

勞資爭議類型化

SELECTIONS OF LABOR AND
MANAGEMENT DISPUTES

個案選輯 第十四輯



新北市政府勞工局

局長序

今年1月1日新修正勞動基準法施行，不到一年，行政院近期再提出新修正草案，社會各界高度重視與關注，儘管如此，增進雇主遵守法令能力，強化勞工權利意識，促進職場上勞資雙方實質平等的自治協商，仍是我們在地勞政主管機關努力堅守及提升的方向。

去年勞工局建構「新北勞動雲」系統上線後，市民、勞工朋友們即時利用網路申辦案件比例大幅增加，我們今年廣納使用者意見，強化和增補系統功能便利性，協助業務推動。以「勞資調解便利通」為例，以往有些申請案件，召開調解會議前，當事人申請撤案，有可能是雙方已經自行協商解決，也有可能是申請人決定逕行法律途徑，我們新增了填寫撤回調解原因欄位，看似影響不大，卻能幫助瞭解案件後續情形，因為勞工局期待掌握每件勞資爭議案件的處理結果，為捍衛勞工權益盡更多心力。

在降低勞資爭議方面，我們針對經常超時工作的保全業，以及提供長者、身心障礙者生活照顧的照顧服務員勞動條件，召開多次「社會對話」，勞工局也與台灣勞動法學會、文化大學法律學系和台北大學法律學系協力，舉辦論壇和研討會，匯集勞、資、政、學各方共同研討變化中的勞動議題。與高教工會合作下，協助轄內景文科技大學與新北市教育人員產業工會簽訂團體協約，未來將繼續透過入廠輔導方式，推動更多團協簽署。

秉持深化法令認識衷心，當特別休假規定修正後成為高頻率民眾電話諮詢的問題類型時，本年度「勞資爭議類型化個案選輯」邀集2篇深入淺出釋明特別休假性質的案例編寫；在雇主終止勞動契約須注意權利不得濫用議題上，撰稿律師分別就試用期、懲戒解僱相當性原則等論題導引法院實務見解；而勞資雙方有無終止勞動契約之要約與承諾，應探求當事人之真意加以具體認定，本次收錄了勞工收取資遣費是否可視為合意終止勞動契約的案例；另雇主遷廠的案例涉及勞動基準法第10之1條判斷，也涉及企業組織在經營環境變動與勞工生活權益的平衡。

選輯收錄的案例，具體反映了完善勞資爭議調處機制的重要性。我們今年修訂原有「勞資爭議調解人評量暨考核作業規範」和「委託民間團體調解勞資爭議評鑑計畫」，使考核指標明確、具鑑別度，達到對調解人專業、調解品質把關效果，進而配合勞動部加強規範勞資爭議調解的政策。透過調解人經驗分享，針對調解不成立案件，積極有效促成勞資雙方申請合意仲裁，使得今年勞資合意仲裁案件數創新高，讓勞資爭議處理法的實踐趨於完整。另外，本市有17位資深勞資爭議調解人因長期付出，獲得今年勞動部全國表揚，許多調解人也主動配合調解人義務勞工法令諮詢電話服務，與我們建立起密切夥伴關係，希望以這份公益精神，讓我們攜手為勞資和諧、共創雙贏的社會經濟環境付出心力。

新北市政府勞工局長



106年12月



局長序

勞資爭議案例評析：

個案1	特別休假須經雇主同意?集體特休雇主如何處理?	蔡瑞麟律師	2
個案2	應休而未休之特別休假工資之舉證責任	鄧力瑋調解人	9
個案3	工作時間認定及加班時間認定爭議	陳建文副教授	16
個案4	雇主遷廠所涉勞資爭議	李瑞敏律師	20
個案5	雇主資遣勞工並匯款給付資遣費，是否可視為勞資雙方合意終止勞動契約?	葛百鈴律師	27
個案6	雇主於試用期解僱勞工是否須有法定終止勞動契約事由?	黃馨慧律師	32
個案7	雇主懲戒解僱是否違反相當性爭議	陳業鑫律師	37
個案8	定期契約勞工之職災補償權利	沈以軒律師	41
個案9	勞工於從事兩份工作之往返途中因故受傷，是否為職災?	沈以軒律師	46
個案10	勞工在職期間因普通事故或疾病突然死亡，如其已符合自請退休之條件，雇主是否仍應發給勞工之繼承人舊制退休金?	廖家宏律師	51



CONTENT

相關法令：

勞動基準法	58
勞動基準法施行細則	79
勞資爭議處理法	90
勞資爭議調解辦法	106
勞資爭議仲裁辦法	113
新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金要點	121
主管機關受理勞資爭議調解注意事項	126
僱用部分時間工作勞工應行注意事項	128

相關申請書表：

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	
新北市政府勞工涉訟權益補助金申請書	

106年度勞資爭議類型化—個案選輯第14輯



勞資 爭議

- 個案1 特別休假須經雇主同意?集體特休雇主如何處理?
- 個案2 應休而未休之特別休假工資之舉證責任
- 個案3 工作時間認定及加班時間認定爭議
- 個案4 雇主遷廠所涉勞資爭議
- 個案5 雇主資遣勞工並匯款給付資遣費，是否可視為勞資雙方合意終止勞動契約?
- 個案6 雇主於試用期解僱勞工是否須有法定終止勞動契約事由?
- 個案7 雇主懲戒解僱是否違反相當性爭議
- 個案8 定期契約勞工之職災補償權利
- 個案9 勞工於從事兩份工作之往返途中因故受傷，是否為職災?
- 個案10 勞工在職期間因普通事故或疾病突然死亡，如其已符合自請退休之條件，雇主是否仍應發給勞工之繼承人舊制退休金?



特別休假須經雇主同意？ 集體特休雇主如何處理？

◎ 蔡瑞麟律師

題目：

甲於員工10人之A葬儀社任禮儀師，A社於2012年公告之工作規則（未送地方主管機關核備）規定特休須由雇主准假。甲以2015年之年資取得30日之特別休假（以下簡稱特休）。該30日，甲於2016年使用28日，所餘2日，A社未催告也未排定該二日特休。甲欲於2017年行使，故亦不急於使用。

甲於2017年3月1日申請4月5、6、7日特休。A社只准4月7日。

一、4月5日不准假理由為：該日常為清明節，該社從未准過該日特休。

A社告知不准假時，同時警告：若因曠職而使喪家向A社求償，甲應負責。

二、4月6日未准假係同為禮儀師之乙、丙已於1月初請同日特休，若准假將影響正常營業，故未便准假。

三、4月7日准假，甲無須出勤，若自行出勤，將不付加班費。

甲則回應：不同意4月5日及6日出勤，依新法規定，排假權屬於勞工，A社無權不准假。

甲雖知4月5日該社從無准假慣例，也知清明節對殯葬業而言，為特殊節日，然本年清明節為4月4日，不應援往例禁止4月5日特休。

然甲雖不同意出勤，然考量喪家、並顧慮A社可能有不利於己之舉動。故甲仍重申4月5日「不同意出勤」，但實際上仍會出勤，同時聲明不同意出勤、亦未撤回該日特休之申請。

關於4月6日，甲表示，不知已有二人請假，甲雖知若有三人請假，無法正常營業。然甲認自己未與其他二人共謀而請同日特休。甲於3月1日申請特休，至4月6日尚一個月有餘，該日已安排活動，請A社自行協商解決，4月6日甲確定不出勤。

甲並表示請假目的為形成連假，若4月5日或4月6日中，有任一日須出勤，則撤回4月7日排定為特休日之意思表示。

A社對甲之回應表示，4月6日甲不出勤將視為曠職，4月7日既已排定為特休日，並無撤回之權。該日甲無須出勤。若甲出勤不能視為加班，亦不發特休工資。問：

甲可否逕自休假不出勤？

若4月5日甲出勤，A社是否應給付工資？如須給付依據為何？

4月6日未出勤是否為曠職？

4月7日甲認為已撤回該日之特休，故仍出勤，A社應否給付工資？若認為應支付或不應支付之依據為何？若須支付除原工資外A社是否應再給付加倍工資？

壹、問題之提出

2016年勞動基準法（以下簡稱勞基法）第38條新增第2項規定：「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」。

可知新法規定排假權歸由勞工行使。僅雇主基於「企業經營上之急迫需求」或「勞工因個人因素」時，可與他方「協商」調整；一旦排定特休假期日即成定局。若任一方欲變更皆須與他方協商。

謂之為協商，可知可不與協商，或協商後仍有不同意變更之權限。此更可證明勞工之排假權，依作用而言，排假之意思表示到達相對人（雇主）後，即產生指定某日為特休之效果，應歸類為「形成權」。

有疑問者，排假是否等同特休行使？換言之，排假權是否為單獨之權利行使，特休履行（享受當日特休）為另一權利？有無必要將「排假權」與「特休權」視為不同權利？或將之皆視為特休權（即不將排假視為單獨之權利，將之視為特休權的一部分）？

然而，無論排假權與特休之行使是否為同一權利。誠如上述，勞工行使排假權後，具有極強大之效果：一旦排定特休日，即使雇主基於企業經營上之急迫需求，甚或原有排假權限之勞工個人之因素，欲變更期日，皆須與對方協商。則雇主營業權如何與勞工之排假權對抗或平衡？此須從新法未將排

假權歸於勞工前之法律狀況談起。須先釐清原有之法律狀態，才能解釋新法修正後，新法與舊法間之差異。

首先，須先釐清排假之行使，是否即為特休之行使，有無區別之必要與實益。須決定特休法律性質，才能論及新法與舊法有關排假權變動，如何與營業權平衡。

無論新法或舊法，勞工繼續工作滿一定時間後，雇主皆應給予特別休假（以下簡稱特休）。特休為勞工之權利亦為雇主之義務並無疑義。有問題者，係行使特休權前，須先於正常工作時間中選定特休期日。而此選擇是否為單獨之權利行使，或僅行使一部分之特休權？此亦關乎特休之法律性質：特休為形成權或請求權？

貳、特別休假之法律性質

一、將排假權與特休權視為同一

若將排假視為特休之一部分權利，依新法第38條第2項本文，勞工排假之意思表示到達，即確定特休期日，無須對方同意，性質為形成權。

特休日為期限，期限之法律性質與條件不同者，係期限必將到達。排假若為特休權之行使，特休日到來乃為必然結果，則將之解為特休行使，並非不可能。排假有形成權效果，則特休權（包括排假及特休日之休息）是否亦應解為形成權？

依此推論，排假權行使將成特休制度之核心，一旦行使排假權，則等同於已行使特休。若如此解釋，排假之行使等於已行使特休。故特休亦應解為形成權。排定之特休屆至，雇主免除勞工給付義務。若有勞基法第39條、第40條等情事，則特休給付不能將直接轉換成工資。第40條另外給假，其性質是否仍屬特休假？

最重要的是，無論新法或舊法，特休重點為：雇主於特休日免除勞工之工作義務。行使排假權，或可解釋為特休日確定之行為，但解為特休行使似乎過於牽強。

二、勞工排假，雇主預示拒絕給付

若以本文所舉之案例而言，當3月1日，甲指定4月5日為特休日，當其意思表示到達於A社時，即已發生效力。A社之不准假，應解為給付不能，且為預

示之拒絕給付。若將排假權視為特休之行使，則特休日不給付，最多只能解為「不完成給付」。這種解釋，顯然不合於法理。

三、排假權與特休權非同一權利

若將排假權視為另一權利之行使，因排假後特休即為確定期限之債，則排假權應為形成權，當無疑問。然特休權之性質為何？是否亦為形成權？或為請求權。既已確定特休日，即有期限。期限一到，勞工自然放假，無須雇主給付，此時是否仍應解為請求權？或為另一形成權？

特休是當勞工繼續工作滿一定年資後，雇主應每年給予一定日數，供其於正常工作時數內休息，免除其服勞務之義務。但不免除其自身應給付工資之義務。故日本法稱之為「年次有給休暇」。

換言之，雇主有義務於特休日免除勞工工作義務，反之，勞工也有權要求雇主履行上開義務。此形成債之關係：雇主為債務人、勞工為債權人。此一債之關係，內容即「債務人（雇主）應於某特定期日免除勞工之工作義務」。

參、特休為選擇之債

然而，特休為可行使特休期間之正常工作時間的任一日，一年之中，除國定假日、例假日、休息日等日以外，皆有可能是特休日。何日為特休日，尚須確定。債之給付，須標的特定始得給付，自債務人雇主之角度言之，欲清償亦須先特定期日後始得為之。特休係於未特定期日前，任何在職期間之平常工作日都可能作為特休期間，既有數宗給付可能，應解為「選擇之債」。

一、排假權為選擇權

民法第208條規定：「於數宗給付中得選定其一者，其選擇權屬於債務人。但法律另有規定或契約另有訂定者，不在此限」。條文中「選擇權」為形成權，一經行使即生擇定效力，使給付內容特定而變為「特定之債」。套用於特休，即為指定特休期日之權（排假權）。

無論新舊法，特休理論上指可清償期間（即在職期間）的任一工作日。若以一年計之，則一年中除假日或休息日外，皆可能為特休日。由此推論，無論新舊法，特休皆為選擇之債。舊法不如新法有法律明文規定排假權之歸屬，若雙方無特別約定，則因特休給付為雇主義務，故債務人為雇主，依上述條文之但書，排假權應歸雇主。

過往並無新法第38條第2項本文，將排假權劃歸勞方行使之規定。依上開民法之規定，若無其他約定，原則上排假權屬於雇主。則雇主排假（無論是否依勞工之意願排假），日後不給休假的機率並不高。然新法既將排假權歸勞工行使，則排假權為形成權，特休之給付卻為雇主之義務，則不難想像雇主將有拒絕給付之可能。

無論新舊法，特休皆為選擇之債。選擇權之行使即為排假權之行使，排假權為形成權固無疑義。然即令排假權使特休期日確定，仍待雇主給付、或勞工處於可受領給付之狀態。

二、排假後特休仍有給付不能可能

以本題而言，勞工甲於2017年3月1日向雇主A社表示，將於同年4月5日到4月7日特休。則題揭之3月1日，即為甲行使排假權之時點。選定之日期為已確定清償期限之特休。

期限雖必然屆至，卻非必然清償。若雇主不願給付，仍有可能形成給付不能。

誠然，特休之給付為雇主免除勞工工作義務。換言之，只須不到班即可使特休受清償。但雇主已明確表示拒絕給付，若雇主之拒絕給付非有理由時，勞工雖可逕不服勞務，然仍無解為雇主拒絕給付之事實。

面對被視為曠職之風險，即使再有把握排假權行使合法且特休確為其權利，任何人都不能保證法律風險不存在。故雇主明確拒絕給付下，勞工仍到班，不能逕解為認同雇主之拒絕給付。

退萬步言，即使勉強解為「合意」，使該日從特休日轉為工作日，則該日之特休是否又回至待選擇之狀態？縱解為合意，該請求權係依合意產生之請求權，可請求時應解為合意時，則消滅時效又須重行起算。該特休權顯然非原有之請求權。其合意之內容為：雇主須再給付一日特休，而該特休係原特休日之給付不能而產生。

由上可知，並非勞工合法行使排假權後，特休即為必然且無給付不能之可能。任何給付若未清償，皆有給付不能之可能存在。

排假權行使後，雇主仍有給付不能之可能。反之，就另一角度觀之，若勞工因終止契約而使該特休日處於雇主無法給付、勞工無法受領之狀態時，則仍可能為給付不能（可歸責於何方並不影響其給付不能之狀態）。雖新法

第38條第4項，明文規定契約終止應改發特休未休「工資」，但若非可歸責於雇主之事由，雇主是否仍有義務給付「特休未休工資」即有疑問。

三、「債」必為請求權

縱以「債」的定義論之，特休也必然為請求權。所謂之「債」，係特定人得請求特定人為特定之作為或不作為之權利。其本質即為請求權。若將雇主給付勞工特休此一義務，視為債之關係時，等於已經承認勞工請求雇主應於特定日期免除其工作義務之權利為請求權。與新法第38條第4項之規定存在與否無關。

選擇權並非「債」，非請求權，並非特定人請求特定人為特定行為，而係特定人為意思表示即發法律上規定之效果之有相對人之單獨行為。可見得「選擇之債」除選擇權外，尚有另一受選擇權而得特定之「債」，即條文中「數宗給付」之「給付」。若未選擇，根本不能給付，當然不可能於選擇權行使前或選擇權行使時即生給付之效果。故而，特休權為請求權，特休期間之指定權（排假權）為選擇權，亦為形成權。二者為不同之權利。

此種區別，於新法第38條第2項修正前，即已存在。僅因無法律明文規定，故須透過補充規定而得之。依民法第208條本文，若無但書之情形發生，則選擇權歸債務人。而特休此一債之關係中，債務人為雇主。於新法修正前，若雙方未約定由勞工行使排假權者，排假權歸雇主。

債之本旨，主要法律依據為民法第235條第1項：「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。」

然特休為債權、勞工為債權人，排假為形成權，此間並無「給付」可提出，理論上無「依債務本旨」的可能。

誠然。特休為勞工之權利，行使權利應受限者，係權利行使之限制（如誠信原則及權利濫用）。權利行使非給付之提出，與債之本旨全然無關。然若從特休原形為平日（即平常工作日）觀之，結論似非如此直觀。

先假設特休權行使可違債之本旨。違反者為排假（如：將特休排於同日使雇主無法營業）或特休權利行使？無論何者皆為權利，如何謂有違債之本旨？

期日可分為：國定假日、例假日、休息日、平日。例假、休息日規定於勞基法第36條；國定假日定於第37條。此外，皆為平日（勞基法第24條規範基礎）。

然特休應屬上述何種期日？

特別休假本質仍為平日而非其他。特休須經排假後，始得形成「特休日」。特休日須選自平日，不得以例假、休息日、國定假日等充之。特休未經排假，無法於確定為何日，非期日無法清償。特休為選擇之債，勞基法第38條第2項排假權，為民法第208條但書之實踐。

甲所行使之排假權，有二日為舊法時遺留、有一日為新法時期可行使者，然排假權皆屬甲。行使排假權後，已確定特休為4月5日、6日、7日。

A社禁止甲4月5日特休，可解釋為預示拒絕給付。該日已行使排假權，對甲及A社而言該日皆為特休日。

特休因之為特定之債，不因甲出勤有不同解釋。預示拒絕應為給付不能。甲之到勤不適用勞基法第39條。

既不適用勞基法第39條，特休日出勤對價未能給付，結論或等同「特休未休工資」，然並非加倍給付經「月薪」換算之「日薪」。係以給付不能計算損害賠償金額。而損害為應休未休後應取得之「當日工資」。有其他損害雇主亦有賠償義務，此即與傳統說法不同處。

4月6日為甲可不出勤之特休日。然除甲外之禮儀師已先排假，應視最後甲有無出勤決定是否違債之本旨。排假權合法，4月6日仍為特休日。若雇主已行停假權，甲未出勤應解為曠職但不影響全勤。甲若出勤，應視是否同意出勤而定。若甲同意於特休日出勤，雇主應依勞基法第39條給付特休日出勤之工資；若甲不同意於特休日出勤，然為避不利用而出勤，則似不應解為甲係依勞基法第39條同意出勤，而係因雇主之預示拒絕給付特休，而可歸責於雇主之事由，而致特休之給付不能。此時，應由雇主給付特休日未給付之損害賠償責任。於民事關係上，雇主應給付當日工資。於行政關係上，地方主管機關應依勞基法第79條處罰。

4月7日既已行使排假權，無待雇主同意即生排假效力。即使甲表示目的為形成連假。然形成權行使不得附條件，且不因動機受影響。依題意應解為事實是否產生連假，為甲個人之因素，甲與A社對此曾有協商，A社既未同意變更，4月7日仍為特休日。甲當日工作義務已遭免除，當日到勤非可歸責於雇主之「加班」，故除本於契約應給付外（即原月薪）並無加給工資之義務。

應休而未休之特別休假工資之舉證責任

○ 鄧力瑋調解人

一、個案摘要

甲於民國自104年1月1日起，受乙公司之僱用，約定月薪為3萬6,000元，惟乙公司均未依法給予甲特別休假或計給特別休假工資，甲復於106年6月30日離職，並於同年7月1日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求乙公司給付105年間7日應休而未休之特別休假工資及106年間之10日應休而未休之特別休假工資。

二、處理過程與結果

(一) 勞方主張

1. 本人於104年1月1日至乙公司任職，惟乙公司均未依法給付特別休假或應休而未休之特別休假工資。

(二) 資方主張

1. 本公司自始未拒絕勞工特別休假之申請，惟甲於105年間均未提出特別休假之申請，且其休假期間尚屬舊法；若特別休假未休之事由可歸責於勞方，本公司自無庸折算特別休假工資予勞方。
2. 又，特別休假之立法意旨，在於予勞工休息，而非換取工資，故縱於新法下，仍不得謂勞工不論未休原因為何，資方均應計給應休而未休之特別休假工資。

(三) 處理結果：調解成立

資方應給付勞方：

- A. 105年間7日應休而未休之特別休假工資，8,400元。
- B. 106年間之10日應休而未休之特別休假工資1萬2,000元。

三、爭議事項與相關法令

(一) 相關法令

● 民法第126條：

利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。

● 勞動基準法第38條（舊法）

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。

● 勞動基準法第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。

● 勞動基準法施行細則第5條

勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。

適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

勞動基準法施行細則第24條（舊法）

本法第三十八條之特別休假，依左列規定：

- 一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。
- 二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。
- 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。

● 勞動基準法施行細則第24條

勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

- 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
- 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
- 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。

● 勞動基準法施行細則第24條之1

本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

- 一、發給工資之基準：
 - （一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

(二) 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

二、發給工資之期限：

(一) 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。

(二) 契約終止：依第九條規定發給。

● 勞動基準法施行細則第24條之2

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：

一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。

二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

● 內政部74年11月04日（74）台內勞字第359959號函：

一、勞工特別休假因年度終結或終止契約而未休者，雇主如未依規定發給應休未休日數之工資時，其請求權係受民法第一百二十六條時效之限制。

二、民法第一百二十六條規定「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權因五年間不行使而消滅。」

● 行政院勞工委員會中華民國79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函（依據勞動部106.01.18勞動條3字第1060130075號令廢止，並自即日生效）：

本會79.08.07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。

● 勞動部中華民國106年3月3日勞動條3字第1060047055號令：

- 二、依勞動基準法第38條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。

(二)雙方不爭執之事項

1. 甲於民國自104年1月1日起，受乙公司之僱用。
2. 甲於105年及106年間均未休特別休假。

(三)雙方爭執之事項

1. 甲得否請求乙給付105年間應休而未休特別休假工資？若乙主張甲前開權利不存在，應由何方負舉證責任？
2. 甲得否請求乙給付106年間應休而未休特別休假工資？若乙主張甲前開權利不存在，應由何方負舉證責任？

四、個案評析

(一) 甲於105年間之特別休假，其休假期間尚於舊法施行期間，故其應休而未休之特別休假工資要件之有無，基於「法不溯既往」之法理，應按舊法之規定斷之：

1. 於舊法期間，勞工於未休畢特別休假時，能否折算為特別休假工資，按行政院勞工委員會中華民國79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函（依據勞動部106.01.18勞動條3字第1060130075號令廢止，並自即日生效）之意旨，僅於可歸於雇主時，勞工方得請求應休而未休之特別休假工資。
2. 是以，如本案中，甲未休特別休假系因乙公司拒絕之故，甲自得依法請求乙公司給付應休而未休之特別休假工資；惟，若僅係因甲疏未提出特別休假之申請，則屬可歸責於勞工之事由，乙公司即得拒絕折算應休而未休之特別休假工資予甲。

(二) 勞動基準法第38條第6項之規定，有無法不溯既往原則之適用？

1. 勞動基準法第38條第6項規定：「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。」；其所規範者，乃舉證責任之倒置，核屬程序法之規範，復依「實體從舊、程序從新」之法律原則，並無「法律溯及既往」之問題；質言之，縱系爭105年間之特別休假未休之事由係發生於舊法時期，惟甲係於勞動基準法第38條第6項之規定施行後，始提出勞資爭議調解之申請，仍有前開規定之適用。

(三) 法院實務見解：

1. 臺灣彰化地方法院106年度勞訴字第1號民事判決：

- (1) (二) 按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：一年以上三年未滿者七日。三年以上五年未滿者十日。五年以上十年未滿者十四日，十年以上，每一年加給一天加至三十日為止。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。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。勞動基準法第38條第1、4、6項定有明文。而該條有關特別休假之給與乃屬強制規定，雇主給與特別休假之方式不得低於上開之規定，且特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，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。又以計件論酬之勞務提供關係，亦屬勞動契約關係，則本於勞動基準法所規定之法定權利，於採行計件論酬之勞工亦得享有。（第257行至第270行）
- (2) (三) 查原告蕭○○、簡黃○○、陳○○分別於79年7月17日、71年5月6日、75年3月19日迄至105年10月28日與被告間有勞動關係，已如前述，則依上開規定，原告未休特別休假時，自得請求給付未休特別休假期間之工資。至被告辯稱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（前行政院勞工委員會79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函釋）。姑不論該函示業經勞動部106年01月18日勞動條3字第1060130075號令廢止，復原告主張此部分權利，被告如認為其權利不存在，亦應負舉證責任（勞動基準法第38條第6項），而被告未能提出兩造曾協商排

定原告特別休假時間，因原告個人原因而自行未休等情，所辦即無可採，附此敘明。（第271行至第282行）

(3)本案現已上訴至臺灣高等法院臺中分院106年勞上字32號審理中。

五、結論

- (一) 本案勞方主張之應休而未休之特別休假工資，兼有新、舊法時期者；惟勞動基準法第38條第6項之規定乃程序規範，按程序從新原則，勞、資雙方既於新法施行後主張權利，其舉證責任之分配即應按新法之規定辦理，即「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。」。
- (二) 本案資方未能就「勞方於舊法時期，因可歸責己之事由，未休特別休假」一事，負舉證責任，其不利益應歸於資方；是以，資方仍應依法給付勞方105年間7日應休而未休之特別休假工資8,400元（3萬6,000元/月÷30日×7日）。
- (三) 勞方得於106年間請求之10日特別休假，按新修正之勞動基準法第38條第1項、第2項之規定，及勞動部中華民國106年3月3日勞動條3字第1060047055號令：「…至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」；故勞方於106年6月30日終止契約，不論未休原因為何，雇主均應發給10日應休而未休之特別休假工資1萬2,000元（3萬6,000元/月÷30日×10日）。



工作時間認定及加班時間 認定爭議

○ 陳建文副教授

14

一、案例事實

A 醫院為適用勞基法之行業，經勞動檢查發現其未將非屬病房會議之其他與業務相關會議及勞工交班時間納入延長工時計算，違反勞基法第24條規定；另其出勤電子系統會將超過排班期間前1小時或後1小時之刷卡紀錄自動提醒護理長，再由護理長選填出勤時間延長原因，另員工若有超過排班期間前2個小時或3小時之刷卡紀錄，則會於考勤紀錄中直接顯示忘打卡，並未詳實記載勞工每日出勤情形之時間，勞檢單位以其違反勞基法第30條第5項規定予以裁罰。A 醫院不服，提起訴願經決定駁回後，提出行政訴訟。

二、相關法令解說

勞基法第四章「工作時間、休息、休假」就工作時間設有諸多規範，要適用這些規定都需要認定「工作時間」，然而勞基法並未對工作時間設有定義規定，實務與學說為處理「工作時間」認定問題發展出相關討論。

另一般所謂加班、加班費之說法，並非法定用語。勞基法並無「加班」之用語，所謂加班費一般而言廣及針對雇主使勞工延長工時或於例假日、休息日出勤所給之各種加成工資。高雄高等行政法院判決 105年度簡上字第23號即指出：「按勞基法並未對「加班」或「加班費」有所定義。故實務上所稱之加班，應指勞工之工作時間超過勞基法所定正常工作以外之時間而言，至於雇主因此給付勞工之延時工資則為俗稱之「加班費」。其中屬於雇主要求延長工作時間者，雇主應受勞基法第24條規定之管制。…雇主不得以行正常工時之名卻指派超量業務限期完成，再設下由勞方自行申請加班之規避方式，達到雇主實質延長勞工工作時間，惟形式上卻不受勞基法管制之目的，自屬當然。」

如勞工有「延長工作時間」之情事，雇主應依勞基法第二十四條：

「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。」；「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」；「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。」之規定標準加給延長工作時間之工資(加班費)。

三、爭點與法院判斷意見

(一) 護士出席病房會議及交班時間應納入工作時間

臺北高等行政法院105年度訴字第1244號（事實及理由六之(二)、(四)）參引勞委會76年11月5日函釋：「事業單位開早會，如要求勞工參加，此項時間應列入工作時間計算。」80年6月8日函釋：「事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間。」81年1月6日函釋：「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第24條規定計給勞工延長工時工資。」等見解，認為：

1.醫療院所召開病房會議之目的，在於考慮病人隱私情況下，討論病人狀況、病房需求、交接及排班問題等，與護士工作具有關連性，自有出勤之必要性。又查病房會議屬於會議性質，並非屬教育訓練性質，故無改制前勞委會80年6月8日函之適用，是病房會議應屬工作時間。

2.A醫院雖主張勞工乙係自願參加，故非工作時間，其未給付核無違誤，惟查病房會議屬於與醫療行為密切關連之會議，非屬教育訓練，應屬工作時間，核與員工是否自願參加無涉。

3.醫療院所之交班程序，其目的在於維持病人照護的連續性，同時保障

病人的安全、整理護理日誌及環境，與醫療行為具有密切關連性，故交班時間應計入工作時間（改制前勞委會76年11月5日、81年1月6日函釋參照）。

（二）休息時間需使勞工脫離雇主之指揮、監督，自由利用其時間

A 醫院主張依工作規則第23條規定，每班之工作時間扣除30分鐘休息時間，實際上工作時間為7小時30分鐘，而原告仍係以8個小時計給薪，額外給薪之30分鐘則做為輪班部門員工各班別的交班時間，勞檢單位認為員工交班時間未計入工作時間，實則係未了解醫療業實際臨床運作致生之誤解。

同判決（事實及理由六(四)之3.）指出：「3.按勞動基準法第35條前段規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。」又此項30分鐘休息時間，依內政部75年6月25日（75）台內勞字第416670號函釋意旨，雖不包括在正常工作時間內。然所稱「休息時間」係指勞工在此段時間內，得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。」。查本件部分受訪勞工表示休息時間仍須接電話、病人按鈴有狀況要處理；另有受訪勞工表示須檢查、接電話及中午休息時間仍須互相幫忙等語，A醫院亦未能提出事證足認其有於工作時間8小時內，另外給予30分鐘休息時間，所以其主張不足採。

四、工作時間及加班時間的認定問題分析

國際勞工組織ILO第30號公約，規定商業事務所勞動者八小時工作時間制，不包含休息時間在內，亦將工作時間界定為「受僱者在雇主指揮監督下之時間」（the term "hours of work" means the time during which the persons employed are at the disposal of employer.）。所以一般大致是以「受指揮監督拘束」為認定工作時間之抽象標準。

我國行政函釋（勞委會81年1月6日（81）勞動二字第三三八六六函）明確指出強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。其認為應朝「強制性」、「業務關連性」這二個有深淺程度之別的判斷基準，將二要件相互補充、綜合加權來判別斷定。此等見解近似於日本學者荒木尚志主張之「互補二要件說」，亦即認為工作時間係勞工在雇主干預（関与）狀態下遂行職務的時間，其認定應該透過雇主干預與業務遂行性等二方面的要件，以相互補充來進行評價，視兩者綜合互補有無達到相當程

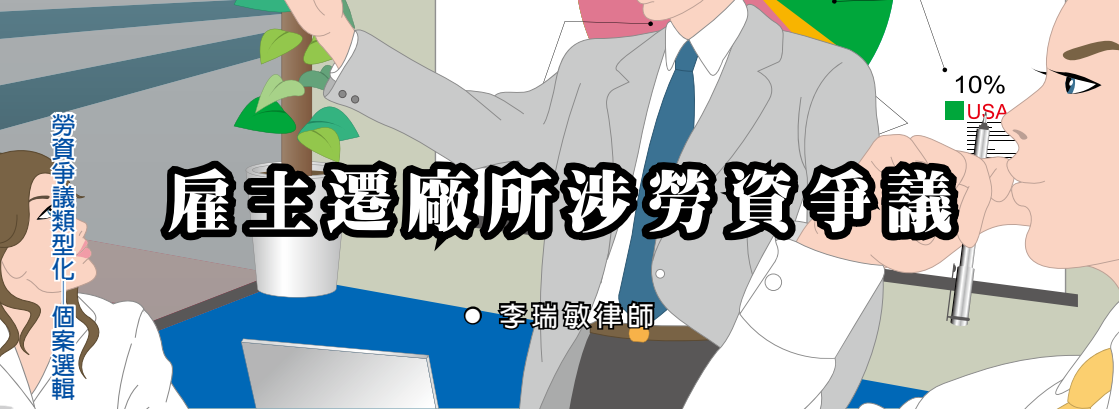
度，而得評價為工作時間。此兩要件不以均十分充足為必要，一要件充足度較高時，他方要件之充足程度可低。

「互補二要件說」，其實點出了勞工的「工作時間」與「私人時間」並非必然可作截然區分，在某些灰色邊緣地帶上的事例，勞工的「工作時間」與「私人時間」兩者彼此間之識別，會處在僅有程度之別的流動狀態，不適合以相關要件是否充足來僵硬地斷然判定，而需分別考察各方因素、相互綜合補充，評估將其當成工作時間看待之合理性、妥適性，以針對這類幽微的事實狀況，予以較為面面俱到、自圓其說之精緻說理。

加班活動出現在上班或下班前，其雖緊挨著原本上班、執勤時段進行，然其並非勞資原本合意排定之上班執勤時段，此際若無雇主積極明顯指揮監督、勞工受拘束之強制性並不明顯，除非能提出客觀證據證明其在時段內所從事之活動具有業務關聯性，其係為使雇主受有經營利益而「自主」付出，否則其「延長」工作時間之屬性，極易遭雇主質疑否定。

勞工簽定勞動契約進入事業單位，產生組織從屬性，受組織運作秩序之拘束，需基於職位、職責而有合理作為，不全然都是被動等待雇主指示而工作。換言之，理論上有可能基於事業單位組織運作秩序的拘束「不命而動」的自行加班。當然，對於此等無勞動契約面的指示同意的自行加班行為，勞工應該舉證其確係出自於事業單位組織運作面的合理需要。

整理分析加班認定爭議的相關判決，可知加班認定爭議事實上幾乎是環繞著「出勤資料」以及「加班申請」展開。有關雇主採行加班申請制度時，是否除了雇主事前同意或事後追認者外，一律無法成立加班之認定，實務曾有不同看法。惟值得注意的是，最高行政法院判決106年度判字第541號理由六之(一)已明白宣示了加班管理措施不影響加班事實認定的見解，認為只要是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，以及雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，即應認為勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致之意思表示，雇主應負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，並不會因雇主採取加班申請制而有所不同。



雇主遷廠所涉勞資爭議

● 李瑞敏律師

一、案情摘要

小伍自民國（下同）92年8月1日起受僱於A公司，公司設址於新北市，隨著工作十餘年，小伍遂在新北市成家立業（已婚、育有一子），不僅家住新北，另也將老家年邁之母親一同請至新北市同住。豈料，近年大環境不景氣，A公司認為在新北設廠成本較高，故積極思考移廠、欲全部遷廠至桃園市，是以A公司即於106年1月3日公告遷廠計畫，預定於同年4月1日全部員工移桃園市新廠工作（全員留任、原薪資勞動條件不變、工作內容亦無變更），新北廠區將全部結束營業。就此遷廠所涉的交通問題，A公司也提出同時以下協助選擇而供員工任選：1、每月給付交通津貼2500元；或2、桃園市廠區附近設有員工宿舍（4人一間）；同時選擇通勤上下班員工，其上班時間可以延後一小時，並透過縮短中午休息時間方式，調配員工上下班時間。小伍看到此公告，覺得十分心煩，假設如果是單身，就一切好辦，可以跟著A公司遷廠、移去桃園工作，但小伍已成家，不僅小孩學校在附近，太太上班處也在新北市，且尚有母親的生活與就醫均在原附近，大概無法整個舉家搬遷。但若是選擇通勤，則本來到A公司只要騎機車五分鐘即可到達，若到桃園通勤，需搭乘大眾交通工具，交通時間單趟即超過一小時三十分鐘，每日耗費於通勤時間過長，而將無法接送小孩或是照料年長母親，為此小伍幾經掙扎，最後向A公司提出能否領取資遣費離職，但A公司不肯給付資遣費，小伍遂向新北市政府勞工局提出勞資爭議調解。

二、案例爭議與所涉法令

按雇主整體遷廠，勢必帶來勞工工作與生活之影響，也就是即便遷廠後而勞工願意跟隨雇主遷廠而至新工作地任職，則至少勞務提供地業已變更，

隨之而來的通勤時間耗費，甚至勞工是否選擇舉家搬遷等生活異動，在在影響勞工權益。然雇主遷廠所涉及法令為何？鑒於我國勞動基準法第11條雖明定各種雇主法定資遣事由，但並未明定遷廠為法定資遣事由之一，且多數雇主於遷廠之際也未必再有資遣員工之意。是以，若勞工不願隨同雇主遷廠，是否即無法取得資遣費請求權？就此，觀諸我國司法實務判決針對此類遷廠所涉爭議，多以調動適法性作為出發¹、²，據此判斷勞工是否合法行使勞動基準法第14條被迫辭職權。104年12月16日勞動基準法增訂第10-1條，明文規定雇主調動時所應符合的原則（在此之前則係依內政部74年9月5日函釋、所謂調動五原則）；換言之，因遷廠帶來的工作地點異動，法院多以調動處理，依據前述調動五原則或勞動基準法第10條之1判斷其適法性，若法院認定符合調動五原則或勞動基準法第10條之1，則雇主無違法、並不存在勞動基準法第14條被迫辭職事由，勞工即不能因雇主遷廠而取得資遣費請求權，反之若未能通過法院檢視，一旦認定雇主遷廠與調動五原則或勞動基準法第10條之1規定相悖，則勞工行使勞動基準法第14條被迫辭職有理，則據此取得資遣費請求權。以下茲謹介紹幾則我國司法判決對遷廠之認定，以供 卓參。

（一）肯認雇主遷廠並無違反調動五原則或勞動基準法第10條之1者：

在勞動基準法第10條之1修訂前的司法實務見解，除臺灣高等法院103年度勞上易字第57號判決以及臺灣臺北地方法院101年度勞簡上字第39號判決均肯認雇主遷廠並無違反調動五原則外，另可參臺灣桃園地院民事簡易判決103年度桃勞簡字第20號以及該案上級審桃園地院104年度勞簡上字第6號亦同認雇主遷廠並無違法，勞工據為主張勞動基準法第14條被迫辭職無由而駁回勞工為資遣費之請求。

前述桃園地院案例事實略為：雇主原設廠桃園大溪，後因租約到期而全

¹ 然有論者認為遷廠與調動不同，遷廠單純為雇主遷徙自由，雖遷廠後勢必帶來勞工工作地點不同，然對於勞工職務、職等、職級均未改變，難逕以工作地變更即謂調職，請參陳金泉，勞動法100問，三民出版，2015年7月增修三版一刷，頁64以下。

² 實務通說仍多將企業遷廠以調動方式處理，然就實質判斷是否為企業經營必須，則多從寬認定認為雇主基於經營考量遷廠致令員工須至遷廠後處所上班係屬合法，例如臺灣高等法院103年度勞上易字第57號判決、臺灣新北地方法院105年度勞訴字第100號判決、臺灣臺北地方法院101年度勞簡上字第39號判決等。

部遷廠至新竹湖口廠區，雇主每月提供3千元遷廠津貼、為期一年，同時也給予上、下班接駁車接送服務（每日4班、指定重要定點設站），並於公司存續期間無限期提供接駁，同時每日上、下班通勤交通時間各半小時，合計1小時，定性為員工之正常工作時間，並在於新竹新廠亦提供停車位予員工使用，惟若開車人口眾多，則需抽籤決定停車位等；勞工則主張工作超量而經常無法準時搭乘接駁車，另伊須照顧其兩名幼子，並要在上班前、下班後接送上下學，且因遷廠而比過去晚下班將為此額外支出每月數千元之托育違約金給付，無論公司提供如何之協助，皆不能彌補因易地服勞務所遭受之困難，並對伊家人相聚及親子關係維繫之家庭生活利益，造成重大不利之影響。然最終法院認為勞資雙方就工作地點並未有限定合意（即勞動契約已明定雇主有合法調動權），且遷廠並非雇主所願、實乃因租期到期而不得不然，勞工因工作場所變更而須忍受之生活上不利益，在雇主所提出之相關措施協助下，尚在社會一般通念可容忍之合理範圍內，故綜合上情客觀判斷，尚難認雇主之調職命令有違反調動五原則、或有違反勞動契約、勞工法令而損害勞工權益之情事，從而，上訴人據此援引勞動基準法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契約，乃屬無據。

勞動基準法第10條之1修訂後的司法實務見解，則請參臺灣新北地方法院105年度勞訴字第100號判決³，此案例中雇主從中和遷廠至宜蘭，同樣係將全體員工遷至宜蘭新廠任職（原職務、勞動條件均不變），亦同時發布「補貼辦法」，除每日提供上下班時段免費接駁車外，自行開車通勤者，每月補貼7000元，在當地租屋者，每月補貼3000元；且無論選擇交通車、自行開車或於當地租屋，均另外補貼薪資5000元。而勞工則主張只願在中和廠提供勞務，遷廠後台北至宜蘭單趟通勤花費1.5小時、來回就需耗費3小時於通勤，如路上壅塞，可能需費更久時間，雇主雖提供交通車接送或交通津貼，惟勞工因個人身體因素即頸性眩暈症，無法長時間搭乘運輸工具，且宜蘭無居所，如至宜蘭工作，須重覓住處，開銷大增、生活環境變動大，被告僅補

³ 另臺灣新北地方法院105年度勞訴字第139號判決亦為同公司之勞資爭議，勞工同樣訴請給付資遣費，但因涉及雇主有其他違反勞工法令行為，故此案法院雖判命雇主應給付資遣費，但係基於其他雇主違法行為，並未著墨於雇主遷廠是否違反勞動基準法第10條之1。

助租屋津貼每月3,000元，對一個家庭而言，顯然不足，不符正當性，又原告現與姐姐同住，每月均需陪同身心科回診，如於宜蘭租屋，對原告姐姐就醫情況恐有影響。法院逐項就勞動基準法第10條之1判斷與認定，最後判認「原告因調動工作場所，固造成不便，必須調整作息及處理家人適應等問題，惟被告已提供必要之協助，以減輕原告易地服勞務時之困難及適應新環境之緩衝。被告既因生產流程整合並擴大發展之經營上必要性，而有擴廠及遷廠之需求，且已為全體勞工提供必要之協助，從而被告對原告所為工作場所之調動，並無違反調動五原則或勞動基準法第10-1條規定，應屬合法」。

另外臺灣新北地方法院105年度勞訴字第102號判決亦屬雇主遷廠案例，雇主從新北三重遷廠至桃園新屋，為此提供員工住宿或交通津貼，勞工主張須照顧65歲之母親及患有精神分裂症之胞姊，倘若至新址工作，家中突然有事故將無法立即應變處理。就此法院認為「被告遷廠乃屬企業經營上所必需，有其正、當性及必要性」，且未有勞動條件不利益變更，並已提供協而認：「原告因調動工作場所，固造成不便，必須調整作息及處理家人適應等問題，惟被告已提供必要之協助，以減輕原告易地服勞務時之困難及適應新環境之緩衝。從而，被告對原告所為工作場所之調動，並無違反上開調動五原則，亦未違反勞基法第10條之1第2款、第4款、第5款之規定，應認雖未經原告同意，仍合乎誠信原則，並無權利濫用情事，應屬合法。」（本案後勞工上訴，二審臺灣高等法院判決則為不同處理，詳如后述）。

簡言之，即便法院均以調動規範審視雇主遷廠之適法性，然雇主遷廠多涉及其企業經營，難謂其無具必要性，更況多數遷廠情形，雇主都有提供相關協助方案，例如交通津貼、提供宿舍、上下班時間調整或是交通車等協助，法院雖肯認勞工因雇主遷廠而必須易地提供勞務，也必然帶來生活不便，但兩相權衡下，雇主遷廠未經勞工同意，是否即必然違反勞動基準法第10條之1，是否勞工即因此取得資遣費請求權，恐非絕對。

（二）判認雇主遷廠有違反勞動基準法第10條之1者：

前述臺灣新北地方法院105年度勞訴字第102號判決，勞工上訴後，二審即臺灣高等法院以106年度勞上字第47號判決改判勞工勝訴，法院主要認定勞工在新北原處居住已久，且90年起即受僱而在新北該處工作，雇主也一樣

在新北三重原處設廠多年、在該處當地招募勞工，雙方雖未訂立書面勞動契約，惟對於工作場所有限定在新北市三重區之默示合意存在。而桃園新廠顯非兩造勞動契約約定之工作場所甚明。法院認為「兩造約定工作場所有限定在新北市三重區，未約定被上訴人有變更工作場所之權限，被上訴人縱有遷廠之必要而須變更上訴人之工作場所，應由兩造商議決定之，惟被上訴人未經上訴人之同意，即片面將上訴人由原工作場所三重廠，變更至桃園廠，且對不同意遷廠員工，僅令其自願離職，而拒絕依法資遣及為其辦理非自願離職，則被上訴人所為調動上訴人至桃園廠工作之調職命令，顯違反兩造勞動契約之約定，堪可認定」，同時法院認為遷廠後導致通勤時間增加，雇主未對此予以補償或協助，顯已逾社會一般通念可容忍之合理範圍，最終改判雇主因遷廠而寄送予勞工的通知(調職命令)違反兩造勞動契約之約定及勞動基準法第10條之1第2、4、5款之規定，判決勞工勝訴、雇主應給付資遣費。

另則實務見解則為臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第59號判決個案，此案例中勞工受僱擔任業務人員，原在基隆市工作，但雇主後將業務部門遷移至臺北市，新舊業務部門上班地點距離17.9公里左右，剛搬遷時，被告法定代理人之妻游麗津親自開車搭載業務同仁上班，惟因考量行駛高速公路車況較不易掌握，乃與業務同仁協商，改由搭乘火車轉捷運方式上班，並由公司補貼交通費2,000元，雇主認為其已給予勞工必要協助。勞工主張其居住於基隆市，其至原本工作地點騎機車僅需約3分鐘，而至臺北市工作則上下班約各需1小時，需增加額外之交通費及耗費通勤時間，已對勞動條件作不利之變更，並造成生活之不便。法院判決則以調動後所需增加額外交通費即耗費通勤時間，已對勞工造成不利益變更，並造成生活之不便，最初係因公司承諾派車接送，勞工才同意調職，然公司嗣即要求員工自行通勤，雖辯稱有補貼員工交通費2,000元，但此係勞工提出調解終止契約後公司才為之，法院最終判決「足見被告將原告調職，對原告之勞動條件作不利之變更，且調動工作地點過遠，亦未給予必要之協助，而損及勞工權益，是原告以被告違反勞基法第10條之1第2、4款規定，依同法第14條第1項第6款不經預告終止勞動契約，即無不合。」。

綜上，前述二則法院判決審酌勞工因易地服勞務而衍生交通費與通勤時間耗費、據此所造成之勞動條件不利與生活不便，故如雇主毫無協助（同前

述臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第59號判決個案），法院判決雇主違法可能性甚高，不可不慎。

（三）小結

雇主遷廠固然有其經營布局與考量、而通常存在其必要性，然若因遷廠而導致勞工通勤時間大幅增加、甚至額外增加交通費用，雇主仍應予以必要協助，倘若全然無任何協助者，在勞雇利益權衡下，法院亟有可能以雇主未提供必要協助、違反勞動基準法第10條之1為由而判決雇主違法，讓勞工取得請求資遣費之權利。

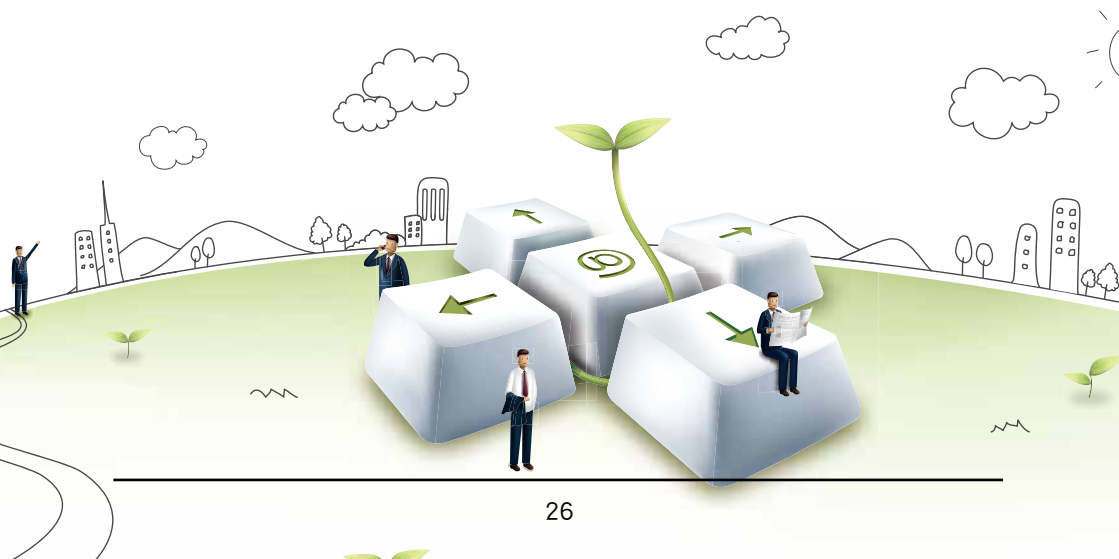
然而在雇主遷廠時，亦應請留意就業保險法第11條第3項：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、『遷廠』、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」之規定，由雇主發給非自願離職證明書⁴，俾利勞工得申領失業保險給付。至於遷廠是否即意謂不同意赴新廠勞工即取得請求資遣費之權利？是否即意謂雇主必須資遣與給付資遣費？業如前述，遷廠並非資遣事由，似難直接適用勞動基準法第11條規定，現行判決實務處理方式係透過遷廠勢必帶來工作地異動，藉此以調動方式審酌之，然即便偶有法院認定遷廠帶來勞工生活不便或通勤時間與費用支出，據此判決勞工得依據勞動基準法第14條規定請求資遣費。不過，遷廠是否宜逕以調動方式處理，仍值得進一步思考；假設勞工不是行使勞動基準法第14條，而單純訴請調動不合法呢⁵？然既已係全體遷廠，現實上似亦無可能透過法院判決命復原職可能；又即便擬欲讓勞工取得資遣費離開，在現行制度下必須透過勞動基準法第14條的行使與解釋，然應有不少雇主會感到納悶同一遷廠行為，何以逕遭法院認定違反勞動契約或勞工作令吧。

⁴ 提及非自願性離職證明書的開立，接下來會聯想到資遣通報問題，不過遷廠部分有其特殊性，假設遷廠且雇主存在勞基法第11條各款事由也願意資遣勞工，自然必須依法為資遣通報；但若是單純遷廠而未必有資遣行為時，業如前述，雇主無資遣事由也通常無資遣的意思表示，如欲令勞工取得資遣費請求權，只能思考遷廠是否合法、有無勞基法第14條被迫辭職情事，不過通常雇主不會自認自己違法、自認有勞基法第14條被迫辭職情事，所以也不會主動開立事由為勞基法第14條的非自願性離職，此際建議勞工申請勞資爭議調解，憑調解不成立的資料而請求主管機關暫開立非自願性離職證明，以利領取失業給付。

⁵ 請參陳金泉，違法調職之司法救濟，收錄於勞動法精選判決評釋，元照出版，2013年9月初版一刷，頁110以下。

三、個案解析

就題示個案，筆者以為在目前現行法制下，如因雇主遷廠而導致勞工不得不離職，此際雇主應依據就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、『遷廠』、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，開立非自願離職證明書，俾利勞工得申領失業保險給付。至於勞雇關係間是否因雇主遷廠、勞工有家庭生活上不便而難以配合，即謂勞工取得請求資遣費之權利？此恐未必，現實上係由個案法院審酌因遷廠而隨之的工作地點異動是否符合調動五原則、勞動基準法第10條之1規定。遷廠固非勞資雙方所願，然仍建議雇主宜多方考量勞工情形，儘可能提供協助，協助層面愈多，當然未來爭取法院認同機會就越高。假設雇主也願意提供一合理方案，而讓勞工並非毫無所獲的離開職場，此自然亦係一圓滿、調解之方法。



雇主資遣勞工並匯款給付資遣費，是否可視為勞資雙方合意終止勞動契約？

○ 葛百鈴律師

- 一、按勞動契約消滅之原因，就勞基法本身規定而言，包括勞基法第11條裁員解雇、12條懲戒解僱、14條勞工被迫辭職、15條自請辭職、53條自請退休及54條強制退休等規定。然除上述勞基法規定之契約消滅原因外，例如勞工死亡、定期契約期間屆滿亦為勞動契約消滅之原因。
- 二、此外，民法第489條第1項規定，當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。上述規定乃特別終止之規定。而所謂重大事由依據最高法院95年台上字第1449號判決要旨：「民法第四百八十九條第一項規定，當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。所謂『重大事由』，係屬不確定之法律概念，應斟酌僱傭契約之性質或內涵審認之。倘其事由已喪失勞務目的之信賴，如使僱傭關係繼續，對當事人之一方，已屬不可期待，而有害於當事人之利益，並顯失公平時，固非不得認為重大。」。且依學者黃程貫先生之見解，勞基法第12條第1項之各款規定乃是民法第489條第1項重大事由的具體化…故就法言法，解釋上應認定為第12條第1項規定並非完全列舉式之規定，在無該條項所規定之各款情形時，若有民法第489條之重大事由，則仍得終止勞動契約¹。
- 三、至於勞雇雙方得否合意終止勞動契約？學者史尚寬早已表示：「勞動契約除依民法規定與其他債權契約因同一之原因（例如當事人之合意履行或免除）而終了外…」²。又如學者楊通軒認為：「基於契約自由原則，當事人間得自由約定以後契約解除或終止前契約。勞動契約同樣亦允許

¹ 黃程貫先生著勞動法，第492頁，90年6月修訂再版三刷

² 史尚寬先生著，勞動法原論，第48頁，67年。

勞資雙方以後契約合意終止先前之契約，只不過此合意終止不得違反憲法所保障的男女平等原則、工作權、結婚自由之基本權以及民法公序良俗、強制禁止規定、誠信原則而已，就勞工因與雇主簽訂合意終止契約而後離職之情形，其法律性質亦與由雇主單方所發動之普通終止不同。」³。

四、司法實務見解上亦肯認勞資雙方得以合意終止方式消滅勞動契約：

- (一) 最高法院95年台上字第889號判決：「惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第一百五十三條第一項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。」。
- (二) 最高法院95年台上字第354號判決要旨：「惟按勞工在勞基法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，勞基法第十三條前段定有明文。原審謂此係限制雇主不得片面終止勞動契約，非禁止勞工一方終止或勞雇雙方合意終止等詞，固非無見。」。
- (三) 最高法院96年台上字第890號判決：「本件依上訴人簽立之系爭同意書內容，既足認兩造間之僱傭關係業經雙方合意終止而消滅，而兩造於八十八年四月十二日在高縣勞工科達成之勞資爭議調解結論中所載『若經鑑定職災屬實，請公司依勞基法第十三條及第五十九條規定辦理』，依證人即調解委員陳美錫證述：「當時的調解重點是補償問題，…勞方當時有提到他非自願離職，資方強迫他寫同意書…」『如果確實是職業災害，根據勞動基準法第五十九條應該給予補償…如果同意書不是被迫的話，還是可以解除勞雇契約…當時勞工也有提到勞動基準法第十三條問題，會作職業災害鑑定，是要保障勞方依勞動基準法第五十九條權利，經鑑定結果，如果是職業災害且雙方不是合意

³ 楊通軒先生著，個別勞工法理論與實務，第335至336頁，2010年5月初版一刷。

解除勞動契約，勞工可以繼續工作，如果已經合意解除勞動契約，勞方也可以依照勞動基準法第五十九條請求補償』等語，足認上開調解結論，並不排除兩造得因合意終止系爭僱傭契約，自不因上訴人事後申請該次調解並經鑑定為職業病，及高雄縣政府未究明兩造間之僱傭關係是否已合意終止，而於八十八年十一月二十六日函知被上訴人應給付上訴人職災期間原領工資至通知上訴人恢復工作日止，而使兩造間業已消滅之僱傭關係回復？」。

- (四) 惟需注意最高法院103年台上字第2700號判決：「按勞動基準法（下稱勞基法）第十二條第一項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第七十一條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準此，雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞基法依據憲法第十五條、第一百五十二條及第一百五十三條規定而制定之本旨。」。亦即合意終止如果使勞工喪失締約自由，且內容對於勞工顯失公平並損及誠信、正義者，合意終止即告無效。

五、勞工單純簽收資遣費支票並將資遣費支票提示兌現之行為得否視為勞雇雙方合意終止勞動契約？司法實務上曾有不同見解：

(一) 肯定說：

1. 臺灣高等法院102年重勞上字第37號判決：「依證人王XX、褚XX前開證述，上訴人於被上訴人提出以資遣方式，合意終止勞動契約時，雖未當場表示同意或不同意，惟自其與褚XX協商之過程，及經王XX向其解釋通知函上面所記載之勞基法第11條第5款、系爭工作規則之條文是何意思，及資遣費是如何計算後，上訴人經考慮始在通知函、資遣費計算書、資遣費支票簽收單上簽名，並收受資遣費支票等情觀之，上訴人應

已默示同意以比照資遣方式，合意終止勞動契約。」。

2. 臺灣新竹地方法院103年勞訴字第99號判決：「關於被告提出以資遣方式終止系爭僱傭契約之要約，原告除表同意外，更已於洪櫻芳製作之資遣費計算書上簽名及收受系爭資遣費支票。參酌前述原告於103年2月19日離開診所後，隨至護士公會及新莊區衛生所辦妥歇業手續（按護理人員法第11條第1、2項規定「護理人員停業或歇業時，應自事實發生之日起30日內，報請原發執業執照機關備查。前項停業之期間，以1年為限；逾1年者，應辦理歇業。」；護理人員法施行細則第4條則規定『護理人員停業、歇業，依本法第11條第1項規定報請備查時，應填具申請書，並檢附執業執照及有關文件，送由原發給執業執照機關依下列規定辦理：(1)停業：登記其停業日期及理由後，發還其執業執照。(2)歇業：註銷其執業登記及執業執照。』），並提兌系爭資遣費支票等情，衡諸一般社會經驗法則，應足認被告抗辯：103年2月19日原告已同意合意終止系爭僱傭契約，並約定以資遣方式計算離職金等語，可認為真。

(一)否定說：

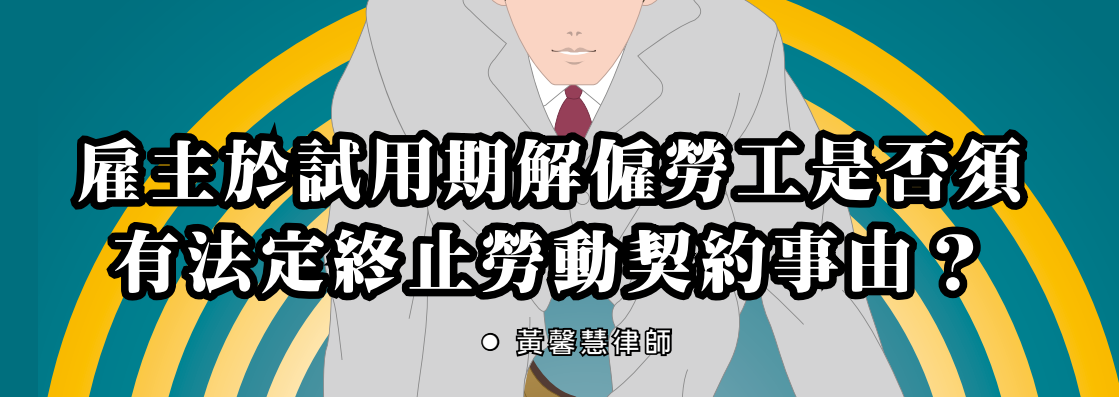
1. 臺灣高等法院93年勞上易字第76號判決要旨：「上訴人雖辯稱被上訴人已領取資遣費且未回上訴人公司工作，兩造已合意終止勞動契約云云，惟上訴人既表示終止兩造間之勞動契約，並且寄資遣費支票予被上訴人，堪認其已有預示拒絕受領被上訴人所提供之勞務之意思表示，被上訴人雖未為勞務之提供，尚非可遽認兩造有終止勞動契約之合意」。
2. 臺灣桃園地方法院99年重勞訴字第10號判決：「被告雖辯稱原告早於90年9月、10月資遣時即將所簽領之資遣費支票兌現使用，8年來皆無異議，亦未退回資遣費，或要求回復工作權及為準備給付勞務之通知，甚於90年間另案關於資遣費之訴訟如火如荼見報之際，仍未參與另案訴訟或向被告表達爭執之意，顯見原告主觀上早已無維繫僱傭關係之意，雙方僱傭關係業已合意終止云云；惟查，原告有無支領資遣費與其是否同意與被告終止勞動契約實屬無涉，且訴訟之提起與否，本屬個人之訴訟權能，自可任意決定行使與否，豈可反因原告未參與

另案訴訟即謂原告同意兩造間終止勞動契約，又被告就兩造間有合意終止勞動契約乙節，均未舉證以實其說，殊難單以被告上開所辯，即謂兩造間已構成合意終止云云。」。

六、結論：

雇主資遣勞工並匯款給付資遣費，是否可視為勞資雙方合意終止勞動契約？目前司法實務見解偏向採取否定說，筆者亦贊同，其理由在於，勞僱雙方要達成合意終止勞動契約，必須有一方為終止勞動契約之要約，另一方承諾，意思表示始為合致。但雇主資遣勞工乃單方終止權之行使，為形成權，無需勞工同意，性質上並非要約，而勞工單純簽收資遣費支票或將資遣費支票提示兌現，性質上屬於事實行為，不得解為有承諾之意思表示，更遑論雇主逕將資遣費以匯款方式匯入勞工帳戶，勞工只是被動地受領資遣費，毫無積極主動地為承諾之意思表示，自更不得解為勞雇雙方合意終止勞動契約，是以否定說之見解誠值贊同。





雇主於試用期解僱勞工是否須有法定終止勞動契約事由？

○ 黃馨慧律師

14

一、個案摘要

利利接獲A公司業務人員職務之錄取通知，即於指定日期前往A公司報到。於報到當日，A公司提出勞動契約書給利利簽署，該契約書上約定：「公司自○年○月○日起僱用乙方為業務人員，試用期間為六個月，公司得視情況並經雙方議定將試用期延長。」

利利任職以來，工作態度皆十分認真，惟因未熟悉所負責之業務領域，常常無法如期完成主管所交辦之事項，亦無法與客戶順利地進行接洽，導致A公司多次錯失成交之機會。於試用期經過四個月後，A公司於是決定提前終止與利利之勞動契約。對A公司此舉，利利表示不服。

二、處理過程及結論

(一)勞方主張

1. 本件A公司終止契約之行為不合法。按勞基法第11條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：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。」。A公司並無上開規定前四款之情形。再者，縱利利業績表現不佳，惟仍不斷嘗試以改進其錯誤，A公司亦未施與相關之輔導培訓措施、或為利利另行安排其他工作，因此亦無上開規定第五款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形。利利依上開理由，主張A公司違法終止雙方勞動契約。
2. 退步言之，縱使A公司有勞基法第11條之終止契約事由，惟A公司亦未遵守勞基法第16條第1項之規定，於終止契約10日前加以預告，且也未

依法發放資遣費。利利主張A公司應針對其上開法定權利予以補償。

(二) 資方主張

勞方所援引之勞基法第11條終止契約事由，僅適用於正式僱傭關係之員工。至於試用期間之員工，雇主於終止契約上享有較大彈性，且亦無預告期間以及資遣費發放等相關規定之適用。故本件A公司終止契約並無違法之情事。

三、爭議事項與相關法令

本件爭議事項在於：「雇主於試用期解僱勞工是否須有法定終止勞動契約事由？」相關法令與實務見解臚列如下：

(一) 勞動基準法第11條（經濟性資遣事由）：

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。

(二) 勞動基準法第12條（懲戒解僱事由）：

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。

(三) 勞基法第16條（預告期間）

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。

(四) 勞基法第17條（勞退舊制員工工資遣費）

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。

(五) 勞工退休金條例第12條第1項（勞退舊制員工工資遣費）

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。

(六) 台灣高等法院92年度勞上字第20號民事判決（終止試用期員工之勞動契約無須遵守勞基法之相關規定）

本院認為試用期間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞雇契約，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，若勞雇雙方於試用期

間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約。」「（四）又勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受雇於該企業，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利之情形下，得任意終止勞動契約。

- (七) 行政院勞工委員會（86）台勞資二字第035588 號函釋（終止試用期員工之勞動契約須遵循勞基法相關規定）

勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第十一、十二、十六及十七條等相關規定辦理。

四、個案評析

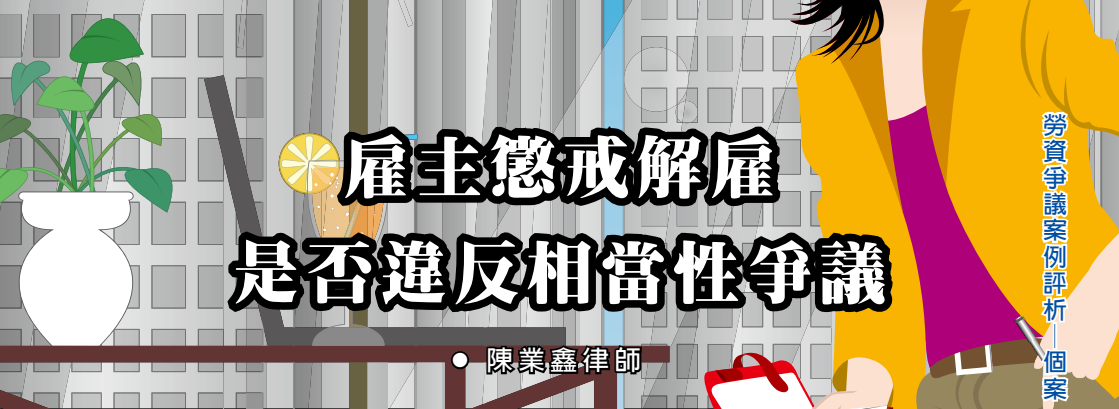
雇主於試用期解僱勞工是否須有法定終止勞動契約事由？

- (一) 我國勞基法對雇主單方終止勞動契約之權限有所限制，雇主僅有在具備勞基法第11條及第12條第1項所列之事由時，始得對員工發動資遣或解雇（勞基法第11條係規定經濟性資遣之事由，勞基法第12條第1項則係規定懲戒解雇之事由）。進一步來說，倘若雇主依照勞基法第11條之事由進行資遣，尚須遵守預告期間以及資遣費之相關規定（惟預告期間得以預告工資之給付代之，以下同）。
- (二) 另一方面，勞雇雙方在訂立勞動契約前期，雇主為確認勞工是否確實得以勝任工作，經常會與勞工約定一段試用期間，員工於試用期間內往往即須開始從事雇主所指派之工作，雇主則於試用期間內觀察員工之工作表現。於試用期間期滿時，雇主再根據評核結果，決定是否正式錄用該名勞工。
- (三) 由上可知，雇主於試用期間內尚未能充分掌握員工是否稱職，員工亦尚未能確認該工作是否適合自己之屬性，基於試用期間之此種相互實驗性質，民事法院見解多認為，勞資雙方如於試用期間認為員工不能勝任工

作、或不適應職務環境，於試用期滿前即得各自隨時終止勞動契約，以雇主而言，無須具備勞基法第11條及第12條第1項之終止事由，終止契約時亦無須遵守預告期間及資遣費之相關規定，但雇主終止契約仍不得有權利濫用之情形（請參見台灣高等法院92年度勞上字第20號民事判決）。

(四) 相較於民事法院見解多從寬肯認勞雇雙方於試用期間之契約終止權，勞委會（現改制為勞動部）則認為，不論在試用期間內或期滿時，雇主如擬單方終止勞動契約，仍須遵守勞基法相關規定，亦即仍須具備勞基法第11條以及第12條第1項之法定終止事由，且須遵守預告期間以及資遣費之規定（請參見行政院勞工委員會（86）台勞資二字第035588號函釋。但實務上常見之試用期間經常未滿3個月，故依法無須預告）。可知行政機關對雇主於試用期間之終止契約權限採較嚴格之標準，認為試用期員工如同一般正式員工受到勞基法之保護，雇主須於具備法定終止事由時，才能終止契約。目前行政機關之見解與民事法院多數見解並不一致。

(五) 至於實務上常見雇主流張延長試用期間之案例，此種作法是否合法？由於依據民事法院見解，試用期間員工之工作權可能處於較不穩定之狀態，故法院認為，雇主如欲延長試用期間，基於保護員工之立場，應徵得員工同意，且須具有相當理由（例如在原本之試用期間無法充分判斷員工是否適合該項工作）。如雇主預先於勞動契約中約定雇主得以延長試用期間，實務上亦通常要求雇主必須同時明定可能延長之期間，此外，由於試用期間之目的僅在確認雙方之適性，故期間長短必須具備合理性，亦即，目前勞基法雖未規定試用期間不得超過特定日數，但如勞動契約約定之試用期間過長，即可能被認定不合法。



雇主懲戒解雇 是否違反相當性爭議

● 陳業鑫律師

一、個案摘要

勞工A自八十四年五月十四日起受僱於某市政府停車管理處（下稱停管處），擔任停車場收費管理員。停管處於九十九年二月二日以勞工A於同年一月十一日具名誣告同事陳OO放置私人電腦並疑有遊戲軟體情事，違反系爭工作規則第四十二條第一項第一款規定為由，發布記大過一次。嗣停管處又於同年三月十二日以勞工A於九十七年六月十三日執勤期間故意毀損同事余OO車輛行為，造成停管處聲譽嚴重受損，違反同規則第四十二條第一項第七款規定為由，發布記大過一次。停管處再於一〇〇年一月十一日召開年度考績會議，依同規則第四十七條第一項第十二款之規定，以勞工A一年內累積懲處達記大過二次為由，依勞基法第十二條第一項第四款規定，終止兩造間之勞動契約。

二、兩造主張及法院判決結論

（一）勞工主張

勞工A自民國八十四年五月十四日起受僱於停管處，擔任停車場收費管理員。停管處於九十九年二月二日以勞工A具名誣告經查屬實為由，依OO市公有收費停車場工作規則（下稱系爭工作規則）第四十二條第一項第一款規定懲處大過乙次；復以勞工A於九十七年六月十三日蓄意刮傷停在OO里公園地下停車場之車輛為由，於九十九年三月十二日依同規則第四十二條第一項第七款「行為不檢情節重大，有損停車場聲譽者」規定，懲處大過乙次。惟就停管處認定勞工A誣告乙事，乃因勞工A於九十九年一月十一日在路邊開單時，適巡場組長至該路段巡視，勞工A向巡場組長訴苦時，談及新工作場所辦公室有一部電腦並無財產標籤，合理懷疑似私人電腦，之後巡場組長調查

該電腦未見灌有遊戲軟體，並命勞工A同時見證有無遊戲軟體，勞工A查看後即報告未找到遊戲軟體，並未於明知無上述情事下仍堅持申告，無非無端誣告。另就刮傷車輛部分，該被刮傷車輛車主余OO為勞工A同組同事，因與勞工A有所糾紛，勞工A一時氣憤而將其車輛刮一條線，余OO知悉此事後，亦與勞工A達成和解，此乃同事間之私人糾紛，一般民衆不可能知悉，並非情節重大，亦未對停車場聲譽造成損害。詎停管處於一〇〇年一月十一日召開考績會，以勞工A九十九年度獎懲經功過相抵累計已達大過二次為由，依系爭工作規則第四十七條第一項第十二款、勞動基準法（下稱勞基法）第十二條第一項第四款規定解僱勞工A。停管處違法終止兩造間之勞動契約，該終止行為屬無效，兩造間之僱傭契約仍有效存在，經勞工A請求回復工作，遭停管處拒絕等情，爰依民法第四百八十六條、第四百八十七條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命停管處按月給付工資及法定遲延利息之判決。

（二）雇主主張

勞工A於九十九年一月十一日向查勤組組長投訴檢舉，誣稱港富停車場場長陳OO於三樓路邊收費停車場管理室置有私人電腦，且電腦內可能有遊戲軟體，對於陳OO場長之名譽及尊嚴受創極大，經雇主於九十九年二月二日發布記大過一次。嗣OO市政府市民熱線於九十九年一月十四日接獲市民檢舉，指稱於九十七年六月十三日下午，車輛停放在OO區OO里地下停車場，有管理員刮傷一台車輛鈹金，經調查確認係勞工A故意用鑰匙刮傷余OO之車輛，即於九十九年三月十二日發布記大過一次。勞工A依系爭工作規則第四十七條第一項第十二款規定，一年內累積懲處達記大過二次為由，依勞基法第十二條第一項第四款規定，終止與勞工A間之勞動契約，自屬合法。

（三）法院判決結論

1. 雇主停管處訂立之系爭工作規則第四十二條第一項第一款規定：「有左列情形之一經查證屬實或有具體事證者，記大過。一、挑撥離間或誣控亂告經查屬實者……」。
2. 根據證人即停管處之管理科巡場組長張OO之證言，及參以勞工A於九十九年一月二十七日考績委員會會議中之陳述，勞工A於同年一月

十一日雖向張OO檢舉港富停車場場長置有私人電腦，並灌有遊戲軟體一事，經巡場組長查核確認該電腦係向麗湖停車場所借，其內並無遊戲軟體等情，然該電腦確未貼有財產編號，巡場組長亦因此懷疑是否為私人電腦，而進一步向麗湖停車場場長查證。故勞工A所為之檢舉，乃出於合理之懷疑所為，至該未貼有財產編號之電腦內是否灌有遊戲軟體，既需由停管處查核後始得確定，徵諸勞工A於巡場組長查核確認後，亦未再予檢舉等情，足見勞工A所為檢舉，固與事後調查之結果不符，惟尚難遽謂勞工A上開所為屬「誣控亂告」。

3. 次查同規則第四十二條第一項第七款規定：「有左列情形之一經查證屬實或有具體事證者，記大過。……七、行為不檢情節重大，有損停車場聲譽者」。而依勞工A於九十九年度第四次考績委員會會議中之陳述，佐以余OO之證詞及場長陳OO之供述，堪認勞工A雖於九十七年六月十三日因私人恩怨，於三張里地下停車場，以查勤箱鑰匙刮同事余OO停放於該停車場殘障車位上之車輛，惟兩人旋達成和解，由勞工A賠償余OO六千元，斯時任職該停車場之場長陳OO亦已知情，惟認雙方既已和解，而未再正式向上呈報，足見勞工A之上開刮車行為尚未至情節重大之程度。則勞工A並無勞基法第十二條第一項第四款所謂違反工作規則，「情節重大」之情事。停管處依上開規定終止兩造間之勞動契約，自不合法。

三、爭議事項及相關法令評析

本件勞資爭議歷經三審。第一審法院認定雇主停管處解雇勞工A合於勞動基準法第十二條第一項第四款「違反工作規則，情節重大」之要件，惟為第二審法院判決廢棄，判決確認僱傭關係存在，其理由係以「勞動基準法第12條第1項第4款所謂「情節重大」應以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，是否達到懲戒性解僱之衡量標準」¹，進一步論證本件勞工A所為檢舉，雖與事後調查結果之事實不符，惟尚難遽認所為屬「誣控亂告」；至於勞工A以刮同事余OO之車輛雖屬實，惟兩人旋達成和解並賠償六千元，任職該停車場之場長陳OO亦已知情，惟認雙方既已和解，而

未再正式向上呈報，認上開刮車行為雖有不當，然未至情節重大之程度。

嗣後雇主不服第二審判決，上訴至最高法院，經最高法院駁回上訴維持第二審所為勞工勝訴判決。主要理由係以「查雇主依勞基法第十二條第一項第四款之規定，得不經預告終止契約者，須以勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，始得為之。上開規定所謂「情節重大」，應依據事業之性質和需要，參酌勞工之違規行為態樣、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞工到職時間之久暫等客觀情事，並考量逕予解僱是否有違比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段，綜合研判之。本件勞工A違反系爭工作規則之行為，尚未達情節重大之程度，乃原審所合法確定之事實，原審因而為雇主停管處不利判決之部分，經核於法並無違誤」²。

綜合前述法院判決理由，勞動基準法第十二條第一項第四款「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之懲戒性解僱事由，其中之「情節重大要件」，必須以「比例原則、懲戒相當性原則及最後手段性」綜合判斷，而在個案實際判斷時，應考慮之因素包括：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，亦即若勞工之違規行為態樣輕微、屬於初次違規、過失而非故意為之、勞雇關係緊密、勞工到職時間較久者，則成立「情節重大」之門檻將較高，亦即雇主欲以此款事由解僱勞工時，除一般所稱之「最後手段性」外，亦須通過「比例原則」及「懲戒相當性原則」之檢驗，解僱始為合法。

¹ 參見最高法院100年度臺上字第1393號判決意旨。

² 參見最高法院102年度台上字第979 號判決意旨。

定期契約勞工之職災補償權利

● 沈以軒律師

壹、個案摘要¹

勞工73年7月11日起受僱為技術員，然於96年2月6日執行職務時遭推高機壓傷，雇主復於96年8月31日以勞基法54條第1項第2款之由終止契約，並執此拒絕給付契約終止後之職災補償金（包括醫療補償與工資補償）。

貳、處理過程及結論

一、勞方主張

勞工在契約終止後尚屬不能工作之醫療期間，請求雇主給付自96年12月25日至98年10月31日止之原領工資，方符合勞動基準法第61條第2項之規定。

二、資方主張

資方主張契約終止後，與勞工之間已無任何法律關係，並不需要負擔勞基法第59條雇主之職災補償責任。

三、法官心證

勞基法第59條之受領補償權，不因勞工離職而受影響，勞基法第61條第2項前段定有明文。從雇主對在醫療中不能工作之勞工仍應按其原領工資數額予以補償之規定觀之，可知所補償者係勞工於勞動契約尚合法存在時原本所應領取之工資，於勞工離職後，雇主本毋庸再給付工資，則何來補償勞工「原領」工資之義務，故勞基法第61條第2項前段所稱之「受領補償權」應係指於勞工於離職前，已發生之醫療費用及原領工資受領補償權而言，至於離職後，所生之醫療費用，雇主則無補償之義務。

參、爭議事項與相關法令

¹ 改編自臺灣高等法院高雄分院99年度勞上易字第28號判決事實。

一、倘勞工發生職業災害，雇主之法定義務為何？相關法令臚列如下：

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，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，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40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40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。」。

二、倘職災勞工事後契約終止，是否可再向雇主請求職災補償權益？相關法令臚列如下：

勞動基準法第61條第2項規定：「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。」。

肆、個案評析

本案爭點除了探究勞工能否請求退休金加給，另一重要爭點實為職災勞工於契約終止後，得否續向雇主請求職災補償？本文欲就後者提供相關法律意見如後。惟針對勞動基準法第61條第2項前段規定，行政機關與民事法院之見解存有歧異，且民事法院過去與近年來的態度似有轉變之風，故本文將逐一梳理如下：

一、行政機關歷年來均主張「職災勞工離職後，仍得續向雇主請求相關補償」

（一）勞工職災醫療期間定期契約屆滿終止，雇主仍應補償

內政部75年10月18日台內勞字第438324號函略以：「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。」。

（二）勞工於受僱期間遭遇職業災害，嗣後契約終止，因同一事故復發需繼續醫療，雇主應予醫療補償

行政院勞工委員會(現改為勞動部，下同)80年3月8日台勞動3字第06179號函：「勞工離職後，如因同一事故病發確有醫療需要時，如能證明該事由係於勞動契約有效期間內發生之延續，雇主仍應依勞動基準法規定予以醫療補償。」。

（三）罹患職業病之勞工，勞動契約終止後，如因同一事故病發且確有醫療必要時，雇主仍應予以必要補償

行政院勞工委員會88年10月13日台勞資2字第0043113號函略以：「二、勞工因病請假，並依勞工請假規則第五條規定，經留職停薪期限屆滿仍未痊癒，雇主予以終止勞動契約，其終止契約事由，如為「不能勝任工作」應依法給予資遣費，如為強制退休，應依法給予退休金，嗣後該病如經鑑定為職業病，依勞動基準法第六十一條第二項規定，勞工受領職災補償之權利不因離職而受影響。三、台端於八十三年六月十五日起至勞動契約終止前，因上開職業病之治療、休養請假期間，雇主應補償其必要之醫療費用，並依原領工資予以補償。至勞動契約終止後，如因同一事故病發且確有醫療必要時，雇主仍應予以必要補償。」

（四）勞工受領職業災害補償之權利，不因離職而受影響

行政院勞工委員會89年4月25日台勞動3字第0015888號函略以：「勞動基準法第59條職業災害補償規定，係為特別保護職業災害勞工而課雇主應予補償之義務，故勞工受領職業災害補償之權利，依該法第六十一條第二項規定，不因勞工離職而受影響。」。

二、過去多有高等法院限縮解釋勞基法第61條第2項，主張「職災勞工離職後，僅得就離職前已發生之醫療費用及原領工資受領補償權利」

臺灣高等法院台中分院91年度勞上字第6號判決意旨略以：「次按勞動

基準法第六十一條第二項規定：『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』，係針對受領補償權利之保障所特設之規定，其著眼在保護受害勞工或其遺屬的生活，所稱不因勞工之離職而受影響，亦即受領補償之權利，不因勞工之離職而變更。即勞工雖已離職，但在原事業單位工作中所遭遇職業傷害或罹職業病，致生前述工資補償請求權，並不因此而受影響。而非謂勞動基準法第六十一條第二項規定即意謂同法第五十九條各款請求權為勞工請求或享有之專屬權。惟勞動基準法既係規範勞僱雙方之權利義務，故勞工可請求之範圍仍以勞僱關係存續中為其計算請求之基準，僅嗣後勞工去職時，其於勞動契約存續中已生之工資補償請求權仍受保護之謂。」，蓋勞雇關係終止後，職災勞工已毋須提供勞務，不符合「勞工在醫療中不能工作」之請領原領工資補償要件，故雇主得不發給勞動契約終止後之原領工資補償。此一針對勞基法第61條第2項之前段意旨所為之限縮性解釋，另查有最高法院95年度台上字第323號、臺灣高等法院台南分院90年度勞上字第6號、臺灣高等法院93年度重勞上字第16號（臺灣高等法院94年度勞再易字第13號維持）以及臺灣高等法院99年勞上字第100號等判決之相同意旨可參。

三、近年民事法院見解似有轉向支持行政機關之主張

然值得留意者，臺灣高等法院暨所屬法院103年11月19日舉行之103年度法律座談會民事類第14號提案，多數法官係採與勞動部相同見解，且其會議結果似乎影響地方法院判決風向之轉變，蓋查臺灣士林地方法院104年度湖勞簡字第14號、臺灣臺中地方法院103年度勞訴字第49號、臺灣高等法院臺中分院102年度勞上易字第41號、臺灣高等法院臺中分院105年度勞上易字第18號以及臺灣臺中地方法院104年度勞訴字第22號判決意旨咸採用行政機關之主張。

四、本文建議

本文業將行政機關與民事法院歷來有關勞動基準法第61條第2項之主張分述如上文，雖行政機關一貫採取對勞工有利之保護立場，惟行政機關僅得就雇主之違法事證處以行政罰鍰，而勞雇雙方間之民事債權紛爭仍須回歸民事訴訟程序方得解決，在民事法院之立場尚未完全明朗之際，本文建議，勞工一方面應力主近來民事法院轉向保障勞工權益之立場外，更重要的是竭力

確保雙方間勞動契約始終有效存續。是以，如係定期契約勞工，回歸勞基法第9條第1項後段強制規定，勞動契約本以有繼續性工作之不定期契約為原則，故應再三檢視勞動契約是否有「假定期」之疑慮。反之，若係不定期契約，職災勞工在工作權有法定特殊保障前提下（例如：勞動基準法第13條規範職災勞工「醫療期間」，雇主不得片面終止契約；職業災害勞工保護法第23條第2款亦揭示縱使「醫療終止後」，雇主欲終止契約須經公立醫療機構認定勞工確達心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作之程度），切莫未通盤瞭解己身權利，白白自請離職或合意終止契約，蓋唯有保住工作權，讓勞雇關係持續存在，勞工請求職災補償之權利方能受到最完善的保障哦。



勞工於從事兩份工作之往返途中因故受傷，是否為職災？

● 沈以軒律師

14

壹、專題討論

小英白天在貿易公司擔任業務助理，晚上在好樂迪從事兼職工作，某日小英自貿易公司下班直接前往好樂迪上班之應經途中發生車禍受傷不能工作，且未從事非日常生活所必需之私人行為，亦無重大交通違規，小英可否依勞動基準法第59條相關規定請求雇主給付職災補償？

貳、專題解析

一、何謂勞動基準法所稱之職業災害？

查現行相關勞動法令論及職業災害者，不外乎勞動基準法、職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、勞工保險條例以及勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（下稱勞基法、職保法、職安法、勞保條例以及傷病審查準則），惟上開法令因立法目的有別而致規範或保障內容有所差異。勞基法係特訂職業災害補償專章，縱無過失，仍課予雇主醫療、工資、殘廢及死亡補償等義務；職保法則是補充勞基法之不足，由勞保基金專款或勞動部另編專款，提供投保或未投保勞工之相關生活津貼、輔助器具補助、看護補助以及家屬補助等，甚至課予雇主安置工作義務以及保障職災勞工工作權；職安法係以勞動場所之必要安全衛生設備及措施課予雇主積極預防作為之義務；至於勞保條例則是針對被保險人發生職業災害時，提供醫療、傷病、失能及死亡等社會保險之給付。

然，職業災害或職業傷害之定義，只得見於職安法及傷病審查準則，而實務上，行政機關或法院在判斷雇主是否應履行「勞基法」之職災補償義務時，咸以職安法及傷病審查準則有關「通勤職災」之定義為依歸，茲分述如下：

（一）職安法之職業災害定義

按職安法第2條第5款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」以及其細則第6條規定：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」，是以，最高法院95年台上字第2542號、86年台上字第1580號及86年台上字第479號判決皆以此為職業災害認定之判準。

（二）傷病審查準則之「通勤職災」定義

按傷病審查準則第4條第1項規定：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」，以及其第18條規定：「被保險人於第4條、第9條、第10條、第16條及第17條之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：一、非日常生活所必需之私人行為。二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。三、受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車。四、經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。五、闖越鐵路平交道。六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。七、駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。八、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。九、駕駛車輛不依規定駛入來車道。」，是以，只要符合該法第4條且無第18條所定之情事，即屬「勞保條例」所訂之職業傷害。

然，因其不具有職業上之原因且與勞工從事職務無關，即學理所稱之「業務遂行性」與「業務起因性」，而使少數法院或部分學者認為其非屬「勞基法」之職業傷害。惟現行法院主流見解，如最高法院101年度台上字第544號判決及臺灣高等法院暨所屬法院90年法律座談會，以及行政機關函釋（如後述），皆採「擴張性解釋」，即縱使「通勤職災」非屬職安法所定之範疇，亦課予雇主「勞基法」之職災補償義務。

二、傷病審查準則之相關職業傷害定義是否「全部」等同勞動基準法

之職業災害？

- (一) 行政機關函釋意旨認為勞基法與勞保條例之立法目的有間，應有所區別，且就「上下班」定義作限縮性解釋

論者有謂，因勞基法對職災定義隻字未提，且該法第1條後段規定：「本法未規定者，適用其他法律之規定。」，故職安法以及傷病審查準則所稱之職業災害即屬勞基法之職災云云。然，本文認為勞基法之職災應僅得「部分」參照傷病審查準則之職業傷害定義，蓋行政機關歷次函釋意旨可參照如下：

1. 勞動部106年9月29日勞動條2字第1060131987號函（下稱106年9月29日函文）略以：「二、查勞工保險條例之職業災害給付與勞動基準法之職業災害補償係屬不同制度，合先敘明。三、次查內政部主管勞工行政事務時期以75年6月23日台內勞字第410301號函釋示，勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。所稱「上下班」係指由日常居住處所出發與返回日常居住處所而言。四、基上，從事二份以上工作之勞工於甲公司下班，欲至乙公司上班途中發生車禍，因非屬勞動基準法之職業災害，尚無勞動基準法職業災害補償規定之適用。」。
2. 行政院勞工委員會（現改制為勞動部）76年09月02日臺勞動字第1558號函：「勞工由家中赴車站搭車，如確為上班行為，於途中發生車禍，應可視為職業災害處理。」。
3. 內政部74年7月8日臺內勞字第324332號函：「勞工於上下班時間必經途中因上下班發生之事故應以公傷論之，係指勞工為上下班從居住處所到工作場所之間在適當之時間內，以適當之交通方法，在必經途中所發生之事故而言。」。
4. 內政部70年1月14日臺內社字第61725號函：「勞工保險被保險人因工廠輪休，回歸非日常居住之自宅於返回工廠宿舍途中發生之事故，既非出於正常上班之時間，亦非經由經常住所至工作場所途中所發生之事故，經核與勞工保險 因執行職務而致傷病審查準則第一項第一款「上下班時間必經途中因上下班所發生之事故」規定之要件不合，應不能以執行職

務論。」。

要言之，行政機關向來即肯認「上下班」途中如符合傷病審查準則第4條規定，且無該法第18條之情事，始為「通勤職災」，惟「上下班」之路途「僅限於」「日常居住處所到工作場所」之間（即傷病審查準則第4條第1項前段），而「不包括」從事兩份工作之往返路途即傷病審查準則第4條第1項後段），歷來函釋意旨甚明！

（二）相關法院判決縱肯認「勞基法」職災得參照「勞保條例」之「通勤職災」定義者，綜觀其背景事實，不外乎為傷病審查準則第4條第1項「前段」之案例，與本文之背景事實無涉

論者又謂，傷病審查準則第4條第1項後段規定：「被保險人因從事二份以上工作而往返於就業場所間應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害」，法條文義至明，故該條前段及後段應「一體適用」，不得「割裂適用」，且援引最高法院81年台上字第2985號、88年台上字第508號、92年台上字第1960號、臺北高等行政法院98年簡字第324號、最高法院99年台上字第178號及最高法院101年台上字第544號等判決意旨參照云云。

然，希請留意，查上述最高法院或高等行政法院判決之背景事實觀之，咸為傷病審查準則第4條第1項前段規定之案例，即亦屬行政機關限縮肯認之「日常居住處所到工作場所」之上下班途中所生之勞基法職災，而與本文探究之「從事兩份工作之往返路途」係屬二事。而傷病審查則第4條第1項前段規定，實務上本屬勞基法之職災，業如前文所述，不待贅述。倘逕以此等背景事實相異之判決結果，推論傷病審查則第4條第1項後段應「一體適用」屬「勞基法」之職災，稍嫌率斷，核與行政機關歷來函釋意旨相悖，亦無實務判決案例基礎事實可資憑證。

（三）勞基法第59條雖明訂職災補償得予抵充勞保給付，然不得逕自主張勞基法之職災「全部」比照「勞保條例」之職業傷害

論者又謂，勞基法第59條既定勞工保險之職業災害得抵充該法所定職業災害補償，則勞基法之職災定義應比照勞保條例，以避免二者定義不一云云。

然，查勞基法條第59條規定略以：「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，但如同一起事故，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，雇主得予抵充之」，是以，勞工必須是符合「勞基法」之職災定義後，始有勞保條例抵充之適用，惟論者主張因得抵充勞保，即推論勞基法之職災應全部比照勞保條例，不啻係「倒果為因」之謬誤，蓋勞工發生勞基法之職災時，倘雇主業為其投保商業保險且負擔保費，該保險給付亦得抵充雇主職災補償義務，豈亦主張勞基法之傷病定義比照商業保險乎？

且查臺灣臺北地方法院行政訴訟104年度簡字第207號判決要旨略以：「原處分縱核給本件職業傷害傷病給付，對另案民事訴訟或刑事訴訟中，被告究竟是否因原告提供職場環境安全上缺失而受有身體健康之損害的事實上爭點，並不具構成要件效力之拘束力，勞工保險條例亦無藉由職業傷害傷病給付之核給決定，一次性集中決定投保單位與被保險人間其他民事或刑事法律關係內容之規範目的。」，亦有臺灣高等法院臺中分院105年度勞上易字第18號判決類同意旨可參。準此，應先判斷勞工實屬「勞基法」之職業災害後，如就同一事故業已領取勞保條例保險給付，而雇主確有依法負擔保險費用者，始得依法主張抵充之，惟若勞保條例不予給付，亦不影響其仍屬勞基法之職業災害之認定，僅係雇主無得主張抵充罷了。更遑論目前勞保條例之職業災害定義顯大於職安法規定，應不至於發生雇主須負擔勞基法職災補償責任，卻無勞保給付得以抵充之情形。

三、結論

本文先將勞基法、職保法、職安法、勞保條例以及傷病審查準則等勞動法令對於職業災害或職業傷害之相關論述作一概述，再以實務上法院判決為證，重申勞基法之職業災害定義不外乎參照「職安法第2條第5款」以及「傷病審查準則第4條第1項前段」規定。進而再以歷次行政機關函釋以及法院判決為依據，主張「勞工於從事兩份工作之往返途中因故受傷，非屬勞基法之職災」，即傷病審查準則之職業傷害定義，勞基法僅「部分」參照之，蓋兩者之立法目的與保障內容不盡相同，自無得全部比照，並針對持反對見解之論者，逐一回應之。故本案例中小英於兼職路途發生通勤意外，僅屬勞保條例之職業傷害，可執此向勞保局申請給付，惟非屬勞動基準法第59條之職業災害。

勞工在職期間因普通事故或疾病突然死亡，如其已符合自請退休之條件，雇主是否仍應發給勞工之繼承人舊制退休金？

● 廖家宏律師

【個案摘要】

阿明（民國46年7月25日出生），於民國（下同）86年3月20日任職於甲股份有限公司（以下簡稱甲公司），擔任作業員職務，約定薪資為新台幣（下同）40,100元，於94年6月30日勞工退休金新舊制轉換時仍維持舊制。後因阿明於103年11月間經台大醫院確診不幸罹患肺腺癌，阿明隨即不幸於104年3月20日凌晨6時即因肺腺癌驟然身故。在阿明身故後，阿明之法定繼承人阿輝與阿珍即一同向甲公司請求給付阿明之舊制勞工退休金，惟甲公司則主張阿明並未於生前向其自請退休，故不符合勞基法所定之請領條件，因而對於阿輝與阿珍關於舊制勞工退休金之請求，礙難同意，僅願意基於照顧員工家屬之心意，給付阿輝與阿珍撫卹金10萬元。雙方遂於104年7月20日於勞工局進行調解，但因雙方仍各執己見，以致於調解不成立。

【爭點說明】

本案所涉及之爭點為「勞工在職期間因普通事故或疾病突然死亡，如其已符合自請退休之條件，雇主是否仍應發給勞工之繼承人舊制退休金？」

【法條說明】

一、按勞工工作十五年以上年滿五十五歲者，得自請退休，勞基法第53條第1款定有明文。又勞工退休金之給與標準為按其工作年資，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。退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，勞基法第55條第1項

第1款及第2項亦分別定有明文。本案阿明於46年7月25日出生，且於86年3月20日即任職於甲公司，自己符合上述自請退休之條件，又因為阿明於94年6月30日勞工退休金新舊制轉換時仍維持舊制，故依據上述勞基法之規定，應以33個基數計算退休金，所以若台華公司依法應給付舊制勞工退休金，其金額應為1,323,300元（計算式：平均工資40,100元×33個基數=1,323,300元）。

二、而因為阿明既已死亡，則上述舊制勞工退休金給付請求權自應由其法定繼承人阿輝與阿珍繼受取得（民法第1148條第1項「繼承人自繼承開始時，除本法另有規定外，承受被繼承人財產上之一切權利、義務。但權利、義務專屬於被繼承人本身者，不在此限」及同法第1151條「繼承人有數人時，在分割遺產前，各繼承人對於遺產全部為公同共有」可資參照），而依據目前實務見解，阿明之法定繼承人阿輝與阿珍須一同起訴請求舊制勞工退休金1,323,300元，當事人始為適格（最高法院民國104年2月3日104年度第3次民事庭會議決議「民二庭提案：民國九十八年一月二十三日民法物權編修正（同年七月二十三日施行）後，數繼承人繼承被繼承人對第三人債權而公同共有該債權。該公同共有債權人中之一人或數人，得否為全體公同共有債權人之利益，請求債務人對全體公同共有債權人為給付？甲說：民法物權編修正後，民法第八百二十一條之規定，依同法第八百二十八條第二項規定，於公同共有準用之，其適用順序在該條第三項應得公同共有人全體同意規定之前。數繼承人繼承被繼承人對第三人之債權而公同共有該債權，依八百三十一條準用同法第八百二十八條第二項再準用第八百二十一條但書規定，應得由公同共有人中之一人或數人為全體公同共有人之利益，請求債務人向全體公同共有人為給付，以保存公同共有之財產。乙說：公同共有人中之一人或數人，除經其他公同共有人全體之同意，或為公同共有人全體之利益為回復公同共有物之請求，得單獨或共同起訴外，倘係基於公同共有法律關係為請求者，仍屬固有之必要共同訴訟，應由公同共有人全體起訴。以上二說，應以何說為當？請公決。決議：採乙說，文字修正如下：公同共有債權人起訴請求債務人履行債務，係公同共有債權之權利行使，

非屬回復公同共有債權之請求，尚無民法第八百二十一條規定之準用；而應依同法第八百三十一條準用第八百二十八條第三項規定，除法律另有規定外，須得其他公同共有人全體之同意，或由公同共有人全體為原告，其當事人之適格始無欠缺」可資參照。

【爭點分析】

- 一、首先，依據行政院勞工委員會（現為行政院勞動部）76年10月8日台（76）勞動字第5012號函「勞工在職期間因普通事故突然死亡，如其已符合自請退休條件，雇主仍『宜』發給退休金，惟其可領之撫卹金優於退休金時得擇領撫卹金。」之解釋，則本案台華公司似應依法應給付阿明之法定繼承人阿輝與阿珍舊制勞工退休金。惟上開函釋，其使用之文字為「宜」，而非「應」，於法律上尚無強制之拘束力，而且行政機關對於其所職掌之法規所為之函釋對於個案審理之法官亦非當然有拘束力，大法官會議解釋釋字第137號「法官於審判案件時，對於各機關就其職掌所作有關法規釋示之行政命令，固未可逕行排斥而不用，但仍得依據法律表示其合法適當之見解」及第216號「法官依據法律獨立審判，不受任何干涉，憲法第八十條載有明文。各機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，法官於審判案件時，固可予以引用，但仍得依據法律，表示適當之不同見解，並不受其拘束，本院釋字第一三七號解釋即係本此意旨」可資參照。
- 二、其次，依據目前實務見解，勞工除須符合上揭勞基法第53條所定自請退休之條件外，尚須向雇主為自請退休之意思表示，此乃形成權之行使，不以書面為必要，且無須雇主同意(亦即雇主無拒絕之權利)，最高法院88年度台上字第68號民事判決「查勞工工作十五年以上年滿五十五歲者，或工作二十五年以上者，得自請退休，勞動基準法第五十三條固有明文，惟該條之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止

權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。本件原判決認為勞工自請退休，須經雇主核准或雇主得不予准許，其所持見解即有可議」可資參照。(惟若勞工係依雇主自訂之優退辦法自請退休，則另當別論，最高法院103年度台上字第1310號民事判決「查勞基法第五十三條關於退休之要件，係為保障勞工權益而訂定之最低標準，故事業單位所訂之退休要件，如優於該規定者，自應從其所訂。又勞工依勞基法申請退休之權利，屬形成權，固不必得雇主之同意。惟雇主所訂退休辦法，如其條件較勞基法寬鬆，則該優退權利，與勞基法規定者有別。退休辦法既屬工作規則，有拘束勞雇雙方之效力，而為勞動契約內容之一部，勞工據此申請退休，自應依其規定辦理。倘該優退辦法有准駁勞工退休之規定，雇主以未違反誠信原則之理由，駁回勞工之申請，亦非法所不許」可資參照)。

三、承上所述，勞工在職期間因普通事故或疾病突然死亡，雖然已符合勞基法第53條所定自請退休之條件，但因未及向雇主為自請退休之意思表示，則雇主似即無須發給勞工之繼承人舊制退休金。此項結論，固非無據，惟是否妥適，似有疑義。蓋類似之情況，如「勞工雖然已符合勞基法第53條所定自請退休之條件，但在勞工向雇主為自請退休之意思表示前，即遭雇主懲戒性解僱，則勞工是否得向雇主請求給付舊制退休金？」，實務見解係採取肯定說，最高法院92年度台上字第2152號民事判決「依勞動基準法第十二條或第十五條規定終止勞動契約者，或定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資、資遣費，為勞動基準法第十八條所明定，退休金並未包括在內，故雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款規定終止勞動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。又依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為『延期後付』之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。政府擬將退休金改採『個人儲蓄帳戶』，可攜帶式退休金制度，其目的係避免雇主因財務困難或其他因素致勞工請求給付困難，影

響勞工既得權益，上訴人辯稱：現行勞動基準法退休金性質並非後付之工資；勞委會現擬修改退休金制度為『個人儲蓄帳戶』，可見現行退休金制性質非後付性質云云，顯不足採。勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則僱主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨。上訴人辯稱：被上訴人雖符合自請退休條件，惟其於伊依法終止勞動契約後始為自請退休之意思表示，此自請退休終止契約意思表示不生效力，伊無給付退休金之義務云云，亦不足採」可資參照。

四、綜上所述，若從退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為『延期後付』之工資，為勞工當然享有之既得權利，不因勞雇關係之終止而喪失，因而若勞工在職期間因普通事故或疾病突然死亡致使勞雇關係終止，解釋上仍不應使其原有請領舊制退休金之權利喪失；而且如此解釋，方符事理之平，蓋同樣皆屬符合勞基法第53條所定自請退休條件之勞工們，若勞工身體健康且無意外，在向雇主為自請退休之意思表示後，即得向雇主請領舊制退休金，而勞工若因普通事故或疾病突然死亡，不及向雇主為自請退休之意思表示，其繼承人若不得向雇主請領舊制退休金，此一結論實有欠公允，恐難為一般人所接受。

五、結論：勞工在職期間因普通事故或疾病突然死亡，如其已符合自請退休之條件，雇主仍「應」發給勞工之繼承人舊制退休金（此一法律見解亦曾在筆者執業所承辦之案件中，勞工家屬一審敗訴，上訴經承審之高院法官公開心證所支持）。是故筆者於此斗膽建請勞動部或可再次審議，重新發布相關函釋，以符合時勢所趨，並維護勞工之合法權益。

106年度勞資爭議類型化—個案選輯第14輯



相關 法令



法規名稱：

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。

14

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。

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、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，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

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

第 24 條

雇主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。

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

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

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條

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

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

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

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

工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

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

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

第 29 條

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

第四章 工作時間、休息、休假

第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

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

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

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

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

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

第 30-1 條

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

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

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

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

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

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

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，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。
- 三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

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

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

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，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

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

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

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

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第 75 條

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

第 76 條

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

第 77 條

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

第 78 條

未依第十七條、第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，屆期末給付者，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。

法規名稱：

勞動基準法施行細則

(民國 106 年 06 月 16 日修正) 英

勞動基準法施行細則

第一章 總 則

第 1 條

本細則依勞動基準法(以下簡稱本法)第八十五條規定訂定之。

第 2 條

依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：

- 一、發生計算事由之當日。
- 二、因職業災害尚在醫療中者。
- 三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。
- 四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。
- 五、依勞工請假規則請普通傷病假者。
- 六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。
- 七、留職停薪者。

第 3 條

本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。

第 4 條

本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。

第 4-1 條 （刪除）

第 5 條

勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。

適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

第二章 勞動契約

第 6 條

本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：

- 一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
- 二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- 三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
- 四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

第 7 條

勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。
- 十二、獎懲。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。

第 7-1 條

離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

第 7-2 條

本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：

- 一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
- 二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
- 三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
- 四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

第 7-3 條

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。

前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。

第 8 條 （刪除）

第 9 條

依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

第 三 章 工 資

第 10 條

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。

第 11 條

本法第二十一條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。

第 12 條

採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。

第 13 條

勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。

第 14 條 （刪除）

第 14-1 條

本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：

一、勞雇雙方議定之工資總額。

二、工資各項目之給付金額。

三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。

四、實際發給之金額。

雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

第 15 條

本法第二十八條第一項第一款所定積欠之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前六個月內所積欠者為限。

第 16 條

勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。

前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。

第四章 工作時間、休息、休假

第 17 條

本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。

第 18 條

勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

第 19 條

勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。

第 20 條

依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款、第二款、第三十二條第一項至第三項或第三十六條第二項規定，變更勞工正常工作時間、例假、休息日或延長工作時間者，雇主應即公告周知。

第 20-1 條

本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

第 21 條

本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。

前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

第 22 條

本法第三十二條第四項但書所稱坑內監視為主之工作範圍如左：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機、冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

第 23 條 （刪除）

第 23-1 條

本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。

前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。

第 24 條

勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。

依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：

- 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
 - 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
 - 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。
- 雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。

第 24-1 條

本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。

本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

- （一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
- （二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

二、發給工資之期限：

- (一) 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。
- (二) 契約終止：依第九條規定發給。

第 24-2 條

本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：

- 一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。
- 二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

第 24-3 條

本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。

第五章 童工、女工

第 25 條

本法第四十四條第二項所定危險性或有害性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。

第 26 條

雇主對依本法第五十條第一項請產假之女工，得要求其提出證明文件。

第六章 退 休

第 27 條

本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。

第 28 條（刪除）

第 29 條

本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如下：

- 一、依法提撥之退休準備金不敷支付。
- 二、事業之經營或財務確有困難。

第 29-1 條

本法第五十六條第二項規定之退休金數額，按本法第五十五條第一項之給與標準，依下列規定估算：

- 一、勞工人數：為估算當年度終了時適用本法或勞工退休金條例第十一條第一項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次一年度內成就本法第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件者。
 - 二、工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。
 - 三、平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。
- 前項數額以元為單位，角以下四捨五入。

第七章 職業災害補償

第 30 條

雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

第 31 條

本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。

罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。

第 32 條

依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為同款前段規定之補償。

第 33 條

雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

第 34 條

本法第五十九條所定同一事故，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。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。

第 34-1 條

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，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

第 八 章 技 術 生

第 35 條

雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。

第 36 條

技術生之工作時間應包括學科時間。

第 九 章 工 作 規 則

第 37 條

雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。

工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。

主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

第 38 條

工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。

第 39 條

雇主認有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。

第 40 條

事業單位之事業場所分散各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則。

第 十 章 監 督 及 檢 查

第 41 條

中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。

檢查機構應依前項檢查方針分別擬定各該機構之勞工檢查計畫，並於檢查方針發布之日起五十日內報請中央主管機關核定後，依該檢查計畫實施檢查。

第 42 條

勞工檢查機構檢查員之任用、訓練、服務，除適用公務員法令之規定外，由中央主管機關定之。

第 43 條

檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。

第 44 條

檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。

第 45 條

事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。

第 46 條

本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。

第 47 條

雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。

第 48 條（刪除）

第 49 條（刪除）

第 十 一 章 附 則

第 50 條

本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

第 50-1 條

本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：

- 一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。
- 二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
- 三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。
- 四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

第 50-2 條

雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

第 50-3 條

勞工因終止勞動契約或發生職業災害所生爭議，提起給付工資、資遣費、退休金、職業災害補償或確認僱傭關係存在之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第 50-4 條

本法第二十八條第二項中華民國一百零四年二月六日修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第二項第二款規定之數額內，依同條第五項規定申請墊償。

第 51 條

本細則自發布日施行。

法規名稱：

勞資爭議處理法

(民國 106 年 01 月 18 日修正)

14

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，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：

一、提起訴訟。

二、依仲裁法提起仲裁。

三、因工會法第三十五條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

前二項扶助之申請資格、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。

中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。

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、前項人員之調派或遴聘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）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。

法規名稱：

勞資爭議調解辦法

(民國 106 年 03 月 15 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。
- 五、其他違反調解倫理之行為。

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而其情節重大者，應通報中央主管機關註銷其證書。

第 24-1 條

中央主管機關為審查前條第三項調解人註銷證書案件，應成立勞資爭議調解人註銷證書審查小組（以下簡稱審查小組）。

前項審查小組置委員五人或七人，由中央主管機關指派一人兼任並擔任召集人，其餘遴聘專家學者擔任之，任期二年。

審查小組開會時，應有二分之一以上委員出席，其決議事項應有出席委員三分之二以上同意行之。

審查小組開會時，因案情需要，得邀請與議決事項有關之其他行政機關、相關單位或人員列席，陳述事實或提供意見。

審查小組開會時，委員應親自出席，並應就審查之案件，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

審查小組委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。

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。



法規名稱：

勞資爭議仲裁辦法

(民國 103 年 05 月 09 日修正)

勞資爭議仲裁辦法

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準許或駁回之決定前，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。

法規名稱：

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、督促及強制執行情序）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、督促及強制執行情序）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，逾期末提出者。

（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。

法規名稱：

主管機關受理勞資爭議調解 注意事項

(民國 106 年 04 月 14 日訂定)

14

- 一、勞動部為使直轄市或縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第九條第一項規定受理勞資爭議調解程序有所依循，特訂定本注意事項。
- 二、勞資爭議當事人（以下簡稱當事人）申請勞資爭議調解，勞方當事人有二人以上，各勞方當事人勞務提供地之地方主管機關，就該調解案件均有管轄權時，由受理在先之地方主管機關管轄。
前項受理在先之地方主管機關應將其受理情形，通知其他勞務提供地之地方主管機關。
- 三、當事人申請勞資爭議調解，勞方當事人之勞務提供地跨越數地方主管機關之管轄區域，各該地方主管機關就該調解案件均有管轄權者，由受理在先之地方主管機關管轄。
- 四、申請勞資爭議調解時，勞方當事人為工會者，由工會登記所在地之地方主管機關受理申請。
- 五、申請勞資爭議調解時，勞方當事人之勞務提供地於中華民國境外者，由雇主登記所在地之地方主管機關受理申請。
- 六、地方主管機關應依勞資爭議調解辦法（以下簡稱本辦法）相關書表格式備妥調解申請書，供當事人使用。
- 七、地方主管機關受理前點所定調解申請書時，應詳實審查，確認當事人或其代理人已依調解申請書之格式載明本法第十條所定事項，並備妥相關應備文件或佐證資料。
當事人申請勞資爭議調解時，對於調解申請書之應載事項或應備文件及

佐證資料等，有欠缺或有未載明之事項，而其情形可補正者，地方主管機關應通知限期補正；其情形不可補正或經通知補正，屆期末補正者，地方主管機關應不予受理。

八、當事人就同一勞資爭議事件再行申請調解時，地方主管機關於受理前，應先查明原調解紀錄，並就下列情事綜合判斷，為妥適之處理：

- (一) 有新事證或有進行調解之實益。
- (二) 有本法第六十一條規定之情形。
- (三) 所請求調解事項曾調解成立，與原調解標的不同。

地方主管機關查明未有前項所定各款情事，得不予受理。

九、地方主管機關對於申請勞資爭議調解案件，認為申請人身分或請求調解事項未有本法之適用，而不予受理時，應協助申請人另循其他救濟途徑辦理，以期快速解決爭議，穩定勞動關係。

十、地方主管機關依前三點不予受理時，應以書面方式為之。

前項書面，地方主管機關應確實依行政程序法第九十六條第一項規定記載有關事項。

十一、地方主管機關受理勞資爭議調解申請，應依本辦法第二條規定，向當事人說明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，並應尊重當事人選定調解方式之意願。

地方主管機關應確實充分告知當事人有關調解進行之方式及處理等程序；當事人為外國人時，並應注意提供必要之協助。

十二、地方主管機關受理勞資爭議調解申請，對於當事人或其代理人遞送之申請書、檢附之應備文件或佐證資料等資料，應確實遵守檔案法、政府資訊公開法或個人資料保護法等相關規定；其內容除涉及應限制公開或不予提供之事項外，應公開或提供。

十三、地方主管機關受理勞資爭議調解申請時，應先探詢當事人之真意，並本權責依各該勞動法令規定查處，不得逕以交付調解即予結案處理。

法規名稱：

僱用部分時間工作勞工應行 注意事項

(民國 106 年 01 月 06 日修正)

14

壹、前言

從事部分時間工作勞工（下稱「部分工時勞工」）在歐美國家占有相當大的比率，近年臺灣隨著產業型態變遷，勞務給付型態日趨多元化。為保障部分工時勞工之勞動權益，特訂定本注意事項。

貳、適用

事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理。本注意事項所引用或涉及之法令如有變更，應以修正後之法令為準。

參、定義

部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

肆、常見之部分時間工作型態

事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：

- 一、在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別；或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別，在 1 日或 1 週之工作量尖峰時段中，工作某一固定時間。
- 二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，亦即約定每週（每月、或特定

期間內)總工作時數，但每週(每月、或特定期間)內每日工作時段及時數不固定者。

三、分攤工作的安排，如兩人一職制。

伍、僱用

一、僱用部分工時勞工，勞動契約宜以書面訂定，其勞動條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，並應明確告知部分工時勞工其權益。

二、雇主於招募全時勞工時，對於原受僱從事相同職種工作之部分工時勞工，宜優先給予僱用之機會。

陸、勞動條件基準

一、工作年資

部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算。部分工時勞工轉換為全時勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其工作年資之計算亦同。

二、工資

(一)工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。

(二)勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分及於休息日出勤工作者，應依該法第 24 條規定辦理。

三、例假、休息日、休假、請假等相關權益

(一)勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，工資照給；按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日及休息日照給之工資。

(二)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，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。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。

- (三) 特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：部分工時勞工工作年資滿 6 個月以上未滿 1 年者，自受僱當日起算，6 個月正常工作時間占全時勞工 6 個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占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。
- (四) 婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數乘以 8 小時。
- (五) 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：
1. 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，依曆連續計算，以利母體調養恢復體力。
 2. 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。
- (六) 性別工作平等法所規定之其他假別及相關權益：
1. 安胎休養及育嬰留職停薪：
基於母性保護之精神，部分工時勞工懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，雇主應按所需期間，依曆給假。至於有親自照顧養育幼兒需求而申請育嬰留職停薪者，其期間依曆計算，不因部分時間工作而依比例計給。
 2. 產檢假、陪產假及家庭照顧假：
部分工時勞工於請求產檢假、陪產假及家庭照顧假時，依均等待遇原則，按勞工平均每週工作時數依比例計給（平均每週工作時數除以 40 小時，再乘以應給予請假日數並乘以 8 小時）。

3. 生理假：

- (1) 部分工時勞工依性別工作平等法第 14 條規定，每月得請生理假 1 日，該假別係基於女性生理特殊性而定，爰每次以一曆日計給為原則。
- (2) 生理假全年請假日數未逾 3 日者，不併入病假計算，薪資減半發給；逾 3 日部分，按規定應併入病假計算，其有薪病假之給假時數，按勞工平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，薪資減半發給。
- (3) 部分工時勞工年度內所請應併入未住院普通傷病假之生理假，連同病假如已屆上開按比例計給時數上限，仍有請生理假需求者，雇主仍應給假，但得不給薪資。

4. 哺（集）乳時間：

部分工時勞工若有哺（集）乳之需求，雇主應依性別工作平等法第 18 條規定給予哺（集）乳時間。

四、資遣與退休

（一）資遣預告期間，依勞動基準法第 16 條規定辦理：

1. 勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出（謀職假），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。
2. 謀職假之每日時數，得參考下列方式計給：

按勞工平均每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數並乘以 8 小時。

（二）部分工時勞工如有工作年資未滿 3 個月需自行離職之情形，雇主不得要求其預告期間長於勞動基準法之最低標準。

（三）資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例計給：

1. 部分工時勞工適用勞動基準法退休制度工作年資之退休金、資遣費計算，依據該法第 2 條、第 17 條、第 55 條及第 84 條之 2 規定計給，其計算方式與全時勞工並無不同。
2. 部分工時勞工適用勞工退休金條例之工作年資退休金，雇主應依該條例第 6 條及第 14 條規定，按月為勞工提繳退休金。資遣費計算應依

該條例第 12 條規定計給。

3. 部分工時勞工轉換為全時勞工或全時勞工轉換為部分工時勞工，勞動基準法之退休金、資遣費及勞工退休金條例之資遣費計給，其平均工資按工時比例計算。

五、職業災害補償

部分工時勞工發生職業災害時，雇主應依勞動基準法第 59 條規定予以補償，不因其為部分工時勞工而有不同。

六、工作規則

勞動基準法第 70 條規定，凡僱用勞工人數 30 人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則；如有僱用部分工時勞工，工作規則中應依相關法令訂定適用於部分工時勞工之條款。

柒、職工福利

凡受僱於公、民營工廠、礦廠或平時僱用職工在 50 人以上金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等之部分工時勞工，應依職工福利金條例規定每月自薪津扣 0.5% 職工福利金，並享有由職工福利委員會辦理之福利事項。

捌、勞工保險與就業保險

- 一、年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上工廠、公司及行號等之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿 5 人及第 6 條第 1 項各款規定各業以外事業單位之部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。
- 二、依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱之本國籍勞工、外籍配偶、大陸地區或香港、澳門配偶，除同條第 2 項所列各款不得加保之情事外，應以其雇主為投保單位參加就業保險，無僱用人數規模之限制。故雇主僱用部分工時勞工並符合上開加保規定者，應為其辦理參加就業保險。

- 三、部分工時勞工之勞工保險、就業保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14

條及就業保險法第 40 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元、17,280 元、17,880 元、19,047 元及 20,008 元等級（該分級表如有修正時，依修正後規定辦理）。

玖、安全衛生

- 一、事業單位僱用部分工時勞工，其工作場所之安全衛生設施標準，應與全時勞工相同，並提供必要之勞工安全衛生教育訓練及勞工健康保護措施，不應有所差異。
- 二、事業單位僱用部分工時勞工時，應事前考量其健康，予以適當分配工作，並針對其工作時間、危害特性，加強其從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育訓練。

相關 申請書表



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	連 絡 手 機 或 電 話 號 碼
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. ☐調解人，☐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： 較 快 速 ☐ 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) ☐ 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) ☐ 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) ☐ 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) ☐ 新北市政府勞工局 (由主管機關指派調解人) 2. ☐調解委員會，☐自行選定申請人之調解委員；調解委員姓名：_____ ☐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 ☐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)		
☐ 恢復僱傭關係		
☐ 工資		請求金額：
☐ 資遣費		請求金額：
☐ 退休金		請求金額：
☐ 職業災害補償		請求金額：
☐ 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。		

新北市政府勞資爭議合意仲裁申請書

案件申請時間： 年 月 日						單位收文號		受理人姓名：
爭議發生地點 市 區						第 號		
當事人	稱 謂	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		連絡手機或 電話號碼
	勞 方					通訊地址：		
	勞 方	(三人以上 檢附名冊)						
	代 理 人							
	對 造 人 (公司名稱)							
	代 理 人 (負 責 人)							
仲裁方式之說明		地方主管機關已依據勞資爭議仲裁辦法第 2 條規定向本人說明下列事項： 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。 申請人簽名確認：						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 26 條選擇仲裁方式。 申請人簽名確認主管機關已說明左列事項
檢附文件		合意仲裁之同意文件類型： ☐ 文書 ☐ 電報 ☐ 信函 ☐ 其他：_____						
選定仲裁方式		☐ 獨任仲裁人 ☐ 仲裁委員會						申請人簽名確認：
爭議發生時間：								

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

請求仲裁事項：（可複選）

☐ 恢復僱傭關係

☐ 工資

☐ 資遣費

☐ 退休金

☐ 職業災害補償

☐ 其他

請求金額：

請求金額：

請求金額：

請求金額：

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，當事人請求仲裁事項應填寫清楚。

二、仲裁方式之選定應經當事人簽名確認。

三、如有附列名冊、或說明內容、證據等應裝訂成冊

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	☐ 個別 ☐ 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。	
繫屬程序及提起日期	☐ 不當勞動行為裁決； ☐ 勞資爭議仲裁； ☐ 起訴； ☐ 上訴第 審； ☐ 強制執行 之日期為 年 月 日			
勞資爭議案件標的	☐ 確認僱傭關係 ☐ 退休金給付 ☐ 資遣費 ☐ 職災補償 ☐ 職業病補償 ☐ 積欠工資 ☐ 勞保給付 ☐ 其他(請敘明：)		◎申請補助該審訴訟、強制執行之爭議標的，應首先於勞資爭議調解程序中提出	
補助金申請紀錄	☐ 無； ☐ 有		◎前案應繳還補助金未繳還，不補助	
申請補助項目			說 明	
☐ 裁判費	新臺幣 元		◎請依實際開列憑據費用範圍內填寫 ◎補助裁判費、強制執行費獲償、或有重複得利時應即繳還 ◎補助第3審律師費勝訴獲償、重複得利時應即繳還	
☐ 強制執行費	新臺幣 元			
☐ 律師費或仲裁或裁決事件律師代理酬金	新臺幣 元			
☐ 刑事案件辯護人費用	新臺幣 元			
☐ 訴訟(裁決)期間生活費用	每月： 元，共補助： 月，合計： 元		◎補助訴訟期間工資、原領工資，勝訴(或裁決決定)獲償應繳還	
☐ 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	
☐ 1. 申請書暨申請人名冊一份			◎集體申請，請另附委任書。	
☐ 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	
☐ 3. 最近一年全戶財產稅總歸戶財產查詢清單(授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:0800-000321)	
☐ 4. 最近一年全戶綜合所得稅各類所得資料清單(授權業務單位查詢者免附)				
☐ 5. 戶籍內人口股票餘額證明(無則免附)				
☐ 6. 勞資爭議調解或協調會議紀錄影本一份			◎如持有股票者請向證券戶申請股票餘額證明	
☐ 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			◎含送達法院收件日期戳記或憑證 ◎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	☐ 裁判費收據影本。			
強制執行費	☐ 聲請狀影本； ☐ 執行費收據影本。			
律師費、仲裁裁決代理酬金	☐ 律師委任狀； ☐ 律師費收據正本； ☐ 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	☐ 律師委任狀； ☐ 律師費收據正本； ☐ 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	☐ 未能領取工資、資遣費、退休金、失業給付之事證； ☐ 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

勞資爭議類型化個案選輯．第十四輯 / 許秀能總編輯．--初版．--新北市：新北市勞工局，2016.12

面：公分

ISBN：978-986-05-5093-1(平裝)

1.勞資關係 2.個案研究

556.2

106

勞資爭議類型化個案選輯第14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、許慧貞、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://ilabor.ntpc.gov.tw/>

編輯承製 黃禾彩色印刷品實業有限公司

地址 新北市中和區中山路二段352號5樓

電話 (02) 2244-3188

m a i l hc550102@ms18.hinet.net

出版日期 106年12月

ISBN：978-986-05-5093-1

GPN：1010602769



新北市政府勞工局

Labour Affairs Bureau, New Taipei City Government

發行人：謝政達

出版者：新北市政府勞工局

總編輯：許秀能

編輯：賴彥亨、吳彥霖、許慧貞、宋文揚

地址：新北市板橋區中山路一段161號7樓

電話：本市境內1999、(02) 29603456

網址：<http://ilabor.ntpc.gov.tw/>

出版日期：106年12月

ISBN：978-986-05-5093-1 GPN：1010602769

版權所有・翻印必究

