

勞動事件法實務解析



明理法律事務所
葛百鈴律師
中華民國114年11月14日

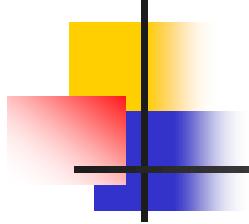


大綱

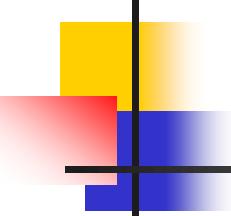
- 壹、前言
- 貳、勞動調解程序實務解析
- 叁、勞動訴訟程序實務解析：不作為訴訟
- 肆、保全程序實務解析

壹、前言：司法院108年公告勞動事件法七大重點





- 司法院於108年8月19日公告，勞動事件法自109年1月1日開始正式施行，全文53條，迄今已實行五年多。



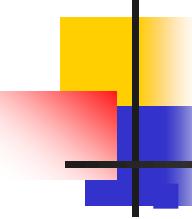
工會提起集體訴訟或不作為訴訟之裁判費用

- 勞動事件法第13條：「工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣一百萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。」
- 本條為暫免徵收或免收裁判費之規定，與訴訟標的價額之核定無關。工會起訴時法院仍須依法核定其訴訟標的價額，並以其訴訟標的金額或價額分別定其應適用之訴訟程序（小額、簡易或通常）。此一金額或價額並涉及將來能否上訴第三審問題。



貳、

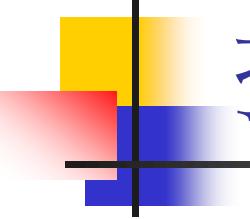
勞動調解部分



現況調解制度

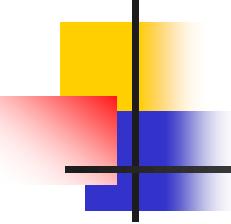
勞資爭議發生→勞工至主管機關(勞動局或勞工局)申請勞資爭議調解(此非法院調解、也非將來勞動事件法之調解制度)→調解不成立→訴訟

- ※勞資爭議調解期間有勞資爭議處理法第8條適用
- ※訴訟(法院)→再為調解(民訴強制調解事件)、審判程序
- ※現況制度下，勞資爭議調解(勞動局或勞工局的調解)有獨任調解人制度與調解委員制度，調解時尚需整理爭執與不爭執事項併有調解判斷，較諸法院調解程序更為嚴謹。



提問：

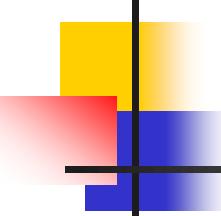
- 那勞動事件法的調解是規範什麼？跟現況有何不同？跟前述勞動局或勞工局的調解有什麼不一樣？跟鄉鎮市公所的調解有什麼不一樣？調解成立跟不成立的影響是什麼？



第22條條文

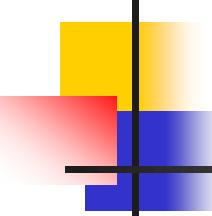
- 調解之聲請不合法者，勞動法庭之法官應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。
- 下列事項，亦由勞動法庭之法官為之：
 - 一、關於審判權之裁定。
 - 二、關於管轄權之裁定。
- 勞動法庭之法官不得逕以不能調解或顯無調解必要或調解顯無成立之望，或已經其他法定調解機關調解未成立為理由，裁定駁回調解之聲請。

※搭配第16條，假設經勞工局調解不成立，勞工可選擇逕為起訴，但也可選擇再經法院調解(後者躲不掉)。



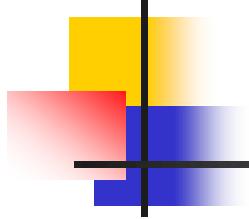
勞動調解程序

- 新法第23條由法官指揮，期日由法官速訂之，聲請日起30日指定第一次期日。
- 第24條規定，原則上，三個月內、以三次期日內終結。當事人提出的事實與證據必須在第二次期日前提出。委員會必須聽取陳述、整理爭點與證據、並依職權或聲請調查事實與證據(未來調解即必須提出事實與證據)，調查證據結果要給予陳述意見機會。
- 25條明定調解程序不公開。
- 26條規定調解成立有與確定判決相同之效力。

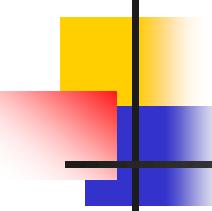


調解條款—新法27條

- (第一項)勞動調解經兩造合意，得由勞動調解委員會酌定解決事件之調解條款。
- (第二項)前項調解條款之酌定，除兩造另有約定外，以調解委員會過半數之意見定之；關於數額之評議，意見各不達過半數時，以次多額之意見定之。
- (第三項)調解條款，應作成書面，記明年月日，或由書記官記明於調解程序筆錄。其經勞動調解委員會之法官及勞動調解委員全體簽名者，視為調解成立。
- (第四項)前項經法官及勞動調解委員簽名之書面，視為調解筆錄。
- (第五項)因故不能簽名者附註。

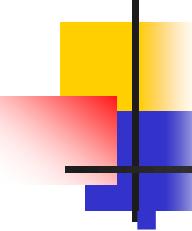


勞動事件審理細則第三十六條規定：
本法第二十七條第一項之合意，當事人經他造同意者，得撤回之。但依本法第二十七條第三項視為調解成立者，不得撤回。



新法第28條(職權為適當方案)

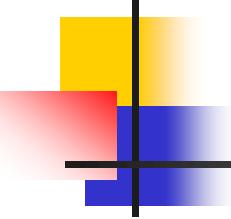
- 當事人不能合意成立調解時，勞動調解委員會應依職權斟酌一切情形，並求兩造利益之平衡，於不違反兩造之主要意思範圍內，提出解決事件之**適當方案**。
- ※新法29條**適當方案**送達或受告知當事人，10日內得提異議，轉成訴訟，由原調解法官續行訴訟。
- 未異議→調解成立。
- 調解聲請人除異議外、也有權表示是否反對續行訴訟程序。



條文29條

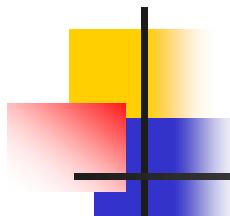
除依前條第三項規定告知者外，適當方案應送達於當事人及參加調解之利害關係人。

- 當事人或參加調解之利害關係人，對於前項方案，得於送達或受告知日後十日之不變期間內，提出異議。
- 於前項期間內合法提出異議者，視為調解不成立，法院並應告知或通知當事人及參加調解之利害關係人；未於前項期間內合法提出異議者，視為已依該方案成立調解。
- 依前項規定調解不成立者，除調解聲請人於受告知或通知後十日之不變期間內，向法院為反對續行訴訟程序之意思外，應續行訴訟程序，並視為自調解聲請時，已經起訴；其於第一項適當方案送達前起訴者，亦同。以起訴視為調解者，仍自起訴時發生訴訟繫屬之效力。
- 依前項情形續行訴訟程序者，由參與勞動調解委員會之法官為之。



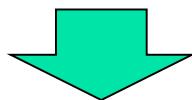
小結

- 調解方案不利於勞工，勞工可以表示異議(不接受)，則調解不成立，勞工想要避開原調解法官續為審理，則亦可以表示「反對續行訴訟程序之意思」。
- 相反地，調解方案不利於雇主，雇主只能表示異議(不接受)。但異議後由原調解法官續行訴訟。



調解流程圖(三個月內結案)

- 勞工提出調解聲請(書面、50萬元以下言詞聲請)



(30日指定第1期日)

- 第1次期日、第2次期日(事實及證據最後提出)
- 至多第3次期日：
 - 雙方合意：酌定調解條款(§27)
 - 未合意：原則→適當方案(§28)
例外→不成立(§31)

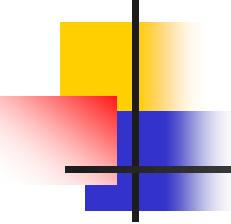
續上頁

- 提出適當方案(§28)→通知或告知當事人、利害關係人→受通知或告知後10日→
■ 不異議→視為調解成立
-
-
- 異議→
 - 勞方異議且表示不願續行→結案
 - 資方異議→續行訴訟(原法官)



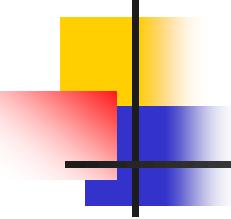
肆、

勞動訴訟程序



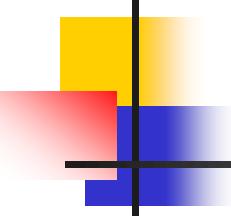
一次期日辯論為原則

- 新法32條規定1次辯論終結為原則，6個月結案為原則
- 為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得為下列處置：
 - 一、命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果。
 - 二、請求機關或公法人提供有關文件或公務資訊。
 - 三、命當事人本人到場。
 - 四、通知當事人一造所稱之證人及鑑定人於言詞辯論期日到場。
 - 五、聘請勞動調解委員參與諮詢。
- 法院為前項之處置時，應告知兩造



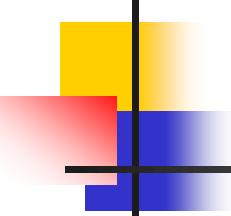
續上頁

- 例外：但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限(§32 I 但書)。
- §32 II：因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，法院審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得不公開審判，或利用遮蔽、視訊等設備為適當隔離。
- ※性別工作平等法第12條→性騷擾



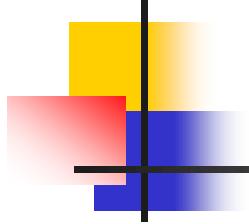
法院得職權調查

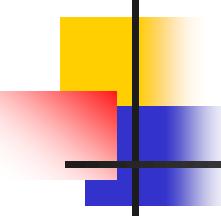
- 新法33條明訂得職權調查，並不受兩造間定型化契約訂立的證據契約所拘。
- 新法34條法院得參酌主管機關之調查認定(例如勞工局調解、性平、就歧)，但應使當事人有辯論之機會。
- 新法35條明訂雇主依法應備置文書有提出之義務。(例：出勤紀錄、工資清冊)



勞動事件法第32條

- 因性別工作平等法第十二條所生勞動事件，法院審酌事件情節、勞工身心狀況與意願，認為適當者，得不公開審判，或利用遮蔽、視訊等設備為適當隔離。

- 
- 勞動事件審理細則第五十八條規定：本法第三十四條第一項得審酌之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，不包括當事人於勞動調解程序中所為不利於己之陳述或讓步。但本法第三十條第二項之書面協議，不在此限。

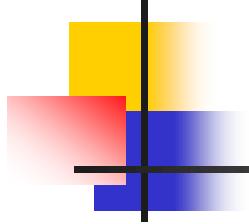


勞動事件法第35條

- 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。
- 最高法院 111 年度台上字第 2070 號 民事判決：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。此外，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實。因此，雇主於訴訟上受請求提出該文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效...查原審既認被上訴人自 103 年 12 月 25 日起負責繼續僱用上訴人，則被上訴人即負有保存上訴人工資清冊及出勤紀錄五年之義務。又上訴人曾於 108 年間以系爭工會名義向被上訴人申請發給出勤紀錄等資料，亦為原審所是認。**參諸上訴人所提被上訴人於 109 年 2 月 3 日回覆系爭工會之函文，其主旨及說明一、三分別記載有關系爭工會受會員委託追討 104 年夜點費一案；復系爭工會 108 年 12 月 24 日函文；另系爭工會要求提供相關會員薪資明細及出勤紀錄等資料等語。被上訴人於 108 年底顯即知悉上訴人要求核發 104 年夜點費，並發給其薪資明細及出勤紀錄。其嗣後仍以該等資料已逾保存期限為由逕予銷毀，是否與誠信原則無違。又上訴人於 109 年 5 月 14 日所提起訴狀即載明聲請第一審命被上訴人提出其 104 年出勤紀錄及薪資明細，以確認其於 104 年之夜班值勤天數及得請求金額，則被上訴人於訴訟上受請求提出上開文書，未能提出，是否不可歸責於其之輕忽。乃原審未遑詳查審認，逕謂被上訴人就上訴人之 103 年及 104 年出勤紀錄、工資清冊，於保存年限屆至後，已依規定程序銷毀，而無法提出，非屬無正當理由不從提出文書之命者，進而為上訴人不利之判決，亦有可議。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。**

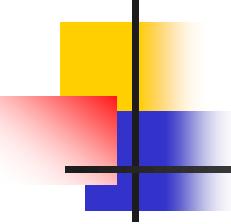
第36條

- 文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。
- 前項強制處分之執行，準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定。
- 第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。
- 法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。
- 當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。

- 
- 勞動事件審理細則第六十一條規定：法院依本法第三十六條第五項規定，認依該證物應證之事實為真實者，於裁判前應令當事人有辯論之機會。

新北地院109勞簡字第16號裁定主文

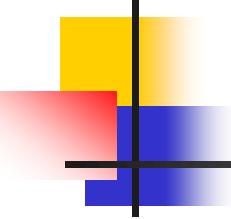
- 被告應於本裁定送達後拾伍日內，將原告乙○○、甲○○、丙○○、丁○○自民國一〇八年四月起至一〇八年十月止之薪資明細、業績獎金簿，及一〇八年二月起至一〇八年十月止之打卡單等相關文件資料提出於本院。



高雄地院111勞簡上15 判決

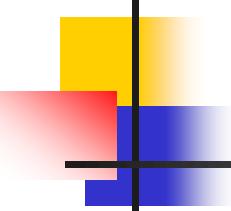
- 1. 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第30條第5、6項、勞動事件法第35條、第36條第1、5項定有明文。
- 2. 上訴人否認被上訴人得請領110年6、7月之工資各24,000元，無非是以被上訴人不能證明此2個月實際上班天數，且上訴人之會計登記被上訴人之工作時數為110年6月為27小時、同年7月為25.5小時為其主要論據。但是，上訴人經原審以及本院通知，迄本院言詞辯論終結，均無法提出被上訴人在110年6、7月的出勤紀錄，且證人陳X傑、陳X庭均證稱：疫情減班期間，被上訴人也有，本院自得依照上開規定審認被上訴人主張有按照上訴人規定出勤為真。至於上訴人所提會計登記的時數，只是計算出勤總時數，沒有逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，無從檢視其內容之正確性，與出勤紀錄格式也不符，不足取代出勤紀錄，尚難以此為有利上訴人之認定。則被上訴人按照系爭勞資會議請求上訴人給付被上訴人110年6、7月工資各24,000元，合計48,000元，即無不合。

- 臺灣橋頭地方法院**111**年度勞簡字第**21**號民事判決：本件原告依其任職**12**年**3**月又**22**天年資，自**106**年**12**月**7**日起至離職時止應有如附表「應有特休天數」欄所示之特別休假。而原告主張未曾休特休假，被告固不否認未曾給付原告特休未休工資，但辯稱無法確定原告任職期間是否有請特休假，原告得請求金額無法確定等語。惟雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第**30**條第**5**項、勞動事件法第**35**條、第**36**條第**1**、**5**項亦有規定。本院於審理中曾函請被告於通知送達**15**日內提出原告**106**年起至離職止之出勤紀錄(含特休假請假資料)，經合法送達後，被告未遵期提出，並於本院**111**年**8**月**2**日言詞辯論期日表示資料因遷移遺失，無法提出云云，則本院依上開規定，亦得認原告主張之未曾休特休假之事實為真。是原告請求被告給付如附表所示應休未休特休假工資，合計**63,953**元，亦屬有據。



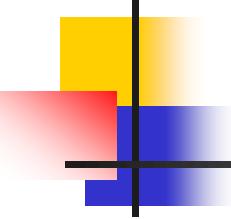
工資工時之推定

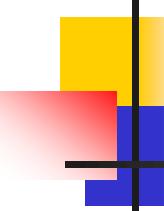
- 新法37條：勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為其因工作而獲得之報酬。
- 新法38條：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。



勞動事件法第37條

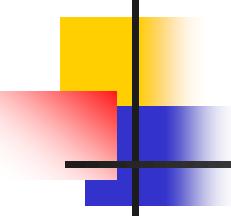
- 臺灣高等法院109勞上16號判決：次按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。上訴人主張系爭獎金均為工資，被上訴人則抗辯為恩惠性、勉勵性給與。查上訴人領取之薪資項目包含系爭獎金，該獎金自係上訴人本於勞動關係自被上訴人處受領之給付，揆諸勞動事件法前開規定，推定為上訴人因工作獲得之報酬，即推定為工資，被上訴人抗辯系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。

- 
- 高雄地院108勞訴38號判決：原告提出之107年4月至8月之薪資單中，除本薪外，尚有職務津貼、工作獎金、全勤獎金、伙食津貼及加班費等，被告則稱工作獎金係基於體恤員工辛苦，屬給加餐費之意，按天數計算，每人標準不同，以原告為例，一天為280元；職務津貼1,000元係因原告工作較熟練才加給職務津貼，伙食津貼為當日工作滿6小時即會給付一日為50元等語，由此可知，上開津貼、獎金及加班費均與原告工作有關而為工作之對價，且依原告提出其歷年之薪資單資料，亦可見原告如有工作即可得津貼、獎金之給付，在制度上自可認已形成經常性給與，況依前引勞動事件法第37條規定，上開津貼與獎金等既為原告本於勞動關係自雇主所受領之給付，亦推定為其因工作而獲得之報酬，被告復未能就此舉證非屬薪資，揆諸上開說明，薪資單上所列津貼、獎金及加班費等應均屬勞基法所稱之工資無疑，自應計入平均工資計算



新北地院109勞簡42

- 按勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦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並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。第按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而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，勞基法第2條第1、3款分別定有明文。



臺灣高等法院109勞上易字76

- 按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，固為勞動事件法第37條所明定。然所謂推定，並無擬制效力，自得由雇主提出反證以推翻之。此觀本條立法理由謂：勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦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並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語。

行政法院見解有認定加班申請制並非絕對得作為反證

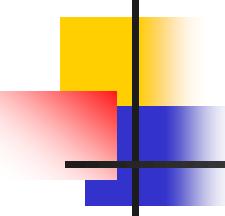
審酌勞動契約乃雙務契約，勞工係在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞動基準法第24條雖規定雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。又因勞工常屬弱勢之一方，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督之權利及可能，是勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。

雇主就出勤紀錄之管理： 最高行政法院107判字第211號判決

勞動基準法第30條第5項規定之立法目的，乃鑑於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常之工作時間及延長工作時間明確化，乃以課予雇主應覈實記錄勞工之出勤情形，以確保出勤紀錄正確性之作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間之佐證。至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、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（現行勞動基準法施行細則第21條第1項規定參照）。是勞工上、下班之刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以時修正之義務，始符合前揭勞動基準法第30條第5項之規範意旨。

107年3月21日高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號提案

甲公司之員工如需加班，應事先申請同意，上電子公文 e-Hour 系統申請呈請權責主管核准，並於次月 10 日前送至人資中心作業，以辦理加班申報。則甲公司在制度上設有加班申報系統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，足供員工自行評估其正常工作時間內之效率、品質、有無延長工作時間之必要等，進而辦理登錄，送請主管核定同意，制度上與一般公務部門無異，可認甲公司已就工時、加班費之管理為必要之注意，建置防止之措施，並公開揭示使員工知悉。甲公司並未指派員工乙延長工時工作亦未指派乙超量業務限期完成，復未阻礙員工乙申報加班，則乙既未於事前向甲公司申請或事後補辦申請，其延長工作時間並非甲公司本於指揮監督地位促其所為，甲公司自無依勞動基準法第 24 條規定給付延長工作時間工資之義務，核無未給付該項工資而違反勞動基準法第24 條之問題。

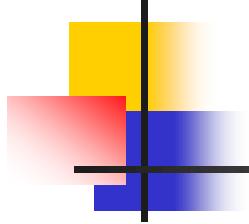


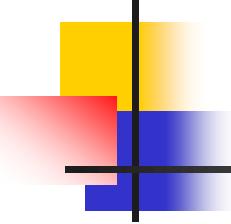
勞動事件法第38條

- 臺灣高雄地方法院107年勞訴字109號判決：勞動事件法第38條規定之立法理由係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語。是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，應推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主得提出反證推翻上開推定。

雇主提出加班申請制作為反證 推翻推定

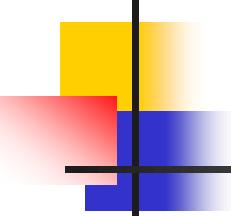
- 臺灣高等法院高雄分院108勞上易38：依107年12月5日公布之勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，該法雖尚未正式施行，然其立法理由可為參考，勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實即應規定勞工有加班之事實云云。然，觀其立法理由係謂：「... 雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」等語。亦即依該條之立法意旨，係表明雇主如主張該時間內勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算，並得舉工作規則或其他資料為反對之證據以推翻上述推定。本件被上訴人既已有工作規則規定申請加班之一定程序，而上訴人係未依被上訴人工作規則所規定申請加班之程序申請加班，業經本院認定如前，因此，上訴人縱有加班亦未經被上訴人同意，自不得列入工作時間計算，則上訴人此部分主張委無可採。

- 
- 臺灣高等法院高雄分院108勞上易92：勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

- 
- 台南地院109勞訴88：被告公司上、下班時間為上午7時50分至下午5時10分，其中午休時間為下午12時至1時。另上午9時50分至10時、下午3時至3時10分各休息10分鐘；若遇有延長工時情形，則下午5時10分至5時30分共20分鐘，亦為休息時間，為兩造所不爭執，與被告公司出勤管理辦法第5.1項規定相符），是被告公司確有將09：50—10：00、15：00—15：10、17：10—17：30等時段作為勞工之休息時間，足堪認定。被告公司既已提供前開休息時間供原告休息，原告未舉證證明於休息時間內經被告公司指示伊從事其他工作，且原告對於固定休息時間既早能知悉，原告自得自由安排運用，衡情不受被告公司之指揮、命令、監督，依前揭說明，自難以原告於休息時間內自行選擇繼續工作即認前開休息時間屬於原告之工作時間。況原告迄今未提出任何證據以證明其於每日休息時間內都有繼續工作之情形，僅空言主張人資課長為責任制、身為主管不可能一到休息時間就能休息云云，則原告之主張不足採信。至原告主張依勞動事件法第38條規定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，然觀其立法理由係謂：「.....雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有「休息時間」或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」等語，亦即依該條之立法意旨，係表明雇主如主張該時間內勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算，並得舉工作規則或其他資料為反對之證據以推翻上述推定。本件被告公司既已有工作規則規定上述時間為「休息時間」且為原告所不爭執，原告既未舉證於休息時間內經被告公司指示而繼續工作，自不得列入工作時間計算並據以請求加班費。

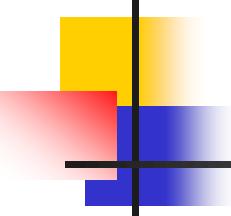
- 臺灣高等法院台中分院**109勞上易字第13號**判決：被上訴人於本院已自稱其加班時數僅如附表所示。依附表所示之出勤紀錄，固依法可推定被上訴人於該時間內經雇主同意而執行職務。然本件審酌前述上訴人提出之工作規則、加班申請單，及證人詹0法、陳0芳證述等調查證據之結果，足認被上訴人並無於上午**8**時之前時段加班之業務需要，且被上訴人於任職期間已就其下午**5**時後之加班，申請加班及領取加班費，足認其明知如有加班得申領加班費，然其於提起本訴之前，卻從未就上午**8**時以前時段申請加班及請領加班費，堪認被上訴人應知悉其於上午**8**時以前到公司之情形，不符合上訴人之加班規定，否則何以其從未申請此部分時段之加班，是由本件調查證據之結果，已足以推翻前述推定。本件關於如附表所示時數，既未經被上訴人申請加班及經主管核准，亦不能證明被上訴人係經上訴人同意或因工作上需要而加班，故被上訴人請求上訴人給付上午**8**時以前時段之加班費，即不能准許。

新竹地院109勞訴30：依系爭辦法第6.2.1條、第6.2.4條及第6.2.5條，已分別規定：員工加班是否必要，其認定標準為因公司營業上或工作需要有急迫性；因業務需要於上班時間以外繼續加班者，應填具預加班申請單及加班申請單報請單位主管核准，如未依規定申請，上班時間以外之延長時間不予認定為加班；加班時數：加班以半小時為延續累計單位，不足半小時不列入計算，用餐時間及休息時間不計入加班時數。又該辦法第3.1條亦規定：正常工作時間：每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，第3.2條規定：休息：繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，另第6條就工作時間之規定，其中屬常日班人員者，規定每日上班時間為早上8點，下班時間為17點，每日工時為8小時（見本院卷一第146-148頁）。則依系爭辦法上開之規定，可知被告公司之員工是否有加班之必要，係以被告有營業上或工作需要有急迫性為認定標準，且要認定被告之員工係經被告同意，並實際上有為加班之行為者，係以有經員工向其主管即被告公司申請並經核准者為限。又從系爭辦法上開第3.1條及第6條，規定被告公司常日班員工每日工作8小時，上下班時間各為早上8點及下午5點之情，亦可推知其該等員工之中午休息（含用餐）時間，係為1小時。另因系爭辦法第3.2條，已依勞基法第35條之本文，規定被告之員工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，參以被告公司內設有員工餐廳、健身房、盥洗室等員工福利設施，以提供員工包括午餐、晚餐及休閒、運動之需要，故被告於計算其員工加班時數時，以其當日之上、下班刷卡之前後該段時間，扣除中午1小時及下午4小時工時後之休息時間半小時，合計1.5小時後，逾8小時部分，始計入加班時間，於法尚屬有據，亦難謂不當及不合理。再參諸原告自身就其前述該期間，多年來所已申請之加班時數共494小時，亦均已將中午休息（含用餐）時間以1小時計算，且將下午4小時工時後之半小時時間，列為休息時間，而未計入工時，而原告對其下屬之核准加班時數亦同，可見原告先前業已同意每日扣除1.5小時之休息、用餐時間之工時計算方式，原告現再為爭執，亦有疑義。準此，難認原告於該等中午休息時間之半小時及下午4小時後之半小時合計1小時之期間，並未休息而均處於工作或待命狀態，原告主張上開每日合計1小時之期間應列入工時以計算其加班時數乙節，已難以信採。



但也有否定加班申請制並非可 絕對作為反證之見解

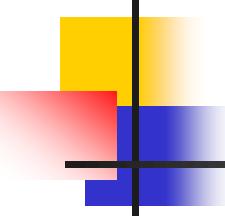
- 彰化地院**109勞簡字第5號**判決：倘若雇主否認上開推定事實，得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料等反證推翻，並非謂勞工未依工作規則提出加班申請，即一概認定係未經雇主同意而自行執行職務或未實際服勞務。故被告辯稱原告未依系爭工作規則提出申請，不受勞動事件法第**38**條規定之保障，不得請領加班費云云，容有所誤。**3.**且依證人即被告公司之前任員工梁雅X、吳偉X均證稱，其等提出加班申請後，均有領到加班費等語。然觀諸原告薪資明細所示，原告於**105年11月、106年5月至7月**間均有申請加班之紀錄，然被告並未給付任何加班費，另被告就原告於**106年4月份**申請加班，亦僅給付部分加班費，而未全額給付一情，亦為被告所自承。被告空言辯稱因系統出錯，致未如實給付原告加班費云云，並未提出任何證據為佐，要難採信。是原告主張其先前提出加班申請遭拒，致其有所顧忌，而未再提出加班申請等語，應非虛偽，自不得僅因原告未依工作規則提出加班申請，即否認原告有為加班之事實，而一概免除被告依法給付延長工時工資之義務，否則無異肯認雇主得以工作規則之規定或片面指示，規避勞基法所定雇主給付加班費義務。



勞工因個人原因提早抵達職場

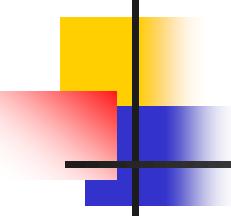
- 臺灣高等法院110勞上易字第64號判決：又被上訴人抗辯上訴人上午提早半小時到勤打卡，並未提供勞務或待命之情，則已提出上訴人所使用電腦自109年1月2日至109年8月25日出勤期間之開關機時間紀錄，佐證上訴人所使用電腦大多數上午開機時間在8時以後之情。上訴人對於上開電腦開關機紀錄真正既未否認（見原審卷第426頁），且檢視上開電腦開關機紀錄，上訴人所使用電腦出勤期間上午開機紀錄，確實如被上訴人所主張多數時間均在接近8時或8時以後，而使用電腦輔助工作乃現今工作常態，被上訴人以上訴人出勤期間電腦開機紀錄作為上訴人提供勞務時間認定依據，即屬符合常情而有所依循，被上訴人據上開電腦開機紀錄，否認上訴人有提早半小時出勤提供勞務之情，自屬可採。又上訴人受僱於被上訴人擔任管理部管理課之法務專員，已如不爭執事項(一)所示，被上訴人已否認上訴人所擔任職務工作內容有提早出勤待命需求，且上訴人究有何相關法務工作需求必要需提早出勤待命之情，亦未據上訴人舉證，況且上訴人自陳提早半小時打卡後，或在廠域其他辦公室待命，或在公司餐廳待命，或在停車場待命等語，上訴人所待命處所如餐廳、停車場等處所實與上訴人主張提早出勤待命需求相違背，實無從認定上訴人確有提早出勤待命事實。此外，審酌上訴人自陳居住新竹竹北，任職被上訴人期間開車通勤，上下班時間車程約40至50分鐘，走西濱快速道路等語，可見上訴人住所與提供勞務處所有相當距離，上訴人有因通勤期間交通狀況考量而提早到達上班處所可能，而此為基於上訴人自身通勤因素考量，非因工作需求而提早到勤。故被上訴人抗辯上訴人提早打卡並未提供勞務，且上訴人無提早出勤待命必要，自屬可採。

- 臺灣高等法院109年度勞上字第124號判決：惟按被上訴人之工作規則第25條規定：因工作需要加班時，加班人員應填寫加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，被上訴人辯稱上訴人前揭逾晚上10時之時間並未提出加班申請，且未為任何需要加班之反應，故上訴人於正常下班時間延後下班，並無延長工作時間之必要等語；另證人曾啟松亦證稱：在伊與上訴人共事期間（即105年5、6月至106年2月），伊並無要求上訴人要提早上班處理門市業務，亦無要求上訴人須於門市營業時間結束後留下加班；且上訴人未曾向伊反應工作處理不完，須留下加班之情形等語。足證上訴人於正常工作時間內已可處理門市業務，並無另提早上班或延後下班再為處理門市業務之必要。且上訴人就其前開提早上班及延後下班係為處理門市業務，延後下班有依工作規則規定事先提出加班申請並獲准之有利事實，並未舉證以實其說。則上訴人請求其上開提早上班及延遲下班之時數應計入加班時數，即為無理由。



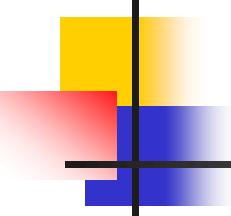
催促員工下班

- 臺灣新北地方法院110勞簡上字第14號判決：依上訴人林X璇、李X明之出勤記錄（，雖曾有下午6時之後延長工時情形，然上訴人二人於在職期間始終並未向被上訴人提出任何加班之申請或要求，卻於離職後方主張渠等有加班之情事，則二人所稱被上訴人要求渠等加班云云，實屬可疑。況依證人邱X姝上開證詞，上訴人之工作內容可以自行安排時間，均無加班之需要，**被上訴人於上班時間屆至，即會催促員工下班，並未要求員工加班或指示員工服勞務之內容須逾上班時間始得完成等情**，亦足證被上訴人並未同意上訴人等人逾時停留。



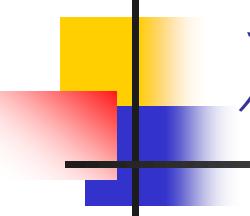
員工本身參與規劃加班申請制

- 臺灣新北地方法院**109勞小上字第15號**判決：又上訴人主張上開工作規則及加班管理辦法，被上訴人始於**108年10月**公告讓全體員工知悉，且僅為形式上宣示，很多人實際上是不能申請加班費云云，惟被上訴人抗辯上訴人擔任人資專員，知悉被上訴人於**107年1月23日**公告之加班管理辦法，且上訴人亦曾於其他員工加班申請單上以人資單位簽名，更於**108年11月**間參與配合勞動事件法實施之幹部會議，討論宣導加班申請作業管理辦法，被上訴人並提出**108年10月25日**電子郵件內容、**108年11月1日**會議紀錄、**108年11月13日**電子郵件內容，**108年11月13日**公告、被上訴人員工簡x字等**17人**之加班申請單資料.... 由上足證，上訴人應知悉被上訴人訂立之工作規則及加班管理辦法等相關規定，卻未依被上訴人規定之程序申請加班時，因被上訴人無法管控被上訴人是否確為職務之需而有延長工時之情形，被上訴人自不得向雇主請求給付加班費。



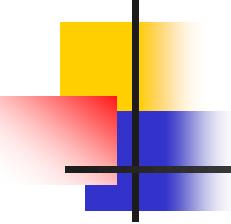
員工本身為加班申請之核准者

- 臺灣高等法院台南分院**110勞上易字第12號**判決：上訴人之出勤紀錄雖有延長工時之情形，然停留在公司原因多端，被上訴人主張上訴人為管理階層，難認有從事基層勞力加班之必要，且上訴人明知公司加班申請制度，**亦曾依公司加班制度申請加班，並為核准分店員工加班最終權限之人**，兩造間已約定加班之申請程序，上訴人若有加班需求，自應依該約定方式辦理，即應先填寫加班申報單或於事後補申請，並經主管核准後，始得計算加班時數等情，應認足以推翻「出勤紀錄記載之上訴人出勤時間為經雇主同意而執行職務」之推定。此外，上訴人並未提出其他證據證明其於延長工時有加班之必要性及工作事實，從而，上訴人請求被上訴人給付自**104年6月28日起至108年12月30日止**短少之加班費計**27萬5,000元**，為無理由，不應准許。



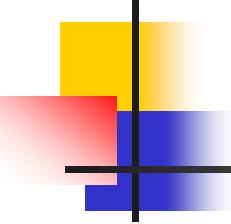
勞動事件法第40條規定：不作為訴訟

- 工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。
- 前項訴訟，應委任律師代理訴訟。
工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。



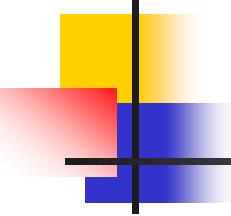
立法理由

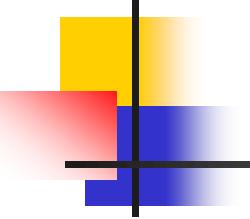
- 勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，實有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴訟之必要。又工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內為其會員提起不作為之訴，應無另依民事訴訟法第四十四條之三規定經目的事業主管機關許可及監督之必要，且為法定訴訟擔當，亦無需個別會員之授權，爰設第一項規定。又本條所稱之工會會員，包含工會法第六條規範之工會所屬會員，及加入同法第八條工會聯合組織之工會所屬會員，該等會員應係指自然人會員，而不包括法人會員。所謂多數會員，人數並無限制，惟至少須有二人。

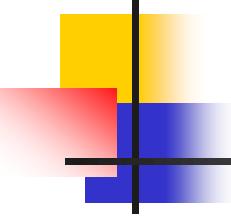


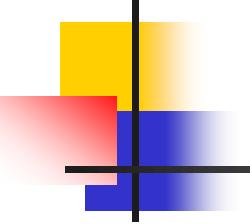
工會提起不作為訴訟之案例

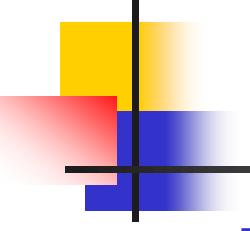
- 中華航空股份有限公司企業工會v中華航空股份有限公司
- 桃園地院110勞訴90號判決：
- 爭點有二：
- （一）被告於民國106年3月28日編修之「飛航組員升轉訓作業辦法」（BT版）第5.10.1.3條原規定：「駕駛員轉訓：退訓後回任原機種任原職務，並管制轉訓一年」，嗣於108年4月10日編修CA版將該條文修訂為：「駕駛員轉訓：由TRB/DRB會議決議於退訓機種降職級、轉任地勤或資遣之」，再於109年10月30日編修CI版將該條文修訂為：「駕駛員轉訓：由TRB/DRB會議決議於退訓機種降職級、轉任地勤或按公司其他規定辦理」（下稱系爭退訓條款）。機師的工作複雜程度高、各機種的操作差異甚大，機師如受安排轉訓，自然壓力甚大。BT版作業辦法原僅規定，轉訓未通過者，受退訓後即回任原機隊原職，但CA版卻修訂為於退訓機種降職級、轉任地勤，甚至資遣，嗣CI版雖將「資遣」改為「按公司其他規定辦理」，但仍不排除資遣選項，已嚴重原告機師會員之勞動條件，該不利益變更侵害原告工會機師會員之勞動權益，且被告無實際企業營運需求必要，亦有飛航安全之疑慮，欠缺合理性與必要性，

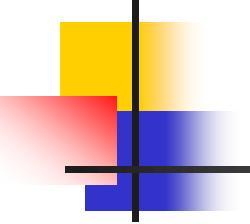
- 
- (二) 被告於109年3月31日修訂「飛航組員休假日及請假實施細則」，第5.9條關於預劃性休假排定原則，5.9.1規定機師排定特別休假，需提前一個月以上申請。第5.9.2條卻另規定：「未能配合營運需求協商者，將停止其指定日期及非指定日期航班之申請乙年」（下稱系爭停止航班申請條款），造成機師請休特別休假後，如不願配合公司調整特別休假日，會遭受不利益。系爭停止航班申請條款之增定，應屬工作規則不利益變更，而未與原告工會進行協商，有違工會法第35條第1項工會保護之意旨，其變更無合理性，且違背勞基法第38條第2項給予勞工特休假日指定權之意旨，依勞基法第71條，其修改後之條文應屬無效。
 - 判決結果：工會敗訴

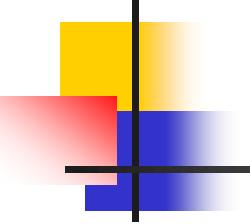
- 
- 判決理由：依據勞基法第**10**條之**1**明文所揭載之原則，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益等，綜合考量。被告縱使依據系爭退訓條款對於轉訓未及格之勞工為「降職級、轉任地勤或按公司其他規定辦理」等調職處分，仍須符合勞基法第**10**條之**1**之規定（資遣亦須符合勞基法第**11**條之規定）方屬合法，難認系爭退訓條款之存在本身違反勞基法第**10**條之**1**之規定。

- 
- 是系爭停止航班申請條款，本於勞資互惠原則，鼓勵機師配合被告協商排定特別休假日，被告給予指定日期航班與非指定日期航班之福利，為經營管理、人力調度運用之必要，並兼顧勞工仍有特別休假期日選擇權利之前提下，調整勞工協商特別休假得享有之權利，具有合理性，與不利益禁止原則無違。況原告於本院勞動調解時自承縱使未與被告協商挪移特別休假日，該日仍能請特別休假（見本院卷二第**172**頁），既然機師仍可排定特定特別休假日期，拒絕與被告協商調整，被告並未禁止機師之特別休假申請，難認系爭停止航班申請條款已限制員工行使特別休假排定權，即與勞基法第**38**條規定無違。

- 
- 渣打國際商業銀行股份有限公司企業工會v渣打國際商業銀行
 - 台北地院**110**勞訴**250**、臺灣高等法院**111**勞上**24**
 - 爭點：被告未取得個別勞工或原告之同意，即於**109**年**1月6日**、**110**年間先後片面公告實施**109**年、**110**年理專獎酬制度，調高理專人員之新銷售收益目標，將使原告所屬理專會員之業績獎金遭扣減或剝奪，造成變相減薪之不利結果，已構成工資給付條件、方式不利益變更，並違反勞基法第**21**條第**1**項、第**22**條第**2**項規定，應不生效力

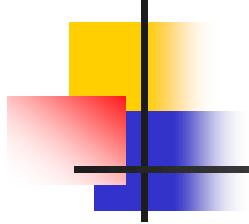
- 
- 一、二審判決結果：工會均敗訴
 - 判決理由：兩造不爭執已於108年9月16日簽署團體協約，並有團體協約在卷可稽（見本院卷卷一第143-151）。而團體協約第30條約定：「為肯定員工貢獻及績效，甲方（即被告）應訂定業務獎金、年終獎金辦法，並依甲方政策發給乙方（即原告）符合資格之會員各項獎金。甲方並保留審查與適當修改該等計畫之權利。針對乙方具體及建設性意見，甲方應參酌。」（見本院卷一第149頁），故被告抗辯該公司就理專業績獎金辦法有制訂與修訂之權限，新銷售收益目標為理專業績獎金辦法制訂與修訂之一部分，該公司自有權進行調整等語，應屬可採。再者，無論是108年或109年理專獎酬制度，均包括收益指標（新銷售收益目標，50%）、策略性指標（20%）及客戶經驗風險控管指標（30%）等3個構面，此有被告提出之108年第1季至第4季、109年第1季至第4季之理財專員獎金辦法簡報版等在卷可稽（見本院卷一第367-452頁），足認獎金之計算基礎，除銷售業績外，尚有其他與理專人員之銷售業績無關，但涉及被告經營企業方向及風險控制等對理專人員之管理、考核相關之內涵；且理專人員能否獲取業績獎金，係以其各該3項指標是否達成一定標準為前提，並非只要提出勞務即可必然獲得，獎金之金額亦不固定，與勞工單純提供勞務即可穩定、經常獲取之經常性給與有別，故被告抗辯理專獎金性質上非屬工資，屬雇主主管考權限之一等語，亦屬可取。則被告於109、110年間先後修改理專獎金辦法，並公告實施新的理專獎酬制度，調整新銷售收益目標，即令可能造成部分理專人員獎金減少，尚非屬雇主單方調降勞雇雙方約定之工資勞動條件，且係本於被告之權限所為，難認有何因故意或過失不法侵害他人權利，或違反勞基法第22條第2項規定之可言。退步言之，縱令業績獎金屬於工資，且被告單方調整新銷售收益目標構成不利益變更勞雇雙方契約所定之工資勞動條件，亦僅是勞工得否依原有制度請求給付獎金，尚難執此即謂雇主調整理專獎酬制度中之新銷售收益目標之行為，構成不法侵害原告之理專會員財產權或人格權之侵權行為。
2025/10/22 明理法律事務所葛白鈴律師 57

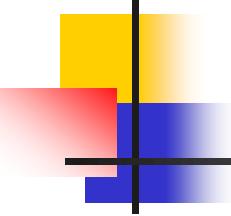
- 
- 臺灣金融勞權產業工會v台北富邦商業銀行股份有限公司
 - 台北地院**111勞訴331**、臺灣高等法院
111勞上149、最高法院**112台上1439**
 - 爭點：被告自110年9月1日施行新獎金辦法，其中第**4**條第**1**項、
第**7**項調高個金RM（即個人金融客戶經理）基本門檻中部分人員
本薪倍數，且將未達門檻之差額計入次月門檻，變相提高個人獎
金基本門檻，已對理財專員之工資造成不利影響。

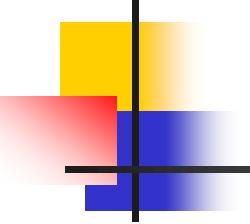
- 
- 判決結果：一、二、三審均判決工會敗訴
 - 判決理由：理財專員獎金之設立既非以給予員工優惠為其單一目的，被告本於企業永續經營、成本考量，為使發放之獎金能確實反映員工於相當期間穩定之績效及表現，進而為前開工作規則修正，由其修正之目的、內容與幅度觀之，均符必要及合理性。原告復未舉證證明新獎金辦法有何違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約之情形，則其進而主張新獎金辦法第4條第1項、第7項依勞基法第71條規定為無效，被告依勞基法第1條第2項本有不得實施之不作為義務，或施行行為侵害勞工權益應不予適用云云，均無理由。

- 元晶太陽能科技股份有限公司企業工會 v
元晶太陽能科技股份有限公司
- 新竹地院**110**勞訴**26**、臺灣高等法院**110**
勞上**137**、最高法院**111**台上**2784**
- 爭點：原告工會之會員受僱於被告公司至少**50**餘名，於受僱時被
告公司均告知工資之勞動條件包括輪班津貼，惟被告公司實施薪
資管理辦法（下稱：系爭薪資管理辦法）第**6**條第**1**項第**6**款第**3**點
後段，就原告會員請特別休假、生理假、喪假、會務假等有薪假
期間未發放同屬工資之輪班津貼，造成原告工會所屬多數自然人
會員（至少**58**人）之勞動條件以及集體勞動權益遭受侵害，

- 判決結果：一審判決工會敗訴、二審判決工會部分勝訴、三審工會及公司分別上訴成功，目前發回高院更審中
- 三審判決勝訴理由：**另按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。**勞基法第**71**條定有明文。關於特別休假、受僱六月以上之產假、產檢假、陪產檢假、陪產假、喪假、婚假、會務假（公假）期間工資（薪資）應照給、公傷病假應按原領工資予以補償，受僱未滿六個月產假、生理假期間之工資（薪資）應減半發給，哺（集）乳期間視為工作期間，為勞基法第**39**條前段、第**50**條第**2**項、第**59**條第**1**項第**2**款、性別工作平等法第**14**條第**2**項、第**15**條第**6**項、第**18**條第**3**項、勞工請假規則第**2**條、第**3**條、第**6**條、第**8**條、工會法第**36**條第**1**項所明定。揭蕩各該規定之立法理由，乃立法者考慮回復勞工身心疲勞、雇主照顧義務、母性保護、家庭照護需要、勞工生活需求、性別特質、勞動團結權保障等因素，規定於一定條件下，縱勞工未提供勞務給付，其對雇主仍有工資請求權存在，此時雇主有工資續付義務，此乃民法「對價等值」原則之修正，以免勞工為生計而怯於行使上開法律賦予之休假權利。工資照給乃勞基法所訂之最低勞動條件，具有強制性，以保障勞工免於因未出勤而產生經濟上不利益，雇主不得再考量「勞工出勤」此一因素，減損勞工之工資，否則有違上開規範意旨。查依系爭薪資辦法第**6**條（修正前為第**4**條）規定，輪班津貼係員工薪資之一部分，此亦為元晶公司所不爭（見第一審勞專調卷第**103**、**109**、**116**、**122**頁、勞訴卷第**325**頁）。果爾，系爭規定於員工請休上開各種假別期間，一律不給付輪班津貼，能否謂未違反前開有薪假期間工資照給之強制規定？自非無疑，非無詳予研求之餘地。原審未就元晶企業工會之聲明行使闡明權，亦未究明有無確認利益，復未遑推闡明晰，徒以系爭有薪假為擬制薪資，系爭規定有無抑制勞工行使各項假別之休假權利，遽為不利兩造之判決

- 
- 中鋼運通股份有限公司企業工會v中鋼運通股份有限公司
 - 高雄地院**109**勞訴**177**、高雄高分院**110**勞上**12**、最高法院**112**台上**431**、高雄高分院**113**勞上更一**2**
 - 爭點：請求不得對於船員於下船期間退保勞、健保，是否有據？

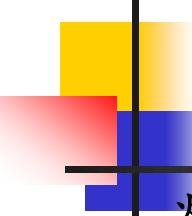
- 
- 判決結果：一、二審判決工會敗訴、三審工會上訴成功、更一審判決工會部分勝訴
 - 三審判決理由：雇主應為受僱勞工自到職日起至離職日止投保勞、健保，此乃雇主於勞動關係中對勞工所負之保護照顧義務，固具有在職社會保險性質。然立法者另考量船員之特殊性與專業性，特於船員法第 52 條明定：為保障船員生活之安定與安全，雇用人應為所雇用之船員及儲備船員投保勞工保險及全民健康保險。所謂儲備船員，船員法未作定義規定，依社會一般文義，係船公司蓄積備用有船員資格適任並經體格檢查合格，領有船員服務手冊之人才，隨時可供調用及替補，以因應海象天候之不定，滿足航運不時之需。易言之，儲備船員在應船公司要求上船提供勞務，未與船公司間有契約關係前，立法者為保障此類儲備船員之福祉，明文要求船公司負有為之投保勞保及健保之公法上義務，係屬前開在職社會保險之例外規定。再者，原告提起將來給付之訴，以有預為請求之必要，始得提起，此觀民事訴訟法第 246 條亦明。將來給付之訴，雖可提前實現原告權利之時間，但亦可能增加被告嗣後救濟之困難及負擔，故原告就有預為請求之必要性負主張及舉證之責，法院應依具體個案情形，權衡兩造利益，判斷原告是否具有受權利保護之必要與實益。

- 
- 高雄高分院更一審判決理由：衡酌勞、健保攸關船員之生活、健康、醫療、退休等勞動條件之保障及社會福利，人數多達**451**人，以被上訴人已將退保之系爭決議列入內部規則之舉措，且已陸續將下船之候派船員退保，開始有現實侵害會員權益結果之情況，自有防止上訴人多數會員發生重大損害之虞。被上訴人雖抗辯稱：上訴人請求伊不得退保欠缺法律依據，與勞動事件法第**40**條第**1**項規定要件不符云云。然依最高法院所為廢棄理由之法律上判斷，已明示船員法第**52**條明文要求船公司負有為儲備船員投保勞、健保之公法上義務，係屬在職社會保險之例外規定，且依勞動事件法第**40**條第**1**項規定之立法意旨，工會訴訟遂行權之範圍包括勞工之勞動條件及福利。從而被上訴人上開所辯，與上開最高法院廢棄發回理由之法律上判斷不符，自無法作為本件判決基礎。



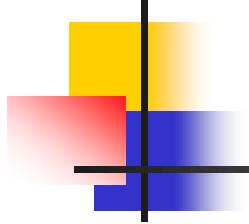
肆、

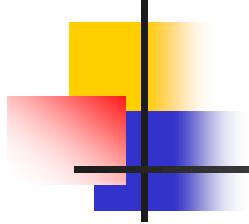
保全程序

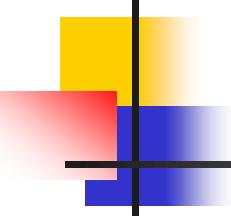


解僱案件之保全處分(§49)

- 勞動事件法第49條：
- I. 勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。
- II. 第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。
- III. 前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。

- 
- 勞動事件審理細則第八十條第一、二項規定：本法第四十九條規定，於雇主提起確認僱傭關係不存在之訴者，亦有適用。勞工為本法第四十九條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之

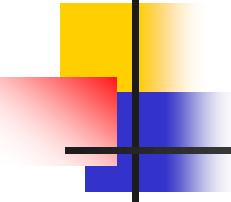
- 
- 臺灣高等法院台中分院109聲字35號裁定主文：相對人於兩造間關於臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第144號、本院108年度勞上字第27號恢復原職及更正考核等事件之判決確定前，應暫時回復其與聲請人間之僱傭關係，並按月給付聲請人 新臺幣41,233元。（最高法院109台抗648裁定維持確定）



上述裁定理由

- 聲請人主張相對人調動聲請人之職務違反勞基法第10條之1第1、2、3、5款所定原則，其調動不生效力，故聲請人至原單位報到服勤，並無曠職情事，相對人終止兩造之勞動契約顯不合法，聲請人經申請勞資爭議調解不成立後，依法起訴確認兩造間之僱傭關係存在，並請求相對人應自107年7月27日起至聲請人回復原職之日止按月給付工資，經臺中地院107年度勞訴字第144號、本院108年度勞上字第27號恢復原職及更正考核等事件審理並判決聲請人部分勝訴在案等情，業據聲請人提出前開判決影本為證，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分請求之原因，即其有對相對人提起上開恢復原職、確認僱傭關係存在之訴乙節，已有釋明。

- 參酌聲請人自97年6月2日起迄相對人於107年7月間調動聲請人職務並終止兩造之勞動契約時止，係受僱於相對人擔任業務課物流駕駛，其就該職務內容，自屬嫻熟而得以勝任；又中華民國農會係依農會法成立之法人，相對人則為中華民國農會設立之乳品加工廠，自81年7月29日起即對外營業，有一定之組織、規模，設有代表人，並有獨立之財產，經濟實力遠優於聲請人，且依相對人於上開事件中所為答辯，聲請人任職於業務課或加工課之職務俸級並無差異等語），如相對人依調動前原工作繼續僱用聲請人，對相對人之營運及資金之運用尚不致有何不利等情事，亦足認相對人依聲請人原職（即業務課物流駕駛）繼續僱用聲請人，非顯有重大困難。再相對人已對本院108年度勞上字第27號判決提起第三審上訴，並向聲請人催討貸款餘額，聲請人復於108年11月30日經核定為低收入戶，有四名未成年子女須扶養等情，亦有上開相對人民事聲明上訴狀、支付命令及低收入戶證明書在卷可憑，益見兩造間上開爭執事件於短期內尚無法判決確定，且聲請人確有持續工作以維持生計之強烈需求，堪認聲請人就本件有定暫時狀態處分之原因，亦已有相當之釋明。



新竹地院109竹勞全字第1號（新竹地院 109抗54裁定維持）

- 聲請人主張原受雇於相對人從事例行性之行政工作，惟相對人違法終止兩造間僱傭關係，聲請人已訴請確認兩造間僱傭關係存在等訴訟（即本院109年度竹勞簡字第1號確認僱傭關係存在等），堪認兩造間僱傭關係是否存在確有爭議，本院審酌聲請人就兩造間爭執事項所提之確認僱傭關係存在等訴訟尚非顯無勝訴之望，且相對人係實收總額逾500億元之公司，有聲請人提出之商工登記公示資料查詢在卷可稽，衡情相對人暫時繼續僱用聲請人，應不可能造成不可期待其接受之經濟上負擔，亦不致造成其經營存續之危害或其他相類情形，故相對人就暫時繼續僱用聲請人並無重大困難，相對人亦未表示或釋明就暫時繼續僱用聲請人有何重大困難，且勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處分相關規範之特別規定，已如前述，民事訴訟法所於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件，縱然聲請人之薪資僅每月3,900元，相對人即雇主停止支付薪資後，聲請人及其家屬並無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工獲暫時狀態處分保障之權利。據此，聲請人已釋明就其與相對人間確認僱傭關係存在訴訟有勝訴之望，而相對人則未能釋明其暫時繼續僱用聲請人有何重大困難，法院自應賦予勞工即聲請人暫時之權利保護，則聲請人聲請定暫時狀態之假處分，而請求命相對人應繼續僱用及給付工資，即核屬有據，應予准許，爰裁定如主文。

臺灣高等法院109勞抗32號裁定

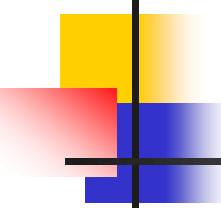
- 關於抗告人究係受相對人或中華福音神學院所聘用，或縱係受相對人所聘用，兩造間究屬僱傭關係或委任關係，非本件非訟程序所得審究，但於本案訴訟判決確定前，依勞動事件法立法意旨，基於保護勞工立場，就非依現有證據得明顯判定委任關係者，是否應適用民事訴訟法第538條第1項規定，亦即本件是否非屬勞動事件法第2條第1項所稱之勞動事件，而得依同法第49條第1項、第50條規定，聲請定暫時狀態之處分，即有疑慮。再者，相對人或中華福音神學院是否具備大專院校之屬性，有否受大學法等教育法令拘束均不明。原裁定認抗告人受相對人聘任擔任中華福音神學院之系統神學專任助理教授之職位，為相當於大專院校之教授職位，並非一般弱勢勞工，自有未洽。另原裁定對抗告人所主張伊婚後育有1名年幼子女，並有房屋貸款需繳納，僅靠其配偶之薪資難以維持家庭生活需求；因遭相對人違法解僱，已影響家庭生計，使家庭經濟陷於困窘等語，是否屬實，未加詳查，即遽以抗告人之配偶任職林口長庚醫院神經內科，每月薪資至少8萬元為由，認本件聲請不具備「為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或其他相類之情形」要件，無定暫時狀態處分之必要，駁回抗告人之聲請，亦有未洽。從而，原裁定駁回抗告人本件定暫時狀態處分之聲請，即有未當。

臺灣高等法院109抗更一字第4號裁定

- 相對人業就兩造間於僱傭關係是否存在滋有爭議，及其就該爭執事項所提訴訟非顯無勝訴之望等項，已為相當釋明。又抗告人雖抗辯：相對人及其配偶現有財產狀況，已足以維持生計，抗告人未繼續給付薪資，並無使其家庭生活陷入困難之急迫危險云云，然勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處分相關規範之特別規定，已如前述，民事訴訟法所規範關於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件，是縱認雇主停止支付薪資後，勞工及其家屬並無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工獲暫時狀態處分保障之權利。

臺灣高等法院台南分院109勞抗字第2號裁定

- 抗告人雖另辯稱其經調查相對人之犯嫌屬實後，始依法終止兩造間之勞動契約云云，但相對人縱有勞基法第12條第1項第4款之行為，然抗告人於聲證3函文已自承係因其告訴之內容經偵查後獲檢察官起訴，而知悉解雇事由，據此依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，然彰化地檢署（107年度偵字第7263號）係於108年6月14日偵結提起公訴，抗告人至遲於108年6月應已知悉得終止系爭勞動契約之解雇事由存在，卻遲至109年3月9日方解雇相對人，間隔知悉解雇事由已逾8個月，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，相對人主張抗告人於109年3月9日所為終止系爭勞動契約之行為不生效力，兩造間之僱傭關係仍然存在，有勝訴之望，尚非無據。抗告人又主張相對人拒絕償還詐騙款項，顯見無償還意願，日後本案訴訟確認兩造僱傭契約不存在或業已合法終止，抗告人難依不當得利請求相對人返還所受領之薪資等情，並未提出任何證據以資證明，要屬臆測之詞，抗告人以此為辯，尚無足採。至抗告人敘及相對人杜撰其「直至109年4月才符合退休資格」等語，與相對人於本件定暫時狀態處分之聲請無涉，抗告人以此據為抗告理由，亦不足採。



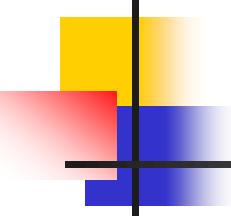
最高法院109台抗649號裁定

- 原法院以：橋頭地院既就兩造間確認僱傭關係存在判決相對人勝訴，則其聲請抗告人繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分，即屬有據。本案訴訟涉訟迄今已逾2年，參酌相對人自陳其於106年8月遭抗告人終止勞動契約後離職，雖另於訴外人景X百貨公司任職，然薪資為新臺幣（下同）3萬261元，較其若仍任職於抗告人處之薪資3萬9000元，收入減少，若本件聲請定暫時狀態處分經准許後，將自現任職處離職等語。就其收入減少乙情，抗告人並不爭執。又命抗告人繼續僱用相對人及任職期間給付薪資乙節，若經准許，則抗告人給付薪資屬相對人提供勞務之對價，尚非對抗告人財產有造成難以補償之重大損害情形。是本件尚無命相對人供擔保之必要等語。爰命抗告人於本案訴訟判決確定前，繼續僱用相對人，並依勞動契約及相對人實際任職期間，按月給付薪資與相對人，經核於法並無不當。抗告人雖謂相對人尚有受敗訴之可能，而暫時處分非終局判決，相對人如最終受敗訴判決確定，伊得訴請相對人返還暫時處分期間所受全額薪資及利息，屆時相對人恐無資力負擔鉅額求償，原裁定逕認相對人無庸提供擔保，即准予定暫時狀態處分，應有違誤云云，**惟勞工已依處分提供勞務者，就已受領之工資，並不負返還義務，抗告人執此指摘原裁定不當，聲明廢棄，非有理由。**

駁回案例：台南地院109勞全 字第1號

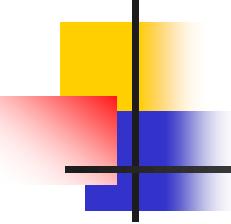
- 聲請人主張其等所提起之本案訴訟有勝訴之望云云，雖據提出臺南市政府勞資爭議調解紀錄、相對人組織系統網頁資料、投資人服務中心公開資訊觀測網站資料及相對人內部徵才電子郵件為憑。惟稽諸相對人抗辯聲請人均主動參加相對人108年度專案精簡計畫，並簽立相對人108年度專案精簡切結書，約定以108年7月31日為離退生效日期。相對人已依專案精簡計畫計算聲請人可領取優於勞動基準法之離退金，於聲請人辦妥離職手續後，將離退金匯入聲請人之帳戶等語，已據相對人提出相對人量販事業部（量販總部）人員資遣費明細表、事業單位大量解僱計畫書、相對人量販事業部大量解僱協商委員會會議紀錄、相對人108年度專案精簡計畫核定本、聲請人簽立之108年度專案精簡切結書及離退金計算清冊等為證，足徵相對人前揭所辯，顯非無據。

- 聲請人雖又稱其等於勞資協商時，並未同意相對人之專案精簡方案，其等係遭相對人人事主管所騙，並表明將再聲請訊問證人，以證明上情云云。然查，聲請人於保全程序中，應提出可使法院大致相信其主張為真實並能即時調查之證據，始得謂已盡釋明之責任。惟依聲請人所舉上開證據方法與事實主張，必須耗費相當時日進行調查證據程序，始得據以綜合判斷事實之真偽，並非屬保全程序應盡釋明責任之適格證據方法，故無予以調查審究之必要。又聲請人並未提供可即時調查，得在短時間內，迅速對待證事實進行查證，而可立即形成大致相信其主張為真實之證據，且依其目前所提出之各項證據資料，對照相對人所提出之上開事證，二者相互勾稽綜合判斷，尚未達到使法院大致相信其所提起之本案訴訟存有相當程度之勝訴可能性（本案權利存在蓋然性已達相當程度）之釋明程度。則聲請人主張其等所提起之本案訴訟有勝訴之望云云，即非可採。



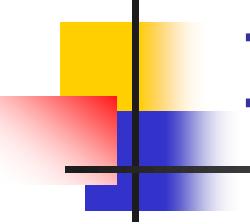
繼續僱用有重大困難？

- 臺灣高等法院臺南分院**110勞抗字第12號**裁定：然按所謂「繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。相對人本即為抗告人之勞工，且長期受抗告人僱用及考核，抗告人繼續僱用相對人應不可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、存續之危害或其他相類之情形。且相對人遭抗告人解僱後，原有薪資中斷，對其生計有重大影響，而且影響其他勞動權益，甚至害及信用、名譽等人格法益；反之，抗告人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資損害及調整職務之不便，然顯較相對人所欲避免之損害為小，且得受領相對人提供勞務以彌補，是應認抗告人就繼續僱用相對人並無重大困難。



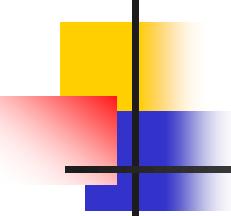
最高法院110台抗字第673號裁定

- 勞動事件法第 49 條第 2 項規定：第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。蓋第一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利益衡量，僅以第一審判決勞工勝訴即可認其有勝訴之望已具備優越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要性，雇主應無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，不必再審查其他要件。



最高法院 111 年度台抗字第 104 號 民事裁定

- 強制執行事件應為如何之執行，依執行名義之內容定之，至執行債權人有無執行名義所載之請求權，執行法院無審認判斷之權。定暫時狀態處分之裁定係為命公司於訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，及按月給付薪資之保全處分，執行名義既命公司應繼續僱用相對人，而非僅按月給付薪資，公司即應為一定行為，包括受領相對人給付勞務。



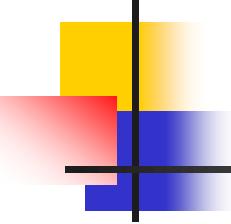
勞工敗訴後工資返還規定

- IV. 法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。
- V. 前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。

勞動事件法生效前：雇主訴請 勞工返還工資案例

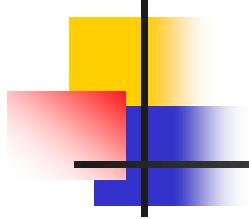
台高院107勞上120訴請返還不當得利案，法院判決意旨：「系爭處分乃是基於勞工多為經濟上之弱者，工資收入恒為其一家生計所繫，一旦遭受解僱，經濟來源中斷，生活即陷於困境等考量，而於兩造間僱傭關係是否存在之爭執法律關係未經終局判決前之系爭訴訟期間，暫時回復兩造間僱傭關係，上訴人係依系爭處分履行，無債務不履行可言。..為使勞工有持續工作，用以維持生計之需求，且不致於因害怕經濟來源中斷而放棄訴訟救濟之途徑，則兩造間暫時回復之僱傭關係仍應受民法債權人受領遲延等相關規定所規範。何況被上訴人於系爭處分期間因不知上訴人是否會隨時通知其復職，而不得另謀他職，僅得依賴上訴人所給付之薪資維生。否則，上訴人當時即可不遵守系爭處分而拒絕受領被上訴人提供之勞務，將來若獲得勝訴判決，還可向被上訴人請求返還因系爭處分所給付之薪資等，如此被上訴人之生活更難以維持，甚至影響被上訴人是否以訴訟主張權利之決定，有違系爭處分准許被上訴人聲請定暫時狀態處分之宗旨。」

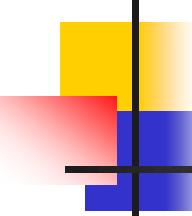
- 從而否准雇主於勞工本案訴訟敗訴後訴請勞工返還假處分期間內所受領工資之請求。可資參照。



調動保全

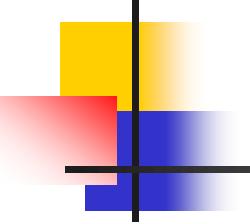
- 勞動事件法第50條規定：勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。

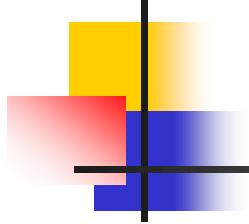
- 
- 勞動事件審理細則第八十一條第一、二項規定：
勞工為本法第五十條之聲請者，就雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。
法院依本法第五十條規定所為之定暫時狀態處分，以依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用為限



立法說明

■ 勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第十條之一、第十六條、第十七條，性別工作平等法第十七條等情形），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。

- 
- 最高法院**111台抗235號**裁定：法院依勞動事件法第**50**條規定，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分，係由法院就個案具體狀況，認定雇主依勞工原職繼續僱用非顯有重大困難，所為暫時權利保護，屬事實當否之問題，與適用法規是否顯有錯誤無涉。本件再抗告人對於原法院所為抗告無理由之裁定再為抗告，係以：因疫情影響下，伊公司內部業務性質產生重大改變，客運部門全數停擺，營業部已縮編並無工作職缺可派用，相對人之工作時間以**ELearning**為主。伊所屬**XX**航空股份有限公司（下稱**XX**公司）其他各地營業單位，僅北部有職缺，伊為避免終止契約的更大不利益，始將相對人調往桃園，並提供各項補助措施予相對人，回復相對人之原職顯有重大困難等語，為其論據。惟查再抗告人所陳上述理由，係屬原法院認定再抗告人所屬**XX**公司規模龐大，實收資本額高達新臺幣**574** 億餘元，高雄機場之貨運業務因疫情而穩定成長，再抗告人縱暫時回復相對人之原職，亦無造成不可期待其接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類情形之虞，其暫時回復相對人之原職非顯有重大困難之事實認定當否問題，要與適用法規是否顯有錯誤無涉。依前揭說明，其再抗告自非合法。

- 
- 課程完畢。
 - 謝謝大家。