

讓我們來輕鬆 學習勞動法規吧！

我是文化藝術事業單位的
管理人員，也是需要認識
勞動相關法規的工作者！

我是剛成為藝術行
政的職場新鮮人，
之後將會陪伴大家
一同認識懶人包。



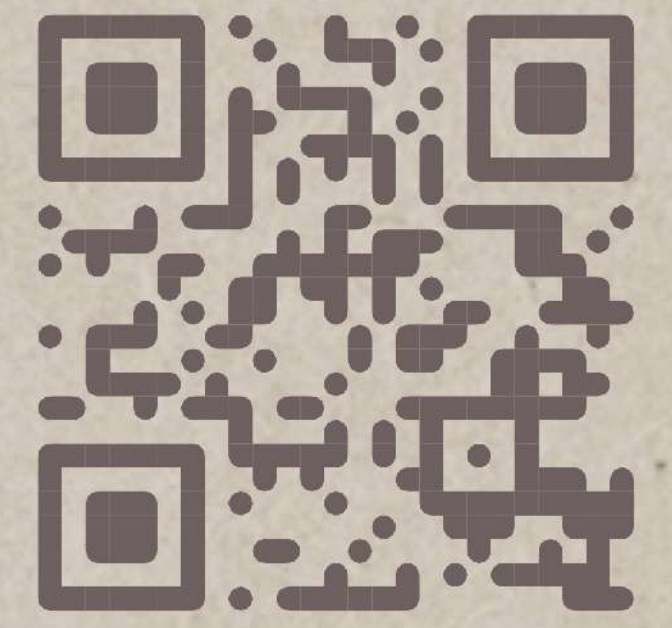
《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》懶人包，
是為了讓文化藝術事業單位認識僱傭關係下，
須要遵守的勞動法規，也可以理解成認識老闆
（雇主）和員工（勞工）的法律關係。

以下將由場館新進員工以及資深的組長，帶領大家一步步探索勞動法規的神奇魅力。

勞動契約 如何認定？



快來掃 **勞動契約從
屬性判斷檢核表**，
判斷從屬性強度吧！

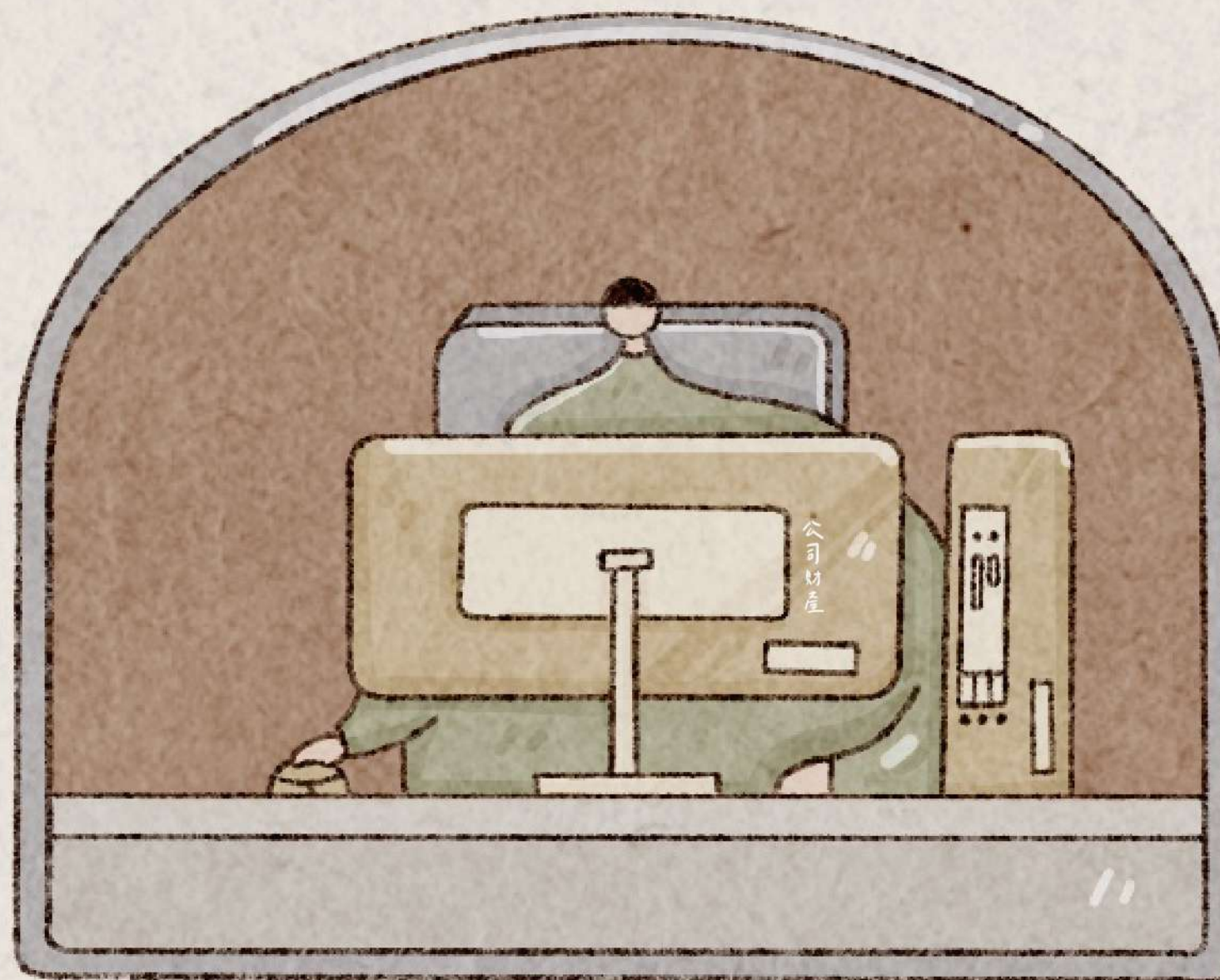
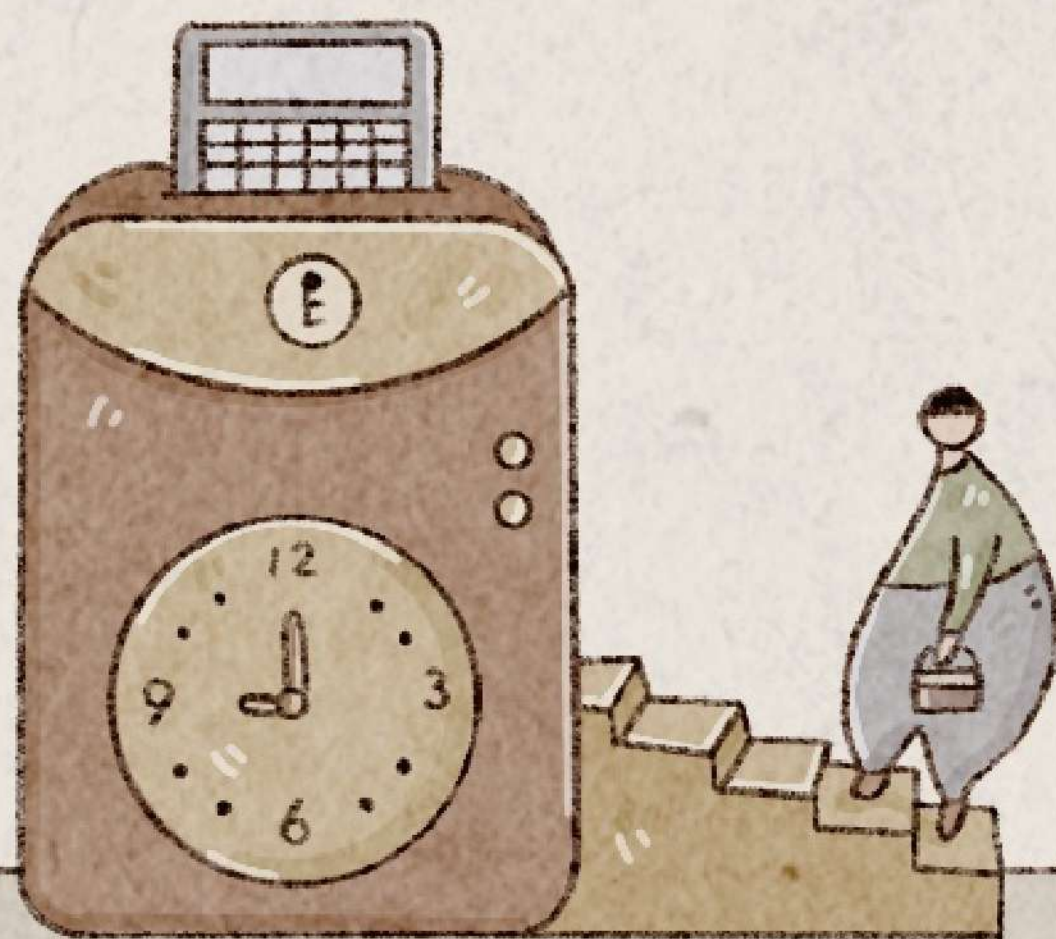


勞動契約的特徵可用 **從屬性** 強度判定。
為保護勞工，通常會從寬認定，只要有部分從屬性，即可成立勞動契約：

1

人格從屬性

指員工受到事業單位指揮或管
制約束，在雇主指定的時間、
地點，親自提供勞務，也不能
拒絕雇主指派的工作，須定期
接受考核、服從紀律與懲處。



2

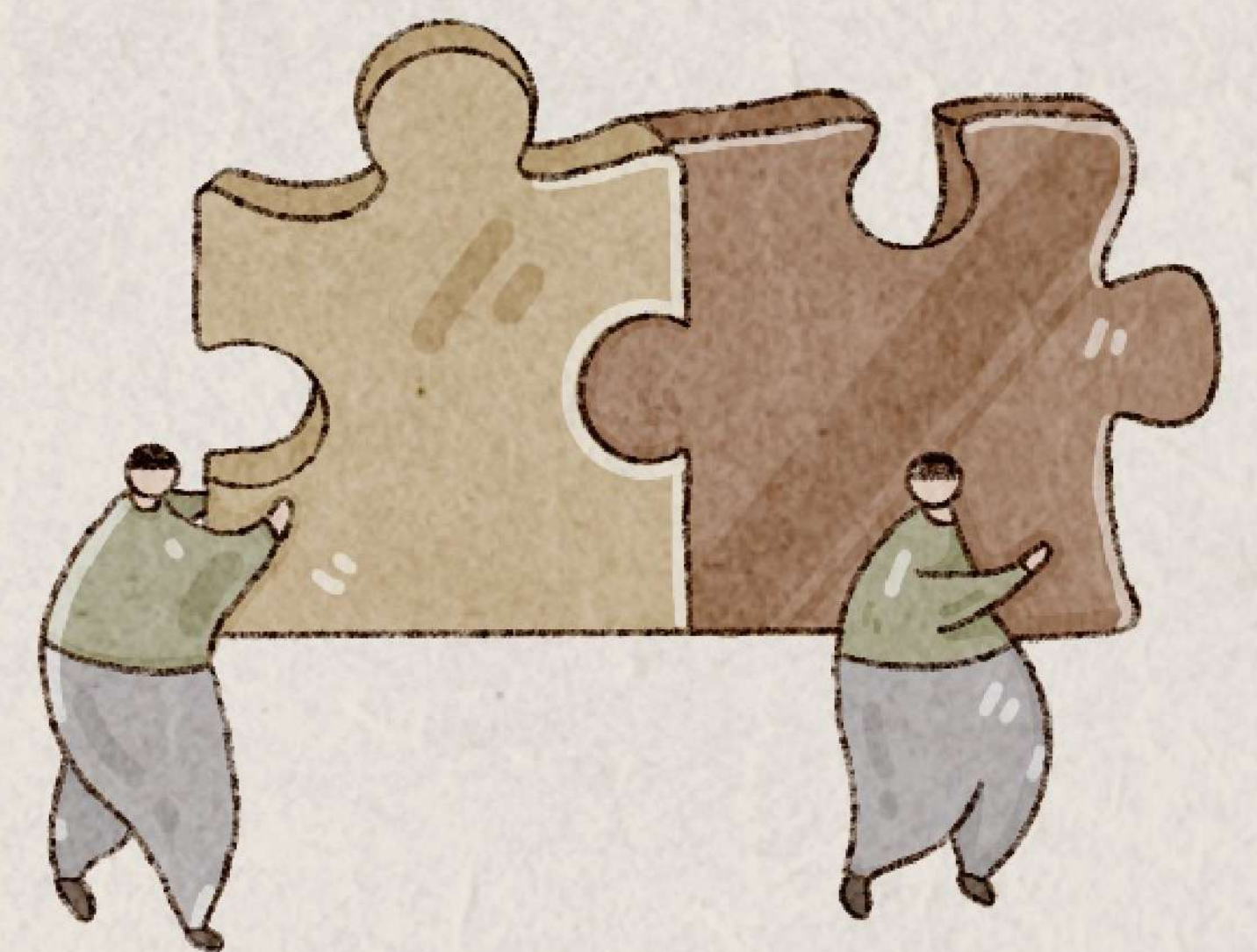
經濟從屬性

雇主提供薪資、
設備由雇主提供。

3

組織從屬性

納入雇方生產組織體系，
與同僚處於分工合作狀態。



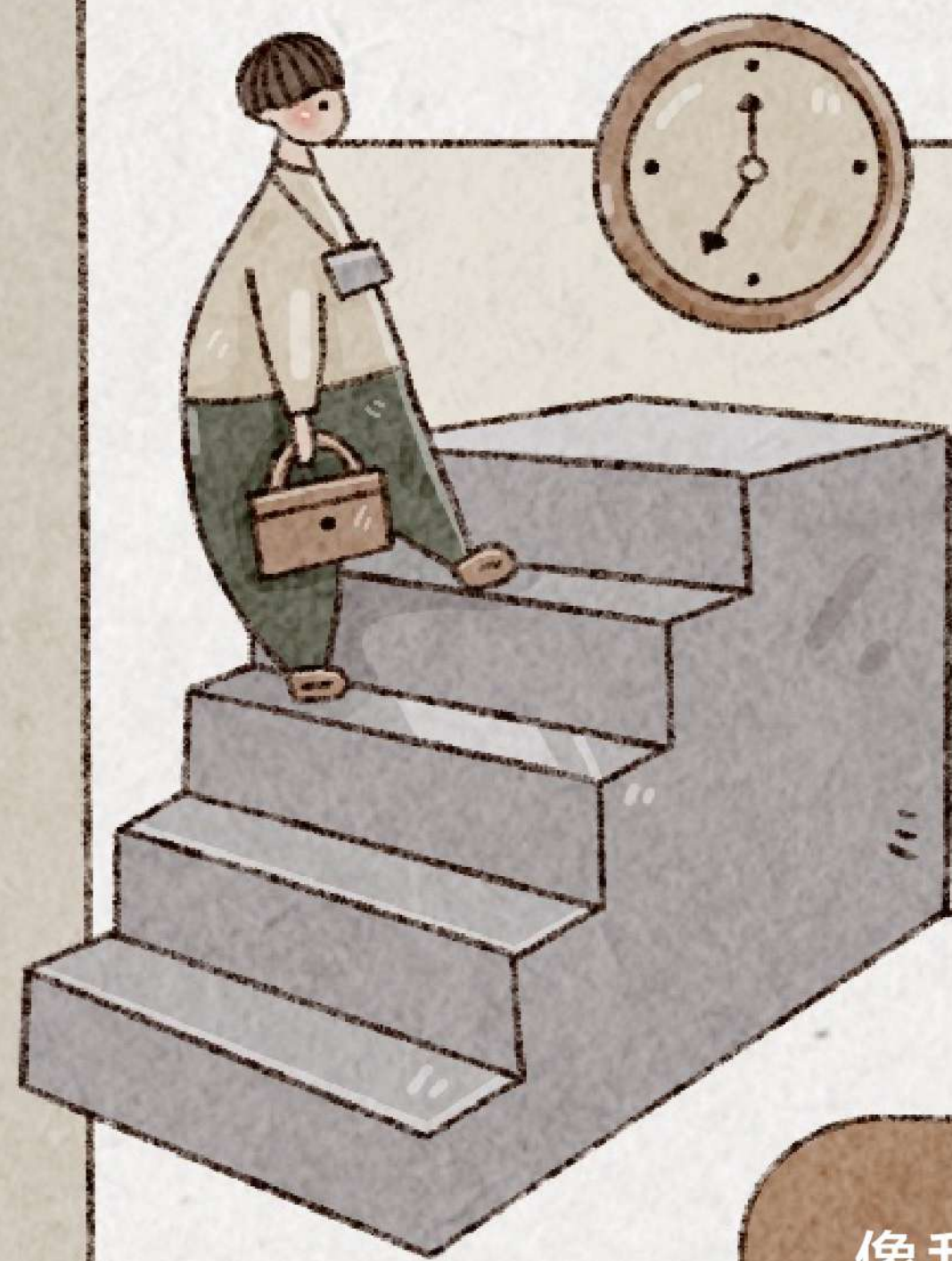
提醒

如果你是委任／承攬工作者，請移步到 **委任／承攬契約指導原則懶人包**。

定期契約和不定期契約是什麼？

哪些工作性質需要簽訂

不定期契約



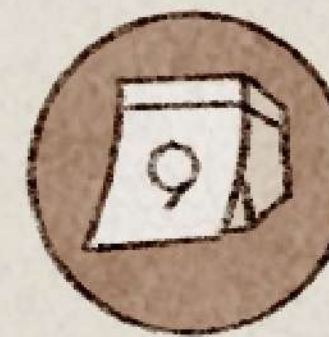
大多數工作皆具有長期性、持續性，稱為「繼續性工作」。

像我的藝術行政工作，具有長期性、穩定性工作特質，就是簽署不定期契約唷！



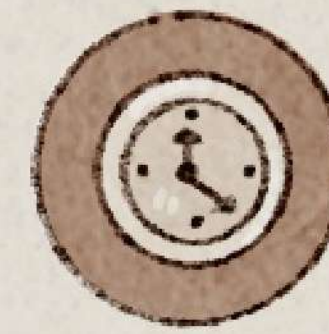
哪些工作性質需要簽訂

定期契約



臨時性工作

無法預期，且工作期間在**6**個月以內者。



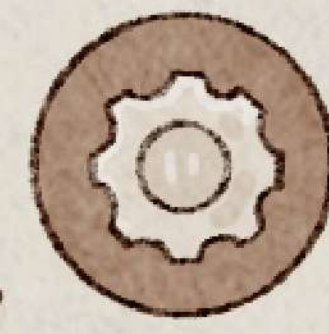
短期性工作

可預期於**6**個月內完成的工作。



季節性工作

受季節性原料、材料來源或市場銷售影響，且工作期間在**9**個月以內者。



特定性工作

可在特定期間完成，如工作期間超過**1**年者，應報請主管機關核備。

注意

- 若受僱者工作總期程**90**日以上，且工作期間中斷不超過**30**日，則定期契約到期後，如果雇主沒有反對受僱者持續工作，都會被視為不定期契約（季節性、特定性工作除外）。
- 派遣事業單位和派遣勞工，也屬於不定期契約範疇。

終止勞動契約：離職、資遣與解僱

員工提離職需注意：

除非公司有重大違法情況*，一般情形下，要看工作滿多久。可參考以下資遣預告期時間軸，提早跟公司說你要離職。

有時會遇到雇主以人力不足為由不核准離職，其實只要提出離職，無論雇主是否同意，都可以離職。



公司要解僱員工需了解：

資遣條件

- 雇主須具備合法資遣或解僱理由。
- 雇主需先按勞工狀況實施改善手段。
如調整職務、教育訓練、懲處等

注意

若無嘗試改善而直接資遣可能會導致資遣無效。

資遣注意

應遵守資遣預告期，可參考下述資遣預告期時間軸。員工可於被告知資遣後，每週最多可請2日有薪求職假。

資遣通報

雇主應於資遣員工10日前，向當地主管機關及公立就業服務機構主動通報。

3個月

1年

3年

離職、資遣預告期

年資

3個月以下

3個月至1年 (未滿)

1年至3年 (未滿)

3年以上

預告期

未限制 (仍需通報)

10日前預告

20日前預告

30日前預告

勞資雙方起爭議時，需要了解哪些法律程序？

當員工認為其權益受損、有想爭取的事項，勞資雙方可採取以下幾個方式：

勞資爭議調解



勞工向地方勞工主管機關提出申請，會由政府委託民間團體或是直接指派律師、學者等人擔任調解人，協助勞資雙方溝通對話。

勞動檢查



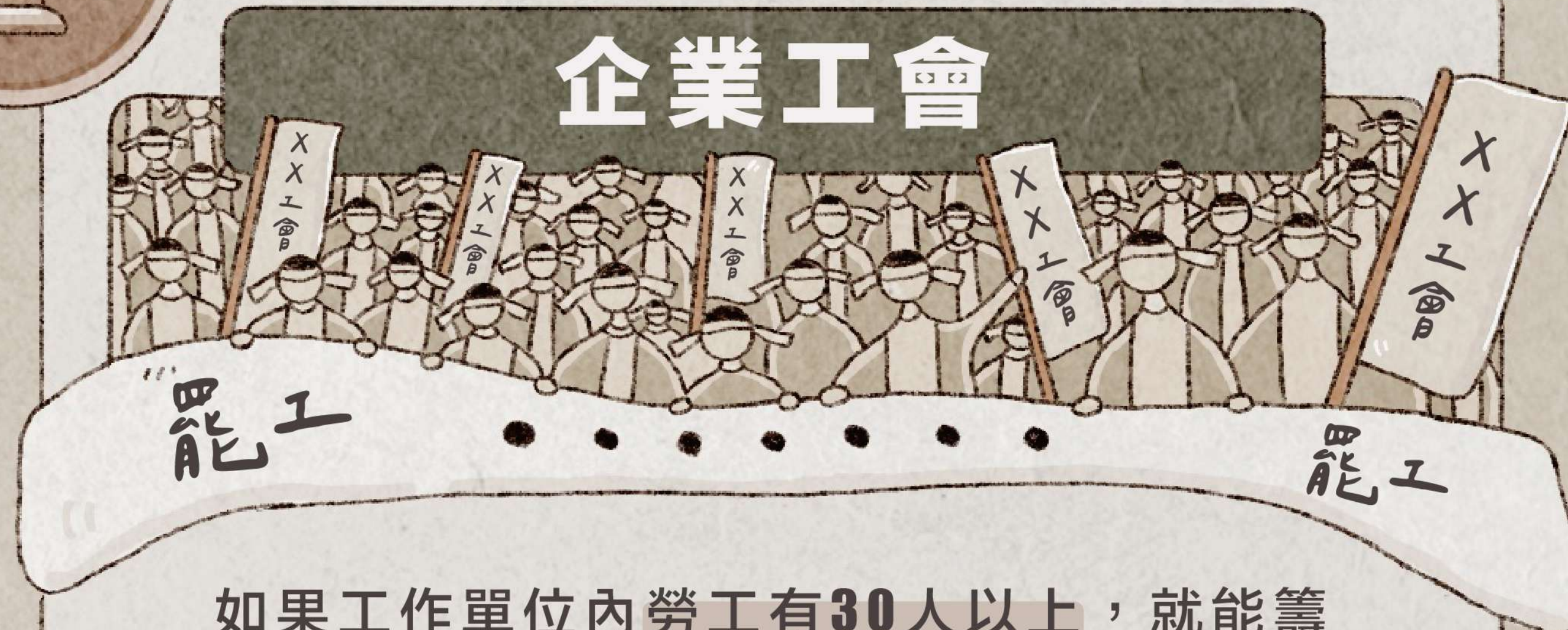
勞工向地方勞工主管機關申訴，會有勞檢員請公司配合提出說明及相關資料，如發現有違反勞動法令將依法開罰。

勞資會議



無論是勞方還是資方，皆可要求召開勞資會議協調各自想要處理的問題。但事業單位員工人數在**30人以上**，雇主必須**每三個月**定期舉辦勞資會議與勞工溝通協調。

企業工會



如果工作單位內勞工有**30人以上**，就能籌組企業工會，成立後可以陪同會員進行勞動檢查、行使團體協約權、或是發起罷工。