

SELECTIONS OF LABOR AND MANAGEMENT DISPUTES

個案選輯 第十七輯

新北市政府勞工局

局長序

基於保障勞工權益之公益上必要,勞動基準法於今年修正第80條之1規定,新增違反勞動基準法者,主管機關除應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名外,並應同時公布處分期日、違反條文及罰鍰金額,以讓多數勞工得以適時適當獲得與勞動條件相關之重要資訊,此為「影響名譽之處分」,加重了雇主違反法令規定所需承擔的責任,雇主更應謹慎以對。但對我們來說,如何讓雇主遵守勞動法令,避免產生勞資爭議,造成勞工權益受損,一直是我們關心的重要議題

有別於以往,今年初因爆發嚴重特殊傳染性肺炎疫情,連帶影響雇主實施無薪休假、辦理資遣通報及大量解僱案件相較去年均有大幅成長的現象;對於突如其來的疫情,進而因此衍生的勞資爭議,為了避免勞工權益受損,我們在今年3月,立即主動為勞工指派律師陪同出席會議,盼能適時提供防疫相關勞動權益資訊,以協助勞工爭取權益。

此外,我們了解到當勞工遇有勞資爭議問題時,常因平日上班無法利用現有勞工法令諮詢服務資源,在顧及防疫與提供更全方位的服務下,我們自10月起於每周三下午6時至9時,推行免費律師夜間面談諮詢服務,打破時間的限制,提供有諮詢需求的勞工即時獲得協助,期能嘉惠更多的勞工朋友。另一方面,我們自105年起即推行的夜間調解服務機制,今年也擴大辦理以增加勞資雙方召開調解會議時間上的彈性選擇,同時提升當事人出席調解會議意願,藉以提供更多元的勞資爭議紛爭解決機制。

鑒於今年底《中高齡者及高齡者就業促進法》施行,希冀因應我國勞動力人口結構中高齡化的趨勢,提升具有勞動意願及能力之勞動力參與。為鼓勵高齡者退休後再就業,該法放寬雇主以定期契約僱用65歲以上高齡者,不受勞動基準法第9條及定期契約屆滿後視為不定期契約之規定,增加勞雇雙方彈性;但為保障高齡者就業權益,也規範定期契約期間不適用勞動基準法第54條強制退休規定。該法施行後,對於未來勞資關係的發展與衍生的爭議類型,值得我們未來持續觀注與因應。

為使法令解析更貼近實務應用·本年度「勞資爭議類型化個案選輯」收錄「 勞工特別休假請假程序及雇主之准駁權」、「雇主可否不准勞工請病假·或甚以 曠職予以資遣或解僱?勞資雙方有關請假程序、工資給付及核給住院傷病假等應 注意面向」及「試用期間懷孕歧視之判斷?」,皆屬勞雇關係存續中或終止時常 見之爭議·本書邀集勞動法各領域專家就法令規定、法律實務判決等面向綜合探 討上述內容·以利民眾對於勞動法令應用於生活中有更深入的認知·保障權益並 能持續建立效率與公平相衡的勞資社會。

新北市政府勞工局 局長

陣端嘉

109年12月

目錄

案例

勞資爭議案例評析

006 第一篇	僱傭關係之認定-以桿弟為例	徐婉寧 教	授
010 第二篇	企業併購之勞動權益、資遣	李柏毅 律	師
016 第三篇	勞工特別休假請假程序及雇主之	邱駿彥 教	授
	准駁權		
018 第四篇	值日(夜)班之工資・違反事業單	古宏彬 律	師
	位實施勞工值日(夜)應行注意事		
	項之相關效力?是否得處罰?		
023 第五篇	雇主可否不准勞工請病假,或甚	李瑞敏 律	師
	以曠職予以資遣或解僱?勞資雙		
	方有關請假程序、工資給付及核		
	給住院傷病假等應注意面向		
032 第六篇	試用期間懷孕歧視之判斷?	劉師婷 律	師
041 第七篇	職業災害勞工保護法第27條所謂	沈以軒 律	師
	「醫療終止」之定義、以及雇主	游鎮瑋 律	師
	安置工作之程序及適當性意涵?		
046 第八篇	論營造業之派遣勞工發生職業災	廖家宏 律	師
	害時,雇主與上包(即原事業單位)		
	之連帶補償責任・兼論商業保險		
	抵充		
053 第九篇	勞工自請離職後發生職災,其自	鄧力瑋 調館	解人
	請離職是否不生效力?其離職後・		
	能否請求職災補償?		
063 第十篇	雇主終止勞動契約・未為預告而	蔡瑞麟 律	師
	給付預告期間工資時,勞動契約		
	之終止日應如何判定?		

Contents

法令

相關法令

- 078 | 勞動基準法
- 107 | 勞動基準法施行細則
- 122 | 勞工請假規則
- 124 | 勞資爭議處理法
- 142 | 中高齡者及高齡者就業促進法



勞資爭議類型化

茶

選

輯



勞資爭議案例評析

· 僱傭關係之認定-以桿弟為例

徐婉寧 教 授

· 企業併購之勞動權益、資遣

李柏毅 律 師

· 勞工特別休假請假程序及雇主之准駁權

邱駿彦 教 授

· 値日(夜)班之工資,違反事業單位實施勞工値日 (夜)應行注意事項之相關效力?是否得處罰?

古宏彬 律 師

·雇主可否不准勞工請病假,或甚以曠職予以資遣 或解僱?勞資雙方有關請假程序、工資給付及核 給住院傷病假等應注意面向

李瑞敏 律 師

· 試用期間懷孕歧視之判斷?

劉師婷 律 師

·職業災害勞工保護法第27條所謂「醫療終止」之 定義、以及雇主安置工作之程序及適當性意涵? 沈以軒 律 師 游鎭遠 律 師

· 論營造業之派遣勞工發生職業災害時,雇主與上包(即原事業單位)之連帶補償責任,兼論商業保

廖家宏 律 師

險抵充

· 勞工自請離職後發生職災,其自請離職是否不生 效力?其離職後,能否請求職災補償?

鄧力瑋 調解人

· 雇主終止勞動契約,未為預告而給付預告期間工

蔡瑞麟 律 ●師

資時,勞動契約之終止日應如何判定?

僱傭關係之認定-以桿 弟為例

徐婉寧教授

一、案例事實:

桿弟X於Y球場從事桿弟工作,並於92年5月21日簽署聲明書:「本人經得貴公司之允許,在貴公司高爾夫球場場地上從事桿弟工作,受僱於至球場擊球之不特定客戶並賺取該客戶所支付之桿弟費。桿弟費雖委由貴公司代收代付。本人與貴公司間並無任何僱傭關係,無權享有貴公司員工所有勞保、健保、資遣費等一切福利與保障。」

Y於106年6月27日要求X於同年7月1日前簽交高爾夫球場場地及球車之使用借貸契約,若未簽交,則予以停班、不再安排工作,X認該使用借貸契約書內容與事實不合,故未簽署;嗣於106年7月1日、2日上班時,遭Y以其未簽交使用借貸契約書為由,故意不排班工作,同年7月3日,讓X無法完成報到刷卡,X主張Y此舉等同片面將其解僱。試問,X可以如何主張救濟?

二、相關學說與法院判決見解:

僱傭關係之認定,學說通說向以從屬性之有無來加以判斷, 而從屬性可分為人格上之從屬性與經濟上之從屬性。前者係指雇 主透過勞動契約,將勞工納入其事業組織而決定其勞務之給付時 地與給付量及勞動強度與過程;而因勞動力與勞工不可分離,且 勞動契約具有繼續性,於勞工有礙企業運作或生產秩序時,雇主 亦可加以懲處,故雇主支配勞動力等於支配勞工之人身及人格。

後者則係一般而言,勞資關係中勞工係處於弱勢而為他人,即 雇主,提供勞務,對雇主有經濟上、財產關係上的從屬性與依賴 性。而人格上的從屬性為勞工絕對必要的要素,係必然存在的特 徵,經濟上從屬性則由於現今勞工未必處於經濟上、財產關係上 的弱勢,而僅為一常素;至於組織上從屬性、技術上從屬性以及 階級上從屬性等,均係人格上從屬性或經濟上從屬性之一部1。

而近年來法院對於僱傭關係之認定,多認為勞工與雇主間之 從屬性,通常具有:

- 人格上從屬性,即受僱人在雇主企業組織內,服從雇主權威, 並有接受懲戒或制裁之義務。親自履行,不得使用代理人。
- 2. 經濟上從屬性,即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於 他人,為該他人之目的而勞動。
- 3. 組織上從屬性,即納入雇方生產組織體系,並與同僚間居於分 工合作狀態等項特徵。
- 1 黃程貫,勞動法(修訂再版),空中大學,台北,1997年,頁55-65。 惟王松柏教授將從屬性的內容分為人格上從屬性、經濟上從屬性以及組 織上從屬性。人格上從屬性強調雇主對勞工勞務給付行為之指揮監督: 經濟上從屬性指勞工在資力上處於相對弱勢,且雖與雇主在經濟上有相 當程度的緊密聯繫,但勞工非為自己事業的經營而給付勞務而係依附於 雇主,為雇主之事業而勞動:而組織上的從屬性則著重於勞工屬於雇主 經營生產團隊之一員,而須遵守團隊、組織的內部規則或程序。其認為 組織 上的從屬性可以彌補人格 上從屬性之不足,而有助於解釋具專業 性、自主性的勞工,例如受僱醫師係憑專業知識或技能判斷執行業務, 其具體完成工作的細節部分雇主的控制力即會受限而致人格上從屬性似 有欠缺,惟其屬於組織的成員日應遵守組織內部規定為雇主整體經營過 程中不可欠缺的一環,具有組織上從屬性,故其勞務契約仍屬勞動契 約。王松柏執筆,台灣勞動法學會編,勞動基準法釋義-施行二十年之回 顧與展望,2010年2版,新學林,台北,頁55-59。

又基於保護勞工之立場,一般就勞動契約關係之成立,均從寬 認定,只要有部分從屬性,即應成立2。而勞動契約與以提供勞務 為手段之委任契約之主要區別,在於提供勞務者與企業主間,其 是否基於人格上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務;如仍具 從屬性,則縱其部分職務有獨立性,仍應認定屬勞動基準法所規 節之勞雇關係³。

司法院針對保險業務員招攬保險勞務契約是否為勞動契約, 於105年作出釋字第740號解釋,「保險業務員與其所屬保險公司 所簽訂之保險招攬勞務契約,是否為勞動基準法第二條第六款所 稱勞動契約,應視勞務債務人(保險業務員)得否自由決定勞務 給付之方式(包含工作時間),並自行負擔業務風險(例如按所 招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬)以為斷,不得涇以 保險業務員管理規則為認定依據」。而其判斷之具體內涵,其實 仍為人格從屬性之有無。

此外,有鑑於新興職業如美食平台外送員與平台業者間是否 為僱傭關係近來饒生爭議,勞動部於108年訂定「勞動契約認定 指導原則」,對於勞動契約的主要判斷標準,分別從「人格從屬 性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」,逐一舉出具體判斷要 素。其中:

- 1. 人格從屬性,是從勞工的「工作時間」、「給付勞務方法」及 「勞務地點」受到事業單位指揮或管制約束,「不能拒絕雇主 指派的工作」、「勞工必須接受事業單位對其考核」、「必須 遵守服務紀律及懲處」、「須親自提供勞務」及「不能以自己 名義提供勞務」等8項要素進行判斷。
- 2. 經濟從屬性,是從「勞工不論工作有無成果,事業單位都會計
- 2 例如最高法院96年度台上字第2630號民事判決、最高法院81年度台 字第347號民事判決等。
- 3 例如最高法院104年度台上字第1294號民事判決。

給報酬」、「勞工無須負擔營業風險」、「勞工不須自行備置 勞務設備」、「勞工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲 取報酬」、「勞工僅得透過事業單位提供勞務,不得與第三人 私下交易」等5項要素推行判斷。

3. 組織從屬性,是從勞工須透過與其他人分工才能完成工作等; 其他還包含勞工保險、薪資扣繳及相同勞務的勞工契約性質等 參考事項。同時並訂定「勞動契約從屬性判斷檢核表」,共25 項檢核事項。

如有符合任一事項,即代表該項目有從屬性之特徵,勾撰符 合的項目越多,越可合理推論該契約趨近於勞動契約,但仍然需 視整體契約內容,及事實上勞務提供受事業單位拘束的程度來做 綜合判斷4。

(本文作者徐婉寧教授現任教國立臺灣大學法律學院。)

⁴ 請詳參勞動部官網,勞動部訂定「勞動契約認定指導原則」,協助事 業單位確切認知勞動契約,避免損及勞工權益,https://www.mol.gov. tw/announcement/2099/42678/,最後瀏覽日2020/11/16。

企業併購之勞動權益、 資遣

李柏毅律師

一、案例事實:

A公司主張,其依企業併購法第35條之規定,將所營事業以及與所營事業相關之品保部等部門(下稱分割標的)分割移轉予B公司,由B公司自分割基準日民國(下同)106年12月25日起承受A公司分割標的相關營業之資產及負債,並由B公司發行新股予A公司作為對價。勞工甲原為A公司品保部員工,因A公司分割組織改組後,A公司以投資為業,已無其他業務需求,甲既未受B公司留用,A公司遂依企業併購法第17條第1項之規定,預告終止勞動契約,事後並提起訴訟確認A公司與甲之間僱傭關係不存在。

勞工甲則抗辯, B公司是A公司百分之百持股而實際操控之子公司,其財務管理、資金運用、營運方針及人事管理均為A公司所操控,二公司具有實體同一性,並非企業併購法第17條所謂之新舊雇主,A公司不能適用企業併購法第17條第1項規定終止勞動契約;且A公司之前曾違法解僱甲,經法院判決兩造間僱傭關係存在確定後,A公司遲遲不讓甲復職,反而假借企業併購、未經留用之名義,再次資遣甲,違反誠信原則,構成權利濫用。(案例改編自臺灣高等法院臺南分院108年度勞上字第25號民事判決)

二、所涉法令:

(一) 勞動基準法第20條規定

「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16條規定期間預告終止契約,並應依第17條規定 發給勞丁資遣費。其留用勞丁之丁作年資,應由新雇主繼續予 以承認。 」

(一)企業併購法第16條規定

「併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日30日 前,以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受 通知之勞工,應於受通知日起10日內,以書面通知新雇主是否 同意留用,屆期未為通知者,視為同意留用。

留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作 年資,併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。」

(三)企業併購法第17條規定

「公司進行併購,未經留用或不同意留用之勞工,應由併購前 之雇主終止勞動契約,並依勞動基準法第16條規定期間預告終 止或支付預告期間工資,並依法發給勞工退休金或資遣費。 前項所定不同意留用,包括經同意留用後,於併購基準日前因 個人因素不願留用之情形。」

三、法令簡析:

(一) 勞動基準法第20條

依勞動基準法第20條規定,事業單位改組或轉讓時,新舊雇 主有「商定留用權」,對於不予留用之勞工,舊雇主應依同法第 16條規定預告終止勞動契約,並依同法第17條(或勞工退休金條) 例第12條)規定發給資遣費;對於留用之勞工,新雇主則應承認 其仟職舊雇主期間之年資(年資併計)。

(二)企業併購法第16條、第17條

依企業併購法第2條第1項規定,可知勞動基準法為普通法, 依公司法設立之股份有限公司推行企業併購(包括公司之合併、 收購、分割,見企業併購法第4條第2款規定)之場合,關於勞動 契約關係之處理,應優先適用企業併購法第16條、第17條之特別 規定

- 1. 依企業併購法第16條第1項前段之規定,企業併購之場合,新 舊雇主同樣有「商定留用權」。對於商定留用之勞工,併購後 存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日30日前,以書 面載明勞動條件通知欲留用之勞工。
- 2. 依企業併購法第16條第1項後段之規定,受通知留用之勞工,應於受通知日起10日內,以書面通知新雇主是否同意留用,屆期未為通知者,視為同意留用(也就是受通知留用之勞工有「拒絕留用權」)。且依企業併購法第17條第2項規定,受通知留用之勞工除書面通知拒絕留用外,也可以先同意留用後,在併購基準日前因個人因素反悔不願留用(賦予同意留用勞工反悔權),視同不同意留用。
- 3. 依企業併購法第17條第1項規定,對於未留用或不同意留用之 勞工,應由舊雇主依勞動基準法第16條預告終止勞動契約或支 付預告期間工資,並依法發給勞工退休金或資遣費。
- 4. 依企業併購法第16條第2項規定,對於受通知並同意留用之勞工,新雇主應承認其於舊雇主處之工作年資(年資併計)。

四、個案解析:

(一)新舊雇主如具「實體同一性」,則舊雇主不得依企業併購法 第17條第1項終止勞動契約

本案A公司與B公司形式上為法人格各自不同之公司,且依法完成公司分割,將A公司所營分割標的分割給B公司,依企業併購法第16條、第17條規定有關商定留用之規定,甲既未經留用,A公司依企業併購法第17條第1項終止與勞工甲的勞動契約,看似並無違法。

但勞工甲所抗辯A公司、B公司實質上根本是同一公司,也值

得檢討,畢竟,如果企業能透過製造形式上的公司併購,以母子 公司間的不同法人格,達成自由資體勞工的目的,應非立法賦予 新舊雇主企業商定留用權之本旨,而有濫用之嫌。

過去,在雇主依勞動基準法第11條第4款規定資遣勞工的案例 中,最高法院就曾經解釋雇主安置義務的範圍,包括與原雇主法 人具「實體同一性」的其他法人,以防止雇主以法人之法律上型 態,規避不當解僱行為之法規範,杜絕雇主解僱權濫用之流弊(最高法院98年度台上字第652號民事判決參照);在計算勞工退休 年資的案例,最高法院也認為,非不得將勞工受僱於「現雇主」 法人之期間,及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之 「原雇主」法人之期間合併計算,防止雇主以法人之法律上型態 規避退休金給付義務(最高法院100年台上字第1016號民事判決參 昭)。

近來,法院也將上述最高法院判決意旨延伸到企業併購的案 例,臺灣高等法院臺南分院108年度勞上字第25號民事判決:「依 企業併購法第16條、第17條第1項之規定,併購後未經新雇主留用 之勞工,固得由舊雇主終止與未經留用之勞工間勞動契約,但為 保障勞工之基本勞動權,加強勞雇關係,促進社會與經濟發展, 防止雇主以法人之法律上型態,規避不當解僱行為之法規範,杜 絕雇主解僱權濫用之流弊,企業併購法第16條第1項所謂『新舊雇 主』,解釋上自應認新舊雇主不僅形式上係不同之公司,實質上 亦須係不同之公司,即『舊雇主』公司與另成立之『新雇主』公 司,在法律上之型態,名義上之主體形式雖不相同,但該『新雇 主。公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給 付等項,如為『舊雇主』公司所操控,該『新雇主』公司之人格 已『形骸化』而無自主權,『舊雇主』公司與『新雇主』公司間 之構成關係顯具有『實體同一性』者,自非企業併購法第16條第1 項所謂『新舊雇主』,亦即此時勞工之雇主,實質上並未變動,

此時『舊雇主』公司自不得依企業併購法第17條第1項之規定終止 與未經留用之勞工間勞動契約。」(臺灣高等法院臺南分院108年 度勞上字第14號民事判決同旨)

本案B公司為A公司百分之百持股的子公司,B公司之全體董 事、監察人均係A公司指派之法人代表,B公司之財務管理、資金 運用、營運方針、人事管理暨薪資給付均為A公司所操控,B公司 之法人格已「形骸化」而無自主權,則A、B公司顯具有「實體同 一件」,並非企業併購法第16條第1項所謂「新舊雇主」,A公司 白不得依企業併購法第17條第1項終止與甲的勞動契約。

(二)即使舊雇主得行使企業併購法第17條第1項終止權,但如構成 權利濫用、違反誠信原則,終止仍屬無效

民法第148條第1、2項規定:「權利之行使,不得違反公共利 益,或以損害他人為主要目的」、「行使權利,履行義務,應依 誠實及信用方法」,此為「權利濫用禁止原則」、「誠信原則」 的明文。

最高法院認為,權利之行使,是否以損害他人為主要目的, 應就權利人因權利行使所能取得之利益,與他人及國家社會因其 權利行使所受之損失,比較衡量以定之。倘其權利之行使,自己 所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者,非不得視為 以損害他人為主要目的,此乃權利社會化之基本內涵所必然之解 釋(最高法院71年度台上字第737號民事判決意旨參照)。

本案縱使認為A公司仍可行使企業併購法第17條第1項終止 權,而不受前述「實體同一性」概念的限制,但因A公司與勞工間 發生前案解僱爭議後,即使法院判決A公司敗訴確定,A公司也遲 遲不讓勞工復職,反而假藉形式上符合企業併購法所謂「分割」 之方式,來達成其解僱勞工之主要目的,應認A公司依企業併購法 第17條第1項規定終止勞動契約,構成權利濫用、違反誠信原則而 無效。

(本文作者李柏毅律師係魏千峯律師事務所執業律師、國立政治大學法律 系博士班、新北市政府勞工法令諮詢服務律師、臺北市政府勞動局赴事 業單位辦理勞動教育課程推薦師資。)

勞工特別休假請假程序及 雇主之准駁權

邱駿彥教授

一、案例事實概要:

00航空公司以空服員排班涉及國際航線複雜為由,要求所屬空服員勞工請休特別休假時,必須於3個月前提出排定。00航空公司所僱用之空服員勞工甲於107年1月26日以電子郵件申請107年2月15日(除夕)及107年2月17日(年初二)休特別休假。00航空公司主管於107年1月30日以電子郵件回覆,過年因人力需求無法核給特別休假,其中107年2月15日除夕之特休假指定,主管以通訊軟體直接拒絕。案經00市政府勞動局勞動檢查發現資方違反勞動基準法第79條第1項第1款規定,乃依法處罰新臺幣2萬元整,並依同法第80條之1第1項規定予以公告名稱及負責人姓名。

二、本案爭議點:

本案牽涉到的爭議有如下幾點:

- (一)雇主可否要求勞工排定特別休假時,必須於若干時日前提出?
- (二)勞工未於雇主所定時日前提出特別休假期日排定,雇主可否 逕予拒絕?
- (三)勞工應如何指定特別休假期日?

三、說明:

(一)民國106年元旦隨著勞動基準法實施一例一休,同法第38條特別休假制度也做了很大修正,其中第2項明定勞工有特別休假期日排定權。問題是勞工向雇主提出特別休假排定時,若雇主為盡量

配合勞工取得所排定的特別休假,同時也讓雇主得有充裕時間因 應勞工特別休假期間人力調配因應,因此在勞動契約約定或工作 規則規定,勞工排定特別休假期日必須於一定期日前提出,是否 可行?

基於權利行使不得違反誠信原則,也不能蓄意給雇主帶來正 常營運上凩擾,即使勞工依勞動基準法第38條第2項所定,行使 特別休假期日排定權時,總也不能明日擬休特休,今日下班前才 遞出假單。因此「勞資雙方如協商約定於(一定合理範圍)期限 前,排定特別休假期日,雖無不可……(參見臺北高等行政法院 108年度訴字第172號判決,108年11月13日)。亦即司法實務上認 為,只要在一定合理範圍內,勞資雙方約定特別休假排定必須在 一定時日前提出,亦屬可行。

(二)然而勞動基準法第38條但書明定,必須勞工所排定的特別休 假期日給雇主帶來正常營運上困擾,使雇主產生急迫需求情事 者,始得與勞工協商調整。換言之,雇主不可單純只因勞工未依 規定於一定時日前提出排定,就逕自拒絕給予勞工特別休假。因 此前揭臺北高等行政法院判決中認為「惟勞工如未依約於一定期 限前排定特別休假,雇主亦僅限於有勞動基準法第38條第2項但書 所定事項經營上之急迫需求,得與勞工協商調整外,餘仍應依法 給予勞工特別休假」。只不過對於勞工未依規定在一定時日前提 出特別休假排定的行為,雇主不排除可予以處罰。

(三) 勞動基準法第38條第2項賦予勞工特別休假指定權,且該指定 權法律上性質為形成權,一經指定即發生勞工特別休假日期之確 定。主管機關函釋亦認為「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特別休 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。」 (勞動部106年3月3日勞動條3字第1060047055號函) 。

(本文作者邱駿彦教授現任教中國文化大學法律學系。)

值日(夜)班之工資,違反事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項之相關效力?是否得處罰?

古宏彬律師

一、個案摘要:

阿發於民國(下同)109年1月1日起任職於天天公司,擔任會計工作,月薪新臺幣(下同)30,000元,面試時公司告知,每月須排一天晚上在公司值夜班,值夜班時間是晚上10點至隔日上午8點,值班人員需於晚上10點巡視公司是否有人逗留,各樓層門窗及電燈是否關閉,巡視結束後即可於值班室休息,若有人打電話可協助留言或告知請明日上班時間再來電,值班室有電視機也有床鋪,值班人員可在值班室休息至隔日上午8點,隔日上午8點負責開公司大門即可,每次值班公司會發給500元值班津貼,因阿發急於覓得工作,當時未及多思索,乃同意公司之前開條件,並經錄用。

109年10月間,有朋友找阿發一起創業,阿發自請離職,但與朋友閒聊,朋友提到值夜班10個小時,公司只給付500元,換算成時薪只有50元,顯然低於勞動基準法的基本工資,阿發越想越不對勁,遂申請調解請求公司給付差額。

二、處理過程與結論:

(一)勞方主張

- 1. 勞方於109年1月1日起任職於資方,擔任會計工作,月薪新臺 幣30,000元,109年10月1日自請離職,最後工作日為109年10 月31日。
- 2. 資方每月有排一天晚上在公司值夜班,值夜班時間是晚上10點 至隔日上午8點,共10個小時,但資方僅給付500元值班津貼, 勞方月薪為30,000元,換算成時薪為125元(30,000/240=125) ,每次值班10小時,資方應給付勞方1.250元,資方僅給付500 元,尚應補足差額750元。
- 等方109年1月1日任職到109年10月31日離職,任職期間共值夜 班10次,每次資方應補給差額750元,故請求資方給付7.500 元.。

(二) 資方主張

- 1. 對勞方到職日、擔任職務、薪資、最後工作日、值夜班時間、 次數不爭執。
- 2. 值夜班的約定在面試時已告知勞方,值夜班時數、值班時的工 作、值班津贴金額等在面試時均已明確告知勞方,勞方是在充 分考量下出於自主意識而同意接受,如勞方不同意,當時也不 會錄用,勞方出爾反爾,違反誠信原則。
- 3. 值夜班的工作很輕鬆,值夜班時間是晚上10點至隔日上午8 點,值班人員於晚上10點巡視公司是否有人逗留,各樓層門窗 及電燈是否關閉,巡視結束後即可於值班室休息,若有人打電 話可協助留言或告知請明日上班時間再來電,值班室有電視機 也有床鋪,值班人員可在值班室休息至隔日上午8點,隔日上 午8點負責開公司大門即可,大部分時間都在值班室休息或睡 覺,與正常工作時間不能相提並論,公司發給500元值班津貼 已經很優渥了,若要以正常工作的時薪換算值班津貼,對公司 很不公平。

(三)處理結論

- 1. 此類值日夜班的工作,工作內容係單純的留守或接聽電話等間 歇性低密度的勞動,是否算入延長工時,期間薪資如何計算, 實務上屢有爭議,對此勞動部有公布「事業單位實施勞工值日 (夜) 應行注意事項」(以下稱注意事項) 供實務遵循。
- 2. 依注意事項規定,主管機關係許可此類「於工作時間以外,從 事非勞動契約約定之工作,如收轉急要文件、接聽電話、巡察 事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作」的值班工作 型態,依兩造不爭執之值班工作內容,應可認定本案資方的值 班屬於注意事項所稱值日夜班的工作型態。
- 3. 本案勞方於面試時已知悉日同意值班工作的內容、每月值班次 數、時數及津貼等,應認為資方已取得勞方同意,且就值班內 容細節等均有達成共識。
- 4. 依注意事項第5條規定:「值日(夜)津貼應由勞雇雙方議定, 官不低於每月基本工資除以240再乘以值日(夜)時數之金額, 並應遵守同工同酬之原則。」,本件勞方與資方議定之值班 津貼為500元,而依前開規定計算,每月基本工資除以240 再乘以值日(夜)時數為992元(109年每月基本工資為23,8001 ,23,800/240*10=992),勞雇雙方議定之津貼500元低於注意 事項所建議之992元,建議資方補足,即每次值班應補發492元 (992-500=492) 津貼, 勞方在職期間共值班10次, 建議資方給 付勞方值班津貼差額4.920元。
- 5. 經勞資雙方協調,勞資雙方表示接受調解委員之意見,資方同 意於109年11月15日前值班津貼差額4.920元匯入勞方原薪資轉 帳之銀行帳戶,本件調解成立。

三、爭議事項與相關法令:

¹ 民國108年8月19日發布,自109年1月1日起實施,每月基本工資調整 為23,800元,每小時基本工資調整為158元。

事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項

- 本注意事項所稱值日(夜),係指勞工應事業單位要求,於工作時間以外,從事非勞動契約約定之工作,如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。
- 事業單位為因應其業務需要,經徵求勞工之同意,得要求勞工 值日(夜)。
- 3. 前項之要求,得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作 規則。規定於工作規則者,應檢附該事業單位工會或勞工半數 以上之同意書。
- 4. 值日(夜)之報酬、補休及週期,依附表規定。但工作日不得同時值日復值夜。
- 5. 值日(夜)津貼應由勞雇雙方議定,宜不低於每月基本工資除以 二百四十再乘以值日(夜)時數之金額,並應遵守同工同酬之原 則。
- 6. 事業單位對值日(夜)勞工應供應適當之飲食、休憩及睡眠設備。
- 7. 事業單位應充分考慮勞工之年齡、體能及處事能力等安排值(日)夜事宜。
- 8. 事業單位不得使童工從事值日(夜);女工從事值夜,雇主應提供必要之安全衛生設施或措施,但妊娠或哺乳期間仍不得從事值夜。

四、個案評析:

本案這種低密度勞動,大部分時間在休息或睡覺的工作型態, 是否屬於勞動基準法上的工作時間,實務上有不同的見解,注意 事項第1條規定:「本注意事項所稱值日(夜),係指勞工應事業單 位要求,於工作時間以外,從事非勞動契約約定之工作,如收轉 急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或 處理等工作而言。」,以文意觀之,此值班時間似乎係「工作時 間以外」的時間,不計入工作時間,惟此類低密度勞動的工作, 雖與正常工作的工作內容及強度不同,仍屬在雇主指揮監督下, 不得輕易擅離職守,亦不能自由支配時間,此種時間應計入工作 時間為妥。

勞動部雖有頒布注意事項以規範此類值班的疑義,然而注意事 項之法位階係主管機關的行政指導 2,不具法律上強制力,縱有違 反,亦無處罰之規定。

勞動部於108年3月11日修正發布「事業單位實施勞工值日(夜) 應行注意事項」;同時預告,將於111年1月1日停止嫡用該注意事 項。勞動部於新聞稿指出,勞工縱於值日(夜)時段,仍難脫免雇 主之指揮監督,將逐步回歸《勞動基準法》對於「工作時間」之 意涵,惟現階段經綜合考量勞工健康福祉及事業單位人力增補需 求, 酌予適度緩衝期間, 因此, 於本次修正一併訂定落日條款, 預告該注意事項將自111年1月1日起停止適用。呼籲事業單位應妥 予補充人力,預為因應。

是以,自111年1月1日起,類似本案之爭議,即回歸勞動基準 法對工作時間的規定,應以勞雇雙方約定的薪資計算值班期間的 薪資,工時上限及加班費計算等亦均與正常工作時間相同,不再 有區別,而事業單位若有違反,則可依勞動基準法第11章以下規 定之相關罰則處罰。

(本文作者古宏彬律師現為新北市政府勞資爭議調解(人)委員、仲裁(人)委員。)

² 行政程序法第165條規定:「本法所稱行政指導,謂行政機關在其職 權或所掌事務範圍內,為實現一定之行政目的,以輔導、協助、勸告、 建議或其他不具法律上強制力之方法,促請特定人為一定作為或不作為 之行為。」

李瑞敏律師

一、個案摘要:

某小蔡日前至醫院就診,經診斷為焦慮合併睡眠障礙,醫囑 建議在家療養、減少工作壓力,為此小蔡想要跟雇主請假,雇主 能否以小蔡在今年已請完30日病假為由而拒絕其病假申請?

另小蔡如在前述就診後即以LINE向雇主請假5天(加上例假與休息日剛好1週),隔日即再無上班,如雇主准假應如何給薪?又雇主能否主張小蔡未依公司規定提出病假申請為由,認定小蔡連續3日曠職而依勞動基準法第12條第1項第6款規定解僱?事後查明小蔡在前述請假時間出國,雇主能否予以懲戒解僱?

又小蔡真因病在家療養,雇主能否認為小蔡長期出勤不正常,身體孱弱而依據勞動基準法第11條第5款資遣?若小蔡係因工作而受傷、有療養必要,前述情形有無不同?

二、 案例爭議與所涉法令:

(一) 法令規範

按勞動基準法第43條規定:「勞工因婚、喪、疾病或其他正常 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。」

另勞工請假規則第4、5條:「勞工因普通傷害、疾病或生理原 因必須治療或休養者,得在左列規定範圍內請普通傷病假:一、 未住院者,1年內合計不得超過30日。二、住院者,2年內合計不 得超過1年。三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1 年。經醫師診斷,罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕 期間需安胎休養者,其治療或休養期間,併入住院傷病假計算。 普通傷病假1年內未超過30日部分,工資折半發給,其領有勞工保 險普通傷病給付未達工資半數者,由雇主補足之。」、「勞工普 通傷病假超過前條第1項規定之期限,經以事假或特別休假抵充後 仍未痊癒者,得予留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。」就 病假為詳盡規範。請假程序部分,則請參勞工請假規則第10條規 定:「勞工請假時,應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及 日數。但遇有急病或緊急事故,得委託他人代辦請假手續。辦理 請假手續時,雇主得要求勞工提出有關證明文件。」

此外,性別工作平等法第14條另規範:「女性受僱者因生理日 致工作有困難者,每月得請生理假1日,全年請假日數未逾3日, 不併入病假計算,其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病 假之生理假薪資,減半發給。」就生理假以及併入病假部分另有 規範。

(二)行政解釋函令

行政解釋部分,勞動部前身行政院勞工委員會(80)台勞動三 字第16614號函已清楚指出:「女工因生理原因請普通病假無庸 醫師証明」;另行政院勞工委員會(76)台勞動字第9409號函則 認:「勞工依勞工請假規則第5條規定申請留職停薪,雇主得否拒 絕,可由事業單位於工作規則訂定,或由勞資雙方於勞動契約、 團體協約中預先訂定;若對該項未明文規定者,則於勞工提出申 請時,由勞資雙方自行協商。」是一般企業如在工作規則內規範 勞工請假程序,例如必須檢具醫師證明、緊急時口頭或由同事代 為請假、事後須補辦程序等,應屬合理、合法;至若普通病假1年 滿30日後是否得申請留職停薪,亦得於工作規則內詳為規範,以 茲作為勞資雙方遵守依據。

原則上病假、請假都是有提供勞務之義務,方有請假之必要與需求,故內政部(74)台內勞字第315045號函清楚指出勞工請假期間遇法定放假日不計入請假期內;行政院勞工委員會勞動2字第0990131309號函則更進一步説明:「是以,勞工如於1年內請普通傷病假之天數已達30日者,其後仍須請假一次連續超過30日以上(即之後)之期間,如遇前開例、休假日始計入請假期間內。」

至於勞工普通傷病假期滿而未痊癒能否資遣部分,內政部(74)台內勞字第337966號函則指出:「一、依勞工請假規則第5條規定,勞工普通傷病假超過規定之期限,經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者,得予留職停薪。二、上開留職停薪期限屆滿仍未痊癒者,雇主可依勞動基準法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約,其符合同法第53條或第54條規定者,並應准其自請退休或強制其退休。」另行政院勞工委員會(76)台勞動字第2762號函則以:「勞工因普通傷病假逾限,經留職停薪屆滿1年,仍未痊癒者,雇主可終止其勞動契約,前經內政部民國74年8月20日(74)台內勞字第337966號函釋在案,如雇主未主動予以終止勞動契約,而勞工確因體能關係請求資遣離職時,雇主宜本善意對待勞工之原則予以同意,並發給資遺費。」

行政院勞工委員會(87)台勞動2字第057926號函則就勞工請病 假後獲准但卻自行出國,雇主可否予以記大過或解僱之處分,提 出説明:「勞工依勞工請假規則請事、病假並經事業單位核准,

請假期間未出勤與『曠職』有別,惟勞工請事、病假後自行出 國,如請假事由與事實不符,事業單位可否據以處罰,需視其是 否違反工作規則或勞動契約有關規定而定。」

(三)法院判決

最高法院97年度台上字第13號判決意旨:「按勞工因婚、 喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工3日, 或1個月內曠工達6日者,雇主得不經預告終止契約。勞工因有事 故,必須親自處理者,得請事假。勞工請假時,應於事前親自以 口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故,得委 託他人代辦請假手續。勞動基準法第43條前段、第12條第1項第6 款,勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。進此,勞工於有 事故,必須親白處理之正當理由時,固得請假,然法律既同時課 以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序 辦理請假手續,縱有請假之正當理由,仍應認構成曠職,得由雇 主依法終止雙方間之勞動契約,始能兼顧勞、資雙方之權益。」 ,認為請假除應具備實體請假事由外,也應符合請假程序,方屬 摘法。

三、個案解析:

(一) 超過全年30日普通病假仍否再請假?薪資如何計付?

勞工如全年病假已請30天,但仍有請病假必要與需求時,能否 再請病假?雇主有無准假的義務?雖按勞丁請假規則第4條明定: 「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者,得在左 列規定範圍內請普通傷病假:一、未住院者,1年內合計不得超過 30日。二、住院者,2年內合計不得超過1年。三、未住院傷病假 與住院傷病假2年內合計不得超過1年。經醫師診斷,罹患癌症(**含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者,其治療或** 休養期間,併入住院傷病假計算。普通傷病假1年內未超過30日部 分,工資折半發給,其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數 者,由雇主補足之。」但前述條文規範的全年普通傷病假30日, 究竟僅係給半薪之天數上限?還是請病假天數上限?如為前者, 超過30日部分並非不能請假而僅係雇主無須給付薪資而已,倘為 後者,則雇主未予准假即非屬違法。

單從前述勞工請假規則第4條第1項條文內容以觀,再輔以勞工 請假規則第5條規定:「勞工普通傷病假超過前條第1項規定之期 限,經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者,得予留職停薪。但 留職停薪期間以1年為限。」同時綜觀前述內政部(74)台內勞 字第337966號承釋內容;似乎認為勞工請普通傷病假全年超過30 日,30日應為上限,超過後須以「事假或特別休假抵充」,假別 使用鑿盡後可申請留職停薪,但以一年為限。但學者林佳和先生 曾撰文提出上開勞工請假規則第4、5條規定有違母法(勞動基準 法第43條為最低標準、且雇主尚附有照顧保護義務),且全年普 通傷病假30日應僅係合理分派雇主給付薪資義務的規範,不代表 超過30日的病假,雇主即可不予准假1。

本文以為參酌行政院勞工委員會勞動2字第0990131309號承釋: 「是以,勞工如於1年內請普通傷病假之天數已達30日者,其後仍 須請假一次連續超過30日以上(即之後)之期間,如遇前開例、 休假日始計入請假期間內。」如超過前述全年30日普通傷病假天 數,而勞工確實有請假必要與需求者,仍官給予病假休養,為此 方有前述勞工委員會函釋認已達30日且一次請假超過30日者,期 間遇國定假日或例休假日須計入請假期間。

是案例所示勞工雖已請普通傷病假超過30日,但若仍有請假必要 1 林佳和,請病假不准?請假程式、病假上限與勞工請假規則—台北地 方法院95年度勞訴字第193號與台灣高等法院96年度勞上易字第37號民 事判決評釋,收錄於勞動法裁判選輯(六),臺灣勞動法學會,2009年, 頁1以下。

與需求者2,雇主仍宜給假,惟若雇主予以准假後、應如何計薪? 鑒於前述勞工請假規則第4條所明定半薪部分僅為30日,超過30日 病假部分得不予給薪,但若企業內部規範有優於法令者,法所不 禁。案例中,勞工小蔡請假5日無須給薪,但其例假、休息日仍有 薪資請求權益。例外則為,超過30日病假後小蔡再一次請超過30 日的病假,則雇主方得無須計給例休、國定假日之薪資。

(二)可否用LINE請假?請假未合程序是否即為曠職、即可解僱?

通訊軟體的使用普及與便利,故裝有勞工以LINE請假,事後雇 主抗辯請假未符合規定程序、請假不合法等勞資爭議發生。

依據前述最高法院97年度台上字第13號判決意旨「勞工倘未依該 程序辦理請假手續,縱有請假之正當理由,仍應認構成曠職」, 即便有請假的實體事由,但未踐行請假程序,亦屬曠職,勞工朋 友不得不慎。正解之道,仍應依勞工請假規則第10條規定,雖得 於事前親自以口頭、或委請他人代為請假,但事後仍應補正相關 程序,目如雇主認有必要亦應提出證明文件。就此亦得參諸臺灣 高等法院106年度重勞上字第41號判決意旨:「被上訴人抗辯其公 司工作規則第52條前段規定:『本公司同仁因婚、喪、疾病或其 他正當理由請假,得事先覓妥或由主管指派職務代理人,未經請 准給假而缺勤者以曠工論。』第53條規定:『同仁因故必須請假 者,應事先填寫請假單,並檢附相關證明文件經核定後方可離開 工作崗位,如遇急病或臨時重大事故,得於1日內委託同事、家 屬、親友或以電話、電報、限時函件報告單位主管,代辦請假手 續。主管認有必要時得要求補述理由或提出證明文件。』第73條 第20款規定:『同仁有下列情事之一經查屬實者,得予以解雇:

2 惟如罹患慢性病或無請假必要者,法院亦多以未能證明所患疾病不能 處理其職務為由,進而認定雇主未予准假並非違法,請參臺灣高等法院 96年度勞上易字第37號、臺灣雲林地方法院 90 年勞訴字第 10 號民事 判決。

無故繼續曠工3日,或1個月內曠工達6日者,或1年內曠工達12日 者。』該工作規則經臺北市政府勞動局104年3月20日府勞資字第 10431290700號函核備並公開揭示,有被上訴人提出之工作規則可 憑(見原審卷91-95頁)。按在現代勞務關係中,因企業之規模 漸趨龐大受僱人數超過一定比例者,雇主為提高人事行政管理之 效率,節省成本有效從事市場競爭,就工作場所、內容、方式等 應注意事項,及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條 件,通常訂有共通適用之規範,俾受僱人一體遵循,此規範即工 作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定,有拘 束勞工與雇主雙方之效力,而不論勞工是否知悉工作規則之存在 及其內容,或是否予以同意,除該工作規則違反法律強制規定或 團體協商外,當然成為僱傭契約內容之一部(最高法院88年度台 上字第1696號判決意旨參照)。查被上訴人公司工作規則有關請 假之規定,難認有違反法律強制規定之情形,應為兩造僱傭契約 內容之一部,上訴人請假應依被上訴人公司工作規則辦理。」即 明。

至於能否用LINE請假?LINE對話、傳遞訊息後,仍有雇主或雇主代理人是否准假問題;易言之,所謂請假即有勞工「請」假、雇主或雇主代理人「准」假之情,若僅有單方意思表示送達,例如勞工單方傳送LINE提及要請假,但相對人未必已讀、未必受領意思表示,甚或受領後但未表可否,則是否已請假即有疑慮。但實務上亦有勞工以LINE請假而獲雇主回復訊息准假者,法院則認為雇主業已准假而非曠職3。

3 臺灣高等法院109年度勞上字第85號判決意旨:「惟據上訴人提出之 106年10月23日Line對話內容稱:「被上訴人:舅媽(按即許明珠), 今天請假一天。許明珠:好。」...。可知上訴人對於被上訴人自106年 10月23日起至同年月28日逐日請假,並未表示不准假,復向被上訴人表示不用每日請假,自同年10月28日起留職停薪,要復職請被上訴人提前

是如請假未依規定辦理、未遵請假程序為之,依據前述法院見 解,則有可能被認定請假不合法而屬曠職,勞工朋友不得不慎。 案例中勞工小蔡應於事後補正請假程序,以免遭雇主以未合法請 假為由而認係曠職。倘如事後杳明小蔡在前述請假時間出國,雇 主能否予以懲戒解僱?則依據前述行政院勞工委員會(87)台勞 動2字第057926號函釋意旨,此時勞工業經准假而非曠職,但恐有 請假事由與事實不符,雇主應視其是否違反工作規則或勞動契約 有關規定而以相關懲處。

(三)勞工長期請普通病假,雇主可否資遣?若傷病是因公所致, 有無不同?

依據內政部(74)台內勞字第337966號函釋:「一、依勞工請 假規則第5條規定,勞工普通傷病假超過規定之期限,經以事假或 特別休假抵充後仍未痊癒者,得予留職停薪。二、上開留職停薪 期限屆滿仍未痊癒者,雇主可依勞動基準法第11條第5款規定預告 勞工終止勞動契約,其符合同法第53條或第54條規定者,並應准 其自請退休或強制其退休。」以及行政院勞工委員會(76)台勞 動字第2762號承釋:「勞丁因普捅傷病假渝限,經留職停薪屆滿1 年,仍未痊癒者,雇主可終止其勞動契約,前經內政部民國74年 8月20日(74)台內勞字第337966號承釋在案,如雇主未主動予以 終止勞動契約,而勞工確因體能關係請求資遣離職時,雇主宜本 善意對待勞工之原則予以同意,並發給資遣費。」如勞工長期病 假、久病未癒,雇主似有依據勞動基準法第11條5款以勞工不能勝 任工作為由而予以資遣的可能。

不過,學者林佳和先生有不同看法,其參考德國法制認為勞工 病假、久病不必然產生滿足或推定勞動基準法第11條5款構成要件 之涵攝,充其量係作為雇主判斷未來勞工傷病發展的預測,且雇 告知,顯見上訴人業已同意被上訴人之請假,並無連續曠職之情事。是 上訴人所辯・亦無可採。」

主應另行審酌是否存在因勞工未來傷病狀況而造成企業利益明顯之危害,以及進行「利益權衡」並考量解僱最後手段原則後,方能資遣⁴。就此,本文以為雇主依據勞動基準法第11條5款資遣員工,目前法院見解之多數說認為應仍遵守解僱最後手段原則⁵,故即便勞工有前述普通傷病請假天數超過30日,並不當然符合資遣要件,仍需個案、全面性檢視雇主有無善盡解僱最後手段原則。

最後,如勞工之傷病係因公所致、屬於職業災害,則依據勞動基準法第13條規定:「勞工在第50條規定之停止工作期間或第59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。」在職災醫療期間,雇主不得資遣勞工,除非符合職業災害勞工保護法第23條規定:「非有下列情形之一者,雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約:一、歇業或重大虧損,報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後,經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素,致事業不能繼續經營,報經主管機關核定。」之情事。

(本文作者李瑞敏律師現為明理法律事務所律師,新北市政府、臺北市 政府勞資爭議調解委員。)

⁴ 同註1。

⁵ 最高法院104年度台上字第129號判決意旨:「勞動基準法第11條第 5款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者,舉凡勞工客觀上能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內,且 雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後,仍無法改善情況下,即得終止勞動契約,以符『解僱最後手段性原則』。」

試用期間懷孕歧視之 判斷?

劉師婷律師

一、個案摘要

小平自107年12月3日開始任職於A公司,擔任業務經理,試用 期3個月,約定月薪5萬元,108年1月3日小平經醫院確認懷孕,翌 日告知人事經理B,然小平直屬主管C於108年1月7日下午電話通知 小平,因「試用期考核成績未達標準」,要求小平當日辦理資遣 離職手續。

小平不服,故於108年3月向勞工局提出「懷孕歧視」之申 訴,並以存證信函通知A公司終止契約不合法。嗣勞工局性平會於 108年7月評議審定A公司違反性別工作平等法第11條第1項(懷孕 歧視)成立,109年3月市府訴願決定亦維持原認定。

今小平請求A公司應恢復雙方僱傭關係,並應給付僱傭期間之 薪資(含產假薪資)、育嬰留停津貼及精神慰撫金,小平與A公司 因於市府勞工局勞資爭議調解不成立,不得已提起民事訴訟。

二、處理過程

(一) 勞方主張

1. 市府性別工作平等會審定書認定A公司:「…被申訴人(即A公 司)雖主張申訴人(即小平)107年12月17日曠職1小時,然無 具體事證可證明申訴人當時確實不在辦公室;被申訴人指稱申 訴人108年1月4日因懷孕不適暫時離開辦公室,未能提前完成請 假程序而有曠職一事,認為其工作態度不佳,惟香申訴人暫時 離開實因懷孕不適,且申訴人亦於事後敘明理由並補請事假1小

時,被申訴人卻以此為曠職解僱理由之一,實有過當。…本案 被申訴人知悉申訴人懷孕後,旋即以工作態度及工作績效不佳 而終止勞動契約,卻無具體事證可予以佐證,難謂非因申訴人 懷孕因素始將其解僱,故本案被申訴人違反性別工作平等法第 11條第1項(懷孕歧視)規定成立。」並裁處A公司新臺幣30萬 元。

- 2. 因小平107年12月17日17:40之後,仍在A公司處理跨部門(產品 部門、工程部門)溝通,而不在座位上,直到19:48始打卡離開 辦公室;108年1月4日,因懷孕不適僅短暫外出,購買酸梅,並 於人事經理B詢問下,告知懷孕及提出1小時事假之申請。
- 3. A公司於小平在職期間從未告知業績目標及考核標準,A公司以 另二位較早到職、負責區域不同之業務人員D、E之業績資料與 小平比較,有失公允。
- 4. A公司108年1月7日提出之考核表,係知悉小平懷孕後所製作, 日未對D 、E有相同之考核,顯有差別待遇。

(二) 資方主張

- 1. 小平107年12月17日17:40之後及108年1月4日均有打卡後,上 班時間不假外出之情形。
- 2. 小平經其直屬主管C就其業務能力,業績表現給予考核評量分 數僅23分,未能通過考核(40分合格)。
- 3. A公司依法給予女性同仁生理假、產檢假、產假,並同意育嬰 留停之女性同仁復職,顯無歧視懷孕員工之情形。

三、爭點解析:

(一) 雇主如果得證明員工試用期間不適任,是否即得資遣員工?

1. 改制前行政院勞工委員會(86)台勞資二字第035588號函:「 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11、12、16及17條等相 閣規定辦理。 .

- 2. 臺灣高等法院102年度勞上字第18號民事判決:「試用期間目 的本是雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力,作為考量 締結正式勞動契約與否之約定,故在試用期間內雇主以試用勞 工不適格為由行使所保留之解僱權,法律上應容許較大之彈 性…前開所述各節,足徵被上訴人常因上訴人工作態度產生困 擾,已使勞雇間信賴關係喪失,被上訴人以勞動基準法第11條 第5款規定所謂『確不能勝任工作』為由終止勞動契約,並無 權利濫用之情事,自無違反解僱最後手段性原則。」
- 3. 臺灣高等法院臺中分院106年度勞上字第7號民事判決:「按試 用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段,極具 主觀性及雇主與受僱人間之信任度。故雙方當事人原則上均應 得隨時終止契約,並無須具備勞基法所規定之法定終止事由, 則被上訴人於上訴人試用期間內,依其審查上訴人之工作之態 度、操守、品行、能力結果,既認上訴人不具備擔任被上訴人 **昌丁**之滴格,即得以試用期間考核不合格為由,終止兩浩僱傭 關係,並無須就是否具備勞基法上開法定終止事由舉證證明。

(二)試用期間,有無解僱最後手段原則之適用?

1. 肯定説:

- (1) 最高法院107年度台上字第655號民事裁定:「上訴人於試用期 間…確有無法勝任活動中心管理職務之情形,客觀上顯無法達到 被上訴人所欲達成之特定目的。則被上訴人依據勞動基準法(下 稱勞基法)第11條第5款、第16條第1項第1款規定,預告於104年 11月30日終止兩造間之勞動契約,與勞動契約第4條第2項約定並 無不合,目未違反最後手段性原則,白屬合法。」
- (2)臺灣高等法院102年度勞上字第18號民事判決:「試用期間目

的本是雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力,作為考量締 結正式勞動契約與否之約定,故在試用期間內雇主以試用勞工不 適格為由行使所保留之解僱權,法律上應容許較大之彈性,前開 所述各節,足徵被上訴人常因上訴人工作態度產生困擾,已使勞 雇間信賴關係喪失,被上訴人以勞動基準法第11條第5款規定所謂 「確不能勝任工作」為由終止勞動契約,並無權利濫用之情事, 白無違反解僱最後手段性原則。」

2. 否定説:

- (1)臺灣高等法院臺中分院106年度勞上字第7號民事判決:「本件 為訂有試用期間之勞動契約,試用期間為3個月,由勞雇雙方斟酌 是否繼續勞動契約,自得隨時終止勞動契約,且被上訴人解僱, **並無權利濫用,已如前述,自無『解雇之最後手段性原則』及『** 懲戒相當性原則 』 之適用。 」
- (2)臺灣高等法院臺中分院98年度勞上字第17號民事判決:「解僱 最後手段原則係適用於試用期滿之正式員工,本件上訴人係試用 期間之員工,並無適用該原則之餘地,是被上訴人依「試用同意 書」約定,在試用期間內以資體方式終止兩浩間之僱傭契約,並 獲得上訴人之同意,自無違反解僱最後手段性原則,上訴人主張 不可採。兩浩間之僱傭契約業因終止而不存在,上訴人請求確認 兩造間之僱傭關係存在,自屬無據」

(三)懷孕歧視案件中,應由勞工抑或雇主負舉證責任?

- 1. 性別工作平等法第31條:「受僱者或求職者於釋明差別待遇之 事實後,雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素,或該受僱 者或求職者所從事工作之特定性別因素,負舉證責任。」
- 2. 臺北高等行政法院106年度簡上字第142號判決:「雖因男女生 理自然上差異,致女性始能懷孕,但為保障女性平等工作權, 雇主不得因受僱女性懷孕即予資遣,否則即構成雇主基於性別 而採取之差別待遇而為懷孕歧視。而關於懷孕歧視之構成,雖

需建立雇主因受僱女性懷孕而在資體事務決定上有差別待遇之 因果關係,但就其事實之證明,性別工作平等法第31條已經定 明,受僱者釋明差別待遇之事實後,即應由雇主就差別待遇之 非性別、性傾向因素,或該受僱者或求職者所從事工作之特定 性別因素,負舉證責任。且關於因懷孕而差別待遇事實之證 明,於雇主關於資遣受僱女性事務之決定,有受其懷孕之影響 而有差異,即為已足。亦即若非懷孕因素,雇主關於資遣之處 遇決定,將有其他不同處遇決定者,即構成因懷孕而為歧視。 至於懷孕外是否尚揉合其他因素一併考量,則在所不論。

3. 臺灣高等法院105年度勞上字第131號民事判決: 「因雇主之於 勞工常居較為優勢之地位,雇主究否因性別因素而對受僱者在 考績等之處置上為直接或間接不利之對待,受僱者往往舉證不 易,故法律明定課予具有優勢地位且掌握資訊之雇主舉證責 任,即受僱者僅需釋明其因性別而遭受不利待遇之情事,舉證 責任即轉換至雇主。…本院依上開合庫銀行不爭執之事實,得 信甲〇〇主張其因懷孕生產而受合庫銀行為系爭乙A等評定之 不利待遇乙節為直實,則依上開規定及説明,合庫銀行應就其 對甲○○所為系爭乙A等評定,非基於性別因素所為之差別待 遇乙情,負舉證責任。」

(四)法院適用性別工作平等法第35條時,是否應受性平會所為調 查報告、評議或處分之拘束?

- 1. 性別工作平等法35條:「法院及主管機關對差別待遇事實之認 定,應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」
- 2. 臺灣高等法院106年度勞上易字第96號民事判決:「鴻緯公司 終止其與甲○○間之勞動契約,係違反性平法第11條第1項規 定,本件業經新北市就業歧視評議委員會審定就業歧視成立(違反性平法第11條),鴻緯公司不服勞動部106年3月31日勞動 法訴字第1050024438號訴願決定,提起行政訴訟,仍經原審法

院以106年度簡字第72號判決駁回其行政訴訟,是評議委員會 審定鴻緯公司就業歧視成立之評議結果,應可採據。準此,鴻 緯公司既有就業歧視,其以甲○○有經常性遲到、請假而不能 勝任工作為由,依勞基法第11條第5款規定,終止兩鋯間僱傭 契約,即不合法。」

- 3. 臺灣高等法院105年度勞上字第131號民事判決:「合庫銀行復 未指出勞動部性平會上開認定、決議有何違反法律或程序規定 之瑕疵,依件平法第35條規定,本院就勞動部件平會認定合庫 銀行竹北分行對甲○○所為系爭乙A等評定違反性平法第7條規 定性別(懷孕)歧視乙節,自應加以審酌採認。」
- 4. 臺灣高等法院108年度重勞上字第62號民事判決:「按民事法 院法官依法獨立審判,本不受行政機關或行政訴訟判決認定 事實之影響,仍應依調查證據、本於辯論結果,以其自由心證 而為認定。況被上訴人就上開審定及駁回訴願之處分已聲明不 服,提起行政訴訟,現由臺灣高等行政法院審理中,此亦為上 訴人所不爭,故尚難逕據該審定書及訴願決定書認定被上訴人 係因上訴人懷孕始終止勞動契約。此外,上訴人並不能提出其 他積極證據證明被上訴人係因其懷孕,始終止勞動契約之事 **曾**,則其此部分之主張,難認可取。」

(五)雇主得否於試用期間資遺懷孕員工?

1. 性別工作平等法第11條:

(第1項)雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱,不得因性別 或性傾向而有差別待遇。

(第2項)工作規則、勞動契約或團體協約,不得規定或事先約定 受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時,應行離職或留職停 薪;亦不得以其為解僱之理由。

(第3項)違反前二項規定者,其規定或約定無效;勞動契約之終 止不生效力。

- 2. 臺北高等行政法院判決106年度簡上字第142號:「…關於因懷 孕而差別待遇事實之證明,於雇主關於資體受僱女性事務之決 定,有受其懷孕之影響而有差異,即為已足。亦即若非懷孕因 素,雇主關於資體之處遇決定,將有其他不同處遇決定者,即 構成因懷孕而為歧視。至於懷孕外是否尚揉合其他因素一併考 量,則在所不論。」
- 3. 最高法院108年度台上字第2632號民事裁定:「兩造間成立試 用期間自民國105年1月4日起3個月之保留解僱權之不定期勞動 契約;被上訴人在工作輪班上,未對上訴人有何違反平等對待 情事,甚至已有特別優待之情,無違反性別工作平等法規定之 可言;上訴人於試用期間,經被上訴人進行2次評核未過,係 以評核成績未達標準為據,與上訴人懷孕或生產一事無涉;被 上訴人於試用期間即將屆滿前,依現有評核紀錄認定上訴人表 現不符被上訴人之人力需求,並因斯時上訴人生產請假中,乃 依勞動基準法規定,延至產假結束後於105年5月23日終止與上 訴人間之勞動契約,並無不合,且與試用期間約定係在給予勞 雇雙方於相當期間內評斷勞工是否合適雇主所提供工作之本旨 無悖等情・・・・

四、結論:

- (一)本件應依性平法第31條轉換與界定舉證責任,亦即應由A公司 舉證證明其解僱小平,非基於小平懷孕之因素
- 1. 按「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後,雇主應就差別 待遇之非性別、性傾向因素,或該受僱者或求職者所從事工作 之特定性別因素,負舉證責任。」性平法第31條著有明文。臺 灣高等法院105年度勞上字第131號民事判決並清楚闡釋該規定 之立法理由:「因雇主之於勞工常居較為優勢之地位,雇主究 否因性別因素而對受僱者在考績等之處置上為直接或間接不

利之對待,受僱者往往舉證不易,故法律明定課予具有優勢地 位日堂握資訊之雇主舉證責任,即受僱者僅需釋明其因性別而 遭受不利待遇之情事,舉證責任即轉換至雇主。…」。臺北高 等行政法院106年度簡上字第142號判決並指出:「雖因男女生 理自然上差異,致女性始能懷孕,但為保障女性平等工作權, 雇主不得因受僱女性懷孕即予資遣,否則即構成雇主基於性別 而採取之差別待遇而為懷孕歧視。而關於懷孕歧視之構成,雖 需建立雇主因受僱女性懷孕而在資遺事務決定上有差別待遇之 因果關係,但就其事實之證明,性別工作平等法第31條已經定 明,受僱者釋明差別待遇之事實後,即應由雇主就差別待遇之 非性別、性傾向因素,或該受僱者或求職者所從事工作之特定 性別因素,負舉證責任。」據上,若受僱者已釋明雇主有懷孕 歧視之情,雇主依法即負舉證責任,倘雇主無法證明其所為之 差別待遇非基於懷孕,即構成懷孕歧視。

- 2. 又按「因懷孕而差別待遇事實之證明,於雇主關於資遣受僱女 性事務之決定,有受其懷孕之影響而有差異,即為已足。亦即 若非懷孕因素,雇主關於資體之處遇決定,將有其他不同處遇 決定者,即構成因懷孕而為歧視。至於懷孕外是否尚揉合其他 因素一併考量,則在所不論。」臺北高等行政法院106年度簡 上字第142號判決內容參照。
- 3. 如前所述,小平已於訴訟中列舉多項事實釋明其於告知人事主 管B後,次一工作日旋遭解僱,顯係因懷孕而受有差別待遇, 性平會並已審定解僱之待遇構成懷孕歧視。嗣市府訴願決定肯 認,並維持前述審定結果,則小平顯已於法院釋明懷孕歧視之 事實,依法A公司即負有舉證責任;日依上開法院實務見解,A 公司縱主張其係因小平不假外出二次,工作態度不佳、業績不 佳等因素而解僱未滿試用期之小平,惟A公司仍須證明小平之 懷孕未影響其解僱小平之決定。易言之,A公司須證明,其係

對所有未滿試用期不假外出、業績不佳之員工皆有相同處理, 不因懷孕因素而有所差別。

(二) 綜上, A公司對小平之考核, 非基於小平有任何不適任之事 實,亦與A公司向來之考核標準有殊,A公司並未對同期皆未滿試 用期之業務人員D、E進行相同之考核,且A公司實行考核之時間 密接於得知小平懷孕之後,A公司實未證明其終止兩造間勞動契約 並非因小平懷孕之因素,依性別工作平等法第31條規定,A公司構 成懷孕歧視殆無疑義,是其終止契約應屬無效,雙方僱傭關係存 在,小平起訴請求僱傭期間薪資(含產假薪資)、育嬰留停津貼及 精神慰撫金,應屬有據。

(本文作者劉師婷律師為旭婷聯合法律事務所主持律師,新北市政府勞 資爭議調解(人)委員、仲裁(人)委員。)

職業災害勞工保護法第 27條所謂「醫療終止」 之定義、以及雇主安置 工作之程序及適當性意 涵?

沈以軒律師 游鎮瑋律師

一、專題探討:

小明在一間紡織公司的工廠擔任生產線上的工人,平日主要 職責為操作機台,但是在某一天,小明工作時因為機台故障,右 手突遭機器捲入,雖然當下馬上急救送醫,但醫生診斷後發現右 手前臂接近手肘的位置已因殘肢破碎不堪,無法進行斷臂重接, 只能忍痛截肢,經過長時間治療後,症狀已經固定,特約醫院除 認定此構成職業災害外,並診斷小明的症狀為永久失能,在這種 情況下小明已經不可能回復原職操作機台,小明擔心後續一方面 須面臨長時間的復健,一方面因為殘肢導致工作上發生問題,會 被公司刁難或逼退,請問小明可以跟公司主張什麼權利?

二、專題解析:

(一)小明在醫療期間得向公司請求補償必需醫療費用以及原領工資,待勞保局認定失能後得再執此請求失能補償差額。

勞動基準法第59條第1款、第2款:「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時,雇主應依下列規定予以補償。但

如同一事故,依勞工保險條例或其他法令規定,已由雇主支付 費用補償者,雇主得予以抵充之:一、勞丁受傷或罹患職業病 時,雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範 圍,依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作 時,雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年 仍未能痊癒,經指定之醫院診斷,審定為喪失原有工作能力, 日不合第3款之失能給付標準者,雇主得一次給付40個月之平 均工資後,免除此項工資補償責任。」

- 2. 本案中,小明執行職務時漕機台夾斷右手,符合職業災害定 義,公司本應補償其就醫過程中衍生之必需醫療費用。而且在 小明不能從事原本工作的醫療期間,公司仍然要依照小明的原 領工資數額予以補償,此部分的原領工資數額,因小明薪資是 按月計酬,則以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得 工資除以30所得之金額,為其1日之工資(勞動基準法施行細 則第31條第1項參照)。至於小明經特約醫院暨勞保局認定失 能後,得執此再向雇主請領失能補償差額,合先敘明。
- (一) 小明在醫療期間得向公司請求補償必需醫療費用以及原領工 資,待勞保局認定失能後得再執此請求失能補償差額。
- 1. 職業災害勞工保護法第27條「職業災害勞工經醫療終止後,雇 主應按其健康狀況及能力,安置適當之工作,並提供其從事工 作必要之輔助設施。」
- 2. 醫療終止的認定:
- (1)本件小明於醫療期間,可以依照勞動基準法第59條第1款、第 2款的規定,向公司請求補償必需之醫療費用,以及在醫療中不 能工作時的原領工資補償,此部分已如前述,但接下來有疑問的 是,小明的醫療期間究竟到什麼時候才算終止?
- (2)所謂的「醫療終止」,無論是職業災害勞工保護法、勞動基 準法或其餘勞動法令上均無明文,惟依照改制前行政院勞工委員

會78年8月11日台勞動3字第12424號函意旨,「『醫療』係指『醫 治』與『療養』,一般所稱『復健』則屬後續之醫治行為」,雖 然該函文所討論議題係涉及勞動基準法第59條之「醫療期間」為 定義,但考量二者規範內容幾盡相同,應可作同樣解釋,實務上 並多會參酌勞工保險條例第54條第1項對於失能給付之認定,即「 勞工遭遇職業傷害或罹患職業病,經治療後,症狀固定,再行治 療仍不能期待其具醫療上之實質治療效果之狀態」(最高法院102 年度台上字第1891號民事判決參照),作為醫療終止之判準。

(3)以本案狀況而言,小明一旦依勞工保險條例第54條,經特約醫 院暨勞保局診斷為永久失能時,一方面得依勞動基準法第59條第3 款及施行細則第34條之1之規定,向公司請求失能補償,另一方面 即可與公司協商,請求按小明的健康狀況及能力,安置適當之工 作。

3. 雇主安置義務的程序

- (1) 改制前行政院勞工委員會81年2月23日(81) 臺勞動3字第46887 號承意旨:「勞工職業災害醫療後,雇主對於痊癒與否如有疑 義,雖不得強制要求勞丁至其指定之醫療機構診斷審定,但要求 勞工白行選擇其他經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區 域醫院診斷審定,應無不可。惟勞工因前往就診所生之費用,應 由雇主負擔。」
- (2)臺灣臺南地方法院行政訴訟102年度簡字第20號判決意旨:「 原告既對勞工沈君之職業傷害經治療後是否痊癒,可否恢復工作 或從事較輕工作乙節有疑義,依首揭勞工委員會81年函釋,原告 仍得要求沈君自行選擇經評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷, 如認勞工可從事較輕工作,即應進行協商,苟勞工拒絕協商,原 告認勞工有終止契約之意思,自得依法終止契約,非可由原告捨 上開協商程序不為,自行認定勞工可從事較輕工作,即片面要求 沈君回來上班,是其主張亦無足採。」

- (3) 本案小明在職災休養時間,可以請求公司給予公傷病假,應無 疑義,縱使小明偶需定期前往醫院復健,復健時間公司仍應續給 公傷病假,且小明醫療終止想要復職時,公司就應依照小明的健 康狀況及能力,安置適當之工作,至於要如何判斷公司所提供的 工作是否適當呢?此部分不官由公司片面來做決定,而應該請小 明白行選擇經評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷,即進行所謂 「復工評估」程序。此時公司可以盤點現在的所有嫡合職缺,供 專業醫師判斷究竟有哪些是小明得以勝任的工作。公司在考量勞 工主觀意願及復工評估報告建議後,再就復工內容與小明善盡協 商義務,必要時更應提供小明從事工作必要之輔助設施。
- (4)舉例而言,可安排小明至較不需使用上肢、簡單收發文的行政 庶務工作,又或公司尚有電話客服人員的職缺,然而因小明右手 已截肢,接聽電話恐有困難,如公司想要安置小明到此職缺,即 應為小明配備耳機,即屬公司盡安置程序的義務。
- (三)如果公司在小明醫療終止後未為其安置適當工作,並提供從 事工作必要之輔助設施,小明除得向主管機關提出檢舉申訴要求 改正外,亦得執此終止契約請求給付資遣費。
- 1. 按「非有下列情形之一者,雇主不得預告終止與職業災害勞工 之勞動契約:一、歇業或重大虧損,報經主管機關核定。二、 職業災害勞工經醫療終止後,經公立醫療機構認定身心障礙不 堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素,致事業 不能繼續經營,報經主管機關核定。」、「有下列情形之一 者,職業災害勞工得終止勞動契約:一、經公立醫療機構認定 身心障礙不堪勝仟工作。二、事業單位改組或轉讓,致事業單 位消滅。三、雇主未依第27條規定辦理。四、對雇主依第27條 規定安置之工作未能達成協議。」、「雇主依第23條第1款、 第3款,或勞工依第24條第2款至第4款規定終止勞動契約者, 雇主應依勞動基準法之規定,發給勞工資遺費。」職業災害勞

工保護法第23條、第24條、第25條第1項分別定有明文。

- 2. 首先説明,除非有職業災害勞工保護法第23條之法定事由,否則雇主不得片面預告終止與職業災害勞工之勞動契約,違反此條強制禁止規定者,應屬違法解僱而無效,其意旨係為了要保障職災勞工的工作權不會因為發生職業災害而任意受到雇主侵害。
- 3. 亦因此,小明在醫療期間,不須擔心受到公司的刁難,包含任意調職或逼退,再加上如果公司未依法律規定,即沒有依照小明的健康狀況及能力,安置適當之工作,小明除可依法向主管機關提出檢舉申訴,雇主因此有新臺幣5萬元以上30萬元以下之罰鍰風險(職業災害勞工保護法第33條參照)外,亦得選擇依照職業災害勞工保護法第24條第3款規定終止契約請求給付資遣費。甚至,縱使雇主所安置工作妥適,最終小明仍有決定是否接受的權利,若無法接受雙方達成合意,小明仍然還是可以執此終止契約請求資遣費(職業災害勞工保護法第24條第4款參照)。

(四)小結

雇主應務必體認職業災害對勞工之身心狀況影響甚鉅,為保障職業災害勞工之權益,職業災害勞工保護法第27條方規定雇主對於勞工之工作場所應提供完善之設施,並有保護勞工工作安全衛生之義務,且在勞工發生職業災害經醫療終止後,重返原事業單位工作,雇主應按其健康狀況及工作能力,除安置適當之工作外,並應提供勞工因發生職業災害致從事工作所需要之輔助設施,否則如雇主未盡此義務,或是雙方對於安排工作未能合意,勞工均可主張終止契約並請求資遣費。

(本文作者沈以軒律師現為宇恒法律事務所所長,新北市、臺北市政府 勞資爭議調解(人)委員、仲裁(人)委員。游鎮瑋律師現為宇恒法律事務 所律師。)

論營造業之派遣勞工發 生職業災害時,雇主與 上包(即原事業單位)之 連帶補償責任,兼論商 業保險抵充

廖家宏律師

- 、個案摘要:

甲為臨時工,從事建築工地板模工作,未婚無子女,與年邁 的母親乙共同生活,其勞保係自行投保於新北市板模職業工會。 丙建設股份有限公司於新北市板橋區有一集合住宅建築工地,由 丁營造股份有限公司承攬興建工程(丁有支付保險費向庚產物保險 股份有限公司投保營造工程綜合保險),丁營造股份有限公司再將 其中板模工程轉包給戊工程有限公司,戊為順利完成工程,向己 人力資源有限公司叫工,甲遂受己人力資源有限公司指派前往該 建築工地從事板模工作,日薪新臺幣1,500元。豈料甲上工後之第 3日即因一時恍神從鷹架跌落地面受傷,休養3個月無法工作。請 問本案何人應對甲負原領工資之職業災害補償責任?

二、爭點說明:

本案所涉及之主要爭點為「營造業之派遣勞工發生職業災害時, 究竟何人應負職業災害之補償責任?」以及「本案營造工程綜合 保險若有給付保險金給甲,是否可以抵充雇主之職業災害補償責 仟?」

三、法條說明:

(一)勞動基準法第59條第2款

「勞丁因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時,雇主應 依下列規定予以補償。但如同一事故,依勞工保險條例或其他法 今規定,已由雇主支付費用補償者,雇主得予以抵充之:…二、 勞工在醫療中不能工作時,雇主應按其原領工資數額予以補償。 但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒,經指定之醫院診斷,審定為喪失 原有工作能力,目不合第3款之失能給付標準者,雇主得一次給付 40個月之平均工資後,免除此項工資補償責任」參照。

(二)勞動基準法第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」參照。

(三) 勞動基準法第63條

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

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

(四) 勞動基準法第63-1條

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

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

要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定,致派 着勞丁發生職業災害時,應連帶負損害賠償之**責**任。

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

四、爭點分析:

(一)按就職災補償制度的宗旨,性質上屬於「無過失補償」的制 度,而且不考慮勞工的與有過失,最高法院100年度台上字第1180 號民事判決「勞基法第59條職業災害補償之規定,乃係對受到「 與工作有關傷害」之受僱人,提供及時有效之薪資利益、醫療照 顧及勞動力重建措施之制度,使受僱人及受其扶養之家屬不致陷 入貧困之境,造成社會問題,其宗旨非在對違反義務、具有故意 過失之雇主加以制裁或課以責任,而係維護勞動者及其家屬之生 存權,並保存或重建個人及社會之勞動力,是以職業災害補償制 度之特質係採無過失責任主義,凡雇主對於業務上災害之發生, 不問其主觀上有無故意過失,皆應負補償之責任,此係為保障勞 工,加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定,性質上非 屬「損害賠償」及同院88年度台上字第508號民事判決「杳勞動基 準法第59條規定,係為保障勞工,加強勞雇關係,促進社會經濟 發展之特別規定,非損害賠償,應無民法第217條第1項過失相抵 規定之適用」可資參照。

(二) 勞動基準法第59條第2款所定之「原領工資補償」,其原領工 資之數額,可參考勞動基準法施行細則第31條「 I. 本法第59條第 2款所稱原領工資,係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間 所得之工資。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30所得之金額,為其一日之工資。Ⅱ.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」之規定。惟本案因為甲為臨時工,日薪新臺幣1,500元固 無爭議,然甲休養3個月無法工作,每月究竟應以幾日計,實務上 則裝有爭議,筆者之淺見以為,基於勞動基準法第36條第1項「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」之規 定,似以不超過22日為原則。

(三)本案因為甲發生職業災害的地點即在丙建設股份有限公司之 建築工地,則本案究竟應適用勞動基準法第62條或第63條,即有 討論之必要。關鍵在於丙建設股份有限公司有無遵守職業安全衛 生法第26條「1.事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時, 應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及 有關安全衛生規定應採取之措施。Ⅱ.承攬人就其承攬之全部或一 部分交付再承攬時,承攬人亦應依前項規定告知再承攬人」所定 之義務,若有,應適用勞動基準法第62條,若無,則應適用勞動 基準法第63條。勞動基準法第62條或第63條之差別並不在於須負 連帶補償責任(因為都要負連帶補償責任),差別在於若屬勞動基 準法第62條之情形,丙建設股份有限公司或丁營造股份有限公司 對甲為職災補償之給付後,對於戊工程有限公司有求償權,而若 屬勞動基準法第63條之情形,則丙建設股份有限公司或丁營造股 份有限公司對甲為職災補償之給付後,對於戊工程有限公司即無 此一求僧權1。

(四) 另本案甲為派遣勞工, 勞動基準法為了加強保護派遣勞工之 保護,於108年6月19日經總統公布增訂第63-1條2,則本案丙建設

- 1 臺灣高等法院花蓮分院100年度上字第1號民事判決可資參照。
- 2 此外,勞動基準法另增訂第2條第7款至第10款「本法用詞,定義如 下:七、派遣事業單位:指從事勞動派遣業務之事業單位。八、要派單 位:指依據要派契約,實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。九、派 遣勞工:指受派遣事業單位僱用,並向要派單位提供勞務者。十、要派 契約:指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約」、第 9條第1項後段「派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約,應為不定期

股份有限公司、丁營造股份有限公司、戊工程有限公司及己人力 資源有限公司皆須連帶對甲自職業災害補償責任。

(五)本案甲之勞保係其自行投保於新北市板模職業工會,則勞保 局之傷病給付依法並不能抵充雇主之職業災害補償責任。滋生疑 義的是,本案營造工程綜合保險若有給付保險金給甲,是否可以 抵充雇主之職業災害補償責任?應區分不同之險種予以討論。本 案若屬雇主職業災害補償責任保險之性質,白應發生抵充雇主職 業災害補償責任的效果,蓋此險種之保險利益為雇主持有之職業 災害補償責任保險利益。惟本案若屬團體傷害保險之性質,是否 仍可發生抵充雇主職業災害補償責任的效果?則容有爭議。茲分 契約」、第17-1條「Ⅰ.要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂 勞動契約前,有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。 IT 要 派單位違反前項規定,日已受領派遣勞工勞務者,派遣勞工得於要派單 位提供勞務之日90日內,以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表 示。Ⅲ 要派單价應自前項派禮勞工意思表示到達之日起10日內,與其 協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者,視為雙方自期滿翌日 成立勞動契約,並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契 約內容。IV.派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第2項意思表 示,而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有 之權益,或其他不利之處分。V.派遣事業單位及要派單位為前項行為之 一者,無效。VI.派遣勞工因第2項及第3項規定與要派單位成立勞動契 約者,其與派遣事業單位之勞動契約視為終止,且不負違反最低服務年 限約定或返還訓練費用之責任。VII.前項派遣事業單位應依本法或勞工退 休金條例規定之給付標準及期限,發給派遣勞工退休金或資遣費」及第 22-1條「I.派遣事業單位積欠派遣勞工工資,經主管機關處罰或依第27 條規定限期令其給付而屆期未給付者,派遣勞工得請求要派單位給付。 要派單位應自派遣勞工請求之日起30日內給付之。Ⅱ.要派單位依前項規 定給付者,得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用」。

述如下:

- 1. 最高法院95年度台上字第854號民事判決「由雇主負擔費用之 其他商業保險給付,固非依法令規定之補償,惟雇主既係為 分擔其職災給付之風險而為之投保,以勞動基準法第59條職 業災害補償制度設計之理念在分散風險,而不在追究責任, 與保險制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其 他要保人,間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是 以雇主為勞工投保商業保險,確保其賠償資力,並以保障勞 工獲得相當程度之賠償或補償為目的,應可由雇主主張類推 適用該條規定予以抵充,始得謂與立法目的相合」採取肯定 説。
- 2. 江朝國教授則採取否定説,理由在於保險乃係填補保險利益 受損為目的-即保障被保險人與關係連接對象。團體保險既 然係以勞工作為被保險人之人身保險,保險理賠本為填補勞 工之生命、身體、健康、醫療費用支出之完整性,無論雇主 為勞工投保該商業保險之目的為何,其僅係要保人地位,負 擔保費繳交義務,而與保險給付無涉,如因雇主本身依法 應對勞方負損失賠償責任時,與團體保險之保險金給付予勞 工並非出於同一原因,除有保險代位之適用外,不生相抵之 問題。更遑論多數雇主將團體保險作為「員工福利」之一部 分,又如何能一方面給予員工福利,職業災害時又主張抵充 補償責任?惟目前實務上,雇主多以投保團體保險來因應企 業風險管理之需求,可能係混淆團體保險之保險利益乃係填 補勞工本身之生命、身體健康損害,如雇主期望以商業保險 制度分散職業災害補償責任,應以自己為要保人及被保險 人,投保「雇主補償責任保險」達到上開目的,將更能符合 保險法理之解釋3。

³ 參閱江朝國,團體保險給付抵充雇主職災補償之妥適性-以團體保

3. 筆者之淺見以為,若從團體傷害保險之保險利益的性質而言, 否定説的確較為可採,惟考量實務的運作,雇主願意支付保費 為勞工投保團體傷害保險之目的顯在於當發生職業災害時可以 抵充其法定的職災補償與賠償責任,則實務見解採取肯定説, 亦不難理解。

(本文作者廖家宏律師現為新北市政府勞資爭議調解(人)委員。)

勞工自請離職後發生職 災,其自請離職是否不 生效力?其離職後,能 否請求職災補償?

鄧力瑋調解人

一、個案摘要:

甲自100年1月1日起,於乙公司任職,約定月薪為新臺幣(以下同)3萬6,000元,並於108年10月31日預告於同年11月30日終止契約;惟,甲復於同年11月16日上班途中發生車禍,並依醫囑需休養至109年1月31日。甲遂請求乙公司給付108年11月16日至109年1月31日間之職業災害工資補償9萬元及醫療補償3萬元。

二、處理過程與結果:

(一) 勞方主張

- 其係於上班必經途中發生車禍,屬通勤職災;又依法,職災期間不能終止契約,故其勞動契約應繼續存在。
- 2. 縱勞動契約已終止,依勞動基準法第61條第2項前段之規定: 「受領補償之權利,不因勞工之離職而受影響…」,雇主亦應 依法給付其職業災害工資及醫療補償。

(二)資方主張

1. 通勤職災非屬雇主得以努力避免者,故應非屬職災;況,勞方 早已自請離職,其終止契約之意思表示,亦不因俟後勞方發生 職災而受影響。

2. 系爭勞動契約業於108年11月30日終止,勞方再無工資之請求 權,更遑論有何職災補償可言。

(三) 處理結果

- 1. 資方應依法計給勞方應休而未休之特別休假工資及資遣費。
- 2. 資方應開立服務證明書(不得記載不利勞方求職之事項;如: 離職事由,但不以此為限)及非白願離職證明書(離職事由為 勞動基準法第14條第1項第6款之規定)予勞方。

三、爭議事頂與相關法令:

(一)相關法令

1. 勞動基準法第59條之規定:

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

- 一、勞工受傷或罹患職業病時,雇主應補償其必需之醫療費用。 職業病之種類及其醫療節圍,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,日不合第三款之失能給付標準者,雇主得 一次給付40個月之平均工資後,免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後,經指定之醫院診斷,審定其遺存障害 者,雇主應按其平均工資及其失能程度,一次給予失能補償。失 能補償標準,依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時,雇主除給與5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下:

(一)配偶及子女。

- (三) 祖父母。
- (四)孫子女。
- (五)兄弟姐妹。
- 2. 勞動基準法第61條之規定:

第59條之受領補償權,自得受領之日起,因2年間不行使而消滅。 受領補償之權利,不因勞工之離職而受影響,且不得讓與、抵 銷、扣押或供擔保。

勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者,得檢具證明文 件,於金融機構開立專戶,專供存入職業災害補償金之用。 前項專戶內之存款,不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之

(二)雙方不爭執之事項

標的。

- 1. 甲之約定工資為每月3萬6,000元,並以此作為計算原領工資之 依據。
- 甲於108年10月31日預告於同年11月30日終止契約。
- 3. 甲復於108年11月16日上班涂中發生車禍,並依醫囑需休養至 109年1月31日。

(三)雙方爭執之事項

- 1. 通勤職災是否屬於勞動基準法上之職業災害?
- 2. 勞方自請離職後,發生職業災害,對於前開終止契約之意思表 示之效力,有無影響?
- 3. 勞方於終止契約後,得否請求工資補償、醫療補償及勞工保險 之醫業災害傷病給付?

四、個案評析:

(一)通勤職災宜認定為職業災害:

1. 行政機關見解

行政院勞工委員會民國76年11月6日(76)台勞動字第4763號 函:「勞丁上下班必經涂中之意外事故,凡非出於勞丁私人 行為而違反法令者,應屬職業災害,前經內政部75年6月23日 (75)台內勞字第410301號承釋在案,勞工因上下班途中受傷 而申請公傷假時,應就發生之實際情況,詳為陳述或提出其 他足資證明之文件,惟雇主認為有必要時得予查證。」

2. 法院實務見解:

(1) 勞動基準法固有規定勞工發生職業災害時,雇主應如何補償, 惟關於「何謂職業災害」,則未有明文;又勞動基準法第1條第2 項後段復規定:「本法未規定者,適用其他法律之規定。」,遂 分別援引「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」或 「職業安全衛牛法」1。

(2) 肯定見解:

- 最高法院81年台上字第2985號民事判決:所謂職業災害,不以 勞工於執行業務時所生災害為限,亦應包括勞工準備提出勞務 之際所受災害,是故上班途中遭遇車禍而傷亡,應可視為職業 災害。
- · 最高法院92年台上字第1960號民事判決:勞動基準法與勞工保

臺灣高等法院 96 年勞上易字第 32 號民事判決:

...雖勞動基準法對「職業災害」未設有定義之規定,但依該法第1條第 1項規定,本法未規定者,適用其他法律規定。至於其他法律對職業災 害有定義規定者,則為「勞丁安全衛生法」,一般均參照該法第2條第4 項規定,係謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、 氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷 害、殘廢或死亡。進此,勞動基準法第59條所稱因「職業災害」而殘廢 之情形,當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所 致勞工之傷害所致殘廢而言(最高法院78年度台上字第371號判決意旨 參照)

險條例,均係為保障勞工而設,勞動基準法對於職業災害所致之傷害,並未加以定義,原審本於勞動基準法所規範之職業災害,與勞工保險條例所規範之職業傷害,具有相同之法理及規定之類似性質,並參酌勞工傷病審查準則第4條之規定,認被上訴人係屬勞動基準法第59條之職業傷害,於法並無違誤。

· 最高法院101年度台上字第544號判決:按勞工上下班必經途中 之交通事故,倘非出於勞工私人行為而無勞工保險被保險人因 執行職務而致傷病審查準則第18條各款之情事,又非違反其他 法令者,應認屬於職業災害。

(3) 否定見解:

臺灣高等法院96年勞上易字第32號民事判決:

職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係,方屬允當,若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致,則不宜過份擴張職業災害認定之範圍,否則無異加重雇主之責任,而減少企業之競爭力,同時亦有礙社會之經濟發展。勞工在上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者,一般稱之為「通勤災害」,如果該通勤災害有職災保險等相關補償規定之適用時,則稱之為「通勤職災」。至於通勤災害是否得視為職業災害,而有職災補償規定之適用,則應視是否置於雇主之指揮監督之狀態下。是以勞工於上下班必經途中所發生之車禍或其他偶發意外事故,非因職業或作業之關係所自然引起之危害,實係第三者之不法侵害,應非職業災害。

3. 小結

勞動法令除規範勞工與雇主間之民事法律關係外,亦規範雇主 有提供最低勞動基準行政法上義務;後者,於雇主違反法令時, 常伴隨行政處罰。是以,縱有部分民事法院採否定見解,仍不能 解免雇主之行政法上義務,故應以肯定見解為宜。

(二)甲不得以俟後發生之通勤職災為由,阻卻業已生效之終止契

約意思表示

- 1. 行政院勞工委員會89年8月24日(89)台勞資2字第0034199號 函: 查勞動基準法第13條規定: 「勞工在第50條規定停止工作 期間或第59條規定之醫療期間,雇主不得終止契約。」旨在限 制雇主不得單方面依法第11條及第12條規定終止契約,尚不包 括勞資雙方協議終止勞動契約在內;惟個別勞工是經濟上之弱 勢,常在資訊閉塞的情況下,為雇主所誘導或非出於白願的終 止契約,基此,勞資雙方協議終止勞動契約,仍必須探求該協 議勞方之真意,方不致有違誠信原則,以免爭議之發生。
- 2. 就上開承釋觀之,不難得出系爭規定係為保障勞工於職災醫療 期間之工作權,故勞工於醫療期間之與資方協議終止契約時, 尚需探求勞方是否有終止契約之真意。
- 3. 惟,若勞方係於發生職災前,即已終止契約,則自始無嫡用勞 動基準法第13條之規定之餘地。

(三)勞方於契約終止後,能否請求職災補僧?

- 1. 行政機關見解:
- (1) 行政院勞工委員會80年3月8日(80) 台勞動3字第06179號函: 要旨: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。全文內容: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。
- (2)行政院勞工委員會89年4月25日台(89)勞動3字第0015888號 函:…(四)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61條第2項規定,不因勞工離職而受影響。
- 民事法院見解:
- (1)對於職災勞工於終止契約後,得否請求醫療補償,多採肯定

之見解,如:臺灣高等法院108年勞上字第63號民事判決:五、 兩浩不爭執事項:···(三)兩浩於104年11月27日在新北市政府勞工 局,就上訴人主張其於103年間因系爭傷病留職停薪期滿申請復 職乙案淮行調解,被上訴人不同意上訴人復職,上訴人依勞基法 第14條第1項第6款終止勞動契約,請求資遣費及開立非自願離職 證明書、請求病假及特休假工資共計7萬3,000元。…六、上訴人 主張系爭傷病為職業傷害,被上訴人應給予職災補償等語,為被 上訴人所否認,並以前詞置辯。茲就兩造爭點析述如下:…(1)醫 療費用補償部分:按勞工受傷或罹患職業病時,雇主應補償其必 需之醫療費用,勞基法第59條第1款前段定有明文。上訴人主張因 系爭傷病支出①自103年10月12日起至106年8月14日醫療費用24 萬4.810元及②107年2月12日起至108年10月21日之醫療費用4.290 元。上開①部分,扣除勞保局已支付之1萬3,240元、中央健康保 險署所支付之7,039元,請求被上訴人給付22萬4,531元等語,並 提出醫療費用單據(見原審卷一第63頁至第101頁、本院卷一第 273頁至第281頁),且為被上訴人所不爭執(見兩造不爭執(四)),堪信為真實。故上訴人請求醫療費用補償22萬4,531元,及追 加請求之醫療費用補償4,290元,均有理由。

- (2) 惟其能否繼續請求工資補償,頗有爭議:
- 肯定見解:
- a. 最高法院97年台上字第870號民事判決:按受領補償之權利,不 因勞工之離職而受影響,勞基法第61條第2項前段定有明文。兩浩 間僱傭契約關係雖於93年3月24日(按:本案係「試用期間屆滿, 資方合法行使契約終止權」)經被上訴人合法終止,上訴人依同 法第59條第2款之規定,受領補償之權利,並不因而受影響,被上 訴人辯稱上訴人得受領補償僅得計算至93年3月24日,並不可採。 b. 臺灣高等法院暨所屬法院103年法律座談會民事類提案第14號: 甲受僱於乙,於任職期間執行職務時受傷,迄今因遭受職業災害

致頭部量、痛,在醫療中不能工作。甲基於身體因素而自請離 職,則其就離職後之醫療費及醫療中不能工作之工資損失,得否 請求原雇主乙依勞動基準法(下稱勞基法)第59條第1款、第2款 規定為補償?

審杳意見採:肯定説。

按勞工因遭遇職業災害而致傷害時,雇主應補償其必需之醫療費 用;勞工在醫療中不能工作時,雇主應按其原領工資數額予以補 償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒,經指定之醫院診斷,審定為 喪失原有工作能力,且不合第3款之殘廢給付標準者,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;又勞工受領 補償之權利,不因勞工之離職而受影響。勞基法第59條第1款、第 2款規定及第61條第2項前段分別定有明文。次按勞工在勞基法第 59條規定之醫療期間,雇主不得終止勞動契約。勞基法第13條亦 定有明文。本件甲因職業災害致頭部量、痛,在醫療中不能工作 之醫療期間,依勞基法第13條規定,雇主乙雖不得單方終止與甲 間之勞動契約,惟並不禁止勞工甲得本於自我意志單方終止勞動 契約。又觀諸甲若於醫療期間屆滿2年仍未能痊癒,經指定之醫院 診斷,審定為喪失原有工作能力,且不合殘廢給付標準者,雇主 乙原須依勞基法第59條第2款後段規定,一次給付40個月之平均工 資後,始得免除此項工資補償責任,即乙在甲請求醫療中之2年不 能工作期間內,仍應負工資補償責任;再者,依勞基法第61條第2 項規定,甲離職後,並不喪失勞基法第59條第2款之工資數額補償 之權利。是以倘因甲自請離職,即解為其無法再行使工資補償請 求權,勢將造成雇主乙依法不得終止勞動契約,並須負擔工資補 僧責任情形下,竟因甲白請離職,即可免除乙負擔工資補償之責 任,此將與勞基法第59條規定保障勞工權益之立法意旨相違背。 是甲雖於職災後自請辭職,但其既因職災肇致頭部量、痛傷害, 乙仍應依勞基法第59條第1款、第2款規定,負擔補償甲於離職後 之醫療費及醫療中不能工作之工資義務,始符法旨。(同此見解者,尚有最高法院97年度台上字第870號、98年度台上字第2377號判決、臺灣高等法院99年度勞上易字第94號、94年度勞上易字第50號判決。)

- 否定見解:
- a. 臺灣高等法院102年勞上更(一)字第5號民事判決:

自前揭勞動基準法關於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。又勞工離職後,雇主本毋庸再給付工資,自無補償勞工「原領」工資之義務。(同此見解者,尚有臺灣高等法院高雄分院99年度勞上易字第28號判決、臺灣高等法院94年度勞再易字第13號判決(最高法院95年度台上字第1913號判決)。)

- b. 臺灣高等法院108年勞上字第63號民事判決:
- …(2)工資補償部分:
- …②上訴人主張其因系爭傷病自103年10月12日迄今仍在持續復健治療中,無法工作,故請求自103年10月13日起至107年2月12日止之工資補償共108萬1,165元(計算式:35000元/月×40個月-已向勞保局領取之工資補償318835元)等語。查上訴人於104年11月27日系爭調解時終止系爭勞動契約,已如前述;又上訴人自103年10月13日起至104年系爭勞動契約終止時,持續因系爭傷病就診治療,有前揭診斷證明書、醫療單據可稽,依上開規定,上訴人僅得請求自103年10月13日起至104年11月26日(即13又7/15個月)止之原領工資補償,而上訴人任職在被上訴人公司之月薪為3萬5,000元(見兩造不爭執事項(一)),則上訴人得請求之工資補償為47萬1,333元(計算式:35000×13+35000×7/15;元以下四捨五入)。

(3) 小結:

關於勞丁離職後,能否繼續向雇主請求職業災害補償,特別是 工資補償之部分,民事法院判決固有歧異;惟,雇主仍依勞動基 準法第中央主管機關承釋,負有於勞工離職後,就在職期間發生 之職業災害之延續,繼續給付工資補償及醫療補償之行政法上義 務。

另,縱雇主俟後於民事訴訟取得免予給付之勝訴確定判決,仍 不能解免此行政法義務,故雇主仍應依法繼續就同一職業災害之 延續,於勞工離職後,繼續給付工資補償及醫療補償。

(四)結論

勞動法令分別規範勞雇關係間之民事法律關係及國家課予雇 主之行政法上義務,即便民事法院就部分勞動法議題有歧見,惟 其於雇主之行政法上義務則無影響。

是以,本案官以勞政機關之實務見解為據,認定本案通勤職 災屬於職災;本案勞方於職災發生前之終止契約之意思表示效 力,不因其俟後發生職災而受影響,仍於108年11月30日終止,然 勞方離職後之職災工資補償及醫療補償之權利,依勞動基準法第 61條第2項之規定、行政院勞工委員會80年3月8日(80)台勞動3 字第06179號函、行政院勞工委員會89年04月25日台(89)勞動3 字第0015888號函、最高法院97年台上字第 870 號民事判決及臺灣 高等法院暨所屬法院103年法律座談會民事類提案第14號審查意見 等見解,不因勞工離職而受影響。

(本文作者鄧力瑋調解人現為新北市政府勞資爭議調解(人)委員。)

雇主終止勞動契約,未為 預告而給付預告期間工資 時,勞動契約之終止日應 如何判定?

蔡瑞麟律師

一、個案摘要

小英於2019年5月31日至A公司面試,其履歷上載明曾任職於B手機遊戲公司,並精通程式設計。A公司表示歡迎並請其於隔日到職。其後查知小英從未至B手機遊戲公司任職,且不懂程式設計。

- 1. 若A公司於2019年12月20日預告將於2019年12月31日終止契約,則小英於A公司勞動契約之終止日為何日?
- 2. 若A公司於2019年12月20日終止契約,並言明日後無須到班, 但未給付預告期間之工資。則小英於A公司勞動契約之終止日 是否應依勞動基準法第16條第1項計算自預告期間期滿?
- 3. 若A公司於2019年12月20日以不能勝任工作為由,當日即終止契約,並言明日後無須到班,同時給付10日預告期間工資,則小英於A公司勞動契約之終止日為何日?

二、公法性質之勞動基準法如何適用於私法?

(一) 實然之觀察

勞雇之間固為私法關係,然因資本或指揮監督等之地位不平等,故立法者常以法律規定行政管制加以平衡。如勞動基準法、勞工保險條例、勞資爭議處理法、大量解僱勞工保護法、就業服務法等類似法律規定可統稱為勞動保護法。勞動保護法此一體系中,最重要者,莫如勞動基準法。

勞動基準法為公法,其對於民事上勞動關係之影響,為間接 適用1。正因勞雇關係為私法關係,勞動基準法開宗明義的第1條已 明言本法係規定勞動條件最低標準。雇主與勞工所訂勞動條件, 不得低於本法所定之最低基準。

然而放眼勞動市場的現實,勞動基準法之基準,幾乎等於「 標準」。故而,不僅適用本法之絕大多數勞工,訴求自己權益 時,往往強調依勞動基準法為之。即使是以勞動基準法為專業之 勞動法學者,因勞動基準法實質影響勞動契約效力,忽略勞雇間 既為契約關係,勞工向雇主有所主張,法律論理時,常跳過契 約,似為天經地義般,以勞動基準法而非契約為請求權基礎。

(一)應然:釋字第726號明示之路徑

契約上之請求權,依據必然為契約。

若契約內容等於勞動基準法之規定,依據者必為契約而非勞 動基準法;契約內容低於勞動基準法規定,依上引之第1條可知, 勞動條件不得低於本法基準。換言之,勞動契約之內容,受勞動 基準法規定而改變。其改變並非一律使違反之勞動契約或勞動條 件無效,須先將勞動基準法之規定,透過民法第71條解為強制或 禁止規定:若為禁止規定,違反部分依本文而無效;若為強制規 定,則依但書引入勞動基準法第1條,使其契約之效力等於勞動基 準法之強制規定。

上述路徑,即為司法院大法官釋字第726號解釋文所強調者。 該號解釋,係為解決最高法院及最高行政法院對於勞動基準 法第84條之1規定的核備之行政管制措施,對該條所稱之勞雇關係 1 詳見拙作, 〈公法性質之勞動基準法如何「私法轉化」?——三論大法 官釋字第726號解釋〉:收錄於《民事法理論與實務的新開展:陳志雄 律師八秩華誕祝壽論文集》,第361頁以下;〈勞動基準法第84條之1核 備的法律性質 - 再論釋字第726號解釋 > , 《台灣法學雜誌》 , 第279 期,第170頁以下。

特別約定,是否必備要件見解不同的矛盾。

解釋文內容為:「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時,應報請當地主管機關核備之規定,係強制規定,如未經當地主管機關核備,該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制,除可發生公法上不利於雇主之效果外,如發生民事爭議,法院自應於具體個案,就工作時間等事項另行約定而未經核備者,本於落實保護勞工權益之立法目的,依上開第30條等規定予以調整,並依同法第24條、第39條規定計付工資。」

「除可發生公法上不利於雇主之效果外」即明示勞動基準法 本質為公法,故違反時將發生公法上不利於雇主之效果。

先定性勞動基準法為公法並以之説明公法效果後,再論述勞動基準法如何影響民事關係。故於其後接續「如發生民事爭議, 法院自應於具體個案,就工作時間等事項另行約定而未經核備者,本於落實保護勞工權益之立法目的,依上開第30條等規定予以調整」。

所謂「調整」即明指並非雙方約定之勞動條件無效,解釋理由書明白表示:「『並報請當地主管機關核備』之要件,應為民法第71條所稱之強制規定。而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜,並兼含有利及不利於勞方之內涵,依民法第71條及本法(勞動基準法)第1條規定之整體意旨,實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由,逕認該另行約定為無效」。

上開解釋明確指出勞動基準法第84條之1行政機關「核備」規定,為民法第71條所言之「強制規定」。民法第71條法律效果,為本文規定之無效、及但書「其規定並不以之為無效者,不在此限」二種。

大法官明確表示,違反勞動基準法之「強制規定」,於民事

關係中之法律效果,「依民法第71條及本法(勞動基準法)第1條規 定之整體意旨」無從逕認為無效。換言之,係經第71條但書及勞 動基準法第1條,對於契約效力而非契約內容,依勞動基準法強制 規定予以調整。

三、略過公法以勞動基準法解為私法,有入人於罪 的可能

相對於先以公法關係解釋,再使行政管制措施影響至私法關 係,因為實務上勞動基準法之「基準」幾乎等於「標準」,故直 接引用勞動基準法規定作為私法關係上的依據,結果不至於相差 太多。因此,此種可謂為「偷機取巧」的論理方式,向來不易發 牛問題。

但勞動基準法畢竟是公法。即使其法律效果,會「間接適 用」於私法關係,但對於勞動基準法條文之解釋,不可能發生在 公法上之「適用」與私法關係之「間接適用」有不同解釋的可 能。

特別是違反勞動基準法的法律效果,往往是行政罰。行政罰 所依據之條文,其解釋之尺度,不下於刑法上對「罪刑法定主 義」、及刑事訴訟法上對「無罪推定」的要求。故對勞動基準法 強制規定之解釋,當然不應逾越文義範圍,或將勞動基準法規 定,解釋為「只係重申、注意規定之性質」,而往勞動法學者自 己所欲望的角度解釋。這樣的解釋,不止逾越條文文義可能的範 圍,從行政罰的角度來看,無異於以學説欲「入人於罪」。

四、勞動基準法第16條第3項非僅為注意規定

² 偷機取巧之本意,應為明知而有意為之。從勞動法界諸多論述,難以 得知是否為明知而有意為之,然本文認為,「可得而知」而從外觀上望 似偷機取巧的可能較大。

(一)勞動基準法第11條不能為終止勞動契約之依據

勞動基準法第16條之適用,以第11條為前提,故須先論述第 11條之意涵。勞動基準法第11條有關雇主可預告終止勞動契約之 限制,若以其相對於民法第488條第2項,「非有左列情事之一 者,雇主不得預告勞工終止勞動契約:……」,自「非有…不 得」可知其為禁止規定。如上所述,違反禁止規定之法律行為無 效。若雇主無第11條之情形,行使終止權,其終止之意思表示無 效。

顯然,禁止規定依民法第71條本文,僅為無效。若不違反禁 止規定, 並不涉民法第71條, 亦不能以未違反規定, 為終止權行 使之依據。既為禁止規定,僅禁止無勞動基準法第11條事由情形 下終止勞動契約。

(二)雇主行使終止權之依據為民法第488條

若依上述,實務上雇主往往表示,係「依勞動基準法第11 條 . 之某款事由終止勞動契約,又該如何解釋?

首先,須知第11條與第12條係成雙成對之存在。不將二者一 起解釋,無法得其直義。第11條為非有規定之情形,雇主不得預 告終止契約;第12條則是第11條之例外規定,二者共同形成對民 法第488條第2項之限制。

若雇主「依勞動基準法第11條」某款事由終止勞動契約,依 據為民法第488條第2項,而非勞動基準法第11條或第12條。

誠如上述,勞動基準法第11條為禁止規定,雇主違反禁止規 定行使終止權,無效。若雇主未違反禁止規定、換種説法,其終 止勞動契約既合於勞動基準法第11條,其終止權行使有效。然勞 動基準法第11條,從文義上來看,不能作為依據。既然該條係限 制雇主依民法第488條第2項終止契約,該條未受限制時,其法律 上之依據,應為民法第488條第2項。

由下圖可知,勞動基準法第11條係限制民法第488條第2項,



既然事實上未違反勞動基準法第11條,則雇主自可依民法行使終 ⊦權。

(三)預告期間為強制規定,但雇主給付預告工資而不預告並不違 法

我國民法第488條第2項規定「各當事人得隨時終止契約」, 並未如德國以民法(第622條)設預告期間之限制。是以,從德國 法而言,其預告期間之限制,係直接發生契約效力。

我國關於預告期間之限制,設於勞動基準法第16條第1項,以 之影響勞動契約,係以強制規定之定性,透過民法第71條但書發 牛效力。

換言之,雇主若未依勞動基準法第16條第1項規定之預告期間 行使終止權,依民法第71條但書,再依勞動基準法第1條指示,回 歸第16條第1項適用,使之強制發生私法效力。終止之效力,須於 預告期間期滿後才發生。

然第16條並非僅有1項。同條第3項規定:「雇主未依第1項規 定期間預告而終止契約者,應給付預告期間之工資」。若雇主未 經法定之預告期間,逕給付預告期間之工資,可否使勞動契約終 止之效力即時發生?

上述問題,依條文文義僅得解釋為肯定。以此為基礎,進一 步往下推論,第3項的存在,是否使第1項從強制規定變為非強制 規定?

就此而言,學者林佳和亦承認:「如果雇主未遵守預告期間

之規定而仍終止契約,該終止就否生效?搭配第16條第3項……,所可能隱含之『如未遵守預告期間、僅再課予預告期間工資義務』的暗示3」。

面對預告期間的強制規定,雇主可選擇以給付預告期間之工資的方式規避。自表面觀之,結論似如學者所言,形同「買預告期間」」。如此之解釋結果,不能被向來以「利益勞工原則」為職志之勞動法學者5接受。然面對法律明文規定,該如何自圓其說呢?

學者黃程貫就此解釋:「雇主若違反預告期間之規定而終止 契約者,例如,未預告終止而要求勞工立即離開工作場所時,此 時雇主之終止並非無效,而是因為預告期間乃是強行規定,不容 雇主以片面意思表示排除其適用,故應解為:此時勞動契約仍係 於法定之預告期間屆滿時始會消滅,而非於雇主之終止的意思表 示所表明之時間消滅,否則對勞工在預告期間內勞工保險之保障 與工作年資之計入等等均將有所損失。至於預告期間之工資的損 失,則因有勞動基準法第16條第3項之規定,此時雇主應給付預 告期間之丁資,故應可彌補。惟此一關於預告期間丁資之給付規 定,在採作者前述見解(即勞動契約仍係於法定之預告期間屆滿 時始會消滅,而非如雇主所要求之立即或提前消滅)的前提下, 其實只係重申、注意規定之性質,因為依前述解釋,勞動契約仍 係於法定之預告期間屆滿時始會消滅,故若雇主不遵守法定預告 期間而要求勞工提早離去,則等於是預示拒絕受領勞工之勞務的 意思,故而勞工於以言詞表達其意欲工作至法定預告期間屆滿為 止之意願(以言詞提出)後,雇主即陷入受領遲延狀態,勞工因

- 3 台灣勞動法學會編·勞動基準法釋義·第二版·2009·第324頁(林佳和執筆部分)。
- 4 同註3,第323頁。
- 5 如黃程貫,新學林分科六法,勞動法,2019,第19頁。

而即得依民法第487條關於雇主受領遲延之規定,請求工資」。

本文強調須以勞動基準法作為公法之存在,先行以公法的角 度解釋,再進一步以公法的結論,間接適用於民事關係,其必要 即於上開論述學者對於法律性質之誤解,可知此為必要且不可省 略之過程。

從公法角度觀之,違反勞動基準法第16條,依同法第79條第3 項,將處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。該條解釋既涉及不利 益之行政處分,依行政罰法第4條規定,限於行為時之法律或自治 條例有明文規定者為限。

是以,若雇主不遵守法定預告期間之規定,以給付預告期間 之工資替代,並不違法。白公法而言,該項規定不能「只係重 申、注意規定之性質」。雇主不依第16條第1項規定預告,但合於 第3項規定,給付勞工預告期間之工資,即不得依公法上處罰雇 主。

自民法角度論之並綜合第16條觀察,第3項存在,確實可能使 第1項之法律效果有所不同。若雇主依第3項給付預告期間工資, 其終止權之行使,即不違反第16條,因而改變第1項之定性,其可 能性並非為零。雇主既可選擇依第3項給付預告期間之工資終止契 約,則第1項不再是強制規定。從文義上來看,此種解釋方法即不 無可能。

但若分析適用第1項及第3項的各種可能情形,即可知第3項存 在,未改變第1項為強制規定的性質,亦較為正確之解釋。

以下試行舉例説明。

1. 第一種可能,雇主於符合法律規定之限制期間前,對勞工預告 終止契約的時點。因未違反第16條第1項規定,無論從公法或 私法的角度觀察,均無討論之必要。

- 2. 第二種可能,雇主未符合法律規定之限制期間,未經預告或法 定預告期間未滿即終止契約,日未給付預告期間丁資。此種情 形,從公法角度觀察,既不符合第1項、亦不合於第3項規定。 雇主違反勞動基準法第16條,應依勞動基準法第79條處罰。白 民法角度觀察,既不合於第3項,第1項強制規定的性質未變, 其終止契約時點,仍於合於法定預告期間時方發生效力。
- 3. 第三種可能,雇主已為或已約定,給付未滿預告期間之工資。 此時,終止契約之效力何時發生?

從第二種情形來看,第16條第1項,確實已發生預告期間作為 強制規定的效力。既然第1項於某種情形已可定性為強制規定,則 邏輯上第1項就只能是強制規定。強制規定不可能有時適用,有時 不適用。

法律論證基本之三段論法,既該當於法律規定之要件,必然 有該法律規定的法律效力。當然,效力之效能如何、司法者對該 規定是否適用其法律效力,為另一問題。此為效果,而非效力。 法律的效力規定,凡該當於要件時,就隨之發生。亦即,三段論 的第二段及第三段,是同時存在、同時發生的。

除非於第二種可能時,勞動基準法第16條第1項並不發生強制 規定的效果。但此一解釋,無論從公法的角度來看,或是私法管 制的目的來看,並不合理。

換言之,如果第二種可能,使勞動基準法第16條第1項以強制 規定之姿態,於私法關係中出場。那第三種可能,雇主同樣違反 第1項之強制規定,雖然已為或約定給付勞工預告期間之工資而該 當於第3項,仍無解於違反第1項之事實。

若以黃程貫教授説法,既已認定「預告期間乃是強行規定」 ,則於強制規定違反時,「勞動契約仍係於法定之預告期間屆滿 時始會消滅,而非於雇主之終止的意思表示所表明之時間消滅」

,僅有適用民法第71條但書的可能,亦為適用該條之必然效果。 此結論,不會因同時符合第3項規定有所不同。但其對第3項定性 為「只係重申、注意規定之性質」,顯有誤會。其誤會,或許正 因未將勞動基準法之公法效果,與其間接適用之私法效果分別判 斷而產生。

從上述討論可知,勞動基準法第16條第3項的存在,不會改變 第1項之定性。除非將第1項解釋為非強制規定,則因該項非強制 規定,故雇主可依己意決定是否遵守法定預告期間的規定。若不 遵守,則將發生公法上不利益的效果。但不因雇主可能受公法上 之不利益,影響私法的效力。

關鍵仍在於,是否將第1項解釋為強制規定。從私法的角度來 看,不會因第3項的存在,改變第1項的法律性質。亦即第1項適用 於民法之法律性質,由自身解釋即可,與第3項無關。

万、個案評析:

以上開結論討論首揭設例,依序即為上述三種可能。

(一) 若A公司於2019年12月20日預告將於2019年12月31日終止契 約,則小英於A公司勞動契約之終止日為何日?

答

A公司終止系爭勞動契約,並不違反勞動基準法第11條及第16條規 定。小英之勞動契約終止日即為A公司終止之意思表示所表示之 2019年12月31日。

(二)若A公司於2019年12月20日終止契約,並言明日後無須到班, 但未給付預告期間之工資。則小英於A公司勞動契約之終止日是否 應依勞動基準法第16條第1項計算白預告期間期滿?

答

自公法論之,A公司終止系爭勞動契約,違反勞動基準法第16 條規定,應依同法第79條處罰。至於是否曾依法為資遣通報,為

另一行為。若未曾資遣通報,應依就業服務法處罰;若曾資遣通 報,則依其涌報所稱之日期為終止契約之日。但公法上認定終止 契約之日,與私法關係上認定之終止契約日,可能有所不同。

從民法的角度來看,若將之勞動基準法第16條第1項解釋為強 制規定,則小英於A公司勞動契約之終止日,應依勞動基準法第16 條第1項計算自預告期間期滿;若不將勞動基準法第16條第1項解 釋為強制規定,則小英之勞動契約終止日即為A公司終止之2019年 12月20日。

依勞動基準法第16條之文義及其管制目的,本文認為應適用 民法第71條但書及勞動基準法第1條,依勞動基準法第16條第1項 計算白預告期間期滿時為終止日。

(三)若A公司於2019年12月20日以不能勝任工作為由,當日即終止 契約,並言明日後無須到班,同時給付10日預告期間工資,則小 英於A公司勞動契約之終止日為何日?

答

結論僅於公法上有所不同。然白私法關係論之,結論與第(一)問全然相同。

從公法的角度來看,A公司終止系爭勞動契約,綜合勞動基準 法第16條第1項及第3項規定來看,既符合第3項規定給付預告期間 工資,即無從解為違法。同樣地,是否曾依法為資遣通報,為另 一行為。即使雇主合於勞動基準法第16條第3項規定,仍不免除資 遣捅報⁶之公法上義務。

換言之,公法上雇主可依勞動基準法第16條第3項,以給付預 6 就業服務法第33條第1項規定:「雇主資遣員工時,應於員工離職之 10日前,將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、雷話、擔任工作、 **資遣事由及需否就業輔導等事項,列冊通報當地主管機關及公立就業服** 務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者,應自 被資遣員工離職之日起3日內為之」

告期間工資替代預告而不違法,但仍須滿足於就業服務法規定, 於昌丁離職之10日前,有資遣涌報之義務7。若未曾資遣涌報,應 依就業服務法處罰;若曾資遣通報,則依其通報所稱之日期為終 上契約之日。但公法上認定終止契約之日,與私法關係上認定之 終止契約日,可能有所不同。

從民法的角度來看,若將之勞動基準法第16條第1項解釋為強 制規定,即使A公司依同條第3項給付預告期間之工資,仍無解於 未遵守第1項之預告期間。則小英於A公司勞動契約之終止日,應 依勞動基準法第16條第1項計算白預告期間期滿;若不將勞動基準 法第16條第1項解釋為強制規定,則小英之勞動契約終止日即為A 公司終止之2019年12月20日。

依勞動基準法第16條之文義及其管制目的,本文認為應適用 民法第71條但書及勞動基準法第1條,依勞動基準法第16條第1項 計算白預告期間期滿時為終止日。

綜合以上論述,本文僅舉黃程貫教授所言為例,通説之結論 與黃教授之無異,僅論證過程不同。本文限於篇幅,未能——説 明。結論上,通説的見解以勞動基準法第16條第1項為強制規定, 本文全然贊同,僅對於如上所述有關第3項係「買預告期間」或「 只係重申、注意規定之性質」等論述內容,從邏輯上難以認同。 (本文作者蔡瑞麟律師現為新北市政府勞資爭議調解(人)委員、仲裁 (人)委員。)

⁷⁽前)行政院勞工委員會(即勞動部)於民國98年01月07日所發之勞 職業字第0970087602號函解釋:「勞工工作期間如未滿10日或3個月 時,雇主依勞動基準法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約 時,仍須依規定於員工離職之10日前辦理資遣通報,惟若勞工工作期間 未滿10日者,則應自員工離職之日起3日內辦理資遣通報」。

勞資爭議類型化

茶

固

選

輯



相關法令

- ·勞動基準法
- ·勞動基準法施行細則
- · 勞工請假規則
- ・勞資爭議處理法
- ·中高齡者及高齡者就業促進法

勞動基準法

109年6月10日修正

第一章 總則

第 1 條

為規定勞動條件最低標準,保障勞工權益,加強勞雇關係,促進 社會與經濟發展,特制定本法;本法未規定者,適用其他法律之 規定。

雇主與勞工所訂勞動條件,不得低於本法所定之最低標準。

第 2 條

本法用詞,定義如下:

一、勞工:指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二、雇主:指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業 主處理有關勞工事務之人。

三、工資:指勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

四、平均工資:指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者,指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者,其依上述方式計算之平均工資,如少

於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者,以 百分之六十計。

五、事業單位:指摘用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六、勞動契約:指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

十、派遣事業單位:指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、要派單位:指依據要派契約,實際指揮監督管理派遣勞工從 事工作者。

九、派遣勞丁:指受派遣事業單位僱用,並向要派單位提供勞務 者。

十、要派契約:指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂 立之契約。

第 3 條

本法於左列各業適用之:

- 一、農、林、漁、牧業。
- 二、礦業及土石採取業。
- 三、製造業。
- 四、營浩業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

十、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滴 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十款 以外勞工總數五分之一。

第 4 條

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

第 5 條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法,強制勞工從事 勞動。

第 6 條

任何人不得介入他人之勞動契約,抽取不法利益。

第7條

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

前項勞工名卡,應保管至勞工離職後五年。

第 8 條

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

第一章 勞動契約

第 9 條

勞動契約,分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節 性及特定性工作得為定期契約;有繼續性工作應為不定期契約。 派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約,應為不定期契約。 定期契約屆滿後,有下列情形之一,視為不定期契約:

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

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 9-1 條

未符合下列規定者,雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定:

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務,能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象,未逾 合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償,不包括勞工於工作期間所受領之給 付。

違反第一項各款規定之一者,其約定無效。

離職後競業禁止之期間,最長不得逾二年。逾二年者,縮短為二 年。

第 10 條

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

第 10-1 條

雇主調動勞工工作,不得違反勞動契約之約定,並應符合下列原 則:

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

第 11 條

非有左列情事之一者,雇主不得預告勞工終止勞動契約:

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。

- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更,有減少勞工之必要,又無滴當工作可供安置 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, **雷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 余者。

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。

第十十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 丁資。

第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者,應依下列規定發給勞工資遣費:

- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作,每滿一年發給相當於一個 月平均工資之資遣費。
- 二、依前款計算之剩餘月數,或工作未滿一年者,以比例計給 之。未滿一個月者以一個月計。

前項所定資遣費,雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 17-1 條

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

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

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

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

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者,無效。

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

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

第 18 條

有左列情形之一者,勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資 造者:

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

第 19 條

勞動契約終止時,勞工如請求發給服務證明書,雇主或其代理人 不得拒絕。

第 20 條

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

第三章 工資

第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資,由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後, 報請行政院核定之。

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

第 22 條

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

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定 者,不在此限。

第 22-1 條

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

要派單位依前項規定給付者,得向派遣事業單位求償或扣抵要派 契約之應付費用。

第 23 條

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

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

第 24 條

雇主延長勞工工作時間者,其延長工作時間之工資,依下列標準

加給:

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

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

第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同 者,給付同等之工資。

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者,主管機關得限期令其給付。

第 28 條

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

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

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率,繳納一定 數額之積欠工資勢償基金,作為勢償下列各款之用:

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 六個月平均丁資為限。

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。

穑欠工省墊儅基金,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 揖及提列股息、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。 但每调工作總時數不得超過四十八小時。

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

前二項規定,僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄,並保存五年。

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

雇主不得以第一項正常工作時間之修正,作為減少勞工工資之事 由。

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

第 30-1 條

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

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

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

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工,以入坑口時起至出坑口時止為工作 時間。

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者,雇主經工會同

意,如事業單位無工會者,經勞資會議同意後,得將工作時間延 長之。

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

雇主僱用勞工人數在三十人以上,依前項但書規定延長勞工工作 時間者,應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件,雇主有使勞工在正常工作時間以外工 作之必要者,得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小 時內通知工會;無工會組織者,應報當地主管機關備查。延長之 工作時間,雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

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

第 32-1 條

雇主依第三十一條第一項及第一項規定使勞工延長工作時間,或 使勞工於第三十六條所定休息日工作後,依勞工意願選擇補休並 經雇主同意者,應依勞工工作之時數計算補休時數。

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

第 33 條

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

第 34 條

勞工工作採輪班制者,其工作班次,每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

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

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

第 35 條

勞工繼續工作四小時,至少應有三十分鐘之休息。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,雇主有使勞工於 休息日工作之必要者,其工作時數不受第三十二條第二項規定之 限制。 經中央目的事業主管機關同意,且經中央主管機關指定之行業, 雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假,於每十日 之调期內調整之。

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

第 37 條

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關 指定應放假日,均應休假。

中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定,自一百零六年 一月一日

施行。

第 38 條

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

- 一、六個月以上一年未滿者,三日。
- 一、一年以上一年未滿者,十日。
- 三、一年以上三年未滿者,十日。
- 四、三年以上五年未滿者,每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者,每年十五日。

六、十年以上者,每一年加給一日,加至三十日為止。

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

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

勞工之特別休假,因年度終結或契約終止而未休之日數,雇主應 發給工資。但年度終結未休之日數,經勞雇雙方協商遞延至次一 年度實施者,於次一年度終結或契約終止仍未休之日數,雇主應

發給工資。

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

勞工依本條主張權利時,雇主如認為其權利不存在,應負舉證責 任。

第 39 條

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

第 40 條

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

前項停止勞工假期,應於事後二十四小時內,詳述理由,報請當 地主管機關核備。

第 41 條

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

第 42 條

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

第 43 條

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

第五章 章工、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 丁作。

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,不嫡用之。

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、丁作十年以上年滿六十歳者。

第 54 條

勞工非有下列情形之一,雇主不得強制其退休:

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、身心障礙不堪勝仟工作者。

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。
- 一、依第五十四條第一項第一款規定,強制退休之勞工,其身心 障礙係因執行職務所致者,依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準,係指核准退休時一個月平均丁 沓。

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

第 56 條

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

雇主應於每年年度終了前,估算前項勞工狠休準備金專戶餘額, 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、失能、傷害或疾病時,雇主應依 下列規定予以補償。但如同一事故,依勞工保險條例或其他法令 規定,已由雇主支付費用補償者,雇主得予以抵充之:

- 一、勞工受傷或罹患職業病時,雇主應補償其必需之醫療費用。 職業病之種類及其醫療範圍,依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時,雇主應按其原領工資數額予以補 償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒,經指定之醫院診斷,審定 為喪失原有工作能力,且不合第三款之失能給付標準者,雇主得 一次給付四十個月之平均工資後,免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後,經指定之醫院診斷,審定其遺存障害 者,雇主應按其平均工資及其失能程度,一次給予失能補償。失 能補償標準,依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時,雇主除給與五個 月平均工資之喪葬費外,並應一次給與其遺屬四十個月平均工資 之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下:

- (一)配偶及子女。
- (二)父母。

- (三)祖父母。
- (四)孫子女。
- (五)兄弟姐妹。

第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額,得抵充就同一事故所生損害之 賠償金額。

第 61 條

第五十九條之受領補償權,自得受領之日起,因二年間不行使而 消滅。

受領補償之權利,不因勞工之離職而受影響,且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

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

前項專戶內之存款,不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

第 62 條

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

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

第 63 條

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

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

第 63-1 條

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

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

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

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

第八章 技術生

第 64 條

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者,不 在此限。

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

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

第 65 條

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

前項技術生如為未成年人,其訓練契約,應得法定代理人之允 許。

第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條

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

第 68 條

技術生人數,不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人 者,以四人計。

第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假,第五章童工、女工,第七章 災害補償及其他勞工保險等有關規定,於技術生準用之。 技術生災害補償所採薪資計算之標準,不得低於基本工資。

第九章 工作規則

第 70 條

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

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工 作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 十、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、勞雇雙方溝涌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嫡用之 **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,亦得派昌實施檢查。

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説明。如需抽取物料、樣品 或資料時,應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條

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

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

雇主為前項行為之一者,無效。

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

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

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

主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法,由中央主管機關定之。

第十一章 罰則

第 75 條

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

第 76 條

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

第 77 條

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

第 78 條

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

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

第 79 條

有下列各款規定行為之一者,處新臺幣二萬元以上一百萬元以下 罰鍰:

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十

條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條 至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

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

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

違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條 第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、 第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定 者,處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

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

第 79-1 條

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

第 80 條

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

第 80-1 條

違反本法經主管機關處以罰鍰者,主管機關應公布其事業單位或 事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額, 並限期令其改善;屆期未改善者,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, 依第十十條及第五十五條規定計算。

第 85 條

本法施行細則,由中央主管機關擬定,報請行政院核定。

第 86 條

本法自公布日施行。

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

本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文,自一百零七年三 月一日施行。

勞動基準法施行細則

108年2月14日修正

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 丁未能丁作者。
- 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, 致減少丁資者。
- 十、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。
- 十、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,目最長不得逾二年。
- 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

雇主有下列情形之一者, 應即公告周知:

- 一、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 款規定變更勞工正常工作時間。
- 二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第
- 二項、第四項規定延長勞工工作時間。
- 三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。

四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。

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

本法第三十二條第二項但書所定每三個月,以每連續三個月為一 週期,依曆計算,以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

本法第三十二條第五項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下:

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機或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 22-1 條

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項 所定雇主僱用勞工人數,以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計 算,包括分支機構之僱用人數。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項 所定當地主管機關,為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在 地之直轄市政府或縣(市)政府。

本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項 所定應報備查,雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息 時間或調整例假之

前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備杳者,應於原 因消滅後二十四小時內敘明理由為之。

第 22-2 條

本法第三十二條之一所定補休,應依勞工延長工作時間或休息日 工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第 二項所約定年度之末日者,以該日為期限之末日。

前項補休期限屆期或契約終止時,發給工資之期限如下:

一、補休期限屆期:於契約約定之工資給付日發給或於補休期限

屆期後三十日內發給。

二、契約終止:依第九條規定發給。

勞工依本法第三十二條之一主張權利時,雇主如認為其權利不存 在,應負舉證責任。

第 22-3 條

本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假,以 每七日為一週期,依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定 調整者外,不得使勞工連續工作逾六日。

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。
- (三)勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次 一年度實施者,按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計 發。
- 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。

勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度 實施者,其遞延之日數,於次一年度請休特別休假時,優先扣 除。

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失能時,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。

本法第七十條所定雇主僱用勞工人數,依第二十二條之一第一項規定計算。

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, 修正後並依第一項程序報請核備。

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説明。

第 44 條

檢查員檢查後,應將檢查結果向事業單位作必要之説明,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、安全衛牛、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 **青**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。

勞工請假規則

108年1月15日修正

第 1 條

本規則依勞動基準法(以下簡稱本法)第四十三條規定訂定之。

第 2 條

勞工結婚者給予婚假八日,工資照給。

第 3 條

勞工喪假依左列規定:

- 一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者,給予喪假八日,工資 照給。
- 二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者,給予喪假六日,工資照給。
- 三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者,給予喪假三日,工資照給。

第 4 條

勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者,得在左列 規定範圍內請普通傷病假:

- 一、未住院者,一年內合計不得超過三十日。
- 二、住院者,二年內合計不得超過一年。
- 三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

經醫師診斷,罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者,其治療或休養期間,併入住院傷病假計算。

普通傷病假一年內未超過三十日部分,工資折半發給,其領有勞 工保險普通傷病給付未達工資半數者,由雇主補足之。

第 5 條

勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限,經以事假或特別休 假抵充後仍未痊癒者,得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為 限。

第 6 條

勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者,其治療、休養期間, 給予公傷病假。

第7條

勞工因有事故必須親自處理者,得請事假,一年內合計不得超過 十四日。

事假期間不給工資。

第 8 條

勞工依法令規定應給予公假者,工資照給,其假期視實際需要定 之。

第 9 條

雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假,扣發全勤獎 金。

第 10 條

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

第 11 條

雇主或勞工違反本規則之規定時,主管機關得依本法有關規定辦 理。

第 12 條

本規則自發布日施行。

勞資爭議處理法

106年1月18日修正

第一章總則

第 1 條

為處理勞資爭議,保障勞工權益,穩定勞動關係,特制定本法。

第 2 條

勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則,解決勞資爭議。

第 3 條

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

第 4 條

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

第 5 條

本法用詞,定義如下:

- 一、勞資爭議:指權利事項及調整事項之勞資爭議。
- 二、權利事項之勞資爭議:指勞資雙方當事人基於法令、團體協 約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。
- 三、調整事項之勞資爭議:指勞資雙方當事人對於勞動條件主張 繼續維持

或變更之爭議。

四、爭議行為:指勞資爭議當事人為達成其主張,所為之罷工或 其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。

五、罷工:指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

第6條

權利事項之勞資爭議,得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處 理之。

法院為審理權利事項之勞資爭議,必要時應設勞工法庭。

權利事項之勞資爭議,勞方當事人有下列情形之一者,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 具有相同主張者達三分之一以上。

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、依第十一條第一項撰定之調解方式。

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 一推行調解。

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

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,並於指派之日起十日內開始進行調解。

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,以言詞或書面提出説明;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。

前項受涌知或受訪杳人員,不得為虛偽説明、提供不實資料或無 正當理由拒絕説明。

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—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白選定一人。

第 14 條

直轄市、縣(市)主管機關以調解委員會方式進行調解者,應於 收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收 到通知之日起三日內各自選定調解委員,並將調解委員之姓名、 性別、年齡、職業及住居所具報;屆期未撰定者,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,得延長十日。

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説 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 單位訪杳。

前項受捅知或受訪查人員,不得為虛偽説明、提供不實資料或無 正當理由拒絕説明。

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 $\overrightarrow{\nabla}$ \circ

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 推行仲裁,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 之仲裁人名册中撰定獨任仲裁人一人具報;屆期未撰定者,由首 轄市、縣(市)主管機關代為指定。

前項仲裁人名册,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 杳。

第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十十條之規定,於 獨任仲裁人仲裁程序準用之。

第 28 條

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

第 29 條

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

主管機關代為指定。

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

第 30 條

仲裁委員會置委員三人或五人,由下列人員組成之:

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

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

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

依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者,其仲裁委員會置委員五人或七人,由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外,再共同另選定一人或三人,並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員,並為會議主席。

前項仲裁委員名冊,由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後遴聘之。

第 31 條

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

第 32 條

有下列情形之一者,不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員: 一、曾為該爭議事件之調解委員。

- 二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當 事人,或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關 係。
- 三、為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親,或曾 有此親屬關係。

四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。

五、工會為爭議事件之當事人者,其會員、理事、監事或會務人 員。

六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者,其會員、理事、監 事、會務人員或其受僱人。

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

第 33 條

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

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

主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時,應通知當事人、 相關人員或事業單位以言詞或書面提出説明;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。

前項受捅知或受訪查人員,不得為虛偽説明、提供不實資料或無 正當理由拒絕説明。

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 委員五人或十人組成者,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、第十十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説明;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,不得為虛偽説明、提供不實資料或無 正當理由拒絕説明。

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。
- 万、理由。
- 六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。
- 十、年、月、日。

裁决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 期間屆滿後十日內,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。

法院因裁决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 **点分**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、第四十三條至第四十十條規定。

前項處分並得今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 争議行為

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、白來水事業。
- 二、電力及燃氣供應業。
- 二、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 關備杳。

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

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

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

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,不嫡用之。

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,法院應於十日內裁定之。

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,為虛偽之説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,無正當理由拒絕説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。

中高齡者及高齡者就 業促進法

108年12月4日公布

第一章 總則

第 1 條

為落實尊嚴勞動,提升中高齡者勞動參與,促進高齡者再就業, 保障經濟安全,鼓勵世代合作與經驗傳承,維護中高齡者及高齡 者就業權益,建構友善就業環境,並促進其人力資源之運用,特 制定本法。

中高齡者及高齡者就業事項,依本法之規定;本法未規定者,適 用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生 法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。

第 2 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 3 條

本法用詞,定義如下:

一、中高齡者:指年滿四十五歲至六十五歲之人。

二、高齡者:指谕六十五歳之人。

三、受僱者:指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。

四、求職者: 指向雇主應徵工作之人。

五、雇主:指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行 使管理權或代表雇主處理有關受僱者事務之人,視同雇主。

第 4 條

本法適用對象為年滿四十五歲之下列人員:

- 一、本國國民。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚,且獲准在臺灣地區 居留之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
- 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民,與其配偶 離婚或其配偶死亡,而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作 者。

第 5 條

雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要,協助提升專業知能、 調整職務或改善工作設施,提供友善就業環境。

第 6 條

中央主管機關為推動中高齡者及高齡者就業,應蒐集中高齡者及 高齡者勞動狀況,辦理供需服務評估、職場健康、職業災害等相 關調查或研究,並進行性別分析,其調查及研究結果應定期公 布。

第7條

中央主管機關應會商中央目的事業主管機關及地方主管機關,至少每三年訂定中高齡者及高齡者就業計畫。

地方主管機關應依前項就業計畫,結合轄區產業特性,推動中高 齡者及高齡者就業。

第 8 條

主管機關得遴聘受僱者、雇主、學者專家及政府機關之代表,研議、諮詢有關中高齡者及高齡者就業權益事項;其中受僱者、雇主及學者專家代表

,不得少於二分之一。

前項代表中之單一性別、中高齡者及高齡者,不得少於三分之

第 9 條

為協助中高齡者及高齡者就業,主管機關得提供職場指引手冊。

第 10 條

為傳承中高齡者與高齡者智慧經驗及營造世代和諧,主管機關應 推廣世代交流,支持雇主推動世代合作。

第 11 條

主管機關應推動中高齡者與高齡者就業之國際交流及合作。

第二章 禁止年齡歧視

第 12 條

雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者,不得以年齡為由予以差 別待遇。

前項所稱差別待遇,指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列 事項之直接或間接不利對待:

- 一、招募、甄試、淮用、分發、配置、考績或陞遷等。
- 二、教育、訓練或其他類似活動。
- 三、薪資之給付或各項福利措施。
- 四、退休、資遣、離職及解僱。

第 13 條

前條所定差別待遇,屬下列情形之一者,不受前條第一項規定之 限制:

- 一、基於職務需求或特性,而對年齡為特定之限制或規定。
- 二、薪資之給付,係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素 之正當理由。
- 三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。
- 四、依本法或其他法令規定,為促進特定年齡者就業之相關僱用 或協助措施。

第 14 條

求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後,雇主

應就差別待遇之非年齡因素,或其符合前條所定之差別待遇因 素,負舉證責任。

第 15 條

求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規 定時,得向地方主管機關申訴。

地方主管機關受理前項之申訴,由依就業服務法相關規定組成之 就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。

第 16 條

雇主不得因受僱之中高齡者及高齡者提出本法之申訴或協助他人 申訴,而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 17 條

求職或受僱之中高齡者及高齡者,因第十二條第一項之情事致受 有損害,雇主應負賠償責任。

前項之損害賠償請求權,自請求權人知有損害及賠償義務人時 起,一年間不行使而消滅。自有違反行為時起,渝十年者,亦 同。

第三章 穩定就業措施

第 18 條

雇主依經營發展及穩定留任之需要,得自行或委託辦理所僱用之 中高齡者及高齡者在職訓練,或指派其參加相關職業訓練。

雇主依前項規定辦理在職訓練,中央主管機關得予訓練費用補 助, 並提供訓練輔導協助。

第 19 條

雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照 顧時,得依其需要為職務再設計或提供就業輔具,或轉介適當之 長期照顧服務資源。

雇主依前項規定提供職務再設計及就業輔具,主管機關得予輔導 或補助。

第 20 條

雇主為使所僱用之中高齡者與高齡者傳承技術及經驗,促進世代 合作,得採同一工作分工合作等方式為之。

雇主依前項規定辦理時,不得損及受僱者原有勞動條件,以穩定 其就業。

雇主依第一項規定辦理者,主管機關得予輔導或獎勵。

第 21 條

雇主繼續僱用符合勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休之受僱者達一定比率及期間,中央主管機關得予補助。

第 22 條

前四條所定補助、獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法,由中央主管機關定之。

第四章 促進失業者就業

第 23 條

公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業,應依其能力及 需求,提供職涯輔導、就業諮詢與推介就業等個別化就業服務及 相關就業資訊。

第 24 條

中央主管機關為提升中高齡者及高齡者工作技能,促進就業,應辦理職業訓練。

雇主依僱用人力需求,得自行或委託辦理失業之中高齡者及高齡 者職業訓練。

雇主依前項規定辦理職業訓練,中央主管機關得予訓練費用補助。

第 25 條

主管機關為協助中高齡者及高齡者創業或與青年共同創業,得提供創業諮詢輔導、創業研習課程及創業貸款利息補貼等措施。

第 26 條

主管機關對於失業之中高齡者及高齡者,應協助其就業,提供相 關就業協助措施,並得發給相關津貼、補助或獎助。

第 27 條

前三條所定補助、利息補貼、津貼或獎助之申請資格條件、項 目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法,由中 央主管機關定之。

第五章 支持退休後再就業

第 28 條

六十五歲以上勞工,雇主得以定期勞動契約僱用之。

第 29 條

雇主對於所僱用之中高齡者,得於其達勞動基準法第五十四條第 一項第一款所定得強制退休前一年,提供退休準備、調適及再就 業之相關協助措施。

雇主依前項規定辦理時,中央主管機關得予補助。

第 30 條

雇主僱用依法退休之高齡者,傳承其專業技術及經驗,中央主管 機關得予補助。

第 31 條

前二條所定補助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經 費來源及其他相關事項之辦法,由中央主管機關定之。

第 32 條

中央主管機關為提供退休之中高齡者及高齡者相關資料供查詢, 以強化退休人力再運用,應建置退休人才資料庫,並定期更新。 - 根休人才資料庫之使用依個人資料保護法相關規定辦理。

第六章 支持退休後再就業

第 33 條

中央主管機關為促進依法退休或年滿五十五歲之中高齡者及高齡 者就業,應辦理下列事項,必要時得指定或委託相關機關(構)

、 團體推動之:

- 一、區域銀髮就業市場供需之調查。
- 二、銀髮人力資源運用創新服務模式之試辦及推廣。
- 三、延緩退休、友善職場與世代合作之倡議及輔導。
- 四、就業促進之服務人員專業知能培訓。
- 五、銀髮人才服務據點工作事項之輔導及協助。

第 34 條

地方主管機關得成立銀髮人才服務據點,辦理下列事項:

- 一、開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會及就業媒合。
- 二、提供勞動法令及職涯發展諮詢服務。
- 三、辦理就業促進活動及訓練研習課程。
- 四、促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。
- 五、推廣世代交流及合作。

地方主管機關辦理前項服務,中央主管機關得予補助,其申請資 格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之 辦法,由中央主管機關定之。

第 35 條

地方主管機關應定期向中央主管機關提送銀髮人才服務據點執行 成果報告。

中央主管機關對地方主管機關推動銀髮人才服務據點應予監督及 考核。

第七章 開發就業機會

第 36 條

中央主管機關為配合國家產業發展需要,得會商中央目的事業主管機關,共同開發中高齡者及高齡者就業機會。

第 37 條

公立就業服務機構應定期蒐集、整理與分析其業務區域內中高齡

者及高齡者從事之行業與職業分布、薪資變動、人力供需及未來 展望等資料。

公立就業服務機構應依據前項調查結果,訂定中高齡者及高齡者 工作機會之開發計畫。

第 38 條

公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業或再就業,應開 發摘合之就業機會,並定期於勞動部相關網站公告。

第 39 條

主管機關為協助雇主僱用中高齡者及高齡者,得提供相關人力運 用指引、職務再設計及其他必要之措施。

第 40 條

主管機關對於促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者,得予獎 勵。

前項所定獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費 來源及其他相關事項之辦法,由中央主管機關定之。

第八章 罰則

第 41 條

違反第十二條第一項規定者,處新臺幣三十萬元以上一百五十萬 元以下罰鍰。

違反第十六條規定者,處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

第 42 條

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

第 43 條

本法所定之處罰,由地方主管機關為之。

第九章 附則

第 44 條

本法施行細則,由中央主管機關定之。

150 勞資爭議類型化

第 45 條

本法施行日期,由行政院定之。

Memo

Memo



書 名:勞資爭議類型化個案選輯第十七輯

出版者:新北市政府勞工局

發行人:陳瑞嘉 總編輯:吳仁煜

編 輯:賴彥亨、李祐承、許慧貞、洪翊齡

地 址:22001新北市板橋區中山路1段161號7樓

電話: (02)29603456轉分機6536

出版年月:109年12月

ISBN: 978-986-5462-11-6

GPN: 1010902200



<u>新</u>北勞動雲