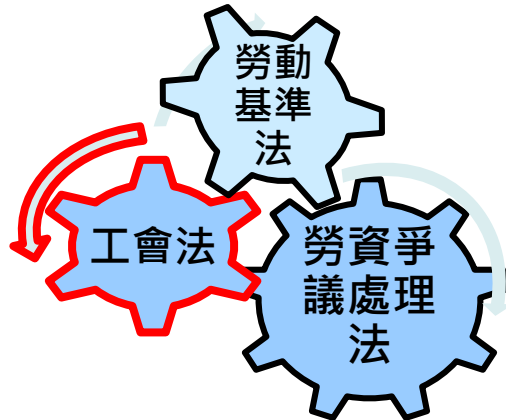


嘉基體系戴德森醫療財團法人 關係企業工會



勞資爭議問題 處理實務

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

1

講師檔案

蔡尚宏律師簡介

- 現職：炬成勞雇法律事務所/主持律師
- 兼任：法律扶助基金會/勞工專科律師
台灣高等法院高雄分院/調解委員
中華民國職工福利協會/勞動法講師
高雄市企業管理交流協會/勞動法講師
- 學歷：國立中正大學法律學系
- 國立中正大學法律研究所(勞動法與社會法組)
- 經歷
- 臺灣高等法院高雄分院書記官
- 黃進祥律師事務所律師
- 國立高雄大學EMBA課程/勞動法講師
- 國立中山大學產業發展中心/人資小聚勞動法講師
- 勞動部勞動力發展署產業人才投資方案/勞動法講師（新北、台中、雲林、高雄）
- 勞動部勞動力發展署高屏澎東分署/勞動法講師（澎湖、高雄）
- 人力資源法律讀書會/講師（台北、台中、台南）

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P2

課程大綱

- 一. 勞動契約概說
- 二. 勞動契約終止事由
 - 1. 雇主發動
 - 2. 員工發動
- 三. 勞資爭議處理
 - 1. 權利事項爭議
 - 2. 調整事項爭議
- 四. 案例說明

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P3

週休二日

勞動基準法修正草案 落實週休二日

1 四不變

- ① 正常工時不變
- ② 週休二日不變
- ③ 加班總工時不變
- ④ 加班費率不變

2 四彈性

- ① 加班彈性：每月加班工時46小時原則不變，例外得於3個月內調移，單月上限54小時。
- ② 排班彈性：七休一原則不變，會有政府嚴格把關。
- ③ 輪班間隔彈性：輪班更換班次原則至少間隔11小時，例外不得低於8小時。
- ④ 特休運用彈性：當年度特休假未休完，可遞延一年。

3 前述例外事項
，透過勞資協商機制處理，並由當地主管機關備查。

勞動部
Ministry of Labor

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P4

輪班人員最低休息時間



勞雇雙贏顧問有限公司 & 炬成勞雇法律事務所 編著

P5

勞工提出勞務高低程度

(高院104重勞上更(一)7民事)

1.工作時間	實際工作的時間。
2.備勤時間	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。
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。例如值日/夜。

勞雇雙贏顧問有限公司 & 炬成勞雇法律事務所 編著

P6

勞工提出勞務高低程度

(高院104重勞上更(一)7民事)

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。例如醫護人員之oncall。
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

- 勞基法工時：1、2、3。

何謂勞動契約？

- 勞動基準法第1條第6款：**勞動契約**：謂約定勞雇關係之契約。
- 勞動契約法第1條：**稱勞動契約者**，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。(公布未施行)
- 民法第482條：**稱僱傭者**，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

勞動契約的特性

- **人格從屬性**：勞工在提供勞務過程中，受雇主指揮監督。
- **經濟從屬性**：勞工依賴向雇主提供勞務獲得工資。
- **組織從屬性**：雇主將勞動力編入生產組織內，勞工成為企業一員。

勞動契約與其他勞務提供契約

勞動契約	僱傭契約	承攬契約	委任契約
勞基法第2條第6款：勞動契約：謂約定勞雇關係之契約	民法第482條：當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務他方給付報酬之契約。	民法第490條：當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。	民法第528條：當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。
勞務給付	勞務給付	完成一定工作	處理特定事物

勞資爭議件數

年度	101年	102年	103年	104年	105年
件數	23,225	23,943	22,703	23,204	25,586

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

11

勞資爭議類型

	102年	103年	104年	105年
工資	9,967	9,515	9,812	11,354
資遣費	5,769	5,509	5,618	6,348
職災補償	1,919	1,935	1,966	1,854
契約爭議	2,181	1,940	1,700	1,511

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P12

契約成立生效至終止之流程



勞動基準法第11條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一. 歇業或轉讓時。
- 二. 虧損或業務緊縮時。
- 三. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

勞基法第12條第1項

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一. 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三. 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五. 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

15

勞動基準法第14條第1項

• 有左列情形之一者，**勞工得不經預告終止契約**：

- 一. 雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二. 雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三. 契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四. 雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五. 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

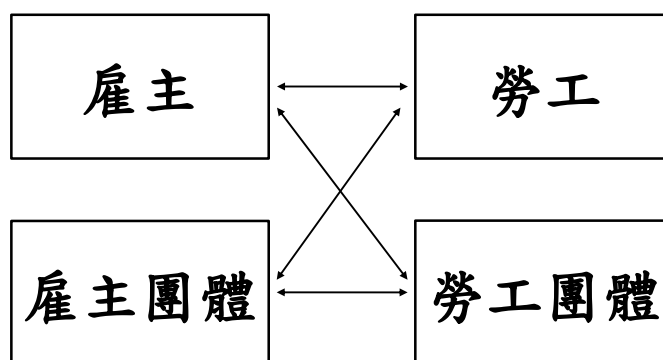
勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

16

勞資爭議意義

- 勞資爭議指因**勞動關係**而發生的爭議。
- 勞動關係內容：個別勞資爭議與集體勞資爭議；
- 現行法規：權利事項爭議與調整事項爭議。
- 勞資爭議處理法第5條第1款：一、**勞資爭議**：**指權利事項及調整事項之勞資爭議。**

勞資爭議主體



權利事項或調整事項

- 勞資爭議處理法第5條第2款：**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。
- 勞資爭議處理法第5條第3款：**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。

勞資爭議處理法第7條

調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

前項勞資爭議之勞方當事人，**應為工會**。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

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

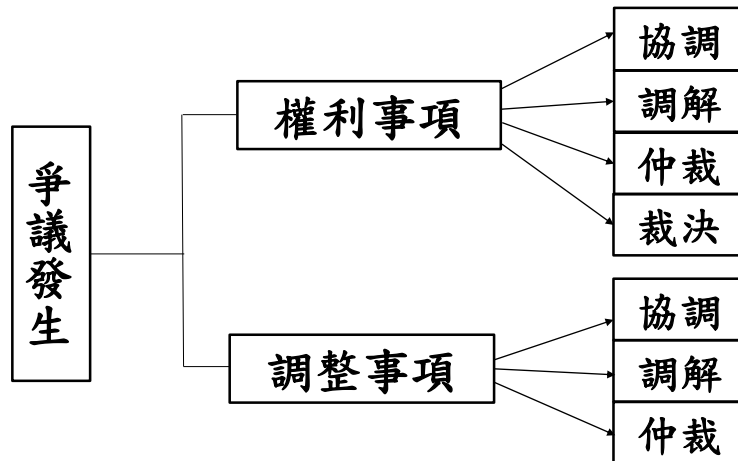
年終獎金發放屬權利或調整事項

勞委會78.2.1 (78) 台勞動二字第01874號：
事業單位發放年終獎金所衍生之爭議究屬權利或調整事項爭議乙節，應就事實予以認定，即不論年終獎金之性質為紅利、我國民間習俗之年終獎金或屬事業單位內之績效獎金，如勞資雙方因年終獎金之發放額度發生爭議時(非發與不發之問題)，應就勞資雙方有無事先就發放額度予以約定而加以判斷，...

年終獎金發放屬權利或調整事項

如勞資雙方有事先約定，且明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中，則因此發生爭議時，系屬「權利事項」之爭議，依規定應循調解程序、司法途徑解決；反之，如勞資雙方未事先約定其發放額度並將之明訂於勞動契約、團體協約或工作規則中而發生爭議時，則應屬「調整事項」之爭議，依規定以調解、仲裁程序處理。

勞資爭議流程



勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P23

勞資爭議調解期間勞資雙方保護

- 勞資爭議處理法第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。

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P24

何謂工資？

- 查勞動基準法第二條第三款規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，基此，**工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」**，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時...獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時...獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款未句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給而言，立法原旨在於**防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資**，以資保護。（勞委會85.2.10（85）台勞動二字第103252號）

最高法院86台上第1681號民事

- 工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且須為經常性之給與，始足當之。所謂經常性之給與，係指非勞動基準法施行細則第十條所列各款之情形，**縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。**

最高法院100台上字第801號判決

- 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P27

台北市政府勞動局工資清冊範例

應發工資	本俸、伙食津貼、職務加給、交通津貼、全勤獎金。
加項	平日加班費、假日加班費、國定假日出勤、業績獎金、其他獎金（年終、三節、福利…）
勞工自負額	勞健保、二代健保補充保費、請假扣薪、代扣稅款、代扣職福金

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P28

下列是否為工資？

項目	函釋	工資？
全勤獎金	勞委會87.9.14台勞動二字第040204號	
交通補助	勞委會80.11.2台勞動二字第28790號	
績效獎金	勞委會87.8.20台勞動二字第035198號	
服務費	勞委會83.7.9台勞動二字第43729號	

1111人力銀行

蔡尚宏律師編著

P29

勞動法各種請求權時效~1

請求權	時效	依據
工資	5年	民法126條
特休代金	5年	民法126條
資遣費	甲說：15年 乙說：5年	甲說：民法125條 乙說：民法126條
退休金	5年	勞基法58條

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P30

勞動法各種請求權時效~2

請求權	時效	依據
職災補償	2年	勞基法61條第1項
工資補償	2年	勞基法61條第1項
勞保	5年	勞保條例30條
就保	2年	就業保險法第24條

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P31

華航案例

桃園市空服員職業工會訴求：

1. 外站津貼2鎊→5鎊。
2. 年休123、月休8、季休30天。
3. 考績雙向互評。
4. 空服員工會代表、理監會務假。
5. 不更改會員現行報到及工時計算
6. 國假出勤雙倍工資。

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P32

工會有外人 空服告華航對抗罷工敗訴

• 2017.9.13 [記者吳政峰、陳宜加／台北報導]

桃園市空服員職業工會去年發動旗下華航空服員罷工，藉此與華航簽訂提高外站津貼等協議，後得知未罷工的「華航企業工會」也獲相同待遇，控告華航此舉違反「團體協約法」等法，惟台北高等行政法院發現空服員工會與華航簽約時有外部成員參與，與團體協約法中「以工會會員為限」要件不符，據此認定該協議非團體協約，昨判其敗訴。

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P33

北高行106訴782號行政判決

次按團體協約係由勞資雙方於團體協商過程中，由勞資雙方各自推派團體協商代表，並由各自推派之團體協商代表就工會或雇主甚或工會及雇主各自提出之團體協約草案經過數次之團體協商過程後，雙方最後就團體協約草案內容達成共識，並締結團體協約。如不符合上揭締結團體協約之程序，包括推派團體協商代表、提出團體協約草案、歷次團體協商過程者，更重要者為協議之雙方當事人主觀上須有締結團體協約之意思，以上任一項要件不符合者，縱使勞資雙方達成協議，性質上僅屬一般集體性協議，但究非屬團體協約。

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P34

團體協約法 第八條

工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：

- 一. 依其團體章程之規定。
 - 二. 依其會員大會或會員代表大會之決議。
 - 三. 經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。
- 前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。
- 第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。

釋字724

勞動基準法第八十四條之一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三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制，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，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。

勞基法第84條之1

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。

勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所 編著

P37

敬請指教

- 電話：07-2233806
- 信箱：tsaisean105@gmail.com
- 臉書粉絲專頁：炬成勞雇法律事務所



勞雇雙贏顧問有限公司&炬成勞雇法律事務所

38