



勞資爭議 類型化個案選輯

第十二輯



勞資爭議 類型化個案選輯

第十二輯

目錄 104年度勞資爭議類型化個案選輯

5	前言 局長序		54	第五篇 勞動基準法第 84 條之 1 要件篇	
6	第一章 個案		55	勞基法第 84 條之 1 的核備是不是生效要件？	蔡瑞麟律師
8	第一篇 工作條件與平等權益篇		60	第六篇 勞工請假篇	
9	勞工遭雇主懷孕歧視而違法解僱，勞工得主張之權利有哪些？	劉師婷律師 / 康賢綜律師	61	以 LINE 提出請假申請，無效？	鄧力璋調解人
17	約定時薪制勞工發生勞資爭議時，如何主張相關權益？	古宏彬律師	66	勞工向雇主請事假，雇主得否恣意拒絕？	鄧力璋調解人
22	第二篇 工資給付篇		71	第七篇 附篇	
23	從扣薪之實務個案探討勞工權益	李瑞敏律師	72	勞工因雇主違法解僱而行調解或訴訟前宜注意事項	陳逢源律師
29	論年節獎金、工作獎金之給付義務	劉素吟律師	76	第二章 相關法令	
35	第三篇 職業災害補償篇		78	勞動基準法	
36	職業災害之死亡補償與雇主行使抵充之範圍	沈以軒律師 / 陳佩慶律師	97	勞資爭議處理法	
40	第四篇 勞動契約爭議篇		112	勞資爭議調解辦法	
41	承攬與僱傭契約認定爭議—兼對比南山人壽案判決對行政機關處理勞資爭議之影響	朱瑞陽律師	119	勞資爭議仲裁辦法	
45	勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」之判斷—以爭議涉及民法第 483 條之 1 情事為例	魏千峯律師	127	新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金要點	
50	資方以勞方工作表現不佳將其調職並減薪，是否於法有據，勞方有無權利拒絕？	施泓成律師		第三章 相關申請書表	
			132	新北市政府勞資爭議調解申請書	
			134	新北市政府勞資爭議合意仲裁申請書	
			136	新北市政府勞工涉訟權益補助金申請書	

勞資爭議 類型化個案選輯

第十二輯

局長序

勞工權益是現今最受關注的公共議題之一，尤其台灣正面臨低工資、高工時、產業結構轉型的多重考驗，又碰上全球性景氣劇烈波動，都促使政府職能必須更快速的反應和積極創新。

但是地方勞政主管機關能處理的範圍還是有其極限。勞工局除了認真做好每一件爭議調解，我們今年還做了幾件特殊的事情，首先是召集保全業勞資雙方代表，持續進行多次「社會對話」，共謀勞動條件改善之道；也積極結合民間團體入廠輔導簽訂團體協約，希望透過多元管道，從源頭降低爭議、穩定勞資關係。

此外勞工局還和學校合作，辦理了兩場勞動法領域學術論壇，並且委託學者進行爭議調解不成立的後續案件研究。因為在多場法令宣導會、研討會上，我們發現包括調解員、工會幹部、事業單位代表及學生，對於勞動議題充滿學習熱情，也促使我們更用心編纂今年的勞資爭議類型化個案選輯。

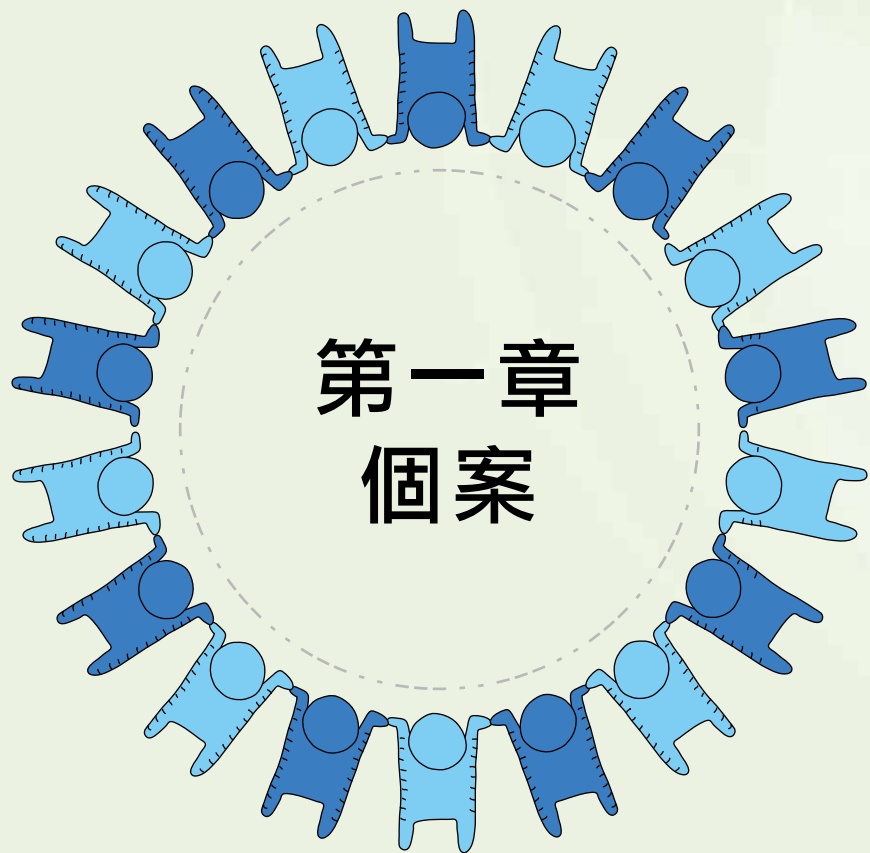
本次選輯邀請了 12 位律師和 1 位調解人，針對常見的工資給付、工作調動、懷孕解僱、職業災害補償等案例類型加以深入評析，也將承攬與僱傭契約認定、違反契約「情節重大」判斷的爭議案例加以討論。此外，有鑑於通訊軟體和智慧型手機的普及，我們也將電傳通訊在工作領域所衍生的新興議題納入，附篇則有勞工因雇主違法解僱而進行調解或訴訟前的注意事項提醒，希望能夠成為理論與實務兼具的指引。

最後，感謝一直以來協處案件的調解人、義務律師的付出，讓我們一起努力營造理性溝通、勞資和諧、共創雙贏。

新北市政府勞工局長



104年 11月



- 第一篇 工作條件與平等權益篇
- 第二篇 工資給付篇
- 第三篇 職業災害補償篇
- 第四篇 勞動契約爭議篇
- 第五篇 勞動基準法第 84 條之 1 要件篇
- 第六篇 勞工請假篇
- 第七篇 附篇

第一篇

工作條件與 平等權益篇

勞工遭雇主懷孕歧視而違法解僱，勞工得主張之權利 有哪些？

劉師婷律師 / 康賢綜律師

一、個案摘要

小君自 103年 6月 1日任職於台灣易利有限公司，擔任公司管理部門會計人員一職，雙方並約定試用期間，每月薪資為新臺幣（下同）35,000元，通過 3個月試用期審核，轉為正職人員後，每月薪資調高為 38,000元。小君於試用期間，勉力工作，表現良好，103年 9月 1日通過審核，如期轉為正職人員，並經公司總經理簽核。嗣 103年 10月小君發現自己懷有身孕，預產期為 104年 7月 1日，至同年 11月間方告知公司，詎公司得知小君懷孕後，竟在網路人力銀行刊登應徵會計之訊息，尋找會計人員，同年 11月 25日公司找到合適會計人選後，依勞動基準法第 11條第 5款規定，以小君不能勝任工作為由，要求其交接業務並告知資遣一事，公司並於 103年 12月 31日將小君解僱以及辦理勞保退保。小君 104年 1月 5日向新北市政府勞工局提起懷孕歧視申訴，104年 4月 7日經新北市就業歧視評議委員會認定台灣易利有限公司成立懷孕歧視，違反性別工作平等法第 11條，爰依同法第 38條之 1規定裁處公司罰鍰 10萬元（按：103年 12月 11日修正為處新臺幣 30萬元以上 150萬元以下罰鍰）。嗣小君 104年 4月 15日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，雙方 104年 5月 7日於新北市政府勞工局進行第一次勞資爭議調解，調解過程中由於具體賠償金額尚待雙方進一步確認，於 104年 5月 20日續行第二次勞資爭議調解。

二、處理過程及結論

（一）勞方主張：

- 1、公司因懷孕歧視，違法解僱小君，並經新北市政府就業歧視評議委員會認定公司違反性別工作平等法第 11條，公司終止勞動契約不生效力，兩造間僱傭關係仍存在。
- 2、兩造間僱傭關係仍存在，公司應給付小君應領薪資 298,933元（104年 1月 1日至 104年 8月 25日）以及公司自 104年 9月 1日起，按月給付小君應領取之薪資，至公司准許小君復職之日止。
- 3、公司違法將小君辦理勞保退保，公司應給付小君無法領取育嬰留職停薪津貼之損害 137,520元、特別休假工資 8,867元，以

及公司應按月提繳勞工退休金 2,292元，至公司准許小君復職之日止，儲存於小君之勞工退休金個人專戶。

4、小君遭公司懷孕歧視，向公司請求精神慰撫金 200,000元。

(二) 資方主張：

1、公司主張並非因知悉勞方懷孕，始尋找接替勞方之人選，其無構成懷孕歧視。

2、公司主張小君 8月間工作遲到頻繁，故以勞動基準法第 11條第 5款規定，不能勝任工作為由資遣小君，而開立非自願離職書，並給付資遣費。

(三) 處理結論：

調解成立，成立內容如下：

1、勞資雙方同意調解方案，本件調解成立。

2、勞資雙方合意：

資方願給付勞方新臺幣 600,000元，作為本爭議案標的（應領薪資、無法領取育嬰留職停薪之損害、特別休假工資、按月提繳勞工退休金至小君勞工退休金個人專戶、精神慰撫金）之和解條件。

3、上開和解金款項新臺幣 600,000元，資方應於 104年 6月 5日一次匯入勞方原留薪資帳戶內。

4、本件經調解成立，雙方依約履行後，日後雙方同意就本件及僱傭關係存在期間所衍生爭議之一切民、刑事及行政上之權利皆拋棄，不得再為其他主張及訴求。

三、爭議事項與相關法令

(一) 台灣易利有限公司基於懷孕歧視而終止勞動關係之法律效果為何？相關法令臚列如下：

1、性別工作平等法第 11條第 1項

「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

2、性別工作平等法施行細則第 2條

「本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

3、性別工作平等法第 11條第 3項

「違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」

4、勞動基準法第 14條第 5款

「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。…」

(二) 小君遭懷孕歧視而被違法解僱，小君得主張之權利為何？相關法令臚列如下：

1、應領薪資：

(1) 民法第 486條

「報酬應依約定之期限給付之。」

(2) 性別工作平等法第 15條

「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。」

(3) 勞動基準法第 50條

「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期。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。」

2、育嬰留職停薪津貼之損失：

(1) 性別工作平等法第 16條第 1項

「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。」

(2) 性別工作平等法第 21條第 1項

「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」

(3) 就業保險法第 19條之 2

「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。」

(4) 就業保險法第 38條第 1項

「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」

3、特別休假薪資：

(1) 勞動基準法第 38 條第 1 款

「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。」

(2) 勞動基準法第 39 條

「第三十六條所定之例假、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。」

(3) 勞動基準法施行細則第 24 條第 3 款

「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：…三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」

4、勞退提撥損失：

(1) 勞工退休條例第 6 條第 1 項

「雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」

(2) 勞工退休條例第 14 條第 1 項

「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資 6%」

(3) 勞工退休條例第 31 條第 1 項

「雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請求損害賠償」

5、非財產上損害（即精神慰撫金）：

(1) 性別工作平等法第 26 條規定

「受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」

(2) 性別工作平等法第 29 條規定

「前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」

(3) 民法第 184 條第 2 項規定

「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」

四、個案評析

一、台灣易利有限公司基於懷孕歧視而終止勞動關係之法律效果為何？

按勞動基準法第 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。…」依司法實務見解，確不能勝任不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院 86 年度臺上字第 82 號判決、最高法院 86 年度臺上字第 688 號判決意旨參照）。

本件台灣易利有限公司主張小君 8 月間工作遲到極為頻繁，且動輒 2、3 個小時，已影響業務之執行，以勞動基準法第 11 條第 5 款，認為小君怠忽所擔任之工作，將其予以資遣。惟小君 103 年 9 月 1 日通過公司三個月試用期之審核，並轉為正職人員，倘依公司主張，8 月間確有小君工作遲到極為頻繁之情事，公司何以通過小君適用期之審核，之後反據此為資遣小君之理由，有違常理，是公司以不能勝任工作資遣小君，應無理由。退步言之，縱公司所稱小君工作遲到影響業務執行，不適任之事由屬實，惟公司未給予明確督促，亦未加以警告或記過等懲處，給予小君改善之機會，率以資遣，顯然違反「解僱最後手段性原則」，因此資遣並不合法。

性別工作平等法第 11 條之立法意旨，在於禁止雇主因性別或懷孕、分娩等因素而對受僱者在退休、資遣、離職及解僱等之處置上，為直接或間接不利之對待，以保障兩性工作平等，消除性別歧視。關於懷孕歧視，即雇主因女性之懷孕、生產或其他相關因素而給予差別待遇，是否構成性別歧視？雖然並非每個女性皆會選擇懷孕或都可以懷孕，但因懷孕而在職場中受到差別待遇者均為女性，男性不會遭遇此種困境與問題，因此，一般認為懷孕歧視應被視為雇主基於性別而採取之差別待遇，為性別歧視之一種。惟此非謂雇主對懷孕員工有解僱或其他不利對待情事時，即違反性平法第 11 條之規定，倘雇主能舉證證明其解僱員工或為其他不利對待與性別之差別待遇無涉，則不能認構成性別歧視。

本件 103 年 10 月小君發現自己懷有身孕，至同年 11 月間告知公司，公司主張 8 月間即認定小君不適任。惟公司未於當時向小君終止勞動契約，反遲至 11 月間知悉小君懷孕後始予以資遣，實難認資遣事由與懷孕之因素無涉。相較於男性，懷孕為女性特有生理上之差異，公司因小君懷孕而對其終止勞動關係，而為直接不利益之對待，並經新北市就業歧視評議委員會認定違反性別工作平等法第 11 條，爰依同法第 38 條之 1 規定裁處公司罰鍰 10 萬元，是公司構成懷孕歧視，依

性別工作平等法第 11 條第 3 項規定，勞動契約之終止不生效力。

二、小君遭懷孕歧視而被違法解僱，小君得主張之權利為何？

承前，公司擅以小君不能適任工作為由終止勞動契約並辦理勞保退保，應不合法，勞動關係猶存，小君自可向台灣易利有限公司主張確認僱傭關係存在，並請求按月給付小君未領取之薪資。另因公司違法將小君辦理勞保退保，小君是否得向公司請求無法領取育嬰留職停薪津貼之損害、特別休假工資、勞退提撥損失，以及非財產上損害賠償等，析述如後：

(一) 應領薪資部分：

本件小君轉正職後，約定薪資為 38,000 元，是公司應給付小君自 104 年 1 月 1 日起至 104 年 6 月 30 日止，共 6 個月之薪資，共計 228,000 元（計算式： $38,000 \times 6 = 228,000$ ），以及小君預產期為 104 年 7 月 1 日，產假八星期，自 104 年 7 月 1 日至 104 年 8 月 25 日之薪資應照給付，共計 70,933 元【計算式： $38,000 \div 30 \times 56 = 70,933.3$ 】，以上共計 298,933 元【計算式： $228,000 + 70,933 = 298,933$ 】^①，公司並應自 9 月 1 日起，按月給付小君薪資 38,000 元，至公司准許小君復職之日止。

另外倘若小君另有向公司申請育嬰留職停薪，公司應自 105 年 3 月 1 日起（因 104 年 9 月 1 日至 105 年 2 月 28 日為育嬰留職停薪期間，故以 105 年 3 月 1 日為請求起算點），至被告公司准許原告復職之日止，按月於次月 5 日前給付原告 38,000 元，及自各期應給付日之次日（各次月 6 日）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

^①關於產假薪資之計算，依勞動部勞動條 2 字第 1030131931 號令函要旨：「勞動基準法第 50 條第 2 項規定所稱『停止工作期間工資照給』，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額為準，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準」，並計算八星期（56 日）之薪資為產假期間薪資總額，本文以為應較精確而從之。在司法實務處理上，亦有逕以 2 個月（八星期）薪資總額計算，可參臺灣台北地方法院 103 年度重勞訴字第 35 號判決，該判決之計算方式較有利於勞工，惟毋寧係民事訴訟法上處分權主義之展現。此外關於確認僱傭關係存在，並請求產假薪資之情況，另可參新北地方法院 99 年度勞訴字第 100 號判決、臺灣高等法院 100 年度勞上字第 72 號判決等。

(二) 無法領取育嬰留職停薪津貼之損害部分：

小君得否向公司請求無法領取育嬰留職停薪津貼之損害？端視「勞工因此所受之損失」是否業已發生。本件小君預產期為 104 年 7 月 1 日，其子女尚未出生，自「未」向公司提出育嬰假之申請，其無法領取育嬰留職停薪津貼之損害，自始尚未發生，是小君得否向公司請求「無法領取育嬰留職停薪津貼之損害」即有疑問。

倘若小君生產後向公司申請育嬰假，卻因公司違法將小君勞保辦理退保，導致其無法領取育嬰留職停薪津貼，其損害自己發生，是小君申請育嬰留職停薪共 6 個月，即自 104 年 9 月 1 日（產假為 104 年 7 月 1 日至 104 年 8 月 31 日）至 105 年 2 月 28 日，公司應不得拒絕，又小君每月薪資為 38,000 元，依勞工保險投保薪資分級表第 16 等級為 38,200，公司應給付小君無法領取育嬰留職停薪津貼之損害，共計 137,520 元（計算式： $38,200 \times 60\% \times 6 = 137,520$ ）^②。本件關於無法領取育嬰留職停薪津貼所生損害之請求，因勞方之努力，復以公司表現之誠意，雙方願意將此部分請求納入和解條件，而透過勞資爭議調解程序，順利創造勞資雙贏之局面。

(三) 特別休假薪資部分

小君自 103 年 6 月 1 日任職於公司，雖公司於 103 年 12 月 31 將小君辦理勞保退保，惟該終止勞動契約不生效力，倘小君向公司主張雙方勞動契約仍存在時，屆時受僱於公司已達一年以上三年未滿者，特別休假有七日而未休，是特別休假工資應由公司照給付，共計 8,867 元（計算式： $38,000 \div 30 \times 7 = 8866.6$ ）。

(四) 勞退提撥損失部分

小君每月薪資 38,000，依勞工退休金月提繳工資分級表，第 6 組第 31 級，月提繳工資為 38,200，是小君得向公司請求自 104 年 1 月 1 日起至公司准許小君復職之日止，公司應按月提繳勞工退休金 2,292 元，儲存於小君之勞工退休金個人專戶。

倘小君另外有申請育嬰留職停薪，自 104 年 9 月 1 日至 105 年 2 月 28 日期滿，公司應自留職停薪期滿翌日起^③，即 105 年 3 月 1 日，按月提繳 2,292 元之退休金，至公司准許小君復職之日止，儲存於小君之勞工退休金個人專戶。

(五) 非財產上損害 (即精神慰撫金) 部分

公司因懷孕歧視，以男女性別之差異而有差別待遇，竟對外宣稱小君不能勝任工作而資遣原告，小君身懷六甲，卻遭受此歧視，精神上承受之壓力甚鉅，且公司以解僱相逼，斷絕小君工作收入之經濟來源，對於孕婦而言係莫大侮辱與壓力，是小君可向公司請求賠償精神慰撫金，而數額多寡法院會依雙方年齡、身份、社經地位與經濟能力等項目綜合判斷之^④，本件小君向公司請求精神慰撫金 200,000元，應屬適當。

②關於勞工向公司請求無法領取育嬰留職停薪津貼之損害，司法實務見解可參臺灣臺北地方法院 102年度勞訴字第 142號判決，判決結果為公司應給付勞工無法領取育嬰留職停薪津貼之損害，公司不服原判決而上訴二審，經臺灣高等法院 103年度勞上字第 88號判決，就勞工無法領取育嬰留職停薪津貼之損害部分，維持原審見解，頗值參考。

③此依勞工退休金條例第 20條第 1項規定：「勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。」，小君留職停薪期間，公司向勞保局申報停止提繳退休金，是小君留職停薪期間，公司自無庸提繳勞工退休金，可參臺灣台北地方法院 102年度勞訴字第 142號判決。

④司法實務上，法院判決雇主應賠償精神慰撫金之案例所在多有，惟因案件事實、當事人社經地位、勞工遭懷孕歧視所受精神損害等因素各異，導致雇主最終實際應賠償之金額不一，詳情可參臺灣臺北地方法院 102年度勞訴字第 142號判決、臺灣高等法院 103年勞上字第 88號判決、臺灣士林地方法院 96年度勞訴字第 32號判決、92年勞訴字第 11號判決等。

約定時薪制勞工發生勞資爭議時，如何主張相關權益？

古宏彬律師

一、個案摘要

小蘭於民國（下同）102年 7月 1日於好好喝飲料店擔任時薪制工讀生，時薪 120元，工作時間不固定，視店長的排班表而定，平均來說約每日工作 4個小時，一週工作 6天，每月領 12,000元，103年 12月 7日小蘭因身體不舒服向公司請病假，公司雖同意，但未發給病假工資，店長於 103年 12月 8日告知小蘭因附近飲料店越來越多，競爭激烈，加上日前公司捲入茶葉殘存農藥超過標準之風波，生意每況愈下，決定於 103年 12月 31日結束營業，小蘭乃告知店長其任職已滿一年有七天的特休假，預計於公司結束營業前把七天特休假休完，並請求公司給付資遣費及預告期間工資，店長表示公司目前經營有很大困難，希望小蘭共體時艱不要提出不合理的要求來為難公司，小蘭自認其依法請求資遣費、預告期間工資、特休假及病假工資並無不合理，乃向勞工局申請調解。

二、處理過程與結論

(一) 勞方主張：

- 1、勞方於 102年 7月 1日起任職於資方擔任時薪制工讀生，時薪 120元，工作時間不固定，視店長的排班表而定，平均來說約每日工作 4個小時，一週工作 6天，每月薪資約 12,000元。
- 2、103年 12月 7日勞方因身體不舒服向公司請病假，公司雖同意，但未發給病假工資，請求公司發給病假半薪工資 240元。
- 3、公司店長於 103年 12月 8日告知將於 103年 12月 31日結束營業，因勞方已於公司任職一年半，請求公司發給資遣費 9,000元（計算式： $12000 \times 1.5 / 2 = 9,000$ ）及 20日預告期間工資 19,200元（計算式： $120 \times 8 \times 20 = 19,200$ ）。
- 4、勞方於公司任職已滿一年有七天的特休假，公司不讓勞方請特休假，故公司應發給 7日的特休假工資 6,720元（計算式： $120 \times 8 \times 7 = 6,720$ ）。
- 5、以上，請求公司給付病假期間工資 240元、資遣費 9,000元、預告期間工資 19,200、特休假工資 67,20元，共計 35,160元。

(二) 資方主張：

- 1、對勞方任職期間、薪資等不爭執。

- 2、資方同意給付 103年 12月 7日病假的工資 240元。
- 3、勞方為時薪制人員沒有預告期間工資、資遣費跟特休假的問題，公司是迫於現實無奈而結束營業，勞方任職期間，公司待其不薄，希望在公司遇到困難時，勞方不要落井下石，請勞方共體時艱，撤回此部分之請求。

(三) 處理結論：

- 1、病假工資部分：時薪制人員的勞動權益，不應其薪資計算方式的不同而有差異，仍有勞動基準法及勞工請假規則等規定的適用，依勞工請假規則第 4條第 3項規定：「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給」，103年 12月 7日勞方有排 4個小時的班，依前開規定，建議公司發給該日的半薪 240元（計算式： $120 \times 4 / 2 = 240$ ）。
- 2、預告期間工資部分：依勞基法第 11條規定，公司歇業可以終止勞動契約，但仍應給勞方適當的預告期間及給付資遣費，不因勞方是全職人員或計時人員而有差別，勞方任職滿一年半，依勞基法第 16條第 1項第 2款規定應於 20日前預告之，公司於 103年 12月 8日預告於 103年 12月 31日結束營業，預告期間已超過 20日，符合法律預告期間的規定，勞方不得請求預告期間工資。
- 3、資遣費部分：依勞基法第 17條及勞工退休金條例第 12條規定，資方應按勞方之工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資作為資遣費，勞方工作年資為一年 6個月，平均工資為 12,000元，資方應發給 0.75個月的平均工資，即 9,000元。
- 4、特休假工資部分：
 - (1) 依勞基法第 38條規定，勞方工作已滿一年，有 7天的特休假，勞方為時薪制人員，時薪制人員之特休假計算，依勞動部發布之僱用部分時間工作勞工應行注意事項：「以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38條所定特別休假日數計給。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38條規定給予休假日數。」，本案勞工每週工作日數與全時勞工相同，僅每日工作時數較短，資方仍應依勞動基準法第 38條規定給予勞方 7日的特休。
 - (2) 勞方已向資方提出請特休假之聲請，但資方拒絕，故勞方

未休特休假系可歸責於資方，依行政院勞工委員會七十九年九月十五日台 79勞動二字第二一八二七號函，資方應發給未休日數之工資，故建議資方發給勞方 7日的特休假薪資，另因勞方每日上班 4個小時，日薪為 480元，應以 480元計算，建議資方發給勞方特休假薪資 3,360元（計算式： $480 \times 7 = 3,360$ ）。

- 5、經調解委員說明，調解委員提出建議資方給付 103年 12月 7日病假期間薪資 240元、資遣費 9,000元、特休假薪資 3,360元，共計 12,600元與勞方之調解方案，勞資雙方均同意，資方當場給付勞方現金 12,600元，本案調解成立。

三、爭議事項與相關法令

(一) 時薪制人員請假部分

- 1、勞工請假規則。
- 2、勞動部發布之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」：
 - (1) 婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以 42小時（依每 2週法定正常工作時間推算平均每週工作時數）乘以應給予請假日數乘以 8小時。
 - (2) 產假依勞動基準法第 50條及性別工作平等法第 15條規定辦理：產假旨在保護母性身體之健康，部分時間工作之女性勞工亦應享有此權利，因此仍應依勞動基準法第 50條及性別工作平等法第 15條規定，給予產假，以利母體調養恢復體力。適用勞動基準法之女性勞工，受僱工作 6個月以上者，產假停止工作期間工資照給；未滿 6個月者減半發給。其他性別工作平等法所規定之各種假別及相關權益與全時勞工相同。

(二) 時薪制人員預告期間部分：

- 1、勞基法第 16條規定：「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。」

- 2、勞動部發布之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」：資遣預告期間，依勞動基準法第 16 條規定辦理：勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出，請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間。

(三) 時薪制人員資遣費部分：

- 1、勞基法第 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。」

- 2、勞基法第 17 條規定：「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。」

- 3、勞工退休金條例第 12 條規定：「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。」

(四) 時薪制人員特休假部分：

- 1、勞基法第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作

滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

- 一、一年以上三年未滿者七日。
- 二、三年以上五年未滿者十日。
- 三、五年以上十年未滿者十四日。
- 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」

- 2、勞動部發布之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」：特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。

- 3、行政院勞工委員會行政院勞工委員會七十九年九月十五日台 79 勞動二字第二一八二七號函：「本會 79.8.7 勞動二字第一七八七三號書函中之「不可歸責於雇主之原因時」之範圍，係屬事實認定問題。故來函所詢勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。」。

四、個案評析

不論是月薪制或時薪制之勞工都有勞基法及相關勞動法令之適用，實務上常見雇主以時薪制人員沒有特休假、沒有資遣費、沒有退休金等藉口來搪塞勞工，而許多時薪制員工，也誤認自己不受勞基法保護，遇到爭執也只是摸摸鼻子自認倒楣，未能爭取自己的權益，都是誤解法令所導致，實則勞基法並沒有特別將時薪制員工排除在外。

因時薪制人員在工作時數上與全職人員不同，要如何適用相關勞動法令，一直是實務上困擾的問題，因此，勞動部發布「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，就勞基法相關規定於部分工時人員應如何適用部份有提出說明，大致上是以依比例計算的方式解決各項爭議，希望時薪制勞工可多加運用，勇於向雇主爭取自己的權益。

從扣薪之實務個案探討勞工權益

李瑞敏律師

一、案情摘要：

案例一：小蕙自 103 年 11 月 3 日至公司任職擔任專櫃銷售人員（雙人櫃），並配置穿著統一制服，任職後發生以下情形，進而提出勞資爭議調解申請：

- 1、104 年年初盤點，發現小蕙所負責之專櫃有貨品短少情事，因為是雙人櫃，要求小蕙必須賠償一半，小蕙不肯同意賠償、拒絕在書面上簽認賠償數額。
- 2、承上，104 年 6 月 1 日，小蕙在櫃上巧遇好友而與之聊天，一時疏失而致令專櫃上貨品遭其他客戶所偷竊，經公司約談，小蕙亦承認自己有所疏失而在書面上簽認賠償。
- 3、公司人事規章明文規定離職須提前半個月告知且未提前告知離職須扣薪 5,000 元、未打卡須扣 100 元，且離職時需再返還公司 500 元制服費，小蕙工作至 104 年 11 月 3 日時因先生罹患重病需在家照顧故而有即刻離職必要，公司將小蕙最後一個月的薪水扣除 5,600 元（未提前告知離職之 5,000 元加上制服費 500 元以及 104 年 10 月份一日之忘記打卡的扣款 100 元）。

案例二：浩翔自 103 年 8 月 11 日受僱公司擔任工程師職務，並簽署培訓保證協議書約定要服務兩年，若未滿兩年須賠償訓練費用與懲罰性違約金共 199,000 元。浩翔同意任職並簽署培訓協議書後即於 103 年 8 月 12 日至 10 月 11 日至上海接受教育訓練（訓練課程有：各部門巡禮、指定書目閱讀、專案學習），後回公司繼續任職，惟及至 104 年 10 月 7 日離職，公司要求其賠償違約費用並已先行扣下 10 月 5 日應發放之 9 月份薪水。浩翔認為公司扣薪無理由且去上海並未接受特殊研發職務上需求的課程教育，僅係接受一般職前教育而已，應無違約賠償責任，為此請勞資爭議調解。

二、前述個案扣薪之爭議內涵與相關法令

前揭兩件案例均涉及雇主扣薪爭議，卻有殊異爭議層面；首先第一件案例中的扣薪，即分涉兩個議題，一為勞工執行職務因故意過失造成雇主損害，雇主以對勞工的損害賠償債權（主動債權），抵銷勞工對雇主之工資債權（被動債權）；其二則為管理規章約定懲戒扣薪（如未打卡須扣薪 100 元）等爭議問題。第二件案例之扣薪則更涉及約定受訓、最短服務年限條約約定是否有效、以及此類違約賠償請求

是否有理等問題。因此本文討論的扣薪爭議類型有三：勞工執行損害賠償類型、工作規則規範違規扣薪處罰類型以及最後受訓與服務年限約款之違約扣薪類型，茲謹分述如后。

工資係勞工提供勞務之對價，亦勞工維持經濟生活之最重要來源，再加上勞工往往係經濟上弱勢者，為此勞基法第 22 條第 2 項明定工資應全額給付，另同法第 26 條並規定：「雇主不得預扣工資作為違約金或賠償費用。」，目的即在於確保勞工之工資不被雇主濫行或違法苛扣，用以保障勞工生活與權益。前述本文所提到的三個扣薪爭議類型，主管機關均能援引上揭勞基法第 22 條以及 26 條規定進行相關行政檢查與裁處，用以立即、第一線地確保勞工權益。

一、不宜由資方片面將罰金訂於工作規則中

扣薪可能是一種雇主的「懲戒手段」，在勞工服勤違反職場紀律、秩序時，雇主可能有各種「懲處」方式，最重者為解僱（開除），其餘則如降職、減（扣）薪、申誡、警告不等。在此意義下，扣薪、減薪作為一種懲戒手段，通說認為其性質是「違約金」，必須有工作規則或勞動契約的明文約定。

不過因為勞工為經濟弱勢，如動輒雇主以扣薪為懲處手段，難免會影響勞工之經濟生活，尤其若准予雇主以片面制訂之工作規則或人事手冊規範等規範扣薪，勞工對此工作規則之制訂全然無置喙餘地，對勞工權益之保障確實不周。為此，勞動部前身即勞委會曾以（86）台勞資二字第 055525 號函釋清楚指出：「按工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，雇主應按時及全額給付，並不得預扣作為違約金或賠償費用，為勞動基準法第二十二條、第二十三條及第二十六條所明訂，故勞工如有違規情事，得於個別勞動契約中約定適當之違約金，尚不宜由資方片面將罰金訂於由雇主單方面所訂之工作規則中。」，同時勞委會 88 年 9 月 2 日台 88 勞資 2 字第 0034926 號函亦指出：「事業單位基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，得於勞動契約中為違約金或賠償之約定，惟該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定；參酌定 89 年 5 月 5 日施行之民法第 247 條之 1 第 2 款規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定契約，為加重他方當事人責任之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效。本案勞資雙方間之契約僅規定勞方提前離職應扣發新臺幣 7,000 元，對資方提前解僱勞方並無相對約束規定，不盡妥適。」，雖未全面禁止企業以扣薪作為懲處之手段，但亦多次以行政函釋方式說明不宜逕

於工作規則中規範扣薪懲處、或即便得勞工同意之扣薪懲處如顯失公平者亦屬無效。

法院見解部分，臺北高等行政法院 97 年度簡字第 00138 號判決則以：「次按『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。』勞動基準法第 22 條第 2 項定有明文。查原告據以扣發駕駛員獎金之依據，係其訂定之『工作規則』，而該『工作規則』係國光汽車客運股份有限公司為健全組織功能。促進勞資和諧，基於營運需要，依勞動基準法第 70 條規定所訂定。綜觀勞動基準法及其施行細則，並無原告得扣發員工工資之規定；又上開『工作規則』亦非原告與所屬員工勞雇雙方所『另有約定』，足見原告所訂定之『工作規則』第 44 條之規定，無勞動基準法第 22 條第 2 項但書之適用至明。從而，徵諸勞動基準法第 1 條第 2 項『雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準』之規定意旨，原告要無依據其片面所訂定之『工作規則』第 44 條規定，扣發獎金之餘地。」，直接認定不得以工作規則作為減薪之依據。

是以，雇主雖有人事管理或有懲處權限，但考量工資為勞工賴以維生、生計之來源，以扣薪作為懲處手段，應儘可能避免，方為妥適。尤其，目前工作規則之制訂須報請地方主管機關核備，若工作規則內容動輒規範扣薪或減薪為懲處手段，地方主管機關多難以同意核備。

二、勞工因違規或侵權行為造成雇主損害，其賠償金額與責任尚未釐清前，亦不得逕自扣發工資

即便勞工執行職務如因故意、過失造成雇主損害（如：雇主因此必需對客戶負賠償責任等），行政解釋令也早提出此際雇主仍不得逕自扣發工資，例如內政部（75）台內勞字第 432567 號函釋認：「勞工於工作中故意或過失損壞產品或其他物品，其觸犯刑章部分，雇主可訴請司法機關辦理；關於民事賠償部分可由雇主與勞工協商決定賠償金額及清償方式，如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資。」，此外勞動部前身勞委會則以（89）台勞動二字第 0031343 號函釋認為：「依勞動基準法第二十二條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第二十六條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金

額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」清楚闡明在損害賠償責任、範圍未確定下仍不得逕為扣薪。

就此最高行政法院 91 年度判字第 608 號判決也同樣指出：「勞基法第 26 條所謂之『預扣』固指違約或損害未發生前，資方不得扣留勞工之工資作為日後發生不測之保障者而言，即就違約或損害已發生，亦須資方就其所得請求之金額為勞工所不爭執，始得由資方以違約或損害金額與勞工之工資主張抵銷。依此，勞工既不承認資方請求之金額，自當透過訴訟方式向勞工求償，仍不得扣留勞工之工資。」（最高行政法院 96 年度裁字第 506 號裁定意旨同）。

是以，即便因勞工故意或過失致令雇主受損，在賠償責任尚未釐清前，雇主仍不得擅自扣留勞工薪資。附帶說明者，就勞工損害賠償責任之認定，亦有一度有實務判決援引學者見解而認為應有責任額度之上限，如高雄地方法院 94 年度訴字第 1859 號判決認為：「勞工此種違反契約義務之行為固構成不完全給付，惟基於勞資雙方於事業內部公平分擔危險之理念，及勞動契約為有持續性契約之性質，依平衡損害之觀點，自應在一定程度減輕或限制勞工之契約責任，因此勞工依勞動契約從事與事業相關之職務，因不完全給付致生雇主之損害時，其責任範圍即應按其注意義務違反之輕重程度而有區別，如損害之發生係出於故意或重大過失時，原則上勞工應負完全之損害賠償責任，然如損害之發生係出於具體輕過失，則應按具體情況由勞工與雇主共同承擔損害，如損害之發生係出於抽象輕過失，則勞工應不必負責始為公允。」，此判決其後雖遭上級審廢棄，但所論述的賠償比例法理仍有參考價值。

又縱使雇主得以「抵銷」方式對勞工主張損害賠償，但「抵銷」之額度最多亦以三分之一為限，蓋工資為維持勞工一家生計之基本憑藉，若任由雇主抵銷、扣光，將會對勞工及其家屬構成生存的威脅。而工資的三分之二實務通說認為屬維持勞工一家生計之基本憑藉依法禁止扣押（強制執行法第 122 條第 2 項規定及最高法院 52 年台上字第 1683 號判例參照），禁止扣押之債依民法第 338 條規定則禁止抵銷，故工資縱使得用以抵銷雇主之損害，至多亦以三分之一為限（最高行政法院 98 年度判字第 1495 號判決意旨參照）。

三、約定服務年限、訓練費用返還者，須具備相當要件方得為之

雇主對勞工施以專業訓練、並為之支付訓練費用，同時約定勞工受訓後必須最短或最少服務一定期間，此為最短服務年限約款，勞動部於 99 年勞基法修法草案中增列第 18 條之 2 以資規範，其草案條文內容為：「未符合下列規定，不得為最低服務年限之約定：一、勞工所具備專業技術與知識，為雇主完成一定之工作所必要者。二、雇主有為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。勞工在未逾最低服務年限前，因不可歸責勞工之事由而提前終止勞動契約者，不負違反最低服務年限之違約金及損害賠償責任。約定勞工未逾最低服務年限前離職，應負返還訓練費用者，有不可歸責勞工之事由而提前終止勞動契約時，不負返還費用責任。」。換言之，並非每個勞動契約均得約定最短服務年限約款，必須要具備前述勞工執行職務須具備專業技術與知識、以及雇主有為勞工進行專業技術培訓並提供該項培訓費用者，方得約定之。

目前實務上常見的最短服務年限約款個案係為機師，法院認為航空公司耗費鉅資培訓機師，而應有約定服務年限的合理性與必要性，機師若在約定期限內離職，必須要返還訓練費用與賠償違約金，此如臺灣高等法院 101 年度勞上字第 4 號判決意旨即謂：「現行勞基法就雇主與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當性。又最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之『必要性』與『合理性』觀之。所謂『必要性』，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂『合理性』，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類。」。

三、個案解析

在案例一的情形下，若於 104 年年初盤點時，發現小蕙所負責之專櫃有貨品短少，惟此貨品短少之原因為何、係可歸責於何人等等，均屬未明，此際雇主不得要求小蕙必須賠償一半，即便有工作規則明

訂專櫃勞工須賠償者亦同。此時，小蕙不肯同意賠償，自然有權拒絕在書面上簽認賠償數額，雇主如逕予扣薪，將有違反勞基法第 22、26 條規定情事。

另若確實係可歸責於勞工小蕙而致雇主受有損害者，如前述高雄地方法院 94 年度訴字第 1859 號判決見解，此際應得討論資雙方於事業內部公平分擔危險之理念、勞工注意義務違反之輕重程度而有區別其賠償責任，如損害之發生係出於故意或重大過失時，原則上勞工應負完全之損害賠償責任，然若損害之發生係出於具體輕過失，則應按具體情況由勞工與雇主共同承擔損害，倘損害之發生係出於抽象輕過失，則勞工應不必負責始為公允。為此，當下勞工小蕙雖得承認自己疏失，但賠償責任與範圍，仍有前述可討論之處；退千萬步言，只有在勞工小蕙對於損害賠償負擔責任與額度毫無爭議時，方得由勞資雙方約定同意雇主以對勞工的損害賠償債權（主動債權），抵銷勞工對雇主之工資債權（被動債權）。

又案例一最後，即係以扣薪作為懲戒方式者，未打卡或未為離職預告之扣薪處罰，依據目前實務見解均認為不宜用工作規則逕為扣薪處罰之依據，一旦為之，法院亦多認為此約定顯失公平而無效。至於制服費用之約定扣薪返還部分，亦得參諸臺北高等行政法院 100 年度簡字第 153 號判決意旨：「經查，本件勞動契約是為原告單方所擬定預備用於與多數相對人簽訂之定型化契約，原告透過此定型化契約將公司經營所必須之制服費用勞務成本轉嫁於勞工，一方面免除預定契約條款之原告責任，另一方面即加重契約他方當事人即勞工之責任，而勞工在簽訂契約之時，並無事先對原告所擬條款為反對或磋商之餘地，唯有接受此定型化契約條款始可從事此份工作，是契約雙方當事人實係立於顯失公平之地位，依民法第 247 條之 1 規定，該制服費用由勞工負擔之約定無效，是本件原告自不得以其與勞工間之無效規定，執為免責依據。」亦認於薪資中扣還制服費用之舉於法未合。

而案例二所涉扣薪則為最短服務年限約款爭議判斷，系爭教育訓練必須是與「勞工所具備專業技術與知識，為雇主完成一定之工作所必要者」相關者，如果係企業內部的一般新進訓練而無涉專業技術與知識，例如熟悉工作環境、部門巡禮或練習職場作業上手者，恐非此處得約定最短服務年限者。再況，即便具備約定最短服務年限約款之要件，亦曾有法院要求雇主必須舉證訓練費用的支出，乃甚至無論係訓練費用返還或是違約金賠償，均得依勞工已服務之年限為一部履行之酌減賠償者。

論年節獎金、工作獎金之給付義務

劉素吟律師

一、個案摘要

A 自民國（下同）91 年 4 月 10 日起任職於 B 公司擔任搬運工一職，每月薪資新台幣（下同）25,500 元，上半月工資於當月 20 日發給、下半月工資於次月 5 日發給，另每四個月分別於 2 月 5 日、6 月 5 日及 10 月 5 日發給固定獎金 28,000 元。B 公司於 102 年 9 月 18 日解僱 A，經台北地方法院判決認定 B 公司之解僱係屬無效，確認僱傭關係存在，並判定 B 公司應按月於每月 5 日及 20 日給付 12,750 元至 A 復職日止。A 自 104 年 3 月 30 日回公司上班，A 認為 B 公司未給付原有之三節獎金、福利等，遂向勞工局申請勞資爭議調解。

二、處理過程及結論

（一）勞方主張：

- 1、資方應給付三節獎金；
- 2、原每四個月固定獎金，現已改為加在底薪中計算，故請求資方給付每月 7,000 元工作獎金。

（二）資方主張：

- 1、三節獎金須依考績為準，並非固定發放；
- 2、每月 7,000 元工作獎金，亦需逐月考核，始能決定是否發放。

（三）處理結論：

調解人建議，資方應如解僱前發放三節獎金、如解僱前發放每月 7,000 元工作獎金予勞方，惟因資方不同意調解方案，調解不成立。

三、法律評析

（一）工資之判斷要件：

- 1、勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「工資：謂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。」
- 2、勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅

利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

3、因勞基法第 2 條第 3 款前段規定「勞工因工作所獲得之報酬」，同款後段提及「經常性給與」，行政主管機關與法院實務之認定標準容有部分差異：

(1) 行政主管機關認為是否屬工資，應視其是否為勞工提出勞務給付所獲得之對價報酬，即應依有無「勞務對價性」為判斷，是否屬「經常性給與」並非判斷重點：

行政院勞工委員會（按：現已改制為勞動部）85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號函：「查勞動基準法第二條第三款規定『工資：謂勞工因工作而獲得之報；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』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款未句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」

(2) 司法實務雖有部分判決持相同見解，如臺灣高等法院高雄分院 94 年度勞上字第 7 號民事判決：「所謂工資，係指勞工因提供勞務所得之報酬，即勞務對價。故於決定某給付是否為工資時，應以該給付是否構成勞務之對價決定之。」

至於獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與等，均為工資之例示規定。倘雇主對勞工之財務給付，係屬勞方因工作所得之報酬時，即可認定為工資，別無探求該給付是否係經常性給與之必要。」惟大部分之實務見解則認為除「勞務對價性」外，「經常性給付」亦屬工資之要件，最高法院 78 年台上第 682 號判決可為代表：「所謂工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬。勞動基準法第二條第三款前段定有明文。是工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且工資須為經常性給與，始足當之。倘雇主為改善勞工之生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，即非經常性之給與，此與工資為契約上經常性之給與，自不相同，應不得列入工資範圍之內。」

(二) 勞方得否請求雇主給付年節獎金，謹臚列相關規定、主管機關函釋及相關判決，並說明如后：

1、勞動實務上，一般所謂三節獎金係指雇主於農曆春節、端午節、中秋節等三大節日發放之獎金，其中，部分事業單位除三節獎金外會另發年終獎金，部分事業單位則將以年終獎金取代春節獎金。

2、早期勞工行政主管機關曾發布函釋，認為年節獎金亦屬工資，應列入計算勞工保險之投保薪資，內政部 72 年 12 月 7 日台內社字第 195700 號函即謂：「查勞工因工作而由雇主給付之報酬，不論以工資、薪津、津貼、獎金，其他任何名義按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與者，均應計入月薪資總額申報投保薪資，此乃勞工保險條例施行細則第三十三條所明訂，投保單位於年節加發之工作獎金及年終獎金，既係勞工因工作而由雇主給付之報酬，自應依上開規定辦理，以符保障勞工權益之精神。」然而，上開勞工保險條例第 33 條規定已刪除，並修改為現行勞工保險條例施行細則第 27 條規定：「本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」，從而，工資之認定範圍應回歸勞動基準法第 2 條第 3 款之規定為據。

3、一般而言，多數判決認為年節獎金因不具勞務對價性質，非屬工資。臺灣高等法院高雄分院 94 年度勞上字第 7 號民事判決即

謂：「又判斷給付是否為勞務之對價，應依一般交易觀念決之，即應以給付之性質，從契約法觀點，可以該給付與勞務之提出是否處於同時履行的關係為斷。至於其給付名義如何，並非具有決定性之標準，此由我國勞基法關於工資之規定，非採列舉式，而係採定義性及例示性之立法技術即可推知，縱勞基法施行細則之規定非屬法律位階，無拘束法院適用法律之效力，仍應探究年終獎金、春節、端午節、中秋節給與之節金等本質以為斷。經查，兩造間之年終獎金及三節獎金均係於每年年終或民俗節日屆至時始行發給，為兩造所不爭執，從而該等獎金與上訴人勞務給付間，並未具有對待給付之同時履行性質，自難謂兩者間有對價關係存在。」

4、然而，若有下列情事，部分判決認為雇主仍有給付義務：

(1) 勞動契約已約明雇主有給付義務：

此情形通常係勞資雙方有保障年薪之約定，如保障年薪 14 或 16 個月，此際，縱使超過 12 個月之其他 2 個月或 4 個月薪資，係於年節時或年終時發放，雇主依約仍有給付義務。臺灣台北地方法院 92 年勞簡上字第 16 號民事判決指明：「兩造聘用書約定薪資每年以十四個月計…查兩造聘用書並未約定該二個月薪資之金額雇主可任意決定是否給付，是該兩個月薪資為上訴人依約固定必須給付之金額，為勞動條件之一部分，核與一般情形下，年終獎金為雇主為單方之目的所為任意性、恩給性之給付，尚屬有間。雇主依兩造勞動契約，既有給付此部分固定年終獎金之義務，而經議定之勞動條件，應尚非雇主可單方面任意刪減。…上訴人既未舉證於核發九十年度固定年終獎金當時，兩造契約中有雇主得因員工考核結果不佳、受有懲處，而扣發固定年終獎金之約定，則上訴人抗辯系爭固定年終獎金為雇主為單方之目的而為之任意性、恩惠性給付，故其得以被上訴人考核結果不佳受有懲處，而拒絕給付被上訴人九十年度二個月之固定年終獎金四十萬四百元云云，即無可取。」

(2) 工作規則或團體協約已訂明雇主有給付義務：

倘雇主已將年節獎金之發給標準明訂於工作規則或團體協約，雇主即有遵循之義務。最高法院 103 年度台上字第 1659 號民事判決揭示：「判斷某項給付是否具『勞務對價

性』及『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。查本件○○銀行九十六年八月十三日核定修正之員工年節獎金發放作業要點第三條規定：『本年節獎金配合三節發放，分別於端午、中秋及農曆春節前各發放○·五個月、○·五個月及一個月月薪』、第二條規定：『本要點適用於任職滿一個月，且獎金核發當日仍在職之員工，惟任職未滿一年者，依在職天數比例發放』…九十七年三月二十日實施之獎金核發辦法第二條第四款，雖定義年節獎金為激勵同仁士氣，勗勉同仁辛勞，配合年節所發放之獎金，惟同辦法第十條規定年節獎金發放方式仍係：以該銀行全體同仁為發放對象，每年固定平均發放二個月，配合三節，分別於端午、中秋及農曆春節前各發放○·五個月、○·五個月及一個月月薪…即一般員工通常情形下，原則上均可領得該獎金，並以員工薪資之倍數為獎金之數額。似可認○○銀行將其發放員工之獎金藉上開要點、辦法之訂定而予以制度化，即固定於三節前發放員工按薪資一定比例之金額，則此項給與是否仍屬因應節慶所為任意之恩惠性給與，而非勞工提供勞務，在時間上可經常性取得之對價？即非無疑。」

5、本案資方主張「三節獎金需依考績為準，並非固定發放」等語。依上開說明，可再確認勞雇間有無保障年薪或固定發放年節獎金之約定，或工作規則、團體協約是否訂有年節獎金之發給標準，如有，可初步判斷資方上開主張是否與事實相符。倘若資方之主張與事實不符，而係訂有固定之發給或計算標準，則勞方請求資方發給年節獎金應為有理由。倘資方向來並未明訂三節獎金之發放或計算標準，而係單方決定是否發放、發放金額，則勞方請求資方給付三節獎金，較難成立。

(三) 雇主是否應發給勞方工作獎金，謹臚列相關規定、主管機關函釋及相關判決，並說明如後：

1、有關工作獎金之性質與給付義務：

(1) 特定給與是否屬工資範疇，並非取決於該給與之名稱，而

係以該給與之給付標準是否符合工資要件而定。其中，雇主發放之獎金是否屬工資，實務見解認為，如該獎金係勞工工作達成雇主所定之特定目標即會發放者，應屬勞工提出勞務所得之對價，係屬工資，行政院勞工委員會 87年 8月 20日（87）台勞動二字第 035198號函即謂：「績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。」

(2) 反之，如該獎金是否發放，將視雇主經營狀況、有無盈餘而定，與勞工之出勤、工時狀況及職務內容等並無直接關聯者，法院傾向認為該等獎金非勞工提出勞務即得領取之對價，應屬雇主單方發給之恩惠性、鼓勵性給與。最高法院 100年度台上字第 170號民事判決揭示：「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 101年度台上字第 1651號民事判決揭示：「按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，為勞動對價給付之經常性給與，勞動基準法第二條第三款定有明文。又公司盈餘而抽取部分分配予員工，與經常性給與有別，故不論其名稱為效率獎金或年節獎金，亦不論其發放方式為按節或按月先行借支，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍。」

2、本案資方主張「每月 7,000元工作獎金，亦需逐月考核，始能決定是否發放」等語。依上開說明，可再確認資方所謂逐月考核之方式、內容、標準為何，如是否發放，除斟酌勞方之工作表現外，尚需取決於資方之經營狀況、營收或有無盈餘等非勞方個人努力可影響之因素，則該獎金被認為屬勉勵性給與、恩惠性給與之可能性較高。相較而言，如勞方工作達特定目標即可領取，與資方之經營狀況、有無盈餘無關，此獎金之性質應屬勞方之勞務對價，再參以資方解僱勞方前每四個月固定發給 28,000元，則資方拒絕給付工作獎金應無理由。

職業災害補償篇

第三篇

職業災害之死亡補償與雇主流行使抵充之範圍

沈以軒律師 / 陳佩慶律師

一、個案摘要

小明民國 104 年 2 月 1 日到旭陽建設公司上班，擔任一集合住宅新建工程之電梯操作員工作，104 年 6 月 3 日早上小明騎摩托車前往工地現場途中，遭一輛汽車闖紅燈衝撞受傷，顱部大量出血而送醫急救，經急救後小明長達 2 個月仍舊昏迷不醒，最終不幸於 104 年 8 月 5 日死亡。此事故經勞工保險局核定為職業災害保險事故，並先後核付小明傷病給付，以及小明遺屬即其配偶小娟喪葬津貼及遺屬年金。試問：

- 1、於小明任職期間，旭陽建設公司以小明為被保險人投保團體商業保險，終因保險事故發生而由保險公司給付小娟一筆保險理賠金，旭陽建設可否主張以該保險理賠抵充應負之職業災害補償責任？
- 2、小明每月平均工資為新臺幣 60,000 元，勞工保險平均投保薪資為 43,900 元，於小娟均有受領勞工保險喪葬津貼及遺屬年金之情況下，此時旭陽公司主張抵充後應負之死亡補償差額為何？
- 3、旭陽公司得否以其已給付之職災醫療補償、工資補償，以及勞工保險局已給付之傷病給付，主張抵充其應負之職災死亡補償金？

二、處理過程與結論

(一) 勞方主張：

- 1、小明的家屬小娟主張本件屬職業災害事件，旭陽建設公司應負擔職災補償責任。
- 2、小娟請求職業災害醫療補償、工資補償與死亡補償。

(二) 資方主張

- 1、公司為小明投保團體保險之保險理賠金應予抵充職災補償金。
- 2、公司待小娟確定領得遺屬年金之數額而經公司主張抵充後，才有給付職災死亡補償差額之義務。
- 3、勞工保險局已給付之醫療給付、傷病給付，公司可再抵充依法應負之職災死亡補償金。

(三) 處理結論

本例小明係在往返住所與工作場所之應經途中發生交通事故，應屬職業災害事件，故調解人建議旭陽公司應就勞動基準法第

59 條職業災害雇主流補償責任予以給付。惟因兩造間針對雇主流可主張抵充之範圍認知歧異過大，最後未能達成協議調解不成立，需另循司法途徑處理。

三、個案評析

- (一) 本件依法院多數判決實務，旭陽公司得類推適用勞動基準法第 59 條但書之規定，主張以團體保險之保險理賠金抵充應給付予小明之職災補償金。

- 1、勞動基準法第 59 條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主流應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主流支付費用補償者，雇主流得予以抵充之：…」於實務上常見者乃雇主流依勞工保險條例之規定為勞工投保勞工保險並實際支付勞工保險費用者，於勞工發生職業災害時，依該條但書之規定，雇主流當可主張以勞工已實際受領之職業災害勞保給付，抵充依該條本文所以給付予勞工之職業災害補償金。惟雇主流以勞工為被保險人，且實際支付費用而為勞工額外投保團體商業保險者，若勞工因職災事故發生而受領此商業保險理賠金者，此時雇主流得否依勞動基準法第 59 條但書之規定，主張以此勞工已受領之團體保險理賠金抵充勞工依法得請求之職災補償金，即成疑問。蓋勞動基準法第 59 條但書所規定得主張抵充者，乃限於依勞工保險條例或其他法令規定，由雇主流支付費用而使勞工獲得補償者，方有適用之餘地。

- 2、就上開爭議，最高法院 68 年度台上字第 42 號判例要旨雖曾表示：以保險制度旨在保護被保險人，非為減輕損害事故加害人之責任，保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，與因侵權行為所生之損害賠償請求權，並非出於同一原因，後者之損害賠償請求權，殊不因受領前者之保險給付而喪失。似有認為商業保險給付不得用以抵充雇主流應負之職災責任。惟邇來最高法院 95 年度臺上字 854 號判決意旨謂「由雇主流負擔費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主流既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，以勞動基準法第 59 條職業災害補償制度設計之理念在分散風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是以雇主流為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保

障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主張類推適用該條規定予以抵充，始得謂與立法目的相合。」最高法院此一見解目前為我國多數法院所原引採用。質言之，於雇主有為勞工投保商業保險並實際支付保費之場合，於個案職災事故發生時，雇主可主張類推適用勞動基準法第 59 條但書之規定，以商業保險理賠金抵充勞工所得請求之職災補償金。

3、承上所述，本案於小明任職期間，旭陽建設公司以小明為被保險人投保團體商業保險，職災事故發生後，保險公司給付小娟一筆保險理賠金，旭陽建設可主張類推適用勞動基準法第 59 條但書之規定，以該保險理賠抵充應給付予小明之職災補償金。

(二) 小娟雖領有職業災害遺屬年金，旭陽公司依勞動基準法施行細則第 34 條之 1 之規定經抵充後，應給付小娟新臺幣 724,500 元。

1、小娟因小明遭遇職業災害死亡，依勞工保險條例第 64 條之規定得向勞工保險局請領喪葬津貼、職業災害死亡補償一次金、遺屬年金或遺屬津貼。於小娟受領勞保局上揭職災保險給付之情況下，特別是小娟所領取部分職災保險給付係按月給付之遺屬年金者，旭陽公司依勞動基準法第 59 條但書規定主張抵充後之所應給付死亡補償差額為何，即生疑問。對此勞動基準法施行細則第 34 條之 1 規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡或殘廢時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第 59 條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第 59 條第 3 款及第 4 款規定標準計算之。

2、本案小明之平均工資為新臺幣 60,000 元，其勞工保險平均投保薪資為 43,900 元，依勞動基準法第 59 條之規定，於小明職災事故死亡後本應給付其遺屬小娟 5 個月平均工資之喪葬費，以及 40 個月平均工資之死亡補償，今因旭陽公司已依勞工保險條例規定為小明投保，並經勞保局核定為職業災害保險事故而發給小娟相關職災死亡給付，旭陽公司依法勞動基準法施行細則第 34 條之 1 規定抵充後，應再給付小娟喪葬費、死亡補償共計新臺幣 724,500 元（計算式： $(60,000 - 43,900) \times 45 = 724,500$ ）。

(三) 於小明職災事故死亡前，勞工保險局雖已先核付小明職災醫療、傷病給付。惟於小明死亡後，旭陽公司不得主張以勞保局核付

之醫療、傷病給付抵充性質不同之喪葬費、死亡補償金。

1、按「按勞動基準法第 59 條第 1、2、3 款係屬不同性質之補償責任規定，彼此間無互為抵充關係，可予抵充之勞工保險給付應僅限於同性質者始有適用，俾符合勞工保險制度之建置目的。依勞工保險條例第 53 條第 1 項規定所為職業傷病殘廢給付，性質上係與勞動基準法第 59 條第 3 款所定之殘廢補償相同，而與勞動基準法第 59 條第 2 款所定之工資補償性質不同，依前揭說明，上訴人自不得以被上訴人前依勞工保險條例第 53 條第 1 項規定向勞工保險局領取之職業傷害殘廢給付（按：非屬由雇主支付之費用補償）抵充本件工資補償（臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 92 號參照）。亦即勞動基準法第 59 條但書抵充規定之立法精神旨在避免勞工雙重得利，而勞基第 59 條各款屬不同性質補償責任，彼此間無互為抵充關係，可予抵充之勞工保險給付亦僅限於同一性質者始有適用（臺灣基隆地方法院 93 年度訴字第 113 號判決意旨參照）

2、承上所述，於小明職災事故死亡前，勞工保險局雖已先核付小明職災醫療、傷病給付。惟小明死亡後，旭陽公司仍不得主張以勞保局核付之醫療、傷病給付抵充性質不同之喪葬費、死亡補償金。

第四篇

勞動契約爭議篇

承攬與僱傭契約認定爭議—兼對比南山人壽案判決對行政機關處理勞資爭議之影響

朱瑞陽律師

一、個案摘要

甲為 I 有限公司（下稱 I 公司）所僱用，於民國（下同）102 年 11 月 5 日起擔任不動產經紀營業員一職，與 I 公司簽有業務人員聘僱契約書，並約定薪資為業績獎金之 70%。103 年 11 月 1 日，甲促成位於新北市之 A 不動產以新臺幣（下同）530 萬元成交，並於 103 年 12 月 23 日交屋結案，佣金為 31 萬 8 千元，甲數次向 I 公司請求薪資而無結果後，曾向新北市三重區調解委員會申請調解，但因 I 公司未出席而無結果。甲認為自己已完成工作之義務，I 公司即有給付工資之義務，故向新北市政府勞工局提起勞資爭議調解，請求 I 公司給付積欠薪資 20 萬 7,018 元（已扣稅金及福利金共計 15,582 元）。

二、處理過程及結論

（一）勞方主張：

- 1、勞方於 102 年 11 月 5 日至 I 公司擔任不動產經紀營業員一職。
- 2、勞資雙方約定薪資為獎金占 70%。
- 3、103 年 11 月 1 日時，以新臺幣 530 萬元成交新北市一 A 不動產，該案專員和行銷皆為勞方，並於 103 年 12 月 23 日交屋結案，佣金收 31 萬 8 千元，勞方屢次索取該金額 70% 作為獎金，然索討不成。
- 4、勞方已完成履行工作之義務，資方即有給付工資之義務。
- 5、勞方請求資方給付積欠薪資 20 萬 7,018 元（已扣稅金及福利金共計 15,582 元）。

（二）資方主張：

- 1、勞方為高級專員，雙方為承攬關係。
- 2、勞方於離職時未經公司同意，私自帶走新北市一 B 不動產之鎖匙，勞方又偽造此案契約書上之屋主資料。
- 3、勞方於離職時唆使位於新北市一 C 不動產屋主與本公司解約造成公司損失 35 萬 4 千元，爾後又在其他屋主前中傷公司，造成多戶房屋解約，公司商譽損失難以估計。

- 4、當初與勞方簽立保證契約書，並在勞方離職當天以口頭告知不可做不利於公司之事，否則佣金不給付，但勞方卻違反約定造成公司損失。

(三) 處理結論：

調解成立，成立內容如下：

- 1、依公司所提業務人員聘僱契約書，雙方應屬勞雇關係。
- 2、勞方之業績獎金為 222,600元（佣金 318,000元 *70%），扣除税金及福利金共計 15,582元及二代健保 4,140元，給付金額為 202,878元。
- 3、資方應於 104年 4月 5日前將金額新臺幣 202,878元一次全額匯入勞方帳戶。

三、爭議事項與相關法令

本案之主要爭議有：

- 1、雙方所簽訂之契約是否為承攬契約？
- 2、勞方可否請求之業績獎金金額？
- 3、勞方是否造成資方損失？如有，資方可否以該損失主張抵銷？

四、個案評析

按勞工與雇主間之關係究為承攬或僱傭，攸關勞動契約繼續時勞資雙方應如何履行契約，至為重要，且保險業務及不動產經紀業務之從業人員，其與資方間之關係為何？歷來即為勞動契約應如何定性之重大紛爭所在。於司法實務上，判斷勞資雙方是否屬於僱傭關係，向來多以從屬性之有無為標準，倘勞工對雇主之從屬性愈高，則愈可能被評價為僱傭關係，反之，如勞工對雇主之從屬性較低，則較可能被評價為承攬。至於所謂之從屬性，一般又再分為「人格從屬性」、「經濟從屬性」與「組織從屬性」三者，人格從屬性係指勞工在雇主企業組織內對於雇主權威之服從，以及接受懲戒或制裁之義務，並須親自提供勞務等；經濟從屬性則係指勞工並非為自己之營業而勞動，而是從屬於他人，並為該他人之目的進行勞動；最後，組織從屬性則是指勞工與雇主生產組織體系的從屬程度，例如是否與其他同僚有分工合作之狀況，或對於一定目的事務之處理具有獨立之裁量權等。

如以本案不動產經紀從業人員相似之保險業務員為例，行政法院與民事法院就南山人壽與保險業務員間究屬承攬亦或僱傭關係？其就從屬性判斷所持之意見容有不同。台北高等行政法院 100年度簡字第

27號判決曾就「人格從屬性」方面，謂：「保險公司對於其所屬業務人員，依法具有強大之監督、考核、管理及懲罰處分之權，亦即原告之保險業務員在人格上實乃從屬於原告。」、「晉升、終止契約與否，原告均擁有最終決定權……故原告對於其所屬各級業務人員之考核、晉陞、任免擁有絕對之決定權，從而原告所屬業務人員具有強烈人格從屬性。」、「原告更訂有諸多內部工作規則與作業辦法，對於保險業務員完成勞務提供指揮及監督。原告所屬業務人必須接受原告及其直屬主管之管理及指導，亦須遵守原告之管理規章並受其考核，具有受原告指示之高度拘束性及從屬性。」就經濟從屬性方面，則另謂：「業務員就其執行保險招攬業務除自行負擔之費用如交通費等外，就原告經營保險業務所需之成本費用均無庸負擔盈虧之責，是原告所屬業務員縱有執行招攬保險之業務，亦與一般獨立執行業務者有間。業務員受領業績津貼或獎金等既係因其提供符合一定條件之勞務（成功招攬保險並收取保費）而自原告所獲得之對價，性質上為因從事一定種類之勞務給付而獲得之所得，即屬所得稅法第 14條第 1項第 3類規定之工作上提供勞務之薪資所得。益可見其經濟上之從屬性。」並據以認為保險業務員與雇主間之勞務契約確有從屬性存在。

然而，台灣高等法院 103年度重勞上字第 5號民事判決就保險業務員與雇主間究竟是否存在從屬性，則以：「上訴人擔任被上訴人之業務代表，可自由決定招攬保險之對象，無固定上、下班時間及地點，被上訴人亦未對上訴人出勤狀況為任何之考核至明……」、「被上訴人是否給付報酬，或上訴人是否獲有報酬，係以上訴人給付勞務之結果為據，而非僅係勞務給付之提出……若上訴人已實行招攬保險行為，然未締結成約、客戶為繳納保險費或解除契約退還保險費，上訴人仍不能領取報酬。上訴人需負擔此部份之風險與被上訴人同，此時，上訴人勞務給付行為乃係為自己事業之經營，而非僅依附於被上訴人……」及「上訴人若自行決定停止保險招攬業務，亦不會造成被上訴人或其他保險業務員在工作體系之停頓，益見上訴人並非與其他同事基於分工而提供勞務給付者，自難認兩造間有何人格或組織之從屬性……」等事由，而認為此二者間不具從屬性，故保險業務員與雇主間並非僱傭關係。

而回歸本件個案觀察，本案調解委員依據 I 公司提供之「業務人員聘僱契約書」提及「甲無條件接受 I 公司之監督指揮，遵守下列各項工作及規定…」、「甲之任用、待遇、請假、辦公時間及各項人事等規定係依 I 公司相關辦法辦理之」等內容，認定資方對於勞方具有

指揮監督權，具有從屬性而為僱傭關係，此揭之意見與前開行政法院就從屬性之認定較具一致性。

綜上所述，行政法院和民事法院對於業務員與雇主間究為承攬或僱傭關係，其所形成之心證及見解並不相同。二法院體系係依據不同規範及證據法就個案事實各別進行判斷，此本合乎法官依法獨立審判之法律原則，但在案例認定和實務操作上，亦將因法院不同意見之分歧，而有法律概念不明確之傾向，此時，即有賴更多實務個案之累積以進一步觀察。

勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」之判斷—以爭議涉及民法第 483 條之 1 情事為例

魏千峯律師

一、本案事實

甲自民國（下同）103 年 12 月 4 日任職乙公司，104 年 6 月 5 日因個人情緒失控，拿出美工刀至公司吸菸區吸菸，同事見狀搶下其手中美工刀。甲回到辦公室又拿出第二把美工刀至廁所，同事擔心甲會有自殘的行為或危害其他同仁的安全，立即通報乙公司管理中心主管及人資專員處理。因甲在本次事件前已多次發生失序行為，為保障其他同仁的人身及工作場所安全，乙公司遂於當日依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定，終止與甲之勞動契約。甲向勞動主管機關申請勞資爭議調解，請求乙公司給付資遣費 5,671 元，預告工資 7,666 元及發給非自願離職證明書。乙公司不接受甲之請求，認為此為依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」（即懲戒解僱）。調解委員建議調解方案為乙公司給付等同於資遣費及預告工資之和解金 13,337 元予甲。乙公司不同意調解方案。本件調解不成立。

二、爭點

- 1、勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」應如何判斷。
- 2、甲之失序行為是否符合上述條款之「情節重大」。
- 3、勞基法第 12 條第 1 項第 4 款與同法第 11 條第 5 項有無區別。

三、勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」應如何判斷

法律中常使用不確定法律概念，如公共秩序及善良風俗（民法第 2 條），顯失公平（民法第 74 條）、重大事由（民法第 489 條）、不堪同居之虐待（民法第 1052 條第 1 項第 3 款）。此等不確定法律概念主要機能在於使法律運用靈活，顧及個案，適應社會發展，並引進變遷中的倫理觀念，使法律與時俱進，實踐其規範功能。它給予司法機關就個案適用法律更能接近社會事實^①。學者亦謂不確定法律概念使法院與行政機關經由解釋途徑，具體地適用於特定事實關係^②。

① 王澤鑑，民法總則，59 頁，2006 年 8 月再刷。

② 吳庚，行政法之理論與實用，125 頁，2005 年 1 月增訂 8 版。

勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，與同法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任者」，前者之「情節重大」與後者之「不能勝任」，皆是上述之不確定法律概念。然就勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之「情節重大」，舊日司法實務採取寬泛之認定。如台中地方法院 73 年訴字第 8456 號判決，記者遺漏「交通部取締野雞車」之消息，違反工作規則情節重大^③。惟近年判決就「情節重大」採取較為客觀之標準，如最高法院 91 年度台上字第 138 號民事判決，認為公共汽車駕駛員經酒測超過不得駕車法定酒精濃度之 3.3 倍，其違反某市公共汽車管理處營業客車事故處理要點，情節重大。

論者謂本款規定太過廣泛，勞工極可能因而隨時得咎，本款可謂包山包海之終止事由，無其他明文根據之事由均可以此為據，對勞工權益之侵害甚大^④。以司法實務言，就工會發動抗爭，散佈批判雇主之文宣，最高法院 79 年度台上字第 1916 號判決認為此為違反工作規則情節重大。然而，近年來之法院就本款之「情節重大」，採取目的性限縮之解釋，已無適用上過於寬泛情形，較能兼顧雇主與勞工之權利。例如台灣高等法院 92 年度勞上易第 110 號判決即認為本款所謂「情節重大」，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期雇主於解僱後給付其資遣費之情形。故勞工違反勞動契約或工作規則，情節是否重大，應依雇主所營業之特性及需要、勞工違反之情節，並審酌客觀標準，於維持雇主對事業之統制權與營業秩序所必要之範圍內，作適當之權衡，為個案之判斷。

司法實務就本條款之判決，累積不少，已穩定以客觀而嚴謹之標準認定，例如最高法院 95 年台上字第 2465 號判決、96 年台上字第 631 號判決、97 年台上字第 825 號判決、98 年台上字第 1513 號判決、99 年台上字第 2348 號判決^⑤。其中，就本條款「情節重大」不確定法律概念闡釋最清楚者為最高法院 97 年台上字第 920 號判決，其要旨如下：「勞基法第十二條第一項第四款規定：勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，上開『情節重大』係不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，解釋上應以勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，亦即雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須相當，符合比例原則，始構成上開『情節重大』之要件。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否

達到懲戒性解僱之衡量因素。」

四、甲之失序行為是否符合上述條款之「重大情節」

本件次個爭點為甲之失序行為是否構成勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定之「情節重大」？

在勞動契約關係中，雇主除有工資給付的義務外，亦有保護勞工生命、身體、健康的保護等附隨義務，此在民法第 483 條之 1 規定：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按情形為必要之預防。」^⑥因此，雇主有義務提供勞工安全衛生的工作環境。

相對地，勞工對雇主的義務，除提供勞務的義務外，其在履行勞動關係的義務時，亦有依誠實信用原則的方法，維護雇主利益，及注重其他勞工利益等附隨義務。依學者見解，上述附隨義務，一是雇主利益維護義務，此即不作為義務，包括保密、競業禁止與禁止不當影響同事義務等；二是保護義務，即為作為義務，包括報告及遵守勞工保護法令等義務^⑦。

本件勞工甲多次失序行為（指包括拿美工刀在工作場所影響公司工作環境安全之行為），已屬重大違反勞動契約之不作為義務，客觀上已使勞動關係進行受到干擾，有賦予雇主立即終止勞動關係權利之必要，且難期待雇主採用解僱以外之懲處手段，否則將無法保護工作場所之安全。依本文援引前述近年來最高法院判決，勞工甲之行為構成勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約，情節重大者」，乙公司依此而終止契約，並無違誤。

^③ 呂榮海，勞動基準法實用，153 頁至 154 頁，1986 年 2 月 3 版。

^④ 黃程貫，勞動法，491 頁，2000 年 2 月修訂再版 2 刷。

^⑤ 黃程貫，勞動法（判解），A-273 頁至 A-274 頁，2014 年 12 月四版。

^⑥ 焦興鎧等合著，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，121 頁，127 頁，131 頁至 132 頁，2009 年 9 月二版一刷。

^⑦ 同上，113 頁至 120 頁。

五、勞基法第 12 條第 1 項第 4 款與同法第 11 條第 5 款有無區別

本件勞工甲主張公司終止雙方之勞動契約，應給付其資遣費及預告工資，其依據似為勞基法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，調解委員亦參酌本條款規定建議公司給付資遣費。此即本件第 3 個爭點，勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「勞工違反勞動契約，情節重大者」與同法第 11 條第 5 款「勞工工作不能勝任」有無區別。

學者間對此有不同意見。有謂勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定為可歸責於勞工之事由，第 11 條第 5 款規定為不可歸責於勞工之事由，兩者不同⁸，有謂兩者祇是嚴重程度之差別，不易區分，蓋判斷勞工「勝任」與否，除客觀上「不能」之因素外，更應考慮勞工是否主觀上有積極的『能為而不為』或消極的『能為而無意願』，特別是若該勞工長時間有上述之狀況，何能不違反勞動契約之「主要工作義務」，且情節重大⁹。有謂兩者原則上互相排斥，惟例外在勞動契約特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或特別強調勞雇間之信賴關係，當勞工未盡其主觀能力而無法期待雇主繼續該契約時，勞工行為未必構成重大違反勞動契約，亦可能構成勞動基準法第 11 條第 5 款之適用¹⁰。惟司法實務上認為兩者不同，台灣高等法院 92 年勞上易第 95 號判決謂：「勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作，或主觀上『能為而不為』，『可以做而無意願做』，違反勞工應忠誠履行勞務給付義務，雇主僅得依勞動基準法第十一條第五款終止契約，不得列為勞動基準法第十二條第一項第四款勞動契約或工作規則情節重大之事由，而以勞工違反該款之規定，終止勞動契約，以規避勞工資遣費之發給。」

本文見解與郭玲惠教授見解相同，認為此兩者祇是嚴重程度之差別，不易區分，勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定較為重大，而同法第 11 條第 5 款較輕微，因此前者為懲戒解僱，後者為裁員解僱，雇主須給付勞工資遣費及預告工資，但本件勞工甲之失序行為已構成「違反勞動契約，情節重大」，乙公司得對甲實施懲戒解僱，因此，不再論述是否構成勞基法第 11 條第 5 款之「不能勝任」。

六、小結

勞基法與民法、行政法等相同，在法條規定中具有若干不確定法律概念，如勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之「違反勞動契約，情節重大」，與同法第 11 條第 5 款「勞工工作不能勝任」，皆予以司法機關與行政機關就個案適用法律上解釋之空間，俾能靈活運用，實踐其規

範功能。本件勞工甲之多次失序行為（包括持美工刀行為），業已造成工作環境之危險，客觀上實難期待雇主採用解僱以外之懲處手段。調解委員處理類似案例，自應參酌相關司法實務見解，方為妥適。

⁸ 劉志鵬，論「勞工確不能勝任工作」，收入勞動法裁判選輯（二）（台灣勞動法學會編），265 頁至 266 頁，1998 年 9 月。

⁹ 郭玲惠，終止勞動契約—兼論德國之制度，中興法學 37 期，42 頁至 49 頁，1994 年 5 月。

¹⁰ 林更盛，解僱之最後手段性，收入氏著勞動法案例研究（一），241 頁至 242 頁，2002 年 5 月。

資方以勞方工作表現不佳將其調職並減薪，是否於法有據，勞方有無權利拒絕？

施泓成律師

一、個案摘要

勞方於 73 年 3 月 1 日受僱於資方，擔任業務工程師，於 77 年升任業務經理，並於 85 年間調派至大陸擔任中國地區行銷處處長，負責中港台三地之銷售業務，後因公司對於其工作表現有所質疑，資勞雙方曾於 103 年 10 月就終止僱傭關係進行協議，然協議未果，104 年 4 月間資方將勞方調回台灣擔任顧問職務並減薪，勞方認有權益受損，遂向勞工局申請調解。

二、勞資主張及結論

一、勞方主張：

- 1、104 年 4 月 20 日遭調職前勞資雙方約定薪資條件為每月薪資 296,400 元，因勞方於 103 年 10 月間公司內部協調中表示不同意資方要求勞方退休之條件，而遭資方不利對待：104 年 4 月間降調回台灣並減薪至每月 235,000 元，勞方不同意資方作法，主張資方應回復勞方減薪前之薪資，並給付降薪期間之工資差額。
- 2、資方既於先前已要求勞方退休，勞方請求資方給付退休金。

二、資方主張：

- 1、資方不同意勞方主張，資方對勞方近年工作表現不滿意，且信任度不佳，並表示勞方之薪資係與其工作內容與績效有密切相關，並無惡意減薪及不利對待。
- 2、資方對於勞方所提工資差額及退休金之請求表示仍有空間協商。

三、調解結論：

- 調解成立。
- 1、勞資雙方同意調解方案及協議書內容，本案調解成立。
 - 2、勞方於 104 年 9 月 1 日自請退休而終止勞動契約。資方同意恢復勞方自 104 年 4 月起之月薪，並就短少之薪資差額，逕匯入勞方原領薪資帳戶。
 - 3、勞資雙方約定，勞方於 104 年 7 月 15 日起至同年 9 月 1 日之期間勞方無須提供勞務，資方仍應給付該期間之工資。

三、爭議事項與相關法令

(一) 調職定義及判斷：

調職乃是雇主變更員工之配置，通常伴隨職務內容或工作場所之變更，而且此變更須為相當長之一段時間，與企業基於臨時性或特定性需求，要求勞工暫時支援其他單位或出差者有別。故是否為調職通常得以「職務（內容）、職稱、職級」三者有無變動來觀察，三者有其一產生變動，即屬調職。實務見解則以：「所謂調職，乃指變更勞工之職務內容、職務種類或工作地點及時間而言。……」台灣高等法院台中分院 94 年度勞上字第 2 號判決參照。

(二) 調職之原因及種類：

企業調職之原因一般認有下列六種狀況：1、經營必要型之調職。2、迴避資遣型之調職。3、懲戒型調職。4、女工妊娠期間之調職。5、職災復原期間之調職。6、因健康檢查結果所為之調動。以下僅就本案例所可能涉及之調職原因種類說明：

1、企業經營必須型之調職

內政部民國 74 年 09 月 05 日台內勞字第 328433 號函明白揭示：「勞動基準法施行細則第七條第一款規定，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。」此即為企業經營必須型之調職。

2、迴避資遣型調職

臺灣高等法院 93 年度重上更（一）字第 74 號：「企業調職之原因其中之一為迴避資遣型之調職，其法律依據為勞基法第 11 條第 1 項第 4 款後段所稱『無適當工作可供安置』，明示雇主資遣勞工前必先盡『安置前置義務』，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣勞工，學說上稱為迴避資遣型的調職，其目的在確保勞工工作權，勞工對於雇主安置調職無拒絕接受權利，蓋其目的是以確保僱用地位為最優先考量也。」

3、懲戒型調職

最高法院 98 年度台上字第 600 號民事判決：「…，且勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符合企業經營之必要性及調職合理性。本件上訴人受僱於被上訴人，曾任電氣及冷氣空調技術員，調職之前，擔任運轉課組長，

管理全班人事及機台、電氣、空調之修理，因無法妥適處理主管交辦事項，又未依規定申請變更輪休日，復自行准組員請假，更對主管有不敬文字，被上訴人為求企業團隊運作，將上訴人調任為保全課助理專員，負責機器維修，且其職務俸級相同，僅有因工作內容不同而有不同之加給，為原審所合法確定之事實，則被上訴人調動上訴人職務之行為，自難謂有違企業經營之必要性及調職之合理性與內政部調動五原則之精神。原審本此見解而為上訴人不利之判決，經核於法並無違誤。」

(三) 調職適法性之判斷：

1、有無調職之契約依據：

臺灣高等法院 94年度勞上易字第 14號民事判決：「按『勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：一工作場所及應從事之工作有關事項...』，勞動基準法施行細則第 7條第 1款定有明文，是勞動給付之內容與地點係勞動契約之要素，必須由勞資雙方合意始能特定，不得由雇主單方面予以變更，因此雇主發布調職命令，為契約內容要素之變更，除勞工將工作場所與工作內容之變更或決定之權限委由雇主行使外，應徵得勞工之同意。惟勞工之同意不以明示為限，如為概括性同意，亦屬同意範疇，又雇主調動勞工職務應檢視該調職是否基於企業經營上之必需，有無其他不當之動機或目的，勞工所受之不利益，是否超出社會一般通念之程度等因素，作為考量基礎。」

2、是否符合行始調職權限之限制：

臺灣新竹地方法院 98年度勞簡上字第 4號民事判決：「...，可見依兩造間之員工手冊（即工作規則）約定，被上訴人同意上訴人有調動被上訴人之職務與服務地點之處分權。次按雇主對勞工行使調職命令，仍應進一步審查調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工接受調職命令後所可能產生於生活上之不利益程度，為綜合之比較考量。亦即，若要求雇主行使調職命令權，必須符合勞工個別狀況及需求，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，故應認雇主行使調職命令權，僅於使勞工因調職而負擔超出社會一般通念認為應忍受之不利益程度時，始得謂雇主濫用權利。又內政部 74年 9月 5日發布之 74台內勞字第 328433號函釋內容：勞動基準法施行細則第 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：（1）

基於企業經營上所必需；（2）不得違反勞動契約；（3）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；（4）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；（5）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助，亦得供作雇主對勞工有關工作場所之調動有無濫用權利之具體判斷基準。」

3、調職後調整薪資，是否具有適法性？

臺灣高等法院 99年度勞上字第 89號民事判決：「按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。」

四、個案評析

本件資方將勞方原任職中國地區行銷處處長降調為台灣顧問並削減薪資，其差額計 61,400元，勞方主張係因資方協調其退休不成所為之不利對待，資方則認係因勞方表現不佳，且減薪之原因係因工作內容不同，則本件係屬上開調職原因中之懲戒型之調職，懲戒型之調職為司法實務所肯認，已如上述，惟於判斷其調職是否適法仍需先判斷其有無調職之契約依據，如有，則需再判斷上開調職命令在業務上無必要性或合理性、雇主對於調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，為綜合之考量，進而實務上係以內政部 74年 9月 5日發布之 74台內勞字第 328433號函釋調職五原則作為判斷基準，（按：104年 12月 16日公布修正勞基法條文第十條之一明訂，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：1.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。2.對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。3.調動後工作為勞工體能及技術可勝任。4.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。5.考量勞工及其家庭之生活利益。）本件資方及勞方就調職的原因彼此有所爭執，如採循司法訴訟途徑，資方就主張法律關係變更負舉證說明之責任，如資方未能舉證證明，則其調職則有違法之嫌，倘若資方調職要件合法，則因勞方經調職後工作內容有所變動，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法。

勞動基準法 第84條之1要件篇

勞基法第 84 條之 1 的核備是不是生效要件？

蔡瑞麟律師

一、問題

小美於 98 年 11 月 25 日進入新北市某醫院擔任護理師，約定月薪 70,000 元，於 104 年 6 月 30 日離職。小美主張在職期間每日上班 12 小時，月休 6 天，每月加班時數約為 100 小時，但資方僅給付 24 小時，短付 76 小時加班費，平均每月約短付 38,000 元，小美主張在職期間 67 個月，資方短付加班費共 2,546,000 元。

小美從事之醫療保健服務業自 103 年 1 月 1 日起不再適用勞基法第 84 條之 1（按：101 年 03 月 30 日行政院勞工委員會勞動 2 字第 1010130829 號公告），問小美之加班費應如何適用勞基法第 24 條及第 39 條給付加班費？

二、解析

為統一最高行政法院與最高法院有關勞動基準法（以下簡稱勞基法）第 84 條之 1（以下簡稱本條規定）之見解歧視，大法官公布釋字第 726 號解釋（以下簡稱本號解釋），明示勞基法第 84 條之 1 有關勞雇雙方就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等另行約定（以下簡稱另行約定）應報請當地主管機關核備等，係強制規定。未經核備，不得排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定（以下簡稱第 30 條等規定）之限制。大法官認為，違反勞基法第 84 條之 1 者，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第 30 條等規定予以調整，並依同法第 24 條、第 39 條規定計付工資。

然而，除了未核備之勞動契約，仍受勞基法第 30 條等規定限制等結論之外，構成結論的相關推理，包括：是否應受理解釋？核備法律性質為何？是否為強制規定？核備是否為法律行為之生效要件？核備之效力應溯及或嗣後生效等疑問，連同本號解釋在內，隨解釋理由書公布七份協同不同意見書，等於在本號解釋公布同時，也公布了八種不同的學說見解。讓人驚訝於法學界關於同一法條之見解歧異，竟能有如此大的不同，也難怪關於本條規定最高行政法院與最高法院，長期以來見解可說南轅北轍。

包括學說及大法官的協同意見書等，所爭議的重點，在於經中央

主管機關公告適用勞基法第 84-1 條的特殊工作者，依法規定勞動契約須經當地主管機關之核備，該「核備」之效力及法律性質為何？核備是否為勞動契約的特別生效要件，然而無論如何，第 84-1 條之核備對象，須為單一勞動契約而不能是工作規則，更不能以勞基法第 70 條有關工作規則之核備，作為第 84-1 條的核備。未核備者，不能適用勞基法第 84-1 條，不受同法第 30 條等規定之限制。

雖因大法官解釋有約束全國之效力，故對於上開勞基法第 84-1 條核備之客體，及未經核備之效力已無爭議。然而，導出此一結論的推論過程，卻可說是毫無共識。例如，核備之法律性質為何？須受核備之勞動契約，是否以核備作為生效要件？核備有無溯及效力（核備後之效力溯及至勞動契約之起始日）？

公法學者多認為，核備係「形成私法效力之行政處分」。大部分包括曾寫協同意見書的大法官及曾為文評論釋字第 726 號之學者，多認為私法概念上，核備為勞動契約之生效要件。但生效要件說無法解釋以下幾個問題：若屬中央主管機關所核定之工作者，工作地從 a 地調至 b 地，原已在 a 地核備之勞動契約，是否須經 b 地之地方主管機關核備？若某特殊工作者，原屬中央主管機關公告適用勞基法第 84-1 條之工作，之後中央主管機關廢止該工作範圍者適用勞基法第 84-1 條，則其契約之效力如何？其工作時間是否仍依經核備之勞動契約的規定？或應回歸勞基法規定？

本文所提出的實際案件就是如此。本件係涉及原屬中央主管機關核定適用勞基法第 84 條之 1 之工作，且該勞動契約於勞動契約開始時即已經當地主管機關核備，嗣後因醫療服務業被中央主管機關廢止適用。若主張核備係法律行為之生效要件，則因核備而使法律行為生效，而行政命令之廢止，只能向後、不能向前發生效力。若認為第 84 條之 1 係強制規定，且以核備作為勞動契約或工作規則之另行約定之特別生效要件，既然生效時已符合該條規定，而可排除第 30 條等工作時間規定之限制，自無法以行政命令之廢止，而使法律關係或法律效果發生效力上的變更，否則即違反行政命令之廢止不能產生溯及效力、而因中央主管機關之命令變更影響原有之私法關係。

若第 84 條之 1 的核備並非法律行為之生效要件，則應該如何定性？要解釋本條規定，須將之放諸於法制史中觀察。

勞動基準法立法前，勞雇雙方之契約，原則上除受如民法及工廠法等當時有效之法律限制外，權利義務本即依契約或約定而發生契約拘束力。勞動基準法立法後，適用勞基法之勞雇雙方之約定始受勞動

基準法拘束。若有約定之部分內容低於勞基法者，應改依勞基法規定。與工作時間有關者，則依第 30 條等規定調整，再依第 24 條及第 39 條規定計付工資。

勞基法第 84 條之 1 增訂後，雙方之約定若符合該條規定之要件者，將因適用勞基法第 84 條之 1，而不受第 30 條等規定限制。

換言之，與工作時間有關之約定，在勞基法生效前，勞工之工作時間本即依契約約定。勞基法生效後，若有關工作時間之約定內容勞動條件，低於勞基法之基準，勞方之工作時間與計付工資，依據即從原應依契約而改依勞基法規定。

勞基法增訂第 84 條之 1 後，若該另行約定之工作項目經中央主管機關公告、又經地方主管機關核備，將使其工作時間及相關工資計付之效力，再從依勞基法規定，回歸依其另行約定。

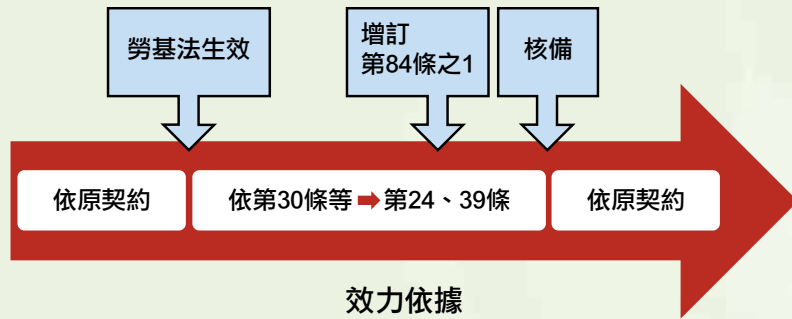
舉例言之，若有一勞動契約，雙方於勞動基準法立法前，已約定包括工作時間等勞動條件等之書面，然關於工作時間之約定低於後來訂立之勞基法第 30 條等規定。該契約有關工作時間之約定，因勞動基準法之生效，使相關部分暫時失其效力改依勞基法第 30 條等規定（請注意，契約並未因意定而變更，也不是依法而變更，只有效力之適用依據，從約定改成依法規定），並應依第 24 條及第 39 條計付工資。

第 84 條之 1 增訂後，假設該契約雙方從勞基法未生效至增訂後從未修正，且其勞工之工作樣態，符合中央主管機關依第 84 條之 1 所公告者，雇主將前已約定之書面，送交當地主管機關，經准予核備後，此時，因第 84 條之 1 而限制第 30 條等規定之效力，使原應受其限制之約定回復原契約之效力。

上舉之例，重點在於與工作時間規定有關之書面約定，從勞基法施行前至第 84 條之 1 增訂後，從未更改內容。約定之效力因法律規定的不同，而從「依契約約定」變成「依法律規定」再變回「依契約約定」，但契約一直都是相同的契約，並未因不符合勞基法而無效，只是暫時失其效力改依法律規定。上開法條之適用，並不生所謂契約生效要件等問題，從勞基法生效前到第 84 條之 1 生效後，該契約一直都是該契約，從無改變，但雙方適用者已從依契約變成依法律規定，再因核備而回歸契約約定。

試以圖表示意如下：

內含工作時間規定之A契約



勞基法第 30 條等規定及第 84 條之 1 之核備，確實皆為民法第 71 條所稱之強制規定。然於勞基法生效前，上開契約並未違反強制規定；然自勞基法生效後第 84 條之 1 增訂前，該契約卻從未違反強制規定，瞬間變成違反強制規定，而依民法第 71 條但書，雙方有關工作時間之依據，改依勞基法規定之基準發生效力；隨後因該契約經核備而限制第 30 條等規定，使其回復並未違反強制規定之狀況，雙方權利義務又再度依契約本身之約定發生效力。

核備為行政處分，固無疑義。然何以僅憑單一之行政處分，可使某法律適用或不適用於個案？此涉及立法授權與地方自治。地方主管機關之核備，之所以可使第 30 條等規定不發生效力，係立法者之授權。

此授權有二要件：公告及核備。此即為本號解釋理由書所言「惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。為因應特殊工作類別之需要，系爭規定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排除本法第三十條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。」

為何立法者授權由中央主管機關以行政命令公告適用對象，而個案委由地方主管機關，決定應予核備之標準（如工作時間長短等）及是否核備？

因勞動部係勞動事務之中央主管機關，所決定者為勞動政策，而政策之執行為地方自治事項，須由地方政府執行，勞動部原則上不能代為行使。正因勞動政策之落實，係地方自治事項，故決定核備之審查標準及個案是否予以核備，須委由地方主管機關決定，此係地方自治之固有權限。

本號解釋之原因案件，其中有部分之另行約定，已經受新北市政府核備，然勞工調職至高雄後，須再次核備之緣由。也正因核備並非契約或另行約定之生效要件，故即使約定相同且雙方當事人皆無不同，凡工作地點屬不同之地方政府管轄，未經當地主管機關核備，仍不能因該約定已於前一工作地點之主管機關曾核備，即得免除於新的工作地點再次申請核備之義務。當地主管機關之核備，係立法者授予地方政府審理個案是否得受勞基法第 30 條等規定限制之權柄，無論就法律規定之文義或本於地方自治之精神，欲不受第 30 條等規定限制，即使同一約定，同一當事人，於不同地點工作，仍須「再次」送當地主管機關核備。

至於經核備之約定，是否應溯及自約定時生效？依上所述，此核備係立法者授予當地主管機關，就個案決定是否應受勞基法第 30 條等規定限制之權限，因之間接對私法契約發生效力，自非契約之停止條件或解除條件。核備之行政處分係作成時生效，本條規定既然有勞基法第 30 條等之特別規定，除非立法者定有溯及效果，當然不能賦予溯及效力。

約定在經核備前，非得以不受勞基法第 30 條等規定之限制，且核備於作成時始生效力，無法溯及約定時生效，既受第 30 條等規定之限制，自應依本法第 24 條及第 39 條計付工資，若未核備前已依約定而非勞基法第 24 條及第 39 條計付工資，勞方當然有權要求雇主依法補足。

所以，本件小美於自 103 年 1 月 1 日前，其加班費依勞基法第 84 條之 1，以其與醫院之約定計算，之後則應依勞基法第 24 條及第 39 條計算。

第六篇

勞工請假篇

以 LINE 提出請假申請，無效？

鄧力璋調解人

一、個案摘要

甲（即本案勞方）因具多年女裝銷售資歷，經 B 公司（即本案資方）挖角，自民國 102 年 7 月 1 日起受僱於 B 公司，擔任其設於 C 百貨公司之女裝專櫃銷售員，約定每月底薪新臺幣（下同）5 萬元。惟甲當時已懷孕，係 B 公司保證給予產假福利，甲始同意辭去原職至 B 公司任職，嗣因產期將至（預產期為 103 年 1 月 29 日），於 102 年 12 月 21 日，以通訊軟體 Line（下稱通訊軟體）通知或口頭告知 B 公司業務經理乙將於 103 年 1 月 1 日至同年 2 月 28 日期間請休產假，並獲同意。詎 B 公司竟於同年 1 月 2 日以甲請產假手續不合程序為由，命甲回公司上班。

二、處理過程與結果

（一）勞方主張：

- 1、本人以通訊軟體 Line 通知 B 公司（下稱「資方」）業務經理乙將於 103 年 1 月 1 日至同年 2 月 28 日期間請休產假，並獲同意，符合勞動基準法（下稱勞基法）第 50 條第 1 項及勞工請假規則第 10 條規定，依勞基法第 50 條第 1 項，103 年 1 月 1 日至同年 2 月 28 日為本人產假期間，資方不得嗣後否准原已同意之產假，並於 103 年 1 月 2 日命本人回公司上班。
- 2、資方應依法給予本人產假及產假工資。

（二）資方主張：

- 1、參酌報載案例，台中地方法院判決認為勞工以 LINE 請假並不合法。
- 2、甲於 102 年 12 月間以 LINE 通訊軟體向本公司業務經理乙請「產假」；惟其請假程序不合法，本公司於 103 年 1 月 2 日命甲回公司上班，於法並無不合。

（三）處理結果：

調解成立。資方應給付勞方 104 年 1 月 1 日至 104 年 2 月 26 日間之產假工資，新臺幣 4 萬 6,648 元。

三、爭議事項與相關法令

（一）相關法令

勞動基準法第 14 條

有左列情形之一者，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惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 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。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

勞動基準法第 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。

勞動基準法第 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。

前項女工者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

行政院勞工委員會 88 年 1 月 18 日（88）台勞動三字第 000246 號

- 一、查勞動基準法第五十條規定，勞工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，女工如於產前四週請產假亦屬適當，如勞資雙方協商決定，妊娠期間女性員工得於產前分次請產假，亦無不可。另現行法令並無產前檢查假之規定，勞工如需產前檢查，可以請特別休假或以事、病假方式處理。
- 二、本會八十年二月七日台八十勞動一字第三二三號函有關產假應一次連續請足之函釋併予停止適用。

勞工請假規則第 10 條

勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。

民法第 94 條

對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。

民法第 95 條

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。

表意人於發出通知後死亡或喪失行為能力或其行為能力受限制者，其意思表示，不因之失其效力。

(二) 雙方不爭執之事項

- 1、勞方自 102 年 8 月 12 日起受僱於資方，擔任被告設於 C 百貨公司之女裝專櫃銷售員，約定每月工資為 5 萬元，每（次）月 5 日發薪。
- 2、因勞方受僱未滿 6 個月，故產假期間每日工資為 833 元（5 萬 ÷ 30 ÷ 2 = 833）。
- 3、資方於勞方任職之初，即知悉勞方懷孕。
- 4、勞方之預產期為 103 年 1 月 29 日。
- 5、勞方於 102 年 12 月 21 日，以通訊軟體通知主管即資方業務經理乙預計自 103 年 1 月 1 日至同年 2 月 28 日間請產假，勞方並自 103 年 1 月 1 日起停止執行勞務。
- 6、資方業務經理乙曾於 103 年 1 月 2 日以通訊軟體命勞方回公司上班。
- 7、勞資雙方合意以每日 833 元（5 萬 ÷ 30 ÷ 2 = 833）計算勞方產假期間之每日工資。

(三) 雙方爭執之事項

勞方以 LINE 向資方提出產假之申請，是否符合請假之程序？

四、個案評析

(一) 勞方以 LINE 向資方請產假，其程序應屬合法：

- 1、按臺灣臺中地方法院 102 年度勞訴字第 110 號民事判決（即資方所稱之「報載案例」）意旨，被告公司工作規則就員工請

假部分，規定員工請病假除因臨時發生病症或其他重大事故者外，均必須填寫請假卡，並檢附醫院就醫證明向公司提出後，由公司主管決定准駁與否，以為人力調配，避免事業單位之業務營運突因人員請假致停頓而增加成本支出，且上開工作規定，揆諸上揭說明，核與勞工請假規則尚無相悖之處，從而被告之工作規則核屬有效，原告自應受拘束。

- 2、質言之，勞工請假規則實允許雇主制定請假手續，若雇主義就勞工請假之方式有所限制（如：須填寫制式之請假卡；若事出突然應於一定時日內補正前開程序等），勞方自不得逕以 LINE 或其他方式取代雇主制定之請假方式；反之，若雇主對於勞工請假之程序未有規定，則勞工自得選擇口頭、書面或通訊軟體（如：LINE）為之，凡雇主能知悉勞工請假意思表示，勞工提出之請假申請即屬合法。
- 3、復資方提供之專櫃人員管理規章觀之，其並未限定勞工請假究應以口頭、書面、亦或以通訊軟體為之；是以，本案勞方以 LINE 方式請假，並無不法。
- 4、再依資方所提出之專櫃人員管理規章，僅規定請假須經業務經理同意，並未要求應以何種方式（如書面、口頭、LINE 等）提出請假之申請。

（二）勞方之產假符合法定要件，資方應予准假：

- 1、按勞動基準法第 50 條之規定，本案勞方受僱於資方 6 個月以上，故資方應於勞方分娩前後給予產假 8 週，且產假期間應照給工資。
- 2、次按行政院勞工委員會 88 年 1 月 18 日（88）台勞動三字第 000246 號解釋，勞方得於產前四週請產假。
- 3、甲既已向乙表明將工作至 102 年 12 月底並提早請產假而獲其同意，勞資雙方亦不爭執甲自 103 年 1 月 1 日起即停止執行勞務及甲確有生產之事實，應認甲已完成產假之請假程序，且其產假期間應自 103 年 1 月 1 日起算 56 天即至 103 年 2 月 25 日止，資方並應依雙方合意之產假期間每日工資每日 833 元給付勞方產假工資共 4 萬 6,648 元（ $833 \times 56 = 46,648$ ）。

五、結論

勞工使用 LINE 向雇主請假，固為新興之情狀；惟其並非現有法令無法處理者，以下將簡析勞工使用 LINE 提出請假之申請是否有效之判準：

（一）雇主制定之請假手續是否限定方式（如：制式之請假表單）提

出請假申請？

- 1、按勞工請假規則第 10 條之規定，雇主自得制定相關請假規定，其中可規定勞工提出請假之方式（如：口頭、書面或 LINE 等通訊軟體等）及應否提出相關證明文件。
 - 2、若雇主義規定勞方應以制式之請假表單提出請假申請，並應檢付相關證明文件，勞工自應受其拘束。
 - 3、惟若勞工請假之事由係突發事件，自得先以其他方式告知雇主請假之意思及事由，並於嗣後補正其請假程序。
- （二）若雇主並未規定勞工應以何種方式提出請假之申請，勞工以各種方式提出時，應如何處理？
- 1、若勞工以口頭、（網路）電話或其他「對話」方式提出
 - （1）按民法第 94 條之規定：「對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。」
 - （2）現今常見之對話意思表示有面對面之口頭及非面對面之（網路）電話均屬之，此類對話之意思表示，於對話傳達予相對人，相對人理解其意時，即發生效力。
 - （3）如勞工以口頭或（網路）電話告知雇主欲請產假 3 日，雇理解後，其請假之意思表示即對雇主發生效力。
 - 2、若勞工以書信、便籤、電子郵件、傳輸文字之通訊軟體或其他「非對話」方式提出
 - （1）按民法第 95 條第 1 項本文之規定：「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。」
 - （2）若勞工以書信、便籤、電子郵件、傳輸文字之通訊軟體等方式，向雇主提出請假之申請，其通知達到相對人可支配之處所，即發生效力；至於相對人是否拆閱或閱讀，均非所問。
 - （3）如勞工以掛號信或 LINE 告知雇主欲請產假 8 週，如系爭掛號信已置於雇主之信箱中或雇主已收到 LINE 之文字訊息，系爭請假之意思表示即已到達雇主。縱雇主未實際取閱信件，或未閱讀 LINE 之文字訊息，亦不影響其效力；蓋系爭通知業到達雇主可支配之場所，雇主卻怠於取閱或閱讀，乃可歸責雇主之事由，自不生阻卻系爭通知之效力。
- （三）勞方合法提出請假之申請後，雇主即應依勞方所請之假別及要件，依法核給。

勞工向雇主請事假，雇主得否恣意拒絕？

鄧力璋調解人

一、個案摘要

甲於民國 85年 8月間 A公司位於新北市之總部任職，A公司復於 87年 2月 1日將甲派駐至印尼，甲為前往美國參加女兒之大學畢業典禮，遂於 103年 7月 1日向公司提出事假（103年 9月 11日至同月 20日）之申請；依 A公司之請假規則，由部門人事經理及主管專案部經理簽認即可，甲遂填具請假單後，交付管理部經理乙及專案部經理丙簽認。甲於辦妥手續後，如期前往美國，參加女兒畢業典禮，詎 9月 20日上午 8時 30分至 A公司總部上班簽到時，A公司人資部副理已表示甲已連續曠職三天，已被解職。

二、處理過程與結果

（一）勞方主張：

- 1、本人業依 A公司（下稱「資方」）之請假規則向資方提出事假（103年 9月 11日至 20日）之申請，並經資方有審核權之管理部經理乙簽認及專案部經理丙認簽。
- 2、詎料資方於 103年 8月 1日告知本人否准系爭事假申請。
- 3、本人實已依資方之請假規則提出請假之申請，並經資方准允，自不得任由資方任意反悔。故資方依勞動基準法第 12條之規定終止與本人間之勞動契約，應屬非法。
- 4、恢復資方與本人間之勞動關係，並依民法第 487條之規定，給付本人自 103年 9月 21日至恢復勞動關係之工資。

（二）資方主張

- 1、勞方未依本公司規定請假，致有連續曠職逾 3日之情事，本公司遂依勞動基準法第 12條第 1項第 6款之規定終止勞動契約，無須給付勞方資遣費。
- 2、本公司若准允甲之事假申請，本公司將因無適當之主管監督，而造成本公司印尼工地進度嚴重落後或重大缺失。

（三）處理結果：調解成立

- 1、資方應准允勞方之事假申請（103年 9月 11日至同月 20日）。
- 2、資方應給付勞方 103年 9月 21日至同年 10月 31日間之工資。

- 3、恢復勞、資雙方間之勞動關係（新臺幣 8萬元），勞方並應於 104年 11月 1日起，至資方之印尼工地提供勞務。

三、爭議事項與相關法令

（一）相關法令

勞動基準法第 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。

勞工請假規則第 7條

勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。

事假期間不給工資。

勞工請假規則第 10條

勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。

民法第 487條

僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。

（二）雙方不爭執之事項

- 1、勞方於 85年 8月間至資方新北市總公司到職，復於 87年 2月 1日將勞方派駐至印尼。
- 2、勞方於 103年 7月 1日向資方提出 103年 9月 11日至 20日之事假申請。
- 3、資方於 103年 8月 1日否准上開事假申請。
- 4、勞方之約定月薪為新臺幣 8萬元。

（三）雙方爭執之事項

- 1、勞方提出之事假申請，資方是否准允？資方得否拒絕？
- 2、勞方請求恢復勞動關係，有無理由？

四、個案評析

(一) 勞方提出之事假申請，資方應予准允，不得恣意拒絕：

- 1、按最高法院 97年度台上字 13號判決意旨，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。
- 2、次按最高法院 86年度台上字 2119號判決意旨，普通事假既非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量。

3、復按臺灣臺北地方法院 91年度勞訴字第 82號判決意旨：

- (1) 揆諸勞動基準法第 34條之立法目的，應在於使勞工於因婚、喪、疾病或其他正當事由之情況，有向雇主請假之權利；再參勞工請假規則第 7條規定，除婚、喪、疾病等事由本即須勞工親自處理者，對於「其他正當事由」的認定亦限於屬勞工必須親自處理之事由。
- (2) 就此原告（即該案之勞工）主張其請事假係為參加兒子於紐西蘭之畢業典禮，並提出畢業證書影本為證，應認基於人倫親情，父親辛苦工作栽培子女長大成人，並培育其完成高等教育，於子女大學畢業典禮上分享子女所獲得之榮耀，對於身為人父者，於此種時刻之參與具有不可替代性，對於子女而言，更有著莫大之意義，應認為符合上述必須親自處理之要件。
- (3) 被告（即該案之雇主）對此雖又辯稱勞工請假規則第 7條規定乃有關普通事假之規定，普通事假既非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量等語，固屬的論。
- (4) 惟雇主於行使准否勞工請事假之權利時，亦須謹守民法第

148條所揭示之權利濫用之禁止及誠信原則，依照被告所辯考量本件原告係爭請事假是否合法乙節，對於參加女兒畢業典禮確實為原告應親自處理之事故已如前述，再審酌原告業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情，應認為對於此等事由之審酌，被告菲律賓公司主管陳○○及劉○○之判斷當較被告更為客觀及透徹，渠等既已於原告之事假 TA單予以簽認，自屬於衡量上述各點後之決定，已如前所述。

(二) 本案資方應准允勞方之系爭事假申請：

- 1、勞方係為參加其女之畢業典禮，此乃基於人倫親情，父親辛苦工作栽培子女長大成人，並培育其完成高等教育，於子女大學畢業典禮上分享子女所獲得之榮耀，對於身為人父者，於此種時刻之參與具有不可替代性，對於子女而言，更有著莫大之意義，應認為符合上述必須親自處理之要件。
- 2、資方於會中復表示勞方請假之日期（103年 9月 11日至同月 20日），應尚有其他具管理權之主管於工地管理、監督工程之進行，故難謂若准允勞方之事假申請，將致資方系爭工地進度落後、工程延宕。
- 3、復按資方所提之請假規則及請假單，系爭請假單業經資方有核可權之人簽章，並載有「核可請假」等字樣；均足見資方業准允勞方之事假申請，自不容資方嗣後恣意反悔。
- 4、是以，本案資方拒絕勞方之事假申請應為無理由；即資方應准許勞方之事假申請。

(三) 資方應恢復與勞方間之勞動關係：

- 1、本案勞方之事假申請應為有理由，且資方亦應准許，已如前述。
- 2、從而資方以勞方連續曠職逾 3日為由，以勞動基準法第 12條第 1項第 6款之規定，終止勞動契約，即因勞方無曠職之事實，而無理由。
- 3、是故，資方應恢復與勞方間之勞動關係，並應依民法第 487條之規定，給付勞方 103年 9月 21日至 103年 10月 31日之工資。

五、結論

- (一) 勞工因有事故必須親自處理者，得請事假；惟縱勞工確有事故必須親自處理，雇主得否拒絕，不無疑義：

- 1、勞工即便有事故須親自處理，亦不當然發生事假之法律效果，仍須勞工提出事假之申請。
 - 2、判斷勞工請事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量。
 - 3、於本案，勞方係為參加其女之大學畢業典禮而向資方提出事假之申請，基於人倫親情，對於勞方及其女均具不可替代性，核屬勞工請假規則第 7 條第 1 項之「必須親自處理」之要件，殆無疑義。
 - 4、又勞方請假之期間，資方尚有其他具管理權之人得分擔勞方原有之業務，而無影響其原有業務之進行，故資方否准其事假之申請，尚難謂之有理。
- (二) 勞工之請假經否准，若勞工認其請假為有理由，決定繼續原定行程而未提供勞務，常衍生勞動契約是否合法終止之爭議。質言之，若勞方之請假為有理由，即不構成曠職，資方若依勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款之規定終止契約，自不生效力；此時，勞方通常得主張恢復勞動關係，或依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款之規定主張資遣費。

附篇 第七篇

勞工因雇主違法解僱而行調解或訴訟前宜注意事項

陳逢源律師

一、勞工如認被違法解僱而要主張權利時，有法院基於權利失效原則，提出勞工應於違法解僱後六個月內為調解等爭執行為，並至遲於調解等行為不成立後六個月內起訴，方符權利正當行使之見解，允宜注意。

雖然在雇主解僱違法而被認定解僱無效時，原則上這裡所謂的無效是自始、當然、確定的不生效力，不必等到法院的判決才形成無效的法律效果，因此勞工以解僱無效為理由而提起「確認僱傭關係存在」訴訟，理論上應該沒有所謂時效或除斥期間的問題。只是，目前有法院表示提起確認僱傭關係存在訴訟仍應有時間限制看法如下，還是建議勞工朋友，應該加以注意。

（一）最高法院數度引用權利失效原則

最高法院 97台上 950號表示：「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』，究與消滅時效之規定未盡相同，審判法院當不得因已有消滅時效之規定即逕予拒斥其適用，且應依職權為必要之調查審認，始不失民法揭櫫『誠信原則』之真諦，並符合訴訟法同受有『誠信原則』規範之適用」，即權利失效原則後（同院 102台上 1932號、同院 102台上 1766號等判決，亦有引用本原則）。

（二）有法院基於權利失效原則，提出勞工應於違法解僱後六個月內為調解等爭執，再於調解等不成立後六個月內起訴，方符權利正當行使

承上，新北（板橋）地院 99勞訴 43號加以引用，並進一步認為：「『權利失效原則』，究與消滅時效之規定未盡相同，審判法院當不得因已有消滅時效之規定即逕予拒斥其適用…。但我國勞工法令並未就勞工於生遭解僱之勞資爭議時，應提出爭議、申訴或起訴之時限有所規定，故衡量上述勞動契約關係保持安定性之原則，為避免勞動關係懸而未定，乃有於我國相關立法未如德國等相關外國立法例定有法定期間之前提下，有審酌勞工起訴時點是否故意延宕涉及權利濫用之必要。又判斷勞工起訴請求確認僱傭關係存在有無故意延宕請求之期間而有違背誠信原則之情事，除參酌上開情事外，另參照民法第 129條所規定者為私法上權利之請求權消滅時效之中斷事由之規定情形，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，本院認為…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，例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，且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明確化之意圖，而無違反誠信原則之情形存在」，雖然尚未採為司法上一致之見解，不過勞工在遭受違法解僱而欲主張權利時，仍應注意。

二、勞工在提起請求工資訴訟前，仍應對已至工作場所表達欲為勞務提供之事實為證據保存，至少應先以存證信函或在調解申請書上，明確表示準備給付勞務具體事實並隨時待通知而提出勞務（即具備給付勞務能力與給付意願），以降低訴訟風險。

目前在勞工以雇主解僱違法而提起確認僱傭關係存在訴訟時，通常同時依民法 487條本文：「僱用人『受領勞務遲延』者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，一併請求雇主應自違法解僱日起至言詞辯論終止日（或復職日）止，按月定期給付一定數額工資。

至於如何才會構成上開條文的「受領勞務遲延」，一般則回歸民法規定，認為雇主違法解僱行為，已符合民法 235 條但書所定「債權人（即雇主）預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出」，此時勞工得以言詞提出，即以口頭或書面將準備給付勞務等事通知雇主，以代替現實勞務提出。不僅如此，有學者進一步認為，要求被解僱而逐出企業勞工，仍厚顏地向雇主表示還願意提供勞務，純屬概念法學作法，欠缺期待可能性，即雇主自解僱日起當然限於受領遲延，勞工無需為任何之現實或言詞的勞務提出。

在司法實務方面，最高法院 92 年台上字第 1979 號判決也同上述學界意見而表示：「原審謂被上訴人係遭上訴人非法解僱始離職。上訴人自解僱當日即要求被上訴人清理現務並辦理移交，拒絕被上訴人服勞務，可見被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於上訴人拒絕受領後，應負受領遲延之責。被上訴人無須催告上訴人受領勞務，且上訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告被上訴人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，被上訴人無須補服勞務，仍得請求報酬，並無違背法令情事」。

只是，最高法院近年另有判決表示：「查依民法第 487 條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人固無補勞務之義務，仍得請求報酬。惟受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。至僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任，此觀同法第 235 條及第 234 條之規定自明。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力。查李○○（編按：當事人姓名從略）於被資遣後，從未以準備給付之事由通知○○公司，乃原審所合法認定之事實。至於李○○提起本件訴訟，係請求確認僱傭關係存在並給付復職前之薪資，尚不能認為其有以給付之準備通知○○公司之具體事實存在」（102 年度台上字第 1732 號判決）。

也因為上述最高法院判決要求除言詞通知外，另須勞工有準備給付之具體事實存在，因此縱然學界之見解較具說理性，然為降低訴訟風險，勞工在被違法解僱後，仍應對已至工作場所表達欲為勞務提供之事實為證據保存，至少應將具備給付勞務能力與給付意願之情事，以存證信函或於調解申請書上加以載明並通知雇主，以降低訴訟風險。



勞動基準法

勞資爭議處理法

勞資爭議調解辦法

勞資爭議仲裁辦法

新北市政府勞資爭議事件及涉訟權

益補助金要點

勞動基準法 修正日期：104年 12月 16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

本法用辭定義如左：

- 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、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：謂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：謂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，謂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：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

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。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，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，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
 - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
 - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 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

有左列情形之一者，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惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 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。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，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 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 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；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第 24 條

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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

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。

雇主應按其當月僱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、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。
- 四、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。

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 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

勞工工作採晝夜輪班制者，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，應給予適當之休息時間。

第 35 條

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。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

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

第 37 條

紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

- 一、一年以上三年未滿者七日。
- 二、三年以上五年未滿者十日。

三、五年以上十年未滿者十四日。

四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

第 39 條

第三十六條所定之例假、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僱關係者，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四十四小時，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、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，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，其心神喪失或身體殘廢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，由中央主管機關會商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、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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，且不合第三款之殘廢給付標準者，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，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，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左：
 - (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、扣押或擔保。

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。

事業單位違背勞工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解僱、調職或其他不利之處分。

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三十萬元以下罰鍰：

- 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、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、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、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。

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。

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，並限期令其改善；屆期未改善者，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。但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規定，自九十年一月一日施行。

本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。

本法中華民國一百零四年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。

勞資爭議處理法 修正日期：104 年 07 月 01 日

第一章 總則

第 1 條

為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。

第 2 條

勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。

第 3 條

本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。

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

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。

第 6 條

權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

權利事項之勞資爭議，勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助；其扶助業務，得委託民間團體辦理。前項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 7 條

調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

- 一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
- 二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具有相同主張者達三分之二以上。

第 8 條

勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

第二章 調解

第 9 條

勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。

前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。

第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。

第 10 條

調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：

- 一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 二、請求調解事項。
- 三、依第十一條第一項選定之調解方式。

第 11 條

直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

一、指派調解人。

二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。

直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。

第一項第一款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。

第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之選聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。

第 12 條

直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。

調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。

直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、第二十條及第二十二條之規定。

第 13 條

調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：

- 一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。
- 二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。

第 14 條

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。

第 15 條

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。

第 16 條

調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。

調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。

第 17 條

調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。

直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

第 18 條

調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

第 19 條

依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。但當事人之一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第 20 條

勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

第 21 條

有下列情形之一者，視為調解不成立：

- 一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。
- 二、未能作成調解方案。

第 22 條

勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 23 條

勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

第 24 條

勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第三章 仲裁

第 25 條

勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。

勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。

調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。

第 26 條

主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：

- 一、選定獨任仲裁人。
- 二、組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。

前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 27 條

雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。前項仲裁人名冊，由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。

第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。

第 28 條

申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。

第 29 條

以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，主管機關應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期未選定者，由主管機關代為指定。

勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。

第 30 條

仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：

- 一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。
- 二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。

前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。

仲裁委員由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣（市）主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。

依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會

置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。

前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後遴聘之。

第 31 條

主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。

第 32 條

有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：

- 一、曾為該爭議事件之調解委員。
- 二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。
- 三、為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。
- 四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。
- 五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
- 六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

仲裁委員有前項各款所列情形之一而不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，爭議事件當事人得向主管機關申請迴避，其程序準用行政程序法第三十三條規定。

第 33 條

仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，提出調查結果。

仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。

主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

第 34 條

仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，應有全體委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員五人或七人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。

仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。

第 35 條

仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 36 條

勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。

第 37 條

仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。

仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。

調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

第 38 條

第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

第四章 裁決

第 39 條

勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。

第 40 條

裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：

- 一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 二、請求裁決之事項及其原因事實。

第 41 條

基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。

前項不受理決定，不得聲明不服。

第 42 條

當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。

裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

第 43 條

中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。

裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 44 條

中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。

裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。

裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關

同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。

裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。

第 45 條

主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。

第 46 條

裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。

裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。

裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。

第 47 條

裁決決定書應載明下列事項：

- 一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。
- 二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 三、主文。
- 四、事實。
- 五、理由。
- 六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。
- 七、年、月、日。

裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。

第 48 條

對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之一事

件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。

法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。

前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

第 49 條

前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

第 50 條

當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。

前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

第 51 條

基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月

內提起行政訴訟。

第 52 條

本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

第五章 爭議行為

第 53 條

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。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。

第 54 條

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。

下列勞工，不得罷工：

- 一、教師。
- 二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

- 一、自來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 三、醫院。
- 四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止

罷工。

第 55 條

爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

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。

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 56 條

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。

第六章 訴訟費用之暫減及強制執行之裁定

第 57 條

勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

第 58 條

除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

第 59 條

勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

第 60 條

有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

- 一、調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。

二、調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適用於強制執行。

三、依其他法律不得為強制執行。

第 61 條

依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。

但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

第七章 罰則

第 62 條

雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

工會違反第八條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。

勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

第 63 條

違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

第八章 附則

第 64 條

權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。

權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。

第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。

第 65 條

為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。

前項基金來源如下：

一、勞工權益基金（專戶）賸餘專款。

二、由政府逐年循預算程序之撥款。

三、本基金之孳息收入。

四、捐贈收入。

五、其他有關收入。

第 66 條

本法施行日期，由行政院定之。

勞資爭議調解辦法 修正日期：104年07月21日

第一章總則

第1條

本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第十一條第四項規定訂定之。

第二章調解之受理

第2條

勞資爭議當事人應檢具調解申請書向直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）申請調解。

地方主管機關受理前項調解申請時，應向申請人說明下列事項：

- 一、得選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解。
- 二、選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。
- 三、得請求地方主管機關提出調解委員名冊及受託民間團體名冊，供其閱覽。
- 四、得要求調解人說明其身分及資格。

地方主管機關所提供之調解申請書，應附記前項說明內容。

第3條

前條申請書應載明本法第十條所定事項，未依規定載明者，地方主管機關得限期補正。

第三章調解委員之遴聘及義務

第4條

地方主管機關遴聘之調解委員，應具備下列資格之一：

- 一、有勞資爭議調解或協調實務經驗二年以上者。
- 二、曾任或現任各級勞工行政工作二年以上者。
- 三、曾任或現任各級行政主管機關擔任法制工作二年以上者。
- 四、曾任或現任工會或雇主團體理事、監事或專任會務工作五年以上者。
- 五、曾任或現任事業單位管理職五年以上者。

六、符合第十三條所定調解人資格者。

七、符合勞資爭議仲裁委員資格者。

第5條

有下列情形之一者，不得擔任調解委員：

- 一、經褫奪公權宣告尚未復權。
- 二、受破產宣告尚未復權。
- 三、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權。
- 四、受監護或輔助宣告尚未撤銷。
- 五、未成年人。

第6條

地方主管機關備置之調解委員名冊，應記載下列事項：

- 一、姓名、年齡及性別。
- 二、學歷及經歷。
- 三、現任職務。
- 四、專長。
- 五、勞資關係之處理經驗。
- 六、遴聘日期。

地方主管機關應於每年五月底前，將調解委員名冊公告之。

第7條

地方主管機關遴聘之調解委員，每屆任期為三年。

調解委員任期中，有增聘調解委員之必要，地方主管機關得增聘之，其任期至前項該屆調解委員任期屆滿為止。

第8條

地方主管機關依本法第十三條指派或本法第十四條指定之調解委員，須由第六條所備置之調解委員名冊中指派或指定。

勞資爭議當事人依本法第十四條選定之調解委員，不得為現任各級勞工行政主管機關之人員。

第9條

調解委員有行政程序法第三十二條所定情形，地方主管機關不得指派之。受指派之調解委員有前項所定情形時，應即主動陳報，由地方主管機

關另行指派之。

勞資爭議當事人認為受指派之調解委員，有行政程序法第三十三條第一項所定情形之一者，得請求其迴避。

前項之請求，應於調解方案作成前，以書面敘明理由向地方主管機關提出，地方主管機關須於五日內作成決定。

第 10 條

調解委員應於調解程序開始前，主動說明其與勞資爭議當事人之關係。調解委員就當事人請求調解之事項，有財產上利害關係者，亦同。

第 11 條

調解委員有下列情形之一者，地方主管機關於查證屬實後，應即解聘之：

- 一、不具第四條所定資格之一。
- 二、有第五條所定情形之一。
- 三、違反第九條第二項規定。
- 四、違反第二十四條第一項或第二項規定。

調解委員有前項第三款或第四款所定情形者，地方主管機關不得遴聘之；亦不得再擔任調解委員或調解人。

第 12 條

地方主管機關得支給調解委員出席費、交通費及調查事實費等相關費用。

第四章調解人之資格、認證及義務

第 13 條

調解人應具備下列資格之一：

- 一、執行律師業務，並於最近三年內曾辦理勞資爭議案件者。
- 二、曾任或現任教育部認可之大專校院講師以上，並教授勞資關係或法律相關課程三年以上，且有實務經驗者。
- 三、曾任各級勞工行政主管機關，處理勞資爭議或擔任法制工作具三年以上經驗者。
- 四、具備第四條第一款資格，並依第十四條規定取得中央主管機關核發之勞資爭議調解人認證證書。

地方主管機關應就前項符合調解人資格者，建立名冊。

地方主管機關為辦理勞資爭議調解業務，得聘請符合第一項所定資格之一者，專職擔任調解人。

第 14 條

主管機關推薦符合第四條第一款資格者，於完成中央主管機關指定之訓練，經測驗合格後，由中央主管機關發給勞資爭議調解人認證證書。前項所定訓練時數，不得低於三十小時之課堂講習及不得低於十小時之實例演練。

第一項訓練之課程、測驗及受訓之名額，由中央主管機關擬定訓練計畫實施。

前項訓練，中央主管機關得委託民間團體或教育部認可之國內大專校院辦理。

第 15 條

具備第十三條第一項資格之調解人，每二年應參加主管機關認可與調解業

務相關之研習，時數至少十小時。

第 16 條

地方主管機關應每年度辦理調解人評量，其項目如下：

- 一、參與第十五條研習，並取得證明。
- 二、符合第十八條之說明義務。
- 三、符合第十九條調解人適用規定。
- 四、符合第二十三條應遵循調查程序。
- 五、符合第二十五條第一項規定，製作調解紀錄內容。

第 17 條

具備第十三條第一項資格之調解人，應參加第十五條之研習，並依前條規定評量合格，經地方主管機關簽證後，始得續任調解人。

第 18 條

調解人應於調解程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。

第 19 條

第五條、第九條至第十一條之規定，於調解人適用之。

第五章民間團體受委託調解

第 20 條

地方主管機關依本法第十一條第三項規定委託之民間團體，應符合下列要件：

件：

- 一、須依法設立之社團法人或財團法人，其章程以促進勞資關係為宗旨，且協助勞資爭議之調處為目的。
- 二、聘任一位以上之專職會務人員。
- 三、聘任具第十三條所定資格，並依第十七條評量合格之調解人四人以上。

前項受委託之民間團體，不得為勞工團體或雇主團體。

第 21 條

地方主管機關應備置受託民間團體名冊，並記載下列事項：

- 一、名稱、會所地址及電話。
- 二、代表人。
- 三、設立時間。
- 四、聘任調解人之姓名、學經歷職業、現任職務及符合調解人資格之事項。

前項受託民間團體名冊，應供公眾閱覽。

第 22 條

地方主管機關應於每年度辦理受託民間團體之考核，其項目如下：

- 一、本法第十一條第五項補助經費支用情形。
- 二、第二十條民間團體之資格要件。
- 三、第二十五條第二項調解紀錄之處理。

地方主管機關對受託民間團體之考核結果，應予公告。

考核不合格之受託民間團體，地方主管機關於二年內不得再委託辦理調解業務。

第六章其他應遵行事項

第 23 條

調解人、調解委員為調查事實而有使當事人、相關人員或事業單位提出說明之必要時，應由地方主管機關事先以書面通知之。

調解人、受指派之調解委員為調查事實而有進入相關事業單位訪查之必要時，應事先取得地方主管機關之書面同意，並於進行訪查時，主動出示證明。

依本法第十四條第一項規定由勞資爭議當事人選定之調解委員或由地方主管機關代為指定之調解委員，有第九條第一項所定迴避事由者，不得受指派進行事實調查。

第 24 條

調解委員及調解人就調解事務之處理，應遵守本法第二章調解之相關規定。

調解委員及調解人，不得有下列行為：

- 一、處理調解事務收受不當利益。
- 二、處理調解事務使用暴力脅迫。
- 三、未經地方主管機關依前條第一項規定通知，命當事人、相關人員或事業單位提出說明。
- 四、未經地方主管機關依前條第二項事先同意，進入相關事業單位訪查。

調解委員及調解人，有前項所定行為之一，且經地方主管機關查證屬實者，不得再擔任調解委員或調解人；其經地方主管機關遴聘為調解委員者，應即解聘，已取得勞資爭議調解人認證證書者，應通報中央主管機關註銷其證書。

第 25 條

勞資爭議調解委員會及調解人，應作成調解紀錄，記載下列事項：

- 一、本法第十條所定事項。
- 二、勞資爭議調解之申請日期。
- 三、舉行調解會議之日期及起迄時間；有數次者應分別記載。
- 四、舉行調解會議之地點。
- 五、雙方當事人之主張。
- 六、調查事實之結果。
- 七、調解方案之內容。
- 八、調解之結果。
- 九、雙方當事人出席之情形。

十、調解委員或調解人之姓名及簽名。

調解不成立時，調解人應向雙方當事人說明本法第二十五條第一項所定事項，並記載於調解紀錄。

調解委員會、調解人及受託辦理調解事務之民間團體，應於調解程序終結後三日內，將調解紀錄及相關案卷送地方主管機關。

地方主管機關於收到前項紀錄後七日內，將該紀錄送達勞資爭議雙方當事人。

調解紀錄及相關案卷應保存十五年。

第 26 條

地方主管機關對依本法第十一條第一項規定指派之調解人者，得支給調解案件費及調解所衍生之費用。

地方主管機關對依本法第十一條第三項規定委託之民間團體，得支給委託費用。

第 27 條

本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第 28 條

本辦法自中華民國一百年五月一日施行。

本辦法修正條文，除第十六條及第十七條自中華民國一百零五年五月一日施行外，自發布日施行。

勞資爭議仲裁辦法 修正日期：103 年 05 月 09 日

第一章 總則

第 1 條

本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第二十六條第二項規定訂定之。

第二章 仲裁之受理

第 2 條

勞資爭議當事人應檢具仲裁申請書，向主管機關申請仲裁。

主管機關受理前項仲裁申請時，應向申請人說明仲裁程序及下列事項：

- 一、得選擇獨任仲裁人或勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁；但一方申請交付仲裁者，僅得以勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁。
- 二、得請求仲裁委員或仲裁人說明其身分及資格。
- 三、得請求主管機關提出仲裁人或仲裁委員名冊，供其閱覽。
- 四、依第一款選定仲裁方式後，屆期末選定仲裁人或仲裁委員者，主管機關得代為指定。
- 五、合意申請仲裁者，如有必要委託第三人或機構提供專家意見所需之費用。

主管機關所提供之仲裁申請書，應附記前項說明內容。

第 3 條

仲裁之申請，有下列情形之一，主管機關應限期命其補正，屆期末補正者，不予受理：

- 一、當事人一方不符下列要件者：
 - （一）自然人。
 - （二）法人。
 - （三）非法人之團體設有代表人或管理人者。
 - （四）行政機關。
 - （五）其他依法律規定得為權利義務之主體者。
- 二、由代理人申請，而其代理權有欠缺。
- 三、申請不合程式或不備其他要件。

四、就已經申請仲裁之案件，於仲裁繫屬中，更行申請仲裁。

五、依本法第二十五條第三項申請交付仲裁，而書面同意不成立。

仲裁人或仲裁委員會審理案件發現有前項所定情形之一者，應即報由主管機關依前項規定處理。

申請仲裁事項為確定仲裁判斷之效力所及者，主管機關應不予受理。

第 4 條

勞資爭議經雙方當事人以書面同意申請交付仲裁者，一方對書面同意之有無爭執時，直轄市、縣（市）主管機關（以下簡稱地方主管機關）應以利於有效性原則解釋之。

當事人間之文書、信函、電傳、電報或其他類似方式之通訊，足認有仲裁合意者，以有同意仲裁認定之。

第 5 條

主管機關依據本法第三十四條第二項另行指定仲裁委員代替前，經解除職務之仲裁委員由勞資爭議當事人一方所選任者，應聽取該當事人之意見。

第 6 條

勞資爭議當事人之勞方，依本法第二十五條第二項規定申請仲裁者，以工會為限。

第 7 條

依本法第二十五條第二項及第四項交付仲裁時，主管機關應即以書面通知雙方當事人依本法第二十九條第一項選定仲裁委員，組成仲裁委員會並說明仲裁程序。

第三章 仲裁委員之遴聘及義務

第 8 條

具備下列資格之一且熟悉勞資關係事務者，主管機關得遴聘為仲裁委員：

- 一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之仲裁人。
- 二、曾任或現任法官、檢察官三年以上。
- 三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員三年以上。
- 四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師三年以上。

五、曾任政府機關九職等以上之行政職務三年以上。

六、曾任或現任下列職務之一，五年以上：

- （一）僱用勞工五十人以上之事業單位，代表雇主處理勞工事務之經理級以上相當職務。
- （二）直轄市、縣（市）以上勞、雇團體或民間中介團體之理事、監事或相當職務者。

第 9 條

主任仲裁委員應具備下列資格之一：

- 一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之勞資爭議仲裁人三年以上。
- 二、曾任或現任法官、檢察官十年以上。
- 三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員十年以上。
- 四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師十年以上。
- 五、曾任政府機關九職等以上之行政職務十年以上。
- 六、曾任或現任下列職務之一，十年以上：
 - （一）僱用勞工五十人以上之事業單位，代表雇主處理勞工事務之經理級以上相當職務。
 - （二）直轄市、縣（市）以上勞、雇團體或民間中介團體之理事、監事或相當職務者。

第 10 條

有下列情形之一者，不得擔任仲裁委員：

- 一、經褫奪公權宣告尚未復權。
- 二、受破產宣告尚未復權。
- 三、依消費者債務清理條例開始清算程序尚未復權。
- 四、受監護或輔助宣告尚未撤銷。
- 五、未成年人。

第 11 條

主管機關備置之仲裁委員名冊，應記載下列事項：

- 一、姓名、年齡及性別。
- 二、學歷及經歷。

三、現任職務。

四、專長。

五、勞資關係之處理經驗。

六、遴聘日期。

主管機關應於每年五月底前，將仲裁委員名冊公告之。

第 12 條

主管機關遴聘之仲裁委員，每屆任期為三年。

地方主管機關於任期中增聘仲裁委員者，其任期至該屆仲裁委員任期屆滿時為止。

第 13 條

地方主管機關依本法第二十九條第二項指定之仲裁委員或主任仲裁委員，應自仲裁委員名冊中指定之。

依本法第二十五條第二項交付仲裁時，勞資爭議當事人未能依本法第三十條第四項共同選定一人或三人之仲裁委員或互推主任仲裁委員時，由中央主管機關自仲裁委員名冊中指定之。

第 14 條

勞資爭議當事人認為仲裁委員有本法第三十二條第一項、第二項所定迴避事由時，得申請仲裁委員迴避。

前項申請應舉其原因及事實，向各該主管機關為之，並為適當之釋明；被申請迴避之仲裁委員對於該申請得提出意見書。

第一項之申請，除有正當理由外，主管機關應於十日內為適當之處置。

被申請迴避之仲裁委員於主管機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止仲裁程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。

仲裁委員有本法第三十二條第一項、第二項所定迴避事由不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由主管機關依職權命其迴避。

第 15 條

仲裁委員應於仲裁程序開始前，主動向勞資爭議雙方當事人說明其身分及資格。

第 16 條

遴聘之仲裁委員有下列情形之一者，主管機關於查證屬實後，應即解聘：

一、違反本法第三十八條準用第二十四條規定。

二、不具第八條、第九條、第十八條所定資格之一。

三、有第十條所定情形之一。

四、拒絕依第十四條第五項規定迴避。

仲裁委員有前項第一款、第三款至第四款所定情形之一，不得再擔任仲裁委員，主管機關亦不得遴聘之。

第 17 條

主管機關應支給仲裁委員出席費、交通費、調查事實費、仲裁判斷書撰寫費及繕打費等相關費用。

第四章 仲裁人之選定

第 18 條

具備下列資格之一且熟悉勞資關係事務者，主管機關得遴聘為仲裁人：

一、曾任或現任國內、外仲裁機構仲裁事件之仲裁人。

二、曾任或現任法官、檢察官五年以上。

三、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員五年以上。

四、曾任或現任教育部認可之大專校院助理教授以上之教師五年以上。

五、曾任政府機關九職等以上之行政職務五年以上。

第 19 條

第十條至第十七條之規定，於仲裁人準用之。

第五章 仲裁程序

第 20 條

仲裁程序違反本法、本辦法或仲裁合意者，爭議當事人得聲明異議。但當事人知悉或可得而知仍進行仲裁程序者，不得異議。

前項異議由仲裁人或仲裁委員會決定之。

第 21 條

勞資爭議當事人有下列主張之一，仲裁人或仲裁委員會認其無理由時，仍得進行仲裁程序，並為判斷：

一、仲裁合意不成立。

二、仲裁程序不合法。

- 三、違反仲裁合意。
- 四、仲裁合意與應判斷之爭議無關。
- 五、仲裁人或仲裁委員欠缺仲裁權限。
- 六、其他依本法第三十七條第三項規定得提起撤銷仲裁判斷之訴之理由。

第 22 條

本法第三十三條第一項所定特殊情形，指有下列情形之一：

- 一、受通知或受訪查之人員，拒絕說明或妨礙調查者。
- 二、仲裁事件之事實複雜，顯然不能於十日內完成調查者。
- 三、其他有不能於十日內提出調查結果之特殊情形者。

受指派調查委員，應就前項事由提報仲裁委員會決議後，延長調查期間。

第 23 條

勞資爭議仲裁人或仲裁委員會應作成仲裁紀錄，記載下列事項：

- 一、準用本法第十條所列之事項。
- 二、勞資爭議申請交付仲裁之日期。
- 三、舉行仲裁會議之日期及起訖時間；如有數次，應逐次分別記載。
- 四、舉行仲裁會議之地點。
- 五、雙方當事人之主張及陳述。
- 六、調查事實之結果。
- 七、仲裁委員所提之意見。
- 八、仲裁會議之要旨。
- 九、雙方當事人之簽名。
- 十、仲裁人或仲裁委員之姓名及簽名。

前項紀錄，應於每次仲裁會議結束之日起十日內，送達勞資爭議雙方當事人。

仲裁紀錄及相關案卷應保存十五年。

第 24 條

仲裁人或仲裁委員會於仲裁判斷前，如有必要，得委託第三人或機構提供專家意見。

第 25 條

前條所需之費用，依下列規定處理：

- 一、於一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，由主管機關編列經費支應。
- 二、應目的事業主管機關之請求依職權交付仲裁者，由目的事業主管機關負擔。
- 三、合意申請仲裁者，由雙方共同負擔。

第 26 條

仲裁委員會之仲裁判斷不能依本法第三十四條規定逾半數或逾四分之三者，仲裁程序依下列規定處理：

- 一、依本法第二十五條第一項規定或第三項規定申請交付仲裁者，程序視為終結。但當事人雙方得合意選擇下列方式之一另行仲裁：
 - (一) 選定獨任仲裁人。
 - (二) 組成仲裁委員會。
- 二、依本法第二十五條第二項規定由一方申請交付仲裁者，主管機關應依本法第二十九條重組仲裁委員會後，繼續進行仲裁程序。
- 三、依本法第二十五條第四項規定依職權交付仲裁者，主管機關應依本法第二十九條重組仲裁委員會後，繼續進行仲裁程序。
依前項規定繼續進行仲裁程序者，仲裁委員會得援用爭議當事人先前提出之主張、證據及調查事實之結果。

第 27 條

仲裁人或仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，載明下列事項：

- 一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。
- 二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 三、有通譯者，其姓名、國籍及住所或居所。
- 四、主文。
- 五、事實。
- 六、理由。
- 七、仲裁人或主任仲裁委員及仲裁委員之姓名。

八、年、月、日。

第六章附則

第 28 條

爭議當事人之一方不諳國語者，仲裁程序得用通譯。

第 29 條

勞資爭議當事人就仲裁程序未約定者，適用本法規定；本法未規定者，準用仲裁法之規定。

第 30 條

本辦法相關書表格式，由中央主管機關定之。

第 31 條

本辦法自中華民國一百年五月一日施行。

本辦法修正條文自發布日施行。

新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金要點

修正日期：104 年 07 月 14 日

- 一、新北市政府（以下簡稱本府）為維護並保障勞工勞動法定權益，以增進勞工福祉，特訂定本要點。
- 二、依本要點申請補助之勞資爭議事件，須經勞工主管機關依勞資爭議處理法調解不成立，或雖經調解成立，雇主未依調解結果履行，或依勞資爭議處理法提起仲裁或裁決，且須符合下列條件之一：
 - （一）勞務提供地在新北市（以下簡稱本市）轄內之勞工；或會址設於本市轄內之工會。
 - （二）勞資爭議事件發生時，已設籍本市四個月以上者。符合前項規定之勞工死亡，其承受訴訟者或其繼承人得依本要點規定申請訴訟費用補助。
同一勞資爭議事件及申請項目，申請人已申請並獲得勞動部、勞工保險局、其他直轄市或縣市政府同性質補助或法律扶助者，不得重複申請。
- 三、本要點所稱勞資爭議事件及涉訟權益補助金補助項目如下：
 - （一）訴訟費用：指勞工因勞資爭議事件所為民事訴訟各審之裁判費、強制執行之執行費及律師費。
 - （二）訴訟或裁決期間生活費用：指勞資爭議訴訟或裁決標的為確認僱傭關係存在或請求訴訟期間職災原領工資，勞工於該訴訟或裁決期間無工作收入或其他同性質補助者之法定基本工資補助。
 - （三）重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金：指勞資爭議事件勞工人數達三十人以上，且勞方未領取工資、資遣費（或退休金）及失業給付。
 - （四）仲裁或裁決事件律師代理酬金：指勞工或工會依勞資爭議處理法提起裁決或仲裁事件之律師代理酬金費用補助。
 - （五）刑事案件辯護人費用：
 - 1、勞工因勞資爭議調解之同一原因事實，經得為告訴之人提起刑事告訴，選任律師為辯護人之費用。
 - 2、工會或其會員為爭議行為，經得為告訴之人提起刑事告訴，選

任律師為辯護人之費用。

申請前項各款補助，於勞資爭議調解之同一原因事實範圍內，予以補助。

依勞資爭議處理法第五十三條第二項為爭議行為者，得不經勞工主管機關調解程序，申請第一項第五款第二目之刑事案件辯護人費用之補助。

四、依本要點申請補助應檢具申請書、申請者告知事項表、切結書、調解會議紀錄、最近一年全戶之綜合所得稅各類所得資料清單及財產稅總歸戶財產查詢清單，並按申請補助之項目，檢具下列文件向本府勞工局（以下簡稱本局）提出申請：

- (一) 裁判費：應檢具起（上）訴狀影本、裁判費收據影本。
- (二) 強制執行費：應檢具強制執行聲請狀影本、強制執行費收據影本。
- (三) 律師費：應檢具律師委任狀、律師費收據正本（含保全、督促及強制執行程序）及已繳納裁判費或經法院裁定暫免裁判費用之證明文件，第一審須檢具起訴狀影本，第二審或第三審應檢具上訴狀及第一審或第二審裁判文書影本；被上訴者應檢具對造上訴狀影本。
- (四) 訴訟或裁決期間生活費用：應檢具起訴狀影本；申請裁決程序者，應檢附裁決申請書。
- (五) 重大勞資爭議案件特別補助金：起（上）訴狀影本、未領取工資、資遣費、退休金及非自願離職勞工之證明文件或切結書。
- (六) 仲裁或裁決事件律師代理酬金：應檢具律師委任狀及律師費收據正本、仲裁或裁決事件申請書影本。
- (七) 刑事案件辯護人費用：應檢具律師委任狀、律師費收據正本及經得告訴權人提起告訴之證明文件。

前項應檢具之最近一年全戶之綜合所得稅各類所得資料清單及財產稅總歸戶財產查詢清單，申請人及其同戶之親屬得授權本局代為查調。

申請文件有欠缺或經本局認定有必要另行提供之文件或資料，經以書面通知限期補正，逾期未補正者，不予受理。

五、第四點所列各項申請，應於提起各審訴訟、聲請強制執行、裁決或仲裁之日起六個月內，且於該審訴訟、強制執行、裁

決、仲裁等各程序終結前提出，逾期不予受理。但訴訟經法院裁定暫免裁判費者，有關裁判費補助之申請，至遲應於訴訟程序終結後三個月內提出。

六、申請本要點之補助，同一事業單位同一勞資爭議事件，勞工人數在二人以上者，應共同申請，並以補助一案為限。但經本局或審核小組認定有正當理由者，不在此限。

七、本要點各項補助之標準及繳還規定如下：

- (一) 裁判費及強制執行費：
 - 1、於法院實際收取金額額度內酌予補助。
 - 2、依裁判、和（調）解結果非應由申請人負擔者，應於獲償後十五日內繳還原補助金額。
- (二) 律師費補助：
 - 1、個別身分申請者，各審律師費補助金額最高新臺幣（以下同）五萬元，全案（含再審、更審、保全、督促及強制執行程序）補助總金額不得超過十五萬元。
 - 2、共同申請者，各審律師費補助最高十萬元，全案（含再審、更審、保全、督促及強制執行程序）補助總金額不得超過三十萬元。
 - 3、第三審律師費依裁定非應由申請人負擔者，應於獲償或法院發還後十五日內繳還原補助金額。
- (三) 訴訟或裁決期間生活費用：
 - 1、訴訟或裁決期間每人按月最高以法定基本工資額一點二倍補助生活費，每一爭議案件每審級補助期間不逾九個月，累計全案最長二年。但工會幹部因執行職務而涉訟者，其補助期間每審級不逾一年，累計全案最長三年。
 - 2、依確定判決、裁決決定，事業單位（雇主）應給付申請人訴訟、裁決期間工資，申請人應於受領給付後三十日內，繳還前日補助金額；其依和（調）解結果，事業單位（雇主）應給付申請人和解金者，不足返還原補助金額者，以受領有工資之和解金額為限。
- (四) 重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金：每人最高補助一萬五千元，同一重大勞資爭議案件每人以領取一次為限。

(五) 仲裁或裁決事件律師代理酬金：每案補助金額最高五萬元。

(六) 刑事案件辯護人費用：

- 1、個別身分申請者，各審律師費補助金額最高五萬元，全案（含偵查程序）補助總金額不得超過十五萬元。
- 2、共同申請者，各審律師費補助最高十萬元，全案（含偵查程序）補助總金額不得超過三十萬元。補助金之繳還，應由申請人於各項補助繳還期限內檢具獲償憑證、法院退費證明、判決確定證明或和（調）解紀錄影本，向本府辦理補助金繳還；其經本府通知而未能提出者，應全額歸繳。

八、第七點第一款、第二款第三目、第三款第二目申請項目之申請人，有下列情形之一，得撤銷補助，並由本府追繳已補助之金額：

- (一) 經審核同意補助之案件，未依通知期限內簽訂行政契約者。
- (二) 經書面通知申請人說明訴訟案件進度或提出資料文件，逾期未提出者。
- (三) 如依判決或支付命令、和（調）解結果，雇主應給付訴訟期間工資或和解金等，申請人有怠為執行權利，致未能受償者。
- (四) 裁判費、第三審律師費裁定非由申請人負擔者，申請人怠為執行權利，致未能受償者。

應返還或繳回補助金者，經書面通知限期繳還仍不繳還者，由本府依法聲請強制執行。

九、申請案件有下列情形之一者，不予補助：

- (一) 訴訟案件顯無勝訴之望。
- (二) 依勞工之資力，顯無補助必要。
- (三) 前次申請案應繳還之補助金未繳還。
- (四) 其他經本局或審查小組認定顯無補助必要。

十、本府為審核本要點各項補助金之申請，必要時得成立審核小組。審核小組置委員三人，本局局長為當然委員並兼召集人，另聘律師一人、專家學者暨公正人士一人組成之。

審核小組應有委員二分之一以上出席，始得開會。委員應親自出席會議，不得委任他人代理。

為審核刑事案件辯護人費用及重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金之補助案件，本局應依第 1 項規定組成審核小組。

十一、申請案件經本局或審核小組審查同意補助者，除第一審、第二審律師補助費、重大勞資爭議案件訴訟（裁決）期間特別補助金者外，申請人應與本府以書面訂立行政契約規範雙方權利義務關係，並約定申請人未履行契約義務時，本府得以該契約為強制執行之執行名義，逕為強制執行。

十二、本要點所需經費，由新北市勞工權益基金支應。

十三、本要點申請補助所需書表格式，由本局另定之。



第三章 相關申請書表

新北市政府勞資爭議調解申請書

新北市政府勞資爭議合意仲裁申請書

新北市政府勞工涉訟權益補助金申請書

承辦人：

案件編號：

新北市政府勞資爭議調解申請書

案件申請時間： 年 月 日					服務人員簽名：
當事人	姓名或行號或團體名稱	性別	年齡	職業	住居所或事務所營業所地址
申請人					
申請人	(三人以上檢附名冊)				
代理人					
對造人	(公司行號)				
代理人	(負責人)				
調解方式之說明	地方主管機關已依據勞資爭議調解辦法第2條規定向本人說明下列事項： 一、得選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解。 二、選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。 三、得請求地方主管機關提出調解委員名冊及受託民間團體名冊，供其閱覽。 四、調解人進行調解時得要求其說明身分及資格。				
選定調解方式	1.調解人， <input type="checkbox"/> 本人同意由民間團體或主管機關指派調解人 (未指定民間團體者，由行政機關指定) 開會地點： <input type="checkbox"/> 社團法人新北市勞資調解協會 (本市板橋區民族路61號6樓，電話:02-8953-8116) <input type="checkbox"/> 社團法人新北市勞資權益維護促進會 (本市板橋區中山路1段158巷14號，電話:02-2955-4896) <input type="checkbox"/> 社團法人新北市勞資關係關懷協會 (本市板橋區文化路1段46巷6號2樓，電話:02-8969-7907) <input type="checkbox"/> 社團法人中華民國勞資關係協進會 (台北市敦化南路1段7號11-1樓，電話:02-2578-2881) <input type="checkbox"/> 新北市政府勞工局 2. <input type="checkbox"/> 調解委員會， <input type="checkbox"/> 自行選定申請人之調解委員；調解委員姓名：_____ <input type="checkbox"/> 由主管機關代為指定申請人之調解委員 申請人簽名確認：_____				
工作地：新北市 _____ 區 <input type="checkbox"/> 本人同意在工作所在地區公所進行調解 (僅限於調解方式為主管機關指派調解人。實施地區限於汐止區、深坑區、三芝區、石門區、金山區、萬里區、瑞芳區、平溪區、雙溪區、貢寮區、石碇區、坪林區、烏來區、林口區、八里區)					
爭議發生時間：					
到職日期： _____ 約定薪資： _____					

爭議要點 (事實及經過)：	
檢附證據名稱：證據 1	證據 2
證據 3	證據 4
請求調解事項：(可複選)	
<input type="checkbox"/> 恢復僱傭關係	
<input type="checkbox"/> 工資	請求金額：
<input type="checkbox"/> 資遣費	請求金額：
<input type="checkbox"/> 退休金	請求金額：
<input type="checkbox"/> 職業災害補償	請求金額：
<input type="checkbox"/> 其他	
請求內容：	
申請人： _____ 簽章 撰寫人： _____ 簽章	
中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日	
備註：一、依據勞資爭議處理法第10條規定，申請人、對造人及代理人、請求調解事項應填寫清楚。 二、調解方式之選定應經當事人簽名確認。 三、附列名冊、說明內容、證據等應裝訂成冊。	

*調解方式為獨任調解人公告期限21天、調解委員會公告期限45天。
 申請案編碼：110109 公告期限：21天 (民)勞勞資11-(民)表一-2/2

NOTE

新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金申請書			
申請(代表)人姓名	<input type="checkbox"/> 個別 <input type="checkbox"/> 集體 ※附委任書、名冊	身分證字號 護照、居留證號	
出生日期	年 月 日	聯絡電話	
聯絡地址	□□□□□		
對造人名稱	補助申請資格及時限說明		
勞資爭議調解日期	年 月 日	◎各項申請，應於提起各審訴訟、聲請強制執行、裁決或仲裁之日起六個月內，且該審訴訟、強制執行、裁決、仲裁程序終結前(含調解成立、和解、撤回及判決等)提出，逾期不受理。但訴訟經法院裁定暫免裁判費者，有關裁判費補助之申請，至遲應於訴訟程序終結後三個月內提出。	
繫屬程序及提起日期	<input type="checkbox"/> 不當勞動行為裁決； <input type="checkbox"/> 勞資爭議仲裁； <input type="checkbox"/> 起訴； <input type="checkbox"/> 上訴第__審； <input type="checkbox"/> 強制執行 之日期為__年__月__日		
勞資爭議案件標的	<input type="checkbox"/> 確認僱傭關係 <input type="checkbox"/> 退休金給付 <input type="checkbox"/> 資遣費 <input type="checkbox"/> 職災補償 <input type="checkbox"/> 職業病補償 <input type="checkbox"/> 積欠工資 <input type="checkbox"/> 勞保給付 <input type="checkbox"/> 其他(請敘明：_____)		
補助金申請紀錄	<input type="checkbox"/> 無； <input type="checkbox"/> 有 ◎前案應繳還補助金未繳還，不補助		
申請補助項目		說明	
<input type="checkbox"/> 裁判費	新臺幣_____元	◎請依實際開立憑據費用範圍內填寫	
<input type="checkbox"/> 強制執行費	新臺幣_____元	◎補助裁判費、強制執行費獲償、或有重複得利時應即繳還	
<input type="checkbox"/> 律師費或仲裁或裁決事件律師代理酬金	新臺幣_____元	◎補助第3審律師費勝訴獲償、重複得利時應即繳還	
<input type="checkbox"/> 刑事案件辯護人費用	新臺幣_____元		
<input type="checkbox"/> 訴訟(裁決)期間生活費用	每月：_____元，共補助：__月，合計：_____	◎補助訴訟期間工資、原領工資，勝訴(或裁決決定)獲償應繳還，全案僅補助一次	
<input type="checkbox"/> 重大勞資爭議案件訴訟(裁決期間)特別補助金	每人最高新臺幣1萬5,000元	◎勞資爭議事件30人以上，且未領取工資、資遣費(或退休金)及失業給付	
應附文件		說明	
<input type="checkbox"/> 1. 申請書暨申請人名冊一份		◎集體申請，請另附委任書。	
<input type="checkbox"/> 2. 申請者告知事項表、申請人切結書		◎集體申請案件每人應填寫、檢附	
<input type="checkbox"/> 3. 最近一年全戶財產稅總歸戶財產查詢清單(按權業務單位查詢者免附)		◎財產稅總歸戶財產查詢清單、綜合所得稅各類所得資料清單請逕向國稅局洽辦(電話：0890-000321)	
<input type="checkbox"/> 4. 最近一年全戶綜合所得稅各類所得資料清單(按權業務單位查詢者免附)			
<input type="checkbox"/> 5. 戶籍內人口股票餘額證明(無則免附)		◎如持有股票者請向證券戶申請股票餘額證明	
<input type="checkbox"/> 6. 勞資爭議調解或協調會議紀錄影本一份		◎送達法院收件日期戳記或憑證	
<input type="checkbox"/> 7. 起訴狀影本一份，若為第二審或第三審應檢具上訴狀及前審裁判書影本；申請仲裁或裁決程序補助者，請提供申請書影本		◎含仲裁、裁決主管機關受理憑證	
申請以下補助項目，需另提供：			
裁判費	<input type="checkbox"/> 裁判費收據影本。		
強制執行費	<input type="checkbox"/> 聲請狀影本； <input type="checkbox"/> 執行費收據影本。		
律師費、仲裁裁決代理酬金	<input type="checkbox"/> 律師委任狀； <input type="checkbox"/> 律師費收據正本； <input type="checkbox"/> 已繳納裁判費用或經法院裁定暫免裁判費用之證明文件。		
刑事案件辯護人費用	<input type="checkbox"/> 律師委任狀； <input type="checkbox"/> 律師費收據正本； <input type="checkbox"/> 經得告訴權人提起告訴之證明文件。		
重大勞資爭議案件訴訟(裁決期間)特別補助金	<input type="checkbox"/> 未能領取工資、資遣費、退休金、失業給付之事證； <input type="checkbox"/> 其他佐證資料暨說明，_____		
申請(代表)人簽名：_____		申請日期：__年__月__日	

申請案編碼：110104 公告期限：22天

(民)勞勞資01-(民)表一

勞資爭議類型化個案選輯

出版者 | 新北市政府勞工局

發行人 | 謝政達

總編輯 | 許秀能

編輯企劃 | 賴彥亨、王曉雲、宋文揚

地址 | 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

電話 | 新北市境內 1999(外縣市 02-2960-3456)

網址 | <http://www.labor.ntpc.gov.tw/>

初版一刷 104 年 12 月

ISBN : 978-986-04-7461-9(平裝)

GPN : 1010403209

版權所有，翻印必究



 新北市政府勞工局 編印
www.labor.ntpc.gov.tw