爭議案，E 君為本校定期契約人員，於契約期間內，E 君原先工作項目將委由保全公司勞務承攬，業管單位原擬請 E 君轉任為保全公司員工則可繼續於本校服務，E 君基於個人因素及家庭考量無轉任保全公司意願，遂提出辭職。</p> <p>二、E 君後續來訊因需申請失業救助，擬請本校開立「非自願離職證明書」，惟業管單位認定 E 君為自願辭職，爰告知無法開立。</p> <p>三、經調解，同意依勞基法第 11 條第 5 款終止勞動契約，同意開立離職證明書並給付資遣費。</p> <p>四、雙方合意以 1 萬元作為資遣費支給付，勞方其餘請求權不再主張，雙方和解。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例</p> <p><input type="checkbox"/> 勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/> 受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/> 未被裁罰</p>	<p>一、勞工離職時，需釐清離職原因。</p> <p>二、注意是否有勞動基準法第 11 條、第 13 條、第 14 條及第 20 條之情況。</p> <p>三、注意預告期、資遣費及資遣通報等程序。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-10	僱用	徵才公告—違反禁止性別歧視規定。	性別平等工作法第 7 條	<p>一、校內某單位 F 計畫助理未辦理大型活動人力需求，於某 FB 社團 PO 文徵工讀生，徵才訊息內含「...男工讀生(5 位)，活動布展相關事務，須搬物品。女工讀生(5 位)，活動布展相關事務。」遭民眾截圖檢舉違反性別平等工作法第 7 條禁止性別歧視規定，該校遭勞工局通知前往就業安全科陳述意見。</p> <p>二、勞工局承辦同仁巷該校表示：如有違反性平法多以「為雇主要求及授權辦理、為單位內常用的徵才管道與作業程序、承辦同仁為單位內人事窗口」等要件判斷，本案經初步判斷並無故意違反的情事，請該校依實陳述且檢附佐證文件。</p>	<p>■學校實務案例 遭民眾檢舉未受裁罰</p> <p>□勞檢案例 □受裁罰 □未被裁罰</p>	<p>一、加強宣導徵才公告應記載及不得記載事項。</p> <p>二、以學校管道公布之徵才內容應先經過校方審核，方可對外公開徵才。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				三、該案最終並未被裁罰。		

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-11	考核/資遣	勞工不能勝任工作之考核、資遣案	一、勞動基準法第 10-1 條 二、勞動基準法第 11 條 三、勞動基準法第 17 條、勞工退休金條例第 12 條第 1 項 四、就業服務法第 33 條第 1 項	(無錯誤情形) 一、○○學系約用助理員 G 員近二年起，工作表現日漸不佳，且經常請假。經主管進行關懷、面談，G 員表示係為家庭因素，將依主管提示改善工作狀況，惟仍不甚理想。 二、經主管於 111 年 4 次平時考核、年終考核乙等；112 年 4 次平時考核、112 年 5 月行政疏失受主管口頭警告、其中第 2 次、第 3 次平時考核主管建議「調整職務」；9-12 月平時考核建議「淘汰或鼓勵退休」。 三、112 年年終考績考列丙等，依本校工作規則，考列丙等不續僱。 四、本校於解聘之前，為保障工作權，113 年 1 月仍給予調整職務機會，	■學校實務案例 1. 就工作表現不佳之勞工，學校之行政作為顧及以下重點： (1)員工關懷 (2)多次面談輔導、提醒，並於最後幾次面談時告知可能的考核結果及權益。 (3)工作評價如實呈現於平時考核及年終考績。 (4)年終考績應充分參據平時考核紀錄。 (5)年終考核丙等不續聘明定於工作規則。 (6)依規定預告終止勞動契約 (7)終止勞動契約前，仍提供勞工調整職務機會，充分保障勞工之工作權。 (8)依規定計算於期限內發給資遣費，並通報有關機關(構) 2. 學校處理不能勝任工作之勞工，符合相關程序正義，既保障勞工權益，亦可	無

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				<p>經協調○出缺單位同意供G員調任。</p> <p>五、惟G員經考慮後，不願接受新職工作，仍選擇資遣。</p> <p>六、依規定期間預告終止勞動契約、計算發給資遣費，並進行通報。</p>	<p>避免勞資爭議。</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-12	退離/資遣/保險	計畫人員資遣案	勞動基準法第 11、12、13 條	資遣須符合最後手段性的踐行計畫的執行仍然存續，不得因契約期滿，逕行不予續聘。	<input checked="" type="checkbox"/> 學校實務案例 計畫專任助理於聘約期滿後，逕行不予續聘，未依規定給予資遣費，勞工向勞保局申請勞資爭議調解。 <input type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input type="checkbox"/> 未被裁罰	不定期契約員工，不得因聘約期滿不予續聘。 計畫專任人力是否就為定期契約或不定期契約，應視是否執行繼續性業務，不可依經費來源逕行認定。

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-13	退離/資遣/保險	不能勝任工作 資遣案	勞動基準法第 11 條、第 16 條、第 17 條、勞工退休金條例第 12 條、就業服務法第 33 條第 1 項	勞工係屬學校之研究計畫專任人力，計畫主持人以勞動基準法第 11 條第 5 款，對於所擔任之工作確不能勝任為由，解雇 H 勞工，並依法給付資遣費。	<input type="checkbox"/> 學校實務案例 <input checked="" type="checkbox"/> 勞檢案例 <input type="checkbox"/> 受裁罰 <input checked="" type="checkbox"/> 未被裁罰 一、由用人單位依勞基法第 11 條敘明解雇理由，經奉核簽准後，再行啟動資遣程序。 二、依勞工退休金條例第 12 條規定，應於契約終止一個月內核發資遣費。 三、給予謀職假，惟每星期不得超過 2 日之工作時間。 四、依就業服務法第 33 條規定，應於契約終止日 10 天前上網辦理資遣通報。	資遣員工時應注意事項 1. 資遣之法定事由：須符合勞基法第 11 條、第 13 條但書、第 20 條相關法定事由並符合解雇最後手段性原則。 2. 資遣通報(就業服務法第 33 條)：應於員工離職之 10 日前，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起 3 日內為之。 3. 資遣費(勞基法第 17 條，勞工退休金條例第 12 條)：資遣費應於終止勞動契約 30 日內發給 4. 預告期/謀職假(勞基法第 16 條)： (1)預告期除 3 個月內無預告期外，需依到職期間各有不同預告期 (2)雇主若不預告而終止契

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議 處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
						<p>約，應給預告期間工資。</p> <p>(3) 謀職假每 7 日有 2 日謀職假，工資照給。</p> <p>(4) 若已給預告工資，則無謀職假。</p> <p>5. 提供非自願性離職證明</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-14	退離/資遣/保險	考核成績不及格不予續聘	1. 民事訴訟法 第 3、78、255 條 2. 勞動基準法 第 11、12 條	<p>案例處理過程：</p> <p>一、本案系爭要點：</p> <p>(一)原告有兼職情事？</p> <p>(二)有無不能勝任工作情事？</p> <p>(三)被告認原告違反勞動契約工作規則情節重大，而於 110 年 1 月 1 日資遣原告，有無理由？</p> <p>(四)原告主張被告違法資遣，有無理由？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？</p> <p>(五)原告請求被告自 110 年 1 月起至復職日止，按月於每月最後一日給付 34,916 元及法定遲延利息，有無理由？</p> <p>(六)原告請求被告給付年終工作獎金 52,374 元及自 110 年 2 月 2 日翌日起至清償日止之</p>	<p>■學校實務案例</p> <p>契僱人員某 I 因兼職而未向學校申請，予以年終考核丁等不予續聘，向法院提請民事訴訟。經法院判定某 I 敗訴。</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>一、落實平時考核，本綜覈名實、信賞必罰之旨，依平時工作表現優劣事蹟，確實辦理考核作業。</p> <p>二、依勞動契約與人事規章規定，嚴予管理契僱人員兼職。</p> <p>三、對當事人進行職務調整，並作職能輔導(需備具體事證文件，如：面談或輔導紀錄等)。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
				<p>法定遲延利息，有無理由？</p> <p>二、經兩造雙方所提供之書證及言詞辯論後，法院裁定結果：本件被告於於110年1月1日資遣原告，並無違法，因此原告請求：①確認兩造間僱傭關係存在。②被告應自110年1月起至同意原告復職之日止，於每月最後一日給付原告34,916元，及自各期應給付日之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。③被告應給付原告52,374元及自110年2月2日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息等部分，均無理由，應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。</p>		

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-15	資遣	無正當理由曠 工資遣案	勞動基準法第12條第 1項第6款	新進專任人員除到職日當 天，皆未進院工作，亦未依 正式程序請假，已多次提醒 並致電關心，亦不配合依機 關正式請假流程請假。並已 達勞動基準法第12條第1項 第6款無正當理由繼續曠工 3日及1個月內曠工達6日 情形。	<p><input checked="" type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p>1. 勞動基準法第12條第1 項，勞工有左列情形之一 者，雇主得不經預告終止契 約：…六、無正當理由繼續 曠工3日，或1個月內曠工 達6日者。</p> <p>2. 雇主依上開規定終止契 約者，應自知悉其情形之日 起，30日內為之。</p> <p>3. 勞工因勞動基準法第12 條各款情形被解僱者，雇主 不須辦理資遣通報。</p> <p>4. 依勞動基準法第12條終 止勞動契約者，勞工不得向 雇主請求加發預告期間工 資及資遣費。</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>一、向新進人員說明機關 出勤規定及相關請假 程序。</p> <p>二、請單位主管留意同仁 出勤狀況。</p> <p>三、須符合勞動基準法相 關規定終止契約。</p>

編號	類別	項目	涉及法規 (寫出訴訟、裁罰或爭議處之法規名稱及條款)	案例處理過程錯誤樣態 或相關案例 (請簡述)	案例分析	注意改進事項 (請條列式)
3-16	保險	職業災害補償及撫卹	<p>1. 中華民國刑法第276條及57條；刑事訴訟法第253條之1第1項、第253條之2第1項第4款及第8款。</p> <p>2. 職業安全衛生法第6條、第37條及第40條。</p>	<p>本臺○○分臺J故員於109年6月11日與其他三名同仁至○○轉播站進行環境整理，因公發生意外(鋸木遭傾倒樹木壓到胸部)，緊急送往醫院急救，仍不治身亡。</p>	<p><input type="checkbox"/>學校實務案例</p> <p><input type="checkbox"/>勞檢案例</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>受裁罰</p> <p><input type="checkbox"/>未被裁罰</p>	<p>一、訂定「職業安全衛生管理計畫」及「自動檢查計畫」。</p> <p>二、由專業人員至本臺(包含分臺、各發射臺站等地點)检查工作場所內之相關設施、設備安全，並提出職業安全報告書。本臺以1年時間完成通盤檢測，並配合編列預算改善。</p> <p>三、召開安全及衛生防護小組，研議加強相關防護措施，如環境整理清潔工程得視情形委外、採購安全防護裝備等。</p> <p>四、辦理職業安全衛生教育訓練。</p>