

當前勞動政策闡釋 (勞動事件法)

講師:黃秋桂

前言

- ▶ 勞資爭議無法完全避免
- ▶ 建立爭議處理制度是必要的
- ▶ 工會法、團體協約法、勞資爭議處理法(勞動三法)保障勞動三權(團結權、協商權與爭議權)，其中勞資爭議處理法已有勞資爭議處理機制
- ▶ 109.1.1.勞動事件法上路，新的里程碑

南山人壽勞資爭議吵不停 金管會出手保險業承攬、僱傭認定有新規

128
讚

ETtoday新聞雲
說這專頁讚 486 萬 按讚次數



▲南山人壽多年與工會鬧得滿城風雨，勞資糾紛多年來迄今未解，引發外界高度關注。（圖／資料照）

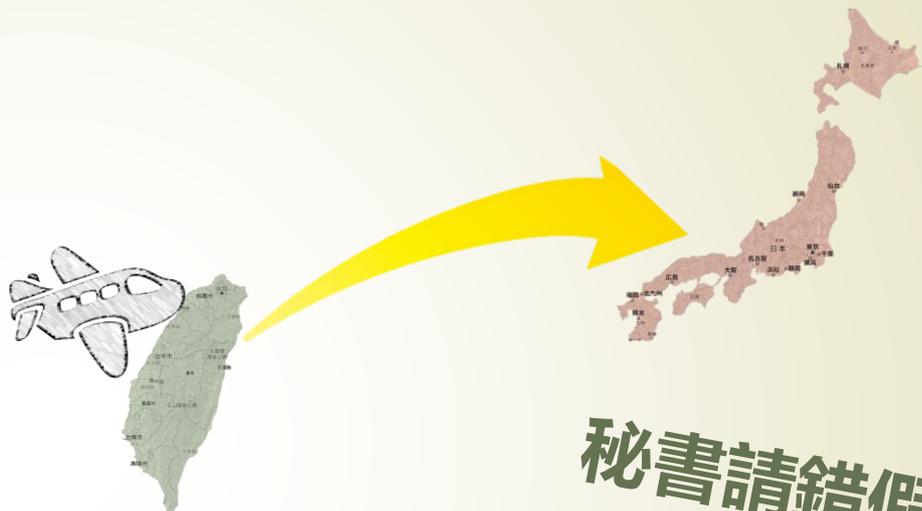
2012/10/22

昔鴻海戰將

被請辭



謝冠宏



赴日安排小孩
入學與住宿事宜

秘書請錯假
口頭請假

台北

開除戰將 郭董遭最高法院判“非法解僱”

2020/04/14 【獨家】鴻海官司連敗 郭董開除總經理慘賠3000萬

蘋果即時

升級會員

搜尋

我的蘋台 最新 焦點 熱門 生活 娛樂時尚 社會 國際 政治 專題 微視頻 財經地產 火線 3C車市 吃喝玩樂 體育 爆料 蘋評理

【獨家】鴻海官司連敗 郭董開除總經理慘賠3000萬

更新時間：2020/04/14 20:56

最Hot

【身世曝光】酒店妹全裸墜樓亡 疫情害失業！3貓伴最後一程

【性向無罪】黃氏兄弟瑋瑋「被出櫃」 媽媽溫暖回應一夜讓百萬人落淚

違法解僱去年最高法院判鴻海應支付150萬元資遣費及價值超過2000萬元的鴻海股票235張

案外案

謝冠宏又提告向鴻海追討股票遲延7年給付衍生股利、股息損失共530萬元及近百張鴻海股票

今年 新北地院再判鴻海應賠謝男530萬元及30多張鴻海股票

遠東航空公司二次經營危機

--積欠工資、資遣費、退休金

資本額：約33億新台幣
董事長：張綱維
創立於 1957年6月5日
終止運營 2019年12月13日

1957年6月5日
創立遠東航空公司，全台第一家民航公司

1970年
成為國內航線龍頭

1998年
成立遠東航空集團

1962年
提供國內外航線，遍及東南亞和東北亞

1993年
經營國際包機業務

2008年2月14日

第一次遠航危機：前經營高層掏空，爆發財務危機。導致遠航5月13日第一次停飛。

2009年4月30日
遠航重整，2009年6/15指派蔡慧玲律師為新任重整人

2019年12月13日
第二次遠航危機：
1、長期營運虧損，
2、資金籌措困難，
遠航第二次停飛。

2020年1月31日
交通部正式廢照：
廢止民用航空運輸業許可、註銷民用航空運輸業許可證與獲配航權。

2020年3月5日
遠航向台北市政府
勞動局申請遣散員工，
並將於5月4日生效

2020年3月30日
台北地檢署認定張綱維，
涉嫌違反證交法等罪，
向台北地方法院聲請
羈押禁見



交通運輸業罷工史



20190620-0710

長榮空服員罷工事件

20190208

華航機師罷工事件

20160624

華航空服員罷工事件

19880501

台鐵司機員罷工投票事件

20170128(大年初一)
台鐵站務員以休假
怠工進行實質罷工

日期	版別	自由時報	蘋果日報	聯合報	中國時報	工商時報	經濟日報
108.10.16	A04	台灣新生	中華日報	台灣時報	民眾日報	● 聯合晚報	

外送員拚命 月收最高18萬

近7成是正職 有外商業務想離職投入



外送員爭搶送貨業務。打工的選擇。◎104雜誌、高達七成外送員是正職。記者陳惠華/攝影

月薪最低2萬元

【記者江世鈞、葉介軒／台北報導】宅經濟蓬勃發展，外送員非轉即職，可免勞動基準法束縛，讓這批外送平台與外送員為「僱傭關係」。104人力銀行從資料庫統計過去五年曾應徵任外送平台外送員共計333位求職會員，結果發現，近七成的外送員工作是正職。每月收入最高可達18萬元，最低則只有2萬元。

外送員多被認為是兼職、打工的選擇。對104雜誌、高達七成的外送員卻是正職。

擔任Uber Eats配送員的陳先生目前在外商公司當正職的業務，考慮外送員的工作彈性、時薪高淨優點，最近正計畫即將業務，轉為全職的外送員。

104人力銀行資深副總裁陳麗人表示，據文建局統計，當外送員，必須注意車險和保險關係的差別。若是能續保保，外送員受到《勞基法》保障。有勞健保、特休、年資也可以累積，但承擔風險則不受勞基法保障，稅務也是管理，年輕的求職者必須認真思考，雖然外送員技能服務多有利經驗，仍須利用學社工作培養其他能力，訂定生涯計畫，對職涯才有幫助。

就人部分，外送員平均每月收入1.2萬。此大學生畢業月薪3萬元高逾3.2萬。其中，最高可達18萬元，最低僅2萬元。

民未兼職至少1萬

去年底才加入外送行業的陳先生，因去年底的外送員表示

及今日，最好一個月可賺月薪五、六千元，隨著「宅經濟」大爆發，今年起，各平台紛紛推出「宅運」活動吸引消費者，拜完宅運即應利用平日晚上及周末兼職，就可以為自己帶來1萬至3萬5000元不等的收入。

多數僱受準備關係

104人力銀行調查發現，外送員多數接受「兼職關係」，因為可以空閒時間內賺很多錢。一北外送員表示，兼職關係的工作彈性大，不受勞基法七休一，以及工作時間條件的綁架，就算一天工作十幾個小時，加班費也可以，或者他每天想多賺幾千小時，或者他想賺幾七次接洽都可以，後面有彈性、更快速度，且可以在空閒時間內賺很多錢。

外送員與外送平台是僱傭關係還是承攬關係



勞資爭議處理法之爭議類型

- ▶ 勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。
- ▶ 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**。
- ▶ 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。

勞資爭議統計

勞資爭議案件概況

單位：件、人

年別	主要爭議類別												調整 事項	爭議 人數
	總計	權利事項												
		小計	契約 爭議	給付 資遣費 爭議	給付 退休金 爭議	勞工 保險 給付 爭議	職業 災害 補償 爭議	工資爭議		工會 身分 保護 爭議	休假 爭議	其他 權利 事項 爭議		
						積欠 工資								
102年	23,943	23,702	2,181	5,769	972	311	1,919	9,967	9,189	3	—	2,580	241	35,531
103年	22,703	22,562	1,940	5,509	937	353	1,935	9,515	8,691	4	—	2,369	141	33,611
104年	23,204	23,121	1,700	5,618	1,056	340	1,966	9,812	8,739	4	—	2,625	83	32,383
105年	25,587	25,478	1,511	6,348	1,379	471	1,854	11,355	10,153	6	175	2,379	109	36,582
106年	27,174	26,955	1,801	6,670	1,513	486	1,871	11,901	10,379	3	309	2,401	219	43,654
107年	26,649	26,405	1,512	6,590	1,477	557	1,824	11,798	0,366	1	321	2,325	244	39,640
107年較 106年增 減(%)	-1.93	-2.04	-16.05	24.73%	38	14.61	-2.5	44.27%	0.13	-66.67	3.88	-3.17	11.42	-9.20

資料來源：勞動部。

勞資爭議處理管道

- ▶ 權利事項之勞資爭議
 - ▶ 調解、仲裁或裁決
 - ▶ 勞方當事人提起訴訟或依仲裁法提起仲裁者，中央主管機關得給予適當扶助
 - ▶ 扶助業務，得委託民間團體辦理

- ▶ 調整事項之勞資爭議
 - ▶ 調解、仲裁
 - ▶ 勞方當事人，應為工會。

勞資爭議期間之禁止行為

- ▶ 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
- ▶ 違反規定者
 - ▶ 雇主或雇主團體：處新臺幣20萬元以上60萬元以下罰鍰
 - ▶ 工會：處新臺幣10萬元以上30萬元以下罰鍰
 - ▶ 勞工：處新臺幣1萬元以上3萬元以下罰鍰

調解之受理機關、調解方式

▶ 受理機關

- ▶ 應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。

▶ 調解方式

- ▶ 應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解
 - ▶ 指派調解人
 - ▶ 組成勞資爭議調解委員會
- ▶ 直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。

仲裁方式

- ▶ 主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，
 - ▶ 選定**獨任仲裁人**。
 - ▶ 組成勞資爭議仲裁委員會（一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以此方式為之）

勞資爭議處理概況

- 以105年為例，調解成功率約為52.40%，已發揮一定程度息訟止爭之功能，惟該年度仍約有**12,000件**（調解不成立、撤回）勞資雙方未有共識。
- 再就105年度地方法院勞資爭議事件收結情形統計觀之，地方法院第一審及調解案件約計5,000件，相較前述訴訟外處理制度未獲解決之12,000件，該年度仍尚有約**7,000件**爭議件數無法循訴訟途徑獲得救濟。

地方機關勞資爭議調解處理情形統計			
年度	總件數	總成立件數	不成立件數
105	25,056	13,129	11,927

地方法院勞資爭議事件收結情形統計						
年度/程序別	總計	第一審	第二審	調解	其他	
	受理件數	7,865	4,560	429	2,018	858
	舊收	1,643	1,318	144	167	14
105年	新收	6,222	3,242	285	1,851	844
	終結	5,958	2,998	305	1,818	837
	未結	1,916	1,571	124	200	21

勞動法令之檢視 與勞工權益

(勞動事件法)

講師:黃秋桂

勞動事件法立法目的

- 迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件
- 保障勞資雙方權益
- 促進勞資關係和諧
- 謀求健全社會共同生活

※勞動事件法為民事訴訟法之特別法

建立專業、迅速而便利 的勞動事件特別程序

勞動事件法的七大重點

1

專業的審理

設立勞動專業法庭。

2

擴大勞動事件的範圍

納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。

3

組成勞動調解委員會

由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。

4

減少勞工的訴訟障礙

勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。

5

迅速的程序

勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。

6

強化紛爭統一解決的功能

讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。

7

即時有效的權利保全

減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。



一、專業的審理

- ▶ 勞動訴訟程序特別法
- ▶ 設勞動法庭
 - ▶ 原則：各級法院應設立勞動專業法庭
 - ▶ 例外：法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理
- ▶ 法官
 - ▶ 應遴選具有勞動法相關學識、經驗者擔任

二、擴大勞動事件範圍

——何謂勞動事件

- ▶ 因勞動關係所生民事上權利義務爭議
 - ▶ 基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。
(例：加班費、退休金、資遣費、解僱爭議)
- ▶ 因建教關係所生民事上權利義務爭議
 - ▶ 建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。

二、擴大勞動事件的範圍

——何謂勞動事件

► 因勞動關係所生侵權行為爭議

- 因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。

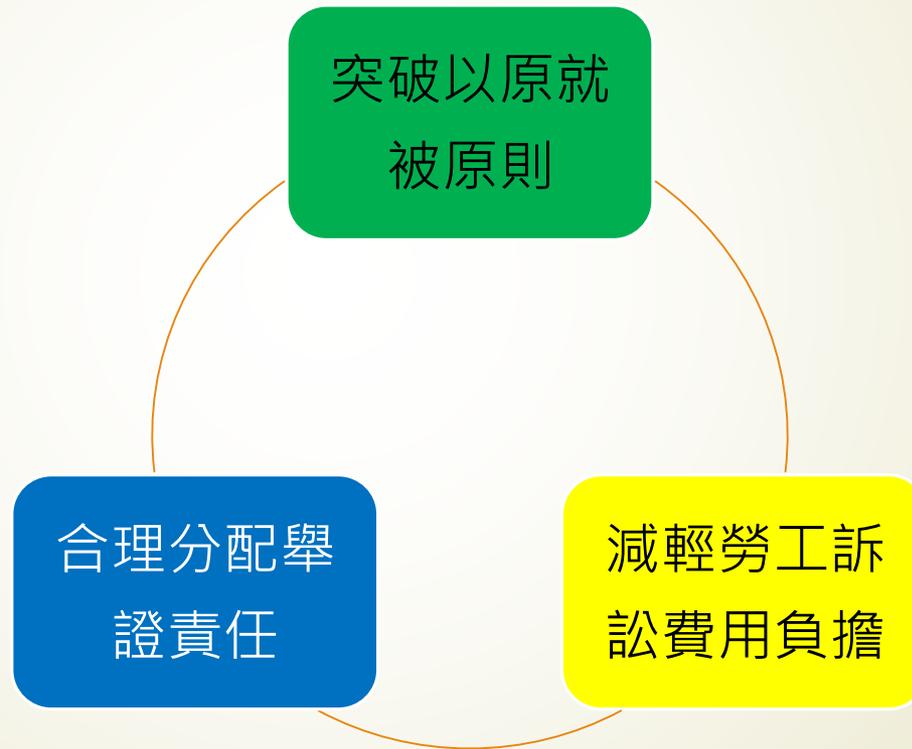
（例：勞工因遭遇職災而對第3人請求損害賠償之侵權行為爭議、雇主因勞工違反競業禁止約定所生對第三人之賠償請求之侵權行為爭議。）

*與勞動事件相牽連之民事事件，得與勞動事件合併起訴。

三、組成勞動調解委員會

- ▶ 勞動事件**原則上**起訴前，應經法院行勞動調解程序。
- ▶ 勞動調解委員會之組成
 - 勞動法庭法官1人，勞動調解委員2人（法院指定），共同組成
 - **法院應遴聘**就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員
 - 委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數1/3。

四、減少勞工的訴訟障礙



四、減少勞工的訴訟障礙

——突破民事訴訟以原就被原則

- 勞工為原告時
 - 以被告之住所、居所、主營業所、主事務所所在地，或原告之勞務提供地定管轄法院。
- 雇主為原告者
 - 得由勞工最後之勞務提供地法院管轄。

四、減少勞工的訴訟障礙

——減輕勞工訴訟費用負擔

裁判費

- 勞工及工會因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，**暫免徵收其裁判費2/3**。
- 工會提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過100萬元部分，**暫免徵收裁判費**；其提起之不作為訴訟，免徵裁判費。

執行費

- 執行標的金額超過新臺幣**20萬元**部分，暫免徵收執行費，由執行所得扣還。

四、減少勞工的訴訟障礙

——減輕勞工訴訟費用負擔

訴訟救助

- 勞工符合低收入戶、中低收入戶或特殊境遇家庭，其聲請訴訟救助者，視為無資力支出訴訟費用。
- 勞工或其遺屬因職業災害提起勞動訴訟，除顯無勝訴之望者外，法院應准予訴訟救助。

擔保金

- 勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第72條第1項及第3項與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，**擔保金不得高於請求標的金額或價額之1/10**。
- 勞工釋明提供擔保於**其生計有重大困難者**，法院不得命提供擔保。

四、減少勞工的訴訟障礙

——合理分配舉證責任

- ▶ 勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明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。
- ▶ 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。

五、迅速的程序—勞動調解程序

▶ 調解期限

- ▶ 調解期日，由勞動調解委員會之法官，依職權儘速定之；
- ▶ 原則上於勞動調解聲請之日起30日內，指定第1次調解期日除有特別情形，應於3個月內以3次期日終結。
- 提出事實及證據
 - 當事人應儘早提出事實及證據，除有不可歸責於己之事由外，應於第2次期日終結前為之。
- 陳述意見與調查
 - 勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理相關之爭點與證據，**適時曉諭當事人訴訟之可能結果**，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據。
 - 調查證據之結果，應使當事人及知悉之利害關係人有到場陳述意見之機會。

勞動調解效力

- 勞動調解於當事人達成合意，並記載於調解筆錄時成立，並與確定判決具同一效力。
- 勞動調解不成立而依法續行之訴訟程序，由參與勞動調解之法官行之。
- 相關條文：§24-§26、§27-§31等。

五、迅速的程序—訴訟程序

- ▶ 法院期限
 - ▶ 勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於6個月內審結。
 - ▶ 但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限。
- ▶ 相關條文：§8、§24、§32。

六、強化訴訟紛爭統一解決的效能

▶ 輔佐人

6 ▶ 勞工得偕同工會、財團法人選派之適當人員到場擔任輔佐人，無庸經審判長之許可。

▶ 工會角色

▶ 勞工所屬工會毋庸經目的事業主管機關許可，得於章程所定目的範圍內，以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主提起不作為之訴。

▶ 團體訴訟分階段審理

▶ 工會可代表會員提告，並可追加與本案相關的會員，當工會追加時，法院可公告讓其他與本案相關的勞工併案請求。

七、即時有效保全勞工權利

- ▶ 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。
- 7▶ 法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。

七、即時有效保全勞工權利

- ▶ 於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，法院得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分，並得為免供擔保之處分。
- ▶ 法院因勞工受本案敗訴判決而撤銷第一項、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，並依聲請附加事受領時起之利息。但勞工以依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。
- ▶ 調動無效或回復原職之訴訟程序中，如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞，且雇主依勞工原職繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，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。

七、即時有效保全勞工權利

7. 明定勞工對於已依勞資爭議處理法申請裁決之民事請求，得於裁決前聲請保全處分；如其聲請係於裁決決定書送達後尚未經法院核定前為之，或於雇主已就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟時為之者，得以裁決決定代替釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分。
- ➡ 相關條文：§46、§47等。

法院之闡明、職權調查證據

- ▶ 法院應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據。
- ▶ 勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。
- ▶ 法院得審酌同一事件由主管機關指派調解人、組成委員會（包含裁決委員會、性別平等委員會、調解委員會等）或法院勞動調解委員會所調查之事證資料、處分或解決事件之適當方案。

以補償取代一定行為之履行

- 為強化勞資紛爭解決之實效性，勞工請求之勞動事件，如法院判令雇主為一定行為或不行為，而其履行於客觀上具有一定之困難，或逾一定時期履行對勞工即無實益者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金予勞工。

制度比較

類別	勞動事件法之勞動調解	勞資爭議處理法之調解
人員	<ul style="list-style-type: none">• 法官1名及專業調解委員2名，組成「勞動調解委員會」	<ul style="list-style-type: none">• 獨任調解人• 由勞資雙方各指定1人與地方主管機關指派委員，組成「調解委員會」
效力	<ul style="list-style-type: none">• 調解成立與<u>確定判決有同一之效力</u>	<ul style="list-style-type: none">• 調解成立視為爭議雙方當事人間<u>勞動契約或團體協約</u>

未來趨勢與發展

- ▶ 可預期司法調解案件將明顯增加。
- ▶ 對於勞工之影響：
 - ▶ 法官親自主持程序，有助於調解效能提升，增加勞工聲請意願。
 - ▶ 組勞動調解委員將有助於法官瞭解勞資實務。
 - ▶ 調解聲請費相對便宜（未滿10萬元免徵，10萬以上徵收1,000至5,000元；調解不成後起訴，可抵裁判費）。
 - ▶ 以3個月內3次期日終結為原則，迅速妥適處理勞資爭議。
 - ▶ 確認僱傭關係、調動無效或回復原職之訴，可聲請暫時繼續僱用或回復原職之假處分，妥為保護勞工工作權。



未來趨勢與發展

▶ 對於雇主之影響：

▶ 法院本迅速處理原則辦理，可有效降低勞資爭議所生成成本。

▶ 勞動調解程序中，法官將適時曉諭心證，有助於雇主評估爭議所生風險。

結語/建議

- ▶ 依法召開勞資會議，加強勞資溝通，發揮勞資會議應有之功能
- ▶ 強化內部申訴制度，降低勞資爭議外部化可能性，以避免訟累。
- ▶ 確實履行法遵義務，並妥善置備相關文件（如勞工名卡、出勤紀錄、工資清冊等）
- ▶ 善用地方機關調解機制，有效弭平所生爭議。
- ▶ 持續關注勞動法令最新修正，並避免情緒性解僱或調動。