



靜海法律事務所

Mare Tranquillitatis

113年度高雄市政府社會局 社工人員勞動權益與知能

曾翔 律師



靜海法律事務所
Mare Tranquillitatis

靜海法律事務所曾翔律師

台灣勞¹動智庫

大綱

1. 常見勞資權益問題
2. 見解決勞資爭議的途徑



1

常見勞資權益問題





工資的意義

- ◻ 勞基法第2條第3款：「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。」
- ◻ 並非雇主給予的金錢皆屬工資，須具備「勞務對價性」與「給付經常性」，才會被認定是工資。
- ◻ 工資的認定會影響到平均工資、加班費計算等。



工資給付原則

- ◻ 定期給付：原則兩週付一次，但例外可特約，勞動部近期指出至少一個月一次。
- ◻ 通貨給付：應以通貨給付，例外允許實物給付。
- ◻ 直接給付：工資不可交給第三人避免從中剝削，但派遣例外。
- ◻ 全額給付：不可扣發工資、預扣工資為賠償金等等。



工資不能扣亦可不要求回捐

- 以假報薪資轉業務費，涉及刑責；薪水回捐則違反勞基法第22條和26條。
- 勞基法第22條全額給付義務以及26條：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」，依此規定，縱然勞工造成雇主損害，但原則上不能逕行從薪資中扣取賠償，但若金額確定且勞工同意，另當別論。
- 本質上，工資是以勞工提供勞務之工作時間為交換與計算的原則，因此勞工只要有出勤就不能扣薪水，在全勤時薪資不得低於基本工資。



工資計算應採正算法

- 我國民法規定每月為三十日
- 如果勞工月薪30,000，3月11日上班至3月31日，3月應領薪資為多少？



加班費計算

- 許多公司僅以底薪計算加班費，應屬於違法
- 行政院勞工委員會77年7月15日臺(77)勞動2字第14007號函，
平日每小時工資係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。
- 只要是工資就必須計算在內。



加班費不可採統包制

- 民事法院→以前可以，臺灣高等法院暨所屬法院 99 年法律座談會民事類提案 第 15 號；**但目前最高法院有否定案例。**
- 行政法院→不可以：勞基法為強行規定不得排除(臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1183 號判決)；故加班費之性質必須係因超時工作而獲得之工作代價，且須較之正常工時之工資為高而合於同法第 24 條第 1 項之標準。故必先有平日工資，方有計算加班費之基礎。(最高行政法院109年度上字第236號)
- 社福機構不得採用加班費統包制。



工時的定義

- 勞基法沒有規定，一般認為是指勞工可能受到雇主指揮拘束的時間，就算是工資。➔以往以勞工是否在公司為主要判斷方式。
- 在通訊軟體發展以及疫情期間遠距工作狀況下，判斷工時越來越困難。
- 法院認為可細分為工作時間、備勤時間、待命時間、候傳時間、休息時間。

工時的細分(1)

1. 實際從事工作之時間，為勞動基準法第四章之工作時間。
2. 備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工
3. 待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。



工時的細分(2)

4. 候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之On Call，因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間#雇主毋庸給付工資。
5. 休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資。



值日值夜目前均為工時

- ◻ 有關值日、夜時間法律性質之爭議，主管機關乃至法院均曾經表示意見。
- ◻ 主管機關認為依據內政部訂頒之「事業單位勞工值日（夜）應行注意事項」值日值夜非加班，故只需要給津貼不用給加班費。但是因為此注意事項對於實務爭議之解決未必能派上用場，甚至可能造成更多爭議。
- ◻ 因此主管機關已經將上開注意事項於2022年1月起廢止，至此，值日值夜均為加班，依法須給加班費。
- ◻ 最新規定：勞動部 民國 111 年 04 月 15 日 勞動條 3 字第 1110140250 號函：「一、旨揭注意事項前經本部 108 年 3 月 11 日勞動條 3 字第 1080130222 號函釋示，自 111 年 1 月 1 日起停止適用。自 111 年 1 月 1 日起，值日（夜）工作，回歸勞動基準法工作時間之相關規定，雇主如有使勞工從事值日（夜）工作，認屬工作時間，超過正常工作時間之部分，應計入延長工時時數並給付延時工資。」



外勤工時認定

- 勞基法施行細則第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。」
- 主要仍是證據問題，如能證明正在工作，當然可認定為工時。



請假問題

- 先區分勞基法中的各種不用上班的日期：
 1. 例假、休息日
 2. 國定假日
 3. 請假
 4. 特別休假
- 上述假別每種在法律上的意義均不相同。



例假和休息日 - 無出勤義務

- 法律規定至少七休一：例假為固定週期下勞工本來就不用工作的日期，只有極端少數狀態可以要求勞工停止休假出勤上班；調整例假時須先空班。
- 休息日是法定週工時降為40小時後採一例一休而生，原則應休假，但可以取得勞工同意讓勞工加班並給付加班費。

國定假日 - 無出勤義務

- 依據勞動基準法第37條和「紀念日及節日實施辦法」第三條至第五條為：元旦一日、除夕一日、春節三日、228紀念日一日、兒童節一日、清明節一日、勞動節一日、端午節一日、中秋節一日、國慶日一日，每年共計十二日。
- 見紅就休，勞工原則上無出勤義務，除非特定行業有在國定假日配合加班的慣例(如高鐵)。



請假 - 勞工有出勤義務，但依法豁免

- 勞基法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。」
- 依據勞工請假規則第10條，勞工有依規定請假之義務（說明請假事由、請假時間、提出證據），雇主可審查事由，如確實有此事由，不得拒絕。
- 因此，面對請假，雇主其實沒有准駁權，只有審查權。



請假證明

- 除生理假均得要求勞工提供請假證明，但不能逾越合理範圍，例如病假一定要教學醫院診斷證明。
- 要求勞工驗是否有生理期直接構成對於生理假的不利處分，切勿以身試法。



特別休假 - 勞工有出勤義務，但依法豁免

- 過往勞基法施行細則規定特別休假期日由雙方約定，現改為由勞工指定。
- 特別休假每有准假與否的問題，因此，目前除了勞工濫用此項權限，否則雇主不得拒絕給假。



勞動契約的終止

- ◻ 勞動契約為繼續性契約，除非是定期契約，否則契約會繼續延續。
- ◻ 必須要發生契約終止事由，勞動契約才會終止。
- ◻ 契約終止事由大致上包括：勞工死亡、雇主「解僱」勞工，勞工「離職」，「退休」，「合意終止勞動契約」等等。
- ◻ 其中解僱、離職和退休都是「形成權」，是單方行為；而合意終止勞動契約則是雙方行為。



一年一聘不是時間到自己走人

- 定期契約指到期後契約自動解消，雇主不用支付資遣費等。
- 依據勞動基準法第9條規定，勞動契約原則上為不定期契約，定期契約為例外。
- 繼續性工作只能簽訂不定期契約：以雇主的營業和工作性質個案判斷；而非繼續性工作可以簽訂定期契約，但合法的狀況很少。
- 定期契約屆滿後勞工繼續工作或是契約和契約之間間隔未超過三十天，則定期契約變為不定期契約。
- 口語上的一年一聘不代表就是定期契約！



解僱和離職均為形成權(1)

- ◻ 「形成權」是指因權利人一方之意思表示，即可直接使法律關係發生、變更或消滅之權利。
- ◻ 解僱、離職和退休都是形成權，只要告知對方「終止契約」之意思表示就會發生效力，不須對方同意。換言之，解僱和離職都不需要對方同意。
- ◻ 勞工在解僱通知書上簽名，領取資遣費或失業給付等等，都不算是「同意被解僱」，因為解僱不需要勞工同意。
- ◻ 同樣地，雇主即便有規定離職或退休程序(例如需要簽核)，但勞工只要提出離職或退休，雇主也沒有不同意的空間。



解僱和離職均為形成權(2)

- 解僱和離職只要告知對方就會發生效力。
- 但如果解僱違法的話，解僱的法律效力就會無效，僱傭關係繼續存在。
- 因為不能強迫勞動，所以勞工離職一定會有效，只是可能會產生違約金，或是是否能主張被迫離職請求資遣費。



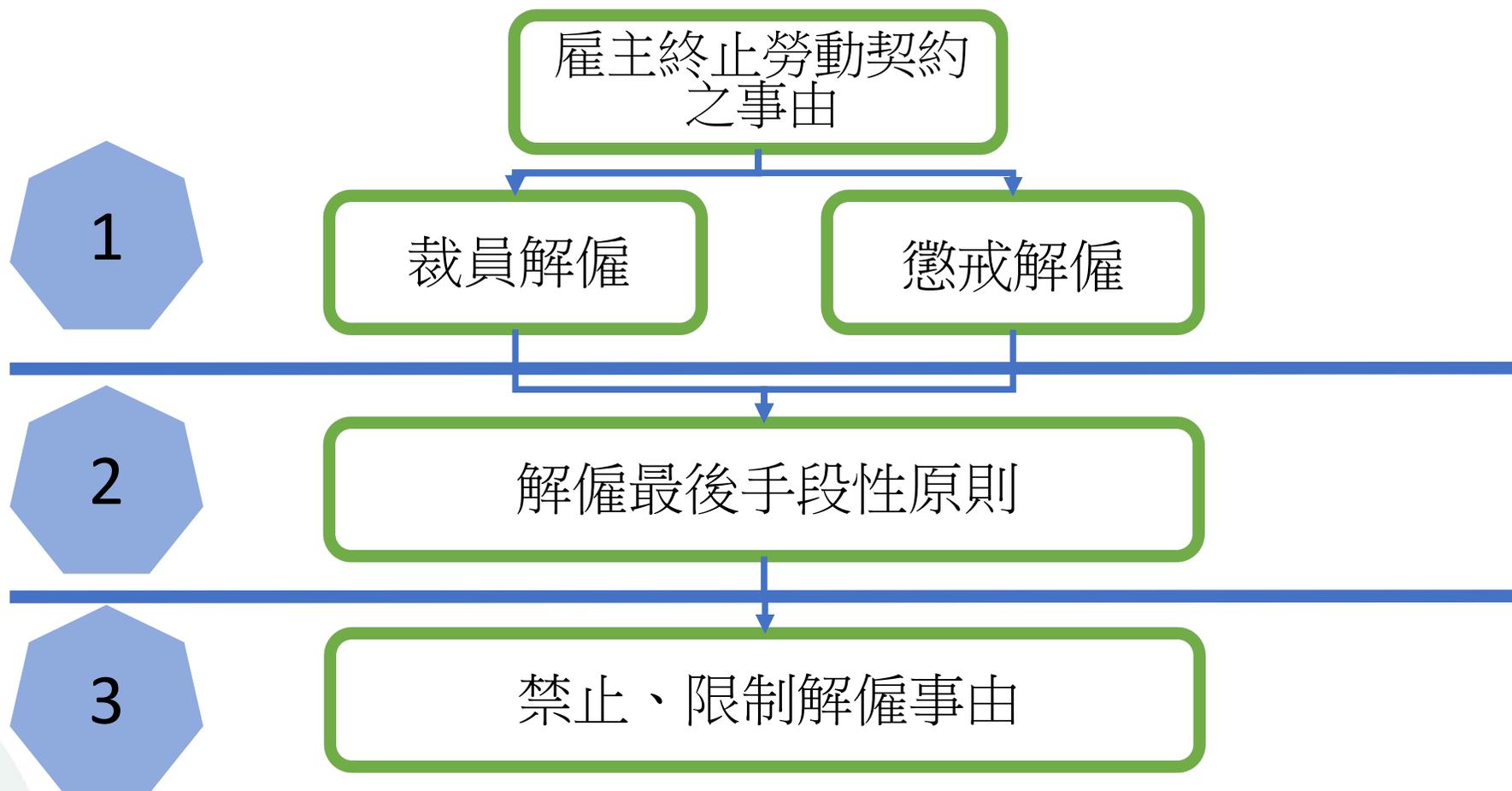
解僱和離職的分類

- ◻ 解僱分為兩種：裁員解僱（勞基法第11條）、懲戒解僱（勞基法第12條），前者要預告和給付資遣費，後者皆不需要。
- ◻ 離職分為兩種：被迫離職（勞基法第14條）、自願離職（勞基法第15條），前者不須預告且可請求雇主給付資遣費，後者須預告且不得請求資遣費。



分類	解僱		離職	
條文	11	12	14	15
發動主體	僱主		勞工	
性質	裁員解僱 (最後手段)	懲戒解僱 (最後手段)	被迫離職 (重大事由)	自願離職
理由 (責任歸屬)	經濟上理由； (歸責於僱主)	紀律、行為 (歸責於勞工)	僱主違法或違約； (歸責於僱主)	個人因素 (歸責於勞工)
預告期？	有	無	無，極少數法院見解認為可以請求等同預告工資之金額	有
資遣費？	有	無	有	無
失業給付	可	無	可	無

解僱合法的審查流程(1)





解僱合法的審查流程(2)

- 台灣的解僱立法採取法定事由立法，不符合解僱事由，解僱一定違法。
- 即使符合解僱事由，也必須審查解僱最後手段性，也就是雇主是不是真的不得不解僱勞工。
- 第三階段要檢驗是否有存在不能夠解僱勞工的理由，例如勞工是否還在職災醫療期間。



解僱時應明確告知事由，事後不得隨意變更或擴張

▫ 最高法院95台上2720

「按勞基法第十一、十二條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。」

- 依照上述法院見解，請務必於解僱前審慎評估，告知勞工時必須明確記載解僱之依據。事後沒有變更解僱事由的空間。
- 千萬不要先決定解僱再來找理由。

2.4

性別工作平等法之權利保護



性平法中重要的平權措施 - 生理假

- 性平法第14條：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」
- 依據性平法施行細則，生理假不須負請假證明。

妨礙請生理假即構成不利待遇

最高行政法院 109 年度判字第 114 號

「因此，女性受僱者為生理假之請求時，僱主將生理假視為缺勤而影響請假者之全勤獎金、考績，固屬不利待遇，僱主以探究隱私方式，使請生理假手續變得極為困難，明顯阻礙女性受僱者生理假之申請，本質上也是一種不利待遇，縱無涉獎金及考績，解釋上乃屬前開第21條第2項規定之其他不利處分，方足以落實促進工作平等之規範目的。」



性平法中重要的平權措施 - 產假、安胎、產檢與陪產檢及陪產假

- 產假：八週；懷孕三個月以上流產產假四周；懷孕兩個月以上流產產假一周；懷孕未滿兩個月流產產假五日。
- 安胎假：需檢附醫療證明，有薪安胎假30天，超過30天無薪。
- 產檢假：須提供產檢證明(孕婦健康手冊亦可)，可半日或以小時請假。
- 陪產檢與陪產假：過往只有陪產假，新增陪產檢，但合併計算。陪產應在配偶分娩當日前後15日請假。
- 111年將產檢假、陪產檢及陪產假且日數由5日提升至7日，但雇主給付超過5日後的薪資可申請補助。

性平法中重要的平權措施 - 育嬰留停(1)

- ◻ 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- ◻ 育嬰留停期間社會保險可繼續投保，並可依就業服務法申請育嬰留職停薪津貼，給付金額為就業保險投保級距百分之六十，每一子女六個月。
- ◻ 111年性平法刪除第22條育嬰留停與家庭照顧假需配偶也有就業的規定，因此，即使是配偶未就業，仍可申請育嬰留停；另外，勞動部規定育嬰留職停薪薪資補助要點，再加發就保法之投保級距百分之二十鼓勵生育。



性平法中重要的平權措施 - 育嬰留停(2)

▫ 育嬰留停程序依據育嬰留職停薪實施辦法第2條：

「受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。

前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起訖日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。」



育嬰留停資料欠缺得補正，雇主直接駁回

最高行政法院 101 年度判字第 313 號 判決

按法令規定法律行為應遵守一定之程序或方式者，若無特別規定不能事後補正，本於法律行為有效性之原則，應准許當事人提出補正。本件依性平法第16條第4項所授權訂定之育嬰留職停薪實施辦法第2條固規定，受僱者申請育嬰留職停薪應事先以書面向雇主提出，惟並無明文規定不得事後補正，本件受僱人趙盈盈曾於99年5月24日以口頭向上訴人之負責人提出育嬰假的需求，當下立刻遭到拒絕，為原審所確定之事實，則原判決認受僱者申請育嬰留職停薪苟未依前開育嬰留職停薪實施辦法所定程序以書面提出相關資料供核，上訴人仍應先命其補正，倘申請育嬰假者拒絕提供或所提文件資料仍未符合性平法等所規定申請育嬰假之要件，始得拒絕申請等語，揆之以上說明，並無違誤



性平法中重要的平權措施 - 育嬰留停(3)

- 育嬰留停復職是回復原職(強制規定)，但勞資雙方可協商調整職位。
- 除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕勞工復職：
 - 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

性平法中重要的平權措施 - 其他規定

- 哺(集)乳
 - 撫育未滿三歲子女可調整工時或請求減少工時
 - 家庭照顧假
- 前述性平措施雇主不得拒絕，亦不可視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。



性騷擾之定義 - 性別平等工作法

- 職場性騷擾分為三類
- ✓ 敵意環境式性騷擾
- ✓ 交換式性騷擾
- ✓ 權勢性騷擾 - 實際上非新類型，是加重處罰及賠償規定



性騷擾之定義 - 性別平等工作法

第12條第1項

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第12條第2項

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。



職場性騷擾行為之認定

- 保護對象為受僱者，不考量行為人是否為公司內部人（ex. 同事）或外部人（ex. 客戶或是第三方），也不論其性別性向，只要具性別、性意味之行為就算是性騷擾。
- 應該結合當事人主觀認識，再以客觀第三人之角度加以審酌；一般而言建議嚴格審查，例如黃色笑話也算性騷擾，但可視情節輕微給予較輕處置。
- 性平法12條第4項：「前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」



職場性騷擾是用擴張 - 工作以外時間

- 原則上性平法處理的是執行職務時遭受的性騷擾問題，但下列狀況雖非工作時間，也是職場性騷擾：
 - ✓ 受僱者於非工作時間，**遭受所屬事業單位之同一人**，為持續性性騷擾。
 - ✓ 受僱者於非工作時間，**遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人**，為持續性性騷擾。
 - ✓ 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。



雇主的處置義務不以勞工提出申訴為必要

- 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施
- 雇主**因接獲被害人申訴而知悉性騷擾**之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。
- 雇主**非因前款情形而知悉性騷擾事件**時：（一）就相關事實進行必要之釐清。（二）依被害人意願，協助其提起申訴。（三）適度調整工作內容或工作場所。（四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

職場性騷擾之賠償

第27條

- ◻ 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。
- ◻ 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
- ◻ 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。
- ◻ 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。
- ◻ 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。
- ◻ 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第28條：受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。



權勢性騷擾相關規定(1)

- 本法所稱最高負責人，指下列之人：
 - 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
 - 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。



權勢性騷擾相關規定(2)

第13條之1

- 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

雇主處理性騷擾應注意事項

- 不能不處理或試圖私下處置。
- 應進行調查，嚴禁讓當事人對質（會違反性騷擾防治準則）。
- 調查報告紀錄文字盡量中性呈現，尤其是證據不足而無法認定時。
- 無論是否查出性騷擾，對公司內部重申職場性騷擾零容忍有其必要。
- 若查確實有性騷擾行為，必須給予相應懲處。



跟騷法(1) - 與性有關

- 本法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：一、監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。二、以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。三、對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。四、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。五、對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。六、對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。七、向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。八、濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。
- 對特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人，以前項之方法反覆或持續為違反其意願而與性或性別無關之各款行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，亦為本法所稱跟蹤騷擾行為。



跟騷法(2) - 基本求助

□ 第4條

警察機關受理跟蹤騷擾行為案件，應即開始調查、製作書面紀錄，並告知被害人得行使之權利及服務措施。

前項案件經調查有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。

□ 第5條

行為人經警察機關依前條第二項規定為書面告誡後二年內，再為跟蹤騷擾行為者，被害人得向法院聲請保護令；被害人為未成年人、身心障礙者或因故難以委任代理人者，其配偶、法定代理人、三親等內之血親或姻親，得為其向法院聲請之。

非性相關之跟蹤騷擾 - 社會秩序維護法

□ 第68條

有左列各款行為之一者，處三日以下拘留或新臺幣一萬二千元以下罰鍰：二、藉端滋擾住戶、工廠、公司行號、公共場所或公眾得出入之場所者。

□ 第74條

有左列各款行為之一者，處新臺幣六千元以下罰鍰：
一、深夜遊蕩，行跡可疑，經詢無正當理由，不聽禁止而有危害安全之虞者。

□ 第89條

有左列各款行為之一者，處新臺幣三千元以下罰鍰或申誡：
二、無正當理由，跟追他人，經勸阻不聽者。

3

見解決勞資爭議的途徑





勞資爭議處理途徑

- 內部：內部協商、勞資會議
- 外部：勞資爭議調解、仲裁、訴訟

- 勞資爭議是民事問題，透過刑事訴訟或是勞檢無法真正解決。
- 勞資爭議金額小，透過訴訟未必划算。



勞資會議

- 勞資會議是基本的勞資溝通管道，並不是只有同意加班或變形工時的功能，許多管理問題均能透過勞資會議處理。
- 工作規則變更也是勞資會議重要功能。
- 勞資會議勞方代表有不受不利對待之保護。



勞資爭議調解

- 所謂的調解（mediation），是指勞資爭議當事人透過第三方來進行協調搓合，並提出調解方案讓雙方當事人和解。
- 調解是一個相對之下較為軟性的爭議處理機制，並無強制力，當事人唯一的義務就是出席調解會議，並沒有要求當事人一定要達成合意。
- 可以選擇以調解委員會的方式，或是獨任調解人進行。
- 獨任調解人因為人少，所以召開會議比較快，無需等待過久，因此涉及爭議金額較小、需要快速解決者以獨任制度較好；相對地，問題較為複雜的可以選擇調解委員會以求公正。



調解的流程

- 由當事人向地方主管機關提出申請，敘明事由並選擇調解方式。
- 機關通知當事人出席(可請假，無故未出席將依勞資爭議處理法第63條第3項開罰)
- 開會當天，調解委員要求雙方說明案情，並提供調解方案供雙方參考，該方案無強制力。
- 調解中勞資雙方的發言並無任何證據能力，但如果擔心變成呈堂證供，可提醒調解委員重申禁止錄音錄影。
- 雙方各自的主張會被記錄在調解紀錄，最後會用文字確認(僅需確認自己的主張)；如果調解成立，則另需確認最後調解方案



調解的效力

- ◻ 調解程序相對之下比較沒有拘束力，可以調解不成立。
- ◻ 調解若成立，其性質屬於兩造之間之契約；若不依約履行，則須另行爭訟。
- ◻ 如果依照調解紀錄，當事人一方對於他方負擔民法上的給付義務，卻不履行，此時當事人可以執調解紀錄向法院聲請強制執行，暫時免付執行費。

勞動事件法之勞動調解

- ◻ 勞工在訴訟上，因為現實當中經濟實力不對等，以及民事訴訟的先天結構，對勞方產生極度不利的影響。
- ◻ 雖然目前法規上有一些調整，且政府設有多項訴訟補助，但這些訴訟上的障礙仍對勞工產生實質影響。
- ◻ 具體而言，勞工會在訴訟中因為管轄法院、裁判費、訴訟期程、舉證、保全程序等等問題產生訴訟上的障礙
- ◻ 勞動事件起訴後，法院需要強制進行調解。
- ◻ 勞動事件法之調解與勞資爭議處理法的調解不同，前者具有高度的拘束力，且若成立，則等同確定判決；後者僅有出席義務，且成立後為勞資雙方之契約，雙方仍有爭訟空間。



勞動調解重點

- ◻ 民事訴訟法也規定有調解程序，但調解程序與內容方面對於勞資之間並無拘束力；相對之下，勞動事件法藉由「續行訴訟」、「提出義務」、「擬制合意」來強化調解的效力。
- ◻ 勞動事件法之強制調解是由法官與勞資各一位委員共同組成調解委員會進行調解，且此調解程序事實上兼具有準備程序的功能，若調解不成則由該名法官續行訴訟。



Q&A





感謝聆聽，請多指教

