



勞資爭議類型化 個案選輯

第21輯

SELECTIONS OF LABOR AND MANAGEMENT DISPUTES

C 新北市政府勞工局勞資爭議類型化個案選輯第21輯

CONTENTS 目錄

- ▲ 04 第一篇 特休工資是否列入平均工資計算範圍？解析特別休假性質及特休工資的法律問題
邱靖棠律師
- ▲ 13 第二篇 勞工於職業傷病未認定前，雇主應採取的處理方式及後續正面因應作法
謝宗穎律師
- ▲ 22 第三篇 勞工提起確認僱傭關係存在訴訟應注意的權利行使期間
張清浩律師
- ▲ 30 第四篇 事業單位與工會簽訂團體協約後，如欲修訂工作規則或管理規章應如何處理？
蔡晴羽律師
- ▲ 40 第五篇 雇主取消新進員工錄取通知可能發生的法律責任
楊博勛律師 / 林政儒顧問
- ▲ 45 第六篇 雇主於薪資中發放定額項目作為加班費的合法性判斷
沈以軒律師 / 林芮如律師
- ▲ 50 第七篇 雇主因爭議行為對工會及工會幹部提起民事損害賠償訴訟
李柏毅律師
- ▲ 60 第八篇 論違反最低服務年限約款之豁免規定與保證人之責任
廖家宏律師
- ▲ 68 第九篇 臨時工也可請求給付職業災害補償及賠償嗎？
趙友賢律師
- ▲ 78 第十篇 事業單位提出大量解僱計畫書的法定期限通報、協商義務及協商期間的勞工保護
張雲翔律師
- ▲ 88 附錄 勞動基準法

局長序

新北市政府勞工局 局長 陳瑞嘉



我國勞動市場中壯年勞參率一直以來均較其他國家高，但中高齡及 65 歲以上的勞參率則大幅下降，113 年上半年新北市的中高齡勞參率較 112 年上升 1%，這是企業與政府合作努力才能達到的成果。新北市勞工局也陸續在板橋和三重設立婦女及中高齡者續航中心、銀髮據點，新北更擁有 8 站 16 台 5 駐點的就服網絡，林口亦即將升格為第 9 站，讓更多在地勞工和企業能夠找到彼此。事業單位如能妥善運用「僱用獎助」、「職務再設計」，保障有意願續留職場的中高齡勞工權益，中高齡勞工將成為穩定的勞動力來源。

而為防治職場霸凌及不法侵害事件發生，保護勞工的身心健康，我們於 109 年起持續推動「職場霸凌預防專家入場宣導暨輔導專案實施計畫」，透過專家的經驗分享，協助事業單位建立符合法規的職場霸凌申訴及處理機制，今後仍將持續致力打造安全的工作環境。

勞動基準法自民國 73 年公布實施以來，迄今已屆滿 40 年，歷經產業結構轉型及社會經濟變遷，我國勞工的勞動條件保障及權利意識，已有顯著的普及與提升。迎向工業 4.0、AI 人工智慧新科技，以及淨零轉型趨勢，除了落實法令遵循，更需要凝聚社會共識，回應新挑戰。

113 年度勞資爭議調解案件受理件數迄今亦逾 4,200 件，與去年相較僅有小幅落差，爭議類型以工資及資遣費給付、職業災害補償、解僱等爭議為主，我們仍將持續善用多元協助方式，指派義務律師擔任弱勢勞工之代理人參與調解、提供便民在地調解、勞工訴訟律師費用、裁判費及訴訟期間生活費用等補助，強化建構有效及平等協商的勞資爭議處理機制。

「勞資爭議類型化個案選輯」第 21 輯，收錄包括：勞工職業傷病認定過程妥處、臨時工職業災害補償權益、加班費、特休工資性質、雇主取消錄取通知、修訂工作規則與團體協約關係、勞動訴訟權利行使期間等議題，感謝義務律師於工作繁忙之餘，撥出寶貴時間撰寫案例解析，相信能讓民衆有充分了解及認知，共創勞資雙贏的就業環境。

新北市政府勞工局 局長

陳端嘉

113 年 12 月

第一篇

勞資爭議案例評析

特休工資是否列入平均工資計算範圍？解析特別休假性質及特休工資的法律問題

邱靖棠 律師

案例

甲公司對於特別休假（下簡稱「特休」）是採「曆年制」，即以每年1月1日至12月31日為勞工行使特休權利之期間，如勞工未休完當年度之特休，甲公司會將勞工未休完之特休天數折算成工資發予勞工。今勞工乙年資已滿1年而有7天的特休假得以排休，然因工作忙碌整年度皆未行使特休，甲公司即依勞動基準法（下簡稱「勞基法」）施行細則第24條之1第2項第1款之規定，以勞工乙月薪新台幣（下同）3萬元計算未休之7天特休假之工資7,000元發放給勞工乙。後甲公司因遭逢全球景氣影響有虧損情況產生，因此，依勞基法第11條第2款資遣勞工乙，並發放資遣費給勞工乙，但勞工乙主張甲公司應將特休假折算之工資7,000元也應計算到平均工資中以計算資遣費。勞工乙的此項主張是否合理呢？

壹、法律爭點

依勞基法第38條第4項前段規定：「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。」，條文中係使用「工資」2字，然特休未休折算之工資是否符合勞基法第2條第3款：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」有關工資之定義？即是否符合「勞務對價性」及「經常性給予」2要件？常為實務上之爭議所在。若認特休未休折算之工資符合勞基法第2條第3款

之「工資」性質，那麼在計算平均工資時，就要將其納入計算，反之，則毋庸納入計算。白話來講，也就是特休未休折算的「工資」，它的性質是「假」的替代品抑或是「錢（固有工資報酬）」的替代品？

貳、實務怎麼看？

一、先來看勞動部曾發布過的函釋，即 106 年 7 月 12 日勞動條 2 字第 1060131476 號函：「勞工並未排定之特別休假日數，其於『年度終結』雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。」。從前開函釋可知，勞動主管機關似認特休未休折算之工資屬勞基法第2條第3款之「工資」性質，因此，在計算平均工資時，就要將其納入計算，只是要納入多少數額由勞資雙方協商。

二、那麼法院實務上如何認定？

（一）民事法院：

1. 最高法院 104 台上字第 2364 號民事判決

不休假加班費乃雇主因勞工年度終結未休畢特別休假，所給與補償金錢，非勞工年度內工作之對價，且年終未休畢之特別休假非固定，受領金額非經常性，不得與經常性工資合併計算退休金。

2. 臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 123 號民事判決

按勞基法第 38 條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質。…是勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第 39 條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法施行細則第 24 條第 3 款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。易言之，勞工於該年度既未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終了再就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金。況勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性。再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，並非用以換取工資，是雇主因勞工未

休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，也不具經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。

3. 從上開民事法院之見解可知，民事法院認勞工未休畢特休所折算之工資，不具有「勞務對價性」及「經常性給予」2要件，係屬「假」的替代品，因此，臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 123 號民事判決中才說明「補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金」這樣的用語。

（二）行政法院：

1. 最高行政法院 107 年度判字第 459 號判決

本院在考量勞基法之規範體系、立法沿革以及現行司法實務見解，認為本案適用之行為時¹ 勞基法第 38 條及同法第 39 條規定之工資請求權，本質上非屬勞工「固有工資權益」之一部，故認原判決之法律觀點為可採。爰說明如下：（1）首先從司法實務見解言之，被上訴人在上訴答辯理由中，已舉出二則判決先例支持其法律論點。但上訴意旨除了舉出勞委會 95 年函釋外，並無舉出其他先例為據。而且前開勞委會 95 年函釋，並

¹ 本案是發生在 105 年 12 月 21 日勞基法第 38 條修正之前。

無法經由本院使用之法學檢索系統中檢出，此即表示該函釋並非以前勞委會或現在勞動部經常引用之先例。

(2) 再者從勞基法之規範體系言之，勞基法第 38 條及同法第 39 條之法典體例位置，並非列於勞基法第 3 章「工資」中，而是列於第 4 章「工作時間、休息、休假」中。從規範架構之角度言之，亦難將行為時勞基法第 38 條及同法第 39 條規定之規定內容視為「有關勞工固有工資報酬權益」之事項。(3) 最後從立法沿革立論，實則行為時勞基法第 38 條及同法第 39 條規定之內容，與現行勞基法第 38 條及同法第 39 條規定之內容並不相同，如果比較本案適用之行為時勞基法第 38 條規定與現行勞基法第 38 條第 2 項以下之規定，即可發現現行勞基法第 38 條已逐漸將特別休假日工資或特別休假日工作之加倍工資，轉換為「勞工固有工資報酬權益」。

2. 承上之行政法院判決見解可知，行政法院認特休未休折算之工資在勞基法第 38 條修正前之舊法時代，本質上非屬勞工「固有工資權益」之一部，不具「工資」性質，但在判決最後則闡釋「現行勞基法第 38 條已逐漸將特別休假日工資或特別休假日工作之加倍工資，轉換為『勞工固有工資報酬權益』」、「上訴人²所持之

² 編按：上訴人為勞動主管機關。

前開上訴理由，則應適用於現行法施行後之個案」，似乎認為在勞基法修法後，特休未休折算之工資已具有「工資」之性質！？

參、結論

一、筆者在最高行政法院 107 年度判字第 459 號判決作成後，仍持續關注實務見解動態，尤其是民事法院稍多數之見解係較傾向特休未休折算之工資非屬「工資」之性質，是否會因前開行政法院判決而改採特休未休折算之工資具有「工資」之性質呢？

二、筆者搜尋修法後之實務見解，似仍較多數見解採否定說³，例如：臺灣桃園地方法院 112 年度勞訴字第 2 號判決即謂「此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給予補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第 2 條第 3 款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法

³ 另可參臺灣臺中地方法院 110 年度勞訴字第 65 號判決、臺灣桃園地方法院 112 年度勞簡上字第 12 號判決、臺灣高等法院高雄分院 111 年度勞上易字第 260 號判決。採肯定工資性質者，可參臺灣高等法院高雄分院 108 年度勞上字第 38 號判決、臺灣高等法院 108 年度重勞上字第 53 號判決、臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 121 號判決。

院 103 年度台上字第 1659 號、85 年度台上字第 246 號判決意旨參照)。…再勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了或契約終止時，就勞工未休畢特別休假給予之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給予之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。況特別休假日不出勤照給之工資，已列入平均工資，若再就出勤加給之工資，列入平均工資計算，而特別休假又集中於退休前 6 個月內，將使平均工資膨脹，有失公平，是以特別休假出勤之工資，不應計入平均工資（臺灣高等法院暨所屬法院 84 年度法律座談會民事類第 13 號、司法院第 14 期司法業務研究會期研討結論參照）。…是原告主張計算其退休前 6 個月平均工資時，應將特別休假未休工資 85,085 元計入平均工資，並無可取。」



三、綜上，特休未休折算工資之性質爭議，一直都是實務上的重點爭議，是否具工資性質，肯、否說之見解都存在。筆者基於勞資和諧、避免紛爭產生及行政裁罰之角度，並參酌勞動部 106 勞動條 2 字第 1060131476 號函：「『年度終結』雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬」之內容，建議勞資雙方可將特休未休折算之工資協商一個數額納入平均工資作計算，例如上開案例事實中，假設勞工乙是在 4 月 1 日被甲公司資遣，那麼在計算平均工資時，往前計算 6 個月，就會是 3 月 31 日橫跨到前年的 10 月 1 日，而勞工乙特休的行使期間既然是在前年 1 月 1 日至 12 月 31 日皆可行使，則依照平均工資與特休行使期間，2 者重疊之期間比例計算一個數額，似乎是一種折衷的作法。職是，依照前開作法計算勞工乙特休未休折算之工資，即有 1,750 元【7,000 元 x3（平均工資橫跨前年度之期間）/12（前年度特休可行使之期間）=1,750】應比例納入平均工資計算之資遣費。

（作者：邱靖棠律師／勝綸法律事務所所長、新北市政府勞工法令諮詢律師、勞資爭議調解人暨調解委員。）

第二篇

勞資爭議案例評析

勞工於職業傷病尚未認定
前，雇主應採取的處理方
式及後續正面因應作法

謝宗穎 律師

壹、案例摘要¹

一、勞工甲主張：其受僱於A公司擔任「生產單位品管作業員」，再陞任為「製程品管組長」，嗣A公司認為甲不能勝任組長職務，而將其降調減薪至人力資源部負責清潔工作，又人力資源部主管乙經常在公共場所以「垃圾」等言詞公然辱罵甲，並將甲置於公司置物櫃內之物品任意丟棄，致甲喪失尊嚴、名譽及精神受損，因而引發並惡化所罹患精神官能性憂鬱症之職業病，詎A公司竟於甲請職災病假期間預告終止僱傭契約。

二、A公司則以：因甲無法勝任組長職務之調職係企業經營所需之職務調整，對薪資及勞動條件無不利變更，且主管並無辱罵或以不合人性方式對待甲，其罹患憂鬱症非因工作所致職業病，勞工甲申請病假與延長病假近2年，故發函通知甲依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定預告終止兩造間僱傭契約。縱認甲罹患憂鬱症為職業病，且迄今尚未痊癒，其至多僅得依勞基法第59條第2款規定，請求給付2年醫療期間之薪資補償及40個月之平均工資等語，資為抗辯。

¹ 本件案例事實基礎為最高法院110年度台上字第548號民事判決。

貳、前言

一、按勞工職業災害保險及保護法（下稱職災保險保護法）於 111 年 5 月 1 日施行，將勞工職災權益、職災預防、職災保險與重建整合立法，在此之前有關職業災害勞工之權益、職業災害預防及保險，分別按職業災害勞工保護法及勞工保險條例有關職業災害規定請領²。

二、承上，職業傷病之細項規範部分，有關「職業病」修法前依勞工保險條例第 34 條第 1 項制定「職業病附表」，修法後則依勞工職業災害保險職業傷病審查準則（下稱職災傷病審查準則）第 18 條制定「職業病附表」（下稱職業病附表）；另有關「職業災害」修法前依勞工保險條例第 34 條第 2 項授權制定「勞工被保險人執行職務而致傷病之審查準則」，修法後依職災保險保護法第 27 條授權並將前項準則更名「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」，是現行職業災害主要依據職災保險保護法、職業病附表及職災傷病審查準則之規定辦理。

² 勞工保險條例第 2 條第 2 款、第 13 條第 3 項至第 6 項、第 15 條第 1 款至第 4 款、第 19 條第 5 項、第 6 項、第 20 條第 1 項、第 20 條之 1、第 34 條、第 36 條、第 39 條至第 52 條、第 54 條及第 64 條有關職業災害保險規定。

三、依勞動部統計資料³顯示，最近3年職業病肇因主要為「生物性」⁴危害，職業災害則以「上、下班途中之公路災害」為主

依勞動部最近3年勞工保險職業災害給付之統計數據顯示（如下表），勞工因發生職業病而向勞工保險局提出勞工保險職災害之傷病、失能及死亡給付案件，在職業病部分以「生物性危害」為主要類型，其次為「手臂頸肩疾病」，且「生物性危害」連續3年蟬連職業病的最主要因素；職業傷害部分則以「上、下班途中公路災害」為主要，也是連3年度蟬連榜首、其次則為「被刺、割、擦傷」與「跌倒」傷害，近3年職業傷病之年平均件數為69833.33件。

年/總件數	種類	人次	主要原因/人次		次要原因/人次	
110年下 26,365	傷病	272	手臂頸肩疾病	184	職業性下背痛	43
	傷害	26,093	公路通勤災害	10,522	被刺、割、擦傷	2,592
111年全 64,422	傷病	20,197	生物性危害	19,712	手臂頸肩疾病	311
	傷害	44,225	公路通勤災害	19,907	跌倒	4,250
112年全 89,471	傷病	43,871	生物性危害	43,453	手臂頸肩疾病	255
	傷害	45,600	通勤公路災害	19,235	跌倒	4,827
113年上 29,242	傷病	740	生物性危害	387	手臂頸肩疾病	222
	傷害	28,502	通勤公路災害	12,789	被刺、割、擦傷	2,413

³ 資料來源：勞動部勞工保險局職業災害統計資料，瀏覽時間 2024 年 12 月 8 日，網址：<https://www.bli.gov.tw/0019152.html>

⁴ 依勞工保險職業病種類表係現行勞工保險條例第 34 條第 1 項所訂之附表，該附表共分為 8 類 69 項，嗣 111 年 5 月 1 日職災傷病審查準則第 18 條授權制定 174 項。附表第三類「生物性危害」如：從事醫療業務，由患者之病原體因接觸而引起之傳染性疾病、嚴重急性呼吸道症候群、登革熱、病毒性肝炎、炭疽、結核病、漢他病毒症候群等總計 16 項。

四、復依勞動部近 3 年勞資爭議案件統計資料顯示⁵，110 年度 96,668 人次、111 年 46,530 人次、112 年度 137,050 人次；其中涉及勞工發生職業災害可能產生爭議類型，例如：職業災害原領工資補償、職災病假或勞工保險爭議，每年均有 1 萬餘件，如就單以職業災害爭議案件觀察，則年平均 1,713.33⁶ 件，其中勞工發生職業災害所引起勞資爭議案件，占勞資爭議案件類型中有相當比重，是雇主企業經營風險中在職業災害等相關事務之處理是否合法妥善，相當重要。

參、案例說明

一、首按勞工因職場霸凌而罹患精神疾病，苟與執行職務有相當因果關係者，應依規定視為職業病

按「被保險人罹患精神疾病，而該疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。」職災傷病審查準則第 20 條著有明文規定。準此，綜觀職災傷病審查準則第 18 條授權制定職業病附表，並未將精神相關疾病列入職業病審查項目，惟查職災傷病審查準則第 20 條就勞工執行職務致生精神疾病視為職業病，併此說明。

⁵ 資料來源：勞動勞動統計查詢網，瀏覽時間 2024 年 12 月 8 日，網址：
<https://statdb.mol.gov.tw/statisc1a/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q050382&rdm=R105642>

⁶ 110 年度 1,634 件、111 年度 1,692 件、112 年度 1,814 件。

二、再則，勞工因罹患精神疾病與執行職務之間是否具有因果關係確認前，勞工可先向雇主申請普通病假，普通病假期滿後，仍得申請留職停薪

復按「職業災害未認定前，勞工得先請普通傷病假；普通傷病假期滿，申請留職停薪者，雇主應予留職停薪。經認定結果為職業災害者，再以公傷病假處理。」職災保險保護法第88條定有明文規定⁷。準此，本案勞工甲所罹患精神官能性憂鬱症尚未能確認是否屬於職業病之前，勞工甲得先請普通傷病假，普通傷病假屆滿仍未確認為職業病，甲仍得向雇主A申請留職停薪，雇主並應准許。

三、實務見解，勞工職災尚未確認前，勞工申請留職停薪，不以勞工請假規則第5條規定1年為限

仍有疑問者為，勞工請假規則第5條規定「勞工普通傷病假超過前條第1項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。」苟甲勞工因罹患精神疾病請畢病假後，未能確認因果關係，復申請留職停薪已將屆滿1年，但職業病因果關係仍在鑑定或是進行相關程序，此時是否有適用勞工請假規則第5條留

⁷ 職業災害勞工保護法第29條規定：「職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第4條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。」

職停薪 1 年為限之疑義，依實務見解認為「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病，於職業災害未認定前，先依勞工請假規則第 4 條規定請普通傷病假期滿後，仍持續治療、休養者，雇主應先予留職停薪，留職停薪期間於職業災害認定確定時屆滿，並依認定結果改以公傷病假處理。至勞工請假規則第 5 條規定係針對勞工請普通傷病假之規定，對於勞工於職業災害未認定前之留職停薪並無適用。」⁸ 筆者以為，在具有多重因素罹患職業病（如本身已有相關病症，導致病情加重）或是複雜職業災害類型（業務遂行或業務起因性尚待釐清），甚或因勞保職災傷病給付為否准處分，但勞工仍於行政救濟途徑中⁹，此類勞工是否為職災尚未能實質確定前，給予勞工留職停薪，因勞工不能領取薪資、年資屬於中斷不計入期間，對雇主並無重大不利益，是以基於照顧勞工權益，應肯認職災勞工未確認前之留職停薪並無適用勞工請假規則第 5 條 1 年之限制，俾照顧勞工、確認雙方法律關係維持安定和諧。

⁸ 最高法院 110 年度台上字第 548 號民事判決要旨參照（即本案例事實基礎）。

⁹ 雖依行政程序法第 110 條第 3 項規定：「行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。」勞工雖對勞工保險局否准處分為行政救濟，仍不因提起行政救濟影響該否准處分之效力，是為法律明文；惟勞工因提起行政救濟嗣認定為職業病後，以因原處分導致喪失權利（尤其如本案勞工遭解僱）恐有難以回復之情形。

肆、結論，對於事業單位處理職業災害一點建議

一、事業單位有疑似發生職業傷病，首應儘速將傷害勞工送醫或協助至醫療單位接受治療

事業單位發生職業災害，不僅雇主有責任照顧所僱用勞工，此外雇主在經濟上發生損害可能是原領工資補償及後續民事賠償等為主，基於後補償或賠償風險降低，雇主第一時間發現後，即應儘速將傷害勞工送醫或協助至醫療單位接受治療，是為首務。

二、其次，雇主應協助勞工至醫院職災門診就醫，並敦促勞工向勞工保險局提出職業傷病申請，在職業傷病未確認前，依前述規定應給予勞工普通病假，普通病假請畢後確認職業傷害前，應給予留職停薪

職業災害因果關係部分，雇主可協助職災勞工至勞動部認可之職業傷病診治及職災職能復健專責醫院，進行診療、確認與職災重建，俾使勞工重返職場及降低雇主損害與促進勞資和諧；接續，雇主應敦促勞工提出職災傷病診斷書向勞工保險局申請傷病給付，這樣或能儘速確認勞工是否符合職業災害規範，雙方法律關係亦能趨於安定，且職災期間勞工請領傷病給付，無論勞資雙方在經濟上都能獲得緩解¹⁰。

¹⁰ 依職災保險保護法第 42 條規定，被保險人遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第 4 日起，得請領傷病給付。前項傷病給付，前 2 個月按被保險人平均月投保薪資發給，第 3 個月起按被保險人平均月投保薪資百分之 70 發給，每半個月給付一次，最長以 2 年為限。

三、職業傷病疑義處理之建議

(一) 雇主就勞工是否發生職業傷病有疑義，宜向勞工保險局另函說明認定經過與所生疑慮，勞工保險局當依職權調查；反之，勞工所提出職災傷病申請書遭雇主拒絕蓋章送繳勞工保險局，勞工得逕送勞工保險局。

(二) 勞工提出職災傷病給付之申請，勞工保險局所為核定給付或不給付，或雖核定給付但認定逾通常附件治療期間，實務上或是雇主是否給予勞工職業災害補償及准予給公傷病假重要參考依據，但不宜作為准駁勞工請公傷病假唯一依據，建議雇主仍應依勞工是否在「醫療中而不能從事原勞動契約之工作」要件實質判斷。蓋勞工保險局所審核合理療養期間係書面通案審查，或未考量的是個案是否能回復原勞動契約之工作¹¹。是故，雇主如僅以勞工保險局所為核定傷病給付期間作為核假依據，未如前述再就個案實質上判斷，所為不准假恐生勞資爭議。

(作者：謝宗穎律師／信宇法律事務所主持律師、新北市政府勞資爭議調解人暨調解委員。)

¹¹ 詳參臺灣新北地方法院 106 年度板勞簡字第 78 號民事判決「然該特約專科醫師係以被告就診病歷等書面資料進行合理療養期間之審查，供勞保局核定補償費給付期限之參考，並未考量被告實際身體狀況是否已回復至足以從事原來工作之程度，則原告主張應以勞保局審定職業傷病補償費給付之日數作為被告『醫療中不能工作』之期間認定之依據，實屬無據。」

第三篇

勞資爭議案例評析

勞工提起確認僱傭關係存在 訴訟應注意的權利行使 期間

張清浩 律師

壹、案例事實

雇主於 103 年 3 月 25 日告知勞工將於 103 年 4 月 20 日終止勞動契約。勞工於 103 年 4 月 2 日、9 日以存證信函通知雇主終止為不合法，並於 103 年 4 月 11 日申請勞資爭議調解，但雙方於 103 年 5 月 2 日調解不成立。雇主後來在 103 年 5 月 15 日將資遣費匯給勞工。此後，勞工陸續在其他公司任職。勞工在 105 年 4 月 19 日向法院起訴請求確認僱傭關係存在給付工資之訴。從雇主於 103 年 4 月 20 日終止勞動契約後，勞工在差 1 日滿 2 年後起訴。雇主主張依權利失效原則，勞工之請求應無理由。在這個案例事實中，法院會如何判斷？

貳、所涉及之爭議

以上案例事實，牽涉到「權利失效」原則的爭議。也就是說，勞工在遭雇主單方終止勞動契約後，應該在多久期間內行使訴請確認僱傭關係存在或請求非法解僱期間工資之權利？由於我國法律並未就此項勞工權利行使期間設有限制，在勞工時隔多年後才來起訴時，就會發生爭議。此時，法院通常會依據權利失效原則來判斷。

最高法院 97 年台上字第 950 號民事判決，首次就權利失效原則加以闡述：「按權利固得自由行使，義務本應隨時履行，惟權利人於相當期間內不行使其權利，並因其行為造成特殊之情況，足引起義務人之正當信任，認為權利人已不欲行使其權利，或不

欲義務人履行其義務，於此情形，經盱衡該權利之性質、法律行為之種類、當事人之關係、經濟社會狀況、當時之時空背景及其他主、客觀等因素，綜合考量，依一般社會之通念，可認其權利之再為行使有違『誠信原則』者，自得因義務人就該有利於己之事實為舉證，使權利人之權利受到一定之限制而不得行使，此源於『誠信原則』，實為禁止權利濫用，以軟化權利效能而為特殊救濟形態之『權利失效原則』」。

因此，在確認僱傭關係存在之訴暨給付解僱期間工資之訴之類型中，勞工於「相當期間」內不行使權利，會造成權利失效。這段會造成權利失效的「相當期間」，應該要有多久？也就是說，勞工在被雇主終止勞動契約後，若認為雇主終止不合法，應該在多大的時間以內向法院訴請確認僱傭關係存在？

參、現有裁判類型

我國法院就勞工訴請確認僱傭關係存在合併給付解僱期間工資之訴，認定有權利失效原則之適用者，有兩種裁判類型：

一、以相當期間未提起確認僱傭關係存在之訴而認定權利失效之裁判類型：

（一）典型者為最高法院 110 年台上字第 551 號民事判決，該判決：

1. 先闡釋權利失效原則，再舉出據以判斷時應斟酌之因素：「按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在

相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據。」

2. 其次，是權利失效原則能適用在不定期勞動契約終止爭議之兩點理由：（1）「不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要」；（2）「參酌退休金或工資給付請求權、勞動契約終止權之短期時效或除斥期間規定，以及德國法上設有一定期間之限制等理由」；因而認為「勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定」。
3. 最後，再本於「權利失效」法理，指出「... 其前後長達近 4 年未行使權利，依一般社會通念，足使被上訴人正當信賴其已不欲行使其權利，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，應認上訴人行使權利有違誠信原則，構成權利失效。」在本件案例事實中，勞工是近 4 年未行使權利，而被認定權利失效。

(二) 臺灣高等法院 106 年重勞上字第 12 號民事判決，亦採取相同見解。本文開始所提到的案例事實，就是該判決的案例事實，該判決認為：勞工於近 2 年後始提起本件訴訟兩造間僱傭契約仍繼續存在，客觀上已有長期間不行使權利，足以引起雇主正當信任以為其已不欲行使權利，顯悖於誠信原則，而有權利失效原則之適用。

(三) 採取此項見解的可能影響：

1. 關於構成權利失效之不行使權利之「相當期間」，可說是不確定法律概念。到底多長期間算是「相當期間」，會有非常大的爭議。三年以上不行使權利，應該可以被認定為相當期間不行使權利。但兩年以內呢？那一條「相當期間」的臨界線，應該畫在哪個時間點較為適當？
2. 又法院在採用此項見解時，也需斟酌：勞工長期不行使權利之狀態，是否「足以引起雇主正當信任以為其已不欲行使權利」？例如，勞工在被解僱後，每隔三四個月就發存證信函或電子郵件、申請勞資爭議調解，指摘雇主非法解僱，並要求回復原職，但始終沒有向法院起訴，直到三五年以後，才向法院起訴訴請確認僱傭關係存在。在此種狀況下，法官是否還是應該認為勞工的行為，「足以引起雇主正當信任以為其

已不欲行使權利」？此際，是否應該類推適用民法時效制度關於時效不中斷規定？都會有相當大的爭議。

二、「勞工應於被解僱後 6 個月內為爭執之意思，提出爭執之意思後 6 個月內起訴，方屬無權利失效」之裁判類型：

（一）臺灣高等法院臺南分院 105 年勞上字第 15 號民事判決指出：「參照民法第 129 條所規定私法上權利之請求權消滅時效中斷事由，及民法第 130 條規定之時效因請求而中斷者，若於請求後 6 個月內不起訴，視為不中斷之意旨，是故本院認為勞工得以訴訟請求之時限，至遲應於發生解僱之爭議事由之事實發生後，於不逾 6 個月內為爭執意思之提出，如直接向雇主為爭執之表示，或向勞工行政機關申訴或申請勞資爭議調解、協調，方可認為勞工無故意延宕其請求之情事存在，參照上開民法關於請求權消滅時效中斷之規定，勞工於提出爭執之意思後，亦應於向雇主提出爭執後或於勞工行政機關調解或協調不成立後之 6 個月內起訴，方可認為其無故意延宕使雙方間僱傭關係模糊化之意圖，而無違反誠信原則之情形存在。」

（二）採取此類見解的裁判，尚有臺灣新北地方法院 104 年勞簡上第 11 號、臺灣臺中地方法院 101 年勞訴字第 41 號（經臺灣高等法院 102 年勞上字第 8 號民事判決維持）、臺灣新北地方法院 107 年勞訴字第 17 號民事判

決（即前述最高法院 110 年台上字第 551 號民事判決之一審判決）等民事判決，亦採用相同法律見解。

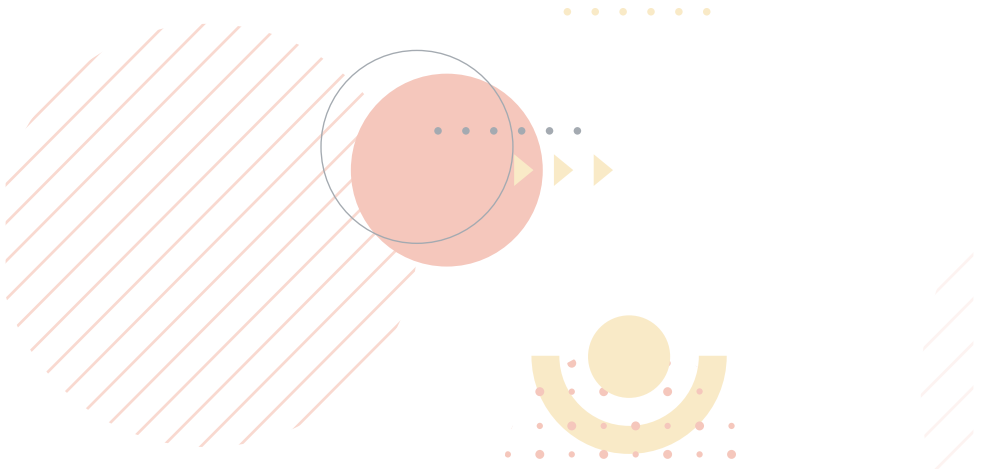
- （三）採取此項見解的可能影響：採取此項見解的法官所用的法學方法（法律適用方式），是基於「權利失效」與「時效」制度具有相當程度的類似性，而類推適用民法關於時效制度之規定。採取此項見解的影響，在其他類似案例，固然可以類推適用民法時效制度的其他規定，以解決相關爭議。但在類推適用民法時效制度後，不免會在一些情境上，造成似乎不太公平的結果。例如，當勞工沒有申請勞資爭議調解、或是雇主終止契約前就進行過調解，並在雇主終止契約後 7 個月才向法院起訴，就可能會因為沒有先爭執，而不得不直接適用「提出爭執之意思後 6 個月內起訴」，導致權利失效。此與勞工若在被解僱後 6 個月最後一日才申請調解、等 2 個月才調解不成立，再過 6 個月才向法院起訴，如此一來，權利不行使期間可達 1 年 2 個月。與前述權利失效期間只有 6 個月的情境來比較，似乎有失公平。

肆、結論

解決此類爭議，莫過於直接在法律上規定勞工行使權利之除斥期間，就如同勞動基準法第 12 條第 2 項規定雇主不經預告終止契約應有 30 日除斥期間之限制。在比較法上，德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz, KSchG）第 4 條就規定，確認勞動關係存在之訴，應於解僱通知到達後 3 週內起訴。

但在法律尚無規定之情形下，最高法院宜在類似案例事實的判決中，明白訂定法律規則，例如「勞工應在雇主解僱通知到達後 1 年內起訴，否則構成權利失效」以杜絕往後發生此類型之爭議。但在法律尚無規定、最高法院也沒有明示明確法律原則之情形下，勞工宜遵從現存最嚴格的期間限制，也就是應在被解僱後 6 個月內為爭執之意思，並在提出爭執之意思後 6 個月內起訴，以避免被認為權利失效。

（作者：張清浩律師／基礎法律事務所律師、新北市政府勞資爭議調解委員、主任仲裁委員、仲裁委員暨仲裁人。）



第四篇

勞資爭議案例評析

事業單位與工會簽訂團體
協約後，如欲修訂工作規
則或管理規章應如何處
理？

蔡晴羽 律師

壹、前言

所謂團體協約，依團體協約法第 2 條規定，是指雇主或有法人資格之雇主團體與依工會法成立之工會間以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。而工作規則在勞動基準法中固然無明確定義，但依法院見解則認為，雇主為提高人事行政管理之效率，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，使受僱人一體遵循，此規範即工作規則。^①實務上，由於勞動條件之規範與人事管理息息相關，亦有以管理規章來稱呼，就本文觀點，無論公司內部規定名稱為何，只要涉及勞動條件者，性質上都屬於工作規則^②。

由於在法效力上，勞動基準法第 71 條明文規定，工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規

① 最高法院 106 年度台上字第 2627 號民事判決。

② 但須留意的是，管理規章與工作規則間仍可能有優先適用順序問題，曾有案例即以管理規章明確規定如與工作規則牴觸時，則優先適用工作規則。參看最高法院 111 年度台上字第 445 號民事裁定：「又美光公司於 105 年 12 月 27 日固公告仍適用台塑集團所訂出入廠管理規則（下稱台塑管理規則），且該規則及美光公司所訂團隊成員手冊（下稱團隊手冊）均規範違反門禁規定者，應予免職及依法解僱等語，惟團隊手冊已明定其內容與系爭工作規則衝突時，優先適用系爭工作規則，台塑管理規則僅於系爭工作規則無規範時，始得補充適用，是美光公司主張馮澤源應依台塑管理規則予以免職云云，洵無足採。」

定者，無效。是以，團體協約有優先於工作規則之效力。而事業單位與工會簽訂團體協約後，如欲修訂工作規則或管理規章應如何處理？即涉及如何修訂不致違反團體協約而無效，自有其重要性，本文以下依實體與程序內容應留意事項，予以分析之。

貳、關於修訂工作規則實體內容應留意的事項

此部分將分為三部分討論，首先為法院實務發展之工作規則不利益變更禁止原則與例外；其二、三則分別針對團體協約法第19條與第13條規定進行討論：

一、工作規則不利益變更禁止原則與例外：

首先，處理工作規則變更，須留意實務上不利變更禁止原則。依法院實務見解，工作規則於公告後即有拘束勞資雙方效力。³ 不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。

⁴ 此外，亦應獲得已有既得利益勞工之同意，以兼顧勞工之權益保障及雇主之經營管理。⁵

³ 最高法院 106 年度台上字第 2627 號民事判決；臺灣高等法院 110 年度勞上更一字第 1 號民事判決。

⁴ 最高法院 88 年台上字第 1696 號民事判決。

⁵ 最高法院 91 年度台上字第 1040 號民事判決。

所以，工作規則變更，除了需明示公告外，也應由雇主證立其變更之必要性與合理性；倘涉及勞工既得利益，也應徵得該等勞工同意。具體案例中，曾有雇主修改工作規則中獎金發放條件，法院認為雇主未能證明變更之必要性，進而認定變更無效，勞工有權依原有工作規則請求發放獎金。⁶ 因此，舉例來說，如團體協約已經明訂特定獎金之發放條件，事業單位卻於工作規則或管理規章為相異之制訂，則可能會被認定是無效之條款。

二、團體協約法第 19 條規定：

如果基於團體協約簽訂，雇主變更工作規則以利符合團體協約精神，應該足以證立變更之必要性與合理性。然而，此時尚須留意團體協約法第 19 條規定。按團體協約法第 19 條規定，團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部

⁶ 臺灣士林地方法院 92 年勞簡上字第 10 號民事判決：「本件被上訴人雖稱因公司營運衰退虧損，故有調整必要，然上訴人雖不爭執被上訴人公司業務緊縮，惟否認被上訴人公司虧損之事實，而被上訴人就此並未提出具體說明，已難認定其修改獎金發放條件之必要性、正當性。…被上訴人片面修改獎金發放條件既未得上訴人同意，而被上訴人亦確未給付上訴人九十一年度相當於二個月薪資之十七萬七千六百元績效獎金，則上訴人依兩造契約請求被上訴人給付，即屬有據。」

分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。由於實務上公告後之工作規則，會視為勞動契約之一部分，因此，事業單位與工會簽訂團體協約後，如欲修訂工作規則，自然必須同時留意是否有與原有團體協約約定勞動條件相異之內容，並判斷是否符合團體協約未禁止例外情況，以評估其有效性。

舉例來說，如團體協約已經明訂每年應調薪至少一次，如雇主在於工作規則規定未滿特定年資即不予調薪，二者相異下，即可能會認為是無效，此時即會以團體協約之約定取代之；反之，如果團體協約明訂每年應調薪至少 3%，但雇主於工作規則中則修訂為每年至少調薪 5%，此時雖然是有利於勞工變更，但仍應視團體協約有無禁止此類變更，倘若並無禁止，則如此修訂即屬有效。

三、團體協約法第 13 條規定：

接著，要討論的是禁搭便車條款之問題。團體協約法第 13 條有規定，團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。此條於立法理由中即詳述，為

了避免受團體協約拘束雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，反導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會，是在有正當理由下，勞雇雙方得約定禁搭便車條款。

例如：工會可經由團體協約特別爭取其會員津貼調高一定比例，⁷ 倘若雇主卻針對其他非屬於工會會員調高更高的比例，以產生加入工會未必更有利之分化結果，妨礙工會的發展，是團體協約法明文允許議定有關條款禁止此類情形。倘若團體協約中有制訂有關此類禁搭便車條款，則雇主後續在修訂工作規則調整有關勞動條件時，自然也必須留意不得違反此類團體協約之約定，否則亦有違反團體協約約定而無效之疑慮。

-
- ⁷ 在臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 31 號民事判決案例中可看到，空服員工會希望在團體協約中制訂日支費絕對間距條款，倘雇主依團體協約約定給付空服員工會會員日支費 Perdiem 每小時 150 元，即不得給予非會員，若雇主同時調升非會員日支費，須再給付工會會員調升之差額，使工會會員和非會員間的日支費會固定存有一定差額間距之條款。

參、關於修訂工作規則應留意之程序事項

關於程序部分，修訂工作規則或管理規章前，應先留意是否有涉及正在進行團體協約之協商中，若有，則越過團體協約協商逕行修訂；或若已於團體協約中特別約定某些工作規則或管理規則有關事項修訂，應經與工會協商，則雇主亦有遵守之義務，否則有構成違法不當勞動行為之風險，以下分述之：

一、團體協約誠信協商原則

按團體協約法第6條第1項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第6條所訂之違法不當勞動行為，特別是日前團體協約法第6條第3項第1款賦予「企業工會」當然法定協商資格情況下，如企業工會對公司提出團體協約協商，雇主即有與之誠信協商義務。

而在誠信協商義務之基礎下，實務認為一旦雙方開啓團體協約協商，除非有客觀上如足以認定雙方當事人已經無續行團體協商之意思而得認終結團體協商；或雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，因未能取得共識而陷入僵局或破裂之際，如果認為繼續協商不具意義時，當事人即不負有繼續協商之義務。換言之，在尚未達此情之際，雙方均有繼續

協商義務，如資方未待協商終結即片面公布與協商內容有關之工作規則或管理規章，也將構成違反誠信協商之不當勞動行為。具體案例，工會已經針對年度考核方式提出協商，資方在未確定工會是否要終止協商前，即片面修訂人事管理規則去變更考核方式及獎金方法標準，遭認定屬於違法不當勞動行為。

因此，於修訂工作規則前應留意是否有正在進行團體協約之協商中，若有，則越過團體協約協商逕行修訂工作規則或管理規章，可能會構成違反誠信協商義務之不當勞動行為。⁸

二、一般性協商義務

又即令工會提出非針對團體協約之協商，也就是「一般性團體協商」時，勞動部不當勞動行為裁決委員會也認為，縱使雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。⁹ 因此，若工會針對工作規則修訂之內容提出

⁸ 臺北高等行政法院高等庭 106 年度訴字第 963 號判決參照。

⁹ 勞動部 100 年度勞裁字第 29 號裁決參照。

協商，雇主若故意拒絕不與之協商，也可能被認定是構成違法不當勞動行為。

具體案例曾有工會於團體協約中明訂針對特定優惠福利之資格及程序相關辦法修正，應請工會派代表參與研議。而後資方卻未經與工會協商逕行修訂有關規則，最後即被認定資方修訂內容，對於員工的勞動條件形成較不利之結果，卻未依原有團體協約約定由工會參與研議即逕行修改，自屬弱化工會而有不當影響、妨礙工會之活動之不當勞動行為。¹⁰

是以，若工會已經於團體協約中明訂特定勞動條件有關事項，應由工會參與，則後續修訂有關工作規則或管理規章，自應依團體協約約定內容踐行相關程序，否則即有遭認定違法不當勞動行為之可能性。

¹⁰最高法院 109 年度判字第 421 號判決參照。

肆、結語

事業單位與工會簽訂團體協約後，修訂工作規則或管理規章時，應注意以下重點。首先，實體上，變更工作規則應符合合理性及必要性；倘涉及勞工既得利益時，需徵得該等勞工同意。修訂內容不得與團體協約的約定有利勞動條件相牴觸，否則該部分無效，以團體協約的約定取代之；也要特別留意團體協約法第 19 條與第 13 條之適用。至於程序上，修訂前應確認是否涉及正在進行中的團體協約協商，如有則不得逕行修訂，否則可能構成違反誠信協商義務的不當勞動行為；若工會已於團體協約中約定參與特定事項的修訂，則應遵循相關程序，否則可能被認定為削弱工會之不當勞動行為。

綜上，事業單位修訂工作規則或管理規章，須兼顧團體協約的效力優先性及有關協商義務之相關程序，以確保不損及工會及勞工權益，方能避免法律爭議。

（作者：蔡晴羽律師／圓矩法律事務所主持律師、臺北市府勞資爭議仲裁委員暨仲裁人。）



第五篇

勞資爭議案例評析

雇主取消新進員工錄取通知可能發生的法律責任

楊博勛 律師 / 林政儒 顧問

問題：勞工已收到雇主確認錄用或通知錄取後，勞工尚未到職前雇主得否撤回或取消錄取通知？勞動契約成立的方式與必要條件？勞動契約是否需要訂立書面才算有效？還有哪些常見的求職爭議？

民法與勞動基準法中並未明確說明勞動契約的型式與約定方式，勞動關係能否成立係因雙方對於互相給付義務條件達成合意（好比勞工提供勞動力，雇主提供工資），依照民法第 153 條第 1 項「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」規定，查法院實務案例中如臺灣士林地方法院 102 年度勞訴字第 63 號民事判決：「僱傭契約依民法第 482 條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。且其性質係屬諾成契約，即於契約當事人意思表示合致時即可成立。…經查：原告於 102 年 4 月 12 日取得被告公司錄取通知之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項第（一）點），堪認原告及被告公司已互有『受被告公司僱用』及『僱用原告』之合意，此際兩造間之勞動契約即已成立。」，從以上的規定與案例可歸納出勞動契約係屬諾成契約且非要式契約，只要勞資雙方對於勞動契約中的必要條件達成一致契約就合法成立。

舉例來說，當雇主於面試過程中口頭提出工作條件、工作地點與工資等勞動條件，又或直接向求職者口頭表示錄取（用）等表示，就是對求職者發出要約，而求職者也同意雇主所提出的條件時就是承諾邀約。另外一種情況則是，雇主於面試後採書面方式提出 offer，既然雇主已向求職者提出要約，offer 中又是沒有附帶生效條件的情況時，只要求職者回覆同意雇主提出的 offer，雙方契約即成立。進一步說明，前揭兩種情形下面試者（雇主）已錄取求職者，卻將求職者報到日押到比較後面的日期，法院已有不少見解認為求職者的勞動契約在報到前即已成立¹，雇主不得任意撤回或取消錄取通知。

延續上開議題，既然勞動契約的成立須為雙方意思表示一致下成立契約，若雇主於契約成立前有附帶條件的情況，只要求職者尚未完成前，能否即係賦予雇主於特定事由發生時有取消錄取之終止權約定？依照民法第 166 條「契約當事人約定其契約須用一定方式者，在該方式未完成前，推定其契約不成立。」，雇主可於錄取通知時提出，附加各項合理的條件，實務案例中常見的如完成報到手續、完成職訓、繳交必要證明文件、完成公司各類規範簽署規定、

¹ 臺灣士林地方法院 102 年度勞訴字第 63 號民事判決、臺灣桃園地方法院 105 年勞訴字第 98 號民事判決。

指定內時間回覆等方式²，若求職者未能完成指定程序，雇主方可以此作為阻斷勞動契約之成立生效。

當勞動契約既已成立，雇主仍堅持取消錄取通知之時，雇主所必須承擔的風險包含則有終止契約無效與賠償責任兩點。第一點是我們所熟悉的勞動關係終止時必須有法定事由，雇主要單方取消工作的舉動是否有符合如勞動基準法第 11 條或第 12 條之規定，若無合理的終止事由時，勢必求職者仍可向雇主提出僱傭關係存在之訴，以及定暫時狀態假處分的風險。第二點則是求職者因收到新雇主的錄取通知，為此辭掉原有工作，又或求職期間的所花費之成本，致使求職者導致的損害，雇主顯然有民法第 245 條之 1 第 1 項第 3 款之規定：「契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有左列情形之一者，對於非因過失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任。」締約上之過失，應徵者所花費之締約成本可向雇主請求損害賠償。

相反的情況，勞動契約成立勞工不願赴職時雇主能夠主張哪些權利？勞工會有哪些風險？首先雇主能否強迫勞工提供勞務？依勞動基準法第 5 條：「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方

² 臺灣臺北地方法院 106 年度北勞小字第 200 號民事判決、臺灣士林地方法院 107 年度重勞訴字第 4 號民事判決、臺灣臺北地方法院 109 年度勞小字第 45 號小額民事判決。

法，強制勞工從事勞動。」，也就是說法規明文規定「禁止強制勞動」的行為，雇主對於未如期赴職的勞工，建議雇主仍應先投保相對應的保險，積極通知勞工並確認其到職狀況，最後不得已可視情況採勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款之規定終止契約。反之，求職者未按約赴職或無故取消報到，仍可能導致雇主有損害之虞，例如面試作業的時間成本、刊登成本、推薦費用或新設備購置費用等各類招募成本，雇主如能證明其損害，同樣可提民法第 227 條：「因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。」，向求職者請求損害賠償。

綜合以上，再再提醒雇主於招募勞工時應審慎評估目前的勞動力需求現況，精準盤點人力與職能所需之人力，避免錄取後又反悔，變成更嚴重的爭議事件，例如確認僱傭關係存在訴訟。若又雇主採錄取通知並附有條件要求求職者檢附資料，應避免要求勞工提供與就業無關之隱私資料，避免誤觸「就業歧視」紅線，導致公司因小失大。

（作者：楊博勛律師／勝綸法律事務所資深律師，林政儒顧問／勝綸法律事務所資深顧問。）

第六篇

勞資爭議案例評析

雇主於薪資中發放定額項目作為給付加班費的合法性判斷

沈以軒 律師 / 林芮如 律師

壹、個案摘要

甲公司自 113 年 6 月僱用勞工乙，約定工資為底薪 30,000 元，另行給付偶爾延長工時之定額加班費 3,000 元，合計為 33,000 元。惟乙任職期間常有延長工時情事，甲公司卻主張不論加班時數多寡，均須一律以定額加班費 3,000 元替代給付，乙深覺不甚公平，故依照勞動基準法第 24 條規定請求甲公司給付加班費。

貳、爭點

甲乙雙方約定每月給付 3,000 元作為當月延長工時之定額加班費，是否有效？

參、法律分析

- (一) 按勞動基準法第 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」至於加班費給付，是否得事先以定額約定，法未明文。

- (二) 勞動部 107 年 12 月 5 日勞動條 2 字第 1070131552 號函釋意旨：「雇主如與勞工約定給付之工資總額中已包含延時工資及假日出勤工資，且勞工當月未有延長工作時間或例（休）假日、休息日出勤，仍照給加班費及假日出勤工資者，應無不可，惟該項約定應就勞工每月正常工作時間工資、平日每小時工資額之計算方式、延時工資及假日出勤之工資金額，分別明確訂定；其所約定之每月正常工作時間之工資，並不得低於每月基本工資數額。」
- (三) 高雄高等行政法院判決 110 年度訴字第 482 號行政判決意旨：「立法者制定勞動基準法，明確規範勞工勞動條件最低標準，以達成保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的。勞動基準法第 24 條除對雇主課予加給勞工延長工時工資之公法上義務外，並明訂延長工時之工資計算標準，性質上即屬勞動條件最低標準之強制規定。倘勞雇雙方合意約定內容，與上開條文所定勞動條件有所牴觸，即因違反法律強制規定而無效，無從解免雇主依勞基法應負之行政法上義務。故原告主張與陳員約定月薪 5 萬 5,000 元，超出時間不另計加班費乙節，縱認屬實，亦無從解免勞動基準法第 24 條強制規定之行政法上義務。」

- (四) 從前揭實務見解可以得知，勞資雙方固得事先約定一定時數之定額加班費，惟必須遵守以下幾個原則：
- (1) 名目可明確知悉性質屬加班費，更要與底薪分開臚列，萬不得併入單一薪資結構內。
 - (2) 確明定額加班費之計算式，即載明清楚「平日每小時工資額（即每月正常工作時間工資 ÷ 240）」、「延時工資或假日出勤之時數與倍率」。
 - (3) 約定之「每月正常工作時間之工資」，並不得低於每月基本工資數額。
 - (4) 若實際延長工作時數逾越定額加班費所包括時數，尚須補足逾越部分之加班費。
- (五) 準此，本件契約並無具體之加班費計算基礎以及 3,000 元所涵蓋之加班費範圍，僅有約定「不論乙每月延長工作時數多寡，均不得請求加班費」等語。則甲公司每月給付之定額加班費數額是否符合勞動基準法基本工資與加班費計算式等法定最低標準，均有疑義。故甲乙雙方約定每月給付 3,000 元作為當月延長工時之定額加班費，應屬無效，乙仍得依照勞動基準法第 24 條規定請求給付加班費。

肆、結論

勞資雙方約定定額加班費，法未明文禁止，實務見解亦有認為並無不可。然而必須注意，該定額加班費在勞動契約必須明定數額，名目上應使他人可明確知悉其性質屬加班費，並於薪資單中將此項目清楚臚列。其次，應注意每月定額加班費是否符合「基本工資數額」（勞動基準法第 21 條）、「延長工時計算式」（勞動基準法第 24 條）等法律強制規定。此外，若未在新薪資單中清楚載明上述項目內容，將使主管機關或法院無法檢視延長工時工資有無依勞動基準法第 24 條規定計算發給、或是勞動條件有無低於勞動基準法相關規範，而無從達到保障勞工權益之目的，亦將違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定，即雇主未履行置備工資清冊並記入工資各項目計算方式明細之法定義務。最後，勞雇雙方約定定額加班費後，並不代表免除超額給付加班費義務，蓋勞動基準法所規定者為勞動條件之最低標準，加班費給付亦不得低於法定標準，因此若勞工實際加班時數所應領取之加班費，超出定額加班費，雇主仍應給付差額。

（作者：沈以軒律師／宇恒法律事務所所長、新北市政府勞工法令諮詢律師、勞資爭議調解委員暨仲裁委員，林芮如律師／宇恒法律事務所律師。）

第七篇

勞資爭議案例評析

雇主因爭議行為對工會及 工會幹部提起民事損害賠 償訴訟

李柏毅 律師

壹、案例事實

桃園市空服員職業工會於 108 年 6 月 20 日對長榮航空股份有限公司（下稱長榮航空公司）發動罷工，長榮航空公司於罷工隔日，就到法院向工會、12 名工會幹部及成員提出違法罷工的損害賠償訴訟，求償共 3,400 萬元。長榮航空公司空服員的罷工，是我國集體勞動法歷史上的一大事件，罷工當時受到社會高度關注，如今罷工雖早已結束，但勞資間衍生的訴訟仍陸續在法院攻防，經法院審理後作成裁判，而這些裁判的見解，對於未來的工會運動發展，應會有所影響，社會大眾也可透過判決理由，對勞動三權及我國集體勞動法制有更深入且清楚的理解。例如本件罷工求償訴訟，第一審經地方法院判決資方敗訴後（臺灣臺北地方法院 108 年度重勞訴更一字第 1 號民事判決），公司上訴第二審，高等法院也於 113 年 7 月間判決資方敗訴（臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 31 號民事判決），並闡釋了幾個重要的法律見解，值得加以介紹。

貳、所涉法令

- （一）勞資爭議處理法第 5 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或

變更之爭議。四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。」

- (二) 勞資爭議處理法第 53 條第 1 項規定：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。」
- (三) 勞資爭議處理法第 54 條第 1 項規定：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」
- (四) 勞資爭議處理法第 55 條規定：「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之（第 1 項）。雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償（第 2 項）。工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之（第 3 項）。」
- (五) 勞資爭議處理法第 56 條規定：「爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。」

(六) 團體協約法第 12 條規定：「團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。二、企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。三、團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。六、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。七、其他當事人間合意之事項。」

(七) 團體協約法第 13 條規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」

參、個案裁判理由解析（臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 31 號民事判決）：

（一）雇主不得以合法罷工所生損害，向工會及其會員向其請求賠償：

1. 依勞資爭議處理法相關規定，正當爭議行為係屬權利之行使，而罷工既係屬爭議行為之一種，倘進行罷工之主體、目的、手段、程序等均具有正當性，而為合法之罷工時，雇主即不得以罷工所生損害為由，向工會及其會員向其請求賠償。
2. 依勞資爭議處理法第 55 條第 1 項及民法第 148 條規定，罷工之正當性，應以誠實信用及權利不得濫用原則作為指導原則，爭議當事人必須基於誠實信用之要求，以界定罷工之合法界限。罷工之進行，必須顧及爭議他方當事人與第三人利益，以調和私人利益間之相互衝突，使罷工行使之法律秩序更加合理化，以求得公平正義之目的。

（二）長榮航空公司主張工會的罷工主體程序不合法，並無理由：

1. 桃園市空服員職業工會業經雙方於協商時核對過會員資料、人數，確認過具備協商資格。

2. 依勞資爭議處理法第 54 條第 1 項立法理由，應認工會宣告罷工時，所援引之罷工投票，就所進行之程序及投票結果，均無明顯且一望即知之重大瑕疵下，有關罷工投票之爭執，例如罷工投票程序事後發現有程序瑕疵時，或投票結果是否符合全體過半數同意之條件有所爭議時，均不影響罷工之合法性，爭議相對人（即雇主）不得以此為由向實施罷工之工會或勞工請求損害賠償。即於此情形下，違反勞資爭議處理法第 54 條第 1 項之法律效果，應回歸到工會與會員間之內部法律關係上處理，始符合罷工投票制度之目的，而應由工會會員對於工會主張權利，並無從導出罷工無法免責，及使爭議相對人（即雇主）得向進行罷工之工會或勞工進行求償之結果。僅在工會宣告罷工時，所援引罷工投票之程序及投票結果，有明顯且一望即知之重大瑕疵下，例如罷工投票係採會員記名投票，或罷工投票結果明顯未過全體半數之同意時，工會仍援引該投票之結果宣告罷工時，始得例外認該罷工為不合法，而不生免責之效果。本件罷工係經空服員工會長榮分會 3,276 名會員以直接、無記名投票結果，且經全體過半數之 2,949 名會員同意進行罷工，空服員工會因而宣告系爭罷工，核與勞資爭議處理法第 54 條第 1 項規定相符，應為合法。

(三) 長榮航空公司主張工會的罷工之程序不合法，並無理由：

1. 長榮航空公司雖主張空服員工會增設之勞工董事之訴求，未經協商，於調解階段始臨時提出勞工董事訴求，並於該事項未經實質討論之情況下作為發動罷工之主要訴求，違反勞資爭議處理法第 53 條第 1 項罷工前要經過調解不成立規定，罷工之程序不合法。
2. 但法院認為勞資爭議處理法第 53 條第 1 項雖規定罷工前要經過調解不成立，但工會於調解時增加的勞工董事訴求，雙方仍可進行協商、調解，而本案是長榮航空公司於調解時拒絕實質討論，不能反稱工會違反勞資爭議處理法第 53 條第 1 項之規定。
3. 加上雙方是全部 12 個項目都沒有任何 1 項達成共識，則空服員工會於調解時提出勞工董事訴求，並不影響調解不成立之結果，也不能說工會在調解時才提勞工董事的項目，是違反勞資爭議處理法第 55 條第 1 項所定誠信及權利不得濫用原則。

(四) 長榮航空公司主張工會罷工之目的不合法，並無理由：

1. 有關設置勞工董事一事，屬公司治理事項，涉及勞工參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用，屬團體協約法第 12 條第 1 項第 5 款所定事項，自得作為團體協約協商之事

項。就有關限制外籍組員服勤人數部分，係與保障本國勞工之就業有關，亦與就業服務機構之利用有關，屬團體協約法第 12 條第 1 項第 2 款所定事項，亦得作為團體協約協商之事項。而解釋勞資爭議處理法第 5 條第 3 款所定「勞動條件」之範圍，應不採狹義之解釋，即不限於團體協約法第 12 條第 1 項第 1 款所稱之勞動條件，尚應包括團體協約法第 12 條第 1 項第 2 款至第 6 款規定之事項在內。所以工會訴求的設置勞工董事或限制外籍組員服勤人數，均仍屬調整事項之勞資爭議，而非勞資爭議處理法第 53 條第 1 項後段限制不得罷工之「權利事項之勞資爭議」，故不能因此認定罷工之目的不合法。

2. 長榮航空公司雖另主張日支費絕對間距條款違反團體協約法第 13 條規定，且非公司得處分事項，非屬調整事項之勞資爭議，所以罷工之目的不合法。但法院認為空服員工會所提日支費絕對間距條款後段意旨，與團體協約法第 13 條前段規定意旨大致相符，且公司也可提出對應方案進行協商，尚難以工會版本欠缺除外情形為由拒絕協商，故不能因此認定罷工之目的不合法。

(五) 長榮航空公司主張罷工活動侵入營業處所並封鎖出入口，手段不合法，並無理由：

1. 勞資爭議處理法第 54 條第 1 項肯認罷工時得設置糾察線，

所謂「糾察線」，係設置於雇主營業處所之緊鄰區域，透過言語、標示、靜坐或其他相類似行為，以勸諭支持罷工。依主管機關相關函釋，罷工糾察線在和平地勸說或訴諸勞工團結，且未使用身體或是精神上的強暴手段，以暴力阻止想要工作者進入廠場，即屬工會權利之正當行使。故罷工糾察線對被糾察的對象可能會有一定程度的身體自由妨害。若是未侵害到他人的身體、生命，依勞資爭議處理法第 55 條規定，應為法所容許。罷工糾察行為的進行上，工會依狹義比例原則應建立一定寬度之罷工通道，且所為之罷工糾察行為不得達到毀滅雇主生存之程度（勞資爭議處理法第 56 條參照）。罷工糾察行為等積極爭議行為若未明顯危及雇主生存時，自均不應受到違法的評價。

2. 法院調查後認為，本案罷工糾察線設置之初，未使用身體或是精神上之強暴手段，且公司廠區尚有後門可供員工離去，其後第 2 日上午工會亦讓出 1 個車道，約 1 台交通車可以通行的寬度，所以工會並無違反勞資爭議處理法第 55 條第 1 項所定誠信及權利不得濫用原則。

（六）綜上，本案罷工係依勞資爭議處理法所為之爭議行為，且罷工之主體、目的、手段、程序等均具有正當性，而為合法之罷工，則依勞資爭議處理法第 55 條第 2 項規定，長榮航空公司自不得請求賠償。

肆、結語

如臺灣高等法院判決理由所提及，我國為民主自由之社會，集會結社自由為受憲法第 14 條保障之基本權，亦為公民與政治權利國際公約第 21 條所保障之基本人權，而參加、成立、組織工會及罷工權利則為受經濟社會文化權利公約第 8 條保障之基本人權，故工會活動及罷工行為，屬於受憲法及人權公約保障之行為。

則，工會之罷工，於具備罷工之主體、目的、手段、程序共四個面向之正當性時，雇主即使因此受有損害，於法律上亦無從請求損害賠償，雇主宜本於誠信原則與工會協商，儘速化解勞資爭議為妥；同時，受影響之社會大眾，亦應尊重工會合法權利之行使，避免以排斥之態度看待工會之罷工為宜。

（作者：李柏毅律師／勝綸法律事務所資深律師、新北市政府勞工法令諮詢服務律師、臺北市政府勞動局赴事業單位辦理勞動教育課程推薦師資。）



第八篇

勞資爭議案例評析

論違反最低服務年限約款 之豁免規定與保證人之責任

廖家宏 律師

【個案摘要】

甲機師與乙航空公司於民國 105 年 1 月 1 日簽訂聘僱契約，甲乙雙方約定最低服務年限為 15 年，若甲違約離職，應賠償乙航空公司訓練費用及相當於離職前正常工作 6 個月薪資總額之違約金，並由丙擔任連帶保證人。後於 110 年間因甲飛安疏失而不具備正駕駛適職性，乙基於公司經營上必需而擬將其調動為副駕駛，但因甲拒絕接受乙所為調動，違反雙方間之服務契約及乙公司獎懲辦法之規定，乙遂依據勞動基準法（下稱勞基法）第 12 條第 1 項第 4 款規定^①解僱甲。乙因甲違反最低服務年限約款，並未於乙公司服務滿 15 年，遂向甲及其連帶保證人丙請求訓練費用之返還及約定之違約金。試問：甲可否主張，雙方間之勞動契約係由乙終止，依據勞基法第 15 之 1 條第 4 項之規定無須負責而拒絕賠償？丙可否主張，甲乙間之聘僱契約之保證條款屬未定保證期間之人事保證，依民法第 756 之 3 條第 3 項之規定應自 105 年 1 月 1 日成立時屆滿 3 年失效，其已不負連帶保證責任而拒絕賠償？

【爭點說明】

本案主要係討論勞工違反最低服務年限約款之豁免規定與保證人之責任，並介紹最高法院 108 年度第 4 次民事庭會議決議，此為實務上甚為常見之勞資爭議。

① 勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：... 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」參照。

【法條說明】

一、勞動基準法第 15 之 1 條「Ⅰ．未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。Ⅱ．前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。Ⅲ．違反前 2 項規定者，其約定無效。Ⅳ．勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任」參照²。

二、民法第 756 之 3 條「Ⅰ．人事保證約定之期間，不得逾 3 年。逾 3 年者，縮短為 3 年。Ⅱ．前項期間，當事人得更新之。Ⅲ．人事保證未定期間者，自成立之日起有效期間為 3 年」參照。

² 實務上約定之違約金如果過高，可由法院酌減，民法第 252 條「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額」參照。

【爭點分析】

(一) 甲主張雙方間之勞動契約係由乙終止，依據勞基法第 15 之 1 條第 4 項之規定無須負責而拒絕賠償，並無理由。分析如下：

1. 按「勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任」，勞動基準法第 15 之 1 條第 4 項固定有明文。
2. 惟前揭規定尚不能逕將其解釋為勞動契約係由雇主終止即有符合之情事，仍應具體判斷雇主終止勞動契約之事由是否可歸責於勞工，臺灣高等法院 107 年度勞上字第 71 號民事判決「被上訴人雖辯稱勞基法第 15 條之 1 第 4 項所稱之『不可歸責』應限於勞工有故意使服務年限提前終止者，○○○係遭上訴人解僱，並非故意提前終止，不應令其負違反最低服務年限約定及返還訓練費用之責任云云。惟按勞基法第 15 條之 1 第 4 項雖規定勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。惟○○○因飛安疏失而不具備正駕駛適職性，上訴人基於公司經營上必需而擬將其調動為副駕駛，因○○○拒絕接受上訴人所為調動，違反系爭服務契約第 10 條第 3 項、

系爭獎懲辦法第 8 條第 1 項、第 9 條規定，上訴人乃於 105 年 5 月 19 日依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱○○○，已如前述，則上訴人將○○○解僱係屬可歸責於○○○之事由。是被上訴人抗辯○○○並非故意使勞動契約終止，不負返還訓練費用等之責任云云，應不可採。從而，上訴人以○○○自訓練期間屆滿翌日即 104 年 1 月 6 日起至 105 年 5 月 19 日遭解僱而離職，服務尚未滿 5 年之特殊服務期間為由，依系爭服務契約第 4 條第 1 項約定，請求○○○負賠償訓練費責任及給付懲罰性違約金，核屬有據」可資參照³。

-
- 3 相同見解，請參考臺灣高等法院 107 年度勞上字第 26 號民事判決「上訴人雖辯稱勞基法第 15 條之 1 所指『不可歸責』應限於勞工之故意行為，○○○並非故意致兩次年度複訓不合格，不應令○○○負違反最低服務年限及返還訓練費用之責任云云。惟按勞基法第 15 條之 1 第 4 項雖規定勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。惟○○○年度複訓不合格，經被上訴人基於公司經營上必需而擬將○○○調動為副駕駛，因○○○拒絕接受被上訴人所為調動，違反系爭服務契約書第 10 條第 3 項及人事管理規則第 31 章第 2-1 條規定，被上訴人乃於 105 年 5 月 19 日依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱○○○，已如前述，則被上訴人將○○○解僱係屬可歸責於○○○之事由。是上訴人抗辯○○○並非故意使被上訴人對其解僱，其不負返還訓練費用之責任云云，應不可採。從而，被上訴人以○○○自訓練期間屆滿翌日即 104 年 1 月 6 日起至 105 年 5 月 19 日遭解僱而離職，服務尚未滿 5 年之特殊服務期間為由，依系爭服務契約書第 4 條第 1 項約定，請求○○○負賠償訓練費責任及給付懲罰性違約金，核屬有據」。

3. 本例雇主乙終止勞動契約之事由既然可歸責於勞工甲，自無勞動基準法第 15 之 1 條第 4 項「勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任」的適用，故本例甲仍應負違約之責任。

(二) 丙主張甲乙間之聘僱契約之保證條款屬未定保證期間之人事保證，依民法第 756 之 3 條第 3 項之規定應自 105 年 1 月 1 日成立時屆滿 3 年失效，其已不負連帶保證責任而拒絕賠償，並無理由。分析如下：

1. 按民法之保證有區分「一般保證」（民法第 739 條「稱保證者，謂當事人約定，一方於他方之債務人不履行債務時，由其代負履行責任之契約」參照）與「人事保證」（民法第 756-1 條第 1 項「稱人事保證者，謂當事人約定，一方於他方之受僱人將來因職務上之行為而應對他方為損害賠償時，由其代負賠償責任之契約」參照）。實務上常見的案例為：銀行要求欲貸款 1 千萬元的客戶要有「一般保證人」，另要求新進行員要有「人事保證人」。
2. 本例之保證究竟為「一般保證」或「人事保證」？最高法院 108 年度第 4 次民事庭會議「院長提議：機師甲與航空

公司簽訂聘僱契約，約定最低服務年限為 15 年，若甲違約離職，應賠償訓練費用及相當於離職前正常工作 6 個月薪資總額之違約金，並由乙擔任連帶保證人，乙所負保證人責任之法律性質為何？決議：雇主與勞工訂立之勞動契約，如有勞工違反最低服務年限，應賠償訓練費用等及相當違約金之約定，並由保證人就該部分負連帶保證責任者，此保證之性質為一般保證。惟法院受理具體個案時，應併注意民國 104 年 12 月 16 日公布施行之勞動基準法第 15 條之 1 之規定」可資參照。

3. 筆者之淺見以為，最高法院之見解應可資贊同，蓋「人事保證」係就「受僱人將來因職務上之行為而應對僱用人為損害賠償」提供保證，「具有不確定債務的特性」，也因而民法設有減輕人事保證人責任的規定，例如賠償金額有上限、其責任為補充性責任、保證期間最長 3 年、未定保證期間可隨時終止等。惟本例係就「違反最低服務年限約款之確定債務」提供保證，自非屬「人事保證」，而為「一般保證」⁴。

⁴ 因而可以得知僱傭契約（勞動契約）所涉及之保證並非一定是「人事保證」。茲再舉一例：「就貨車司機疏失造成車損應對其僱主負 20 萬元之損害賠償責任」提供保證，亦非「人事保證」，而為「一般保證」。

4. 依據前揭最高法院 108 年度第 4 次民事庭會議決議之見解，本例之保證既為「一般保證」，而非「人事保證」，自無民法第 756 之 3 條第 3 項「人事保證未定期間者，自成立之日起有效期間為 3 年」之適用，丙自仍須負連帶保證責任，不得拒絕賠償⁵。

（作者：廖家宏律師／宏誠國際法律事務所所長、新北市政府勞資爭議調解人、調解委員、主任仲裁委員、仲裁委員暨仲裁人。）



⁵ 參閱徐婉寧，最低服務年限與人事保證契約，月旦法學教室，第 221 期，2021 年 3 月，頁 13-15。

第九篇

勞資爭議案例評析

臨時工也可請求給付職業
災害補償及賠償嗎？

趙友賢 律師

壹、個案摘要

老吳為屆齡退休之高齡工人，A 公司於新北市有一新建案，B 公司承攬其中之鋼構工程，並將「鐵架安裝之作業」交由 C 實業社再承攬，而老吳為 C 實業社僱用施作之人員。老吳於某日在進行鋼構工程作業時，因現場未設置安全網等防護設備，導致老吳墜落地面受傷，經送醫治療後診斷有左側近端股骨骨折、左側遠端橈骨骨折、左側髌臼骨折、左側鷹嘴突骨折、顏面骨骨折等職業災害，致使本就不富裕之老吳需支付龐大醫療與看護費用，更需在家休養半年以上，一家老小頓失經濟收入，生活陷入絕境。

貳、處理過程與結論

(一) 勞方主張

B 公司及 C 實業社未依法在現場設置安全網等防護設備，致老吳施作過程墜落地面受傷，應屬因職業災害而致傷害。為此，老吳請求 B 公司及 C 實業社連帶給付職業災害補償，包括醫療費、原領工資補償、看護費用、不能工作損失、精神慰撫金。

(二) 資方主張

1.C 實業社主張：老吳不是常態員工，需有出工才有工資，一般點工每月出工日數通常不超過一半，所以老吳主張要補償每月工作 21 日之工資，顯有疑問。老吳明知鋼構及樓

板安裝、焊接等高空作業，有高度墜落危險，C 實業社並提供背負式安全帶供老吳使用，但老吳輕忽托大而不使用，作業時又不注意墜落危險，致發生本件事故，故老吳應對於事故發生負主要過失責任。

2.B 公司主張：B 公司依職業安全衛生法（下稱職安法）規定應履行各項雇主義務，但老吳不是 B 公司員工，所以 B 公司對於老吳本無任何義務；但在承攬人與再承攬人關係間，為擴大對於勞工之保護，職安法規定承攬人須對再承攬人勞工之職業災害與再承攬人負連帶補償責任；除此之外，職業安全衛生法並未就承攬人與再承攬人勞工間之權利義務有何安排；可知，承攬人對於再承攬人之勞工並無任何職安法上之義務。

（三）處理結論

1.B 公司及 C 實業社同為勞動基準法（下稱勞基法）第 2 條第 2 項所稱之「雇主」，應同負職業災害補償責任。

2.審酌老吳從事點工工作，屬於臨時工性質，不具有經常性及持續性，並非天天都需上工，需視雇主有無得標及工程進度而定。而所謂「原領工資」應指老吳受傷前正常工作情形所得受領的工資，參照老吳勞工保險最後投保薪資為

每月 33,000 元，以此金額計算其每月工作所得，應較為可採。

3.雖 C 實業社表示有提供背負式安全帶、並將安全帶鉤掛在型鋼上，但老吳否認，如果真有提供，老吳怎麼還會摔落地面受傷？何況，C 實業社現場負責人在刑案偵查時曾經供稱並不清楚法規有規定要提供防護設施，足證 C 實業社確實無提供防護措施給老吳。所以 C 實業社主張老吳對於自己受傷行為與有過失，顯不可採。

4.老吳依法得向 B 公司及 C 實業社請求連帶給付醫療費用、原領工資補償、看護費用、不能工作損失、精神慰撫金。

參、爭議事項與相關法令

(一) 按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿 2 年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，

且不合第 3 款之失能給付標準者，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」勞基法第 59 條第 1 項第 1、2 款定有明文。所以老吳可以向直接雇主 C 實業社請求職業災害補償項目及金額，包括醫療費用、原領工資。

(二) 次按「承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定」，勞基法第 63 條第 1 項定有明文。

(三) 再按，「事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任；原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負連帶賠償責任。再承攬者亦同。」、「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。」職安法第 25 條及 26 條分別定有明文。

(四) 是承攬人將其承攬之全部或一部份交付再承攬時，應事前告知有關其事業工作環境、危害因素及安全衛生規定應採取之措施，並督促再承攬人僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。而上開規定亦係藉由行政措施以保障勞工之權利或利益不受侵害，應屬保護他人之法律。

(五) B 公司為鋼構工程之承攬人，且將該工程中的焊接作業轉包給 C 實業社，B 公司明知事發現場為高處之大面積開口，有人員墜落之危險，B 公司基於鋼構工程承攬人的身分，應注意事前告知並督促再承攬人 C 實業社注意設置警告標示、防護欄、護蓋、安全網等安全防護設備，及令老吳配戴安全帽、安全帶及其他必要防護具，防止員工進入事發現場而生墜落之風險，且無不能注意之情事，竟疏未注意事前告知並督促 C 實業社為上開措施，致老吳發生事故，已違反勞基法第 63 條第 1 項及職安法第 26 條規定，是 B 公司所為亦已違反前揭保護他人之法律。

(六) 老吳依法得向 B 公司及 C 實業社請求連帶給付醫療費用、原領工資補償、看護費用、不能工作損失、精神慰撫金：

1. 醫療費用：「勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用」，勞基法第 59 條第 1 款定有明文。本件老吳因事故受傷支出之醫療費用，有醫療費用單據可稽，應全額准許。

2. 原領工資補償：按勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。此所稱「不能工作」，應指不能從事「原來」勞動契約約定之工作而言。又該條所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前 1 日正常工作時間所得之工資，勞基法第 59 條第 2 款前段、勞基法施行細則第 31 條第 1 項前段分別定有明文，至於金額部分，審酌老吳從事點工工作，屬於臨時工性質，不具有經常性及持續性，並非天天都需上工，需視雇主有無得標及工程進度而定。再者，所謂「原領工資」應指老吳受傷前正常工作情形所得受領的工資，參照老吳勞工保險最後投保薪資為每月 33,000 元，以此金額計算其每月工作所得，應較為可採。
3. 看護費用：老吳主張因事故於住院期間及出院後須請看護照顧，每月應支出 25,000 元。而依診斷證明書所載，老吳自事故發生日起急診住院至出院，住院期間需專人照護，出院後也需他人協助日常生活 1 個月，故老吳可請求看護費之期間，應包括住院 21 日，再加計一個月之需人協助期間，則老吳可請求看護費之期間應為 51 日。
4. 不能工作損失：老吳主張依醫院鑑定之結果，老吳勞動能力減損比例為 31%。在計算勞動力減損賠償金額時，法院通常會參考醫院鑑定結果，以受害人勞動能力減損的比例

作為標準。如果受害人在事故發生時有工作，賠償金額的計算方式是將工資乘上減損比例；若受害人沒有工作，則可能以基本工資為計算基礎。最後，將此數字乘上受害人從休養結束後可工作到 65 歲的年數，就能得出勞動力減損應賠償的總金額，此總額會再運用「霍夫曼計算式」來扣除其中的利息部分。

5. 精神慰撫金：民法第 195 條第 1 項規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」而被害人受有非財產上損害，請求加害人賠償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，應斟酌實際加害情形、所造成之影響、被害人痛苦之程度、兩造之身分地位經濟情形及其他各種狀況，以核定相當之數額。

(七) 末按「損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之」，民法第 217 條第 1 項定有明文。本件老吳在事發現場進行鋼構工程之鋼承板鋪設作業時，現場未設置安全網、安全母索等防護設備。再者，老吳否認 C 實業社曾提供背負式安全帶供老吳使用，雖 C 實業社曾表示有提供背負式安全帶、並將安全帶鉤掛在型鋼上，

但如果屬實，老吳豈有可能墜落地面受傷？何況，C 實業社現場負責人也於刑案偵查時供稱其並不清楚法規有規定要提供防護設施，故 C 實業社主張老吳究所受損害與有過失云云，無法成立。

(八) 綜上所述，老吳可依據民法第 184 條、第 185 條、民法第 193 條、第 195 條第 1 項、勞基法第 59 條、第 62 條及職安法第 25 條之規定，請求 B 公司及 C 實業社連帶給付職業災害補償及賠償，包括醫療費、原領工資補償、看護費用、不能工作損失、精神慰撫金。

肆、個案評析

雇主應注意有關其事業工作環境、危害因素及有關安全衛生規定應採取之措施，而承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人，是以承攬人將其承攬之全部或一部份交付再承攬時，應事前告知有關其事業工作環境、危害因素及安全衛生規定應採取之措施，並督促再承攬人僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

準此以言，無論是承攬人或次承攬人對於事業工作環境、危害因素、安全衛生等，都須採取符合法規範之一定措施，否則將可能違反保護他人之法律，而有對於受職災之勞工有侵權行為損害賠償之責任。

而勞工之部分，則應注意就職時雇主是否有替勞工投保勞工職業災害保險，若係以現金請領工資者，則建議保留每次請領工資時留下之簽收紀錄，以免遭雇主賴帳、低報約定工資，而造成請求原領工資補償等事項損失落差甚大。

(作者：趙友賢律師／義誠法律事務所主持律師、新北市政府勞工法令諮詢律師、勞資爭議調解人暨調解委員。)



第十篇

勞資爭議案例評析

事業單位提出大量解僱計畫書的法定期限通報、協商義務及協商期間的勞工保護

張雲翔 律師

在臺灣經濟轉型與企業併購之浪潮中，基於保障勞工之工作權及調和雇主之經營權，避免因事業單位惡性關廠或倒閉大量解僱勞工致勞工權益受有損害，行政院勞工委員會（現改制為勞動部）於民國（下同）88年9月9日訂定「事業單位大量解僱勞工保護措施」；其後於92年1月13日，立法院通過「大量解僱勞工保護法」（下稱大解法），於92年2月7日經總統公布，並自公布日後三個月施行，大解法至此一直扮演著衡平雇主人事裁減權與勞工工作權、法定權益之重要角色，謀求解決途徑。本文以下即分別就大解法之規範重點及實務爭議予以分析探討。

壹、大解法所稱「大量解僱」之意義

大解法所稱「解僱」勞工，係指事業單位因有勞動基準法（下稱勞基法）第11條所定各款情形之一，或因併購、改組而解僱勞工；另外，所稱「大量」，係指依據「事業單位規模人數」、「60日內解僱勞工人數」以及「單日解僱勞工人數」區分不同情事而認定是否屬於「大量」解僱，爰就此彙整表格如下：

事業單位規模人數		60日內解僱人數	單日解僱人數
同一事業單位 之同一廠場	10-29人	合計逾10人	無規定
	30-199人	逾僱用人數3分之1	單日逾20人
	200-499人	逾僱用人數4分之1	單日逾50人
	500人以上	逾僱用人數5分之1	單日逾80人
同一事業單位	逾100人	合計逾200人	單日逾100人

至於上開事業單位規模人數及解僱勞工人數之計算，依據大解法第 2 條第 2 項之規定，係排除就業服務法第 46 條所定外國籍之定期契約勞工，主要理由係基於外籍勞工之定期契約遭雇主提前終止時，依據就業服務法第 59 條及外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款之規定工作之轉換雇主或工作程序準則規定，得轉換雇主或工作，保障其工作至原聘僱期間至屆滿為止，所以並無立即面對退出勞動市場失業衝擊之問題。

另外，關於大解法第 2 條第 1 項第 1 至 5 款所稱「同一廠場」之定義與認定標準，雖大解法並未有進一步之明文規定，惟依據勞動部關於同一廠場之函釋，所稱「同一廠場」，係指經濟活動之構成主體（例如一家工廠、一家事務所或分支機構等），以備有獨自之經營簿冊或可單獨辦理登記之營業單位者，以為判斷。所稱「備有獨自之經營簿冊」係指備有經稅捐機關驗證之會計簿冊而言；而所稱「可單獨辦理登記之營業單位」係涵蓋所有可單獨辦理之各種事業登記證明文件，且不問其實際已否辦理登記。事業單位如未備有上開簿冊事業登記，則另依事實認定之¹。

貳、雇主通知及公告揭示之義務

依據大解法第 4 條第 1 項之規定，除因天災、事變或突發事件外，事業單位大量解僱勞工時，應於符合大解法第 2 條所定大量解僱情事之 60 日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或

¹ 行政院勞工委員會 92 年 5 月 22 日勞資三字第 0920029615 號函釋。

人員，並公告揭示。另外，該條規定所稱「60 日前」之認定標準，為事業單位符合大解法第 2 條情事之日起，向前推算 60 日之「前 1 日」；惟倘若所推算 60 日之「前 1 日」為休息日、例假日、國定假日或其他休息日，事業單位至遲應於該「前 1 日」之「前 1 工作日」通報解僱計畫書，方能確保勞工知的權利²。

至於，依據大解法第 4 條第 2 項之規定，事業單位通知相關單位或人員之順序為：1. 事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會、2. 事業單位勞資會議之勞方代表、3. 事業單位內涉及大量解僱部門之勞工，但不含就業服務法第 46 條所定之外國籍定期契約勞工。

又依據大解法第 4 條第 3 項之規定，事業單位解僱計畫書之內容，應逐一記載下列事項：1. 解僱理由、2. 解僱部門、3. 解僱日期、4. 解僱人數、5. 解僱對象之選定標準、6. 資遣費計算方式及輔導轉業方案等，始符合主管機關程序上之要求。

參、自治協商程序及強制協商程序

依據大解法第 5 條第 1 項之規定，事業單位提出解僱計畫書之日起 10 日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商，此於實務上係稱之為「自治協商」。惟，倘於自治協商之階段，若勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議，依據大解法第 5 條第 2 項之規

² 勞動部 107 年 10 月 16 日勞動關 3 字第 1070128385 號函釋。

定，主管機關應於 10 日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案，此於實務上係稱之為「強制協商」。

再者，依據大解法第 6 條之規定，強制協商之協商委員會係由 5 人至 11 人之委員組成，由主管機關指派代表一人及勞雇雙方同數代表組成，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者由工會推派，無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之，無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之。若勞雇雙方無法依前開方式，於 10 日期限內指派、推派或推選協商代表，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起 5 日內代為指定之。

另外，依據大解法第 7 條之規定，協商委員會協商達成之協議，效力及於個別勞工；協商委員會協議成立時，應作成協議書，主管機關得於協議成立之日起 7 日內，將協議書送請管轄法院審核，經法院核定之協議書，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書得為執行名義。

至於實務上之爭議問題為，雇主常會於依據大解法第 4 條第 1 項提出大量解僱計畫書前，即與預計資遣之個別勞工達成協議，並以此取代提出解僱計畫書後依大解法第 5 條第 1 項應進行之自治程序，於此情形是否仍具有自治協商之效力？就此爭議問題，

有論者有認為，大解法第 5 條第 1 項明文勞雇雙方「自治協商」之開啟係自雇主「提出解僱計畫書」起算 10 日期限，且大解法課予雇主提出解僱計畫書，再進行自治協商、強制協商，規範目的在於讓勞方獲悉了解雇主之整體解僱計畫，勞資雙方開展自治協商方有實益，因此，如雇主未提出解僱計畫書即逕與勞方進行協商，將使大解法第 4 條所訂提出解僱計畫書之規範目的遭到架空，應認為不生大解法第 5 條第 1 項自治協商之效力³。

又，若雇主若已與部分勞工達成協商，但部分勞工不同意而未簽署協議書，主管機關是否應認定為「協商不成」，仍要啟動強制協商？關於此一爭議，有論者認為，大解法第 7 條第 1 項所定，協商委員會協商達成之協議，其效力及於個別勞工，應屬強制規定，此際可能有新約（協商委員會達成之協議）取代舊約（個別協議）之問題，勞資雙方均應意識且面對此問題，協商委員會或可透過協議，如強制協商之協議約定排除自治協商已達成協議之勞工之適用，或約定以強制協商之協議取代個別協議之內容，以因應協議衝突之問題⁴。

³ 劉素吟，〈大量解僱勞工時如何進行自治協商之探討〉，第 3 頁，刊載於勞動部全球資訊網 (<https://www.mol.gov.tw>)。

⁴ 劉素吟，〈大量解僱勞工時如何進行自治協商之探討〉，第 11-12 頁，刊載於勞動部全球資訊網 (<https://www.mol.gov.tw>)。

肆、大量解僱協商期間之工作權益保護及歧視性解僱禁止強制性規定

- (一) 依據大解法第 10 條第 1 項之規定，經預告解僱之勞工於協商期間就任他職，原雇主仍應依法發給資遣費或退休金，但協商結果條件較優者，從其規定。又，依據大解法第 10 條第 2 項之規定，於協商期間，雇主不得任意將經預告解僱勞工調職或解僱。是以，大解法第 10 條應認定為大量解僱協商期間之勞工工作權益保障之核心規範，至於大解法第 10 條第 2 項規定之解釋，有實務見解認為尚在協商期間內，如雇主有法定可調動及解僱勞工之事由，仍可依法辦理，是以反面解釋，即為雇主不得「無正當理由任意」⁵調動或解僱勞工，而非強制雇主一概不得調動或解僱勞工。
- (二) 依據大解法第 13 條之規定，事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱勞工。違反大解法第 13 條之規定，其勞動契約之終止不生效力。主管機關發現事業單位違反上開規定時，應即限期令事業單位回復被解僱勞工之職務，逾期仍不回復者，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟。

⁵ 臺灣臺南地方法院 107 年度勞簡上字第 13 號民事判決。

伍、大量解僱預警通報機制

基於預防事業單位無預警大量解僱勞工，使主管機關得以提前知悉事業單位有大量解僱勞工之可能並提前因應，故大解法設有「預警通報機制」之規範，依據大解法第 11 條第 1 項之規定，事業單位僱用勞工 30 人以上，具有下列之情形時，由相關單位或人員向主管機關通報：

依據不同僱用人數及情形 (大解法第11條第1項)	通報相關單位或人員 (大解法第11條第2項)
僱用勞工人數在200人以下者，積欠勞工工資達2個月；僱用勞工人數逾200人者，積欠勞工工資達1個月。	工會或該事業單位之勞工
積欠勞工保險保險費、工資墊償基金、全民健康保險保險費或未依法提繳勞工退休金達2個月，且金額分別在新臺幣20萬元以上。	勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。
全部或主要之營業部分停工。	工會或該事業單位之勞工
決議併購。	工會或該事業單位之勞工、事業單位
最近二年曾發生重大勞資爭議。	工會或該事業單位之勞工

陸、禁止代表人及實際負責人出國

依據大解法第 12 條第 1 項之規定，事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，依「僱用勞工人數」及「全體被解僱勞工之總金額」區分不同情形，經主管機關限期令其清償，屆期末清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國，藉以確保雇主履行其大量解僱時對勞工之責任：

僱用勞工人數	全體被解僱勞工之總金額
10人以上未滿30人	300萬元
30人以上未滿100人	500萬元
100人以上未滿200人	1,000萬元
200人以上	2,000萬元

又，依據大解法第 12 條第 2 項之規定，事業單位歇業而勞工依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款或第 6 款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合大解法第 2 條及第 12 條第 1 項各款規定時，經主管機關限期令其清償，屆期末清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。倘事業單位負責人或實際代表人因前揭情事而遭禁止出國者，如已符合大解法第 16 條各款所示之情形者，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止出國之處分。

其立法理由主要係實務上在發生事業單位歇業時，雇主常蓄意不為或怠於行使終止勞動契約之意思表示，而導致該積欠勞工退休金、資遣費或工資之雇主，未能有大解法第 12 條第 1 項禁止出國規範之適用；再者，因大解法第 2 條之要件須以事業單位有勞基法第 11 條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工為前提，並未有勞基法第 14 條勞工被迫終止契約情形之適用，而大解法第 12 條第 2 項之規定，特別有將勞工依據勞基法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款規定終止勞動契約之事由納入，使勞工債權之保障更加周延。至於事業單位負責人或實際代表人因前揭情事而遭禁止出國者，如已符合大解法第 16 條各款所示之情形者，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止出國之處分。

七、總結

本文限於篇幅僅可選擇大解法之重要規範及實務爭議予以分析探討，期待藉由本文使事業單位於大量解僱勞工之際，應特別注意大解法之程序性規範及強制性規定，避免因違反而遭致裁罰之風險；另外，遭大量解僱之勞工亦可透過本文瞭解雇主應如何踐行合法之大量解僱程序，以妥善維護自身權益，並讓大解法扮演衡平雇主人事裁減權與勞工工作權之調和機制發揮最大之效用。

（作者：張雲翔律師／宏誠國際法律事務所合署律師、臺北市政府勞動局獨任調解人（委員）、獨任仲裁人（委員）。）

勞動基準法

修正日期：113年7月31日

第一章 總則

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2條

本法用詞，定義如下：

- 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

第3條

本法於左列各業適用之：

- 一、農、林、漁、牧業。
 - 二、礦業及土石採取業。
 - 三、製造業。
 - 四、營造業。
 - 五、水電、煤氣業。
 - 六、運輸、倉儲及通信業。
 - 七、大眾傳播業。
 - 八、其他經中央主管機關指定之事業。
- 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。
- 本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。
- 前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第4條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第5條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第6條

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第7條

雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第8條

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

第 9 條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 9-1 條

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

第 10 條

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 10-1 條

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

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，實施暴力或有重大侮辱之行為者。
 - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而末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 13 條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第14條

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、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。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第15條

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第15-1條

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

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17-1條

要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不得違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
- 二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工資

第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 22 條

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第 22-1 條

派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期末給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

第 23 條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第 24 條

雇主任長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

- 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
- 二、雇主未依本法給付之退休金。
- 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

- 一、前項第一款積欠之工資數額。
- 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

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。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞

資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 32-1 條

雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六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。

前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

第 33 條

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

第 35 條

勞工繼續工作四小時，至少應有三分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

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。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
- 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

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。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日起施行。

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。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

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。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

第 39 條

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第 43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

第 45 條

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞雇關係者，準用前項及童工保護之規定。

第 46 條

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

第 48 條

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第 49 條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，

經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第 50 條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第 51 條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第 52 條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第六章 退休

第 53 條

勞工有下列情形之一，得自請退休：

一、工作十五年以上年滿五十五歲者。

二、工作二十五年以上者。

三、工作十年以上年滿六十歲者。

第 54 條

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

一、年滿六十五歲者。

二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。

第 55 條

勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第 56 條

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。

金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。

金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。

前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同金融監督管理委員會定之。

第 57 條

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第七章 職業災害補償

第 59 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：
 - (一) 配偶及子女。
 - (二) 父母。
 - (三) 祖父母。
 - (四) 孫子女。
 - (五) 兄弟姐妹。

第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 61 條

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第 62 條

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

第 63 條

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第 63-1 條

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。

要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第八章 技術生

第 64 條

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。

稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

第 65 條

雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

第 68 條

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第九章 工作規則

第 70 條

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。

九、福利措施。

十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。

十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。

十二、其他。

第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

第十章 監督與檢查

第 72 條

中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第 75 條

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

第 76 條

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

第 77 條

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 78 條

未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79 條

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，

處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第 79-1 條

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 80-1 條

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

第 81 條

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第十二章 附則

第 83 條

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84-1 條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 84-2 條

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

第 85 條

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第 86 條

本法自公布日施行。

本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日起施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日起施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日起施行。

本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日起施行。

勞資爭議類型化個案選輯 第二十一輯

Selections of labor and management disputes

出版者 | 新北市政府勞工局

發行人 | 陳瑞嘉

總編輯 | 胡華泰

編輯 | 盧志銘、李祐承、宋文揚

地址 | 220242 新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓

電話 | (02) 29603456 轉分機 6534

網址 | <https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

編印承製 | 日坊多媒體有限公司

電話 | 02-26338893

網址 | <https://www.sunltd.com.tw>

出版年月 | 113 年 12 月

ISBN | 978-626-7323-92-2

GPN | 1011301675



新北市政府勞工局
Labor Affairs Department, New Taipei City Government

出版者 | 新北市政府勞工局

發行人 | 陳瑞嘉

總編輯 | 胡華泰

編輯 | 盧志銘、李祐承、宋文揚

地址 | 220242新北市板橋區中山路1段161號7樓

電話 | (02)29603456轉分機6534

網址 | <https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

出版年月 | 113年12月

ISBN | 978-626-7323-92-2

GPN | 1011301675