

勞資爭議類型化 個案選輯

第22輯

SELECTIONS OF LABOR AND MANAGEMENT DISPUTES

CONTENTS目錄

新北市政府勞工局勞資爭議類型化個案選輯第22輯

- ▲004 第一篇 績效獎金的工資性質判斷及雇主變更獎金計算方式是否拘束勞工？
姚妤嫻律師
- ▲014 第二篇 勞工因刑事案件易服社會勞動，雇主是否可依勞動基準法第12條第1項第3款事由終止契約？又如是因刑事案件受羈押，雇主可否依勞動基準法第12條第1項第6款事由終止契約？
楊景勛律師
- ▲026 第三篇 勞動事件法不作為訴訟之權利保護：從實務案例解析不作為訴訟之性質與程序
翁 瑋律師/楊子敬律師
- ▲039 第四篇 私立學校教師僱傭關係是否適用勞動基準法規定保護？法院對於教師「兼任行政職」之認定
蔡尚宏律師
- ▲044 第五篇 當事人於訴訟時所為主張與調解時不同之效力
辛昀浩助理教授
- ▲052 第六篇 從執行職務遭受不法侵害預防指引與職業安全衛生法修法解析雇主處理職場霸凌申訴的責任
張雲翔律師
- ▲061 第七篇 雇主可否規定勞工加班滿30分鐘才計給加班費？事業單位加班制度的爭議案例解析
楊博勛律師
- ▲072 第八篇 論勞工預告自請離職期限屆至前，可否改依勞動基準法第14條終止勞動契約？
廖家宏律師
- ▲083 第九篇 從實務見解觀察勞動基準法第10條之1第5款雇主調動應考量勞工及其家庭之生活利益
趙友賢律師
- ▲091 第十篇 勞動事件訴訟的必備程式—從法院通知勞工當事人補正訴訟相關事項的裁定談起
楊智全律師

局長序

新北市政府勞工局 局長 陳瑞嘉



勞動事件法施行 5 週年，法院強化勞動調解效能的同時，地方勞政機關辦理的勞資爭議調解，具有無須負擔費用及便利性等特點，仍是多數勞資雙方遇到爭議時，優先尋求的處理途徑。新北市政府每年受理勞資爭議調解超過 4,000 件，我們希望辦好每一件調解，協助勞工爭取應有的權益。

我們自 102 年開始推行區公所在地調解，由勞工局指派調解人就近至當事人勞務提供地的區公所內進行調解，減少民衆舟車往返的辛勞，迄今與 15 個區公所合作（三芝 / 石門 / 金山 / 萬里 / 汐止 / 瑞芳 / 平溪 / 雙溪 / 貢寮 / 深坑 / 石碇 / 坪林 / 烏來 / 林口 / 八里區），總共受理在地調解達 1,600 餘件，提供民衆更便捷及可近性服務。

為安定職災勞工及其家庭不安情緒，避免雇主以過低且不合理金額快速和解，自 102 年起也首創推動「義務律師陪同調解」服務，指派義務律師擔任 4 類型勞工代理人，包括職災勞工、特定身份弱勢勞工、工會會員及重大集體勞資爭議勞工，排解勞資雙方法律意見差異，以確保弱勢、職災勞工的權益。

今年至 11 月止，透過我們的勞資爭議調解程序，為勞工爭取金額已達 2.4 億元。針對調解不成立的案件，後續積極促成勞資雙方合意申請仲裁，今年共受理勞資爭議仲裁案件 49 件，仍維持全國第一。我們也主動提供勞工申請涉訟補助管道資訊，並在今年修正放寬本市勞工涉訟權益補助金的申請資格及資力標準，冀減輕勞工於司法程序所需的費用負擔。

我們每年邀集律師專家編寫「勞資爭議類型化個案選輯」案例解析，從看似不同態樣的實務個案加以歸類，進而透過類型化分析，找出有效處理勞資爭議的脈絡與步驟，相信本輯內容能增進勞資雙方對法令的認知，有助勞資關係的和諧與穩定。

新北市政府勞工局 局長

陳端嘉

114 年 12 月

第一篇

勞資爭議案例評析

績效獎金的工資性質
判斷及雇主變更獎金
計算方式是否拘束勞
工？

姚妤嬈 律師

壹、案例回顧

一、案例事實^①

勞工起訴主張於民國 94 年 7 月 1 日前即受僱於中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政），勞工退休金條例施行後選擇改用勞退新制，然中華郵政未依法將績效獎金等項目列入工資，作為計算雇主提繳勞工退休金之標準，雖中華郵政於 109 年 2 月開始將績效獎金等項目計入工資據以提繳勞工退休金，然 109 年之前的則仍未計入據以提繳勞工退休金的金額，故請求中華郵政應將未把績效獎金等列入工資致短少提繳之勞工退休金金額提繳至勞工於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、本件爭點

勞工請求是否有理，端視雇主給付之績效獎金等項目是否為勞動基準法第 2 條第 3 款之工資。該案所涉爭議項目包含績效獎金及其他給付，因應本文主題，以下僅就績效獎金此一項目進行法院見解整理及分析。

① 案例取自臺灣臺北地方法院 112 年度勞訴字第 117 號民事判決、臺灣高等法院 113 年度勞上易字第 96 號民事判決。

三、歷審判決

（一）一審法院見解

中華郵政給付績效獎金之依據為交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點（下稱實施要點）第4點第1、2、5款，規定如下：「績效獎金部分：（一）績效獎金須有盈餘始得發放。各事業機構年度決算如因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部分，併入決算辦理。（二）績效獎金由各事業年度決算稅前盈餘，經考量政策因素所影響之收支後，達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因素），依員工貢獻程度提撥計給，並應設定發給級距及區分內部合理分配比例。績效獎金總額以提撥一點二個月為基準，零點四個月為調整級距，並以提撥不超過二點四個月薪給為限。但經行政院評選為績效特優之事業機構，酌增其績效獎金提撥月數上限。…（五）績效獎金包括以事業本身員工為發放對象，非公開普及一般社會大眾之激勵性給與。」一審法院認為實施要點第1點所揭槩制訂的緣由，既係為激勵所屬員工工作潛能、提昇工作效率、服務品質，致能發揮整體經營績效，應認該要點所定獎金項目屬於對勞工勞務對價之給付。又依實施要點之內容，績效獎金的給付係對員工提供勞務後，對其貢獻度進行評價之對價，且已明訂非屬一般之激勵性給與，再參酌員工任職迄今，中華郵政均有給與績效獎金，並且中華郵政於

109 年 2 月起已將績效獎金列入工資計算提繳之勞工退休金，因而認定績效獎金本質上為勞工從事工作之勞務對價，符合勞務對價性及經常性給與之要件，自屬工資之一部。

（二）二審法院見解

二審法院首先闡釋中華郵政此類國營事業在與其所屬勞工之勞雇關係上，與一般民營事業並無不同，國營事業管理之相關法令在勞雇關係的勞動條件標準上，並非勞基法的特別法。關於績效獎金之性質，二審法院認為實施要點第 1 點揭槩之訂定目的，係為鼓勵員工提升經營績效，創造公司盈餘為目的，發放條件的部分，既係著重在發放與否繫於中華郵政年度決算是否有稅前盈餘，而非員工提供勞務，並達到績效標準即必然可領取，則中華郵政所屬員工的個人工作表現，與是否能取得績效獎金未存在絕對關連，尚需視公司營運狀況定之，具有不確定性、變動性，與勞工單純提供勞務即可依公司制度獲得穩定、經常、可確定數額之薪資未盡相同，從而二審法院認績效獎金性質上為鼓勵、激勵員工之恩惠性給予，並非工資。二審法院並謂中華郵政曾於 109 年 2 月起至 112 年 12 月止，將績效獎金列入勞工退休金計算基礎，係有其緣由，不可因此即遽認績效獎金屬工資之一部。

貳、判決分析

一、除了國營事業外，績效獎金於一般事業單位亦屬常見，關於績效獎金的性質認定，經常衍生加班費、資遣費、勞工退休金、勞健保投保級距、勞工退休金提繳數額等爭議。

二、與上述案例同為國營事業之台灣中油股份有限公司、台灣電力股份有限公司及台灣自來水股份有限公司等，均有相同或相似發放條件之績效獎金，早期最高法院 92 年度台上字第 1328 號民事判決曾認：「按績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放者，具有因工作而獲得報酬之性質，參諸勞基法第二條第三款及勞基法施行細則第十條規定之精神，應屬工資範疇，於計算資遣費時，自應列入平均工資計算。…績效獎金由各生產事業機構當年度達成之總盈餘，依員工貢獻程度提撥計給（第六條）；另依『台灣省自來水公司發給績效獎金注意事項』第二條規定，所稱績效獎金，係指自來水公司當年度所屬員工達成之總盈餘，視經營績效情形及員工貢獻程度提撥核發之獎金…」，顯見被上訴人所發放之績效獎金，乃以勞工達成預定目標為發放標準，揆諸首揭說明，自屬經常性給與之工資。」

三、然近年除少數下級審法院見解同上述最高法院及本文所舉案例一審法院判決之外²，較多數法院在論述上的切入點則

² 參臺灣臺北地方法院 112 年度勞訴字第 45 號民事判決、臺灣臺北地方法院 112 年度勞簡上字第 6 號民事判決。

採本文所舉案例二審法院所持見解，而認定該些國營事業之績效獎金非屬工資³。

四、法院此一見解之轉變，應與最高法院晚近所持見解有關，最高法院 100 年度台上字第 170 號民事判決即表示：「績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。」最高法院 111 年度台上字第 698 號民事判決亦認為：「…可知績效獎金之發給係以激勵勞工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特別核准後發給，上訴人為了經營、年度目標與生產管理策略上需要時，即可修正，並限制當月績效獎金之發放對象為前一年績效非 U 之人員，且於次月 15 日仍在職者為限，似此以激勵為目的，由雇主片面決定是否發給及其數額之給付，能否謂屬勞工提供勞動力之對價？自非無斟酌之餘地。」此外，最高行政法院 107 年度判字第 657 號判決於論述績效獎金之性質時也表示：「而雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因

³ 例如臺灣高等法院 112 年度勞上字第 118 號民事判決、臺灣高等法院 113 年度勞上易字第 65 號民事判決、臺灣臺北地方法院 114 年度重勞訴字第 48 號民事判決、臺灣臺北地方法院 114 年度重勞訴字第 63 號民事判決等。

勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第 10 條第 2 款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第 2 條第 3 款所謂之『工資』。」均傾向認定績效獎金為雇主為激勵員工士氣所為的獎勵、恩惠性給付，不具勞務對價性。

五、又對於雇主變更績效獎金計算方式是否拘束勞工此一問題，司法實務上亦因對於績效獎金性質認定的分歧，而有不同之見解，分述如下：

- (一) 肯認績效獎金為工資的法院見解，認為績效獎金作為勞動條件之一部分，其變更原則上須經勞工同意，例如臺灣高等法院 106 年度勞上易字第 17 號民事判決：「…上訴人主張依系爭契約，其季度獎金為 12 萬 5,000 元，被上訴人於 104 年 8 月 28 日片面更改 104 年第 3 季起之季度獎金目標設定及計算，未經伊同意，對伊不生效力…參以被上訴人自承伊於 104 年 8 月 28 日公告自 104 年第 3 季起變更獎勵計畫設定之計算目標，與系爭契約原約定內容不同，改與公司之財務表現連動，且較 104 年第 2 季以前上訴人依系爭契約所能領取之獎金金額為少，**是被上訴人就原銷售獎勵計畫自 104 年第 3 季起所為不利益上訴人之變更，僅係被上訴人單方課予上訴人不利益，上訴人因 104 年第 3、4 季度獎金減少所造成之不利益為 8 萬 6,397 元…**

程度非低，且未提供上訴人任何與原先受僱於被上訴人公司目的相當之代償勞動條件，該勞動條件之變更既未經上訴人之同意，對上訴人自不生效力。…況且被上訴人亦未舉證證明其公司財務或營運已惡化至非修改與上訴人間獎勵計畫季度獎金計算目標，無以為繼之程度，是被上訴人就原季度獎金所為之不利益變更，復未具有合理性，所為前開片面不利益之變更自不得拘束上訴人…。…堪認系爭獎金確與上訴人之區域銷售業績、當季工作重點目標完成度及參與客戶研發設計成功並取得生產訂單等工作成果有關，具有勞務之對價性，且被上訴人將其制度化，於每季度發給該等獎金，有次數上經常性，自應列入工資，核係以勞工提供勞務在質或量上之結果作為報酬之對象，應列入工資範圍。」

- （二）惟採取績效獎金是雇主為激勵員工士氣所為的獎勵、恩惠性給付，不具勞務對價性見解者，則認為雇主片面變更績效獎金給付條件或計算方式無涉及給付工資條件之變更，雇主可基於經營、年度目標或生產管理策略等需要予以修正，此例如上述之最高法院 111 年度台上字第 698 號民事判決所揭示之意旨，另可參照臺北高等行政法院 109 年度訴字第 609 號判決：「…可知業務績效獎金（含遞延發給之客訴準備金）發給目的在於鼓勵員工於遵循法令、保護

金融消費者權益與健全交易市場之前提下，獎勵和提升該行理財專員於開發及維護客戶之投入與貢獻，核屬鼓勵、獎勵性質之給付。…業務績效獎金之發放，必須先達到設定之目標達成率門檻，始符合領取獎金之前提，若有符合，再依『業務績效獎金提撥數＝淨手續費收入×獎金比率×指標獎金考核權數』之方式計算，又前開指標獎金考核權數則係分依財務指標權數及非財務指標權數累計計算之。參諸前開財務指標之各項考核，實係理財專員整體性的參考指標，非全然與勞務提供有關；至於非財務指標之各項考核，則係理財專員於其銷售行為影響客戶滿意度、法令遵循、稽核缺失或認識客戶作業落實（KYC）等違失項目防免之考核，此亦多與員工之勞務提供無關，甚且是與避免金融風險之相關規範有關，換言之，計算業務績效獎金之考核標準，顯非繫於勞工一己勞務之付出。…依106年9月16日版本之大眾銀行理財產品分行通路人員獎金辦法，有關客訴賠償準備金，固並未限於在職者始得領取；又依大眾銀行與元大金控公司間之股份轉換契約第二次增補修訂協議第11.1條，亦固有於併購基準日36個月內繼續適用大眾銀行留任員工之薪資及福利制度之約定…。然查，本件客訴賠償準備金並不具備工資之性質，已如前述，自無何涉及原告是否片面變更給付工資條件，另原告有無違反前揭股份轉換契約第二次增補修訂協議第

11.1 條約定，亦與本件爭點為原告是否違反勞動基準法第 22 條第 2 項工資未全額給付勞工之作為義務的判斷無關…。」

（三）綜合以上判決，對於績效獎金是否具有工資性質之爭議，法院於審理時會審酌獎金制度之目的及發放條件，如制度設計上將發放與否與達到設定的目標達成率門檻、雇主盈餘狀況、全公司或員工所屬部門整體表現、發放時員工是否在職等連動，並綜合考量員工考核結果、客訴或客戶滿意度等，甚至發放的金額不固定，目前較多法院傾向認為此績效獎金的發放並非單純勞工自己提供勞務即可取得，應為雇主為激勵員工士氣所為的獎勵、恩惠性給付，並可能因此認為雇主可單方決定發放條件及計算標準。

（作者：姚妤嬈律師／勝綸法律事務所資深律師、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。）

第二篇

勞資爭議案例評析

勞工因刑事案件易服社會
勞動，雇主是否可依勞
動基準法第 12 條第 1 項
第 3 款事由終止契約？又
如是因刑事案件受羈押，
雇主可否依勞動基準法第
12 條第 1 項第 6 款事由
終止契約？

楊景勛 律師

壹、案例摘要：

勞工因涉犯刑事犯罪，經法院判處有期徒刑確定，並未經「准予諭知緩刑或准予易科罰金」，嗣接獲檢察署傳票通知執行，勞工方告知雇主前開情節，雇主知悉後即依勞動基準法（下稱勞基法）第 12 條第 1 項第 3 款事由終止勞動契約。勞工於雇主終止後，始主張獲地檢署准予易服社會勞動而與「經諭知緩刑或准予易科罰金」免除自由刑之情節相侔，不致影響勞務履行，並依解僱最後手段性原則，雇主終止契約於法未合，勞工主張是否有理由？又如是因刑事案件羈押有無不同？

貳、法律爭點與分析：

一、判斷雇主勞動契約終止有效與否之決定性時點為何¹？

（一）案例中勞工主張雇主於終止勞動契約時，尚應審酌將來不確定性之「地檢署是否准予易服社會勞動」、「雇主是否有容許勞工同時於執行機構提供易服社會勞動勞務又同時提供雇主勞務併存之可能性」，此議題涉及「判斷雇主勞動契約終止有效與否之決定性時點為何」爭點。

¹ 詳細論述可參學者黃程貫著「判斷雇主勞動契約終止有效與否之決定性時點」專文。

(二) 依照最高法院民事判決 95 年度台上字第 2720 號要旨：「按勞基法第 11、12 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，**雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。**」據此，雇主終止事由應於送達勞工時特定，不得事後任意變更主張之，則拙見以為，判斷終止事由之合法性時點，原則上應是以終止事由送達勞工之既成事實為準（包括未來取向事由之評估預測客觀合理性），勞工縱使欲主張地檢署准予易服社會勞動與「經諭知緩刑或准易科罰金」免除自由刑之情節相偌，不致影響原勞務之履行（前提採下列二、（二）之勞務給付障礙說），不該當勞基法第 12 條第 1 項第 3 款之終止事由，亦應於雇主行使終止權前告知並提出相關事證相佐證到達於雇主，如是經雇主終止勞動契約後，勞工始獲地檢署准予易服社會勞動並事後通知雇主，此時可否要求雇主評估預測將來不確定是否發生之事實發展與變動，作為審查終止勞動契約合法性基準？勞工所持立論，於實務運作上頗有窒礙難行之疑慮，恐難為實務見解所採認。

二、易服社會勞動是否符合勞基法第 12 條第 1 項第 3 款終止事由例外規定之「經諭知緩刑或准易科罰金」者（包括直接適用或目的性限縮類推適用），而無該款終止契約事由之適用？該款規定有無解僱最後手段性原則之適用？

（一）勞基法第 12 條第 1 項第 3 款事由解釋適用實務見解²：

1. 違法情狀嚴重說：

臺灣高等法院暨所屬法院 94 年法律座談會民事類提案第 21 號：「勞動基準法第 12 條第 1 項第 3 款之規定，除考量勞工如須入監服刑即無法提供勞務外，亦係考量倘勞工因犯罪而經法院判處有期徒刑之宣告確定，如同時准予緩刑或易科罰金者，一般多屬輕微犯行，為免勞工因少許犯行而驟失工作，並藉此鼓勵勞工自新，而有上開規定之制訂；且緩刑為法院刑罰權之運用，旨在獎勵自新，如合於刑法第 74 條所定之條件，法院有自由裁量之職權，且緩刑期滿而緩刑之宣告未經撤銷者，其刑之宣告失其效力，與以已執行論之效果，並不相同（最高法院 75 年度台上字第 635 號刑事

² 詳細論述可參陳金泉律師網路上刊載：論勞工犯罪未諭知緩刑且未准易科罰金之解僱——臺灣高等法院高雄分院 94 年度重勞上字第 2 號民事判決評釋（上）、（下）文章。

判例意旨參照），是法院如認有宣告緩刑之必要，自會於量刑時加以斟酌，而不會僅因羈押日數與刑期相同即未予宣告緩刑。是 X 既未經法院諭知緩刑，足見原告之犯罪情節及手法顯非輕微，自難以其羈押日數折抵刑期期滿無庸入監服刑為由，謂 Y 依上開條文終止契約不合法。」如採此說，只要是未經准予諭知緩刑或准予易科罰金，即是認定非屬刑法第 41 條第 1 項、刑法第 74 條情節較輕之犯罪³，而屬「違法情節嚴重」者⁴，毋庸考量是否適用刑法第 41 條第 3 項

3 刑法第 41 條第 1 項：「犯最重本刑為五年以下有期徒刑以下之刑之罪，而受六月以下有期徒刑或拘役之宣告者，得以新臺幣一千元、二千元或三千元折算一日，易科罰金。但易科罰金，難收矯正之效或難以維持法秩序者，不在此限」；刑法第 74 條：「受二年以下有期徒刑、拘役或罰金之宣告，而有下列情形之一，認以暫不執行為適當者，得宣告二年以上五年以下之緩刑，其期間自裁判確定之日起算：一、未曾因故意犯罪受有期徒刑以上刑之宣告者。二、前因故意犯罪受有期徒刑以上刑之宣告，執行完畢或赦免後，五年以內未曾因故意犯罪受有期徒刑以上刑之宣告者。」

4 另可參臺灣高等法院高雄分院 94 年度重勞上字第 2 號民事判決要旨：「係考量倘勞工因犯罪而經法院判處有期徒刑之宣告確定，如同時准予緩刑或易科罰金者，一般多屬輕微犯行，為免勞工因少許犯行而驟失工作，並藉此鼓勵勞工自新，始有於准予緩刑或易科罰金之情形者除外之規定。…因犯刑法第 305 條之恐嚇罪經受判刑確定，而該法條之最高本刑為有期徒刑兩年，固非屬重罪，上訴人（按指勞工）卻被判處有期徒刑一年四月，且未諭知緩刑，足見上訴人之犯罪情節及手法顯非輕微；上訴人刑事判決之情形既不符合上開條文之規定，其抗辯係因羈押日數折抵刑期期滿釋放，並未實際受執行入監服刑，而謂被上訴人（按指雇主）依上開條文終止系爭契約為不合法云云，亦無可採。」

規定⁵准予易服社會勞動，亦毋庸考量勞工提供勞務給付障礙狀態，雇主得逕依勞基法第 12 條第 1 項第 3 款規定，直接終止勞動契約。

2. 勞務給付障礙說⁶

- 5 刑法第 41 條第 3 項：「受六月以下有期徒刑或拘役之宣告，不符第一項易科罰金之規定者，得依前項折算規定，易服社會勞動。」
- 6 臺灣臺北地方法院 96 年度勞訴字第 37 號民事判決：「勞基法第 12 條第 1 項第 3 款係以勞工因罪入獄服刑、顯然無法再為雇主服勞務，而肯定此具體事實得作為解僱之事由。準此，該事由性質上為因勞工現實上已給付不能而生給付障礙之現象，並不以勞工違反勞動契約上之義務、被雇主懲戒為前提，只要該客觀上給付不能的現象繼續存在，雇主即得以此為由解僱之，是立法者之所以於同條第 2 項末就該解僱事由設立除斥期間之限制，亦著重於勞工於除斥期間經過後，其給付不能之情事既尚未改變，則法律上仍無法期待雇主繼續該勞動契約，故仍應許雇主行使其解僱權。是法律設此規定，應係著重於為解決勞工之客觀上無法為雇主提供勞務而設之機制，並非為保護勞工如受有期徒刑之宣告時須達『未諭知緩刑或未准易科罰金』之程度，雇主始得行使解僱權所設之最低懲戒基準。」、臺灣雲林地方法院 96 年度勞訴字第 2 號民事判決：「勞基法第 12 條第 1 項第 3 款係以勞工因罪入獄服刑、顯然無法再為雇主服勞務，而肯定此具體事實得作為解僱之事由。準此，該事由性質上為因勞工現實上已給付不能而生給付障礙之現象，並不以勞工違反勞動契約上之義務、被雇主懲戒為前提，只要該客觀上給付不能的現象繼續存在，雇主即得以此為由解僱之，是立法者之所以於同條第 2 項末就該解僱事由設立除斥期間之限制，亦著重於勞工於除斥期間經過後，其給付不能之情事既尚未改變，則法律上仍無法期待雇主繼續該勞動契約，故仍應許雇主行使其解僱權。是法律設此規定，應係著重於為解決勞工之客觀上無法為雇主提供勞務而設之機制，並非為保護勞工如受有期徒刑之宣告時須達『未諭知緩刑或未准易科罰金』之程度，雇主始得行使解僱權所設之最低懲戒基準。」

臺灣士林地方法院民事判決 111 年度勞訴字第 89 號：

「社會勞動係以提供無酬的勞動服務，作為六個月以下有期徒刑、拘役或罰金易服勞役期間一年以下之一種替代措施，屬於『刑罰』的一種易刑處分，具有處罰性質。…易服社會勞動需聽從執行機構時間之安排，是『易服社會勞動』僅是將自由刑執行地點由監獄改轉為於非監獄之社會勞動，受刑人之自由遭限制本質並未改變，並非完全不可能影響到雙方勞動契約之履行，或影響社會勞動人正常提供勞務。勞基法第 12 條第 1 項第 3 款規定，係因勞工因未取得完全自主支配個人自由，客觀上勢必呈現對雇主受領正常提供勞務利益有所妨礙之風險，故允許雇主無庸再行承擔任何風險，得基於維持事業單位正常營運考量，立即終止勞動契約，招聘新人力維持營運。因此有同條後段規定在有『諭知緩刑或准予易科罰金』情形下，亦即勞工自由不受限制，不妨礙正常勞務提供之情狀，即不得適用之。從而易服社會勞動與該條後段規定，二者迥然有異，並不相同，該條文未將『易服社會勞動』列入並非立法漏洞。…易服社會勞動本質為刑罰，因此易服勞動時間、地點，均由執行機構決定，非為社會勞動人或其雇主所得置喙，本件原告主張其受有期徒刑確定，雖不能易科罰金或無宣告緩刑，但經准許易服社會勞動，僅空泛稱不會影響原勞務契約之履行，但對

於可能造成之勞務障礙如何排除均未有具體陳述及規劃，乃將其自行造成之風險、不利益，反要求無責之雇主去承擔，此非事理之平。原告未證明其勞動給付仍然得依勞動契約本旨為之，不會影響雇主之經營管理，是以雇主決定終止勞動契約，招聘新人力維持營運，毋庸等待勞工未提供勞務曠職事實結果狀態確定，準此，被告終止兩造間勞動契約於法有據。」依照此說，因易服社會勞動實務運行機制，如何提供易服社會勞動，仍取決於易服勞動之執行機構，況參諸實務上執行機構多採正常工作時間之上午8時至下午5時，且一次4小時方式易服社會勞動，只要是全職型態之勞動契約關係，雇主原本依約得受正常勞務提供之履行利益，必然受到干擾、妨礙，構成勞務給付之障礙，與確定「諭知緩刑或准予易科罰金」毋庸執行自由刑，可適正履行勞務狀態，截然不同，且該等勞務給付障礙，是可歸責於勞工因素造成者，雇主仍得合法終止勞動契約。

（二）勞動基準法第12條第1項第3款事由實務見解並無解僱最後手段原則適用：

按依臺灣士林地方法院105年度勞訴字第36號民事判決要旨：「然在勞基法第12條第1項第1款、3款、第6款情形，無須依解僱最後手段性審查，尤其是該條文第3款、

第6款，立法者已經就構成要件為明確定義，不能以最後手段性予以更改迴避立法者既定之判斷。（參見林更盛教授著勞動法案例研究（一）解僱之最後手段性第278頁、第279頁），是以原告主張應適用解僱之最後手段性應有誤會。」故勞基法第12條第1項第3款事由，並無解僱最後手段原則之適用。

三、勞工因涉犯刑事案件羈押雇主可否逕依勞基法第12條第1項第6款事由終止契約？

（一）勞基法第12條第1項第6款終止事由，最高法院向採須符合「曠工」與「無正當理由」之雙要件，如最高法院99年度台上字第1825號民事判決要旨所闡：「按無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款固有明文規定。惟雇主得不經預告終止契約，必須具勞工無正當理由曠工，且繼續曠工達三日以上之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。」

（二）勞工因案羈押勢必無法提供勞務，而符合「曠工」之第一要件，有疑義者，此時勞務給付之障礙，是否即該當第二件之「無正當理由」？關於是否「無正當理由」，司法實

務見解是以個案認定之，論者有以「曠工」之原因，是否「非可歸責勞工為判斷」⁷，該等論述意旨，亦大致與近期内最高法院民事判決 114 年度台上字第 580 號要旨相符：「所謂曠工，係指勞工於應工作日未提供勞務，亦未請假而言。基於本款為雇主得單方終止勞動契約之事由，對勞工權益影響甚大，有無正當理由，應就勞雇雙方主客觀因素，即勞工不工作之原因、請假權益，與雇主營業與紀律之維持間，於具體個案依衡平原則為判斷。亦即，倘因非可歸責勞工之事由無法提供勞務，客觀上存有無法親自或委託他人辦理請假手續之障礙，或雇主拒絕受領勞工提出勞務給付，勞工因而未服勞務之情形，應認有正當理由，雇主不得依前揭規定，不經預告終止契約。…然上訴人於羈押禁見期間，似見其客觀上無法提供勞務，亦無法親自或聯絡他人辦理請假手續，又被上訴人所為終止勞動契約

⁷ 黃偵甯著「勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款之研究－以我國法院判決為分析對象」，國立臺灣大學法律學院科際整合法律研究所碩士論文，第 101 頁文摘要：「本文認為，本款既係以『非無』正當理由作為勞工抗辯未到職之原因，則較佳之判斷方式應係以勞工未提出勞務，是否可歸責於勞工，於勞工非可歸責而未到工之情形，始得排除本款之適用。至於可否歸責之判斷，則得參考法律提出之標準，以勞資雙方之主、客觀因素判斷之」。

之非對話意思表示（書面）寄達上訴人住處，能否期待其可得知悉或了解該書面？另觀聲明稿內容，明示被上訴人暫時停止上訴人執行職務之意，被上訴人於原審亦陳明：伊經內部討論後，決定將上訴人停職等語。果爾，以被上訴人拒絕上訴人提供勞務之情形，能否謂上訴人曠工無正當理由？」亦即勞工因案羈押，雖造成勞務給付障礙，但似非可歸責於勞工之因素，且雇主方也提出留職停薪之意思表示，故勞工因案羈押，雖構成勞務給付障礙，但仍不得依勞基法第12條第1項第6款終止事由，終止兩造間之勞動契約。

參、結論

- 一、勞工有期徒刑判決確定未經「准予諭知緩刑或准予易科罰金」者，縱使將來檢察署准予易服社會勞動，因實務運作機制，均是採執行機構優先支配決定受刑者提供勞務之時間、地點，雇主無從置喙，故事實層面上必然產生無法正常提供勞務違反勞動契約主給付義務結果，是無論採「違法情狀嚴重說」或是「勞務給付障礙說」，雇主應均得依勞基法第12條第1項第3款事由逕自終止勞動契約，應是近期内穩定之司法實務見解看法。

二、至於「勞工因案羈押曠工」，雖然存有勞務給付障礙情事，且是來自於勞工因素，然基於無罪推定原則，在有罪判決確定前，無法明確精準判斷該等勞務給付障礙是否可歸責於勞工，目前司法實務判決案例不多，亦未見有更深層的定論闡述，為避免司法訴訟上風險，仍建議雇主遭遇「勞工因案羈押者」，如該勞工未同時該當勞基法第 12 條其他款項終止事由時，應先將勞工留職停薪，待司法判決確定後，再依判決結果審視是否該當勞基法第 12 條終止事由，如果均未符合者，當然應予以復職。

（作者：楊景勛律師／聯誠國際法律事務所主持律師。）

第三篇

勞資爭議案例評析

勞動事件法不作為訴訟之 權利保護：從實務案例解 析不作為訴訟之性質與程 序

翁 瑋律師 / 楊子敬律師

壹、本件案例事實^①：

本案 A 工會主張，B 公司制定工作規則，將工作時間區分為常日班、四二輪班、倉庫及其他班別，其中「四二輪班」人員採工作 2 天後休假 2 天之輪班制，每日實際工作時間 10 小時，休息 2 小時，日班時間為 7 時 30 分至 19 時 30 分，夜班為 19 時 30 分至翌日 7 時 30 分，輪班人員可領取輪班津貼，且雙方不爭執該輪班津貼屬工資之一部。惟 B 公司卻於其薪資管理辦法（下稱系爭薪資辦法）中規定「請休假期間輪班津貼均不給付」（下稱系爭規定），致輪班人員於請休有薪假之期間，均不得領取輪班津貼，A 工會認 B 公司之系爭規定，已牴觸各該法律強制規定，應屬無效，故爰依勞動事件法第 40 條第 1 項、勞動基準法（下稱勞基法）第 71 條、民法第 184 條、第 213 條等規定，請求確認系爭規定無效，並應禁止適用。

而 B 公司則主張其生產量能仰賴出勤人數，須事先依次月生產需求，排定所需人力，如遇輪班人員請假人數超過預期，致人力不足，將影響預計達成之產量目標，故為鼓勵輪班人員出勤，遂提供輪班津貼，以「實際出勤」為發放條件。而就輪班人員於系爭有薪假期間，均依法給付應領之薪資，並未扣減，係因員工未實際出勤提供勞務，才未發給輪班津貼，無違反規定。

① 本案係改編自最高法院 111 年度台上字第 2784 號民事判決，惟該案現發回高等法院更審審理中，尚未確定，合先敘明。

究竟本件 A 工會在程序上，是否除確認系爭規定無效外，能請求法院禁止適用系爭規定？又倘若本件 A 工會提起該訴訟程序合法，則系爭規定「請休假期間輪班津貼均不給付」是否有抵觸勞基法第 39 條前段、第 50 條第 2 項、第 59 條第 1 項第 2 款、性別工作平等法第 14 條第 2 項、第 15 條第 6 項、第 18 條第 3 項、勞工請假規則第 2 條、第 3 條、第 6 條、第 8 條、工會法第 36 條第 1 項等規範？

貳、法律爭點與分析：

按「工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。前項訴訟，應委任律師代理訴訟。」勞動事件法第 40 條第 1、2 項定有明文。一般來說，若勞工與雇主間發生勞資爭議，於訴訟的選擇上往往必須得透過請求給付加班費、請求給付職災補償等給付訴訟，亦或透過確認僱傭關係存在、確認調職無效等確認訴訟來救濟，然而雇主若透過工作規則或勞動契約制定等手段，可能將不法侵害勞工權利時，勞工能否依據勞動事件法之第 40 條之規定，提起不作為訴訟預先排除侵害？A 工會在程序上，是否除確認系爭規定無效外，能請求法院禁止適用系爭規定？如果可以其訴訟型態為何？必須遵守何等程序要件方得提起？

此外，又倘若本件 A 工會提起該訴訟程序合法，則系爭規定「請休假期間輪班津貼均不給付」是否有抵觸勞基法等規範中「工資照給」規範？亦即上開規範所謂「工資照給」之範圍究竟為何？

參、不作為訴訟之立法目的與相關實務見解

何謂不作為訴訟？其訴訟型態為何？參酌勞動事件法第 40 條第 1 項之規定指出「工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴」，其立法目的在於：「勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，實有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴訟之必要。」已可見不作為訴訟之本質，應係除了典型之請求雇主給付工資等給付訴訟外，針對雇主將來或現在以工作規則、勞動契約或指示權行使侵害勞工利益時，賦予工會之侵害排除請求訴訟，應屬給付訴訟之特別類型。

又依據最高法院 112 年度台上字第 431 號指出：「揆諸勞動事件法第 40 條第 1 項規定之立法意旨：勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，有由所屬工會以自己名義，對侵害其多數會員利益之

雇主提起不作為訴訟之必要。屬法定訴訟擔當之團體訴訟，著眼於程序便利與訴訟經濟，以私法控制機制，將勞動集體權作為保護對象，但為避免工會濫訴或提起無益訴訟，其訴訟遂行權限於「維護及實現勞工會員利益」之範圍……原告提起將來給付之訴，以有預為請求之必要，始得提起，此觀民事訴訟法第 246 條亦明。將來給付之訴，雖可提前實現原告權利之時間，但亦可能增加被告嗣後救濟之困難及負擔，故原告就有預為請求之必要性負主張及舉證之責，法院應依具體個案情形，權衡兩造利益，判斷原告是否具有受權利保護之必要與實益」。

而最高法院 111 年度台上字第 2784 號民事判決亦指出：「按工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴，勞動事件法第 40 條第 1 項定有明文。所謂不作為之訴，係指命被告不為一定行為之給付之訴。又給付判決必須明確其給付之範圍，原告提起給付之訴，包括積極之作為及消極之不作為在內，均須於其訴之聲明表明給付之範圍」。

再依據台灣桃園地方法院 110 年度第 90 號民事判決相同指出：「工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴，勞動事件法第 40 條第 1 項定有明文。而不作為訴訟不僅得以已發生之不作為請求為訴訟標的，亦得以將來可能發生之一次性或繼續性行為預防性地請求不作為；不作為制止請

求訴訟可適用於制止違法之勞動契約條款，請求雇主不得繼續使用違反法律或勞動法規之系爭條款作為工作規則，不僅係就個別勞動契約關係請求不作為，而係請求雇主不得於其公司實施該工作規則，而涉及全體公司勞工之利益，系爭工作規則是否應不再施行，係對公司全體員工均一體適用。因此，應屬民事訴訟法第 44 條之 3 不作為訴訟，依新制勞動事件法第 40 條規定，則不必再經主管機關許可，且因主張不利於勞工之工作規則條件不再適用，應屬維護多數勞工之利益而起訴……查原告主張其工會章程第 6 條第 10 款規定其工會任務包括依勞動事件法及其他法令之規定提起勞動訴訟，被告修訂飛航組員升轉訓作業辦法、飛航組員休假及請假實施細則之內容，侵害原告多數會員利益，業據提出原告工會章程在卷，應認原告提出本件請求禁止被告施行修訂之飛航組員升轉訓作業辦法、飛航組員休假及請假實施細則之不作為訴訟，確可避免原告會員先後訴訟裁判見解歧異，達到紛爭解決一次性之目的，並可於原告獲得勝訴判決後，制止被告繼續適用，達到即時排除侵害勞工權益之集團性訴訟利益保護功能，核與上開勞動事件法第 40 條規定立法旨趣相符，應予准許」。

依據上開勞動事件法施行後為數不多之不作為訴訟實務見解，不作為訴訟應係指，工會基於會員利益之維護與侵害防止，而對雇主現在已發生之侵害行為或將來可能發生之一次性或繼續性之侵害，請求法院命雇主不為一定行為之給付之訴（包含積極不作

為與消極不作為，前者例如禁止雇主適用違法之工作規則，後者則如禁止雇主將來制定違法之薪資辦法），屬法定訴訟擔當之團體訴訟，而其訴訟性質並非確認訴訟，也非傳統之給付訴訟。

而參酌學者沈冠伶所著《勞動團體訴訟之發展及制度變革：兼論消費者團體訴訟制度之修正》一文中，亦相同針對不作為訴訟指出：「不作為制止請求訴訟可適用於制止違法之勞動契約條款，請求雇主不得繼續使用違反法律或勞動法規之系爭條款作為工作規則。」、「不作為訴訟不僅得以已發生之不作為請求為訴訟標的，亦得以將來可能發生之一次性或繼續性行為預防性地請求不作為。」²

從而，若回到本文之案例事實，若 A 工會認定系爭規定「請休假期間輪班津貼均不給付」違反勞基法等法令中「工資照給」之規定，參酌上述說明，若雇主制定之工作規則侵害 A 工會多數會員之權益，則 A 工會則得依據勞動事件法第 40 條之規定，提起法定訴訟擔當之不作為訴訟，請求法院命 B 公司禁止適用「請休假期間輪班津貼均不給付」之系爭規定。

然而，縱使在法理上，A 工會得提起不作為訴訟，仍須遵守何等程序要件方得合法提起呢？

² 參沈冠伶，《勞動團體訴訟之發展及制度變革：兼論消費者團體訴訟制度之修正》，頁 2004-2006，台大法學論叢，第 49 卷第 4 期，2020 年 12 月。

肆、勞動事件法之不作為訴訟提起程序

按民事訴訟法第 44 條之 3 之規定：「以公益為目的之社團法人或財團法人，經其目的事業主管機關許可，於章程所定目的範圍內，得對侵害多數人利益之行為人，提起不作為之訴。」，而工會作為以公益為目的之社團法人，提起不作為訴訟，是否也要經其目的事業主管機關許可呢？

參酌勞動事件法第 40 條之立法理由指出「又工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內為其會員提起不作為之訴，應無另依民事訴訟法第四十四條之三規定經目的事業主管機關許可及監督之必要」，可見勞動事件法第 40 條之不作為訴訟，體例上應為民事訴訟法第 44 條之 3 之特別法，只要在章程目的範圍內，不論為企業工會、產業工會或職業工會，均不需經其目的事業主管機關許可即可提起不作為訴訟。且因其性質如前所述，為「法定訴訟擔當」，也不須再經由工會會員個別同意才可提起。

接下來的問題則是，何謂「章程目的範圍內」，依其文意，只要工會提起不作為訴訟，符合個別工會章程所載之工會任務目的即可，以工會法第 5 條工會之任務為例：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員

就業之協助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員糾紛事件之調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。」只要工會章程所載之工會任務目的有包含「勞資爭議之處理」、「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、「工會或會員糾紛事件之調處」等其相關之目的，則工會提起不作為訴訟，即滿足「章程目的範圍內」之要件。

再者，勞動事件法第 40 條亦以「侵害其多數會員利益」作為提起不作為訴訟之要件。雖「多數會員」所指為何法條並無明確定義，然而參酌其立法目的即指出「多數會員，人數並無限制，惟至少須有二人」，故二人以上則可提起；又「會員利益」之解釋，依據法條文意，應包含勞工之個別勞動法上利益（例如：工資、工時等）與勞工之集體勞動法上利益（例如雇主制定違反團協法誠信協商義務之工作規則），而本文認為，就此處之利益，參酌勞資爭議處理法第 5 條及第 6 條之規定，應僅限於權利事項之勞資爭議，即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，不包含勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之調整事項爭議，惟調整事項與權利事項應如何明確區分，雖有爭議，然因與本文爭議無涉，容本文暫先擱置不表。

此外，依據勞動事件法第 40 條第 2 項之規定：「前項訴訟，應委任律師代理訴訟」，在程序上若工會要提起不作為訴訟，基於為保障工會會員權益，宜由具有法律專業知識之人進行之立法目的，則應強制律師代理始得提出。而裁判費部分，則依據勞動事件法第 13 條第 2 項之規定免徵裁判費。

回到本文之案例事實，A 工會章程之工會任務包括「平衡勞資雙方權利義務，促進勞資合作，保障會員之權益及增進事項」、「勞資爭議或會員糾紛事件之調處，及代為延聘律師進行司法訴訟」、「有關改善勞動條件、安全衛生及會員福利事項之促進」、「協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項」，且 A 工會之會員受僱於 B 公司者至少 50 餘名，而系爭規範確實將侵害工會會員之輪班津貼工資請求權，合乎勞動事件法第 40 條第 1 項「工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴」之程序要件，應得合法提起不作為訴訟。

伍、系爭規範是否違反「工資照給」規範

就本文第 2 項爭點，即系爭規定「請休假期間輪班津貼均不給付」是否有抵觸勞基法第 39 條前段、第 50 條第 2 項、第 59 條第 1 項第 2 款、性別工作平等法第 14 條第 2 項、第 15 條第 6 項、第 18 條第 3 項、勞工請假規則第 2 條、第 3 條、第 6 條、第 8 條、工會法第 36 條第 1 項「工資照給」規範？即「工資照給」之範圍是否包含本件之輪班津貼？

參酌臺灣高等法院 110 年度勞上易字第 102 號民事判決實務見解指出：「特別休假、產假、婚假、喪假、公假、公傷假、會務假、產檢假、陪產檢假、陪產假、生理假、哺乳期間，勞工雖然並未出勤或未提供勞務，但是立法者考慮勞工生活需求、社會國保護原則、家庭照護需要、性別特質、勞動團結權保障等因素，遂修正勞務對價原則，明文規定於勞工實際未出勤時，雇主仍應支付全薪或半薪（後者限於生理假、新進員工產假），以避免勞工為生計而不選擇上開法律賦予之假別。又按勞基法施行細則第 31 條第 1 項規定，勞基法第 59 條第 2 款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。故前開法文所稱之全薪或半薪之薪資內容，本於相同法理，亦應依勞基法第 2 條第 3 款規定定之。而薪資管理辦法第 6 條第 1 項第 6 款之『輪班津貼』具有勞務對價性及給與經常性之特質，符合勞基法第 2 條第 3 款工資之定義，已如前述，雇主自無從以工作規則制定低於法定給付內容。」、「勞工請特別休假（屬於有薪假），雖然並無出勤或提供勞務之情，但勞工全勤獎金尚不受特別休假所影響，則屬於勞務對價性與經常性給付之工資，於勞工請有薪假期間，亦應不得排除」。

故依據上揭實務見解之看法，特別休假、產假、婚假、喪假、公假、公傷假、會務假、產檢假、陪產檢假、陪產假、生理假、哺乳期間之各該規範目的，係基於社會國保護等原則，規範勞工

未實際出勤時，仍得以請求支付原薪或半薪，故所謂「工資照給」之範圍應依勞基法第 2 條第 3 款規定，也就是具有勞務對價性及給與經常性之工資，就應該於上開假別中照付。

而回到本件案例之爭點，倘若輪班津貼之性質確實屬於工資，則系爭規定「請休假期間輪班津貼均不給付」實有抵觸勞基法等規範中「工資照給」之規定，而屬違法之工作規則。

然而就此爭點，尚有學說³認為「工資照給」之範圍，應依據工資性質區分為「真實工資」及「擬制工資」，前者是勞工實際提供勞務，符合各薪資項目支給條件，所獲得之工作報酬，後者係勞工因特定事由未能實際提供勞務，例外由勞工領取報酬，後者非屬「工資照給」之範圍，惟本文之核心在於不作為訴訟之程序說明，故礙於篇幅，就「工資照給」之範圍爭議，本文暫先擱置，簡要說明至此，容待下回分曉！

³ 請參陳建文，勞動基準法工資定義爭議問題的再思考，台北大學法學論叢，第 70 期，第 265-269 頁，2009 年 6 月。

陸、結論

透過本文之 A 工會與 B 公司間案例解析，在勞動事件法第 40 條施行後，工會在章程目的範圍內，基於會員利益之維護與侵害防止，不需再經由主管機關之同意，可直接對雇主就現在已發生之侵害行為或將來可能發生之一次性或繼續性之侵害，請求法院命雇主不為一定行為之給付之訴。如本文中 A 工會因 B 公司之系爭規定「請休假期間輪班津貼均不給付」違反「工資照給」之規定，當可以依據勞動事件法第 40 條第 1 項，請求法院命 B 公司禁止適用「請休假期間輪班津貼均不給付」之規定。

雖勞動事件法第 40 條施行後，實務上尚未累積一定數量之工會不作為訴訟之案例，但透過本文上開之說明，不作為訴訟確實在傳統之個別勞工給付訴訟外，提供工會與勞工行動者一條即時或預先制止雇主侵害勞工權益之路徑，俗話說路是人走出來的，勞動事件法不作為訴訟的實踐之路，實待工會行動者之思索與開闢。

（作者：翁瑋律師／瑋燁法律事務所所長；楊子敬律師／瑋燁法律事務所律師。）

第四篇

勞資爭議案例評析

私立學校教師僱傭關係是否適用勞動基準法規定保護？法院對於教師「兼任行政職」之認定

蔡尚宏 律師

壹、案例事實

甲於民國 100 年 1 月 1 日起在乙私立中學擔任英文老師，除教學工作外，偶爾需要依學校指示帶學生到校外進行校外活動。乙私立中學因認為少子化問題日益嚴重，遂於 114 年 7 月 1 日向甲表示，於同年 7 月 31 日起該學期結束即終止雙方關係。甲認為學校終止僱傭關係違法，主張確認僱傭關係存在；縱為終止，甲主張乙私校應給付資遣費予甲始為合法。然而乙私校認為某甲在乙私校任職並無勞動基準法適用，因此對於甲主張確認僱傭關係存在或是資遣費，皆認為無理由。

貳、所涉及的爭議

各級學校依其設立依據可概分為公立及私立，學校內部人員又可概分為教師及職員。本文專就「私立學校」「教師」為探討，私校教師與學校間的僱傭關係，是否有勞動基準法的適用。

參、行政主管機關的見解

依勞動基準法第 3 條第 3 項規定：「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」依此，為保障勞工權益，加強勞雇關係，勞動基準法原則上應適用於一切勞雇關係，特殊例如有窒礙難行情況下，則由主管機關公告特定之行業或工作者不適用。

私校教師是否適用勞動基準法？勞動部改制前行政院勞工委員會（下稱勞動部）曾於 87 年 12 月 31 日以台（八七）勞動一字第 059605 號函公告私立各級學校之教師、職員不適用勞動基準法。然

因嗣後社會環境改變，勞動基準法已多次修正，勞退新制亦已上路多時，勞動部認為私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師），已無不適用該法之理由。因此再於 103 年 1 月 17 日以勞動 1 字第 1030130055 號公告私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師），自 103 年 8 月 1 日起適用勞動基準法。

歸納言之，私立學校教師適用勞動基準法的要件包括：1. 編制外。2. 有從事行政工作。

至於何謂編制外？何謂僅從事教學工作（即未兼任行政工作）？勞動部上開公告表示：所稱「編制外之工作者」，指未納入各學校主管機關核定或備查之組織規程之員額編制表內者；所稱「僅從事教學工作之教師」，指僅從事國民中小學、高級中等學校相關課程綱要所列課程，及大專校院發給學分或授予學位之課程教學者。

勞動部上開公告適用之對象排除「僅從事教學工作」之教師，如同一學校中教學工作者有兼任行政職務或行政職務兼任教學工作，都有納入適用勞動基準法。至於老師兼任班級導師是否為行政工作呢？依 103 年 1 月 3 日修正之教師法第 17 條第 1 項第 9 款規定，擔任導師係屬教師之義務，其職責係以輔導學生為主，非從事行政工作。因此擔任導師非屬公告所稱「兼任行政職務」，勞動部認為尚無勞動基準法之適用^①。教師法嗣後再於 108 年 5 月 10 日修正，教師擔任導師之義務為現行教師法第 32 條第 1 項第 9 款所規定。因此老師僅兼任導師之情況並無勞基法適用。

① 參勞動部網頁：<https://www.mol.gov.tw/1607/28690/2282/2284/2286/7086/>。最後瀏覽日期：114 年 10 月 31 日。

肆、目前司法實務見解

法院對於私立學校教師是否適用勞動基準法、適用要件為何？臺灣臺中地方法院 110 年勞訴字第 45 號民事判決曾表示：「系爭專案教師聘任暨升等辦法第 2 條規定：本辦法所稱專案教師，係指以約聘方式晉用之編制外教師，是原告屬被告編制外之教師；又參酌兩造所簽訂之系爭契約書第 4 條規定，工作內容含：（一）擔任教學、實習課程；（二）分擔系（所、中心）學程教學、行政相關業務；（三）交辦其他相關核定之事項，已揭槩原告之工作內容不僅是從事學分或授予學位之課程教學，尚包括行政相關事務…據此，原告既非被告編制內之教師，且從兩造約定之原告工作內容觀之，原告非僅從教學工作，尚同時兼任行政工作，依照前揭行政院勞工委員會（已更名勞動部）公告，足徵兩造間應有勞基法之適用。」從判決內容來看，學校與教師間的專案教師契約書有明確約定為編制外且擔任行政職（惟學校認為該行政職為教學有直接關連性，屬於教學工作內容之一部），因此法院認定該案原告教師有勞基法適用。

倘若教師與學校間雙方契約未約定，或是約定不清楚，要如何判斷認定老師是否有兼任行政職呢？臺灣高雄地方法院 113 年度勞訴字第 6 號判決則參酌教師法第 32 條第 1 項規定²，對於兼任行政職採

² 參教師法第 32 條第 1 項規定，「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：1. 遵守聘約規定，維護校譽，2. 積極維護學生受教之權益，3. 依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動，4. 輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格，5. 從事與教學有關之研究、進修，6. 嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神，7. 依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動，8. 非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料，9. 擔任導師，10. 其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」

反面解釋認定，如非僅從事教學工作之教師，認為有兼任行政職。對於「僅從事教學工作之教師」，當應解釋為「僅從事教師法所規定教師義務相關工作之教師」，即私立各級學校編制外「僅從事教師法所規定教師義務相關工作之教師」不適用勞動基準法之規定；而除教師法所規定教師義務相關工作以外，另有兼任其他類如行政等其他工作之教師，則有勞動基準法規定之適用。對於是否有行政職，上開臺灣高雄地方法院判決兼採形式及實質認定。形式認定包括判斷契約對於工作內容的描述，實質判斷則包括認定工作內容是否有教學以外事務，例如出席招生宣傳、帶學生至市區從事耶誕節活動等。

伍、結論

私立學校教師受到校方的管理監督³，性質上應屬勞動契約，是否有勞動基準法適用，歸納司法實務上見解，大抵先依雙方契約約定內容為認定。邏輯上本文認為應先判斷該私校教師是否為學校編制外人員，倘為編制內，即不符合勞動部公告適用勞動基準法之要件；如教師為學校編制外人員，再判斷是否有兼任行政工作。就行政工作則先就契約內容認定，如契約約定不明或是未約定，則採實質觀察，以實際從事的工作內容來做判斷。

（作者：蔡尚宏律師／炬成勞雇法律事務所主持律師。）

³ 另參酌勞動部改制前行政院勞工委員會 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函，亦認為教師係受聘僱於學校，接受學校之指揮監督，因教師與學校間存在勞動關係，故學校應為教師之雇主。該函雖係針對團體協約之主體所作解釋，然於勞雇關係認定上仍具有參酌的價值。

第五篇

勞資爭議案例評析

當事人於訴訟時所為
主張與調解時不同之
效力

辛昀浩 助理教授

壹、案例事實

勞工於工作時違反雇主所訂之工作規定，遭斥責、懲處後，偕同同伴 2 人找雇主談話，談話完翌日雇主以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款為由，解僱勞工。雇主主張雙方於勞工局進行勞資爭議調解時，勞工原請求恢復僱傭關係，但在調解過程中改請求給付資遣費及預告工資等，因此雙方之契約關係最晚在調解當日就已經終止了，勞工提起本件訴訟，請求確認僱傭關係存在有無理由？

貳、相關法令

調解係指由當事人合意解決紛爭之訴訟外紛爭解決機制 (Alternative Dispute Resolution, ADR)，主要可分為行政性之調解，及司法型之調解二種^①。所謂司法型調解，係指透過法院之調解程序，使當事人間達成共識以解決民事紛爭之制度^②，如民事訴訟法第 403 條以下之調解程序，及勞動事件法第 16 條以下之勞動調解程序等；行政性之調解係指法院外之調解程序，係政府機關為解決人民間之民事法律爭議所設之調解制度^③，主要包含鄉鎮市調解條例之調解，及勞資爭議處理法之調解等。

在調解過程中，調解人或調解委員可能會提出調解方案，當事人則多會提出不同之陳述、訴求，進而發展出相關主張，亦可能為求調解成立而在過程中配合答應若干主張，互相讓步以取得共識。

① 姜世明，調解法，元照，頁 55-57、60、65、493，2025 年 7 月 3 版。

② 同前註，頁 60、493。

③ 同註 1，頁 57-58。

此際，在調解最終成立之情況下，一旦調解成立⁴，原則上除被撤銷或被判定無效⁵外，當事人在法律上幾無反悔之可能⁶。

倘若調解不成立，誠如前述，調解係訴訟「外」之紛爭解決機制，一旦調解內容得直接作為訴訟上之證據，無疑將使調解制度成為訴訟之一環，而與其訴訟「外」之紛爭處理機制本旨不符⁷。如係於法院進行之調解，則調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得

-
- 4 關於調解成立之效力，司法型調解方面請參民事訴訟法第 416 條第 1 項「調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力。」而依同法第 380 條第 1 項「和解成立者，與確定判決有同一之效力。」；勞動事件法第 26 條「勞動調解，經當事人合意，並記載於調解筆錄時成立。（第 1 項）前項調解成立，與確定判決有同一之效力。（第 2 項）」行政性調解方面可參鄉鎮市調解條例第 27 條第 1 項「調解經法院核定後，當事人就該事件不得再行起訴、告訴或自訴。」及第 2 項前段「經法院核定之民事調解，與民事確定判決有同一之效力」。惟須注意者，係依勞資爭議處理法第 23 條前段「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約」，如係透過勞工行政主管機關之勞資爭議調解程序所成立之調解，僅有契約之效力。
- 5 民事訴訟法第 416 條第 2 項「調解有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴」。
- 6 前揭鄉鎮市調解條例第 27 條第 1 項更已設有明文規定。
- 7 臺灣高等法院臺中分院 111 年度勞上字第 13 號民事判決；臺灣花蓮地方法院 113 年度勞訴字第 8 號民事判決。

採為裁判之基礎⁸；在行政性調解方面，最高法院曾揭示在具有公正第三人進行調解之正式調解程序，相關規範就此縱無明文，亦得類推適用⁹，因此當事人在鄉鎮市公所之調解、勞工行政主管機關進行之勞資爭議調解如調解不成立，後續訴訟時亦無須受調解過程中所為之陳述或讓步拘束¹⁰。

參、案例解析

除民事訴訟法第 422 條（下稱系爭規定）、勞動事件法第 30 條皆已明定調解程序中，當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎外，最高法院亦曾指出，對於當事人在調解所為之陳述，僅係為息訟止爭所為之讓步表示¹¹，不得於本案訴訟採為裁判之基礎。此等規定看似具體，惟綜觀各級法院判決，可發現以下問題：

-
- ⁸ 民事訴訟法第 422 條；勞動事件法第 30 條第 1 項亦設有此規定，惟該法進一步於第 2 項明定「前項陳述或讓步，係就訴訟標的、事實、證據或其他得處分之事項成立書面協議者，當事人應受其拘束。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事人之事由或依其他情形，協議顯失公平者，不在此限。」
 - ⁹ 最高法院 109 年度台簡上字第 48 號判決。
 - ¹⁰ 臺灣高等法院 113 年度上字第 843 號民事判決、臺灣士林地方法院 111 年度勞訴字第 59 號民事判決。
 - ¹¹ 最高法院 110 年度台上字第 3207 號民事判決。

一、以調解過程之事證作為裁判基礎

若干法院認為系爭規定不得採為裁判之基礎者，限於調解程序中當事人所為之陳述或讓步，法院依調解過程之事證得為裁判基礎¹²

二、以調解時在場之第三人所為證述作為裁判基礎之可能

在一則最高法院近年作成之判決中，似可發現法院傾向認為調解過程中在場之當事人子女、該案之調解委員得被傳喚為證人以推認間接事實¹³。對此，該案進入更一審後，法院明確指出該見解與系爭規定之法理明顯相悖。

三、限縮系爭規定之「當事人所為之陳述或讓步」

（一）將系爭條文限縮於為求調解成立所為讓步

有法院認應審酌當事人於調解過程中所述是否係為求調解成立而讓步，而認非就調解事項所為讓步，即無系爭規定之適用¹⁴。

（二）限縮系爭條文關於調解程序之陳述射程

有法院認為，當事人終止系爭契約之意思表示既係當事人聲請調解時之主張，即非屬原告於調解程序中所為陳述，得作為裁判基礎。¹⁵另有法院認為系爭規定

¹² 最高法院 104 年度台上字第 389 號民事裁定、臺灣高等法院 106 年度勞上字第 78 號判決。

¹³ 最高法院 111 年度台上字第 1740 號民事判決。

¹⁴ 最高法院 108 年度台上字第 2734 號民事裁定。

¹⁵ 臺灣臺中地方法院 113 年度勞簡字第 118 號民事判決。

宜解釋為對自己不利或關於對造主張之事實為自認或不爭執之謂，倘係對他造主張之事實予以否認，法院仍可於本案訴訟中斟酌該陳述¹⁶。

四、調解時所為陳述仍有被法院作為裁判基礎之可能

過往曾有當事人於調解時所為陳述被法院作為裁判基礎¹⁷，惟此種情形甚為少見，實務上最高法院亦曾認原審將當事人在調解時之陳述內容作為裁判基礎係違背法令，而予以廢棄¹⁸。

由於調解之本質原為權利之互相妥協讓步，為達成調解之目的所必然，若認當事人於調解程序所為之陳述或讓步為合於事實或具有真正法律效果之行為，必使人怯於使用調解程序以免遭遇不可預測之後果¹⁹，探究系爭規定之立法目的係以當事人為求促進調解，而於調解程序中所為之陳述難免有委屈求全之情況，若當事人慮及其陳述，於調解不成立時可採為後續裁判基礎，其必有所瞻顧，無法暢所欲言，將損及調解制度之功能²⁰。更甚者，調解內容若得直接作為訴訟上之證據，無疑將使調解制度成為訴訟之一環，而與其訴訟「外」之紛爭處理機制之本旨不符²¹。

¹⁶ 臺灣臺東地方法院 110 年度小上字第 2 號民事判決。

¹⁷ 臺灣彰化地方法院 13 年度勞訴字第 21 號民事判決。

¹⁸ 最高法院 109 年度台上字第 3151 號民事判決。

¹⁹ 臺灣高等法院高雄分院 111 年度上易字第 219 號民事判決。

²⁰ 臺灣臺東地方法院 110 年度小上字第 2 號民事判決。

²¹ 臺灣新北地方法院 112 年度勞訴字第 19 號民事判決。

復就實務面以觀，調解之過程，係讓兩造充分表達意見，於相互理解下進行磋商，最終互相讓步以解決紛爭²²。調解委員在調解程序中所為之勸導，旨在促使調解易於成立，當事人於調解時所為之讓步，僅在提出調解之條件，或則拋棄自己之權利，或則委曲求全，均以他造接受其要求之條件始願讓步，一旦調解不成立，其後訴訟應不受先前所為不利於己之陳述或讓步所拘束；易言之，當事人於調解之陳述或讓步不應被評價為有證據力，依系爭規定法院不應採為裁判基礎²³。遑論當事人間之有無調解或和解之意願、條件如何，毋寧處於浮動狀態，於成立調解或和解前，隨時均有變卦之可能，是以當事人於調解程序中之主張、陳述，或法官於開庭程序中勸諭當事人調解之內容等，皆應不得引為法院裁判之依據，苟未經當事人合意欲求解決之爭點或權益，不能僅因兩造各自調解過程中之陳述，即率予認定其陳述內容確為真實²⁴。

²² 臺灣士林地方法院 111 年度抗字第 129 號民事裁定。

²³ 臺灣高等法院 113 年度上字第 843 號民事判決、臺灣臺北地方法院 114 年度勞訴字第 108 號民事判決、臺灣新北地方法院 113 年度重訴字第 586 號民事判決。

²⁴ 臺灣雲林地方法院 112 年度聲字第 47 號民事裁定。

肆、代結論—風雲不測之實務與難以評估之風險

本文認為調解既屬訴訟外之紛爭解決機制，當事人於調解程序中之主張、陳述，或法官於開庭程序中勸諭當事人調解之內容等皆不應作為法院裁判之基礎，惟須注意者，係實務上有肯認得將調解過程中在場之第三人之證述作為裁判基礎，且仍有如逕將當事人於調解時之陳述引為裁判基礎等若干較為少見之情形。

此外，值得注意者，係當事人於調解時所述固然未必會成為法院作成判決之依據，惟其所展現之行為、態度，及人格特質會影響法官對當事人之印象，一旦當事人之表現影響法官對其之觀感，後續訴訟程序及裁判結果即有受影響之可能²⁵，是以調解過程中之陳述與讓步似宜更為審慎較為妥適。

（作者：辛昀浩助理教授／淡江大學公共行政學系專任助理教授、國立政治大學法律學系博士。）

²⁵ 李冠和，法院調解不出席可以嗎？13點調解注意事項一次看！，宜和國際律師事務所網站，<https://law77600.com/mediation-no-show-faq/>，最後瀏覽日期：2025年11月23日；張倍齊，法官親自調解，是危機還是轉機？律師教你聽懂弦外之音，掌握訴訟關鍵，亮遠法律事務所網站，<https://lylaw.tw/article-content.asp?ids=187>，最後瀏覽日期：2025年11月23日；蘇家宏，法官建議調解，我們最好同意？！，恩典法律事務所網站，https://www.glorylaw.com.tw/knowledge-detail/1796__53/，最後瀏覽日期：2025年11月23日。

第六篇

勞資爭議案例評析

從執行職務遭受不法
侵害預防指引與職業
安全衛生法修法解析
雇主處理職場霸凌申
訴的責任

張雲翔 律師

壹、前言

近年來，職場霸凌已成為勞動關係中的重要議題，過往我國法制雖未就「職場霸凌」設有明確獨立定義，但透過《職業安全衛生法》（下稱職安法）第6條第2項第3款，以及勞動部所公告之《執行職務遭受不法侵害預防指引》（下稱預防指引），已逐步建構雇主對於勞工身心安全之預防與處理義務。

隨著近期職安法正式增訂「職場霸凌專章」，不僅首度於法律層級明文化職場霸凌之定義、構成要件與雇主義務，也使過往以行政指引與判決實務為核心的規範，進一步提升為具強制力之法定責任。本文即以既有判決案例^①及預防指引之運作為基礎，並輔以職安法最新修法內容，系統性說明雇主在處理職場霸凌申訴時，於程序面與實體面所應負擔之法律責任。

貳、案例事實摘要

甲主管自89年起受僱於乙公司，並擔任營業處經理等高階管理職長達十餘年。106年10月起，有員工向乙公司申訴甲主管言語霸凌之情事，乙公司調查後，於107年3月2日對甲主管做成申誡及6個月不得參與晉升、甄選、競賽及表揚之懲處，並要求其改善管理方式。乙公司透過107年度上開懲處及後續輔導，原期待甲主管能改變管理作風徹底避免職場霸凌之言行再次發生，詎料，107年9月間乙公司之美國總公司道德信箱再次收到針對甲主管有

^① 臺北地院108重勞訴字第27號民事判決判決（後經上訴臺灣高等法院110年度勞上易字第140號判決確定）。

職場霸凌的匿名檢舉，指甲主管長期對員工怒罵粗口、拍桌、摔物品、言語威脅、性別歧視等貶抑人格之言行。乙公司為求慎重，遂組成職場暴力處理小組暨懲戒委員會（下稱委員會）陸續進行以下調查流程：

日期	調查流程與情形
108年1月16日至108年1月17日	通知並第一次訪談甲主管，原告雖否認所有被申訴之事實；惟委員會成員聽取錄音，確認甲主管在會議中有粗暴言語、拍桌、威脅性之語句等。
108年1月28日至108年2月11日	對全處員工發放匿名問卷，其中多份問卷載明甲主管具爆粗口、侮辱人格、拍桌、摔東西等行為，導致員工表示因此感到受脅迫、生氣、害怕、受歧視等負面感受。
108年2月14日至108年2月27日	訪談多名員工，多名受訪員工表示長期遭甲主管大聲辱罵（例如：去○、你腦袋○○嗎）、敲杯子、摔文件、要求寫○○○○之切結，並證稱甲主管在調查前曾要求下屬調查時不得說他霸凌，甚至事後會追查檢舉者之身分等。
108年3月5日	第二次訪談甲主管，甲主管仍全面否認所有被申訴之事實。
108年3月6日	調查完成，委員會決議甲主管成立職場心理及語言暴力，並以違反工作規則及行為準則為由解僱甲主管。

參、案例爭點

若依據 114 年 2 月勞動部公告之《執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）》所提出之職場不法侵害之預防措施，以及最新修正之職安法規定，本案乙公司所採取之行為，是否已符合預防指引或法律規範之處理程序呢？

肆、法律分析

- 一、由於目前臺灣的勞動法令並沒有直接規範「職場霸凌」明確之定義，而主管機關對於職場不法侵害之管制，係源自於職安法第 6 條第 2 項第 3 款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」，及授權於職業安全衛生設施規則（下稱設施規則）第 324 條之 3 規範具體措施，並要求事業單位勞工人數達 100 人以上者，須參照主管機關公告之指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫並據以執行，其中應具體落實：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善等措施，而勞動部亦據此制訂《執行職務遭受不法侵害預防指引》供事業單位作為依循，是以，勞工遭遇職場不法侵害時，應可依預防指引向雇主提出申訴，且雇主應確保組織內具有公平、公正及保護隱私之通報機制，並於接獲通報後立即進行調查，並對提出申訴之勞工給予適當

之保護與安置措施，且提供後續追蹤及輔導。

二、另，依據前述預防指引所提出之內容，除要求雇主應優先「**建立行為規範**」（例如：**公告預防職場不法侵害之書面聲明、行為準則等**）之外，亦要求雇主就「**建立事件之處理程序**」面向上，應盡到以下之責任：

（一）**提供申訴或通報之管道**：要求勞工向雇主或監督與管理者通報任何疑似不法侵害行為，並鼓勵勞工針對可能存有不法侵害風險之工作條件或情境及早通報。

（二）**進行調查處理並落實保護措施**：申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、其他通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復。

（三）**事後採取適當措施及處置**：雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。

三、藉由對照預防指引之要求並參照前述案例乙公司委員會所採取之措施，關於雇主處理職場霸凌申訴之實務指標，爰依據本案法院見解提出以下重要之內容供勞資雙方據以參考：

（一）**雇主須提供通報與申訴管道**

首先，本案乙公司內部已制定行為準則（Code of Conduct）以及禁止職場暴力之書面聲明，且對內亦有依據預防指引提供員工職場霸凌申訴管道，甚至接

受員工以匿名檢舉之方式提出申訴，並透過後續問卷調查之方式適度保護申訴人之身分。

（二）雇主須立即啟動調查並留存紀錄

乙公司於本案中所採取之調查程序如下：

1. 匿名檢舉之接收與初步確認檢舉之內容。
2. 取得錄音檔、跨時段收集事證與具體事發日期。
3. 兩次訪談甲主管（分別為 108 年 1 月 17 日、108 年 3 月 5 日）。
4. 至單位發放四十八份問卷並統計回收結果（108 年 1 月 28 日至 108 年 2 月 11 日）。
5. 訪談至少五名員工且有書面紀錄（108 年 2 月 14 至 108 年 2 月 27 日）。
6. 撰寫調查報告並由職場暴力審議小組暨懲戒委員會決議。

據上述內容可知，乙公司並非僅憑匿名檢舉之內容處理，而是進行多元蒐證（包括錄音檔、訪談被申訴之主管、發放問卷、訪談員工等），法院始認定乙公司於本案中已作成足以形成客觀合理確信的實質調查，並且確實已符合「進行調查處理並落實保護措施」之責任。

（三）雇主應保護申訴人並避免造成二次傷害

實務上由於許多職場霸凌之申訴員工擔心遭被申訴之主管報復，因此事業單位多有採行「匿名申訴」、「禁止報復之政策」等制度，以作為「事前」保護

申訴人身分之機制；至於本案委員會於調查期間採行「問卷調查」之方式，亦符合預防指引所提醒調查期間事業單位應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護。另外，本案甲主管嘗試於調查期間追查申訴人之身分、揚言報復、施壓下屬不實填答問卷等妨礙乙公司委員會調查之行為，亦間接促使法院認定甲主管係符合勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之「情節重大」等情，而嚴重破壞雙方之信賴關係。

（四）調查完成後須採取適當措施及處置

本件乙公司依工作規則與勞基法第 12 條第 1 項第 4 款解僱甲主管，法院審認比例原則適當，亦強調職場霸凌行為已嚴重破壞信賴關係，解僱即為最後手段的合法行使。惟依據預防指引之要求，雇主除對甲主管採取前述解僱處分外，更重要的是，應根據受害員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助及採取預防職場霸凌再次發生之必要處置。

四、職場霸凌之法制演進：從預防指引到職安法職場霸凌專章

（一）職安法修法後之轉變

本次職安法修法，正式增訂職場霸凌專章，並於第 22 條之 1 將職場霸凌之法律定義：「勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、

冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」予以明文，補足過往認定標準不明確之問題。同時，修法亦明確要求雇主應依企業規模，建立職場霸凌防治措施、申訴及懲處制度，並於知悉霸凌事件時，採取「立即有效適當措施」，確保申訴人及相關人員不因申訴而受有不利待遇。

（二）職安法修法後對於本案雇主責任之分析

1. 建立申訴與通報機制之義務

無論於修法前後，雇主均須建置清楚且具保密性的申訴管道。修法後，更進一步要求一定規模以上之事業單位，將職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範公開揭示，使勞工得以明確知悉提出申訴之管道，且亦應於接獲勞工申訴時，於於中央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄。

2. 除申訴人有意願協調外，應即時啟動調查並確保程序公正

雇主於接獲申訴後，除申訴人有意願進行協調程序外，應立即啟動調查程序，並以客觀、多元方式蒐集事證，包括訪談當事人、證人、調閱相關紀錄等。

3. 保護申訴人並避免二次傷害

修法後，雇主除應於制度上保密外，於調查過程

中及結案後，亦應採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施，並視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。

4. 調查完成後之適當處置與改善義務

若調查結果認定霸凌成立，雇主應依情節輕重對被申訴人為適當之懲戒或處理，包括公司内部之懲處、教育訓練、職務調整或懲戒性解僱等。此外，雇主亦負有改善職場環境、防止職場霸凌再次發生之整體管理責任。

伍、結語

從預防指引到職安法職場霸凌專章的增訂，顯示我國對於職場身心安全之保障，已由政策宣示與行政指導，正式邁入法制化之階段。對雇主而言，職場霸凌不再僅是人事管理問題，而是涉及法定安全衛生義務與法律風險控管的重要課題。

企業若能事前完善制度設計、事中落實公正調查、事後妥適處置並持續改善，即不僅可有效預防職場霸凌事件之發生，也能在發生爭議時，實際於司法訴訟中取得有利之地位，此亦為本件案例與修法趨勢所揭示之核心意旨。

（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）、新北市勞工大學講師。）

第七篇

勞資爭議案例評析

雇主可否規定勞工加班滿 30 分鐘才計給加班費？事業單位加班制度的爭議案例解析

楊博勛 律師

壹、案例

A 君為 B 銀行員工，為適用勞動基準法之行業，經地方政府勞工局派員實施勞動檢查，發現 B 銀行所僱勞工 A 君於 105 年 12 月 20 日至 106 年 1 月 19 日期間工時記錄中有延長工時之記載，惟各該天數之延長工時皆不滿 30 分鐘，但總計有 100 分鐘，惟 B 銀行就上開延長工時未給付任何金額，其他員工亦有延長工時工資給付不足之情事，試問 B 銀行以工作規則訂立不滿一定時間（例如 30 分鐘）為由不給付延長工時工資，是否合法？亦即部分事業單位會對於加班費給付之起算設定最小單位，是否合法？（此類型之問題榮登勞動部網站中「五大常見加班費違法態樣，雇主須留意以免觸法！」之樣態。）

貳、所涉法令

- 一、勞動基準法第 24 條第 1 項本文：「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。」
- 二、勞動基準法第 30 條第 5 項：「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。」

三、勞動事件法第 38 條：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」

參、實務怎麼看？

- 一、勞動部網站 (<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/63139/>) 之說明為「第三類是民衆反映『雇主規定加班未滿 1 小時不給加班費』，勞動部說明，雇主給付勞工工資應計算至分鐘為止，至工作未滿 1 小時之時間，仍可換算為小時後，再依《勞動基準法》第 24 條規定發給加班費（例如：加班 20 分鐘，換算為 20/60 小時計給加班費）。」
- 二、承上，主管機關曾對加班費未以每分鐘計算而開罰（民國 107 年 09 月 13 日勞動法訴字第 1070009290 號訴願決定書）：「惟訴願人訴願時對於林君 106 年 9 月 13 時 17 時 44 分至 17 時 55 分、9 月 28 日 17 時 45 分至 17 時 55 分，以及游君 106 年 11 月 3 日 17 時 49 分至 17 時 50 分、11 月 7 日 17 時 45 分至 17 時 52 分等時日仍有於正常工作時間後均有提供勞務、進出金庫之延長工時情事，卻未給付延長工時工資乙節，亦不否認，以上亦有卷附訴願人 106 年度大興分行金庫開關暨進出登記表、保全設定紀錄及林君等 2 人之出勤紀錄等資料佐證。是林君及游君於訴願人所稱 17 時 45 分以後之休息時間仍有於工作場所內實際提供勞務之情形，致超過正常工時 8 小

時之部分，確屬延長工作時間，即屬訴願人得指揮監督之範圍內，訴願人受領其勞務，縱勞工未申請加班，即應計算其延長工時，並覈實計給延長工時工資。是訴願人所稱林君及游君延長工時皆未達 30 分鐘之加班起算基準、且未提出加班申請等語，顯不可採」。

三、惟實務見解對於此類型之問題有不同見解，分述如下：

（一）肯定見解：

肯定說著眼於勞雇雙方可基於契約自由自行訂定加班認定方式，蓋勞動基準法並未強制規定加班時數係如何認定，且雇主對於工作場域有一定之管理權限，具體來說，勞動基準法第 24 條第 1 項本文意思即「**加班應該是雇主有需要，才要求勞工延長工作時間**」，只要最小加班時數目的係明示公司審核加班與否的基準，即屬合法，蓋「過短」之延長工時本質上可能為無法完成工作之時長，反而是合理離開工作場所所需之時間，所以另外著眼的是勞工下班離開工作場所時之實際狀態，因此如果雇主就延長工時之起算點設定最小單位，尚屬合法，以下臚列相關實務見解：

1. 基隆地方法院 103 年度勞簡上字第 4 號民事判決：「按『雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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 32 條第 3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。』勞動基準法第 24 條定有明文。可見依該條規定，雇主延長勞工工作時間者係按平日『每小時』工資加給加班費，而兩造約定之工作規則貳、二（1）B 則規定加班計算單位以半小時計，是如勞工加班未滿 1 小時部分可以換算為 0.5 小時計算加班費，衡較上開勞動基準法規定有利於勞工，且通常一般員工於下班前，因即將離開工作場所，多會整理私人物品，多少會有延誤數分鐘打卡時間，本院認被告已顧及勞工權益採較有利於勞工之方式計算加班費，其數分鐘之差距於勞工權益影響亦有限，被上訴人執意計算加班費至數分鐘，即無可採，故上訴人主張加班費計算應以半小時計，非以分為單位累計，應屬有據。」

2. 臺北地方法院 95 年度勞訴字第 70 號民事判決：「惟依勞動基準法第 24 條規定，雇主延長勞工工作時間者係按平日每小時工資加給加班費，而被告係以半小時為單位計算加班時間計給原

告加班費，為兩造所不爭執，則勞工加班未滿 1 小時部分可以換算為 0.5 小時計算加班費，尚較前開法律規定有利於勞工，且衡情一般員工於下班前，因即將離開工作場所，多會整理私人物品，或與同事聊天，或多或少延誤數分鐘打卡時間，被告已顧及勞工權益採較有利於勞工方式計算加班費，其數分鐘之差距於勞工權益影響亦有限，則本件勞雇雙方既原均同意加班費計算以半小時為單位，原告於本件訴訟中執意計算加班費至分鐘云云，實無依據。」

3. 高雄地方法院 106 年度勞訴字第 25 號民事判決：

「1. 被告訂立之系爭要點及系爭辦法規定員工中午休息時間為 1 小時，加班應自規定工作時間結束 30 分鐘後開始起算，加班時數以小時計算，未滿 1 小時者不計，於 1 小時後得以半小時為單位，此為兩造所不爭執，被告既就延長工時之加班制度已為規範，且未低於勞動基準法關於依基本工資計算延時工資之總額，此有被告提出原告 100 年 1 月至 105 年 11 月之月薪資資料在卷可佐（見院一卷第 281 頁），勞雇雙方自應受其拘束。2. 原告提出原行政院人事行政局 99 年 9 月 16 日局企字第 0990024396 號函覆內容謂：延長工作時間之工資，應以勞

動基準法第 24 條規定辦理。雇主尚不得以勞工延時工作未滿 1 小時為由，拒絕給付延時工資。加班未滿 1 小時之部分，仍可換算為小時後，再依勞動基準法規定計發延時工資，如加班 30 分鐘，換算為 0.5 小時計算加班費，惟如有其他適當方式，經勞雇雙方同意者，可從其規定等語。然此乃就勞動基準法第 24 條之解釋問題，該函文非當然拘束本院。且系爭要點及系爭辦法既有針對加班時數以小時計算，未滿 1 小時者不計，於 1 小時後得以半小時為單位為計算，可見被告就延時工時部分並非沒有規範，在未違反勞動基準法之最低限度原則下，系爭要點及系爭辦法本於私法自治，自應予以尊重。」

（二）否定見解：

否定說著眼於有實際提供勞務，即可獲得報酬，而非容許雇主以內部制度捨棄部分工時之認定，以下臚列相關實務見解：

1. 臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 136 號民事判決：「惟『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』，勞基法第 24 條第 1 項第 1、2 款規定可稽。而勞基法係為保障勞工權益、加強勞雇關係而規範勞動條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定最低標準（勞基法第 1 條規定參照），勞基法關於延長工時工資之給付，並未限定應以 30 分鐘或 1 小時為計算單位，是勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間計付延長工時之工資，雇主擅自規定延長工時未滿其所定計付單位者，即不得請求延長工時工資云云，要屬無效。」

2. 臺灣高等法院 107 年度勞上字第 110 號民事判決：「2. 經查上訴人於 102 年間，共計 7 個假日出勤加班。於 103 年間，共計 6 個假日、12 個平日加班。於 104 年間，共計 3 個平日加班，有加班單影本可稽（見原審卷第 92 至 99 頁），並為兩造所不爭執。次查被上訴人就上訴人上述日期之加班時數計算，均按打卡紀錄為之，但加班未滿 30 分鐘者，並未計入加班時數。被上訴人就上述 102 年、103 年之加班費計算，

僅以底薪 4 萬 3,800 元及伙食津貼 1,800 元計算平日每小時工資額，並未計入獎金。被上訴人雖於 105 年 9 月補發上訴人於 104 年之 3 個平日加班費共 783 元，並已將 104 年 10 月份獎金計入平日每小時工資，但並未依實際加班時數計算，均為兩造所不爭執。則依上說明，被上訴人所給付之加班費，即有短少。上訴人請求被上訴人給付加班費差額 1 萬 1,103 元（計算式如附表二所示），應屬有據。」

肆、代結論 —— 在勞動事件法施行後之變化

- 一、工時之計算為工資發放之依據，故出勤紀錄之記載對於工資之計算實為重中之重，而勞動事件法第 38 條係將出勤紀錄內工時記載非屬工作時數之舉證責任，分配予雇主，立法理由即明訂「工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即

為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力……雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」故勞動事件法第 38 條之立法係偏向保護勞工，而加強雇主對於工時管理之注意義務，亦即雇主對於出勤紀錄有核實、更正及調整之義務。

二、如雲林地方法院 108 年度虎勞簡字第 3 號民事判決之意旨：「原告主張之 103 年 10 月 8 日、103 年 12 月 3 日、104 年 2 月 4 日、104 年 5 月 6 日、104 年 7 月 8 日、104 年 11 月 4 日均為原告休假日，有出勤記錄表在卷可憑，亦為被告所不爭執（見本院卷一第 313 頁），被告固否認原告主張之上開日期為開會日期，但卻又自承無法提出開會日等語（見本院卷一第 323 頁、卷二第 9 頁），而原告已經提出有記載開會車資之現金帳為憑，依 109 年 1 月 1 日施行之勞動事件法第 36 條第 5 項之規範意旨，此不利益應歸於被告，應認原告主張其有於上開期間內出席被告會議一事為真實，且應認勞工之與會係雇主所指派，其與會期間仍於雇主指揮監督之下。」雇主如沒

有辦法證明延長工時之時段非屬處理勞務事項，該時數仍會視為工時，而必須計算延長工時工資給付予勞工，故「核實計算」應為勞動事件法施行後延長工時計算之準則，縱使加班時數未滿半小時，只要該時段內有處理勞務之事實，即應給付延長工時工資予勞工。

三、綜上，事業單位是否得以設定最小計算單位，而據以給付延長工時工資之制度，實不再重要，蓋勞動事件法第38條係採「出勤推定原則」，就算是採取未滿半小時不給付延長工時工資之制度，如在半小時內有給付勞務之事實，雇主仍須有給付延長工時工資之義務，故雇主定期性地檢查工時紀錄之確實性，例如向異常工時記載之員工確認正常工時外之實際情形，或是將加班申請制度詳實地向勞工傳達及確認，將有助於減少違法風險或加班費訴訟之產生。

（作者：楊博勛律師／勝綸法律事務所資深律師。）

第八篇

勞資爭議案例評析

論勞工預告自請離職
期限屆至前，可否改
依勞動基準法第 14 條
終止勞動契約？

廖家宏 律師

【個案摘要】

甲自民國（下同）111 年 1 月 1 日起開始任職於乙餐飲有限公司，擔任涮涮鍋外場服務員的工作，約定月薪新台幣（下同）5 萬元。然近來甲上班時與同事及主管間公事上互動不佳，屢生嫌隙，甲遂萌生去意，於 114 年 10 月 31 日向乙餐飲有限公司填寫離職單預告將於 114 年 11 月 30 日自請離職。之後甲於 114 年 11 月 5 日向勞保局臨櫃請求試算勞保老年給付事宜，始發現乙餐飲有限公司在甲在職期間皆以「最低工資」投保勞工保險及提繳 6% 新制勞退金。甲不甘權益受損，遂於 114 年 11 月 7 日向乙餐飲有限公司發存證信函表明撤回之前自請離職的意思表示，並改依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款終止勞動契約，請求乙餐飲有限公司依法給付資遣費及開立非自願離職證明書。乙餐飲有限公司於 114 年 11 月 8 日收到甲之存證信函後，亦於 114 年 11 月 9 日對甲發存證信函表明甲已自請離職，無從改依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款終止勞動契約，故對於甲給付資遣費及開立非自願離職證明書之請求，均礙難同意。請問何人之主張為有理由？

【爭點說明】

本案主要係討論勞工預告自請離職期限屆至前可否改依勞動基準法第 14 條終止勞動契約？此在實務上之勞資爭議，尚非罕見。

【法條說明】

- 一、**勞動基準法第15條第2項**「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」**及同法第16條第1項**「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」參照。
- 二、**勞動基準法第14條第1項第6款**「有下列情形之一者，勞工得**不經預告**終止契約：…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」**及同條第2項**「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」參照。
- 三、**勞工退休金條例第12條第1項**「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六

個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」參照。

四、**勞動基準法第 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」**及就業保險法第 11 條第 3 項**「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」參照。

【爭點分析】

甲之主張為有理由，至於乙餐飲有限公司之主張則無理由。分述如下：

（一）本案主要爭點為勞工預告自請離職期限屆至前可否改依勞基法第 14 條終止勞動契約？實務見解尚有歧異：

1. 肯定說：臺灣新北地方法院三重簡易庭 105 年度重勞簡字第 10 號民事判決「按關於預告期間之性質，學理上固查有二說，即法定效力延長說與始期說。前者認為終止乃向將來發生形成效力的法律行為，其構成要件有二，一為終止之意思表示，一為形成效力之事實上產生，於預告終止時，終止之意思表示雖於到達時在法律上已成立，然法律上形成效力之產生，則因有預告期間

之故，在預告期間屆滿時始生形成效力，故在預告期間內，勞動關係既未消滅，則勞動關係之主要及附隨義務均仍存在；後者則以法律行為附始期之方式解釋預告期間，認依民法第 102 條第 1 項規定，附始期之法律行為，於期限屆至時發生效力，從而，預告終止之意思表示於期限屆至時始生效力，在預告期間內仍為一完整的勞雇關係。然無論採取上述何種見解，咸認勞動契約係於預告期間屆滿時始告消滅，是二說之理由雖不同，但結論一致。準此，勞工預告辭職，嗣於預告期間內，方發現雇主早有重大違反勞工法令之事由時，則因勞工預告辭職之意思表示尚未生效或勞動契約終止之效果尚未發生，則應認勞工得依勞基法第 14 條之規定，就該仍有效存續之勞動契約，不經預告予以終止。蓋如不為此解釋，則接獲勞工預告辭職通知之雇主，將大可在預告期間內，從事於違反勞動契約或勞工法令之活動，以損勞工權益，而勞工竟僅得於預告期間屆至前，坐視雇主脫免給付資遣費之責，情理上殊難令人接受，當不符勞基法第 1 條第 1 項規定所揭示保障勞工權益之目的（相類看法，見陳金泉著，勞動法一百問，104 年 7 月修訂第三版，頁 89）。綜上，在本件情況下，原告雖已預告將於 104 年 7 月 31 日自行離職，然於預告期間屆滿前之 104 年 7 月 22 日，因兩造之勞動契約仍屬有

效，則原告即得改依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款之規定，不經預告立即終止勞動契約，因之，原告主張依上開規定，終止兩造間之勞動契約並請求被告給付資遣費乙節，洵屬有據」及臺灣新北地方法院 105 年度勞簡上字第 25 號民事判決「被上訴人於預告期間內即兩造勞動契約存續期間內另行發現上訴人有違反勞工法令之事實，自得另行依據勞基法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款之規定終止本件勞動契約，則屬另一終止勞動契約之意思表示，要非不可。準此，勞工預告期間內，始發現雇主早有重大違反勞工法令之事由時，因勞工預告辭職之意思表示尚未生效或勞動契約終止之效果尚未發生，則應認勞工得依勞基法第 14 條之規定，就該仍有效存續之勞動契約，不經預告予以終止，並請求被告給付資遣費乙節，洵屬有據」可資參照。

2. 否定說：臺灣高等法院臺中分院 97 年度勞上易字第 38 號民事判決「按民法第 95 條第 1 項但書規定可知意思表示生效以前始得撤回之，但撤回之意思表示須與被撤回之意思表示同時或先時到達，該意思表示始不生效力，此外民法又別無意思表示得隨時撤回之規定，是如撤回之意思表示未與被撤回之意思表示同時或先時到達，則該意思表示不得撤回。查上訴人於同年 9 月 11

日為上開意思表示之時並未表明有撤回其同年 8 月 30 日前揭意思表示之意思，且本件上訴人於同年 8 月 30 日所為之意思表示於當日即已到達被上訴人公司，發生預告終止契約之效力，自不得於同年 9 月 11 日始任意撤回，即上訴人預告離職後，於期限屆至前不可任意後悔，否則即有礙於法律關係之安定。是上訴人主張其同年 8 月 30 日所為前開意思表示已撤回而失效云云，並不可採。……查上訴人於 95 年 8 月 30 日所為申請預定於同年 9 月 15 日離職之意思表示，既發生終止契約之效力，並不因上訴人再於同年 9 月 11 日另通知被上訴人表示請於同年 9 月 18 日前依勞動基準法第 14 條之規定終止勞動契約而被撤回，已如前述。而上訴人於同年 9 月 11 日係通知被上訴人於同年 9 月 18 日前依勞基法第 14 條之規定終止勞動契約，係附有始期之意思表示，依同前法理，縱上訴人主張依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款之規定終止契約為有理由，該意思表示亦需至同年 9 月 18 日始生終止契約之效力。惟兩造間之勞動契約既已因上訴人同年 8 月 30 日單方終止契約之意思表示而於同年 9 月 15 日發生終止契約效力，上訴人於同年 9 月 11 日所為於同年 9 月 18 日終止契約意思表示自無從發生效力」、臺灣高等法院 112 年度勞上字第 70 號民事判決「上訴人於 110 年 4 月 9 日自請離職之意思表示於

同日到達被上訴人時，即生終止系爭勞動契約之效力，並以 110 年 4 月 30 日為離職日之情，堪以認定。上訴人主張其於 110 年 4 月 9 日係依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款規定，預告系爭勞動契約於 110 年 4 月 30 日終止云云，尚難憑採……上訴人雖主張伊另於 110 年 4 月 24 日寄發系爭存證信函予被上訴人，重申依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款規定，預告系爭勞動契約於 110 年 4 月 30 日終止云云（見原審卷第 31 頁至第 33 頁）；被上訴人辯稱伊於 110 年 4 月 12 日以上訴人不能勝任工作為由，終止兩造間之系爭勞動契約云云。然兩造間系爭勞動契約業經本院認定已由上訴人於 110 年 4 月 9 日合法終止，自無從由上訴人及被上訴人再為終止。是上訴人主張於 110 年 4 月 24 日終止系爭勞動契約，及被上訴人辯稱伊於 110 年 4 月 12 日終止系爭勞動契約，均不合法」及臺灣新北地方法院 104 年度勞訴字第 132 號民事判決「原告於 104 年 7 月 20 日以 line 通訊軟體，向被告為辭職之意思表示，被告之負責人配偶謝含笑已受領，原告為自請辭職之意思表示，自己生效。……勞基法施行細則第 7 條第 1 款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦

理：（一）基於企業經營上所必需；（二）不得違反勞動契約；（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（內政部（74）台內勞字第 328433 號函釋）。準此，被告並未變更原告之工作地點或工作內容、工作性質，僅因業務之需要，要求原告在職訓練，以增加其業務能力，核無調動五原則之適用。況證人○○○並未確定原告前往大陸受訓之時間，原告自應與被告協調，原告擅自自請離職，終止本件勞動契約，原告之後再改依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款之規定，終止本件勞動契約，亦屬無據，併此敘明。原告自請離職之意思表示已生效力，已如前述，原告再依據勞基法第 14 條第 1 項第 6 款終止本件勞動契約，請求資遣費，並無理由，應予駁回」可資參照。

（二）本文之淺見認為應以肯定說較為妥當，蓋：

1. 按「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限」，民法第 95 條第 1 項固定有明文，本案甲撤回自請離職意思表示的通知既然未與自請離職之意思表示同時或先時到達，自無法依據民法第 95 條第 1 項但書之規定撤回自請離職之意思表示。

2. 惟本案甲自請離職之意思表示係預告於 114 年 11 月 30 日自請離職，則應認勞動契約係於 114 年 11 月 30 日預告期間屆滿時始告消滅，若勞工預告期間內，始發現雇主早有重大違反勞工法令之事由時，因勞工預告辭職之意思表示尚未生效或勞動契約終止之效果尚未發生，則應認勞工得依勞動基準法第 14 條之規定，就該仍有效存續之勞動契約，不經預告予以終止，如此解釋方符勞動基準法第 1 條第 1 項「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」所揭橥「保障勞工權益」之立法目的。

3. 肯定說與否定說的差別在於勞工能否請求雇主給付資遣費及開立非自願離職證明書，按資遣費之性質為勞動契約終止後一定期間工資之補償（臺灣彰化地方法院 106 年度勞訴字第 16 號民事判決參照），而非自願離職證明書則攸關勞工在謀得新職前可否向勞保局請領失業給付以求生存，均屬經濟上弱勢之勞工的重要權益。若因雇主於勞工在職期間早已有嚴重違反勞動法令損及勞工權益之行為，勞工本即可依據勞動基準法第 14 條終止勞動契約，現僅因勞工基於資訊不對稱之弱勢未及時發現此一情事或不懂勞動法令，已先行預告自請離職，此時如不容許勞工預告自請離職期限屆至前可改依勞動基

準法第 14 條終止勞動契約，坐令其本可享有之資遣費及開立非自願離職證明書的請求權喪失，此一結果對於身為經濟上弱勢之勞工，實非事理之平，亦與誠信原則有違（民法第 148 條第 2 項「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法」參照）。

（三）綜上所述，本案甲雖於 114 年 10 月 31 日已向乙餐飲有限公司填寫離職單預告將於 114 年 11 月 30 日自請離職，惟之後甲於 114 年 11 月 5 日始發現乙餐飲有限公司在甲在職期間皆以「最低工資」投保勞工保險及提繳 6% 新制勞退金，甲遂於 114 年 11 月 7 日向乙餐飲有限公司發存證信函表明撤回之前自請離職的意思表示，並改依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款終止勞動契約，請求乙餐飲有限公司依法給付資遣費及開立非自願離職證明書，於法洵屬有據。

（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。）

第九篇

勞資爭議案例評析

從實務見解觀察勞動
基準法第 10 條之 1 第
5 款雇主調動應考量勞
工及其家庭之生活利
益

趙友賢 律師

壹、個案摘要¹

老王自民國（下同）104年6月間起受僱於A公司，擔任國道駕駛員，主要行駛「苗栗往返臺北」路線，工作報到領取客車地點為甲站。A公司於106年6月以LINE通訊軟體通知老王，表示因甲站營運不佳將於同年7月底前撤站，請老王表達調站意願並填寫調職意向書，老王於同年7月7日填寫意向書勾選「不同意公司調動職務及工作地點」欄位。但A公司仍於同年7月21日發布人事命令，將老王均自9月1日起調至乙站，因乙站距離老王住處太遠交通不便，若改任丙站售票員，則薪資只有原來的1/2，A公司顯對老王為勞動條件為不利之變更，而違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2、4、5款規定。

（一）勞方主張

因該處工作地點距離老王之住所太遠且交通不便，A公司又不同意補償因此而增加的支出，勢將嚴重影響老王之工作權益，故老王無法同意，乃於8月16日寄發存證信函予A公司，主張因A公司違反勞基法第10條之1規定，而依同法第14條規定自106年9月1日起終止雙方之僱傭關係，並請求A公司給予資遣費及開立非自願離職證明書。

¹ 本案事實係參酌臺灣高等法院107年度勞上字第52號民事判決。

（二）資方主張

A 公司主張因經營策略調整而須為人事調動，是企業經營上所必須，A 公司並向老王表示可提供住宿，減輕通勤之累，可輔導轉任售票員，以兼顧家庭生活利益，該調動後之相關工作皆為老王可勝任，又售票員與駕駛員的工作性質本不相同，工資自然不會相同，A 公司並無刻意對老王薪資為不利之變更，乃基於同工同酬之原則使然。據此，A 公司調動老王之職位並未違反勞基法第 10 條之 1 規定。

貳、處理結論

A 公司就老王工作地點為調動，將造成為上班提早出門、下班後延後到家，而住宿舍將致老王無法照顧家人，既如上述，則此必將影響老王及其家人之生活利益。故認定老王主張 A 公司調動其等工作地點或轉調為售票員，已違反勞基法第 10 條之 1 及兩造勞動契約等語，自非無據。

參、爭議事項與相關法令

- （一）按「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。」勞基法第 10 條之 1 定有明文。

(二) 參照勞基法第 10 條之 1 立法意旨，所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點等勞動契約內容而言。又調職命令應受「不得為權利濫用」原則之限制，必須調職具有企業經營上之必要性與合理性。

(三) A 公司將老王從甲站調至乙站，老王從住家開車至乙站上班，參考網路地圖後可見，單趟里程數各增加約 26.3 至 29.6 公里，單趟通勤時間增加 19 至 31 分鐘。堪認老王為因應工作地點之變更，顯需於工作日增加相當之通勤時間及相應通勤費用，致老王受有為上班提早出門、下班後延後到家，且必須支付較多通勤所需燃油費用之不利益。又 A 公司雖辯稱另可提供丙站售票員職缺予老王，然老王原為國道駕駛員，離職前 6 個月平均薪資為分別為 4 萬 7,582 元，而售票員基本工資約 2 萬 1,939 元，且為 A 公司所不爭執。則老王原為國道駕駛員，若調整為與原有工作內容性質完全不同之售票員，致其等原有工作收入減少至原有薪資之一半，此項職務調整，對老王亦明顯不利。故 A 公司不論將老王工作地點調任至乙站擔任國道駕駛員或轉調為丙站售票員，對其等勞動條件顯已造成不利之變更。

(四) A 公司雖辯稱若工作地點變更至乙站，有提供宿舍住宿，已提供必要之協助並考量老王家庭之生活利益。然觀之勞基法第 10 條之 1 第 4 款規定「必要之協助」，**當應以個別勞工需求而為提供方屬之，斷非資方單方提出其所能提供資源，而勞方對於協助方式卻無選擇權。**本件老王有 3 位未成年子女且與 73 歲、72 歲父母同住等情，顯見老王平日有需照顧未成年子女及年邁父母之情，上班期間若居住宿舍將導致老王無法照顧家人之情，故 A 公司雖辯稱有提供宿舍而為協助，然此種協助並不符合老王需要，要難認 A 公司所提供之協助係必要之協助。又 A 公司就老王工作地點為調動，將造成為上班提早出門、下班後延後到家，而住宿舍將致老王無法照顧家人，既如上述，則此必將影響老王及其家人之生活利益。

肆、個案評析

(一) 本案法院就調職命令之認定，考量老王因照顧家中未成年子女以及年邁父母，因調職所增加之時間成本導致老王與家人之生活利益將受到影響，故認定 A 公司對於老王之職務調動違反勞基法第 10 條之 1 之規定。而本案法院雖未明確指出有違反同條第 5 款之情形，然於認定 A 公司有違反同條第 4 款之要件中，就勞工及家中生活利益之內容予以論述並加以涵攝，認定本案情形一併將勞工因調職後對於勞工及家人產生之影響考量，值得讚許之。

(二) 然勞基法第 10 條之 1 修法後，雖新增第 5 款「考量勞工及其家庭之生活利益」作為判斷基準。惟現行最高法院 110 年度台上字第 43 號民事判決實務見解，對個別家庭之考量，仍採取「在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內」之標準認定有無影響勞工及家庭之生活利益。舉例而言，作息、生活變動或工作地點變動等因素，並非屬法院在判斷調職命令是否適法之重要因素。故縱使現行法對於判斷標準輔以勞基法第 10 條之 1 之各款事由檢視，然實際上是否具體考量勞工實際上情況似有所疑義。對於是否考量勞工及家庭之生活利益，現行實務見解如上述提及之最高法院見解下仍屬限縮而不利於勞方。該案經發回後臺灣高等法院臺南分院 110 年度勞上更一字第 2 號民事判決即認定雇主將勞工調動後雖使工作時間變動，導致勞工可能造成無法如調動前接送子女上下學，然考量該調動未造成勞工家庭生活利益過鉅之影響，結論上並無違反勞基法第 10 條之 1 第 5 款關於調職之規定。

(三) 雖仍可見部分判決例如本案以及臺灣高等法院 111 年度勞上更一字第 2 號民事判決針對調動職位時，**認定公司將勞工自新竹調職至台北、未提供食宿交通問題之解決以及考量勞工於調職時已滿 60 歲，故認為公司未考量家庭生活利益而違反勞基法第 10 條之 1 第 5 款。**然未來實務運作上對

此部分是否著重於實際上勞方及其家庭因調職處分所受之生活影響，或考量給予勞工更多之必要協助，仍有待觀察。

伍、結論²

(一) 若勞工遭遇雇主有調職、變動職位之情況，依照最高法院 110 年度台上字第 43 號民事判決對於雇主依勞基法第 10 條之 1 第 5 款規定調動，應以業務上有無必要性、合理性以及勞工調職後可能產生之生活上不利益程度，然該不利益情況並非以勞工個案情況酌定，而係以客觀一般標準衡量，於此前提下審酌雇主之調職有無違反勞基法第 10 條之 1 第 5 款之規定。

(二) 然就立法建議上或解釋勞基法第 10 條之 1 第 5 款之規定時，上開標準因勞工之家庭狀況、習慣及作息等因素皆不同，似乎無法僅依照一般客觀標準，認放之四海而皆準。又或者縱使勞工之調動處分並未對其家庭造成不利益之情況而屬適法，然此時勞工仍因調動而受有不利時，雇主即盡其適當之照料義務，給予補貼等補償措施，否則無疑使勞工須承擔因調職所受之不利益。

² 針對本文所探討之問題，筆者僅概略整理，若欲更詳加探究，請參閱李玉春，〈勞動基準法第 10 條之 1 增訂後勞工及其家庭生活利益之審酌〉，《臺北大學法學論叢》，2024 年 6 月，頁 93-171。

(三) 此外，勞工在簽訂勞動契約時，就契約中關於調動條款應詳加審閱，基於自由意識及平等地位自主決定要否簽立或與雇主磋商契約之內容後再決定簽立，才不會在有已簽訂調職同意書之情況下，遭法院認定已知悉日後有遭雇主調職之可能，致雇主之調動未違反勞基法第 10 條之 1。

(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

勞動事件訴訟的必備
程式—從法院通知勞
工當事人補正訴訟相
關事項的裁定談起

楊智全 律師

壹、案例事實

- (一) 王小姐受僱於「○○文理短期補習班」擔任英文老師。除一般授課工作外，補習班並要求她額外擔任助教角色，需替學生進行課後複習與考試準備，導致長期超時加班。然而，補習班卻以招生不佳為由，已經連續三個月未給付薪資，也未依原先約定給付招生獎金與超時加班費。王小姐多次向雇主催討仍未獲改善，補習班更以「學生人數減少，需要縮減師資人數」為由，突然要求王小姐立即離職。
- (二) 為維護自身勞動權益，王小姐向臺灣臺北地方法院勞動法庭提出訴訟，請求○○補習班給付薪資、加班費、招生獎金及資遣費等合計共 100 萬元，並請求○○補習班為她開立「非自願離職證明書」。然而在起訴後不久，王小姐即收到臺灣臺北地方法院裁定，列舉多項需限期補正之事項，包括：訴之聲明是否明確、被告名稱及負責人資料、各項請求金額範圍、勞動契約關係之事實、資遣費計算方式、加班費計算式等。
- (三) 面對法院的補正通知，王小姐該如何處理？此類情形於勞動事件訴訟中非常常見，因此藉此案例說明勞工常遇到的程序問題、法院補正理由與勞工應如何具體應對。

貳、前言（勞工於訴訟時面臨之挑戰）

勞工於職場上經常會遭遇勞資糾紛，致自身勞動權利受損，若無法透過勞資協商方式請求雇主改善，往往須訴諸司法程序才能獲得救濟。然而，多數勞工處於經濟地位較弱勢一方，且不熟悉法律程序，雖能透過司法機關提出對雇主之訴訟案件，但多因經濟壓力等因素，未委請專業法律人士協助，故提起訴訟請求之訴狀內容常不夠完備，便會收到法院基於程序要求，來函請求勞工補充訴狀中不明確或欠缺之事項。勞工收到法院來函通知補正無需過度擔憂，收到補正通知並不代表訴訟有問題，只是法院希望先釐清訴求內容，確認勞工起訴時未表達清楚之處或有疑問之處，使案件能順利進行。以下就勞工提起勞動訴訟時，經常被要求補正之項目逐一說明：

一、確認請求對象（被告）：

（一）辨識雇主身份：

勞工提起訴訟案件時，勞工即為擔任訴訟案件之「原告」、雇主則是訴訟案件之「被告」，訴狀上必須寫明完整的被告名稱（雇主）及負責人，且需要與工商登記資料一致。故勞工透過法院請求雇主支付款項或維護權益時，首先要確認對象為何人，究竟是向「哪一位雇主」或「哪一間公司」提出請求，須具體特定請求對象。目前多數雇主為公司法人型態，訴訟上首先需明確特定被告雇主公司名稱為何。例如：「○○集團」僅為慣常俗

稱，真正的法人名稱可能是「○○○○工業股份有限公司」或○○集團內其他不同公司。若單寫簡稱，法院可能將無法辨識或無法確認訴訟主體是何公司，後續訴訟送達及強制執行也可能發生問題。

(二) 查詢雇主正式名稱：

如不清楚雇主公司全名，可使用經濟部商工登記公示資料查詢系統，輸入公司名稱、統編或負責人名字，即可查得該公司登記資料。

(三) 若雇主資訊不明確：

勞工有時不知道究竟是受僱於哪一位雇主，例如：保全員被派駐社區大樓，但不清楚是哪一家保全公司僱用；便利超商加盟店，店面掛的是加盟品牌，但實際雇主是加盟業主；餐飲、補教連鎖體系，員工不清楚分店是否另有獨立公司登記。此時可透過「雇主統一編號」、「勞保投保單位名稱」、「健保投保單位名稱」、「雇主給付薪資之匯款帳戶資料」等資料多重比對，即可找出真正雇主。

(四) 依行業別有不同查詢方式：

部分行業別有不同之查詢方式，例如補習班是透過「直

轄市及各縣市短期補習班資訊管理系統」、醫療診所是透過「衛生福利部醫事機構查詢系統」、社區大樓組成之公寓大廈管理委員會則是透過「當地區公所或建管單位（工務局或建管處）」進行查詢。

二、請求內容（訴之聲明）：

勞工透過法院向雇主提出請求以維護自身權益時，還必須注意以下幾點事項：

（一）敘明勞動關係：

勞工應在訴狀中具體寫明：到職與離職日期、職稱與工作內容、約定薪資（時薪、日薪或月薪）、工作地點、工作時間與排班方式、是否有加班、輪班、變形工時等情形。此為勞動訴訟事件需釐清之基本事項，也是法院判斷雙方權利義務的基礎資料，缺少其中任何一項，法院都可能要求補正，建議勞工於提起訴訟前即先行主動整理並提出。

（二）具體載明請求事項：

勞工必須向法院說明其對雇主提出的具體請求項目意指為何，常見錯誤情形為勞工僅於訴狀記載「請求給付 10 萬元」，但未敘明請求事項。正確方式為應具體載明請求項目究竟是「薪水」10 萬元、或是「資遣費」10 萬元、

或是「醫藥費」10萬元，也未各別列出每個請求項目之理由。根據請求項目不同，會牽涉適用不同法條、應準備之證據不同、計算方式亦有差異，必須具體明確、避免混淆。

（三）提出計算式：

勞工除了要逐一系列出欲向雇主請求之請求項目外，若為請求給付金錢，則必需進一步針對各個請求項目之請求金額提出計算式。如請求雇主「給付薪水」，則需說明薪資數額如何計算（每月工資數額為何？）、要請求哪幾個月之工資、積欠未付薪資加總後金額為何；若為請求「獎金」，則須說明獎金之計算方式，及根據該獎金計算方式計算後可得之獎金數額；如為請求給付「資遣費」，則應說明請求之資遣費數額是如何計算，並同樣列明金額計算式。如有兩項以上請求項目，應分別列出請求金額及計算公式。最後，附上各請求項目加總後之請求總額。

（四）避免意思不明或請求前後矛盾：

1. 勞工於向法院提出訴訟請求時，多偏重傾向描述事實經過、遭受的委屈，但沒有進一步表達希望請求項目或希望改善方式，導致法院無法確認勞工希望獲得之勞動權益為何。例如勞工多有於職場上遭受不法侵害情形，如

受到職場霸凌或職場性騷擾等，然勞工往往向法院提出訴求時僅敘明「遭受霸凌或性騷擾」事實，沒有進一步表明是請求排除侵害或是請求賠償，法院將不知勞工訴求為何。建議起訴前於訴狀中說明。

2. 勞工對於遭受違法解僱或違法資遣時，多因對於法律不熟悉，可能同時出現矛盾的訴求。例如同時提出請求恢復僱傭關係及請求資遣費，然請求資遣費前提為僱傭關係已終止，故「恢復僱傭關係」及「請求資遣費」性質上不能併存，法院針對此類情況會要求勞工必須擇一為請求。

三、檢附證據：

依據所敘明之勞動關係、請求事項、請求金額等內容，建議勞工應於提出勞動訴訟前，逐一檢視雙方勞動關係、欲請求之項目、各項目請求數額計算式，再根據這些內容，準備及提出相關證據文件。例如：勞動契約、薪資單或銀行薪資轉帳紀錄、出勤卡、刷卡記錄、APP 打卡記錄、LINE 群組訊息、課表、排班紀錄、主管交辦事項記錄、勞健保投保資料等，並應預先將證據資料裝訂整理，且建議標註頁碼及證據名稱，方便法官查閱。

參、案例解析

於本件案例情形，王小姐可按以下步驟補正：

1. 確認補習班之正式名稱與負責人：若欲對雇主（○○補習班）主張勞動權益，首先須先確認請求對象，於短期補習班為雇主之情形，建議先透過「直轄市及各縣市短期補習班資訊管理系統」查詢○○補習班之登記資料、登記名稱、登記地址及○○補習班負責人為何人，以確定被告正確身份。
2. 敘明勞動關係內容：接續敘明兩造間勞動關係，包括到職日期、職稱與實際工作內容、月薪或其他報酬、加班情形與排班模式、離職經過（包括雇主違法要求立即離職之過程）。
3. 列出具體請求項目、計算式與理由：針對欲請求事項個別敘明理由與計算式，如本案例中王小姐請求○○補習班給付未付工資，應提出「月薪 × 積欠月數」、請求加班費應提出「加班時數、總時數及計算加班費公式」、招生獎金應提出「約定招生獎金內容與招生獎金計算公式」、資遣費應提出「資遣費計算公式」、並載明請求開立非自願離職證明書。

4. 最後，針對所有提出之勞動關係、請求事項、請求原因、請求數額及計算式，應提出完整證據。包括勞動契約、薪資單或薪資匯款入帳紀錄、出勤打卡單、群組訊息、工作紀錄、勞健保投保資料等證據資料作為佐證。

肆、補充說明

司法院為使需專業法律幫助又無力負擔費用之人民可獲得法律協助，設立「財團法人法律扶助基金會」，提供民眾制度性援助，以維護保障人民訴訟權等基本人權。且法律扶助基金會除可提供民眾法律協助，更受勞動部委託辦理「勞工訴訟扶助專案」，對於經濟弱勢之勞工，協助打官司（訴訟代理）或撰寫法律書狀（撰狀）服務，協助解決勞資糾紛。民眾如有需要可直接與法扶基金會各縣市分會提出申請或透過電話或線上方式預約。

（作者：楊智全律師／立詳法律事務所律師、新北市政府勞資爭議調解人暨調解委員。）

勞資爭議類型化個案選輯 第二十二輯

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 | 蕭慧敏、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 | 114 年 12 月

ISBN | 978-626-7687-44-4

GPN | 10111401364



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| 蕭慧敏、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| 114年12月

I S B N | 978-626-7687-44-4

G P N | 10111401364