

談法基勞 道應因法事件動勞

講師：吳信昇 顧問

華碩企業管理顧問有限公司

電話：03-9332518 傳真：03-9333965

行動電話：0960-109705

E-mail: a_sing88@yahoo.com.tw

108年06月12日

09:00~17:00

內容大綱

- 一 勞動事件法重點
- 二 勞動事件法第**37**、**38**、
49條解析
- 三 勞資爭議案例分析
- 四 **Q&A**



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

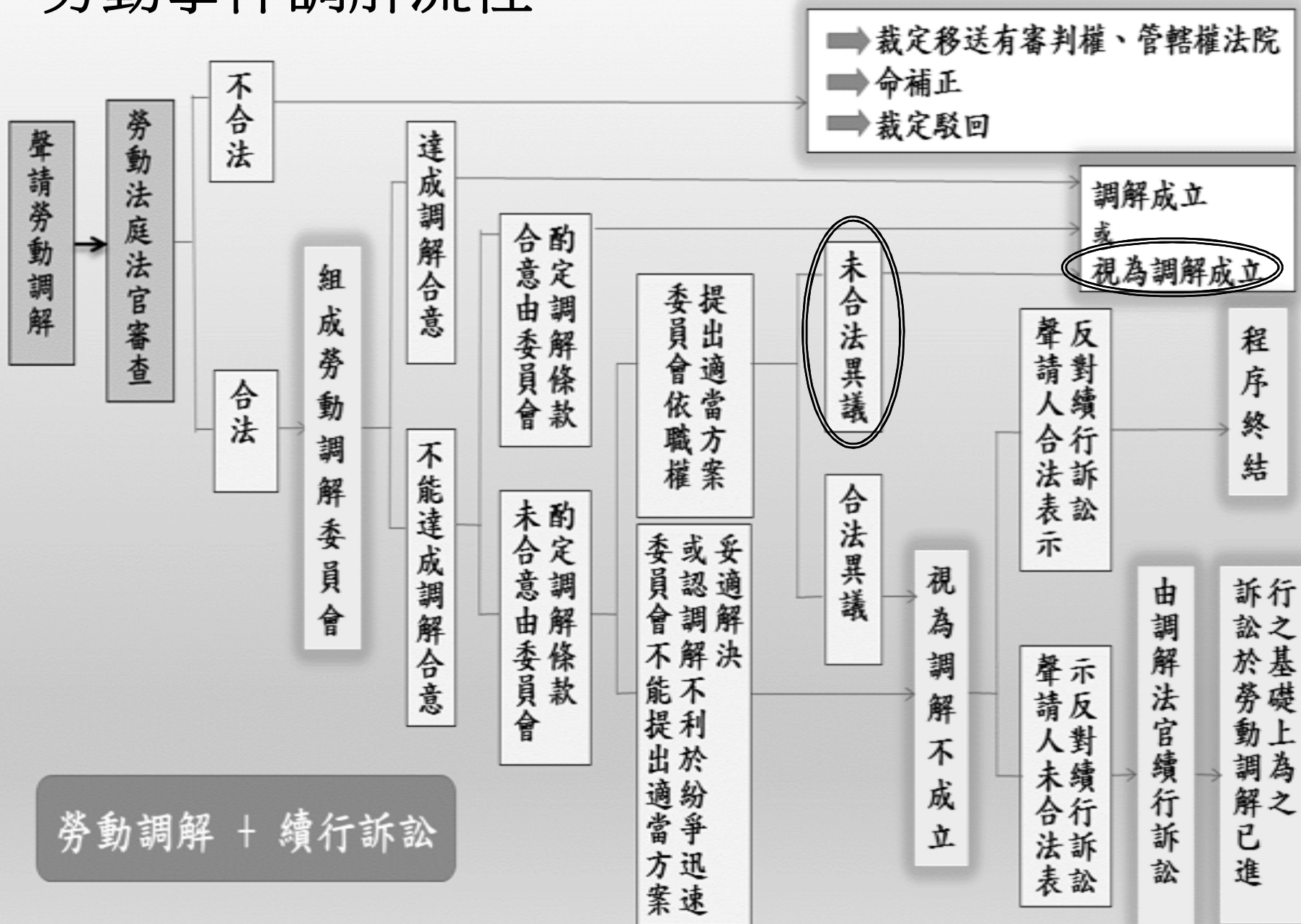
讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。

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。

勞動事件調解流程



勞動事件法之影響重點

保全功能
暫處分

管轄法院
/ 勞動法
庭或專股

333調解
/ 限庭、
限期

減免
勞工訴
訟費用

舉證責任
在雇主



勞動事件法第2條

勞動事件，係指下列事件：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。

與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。

【擴大適用範圍】

以年收入50萬為例，確認 僱傭關係訴訟，應繳裁判費

民事訴訟法

以10年作為繳裁判費的基準，500萬為訴訟標的金，勞工須先繳裁判費，50500元。
($400 \times 99 + 10900 = 50500$)

勞動事件法

以5年作為繳裁判費的基準，250萬為訴訟標的金，勞工只先繳 $\frac{1}{3}$ 裁判費，
 $25750 \times \frac{1}{3} = 8583$ 元。
($150 \times 99 + 10900 = 25750$)

【訴訟事件裁判費徵收】





民事訴訟法 § 277

當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。

法院名言

舉證之所在，敗訴之所在





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。

(如勞動基準法第23條之工資清冊，
第30條第五項之出勤紀錄等)

【應備文書提出之義務】



勞動事件法第36條I、V

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NT\$3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。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。

【違反證物提出命令之效果】



勞動事件法第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**為勞工因工作而
獲得之報酬。

【勞工工資之推定】



勞動事件法第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。

【勞工工時之推定】



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。

【定暫處分狀態】



勞動事件法第50條

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。

【定暫處分狀態】



控告實例

勞工請求雇主給付積欠之加班費，法官必須在勞工主張的範圍內，就雇主否認的部分，逐一查明有無加班的事實、是否應給未給多少加班費。

勞工主張雇主解僱不合法，雇主則主張合法終止勞動契約，雇主有哪些事證可否證明勞工有勞基法第11、12條之事由，也要一件一件慢慢查。

民訴§342I規定：「聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造提出。」

民訴§343規定：「法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命他造提出文書。」

民訴§344I規定：「下列各款文書，當事人有提出之義務：……二、他造依法律規定，得請求交付或閱覽者。…五、就與本件訴訟有關之事項所作者。」

民訴§345I規定：「當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。」



勞動事件法施行之影響-1



控告(自請離職後)

**控告雇主未依法給付延長
工時工資 (加班沒給加班
費及未按工資額計算)**

**雇主若無法舉證，
推定工資與工作時間**



被解雇 司機要回加班費259萬元

冷姓貨櫃車司機被倉儲物流公司無預警解僱，整理離職前5年期間工時資料，提告要求業者給付加班費259萬多元。業者辯稱，冷男依載貨趟數及里程核算「獎金」，無底薪，雙方為承攬關係，無勞動契約，無理由請求加班費。基隆地院認定，雙方契約雖以承攬為名義，但工作要求符合人格、經濟、組織從屬性要件。雙方有僱傭關係，判業者須付加班費。全案可上訴。

勞基法 § 84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30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。

保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞基法施行細則第五十條之一第一款規定者。

【 87.07.27.台87勞動2字第032743號函】

法定程序



如未經核備，不生效力，則不生排除適用工時基準之效力



勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定之限制？

…勞基法第84條之1 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30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。

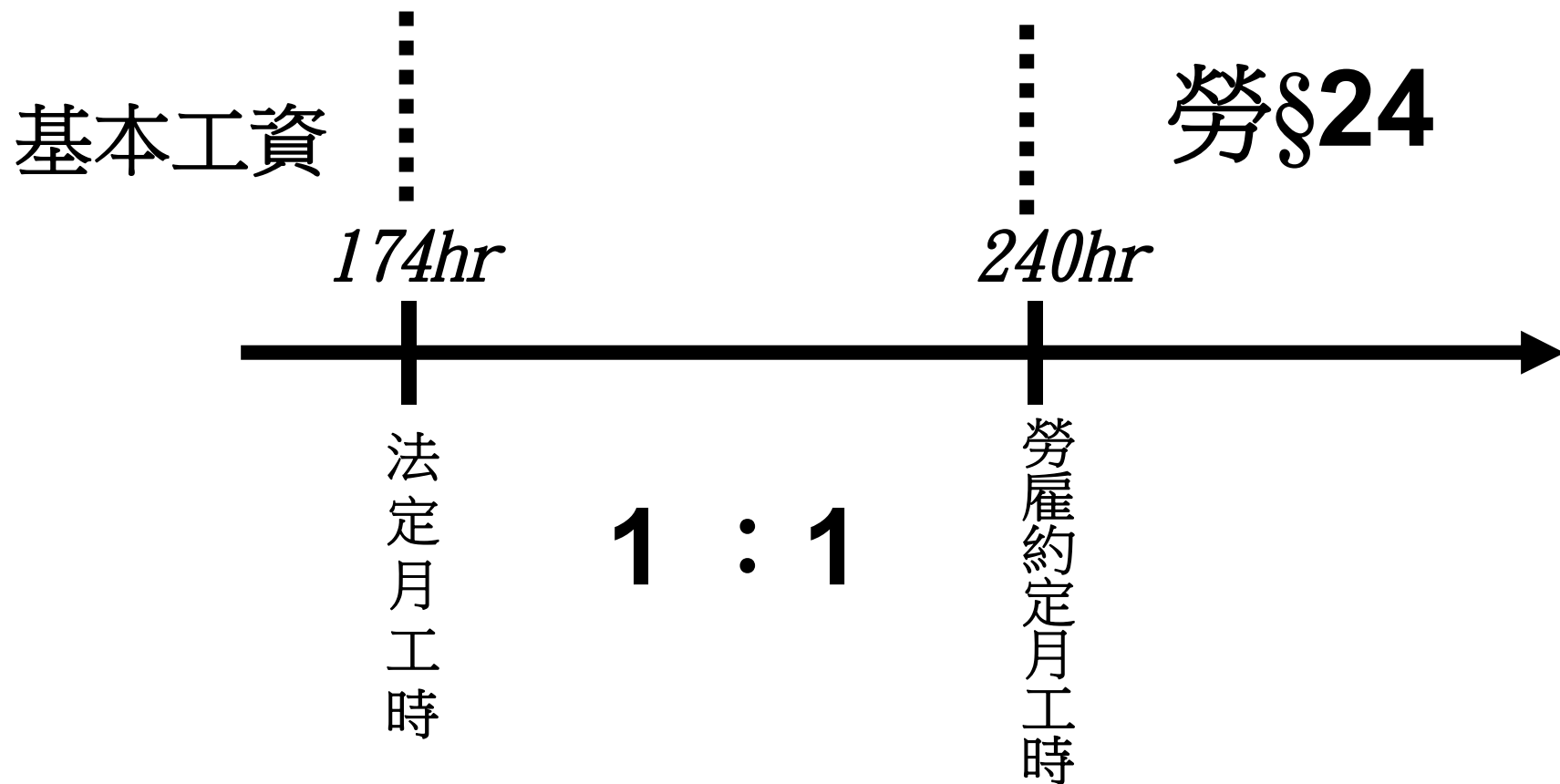
特殊工作者之工時豁免判定

- 經中央主管機關核定之下列人員
 - 監督、管理人員或責任制專業人員
 - 監視性、或間歇性之工作者
 - 其他性質特殊之工作者【勞§84-1、勞細§50-1】
- 書面契約
 - 得由勞資雙方另行約定正常工時、延長工時、例假、休假、特別休假、女工夜工
- 契約內容不得影響勞工健康及福祉
- 應報地方主管機關核備



自105年1月1日起，於檢視適用勞基法 § 84-1之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定時，其工資計算公式修正如後：即在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數-174）小時之總合金額。

勞雇雙方約定月工時為**240**小時，如何檢視是否符合基本工資規定？



$$\text{基本工資} = 23100 + (240 - 174) \times 96.25 = 29453$$

$$\text{基本工資} = 23800 + (240 - 174) \times 99.17 = 30345$$

勞動事件法施行之影響-2



控告(被免職)

**控告雇主解僱不合法 (確
認僱傭關係訴訟)，不論
是否給付資遣費**

**雇主若無法舉證「合法終止勞
動契約」，及盡到「解僱最後
手段原則」，則解僱無效**

雇主可解僱的類型與要件-1

1. 經濟解僱（勞基法11, 20）

2. 懲戒解僱（勞基法12）

雇主可解僱的類型與要件-2

勞基法§11

非有左列情形之一者，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、因不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、員工對於所擔任之工作確不能勝任時。

雇主可解僱的類型與要件-3

勞基法§ 12

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。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。



考績打丁等 解僱臨時人員 中市府判賠15月薪

【許淑惠／台中報導】台中市環保局僱用吳姓女子為1年1聘的臨時人員，2017年底以不能勝任等理由考績打丁等解僱，吳女不服，提確認僱傭關係存在訴訟，台中地院認定吳女雖工作不力，但環保局不符「解僱最後手段性原則」，判吳女勝訴，環保局須給付吳女去年1月起至復職為止的薪資；環保局則回應：「判決不合理，將上訴。」

環保局「將提上訴」

吳女控稱，她是環保局臨時人員，契約從2017年1月1日至12月31日，年底時，環保局以她工作能力不能勝任，對上級交辦的事項執行不力、推諉塞責等理由將她的考績打丁等解

僱，但相關指責內容並不具體，只是主觀評價。

環保局主張，每年都會對臨時人員辦理考核，吳女因考績被列丁等及勞動契約關係屆滿而終止，而吳女多次調整職務都無意改善，上班處理私務，造成科室公文作業混亂，才依臨時人員工作規則，不再續僱，依法有據。

法官調查指出，吳女確實有不服從長官指揮，交辦事項也有執行不力情形，但縱使如此，仍應依情節輕重而有記申誡、記過或考績打丙沒有年終獎金等選項，主管卻直接打丁等，難以符合「解僱最後手段性原則」，因此認定環保局解僱吳女不合法。

法官判決雙方僱傭關係存在，環保局應准



不巡邏還咆哮 保全公司開除警衛判違法

陳男經保全公司派駐嘉義女中當警衛，被抓包沒按時巡邏還咆哮校方主管，陳男被開除後反控僱主非法解僱，提告要求確認雙方僱傭關係存在，並支付每月薪資2萬2仟元至復職。最高法院認為陳男雖工作態度不佳，但保全公司未勸導督促就開除，違反「最後手段性原則」，日前判陳男勝訴定讞。



未嘗試改善就裁員 勞動部：違法

勞動部指出很多公司都有人力汰弱留強，針對考核成績後段半的員工進行資遣，但雇主只能在有勞基法第11條規定時，才能預告勞工終止勞動契約。勞動部強調解僱是最後手段，當公司認定員工不能勝任工作時，應該要先窮盡一切改善措施，包括工作改善、調整工作內容、訓練員工以提升技能等，在持續一段時間後，如果情況仍未改善，才能終止契約。



按雇主得否以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第十一條第五款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面，及其主觀上是否有「能為而不為」，「可以作而無意願」之消極不作為情形，為綜合之考量，方符勞動基準法在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法本旨。…解釋勞基法第十一條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之，亦即須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。



…雇主得解僱勞工。其原因固包括勞工客觀行為及主觀意志，…，惟仍須雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱最後手段性原則」。



倘勞工違反工作規則之情節並非重大，而雇主仍有其他懲戒方法可施，尚非最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工致達解僱程度。



...情節重大，是屬於不確定之法律概念，但得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則具體事項，客觀上已難期待雇主採取解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之情節重大之要件。則勞工違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及其所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。

您的工作規則有這樣規定嗎？

第十三條 (免職事由)

勞工有下列情事之一者，本公司得不經預告予以免職：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，致本公司誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於本公司雇主、雇主家屬、雇主代理人、各級管理人員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、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他本公司之物品，或故意洩漏本公司技術上、營業上之秘密，致本公司受有損害者。
- 五、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

本公司依第一項第一、二、四、五、六款規定終止勞動契約者，應自知悉該款情形之日起三十日內為之。

第十四條 (情節重大之定義)

前條第六款所謂情節重大者，係指下列情形之一者：

- 一、聚眾要挾，妨害工作秩序之進行者。
- 二、在工作場所對同仁有性騷擾及性侵害之行為，確有實證者。



勞動事件法施行之新思維

1. 事前預防機制

2. 解僱事由明確

(確認僱傭關係、保全程序)

3. 有關證據的部分，多由雇主負擔舉證責任，應訂好管理制度，應確認工資與非工資的支付辦法，另雇主就勞工無加班必要性舉證不足，則應依法給付加班費。

解決之道



擬定工作規則



擬定勞動契約



薪資結構調整



做好職災風險的防範與轉嫁



報告完畢



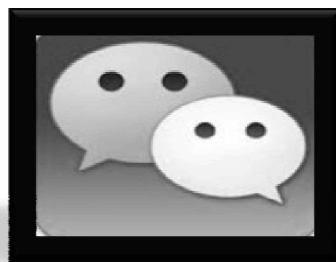


歡迎聯繫與交流

吳信昇

- 手機：0960-109705
- 信箱：a_sing88@yahoo.com.tw
- 微信：a0960-109705
- LINE：0960-109705

顯示行動條碼



Q&A

