

# 勞工法簡介 — 傳傳智報告



# 勞工法簡介-勞動關係導論

- 一、個別勞工法

- 勞動基準法

勞工保險條例

- 勞工安全衛生法

職業災害勞工保護法

- 就業服務法

就業保險法

- 勞動檢查法

兩性工作平等法

- 勞工退休金條例

大量解僱勞工保護法

- 二、集體勞工法

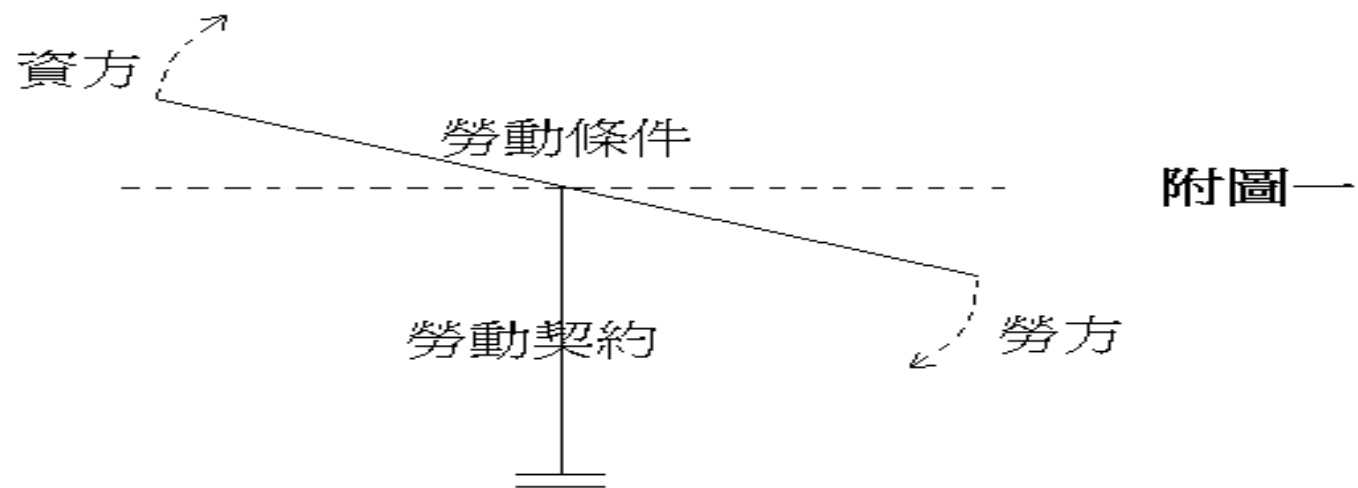
- 工會法

團體協約法

勞資爭議處理法

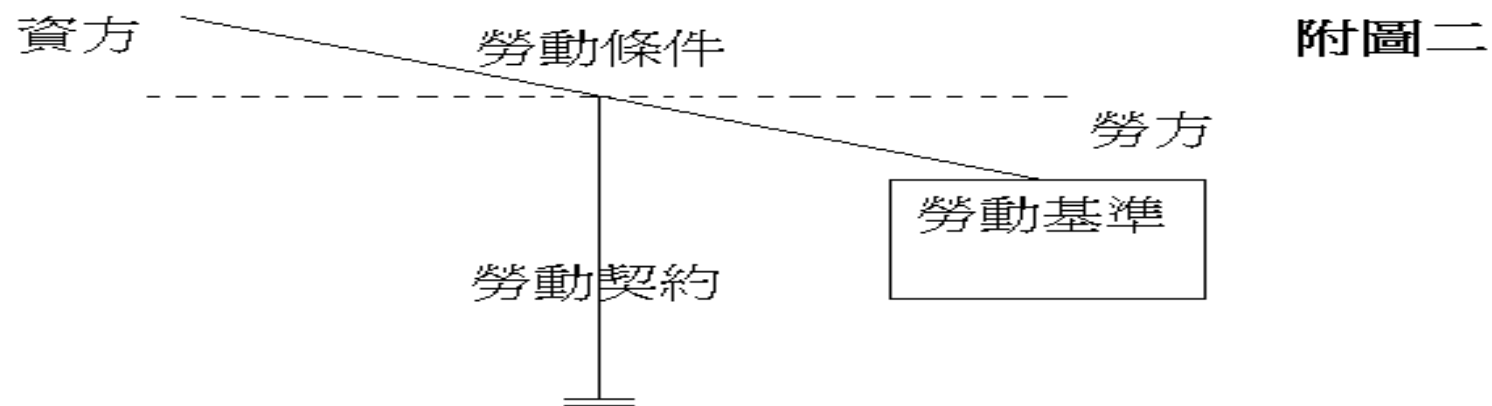
# 勞動關係導論

## 個別勞動契約下之勞資關係



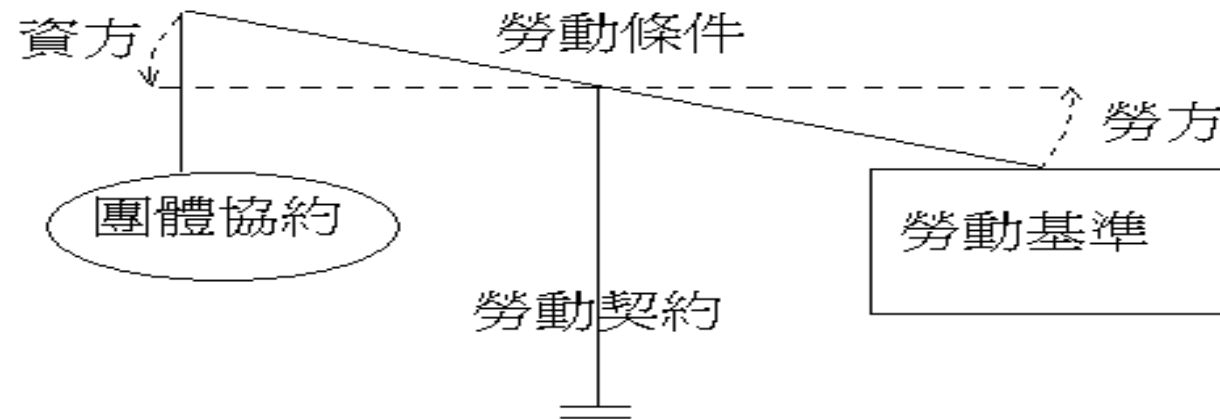
# 勞動關係導論

## 政府干預下之個別勞動關係



# 勞動關係導論

## 政府干預暨團體協商之 勞動關係



附圖三

# 勞動關係導論

- \* 從屬關係是勞動關係特質—
- 1. 對業務的執行無承諾與否自由（對工作無討價還價餘地）
- 2. 具勤務時間、場所拘束性
- 3. 業務執行中雇主有一般指揮監督權
- 4. 勞務提供沒有替代性
- 5. 報酬對勞動本身有對價【曠工扣薪、加班給加班費】

# 從屬勞動之概念

- 人格從屬性—在雇主指揮命令下，由雇主單方決定勞動場所、時間、種類之勞動。  
著眼「上下班要打卡」「請假需主管批准」「受工作規則限制」等。
- 組織從屬性—勞工將勞動力處分權委由雇主，納入其經營組織內，由雇主指揮。
- 經濟從屬性—勞工於締結契約時，對於雇主所提之條件被迫只能全盤接受。

# 最高法院以從屬性界定勞工

- 從屬性是勞動關係特質，人格從屬性、經濟上從屬性、組織從屬性為其特質。
- 最高法院81台上字第347號判決：  
以從屬性界定勞工標準，並認為只要  
要有從屬性，縱有承攬性質亦應屬  
勞動契約。



# 僱傭關係爭議／南山恐罰上億

- 南山人壽與業務員間僱傭關係爭議已久，**最高行政法院日前確認雙方為僱傭關係**，勞保局上週五發函要求南山應替已申訴的一六六四名業務員加保勞保及提繳勞退金；**南山應替業務員加保勞保而未加保部分**，估計勞保局近期將開出至少億元罰單，創下勞保史上對單一企業開罰最高紀錄。  
(2012年1月4日 上午5:30)
- **未提撥勞退金也累罰530萬**
- 針對南山未依法提撥勞退金部分，勞保局目前已對南山開出五十三張罰單、累計罰鍰金額也達五三〇萬元，同樣創下勞退史上開罰最高紀錄。

- 容易混淆的法律關係：

- 1、承攬契約、委任契約、居間契約（經紀人關係）不具從屬關係。

- 2、委任等以自主勞動為特質；僱傭以受他人指揮命令而勞動為特質

- 3、營利法人之勞動關係受僱者昇華為委任關係之經理人後，原有勞動關係即告中斷，無法恢復已終止之勞動關係。

# 認識勞動契約

名模是否適用勞基法？可在夜間工作嗎？



# 勞動基準法

# 勞動法之

- 法律關係應為僱傭（勞動）關係：
- 受到行業別適用範圍之限制：
- 特殊身份者之勞動條件有特殊規範：
- A.法律關係應為僱傭（勞動）關係
- ：如前導論所論述

## • B、受到行業別適用範圍之限制

- 、農、林、漁、牧業
- 二、礦業及土石採取業
- 三、製造業
- 四、營造業
- 五、水電煤氣業
- 六、運輸倉儲通信業
- 七、大眾傳播業
- 、

關 定之

## 關 定之 :

- 1. 金融及其輔助業
- 2. 資訊服務業
- 3. 觀光旅館業
- 4. 信託合作社業
- 5. 證券業及期貨業
- 6. 國際貿易業
- 7. 汽車零售業
- 8. 綜合商品零售業
- 9. 建築及工程技術服務業
- 10. 國會助理
- 11.
- 12.
- 工 13. 之
- 工、 、工、
- 14. 僱 之

## 關 定之 :

- 1. 保險業 2. 不動產業 3. 廣告業 4. 設計業  
5. 商品經紀業 6. 顧問服務業 7. 租賃業
- 8. 其他工商服務業 9. 個人服務業
- 10. 電影片映演業 11. 法律及會計服務業
- (律師會計師除外) 之工作者
- 12. 國防事業非軍職人員之工作者



88、1、1

# 勞 法

- 公立醫療院所之工作者（技工、工友、司機除外）
- 公立社會福利機構之工作者（技工、工友、司機除外）
- 依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者  
法院 之 之工 以 勞動 法。  
， 之 ，  
勞動 法。
- 個人服務業中家事服務業之工作者

# 工 之 法 之 勞

● 之 :

1. 藝文業（公立之技工、工友、駕駛除外）
2. 其他社會服務業
3. 人民團體
4. 國際機構

- 不適用之各業工作者：

- 1. 餐飲業中未分類其他餐飲業之工作者。
- 2. 公立之各級學校、幼稚園、特殊教育、社會教育、職業訓練之工作者；私立各級學校、特殊教育、社會教育、職業訓練、已完成財團法人登記之私立幼稚園等之教師、職員。
- 3. 公立學術研究及服務業（技工、工友、駕駛除外員）之工作者；私立學術研究及服務業之研究員。
- 4. 娛樂業中職業運動業之教練、球員、裁判
- 5. 公務機構工作者（技工工友駕駛國會助理除外）
- 6. 國防事業之工作者（非軍職人員除外）
- 醫療保健服務業之醫師、法律及會計服務業之律師及會計師

## C、特殊身份者之勞動條件有特 殊規範：

- 1.公務員兼具勞工身份—任免薪資獎懲退休撫卹及保險（含職業災害）事項，適用公務員法令規定 其他勞動條件優於勞基法者從其規定 84
- 2.中央主管機關公告之監督管理人員、責任制專業人員、監視性間歇性工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報當地主管機關核備，不受第30、32、36、37、49條之限制。

# 監督管理人員、責任制專業人員、 監視性間歇性工作者

- **一、監督、管理人員**：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。
- **二、責任制專業人員**：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
- **三、監視性工作**：係指於一定場所以監視為主之工作。
- **四、間歇性工作**：係指工作本身以間歇性之方式進行者。
- 勞委會歷年只核定37類工作者，**製造業非責任制**

- 銀行業僱用之經理職以上人員
- 資訊服務業僱用之經營管理主管人員
- 法律服務業僱用之經營管理主管人員
- 廣告業僱用之經理級以上人員
- 保全業經理級以上、電腦管制中心監控人員、電影片映演業之主管人員
- 信用合作社業僱用之經理級以上人員
- 建築師事務所之個案經理人員、不動產經紀業務主管

- 資訊服務業僱用之研發工程師與維護工程師  
法律事務所僱用之法務人員
- 廣告業僱用之創作人員、客戶企劃人員
- 會計服務業僱用之會計助理
- 房屋仲介業不動產經紀人員
- 管理顧問業之管理顧問
- 室內設計裝修業之個案經理人、專業規劃設計人員

# 性、性工

- 首長、主管及有配車人員之駕駛
- 個人服務業之家庭幫傭及監護工
- 航空公司空勤組員
- 保險業之外勤人身保險業務人員
- 托兒所保育員、社會福利機構之輔導員  
（含保育員、助理保育員）、監護工
- 總統辦公室工友、立法院辦公室工友
- 中央銀行首長隨扈



- 立法院長、副院長辦公室技工、工友；法務部相驗車駕駛、考選部閹內技工、工友國防部非軍職之保防員。
- 一般旅館業舖床工、營造業工地監造人員
- 醫療保健服務業之部分場所及人員：手術室、急診室、加護病房、產房、手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房…..

- 中央主管機關核定之（一）（二）（三）  
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，並報當地主管機  
關核備，不受30（正常工時）32（延長工  
時）36（例假）37（休假）49（女性夜間  
工作）之限制
- 前項約定應以書面為之並應參考本法所定  
基準且不得損及勞工之健康與福祉（84之  
1）

# 103

## 勞 法 院

別	
醫事技術及護理	血液透析室. 高壓氧艙放射線診療呼吸治療室. 手術室. 急診室. 加護病房. 產房. 手術麻醉恢復室. 燒傷病房. 中重度病房. 精神科病房. 器官移植
醫療檢驗	檢驗作業. 血庫
研究人員. 技術員	實驗室. 研究室
系統程式設計師. 維護工程師	管理資訊系統部門
救護車駕駛. 救護技術員	救護車
清潔人員	手術室急診室. 加護病房. 產房. 手術麻醉恢復室. 燒傷病房. 中重度病房. 精神

# 勞動契約 體 2

- 勞動契約當事人主體—
- 勞工：（1）受僱（2）從事工作（3）獲致工資者。
- 雇主：（1）事業主（2）事業經營負責人（3）代表事業主處理勞工事務之人員。

# 勞動契約

9

- 定：約定勞雇關係之契約
- ：工性質 —
- 不定期契約：有繼續性工作
- 定期契約：（1）臨時性、（2）短期性、（3）季節性、（4）特定性契約
- 定期契約到期勞工繼續工作雇主不表示反對；或前後契約 90，中間不斷30日 => 不定期契約

## ● 勞動契約：

- 勞動契約締約方式：（1）口頭（2）書面
- 勞動契約位階：法令＞團體協約＞工作規則＞勞動契約＞其他約定
- 換言之＝＞

勞動契約不得違背法令、團體協約、工作規則

# 勞動契約

- 工
- 
- 
- , 約 下
- 、 中年人二度就業機會，以  
臨時聘僱，本人○願放棄退休金。
- 、特別 : 1~3 , 特別假3日 , 4  
1 , 至7日為止。

勞工

- 1.忠實義務—
- 2.服從義務—
- 3.保密義務—
- 4.勤慎義務—
- 5.其他附隨義務：



之

●

—

●

—

●

—

其他附隨義務—

勞工  
勞工

、體、  
之

、資  
勞工

法上

勞動  
性

勞

、工之

、之

、工性

之

勞動契約

工僱

。

# 勞 法

- 約 罰性 約 法 定，  
預定性 約
- 罰性 約
- 最
- 1

# 罰性 約

- 雇主不得訂定勞工不履行勞動契約時之懲罰性違約金。
- 懲罰性違約金：契約，  
約，以  
。  
，法 250 2 必須在契約內  
容中明示規定始生效力。

# 罰性 約

約定：

，

，

法

之

。

之

，

，

罰性 約

。

最

法以

工

# 勞動契約

契約屆滿（定期契約）

- 單方意思表示（資遣11、開除12、辭職）
- 天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續 13
- 勞動者亡故、勞動者退休
- 其他（就保法）：企業併購、組織精簡、公營事業民營化、調職、遷廠、關廠、休業、解散、宣告破產—僱

# 勞動契約 預 資 11

## 僱

非有下列情形，雇主不得終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓
- 二、虧損或業務緊縮
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時
- 四、業務性質變更，有減少勞工必要，又無適當工作可安置
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任
- \* 簡

# 勞工之法

- **最高法院**：勞工對於所擔任工作「勝任」與否應將積極與消極兩方面解釋：**勞工之工作能力、身體狀況、學識品性、等積極客觀因素固應考量，但勞工主觀上「能為而不為」「可以作而無意願作」之消極不作為之情形亦是勝任與否不可忽視之一環。**
- 其後更進一步解釋，所謂「確不能勝任」非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付義務亦屬之。

# 僱

- 勞工如有勞基法第12條第1項各款之不法、不當行為，雇主不經預告立即通知終止勞動契約之解僱型態，且無須給付資遣費。此類勞工型為導致勞動關係履行過成中受到嚴重干擾，無法期待勞動關係持續之解僱，多屬雇主懲戒權的一環且最嚴重之懲戒權限【記申戒、記小過、記大過、解僱】，有基於無須預告，而稱之為「立即終止」



# 勞動契約 預 資 12 —

## 僱

- 勞工有下列情形之一，雇主得不經預告終止契約：
  - 1. 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者
  - 2. 對於雇主雇主家屬雇主代理人或其他共同工作之勞工，

---
  - 3. 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

# 勞動契約 預 資 12

- 4.違反勞動契約或工作規則，情節重大。
- 5.故意損耗機器、工具、原料、產品或其它雇主所有物品 故意洩漏雇主技術上、營業上秘密，致雇主受有損害者。
- 6.無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日。
- 雇主依1. 2. 及4~6款終止契約者，應自知悉之日起30日內為之。

fire

11

12

1

- 電子公司倪副理因產品延誤出貨，他與客戶在會議室討論解決方法及善後處理問題時，遭老闆斥責，與老闆發生口角，情緒激動脫口說「如果我沒有做好，不然你把我fire好了」，公司以他有意離職及侮辱老闆開除他，沒給資遣費。
- 倪不服向法院控告公司違法終止勞動契約他說當時是說氣話，真正意思是：如果老闆認為我不適任可以依法資遣，並無主動離職之意，只有在爭執時拍一下桌子，沒對老闆咆哮。

fire

11

12

2

- 公司反駁，因倪失職導致公司損失嚴重，老闆要倪提出檢討報告，倪不知改進而中拍桌椅大聲咆哮「把我fire」。
- 現場客戶大多數員工都看到、聽到，造成老闆難堪，已構成勞基法第12條對雇主重大侮辱，據此開除。法院調查傳訊多名證人作證，倪與老闆因延遲交貨原因、責任歸屬起爭執，倪口氣衝動並曾拍桌。
- 事後法官認為「不然你把我fire」和拍桌一次動作，不構成重大侮辱。「不然你把我fire」是氣話，也沒主動離職之意，認定公司開除是違法行，判賠公司應給資遣費及預告工資共58萬元

# 情節重大懲戒解僱基準

勞工違反行為態樣、初次或累次違規、故意或過失、對雇主所營事業所生之危險、勞雇關係緊密程度、勞工到職時間之久暫等  
均為情節重大懲戒解僱之標準，此即稱為  
『**解僱之最後手段性原則**』（興南、統聯客運司機解僱案）

11

12

- 1. 11 1-4 勞動契約  
5 ,  
僱。
- 11 12  
勞動契約 , 僱 ,  
勞 之 , 勞工 上  
資之 。

# 僱VS

# 僱傭關係

- 法院之：
- 一、老年給付部分：原告於離職時尚未滿55歲尚不符合老年給付，無法確認原告老年給付之請求權將來是否必然發生，爰原告依民法第184條第2項請求賠償老年給付年資部分之差額00元為無理由，不應准許。
- 二、未提撥之退休金部分：該項利益並非原告現即可享之利益，尚難以被告未提繳退休金即認為未提繳部分即係原告因此所

- 受之損害，是本件原告主張被告應直接將足額之金額賠償原告尚無理由，原告尚得依勞退條例第40條向勞保局、主管機關等提出申訴，由該等單位依職權監督被告處理。
- 三、健保費部分：雇主未依法為原告投保原告確實因此受有損失即屬該法律保障範圍之利益，得依民法第184條第2項規定求償。
- 四、失業給付：原告未能請領失業給付係因被告違法解僱將原告退保所致，



- 至言詞辯論終止日已經00個月，原告因被告於00年起至00年，未為其投保之損害為000元；至接續之00個月原告是否能請領失業給付須視其是否無業，此無業期間尚無法確定其損害額。是原告主張被告應賠償000元為有理由，逾此範圍之失業給付尚無理由。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。

# 工

# 之法

- **VS**最性
- 比例原則
- (一) 適當性 (合目的性)
- 行政行為採取之方法應有助於目的之達成。此即學理上所稱之「適當性原則」。
- (二) 必要性 (最小侵害性)：
- 有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。此即學理上所稱「必要性原則」

# 工

# 之法

- （三）狹義比例性（衡量性）：
- 採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。此即學理上所稱「狹義比例性原則」。
- 比例原則VS最後手段性原則
- 解僱之最後手段性從文義言，指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段；就其內容不外為廣義的比例原則底下的必要性原則

## 工 預 僱 94.1.2

- 前中石化公司吳總經理七年前遭公司解僱，理由在一件仲裁案中越權證言（吳員作證自稱代表公司受權達善公司的代理人和廣州乙烯公司簽約但事實吳無此權限）
- 吳之證言使中石化須賠達善公司309萬美元，符合勞基法「違反勞動契約或工作規則情節重大」規定，不經預告解僱
- 經最高法院三度發回更審，中石化未經預告解僱符合勞基法規定，其退休金泡湯。

# 嫖妓 工

- NO :

- 嫖妓只算是行為不檢。
- 高等法院判決定讞遠東紡織公司彭姓員工於上海嫖妓案尚不構成情節重大事由，解僱無效（94.2.26聯合報）

上

屬

工

- 一、知名保險公司江姓經理與女部屬發生不倫戀情，被公司以「行為不檢」等理由解僱，江提起要求公司280萬元資遣費訴訟，台灣高等法院認為他的行為不檢嚴重影響職場秩序，雇主有權終止雙方勞動契約；要求資遣費無理由。
- 二、江姓經理和周姓女部屬都已婚，兩人配偶為婚外情各自到公司興師問罪，經公司調查屬實，嚴重違反「工關係兩大天條之一，逕予解僱。 94.6.8

A7

# 勞工

- 最高法院82年度台上字第1786號判旨：按勞動關係係以勞動力為中心，受空間時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，
- 惟有【勞工 之 勞動 關係】為維持事業秩序必要，方足為懲戒對象。
- 薛主播削日商案、何局長帶女祕書出遊案？
- 出遊為放蕩形骸 出差為民服務。

# 勞資爭議

工

VS

之關

- 一、未達情節重大而以情節種大論處之妥適性問題—單純嫖妓行為—
- 二、行為不檢嚴重影響職場秩序以違反工作規則情節重大論處判決案例
- 三、違反工作規則情節重大逾除斥期間仲裁案例
- 四、勞工未履行忠實義務違反工作規則情節重大
- 五、違反工作規則情節重大是屬權利事項爭議依
  1. 調解—仲裁或
  2. 調解—送法院起訴



- 永慶房屋離職員工洩漏商業機密案，刑事責任除分別判處6個月（區主管）及3個月（店長、經紀人）徒刑外，並須賠償離職前平均月薪十倍罰款。判決書指出王○添等人受僱永慶房屋，訂有勞動契約書，對所知悉營業有保密義務，違反者需以最近一年薪資總額的2倍為懲罰性賠償（有些以平均月薪10倍），二審法院審理後一律以10倍賠償，雙方不服上訴，最高法院駁回

- … 乙方得於30日前預告甲方（公司）並辦妥離職手續終止契約，倘經甲方於任何時間以書面要求時，乙方不得於終止後2年內在中華民國從事相同或類似工作，亦不得對任何廠家、公司為乙方所知或可得而知的甲方客戶兜攬生意、提供服務或與以配合或幫忙

- 台北市力亞頓公司負責人李堃松原為久丹奴公司桃園有「競業禁止」約定，離職後三年內不得從事與眼鏡相關行業店長，因與久丹奴公司所簽訂之契約，否則要賠償一百萬元。
- 李某離職不久即開設公司經營眼鏡批發、驗光配鏡服務，營業項目與久丹奴相同，久丹奴訴求賠償，南高院，上。 94.1

# 勞工 預 契約

- 1. 雇主於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使勞工誤信而有受損害者
- 2. 雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，施行暴行或有重大侮辱者。
- 3. 契約 工 勞工 之 ，  
。
- 4. 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

# 勞工 預 契約 14

- 5. 雇主不依勞動契約給付報酬，或對按件計酬之勞工不供給充分之工作者
- 6. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
- 依前項2、6款終止契約者，應自知悉日起30日內為之
- 依本條終止契約者應依本法第17條發給資遣費

# 勞動契約 之預 16

- 雇主依第11、13條但書（因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續）終止勞動契約者，其預告時間如：
  1. 繼續工作三個月以上一年未滿，10日前預告
  2. 繼續工作一年以上三年未滿，20日前預告
  3. 繼續工作三年以上者，30日前預告
- 雇主未依規定預告者，應發預告期間工資

# 資

# 17

- 依11.13.14. 條終止勞動契約，應發給勞工資遣費
- 資遣費發給標準：

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  
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。

# 預 工資 資

18

- 1.依第12、15條終止勞動契約者。
- 2.定期勞動契約期滿離職者。
- 註：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，但應於十日前預告雇主。不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。」



## 20

- 事業單位改組轉讓時，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預告終止契約，並依第十七條發給勞工資遣費。
- 留用勞工之工作年資應由新雇主續予承認。

- 企業併購被新舊雇主商定留用之勞工，如其本人不同意留用，原雇主應依勞基法第16條預告或支付預告工資及依勞基法或勞退條例支給資遣費或退休金。
- 考諸法規原意，勞動契約著重「勞務之專屬性」，難謂該等勞工為自願性離職
- 國防部聯合後勤司令部軍務署鵝鸞鼻活動中心以單位委商經營，以勾選改組轉讓。

# 簡

- 事業單位組織精簡人力，其所屬員工如無選擇留任之權利必需依規定離職或不離職將使勞動條件遭受損失者屬就業保險法之非自願性離職；
- 惟如員工有選擇權利，而卻自願提前優惠退休或自請離職方案離職，則不符上開規定。

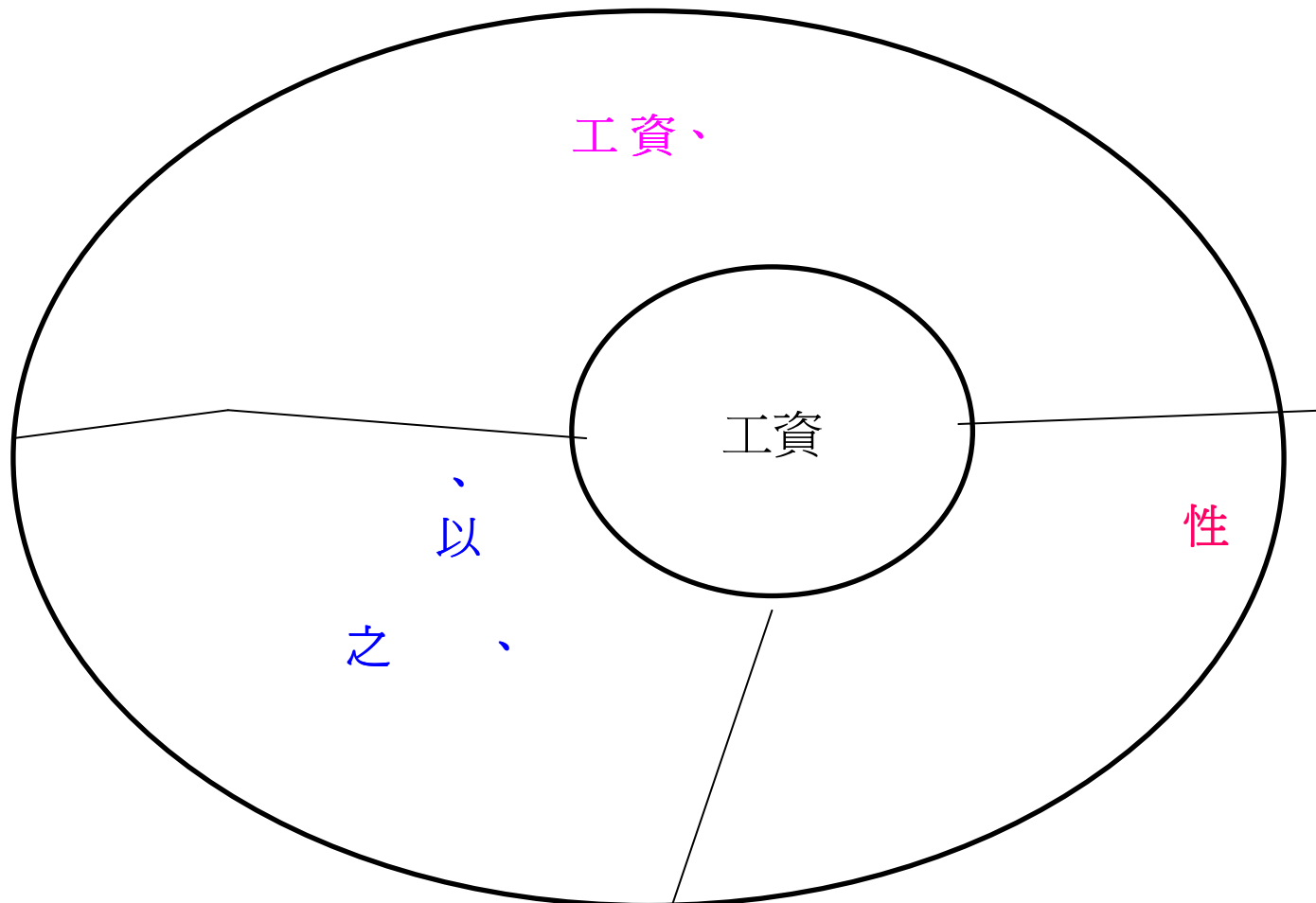
- 年齡 + 年資 = &gt; 60，可否以非自願性離職申請失業給付？
- = > 參照**組織精簡原則**：員工如無選擇留任之權利必需依規定離職或不離職將使勞動條件遭受損失者。
- 認定標準在於「有無選擇留任之權利」及「不離職將使勞動條件遭受損失」，申請人宜就該2項標準提出具體事證補充說明。

# 工資

- 工資：勞工因工作而獲得報酬。為勞工之勞力所得，為勞動之對價，且須為經常性給予，始足當之。（2）
- 倘雇主為改善勞工生活所為之給予或雇主為其個人之目的，具勉勵恩惠性之給予，即非經常性給予，與工資須為契約上經常性給予自有不相同，應不列入工資範圍。
- 勞委會強調 因工作獲得之報酬作為判斷是否為工資之標準

# 工資

- 勞工工資 : 2



體

資

- 本薪16650元
- 伙食津貼1800元
- 執照津貼2000元
- 輪班津貼8300元
- 表現津貼2017元
- 學歷津貼3000元
- 全勤獎金2000元

- 紅利
- 獎金：年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金；久任獎金、節省燃料物料獎金及其他非經常性給與
- 春節、端午節、中秋節給與之節金
- 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費
- 勞工直接受自顧客之服務費
- 職業災害補償費



- 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀
  - 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
  - 差旅費、差旅津貼、交際費、誤餐費
  - 工作服、作業用品及其代金
  - 其他
  - \* 夜點費：法院判決已算工資
-

# 工資

## 2

- 計算事由發生之當日前六個月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，以工作期間所得總額除以工作期間之總日數所得之金額。
- 工作按日數、時數或論件計算者，依上述計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計。
- 計算資遣費、退休金、補償費之平均工資時無薪休假日數應予扣除。

## 工資調整勞資權益之變動-月薪制

- 原約定月薪低於19,047元者，一律調高。
- 原約定之工資已 19,047元者，並無應比照本次調幅調升之規定。
- 按月計酬者所約定月薪給付總額，除勞資另有約定者外，仍得視為已給付相當於240小時之工資，並據為計算延時工資時之「平日每小時工資額」，勞資權益並未變動。

&自103年7月1日起每月基本工資修正為19,273元。

# 工資調整勞資權益之變動-日薪制

- 本次未發布基本工資日薪。
- 按日計酬者約定之日薪（8小時內）不得低於  
 $= > 115 \text{元} \times \text{時數}$

&自103年1月1日起每小時基本工資  
修正為115元.

# 工資調整勞資權益變動-

## 時薪制（一）

- 按時計酬者約定之時薪低於115元者，一律調高。
- 原約定工資 $\geq 115$ 元者，仍應依原約給付，雇主不得逕自調降。
- 約定之時薪 $\geq 115$ 元者，除勞資另有約定不包括例假日工資者外，可認已給付例假日工資

只須給假，不必外加例假日工資

# 工資調整勞資權益之變動-

## 時薪制（二）

### 工資

- 計算超過法定工時之延時工資時，逕以約定 $\geq 115$ 元之金額為「平日每小時工資額」之基礎，加成（倍）給付。

...

- 原約定之時薪已高於115元，且勞資約定另計例假日工資者，仍依原契約約定，另計例假日工資。

# 工資調整勞資權益之變動-

## 時薪制（三）

定

- 原排定出勤者：可免除出勤義務（放假），工資照原排班時數給。
- 原排定出勤者：徵得勞工同意者可安排出勤（加班），除原約定時數工資外再加給一倍工資。
- 原排定不出勤者：無出勤義務，本約定無工資。
- 原排定不出勤者：徵得勞工同意者可安排出勤（加班），計給2倍工資。

定

不出勤

工資照給

出勤 原工資照給外再加一倍

定

無工資請求權

計給2倍工資

# 工資

28

- 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分有最優先清償之權。
- 實務經驗＝＞
- 第一優先為抵押權
- 第二優先為應繳稅捐
- 第三優先積欠之工資未滿六個月部分



# 工

30

- 勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。
- 前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其二週內二日之正常工作時數，分配到其他工作日。其分配時數每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48時（30—2兩週變型工時）
- 第1項正常工作時間，雇主經工會（無工會者經勞資會議）同意後得將8週正常工時加以分配。但每週正常工時不得超過48小時。
- 第2及第3項僅適用於經中央主管機關指定的行業

# 工 30之1

- 中央主管機關核定之行業（銀行業保全業保險業餐飲業公務機構證券業綜合商品零售業等等38行業），雇主經工會或勞工半數以上同意後，其工作時間得變更如下：
- 四週內正常工作時數分配於其他工作時數，每日不得超過2小時，不受第30條第二項之限制
- 當日正常工時達10小時者，其延長工時不得超過2小時
- 二週內應有2日之休息，作為例假，不受第36條限制
- 女性勞工除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作不受第49條限制。但雇主應提供完善安全衛生設施
- 本法修正前適用行業。

# 工

- 因季節關係或換班準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會（無工會者經勞資會議）同意得將工作時間延長。
- 前項延長工時連同正常工時，一日不得超過12小時。延長之工作時間一個月不得超過46小時。

# 工

- 天災、事變或突發事件，雇主有使勞工延長工時者，應在24小時內通知工會；無工會者應報當地主管機關備查。
- 之工 事後補給勞工適  
當休息 32

## 36.37

- 勞工每七日中至少應有一日之休息作為例假（36）
- 紀念日、勞動節或其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假（37）
- 紀念日：中華民國開國紀念日、和平紀念日、革命先烈紀念日、孔子誕辰紀念日、國慶日、行憲紀念日…..
- 應放假之日：春節、婦女節、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕、台灣光復節

# 特別

38

- 勞工在同一雇主繼續工作滿一定時間者每年應給特別休假：
- 一年以上三年未滿者七日
- 三年以上五年未滿者十日
- 五年以上十年未滿者十四日
- 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止（38）

# 工資

- 例假（36）、休假（37）、特別休假

（38）工資照給



- 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工  
資加倍發給
- 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（工資加倍發給）
- （39）

- 因天災、事變、突發事件雇主認有繼續工作必要時，得停止例假（36）、休假（37）、特別休假（38）假期。
- 但停止假期之工資應加倍發給，並於事後補假休息
- 前項停止假期應於事後24小時內報請當地主管機關核備（40）



# 工 44—48

- 15歲以上，未滿16歲之受僱從事工作者
- 童工不得從事繁重及危險性之工作
- 雇主不得僱用未滿15歲之人從事工作。但國中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者不在此限。
- 未滿16歲之人受僱從事工作，雇主應備置其法定代理人同意書及其年齡證明文件
- 童工每日工作時間不得超過8小時，例假日不得工作
- 童工不得於午後8時至翌晨6時之間工作

# 工 工 49

- 雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時間工作【天災事變或突發事件不適用】。但經工會或勞資會議（無工會）同意後且符合下列規定者，不在此限。
  1. 提供必要之安全衛生設施。
  2. 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
- 因健康或其他正當理由，不能在夜間工作者，雇主不得強制其工作
- 第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工不適用。（對雇主不利）

## 工 49—52

- 不得在午後十時至翌晨六時之時間工作。
- 分娩前後應停止工作給與產假八星期；妊娠三個月以上流產者應停止工作給與產假四星期。
- 前項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。
- 子女未滿一歲須女工親自哺乳者於第35條之休息外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以30分鐘為度。
- 哺乳時間視為工作時間。

# 53

- 自請退休」權利人是勞工；義務人是雇主，當勞工提出後雇主只有接受義務。
- 1.工 15 以上 55 。
- 2.工 25 以上 。
- 3.工 10 以上 60 98.4.22  
09800094001

僱

## 最高法院

- 定：
- 勞動法，勞工之僱勞動契約，之，之勞動契約之。  
。之，勞工一旦符合法定要件而取得自請退休之權利，即不致因雇主之解僱而喪失。」
- ：縱使勞工具  
有勞基法第十二條不經預告終止契約之原因，而  
另有損害賠償問題，亦不因此而允許剝奪勞工之  
退休金請求權。」

## 最高法院

- 最高法院 上 :
- (一)、依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，之性質  
之工資， 勞工 之，  
勞工，勞工  
。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，以 僱  
，剝奪勞工請求退休金之權利。

## 最高法院

- (二)、勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，  
，  
勞動契約，否則雇主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨。

# 54

- 強制退休：權利人是雇主，義務人是勞工，當雇主提出之後，勞工只有接受義務。
  - 1. 年滿65歲者，或
  - 2. 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
- (54)



# 院

- 台綜院招聘研究員，郭姓男因年逾65歲被拒門外，**新北市政府**認定台綜院構成**年齡歧視**，**開罰30萬元**，台綜院不服打官司，台北高等行政法院認為開罰有理判台綜院敗訴（**100.04.21, 100年度簡字第159號**）
- 法院認為，台綜院剝奪65歲以上者進入勞動市場的機會，損害郭的工作權，違反就服法「雇主對求職人不得以年齡等原因歧視」的規定。

# 院

- 判決書指出勞基法雖規定勞工年滿65歲雇主才能強制退休，但  
上 雇主不能在招募、僱用、升遷勞動條件方面依勞工年齡不同而有差別待遇。  
。
- 法官強調強制退休目的在保障勞工的生存權，避免過度工作影響生命健康，但  
工 以 勞工工  
，必須有相當充分理由才能剝奪工作權

## 55—56

- 按其工作年資每滿一年給予2個基數；超過15年每滿一年給予1個基數，最高以45基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
- 依第54條強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係執行職務所致者，依前款加給20%。（55）
- 雇主按月依勞工薪資總額之2%~15%提撥退休準備金。（56）

# 勞工退休條例

- .files

# 勞 特 7.14

- 適用對象—強制：適用勞基法的本國勞工
- 自願：實際從事勞動雇主
- 不適用勞基法本國籍工
- 作者
- . 委任經理人
- 雇主提繳率下限—勞工每月工資6%
- 勞工自願提繳享有稅賦優惠

# 資 11

- 勞動 法之勞工，  
，  
之，  
之工 資，。
- 之工 資， 勞動契約 勞動  
法 11 、 13 、 14 、  
20 、 53 、 54 勞工  
法 23 、 24 定，  
法 定，以契約 之 工資，  
資之資，  
勞動契約。

# 資 11

- 之工 資， 勞動契約  
， 勞 約定 以 勞動 法  
之 定之  
， 從 約定。
- 之 勞工，  
之， 資，  
— 之 關法  
， 關  
。

# 勞資 12

- 勞工之工資，勞動契約勞動法、勞工工資之法定，工資，  
法、工資，  
個之工資，以，最高  
以個工資，勞動法  
之定。  
定之資，勞動契約  
。○
- 勞動法定之勞工，資  
法法定。○



- 89 7 1 僱 , 97 7  
1 勞 , 資  
38000 , 99 7 1  
資 , 資 40000 ,  
資

- 、 資 資 8個
- 、 資 資 0.5\*2
- 個 =1個
- 、 資 =
- 8+1 \*40000=36000

勞

之

- 之 下：
- 、 ：勞工個 之  
， ，以  
之 ，
- 定 之 。
- 、 ： 勞工個  
之 。

# 勞

24

- 勞工，資工，資以上  
，資。
- 工資，以資之資  
資。資。
- 勞工勞動法，  
定。

- 勞工定，，  
○ 定之
- 資、關定之。  
○ 之

# 勞

26

- 勞工，屬  
定。
- 勞工，  
定。個  
，屬定。

## 勞 法59

- 補償採取無過失責任；賠償採取過失責任
- 勞基法之補償得與勞保或依其他法令之補償（或給予）互為抵充。
- 受傷或罹患職業病之醫療補償：
- 醫療中不能工作之原領工資補償
- 醫療滿二年後給予40個月平均工資之終結補償
- 依殘等計算平均工資之殘廢補償
- 40個月平均工資死亡補償＋5個月平均工資喪葬費
- 補償. 賠償以抵充後給予，不能兼得

## 勞 法59—4

- 1. 配偶及子女
- 2. 父母
- 3. 祖父母
- 4. 孫子女
- 5. 兄弟姐妹

- 一、侵害身體健康之損害賠償
- 積極損害（含救助、治療）（民184）
- 所失利益（消極損害）（民216）
- 喪失減少勞動能力之損害（民193）
- 增加生活需要之損害（民193）
- 慰撫金（民195）
- 律師費（民184）



- 二、侵害生命之損害賠償
- 喪葬費（民192）
- 扶養費（民192）
- 被害者父母子女配偶撫慰金（民194）
- 被害者死亡前之醫藥費及消極損害
- 死亡前依契約之承諾（民195）
- 律師費

## 毀滅性效力 勞 法62

- 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，連帶負本章所訂雇主應負職災補償責任。
- 事業單位或承攬人或中間承攬人為前項之補償時，得向最後承攬人求償。如受害勞工考慮最後承攬人能力限制，以核算補償金額一部分達成和解，剩於部分要求承攬人中間承攬人與最後承攬人負連帶責任，或僅向承攬人中間承攬人求償逾二年，此時其和解及逾時已遭到毀滅性效力。

- 承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位場所範圍內，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
- 事業單位違背勞工安全衛生有關對於承攬人、再承攬人應負責任，致承攬人或再承攬人所僱勞工發生職災時，應與該承攬人及、再承攬人負連帶補償責任 63 不能向最後承攬人求償

- 原告：甲 男 47.5.2無業台北市×路×號
- 被告：乙公司（事業單位）台北市×路×號
- 法定代理人： 、 同右、
- 被告：丙（承攬人）：台南市×路×號
- 被告：丁（最後承攬人）：台東市×路×號、
- 為請求損害補償，依法起訴事：
  - 訴之聲明
- 一、被告等應連帶給付原告新台幣325萬元
- 二、訴訟費用由被告等連帶負擔
- 三、原告願提供擔保請准宣告假執行

# 工 資 勞 法84-2

- 勞工工作年資自受僱日起算。(84之2)
- 適用本法前之工作年資，資遣費及退休金給與標準依其當時適用之法令計算；
- 當時無法令可適用者，依各該事業單位自定之規定或勞雇雙方之協商計算。
- 適用本法後之工作年資，資遣費及退休金給與標準依第十七條及五十五條計算

# 以 之 罰

勞 法81

- 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，除處罰行為人外，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違反之發生，已盡力為防止行為，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。（81）

# 就業保險法

- 年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：
- 具中華民國國籍者。
- 與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。
- 98/03/31 法院 ， 95.5.1



## 法5

- 依法應參加**公教人員保險或軍人保險者**
- **已領取勞工保險老年給付或公教人員保險  
養老給付**
- 受僱於免於辦理登記且無核定課稅或依法  
免辦登記且不統一發票購票證之雇主或機  
構者

之

法10

- 失業給付
- 提早就業獎助津貼
- 職業訓練生活津貼

●

、

○

98/03/31 法院

， 95.5.1

- 失業之被保險人及其眷屬全民健康保險費補助

## 法11

- 1.於非自願性離職辦理退保當日前三年內，  
保險年資合計滿一年以上
- 2.具有工作能力及繼續工作意願
- 3.向公立就業服務機構辦理求職登記
- 4.自求職登記之日起14日仍無法推介就業  
或安排職業訓練。

## 法20、29

- 申請人向公立就業服務機構辦理求職登記之第15日起算，每月發給一次，按申請人離職辦理本保險之當月起6個月平均月投保薪資60%發給。
- 第二個月起繼續申領者每月應親自前往公立就業服務機構接受失業再認定

- 符合失業給付請領條件
- 於失業給付請領期限屆滿前受僱工作
- 並參加本保險三個月以上

- 四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。  
98/03/31 法院， 95.5.1

## 法11

- 本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。
- 被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

- 非自願性離職
- 向公立就業服務機構辦理求職登記
- 經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練



- 領取保險給付之請求權，「自得請領日」起，因二年間不行使而消滅。
- **失業給付**：被保險人於**離職退保後二年內**，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。
- **職業訓練生活津貼**：自公立就服機構安排實際參加全日制職業訓練之日起算
- **3.提早就業獎助津貼**：再就業並參加就業保險滿3個月之日起算。

法16

之，最個個

資之  
關之

，最

個。政

關

，  
最個，

，之  
之，最

個。  
之定。

之定、  
政院關之。  
法，關，

法16

定

，

之

定

之

定

。

，以

定

，

之

，

以

之

之

。

之

。

定資

，

之 屬

法19之1

●

,

,

之 屬

,

之

個

資

之

, 最

之

。

●

屬,

之 工

之

,

。

法 之

- 之 個 資  
之 個 最  
個 。
- 以上之  
以 。
- 別  
之 。

- 符合失業給付請領者，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作並依規定參加就業保險滿三個月以上者發給之
- 按被保險人尚未請領之失業給付金額50%一次發給

- 被保險人非自願性離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經安排參加全日制職業訓練，於受訓期間補助其生活所須。
- 職業訓練生活津貼自受訓之日起算，每月按其離職辦理退保之當月起前6個月平均月投保薪資之60%發給，最長6個月

# 定

法29

- 繼續請領失業給付者每個月應親自前公立就業服務機構接受再認定
- 因傷病診療無法親自辦理者，得提出醫療機構出具之相關證件，以書面委託他人辦理
- 未經公立就業服務機構為失業再認定者，應停止發給失業給付



- 就業服務法

# 體定 2

- **就業服務**：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- **就業服務機構**：指提供就業服務之機構；由政府機關設置者，為公立就業服務機構；由政府以外之私人或團體所設置者為私立就業服務機構。
- **雇主**：指聘僱員工從事工作者
- **中高齡**：指年滿45~65歲之國民。
- **長期失業者**：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。（中華民國九十八年五月十三日總統華總一義字第 09800116311 號令修正公布）

## 4.5

- 國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。
- 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、  
出生地、性傾向、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。

- 法
- :
- 性別 : 、 、
- 、 性 ○
- : 、 以下。
- 、 : 、 ○
- 如徵人若須設定年齡性別限制，須有其「必要性」，如警察國考：因要抓壞人、需要體力，所以招考年齡有限制

# 工之

# 5

- 為不實之廣告或揭示。
- 違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 扣留求職人財物或收取保證金。
- 指派求職人從事違背公共致序或善良風俗之工作。
- 辦理聘僱外國人之申請許可招募引進或管理事項提供不實資料或健康檢查檢體。

## 特 高 罰150

- 台北市○建設公司副總經理艾○○，96年6月8日在報紙刊登求職廣告，內容為「公司誠徵（非酒店）董事長秘書/特助，日薪1萬元（現領）須出國旅遊、考察、限女性、專科以上、身高160至170公分、體重45至52公斤、年齡25至35歲」。另據報導艾○○隨後在媒體記者匿名與他接觸時，暗示職務包括性服務。勞工局表示，就服法於5月23日修正規定企業招募員工時，增列「年齡、出生地、性傾向」為不得歧視條件，不但在廣告上出現性別、年齡等歧視條件，且將個人徵人行為偽裝為公司徵才，刊登不實廣告，並涉違反公序良俗，決處最重。

# 政府之

- 得視業務需**免費為原則**要在各地設置就業服務機構
- 以。但接受雇主委託招考人才所需費用得向雇主收取（13）
- 對**求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕**。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需資料者，不在此限。14
- 推介之求職者為**生活扶助戶者**，其為應徵所需旅費，得酌於補助。（15）

- 中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，**循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練**等方式，以避免裁減員工；並
- 得視實際需要，**加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼**等輔導措施；**必要時，應發給相關津貼或補助金**，促進其就業
- 德國大量失業性產業正興方案
- 。



# 特定

24

- 主管機關對下列自願就業人員應訂定計畫，致力促進其就業，必要時得發給相關津貼或補助金。
  - 負擔家計婦女＝>獨力負擔家計者
  - 中高齡者      生活扶助戶中有工作能力者
  - 身心障礙者   原住民   、長期失業者。
- 其他經中央主管機關認為必要者：更生受保護者。
- 中華民國九十八年五月十三日總統華總一義字第09800116311 號令修正公布

- 勞工保險條例

# 勞

# 6

- 年滿15歲以上，65歲以下之下列勞工應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。
- 受僱五人以上之公民營工廠礦場…之產業勞工及交通、公用事業之員工。
- 受僱五人以上之公司行號之員工
- 受僱五人以上之新聞文化、公益合作事業
- 依法不得參加公教人員保險之政府機關及

# 勞

# 6

公、私立學校之員工。

- 受僱從事漁業生產之勞動者
- 職業訓練機構受訓者
- 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者
- 無一定雇主或自營作業而參加漁會甲類會員
- 被保險人包括在職外國籍員工

# 勞

- 徵召服兵役
- 派遣出國因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者
- 、考察、研習或提供服務
- 在職勞工年逾60歲繼續工作者
- 因案停止或被羈押未經法院判決確定者

## 9之1

- 被保險人參加保險年資合計滿15年被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，由原投保單位為其辦理參加普通事故保險，至符合請領老年給付為止。

# 資

- 被保險人退保後再參加保險時其原有保險年資應予並計。
- 88.12.9以後退職者，且於本條例68.2.21修正前停保滿2年或77.2.5.修正前停保滿6年者，其停保前之年資應予並計。
- 被保險人已領取老年給付者，得在本條例施行後2年內補發併計年資後老年給付之差額。

- , 19
- 工 以 屬 資 , 罰 之
- 勞 77.4.14 77勞 2 6530 79.3.10 79勞 3 4451 , 法 之勞工 之 特定 勞 之 , 法 23 定法



# 19

- 被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付。
- 以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。

- 一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：  
按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。
- 二、其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以三十計算。

# 19

- 第二項保險給付標準之計算，於保險年資未滿一年者，依其實際加保月數按比例計算；未滿三十日者，以一個月計算。
- 被保險人如為漁業生產勞動者或航空、航海員工或坑內工，除依本條例規定請領保險給付外，於漁業、航空、航海或坑內作業中，遭遇意外事故致失蹤時，自失蹤之日起，按其平均月投保薪資百分之七十，給付失蹤津貼；於每滿三個月之期末給付一次，至生還之前一日或失蹤滿一年之前一日或受死亡宣告判決確定死亡時之前一日止。
- 被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告判決確定死亡時，得依第六十四條規定，請領死亡給付。

## 之 20

- 被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。
- 勞 20 ， 勞

## 33.35

- 遭遇普通傷害或普通疾病住院診療。
- 不能工作以致不能取得原有薪資。
- 正在治療中自第四日起發給。
- 普通傷害補助費或普通疾病補助費，按被保險人平均月投保薪資50%發給。
- 每半個月給付一次，以六個月為限。
- 傷病事故前參加保險合計滿一年者，增給六個月。

## 34.36

- 因執行職務致傷害或職業病【不以住院為要件】
- 不能工作以致不能取得原有薪資
- 正在治療中自第四日起發給
- 職業傷害補償費或職業病補償費，按被保險人平均月投保薪資70%發給，每半個月給付一次
- 經一年未痊癒職業傷害補償費或職業病補償費減為平均月投保薪資50%發給，以一年為限

- 被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，**症狀固定**，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為**永久失能**，並符合**失能給付標準規定**者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領**失能補助費**。

- **定** **工** **，** **定**  
**定** **工** **定**  
**工**  
。

/

- 之 動 工 1
- 高 動 之 2
- 之 動 工
- 3  
之 動 工 1



- 前項被保險人或被保險人為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，經評估為終身無工作能力者，得請領失能年金給付。其給付標準，依被保險人之保險年資計算，每滿一年，發給其平均月投保薪資之百分之一點五五；金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給。

- 前項被保險人具有國民年金保險年資者，得依各保險規定分別核計相關之年金給付，並由保險人合併發給，其所需經費由各保險分別支應。
- 本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合第二項規定條件時，除依前二項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付，經保險人核付後，不得變更。

- 被保險人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治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。
- 前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。

- 前二條失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級及審核基準等事項之標準，由中央主管機關定之。
- 前項標準，應由中央主管機關建立職業輔導評量及個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據。
- 前項職業輔導評量及個別化之專業評估機制，應於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文公布後五年施行。

•  
•

- 年金施行前有保險年資，失能程度經評估為終身無工作能力者：
  - 1.得選擇請領舊制失能一次金。
  - 2.得選擇請領失能年金。
- 其他符合失能給付標準者，仍依現行規定發給一次金。

## 、勞

- 老林的平均月投保薪資為32000元，因傷病致終身無工作能力而他先前已有勞保年資10年6個月以及3年3個月國保年資，老林每月可領年金為何？
- **勞保失能年金**：10.5（年資） $\times$ 32000 $\times$ 1.55% = 5208元
- **國保身心障礙金**：3.25（年資） $\times$ 17280 $\times$ 1.3% = 730元
- 合計：5208 + 730 = 5938元

：

- 平均投保薪資× 保險年資× 1.55%，不足4,000元者，發給4,000元
- 有配偶或子女者，另加發眷屬補助，每1人加發25%，最多加發50%。

•  
•

- 普通事故年金標準

- 

+

- 20個月平均月投保薪資之職業災害失能補償一次金



# 屬

54-2

- 請領失能年金給付者，同時有符合下列條件之眷屬時，每一人加發依第五十三條規定計算後金額百分之二十五之眷屬補助，最多加計百分之五十：
- 一、配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：
  - （一）無謀生能力。
  - （二）扶養第三款規定之子女。

# 屬

54-2

- 二、配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。
- 三、子女應符合下列條件之一。但養子女須有收養關係六個月以上：
  - （一）未成年。
  - （二）無謀生能力。
  - （三）二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

- 前項所稱無謀生能力之範圍，由中央主管機關定之。
- 第一項各款眷屬有下列情形之一時，其加給眷屬補助應停止發給：
  - 一、配偶：
  - （一）再婚。
  - （二）未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第一項第三款所定請領條件。

- 三) 不符合第一項第二款所定請領條件
- 二、子女不符合第一項第三款所定之請領條件。
- 三、入獄服刑、因案羈押或拘禁。
- 四、失蹤。
- 前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治、保安處分或感訓處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者。但執行保護管束、僅受通緝尚未到案、保外就醫及假釋中者，不包括在內。

- 年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
- 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。
- 二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。

- 本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：
- 一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。
- 二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。
- 三、在同一投保單位參加保險年資合計滿25年退職者

## 58-

- 四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。
- 五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者
- 依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。
- 被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。
- 第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。
- ※具有危險、堅強體力等特殊性質之工作：指從事異常氣壓危害預防標準之高壓室內作業及潛水作業之工作（98.1.1生效）

## 、 體 特 性質之工 58-

- 被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。
- 被保險人擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五年，年滿五十五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給付，且不適用第五項及第五十八條之二規定。
- 第二項第五款及前項具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管機關定之



# 58-1

- 老年年金給付，依下列方式擇優發給：
- 一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。
- 二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算
- ○

/

58-2

- 符合第五十八條第一項第一款及第五項所定請領老年年金給付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給付。每延後一年，依前條規定計算之給付金額增給百分之四，最多增給百分之二十。
- 被保險人保險年資滿十五年，未符合第五十八條第一項及第五項所定請領年齡者，得提前五年請領老年年金給付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給百分之四，最多減給百分之二十。

47~51

勞工

勞

	法定	最
47	108年、61歲時	103年，56歲時
48	110年、62歲時	105年，57歲時
49	112年、63歲時	107年，58歲時
50	114年、64歲時	109年，59歲時
51（含） 以後	116年以後，均為 65歲時	111年以後，均為60歲

- 46年次（含）以前，不受影響，均是年滿60歲可領全額勞保年金。最早55歲時，可請領減額勞保年金。

# 最高 59

- 依第五十八條第一項第二款請領老年一次金給付或同條第二項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限。
- 被保險人逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資，最多以五年計，合併六十歲以前之一次請領老年給付，最高以五十個月為限。

- 依下列二種方式擇優發給：

A.  $3,000 + \text{平均投保薪資} \times \text{年資} \times 0.775\%$

B.  $\text{平均投保薪資} \times \text{年資} \times 1.55\%$

- 平均投保薪資較高或年資較長者，選擇B式較有利。

- 符合老年年金請領條件而延後請領者，每延後1年，依年金給付標準計算後之金額增給4%，最多增給20%。
- 老年年金請領條件＝> 15年年資，滿60歲

# 資

- 選擇請領舊制老年給付者，仍維持以退保前3年之平均月投保薪資計算。
- 新制老年給付平均月投保薪資：將被保險人最高5年投保薪資予以平均之。

# 屬

- 
- 符合下列情形之一：
  - 1. 年滿55歲，且婚姻關係存續1年以上者。
  - 2. 未滿55歲，無謀生能力者。
  - 3. 未滿55歲，扶養下列子女者。
  - 4. 年滿45歲且婚姻關係存續1年以上，且每月工作收入未超過17,280元者。



# 屬



- 符合下列情形之一：
- 1. 未滿20歲者。
- 2. 年滿20歲而無謀生能力者。
- 3. 25歲以下在學，且每月工作收入未超過17,280元者。

# 屬

- 年金施行前有保險年資，在加保期間死亡者：
  - 1.遺屬得選擇舊制死亡一次金。
  - 2.遺屬符合年金請領條件者，得選擇請領遺屬年金。

# 屬

- 年金施行前有保險年資，在領取老年年金給付期間死亡者：
  1. 遺屬得選擇請領舊制老年給付一次金扣除已領年金總額後之差額。
  2. 遺屬符合年金請領條件者，得選擇請領遺屬年金。

# 屬

- 年金施行前有保險年資，在領取失能年金給付期間死亡者：
  1. 遺屬得選擇請領舊制失能給付一次金扣除已領年金總額後之差額。
  2. 遺屬符合年金請領條件者，得選擇請領遺屬年金。

# 屬

- 1. 配偶及子女
- 2. 父母
- 3. 祖父母
- 4. 孫子女
- 5. 兄弟、姊妹

# 勞

- 依照勞保條例規定，受領遺屬津貼或遺屬年金的順序是
  - 1、配偶及子女（為同一順位）
  - 2、父母
  - 3、祖父母
  - 4、受被保險人生前扶養的孫子女
- 原則上，前一順序的遺屬存在，後順序的遺屬就不能請領。

# 勞

- 同樣死亡給付，公保條例認定死亡給付是「遺產」，勞保條例卻認定「不是遺產」，因此「不能繼承」，等於兩套標準。
- 公教人員死亡，家屬可比照民法繼承篇請領死亡給付，  
法定，  
法，但勞工卻不同。
- 勞保死亡給付的遺屬年金，只有配偶、子女、父母，或  
，  
，  
，  
。

# 屬

- 
- 符合下列情形之一：
  - 1. 年滿55歲，且婚姻關係存續1年以上者。
  - 2. 未滿55歲，無謀生能力者。
  - 3. 未滿55歲，扶養下列子女者。
  - 4. 年滿45歲且婚姻關係存續1年以上，且每月工作收入未超過17,280元者。



# 屬

- 
- 符合下列情形之一：
  - 1. 未滿20歲者。
  - 2. 年滿20歲而無謀生能力者。
  - 3. 25歲以下在學，且每月工作收入未超過17,280元者。

- 一年滿55歲，且每月工作收入未超過17,280元
- 一年滿55歲，且每月工作收入未超過17,280元。
- 符合下列情形之一：
  - 1. 未滿20歲者。
  - 2. 年滿20歲而無謀生能力者
  - 3. 25歲以下在學，且每月工作收入未超過17,280元者
- 、 符合下列情形之一：
  - 1. 未滿20歲者。
  - 2. 年滿20歲而無謀生能力者。
  - 3. 年滿55歲且每月工作收入未超過17,280元。

# 屬

- 被保險人加保期間死亡：
- 平均投保薪資 $\times$  保險年資 $\times$  1.55%；不足3,000元者，發給3,000元。
- 領取身心障礙年金或老年年金給付期間死亡：
- 原領年金金額  $\times$  50%；不足3,000元者，發給3,000元
- 同一順序遺屬每多1人加發25%，最多加發50%。

# 舉例1

- 李小姐在加保期間死亡，遺有配偶及2名子女，保險年資20年，平均月投保薪資32,000元。

➤ 其遺屬領取之年金金額：

$$32,000 \times 20 \times 1.55\% = 9,920$$

$$\text{加發} 50\% , 9,920 \times (1 + 50\%) = 14,880 \text{元}$$

# 屬

- 普通事故年金標準
- +
- 10個月平均月投保薪資之職業災害死亡補償一次金

- 一次發給支出殯葬費之人5個月平均月投保薪資。
- 遺屬不符合請領遺屬年金給付條件或無遺屬者，一次發給支出殯葬費之人10個月平均月投保薪資。

# 58

- 年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
- 一、保險年資合計滿15年者請領老年年金
- 二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。
- 97.7.17修正條文施行前有保險年資者於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後不得變更：

# 58

- 1. 參加保險年資合計滿一年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。
- 2. 參加保險年資合計滿十五年，年滿55歲退職者
- 3. 在同一投保單位參加保險年資合計滿二十五年退職者
- 4. 參加保險年資合計滿二十五年，年滿50歲退職者
- 5. 擔任經中央主管機關核定具危險性、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿55歲退職者。
- 被保險人已領取老年給付者不得再參加勞工保險



# 74-1

- 被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前發生失能、老年或死亡保險事故，其本人或其受益人領取保險給付之請求權未超過第三十條所定之時效者（自得請領之日起2年間不行使消滅），
- 得選擇適用保險事故發生時
- 或請領保險給付時之規定辦理。

# 勞 資+ 資74-2

- 本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行後，被保險人符合本保險及國民年金保險老年給付請領資格者，**得向任一保險人同時請領**，並由受請求之保險人按其各該保險之年資，**依規定分別計算後合併發給**；屬他保險應負擔之部分，由其保險人撥還。

# 勞動檢查法

# 勞動

- **勞動檢查機構**：中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動簡查業務所設置之專責檢查機構。
- **代行檢查機構**：中央主管機關指定為辦理危險性機械或設備檢查之行政機關、學術機構、公營事業機構或非營利法人。
- **勞動檢查員**：領有勞動件查證執行勞動檢查職務之人員
- **代行檢查員**：領有代行檢查證執行代行檢查職務之人員

# 勞動

- 一、依本法規定應執行檢查之事項
- 二、勞動基準法令規定之事項
- 三、勞工安全衛生法令規定之事項
- 四、其他依勞動法令應辦理之事項

# 定

- 中央主管機關應參酌我國勞動條件現況、安全衛生條件、**職業災害嚴重率及職業傷害頻率之情況**，於年度開始前六個月公告並宣導勞動檢查方針，其內容為：
  - 一、優先受檢查事業單位之選擇原則
  - 二、監督檢查重點
  - 三、檢查及處理原則
  - 四、其他必要事項

# FR

- 工 之失能傷害次數。
- $$\frac{\text{失能傷害人次數} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$$
- 以 之死  
亡、永久全失能、永久部份失能及暫時全  
失能之人次數。  
輕傷害事故

SR

- 工，之  
勞動損失日數。
- 
- SR

$$\frac{\text{失能傷害損失日數} * 10^6}{\text{總經歷工時}}$$



之勞動

●

○

●

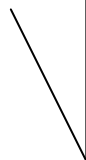
|

失能傷害頻率  
失能傷害嚴重率

$$\frac{SR}{FR}$$

# FSI

- FR SR 以之。
- ， 以。
- : FR\*SR

$$\begin{array}{r} \text{FR*SR} \\ \hline 1\ 0\ 0\ 0 \end{array}$$
$$\begin{array}{r} \text{FR*SR} \\ \hline 1\ 0\ 0\ 0 \end{array}$$


- 例題：某工廠一年內損失6630日，災害件數3件，死亡1人，殘廢2人，暫時全失能2人，總經歷480000小時，求其失能傷害頻率（FR）及失能傷害嚴重率（SR）為何？

- 公式：失能**傷害頻率** =  $\frac{\text{失能傷害次數}}{\text{員工總工時}} \times 1000000$

- 代入：FR =  $\frac{5}{480000} \times 1000000 = 10.42$

- 失能傷害嚴重率 = 失能傷害總損失日 (6630)  $\times 1000000 \div$  員工總工時 (480000)
- $SR = 6630 \times 1000000 \div 480000$   
 $= 13812.5 = 13812$  (取整數)

# 勞動 之 1

- 一、勞動檢查員對事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理。其有違反勞動法令規定事項者，**勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善**，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對於公營事業單位檢查結果，應另副知目的事業主管機關督促其改善。
- 事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處**公告七日以上**。

# 勞動 之 2

- 二、勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查員前往實施檢查，調查職業發現非立即停工不足以避免災害原因及責任；其職業災害擴大者，應就發生災害場所以書面通知事業單位部分或全部停工。 27
- 三、勞動檢查機構指派勞動檢查員對各事業單位工作場所實施勞工安全衛生檢查時發現勞工有立即發生危險之虞，得就該場所以書面通知事業單位逕予先行停工。（28）

# 勞動 之 3

- 四、勞動檢查員對事業單位未依勞動檢查機構通知限期改善事項辦理，而有發生職業災害之虞時，應陳報所屬勞動檢查機構勞動檢查機構於必要時，得以書面通知事業單位部分或全部停工。（29）

- 一、發生死亡災害者
- 二、發生災害之罹災人數在3人以上者
- 三、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫、等化學物質之洩漏，發生一人以上罹災勞工需住院治療者。
- 四、經大眾傳播媒體報導關於火災、爆炸有害氣體外洩、核能事故等涉及公共安全之災害或有發生災害之虞者。（工作場所重大災害通報及檢查處理要點）
- 五、其他經中央主管機關指定公告之災害。



# 勞工法

- 職災勞工補助項目：
- 職業病生活津貼
- 殘廢生活津貼
- 職業訓練生活津貼
- 補助器具之補助
- 看護補助
- 死亡之必要補助
- 其他補助

# 職業病生活津貼

- 1罹患職業病請領勞保職災傷病給付期滿或殘廢給付
- 2經診斷喪失部份或全部工作能力相當於1~15等殘
- 標準
- 1相當於1~3等殘且喪失全部工作能力每月發給8200元
- 2相當於2~7等殘或合並升等後相當一等殘且喪失部份工作能力每月發給5850元

# 職業病生活津貼

- 3相當於第8~10等殘且喪失部份工作能力每月發給2950元
- 4職業病尚未成殘或相當於第11~15等殘且喪失部份工作能力每月發給1800元
- 期限補助合計五年為限未參加勞工保險者以三年為限

- 條件：1請領職業傷病給付期滿  
2經診斷喪失部份或全部工作能力相當於  
1~7等殘
- 標準：
- 1. 障害狀態符合第1~3等殘且喪失全部工作能力每月發給8200元
- 2. 障害狀態符合第2~7等殘或合並升等後相當第1等殘且喪失部份工作能力每月發給5850元
- 3. 期限補助合計五年為限未參加勞工保險者以三年為限
- 4. 職業病生活津貼與殘障生活津貼僅得擇一請領

- 條件：
- 1. 職業傷害或職業疾病，經醫師診斷喪失部分工作能力，身體遺存障害適合第2~15等殘。
- 2. 參加養成訓練或轉業練，每月總時數逾120小時未領其他訓練補助或《身體障害》生活津貼。
- 標準：
- 障害狀態相當第2~7等殘且喪失部分工作能力，受訓期間每月發給14050元
- 2. 障害狀態相當第8~10等殘且喪失部分工作能力，受訓期間每月發給14050元。

- 3. 障害狀態相當第11~15等殘且喪失部分工作能力，受訓期間每月發給14050元
- 前項訓練生活津貼自申請人初次參加訓練之日起五年內，合計以發給24個月為限。滿5年後停止發給。

- 條件：職業傷病經診斷終身不能從事工作  
經常需醫療護理及專人週密監護 維持生命必要之日常生活需人扶助
- 符合精神神經障害、胸腹部臟器障害、身體皮膚排汗功能喪失第1~2等殘
- 未領取有關補助
- 標準1. 每月發給11700
- 2. 補助五年為限未參加勞保者以三年為限

# 屬

- 條件：1.職災勞工死亡遺有受其扶養之配
- 偶、子女或父母
- 2.因職災死亡致家庭生活困難者
- 標準：1.發給20萬元
- 2.受領補助家屬順位依勞保規定
- 應備文件：1.村里長開具家境清寒證明
- 2 死亡診斷書或驗屍證明
- 3載有死亡日期全戶戶籍謄本



- 事業單位與其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用的勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者亦同
- 前項事業單位或承攬人，就其補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。
- 前2項職業災害補償標準，依勞基法規定
- 同一事故，依勞保條例或其他法令規定，已由僱用勞工之雇主支付費用者，得以抵充。

# 集體勞動法

# 勞資爭議法

- 勞資爭議，勞工，定勞  
動關係，特 定 法。 1
- 勞資  
， 勞資爭議。 2

# 勞資爭議法

- 雇主或雇主團體與勞工或勞工團體發生爭議時適用之 2 -

- :

- 法 資 之 團體 以  
下簡 團體 勞工 工 勞資  
爭議 , 之。 之勞資爭議屬  
法 政 之 , 之。

# 勞資爭議

	之 勞工 團體 協	政府
	2、3個 以上	最
罰	法 罰	2000 -1
	協 勞工 法 爭	協 勞動契約 勞工 法 爭
	0800085151	上 工 法 法 定預 最 99

# 勞資爭議法

- 勞資爭議法，爭議行為專章、不當勞動行為裁決專章，以勞工團體、協商爭議。
- 教師和國防部所屬機關、學校的勞工不得罷工；
- 水、電、燃氣、醫院、電信和金融這些涉及公眾利益的勞工要罷工，勞資雙方應約定必要服務條款。
- ，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不能因此歇業、停工或終止勞動契約等不利勞工的行為，勞工也不能因此罷工。

# 勞資爭議法

- 爭議，勞資爭議，  
爭議
- 勞資爭議工。
- 工動工，  
，  
以，以簡工、工協商。  
。

勞資爭議

勞動

之

- 、 質 ，

\_\_\_\_，是

勞資爭議  
定

議之  
，

定，

法

。

- 、 \_\_\_\_， 質上是 個 政法  
， 勞動 。

上

是勞資爭議，

是

體勞資關係

，

上

定

法，

是

。



# 勞資爭議：

- 勞資法、團體協約、勞動契約之定，是之爭議。
- 是以是爭議。  
。 爭議 法 上屬 契約 之  
， 資 約 工資、 資  
、 法定 法定  
僱之。

# 之勞資爭議：

- 勞資 勞動 之爭議：
- 1. 是以 之 爭議。
- 2. 爭議 法 上屬 契約 之，  
法院。
- 勞 上 高 干 之  
工資、  
定工 屬之。

# 勞資爭議

6

- 權利事項勞資爭議：

- 法、定之、  
。之
- 法院、  
勞工法。之勞資爭議，
- 法、  
之勞資爭議，勞  
，  
，  
關團體。  
之資之法，  
關定之。  
。

勞資爭議

• 資

、

勞動契約

勞資爭議

、 工

勞工之

• 勞

爭議

勞資爭議

工

- 勞工 工 法 定  
爭議， 關。
- 之， 工 法  
定之。  
之。
- 工 法 定 之  
，  
定， 之 定。  
，。
- 定， 。

# ，法院

## 42

- 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。

# 工 法<sup>1</sup>

- 除現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工外，勞工及教師均有組織及加入工會之權利。但公務人員之結社組織，另依其他法律規定。
- 工會之組織類型分為「企業工會」、「產業工會」及「職業工會」三種。

## 工 法2

- 為強化工會團結力量，明定各企業工會、同一組織區域內之同種類職業工會，均以組織一個為限；其次，為避免工會名稱一致產生混淆，爰明定工會名稱不得相同。
- 明定會員人數在一百人以上之工會，得採會員代表制，會員代表任期以四年為上限
- 修正工會理事、監事、理事長及監事會召集人等工會幹部每一任之任期不得超過四年；除章程另有規定外，理事長連選得連任一次。



# 工 法3

- 為加強保護勞工加入、籌組工會等權利，明定雇主妨害工會發展之不當勞動行為態樣。
- 工會辦理會務屬內部事務，本宜於工作時間外進行，惟如有於工作時間內進行之必要時，工會得與雇主約定，由其給予一定時間之公假辦理會務。至於未有約定者，僅保障企業工會之理事、監事及理事長得於一定時數內得請公假辦理會務

# 工

-

•

## 工

-

- 勞工均有組織及加入工會之權利。
- 現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。  
教師得依本法組織及加入工會。
- 各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。

# 工 之

- 工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：
- 一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。組織之企業工會，其勞工應加入工會且各企業工會，以組織一個為限。
- 二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
- 三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。
- 前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

# 工 之

- 組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。
- 前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第八條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。

之

【相關罰則】 [§45](#)

- 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
-

之

【相關罰則】[§45](#)

- 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
- 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

# 工 之

## 關罰

~ 46

- 工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。
- 企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。
- 企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。

# 工 之

- 工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：
  - 一、破產。
  - 二、會員人數不足。
  - 三、合併或分立。
  - 四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。
- 工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。



# 團體協約法

## • 法 1

- 為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。

## • 團體協約 2

- 本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。

## • 團體協約 法

3

- 團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。

## • 協約

4

- 有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；團體協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。

# 協商 團體協約 6

- 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，**無正當理由者，不得拒絕**。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：**（拒絕協商類型）**
  - 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
  - 二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
  - 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

# 協商 團體協約 6

- 依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：
- 一、企業工會。
- 二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
- 三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。
- 四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。
- 五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

# 違反誠信協商原則與拒絕協商之 法律效果

## ● 一、行政罰 32

- 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
- 勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

# 違反誠信協商原則與拒絕協商 之法律效果

- 二、他方得進行爭議行為
- 經中央主管機關設置之不當勞動行為裁決委員會決定為不當勞動行為者，該雇主所經營之事業單位企業工會得為爭議行為。

# 團體協約之

## • 工

- 團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。

# 團體協約之

## 工

## 2

- 團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限： 14
  - 一、該工會解散。
  - 二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。
  - 三、該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。
  - 四、雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。
  - 五、雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人
  - 六、雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二。



# 團體協約VS工

- 團體協約與工作規則都有規範事業單位內勞資雙方有關於勞動條件、服勤秩序等事項之作用。勞基法第71條明定：工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。
- 團體協約所定之「勞動條件及其他有關勞工待遇基準」，依團體協約法規性效力作用，優於工作規則部分，只對受有團體協約適用的勞工發生效力而已。故違法團體協約之工作規則條款，對於非屬團體協約適用者之勞工亦仍然有效，此為工作規則相對性效力。實任務運作上可修改工作規模與團體協約所定勞動條件趨於一致。

# 團體協約之

- 、法 性

- 1. 團體協約之 性 19

- 團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。

- 2. 19

- 勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。

# 團體協約之

• 3.

22

- 團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。

# 團體協約之

● 4.

21

- 團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。

# 團體協約之

- 、 法性
- 團體協約之債法性效力只拘束團體協約當事人雙方，有下列效果：
- 1.
- 指團體協約當事人不得基於變更或廢除現存團體協約中已有規定之事項的目的，而進行爭議行為。

# 團體協約之

- 2.

- 團體協約和其他民事契約一樣。當事人有注意契約的履行。團體協約當事人應該避免團體協約履行產生之障礙情事。並且必須將契約內容告知其成員。

- 3. 敦促義務

- 團體協約當事人有責任要求其成員遵守團體協約規則。

# 團體協約之

## ● 4. 法性義務之法律效果 23

- 團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。
- 團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務。
- 團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。
- 團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。
- （第24條）

# 團體協約

- 團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。（26）
- 團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。
- 團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。（27）



# 團體協約

- 團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。（28）
- 團體協約以完成一定工作為期限者，其工作於三年內尚未完成時，視為以三年為期限簽訂之團體協約。（29）