

## 「勞動自主・勞權落實」

### 《Why 工作 How 生活》勞動權益桌遊教學教案

#### 一、摘要：

「爆肝」、「血汗」、「過勞」、「工時長」、「薪資低」是臺灣長年以來的勞動代名詞，也讓臺灣在2022年受僱員工年總工時高達2007.6小時，來到全球第四高。在亞洲國家中，僅次第一名的新加坡，讓台灣儼然成為「過勞之島」。由此可知，面對臺灣複雜的工作環境，建立勞工勞權意識及自主勞動觀念就變得更加重要。

因此本課程主題為「勞動自主・勞權落實」，期望透過勞權課程與『Why 工作 How 生活』桌遊體驗活動，幫助學生理解自身勞動權益、學習如何在工作與生活間取得平衡及如何面對勞資糾紛。

#### 二、課程設計特色：

本教案以北市勞動局所開發的『Why 工作 How 生活』桌遊為基礎，融入高中公民與社會課程，強調理解與爭取勞動權益的重要性，並融入多元化教學素材，如剪輯短片、PPT 簡報、學習單、反思單等，提高學生的學習動機及成效。課程中透過小組討論、分享與反思的過程，加強學生分析與表達能力，以培養出具備權利意識的公民。

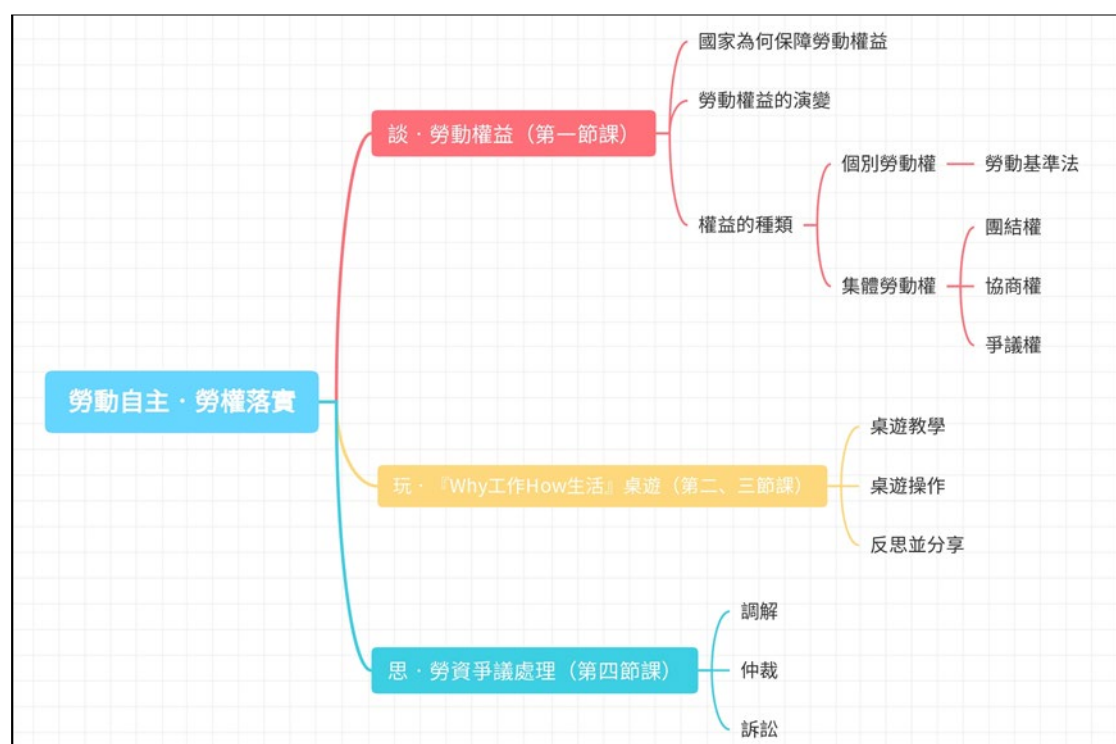
先以「學生常見打工陷阱」剪輯短片作為開頭，提出學生在求職過程可能出現的狀況，進而探討國家為何需要保障受僱者勞動權益，理解勞動權益的演變，其次以小組討論方式，針對航空人員工作契約的範本，探討現今《勞動基準法》的內涵及如何依據《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》等法規來改善雇主不合理的勞動內容與條件。理解勞動權益內容後，再透過『Why 工作 How 生活』桌遊將學生帶入真實勞動情境中，設定高齡就業者、懷孕女性、社會新鮮人等對象，模擬勞動現場可能出現之情境，如強迫加班、過勞等，工作



與生活的權衡困境，更加入組織工會、罷工、申訴等爭取勞權的管道，引導學生對勞動議題進行思辨與反思。桌遊結束後，透過撰寫反思單，讓學生再次思索工作的意義及如何過好生活。

課程最後，老師透過簡報讓學生理解面對勞資問題時，除了能透過集體勞動權建立「自主性勞動關係」外，我國目前還有使用哪些管道解決勞資糾紛，以建立平等的勞雇關係。

### 三、課程架構說明及概念圖：



本課程共分為四節課，第一節在「談·勞動權益」課程中，先讓學生思考國家為何需要保障勞工勞動權益，及其保障對心理、經濟、社會產生的影響，再來針對相關勞動法規立法的演進，思考勞動權益的演變。最後以工作契約為討論題材，針對《勞動基準法》的內涵，談個別勞動權之保障，如：「基本工資保障」、「一例一休」、「加班規定」等，及透過勞動三法《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》談集體勞動權的內涵；第二、三節將北市勞動局「Why 工作



**How 生活」**桌遊融入課程中，讓學生在不同角色情境下，體會工作時面對的壓力，及在家務、休閒生活中如何權衡，方能達成各自的幸福人生，此桌遊中亦帶入集體勞動權的概念，能複習、對照學生先前所學之勞動三權，最後桌遊結束後，帶學生反思桌遊過程所帶來的啟示及感想，作為第三節的結尾；第四節在「**思·勞資爭議處理**」課程中，期望讓學生理解當工作時遭受權益侵害或產生糾紛時，應該如何透過申訴、調解、仲裁等方式來處理，以尋求雙方有共識的解決方案。

#### 四、補充說明：

若授課節數僅有兩節，可做以下課程內容的調整：在課程開始前，先請學生預先觀看北市勞動局桌遊的教學影片（十分鐘），第一節課先進行桌遊規則介紹及帶領第一回合（三十分鐘）試玩，再來請學生實際操作桌遊（二十分鐘），將桌遊原先的五個回合改為三個回合，並要求第二或三回合一定要組成工會並進行協商，以利第二節課勞動權益的教學。第二節課先進行桌遊反思單的撰寫與分享，引導學生思考總經理強迫加班、減薪、不付加班費等作法，是否違反現今《勞動基準法》之規定；其次在桌遊中組成工會並協商、罷工，是依據勞動三法的規定，為「集體勞動權」的落實，最後談到若自己遇到雇主不平等的待遇時，能如何解決勞資糾紛，巧妙的原先第一節課的「個別勞動權」、「集體勞動權」，及第四節課的「勞資爭議處理」融入課程中。



## 五、教學活動設計及實施流程

|        |  |     |     |
|--------|--|-----|-----|
| 領域/科目  | 公民與社會科   | 設計者 | 徐慈華 |
| 實施年級   | 高中階段   | 總節數 | 共四節 |
| 單元名稱   | 「勞動自主・勞權落實」  |     |     |
| 學習目標   | 一、能明白國家為何要保障勞動權益<br>二、能理解勞動權益的演變<br>三、能說出勞動權益的種類<br>四、能知曉勞動基準法所保障之內容<br>五、能舉例說明勞動三法（權）的意義<br>六、能說明三項勞資糾紛處理的管道<br>七、能體認勞動權益對受僱者的重要性<br>八、能體會工作與生活取得平衡的重要<br>九、能修正不合理的勞動契約 |     |     |
| 學習表現   | <div>公1a-V-2 釐清公民知識的核心概念</div> <div>公2a-V-1 關注社會生活相關課題及其影響</div> <div>公3c-V-1 傾聽他人意見並澄清彼此觀點</div>  |     |     |
| 學習內容   | <div>公 Bj-V-1 為什麼消費者保護契約、勞動契約的資方不能享有完全的締約自由，必須被多加限制？如何判斷其限制的合理性？</div> <div>公 Cd-V-2 「個別勞動權益」和「集體勞動三權」的內涵為何？為什麼政府需透過個別與集體勞動法制相關規定來保障平等的市場勞動參與？</div>                     |     |     |
| 領綱核心素養 | <div>社-U-A2 對人類生活相關議題，具備探索、思考、推理、分析、批判、統整與後設思考的素養，並能提出解決各種問題的可能策略。</div> <div>社-U-A3 對人類生活相關議題，具備反省、規劃與實踐的素養，並能與時俱進、創新應變。</div>  |     |     |



|            |          |   |
|------------|----------|---|
|            |          | <b>社-U-C2</b> 發展適切的人際互動關係，並展現相互包容、溝通協調、社會參與及服務等團隊合作的精神與行動。  |
| 議題融入       | 議題實質內涵   | <p>1.人權教育：了解人權存在的事實、基本概念與價值；發展對人權的價值信念；增強對人權的感受與評價；養成尊重人權的行為及參與實踐人權的行動</p> <p>2.法治教育：理解法律與法治的意義；習得法律實體與程序的基本知能；追求人權保障與公平正義的價值。</p> <p>3.生涯規劃教育：了解個人特質、興趣與工作環境；養成生涯規劃知能；發展洞察趨勢的敏感度與應變的行動力。</p>   |
|            | 所融入之學習重點 | <p><b>人 U1</b> 理解普世人權意涵的時代性及聯合國人權公約對人權保障的意義</p> <p><b>人 U3</b> 認識我國重要的人權立法及其意義，理解保障人權之憲政原理與原則</p> <p><b>涯 Fa-V-6</b> 性別及族群工作平等相關法令的立法趨勢與規範</p> <p><b>涯 6a-V-2</b> 認識性別、族群文化與勞動權益相關法令知識，培養文化敏感度，提升生涯競爭力</p> <p><b>涯 Fa-V-7</b> 勞動法令及職業安全衛生相關案例之探討</p>  |
| 與其他領域/科目連結 |          | 可與綜合領域的生涯規畫科、法律與生活科結合   |
| 教材來源       |          | <p>一、高中各版本公民與社會科課本與教師手冊、高職公民教科書</p> <p>二、北市勞動局開發《Why 工作 How 生活》勞動權益桌遊</p> <p>三、自編 PPT、學習單、反思單（改編自網路新聞、案例、網站）</p>  |
| 教學設備/資源    |          | <p>一、電腦、投影機</p> <p>二、小白板、白板筆（小組討論、分享用）</p>  |
| 參考資料       |          | <p>一、全國法規資料庫：<a href="https://law.moj.gov.tw/">https://law.moj.gov.tw/</a></p> <p>二、十二年國民基本教育課程社會領域綱要</p> <p>三、打工陷阱報你知：<a href="https://www.youtube.com/watch?v=ASRcXcXaZ3o">https://www.youtube.com/watch?v=ASRcXcXaZ3o</a></p> <p>四、學生打工與新鮮人面試陷阱及防範：<a href="https://reurl.cc/gZbeYQ">https://reurl.cc/gZbeYQ</a></p> |



| 學習活動設計   |               |                        |
|--|---------------|------------------------|
| 學習活動內容及實施方式（含時間分配）   | 學習評量          | 備註                     |
| <p>--第一節課【開始】--</p> <p><b>單元名稱：談・勞動權益</b></p> <p>一、課堂準備：</p> <p>（一）學生：學生異質性分組，每組六人，共六組。</p> <p>（二）教師：備妥電腦、投影機、PPT、學習單、小白板、影片等。</p> <p>二、學習活動：</p> <p><u>（一）引起動機（5分鐘）</u></p> <p>播放剪輯短片「學生常見打工陷阱」，讓學生明白自身若需要打工時，所需注意的事項，避免損及自身權益，並口頭提問學生，還有聽過哪些打工陷阱？</p> <p>*影片改編自：<a href="https://www.youtube.com/watch?v=ASRcXcXaZ3o">https://www.youtube.com/watch?v=ASRcXcXaZ3o</a></p> <p><b>【教師引導】</b></p> <p>老師補充說明常見打工陷阱（參考 PPT），請學生加以留意，並帶出國家需要給予勞工優良的工作環境，才符合《憲法》對人民生存及工作權之基本人權保障。</p> <p><u>（二）發展活動（共40分鐘）</u></p> <p>1.國家為何要保障勞動權益（10分鐘）</p> <p>（1）經濟層面：工作能保障個人與家庭的經濟安全</p> <p>（2）心理層面：工作使人得以自我實現，獲得尊嚴與自信</p> <p>（3）社會層面：工作是社會參與的方式，可建立社交圈，使其取得社會地位</p> <p>（4）國家層面：民眾積極工作能穩定社會秩序，強化政府稅收，維護社會安全制度的永續性</p> | <p>學生回應狀況</p> | <p>剪輯影片</p> <p>PPT</p> |



### 【教師講述】

從市場機制的角度，勞雇雙方應平等協商勞動條件，然而雇主握有聘僱、薪資、職務安排及考績等主動權，且對國家政策法令較為熟悉，個別勞工無法跟雇主協商工資、工時等勞動條件。因此在不對等地位的關係中，勞工容易接受不合理的工作條件跟要求。因此國家需要透過相關法令實質保障勞動權益，方能促進社會與經濟發展及落實基本人權的保障。

#### 2. 勞動權益的演變（5分鐘）

我國《憲法》第153條：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」所以我國制定相關法規以維護勞工的勞動權益。早期勞工並未具有權利意識，因此鮮少為自身權益發聲，直到1984年通過重要的《勞動基準法》後，才開始重視個別勞工的權益，如今勞工面對不合理的待遇，若以自身之力加以抗衡，無疑是小蝦米對抗大鯨魚，因此除了個別勞動權益外，仍需要透過集體的力量，改善其勞動權益，因而催生集體勞動權的相關法規，合稱勞動三法（權）。



#### 3. 勞動權益的類型：分為個別與集體勞動權（25分鐘）

### 【學生活動】

學生針對華榮航空公司的工作契約書進行檢核，依據現今《勞動基準法》之規定，以小組為單位，找出契約書中的不合理處並進行分享。

### 【教師講述】

小組討論與  
分享

學習單  
【附件一】  
小白板



|  |  |     |
|--|--|-----|
| <p>(1)個別勞動權（依據勞基法）：指個別勞工的勞動權益</p> <p>A.基本工資：工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，目前每月基本工資為26,400元，時薪為176元。</p> <p>B.一例一休：明定勞工每7日應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，例假和休息日的差別在雇主在徵詢勞工意見後，可請勞工在休息日加班，而例假是強制規定，只有極特殊情形才可以要求勞工加班。每7天須有1天例假日，但不限於星期六日，所以勞工最多可連上12天班。</p> <p>(2)集體勞動權：指由勞工團體代表勞工向雇主主張權益的權利</p> <p><u>(三) 小結（5分鐘）</u></p> <p>勞動部近期開始積極推動自主性勞動關係的發展，以提升自主勞動意識，創造公平的勞動環境，也期待透過勞資的定期對話，建立彼此的互信與夥伴關係，下兩節課透過《Why 工作 How 生活》桌遊，用不同的人物設定，體會工作與生活的意義，思考如何完成自身的人生目標，以建立幸福人生。</p> <p>三、總結活動</p> <p>請同學對於今日課程進行複習，並於下次上課準時到專科教室。--第一節課【結束】--</p> <p style="text-align: center;">--第二、三節課【開始】--</p> <p><b>單元名稱：玩・勞動桌遊</b></p> <p>一、課堂準備：</p> <p>（一）學生：學生異質性分組，每組六人，共六組。</p> <p>（二）教師：備妥電腦、投影機、PPT、反思單、小白板、桌遊等。</p> <p><b>*建議：桌遊操作以兩節連堂較為完整</b></p> <p>二、學習活動：</p> |  | PPT |
|--|--|-----|



|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><u>(一) 引起動機 (10分鐘)</u></p> <p>播放桌遊教學影片：播讓學生先行了解桌遊的遊戲規則</p> <p><u>(二) 發展活動 (共90分鐘)</u></p> <p>1.說明桌遊遊戲規則 (20分鐘)：</p> <p>播放影片後，老師說明桌遊角色、卡片屬性、流程、遊戲結算等規則，並提出操作桌遊常見的錯誤。</p> <p>2.引導學生操作第一回合 (10分鐘)：確認學生是否了解桌遊操作流程與遊戲規則。</p> <p>3.操作桌遊 (30分鐘)：完成第二回合到第五回合，並結算成績，看是否達成人生目標。</p> <p><b>*建議：</b></p> <p>A.老師須走向各組查看桌遊操作情況，以隨時掌握進度跟情況</p> <p>B.提醒同學要在第二至四回合間至少進行一次組成工會並協商</p> <p>4.寫反思單並進行小組分享 (28分鐘)：思考桌遊過程中，角色與生活卡的設定，總經理職權的意義，協商罷工的功能，以及如何在生活與工作中取得平衡 (若時間允許可先進行組內分享，再進行組間分享)</p> <p><u>(三) 小結 (2分鐘)</u></p> <p>若我們在實際工作過程中，若出現勞資爭議 (如桌遊當中的強迫加班，加班費換補休等不當規定)，我們可以如何做？</p> <p>目前我國勞動法規除保障勞工權益外，也希望不過度限制雇主的人力運用，所以一方面提供勞工申訴機制，規範勞資雙方協商的機制解決勞資糾紛，另一方面也推動勞資會議，鼓勵勞資雙方進行友善互利的對話。</p> <p><b>三、總結活動</b></p> | <p>遊戲規則說明 PPT</p> <p>學生投入程度</p> <p>反思單書寫情形</p> | <p>桌遊教學影片</p> <p>桌遊六組</p> <p>反思單</p> <p>【附件二】</p> |
|--|--|---|



|  |            |            |
|--|------------|------------|
| <p>請各組將桌遊收好交給小老師，並且繳交反思單就可以下課！</p> <p>--第二、三節課【結束】--</p> <p>--第四節課【開始】--</p> <p><b>單元名稱：思·勞資爭議處理</b></p> <p><b>一、課堂準備：</b></p> <p>（一）教師：備妥電腦、投影機、PPT、小白板等。</p> <p><b>二、學習活動：</b></p> <p><u>（一）引起動機（10分鐘）</u></p> <p>新聞案例：擔任行政人員的阿德（化名）9月加班2小時，公司依加班時數發加班費335元，但新北市勞動檢查處檢查時發現，業者僅以本薪計算時薪，忽略「平日每小時工資額」的基礎，因少支付54元，而被勞檢處直接依《勞動基準法》第24條，裁罰2萬至100萬元罰鍰，並公布事業單位、事業主名稱、負責人姓名等處分。</p> <p>新聞來源：<a href="https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4148374">https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4148374</a></p> <p><b>【老師引導】</b></p> <p>當阿德發現自己的權益受損時，他是透過什麼方式，讓勞檢處進行檢查，以保障自身權益的呢？</p> <p><u>（二）發展活動（共35分鐘）</u></p> <p><b>【老師講述】</b></p> <p>1.申訴（10分鐘）</p> <p>A.方式：向勞動部（播打1955或民意信箱）或各縣市勞工主管機關提出（播打1999、勞工局電話或民意信箱）</p> <p>B.申請勞動檢查：由各地方主管機關執行勞動條件檢查，檢查範圍包含《勞動基準法》及《性別工作平等法》等勞動條件相關法令，檢查重點對象包含常態性違規企業、違反勞動條件法令比例較高之</p> | <p>PPT</p> | <p>PPT</p> |
|--|------------|------------|



行業及僱用弱勢族群（如青少年、派遣工等）較多之相關事業單位

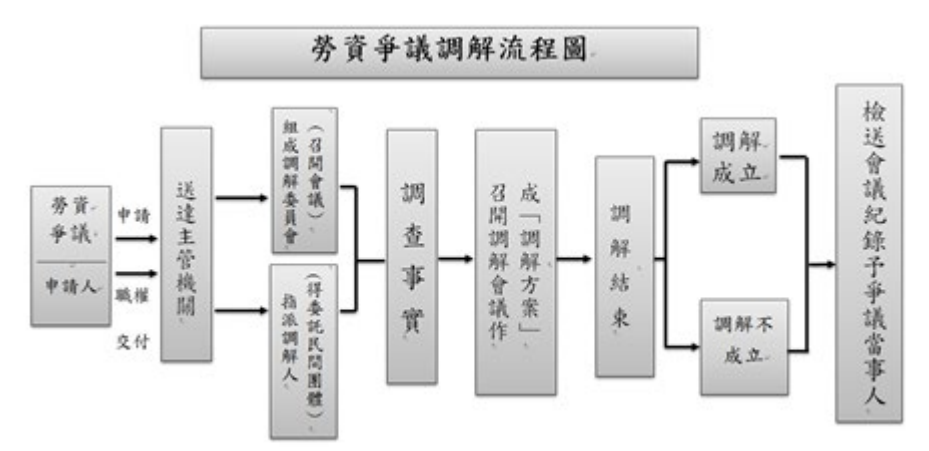
C.保密規定：依照《勞動基準法》第74條及《勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法》第6條規定，除一些特定的情形外，對於申訴的資料都要予以保密，如果公務員無故洩漏申訴人的資料可能會有行政責任和刑事責任，對於因此受損害的勞工也要負民事賠償責任。

## 2.調解（10分鐘）

資料來源：<https://reurl.cc/LNxq2X>

A.意義：勞資爭議調解屬訴訟外紛爭處理機制之一環，旨在透過第三方公正、中立之處理方式，提供勞資雙方當事人及時、便捷、保密且免費之紛爭處理途徑。調解過程係由調解人與調解委員協助當事人以誠信方式進行，透過聽取當事人之陳述、檢視案情資料及調查事實，並據以形成適當之調解方案。

## B.流程：



C.方式：由勞資雙方當事人任一方向勞方勞務提供地（工會為登記所在地）的地方政府提出申請。申請調解時，要先填寫「調解申請書」，申請書必須寫清楚姓名（如為單位，則須填寫代表人及事務所或營業所）、性別、年齡、職業和地址，以及請求調解的事項。申請人可選擇由地方政府「指派調解人」或「組成調解委員會」兩種方式。選擇「指派調解人」進行調解，調解人是由地方政府或其委託的專業民間團體從所備置的名冊中指派；若選擇「組成調解委員會」



進行調解，則勞資雙方當事人可從地方政府所備置的名冊中各自選定調解委員，並由地方政府指派調解委員會主席。

D.效力：勞資爭議經調解成立，視為爭議當事人間的契約；當事人一方為工會時，視為當事人間的團體協約。

### 3.仲裁（10分鐘）

資料來源：<https://reurl.cc/ykbGKq>

A.意義：勞資爭議仲裁亦屬訴訟外紛爭處理機制，提供當事人另一同樣具保密、妥迅、便利等特性之紛爭處理途徑，而與訴訟相較，亦具有當事人申請毋須費用、程序亦較訴訟簡便、迅速、結果與法院確定判決有同一效力等益處。仲裁審理由公正之專業人士擔任，多為律師與法學教授等專家學者，或曾擔任過司法人員者，以有助於審慎作成仲裁判斷。

### B.流程：



C.方式：由勞資雙方當事人書面同意不經調解，或經調解不成立共同向地方政府申請交付仲裁；此外，屬不得罷工的勞工或未能約定必要服務條款的特定事業，其調整事項的勞資爭議，當事人任一方，得分別向地方政府或勞動部申請交付仲裁。申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解的同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附前述有關證明文件。申請人可選擇由地方政府「指派獨任仲裁人」或「組成仲裁委員會」兩種方式。選擇「指派獨任仲裁人」進行仲裁，仲裁人是由勞資雙方當事人從地方政府所備置的名冊中指派；屆期未選定者，由地方政府代為指定；若選擇「組成仲裁委員會」，則由勞資雙方當事人於地方政府所備置的名



冊中各自選定仲裁委員，屆期未選定者，亦由地方政府代為指定。

D.效力：權利事項的勞資爭議所作成的仲裁判斷書，與法院的確定判決有同一效力。調整事項的勞資爭議所作成的仲裁判斷書，視為當事人間的契約；當事人一方為工會時，視為當事人間的團體協約。當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報地方政府備查；其和解與勞資爭議調解成立有同一效力。

### （三）小結（5分鐘）

其實雇主經營事業須要付出相對的成本與壓力，並非勞工可親身體會的，但若是雇主能夠提供勞工合理的勞動條件，合理分配公司的盈餘給員工，當勞工滿意自己的工作待遇及環境時，勞工就會更願意為公司付出。當然勞工也不能要求雇主滿足勞工利益，而忽略自身對於工作的責任，所以如果勞工能夠謹守職業倫理，雇主也能夠保障勞工的權利，透過良好的勞資溝通管道與互信，才能建立友善的夥伴關係，並減少社會的勞資對立。

### **三、總結活動**

請同學回去針對課程內容進行複習，也希望未來大家面對工作時都能夠善盡職責，盡力而為，也別忘爭取自身權益，與雇主建立良好溝通對話，工作生活皆順利。

--第四節課【結束】--



## 工作契約書（擷取部分內容）

陳如証是一名大學剛畢業社會新鮮人，他近日錄取一家赫赫有名的華榮航空公司擔任夢寐以求的空少，以下是他拿到的工作契約書（擷取部分內容）。請各小組協助陳如証檢視工作契約書，契約內容是否有違反《勞動基準法》之規定。

華榮航空公司（以下簡稱甲方）

立約 陳如証 君（以下簡稱乙方），雙方充份體認工作特性同意訂立契約如下：

一、契約期間自民國112年8月1日起僱用乙方，乙方應於當日到職，於試用期滿後由甲方決定是否繼續僱用。

二、工作項目：乙方受甲方監督指揮，並視業務需要於合理範疇內無條件接受甲方調度。

三、工作報酬：

（一）每小時工時160元，每月新臺幣26000元整計算。

（二）本契約未規定之事項依勞動基準法相關規定辦理。

四、工時、休假：

（一）乙方每日工作時間原則上為八小時，必要時每週得以超過五十小時。

（二）甲方給予乙方每七日中應有二日之休息日，其中一日為例假，一日為休息日。

（三）本公司依據勞基法第三十七條之規定，內政部所訂定之放假日均予休假。

（四）甲方提供乙方特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，乙方僅得以換假，不予給發薪資。

五、契約之終止：

甲方有勞動基準法第十一條所列情事之一者，得預告乙方終止勞動契約，且乙方不得向甲方要求發給資遣費。

乙方有該法第十二條所列情事之一者，甲方得不經預告終止契約。

甲 方：華榮航空公司

乙 方：陳如証

代表人：柯度領 董事長

身份證字號：OXXX111334

地 址：台北市南京東路二段30號

住 址：台北市士林區中正路510號

中 華 民 國 112 年 7 月 31 日



## 勞動基準法（節錄部分條文）

### 第 1 條

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

### 第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

### 第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，

實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

### 第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資



#### 第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

#### 第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

#### 第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。

但每週工作總時數不得超過四十八小時。

#### 第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

#### 第 37 條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關

指定應放假日，均應休假。

#### 第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。





## 「WHY 工作 HOW 生活桌遊」反思單

班級：\_\_\_\_\_ 座號：\_\_\_\_\_ 姓名：\_\_\_\_\_

為什麼要工作呢？如何好好生活呢？是每個人都必須面對的課題。

在一天有限的時間內，你如何在工作與生活間取得平衡？

在工作上面臨不合理的勞動條件，是勇敢站出來還是默不作聲？

如果一份工作無法讓人擁有美好的生活，是否可能成為「壞工作」了呢？

★你抽到的人生目標是什麼：\_\_\_\_\_ 獲勝目標：達成\_\_\_\_\_幸福分數

★分數計算：生活卡分數（ ）+ 特殊分數（ ）+ 金錢換算分數（ ）- 欠債標記（ ）  
- 健康受損標記（ ）= \_\_\_\_\_

一、在遊戲過程中，面臨生活卡二選一，你/妳是怎麼選擇的？

---

---

---

二、遊戲中本組組成工會向公司協商或罷工或向勞動局申訴，結果如何？過程有無值得紀錄之處？

---

---

---

三、你/妳會先考慮達到生活卡的目標，還是總經理交代下來的工作？為什麼？

---

---

---

四、在遊戲過程中，你覺得總經理對待公司員工如何？有什麼特別的想法嗎？（擔任總經理免填此題）

---

---

---



以下粗框內題目為總經理專區，各組總經理辛苦了～～請填寫完成！

五、請問你/妳是否有執行總經理權限（例如：加/減薪、強迫加班、發放獎金、加班換補休等）？  
執行什麼權限？為什麼？

---

---

---

六、你/妳會因為完成公司任務而指派員工加時工作嗎？為什麼？

---

---

---

---

七、最後你/妳是否有達成人生目標？你認為有/無達成的原因是什麼？

---

---

---

八、若重新再玩一次桌遊，你/妳會如何修正/調整你的做法？

---

---

---

九、親身體驗此款桌遊後，你會想詢問或關心什麼勞權問題？其他心得感想？

---

---

---

