

## 101-1 大葉大學 選課版課綱

### 基本資訊

|           |              |            |                |
|-----------|--------------|------------|----------------|
| 課程名稱      | 職場與法律J1      | 科目序號 / 代號  | 0165 / CDC6947 |
| 開課系所      | 共同教學中心       | 學制 / 班級    | 大學日間部6年2班      |
| 任課教師      | 邱祈豪          | 專兼任別       | 兼任             |
| 必選修 / 學分數 | 選修 / 2       | 畢業班 / 非畢業班 | 非畢業班           |
| 上課時段 / 地點 | (二)56 / H345 | 授課語言別      | 中文             |

### 課程簡介

#### 一、課程簡介

職場中雇傭關係/勞資關係存在著許多法律關係。每一位雇主或者員工都應對職場中彼此權益有基本認知。而學生在未進入正式職場前，透過選修本課程除可認知個人勞動權利與義務外，對於工作生涯所發生的就業、生育、歧視、失業以及退休等生命事件，也可藉由學會基本職場法律關係而認知如何處理。然而對初學者而言，學習繁雜的法條容易感到無趣，因此本課程由任課教師編制32項常用的職場法規規範(如勞動契約、工資、工時與加班、退休、法定福利、資遣、爭議處理與性別平等)，並從Bloom教育目標分類系統、學習金字塔理論盡量降低傳統講授法比重，透過講授、心智圖、個案分析、小組合作以及編制「我們與法的距離-勞動權益篇」益智遊戲(圖1)，降低學生學習法律條文的枯燥感，以示範、遊戲與作業討論讓學生記得多一點，不要偏向背多分的教學方法，增進學生學習興致。

實務上勞動法中社會人士最常聽聞的法律名稱有勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例、性別工作平等法、勞資爭議處理法、就業服務法、職業安全衛生法等等，這些法律條文與雇主或受僱者的雇傭關係息息相關。而職場與法律課程內容設計以學生平日校外工讀或正式成為正式受僱者，應學習認知的雇傭關係中，有哪些重要基本法律關係。因此前述32項常用的職場法規規範，設計從員工招募晉用前、勞動契約簽訂至終止勞動契約，甚至發生勞資爭議事件時，該如何解決。32項雇傭管理之職場法律知識，包括1.勞動契約、2.工資給付、3.正常與變形法定工時、4.延長工時、5.休息、6.一例一休、7.休假、8.請假、9.加班費、10.預告終止勞動契約、11.大量解雇、12.不經預告終止勞動契約、13.積欠工資、資遣費、退休金、14.就業保險給付、15.母性保護(含產假)、16.舊退休制度、17.新退休制度、18.勞工保險老年給付、19.職業災害補償、20.性別歧視之禁止、21.性騷擾之防治、22.促進工作平等措施、23.勞資會議、24.勞資爭議類型、25.權利事項勞資爭議處理、26.調整事項勞資爭議處理、27.勞資爭議裁決、28.勞資爭議行為之禁止與合法爭議期間、程序、29.工作規則、30.職務調動五原則、31.離職後競業約定、32.最低服務年限等日常職場法律規範基準。不論學生學術專業為何，越能在就業前或中學習基本雇用法律知識，便越能具有解決職場中人際關係衝突的能力。上述32項職場法律關係，教師已研發「我們與法的距離」益智遊戲，再輔以法院判例等具體案例，提供學生具體的勞資爭議與解決方法的具體運用，使有興趣學習職場與法律的學生，能於課後繼續學習。

#### 二、課程教學與學習目標

本教學課程教學目標設定二項，第一、18周完成32項常用職場法律主題，並檢視學生知悉勞動權利義務程度，建立正確的職場倫理。第二、藉由示範教導學生查詢法院判決書、縣市政府勞工局或勞工處網頁資訊，解析32項勞動權益知識面及應用面，提升學生未來職場勞資關係中法律議題的理解、溝通表達與解決問題的能力。

在學生的學習目標設定上，經由32項議題的學習，達到三項學習能力。第一、清楚勞動契約屬性與工作時

間的議定等職場關係。第二、清楚所學的條文知識與實際案例的關聯(如空服人員勞資爭議內容與爭議處理機制，又例如勞基法工時規定與違反規定廠商查詢)，並知道如何查詢。第三、學生會用心智圖繪出自己整理的32項議題重點整理。

## 課程大綱

本課程由教師設計32項常用職場法律，並編製教材內容與印製教科書，除此，為搭配益智遊戲出題，同時印刷遊戲試題本。18週課程教學策略期中考前(第9週)，以教師教授法為主，搭配講解導入案例解析與各項網路資訊查詢作為當週作業。為讓學生對法條內涵的職場實務有所理解，本課程幾乎每一週學生都有作業，惟作業以不造成學生壓力為導向，以作業建構學生對32項職場法律與實務關聯為學習目標。

隨著時間推移，課程內容或教學活動設計，32項特定領域的知識，在學生學習目標漸漸地由記憶、理解、應運等低至中層的學習，也依序進入到分析、評鑑等教學目標層次。Bloom建議教育目標應循序而上，是故課程進入到三分之二時，為建構學生對職場法律與勞資爭議處理的體驗，依問題導向學習法，藉由三個管道進行知識移轉。首先教師講解新知識、想法或模式(勞資爭議定義、勞資爭議行為與爭議處理機制)，經由教師經驗知識的講授，使學生達到知識的理解。其次，經由學生課堂作業，查詢台中市與台南市政府勞工處或勞工局網頁，下載該地方政府公告之勞資爭議調解與勞資爭議仲裁申請書等文件，以及查詢勞資爭議調解與仲裁委員名冊，使學生透過自我檢索，了解勞資爭議處理基本程序等知識的建構。其三，再由2016年與2019年二次華航空服人員與機師勞資爭議問題引入，以中華航空公司與長榮航空公司之勞資爭議個案為背景，使學生查詢司法院判決書查詢系統，讓學生體驗勞資爭議處理可以運用勞工行政體系外，亦可運用司法體系解決紛爭。透過前二家航空業者之勞資爭議，達到學生勞資爭議處理程序的求證。學生透過這個歷程，產生新的知識理解、推導、應用與創意。

本教學課程逾三分之二時，漸漸以問題導向學習活動注入小組合作。其做法乃先將圖1益智遊戲媒材印製完成，教師在講解議題時便宣告同學期末考週前二週以益智遊戲小組合作回答各組遊戲過程中所抽選的問題，作為學生小作合作成績之一，為先使學生建立與過去小組報告不同的合作模式。益智遊戲導入前，教師須完成32項議題解說與作業宣告，讓學生能對32項議題有基本認知，又為強固學生是否將職場法律基盤建立，請學生操作Xmind軟體將教材內容利用心智圖描繪關係，以便進一步複習教材內容。

## 基本能力或先修課程

- 人文素養
- 團隊合作
- 主動學習