

CONTENT

局長序	02
勞資爭議案例評析	04
○加班費之計算基準	張清浩 律師 04
○雇主主張加班費內含於工資之爭議處理	劉師婷、林堉君 律師 10
○雇主可否於人事規章規定員工如有加班需要，須事先申請核准， 倘未經核准，縱有逾時下班情形，仍不計入加班工時並給付加班費？	林俊宏 律師 16
○雙方未約定合理補償之離職後競業禁止約定效力如何？	李瑞敏 律師 21
○最低服務年限約款爭議之處理	張詠善 律師 29
○誰是我的雇主？	劉師婷、張雯芳 律師 36
○職業災害醫療期間逾定期勞動契約期間，其補償期間為何？	鄧力璋 調解人 42
○團體協約中的誠信協商義務	林振煌 律師 50
○淺評華航罷工事件	魏干峯 律師 55
相關法令	58
勞動基準法	58
性別工作平等法	77
職業災害勞工保護法	85
勞資爭議處理法	92
勞資爭議調解辦法	105
勞資爭議仲裁辦法	111
新北市府勞資爭議事件及涉訟權益補助金要點	118
相關申請書表	122
新北市府勞資爭議調解申請書	122
新北市府勞資爭議合意仲裁申請書	124
新北市府勞工涉訟權益補助金申請書	126

編按：本次選輯印行之際，105 年 12 月 21 日總統華總一義字第 105000157731 號令公布勞動基準法修正條文，除第 34 條之施行日期由行政院另定，以及第 37 條、第 38 條之條文自 106 年 1 月 1 日施行外，其餘條文（第 23 條、第 24 條、第 30 條之 1、第 36 條、第 39 條、第 74 條及第 79 條）自 105 年 12 月 23 日即行生效，建請讀者參考選輯所附上述新修法條文內容。





局長序

今年勞資爭議事件及勞基法修法爭論湧現紛呈，帶動社會各界重視勞動條件的相關討論，特別是新修法令施行在即，面對勞工權益意識覺醒，雇主必須對法令進行更多的認識，促使我們必須更精準、更即時回應各種疑義。

勞工局日常法令諮詢專線保持極高通話量，每年受理約 4000 餘件勞資爭議調解申請。近年來我們啟動了幾項便民方案，例如為勞工局從 102 年開始辦理調解人赴偏遠區公所「在地調解」，今年還參考法制局經驗，建置視訊系統與區公所連線，提供勞動法律視訊諮詢，使勞工能與律師面對面線上互動，即時呈現書面資料，讓義務律師有所依據提供專業法律建議，擴大服務偏遠地區勞工朋友。

更重要的是，今年我們進一步建構「新北勞動雲」，系統陸續正式上線，目前已提供「勞動檢查立即 GO」、「違法雇主查詢」、「勞資調解便利通」、「資遣通報」、「職訓補給站」、「勞資會議備查」及「84-1 約定書核備」各項申辦服務，民衆只要透過手機、平板等手持裝置掃描 QRCode，或輸入「新北勞動雲」網頁 (<http://ilabor.ntpc.gov.tw>)，註冊後即可線上申請。其中「勞資調解便利通」行動版，雲端受理申請後，便會即時回傳選定開會日期等相關訊息，便利申請民衆得知調解會時間地點，同時還可追蹤辦理進度。

此外增進調處人員正確掌握新修法令規定，亦是當務之急。除了原有調解人回流培訓，我們還規劃安排夜間進修系列課程，讓調處人員跟上新修法的須知爭點與見解。另一方面我們聽取民間團體意見，加強委託民間團體辦理勞資爭議調解的品質管理，協助改善軟硬體設備和空間氣氛，使出席調解的勞資雙方都能感受到用心與尊重，降低選擇不同調解方式的差距感。

勞工局也與中國文化大學法律系、臺北大學勞動法研究中心、政治大學勞動法與社會法研究中心合作，舉辦多場論壇及研討會，希望能針對尚待處理的勞動法議題進行探索，堆疊出更寬廣的視野。

至於編寫「勞資爭議類型化個案選輯」，提供勞資雙方知所因應。這次有 3 篇不約而同從不同角度處理加班費爭議，可見這項議題受關注程度；「離職後競業禁止之約定」、「最低服務年限之約定」自 104 年 12 月 16 日勞基法修正予以明文化，2 篇相關案例討論頗具可讀性；而雇主認定問題衍生舊制退休金爭議、定期契約勞工職災補償、團體協約中的誠信協商義務等各篇，相信都將有益今後勞資爭議調處參考。惟有從多方管道降低爭議發生，才能共創勞資雙贏的就業環境。

新北市政府勞工局長

A handwritten signature in black ink, appearing to be '謝政達' (Xie Zhengda).

105 年 12 月

加班費之計算基準

張清浩 律師

一、個案事實：

(一) 甲是受僱於乙公司之貨車司機，雙方在勞動契約約定，工資依乙公司之規定發給。乙公司在本薪、津貼等固定性給與外，有制定薪資辦法規定車趟獎金計算基準，不另給加班費。所以甲主張乙公司應依勞動基準法第 24 條所定之標準，給與加班費；乙公司則答辯稱車趟獎金內含加班費，且甲在受僱期間未有異議。

(二) 丙是受僱於丁公司之貨車司機，雙方在勞動契約約定，工資依丁公司之規定發給。丁公司在本薪、津貼等固定性給與外，規定依超過工作時間時數及特殊配送地點所構成之超（次）勤獎金，以及依駕駛人運送件數、重量與點數而發給件數、重量與點數之其他獎金。因為超（次）勤獎金計算標準低於勞動基準法第 24 條所規定之計算標準，所以丙主張丁公司應給與不足之加班費；丁公司則答辯稱其他獎金屬於加班費、且丙在受僱期間未有異議。

二、相關法令：

勞動基準法第 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。

三、爭點與相關的法院判決：

(一) 爭點：

上開兩個個案的勞資雙方爭執點在於：

1. 勞工在受僱期間對於雇主依其自定的薪資辦法給薪，照常受領、未曾表示異議，是否等於有同意雇主依自定的薪資辦法給薪？
2. 雇主給付加班費的標準。也就是說，雇主自訂的加班費計算標準，是只要工資總額比基本工資及按基本工資加計之延長工資高就好？還是應該要以勞工受僱期間之工資為計算基準？

(二) 各據一端、見解互異的法院判決：

1. 雇主不用再給付加班費：台灣高等法院 105 年度勞上字第 4 號民事判決：「關於勞工應得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，由勞、雇雙方加以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院所核定之基本工資及按基本工資加計之延長工資，蓋此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，是勞、雇雙方若已依此種工資協議方式為工資之收受及給付，雙方即應受拘束，不容事後任意翻異，更行請求逾時加班工資。... 且上訴人自 95 年 8 月 29 日受僱於被上訴人擔任司機職務時起，至被上訴人於 101 年 5 月 1 日終止兩造勞動契約之日前，上訴人均按被上訴人所訂定之薪資標準受領工資，並無異議，顯見兩造已有適用

被上訴人所制定之薪資辦法受付工資之合意存在。」。本判決的事實，就是前述第一個個案。

2. 雇主須再給付加班費：台灣高等法院 105 年度勞上易字第 16 號民事判決：「又權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（如經相對人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之。被上訴人既未說明並證明上訴人有何足使其正當信賴已不欲請求加班費之特殊情事，尚難僅以上訴人自任職以來未對被上訴人薪資發放方式異議，即認其同意被上訴人所核發之加班費，而不得再向被上訴人請求延長工時之加班費。又被上訴人是否有短付上訴人之加班費，應依上訴人受僱期間之工資為計算基準以斷之，並非依勞基法規定之基本工資為計算基準以斷之，亦難以被上訴人每月給付上訴人之薪資總額未低於勞基法規定之基本工資以及基本工資為基準計算出之延時工資等之總合，即謂被上訴人並無違反勞基法第 24 條之規定或無短付上訴人之加班費。」。本判決的事實，就是前述第二個個案。

四、解析：

- （一）勞工在受僱期間長期依據雇主自訂之薪資制度領薪，沒有提出異議，是不是就等於勞工默示同意雇主自訂之薪資制度？就此問題，雇主方一向的主張是勞工不止受領了薪資，還在這樣的薪資制度下繼續為

雇主工作，就可以證明有「默示同意」；勞方則主張單純受領薪資的行為，不是同意，這只是「人在屋簷下，不得不低頭」而已，必須要有更積極的作為（例如明白表示不要了之類的），才算數。由於，勞動基準法第 1 條第 2 項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」。所以，同法有關於延長工作時間與假日工作應加成給薪之規定，包括第 24 條與第 39 條，皆應屬於強制規定，就不能以勞雇雙方之約定加以排除。又因為勞動基準法第 24、39 條之工資加成規定，是「勞動條件之最低標準」；因此，雇主給與之加班費，就不能低於法定之最低標準。

- （二）雇主給付加班費的標準。也就是說，雇主自訂的加班費計算標準，是只要工資總額比基本工資及按基本工資加計之延長工資高就好？還是應該要以勞工受僱期間之工資為計算基準？

1. 就勞動基準法第 24 條為文義解釋：勞動基準法第 24 條第 1、2 款是規定：「按平日每小時工資額加給」；則計算平日加班費，本來就應該以「平日每小時工資額」為計算基礎，而不應以「基本工資」為計算基礎。
2. 就勞動基準法為體系解釋：解釋個別的法律條文時，應注意其在法體系中的地位和關聯，以維持法體系的一致性與融貫性。勞動基準法第 21 條第 1 項固規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」。有鑑於勞動基準法是規定勞動條件之最低標準（第 1 條），以及勞工正常工作時間每日不得超過八小時（第 30 條第 1 項）。所以，工資議定不得低於基本工資之範圍，應僅限定於正常工時之工資。至於延時工資，則應依勞動基準法第 24 條第 1、2 款規定以「平日每小時工資額」來計算，或是雖以其他標準計算，但不得低於該條款規定計算之結果。而不能扭曲解釋為以基本工資計算、或是薪資總額不低於基本工資及加計按基本工資計算之延時工資、假日工資之總額即可。否則，勞動基準法第 24 條第 1、2 款之按「平日每小時工資額」加給延時工資之規定，

將成為具文。如此，方能維持勞動基準法第 21、24 條在勞動基準法體系的一致性與融貫性。

3. 又依據司法院釋字第 726 號解釋文：「勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間... 有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，... 如發生民事爭議，法院自應於具體個案，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，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。」。由於貨車駕駛員並不屬於勞動部公告之適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，本無該條得另行約定工作時間等事項之適用。既然，屬於勞動基準法第 84 條之 1 工作者，在勞雇雙方對於工作時間等事項有另行約定，但未經當地主管機關核備者，依司法院釋字第 726 號解釋文，是應依同法第 24、39 條規定計付工資。那麼，不屬於勞動基準法第 84 條之 1 工作者，就更不用說，更應該以同法第 24、39 條規定計付工資。
4. 以上論述，也同樣適用在勞工在假日工作而應適用勞動基準法第 24、39 條規定之情形。

4. 雖然應該以受僱期間之「平日每小時工資額」為計算基準。但以貨運司機為例，其薪資項目，除了在正常工作時間工作會受領的薪資項目（大都為固定薪）以外；也包括依其工作量所獲得之工資，例如在第一個個案中乙公司的車趟獎金、及第二個個案中丁公司之及依駕駛人運送件數、重量與點數計算的其他獎金。這些依工作量計算的獎金，涵蓋了貨車司機的正常工作時間與延長工作時間。而勞動基準法第 24 條是規定以「平日每小時工資額」為計算基準，並不能將所有不是依照勞動基準法第 24 條依延長工作時間加成計算的薪資，都算入「平日每小時工資額」。固然，雇主將全部以工作量为計算基準的獎金，都當做加班費的見解，違反勞動基準法第 24 條；但同樣的，勞工將所有的工作量獎金，都

當做「平日」工資，而一律將這些獎金除以 30、再除以 8，當做「平日每小時工資額」的一部分，也是不對的。因此，在計算「平日每小時工資額」時，應該將勞工在「延長工作時間」工作所獲得之獎金，排除在外。於計算出應領加班費後，再扣除勞工在「延長工作時間」工作所獲得之工資，如有餘額，才能請求。其計算方式，可以將這些工作量獎金除以當月工作總時數，得出該獎金的「平日每小時工資額」。如此方能符合勞動基準法第 24 條之規定，不過這也導致加班費計算之複雜化。

5. 以上論述，也同樣適用在勞工在假日工作而應適用勞動基準法第 39 條規定之情形。

（三）結論：

因此，雇主是否有短付勞工加班費，應依勞工在受僱期間之「平日每小時工資額」為計算基準以斷之，並非依基本工資為計算基準以斷之。前述台灣高等法院 105 年度勞上易字第 16 號民事判決之理由，應屬正確。



雇主得否主張工資已包含 加班費及爭議處理

劉師婷 律師
林堃君 律師

一、個案摘要：

小八自 104 年 3 月 16 日起於 A 餐廳擔任服務員，月薪為 34,000 元。餐廳老闆並未為小八投保勞工保險、全民健康保險，亦未提繳勞退金。小八每日工時為上午 9 時 30 分至晚間 9 時 30 分，工作時間內沒辦法真正休息，連吃午餐、晚餐時都無法放下工作，但餐廳老闆從未依勞動基準法規定給付加班費，且每月僅有四天排休，此外無任何休假。小八因工時過長不堪負荷而於 105 年 1 月底自請離職，並向新北市政府勞動局申請勞資爭議調解，請求餐廳老闆給付平日及假日加班費，並補提繳勞退金。

二、處理過程及結論：

（一）勞方主張

1. 休假日加班費：勞方於任職期間之國定假日（7 天）均未休假或補休。此外，勞方每月僅休假 4 日，相當於每月利用 2 個休假日工作，因此其於受僱期間總計利用 30 日休假日上班（含國定假日 7 天與平日休假日 23 日）。依照勞方之日薪、時薪各為 1,133 元【計算式：34,000 元 ÷ 30 = 1,133 元】、142 元【計算式：1,133 元 ÷ 8 = 142 元】為計算基準，勞方得請求休假日加班費，未超過 8 小時部分為 33,990 元【計算式：1,133 元 × 30 日 = 33,990 元】、超過 8 小時部分為 22,663 元【計算式：142 元 × 1.33 × 2 小時 × 30 日 × 2 倍 = 22,663 元】、超過 10 小時之加班費 28,286 元【計算式：142 元 × 1.66 × 2 小時 × 30 日 × 2 倍 = 28,286 元】。

2. 平日加班費：勞方受僱期間共 322 日，扣除休假日 42 日及前述未休 30 日假日，餘 250 日，期間勞方均有加班。資方應給付超過 8 小時部分加班費 94,430 元【計算式：142 元 × 1.33 × 2 小時 × 250 日 = 94,430 元】、超過 10 小時之加班費 117,860 元【計算式：142 元 × 1.66 × 2 小時 × 250 日 = 117,860 元】。

3. 資方未依法為勞方提繳勞退金，此部分應依法賠償勞方勞退金損害。依勞方受僱期間共計 10 月又 16 日計算，資方尚應為勞方補提繳勞退金 21,958 元【計算式：2,088 元 × 10 個月 + 2,088 元 ÷ 31 × 16 日 = 21,958 元】。

（二）資方主張

1. 資方於面試勞方時已清楚說明工作時間是自上午 10 時 30 分開始，沒有要求勞方 9 時 30 分前上班，而且下午 2 時至 5 時為空班不用工作，勞方可輪流午休，勞方未有逾時工作情形。

2. 勞方每星期可休息 1 日，每月可休息 4 日（但如該月份有 5 周則可休息 5 日），這是目前國內餐飲業普遍之常態。資方為因應服務業特性，於面試勞方時已告知其必須於假日上班，且資方有給予津貼及獎金為對價，勞方從無異議，足見勞方確已同意公司以獎金及津貼代替加班費。

3. 資方每月已補貼勞方 1,000 元，由勞方自行投保勞工保險。

（三）處理結論

調解成立：資方願給付勞方 2 萬元達成和解，勞資雙方同意就本案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

本件爭議事項在於：「雇主得否主張勞工工資已包含延長工時工資及休假日工資？」相關法令臚列如下：

1. 勞動基準法第 21 條：
工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
2. 勞動基準法第 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。
3. 勞動基準法第 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。
4. 勞動基準法第 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。
5. 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。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。
6. 台灣高等法院暨所屬法院 99 年度法律座談會民事類提案第 15 號：
勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及

契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。

四、個案評析

(一) 小八對於每日工時的主張與資方不同，小八主張每日工時為上午 9 時 30 分至晚間 9 時 30 分，期間無休息，每日工時 12 小時；惟資方主張每日工時為上午 10 時 30 分至晚間 9 時 30 分，其中有 3 小時可休息，每日工時應為 8 小時。小八每日加班時數多少？涉及雇主應給付之加班費金額，恐須由小八舉證就有利於己之事實舉證，證明雇主要求他每日自上午 9 時 30 分開始工作，且期間未給予休息時間。此部分須注意者，由於加班費請求須以雇主確有要求或為履行職務之必要者為前提，無法以勞工提早到班逕認雇主有給付加班費之義務。實務上有判決認為無法僅以勞工於一般上班時間外待在工作場所內，即認其有加班必要（高等法院 99 年度勞上易字第 103 號判決參照），因此勞工除須舉證其加班時數外，有時亦須證明有加班之必要。於調解時，調解委員可就此部分進行調查，要求雇主提出打卡記錄或加班申請單以確認之。

(二) 假設小八確實每日工作 12 小時，期間均未休息，是否得依其主張計算加班費？雇主主張其加班費已內含於每月工資內，是否可採？小八受僱時，雇主僅告知每月月薪及每月排休四日，此後未給付加

班費與休假日工資，此種情況是服務業常見的典型案例。許多人將此種工時長、休假不足的情形視為服務業特性，勞工於受僱時往往亦無法爭執只能接受，但不少勞工在離職後提出爭執，主張雇主應給付加班費（含休假日工資）。不過，我國法院對此種加班費請求之立場較為保守，原則上認為勞雇雙方基於契約自由原則議定之工資，如未低於基本工資，即非法所禁止。如勞方自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方議定之工資如為約定工作時間之全數報酬，包含每日正常工作時間、延長工作時間及休假日工作之工資，且未低於基本工資加計延長工作時間工資、休假日工作工資之總額時，即勞雇雙方均應受拘束，不得事後反悔。

因此，小八與雇主約定之工資是否違法，端視所約定工資是否低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額？

(三) 目前法院的計算方式是依行政院勞動部所頒訂之基本工資（法定最低工資），於 103 年 7 月 1 日至 104 年 6 月 30 日為每月 19,273 元（ $19,273 \div 30 \div 8 = 80$ ，據此作為加班費計算時薪）、104 年 7 月 1 日至 105 年 1 月 31 日為每月 20,008 元（ $20,008 \div 30 \div 8 = 83$ ，據此作為加班費計算時薪），以小八月休 4 日、每日均加班 4 小時計算，於 104 年 6 月 30 日之前受勞基法最低保障之工資應為 31,753 元【計算式： $19,273 \text{ 元} + (30 \text{ 日} - 4 \text{ 日}) \times (1.33 \times 2 \times 80 + 1.67 \times 2 \times 80) = 31,753$ 】；104 年 6 月 30 日後最低保障工資應為 32,956 元【計算式： $20,008 \text{ 元} + (30 \text{ 日} - 4 \text{ 日}) \times (1.33 \times 2 \times 83 + 1.67 \times 2 \times 83) = 32,956$ 】。由於小八每月薪資為 34,000 元，高於前開以最低工資計算出之工資數額，因此法院很可能據此駁回小八的請求。

(四) 然而，前開法院計算方式顯然忽略小八每月休假不足之問題，因為小八僅月休四日，以法定工時兩周 84 小時或每週 40 小時計算，等於小八每月利用 2 至 4 日不等之休假日工作，然而部分判決甚至誤認此

休假日工資已包含於最低工資內，理由是勞工同意該休假日已成工作日！因此，此種爭議調解時，為避免計算上困擾，建議可調整每日工時以簡化計算方式。舉例而言，小八每月休四天，等於每周僅休一天例假日，於法定工時為雙周 84 小時之情形下，可以每日正常工時 7 小時為排班方式，再以小八每日工作 12 小時，計算 5 小時加班費，則 104 年 6 月 30 日之前受勞基法最低保障之工資應為 35,227 元【計算式： $19,273 \text{ 元} + (30 \text{ 日} - 4 \text{ 日}) \times (1.33 \times 2 \times 80 + 1.67 \times 3 \times 80) = 35,227$ 】，104 年 6 月 30 日後最低保障工資應為 36,560 元【計算式： $20,008 \text{ 元} + (30 \text{ 日} - 4 \text{ 日}) \times (1.33 \times 2 \times 83 + 1.67 \times 3 \times 83) = 36,560$ 】，則資方仍應給付每月差額 1,227 元、2,560 元。

(五) 未來勞基法修正後，將全面實施周休二日，即每七天為一個周期，期間有一休假日、一例假日。其中例假日除非遇天災、事變、突發事件才可出勤，當日出勤可享加倍工資再加一天例假補休；而勞工於休息日出勤，雇主須給加班費。此部分前 2 小時加班費另給予 1 又 1/3，第 3 個小時起加班費另給予 1 又 2/3。4 小時以內以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內以 12 小時計（參照民國 105 年 6 月 30 日行政院第 3504 次院會決議）。

(六) 另依勞動基準法第 37 條規定，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。前開休假日，工資應由雇主照給，雇主如經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因此，小八仍得就其任職期間雇主未給予國定假日，包含婦幼節（4 月 4 日）、清明節（4 月 5 日）、勞動節（5 月 1 日）、端午節（6 月 20 日）、中秋節（9 月 27 日）、國慶日（10 月 10 日）、元旦（105 年 1 月 1 日）等，請求資方給付此七天之工資 7,933 元【計算式： $34,000 \div 30 \times 7 = 7,933$ 】。



雇主可否於人事規章規定員工加班須事先申請核准，倘未經核准，縱有逾時下班情形，仍不計入加班工時並給付加班費？

林俊宏 律師

一、個案摘要：

A 為從事電腦製造業之 B 公司員工，約定正常工時為每日上午 8 時 30 分至下午 5 時 30 分，中午休息 1 小時，1 日工時 8 小時。A 主張於 104 年 3、4 月份共有 6 日夜間加班，惟 B 公司均未給付加班費，甚至 B 公司事後有遭勞動檢查單位實施檢查認定有違反勞動基準法（下稱勞基法）第 24 條未給付延長工時工資，而處以罰鍰新台幣（下同）2 萬元之情形，A 遂向勞工局申請勞資爭議調解請求加班費。

二、處理過程及結論：

（一）勞方主張

1. 確有於 104 年 3、4 月份共有 6 日夜間加班事實，且提出前開月份之出勤紀錄為憑。
2. B 公司確應依勞基法第 24 條規定給付延長工時工資，卻未給付，遭勞動檢查單位依法裁罰。
3. 雖資方主張勞工未依公司規定事先申請加班核准，然勞工既有延長工時工作之事實，依法即應給付加班費。

（二）資方主張

1. 公司之工作規則第 38 條規定：「一、各部門主管因工作需要經徵得所屬人員同意指派其加班時，應按加班人員個別填寫加班單，署名後交加班人員憑以加班。二、加班人員加班完成後，應於加班單署名並呈主管核定後，送考動人員核查及登錄。」員工如有延長工作時間之必要，亦可使用電子加班系統向主管請求核准，請領加班費，有關加班費應由員工請領之規定，與公部門之規定一致，並無不當，且公司向來均予核准，從無阻礙員工申請加班，並已持續促請各單位主管注意員工出勤情形，盡力管理員工工作時間，亦設有管理勞工延長工作時間之制度及系統。
2. 公司之部門主管並未指派 A 於其所指 104 年 3、4 月份共 6 日時間，從事加班，且 A 員工亦未使用加班系統向主管請求加班，可見 B 公司確無使勞工延長工時工作之情事，純係其基於私人因素而留置公司，非從事公務，無庸給付加班費。

（三）處理結論：

調解人認為依據出勤紀錄所示，勞方確有延長工時工作之情形，雖勞方未依資方公司規定事先申請加班，或資方主張勞方並非從事公務，然依現有資料以觀，尚無客觀事證可證明勞方逾時留置公司係從事私人事務，且亦無資方拒絕受領該延長工時勞務提供之情，故仍建議資方依勞基法第 24 條規定給付加班費。

三、爭議事項及相關法令分析

本件案例涉及資方主張因勞方未依公司人事規章須事先申請加班核准，方得延長工時工作並請求加班費之規定，而拒絕給付加班費。資方究竟是否

得於人事規章規定加班事先核准制？是否得以此作為免除加班費給付義務？對此，行政機關與民事法院間之見解，有所不同，茲分析如后。

（一）我國民事法院一般多肯認雇主得基於管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許其工作：

1. 臺灣高等法院 102 年度勞上字第 3 號確定判決意旨揭示：「按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第 24 條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，須於當日工作完畢，無法於翌日工作時間再行工作，方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常工時內無法完成工作，致需延長工時者，雇主為管理需求，非不得以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經雇主同意後實施，以簡省延長工時認定之爭議。」；臺灣高等法院 101 年度勞上易字第 6 號確定判決亦同此旨，並謂雇主為管理需求，自非不得以工作規則規定員工延長工時應事先申請，經同意後始予准許，以避免員工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為請領加班費而逾時留滯之情形。
2. 我國司法實務判決有更進一步認為若雇主並無使勞工延長工時工作之必要，係勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工不得向雇主請求給付加班費（可參臺灣高等法院 97 年度勞上易字第 68 號確定判決意旨）。

（二）然勞工行政主管機關則多認為勞工確有延長工時工作事實，縱未依雇主規定事先申請，雇主仍應依法給付加班費：

1. 勞工行政主管機關多以雇主有置備勞工出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤工作情形之法定強制義務，其立法目的，係為使勞工之工作時間記錄明確化，以作為確實計算勞工工作時間及工資之依據，並以為勞資發生爭議時之佐證。況雇主對勞工本有指揮監督管理之權責，勞工於工作場所從事執行勞務之行為，本屬工作時間，不得僅以勞工未經同意或未申請加班，僅係勞工自行滯留工作場所從事工作為由，否認勞工加班之事實，而不給付延長工時工資；雇主倘欲主張勞工於滯留工作場所並非從事工作，自當提具相關具體事證，以實其說（可參勞動部勞動法訴字第 1050006457 號訴願決定書意旨）。倘雇主明知勞工確有延長工時工作事實，且已受領其勞務，卻以勞工未向主管申請加班為由，而免除給付延長工時工資之強制責任，顯已違反勞基法第 24 條規定事證明確損及勞工權益甚鉅，不予採信。縱雇主就此提起行政爭訟，目前行政法院較多數見解仍予肯認而維持原裁罰處分及訴願決定。
2. 是以，依目前勞工行政主管機關見解，舉凡依出勤紀錄顯示勞工有於正常工作時間外工作之情事，雇主即應負有依法給付加班費之義務，倘雇主主張勞工係非從事公務者，應自負舉證責任。

（三）關於事先申請核准加班制，及得否以勞工未經申請核准而無庸給付加班費等爭議，雖法院與勞工行政主管機關間有不同見解，可能產生勞工於民事法院無法請求加班費，而雇主卻仍須繳付行政罰鍰之情形。惟應注意的是，縱允許雇主採取事先申請核准加班制，並非謂未經申請核准之勞工完全不得請求加班費可言。民事法院判決有就個案認為倘勞工確有延長工時從事公務之事實，而雇主亦已受領該勞務者，仍應依勞基法第 24 條規定給付加班費，不得僅以未事先申請核准而免除給付義務。即重點在於：勞工所為之勞務提供係在雇主指揮監督之範疇，勞工縱使未曾事先申請，但亦得經雇主於勞工執行職務

當時予以同意，並於事後予以追認並受領者，仍符合勞基法第 24 條所指「雇主延長勞工工作時間」之要件^①，雇主仍有依法給付加班費之義務，以維勞工權益。

①可參臺北高等行政法院 104 年度簡上字第 5 號確定判決意旨：「勞工在正常工作時間以外所提供之勞務，本質上仍屬雇主在職務指揮監督關係下勞工所執行合於勞務契約之作業，因此該項勞務之提供既係在雇主指揮監督之範疇，勞工縱使未曾事先申請，但亦得經雇主於勞工執行職務當時予以同意，並於事後予以追認，而得以該當勞動基準法第 24 條所指『雇主延長勞工工作時間』之要件。依此，勞工雖有延長工時之舉措，然如其未向雇主事先申請，其所執行之作業亦未受雇主之指揮監督，事後復未經雇主追認並受領其勞務，則勞動契約之雙方當事人顯未就延長工時達成合致之意思表示，從而，主管機關即不得以雇主係違反勞動基準法第 24 條規定，而依同法第 79 條第 1 項第 1 款予以處罰」。

雙方未約定合理補償之離職後競業禁止約定效力如何？

李瑞敏 律師

一、案情摘要：

阿成於 105 年 3 月 1 日向公司提出自請離職之預告，因其已任職於公司五年，故預告期間為 30 天；及至 3 月底辦理離職程序時，經獲公司人資同仁在其離職交接單上註曾簽署離職後競業禁止條款、當時簽署之競業禁止期間為兩年，阿成此時才想起似乎在進入公司後未久有簽署過此文件、但簽署時公司並無將文件內容留存一份給阿成，且該文件上也沒有約定合理補償，故辦理離職交接之當場，阿成即告知人資同仁並不認同公司單方面要求的競業禁止約束。又阿成於離職後為求新職，旋即向公司申請核發離職證明書，公司雖依法發給離職證明書但卻於其上註記員工曾簽署離職後競業禁止。為此，阿成則向地方主管機關提出勞資爭議調解之申請，請求確認已簽署之離職後競業禁止條款無效，或公司應依法給付禁止競業期間之補償。

二、案例爭議與所涉法令：

按現行勞基法第九條之一係 2015 年 12 月新增訂之條文，其內容為：「（I）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。（II）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。（III）違反第一項各款規定之一者，其約定無效。（IV）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。」，除已清楚規範離

職後競業禁止條款之效力要件外，更也適度解決過去諸多爭議（例如在職期間給付能否視為補償條款等）。另勞動部也配合前述競業禁止修法而以2016年10月7日勞動關2字第1050127775號令修正勞基法施行細則第七條之一至第七條之三部分條文，進一步完整離職後競業禁止條款之法制規範。

（一）修法前已存在判斷競業禁止條款效力之標準

勞工在職期間，本有不得從事與雇主競業工作之義務，此為僱傭關係底下的忠誠義務之體現，尚無爭議；然離職後競業禁止，卻係僱傭關係結束、勞動契約終了後才開始的不作為義務與限制，此攸關勞工工作權與雇主經營權之利益權衡，並不應解釋其限制當然存在。我國司法實務見解就此，早已存在判斷競業禁止條款約定效力之標準討論，如臺灣臺北地方法院85年度勞訴字第78號判決所提出之五標準說（五標準說即指：1、企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在；2、勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位；3、對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇；4、應有補償勞工因競業禁止損失之措施；5、離職勞工之競業行為是否具有背信或違反誠信原則之事實），再如其他的四標準說（除前述明顯背信外之其餘四標準）、三標準說等等。行政主管機關即勞動部前身行政院勞工委員會89年8月21日也以(89)台勞資二字第0036255號解釋令，就競業禁止效力提出判斷標準：勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款現行法令並未禁止，惟依民法第二百四十七條之一的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部份無效；另法院就競業禁止條款是否有效之爭議所作出之判決，可歸納出下列衡量原則，1、企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在。2、勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。3、對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。4、應有補償勞工因競業禁止損失之措施。5、離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。而最高法院99年度台上字第599號判決則清楚

指出：「按受僱人於僱傭關係存續中因參與對僱用人之顧客、商品來源、製造或銷售過程等機密，而此類機密之運用，對僱用人可能造成危險或損失，乃經由雙方當事人協議，於僱傭關係終止後，受僱人於一定期間內不得從事與原雇主相同或同類公司或廠商之工作。其限制範圍尚屬明確、合理、必要，且受僱人因此項限制所生之損害，曾受有合理之填補，基於契約自由原則，固應認競業禁止之約定為合法有效」，大抵上已為現行勞動基準法（下稱勞基法）第九條之一條文雛形。

（二）簽署時尚無新法、但於新法施行後離職得否主張無代償約定而無效？

在新法修正施行後，日前報載勞動部已開會切出新法適用時點，敲定以勞工離職時間作為判斷標準，新法施行後離職者都必須適用新法、以雇主支付代償為競業禁止條款之生效要件^①。然當下即有論者表示前述以離職時點在新法前後作為劃分之說，並不合理，蓋因新法僅係整合過往實務見解、僅係確認與貫徹先前司法實務見解即已將代償措施列為效力要件，自然不應以離職時點在新法施行前或後作為雇主須否支付代償條款之區分^②。

筆者以為若以勞工離職時點於新法施行前後作為區分是否適用新法，並不合理、也不公平，更難謂合於法制與立法真意；亦即如同前述論者所主張，現行勞基法第九條之一僅係彙整、確認過往實務見解（如前述最高法院99年度台上字第599號判決）而非創設規範，故無論在新法施行前、後，均應同採相同效力要件判斷之。尤有甚者，倘採前述劃分法，則如媒體報導標語「有人獲補償、有人續坐求職監」，此中不合理與不公平性，昭然可見。吾人難以想像，同樣接觸雇主營業秘密、同樣職務的兩名勞工，也同樣在相同期間與雇主簽署離職後競業禁止條款，更同樣未約定代償條款，單純僅因其一離職在先（新法施行前）、另一離職在後（新法施行後），內容一模一樣的條款，法律效力卻居然完全不同？！是以，筆者以為即便簽署時點早於新法修正，依據修法前的實務見解，仍得主張合理代償為競業禁止條款生效要件。

此亦得參諸臺灣最高法院 104 年度勞上字第 124 號判決之個案事實，其競業禁止條款的簽署以及勞工離職日、乃甚至於兩造爭訟日期均在新法施行以前，而法院判決在則新法施行之後，法院判決理由援引新法規範指出：「又勞動基準法於 104 年 12 月 16 日已增訂第 9 條之 1 規定：『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…』」。該規定雖係於兩造系爭合約簽訂後始行增訂，然系爭合約中有關離職後競業禁止之約定是否顯失公平，是否違反誠信原則及公序良俗，是否濫用權利，自非不得援引上開增訂勞動基準法第 9 條之 1 規定之意旨及民法第 1 條以為解釋及認定之依據。茲審酌系爭合約第 8 條有關禁止被上訴人於離職後為競業行為之約款，不僅全無就業區域及期間之限制，且未給予競業禁止之合理代償，亦未見有受競業禁止保護之正當利益，均經認定於前；則該約款約定由被上訴人拋棄自由選擇工作之權利，影響其生存權、工作權至鉅，依其情形確顯失公平，且明顯濫用權利。則被上訴人抗辯：上開約款關於禁止於離職後為競業行為部分，依民法第 247 條之 1 及第 148 條規定，應屬無效等語，應堪採取。」，可資參照。

（三）合理補償應為競業禁止條款之生效要件

現行勞基法第九條之一業已明文規範「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」，故代償措施已為競業禁止條款之效力要件；亦即勞基法第九條之一第三項已明訂違反第一項各款規定之一者無效，而第一項第四款則規定雇主對勞工之不競業應為合理補償，是以若無合理補償者，其競業禁止條款約定無效。然何為所謂合理補償？在職期間給付能否視為合理補償？以及雇主得否拋棄競業利益而免除代償給付義務？茲謹說明如后。

1、在職期間給付並非合理補償

在修法以前的代償措施，司法實務見解不甚一致，即便採取代償條款為要件說者，也多有將在職期間給付視為代償措施，例如臺灣最高法院臺南分院 99 年度上更（一）字第 9 號判決、臺灣最高法院 102 年度勞上字第 53 號判決等認定：雇主在職期間所給與之年終獎金與股票或現金

紅利，即屬代償措施者。不過也有不少實務見解，例如臺灣新北地方法院 96 年度勞訴字第 1 號判決、臺灣最高法院 96 年勞上易字第 47 號判決、臺灣最高法院 98 年度勞上字第 22 號判決以及 99 年度重上字第 137 號判決、臺灣臺北地方法院 99 年度勞訴字第 4 號判決等則認為在職期間之給付或為年終獎金、而員工分紅入股制度，旨在網羅、吸引優秀人才任職及作為員工之獎勵，並非競業禁止之對價，非屬代償措施。蓋因在職期間之給付無非係工作之對價，倘將其視為「代償措施」，否則雇主極易在薪資給付制度上設計將其中一部份劃歸為「代償措施」，等於「一魚兩吃」極不合理。所幸，現行勞基法第九條之一第二項已明訂：「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。」，透過立法解決此部分爭議。

2、合理補償標準

然何謂勞基法第九條之一第一項第四款所規定之合理補償？新法施行前即有法院見解認為雇主雖有代償措施，但假如補償甚微無法達合理程度者，競業條款無效，如臺灣最高法院 102 年度勞上字第 9 號判決：「未給予員工在競業禁止期間內足以維持個別員工通常合理生活水準之金錢補償，即難認已考慮員工之利益。…足認上訴人約定給予之補償措施金額偏低。從而，有關離職後競業禁止之約定，上訴人固有值得以競業禁止條款保護之利益，（然）又未提供實質補償，使被上訴人承受過於苛刻之負擔，依民法第 247 條之 1 第 3 款及第 4 款之規定，此部分之約定顯失公平，應屬無效。」。修法後明定須有「合理」的補償措施，否則離職後競業禁止約款無效，而就此何謂合理的補償金額，鑒於過去法院判決不一^③，且容易產生爭議，為此勞動部即以勞基法施行細則第七條之三明訂認為每月補償金額，不得低於勞工離職時月平均工資百分之五十，並應約定一次預為給付或按月給付，以維持勞工離職後競業禁止期間之生活，此請參施行細則第七條之三規定：「（I）本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守

競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。

四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。(II)前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」。

(四) 服務證明書得否片面記載勞工曾簽署離職後競業禁止條款？

實務上曾見雇主於勞工離職後雖依據勞基法第十九條規定發給服務證明書，但卻在服務證明書上記載勞工承諾或與雇主簽署離職後競業禁止條款、甚至明載禁止競業期間。就此議題應如何處理？曾有論者認為：前雇主預防性的發函促請同業勿僱用勞工，有侵害勞工人格權之虞^④。

就此，筆者以為過往在修法施行前，就競業禁止條款效力要件多有爭議，確實存在不少雇主廣泛地以極可能不合法之競業禁止條款限制勞工工作自由（例如根本沒有代償措施的競業禁止條款），在如此現實狀況下，如認為前雇主可以任意地在服務證明書上記載勞工已承諾或與雇主約定離職後競業禁止，實在造成勞工再就業之困難、扼殺了勞工在謀職與就業的可能。為此前揭論者甚至提醒前雇主也不宜發函提醒同業，此中原因同樣在於該競業禁止條款很可能是違法、不生效力者，以發函方式或記載於服務證明書形式陳述一個不生效力或違法約定的競業禁止條款，自然不應被容許。

就此議題，筆者初淺看法認為應回到服務證明書之本旨，立法者課與雇主應發給勞工服務證明書，其目的無非係在於讓勞工另外就業、協助其另謀新職，絕非在於妨礙勞工另行就業；以故，若雇主故意記載根本不生效力的約定，例如明知無代償條款約定之競業禁止約定無效而故意記載，其目的在於妨礙就業，除勞工得訴求雇主開立乾淨服務證明書外，此行為若造成勞工損害，亦應負損害賠償責任；然若勞資雙方係依據現行勞基法第九條之一規定完成競業禁止條款書面簽署（依法給付代償且所有要件均符合勞基法第九條之一規定者），則此法律所允許、有效之競業禁止條款的簽署事實，是否完全不得揭露於服務證明書上，恐怕未必（對應於此，若認此訊息重要而應於後雇主面試時告知，則記載於服務證明書上似無不可）。

三、個案解析

在本件調解個案，雖勞工簽署競業禁止條款文件在新法以前、而其離職日與勞資爭議調解申請日均在新法以後，惟筆者認為依據現行法令、以及修法前實務見解標準均認為未約定代償條款之競業禁止條款應屬無效，以故個案勞工阿成與雇主簽署之競業禁止條款，因未有代償約定而屬無效。此條款效力之判斷，筆者以為係調解人或調解委員會調查後認定之權限，即便勞雇雙方未達共識，亦得記載於調解紀錄中之調解人判斷欄位。

如資方未能同意調解方案、確認該離職後競業禁止約定條款無效者，除調解方案得審酌或協調勞資雙方確認競業禁止條款有效、但明白約定合理代償之給付數額與方式等外，筆者以為本件調解方案亦得由協調或建議資方是否開立乾淨證明書方式出發；易言之，離職證明書之核發係為讓勞工另謀新職之用，然本件因為記載未約定代償、幾乎明顯無效的競業禁止條款約定而徒生勞工求職困難，勞工依法得訴請法院判決雇主應核發乾淨離職證明書，就此亦得為勞資雙方調解可能之思考。

就結論而言，筆者以為即便係新法修正前簽署的離職後競業禁止條款，如未約定代償措施、而僅係片面要求勞工競業，此約定應屬無效；主張無效的理由，除參酌新法規範外，亦得援引新法施行前的實務見解。競業禁止條款約定既屬無效，勞工即不受拘束而得自由謀職。倘雇主真認有與勞工約定競業禁止之必要者，例如符合現行法勞基法第九條之一規定而雇主有應受保護之正當營業利益有正當利益且勞工亦有接觸雇主營業秘密者，應具體約定合理補償、競業禁止期間與區域、範圍等，方屬合法有效。本案例中，勞工除得不受拘束而自由謀職外，亦得另主張或訴請雇主核發乾淨離職證明書，以利其求職；至若得否主張雇主故意以記載明顯無效方式而妨礙求職、進而請求損害賠償？筆者認為不能排除此一可能，故若非真正符合勞基法第九條之一要件之競業禁止條款，建議雇主不應記載於服務證明書上，以免不必要訟爭。

①請參中時電子報，作者邱琮皓／台北報導 | 中時電子報 - 2016 年 5 月 30 日上午 5:50，<https://tw.news.yahoo.com/>。

②此為蔡瑞麟律師之主張，請參中時電子報，「有人獲補償 有人續坐求職監 律師：離職日一刀切 不合理」，作者邱琮皓／台北報導 | 中時電子報 - 2016 年 05 月 30 日 04:10，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20160530000312-260114>。

③法院判決有謂薪資之百分之十即為合理補償、亦有應為薪資的二分之一，而桃園地院曾判決認為代償措施應逾在職薪資之三分之二才算合理補償，此請參王曼瑜，『臺灣與英國離職後競業禁止條款之比較法研究』，臺大法學院傑出博碩士論文叢書（王能君教授指導），元照出版，頁 170 以下，2015 年 3 月初版。

④請參陳金泉，「論離職後競業禁止契約」，刊載於 <http://www.kcchen.com.tw>。

最低服務年限約款爭議之處理

張詠善 律師

一、個案摘要：

A 勞工自民國（下同）105 年 5 月 23 日任職 B 公司擔任美容助理，任職之初 B 公司有要求勞方必須在公司任職滿 3 年，並有簽立書面，違約提前離職的話，要賠償公司 6 個月薪資作為違約金。之後，A 勞工在 105 年 8 月 20 日向 B 公司提出辭職，表示工作至 105 年 8 月 22 日止。惟在離職後之次月即 105 年 9 月 10 日領取 8 月份薪資時，發現薪資有短少，乃向當地勞工局申請勞資爭議調解。

二、處理過程及結論：

（一）勞方主張：

資方當初未告知簽立上開書面之效果，亦無留存一份書面予勞方，契約並未成立。又勞方在到職前本身即有美容工作經驗，且在任職期間資方僅給予基礎訓練，要求勞方邊做邊學，事實上並未進行專業技術培訓，或提供該項培訓費用，上開最低服務年限之約定，應屬無效。其次，資方未給付離職當月之足額薪資，亦有違法。

（二）資方主張：

勞方離職當月之薪資有短少，係因勞方依雙方之最低服務年限約款應賠償未任職滿 3 年而提前離職之違約金，且勞動契約中已明確載明勞工離職未提前 30 日告知應賠償資方違約金，故資方並無違法。

（三）處理結論：

調解人建議雙方間最低服務年限約款之效力在法律上恐有疑問，且勞動契約所載不分工作年資勞工自請離職均應在 30 日前預告雇主之約定，亦有違法勞動基準法之嫌，故應補足離職當月工資予勞方。惟資方不同意調解方案，調解因而不成立。

三、法律規定暨判決要旨：

本件案例在法律上可能涉及：最低服務年限條款、勞工自請離職之預告、雇主得否以對勞工之違約金債權抵銷勞工對雇主之工資債權等勞動法上議題。謹就與本件爭議有關之部分分述如后：

(一) 最低服務年限部分：

1、定義與性質：

所謂最低服務年限，係指不定期勞動契約履行中雇主與勞工約定應於一定期間內繼續提供勞務之契約約款^①，此約款常附隨違約金或費用償還之約定，在實務上會涉及效力判斷、違約金是否過高、應否酌減等問題。可知最低服務年限僅為不定期勞動契約內有關履約期限之約定而已，並不因此使不定期之勞動契約關係，變為僅存於該約定之服務年限中，或因而使不定期勞動契約變為定期勞動契約（臺灣高等法院 93 年度勞上字第 18 號民事判決參照）。

2、勞動基準法之明文：

(1) 我國勞動基準法原對最低服務年限並無明文，嗣於 104 年 12 月 16 日增訂第 15 條之 1：「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。」，將以往實務上常見之爭議均予明文化。

(2) 惟新法是否具有溯及既往之效力，即 104 年 12 月 16 日前已締約之最低服務年限是否有新法之適用？非無疑問。對此，多數法院均採否定見解（臺灣臺北地方法院 104 年度北勞簡字第 68 號

民事判決、臺灣新北地方法院 105 年度簡上字第 92 號民事判決、臺灣高雄地方法院 105 年度雄勞簡字第 7 號民事判決參照）。惟有少數法院雖採否定見解，但依民法第 1 條規定將新法作為「法理」而為適用（臺灣新北地方法院 105 年度簡上字第 161 號民事判決、臺灣新北地方法院 104 年度板簡字第 1351 號民事判決參照）。

3、效力判斷：

(1) 按司法實務多係援用最高法院 96 年度台上字第 1396 號民事判決之見解，認為應從「必要性」與「合理性」判斷。其中，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。至於「合理性」，則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。此等判斷標準，勞動基準法已明文於第 15 條之 1 中（第 1 項、第 2 項）。另在訴訟上，因具有必要性與合理性一節屬於有利於雇主之事實，故依民事訴訟法第 277 條前段之規定，應由雇主負舉證責任（臺灣新北地方法院 105 年度簡上字第 92 號民事判決、臺灣士林地方法院 105 年度士勞小字第 12 號民事判決參照）。

(2) 有關上開判斷標準，法院判決就個案事實之涵攝已多所著墨。下文謹臚列數個重要判決說明之：

A、實務上認為：「僱傭本即係由勞工隨時依雇主之指揮監督服不定量勤務之契約，是以雇主對勞工之指導乃屬僱傭之本質；且縱勞工原即具備相當之專業技能，雇主因應其企業文化、個人理念、產業趨勢、客戶個案需求等，為使勞工之工作表現符合其要求，勢必仍須對勞工適時給予監督、指導，此乃企業為維持其運作所不可或缺，亦為主管工作之核心本質，縱勞工於此一過程中亦可相當程度累積其經驗、專業技能，亦屬勞工因服務於該職位必然附隨之成長，不能認為係屬雇

主特別施以之專業訓練，否則無異將最低服務年限提升為僱傭契約之必然效果，使雇主可不額外支出訓練成本之狀況下，有權片面拘束勞工需服務滿一定年限（相對而言，勞工並未受有於此一期間內不遭解僱之保障），嚴重抵觸勞動基準法第 14、15 條所賦予勞工之終止權。」（臺灣高等法院 99 年度勞上易字第 42 號民事判決）。

- B、另有判決認為如雇主對勞工施以上課之時間或地點均係勞工上班之時間及地點，且上課之指導老師亦為該勞工上班地點之主管或老闆本人，難認有為勞工進行專業技術培訓，並支出必要費用（臺灣新北地方法院 105 年度簡上字第 161 號民事判決參照）。
- C、如勞工本身已有該工作之經驗，縱使雇主有對伊提供教學課程，亦難謂具有必要性。又如雇主所實施之教學課程，僅在介紹衛生管理要點、基本道具介紹等，而無涉專業技術或知識，且事業單位內所有工作之員工均曾上課，亦未聘請外部講師，僅能認屬於對於新進員工之例行性教育，此為雇主為便於內部人員控管，俾業務進行順利所為之基礎培訓而已，本屬雇主應負擔之一般人事成本，尚難認其有因該等訓練而另行支出如何龐大之費用（臺灣士林地方法院 105 年度士勞小字第 12 號民事判決參照）。
- D、另如雇主基於特殊目的而給予勞工較高之薪資（如外派津貼、簽約金），此僅屬雙方議定之勞動條件，如無證據可證雇主有對該勞工另外付出專業技術培訓費用，縱使該勞工所領得之薪資總額確有高於其他勞工，亦不足以作為設立最低服務年限之理由（臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 84 號民事判決參照）。雖難僅以薪資總額高於其他員工，而認為具有最低服務年限之必要性，惟有法院認為可以較高薪資而作為限制勞工轉業自由之合理補償（臺灣高等法院高雄分院 102 年度勞上字第 3 號民事判決參照）。

（二）勞工自請離職之預告部分：

- 1、按勞動基準法第 15 條規定：「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。」可知勞工自請離職可不附（具）任何理由，依法僅須提前預告雇主即可。而此準用第 16 條第 1 項視工作年資長短而有不同之預告期間，參照同法第 1 條之意旨，乃屬最低勞動條件，故如勞動契約中所約定之預告期間較前開規定長，顯然係較勞動基準法為低之勞動條件，該部分之約定無效；無效部分，應以勞動基準法之規定取代（行政院勞工委員會 88 年 2 月 19 日 (88) 台勞資二字第 006099 號函）。

- 2、其次，可否在勞動契約中約定勞工自請離職未遵守預告期間即須賠償違約金？非無疑問。有學者^②認為勞工基於勞動關係之本質，實際上無拒絕之虞地，且違約金過高得以酌減之利益尚須勞工以訴請求之，等於是讓雇主得以放心地約定高額違約金，其損失與取得違約金之利益顯不相當，參酌日韓明文禁止之立法例，應為禁止。惟有法院認為在性質上，非屬工作規則之獎懲規定，而係屬賠償責任或違約金之約定，約定有效（臺灣桃園地方法院 98 年度勞簡上字第 4 號民事判決參照）；另有進一步認為勞工除有得不經預告終止勞動契約之情形外，應受違約金條款之拘束（臺灣台中地方法院 92 年度中簡字第 3202 號民事判決參照）。

（三）違約金債權與工資債權抵銷部分：

按雇主因勞工違約或侵權行為而生之違約金或損害賠償債權，得否以扣發工資之方式抵償？有無違反勞動基準法第 26 條規定？亦非無疑：

- 1、行政院勞工委員會 89 年 7 月 28 日 (89) 台勞動二字第 0031343 號函揭明：「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。」等語。部分法院亦援用上開見解（最高行政法院 91 年度判字第 608 號判決、96 年度裁字第 506 號裁定、臺灣高等法院臺南分院 86 年度上易字第 1900 號刑事判決參照）。
- 2、惟有法院認為：雇主於應按期給付勞工工資時，「對勞工已有損害賠償債權者」，係屬同種類債權，並屆清償期，得行使其債權，請求勞工為給付，本非勞動基準法所禁止，其依抵銷之方式，就應給付勞工工資之債務為抵銷者，亦非勞動基準法第 26 條規範禁

止之列（最高行政法院 86 年度判字第 1412 號判決、臺灣高等法院 93 年度勞上易字第 113 號民事判決參照）。然此似非與上開見解相違，蓋上開見解僅禁止在違約或損害未確定前，雇主不得預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用，惟如確定後，尚不在禁止之列，揆諸民法抵銷之規定，雇主可主張抵銷。

四、個案解析：

本件案例事實，資方主張因勞方提前離職違反最低服務年限約款；且勞工違反應提前 30 日預告始得離職之勞動契約約定，而對勞方有違約金債權，故扣留勞方離職當月工資抵償云云，謹分述如后：

（一）最低服務年限約款部分：本件最低服務年限約款係在 105 年 5 月 23 日勞方到職後所簽立，應有勞動基準法第 15 條之 1 規定之適用，合先敘明。再者，本件資方固有提供勞方訓練，惟僅為一般新進人員之基礎訓練，無涉專業技術與知識，況查勞方本身到職前已具備美容工作之經驗，尚難謂雇主有課予勞工最低服務年限之必要性。至資方「邊做邊學」一節，乃係雇主基於勞動關係從屬性之本質所對勞工之指導、指揮而已，縱勞工於此一過程中可相當程度累積其經驗、專業技能，亦屬勞工因服務於該職位必然附隨之成長，尚難遽認屬雇主特別施以之專業訓練，且所謂「邊做邊學」，即係在事業單位為之，如所有工作之員工均受該指導而提供勞務，且亦未聘請外部講師，自僅能認屬於對新進員工之單純工作上之指導，並非為勞工進行專業技術之培訓，難謂有必要性。是該最低服務年限約款已違反勞動基準法第 15 條之 1 第 1 項第 1 款之規定，依同條第 3 項規定，即屬無效，資方自不得憑此要求勞方賠償違約金。

（二）預告期間部分：本件勞方自 105 年 5 月 23 日到職繼續工作未滿 3 個月，即於同年 8 月 20 日預告同年 8 月 22 日離職，揆諸勞動基準法第 15 條規定，並無不合。姑不論資方於勞動契約中約明勞工未遵守預告期間即應給付違約金，該違約金之約定恐與日韓立法例相違而效力生疑，資方逕自以勞動契約要求勞方無論工作年資長短，

一律於離職前 30 日為預告，顯然約定低於上開勞動基準法規定之勞動條件，該約定應屬無效，不得拘束勞方，資方據此主張對勞工有違約金債權存在，尚難謂有據。

（三）綜上，可知不論最低服務年限或預告期間，資方對勞方均無違約金債權存在，或縱使存在，本件勞方既已提出勞資爭議調解可認其對於該債權責任歸屬、範圍大小、金額多寡均有爭執，資方自不得預先扣發勞工離職當月之工資作為違約金賠償之用，否則即違反勞動基準法第 26 條規定，依同法第 78 條第 2 項規定，得處以一定金額之罰鍰。

至於勞方主張資方並未交予伊最低服務年限約款之書面，契約並未成立一節，恐有疑問，蓋當事人互相表示意思一致，契約即為成立，民法第 153 條第 1 項已有明文，故該年限約款既經勞雇雙方意思表示合致即為成立，與交予契約與否並無關係，自難僅憑未交予契約書面即否認該契約之成立。惟如前所述，縱然成立，尚須進一步判斷是否具備必要性與合理性，始得拘束勞方，併予敘明。

①參閱，邱駿彥，約定服務年限與違約金之法律問題探討，輔仁法學第 20 期，2000 年 12 月，頁 145。

②參閱，陳金泉，勞動法一百問，2007 年 10 月，頁 112。

誰是我的雇主？

劉師婷 律師
張雯芳 律師

一、個案摘要：

A 公司於 85 年間設立，負責人為甲，而 B 公司則於 101 年間設立，負責人為甲之配偶乙，兩家公司登記之地址為隔壁，且內部相通，營業項目大同小異，財務管理、資金運用、營運方針及人事管理均由甲、乙共同決定、負責。小正於民國（下同）92 年間到 A 公司任職，擔任送貨司機員，薪資由 A 公司以現金給付，A 公司並為小正辦理加入勞、健保。101 年間 A 公司未徵得小正同意，逕將小正在 A 公司的勞、健保退保，改由 B 公司加保小正的勞、健保，小正的薪資亦改由 B 公司轉帳支付，甲、乙有時並會要求小正應請客戶將支票抬頭開立為「B 公司」，惟小正送貨之出貨單，其上均記載「A 公司出貨單」，且送貨所駕駛之小貨車，其上亦均印有「A 公司」之字樣。今（105 年）小正因工作 10 年以上年滿 60 歲欲自請退休，並請求雇主依勞動基準法第 55 條（舊制）給付退休金。

二、處理過程及討論：

（一）勞方主張：

小正自 92 年間起受僱於 A 公司，擔任送貨司機員，直至自請退休時，執行工作均受 A 公司負責人甲（即老闆）及甲之太太乙（即老闆娘）之指揮監督，請假亦僅需對甲、乙任一人為之即可，對於勞、健保遭投保於 B 公司乙事並不知情，僅知悉甲、乙於 101 年成立 B 公司，有時會要求小正應請客戶將給付貨款之支票抬頭寫為「B 公司」，惟小正工作地點、工作內容並無改變，且 A 公司未曾與小正結清年資，小正亦未曾與 B 公司訂立新的勞動契約，故小正雇主仍為 A 公司，今（105 年）小正因工作 10 年以上年滿 60 歲自請退休（勞動基準法

第 53 條參照），爰依勞動基準法（下稱勞基法）第 55 條規定請求 A 公司給付退休金。

（二）資方 A 公司主張：

A 公司與 B 公司為不同之法人，負責人、公司登記地址均不同，亦不具法人實體同一性。而小正自 101 年起受僱於 B 公司，並投保於 B 公司，小正之薪資亦均由 B 公司以轉帳之方式給付，且小正對於 100 年起投保於 B 公司、薪資由 B 公司給付及所載送之貨物為 B 公司貨物等情，均知之甚詳，且未曾表示反對之意思，故小正之雇主為 B 公司，今卻向 A 公司請求給付退休金，顯屬無據。又小正自 101 年起受僱於 B 公司，工作至 105 年，尚不符合工作 10 年以上之自請退休要件，B 公司自亦無給付退休金之義務。

三、爭議事項與相關法令：

（一）勞基法有關自請退休規定：

勞動基準法第 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。」

勞動基準法第 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。」

（二）司法實務有關僱傭關係（勞動契約關係）之認定：

1、最高法院 92 年度台上字第 2361 號民事判決：

「按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立」。

2、台灣高等法院 93 年度勞上更（一）字第 18 號民事判決：

「勞保及全民健保契約之登記投保單位，是否即是私法上勞動契約之雇主，應視投保單位是否與被保險人間有人格上、經濟上之從屬性，及是否納入雇主之生產組織體系與同僚間居於分工合作狀態，且親自履行而不得使用代理人，已如前述，如未具備上述特徵，即非有勞雇關係，而非以勞保、健保之投保單位為認定依據，蓋國人為取得勞保、健保資格，常有掛名投保之情形，而非實際上有僱傭關係存在，是上訴人以被上訴人為其辦理勞保、健保證明兩造間有勞雇關係，尚非足採。」

3、臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上易字第 38 號民事判決：

「所謂僱傭契約依民法第 482 條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬之契約，因此，判斷何人為僱傭契約之當事人，即應以其間有無此約定為標準，易言之，願以自己名義，負此契約所生義務，並享有此契約所生權利之人，始為僱傭契約當事人，至於實際由何人出面訂約，

何人支出報酬，均於認定僱傭契約當事人無涉。」

（三）司法實務有關雇主（法人）實體同一性之認定：

1、最高法院 100 年度台上字第 1016 號民事判決：

「按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於『現雇主』法人之期間，及其受僱於與『現雇主』法人有『實體同一性』之『原雇主』法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。本件被上訴人原均受僱於旭清公司，嗣再受僱於上訴人，而自旭清公司離職時，並未結算年資請領資遣費，又上訴人與旭清公司均由葉壽塗實際經營，從事之主要業務相同，所在地鄰近，公司名稱併列於廠房、名片及聲明啓事等，且證人陳建鴻、吳光蘄於另案證稱葉壽塗於旭清公司員工轉任上訴人時，已承諾年資照算而未結算年資給付資遣費，旭清公司與上訴人二公司內部實質上均由葉壽塗管理經營，既為原審所確定之事實，且有旭清公司、上訴人、進益製鞋機器廠有限公司設立暨歷次變更登記事項卡（表）及 93 年 5 月 24 日葉壽塗與葉壽宗間股權協議書等件可證，則原審於認定被上訴人之工作年資時，類推適用勞動基準法第 20 條規定，將其在具有實體同一性之上訴人與旭清公司受僱工作年資合併計算，並據以認定上訴人尚應給付之退休金本息，因而為上訴人不利之判決，依上說明，於法核無違誤。」

2、臺灣高等法院 104 年度勞上字第 18 號民事判決：

「依勞基法第 2 條第 2 款規定，就同一勞務之給付，勞工之雇主本不以一人為限，勞工同時受 2 人以上指揮監督而給付勞務者，本即有之。尤其以法人之組織形態經營事業者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經營之事業同一或重疊，該事業內之勞工即可能同時有 2 個以上之法人雇主。是雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律上之組織型態，而應就勞動契約關係之實質內

容加以認定，如具從屬性，勞動契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規避勞基法相關規範，庶符誠實信用原則。」

四、個案評析

(一) 小正雇主仍為 A 公司，今小正自請退休並依勞基法第 55 條規定請求雇主 A 公司給付退休金，A 公司自應依法給付。

依上開司法實務之見解，勞保及全民健保契約之登記投保單位或支付薪資者，是否即是私法上勞動契約之雇主，仍應視投保單位或支付薪資者是否與勞工間有人格上、經濟上之從屬性，及勞工是否納入雇主之生產組織體系與同僚間居於分工合作狀態，且親自履行而不得使用代理人等情形綜合以觀，而不得僅憑事業單位為勞工之勞保、健保投保單位或支付薪資者，即認定其為勞動契約之雇主。據此，本件小正自 92 年間起受僱於 A 公司，擔任送貨司機員，直至自請退休時，執行工作均受 A 公司負責人甲（即老闆）及甲之太太乙（即老闆娘）之指揮監督，對於勞、健保遭投保於 B 公司乙事並不知情，而小正工作地點、工作內容自 92 年間任職以來均無改變，且 A 公司「未」曾與小正結清年資，小正亦「未」曾與 B 公司訂立新的勞動契約，故小正雇主自仍為 A 公司，今小正因工作 10 年以上年滿 60 歲自請退休，依勞基法第 55 條規定請求雇主 A 公司給付退休金，A 公司自應依法給付。

(二) 本件 A 公司、B 公司為小正具法人實體同一性之雇主，工作年資應予併計，倘小正請求 A 公司、B 公司就退休金之給付連帶負責，亦無不可，則 A、B 公司中任一人為給付，另一公司就該給付之範圍內同免給付責任。

1、本件 A 公司、B 公司之登記負責人甲、乙具配偶關係，且兩公司登記之地址為隔壁、內部相通，營業項目大同小異，財務管理、資金運用、營運方針及人事管理均由甲、乙共同決定、負責，已足認 A 公司、B 公司間具有實體同一性。而自 101 年起，

小正勞保、健保投保單位雖為 B 公司，且薪資由 B 公司轉帳支付，然由小正所從事均為運送貨物、收回貨款之司機，均仍受老闆甲及老闆娘乙指揮監督，請假亦僅需對甲、乙任一人為之，工作地點均未改變，且對於 101 年間勞保、健保投保單位之變動並不知情，亦「未」結清年資或領取任何資遣費，又甲、乙有時會要求小正應請客戶將支票抬頭開立為「B 公司」，且小正送貨之出貨單，其上均記載「A 公司出貨單」，且送貨所駕駛之小貨車，其上亦均印有「A 公司」之字樣等情以觀，均顯見 A 公司與 B 公司間之財務管理、資金運用、營運方針及人事管理具有實體同一性，是 A 公司與 B 公司自為屬具實體同一性之法人，復依上開實務見解，勞工可同時有 2 個以上之法人雇主，故 A、B 公司均為小正具法人實體同一性之雇主。因此，小正受僱於 A 公司、B 公司之工作年資應予併計，庶符誠實信用原則。

2、另按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付者，他債務人亦同免其責任（最高法院 97 年度台上字第 453 號民事判決意旨參照）。承前，本件 A 公司、B 公司既均為小正具法人實體同一性之雇主，故倘小正請求 A 公司、B 公司就退休金之給付連帶負責，亦無不可，則 A、B 公司給付目的相同，其中任一公司為給付即足填補小正部分之損失，故為不真正連帶債務，如任一公司已為全部或一部之給付者，另一公司就該給付之範圍內同免給付責任。

職業災害醫療期間逾定期勞動契約期間，其補償期間為何？

鄧力瑋 調解人

一、個案摘要：

甲於民國自 100 年 1 月 1 日起，受乙公司之僱傭，派遣至丙公司從事清潔工作，並簽締為期 1 年之定期契約，約定月薪 3 萬元；甲、乙復分別 101 年起，於每年 1 月 1 日簽締為期 1 年之定期契約。

遽料，甲於 104 年 12 月 16 日下午 3 時許，於丙公司之廁所從事清潔工作時，不慎滑倒撞擊頭部，致生腦震盪；甲復按醫囑，休養至 105 年 1 月 15 日，始恢復工作能力。

甲於醫療終止後，向乙請求給付 104 年 12 月 16 日至 105 年 1 月 15 日間之工資補償 3 萬元及醫療費用補償 1 萬元，乙竟以與甲間之勞動契約乃定期契約於 104 年 12 月 31 日屆滿且未經續約為由，拒絕給付 105 年 1 月 1 日至同月 15 日間之工資補償及醫療費用補償。

二、處理過程與結果：

（一）勞方主張：

1. 本人與資方間雖自 100 年 1 月 1 日起，於每年 1 月 1 日簽締為期 1 年之定期勞動契約，惟系爭工作具繼續性，應屬不定期契約。
2. 縱系爭勞動契約確屬定期契約，其各定期契約均逾 90 日，且間斷未達 30 日，亦應視為不定期契約。
3. 是以，系爭勞動契約自不因未續約而終止，從而資方仍應給付本人 104 年 12 月 16 日至 105 年 1 月 15 日間之工資補償及醫療費用補償。

（二）資方主張：

1. 本公司與勞方間乃簽締定期勞動契約，並有分別於 100 年 1 月 1 日、101 年 1 月 1 日、102 年 1 月 1 日、103 年 1 月 1 日、104 年 1 月 1 日簽締之 1 年期定期勞動契約正本供參，並提供影本留存。
2. 本公司與勞方間之勞動契約於 104 年 12 月 31 日屆至，故系爭契約當然終止，本公司自無庸給付勞方 105 年 1 月 1 日以後之工資補償及醫療費用補償。

（三）處理結果

資方應給付勞方 104 年 12 月 16 日至 105 年 1 月 15 日間之工資補償 3 萬元及醫療費用補償 1 萬元。

三、爭議事項與相關法令

（一）相關法令

●勞動基準法第 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。

●勞動基準法第 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。

●勞動基準法第 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。

●勞動基準法第 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。

●內政部中華民國 75 年 10 月 18 日（75）台內勞字第 438324 號函
勞工在產假停止工作期間或職業災害之醫療期間，其定期契約因屆滿而終止，雇主可不續給產假及產假工資；至勞工遭遇職業災害而致疾病、傷害、殘廢或死亡時，雇主仍應依勞動基準法第五十九條有關規定予以補償。勞工遭遇職業災害醫療期間，屆滿六十歲，雇主應依勞動基準法第五十九條規定繼續給予醫療，經醫療屆滿二年仍未痊癒，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。

雇主如欲終止契約，應另依該法退休有關規定發給退休金。

●行政院勞工委員會中華民國 89 年 03 月 11 日（89）台勞資二字第 0011362 號函

- 一、所詢「有繼續性工作」如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據。
- 二、至於「短期性工作」與「特定性工作」如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第九條所稱「短期性工作」是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。「特定性工作」是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。

(二) 雙方不爭執之事項

1. 勞方自 100 年 1 月 1 日起，連續與乙公司簽締 5 次 1 年期之勞動契約。
2. 勞方於 104 年 12 月 16 日發生職業災害，並因此休養至 105 年 1 月 15 日。

(三) 雙方爭執之事項

1. 勞、資雙方間之勞動契約究係定期契約？抑或不定期契約？
2. 若係定期契約，資方之工資補償義務範圍為何？

四、個案評析

1. 系爭勞動契約應為不定期契約：

- (1) 按勞動基準法第 9 條第 1 項後段之規定：「有繼續性工作應為不定期契約。」；復參酌行政院勞工委員會中華民國 89 年 03 月 11 日 (89) 台勞資二字第 0011362 號函，所稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言；另台中高等行政法院 99 年簡字第 168 號行政判決^①復肯認人力派遣業係以所僱用之勞工人力派遣至其所承攬勞務服務之第三人處工作為其經常性業務，並非於與第三人之勞務服務契約終止後，原告即無人力派遣之工作，是原告所僱用之勞工，所從事者為繼續性之工作，自不得與勞工簽締定期勞動契約。
- (2) 退步言，縱系爭勞動契約確為定期契約；然勞、資雙方連續 5 年簽締 1 年期之定期動契約，其間未曾間斷，按勞動基準法第 9 條第 2 項第 2 款之規定：「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：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。」，系爭定期勞動契約亦視為不定期契約。
- (3) 是以，系爭勞動契約既為不定期契約，則不因勞、資雙方未於 105 年 1 月 1 日另訂新約而當然終止；質言之，勞、資雙方間之勞動契約仍繼續存在。
- (4) 法院實務上，關此議題，多以系爭契約具繼續性，而應為不定期契約^②；或雖係定期契約，惟有勞動基準法第 9 條第 2 項之情事，視不定期契約^③。

2. 資方應給付勞方 104 年 12 月 16 日至 105 年 1 月 15 日間之工資補償及醫療費用補償：

- (1) 勞、資雙方間之勞動契約乃不定期契約，已如前述，且勞、資雙方對於勞方於 104 年 12 月 16 日發生職業災害，並應休養至 105 年 1 月 15 日之部分不爭執，故資方應給付勞方前開 1 個月醫療期間職業災害之工資補償 3 萬元及醫療費用補償 1 萬元。

(2) 退步言，若系爭勞動契約確屬定期契約，系爭工資補償及醫療補償之範圍又應為何：

- A. 查勞動基準法第 59 條之立法理由及立法院會討論，未就「工資補償所欲填補之法益」深入探究，故尚難知悉立法者之真意為何。
- B. 遂有論者^④認為，就原領工資的補償，其目的在使於使勞工不因遭受職災而喪失其工資請求權。若勞動契約以因期滿而合法結束，雇主已無給付工資之義務、勞工亦無請求工資之權利，此一期滿後無法領取工資的「損失」，並非因職災而起，因此雇主似無繼續給付原領工資之義務。
- C. 惟若系爭「工資補償」所欲填補之法益實為「職災醫療期間之勞動力減損」，似可不受定期契約期間之限制；此亦與勞動基準法第 61 條第 2 項之規定相符。
- D. 法院實務亦有判決認為^⑤，縱定期契約期滿，雇主仍應繼續負職業災害之補償責任者：
 - a. 最高法院 97 年台上字第 870 號民事判決：「按受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，勞基法第六十一條第二項前段定有明文。兩造間僱傭契約關係雖於九十三年三月二十四日（按：本案係「試用期間屆滿，資方合法行使契約終止權」）經被上訴人合法終止，上訴人依同法第五十九條第二款之規定，受領補償之權利，並不因而受影響，被上訴人辯稱上訴人得受領補償僅得計算至九十三年三月二十四日，並不可採。」
 - b. 臺灣台北地方法院 104 年北勞小字第 30 號民事判決：「參諸勞動基準法第 59 條之內容，並無僅限於不定期契約關係始有適用之規定，另佐以勞工遭遇職業災害而致傷害時，在職業災害之醫療期間，其定期契約因屆滿而終止，雇主仍應依勞動基準法第 59 條有關規定予以補償，惟若於醫療屆滿 2 年仍未痊癒，雇主得一次給付 40 個月之平均工資後免除此項工資補償責任，亦有內政部 75 年 10 月 18 日台內勞字第 438324 號函文意旨可資參酌，是兩造間定期契約之僱傭期間雖於 103 年 4 月 28 日屆滿，惟原告仍應

依勞動基準法第 59 條有關規定予以補償。」

- c. 臺灣嘉義地方法院 93 年勞訴字第 8 號判決：「勞動基準法第五十九條第二款前段之規定，乃係勞工因遭遇職業災害而致疾病，在醫療中不能工作時，雇主可免發給工資，為保障受職業災害勞工之生計，故規定雇主應按勞工原領工資數額予以補償，此對照勞基法第十三條規定，於第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，及勞基法第五十九條但書規定本條之給付與勞工保險條例所給予之職災補償屬於同一性質而可相互抵充等相關法律規定，可得知本條規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間生活頓失所依，對於罹受職業災害勞工給予特別保護，而發予職災補償，自與原本勞動契約所定之契約期間無涉」。

五、結論

如遇定期契約勞工發生職業災害，然其職災醫療期間逾契約期間時，雇主之職業災害補償期間為何？

（一）系爭定期勞動契約是否確無繼續性

1. 應先按勞動基準法第 9 條後段及行政院勞工委員會中華民國 89 年 03 月 11 日 (89) 台勞資二字第 0011362 號函判斷其有無繼續性；若系爭勞動契約乃雇主有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作者，其具繼續性，應為不定期契約。
2. 縱系爭契約確屬非繼續性工作之不定期契約者，如有勞動基準法第 9 條第 2 項各款情事者，視為不定期契約：
 - (1) 定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
 - (2) 定期契約屆滿後，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。

（二）系爭契約縱確屬定期契約，且系爭職業災害醫療期間確逾前開定期契約期間，按上開內政部中華民國 75 年 10 月 18 日 (75) 台內勞字第 438324 號函、最高法院 97 年台上字第 870 號民事判決、臺灣台北地方法院 104 年北勞小字第 30 號民事判決及臺灣嘉義地方法院 93 年

勞訴字第 8 號判決之見解，雇主仍有給付職業災害補償之義務，不受定期契約屆滿之影響。

① 台中高等行政法院 99 年簡字第 168 號行政判決：

…原告係以人力派遣業為其所營事業，有原告公司登記資料影本附本院卷可稽，是原告係以所僱用之勞工人力派遣至其所承攬勞務服務之第三人處工作為其經常性業務，並非於與第三人之勞務服務契約終止後，原告即無人力派遣之工作，是原告所僱用之勞工，所從事者為繼續性之工作，依首揭勞動基準法第 9 條第 1 項規定，原告與所僱用之勞工王有威等人應為不定期契約，原告卻採定期方式簽訂契約，即有違勞動基準法第 9 條第 1 項規定。

② 臺灣台北地方法院 101 年勞訴字 135 號民事判決、臺灣高等法院臺南分院 99 年勞上易字 6 號民事判決、臺灣高等法院臺南分院 104 年勞上易字 22 號民事判決參照。

③ 臺灣士林地方法院 98 年訴字 1228 號民事判決、臺灣士林地方法院 99 年士勞簡字 5 號民事判決、臺灣台北地方法院 92 年勞簡上字 29 號民事判決、臺灣台北地方法院 104 年勞訴字 70 號民事判決、臺灣高等法院 101 年重勞上字 32 號民事判決參照。

④ 林更盛，定期勞動契約問題研究，銘傳大學法學論叢，第 7 期，頁 229-247。

⑤ 關此部分，法院之不同見解，似僅下列二例，且此後似再無類似見解，故應較無參考價值：

一、臺灣花蓮地方法院 94 年勞訴字第 7 號判決：

原告與被告陳玲星所定之勞動契約係自 92 年 12 月 17 日起至 93 年 12 月 31 日止之定期契約，是被告陳玲星自 94 年 1 月 1 日起即非原告之雇主而不負有雇主對勞工之職業災害補償責任，故原告不能工作之醫療期間，應自 93 年 4 月 27 日起至 93 年 12 月 31 日止

二、臺灣臺中地方法院 92 年勞訴字第 66 號判決：

原告因從事本件「定期臨時性」之工作而發生職業災害，於原定工作期間內之工資補償，以其事故發生前一日之原領工資數額每日一千八百元計算為適當，至於超過原定之工作期間以外之工資補償，應以平均工資為基準計算始為公允。

團體協約中的誠信協商義務

林振煌 律師

一、個案摘要：

我國於民國（以下同）97年1月9日公布修正之團體協約法，並自100年5月1日施行，符合法定條件的工會可以代表勞工要求與雇主進行團體協約之協商，勞工可以藉由工會組織，與雇主進行團體協商，爭取合理的勞動條件與福利。勞工不再老是形單影隻、孤軍奮戰，對於勞工權益之保障，具有更為周全之制度化保障。

新的團體協約法施行後，國內已經有不少團體協商案件，若對於團體協商之程序發生爭議，勞動部設有「不當勞動行為裁決委員會」（以下稱裁決委員會）進行爭議處理。但除申請裁決之外，勞資雙方亦得聲請主管機關調解。

一般案例是工會主張雇主違反團體協約法所定之誠信協商義務居多，但本案較為特殊，反而是雇主主張工會違反誠信協商義務，並聲請主管機關調解，頗值得探討。亦可促使勞資雙方瞭解團體協約中，何方應負有誠信協商義務，以免無意中觸法。

二、處理過程及結論：

（一）雇主張張：

1. 本公司主張與工會於104年7月間簽訂工會務便利性之團體協約，雙方同意將員工延長工時、女性夜間工作列為勞動條件之第2次團體協約優先協商議題。
2. 104年12月間本公司邀請工會至分公司進行勞動條件團體協商先行會議，最後決議於105年1月中旬後進行第1次勞動條件團體協商會議，主要協商係針對勞動條件，協商內容為員工延長工時、女性夜間工作及天然災害運作。

3. 105年1月11日連絡工會理事長，確認105年1月18日為第1次團體協約協商會議時間，惟工會回覆另有要務擇日再開。本公司嗣再於105年1月20日發函請工會擇定日期召開團體協約協商會議，但未有回應。
4. 105年2月份各地主管機關收到工會投訴，檢舉本公司女性員工夜間工時未完成法定程序，此舉已違反團體協約法之誠實信用原則。
5. 本公司請求工會撤回檢舉案、依據團體協約法確定雙方召開協商會議時間。

（二）工會主張：

1. 工會已於104年5月21日提出協商草案，並無拒絕協商情事。
2. 資方多以法令規定為由，不具體討論前述協商草案內容。
3. 資方是否違法應由主管機關依法判斷，工會不同意撤回申訴案。
4. 工會已就天然災害運作所涉勞動條件之協商爭議向勞動部提出不當勞動行為裁決申請，不在調解程序處理此一議題。
5. 工會就上開員工延長工時、女性夜間工作所涉勞動條件願意與公司協商。

（三）調解委員之判斷及建議：

1. 依團體協約法規定，勞資雙方應誠信協商，勸諭勞資雙方應訂下本件協商時程。
2. 申訴案部份，資方是否有違法、應否受裁罰為主管機關權限，本件調解不予處理。
3. 結論：
 - （1）勞資雙方同意，資方應於105年3月31日前就員工延長工時、女性夜間工作所涉勞動條件議題提出協商草案，並送達於資方。
 - （2）勞方應於收到前述資方草案後，2周內提出對案，並送達資方。
 - （3）勞資雙方應於105年5月5日就上述協商議題於主管機關召開第1次團體協商會議。

三、個案評析：

(一) 誠信協商之概念：

1. 本案涉及的爭議是關於誠信協商的問題，團體協約法第 6 條規定：勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。據上規定，雇主與工會雙方均負有誠信協商之義務，非有正當理由，不得拒絕進行團體協約之協商。
2. 裁決委員會認為：「誠信協商」指雇主在協商時，不單止於僅聽取工會所提出之主張及要求而已，而應以誠信之態度對應之，如依工會主張要求之程度予以回應，於必要時應出示回應之依據或資料等，以盡其尋求雙方達成合意之可能性之義務。至於雇主自始即宣示無與工會達成合意之意思；僅是拒絕工會之要求，而不提示其所以拒絕之依據之相關資料及對應方案；於協商時所為之陳述遭工會質疑合理性時，亦堅持不肯提出其陳述內容之論據等情形，均屬違反誠信協商義務之具體案例（勞動部不當勞動行為裁決委員會 103 年度裁字第 8 號裁決決定書）。

(二) 團體協商之事項

1. 團體協約法第 7 條規定團體協約之內容得約定下列事項：
 - (1) 工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。
 - (2) 企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。
 - (3) 團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。

- (4) 工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。
- (5) 參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。
- (6) 申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。
- (7) 其他當事人間合意之事項。

另學徒關係與技術生、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，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。

2. 上述法律規定的團體協商事項極為廣泛，原則上只要雙方同意，且不是違法事項，都可以進行團體協商。不過勞資雙方進行團體協商時，並非任何事項都可以取得雙方同意，因此可能會發生某特定事項是否屬於團體協商事項之爭議。裁決委員會認為：該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係之事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務。當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用（勞動部不當勞動行為裁決委員會 102 年度裁字第 61 號、103 年度裁字第 8 號、104 年度裁字第 52 號裁決決定書）。

因此，若要求協商之工會不具備協商資格、雇主對於工會要求協商之事項沒有處分的權限、違背法律強制規定或違反公序良俗之事項、一方要求協商事項之客觀上並非另一方所能對應、與勞雇雙方勞動關係無關之事項等，拒絕協商的一方並不構成違反誠信協商義務。

(三) 違反誠信協商義務之法律效果

任何一方違反團體協約法第 6 條第 1 項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰（團體協約法第 32 條第 1 項）。如果經勞動部不當勞動行為裁決委員會命令勞資之一方應於一定期限內為一定行為或不行為，而沒有依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

(團體協約法第 32 條第 2 項)。應特別注意者，因為雇主與工會都負有誠信協商的義務，所以不論是雇主或工會若違反誠信協商義務，都有可能被依據上述規定加以處罰。

(四) 以本案調解爭議而論：

1. 雇主與工會已經同意將員工延長工時、女性夜間工作及天然災害運作列為協商議題，該等議題性質上並非違法事項，依據團體協約法第 7 條規定，勞資雙方自可要求就該等議題進行團體協商。雇主提出該等協商事項後，工會依據團體協約法第 6 條規定有誠信協商之義務，無正當理由不得拒絕協商。
2. 工會向主管機關檢舉雇主有關女性員工夜間工時未完成法定程序乙節，若雇主確有違法行為，主管機關本應依法處理，不論有無檢舉均無不同，故雇主據此主張工會違反團體協約法之誠實信用原則，應無法成立。調解委員就此部份不予處理，實屬正確。

淺評華航罷工事件

魏千峯 律師

今年 6 月 24 日桃園市空服員職業工會針對中華航空公司發動罷工，華航公司與空服員工會在勞動部邀集下，雙方簽下 7 項協議而快速落幕。評論者意見兩極，有人認為華航公司新任董事長何煖軒勇於任事，讓此受到高度矚目的罷工事件儘早結束，然亦有人認為華航公司過於妥協，任空服員工會予取予求。但此事並未完全結束，空服員工會於 8 月初開除包括為蔡英文總統提供總統專機的 10 名空服員，引發各界批評空服員工會過於膨脹自己力量，無視上述 10 名空服員係為協助政府外交任務所為，不應在工會懲戒權範圍。10 月 14 日，空服員工會又主張華航公司未履行 7 項協議，前往公司扔雞蛋抗議，真是一波未平又一波。但是華航空服員工會發動之罷工事件，的確衝擊台灣社會，不僅許多工會爭相仿效，也引發勞動法學界的討論，為我國集體勞動法的實踐開啓新的時代。本文擬就此桃園市空服員職業工會罷工事件引發的數個法律問題加以淺評。

第 1 個問題是 6 月 24 日桃園市空服員職業工會針對華航公司所發動的罷工是否合法？此有兩種說法，一說認為我國法制不分工會種類，包括產業、職業與企業工會均為發動罷工適格主體，本件罷工既經桃園市空服員工會就調整事項進行會員大會投票，獲得近 99% 同意，其為合法罷工。二說認為職業工會依勞資爭議處理法第 54 第 1 項不得罷工，按本次罷工限制具有華航空服員身分者方得投票，排除其他航空公司之空服員（如長榮航空），不符合上述法條規定「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線」，既非經「全體」投票，自不得罷工。兩種說法皆有其理由，但依憲法第 14 條結社自由規定，勞工有組織工會的基本權利，而在法理上，罷工是維護勞工結社權的內涵，在實定法既未限制職業工會不得罷工時，自不應狹義解釋勞資爭議處理法第 54 條第 1 項，否則，無異與保障勞工基本權之法理與潮流不合。

因此，本文認為桃園市空服員職業工會進行罷工，應在法律保障範圍內。

第 2 個問題是桃園市空服員職業工會與華航公司達成的 7 項協議是否屬於團體協約？有關華航空服員向華航公司提出的外站津貼等 7 項，在勞動部見證下，1 日內達成協議，使得本次罷工行動儘速落幕，被稱為台灣勞動史上的勝利之一。但相關勞動主管機關認為上述達成的 7 項協議，並非團體協約法上的「團體協約」，不發生法規性效力，祇屬一般的集體協議。何以故？本文以為此可由法律規定得到此種結論，按依團體協約法相關規定，團體協約勞資代表須依團體章程或會員大會決議等程序產生（第 8 條），團體協約須經會員大會等決議（第 9 條），團體協約簽訂後，應將協約送交主管機關備查（第 10 條）。本次罷工事件之勞資雙方並未履踐該等程序，難以認定為團體協約；然既經桃園市空服員職業工會代表與華航公司代表達成合意，仍有拘束華航公司之債權效力。

第 3 個問題桃園市空服員工會在 8 月初開除 22 名未遵照罷工決議的空服員會籍（其中包括 10 名執行蔡英文總統專機任務的空服員），我國實務上較少工會開除會員會籍的案例，學說上亦對此探討較少。究竟工會對不遵守罷工決議的會員，有無開除其會員的懲戒權？此工會統制權之行使有無實質與程序上的限制？又工業先進國家的法院對工會統制權的行程採取何種立場？本文參酌美國司法實務分析如下。

工會是由勞工為爭取或維持較佳的勞動條件而自主組成的團體，在法理上存在 3 項基本原則：(1) 工會章程被視為工會與其會員間之契約，此創設司法上雙方各自的權利與義務。(2) 工會之裁量所以被遵守，係因工會合理的解釋其章程或規則。(3) 工會章程提供其會員在內部訴怨程序中尋求救濟，在用盡內部訴怨程序後，得向法院尋求救濟。1959 年美國實施勞動處理報告及揭露法 (Labor-Management Reporting and Disclosure Act, 簡稱 LMRDA)，其主要立法宗旨在於確保工會係民主地管理，且對其會員的意願負責。LMRDA 第 1 章被稱為工會會員的權利典章 (bill of rights)，係促進工會會員在其工會事務的完全與積極的參與，且保障所有工會會員至少最低程度的民主程序。本法第 1 章確保工會會員如下的權利：(1) 關於工會內部事項之工會會員參與的平等權利與特權。(2) 經營工會必須在合理的工會規則下。(3) 與其他會員相見和聚會，

及表達有關工會事務的意見，必須在工會的合理規則下。(4) 在工會內部懲戒程序中，必須提供正當程序的保障。(5) 工會事務，必須提供會員知曉的權利。(6) 工會會員主張相關權利，免於被報復。

因此，在工會會員拒繳費用，對工會幹部施加暴力，破壞罷工等，工會得就其施以罰金、暫停會籍、開除會籍或其他懲戒，而在工會合理地實施此種懲戒權，司法實務多予以尊重。然如上所述，工會實施對其會員的懲戒權並非毫無限制，必須合理為之，此種限制分為兩類，一者為實體上的限制，二者為程序上的限制。所謂實體上的限制，美國國家勞動關係局 (NLRB) 在累積多年案例中發展出公共政策 (public policy) 例外之法理，此雖然缺少明確之定義，然在牽涉公共利益 (public interest) 之情形，工會對其會員之懲戒權受到限制，例如在團體協約中存在不罷工條款時，工會會員不遵從工會罷工決議而不實施罷工，工會不應對此對會員加以懲戒，而工會發動不合法之糾察或次級杯葛時，工會亦不得對不遵從決議的會員加以懲戒。而工會對不遵從工會決議的會員處以過高的罰金時，司法實務亦認定此違反工會懲戒的實體上限制。至於程序上的限制，依司法實務案例，包括是否給予受懲戒的工會會員足夠的通知，有無予其到場，要求調查證據及交互詰問等完全與公平的聽證等正當程序之保障。

本件桃園市空服員職業工會對不遵從罷工決議的會員，據報載已事先通知相關會員，且亦予其事先說明及到場表達意見等程序之保障，就程序上較無問題。然就 22 名會員中的 10 名執行蔡英文總統外交出訪總統班機的空服員言，工會未考慮此 10 名會員係為配合政府的外交任務所為之行為，牽涉公共利益，參酌美國司法務發展出來的法理，應非工會懲戒權之範圍，至少亦係工會懲戒權實體上限制的例外。桃園市空服員職業工會對上述 10 名從事外交任務的會員亦加以除名，在法理上頗有問題，學者間亦有人認為此已違反比例原則。

桃園市空服員職業工會發動對華航公司之罷工是國內集體勞動法發展重要的案例，引發台灣各界矚目，勞動法學界亦有學者對此事件加以評論。至目前為止，該事件仍未完全落幕，華航公司，桃園市空服員職業工會及華航企業工會亦將可能發生後續的互動。我國學界與實務界就罷工引起的集體勞動法相關問題向來探討較少，本文嚐試淺評，期待提供參考。

勞動基準法

(民國 105 年 12 月 21 日修正)

本法 105.12.21 修正之第 34 條第 2 項規定，施行日期由行政院定之；第 37 條第 1 項規定及第 38 條條文，自中華民國一百零六年一月一日施行。

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

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

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

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

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

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條

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

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第 15-1 條

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。

二、僱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、僱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、僱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

僱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。

僱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

僱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、在同一僱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，僱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，勞工不得向僱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，僱主或其代理人不得拒絕。

第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊僱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，應由新僱主繼續予以承認。

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，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

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

第 24 條

僱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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- 僱主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

第 25 條

僱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

僱主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條

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

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

雇主應按其當月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、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

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

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

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

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。
中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

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

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。
雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

第 37 條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。
中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

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，應依下列規定給予特別休假：
一、六個月以上一年未滿者，三日。
二、一年以上二年未滿者，七日。
三、二年以上三年未滿者，十日。
四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

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

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。
勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。
中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。

第 39 條

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

第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

第 41 條

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

第 42 條

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

第 43 條

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

第五章 童工、女工

第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

第 45 條

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

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

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

未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，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，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

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

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事及行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第 75 條

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

第 76 條

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

第 77 條

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

第 78 條

未依第十七條、第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一百萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、

第四十九條第一項或第五十九條規定。

- 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
- 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

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

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第 79-1 條

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

第 80 條

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

第 80-1 條

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，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。

性別工作平等法

（民國 105 年 05 月 18 日修正）

第一章 總則

第 1 條

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、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。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

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。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

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。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

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。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未

逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

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；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條

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。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日

另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

第 20 條

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
 - 二、托兒設施或適當之托兒措施。
- 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。



第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

第 26 條

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。

第 27 條

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條

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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條

雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬

元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第七章 附則

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

職業災害勞工保護法

(民國 90 年 10 月 31 日制定)

第一章 總則

第 1 條

為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第二章 經費來源、用途、管理及監督

第 3 條

中央主管機關應自勞工保險基金職業災害保險收支結餘提撥專款，作為加強辦理職業災害預防及補助參加勞工保險而遭遇職業災害勞工之用，不受勞工保險條例第六十七條第二項規定之限制，其會計業務應單獨辦理。

前項專款，除循預算程序由勞工保險基金職業災害保險收支結餘一次提撥之金額外，並按年由上年度收支結餘提撥百分之四十以上，百分之六十以下之金額。

第 4 條

中央主管機關應編列專款預算，作為補助未加入勞工保險而遭遇職業災害勞工之用，其會計業務應單獨辦理。

依第三十三條及第三十四條所處之罰鍰，應撥入前項專款。

第 5 條

前二條專款之收支、管理及審核事項，由行政院勞工委員會勞工保險局辦理，並由行政院勞工委員會勞工保險監理委員會負責監督及審議。

勞工保險機構辦理本法規定各項業務所需費用，由依勞工保險條例第六十八條規定編列之預算支應。

第 6 條

未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，

得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。
前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額。
依第一項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第十等級規定之項目及給付標準。
雇主依勞動基準法規定給予職業災害補償時，第一項之補助得予抵充。

第 7 條

勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。

第 8 條

勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於本法施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請下列補助：

- 一、罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，經請領勞工保險各項職業災害給付後，得請領生活津貼。
- 二、因職業災害致身體遺存障害，喪失部分或全部工作能力，適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第七等級規定之項目，得請領殘廢生活津貼。
- 三、發生職業災害後，參加職業訓練期間，未請領訓練補助津貼或前二款之生活津貼，得請領生活津貼。
- 四、因職業災害致身體遺存障害，必需使用輔助器具，且未依其他法令規定領取器具補助，得請領器具補助。
- 五、因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助。
- 六、因職業災害死亡，得給予其家屬必要之補助。
- 七、其他經中央主管機關核定有關職業災害勞工之補助。

勞工保險效力終止後，勞工保險被保險人，經醫師診斷罹患職業疾病，且該職業疾病係於保險有效期間所致，且未請領勞工保險給付及不能繼續從事工作者，得請領生活津貼。

請領第一項第一款、第二款、第五款及前項之補助，合計以五年為限。

第一項及第二項補助之條件、標準、申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

第 9 條

未加入勞工保險之勞工，於本法施行後遭遇職業災害，符合前條第一項各款情形之一者，得申請補助。

請領前條第一項第一款、第二款及第五款之補助，合計以三年為限。

第一項補助之條件、標準、申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條

為加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理下列事項，得向勞工保險局申請補助：

- 一、職業災害之研究。
- 二、職業疾病之防治。
- 三、職業疾病醫師及職業衛生護理人員之培訓。
- 四、安全衛生設施之改善與管理制度之建立及機械本質安全化制度之推動。
- 五、勞工安全衛生之教育訓練及宣導。
- 六、職業災害勞工之職業重建。
- 七、職業災害勞工之職業輔導評量。
- 八、其他與職業災害預防及職業重建有關之事項。

前項補助之條件、標準與申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

第 三 章 職業疾病認定及鑑定

第 11 條

勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定。

第 12 條

直轄市、縣（市）主管機關為認定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，得設置職業疾病認定委員會。

前項職業疾病認定委員會之組織、認定程序及會議，準用第十四條至第十六條之規定。

第 13 條

直轄市、縣（市）主管機關對於職業疾病認定有困難及勞工或雇主對於直轄市、縣（市）主管機關認定職業疾病之結果有異議，或勞工保險機構於審定職業疾病認有必要時，得檢附有關資料，向中央主管機關申請鑑定。

第 14 條

中央主管機關為鑑定職業疾病，確保罹患職業疾病勞工之權益，應設職業疾病鑑定委員會（以下簡稱鑑定委員會）。

鑑定委員會置委員十三人至十七人，由中央主管機關遴聘下列人員組成之，並指定委員一人為主任委員：

- 一、中央主管機關代表二人。
- 二、行政院衛生署代表一人。

三、職業疾病專門醫師八人至十二人。

四、職業安全衛生專家一人。

五、法律專家一人。

委員任期二年，期滿得續聘之；代表機關出任者，應隨其本職進退。

第 15 條

鑑定委員會應有委員超過二分之一出席，且出席委員中職業疾病專門醫師應超過二分之一，始得開會；開會時，委員應親自出席。為提供職業疾病相關資料，鑑定委員會於必要時，得委請有關醫學會提供資料或於開會時派員列席。

鑑定委員會開會時，得視案情需要，另邀請專家、有關人員或機關代表一併列席。

第 16 條

中央主管機關受理職業疾病鑑定之申請案件時，應即將有關資料送請鑑定委員會委員作書面審查，並以各委員意見相同者四分之三以上，決定之。

未能依前項做成鑑定決定時，由中央主管機關送請鑑定委員會委員作第二次書面審查，並以各委員意見相同者三分之二以上，決定之。

第二次書面審查未能做成鑑定決定時，由鑑定委員會主任委員召集全體委員開會審查，經出席委員投票，以委員意見相同者超過二分之一，決定之。

第 17 條

職業疾病鑑定委員會認有必要時，得由中央主管機關安排職業疾病鑑定委員，依勞動檢查法會同勞動檢查員至勞工工作場所檢查。

第 四 章 促進就業

第 18 條

職業災害勞工經醫療終止後，主管機關得依其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。

第 19 條

職業訓練機構辦理前條訓練時，應安排適當時數之勞工安全衛生教育訓練課程。

第 20 條

事業單位僱用職業災害勞工，而提供其從事工作必要之輔助設施者，得向勞工保險局申請補助。但已依身心障礙者保護法有關規定領取補助者，不在此限。

第 21 條

主管機關對於事業單位僱用職業災害勞工績優者，得予以獎勵。

第 五 章 其他保障

第 22 條

職業災害勞工經醫療終止後，直轄市、縣（市）主管機關發現其疑似有身心障礙者，應通知當地社會行政主管機關主動協助。

第 23 條

非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：

- 一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定者。
- 二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
- 三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。

第 24 條

有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動契約：

- 一、經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
- 二、事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅者。
- 三、雇主未依第二十七條規定辦理者。
- 四、對雇主依第二十七條規定安置之工作未能達成協議者。

第 25 條

雇主依第二十三條第一款、第三款，或勞工依第二十四條第二款至第四款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工資遣費。

雇主依第二十三條第二款，或勞工依第二十四條第一款規定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工退休金。

前二項請求權與勞動基準法規定之資遣費，退休金請求權，職業災害勞工應擇一行使。

第 26 條

雇主依第二十三條規定預告終止與職業災害勞工之勞動契約時，準用勞動基準法規定預告勞工。

職業災害勞工依第二十四條第一款規定終止勞動契約時，準用勞動基準法規定預告雇主。

第 27 條

職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

第 28 條

事業單位改組或轉讓後所留用之勞工，因職業災害致身心障礙、喪失部分或全部工作能力者，其依法令或勞動契約原有之權益，對新雇主繼續存在。

第 29 條

職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。

第 30 條

參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得以勞工團體或勞工保險局委託之有關團體為投保單位，繼續參加勞工保險普通事故保險，至符合請領老年給付之日止，不受勞工保險條例第六條之限制。前項勞工自願繼續參加普通事故保險者，其投保手續、保險效力、投保薪資、保險費、保險給付等辦法，由中央主管機關定之。

第 31 條

事業單位以其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。前二項職業災害補償之標準，依勞動基準法之規定。同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由僱用勞工之雇主支付費用者，得予抵充。

第 32 條

因職業災害所提民事訴訟，法院應依職業災害勞工聲請，以裁定准予訴訟救助。但顯無勝訴之望者，不在此限。職業災害勞工聲請保全或假執行時，法院得減免其供擔保之金額。

第 六 章 罰 則

第 33 條

雇主違反第十七條、第二十五條第一項、第二項、第二十七條至第二十九條規定者，主管機關應通知限期改善，並處新台幣五萬元以上三十萬元以下罰鍰。

經限期改善或繼續限期改善，而未如期改善者，得按次分別處罰，至改善為止。

第 34 條

依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以四倍至十倍罰鍰，不適用勞工保險條例第七十二條第一項有關罰鍰之規定。但勞工因職業災害致死亡或身體遺存障害適合勞工保險給付標準表第一等級至第十等級規定之項目者，處以第六條補助金額之相同額度之罰鍰。

第 35 條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期仍不繳納者，依法強制執行。

第 七 章 附 則

第 36 條

勞工保險局辦理本法規定事項有關單據及業務收支，均免課稅捐。

第 37 條

勞工保險局辦理本法有關事項，得設審查委員會。前項委員會組織、職掌等，由中央主管機關定之。

第 38 條

本法第十條及第二十條所定補助，經勞工保險局審核後，應提請勞工保險監理委員會審議。勞工保險監理委員會審議前項補助時，應邀請衛生及職業訓練主管機關代表、職業疾病專門醫師、職業災害勞工團體代表及職業安全衛生專家等列席。

第 39 條

政府應建立工殤紀念碑，定每年四月二十八日為工殤日，推動勞工安全衛生教育。

第 40 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 41 條

本法自中華民國九十一年四月二十八日起施行。

勞資爭議處理法

(民國 104 年 07 月 01 日修正)

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遴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；屆期末選定者，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；屆期末選定者，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；屆期末選定者，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；屆期末推選者，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同一事件，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）贖餘專款。
- 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

（民國 104 年 07 月 21 日修正）

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：

- 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

(民國 103 年 05 月 09 日修正)

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，屆期未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，屆期未補正者，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 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



新北市政府勞資爭議事件及 涉訟權益補助金要點

(民國 105 年 08 月 24 日 修正)

- 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。
- 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：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：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：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、最近一年全戶與配偶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：起（上）訴狀影本、裁判費收據影本。
- (二) 強制執行費：強制執行聲請狀影本、強制執行費收據影本。
- (三) 律師費：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，對造上訴狀影本。
- (四) 訴訟或裁決期間生活費用：起訴狀影本或裁決申請書。
- (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：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：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與配偶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、配偶及申請人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，逾期末補正者，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補助生活費用，申請人有受其扶養之人，每一人加給補助百分之十，最高不得逾百分之二十。本局於每月查核無工作收入或其他同性質補助者後，始得撥款。
2. 每爭議案件補助期間自准予補助之當月起至法院判決確定、和（調）解成立、撤回訴訟或裁決之月止。補助期間各審以補助六個月為限。但申請人已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長得補助至九個月；全案補助期間均不得逾二年。工會幹部因執行職務而涉訟者，補助各審不得逾一年，全案補助期間不得逾三年。
3. 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，繳還前目補助金額；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：補助金額每案最高五萬元。

(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。

前項第三款第一目所稱受其扶養之人，指無工作收入的配偶、未成年子女或身心障礙子女。

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，惟如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) 訴訟案件顯無實益或顯無勝訴之望。
- (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。
- (五) 同一勞資爭議事件及申請項目，經向勞動部、勞工保險局、其他直轄市或縣（市）政府申請同性質補助或法律扶助者。

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。



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。				申請人確認主管機關已說明左列事項，並依據勞資爭議處理法第 11 條選擇調解方式。 申請人簽名確認主管機關已說明左列事項： _____
選定調解方式	1. <input type="checkbox"/> 調解人， <input type="checkbox"/> 本人同意由民間團體指派調解人（未勾選民間團體者則由本府指定開會地點： <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; margin-right: 10px; text-align: center;">較 快 速</div> <ul style="list-style-type: none"> <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 (由主管機關指派調解人) </div>				
	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）					

*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)表一-1/2

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

勞資爭議類型化個案選輯（第十三輯）

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、吳彥霖、宋文揚

地址 | 22001 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓

電話 | 02-29603456 轉分機 6528、6529

網址 | <http://www.labor.ntpc.gov.tw/>

編輯承製 | 日坊多媒體有限公司

地址 | 11052 台北市信義區基隆二路 77 號 6 樓

電話 | 02-2377-2388

網址 | <http://www.sunltd.com.tw>

初版一刷 2016 年 12 月

ISBN : 978-986-05-1491-9

GPN : 1010503153

勞資爭議類型化個案選輯．第十三輯 / 許秀能總編輯．— 初版．— 新北市：新北市勞工局，2016.12

面：公分

ISBN 978-986-05-1491-9(平裝)

1. 勞資關係 2. 個案研究

556.2

105024416